

全建労発第21号
平成20年6月6日

各都道府県建設業協会会長 殿

社団法人 全国建設業協会
会 長 浅沼健一
(公印省略)

第23回男女雇用機会均等月間の実施に対する
協力依頼について

時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、このたび厚生労働省雇用均等・児童家庭局長より本会に対し
別添のとおり依頼がありました。

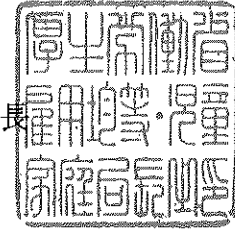
つきましては、貴協会傘下会員に対し標記月間にご協力いただき
ますようご周知方お願い申し上げます。

以上

雇児発第 0602001 号
平成 20 年 6 月 2 日

各 位

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長



第 2 3 回男女雇用機会均等月間の実施に対する協力依頼について

雇用均等行政の推進につきましては、平素より格別の御協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

厚生労働省では、昭和 6 1 年から男女雇用機会均等法が公布された 6 月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深めているところです。

第 2 3 回にあたる本年は、労使を始め社会一般に対する均等法の一層の周知徹底、ポジティブ・アクションの促進を目標とし、「～ 女性のプラスは企業のプラス ～ DO! ポジティブ・アクション!!」をテーマに、別添要綱により活動を展開することといたしております。

つきましては、本月間が有意義なものとなりますよう、その趣旨を御理解いただき、月間の実施につきまして、格別の御協力を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

第23回男女雇用機会均等月間実施要綱

1 趣 旨

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が施行されて以降、法制度上は男女の均等な機会及び待遇の確保は大きく進展し、企業の雇用管理は改善されつつあるが、依然として、男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっております。実質的な機会均等が確保された状況とはなっていない。

実質的な男女均等取扱いを実現するためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、ポジティブ・アクション（男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的な取り組み）の一層の推進を図り、働き続けることを希望する者が就業意識を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備等を進めることが重要である。

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める機会としている。本年度においては、次の目標を掲げ、月間を実施する。

2 目 標

- (1) 労使を始め社会一般に対する均等法の一層の周知徹底
- (2) ポジティブ・アクションの促進（ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解の促進）

3 テーマ

～ 女性のプラスは企業のプラス ～

DO！ポジティブ・アクション！！

4 期 間

平成20年6月1日から30日までの1か月

5 主 唱

厚生労働省

6 協力を依頼する機関、団体

関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体、その他

7 実施事項

- (1) 周知・広報活動の実施
月間の趣旨や均等法の施行状況の記者発表を行うとともに、月間周知用ポスターの作成・配布を行うほか、各種媒体を通じた広報活動を実施し、労使を始めとした社会一般の均等法に対する理解を深める。
- (2) 協力依頼の実施
関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体等に対し、月間実施に係る協力を依頼する。また、使用者団体に対しては、傘下団体・会員企業等に対する男女均等取扱いのための各種取り組みを促すよう要請する。
- (3) ポジティブ・アクション実践研修の開催
企業の人事労務担当者を対象にポジティブ・アクションの理解を深め、具体的取り組みを進めるための研修を全国各地で開催する（委託事業）。