

1 東京都商工会議所連合会（東京商工会議所）

行動計画記載の内容等

1 女性の能力開発・活用に関する懇談会運営

(1) 意識改革

- 社会的・固定的意識の改正
 - ・「男女共同参画社会」構築への理解・普及促進
- 企業人の意識、理解の向上
 - ・企業にとってのメリットの開発・普及
- 女性自身の意識改革
 - ・能力開発
 - ・女性の社会参画の多様化に対応した社会環境整備

(2) 企業としての取組みに対する支援

- 企業の基本的な課題
 - ・「男女雇用機会均等法」の趣旨徹底
 - ・女性の採用、昇進昇格、人事配置等への配慮・職場環境整備等
 - ・能力開発、人材育成
- 中小企業に対する提案
 - ・「ポジティブアクション」の実例、企業のメリットの提示

(3) 社会的環境の整備

- 行政としての取組みに対して
 - ・要望等の政策活動を通して、産業界からの支援体制を構築
- 家庭と仕事の両立支援
 - ・育児・介護のサポートシステムの構築
- 女性と年金、税金の問題
 - ・第3号被保険者問題、「130万円の壁」等、諸問題の解決に向けた検討
 - ・女性に関わる法制度の真の公平を目指した改善策の検討

2 東商労働委員会における検討と取組み

(1) パートタイム労働者について

- ・パートタイム労働者に関する調査研究をすすめ、適宜、要望・提言等を取りまとめていく。
- ・中長期的な視野に基づき、パートタイム労働者を活かせる企業の在り方を検討・提案を行う。

(2) 家庭にやさしい環境づくり

- 仕事と家庭の両立支援
 - ・企業利益を損なうことなく、労働者の仕事と家庭の両立支援が可能な企業体制・職場環境の研究
- 育児・介護休業の利用促進
 - ・育児・介護休業法の制度の周知と企業における普及・啓発に努め、労働者の利用促進及び家庭環境の改善の研究

「男女平等参画のための東京都行動計画 平成 16 年度取組実績」

16年度の具体的取組内容	実績
<p>学識者、企業経営者、実務担当者、労働者からのヒアリング等による調査を行ない、対策の方向を探る。女性の社会参画・能力活用への積極的な取組みの弊害となっている要因は何かを見極め、適切な対策を検討する。</p> <p>企業の役割・課題、企業としての対策等を盛り込んだ報告書を取りまとめる。</p> <p>労働・社会保障等の関係委員会において、引き続き女性の能力発揮とそのための環境整備について検討する。</p>	<p>次世代育成支援対策推進法施行に伴い、行動計画の策定準備の普及啓発のため、各委員会や労働関連のセミナーでリーフレットを配布。</p> <p>次世代育成支援対策推進センターとして、企業からの問い合わせや相談には積極的に対応した。</p> <p>平成16年7月にとりまとめた労働委員会の労働政策に関する要望で、「保育など関連行政との連携による雇用均等政策のさらなる推進」を提言した。</p>
<p>「女性の能力発揮」をテーマとしたセミナーを開催し、実例による企業のメリットを提示することによって、企業への提案を行なう。</p> <p>一般会員向けセミナーとして、特に中小企業において女性の有効活用を進める方策や、成功事例の紹介等を内容とした企画を検討する。</p>	<p>中小企業のキャリア形成支援のあり方について検討会を設置して調査研究を行い、企業への参考に資するよう、報告書を取りまとめた。</p>
<p>懇談会の議論の方向性によって、必要に応じ、意見書を取りまとめる。</p> <p>「女性の能力発揮に関する企業懇談会」においては、女性の能力活用において先行している外資系企業の取り組み等についてもヒアリングや検討を行う予定。</p>	<p>中小企業のキャリア形成支援のあり方に関する検討会ではヒアリングを実施し、女性も含めた従業員のキャリア形成について報告書にとりまとめた。</p>
<p>就労形態の多様化がさらなる進行が予想され、パートタイム労働者の処遇のあり方を検討。7月に提出する要望書において、正社員の処遇見直しと併せて、各労働者が携わる「職務」を基準として処遇すべきことを盛り込み、個々の企業の主体的な取組みを促すこととしている。</p>	<p>「パワーハラスメント講座」(東京都ウィメンズプラザ共催)を2月1日に開催。職場におけるパワハラ防止のため事業主が雇用管理上配慮すべきポイントについて解説。</p>