

Ⅱ 働く女性に関する対策の概況(平成21年4月～平成22年3月)

1 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等対策の推進

少子化の進展に伴う労働力人口の減少が見込まれる中、女性労働者の能力発揮は一層重要となっている。しかし女性労働者の就業を取り巻く現状を見ると、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いる。また、継続就業を希望しながらも出産・育児等により離職を余儀なくされている者も多く、就業を継続するに際して具体的な見通しを持ちにくくなっている状況が見られることから、なお実質的な機会均等が確保されたとは言い難い状況にある。

このため、男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）の履行確保はもとより、ポジティブ・アクションの一層の推進等の取組により、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備を進めている。

(1) 男女雇用機会均等法の履行の確保

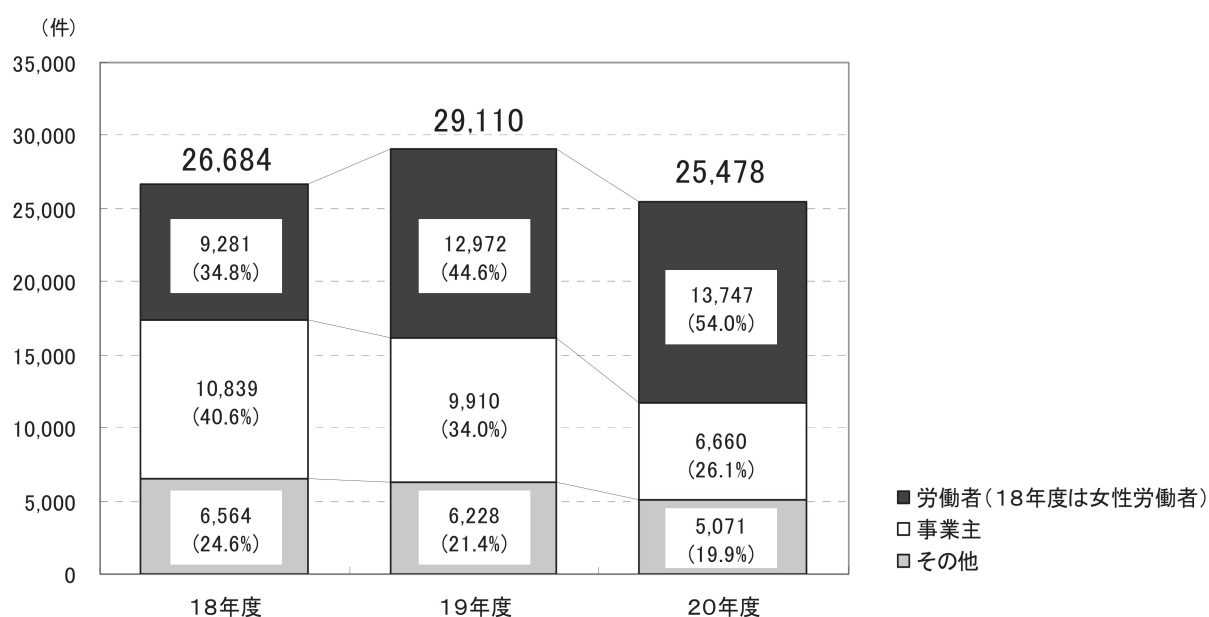
① 均等取扱いのための指導の実施

平成20年度に、都道府県労働局雇用均等室（以下「雇用均等室」という。）に寄せられた均等法に関する相談は25,478件であった。改正法施行2年目に入り、改正法の内容等に関する問い合わせが多く寄せられた前年度より減少したものの、労働者からの相談については引き続き増加傾向にある。

こうした中、雇用均等室では、企業における男女均等取扱い等を確保するため、事業場を訪問し、雇用管理の実態を把握するとともに、性別による差別的な取扱いや妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い等、均等法に違反する雇用管理の実態が把握された企業に対しては、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により是正指導を行っている。

また、コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対しては、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」の周知徹底を図るとともに、法違反企業については是正指導を行っている。

【資料1】 相談件数の推移



【資料2】 是正指導件数

事 項	20年度 (件)
均等法第5条関係 (募集・採用)	222
均等法第6条関係 (配置・昇進・教育訓練等)	177
均等法第7条関係 (間接差別)	1
均等法第9条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い)	32
均等法第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	9,238
均等法第12条・13条関係 (母性健康管理)	3,871
その他	37
計	13,578

② 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

セクシュアルハラスメント対策の必要性について、事業主の理解を深め、実効ある対策が講じられるよう、均等法及び指針の周知啓発を図るとともに、

法に沿ったセクシュアルハラスメント対策が講じられていない企業や、セクシュアルハラスメントが生じた場合に適切な対応がなされていない企業に対し、指導を行っている。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する労働者及び事業主等からの相談に適切に対応するため、専門知識を有するセクシュアルハラスメント相談員を雇用均等室に配置している。

さらに、事業主がセクシュアルハラスメント対策を効果的に実施できるよう、具体的取組の事例やノウハウを提供している。

③ 均等取扱いに関する紛争解決の援助

性別による差別的取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する労働者と事業主の間の紛争については、均等法第 17 条に基づく都道府県労働局長による助言、指導、勧告及び均等法第 18 条に基づく機会均等調停会議による調停により円滑かつ迅速な解決を図っている。

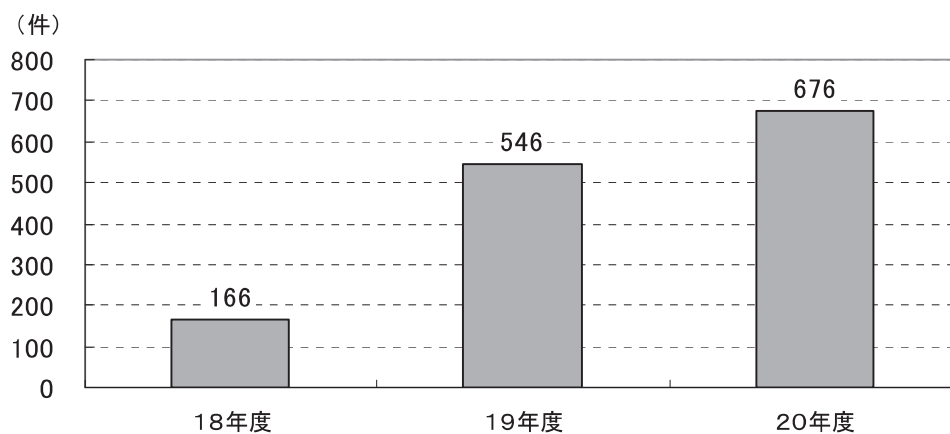
また、これらの紛争解決援助の措置が十分活用されるよう、都道府県労働局長による紛争解決の援助や機会均等調停会議による調停の役割や機能について、労働者等に積極的に周知を図っている。

平成 20 年度の均等法第 17 条に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は 676 件で、前年度の 546 件から引き続き増加している。申立の内容をみると、セクシュアルハラスメント（均等法第 11 条）が 364 件と最も多く、次いで妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い（均等法第 9 条）が 257 件で、これらで 9 割以上を占めている。また、平成 20 年度中に援助を終了した事案 676 件（前年度から引き続いて援助を行ったものを含む。）のうち、7 割を超える 496 件について都道府県労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、解決をみている。

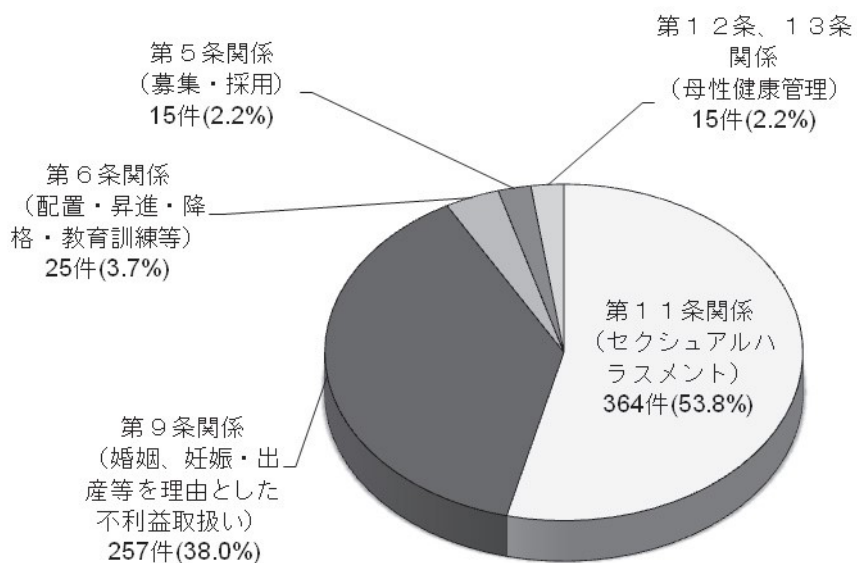
平成 20 年度の調停申請は 73 件あり、受理件数は 69 件と、前年度の 62 件から引き続き増加している。申請の内容をみると、セクシュアルハラスメント（均等法第 11 条）に関するものが 54 件と最も多く、次いで妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い（均等法第 9 条）が 13 件となっている。調停の実施結果をみると、調停案の受諾勧告を行ったものが 32 件で、そのうち 31 件が調停案を双方受諾し、解決に至っている。

【資料3】 都道府県労働局長による紛争解決の援助

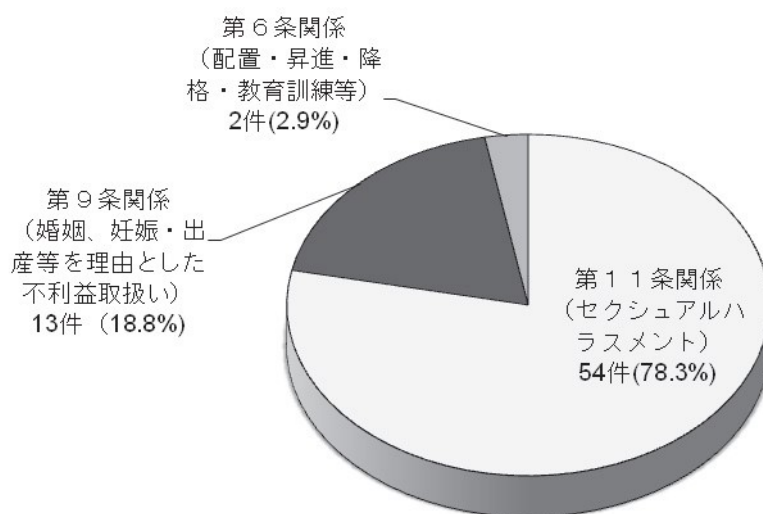
1 紛争解決の援助の申立受理件数の推移



2 紛争解決の援助内容の内訳



【資料 4】 機会均等調停会議による調停申請受理件数



④ 女子学生等の就職に関する均等な機会の確保

採用面接、選考等の採用過程において男女差別的取扱いが依然としてみられることから、女子学生の就職に関する均等な機会の確保を図るため、企業の採用担当者等を対象に、均等法に沿った男女均等な選考ルールの徹底を図るとともに、採用実績に男女差が大きい企業に対し、実態を把握し、法違反企業に対しては是正指導を行っている。

また、女子学生等が的確な職業選択を行えるよう、意識啓発を図っている。

⑤ 均等法の周知

均等法を一層定着させ、男女の均等取扱い等の確保を図るため、男女雇用機会均等月間（6月）に、労使を始め社会一般に対する周知活動を実施している。第24回男女雇用機会均等月間においては、テーマを「広がる未来 創るのは 会社と私 一きっかけは DO！ポジティブ・アクション！」と定め、均等法の一層の周知徹底及び履行確保を図るとともに、ポジティブ・アクションを促すための広報活動を展開した。

(2) ポジティブ・アクションの推進

企業における実質的な男女均等取扱いを確保するため、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的取組（ポジティブ・アクション）を促進している。

ポジティブ・アクションの取組を広く普及させていくためには、経営トップが理解し、企業自らが主体的にポジティブ・アクションに取り組むことが必要であることから、平成 13 年 7 月より、経営者団体と連携し、「女性の活躍推進協議会」を開催している。平成 21 年度においては、10 月に「企業経営とポジティブ・アクションを考えるシンポジウム」を開催するとともに、ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマークを募集・決定する等により、ポジティブ・アクションの必要性や効果等を周知するための活動を行った。

■ ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク

シンボルマークは、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業や、ポジティブ・アクションの普及促進に賛同する企業、労使団体等が、厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/100219.html>）からダウンロードし、シンボルマークの作成趣旨に基づいて自由に利用することができる。

<シンボルマーク活用例>

- **社員の意識啓発**を図るため、社内報等にシンボルマークを掲載する。
- **企業の取組のアピール**のため、会社案内やホームページ等にシンボルマークを掲載する。
- **企業のイメージアップ**を図るため、名刺や商品等にシンボルマークを掲載する。



ポジティブ・アクションを推進しています

また、雇用均等室においても、企業におけるポジティブ・アクションを推進する責任者である機会均等推進責任者の選任勧奨を行い、ポジティブ・アクションの重要性、手法等についての情報提供を行っている。

このほか、ポジティブ・アクションを推進している企業に対し、公募により「均等・両立推進企業表彰」を実施している。

<均等・両立推進企業表彰 平成 21 年度表彰企業>

《厚生労働大臣最優良賞》 該当なし

《均等推進企業部門 厚生労働大臣優良賞》

大和証券株式会社（東京都千代田区）

（表彰理由） トップの強いリーダーシップのもと、女性が働きやすい環境の整備に取り組んでいる。女性を新たな職域に配置する際には複数名配置したり配置後研修を実施するなど定着を促すための配慮をしたり、社内報等でロールモデルとなる女性を紹介するなどの取組を行い、女性の少なかった部門の女性割合や管理職における女性割合が増加するなどの成果を上げている。

株式会社京都銀行（京都府京都市）

（表彰理由） 頭取自らポジティブ・アクションに取り組むことを社内外に公表し、「女性キャリアサポートプロジェクト」により女性が活躍できる職場環境の整備を推進している。女性の能力開発を支援する各種研修を実施したり、意欲のある者に活躍する機会を与えるため昇格希望の意思表示が可能な制度を設けるなどの取組を行い、営業部門の女性割合や管理職における女性割合が増加するなどの成果を上げている。

株式会社鹿児島銀行（鹿児島県鹿児島市）

（表彰理由） 経営トップが女性の活用を積極的に進めることを明確にし、女性の積極的な採用・育成・活用を進めている。女性の役席者割合の数値目標を設定し、転居を伴わない勤務地限定の「特定総合職」コースからの管理職登用を可能とするなどの取組を行い、総合職女性の採用者数や女性役席者数が増加するなどの成果を上げている。

《ファミリー・フレンドリー企業部門 厚生労働大臣優良賞》 該当なし

《都道府県労働局長賞》

【均等推進企業部門】

都道府県名	企業名	業種	規模	表彰の種類
岩手	株式会社東北銀行	金融業, 保険業	C	優良賞
宮城	コセキ株式会社	卸売業, 小売業	D	優良賞
千葉	ミニストップ株式会社	卸売業, 小売業	B	優良賞
東京	あいおい損害保険株式会社	金融業, 保険業	A	優良賞
	みずほ情報総研株式会社	情報通信業	B	優良賞
	三井化学株式会社	製造業	A	優良賞
富山	富山県生活協同組合	卸売業, 小売業	D	優良賞
長野	株式会社八十二銀行	金融業, 保険業	B	優良賞
三重	太陽化学株式会社	製造業	C	奨励賞
奈良	市民生活協同組合ならコープ	卸売業, 小売業	B	優良賞
岡山	株式会社岡山高島屋	卸売業, 小売業	C	優良賞
	金光薬品株式会社	卸売業, 小売業	D	奨励賞
徳島	社会福祉法人若穂会	医療, 福祉	E	奨励賞
福岡	株式会社西日本シティ銀行	金融業, 保険業	A	優良賞
長崎	株式会社大島造船所	製造業	B	優良賞
沖縄	宮平観光株式会社	宿泊業, 飲食サービス業	E	奨励賞

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

都道府県名	企業名	業種	規模	表彰の種類
北海道	医療法人社団五稜会病院	医療, 福祉	D	奨励賞
福島	株式会社 郡山測量設計社	学術研究, 専門・技術サービス業	E	奨励賞
神奈川	富士ソフト株式会社	情報通信業	A	優良賞
新潟	株式会社博進堂	製造業	D	優良賞
長野	株式会社八十二銀行	金融業, 保険業	B	優良賞
岐阜	医療法人清澄会	医療, 福祉	D	奨励賞
奈良	社会福祉法人愛和会	医療, 福祉	D	優良賞
岡山	株式会社メッセージ	医療, 福祉	B	優良賞
広島	デリカウイング株式会社	製造業	B	優良賞
香川	医療法人圭良会	医療, 福祉	D	優良賞
鹿児島	生活協同組合コープかごしま	卸売業, 小売業	B	奨励賞
沖縄	医療法人友愛会	医療, 福祉	B	奨励賞

規模について（労働者数）

A 5,000人以上 B 1,000～4,999人 C 300～999人 D 100～299人 E 30～99人 F 30人未満

さらに、ポジティブ・アクション実践研修の開催や、具体的な取組事例の提供及び同業他社と比較した自社の女性の活躍状況や取組内容について診断を行うベンチマーク事業の実施等により、ポジティブ・アクションに取り組む企業を援助するとともに、平成 19 年度からは、ポジティブ・アクションを積極的に進めている企業の取組の閲覧、検索ができ、自社の取組を掲載できるサイトを開設している。

(3) 男女間賃金格差解消のための取組

男女間の賃金格差解消に向けて、労使が自主的に取り組むための「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」（平成 15 年 4 月）の周知・啓発に努めているところである。また、男女間賃金格差の現状や男女間賃金格差縮小の進捗状況を継続的にフォローアップするために「男女間の賃金格差レポート（平成 21 年版）」を作成した。

さらに、平成 20 年 6 月より、男女間賃金格差縮小のためのより効果的な対応方策について検討を行うため「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」を開催しているところである。

(4) 母性健康管理対策の推進

均等法に基づいた母性健康管理の措置（健康診査の受診等に必要な時間の確保及び医師等の指導事項を守るために必要な措置を講じること）及び労働基準法の母性保護規定（産前産後休業、危険有害業務の就業制限等）について、事業主、女性労働者、医療関係者等に対し周知徹底を図っている。

また、母性健康管理に関して必要な措置を講じない等均等法違反の企業に対し、行政指導を行うとともに、事業主が母性健康管理の措置を適切に講ずることができるように、女性労働者に対して出された医師等の指導事項を的確に事業主に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用を促進している。

さらに、企業内の産業医等産業保健スタッフへの研修を行い、企業内の母性健康管理体制の整備を図るとともに、平成 19 年度から企業や働く女性に対して母性健康管理に関する情報を提供する支援サイト「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ」を開設し、制度の周知を図っている。

2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

(1) 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の策定

男女にかかわらず仕事上の責任を果たしつつ人生の各段階に応じた多様な希望を実現できるよう仕事と生活の調和を図ることは、人口減少下における持続的な経済発展の基盤づくりのために、重要な課題となっている。

このため、平成 19 年 12 月に、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定し、これに基づき、社会全体において、仕事と生活の調和を実現するための取組を進めている。

(2) 「子ども・子育てビジョン」の策定

平成 22 年 1 月に少子化社会対策基本法第 7 条の規定に基づく「大綱」として、「子ども・子育てビジョン」が閣議決定され、本ビジョンの「目指すべき社会への政策 4 本柱」の 1 つとして「男性も女性も仕事と生活が調和する社会へ（ワーク・ライフ・バランスの実現）」が掲げられた。その主要施策として、男性の育児休業取得促進等による働き方の見直し、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等による仕事と家庭が両立できる職場環境の実現、などが盛り込まれており、今後、平成 26 年までの 5 年間に政府を挙げて社会全体で子育てを支え、子どもを生み育てるという希望が実現できる社会に向けて取組を進めることとしている。

(3) 育児休業、介護休業その他の仕事と育児・介護の両立のための制度の定着促進等

育児・介護期には特に仕事と家庭の両立が困難であることから、仕事か家庭かという二者択一構造とならないよう、仕事と家庭の両立支援策を重点的に推進する必要がある。

このため、男女労働者ともに、育児・介護休業や短時間勤務制度などの両立支援制度を安心して利用できる職場環境の整備が重要であることから、雇用均等室では、計画的に事業所を訪問し、就業規則等で必要な制度が設けられているかを確認するなど、制度の普及・定着に向けた行政指導を実施している。

特に、育児休業等の申出や取得を理由とした不利益取扱いに対しては

厳正に対処するとともに、労働者から相談があった場合には的確に対応している。

これらの取組により、女性の育児休業取得率は平成 20 年度において約 9 割を超えるなど、着実な定着が図られつつあるが、第 1 子出産を機に約 7 割の女性が離職している状況があり、男性の育児休業取得率も 1.23%に留まっている。

こうした現状も踏まえるとともに、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる環境を整備することを目的に、平成 21 年 6 月 24 日に育児・介護休業法の一部が改正された（平成 21 年 7 月 1 日公布）。

主な改正事項は以下のとおりである。（1～3については、平成 22 年 6 月 30 日施行（一部の規定は、常時 100 人以下の労働者を雇用する事業主について平成 24 年 6 月 30 日まで猶予（予定））。4のうち調停については、平成 22 年 4 月 1 日、その他は平成 21 年 9 月 30 日施行）。

1. 子育て期間中の働き方の見直し

- 3 歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務制度（1 日原則 6 時間）を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- 子の看護休暇制度を拡充する（小学校就学前の子が 1 人であれば年 5 日（現行どおり）、2 人以上であれば年 10 日）。

2. 父親も子育てができる働き方の実現

- 父母がともに育児休業を取得する場合、1 歳 2 か月（現行 1 歳）までの間に、1 年間育児休業を取得可能とする（パパ・ママ育休プラス）。
- 父親が出産後 8 週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- 配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。

3. 仕事と介護の両立支援

- 介護のための短期の休暇制度を創設する（要介護の対象家族が、1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日）。

4. 実効性の確保

- 苦情処理、紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。
- 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告せず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

(4) 次世代育成支援対策推進法の改正

次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）に基づき、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援を進めているが、平成 20 年 12 月に、地域や企業の更なる取組を促進するため、次世代法が改正されたところである。

改正法においては、平成 23 年 4 月 1 日から一般事業主行動計画の策定・届出等が義務となる企業が常時雇用する労働者数 301 人以上企業から 101 人以上企業へ拡大することとなったことから、厚生労働省では、次世代育成支援対策推進センターや地方公共団体等と連携し、多くの企業において行動計画の策定・届出が行われるよう周知・啓発を行うとともに、次世代法に基づく認定の取得促進を図っているところである。

【平成 21 年 12 月末現在】

○ 一般事業主行動計画届出状況

規模計	36,607社
301人以上企業	13,653社（届出率98.3%）
101人以上300人以下企業	3,131社（届出率8.5%）
300人以下企業	22,954社

○ 認定企業 818社



次世代認定マーク「くるみん」

改正次世代法の概要

- ① 一般事業主行動計画の策定・届出の義務付け対象を労働者数 301 人以上企業から 101 人以上企業へ拡大（平成 23 年 4 月 1 日施行）
 - ② 一般事業主行動計画の策定・届出の義務付け対象の企業に対し、行動計画の公表及び労働者への周知を義務付け（平成 21 年 4 月 1 日施行）
 - ③ 地域行動計画の策定・変更にあたり、労使を参加させるよう努める規定の創設（平成 21 年 4 月 1 日施行）
- 等

(5) 育児や介護をしながら働き続けやすい環境の整備の推進

① 職業生活と家庭生活との両立の推進に関する周知啓発活動の実施

平成 16 年末に策定した「子ども・子育て応援プラン」を踏まえつつ、あらゆる機会をとらえ、育児休業の取得促進、子育て期間中の勤務時間短縮等の措置の普及促進、男性が子育て参加できる働き方の啓発等の職業生活と家庭生活の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を効果的に実施している。

② ファミリー・フレンドリー企業の普及促進

企業における「仕事と家庭の両立のしやすさ」を示す両立指標を活用しつつ、仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行うファミリー・フレンドリー企業の普及を促進している。

また、インターネットで両立指標の設問に答えると、自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を点検・評価することができるファミリー・フレンドリー・サイトや両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組等を掲載したサイト「両立支援のひろば」を運用し、仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組を促している。

さらに、ファミリー・フレンドリー企業に向けた取組を積極的に行っており、かつその成果があがっている企業に対し、公募により「均等・両立推進企業表彰」を実施し、その取組を讃え、広く周知することにより、労働者が仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を促進している。（平成 21 年度表彰企業については 76～77 頁参照）。

③ 助成金の支給等による事業主への支援

育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主を支援するため、育児・介護雇用安定等助成金の支給を行っている。

＜育児・介護雇用安定等助成金＞

- 中小企業子育て支援助成金（平成 18 年 4 月 1 日以降、初めての育児休業取得者又は短時間勤務制度の利用者が出たとき）
- 事業所内保育託児施設設置・運営等助成金（事業所内労働者のための保育施設を設置・運営したとき）
- 両立支援レベルアップ助成金
 - ・ 育児・介護費用等補助コース（労働者が育児や介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行ったとき）
 - ・ 代替要員確保コース（育児休業取得者に対し、代替要員を確保し、原職等に復帰させたとき）
 - ・ 子育て期の短時間勤務支援コース（子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度の導入・利用促進に向けた取組を行い、利用者が生じたとき）
 - ・ 職場風土改革コース（両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を計画的に行ったとき）
 - ・ 休業中能力アップコース（育児又は介護休業者がスムーズに現場に復帰できるようなプログラムを実施したとき）
- 育児休業取得促進等助成金（育児休業取得期間又は短時間勤務制度利用期間中に、事業主が独自に一定期間以上の経済的支援を行ったとき）

また、育児・介護等を行う労働者の就業継続や円滑な再就職を支援するため、育児、介護等の各種サービスに関する地域の具体的情報をインターネットにより提供している。

④ ファミリー・サポート・センター事業の推進

乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かり等の援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行うファミリー・サポート・センター（平成 21 年度 599 市区町）に財政的な支援を行っている。

また、病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急時の預かり、宿泊を伴う預かり等については、従来、国の「緊急サポートネットワーク事業」として実施してきたが、平成 21 年度より、「ファミリー・サポート・センター事

業」の中に「病児・緊急対応強化モデル事業」を新設し、市町村の事業として実施している（次世代育成支援対策交付金事業）。

なお、これまでの緊急サポートネットワーク事業からの円滑な移行のため、平成 22 年度まで 2 年間の時限措置として、「病児・緊急預かり対応基盤整備事業」を実施している。

⑤ 保育施策等の充実

多様な就業形態に対応した保育サービスや専業主婦を含めた地域の子育て支援を充実するため、「子ども・子育て応援プラン」等に基づき、

- 保育所の受入れ児童数の拡大
- 放課後児童クラブの必要な全小学校区への設置推進
- 延長保育、休日保育、夜間保育、一時・特定保育の推進、病児・病後児保育など多様な保育サービスの推進
- 生後 4 ヶ月までの全戸訪問事業（こんにちは赤ちゃん事業）の推進や地域における子育て支援の拠点の整備

などの取組の推進を図っている。

なお、平成 22 年 1 月には、平成 22 年度からの新しい 5 か年計画として子育て支援の分野の総合的な「子ども・子育てビジョン」を、内閣府の調整の下で策定した。

また、平成 19 年末に策定した「子どもと家族を応援する日本」重点戦略を踏まえ、包括的な次世代育成支援の制度的枠組みの構築について検討していくこととしている。

(6) 雇用の継続を援助、促進するための育児・介護休業給付

雇用保険制度では、労働者が育児休業や介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進し、雇用の安定を図るために、一定の要件を満たす方に対して、育児休業給付や介護休業給付を支給している。

特に、平成 19 年 10 月から育児休業給付の給付率を 40% から 50% に当分の間引き上げ、より一層の職業生活の円滑な継続を支援していくこととしている。

(7) マザーズハローワーク事業の実施

平成 18 年度より全国 12 箇所にマザーズハローワークを、平成 19 年度よりマザーズハローワークが設置されていない 36 県の中核となる都市のハローワークにマザーズサロンを、さらに事業未実施の地域のうち多数の利用者が

見込まれる地域の支援拠点として、平成 20 年度 60 箇所、平成 21 年度 40 箇所のハローワークにマザーズコーナーを設置し、全国 148 箇所の支援拠点において、事業を展開している。具体的には、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人情報や地方公共団体等との連携による子育て情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。

(8) 育児・介護等のために退職した者に対する再就職支援の推進

育児、介護等の理由によって退職し、将来働けるようになったときに再就職を希望する者に対し、再就職準備セミナーの開催や情報提供、キャリア・コンサルティングの実施、マザーズハローワークとの連携による計画的な支援を行っている。

また、インターネット上で再就職に向けた具体的な取組計画の作成や再就職のための基礎知識を習得できる e ラーニングプログラムの提供を行っている。

(9) 母子家庭の母等に対する就業援助対策の実施

母子家庭の母等がその適性、能力にあった職業に就くことができるよう、次の就業援助対策を講じている。

- 公共職業安定所における寡婦等職業相談員による職業相談の実施
- 公共職業安定所長の指示により公共職業訓練又は職場適応訓練を受講する母子家庭の母等で所得が一定額以下の者に対する訓練手当の支給
- 母子家庭の母等を公共職業安定所若しくは地方運輸局又は適正な運用を期することのできる有料・無料の職業紹介事業者の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する特定求職者雇用開発助成金の支給（雇用者 1 人につき 50 万円（中小企業は 90 万円）、短時間労働者については、30 万円（中小企業は 60 万円）。）
- 母子家庭の母等に対し、委託を受けて職場適応訓練を実施する事業主に対する職場適応訓練費の支給（訓練生 1 人につき月額 2 万 4,000 円）
- 母子家庭の母等を公共職業安定所の紹介により試行的雇用を行った事業主に対する試行雇用奨励金の支給（月額 4 万円、最大 3 か月分）
- 母子家庭の母等の就業支援に関する諸制度の周知と就業促進についての社会的機運の醸成を図るための啓発活動の実施

- 児童扶養手当受給者等の自立促進を図るため、母子自立支援プログラム策定事業を推進するとともに、その一環として、ハローワークと福祉事務所等が連携して、個々の対象者の状況、ニーズ等に応じたきめ細かな就業支援を実施
- 母子家庭の母が、看護師等経済的自立に効果的な資格の取得を促進するため2年以上養成機関で修業する場合に、修業期間中の生活費の負担軽減のため、高等技能訓練促進費等を支給（平成21年度第1次補正予算において、支給額を上げるとともに、平成23年度末までに修業を開始した者について、支給期間を従来の「修業期間の後半の1/2の期間（上限18月）」から「修業期間の全期間」に延長）
- 平成21年度第1次補正予算により安心こども基金を拡充し、「ひとり親家庭等への支援の拡充」として、前述の高等技能訓練促進費の支給期間の延長の他、平成23年度までの期間、
 - ・ひとり親が職業訓練を受ける際の託児サービスの提供
 - ・ひとり親家庭等の在宅就業を積極的に支援する地方自治体に対する助成など施策の充実を図っている。

3 パートタイム労働対策の推進

(1) パートタイム労働法の施行

近年、パートタイム労働者は増加し、従来のような補助的な業務ではなく、役職に就くなど職場において基幹的役割を果たす者も増加している一方で、パートタイム労働者の待遇がその働きに見合ったものになっていない場合もあり、正社員との不合理な待遇の格差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっている。こうしたことから、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮できる雇用環境を整備するため、多様な就業実態に応じた通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保や通常の労働者への転換の推進等を内容とする「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、「パートタイム労働法」という。）が、平成20年4月1日から施行されている。

【 パートタイム労働法の概要 】


就業形態の多様化の進展に対応した共通の職場ルール確立

- 1 労働条件の文書交付・説明義務**
(1)労働条件を明示した文書の交付等の義務化(過料あり)
(2)パート労働者の求めに応じ、待遇決定に当たり考慮した事項の説明の義務化

- 2 均衡のとれた待遇の確保の促進**
(働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備)
(1)すべてのパート労働者を対象に、賞金、教育訓練、福利厚生施設の利用について、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等
(2)特に、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対しては、すべての待遇について差別的取扱いの禁止

- 3 通常の労働者への転換の推進**
通常の労働者への転換を推進するためのいずれかの措置を講じることが義務化
 - ①通常の労働者を募集する場合、その募集内容をパート労働者に周知する
 - ②通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパート労働者にも応募の機会を与える
 - ③パート労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度の導入等

- 4 苦情処理・紛争解決援助**
(1)苦情を自主的に解決するよう努力義務化
(2)行政型ADR(都道府県労働局長による助言等・調停)の整備



公正な待遇の実現
労働生産性の上昇

施行期日 平成20年4月1日施行

① 均衡待遇の確保等に向けた取組

雇用均等室では、事業主を対象とした集団説明会の開催、労使団体へのパンフレットの配布等により、パートタイム労働法の周知に取り組むほか、①パートタイム労働者からの相談対応や、②相談端緒又は計画的な事業所訪問による行政指導、③労働者・事業主からの申し出に基づく紛争解決援助等を行っている。

② 均衡待遇等に取り組む事業主への支援

雇用均等室に人事労務管理の専門家を配置し、パートタイム労働者の通常の労働者との均衡待遇のための具体的な取組方法やパートタイム労働者から通常の労働者への転換がより一層推進されるよう、アドバイスをを行い、事業主の法に沿った雇用管理改善の取組について支援を行っている。また、パートタイム労働法に沿った雇用管理の改善を促進するため、パートタイム労働者の待遇改善に取り組む事業主に対する助成金を拡充し、パートタイム労働者の均衡待遇の確保等を図っているところである。

(2) 短時間正社員制度の導入・定着

短時間正社員制度については、現在、厚生労働省としても、育児・介護・地域活動などの個々人のライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する選択肢として企業における導入を促進しているところである。

また、平成19年12月に仕事と生活の調和推進官民トップ会議において決

定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、「短時間正社員制度」が多様な働き方の一つとしてあげられ、国は、その多様な働き方を推進するための条件整備を行うこととされるとともに、「短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）」を、平成 24 年には 10%、平成 29 年には 25%とする数値目標が設定されている。（仕事と生活の調和推進のための行動指針）。

こうした中、事業主における短時間正社員制度の導入を支援するため、同制度の概要や取組事例等の情報提供を行う Web サイトを運営するとともに、同制度の導入マニュアルを作成する等により、周知・啓発に努めている。また、制度を導入する事業主に対する助成金を支給しており、平成 21 年度においては、導入促進に加え、定着を図るため助成金を拡充した。さらに、平成 22 年 2 月にはシンポジウムを開催するなどの取組を推進している。

(3) パートタイム労働者の雇用の安定

パートタイム雇用の需要の高い大都市に、パートタイム労働者の職業紹介を専門に取扱う「パートバンク」（56 ヶ所。平成 20 年度現在。）を設置・運営し、パートタイム労働力の需給調整機能の充実を図っている。

(4) パートタイム労働者の能力開発の推進等

パートタイム等短時間就労を希望する者を含めた多様な求職者の訓練ニーズに対応するため、施設内訓練に加え、民間教育訓練機関等を活用した多様な職業訓練を実施している。

(5) パートタイム労働者の中小企業退職金共済制度への加入促進

パートタイム労働者の中小企業退職金共済制度への加入を促進するため、5,000 円～30,000 円とされている掛金について、パートタイム労働者に関し 2,000 円～4,000 円の特例掛金を設けている。

また、新たに制度に加入する事業主に対して掛金の 1 / 2 を 1 年間助成しており、特例掛金を選択するパートタイム労働者に対しては、さらに 300 円～500 円の上乗せ助成を行っている。

4 在宅就業対策の推進

情報通信技術の発展とパソコン等情報通信機器の普及により、これらを活用して自宅等で自営的に働く在宅就業が増加している。

時間と場所の制約を受けない働き方である在宅就業は、仕事と家庭の両立をはじめ、通勤負担の軽減、ゆとりの創出等より柔軟かつ多様な働き方の実現のための手段として、社会的な期待や関心も大きくなっている。

その一方で、契約条件をめぐるトラブルや契約の一方的な打ち切り、安定的な仕事の確保が難しい等の問題点も指摘されているため、厚生労働省では、在宅就業の就業環境の整備を図る観点から、次の施策を推進している。

(1) 「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発

在宅ワークとは、情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態の就労のうち、データ入力、文章入力等、主として他の者が代わって行うことが容易な、比較的単純・定型的な仕事をいう。このような在宅ワークに従事する者は、事業者性が弱く従属性の強い場合が多いことから、安心して在宅ワークを行えるよう、契約締結の際に守るべき最低限のルールとしてガイドライン（平成12年6月）を策定し、その周知・啓発を図っている。

(2) 在宅就業者総合支援事業の実施

在宅ワーカーに対して、インターネット上で能力診断や能力開発、再就職・就業に役立つ情報を提供するサイトを運用するとともに、セミナーの開催、トラブル・健康相談等への対応などの支援事業を実施している。

5 家内労働対策の推進

家内労働法では、製造・加工業者や販売業者又はこれらの請負業者から、主として労働の対償を得るために、原材料等の提供を受け、物品の製造、加工等に従事する者であって、他人を使用しないことを常態とする者を「家内労働者」と定義し、その労働条件の向上を図るために必要な事項を定めている。これを受けて厚生労働省では次の施策を推進している。

(1) 家内労働手帳の交付の徹底

家内労働者の労働条件の確保、当事者間の紛争防止には、委託条件の文書

明示が重要であるため、委託者に対して、工賃の支払方法その他の委託条件を記入した家内労働手帳を交付するよう指導を行っている。

(2) 工賃支払いの確保

工賃は、原則として、通貨でその全額を、家内労働者から物品を受領した日から1ヶ月以内に支払わなければならないと定められていることから、委託者に対して工賃支払いの確保を図るための指導を行っている。

(3) 最低工賃の決定及び周知

工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため、一定の地域及び物品の製造・加工等の工程ごとに最低工賃が決定されている（平成21年12月末現在の決定件数130件）。「第9次最低工賃新設・改正計画」（平成19年度～平成21年度）に基づき計画的に新設・改正を行うとともに、決定された最低工賃の周知を図っている。

また、「第9次最低工賃新設・改正計画」は今年度で終了するため、「第10次最低工賃新設・改正計画」（平成22年度～平成24年度）の策定を行ったところである。

(4) 安全及び衛生の確保

危険有害業務に従事する家内労働者の安全及び衛生の確保のために、家内労働法の周知を図るとともに、指導を行っている。また、産業医等による健康相談の実施や、労災保険の特別加入制度の普及を図っている。

(5) いわゆる「インチキ内職」の被害防止

高収入が得られるとして、高額の講習料を支払わせた上で、仕事の内容や収入については約束と違うといったいわゆる「インチキ内職」について、家内労働法上の問題がある場合には指導を行うとともに、内職希望者に対して注意を喚起し、被害の未然の防止に努めている。

6 女性の能力発揮促進のための援助

(1) 「女性と仕事の未来館」を通じた女性の能力発揮支援事業の展開

働く上で男性に比べて困難な状況に直面することが少なくない女性が、職場や社会において、健康で、かつ、その能力を十分に発揮できるように支援するため、「女性と仕事の未来館」において、女性が働くことを積極的に支援するための次のような事業を総合的に展開している。

- ・能力発揮セミナー、起業支援セミナー、女性のエンパワーメント講座構築支援セミナーの開催
- ・学生向け視察プログラムの実施
- ・健康問題に関するセミナー、健康に関する相談体制強化のための研修会の開催
- ・能力発揮、起業、健康に関する相談の実施
- ・働く女性・働きたい女性に関する情報の提供

(2) 女性の能力開発等の支援

在職中の労働者に対して、多様なニーズに即した職業訓練を公共職業能力開発施設において実施しているほか、企業内における労働者の効果的なキャリア形成の促進を目的として、雇用する労働者に対して、一定の要件の下で、目標が明確にされた職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援又は職業能力評価の実施を推進する事業主に対し、賃金及び経費の一部をキャリア形成促進助成金として助成している。

また、労働者が自発的に能力開発に取り組むことを支援するため、労働者が自ら費用を負担して厚生労働大臣の指定する教育訓練を修了した場合に、支給要件期間が3年以上（初めて支給を受けようとする者については当分の間1年以上）の場合には、その教育訓練に要した費用の2割に相当する額（10万円を上限）を教育訓練給付金として支給している。

さらに、解雇等により離職を余儀なくされた者等の円滑な再就職を促進するためには、職業能力の開発・向上対策を効果的に実施していく必要がある。このため、雇用失業情勢の変化に即応するとともに、産業構造の変化等への的確に対応した機動的かつ効果的な職業訓練を民間教育訓練機関の活用も含め実施することなどにより、再就職を積極的に支援している。

(3) 女性の起業支援

起業は一旦職業生活を中断した女性にとっても、有用な能力発揮のチャンスのひとつとして注目されており、平成20年4月に策定された「新雇用戦略」においても、女性の起業支援を推進することとされている。

こうしたことから、経営上のノウハウや諸問題を打開するためのアドバイスを与えるメンター（先輩の助言者）を経験の浅い起業家に紹介するメンター紹介サービス事業を実施するとともに、女性の起業支援のための総合的な情報提供を行う専用サイトを運用している。また、「女性と仕事の未来館」では、起業の準備段階から起業後まで多様な起業ステージに応じた支援を提供する起業支援セミナーを実施している。