# Ⅱ　働く女性に関する対策の概況

## 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等

「少子高齢化による人口減少社会を迎える中で、持続的な成長を実現し、社会の活力を維持する」という観点だけでなく、「性別によらず社会で能力を発揮できることは人々にとって重要である」との観点からも、女性の活躍推進は重要な取組である。しかし、女性の年齢階級別労働力率をみると、30代に労働力率が低くなるM字型カーブを描いている。また、管理職比率も長期的には上昇傾向にあるものの、国際的にみると依然として低い水準にとどまっている。

このため、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。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) 均等法の履行確保

#### ①　男女均等取扱いのための指導の実施

平成28年度に、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（以下「雇用環境・均等部（室）」という。（※））に寄せられた均等法に関する相談は21,050件であった。

こうした中、雇用環境・均等部（室）では、企業における男女均等取扱い等を確保するため、事業所を訪問し、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。

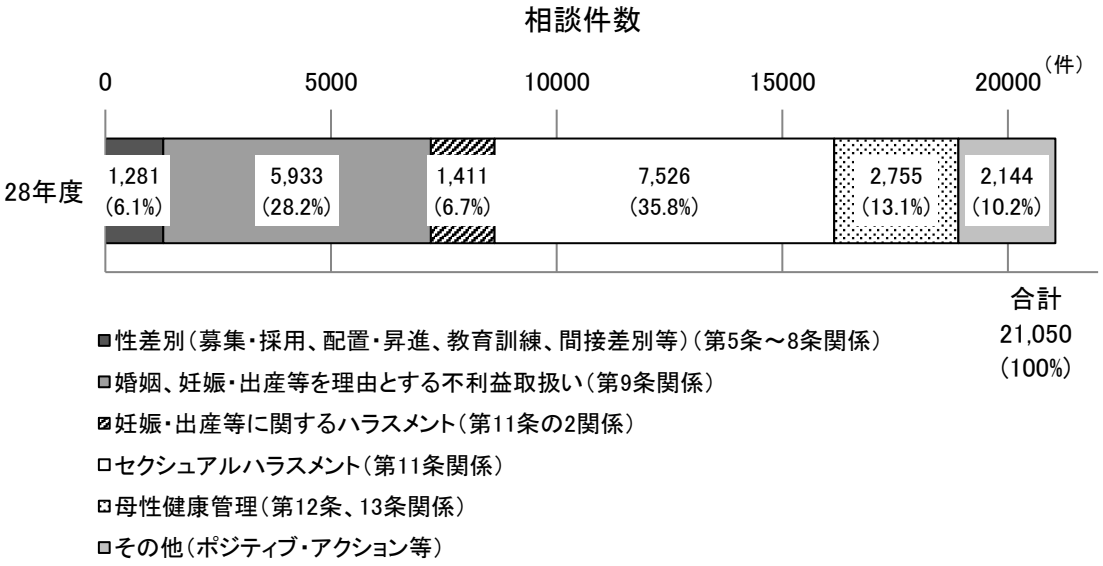
また、コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対しては、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」の周知徹底を図るとともに、法違反企業について是正指導を行っている。

**※都道府県労働局雇用環境・均等部（室）の設置について**

「女性の活躍推進」、「働き方改革」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」などの行政課題は相互に密接に関連することから、これらに係る施策を総合的に進めるため、都道府県労働局組織を見直し、平成 28 年度より新たに雇用環境・均等部（室）が設置された。

この雇用環境・均等部（室）において、その設置の趣旨を踏まえ、これらの行政課題に係る企業等への働きかけをワンパッケージで行うほか、パワーハラスメント・解雇等に関する相談と妊娠・出産等に関するハラスメント・セクシュアルハラスメント等に関する相談の対応を一体的に実施するなどの取組が行われている。

【資料１】相談の内訳及び相談件数の推移



【資料２】是正指導件数

| 事　　項 | 平成28年度（件） |
|---|---|
| 均等法第５条関係（募集・採用） | 71 |
| 均等法第６条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等） | 31 |
| 均等法第７条関係（間接差別） | 0 |
| 均等法第９条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い） | 51 |
| 均等法第11条関係（セクシュアルハラスメント） | 3,860 |
| 均等法第11条の２関係（妊娠・出産等に関するハラスメント） | 840 |
| 均等法第12条・13条関係（母性健康管理） | 4,917 |
| その他 | 3 |
| 計 | 9,773 |

### ②　総合的ハラスメント対策の一体的実施

#### ア　職場における妊娠・出産等に関するハラスメント対策の推進

事業主による妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いのほか、近年、上司・同僚からの妊娠、出産等に関するハラスメントも問題となっている。そのため、上司・同僚からの言動により妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境が害されることのないよう、事業主に雇用管理上の措置を義務付ける等の均等法の改正が行われ、平成 29 年１月１日から施行された。

なお、妊娠・出産等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案となる傾向が高い。

このため、雇用環境・均等部（室）において、一体的にハラスメントの未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応を行っている。

平成 29 年度は特に、妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策の必要性について事業主が理解し、ハラスメント防止措置が法令に沿って適切に講じられるよう、改正均等法及び指針の周知徹底を図るため、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」と銘打ち、雇用環境・均等部（室）において説明会及びハラスメント対応特別相談窓口を開設した。

#### イ　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徹底を図るとともに、均等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、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。

**ウ　職場におけるパワーハラスメント対策の推進**

職場のパワーハラスメント対策については、パワーハラスメント対策の取組促進のために、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用したパワーハラスメントの予防・解決に関する周知や、パワーハラスメント対策支援セミナーの全国開催等を行っている。

### ③　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（妊産婦のための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など均等法違反の企業に対し、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、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へ伝えるための「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」により制度の周知を図っている。

○「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」

http://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/

### ④　男女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、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び母性健康管理措置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紛争解決の援助及び均等法第 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 28 年度の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 294 件であった。申立の内容をみると婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（均等法第９条）が 146 件と最も多く、次いでセクシュアルハラスメント(均等法第 11 条)が 125 件で、これらで約９割を占めている。また、平成 28 年度中に援助を終了した事案 307 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、約７割の 216 件について、都道府県労働局長による援助を行った結果、解決に至っている。

平成 28 年度の調停申請受理件数は 71 件であった。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 50 件と最も多く、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(均等法第９条)が 14 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 42 件で、そのうち９割を超える 37 件が調停案を労使双方が受諾し、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の内訳

| 事　　項 | 平成28年度（件） |
|---|---|
| 均等法第５条関係（募集・採用） | 2 |
| 均等法第６条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等） | 5 |
| 均等法第７条関係（間接差別） | 0 |
| 均等法第９条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い） | 146 |
| 均等法第11条関係（セクシュアルハラスメント） | 125 |
| 均等法第11条の２関係（妊娠・出産等に関するハラスメント） | 4 |
| 均等法第12条・13条関係（母性健康管理） | 12 |
| 計 | 294 |

【資料４】機会均等調停会議による調停の内訳

| 事　　項 | 平成28年度（件） |
|---|---|
| 均等法第６条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等） | 3 |
| 均等法第７条関係（間接差別） | 0 |
| 均等法第９条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い） | 14 |
| 均等法第11条関係（セクシュアルハラスメント） | 50 |
| 均等法第12条・13条関係（母性健康管理） | 4 |
| 計 | 71 |

### ⑤　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ける男女差別的取扱いを防止し、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、均等法違反企業に対しては是正指導を行っている。

また、女子学生等が固定的な考え方にとらわれず、職業選択を行えるよう、意識啓発を図っている。

## (2) ポジティブ・アクションの促進

男女労働者間の均等を実質的に確保するためには、男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目指す企業の自主的かつ積極的な取組である、ポジティブ・アクションが不可欠である。このため、企業が具体的な取組を行うことができるよう、必要な助言及び情報提供を積極的に行い、その一層の促進を図っている。なお、ポジティブ・アクションの実効性を確保するため、平成 28 年４月１日から女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下、「女性活躍推進法」という。）が全面施行されている。

**■　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「きらら」**

ポジティブ・アクション（Positive action）の頭文字Ｐとａを組み合わせ、創造と活力あふれる女性の姿をデザインしたシンボルマークで、「きらら」という愛称には、女性がいきいき活躍し、夢と希望で瞳がきらきら輝く、という意味が込められている。

シンボルマークは、「ポジティブ・アクション宣言サイト」からダウンロードでき、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、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。

**＜サイトＵＲＬ＞**

http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/symbolmark.html

**＜シンボルマーク活用例＞**

**○社内の理解促進のため、社内報に掲載する。**

**○企業の取組のアピールのため、募集要項や会社案内や企業のホームページ等に掲載する。**

**○企業のイメージアップのため、商品や名刺等に掲載する。**

また、雇用環境・均等部（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等に対し、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 29 年度表彰企業＞

ポジティブ・アクション及び仕事と育児・介護との両立を支援する取組を行い、他の模範となるような企業を表彰する制度で、表彰企業の取組を広く周知し、男女ともに職業生活の全期間を通じて、持てる能力を発揮できる職場環境の整備を促進することを目的としている。

《厚生労働大臣最優良賞》

○該当企業なし

《厚生労働大臣優良賞》

【均等推進企業部門】

○株式会社 竹中工務店

（所在地：大阪府大阪市　業種：総合建設業　従業員数：約 7,500 人）

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

○株式会社東邦銀行

（所在地：福島県福島市　業種：銀行業　従業員数：約 2,200 人）

○伊藤忠商事株式会社

（所在地：東京都港区　業種：卸売業　従業員数：約 4,300 人）

○小田急電鉄株式会社

（所在地：東京都新宿区　業種：陸上交通運輸業　従業員数：4,000 人）

○日本ガイシ株式会社

（所在地：愛知県名古屋市　業種：製造業　従業員数：約 4,000 人）

均等・両立推進企業表彰について（厚生労働省ホームページ）

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136488.html

さらに、企業の女性の活躍に関する状況等を検索、閲覧できる「女性の活躍推進企業データベース」(http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/) やポジティブ・アクションについて、個別企業の取組内容を閲覧・検索できる「ポジティブ・アクション応援サイト」(http://positiveaction.mhlw.go.jp/pa/index.php)、自社の女性活躍推進についてサイト上で宣言できる「女性の活躍推進宣言コーナー」(http://positiveaction.mhlw.go.jp/

declaration/）等各種コンテンツを備えたサイトにより、女性の活躍推進に関する総合的な情報を提供し、各企業の女性の活躍状況の「見える化」を促進している。

### (3) 男女間賃金格差解消のための取組

男女間の賃金格差は依然として存在しており、先進諸外国と比較すると、その格差は大きい状況にあることから、より一層の取組を進める必要があるため、平成 22 年８月に作成した「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」の周知･啓発に努めている。このガイドラインでは、賃金・雇用管理の見直しの視点や格差の実態を把握するための調査票といった支援ツールを盛り込むなど、労使が自主的に賃金・雇用管理制度の見直しに取り組むことを促進するための実践的な対応方策を示している。

### (4) 女性活躍推進のための取組

平成 28 年４月１日より全面施行されている女性活躍推進法は、労働者を雇用する事業主に対し、自社の女性の活躍に関する状況把握･課題分析を行い、その課題を解決するための数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表及び自社の女性の活躍に関する情報の公表を義務づけることにより、事業主の取組を促進し、女性の職業生活における活躍の推進を図るものである。

平成 29 年 12 月末時点における、行動計画届出率は、行動計画の策定等が義務である労働者が 301 人以上の一般事業主は 99.7%となっており、行動計画の策定等が努力義務である労働者が 300 人以下の一般事業主は 3,866 社が届出を行っている。

### (5) 女性の活躍推進に向けた企業の取組支援

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出や認定制度、情報公表等について、自治体等の関係機関との連携や両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)を活用しながら、あらゆる機会をとらえ周知を図っている。

また、一般事業主行動計画の策定・届出等が努力義務とされている 300 人以下の企業に対して「中小企業のための女性活躍推進事業」を実施し、説明会や女性活躍推進アドバイザーによる電話相談、個別訪問等により、女性活躍推進に向けた取組をきめ細かく支援している。

さらに、「平均勤続年数において男女差が少ないこと」や「女性管理職割合

が一定以上であること」等、女性の活躍推進に関する状況が優良な事業主は都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定(女性活躍推進法第９条に基づく認定（以下「えるぼし」認定という。）)を受けることができる。(女性活躍推進法第９条規定の認定（以下「えるぼし」認定という。）)「えるぼし」認定を取得した事業主は平成 29 年 12 月末時点で 499 社となっている。認定段階については、認定段階３を取得している事業主は 335 社、認定段階２は 161 社、認定段階１は３社となっている。さらに多くの企業が「えるぼし」認定を目指すよう、周知を行っている。

**■　女性活躍推進法認定マーク「えるぼし」**

（認定段階１）　（認定段階２）　（認定段階３(最高位)）

**○認定を受けた企業は、認定マークを商品や広告、名刺、求人票などに使用することができる。**

**○認定を取得すると、公共調達において加点対象となる場合がある。**

また、個別の企業の女性の活躍に関する状況や取組を求職者が検索、閲覧できる「女性の活躍推進企業データベース」(http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/) を運用し女性活躍推進法における女性の活躍に関する状況の情報公表や一般事業主行動計画の掲載先として利用促進を図っている。平成 29 年 12 月には、学生をはじめとしたより多くの求職者が容易に企業の状況を確認することができるよう、当データベースのスマートフォン版の運用を開始した。

■　女性の活躍推進企業データベース

○平成 28 年２月より運用を開始し、平成 29 年 12 月よりスマートフォンに対応させている。

（スマートフォン版イメージ）　　（QR コード）

## 2　仕事と生活の調和の実現に向けた取組

子育てや介護をしながら働き続けやすい環境を整備するため、仕事と生活の調和の取れた働き方を実現することは重要な課題となっている。

平成 22 年１月に「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。

また、平成 29 年３月に決定された「働き方改革実行計画」や平成 29 年６月に閣議決定された「未来投資戦略 2017」、平成 27 年３月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」においても、男性の育児休業取得率や女性の第１子出産前後の継続就業率等についてそれぞれ平成 32 年までに 13%、55%という数値目標を掲げ、その達成に向けた取組を推進している。

### (1)　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・介護期は特に仕事と家庭の両立が困難であることから、労働者の継続就業を図るため、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。

女性の育児休業取得率は 81.8%（平成 28 年度「雇用均等基本調査（厚生労働省）」、付表 70）と、育児休業制度の着実な定着が図られつつある。

しかし、第１子出産前後の女性の継続就業割合をみると、子どもの出生年が平成 22 年から平成 26 年である女性の継続就業率は 53.1％（平成 27 年「第 15 回出生動向基本調査：夫婦調査（国立社会保障・人口問題研究所)」）となっており、子どもの出生年が平成 17 年から平成 21 年である女性の継続就業率 38.0％と比べて上昇してはいるものの、未だに半数近くの女性が出産を機に離職している。

また、男性の約３割が育児休業を取りたいと考えている（平成 28 年「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書（三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング(株))」）が、実際の取得率は 3.16％（平成 28 年度「雇用均等基本調査（厚生労働省)」、付表 70）にとどまっている。さらに、男性の子育てや家事に費やす時間（１日当たり）は１時間 23 分（平成 28 年「社会生活基本調査（総務省)」）と、先進国中最低の水準にとどまっている。このように、男女とも仕事と生活の調和のとることが難しい状況が女性の継続就業を困難にし、少子化の原因の一つとなっていると考えられる。

こうした状況の中、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ため、保育所に入所できない等の場合の育児休業期間の最長２歳までの延長や、事業主に対する育児休業制度等の対象者への個別周知及び育児目的休暇の設置についての努力義務を内容とする改正育児・介護休業法が平成 29 年 10 月１日から施行された。

育児・介護休業や短時間勤務制度等の両立支援制度を始め、改正内容についても定着が図られるよう、周知徹底を図っている。

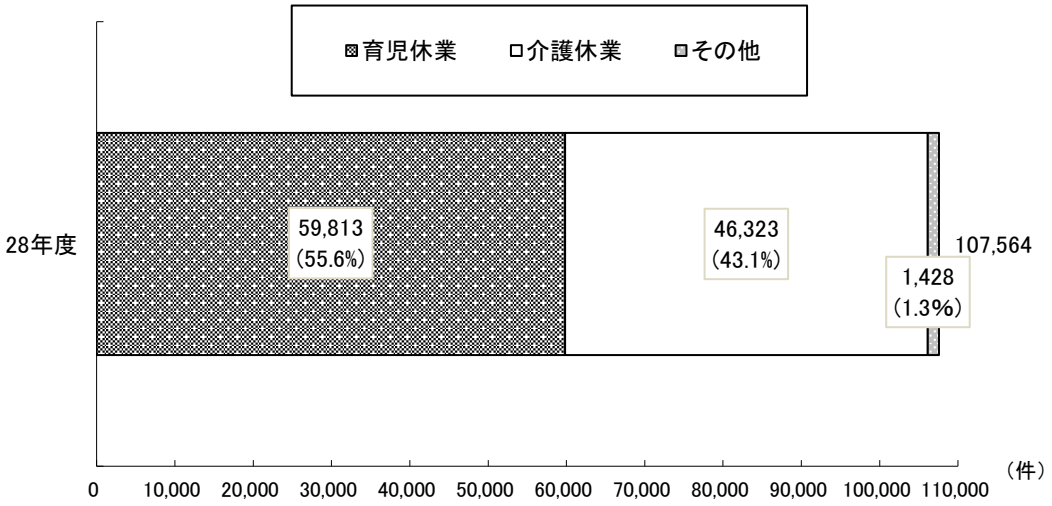
### ①　育児・介護休業法の履行確保

平成 28 年度に、雇用環境・均等部（室）に寄せられた育児・介護休業法に関する相談は、107,564 件であった。そのうち、育児関係の相談が 59,813 件（55.6％)、介護関係の相談が 46,323 件（43.1％）となっている（資料５)。

雇用環境・均等部（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、育児・介護休業法に定められている制度の普及・定着に向けた行政指導を実施している（資料６)。

また、育児休業等の申出や取得を理由とした不利益取扱いに関する相談事案が生じている事業主に対しては、相談者の意向に配慮しつつ、報告徴収を積極的に実施し、迅速かつ厳正に対応している。

【資料５】相談内訳（育児・介護休業法）



【資料６】是正指導件数　（件）

| 育児関係 | 平成 28 年度 | 介護関係 | 平成 28 年度 |
|---|---|---|---|
| 育児休業関係 | 2,406 | 介護休業関係 | 1,825 |
| 子の看護休暇関係 | 1,390 | 介護休暇関係 | 1,208 |
| 不利益取扱い関係 | 26 | 不利益取扱い関係 | 5 |
| 所定外労働の制限関係 | 874 | 所定外労働の制限関係 | 553 |
| 時間外労働の制限関係 | 1,172 | 時間外労働の制限関係 | 717 |
| 深夜業の制限関係 | 414 | 深夜業の制限関係 | 569 |
| 所定労働時間の短縮措置等（第 23 条）関係 | 1,557 | 所定労働時間の短縮措置等（第 23 条）関係 | 1,756 |
| 所定労働時間の短縮措置等（第 24 条）関係 | 1,706 | 所定労働時間の短縮措置等（第 24 条）関係 | 363 |
| 休業等に関するハラスメントの防止措置関係 | 870 | 休業等に関するハラスメントの防止措置関係 | 868 |
| 労働者の配置に関する配慮関係 | 0 | 労働者の配置に関する配慮関係 | 0 |
| 休業期間等の通知関係 | 134 | 休業期間等の通知関係 | 9 |
| 小計 | 10,549 | 小計 | 7,873 |
| 職業家庭両立推進者関係 | | | 3,010 |
| 合　計 | | | 21,432 |

### ②　育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止及び育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置の徹底

育児休業・介護休業等を申出・取得したことを理由とする不利益取扱いの相談件数は引き続き高い水準にあるため、育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの未然防止に向け、育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、法律違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導を行っている。

また、上司・同僚による育児休業・介護休業等に関する言動により労働者の就業環境が害されることがないよう、事業主に対し、雇用管理上の措置を義務付ける措置を盛り込んだ改正育児・介護休業法が平成 29 年１月より施行されることから、改正法の内容の周知徹底に引き続き取り組んでいく。

### ③　育児休業、介護休業等に関する紛争解決の援助

育児・介護休業法に定められている育児休業、介護休業等に関して、労働

者と事業主の間の紛争については、育児・介護休業法第 52 条の４に基づく都道府県労働局長による紛争解決援助及び育児・介護休業法第 52 条の５に基づく両立支援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援助や両立支援調停会議による調停について、労働者等に積極的に周知を図っている。

平成 28 年度の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 186 件あった。申立ての内容をみると、「育児休業に係る不利益取扱い」に関するものが 90 件と最も多く、次いで、「育児休業（期間雇用者の育児休業を除く)」が 23 件、「育児休業以外に係る不利益取扱い」が 19 件となっている（資料７)。また、平成 28 年度中に援助を終了した事案のうち、都道府県労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、８割が解決をみている。

平成 28 年度の調停申請受理件数は５件であった。申請の内容を見ると、育児関係は「育児休業（期間雇用者の育児休業を含む)」、「育児休業等に係る不利益取扱い」がそれぞれ２件、介護関係は「介護休業に係る不利益取扱い」が１件となっている。

調停の実施結果を見ると、調停が開始された５件のうち調停案の受諾勧告を行ったものが２件で、いずれも調停案を当事者双方が受諾し、解決に至っている。

【資料７】都道府県労働局長による紛争解決の援助の内訳

| 事　　項 | | 平成 28 年度（件） |
|---|---|---|
| 育児関係 | 育児休業関係 | 23 |
| | 期間雇用者の休業関係 | 11 |
| | 子の看護休暇関係 | 7 |
| | 休業に係る不利益取扱い関係 | 90 |
| | 休業以外に係る不利益取扱い関係 | 19 |
| | 所定外労働の制限関係 | 1 |
| | 時間外労働の制限関係 | 0 |
| | 深夜業の制限関係 | 0 |
| | 所定労働時間の短縮等の措置関係 | 8 |

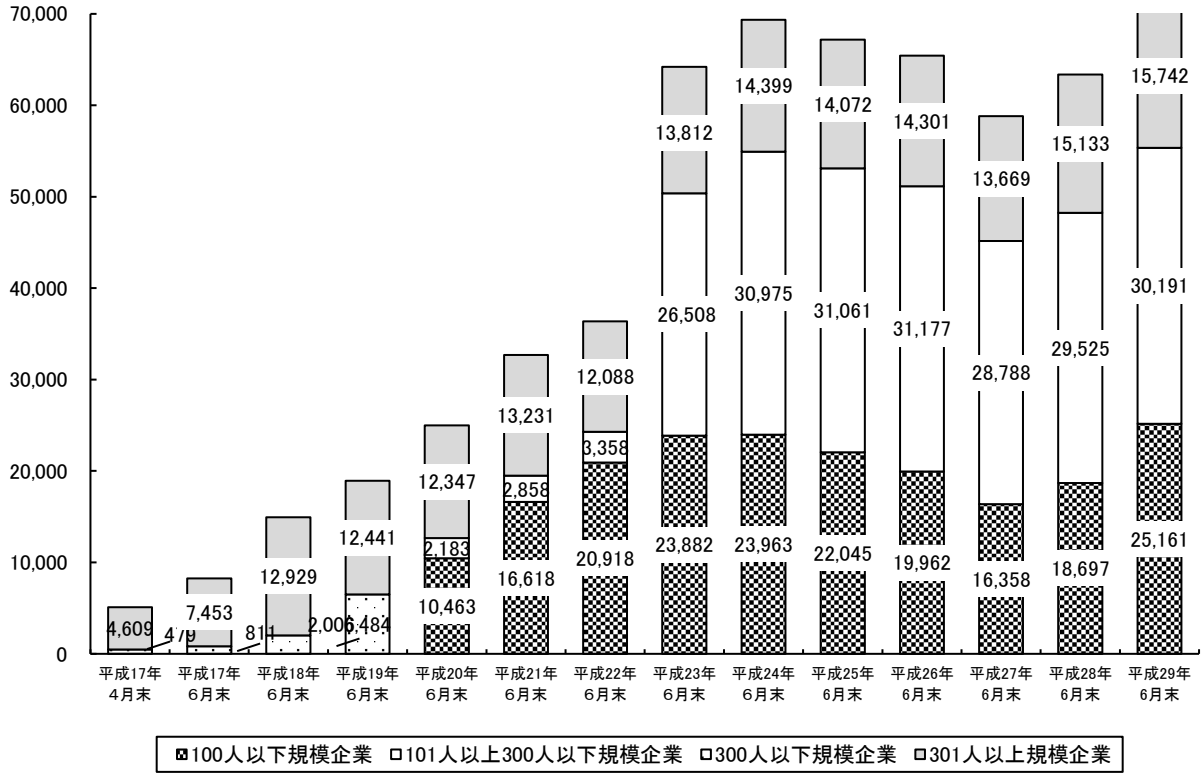
| | | |
|---|---|---|
| | 休業等に関するハラスメントの防止措置関係 | 3 |
| | 労働者の配置に関する配慮関係 | 10 |
| | 小計 | 172 |
| 介護休業関係 | 介護休業関係 | 5 |
| | 期間雇用者の休業関係 | 1 |
| | 介護休暇関係 | 1 |
| | 休業等に係る不利益取扱い関係 | 3 |
| | 時間外労働の制限関係 | 0 |
| | 深夜業の制限関係 | 0 |
| | 所定労働時間の短縮措置等（法第 23 条）関係 | 0 |
| | 休業等に関するハラスメントの防止措置関係 | 0 |
| | 労働者の配置に関する配慮関係（法第 26 条） | 4 |
| | 小計 | 14 |
| 合　　計 | | 186 |

### (2) 次世代育成支援対策の推進

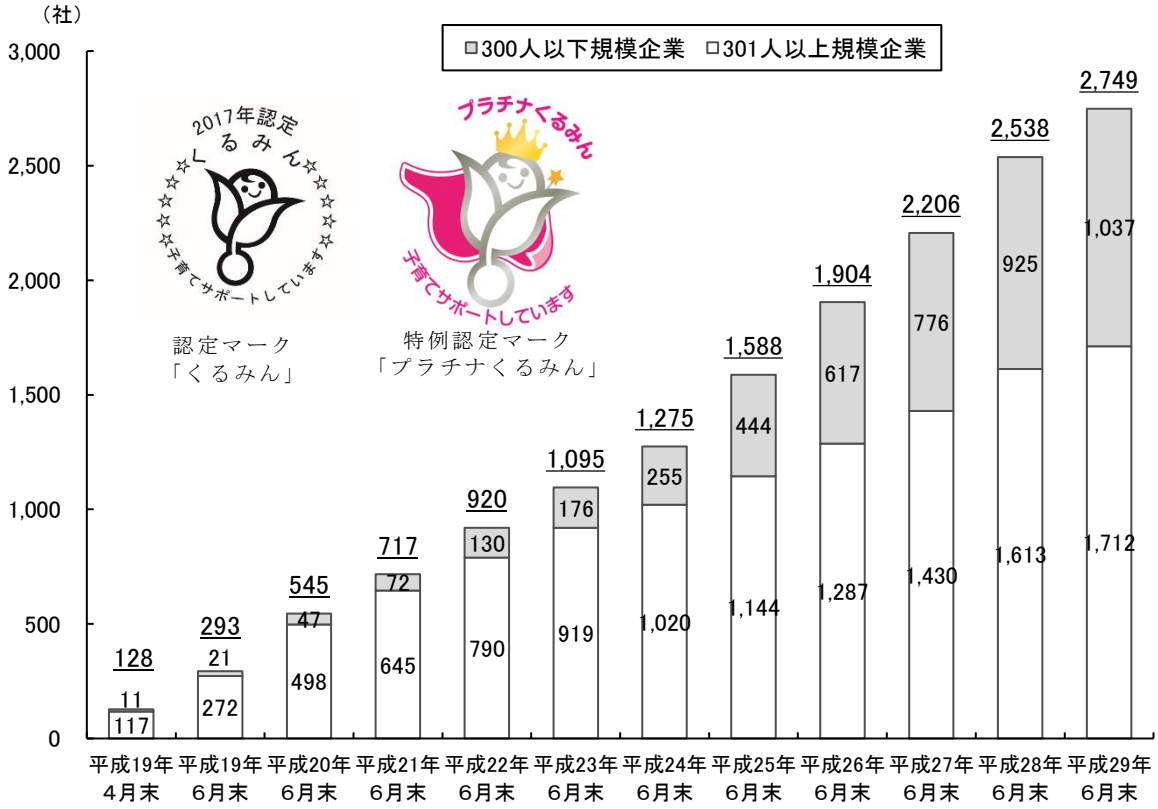
次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援を進めている。

平成 27 年 12 月に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略 2015 改訂版」、平成 27 年３月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」において「平成 32 年までに、くるみん認定企業数を 3,000 社とする」と目標が設定されているところであり、平成 29 年 12 月末には 2,848 社の認定があった。

【資料８】行動計画策定企業数の推移




【資料９】認定企業数の推移



### (3) 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27年３月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」等を踏まえつつ、あらゆる機会をとらえ、育児・介護休業法に基づく制度を利用しやすい、また、父親も子育てがしやすい働き方の啓発等の職業生活と家庭生活の両立のための雇用環境の整備について周知啓発活動を効果的に実施している。

特に父親の子育てについては、育児を積極的にする男性「イクメン」及び「イクメン企業」を広めるため、「イクメンプロジェクト」を実施している。本プロジェクトは、男性の仕事と育児の両立を積極的に促進し、業務改善を図る企業を表彰する「イクメン企業アワード」（平成 25 年度創設）や部下の仕事と育児の両立を支援する上司を表彰する「イクボスアワード」（平成26年度創設）等を通じて労務管理の好事例を普及するほか、経営者・人事労務担当者などを対象とした企業向けセミナーの開催等を通じ、企業の自発的な取組を促進している。

さらに、参加型の公式サイトの運営、ハンドブックの配布や研修用動画の作成等により、男性も育児休業を取得しやすく、仕事と育児を両立しやすい社会の実現を目指している。

#### ② 企業における両立支援の取組促進

仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組を促進するため、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両立指標や両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取り組み等を掲載したサイト「両立支援のひろば」（http://ryouritsu.mhlw.go.jp/）の運用を行っている。

仕事と家庭の両立について、企業が自主的に効果的な取組を行えるよう、「育休復帰支援プラン」モデルを普及させることにより、中小企業における仕事と育児の両立支援の取組を促進している。また、企業向けの「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の普及や、「介護支援プラン」モデルの普及を図ることで、企業における仕事と介護の両立支援の取組を促進している。また、社会保険労務士等の資格を有する育児プランナー、介護プランナーを募り、個別の企業に対して支援を行っている。

さらに、仕事と育児・介護等との両立支援のための取組を積極的に行っており、かつ成果をあげている企業に対し、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（表彰企業については 93 頁参照）。

### ③　助成金の支給による事業主への支援

育児や家族の介護を行う労働者にとって、働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主等を支援するため、両立支援等助成金の支給を行っている。

［両立支援等助成金のメニュー］

○　出生時両立支援コース（男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行い、子の出生後８週間以内に開始する育児休業を取得した男性労働者が生じたとき）

○　介護離職防止支援コース（仕事と介護の両立のための職場環境整備に取り組むとともに、介護に直面する労働者の「介護支援プラン」を策定・導入し、介護休業の取得者が生じたとき及び介護のための勤務制限制度の利用者が生じたとき）

○　育児休業等支援コース（中小企業事業主が、育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を行い、実際に取得者が生じたとき）

・　「育休取得時」「職場復帰時」（「育休復帰支援プラン」を策定・導入し、プランに基づく取組を実施し、労働者に育児休業を取得させたとき及び原職等に復帰させたとき）

・　「代替要員確保時コース」（育児休業取得者の替要員を確保し、原職等に復帰させたとき）

○　再雇用者評価処遇コース（妊娠、出産、育児又は介護を理由とした退職者が復職する際に、従来の勤務経験が適切に評価・処遇される再雇用制度を導入し、希望する者を採用したとき）

○　事業所内保育施設コース（労働者のための事業所内保育施設を設置・運営等したとき）

※新規受付を停止中。平成 27 年度末までに計画認定を受けた事業主のみ支給対象。

### ④　子育て援助活動支援事業（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 28 年度 833 市区町村）（実績ベース）に財政的な

支援を行っている。平成 27 年度からは、子ども・子育て支援制度において、地域子ども・子育て支援事業のひとつに位置づけられている。

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を実施しているファミリー・サポート・センターについては、「病児・緊急対応強化事業」を行っている。

### ⑤　保育施策等の充実

就労希望者の潜在的なニーズにも対応した待機児童の解消や放課後児童クラブの充実、働き方の多様化などによる保育ニーズに対応した多様な保育の提供、地域における子育て支援の拠点やネットワークの充実を図るため、平成 22 年１月に策定した「子ども・子育てビジョン」等に基づき、

○　公的保育の受入児童数の拡大

○　放課後児童クラブの受入児童数の拡充

○　延長保育、休日保育、夜間保育、病児保育、複数企業間での共同設置を含む事業所内保育等の多様な保育の拡大

○　保護者の通院や社会参加活動、又は育児に伴う心理的・身体的負担の軽減のための一時預かりの拡充、就業の有無にかかわらず、子育て中の親子が相談、交流、情報交換できる場を身近な場所に整備する地域子育て支援拠点事業の推進

などの取組の推進を図っている。

また、平成 27 年３月に新たに策定した「少子化社会対策大綱」においては、引き続きこれらの取組の推進を図るとともに、子育て支援施策の一層の充実を図ることとしている。

特に喫緊の課題である待機児童の解消を図るため、平成 25 年４月に策定した「待機児童解消加速化プラン」に基づき、保育の受け皿拡大を進めてきた。また、平成 29 年６月には、「子育て安心プラン」を策定し、待機児童を解消するため、2022 年度末の女性就業率 80％に対応できる 32 万人の保育の受け皿整備を 2020 年度までに整備していくこととしている。

併せて、「子育て安心プラン」の確実な実施のため、新規の資格取得、保育士の処遇改善や勤務環境の改善など、総合的な保育人材確保策の充実を図っている。

## (4) 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。

### (5) マザーズハローワーク事業の実施

全国 194 箇所のマザーズハローワーク・マザーズコーナーにおいて、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保育サービス関連情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。

### (6) 女性の就業促進のための支援事業の実施

全国の女性関連施設等（女性関連施設、地方自治体、女性団体、労働組合等）における女性就業促進支援事業が効果的、効率的に実施され、全国的な女性の就業促進と健康保持増進のための支援施策の充実が図れるよう、相談対応や講師派遣など女性関連施設等に対する支援事業を実施している。

### (7) 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いてきめ細かな職業相談等を実施
- ○　公共職業安定所長の受講指示により公的職業訓練等を受講する母子家庭の母等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等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（特定就職困難者コース）の支給（雇用者１人につき 60 万円（中小企業以外の事業主は 50 万円)、短時間労働者については、40 万円（中小企業以外の事業主は 30 万円))
- ○　母子家庭の母等を公共職業安定所等の紹介により、常用雇用することを目的として一定期間試行雇用する事業主に対しトライアル雇用助成金（一般トライアルコース）を支給（月額５万円・最長３か月間）
- ○　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の自立促進を図るため、母子・父子自立支援プロ

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１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を図る高等職業訓練促進給付金等を支給

○　マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、母子家庭の母等のひとり親に対して、地方公共団体等の関係機関と連携した支援を実施

## 3　非正規労働者等の均等・均衡待遇の推進

### (1) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等の推進

パートタイム労働者は雇用者全体の約３割を占め、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存在している。しかしながら、パートタイム労働者の待遇が必ずしもその働きや貢献に見合ったものになっていない場合もあり、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、「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。）に基づき、通常の労働者との均等・均衡待遇の確保や通常の労働者への転換の推進を図っている。

**【　パートタイム労働法の概要　】**

**パートタイム労働法の概要**

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

**1　労働条件の文書交付・説明義務**
- 労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給、退職手当、賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け（過料あり）（第6条）
- パートタイム労働者の雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を事業主に義務付け（第14条第1項）
- パートタイム労働者から求めがあった場合に、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け（第14条第2項）
- パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務付け（第16条）

**2　均等・均衡待遇の確保の促進**
- 広く全てのパートタイム労働者を対象として、パートタイム労働者の待遇について、正社員の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする「短時間労働者の待遇の原則」を規定（第8条）
- 正社員と同視すべきパートタイム労働者について、差別的取扱いを禁止（第9条）
  ※「正社員と同視すべきパートタイム労働者」：職務の内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム労働者
- その他のパートタイム労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用に関し、多様な就業実態に応じて、正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け（第10条～第12条）

**3　通常の労働者への転換の推進**
- 正社員の募集を行う場合のパートタイム労働者への周知、新たに正社員を配置する場合のパートタイム労働者への応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け（第13条）

**4　苦情処理・紛争解決援助**
- 苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け（第22条）
- 義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備（第23条～第26条）

**5　実効性の確保**
- 都道府県労働局長（厚生労働大臣から委任）による報告の徴収、助言、指導及び勧告（第18条第1項）
- 報告拒否・虚偽報告に対する過料（第30条）
- 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表（第18条第2項）

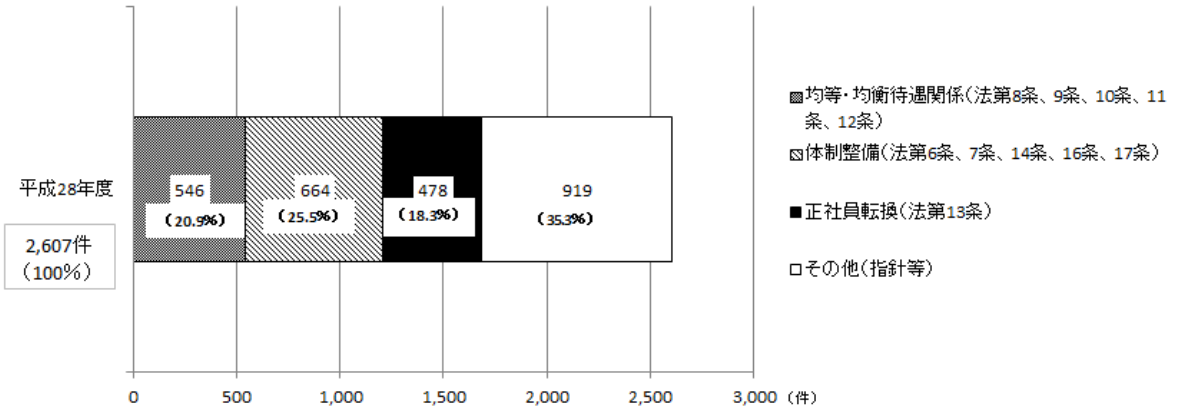
#### ①　パートタイム労働法の履行確保

雇用環境・均等部（室）では、パートタイム労働者の能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法に基づく事業所訪問による是正指導等により同法の着実な履行確保を図っている。

また、パートタイム労働者からの相談対応や、相談端緒による是正指導、労働者・事業主からの申出に基づく紛争解決援助等を行っている。

平成 28 年度のパートタイム労働に関する相談件数は 2,607 件であり、相談内容別にみると、「体制整備に関する相談」が 664 件（25.5%）で最も多く、次いで、「均等・均衡待遇に関する相談」が 546 件（20.9%）、「正社員転換に関する相談」が 478 件（18.3%）となっている。

【資料 10】相談件数の内訳




また、事業所訪問等により、パートタイム労働法に基づく雇用管理の実態を把握し、同法違反が確認された事業所に対し、22,737 件の是正指導を行った。

是正指導の内容としては、「労働条件の文書交付等」に関するものが 6,056 件（26.6%）、「通常の労働者への転換」に関するものが 4,236 件（18.6%）、「相談のための体制の整備」に関するものが 2,919 件（12.8%）となっている。

【資料 11】是正指導件数の内訳

| 事　　項 | 平成28年度（件・%） |
|---|---|
| 第 6 条関係（労働条件の文書交付等） | 6,056（26.6） |
| 第 7 条関係（就業規則の作成手続） | 1,622（ 7.1） |
| 第 9 条関係（差別的取扱いの禁止） | 2（ 0.0） |
| 第10条関係（賃金の均衡待遇） | 794（ 3.5） |
| 第11条関係（教育訓練） | 62（ 0.3） |

| | |
|---|---|
| 第12条関係（福利厚生施設） | 0（ 0.0） |
| 第13条関係（通常の労働者への転換） | 4,236（18.6） |
| 第14条第１項関係（措置の内容の説明） | 2,674（11.8） |
| 第14条第２項関係（待遇に関する説明） | 9（ 0.0） |
| 第16条関係（相談のための体制の整備） | 2,919（12.8） |
| 第17条関係（短時間雇用管理者の選任） | 2,162（ 9.5） |
| その他（指針等） | 2,201（ 9.7） |
| 計 | 22,737（100.0） |

パートタイム労働法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５件であり、均衡待遇調停会議による調停申請受理件数は３件であった。

**②　均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援**

雇用環境・均等部（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と通常の労働者との均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や、パートタイム労働者から通常の労働者への事業所の実態に応じた転換制度等に関するアドバイスを行い、パートタイム労働法に沿った雇用管理改善に取り組む事業主を支援している。

また、「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）」に基づき、事業主が自社の均等・均衡待遇の確保等の現状を容易に把握し、課題を解決するための取組ができる「パート労働者活躍企業診断サイト」や、自発的に自社の取組を発信することができる「パート労働者活躍企業宣言サイト」の活用、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」の実施、さらに、事業主に対する「職務分析・職務評価の導入支援・普及促進」等の実施や助成金の活用等により、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を支援している。

これらのパートタイム労働対策に関する情報については、「パート労働ポータルサイト（https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/）」により、効果的に情報提供等を行い、パートタイム労働者が納得して能力を発揮できる環境づくりを促進している。

### (2) 有期雇用労働者の均衡待遇の推進

雇用期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を定めた労働契約法第 20 条の周知により、有期雇用労働者の均衡待遇の推進を図っている。

### (3) 助成金の支給による事業主への支援

有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者（以下「有期雇用労働者等」という。）の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対してキャリアアップ助成金を支給している。

［キャリアアップ助成金のメニュー］

- ○　正社員化コース（有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用したとき）
- ○　人材育成コース（有期雇用労働者等に対して職業訓練を行ったとき）
- ○　賃金規定等改定コース（有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定し、昇給を図ったとき）
- ○　健康診断制度コース（健康診断の実施が法定外の有期雇用労働者等を対象にした健康診断制度を新たに規定・実施したとき）
- ○　賃金規定等共通化コース（有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用したとき）
- ○　諸手当制度共通化コース（有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用したとき）
- ○　選択的適用拡大導入時処遇改善コース(500 人以下の企業で短時間労働者の社会保険の適用拡大を導入する際に、有期雇用労働者等の賃金引上げを実施したとき）
- ○　短時間労働者労働時間延長コース（短時間労働者の週所定労働時間を延長すると同時に社会保険に加入させたとき）

### (4) 非正規雇用労働者の待遇改善支援事業の実施

民間事業者への委託により、47 都道府県に「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を設置し、労務管理の専門家を常駐させ、電話相談等に応じるほか、直接事業所を訪問した上で、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた改善計画を策定するなどのコンサルティングや各地域でのセミナーを実施している。

### (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 円の通常の掛金月額のほか、パートタイム労働者については、2,000 円～4,000 円の特例掛金月額も選択できることとしている。

また、新たに制度に加入する事業主に対して掛金負担軽減措置があり、国が掛金の 1/2 を加入後４か月目から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 円を上乗せして助成している。

## 4　多様で柔軟な働き方の推進・環境整備

### (1) 多様な正社員の普及促進

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」は、育児・介護や地域活動など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、その普及を促進しているところである。

平成 26 年 7 月に「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会」において取りまとめられた、多様な正社員の「雇用管理上の留意事項」について周知を行うとともに、企業における導入を促進するための取組みとして、周知徹底（シンポジウムやセミナーの開催）、導入支援（モデル就業規則の作成等）、相談支援（コンサルティング）を実施した。

多様な正社員の一類型である「短時間正社員制度」は、所定労働時間が短いながら正社員として適正な評価と公正な待遇が図られた働き方である。
短時間正社員制度の導入・定着を促進するため、制度導入支援マニュアルの配布のほか、パート労働ポータルサイトでの周知、人事労務担当者を対象にしたセミナーの実施等により、短時間正社員制度の概要や取組事例等についての情報提供を行うなど、制度の周知、導入促進・啓発に努めている。

### (2) テレワークの普及促進及び就業環境整備

テレワークは、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であり、子育て、介護と仕事の両立手段となるとともに、ワークライフバランスに資することができ、多様な人材の能力発揮が可能となる。

厚生労働省では、企業等に雇用される労働者が行う、いわゆる雇用型テレワークについて普及促進を図るとともに、請負等により自宅等で働く、いわゆる自営型テレワークについては就業環境の整備を図っている。

また、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）においては、テレワークの普及等を図っていくことが重要とされている一方で、課題についても指摘されていることから、雇用型テレワークにおける適切な労務管理の実施や、自営型テレワークにおける良好な就業環境の整備のため、平成 29 年度中にそれぞれガイドラインを改定することとされた。これを受け、厚生労働省では、「柔軟な働き方に関する検討会」において、平成 29 年 10 月から、雇用型テレワーク、自営型テレワークについての実態や課題の把握や、ガイドラインの改定に向けた議論が行われた。同年 12 月には検討会において報告がとりまとめられ、雇用型テレワーク、自営型テ

レワークそれぞれについてのガイドラインの改定案が示されるとともに、広くガイドラインの周知を図っていくことの必要性が指摘された。この報告を踏まえ、平成30年２月に、それぞれのガイドラインを改定した。

**① 雇用型テレワークの普及促進**

適切な労務管理のためのガイドラインの周知・啓発や、企業等からの個別の相談に対応するためのテレワーク相談センター等の設置、導入経費の助成を通じた導入支援、テレワークの導入事例等を紹介するセミナーや表彰制度等を通じたテレワークの気運の醸成を図るなどしており、雇用型テレワークの普及促進を図っている。

**② 自営型テレワークの就業環境整備**

自営型テレワーカーが安心して自営型テレワークを行えるよう、発注者等が契約締結等の際に守るべき最低限のルールとして「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発を行っているほか、自営型テレワーカーの再就職・就業に役立つ情報や発注者等に向けた情報を提供する総合支援サイト「ホームワーカーズウェブ」（http://homeworkers.mhlw.go.jp/）を運用するとともに、セミナーの開催、仕事の探し方・トラブル相談等への対応などの支援事業を実施している。また、自営型テレワークを紹介するといって、事前に高額な登録料、講習料、教材費の支払いを要求するといったいわゆる「インチキ内職」について、注意を喚起し、被害の未然の防止に努めている。

## 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委託を受け、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等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や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か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 29 年 12 月末現在の決定件数 103 件)。「第 12 次最低工賃新設・改正計画」（平成 28 年度～30 年度）に基づき計画的に新設・改正等を行うとともに、決定された最低工賃の周知等の徹底を図っている。

### (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、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、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

### 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、職業訓練の実施又は自発的な職業能力開発の支援を行う事業主等に対し、賃金及び経費の一部を人材開発支援助成金として助成している。

また、労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、雇用保険の被保険者等が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、教育訓練給付金として、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給することとしている。

加えて、育児等で離職した女性の再就職が円滑に進むよう、育児等と両立しやすい短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービスの提供等を推進している。