

## Ⅱ 働く女性に関する対策の概況(平成20年4月～平成21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

男女雇用機会均等法(以下「均等法」という。)が施行されて20年以上経過し、制度上での男女均等取扱いは定着しつつある。一方で、差別事案は複雑化の傾向にあり、妊娠・出産等を理由とする解雇や解雇以外の不利益取扱い事案も近年増加し、セクシュアルハラスメントの事案に係る相談件数も増加傾向が続いている。これらを背景に、労働者が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる環境を整備するため、男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止など性差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止などを内容とする均等法及び労働基準法の改正法が、平成19年4月から施行されている。

#### (1) 男女雇用機会均等法の履行の確保

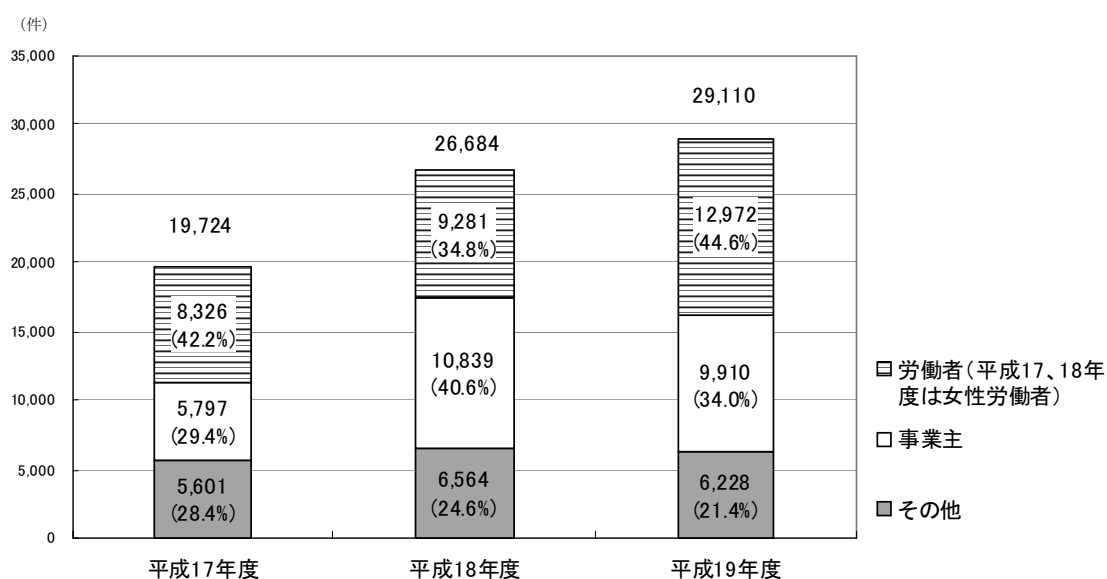
##### ① 均等取扱いのための指導の実施

平成19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、29,110件であり、平成19年4月の改正法施行を控え問い合わせが急増した前年度に引き続き増加している。

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の事実が認められる企業及び妊娠等を理由とした不利益取扱いを行っている企業に対しては、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、改正された「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】 雇用均等室における制度是正指導（均等法第29条に基づく助言等）

事 項	19年度（件）
均等法第5条関係（募集・採用）	257
均等法第6条関係（配置・昇進・教育訓練等）	207
均等法第7条関係（間接差別）	5
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）	28
均等法第11条関係（セクシュアルハラスメント）	9,854
均等法第12条・13条関係（母性健康管理）	4,675
その他	43
計	15,069

### 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各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、都道府県労働局や機会均等調停会議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。

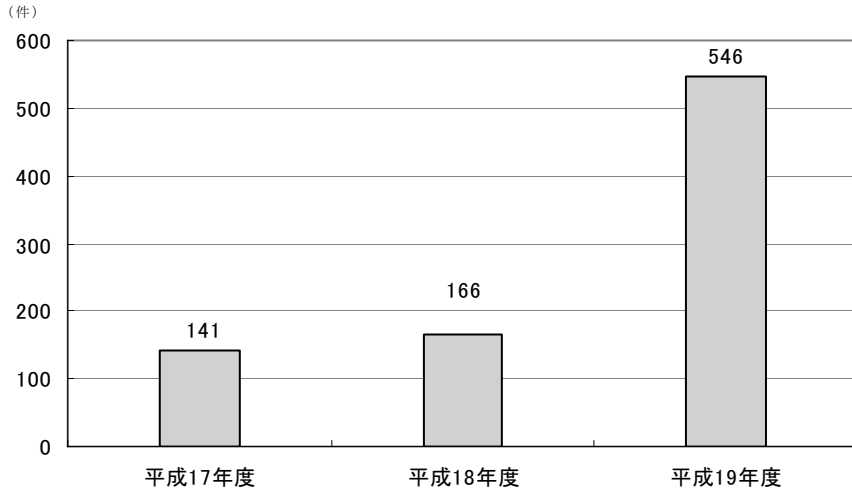
平成 19 年度に新たになされた法第 17 条に基づく個別紛争解決援助の申立件数は 546 件で、前年度の 166 件の 3.3 倍と大幅に増加したが、内容をみると、改正法により新しく援助の対象となったセクシュアルハラスメント（法第 11 条）と婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い（法第 9 条関係）の 2 事項で 9 割以上を占めている。妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いについては、妊娠・出産等を理由とした解雇のみを禁止していた前年度の 136 件と比較して約 1.5 倍に増加したが、これは、解雇に係る事案が引き続き増加しているのに加え、法改正により解雇以外の不利益取扱いが援助の対象となったことを反映しているものと考えられる。また、平成 19 年度中に援助を終了した事案 507 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 8 割に当たる 394 件が、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 19 年度に新たになされた調停申請受理件数は 62 件で、前年度の 5 件から大幅に増加し、このうち 56 件が調停を開始した。内容については、セクシュアルハラスメントに関するもの（法第 11 条）が最も多く、全体の約 8 割を占めているが、配置・昇進や退職・解雇等の差別に関する事案についても、昨年度の 5 件から 9 件に増加した。調停の実施結果をみると、調停が開始された 56 件のうち調停案の受諾勧告を行ったものが 31 件で、その 9 割近い 27 件が調停案を双方受諾し、解決に至っている。

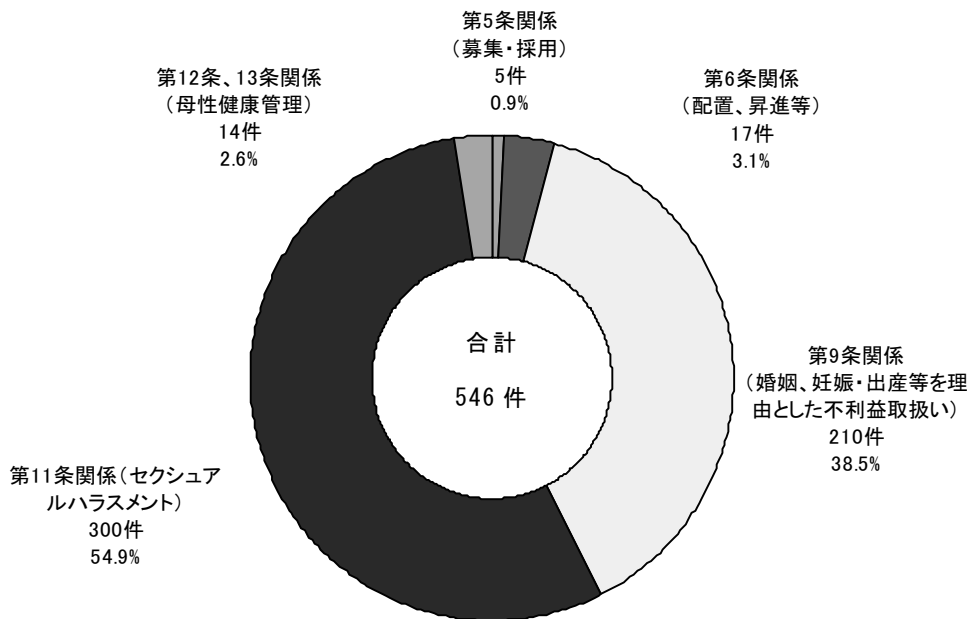
### 【資料3】紛争解決の援助

#### 1 都道府県労働局長による紛争解決の援助

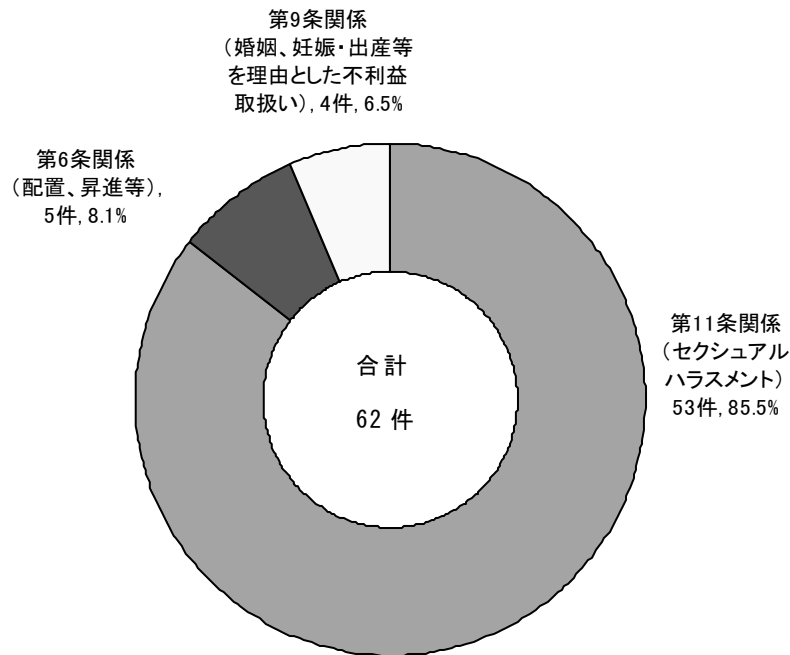
##### (1) 申立受理件数の推移



##### (2) 援助内容の内訳



## 2 機会均等調停会議による調停



### 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指導等を実施している。

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、労使を始め関係者に対して、周知活動を実施している。第23回男女雇用機会均等月間においては、テーマを「Do！ポジティブ・アクション！！－女性のプラスは企業のプラス－」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 20 年度は、活動方針である「自ら発信し、行動する」の下、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。また、平成 20 年 10 月には、「日本経済と企業にとってのポジティブ・アクションを考えるシンポジウム」を開催した。

また、各都道府県労働局においても、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勸奨を行い、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20年度表彰企業>

《厚生労働大臣最優良賞》 株式会社ベネッセコーポレーション（東京都多摩市）  
（表彰理由）「ワークライフバランス・均等推進プロジェクト」を設置し、社員アンケートの実施等により現状分析を行い、「ワークライフバランス・均等推進実行計画」を策定した。また、平成11年度にファミリー・フレンドリー企業表彰労働大臣優良賞を受賞した後も、男性社員も含めた仕事と家庭の両立について取組を積み重ねるとともに、女性のキャリア形成支援等を積極的に行い、女性管理職を増加させるなど、ポジティブ・アクションや両立支援に関する取組を強化した。

《均等推進企業部門 厚生労働大臣優良賞》 該当なし

《ファミリー・フレンドリー企業部門 厚生労働大臣優良賞》

ボッシュ株式会社（埼玉県東松山市）

（表彰理由）両立支援に係る企業方針について、「CSR報告書」において、「働きやすい職場づくり」に係る項目中、両立支援についても明記し、社内外に対し両立支援に取り組んでいることを周知している。

育児休業の取得可能期間が長く、また、育児休業中の社員に対する育児支援手当を支給する等の経済的支援を行うなど、従業員が働きやすい職場環境づくりを推進している。

シナノケンシ株式会社（長野県上田市）

（表彰理由）トップの方針として仕事と家庭の両立支援を全労働者に発信し、仕事と家庭の両立に関する情報提供、管理職に対する両立支援の方針の徹底を図るなど、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりに努めている。

育児休業の取得可能期間が長く、また、勤務時間短縮等の措置として複数の制度を設けており、各制度とも利用実績がある。

参天製薬株式会社（大阪府大阪市）

（表彰理由）人事グループと従業員組合の公募メンバーの共同による「次世代育成支援推進プロジェクト」を発足させ、労使共同で両立支援活動に取り組み、育児短時間勤務制度をはじめとする多様な両立支援制度を整備し、周知・啓発を図っている。

《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
山形	荒木塗装工業株式会社	製造業	E	奨励賞
茨城	星光工業株式会社	製造業	E	優良賞
東京	共同印刷株式会社	製造業	B	優良賞
	株式会社みずほ銀行	金融業, 保険業	A	優良賞
	三菱UFJ信託銀行株式会社	金融業, 保険業	A	優良賞
新潟	株式会社大光銀行	金融業, 保険業	B	優良賞
長野	シチズン平和時計株式会社	製造業	C	優良賞
	シナノケンシ株式会社	製造業	B	優良賞
岐阜	岐阜日石株式会社	卸売業, 小売業	D	奨励賞
静岡	ヤマハ株式会社	製造業	A	優良賞
愛知	株式会社デンソー	製造業	A	優良賞
京都	株式会社京都銀行	金融業, 保険業	B	優良賞
大阪	株式会社近畿大阪銀行	金融業, 保険業	B	優良賞
広島	天野実業株式会社	製造業	C	奨励賞
愛媛	株式会社伊予鉄高島屋	卸売業, 小売業	C	奨励賞
沖縄	株式会社シーサー	生活関連サービス業, 娯楽業	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
青森	社会福祉法人福祉の里	医療・福祉	D	奨励賞
埼玉	株式会社埼玉りそな銀行	金融業, 保険業	A	優良賞
	曙ブレーキ工業株式会社	製造業	B	優良賞
神奈川	株式会社富士通ワイエフシー	情報通信業	D	優良賞
石川	株式会社国土開発センター	学術研究, 専門・技術サービス業	D	奨励賞
静岡	遠鉄システムサービス株式会社	情報通信業	D	優良賞
広島	株式会社福屋	卸売業, 小売業	B	優良賞
福岡	株式会社読売新聞西部本社	情報通信業	C	優良賞
沖縄	株式会社沖縄富士通システムエンジニアリング	情報通信業	D	優良賞

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。

○ 「ポジティブ・アクション応援サイト」

URL : <http://www.netin.org/jiwe/pa/>

### (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20年版）」を作成した。

### (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じ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。

○ 「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」

URL : <http://www.bosei-navi.go.jp/>

## 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) 次世代育成支援対策推進法の改正

「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号）では、常時雇用する労働者が 301 人以上の企業に対し、労働者の仕事と子育てとの両立支援に関する取組を記載した一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務づけられており、また、その行動計画を策定・実施し、その目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は厚生労働大臣の認定を受け、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を使用することができることとされているところである。

（平成 20 年 12 月末現在における、301 人以上の企業の届出数は 13,219 社（届出率 98.0%）、努力義務である 300 人以下企業の届出数は 16,405 社、平成 20 年 12 月末現在の認定企業は 634 社）

また、今般、我が国における急速な少子化の進行等の現状にかんがみ、地域や職場における総合的な次世代育成支援対策を推進するため、「児童福祉法等の一部を改正する法律」（平成 20 年法律第 85 号）が平成 20 年 12 月 3 日に公布され、同法により次世代育成支援対策推進法の一部が改正され（以下、「改正次世代法」という。）、施行される予定である。

今後、改正次世代法の円滑な施行に向け、次世代育成支援推進センター等の事業主団体とも連携し、企業に対する周知啓発等を強化していくこととしている。



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
  - 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
  - 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
- 等

### (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。

また、休業の申出又は取得を理由とした不利益な取扱いなど、育児・介護休業法に基づく労働者の権利が侵害されている事案について、労働者からの相談があった場合は的確に対応し、法違反がある場合その他必要な場合には事業主に対する適切な指導を行っている。

これらの取組により、女性の育児休業取得率は平成 19 年度において約 9 割に達するなど、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 1.56%に留まっている。

厚生労働省では、こうした現状も踏まえ、平成 20 年 8 月から、更なる仕事と家庭の両立支援の推進のための方策について、労働政策審議会雇用均等分科会において議論を行い、平成 20 年 12 月に同審議会から育児・介護休業制度の見直しについて建議がなされたところである。

建議においては、①短時間勤務制度、所定外労働の免除の義務化、②

父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長、③子の看護休暇の拡充や介護のための短期の休暇制度の創設などが提言されている。

厚生労働省としては、この建議の趣旨に沿い、育児・介護休業法の見直しに向けた検討を進めているところである。

#### **(4) 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(<http://www.familyfriendly.jp/>)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」(<http://www.ryouritsushien.jp/>)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20年度表彰企業については84～85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。平成20年度においては、子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度の導入・利用促進のための助成制度として、「子育て期の短時間勤務支援コース」

が創設された。

＜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）
  - 両立支援レベルアップ助成金
    - ・ 事業所内託児施設設置・運営コース（事業所内労働者のための託児施設を設置・運営したとき）
    - ・ ベビーシッター費用等補助コース（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）
    - ・ 男性労働者育児参加促進コース（男性の育児参加を促進するモデル的な取組を実施したとき）
    - ・ 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（フレーフレネット <http://www.2020net.jp/>）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 20 年度 579 市区町）に財政的な支援を行っている。

**⑤ 緊急サポートネットワーク事業の推進**

子どもの突発的な病気、急な出張等による子育て中の労働者の育児等に係る緊急のニーズに対応し、専門技能を有するスタッフを登録、あっせんする



ことにより、仕事と子育ての両立を支援する緊急サポートネットワーク事業を展開している。(同事業については、平成 20 年度限りで廃止し、ファミリー・サポート・センター事業において病児・緊急対応強化モデル事業を創設する予定。)

#### ⑥ 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。

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。

さらに、平成 20 年 2 月には、保育施策を質・量ともに強化・充実するものとして「新待機児童ゼロ作戦」をとりまとめ、平成 20 年度からの 3 年間で集中重点期間として取組を進めることとした。

#### (5) 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 月から平成 22 年 3 月まで育児休業給付の給付率を 40% から 50% に暫定的に引き上げ、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。

#### (6) マザーズハローワーク事業の実施

平成 18 年度から全国 12 都市にマザーズハローワークを、平成 19 年度からマザーズハローワーク未設置県の主要なハローワークにマザーズサロン（36 県各 1 か所ずつ）を設置し、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。また、平成20年度においては、地方の中核的な都市のハローワークにマザーズコーナー（全国60か所）を設置して同様のサービスを展開するとともに、出張相談・出張セミナーの実施等により、子育てをしながら就職を希望する女性等に対する就職支援の充実を図っている。

#### **(7) 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。

#### **(8) 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20年度第2次補正予算において、支給期間を、現行の修業期間の最後の1/3の期間（上限12か月）から修業期間の後半1/2の期間（上限18か月）に延長した）

### 3 パートタイム労働対策の推進


#### (1) 改正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、働き方の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の一部を改正する法律」（以下、「改正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。

#### 【 改正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の確立**

- 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、賃金、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を義務化
  - 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  
労働生産性の向上**

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、改正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、改正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を図っているところである。

## (2) 短時間正社員制度の導入促進

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、制度を導入した事業主に対する助成金の支給に加え、インターネット上に「短時間正社員制度導入支援ナビ」を開設し、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ほか、平成 21 年 3 月にはシンポジウムを開催するなどの取組を進めている。

## (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対し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) 在宅ワーク支援事業の実施**

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20年1月末現在の決定件数134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。

### **(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」(<http://www.miraikan.go.jp/>)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行う事業主に対し、賃金及び費用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。

○女性の起業支援専用サイト「わたしと起業.com」

URL：<http://www.watashi-kigyou.com/>