

男女雇用機会均等対策基本方針とその実施状況

項目	内容	実施事項	関係指標
(1) 男女雇用機会均等確保対策の推進			
イ 男女雇用機会均等法の履行の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・ 履行確保 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法制度等の周知徹底、相談、行政指導の実施 ・ 紛争解決援助の実施 ・ 男女雇用機会均等月間の実施 	採用状況 「男女とも採用」した企業 (四大卒、事務・営業系) 43.8%(H12年度) → 37.9%(H18年度) (四大卒、技術系) 29.0%(H12年度) → 28.1%(H18年度)
			勤続年数 女性：8.8年(H12年) → 8.8年(H18年) 男性：13.3年(H12年) → 13.5年(H18年)
			女性管理職比率 係長：7.7%(H12年度) → 10.5%(H18年度) 課長：2.6%(H12年度) → 3.6%(H18年度) 部長：1.6%(H12年度) → 2.0%(H18年度)
			男女間賃金格差 65.5(H12年) → 65.9(H18年)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ コース別雇用管理の留意事項の周知、指導 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」の策定(H12年)、周知、指導 	コース別雇用管理制度のある企業のコースごとの採用状況 「男女とも採用」した企業 (総合職) 46.5%(H12年度) → 51.9%(H18年度) (一般職) 35.0%(H12年度) → 30.1%(H18年度)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女子学生の就職状況の把握、是正指導、情報収集、均等法の周知徹底 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女子学生に対するアンケート、大学の就職担当者、就職担当部署の訪問等による就職活動の状況把握・情報収集及び必要な助言・指導 ・ 求人説明会等を利用した人事・面接担当者を対象とした選考ルールの周知 	女性が働き続けることの意識変化(女性の意識) 「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」39.8%(H12年) → 41.9%(H16年)

□ 女性の能力発揮のための積極的取組（ポジティブ・アクション）の推進

・ ポジティブ・アクションの重要性についてのコンセンサスづくり

・ 「女性の活躍推進協議会」の設置（H13年度から継続中）
→ 「ポジティブ・アクションのための提言」とりまとめ（H14年）

ポジティブ・アクション取組状況
「取り組んでいる」企業割合
26.3%（H12年度）→ 20.7%（H18年度）
（500人以上規模）
67.7%（H12年度）→ 66.5%（H18年度）

勤続年数（再掲）

女性；8.8年（H12年）→ 8.8年（H18年）
男性；13.3年（H12年）→ 13.5年（H18年）

女性管理職比率（再掲）

係長；7.7%（H12年度）→ 10.5%（H18年度）
課長；2.6%（H12年度）→ 3.6%（H18年度）
部長；1.6%（H12年度）→ 2.0%（H18年度）

男女間賃金格差（再掲）

65.5（H12年）→ 65.9（H18年）

・ ポジティブ・アクションに対する国民的な機運の醸成

・ 均等推進企業表彰（H11年度から）

表彰実績

H12年度～18年度累積 27社

・ ノウハウの普及等

・ 好事例の収集（継続中）

・ 業種別の人事労務担当者等を対象とした地域ごとのセミナーの開催（委託事業）（H9年度～18年度）

・ 中堅女性労働者等を対象とした研修（委託事業）（H12年度～18年度）

・ 女性の活躍推進状況診断（ベンチマーク）の実施（委託事業）（H15年度から継続中）

・ ポジティブ・アクション推進方策の手法の検討

・ 均等研・分科会において検討
→ H18均等法改正において措置（実施状況の開示援助）

<p>ハ セクシュアルハラスメント防止対策の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 履行確保 ・ 個別事案の対処のための体制整備に係る支援 ・ 相談体制の充実 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法制度等の周知徹底、相談、行政指導の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ マニュアルビデオ作成（委託事業）（H10年度から） ・ セクシュアルハラスメント防止実践講習（委託事業）（H11年度から） ・ セクハラカウンセラーの設置（H13年度から） 	<p>セクシュアルハラスメントの取組状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人事担当者や職場の管理職を相談担当者に決めている（H15年度 55.3%→18年度 60.4%） ・ ミーティング時などを利用してセクシュアルハラスメント防止の周知を行った（H15年度 33.5%→18年度 30.9%） ・ 就業規則、労働協約等の書面でセクシュアルハラスメント防止についての方針を明確化し、周知した（H15年度 32.5%→18年度 40.1%）
<p>ニ 実質的に男女均等な雇用管理を確保する方策等についての幅広い検討</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 間接差別・男女双方差別禁止についての検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 均等研・分科会において検討→H18均等法改正において措置 	
<p>(2) 母性健康管理対策の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 履行確保 ・ 市町村との連携方策の検討 ・ 妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法制度等の周知徹底、相談、行政指導の実施 ・ 市町村母子健康手帳配布窓口を通じて「母性健康管理指導事項連絡カード」周知用リーフレット等を女性労働者に配布 ・ 均等研・分科会において検討→H18均等法改正において措置 	<p>母性健康管理措置の規定状況規定を有している企業割合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通院休暇 17.2%（H9年度）→37.7%（H16年度） ・ 通勤緩和 11.8%（H9年度）→28.5%（H16年度） ・ 妊娠中の休憩 6.3%（H9年度）→28.2%（H16年度）

	の検討		
<p>(3) 仕事と育児・介護の両立支援の促進</p> <p>イ 育児休業その他の両層の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 履行確保 ・ 時間外労働免除のあり方の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法制度等の周知徹底、相談、行政指導の実施 ・ H12～13雇用均等分科会において検討 → H13育介法改正において時間外労働の制限の制度を措置 ・ H15～16雇用均等分科会において検討 → H16育介法改正において子どもの看護休暇制度を措置 	<p>育児休業取得率 女性 56.4%(H11年度)→72.3%(H17年度) 男性 0.42%(H11年度)→0.50%(H17年度)</p> <p>育児休業制度の規定整備率 53.5%(H11年度)→61.6%(H17年度)</p>
<p>ロ 介護休業その他の両立のための制度の定着促進等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 履行確保 ・ 家族を介護する労働者の福祉の増進から総合的な検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法制度等の周知徹底、相談、行政指導の実施 ・ H15～16雇用均等分科会において検討 → H16育介法改正において介護休業の取得回数制限の緩和を措置 	<p>介護休業取得率 女性 0.15%(H11年度)→0.08%(H17年度) 男性 0.01%(H11年度)→0.02%(H17年度)</p> <p>介護休業制度の規定整備率 40.2%(H11年度)→55.6%(H17年度)</p>
<p>ハ 仕事と育児・介護の両立を容易にするための職場環境づくりの促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 意識啓発のための広報活動 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事と家庭を考える月間の実施 ・ ファミリー・フレンドリー企業の普及促進、支援 	<p>ファミリー・フレンドリー企業表彰(H11年度から) 表彰実績 H12年度～H18年度累計 23社</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労使の取組支援 ・ 柔軟な働き方の普及促進 ・ 年間総実労働時間 1,800 時間の達成 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 両立支援レベルアップ助成金の支給 ・ 両立支援レベルアップ助成金（子育て期の柔軟な働き方支援コース）の支給（H14年度から） ・ 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（H4年制定。H18年3月まで）に基づく時短促進 	<p>年間総実労働時間の推移 1,853時間（H12年）→ 1,811時間（H18年）</p>
<p>ニ 地域等における支援サービスの充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者への情報提供のための体制整備 ・ ファミリー・サポート・センター事業の拡充 	<ul style="list-style-type: none"> ・ フレーフレー・テレフォン事業 	<p>実施市区町村 116市区町村（H12年度）→ 480市区町村（H18年度）</p>
<p>(4) 多様な就業ニーズを踏まえた女性の能力発揮の促進</p>			
<p>イ パートタイム労働対策</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ パートタイム労働者の雇用管理改善 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法、指針の周知等 ・ 短時間労働者雇用管理改善等助成金の支給 	
<p>ロ 在宅ワーク対策</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ガイドラインの策定・周知啓発 ・ 情報提供、相談体制の整備等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」策定（H12年から）、周知 ・ 在宅就業者支援事業の実施（H12年度から） 	
<p>(5) 女性の能力発揮促進のための援助</p>			

<p>イ 女子学生等の適切な進路選択、職業選択の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就職に関する様々な情報提供 ・進路指導担当者等に対する関係情報の提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・女子高生・女子大生のためのパンフレット・リーフレットの作成・配布による意識啓発 	<p>女性が働き続けることの意識変化(再掲) 「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」39.8%(H12年)→41.9%(H16年)</p>
<p>ロ 在職中の女性に対する能力開発等の支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアアップのために必要な情報提供、相談等を受けられる機会の拡充 ・職業能力開発に関する各種情報提供と個別相談援助 ・自発的な職業能力開発を促進するための費用面の援助制度の活用 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性と仕事の未来館におけるキャリアアップ支援(委託事業)キャリアアップセミナー実施(H11年度から) ・キャリアカウンセリング、グループ相談実施(H11年度から) ・展示、ライブラリー、ホームページ等による各種情報の提供(H11年度から) ・ハローワークにおける教育訓練給付の支給 	<p>勤続年数(再掲) 女性:8.8年(H12年)→8.8年(H18年) 男性:13.3年(H12年)→13.5年(H18年)</p> <p>女性管理職比率(再掲) 係長:7.7%(H12年度)→10.5%(H18年度) 課長:2.6%(H12年度)→3.6%(H18年度) 部長:1.6%(H12年度)→2.0%(H18年度)</p> <p>男女間賃金格差(再掲) 65.5(H12年)→65.9(H18年)</p>
<p>ハ 育児・介護等により退職した女性に対する支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅であっても利用しやすい手段による情報提供の実施 ・講習、相談、自己啓発への支援等の拡充 	<ul style="list-style-type: none"> ・再就職希望者支援事業の実施(H17年度から) 情報提供 再就職セミナーの実施 個別相談 再チャレンジサポートプログラム(H16年度から) 	<p>登録者数:26,464人(H18年度)</p>
<p>ニ 再就職に向けた支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・再就職のための求人に関する情報提供、キャリアカウンセリング等の充実 ・母子家庭の母に対するきめ細かな情報提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークにおける職業相談、情報提供等のきめ細かな就職支援の実施 ・改正母子寡婦福祉法(H15年4月)、母子家庭の母の就業の支援に関する特別措置法(H15年 	

	<p>供、訓練の受講支援</p> <p>再就職女性の積極的な活用を妨げている問題、改善のための方策等についての検討、女性の再就職支援策の構築</p>	<p>8月)の施行</p> <ul style="list-style-type: none"> 母子家庭等就業・自立センター事業 (H15年度から) 母子家庭自立支援給付金事業 (H15年度から) 母子家庭の母等に対するトライアル雇用事業 (H14年度から) 女性の再チャレンジ支援策検討会議における検討 (H17年7月) → 「女性の再チャレンジプラン」策定 (H17年10月) 	<p>母子家庭等就業・自立センター事業実施自治体数 58か所 (H15年度) → 94か所 (H18年度)</p> <p>自立支援教育訓練給付金事業実施自治体数 158か所 (H15年度) → 537か所 (H18年度)</p> <p>高等技能訓練促進費事業実施自治体数 127か所 (H15年度) → 422か所 (H18年度)</p> <p>常用雇用転換奨励金事業実施自治体数 78か所 (H15年度) → 205か所 (H18年度)</p>
<p>ホ 起業支援</p>	<p>起業を目指す女性に対する情報提供、相談等</p> <p>起業を目指す女性のニーズを把握しながら、支援の在り方について検討</p>	<p>女性と仕事の未来館における、セミナー、相談、情報提供等の起業支援 (委託事業) (H11年度から)</p> <p>女性起業家向けメンター紹介サービス事業 (H18年度から)</p> <p>女性の起業支援専門サイトの開発 (H18年度) → サイトの運用 (H19年度から)</p>	<p>セミナー実施件数 15回 (H18年度)</p> <p>延べ相談件数 659件 (H18年度)</p>
<p>(6) 男女均等の確保のための条件整備</p>			

<p>イ 個別紛争解決 援助制度の拡充 の検討</p>	<p>・ 個々の労使紛争 に対する相関機 能の拡充につい ての検討</p>	<p>・ 個別労働関係紛争の解決の促進 に関する法律の公布・施行（H13 年10月）</p>	
<p>ロ 税制、社会保 障制度等の在り 方に関する検討</p>	<p>・ 関係者、関係 機関による検 討を促す</p>	<p>女性のライフスタイルの変化等 に対応した年金の在り方に関する 検討会（H12年7月） → 報告書（H13年12月）</p> <p>男女共同参画会議・影響調査専 門調査会における検討（H13年～ H16年） → 「ライフスタイルの選択と税 制・社会保障制度・雇用シス テム」に関する報告（H14年12 月） → 「ライフスタイルの選択と雇 用・就業に関する制度・慣行」 についての報告（H16年7月）</p>	<p>措置状況 ・ 配偶者特別控除のうち、配偶者控除に 上乗せして適用される部分を廃止（H15 年度税制改正） ・ 個人住民税の均等割の納税義務を負う 夫と生計を一にする妻に対する非課税 措置の廃止（H16年度地方税制改正） ・ 離婚時の厚生年金の分割（H16年年金 制度改正） ・ 遺族年金の見直し（自分自身が納めた 保険料をできるだけ年金額に反映させ るため、自らの老齢厚生年金を全額受 給した上で、現行水準との差額を遺族 厚生年金として支給）（H16年年金制 度改正）</p> <p style="text-align: right;">等</p>