

### III 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

---

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）施行後、多くの企業が法の趣旨に沿った雇用管理制度の改善を行うなど法は着実に浸透しつつあるが、平成7年度は、均等法が施行されて10年目に当たり、より一層の遵守とその趣旨に沿った雇用管理の実現に向けて、啓発、指導、援助業務の充実を図ることとしている。

---

---

### III 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

##### (1) 雇用における男女の均等取扱いの促進

##### イ 均等法の一層の定着のための行政指導等の実施

---

##### (イ) 企業への積極的指導

企業における女性の雇用管理の実態を業種別に十分把握し、均等法の遵守と同法の趣旨に沿った雇用管理が実現されるよう積極的に指導を行っている。

##### (ロ) 個別紛争の解決

あらゆる機会を通じて紛争解決等における婦人少年室及び機会均等調停委員会の役割や機能についての周知に努め、女性労働者等からの均等関係相談を受けるとともに、婦人少年室長の適切な助言・指導・勧告、機会均等調停委員会の円滑な運営等により、女性労働者と事業主の間の均等取扱いに関する個別紛争の迅速かつ円滑な解決を図っている。

---

### III 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

##### (1) 雇用における男女の均等取扱いの促進

##### ロ 女子新規学卒者の就職問題に対する施策の実施

---

###### (イ) 募集・採用における均等取扱いの確保

景気低迷の影響を受けて、女子学生の就職については男子学生に比べ引き続き厳しい状況がみられ、均等法上問題のある事例もみられたことから、昨年度改正した均等法に基づく指針を重点に、あらゆる機会を活用してその周知徹底を図り、募集・採用において女子学生が男子学生と均等な機会を得られるよう均等法の一層の遵守を図っている。

また、主要使用者団体等に対し、均等法及び指針に沿って女子学生・生徒に男子学生・生徒と均等な就職機会を与えるよう傘下団体に周知と協力を図るよう要請を行っている。

###### (ロ) 女子新規学卒者の就職問題に関する特別相談窓口の実施

「女子新規学卒者の就職問題に関する特別相談窓口」を6月から10月まで全国の婦人少年室で開設し、女子学生等からの相談に応じるとともに、相談内容が均等法に反する事例であると判断される場合には、関係事業主に対し必要な助言・指導を行っている。

###### (ハ) 実態把握の実施

全国の大学等の協力を得て、大学の就職担当者及び新規学卒者に対して、募集・採用に係るアンケートを実施し、実態の把握に努めている。

###### (二) 女子生徒の意識啓発の実施

女性自身が、特定の職種にとらわれることなく、幅広い職業選択や職業生活を見通した進路決定を行うことができるよう、女子高校生等対象にして意識啓発のためのセミナーを開催している。

---

### III 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

##### (1) 雇用における男女の均等取扱いの促進

##### ハ 啓発活動の実施

---

###### (イ) 男女雇用機会均等月間の実施等

男女の均等取扱いの定着が図られるよう、引き続き労使等に対し広報啓発活動を展開している。

特に6月の「第10回男女雇用機会均等月間」においては、テーマを「均等法10年 活かしていますか女性の能力（ちから）」と定め広報啓発活動等を集中的に展開した。

また、本月間の行事の一環として、講演とシンポジウムを中心とした第10回男女雇用機会均等推進全国会議を6月15日に東京で開催した。

###### (ロ) 啓発用資料の作成

働く女性の実情や、均等法をわかりやすく解説したパンフレットや、事業主や女性労働者向けリーフレットを作成し、各種会合等で配付する等啓発の充実に努めている。

このほか、職場において女性労働者が期待される労働者として定着していくためには、在職労働者のみならず、社会人となる前の女性が、企業における雇用管理の実態を正しく理解し、職業人としての明確な意識と自覚を持つことが重要であるので、女性の新規大学卒業予定者及び新規高校卒業予定者を対象とした職業選択のための職業ガイドブックを作成し、啓発活動に活用している。

---

### III 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

##### (1) 雇用における男女の均等取扱いの促進

##### 二 均等法定着に向けての自主的取組（自主点検促進事業）の推進

---

企業において均等法の趣旨に沿った雇用管理の実現，定着を図るために，事業所ごとに，人事労務担当部課長など人事労務管理の方針の決定に携わる者を機会均等推進責任者（以下「均等推進者」という。）として選任し，事業所の雇用管理の進捗状況を自主的に点検し，その結果に基づいて改善を進めることが効果的である。このため昭和63年度から自主点検促進事業を開始し，均等推進者の選任勧奨を進め，現在5万1,000人の均等推進者が選任されている。本年度も引き続きその活動を促すことに重点を置いて均等法定着に向けての自主的取組の推進を図っている。

---

### III 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

##### (2) 「コース別雇用管理の望ましいあり方」の周知・徹底

---

コース別雇用管理制度を導入している企業については、その運用が結果的に女性排除や差別につながることはないよう、「コース別雇用管理の望ましいあり方」に基づき、その適正な運用について、積極的な助言・指導を行っている。

---

### III 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

##### (3) 女性の雇用管理改善のための援助

---

均等法の趣旨に沿って女性労働者を積極的に活用するために、企業においては女性の雇用管理を見直し、改善していく必要があるが、個別の企業のみでは対応が困難な場合もあるので、(財)21世紀職業財団に委託して、女子雇用労務管理推進事業を実施し、企業の自主的な努力に対し必要な援助を行っている。

---

### III 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

##### (3) 女性の雇用管理改善のための援助

##### イ 女性の雇用管理改善のための調査研究及び成果の普及

---

女性雇用の積極的活用のための雇用管理のあり方を業種別に調査研究するとともに、前年度の調査研究結果を同業種の企業に普及させ、改善に向けての努力を促すため、業種別使用者会議を開催している。

---

### III 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

##### (3) 女性の雇用管理改善のための援助

##### □ 女性労働者能力開発・活用セミナーの開催

---

女性労働者の能力開発及びモラールアップを促進するためのノウハウを提供する「女性労働者能力開発・活用セミナー」を企業において女性労働者を直接指導する立場にあるものを対象に開催している。

---

### III 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

##### (3) 女性の雇用管理改善のための援助

##### ハ 中小企業女性活用促進事業

---

雇用管理に関する実務的な知識、ノウハウを有する者を、北海道、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、静岡、京都、大阪、愛知、兵庫、広島、福岡、熊本の各地方事務所に配置し、主として中小企業における女性の活用に関する雇用管理改善のための助言、フォローアップを行っている。

---

### III 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

##### (3) 女性の雇用管理改善のための援助

##### ニ 女性雇用に係る各種情報の収集, 分類整備, 分析, 提供の実施

---

女性の雇用労務管理についての情報等の収集を行うとともに, 調査・分類・整備・分析を行い, 要請に応じ提供している。

---

### III 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

##### (4) 男女の意識及び認識の差から生じる職場の諸問題解消に向けての

##### 取組

---

女性の能力発揮を妨げるセクシュアル・ハラスメント等の男女の意識差から生じる職場の諸問題の解消を図るために、啓発活動を行っている。

特にセクシュアル・ハラスメントについては、何がセクシュアル・ハラスメントに当たるかを明らかにし、企業が予防対策を講ずることの重要性を認識させるようにするとともに、人権の観点からも看過できない問題であることを十分理解させるため、全国の婦人少年室において、啓発資料、啓発用ビデオなどにより、機会をとらえ企業及び労働者等に対して啓発活動を行うとともに、個別の相談を行っている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

少子・高齢化が進む中で、労働者が生涯を通じて充実した職業生活を営むためには、仕事と育児や家族の介護とを両立させつつ、その能力や経験を活かすことのできる環境を整備することが極めて重要である。

このため、介護休業制度の法制化及び育児や家族の介護を行う労働者に対する支援措置の実施等を内容とする「育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」が平成7年6月5日に成立し、同月9日に公布された。

今後は、改正後の「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。なお、平成11年3月31日までは「育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。）」の趣旨及び内容の周知徹底を最重点課題として業務を進めるとともに、労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するための事業を総合的、体系的に推進するため、次のような施策を実施することとしている。

なお、育児・介護休業法に基づき、（財）21世紀職業財団を指定し、平成7年10月から、国が行う両立支援のための事業の一部を実施させているところである。

（参考）

##### 育児・介護休業法

育児・介護休業法は、育児休業及び介護休業に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に関する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってその職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、その福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的としている。

育児・介護休業法の概要は以下のとおりである。

##### 1 育児休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる。

##### 2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、連続する3月の期間を限度として、常時介護を要する対象家族（配偶者（事実婚を含む。）以下同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者を含む。）、配偶者の父母）1人につき1回の介護休業をすることができる。

##### 3 事業主が講ずべき措置（が義務、その他は努力義務）

（1）労働者への制度の周知及び雇用管理上の措置

（2）勤務時間の短縮等の措置

イ 事業主は、1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないものに関して、勤務時間の短縮等当該労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置を講じなければならない。

ロ 事業主は、常時介護を要する対象家族を介護する労働者に関して、連続する3月（介護休業した期間があればそれを合わせて3月）以上の期間における勤務時間の短縮等労働者が就業しつつ介護することを容易にするための措置を講じなければならない。

（3）1歳から小学校就学始期までの子を養育する労働者に関する措置

事業主は、1歳から小学校就学の始期までの子を養育する労働者に関して、育児休業又は勤務時間の短縮等の措置に準じて必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(4) 家族を介護する労働者に関する措置

事業主は、家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(5) 再雇用特別措置

事業主は、妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者（以下「育児等退職者」という。）について、必要に応じ、再雇用特別措置を実施するよう努めなければならない。

4 国等による援助

(1) 事業主等、労働者及び育児等退職者に対する援助

(2) 地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設（子の養育又は家族の介護を行う労働者の福祉の増進を図るための事業を総合的に行うことを目的とする施設）を設置するよう努めなければならない。

5 施行期日等

(1) 施行期日

1, 3 (1) (2) のうち育児に関する部分及び (3) については、現行育児休業法により既に施行済み。その他の部分については、平成7年10月1日から施行。ただし、2, 3 (1) (2) のうち介護に関する部分及び (4) については、平成11年4月1日から施行。

(2) 施行前の努力義務

事業主は、介護に関する部分の施行前においても、可能な限り速やかに、介護休業制度を設けるとともに、勤務時間の短縮等の措置を講ずるよう努めなければならない。

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (1) 介護休業制度の普及促進

---

平成7年度は、あらゆる機会を通じて事業主、労働者をはじめ関係者に対し育児・介護休業法の趣旨、内容の周知徹底を図り、仕事と育児、家族の介護との両立を容易にする環境整備の重要性についての理解を深めるとともに、育児・介護休業法の規定の例による介護休業制度、勤務時間の短縮等の措置の円滑な導入を促進している。

また、従来の「仕事と育児を考える月間」（10月）を、「仕事と家庭を考える月間」とするとともに、平成7年度については、特に、育児・介護休業法の趣旨・内容の特別周知月間と位置付け、この月間を中心に、育児・介護休業法及び関係政省令、指針等に係る内容についての集団説明会を積極的に開催する等集中的な周知活動を実施した。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (2) 育児休業制度の定着促進

---

平成7年4月1日からは、「育児休業等に関する法律」の施行時から3年間同法の適用が猶予されていた常用労働者が30人以下の事業所を含め、全ての事業所に対して同法が適用されることとなった。

また、同法施行後3年を経過し、今後は育児休業取得者の処遇の問題等具体的な個別相談が増加することも見込まれる。

このため、育児休業制度に関する規定の整備が遅れている事業主に対し、事業主を対象とした各種の会合の機会をとらえて、具体的な改善が行われるよう指導を行うとともに、育児休業取得者の処遇の問題等の個別相談についてもきめ細かな対応に努めることにより、法に基づく育児休業制度の定着を図っている。

さらに、平成7年4月1日から雇用保険により支給されることとなった育児休業給付や育児休業期間中の被保険者本人負担分の社会保険料の免除についての周知に努めている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

#### (3) 育児休業・介護休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境づくりの推進

##### イ 介護休業制度導入奨励金

---

介護休業制度の早期導入を促進するため、平成7年10月から、育児・介護休業法に沿った介護休業制度を導入し、最初の利用者が生じた事業主に対し、「介護休業制度導入奨励金」（中小企業75万円、大企業55万円）を支給している。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

#### (3) 育児休業・介護休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境づくりの推進

##### □ 育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金

---

育児休業又は介護休業を取得した労働者の円滑な職場復帰を図るため、育児休業又は介護休業をする労働者の職場適応性や職業能力の低下を防止し、回復を図る措置（職場復帰プログラム）を講じた事業主に対し、奨励金（対象労働者1人当たり中小企業18万円、大企業13万円を限度）を支給している。

なお、介護休業取得者については、平成7年10月より実施している。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

#### (3) 育児休業・介護休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境づくりの推進

##### ハ 中小企業集団による仕事と家庭両立支援事業の推進

---

中小企業集団に対し、構成員企業における育児休業制度・介護休業制度の円滑な導入、整備を進めるような計画的取組に対する援助を行い、仕事と家庭とを両立しやすい環境整備を推進することとしており、平成3年度からは「中小企業集団における仕事と育児支援トータルプラン事業」を、また、平成6年度からは「中小企業集団における仕事と介護両立支援事業」を実施している。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (4) 育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい環境づくりの推

進

##### イ 育児・介護費用助成事業の実施

---

育児や家族の介護を行う労働者が安心して働き続けるためには、育児、介護サービスに係る費用の負担を軽減し、これらのサービスを利用しやすくすることも必要である。

このため、平成7年10月から、育児又は家族の介護のために家政婦、ベビーシッター、ホームヘルパー等を利用する従業員に対し、それに要する費用を補助した事業主や、ベビーシッター会社、シルバー・サービス会社等と契約し、そのサービスを従業員の利用に供した事業主に対して、「育児・介護費用助成金」として、その補助又は負担した費用の一定割合（中小企業については2/3（当初3年間は導入促進のため4/5）、大企業については1/2）を助成している。ただし、1事業所当たり年間100万円を限度とする。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (4) 育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい環境づくりの推進

進

##### □ 事業所内託児施設の設置の促進

---

事業所内託児施設の設置促進及び運営の安定を図り、子供を養育する労働者の福祉の増進に資することを目的に、事業所内託児施設を新たに設置し運営を開始した事業主及び事業主団体に対し、「事業所内託児施設助成金」（設置費は、施設設置に要した費用の1/2で2,250万円を限度、運営費は、運営に要した費用の1/2で1年につき370万円を限度（最長5年間））を支給している。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

#### (4) 育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい環境づくりの推進

#### ハ 2020（フレーフレー）テレフォン事業（育児，介護等を行う労働者のための情報提供事業）の推進

---

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，介護等に関する各種サービスを必要に応じ受けることのできるよう，これらに関する相談を受け付けるとともに，地域における具体的情報を提供する「2020（フレーフレー）テレフォン事業」を実施している。

平成7年度は，北海道，宮城，埼玉，千葉，東京，神奈川，新潟，静岡，愛知，京都，大阪，兵庫，広島，福岡，熊本の15地域で実施している。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (4) 育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい環境づくりの推

進

#### 二 両立支援セミナーの実施

---

仕事と育児、介護とを両立させることの困難に直面する前に、両立に当たっての心構えや基礎的な知識を有していることは、将来、育児、介護を行いながら職業生活を乗り切る上で効果的である。

このため、平成7年10月より、これらの問題に直面する前の労働者を対象に、各人のライフプランを念頭に置きつつ、その際の心構えや仕事をしながら育児や介護を乗り切るために役立つ知識についての講義や体験談の発表等を内容とする両立支援セミナーを実施している。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (4) 育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい環境づくりの推

進

##### ホ ファミリー・サポート・センター事業（仕事と育児両立支援特別援助事業）の推進

---

急な残業や子供の病気の際などの変動的、変則的な保育ニーズに対応するため、地域において育児の援助を行う者と育児の援助を受けたい者の相互援助活動を行う会員組織（ファミリー・サポート・センター）を設置し、会員による相互援助活動を支援する市町村等に対し、都道府県を通じ、必要な経費の補助を行っている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (4) 育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい環境づくりの推

進

##### へ 勤労者家庭支援施設の整備等

---

平成7年10月より、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立支援に資する施設として、仕事と育児・介護との両立等に必要な相談、指導、講習、実習（介護機器の使用実習を含む。）等を行い、一時的に乳幼児や高齢者を預かる機能を有する勤労者家庭支援施設を整備することとし、設置する地方公共団体に対し補助（1/3補助。限度額：新設1億円、増改築0.5億円）を行っている。

なお、働く婦人の家の設置に対する補助については、平成6年度限りで廃止されたが、既存の働く婦人の家（平成6年度末現在230カ所）の運営については、従前どおり指導を行っている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (5) 育児，介護等のために退職した者に対する再就職支援

##### イ 育児，介護等による退職者に対する再雇用制度の普及促進

---

再雇用制度は，育児，介護等のために退職したものの，その後再就職を希望する者のニーズに応え，その能力を有効に発揮する機会を確保する効果的な制度である。

このため，平成7年10月から，従来の妊娠，出産，育児の理由で退職した女性を再雇用した事業主を対象に支給していた女子再雇用促進給付金を拡充し，退職理由に介護を加えるほか，男性労働者を対象に加え，「育児，介護等退職者再雇用促進給付金」（対象者1人当たり中小企業40万円，大企業30万円）を支給することにより，制度の普及促進を図っている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (5) 育児，介護等のために退職した者に対する再就職支援

###### □ 再就職希望登録者支援事業の実施

---

育児，介護等の理由による退職者が，それらが一段落した後に再就職することを希望しても，時間の経過とともに，職業意識や職業能力を持続することが難しくなり，円滑な再就職が困難となる場合が多いのが現状である。

このため，平成7年10月から，育児，介護等により退職した者で，将来的に再就職を希望する者を登録し，希望したときに円滑な再就職ができるよう，登録者に対して，両立支援情報等の定期的提供，交流会の開催，個別相談・指導及び割引券の発行による自己啓発のための教育訓練に対する援助を実施している。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (5) 育児, 介護等のために退職した者に対する再就職支援

##### ハ 女子再就職準備サービス事業の実施

---

育児, 介護等により職業生活を中断した後に再就職したいと希望している女性を対象に, 全国の雇用促進事業団雇用促進センターにおいて, 婦人少年室等との連携のもと, 女子再就職準備セミナーを実施し, 再就職を希望している女性の円滑な再就職の促進と再就職の機会の拡大に資することとしている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (5) 育児, 介護等のために退職した者に対する再就職支援

##### ニ 婦人就業援助促進事業の推進

---

女性の就業ニーズの多様化, 再就職を希望する女性の増加に伴い, 婦人就業援助対策の必要性はますます大きくなっている。

このため, 地方公共団体の設置する婦人就業援助施設(平成7年度現在52カ所)に対し国の補助(1/3相当)を行い, 再就職を希望する女性の就業を促進するため, ワープロ, パソコン, 経理事務, 病人介護などの就業に必要な技術講習等を実施するとともに, 就業に関する広範な相談, 指導及び情報提供を行っている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (5) 育児，介護等のために退職した者に対する再就職支援 ホ 保育サービス講習等

---

共働き家庭の子育てを支援することを希望する主婦等を対象に，保育に関する一定の知識や経験を付与することにより，保育サービスを提供する者の養成を図る保育サービス講習を実施している。

また，老人介護の分野に再就職を希望する主婦等を対象に，老人介護者の養成を図る老人介護講習を実施している。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (6) 母子家庭の母等就業援助対策

---

母子家庭の母等は高い就業率は示しているが、乳幼児等家族の世話をする必要のあること、職業経験が乏しく技能が十分でないことから、条件の良い就職を妨げられている場合が多いため、次の就業援助対策を講じている。

(1) 婦人就業援助施設における技術講習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受講旅費の支給（最高日額1,470円）。

(2) 寡婦等職業相談員による職業相談の実施。

(3) 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（平均月額13万4,720円）。

(4) 母子家庭の母等を公共職業安定所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1年間の賃金の4分の1相当額、ただし中小企業は3分の1）。

(5) 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2万2,800円）。

(6) 母子家庭の母等及び寡婦の就業援助に関する諸制度の周知と雇用促進について社会一般の気運の醸成を図るための啓発活動の実施。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (7) レディス・ハローワーク事業の実施

---

高学歴化やライフスタイルの変化等に伴う女性の社会的進出意欲の高まりも著しいものがあるが、女性の場合、意欲と能力はあっても育児・家事等の制約条件のために潜在労働力化している未就業層が相当数にのぼるものと考えられる。

一方、若年労働力を中心とする労働力不足が中・長期的に予測される中、今後の労働力需給調整を円滑に進めていくためには、高齢労働力の活用と同時に、女性労働力の積極的活用を図ることが、重要な課題となっている。

このようなことから「就業希望登録」「雇用促進プログラム」「多様な求職ニーズに応じた職業紹介」等のきめ細かな再就職援助措置を内容とする「レディス・ハローワーク事業」を平成3年度から実施しており、この事業を専門的に取扱う公共職業安定所として、札幌・仙台・千葉・東京・神奈川・愛知・京都・大阪・神戸・広島・福岡に「レディス・ハローワーク」を設置し、女性労働者の働きやすい環境づくりに努めると同時に、女性の再就職援助を推進しているところである。また平成7年度には1カ所増設する予定となっている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 3 母性健康管理対策の推進

##### (1) 労働基準法上の母性保護

---

女性労働者には、労働基準法により産前はその請求により6週間（多胎妊娠の場合は10週間）、産後は8週間の休業が認められ、休業する期間及びその後30日間の解雇は禁止される。また、妊娠中は他の軽易業務への転換を請求することができる。妊産婦が請求した場合には、変形労働時間制の適用が制限されるとともに、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることができない。さらに、妊産婦には、重量物の取扱い業務その他妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることができない。生後1年未満の生児を育てる女性労働者は、休憩時間とは別に1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができる。

労働省においては、これらの労働基準法の規定が遵守されるよう事業主に対し、監督、指導等を行っている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 3 母性健康管理対策の推進

##### (2) 均等法上の母性健康管理

---

均等法では、妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置を行うよう事業主に要請している。

具体的には、母性健康管理指導基準（その内容は、（1）健康診査等の受診のための時間の確保、（2）妊娠中の通勤緩和、（3）妊娠中の休憩時間等の措置、（4）妊娠中及び出産後における症状等に対応する措置）を定め、事業主や女性労働者に対し指導を行っている。また、各都道府県婦人少年室に母性健康管理指導医を配置し、専門的立場から指導・助言を行っている。さらに、女性労働者を50人程度以上使用している事業場の事業主に対し、自主的な母性健康管理体制の整備を図るため、母性健康管理推進者の設置を勧奨している。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 4 パートタイム労働対策の推進

---

平成5年12月1日に短時間労働者の福祉の増進を目的とした「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。短時間労働援助センターに関する部分は平成6年4月1日施行）及び「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」（以下「指針」という。）が施行された。

労働省では、パートタイム労働法及び指針の周知徹底に努めるとともに、パートバンク、パートサテライト等の設置等による需給調整機能の強化、パートタイム労働者に対する職業能力の開発等総合的なパートタイム労働対策を積極的に推進し、次のような施策を実施している。

---

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 4 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

##### イ パートタイム労働法の周知徹底

---

毎年11月上旬を「パートタイム労働旬間」と定め、全国の婦人少年室を中心に、中小企業を重点対象とした集団説明会を開催する等、法及び指針の周知徹底に努めている。

平成7年度は、「パートがきらり！わが社の大事なパートナー」を標語に、法及び指針の周知徹底を図るとともに、中小企業等に対する助成金の一層の活用促進を図るための活動を集中的に実施した。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況

#### 4 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

##### □ 短時間雇用管理者の選任勧奨及び講習会の実施

---

パートタイム労働法は、常時10名以上のパートタイム労働者を雇用する事業主に対し、短時間雇用管理者を選任するよう努めることを要請している。このため、事業主等に対する説明会の開催や個別指導等の実施等により、短時間雇用管理者の選任勧奨に努めるとともに、選任された短時間雇用管理者を対象とした講習会を開催している。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 4 パートタイム労働対策の推進

##### (2) 短時間労働者援助センターによる雇用改善等援助事業の実施

---

短時間労働援助センターとして指定された(財)21世紀職業財団において、以下のパートタイム労働者の雇用改善等援助事業を行っている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 4 パートタイム労働対策の推進

##### (2) 短時間労働者援助センターによる雇用改善等援助事業の実施 イ パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する助成金の支給

---

###### (イ) 中小企業短時間労働者雇用管理改善等助成金

中小企業事業主が、通常の労働者との均衡等を考慮して、パートタイム労働者についても健康診断、慶弔見舞金、通勤に関する便宜供与の実施等一定の福利厚生制度を適用する場合に、それに要する費用の一部（一定額）を助成するものである。

###### (ロ) 事業主団体短時間労働者雇用管理改善等助成金

中小企業事業主の団体が、構成事業主の雇用するパートタイム労働者の雇用管理の改善等のために労働条件の適性化及び雇用管理の改善に関する情報提供、講習の実施等の活動を行う場合に経費の3分の2（最高限度額1,000万円）を助成するものである。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 4 パートタイム労働対策の推進

- (2) 短時間労働者援助センターによる雇用改善等援助事業の実施
    - ロ パートタイム労働に係る情報提供, 相談援助事業
- 

未就業者及びパートタイム労働者等に対する情報の提供及び相談援助を実施するとともに, 事業主等に対するパートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する情報提供等を行っている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 4 パートタイム労働対策の推進

##### (2) 短時間労働者援助センターによる雇用改善等援助事業の実施

##### ハ 短時間雇用管理者等に対する研修会の実施

---

短時間雇用管理者等の資質の向上に向けて、研修を行っている。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 4 パートタイム労働対策の推進

##### (2) 短時間労働者援助センターによる雇用改善等援助事業の実施

##### ニ パートタイム労働者雇用管理自主的改善事業の実施

---

自主点検及び優良事業所表彰を行うなどにより、事業主による自主的な雇用管理の改善等を促している。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 4 パートタイム労働対策の推進

- (2) 短時間労働者援助センターによる雇用改善等援助事業の実施  
ホ パートタイム労働者の能力活用に関する業種別使用者会議の開催
- 

企業の好事例の紹介、情報交換等を行うことにより、パートタイム労働者の能力活用を図るための環境整備を行っている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 4 パートタイム労働対策の推進

##### (3) パートタイム労働者の雇用の安定

##### イ パートバンク・パートサテライトの設置等，需給調整機能の充実

---

パートタイム労働者の増加に対処するため，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的に取扱う「パートバンク」（平成7年度末までに70カ所設置），中規模都市に「パートサテライト」（平成7年度末までに65カ所設置）を設置し，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。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 4 パートタイム労働対策の推進

##### (3) パートタイム労働者の雇用の安定

###### ロ 雇用労務相談の実施

---

パートバンクに、雇用・労働問題に精通した専門の相談員を配置し、従業員の職場定着、労働条件、福利厚生、職場の人間関係等の雇用管理に関する相談に幅広く対応している。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 4 パートタイム労働対策の推進

##### (3) パートタイム労働者の雇用の安定

##### ハ 雇用保険の適用の拡大

---

平成元年の雇用保険法改正により、一定の要件を満たすパートタイム労働者に対する雇用保険の適用の拡大が図られた。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 4 パートタイム労働対策の推進

##### (4) パートタイム労働者の能力開発の推進等

---

平成元年度から、職業能力開発促進センターにおいて、また、平成3年度から都道府県立職業能力開発校において、パートタイム求職者に対するワープロ入門・パソコン入門等の10日間程度の短期の普通職業訓練を実施している。

また、公共職業安定所においては、パートタイム労働者に職業に関する知識等を付与する「パートタイマー職業教室」を実施している。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 4 パートタイム労働対策の推進

##### (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について中小企業退職金共済制度への加入促進を図るため、掛金月額最低額について、パートタイム労働者については特例が設けられた。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 5 家内労働対策の推進

---

家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るため、次の施策を推進している。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 5 家内労働対策の推進

##### (1) 家内労働法の周知徹底

##### イ 家内労働旬間の実施

---

家内労働法の周知徹底と遵法意識の高揚を図り、家内労働者の労働条件の向上を一層促進するため「家内労働旬間」を毎年5月21日～31日に設定し、スローガン（平成7年「家内労働手帳 渡して築く 互いの信頼」）を掲げ集中的に広報活動、監督指導等を行っている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 5 家内労働対策の推進

##### (1) 家内労働法の周知徹底

##### □ 家内労働手帳の交付の徹底

---

家内労働者の労働条件を確保し、当事者間の無用の紛争を防止するためには、家内労働の委託条件の明確化を図ることが重要であることから、家内労働者に仕事を委託するにあたっては、工賃単価、品名、数量、納期などを記入した家内労働手帳の交付の徹底を図っている。

また、取扱いやすく工夫されたモデル様式として「伝票式家内労働手帳」の普及にも努めている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 5 家内労働対策の推進

##### (1) 家内労働法の周知徹底

##### ハ 工賃支払いの確保

---

原則として工賃は、通貨で全額、家内労働者から物品が納入された日から1カ月以内に委託者が支払われなければならない。工賃不払いについては、関連する情報を的確に把握するとともに、必要に応じ監督指導を実施するなど、法違反の防止及びその早期解決に努めている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 5 家内労働対策の推進

##### (1) 家内労働法の周知徹底

##### ニ 最低工賃の決定及び周知

---

工賃の低廉な家内労働者について工賃の改善を図るため、家内労働審議会等の審議に基づき、最低工賃を決定している（平成7年8月末現在決定件数188件）。現在、平成7年度を初年度とする「第5次最低工賃新設・改正計画」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に努めている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 5 家内労働対策の推進

##### (1) 家内労働法の周知徹底

##### ホ 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に努めるとともに、委託者団体による自主的  
家内労働災害防止活動の促進を図っている。

また、粉じん作業、有機溶剤作業、鉛作業に従事する者に対しては、中央労働災害防止協会に委託して  
行う特殊健康診断を実施し、職業性疾病の早期発見及び実態の把握に努めている。

なお、プレス機械や動力機械などを使用する危険な業務、有機溶剤や鉛を使用する有害な業務に従事す  
る家内労働者は、労災保険に特別加入することができ、その制度の周知と加入の促進を図っている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 5 家内労働対策の推進

##### (2) ワープロ作業に係る対策

---

ワープロ作業を行う在宅就業については、「家内労働法におけるワープロ作業の取扱いについて」（平成2年3月31日付け基発第184号・婦発第57号通達）により、一定の要件に該当する場合家内労働法の適用があるものとしたところである。平成7年8月末日現在「長野県出版業・印刷業・製版業・筆耕業最低工賃」において、ワープロ入力 of 最低工賃が設定されている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 5 家内労働対策の推進

##### (3) いわゆる「インチキ内職」の被害防止

---

高収入のうたい文句で高額の講習料を取られ、あるいは高額の機械を買わされたにもかかわらず、期待した収入が得られないなどのいわゆる「インチキ内職」については、内職希望者が誇大広告に惑わされないよう広報活動を行い、注意の喚起を図っている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 6 女性の地位向上のための施策の推進

---

21世紀に向けて、女性の地位を実際に向上させていくには、政策決定への女性の参加を促進するとともに、意識面において根強く残っている女性の能力や役割についての固定的な考え方を見直すための努力を継続して行うことが必要である。このため、平成7年度の女性の地位向上のための施策は次のように実施している。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 6 女性の地位向上のための施策の推進

##### (1) 婦人週間の実施

---

日本の女性が初めて参政権を行使した昭和21年4月10日を記念して、昭和24年から毎年4月10日に始まる一週間を「婦人週間」とし、女性の地位向上のための特別活動を行っている。

第47回婦人週間は、テーマを前年度に引き続き「性にとらわれずいきいきと暮らせる時代を築こう」とし、キャッチフレーズを「男女で創る新時代 可能性は無限大」と定めて全国的に広報啓発活動を実施した。

また、第47回婦人週間全国会議を平成7年4月25日に開催した。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 6 女性の地位向上のための施策の推進

##### (2) 21世紀に向けた女性の地位向上のための新たな施策の推進

---

平成8年が婦人参政権行使50周年に当たることを契機に、21世紀に向けた女性の地位向上への新たな取組を展開するために必要な検討を行っている。

また、平成7年度から女性の歴史と未来館（仮称）の設置を進め、情報提供、相談及び国際交流等、働くことを中心に女性の社会参加を積極的に支援するための事業を総合的に展開することとしている（平成7年度から9年度にかけて建設し、平成10年度に開館する予定）。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 6 女性の地位向上のための施策の推進

##### (3) 政策, 方針決定への参加の促進

---

各種審議会等における女性委員の比率を高めるため, あらゆる機会をとらえて, 関係機関, 団体等に対して協力要請を行っている。

特に, 毎年6月には「女性の公職参加状況調べ」を実施し, これらの結果等を踏まえて各種審議会等への女性の参加促進を図っている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 7 女性の能力開発

---

職業訓練は、国、都道府県、雇用促進事業団等の行う公共職業訓練と事業主やその団体等民間で行われる職業訓練に大別される。

公共職業能力開発施設が行う職業訓練には、普通職業訓練、高度職業訓練（職業能力開発促進法の改正により、従来の養成訓練、向上訓練、能力再開発訓練の体系を再編）の2種類があり、これらの訓練を行う施設は全国で354校で平成6年度における職業訓練実施規模は約39万人であった。

公共職業能力開発施設への入校者に占める女性の割合（5年度）は、長期の普通職業訓練では22.4%、短期の普通職業訓練では46.0%となっている。訓練科目別では洋裁科、和裁科、美容科、トレース科、情報ビジネス科、OA事務科、販売科、介護サービス科等で女性の割合が高い。

また、平成元年度より、大都市部及びその周辺の職業能力開発促進センターにおいて、さらに平成3年度より都市部の職業能力開発校において、パートタイム求職者に対する短期訓練を実施している。

民間における職業訓練で、公共職業訓練と同水準の教科、訓練期間、設備等によって行う認定職業訓練は、平成6年度において、事業主が単独で行うものが406カ所、事業主等の団体で行うものが1,008カ所である。6年4月に在校した長期間課程訓練の訓練生のうち、女性は16.0%（前年15.7%）である。訓練科目では、和裁科、洋裁科、美容科の3科で全体の60%を占めている。

---

### III 働く女性に関する対策の概況

#### 8 国際協力の推進

---

女性の地位向上，男女平等の実現は国際的問題であり，国際社会において我が国が果たすべき役割，我が国への期待も高まっているところから，「開発と女性」の視点を踏まえた国際協力を積極的に推進し，国際協力事業団が行う研修生受入れ事業に協力して，開発途上国における女性行政官及び民間部門における女性リーダーを対象とする「女性の地位向上セミナー」を実施している。

なお，平成5年度から開発途上国の女性労働関係者の置かれた状況を改善するため我が国と開発途上国の女性労働者間の経験・知識の相互交流を行う「アジア女性労働交流事業」を実施している。

また，本年度からは，企業における女性管理職の登用あるいは労使団体における方針決定の場への女性の登用についての理解を促すため，我が国と先進諸国との相互交流により実情視察の場を提供する「女性登用問題等解消のための国際交流事業」を実施することとしている。

---