

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) 男女雇用機会均等法等の改正

イ 改正の背景及び概要

男女雇用機会均等法が施行されて10年余りが経過した。この間、女性の雇用者数の大幅な増加、勤続年数の伸び、職域の拡大がみられ、女性の就業に関する国民一般の意識や企業の取組も大きく変化している。

しかしながら、女子学生の就職問題にみられるように、雇用の分野において女性が男性と均等な取扱いを受けていない事例が依然として見受けられ、近年、企業における女性の雇用管理の改善は足踏み状態にあった。

働く女性が性により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、働きながら安心して子供を産むことができる環境をつくることは、働く女性のためだけでなく、少子・高齢化の一層の進展の中で、今後引き続き我が国経済社会の活力を維持していくためにも、極めて重要な課題となっている。

このため、労働省では、男女雇用機会均等法の強化、女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制の解消等を盛り込んだ「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のための労働省関係法律の整備に関する法律案」を、平成9年2月7日、第140回通常国会に提出した。

同法律案は、同年6月11日に可決成立し、同月18日に平成9年法律第92号として公布された。

その概要は、次のとおりである。

1) 男女雇用機会均等法の改正

i) これまで事業主の努力義務であった募集・採用、配置・昇進について、女性に対する差別を禁止することとした。

ii) 企業名の公表制度の創設や調停の一方申請を認めるなど、法の実効性を確保するための措置を強化することとした。

iii) 事業主が講ずるポジティブ・アクション(男女労働者の間に事実上生じている差を解消するための取組)に対し、国が相談その他の援助を行うことができる旨の規定を設けた。

iv) 事業主は、職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するため雇用管理上必要な配慮をしなければならない旨の規定を設けることとした。

v) 母性保護の充実の一環として、妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保や、その指導に基づき勤務時間の変更、勤務の軽減など必要な措置を講ずることを事業主に義務づけることとした。

2) 労働基準法の改正

i) 女性の職域の拡大を図り、男女の均等取扱いを一層促進する観点から、女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制を解消することとした。

ii) 母性保護の充実の一環として、多胎妊娠の場合の産前休業期間を10週間から14週間に延長することとした。

3) 育児・介護休業法の改正

育児や家族の介護を行う一定範囲の男女労働者について、深夜業の制限の権利を創設することとした。

4) 労働省設置法の改正

「都道府県婦人少年室」の名称を「都道府県女性少年室」に変更することとした。

なお、これらの改正は、平成11年4月1日から施行される。ただし、4)については、平成9年10月1日から既に施行されており、また、1)のv)及び2)のii)については、平成10年4月1日から施行される。

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) 男女雇用機会均等法等の改正

□ 改正法の広報啓発活動の実施

(イ) 改正法の啓発活動

改正法については、事業主、労働者をはじめ関係者に対し、集団説明会の実施を中心に、事業所訪問時も含め、あらゆる機会をとらえてその周知を図る。周知徹底のための啓発活動を展開している。

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) 男女雇用機会均等法等の改正

□ 改正法の広報啓発活動の実施

(□) 第12回男女雇用機会均等月間(6月)

第12回男女雇用機会均等月間(6月)においては、改正法や男女雇用機会均等への理解を深めるための機会として広報啓発活動を展開した。また、本月間の行事の一環として、講演を中心とした男女雇用機会均等推進中央会議を6月30日に東京で開催した。

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) 均等法の遵守のための行政指導等の実施

イ 企業への積極的指導

均等法の遵守を図るため、女性少年室においては、均等法第33条に基づき、企業に対する指導等を計画的に実施している。その際には、改正後の均等法の円滑な施行に備えるためにも、事業所訪問により各企業の雇用管理制度とその運用を十分把握し、問題点を明らかにして、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。

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) 均等法の遵守のための行政指導等の実施

□ 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女性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るとともに、女性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

(3) 女子学生等の就職問題に関する施策

就職活動において、女子学生は男子学生に比べ不利に取り扱われるなど男女雇用機会均等法上の問題がある事例が依然として見られる。また、平成9年度の大学等卒業予定者の採用・就職活動に当たっては、就職協定を締結しないことが決定されたため、従来より活動が早期化する動きも見られた。

このため、女子学生の就職問題に関する特別相談窓口を4月から10月までの間開設し、問題のある企業に対しては迅速に必要な指導を行った。

このほか、以下のような取組を行い、法及び指針に沿った公正な募集、採用が徹底されるように努めています。

1)

就職情報誌発行企業に対する労働省女性局長からの協力要請(2月)

2)

労働省女性局長名による主要経済団体への協力要請及び都道府県女性少年室長による地方経済団体への協力要請

3)

都道府県女性少年室長による個別企業への協力要請

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) 女性労働者の能力発揮促進のための企業の積極的取組(ポジティブ・アクション)の促進

女性労働者がその能力を十分発揮して充実した職業生活を送ることができるようにするためには、雇用の場において、制度上の男女均等が確保されるだけでなく、過去の経緯から男女労働者の間に事実上生じている差を解消するためのポジティブ・アクションが重要であることから、以下のような施策を講じている。

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) 女性労働者の能力発揮促進のための企業の積極的取組(ポジティブ・アクション)の促進

イ ポジティブ・アクション・プログラムの周知

平成8年度に「女性労働者の能力発揮促進に関する研究会」がとりまとめた「女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取組に関するガイドライン」及び現状の自主点検及び問題点の発見のためのワークシートを活用して、ポジティブ・アクションの重要性、手法についての事業主の理解を深め、各企業における取組を促している。

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) 女性労働者の能力発揮促進のための企業の積極的取組(ポジティブ・アクション)の促進

□ (財)21世紀職業財団による女性雇用管理改善のための援助の実施

本年度からは、企業のポジティブ・アクションの具体的取組を援助する次の1)及び2)の事業を新たに実施している。

1)

トップセミナーの開催

2)

業種別使用者会議の開催

3)

女性活用コンサルタントによる中小企業の女性の活用に関する雇用管理改善のための助言、フォローアップの実施等

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

(5) 職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止のための取組

職場におけるセクシュアル・ハラスメントについては、平成3年度に「女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会」を設置し、セクシュアル・ハラスメントの概念整理等を行い、平成5年10月にその報告を受けた。労働省としては、この研究会報告を受け、セクシュアル・ハラスメントの防止についてのパンフレット等の啓発資料を作成し、都道府県女性少年室において、セクシュアル・ハラスメントについて啓発活動を行うとともに個別相談を行っているところである。

しかしながら、都道府県女性少年室に寄せられる相談・問い合わせ件数は年々増加し、内容的にも悪質、深刻な事案も見られる。

このため、男女雇用機会均等法等の改正法において、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止のための事業主の配慮義務を規定したところである(施行は平成11年4月1日)。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況

2 母性健康管理対策の推進

(1) 男女雇用機会均等法の改正による母性健康管理の措置の義務化

男女雇用機会均等法では、妊娠中及び出産後の健康管理(母性健康管理)に関する配慮及び措置を行うことを事業主の努力義務として要請していたが、今回の改正により、母性健康管理の措置が義務化されることとなった。

労働省では、省令及び指針を策定、これらの措置の具体的内容を示した。事業主が講じるべき措置の具体的内容は、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)妊娠中の休憩時間に関する措置、4)妊娠中及び出産後における症状等に対応する措置である。

また、事業主がこれらの措置を適切に実施するためには、女性労働者の担当の医師等の指導事項が事業主に的確に伝わる必要があることから、指針の中に「母性健康管理指導事項連絡カード」を盛り込んだ。このカードは、女性労働者の症状等に対応して事業主が講ずべき措置が連動してわかるようになっている。

各都道府県女性少年室では、平成10年4月の施行に向けて、改正法の趣旨、省令及び指針の内容について、事業主や女性労働者に対し、周知を図るほか、同カードの普及にも努めている。

また、医学的、専門的事項に対応するために女性少年室に配置されている母性健康管理指導医や、事業所において自主的な母性健康管理体制の整備がなされるよう選任勧奨している母性健康管理推進者等の協力を得て、職場における母性健康管理推進体制の整備を図っているところである。

III 働く女性に関する対策の概況

2 母性健康管理対策の推進

(2) 労働基準法改正による母性保護措置の強化

労働基準法により産前産後休業が認められているが、今般の法改正により、多胎妊娠の場合の産前休業期間が10週間から14週間に延長された(平成10年4月施行)。女性労働者は、その請求により産前は6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後は8週間の休業が認められ、休業する期間およびその後30日間の解雇が禁止されている。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他、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、改正法の周知を図るとともに、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 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

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

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、全国の女性少年室を中心に、中小企業を重点対象とした集団説明会を開催する等、パートタイム労働法及び指針の周知徹底に努めている。

平成9年度は、「はっきり条件 きっちり処遇 わが社のパートの活かし方」をスローガンに、パートタイム労働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

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

□ 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

3 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

3 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 短時間労働者雇用管理改善等助成金の支給

(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、パートタイム労働者の雇用管理の改善のための計画を作成し、その計画に基づき、その雇用するパートタイム労働者に対して一定の福利厚生制度等(定期健康診断、結婚手当金等の慶弔金、保険・共済の負担等)の措置を実施する等、他の事業主の模範となる取組を行う場合、それに要する費用の一部(一定額)を助成するものである。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況

3 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 短時間労働者雇用管理改善等助成金の支給

(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

3 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

□ 短時間労働雇用管理アドバイザーによる情報提供、相談援助の実施

短時間労働雇用管理アドバイザーの専門的知識を活かし、

- ・
- パートタイム労働を希望する未就業者等を対象にガイダンス
- ・
- 事業主や人事・労務担当者等を対象に、雇用管理改善セミナー
- ・
- 短時間雇用管理者等を対象に能力向上研修

等を行うことにより、労使等に対し、関係法令、制度等の必要な情報、雇用管理の好事例や技術的な事項等、パートタイム労働者の雇用管理の改善のための情報等を提供するとともに、労使等からの電話や来所などでの個別の相談に応じている。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況

3 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 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

3 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の能力活用に関する業種別使用会議の開催

企業の実践の好事例の紹介、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

3 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応するため、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に取扱う「パートバンク」(平成8年度末現在75か所設置)、中規模都市に「パートサテライト」(平成8年度末現在75か所)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

3 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

□ 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

3 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

3 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日間程度の短期間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

3 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の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一般の労働者よりも低い掛金月額で加入できる特例が設けられている。また、パートタイム労働者であっても、一定の週所定労働時間以上の者については包括加入させなければならないが、平成9年4月1日より、この週所定労働時間を週33時間以上から30時間以上に引き下げ、包括加入の範囲を広げたところである。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況

4 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、「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」。)」に基づき、介護休業制度等の早期導入及び育児休業制度等の定着を促進するとともに、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、体系的に推進する施策を実施している。

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。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況

4 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

(1) 介護休業制度及び勤務時間短縮等の措置の早期導入の促進

イ 広報啓発及び計画的取組の推進

介護休業制度等の義務化に向けて、その早期導入を促進するため、10月の「仕事と家庭を考える月間」を中心に積極的な広報啓発活動を行うとともに、集団説明会及び個別指導を計画的に実施している。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況

4 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

(1) 介護休業制度及び勤務時間短縮等の措置の早期導入の促進

□ 「介護休業制度導入奨励金」及び「介護勤務時間短縮等奨励金」の活用促進

平成9年度からは、「介護休業制度導入奨励金(育児・介護雇用安定助成金)」の他、新たに介護のための勤務時間短縮等の措置を導入した事業主に対して「介護勤務時間短縮等奨励金(育児・介護雇用安定助成金)」を支給することとし、同奨励金の活用により介護休業制度等の早期導入を促進している。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況

4 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

(1) 介護休業制度及び勤務時間短縮等の措置の早期導入の促進

ハ 中小企業集団における仕事と介護両立支援事業の推進

育児・介護休業法に基づく介護休業制度等の導入をはじめ仕事と介護とを両立しやすい環境整備を総合的に進めるため、「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

4 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

(2) 育児休業制度及び勤務時間短縮等の措置の定着促進

規定の未整備事業所に対しては、個別指導を引き続き行うこと等により規定の整備を促し、そ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(健康保険、厚生年金保険)の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

4 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

(3) 育児休業者、介護休業者が職場復帰しやすい環境づくりの推進

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、育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金(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。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況

4 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、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(育児・介護雇用安定助成金)」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(平成11年3月31日までは導入促進のため4/5)、大企業については1/2)を助成している。ただし、労働者1人当たり年間30万円かつ1事業所当たり年間360万円を限度とする。

III 働く女性に関する対策の概況

4 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

□ 事業所内託児施設助成金の活用の促進

事業所内託児施設は、労働者の仕事と育児との両立を図る支援策として有効な措置である。そのため、労働者のための託児施設を事業所内(労働者の通勤経路又はその近接地域を含む)に設置する事業主に対し、「事業所内託児施設助成金(育児・介護雇用安定助成金)」としてその設置に要した費用の1/2(限度額2,350万円)、運営に要した費用の1/2(限度額年間374万4千円、最長5年間)、また、定員増を伴う増築についても、増築に要した費用の1/2(限度額1,175万円)を支給している。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況

4 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(フレイフレイ!)テレフォン事業(育児、介護等を行う労働者のための相談援助事業)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(フレイフレイ!)テレフォン事業」を実施している。

平成9年度は、北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、富山、長野、岐阜、静岡、愛知、京都、大阪、兵庫、岡山、広島、愛媛、福岡、熊本、鹿児島の25地域で実施している。

III 働く女性に関する対策の概況

4 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

ニ 両立支援セミナーの実施

仕事と育児又は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、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ビデオ視聴、体験談の発表等を内容とする「仕事と育児両立支援セミナー」「仕事と介護両立支援セミナー」を実施している。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況

4 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

4 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

男女労働者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8年度末現在229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

4 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 ト 保育サービス講習等の実施

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

4 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、妊娠、出産、育児又は介護の理由で退職した労働者を再雇用した事業主を対象に「育児、介護等退職者再雇用促進給付金(育児・介護雇用安定助成金)」(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

4 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、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、業界情報等の定期的提供、再就職準備セミナーの開催、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

4 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 女性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、女性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女性就業援助施設(平成8年度現在52か所)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

4 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

(6) 母子家庭の母等に対する就業援助対策の実施

母子家庭の母などがその適正、能力にふさわしい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。

1)

女性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)

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。

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13万6,850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2万3,300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

4 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・横浜・名古屋・京都・大阪・神戸・広島・福岡・北九州に「レディース・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。

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と生活の安定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9年「渡そうもらおう 手から手へつなぐ信頼 家内労働手帳」)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当たっては、委託業務の内容、数量、工賃単価、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・定着にも努めている。

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意見に基づき、最低工賃を決定している(平成9年3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、委託者団体等による自主的
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、鉛作業に従事する家内労働者に対しては、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把握に努めている。

なお、家内労働者及びその補助者であって、プレス機械、動力機械などを使用する危険な作業や、有機
溶剤、鉛等を使用する有害な作業に従事する者のうち一定の要件を満たす場合は、労災保険に特別加入
することができることから、その制度の周知の徹底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ている。平成9年3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の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、その実態からみて家内労働法の適用がある場合には、家内労働法の遵守に関する厳重な監督指導を行うとともに、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

雇用における男女の均等な機会と待遇の確保や職業生活と家庭生活との両立を実現し、女性の地位を向上させるには、意識面において今なお根強く残る女性の意欲・能力や男女の役割についての固定的な考え方を改めていくことが重要である。このため、男女の固定的な役割分担意識の是正に向けた啓発活動を行うとともに、あらゆる分野への女性の参画の促進に努めている。

(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49回婦人週間は、昨年に引き続きテーマを「21世紀に向けて自分らしい生き方ができる社会を創ろう」とし、キャッチフレーズを「未来へのアクセスパスワードは『個性』」と定めて全国的に広報啓発活動を実施した。

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) 「女性の歴史と未来館(仮称)」の設置

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能力発揮、相談及び情報提供等の事業を総合的に展開する拠点として「女性の歴史と未来館(仮称)」の設置を進めている。

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

(3) 女性起業家の支援施策の推進

近年、就労機会が多様化する中で、自ら事業を起こすことを希望する女性が増加しつつあるが、女性は、起業、事業運営に役立つ職業経験が少ないなど、困難に直面するケースが少なくない。特に、育児等により職業生活を中断した後に起業を選択する女性は、ブランクが起業、事業運営に当たった際の困難をもたらす面もある。

このような状況を踏まえ、女性起業家の実態把握を行い、支援施策の方向をとりまとめるとともに、それに基づき、女性起業マニュアルの作成等女性起業家の支援施策を展開している。

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

(4) 政策、方針決定への参加の促進

国及び地方自治体等の各審議会等における女性委員の比率が一層高まるよう、様々な機会を活用し、政策方針決定への参画の促進を始めとした女性の地位向上に向けての世論喚起を図っている。

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公共職業訓練には、普通職業訓練、高度職業訓練の2種類があり、これらの訓練を行う施設は全国で343校で平成9年度における職業訓練実施規模は約41万人であった。

公共職業能力開発施設への入校者に占める女性の割合(7年度)は、新規学卒者向け訓練では20.9%、離転職者向け訓練では43.3%となっている。訓練科目別では洋裁科、CAD製図科、インテリアサービス科、情報ビジネス科、OA事務科、経理事務科、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間の普通職業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8年度において、事業主が単独で行うものが421カ所、事業主等の団体で行うものが1,038カ所である。8年4月に在籍した長期間課程訓練の訓練生のうち、女性は14.1%(前年15.9%)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

女性の地位の向上、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の果たすべき役割、我が国への期待も高まっているところから、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。

また、平成5年度から開発途上国の女性労働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。

さらに、平成7年度からは、企業における女性の管理職への登用、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、我が国と先進諸国の企業・労使幹部に相互交流と実情視察の機会を提供する「グラス・シーリング解消のための国際交流事業」を実施している。
