

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12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

##### (1) 改正男女雇用機会均等法の周知

##### イ 改正男女雇用機会均等法の周知

---

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、きわめて重要な課題である。

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」を第140回国会に提出し、同法は平成9年6月11日に成立した。

改正男女雇用機会均等法の成立から、平成11年4月1日の全面施行までの間に、事業主、労働者をはじめ関係者に対し、説明会の開催等により、改正法の趣旨、内容についてその周知徹底を図るとともに、特に募集・採用については、新聞社、求人広告関係団体・企業に対しても法の趣旨に沿った求人広告の取扱いについての協力要請を行った。

改正法の施行後においても、引き続きあらゆる機会をとらえて中小・零細企業に重点をおいて周知に努めている。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12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

##### (1) 改正男女雇用機会均等法の周知

##### □ 第14回男女雇用機会均等月間(6月)

---

第14回男女雇用機会均等月間においては、テーマを「改正法がバージョンアップしました!-女性がその能力を十分発揮できる職場づくりを-」と定め、改正法の周知や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)を促すための広報啓発活動を展開した。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12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

##### (2) 個別紛争の解決援助及び適切な行政指導の実施

##### イ 個別紛争の解決援助

---

女性少年室においては、女性労働者と事業主の間の均等取扱いに関する個別具体的な紛争に関し、女性少年室長の助言、指導、勧告や第三者機関である機会均等調停委員会(学識経験者3人の構成)の調停により、紛争の迅速かつ円滑な解決を図っている。

また、個別紛争の解決の援助に係る女性少年室や機会均等調停委員会の役割や機能について、あらゆる機会・媒体を通じて周知に努めるとともに、均等法改正により、個別紛争解決の援助申請を行ったことを理由とする事業主の労働者に対する不利益取扱いが禁止されたこと、関係当事者の一方からの申請により調停ができるようになったことについても周知を図っている。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12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

##### (2) 個別紛争の解決援助及び適切な行政指導の実施

###### □ 均等法遵守のための行政指導

---

均等法の内容に沿った男女均等な雇用管理が実現されるよう、女性少年室において、計画的な事業場訪問等により、各企業の雇用管理制度とその運用実態を把握し、均等法違反が明らかになった場合は、是正指導を行っている。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12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

##### (2) 個別紛争の解決援助及び適切な行政指導の実施

##### ハ 女子学生の就職問題に関する施策

---

女子学生の就職問題については、景気が低迷する中で厳しい状況にあり、女性少年室では、年間を通し、女子学生からの相談に応じるとともに大学の就職担当者等と連携をとり、募集・採用、就職活動の実態把握に努め、均等法上問題のある企業を把握した場合は必要な指導を行っている。

また、女子学生が的確な職業選択等ができるよう、セミナーの開催や就職ガイドブックの作成配布を行い、女子学生に対する意識啓発を図るとともに、高等学校の進路指導担当者を対象に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(平成11年1月～12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

##### (3) 職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策の推進

---

均等法の改正により、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雇用管理上の配慮義務の規定が新設され、配慮すべき事項の具体的内容についての指針が平成11年4月より適用された。

女性少年室では、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のために、女性労働者からの相談について、プライバシーに配慮しつつ事案に即した解決に努めるとともに、事業主の対応が均等法に照らし問題がある場合には、是正指導を行っている。

また、11年度より女性少年室にセクシュアルハラスメントカウンセラーを設置し、相談対応の充実を図っている。

さらに、事業主がセクシュアルハラスメント防止対策を効果的に実施することができるよう、(財)21世紀職業財団を通じて、具体的取組のノウハウを提供する講習会の実施や企業からの具体的取組に関する相談への対応等の事業を行っている。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12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

##### (4) 母性健康管理対策の推進

##### イ 男女雇用機会均等法上の母性健康管理

---

女性の職場進出が進み、妊娠中または出産後も働き続ける女性が増加するとともに、少子化が一層進展していることから、職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる条件を整備するため、労働基準法の母性保護規定(産前・産後休業、妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限等)の遵守を徹底させるとともに、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理の措置について指導を行っている。特に、事業主が通勤緩和等母性健康管理の措置を適切に講ずるためには、医師の指導事項が事業主に明確に伝わるのが重要であることから、平成10年4月より「母性健康管理指導事項連絡カード」の様式を定め、厚生省の協力を得ながらこの利用を呼びかけている。

また、事業所内の母性健康管理に携わる者の資質を高め、事業主や女性労働者からの相談に対し、必要な措置の実施に当たって適切な助言を行うことができるようにするため、(財)女性労働協会を通じ、産業医等産業保健スタッフ(保健婦・士、看護婦・士、衛生管理者等)に対し母性健康管理研修会を行っている(平成11年度は全国24ヵ所で実施)。さらに、郡市区医師会を通じて、事業主が母性健康管理推進体制を整備することが困難な小規模事業所に対し、母性健康管理相談事業を実施している(同全国51ヵ所)。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12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

##### (4) 母性健康管理対策の推進

###### □ 労働基準法上の母性保護

---

産前産後休業等の労働基準法に定められた母性保護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(平成11年1月～12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

##### (5) 女性労働者が能力発揮しやすい環境整備の促進

---

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企業の積極的取組(ポジティブ・アクション)が重要である。

均等法の改正によりポジティブ・アクションの促進についての規定が新設されたことから、女性少年室では、各事業所において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として選任し、ポジティブ・アクションを推進することを中心に女性が能力発揮しやすい職場環境をつくるための積極的な取組を行うよう、選任勸奨に努めている。

また、「企業の自主的取組のガイドライン」と現状の分析及び問題点の発見のためのワークシートを策定、普及することにより、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るとともに、(財)21世紀職業財団を通じて、トップセミナーや業種別使用者会議等を開催し、ポジティブ・アクションに係る企業の具体的取組を援助している。

なお、6月の男女雇用機会均等月間において、男女機会均等及び母性保護の分野で、女性労働者の能力発揮を促進し、その活用を図るため積極的取組を推進している「均等推進企業」に対し、「労働大臣努力賞」及び「女性少年室長賞」の表彰を行った。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 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、「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。)に基づき、育児・介護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指定された(財)21世紀職業財団において、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しているところである。

---

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (1) 育児・介護休業制度及び勤務時間の短縮等の措置の定着促進

---

平成11年4月に介護休業制度等が義務化されたことから、育児・介護休業制度等の定着を図るため、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実施している。

さらに、一定要件を満たした雇用保険被保険者が育児休業、介護休業を取得した場合、雇用保険から支給されることになっている育児休業給付、介護休業給付や、育児休業期間中の社会保険(健康保険、厚生年金保険)の被保険者本人負担分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(平成11年1月～12月)

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (2) 育児又は家族の介護を行う労働者の深夜業を制限する制度の施行

---

男女雇用機会均等法等の改正に伴い創設され平成11年4月から施行された、育児又は家族の介護を行う一定範囲の労働者の深夜業の制限の制度について、事業主、労働者をはじめ関係者に対し、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(平成11年1月～12月)

#### 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。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 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、育児又は家族の介護のためにベビーシッター、ホームヘルパー、家政婦(夫)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、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。

また、以上のような労働者の育児・介護サービス利用料を援助する制度を新たに設け、最初の利用者が生じた場合は、前期に加え一定額(中小企業については40万円、大企業については30万円)を支給している。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 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

###### □ 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・事業主団体に対し、「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2,300万円)、運営に要した費用の1/2(最長5年間、限度額年間379万2千円、平成10年度からの運営時間の延長や体調不調児に対応できる運営を行った場合の限度額の上乗せあり)、また、定員増又は安静室等の整備による増築についても、増築に要した費用の1/2(限度額1,150万円)を支給している。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 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られることができるよう、これらに関する相談を受けるとともに、地域における具体的情報を提供する「2020テレフォン事業」を実施している。また、平成10年10月からは、フレックステーブル・テレフォン事業の一環として、保育サービス提供者の養成講座を実施し、講座修了者を「保育サポーター」として登録、育児情報の一つとして提供している。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 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

###### 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等を対象に、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(平成11年1月～12月)

#### 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

---

急な残業や突発的な子供の病気の際などの変動的、変則的な保育需要に対応するため、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(労働者)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、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(平成11年1月～12月)

#### 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

---

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(平成11年1月～12月)

#### 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 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(平成11年1月～12月)

#### 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対策の推進

###### イ 再就職希望登録者支援事業の推進

---

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(平成11年1月～12月)

#### 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対策の推進

###### □ 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、再び元の職場に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、好事例集等企業向け資料を活用することにより、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(平成11年1月～12月)

#### 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対策の推進

##### ハ 女性就業援助促進事業の実施

---

地方公共団体の設置する女性就業援助施設に対し国の補助(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、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(平成11年1月～12月)

#### 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性、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13万9,770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2万3,900円)
  - 6) 母子家庭の母等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(平成11年1月～12月)

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (7) 両立支援ハローワーク

---

平成11年4月からの改正男女雇用機会均等法の施行に伴い、従来設置されてきたレディス・ハローワークの事業内容と名称を改め、就業の意欲と能力がありながら育児・介護・家事の負担のためにすぐに就業できない者等に対し、育児・介護・家事と職業の両立を支援することを目的として、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「両立支援ハローワーク」を設置している。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (8) 「ファミリー・フレンドリー」企業の普及促進事業の推進

---

平成11年度より、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」企業の普及促進を図る事業を総合的に実施している。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (8) 「ファミリー・フレンドリー」企業の普及促進事業の推進 イ シンポジウムの開催

---

厚生省との共催により、少子化が進み、男女共同参画社会が求められる時代における新たな家族や企業のあり方をテーマとするシンポジウムを平成11年10月30日に日本青年館大ホールにおいて開催した。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (8) 「ファミリー・フレンドリー」企業の普及促進事業の推進

###### □ 「ファミリー・フレンドリー」企業表彰の実施

---

家族的責任を有する労働者に配慮し、他の企業の模範となる取組を行う企業を「ファミリー・フレンドリー」企業として表彰を行っている。

平成11年度は、「労働大臣優良賞」(1企業)、「労働大臣努力賞」(4企業)、及び「女性少年室長賞」(33企業)の表彰を行った。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

##### (8) 「ファミリー・フレンドリー」企業の普及促進事業の推進

###### ハ 育児・介護雇用環境整備助成金(育児・介護費用安定助成金)の支給

---

「ファミリー・フレンドリー」企業を目指して、育児又は家族の介護等を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備等を図るための計画を作成し、女性少年室長の認定を受け、それに基づき調査研究、相談、指導その他の援助等を行う中小企業事業主団体に対し、当該措置の実施に要した費用の2/3(限度額:1団体当たり1事業年度200万円)を支給している。

---

### III 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 3 パートタイム労働対策の推進

---

労働省では、「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。)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。)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次のように積極的に推進している。

---

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 3 パートタイム労働対策の推進

##### (1) パートタイム労働法及び指針の周知のための取組

---

例年、種々の機会をとらえて、パートタイム労働法及び指針の周知活動を行っているところであるが、平成11年度においては、指針の改正が行われた(4月から適用)ことから、特に改正指針の周知を重点的に行った。

また、毎年11月上旬に設定されている「パートタイム労働旬間」においても、全国の女性少年室を中心に集団説明会を開催する等により、法及び指針の周知徹底に努めている(平成11年度のスローガン「働きやすい環境づくり みんなで実現 パートの指針」)。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 3 パートタイム労働対策の推進

##### (2) 短時間雇用管理者の選任勧奨及び活動の促進

---

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雇用管理改善のための講習会を開催している。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 3 パートタイム労働対策の推進

##### (3) (財)21世紀職業財団による雇用管理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管理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(平成11年1月～12月)

#### 3 パートタイム労働対策の推進

##### (3) (財)21世紀職業財団による雇用管理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。また、平成11年度よりキャリアアップ制度が追加された。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 3 パートタイム労働対策の推進

##### (3) (財)21世紀職業財団による雇用管理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正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(平成11年1月～12月)

#### 3 パートタイム労働対策の推進

##### (3) (財)21世紀職業財団による雇用管理改善等援助事業の実施 ロ 雇用管理アドバイザーによる情報提供、相談援助の実施

---

各地方事務所にパートタイム労働についての専門的知識を有する雇用管理アドバイザーを設置し、アドバイザーにより、

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

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(平成11年1月～12月)

#### 3 パートタイム労働対策の推進

##### (3) (財)21世紀職業財団による雇用管理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(平成11年1月～12月)

#### 3 パートタイム労働対策の推進

##### (3) (財)21世紀職業財団による雇用管理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者会議の開催

---

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(平成11年1月～12月)

#### 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10年度末までに85カ所設置)、中規模都市に「パートサテライト」(平成10年度末までに95カ所)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(平成11年1月～12月)

#### 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(平成11年1月～12月)

#### 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雇用の安定

##### ハ 雇用保険の適用の拡大

---

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が図られている。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 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能力開発の推進等

---

職業能力開発促進センター及び都道府県立職業能力開発校においても、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(平成11年1月～12月)

#### 3 パートタイム労働対策の推進

##### (6) 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、最低掛金月額の特例(通常の労働者は、5,000円であるが、パートタイム労働者は2,000円)が設けられている。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 4 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(平成11年1月～12月)

#### 4 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に毎年5月下旬に「家内労働旬間」を設定し、平成11年度は「受ける前 確認しよう 委託の条件」をスローガンに、集中的に広報活動、監督指導等を行った。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 4 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、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。

家内労働手帳の様式は、取扱いが容易にできるようにするため、「伝票式家内労働手帳」をモデル様式として普及・定着に努めている。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 4 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ヵ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(平成11年1月～12月)

#### 4 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、都道府県及び各業種の工程ごとに最低工賃が決定されている(平成11年3月末現在決定件数182件)。現在、平成10年度を初年度とする「第6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(平成11年1月～12月)

#### 4 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な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とされており、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(平成11年1月～12月)

#### 4 家内労働対策の推進

##### (2) ワープロ作業に係る対策

---

在宅でのワープロ作業については、「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、フロッピーディスク等の提供がある場合家内労働法の適用があるものとしている。これを受け、「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(平成11年1月～12月)

#### 4 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を受講料で講習を受けさせられたり、あるいは高額の機械を買わされたりしたにもかかわらず、仕事が回されず予定してい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、家内労働法上の問題が認められる場合には、監督指導等を行うとともに、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(平成11年1月～12月)

#### 5 在宅ワーク対策の検討

---

近年の情報通信機器の高度化、パソコン等情報通信機器の普及により、個人が自宅等において相当高度な仕事を行うことが容易になりつつあり、現実にも個人が在宅で自営的に働く在宅ワークが増加してきている。こうした働き方については、仕事と家庭の両立をはじめとして、専門性を活かしつつ、自らのペースで柔軟・弾力的に働ける就労形態として、社会的な関心も極めて大きなものとなっている。

このため、平成10年7月から、在宅就労問題研究会において実態の把握・分析と施策のあり方について検討を進めているが、平成11年7月に中間報告がとりまとめられた。今後、本報告の指摘を踏まえ、在宅ワークの適正な実施を確保するためのガイドラインの策定、周知・啓発を行うとともに、在宅ワーカー等に対する情報提供、相談体制の整備等による支援を行うこととしている。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 6 女性の地位向上のための施策の推進

---

真の男女平等を推進していくためには、意識面において今なお根強く残っている固定的な男女の役割分担意識等を是正するとともに、女性が男性に比べて不利な立場におかれているという状況を改善するための対策を積極的に講じていくことも必要である。

このため、働く女性に対する支援事業を総合的に展開するとともに、啓発活動を行い、あらゆる分野への女性の参画の促進に努めている。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 6 女性の地位向上のための施策の推進

##### (1) 「女性と仕事の未来館」の設置・運営

---

女性が働くことを積極的に支援するための事業を総合的に展開するための拠点として建設を進めてきた「女性と仕事の未来館」を開館し、開館後は当施設において、女性の能力発揮のためのセミナーや相談、女性起業家支援、女子生徒の適切な職業選択のための情報その他働く女性に関する情報の提供等を行い、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の能力発揮を支援するための事業を実施することとしている(平成12年1月全面開館)。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 6 女性の地位向上のための施策の推進

##### (2) 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の理由により、困難に直面するケースが少なくない。

このため、「女性と仕事の未来館」において、起業を希望する女性等を対象に起業家支援セミナー、コンサルティング及び起業家交流会等の支援事業を実施する。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 6 女性の地位向上のための施策の推進

##### (3) 「女性週間」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1週間を「女性週間」とし、女性の地位向上のための広報、啓発活動を行っている。

平成11年は「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」をテーマとして実施した。また、静岡県と共催で、静岡市において全国会議を開催した。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 7 女性の能力開発

---

職業訓練は、国、都道府県、雇用・能力開発機構(平成11年9月までは雇用促進事業団)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、高度職業訓練の2種類があり、これらの訓練を行う施設は全国で322校で平成11年度における職業訓練実施規模は約55万人(10年度3号補正分も含む。)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(9年度)は、新規学卒者向け訓練では22.1%、離転職者向け訓練では47.8%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、大都市部及びその周辺の職業能力開発促進センター並びに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10年度において、事業主が単独で行うものが433カ所、事業主等の団体で行うものが1,070カ所である。10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12.9%(前年14.7%)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47.7%を占めている。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況(平成11年1月～12月)

#### 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、国際社会における我が国の果たすべき役割、我が国への期待も一層増大していることから、国際協力を積極的に推進している。

「女性と仕事の未来館」運営事業の一つとして、我が国の女性労働関係者と開発途上国の女性労働関係者との相互交流を行い、我が国のこれまでの女性労働の経験、就労支援策に関する情報提供と技術的支援を実施する等、「開発と女性」の視点を踏まえて、開発途上国への援助を推進していくこととしているほか、国連、ILO、OECD等国际機関の諸行事に積極的に参加・協力している。

---