

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成13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

改正された男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が平成11年4月に全面施行され、制度面での男女均等取扱いは浸透しており、また、ポジティブ・アクションとして女性の職域拡大や管理職への登用などの取組を行っている企業がみられる。

しかしながら、現下の厳しい経済情勢の下、採用選考段階での女子学生に対する不利な取扱いや、既婚の女性や妊娠・出産した女性のみを対象とした解雇等に関する相談や個別紛争の解決援助の申立が寄せられるなど、実態面での問題がみられる。

このため、施行後3年目に当たる平成13年は、均等法の一層の定着を図るため、均等法に係る個別紛争の解決の援助及び均等法遵守のための行政指導を最重点として行政運営を行った。また、ポジティブ・アクションについて企業の自主的な取組の促進を図った。

III 働く女性に関する対策の概況（平成13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) 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行政指導の実施

企業における男女均等取扱いを実現するため、都道府県労働局雇用均等室（以下「雇用均等室」という）では、事業所を訪問し、雇用管理の実態を把握するとともに、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により男女差別的取扱いの是正指導を図っている。

また、コース等で区分した雇用管理制度が、実質的な男女別の雇用管理とならず適切に運用されるよう、平成12年6月に「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」を策定し、その周知徹底を図っている。

2)

均等取扱いに関する個別紛争解決の援助

厳しい経済情勢の中で増加している、女性であることや妊娠・出産を理由とする男女差別的取扱いに関する女性労働者と事業主の間の紛争については、都道府県労働局長による助言、指導、勧告及び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、これらの個別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、女性労働者等に周知を図っている。

3)

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、行政指導を実施している。

また、大学や高校の女子学生が的確な職業選択を行えるよう、ガイドブック等による情報提供、意識啓発セミナー等を実施している。

4)均等法の周知徹底

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）を中心に、労使を始め関係者に対して、広報啓発活動を実施している。

第16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—男女均等な職場をめざして—」と定め、均等法に沿った雇用管理の実現を図るとともに、女性労働者の能力発揮のための積極的取組（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。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成13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) 女性労働者の能力発揮促進のためのポジティブ・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積極的取組（ポジティブ・アクション）を促進している。

雇用均等室では、企業のポジティブ・アクションを行う機会均等推進責任者の選任勧奨を行い、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。

また、ポジティブ・アクションの取組をさらに広く普及させていくためには、企業が自ら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り、そのための新たな仕組みとして、経営者団体と連携し、「女性の活躍推進協議会」を開催しているところである。

さらに、女性労働者の能力発揮を促進し、その活用を図る積極的取組を推進している企業、又はその成果が上がっている企業に対し、その取組を讃えるとともに、これを広く国民に周知し女性労働者の活用と能力発揮促進に資するため、「均等推進企業」表彰を実施している。平成13年度は、「厚生労働大臣努力賞」として3企業、「労働局長賞」として31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13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

企業のセクシュアルハラスメント防止対策が形式的で、実際に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状況がみられることから、企業において実効ある防止対策が講じられるよう徹底を図るとともに、セクシュアルハラスメントが生じている企業に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組について指導を行っている。

防止対策の取組に遅れのみられる中小企業等に対しては、（財）21世紀職業財団が防止実践講習、情報提供等の援助を行っている。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントによって精神的苦痛を受けた女性労働者からの相談に対応するため、セクシュアルハラスメントカウンセラーを各雇用均等室に配置している。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成13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) 男女間の賃金格差問題に関する研究会の開催

賃金面についての男女間格差はいまだ存在するところであり、正社員の所定内給与に限ってみれば女性の賃金は男性の6割程度と、長期的に見ても格差の縮小傾向は小さい。

このため、男女間の賃金格差についてその要因の分析、企業における賃金・処遇制度が及ぼす影響等を把握するとともに、格差を縮小するための取組の方向性を明らかにすることを目的に、研究会を開催している。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成13年1月～12月）

2 母性健康管理対策の推進

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、少子化が一層進行していることから、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、「母性健康管理指導事項連絡カード」の様式を定め、その利用を呼びかけている。

なお、「母性健康管理指導事項連絡カード」の様式の普及を図るため、母子健康手帳の注意記載事項の作成例に同様式が追加され、平成14年4月1日から今回の改正を踏まえた新たな母子健康手帳が交付されることとなる。

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。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。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成13年1月～12月）

3 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

(1) 育児・介護休業法の改正

少子・高齢化が急速に進行する中で、男女労働者が仕事と育児・介護を容易に両立させ、生涯を通じて充実した職業生活を送ることができるようにすることは大きな課題となっている。

とくに、近年の少子化の進行の背景として仕事と子育ての両立の負担感が増大していることが強く指摘されており、働きながら子どもを産み育てやすい雇用環境を整備し、仕事と子育ての両立の負担感を軽減することが重要となっている。

このような観点から、「育児休業や介護休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止」、「育児又は介護を行う労働者のための時間外労働の制限」、「子の看護のための休暇の努力義務の創設」等を盛り込んだ育児休業、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。）が、平成13年11月9日に成立し、同月16日に公布された。

本法は、平成14年4月1日から全面的に施行されることとなっているが、改正事項を中心に改正後の育児・介護休業法の趣旨及び内容の周知徹底を図るため、都道府県労働局が主催する説明会のみならず、関係行政機関、労使団体、（財）21世紀職業財団等に協力を求め、労使を始め関係者に対し、あらゆる機会をとらえて効果的な広報啓発活動を行うとともに、事業主による職業家庭両立推進者の選任の勧奨に努めている。

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の一部を改正する法律の概要

1 育児休業等を理由とした不利益取扱いの禁止

育児休業や介護休業の申出や取得を理由とする事業主による不利益な取扱いを禁止する。

2 時間外労働の制限

小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う労働者は、1年150時間、1か月24時間を超える時間外労働の免除を請求できることとする。

3 勤務時間の短縮等の措置の対象となる子の年齢の引上げ

勤務時間の短縮等の措置に係る事業主の義務の対象となる子の年齢を1歳未満から3歳未満に引き上げる。

4 子の看護のための休暇の努力義務

事業主は、小学校就学前の子の看護のための休暇制度を導入するよう努めなければならないこととする。

5 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならないこととする。

6 国による意識啓発等

国は、労働者の仕事と家庭の両立についての意識啓発を行う。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成13年1月～12月）

3 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、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・介護休業法により、1歳に満たない子を養育する労働者又は要介護状態にある家族を介護する労働者は、育児休業又は介護休業を取得することができるが、育児・介護休業制度の定着を図るため、「仕事と家庭を考える月間」（10月）を中心に、積極的な周知活動を行っている。

また、企業の育児・介護休業制度の整備状況等、法の施行状況をあらゆる機会をとらえて把握するとともに、制度の定着に向けた指導を実施し、同法の適正な施行の確保を図っている。

III 働く女性に関する対策の概況（平成13年1月～12月）

3 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

(3) 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) 助成金の支給等による事業主への支援

育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金、事業所内託児施設助成金、育児・介護費用助成金、育児休業代替要員確保等助成金等を活用し、事業主が行う育児・介護休業者の円滑な職場復帰や、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支援している。

2) 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取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「フレーフレー・テレフォン事業」を実施している。

3) ファミリー・サポート・センター事業（仕事と家庭両立支援特別援助事業）の推進

急な残業の際などの臨時的、一時的な保育・介護ニーズに対応するため、ファミリー・サポート・センター（育児・介護の援助を行いたい者と育児・介護の援助を受けたい者からなる会員組織）を設け、地域における育児・介護に関する相互援助活動を行う市町村に対し、必要な経費の補助を行っている。

平成13年度からは、厚生省と労働省の省庁統合のメリットを活かす形で、援助を受けられる対象者を雇用労働者だけでなく自営業者や家庭の主婦にも拡大するほか、身近な地域単位での支部の設置を促進するとともに、保育所との連携を強化するなど、地域の子育て支援機能の強化に向けて事業を展開している。

（平成12年度）（平成13年度）

設置数82カ所（本部のみ）→182カ所（本部）

455カ所（支部）

4) ファミリー・フレンドリー企業の普及促進

○「少子化時代の企業の在り方を考えるシンポジウム」の開催

少子化が進む中での新たな企業の在り方をテーマとしたシンポジウムを平成13年10月24日に東京において開催した。

○ファミリー・フレンドリー企業表彰の実施

ファミリー・フレンドリー企業を目指して積極的取組を推進している企業、又はその成果が上がっている企業に対し、その取組を讃えるとともに、これを広く国民に周知し家族的責任を有する労働者がその能力や経験を活かすことのできる環境の整備に資するため、表彰を行っている。

平成13年度は、「厚生労働大臣優良賞」（1企業）、「厚生労働大臣努力賞」（2企業）、「労働局長賞」（37企業）の表彰を行った。

○事業主団体を通じたファミリー・フレンドリー企業の普及促進

「育児・介護雇用環境整備助成金」を活用し、事業主団体を通じたファミリー・フレンドリー企業の普及促進を行っている。

5)保育施策等の充実

仕事と家事・育児の両立や子育ての負担感を緩和・除去していくために、新エンゼルプランに基づき、

- ・需要の多い低年齢児（0～2歳）の保育所受入枠の拡大
- ・延長保育、休日保育、乳幼児健康支援一時預かりなど多様な保育サービスの整備
- ・放課後児童クラブの整備

専業主婦を含めた地域の子育て支援関係では、

- ・一時保育、地域子育て支援センターなど子育て支援体制の整備

などについて、平成16年度までの目標値を定め、目標達成に向けた取組を推進している。

また、平成13年7月には、平成16年度までにあわせて15万人の受入れ児童数の増大を図るという待機児童ゼロ作戦が「仕事と子育ての両立支援策の方針について」として閣議決定されたところであり、これに必要な施設整備を進め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13年1月～12月）

3 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

(4) 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（平成12年度から、新規・成長分野に該当する講座については割引率を2割相当から5割相当に拡充）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13年1月～12月）

3 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

(5) 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。

○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（平均月額14万970円）

○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）

○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2万4,100円）

○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13年1月～12月）

3 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

(6) 両立支援ハローワーク事業の実施

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13年1月～12月）

4 パートタイム労働対策の推進

厚生労働省では、「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。）等に基づき、以下のように総合的なパートタイム労働対策を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13年1月～12月）

4 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おり、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、全国の労働局雇用均等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13年度のスローガン「パートタイムの公正な評価誇れる処遇」）。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成13年1月～12月）

4 パートタイム労働対策の推進

(2) パートタイム労働者と通常の労働者との均衡を考慮した雇用管理についての情報提供

パートタイム労働法第3条では、事業主がその雇用するパートタイム労働者について雇用管理の改善を図るにあたって「通常の労働者との均衡」を考慮することが規定されている。この通常の労働者との均衡をどのように考えるかについて、平成12年4月、厚生労働省の研究会において考え方の整理が示され（「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」）、事業主等に対し本報告書の内容についての情報提供を行うことにより、労使の自主的な取組を促している。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成13年1月～12月）

4 パートタイム労働対策の推進

(3) 短時間雇用管理者の選任及び活動の促進

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の促進に努めるとともに、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13年1月～12月）

4 パートタイム労働対策の推進

(4) 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。

1)短時間労働者雇用管理改善等助成金の支給

○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、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。

○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。

2)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。

3)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。

4)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

企業の取組の好事例の紹介、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

平成13年版 働く女性の実情

ための環境整備を行っている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成13年1月～12月）

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雇用の安定

1)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12年度末までに95カ所設置）、中規模都市に「パートサテライト」（平成12年度末までに115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。

2)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。

3)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。

なお、平成13年4月1日より適用基準のうち、年収要件（年収が90万円以上見込まれる場合にのみ適用するという要件）が撤廃され、適用拡大が図られた。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成13年1月～12月）

4 パートタイム労働対策の推進

(6) パートタイム労働者の能力開発の推進等

パートタイム就労の機会を増やし、労働市場への参入を容易にするため、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、パートタイム等短時間就労を希望する者を対象として、ワープロ入門・パソコン入門等の10日間程度の短期の職業訓練を実施している。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成13年1月～12月）

4 パートタイム労働対策の推進

(7) 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通常の労働者に関し、5,000円～30,000円とされている掛金について、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。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成13年1月～12月）

4 パートタイム労働対策の推進

(8) パートタイム労働研究会の開催

パートタイム労働者と正社員の均衡処遇の問題など、今後のパートタイム労働対策のあり方について、研究会を開催し検討を行っている。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成13年1月～12月）

5 在宅就業対策の推進

情報通信機器を活用して自宅等で働く在宅就業は、IT（情報技術）革命の進展、自由度の高い働き方を指向する者や仕事の内容にこだわりを持つ者の増加といった労働力の需給両面の構造変化等を背景として増加している。

在宅就業は、通勤負担がなく、豊かでゆとりある生活と自由時間の増大が実現できる働き方である。また、育児・介護等と仕事の両立が必要な者等に対する就業機会を拡大するものである。

一方、在宅就業については、契約面や仕事の確保等についての問題点が指摘されており、新たな働き方としての整備を図っていく必要がある。

こうした観点から、次の施策を推進している。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成13年1月～12月）

5 在宅就業対策の推進

(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

在宅ワークは、育児・介護期にある者を中心に仕事と家庭の両立が可能となる就業形態の一つとして期待されているが、契約条件の不明確さをめぐるトラブルや契約の一方的打切りなどの問題が生じている。

このため、平成12年6月、契約条件の文書明示やその適正化等を図るため、契約に係る最低限のルールとして「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定し、その周知・啓発を図っている。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成13年1月～12月）

5 在宅就業対策の推進

(2) 在宅ワーク支援事業の実施

在宅ワーカーについては、仕事を得る際に必要な情報を入手することや、職業能力の維持向上の機会を得ることが難しい状況にある。

このため、（財）21世紀職業財団に委託し、在宅ワーカー及びその希望者に対してホームページへの掲載やハンドブックの配付による情報提供、相談事業、各種セミナーの開催等を実施している。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成13年1月～12月）

5 在宅就業対策の推進

(3) 在宅就業市場に関する情報提供等

在宅就業者が自分に適した仕事を見つけることを支援するため、在宅就業者の仕事の確保に重要な役割を果たしている仲介機関（在宅就業者に対し在宅就業に関する情報提供を行う民間機関をいう。）に関する情報をインターネットを通じて収集・提供する仕組みの構築を図っている。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成13年1月～12月）

6 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13年1月～12月）

6 家内労働対策の推進

(1) 家内労働法の周知徹底

1)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。

2)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。

3)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、地方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13年3月末現在決定件数171件）。現在、平成13年度を初年度とする「第7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。

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「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」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13年1月～12月）

6 家内労働対策の推進

(2) 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13年1月～12月）

7 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

女性が職場や社会において、その能力を十分発揮していくためには、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ことが重要である。

このため、「女性と仕事の未来館」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、女子学生・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、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している。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成13年1月～12月）

7 女性の能力発揮促進のための援助

(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、職業能力開発休暇の付与、長期教育訓練休暇制度の導入、職業能力評価の実施又はキャリア・コンサルティングの機会の確保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、一定の要件を満たす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受けた場合に、その教育訓練に要した費用の8割に相当する額（30万円を上限）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、産業構造の変化等に的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。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成13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協力している。

なお、平成13年3月、第45回国連婦人の地位委員会がニューヨークの国連本部において開催され、厚生労働省を含む14名の政府代表団が参加した。
