

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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

---

改正男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）施行後3年が経過し、制度面での男女均等取扱いは定着しつつあり、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、平成14年は、企業における実質的な男女の均等取扱いの実現を図るため、均等法遵守のための行政指導及び均等法に係る個別紛争の解決の援助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14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、事業場を訪問し、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行っている。

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月に策定した「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」の周知徹底を図るとともに、法違反企業について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14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

##### 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、配置・昇進、解雇等における男女差別的取扱いや妊娠・出産を理由とする解雇等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。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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

##### 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。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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

##### 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17回男女雇用機会均等月間においては、テーマを「一人ひとりが輝く—男女が共に活躍できる職場づくりを—」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。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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。

ポジティブ・アクションの取組を広く普及させていくためには、経営トップが理解し、企業自らが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ることから、平成13年7月より、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。平成14年4月には、ポジティブ・アクションに取り組むメリットや経営者、人事担当者等がそれぞれ何に取り組むべきか等を記した「ポジティブ・アクションのための提言」をとりまとめ、公表した。さらに、ポジティブ・アクションの取組を全国的に広く普及するため、都道府県ごとに「女性の活躍推進協議会」を開催しているところである。

また、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。

さらに、女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組を推進している企業に対し、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を図るため、「均等推進企業」表彰を実施している。平成14年度は、「厚生労働大臣努力賞」として2企業、「労働局長賞」として28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14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

---

企業が実効ある防止対策を講じるためには、自社の防止対策を自主点検し、自社のセクシュアルハラスメントの実態及び問題点を把握することが効果的であることから、新たに自主点検表を作成・配布し、企業に対し実効ある防止対策を講じるよう促すとともに、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。

また、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。

さらに、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14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

---

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在り方について検討を進めてきたが、平成14年11月に「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」がとりまとめられた。

今後、この報告を受け、男女間賃金格差解消のために労使が自主的に取り組むための賃金管理及び雇用管理の改善方策に係るガイドラインの作成・普及等、格差解消に向けた取組を進めることとしている。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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) 男女雇用機会均等政策研究会の開催

---

平成9年男女雇用機会均等法改正時の国会の附帯決議に盛り込まれた残された課題及び男女雇用機会均等法の施行状況を踏まえ、平成14年11月から有識者による男女雇用機会均等政策研究会を開催し、片面性、間接差別、ポジティブ・アクション及び妊娠・出産等を理由とする差別的取扱いについて検討を行っ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14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こと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」の利用を呼びかけており、平成14年度からは、同カードの様式を記載した母子健康手帳の交付もされている。

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（保健師、看護師、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、（社）日本産婦人科医会を通じて、小規模事業所の事業主及び女性労働者を対象にした、母性健康管理に関する電話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14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・介護休業法の円滑な施行を図るための行政指導の実施

---

少子高齢化が進展する中で、男女労働者が仕事と育児・介護を両立させ、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が大きな課題となっており、特に、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平成13年に改正され、平成14年4月1日から全面施行されている育児休業、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円滑な施行を図るため、集団指導を中心とした計画的、効果的な行政指導を実施するとともに、地域への波及的効果が特に期待できるトップ企業を対象とした個別指導を行っている。

指導に当たっては、少子化の流れを変えるための対策をとりまとめた「少子化対策プラスワン」も踏まえつつ、男女労働者がともに育児休業を取得しやすい環境の整備並びに子の看護のための休暇制度及び子の養育のための勤務時間短縮等の措置の導入の促進に重点を置いている。

さらに、育児休業の申出・取得等を理由とした不利益な取扱いなどについて労働者から相談があった場合には的確に対応し、事業主に対する適切な指導を行っている。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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) 「少子化対策プラスワン」を受けての取組

急速な少子化の進展は、労働力人口の減少、社会保障財政への影響、家庭や地域における子どもの育成環境の変化など、将来の我が国の社会経済に大きな影響を及ぼすことが考えられる。このため、少子化の流れを変えるための実効性のある対策を講ずるため、平成14年9月20日に、厚生労働省は従来の取組に加えたもう一段の少子化対策として「少子化対策プラスワン」を取りまとめた。

この中では、「男性を含めた働き方の見直し」を大きな柱の一つとして盛り込み、仕事と子育ての両立支援を進めるために、男女別の育児休業取得率等についての目標値を設定し、子育て期間中の残業時間の縮減、子どもが産まれた時の父親の最低5日間の休暇取得の促進等が盛り込まれており、「少子化対策プラスワン」を踏まえ、子どもを安心して産み育てられる環境づくりに向けた取組を積極的に推進している。

「少子化対策プラスワン」に盛り込まれた育児休業取得率等の目標値

男性の育児休業取得率10%（0.55%）

女性の育児休業取得率80%（57.9%）

子どもの看護のための休暇制度の普及率25%（11.2%）

小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率25%（9.2%）

※（）内は厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成11年度）による。

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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) 職業生活と家庭生活との両立の推進に関する周知啓発活動の実施

---

###### ○仕事と家庭を考える月間の実施

10月の「仕事と家庭を考える月間」において、仕事と家庭の両立について社会一般の理解を深めるために全国的に広報活動等を実施している。平成14年度は月間行事の一環として、男性の育児休業取得促進をテーマに、「少子化時代の企業の在り方を考えるシンポジウム」を開催した。

###### ○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生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14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」（34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14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

##### 2) 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、育児両立支援奨励金、看護休暇制度導入奨励金の活用により、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。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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

##### 3) 相談・情報提供による労働者への支援

---

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「フレーフレー・テレフォン事業」を実施している。また、情報の一部は、インターネットでも提供している（「フレーフレーネット」）。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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

##### 4) 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したほか、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13年度実績）（平成14年度見込）

設置数 193カ所 → 286カ所

---

### III 働く女性に関する対策の概況（平成14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

##### 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月に閣議決定された「待機児童ゼロ作戦」に基づき、平成14年度においては、約5万人の受入れ増に対応する予算を計上するとともに、平成14年9月に取りまとめた「少子化対策プラスワン」に基づき、公設民営の推進、分園や設置主体の規制緩和等による保育所の整備により、保育サービス等の充実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14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たときに円滑な再就職ができるよう、将来的に再就職を希望する者を登録し、登録者に対して、仕事と家庭の両立や再就職の準備に役立つ情報の定期的提供、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。

また、再就職準備のための情報及び仕事との両立に役立つ育児・介護情報をインターネットで総合的に提供している（「フレイフレネット」）。

---

### III 働く女性に関する対策の概況（平成14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

---

母子家庭の母等がその適性、能力にあった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又は適正な運用を期することのできる無料
  - ・ 有料の職業紹介事業者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入につき月額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14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

---

育児・家事・介護等の制約条件を抱えつつ職業に就こうとする者等に対し、職業生活と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14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14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14年度のスローガン「均衡処遇パートが生きる企業が伸びる」）。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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考慮した雇用管理の基本的な考え方について、事業主等に対し「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」（平成12年4月）、及び「パートタイム労働研究会報告」（平成14年7月）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14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14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。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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

##### 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。

---

### III 働く女性に関する対策の概況（平成14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

##### 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

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14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

##### 3) パートタイム労働者雇用管理自主的改善事業の実施

---

パートタイム労働者の雇用管理等について自主点検表を配布し、事業主による自主的な改善を促している。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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

##### 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14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14年末までに97カ所設置済み）、中規模都市に「パートサテライト」（平成14年末までに117カ所設置済み）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14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

##### 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。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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、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14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、5,000円～30,000円とされている掛金について、パートタイム労働者に関し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14年1月～12月）

#### 4 パートタイム労働対策の推進

##### (8) 今後のパートタイム労働対策のあり方に関する検討

---

パートタイム労働者と正社員の均衡処遇の問題など、「パートタイム労働研究会報告」において提言された内容も参考としつつ、平成14年9月より、今後のパートタイム労働対策のあり方について、労働政策審議会雇用均等分科会において公労使による検討が行われている。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14年1月～12月）

#### 5 在宅就業対策の推進

---

パソコン等の情報通信機器を活用して自宅等で自営的に働く在宅就業は、情報技術の進展、一般家庭への情報通信機器の普及、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14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

---

在宅就業のうち、文章入力、データ入力等他の者が代わって行うことが容易な比較的単純・定型的な仕事に従事する者は、事業者性が弱く従属性の強い場合が多いことから、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平成12年6月「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・徹底を図るとともに、発注者等に対し、自主点検票の活用によるガイドラインの遵守を促している。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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

---

在宅就業者は、企業に雇用されていないため、仕事を得る際に必要な情報の入手や、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、在宅就業者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。

また、平成14年8月から、在宅就業者として必要な心得や能力を自己診断できる「在宅ワーカースキルアップシステム」をインターネット上で公開している。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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・提供するシステムを運用している。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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14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。

家内労働手帳の普及・定着を図るため、取扱いが容易な「伝票式家内労働手帳」のモデル様式を示している。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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
  - 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。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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
  - 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14年3月末現在決定件数167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。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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

##### 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14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、あるいは高額な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。

#### 在宅就業者と家内労働者

在宅就業者：厚生労働省では「情報通信機器を活用した在宅形態での働き方のうち、非雇用であって、企業形態でなく、他人を雇っていない就業形態」としている。

家内労働者：物品の製造、加工若しくは販売又はこれらの請負を業とする者から、原材料等の提供を受け、主として労働の対償を得るために物品の製造又は加工等に従事する者であって、同居の親族以外の者を使用しないことを常態とする者をいう。

---

### Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成14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14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14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14年3月、第46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。

---