

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成15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5年目を迎え、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15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15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。

【資料1】雇用均等室における制度是正指導（均等法第25条に基づく助言等）

【資料1】雇用均等室における制度是正指導（均等法第25条に基づく助言等）

事 項	14年度（件）
法第5条関係（募集・採用）	259
法第6条関係（配置・昇進・教育訓練）	125
法第7条関係（福利厚生）	64
法第8条関係（定年・退職・解雇）	18
法第21条関係（セクシュアルハラスメント防止対策）	4,975
法第22条・23条関係（母性健康管理）	7
計	5,448

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成15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

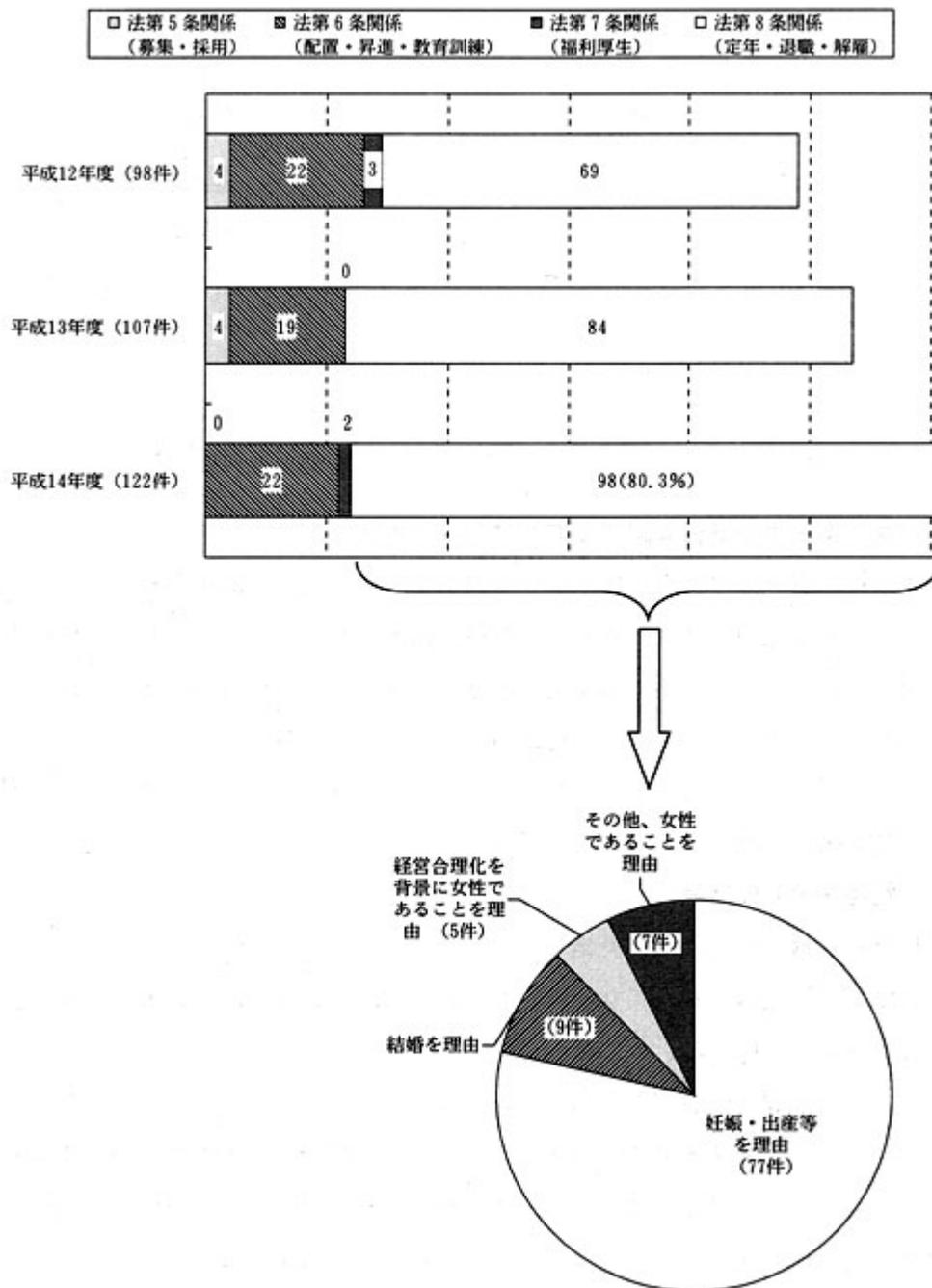
2) 均等取扱いに関する個別紛争解決の援助

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。

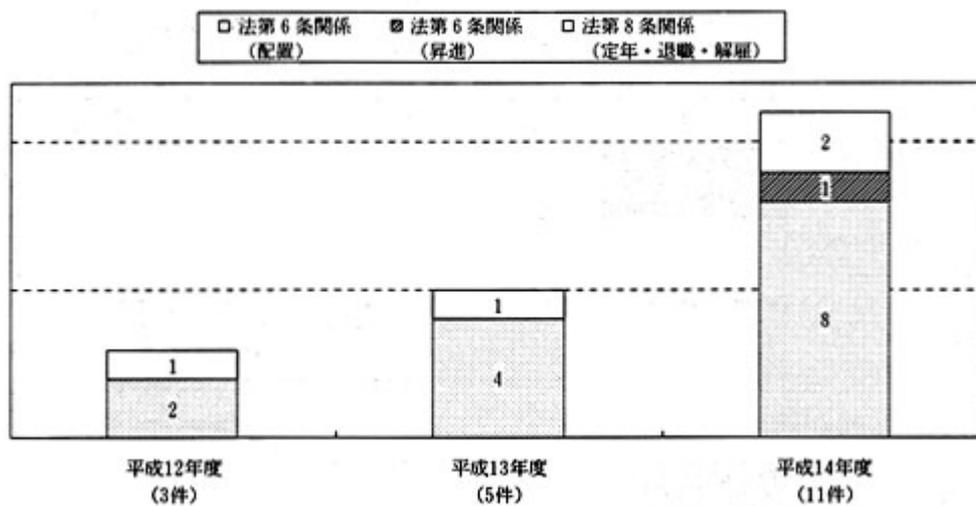
【資料2】雇用均等室における個別紛争解決の援助（均等法第13条に基づく援助）

【資料2】 雇用均等室における個別紛争解決の援助（均等法第13条に基づく援助）



【資料3】 機会均等調停会議による調停（均等法第14条に基づく調停）

【資料3】機会均等調停会議による調停（均等法第14条に基づく調停）



Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成15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15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

○男女雇用機会均等月間の実施

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18回男女雇用機会均等月間においては、テーマを「トップは決断 女性もチャレンジャー ポジティブ・アクションで男女ともに活躍をー」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15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。

また、各都道府県労働局において、「女性の活躍推進協議会」を開催し、平成14年4月に公表された「ポジティブ・アクションのための提言」の普及をはじめ、ポジティブ・アクションの取組を推進するための活動を行っている。

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。

○均等推進企業表彰の実施

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、平成11年度から実施していた「均等推進企業表彰」を平成15年度からは公募制により実施している。平成15年度は、初の「厚生労働大臣最優良賞」として1企業、「厚生労働大臣優良賞」として7企業の表彰を行い、都道府県労働局においては「労働局長賞」として全国で56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15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、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15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) 男女間賃金格差解消のための取組

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。

この報告を受け、平成15年4月に男女間賃金格差解消に向けて労使が自主的に取り組むため「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」を作成し、現在その周知・啓発に努めているところである。また、男女間賃金格差の現状や男女間賃金格差縮小の進捗状況を継続的にフォローアップするために「男女間の賃金格差レポート」を作成した。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成15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等を踏まえ、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、従来いわゆる「片面性」と言われていた男女双方に対する差別の禁止の問題、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不利益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15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

(6) 母性健康管理対策の推進

均等法に基づいた母性健康管理の措置（健康診査の受診等に必要な時間の確保、及び医師等の指導事項を守るために必要な措置を講じること）及び労働基準法の母性保護規定（産前産後休業、危険有害業務の就業制限等）について、事業主、女性労働者、医療関係者等に対し周知徹底を図っている。

母性健康管理に関して必要な措置を講じない等均等法違反の企業に対し、行政指導を行うとともに、事業主が母性健康管理の措置を適切に講ずることができるように、女性労働者に対して出された医師等の指導事項を的確に事業主に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用を促進している。

さらに、企業内の産業医等産業保健スタッフへの研修及び産婦人科の専門医が電話相談を受け付ける母性健康管理相談事業を行い、企業内の母性健康管理体制の整備を図っている。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成15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・介護休業法の円滑な施行を図るための行政指導の実施

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、少子化が急速に進行する中で、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・介護休業法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、都道府県労働局長自らが先頭に立ち、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。

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、事業主に対して指導を行いその是正を図っている。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成15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) 「次世代育成支援に関する当面の取組方針」を受けての取組

急速な少子化の進行は、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ものと考えられる。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、政府として「次世代育成支援に関する当面の取組方針」（平成15年3月14日少子化対策推進関係閣僚会議）を決定した。

この中では、「男性を含めた働き方の見直し」として、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（資料4）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5日間の休暇取得の促進等を盛り込んでおり、「次世代育成支援に関する当面の取組方針」を踏まえた、子どもを安心して産み育てられる環境づくりに向けての取組を積極的に推進している。

この「次世代育成支援に関する当面の取組方針」に基づき、平成15年7月、次世代育成支援に関する10年間の集中的・計画的な取組を促進するため、地方公共団体及び企業等が行動計画を策定する枠組みを整備すること等を内容とする次世代育成支援対策推進法が成立した。また、より利用しやすい仕組みとするための育児休業制度等の見直しについて、平成15年4月から労働政策審議会雇用均等分科会において検討を開始し、その結論を踏まえ、本年2月10日に「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等の一部を改正する法律案」を国会に提出したところである。

【資料4】 「次世代育成支援に関する当面の取組方針」等に盛り込まれた育児休業取得率等の目標値

【資料4】 「次世代育成支援に関する当面の取組方針」等に盛り込まれた育児休業取得率等の目標値

項 目	目標値	平成14年度	平成11年度
男性の育児休業取得率	10%	0.33%	0.42%
女性の育児休業取得率	80%	64.0%	56.4%
子どもの看護のための休暇制度の普及率	25%	10.3%	8.0%
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%	9.6%	7.0%

※平成11年度及び14年度の数値は、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による（5人以上規模事業所の数値）。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成15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全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。

○ファミリー・フレンドリー企業の普及促進

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を促進するため、企業における「仕事と家庭の両立のしやすさ」を示す両立指標を開発（平成15年4月）し、その周知・広報により各企業における活用を図っている。

また、ファミリー・フレンドリー企業表彰（厚生労働大臣賞及び都道府県労働局長賞）を実施することにより、ファミリー・フレンドリー企業に向けた自主的な取組を促進している。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成15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) 助成金の支給による事業主への支援

以下の助成金を活用することにより、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行う事業主を支援している。

○育児・介護雇用安定助成金

- ・ 育児休業取得促進奨励金（平成15年4月～） ・ 育児休業代替要員確保等助成金
- ・ 育児・介護費用助成金 ・ 事業所内託児施設助成金
- ・ 育児両立支援奨励金 ・ 看護休暇制度導入奨励金

○育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成15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) 育児や介護をしながら働き続けやすい環境の整備の推進

3) フレーフレ・テレフォン事業（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、介護等の各種サービスに関する相談に応じるとともに、地域の具体的情報を電話やインターネット（フレーフレネット）により提供している。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成15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

急な残業の際等変動的、変則的な保育・介護需要に対応するため、「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支援する市町村に対し、補助を行っている。

III 働く女性に関する対策の概況（平成15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、保育所受入児童数の増を図るとともに、送迎保育ステーション、駅前保育サービス提供施設等の整備や特定保育事業を創設するなど、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15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・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、介護等のために退職し、将来、再就職を希望する者に対し、再就職準備セミナーの開催及び個別相談などを実施している。また、再就職準備に関する情報及び育児・介護サービスに関する情報をインターネットで総合的に提供している。

III 働く女性に関する対策の概況（平成15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) 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13万8,170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人につき月額2万4,000円）
 - ・ 母子家庭の母等を公共職業安定所の紹介により試行的雇用を行った事業主に対する試行雇用奨励金の支給（月額5万円、最大3か月分）
 - ・ 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15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) 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。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成15年1月～12月）

3 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15年1月～12月）

3 パートタイム労働対策の推進

(1) 今後のパートタイム労働対策の方向についての検討

平成14年9月から今後のパートタイム労働対策の方向について検討を行ってきた労働政策審議会雇用均等分科会において、通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方を具体的にパートタイム労働法に基づく指針に示すことにより、その考え方の社会的な浸透・定着を図っていくことが必要である等との提言を内容とする報告が平成15年3月に取りまとめられた。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成15年1月～12月）

3 パートタイム労働対策の推進

(2) 指針の改正及び法・指針の周知のための取組

分科会の提言を踏まえ、同年8月に指針の改正を行い（平成15年10月1日適用）、就業の実態や通常の労働者との均衡等を考慮して処遇するとの考え方を具体的に示し、また、通常の労働者への転換に関する条件の整備、労使の話合いの促進のための措置の実施等、新たな措置を講ずるよう努めることを示した。指針はその後労働基準法の改正に伴い、必要な改正がなされ、平成16年1月1日より適用されている。今回の指針改正により具体的に示された均衡処遇のルールや考え方の浸透・定着を図るため、雇用均等室を中心に集団説明会等の開催、資料配付等により法及び指針の周知徹底に努めている。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成15年1月～12月）

3 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15年1月～12月）

3 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15年1月～12月）

3 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15年1月～12月）

3 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15年1月～12月）

3 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15年1月～12月）

3 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15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15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15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15年1月～12月）

3 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15年1月～12月）

4 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15年1月～12月）

4 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

在宅就業者のうち、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（在宅ワーク）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15年1月～12月）

4 在宅就業対策の推進

(2) 在宅就業支援事業の実施

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、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、就業に当たっ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」及び能力や実績を客観的に表示するための「自己PRシート」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15年1月～12月）

4 在宅就業対策の推進

(3) 在宅就業に係る市場の整備

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や発注者からの円滑な受注等に重要な役割を果たしている仲介機関等に関する情報を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15年1月～12月）

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（平成15年1月～12月）

5 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15年1月～12月）

5 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15年1月～12月）

5 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16年2月末現在決定件数155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15年1月～12月）

5 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15年1月～12月）

5 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15年1月～12月）

6 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15年1月～12月）

6 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修了した場合に、その教育訓練に要した費用の4割に相当する額（20万円を上限）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15年1月～12月）

7 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15年3月、第47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9名の政府代表団が参加した。
