

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3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改正

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が施行されて20年が経過し、制度上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う企業も増加してきている。一方で、差別事案は複雑化の傾向にあり、妊娠・出産等を理由とする解雇や解雇以外の不利益取扱い事案も近年増加し、セクシュアルハラスメントの事案に係る相談件数も増加傾向が続いている。これらを背景に、厚生労働省では、労働者が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる環境を整備するため、男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止など性差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止などを内容とする「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に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律案」を平成18年3月7日に第164回通常国会へ提出した。同法律案は、平成18年6月15日に可決・成立し、6月21日に公布され（平成18年法律第82号）、平成19年4月1日から施行されることとなった。

さらに、平成19年4月からの施行に向け、関係省令・指針についても平成18年10月に公布・告示されたところである。

厚生労働省では、平成19年4月1日からの円滑な施行をめざして改正法の成立後、全国各地で集中的な周知活動を展開した。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3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改正

【主な改正のポイント】

1) 性差別禁止の範囲の拡大

○男女双方に対する差別の禁止

○差別的取扱いを禁止する雇用ステージの明確化・追加

配置に権限の付与・業務の配分が含まれることを明確化するとともに、降格、雇用形態・職種の変更、退職勧奨、雇止めについて新たに規定

○間接差別の禁止

外見上は性中立的な要件であっても、省令で定める要件については、業務遂行上の必要など合理的な理由がある場合を除き禁止

（省令で定める要件）

- ・
- 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- ・
- コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- ・
- 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

※なお、省令で規定するもの以外にも間接差別は存在しうるものであり、司法判断として、間接差別法理により違法とされる場合もありうるものである。

2) 妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止

○妊娠・出産・産休取得その他省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いの禁止

（省令で定める理由）

- 労働基準法の母性保護措置を受けたこと

- 妊娠又は出産に起因する能率低下又は労働不能が生じたこと 等

○妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等を理由とする解雇でないことを証明しない限り無効

3) セクシュアルハラスメント対策

○男性に対するセクシュアルハラスメントも対象

○セクシュアルハラスメント対策として雇用管理上の措置を義務化

4) 男女雇用機会均等の実効性の確保

○調停及び企業名公表制度の対象範囲の拡大

セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置（妊娠中の時差通勤等）について、調停及び企業名公表の対象に追加

5) 女性の坑内労働（労働基準法）

○女性の坑内労働について、妊婦及び産婦（申し出た者に限る。）が行う業務並びに厚生労働省令で定める業務を除き解禁

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3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) 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指導の実施

企業における男女均等取扱いを確保するため、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、女性に対する差別的な取扱いの事実が認められる企業に対しては、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により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を導入している企業に対しては、「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	17年度（件）
法第5条関係（募集・採用）	294
法第6条関係（配置・昇進・教育訓練）	88
法第7条関係（福利厚生）	57
法第8条関係（定年・退職・解雇）	12
法第21条関係（セクシュアルハラスメント防止対策）	4,587
法第22条・23条関係（母性健康管理）	4
計	5,042

（注）法律の条文番号は改正以前のものである。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3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) 男女雇用機会均等法の履行の確保

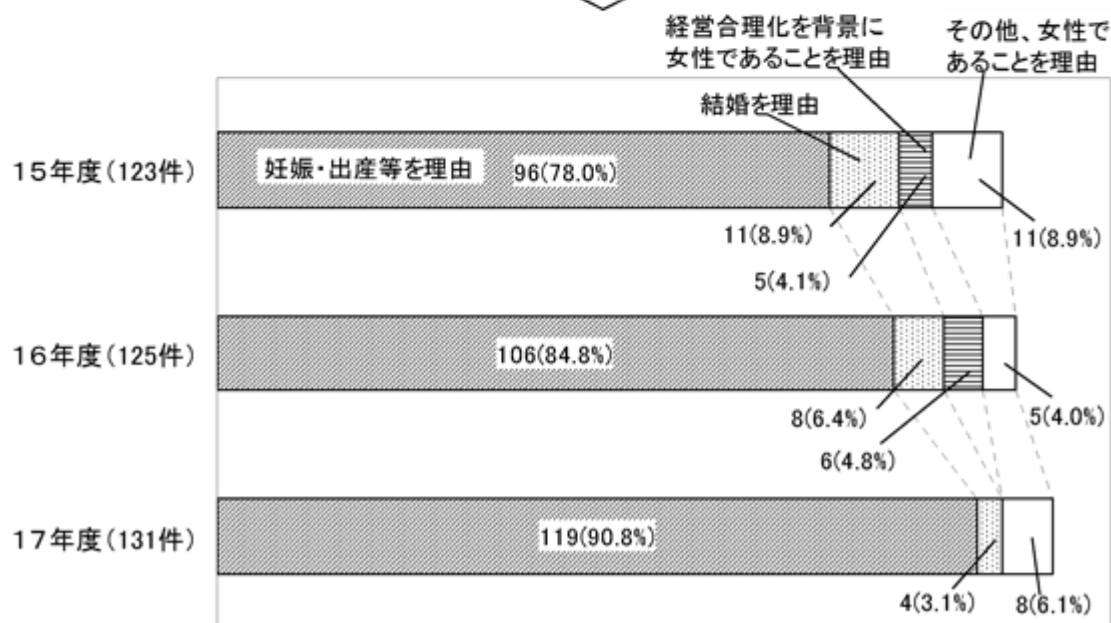
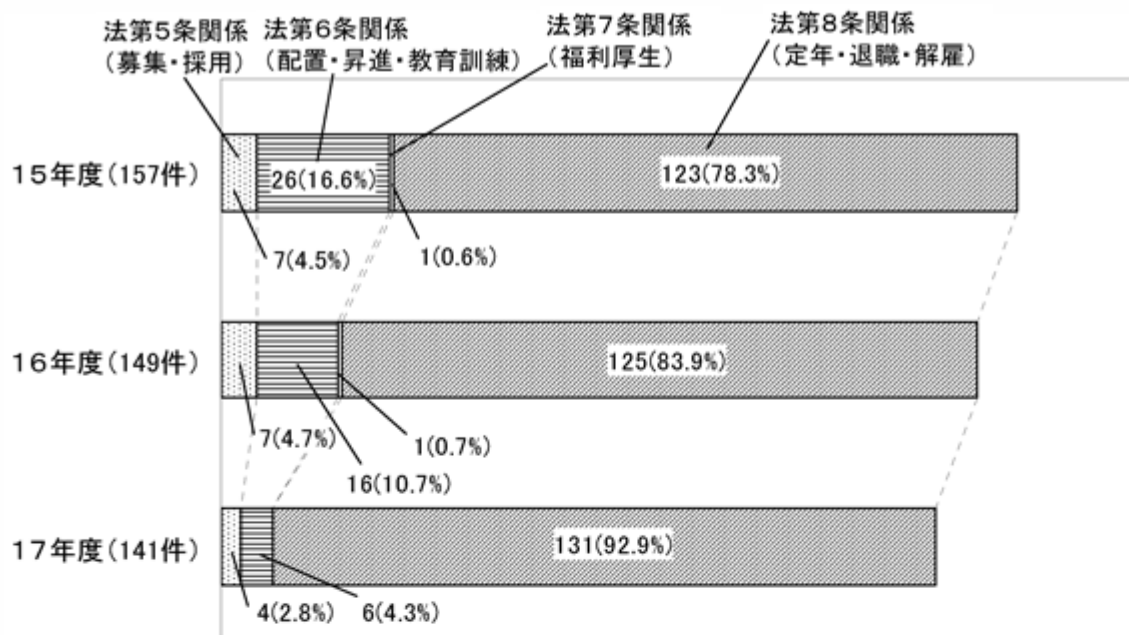
2) 均等取扱いに関する紛争解決の援助

近年増加している、妊娠・出産を理由とする解雇等及び女性に対する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紛争解決の援助(均等法第13条に基づく援助)



(注) 法律の条文番号は改正以前のものである。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3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) 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、実態を把握し、法違反企業に対しては指導等を実施している。

また、女子学生、女子生徒等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により意識啓発を図っている。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3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) 男女雇用機会均等法の履行の確保

4) 均等法の周知

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、周知活動を実施している。第21回男女雇用機会均等月間においては、テーマを「会社がトライ 女性もトライーポジティブ・アクションで一人一人が活躍できる職場づくりをー」と定め、均等法に沿った雇用管理の実現を図るとともに、ポジティブ・アクションを促すための広報活動を展開した。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3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) 女性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自主的かつ積極的取組（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18年度は、活動方針である「自ら発信し、行動する」の下、各委員が講演・セミナーにおける講師として、また広報誌等への執筆等により、女性の能力発揮促進の考え方を広めるための活動を行った。また、平成19年2月には、丹羽宇一郎・伊藤忠商事株式会社取締役会長を座長として、平成18年度の協議会を開催し、各委員の活動の報告や次年度の活動について協議を行った。

また、各都道府県労働局においても、管内の経営者団体等への働きかけ等により、ポジティブ・アクションの取組の必要性や意義、効果等の理解の促進を通じ、ポジティブ・アクションの普及に努めるとともに、企業におけるポジティブ・アクションを推進する責任者である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。

このほか、女性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、女性の能力発揮促進を図るため、「均等推進企業表彰」を公募制により実施してきたところである。平成18年度は、「厚生労働大臣優良賞」として1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40企業の表彰を行った。

<均等推進企業表彰 平成18年度表彰企業>

《厚生労働大臣優良賞》

松下電工株式会社（大阪府門真市）

（表彰理由）社長直轄の組織を中心に、全社的にポジティブ・アクションに取り組むための体制が整えられている。社員への啓発活動にも力を入れており、ポジティブ・アクションガイドブックの作成や研修の実施、社員向けホームページの充実などを図っている。また、キャリア相談窓口を設置するなど、キャリアアップを目指す社員に対してきめ細かいサポートを行っている。これらの取組により、女性の渉外営業職や管理職の人数が増えるといった成果を上げている。

《都道府県労働局長賞》

都道府県名	企業名	ランク	都道府県名	企業名	ランク
宮城	東北緑化環境保全株式会社	優良賞	愛知	株式会社富士通中部システムズ	優良賞
山形	山形ディーケー株式会社	優良賞	滋賀	大西電子株式会社	優良賞
	丸果庄内青果株式会社	奨励賞	京都	オムロン株式会社	優良賞
福島	ソニーエナジー・デバイス株式会社	優良賞		日新電機株式会社	優良賞
栃木	北関東総合警備保障株式会社	優良賞	兵庫	株式会社トーホー	優良賞
群馬	株式会社東和銀行	優良賞		プロクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インク	優良賞
千葉	株式会社ホテルオークラ東京ベイ	優良賞		日本イーライリリー株式会社	優良賞
東京	日本無線株式会社	優良賞	奈良	株式会社MSTコーポレーション	優良賞
	みずほインベスターズ証券株式会社	優良賞		社団法人奈良県トラック協会	奨励賞
	株式会社三菱東京UFJ銀行	優良賞	島根	高橋建設株式会社	優良賞
	株式会社ユニクロ	優良賞	広島	広島ガス株式会社	優良賞
	新日本石油株式会社	優良賞	山口	小野田通運株式会社	優良賞
	株式会社大和証券グループ本社	優良賞	香川	牟禮印刷株式会社	優良賞
	大和証券株式会社	優良賞		高松信用金庫	優良賞
	大和証券エスエムビーシー株式会社	優良賞	高知	四国管財株式会社	優良賞
新潟	株式会社リンコーコーポレーション	優良賞		高知トヨタ自動車株式会社	奨励賞
静岡	株式会社静岡銀行	優良賞	福岡	株式会社三井ハイテック	優良賞
	有限会社伊豆介護センター	優良賞	長崎	九州教具株式会社	優良賞
愛知	株式会社イノアックコーポレーション	優良賞	鹿児島	株式会社富士通鹿児島インフォネット	奨励賞
	トヨタファイナンス株式会社	優良賞	沖縄	株式会社リウボウインダストリー	優良賞

また、企業がポジティブ・アクションに取り組むために必要な数値目標を立てやすくすることを目的として、自社の女性の活躍状況やポジティブ・アクションの推進状況を具体的な数値（ベンチマーク）によって診断し、他社と比較した自社の取組状況を客観的に把握できるようにするベンチマーク事業を平成15年度から実施している。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3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) 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

セクシュアルハラスメント防止対策の必要性について、事業主の理解を深め、自主的な取組を促すため、パンフレットや自主点検表の作成・配布により、周知啓発を図るとともに、セクシュアルハラスメント防止対策が講じられていない企業や、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企業に対し、指導を行っている。

また、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できるよう、具体的取組の事例やノウハウを提供している。

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適切に対応するため、専門知識を有する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18年4月～平成19年3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) 男女間賃金格差解消のための取組

男女間の賃金格差解消に向けて、労使が自主的に取り組むための「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」（平成15年4月）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（平成18年版）」を作成した。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3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。

また、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18年4月～平成19年3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は少子化が急速に進行する中で大きな課題となっており、働きながら子どもを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。

このため、育児・介護休業法の円滑な施行を目的とし、法の周知を図るとともに、企業において育児休業等の規定が適切に整備され、制度として定着するよう、計画的、効果的な行政指導を実施している。

また、「育児休業を申し出たが認めてもらえないのでどうしたらよいか。」「育児休業取得後復職したらパートタイム労働者になるように言われた。」といった育児休業の申出又は取得を理由とした不利益な取扱いなど、育児・介護休業法に基づく労働者の権利が侵害されている事案について、労働者からの相談があった場合は的確に対応し、法違反がある場合その他必要な場合には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18年4月～平成19年3月）

2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

(2) 次世代育成支援対策の推進

少子化が急速に進行し、我が国の経済社会に深刻な影響を与えることが懸念されている。こうした少子化の流れを変えるためには、国や地方公共団体だけでなく、企業等による取組も不可欠なものとなっている。

このため、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平成17年4月1日より、300人を超える労働者を雇用する事業主に、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務づけられている（300人以下は努力義務）。300人を超える企業における平成18年12月末の届出状況は99.7%となっている。300人以下企業においても、できるだけ多くの企業において行動計画が適切に策定・実施されるよう周知・啓発を行っているところである。

また、平成19年4月1日より、一定の要件を満たした事業主は申請に基づき厚生労働大臣の認定を受けることができることとなっている。できるだけ多くの事業主が認定を目指して取組を行うよう周知・啓発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18年4月～平成19年3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

「子ども・子育て応援プラン」を踏まえつつ、あらゆる機会をとらえ、育児休業の取得促進、子育て期間中の勤務時間短縮等の措置の普及促進、男性が子育て参加できる働き方の啓発等の職業生活と家庭生活の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を効果的に実施している。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3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) ファミリー・フレンドリー企業の普及促進

企業における「仕事と家庭の両立のしやすさ」を示す両立指標を活用しつつ、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している。

また、インターネットで両立指標の設問に答えると、自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を点検・評価することができるファミリー・フレンドリー・サイト(<http://www.familyfriendly.jp/>)や両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組等を掲載したサイト「両立支援のひろば」

(<http://www.ryouritsushien.jp/>)を運用し、仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組を促している。

さらに、ファミリー・フレンドリー企業に向けた取組を積極的に行っており、かつその成果があがっている企業に対し、「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を実施し、その取組を讃え、広く周知することにより、労働者が仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を促進している。この表彰制度には厚生労働大臣優良賞、厚生労働大臣努力賞、都道府県労働局長賞の種類があり、平成18年度は、厚生労働大臣優良賞として2企業、厚生労働大臣努力賞として1企業、都道府県労働局長賞として31企業が受賞しており、表彰を開始した平成11年度から今年度までで、304企業が受賞している。

<ファミリー・フレンドリー企業表彰 平成18年度表彰企業>

《厚生労働大臣優良賞》

住友スリーエム株式会社（東京都世田谷区）

（表彰理由）従来の子育て支援をさらに充実させ、社員が安心して働ける職場環境づくりのため、労使による「次世代育成支援プロジェクト」を立ち上げ、組織全体で両立支援に取り組んでいる。また、法を上回る育児・介護休業制度、勤務時間短縮制度が導入され、よく利用されている。さらに、緊急時に対応可能なベビーシッターサービスの導入等、全体としてバランスの取れた両立支援の取組をしている。

株式会社サタケ（広島県東広島市）

（表彰理由）会社の重点施策のひとつに「仕事と家庭の両立（ファミリー・フレンドリー）の推進を掲げ、育児や介護を行う労働者が能力を発揮できるよう、職場環境の整備を進めている。また、自社のホームページにおいて、男性の育児参加促進事業の取組について公表している。さらに、地域の幼稚園に通っている従業員の子どもの通園時間の前後に事業所内託児施設で預かるなど、地域に密着し、社員のニーズに応じたきめ細かな両立支援の取組を行っている。

《厚生労働大臣努力賞》

東海旅客鉄道株式会社（愛知県名古屋市）

（表彰理由）両立支援に取り組む旨の社長メッセージを社内に発信するとともに、一般事業主行動計画の内容を周知すること

などにより、社員の両立支援を経営方針として明示し、男女ともに働きやすい環境づくりをすすめている。法を上回る育児・介護休業制度が導入されており、よく利用されている。また、育児・介護サービス費用の補助、介護休業中の従業員の社会保険料の負担など、充実した経済的支援を行っている。

《都道府県労働局長賞》

都道府県名	企業名	都道府県名	企業名
北海道	社団法人北海道勤労者医療協会	三重	桑名信用金庫
青森	青森保健生活協同組合	滋賀	菱琵テクノ株式会社
宮城	宮城沖電気株式会社	大阪	東レ株式会社
秋田	株式会社 ジーエムジャパン	兵庫	川崎重工業 株式会社
山形	株式会社 コヤマ	島根	株式会社 長岡塗装店
福島	株式会社東邦銀行	岡山	岡山医療生活協同組合
栃木	フジノン佐野株式会社		倉敷化工株式会社
千葉	株式会社ココロ	広島	株式会社イズミ
東京	日本郵船株式会社		中電技術コンサルタント株式会社
神奈川	セイミケミカル株式会社	山口	東洋鋼鉄株式会社
新潟	株式会社 第一印刷所	香川	鎌田商事株式会社
	一正蒲鉾株式会社	佐賀	エース構内サービス株式会社
石川	金沢信用金庫	熊本	メルコ・ディスプレイ・テクノロジー株式会社
山梨	株式会社YSK e-com	鹿児島	社団法人川内市医師会 川内市医師会立市民病院
岐阜	生活協同組合コープぎふ	沖縄	株式会社 琉球新報社
愛知	株式会社 ポッカコーポレーション		

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3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) 助成金の支給による事業主への支援

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するため、育児・介護雇用安定等助成金の支給を行っている。平成18年度においては、中小企業における育児休業、短時間勤務制度の取得促進を図ることを目的として、「中小企業子育て支援助成金」が創設された。

<育児・介護雇用安定等助成金>

○中小企業子育て支援助成金（平成18年4月1日以降、初めての育児休業取得者又は短時間勤務制度の適用者が出たとき）

○両立支援レベルアップ助成金

・

事業所内託児施設設置・運営コース（事業所内労働者のための託児施設を設置・運営したとき）

・

ベビーシッター費用等補助コース（労働者が育児や介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行ったとき）

・

代替要員確保コース（育児休業取得者に対し、代替要員を確保し、原職等に復帰させたとき）

・

子育て期の柔軟な働き方支援コース（小学校就学前の子を養育する労働者に対し、柔軟な働き方ができる制度を設け、利用させたとき）

・

男性労働者育児参加促進コース（男性の育児参加を促進するモデル的な取組を実施したとき）

・

休業中能力アップコース（育児又は介護休業者がスムーズに現場に復帰できるようなプログラムを実施したとき）

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3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) フレーフレー・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・介護休業法に基づき、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援する各種事業を行う者として指定された(財)21世紀職業財団において、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（フレーフレーネット<http://www.2020net.jp/>）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18年4月～平成19年3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) ファミリー・サポート・センター事業の推進

乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かり等の援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行うファミリー・サポート・センター（平成18年度末現在480市区町）に財政的な支援を行っている。

III 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3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

6) 緊急サポートネットワーク事業の推進

子どもの突発的な病気、急な出張等による子育て中の労働者の育児等に係る緊急のニーズに対応し、専門技能を有するスタッフを登録、あっせんすることにより、仕事と子育ての両立を支援する緊急サポートネットワーク事業を展開している。

III 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3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

7) 保育施策等の充実

全国どこでも保育サービスが利用できる社会、就業形態に対応した保育ニーズが満たされる社会を目指して、平成16年末に策定した「子ども・子育て応援プラン」に基づき、

○保育所の受入れ児童数の拡大

○放課後児童クラブの推進

○延長保育、休日保育、夜間保育、乳幼児健康支援一時預かりなど多様な保育サービスの推進

専業主婦を含めた地域の子育て支援関係では、

○つどいの広場事業、地域子育て支援センター事業などの地域における子育て支援の拠点の整備、一時・特定保育の推進、子育て短期支援事業の推進

など、保育サービス等の充実に向けた取組を推進し、次世代育成支援対策推進法に基づく市町村行動計画に掲げられた目標の実現を目指している。

III 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3月）

2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

(4) マザーズハローワーク事業の実施

平成18年度から、全国12都市にマザーズハローワークを設置し、子育てをしながら早期に就職を希望する者等に支援を行っている。具体的には、子供連れでも来所しやすい体制を整備するとともに、担当者制の職業相談や求人確保、地方公共団体等との連携による子育て情報の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3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の推進

指定法人(財)21世紀職業財団において、育児、介護等の理由によって退職し、将来働けるようになったときに再就職を希望する者に対し、再就職準備セミナーの開催や情報提供、キャリア・コンサルティングの実施、マザーズハローワークとの連携による計画的な支援を行うとともに、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。(フレーフレーネット <http://www.2020net.jp>)

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3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

○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有料・無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

○児童扶養手当受給者の自立・就労を図るための、母子自立支援プログラムの一環として、ハローワークと福祉事務所が連携して、個々の対象者の様態、ニーズ等に応じた就職支援を実施

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3月）

3 パートタイム労働対策の推進

(1) 均衡待遇の考え方の浸透・定着

パートタイム労働者が増加し、我が国の経済社会に欠くことができないものとなる中で、その能力が有効に発揮できるような就業形態にしていくことが一層重要になっている。このため、「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。）に基づく「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。）において、パートタイム労働者の雇用管理において事業主が講ずべき措置が規定されている。この指針においては、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待遇（均衡待遇）の考え方や、正社員への転換に関する条件整備など、事業主が講じるべき措置を具体的に示しており、厚生労働省では都道府県労働局雇用均等室を中心に事業主等に対する説明会などを開催し、均衡待遇の考え方の浸透・定着を図っている。

また、パートタイム労働法では、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、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（平成18年4月～平成19年3月）

3 パートタイム労働対策の推進

(2) (財)21世紀職業財団による援助事業

パートタイム労働法により短時間労働援助センターとして指定された(財)21世紀職業財団及び各地方事務所において、以下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18年4月～平成19年3月）

3 パートタイム労働対策の推進

(2) (財)21世紀職業財団による援助事業

1) 短時間労働者雇用管理改善等助成金の支給

パートタイム労働者の雇用管理の改善のために、パートタイム労働者と正社員の共通の評価・資格制度や短時間正社員制度の導入、パートタイム労働者の能力開発など均衡待遇に向けた措置を講じた事業主に対して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18年4月～平成19年3月）

3 パートタイム労働対策の推進

(2) (財)21世紀職業財団による援助事業

2) 情報提供、相談援助

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ている。雇用管理アドバイザーは、

○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・労務担当者等を対象とする雇用管理改善等セミナー

等を行うことにより、事業主や労働者などに対し、関係法令・制度や、雇用管理の好事例、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必要な情報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18年4月～平成19年3月）

3 パートタイム労働対策の推進

(2) (財)21世紀職業財団による援助事業

3) 均衡処遇推進事業

均衡処遇の推進に意欲のある事業所に対して、人事労務管理の専門家である「均衡処遇実務コンサルタント」を派遣し具体的な助言を行うとともに、取組事業所の属している事業主団体において使用者会議を開催し、好事例の紹介や情報交換等を行っている。

また、パートタイム労働法や指針の内容に沿った雇用管理を行っているかどうかを事業主自らが自主的に点検することで、事業主による自主的な雇用管理の改善を促す事業を行っている。

さらに、事業主が均衡処遇への取組状況を自らチェックしアドバイスを得られるインターネット上の診断システムの提供を行っている。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3月）

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

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」（109ヶ所。平成18年度現在。）を設置・運営し、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18年4月～平成19年3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能力開発の推進等

パートタイム等短時間就労を希望する者を含めた多様な求職者の訓練ニーズに対応するため、施設内訓練に加え、民間教育訓練機関等を活用した多様な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18年4月～平成19年3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18年4月～平成19年3月）

3 パートタイム労働対策の推進

(6) 今後のパートタイム労働対策

厚生労働省では、平成18年7月から、今後のパートタイム労働対策について、労働政策審議会雇用均等分科会において議論を行っていただき、平成18年12月に同審議会から今後のパートタイム労働対策について建議がなされたところである。

建議においては、1)労働条件の文書交付・説明義務、2)均衡のとれた待遇の確保の促進、3)通常の労働者への転換の推進、4)苦情処理・紛争解決援助、などが提言されている。

厚生労働省としては、この建議の趣旨に沿い、本年2月13日に「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律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。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3月）

4 在宅就業対策の推進

情報通信技術の発展とパソコン等情報通信機器の普及により、これらを活用して自宅等で自営的に働く在宅就業が増加している。

時間と場所の制約を受けない働き方である在宅就業は、仕事と家庭の両立をはじめ、通勤負担の軽減、ゆとりの創出等より柔軟かつ多様な働き方の実現のための手段として、社会的な期待や関心も大きくなっている。

その一方で、契約条件をめぐるトラブルや契約の一方的な打ち切り、安定的な仕事の確保が難しい等の問題点も指摘されているため、厚生労働省では、在宅就業の就業環境の整備を図る観点から、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18年4月～平成19年3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、データ入力、文章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、契約締結の際に守るべき最低限のルールを定めたガイドラインを策定（平成12年6月）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18年4月～平成19年3月）

4 在宅就業対策の推進

(2) 在宅ワーク支援事業の実施

在宅ワーカーに対して、インターネット上で能力診断や能力開発ができるサイトを運用するとともに、各種の情報提供、相談への対応、セミナーの開催などの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（平成18年4月～平成19年3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実証運用するとともに、在宅就業に関する契約・トラブル事例の収集やその対策の検討など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18年4月～平成19年3月）

5 家内労働対策の推進

家内労働法では、主として労働の対償を得るために、物品の製造、加工、販売業者又はこれらの請負業者から原材料等の提供を受け、物品の製造、加工等に従事する者であって、他人を使用しないことを常態とする者を「家内労働者」と定義し、その労働条件の向上を図るために必要な事項を定めている。これを受けて厚生労働省では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18年4月～平成19年3月）

5 家内労働対策の推進

(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、委託条件を文書で明示することが重要であることから、委託者に対し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を交付するよう指導を行っている。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3月）

5 家内労働対策の推進

(2) 工賃支払いの確保

工賃は、原則として、通貨でその全額を、家内労働者から物品を受領した日から1ヶ月以内に支払わなければならないと定められていることから、委託者に対して工賃支払いの確保を図るための指導を行っている。

III 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3月）

5 家内労働対策の推進

(3) 最低工賃の決定及び周知

工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため、一定の地域及び物品の製造・加工等の工程ごとに最低工賃が決定されている（平成19年2月末現在の決定件数138件）。「第9次最低工賃新設・改正計画」（平成19年度～平成21年度）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を図っている。

Ⅲ 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3月）

5 家内労働対策の推進

(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のために、法遵守事項の周知を図るとともに、監督指導を行っている。

また、職業性疾病の早期発見のための特殊健康診断の実施や、労災保険の特別加入制度の普及を図っている。

III 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3月）

5 家内労働対策の推進

(5) 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、高額の講習受講料や機械の購入代金を支払わされた上、仕事がもらえず予定していた収入が得られないといったいわゆる「インチキ内職」について、家内労働法上の問題がある場合には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を行い、注意喚起を図っている。

III 働く女性に関する対策の概況（平成18年4月～平成19年3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

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が、職場や社会において、健康で、かつ、その能力を十分に発揮できるように支援するため、「女性と仕事の未来館」

(<http://www.miraikan.go.jp/>)において、女性の能力発揮のためのセミナーとして、自分らしい働き方を考えるためのキャリア発見セミナー、女子学生や再就職を希望する女性など対象者別の就職セミナー等を実施するほか、キャリアカウンセリングや働く上での体や心の健康などに関する相談、女性の起業支援、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18年4月～平成19年3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、自発的な職業能力開発の支援、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、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、支給要件期間が5年以上の場合には、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、支給要件期間が3年以上5年未満の場合には、2割に相当する額（10万円を上限）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18年4月～平成19年3月）

6 女性の能力発揮促進のための援助

(3) 女性の起業支援

平成17年12月に策定、平成18年12月に改定された「女性の再チャレンジ支援プラン」において、起業支援の推進が盛り込まれているように、起業は一旦職業生活を中断した女性にとっても、有用な能力発揮のチャンスのひとつとして注目されている。

こうしたことから、経営上のノウハウや諸問題を打開するためのアドバイスを与えるメンター（先輩の助言者）を経験の浅い起業家に紹介するメンター紹介サービス事業を実施するとともに、女性の起業支援のための総合的な情報提供を行う専用サイトの開発を行っているほか、平成18年度から、子育てする女性の起業を促進するための助成制度を開始した。また、「女性と仕事の未来館」では、起業の準備段階から起業後まで多様な起業ステージに応じた支援を提供する起業セミナーを実施している。
