

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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) 改正男女雇用機会均等法の施行

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が施行されて20年以上経過し、制度上での男女均等取扱いは定着しつつある。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、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」（平成18年法律第82号）が、平成19年4月1日から施行されている（関係省令・指針も同日施行・適用されている）。

また、均等法第4条に基づき定めることとなっている男女雇用機会均等対策基本方針が平成19年11月に策定され、男女労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項と、平成23年度までの5年間において、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ついて講じようとする施策の基本となるべき事項が示された。厚生労働省としては、本方針のもと、実質的な男女雇用機会均等の確保に向け、均等法の円滑な施行はもとより、ポジティブ・アクション（詳細については93頁参照）の一層の推進を図り、働き続けることを希望する女性が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備などを促進することとしている。

【均等法改正のポイント】

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、労働契約の更新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、裁判において間接差別として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

男女雇用機会均等対策基本方針の概要

運用期間 平成19年度～平成23年度

基本的考え方

基本的理念

労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にとっては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにする

<現状> 均等法施行後20年経過、制定当時指摘されていた法制上の課題はほぼ解決したが・・・

出産、育児等により離職する女性が依然として多く、女性の継続的な職業キャリア形成が困難

男性を中心とした基幹的労働者には長時間労働等を前提とした働き方が見られる

女性が家庭生活を営みながら就業を継続する場合に具体的な見通しを持ちにくい

少子化の進展により女性の就業率の向上、個人の職業生活の期間の長期化が課題

仕事と生活のあり様等が多様化し性別に関わらず多様な働き方やキャリアを選択できることが求められている

《実質的な機会均等確保がなされない状況》

《社会のニーズの高まり》

<5年間にとるべき施策の考え方>

+

多様な就業パターンの選択が可能となるような条件整備

将来展望を描き就業継続できる環境整備

仕事と生活の調和の実現に向けた取組

均等法の履行確保

ポジティブ・アクションの推進

実質上の機会均等確保を目指す

注) ポジティブ・アクションとは
事業主が雇用の分野における男女の均等な機会・待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置のこと。具体的な取組には、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」と「男女双方を対象とする取組」がある

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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、性別によ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、改正された「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	18年度（件）
法第5条関係（募集・採用）	309
法第6条関係（配置・昇進・教育訓練）	105
法第7条関係（福利厚生）	54
法第8条関係（定年・退職・解雇）	10
法第21条関係（セクシュアルハラスメント防止対策）	4,912
法第22条・23条関係（母性健康管理）	3
計	5,393

（注）法律の条文番号は改正以前のものである。

2)

均等取扱いに関する紛争解決の援助

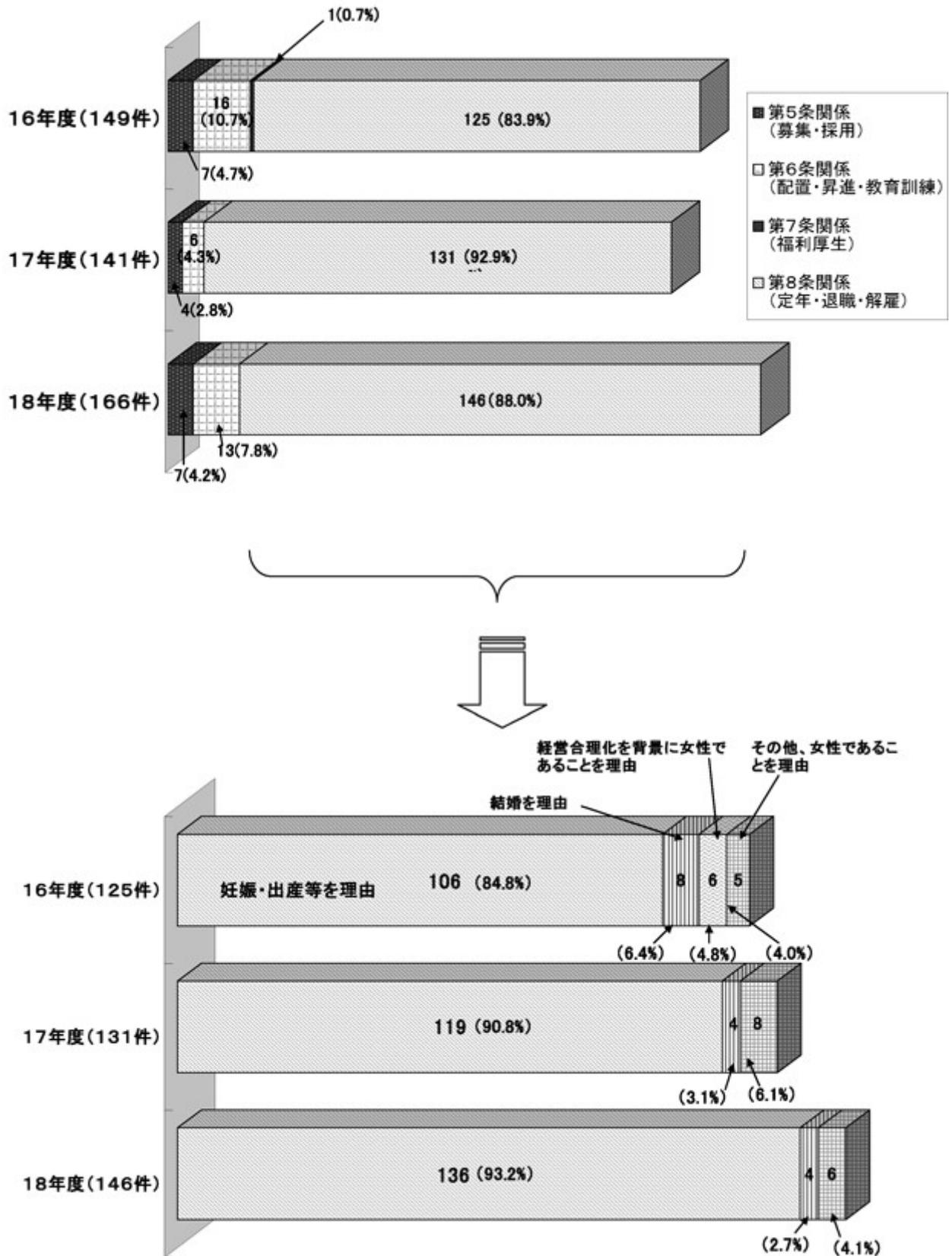
近年増加している妊娠・出産を理由とする解雇等及び性別による差別的取扱いに関する労働者と事

業主の間の紛争については、改正均等法第17条に基づく都道府県労働局長による助言、指導、勧告及び改正均等法第18条に基づく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、労働者等に積極的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。

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、改正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、女子学生等が的確な職業選択を行えるよう、意識啓発を図っている。

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）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22回男女雇用機会均等月間においては、テーマを「男性も女性もみんなにチャンス！！ー性別ではなく“その人”をみてますか？ー」と定め、改正均等法の一層の周知徹底及び履行確保を図るとともに、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。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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) 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19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7月には、「ポジティブ・アクション成功の鍵を考えるシンポジウム」を開催するとともに、平成20年3月には、福原義春・株式会社資生堂名誉会長を座長として、平成19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、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・両立推進企業表彰（均等推進企業部門）」を公募により実施している。

<均等・両立推進企業表彰 平成19年度表彰企業>

《厚生労働大臣最優良賞》 該当なし

《均等推進企業部門 厚生労働大臣優良賞》 該当なし

《ファミリー・フレンドリー企業部門 厚生労働大臣優良賞》

生活協同組合おかやまコープ（岡山県岡山市）

（表彰理由）両立支援に関する基本方針として、「男女を問わず全ての職員が職場、家庭、地域での活動をバランスよく担うこと」を目的に掲げ、職員が働き続けられる職場環境づくりに積極的に取り組んでいる。また、法を上回る育児・介護休業制度、勤務時間短縮等の措置など、きめ細かな両立支援制度が導入され、よく利用されている。さらに、平成19年度に次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けている。

《都道府県労働局長賞》

【均等推進企業部門】

【均等推進企業部門】

都道府県	企業等名	業種	規模	表彰の種類
栃木	株式会社スズテック	製造業	E	優良賞
埼玉	株式会社 八木橋	卸売・小売業	C	優良賞
	株式会社 埼玉りそな銀行	金融・保険業	A	優良賞
千葉	丸金印刷株式会社	製造業	D	優良賞
東京	株式会社 サトー	製造業	B	優良賞
	株式会社 三井住友銀行	金融・保険業	A	優良賞
富山	アステラス富山株式会社	製造業	C	優良賞
愛知	株式会社セントラルファイナンス	金融・保険業	B	優良賞
	株式会社INAX	製造業	A	優良賞
	トヨタ自動車株式会社	製造業	A	優良賞
三重	株式会社 第三銀行	金融・保険業	B	優良賞
大阪	積水化学工業株式会社	製造業	B	優良賞
兵庫	富士通テン株式会社	製造業	B	優良賞
岡山	株式会社天満屋ストア	卸売・小売業	B	優良賞
広島	株式会社広島銀行	金融・保険業	B	優良賞
	株式会社なかやま牧場	卸売・小売業	C	奨励賞
山口	白川鉱業株式会社	製造業	E	奨励賞
香川	株式会社 トーカイ	サービス業	B	奨励賞

規模について(正社員数)

A 5,000人以上 B 1,000~4,999人 C 300~999人 D 100~299人 E 30~99人 F 30人未満

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

都道府県	企業等名	業種	規模	表彰の種類
神奈川	NECエレクトロニクス株式会社	製造業	A	奨励賞
石川	株式会社富士通北陸システムズ	情報通信業	C	優良賞
滋賀	株式会社 平和堂	卸売・小売業	A	優良賞
兵庫	富士通テン株式会社	製造業	B	優良賞
香川	ユニ・チャームプロダクツ株式会社	製造業	B	優良賞

規模について(正社員数)

A 5,000人以上 B 1,000~4,999人 C 300~999人 D 100~299人 E 30~99人 F 30人未満

さらに、普及促進セミナーの開催や、具体的な取組事例の提供及び同業他社と比較した自社の女性の活躍状況や取組内容について診断を行うベンチマーク事業の実施等により、ポジティブ・アクションに取り組む企業を援助するとともに、平成19年度には、ポジティブ・アクションを積極的に進めている企業の取組の閲覧、検索ができ、自社の取組を掲載できるサイトを開設した。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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対策の推進

セクシュアルハラスメント対策の必要性について、事業主の理解を深め、実効ある対策が講じられるよう、改正均等法及び指針の周知啓発を図るとともに、改正均等法に沿ったセクシュアルハラスメント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。

平成19年4月からは、企業がこうした措置を講じず、また是正指導に応じない場合、企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、調停などの紛争解決援助の申し出ができるようになったところである。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する労働者及び事業主等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相談員を各雇用均等室に配置している。

さらに、事業主がセクシュアルハラスメント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。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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19年版）」を作成した。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20年3月)

2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

(1) 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

男女にかかわらず仕事上の責任を果たしつつ人生の各段階に応じた多様な希望を実現できるよう仕事と生活の調和を図ることは、人口減少下における持続的な経済発展の基盤づくりのために、重要な課題となっている。

このため、平成19年12月に、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定し、これに基づき、社会全体において、仕事と生活の調和を実現するための取組を進めている。

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の策定

「憲章」: 国民的な取組の大きな方向性を提示

「行動指針」: 企業や働く者等の効果的取組、国や地方公共団体の施策の方針

【「憲章」と「行動指針」の意義】

【従来】 働き方の見直しは、個々の企業の取組に依存 → 一部の先進的な取組にとどまり、社会的な広がりに欠けていた

【今般】 政府や有識者に加え、経済界、労働界及び地方のトップで協議、合意 → 社会全体を動かす大きな契機に

【働き方の二極化】

○ 企業間競争の激化、経済低迷や産業構造の変化 → 正社員以外の労働者が大幅に増加、正社員の労働時間の高止まり

【共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識】

○ 【かつて】 夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的

【現在】 女性の社会参加等により、勤労者世帯の過半数が共働き世帯。働き方や子育て支援などの社会的基盤は従来のまま。職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残存。

【仕事と生活の間で問題を抱える人の増加】

○ 正社員以外の働き方の増加 → 経済的に自立できない層

○ 長時間労働 → 「心身の疲労」「家族の団らんを持ってない層」

○ 働き方の選択肢の制約 → 仕事と子育ての両立の難しさ

【少子化対策や労働力確保が社会全体の課題に】

○ 結婚や子育てに関する人々の希望を実現しにくいものにし、急速な少子化の要因に

○ 働き方の選択肢が限定、女性や高齢者等の多様な人材を活かすことができない

○ 個人の生き方や人生の段階に応じて多様な働き方の選択を可能にする必要

○ 働き方の見直し、生産性の向上や競争力の強化に＝「明日への投資」

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20年3月)

2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

(2) 育児休業、介護休業その他の仕事と育児・介護の両立のための制度の定着促進等

育児・介護期には特に仕事と家庭の両立が困難であることから、仕事か家庭かという二者択一構造とならないよう、仕事と家庭の両立支援策を重点的に推進する必要がある。

このため、男女労働者ともに、育児・介護休業や短時間勤務制度などの仕事と育児・介護の両立支援制度を安心して利用できる職場環境の整備が重要であることから、それらの普及・定着に向けた行政指導を実施している。

併せて、平成17年4月から期間雇用者（形式上期間を定めていても、実質的に期間の定めのない契約と異なる場合を含む。）についても、休業の取得後も雇用の継続が見込まれるなど一定の場合には育児休業等が取得できることとなったことから、期間雇用者の育児休業等の取得についてもその周知に努めている。

また、「育児休業を申し出たが認めてもらえない。」「有期雇用なので育児休業はとれないと言われた。」「育児休業取得後パートタイム労働者に変更された。」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。

さらに、育児休業の取得等が立ち後れている中小企業については、「中小企業子育て支援助成金」を活用しつつ、仕事と家庭を両立しやすい環境の整備を図り、育児休業等の取得を促進している。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20年3月)

2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

(3) 次世代育成支援対策の推進

急速な少子化の進行は、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はなく、企業等による取組も不可欠であり、「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定・実施を通じた、企業における仕事と子育ての両立支援の推進が重要である。現在、行動計画の策定・届出が義務づけられている300人を超える企業の届出率は98.3%（平成19年12月末現在）、努力義務である300人以下企業の届出数は9,693社（平成19年12月末現在）となっており、特に、300人以下の企業に対し、次世代育成支援対策推進センター及び地方公共団体と連携し、より多くの企業において一般事業主行動計画の策定・届出が行われるよう周知・啓発を行っている。

また、平成19年4月1日より次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の要件を満たした企業の認定が開始され、平成19年12月末現在の認定企業は403社となっており、より多くの企業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。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20年3月)

2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

(4) 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。

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」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、「均等・両立推進企業表彰（ファミリー・フレンドリー企業部門）」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。（平成19年度表彰企業については114～115頁参照）。

3)

助成金の支給等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19年度においては、両立支援制度を利用しやすい職場風土への改革に計画的に取り組む中小企業に対する助成制度として、「両立支援レベルアップ助成金（職場風土改革コース）」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）

・

職場風土改革コース（両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を計画的に行ったとき）

・

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）

○ 育児休業取得促進等助成金（育児休業取得期間又は短時間勤務制度利用期間中に、事業主が独自に一定期間以上の経済的支援を行ったとき）

また、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地域の具体的情報をインターネットにより提供している。

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19年度 540市区町村）に財政的な支援を行っている。

5)

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。

6)

保育施策等の充実

多様な就業形態に対応した保育サービスや専業主婦を含めた地域の子育て支援を充実するため、平成16年末に策定した「子ども・子育て応援プラン」等に基づき、

- 保育所の受入れ児童数の拡大
- 放課後児童クラブの必要な全小学校区への設置推進
- 延長保育、休日保育、夜間保育、一時・特定保育の推進、病児・病後児保育など多様な保育サービスの推進
- 生後4ヶ月までの全戸訪問事業（こんにちは赤ちゃん事業）の推進や地域における子育て支援の拠点の整備

などの取組の推進を図っている。

また、平成19年末に策定した「子どもと家族を応援する日本」重点戦略を踏まえ、包括的な次世代育成支援の制度的枠組みの構築について検討していくこととしている。

さらに、平成20年2月には、保育施策を質・量ともに強化・充実するものとして「新待機児童ゼロ作戦」をとりまとめ、平成20年度からの3年間を集中重点期間として取組を進めることとした。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20年3月)

2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

(5) 雇用の継続を援助、促進するための育児・介護休業給付

雇用保険制度では、労働者が育児休業や介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進し、雇用の安定を図るために、一定の要件を満たす方に対して、育児休業給付や介護休業給付を支給している。

特に、平成19年10月から平成22年3月まで育児休業給付の給付率を40%から50%に暫定的に引き上げ、より一層の職業生活の円滑な継続を支援していくこととしている。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20年3月)

2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

(6) 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、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人情報や地方公共団体等との連携による子育て情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。また、平成19年度においては、マザーズハローワーク未設置県の主要なハローワークにマザーズサロン（36県各1か所ずつ）を設置して同様のサービスを展開し、子育てをしながら就職を希望する女性等に対する就職支援の充実を図っている。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20年3月)

2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

(7) 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っている。

また、インターネット上で再就職に向けた具体的な取組計画の作成や再就職のための基礎知識を習得できるeラーニングプログラムの提供を行っている。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20年3月)

2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

(8) 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50万円（中小企業は60万円）、短時間労働者については、30万円（中小企業は40万円）。）
 - 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4万円、最大3か月分）
 - 母子家庭の母等の就業支援に関する諸制度の周知と就業促進についての社会的機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等の自立促進を図るため、母子自立支援プログラム策定事業の一環として、ハローワークと福祉事務所等が連携して、個々の対象者の状況、ニーズ等に応じたきめ細かな就労支援を実施
-
-

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20年3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の改正

近年、パートタイム労働者は増加し、従来のような補助的な業務ではなく、役職に就くなど職場において基幹的役割を果たす者も増加している一方で、パートタイム労働者の待遇がその働きに見合ったものになっていない場合もあり、正社員との不合理な待遇の格差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっている。こうしたことから、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮できる雇用環境を整備するため、働き方の実態に応じた通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保や通常の労働者への転換の推進等を内容とする「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」が、平成19年6月1日に公布され（平成19年法律第72号）、平成20年4月1日から施行（短時間労働援助センターの事業の見直し部分については、平成19年7月1日から施行）されることとなった。

厚生労働省では、平成20年4月からの円滑な施行に向け、全国各地で説明会を開催するなど周知啓発活動を行っている。

【改正パートタイム労働法の概要】

【改正パートタイム労働法の概要】

就業形態の多様化の進展に対応した共通の職場ルールの確立

1 労働条件の文書交付・説明義務

労働条件を明示した文書の交付等の義務化等

2 均衡のとれた待遇の確保の促進(働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備)

- (1) すべてのパート労働者を対象に、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等
- (2) 特に、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対しては、差別的取扱いの禁止

3 通常の労働者への転換の推進

通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化

4 苦情処理・紛争解決援助

- (1) 苦情を自主的に解決するよう努力義務化
- (2) 行政型ADR(調停等)の整備

5 事業主等支援の整備

短時間労働援助センターの事業の見直し(事業主等に対する助成金支給業務に集中)

公正な待遇の実現
労働生産性の上昇

施行期日 平成20年4月1日施行(ただし、5に関しては平成19年7月1日施行)

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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均衡待遇推進のための取組

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ている(財)21世紀職業財団において、パートタイム労働者の均衡待遇に取り組む事業主や中小企業事業主団体への支援を図るため短時間労働者均衡待遇推進等助成金を支給している。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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」(73ヶ所。平成19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。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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（平成12年6月）の周知・啓発を図っている。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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20年1月末現在の決定件数134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。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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、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。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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」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、転職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、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・働きたい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。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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又は職業能力評価の実施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3年以上（初めて支給を受けようとする者については当分の間1年以上）の場合には、その教育訓練に要した費用の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。

II 働く女性に関する対策の概況(平成19年4月～平成20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18年12月に策定、平成20年1月に改正された「再チャレンジ支援プラン」において、女性の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、平成19年度から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運用を行っているほか、平成18年度から開始した、子育てする女性の起業を促進するための助成制度を引き続き実施した。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。

○女性の起業支援専用サイト「わたしと起業.com」URL：

<http://www.watashi-kigyuu.com/>
