

第2節においては、母子家庭の母の就業支援を直接の目的とする施策のみならず、女性一般の支援を目的とする施策など、結果として、母子家庭の母の就業に資する施策についてもその実施状況を紹介する。

1 女性のチャレンジ支援策の推進

(1) 女性のチャレンジ支援策の推進

我が国において活力ある社会を築く上で、意欲と能力のある女性が社会のあらゆる分野で活躍できるようにすることが重要との考えのもと、平成15(2003)年4月に男女共同参画会議において意見として決定された「女性のチャレンジ支援策」及び同年6月の男女共同参画推進本部において決定された「女性のチャレンジ支援策の推進について」に基づき、内閣府を始めとして関係省庁では女性のチャレンジ支援策に取り組んでいる。

平成17年度は、各地域におけるモデル事業として「地域におけるチャレンジ・ネットワーク環境整備推進事業」を実施するとともに、女性のチャレンジを支援する担当者研修を行うなど、女性のチャレンジのための環境作りを推進した。

また、「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」の一環として、男女共同参画の観点を踏まえた取組みとして、関係省との連携・協力の下、新たに女性若年層の就業促進を目的とした広報啓発事業として、地域の女性センターにおける多様なキャリア形成支援のための就業支援・意識啓発セミナー、ジョブカフェと連携した研修・広報事業などを実施した。

「女性の再チャレンジ支援策検討会議」(官房長官が主宰。関係閣僚により構成。)において、平成17(2005)年12月、「女性の再チャレンジ支援プラン」を取りまとめた。本プランでは、

地域における支援ネットワークの構築等、学習・能力開発支援、再就職支援、起業支援、国における総合的な情報提供・調査の5つを柱として、子育て等によりいったん就業を中断した女性の再就職・起業等を総合的に支援していくこととした。

(2) 女性のチャレンジ支援のためのその他の取組み

農山漁村の維持・活性化に大きく貢献している女性について、女性の社会参画・経営参画を促進するため、地域における女性の参画目標の設定、女性の能力向上に向けた研修、出産・育児期の女性農業者支援、情報提供の強化等による様々な情報提供等を総合的に実施している。

また、経済産業省においては、創業に向けて具体的な行動を起こそうとする者を対象に、創業に必要な実践的能力を30時間程度で修得させる「創業塾」を実施しており、この中で女性向け創業塾も実施している。国民生活金融公庫や中小企業金融公庫を通じ、女性等を対象に優遇金利を適用する融資制度(女性、若者/シニア起業家支援資金)や、無担保、無保証人で融資を受けられる新創業融資制度を用意するなど、女性を含めた開業・創業の支援を実施している。

2 男女の均等な機会の確保対策の推進

働く女性が性別により差別されることなく、その能力を十分発揮できる雇用環境を整備するため、以下の施策等を実施している。

(1) 男女雇用機会均等に関する法制の強化

厚生労働省では、平成16年9月から、男女雇用機会均等の更なる推進のための方策について、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17年12月に同審議会から今後の男女雇用機会均等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、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に対する規制の強化、セクシュアルハラスメントに関する事業主の雇用管理上の義務の強化、女性の坑内労働に関する規制の緩和、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、第164回通常国会へ男女雇用機会均等法等の改正法案を提出したところである。

(2) 均等取扱いのための指導等の実施

女性に対する差別的な取扱いをしている企業に対して、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により速やかに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（以下「男女雇用機会均等法」という。）違反の是正を図るとともに、均等取扱いに関する個別紛争の円滑かつ迅速な解決のため、都道府県労働局長による援助及び機会均等調停会議による調停を行っている。

また、男女雇用機会均等法を一層定着させ、実質的な男女均等取扱いを実現するため、労使をはじめ社会一般に対し、男女雇用機会均等月間を中心に広報啓発活動を実施している。

(3) 企業における女性の能力発揮のための積極的取組み（ポジティブ・アクション）の推進

男女労働者間の採用、配置、昇進などに事実上の格差が大きい企業に対して、企業における女性の能力発揮のための積極的取組み（ポジティブ・アクション）を行うよう促すほか、具体的取組方法についての相談、情報提供等を実施し、企業での取組みを促進している。

また、経営者団体と連携し、厚生労働省及び都道府県労働局ごとに企業のトップや有識者をメンバーとする女性の活躍推進協議会を開催し、企業自ら主体的にポジティブ・アクションに取り組むことを促している。

さらに、ポジティブ・アクションを積極的に推進している企業に対し、公募による「均等推進企業表彰」を実施しているほか、個々の企業が実態に応じた目標を立てる際に活用できるよう、同業他社と比較したその企業の女性の活躍状況や取組内容についての診断が受けられるベンチマーク事業を実施している。

(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

事業主のセクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の配慮を徹底するため、男女雇用

機会均等法及び「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」の内容について一層の周知を図るとともに、措置を講じていない事業主に対しては指導により措置の実施を求めているほか、具体的取組みに関するノウハウを提供している。また、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の相談に対応するため、専門知識を持ったカウンセラーを配置し、女性労働者の相談に適切に対応している。

(5)「女性と仕事の未来館」の運営

女性が働くことを積極的に支援する事業を総合的に展開するための拠点施設として開館した「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、働く女性に関する情報提供を行っているほか、女性起業家に対して、個別相談や女性起業家との交流を含めたセミナーの開催等各種支援事業を実施している。

3 パートタイム労働対策の推進

就業している母子家庭の母の約5割は臨時・パート就業となっているが、パートタイム労働者の処遇は働きに見合ったものになっていない場合もあり、パートタイム労働を労働者の能力が有効に発揮できる、魅力的な就業形態にしていくことが課題となっている。

このため厚生労働省では、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(平成5年法律第76号)に基づき、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保や雇用管理の改善を図るための取組みを行っている。

具体的には、都道府県労働局を通じて、賃金などの処遇について正社員との均衡を考慮した処遇(均衡処遇)を図ることなどを具体的に示した「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」(平成5年労働省告示第118号。以下「パートタイム労働指針」という。)の周知を図るとともに、短時間労働援助センターが均衡処遇に向けた取組みを行う事業主に対して人事労務管理の専門家を派遣して具体的な助言を行い、同業・同地域の他企業による会議を開催して、その成果を共有する「均衡処遇推進事業」などを実施しているところである。

4 仕事と家庭の両立支援対策の推進

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を軽減することが重要となっていることから、厚生労働省では、平成17(2005)年度においては、以下の施策等を実施した。

(1)次世代育成支援対策推進法

次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づき、企業等が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に策定・実施することとされている「一般事業主行動計画」について、常時雇用する労働者の数が301人以上の企業すべてにおいて、

策定・届出が行われるよう啓発、指導を行っている。また、300人以下の企業についてもできるだけ多く策定・届出が行われるよう、周知、啓発を行っている。なお、平成18年3月末時点で、301人以上企業からの届出率は99%となっている。

(2) 育児・介護休業法の施行

育児休業・介護休業の対象労働者の拡大、育児休業期間の延長、介護休業の取得回数制限の緩和、子の看護休暇制度の創設などの改正事項を含め、育児・介護休業法の着実な施行のため、同法の周知徹底を図るとともに、計画的な指導を実施している。また、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について、労働者から相談があった場合、必要な指導を実施している。

(3) 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」を示す両立指標の周知・広報を行い、各企業における活用を図ることにより仕事と家庭とを両立しやすい雇用環境の整備に積極的に取り組むファミリー・フレンドリー企業に向けた自主的な取組みを促進するとともに、ファミリー・フレンドリー企業表彰の実施により、その一層の普及促進を図っている。

(4) フレーフレー・テレフォン事業の推進

育児・介護等を行う労働者を支援するため、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、これらに関する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。

(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

育児、介護等のために退職し、将来的に再就職を希望する者に対し、再就職準備に役立つ情報の提供やセミナーの開催、キャリアコンサルティングの実施等により再就職準備のための取組みを計画的に行えるようきめ細かい支援を行う「再チャレンジサポートプログラム」などを行っている。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。

5 両立支援ハローワーク

全国12か所に設置されている両立支援ハローワークにおいて、母子家庭の母等、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に対し、職業生活と家庭生活との両立が容易になるよう支援しながら、就業希望登録、離職期間中の職業情報の提供、職業講習、きめ細やかな職業相談・職業紹介等を行っている。

従来は、職に就いていない者を対象として、就業希望登録をした者に対し、必要な職業情報等を提供する就業希望登録制度を実施してきたが、平成15（2003）年5月から、その対象者を拡充し、母子家庭の母等であって、現在、臨時・パートタイムの形態で就業しているが、将来的に常用雇用者に移行することを希望している者を追加した。

両立支援ハローワークの相談実績等は、1か月当たり、相談件数は約18,000件、紹介件数は約16,000件、就職件数は約2,400件である（厚生労働省職業安定局調べ）。

6 無料職業紹介事業者研修会

母子家庭の母、寡婦等の就職困難者に係る労働力需給調整機能を強化し、就職困難者の再就職の促進を図るため、就職困難者に対して就職のあっせんを行う無料職業紹介事業者に対する研修会を実施している。具体的には、無料職業紹介事業の許可を取得した母子福祉団体や特定非営利活動法人（NPO法人）等、就職困難者に対して就職のあっせんを行う無料職業紹介事業者（役員や紹介業務従事者）を対象者とし、（社）全国民営職業紹介事業協会に委託して、職業相談（カウンセリング）の実施方法、母子家庭の母等就職困難者の職業紹介の実施方法、民営職業紹介事業をめぐる諸問題等といった職業相談・職業紹介に係るノウハウ等を提供する無料職業紹介事業者研修会を平成18（2006）年2月に行った。

7 行動計画に基づく次世代育成支援対策の推進

平成17年4月の「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）の本格施行に伴い、地方公共団体は、母子家庭の自立支援施策等を盛り込んだ地域行動計画を策定し、これに基づき次世代育成支援のための取組みが進められた。

地域行動計画は、全ての地方公共団体に策定が義務付けられ、平成17年10月1日現在で、未策定の1県12市町村を除く全国の地方公共団体が策定済みである。