

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下、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府省では女性のチャレンジ支援策に取り組んでいる。

平成18(2006)年度は、内閣府においては、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づくりを推進した。

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として、関係府省間の連携・協力の下、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。

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するため、「女性の再チャレンジ支援策検討会議」(主宰：内閣官房長官。関係閣僚により構成)において、平成17(2005)年12月に「女性の再チャレンジ支援プラン」を取りまとめた。同プランに基づき、関係府省が連携して、①地域における支援ネットワークの構築、②学習・能力開発支援、③再就職支援、④起業支援、⑤国における総合的な情報提供・調査等の5つの柱により施策を推進し、内閣府においては、地域における再チャレンジ支援の仕組みづくりや、支援情報ポータルサイトの開設に取り組んだ。また、平成18(2006)年12月に同プランを改定し、母子家庭の母等困難な状況に置かれた女性の自立支援について新たに同プランに盛り込むなど、支援策の強化を図った。

### (2) 女性のチャレンジ支援のためのその他の取組

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、農林水産省では、女性の農業経営・起業活動の高度化に向けた研修、女性認定農業者等の拡大を推進するとともに、地域における女性農業者への支援体制の強化等を総合的に実施した。

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時間程度で習得させる「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た。また、国民生活金融公庫や中小企業金融公庫を通じ、女性等の起業家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た。

厚生労働省においては、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事業を平成18（2006）年度から実施するとともに、女性の起業支援のための総合的情報提供を行う専用サイトを開発した。また、子育て期にある女性の起業を促進するため、末子が12歳以下の子育て期にあり、かつ、有効求人倍率が全国平均を下回る道府県に居住している女性が起業した場合の助成金制度を創設した。

## 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、次に述べる施策等を実施した。

### （1）男女雇用機会均等に関する法制の強化

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。）は、平成18（2006）年に改正され、①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、②妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、③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、④調停及び企業名公表制度の対象拡大など、男女雇用機会均等の実効性確保、⑤女性の坑内労働に関する規制の緩和などが措置された。

この改正法は平成19（2007）年度から施行されることから、平成18（2006）年度においては、改正法の周知、啓発活動を実施した。

### （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、男女雇用機会均等法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た。

また、男女雇用機会均等法を一層定着させ、職場における実質的な男女均等取扱いを実現するため、労使を始め社会一般に対し、6月の男女雇用機会均等月間を中心に広報啓発活動を実施した。

### （3）企業における女性の能力発揮のための積極的取組（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、女性の能力発揮のための積極的取組（ポジティブ・アクション）を行うよう促すほか、ポジティブ・アクションの具体的な取組方法についての相談、情報提供等を実施した。

また、企業のトップや経営者団体と連携し、「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た。

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」を実施したほか、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自社の女性の活躍状況やポジティブ・アクションの進捗状況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た。

#### (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たほか、具体的取組に関するノウハウを提供した。

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た。

#### (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である「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たほか、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た。

### 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、正社員との不合理な待遇の格差を解消し、パートタイム労働者であっても働き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。

このため、すべてのパートタイム労働者を対象として、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促進等を図るため、「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」が平成19(2007)年2月に第166回通常国会に提出された。

この法律案の内容は、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・紛争解決援助などとなっている。

### 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生き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であり、平成18(2006)年度においては、次のとおり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に基づき、企業等が仕事と子育ての両立が図られるよう必要な雇用

環境の整備等を進めるために策定し実行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、指導を行った。その結果、平成19（2007）年3月末時点で、301人以上企業からの届出率は99%となった。

また、300人以下の中小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、啓発を行った。

## （2）育児・介護休業法の施行

育児・介護休業法については、平成17（2005）年4月に施行された①育児休業・介護休業の対象労働者の拡大、②育児休業期間の延長、③介護休業の取得回数制限の緩和、④子の看護休暇制度の創設などの事項を始めとして、そ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た。

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に必要な指導を実施した。

## （3）ファミリー・フレンドリー企業の普及促進

企業の「仕事と家庭の両立しやすさ」を示す両立指標について、インターネット上でその進展度を診断できるファミリー・フレンドリー・サイトの利用等により本指標の活用を進め、両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組等について、サイト「両立支援のひろば」に掲載し、その取組等を広く周知するとともに、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）の実施により、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、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・促進を図った。

なお、ファミリー・フレンドリー企業表彰については、平成19（2007）年1月に、均等推進企業表彰と統合して「均等・両立推進企業表彰」とし、その一部門のファミリー・フレンドリー企業部門として実施するよう仕組みを改めた。

## （4）フレイフレ・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（フレイフレネット <http://www.2020net.jp/>）により提供した。

## （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、再就職を希望する者が円滑に就職できるよう、情報提供、セミナーの開催等を行うとともに、再就職準備のための取組を計画的に行えるよう、キャリアコンサルティングの実施、再就職に向けた具体的なプランの策定支援、職場体験講習の実施等を内容としたきめ細やかな支援を行う「再チャレンジサポートプログラム」を実施した。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た。

### (6) 仕事と家庭の両立支援対策のためのその他の取組

経済産業省においては、仕事と育児を両立できる職場環境の整備を先進的に取り組んでいる中小企業の事例調査及び先進事例集の作成・普及を実施した。

さらに、商店街の空き店舗等を活用して、保育所等の育児支援施設を設置・運営する際の改装費や賃借料など立ち上げに係る費用の一部を補助し、待機児童問題の解消や女性の社会進出といった少子化社会等への対応を図った。さらに保護者等のニーズを踏まえ、NPO・民間企業等の連携による新たな育児関連サービスの提供の支援を実施した。

## 5 次世代育成支援のための地域行動計画に基づく取組の推進

次世代育成支援対策推進法に基づき、すべての地方公共団体において、地域における子育て支援の充実、子どもや母親の健康の確保、児童虐待防止対策の充実、母子家庭等の自立支援の推進等を盛り込んだ地域行動計画が策定され、次世代育成支援のための取組が進められた。

## 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た。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、①職業相談(カウンセリング)の実施方法、②母子家庭の母等就職困難者の職業紹介の実施方法、③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19(2007)年2月に行った。