

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19(2007)年度は、内閣府においては、様々な分野でチャレンジしたいと考える女性が、チャレンジ支援情報を効率的に入手できるよう、「チャレンジ・サイト」による情報発信等を行った。

また、「女性の再チャレンジ支援プラン」(平成17(2005)年12月女性の再チャレンジ支援策検討会議決定・平成18(2006)年12月改定)に基づき、関係府省が連携して、女性の再就職・起業等の支援に取り組んでいる。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による情報発信等を行った。

(2) 女性のチャレンジ支援のためのその他の取組

農林水産省においては、農山漁村女性の社会参画・経営参画を促進するため、在宅学習(eラーニング)等による研修、情報提供、新たな観点から取り組まれる農山漁村女性による起業活動への支援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。平成19(2007)年度からは、より一層の創業促進を図るため、貸付限度額の引上げや自己資金要件の緩和を行った。

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、平成19(2007)

年度から運用を開始した。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の起業に対する助成制度などによる支援を行った。

2 男女の均等な機会の確保対策の推進

労働者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) 男女の均等な機会及び待遇の確保

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、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などを内容とする改正「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。）が平成19(2007)年度から施行されている。

平成19(2007)年11月には、今後5年間における男女雇用機会均等確保対策の基本となるべき事項を定めた「男女雇用機会均等対策基本方針」を策定した。実質的な男女雇用機会均等確保のため、男女雇用機会均等法の円滑な施行はもとより、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な取組(ポジティブ・アクション)の一層の推進を図り、働き続けることを希望する者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等を進めることとしている。

また、性別によ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、性による差別的取扱い、妊娠・出産を理由とする解雇等の不利益取扱い、セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置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。

その他、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。

(2) 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な取組(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、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・

両立推進企業表彰」を実施したほか、事業場から選任された機会均等推進責任者あて、メールマガジンによる情報提供を行い、その活動の促進を図った。

その他、個々の企業が実情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の実施や、個別企業から寄せられたポジティブ・アクションの取組状況を紹介する「ポジティブ・アクション応援サイト」を設け、事業主のポジティブ・アクションの取組を援助、促進した。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

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措置義務を徹底するため、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講ずべき措置についての指針」の内容について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。

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からの相談に適切に対応するため、専門知識を持ったセクシュアルハラスメント相談員を都道府県労働局に配置している。

(4) 「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など、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4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待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、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」(平成19年法律第72号)が、平成19(2007)年6月に公布されたところであり、厚生労働省では、改正法の円滑な施行に向け、周知啓発を行った。

また、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。

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19(2007)年度においては、次のとおり施策等を実施した。

(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、計画の策定が義務である常時雇用する労働者が301人以上の企業と、計画の策定が努力義務である300人以下の中小企業のいずれについても、策定・届出が行われるよう周知啓発、指導を行った。その結果、平成20(2008)年3月末時点で、301人以上企業からの届出率は99.4%となり、300人以下企業の11,449社が届出を行った。

また、行動計画に定めた目標を達成したことなど一定の基準を満たした企業を認定する仕組みが平成19(2007)年4月から開始され、平成20(2008)年3月末現在で、428社が認定を受けており、より多くの企業が認定を目指して取組を行うよう認定制度及び認定マーク「くるみん」の周知啓発を行った。

(2) 育児・介護休業法

育児・介護休業法に規定されている、育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度、時間外労働の制限の制度、深夜業の制限の制度、勤務時間短縮等の措置等の周知徹底を図るとともに、計画的な指導を行った。

また、同法の改正により平成17(2005)年4月から導入された一定の範囲の期間雇用者の育児休業等の取得について指導を行うとともに、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・フレンドリー企業に対する表彰(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。

(4) 育児・介護を行う労働者の支援に関する情報提供

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地域の具体的情報をインターネット(フレフレネット <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、インターンシップ(再チャレンジ職場体験)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、事業所内託児施設を設置する中小企業者に対する融資制度の実施や、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における少子化対策の分析、整理を行うなど、中小企業に対する仕事と家庭の両立支援を実施した。

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20(2008)年2月に行った。