

# 働く女性のための施策について

平成 8 年 度

労働省婦人局



# 目 次

## 第Ⅰ 婦人局の組織及び予算

|       |   |
|-------|---|
| 1 組 織 | 1 |
| 2 予 算 | 3 |

## 第Ⅱ 働く女性のための施策について

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 1 概 況                         | 4  |
| 2 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  |
| 3 職業生活と家庭生活との両立支援対策の総合的、体系的推進 | 7  |
| 4 パートタイム労働対策の推進               | 11 |
| 5 家内労働対策の推進                   | 11 |
| 6 女性の地位向上のための施策の推進            | 13 |
| 7 国際協力の推進                     | 14 |
| 8 行政基盤の充実                     | 14 |



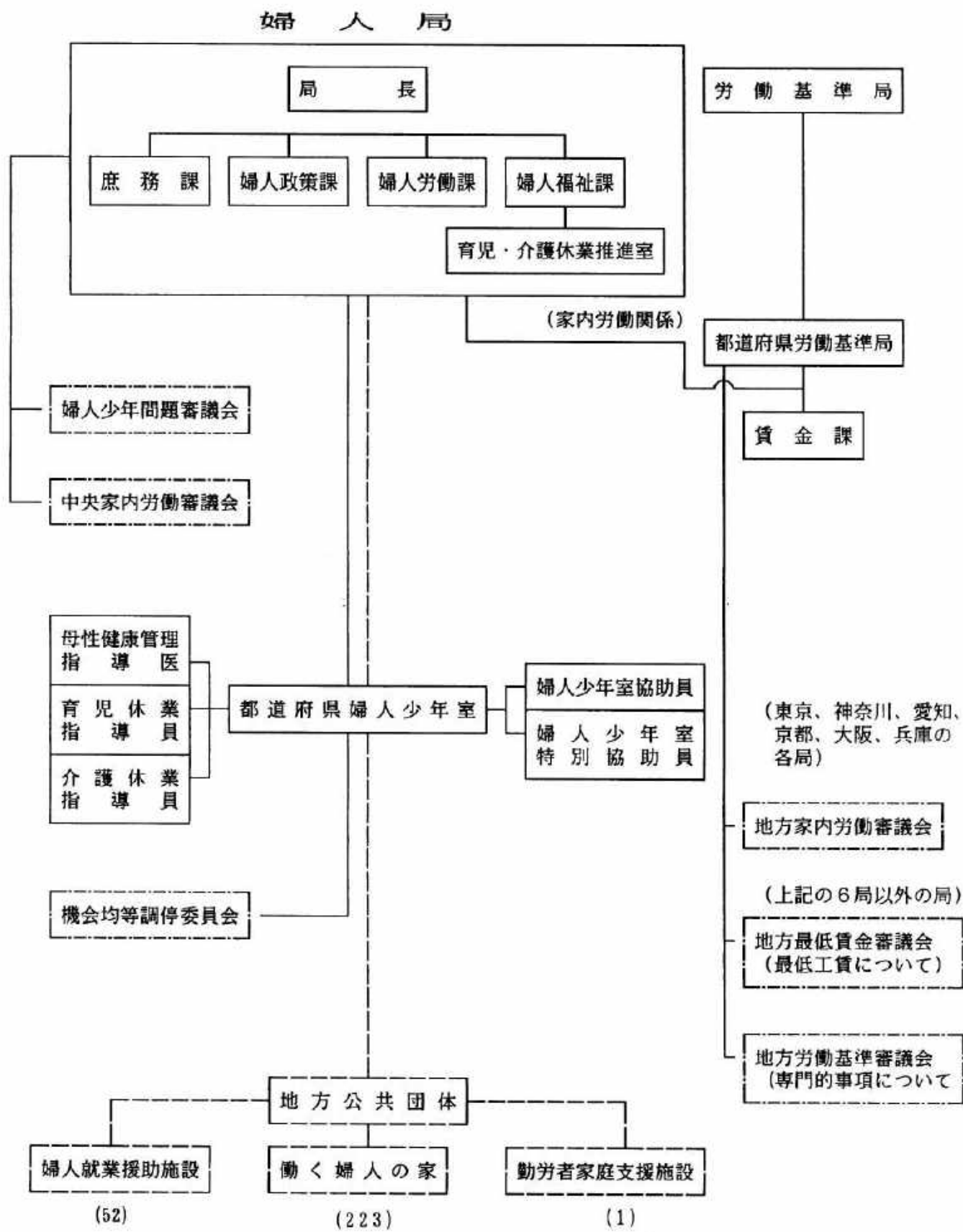
## 第 I 婦 人 局 の 組 織 及 び 予 算

### 1 組 織

働く女性のための行政は、労働本省（婦人局）と婦人少年室（都道府県単位に設置）で推進している（行政組織図参照）。

婦人局各課の主な所掌事務としては、庶務課においては、婦人局の所掌する事務に関する企画及び連絡調整、人事・予算等に関することを、婦人政策課においては、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策、女性の地位向上及び国際協力の推進対策等を、婦人労働課においては、パートタイム労働対策の総合的な推進、女性労働者の保護及び女性労働者に特殊な労働条件の向上、家内労働対策（地方組織では、都道府県労働基準局賃金課が対応）等を、婦人福祉課においては、労働者の職業生活と家庭生活の両立支援対策、労働者家族問題等を、同課に置かれている育児・介護休業推進室においては、育児・介護休業制度の普及定着対策等を所掌している。

婦人局組織図



(注) 各施設の設置数は平成8年3月末現在 (設置予定を含む)

## 2 予 算

婦人局予算は、次のとおりである。

(単位：千円)

| 事 項                             | 平 成 8 年 度         |
|---------------------------------|-------------------|
| 1 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進 | 2, 2 5 7, 1 0 9   |
| 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進          | 8, 9 9 2, 2 4 8   |
| 3 パートタイム労働対策の総合的な推進             | 3, 2 1 0, 3 8 7   |
| 4 家内労働対策の推進                     | 1 5 4, 4 7 7      |
| 5 行政推進体制の整備                     | 1, 5 1 2, 6 7 3   |
| 合 計                             | 1 6, 1 2 6, 8 9 4 |

## 第Ⅱ 働く女性のための施策について

### 1 概 況

近年、平均寿命の伸長（女性の平均寿命、昭和25年61.5歳、平成6年83.0歳）、出生率の低下（合計特殊出生率、昭和25年3.65、平成6年1.50）、教育水準の向上（女性の高校進学率、昭和30年47.4%、平成7年97.0%、4年制大学進学率、昭和30年2.4%、平成7年22.9%）等の現象が続く中で、女性のライフサイクルは大きく変化した。職場、地域社会等における各種の活動に参加する女性が増加しており、また、女性の就業意欲も高まっている。

女性の15歳以上人口 5,402万人（平成7年「労働力調査」）のうち、就業者数は 2,614万人（農林業 162万人、非農林業 2,451万人）にのぼり、その 9.0%が自営業主、12.5%が家族従業者、78.3%が雇用者（非農林業についてみると、自営業者 8.2%、家族従業者8.6%、雇用者83.0%）となっている。

特に女性雇用者は、平成7年には 2,048万人で、前年に比べて14万人増加し、雇用者の38.9%を占めるに至り、昭和40年（913万人）に比べると2倍以上になっている。週間就業時間が35時間未満の非農林業の短時間雇用者は 896万人で、そのうち女性の占める割合は短時間雇用者全体の7割となっている。これら女性雇用者の約6割が35歳以上の中高年齢者及び有配偶者であり、また、年々高学歴者の割合が高まるとともに、勤続年数も長期化している。

このように、女性の職場進出が続く中、男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）の施行以来、雇用の分野における機会均等は着実に浸透しつつあるが、昨今の厳しい経済情勢の下で、女子学生を始めとして女性が男性に比べて不利に取り扱われるなど、均等法に照らし問題のある事案もなお見受けられるところである。このため、法の一層の定着とともに、さらなる有効な方策の検討が課題となっている。そこで平成8年度においては、雇用の分野における均等な機会と待遇の確保を図るため、より一層取組の強化を図る必要がある。

また、高齢化、核家族化等が進む中で、育児と家族の介護の問題は、我が国社会が対応を迫られている国民的課題となっている。こうした状況において、労働者が生涯を通じて充実した職業生活を営むためには、仕事と育児や家族の介護とを両立させつつ、その能力や経験を活かすことのできる環境を整備することが極めて重要である。

このような情勢を背景に、平成7年6月、第132回国会において、介護休業を労働

者の権利として盛り込むとともに、育児や家族の介護を行う労働者に対する支援措置の実施等をも内容とする「育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」の成立をみたところである。同法は、介護休業等に関する部分を除き平成7年10月から施行されており、同法に基づく施策の強力かつ着実な推進が求められている。

さらに、我が国の経済社会においてパートタイム労働者の果たす役割がますます重要になっていることから、パートタイム労働者の雇用管理の改善等の促進を図る必要がある。

これらの行政課題に的確に対応すべく、平成8年度は、特に次の点に重点を置いて行政運営を行っていくこととする。

- (1) 均等法の徹底による雇用における男女の均等な機会と待遇の確保の実現
- (2) 職業生活と家庭生活との両立支援対策の総合的、体系的推進
- (3) パートタイム労働法の周知徹底等パートタイム労働者の雇用管理の改善等の促進

## 2 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

均等法施行後、企業において均等法の趣旨に沿った制度面での改善が進んできているが、平成8年度においては、均等法のより一層の徹底とその趣旨に沿った雇用管理の実現に向けて、次の施策を推進する。

### (1) 均等法の一層の定着のための行政指導等の実施

企業における女性の雇用管理の実態を十分把握し、均等法の遵守と同法の趣旨に沿った雇用管理が実現されるよう積極的に指導を行う。

また、あらゆる機会を通じて紛争解決等における都道府県婦人少年室（以下「室」という。）及び機会均等調停委員会の役割や機能についての周知に努めるとともに、婦人少年室長の適切な助言・指導・勧告、機会均等調停委員会の円滑な運営等により、女性労働者と事業主の間の均等取扱いに関する個別紛争の迅速かつ円滑な解決を図る。

### (2) 女子学生等の就職問題に対する施策

女子学生等の就職に関し、募集・採用において女子学生等が男子学生等と均等な機会を得られるよう、事業主、労使団体及び機会均等推進責任者（以下「均等推進者」という。）等に対して、あらゆる機会を活用して、均等法及び指針の周知に努め、これらの一層の遵守を図る。

また、女子学生の就職問題に関する特別相談窓口を6月から10月まで全室で開設し、女子学生等からの相談に応ずるとともに、問題のある企業に対しては、必要な指導を行う。

さらに、大学の就職担当者及び新規学卒者に対して、募集・採用に係るアンケート調査を実施し、実態の把握に努める。

また、大学、短大等への進路決定を控えた女子高校生やその親、学校関係者等を対象に、女性向けとされる職種にとらわれることなく、幅広い職業選択を念頭において、職業生活を見通した進路決定を行うこととなるような意識啓発のためのセミナーを開催する。

### (3) 企業における女性雇用管理改善のための自主的取組の促進

均等法に沿った女性の雇用管理改善を進めるためには、企業における自主的取組が不可欠である。そこで、地域の実情に応じ、均等推進者の選任に引き続き努めるとともに、均等推進者に対して、講習会の実施や自主点検を促すことにより、均等法及び指針の周知を図る。また、定期情報誌等の情報提供等を行うことにより、その活動を促すものとする。

さらに、企業が女性の能力の有効な発揮を促進するため、積極的な措置を導入しようとする際の参考とするためのガイドラインを策定し、企業における自主的な取組を促す。

また、均等法の趣旨に沿って女性労働者の積極的な活用を図るため、企業においては女性労働者の雇用管理を見直し、改善していく必要がある。このため、(財)21世紀職業財団(以下「財団」という。)を通じ、女性労働者の雇用管理に関する好事例等関係情報の提供、女性労働者の能力開発・活用のためのセミナーの開催等により、それらの企業の自主的な努力に対し、必要な援助を行う。

さらに、平成5年度から同財団の地方事務所に配置された女子活用コンサルタントを21か所に増設し、主として中小企業における女性の活用に関する雇用管理改善のための助言、フォローアップを行う。

### (4) 啓発活動の実施

均等法の趣旨を一層定着させ、男女の均等取扱いの確保を図るためには、労使を始め社会一般の認識と理解を深めることが必要であり、引き続きあらゆる機会をとらえて啓発活動を行う。

また、「第11回男女雇用機会均等月間」（6月）においては、「第11回男女雇用機会均等推進全国会議」を開催するなど集中的に広報啓発活動を実施する。

#### （5）母性健康管理対策の推進

女性労働者が妊娠中及び出産後も安心して働ける環境を整備するため、見直し後の妊産婦の健康管理に対する配慮及び措置を定めた母性健康管理指導基準について、事業所、女性労働者、産婦人科医、産業医等への周知を図り、母性健康管理指導基準に定める措置の普及促進を図る。

また、（財）婦人少年協会（以下「協会」という。）を通じ、「働く女性の身体と心を考えるセミナー」を開催する等により、母性健康管理等の重要性について、労使の一層の理解の促進を図る。

#### （6）男女の意識及び認識の差から生ずる職場の諸問題解消に向けての取組

セクシュアル・ハラスメント等の男女の意識差から生ずる職場の諸問題の解消を図るために、啓発資料を作成するなど、機会をとらえて企業及び労働者等に対して適切な啓発活動を行う。また、個別相談については、その内容に応じ、的確に対応するとともに、企業における予防対策等の事例収集に努める。

### 3 職業生活と家庭生活との両立支援対策の総合的、体系的推進

高齢化、核家族化等が進む中で、労働者が生涯を通じて充実した職業生活を営むためには、仕事と育児や家族の介護とを両立させつつ、その能力や経験を活かすことのできる環境を整備することが極めて重要である。

このため、平成8年度においては、育児・介護休業法の一層の周知徹底を図り、介護休業制度の早期導入を促進する。

また、育児休業については、育児休業制度の適切な運用の確保を図る。

さらに、労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するための事業を総合的、体系的に推進する。

なお、これらの事業のうち、介護休業制度導入奨励金、育児・介護費用助成金、事業所内託児施設助成金及び育児、介護等退職者再雇用促進給付金の支給に係る業務、フレ－フレ－・テレフォン事業、両立支援セミナー、再就職希望登録者支援事業並びに勤労者家庭支援施設の運営指導については、育児・介護休業法に基づき指定された財団に行わせている。

## (1) 法に基づく介護休業制度の早期導入の促進

### イ 広報啓発活動

あらゆる機会を通じて、育児・介護休業法の周知徹底を図ることとし、報道機関、関係行政機関、労使団体等に対して、法の趣旨・内容について、説明、資料の提供を行うとともに、「第2回仕事と家庭を考える月間」（10月）を中心に、積極的な広報啓発活動を行う。

### ロ 介護休業制度早期導入のための計画的取組の推進

介護休業の義務化に向けて、集団説明会及び個別指導を計画的かつ確実に実施する。

また、集団説明会の実施に当たっては、相談コーナーの設置による説明会実施後の個別相談、出席事業所の制度導入状況についての把握等を行うとともに未導入事業所に対して効果的な指導を行う。

### ハ 介護休業制度導入奨励金の活用促進

介護休業制度の導入の促進を図るため、平成7年度より、「介護休業制度導入奨励金」を支給しているが、平成8年度から制度を拡充し、2人目以降の介護休業取得者が生じた場合には、中小企業20万円、大企業10万円を支給することとし、制度の導入と運用に係る事業主の負担を軽減することにより、介護休業制度の早期導入の一層の促進を図る。

### ニ 中小企業集団における仕事と介護両立支援事業の推進

中小企業における法に基づく介護休業制度の導入をはじめ、仕事と介護とを両立しやすい環境整備を総合的に進めるため、「中小企業集団における仕事と介護両立支援事業」を実施する。

## (2) 育児休業制度の定着促進

育児休業取得者の処遇の問題等の個別相談について、きめ細かな対応に努め、事業所における育児休業制度の適切な運用の確保を図る。

また、育児休業制度未整備事業所に対しては、引き続き個別指導を行うことにより、育児休業制度の規定の整備を促し、その定着を図る。

こうした相談、指導に当たっては、必要に応じ、育児休業給付や育児休業期間中の被保険者本人負担分の社会保険料の免除についても、周知に努める。

なお、「中小企業集団における仕事と育児支援トータルプラン事業」を引き続き実施する。

### (3) 育児休業者、介護休業者が職場復帰しやすい環境づくりの推進

「育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金」を活用することにより、育児休業取得者又は介護休業取得者の円滑な職場復帰のための事業主の自主的取組を促進する。

### (4) 育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい環境づくりの推進

イ 仕事と育児・介護とが両立できる雇用環境の整備に向けた事業主の取組への支援  
育児や家族の介護を行う労働者が安心して働き続けるためには、育児や介護に係るサービスの利用に要する費用の負担を軽減し、これらのサービスを利用しやすくすることも必要である。

このため、育児や介護のために、家政婦、ベビーシッター、ホームヘルパー等を利用する従業員に対し、それに要する費用を補助又は負担した事業主に対して、「育児・介護費用助成金」を支給する。

また、「事業所内託児施設助成金」の活用により、事業主に対し事業所内託児施設の設置促進を図る。

### ロ 育児・介護を行う労働者に対する情報提供、相談、講習による支援

労働者が育児、介護等に関する各種サービスを必要に応じ受けることができるよう、これらについての相談を受け付けるとともに、地域における具体的情報を提供することが必要である。

このため、全国15か所でフレイフレー・テレフォン事業（育児、介護等を行う労働者のための相談援助事業）を実施してきたが、平成8年度は事業実施地域を6か所拡大し、全国21か所で行う。

また、仕事をしながら育児又は介護を乗り切ることに役立つ知識や心構え等の付与を目的として、育児や介護との両立の問題に直面する可能性のある男女労働者を対象に、両立支援セミナーを実施する。

### ハ 地域における仕事と育児・介護との両立のための支援事業の推進

急な残業や子供の急病等変動的、変則的な保育需要に対応するため、ファミリー・サポート・センター（育児の援助を行いたい者と育児の援助を受けたい者からなる会員組織）を設け、地域における育児の相互援助活動を支援する市町村等に対

し、都道府県を通じて補助を行う。

また、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な相談、指導、講習、実習等を行い、一時的に乳幼児や高齢者を預かる機能を有する「勤労者家庭支援施設」を設置する地方公共団体に対し、その設置に要する経費の一部を補助し、その設置を促進する。

## (5) 育児、介護等のために退職した者に対する再就職支援対策の推進

### イ 育児、介護等退職者に対する再雇用制度の普及促進

育児、介護等のために退職した者の再就職の機会を確保するため、これらの者を再雇用した事業主に対して、「育児、介護等退職者再雇用促進給付金」を支給する。

### ロ 再就職希望登録者支援事業の実施

育児、介護等により相当期間にわたり職業生活を中断する者の円滑な再就職のため、平成7年度に引き続き、育児、介護等により退職した者で、将来的に再就職を希望する者を登録し、両立支援情報、業界情報、各種職業セミナー開催の情報等の定期的提供、登録者同士の交流の促進、個別相談・指導及び割引券の発行による自己啓発のための教育訓練に対する援助を行う。

### ハ 女子再就職準備サービス事業の実施

育児、介護等により職業生活を中断した後に再就職に向け準備をしている家庭の主婦等を対象に、女子再就職準備サービス事業として、再就職の心構え、仕事の探し方等を内容とするナイスワークセミナーを引き続き雇用促進センターにおいて実施する。

### ニ 婦人就業援助促進事業の実施

再就職を希望する女性の就業援助及び母子家庭の母等の就業促進のため、都道府県の設置する婦人就業援助施設に対し、その事業の充実を図る観点から、指導・援助を行う。

### ホ 保育サービス講習等の実施

共働き家庭の子育てを支援することを希望する主婦等を対象とした保育サービス講習及び老人介護の分野に再就職を希望する主婦等を対象とした老人介護講習を、引き続き実施する。

#### 4 パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働者の雇用管理の改善等を図るため、パートタイム労働法及び指針の定着に向けて以下の施策を推進する。

##### (1) パートタイム労働法及び指針の周知徹底

パートタイム労働法及び指針の趣旨、内容の一層の周知徹底を図るため、「第12回パートタイム労働旬間」（11月）において、パートタイム労働に係る連絡会議及び中小企業を中心とした集団説明会等を開催するなど、パートタイム労働法及び指針に関する集中的、効果的な啓発活動を行う。

##### (2) パートタイム労働者の雇用管理の改善等に向けた助成金の活用

中小企業短時間労働者雇用管理等助成金制度及び事業主団体短時間労働者雇用管理改善等助成金制度については、制度の趣旨及び内容の周知を図ることにより、その活用を促進する。

##### (3) 短時間雇用管理者の選任勧奨及び活動の促進

短時間雇用管理者については、積極的に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等を対象にパートタイム労働法、指針及び短時間雇用管理者の行う職務内容についての基礎的知識を習得させるための講習会等を開催し、その活動の促進を図る。

##### (4) 雇用管理の改善等に向けた情報の提供及び相談援助等の実施

事業主及びパートタイム労働者に対しては、財団に配置している短時間労働雇用管理アドバイザーを活用しガイダンスを実施する等により、情報の提供及び相談援助を実施する。

また、自主点検、優良事業所表彰、パートタイム労働者の能力活用に関する業種別使用者会議等を開催し、事業主による自主的な雇用管理の改善等を促す。

なお、個別の相談等についてその内容に応じて関係行政機関、財団と連携を図りつつ的確に対応する。

##### (5) パートタイム労働法についての検討

「パートタイム労働者総合実態調査」の結果等を踏まえ、パートタイム労働法及び指針についての検討を行う。

#### 5 家内労働対策の推進

家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るため、家内労働法の趣旨を踏まえ、次の施策を推進する。

(1) 家内労働手帳の交付の徹底

家内労働の委託条件の明確化を図るため、家内労働手帳の交付の徹底を図ることとし、「伝票式家内労働手帳のモデル様式」の広報に努める。

(2) 工賃不払事案への的確な対応

工賃不払事案を把握した場合には、その早期解決に努め、適正な工賃支払の確保に努める。

(3) 安全衛生対策の推進

イ 危険又は有害な業務の十分な実態把握に努め、委託者及び家内労働者に対し、災害防止意識の高揚を図る。

また、委託者等による自主的災害防止活動の推進を促すとともに委託者及び家内労働者に対し、産業安全衛生設備に係る融資制度（通称「単品融資制度」）の周知及び利用勧奨を行う。

ロ 有害作業に従事する家内労働者に対し、中央労働災害防止協会に委託して実施する特殊健康診断の受診を勧奨する。

ハ 労災保険特別加入の促進

家内労働者の労災保険特別加入制度の周知徹底に努め、加入対象作業を委託する委託者に対しては、加入促進のための援助を行うよう指導する。

(4) 最低工賃の新設・改正の計画的推進と周知徹底

最低工賃については「第5次最低工賃新設・改正計画」に基づき、適切な改正を行うとともに、最低工賃の周知に努める。

(5) 家内労働旬間の実施

毎年、5月21日から31日まで家内労働旬間を実施しており、本年度は「渡して信頼もらって安心 家内労働手帳」をスローガンとし、集中的に広報活動・監督指導等を行う。

(6) いわゆる「インチキ内職」の被害防止

いわゆる「インチキ内職」については、内職希望者等に対して一層の注意を喚起し、被害の未然の防止に努める。

## 6 女性の地位向上のための施策の推進

雇用における男女の均等な機会と待遇の確保や職業生活と家庭生活の両立を実現し、女性の地位を向上させるには、男女の意識面において今なお根深く残っている女性の意欲、能力や男女の役割についての固定的な考え方を改めていくことが重要である。このため、平成8年度においても、男女の固定的な役割分担意識の是正に向けた啓発活動を行うとともに、あらゆる分野への女性の参加促進に努める。

### (1) 第48回「婦人週間」の実施

第48回「婦人週間」は、テーマを「21世紀にむけて 自分らしい生き方ができる社会を創ろう」とし、キャッチフレーズを「はつらつ 生き方自由自在」と定めて、広報啓発活動を実施する。

また、本年は、我が国の女性が初めて参政権を行使して50周年に当たることから、これを契機に、21世紀に向けて女性の地位向上の活動を一層進めるために、本週間の趣旨及びテーマの周知のための広報啓発活動を充実するとともに、第48回「婦人週間」全国会議（国際シンポジウム）及び記念展示を実施する。

### (2) 21世紀に向けた女性の地位向上のための新たな施策の展開

働くことを中心に、女性の社会参加を積極的に支援するための能力発揮、相談及び情報提供等の事業を総合的に行うこととし、これらの事業を行うための拠点として、「女性の歴史と未来館」（仮称）を設置する（平成7年度～9年度、3か年計画）。

### (3) 女性起業家の支援施策の推進

近年、就労機会の多様化の中で、再就職型の女性を中心に事業を起こしたいと考える女性が増加しつつある。このため、事業を起こすことを希望する女性のニーズや実際に起業した女性が遭遇している問題点等を把握するとともに、今後、起業を希望する女性の支援事業を計画的に実施するため、有識者の参集を求めて研究会等を開催し、必要な施策の検討を行う。

### (4) 政策、方針決定への参加の促進

各審議会等委員における女性委員の比率を高めるため、あらゆる機会をとらえて、関係機関、団体等に対して協力要請を行う。

特に、6月には「女性の公職参加状況調べ」を実施し、これらの結果を踏まえて、政策、方針決定への女性の参加促進を図る。

また、様々な機会を活用し、女性の地位向上に向けての世論の喚起を図り、関係行

政機関、女性団体等の自主的取組を促す。

## 7 国際協力の推進

国際社会において、我が国の果たすべき役割、我が国への期待も高まっていることから、「開発と女性」の視点を踏まえた開発途上国への援助等の国際協力を積極的に推進する。

### (1) 女性の地位向上セミナーの開催

国際協力事業団が協会を通じて行う研修員受け入れ事業に協力し、開発途上国の女性行政官及び民間部門における女性リーダーを対象とする「女性の地位向上セミナー」を開催する。

### (2) アジア女性労働交流事業の実施

日本労働研究機構が協会を通じて行う「アジア女性労働交流事業」に協力し、我が国の女性労働関係者とアジアの開発途上国の女性労働関係者の相互交流を行うとともに、当該国との友好関係の強化を図る。

### (3) グラス・シーリング解消のための国際交流事業の実施

日本労働研究機構が協会を通じて行う「グラス・シーリング解消のための国際交流事業」に協力し、企業の人事担当管理職、労使団体の幹部等に対し、先進諸国の企業・労使団体幹部等との交流、企業の実情視察等の機会を提供することにより、企業における女性管理職の登用、あるいは労使団体における方針決定の場への女性の登用について理解を促す。

### (4) 国際会議への参加・協力

国連、ILO、OECD等国际機関の諸行事に積極的に参加・協力する。

## 8 行政基盤の充実

均等法の徹底による雇用における男女の均等な機会と待遇の確保の実現、介護休業制度の早期導入、育児休業制度の定着促進、パートタイム労働対策の推進等働く女性のための施策を推進するため、女性労働者等の実態を的確に把握し、計画的・効率的な行政運営を行う。

### (1) 的確な実態把握

働く女性のための施策を効果的に推進していくためには、企業の女性の雇用管理、女性労働者の意識及び就業実態等を的確に把握し、その上に立った施策の周知、企業

の指導等を進めることが必要である。このため、関係行政機関、調査研究機関、労使団体、マスコミ等から情報を収集し、また、あらゆる機会を活用して企業及び女性労働者から直接女性の雇用管理の実態について情報収集を行う等実態把握に努める。

## (2) 女子労働懇話会の開催

労使をはじめ関係者の働く女性のための施策の推進への理解を深めるとともに、施策の推進への協力が得られるよう努めることが必要である。このため、各室において、引き続き労使のトップ層、学識経験者等の参集を求めて「女子労働懇話会」を開催する。

## (3) 関係行政機関等との連携

働く女性のための施策を効果的に推進していくためには、都道府県をはじめ関係機関と適宜連絡を取り、相互に協力して、施策を進めることが必要である。

特に、労働省の地方支分部局である労働基準監督機関及び職業安定機関等との一層の連携協力を図るため、これら機関との情報交換を行い、必要に応じて協力を要請する「女子労働問題連絡会議」を開催する。





