

働く女性のための施策について

平成 9 年 度

労働省婦人局

目 次

I 婦人局の組織及び予算

1 組 織	1
2 予 算	3

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	4
3 パートタイム労働対策の推進	7
4 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	8
5 女性の地位向上のための施策の推進	11
6 国際協力の推進	11
7 優良企業表彰	12
8 家内労働対策の推進	12
9 行政基盤の充実	12

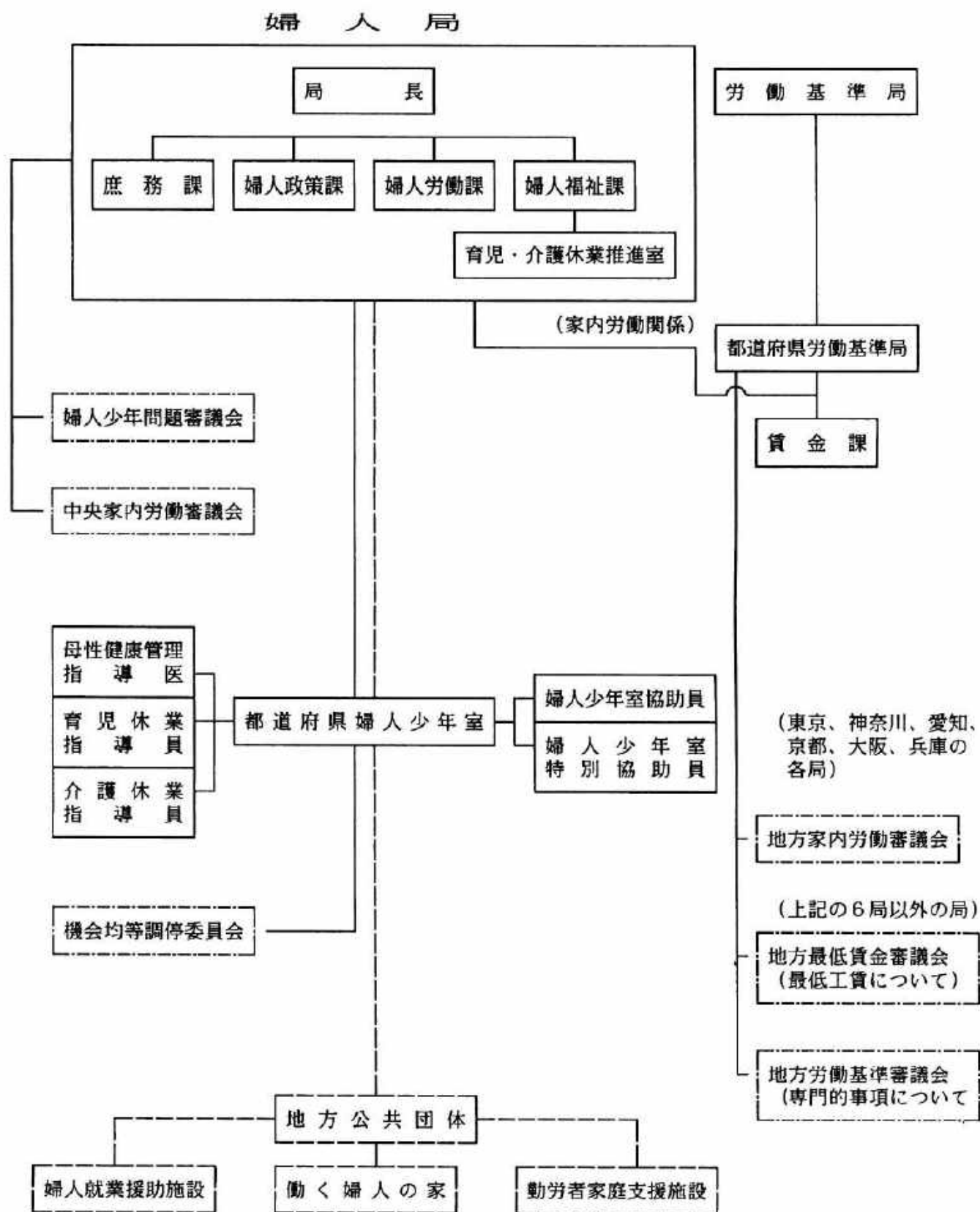
I 婦人局の組織及び予算

1 組 織

働く女性のための行政は、労働省本省（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



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 9 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, 9 6 8, 8 5 3
2 パートタイム労働対策の総合的な推進	3, 2 5 6, 9 1 0
3 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進	9, 7 3 3, 2 1 1
4 家内労働対策の推進	1 4 2, 6 0 7
5 行政推進体制の整備	1, 5 5 6, 1 6 3
合 計	1 7, 6 5 7, 7 4 4

Ⅱ 働く女性のための施策について

1 概 況

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が施行されて10年が経過した。この間、女性の雇用者数の大幅な増加、勤続年数の伸長、職域の拡大がみられ、女性の就業に関する国民一般の意識や企業の取組も大きく変化している。

また、週40時間労働制に全面的に移行するとともに、育児休業制度や介護休業制度の法制化に代表される職業生活と家庭生活の両立を可能にするための条件整備も進展している。

しかしながら、女子学生の就職問題にみられるように、雇用の分野において女性が男性と均等な取扱いを受けていない事例が依然として見受けられ、近年、企業における女性の雇用管理の改善は足踏み状態にある。

働く女性が性により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、働きながら安心して子供を産むことができる環境をつくることは、働く女性のためだけでなく、少子・高齢化の一層の進展の中で、今後引き続き我が国経済社会の活力を維持していくためにも、極めて重要な課題である。

このため、雇用の分野における男女の均等な取扱いを確保し、女性労働者の職域の拡大を図るため、均等法、労働基準法等の関係法律について必要な法的整備を行うこととし、関係法案を第140回国会に提出したところである。

平成9年度においては、本法案の成立に全力を期すとともに、均等確保対策を最重点課題として位置づけ、積極的に行政運営を行っていく。

平成9年度重点課題

- (1) 雇用における男女の均等な機会及び待遇の確保等対策
- (2) パートタイム労働対策の総合的推進
- (3) 職業生活と家庭生活との両立支援対策

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

均等法の改正については、第140回通常国会において審議されている関係法案の成立を期すとともに、成立後は、広く改正後の均等法、労働基準法及び育児・介護休

業法（以下「改正法」という。）の周知徹底を図り、これを機に男女の均等取扱いを確保するためのより一層積極的な指導に努めるなど、均等確保対策及び女性労働者の就業に関して配慮すべき措置を推進するための対策を推進する。

(1) 改正法の広報啓発活動の実施

イ 改正法の啓発活動

改正法については、その成立を受けて、平成11年4月までの約2年間、事業主、労働者をはじめ関係者に対し、周知徹底のための啓発活動を展開する。集団説明会の実施を中心に、事業所訪問時も含め、あらゆる機会をとらえてその周知を図る。

ロ 第12回男女雇用機会均等月間（6月）

第12回男女雇用機会均等月間（6月）においては、改正法や男女雇用機会均等への理解を深めるための機会として効果的な広報啓発活動を実施する。また、男女雇用機会均等推進中央会議を開催する。

(2) 均等法の遵守のための行政指導等の実施

均等法の遵守を図るため、都道府県婦人少年室において、均等法第33条に基づき、企業に対する指導等を計画的に実施する。その際には、改正後の均等法（以下「改正均等法」という。）の円滑な施行に備えるためにも、事業所訪問により各企業の雇用管理制度とその運用の実態を十分把握し、問題点を明らかにして、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。

(3) 女子学生の就職問題に関する施策

女子学生の就職問題に関する相談については、新規学卒者の採用も含め、採用が通年化しつつあること、平成9年度の就職協定は締結しないとされたこと等に鑑み、女子学生の就職問題に関する特別相談窓口を4月から10月までの間開設する。問題のある企業に対しては、迅速に必要な指導を行う。

また、大学等の就職担当者等と密接な連携をとり、平成9年度の採用・就職活動の実態把握に努めるとともに、改正均等法の周知・徹底を図る。

さらに、雇用の分野における男女の機会均等を促進するため、女性が固定的な考え方にとらわれない進路決定を行うよう、女子生徒やその親、学校の進路指導担当者に対する意識啓発セミナーを開催する。

(4) 女性労働者の能力発揮促進のための企業の積極的取組（ポジティブ・アクション）の促進

イ ポジティブ・アクション・プログラムの周知

平成8年度に「女性労働者の能力発揮促進に関する研究会」がとりまとめた女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取組のガイドライン」を活用して、改正法周知の集団指導等の機会に、ポジティブ・アクションの重要性、手法についての事業主の理解を深め、各企業における取組を促す。

ロ 女性雇用管理改善のための援助

(財)21世紀職業財団（以下「財団」という。）を通じて、女性労働者の雇用管理改善のための企業の自主的な努力に対し必要な援助を行う。

特に本年度からは、企業のポジティブ・アクションの具体的取組を援助する次の(イ)及び(ロ)の事業を新たに実施する。

(イ) トップセミナー

ポジティブ・アクションを進めるに当たっては、トップの理解と関与が重要である。このため、企業トップ層を対象に、事実上の平等の達成に向けて取り組むポジティブ・アクションの重要性、手法についての理解を求め、企業における具体的な取組の方法等についての情報を提供する。

(ロ) 業種別使用者会議

各地域で選定した業種の企業の雇用管理担当者等からなる「業種別使用者会議」を組織し、参加企業に情報交換を行わせながら、問題点の自己点検、具体的取組計画の作成と実施等を促すことにより、2年間にわたり参加企業がポジティブ・アクションに基づく取組を行っていくよう援助する。また、これらの成果について好事例集を作成する。

(ハ) 中小企業女性活用促進事業

女性活用コンサルタントの配置を6カ所拡大し、27地方事務所において中小企業女性活用促進事業を実施する。

(5) 職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止のための取組み

改正均等法の施行を前にして、平成9年度は特に、セクシュアル・ハラスメントの概念、コミュニケーション・ギャップの生ずる原因について周知徹底を図るため、啓発資料により、企業及び労働者等に対して啓発活動を行う。また、個別相談に的確に対応することとし、企業の実践事例の収集についても努めることとする。

なお、平成9年度において改正均等法に基づく指針を策定することとしており、改正均等法の周知等の機会も活用する等工夫して、その周知を図る。

(6) 母性健康管理対策の推進

平成9年度においては、改正均等法の趣旨を踏まえ、母性健康管理対策の強化を図るため、企業における母性健康管理の推進体制の整備のための検討を行う他、改正均等法に基づく省令及び指針を策定する。

策定後は、事業所、女性労働者、母性健康管理指導医等に対し、改正均等法及び省令、指針の内容についての周知を図る。特に、平成9年度は小規模事業所に対しても周知徹底を図る。

また、母性健康管理等についての重要性についての労使の一層の理解の促進に向けて、「働く女性の身体と心を考えるセミナー」を（財）婦人少年協会を通じて実施する。

3 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より一層進めるためには、パートタイム労働法及び指針に基づく指導等を進める必要があるので、パートタイム労働法及び指針を所掌する関係行政機関との密接な連携のもと対策を推進することとする。

(1) パートタイム労働法の一層の定着のための取組

「パートタイム労働旬間」（11月）において、集中的に集団説明会を関係行政機

関及び財団と連携し開催するなど、パートタイム労働法及び指針について、一層の周知徹底を図る。

(2) 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業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を開催するなど、その活動の促進を図る。

(3) 財団によるパートタイム労働者の雇用管理改善等援助事業の実施

イ 短時間雇用管理アドバイザーによる事業主等に対する相談・援助の積極的実施

財団に配置している短時間雇用管理アドバイザーの行っている事業主等に対する相談・援助を一層積極的に展開する。

ロ 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

「中小企業事業主短時間労働者雇用管理改善等助成金」及び「事業主団体短時間労働者雇用管理改善等助成金」については、平成9年度から「短時間労働者雇用管理改善等助成金」に統合するとともに、制度の充実を図ることとしている。

同助成金の積極的活用を促すことにより、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図る。

(4) パートタイム労働法についての検討

パートタイム労働に係る調査研究会の問題整理を踏まえ、パートタイム労働法及び指針についての検討を行う。

4 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

少子・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9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、平

成11年4月の介護休業制度等の義務化に向けてその早期導入を促進する。

また、育児休業制度等については、そ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。

(1) 介護休業制度及び勤務時間短縮等の措置の早期導入の促進

イ 広報啓発及び計画的取組の推進

介護休業制度等の義務化に向けて、その早期導入を促進するため、10月の「仕事と家庭を考える月間」を中心に積極的な広報啓発活動を行うとともに、集団説明会及び個別指導を計画的に実施する。

ロ 「介護休業制度導入奨励金」及び「介護勤務時間短縮等奨励金」の活用促進

平成9年度からは、「介護休業制度導入奨励金」（育児・介護雇用安定助成金）の他、新たに介護のための勤務時間短縮等の措置を導入した事業主に対して「介護勤務時間短縮等奨励金」（育児・介護雇用安定助成金）を支給することとし、同奨励金の活用により介護休業制度等の早期導入を促進する。

ハ 中小企業集団における仕事と介護両立支援事業の推進

育児・介護休業法に基づく介護休業制度等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) 育児休業制度及び勤務時間の短縮等の措置の定着促進

規定の未整備事業所に対しては、個別指導を引き続き行うこと等により規定の整備を促し、その定着を図る。

(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」の活用を促すこと等により育児休業者又は介護休業者の円滑な職場復帰のための事業主の自主的取組を推進する。

(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 雇用環境の整備に向けた事業主の取組への支援

平成9年度からは、「育児・介護費用助成金」（育児・介護雇用安定助成金）については、支給限度額の引上げ、「事業所内託児施設助成金」（育児・介護雇用安定助成金）については、設置基準の弾力化等を図ることとし、事業主等に対して各助成金の活用を促すことにより、労働者が育児、介護をしながら働き続けやすい雇用環境の整備の促進を図る。

ロ 情報提供、相談、講習等による支援

フレーフレー・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）の実施地域を4か所拡大し、全国25カ所で実施する。

また、仕事をしながら育児又は介護を乗り切ることに関与する知識や心構え等を身につけるための両立支援セミナーを男女労働者を対象に実施する。

ハ 地域における両立支援事業の推進

地域の育児の相互援助組織である「ファミリー・サポート・センター」を設置・運営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支援に資する地域密着型の施設である「勤労者家庭支援施設」の設置を促進する。

ニ 保育サービス講習等

保育サービス講習及び老人介護講習を実施する。

(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 再雇用制度の普及促進

「育児、介護等退職者再雇用促進給付金」（育児・介護雇用安定助成金）の活用を促すこと等により再雇用制度の普及促進を図る。

ロ 再就職希望登録者支援事業の拡充

将来的に再就職を希望する者を登録し、職業意識の持続、的確な再就職の準備を支援する再就職希望登録者支援事業を行う。平成9年度からは、新たに再就職準備のためのセミナーを実施する。

ハ 婦人就業援助促進事業の実施

再就職を希望する女性や母子家庭の母等の就業援助のため、地方公共団体の運営する婦人就業援助施設に対し、的確な相談・指導、技術講習の充実等について指導・援助を行う。

5 女性の地位向上のための施策の推進

上記2～4の施策を実現し女性の地位を向上させていくためには、意識面において今なお根深く残っている固定的な男女の役割分担意識等を改めていくことが重要である。このため、平成9年度においても、啓発活動を行うとともに、あらゆる分野への女性の参加の促進に努める。

(1) 第49回「婦人週間」の実施

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、広く関係機関、団体等が本週間の趣旨及びテーマに沿った活動を自主的に実施するように促す。また、第49回「婦人週間」全国会議を開催する。

(2) 「女性の歴史と未来館」（仮称）の設置

働くことを中心に女性の社会参加を支援するための事業を総合的に展開する拠点となる「女性の歴史と未来館」（仮称）の平成10年度開館に向け、準備業務を（財）婦人少年協会に委託する。

(3) 女性起業家の支援施策の推進

平成8年度に開催した女性起業家の支援に関する研究会報告等を踏まえ、女性起業家マニュアルの作成等、女性起業家の支援施策を展開する。

(4) 政策、方針決定への参加の促進

国及び地方自治体等の各審議会等における女性委員の比率が一層高まるよう、委員の改選時期等をとらえて女性委員の登用についての取組を関係機関、団体等に対し働きかけるとともに、様々な機会を活用し、政策方針決定への参加の促進を始めた女性の地位向上に向けての世論喚起を図る。

6 国際協力の推進

日本労働研究機構が（財）婦人少年協会を通じて行う「女性の地位向上セミナー」「アジア女性労働交流事業」「グラス・シーリング解消のための国際交流事業」への協力を行い、「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。

また、国連、ILO、OECD等国际機関の諸行事に積極的に参加・協力する。

7 優良企業表彰

ポジティブ・アクションの取組を行っている企業等顕著な成果のあった企業に対する表彰を行う。

8 家内労働対策の推進について

家内労働手帳の交付の徹底、安全衛生対策の推進、最低工賃の新設・改正の計画的推進と周知の徹底などを図り、5月下旬に「家内労働旬間」を実施するとともに、工賃不払事案やいわゆる「インチキ内職」への的確な対応に努める。

9 行政基盤の充実

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情報収集を行う等管内の女性労働者の実態を総合的に把握する。

また、女性労働懇話会の開催等、関係者への女性行政への理解を深め、行政への協力を得るよう努める。

さらに、都道府県労働基準局をはじめ関係行政機関との一層の連携協力を図り、計画的、効率的な行政運営を行う。

なお、均等法等改正法案の成立後、「都道府県婦人少年室」は「都道府県女性少年室」に名称が変更となる。名称変更については、関係行政機関、労使団体等の諸会合をはじめ、新聞・ラジオや行政機関の広報誌等あらゆる機会を活用し、効率的に周知に努める。

GAa1/1

8-19-63



女性と仕事の未来館



00969200