

働く女性のための施策について

平成11年度

労働省女性局

目 次

第1 女性行政を取り巻く情勢と課題

- 1 女性行政を取り巻く情勢 1
- 2 女性行政の課題 1

第2 平成11年度女性行政の重点対策 2

- 1 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の推進 2
- 2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進 5
- 3 パートタイム労働対策の推進 7
- 4 家内労働対策の推進等 8
- 5 女性の地位向上のための施策の推進 8
- 6 国際協力の推進 9
- 7 行政基盤の充実 9

(参 考)

女性局の組織及び予算

- 1 組 織 11
- 2 予 算 12

第1 女性行政を取り巻く情勢と課題

1 女性行政を取り巻く情勢

我が国経済社会は、経済活動のボーダレス化が急速に進展するとともに、世界的にも例をみない速度で少子・高齢化が進むなど、大きな転換期を迎えている。こうした状況の下で、国民のライフスタイルや職業に関する意識も多様化し、これまでの雇用構造にも変化がみられるところである。

これまで我が国の女性雇用者は、その数の増加、雇用者全体に占める割合の上昇、平均年齢の上昇、平均勤続年数の伸長等がみられ、我が国経済社会における重要性を増してきた。

しかしながら、平成10年は、最近の厳しい経済情勢を反映して、昭和51年以降一貫して増加をみていた女性雇用者数が2,124万人と対前年比3万人の減少（0.1%減）に転じた。女性雇用者の平均年齢も37.2歳（前年37.3歳）、平均勤続年数も8.2年（前年8.4年）となり、いずれも上昇・伸長傾向から低下・短縮に転じた。また、女性の完全失業者数は111万人（前年95万人）、完全失業率は4.0%（前年3.4%）と比較可能な昭和28年以降で最高の水準であった。

さらに、週間就業時間が35時間未満の非農林業の短時間雇用者数（休業者を除く。）は1,113万人と前年（1,114万人）より微減となり、比較的堅調に推移してきた女性短時間雇用者も756万人と、前年（746万人）に比べ10万人の増にとどまった。

2 女性行政の課題

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、男女がともに育児や介護について家族としての役割を果たしながら充実した職業生活を営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、前述した中長期的な構造変化の中で、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である。

特に、平成11年度は、「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「均等法」という。）、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」という。）及び改正後の「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」（以下「パート指針」という。）の施行初年度にあたることから、女性行政としては、これらの法律等の内容に沿った雇用管理の具体的な実現のための施策の推進が課題としてあげられる。

加えて、平成11年度においては、現下の厳しい雇用情勢に鑑み、増加も予想される差別的解雇その他各種相談への的確な対応及び事案に応じた適切な行政手法の選択とその迅速な実施が一層重要になる。

第2 平成11年度女性行政の重点対策

1 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の推進

平成11年度は、「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のための労働省関係法律の整備に関する法律」（以下「改正法」という。）が全面施行される初年度であることから、改正法の内容に沿った雇用管理が確実に実現されるよう、企業、労働者等に対し、引き続きその周知徹底を図るとともに、個別紛争の迅速・円滑な解決に努める。また、従来、努力義務規定であった募集・採用、配置・昇進を中心に、男女の均等取扱いを確保するための積極的かついねいな行政指導を行う。

(1) 改正法の周知

イ 改正法の周知

改正法の全面施行初年度であることから、事業主、事業主団体をはじめ関係者に対し、集団説明会等あらゆる機会を活用して効果的に周知を図る。

また、労働者や労働組合にも改正法の趣旨が浸透するよう配慮する。

ロ 第14回男女雇用機会均等月間（6月）

第14回男女雇用機会均等月間は、改正法への理解を深めるための機会とし、改正法の周知や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）を促すため、集中的、効果的な広報啓発活動を実施する。

(2) 個別紛争の解決援助及び適切な行政指導の実施

イ 個別紛争の解決援助

各都道府県女性少年室（以下「室」という。）においては、女性労働者と事業主の間の均等取扱いに関する個別具体的な紛争に関し、紛争当事者の一方又は双方の求めに応じ、均等法第12条に基づく適切な助言、指導、勧告や、均等法第13条に基づく公正、中立な第三者機関である機会均等調停委員会の調停により、紛争の迅速かつ円滑な解決を図る。

また、個別紛争の解決の援助に係る室や機会均等調停委員会の役割や機能について、あらゆる機会・媒体を通じて周知に努めるとともに、均等法改正により、個別

紛争解決の援助申請を行ったことを理由とする事業主の不利益取扱いが禁止されたこと、関係当事者の一方からの申請により調停ができるようになったことについても周知を図る。

ロ 均等法遵守のための行政指導

均等法の遵守を図るため、室において均等法第25条に基づき、事業所訪問等により企業に対する指導を計画的に実施する。平成11年度においては、これまでの努力義務規定から禁止規定となった募集・採用、配置・昇進に重点を置いて、各企業の雇用管理制度とその運用実態を把握し、均等法違反が明らかになった場合は、積極的かついねいな指導を行い、雇用管理を均等法に沿ったものとする。

特に募集については、均等法の遵守状況が端的に現れる事項であることから、効果的、効率的な指導を行う。

ハ 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ついて、室は年間を通じて女子学生からの相談に応じるとともに、大学の就職担当者等と連携をとり、募集・採用・就職活動の状況把握に努め、均等法上の問題のある企業名を把握した場合は迅速に対応する。

なお、女子学生の就職難の一因は、女子学生の意識にもあることから、厳しい経済情勢の中での的確な職業選択等ができるよう、女子学生に対する意識啓発を図る。

さらに、女子生徒が固定的な考え方にとらわれない進路決定を行うようにするため、高等学校の進路指導担当者を中心に意識啓発セミナーを開催する。

(3) 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

イ 女性労働者からの相談に対する対応の充実

職場におけるセクシュアルハラスメントに関する女性労働者からの相談については、相談者のプライバシーや心身の状況に配慮しながら、ていねいに対応する。

また、相談者が精神的ダメージを受けている場合については、室に設置するセクシュアルハラスメントカウンセラーを活用し、適切に対応する。

ロ (財) 21世紀職業財団を通じた援助

事業主が、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に沿って職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策を効果的に講ずることができるよう、(財) 21世紀職業財団(以下「財団」という。)を通じて、事業主及び人事労務担当者に具体的な取組のノウハウや事例を提供する講習会の実施や企業からの具体的取組に関する相談への対応等の事業を行う。

(4) 母性健康管理対策の推進

イ 母性健康管理指導事項連絡カードの普及

医療機関、女性労働者、事業主に対し、地方公共団体等と連携を図りつつ、「母性健康管理指導事項連絡カード」（略称：「母健連絡カード」）の周知及び活用の促進を図る。

ロ 事業所内における母性健康管理体制整備の促進

(イ) 産業医等産業保健スタッフに対する母性健康管理研修の実施

（財）女性労働協会（以下「協会」という。）を通じ、全国24カ所において産業医等産業保健スタッフ（保健婦・士、看護婦・士、衛生管理者等）に対し母性健康管理研修を行う。

(ロ) 小規模事業所向け母性健康管理相談事業の実施

昨年度より、郡市区医師会を通じて実施している小規模事業所向けの母性健康管理相談事業を、平成11年度は4カ所拡大し、全国51カ所で実施する。

(5) 女性労働者が能力発揮しやすい環境整備の促進

イ 機会均等推進責任者を通じた自主的取組の促進

機会均等推進責任者については、企業においてポジティブ・アクションを推進する中核的存在としての役割を担う者として、活用を図る。

ロ 財団を通じた援助

財団を通じてポジティブ・アクションを実施する企業に対し必要な援助を行う。平成11年度は、以下の事業を行うこととする。

(イ) トップセミナー

ポジティブ・アクションを進めるためには、企業トップの理解と関与が重要であるので、引き続き企業トップ層を対象に、トップセミナーを開催し、その重要性、手法についての理解を求める。

(ロ) 業種別使用者会議

業種別に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・アクションのための積極的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4カ所拡大し、中小企業女性活用促進事業を35地方事務所において引き続き実施する。

ハ 「均等推進企業」表彰

女性労働者の能力発揮を促進し、その活用を図る積極的取組を推進している企業、又はその成果があがっている企業に対し、その取組を讃えるとともに、これを広く国民に周知し女性労働者の活用と能力発揮促進に資するため、表彰を行う。

2 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

平成11年度においては、平成11年4月から義務化された介護休業制度等に加え、育児休業制度等の定着を図るとともに、その適切な運用の確保を図る。また、平成11年4月から施行された育児や家族の介護を行う労働者の深夜業の制限の制度について、制度の適正な実施を確保する。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積極的に推進する。特に、仕事と家庭とが両立できる様々な制度を持ち、家族的責任に配慮した雇用管理を行う「ファミリー・フレンドリー企業」の普及促進を図る。

(1) 育児・介護休業制度及び勤務時間の短縮等の措置の定着

イ 育児・介護休業法の周知

平成11年4月から義務化された介護休業制度及び介護のための勤務時間の短縮等の措置はもとより、育児休業制度や育児のための勤務時間の短縮等の措置の定着を図るため、10月の「仕事と家庭を考える月間」を中心に積極的な周知活動を引き続き行う。

ロ 個別相談への対応

育児休業及び介護休業取得者等の処遇の問題等、個別相談に対応するとともに、事業主に対しては、育児・介護休業法第48条に基づき指導を実施し、同法の適正な施行の確保を図る。

(2) 育児又は家族の介護を行う労働者の深夜業を制限する制度の施行

平成11年4月から施行された育児又は家族の介護を行う労働者の深夜業を制限する制度の適正な運用の確保を図る。

(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」の活用等により、休業者の職場復帰を円滑にするための事業主の取組を促す。

(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

育児又は家族の介護のためにベビーシッター、ホームヘルパー等を利用する労働

者に対し、それに要する費用を補助した事業主等に対する「育児・介護費用助成金」及び労働者のための託児施設を事業所内に設置する事業主等に対する「事業所内託児施設助成金」を引き続き支給する。

ロ 情報提供、相談、講習等による支援

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、これらに関する相談を受け付け、地域における具体的情報を提供するとともに、「保育サポーター」を養成するフレーフレー・テレフォン事業を引き続き実施する。

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身につけるための両立支援セミナーを引き続き実施する。

さらに、共働きの家庭の子育てを支援すること、又は老人介護の分野で活動することを希望する主婦等を対象に、保育サービス講習及び老人介護講習を引き続き実施する。

ハ 地域における両立支援事業の推進

地域における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」の設置促進を行う都道府県及びセンターを設置運営する市町村等に対し補助を行う。

(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 再就職希望登録者支援事業の推進

育児・介護等により退職し、将来的に再就職を希望する者を登録し、再就職の準備を支援する再就職希望登録者支援事業を引き続き行う。

ロ 再雇用制度の普及促進

好事例等企業向けの資料を活用することにより引き続き再雇用制度の普及促進を図る。

ハ 女性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を図るため、地方公共団体が設置する女性就業援助施設に対し、相談・指導、技術講習等について、引き続き指導援助を行う。

(6) 「ファミリー・フレンドリー企業」の普及促進事業の推進

平成11年度から、家族的責任を有する労働者がその能力や経験を活かすことのできる環境の整備に資するため、仕事と家庭の両立が容易となる様々な制度を導入し、労働者の家族的責任に配慮した柔軟な雇用管理を行う「ファミリー・フレンドリー企業」の普及促進事業を開始する。

イ 「少子化時代の家族や企業の在り方を考えるシンポジウム（仮称）」の開催

厚生省とも連携しつつ、少子化が進み、男女共同参画社会が求められる時代にお

ける、新たな家族や企業の在り方をテーマとするシンポジウムを開催する。

ロ 「ファミリー・フレンドリー企業」表彰

「ファミリー・フレンドリー企業」のうち、他の企業の模範となる取組を行う企業に対し、表彰を行う。

ハ 事業主団体を通じた「ファミリー・フレンドリー企業」の普及促進

「ファミリー・フレンドリー企業」を目指す事業主団体に対し、「育児・介護雇用環境整備助成金」を支給する。

3 パートタイム労働対策の推進

平成11年4月より適用された改正パート指針に沿った適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善がなされるよう、関係行政機関との密接な連携のもと、パートタイム労働対策を推進する。また、平成10年2月の女性少年問題審議会の建議を受け、「パートタイム労働に係る雇用管理研究会」を開催し、パートタイム労働者と通常の労働者との均衡の指標等に係る検討を行う。

(1) 改正パート指針及び「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」の一層の定着のための取組

改正パート指針について、広報を積極的に行うことにより周知徹底を図るほか、各種集団説明会や事業所訪問の機会も活用して事業主に対する周知を図る。また、「パートタイム労働旬間」（11月）において、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、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パート法」という。）及びパート指針の一層の定着を図る。

(2) 短時間雇用管理者の選任勧奨及び活動の実施

短時間雇用管理者については、パート法及びパート指針の趣旨を踏まえ、積極的に選任勧奨を行い、事業主による選任・変更届の提出及びパートタイム労働者に対するその氏名の周知並びに業務の適切な実施を促進する。また、選任された短時間雇用管理者等を対象にパート法、パート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等その活動の促進を図る。

(3) 財団を通じた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 雇用管理の改善等に向けた事業主等に対する相談・援助等の積極的な実施

財団地方事務所に配置している雇用管理アドバイザーを活用し、パートタイム労働希望者等を対象とするガイダンス、事業主や人事労務担当者等を対象とする雇用管理セミナー等を行うとともに、個別の相談に応じる。

また、事業主による自主点検の推進や優良事業所表彰の実施及び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の開催により、事業主による適正な労働条件の確保や雇用管理の改善に向けた自主的取組を促す。

ロ 短時間労働者雇用管理改善等助成金の活用

中小企業及び事業主団体に対する短時間労働者雇用管理改善等助成金については、特に事業主向けのメニューを平成11年度より拡充し、パートタイム労働者のキャリア形成の促進への取組に対しても助成することとしたことを踏まえ、制度の趣旨及び内容の一層の周知を図り、助成金の活用による雇用管理の改善等を促す。

4 家内労働対策の推進等

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

また、平成10年度に引き続き、学識経験者より構成する「在宅就労問題研究会」を開催し、在宅就労（非雇用）の特質等について整理するとともに、在宅就労対策の検討を進める。

5 女性の地位向上のための施策の推進

真の男女平等を推進していくためには、意識面において今なお根強く残っている固定的な男女の役割分担意識等を是正するとともに、女性が男性に比べて不利な立場におかれているという状況を改善するための対策を積極的に講じていくことも必要である。

このため、平成11年度においては、働く女性に対する支援事業を総合的に展開するとともに、啓発活動を行い、あらゆる分野への女性の参画の促進に努める。

(1) 働く女性の支援事業の総合的な展開

女性が働くことを積極的に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）」は、平成11年度に開館を予定している。

開館後は、協会に運営を委託し、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、女性労働関係者の交流等の支援事業を実施する。また、本年度においては開館記念事業を行う。

(2) 女性起業家の支援施策の推進

平成11年度より協会に委託し、「女性の歴史と未来館（仮称）」運営事業の一つとして、起業を希望する女性等を対象に、起業家支援セミナー、コンサルティング及び

起業家交流会等の支援事業を行う。

(3) 平成11年「女性週間」の実施

本週間の趣旨及びテーマ周知のための広報啓発を行うとともに、地方公共団体をはじめ広く関係機関、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促す。また、平成11年「女性週間」全国会議については、静岡県と共催で、静岡市において開催する。

(4) 政策、方針決定への参画の促進

国及び地方公共団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画の促進をはじめとし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

女性の地位向上の分野においても、国際社会の一員としての我が国の果たすべき役割が一層増大している。

このため、「女性の歴史と未来館（仮称）」の運営事業の一つとして「女性労働交流事業」を行うことにより、「開発と女性」の視点を踏まえた開発途上国への援助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 行政基盤の充実

(1) 的確な情報収集と関係者との積極的連携

現下の厳しい経済情勢の下での政策目的の実現を図るために、室においては、関係行政機関、経営者団体、労働団体、有識者、マスコミ等との連携を保ち情報を収集するとともに、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し、計画的、効率的な行政運営を図る。

また、女性労働懇話会を開催するほか、関係行政機関等への積極的な情報提供及び広報等により、関係者のみならず国民一般の女性行政に対する理解を深め、行政への協力を得るよう努める。

(2) 情報化への対応

急激な社会経済状況の変化の中で、インターネットに代表される情報通信媒体の利用が増加していることから、平成11年度、新たに室にパソコンを配備して情報化の対応を進め、インターネット等を活用したより幅広い実態把握に努める。

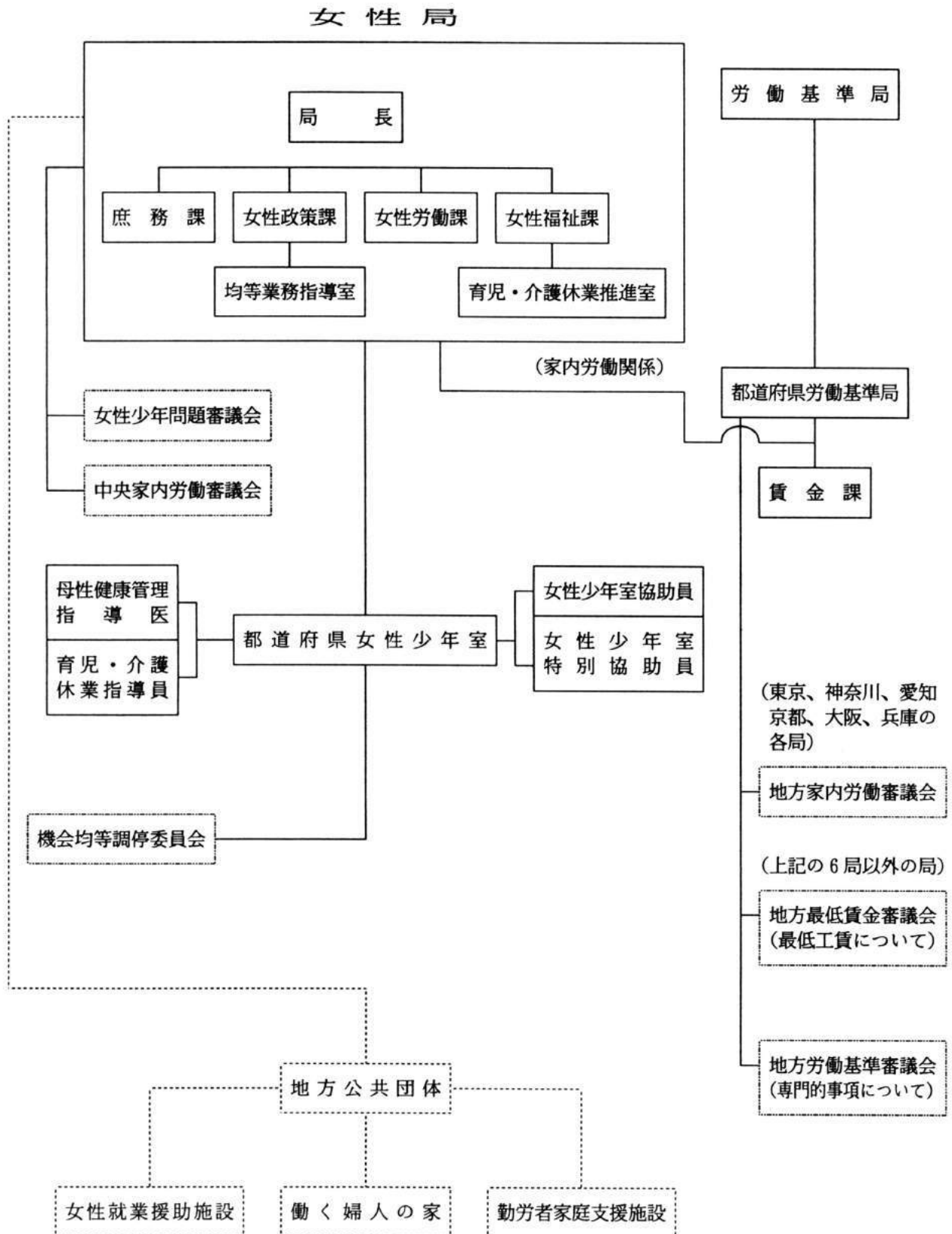
(3) 情報公開等への対応

女性行政機関が管理する文書の公開については、「行政情報公開基準」（平成3年12月11日 情報公開問題に関する連絡会議申合せ）に基づき、また、審議会等の公開については、「審議会等の透明化見直し等について」（平成7年9月29日 閣議決定）に基づき、それぞれの確な対応を図る。

さらに、国民の申請負担の軽減を図るため、「押印見直しガイドライン」（平成9年7月3日 事務次官等会議申合せ）に基づき押印の見直しを行ったことについて、その周知及び適正な運用等を進める。

(参考) 女性局の組織及び予算

1 組 織



2 予 算

(単位：千円)

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

GAa1/1

労働省女性局



女性と仕事の未来館



00288726