

第 11 条 1

1. 男女雇用機会均等確保対策の推進

(1) 男女雇用機会均等法の施行状況

1999年4月より改正男女雇用機会均等法が施行された。これにより募集・採用から退職に至るまでの雇用管理のすべての段階における女性への差別的取扱いが禁止され、企業における雇用管理については、制度面での男女均等取扱いは確実に浸透してきている。しかしながら、現下の厳しい雇用情勢の影響もあり、依然として採用選考の段階で女子学生に不利な取扱いがみられ、また、管理職に就く女性の比率は未だ低く、近年足踏みの状態となっているほか、妊娠・出産等を理由とした解雇や、退職・解雇に関し女性に対して男性と異なる取扱いをする事例がみられるなど、実態面での改善には遅れがみられる。

厚生労働省の地方支分部局である都道府県労働局雇用均等室（以下「雇用均等室」という。）では、男女雇用機会均等法に関し、女性労働者、企業双方から、年間2万件を超える相談を受けている。女性労働者からの男女均等取扱いに関する個別紛争解決援助の申立も近年確実に増加しており、紛争の内容については、厳しい雇用情勢を反映し、女性であること、妊娠・出産等を理由とする退職の強要、解雇等の事案が増加している。また、雇用均等室では、男女雇用機会均等法違反について年間約6千5百件の是正指導を行う他、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ポジティブ・アクションに係る積極的取組についても行政指導を行っている。

また、調停については、均等法の改正により、紛争の当事者の一方からの申請のみで開始が可能となり、調停申請件数も増加している。

(2) 改正男女雇用機会均等法の周知

均等法の周知については、毎年6月に実施している「男女雇用機会均等月間」を中心に、企業における均等法に沿った雇用管理の実現に向けて、周知広報に努めているところである。

特に、改正均等法施行1年目である1999年度は、集団説明会等を積極的に実施し、法の浸透が十分とはいえない中小・零細企業を重点に周知広報を図るとともに、事業主団体と連携して、法の浸透度が低いと思われる業種等に重点を置いて周知を図った。

また、新聞社、求人広告関係企業、求人情報誌発行企業等に対し、均等法の周知及び法の趣旨に沿った求人広告掲載について協力要請を行った。

さらに、1999年12月に「労働者派遣法」が改正され、職場におけるセクシュアル・

ハラスメント防止に関する配慮義務、母性健康管理に関する措置義務についても、派遣先事業主に課せられることになったことから、均等法の説明と併せて周知を行った。

(3) 基本方針の策定

政府は、積極的な行政指導により男女雇用機会均等法の履行確保を図るとともに、企業のポジティブ・アクションを促進するための施策を積極的に展開することにより、実質的な男女の均等確保の実現を目指している。

ア) 男女雇用機会均等対策基本方針

男女雇用機会均等法第4条に基づき、2000年7月に「男女雇用機会均等対策基本方針」が策定された。本方針においては、女性労働者を取り巻く環境の変化や、関連する施策の進捗状況等を踏まえつつ、女性労働者の職業生活の動向に関する事項を明らかにするとともに、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ついての基本的方向を示している。

イ) 船員に関する男女雇用機会均等対策基本方針

船員についても、2002年2月に男女雇用機会均等確保のための施策の基本的方向を示した「船員に関する男女雇用機会均等対策基本方針」を策定した。

(4) 男女雇用機会均等実現に向けた支援

ア) 行政指導

男女雇用機会均等法の履行状況、男女の採用、配置、昇進等の状況について十分な実態把握を行った上で、業種、規模等の実情に応じた積極的な行政指導を実施し、男女雇用機会均等法に違反する取扱いについては是正指導を行うとともに、採用、配置、昇進等における男女間の格差の大きい企業に対しては、その原因の分析、問題点の把握のための助言とともに、問題の改善に向け、選考基準、昇進・昇格基準の明確化等の具体的取組に関する助言を行っている。

改正男女雇用機会均等法施行1年目である1999年度においては、男女別求人を一掃するため、募集・採用を重点として行政指導を実施した。求人においては、ほとんどが男女不問に切り替わった。

また、コース別雇用管理制度等については、2000年6月に策定された、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」に基づき、コース等で区分した雇用管理を導入している企業を対象に、制度の内容及び運用実態を把握し、留意事項に沿った雇用

管理となるよう指導を実施している。

さらに、女子学生の就職問題については、企業における募集・採用状況や女子学生の就職活動の状況の把握に努め、男女雇用機会均等法に違反する取扱いについては是正指導を行っている。また、2001年度には「男女均等な採用選考ルールブック」を作成し、企業の人事・面接担当者等を対象に、男女雇用機会均等法に沿った男女均等な選考ルールが徹底されるよう、啓発指導を行っている。

イ) ポジティブ・アクション

第4条で記述する。

ウ) セクシュアル・ハラスメント防止対策

第2条で記述する。

エ) 個別紛争の解決

() 男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助

男女均等取扱いに関する女性労働者と事業主との間の紛争については、都道府県労働局長の助言、指導、勧告及び紛争調整委員会(2001年10月「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」の施行により、機会均等調停委員会から改組された。)の調停を積極的に実施することによりその解決を図っている。

女性労働者と事業主との間の個別紛争の内容は、厳しい雇用情勢を反映し、退職勧奨や解雇に関するものが多く、中でも妊娠・出産等を理由とする退職の強要、解雇等の事案が増加している。個別紛争解決援助のあった事案のほとんどは、都道府県労働局長の援助により解決している。

調停については、男女雇用機会均等法の改正により、紛争の当事者の一方からの申請により調停が開始できるようになったこともあり、申請は増加した。また、調停申請の内容は、配置、昇進・昇格、解雇に関するものとなっている。なお、2001年度の個別紛争解決の件数は、都道府県労働局長による援助が107件、調停は申請が5件であった。

() 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく紛争解決援助

労働関係に関する個々の労働者と事業主との間の紛争の迅速かつ適正な解決を促進するため、2001年10月1日より「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が

施行された。

セクシュアル・ハラスメント等に関する個別紛争については男女雇用機会均等法における都道府県労働局長の助言、指導、勧告及び紛争調整委員会の調停の対象とはならず、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づき、都道府県労働局長の助言・指導または紛争調整委員会によるあっせんにより解決を図っている。

オ) いわゆる間接差別に対する検討

いわゆる「間接差別」については、何をもって間接差別というのか社会的コンセンサスが得られておらず、問題としている範囲も人により異なることから、どのようなケースが差別となるのかについて、コンセンサス形成のための十分な議論が必要であると考えている。このため、厚生労働省では、諸外国の施策や判例の動向、事例の収集に努めているところであり、引き続き検討を行うこととしており、2002年度には、検討の場を設ける予定である。

2. 多様な就業形態における就業条件の整備

本項に直接該当するものではないが、パートタイム労働者と派遣労働者に女性が多いことに鑑み、これらの就業形態に係る施策についても参考までに報告する。

(1) パートタイム労働

近年、パートタイム労働者が増加し、パートタイム労働が我が国の経済社会に欠くことができないものとなる中で、パートタイム労働を良好な就業形態としていくことは、女性の能力発揮を促進する上でも、重要な課題である。

こうしたパートタイム労働者の雇用管理の改善等を図るため、厚生労働省では、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、「パートタイム労働法」という。）に基づき、同法及び事業主が講ずべき措置に関する指針の周知徹底、事業主の取組に対する助成金の支給等の施策を推進している。特に、パートタイム労働者の雇用管理については、正社員との均衡等を考慮することについてパートタイム労働法第3条に規定しており、正社員との均衡を考慮した雇用管理の考え方について、労使に対し情報提供を行い、その自主的な取組を促進している。

また、今後のパートタイム労働対策の在り方について、2001年3月から、研究会を発足させ検討を進めている。さらに、パートタイム労働者の働き方に見合った公正・均衡処遇の在り方等については、ワークシェアリングを進める観点から、政労使においても検

討を行っているところである。

雇用保険制度においては、パートタイム労働者について、従来、 反復継続して就労する者であること、 1週間の所定労働時間が20時間以上あること、 年収90万円以上であると見込まれることの3要件を満たした場合に適用されてきたところであるが、2001年4月より、 の要件を廃止し、適用拡大に努めているところである。

(2) 派遣労働

2000年度における派遣労働者数は、約139万人となっている。1999年における女性の占める割合は69.7%である。

労働者派遣については、近年の社会経済情勢の変化、労働者の多様な選択肢の確保等のニーズに応じ、労働者の適正な就業機会が確保されるよう、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」等に基づき各般の施策が実施されているところであるが、1999年の同法の改正においては、適用対象業務の原則自由化の前提として、労働者保護措置の充実（個人情報保護、社会保険、労働保険への加入の有無の派遣先への通知等派遣元事業主が講ずべき措置等）がなされ、派遣労働者の適切な就業条件のさらなる確保が図られているところである。

雇用保険制度においては、登録型派遣労働者について、従来、 反復継続して派遣就業する者であること、 1週間の所定労働時間が20時間以上あること、 1ヶ月当たりの所定労働日が11日以上であること、 年収90万円以上であると見込まれることの4要件を満たした場合に適用されてきたところであるが、2001年4月より、 及び の要件を廃止し、適用拡大に努めているところである。

第11条1(c)

1. 柔軟な職業選択を可能とするための方策

(1) 職業能力開発

厚生労働省では、各人の個性をいかしつつ就業形態の多様化等に対して的確な対応を図るため、 職業生活設計に即したキャリア形成支援システムの整備、 職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化、 官民協力による適正な職業能力評価システムの整備、 職業能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保等の施策について積極的に推進している。

教育訓練給付制度については、働く人の主体的な能力開発の取組等を支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度の一つとして1998年12月に創設され、2000年度における受給者は、男性136,837人、女性133,300人となっている。2000年度における公共職業能力開発施設(308校)における、公共職業訓練の受講者は、男性49%、女性51%である。

(2) 進路・就職

ア) 進路、就職指導等

女性の就業分野や大学における専攻分野をみると、男性と比較して事務職や人文科学専攻に集中する傾向がみられることから、学校における進路指導については、男女の別なく、生徒が自らの生き方を考え、生徒一人一人が主体的に進路を選択する能力・態度を身に付けることができるよう指導の一層の改善・充実に努めており、このための各種施策を推進している。

就職指導については、各大学において学生に対するキャリア・ガイダンスの開催等を推進するとともに、1995年度から、大学等の就職担当者及び企業の採用担当者の参加を得て情報交換・協議等を行う「全国就職指導ガイダンス」を実施している。また、就職関連情報を学生に迅速に提供するほか、大学への就職指導担当専門員の配置等を通じ、女子学生への就職指導の充実を図っていると同時に、各経済団体等に対し、女子学生の均等な就職機会の確保等について協力要請を行っている。

イ) 女子学生・女子生徒に対する職業意識の醸成、意識啓発の実施

女子学生・女子生徒の就職問題については、企業の間接部門が縮小する中で、女子学生等の事務職志向が依然として強いことが企業の求人職種とのミスマッチを生じさせているなど、女性自身の固定的な意識、考え方に基づく進路選択・職業選択が行われていることも一因となっている。

このため、厚生労働省では、女子学生等に対し、学校教育の早い段階から、男女平等意識や職業意識の醸成のための教育の充実を図るとともに、ライフプランに沿った生涯職業設計について考える機会の提供や、将来の産業・職業選択など就職に関する様々な情報提供等を図り、女子学生等の適切な進路選択、職業選択を促している。また、進路指導担当者等に対しても、関連情報の提供を行い、適切な進路選択、職業選択が行われるよう支援している。

また、2000年度から、高等学校と連携、協力を図り、高校生等を対象とした性別

にとらわれない職業意識形成のための支援事業を行っている。

2．女性と仕事の未来館

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施設として、2000年1月に「女性と仕事の未来館」が開館した。同館では、我が国の働く女性の歴史や現在・未来について展示するとともに、女性の能力発揮のためのセミナーや相談、女性起業家支援、女子生徒の適切な職業選択のための情報その他働く女性に関する情報の提供等各種支援事業を行っている。

第11条1(d)

1．同一価値労働同一報酬

労働基準法第4条では、賃金について女性であることのみを理由とした差別的取扱いが禁止されているが、実際に支払われている平均賃金（パートタイム労働者を除く。）の男女間格差を見ると、2000年においては女性は男性の65.5%となっており、徐々に縮小してきている。こうした男女間賃金格差は、職種や職務上の地位が男女で異なること、女性の勤続年数が男性に比べ短いこと等によるところが大きいと考えられる。

男女間の就業分野の違いについては、改正男女雇用機会均等法により募集・採用、配置・昇進における差別的取扱いや、女性の職域の固定化や男女の職務分離といった弊害が認められる「女性のみ」又は「女性優遇」の措置が禁止されたことを踏まえ、積極的な行政指導により男女雇用機会均等法の履行確保を図るとともに、男女労働者の間に事実上生じている差を改善するためのポジティブ・アクションの普及のための援助を行っている。

男女の勤続年数の差異については、男女がともに育児や介護といった家族の一員としての役割を果たしながらも働き続けることができるよう、職業生活と家庭生活との両立支援対策や、労働時間の短縮を積極的に進めている。

また、こうした男女の差異の解消を図るためには、その背景にある男女の能力や役割に対する固定的な考え方を改めることが重要であり、そのための広報啓発活動に引き続き取り組んでいるところである。

さらに、労働基準法においては、この規定の違反については、是正指導を行っているところである。

なお、2001年度から2002年度にかけて男女の賃金格差の原因について分析を行う

とともに企業の賃金・処遇制度等が男女間の賃金格差に及ぼす影響等を把握するための研究会を発足させ、検討を行っている。

2．女性の家庭内の無報酬活動の測定と計量化

(1) 生活時間に関する基礎調査

総務省では、国民の生活時間の配分及び主な活動を明らかにすることを目的として、社会生活基本調査を2001年10月20日現在で実施した。今回の調査では、従来の把握事項に加え、家事等、家庭内無償労働の時間量の実態把握に資する基礎資料の充実を図っている。

(2) 無償労働の貨幣評価

内閣府（経済企画庁）では、家庭内での家事や社会的活動といった対価を要求しない無償労働についての貨幣評価額を推計し、1997年5月に結果を公表した。

その結果によると、1996年における無償労働の貨幣評価額（機会費用（OC）法*による）は、総額116兆円であり、国内総生産（GDP）比23%となった。このうち、女性が行った無償労働の評価額は98兆円で、総額の85%を占めている。

さらに、介護・保育サテライト勘定の研究を行い、2000年6月に公表した。介護・保育サテライト勘定とは「政府が社会福祉として提供する介護・保育サービス」、「事業者が有償で行う介護・保育サービス」に加え、通常は貨幣評価されることのない「家族が無償で行う介護・保育」も含めた社会全体の介護・保育サービスにかかる生産活動や支出活動を金銭単位で把握し、介護・保育に関する経済的側面の理解、分析に資することを狙いとしたものである。なかんずく、「家族が行う介護・保育」については、上記無償労働の貨幣評価手法を適用し試算を行っており、家庭による生産額は部門別にみて最も大きく、介護では、1.7兆円（介護サービス生産額全体の37%）、保育では7.3兆円（保育サービス生産額全体の74%）との結果となった。

また、こうした家庭による生産額を、介護では男女別、保育では父、母、祖父母別にみると介護では女性の割合が82%、保育では母の割合が86%でそれぞれ女性、母親の割合が極めて高いことが明らかとなった。

* 機会費用（OC）法とは、無償労働を行うことにより、当該無償労働者が市場に労働を提供することを見合わせたことによって失った賃金（逸失利益）で評価する方法である。

第11条2(c)

1. 育児・介護期における条件整備の充実

(1) 男女共同参画社会基本法における規定

「男女共同参画社会基本法」の第6条において、「男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない」と規定されている。

(2) 育児・介護休業法の改正

「育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」(1995年法律第107号)が1999年4月から全面施行され、介護休業制度等が一律に事業主の義務となった。これにより家族の介護を行う男女労働者は事業主に申し出ることにより、3ヶ月間を限度として希望する期間、休業することができるようになっている。

また、1997年に、女性労働者に対する深夜業の規制の解消とあわせ、育児や介護を行う男女労働者を対象として深夜業を制限する制度を新たに育児・介護休業法に創設することを盛り込んだ法改正がなされ、1999年4月から施行されている。

さらに、育児休業等を理由とした不利益取扱いの禁止や時間外労働の免除請求権の創設等を内容とする「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の一部を改正する法律」が、2001年11月9日に成立し、同年11月16日に公布された。

この法律の概要は、以下のとおりである。

育児休業等を理由とした不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が育児休業や介護休業の申出をしたこと、又は育児休業や介護休業をしたことを理由として、当該労働者に関して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。

時間外労働の制限

小学校就学前の子の養育又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、1か月当たり24時間、1年当たり150時間を超える時間外労働の免除を請求できる。

勤務時間の短縮等の措置の対象となる子の年齢の引上げ

勤務時間の短縮等の措置に係る事業主の義務の対象となる子の年齢を1歳未満から3歳未満に引き上げる。

子の看護のための休暇の努力義務

事業主は、その雇用する労働者のうち、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、子の看護のための休暇を与えるための措置を講ずるよう努めなければならない。

転勤の配慮について

事業主は、就業の場所の変更を伴う転勤をさせようとする場合において、労働者の育児や介護の状況を把握することや労働者本人の意向を斟酌することなど、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

国による意識啓発等

国は、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立について、事業主、労働者その他国民一般の理解を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずる。

施行期日

2002年4月1日。ただし、及びについては、公布の日（2001年11月16日）。

なお、厚生労働省（労働省）が1999年に実施した「女性雇用管理基本調査」によると、出産者に占める育児休業取得者の割合は、56.4%（女性）、配偶者が出産した者に占める育児休業取得者の割合は、0.42%（男性）であり、1996年度の49.1%（女性）、0.12%（男性）に比べ（1996年度については育児休業規定がある事業所の労働者）、男女とも育児休業取得者は着実に増加しているものとみられる。また、1999年度の育児休業取得者の男女比は女性97.6%、男性2.4%であり、1996年度の女性99.4%、男性0.6%と比較して、男性の取得率は上昇しているものの低い水準にとどまっている。

（3）雇用保険法の改正

職業生活と家庭生活との両立支援をより充実し、職業生活の円滑な継続を援助、促進するため、雇用保険法を改正し、育児休業給付及び介護休業給付について、2001年1月より給付率を休業前賃金の25%から40%に引き上げ、活用の促進を図っている。

(4) 育児の支援

ア) 仕事と子育ての両立支援

仕事と子育ての両立支援は我が国の男女共同参画社会の実現に重要かつ緊急の課題であるとして、2001年1月、男女共同参画会議の下に「仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会」が設置された。同年6月には専門調査会の報告をもとに「仕事と子育ての両立支援策の方針に関する意見」が会議において決定され、この決定に基づき「仕事と子育ての両立支援策の方針について」が閣議決定された。同決定では待機児童ゼロ作戦や放課後児童の受入体制の整備などについて達成数値目標及び期限を盛り込んでいる。

待機児童ゼロ作戦及び放課後児童の受入体制の整備については日本の構造改革の方向を示す「改革工程表」及びその中で実施の緊急性が特に高い施策を盛り込んだ「改革先行プログラム」でも盛り込まれているところである。

イ) 多様で良質な保育サービス

女性の社会進出、就労形態の変化に伴う保育需要の多様化に対応して、子育てと就労の両立を支援するため、政府は1999年に「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」（新エンゼルプラン）を策定し、これに基づき、2000年度から需要の多い低年齢児（0～2歳児）の受入れの拡大、延長保育（概ね午後6時以降の保育を行うこと）、一時保育等を推進している。

ウ) 保育所の整備

2001年4月1日現在の保育所の施設数は、22,218か所、入所児童数は1,828,312人である。

2000年3月には、児童福祉施設最低基準を満たす認可保育所をつくりやすくし、保育所待機児童の解消等の課題に各地方公共団体が柔軟に対応できるようにする観点から、設置主体制限の撤廃等の一連の規制緩和を行ったところである。

また、男女共同参画会議の意見を踏まえた「仕事と子育ての両立支援策の方針について」（2001年7月6日 閣議決定）における待機児童ゼロ作戦を推進するため、保育所を中心に2004年度までに15万人の受入児童の増大を図るのに必要な整備を早急に進めることとしている。

なお、官庁街である霞ヶ関では初の保育施設として、文部科学省共済組合において2001年10月に「かすみがせき保育室」を開設した。霞ヶ関における就業状況に考慮

して保育時間を夜10時までとするなど、仕事を続けながら子育てができる環境づくりの試みが行われている。

エ) 放課後児童対策

厚生労働省では、保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校低学年児童（放課後児童）に対し、授業の終了後に児童厚生施設等を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図ることとしている（放課後児童クラブ）。2001年5月1日現在の実施か所数は11,803か所であり、登録児童数は452,135人である。

「仕事と子育ての両立支援策の方針について」（2001年7月6日 閣議決定）を踏まえ、放課後児童クラブを含めた放課後児童の受入れ体制を2004年度までに15,000か所とすることとしている。

オ) 幼稚園における子育て支援

幼稚園においては、幼稚園が保護者の多様なニーズにも応えていく観点から、通常の教育時間の前後や長期休業期間中などに実施される「預かり保育」を推進しており、1997年には全国の約3割の幼稚園が実施していたが、2001年には全国の5割以上の幼稚園が実施している。

(5) 介護保険制度

今後、高齢化の進展に伴い介護を社会的に支える仕組みの創設が必要であることから、1997年12月、介護保険法が成立し、これに基づき準備期間を経て2000年4月から介護保険制度が導入された。この制度は、65歳以上の寝たきりや痴呆の高齢者、40～64歳の老化に伴う疾病で介護が必要な人等に対し、在宅・施設両面にわたる介護サービスを総合的に利用できるようにするものであり、これにより、高齢者やその家族の支援を図るものである。

2001年6月における要介護・要支援認定者数は、男性が802,191人、女性が1,898,350人となっており、女性が約7割を占めている。2000年における主な介護者を性別にみると、女性72.2%、男性19.5%と女性が多くなっている。介護保険導入前の1995年には、女性の占める割合が85.1%であったのに比べると、女性の割合は低下している。

保険給付の財源は、公費と40歳以上の者が支払う保険料からなり、保険給付の対象費用の1割は利用者が負担する。介護保険制度の施行後、施行前に比べサービスの利用者数

や利用量が増えるといった期待された効果も着実に現れているなど、おおむね順調に制度はスタートした。

また、介護保険制度が実施されることなどを踏まえ、1999年12月にゴールドプラン21（今後5か年間の高齢者保健福祉施策の方向）を策定し、同プランに基づき、質、量、両面にわたる基盤整備等の施策を推進しているところである。

（6）仕事との両立支援

ア） 育児や介護をしながら働き続けやすい環境の整備

2000年度より、育児休業終了後、原則として原職又は原職相当職に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定した上で代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職又は原職相当職に復帰させた事業主に対して「育児休業代替要員確保等助成金」を支給している。

また、急な残業の際など、既存の体制では応じきれない変動的、変則的な保育・介護ニーズに対応するため、育児・介護の援助を行う者と育児・介護の援助を受けたい者からなる会員組織による地域における育児・介護の相互援助活動を行うファミリー・サポート・センター事業については、2001年度より、大都市圏での設置促進や、保育所との連携を強化するとともに、設置箇所数を拡大するなど総合的な事業展開を図っており、2002年度は、地域の子育て支援機能の強化に向けて、引き続きその設置を促進している（2002年度286ヶ所）。

イ） 再就職への支援

育児・介護等を理由に退職し、将来的に再就職を希望する者に対する再就職の支援を行う「再就職希望者支援事業」を実施しており、本事業は、順次実施地域を拡大し、2002年度より全国47都道府県で実施している。

また、職業生活と家庭生活の両立を支援するための業務を行う公共職業安定所（両立支援ハローワーク）においては、育児・家事・介護等の制約条件を抱えつつ新たに職業に就こうとする者に対して、きめ細かな職業相談・職業紹介等により再就職を援助している。