

男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 3. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) (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

1 主な施策の取組状況及び評価

○男女雇用機会均等の更なる推進

- ・平成 17 年 12 月に労働政策審議会から出された今後の男女雇用機会均等対策についての建議を受け、平成 18 年 3 月に、厚生労働省では、男女雇用機会均等法等の改正法案を国会へ提出し、同法案は 6 月 15 日に全会一致で可決・成立、同月 21 日に公布。
- ・男女雇用機会均等法に関連する省令や指針についても併せて改正され、平成 19 年 4 月 1 日から改正法と共に施行。

<主な改正点>

- ①男女双方に対する差別の禁止、差別的取扱いを禁止する雇用管理ステージの明確化・追加、間接差別の禁止など、性差別禁止の範囲の拡大
 - ②妊娠・出産等を理由とする解雇以外の不利益取扱いの禁止
 - ③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
 - ④セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置を調停及び企業名公表制度の対象に追加、報告徴収に応じない場合の過料の創設など、男女雇用機会均等の実効性の確保
 - ⑤女性の坑内労働に関する規制の緩和
- ・男女雇用機会均等法に基づく行政指導
職場において男女の均等取扱いが徹底されるよう行政指導を実施
 - ・個別紛争解決の援助、相談体制の充実
都道府県労働局雇用均等室において、職場における男女均等取扱い等に関する相談を受け付けており、法違反が疑われる事案には事業主に対して報告徴収を行い、法違反を把握した場合は厳正な指導等を実施。また、相談者のニーズに応じて、労働者と事業主間の紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停により、円滑かつ迅速な解決の援助を実施。

○企業における女性の能力発揮のための積極的取組（ポジティブ・アクション）の推進

- ・ポジティブ・アクションの意義・必要性についての理解を促進し、具体的取組方法やノウハウを提供することにより企業の取組を支援する各種施策を実施

○セクシュアルハラスメントに関する雇用管理の改善の推進

- ・企業の取組の改善を促すため、セクシュアルハラスメント防止対策自主点検表（パンフレット）の作成・配布や、セクシュアルハラスメントを防止するための具体的ノウハウを提供する実践講習を実施
- ・セクシュアルハラスメントの防止対策を講じていない企業等に対して行政指導を実施
- ・相談体制の充実のためセクシュアルハラスメント相談員を設置

○男女間の賃金格差の解消

- ・男女間の賃金格差問題に関する研究会での提言を受け、労使が自主的に男女間賃金格差解消に取り組むためのガイドラインを作成し、その周知・啓発を実施

2 今後の方向性、検討課題等

○男女雇用機会均等の更なる推進

- ・都道府県労働局雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談は、平成 20 年度では約 2 万 5 千件であった。うち、労働者からの相談は年々増加し、全体の半数以上を占めている。また、紛争解決援助の申立受理件数、調停申請受理件数も増加していることから、均等法の周知及び法違反企業への是正指導を引き続き徹底するとともに、紛争解決援助制度の一層の活用を図ることにより、男

様式 2

女雇用機会均等の更なる推進が求められているところである。

- ・さらに、「新雇用戦略（平成 20 年 4 月 23 日経済財政諮問会議）」に掲げられている女性の就業希望実現のためにも、男女雇用機会均等の確保は重要である。
- ・今後とも、都道府県労働局雇用均等室においては、男女雇用機会均等法に沿った雇用管理が実現されるよう、法令等の更なる周知徹底を図るとともに、労働者からの相談や、計画的な事業場訪問を契機とした報告徴収の実施により、法違反を把握した場合には、迅速かつ的確に是正指導を行い、また、労働者と事業主の間の紛争については、相談者のニーズに応じて紛争解決援助制度を活用し、円滑かつ迅速な解決を図っていくことが必要である。

○企業における女性の能力発揮のための積極的取組（ポジティブ・アクション）の推進

- ・「新雇用戦略（平成 20 年 4 月 23 日経済財政諮問会議）」において「ポジティブ・アクション取組企業割合 2010 年までに 40%超」と政府目標が設定されている。
大企業ではポジティブ・アクションの取組が見られるものの、その動きには鈍化がみられ、また、中小企業への広がりも十分ではないため、ポジティブ・アクションの一層の普及促進を図ることが必要である。
- ・今後とも、ポジティブ・アクションの取組を広く普及させていくため、ポジティブ・アクションに取り組む企業を顕彰し評価するとともに、表彰制度を通じポジティブ・アクションの周知に継続して取り組んでいく。また、引き続き経営者団体と連携した協議会を開催し、企業が主体的にポジティブ・アクションに取り組むことを促していくほか、機会均等推進責任者に対するメールマガジンの配信を通じて雇用管理に関する取組のヒントやアドバイスとなる有益な情報を提供することにより、ポジティブ・アクションの必要性・重要性を周知していく。
- ・さらに、ポジティブ・アクションに取り組む企業を支援するため、「ポジティブ・アクション応援サイト」掲載企業数を増やし様々な先進事例を示すほか、ベンチマーク事業への、より多くの企業の参加を促し、企業が自社の女性の活躍推進状況をより客観的に把握することができるよう、支援していく。また、企業の人事労務担当者を対象とする研修においては、引き続きポジティブ・アクションを効果的に行うための実践的なノウハウを提供し、企業の取組を推進していく。

○セクシュアルハラスメントに関する雇用管理の改善の推進

- ・平成 20 年度に都道府県労働局雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談のうち、セクシュアルハラスメントに関するものは最も多く、全体の半数以上を占めている。そのため、職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進のため、企業における実効ある取組を徹底するとともに、セクシュアルハラスメント事案が生じた企業については、適切な事後の対応及び再発防止のための取組について指導を行う。
- ・また、労働者及び事業主等からの相談に対しては、都道府県労働局雇用均等室において、セクシュアルハラスメント相談員を積極的に活用し、適切に対応する。

○男女間の賃金格差の解消

「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」（厚生労働省 平成 20 年度～）において、近年の男女間賃金格差の状況を把握するとともに、企業における賃金・雇用管理制度やその運用が男女間賃金格差に与える影響について分析し、諸外国の男女間賃金格差の状況や関連施策を踏まえつつ、男女間賃金格差縮小のためのより効果的な対応方策について検討しているところである。

3 参考データ、関連政策評価等

○雇用均等室における相談件数

平成 20 年度	25,478 件
平成 19 年度	29,110 件
平成 18 年度	26,684 件

○雇用均等室における是正指導件数

平成 20 年度	13,578 件
平成 19 年度	15,069 件
平成 18 年度	5,393 件

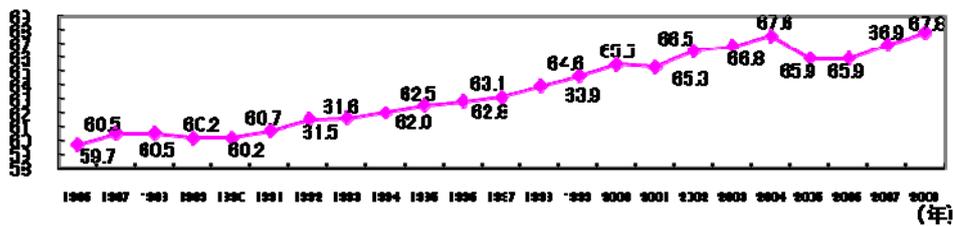
様式 2

○労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数	○調停申請受理件数
平成 20 年度 676 件	平成 20 年度 69 件
平成 19 年度 546 件	平成 19 年度 62 件
平成 18 年度 166 件	平成 18 年度 5 件

○ポジティブ・アクションに取り組む企業の割合
平成 18 年度 20.7% (「平成 18 年度女性雇用管理基本調査」より)

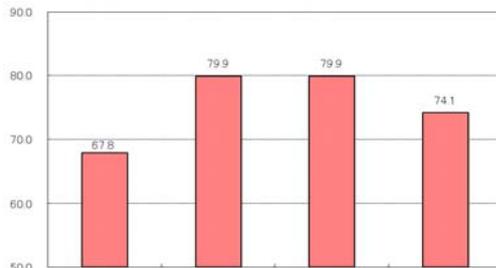
○均等・両立推進企業表彰 (均等推進部門) 受賞企業数 (平成 18 年度までは均等推進企業表彰)
平成 20 年度 厚生労働大臣最優良賞 1 社 都道府県労働局長賞 (均等推進部門) 16 社
平成 19 年度 都道府県労働局長賞 (均等推進部門) 18 社
平成 18 年度 厚生労働大臣優良賞 1 社 都道府県労働局長賞 40 社

○一般労働者の男女間所定内給与格差の推移
2008 年 男性一般労働者の平均賃金を 100.0 としたとき、女性の平均賃金水準は 67.8



(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より)

○ 男女間賃金格差の国際比較



出所) 日本: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2008年)
アメリカ: 労働省「Employment and Earnings」(2008年)
イギリス、フランス: ILO「LABORSTA」(2008年)

① 日本: 1ヶ月当たり賃金(所定内給与)。フルタイム労働者。
アメリカ: 1週当たり賃金。18歳以上。フルタイム労働者。
イギリス: 1時間当たり賃金。フルタイム労働者。(農林水産業を含む。)
フランス: 1ヶ月当たり賃金。
男性労働者の賃金を100としたときの女性労働者の賃金の値

男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 3. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) (2) 母性健康管理対策の推進

<p>1 主な施策の取組状況及び評価</p> <p>○母性保護等に関する法律及び指針の周知徹底等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法、男女雇用機会均等法に基づく女性労働者の母性保護及び母性健康管理について、ホームページに情報を掲載、また、法律のあらまし等を掲載したパンフレット（「女性労働者の母性健康管理のために」）を作成するなど、周知徹底を実施。 ・母性健康管理の措置に関する専門家による検討、女性労働者等に対する情報提供等を実施。また、平成 20 年 2 月より、母性健康管理サイト（「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ」）を開設し、サイト内において、企業や働く女性向けに様々な情報を提供し、専門家による相談窓口等を設置した。その他、産業医等産業保健スタッフ等の母性健康管理に関する資質の向上を図ることを目的とし、必要な知識を付与するため母性健康管理研修を実施。 <p>○妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いへの対応の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 17 年 12 月に労働政策審議会から出された今後の男女雇用機会均等対策についての建議を受け、平成 18 年 3 月に、厚生労働省では、男女雇用機会均等法等の改正法案を国会へ提出し、同法案は 6 月 15 日に全会一致で可決・成立、同月 21 日に公布。 ・男女雇用機会均等法に関連する省令や指針についても併せて改正され、平成 19 年 4 月 1 日から改正法と共に施行。 ・改正法においては、妊娠・出産等を理由とする解雇のみならず、解雇以外の不利益取扱いについても禁止。
<p>2 今後の方向性、検討課題等</p> <p>○母性保護等に関する法律及び指針の周知徹底等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、労働基準法、男女雇用機会均等法に基づく女性労働者の母性保護及び母性健康管理について、その周知を図り、特に、母性健康管理について周知徹底を図る。 <p>○妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いへの対応の検討</p> <p>都道府県労働局雇用均等室に寄せられた妊娠・出産等を理由とした解雇等不利益取扱いに関する相談は増加傾向にあり、引き続き、改正法について周知徹底を図るとともに、法違反企業への是正指導を徹底し、紛争解決援助制度の一層の活用を図っていく。</p>
<p>3 参考データ、関連政策評価等</p>

男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 3. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) (3) 女性の能力発揮促進のための援助

<p>1 主な施策の取組状況及び評価</p> <p>【在職中の女性に対する能力開発等の支援】</p> <p>○女性と仕事の未来館における事業内容</p> <p>働く女性が健康で、かつ、その能力を十分発揮できるようにするための各種施策を実施 (能力発揮セミナー、起業セミナー、健康に関するセミナーの開催。能力発揮、起業及び健康に関する相談の実施。健康に関する相談体制強化のための研修会の開催。ホームページによる情報提供、ライブラリーの運営等)</p> <p>また、これらによって蓄積したノウハウを全国の女性関連施設・団体等に発信し、各地で行われている支援内容の底上げを図る。</p> <p>【再就職に向けた支援】</p> <p>○再就職希望者支援事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 情報提供や再就職準備セミナーの開催等により再就職希望者の支援を実施 ・ 再就職者の活用に積極的な企業等の事例を収集し、再就職に関する雇用管理のノウハウ・好事例について情報を提供 ・ インターネット上で再就職に向けた具体的な取組計画の作成や再就職のための基礎知識を就職できるe-ラーニングプログラムを提供 ・ 再就職準備のための計画的な取組が行えるよう、キャリアコンサルティング等を通じてきめ細かい支援を行う「再チャレンジサポートプログラム」を実施 <p>○マザーズハローワーク事業</p> <p>平成 18 年度からマザーズハローワークを全国 12 か所に、平成 19 年度からマザーズサロンを全国 36 か所に、平成 20 年度からマザーズコーナーを全国 60 か所に設置して、子育てをする女性等に対する再就職支援の充実を図ってきたところ、平成 21 年度においても、全国 40 か所にマザーズコーナーを設置し、更なる支援体制の充実を図った (合計：全国 148 か所)。</p>
<p>2 今後の方向性、検討課題等</p> <p>○在職中の女性に対する能力開発等の支援</p> <p>引き続き、女性の能力発揮事業や健康促進事業において、各種セミナーや相談等を行うとともにホームページ等にて情報提供を行い、女性労働者等を支援していく。</p> <p>○再就職に向けた支援</p> <p>今後とも引き続き、再就職希望者への支援を実施する。</p> <p>○厳しい雇用情勢が続くものと懸念される中、引き続き全国 148 か所のマザーズハローワーク等の支援拠点においてサービスを実施するとともに、支援ニーズの増加や多様化に的確に対応するため、その機能強化及び支援拠点の増設について検討する。</p>
<p>3 参考データ、関連政策評価等</p>

男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 3. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) (4) 多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備

1 主な施策の取組状況及び評価

○公正な処遇が図られた多様な働き方の普及

- ・短時間正社員制度導入の手順等をまとめたマニュアルを事業主へ提供するとともに、実際に短時間正社員制度を導入した事業主に対して助成金を支給するなど、制度普及に向けた取組を実施。
- ・パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、働き方の実態に応じた正社員との均衡のとれた待遇の確保、正社員への転換等を推進する改正パートタイム労働法が成立。

○パートタイム労働対策の総合的な推進

- ・パートタイム労働者の均衡待遇に向けた取組を行う事業主や中小企業事業主団体を支援するため、短時間労働者均衡待遇推進等助成金の支給。
- ・均衡待遇等の推進に意欲のある事業所に対して、人事労務管理の専門家である「均衡待遇・正社員化推進プランナー」を派遣し、具体的に助言。

○労働者派遣事業に係る対策の推進

- ・派遣先にも男女雇用機会均等法の妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の規定が適用され、セクシュアルハラスメント対策や母性健康管理対策が義務付けられていることを周知する内容のリーフレットを作成し、派遣先事業主に配布

2 今後の方向性、検討課題等

○公正な処遇が図られた多様な働き方の普及

短時間でも正社員としての安定した働き方である短時間正社員制度について、導入・運用に係る具体的事例等に基づくノウハウの提供、制度を導入する事業主に対する支援措置の拡充等を行う。

○パートタイム労働対策の総合的な推進

今後においても、引き続き必要な指導を実施していく。

○労働者派遣事業に係る対策の推進

引き続き、派遣先事業主にも男女雇用機会均等法の妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の規定が適用され、セクシュアルハラスメント対策や母性健康管理対策が義務付けられていることについて周知徹底を図る。

3 参考データ、関連政策評価等

男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 3. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) (5) 起業支援等雇用以外の就業環境の整備

<p>1 主な施策の取組状況及び評価</p> <p>○起業支援策の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の起業支援専用サイトの開発（18年度）及び運用（19年度～） ・女性起業家向けメンター紹介サービス事業の実施 ・「女性と仕事の未来館」において、起業を希望する女性及び女性起業家を対象としたセミナーの開催及びセミナー参加者の交流会・相談の実施 <p>○雇用・起業以外の就業環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在宅ワーク対策の推進 在宅就業者支援事業の実施 ①「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発 ②在宅就業者のための情報サイト「Home Worker's Web」における e-learning 等スキルアップシステム及び在宅就業支援情報の提供。 ③セミナーの実施 ④相談対応の実施
<p>2 今後の方向性、検討課題等</p> <p>○起業支援策の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・起業は一旦職業生活を中断した女性にとっても、有用な能力発揮のチャンスのひとつとして注目されており、「新雇用戦略（平成 20 年 4 月 23 日経済財政諮問会議）」においても、女性の起業を支援することとされているところである。 ・こうしたことから、引き続き女性の起業支援専用サイトによる学習支援や情報提供のほか、メンターの紹介や交流会等の実施、「女性と仕事の未来館」におけるセミナーや交流会・相談の実施により、起業の準備段階から起業後まで各ステージに応じた支援を行っていく。
<p>3 参考データ、関連政策評価等</p>