

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

<目標>

就業は人々の生活の経済的基盤を形成するものであるとともに、働くことによって達成感が得られ自己実現につながるものであり、男女共同参画社会の実現にとってこの分野は極めて重要な意味を持っている。働きたい人が性別にかかわらずその能力を發揮できる社会づくりは、男女の基本的人権に深くかかわるとともに、少子化が進展し労働力不足が懸念される現状において、多様な人材の活躍を促し経済社会の活力の源となるものである。

女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにするという「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「男女雇用機会均等法」という。）の基本的理念にのっとり、国際規範・基準とも調和した実質的な男女均等を実現するためには、公平・公正で透明な評価制度を確立し、性別にとらわれず、職務や個人の能力に基づく雇用管理の実現を図ることが必要である。それとともに、近年、パートタイム労働者、派遣労働者等非正規雇用が増加しており、これらの労働者に職務や能力に応じた適正な処遇・労働条件が確保されることが必要である。また、女性の起業への関心が高まっており、その支援が望まれている。

雇用、起業等の分野において女性が男性と均等な機会の下で、一層活躍できる状況を実現し、安心して働き生活できるよう、施策を積極的に展開する。

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

施策の基本的方向

(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

男女雇用機会均等法に基づく行政指導により男女の均等な機会と待遇の確保の徹底を図る。また、実質的な男女の均等確保を実現し、女性の能力が十分に発揮できるようにするためには、制度上の男女均等が確保されるだけでなく、事実上生じている男女労働者間の格差を解消するための施策が必要である。このため、企業のポジティブ・アクションを促進するための施策等を積極的に展開する。

さらに、職場におけるセクシュアル・ハラスメントは、女性の就業環境を悪化させ、能力の発揮を阻害するものであることから、企業における防止対策の徹底を図るとともに、個別の問題が生じた場合に適切な対応がなされるよう積極的な支援を行う。

具体的施策	担当府省
<p>ア 男女雇用機会均等の更なる推進</p> <p>○男女雇用機会均等の更なる推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女双方に対する差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、間接差別の禁止、男女雇用機会均等の実効性確保策等について、労働政策審議会雇用均等分科会における検討の結果を踏まえ、適切に対応し、男女雇用機会均等の更なる推進を図る。 <p>○男女雇用機会均等法に基づく行政指導</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法の履行状況等について実態把握を行った上で、指導を実施し、同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、問題点を把握し、その改善に向け、具体的取組に関する助言を行う。 行政指導に当たっては、助言、指導、勧告の各措置を的確に講ずるとともに、是正が見られない場合には、企業名公表制度も念頭に置きつつ、対応する。 <p>○コース等で区分した雇用管理に関する留意事項の周知徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> コース等で区分した雇用管理については、事実上の男女別雇用管理とならないよう、留意すべき事項について周知徹底を図るとともに、適正な運用に向けた的確な指導等を行う。 <p>○個別紛争解決の援助、相談体制の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法に基づく調停等による個別紛争の迅速な解決が図られるよう、積極的な援助を行う。また、これらの個別紛争解決の援助制度が十分に活用されるよう、女性労働者及び企業に同法の周知を図る。さらに、新たなメディアを活用した相談方法も取り入れるなど相談体制の充実を図る。 <p>○女子学生の就職問題に関する施策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 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的確に行う。状況把握に当たっては、大学の就職担当者との連絡を密にするとともに、インターネットによる情報収集などの手法を活用する。また、企業の人事・面接担当者等を対象に、男女均等な選考ルールについて周知徹底を図る。 特に女性の人材が望まれている理工系分野等については、各府省で連携して女性のロールモデル等の情報提供、啓発等のチャレンジ支援（横へのチャレンジ）を推進する。 <p>○男女雇用機会均等法等関係法令等の周知啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法等関係法令、制度の周知については、メディアなども活用して、労使をはじめ社会一般を対象として幅広く効果的に行うとともに、学校においてもその制度等の趣旨の普及に努める。 	<p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省、文部科学省</p> <p>内閣府、厚生労働省、文部科学省</p> <p>厚生労働省、文部科学省</p>
<p>イ 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</p> <p>○企業のポジティブ・アクション取組の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業の経営施策の観点又はCSR（企業の社会的責任）の視点も踏まえ、男女の均等取扱いやポジティブ・アクションを推奨し、優れた取組の企業に対する表彰制度を実施することにより、自主的取組を促進する。また、女性の意欲・能力の向上のための女性への研修や管理職向けの研修、メンター（先輩の助言者）制度の導入を呼びかける。 企業がポジティブ・アクションに取り組むための具体的な方法について、好事例の収集を図りながら、地域ごとのセミナーの開催等により、普及を図る。そ 	<p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p>

(2) 母性健康管理対策の推進

職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を整備することは、女性の能力発揮の促進に加え、生涯を通じた女性の健康確保等の観点からも重要な課題である。特に、妊娠中及び出産後も継続して働き続ける者が増加していることにかんがみ、これら女性労働者が引き続きその能力を十分に発揮する機会を確保するための環境を整備する。

(3) 女性の能力発揮促進のための援助

男女労働者間に生じている事実上の格差の解消を図り、女性労働者がその能力を十分に発揮できるようにするためには、企業におけるポジティブ・アクションの促進と併せ、女性労働者の側も職業能力の向上等により個々人の就業能力を高めていくことが重要である。このため、適切な職業選択を促すための意識啓発、情報提供、能力開発等の施策を積極的に推進する。

特に、少子・高齢化の進展による労働力不足が懸念される中で、育児等のために退職した女性が再就職を希望する場合には、その能力を発揮する場を提供していくことが今後一層求められることから、女性の再就職に向けた支援の充実を図る。

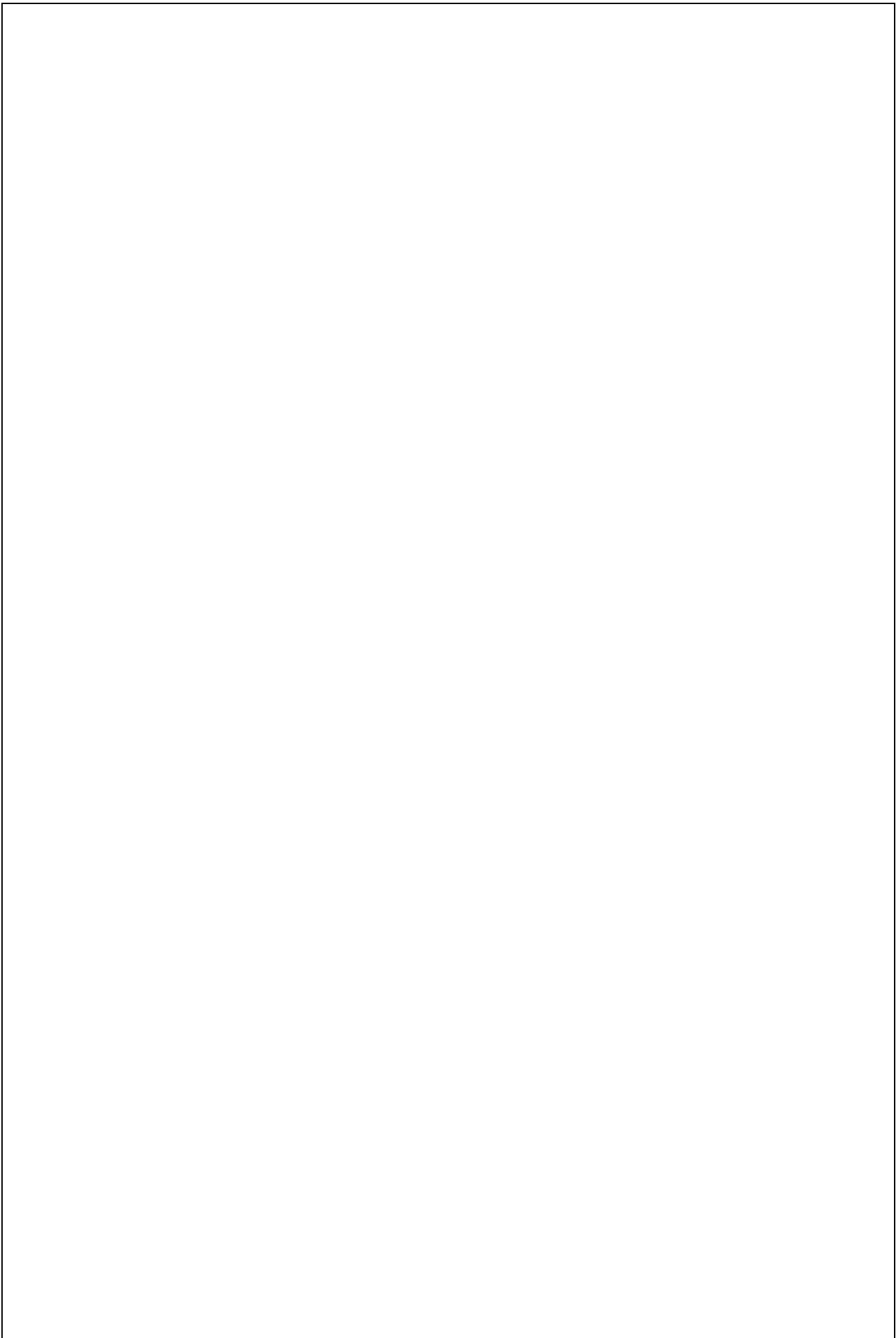
<p>の際、労使団体等との連携を図るとともに、自主的に企業におけるポジティブ・アクションの推進のための取組を行う労使団体等に対しても、支援を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ポジティブ・アクションに取り組む企業の割合を平成 21 年度までに 40%にする。(平成 15 年度 29.5%) 	厚生労働省
<p>ウ セクシュアル・ハラスメントに関する雇用管理の改善の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等法及び同法に基づく指針について周知を図るとともに、これらに規定されている措置を講じていない事業主に対しては、行政指導により措置の実施を求める。また、企業における具体的取組方法についての情報提供や相談への対応を積極的に行うとともに、個別事案への適切な対処のための体制整備について支援を行う。 	厚生労働省
<p>エ 男女間の賃金格差の解消</p> <ul style="list-style-type: none"> ・我が国が既に批准している ILO 第 100 号条約（同一価値の労働についての男女労働者の同一報酬に関する条約）の趣旨を踏まえ、男女間の賃金格差の解消を図る。そのため、労使が自主的に取り組むためのガイドラインの周知・啓発等を推進し、企業における公正・透明な賃金制度及び人事評価制度の整備を進めるよう促す。 	厚生労働省
<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、関係機関と連携しつつその周知徹底を図る。特に、妊娠中又は出産後の女性労働者が医師等から指導を受けた場合、事業主は通勤緩和、休憩、休業等必要な措置を講じなければならないことについて広く周知する。また、事業所の規模等に応じた母性健康管理体制の整備に対する支援、相談、情報提供体制の充実を図る。さらに、女性特有の健康状況に応じた情報提供などの生涯を通じた女性の健康支援施策との連携についても留意する。 	厚生労働省
<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"> ・妊娠、出産等を理由として、女性労働者が不利益な取扱いを受けることのないよう、労働政策審議会雇用均等分科会における検討の結果を踏まえて適切に対応する。 	厚生労働省
<p>ア 在職中の女性に対する能力開発等の支援</p> <p>○情報提供、相談、研修等の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性労働者が職域拡大や職業能力の向上のために必要な情報や手法を入手しにくいため、女性の能力発揮のためのセミナーやキャリアカウンセリング、管理職候補となる女性労働者等に対する研修を実施するなど、職域拡大、職業能力の向上のために必要な情報提供、相談、研修等を受けられる機会の拡充を図る。 <p>○公共職業訓練等の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在職中の労働者に対して、多様なニーズや高度情報通信の進展等に対応した職業訓練を、公共職業能力開発施設等において推進する。 ・企業内教育訓練が効果的に推進されるよう、必要な情報提供、相談援助等の推進に努めるとともに、企業内で行う教育訓練費用に対する助成を行うなど、企業の取組を積極的に支援する。 <p>○労働者の自発的な職業能力開発の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者が教育訓練を受講するための時間を確保できるよう、有給教育訓練休暇を導入するなどの取組の促進のために環境整備を図る事業主に対して助成を行う。また、教育訓練給付制度の効果的活用により、労働者個人の自発的な職業能力開発の取組を支援する。 	厚生労働省

(4) 多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備

働き方の多様化が進む中で、労働者が、その価値観、ライフスタイル等に応じ、多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの職務や能力に応じた適正な処遇・労働条件が確保されることは、女性の能力発揮の促進を図る上での重要な課題であり、実質的な男女の平等な機会の確保にも資するものである。とりわけ、そのような働き方を育児期等にある男女が、職業生活を完全に中断することなく、家族的責任との両立を図りながら職業生活を継続することのできる、短時間正社員やフレックスタイム制など質の高い就業形態を普及させていくことが重要である。

また、パートタイム労働者の雇用管理の改善については、今後とも必要な法的措置が着実に実行されていくべきという前提の下に、パートタイム労働者に対する通常の労働者との均衡を考慮した処遇の改善等、多様な働き方の雇用の質の向上のための施策を推進する。

<p>○女性の能力の発揮の支援のための調査研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業意欲を持つ女性の能力発揮を支援し、労働市場への円滑な参入を支援するため、産業政策の観点から具体的方策を検討する。 	<p>経済産業省</p>
<p>イ 再就職に向けた支援</p>	
<p>○育児・介護等により退職した者に対する支援</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護等を理由に離職した者の再就職は、離職期間が長期にわたる場合が多いこと、職種によっては職業能力の維持が難しいこと、本人の希望する職種や就業条件と企業の人材ニーズとの適合が困難であることなどから、総合的な支援が必要である。このため、「女性の再チャレンジ支援プラン」（平成 17 年 12 月）を踏まえ、再就職準備のための情報提供、相談・助言、職業能力開発等きめ細かい支援を充実するとともに、地方公共団体や民間団体とも連携し、情報提供のワンストップ・サービス化を推進する。 	<p>内閣府、厚生労働省、関係府省</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・マザーズハローワークを新設し、子連れで相談しやすい環境の整備、地方公共団体との連携による子育て情報の提供、個々の希望を踏まえた相談・求人確保等の就職支援を行う。 	<p>厚生労働省</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・本格的な求職活動を開始する前の段階から計画的に再就職準備を行うことができるよう支援を行う「再チャレンジサポートプログラム」を拡充する。また、再就職準備のための e ラーニングプログラムの開発及び提供を実施する。 	<p>厚生労働省</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの成長とともに、フルタイムの仕事や責任ある仕事を希望する主婦の割合が高まること等を踏まえ、育児等を理由に離職した者が再就職する場合に、正社員も含めて門戸が広がるよう、企業等の積極的な取組を促す。 	<p>内閣府、厚生労働省</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・再就職を希望する者が対象となるよう、求人年齢制限の解消を更に進める。 	<p>厚生労働省</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・一旦退職した者が再び同一事業主に雇用されることが可能となる再雇用制度等の普及を図る。 	<p>厚生労働省</p>
<p>○職業能力開発の積極的展開</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・再就職を希望する女性に対する能力開発を支援するため、必要な情報提供や相談、研修等を拡充するとともに、公共職業訓練や企業内教育訓練等の充実を図り、また労働者自身の自発的な能力開発を推進する。 	<p>厚生労働省</p>
<p>ア 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・短時間正社員等良好な就業形態の具体的な導入に当たっての問題点を検討し、その解決方法などをまとめたマニュアルの活用によりその普及を図る。 	<p>厚生労働省</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・パートタイム労働者、派遣労働者等の正社員への転換、正社員が一定期間短時間勤務をすることができる制度の普及等、ライフステージに応じて多様な働き方を柔軟に利用できる環境を整備する。 	<p>厚生労働省</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・正社員と非正規社員等の格差が社会に及ぼす影響について検討し、必要な対策を講じる。 	<p>内閣府、厚生労働省</p>
<p>イ パートタイム労働対策の総合的な推進</p>	
<p>○パートタイム労働指針の周知による均衡処遇の定着と事業主の取組への支援</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・「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」（パートタイム労働指針）に示されたパートタイム労働者と通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方（均衡処遇）を周知する。また、その普及状況等を踏まえ、社会的制度等の影響も考慮しつつ問題点の分析を行い、パートタイム労働対策として求められる施策について、幅広い検討を行い、必要な措置をとる。 	<p>厚生労働省</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・人事労務管理の専門家の派遣等の技術的支援により均衡処遇に向けた事業主の自主的取組を促すとともに、助成金について、均衡処遇に取り組む事業主向け 	<p>厚生労働省</p>



<p>の内容に見直した上でその活用を図り、取組に意欲のある事業主を援助する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パートタイム労働者と通常の労働者との均衡処遇に向けた環境の整備を進める企業の割合を増加させる。 	厚生労働省
<p>○パートタイム労働者の適正な労働条件の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、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（育児・介護休業法）等関係法令の遵守を徹底させることにより、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保を図る。 	厚生労働省
<p>○パートタイム労働者の雇用の安定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パートバンクにおいて総合的な職業紹介サービスを実施するとともに、事業主に対する相談・助言の充実を図る。 	厚生労働省
<p>○パートタイム労働者に対する能力開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共職業能力開発施設において、パートタイム等短時間就労を希望する者も対象に必要な職業訓練を実施する。 	厚生労働省
<p>○パートタイム労働者への厚生年金の適用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パートタイム労働者への厚生年金の適用の在り方について、積極的に検討を進める。 	厚生労働省
<p>○有期労働契約締結時に事業主が講ずべき措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パートタイム労働者・派遣労働者の多くが有期労働契約者であるが、有期労働契約者については、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づき、契約締結時の更新の有無の明示等事業主が講ずべき措置についての周知徹底を図る。 	厚生労働省
<p>ウ 労働者派遣事業に係る対策の推進</p>	
<p>○事業の適正な運営の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者派遣事業の許可・届出等の審査業務の的確な実施を図るとともに、派遣元事業主、派遣先等に対する指導監督の計画的、効果的な実施を図り、労働者派遣事業の適正な運営の確保を図る。 	厚生労働省
<p>○派遣労働者の適正な派遣就業の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣労働者に関し、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置が適切かつ有効に実施されるよう、派遣元事業主及び派遣先等に対して周知徹底、指導するとともに、苦情相談体制の整備を図ることにより、派遣労働者の適正な派遣就業の確保を図る。 	厚生労働省
<ul style="list-style-type: none"> ・派遣先事業主に対してもセクシュアル・ハラスメント防止の配慮及び母性健康管理の措置が義務化されていることについての認識を高めるとともに、セクシュアル・ハラスメント防止対策及び母性健康管理措置等の確保を図る。 	厚生労働省
<p>エ 在宅勤務等、新しい就業形態等に係る施策の推進</p>	
<p>○テレワーク（在宅勤務等）の普及促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報通信機器を活用した働き方であるテレワークについては、育児期等にある男女が仕事と家庭の両立を図りながら働く形態としても重要であり、普及促進を図る。 ・企業における勤務形態としての在宅勤務等に係るテレワークについては、テレワーク導入マニュアルの活用やテレワーク相談センターにおける相談等を通じて、その適正な労務管理及び情報セキュリティの下での普及を図る。また、在宅勤務者等の労働条件の確保の在り方に関して検討を進める。 ・就業人口に占めるテレワーカー（*）の比率を平成22年までに20%にする。（平成14年6.1%） 	<p>総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省</p> <p>総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省</p> <p>関係府省</p>

(5) 起業支援等雇用以外の就業環境の整備

様々な分野で女性起業家が活躍することは、地域社会や経済の活性化にもつながる。また、育児等のために退職した女性が再チャレンジとして起業に取り組む例も見られるところである。しかし、アイデアと意欲はあっても事業経営等の知識が不十分な場合も多いことから、引き続き女性を含めた起業支援策の充実を図る。

また、在宅就業等雇用以外の働き方も多様化が進んでいることから、その就業環境の整備を図る。

<p>オ 男女のそれぞれ少ない職業分野への参画</p> <ul style="list-style-type: none"> 理工系分野への女性の参画や保育士等への男性の参画等、男女いずれかが少ない職業分野への参画が円滑に進むための方策を検討し、支援を進める。 <p>*テレワーカー：情報通信手段を週8時間以上活用して、時間や場所に制約されない働き方をする人。</p> <p>ア 起業支援策の充実</p> <p>○女性起業家に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 起業を目指す女性に対して、起業に関する知識や手法に関する情報提供、相談、学習機会の提供のほか、起業後の経営についてのメンター（先輩の助言者）の紹介を通じたフォロー、助言等の支援の充実を図る。 女性起業家等向け低利融資制度といった資金面での支援を行う。 子育てする女性の起業に着目した助成制度を設ける。 女性の起業に関する実態把握に努める。このため、既存の統計調査の見直しを検討するとともに、国の地方機関の情報収集活動も含めた行政情報も幅広く活用しながら、男女別の起業活動の実態を把握する。 <p>イ 雇用・起業以外の就業環境整備</p> <p>○在宅就業対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> テレワークの自営的形態である在宅就業については、仲介機関に関する情報の収集・提供を行うとともに、仲介機関を活用した福利厚生制度の実施等を通じた支援について検討する。 在宅就業の中でも従属性の強い在宅ワークについては、その健全な発展に向け、ガイドラインの周知・啓発、各種情報提供、相談体制の整備、能力開発・能力評価に係る支援、就業支援の仕組みの整備等の施策を推進する。 <p>○家内労働者の労働条件の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 家内労働手帳の普及、工賃支払の確保、最低工賃の決定及び周知、労災保険特別加入の促進等により家内労働者の労働条件の改善を図る。 <p>○家族従業者の実態把握等</p> <ul style="list-style-type: none"> 商工業等の自営業における家族従業者の実態の把握に努める。また、女性が家族従業者として果たしている役割の重要性が正当に評価されるよう、自営業における経営と家計の分離等、関係者の理解が得られるように努める。 	<p>内閣府、関係府省</p> <p>経済産業省、厚生労働省</p> <p>経済産業省 厚生労働省 関係府省</p> <p>総務省、厚生労働省</p> <p>総務省、厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>経済産業省</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) エ テレワーク (在宅勤務等) の普及促進

1 主な施策の取組状況及び評価

仕事と家庭の両立や多様な人材の就業機会の創出を可能とするテレワーク (在宅勤務等) の普及促進のため、以下の施策を実施した。

- (1) テレワーク普及促進のための実証実験 (多くの企業等にテレワークを試行・体験いただく機会の提供や、先進的な技術・高度なネットワーク環境を利用したテレワークシステムの検証及びテレワークによる様々な効果の提示するモデル実験) を平成 19 年度から実施。
実施)、先進的テレワークシステムモデル実験) 及び次世代高度テレワークシステム実験) を実施。
- (2) テレワーク推進フォーラム (平成 17 年 11 月設立) において、産学官協働によるテレワーク普及活動等を実施。
- (3) 企業におけるテレワーク環境整備を促進し、テレワーカー層の普及を図るため、「テレワーク環境整備税制」を創設し、平成 19 年度からテレワーク関係設備導入の際の固定資産税の軽減措置を実施。

2 今後の方向性、検討課題等

就業人口に占めるテレワーカー比率は年々上昇しているところであるが、テレワークは育児期等にある男女が仕事と家庭の両立を図りながら働く形態としても重要であり、適正な情報セキュリティの下で普及を図るため、引き続き上記施策を実施する。

3 参考データ、関連政策評価等

就業人口に占めるテレワーカー比率 (出典: テレワーク人口実態調査 (国土交通省))

平成 14 年度	6. 1 %
平成 17 年度	10. 4 %
平成 20 年度	15. 2 %

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) イ 在宅就業対策の推進

1 主な施策の取組状況及び評価

地域での就労や育児・介護との両立を希望する多様な人材の社会参画が可能となるよう、誰もが安心、安全、容易に利用できるテレワークシステムの実証・提示するテレワーク普及促進のための実証実験を平成 19 年度から実施。

2 今後の方向性、検討課題等

就業人口に占めるテレワーカー比率は年々上昇しているところであるが、テレワークの自営的形態である在宅就業を支援するため、引き続き上記施策を実施する。

3 参考データ、関連政策評価等

就業人口に占めるテレワーカー比率 (出典：テレワーク人口実態調査 (国土交通省))

平成 14 年度 6. 1 %
平成 17 年度 10. 4 %
平成 20 年度 15. 2 %

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

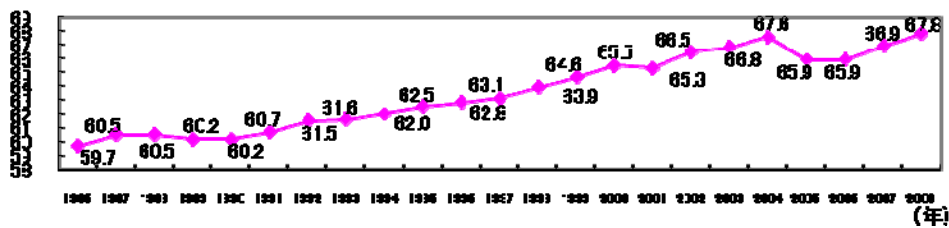
様式 2

○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)

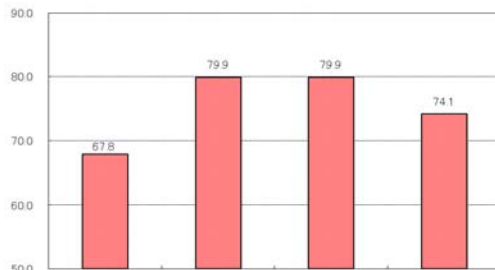
○均等・両立推進企業表彰 (均等推進部門) 受賞企業数 (平成 18 年度までは均等推進企業表彰)
平成 20 年度 厚生労働大臣最優良賞 1 社 都道府県労働局長賞 (均等推進部門) 16 社
平成 19 年度 都道府県労働局長賞 (均等推進部門) 18 社
平成 18 年度 厚生労働大臣優良賞 1 社 都道府県労働局長賞 40 社

○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)

注) 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 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) 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 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 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

1 主な施策の取組状況及び評価

○起業支援策の充実

- ・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

○雇用・起業以外の就業環境整備

- ・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

2 今後の方向性、検討課題等

○起業支援策の充実

- ・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。

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) ア・女性起業家に対する支援 (創業塾による創業予定者・若手後継者の能力開発支援)

1 主な施策の取組状況及び評価

平成13年度から、全国商工会連合会、日本商工会議所を通じて、創業に向けて具体的な行動計画を有する者(創業予備軍)を対象に、創業に必要な実践的能力を習得させる創業塾(30時間程度)を行い、この中で女性向け創業塾も実施しているところ。

これまで、創業塾全体で7万8千人を超える受講者が参加しており、修了者への追跡アンケート調査によると、創業塾受講後、約3割が創業を実現したとの回答が得られている。また、創業塾受講に対する評価として、9割以上の方が役立っていると評価。

2 今後の方向性、検討課題等

引き続き女性向け創業塾を開催していく予定。

3 参考データ、関連政策評価等

女性向け創業塾の実績

	平成18年度	平成19年度	平成20年度
実施箇所数(箇所)	39	38	34
受講者数(人)	1,203	1,218	961

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)ア 起業支援の充実 (女性、若者／シニア起業家支援資金)

<p>1 主な施策の取組状況及び評価</p> <p>起業意欲のある女性や若年層、高齢者を支援することにより新規事業や雇用の創出を図るため、平成11年4月に本制度を創設。女性や若者（30歳未満）、高齢者（55歳以上）であって、新規開業して概ね5年以内の者を対象に日本政策金融公庫を通じた低利融資を実施しているところ。</p> <p>なお、制度創設以降、以下に掲げる拡充措置を講じている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 平成12年1月 担保徴求免除特例措置を創設 ● 平成16年4月 経営責任者の個人保証免除特例措置を創設 ● 平成17年4月 貸付対象者に「若年者（30歳未満）」を追加 ● 平成20年4月 技術・ノウハウ等に新規性がみられる者について成功払い型貸付の導入 ● 平成21年2月 技術・ノウハウ等に新規性がみられる者の要件について整理・見直しを実施 <p>これまでの女性起業家への融資実績は、投資件数が41,347件、融資金額が2,124億円（平成11年4月～平成21年3月末）であり、女性の起業環境整備に一定の成果を上げているものと認識。</p>
<p>2 今後の方向性、検討課題等</p> <p>本施策の利用実績はこれまで着実に増加してきたことから、低利融資制度に対する女性起業家のニーズは強いものと認識しており、今後も支援を継続していく方針。</p>
<p>3 参考データ、関連政策評価等</p> <p>別添の通り。</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) (5) ア・起業支援策の充実 (新創業融資制度)

1 主な施策の取組状況及び評価

担保提供や保証人をたてることがとりわけ困難であり、経営基盤が脆弱で信用力が乏しい新規開業者に対し、新規開業ビジネスプラン等の審査を行うことにより、開業資金を支援し、もって創業の促進及び雇用の創出を図るため平成13年7月に創設した。

平成15年2月に対象となる貸付制度に女性起業家支援資金を追加した。

平成16年4月に貸付限度額を550万円から750万円に引き上げた。

平成19年4月に貸付限度額を750万円から1,000万円に引き上げるとともに、貸付要件である開業資金に占める自己資金割合を「2分の1以上」から「3分の1以上」に変更した。

2 今後の方向性、検討課題等

利用実績は着実に上がっており、創業時における資金供給手段として定着している。今後もPR等により制度の周知を図り、さらなる利用促進を図る。

3 参考データ、関連政策評価等

(女性起業家支援資金のうち新創業融資制度の利用実績)

平成18年度	1, 174件	31億円
平成19年度	1, 801件	52億円
平成20年度	1, 796件	51億円
合計	4, 771件	134億円

女性、若者／シニア起業家支援資金

平成 2 1 年 6 月
経済産業政策局新規産業室

我が国経済の活性化のためには、女性や若者、高齢者などを含む多様な事業者による活発な開業が行われることが必要。本制度は起業意欲のある女性・若者・高齢者を支援することにより、新規事業や雇用の創出を図ることを目的とする。

1. 融資制度の概要（制度創設：平成 11 年 4 月）

a) 優遇金利の適用：(株)日本政策金融公庫（国民生活事業・中小企業事業）

通常の借入者への金利は基準金利のところ、女性、若年者、高齢者起業家については、特利 1 及び特利 3 の優遇金利。

（利率は貸付期間 5 年以内、平成 21 年 6 月 10 日現在）

(株)日本政策金融公庫	通 常	女性、若年者、高齢者起業家	
		特利 1	新規性のある場合 特利 3
	基準金利		
国民生活事業	2.30%	1.90%	1.40%
中小企業事業	1.95%	1.55%	1.05%

b) 対象者

女性、若年者（30 歳未満）又は高齢者（55 歳以上）のうち、新規開業して概ね 5 年以内の者

c) 貸付限度額

国民生活事業：7 千 2 百万円（運転資金は 4 千 8 百万円）

中小企業事業：7 億 2 千万円（運転資金は 2 億 5 千万円）

2. 利用実績（平成 1 1 年 4 月～平成 2 1 年 5 月末）

※四捨五入

金融機関	件 数	金 額
国民生活事業	7 4, 1 5 5 件 うち女性 42, 088 件 うち高齢者 18, 510 件 うち若年者 13, 557 件	3, 6 7 8 億円 うち女性 2, 114 億円 うち高齢者 1, 062 億円 うち若年者 502 億円
中小企業事業	2 4 1 件 うち女性 76 件 うち高齢者 154 件 うち若年者 11 件	1 2 9 億円 うち女性 43 億円 うち高齢者 83 億円 うち若年者 3 億円
計	7 4, 3 9 6 件	3, 8 0 7 億円

女性の起業支援について

平成21年9月
経済産業省

女性の起業に関する現状・ニーズと対応策

1. 女性の起業に対する現状とニーズ

- 女性の起業ニーズが高く、起業家割合が高い。（女性の社会進出の重要な形態。女性の起業家割合が高い。）
特に、女性の開業年齢は、男性と比較すると（男性は30歳代前半をピークに減少しているのに対し）、30歳代から50歳代までほとんど変わらない。子育てを終えた世代も含め、起業が女性の社会進出の選択肢の一つとなりうると推察される。
- 一方で、起業したい多くの女性から起業に対する専門家による指導や情報提供、財政面での支援に対するニーズがある。



ニーズに対応した取組を実施

2. 対応策

- 起業における知識・ノウハウの習得の機会提供（創業人材育成事業（創業塾等））
- 女性等における起業に関する金融支援

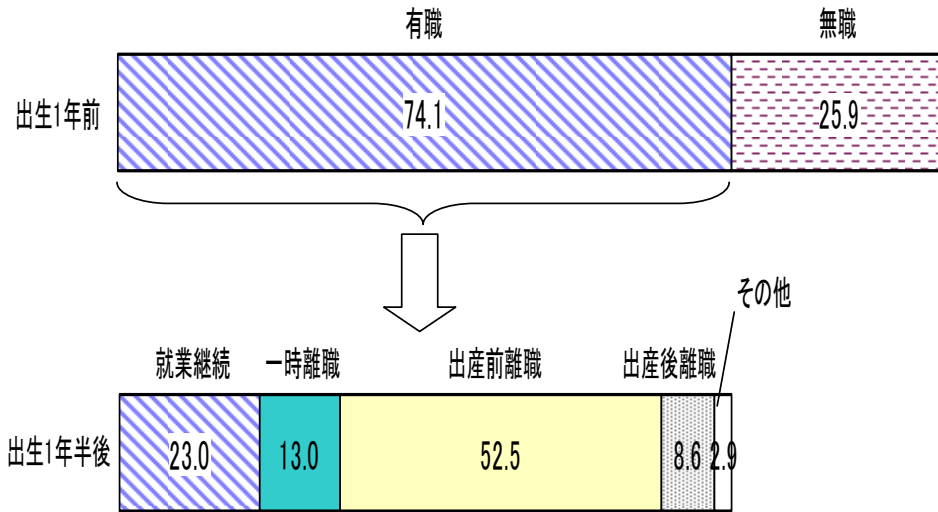
【現状・ニーズ】

○子育て後の女性の就業が困難(第一子出産を機に仕事を辞める女性が7割)

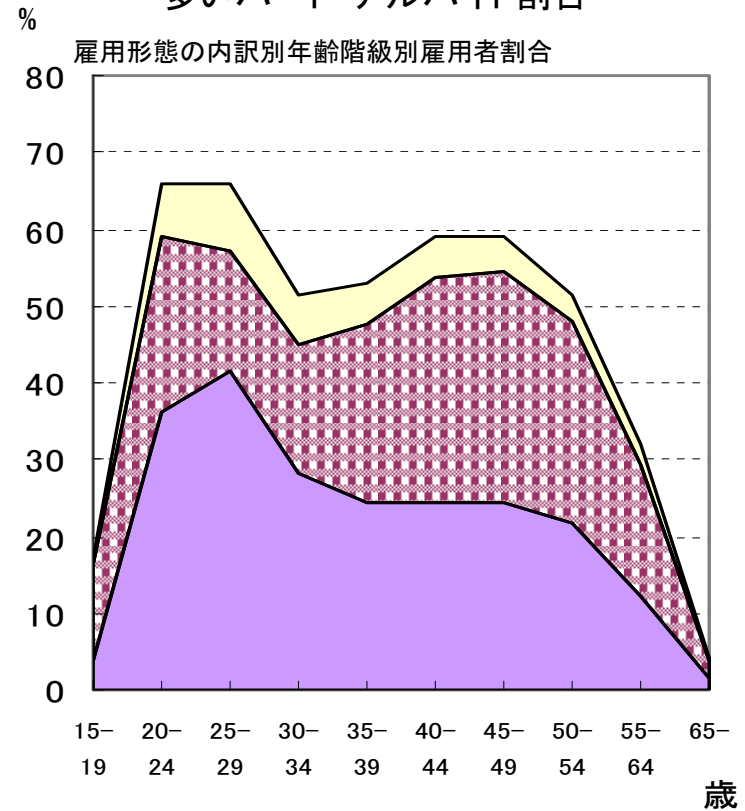
○第一子出産を機に **正社員の約7割が離職**。再就職後はパート割合が高く、**離職前の職に就けていない。**

◆約7割が出産を機に離職

第1子出生1年半後の就業パターン



◆再就職後(M字の右肩)に多いパート・アルバイト割合



(資料) 男女共同参画白書 平成18年度版 (内閣府)
 (備考) 1. 厚生労働省「出生前後の就業変化に関する統計(人口動態統計特殊報告)(平成15年度)より作成。

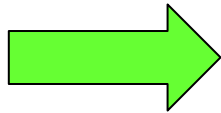
2. 就業パターンの分類の定義は以下のとおり。
 就業継続: 出生前後を通じて一貫して有職の者
 一時離職: 出生前に有職であったが、出生を機に一時的に離職し、1年半後には有職の者
 出産前離職: 出生前に有職であったが、出生時には無職となり、出生後も無職のままの者
 出産後離職: 出生前、出産時には有職であったが、出生後のいずれかの時点で無職となった者

■ 正社員 ■ パート・アルバイト □ 嘱託などその他
 資料出所:「就業構造基本調査」平成14年(総務省)

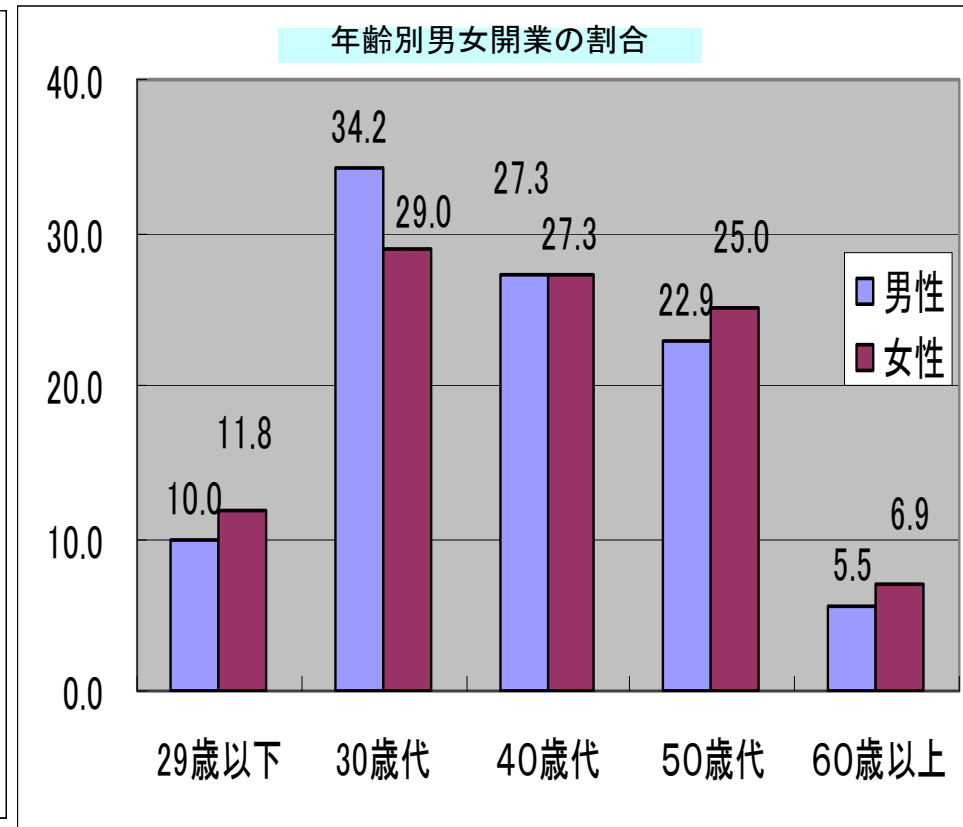
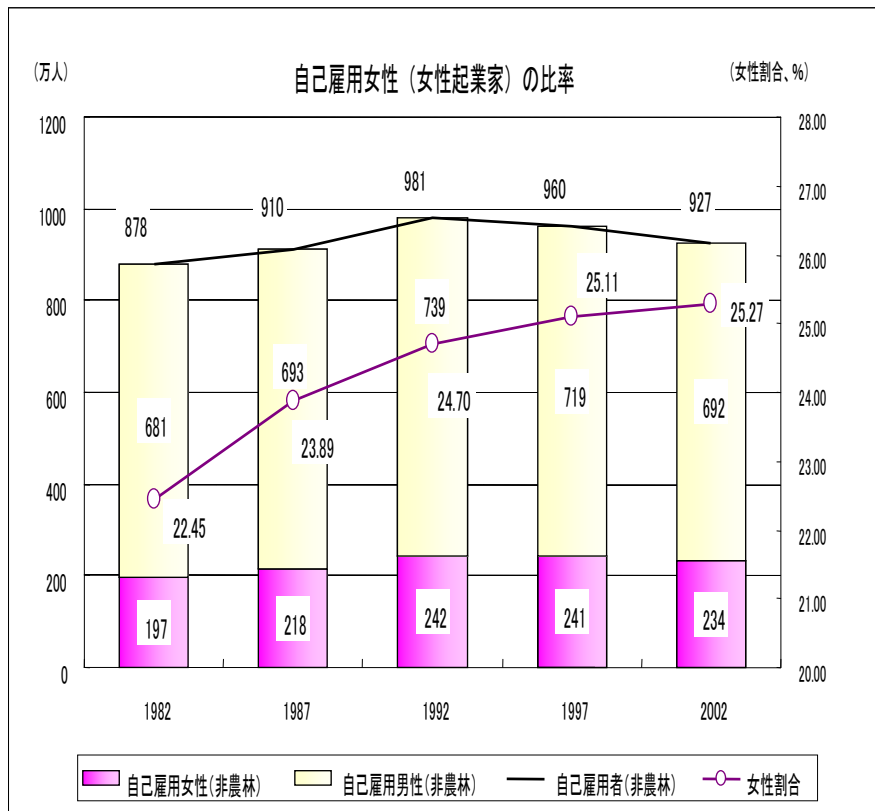
【現状・ニーズ】

○子育て世代の女性を中心に高い起業ニーズ

○女性の起業家割合は増加傾向にあり、男女別に見ると、開業の割合は男性は30代以降減少しているに対し、女性は30代から50代と変わらない。



女性にとって起業が社会進出の重要な手段。



注)①経済産業省調査「女性の自己雇用に関する研究会報告(平成16年6月)」
②自己雇用者とは、会社役員と自営業主を加えたもの。

資料：新規開業白書2005年版(国民生活金融公庫が融資した企業によるアンケート調査)

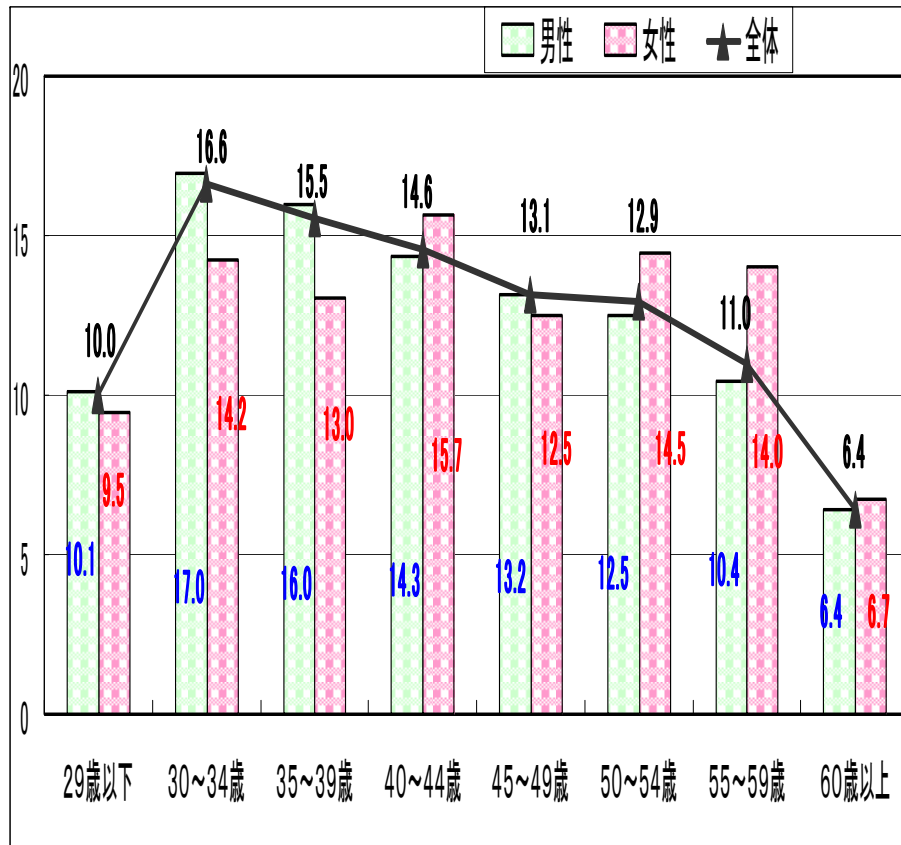
【現状・ニーズ】

○女性の起業支援の必要性

(子育て世代を中心として起業に関する知識・ノウハウや資金提供等への高い支援ニーズ)

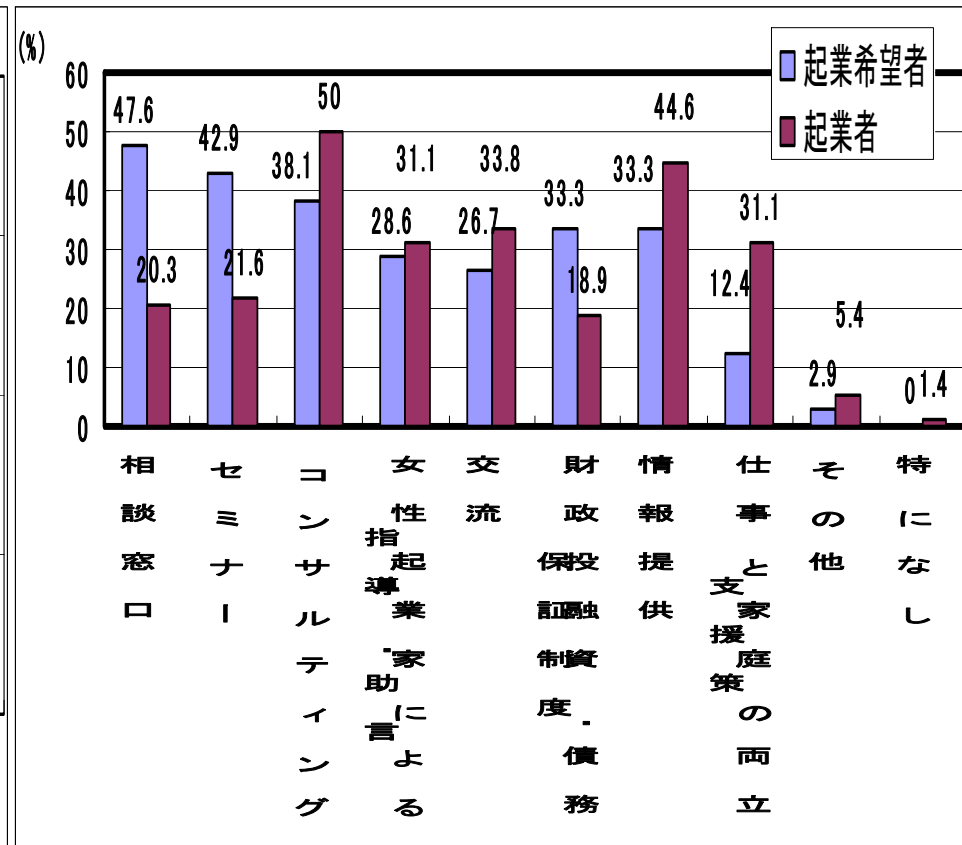
- 起業は女性（特に子育て世代の女性）にとって、社会進出の大きな手段。
- 起業に伴うコンサルティング、情報提供、債務保証、情報提供等の施策の支援に対する強くニーズがある。

開業時の年齢構成(平成18年、%)



(資料)国民金融公庫「新規開業白書」(2006)

女性の起業に関して欲しい支援(複数回答)



(資料):「平成17年度 能力発揮事業起業セミナー受講者に対するフォローアップ調査結果報告」(女性と仕事との未来館)

【対応策】

起業における知識・ノウハウの習得の機会提供 (創業人材育成事業(創業塾等))



平成21年度予算額 13.1億円

全国の都道府県商工会連合会、商工会、商工会議所において、次の施策を支援。

創業塾

対象： 創業に向けて具体的なアクションを起こそうとする者

内容： 経営戦略(ビジネスプラン)の完成、創業に必要な実践能力の習得を支援するために、30時間程度の短期集中研修を開催。



経営革新塾

対象： 新事業展開を目指す事業者、若手後継者

内容： 経営戦略、組織マネジメント等の知識・ノウハウを習得できるようにするため、新たに「経営革新塾」を開催。

女性創業に
限定した塾も開催

(参考) 【これまでの実績・評価】

- 平成20年度中に、全国で約30件の女性向け創業塾を開催を実施。
- 創業塾に参加した女性の約9割以上が満足との評価。
- 平成13年度から平成21年3月まで約300件、約9600人が受講。
- なお、平成18年、19年度における創業塾参加者の約3割が受講後、起業に成功。

(日本商工会議所・全国商工会連合会調査結果)

【対応策】
「女性向け創業塾」のパンフレット(例)

女性創業塾

「わたしの夢」を実現するための5日間
アクティブ&
クリエイティブに輝きたい!

受講料
5,000円



「なるほど」実務中心で学べる、経営の基礎知識
「見逃さない」会社づくりのポイントあれこれ

いよいよスタート!
11
2008

The Okayama
Chamber of
Commerce and Industry
岡山商工会議所

今年も様々な専門分野の女性講師陣が、
ハード&ソフトにビジネス・プラン作成の
極意を教えます!

女性創業塾インフォメーション
http://www.okayama-cd.or.jp/kygyou/

女性向け創業塾の例

よし、私も一歩踏み出そう!

女性ならではの感性、アイデアを
ビジネスに結びつけるために・・・

当塾では、創業を志めるための基本ステップに沿って、みなさんのビジネス
プランを導いていきます。カリキュラムの構成として、動向の把握や準備
は、ディスカッション・シミュレーション、プレゼンテーションを通じて現
場解決を図る「アクティブ&クリエイティブワーク」を設けています。
これにより、現実のビジネスに対する問題意識が養われます。

日程	午前	午後
11/29 (土)	開講式 卒業生の体験談「創業への道のり」 卒業生の体験談「創業への道のり」 卒業生の体験談「創業への道のり」	卒業生の体験談「創業への道のり」 卒業生の体験談「創業への道のり」 卒業生の体験談「創業への道のり」
11/22 (土)	1. ビジネス・マップを作ろう ～女性が創業するために必要な 心構え～	2. ビジネスと成功させよう ～人・戦略・マーケティング編～
11/15 (土)	3. ビジネス成功の先進事例 “アクティブ・クリエイティブワーク②” ●社長になってみよう	4. ビジネスプランをつくろう③ ●広告・宣伝をしてみよう
11/8 (土)	5. コンサルタントからの応援メッセージ ●女性経営者からの応援メッセージ ●ビジネスプラン発表準備	6. ビジネスプラン発表会
11/1 (土)	7. ビジネスプラン発表会	8. ビジネスプラン発表会

会場 岡山商工会議所 4階会議室
お申し込み 岡山商工会議所 中小企業振興部 専門指導センター

(参考)
「岡山商工会議所で行われた女性
向け創業塾のカリキュラム(例)」

- 1日目 ●卒業生体験談「創業への道のり」
●1分プレゼンテーション
“アクティブ・クリエイティブワーク①”
●ビジネス・マップを作ろう
～女性が創業するために必要な
心構え～
- 2日目 ●ビジネスと成功させよう
～人・戦略・マーケティング編～
●ビジネス成功の先進事例
“アクティブ・クリエイティブワーク②”
●社長になってみよう
- 3日目 ●会社をつくろう1(設立編)
●会社をつくろう2(労務編)
●資金を調達しよう
●お金のやりくりを考えよう
- 4日目 ●ビジネスプランをつくろう
“アクティブ・クリエイティブワーク③”
●広告・宣伝をしてみよう
- 5日目 ●コンサルタントからの応援メッセージ
●女性経営者からの応援メッセージ
～第一線で活躍する経営コンサル
タントと女性経営者が事業成功のアド
バイスと熱いメッセージを送ります!～
●ビジネスプラン発表準備
●ビジネスプラン発表会

女性向け創業塾の 講習風景



専門家や起業した先輩からの座学研修



グループ単位による演習

【対応策】



女性等における起業に関する金融支援

株式会社日本政策金融公庫による次の融資制度を実施。

女性、若者／シニア起業家支援資金

平成21年度 財投

対象：女性、若年者(30歳未満)又は高齢者(55歳以上)であって新規開業して概ね5年以内の起業家

内容：設備資金や長期運転資金等に対して低利融資を実施。

①中小公庫

【貸付限度額】直接貸付：7.2億円以内(うち、長期運転資金：2.5億円以内)

【貸付利率】設備資金：特利1(一定の要件を満たす場合には特利2又は特利3の適用あり)、運転資金：基準金利

【貸付期間】設備資金15年以内(据置措置2年以内)、運転資金7年以内(据置措置1年以内)

※中小公庫には、直接貸付で一定要件を満たす場合、担保徴求の免除が受けられる特例制度あり。

②国民公庫

【貸付限度額】直接貸付：7.2千万円以内(うち、運転資金：4.8千万円以内)

【貸付利率】設備資金：特利1(一定の要件を満たす場合には特利2又は特利3の適用あり)、運転資金：基準金利

※利用実績(平成11年4月～平成21年5月)

国民生活金融公庫 74,155件(3,678億円)
うち、女性 42,088件(2,114億円)

中小企業金融公庫 241件(129億円)
うち、女性 76件(43億円)

新創業融資制度

平成21年度 財投

対象：一定の条件(事業開始2年未満等)を満たす創業者

内容：開業及び開業後に必要となる設備資金及び運転資金に対して低利融資を実施。

○国民公庫・沖縄公庫

【貸付限度額】1,000万円(開業資金総額の1/3以上の自己資金が必要)

【貸付利率】基準利率+1.2%

【貸付期間】運転資金5年以内・設備資金7年以内(共に据置措置6ヶ月以内)

なお、貸付は、審査の上、無担保・無保証(法人代表者の保証も不要。)が受けられる。

平成19年度より貸付限度額を750万→1,000万に引き上げ、自己資金1/2→1/3に緩和

※女性向け利用実績(平成13年7月～平成21年3月)
国民生活金融公庫 6,850件(191億円)

平成13年度「自営中小企業者の家族の労働と健康に関する調査」 の調査結果概要

中小企業庁

1. 調査の目的

本調査は、自営中小企業に携わる女性がおかれている労働や健康、経営等の側面から、その実態や抱える課題等を把握し、併せてその商工会に対する指導ニーズ等を把握することを目的とする。

2. 調査の実施

全国で600商工会地域の自営女性6,000名（各商工会10名）に対し、商工会を経由し郵送で調査票を送付・回収。

有効回答数5,046件（有効回答率84.1%）【全国商工会連合会に委託調査として実施】

3. 調査結果のポイント

(1) 自営女性の労働と健康の実態

- ① 一日当たりの通常の労働時間は、「7時間未満」が23%で最も多く、時間が長くなるに従い割合は低くなっており、昭和54年に実施した同様の調査の結果と比較すると、労働時間は短くなっていると言える。
- ② 休日制度については、昭和54年に実施した同様の調査の結果に比べると休日の機会は増えており、全般的には改善していると言える。
- ③ 健康状態については、大半は健康に問題がないと言える。

(2) 経営面の課題やニーズ

- ① 事業展開上の課題としては、「売上高の減少・競争の激化」が73%と最も多く（複数回答調査）、現在の中小企業を取り巻く厳しい経済情勢が反映されていると言える。
- ② こうした課題の解決策としては、「経営に役立つ情報の提供」を求める声が46%と最も多く、「融資・信用保証」「税制の優遇措置」がそれぞれ30%前後となっており（複数回答調査）、知的資源というソフト面と資金面での支援が期待されていると言える。
- ③ こうした中、自営女性が向上を図りたい能力としては、「IT・パソコン」に関する能力との回答が58%と最も多く、次いで「経営一般」が35%、「財務・会計知識」が22%と続いている（複数回答調査）。

- ④また、商工会事業に期待する事業としても、「講習会・研修会の開催」が36%、「金融・税務相談」が34%、「企業診断、経営指導」と「経営情報提供」がそれぞれ30%弱となっており（複数回答調査）、商工会に対しても知的資源というソフト面と資金面でのサポートが期待されていると言える。

男女共同参画研究会報告（概要）

「女性の活躍と企業業績」

．はじめに - 本研究会の趣旨 -

意欲と能力のある女性が企業組織の中で活躍できるようにするためには、働く女性、企業の双方にとってメリットがあることが不可欠である。しかし、女性雇用と企業業績との関係について、これまで正確な実態把握が行われてこなかった。

経済産業省「男女共同参画研究会」(座長：日本女子大学 大沢真知子教授)では、昨春より、企業からのヒアリング、企業活動基本調査等のマイクロデータを用いた計量分析などを行うとともに、研究会の場で有識者の意見を聴取し、女性の活躍と企業の経営成果の関係、女性が働きやすい環境の整備の効果等を検討してきた。

．調査の方法

1．企業ヒアリング

総合職女性を多く採用している企業、女性平均勤続年数の長い企業、女子学生就職人気ランキング上位企業など女性の活用が進んでいる企業の人事担当者、社内における女性の活躍の現状、女性活用のための施策、女性を活用する上での問題点等について詳細なヒアリングを行った。

2．企業活動基本調査等のマイクロデータを用いた計量分析

経済産業省「企業活動基本調査」の約 26,000 社のデータを用いて、利益率（ROA）と女性比率との関係を分析した。さらに、育児休業制度、フレックス制度等女性の就労に影響を及ぼすと考えられる労務管理上の各種取り組みと企業の女性比率及び業績との関係を明らかにするため、「就職四季報女子学生版」の約 300 社のデータを併用して、女性の活躍に関する人事・労務管理上の取組と女性比率及び利益率の関係を分析した。

．調査結果

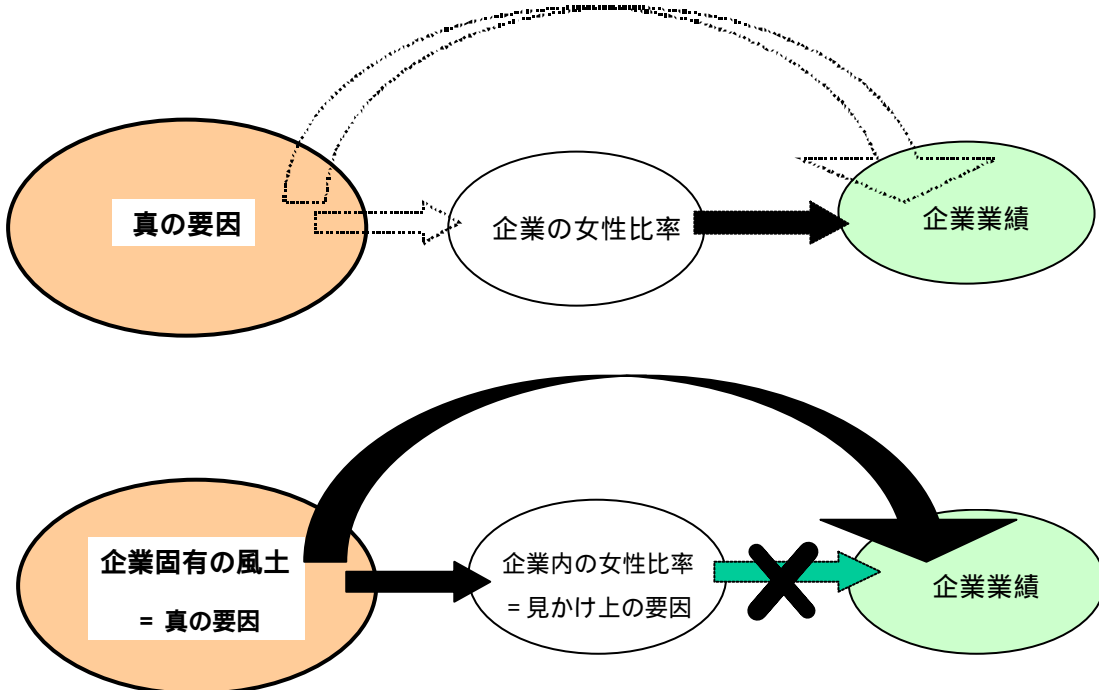
1．女性比率が高い企業は見かけ上パフォーマンスが良いが、本当の理由は女性比率ではなく、企業固有の風土である。

企業活動基本調査のマイクロデータを用いた計量分析から、

- ・ 企業間での比較では、女性比率の高い企業は利益率が高い（あるいは利益率の高い企業ほど女性比率が高い）ことがわかった。
- ・ 女性比率の変動と利益率の変動の関係を分析した結果からは、女性比率を高めても利益率が上がるとは言えなかった。
- ・ すなわち、女性比率は見かけ上の要因であって、真の要因は何らかの企業特性（企業固有の要因）である。

ことがわかった。つまり、女性が活躍できる風土を持たない企業が単に女性比率を高めても利益率を上げることはできない。

図表 女性が活躍できる風土と企業業績との関係



2. 企業の人事・労務管理と業績・女性の活躍

企業からのヒアリングによれば、男女を区別せずに処遇し、元々「男性だから」、「女性だから」という発想がないとする企業は、個々人の能力・成果に基づく評価・処遇を重視する傾向（=実力主義）があった。

計量分析の結果、女性が活躍でき、経営成果も良好な優良企業は、「女性が活躍できる風土を持つ」、「女性を上手に使うって利益を上げるような企業の人事・労務管理能力が高い」企業であった。具体的な特性としては、「男女勤続年数格差が小さい」、「再雇用制度がある」、「女性管理職比率が高い」、「男女平均勤続年数が短い」ことであった。

図表 女性比率と利益率の関係

		女性比率	
		女性比率と正の相関	女性比率と無相関
利益率	利益率と正の相関	男女勤続年数格差が小さい 再雇用制度あり 女性管理職比率高い 男女平均勤続年数短い	
	利益率と無相関	総合職採用に占める女性割合高い 法定以上育休制度あり 残業時間短い フレックス・タイム制度がない 女性の転勤の可能性なし	昇進均等度高い 育休取得率高い 既婚率高い コース別人事制度あり

(注) は真の要因の有力候補

．おわりに

1．女性が活躍し企業業績も高めるためには、単純に女性を増やそうとするのではなく、企業風土を変えていくことが基本である。

女性比率を高め、企業業績も高める上で「企業固有の風土」や「人事・労務管理上の取り組み」が重要である。例えば、企業のビジョン・目標を明確にすること、能力・成果重視の人事評価制度を取り入れること、多様な働き方を取り入れること、生産性の高い仕事のやり方・働き方を促進することなどである。

2．均等施策は女性の活躍と企業業績向上を両立させうる。

性別に関係なく個人を遇する均等施策を行う企業は、女性比率も高く、経営パフォーマンスも良い傾向があった。

3．ワーク・ライフ・バランス施策は社会全体で推進すべきである。

個人的問題に対処することを会社がサポートするワーク・ライフ・バランス施策の多くは、必ずしも短期的な企業の利益には結びつかないが、女性比率は高める効果を持っていた。育児休業を社員に取得させることを社会全体として推進する、保育所等のインフラ整備を加速する、社会全体として残業時間を減らすなどの政策が重要である。

4．女性の就労に中立的な諸制度の整備が最重要である。

女性の就業意欲を阻害しないためには、社会保険制度、賃金制度等において、女性の就労に中立的な諸制度の整備が最重要である。

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

資料1

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
<p>(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</p>	<p>ア 男女雇用機会均等の更なる推進</p> <p>○男女雇用機会均等の更なる推進</p> <p>①男女双方に対する差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、間接差別の禁止、男女雇用機会均等の実効性確保策等について、労働政策審議会雇用均等分科会における検討の結果を踏まえ、適切に対応し、男女雇用機会均等の更なる推進を図る。</p>	<p>厚生労働省</p>	<p>○ 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、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。（厚生労働省）</p> <p>○ 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、19年4月1日から改正法と共に施行。（厚生労働省）</p> <p><主な改正点></p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>⑤女性の坑内労働に関する規制の緩和</p>

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>○男女雇用機会均等法に基づく行政指導</p> <p>②男女雇用機会均等法の履行状況等について実態把握を行った上で、指導を実施し、同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、問題点を把握し、その改善に向け、具体的取組に関する助言を行う。</p> <p>③行政指導に当たっては、助言、指導、勧告の各措置を的確に講ずるとともに、是正が見られない場合には、企業名公表制度も念頭に置きつつ、対応する。</p>	<p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p>	<p>○男女雇用機会均等法に基づく行政指導の強化（厚生労働省） 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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>○男女雇用機会均等法に基づく行政指導の強化（厚生労働省）(3(1)ア②に前掲) 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</p> <p>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</p> <p>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</p>

様式1

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>○コース等で区分した雇用管理に関する留意事項の周知徹底</p> <p>④コース等で区分した雇用管理については、事実上の男女別雇用管理とならないよう、留意すべき事項について周知徹底を図るとともに、適正な運用に向けた的確な指導等を行う。</p> <p>○個別紛争解決の援助、相談体制の充実</p> <p>⑤男女雇用機会均等法に基づく調停等による個別紛争の迅速な解決が図られるよう、積極的な援助を行う。また、これらの個別紛争解決の援助制度が十分に活用されるよう、女性労働者及び企業に同法の周知を図る。さらに、新たなメディアを活用した相談方法も取り入れるなど相談体制の充実を図る。</p>	<p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p>	<p>○ コース別雇用管理の留意点パンフレット、リーフレットを作成し、企業等へ配布（厚生労働省）</p> <p>○ コース別雇用管理制度を導入している企業に対して、制度の内容・実施状況について把握、留意事項に沿った制度運用が行われるよう指導を実施(厚生労働省)</p> <p>○ 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（厚生労働省） ※18年度までは、女性労働者と事業主間の紛争が対象。</p> <p>○ 紛争解決援助リーフレットを作成、配布（厚生労働省）</p> <p>労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数 平成20年度 676件 平成19年度 546件 平成18年度 166件</p> <p>調停申請受理件数 平成20年度 69件 平成19年度 62件 平成18年度 5件</p>

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>○女子学生の就職問題に関する施策の推進</p> <p>⑥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的確に行う。状況把握に当たっては、大学の就職担当者との連絡を密にするとともに、インターネットによる情報収集などの手法を活用する。また、企業の人事・面接担当者等を対象に、男女均等な選考ルールについて周知徹底を図る。</p> <p>⑦特に女性の人材が望まれている理工系分野等については、各府省で連携して女性のロールモデル等の情報提供、啓発等のチャレンジ支援(横へのチャレンジ)を推進する。</p>	<p>厚生労働省、文部科学省</p> <p>内閣府、厚生労働省、文部科学省</p>	<p>○ 女子学生のための就職ガイドブックやポスターを作成し、各大学、短大へ送付(厚生労働省 ～平成18年度)</p> <p>○ 企業の人事・面接担当者等を対象に採用選考ルールブックを作成(厚生労働省)</p> <p>○ 募集・採用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(厚生労働省)</p> <p>○ 平成19年度～平成21年度大学等卒業予定者の就職・採用活動のルールを協議する際に、男女雇用機会均等法の趣旨に沿った採用活動を行うよう、企業側に要請。(文部科学省)</p> <p>○ 女性高校生等の理工系分野の進路選択を支援するため、WEBサイト、パンフレット及び地域との連携による事業等による情報提供・意識啓発キャンペーンを実施(内閣府 平成17年度～平成20年度、WEBサイトについては、平成21年度以降も継続)</p> <p>○ 科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生等と女子中高生の交流の機会の提供や実験教室、出前授業の実施等、女子中高生の理系進路選択を支援する「女子中高生の理系進路選択支援事業」を実施。(文部科学省 平成18年度～)</p>

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>○男女雇用機会均等法関係法令等の周知啓発</p> <p>⑧男女雇用機会均等法関係法令、制度の周知については、メディアなども活用して、労使をはじめ社会一般を対象として幅広く効果的に行うとともに、学校においてもその制度等の趣旨の普及に努める。</p>	<p>厚生労働省、文部科学省</p>	<p>○「女性のキャリア形成支援プラン」において、科学技術分野への進路選択支援に関する先進事例の調査・提供等を行い、社会教育関係者などに向けた取組のモデルプログラム事例集を作成するとともに、「理工系」にかかわるロールモデル事例を独立行政法人国立女性教育会館の「女性のキャリア形成支援サイト」に掲載。（文部科学省 平成18年度）</p> <p>○「男女共同参画社会に向けた教育・学習支援に係る特別調査研究」において、「女性の理工系進路選択支援に関する調査研究」を実施し、科学技術分野における女性の進出促進を支援するため、男女共同参画の視点に基づいた女子生徒の関心・理解増進を図る効果的な方策を検討し、社会教育施設担当者が活用可能な普及啓発資料を作成した。（文部科学省 平成19年度）</p> <p>○男女雇用機会均等月間（6月1日～30日）の実施（男女雇用機会均等法の周知啓発）等（厚生労働省 昭和61年～）（2（2）③に前掲）</p> <p>○学校教育では、平成20年3月に小・中学校学習指導要領、平成21年3月に高等学校学習指導要領を改訂し、引き続き男女の平等や男女相互の理解・協力に関する内容の指導を行うこととしたところ。例えば、中学校社会科、高等学校公民科において、雇用と労働条件の改善や男女が共同して社会に参画することの重要性などを指導。（文部科学省）</p>

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>イ 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</p> <p>○企業のポジティブ・アクション取組の促進</p> <p>①企業の経営施策の観点又はCSR(企業の社会的責任)の視点も踏まえ、男女の均等取扱いやポジティブ・アクションを推奨し、優れた取組の企業に対する表彰制度を実施することにより、自主的取組を促進する。また、女性の意欲・能力の向上のための女性への研修や管理職向けの研修、メンター(先輩の助言者)制度の導入を呼びかける。</p> <p>②企業がポジティブ・アクションに取り組むための具体的な方法について、好事例の収集を図りながら、地域ごとのセミナーの開催等により、普及を図る。その際、労使団体等との連携を図るとともに、自主的に企業におけるポジティブ・アクションの推進のための取組を行う労使団体等に対しても、支援を行う。</p>	<p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p>	<p>○ 均等・両立推進企業表彰の実施(厚生労働省 平成11年度～ 均等推進企業表彰として実施。平成19年度～ファミリー・フレンドリー企業表彰と統合して均等・両立推進企業表彰として実施。)</p> <p>【受賞企業数】</p> <p>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</p> <p>○ 企業内メンター育成事業の実施(厚生労働省 平成20年度～)</p> <p>【企業内メンター育成研修】</p> <p>平成20年度 8回開催 参加者549人</p> <p>○ 企業におけるポジティブ・アクション取組状況等を紹介するサイト(「ポジティブ・アクション応援サイト」)の設置(厚生労働省 平成19年度～)(1(3)②に前掲)</p> <p>【掲載企業数】</p> <p>474社(平成21年6月25日現在) 平成20年度 454社 平成19年度 278社</p> <p>○ 個々の企業が自社の女性の活躍推進状況をはかることができる物差しとなる値(ベンチマーク)の構築、提供、中小企業向けに雇用管理アドバイザーの派遣(厚生労働省 平成15年度～)</p> <p>【事業参加企業のうち、診断後ポジティブ・アクションに取り組む又は取組内容を充実、見直しすることとする企業割合】</p> <p>平成20年度 87.9% 平成19年度 89.5% 平成18年度 87.0%</p>

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等				
	<p>③ポジティブ・アクションに取り組む企業の割合を平成21年度までに40%にする。(平成15年度29.5%)</p>	<p>厚生労働省</p>	<p>○ ポジティブ・アクション実践研修の開催(厚生労働省 平成19年度～) 【研修参加者数】 平成20年度 5,289人 平成19年度 5,945人</p> <p>○ ポジティブ・アクション普及セミナーの開催(厚生労働省 ～平成18年度) ポジティブ・アクション普及セミナー参加者数 (人)</p> <table border="1" data-bbox="940 550 1527 622"> <thead> <tr> <th>17年度</th> <th>18年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>8,996</td> <td>9,089</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 企業が自ら主体的にポジティブ・アクションに取り組むことを促すため、経営者団体と連携し、女性の活躍推進協議会を開催(厚生労働省 平成13年度～)(1(3)①に前掲)</p> <p>○ 業種別使用者会議の開催(厚生労働省 ～平成18年度)</p> <p>○ ポジティブ・アクション促進のための管理職研修の実施(厚生労働省 ～平成18年度)</p> <p>○ 機会均等推進責任者(企業内でポジティブ・アクションを推進する担当者)への研修、指導の実施、情報提供(厚生労働省)</p> <p>○ 機会均等推進責任者に対する情報提供としてメールマガジン配信事業の実施(厚生労働省 平成19年度～)</p> <p>○ ポジティブ・アクションに取り組む企業の割合 (厚生労働省) 平成18年度20.7%(「平成18年度女性雇用管理基本調査」より)</p>	17年度	18年度	8,996	9,089
17年度	18年度						
8,996	9,089						

様式1

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>ウ 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</p> <p>①男女雇用機会均等法及び同法に基づく指針について周知を図るとともに、これらに規定されている措置を講じていない事業主に対しては、行政指導により措置の実施を求める。また、企業における具体的取組方法についての情報提供や相談への対応を積極的に行うとともに、個別事案への適切な対処のための体制整備について支援を行う。</p> <p>エ 男女間の賃金格差の解消</p>	<p>厚生労働省</p>	<p>○ 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)を作成・配布(厚生労働省 平成14年度～)</p> <p>○ セクシュアルハラスメントの防止対策を講じてない企業等に対して行政指導を実施(厚生労働省)</p> <p>雇用均等室における是正指導件数 平成20年度 9,238件 平成19年度 9,854件 平成18年度 4,912件</p> <p>○ パンフレットを配布し、企業等への周知啓発を実施(厚生労働省)</p> <p>○ 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(厚生労働省 平成12年度～) ※18年度まではセクシュアルハラスメント・カウンセラー</p> <p>相談件数(内数は、平成18年度:女性労働者等からの相談、平成19年度以降:労働者からの相談) 平成20年度 13,529(8,761)件 平成19年度 15,799(8,686)件 平成18年度 11,102(7,790)件</p> <p>○ 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の事業を実施(厚生労働省)</p> <p>実施講習参加人数 平成20年度 2,519人 平成19年度 5,371人 平成18年度 5,429人</p>

様式1

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>①我が国が既に批准しているILO第100号条約(同一価値の労働についての男女労働者の同一報酬に関する条約)の趣旨を踏まえ、男女間の賃金格差の解消を図る。そのため、労使が自主的に取り組むためのガイドラインの周知・啓発等を推進し、企業における公正・透明な賃金制度及び人事評価制度の整備を進めるよう促す。</p>	厚生労働省	<p>○「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」(以下「研究会」という。)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、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(厚生労働省 平成20年度～)</p> <p>○ 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(厚生労働省 平成15年度～)</p>
(2)母性健康管理対策の推進	<p>○母性保護等に関する法律及び指針の周知徹底等</p> <p>①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、関係機関と連携しつつその周知徹底を図る。特に、妊娠中又は出産後の女性労働者が医師等から指導を受けた場合、事業主は通勤緩和、休憩、休業等必要な措置を講じなければならないことについて広く周知する。また、事業所の規模等に応じた母性健康管理体制の整備に対する支援、相談、情報提供体制の充実を図る。さらに、女性特有の健康状況に応じた情報提供などの生涯を通じた女性の健康支援施策との連携についても留意する。</p>	厚生労働省	<p>○ 母性保護及び母性健康管理の周知徹底(厚生労働省) 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周知徹底</p> <p>○ 女性特有の健康状況に応じた相談・情報提供(厚生労働省)</p> <p>○ 働く女性の妊娠・出産に関する健康管理支援事業(厚生労働省 平成18年度～) ・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の実施 ・母性健康管理サイトの運営(平成19年度～)</p> <p>○ 母性健康管理研修等事業(厚生労働省 平成18年度～) ・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</p>

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<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>②妊娠、出産等を理由として、女性労働者が不利益な取扱いを受けることのないよう、労働政策審議会雇用均等分科会における検討の結果を踏まえて適切に対応する。</p>	<p>厚生労働省</p>	<p>○ 事業所規模等に応じた母性健康管理体制の整備(厚生労働省)</p> <p>○ 小規模事業所の事業主を対象とした母性健康管理相談会の実施(厚生労働省 平成18年度～) ・産業医の選任義務のない労働者数50人未満の事業所の事業主を対象とした母性健康管理相談会を実施。</p> <p>○ 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、18年3月に、厚生労働省では、男女雇用機会均等法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。(厚生労働省)(3(1)ア①に前掲)</p> <p>○ 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。(厚生労働省)(3(1)ア①に前掲) <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</p>

様式1

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
<p>(3)女性の能力発揮促進のための援助</p>	<p>ア 在職中の女性に対する能力開発等の支援</p> <p>○情報提供、相談、研修等の拡充</p> <p>①女性労働者が職域拡大や職業能力の向上のために必要な情報や手法を入手しにくいとため、女性の能力発揮のためのセミナーやキャリアカウンセリング、管理職候補となる女性労働者等に対する研修を実施するなど、職域拡大、職業能力の向上のために必要な情報提供、相談、研修等を受けられる機会の拡充を図る。</p>	<p>厚生労働省</p>	<p>○ キャリア形成支援体制の整備(厚生労働省) 労働者が、その適正や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行うことができるよう支援するため、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センター(47箇所)の「キャリア形成支援コーナー」等において、労働者のキャリア形成に資する情報提供、相談援助を実施。</p> <p>○ 女性と仕事の未来館における事業内容(厚生労働省 平成11年度～)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の能力発揮事業(能力発揮セミナー及び起業セミナーの開催、能力発揮及び起業に関する相談) ・女性の健康促進事業(健康に関する相談の実施、健康に関するセミナー及び健康に関する相談体制強化のための研修会の開催) ・情報・広報事業(ホームページによる情報提供、ライブラリーの運営等) <p>(来館者数)</p> <p>平成20年度 178,272人 平成19年度 158,301人 平成18年度 173,953人</p>

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等																				
	<p>○公共職業訓練等の推進</p> <p>②在職中の労働者に対して、多様なニーズや高度情報通信の進展等に対応した職業訓練を、公共職業能力開発施設等において推進する。</p> <p>③企業内教育訓練が効果的に推進されるよう、必要な情報提供、相談援助等の推進に努めるとともに、企業内で行う教育訓練費用に対する助成を行うなど、企業の取組を積極的に支援する。</p> <p>○労働者の自発的な職業能力開発の推進</p> <p>④労働者が教育訓練を受講するための時間を確保できるよう、有給教育訓練休暇を導入するなどの取組の促進のために環境整備を図る事業主に対して助成を行う。また、教育訓練給付制度の効果的活用により、労働者個人の自発的な職業能力開発の取組を支援する。</p>	<p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p>	<p>○在職者に対する職業訓練の実施(厚生労働省) 公共職業能力開発施設において、労働者の技能の向上を図る在職者訓練を実施。</p> <table border="1" data-bbox="943 432 1487 564"> <thead> <tr> <th></th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>17万人</td> <td>14万人</td> <td>11万人</td> </tr> </tbody> </table> <p>○企業内で行う教育訓練費用に対する助成(厚生労働省) 労働者に対して、目標が明確化された職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援又は職業能力評価の実施を行う事業主に対してキャリア形成促進助成金を支給。</p> <table border="1" data-bbox="936 735 1576 879"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>支給額</td> <td>5,951百万円</td> <td>4,303百万円</td> <td>3,912百万円</td> </tr> <tr> <td>支給人数</td> <td>380,618人</td> <td>264,100人</td> <td>181,928人</td> </tr> </tbody> </table> <p>○雇用保険法等の改正による教育訓練給付制度の見直し(厚生労働省 平成19年10月) ・支給要件期間の緩和(原則3年以上。初回に限り、暫定的に1年以上) ・給付率及び上限額の一本化(給付率:2割、上限額:10万円)</p> <p>○雇用保険部会報告書(平成19年1月9日)とりまとめ(厚生労働省)</p> <p>○雇用保険法等の一部を改正する法律(平成19年法律第30号)の公布、施行(厚生労働省)</p>		17年度	18年度	19年度	受講者数	17万人	14万人	11万人		18年度	19年度	20年度	支給額	5,951百万円	4,303百万円	3,912百万円	支給人数	380,618人	264,100人	181,928人
	17年度	18年度	19年度																				
受講者数	17万人	14万人	11万人																				
	18年度	19年度	20年度																				
支給額	5,951百万円	4,303百万円	3,912百万円																				
支給人数	380,618人	264,100人	181,928人																				

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等																																								
	<p>○女性の能力の発揮の支援のための調査研究</p> <p>⑤就業意欲を持つ女性の能力発揮を支援し、労働市場への円滑な参入を支援するため、産業政策の観点から具体的方策を検討する。</p>	<p>経済産業省</p>	<p>○ 雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令(平成19年厚生労働省令第80号)の公布、施行 (厚生労働省)</p> <table border="1" data-bbox="871 331 1554 608"> <caption>教育訓練給付の支給状況 (千人、億円)</caption> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>① 受給者数</td> <td>139</td> <td>123</td> <td>124</td> </tr> <tr> <td> 男</td> <td>56</td> <td>47</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td> 女</td> <td>83</td> <td>76</td> <td>79</td> </tr> <tr> <td>② 支給金額</td> <td>103</td> <td>90</td> <td>74</td> </tr> <tr> <td> 男</td> <td>49</td> <td>41</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td> 女</td> <td>54</td> <td>49</td> <td>42</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 企業内で行う教育訓練費用に対する助成(厚生労働省)(3(3)ア③に前掲) 労働者に対して、目標が明確化された職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援又は職業能力評価の実施を行う事業主に対してキャリア形成促進助成金を支給。</p> <table border="1" data-bbox="891 767 1632 938"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>支給額</td> <td>5,951百万円</td> <td>4,303百万円</td> <td>3,912百万円</td> </tr> <tr> <td>支給人数</td> <td>380,618人</td> <td>264,100人</td> <td>181,928人</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 教育訓練給付制度(厚生労働省) 指定講座数 5,182講座(21年4月現在)</p> <p>○ 我が国企業の競争力強化に必要な企業の人材マネジメントのあるべき姿について、「人材マネジメントに関する研究会」(座長:一橋大学大学院 守島基博教授)を開催し、報告書を取りまとめ。(経済産業省 平成18年度)</p>		18年度	19年度	20年度	① 受給者数	139	123	124	男	56	47	45	女	83	76	79	② 支給金額	103	90	74	男	49	41	32	女	54	49	42		18年度	19年度	20年度	支給額	5,951百万円	4,303百万円	3,912百万円	支給人数	380,618人	264,100人	181,928人
	18年度	19年度	20年度																																								
① 受給者数	139	123	124																																								
男	56	47	45																																								
女	83	76	79																																								
② 支給金額	103	90	74																																								
男	49	41	32																																								
女	54	49	42																																								
	18年度	19年度	20年度																																								
支給額	5,951百万円	4,303百万円	3,912百万円																																								
支給人数	380,618人	264,100人	181,928人																																								

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等												
	<p>イ 再就職に向けた支援</p> <p>○育児・介護等により退職した者に対する支援</p> <p>①育児・介護等を理由に離職した者の再就職は、離職期間が長期にわたる場合が多いこと、職種によっては職業能力の維持が難しいこと、本人の希望する職種や就業条件と企業の人材ニーズとの適合が困難であることなどから、総合的な支援が必要である。このため、「女性の再チャレンジ支援プラン」(平成17年12月)を踏まえ、再就職準備のための情報提供、相談・助言、職業能力開発等きめ細かい支援を充実するとともに、地方公共団体や民間団体とも連携し、情報提供のワンストップ・サービス化を推進する。</p>	<p>内閣府、厚生労働省、関係府省</p>	<p>○「女性の再チャレンジ支援プラン」を改定。再チャレンジに必要な子育て支援等の充実、学習・能力開発支援の推進、支援対象毎のきめ細かい再就職支援の推進等、施策を更に強化。(内閣府 平成18年度～)</p> <p>○子育て中の女性等の再就職や起業等の支援情報を集めたポータルサイトを開設(内閣府 平成18年度～)また、子育て中の女性の再チャレンジに必要な情報提供を行うようなパンフレットの作成や、再チャレンジした女性の事例の調査、NPOにおける女性の再チャレンジの実情等に関する調査事業を実施(内閣府)</p> <p>○育児時間等に配慮した職業訓練等の推進(厚生労働省) 独立行政法人雇用・能力開発機構が設置する職業能力開発促進センター等において、訓練の実施時間帯を遅らせたコースや土日も含めたコースを実施。</p> <table border="1" data-bbox="945 1078 1514 1270"> <thead> <tr> <th></th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>訓練コース</td> <td>439コース</td> <td>220コース</td> <td>26コース</td> </tr> <tr> <td>受講者数</td> <td>7,524人</td> <td>3,272人</td> <td>416人</td> </tr> </tbody> </table>		17年度	18年度	19年度	訓練コース	439コース	220コース	26コース	受講者数	7,524人	3,272人	416人
	17年度	18年度	19年度												
訓練コース	439コース	220コース	26コース												
受講者数	7,524人	3,272人	416人												

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等																																
	<p>②マザーズハローワークを新設し、子連れで相談しやすい環境の整備、地方公共団体との連携による子育て情報の提供、個々の希望を踏まえた相談・求人確保等の就職支援を行う。</p>	<p>厚生労働省</p>	<p>○ 再就職希望者支援事業(厚生労働省 平成14年度～)</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(厚生労働省 平成19年度～) ・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習得できるeラーニングプログラムを提供(厚生労働省 平成18年度～) ・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(厚生労働省 平成16年度～) <table border="1" data-bbox="891 563 1778 659"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>再就職準備セミナー受講者数</td> <td>9,697人</td> <td>8,013人</td> <td>11,263人</td> </tr> <tr> <td>再チャレンジサポートプログラム参加者数</td> <td>1,233人</td> <td>4,381人</td> <td>5,301人</td> </tr> </tbody> </table> <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)。 また、平成20年度におけるマザーズハローワーク等の就職支援については、雇用情勢の厳しさが増し、希望やニーズを踏まえた求人の確保が難しくなる中において、担当者制による就職支援を受けた者の就職率が70%を超えるなど、効果的に行われたところである。(厚生労働省)</p> <p>マザーズハローワークの実績</p> <table border="1" data-bbox="918 1067 1827 1362"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>新規求職者数(人)</td> <td>54,844人</td> <td>87,123人</td> <td>130,694人</td> </tr> <tr> <td>就職件数(件)</td> <td>13,834件</td> <td>23,374件</td> <td>35,263件</td> </tr> <tr> <td>担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者数(人)</td> <td>4,580人</td> <td>14,744人</td> <td>25,261人</td> </tr> <tr> <td>担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率(率)</td> <td>66.10%</td> <td>76.30%</td> <td>78.70%</td> </tr> </tbody> </table>		18年度	19年度	20年度	再就職準備セミナー受講者数	9,697人	8,013人	11,263人	再チャレンジサポートプログラム参加者数	1,233人	4,381人	5,301人		18年度	19年度	20年度	新規求職者数(人)	54,844人	87,123人	130,694人	就職件数(件)	13,834件	23,374件	35,263件	担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者数(人)	4,580人	14,744人	25,261人	担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率(率)	66.10%	76.30%	78.70%
	18年度	19年度	20年度																																
再就職準備セミナー受講者数	9,697人	8,013人	11,263人																																
再チャレンジサポートプログラム参加者数	1,233人	4,381人	5,301人																																
	18年度	19年度	20年度																																
新規求職者数(人)	54,844人	87,123人	130,694人																																
就職件数(件)	13,834件	23,374件	35,263件																																
担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者数(人)	4,580人	14,744人	25,261人																																
担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率(率)	66.10%	76.30%	78.70%																																

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等																								
	<p>③本格的な求職活動を開始する前の段階から計画的に再就職準備を行うことができるよう支援を行う「再チャレンジサポートプログラム」を拡充する。また、再就職準備のためのeラーニングプログラムの開発及び提供を実施する。</p> <p>④子どもの成長とともに、フルタイムの仕事や責任ある仕事を希望する主婦の割合が高まること等を踏まえ、育児等を理由に離職した者が再就職する場合に、正社員も含めて門戸が広がるよう、企業等の積極的な取組を促す。</p>	<p>厚生労働省</p> <p>内閣府(共生)、厚生労働省</p>	<p>○ 再就職希望者支援事業(厚生労働省 平成14年度～)(3(3)イ①に前掲)</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(厚生労働省 平成19年度～) ・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習得できるeラーニングプログラムを提供(厚生労働省 平成18年度～) ・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(厚生労働省 平成16年度～) <table border="1" data-bbox="891 566 1778 662"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>再就職準備セミナー受講者数</td> <td>9,697人</td> <td>8,013人</td> <td>11,263人</td> </tr> <tr> <td>再チャレンジサポートプログラム参加者数</td> <td>1,233人</td> <td>4,381人</td> <td>5,301人</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 「新しい少子化対策について」(平成18年6月20日少子化社会対策会議決定)において、企業における仕事と育児の両立支援や働き方の見直しを進めるため、企業経営者や勤労者の意識改革を図る官民一体となった国民的運動を推進し、ひいては「仕事と生活の調和」の実現を目指すとしている。</p> <p>そのため、働き方の見直しについての労使の意識改革を促す国民運動を展開するため、18年度から、「官民一体子育て支援推進運動事業」(国、地方公共団体、経済団体、労働団体やマスコミ等の参加による「官民連携子育て支援推進フォーラム」の開催、働き方の改革をテーマとしたシンポジウムの開催、啓発パンフレットの作成)(18年度～21年度)を実施(内閣府)</p> <p>○ 再就職希望者支援事業(厚生労働省 平成14年度～)(3(3)イ①に前掲)</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(厚生労働省 平成19年度～) ・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習得できるeラーニングプログラムを提供(厚生労働省 平成18年度～) ・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(厚生労働省 平成16年度～) <table border="1" data-bbox="891 1268 1778 1364"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>再就職準備セミナー受講者数</td> <td>9,697人</td> <td>8,013人</td> <td>11,263人</td> </tr> <tr> <td>再チャレンジサポートプログラム参加者数</td> <td>1,233人</td> <td>4,381人</td> <td>5,301人</td> </tr> </tbody> </table>		18年度	19年度	20年度	再就職準備セミナー受講者数	9,697人	8,013人	11,263人	再チャレンジサポートプログラム参加者数	1,233人	4,381人	5,301人		18年度	19年度	20年度	再就職準備セミナー受講者数	9,697人	8,013人	11,263人	再チャレンジサポートプログラム参加者数	1,233人	4,381人	5,301人
	18年度	19年度	20年度																								
再就職準備セミナー受講者数	9,697人	8,013人	11,263人																								
再チャレンジサポートプログラム参加者数	1,233人	4,381人	5,301人																								
	18年度	19年度	20年度																								
再就職準備セミナー受講者数	9,697人	8,013人	11,263人																								
再チャレンジサポートプログラム参加者数	1,233人	4,381人	5,301人																								

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等								
	<p>⑤再就職を希望する者が対象となるよう、求人年齢制限の解消を更に進める。</p> <p>⑥一旦退職した者が再び同一事業主に雇用されることが可能となる再雇用制度等の普及を図る。</p> <p>○職業能力開発の積極的展開</p> <p>⑦再就職を希望する女性に対する能力開発を支援するため、必要な情報提供や相談、研修等を拡充するとともに、公共職業訓練や企業内教育訓練等の充実を図り、また労働者自身の自発的な能力開発を推進する。</p>	<p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p>	<p>○平成19年6月の雇用対策法改正により、労働者の募集及び採用における年齢制限禁止を義務化(平成19年10月1日より施行)(厚生労働省)。その円滑な施行を図るため、改正内容の周知等を行ったほか、全国の都道府県労働局等を通じた周知・啓発を行っている。また、求職者等から募集・採用における年齢制限に係る申し出があった場合等については、事実関係を確認の上、当該求人者等に対して必要な指導等を実施しているところ。</p> <p>(参考)ハローワークの求人における年齢不問求人の割合 平成18年3月 42.5% 平成19年3月 51.4% 平成20年3月 90.9% 平成21年3月 90.8%</p> <p>(厚生労働省 平成19年10月1日～)</p> <p>○育児休業その他仕事と子育ての両立のための制度の一層の定着促進(厚生労働省) 育児・介護休業法において、再雇用制度の導入に努めることを事業主に求めている。</p> <p>○キャリア形成支援体制の整備(厚生労働省)(3(3)ア①に前掲) 労働者が、その適正や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行うことができるよう支援するため、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センター(47箇所)の「キャリア形成支援コーナー」等において、労働者のキャリア形成に資する情報提供、相談援助を実施。</p> <p>○公共職業能力開発施設のほか、専修学校、大学・大学院、民間教育訓練機関等を活用した離職者訓練の実施(厚生労働省) 求職者が再就職に必要な能力を身につける離職者訓練については、公共職業能力開発施設のほか、専修学校、大学・大学院、民間教育訓練機関等を活用することにより、多様な教育訓練機会を確保し実施。</p> <table border="1" data-bbox="969 1246 1516 1385"> <thead> <tr> <th></th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>19万人</td> <td>17万人</td> <td>14万人</td> </tr> </tbody> </table>		17年度	18年度	19年度	受講者数	19万人	17万人	14万人
	17年度	18年度	19年度								
受講者数	19万人	17万人	14万人								

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等												
			<p>○ 企業内で行う教育訓練費用に対する助成(厚生労働省)(3(3)ア③に前掲) 労働者に対して、目標が明確化された職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援又は職業能力評価の実施を行う事業主に対してキャリア形成促進助成金を支給。</p> <table border="1" data-bbox="929 438 1668 571"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>支給額</td> <td>5,951百万円</td> <td>4,303百万円</td> <td>3,912百万円</td> </tr> <tr> <td>支給人数</td> <td>380,618人</td> <td>264,100人</td> <td>181,928人</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 教育訓練給付制度(厚生労働省)(3(3)ア④に前掲) 指定講座数 5,182講座(平成21年4月現在)</p>		18年度	19年度	20年度	支給額	5,951百万円	4,303百万円	3,912百万円	支給人数	380,618人	264,100人	181,928人
	18年度	19年度	20年度												
支給額	5,951百万円	4,303百万円	3,912百万円												
支給人数	380,618人	264,100人	181,928人												
(4)多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備	<p>ア 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及</p> <p>①短時間正社員等良好な就業形態の具体的な導入に当たった問題点を検討し、その解決方法などをまとめたマニュアルの活用によりその普及を図る。</p> <p>②パートタイム労働者、派遣労働者等の正社員への転換、正社員が一定期間短時間勤務をすることができる制度の普及等、ライフステージに応じて多様な働き方を柔軟に利用できる環境を整備する。</p>	<p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p>	<p>○ 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 (厚生労働省 平成18年～)</p> <p>○ 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 (厚生労働省 19年5月成立 20年4月全面施行)</p> <p>○ 紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に関わった労働者数の状況(厚生労働省)</p> <table border="1" data-bbox="929 1220 1612 1364"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数</td> <td>44,891</td> <td>53,413</td> </tr> <tr> <td>紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に関わった労働者数</td> <td>27,362</td> <td>32,497</td> </tr> </tbody> </table>		18年度	19年度	紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数	44,891	53,413	紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に関わった労働者数	27,362	32,497			
	18年度	19年度													
紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数	44,891	53,413													
紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に関わった労働者数	27,362	32,497													

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>③正社員と非正規社員等の格差が社会に及ぼす影響について検討し、必要な対策を講じる。</p> <p>イ パートタイム労働対策の総合的な推進</p> <p>○パートタイム労働指針の周知による均衡処遇の定着と事業主の取組への支援</p> <p>①「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」(パートタイム労働指針)に示されたパートタイム労働者と通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方(均衡処遇)を周知する。また、その普及状況等を踏まえ、社会的制度等の影響も考慮しつつ問題点の分析を行い、パートタイム労働対策として求められる施策について、幅広い検討を行い、必要な措置をとる。</p>	<p>内閣府、厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p>	<p>○ 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 (厚生労働省 19年5月成立 20年4月全面施行)(3(4)ア②に前掲)</p> <p>○ 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 (厚生労働省 平成19年5月成立 20年4月全面施行) (3(4)ア②に前掲)</p> <p>○ 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(厚生労働省 平成19年7月～)</p>

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>②人事労務管理の専門家の派遣等の技術的支援により均衡処遇に向けた事業主の自主的取組を促すとともに、助成金について、均衡処遇に取り組む事業主向けの内容に見直した上でその活用を図り、取組に意欲のある事業主を援助する。</p>	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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(厚生労働省 平成20年度～) ○ 均衡処遇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「均衡処遇実務コンサルタント」を派遣し具体的に助言(厚生労働省 平成16年度～18年度) ○ 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(厚生労働省 平成19年7月～) (3(4)イ①に前掲)
	<p>③パートタイム労働者と通常の労働者との均衡処遇に向けた環境の整備を進める企業の割合を増加させる。</p>	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 (厚生労働省 19年5月成立 20年4月全面施行) (3(4)ア②に前掲) ○ 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(厚生労働省 19年7月～) (3(4)イ①に前掲)

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>○パートタイム労働者の適正な労働条件の確保</p> <p>④短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、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(育児・介護休業法)等関係法令の遵守を徹底させることにより、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保を図る。</p> <p>○パートタイム労働者の雇用の安定</p> <p>⑤パートバンクにおいて総合的な職業紹介サービスを実施するとともに、事業主に対する相談・助言の充実を図る。</p>	<p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p>	<p>○ 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(厚生労働省 平成20年度～)(3(4)イ②に前掲)</p> <p>○ 事業場に対する臨検監督の際、パートタイム労働者の労働条件に関し、労働基準関係法令違反が認められた場合には、必要な改善を指導。(厚生労働省)</p> <p>○ 全国63箇所(平成21年4月現在)のパートバンクにおいて、パートタイムに係る職業相談・職業紹介等、パートタイム雇用に関する総合的な職業紹介サービスを専門的に提供することにより、雇用情勢の厳しさが増し、平成19年度から平成20年度まででパートタイムの有効求人数が大きく減少する中、同期間のパートバンクの就職件数は引き続き5万件前後で推移するなど、雇用の安定に寄与した。(厚生労働省)</p>

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等																																								
	<p>○パートタイム労働者に対する能力開発</p> <p>⑥公共職業能力開発施設において、パートタイム等短時間就労を希望する者も対象に必要な職業訓練を実施する。</p> <p>○パートタイム労働者への厚生年金の適用</p> <p>⑦パートタイム労働者への厚生年金の適用の在り方について、積極的に検討を進める。</p> <p>○有期労働契約締結時に事業主が講ずべき措置</p>	<p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p>	<table border="1" data-bbox="873 247 1758 518"> <thead> <tr> <th colspan="4">パートバンクに係る実績</th> </tr> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>新規求職数(人)</td> <td>199,057</td> <td>147,747</td> <td>158,019</td> </tr> <tr> <td>紹介件数(件)</td> <td>230,584</td> <td>204,200</td> <td>249,726</td> </tr> <tr> <td>就職件数(件)</td> <td>67,272</td> <td>51,915</td> <td>48,513</td> </tr> <tr> <th colspan="4">ハローワークにおける有効求人数</th> </tr> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> <tr> <td>有効求人数(人)</td> <td>8,675,467</td> <td>8,252,475</td> <td>7,251,699</td> </tr> </tbody> </table> <p>○公共職業能力開発施設のほか、専修学校、大学・大学院、民間教育訓練機関等を活用した離職者訓練の実施(厚生労働省)</p> <p>求職者が再就職に必要な能力を身につける離職者訓練については、公共職業能力開発施設のほか、専修学校、大学・大学院、民間教育訓練機関等を活用することにより、多様な教育訓練機会を確保し実施。</p> <table border="1" data-bbox="952 774 1489 917"> <thead> <tr> <th></th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>19万人</td> <td>17万人</td> <td>14万人</td> </tr> </tbody> </table> <p>○被用者としての年金保障を充実させる観点などから、「正社員に近い」パート労働者に社会保険の適用範囲を拡大することを含む「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」を第166回通常国会に提出し、継続審議とされていたが、平成21年7月、衆議院の解散に伴って廃案となったところである。(厚生労働省)(2(1)④に前掲)</p>	パートバンクに係る実績					18年度	19年度	20年度	新規求職数(人)	199,057	147,747	158,019	紹介件数(件)	230,584	204,200	249,726	就職件数(件)	67,272	51,915	48,513	ハローワークにおける有効求人数					18年度	19年度	20年度	有効求人数(人)	8,675,467	8,252,475	7,251,699		17年度	18年度	19年度	受講者数	19万人	17万人	14万人
パートバンクに係る実績																																											
	18年度	19年度	20年度																																								
新規求職数(人)	199,057	147,747	158,019																																								
紹介件数(件)	230,584	204,200	249,726																																								
就職件数(件)	67,272	51,915	48,513																																								
ハローワークにおける有効求人数																																											
	18年度	19年度	20年度																																								
有効求人数(人)	8,675,467	8,252,475	7,251,699																																								
	17年度	18年度	19年度																																								
受講者数	19万人	17万人	14万人																																								

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等																
	<p>⑧パートタイム労働者・派遣労働者の多くが有期労働契約者であるが、有期労働契約者については、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づき、契約締結時の更新の有無の明示等事業主が講ずべき措置についての周知徹底を図る。</p> <p>ウ 労働者派遣事業に係る対策の推進</p> <p>○事業の適正な運営の確保</p> <p>①労働者派遣事業の許可・届出等の審査業務の的確な実施を図るとともに、派遣元事業主、派遣先等に対する指導監督の計画的、効果的な実施を図り、労働者派遣事業の適正な運営の確保を図る。</p>	<p>厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p>	<p>○ 監督指導、集団指導等、あらゆる機会を通じ、当該基準の周知徹底を実施。（厚生労働省）</p> <p>○ 労働者派遣事業を行おうとする者から許可申請・届出に対して、許可基準等に基づき的確な審査・確認を実施（厚生労働省）</p> <table border="1" data-bbox="875 869 1695 940"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>許可・届出事業所数(事業所数)</td> <td>51,540</td> <td>70,066</td> <td>83,605</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 事業所を訪問して関係者への質問や帳簿等の検査を行い、法違反が確認された場合にはその是正を求める等適切な指導監督を実施(厚生労働省)</p> <table border="1" data-bbox="889 1048 1691 1137"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>指導監督件数(件)</td> <td>9,776</td> <td>10,163</td> <td>11,666</td> </tr> </tbody> </table>		18年度	19年度	20年度	許可・届出事業所数(事業所数)	51,540	70,066	83,605		18年度	19年度	20年度	指導監督件数(件)	9,776	10,163	11,666
	18年度	19年度	20年度																
許可・届出事業所数(事業所数)	51,540	70,066	83,605																
	18年度	19年度	20年度																
指導監督件数(件)	9,776	10,163	11,666																

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>○派遣労働者の適正な派遣就業の確保</p> <p>②派遣労働者に関し、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置が適切かつ有効に実施されるよう、派遣元事業主及び派遣先等に対して周知徹底、指導するとともに、苦情相談体制の整備を図ることにより、派遣労働者の適正な派遣就業の確保を図る。</p>	厚生労働省	<p>○平成20年9月～12月をキャンペーン期間として、特に集中的な取組を実施(厚生労働省 平成20年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セミナー:333回実施 23,679社が参加 ・自主点検:207回実施 41,084社が対象 ・監督指導:4,655事業所を対象に実施 ・派遣労働者セミナー:123回 1,872名が参加 <p>○「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」等については、毎年度派遣元事業主及び派遣先に対する定期的な指導等において周知徹底を図るとともに、問題が認められた場合には指導を実施(厚生労働省)</p> <p>○派遣労働者からの苦情相談については、各公共職業安定所の相談窓口において対応(厚生労働省)</p> <p>○許可・更新等手続きマニュアルに、セクシャルハラスメント防止の配慮及び母性健康管理の措置について掲載、周知(厚生労働省)</p> <p>(※ なお、各公共職業安定所に分掌されている業務の主要部分について、都道府県労働局に集中化し、指導監督の強化を図っている 厚生労働省 16年4月より実施)</p>

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>③派遣先事業主に対してもセクシュアル・ハラスメント防止の配慮及び母性健康管理の措置が義務化されていることについての認識を高めるとともに、セクシュアル・ハラスメント防止対策及び母性健康管理措置等の確保を図る。</p>	<p>厚生労働省</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 母性保護及び母性健康管理の周知徹底(厚生労働省)(3(2)①に前掲) 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の周知徹底を図る ○ 女性特有の健康状況に応じた相談・情報提供(厚生労働省)(3(2)①に前掲) ○ 働く女性の妊娠・出産に関する健康管理支援事業(厚生労働省 平成18年度～)(3(2)①に前掲) <ul style="list-style-type: none"> ・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の実施 ・母性健康管理サイトの運営(平成19年度～) ○ 母性健康管理研修等事業(厚生労働省 平成18年度～)(3(2)①に前掲) <ul style="list-style-type: none"> ・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 ○ 事業所規模等に応じた母性健康管理体制の整備(厚生労働省)(3(2)①に前掲) ○ 小規模事業所の事業主を対象とした母性健康管理相談会の実施(厚生労働省 平成18年度～)(3(2)①に前掲) <ul style="list-style-type: none"> ・産業医の選任義務のない労働者数50人未満の事業所の事業主を対象とした母性健康管理相談会を実施 ○ 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(厚生労働省) ※不利益取扱いの禁止については19年度～

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>エ 在宅勤務等、新しい就業形態等に係る施策の推進</p> <p>○テレワーク(在宅勤務等)の普及促進</p> <p>①情報通信機器を活用した働き方であるテレワークについては、育児期等にある男女が仕事と家庭の両立を図りながら働く形態としても重要であり、普及促進を図る。</p>	<p>総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省</p>	<p>○ テレワーク共同利用型システム実証実験の実施(総務省、厚生労働省 平成19年度～)</p> <p>○ 産学官からなる「テレワーク推進フォーラム」と連携して、普及啓発活動を実施(総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省 平成17年度～)</p> <p>○ テレワークセンターの実証実験を実施し、自宅以外でテレワークができる環境整備の必要性、課題などを検討し、テレワークの円滑な導入を促進(国土交通省 平成19年度～平成20年度)</p> <p>○ テレワーク(在宅勤務等の普及促進)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テレワークシンポジウムの開催(国土交通省 平成19年度～平成20年度) ・テレワーク出前セミナーの開催(国土交通省 平成21年度～)

様式1

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>②企業における勤務形態としての在宅勤務等に係るテレワークについては、テレワーク導入マニュアルの活用やテレワーク相談センターにおける相談等を通じて、その適正な労務管理及び情報セキュリティの下での普及を図る。また、在宅勤務者等の労働条件の確保の在り方に関して検討を進める。</p>	<p>総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ テレワーク共同利用型システム実証実験の実施(総務省、厚生労働省 平成19年度～)(3(4)エ①に前掲) ○ テレワーク環境整備税制による企業等に対する支援(総務省 平成19年度～22年度) ○ テレワークセキュリティガイドラインの周知・啓発(総務省 16年度～) ○ テレワーク・セミナーの実施(厚生労働省 平成20年度～) ○ テレワーク相談センターにおける相談の実施(厚生労働省 平成11年度～) ○ 「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を改訂し、周知・啓発(厚生労働省 平成20年度～) ○ 規模や業態等企業の態様に応じたテレワークシステムの構築例に関する検討。(経済産業省 平成19年度) <ul style="list-style-type: none"> ・中小企業を対象としたテレワークの普及・啓発のためのガイドブックを作成(経済産業省 平成19年度) ○ テレワークセンターの実証実験を実施し、自宅以外でテレワークができる環境整備の必要性、課題などを検討し、テレワークの円滑な導入を促進(国土交通省 平成19年度～平成20年度) ○ 「企業のためのテレワーク導入・運用ガイドブック」(2005)の改訂(関係4省 平成20年度)

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>③就業人口に占めるテレワーカーの比率を平成22年までに20%にする。(平成14年6.1%)</p> <p>オ 男女のそれぞれ少ない職業分野への参画</p> <p>①理工系分野への女性の参画や保育士等への男性の参画等、男女いずれかが少ない職業分野への参画が円滑に進むための方策を検討し、支援を進める。</p>	<p>関係府省</p> <p>内閣府、関係府省</p>	<p>○ 就業人口に占めるテレワーカーの比率 17年 10.4%(国土交通省「平成17年度テレワーク実態調査」) 20年 15.2%(国土交通省「平成20年度テレワーク人口実態調査」)</p> <p>○ 女性高校生等の理工系分野の進路選択を支援するため、WEBサイト、パンフレット及び地域との連携による事業等による情報提供・意識啓発キャンペーンを実施(内閣府 平成17年度～平成20年度、WEBサイトについては、平成21年度以降も継続)</p> <p>○ 女子中高生の理系進路選択支援事業(文部科学省 平成18年度～)(3(1)ア⑦に前掲)</p> <p>○ 「女性のキャリア形成支援プラン」において、科学技術分野への進路選択支援に関する先進事例の調査・提供等を行い、社会教育関係者などに向けた取組のモデルプログラム事例集を作成するとともに、「理工系」にかかわるロールモデル事例を独立行政法人国立女性教育会館の「女性のキャリア形成支援サイト」に掲載(文部科学省 平成18年度)(3(1)ア⑦に前掲)</p> <p>○ 「男女共同参画社会に向けた教育・学習支援に係る特別調査研究」において、「女性の理工系進路選択支援に関する調査研究」を実施し、科学技術分野における女性の進出促進を支援するため、男女共同参画の視点に基づいた女子生徒の関心・理解増進を図る効果的な方策を検討し、社会教育施設担当者が活用可能な普及啓発資料を作成した。(文部科学省 平成19年度)</p>

様式1

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
<p>(5)起業支援等雇用以外の就業環境の整備</p>	<p>ア 起業支援策の充実</p> <p>○女性起業家に対する支援</p> <p>①起業を目指す女性に対して、起業に関する知識や手法に関する情報提供、相談、学習機会の提供のほか、起業後の経営についてのメンター(先輩の助言者)の紹介を通じたフォロー、助言等の支援の充実を図る。</p>	<p>経済産業省、厚生労働省</p>	<p>○ 創業に必要な実践的能力の修得を支援する創業塾を開催。その中で、平成13年度から女性向け創業塾についてもこれまでに約260箇所で開催し、約9,600人が受講。(経済産業省 平成13年度～)</p> <p>実績:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成18年度 女性創業塾実施箇所数 39箇所 女性創業塾受講者数 1,203人 ・平成19年度 女性創業塾実施箇所数 38箇所 女性創業塾受講者数 1,218人 ・平成20年度 女性創業塾実施箇所数 34箇所 女性創業塾受講者数 961人 <p>○ 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～)(厚生労働省)</p> <p>○ 女性起業家向けメンター紹介サービス事業の実施(厚生労働省 平成18年度～) (メンター利用件数) 平成20年度 815件 平成19年度 743件 平成18年度 659件</p> <p>○ 「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(厚生労働省 平成11年度～)</p>

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等																																
	<p>②女性起業家等向け低利融資制度といった資金面での支援を行う。</p> <p>③子育てする女性の起業に着目した助成制度を設ける。</p> <p>④女性の起業に関する実態把握に努める。このため、既存の統計調査の見直しを検討するとともに、国の地方機関の情報収集活動も含めた行政情報も幅広く活用しながら、男女別の起業活動の実態を把握する。</p>	<p>経済産業省</p> <p>厚生労働省</p> <p>関係府省</p>	<p>○ 女性、若者／シニア起業家支援資金(平成11年度～)(経済産業省) ・女性、若年者(30歳未満)又は高齢者(55歳以上)であって、新規開業して概ね5年以内の起業家に対し低利の融資を実施。</p> <p>これまでの女性起業家への融資実績(平成11年4月～平成21年3月末) 融資件数 41,347件 融資金額 2,124億円 過去3年間の女性起業家への融資実績</p> <table border="1" data-bbox="920 486 1422 582"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>貸付件数</td> <td>5,887</td> <td>6,065</td> <td>5,318</td> </tr> <tr> <td>貸付金額</td> <td>26,199</td> <td>25,909</td> <td>22,398</td> </tr> </tbody> </table> <p>うち新創業融資制度(※)を適用したもの(平成18年4月～平成21年3月末) 融資件数 4,771件 融資金額 134億円</p> <p>※新たに事業を始める方や事業を開始して間もない方に、事業計画(ビジネスプラン)の審査により、無担保・無保証人で融資する制度。平成22年3月末までの措置として貸付期間等の延長等を実施。</p> <p>○ 子育て期にある女性自らが起業し、雇用保険の適用事業の事業主になった場合、創業に要した費用の一部を助成する子育て女性起業支援助成金制度を実施(厚生労働省 平成18年度～19年度。20年度以降も経過措置分支給。)</p> <p>子育て女性起業支援助成金の支給実績</p> <table border="1" data-bbox="889 957 1794 1085"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>21年度※</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>法人等設立事前届受理件数(件)</td> <td>40</td> <td>81</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>支給決定件数(件)</td> <td>2</td> <td>30</td> <td>26</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>支給決定額(千円)</td> <td>1,282</td> <td>31,897</td> <td>37,224</td> <td>3,134</td> </tr> </tbody> </table> <p>※21年度は、平成21年5月末現在の実績である。</p> <p>○ 「働く女性の実情」(平成18年)において「女性の起業」の現状を分析(厚生労働省)</p>		18年度	19年度	20年度	貸付件数	5,887	6,065	5,318	貸付金額	26,199	25,909	22,398		18年度	19年度	20年度	21年度※	法人等設立事前届受理件数(件)	40	81	0	0	支給決定件数(件)	2	30	26	1	支給決定額(千円)	1,282	31,897	37,224	3,134
	18年度	19年度	20年度																																
貸付件数	5,887	6,065	5,318																																
貸付金額	26,199	25,909	22,398																																
	18年度	19年度	20年度	21年度※																															
法人等設立事前届受理件数(件)	40	81	0	0																															
支給決定件数(件)	2	30	26	1																															
支給決定額(千円)	1,282	31,897	37,224	3,134																															

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等												
	<p>イ 雇用・起業以外の就業環境整備</p> <p>○在宅就業対策の推進</p> <p>①テレワークの自営的形態である在宅就業については、仲介機関に関する情報の収集・提供を行うとともに、仲介機関を活用した福利厚生制度の実施等を通じた支援について検討する。</p> <p>②在宅就業の中でも従属性の強い在宅ワークについては、その健全な発展に向け、ガイドラインの周知・啓発、各種情報提供、相談体制の整備、能力開発・能力評価に係る支援、就業支援の仕組みの整備等の施策を推進する。</p>	<p>総務省、厚生労働省</p> <p>総務省、厚生労働省</p>	<p>○ テレワーク共同利用型システム実証実験(総務省、厚生労働省 平成19年度～)</p> <p>○ 在宅就業者への仲介機関等に関する情報提供及び在宅就業者の支援策に関する調査研究事業(厚生労働省 平成14年度～18年度)</p> <p>○ テレワーク共同利用型システム実証実験(総務省、厚生労働省 平成19年度～)(3(5)イ①に前掲)</p> <p>○ 在宅ワーク対策の推進 (厚生労働省) 在宅就業者支援事業の実施</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>ウェブサイトへのアクセス件数(万件)</p> <table border="1" data-bbox="913 1018 1294 1086"> <thead> <tr> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>121</td> <td>124</td> <td>129</td> </tr> </tbody> </table> <p>③セミナーの実施</p> <p>セミナー受講者数(人)</p> <table border="1" data-bbox="896 1209 1272 1278"> <thead> <tr> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>533</td> <td>568</td> <td>869</td> </tr> </tbody> </table>	18年度	19年度	20年度	121	124	129	18年度	19年度	20年度	533	568	869
18年度	19年度	20年度													
121	124	129													
18年度	19年度	20年度													
533	568	869													

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等																		
	<p>○家内労働者の労働条件の改善</p> <p>③家内労働手帳の普及、工賃支払の確保、最低工賃の決定及び周知、労災保険特別加入の促進等により家内労働者の労働条件の改善を図る。</p> <p>○家族従業者の実態把握等</p> <p>④商工業等の自営業における家族従業者の実態の把握に努める。また、女性が家族従業者として果たしている役割の重要性が正当に評価されるよう、自営業における経営と家計の分離等、関係者の理解が得られるように努める。</p>	<p>厚生労働省</p> <p>経済産業省</p>	<p>④相談対応の実施</p> <p>相談件数 (件)</p> <table border="1" data-bbox="882 341 1263 405"> <tr> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> <tr> <td>1581</td> <td>1582</td> <td>538</td> </tr> </table> <p>○最低工賃の決定 (厚生労働省) 工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため、審議会の意見を尊重して決定</p> <p>最低工賃決定件数 (件)</p> <table border="1" data-bbox="873 606 1254 670"> <tr> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> <tr> <td>138</td> <td>134</td> <td>132</td> </tr> </table> <p>○労災保険特別加入の促進(厚生労働省) 業務上の負傷や疾病の発生するおそれの多い特定の作業に従事する家内労働者等については、労災保険に特別加入できることとなっており、加入を促進。</p> <p>加入者数 (人)</p> <table border="1" data-bbox="878 874 1258 938"> <tr> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> <tr> <td>936</td> <td>850</td> <td>762</td> </tr> </table> <p>○自営業における家族従業者の状況も含めた中小企業の経営実態や経営課題について、必要に応じ調査を行うなどして把握。(経済産業省)</p>	18年度	19年度	20年度	1581	1582	538	18年度	19年度	20年度	138	134	132	18年度	19年度	20年度	936	850	762
18年度	19年度	20年度																			
1581	1582	538																			
18年度	19年度	20年度																			
138	134	132																			
18年度	19年度	20年度																			
936	850	762																			