

第2部

平成15年度に講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

第1章

男女共同参画社会に向けた
施策の総合的な推進第1節
国内本部機構の組織・機能強化

1 男女共同参画会議の機能発揮

(1) 男女共同参画会議の活動

内閣府に設置された重要政策に関する会議の一つである男女共同参画会議は、内閣総理大臣や議長である内閣官房長官及び男女共同参画担当大臣のリーダーシップの下、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な施策及び

重要事項などについて調査審議を進めてきた。

平成15年度は、14年1月の同会議における小泉内閣総理大臣からの指示を受け検討を進めてきた「女性のチャレンジ支援策の推進に向けた意見」を4月に決定し、内閣総理大臣及び関係各大臣に意見を述べた。これを踏まえ、「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待」し、「チャレンジ支援策」に取り組んでいくこととされた（第2-1-1表）。

第2-1-1表 女性のチャレンジ支援策の推進に向けた意見（平成15年4月8日 男女共同参画会議決定）

この意見では、平成14年1月の小泉内閣総理大臣からの検討指示を踏まえ、暮らしの構造改革の一環として、様々な分野における女性のチャレンジを推進する上で重要と考えられる事項について述べている。

主要な施策としては、①社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待し、各分野においてそれぞれ目標数値と達成期限を定めた自主的な取組が進められることを奨励すること、②女性が意欲と能力に応じて再就職等の雇用や起業、NPO、農林水産、まちづくり、地域社会、行政、国際等の様々な分野における活動に積極的に参画していくことを可能とするため、女性のチャレンジ支援関連情報のネットワーク化、ワンストップ化を実現することなどが記述されている。

また、「男女共同参画にかかわる情報の収集・整備・提供」に係る施策について平成14年度までの実施状況を監視し、15年7月に「政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の

実施状況及び今後の取組に向けての意見」として決定し、内閣総理大臣及び関係各大臣に意見を述べた（第2-1-2表）。

第2-1-2表 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況及び今後の取組に向けての意見（平成14年度）（平成15年7月16日 男女共同参画会議決定）

この意見では、「男女共同参画にかかわる情報の収集・整備・提供の実施状況」について平成14年度までの実施状況を監視し、今後の取組に向けた重要事項について以下のように述べている。

①統計情報の内容の充実

統計情報の収集・整備に当たり、可能な限り個人、世帯員、従業者、利用者等の性別を把握する。統計調査等の結果の表示に当たり、性別データを表示するとともに、可能な限り、男女の対比が可能となる表示や、性別と年齢を始めとする他の重要な属性とのクロス集計を図る。特に重要な分野として政策・方針決定過程への参画、男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革、雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保、女性に対するあらゆる暴力の根絶を取り上げ提言。

②利用者のニーズに対応した提供等

政府が作成する統計情報について、刊行物による提供のみならず、電子的手段を含め、多様な媒体により提供することの推進や、高度なデータ処理による分析・研究のための個票データの使用承認に関するルールの一層の明確化、データ・アーカイブ（個票データや匿名標本データの利用を促進する仕組みとして、これらのデータを収集・保管し、二次的な利用のためのデータを提供する機関）といった新たな仕組みの検討等を提言。

このほかに、国際社会との関係や男女共同参画にかかわる情報の収集・整備・提供のための推進体制について提言している。

さらに、個人のライフスタイルの選択に対する中立性等の観点から、税制・社会保障制度・雇用システムについて調査審議を行っている。

(2) 各専門調査会の活動

基本問題専門調査会では、平成14年1月の小泉総理大臣からの指示を受け、男女がともに個性と能力を十分に発揮できる社会の構築に向け、女性の新しい発想や多様な能力を活かせるよう様々な分野におけるチャレンジ支援策について検討を進め、平成15年4月に、男女共同参画会議に最終報

告を行った。

女性に対する暴力に関する専門調査会では、配偶者暴力防止法の見直しに関する調査検討を行い、平成15年6月に「配偶者暴力防止法の施行状況等について」を取りまとめ、男女共同参画会議へ報告した（第2-1-3表）。また、それ以外の女性に対する暴力全般について検討を行い、平成16年3月に「女性に対する暴力についての取り組むべき課題とその対策」を取りまとめた（第2-1-4表）。

第2-1-3表 配偶者暴力防止法の施行状況等について（平成15年6月 男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会）

本報告では、配偶者暴力防止法の施行状況について、配偶者暴力相談支援センターにおける相談、一時保護、保護命令の発令等について、法施行後1年あまりの状況をフォローするとともに、法の見直しに関する論点が整理されている。

第2-1-4表 女性に対する暴力についての取り組むべき課題とその対策（平成16年3月 男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会）

本報告では、配偶者からの暴力を除く女性に対する暴力（性犯罪、売買春・児童買春・人身取引（トラフィッキング）、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等）について、取り組むべき課題や対策を取りまとめたもので、

- ① 強姦罪の法定刑の下限について、2年以上の有期懲役を3年以上に引き上げること
- ② 盗撮について、女性の性的尊厳やプライバシー保護の観点を十分考慮しつつ、加害者を厳正に処罰するための法整備を行うこと
- ③ 家庭内における児童に対する性的虐待について、刑法や児童福祉法による加害者の厳正な処罰と被害者の保護、並びに事案の顕在化を行うこと等を提言している。

苦情処理・監視専門調査会では、重点的に監視を行う施策として、男女共同参画基本計画の重点目標2「男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革」に掲げる「男女共同参画にかかわる情報の収集・整備・提供」及び重点目標11「地球社会の『平等・開発・平和』への貢献」に掲げる施策について、平成14年度から引き続き調査検討を進め、「男女共同参画にかかわる情報の収集・整備・提供に関する調査検討結果」について報告を取りまとめた。

影響調査専門調査会では、特に女性のライフスタイルの選択に影響の大きい税制、社会保障制度、雇用・就業について調査検討を行い、「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行」についての論点整理を取りまとめた。

2 総合的な推進体制の整備・強化等

(1) 男女共同参画基本計画の推進

政府は、「男女共同参画基本計画」に沿って、関係行政機関が連携を保ちつつ、総合的に諸施策を推進している。

(2) 年次報告等の作成

男女共同参画社会基本法（平成11年法律第76号）第12条に基づき、「平成14年度男女共同参画社会の形成の状況に関する年次報告」及び「平成15年度において講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策」（男女共同参画白書）を作成した。

(3) 国際機関・諸外国の国内本部機構との連携・協力の推進

男女共同参画社会の形成の促進に関する各種国際会議への出席、相互交流、インターネット等を活用した情報交換を通じて、国際機関、諸外国の国内本部機構の連携・協力を努めた。

(4) 男女共同参画担当大臣

平成4年の宮澤内閣の改造に際し、女性問題を総合的に推進するために行政各部が所管する事務の調整を行う婦人問題担当大臣が置かれ、内閣官房長官が指定された。その後名称は「女性問題担当」、「男女共同参画担当」と変わるが、以後歴代内閣において男女共同参画を担当する大臣が置かれており、9年9月の内閣改造以来内閣官房長官が「男女共同参画担当」に指定されている。

平成13年1月以降は、内閣府設置法（平成11年法律第89号）に基づく特命担当大臣としてより強力かつ迅速に男女共同参画社会の形成の促進に関する事項の企画立案及び総合調整を行っている。

(5) 男女共同参画推進本部及び男女共同参画担当官会議の開催

男女共同参画推進本部（以下「本部」という）は、閣議決定に基づき、内閣総理大臣を本部長、内閣官房長官・男女共同参画担当大臣を副本部長とし、特命担当大臣を含む全閣僚を本部員として内閣に設置されている。本部には、男女共同参画担当官が置かれ、本部員を補佐するとともに関係行政機関において所要の調整の事務を行っており、また、関係行政機関相互の機動的な連携を図

るために、男女共同参画担当官会議が置かれている。

平成15年度は、6月に「女性のチャレンジ支援策の推進について」を決定した。また、本部会議の開催等必要に応じ、男女共同参画担当官会議を開催した。

(6) 男女共同参画に関する施策についての苦情の処理に関する取組の推進

国及び地方公共団体に寄せられる男女共同参画に関する施策についての苦情解決に当たっての視点・方法論や苦情事例等を紹介する「苦情処理ガイドブック」を作成し、関係機関等に配布するほか、地方公共団体における苦情処理事務の指導的立場にある者を対象とする研修を実施した。

(7) 行政相談委員、人権擁護委員等の活用

政府の施策についての苦情の処理及び人権が侵害された場合における被害者の救済については、行政相談委員、人権擁護委員に対し、男女共同参画に関する認識を高めるため、引き続き研修及び情報提供の充実を図るとともに、こうした実施状況を踏まえ、地方公共団体との緊密な連携を図っている。

また、総務省では、行政相談委員の中から男女共同参画に関する施策についての苦情の処理に関し中心的な役割を果たす「男女共同参画担当委員」を平成15年9月に都道府県域ごとに2名から4名、全国で123名を指名した。

第2節

調査研究、情報の収集・整備・提供

(1) 男女共同参画社会の形成に関する調査研究

内閣府では、平成15年7月から、内閣官房長官の下で「男女共同参画社会の将来像検討会」を開催し、2020年頃までの男女共同参画社会の状況（男女共同参画社会の将来像）について検討を行った。

(2) 情報の提供、広報・啓発活動

ア 国際社会及び諸外国における取組の動向に関する情報の提供

内閣府では、国連婦人の地位委員会、女子差別撤廃委員会、欧州連合（EU）、欧州評議会（CE）等の取組や、アジア太平洋経済協力（APEC）、各種地域機関、諸外国における先進的な取組の動向について情報を収集・整備し、男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）企画委員会主催の情報・意見交換会、政府の広報誌、インターネット等を通じて、情報を提供している。

イ ホームページなどによる情報の提供

内閣府では、インターネットホームページを通じて、国内外の男女共同参画社会の実現に向けた取組に関する情報を提供しているほか、本ホームページを男女共同参画に関する総合的な情報交流の拠点とするべく、一層の充実を図っている。

ウ 広報・啓発活動

男女共同参画推進本部、地方公共団体、女性の団体等の活動状況等を関係機関及び一般に知らせるため、「男女共同参画推進本部ニュース」を隔月発行するとともに、平成14年7月には、男女共同参画の総合情報誌「共同参画21」を刊行した。また、海外に我が国の女性の現状を紹介するため毎年1回「Women In Japan Today」を発行し、各国政府や国際機関等に配布している。

第3節

国の地方公共団体、NGOに対する支援、国民の理解を深めるための取組の強化

(1) 都道府県・政令指定都市における男女共同参画に関する行政の推進状況

全都道府県・政令指定都市に男女共同参画・女性問題に関する事務を総括的に所管する部課（室）が置かれ、地方公共団体においても地域の特色を活かした男女共同参画社会の形成に関する行政が推進されている。

(2) 地方公共団体に対する支援の強化

平成14年度より、住民に身近な行政に携わる地方公共団体職員等を対象に、国の施策等について理解を深めるため、男女共同参画に関する「基礎研修」及び「政策研修」を実施している。

また、各地域での取組の促進、気運を広く醸成することを目的として、「男女共同参画フォーラム」を開催しているほか、市区町村において、男女共同参画社会づくりに取り組む「男女共同参画宣言都市」となることを奨励することを目的として「男女共同参画宣言都市奨励事業」を引き続き実施するとともに、男女共同参画宣言都市奨励事業を実施した地方公共団体の首長等による「男女共同参画宣言都市サミット」を開催している。

(3) NGOとの連携の強化

各界各層との情報・意見交換やNGO相互間の交流による連携を図ることを目的として、男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）を開催したほか、平成15年度は男女共同参画社会の形成に関するパンフレットを作成・配布した。

(4) 男女共同参画社会の実現に向けた気運醸成

『「男女共同参画週間」について』（平成12年12月男女共同参画推進本部決定）に基づき、13年度より6月23日から29日までの1週間、「男女共同参画週間」を実施している。この期間内において、「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」の開催や「男女共同参画社会づくり功労者内閣官房長官表彰」を始めとして、全国的に各種行事を行い、広報啓発活動を行っている。

また、各地域の若年層における男女共同参画社会づくりに向けての気運の醸成・意識の浸透を図り、全国各地における男女共同参画社会の形成に向けた取組を促進することを目的に、男女共同参画ヤングリーダー会議を実施した。

(5) 女性のチャレンジ支援策の推進

男女がともに個性と能力を十分に発揮できる活力ある社会の構築に向け、女性のチャレンジ支援策について検討を進め、平成15年4月の男女共同参画会議及び同年6月の男女共同参画推進本部に

おいて「女性のチャレンジ支援策」を決定した。これを受けて、15年度には、内閣府において、有識者及び関係府省からなる「チャレンジ支援ネットワーク検討会」を開催し、支援関連情報のワンストップ化、ネットワーク化について検討を行い、16年3月に報告書と取りまとめた。また、国、地方公共団体及び大学等との協力による「チャレンジ・キャンペーン」としてセミナー、シンポジウム等を実施、その他活躍している女性等をインターネット上に紹介するチャレンジ・サイトの構築など幅広い取組が行われた。

第2章

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

第1節

国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

1 国の審議会等委員への女性の参画の促進

政府は、国の審議会等委員における女性の登用の促進について、男女共同参画推進本部が決定した「平成17年（2005年）度末までのできるだけ早い時期に」、「30%を達成するよう鋭意努めるものとする」という目標の達成に向け、計画的に取組を推進している。

日本学術会議においては、平成12年6月に定めた「女性会員比率を今後10年間で10%まで高める」という目標に向け、女性科学者の登用に努めている。

2 女性国家公務員の採用・登用等の促進

各府省は、人事院が策定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」及び男女共同参画推進本部が決定した「女性国家公務員の採用・登用等の促進について」に基づき、2005（平成17）年度までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定し、女性の採用・登用の拡大に向けての取組を推進している。

人事院においては、各府省の取組状況について調査を行い、公表するとともに、各府省の人事担当課長等から構成する「女性職員の採用・登用拡大推進会議」等を開催し、指針に基づく施策の実施状況等について情報交換等を行った。また、女子学生を対象とした募集活動の一層の推進、女性職員を対象とした研修の充実を図るなど、女性国家公務員の採用と登用の拡大に向けて総合的かつ計画的な取組を推進している。

第2節

地方公共団体等における取組の支援、協力要請

1 審議会等委員への女性の参画に関する取組の支援

内閣府では、地方公共団体に対して、有識者等の人材に関する情報提供を行っている。

2 女性地方公務員の採用・登用等に関する要請等

総務省においては、地方公共団体に対して、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の定める平等取扱いと成績主義の原則に基づき、女性地方公務員の採用、登用、職域拡大等に積極的に取り組むよう要請を行っている。

警察では、男女共同参画社会の実現についての理解を深めさせるため、都道府県警察の幹部警察職員を対象として、警察大学校警部任用科等における研修の機会に、男女共同参画に関する施策についての教育を実施している。

第3節

企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等の取組の支援

文部科学省では、大学における女性の教員の採用の意義にかんがみ、各大学において男女共同参画の視点に立った教員採用が行われるよう、各種会議等の機会を通じて関係者に対し配慮を促している。

また、「女性の多様なキャリアを支援するための懇談会」が平成15年3月にまとめた「多様な

キャリアが社会を変える」第1次報告（女性研究者への支援）における様々な具体的提言等を踏まえ、男女共同参画促進のための体制整備や行動計画の策定、女性研究者の採用・登用目標の設定など、組織ごとの目標や理念、女性研究者の実績等を踏まえた各大学・公的研究機関における自主的な取組を促し、取組状況の実態把握に努めている。

さらに、研究者の養成・確保という観点から、女性研究者の参画促進と能力発揮について提言されている「国際競争力向上のための研究人材の養成・確保を目指して」（科学技術・学術審議会人材委員会第2次提言（平成15年6月））を各大学・公的研究機関等に周知し、各機関における自主的な取組を促進している。

第4節 調査の実施及び情報・資料の収集、提供

1 政策・方針決定参画に関する調査・研究の実施及び情報・資料の収集、提供

内閣府では、「女性の政策・方針決定参画状況調べ」を取りまとめ、公表している。

2 政策・方針決定過程の透明性の確保

総務省では、「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」（平成11年法律第42号）及び「独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律」（平成13年法律第140号）の的確な運用に努めている。また、政策評価制度に関しては、「行政機関が行う政策の評価に関する法律」（平成13年法律第86号）を14年4月1日に施行し、現在、各府省及び総務省は、法及び基本方針（平成13年12月閣議決定）の枠組みの下で政策評価に取り組んでいる。

独立行政法人国立女性教育会館女性教育情報センターでは、インターネットのホームページ（<http://www.nwec.go.jp>）上で公開している女性に関する各種データベースを女性の人材情報としても利用できるように、データの蓄積を推進している。

用の多さなどを指摘した。その上、制度・慣行を必要に応じ個人単位に見直すことなどを基本的な考え方とし、各制度の改革の具体的方向として、①公的年金に関しては、所得分割の検討、遺族年金の中立性の確保、短時間労働者への厚生年金の適用拡大について検討すること、②税制に関しては、配偶者控除・配偶者特別控除について、国民の負担に与える影響を調整するよう配慮しつつ、縮小・廃止すべきこと、③雇用システムに関しては、企業の家族手当を、企業側が一方的に内容を決めて提供するのではなく、雇用される労働者側の選択を拡大する形に切り替えること、などの提案を行った。影響調査専門調査会においては、引き続き、より雇用・就業に力点をおいて検討を行い、「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行」についての論点整理を取りまとめた。

(2) 配偶者特別控除の改正

平成15年度税制改正において、現状では共働き世帯数が専業主婦世帯数を上回るようになっていくこと、女性の就業に関する選択等に中立的でないといった指摘もあること等を踏まえ、配偶者特別控除のうち配偶者控除に上乘せして適用される部分について廃止された(第2-3-1図)。(なお、この改正は、平成16年分以後の所得税及び17年度分以後の個人住民税について適用される。)

(3) 個人住民税の均等割の見直し

これまで、個人住民税の均等割については、生計同一の妻に対しては非課税措置が講じられ、地方税法に明記されていた。影響調査専門調査会では、平成14年12月報告で、「規定に明示的な男女差が存在する」と指摘したが、16年度税制改正において、税負担の公平の観点から、生計同一の妻に対する非課税措置を17年度から段階的に廃止し、所得金額が一定金額を超える者に課税することになった。

影響調査専門調査会では、この見直しにおいて留意すべき点を平成15年12月に審議し、16年1月に男女共同参画会議に報告した。

第2節

国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開

1 多様な媒体を通じた広報・啓発活動の推進

内閣府では、平成13年度より、6月23日から29日までの1週間、「男女共同参画週間」を実施し、地方公共団体、女性団体その他の関係団体の協力の下、全国的に各種行事を行い、広報啓発活動を行っている。

厚生労働省では、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(昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。)を一層定着させ、男女の均等取扱い等の確保を図るため、労使を始め関係者に対し、第18回男女雇用機会均等月間(6月)を中心にあらゆる機会をとらえて効果的な広報啓発活動を実施している。

法務省では、全国の人権擁護機関(法務省人権擁護局、8法務局、42地方法務局、284支局、1万3,936名の人権擁護委員(平成16年1月1日現在))において、男女共同参画に関する国民の認識を深めるため、「人権教育のための国連10年」に関する国内行動計画や平成14年3月に閣議決定された「人権教育・啓発に関する基本計画」における取組や、「人権週間」等の多様な機会を通じて、全国的に啓発・広報活動を推進している。

2 多様な団体との連携による広報・啓発活動の推進

内閣府では、一般国民、地方公共団体、行政機関の連携を図り、全国及び地域での取組を推進するため、「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」、「男女共同参画宣言都市奨励事業」、「全国男女共同参画宣言都市サミット」及び「男女共同参画フォーラム」を開催した。

また、男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)の活動を通じ、幅広く各界各層との情報・意見交換を行った。

第3節

法識字の強化及び相談の充実

法務省の人権擁護機関においては、常設の人権相談所のほか、女性の人権問題に関する専用の電話相談窓口である「女性の人権ホットライン」などを通じ、幅広く人権相談に応じている。また、英語や中国語等の通訳を配置した外国人のための人権相談所を設置し、その内容を充実させるよう努めている。

第4節

男女共同参画にかかわる情報の収集・整備・提供

(1) 統計調査等の充実

総務省では、統計法（昭和22年法律第18号）及び統計報告調整法（昭和27年法律第148号）に基づく統計調査の実施についての審査・調整等の際にジェンダーに配慮している。

独立行政法人国立女性教育会館では、女性及び家族に関する統計データベースの更新を行うほか、インターネットのホームページによりデータを提供するとともに、男女共同参画統計データブックやミニ統計集を作成し、一般の利用に供している。

厚生労働省では、働く女性に関する動きを取りまとめ「働く女性の実情」として毎年公表している。また、「女性と仕事の未来館」のホームページ（<http://www.miraikan.go.jp>）において、働く女性に関する統計・調査・研究についての最新情報を公開し提供を行っている。

(2) 無償労働の数量的把握の推進

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ための調査として平成13年に実施した社会生活基本調査の結果を公表し、家事、育児、介護・看護等無償労働の時間量の実態把握に資する基礎資料を提供している。

第4章

雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

第1節

雇用等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 男女雇用機会均等法の履行確保

(1) 均等取扱いのための行政指導等の実施

厚生労働省では、男女差別的な取扱いを実施している企業に対して、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により男女雇用機会均等法違反の是正を図るとともに、採用、配置、昇進等における男女労働者間の格差が大きい企業に対しては、女性の採用拡大、職域拡大、管理職の登用等に向け、積極的取組（ポジティブ・アクション）を行うよう促している。

(2) セクシュアル・ハラスメントに関する雇用管理上の配慮の徹底

厚生労働省は、事業主のセクシュアル・ハラスメントに関する雇用管理上の配慮を徹底するため、男女雇用機会均等法及び「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」（平成10年労働省告示第20号）の内容について一層の周知を図るとともに、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ている。

(3) 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

厚生労働省では、コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対し、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」の周知徹底を図るとともに、留意事項に沿った制度運用を行うよう指導を行っている。

(4) 個別紛争の解決援助

厚生労働省では、女性であることや妊娠・出産を理由とする解雇等の男女差別的取扱いに関する女性労働者と事業主との間の個別紛争については、都道府県労働局長による助言、指導、勧告及び機会均等調停会議の調停により、紛争の円滑かつ迅速な解決を図っている。

また、これらの措置が十分活用されるよう、個別紛争解決援助制度について、女性労働者等に積極的に周知している。

(5) 女子学生の就職問題に関する施策の推進

厚生労働省は、企業の募集・採用における男女差別的取扱いに対して是正指導を行うとともに、企業の採用担当者等に対して男女雇用機会均等法に基づく男女均等な選考ルールの徹底を図るための啓発指導を実施している。

また、採用実績に男女差が大きい企業に対しては女性の採用拡大についてのポジティブ・アクションに取り組むよう指導を行っている。

(6) 女子船員の待遇の確保対策

男女雇用機会均等法及び同法に基づく指針について、周知や指導等を引き続き行い、女子船員がその能力を十分に発揮する機会を確保するための環境の整備及び女子船員の地位の一層の向上に努めている。

2 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

厚生労働省では、男女労働者間の格差が大きい企業に対して、ポジティブ・アクションを行うよう促すほか、具体的取組方法についての相談、情報提供等を実施し、企業での取組を促進している。

また、ポジティブ・アクションの取組を一層広く普及させていくため、経営者団体と連携し、厚生労働省及び都道府県労働局ごとに企業のトップや有識者をメンバーとする女性の活躍推進協議会を開催し、企業トップに対し、ポジティブ・アクションの取組を働きかけるとともに、普及のための様々な取組を行っている。

さらに、女性労働者の能力発揮を促進し、その活用を図るため、ポジティブ・アクションを積極的に推進している企業に対し、公募により「均等推進企業表彰」（厚生労働大臣賞及び都道府県労働局長賞）を実施しているほか、平成15年度から個々の企業が実情に応じた目標を立てる際に活用できるよう、同業他社と比較したその企業の女性の活躍状況や取組内容についての診断が受けられるベンチマーク事業を実施している。

3 男女均等を確保する方策等についての幅広い検討

厚生労働省では、平成14年11月に取りまとめた「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」を受け、15年4月に「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」を作成し、現在その周知・啓発に努めているところである。また、同研究会報告に基づき、男女間賃金格差の現状や男女間賃金格差縮小の進捗よく状況を継続的にフォローアップするために男女間の賃金格差レポートを作成した。

さらに、平成9年男女雇用機会均等法改正時の国会の附帯決議に盛り込まれた残された課題及び男女雇用機会均等法の施行状況を踏まえ、14年11月から有識者による男女雇用機会均等政策研究会を開催し、男女双方に対する差別の禁止、どのようなケースが間接差別になるか、ポジティブ・アクションの推進方策及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについて検討を行っているところであり、16年春頃までに報告を取りまとめる予定である。

第2節 母性健康管理対策の推進

(1) 労働基準法上の母性保護

厚生労働省では、労働基準法（昭和22年法律第49号）に定められた母性保護規定（産前・産後休業、妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限等）が遵守されるよう、事業主に対し、監督、指導等を行っている。

(2) 男女雇用機会均等法上の母性健康管理

男女雇用機会均等法により事業主の義務とされている妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置について周知徹底を図るとともに、事業主が母性健康管理の措置を適切に講ずることができるように、医師等の指導事項を事業主に的確に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用を促進している。

また、都道府県労働局に母性健康管理指導医を配置するとともに、女性労働者の妊娠中及び出産後の健康管理その他母性保護に関し、事業主等への集団指導等を行っている。

なお、事業所内の産業医等産業保健スタッフへの研修を実施するとともに、事業主、女性労働者等を対象とした母性健康管理相談事業を実施している。

(3) 女子船員に対する保護

船員法（昭和22年法律第100号）の規定の遵守を図るとともに、男女雇用機会均等法に基づく「妊娠中及び出産後の女子船員が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成10年運輸省告示第23号）に基づき、女子船員の母性保護について事業主が適切な措置を図るよう努めている。

第3節**女性の能力発揮促進のための援助****1 在職中の女性に対する能力開発等の支援****(1) 情報提供、相談、研修等の拡充**

厚生労働省では、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っている。また、「女性と仕事の未来館」において、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の提供等を行い、働く女性の支援事業を総合的に実施している。

(2) 公共職業訓練等の推進

国、都道府県等が設置・運営する公共職業能力開発施設において、離職者、在職者、学卒者等に対する職業訓練を実施している。

また、事業主等が行う教育訓練を支援するため、キャリア形成促進助成金の活用等のほか、公共職業能力開発施設における在職者に対する訓練の実施、事業主等に対する同施設の貸与、同施設の職業訓練指導員の派遣などを行っている。さらに、職業能力開発に関する情報提供・相談援助等を行っている。

(3) 労働者の自発的な職業能力開発の推進

労働者の自発的な職業能力開発を推進するため、教育訓練給付制度の活用のほか、労働者の自発的な取組を支援する事業主に対する助成、情報提供・相談援助等を行っている。

(4) 女性の能力発揮の支援のための調査研究

経済産業省では、高い就業意欲を持つ女性・高齢者が円滑に労働市場へ参入し、その能力を最大限発揮できる環境整備の在り方について調査研究を行っている。

2 再就職に向けた支援

育児・介護等のために退職し、将来再就職を希望する者に対し、セミナーの実施、情報提供等の

援助を行うほか、再就職準備のための情報及び仕事との両立に役立つ育児・介護等のサービスに関する情報をインターネットで総合的に提供している（「フレーフレーネット」）。

両立支援ハローワークにおいては、就業の意欲と能力がありながら育児・介護・家事の負担のためにすぐには就業できない者等に対し、育児・介護・家事と職業の両立を支援している。

第4節**多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備****1 パートタイム労働対策の総合的な推進****(1) パートタイム労働法及び指針の周知・徹底等**

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（平成5年法律第76号）及び同法に基づく「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」（平成5年労働省告示第118号。以下「指針」という。）に基づき指導等を行っている。

また、労働政策審議会雇用均等分科会において、通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方を具体的に指針に示すことにより、その考え方の社会的な浸透・定着を図っていくことが必要である等との提言を内容とする報告が平成15年3月に取りまとめられた。その提言を踏まえ、同年8月に指針の改正を行い、通常の労働者との均衡処遇に向けた考え方を具体的に示し、また、事業主が講ずるべき措置として正社員への転換に関する条件の整備等新たなものを追加した。指針改正により具体的に示された考え方の浸透・定着を図るため、都道府県労働局等を通じて広報活動、集団説明会の実施により、改正指針の周知徹底に努めている。

短時間労働援助センターにおいては、雇用するパートタイム労働者に一定の雇用管理面での改善を図る等、他の事業主の模範となる取組を行う中小企業事業主やパートタイム労働者の雇用管理改善等のための活動に取り組む中小企業事業主の団

体に助成金を支給している。また、雇用管理アドバイザーによる情報提供、相談援助を実施するとともに、事業主による自主点検を行っている。さらに、パートタイム労働者と正社員との均衡処遇の確保に意欲のある事業所への具体的な助言を行うとともに、事業所の属している事業所別団体等の使用者会議を開催している。

(2) パートタイム労働者の雇用の安定

パートタイム雇用に関する職業紹介サービス等を提供するパートバンク及びパートサテライトを設置し、パートタイム雇用に係る円滑な需給調整を推進している。

(3) パートタイム労働者に対する能力開発

公共職業能力開発施設においては、パートタイム等の短時間の就労を希望する者に対し必要となる基礎的な能力を身に付けさせるための短時間の職業訓練を実施している。

2 労働者派遣事業に係る対策の推進

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（昭和60年法律第88号）に基づき、適正な事業運営が確保されるよう派遣元事業主、派遣先等に対し、制度の周知及び指導の徹底を図るとともに、派遣労働者等からの苦情相談に対応している。

また、平成15年6月に、1年の派遣受入期間の制限を3年まで延長、「物の製造」の業務への派遣を可能とする等を内容とする同法の改正（平成15年法律第82号）が行われ、関係政省令等の考え方について検討を進め、労働政策審議会の諮問・答申を経て、12月25日に関係政省令・告示を公布し、16年3月1日より施行した。

3 女性起業家、家族従業者等に対する支援

経済産業省では、中小企業金融公庫及び国民生活金融公庫を通じた、優遇金利適用や担保徴求免除の特例等を旨とする融資制度により、女性による開業・創業の支援を行っている。

また、全国商工会連合会、日本商工会議所に対する補助を通じて、創業に向けて具体的なアクションを起こそうとする者を対象に、事業計画を完成させ、創業に必要な実践的能力を10日間（30時間）程度で修得させる創業塾を実施しており、この中で女性向け創業塾も実施している。

さらに、新事業創出促進法の一部改正による、商法上の最低資本金規制（株式会社1,000万円、有限会社300万円）の特例措置を実施することにより、会社設立のためのハードルを引き下げる等、女性による創業・起業環境の整備を行っている。

厚生労働省では、「女性と仕事の未来館」において、女性起業家等に対し、個別相談や女性起業家との交流を含めたセミナーの開催等支援事業を実施している。

4 在宅勤務、SOHO等、新しい就業形態等に係る施策の推進

(1) テレワーク・SOHOの普及促進

総務省では、官民におけるテレワーク導入の気運を高める啓発、周知活動等の普及促進を行っている。また、SOHOや在宅テレワーカーの実態把握を通じて、求められる情報通信システムの機能並びにITを活用する上での技術的課題等についての調査研究を実施している。

経済産業省では、SOHO事業者の活動を支援するため、SOHO事業者と発注者側企業の仲介機能（エージェント機能）の強化等を推進している。

国土交通省では、総務省、厚生労働省、経済産業省と連携して、自治体・企業等の先進的なテレワークの取組状況等を把握し、テレワークに取組む上での課題を解決するための方策の検討等を行っている。また、テレワークによる社会的効果を把握し、その効果を宣伝するため、セミナー等による普及啓発活動を実施している。さらに、女性や高齢者等がテレワークを気軽に実施することができる環境を整備している。

厚生労働省では、労働基準関係法令における適用関係等を明確にした在宅勤務に係るガイドラインの策定、テレワークシンポジウムの開催、テレワーク相談センターでの相談活動等により、テレ

ワークの適正な就業環境の下での普及を図っている。

また、非雇用型で、文章入力、テープ起こし等比較的単純・定型的な作業を行う在宅ワーカーに対し、契約をめぐるトラブル等の発生を未然に防止するため、契約に係る最低限のルールを定めた「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を作成し、発注者等への周知徹底を図っている。

さらに、在宅ワーク希望者や初心者を対象に、在宅ワーカーとして必要な心得や能力を自己診断するシステムをインターネット上で公開する等の支援事業を実施している。

(2) 家内労働者の労働条件の改善

厚生労働省では、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るため、委託者、家内労働者に対し、家内労働手帳の普及、工賃支払の確保、最低工賃の決定・周知、安全衛生の確保等家内労働法（昭和45年法律第60号）の周知徹底を図っている。

また、内職希望者に対して、いわゆる「インチキ内職」の被害防止等に関する注意喚起を促している。

(3) ワークシェアリングについての検討

多様な働き方の選択肢を拡大する多様就業型ワークシェアリングについては、平成14年12月26日に「多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意」を厚生労働省、日本経済団体連合会、日本労働組合総連合会の間で取りまとめた。この中で、政労使は、多様な働き方とワークシェアリングに関する事項について課題を整理し、それぞれの立場で、着実に具体化を進めていくことに合意した。