

【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】

1 . 現行計画の達成状況・評価

<目標>

- 雇用等の分野において女性が男性と均等な機会を得て、意欲と能力に応じた均等な待遇を受ける状況を実現する。

(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

【計画期間中に実施した主な施策】

- 男女雇用機会均等法の履行確保
 - ・ 計画的に事業場を訪問し報告徴収を実施することにより、雇用管理の実態を把握し、問題がある場合は助言、指導等を実施（厚生労働省）
 - ・ 各都道府県労働局雇用均等室における個別紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停の実施（厚生労働省）
 - ・ セクシュアル・ハラスメントに関しては、企業への周知啓発、是正指導等を実施。女性労働者からの相談については、各都道府県労働局に配置しているセクシュアル・ハラスメントカウンセラーを活用（厚生労働省）
- 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・アクション促進のためのセミナーの開催、情報提供、均等推進企業表彰、ベンチマーク事業の実施等により企業におけるポジティブ・アクションの取組を促進（厚生労働省）
- 男女均等を確保する方策等についての検討
 - ・ 男女間の賃金格差問題に関する研究会報告を取りまとめ（平成14年11月）ガイドラインを作成、周知・啓発（厚生労働省）
 - ・ 男女雇用機会均等政策研究会において、男女双方に対する差別の禁止、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い、間接差別の禁止、ポジティブ・アクションの効果的推進方策について平成16年6月に報告を取りまとめ（厚生労働省）

【主な政策効果】

- 労働局雇用均等室における相談件数 (件)

	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度
相談件数	23,483	19,408	18,182	18,266	19,668
うちセクシュアル・ハラスメントに関する相談件数 (カッコ内は女性労働者等)	8,614 (5,883)	7,633 (5,925)	7,682 (5,924)	7,403 (5,924)	7,706 (6,291)

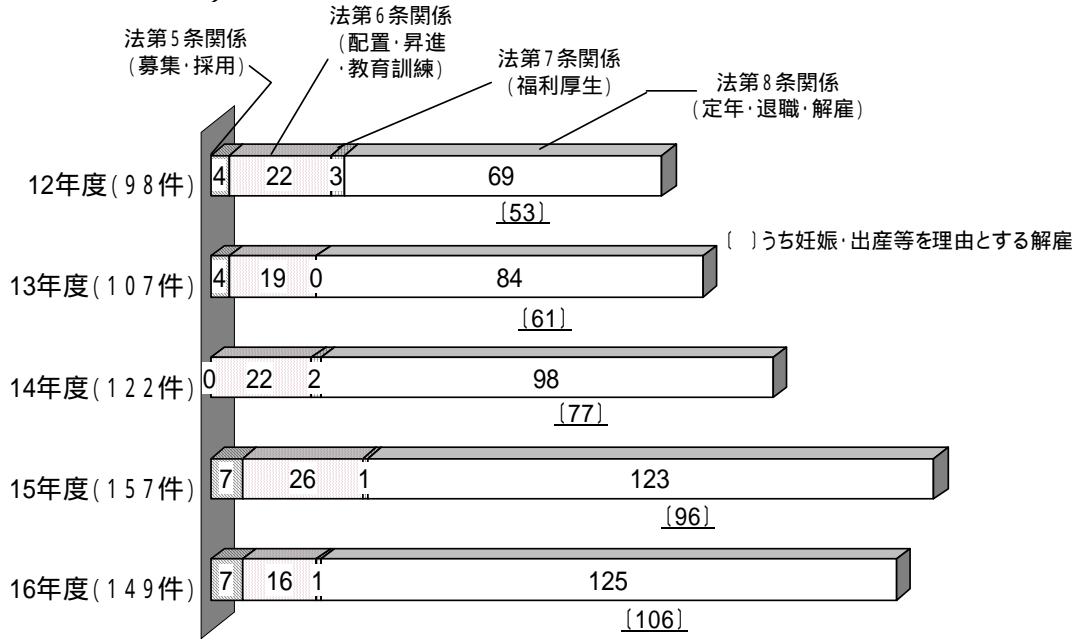
資料出所：厚生労働省調べ

- 労働局雇用均等室における指導件数 (件)

	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度
制度是正指導件数	6,030	6,429	5,448	5,624	5,122
うちセクシュアル・ハラスメントに関する指導件数	5,239	5,798	4,975	5,190	4,628

資料出所：厚生労働省調べ

● 労働局雇用均等室における個別紛争解決の援助（男女雇用機会均等法第13条に基づく援助）



資料出所：厚生労働省調べ

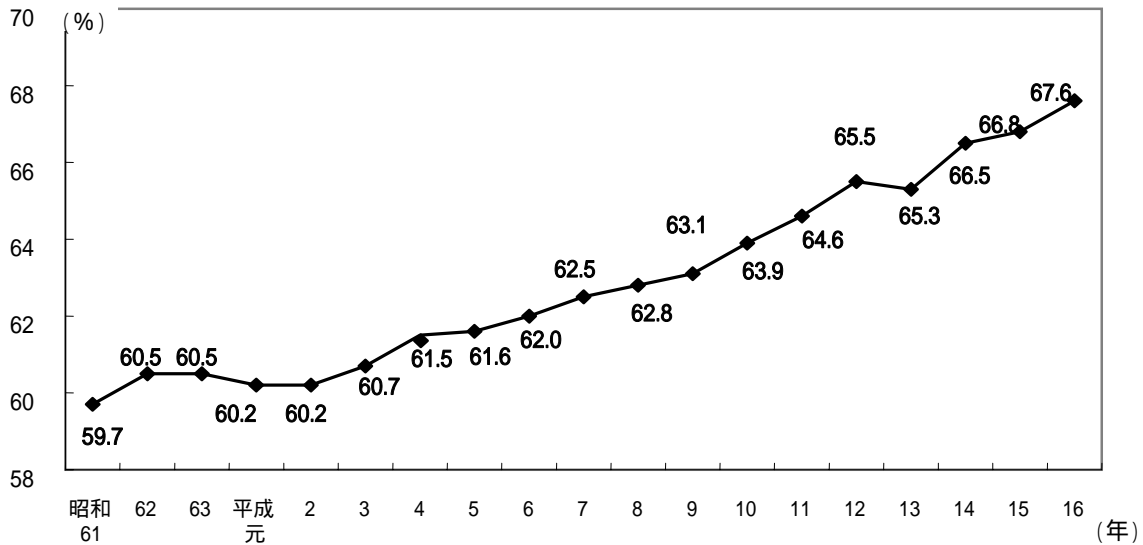
● ポジティブ・アクションの取組状況（規模別）

(%)

		んでいる	既に取組んでいる	むこととし	今後取組む定はない	取り組む予	今のところ	わからない	不明
規模計	平成12年度	26.3	13.0	34.2	26.5	-			
	平成15年度	29.5	8.8	28.7	33.0	0.0			
〔規模〕									
5,000人以上	平成12年度	67.7	5.2	14.1	13.0	-			
	平成15年度	74.0	6.8	10.0	9.1	-			
1,000～4,999人	平成12年度	57.9	9.6	16.1	16.4	-			
	平成15年度	59.5	9.4	17.0	14.1	0.1			
300～999人	平成12年度	41.1	14.7	21.7	22.4	-			
	平成15年度	46.7	11.3	19.7	22.3	-			
100～299人	平成12年度	32.3	13.6	27.9	26.3	-			
	平成15年度	34.7	11.2	24.0	30.1	-			
30～99人	平成12年度	22.2	12.8	37.7	27.3	-			
	平成15年度	25.2	7.8	31.4	35.6	0.1			

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

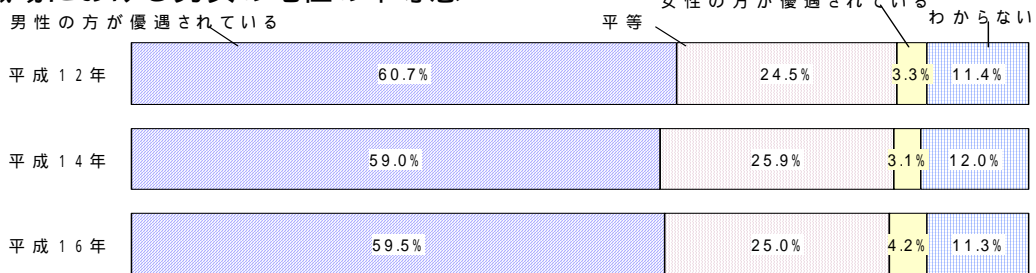
● 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移（男性一般労働者 = 100）



注：男性一般労働者の1ヶ月当たり所定内給与額を100として、女性一般労働者の1ヶ月当たり所定内給与額の水準を算出したものである。

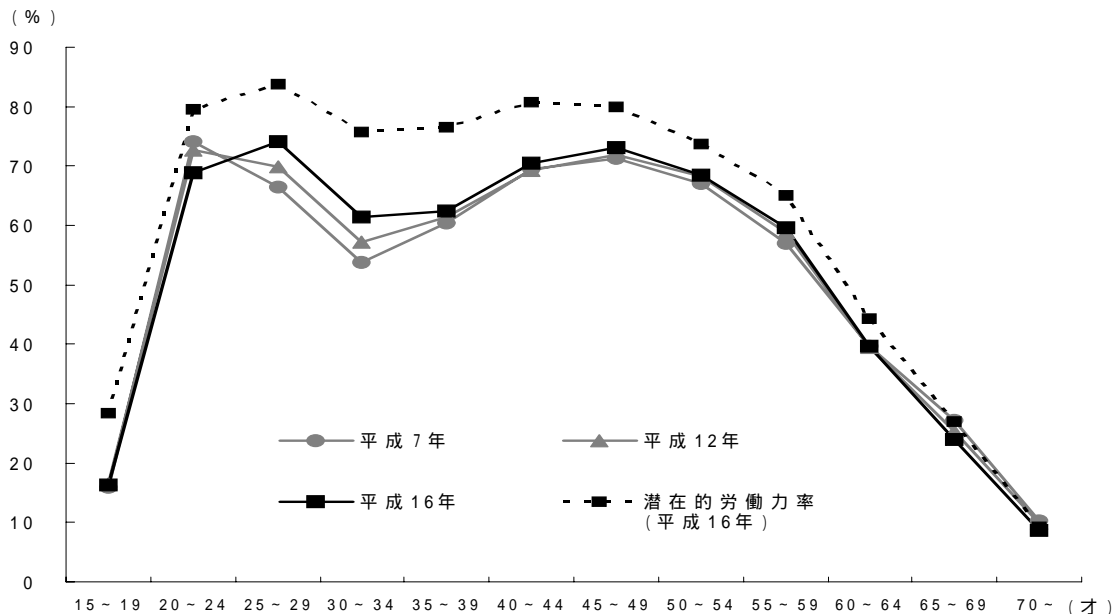
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より算出

● 職場における男女の地位の平等感



資料出所：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」

● 女性の年齢階級別労働力率及び潜在的労働力率



（２）母性健康管理対策の推進

【計画期間中に実施した主な施策】

- 労働基準法、男女雇用機会均等法に基づく母性保護及び母性健康管理の周知徹底、母性健康サービス事業の実施、小規模事業所の母性健康管理に関する相談体制の整備事業を実施（厚生労働省）

（３）女性の能力発揮促進のための援助

【計画期間中に実施した主な施策】

- 在職中の女性に対する能力開発等の支援
 - ・ 「女性と仕事の未来館」における能力発揮事業等、公共職業能力開発施設における在職者訓練、教育訓練給付制度により、能力開発等を支援（厚生労働省）
- 再就職に向けた支援
 - ・ 育児・介護等により退職した者に対し、「フレーフレーネット」による相談・情報提供、再就職希望登録者支援事業による再チャレンジサポートプログラムの実施、両立支援ハローワークにおける支援を実施（厚生労働省）

（４）多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備

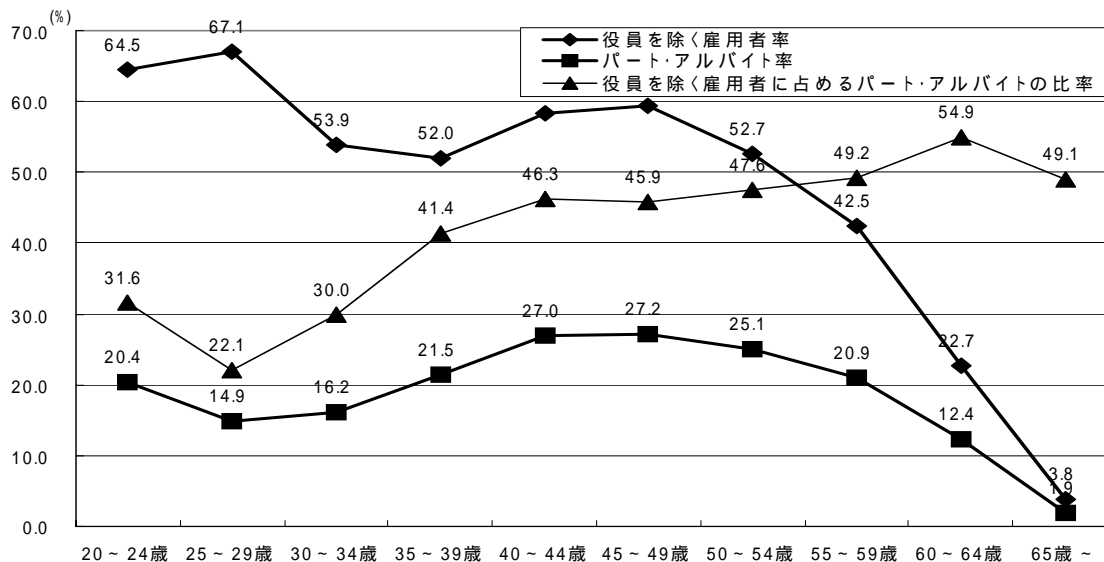
【計画期間中に実施した主な施策】

- パートタイム労働対策
 - ・ パートタイム労働法に基づく指針を改正し（平成 15 年 8 月）法及び指針を周知。パートタイム労働者の雇用管理に関する情報提供・相談援助等を通じ、事業主の自主的な取組を促進（厚生労働省）
- 労働者派遣事業に係る対策の推進
 - ・ 派遣元及び派遣先が講ずべき措置に関する指針等について、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（厚生労働省）
- 女性起業家に対する支援
 - ・ 創業に必要な実践的能力を修得させる創業塾を行い、平成 13 年度からこの中で女性向け創業塾も実施（経済産業省）
 - ・ 無担保・無保証人の「新創業融資制度」を創設、女性等の創業に対しては有利な金利を適用。また、女性、若者／シニア起業家支援資金において、女性も含めた起業家に対して優遇金利を適用（経済産業省）
 - ・ 「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支援するため、セミナーや相談、情報提供等を実施（厚生労働省）
- テレワーク等、新しい就業形態に係る施策の推進
 - ・ 在宅勤務が適切に導入及び実施されるための労務管理の在り方を明確にし

たガイドラインを策定（平成 15 年度）。テレワーク普及啓発や企業等への専門家による相談助言を実施（厚生労働省）

【主な政策効果】

● 女性の年齢階級別雇用者率とパート・アルバイト率



資料出所：総務省「労働力調査（詳細結果）」（平成 16 年平均）

● 性別一般労働者とパートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額の推移

年	女性			男性		
	一般労働者 (円)	パートタイム労働者 (円)	格差 (一般 = 100)	一般労働者 (円)	パートタイム労働者 (円)	格差 (一般 = 100)
平成7年	1,213	854	70.4	1,919	1,061	55.3
8年	1,255	870	69.3	1,976	1,071	54.2
9年	1,281	871	68.0	2,006	1,037	51.7
10年	1,295	886	68.4	2,002	1,040	51.9
11年	1,318	887	67.3	2,016	1,025	50.8
12年	1,329	889	66.9	2,005	1,026	51.2
13年	1,340	890	66.4	2,028	1,029	50.7
14年	1,372	891	64.9	2,025	991	48.9
15年	1,359	893	65.7	2,009	1,003	49.9

注：1. 一般労働者とパートタイム労働者では、勤続年数、職種等に違いがあるので、単純には比較できない。
 2. 一般労働者の1時間当たり所定内給与は、それぞれ該当する一般労働者の所定内実労働時間数から次式により試算した。

「一般労働者の1時間当たり所定内給与額 = 所定内給与額 ÷ 所定内実労働時間数」

パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額については、統計表上の数字を用いた。

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より算出

● 女性向け創業塾の実績

	平成14年度	平成15年度	平成16年度
実施箇所数 (箇所)	32	60	41
受講者数 (人)	1,065	1,921	1,441

資料出所：経済産業省調べ

● 「新創業融資制度」利用実績

(単位：件、千円)

(国民生活金融公庫)	14年度(15年2月~)		15年度		16年度	
	件数	金額	件数	金額	件数	金額
新創業融資制度	787	2,406,760	6,061	18,670,540	6,341	20,721,390
うち女性・中高年起業家資金	83	192,950	858	2,410,640	1,146	3,437,920
うち女性起業家資金	50	108,600	543	1,442,110	657	1,825,690

資料出所：経済産業省調べ

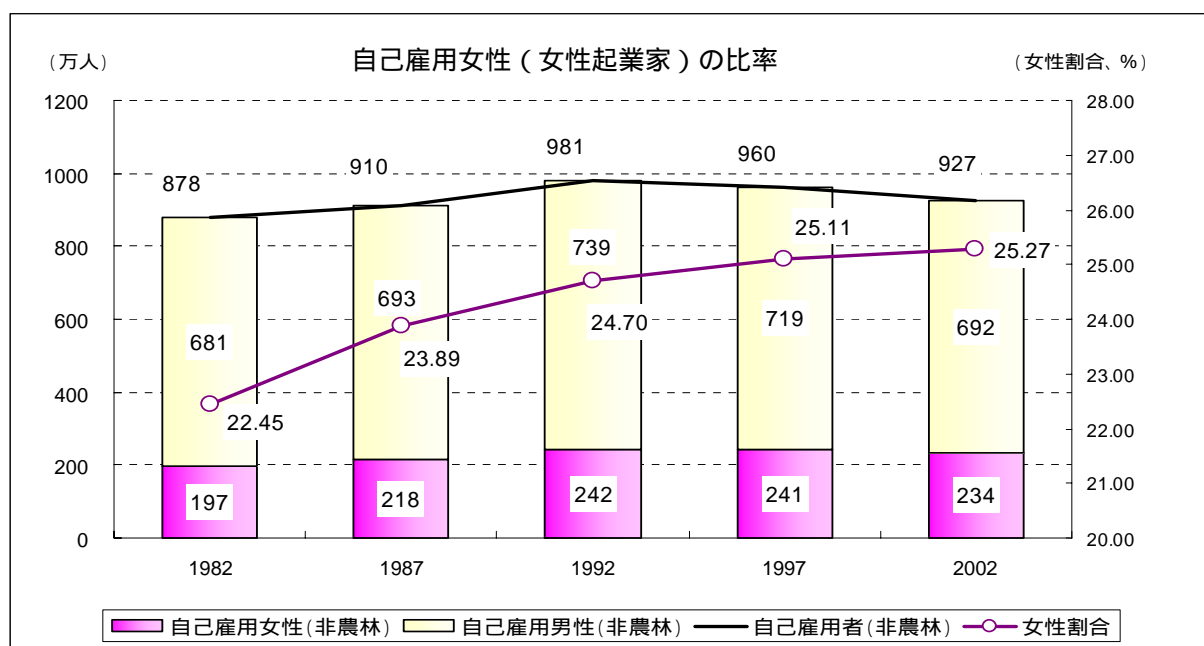
● 女性・高齢者起業家支援資金利用実績

中小企業金融公庫(女性、高齢者計)						
	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度(注)
貸付件数(件)	11	28	15	15	28	32
金額(百万円)	395	1,636	974	845	1,895	1,538
国民生活金融公庫						
	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度(注)
貸付件数(件)	1,750	2,866	3,505	4,474	6,315	6,770
うち女性	1,315	2,183	2,637	3,277	4,439	4,589
金額(百万円)	10,144	18,284	21,527	26,196	37,041	41,065
うち女性	7,502	12,992	15,518	17,701	24,790	26,544

注：本制度は平成17年4月より「女性、若者/シニア起業家支援資金制度」に移行。

資料出所：経済産業省調べ

● 女性起業家数の推移



注：1. 自己雇用者とは、会社役員及び自営業主の計である(内職を除く。)

2. 総務省「就業構造基本調査」のデータによる。

資料出所：経済産業省「女性の自己雇用に関する研究会報告書」

< 評価と問題点 >

- 男女雇用機会均等法に係る労働局への相談件数は改正法施行以降減少傾向にあったが、増加に転じており、また、個別紛争解決の援助件数は、妊娠・出産を理由とする解雇等を中心に増加している傾向にある。また、セクシュアル・ハラスメントについては、法の不知による違反は減少しており、違反についても是正が図られているが、実際に生じたセクシュアル・ハラスメントに対する企業の対応は必ずしも十分でない。
- ポジティブ・アクションへの企業の理解は進みつつあるが、規模別、業種別の格差が大きい。
- 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にあるものの、国際的にみて格差は大きい。
- 育児・介護等を理由に離職した者の再就職は、施策が進められているものの全体としてはいまだ困難な状況にある。
- パートタイム労働者対策は指針の改正等一定の進展があるが、その処遇が必ずしも働きに見合ったものになっていない面がある。
- 女性起業家支援策は新規施策の実施等施策が推進されており、一定の成果が見られる。

2 . 今後の施策の基本的方向と具体的な取組

< 目標 >

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

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、男女の基本的な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。

(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

【施策の基本的方向】

男女雇用機会均等法に基づく積極的な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。

【具体的な取組】

- 現在、労働政策審議会雇用均等分科会において、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、ポジティブ・アクションの効果的推進方策、セクシュアル・ハラスメント対策等について検討が進められているところである。実質的な男女の均等を確保するためにはこれらの方策が重要であり、早期の結論を期待するとともに、男女雇用機会均等の更なる推進を図る。
- 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。
- 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、メンター（自分の経験を基に助言する先輩）制度の導入を呼びかける。
- 男女雇用機会均等法等関係法令、制度の周知については、事業主のみならず、メディアなどの協力を得て、労使双方を対象として幅広く行うとともに、学校においても周知に努める。
- 女子学生の就職状況の把握に努め、男女雇用機会均等法違反については是正指導を厳格に行う。また、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。

(2) 母性健康管理対策の推進

【施策の基本的方向】

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。

【具体的な取組】

- 働きながら安心して子供を産むことのできる環境を整備するため、母性健康管理対策はますます重要となる。現在、労働政策審議会雇用均等分科会において、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止について検討が進められているところであり、早期の結論を期待するとともに、妊娠・出産を理由として雇用管理面で不利益な取扱いを受けないようにする。

(3) 女性の能力発揮促進のための援助

【施策の基本的方向】

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。

【具体的な取組】

- 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、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。さらに、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。
- 在職中の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。
- 子どもの成長とともに、フルタイムの仕事や残業しても責任ある仕事での働き方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。また、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。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。

(4) 多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備

【施策の基本的方向】

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行わ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。

【具体的な取組】

- 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律及び「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）の周知徹底を図り、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を浸透・定着させる。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。
- パートタイムでの働き方の質の向上を図るため、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などを検討し、他の事業主の取組の見本となるような事例の紹介を通じてその普及を図る。また、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。
- 短時間労働者への厚生年金の適用の在り方については、積極的に検討を進める必要がある。
- 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。
- 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、更新及び雇い止めに関する基準」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。
- 情報通信技術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。企業等における在宅勤務については適正な労務管理及び情報セキュリティの下で行われるよう普及を図る。

(5) 起業支援等雇用以外の就業環境の整備

【施策の基本的方向】

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。

【具体的な取組】

- 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フォロー、助言等の支援の充実を図る。その際、関連機関とのネットワーク化を図りながら実施する。
- 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。
- テレワークのうち自営的な形態である在宅就業については、仲介機関を活用した支援等を行う。