

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	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等																																								
<p>(1) 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</p>	<p>ア 男女雇用機会均等法の履行確保 男女雇用機会均等法に基づく行政指導の強化 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、積極的な指導を実施し、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。また、同法により、女性のみの採用や配置が禁止されたことについて、周知を図る。 なお、行政指導に当たっては、助言、指導、勧告の各措置を厳正に講ずるとともに、更に改善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>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 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、積極的な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>男女雇用機会均等法に基づく行政指導の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 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（厚生労働省） <p>雇用均等室における制度是正指導件数（件）</p> <table border="1" data-bbox="1005 352 1659 416"> <thead> <tr> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6,030</td> <td>6,429</td> <td>5,448</td> <td>5,624</td> </tr> </tbody> </table> <p>相談件数</p> <table border="1" data-bbox="1005 475 1659 539"> <thead> <tr> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>23,483</td> <td>19,408</td> <td>18,182</td> <td>18,266</td> </tr> </tbody> </table> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 14年度～） 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>雇用均等室における是正指導件数（件）</p> <table border="1" data-bbox="1005 954 1659 1018"> <thead> <tr> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5,239</td> <td>5,798</td> <td>4,975</td> <td>5,190</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 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） 相談体制の充実のためセクシュアル・ハラスメントカウンセラーを設置（47人） （厚生労働省 12年度～） <p>相談件数(内数は女性労働者等)（件）</p> <table border="1" data-bbox="1005 1157 1659 1220"> <thead> <tr> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>8,614(5,883)</td> <td>7,633(5,925)</td> <td>7,682(5,924)</td> <td>7,403(5,924)</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 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>実践講習参加人数（人）</p> <table border="1" data-bbox="1005 1329 1659 1393"> <thead> <tr> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20,130</td> <td>17,624</td> <td>14,566</td> <td>10,106</td> </tr> </tbody> </table>	12年度	13年度	14年度	15年度	6,030	6,429	5,448	5,624	12年度	13年度	14年度	15年度	23,483	19,408	18,182	18,266	12年度	13年度	14年度	15年度	5,239	5,798	4,975	5,190	12年度	13年度	14年度	15年度	8,614(5,883)	7,633(5,925)	7,682(5,924)	7,403(5,924)	12年度	13年度	14年度	15年度	20,130	17,624	14,566	10,106
12年度	13年度	14年度	15年度																																								
6,030	6,429	5,448	5,624																																								
12年度	13年度	14年度	15年度																																								
23,483	19,408	18,182	18,266																																								
12年度	13年度	14年度	15年度																																								
5,239	5,798	4,975	5,190																																								
12年度	13年度	14年度	15年度																																								
8,614(5,883)	7,633(5,925)	7,682(5,924)	7,403(5,924)																																								
12年度	13年度	14年度	15年度																																								
20,130	17,624	14,566	10,106																																								

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	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>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、相談機能の強化</p> <p>男女雇用機会均等法に基づく機会均等調停委員会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機能の強化を図る。</p> <p>男女雇用機会均等法の実効性を高めるという観点から、同法の施行状況を見つつ、必要に応じ、調停制度を含め、同法の履行確保のための方策について検討を進める。</p> <p>女子学生の就職問題に関する施策の推進</p> <p>企業における募集・採用状況や女子学生の就職活動の状況の把握に努め、男女雇用機会均等法に違反する取扱いについては是正指導を行う。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新たな手法の導入を図る。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>関連提言等</p> <p>・男女共同参画会議の「女性のチャレンジ支援策について」において、「女子学生・女子生徒の採用に際して差別的取扱いがなかったかどうかについての情報把握を一層強化し、差別的取扱いがあった場合に必要な対応を進める運用上の工夫が求められる。」、「若年層の無業者等に対しては、適職選択支援として、就職までの一貫した支援体制の整備、若年トライアル雇用等の支援を推進する。」ことを意見として決定（平成15年4月）。</p>	<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"> ・コース別雇用管理制度を導入している企業を訪問し、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） ・毎年6月に行っている男女雇用機会均等月間において、周知を図っている（厚生労働省） <p>個別紛争解決の援助、相談機能の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個別労働紛争解決促進法の施行（13年）により、機会均等調停委員会が改組され、機会均等調停会議となる（厚生労働省） <p>調停申請件数（件）</p> <table border="1" data-bbox="1005 469 1659 531"> <thead> <tr> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3</td> <td>5</td> <td>11</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>労働局長による個別紛争解決の援助（件）</p> <table border="1" data-bbox="1005 592 1659 654"> <thead> <tr> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>98</td> <td>107</td> <td>122</td> <td>157</td> </tr> </tbody> </table> <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"> ・女子学生のための就職ガイドブックの作成（厚生労働省） ・企業の人事・面接担当者等を対象に選考ルールブックを作成（厚生労働省） ・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） ・幅広い職業選択を促すため、関係団体や大学等と連携し、女子学生を対象としたシンポジウム、セミナー等を実施（厚生労働省） ・大学生に対する就職支援として「全国就職指導ガイダンス」を開催（文部科学省 7年度～） 	12年度	13年度	14年度	15年度	3	5	11	2	12年度	13年度	14年度	15年度	98	107	122	157
12年度	13年度	14年度	15年度																
3	5	11	2																
12年度	13年度	14年度	15年度																
98	107	122	157																

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	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>国民的機運の醸成 男女雇用機会均等法に基づく企業のポジティブ・アクションについては、それが人材の有効活用や経営の効率化にもつながるという観点も含め、その重要性について経営者の理解と中間管理職層も含めた社内の合意づくりを促すとともに、女性の活用について積極的に取り組んでいる企業を均等推進企業として表彰すること等により、ポジティブ・アクションに対する国民的な機運の醸成を図る。</p> <p>企業のポジティブ・アクション取組の促進 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。 また、諸外国の取組事例を参考にしつつ、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一層実効あるものとするための手法の検討を行う。</p>	<p>・女性の活躍推進協議会の「ポジティブ・アクションのための提言」において、個々の企業においてがポジティブ・アクションに取り組むためには、具体的な目標をできる限り数値目標でたてて取り組むことが効果的であり、目標を立てる際には、ポジティブ・アクションについての自社の推進状況をはかることができる物差しとなる値が必要であるとされた（14年4月）</p> <p>・男女共同参画会議の「女性のチャレンジ支援策について」において、「諸外国においては、・・・これらの制度を参考にしつつ、厚生労働省において、ポジティブ・アクションを積極的かつ効果的なものとするための立法措置を視野に入れた検討を行う。」、「各企業が女性の能力発揮の環境づくりに積極的に取り組んでいくことを促進するために、こうした努力が企業の業績の向上に関連があることが示されれば効果的である。・・・このような企業における女性の活躍度合いと業</p>	<p>国民的機運の醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> 均等推進企業表彰の実施（厚生労働省 11年度～、15年度～公募） <p>企業のポジティブ・アクション取組の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 個々の企業が自社の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、中小企業向けに女性活用コンサルタントの派遣（厚生労働省 15年度～） 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（13年度～）及び地方女性の活躍推進協議会（14年度～）を開催（厚生労働省） 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） 業種別使用者会議の開催（厚生労働省） ポジティブ・アクション普及セミナーの開催（厚生労働省） <p>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="1003 898 1659 962"> <thead> <tr> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2,779</td> <td>2,340</td> <td>9,281</td> <td>9,342</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 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） 中小企業向け 女性活用コンサルタントの派遣（厚生労働省） 男女雇用機会均等政策研究会（*）の開催（厚生労働省 14年度～16年度） <p>諸外国の取組事例を参考にしつつ、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一層実効あるものとするための手法を検討</p> <p>（*）男女雇用機会均等政策研究会では、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、14年11月より有識者を参集して検討を行い、16年6月に研究会報告を取りまとめた。現在、この報告書を受け、男女雇用機会均等の更なる推進のための方策について、関係審議会において検討を行っているところ。</p>	12年度	13年度	14年度	15年度	2,779	2,340	9,281	9,342
12年度	13年度	14年度	15年度								
2,779	2,340	9,281	9,342								

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>ウ 男女均等を確保する方策等についての幅広い検討</p> <p>実質的に男女均等な雇用管理を確保する方策等についての幅広い検討</p> <p>いわゆる間接差別については、どのようなケースが差別となるのかについて、合意形成のための十分な議論が必要であり、諸外国の施策や判例の動向、事例の収集に努め、引き続き検討を行う。</p> <p>また、男女雇用機会均等法は、我が国の実態にかんがみて、女性に対する差別を禁止していることから、同法の施行状況や男女共同参画社会の形成に向けた国、地方公共団体の施策の実施状況を始めとする様々な社会的動向等も見ながら、男女双方に対する差別を禁止する法制度を含め、実質的に男女均等な雇用管理を確保する方策について幅広い検討を行う。</p>	<p>績の関係について、調査研究を行うべきである。」、「厚生労働省は、協議会が取りまとめた提言の地域レベルでの普及を図る他、・・・セミナーの実施等を行っているが、その成果が期待される。また、協議会と厚生労働省は、企業における業績評価の徹底の推奨、・・・各種データやロールモデル等の好事例・・・の収集及び提供、・・・表彰・・・などの策定を行っており、引き続きこれらを着実に実施する必要がある。」、「内閣府においては、前述の会計法の趣旨を踏まえつつ、男女共同参画推進の立場から地方公共団体の好事例、諸外国の類似の制度の情報を収集し、提供を行う。」ことを意見として決定（15年4月）。</p> <p>・男女共同参画会議影響調査専門調査会報告において、賃金・福利制度を世帯単位から個人単位に改めることを提言（14年12月）</p> <p>・男女間の賃金格差問題に関する研究会の報告において、 ・労使は、公正・透明な賃金制度・人事評価制度の整備・運用や生活手当の見直し、業務の与え方や配置の改善などのポジティブ・アクションへの取組やファミリー・フレンドリーな職場形成の促進等に取り組むことが望まれる。 ・行政は、男女間賃金格差解消のために労使が自主的に取り組むための賃金管理及び雇用管理の改善方策に係るガイドラインの作成・普及等労使の取組に対し支援する これらが必要と提言（厚生労働省 14年11月）</p>	<p>実質的に男女均等な雇用管理を確保する方策等についての幅広い検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女間の賃金格差問題に関する研究会を開催し、報告書を取りまとめる（厚生労働省 14年度） ・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・啓発に努めている（厚生労働省 15年度～） ・男女雇用機会均等政策研究会の開催（厚生労働省 14年度～16年度）（3（1）イ に前掲） （*）男女雇用機会均等政策研究会では、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、14年11月より有識者を参集して検討を行い、16年6月に研究会報告を取りまとめた。現在、この報告書を受け、男女雇用機会均等の更なる推進のための方策について、関係審議会において検討を行っているところ。

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等
<p>(2) 母性健康管理対策の推進</p>	<p>母性保護等に関する法律及び指針の周知徹底等</p> <p>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とともに、事業所の規模等に <u>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。</u>また、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> <p>妊娠、出産を理由とする不利益取扱いへの対応の検討</p> <p><u>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ることのないよう、企業の望ましい雇用管理の在り方やそのための環境整備に向けての方策等について、検討を行う。</u></p>	<p>関連提言等</p> <p>・閣議決定された「少子化社会対策大綱」において、「男女雇用機会均等法に基づく妊娠・出産等を理由とした解雇の禁止や通院休暇等の母性健康管理の措置、労働基準法に基づく産前産後休業等の母性保護規定の周知徹底を図るとともに、職場における固定的な性別役割分担意識の解消、職場内で仕事と家庭の両立を尊ぶ職場風土の形成、職場慣行の是正に向けた啓発活動を行う。」こととされた。(16年6月)</p> <p>・男女共同参画会議の「女性のチャレンジ支援策について」において、「再就職、キャリアアップ、起業等チャレンジしたいと考える女性が必要な情報を効率的に入手できるよう、関連情報のワンストップ・サービス化、ネットワーク化を推進する」旨を意見として決定(15年4月)</p> <p>・男女共同参画推進本部の「女性のチャレンジ支援策の推進について」において、上記意見について決定(15年6月)</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"> 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) 母性健康サービス事業の実施(7年度～) <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 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 女性労働者等に対する情報提供等の実施 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) 母性健康管理相談事業(厚生労働省 10～12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及び女性労働者を対象とした母性健康管理に関する相談受付、説明・相談会の実施 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(厚生労働省 13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及び女性労働者を対象とした母性健康管理に関する電話相談 <p>妊娠、出産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"> 男女雇用機会均等政策研究会の開催(厚生労働省 14年度～16年度)(3(1)イに前掲) (*)男女雇用機会均等政策研究会では、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、14年11月より有識者を参集して検討を行い、16年6月に研究会報告を取りまとめた。現在、この報告書を受け、男女雇用機会均等の更なる推進のための方策について、関係審議会において検討を行っているところ。
<p>(3) 女性の能力発揮促進のための援助</p>			<p>(3) 女性の能力発揮促進のための援助</p> <ul style="list-style-type: none"> チャレンジ支援ネットワーク検討会において、女性のチャレンジ支援関連の総合的な情報提供システムの在り方について検討、報告書取りまとめ。各都道府県・政令指定都市男女共同参画担当課等に報告書を配布(内閣府 15年度) 各種支援機関に関する情報やロールモデルとなるべき事例を紹介した「チャレンジ・サイト」の構築・充実(内閣府 15年度～) 「地域におけるチャレンジ・ネットワーク環境整備推進事業」において、モデル事業実施地域として4府県(埼玉県、京都府、奈良県、熊本県)を指定。今後、その成果普及を図っていく予定(内閣府 16年度～)

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等										
	<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、研修等の拡大</p> <p>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、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を拡大する。</p> <p>また、就業を希望する者も含め、働く女性等に対して、情報提供、相談、ネットワークづくりへの支援を行うなど、女性の能力発揮促進を支援する拠点として「女性と仕事の未来館」の事業を推進する。</p> <p>公共職業訓練等の推進</p> <p>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>また、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>・閣議決定された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」に上記意見を盛り込んだ（15年6月）</p> <p>・IT戦略本部の「e-Japan重点計画-2003」に上記意見を盛り込んだ（15年8月）</p> <p>・労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において、在職者への給付の失業者への給付との均衡を考慮した見直しの1つとして教育訓練給付について、「適切な自己負担を求めることにより受講者の慎重かつ的確な受講を促すため、給付率を縮減する必要がある。」、「若年者の利用機</p>	<p>情報提供、相談、研修等の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性と仕事の未来館における事業内容（厚生労働省） - 能力発揮事業（キャリアアップセミナー、起業支援セミナーの開催） - 展示事業（働く女性のあゆみ展示、現在・未来展示、企画展示） - 相談事業 - ライブラリー・情報事業（女性労働の専門図書館の運営、HPを活用した情報提供） - 交流事業（交流会の開催・収集した国内団体情報の提供等ネットワークづくりの支援） <p>・看護研修研究センターの設置</p> <p>看護教育の充実により、看護職員の資質向上を図るため、幹部看護教員等の養成及びこれに関する調査研究を実施（厚生労働省）</p> <p>・看護職員専門分野研修等の実施</p> <p>特定の看護分野（感染管理等）において、高水準の看護を実践できる専門性の高い看護師の育成を促進するための研修会をはじめ、各種講習会を実施。（厚生労働省）</p> <p>公共職業訓練等の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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（厚生労働省） <table border="1" data-bbox="1003 970 1809 1037"> <thead> <tr> <th></th> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>27万人</td> <td>51万人</td> <td>20万人</td> <td>16万人</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ・7本の職業能力開発関係給付金等を統合し「キャリア形成促進助成金」を創設。企業内外の教育訓練等に係る経費に対する助成を行うことにより、企業における能力開発の取り組みを支援（厚生労働省 13年10月～） <p>・15年度支給実績 370,229人（キャリア形成促進助成金全体）</p>		12年度	13年度	14年度	15年度	受講者数	27万人	51万人	20万人	16万人
	12年度	13年度	14年度	15年度									
受講者数	27万人	51万人	20万人	16万人									

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等																																			
	<p>労働者の自発的な職業能力開発の推進</p> <p>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>女性の能力の発揮の支援のための調査研究</p> <p>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>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>育児・介護等により退職した者については、インターネット等による情報提供の充実を図るとともに、講習、相談、自己啓発への支援等の拡充を行う。</p> <p>また、両立支援ハローワークに</p>	<p>会を確保する等のため、被保険者であった期間に係る要件を緩和するとともに、被保険者であった期間に応じて上限額に格差を設ける必要がある。」、「育児等のため離職して1年以上経過した者でも教育訓練給付が受給できるよう、基本手当の受給期間の延長と同様の仕組みにより教育訓練給付の受給期間の延長を行う必要がある。」と報告された。(厚生労働省 14年12月)</p> <p>・閣議決定された「少子化社会対策大綱」において、再就職等を促進することが、具体的施策として盛り込まれた。(16年6月)</p>	<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"> ・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 15年5月) - 加入期間要件の緩和(5年 3年) - 給付率及び上限額の引下げ(給付率:8割 4割、上限額:30万円 20万円) - 育児等のため離職して1年以上経過した者について、教育訓練給付の受給期間(1年)の延長 ・9年7月に創設した長期教育訓練休暇制度導入奨励金をキャリア形成促進助成金に統合(13年10月)。また、定期的な休暇制度導入した場合も助成対象とする拡充を実施(15年4月) (厚生労働省) - 15年度支給実績 370,229人(キャリア形成促進助成金全体) - 教育訓練給付制度(厚生労働省 10年~) <p>労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給</p> <p>教育訓練給付の支給状況 (千人、億円)</p> <table border="1" data-bbox="1176 566 2094 790"> <thead> <tr> <th></th> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受給者数</td> <td>270</td> <td>285</td> <td>381</td> <td>470</td> </tr> <tr> <td> 男</td> <td>137</td> <td>148</td> <td>200</td> <td>249</td> </tr> <tr> <td> 女</td> <td>133</td> <td>137</td> <td>181</td> <td>221</td> </tr> <tr> <td>支給金額</td> <td>271</td> <td>396</td> <td>684</td> <td>898</td> </tr> <tr> <td> 男</td> <td>142</td> <td>217</td> <td>386</td> <td>526</td> </tr> <tr> <td> 女</td> <td>130</td> <td>179</td> <td>298</td> <td>372</td> </tr> </tbody> </table> <p>指定講座数 12,718講座(16年6月現在)</p> <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"> ・女性・高齢者の能力発揮の支援のための調査研究「雇用形態の多様化に関する実態調査(13年3月)」において、雇用形態の多様化に関する企業実態、並びに女性・高齢者の企業内での人管理の実態について、事例の収集・整理・考察を実施(経済産業省 12年度) <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・介護等のサービスに関する情報と再就職準備に関する情報をインターネット等で提供する「フレ-フレネット」の運営(厚生労働省 14年6月~) ・再就職希望登録者支援事業の実施(厚生労働省 14年度から47都道府県で実施) <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。また、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(16年度から全国5カ所で実施) 		12年度	13年度	14年度	15年度	受給者数	270	285	381	470	男	137	148	200	249	女	133	137	181	221	支給金額	271	396	684	898	男	142	217	386	526	女	130	179	298	372
	12年度	13年度	14年度	15年度																																		
受給者数	270	285	381	470																																		
男	137	148	200	249																																		
女	133	137	181	221																																		
支給金額	271	396	684	898																																		
男	142	217	386	526																																		
女	130	179	298	372																																		

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等				
	<p>において、きめ細かな職業相談・職業紹介等により再就職を支援する。さらに、能力発揮を望む再就職希望女性に対するカウンセリングの技法及び能力開発プログラムを開発するなどの支援を行う。</p>	<p>・少子化対策推進関係閣僚会議の「次世代育成支援に関する当面の取組方針」において、再就職等を促進することが基本的施策に位置づけられた。(15年3月)</p> <p>・男女共同参画会議の「女性のチャレンジ支援策について」において、「再就職、キャリアアップ、起業等チャレンジしたいと考える女性が必要な情報を効率的に入手できるよう、関連情報のワンストップ・サービス化、ネットワーク化を推進する」、「育児や介護等で就業を中断した女性・・・パートなどで得た能力などをNPOや企業の経営、起業に活かしたという好事例を収集し、提示する。さらに、厚生労働省のRe・Be事業（再就職希望登録者支援事業）等を活用し、その成果について広く紹介を行う。」、「育児や介護等でいったん就業を中断し、再チャレンジを希望する女性を支援・・・教育を受けられるような奨学金、教育ローン等の一層の充実を図る。また厚生労働省において、キャリア・コンサルティングと人生設計に関する相談を組み合わせ、総合的なコンサルティング等を実施する。」、「厚生労働省において、意欲と能力に応じて年齢にかかわらず労働者が活躍できるよう、短期的には、平成13年9月に策定した改正雇用対策法に基づく「労働者の募集及び採用について、年齢にかかわらず均等な機会を与えることに</p>	<p>・再就職希望女性に対してキャリア・コンサルティング及び能力開発プログラムをモデル的に実施し、成果を普及する事業を実施（厚生労働省 13年度～16年度）</p> <p>・中央ナースセンター事業 看護職の求人・求職情報の提供や無料職業紹介などの潜在看護職員の再就業の促進を図るナースバンク事業等を推進（厚生労働省）</p> <p>・両立支援ハローワークにおいて、育児・家事・介護等の制約条件を抱えつつ職業に就こうとする者に対して、職業生活との両立を容易にするための支援を行いながら、きめ細かな職業相談・職業紹介等の就職支援を実施（厚生労働省）</p>	両立支援ハローワークの実績（1月あたり）			
			相談件数（件）	紹介件数（件）	就職件数（件）		
合計			24,307	21,908	3,061		

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等														
	<p>職業能力開発の積極的展開 急速な高度情報通信の進展等産業構造の変化に対応して、必要な職業訓練を公共職業能力開発施設等において実施することにより、再就職を積極的に支援する。</p>	<p>ついて事業主が適切に対処するための指針」（以下、「年齢指針」という。）に基づく指導の徹底を図り、ハローワークにおける年齢不問求人割合を平成17年度に30%とする目標の達成に向け積極的な取組を行いつつ、適宜年齢指針において年齢上限の設定を認めている例外規定の妥当性についても検討する。中長期的には、法律によって、例えば、募集・採用における年齢上限の設定を行う企業に対してその理由を説明する義務を課すこと、あるいは年齢制限そのものを禁止することについても、その可能性を検討する。」ことを意見として決定（15年4月）。</p> <p>・男女共同参画会議の「女性のチャレンジ支援策について」において、「職場を離れ、再就職しようとする女性にとって、情報を収集、判断、創造、発信するICTリテラシーをしっかりと身につけておくことが重要である。即ち、女性がキャリアアップするためには、基本的に必要な手段として、ICTリテラシーを高めるための支援が重要である。」ことを意見として決定（15年4月）。</p>	<p>職業能力開発の積極的展開</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、求人企業等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（厚生労働省）</p> <p>離職者訓練の実績</p> <table border="1" data-bbox="1005 1286 1807 1347"> <thead> <tr> <th></th> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>24万人</td> <td>52万人</td> <td>42万人</td> <td>41万人</td> </tr> </tbody> </table>						12年度	13年度	14年度	15年度	受講者数	24万人	52万人	42万人	41万人
	12年度	13年度	14年度	15年度													
受講者数	24万人	52万人	42万人	41万人													

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等																																																																		
<p>(4) 多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備</p>	<p>ア パートタイム労働対策の総合的な推進</p> <p>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律及び指針の周知・徹底等</p> <p>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律及び同法に基づく指針の周知徹底、助成金の活用促進等により、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図る。また、通常の労働者との均衡を考慮した処遇や労働条件の確保のため、「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」（平成12年4月）の趣旨を広く周知させるなどにより、労使の自主的な取組を促す。</p>	<p>・労働政策審議会雇用均等分科会の「今後のパートタイム労働対策の方向について（報告）」において、当面は通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方を指針に示すことによって、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とされた。（厚生労働省 15年3月）</p> <p>・パートタイム労働研究会の「最終報告」において、今後多様な働き方が「望ましい」形で広がっていくためには、「働きに見合った処遇」とすることへの労使の合意形成が必要であり、「日本型均衡処遇ルール」の確立等が重要であるとされた。（厚生労働省 14年7月）</p> <p>・閣議決定された「少子化社会対策大綱」において、「パートタイム労働法に基づく指針におけるパートタイム労働者の働き方に見合った均衡処遇の考え方の普及を促進する。」とされた（16年6月）</p> <p>・男女共同参画会議の「女性のチャレンジ支援策について」において、「男女が多様な価値観やライフスタイル等に応じ、多様かつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの働き方に応じた処遇・労働条件が確保されるよう様々な見直しが必要がある。」、「また、・・・再チャレンジを希望する女性の継続就業を</p>	<p>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律及び指針の周知・徹底等</p> <p>・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律に基づく指針の改正（厚生労働省 15年8月） 事業主が、パートタイム労働者の雇用管理の改善等のための措置を講ずる際の、正社員との均衡を考慮した処遇の考え方を具体的に示すとともに、その考え方に立って、雇用管理の改善等のために講ずるよう努めるべき措置について、正社員への転換に関する条件の整備、労使の話し合いの促進のための措置の実施等を追加する等短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律に基づく指針を改正（15年10月適用）</p> <p>・労働政策審議会雇用均等分科会における検討（厚生労働省 14年度） 今後のパートタイム労働の方向について検討</p> <p>・パートタイム労働研究会の開催（厚生労働省 13年度～14年度） パートタイム労働の課題と方向性について検討</p> <p>・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律及び同法に基づく指針の周知徹底（厚生労働省） 短時間雇用管理者選任数（短時間雇用管理者は、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者として、事業主が選任する。） 短時間雇用管理者の選任数 (人)</p> <table border="1" data-bbox="1005 616 1659 679"> <thead> <tr> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>33,369</td> <td>37,347</td> <td>39,771</td> <td>43,517</td> </tr> </tbody> </table> <p>短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律及び同法に基づく指針の周知のための説明会等開催件数及び参加者数</p> <table border="1" data-bbox="1005 770 1807 866"> <thead> <tr> <th></th> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>開催回数(件)</td> <td>431</td> <td>466</td> <td>584</td> <td>777</td> </tr> <tr> <td>参加者数(人)</td> <td>16,709</td> <td>21,498</td> <td>30,395</td> <td>61,540</td> </tr> </tbody> </table> <p>参加者数は延べ人数である。</p> <p>・パートタイム労働に係るパンフレットの作成・配布 パンフレットの配布部数 (部)</p> <table border="1" data-bbox="1005 1018 1659 1082"> <thead> <tr> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>122,700</td> <td>132,100</td> <td>134,200</td> <td>230,600</td> </tr> </tbody> </table> <p>・短時間労働援助センターにおける情報提供・相談件数 短時間労働援助センターにおける情報提供・相談援助事業実施状況 (件)</p> <table border="1" data-bbox="1005 1173 2098 1383"> <thead> <tr> <th></th> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>情報提供・相談援助件数</td> <td>16,514</td> <td>17,774</td> <td>17,060</td> <td>18,339</td> </tr> <tr> <td>パートタイム労働者に対するもの</td> <td>10,333</td> <td>12,721</td> <td>12,879</td> <td>14,351</td> </tr> <tr> <td>事業主等に対するもの</td> <td>6,181</td> <td>5,053</td> <td>4,181</td> <td>3,988</td> </tr> <tr> <td>パートタイム労働ガイドンス</td> <td>911</td> <td>1,212</td> <td>1,127</td> <td>1,160</td> </tr> <tr> <td>相談会</td> <td>1,120</td> <td>2,166</td> <td>2,594</td> <td>2,544</td> </tr> <tr> <td>雇用管理改善セミナー</td> <td>184</td> <td>239</td> <td>329</td> <td>251</td> </tr> </tbody> </table>	12年度	13年度	14年度	15年度	33,369	37,347	39,771	43,517		12年度	13年度	14年度	15年度	開催回数(件)	431	466	584	777	参加者数(人)	16,709	21,498	30,395	61,540	12年度	13年度	14年度	15年度	122,700	132,100	134,200	230,600		12年度	13年度	14年度	15年度	情報提供・相談援助件数	16,514	17,774	17,060	18,339	パートタイム労働者に対するもの	10,333	12,721	12,879	14,351	事業主等に対するもの	6,181	5,053	4,181	3,988	パートタイム労働ガイドンス	911	1,212	1,127	1,160	相談会	1,120	2,166	2,594	2,544	雇用管理改善セミナー	184	239	329	251
12年度	13年度	14年度	15年度																																																																		
33,369	37,347	39,771	43,517																																																																		
	12年度	13年度	14年度	15年度																																																																	
開催回数(件)	431	466	584	777																																																																	
参加者数(人)	16,709	21,498	30,395	61,540																																																																	
12年度	13年度	14年度	15年度																																																																		
122,700	132,100	134,200	230,600																																																																		
	12年度	13年度	14年度	15年度																																																																	
情報提供・相談援助件数	16,514	17,774	17,060	18,339																																																																	
パートタイム労働者に対するもの	10,333	12,721	12,879	14,351																																																																	
事業主等に対するもの	6,181	5,053	4,181	3,988																																																																	
パートタイム労働ガイドンス	911	1,212	1,127	1,160																																																																	
相談会	1,120	2,166	2,594	2,544																																																																	
雇用管理改善セミナー	184	239	329	251																																																																	

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	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労働条件の明示の徹底</p> <p>パートタイム労働者の労働条件は多様であることから、雇入れ後のトラブルを防止するため、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした労働条件通知書のモデル様式の普及を図るとともに、就業規則の整備の促進を図り、労働条件の明示を徹底する。</p> <p>パートタイム労働者の雇用の安定</p> <p>パートバンク、パートサテライト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>パートタイム労働者に対する能力開発</p> <p>パートタイム就労の機会を増やし、労働市場への参入を容易にするため、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を対象とした短期間の職業訓練を実施する。</p>	<p>可能にするなど生涯生活のビジョンやライフスタイルに合わせた働き方を自由に選べるよう、短時間正社員制度などの働き方の幅を広げる取組を進める。このため、正社員とパートタイム労働者との間の均衡を考慮した処遇の考え方を具体的に示し、その考え方の社会的な浸透・定着を図っていく必要がある。」ことを意見として決定（15年4月）。</p>	<p>パートタイム労働者の労働条件の明示の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働条件通知書のモデル様式の普及促進 <ul style="list-style-type: none"> 労働条件通知書のモデル様式を記載したパートタイム労働に係るパンフレットの作成・配布（厚生労働省）（3（4）ア に前掲） <p>パンフレットの配布部数（部）</p> <table border="1" data-bbox="1005 655 1659 719"> <thead> <tr> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>122,700</td> <td>132,100</td> <td>134,200</td> <td>230,600</td> </tr> </tbody> </table> <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、パートサテライトにおいて、パートタイム就労希望者の職業相談・職業紹介をはじめとする総合的なサービスを実施（厚生労働省） <p>パートバンク、パートサテライトの実績（15年度）</p> <table border="1" data-bbox="1005 935 1659 999"> <thead> <tr> <th>新規求人（人）</th> <th>新規求職（人）</th> <th>紹介件数（件）</th> <th>就職件数（件）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>240,642</td> <td>346,581</td> <td>440,579</td> <td>121,296</td> </tr> </tbody> </table> <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"> 都市部における能力開発機関において、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つけさせるための短時間の職業訓練を実施（厚生労働省） <table border="1" data-bbox="1005 1118 1807 1182"> <thead> <tr> <th></th> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>8千人</td> <td>7千人</td> <td>5千人</td> <td>5千人</td> </tr> </tbody> </table>	12年度	13年度	14年度	15年度	122,700	132,100	134,200	230,600	新規求人（人）	新規求職（人）	紹介件数（件）	就職件数（件）	240,642	346,581	440,579	121,296		12年度	13年度	14年度	15年度	受講者数	8千人	7千人	5千人	5千人
12年度	13年度	14年度	15年度																										
122,700	132,100	134,200	230,600																										
新規求人（人）	新規求職（人）	紹介件数（件）	就職件数（件）																										
240,642	346,581	440,579	121,296																										
	12年度	13年度	14年度	15年度																									
受講者数	8千人	7千人	5千人	5千人																									

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等																				
	<p>イ 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 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>派遣労働者の適正な派遣就業の確保 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基づき、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周知徹底、指導するとともに、公共職業安定所における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。 また、派遣先事業主にもセクシュアル・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たことについて周知を図る。</p> <p>ウ 女性起業家、家族従業者等に対する支援</p> <p>女性起業家に対する支援 起業を目指す女性に対して、必要な知識や手法に関する情報提供、相談や学習機会の提供を行うとともに、女性起業家向け低利融資制度等の資金面での支援を行う。</p>	<p>関連提言等</p> <p>・労働政策審議会の建議「職業紹介事業制度、労働者派遣事業制度等の改正について」において、指導監督業務の効率性、実効性を高めるため、都道府県労働局において、労働基準行政との連携、専門的な職員の配置等体制の充実・強化により、指導監督業務の強化を図ることが適当である旨の建議がなされた。（厚生労働省 14年12月）</p> <p>・参議院厚生労働委員会での附帯決議において、「派遣労働者の保護の実効性については、使用者責任の遵守の観点から、都道府県労働局において、職業安定行政と労働基準行政との連携を基に、指導・監督体制の強化に努めること」となされた。（15年6月）</p> <p>・男女共同参画会議の「女性のチャレンジ支援策の推進について」において、「再就職、キャリアアップ、起業等チャレンジしたいと考える女性が必要な情報を効率的に入手できるよう、関連情報のワ</p>	<p>事業の適正な運営の確保</p> <p>・労働者派遣事業を行おうとする者からの許可申請・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="1003 247 1960 311"> <thead> <tr> <th></th> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>許可・届出事業所数（事業所）</td> <td>14,462</td> <td>16,739</td> <td>19,183</td> <td>22,148</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right;">（各年度3月1日現在）</p> <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="1003 406 1960 470"> <thead> <tr> <th></th> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>指導監督件数（件）</td> <td>6,177</td> <td>7,322</td> <td>4,902</td> <td>4,109</td> </tr> </tbody> </table> <p>派遣労働者の適正な派遣就業の確保</p> <p>・派遣元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・更新等手続マニュアルに、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について掲載、周知（厚生労働省）</p> <p>・派遣先事業主に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たことについて、啓発リーフレットの配布等により事業主等に対し周知（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る（16年4月より実施） ）</p> <p>女性起業家に対する支援</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）</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。（11年度～） 予算の別枠を設けているものではないが、執行段階の運用面において、女性向けの創業塾を実施している。 （経済産業省 13年度～）</p>		12年度	13年度	14年度	15年度	許可・届出事業所数（事業所）	14,462	16,739	19,183	22,148		12年度	13年度	14年度	15年度	指導監督件数（件）	6,177	7,322	4,902	4,109
	12年度	13年度	14年度	15年度																			
許可・届出事業所数（事業所）	14,462	16,739	19,183	22,148																			
	12年度	13年度	14年度	15年度																			
指導監督件数（件）	6,177	7,322	4,902	4,109																			

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等																														
	<p>家族従業者の実態把握等</p> <p>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>関連提言等</p> <p>「ストップ・サービス化、ネットワーク化を推進する」（再掲）、「創業塾、起業家支援セミナー等による能力開発支援、SOHO・テレワーク支援や女性起業家に対する低利貸付制度の実施等、厚生労働省、経済産業省、文部科学省等関係省庁の起業家支援に関する取組を一層推進する・・・情報を求める女性に対し、起業支援策関連の情報提供を効率的に行うため、関係省庁の連携・協力を図り、総合的な情報提供を行う。・・・また、女性起業家に関する統計が乏しいため、分析等が困難な現状を踏まえ、政府等の経営実態調査において女性起業家支援に資するような項目を含めた調査の見直しについての検討を行う。さらに、内閣府において、米国、韓国をはじめ他国での起業家支援の情報を提供する。」ことを意見として決定（15年4月）</p>	<p>女性向け創業塾の実績</p> <table border="1" data-bbox="1176 132 1807 220"> <thead> <tr> <th></th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>実施箇所数</td> <td>9箇所</td> <td>32箇所</td> <td>60箇所</td> </tr> <tr> <td>受講者数</td> <td>297人</td> <td>1065人</td> <td>1921人</td> </tr> </tbody> </table> <p>・国民生活金融公庫において、事業計画（ビジネスプラン）の審査により無担保・無保証人・本人保証もなしで融資する新創業融資制度（14年1月創設）を、平成15年2月に拡充、女性、中高年の創業ニーズに応えるため女性、中高年起業家向け融資の金利引下げを図った。また、貸付限度額を550万円から750万円に引き上げた。（16年4月）（経済産業省 14年1月～）</p> <p>・起業意欲のある女性を支援することにより、新規産業、雇用の創設を図ることを目的とし、女性起業家支援資金制度を創設（経済産業省 11年度～）</p> <p>a. 優遇金利の適用（中小企業金融公庫、国民生活金融公庫） 通常借入者への金利は通常金利のところ、女性起業家については、特利3又は特利1の優遇金利を適用。</p> <p>b. 担保徴求免除特例措置 中小企業金融公庫に貸し付け額の50%かつ80百万円を限度として担保徴求を免除する特例等を創設</p> <p>c. 経営責任者の個人保証免除特例措置 中小企業金融公庫において、中小公庫が適切と認める財務制限条項を含む特約を締結した場合に、経営責任者の個人保証を免除する特例を創設（特例を受ける場合、本制度の各利率に0.3%を加算）</p> <p>〔実績：11年4月～16年7月末〕</p> <table border="1" data-bbox="1008 754 1659 943"> <thead> <tr> <th></th> <th>件数</th> <th>金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>国民生活金融公庫</td> <td>21,209件</td> <td>1,262億円</td> </tr> <tr> <td>うち女性</td> <td>15,410件</td> <td>865億円</td> </tr> <tr> <td>うち高齢者</td> <td>5,799件</td> <td>397億円</td> </tr> <tr> <td>中小企業金融公庫</td> <td>110件</td> <td>66億円</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>21,319件</td> <td>1,328億円</td> </tr> </tbody> </table> <p>家族従業者の実態把握等</p> <p>・「自営中小企業者の家族の労働と健康に関する調査研究」を実施（経済産業省 13年度） 自営中小企業に携わる女性の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等のニーズ等を把握。</p>		13年度	14年度	15年度	実施箇所数	9箇所	32箇所	60箇所	受講者数	297人	1065人	1921人		件数	金額	国民生活金融公庫	21,209件	1,262億円	うち女性	15,410件	865億円	うち高齢者	5,799件	397億円	中小企業金融公庫	110件	66億円	合計	21,319件	1,328億円
	13年度	14年度	15年度																														
実施箇所数	9箇所	32箇所	60箇所																														
受講者数	297人	1065人	1921人																														
	件数	金額																															
国民生活金融公庫	21,209件	1,262億円																															
うち女性	15,410件	865億円																															
うち高齢者	5,799件	397億円																															
中小企業金融公庫	110件	66億円																															
合計	21,319件	1,328億円																															

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等																																																
	<p>エ 在宅勤務、SOHO等、新しい就業形態等に係る施策の推進</p> <p>テレワーク・SOHOの普及促進</p> <p>テレワーク・SOHO（情報通信技術を利用した、時間や場所にとらわれない遠隔型の就業形態）など多様な働き方について、調査研究の結果も踏まえ、就業環境にも配慮しつつ普及促進を図る。また、共同利用施設の整備、システムの開発、税制、財政投融資制度等を通じた支援を進める。</p>		<p>テレワーク・SOHOの普及促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク・SOHOの推進に関する調査研究の実施（総務省 10年度～） ・テレワークセンター施設整備事業（総務省 6～13年度） ・テレワーク促進税制（総務省 10～13年度） ・テレワーク・SOHO支援特別融資制度（総務省 12～14年度） ・SOHOディレクトリの開発（総務省 12, 13年度） <p>・大都市圏における女性・高齢者の社会参画支援 情報通信機器の取り扱いにあまり習熟していない女性等がテレワークを手軽に実施することができる環境を整備することにより、民間のテレワークを促進し、効率的に女性等の雇用機会を創出。（国土交通省 14年度～15年度）</p> <p>・テレワークの実態把握及び普及上の課題の検討を実施（国土交通省）</p> <p>・テレワークによる効果の把握に関する調査（国土交通省 15年度）</p> <p>・テレワーク・エッセイコンテストの実施（国土交通省 12年度～14年度） テレワーカーのライフスタイル・ワークスタイルを把握 （平成12年度：シニア世代対象、平成13年度：女性対象、平成14年度：勤労者対象）</p> <p>・テレワークによる女性の就業促進への可能性 30～34歳の年齢階級の総女性人口に占めるテレワーカー割合は最も高く、女性に特有のM字型の年齢階級別就業構造を変革していく可能性が期待される。</p> <div data-bbox="1008 861 1792 1276"> <table border="1"> <thead> <tr> <th>(%)</th> <th>15～19歳</th> <th>20～24</th> <th>25～29</th> <th>30～34</th> <th>35～39</th> <th>40～44</th> <th>45～49</th> <th>50～54</th> <th>55～59</th> <th>60～64</th> <th>65歳以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>■ テレワーカー(週8h以上)</td> <td>0.0</td> <td>0.9</td> <td>1.8</td> <td>3.5</td> <td>4.3</td> <td>2.2</td> <td>2.8</td> <td>2.3</td> <td>0.5</td> <td>1.1</td> <td>0.1</td> </tr> <tr> <td>▨ テレワーカー(週8h未満)</td> <td>0.0</td> <td>2.3</td> <td>5.7</td> <td>7.0</td> <td>5.1</td> <td>5.9</td> <td>5.3</td> <td>2.8</td> <td>2.6</td> <td>1.1</td> <td>1.1</td> </tr> <tr> <td>□ 非テレワーカー</td> <td>16.0</td> <td>67.7</td> <td>56.8</td> <td>43.9</td> <td>52.5</td> <td>62.3</td> <td>64.8</td> <td>62.6</td> <td>56.8</td> <td>38.9</td> <td>15.7</td> </tr> </tbody> </table> </div>	(%)	15～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65歳以上	■ テレワーカー(週8h以上)	0.0	0.9	1.8	3.5	4.3	2.2	2.8	2.3	0.5	1.1	0.1	▨ テレワーカー(週8h未満)	0.0	2.3	5.7	7.0	5.1	5.9	5.3	2.8	2.6	1.1	1.1	□ 非テレワーカー	16.0	67.7	56.8	43.9	52.5	62.3	64.8	62.6	56.8	38.9	15.7
(%)	15～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65歳以上																																								
■ テレワーカー(週8h以上)	0.0	0.9	1.8	3.5	4.3	2.2	2.8	2.3	0.5	1.1	0.1																																								
▨ テレワーカー(週8h未満)	0.0	2.3	5.7	7.0	5.1	5.9	5.3	2.8	2.6	1.1	1.1																																								
□ 非テレワーカー	16.0	67.7	56.8	43.9	52.5	62.3	64.8	62.6	56.8	38.9	15.7																																								

注：平成14年度 テレワーク・SOHOの推進による地域活性化のための総合的支援方策検討調査（国土交通省）

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等																															
	<p>在宅勤務等の普及促進 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>在宅就業対策の推進 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。 特に、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</p>	<p>・閣議決定された「少子化社会対策大綱」において、「ITを利用したテレワーク推進のための普及啓発を図る」とされた（16年6月）</p>	<p>自営型テレワーカーに占める女性の比率が高い。</p> <table border="1" data-bbox="1005 164 1659 379"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="3">テレワーク人口</th> </tr> <tr> <th>雇用型 テレワーカー</th> <th>自営型 テレワーカー</th> <th>全体</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>週8時間以上 テレワークを実施</td> <td>311万人</td> <td>97万人</td> <td>408万人</td> </tr> <tr> <td>テレワーカー比率</td> <td>5.7%</td> <td>8.2%</td> <td>6.1%</td> </tr> <tr> <td>女性の比率</td> <td>22.3%</td> <td>36.0%</td> <td>26.1%</td> </tr> </tbody> </table> <p>注1：テレワーカー比率はそれぞれ雇用者に占める割合、自営業者に占める割合 注2：平成14年度 テレワーク・SOHOの推進による地域活性化のための総合的支援方策検討調査（国土交通省）</p> <p>・地域におけるSOHO・マイクロビジネスの発展とビジネスマッチング円滑化のため、受発注システムのあり方について研究。これに基づき受発注システムが構築され、かかるシステムにおいてトラブル防止を目的とした機能も付加されて運用中（経済産業省 15年度～）</p> <p>在宅勤務等の普及促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 以下の施策を実施（厚生労働省） <ul style="list-style-type: none"> (ア)在宅勤務ガイドラインの周知・啓発 <ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務の適切な労務管理の在り方を明確にしたガイドラインを策定し、事業主等への周知・啓発（15年度～） (イ)普及啓発事業の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・シンポジウムの開催による普及啓発 ・「テレワーク導入マニュアル」の活用等により、適正な労務管理の下での普及促進 (ウ)テレワーク相談センターにおける相談活動の実施 <p>在宅就業対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在宅就業者が仲介機関等に関する情報を収集し、自分に適した仕事を見つけることができるようにするための仲介機関等に関する情報提供等の実施（厚生労働省） ・在宅ワークに関する相談の実施（厚生労働省） <ul style="list-style-type: none"> 在宅ワークを行う上での疑問、不安等について、電話、Eメールによる相談を実施（厚生労働省） <table border="1" data-bbox="1005 1254 1659 1342"> <thead> <tr> <th colspan="4">相談受付件数（件）</th> </tr> <tr> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>170</td> <td>813</td> <td>845</td> <td>1,298</td> </tr> </tbody> </table>		テレワーク人口			雇用型 テレワーカー	自営型 テレワーカー	全体	週8時間以上 テレワークを実施	311万人	97万人	408万人	テレワーカー比率	5.7%	8.2%	6.1%	女性の比率	22.3%	36.0%	26.1%	相談受付件数（件）				12年度	13年度	14年度	15年度	170	813	845	1,298
	テレワーク人口																																	
	雇用型 テレワーカー	自営型 テレワーカー	全体																															
週8時間以上 テレワークを実施	311万人	97万人	408万人																															
テレワーカー比率	5.7%	8.2%	6.1%																															
女性の比率	22.3%	36.0%	26.1%																															
相談受付件数（件）																																		
12年度	13年度	14年度	15年度																															
170	813	845	1,298																															

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等																																					
	<p>みの整備等の施策を推進する。</p> <p>家内労働者の労働条件の改善 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>・在宅ワーカースキルアップシステムの開発・運用（厚生労働省） 在宅ワーカーとして必要な心得や能力をインターネット上で自己診断した上で、不足している能力を習得するためのシステムを開発・運用している。（厚生労働省 14年度～）</p> <p style="text-align: right;">（件）</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>システムへのアクセス件数</td> <td>14年度</td> <td>15年度</td> </tr> <tr> <td></td> <td>61,887</td> <td>151,690</td> </tr> </table> <p>・在宅ワークセミナーの開催（厚生労働省） 在宅ワークを行う上で必要とされる基礎知識やノウハウを提供する基礎セミナー、在宅ワーカーの再就職等を支援する再就職支援セミナーを実施（厚生労働省）</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td> <td>12年度</td> <td>13年度</td> <td>14年度</td> <td>15年度</td> </tr> <tr> <td>開催回数（件）</td> <td>2</td> <td>24</td> <td>24</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>参加者数（人）</td> <td>28</td> <td>445</td> <td>394</td> <td>256</td> </tr> </table> <p>家内労働者の労働条件の改善</p> <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 style="text-align: right;">最低工賃決定件数（件）</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>12年度</td> <td>13年度</td> <td>14年度</td> <td>15年度</td> </tr> <tr> <td>171</td> <td>167</td> <td>158</td> <td>154</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、加入の促進を図っている。</p> <p style="text-align: right;">加入者数（人）</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>12年度</td> <td>13年度</td> <td>14年度</td> <td>15年度</td> </tr> <tr> <td>1,505</td> <td>1,217</td> <td>1,266</td> <td>992</td> </tr> </table>	システムへのアクセス件数	14年度	15年度		61,887	151,690		12年度	13年度	14年度	15年度	開催回数（件）	2	24	24	18	参加者数（人）	28	445	394	256	12年度	13年度	14年度	15年度	171	167	158	154	12年度	13年度	14年度	15年度	1,505	1,217	1,266	992
システムへのアクセス件数	14年度	15年度																																						
	61,887	151,690																																						
	12年度	13年度	14年度	15年度																																				
開催回数（件）	2	24	24	18																																				
参加者数（人）	28	445	394	256																																				
12年度	13年度	14年度	15年度																																					
171	167	158	154																																					
12年度	13年度	14年度	15年度																																					
1,505	1,217	1,266	992																																					