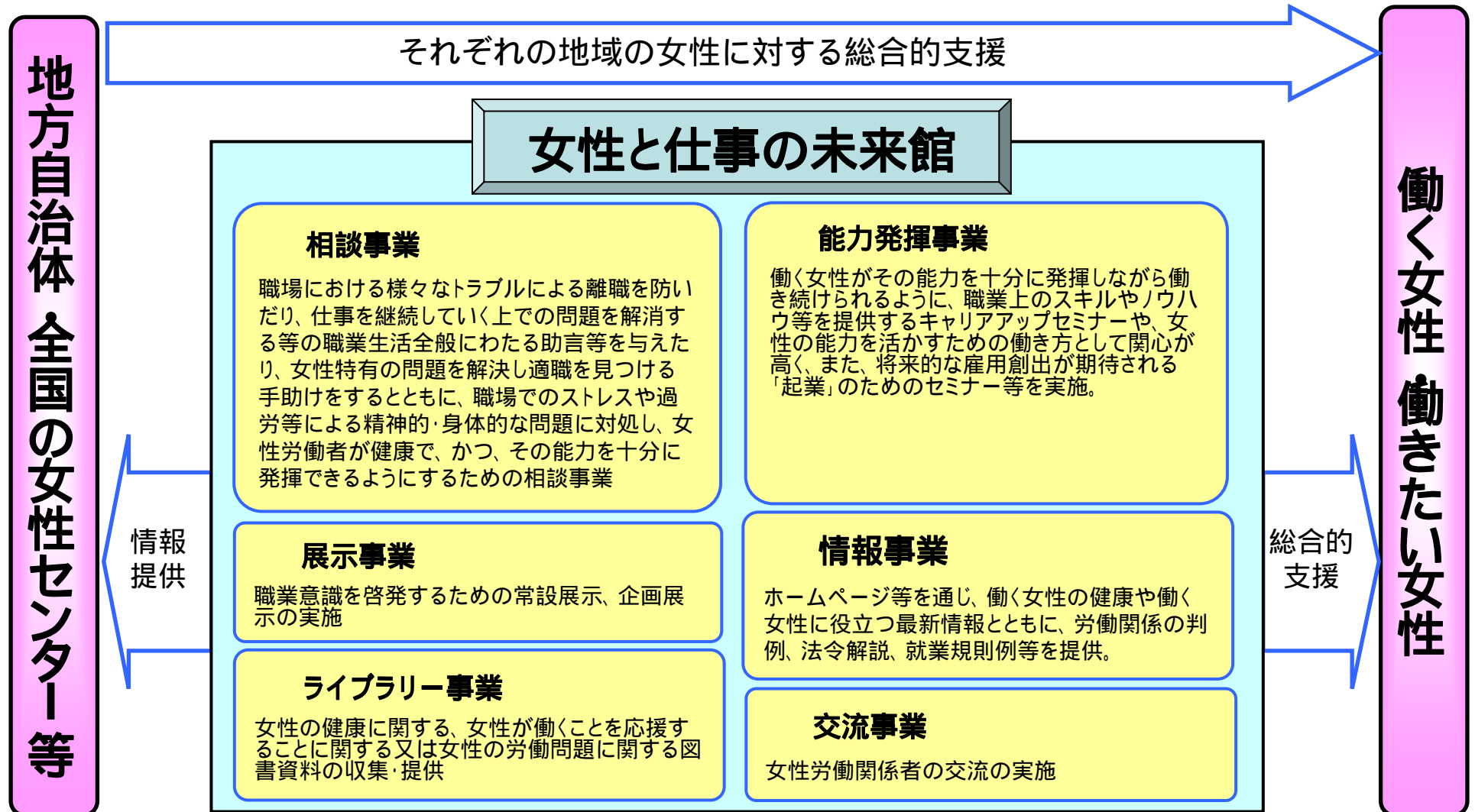


女性と仕事の未来館運営事業について

平成18年10月3日
厚生労働省

1 女性と仕事の未来館運営事業の目的・概要

女性と仕事の未来館は、働く女性及び働きたい女性を支援するための事業を総合的に展開する全国唯一の事業拠点であり、女性が健康で、かつ、その能力を十分に発揮して働くことができるようサポートするために、以下の支援事業を総合的に実施するものである。（事業開始年度：平成12年度）



2 業務実施体制

女性と仕事の未来館事務局

総務部

- ・施設の運営・管理に関する総合調整

事業部

- ・相談、セミナー、情報提供等働く女性を支援するための各種業務の実施
- ・展示、ライブラリー、情報システムの運営

3 業務量に関する指標の実績

業務指標関係 (平成17年度実績)

- 来館者数 : 159,927名
- ・ 相談事業 相談件数 : 4,286件
- ・ 能力発揮事業 キャリアアップセミナー : 15回、延534名参加
起業支援セミナー : 15回、延707名参加
- ・ 展示事業 展示関連イベント : 6回、延808名参加
- ・ 情報事業 年間ホームページアクセス件数 : 553,603件
- ・ ライブラリー事業 年間入場者数 : 49,530名
- ・ 交流事業 国内で働く女性グループとの交流会 : 5回、延379名参加

人員・予算 (平成18年度)

- ・ 人員 常勤職員 : 16名
(女性と仕事の未来館運営事業に従事する職員数)
非常勤職員 : 約4,600時間(相談業務に従事)
- ・ 予算 368,662千円

| | |
|---|-------------------------|
| { | 労働保険特別会計労災勘定: 152,559千円 |
| | 労働保険特別会計雇用勘定: 216,103千円 |

4 事業の必要性

日本が人口減少社会を迎える中、我が国が引き続き活力ある社会であり続けるためには、女性はその意欲と能力を十分に発揮して働くことができるような環境整備を図ることが急務

現 状

- ・女性が働く上で、男性に比べ様々な困難に直面することが少なくなく、女性が職場で十分に能力を発揮できているとはいえない状況にあり、その点は、国際機関等からも指摘されている。
- ・そのような状況の中、「再チャレンジ可能な仕組みの構築(中間取りまとめ)」、「女性の再チャレンジ支援プラン」において、様々な分野への女性のチャレンジを推進する各種支援の強化が要請されている。

本事業は、

男女雇用機会均等法第2条第2項

「事業主並びに国及び地方公共団体は前項に規定する基本的理念(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こと)に従って、女性労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。」

等の趣旨を踏まえ実施しているものであり、

国の事業として実施することが必要。

働く女性、働きたい女性を総合的に支援するための**唯一の事業拠点**である女性と仕事の未来館において各種事業を集中的に実施することにより、**事業成果(ノウハウ等)の迅速かつ質量ともに充実した蓄積が可能**となり、こうしたノウハウ等を時宜に応じ全国の女性関連施設や団体、企業等との**幅広いネットワーク**を通じて広く提供することにより、

各地で行われている働く女性、働きたい女性に対する支援内容の全体的な底上げを図ることが可能。

働く女性が健康を損ねることなく、その能力を十分に発揮しながら働き続けられるようにするための事業を、**当該事業拠点において今後とも国の責任と負担の下に実施することが必要。**

5 官民競争入札等の対象とすることへの考え方

財団法人女性労働協会に、随意契約により委託しているところ。

- ・ 当該事業は、旧労働省(婦人局)の設立当初から現在に至るまで、雇用均等行政が一貫して目指してきた労働面における女性の地位の向上という政策目標の実現のために実施するものであり、女性と仕事の未来館は、働く女性、働きたい女性を支援するための事業を総合的に実施する我が国唯一の事業拠点。
- ・ このため、女性と仕事の未来館では、
 - 我が国の女性労働の状況を総合的に判断し、先駆的、モデル的な事業を実施するとともに、各種の事業を通じて得たノウハウや情報を、地方公共団体や女性センター等に提供
 - 地方公共団体、女性センター、女性団体等からの相談への対応
 - 女性労働問題のための唯一の拠点として、国内外からの訪問者の受入れ、交流の実施など、社会的要請が高い事業を実施しつつ、女性労働問題の歴史や今日的課題について国の内外にむけて発信していくことが同時に求められる。
- ・ 本事業を実施する主体について制度的な規制はないものの、本事業を実施するに当たって、
 - ・ 戦後から現在に至る女性労働問題や雇用均等問題に精通し、
 - ・ 事業実施のためのノウハウや高い専門性を有し、
 - ・ 全国の自治体や女性団体等関係団体との強い人的ネットワークを持っていることなどの要件を満たす唯一の団体である財団法人女性労働協会(昭和27年設立)に委託したものと。

一方、公共調達の適正化の流れを受け、「公共調達の適正化に向けた取り組みについて」(平成18年2月 公共調達の適正化に関する関係省庁連絡会議)を踏まえ、透明性・公正性と事業の質の高さを確保して迅速かつ効率的に事業を実施できる方法を検討した結果、平成19年度より企画競争に移行することとし、本年6月に厚生労働省が作成した「随意契約見直し計画」に、その旨盛り込んだところ。これにより、事業の質、透明性・公正性の担保を図るものであること。

なお、「公共サービス改革基本方針」策定に関する民間企業からの要望においては、「随意契約によっているため、他の主体は事実上参入が不可能である。」としており、平成19年度から契約方法を随意契約から企画競争とすることにより、他の主体の参入を可能とし、民の多様な創意工夫を発揮することが可能となり、当該要望にかなうものであること。

女性の能力発揮促進事業について

平成18年10月3日(火)

厚生労働省

1 ポジティブ・アクションとは

男女の固定的な役割分担意識、過去の雇用管理における取扱い、男性中心の職場慣行などがもとになって男女労働者の間に事実上生じている差の解消を目指した個々の企業が進める積極的かつ自主的な取組。

平成11年度に施行された改正男女雇用機会均等法に新しく規定が盛り込まれた。

< 取組例 >

- 女性の応募を促すため、会社案内で社内で活躍している女性を積極的に紹介
- 人事考課基準、昇進・昇格基準の明確化
- 女性を新たな職域に配置する際、複数の女性を配置
- 女性管理職を増やすため、各種研修、教育機会への女性の参加を奨励

< 根拠条文(男女雇用機会均等法第20条) >

第20条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する女性労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備

「子ども・子育て応援プラン」においても、企業におけるポジティブ・アクションの普及促進を図ることが必要とされ、目標設定がなされている。

ポジティブ・アクション取組企業の割合 29.5%(15年度) **40%**(21年度)

平成19年4月1日施行の改正男女雇用機会均等法の衆参両議院における国会審議の附帯決議において、「ポジティブ・アクションの一層の普及促進のため、事業主に対する援助を特段に強化すること」と決議された。

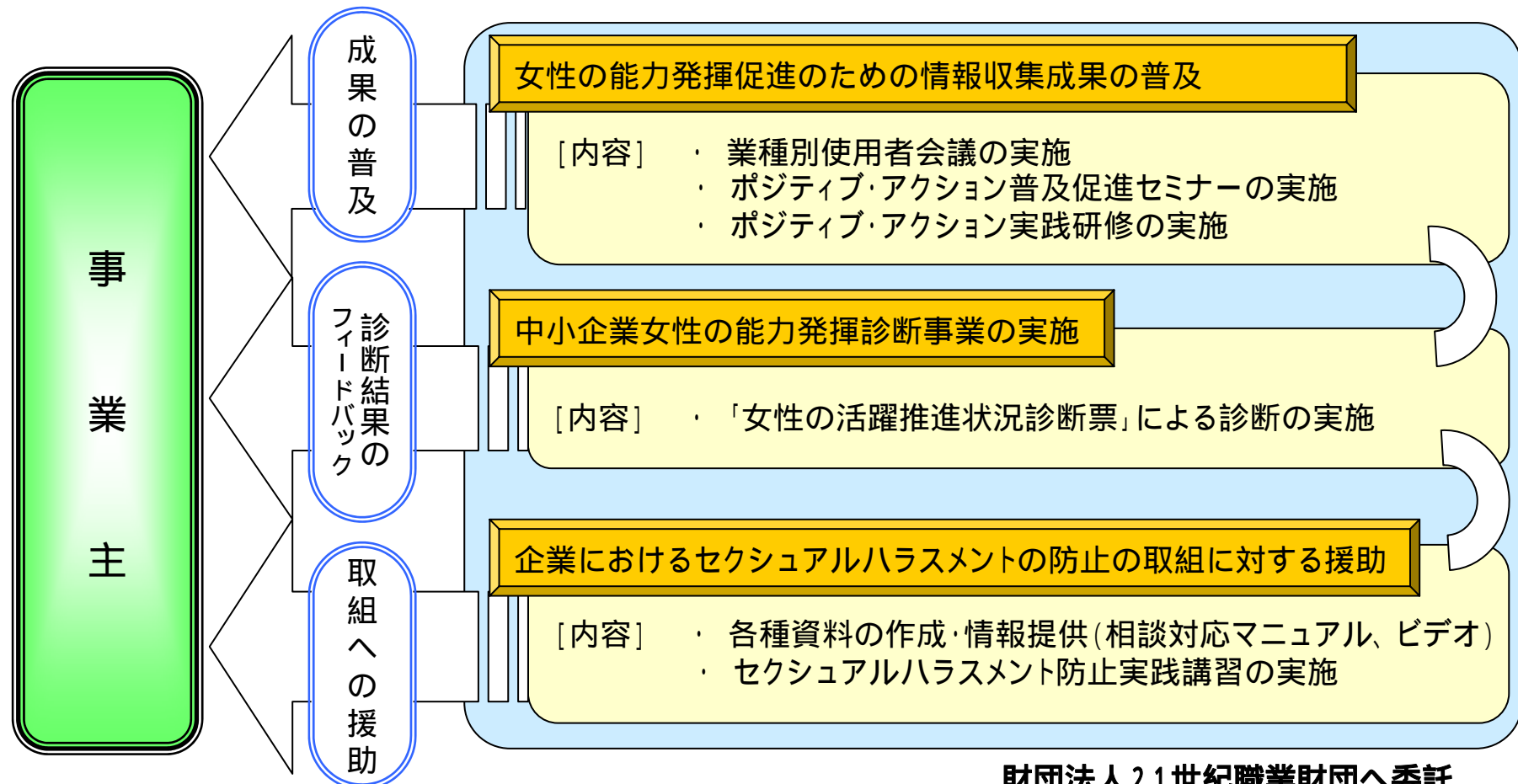
2 女性の能力発揮促進事業の目的・概要

事業目的

女性労働者が十分に能力発揮できる環境の整備

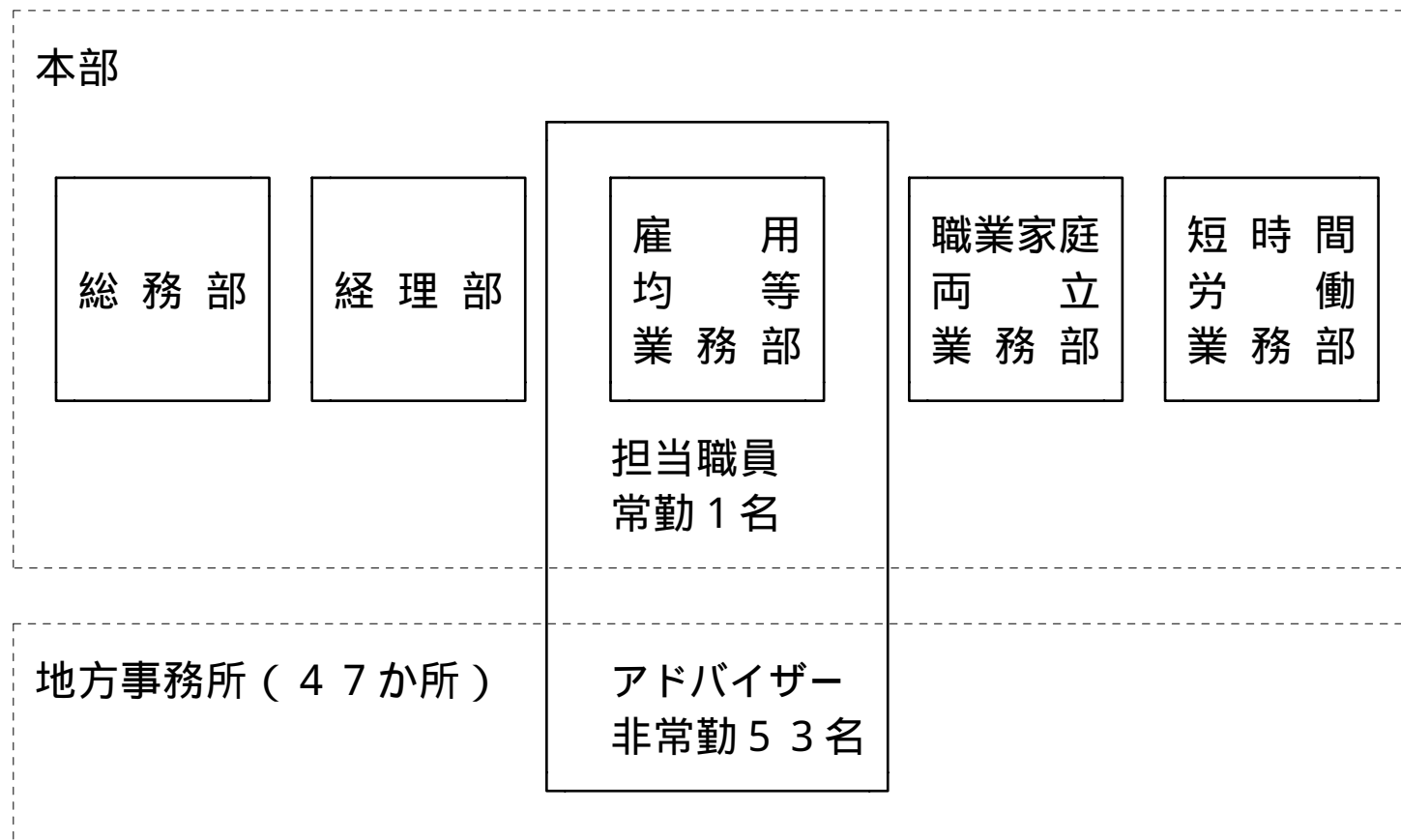
個々の企業における具体的なポジティブ・アクションの取組を推進させるための情報収集・提供、セミナーの開催、企業に対する助言・援助を実施

個々の企業の実態に応じて、職場における実効あるセクシュアルハラスメント防止のための取組についてのノウハウの提供等を行う



3 業務実施体制

【財団法人 21世紀職業財団】



4 業務量に関する指標の実績

業務指標関係 (平成17年度実績)

- ・ 業種別使用者会議 : 95回
- ・ ポジティブ・アクション普及促進セミナー : 104回
- ・ ポジティブ・アクション実践研修 : 164回
- ・ 中小企業女性の能力発揮診断事業 : 4,022社に対し診断・助言・援助
- ・ 情報誌作成 : 年6回 各12,500部発行
- ・ セクシュアルハラスメント防止実践講習の実施 : 138回
- ・ 企業のセクシュアルハラスメント防止の取組に関する相談等への対応 : 400回

人員・予算 (平成18年度)

- ・ 人員
 - 常勤職員 : 1名
(財団法人21世紀職業財団雇用均等業務部において本事業に従事する職員数)
 - 非常勤職員 : 53名
(財団法人21世紀職業財団都道府県地方事務所(47か所)において本事業に従事するアドバイザー数)
- ・ 予算 302,975千円 (労働保険特別会計雇用勘定)

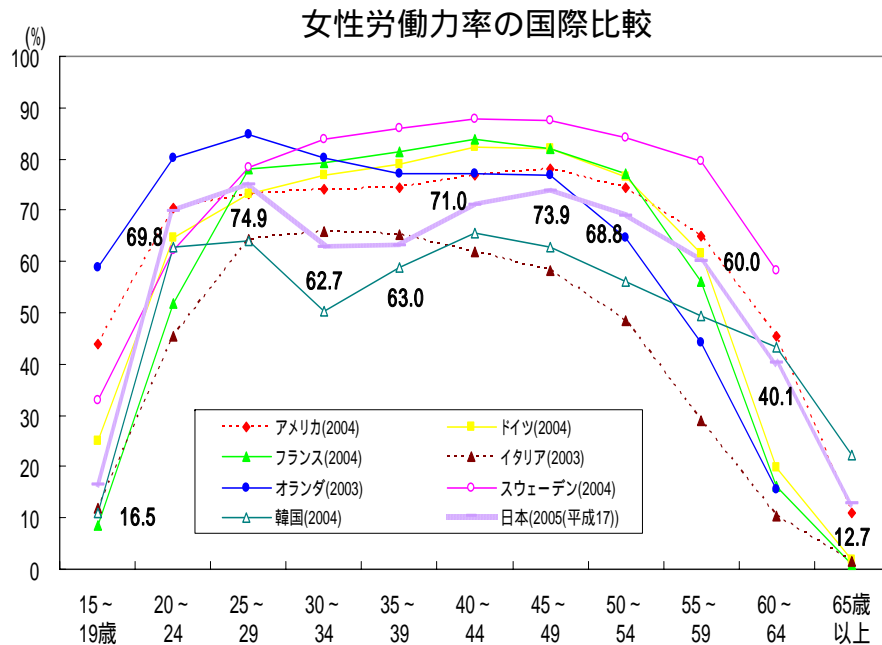
5 事業の必要性

人口減少社会の到来の下、我が国の経済社会の発展を継続していくため、職場における女性の活躍がこれまで以上に求められている。

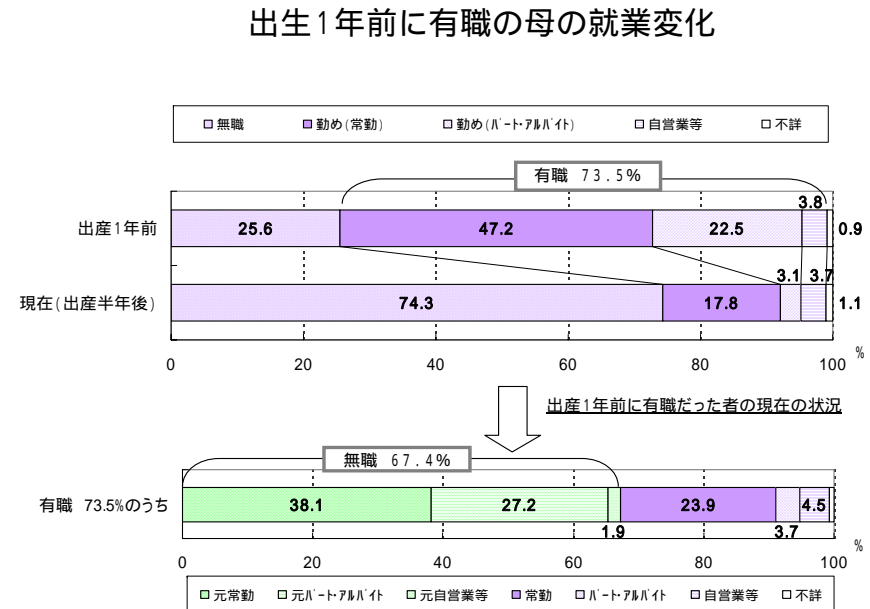
< 女性労働者の現状 >

日本の女性の労働力率は諸外国と比較しても低い

出産後7割の女性が離職している

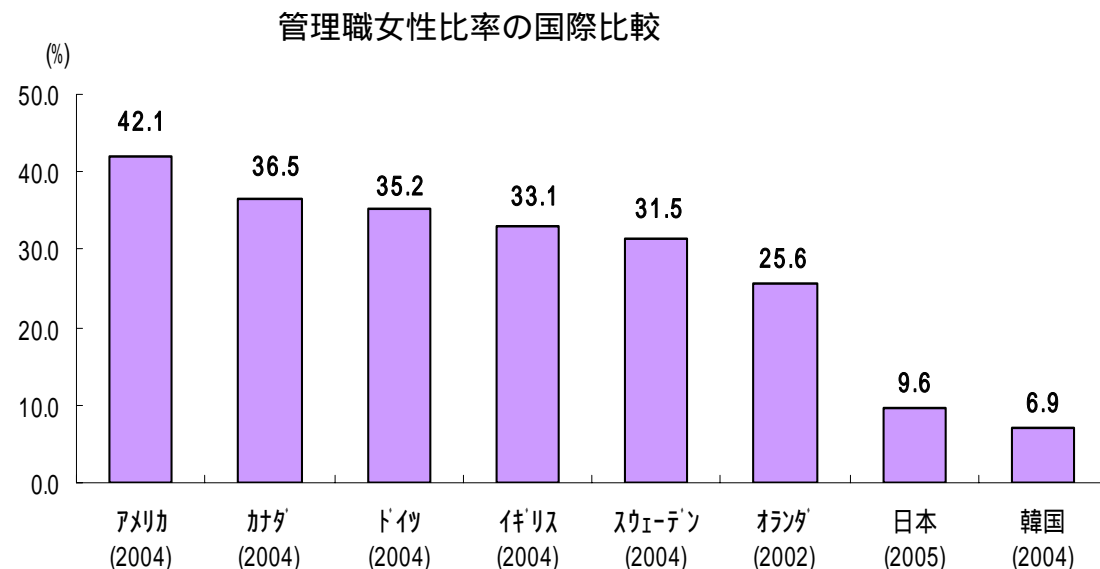


資料出所: 諸外国…諸外国…ILO“LABORSTA”
 日本…総務省統計局「労働力調査」
 (注) アメリカ、スウェーデンの区分のうち、「15～19歳」の欄は、「16～19歳」として取り扱っている。



資料出所: 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」平成13年度

日本の管理職の女性比率は諸外国と比べて低い



資料出所: ILO "LABORSTA"、総務省「労働力調査」(2005(平成17)年)

注) 日本、カナダ、ドイツは15歳以上。アメリカは16歳以上。スウェーデンは16～64歳。

課題

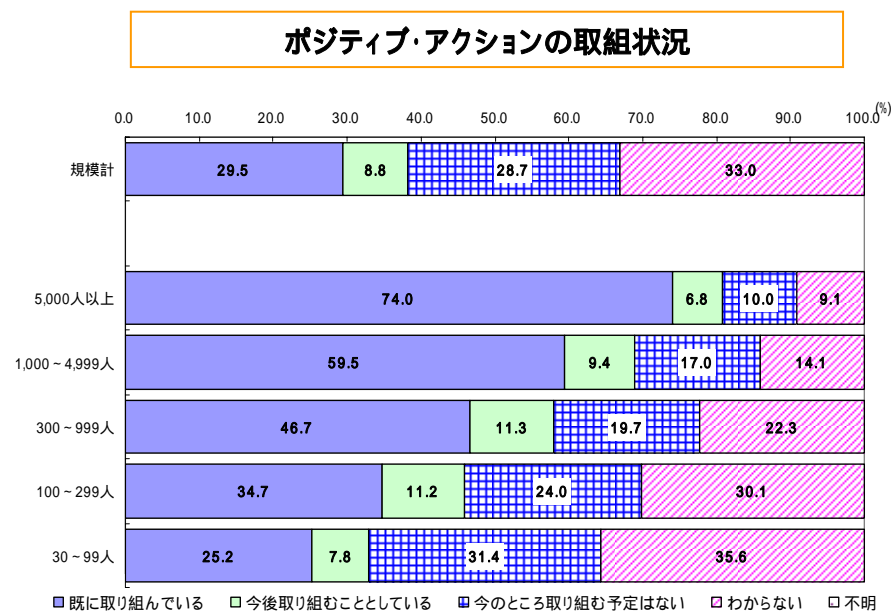
女性の就業継続のための条件は未だ整っていない。

女性の就業継続には、女性はその意欲、能力を十分発揮できる「仕事の面での男性と同様、十分なチャンスが与えられる職場環境」が、仕事と育児を両立しやすい職場であることと合わせて、欠くことのできない条件。

制度上の男女均等は図られつつあるものの、過去の経緯や固定的な役割分担意識により、女性の職域拡大や管理職への登用等の面では未だ遅れがみられるところであり、必ずしも実質的な男女均等職場とはなっていない。

< ポジティブ・アクションの現状 >

人口減少社会においては女性の就業継続を図ることが必要だが、そのためには制度上の均等が確保されるだけでなく、過去の経緯や固定的な男女の役割分担意識から生じている男女労働者の間の事実上の格差を解消するための企業の積極的な取組(ポジティブ・アクション)が不可欠である。しかし、大企業を中心に取り組む企業割合は上昇しているが、なお全体として大きな広がりを持った動きには至っていない。



資料出所:厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成15年)

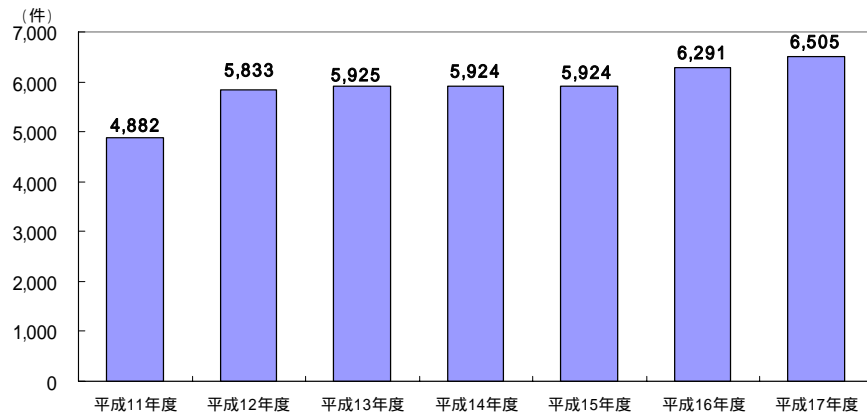
課題

ポジティブ・アクションの取組をさらに広く企業に普及させていくための事業を実施し、女性が安心して継続して活躍できるような職場の環境整備・風土改善のための積極的取組を促進する必要がある。

< セクシュアルハラスメントの現状 >

セクシュアルハラスメントの相談件数は引き続き多く、深刻な事案も少なくない。
いわゆる非正規雇用者についても、セクシュアルハラスメントに関する相談が多くなっている。
一部の事業主には、配慮さえすればよく、具体的な措置を講じる必要がないというように、
事業主の責務に対する認識が不足している場合がみられるところ。

雇用均等室における女性労働者等からの相談件数
(セクシュアルハラスメント関係)

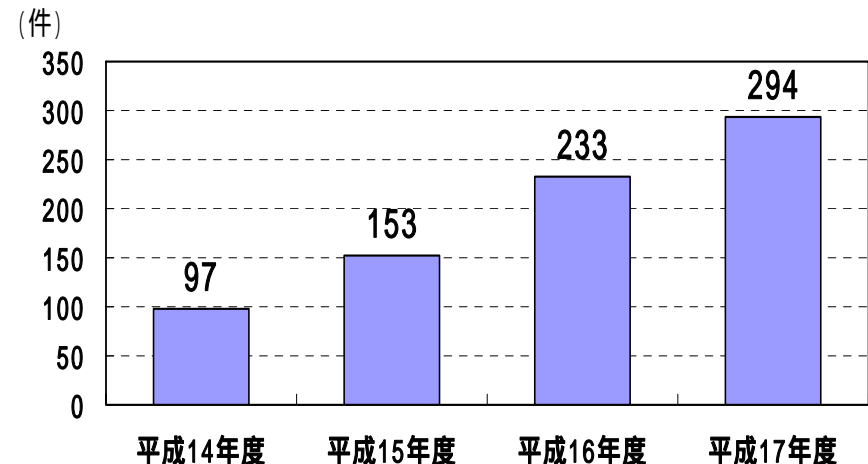


(平成17年度の相談件数のうち40.0%がセクシュアルハラスメント関係)

資料出所: 厚生労働省雇用均等・児童家庭局提供データ

紛争調整委員会におけるあっせん申請の受理件数
(セクシュアルハラスメント関係)

(個別労働関係紛争解決促進法に基づき平成13年10月から実施)



資料出所: 厚生労働省大臣官房地方課提供データ

課題

職場の環境整備・風土改善の中でも、セクシュアルハラスメント防止対策については、セクシュアルハラスメントにより退職を余儀なくされる労働者が多い中において、女性の就労中断を防ぐための重要な対策であり、女性労働者が不本意な離職をすることなく、安心して就労継続していくために必要な施策となっている。

6 官民競争入札等の対象とすることへの考え方

財団法人21世紀職業財団に、随意契約により委託しているところ。

- ・ 当該事業は、平成11年度に施行された改正男女雇用機会均等法において、企業がポジティブ・アクションに取り組むことができるよう、国が援助できることとなったことを受け、実施しているもの。
- ・ 当時、ポジティブ・アクションの概念が知られていない中、財団法人21世紀職業財団のみが、女性労働者の雇用管理に関する調査、情報収集、研修・相談事業等の成果を全国規模で上げていた。
- ・ こうした中、本事業を実施する主体について制度的な規制はないものの、本事業を実施するに当たって、
 - ・ 女性労働者の雇用管理に精通し、
 - ・ 全国の都道府県に地方組織を有し、事業の全国展開が可能であること、
 - ・ 本事業がポジティブ・アクションの取組を推進するという業務であり、これを実施する事業者自らも女性の管理職割合が4割以上であることが必要なこと

などの要件を満たす唯一の団体である財団法人21世紀職業財団に委託したもの。

一方、公共調達の適正化の流れを受け、「公共調達の適正化に向けた取り組みについて」(平成18年2月 公共調達の適正化に関する関係省庁連絡会議)を踏まえ、透明性・公正性と事業の質の高さを確保して迅速かつ効率的に事業を実施できる方法を検討した結果、平成19年度より企画競争に移行することとし、本年6月に厚生労働省が作成した「随意契約見直し計画」に、その旨盛り込んだところ。これにより、事業の質、透明性・公正性の担保を図るものであること。

なお、「公共サービス改革基本方針」策定に関する民間企業からの要望においては、「競争的手法を通じて広く民間のノウハウを取り入れること」と要望されているが、平成19年度から契約方法を随意契約から企画競争とすることにより、民の多様な創意工夫を発揮することが可能となり、当該要望にかなうものであること。

連絡先(担当者)

厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課

課長補佐 森實久美子

係 長 千葉裕子

(電話) 03 - 5253 - 1111 (内線7835)

(FAX) 03 - 3502 - 6762

(メールアドレス) morizane-kumiko@mhlw.go.jp

chiba-yuuko@mhlw.go.jp