

各委員からの質問事項について

【10/29】

女性の対外折衝能力向上のための研修についての資料 (寺尾委員 人事院) p.1~2

【11/5】

短期間での雇用契約の反復更新は、派遣労働者の雇用の安定にとっても問題であると考えますが、どのように対処しているのか。 (鹿嶋委員 厚労省) p.3~4

短時間勤務職員がなぜ「任期付」になってしまうのか。仕事が引き続きあるのなら、常用短時間職員でもいいと思うのだが。 (竹信委員 総務省) p.5~6

地方公務員について、多様化と任期付はなぜセットなのか。働く時間を短くすることと、任期は関係のないこと。均等待遇確保ができない中での公務員の有期は民間へも大きく影響するのではないかと。 (林委員 総務省) p.5~6

セクシュアルハラスメントを受けたことによって退職した人の男女別人数如何。 (原委員 厚労省) p.7

現行の基本計画で担当府省が「全府省」とされている、または国交省も担当とされている施策について、どのように推進されているか。 (原委員 国交省) p.8~13

今後の課題についてはどう考えているか。

「トンネル工事現場に女性が入ること」についての意見の動向や実態はどうなっているか。 (厚労省) p.14~17

資料3の2頁で、介護を行う職員に関する対応策から、を除く理由は何か。は自明なのか。特に、はなぜか。男性の介護参加も重要ではないか。 (原委員 人事院) p.18

少子化対策としては、出産・育児で収入が減るなら、やはり産み育てにくいのではないかと。国民に一律に、出産・育児についての資金の配慮が必要であれば、それは人事院の所掌を超えているのか。

民間企業による再就職を支援する活動について、状況の把握及び促進策如何。 (広岡委員 厚労省) p.19

女性・高齢者への無担保融資について、女性では業種は何が多いのか、どういう方面に特色があるのか。償還率についてはどうなっているか。 (山口委員 経産省) p.20~22

男女雇用機会均等法第13条に係る紛争について、解決事例の形態別状況如何。(就業継続を希望しているにもかかわらず、職場を辞めざるを得ず、和解金の支払いにより解決が図られた事例が解決事例に含まれているのではないかとという問題意識) (岩男会長 厚労省) p.23

人事院における女性職員研修の実施状況(平成15年度)

区分	研修名	対象	主な内容	期日	実施形態	修了者数
本府省	女性職員のためのエンパワーメント・セミナー	係長級	ディベート、創造的発想法、コーチング	平成15年12月8日(月) ・12月16日(火)～18日(木)	通勤1日 合宿3日	43名
北海道地区	女性セミナー「キャリアアッププラン」	役職不問(30歳以上40歳以下)	企画力・交渉力、プレゼンテーション	平成15年5月27日(火) ～29日(木)	通勤2日 合宿1日	32名
東北地区	多様な人材を育成するための研修(女性のためのダイバーシティ研修)	主任・係長級以上	問題発見と解決策、自己表現力	平成15年11月4日(火) ～7日(金)	通勤2日 合宿2日	28名
関東地区	女性職員のためのエンパワーメント・セミナー	係長級	ディベート、アサーティブ・トレーニング	平成15年7月14日(月) ～16日(水)	通勤3日	38名
中部地区	いきいきチャレンジセミナー	係長・課長補佐級(40歳以上50歳未満)及び中堅係員(30歳未満)	階層を超えて互いに磨くエンパワーメント	平成16年1月21日(水) ～23日(金)	通勤3日	40名
近畿地区	女性職員セミナー(キャリアアップ研修)	主任・係長級	プレゼンテーション、リーダーシップ・部下の育成	平成16年1月27日(火) ～29日(木)	通勤3日	39名
中国地区	女性公務員パワーアップセミナー	係長級	論理的思考力を身につけよう、働く女性のメンタルヘルス	平成16年1月14日(水) ～16日(金)	通勤3日	30名
四国地区	女性職員キャリアアップ研修	係長級以上	創造性の発揮、ディベート、監督者の役割	平成16年2月17日(火) ～19日(木)	合宿3日	27名
九州地区	女性職員セミナー「キャリアアップ研修」	上級係員(30歳未満)	プレゼンテーション	平成15年9月18日(木) ～19日(金)	合宿2日	36名
沖縄地区	女性職員セミナー	主任・係長級	記者から見た男女共同参画、ディベート	平成16年2月17日(火) ～19日(木)	通勤3日	22名

計 335名

第4回女性職員のためのエンパワーメント・セミナー日程表

場所：国家公務員研修センター(文京区小石川3-19-5)

	9:30	11:00	12:30	13:30	15:30	17:00
7月13日(火)	開講式 オリエンテーション 自己紹介	キャリア・マネジメント 「検証 私のパワーと可能性」 WING21 理事長 小澤 佳代子		キャリア・マネジメント 「検証 私のパワーと可能性」 WING21 理事長 小澤 佳代子	特別講義 「働く女性へのメッセージ」 衆議院議員 野田 聖子	17:30
7月14日(水)	ディベート N&Sラーニング 太田 昌宏		休 憩	ディベート N&Sラーニング 太田 昌宏		
7月15日(木)	ディベート N&Sラーニング 太田 昌宏			職場の問題を考える グループ討議 人事院研修指導課 吉住夕起也 上田 誠		
7月16日(金)	交渉力開発 武蔵野大学非常勤講師 中嶋 洋介			職場の問題を考える 全体発表・講評 人事院研修指導課 吉住夕起也 上田 誠		研修評価会 (全体的質疑応答) 閉講式
					16:30	16:50

(派遣労働者の反復更新)

短期間での雇用契約の反復更新は、派遣労働者の雇用の安定にとっても問題であると考えますが、どのように対処しているのか。

(答)

派遣労働者については、短期間の雇用契約を反復更新することにより、雇用が不安定となる恐れもあることから、

「派遣先が講ずべき措置に関する指針」において、派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣元事業主と協力しつつ、派遣期間について、労働者派遣を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮するよう努めなければならない旨明記をするとともに、

「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」において、派遣元事業主も、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該労働者の希望及び労働者派遣契約における派遣期間を勘案して、雇用契約の期間について、労働者派遣契約における派遣期間と合わせる等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めなければならない旨明記をし、

指導・助言に努めているところである。

派遣先が講ずべき措置に関する指針（抄）

（平成11年労働省告示第138号）

第2 派遣先が講ずべき措置

6 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(1) 労働者派遣契約の締結に際して配慮すべき事項

派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、派遣元事業主と協力しつつ、当該派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

(2) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うこと。

(3) 派遣先における就業機会の確保

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄）

（平成11年労働省告示第137号）

第2 派遣元事業主が講ずべき措置

2 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(1) 雇用契約の締結に際して配慮すべき事項

派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該労働者の希望及び労働者派遣契約における労働者派遣の期間を勘案して、雇用契約の期間について、当該期間を当該労働者派遣契約における労働者派遣の期間と合わせる等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

分権新時代の地方公務員制度 - 任用・勤務形態の多様化 - 抜粋

(平成15年12月25日 地方公務員制度調査研究会報告)

5. 具体的検討

(2) 短時間勤務職員

短時間勤務の必要性

地方自治体の多くの事務は、直接住民と接する中で行われており、住民のニーズが高度化・多様化する中で、地方自治体は質・量両面においてサービスの高度化を求められている。このような住民の要望を踏まえ、積極的に取り組んできている地方自治体が数多く存在する一方、人事配置の困難さ、財政負担の問題から取組みに消極的にならざるを得ないケースもある。常勤職員に比べ柔軟な人事配置が可能であるなどの利点を持つ短時間勤務職員制度の創設は、こうした厳しい状況にある地方自治体の後押しとなり得、既に積極的に取り組んでいる団体にとっては更にサービスを高度化するきっかけともなり得よう。

我が国の現行地方公務員制度が有する短時間勤務には、ア) 高齢再任用の短時間勤務(地公法第28条の5)、イ) 臨時的任用の場合の短時間勤務(同法第22条)、ウ) 一般職の非常勤職員(同法第17条)がある。ア)は、常勤職員と同じ本格的な業務に従事できるが、退職した高齢者に係る限定的な制度であって、イ)及びウ)(=「臨時・非常勤職員」)については補助的業務にしか従事できないものとされている。このような業務の性質等の面で限定がある短時間勤務制度だけでなく、1年を超える任期で採用でき、かつ、本格的業務に従事できるなど、さらに活用度の高い新たな職の創設が求められていると言える。「任用制度検討会報告」においても、「非常勤職員(=短時間勤務職員)が常勤職員と同種の『本格的業務』に従事することができるものとする」旨の方向性を打ち出しているところである。

また、恒常的に(1年を超えて)業務の増加が発生しているものの常勤職員を充てる必要が必ずしもない場合等に、短時間勤務職員を充て公務運営の能率化を図る場合も、短時間勤務制度の有効な活用場面であるし、一つの職を短時間勤務職員の組み合わせで占めること(=ワークシェアリング)は、地域の雇用創出に貢献するとも言える。

さらに、例えばボランティア活動を行っている者について考えた場合、短時間勤務職員としてであれば自治体職員として勤務しつつ自分の時間も確保できることから、これまで行政の外にいたただけであった住民に対し、行政への参加の道を開く、新たな「公民協働」のパターンを作るこ

ともなると言える。

なお、外国の制度を見ると、公務員の短時間勤務は国よりも地方に多いというスウェーデンの状況や、小規模市町村において短時間勤務が認められているフランスの場合などが、興味深い例として指摘できる。

要件の設定

）任期

以上のように短時間勤務制度に対するニーズは強いものと考えられるが、「3．検討の視点」でも述べたように、任期の定めのない常勤職員を中心とする公務運営という現行地方公務員制度の原則は維持されるべきであるし、無原則に短時間勤務職員制度が使われると、人事管理が複雑になりすぎるといった意見もある。

したがって、短時間勤務職員制度の導入に当たっては、任期の定めのない常勤職員による公務の運営を基本とし、短時間勤務職員の採用が無限定にならないよう、何らかの要件を付して制度設計を行うことが求められる。

そこで、要件の一つとして、現行の非常勤職員に任期が付されているように、短時間勤務職員にも任期を設けることを検討すべきである。

我が国のように、期限の定めなく採用された職員が当初に採用されたポストにいつまでも就くわけではなく、長い期間にいくつかの異動を行う人事慣行のあるところでは、短時間勤務職員を任期の定めなく採用した場合、その人事配置など長期的な人事管理に困難が予想される。

公務員の身分保障は、フルタイムに対する報酬を受けて安んじて公務に精励できるという面を含んでおり、短時間勤務を定年まで続けるという前提では、公務の中立性を含む公務員の本分を全うできないのではないか、との指摘もある。

また、この制度は、民間部門で言えば「契約期間の定めのない短時間正社員制度」とも呼ぶべきものであるが、現在このような形態が民間で一般に採られているとは言い難い。

「任用制度検討会報告」においても、「非常勤職員は、様々な業務に従事し、長期的に人材育成を行うことが予定されている任期の定めのない常勤職員（長期継続雇用職員）と異なり、特定の業務に従事することが予定されていること、また、地方公共団体の人事管理の実情や民間を含めた雇用慣行を勘案し、現行と同様、任期の定めのある採用とする」とされているところである。

(セクシュアルハラスメントを受けたことによる退職者の男女別内訳)

セクシュアルハラスメントを受けたことによって退職した人の男女別人数如何。

(答)

都道府県労働局雇用均等室に寄せられるセクシュアルハラスメントに関する相談においては、匿名で寄せられる相談もあり、セクシュアルハラスメントを受けたことによって退職した者の人数については把握していないものである。

現行の基本計画（平成 12 年 12 月）で担当府省が「全府省」とされている、または国交省も担当とされている施策について、どのように推進されているか。

1. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

(1) 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

ア 国の審議会等委員への女性の参画の促進

女性委員の参画状況の定期的な把握等による目標の早期達成

国の審議会等委員について、国土交通省においては女性の積極的な登用を進めており、平成 15 年 9 月末現在と比べ、平成 16 年月末現在では委員全体に占める女性の割合は約 3%増加し、26.2%となった。

イ 女性国家公務員の採用・登用等の促進

女性国家公務員の採用・登用等の促進

国土交通省においては、平成 13 年 12 月 21 日に「女性職員の採用・登用拡大計画」を定め、それを基に毎年度進捗状況をフォローアップしている。具体的には、平成 15 年度における採用については、過去 5 年間の採用状況と比べ、種事務系及び種事務系を中心に、全職種について新規採用者に占める女性の割合が増加。登用においても、平成 15 年 7 月期において、前年同時期に比べ、管理職等に占める女性職員の割合は増加し、係長等以上に占める女性職員の割合についても増加している。

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

(2) 国民的広がりを持った広報・啓発活動の展開

多様な媒体を通じた広報・啓発活動の推進

内閣府の広報活動と連携して庁内にポスターを貼るなど、職員の意識啓発を図っている。

広報担当職員（地方局を含む）を対象として毎年行われる広報研修において、ポスター等を作成する場合の注意点、その他広報における男女共同参画の視点について理解を促し、周知を図っている

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

(4) 多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備

エ 在宅勤務、SOHO等、新しい就業形態等に係る施策の推進

テレワーク・SOHOの普及促進

テレワークは女性の就業促進等に寄与することが期待されることから、テレワーク人口等の実態把握（H14 年度）を行うとともに、テレワークを活用した新しいライフスタイルの提案等を募集したエッセイコンテストの実施（H12～H14 年度）やテレワークの効果把握（H15 年度）し、セミナー等による普及啓発活動を実施している。

5. 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援

(1) 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実

ア 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実

子育てを支援する良質な住宅、居住環境及び道路交通環境の整備

- ・特定優良賃貸住宅制度の活用や都市再生機構の民間供給支援型賃貸住宅制度による良質なファミリー向け賃貸住宅の供給を支援している。

< 特定優良賃貸住宅の供給実績 >

6,435 戸 (平成 14 年度) 3,671 戸 (平成 15 年度)

< 民間供給支援型賃貸住宅の公募実績 >

3,720 戸 (平成 14 年度) 4,610 戸 (平成 15 年度)

- ・公共賃貸住宅の整備や市街地住宅の整備における、住宅と保育所等の子育て支援施設の一体的整備を推進している。

実績 992 団地 1,466 施設 (平成 15 年度末)

- ・総合設計制度の活用による保育所等の設置を推進している。

実績 2,581 件 (平成 14 年度末)

- ・公共交通機関のバリアフリー化

平成 12 年に施行された交通バリアフリー法に基づき、妊婦、子ども及び子ども連れの人にも利用しやすいように、公共交通機関における旅客施設や車両等のバリアフリー化を推進している。

- ・公共交通機関のバリアフリー化の推進

	12年度末	13年度末	14年度末	15年度末
鉄道駅	28.6%	32.9%	39.0%	43.9%
バスターミナル	59.5%	68.2%	71.1%	72.1%
旅客船ターミナル	33.3%	37.5%	55.6%	75.0%
航空旅客ターミナル	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%

1日あたりの平均利用者数が5,000人以上の旅客施設のうち段差解消がなされている旅客施設

- ・交通機関における車両等のバリアフリー化の推進(国土交通省)

	12年度	13年度	14年度	15年度
鉄軌道車両	10.1%	14.8%	19.4%	23.7%
バス車両				
・低床バス	4.9%	8.8%	13.8%	18.0%
・ノンステップバス	2.2%	3.9%	6.5%	9.3%
旅客船	0.0%	0.2%	2.1%	4.4%
航空機	0.7%	12.5%	24.5%	32.1%

- ・歩行空間のバリアフリー化

交通バリアフリー法に基づき、歩道の段差、勾配の改善等歩行空間のバリアフリー化を推進している。1日当たりの平均利用者数が5,000人以上の旅客施設の周辺等の主な道路のバリアフリー化の割合が、17%(14年度)から25%(15年度)に向上した。

- ・あんしん歩行エリアの整備(警察庁及び国土交通省 15年度~19年度)

死傷事故発生割合が高い796地区を「あんしん歩行エリア」として指定した上、都道府県公安委員会と道路管理者が連携して面的かつ総合的な事故抑止対策を推進し

ている。

・心のバリアフリーの推進

「心のバリアフリー」を推進するため、平成 13 年度から交通バリアフリー教室を開催し、一般の人々を対象に高齢者、身体障害者の疑似体験や介助体験等を行い、交通バリアフリーについての理解を深めるとともに、ボランティアに関する意識の醸成につとめている。

交通バリアフリー教室 開催実績

	開催箇所数	参加者数
平成13年度	10 箇所	491 名
	開催箇所数	参加者数
平成14年度	30 箇所	1,385 名
平成15年度	64 箇所	3,294 名

交通エコロジー・モビリティ財団に委託
平成16年度は全国70箇所で開催予定。

・個別輸送サービス（STS）

タクシー事業者と子育て支援センター等が連携し、安全で安心して利用できる幼児送迎サービスを提供するための個別輸送サービス（STS：スペシャル・トランスポート・サービス）の普及を推進している。

（3）家庭生活、地域生活への男女の共同参画の推進

ウ 労働時間の短縮等就業条件の整備

超過勤務縮減のため、定期的に定時退庁を呼びかけ、毎年 10 月を「超勤縮減キャンペーン」期間としてより一層の浸透を図っている。

次世代育成支援法に基づき、勤務環境の整備に関する事項等についての特定事業主行動計画の策定作業を進めているところ。同計画の策定のため、平成 16 年 9 月から 10 月にかけて、職員に対して、休暇制度等に係るアンケートを実施し、省内の意見のとりまとめを行っている。

6 . 高齢者等が安心して暮らせる条件の整備

（4）障害のある者への配慮の重視

総合的な障害者施策の推進

“（5）高齢者等の自立を容易にする社会基盤の整備” のバリアフリー関連の内容を参照

（5）高齢者等の自立を容易にする社会基盤の整備

高齢者等の自立を容易にする社会基盤の整備

・高齢者の入居を拒まない賃貸住宅の登録制度・閲覧制度・滞納家賃債務保証制度を実施している。

登録戸数 60,584 戸（平成 15 年度末）

- ・公共賃貸住宅の整備や市街地住宅整備における社会福祉施設等との一体的整備の推進している。

併設実績 992 団地 1,466 施設（平成 15 年度末）

- ・高齢者等の生活特性に配慮した高齢者世帯等向けの公営住宅等の整備と生活援助員（ライフサポートアドバイザー）による生活支援サービスの提供を併せて行うシルバーハウジングプロジェクトを実施している。

実績 698 団地 18,984 戸（平成 15 年度末）

- ・ハートビル法による建築物のバリアフリー化を推進している。

認定件数 280 件（平成 14 年度） 359 件（平成 15 年度）

- ・公営住宅、都市機構住宅について、バリアフリーを標準化した新規整備と既設ストックのバリアフリー改善を推進している。

< 公営住宅の供給実績 >

22,868 戸（平成 14 年度） 21,055 戸（平成 15 年度）

< 都市機構住宅の供給実績 >

7,710 戸（平成 14 年度） 6,273 戸（平成 15 年度）

- ・高齢者向けのバリアフリー化された高齢者向け優良賃貸住宅の供給を推進している。

実績 4,721 戸（平成 14 年度） 6,123 戸（平成 15 年度）

- ・公共交通機関のバリアフリー化の推進

高齢者等の移動の円滑化を図るため、駅・空港等の公共交通ターミナルのエレベーター・エスカレーターを設置等の高齢者等の利用に配慮した施設の整備、ノンステップバス等の車両の導入等を推進している。

- ・公共交通機関のバリアフリー化の推進

	12年度末	13年度末	14年度末	15年度末
鉄道駅	28.6%	32.9%	39.0%	43.9%
バスターミナル	59.5%	68.2%	71.1%	72.1%
旅客船ターミナル	33.3%	37.5%	55.6%	75.0%
航空旅客ターミナル	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%

1日あたりの平均利用者が5,000人以上の旅客施設のうち段差解消がなされている旅客施設

- ・視覚障害者誘導用ブロックの配置

	12年度	13年度	14年度	15年度
鉄軌道駅	57.7%	64.8%	72.6%	74.9%
バスターミナル	47.6%	54.5%	57.8%	60.5%
旅客船ターミナル	33.3%	37.5%	44.4%	50.0%
航空旅客ターミナル	22.7%	33.3%	33.3%	45.0%

1日あたりの平均利用者が5,000人以上の旅客施設のうち視覚障害者誘導用ブロックの設置がなされている旅客施設

- ・交通機関における車両等のバリアフリー化の推進(国土交通省)

	12年度	13年度	14年度	15年度
鉄軌道車両	10.1%	14.8%	19.4%	23.7%
バス車両				
・低床バス	4.9%	8.8%	13.8%	18.0%
・ノンステップバス	2.2%	3.9%	6.5%	9.3%
旅客船	0.0%	0.2%	2.1%	4.4%
航空機	0.7%	12.5%	24.5%	32.1%

- ・歩行空間のバリアフリー化（再掲）

交通バリアフリー法に基づき、歩道の段差、勾配の改善等歩行空間のバリアフリー化を推進している。1日当たりの平均利用者数が5,000人以上の旅客施設の周辺等の主な道路のバリアフリー化の割合が、17%（14年度）から25%（15年度）に向上した。

- ・心のバリアフリーの推進（再掲）

国土交通省では、「心のバリアフリー」を推進するため、平成13年度から交通バリアフリー教室を開催し、一般の人々を対象に高齢者、身体障害者の疑似体験や介助体験等を行い、交通バリアフリーについての理解を深めるとともに、ボランティアに関する意識の醸成につとめている。

交通バリアフリー教室 開催実績

	開催箇所数	参加者数
平成13年度	10箇所	491名
	開催箇所数	参加者数
平成14年度	30箇所	1,385名
平成15年度	64箇所	3,294名

交通エコロジー・モビリティ財団に委託
平成16年度は全国70箇所で実施予定。

- ・河川空間のバリアフリー化

安心して河川を訪れ、憩い楽しめる河川空間を創出するため、河川空間のバリアフリー化を推進している。

- ・官庁施設のバリアフリー化の推進

円滑かつ快適に施設を利用できるよう、窓口業務を行う事務室の出入口の自動ドア化、多機能トイレの設置等による高度なバリアフリー化を目指した官庁施設の整備を推進している。

- ・都市公園のバリアフリー化の推進

健康で快適な生活が過ごせるよう、遊びやスポーツ、休息、コミュニティ形成等の様々な役割を担う都市公園等の整備や園路、トイレ等の公園施設のバリアフリー化を推進している。

- ・あんしん歩行エリアの整備（警察庁及び国土交通省 15年度～19年度）（再掲）

死傷事故発生割合が高い796地区を「あんしん歩行エリア」として指定した上、都道府県公安委員会と道路管理者が連携して面的かつ総合的な事故抑止対策を推進している。

7. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

（5）セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進

ア 雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策等の推進

国家公務員のセクシュアル・ハラスメント防止対策

人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、セ

クシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めている。

例えば、各種の研修又は講習会の実施等を通じて、職員の意識啓発を図るなどしている。また、苦情相談を通じて、当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めている。

9. メディアにおける女性の人権の尊重

(2) 国の行政機関の策定する広報・出版物等における性にとらわれない表現の促進

男女共同参画の視点からの国の行政機関の広報ガイドラインの策定、浸透

平成 15 年 3 月に内閣府が作成した「視点からの公的広報の手引き」に基づき、職員への周知を図っている。

今後の課題についてはどう考えているか。

交通バリアフリー法は、施行後 5 年を経過した段階で見直すこととされているため、国土交通省としては、学識経験者、障害者団体等からなる「ユニバーサルデザインの考え方に基づくバリアフリーのあり方を考える懇談会」を開催し、幅広い観点からご議論頂いているところであり、今後とも交通バリアフリー化の進展に努めていく。

「トンネル工事現場に女性が入ること」についての意見の動向や実態はどうなっているか。

トンネル工事の建設作業に従事するような女性の坑内労働については、厚生労働省所管の労働基準法第 64 条の 2 により原則として禁止されています。

視察など当該坑内における労働以外の目的で一時的にトンネル工事現場に女性が入ることには、制約はなく、現実に女性がトンネル工事現場に入っていると聞いています。

これについての意見としては、本年 9 月 30 日に、建設事業者の業界団体である(社)全国建設業協会、(社)日本建設業団体連合会、(社)日本土木工業協会が連名で、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長あてに提出された、女性の坑内労働禁止の見直しに関する要望書があります。

(トンネル工事現場に女性が入ること)

「トンネル工事現場に女性が入ること」についての意見の動向や実態はどうなっているか。

(答)

- 1 . 労働基準法第 6 4 条の 2 により、原則として女性の坑内労働は禁止されており、この規定により、トンネル工事現場に女性労働者が入ることも禁じられているところである（なお、国家公務員は適用除外）。
- 2 . この禁止規定に関しては、内閣府規制改革・民間開放推進室等が本年 6 月及び 1 0 月から 1 1 月に実施した「特区、地域再生、規制改革・民間開放集中受付月間」において、東京都及び日本経済団体連合会より、規制の見直しが要望されたところである（別紙参照）。

全国規模の規制改革要望について（抄）

【項目】

女性の坑内労働の禁止規定の見直し

【要望主体名】

（社）日本経済団体連合会

【要望事項】

女性の坑内労働の禁止規定の見直し

【具体的要望内容】

女性技術者が坑内工事の監督業務、監理業務および施工管理に係わる業務に従事できるよう、労働基準法第64条の2を改正すべきである。

【要望理由】

建設中のトンネルが「坑」にあたるため、建設業に従事する女性は現在もトンネル内に入れない状況にあるため、危険作業を伴わない技術者も含めた全ての女性労働者は、トンネル工事に係る全ての業務について従事することができない。しかしながら、建設作業現場への女性の進出は顕著であり、坑内労働を除く他の建設作業現場ではすでに性別による制限などは無い。

施工技術の進歩に伴い、建設現場における安全・環境面は格段の改善が図られており、女性の就労に対するリスクは大幅に減少している状況において、トンネルを含む坑内労働においてのみ、いまだ性別による制限を設けていることは、男女雇用機会均等の精神に反するものであり、早急な改正が必要である。

【根拠法令等】

労働基準法第64条の2

女性労働基準規則第1条

出典：内閣府規制改革・民間開放推進室等が実施した「特区、地域再生、規制改革・民間開放集中受付月間（平成16年10月18日～11月17日）」において提出された全国規模の規制改革要望より

全国規模の規制改革要望について（抄）

【項目】

女性の坑内労働の禁止に係る労働基準法の見直し

【要望主体名】

東京都

【要望事項】

女性の坑内労働の禁止に係る労働基準法の見直し

【具体的要望内容】

女性の雇用機会均等と職域拡大を図るため、トンネル工事の監督業務などに従事する女性が、坑内に入ることができるよう、法改正等の必要な措置を講じること。

【具体的事業の実施内容】

女性技術系職員のシールド工事などトンネル工事における監督業務への従事

【要望理由】

東京都では、女性技術系職員が様々な工事の監督業務に就いているが、労働基準法第64条の2により女性の坑内労働が禁止されているため、トンネル工事による監督業務に従事できない。

女性の雇用機会均等と職域拡大を図るため、法改正等の措置が必要である。

【根拠法令等】

労働基準法第64条の2

出典：内閣府規制改革・民間開放推進室等が実施した「特区、地域再生、規制改革・民間開放集中受付月間（平成16年6月1日～30日）」において提出された全国規模の規制改革要望より

労働基準法(昭和二十二年四月七日法律第四十九号)(抄)

女性労働基準規則(昭和六十一年一月二十七日労働省令第

三号)(抄)

(坑内労働の禁止)

第六十四条の二 使用者は、満十八才以上の女性を坑内で労働さ

せてはならない。ただし、臨時の必要のため坑内で行われる業

務で厚生労働省令で定めるものに従事する者(次条第一項に規

定する妊産婦で厚生労働省令で定めるものを除く。)については、

この限りでない。

(臨時の必要のため坑内で行われる業務等)

第一条 労働基準法(以下「法」という。)第六十四条の二の厚生

労働省令で定める業務は、次のとおりとする。

一 医師の業務

二 看護師の業務

三 新聞又は出版の事業における取材の業務

四 放送番組の制作のための取材の業務

五 高度の科学的な知識を必要とする自然科学に関する研究

の業務

2 法第六十四条の二の厚生労働省令で定める妊産婦は、妊娠中の

女性及び坑内で行われる前項各号に掲げる業務に従事しない旨

を使用者に申し出た産後一年を経過しない女性とする。

資料3の2頁で、介護を行う職員に関する対応策から、 を除く理由は何か。は自明なのか。特に、 はなぜか。男性の介護参加も重要ではないか。

答 の内容は現行の子の看護のための休暇制度を対象としたものです。

なお、介護については、国家公務員の介護休暇の制度があり、この制度は時間単位でも可能です。

については、「多様な勤務形態に関する研究会」において、特に男性の「育児参加」の促進が必要との観点から、このような提言につながったものです。

なお、人事院としても、男性職員の介護参加も重要であると考えており、介護休暇制度の周知に努めて参ります。

少子化対策としては、出産・育児で収入が減るなら、やはり産み育てにくいのではないか。国民に一律に、出産・育児についての資金の配慮が必要であれば、それは人事院の所掌を超えているのか。

答 「国民に一律の出産・育児資金の配慮」ということについては、人事院の所掌を超えていることとなります。

ただし、国家公務員の勤務条件等の観点から必要と考えられる措置があれば、人事院としても民間の状況等を踏まえつつ、検討させていただく場合があります。

(民間の再就職支援)

民間企業による再就職を支援する活動について、状況の把握及び促進策如何。

(答)

特段の把握はしていないが、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に、企業等が策定する一般事業主行動計画に実情に応じて盛り込むことが望ましい事項の一つとして「育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施」を掲げている。

女性・高齢者への無担保融資について、女性では業種は何が多いのか、どう
いう方面に特色があるのか。

平成15年度女性・中高年起業家支援資金（国民金融公庫）の業種別実績

製造業	4.6%	卸売業	6.6%
小売業	22.6%	飲食店	11.5%
サービス業	38.2%	建設業	3.5%
運輸・通信業	5.8%	その他	7.2%

女性・中高年別業種別実績・・・別添のとおり

- ・ 女性中高年起業家資金の業種別（大分類）貸付実績（平成15年度）
（国民生活金融公庫）
- ・ 新創業融資制度のうち女性起業家資金を適用した業種別（大分類）貸付実績
（平成15年度）
（国民生活金融公庫）

償還率についてはどうなっているか。

女性・高齢者起業家支援資金に関する償還率については、データはござい
ません。

女性中高年起業家資金の業種別(大分類)貸付実績(平成15年度)

(単位:件、千円、%)

業種(大分類)		総計		女性起業家資金	
			構成比		構成比
製造業	件数	289	4.6	133	3.0
	金額	1,287,090	3.5	435,660	1.8
卸売業	件数	418	6.6	176	4.0
	金額	1,981,080	5.3	639,350	2.6
小売業	件数	1,425	22.6	1,180	26.6
	金額	5,153,870	13.9	4,027,220	16.2
飲食店	件数	728	11.5	619	13.9
	金額	2,472,440	6.7	1,997,590	8.1
サービス業	件数	2,412	38.2	1,892	42.6
	金額	15,797,540	42.6	11,770,810	47.5
建設業	件数	219	3.5	69	1.6
	金額	797,250	2.2	248,400	1.0
その他	件数	824	13.0	370	8.3
	金額	9,551,530	25.8	5,670,980	22.9
合計	件数	6,315	100.0	4,439	100.0
	金額	37,040,800	100.0	24,790,010	100.0

※上記は制度(資金)別の貸付実績であり、制度の適用対象者は開業前および開業後5年以内の企業である。

出所:国民生活金融公庫

新創業融資制度のうち女性起業家資金を適用した業種別(大分類)貸付実績
(15年度)

(単位:件、千円)

業種(大分類)	件数	金額
製造業	25	60,650
卸売業	37	110,750
小売業	137	377,060
飲食店	61	161,600
サービス業	247	630,700
その他	36	101,350
総計	543	1,442,110

出所:国民生活金融公庫

(紛争の解決)

男女雇用機会均等法第 13 条に係る紛争について、解決事例の形態別状況如何。(就業継続を希望しているにもかかわらず、職場を辞めざるを得ず、和解金の支払いにより解決が図られた事例が解決事例に含まれているのではないかという問題意識)

(答)

- 1 事業主との間で男女均等取扱いに関し紛争状態にある女性労働者から、その解決の援助を求められた場合、都道府県労働局では、これらを直ちに受理し、女性労働者の継続勤務が図られることを前提に、円満解決の援助に努めているところ。
- 2 15 年度に都道府県労働局長による援助申立のあった事案をみると、会社の対応に対し働き続ける意思を喪失するなど、一部継続勤務の意思のない女性労働者から申立がなされるものを除き、退職する意思のない女性労働者から申立があった場合には、そのほとんどが継続勤務を確保しつつ、解決が図られているところ。

【参考】

個別紛争解決援助による解決時の申立者の状況

(均等法第 13 条に基づく援助)

均等法第 8 条 (定年・退職・解雇) に係る事案

(件)

15 年度に申立があり、一定の解決が図られたもの	88
就業継続	44
退職	44
退職後又は退職を既に決意した後での援助の申立	35
会社の対応・本人の体調等による就業継続の意思喪失	9