

ミナーを全国7都市で実施している。

在宅ワーク²については、情報通信技術の普及等により、データ入力やテープ起こしといった他者が代わって行うことが容易な業務の単価が低下し、市場ニーズも縮小傾向にある一方で、データの取扱い等における個人情報保護の要請が高まる等、在宅ワークを取り巻く環境は大きく変わってきている。

このため、2010年に、在宅ワークの発注者が在宅ワーカーと契約を締結する際に守るべき最低限のルールとして周知に努めてきた「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を改正し、適用対象の拡大、発注者が文書明示すべき契約条件の追加等を行ったほか、在宅ワークの基礎知識集として「在宅ワーカーのためのハンドブック」を作成し、これらの周知・啓発を行っている。

6) 農業経営体等における女性が働きやすい環境づくりの推進

農山漁村の女性は、仕事に加え家事・育児等の負担が大きいことから、出産・育児期の女性の負担を軽減し、農林漁業経営及び地域社会活動への参画を支援するため、家族間で仕事や家事の役割分担等を定める、家族経営協定の締結の促進や女性の労働環境改善に関する研修の開催等を通じた普及啓発活動を行っている。

2 男性の子育てへの関わりを促進する

1) 男性の育児休業の取得促進（パパ・ママ育休プラス）

仕事と家庭の両立については、男女を問わず推進していくことが求められる課題である。父親が子育ての喜びを実感し、子育ての

責任を認識しながら、積極的に子育てに関わるよう促していくことが一層求められている。また、男性が子育てや家事に関わっていないことが女性の継続就業を困難にし、少子化の一因となっている現状がある。

こうしたことから、2010（平成22）年6月に施行された改正育児・介護休業法においては、男性労働者の育児休業取得を促進するため、

- ①父母ともに育児休業を取得する場合に、育児休業取得可能期間を延長する制度「パパ・ママ育休プラス」(日本版「パパ・クオータ」)、
 - ②出産後8週間以内の父親の育児休業取得を促進する制度、
 - ③労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦や育児休業中である場合等であれば育児休業の取得不可とすることができる制度の廃止、
- 等が盛り込まれた。

これらの制度の周知・徹底を図るなど、男女ともに子育て等をしながら働き続けることのできる環境の整備を支援している。

2) 父親の育児に関する意識改革、啓発普及

2010（平成22）年6月の改正育児・介護休業法の施行と合わせ、育児を積極的にする男性（「イクメン」）を広めるため「イクメンプロジェクト」(<http://ikumen-project.jp/>)を開始した。本プロジェクトでは、男性が育児をより積極的に楽しみ、また、育児休業を取得しやすい社会の実現を目指し参加型の公式サイト²の運営やシンポジウムの開催、ハンドブックの配布等を行っている。

2 情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での就労（法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く。）。

3) 男性の家事・育児に関する意識形成

学校教育においては、男女相互の理解と協力、職業生活や社会参加において男女が対等な構成員であること、男女が協力して、家族の一員としての役割を果たし家庭を築くことの重要性などについて、中学校の特別活動や高等学校の公民科、家庭科など学校教育全体を通じて指導することとしている。

家庭や地域における取組としては、夫婦が

協力して家事・育児を実施する大切さについて保護者が理解を深められるよう、企業等への出前講座や父親向けの家庭教育に関する講座の実施など、地域が主体的に実施する家庭教育に関する取組を支援している。

また、独立行政法人国立女性教育会館においては、男女共同参画の視点から、地域における次世代育成支援活動への男性の参画を促進する取組事例等を収集し、その成果を2006（平成18）年度から実施している「家庭教育・次世代育成支援指導者研修」に活用している。