

第4節 男女の働き方改革を進める。

1 男性の意識・行動改革

(長時間労働の是正)

長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

労働時間対策としては、単に労働時間の短縮を図るだけでなく、労働時間、休日数及び年次有給休暇を与える時季など労働時間等に関する事項について、労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものに改善することが重要である。また、近年、週労働時間60時間以上の雇用者の割合が依然高い水準で推移していること、長期間にわたる長時間労働等による脳・心臓疾患に係る労災認定件数が依然多いこと、年次有給休暇の取得率が50%を下回る水準で推移していること、育児・介護や自己啓発などの労働者の抱える事情の多様化に一層の配慮が必要となることなどの課題が生じている。これらを踏まえ、2014（平成26）年9月に厚生労働省に設置した「長時間労働削減推進本部」の下、労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等の働き方の見直しに向けた企業への働きかけを行っている。また、都道府県労働局においても、「働き方改革推進本部」を設置し、企業経営者への働きかけや地域における働き方の見直しに向けた気運の醸成に取り組んでいる。

また、子育て等の事情を抱える働き手のニーズに対応したフレックスタイム制の見直しや確実に年次有給休暇の取得が進む仕組みをはじめとした労働時間法制の見直しについての関係法案を第189回通常国会に提出した。さらに、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」に基づき、労働時間等の設定の改善に向けた労使の自主的な取組を促進することにより、仕事と生活の調和を推進し、時間外労働の削減については、

時間外労働の限度基準が遵守されるよう、周知徹底を図っている。

労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業に対する支援・助成

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「行動指針」を踏まえ、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など企業における取組の促進を図っている。具体的には、

- ①労働時間等の設定の改善に向けた職場意識の改善に積極的に取り組み、成果を上げた中小企業に対する職場意識改善助成金の支給、
- ②労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業団体に対する労働時間等設定改善推進助成金の支給、
- ③都道府県労働局に配置した働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導、等を行っている。

(人事評価制度の見直しなど経営者・管理職の意識改革)

企業経営者等の意識変革

企業において仕事と生活の調和を推進するためには、経営者及び管理職の意識改革と行動が不可欠である。そのため、経済団体との共催により、経営者及び管理職を対象にセミナーを開催し、働き方の見直しをはじめとしたワーク・ライフ・バランスの取組の重要性を啓発するとともに、具体的な取組を進めるためのノウハウや好事例を周知した。

また、ワーク・ライフ・バランスの取組を企業や職場に浸透・定着させるため、経営者及び管理職によるこうした取組の好事例を調査・研究して、「社内におけるワーク・ライフ・バランス浸透・定着に向けたポイント・好事例集」を作成し、仕事と生活の調和ポ一

タルサイト等で広く周知した。

「イクボス」や「子育て」を尊重するような企業文化の醸成

男性が育児をより積極的に楽しみ、かつ、育児休業を取得しやすい社会の実現を目指す「イクメンプロジェクト」の一環として、2013（平成25）年度より男性の育児を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰する「イクメン企業アワード」を実施し、他企業のロールモデルとして普及させることで、仕事と育児を両立できる職場環境の整備を促進している。

また、2014（平成26）年度には、部下の仕事と育児の両立を支援し、かつ、業務効率を上げるなどの工夫をしている上司「イクボス」を表彰する「イクボスアワード」を創設するなど、労務管理の好事例の普及を進めている。

また、内閣府では、上記「企業経営者等の意識変革」の取組を通じて、社員が持つ家事育児への参画の意向をはじめとした多様な価値観を理解し、社員の意向の実現と組織の活性化に向けた働き方の見直し等を進めるように経営者及び管理者に対して意識改革を推進した。

（出産直後からの男性の休暇取得の促進）

男性の育児休業の取得促進

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。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、現在のところ、男性が子育てや家事に十分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。

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父母がともに育児休業を取得する場合、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」、
- 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。

出産直後からの休暇取得を始めとする男性の子育て目的の休暇の取得促進

次世代育成支援対策推進法に基づき定められた行動計画策定指針において、男性の子育て目的の休暇の取得促進を図るため、子供が生まれる際に取得することができる企業独自の休暇制度や子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設、子供が生まれる際や子育てを行う際の時間単位付与制度の活用も含めた年次有給休暇や、配偶者の産後八週間以内の期間における育児休業の取得促進を図る等、雇用環境の整備に関する事項を行動計画の内容に盛り込むことが望ましいとしている。

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、男性が育児をより積極的に楽しみ、かつ、育児休業を取得しやすい社会の実現を目指し、「イクメンプロジェクト」を開始した。参加型の公式サイト（<http://ikumen-project.jp/>）の運営やハンドブックの配布等により、育児を積極的に行う男性「イクメン」を広めている。さらに、「イクメン企業アワード」「イクボスアワード」等の表彰や、企業の事例集等広報資料の作成・配布等により、企業において男性の仕事と育児の両立支援の取組が進むよう、好事例の普及を図っている。

また、家事・育児参画や働き方の見直しを地域や職場で普及啓発する男性キーパーソンを育成した。

男性の家事・育児の促進

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、家庭科など関係の深い教科等を中心に学校教育全体を通じて指導が行われている。

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・提供した。また、ウェブサイトにより取組事例や学習プログラムを提供している。

は、取組の更なる展開を図るとともに国民一人ひとりに仕事と生活の調和に対する理解を深めるため、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート」を年1回取りまとめている。そのレポート2014（平成26）年度版では、「行動指針」において設定されている数値目標の目標年である2020（平成32）年に向けて、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得の促進、女性の継続就業の促進、男性の育児・家事参画の促進、仕事と介護の両立の推進等について、実態を把握・分析した上で、労使等の各主体が仕事と生活の調和の実現に向けた取組を加速していくとしている。

内閣府では、仕事と生活の調和に向けた社会的気運を醸成するため、「カエル！ジャパン（Change！JPN）」をキーワードに、国民参加型のキャンペーンを展開している。また、各職場における取組を支援するため、毎月『カエル！ジャパン』通信』を配信し、企業が取組を進める上で必要となるノウハウや働き方の見直し等に関する情報を提供している。加えて、内閣府の仕事と生活の調和ポータルサイト等で情報提供することにより、仕事と生活の調和に関する社会への啓発を進めている。

2 「ワーク・ライフ・バランス」・「女性の活躍」の推進

（ワーク・ライフ・バランスに向けた環境整備）

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」等に基づく取組の推進

経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚により構成される「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」の下に開催された「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」では、関係者間の連携を図るとともに、「憲章」・「行動指針」に基づく仕事と生活の調和の推進に向けた取組状況の点検・評価を行っている。また、2009（平成21）年から

両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備

育児を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主等を支援するため、両立支援等助成金の支給を行っている。

○事業所内保育施設設置・運営等支援助成金
労働者のための事業所内保育施設を設置・運営等したとき

○子育て期短時間勤務支援助成金
子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度の導入・利用促進に向けた取組を行い、利用者が出たとき（※2015（平成27）年4月9日までに育児短時間勤務を開始し、当該育児短時間勤務制度を6か月以上利用後、1か月以上継続雇用された労働者が平成27年12月31日までに出了事業主が対象）

○中小企業両立支援助成金

- ・ 代替要員確保コース育児休業取得者に対し、代替要員を確保し、原職等に復帰させたとき
- ・ 期間雇用者継続就業支援コース期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則等に規定し、期間雇用者の育児休業取得者を原職又は原職等に復帰させ、6か月以上継続して雇用したとき（※育児休業を終了した期間雇用者が2013（平成25）年4月1日以後2016（平成28）年3月31日までに出了事業主が対象）
- ・ 育休復帰支援プランコース
「育休復帰プランナー」による支援のもと、「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育児休業を取得したとき及び当該育児休業取得者が復帰したとき

育児休業や短時間勤務等の両立支援制度の定着

育児・介護期は特に仕事と家庭の両立が困難であることから、労働者の継続就業を図るため、仕事と家庭の両立支援策を重点的に推進する必要がある。

直近の調査では、女性の育児休業取得率は83.0%（2013（平成25）年）と、育児休業制度の着実な定着が図られつつある。しかし、第1子出産後の女性の継続就業割合をみると、子供の出生年が2005（平成17）年から2009（平成21）年である女性の継続就業率は38.0%（2010（平成22）年）にとどまっている。ただ、2010年出生児を持つ女性について、第1子出産前後の継続就業率を見ると、10年前の出生児を持つ女性に比べ、継続就業率が32.2%から45.8%に上昇しており、改善がみられる。しかし依然として、第1子出産を機に離職する女性の割合は高く、仕事と育児の両立が難しいため、やむを得ず辞めた女性も少なくない。

また、男性の約3割が育児休業を取りたいと考えているが、実際の取得率は2.03%

（2013年）にとどまっている。さらに、男性の子育てや家事に費やす時間も先進国中最低の水準にとどまっている。こうした男女とも仕事と生活の調和のとれない状況が女性の継続就業を困難にし、少子化の原因の一つとなっていると考えられる。

こうした状況の中、男女ともに子育て等をしてしながら働き続けることができる環境を整備するため、育児・介護休業法において、短時間勤務制度や所定外労働の制限の義務化のほか、父母がともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間の延長（パパ・ママ育児休業プラス）等、父親の育児休業取得を促進するための制度が規定されている。

この育児・介護休業法の周知・徹底を図るとともに、法律に規定されている育児・介護休業や短時間勤務制度等の両立支援制度を安心して利用できる職場環境の整備を支援している。

都道府県労働局雇用均等室では、計画的に事業所を訪問し、就業規則等で必要な制度が設けられているかを確認するなど、育児・介護休業法に規定されている制度の普及・定着に向けた行政指導を実施している。

また、育児休業を取得した労働者の雇用の継続を目的として、雇用保険を財源に、育児休業開始から180日間までは休業開始前賃金の67%、それ以降は休業開始前賃金の50%を支給している（育児休業給付）。

従来は、全期間について休業開始前賃金の50%を支給していたが、2013（平成25）年12月26日に労働政策審議会雇用保険部会において取りまとめられた「雇用保険部会報告」において、「男女ともに育児休業を取得していくことを更に促進するため、育児休業給付の給付率を引き上げることとし、（中略）育児休業開始時から最初の6月の間について67%の給付率とすべきである。」とされ、同内容を盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律案」が2014（平成26）年3月28日に第186回通常国会で成立し、同年4月1日より施行されている。

育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの防止

妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いは、「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」（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）及び育児・介護休業法により禁止されているところであるが、こうした不利益取扱いに関する相談件数等は引き続き高い水準で推移している。

このため、関係法令の周知徹底を図り、相談に当たっては、女性労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応するとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する報告徴収を実施し、法違反については積極的な行政指導を行っている。また、相談者のニーズに応じ、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を実施し、円滑かつ迅速な紛争の解決を図っている。

育児休業からの円滑な復帰の支援

少子化のもとで生産年齢人口の減少がさらに進む状況下においては、子育て期の労働者が働き続けながら育児を行うための雇用環境を整備していくことが重要であるが、約6割の女性が出産・育児により退職する現状においては、働き続けることを希望する労働者が子育て等に専念するために休業した後、再び企業での活躍を目指して職場復帰するため、特に課題が大きい中小企業で働く労働者に対するきめ細かな支援を進めていくことが必要である。

このため、2014（平成26）年度に作成した中小企業のための育休復帰支援モデルプランの普及促進を図るとともに、個々の事業主の状況に応じたプランの策定支援を行う「育休復帰プランナー」の養成及び活動の支援を行っている。

また、プランナーによるプランの策定支援を受けた中小企業において労働者が育児休業を取得した場合、及び育児休業取得者が職場

復帰した場合に、当該中小企業に対し助成金を支給し総合的な支援を行うことで、中小企業における人材活用の促進、労働者の育児休業取得及び円滑な職場復帰による継続就労を支援している。

ライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢の確保

少子高齢化、大幅な労働力人口減少の中で、貴重な労働力を確保し、労働生産性を高め、経済の成長を持続させるためには、ライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢を確保するとともに、働き・貢献に見合った公正な待遇を実現することが重要である。

フルタイム正社員より所定労働時間（日数）が短いながら、正社員としての待遇が得られる短時間正社員については、「憲章」において、国は、「短時間正社員制度」等多様な働き方を推進するための条件整備を行うこととされるとともに、「短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）」を、2020（平成32）年には29%とする数値目標が設定されている（「行動指針」）。

こうした中、厚生労働省では、制度を導入した事業主に対する助成金の活用に加え、制度導入支援マニュアルの配布や、「短時間正社員制度導入支援ナビ」の運営等により、短時間正社員制度の概要や取組事例等についての情報提供を行うなど、短時間正社員制度の導入支援を行っている。

有期契約労働者など非正規雇用の労働者に対する支援

雇用者総数の30.4%を占めるパートタイム労働者については、その能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法に基づき、事業主への行政指導や専門家による相談・援助、助成金の活用による支援等により、パートタイム労働者の雇用管理改善の取組等を推進している。また、パート労働者活躍企業宣言サイトの構築等パートタイム労働者の均等・均衡待

遇の取組推進に向けた機運醸成を図るとともに、パートタイム労働者のキャリアアップ支援を行っている。

テレワークの推進

情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方であるテレワークは、職住近接の実現による通勤負担の軽減のみならず、特に育児や介護、障害等の個々の事情を抱える人にとって仕事と生活の調和の実現に有効な働き方として、社会的な期待や関心も大きいものとなっている。

また、2014（平成26）年6月24日に閣議決定された「世界最先端IT国家創造宣言」においては、「就業継続が困難となる子育て期の女性や育児に参加する男性、介護を行っている労働者などを対象に、週一回以上、終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワークにおける、労働者にやさしいテレワーク推奨モデルを産業界と連携して支援し、2016（平成28）年までにその本格的な構築・普及を図り、女性の社会進出や、少子高齢化社会における労働力の確保、男性の育児参加、仕事と介護の両立などを促進する」こととされているなど、これまで以上にテレワークの普及促進に取り組むこととしている。

関係省庁では、テレワークが様々な働き方を希望する人の就業機会の創出及び地域の活性化等に資するものとして、テレワークの一層の普及拡大に向けた環境整備、普及啓発等を連携して推進している。

このような中で、政府が自ら率先してテレワークを導入する観点から、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省等がテレワークを導入している。また、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省のテレワーク関係4省は、2005（平成17）年度に設立した産学官からなる「テレワーク推進フォーラム」において、テレワークの円滑な導入や効率的

な運用に資する調査研究及び普及活動を展開している。

そのほか、テレワーク導入支援を目的とした民間企業に対するテレワークの導入・運営に係る専門家派遣、これらの取組を通じたテレワーク導入事例の策定及びその普及、テレワークによる働き方の実態やテレワーク人口の定量的な把握、テレワーク展開拠点の需要等の把握等を行った。また、適正な労働条件を確保しつつテレワークの普及促進を図るため、「在宅勤務ガイドライン（情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン）」について、事業主等への周知・啓発を行うほか、テレワーク導入・実施時の労務管理上の課題等についての質問に応じるテレワーク相談センターを設置するとともに、事業主・労働者等を対象としたセミナーを実施している。さらに、2014年度からは3か年計画で、仕事と子育て等の両立が可能となる新たなテレワークモデルを確立するための実証事業を実施するなど、より一層取組を強化している。

在宅ワーク¹については、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ルールを定めた「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」や「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。

また、在宅ワークに関する総合サイト「ホームワーカーズウェブ」において、在宅ワーカーや発注者等に対し、有益な情報を提供している。

国の率先的取組

国家公務員については、2014（平成26）年10月、全府省の事務次官級で構成する「女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会」において、「働き方改革」、「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」及び

1 情報通信技術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。）

第2-1-8図

ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」



資料：厚生労働省資料

「女性の活躍推進のための改革」という3つの改革を柱とした「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」を決定した。各府省は、同指針を踏まえ、2020（平成32）年度末までを視野に入れた取組等を盛り込んだ取組計画を策定し、これに基づいて総合的かつ計画的な取組を進めている。

（女性の活躍の推進）

女性の職業生活における活躍の推進

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、男女雇用機会均等法に沿った男女均等取扱いが徹底されるよう周知啓発、指導を行うとともに、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合には円滑かつ迅速な解決を図られるよう援助を行っている。

また、実質的な男女労働者間の均等を確保するためには、男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目指すための企業の自主的かつ積極的な取組（ポジティブ・アクション）が不可欠である。このため、企業が具体的な取組を行うことができるよう、必要な助言及び情報提供を行い、その一層の促進を

図っている。具体的には、ポジティブ・アクションの取組や「女性の活躍・両立支援総合サイト」を活用した女性の活躍状況の情報開示についての企業に対する働きかけを実施するとともに、ポジティブ・アクションに積極的に取り組む企業に対する助成金制度や「均等・両立推進企業表彰」（第2-2-12表）の実施、経営者団体等と連携した企業経営と女性の活躍を考えるフォーラムの開催等を行っている。

さらに、男女労働者間の格差について企業内での実態把握や気づきを促す「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」や「業種別『見える化』支援ツール」の作成・普及により、ポジティブ・アクションの具体的取組を支援するとともに、メンター制度やロールモデルの普及促進により、女性労働者が就業を継続していけるような環境作りを支援している。

また、働く場面で活躍したいという希望を持った女性が、その希望に応じて、仕事と家庭を両立し、個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、内閣官房では、厚生労働省等の関係省庁と連携しながら、「『日本再興戦略』改訂2014」（2014（平成26）年6月閣議決定）に基づき、国・地方公共団体、民間事業者といった各主体が、女性の採用・登用などの状況を自ら把握すること、また、数値目標の設定を含めた行動計画を策定し、それらを情報開示すること等について定める「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」を2014年10月17日に閣議決定し、第187回国会に提出した。その後、審議未了により廃案となったことから、2015（平成27）年2月20日に同法律案を再度閣議決定し、第189回国会に再提出した。

正規・非正規にかかわらず妊娠・出産前後の継続就業の支援

継続就業を希望する女性が妊娠・出産前後で継続して就業できるよう、育児休業からの円滑な復帰の支援、育児・介護休業法に基づ

く仕事と子育ての両立のための制度について、周知を図るとともに、企業の制度として定着するよう、指導を行っている。

子育て女性等の再就職支援（マザーズハローワーク事業）

全国180か所（2015（平成27）年4月1日現在）のマザーズハローワーク・マザーズコーナーにおいて、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、子供連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人情報や地方公共団体等との連携による保育サービス関連情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。

また、2014（平成26）年度より、再就職を考え始めたが仕事と育児の両立に不安を感じている潜在的な求職者の方を対象に、託児つき再就職支援セミナー等も実施している。

子育て等のためにいったん離職した女性の再就職・起業等を総合的に支援するための「女性の再チャレンジ支援プラン」（2006（平成18）年12月改定）に基づき、関係府省が密接に連携して支援策の推進に努めている。

職業能力開発施設では、土日・夜間等の時間帯を活用した訓練コースを設定し、訓練機会の確保を図った。

さらに、インターネット上で再就職に向けた具体的な取組計画の作成や再就職のための基礎知識を習得できるeラーニングプログラムの提供を行っている。

内閣府では、子育て中の女性の再チャレンジに必要な情報提供を行う講座を身近な子育て支援施設等において実施できるようなプログラム・教材の開発とともに、再チャレンジした女性の成功事例の分析や特定非営利活動法人における女性の再チャレンジの実情等に関する調査事業を実施している。また、総合的な支援情報ポータルサイト「女性いきいき応援ナビ」（http://www.gender.go.jp/re-challenge/osirase/osirase_site.html）を通じ子育て等でいったん退職した女性等の再就

職・起業支援を推進している。

経済産業省では、2012（平成24）年度より、育児等で一度退職し、再就職を希望する女性等（新戦力）に対し、職場経験のブランクを埋める機会を提供するため、中小企業・小規模事業者が実施する職場実習（インターンシップ）を支援する「中小企業新戦力発掘プロジェクト」を全国5,000人規模で実施している。

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

農業経営において、福利厚生面の充実にもつながる法人化を進めるとともに、家族経営協定の締結の促進や、女性の活躍推進に積極的に取り組む経営体の認定等を通じ、子育て期の女性でも働きやすい環境づくりを推進している。

女性の幅広い活躍を推進する学び直し支援

女性の活躍の推進のためには、学び直しを通じて女性の就労や起業、地域における様々な活動への参画を後押しすることが重要であり、そのために地域や大学、専修学校等における取組の促進を図る。

2014（平成26）年度には、「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」事業により、ITや看護、保育、観光など、今後成長が見込まれる分野において、専修学校や大学等が企業や業界団体と連携して、中核的な役割を担う専門人材を養成するための標準的な教育プログラム等の開発・実証を行っており、各地域の専修学校や大学等が地元企業等と連携して、地域のニーズに即した人材養成を行うため、社会人や女性の学び直しにも対応した「地域版学び直し教育プログラム」の開発に取り組んだ。

地域における女性の活躍の推進

内閣府では、「地域女性活躍加速化交付金」において、企業等における女性の登用や女性の創業等に向けた地域ぐるみの取組を支援す

ることにより、地域における関係団体、企業等の連携を促し、地域における女性の活躍推進を図った。

さらに、地域の実情に合わせた女性の活躍促進に向けた先進的な取組を試行的に実践し、検証することで、その効果や課題を明らかにする「地域における女性活躍推進モデル事業」を実施した。

また、独立行政法人国立女性教育会館は、我が国唯一の女性教育に関するナショナルセンターとして、地域において女性の活躍を推進する中心的機関となる女性関連施設等の機能の充実・強化のため、地方公共団体や施設等の職員を対象とした研修事業や教育・学習支援事業等を行った。