

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過労死等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等を盛り込んだ「労働基準法等の一部を改正する法律案」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所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進など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職場マネジメントの好事例を調査・研究し、取組のポイントをまとめた好事例集を作成するなど、必要な情報について仕事と生活の調和ポータルサイト等も活用し広く周知した。

「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）年度より男性の仕事と育児の両立を積極的に促進し、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）年度からは、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」を実施するなど、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。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「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）においては、男性労働者の育児休業取得を促進するため、2009（平成21）年に、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（夫）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の改正が行われた（2010（平成22）年6月施行）。

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。2016（平成28）年度予算においては、男性の育児休業取得に向けた職場風土づくりに取り組み、取得者を新たに生じた事業主に対し支給する「出生児両立支援助成金」を新設することとしている。

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」（平成15年法律第120号）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8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。

少子化社会対策大綱においては、配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上のお休みを取得した男性の割合を2020（平成32）年には80%にすることを目標として、男性の休暇取得を推進している。「さんきゅうパパプロジェクト」のロゴマークを定めるとともに、ハンドブックを活用した啓発活動を推進している。

（コラム「男性の配偶者の出産直後の休暇取得促進について」参照）

父親の育児に関する意識改革、啓発普及

2010（平成22）年より、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ウェブサイトにより提供している。

2 ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍

(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。同レポートにおいては、「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、引き続き、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。

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。2015（平成27）年度における助成金の内容は下記のとおり。

- 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2015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
なお、2016年度においては、男性の育児休業取得に向けた職場風土作りに取り組み、取得者を新たに生じた事業主に対し支給する「出生時両立支援助成金」を新設するほか、既存の助成金についても、一部廃止や支給要件・支給額等の見直しを行うこととしている。

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86.6%（2014（平成26）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2.30%（2014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設けられている。

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。

また、育児・介護休業法については、有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和等を内容とする改正法案が、2016（平成28）年3月29日に成立した。（2017（平成29）年1月1日施行。）

都道府県労働局雇用環境・均等部（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%を育児休業給付金として支給している。

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、育児休業・介護休業の取得等を理由とする不利益取扱いは、「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、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。

なお、事業主による妊娠、出産、育児休業・介護休業の取得等を理由とする不利益取扱いは、既に男女雇用機会均等法等で禁止されているが、近年、上司・同僚からの嫌がらせなども問題となっている。そのため、上司・同僚からの言動により、妊娠、出産、育

児休業・介護休業の取得等をした労働者の就業環境が害されることのないよう、事業主に雇用管理上の措置を義務付ける等の改正を行うため、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が2016（平成28）年3月29日に成立した。

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、2015（平成27）年度に改定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¹の29.9%を占めるパートタイム労働者²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、正社員との均等・均衡待遇確保のための取組を推進している。また、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保に向けた事業主の取組を支援するとともに、パートタイム労働者のキャリアアップ支援等を行っている。

また、非正規雇用の労働者についても産休・育休の対象となることを周知するとともに、有期契約労働者の育児休業取得について、企業に対するインセンティブの措置の充実等を行う期間雇用者育児休業取得促進プログラムを実施している。

1 雇用者のうち非農林業の従業者総数

2 雇用者のうち非農林業従業者で月末1週間の就業時間が週1～34時間の者

テレワークの推進

情報通信技術を活用した、場所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、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整備推進方策の検討等を行った。また、仕事と子育て・介護等の両立など柔軟な働き方が可能となるテレワークモデルを確立するための実証を実施し、仕事と育児・介護の両立のため

の好事例集を作成・周知するとともに、在宅勤務ガイドラインの周知・啓発、テレワーク相談センターでの相談対応、事業主・労働者等を対象としたセミナーの開催、テレワークに先進的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワーク導入経費に係る支援等により、適正な労働条件下における良質なテレワークの普及を図った。在宅ワークについては、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「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。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。

第2-1-13図 女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」



(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されるよう周知徹底、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ほか、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」の普及を行っている。

さらに、女性の職業生活における活躍を一

層推進するため、国・地方公共団体、常時雇用する労働者数が301人以上の民間事業主に対して、女性の採用・登用などの状況を自ら把握し、課題分析した上で、その結果を踏まえ、数値目標の設定を含めた行動計画を策定・公表すること、また、女性の活躍状況に関する情報や女性の職業選択に資する情報の公表を求める「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が2015（平成27）年8月28日に成立した。

成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、同年9月25日に、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向等について定める「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」を閣議決定したほか、同年11月20日には、事業主行動計画の策定に当たってのガイドラインとなる「事業主行動計画策定指針」を告示した。

また、2016（平成28）年4月1日の女性活躍推進法の全面施行に向けて、民間事業主に対して、自社の女性活躍の状況把握、課題分析、行動計画策定等を簡易に行える「一般事業主行動計画策定支援ツール」の提供や、「女性の活躍推進企業データベース」による企業の女性の活躍状況の情報公表などにより、事業主の取組支援を行っているほか、企業における女性の活躍を推進していくため、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業を対象とした助成金制度の創設や、ポジティブ・アクション（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）を推進している企業を公募し表彰する「均等・両立推進企業表彰」（第2-2-13表）を実施した。

国・都道府県の特定事業主行動計画の策定率は、制度が開始した2016年4月1日時点で100%である。また、一般事業主行動計画の策定・届出が義務付けられている常時雇用する労働者数が301人以上の大企業の届出率は、同年4月30日時点で85.0%となっている（常

時雇用する労働者数が300人以下の中小企業の場合は努力義務)。今後、これらの大企業のうち、まだ行動計画を策定・届出していない企業に対し、個別に働きかけを行うとともに、行動計画の策定・届出が努力義務となっている中小企業に対しても、行動計画策定の支援等を行っていくこととしている。

ロールモデルの提示

起業、特定非営利活動法人での活動、地域活動等にチャレンジすることで輝いている女性個人、女性団体、グループ及びそのようなチャレンジを支援する団体、グループを顕彰する「女性のチャレンジ賞」(内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰)を実施した。また、地方公共団体の首長、地域で活躍する女性、そうした女性を応援する経営者等各界の有識者との意見交換等を実施する、地域版「輝く女性応援会議」を4府県で開催するとともに、「輝く女性応援会議オフィシャルブログ」において活躍する女性とその応援者の投稿をリレー方式で掲載した。

継続就業の支援

継続就業を希望する女性が妊娠・出産後も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。

また、第4次男女共同参画基本計画(2015(平成27)年12月25日閣議決定)に基づき、一人で育児と介護の負担を同時に担う、いわゆる「ダブルケア」問題について調査を行った。その結果、未就学児の育児を担う者が約1,000万人いる中で、育児と介護を同時に担う者は約25万人(男性約8万5千人、女性約16万8千人)と推計される。

子育て女性等の再就職支援

全国184か所(2016(平成28)年3月31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うマザーズハローワーク事業を実施している。

また、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、託児付き再就職支援セミナー等も実施した。

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、様々なライフステージにある女性のニーズに応える形で、女性活躍等に向けた各実施機関の支援情報を集約・整理し、「女性応援ポータルサイト」(<http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/ouen/>)により発信している。

経済産業省では、地域の中小企業・小規模事業者のニーズを把握し、地域内外の女性・若者・シニア等多様な人材から、地域事業者が必要とする人材を発掘するとともに、地域事業者の魅力を発信し、マッチングの促進等を行う「地域中小企業人材バンク事業」を実施している。

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。

2015（平成27）年度には、「男女共同参画社会の実現の加速に向けた学習機会充実事業」により、一旦離職した地域の女性人材を対象に、学びを通じた社会参画を促進するため、地域の関係機関・団体によるネットワークの形成とその取組の在り方を検討し、「女性の学び応援フェスタ」を実施し、地域における取組の普及を図った。

地域における女性の活躍の推進

「地域女性活躍推進交付金」において、多

様な主体による連携体制の構築や女性活躍推進のためのワンストップ支援体制の整備など、住民に身近な地方公共団体が行う、地域の実情に応じた取組を支援することにより、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においては、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。