

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

【基本認識】

- 就業は生活の経済的基盤であるとともに、自己実現につながるものである。また、経済的自立は、暴力等による困難な状況から抜け出す重要な鍵ともなる。働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できることは、個人の幸福 (well-being) の根幹をなすものである。
- また、働きたい人全てが生き生きと働くことができる環境づくりは、我が国社会経済にとっても、ダイバーシティの推進や多様な視点によるイノベーションの促進につながり、その活力の向上の観点からも極めて重要な意義を持つ。
- さらに、国外に目を転じると、グローバルな人材獲得競争が激化している中で、また ESG 投資の進展にみられるように企業の男女共同参画の取組が投資家から注目されている中で、雇用における男女共同参画の実現は、我が国企業が国内外の人材や投資家から選ばれるためにも極めて重要なものとなっている。
- 女性活躍推進法や働き方改革関連法に基づく企業の取組、保育の受け皿整備、両立支援等これまでの官民の積極的な取組により、いわゆる M 字カーブ問題は解消¹に向かっており、第 1 子出産前後の就業継続率は 5 割を超えた²。
しかしながら、25 歳から 29 歳をピークに女性の正規雇用労働者比率の低下が見られるほか³、依然として、育児や介護等を理由に就業を希望しながら求職していない女性は 231 万人（令和元（2019）年）⁴存在する。また、職業能力は十分に有しているにもかかわらず、固定的な性別役割分担意識を背景に、そもそも就業を希望していない女性も少なくないものと考えられる。こうした女性の潜在能力を十分に活かさないことは我が国にとって大きな損失である。
- このような状況において、女性も男性も働きたい人全てが、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、職業能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮することが重要である。このため、出産・育児・介護等への対応も含め、多様で柔軟な働き方等を通じた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がますます重要となっている。また、家事・子育て・介護等の多くを女性が担っている現状⁵を踏まえれば、家事・子育て・介護等を男女が共に担うべき共通の課題とし、パートナーである全ての男性が家事・子育て・介護等

¹ 総務省「労働力調査（基本集計）」。

² 国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査（夫婦調査）」。

³ 総務省「労働力調査（基本集計）」。

⁴ 総務省「労働力調査（詳細集計）」。

⁵ 総務省「平成 28 年社会生活基本調査」。

に参画できるような環境整備を一層推進することが求められる。男性が育児休業等の取得等により子育てを担い、その後も子育てを積極的に行うことは、当該育児休業等の取得後も含め母親による子育ての孤立化を防ぐ等の効果があるとともに、職場における働き方・マネジメントの在り方を見直す契機ともなり、ひいては男女が共に暮らしやすい社会づくりに資するものでもある。

- 性別を理由とする差別的取扱い、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の根絶及び男女間の賃金格差の解消等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現に不可欠の前提である。また、就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントは、就職をしたいという学生の弱みに付け込むような行為であり、学生が安心して就職活動に取り組むことができる環境が損なわれることのないよう、その防止に向けた取組を行うことは重要な課題である。
- さらに、女性活躍推進法に基づく取組を含む積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による、職場における女性の参画拡大、男女間格差の是正や女性の能力発揮を促進するための支援も重要である。
- パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的意義もある一方、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高い⁶ことが女性の貧困や男女間の待遇面の格差の一因になっているとの問題もある。同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するなど、非正規雇用労働者の待遇改善に取り組むとともに、正規雇用労働者への転換に向けた一層の取組が必要である。
- これらの同一価値労働同一賃金に向けた取組などを通じて女性の経済的自立を図ることが重要である。
- また、人生100年時代を迎え、多様な働き方をより安心して選択できる環境の整備が必要である。雇用によらない働き方について、その拡大を踏まえ、必要な保護が図られることが求められている。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大により、女性の雇用、所得に特に影響が強く表れており、こうした状況の的確な分析に基づき、必要に応じ適切な対応を行うことが重要である。一方で、感染症の拡大が契機となり、テレワークの導入やオンラインの活用が進み、多様で柔軟な働き方に関する新たな可能性ももたらされている。テレワークの活用を全国的に一層促進することは、ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上に資するものであり、男女共同参画の推進の観点からも重要である。
- 以上を踏まえ、企業、経済団体、労働者、労働組合、国、地方公共団体等が連携し、働く場における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に推進する。

⁶ 総務省「労働力調査（詳細集計）」。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 ワーク・ライフ・バランス等の実現

(1) 施策の基本的方向

- 働くことを希望する全ての人が、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく、働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、働き方改革関連法や育児休業、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⁷（以下「育児・介護休業法」という。）をはじめとする関連法の着実な施行や履行確保を行いつつ、長時間労働の削減や生産性の向上を推進する。また、ライフステージや個別の事情等に対応した多様で柔軟な働き方の実現を図る。
- 男性片働き世帯が多い時代に形成された、長時間労働や転勤等を当然視するいわゆる「男性中心型労働慣行」や固定的な性別役割分担意識を背景に、家事・育児・介護等の多くを女性が担っている実態があり、その結果、女性が働く場において活躍することが困難になる場合が多い。一方、介護を例にとると、男性は、家事に不慣れ等の状況や、地域とのつながりが乏しい中で孤立した介護生活となっている場合もある。このため、全ての世代の男性が家事・育児・介護等に参画し、地域との関わりを持つことが可能となる環境の整備を推進する必要がある。
- 人生100年時代の到来に伴って職業人生が長くなる今後においては、仕事中心の現役生活から引退して仕事のない老後生活へ移行するという発想ではなく、若いときから仕事と生活の調和を図り、息の長い現役生活を送っていくことが重要になる。職業能力を高めたり、キャリア選択を行うための学び直しの機会も重要になる。そうした新しい人生のビジョンに合ったワーク・ライフ・バランスの在り方や支援策を検討する必要がある。

(2) 具体的な取組

ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等

- ① 法定労働条件の履行確保及び長時間労働是正のための監督指導体制の充実強化を行う。

⁷ 平成3年法律第76号。

- ② 年次有給休暇の取得促進のため、連続した休暇を取得しやすい時季を捉えた集中的な広報の実施等により機運の醸成を図る。
- ③ 労働時間等の設定に関する特別措置法⁸（以下「労働時間等設定改善法」という。）の周知を図り、労使の自主的な働き方の見直しを促進する。
- ④ 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」⁹を踏まえた取組を着実に推進するとともに、メンタルヘルスの確保等、職場における健康確保対策を推進する。
- ⑤ 改正された女性活躍推進法等に基づき、①職業生活に関する機会の提供と②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の両面からの目標設定や、情報公表を促進する。
- ⑥ 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う。

イ 多様で柔軟な働き方の実現

- ① 多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。
 - ・ 労働者が育児休業や介護休業等を取得して、継続就業できるよう育児・介護休業法の履行確保を図る。また、夫婦¹⁰での子育てを促進するため、配偶者の妊娠・出産の申出をした男性に対する個別の周知など、事業主が男性の育児休業取得を促す仕組みの導入について検討する。さらに、育児休業の柔軟な取得を可能とするための分割取得の拡充を検討するとともに、配偶者の出産直後の時期を中心に男性の休業を推進するための枠組について、取得しやすい手続や休業中の給付などの経済的支援等を組み合わせることを含めて検討する。
 - ・ 中小企業事業主に対して、「育休復帰支援プラン」モデル及び「介護支援プラン」モデルの普及促進を図るとともに、プランの策定を支援する。
 - ・ 働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に助成金を支給する。
 - ・ 時間単位の年次有給休暇制度について、周知リーフレットの配布、働き方・休み方改善ポータルサイトでの導入事例の掲載等により企業への導入促進を図る。
 - ・ 労働者一人一人のライフステージに応じ、勤務地・職務・労働時間を限定した「多様な正社員」制度を導入する上での留意事項や企業の取組事例を周知する。
 - ・ 時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークについて、適正な労務管理下における普及促進や、中小企業への導入促進に向けて、助成金の活用や専門家による無料相談対応など各種支援策を推進する。
 - ・ 効率的・自律的に働ける制度であるフレックスタイム制度の導入時における適切な労務管理の徹底を図る。

⁸ 平成4年法律第90号。

⁹ 平成30年7月24日閣議決定。

¹⁰ 事実婚を含む。

- ・ 転勤に関する企業のニーズや動向を捉え、企業の転勤に関する雇用管理のポイントを整理した「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」の周知を通じて、労働者の仕事と家庭生活の両立の推進を図る。
 - ・ 勤務地を指定した働き方を選択し、正社員としてのキャリアを継続できる「勤務地限定正社員」を導入する企業に対し、勤務地（転勤の有無を含む。）等の労働条件について、労働契約の締結時や変更の際に個々の労働者と事業者との間で書面による確認が確実に行われるよう、勤務地変更（転勤）の有無や転勤の場合の条件が明示されるような方策について検討する。
 - ・ 不妊治療と仕事の両立を支援する企業内制度の導入に向けたマニュアルの周知等を通じ、その導入に取り組む事業主を支援し不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を行う。
 - ・ 中小企業における女性の活躍推進を図るため、育児休業中の代替要員を確保しやすくするための取組を推進するとともに、中小企業と無業の女性を含む女性人材とのマッチングに向けた取組を推進する。
- ② 企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、経済団体等と連携し、女性の活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促す。
 - ③ 「少子化対策地域評価ツール」の活用促進等により、地域コミュニティによる支え合い、職住育近接のまちづくり、男女にとって魅力的な働き方など、各地方公共団体における女性活躍に資する具体的な取組を推進する。
 - ④ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する調査研究及び好事例の情報提供を行う。

ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進

- ① 育児等を理由とする男性に対する不利益取扱いや、企業における育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策等を推進する。
- ② 企業における男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示（「見える化」）を推進する。
- ③ 啓発活動や表彰、参加型の公式サイトなどを通じて、企業及び個人に対し情報・好事例等を提供し、男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに、男性の家事育児への参画や育児休業等取得に関する社会的な機運の醸成を図る。
- ④ 公共交通機関、都市公園や公共性の高い建築物において、ベビーベッド付男性トイレ等の子育て世帯に優しいトイレの整備等を推進するほか、子供連れの乗客等への配慮等を求めることにより、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備を行う。
- ⑤ 男性が、妊娠・出産の不安と喜びを妻と分かち合うパートナーとしての意識を高めていけるよう、両親共に参加しやすい日時設定やオンラインでの開催など、両親学級等の充実等により、父親になる男性を妊娠期から側面支援する。

- ⑥ 関係省庁、民間企業・経済団体等と連携して、配偶者の出産直後の子育てを目的とした休暇取得の促進を図る理念に賛同する企業とも協力して、さんきゅうパパロゴマークを利用した広報啓発等を実施する。
- ⑦ 介護のために働けなくなることを防止するため、仕事と介護が両立できる職場環境が整備されるよう、育児・介護休業法の履行確保を図る。また、介護支援専門員（ケアマネジャー）等が仕事と介護の両立に関する制度等の知識を習得するための研修カリキュラムを策定するなど、家族を介護する労働者に介護休業制度等が広く周知されるよう取り組む。

エ 女性の就業継続に向けた人材育成

- ① 企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。
- ② 労働者の主体的な職業能力の開発及び向上を促進し、再就職時の職業能力に基づいた評価にも資するよう、業界共通の職業能力評価の物差しとなる技能検定をはじめ、企業・労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備を推進する。
- ③ ジョブ・カードを活用したキャリア形成支援を行う。

2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止

(1) 施策の基本的方向

- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に向けて、性別を理由とする採用・配置・昇格等における差別的取扱いやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等が行われない職場づくりを促進する。
- 男女間の賃金格差の改善を図ることは重要な課題であり、男女労働者の同一報酬に関する条約（ILO 第 100 号条約）の趣旨を踏まえ、男女雇用機会均等や女性活躍の推進など、男女間賃金格差の解消に向けた取組を推進する。

(2) 具体的な取組

ア 男女雇用機会均等の更なる推進

- ① 法違反があった場合には是正指導を行うなど、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¹¹（以下「男女雇用機会均等法」という。）の履行確保に取り組み、事業主が報告の求めに応じない場合や、勧告をされたにもかかわらず違反を是正しない場合には、過料、企業名の公表等により同法の実効性を確保する。

¹¹ 昭和 47 年法律第 113 号。

- ② コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対して、実質的な男女別雇用管理とならないようコース別雇用管理についての指針や間接差別の範囲を定めた省令の周知徹底を図る。
- ③ 男女雇用機会均等法等の関係法令や、制度について、労使をはじめ社会一般を対象として幅広く効果的に周知するとともに、学校等の教育機関においても、男女の平等や相互の協力、男女が共同して社会に参画することの重要性等についての指導を通じて、その制度等の趣旨の普及に努める。
- ④ 男女雇用機会均等に関する労使紛争については、男女雇用機会均等法等に基づく紛争解決の援助制度及び調停を活用し、円滑な紛争解決を図る。
- ⑤ 固定的な性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、改正された女性活躍推進法の施行後5年の見直しを積極的に検討する。

イ 男女間の賃金格差の解消

- ① 労働基準法¹²第4条や男女雇用機会均等法の履行確保を図るほか、男女間の賃金格差の要因の解消に向け、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、情報公表、えるぼし、プラチナえるぼし認定の取得促進等の取組を推進する。
- ② 女性が多い職種における賃金の実態等について、調査分析を行う。

ウ 職場や就職活動における各種ハラスメントの防止等

- ① 企業におけるハラスメント防止措置の推進を図るため、説明会の開催やパンフレット等の作成・配布等により、改正された男女雇用機会均等法等の周知・啓発を図るほか、12月を「ハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な広報・啓発を行う。
- ② 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントの防止措置を定めた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律¹³及びそれらの指針の履行確保に取り組む。
- ③ フリーダイヤルやメールによるハラスメント被害者等からの相談対応事業を実施する。
- ④ 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントの防止のため、学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査において実態を把握するとともに、改正された男女雇用機会均等法に基づく指針で示した望ましい取組の周知啓発や、都道府県労働局等の総合労働相談コーナーで相談を受け付ける等関係省庁が連携し適切に対応する。

また、大学等の対応事例について学生支援担当者が集まる会議等を通じて周知啓発を行う。

¹² 昭和22年法律第49号。

¹³ 昭和41年法律第132号。

- ⑤ 性的指向・性自認に関するハラスメント防止に取り組むとともに、性的マイノリティに関する企業の取組事例の周知等を通じて、企業や労働者の性的指向・性自認についての理解を促進する。

3 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正

（１）施策の基本的方向

- 女性活躍の裾野を広げる、改正された女性活躍推進法の着実な施行や、同法を含む女性活躍の状況の「見える化」の取組を進めるとともに、女性の参画が少ない業界における就業の支援を強力に進める。
- また、長時間労働や転勤を当然とするような従来の労働慣行を前提にしない働き方や、多様な部下を管理できる新しい管理職のマネジメントモデルが浸透することが重要であり、それにより、女性の就業継続支援にとどまらず、円滑なキャリア形成を促進することが必要である。

（２）具体的な取組

- ① 女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表等、女性活躍推進に向けて企業等が行う積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の取組を促進する。また、改正された女性活躍推進法に基づき、新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し、円滑な施行及び実効性の確保を図るとともに、企業向けの相談会・説明会の実施や個別企業訪問により女性活躍の取組を行う中小企業を支援する。（再掲）
- ② 女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、課題解決にふさわしい取組目標及び数値目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・公表して取組を行った結果、数値目標を達成した中小事業主に対して助成金を支給する。（再掲）
- ③ 公共調達において、女性活躍推進法に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る。（再掲）
- ④ 企業における女性の活躍に関し、投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事例を収集し、周知する。また、企業のガバナンスにおけるジェンダー平等の確保の重要性に鑑み、有価証券報告書等における開示の在り方を含め、コーポレートガバナンスの改善に向けてジェンダーの視点も踏まえた検討を行う。（再掲）
- ⑤ 有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示の取組や女性役員の登用が進んでいない要因の調査等を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されることや、企業における女性役員登用・育成の課題の克服につながるよう

努める。(再掲)

- ⑥ 企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。
- ⑦ ライフプランに応じた上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングやスポンサリングを含むキャリア形成支援プログラムの開発・実施、女性管理職のネットワークの構築等の取組を通じ、企業による女性の役員・管理職の育成に向けた取組を支援する。
- ⑧ 学校等における女子学生等を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を促進する。
- ⑨ 建設産業、海運業、自動車運送事業等の女性の参画が十分でない業種での、女性の就業及び定着を促進する。
- ⑩ 観光分野における女性活躍推進に向けて現状・課題及び今後の方向性を整理したところであり、これを踏まえ、業界及び地域において女性活躍推進の重要性について理解促進や就業先としての認知度向上のための普及・啓発活動を行うとともに、観光産業における人材の確保と定着に向けた取組を推進する。

4 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援

(1) 施策の基本的方向

- パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用の割合が高いことが、女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっているほか、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の格差と相まって男女間の待遇面の格差の一因になっているとの問題もある。
- このため、同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するなど、非正規雇用労働者の待遇改善に取り組むとともに、正規雇用労働者への転換を望む非正規雇用労働者がその希望を実現できるような取組を推進する。

(2) 具体的な取組

ア 非正規雇用労働者の待遇改善や正規雇用労働者への転換に向けた取組の推進

- ① 令和2(2020)年4月に施行された短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律¹⁴(以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。)及び改正された労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律¹⁵(以下「労働者派遣法」という。)の円滑な施行に取り組み、同一企業・団体内

¹⁴ 平成5年法律第76号。

¹⁵ 昭和60年法律第88号。

における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図る。

- ② 日本経済全体の生産性の底上げや、取引関係の適正化など、賃上げしやすい環境整備に不断に取り組みつつ、最低賃金について、より早期に全国加重平均 1000 円になることを目指すとの方針を堅持する。
- ③ キャリアアップ助成金の活用促進等により非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換を推進する。
- ④ 非正規雇用労働者の能力開発を図り、企業内でのキャリアアップ、企業の枠を超えたキャリアアップを推進する。また、キャリア形成サポートセンター事業等を通じてキャリアコンサルティング機会の充実に取り組む。さらに、公的職業訓練について、地域における産業の動向やニーズを踏まえて訓練の内容を見直し、必要な訓練を実施する。
- ⑤ 正規雇用労働者と短時間労働者・有期雇用労働者の均衡のとれた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を図る。

イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進

- ① 有期契約労働者について、労働契約法¹⁶に規定されている無期労働契約への転換（無期転換ルール）等の更なる周知徹底を図る。
- ② 派遣労働者について、労働者派遣法に基づき、派遣先に雇用される通常の労働者との不合理な待遇差の解消を図るとともに、正規雇用労働者化を含むキャリアアップの支援や派遣労働者に対する雇用安定措置等を通じた一層の雇用の安定と保護等を図る。
- ③ 非正規雇用労働者の産前産後休業、育児休業及び介護休業の法制度の内容について、非正規雇用労働者及び事業主に対する周知・徹底を行うとともに、利用環境を改善する。
- ④ 短時間労働者への被用者保険の適用を拡大するなど、セーフティネットを強化する。
- ⑤ 非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換等を促進するため、正規雇用労働者転換・待遇改善に関する計画を策定するとともに、助成等により企業の取組を支援する。
- ⑥ 行政機関で働く非常勤職員¹⁷について、育児休業や介護休暇等の制度の周知・普及を図るとともに、非常勤職員の制度の趣旨、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、引き続き配慮や助言を行う。

¹⁶ 平成 19 年法律第 128 号。

¹⁷ 国の期間業務職員等や地方の会計年度任用職員をいう。

5 再就職、起業、雇用によらない働き方等における支援

(1) 施策の基本的方向

- 各人がそれぞれの生き方を選択する際に、職業生活においてもその能力を十分に発揮できるようにすることが必要である。
- このため、子育て・介護等により離職した者の再就職や起業の支援、雇用によらない働き方等における就業環境の整備を推進する。

(2) 具体的な取組

ア 再就職等に向けた支援

- ① 職業訓練や職業紹介等を実施し、子育て・介護等との両立や仕事から一定期間離れた者に配慮した多様な再就職等の支援を推進する。
- ② 再就職希望者を含む社会人等の就労、スキルアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるための取組を推進し、学び直し等の充実を図る。

イ 起業に向けた支援等

- ① 女性の起業を後押しするため、「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による資金繰り支援を実施する。(再掲)
- ② 女性の起業・創業の活性化や女性起業家の成長・発展を促進するため、多様なロールモデルの可視化や女性に寄り添った支援事例等のノウハウについて、支援者や支援機関、男女共同参画センター等に普及を図る。(再掲)
- ③ 女性も含めた後継者の事業承継を後押しし、中小企業・小規模事業者の事業統合・再編を促すため、予算・税制等を含めた総合的な支援策を推進する。また、その活用事例を展開していく。(再掲)

ウ 雇用によらない働き方等における就業環境の整備

- ① 商工業等の自営業も含む小規模事業者の実態の把握及び課題抽出に努める。
- ② 女性が家族従業者として果たしている役割に鑑み、事業所得等の適切な申告に向けた取組を進めながら、税制等の各種制度の在り方を検討する。
- ③ 家内労働手帳の普及、工賃支払の確保、最低工賃の決定及び周知、労災保険特別加入の促進等により家内労働者の労働条件の改善を図る。
- ④ フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、フリーランスとの取引について、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法の適用に関する考え方を整理し、ガイドライン等により明確化する。これらの法律の適用に加えて、フリーランスとして業務を行っていても、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用される。こうした法令の適用関係を明らかにするとともに、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令に基づく問題行為を明確化するため、実

効性があり、一覧性のあるガイドラインについて、関係省庁連名で年内を目途に案を作成し、意見公募を開始する。また、下請代金支払遅延等防止法の改正を含む立法的対応や労働者災害補償保険の更なる活用を図るための特別加入制度の対象拡大等を検討する。