3 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

<目標>

就業は生活の経済的基盤であり、自己実現につながるものでもある。少子高齢化やグローバル化が進展する中で、働きたい人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮できる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながり、我が国の経済社会の持続可能な発展や企業の活性化という点からも、極めて重要な意義を持つ。しかしながら我が国では、M字カーブ問題がまだ解消されておらず、子育てや介護等の理由により就業を希望しながら求職していない女性は303万人であり、非常に大きな損失となっている。

働きたい女性が仕事と子育て・介護等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、仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）、ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方、パートナーである男性の子育て・介護等への参画等の実現が喫緊の課題となっている。

また、性別を理由とする差別的取扱いやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（以下「マタニティハラスメント」という。）等の根絶、男女間の賃金格差の解消など、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保が不可欠である。

さらに、ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正や女性の能力発揮を促すための支援も必要である。

そして、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、男性に比べて女性の非正規雇用の割合が高い現状においては、女性の貧困や男女間の格差の一因になっているとの問題もあるため、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に向けた一層の取組が必要である。

加えて、多様な生き方、働き方があることを前提に、各人がその選択において能力を十分に発揮することができるよう、再就職、起業、自営業等においても、女性が活躍できるよう就業環境の整備を進める必要がある。

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、雇用等における男女共同参画の推進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に推進する。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現

(1) 施策の基本的方向

働く女性が増加する一方、M字カーブ問題等がまだ解決されていない中で、家族の責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約（ILO第156号条約）の趣旨も踏まえ、働きたい女性が仕事と子育て・介護等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、長時間労働の削減や生産性の向上に向けた効率的な働き方の推進等によるワーク・ライフ・バランス及びライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現を図る。

併せて、パートナーである男性の子育て・介護等への参画及び女性が活躍するための前提となる人材育成の在り方の見直しを進めるとともに、職場マネジメントの在り方の調査研究及び好事例の情報提供を行う。

(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 中小企業における月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率(50%以上)の適用猶予の廃止、年次有給休暇の取得促進等の法整備の推進を図るとともに、法定労働条件の履行確保のための監督指導体制の充実強化を行う。
- ② 労働時間等設定改善指針の改正を検討し、休息时间（勤務間インターバル）の設定、一定時刻以降の就業を禁止し、やむを得ない残業は始業前の朝の時間帯に効率的に処理する「朝型の働き方」の導入、深夜業の回数の制限等に関する労使の自主的な取組を促進する。
- ③ 上記①及び②の状況や労使の意見を踏まえ、必要に応じて時間外労働に係る上限規制や休息时间（勤務間インターバル）規制の導入、年次有給休暇等の連続取得等を可能とする職場環境整備など、長時間労働の削減に向けた更なる取組を検討する。
- ④ 企業が主体的にワーク・ライフ・バランスを推進することができるよう、生産性の向上に向けた効率的な働き方や妊娠・出産・育児期における職場での配慮の在り方、年次有給休暇の取得促進等に関し、指針や好事例を提供するとともに、これらに積極的に取り組む企業を支援する。
- ⑤ 過労死等の防止のための対策に関する大綱を踏まえた取組を着実に進めるとともに、メンタルヘルスの確保など職場における健康管理を強化する。
- ⑥ 企業等における女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用や勤続年数の男女差、ワーク・ライフ・バランス実現のための長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた取組や、労働時間の状況を含め、女性の活躍状況に関する情報開示を促進する。
- ⑦ 長時間労働の削減等の働き方改革に向け、夏の時期に「朝型勤務」や「フレックスタイム制」を推進し、夕方早くに職場を出るという生活スタイルに変えていく国民運動「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」を展開する。
- ⑧ 各都道府県労働局に設置した「働き方改革推進本部」において、各地のリーディングカンパニーに対して直接働きかけを行うとともに、「まち・ひと・しごと創生」の観点から、地方公共団体が各地域の実情に応じた「働き方改革」に取り組むための枠組みを構築する。
- ⑨ 女性の活躍推進や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労働環境整備を図るため、都道府県労働局における体制を整備・強化する。

イ ライフイベントに対応した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。
 - ・ 育児休業後の円滑な職場復帰による継続就業を支援するため、育児・介護休業、短時間勤務制度の利用促進、育休復帰支援プログラムの拡充に加え、育児休業中・復職後の能力向上のための職業訓練を実施する事業主に対する支援を推進する。
 - ・ 高齢化の進展等を踏まえ、介護離職の防止に向けて、介護休業制度の従業員への周知強化、分割取得の在り方、介護期における柔軟な働き方の推進策、介護休業取得時の経済的負担の在り方など、介護休業・休暇の取得促進に向け、労働政策審議会での検討も踏まえ、法的措置も含めて必要な対応を検討する。
 - ・ 育児と介護の負担が同時にかかる、いわゆる「ダブルケア」問題の実態について調査を行い、その結果等も踏まえ、必要に応じて、負担の軽減の観点からの対策の検討を進める。
 - ・ 労働者のライフステージに配慮し、必要な期間について、勤務地・職務・勤務時間を限定した多様な正社員制度や職種転換の適用、元の雇用形態への円滑な復帰支援を進める。
 - ・ テレワークの環境整備、サテライトオフィスの設置など場所の制約を受けない勤務形態や、在宅勤務、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及び子連れ出勤を可能とする職場環境の整備を進める。
 - ・ 子育て期のワーク・ライフ・バランス実現のため、転勤の実態について調査を行い、その結果も踏まえて、企業の経営判断に配慮しつつ、労働者の仕事と家庭生活の両立に資する「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」の策定を目指す。
 - ・ 配偶者の転勤や家族の介護等による転居等に配慮したキャリア継続に関する仕組みの好事例の把握と情報提供を進める。
 - ・ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いをなくすための、企業におけるマタニティハラスメント防止に向け、法的対応も含め、事業主の取組強化策を検討する。
 - ・ 中小企業における女性の活躍推進を図るため、育児を行う労働者が安心して育児休業を取得し職場に復帰できるよう、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強化するとともに、中小企業と主婦等を含む女性人材とのコーディネートに向けた取組の推進や、中小企業側の女性人材受け入れのための体制整備に対する支援を進める。
- ② 企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、経済団体等との連携を図る。
 - ・ 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し、経営者のリーダーシップによる取組を促進する。
 - ・ 子育て・介護等に携わる社員のマネジメントやキャリアアップを目指す女性社員の育成に必要なスキルを備えた管理職やメンターの育成を支援する。
 - ・ 部下の仕事と子育て等の両立を後押しするための上司に対する人事・評価制

度の見直しを促進する。

- ③ 働きやすく、働きながら安心して子供を産み育てられる環境を確保する観点から、家庭、職場、保育が近接するコンパクトなまちづくり（コンパクトシティ）の形成を推進する。
- ④ 「9 男女共同参画の視点に立った各種制度・慣行等の見直し」1(2)記載の男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備を推進する。

ウ 男性の子育て・介護等への参画の促進

- ① 家事・育児等を自らのことととらえ、主体的に参画する動きを広めるため、男性を対象とした啓発手法の開発・実施、男性のロールモデルによる活躍事例の発信、キャンペーンや顕彰を通じ、国民全体の気運の醸成を図る。
- ② 世帯類型別（共働き世帯・専業主婦世帯等）の男性の育児休業取得状況や配偶者出産休暇等の利用状況に関する調査を実施し、現状、低い割合にとどまっている男性の育児休業取得率を高めるための実効性の高い方策について検討を進めるなど、専業主婦世帯の夫や子育て目的の休暇の取得促進も含め、男性が育児を行うことを進める。
- ③ 男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備（ベビーベッド付男性トイレの整備、交通機関での子連れへの配慮等）を推進する。
- ④ 企業における男性社員の育児休業の取得状況の情報開示（見える化）を推進する。
- ⑤ 育児休業等を理由とする男性に対する不利益取扱いをなくすため、2(2)ウ②記載の企業におけるハラスメント防止対策等を推進する。
- ⑥ 高齢化の進展等を踏まえ、介護離職の防止に向けて、介護休業制度の従業員への周知強化、分割取得の在り方、介護期における柔軟な働き方の推進策、介護休業取得時の経済的負担の在り方など、介護休業・休暇の取得促進に向け、労働政策審議会での検討も踏まえ、法的措置も含めて必要な対応を検討する。

エ 女性が活躍するための前提となる人材育成

- 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。
 - ・ 各々のライフプランニングやキャリア形成に総合的に対応した研修の実施、メンター制度の導入、相談体制の整備
 - ・ 育児をしつつ活躍する男女労働者を増やすため、育児休業等を取得しても中長期的に処遇の差を取り戻すこと、職務上の経験を積むことが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価制度の見直しの奨励、職場マネジメントの調査研究及び好事例の提供
- 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ものさしとなる技能検定を始め、企業・労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備、ジョブ・カードを活用したスキルの可視化（見える化）を推進する。

2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

(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。）の基本的理念である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、マタニティハラスメント等が行われない職場づくりを進める。

併せて、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、男女間賃金格差の解消に向けた取組を進める。

(2) 具体的な取組

ア 男女雇用機会均等の更なる推進

- ① 男女雇用機会均等法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。

また、全国どの地域においても企業への指導や労働者の救済が等しく円滑に行われるよう、雇用均等行政と労働基準行政を始め各関係機関が連携を図るとともに、都道府県労働局雇用均等室等の体制を強化する。

- ② 間接差別となり得る措置の範囲の見直し、コース別雇用管理についての指針の策定など、平成 26 年 7 月に施行された改正後の男女雇用機会均等法施行規則等の周知徹底を図る。
- ③ 男女雇用機会均等法等関係法令、制度の周知について、労使を始め社会一般を対象として幅広く効果的に行うとともに、学校においても、男女の平等や相互の協力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 男女雇用機会均等法等に基づく個別紛争解決の援助や相談体制の充実を図る。
- ⑤ より一層の男女均等取扱いの確保に向けて、男女差別の実態把握や要因分析のための検討を進め、間接差別となり得る措置の範囲の見直しについて検討を行う。
- ⑥ 固定的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、女性活躍推進法の施行後 3 年の見直しを積極的に検討するとともに、男女雇用機会均等法の改正についても検討を進める。

イ 男女間の賃金格差の解消

- ① 女性の職業生活において、意欲をもって能力を伸長・発揮できる環境を整備するため、男女間に賃金格差が存在する現状に鑑み、公労使により賃金格差の是正に向けた検討を行う。また、「男女間の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」を踏まえ、企業における男女間の賃金格差の状況の把握・分析と

可視化（見える化）、公正・明確・客観的な賃金制度及び評価制度の設計と透明性の確保、配置・業務の与え方や教育訓練の在り方の見直し等を促進する。

ウ 女性に対する各種ハラスメントの防止

- ① 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）に基づき、企業におけるセクシュアルハラスメント防止対策を促進するとともに、性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景になりうることも考慮しつつ、訴訟等の実例も活用した啓発を行う。また、企業が必要な対策をとらず、是正指導に応じない場合は、過料、企業名の公表等により、男女雇用機会均等法の実効性を確保する。
- ② 「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平成 18 年厚生労働省告示第 614 号）を踏まえ、企業におけるマタニティハラスメント防止対策を促進するとともに、訴訟等の実例も活用した啓発を行う。また、企業が必要な対策をとらず、是正指導に応じない場合は、過料、企業名の公表等により、男女雇用機会均等法の実効性を確保するとともに、企業におけるマタニティハラスメントの防止に向け、労働政策審議会での検討も踏まえ、法的対応も含め、事業主の取組強化策を検討する。
- ③ 労働基準法及び男女雇用機会均等法に基づく女性労働者の母性保護及び母性健康管理の周知徹底を図る。
- ④ 非正規雇用労働者も含めたセクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメントの実態を調査し、実効性の確保に向けた対策の強化を検討する。その際、パワーハラスメントと複合している事案についても配慮する。また、男女を問わず職業生活を営む上で障害となる、あらゆるハラスメントに一元的に対応する体制の整備について、事業主の措置を促すことを検討する。

3 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正

（1）施策の基本的方向

ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正や、女性の能力発揮を促す観点から、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業の支援や、女性の参画が少ない業界における就業の支援を行う。

（2）具体的な取組

- ① 女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用や勤続年数の男女差・長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた取組、女性の活躍状況に関する情報開示（見える化）など、女性活躍推進法に基づく取組を含めた、女性活躍の推進に向けて国や地方公共団体・企業等が行う取組を促進する。また、同法に基づく事業主行動計画の策定が努力義務となっている中小企業への支援を行う等、着実な施

行に努めるとともに、例えば、業界横断的な女性登用目標の設定など各種業界団体の自主的な取組を促進する。

- ② 民間企業における女性管理職の中途採用を促進するための労働法令の解釈・運用の見直しを行う。
- ③ 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業における取組を一層促進する。
さらに、女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る。
- ④ 企業における女性の活躍状況等を掲載する政府の情報公開サイトの一元化・充実を進めるとともに、企業における女性の活躍状況や男女間の格差を測るものさしとなる「見える化」支援ツールを提供するなど、企業自らによる自社の現状の把握・分析に資する支援を行う。
- 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（見える化）などの取組を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう努める。
- 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。
 - ・ 各々のライフプランニングやキャリア形成に総合的に対応した研修の実施、メンター制度の導入、相談体制の整備
 - ・ 育児をしつつ活躍する男女労働者を増やすため、育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すこと、職務上の経験を積むことが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価制度の見直しの奨励、職場マネジメントの調査研究及び好事例の提供
- ⑦ 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。
 - ・ 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
- 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 建設業、造船業、運輸業等の女性の参画が進んでいない業種での、女性の就業及び定着を促進するとともに、これらの業種に限らず、中小企業も含めて働きやすい職場環境の整備等を支援する。
- ⑩ 地方公共団体及び地方経済団体のトップに対して、地域の企業における女性の活躍推進に向けた取組を働き掛けるとともに、その取組を支援する。
- ⑪ 諸外国における女性の活躍推進に向けた様々な取組の内容や影響等について、詳細を把握・分析し、我が国の取組への示唆を得る。

4 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換支援

(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、男性に比べて女性の非正規雇用労働者の割合が高い現状においては、女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっているほか、正社員と非正規雇用労働者の間の格差が男女間の格差の一因になっているとの指摘もある。

このため、同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組としてパートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の推進など、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に向けた取組を進める。

(2) 具体的な取組

ア 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組や正社員への転換に向けた取組の推進

- ① 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組として、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。）に基づき、パートタイム労働者と通常の労働者の均等・均衡のとれた待遇を推進する。事業主が報告の求めに応じない場合や、勧告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。さらに、パートタイム労働法改正案に対する附帯決議にも留意し、法施行の状況を見つつ、必要に応じて均等・均衡待遇に向けた更なる取組を検討する。

また、企業による能力開発機会の提供を促進するとともに、職務分析・職務評価の実施や賃金テーブルの正社員水準への一元化など均等・均衡待遇を実現する賃金制度の導入を促進するため、ガイドラインやマニュアルの提示や、助成措置等により企業の取組を支援する。さらに、ガイドライン等の利用状況等を踏まえ、必要に応じて改善について検討する。

- ② 最低賃金の引上げのための環境整備を図る。
- ③ 非正規雇用労働者の正社員への転換、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図るため、労働者の選択に応じた職業能力開発機会の確保、キャリア・コンサルティングの推進によるサポート体制の整備を進める。

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、平成25年4月に施行された改正後の労働契約法（平成19年法律第128号）に規定されている無期労働契約への転換、雇止め法理（※）及び不合理な労働条件の禁止の周知徹底を図る。

また、派遣労働者について、平成27年9月に施行された改正後の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（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）に基づき、派遣先の労働者との待遇の均衡等

を図るとともに、正社員化を含むキャリアアップの支援や派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置の派遣会社への義務付けなどを通じた一層の雇用の安定と保護等を図る。

※ 次のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新（締結）されたものとみなすもの。

- ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
 - ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの
- ② 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。さらに、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の実施により、非正規雇用労働者の継続就業支援を行う。
 - ③ 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とともに、産前産後休暇や育児休業における保険料免除等の経済的援助の拡大を検討する。
 - ④ 非正規雇用労働者も含めたセクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメントの実態を調査し、実効性の確保に向けた対策の強化を検討する。その際、パワーハラスメントと複合している事案についても配慮する。
 - ⑤ 非正規雇用労働者の正社員への転換を促進するため、助成等により企業の取組を支援する。
 - ⑥ 多様で柔軟な働き方を進めるため、勤務地・職務・勤務時間を限定した多様な正社員制度を導入する企業に対する支援、労働条件の明示やいわゆる正社員との相互転換・均衡処遇等の雇用管理上の留意点の周知及び多様な正社員モデルの普及・啓発を推進する。
 - ⑦ 正社員と非正規雇用労働者の待遇の均衡等の問題を検討する際、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者等の間で施策において合理的でない差が生じることのないよう対策を講ずる。
 - ⑧ 行政機関で働く非常勤職員について、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。

5 多様な生き方、働き方を可能にするための支援

(1) 施策の基本的方向

多様な生き方、働き方があることを前提に、各人がそれぞれ選択した生き方において、その能力を十分に発揮することが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、自営業等における就業環境の整備を進める。

(2) 具体的な取組

ア 再就職等に向けた支援

- ① 子育てをしながら就業を目指す女性等の支援拠点「マザーズハローワーク」、「マザーズコーナー」等を各地域にきめ細かく配置する。
- ② 子育て・介護等との両立が可能な職業訓練（公的職業訓練における短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービス支援の推進）や職業紹介の実施、各種助成金の活用や中小企業の人材確保のための女性（主婦等）等多様な人材と中小企業とのマッチングから定着までの一貫支援など、子育て・介護等との両立やキャリアブランクに配慮した多様な再就職等の支援を推進する。
- ③ 介護・看護・保育等の分野の求職者への支援、保育士・看護師等の復職支援など、専門資格等を生かした再就職の支援を推進する。
- ④ 専修学校や大学等と産業界が協働し、学び直し等の充実を図るため、再就職希望者を含む社会人等の就労、キャリアアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身につけるための取組を推進する。
- ⑤ 子育て期のワーク・ライフ・バランス実現のため、転勤の実態について調査を行い、その結果も踏まえて、企業の経営判断に配慮しつつ、労働者の仕事と家庭生活の両立に資する「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」の策定を目指す。

イ 起業に向けた支援

- ① 起業に係る女性特有の課題を踏まえ、事業の立ち上げから運営までをワンストップで支援する仕組みのほか、事業活動の高度化に向けて、例えば、保証や担保等に必要以上に依存しない信用付与、経営面や事業面におけるメンター制度など、民間金融機関や民間企業による多面的な支援の在り方を検討する。
- ② 女性起業家が利用できる低利融資や補助など、女性起業家に対する資金面・事業活動面での支援の充実を図る。

ウ 自営業等における就業環境の整備

商工業等の自営業における家族従業者の実態を踏まえ、女性が家族従業者として果たしている役割が適切に評価されるよう、税制等の各種制度の在り方を検討するとともに、働き過ぎの防止等に向けた就業環境に関する調査を行うことを検討する。