こうした状況を踏まえ、新成長戦略においても、平成三十二年までに、「二十五歳から四十四歳までの女性就業率七十三パーセント、第一子出産前後の女性の継続就業率五十五パーセント、男性の育児休業取得率十三パーセント」が目標とされており、今後も仕事と生活の調和の取れた働き方を実現するとともに、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸張・発揮できる環境を整備していくことが必要である。

㈠　育児休業、短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備

平成二十二年六月より、改正された育児休業、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（平成三年法律第七十六号。以下「改正育児・介護休業法」という。）が本格施行されたことから、改正育児・介護休業法の内容が定着するよう都道府県労働局は企業に対して周知徹底し、着実な履行確保が図られるよう指導等を実施する。特に、育児休業の取得等を理由とする不利益な取扱いに対しては厳正に対処する。

また、企業において、両立支援制度を利用しやすい職場環境が整備されるよう、雇用管理改善に向けた助言、指導等を行うとともに、積極的な情報提供を行う。

さらに、平成二十三年四月より、改正された次世代育成支援対策推進法（平成五年法律第百二十号。以下「改正次世代法」という。）が全面施行されることから、この履行確保に向けた助言、指導等を行う。

改正次世代法の行動計画の策定、届出等の促進については、地方自治体等と労働局が連携、協力しながら、企業への働きかけを計画的、効果的に分担して行い、届出企業数の増加が図られているところもあることから、引き続き、行動計画の策定、届出等について、地方自治体等と連携を図りつつ、周知・啓発を行う。

㈡　男女雇用機会均等対策の推進

労働者が性別により差別されることなく安心して働くことができるよう、企業の雇用管理の中核を成す配置、昇進等を中心に、男女均等な取扱いの徹底を図る。さらに、妊娠・出産、産前産後休業の取得等を理由とした不利益な取扱い等に係る相談があった場合は、相談者にとって最も適切な方法により紛争の円滑かつ迅速な解決を図るとともに、法違反が認められる場合には事業主に対し、迅速かつ厳正な指導を行う。

また、地方自治体と連携して「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・活用を図ることにより、男女労働者の間に事実上生じている格差に対する認識を促すとともに、ポジティブ・アクション（企業における労働者の男女間格差の解消のための自主的かつ積極的な取組）を促進する。

㈢　マザーズハローワーク事業の拡充

マザーズハローワーク事業の拠点を拡充し、地方自治体等の子育て女性を支援する関係機関との連携により、保育所その他の子育て支援サービスに関する情報等を提供するとともに、個々の求職者の希望を踏まえた職業相談・職業紹介を行うなど、総合的かつ一貫した就職支援サービスを提供する。また、求人者への助言、指導等による仕事と子育てが両立しやすい求人の確保、母子家庭の母等の支援機関に出張して行う職業相談、託児所付きセミナー等を実施するとともに、都道府県労働局、地方自治体、事業主団体等により構成する「子育て女性等就職支援ネットワーク」を強化し、地方自治体の就業支援施設や子育て支援施設等との連携を図る。

六　いくつになっても働くことができるようにする対策

平成二十二年六月一日現在の高齢者の雇用状況をみると、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）に基づく高年齢者雇用確保措置（以下「確保措置」という。）を実施している三十一人以上規模の企業は九十六・六パーセントとなっている。

将来、より一層の少子化・高齢化が進行し、公的年金の支給開始年齢が六十五歳まで引き上げられる状況の中で、働く人々が高齢期に安心して生活していくことができるようにするためには、六十五歳までの雇用の確保が重要である。また、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、働く意欲と能力を有する高年齢者が、長年にわたり培った知識や経験を活かし、社会の支え手として活躍していくことができるような社会の実現が重要である。このため、高年齢者雇用安定法に基づく確保措置の着実な実施等により、六十五歳までの雇用確保を図るとともに、六十五歳を超えても働くことができる制度の導入の促進、再就職の支援、さらには、多様な就業機会の確保に向けた取組を進めることが必要である。

㈠　希望すればいくつになっても働くことができる高齢者雇用の促進

公共職業安定所において、高年齢者雇用安定法に基づく確保措置が確実に実施されるように的確に助言・指導を行う。その際には、高年齢者雇用安定法第九条第二項に係る経過措置が平成二十三年三月三十一日で終了していることを踏まえ、労使協定を締結することなく継続雇用制度の対象者基準を就業規則等で定めている企業に対し、確実な指導を実施する。

また、公共職業安定所が主体となって希望者全員が六十五歳まで働くことができる制度の導入のための啓発指導を実施するとともに、都道府県労働局においては、地域における高齢者雇用に係る取組気運を醸成し、七十歳まで働くことができる制度等の一層の浸透を図るために『「七十歳まで働ける企業」創出事業』を実施する。

さらに、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（能開機構廃止法案の成立・施行後においては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構をいう。）において、高齢者雇用に関するアドバイス等を専門家が実施する高年齢者雇用アドバイザー制度や、定年の引上げ等を実施する中小企業事業主等に対する奨励金制度等の活用により事業主や事業主団体の取組を支援する。

また、公共職業安定所において、四十五歳以上の中高年齢者を試行的に雇用する事業主に対する支援を行うことにより、高齢者等の安定した再就職を支援する。

さらに、公共職業安定所においてきめ細やかな職業相談・職業紹介等を行うとともに、民間団体に委託して技能講習及び合同面接会等を一体的に実施する。

㈡　企業雇用以外の多様な働き方の促進

シルバー人材センター事業については、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高齢者等の受け皿として、十分に機能するよう就業機会の開拓と会員の増大を図る。具体的には、シルバー人材センターと地方自治体が共同して企画提案した事業を支援することにより、事業の活性化を図る。

また、都道府県労働局が民間事業者等に委託し、高齢者等の技術、技能、資格、職業経験等を登録し、地域の企業、団体、コミュニティーなどからの高齢者等のニーズとマッチングさせる仕組みを構築する。

七　障害者に対する就労支援の推進

障害者の雇用状況については、平成二十二年六月一日現在の民間企業（常時雇用する労働者が五十六人以上の事業主）の実雇用率が一・六八パーセント（前年同日現在のものと比べ〇・〇五ポイント上昇）となるなど一層の進展がみられる。しかしながら、依然として法定雇用率である一・八パーセントを下回っている上、法定雇用率を達成している企業の割合は四十七パーセントと、企業の半数が法定雇用率を達成していない。

また、公共職業安定所を通じた年間の障害者の就職件数については、雇用情勢が厳しい中、平成二十一年度は平成二十年度を上回る四万五千二百五十七件となっており、平成二十二年四月から平成二十三年一月までの障害者の就職件数においては、前年同期比二十・二パーセント増の四万三千六百二十八件となっている。