※　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）されたとみなすもの。 ・　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 ・　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。	厚生労働省
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、産前産後休業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。	厚生労働省
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。	厚生労働省
⑤　非正規雇用労働者の正社員への転換等を促進するため、正社員転換・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。	厚生労働省
⑥　多様で柔軟な働き方を推進するため、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。	厚生労働省
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中で、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。	厚生労働省
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。	内閣官房、総務省、全府省、（人事院）

5　再就職、起業、自営業等における支援

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、自営業等における就業環境の整備を推進する。	
具　体　的　な　取　組	担当府省
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。	厚生労働省
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。	厚生労働省、経済産業省
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、専門資格等をいかした再就職の支援を推進する。	厚生労働省
④　大学や専修学校等と産業界が協働し、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・技能を身に付けるための取組を推進し、学び直し等の充実を図る。	文部科学省
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。	厚生労働省
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による支援等、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。	内閣府、経済産業省、関係府省
②　女性起業家が利用できる低利融資や補助等の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とともに、情報発信を進める。	内閣府、経済産業省、関係府省
ウ　自営業等における就業環境の整備	
①　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。	財務省、経済産業省、関係府省
②　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。	厚生労働省

【担当府省欄の（人事院）とは、人事院に対して検討を要請するものである。】

第４分野　地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進

＜基本的考え方＞

今後多くの地域において、急速かつ大幅な人口減少という厳しい現実に直面する中、活力ある地域社会を形成するためには、それぞれの地域において、男女とも、希望に応じて、安心して働き、子育てをすることができる地域社会の実現が不可欠である。

これまで、高齢者福祉や子育て、防災・防犯活動、環境活動等、地域で行われる様々な活動は、専業主婦を始めとした女性が多く担ってきた。しかしながら、ＰＴＡや自治会・町内会等、地域団体における会長等の役職については、もう一方の支え手である自営業や職を退いた男性がその多くを占めている。若い世代の男性等、多様な住民の活動への参画とリーダーとしての女性の参画を拡大し、地域活動における男女共同参画を推進する。

また、地域資源を活用した付加価値の高い商品・サービスの開発等による地域活性化が求められる中、多様な視点の一つとして女性の視点を盛り込むことが不可欠である。さらに、地方から都市部への人口流出は、特に若年女性に顕著であるが、女性の活躍の場が創出されることで、女性がその地域に魅力を感じ、居場所を見出し、定住することにつながっていく。この好循環を地域で創り出していく必要があるため、地域ぐるみで女性の活躍を推進していく体制整備等により、地域活性化に向けた地域における女性の活躍を推進する。

農山漁村においては、基幹的農業従事者の約４割を女性が占めており、また、６次産業化の進展に伴い、女性の役割の重要性がますます高まっているが、農林水産業経営における女性の参画状況はいまだ十分ではない。農業委員会の委員、農業協同組合、森林組合、漁業協同組合等の役員等への女性登用の一層の拡大を始めとした農山漁村における女性の政策・方針決定過程への参画拡大を促進する。また、女性が男性の対等なパートナーとして経営等に参画できるようにするため、家族経営協定の普及や有効な活用を含め、女性の経営上の位置付けの明確化や経済的地位の向上のために必要な取組を推進する。

併せて、女性が働きやすい作業環境の整備や就業支援、育児・介護等に関わる男女の負担の軽減等、農山漁村におけるワーク・ライフ・バランスや、固定的な性別役割分担意識とこうした意識に基づく行動の変革に向けた取組を推進する。