具体的には、事業主に対して、行動計画策定の手順や方法、好事例などをパンフレット等を通じて周知したり、行動計画策定支援ツールを提供したりするなど、積極的な支援を行う。

また、常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主において、一般事業主行動計画の策定・届出が行われていない場合には、行政指導も含めた積極的な働きかけを行う。常時雇用する労働者が300人以下の一般事業主も含め、一般事業主行動計画に基づいた取組が着実に進むよう、必要な助言等を実施していく。

(イ)　女性の活躍状況に関する情報の公表の促進

女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主は、女性の活躍に関する情報について、採用、就業継続・働き方改革、評価・登用、再チャレンジの項目から少なくとも１つを公表しなければならないこととされている。女性の活躍に関する情報を公表することは、就職活動中の学生など求職者の企業選択に資するとともに、女性が活躍しやすい企業にとっては、優秀な人材の確保や競争力の強化につながることが期待できる。

これらを踏まえ、事業主に対して、情報公表の方法等についてパンフレット等を通じて周知したり、女性の活躍推進企業データベースの活用の促進を図るとともに、女性・若者といった個別分野毎に提供されている企業の職場情報を総合的に提供するための総合的職場情報提供サイト（仮称）の構築に向けた検討を進めるなど、利用者の利便性の向上を図る。

(ウ)　えるぼし認定取得の支援

行動計画の策定や策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主はえるぼし認定を取得できる。したがって、えるぼし認定の取得支援を行うことにより、女性が活躍できる環境整備がより一層進展すると考えられる。

また、えるぼし認定を取得すると、女性活躍推進法第10条に定める表示（以下「えるぼしマーク」という。）を商品や広告などに付すことができるようになり、えるぼしマークによって、女性活躍推進に取り組む企業であることをアピールできる等の事業主にとっての認定取得のメリットがある。こういったメリットや、認定基準等を事業主に対して周知するほか、えるぼし認定を取得した事業主を公共調達で優遇するなど、認定取得に向けた取組を促進していく。

また学生等に対しては、就職活動等において企業選択の際活用できるよう、えるぼしマークや女性の活躍推進企業データベースの周知を行っていく。

エ　ライフステージに応じた能力向上のための支援

(ア)　学生に対する支援

仕事と生活の有様やこれらに対する考え方が多様化する中で、若年者が就職活動に当たり職業生活と私的生活の将来設計を描きつつ職業選択に臨むことが重要である。また、女性の就業分野は広がりつつあるが、男性と比較すると依然として事務的な職種に集中しており、今後は、理系、技術系等、より広い分野でより多くの女性の活躍が望まれる。

このため、関係機関と連携を図りつつ、男女双方の学生について、固定的な男女の役割分担意識に捕らわれることなく、個人の適性及び能力にあった進路選択・職業選択が適切になされるとともに、人生における職業生活のビジョンの形成に資するよう、就職活動を始める前の自己分析、職業生活と私的生活の将来設計、適切な進路選択等を始め、就職・就業に関する様々な情報提供を行う等の支援を行う。

また、女性の活躍推進企業データベースや、両立支援のひろばにおいては、各企業の女性活躍に関する情報や、家庭と仕事の両立支援に関する情報、女性活躍推進法又は次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画が公表されており、業界内・地域内での企業の位置付けを知ることができ、学生等の職業選択の手助けとなるため積極的な周知を行う。

さらに、「知って役立つ労働法」を全国の大学や都道府県労働局に毎年配布するなど、学生に対して、働くときに知っておきたい基本的な知識の普及啓発を行う。

(イ)　女性労働者等のキャリア形成に対する支援

女性の勤続年数については緩やかに伸長しており、妊娠、出産を経ても就業を継続する女性が徐々に増加している。この点、妊娠、出産等のライフイベントを経ても就業を継続し、キャリアを形成しながら充実した職業生活を送ることができるよう、一層の環境整備を進めていく。

また、女性労働者のキャリア形成に資するよう、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普及促進、女性のキャリアアップに資する教育訓練プログラムの開発等の支援を行う。

あわせて、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）の実施や、労働者のキャリアアップに資する教育訓練プログラムの開発等を行うとともに、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始め、企業と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・カードを活用した職業能力の見える化を推進する。

(2)　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組

男女にかかわらず仕事上の責任を果たしつつ人生の各段階に応じた多様な希望を実現できるよう仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることのできる条件整備がなされることが必要である。また、この実現は、女性の活躍促進に資するとともに、日本経済の活力の維持という観点からも必要不可欠となっている。

特に、男性に長時間労働が多い実態、男女の固定的な役割分担意識の存在は、様々なニーズを抱える労働者にとって働き方の選択肢を狭め、仕事と生活の両立を阻む要因となっている。また、介護を理由とした離職は、年間10万人にも上っており、仕事と介護の両立ができる環境整備も課題となっている。

こうしたことを踏まえ、社会全体において、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するための取組を推進することとし、特に育児・介護期には仕事と家庭の両立が困難であることから、育児・介護期における仕事と家庭の両立支援対策を推進する。

なお、こうした支援に当たっては、労使団体、地方公共団体等との緊密な連携に特に留意する。

ア　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組

男女双方の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、働き方の改革に向けた事業主の取組を支援するとともに、社会的気運の醸成を図る。

イ　仕事と育児の両立を図るための制度の着実な実施

男女労働者ともに、育児休業や短時間勤務などの仕事と子育ての両立支援制度を安心して利用できる職場環境の整備が重要であることから、これらの普及・定着を図る。

特に平成29年１月１日より施行された改正育児・介護休業法について、周知・指導を行い、改正内容の確実な履行確保を図る。

さらに、企業における次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・実施に向けた取組の促進を図るとともに、くるみん認定及びプラチナくるみん認定の取得促進を図る。