ウ　仕事と介護の両立を図るための制度の着実な実施

総人口に占める65歳以上人口の割合（高齢化率）は増加の一途を辿っており、今後も高齢化率の上昇が見込まれる。

このような中、家族の介護を理由とする離職者数は、年間10万人にも上っていることから、仕事と介護の両立は重要な課題となっている。

このため、平成29年１月１日より施行された改正育児・介護休業法に基づく介護休業の分割取得や、新設された所定外労働の免除など、仕事と介護の両立支援制度の周知徹底を行い、その定着を図る。

エ　長時間労働の是正

長時間労働は、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にするとともに、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭への参画を阻む原因となっている。労働の質を高め、長時間労働を是正することにより、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できるとともに、生産性の向上も可能となる。

このため、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進及び男性労働者が一層育児・家事を行うことを可能とする職場環境を整備する観点からも、長時間労働の是正に向けた取組強化を図るとともに、企業風土の改善に向けて積極的な啓発を進めること等を通じて、企業の意識改革を促進する。

オ　両立しやすい職場環境づくりの促進

イ～エの施策のほか、仕事と育児・介護の両立が図られるためには、男女がともに育児・介護休業その他の両立支援制度を安心して利用でき、就労しながら育児・介護を行いやすい職場環境づくりの促進が必要である。このため、男性の育児休業取得等に関する社会的な気運を醸成するとともに、各種助成措置を効果的に活用すること等により、仕事と育児・介護の両立に向けた労使の取組を支援する。

とりわけ、日本の男性の育児・家事時間は欧米諸国に比べて短く、育児休業取得率も低い状況にあることから、官民をあげて、男性の育児休業取得等を促進するための環境を整備するよう努める。

また、仕事と育児・介護が両立できる職場環境の整備を促進するため、企業における具体的取組方法を示したモデルの構築・普及や、企業へのコンサルティングを行い、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主を支援する。

カ　地域等における支援サービスの充実

(ｱ)　子育て支援の充実

労働者が仕事と育児との両立を図っていくためには、企業における取組の促進のみならず、地域においてニーズに応じた多様な支援サービスが整備されることが重要である。

このため、関係機関と連携を取って、保育所等の受入児童数の拡大や、延長保育、休日保育、病児保育、夜間保育等の多様な保育ニーズへの対応など保育サービスの充実、放課後児童クラブの設置促進など地域における子育て支援の推進等に取り組んでいく。また、子育て中の労働者や主婦等が互いに保育所等への子どもの送迎や放課後の預かり等を行うファミリー・サポート・センター事業を推進する。

(ｲ)　介護サービスの充実

介護は社会全体で支えるものであること、また、労働者が一人で介護を抱えると結果として離職につながりかねないことから、介護に関する両立支援制度は、介護サービスを円滑に利用する目的のほか、要介護者の状態が大きく変化してサービスを切り替える等家族が介護に対応しなければならない場合等に利用すべき制度である。その前提を踏まえると、仕事と介護の両立を図っていくためには、企業における取組の促進のみならず、地域においてニーズに応じた多様な支援サービスが整備されることが重要である（地域包括ケアシステムの構築）。

このため、必要な介護サービスの確保や働く環境改善・家族支援の観点から、在宅・施設サービス等の整備の充実・加速化や介護サービスを支える介護人材の確保、働く家族等に対する相談・支援の充実を行う。

(3)　多様な就業形態に対する支援

妊娠、出産等を機に約５割の女性が離職しているという現状においては、一旦就業を中断したとしても、それまでの就業経験を生かしつつ再就職・再就業できるよう環境整備を進めることが特に重要である。また、労働者一人ひとりの仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）と、企業による優秀な人材の確保や定着を同時に図るため、職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」の普及を図ることが重要である。

こうした中で、これらの多様な就業形態を良好な就業機会とするための条件整備が以前にも増して重要となってきている。

ア　パートタイム労働対策

平成27年４月から施行された短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成26年法律第27号）については、その内容・趣旨について事業主に周知徹底し、パートタイム労働者について、通常の労働者との均衡待遇等が確保されるよう行政指導を行っていく。

また、パートタイム労働者に係る均衡待遇の確保の推進のため、職務分析・職務評価について、セミナーによる周知や、コンサルティングを通じた個別企業への導入支援を行っていく。

さらに、短時間正社員制度が一層普及・定着するように努める。

イ　テレワーク・在宅就業対策

特に育児期・介護期の雇用型テレワークについては、制度の普及状況や適切な労務管理が必要であることを踏まえ、好事例を積み重ねつつ、その在り方について必要な検討を行う。また、自営型在宅ワークについては、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発を行う。

ウ　再就職支援

出産・子育て等で離職した女性が、出産後の復職・再就職や仕事と子育ての両立に関する知識が得られるよう、「仕事と育児カムバック支援サイト」を通じた情報提供や相談支援を行うとともに、その希望や状況に応じて早期に再就職できるよう、子ども連れで来所しやすい環境を整備したマザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、担当者制・予約制によるきめ細かな職業相談・職業紹介と併せ、再就職に資する各種セミナーの実施、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保等を行うとともに、地方公共団体等との連携による保育サービス関連情報の提供等により、総合的かつ一貫した支援を実施する。特に、母子家庭の母については、その就業による自立と生活の向上が図られるよう、福祉事務所とハローワーク等の連携の下、就業相談、職業能力開発、常用雇用の促進等個々の母子家庭の実情に応じたきめ細かな就業支援を推進する。

(4)　関係者・関係機関との連携

個々の企業において均等法の趣旨に沿った雇用管理を進めていくには、労使が共に企業内の雇用管理制度及びその運用の見直しに取り組んでいくことが重要である。このため、労働者団体及び使用者団体と緊密に連携し、企業における取組の促進を図る。また、情報通信技術等を活用し、機会均等推進責任者に対し的確な情報提供を行い、その活動の活性化を促す。

さらに、個人の働き方の選択に大きな関わりを持つ税制や社会保障制度等について、様々な世帯形態間の公平性等を勘案しつつ、その影響をできる限り働き方の選択に対して中立的なものとするよう、関係者、関係機関による検討を促す。

また、地方公共団体の労働担当部局、男女共同参画担当部局、福祉担当部局等との協力関係を深め、地方公共団体が行う関係施策との連携を図りつつ、雇用均等行政をより効果的に推進する。