

2. 女性や高齢者の再就職や就業継続の支援等

- (1) マザーズハローワーク事業の拡充【継続】〔厚生労働省〕
- (2) 女性医師への支援【継続】〔厚生労働省〕
- (3) 女性の職業キャリアの継続が可能になる環境の整備【継続】〔厚生労働省〕
- (4) 女性のライフプランニング支援総合推進事業【継続】〔文部科学省〕
- (5) 研究と出産・子育て等を両立するための環境整備【継続】〔文部科学省〕
- (6) 女性研究者の採用を促進するための取組【継続】〔文部科学省〕
- (7) 出産・育児による研究中断からの復帰支援【継続】〔文部科学省〕
- (8) 希望すればいくつになっても働ける高齢者雇用の推進【継続】〔厚生労働省〕
- (9) 高齢者の多様な働き方に対する支援【継続】〔厚生労働省〕
- (10) 団塊世代をはじめとする高齢者の再就職等の支援【21年度限り】〔厚生労働省〕
- (11) 新現役チャレンジ支援事業【21年度限り】〔経済産業省〕
- (12) 女性や高齢者の起業支援【継続】〔経済産業省〕

(1) マザーズハローワーク事業の拡充

事業拠点の増設、地域の子育て支援施設等とのネットワーク強化等、マザーズハローワーク事業を拡充します。

【参考】マザーズハローワーク事業

マザーズハローワーク事業の拠点（マザーズハローワーク、マザーズサロン及びマザーズコーナー）において、子育てをしながら就職を希望している方に対して、キッズコーナーの設置等子ども連れで来所しやすい環境を整備し、予約による担当者制の職業相談、地方公共団体等との連携による保育所等の情報提供、仕事と子育ての両立がしやすい求人情報の提供など、総合的かつ一貫した就職支援を行っています。

詳細は… <http://www.mhlw.go.jp/kyujin/mother.html>

(2) 女性医師への支援

女性医師の方々の出産や育児といった様々なライフステージに対応して、安心して業務に従事していただける勤務環境を整備するため、退職した女性医師に対する復職支援や離職防止を行う都道府県への支援、病院内保育所の運営への支援等を行っています。

(3) 女性の職業キャリアの継続が可能になる環境の整備

働き続けることを希望する女性が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できるよう、男女雇用機会均等法の履行確保とともに、男女労働者間に事実上生じている格差解消のための企業の自主的かつ積極的な取組（ポジティブ・アクション）の推進を図っています。

平成22年度は、引き続き、男女雇用機会均等法に沿った男女均等取扱いや妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント対策が徹底されるよう指導等を行うとともに、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合には円滑かつ迅速な解決が図られるよう援助を行います。

また、ポジティブ・アクションの普及促進を図るため、行政と経営者団体が連携した協議会を開催し、企業トップによる「ポジティブ・アクション宣言」を発表するとともに、ポジティブ・アクションを積極的に進めている企業の取組を閲覧・検索でき、自社の取組を掲載できるサイトの運営や企業が自社の女性の活躍推進状況を診断できるシステムの開発・運営、コンサルティングを通じて中小企業におけるポジティブ・アクションの取組を促進する事業を実施します。

詳細は…

【雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために】

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/index.html>

【ポジティブ・アクション（女性社員の活躍推進）に取り組まれる企業の方へ】

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/index.html>

【ポジティブ・アクション宣言サイト】

<http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/index.html>

【ポジティブ・アクション情報ポータルサイト】

<http://www.positiveaction.jp/pa/>

〈ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク〉

ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業やポジティブ・アクションの普及促進に賛同する企業、労使団体等が、厚生労働省ホームページからダウンロード（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/100219.html>）し、シンボルマークの作成趣旨に基づき自由にご利用いただけます。

【活用例】

- ・社員の理解促進のために、社内報に掲載する。
- ・企業の取組アピールのため、募集要項や会社案内、企業のホームページに掲載する。
- ・企業のイメージアップのため、商品や名刺に記載する。



（4）女性のライフプランニング支援総合推進事業

女性が将来像を描き、目標を持って自らの能力を開発できるよう、結婚、妊娠、出産といったライフイベントを視野に入れ、長期的な視点で自らの人生設計を行うための支援を行っています。

（5）研究と出産・子育て等を両立するための環境整備

女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、大学や公的研究機関を対象として、研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等の両立や、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組み等を構築するモデルとなる優れた取組を支援しています。

（6）女性研究者の採用を促進するための取組

多様な人材の養成・確保及び男女共同参画の推進の観点から、特に女性研究者の採用割合等が低い分野である、理学系・工学系・農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速する取組を行う、大学等を支援しています。

（7）出産・育児による研究中断からの復帰支援

優れた男女の研究者が、出産・育児による研究中断後に研究活動を円滑に再開することができるよう、「特別研究員-RPD」事業を平成18年度より実施しています。

詳細は…

http://www.jsps.go.jp/j-pd/rpd_gaiyo.html

（8）希望すればいくつになっても働ける高齢者雇用の促進

高齢者雇用確保措置の着実な実施を図ります。また、意欲と能力があれば年齢に関わりなく働ける環境整備を図るため、希望者全員について65歳まで雇用が確保される制度や70歳まで働ける制度の導入に取り組む中小企業事業主への助成（160万円を上限）、傘下企業の取組に対する相談援助を行う事業主団体への助成（500万円を上限）を実施しています。

(9) 高齢者の多様な働き方に対する支援

シルバー人材センターと地方公共団体が共同して、「教育・子育て・介護・環境」の分野を重点に企画提案した事業を支援するほか、シルバー人材センターにおいて会員が安心して働くことができる生活圏域内での就業機会の確保、女性会員が魅力を感じる職域の拡大等を実施しています。また、高齢者の就業ニーズと地域の企業等の人材ニーズとマッチングする再就職支援等を実施し、高齢者の雇用・就業機会の確保及び地域社会や地域の企業等における人材の確保を図ります。

(10) 団塊世代をはじめとする高齢者の再就職等の支援

事業主団体等の傘下の求人事業主や団塊世代の定年退職者等を対象にキャリアコンサルティング等を実施し、再就職支援を推進するとともに、起業支援情報を提供することにより、ワンストップサービスの整備を図りました。

(11) 新現役チャレンジ支援事業

団塊世代が大量退職する中で、我が国で培われた技術・ノウハウ等を中小企業や地域に生かすとともに、我が国として守るべき技術の流出を防ぐため、やりがい・いきがいを見出すことができる新たなシニア人材（新現役）の潮流を作り出すネットワークの構築をしました。

平成21年度末までに、新現役人材登録数は11,156人、マッチング件数は9,833人となりました。

(12) 女性や高齢者の起業支援

① 創業人材育成事業

全国商工会連合会、日本商工会議所を通じて、創業に向けて具体的な行動計画を有する者を対象に、創業に必要な実践的能力を習得できる創業塾等を行っています。

平成21年度は全国192カ所の商工会・商工会議所等で224回開催し、7,127人が参加しています。

詳細は…

日本商工会議所

<http://www.jcci.or.jp>

全国商工会連合会

<http://www.shokokai.or.jp>

② 女性、若者／シニア起業家支援資金

多様な事業者による新規事業の成長を支援するため、女性、若者（30歳未満）又は高齢者（55歳以上）のうち新規開業して概ね5年以内の者に対して、低利の融資を行っています。

平成11年4月（制度創設）から平成22年3月末までに、81,514件、4,111億円の融資を実施しています。

詳細は…

株式会社日本政策金融公庫

(中小企業事業)

<http://www.c.jfc.go.jp/jpn/search/03.html>

(国民生活事業)

http://www.k.jfc.go.jp/yuushi/atarasiku/02_zyouseikigyouka_m.html

③ 新創業融資制度

新たに事業を始める方や事業を開始して間もない方に、事業計画（ビジネスプラン）の審査により、無担保・無保証人で融資する新創業融資制度を女性・若者／シニア起業家支援資金においても実施しています。

平成13年7月（制度創設）から平成22年3月末までに、73,149件、2,423億円の融資を実施しています。

詳細は…

株式会社日本政策金融公庫

http://www.k.jfc.go.jp/yuushi/atarasiku/04_shinsogyo_m.html

3. 男性の子育て参加の支援・促進

- (1) 男性の育児休業の取得促進・「イクメン」の周知等【新規・継続】〔厚生労働省、総務省、人事院〕
- (2) 「パパの育児休業体験記」の周知【継続】〔内閣府〕

(1) 男性の育児休業の取得促進・「イクメン」の周知等

父親も子育てができる働き方の実現に向けて、平成21年度には男性の育児休業の取得促進策として「パパ・ママ育休プラス」（父母ともに育児休業を取得する場合、休業取得可能期間を2か月延長できる制度）等の導入を始めとした改正育児・介護休業法が成立、公布されました。また、「父親のワーク・ライフ・バランス～応援します！仕事と子育て両立パパ～」ハンドブックを作成しました。

また、平成22年度においては、「イクメン」（育児を積極的にする男性）を周知・啓発し、男性の育児休業取得を促進するための広報事業「イクメンプロジェクト」を開始しました。「イクメンプロジェクト」のホームページを立ち上げ、イクメン登録やイクメンを応援する企業や団体等の登録ができるようにし、実際に育児休業を取得した男性等からのコメントや企業等の取組をホームページ上で紹介します。さらに、シンポジウムの開催及びハンドブックの作成等を予定しており、平成22年6月に施行された改正育児・介護休業法の周知徹底と併せて、男性による育児休業の取得・育児参加を促進していきます。

国家公務員についても、男性職員の育児休業等の取得を促進するため、妻の就業等の状況にかかわらず育児休業等を行うことができるよう、子の出生の日及び産後8週間の期間内に最初の育児休業をした者は再び育児休業を行うことができるよう、育児休業等制度の改正を行いました（平成22年6月30日施行）。

また、定期的に開催する「仕事と育児・介護の

両立支援に関する連絡協議会」などの場を利用して、制度の周知や取得しやすい環境の整備などの両立支援のための取組のフォローアップを行うなど、各府省に対し積極的な取組を要請しています。

さらに、国家公務員の男性職員向けの制度説明資料「新パパ育ガイド」を各府省へ配付し、引き続き両立支援制度の利用促進に取り組んでいます。

詳細は…

<http://www.jinji.go.jp/ikuzi/kaiseigaiyou.html>

加えて、男性職員本人や職場の上司・同僚等の理解を深め、取得を考えている男性職員の後押しをするため、育児休業等を取得した男性職員による講演会（先輩育休パパ講演会）を開催しています。

(2) 「パパの育児休業体験記」の周知

「育児休業を取りたい」「仕事と同様に家庭でもしっかりと役割を果たしたい」と考えている男性を後押しするとともに、そういった男性を取り巻く職場や家族の意識を変えていくことを目的として、育児休業を取得した又は取得中の男性（先輩育休パパ）たちの育児休業にまつわる体験を取りまとめた「パパの育児休業体験記」（平成20年12月公表）を、育児・介護休業法の改正にあわせ、経済団体や労働団体、日本女医会、日本助産師会等の協力を得て、広く周知しました。