

Ⅱ 働く女性に関する対策の概況

1 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等対策の推進

少子化の進展に伴う労働力人口の減少が見込まれる中、女性労働者の能力発揮は一層重要となっている。しかし女性労働者の就業を取り巻く現状を見ると、依然として男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっている。また、継続就業を希望しながらも出産・育児等により離職を余儀なくされている者も多く、就業を継続するに際して具体的な見通しを持ちにくくなっている状況が見られることから、なお実質的な機会均等が確保されたとは言い難い状況にある。

このため、男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）の履行確保はもとより、ポジティブ・アクションの一層の推進等の取組により、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長・発揮できる環境整備を進めている。

(1) 均等法の履行確保

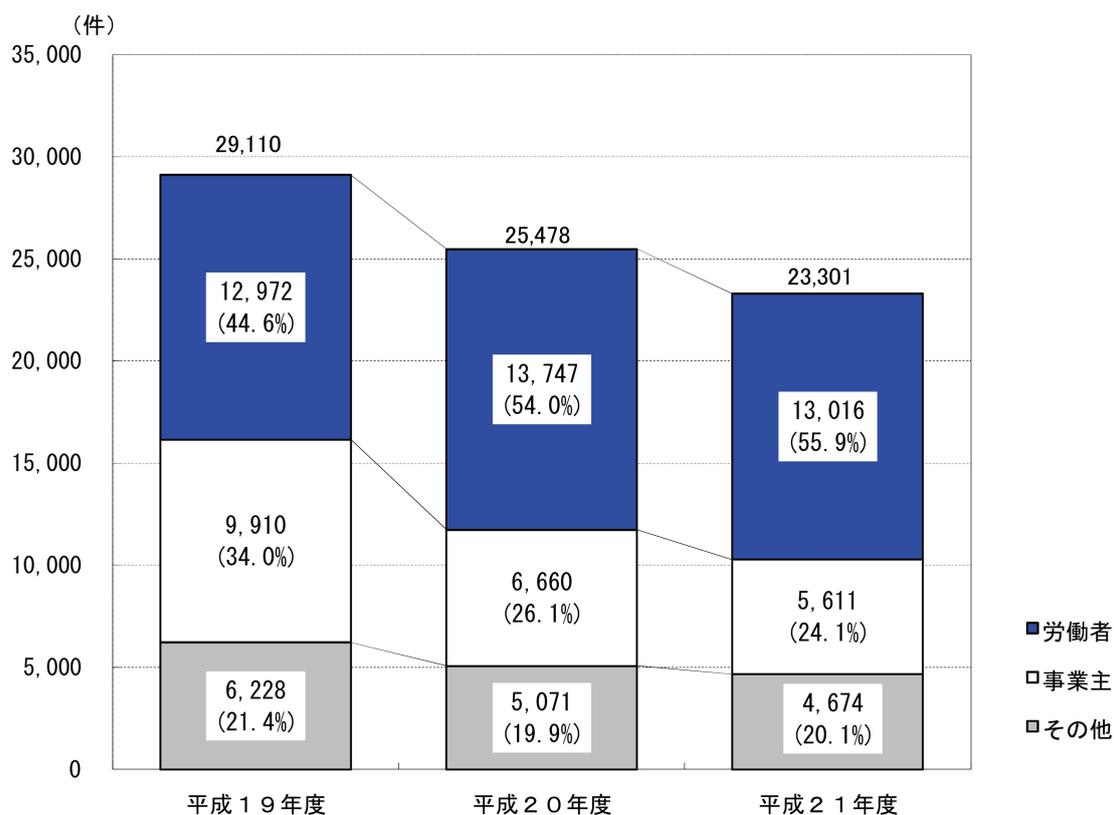
① 男女均等取扱いのための指導の実施

平成 21 年度に、都道府県労働局雇用均等室（以下「雇用均等室」という。）に寄せられた均等法に関する相談は 23,301 件であった。改正法施行 3 年目となり、法の浸透が一層進んだこと等により事業主からの相談は減少傾向にあるものの、労働者からの相談件数は依然として高いものとなっている。

こうした中、雇用均等室では、企業における男女均等取扱い等を確保するため、事業所を訪問し、雇用管理の実態を把握するとともに、性別による差別的な取扱いや妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い等、均等法に違反する雇用管理の実態が把握された企業に対しては、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により是正指導を行っている。

また、コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対しては、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」の周知徹底を図るとともに、法違反企業については是正指導を行っている。

【資料1】 相談件数の推移



【資料2】 是正指導件数

事 項	平成21年度 (件)
均等法第5条関係 (募集・採用)	208
均等法第6条関係 (配置・昇進・教育訓練等)	116
均等法第7条関係 (間接差別)	0
均等法第9条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い)	19
均等法第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	8,796
均等法第12条・13条関係 (母性健康管理)	4,124
その他	37
計	13,300

② 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

セクシュアルハラスメント対策の必要性について、事業主の理解を深め、実効ある対策が講じられるよう、均等法及び指針の周知啓発を図るとともに、法に沿ったセクシュアルハラスメント対策が講じられていない企業や、セクシュアルハラスメントが生じた場合に適切な対応がなされていない企業に対し、指導を行っている。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する労働者及び事業主等からの相談に適切に対応するため、専門知識を有するセクシュアルハラスメント相談員を雇用均等室に配置している。

さらに、事業主がセクシュアルハラスメント対策を効果的に実施できるよう、具体的取組の事例やノウハウを提供している。

③ 母性健康管理対策の推進

均等法に基づいた母性健康管理の措置（健康診査の受診等に必要な時間の確保及び医師等の指導事項を守るために必要な措置を講じること）及び労働基準法の母性保護規定（産前産後休業、危険有害業務の就業制限等）について、事業主、女性労働者、医療関係者等に対し周知徹底を図っている。

また、母性健康管理に関して必要な措置を講じない等均等法違反の企業に対し、行政指導を行うとともに、事業主が母性健康管理の措置を適切に講じることができるように、女性労働者に対して出された医師等の指導事項を的確に事業主に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用を促進している。

さらに、企業内の産業医等産業保健スタッフへの研修を行い、企業内の母性健康管理体制の整備を図るとともに、平成 19 年度から企業や働く女性に対して母性健康管理に関する情報を提供する支援サイト「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ」を開設し、また、昨年度からはその携帯HPサイトを開設し、制度の周知を図っている。

④ 男女均等取扱いに関する紛争解決の援助

性別による差別的取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置に関する労働者と事業主の間の紛争については、均等法第 17 条に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助及び均等法第 18 条に基づく機会均等調停会議による調停により円滑か

つ迅速な解決を図っている。

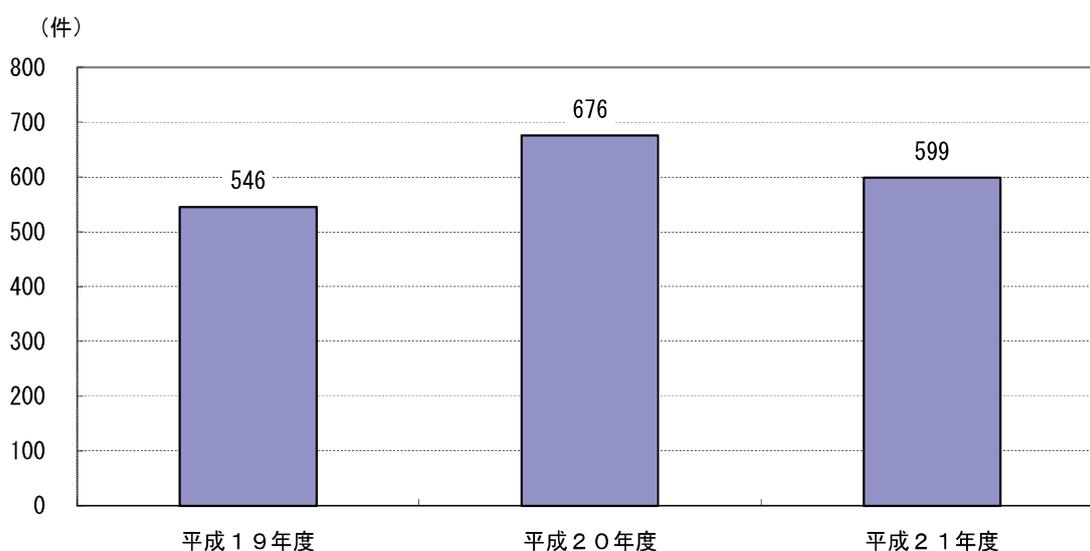
また、これらの紛争解決援助の措置が十分活用されるよう、都道府県労働局長による紛争解決の援助や機会均等調停会議による調停の役割や機能について、労働者等に積極的に周知を図っている。

平成 21 年度の都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は 599 件であった。申立の内容をみると、セクシュアルハラスメント（均等法第 11 条）が 282 件と最も多く、次いで妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い（均等法第 9 条）が 264 件で、これらで約 9 割を占めている。また、平成 21 年度中に援助を終了した事案 591 件（前年度から引き続いて援助を行ったものを含む。）のうち、7 割を超える 425 件について都道府県労働局長による援助を行った結果、解決に至っている。

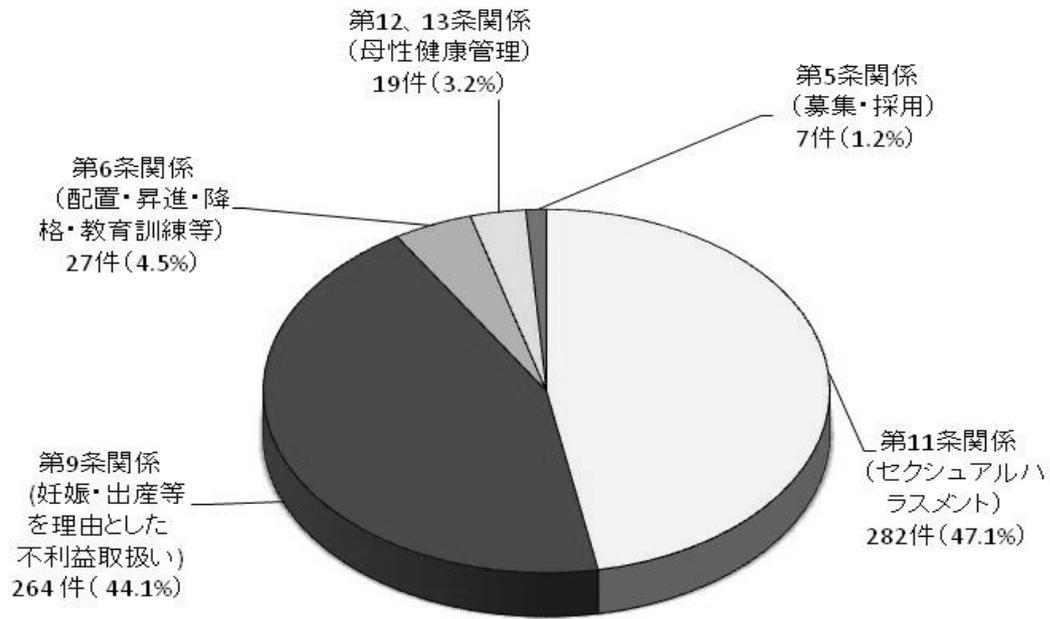
平成 21 年度の調停申請受理件数は 71 件と、改正法施行後一貫して増加している。申請の内容をみると、セクシュアルハラスメント（均等法第 11 条）に関するものが 58 件と最も多く、次いで妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い（均等法第 9 条）が 10 件となっている。調停の実施結果をみると、調停案の受諾勧告を行ったものが 26 件で、そのうち 22 件が調停案を双方受諾し、解決に至っている。

【資料 3】 都道府県労働局長による紛争解決の援助

1 紛争解決の援助の申立受理件数の推移

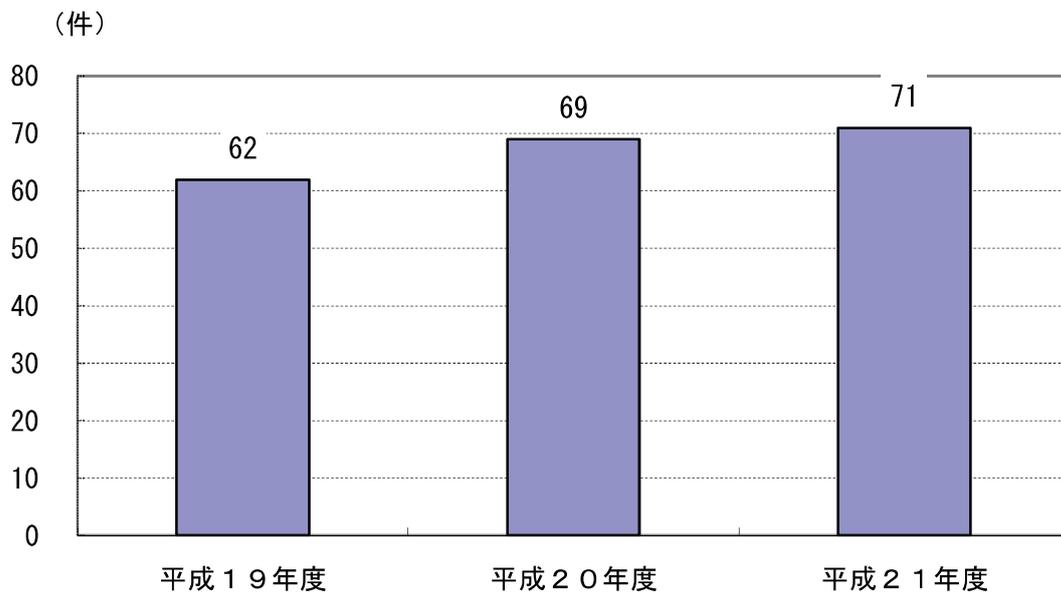


2 紛争解決の援助内容の内訳

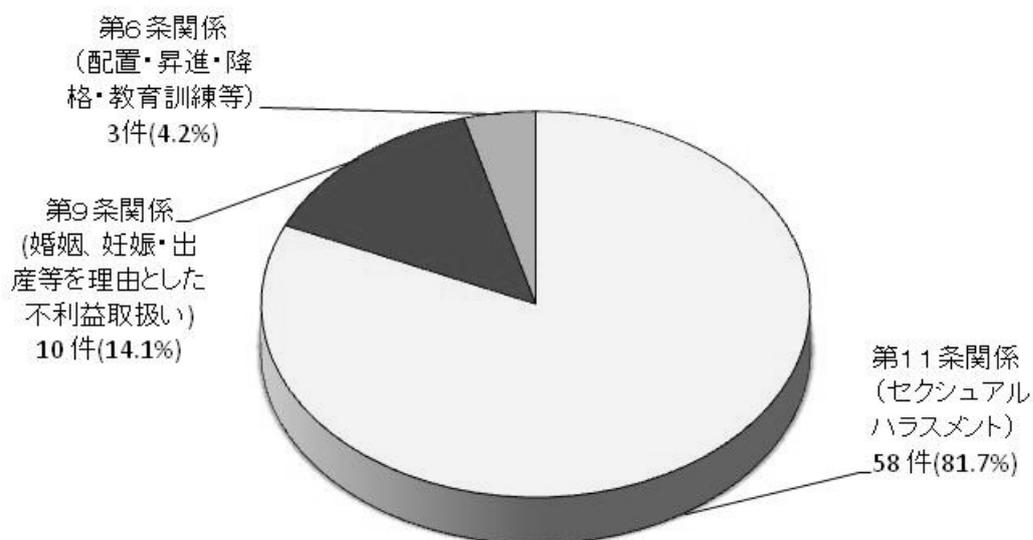


【資料4】機会均等調停会議による調停

1 機会均等調停会議による調停の申請受理件数の推移



2 機会均等調停会議による調停内容の内訳



⑤ 女子学生等の就職に関する均等な機会の確保

採用面接、選考等の採用過程において男女差別的取扱いが依然としてみられることから、女子学生の就職に関する均等な機会の確保を図るため、企業の採用担当者等を対象に、均等法に沿った男女均等な選考ルールの徹底を図るとともに、採用実績に男女差が大きい企業に対し、実態を把握し、法違反企業に対しては是正指導を行っている。

また、女子学生等が的確な職業選択を行えるよう、意識啓発を図っている。

⑥ 均等法の周知

均等法を一層定着させ、男女均等取扱い等の確保を図るため、男女雇用機会均等月間（6月）に、労使を始め社会一般に対する周知活動を実施している。第25回男女雇用機会均等月間においては、テーマを「私も会社もステップアップ～ポジティブ・アクションでチャンスを活かせ～」と定め、均等法の一層の周知徹底及び履行確保を図るとともに、ポジティブ・アクションを促すための広報活動を展開した。

(2) ポジティブ・アクションの推進

企業における実質的な男女均等取扱いを確保するため、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的取組（ポジティブ・アクション）を促進している。

ポジティブ・アクションについては、「子ども・子育てビジョン」及び「第

3次男女共同参画基本計画」において、ポジティブ・アクションに取り組む企業割合を平成26年度までに40%超とする目標が設定されている。

ポジティブ・アクションの取組を広く普及させるためには、経営トップが理解し、企業自らが主体的にポジティブ・アクションに取り組むことが必要であることから、平成13年7月より、経営者団体と連携し、「女性の活躍推進協議会」を開催している。平成22年度においては、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の愛称を「きらら」に決定するとともに、女性の活躍推進に向けた経営者からのメッセージ・取組内容等をまとめた「ポジティブ・アクション宣言」を発表し、厚生労働省ホームページ上のサイトで公表を行う等により、企業が自主的かつ積極的にポジティブ・アクションに取り組むことを促している。

また、10月には「企業経営とこれからのポジティブ・アクションを考えるシンポジウム」を開催し、ポジティブ・アクションの必要性や効果等を周知するための活動を行った。

■ 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「きらら」

ポジティブ・アクション (Positive action) の頭文字 P と a を組み合わせ、創造と活力あふれる女性の姿をデザインしたシンボルマークで、「きらら」という愛称には、女性がいきいき活躍し、夢と希望で瞳がきらきら輝く、という意味が込められている。

シンボルマークは、「ポジティブ・アクション宣言サイト」からダウンロードでき、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、シンボルマークの作成趣旨に基づいて自由に利用することができる。

<サイトURL>

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

<シンボルマーク活用例>

- 社内の理解促進のため、社内報に掲載する。
- 企業の取組のアピールのため、募集要項や会社案内や企業のホームページ等に掲載する。
- 企業のイメージアップのため、商品や名刺等に掲載する。



ポジティブ・アクションを推進しています

また、雇用均等室においても、企業におけるポジティブ・アクションを推進する責任者である機会均等推進責任者の選任勸奨を行い、ポジティブ・アクションの重要性、手法等についての情報提供を行っている。

このほか、ポジティブ・アクションを推進している企業に対し、公募により「均等・両立推進企業表彰」を実施している。

<均等・両立推進企業表彰 平成 22 年度表彰企業>

《厚生労働大臣最優良賞》

○日本アイ・ビー・エム株式会社（東京都中央区）

【均等推進企業部門】

（表彰理由）社長の諮問機関「JWC」（ジャパン・ウイメンズ・カウンスル）と女性技術者による評議会「コスモス」の2つの組織を中心に、女性の活躍推進に向けた取組を常に検証し、取組を継続。**管理職候補予備軍の育成及び裾野の拡大を目的として、プチメンタリング（相談の場の提供）や、経営職の視野でものを見る力をつける「シャドウイング」**の取組を広範囲に開始。女性が少なかったITエンジニア系、研究・開発系、営業系の女性比率や管理職及び役員に占める女性割合が増加するなどの成果を上げている。

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

（表彰理由）仕事と生活をフレキシブルに管理することを目的とした「ワーク／ライフ・インテグレーション」を発表。ワーク・ライフ・バランスに関わる施策を社員からの提言も取り入れつつ構築し、制度を周知・徹底。また、男性社員の育児休業について理解促進のためのセミナーを開催。

《厚生労働大臣優良賞》

【均等推進企業部門】

○朝日生命保険相互会社（東京都千代田区）

（表彰理由）「**活力ある人材の育成と能力発揮**」の観点から女性のキャリアアップを推進。職位別や部門別・職務別に必要な能力を明確化した「スキルマップ」を作成するとともに**能力開発のための研修の実施**、キャリア形成に関するアドバイスを行う「**キャリア支援メンター制度**」や先輩総合職による「**入社2年目メンター制度**」等の取組を行い、女性総合職や管理職における女性割合が増加するなどの成果を上げている。

○住友生命保険相互会社（東京都中央区）

（表彰理由）女性の更なる活躍推進を経営計画の一つとして明示し、「**女性活躍サポートデスク**」を設置し、女性のキャリアアップを支援。女性総合職について採用拡大を図るとともに、新たな分野での登用を目指し、女性比率の少なかった法人営業部門へ積極的に配置。また、勤務地限定管理職候補である業務職や一般職について、**期間限定で他部署の業務を経験できるキャリアアップ支援制度**を実施し、職種変更後は**経営層への提言**を義務化、きめ細かな育成体制とするなどの取組を行い、法人営業部門の女性割合や管理職における女性人数が増加するなどの成果を上げている。

○三菱UFJ信託銀行株式会社（東京都千代田区）

（表彰理由）人事部に女性活躍推進・ワークライフバランス推進担当者（調査役、担当者）を置き、**やる気があればさまざまなことにチャレンジし、自分の希望に沿って活躍できる仕組みを充実**。他の部店に短期派遣し**専門業務等実地研修する社内留学制度や管理職ポストの公募、女性の課長等を対象とするマネジメント研修**等各層を対象とする取組を行い、女性の配置が少なかった法人営業や本部企画・業務企画の女性人数や管理職における女性割合が増加するなどの成果を上げている。

○東京電力株式会社（東京都千代田区）

（表彰理由）中期経営計画策定方針として、女性社員が更に活躍できる環境づくりを目指し、ダイバーシティ推進室を設置し、全社一体となって条件整備に取り組んでいる。性別に偏りの見られる業務や分野について、「**女性社員への業務付与ガイドライン**」を制定し、**性差のない均等な業務付与方針**を明示し、また、「**管理職任用**」から「**候補者層の裾野の拡大**」に力点をシフトし、将来の管理職候補者に対して個別の育成計画を作成し、人事部門と職場が連携して計画的な育成を実施。併せて、管理職層の意識変革に向けて、**具体的な実践に結びつく「スキルトレーニング**」の実施などの取組を行い、技術系女性の採用拡大や発電所や送電設備の建設業務、ダム の保全業務、柱上作業を含む配電保守、放射線管理の宿直、中近東への海外出張等の職域拡大、管理職に占める女性割合が増加するなどの成果を上げている。

○株式会社りそな銀行（大阪府大阪市）

（表彰理由）経営直轄の諮問機関「りそなウーマンズカウンスル」により女性社員の意見を経営に反映させつつ、5か年計画により、働きやすい職場環境づくりを推進。女性が少ない職務への配置拡大、管理職登用について数値目標を定め、**キャリ**

ア開発支援相談窓口の設置や社内公募制等、**社員の自主的キャリア形成を支援する**制度を充実させるとともに、**業務に必要な知識や技術の習得状況を客観的に認識するための指針(スキルズバロメーター)**を導入し、**客観的でわかりやすい人事評価**を実施するなどの取組を行い、法人部門や本部企画部門の女性割合や管理職に占める女性割合が増加するなどの成果を上げている。

○株式会社 広島銀行（広島県広島市）

（表彰理由）頭取の陣頭指揮の下、取締役と各部長を構成員とする「働きやすい職場推進委員会」及び下部組織として「女性いきいき協議会」を設置し、戦力強化の一環として、女性が持てる力を存分に発揮できる職場づくりに向け、女性の活躍推進に取り組んでいる。行内公募制度の**ポストチャレンジ制度について男女共通枠に加え女性枠の設置**、育児のために参加しにくいという女性の声を受け、研修参加時の託児施設利用補助金を支給するなど、女性社員の声を反映した取組を推進。

男性の意識啓発も重視し、**キャリアアップ講習会や地区フォーラム、代表者会議等について、平成 21 年度からは男性をも巻き込んだ取組へ拡大**するなどの取組を行い、本部企画の女性割合の増加や本店営業部部長、営業統括担当部長への女性の登用などの成果を上げている。

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

○サノフィ・アベンティス株式会社（東京都新宿区）

職場環境改善のため、「ラ・メゾンプロジェクト」を発足。会社が公募し自主的に応募した従業員により構成され、職場環境改善のための啓発活動を実施。上記プロジェクトの活動の一環として、社内報への男性社員の育児休業取得体験談の掲載、「出産・育児に関する制度」「介護ハンドブック」の作成等の周知啓発活動を実施。

○三菱UFJ信託銀行株式会社（東京都新宿区）

従業員で組織されたワークライフバランス支援連絡会を設立。「次世代育成支援のための職場環境の検討」を目的の一つに掲げ、連絡会において協議した答申内容を踏まえ、10項目の施策を「ワークライフバランス 10」と総称し、各種制度を導入。

《都道府県労働局長賞》

【均等推進企業部門】

都道府県名	企業名	業種	規模	表彰の種類
東京	アステラス製薬株式会社	製造業	A	優良賞
	ソニー株式会社	製造業	A	優良賞
	第一生命保険株式会社	金融業, 保険業	A	優良賞
	東京海上日動火災保険株式会社	金融業, 保険業	A	優良賞
神奈川	コストコホールセールジャパン株式会社	卸売業, 小売業	B	優良賞
	株式会社CIJ	情報通信業	C	優良賞
新潟	小柳建設株式会社	建設業	D	優良賞
	昭栄印刷株式会社	製造業	D	優良賞
長野	オルガン針株式会社	製造業	C	優良賞
静岡	静岡東海証券株式会社	金融業, 保険業	E	優良賞
京都	京都中央信用金庫	金融業, 保険業	B	優良賞
	株式会社 米田組	建設業	E	奨励賞
兵庫	クリーンテックス・ジャパン株式会社	製造業	D	優良賞
奈良	株式会社呉竹	製造業	D	優良賞
岡山	セロリー株式会社	製造業	D	優良賞
	中谷興運株式会社	運輸業, 郵便業	C	優良賞
	三宅医院	医療, 福祉	E	優良賞
鹿児島	株式会社 南日本銀行	金融業, 保険業	C	優良賞

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

都道府県名	企業名	業種	規模	表彰の種類
山形	株式会社山形銀行	金融業, 保険業	B	優良賞
福島	株式会社トーネット	サービス業	E	優良賞
千葉	株式会社千葉銀行	金融業, 保険業	A	優良賞
東京	第一生命保険株式会社	金融業, 保険業	A	優良賞
	東京海上日動火災保険株式会社	金融業, 保険業	A	優良賞
	ポケットカード株式会社	金融業, 保険業	C	優良賞
	みずほ情報総研株式会社	サービス業	A	優良賞
	三菱レイヨン株式会社	製造業	A	優良賞
神奈川	コストコホールセールジャパン株式会社	卸売業, 小売業	B	優良賞

富山	三協立山アルミ株式会社	製造業	A	優良賞
福井	福井信用金庫	金融業, 保険業	C	奨励賞
長野	株式会社たまゆら	医療, 福祉	E	優良賞
京都	株式会社堀場製作所	製造業	B	優良賞
大阪	株式会社千趣会	卸売業, 小売業	B	優良賞
広島	株式会社 広島銀行	金融業, 保険業	A	優良賞
山口	シルトロニック・ジャパン株式会社	製造業	C	優良賞

規模について(労働者数)

A 5,000人以上 B 1,000~4,999人 C 300~999人 D 100~299人 E 30~99人 F 30人未満

さらに、ポジティブ・アクションについて、個別企業の取組内容を閲覧・検索できるサイト及び企業が自社の女性の活躍推進の状況を自己診断できるシステム等のコンテンツを備えた情報ポータルサイトによりポジティブ・アクションに関する総合的な情報を提供するとともに、中小企業におけるポジティブ・アクションの導入に対する支援、企業の人事労務担当者を対象としたポジティブ・アクションの具体的取組方法を提供する研修を実施している。

(3) 男女間賃金格差解消のための取組

男女間の賃金格差は依然として存在しており、先進諸外国と比較すると、その格差は大きい状況にあり、より一層の取組を進める必要があるため、平成22年8月に「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」を作成し、その周知・啓発に努めているところである。このガイドラインでは、賃金・雇用管理の見直しの視点や格差の実態を把握するための調査票といった支援ツールを盛り込むなど、労使が自主的に賃金・雇用管理制度の見直しに取り組むことを促進するための実践的な対応方策を示している。

2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

子育てや介護をしながら働き続けやすい環境を整備するため、仕事と生活の調和の取れた働き方を実現することは重要な課題となっている。

平成22年1月に「子ども・子育てビジョン」が閣議決定され、本ビジョンの「目指すべき社会への政策4本柱」の1つとして「男性も女性も仕事と生活が調和する社会へ（ワーク・ライフ・バランスの実現）」が掲げられた。

また、平成 22 年 6 月に閣議決定された「新成長戦略」及び同月に政労使トップによる合意により改定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び行動指針においても、男性の育児休業取得率や女性の第 1 子出産前後の継続就業率等についてそれぞれ数値目標を掲げ、その達成に向けた取組を推進している。

(1) 育児休業、介護休業その他の仕事と育児・介護の両立のための制度の定着促進等

育児・介護期は特に仕事と家庭の両立が困難であることから、仕事か家庭かという二者択一構造とならないよう、仕事と家庭の両立支援策を重点的に推進する必要がある。

このため、男女労働者ともに、育児・介護休業や短時間勤務制度など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、雇用均等室では、計画的に事業所を訪問し、就業規則等で必要な制度が設けられているかを確認するなど、制度の普及・定着に向けた行政指導を実施している。

特に、育児休業等の申出や取得を理由とした不利益取扱いに対しては厳正に対処するとともに、労働者から相談があった場合には的確に対応している。

これらの取組により、女性の育児休業取得率は約 86% となるなど、着実な定着が図られつつある。しかし、第 1 子出産後も継続就業をしている女性は約 38%（平成 17 年）にとどまっており、仕事と育児の両立が難しいため、やむを得ず辞めた女性も少なくない。

一方、男性の約 3 割が育児休業を取りたいと考えているが、実際の取得率は 1.72% にとどまっている。さらに、男性の子育てや家事に費やす時間も先進国中最低の水準にとどまっている。こうした男女とも仕事と生活の調和のとれない状況が女性の継続就業を困難にし、少子化の原因の一つとなっていると考えられる。

こうした現状も踏まえ、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる環境を整備することを目的に、平成 21 年 6 月 24 日に育児・介護休業法の一部が改正され、平成 22 年 6 月 30 日に本格的に施行された。

主な改正事項は以下のとおりである（一部の規定は、常時 100 人以下の労働者を雇用する事業主について平成 24 年 6 月 30 日までの間、適用猶予）。

1. 子育て期間中の働き方の見直し

○3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務制度（1日原則6時間）を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化した。

○子の看護休暇制度を拡充した（小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）。

2. 父親も子育てができる働き方の実現

○父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月までの間に、1年間育児休業を取得可能とした（パパ・ママ育休プラス）。

○父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とした。

○配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止した。

3. 仕事と介護の両立支援

○介護のための短期の休暇制度を創設した（要介護の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）。

4. 実効性の確保

○苦情処理、紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設した。

○勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告せず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設した。

① 育児・介護休業法の履行確保

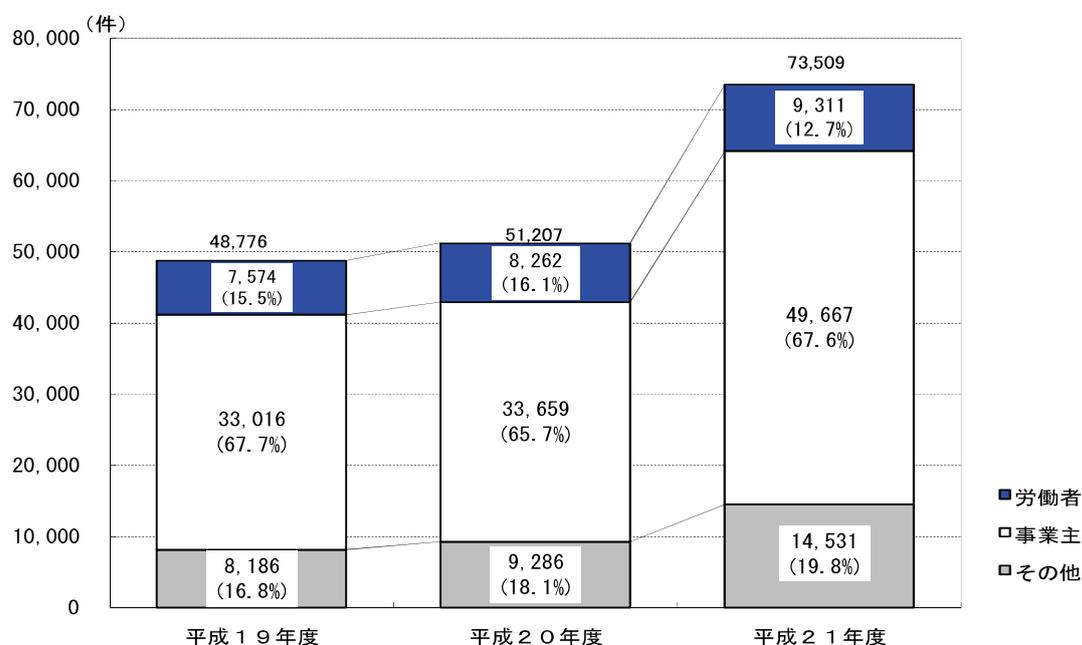
昨今の経済情勢の急速な悪化に伴い、雇用失業情勢が厳しさを増している中で、育児・介護休業法違反事案や紛争が増加している。こうした事案についての相談があった場合は、相談者の意向に配慮しつつ、相談事案が生じている事業所に対する報告徴収を積極的に実施し、迅速かつ厳正に対応している。

平成21年度に、雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法に関する相談は、73,509件であった。相談者の内訳を見ると、事業主からの相談が約5万件であり、全体の7割を占め、前年度より約1万6千件増加した。具体的な内容としては、平成22年6月30日より施行された改正育児・介護休業法の内容等に関する問い合わせが多く寄せられた。

また、7,172事業所を対象に法第56条に基づく報告徴収を実施し、のうち6,244事業所に対し、26,941件の指導を行った。前年度から引き続いて指

導を行った事案も含め、全体の約 8 割が平成 21 年度中に是正されている。指導事項としては介護休業に係る指導が 3,295 件と最も多く、次いで育児休業に係る指導が 3,137 件となっている。

【資料 5】相談件数推移



【資料 6】是正指導件数 (件)

育児関係	平成 21 年度	介護関係	平成 21 年度
育児休業関係	3,137 (19.4%)	介護休業関係	3,295 (30.4%)
子の看護休暇関係	2,604 (16.2%)		
時間外労働の制限の制度関係	2,408 (15.0%)	時間外労働の制限の制度関係	2,429 (22.4%)
深夜業の制限の制度関係	1,626 (10.1%)	深夜業の制限の制度関係	1,577 (14.6%)
勤務時間他の短縮等の措置 (第 23 条) に関する制度	2,450 (15.2%)	勤務時間他の短縮等の措置 (第 23 条) に関する制度	3,088 (28.5%)
勤務時間の短縮等に準ずる措置 (第 24 条) に関する制度	2,888 (17.9%)	勤務時間の短縮等に準ずる措置 (第 24 条) に関する制度	334 (3.1%)
労働者の配置に関する配慮に係る事案	5 (0.0%)	労働者の配置に関する配慮に係る事案	1 (0.0%)
その他	986 (6.1%)	その他	113 (1.0%)
小計	16,104 (100.0%)	小計	10,837 (100.0%)
合計		26,941	

② 紛争解決援助制度

育児・介護休業法に係る労働者と事業主の間の紛争については、育児・介護休業法第 52 条の 4 に基づく都道府県労働局長による助言、指導、勧告及び育児・介護休業法第 52 条の 6 に基づく両立支援調停会議による調停により円滑かつ迅速な解決を図っている。

また、これらの紛争解決援助の措置が十分活用されるよう、制度の仕組み、解決事例について、労働関係各部との連携を図り、関係機関、労使団体等を通じて、有期契約労働者や派遣労働者を含む労働者等に積極的に周知を図っている。

平成 21 年度の育児・介護休業法第 52 条の 4 に基づく紛争解決の援助（平成 21 年 9 月 30 日開始）の申立件数は 107 件であった。女性労働者からの申立が 99 件と大部分を占めるが、男性労働者から 8 件の申立があった。申立の内容をみると、育児休業に係る不利益取扱い関係（法第 10 条）が 75 件と最も多い。男性からの申立 8 件のうち 4 件は、労働者の配置に関する配慮関係（法第 26 条）である。平成 21 年度中に援助を終了した事案 88 件のうち、8 割を超える 75 件について都道府県労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、解決をみている。

なお、紛争解決後も法違反が認められるものについては、是正指導を行い、厳正に対処している。

【資料 7】 援助の内訳

相談内容		平成 21 年度 (件)
育 児 関 係	育児休業関係（法第 5 条、第 6 条）	11
	期間雇用者の休業関係（法第 5 条、第 6 条）	4
	休業に係る不利益取扱い関係（法第 10 条）	75
	子の看護休暇関係（法第 16 条の 2、第 16 条の 3）	1
	時間外労働の制限関係（法第 17 条）	0
	深夜業の制限関係（法第 19 条）	2
	勤務時間の短縮等の措置関係（法第 23 条）	5
	労働者の配置に関する配慮関係（法第 26 条）	4
	小計	102

介 護 関 係	介護休業関係（法第 11 条、第 12 条）	0
	期間雇用者の休業関係（法第 11 条、第 12 条）	0
	休業に係る不利益取扱い関係（法第 16 条）	3
	時間外労働の制限関係（法第 18 条）	0
	深夜業の制限関係（法第 20 条）	0
	勤務時間の短縮等の措置関係（法第 23 条）	0
	労働者の配置に関する配慮関係（法第 26 条）	2
	小計	5
合 計		107

(2) 次世代育成支援対策の推進

次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援を進めているが、平成 20 年 12 月に、地域や企業の更なる取組を促進するため、次世代法が改正された。

改正法においては、平成 23 年 4 月 1 日から一般事業主行動計画の策定・届出等が義務となる企業が常時雇用する従業員数 301 人以上企業から 101 人以上企業へ拡大することとなったことから、厚生労働省では、次世代育成支援対策推進センター、一般事業主行動計画策定等支援事業受託者、労使団体及び地方公共団体等との連携を図りながら改正法の周知及び個別企業の行動計画の策定支援を実施している。

また、適切な行動計画を策定・実施し、その目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は厚生労働大臣の認定を受け、認定マーク（愛称：くるみん）を使用することができるとされているところである。この認定制度及び認定マークの認知度を高めるため、認定企業の取組事例や認定を受けるメリット等を積極的に紹介し、認定の取得促進を図っている。

【平成 22 年 12 月末現在】

○ 一般事業主行動計画届出状況

規模計	41,849 社
301 人以上企業	13,121 社 (届出率 93.6%)
101 人以上 300 人以下企業	5,491 社 (届出率 15.2%)
300 人以下企業	28,728 社

○ 認定企業 1,016 社



次世代認定マーク「くるみん」

(3) 育児や介護をしながら働き続けやすい環境の整備の推進

① 職業生活と家庭生活との両立の推進に関する周知啓発活動の実施

平成 22 年 1 月に策定した「子ども・子育てビジョン」を踏まえつつ、あらゆる機会をとらえ、育児休業の取得促進、子育て期間中の短時間勤務制度等の普及促進、男性が子育て参加できる働き方の啓発等の職業生活と家庭生活の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を効果的に実施している。

特に男性の子育て参加の促進については、平成 22 年 6 月 30 日の改正育児・介護休業法の施行と併せ、育児を積極的にする男性「イクメン」を広めるため、「イクメンプロジェクト」を平成 22 年 6 月より開始した。本プロジェクトでは、男性が育児をより積極的に楽しみ、また、育児休業を取得しやすい社会の実現を目指している。

主な活動のひとつである公式サイトでは、イクメンであることを宣言する「イクメン宣言」や、イクメンを応援する「イクメンサポーター宣言」をすることができる。また、シンポジウムの開催及びハンドブック等配布物の作成等によって、社会的な気運の醸成を図っているところである。

② ファミリー・フレンドリー企業の普及促進

企業における「仕事と家庭の両立のしやすさ」を示す両立指標の活用促進を図り、仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行うファミリー・フレンドリー企業の普及を促進している。

また、インターネットで両立指標の設問に答えると、自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を点検・評価することができるファミリー・フレンドリー・サイトや両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組等を掲載したサイト「両立支援ひろば」を運用し、仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組を促している。

さらに、仕事と育児・介護等との両立支援のための取組を積極的に行っており、かつその成果があがっている企業に対し、公募により「均等・両立推進企業表彰」を実施し、その取組を讃え、広く周知することにより、労働者が仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を促進している（平成22年度表彰企業については85～89頁参照）。

③ 助成金の支給による事業主への支援

育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主を支援するため、育児・介護雇用安定等助成金の支給を行っている。

<育児・介護雇用安定等助成金>

- 中小企業子育て支援助成金（平成18年4月1日以降、初めて育児休業取得者が出たとき）
- 事業所内保育施設設置・運営等助成金（労働者のための事業所内保育施設を設置・運営等したとき）
- 両立支援レベルアップ助成金
 - ・ 育児・介護費用等補助コース（労働者が育児や介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行ったとき）
 - ・ 代替要員確保コース（育児休業取得者に対し、代替要員を確保し、原職等に復帰させたとき）
 - ・ 子育て期の短時間勤務支援コース（子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度の導入・利用促進に向けた取組を行い、利用者が生じたとき）

- ・ 職場風土改革コース（両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を計画的に行ったとき）
- ・ 休業中能力アップコース（育児又は介護休業者がスムーズに職場に復帰できるようなプログラムを実施したとき）
- 育児休業取得促進等助成金（育児休業取得期間又は短時間勤務制度利用期間中に、事業主が独自に一定期間以上の経済的支援を行ったとき）

④ ファミリー・サポート・センター事業の推進

乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かり等の援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行うファミリー・サポート・センター（平成 22 年度 637 市区町村）に財政的な支援を行っている。

また、病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急時の預かり、宿泊を伴う預かり等については、従来、国の「緊急サポートネットワーク事業」として実施してきたが、平成 21 年度より、「ファミリー・サポート・センター事業」の中に「病児・緊急対応強化事業」を新設し、市町村の事業として実施している（次世代育成支援対策交付金事業）。

なお、これまでの緊急サポートネットワーク事業からの円滑な移行を進めるため、「病児・緊急預かり対応基盤整備事業」を実施している。

⑤ 保育施策等の充実

就労希望者の潜在的なニーズにも対応した保育所待機児童の解消や放課後児童クラブの充実、働き方の多様化などによる保育ニーズに対応した多様な保育サービスの提供、地域における子育て支援の拠点やネットワークの充実に資するため、平成 22 年 1 月に策定した「子ども・子育てビジョン」等に基づき、

- 公的保育サービスの受入児童数の拡大
 - 放課後児童クラブの受入児童数の拡充
 - 延長保育、休日保育、夜間保育、病児・病後児保育、複数企業間での共同設置を含む事業所内保育等の多様な保育サービスの拡大
 - 就労形態の多様化に対応した一時預かりサービスの拡充、就業の有無にかかわらず、子育て中の親子が相談、交流、情報交換できる場を身近な場所に整備する地域子育て支援拠点事業の推進
- などの取組の推進を図っている。

また、幼保一体化を含む新たな子ども・子育て支援のための包括的・一元

的なシステムの構築についての検討を行うため、平成 22 年 1 月に、関係閣僚で構成する「子ども・子育て新システム検討会議」を設置するとともに、同会議の下に関係府省の副大臣・政務官級で構成する作業グループにおいて検討を進め、平成 22 年 6 月には、「子ども・子育て新システムの基本制度案要綱」が少子化社会対策会議において決定された。

さらに、作業グループの下に有識者や労使団体を含む関係団体等が参画する 3 つのワーキングチームを立ち上げ、法案の早期国会提出に向けて、検討を進めているところである。

(4) 雇用の継続を援助、促進するための育児・介護休業給付

雇用保険制度では、労働者が育児休業や介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進し、雇用の安定を図るために、一定の要件を満たす方に対して、育児休業給付や介護休業給付を支給している。

特に、平成 19 年 10 月から育児休業給付の給付率を 40% から 50% に当分の間引き上げるとともに、平成 22 年 4 月からは、従前は休業中と復帰後に分けて支給していた給付を結合して全額を休業期間中に支給することとし、より一層の職業生活の円滑な継続を支援していくこととしている。

(5) マザーズハローワーク事業の実施

平成 18 年度より全国 12 箇所にもマザーズハローワークを、平成 19 年度よりマザーズハローワークが設置されていない 36 県の中核となる都市のハローワークにマザーズサロンを、さらに事業未実施の地域のうち多数の利用者が見込まれる地域の支援拠点として、平成 20 年度 60 箇所、平成 21 年度 40 箇所、平成 22 年度 15 箇所のハローワークにマザーズコーナーを設置し、全国 163 箇所の支援拠点において、事業を展開している。具体的には、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人情報や地方公共団体等との連携による子育て情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。

(6) 育児・介護等のために退職した者に対する再就職支援の推進

インターネット上で再就職に向けた具体的な取組計画の作成や再就職のための基礎知識を習得できる e ラーニングプログラムの提供を行っている。

(7) 母子家庭の母等に対する就業援助対策の実施

母子家庭の母等がその適性、能力にあった職業に就くことができるよう、次の就業援助対策を講じている。

- 公共職業安定所における職業相談員による職業相談の実施
- 公共職業安定所長の指示により公共職業訓練又は職場適応訓練を受講する母子家庭の母等で所得が一定額以下の者に対する訓練手当の支給
- 母子家庭の母等を公共職業安定所等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する特定求職者雇用開発助成金の支給（雇用者1人につき50万円（中小企業は90万円）、短時間労働者については、30万円（中小企業は60万円）。）
- 母子家庭の母等に対し、委託を受けて職場適応訓練を実施する事業主に対する職場適応訓練費の支給（訓練生1人につき月額2万4,000円）
- 母子家庭の母等を公共職業安定所の紹介により試行的雇用を行った事業主に対する試行雇用奨励金の支給（月額4万円、最大3か月分）
- 母子家庭の母等の就業支援に関する諸制度の周知と就業促進についての社会的機運の醸成を図るための啓発活動の実施
- 児童扶養手当受給者等の自立促進を図るため、母子自立支援プログラム策定事業を推進するとともに、その一環として、ハローワークと福祉事務所等が連携して、個々の対象者の状況、ニーズ等に応じたきめ細かな就業支援を実施
- 母子家庭の母が、看護師等経済的自立に効果的な資格の取得を促進するため2年以上養成機関で修業する場合に、修業期間中の生活費の負担軽減を図る高等技能訓練促進費等を支給。さらに、安心こども基金を活用して、平成21年6月から、平成23年度末までに修業を開始した者については、支給期間を修業全期間へ延長
- 安心こども基金により、「ひとり親家庭等への支援の拡充」として、前述の高等技能訓練促進費の支給期間の延長の他、平成23年度までの期間、
 - ・ひとり親が職業訓練を受ける際の託児サービスの提供
 - ・ひとり親家庭等の在宅就業の環境整備など施策の充実を図っている。

3 パートタイム労働対策の推進

(1) パートタイム労働法の施行

近年、パートタイム労働者は増加し、従来のような補助的な業務ではなく、役職に就くなど職場において基幹的役割を果たす者も増加している一方で、パートタイム労働者の待遇がその働きに見合ったものになっていない場合もあり、通常の労働者との不合理な待遇の格差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっている。こうしたことから、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮できる雇用環境を整備するため、多様な就業実態に応じた通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保や通常の労働者への転換の推進等を内容とする「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、「パートタイム労働法」という。）が、平成20年4月1日から施行されている。

【 パートタイム労働法の概要 】

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、通常の労働者への転換の推進等を図る。

1 労働条件の文書交付・説明義務

労働条件を明示した文書の交付等の義務化(過料あり)等

2 均衡のとれた待遇の確保の促進

- (1)賃金等の待遇に関し、すべてのパートタイム労働者について、多様な就業実態に応じて通常の労働者と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け
- (2)特に、正社員と同視すべきパートタイム労働者に対しては、差別的取扱いを禁止

3 通常の労働者への転換の推進

新たな正社員を配置する場合に、パートタイム労働者に応募の機会を付与する等、通常の労働者への転換を推進するための措置を事業主に義務付け

4 苦情処理・紛争解決援助

- (1)苦情を自主的に解決するよう努力義務化
- (2)行政型ADR(調停等)の整備

施行期日 平成20年4月1日

① 均衡待遇の確保等に向けた取組

雇用均等室では、事業主を対象とした集団説明会の開催、労使団体へのパンフレットの配布等による、パートタイム労働法の周知に加え、①パー

トタイム労働者からの相談対応や、②相談端緒又は計画的な事業所訪問による行政指導、③労働者・事業主からの申し出に基づく紛争解決援助等を行っている。

平成 21 年度のパートタイム労働に関する相談件数は 5,222 件であり、その内訳は、事業主からの相談が 57.0% (2,978 件)、パートタイム労働者からの相談が 24.3% (1,270 件) を占めている。

相談内容のうち、指針関係及びその他（年休、解雇、社会保険等）を除いて、最も多いものは「通常の労働者への転換推進措置」に関するもので 799 件（15.3%）、次いで、「労働条件の文書交付等」が 653 件（12.5%）、「差別的取扱いの禁止」に関するものが 382 件（7.3%）となっている。

なお、パートタイム労働法施行初年度の平成 20 年度に比べ、平成 21 年度の相談件数は減少している。

また、事業所訪問等により、パートタイム労働法に基づく雇用管理の実態を把握し、同法違反が確認された事業所に対し、25,928 件の是正指導を行った。

是正指導の内容としては、「通常の労働者への転換推進措置」に関するものが 8,249 件（31.8%）、「労働条件の文書交付等」に関するものが 6,036 件（23.3%）となっている。

都道府県労働局長による紛争解決の援助（パートタイム労働法第 21 条）の申立受理件数は 3 件であり、申立はすべて労働者からであった。

② 均衡待遇等に取り組む事業主への支援

雇用均等室に人事労務管理の専門家を配置し、パートタイム労働者の通常の労働者との均衡待遇のための具体的な取組方法やパートタイム労働者から通常の労働者への転換がより一層推進されるよう、アドバイスをを行い、事業主の法に沿った雇用管理改善の取組について支援を行っている。また、パートタイム労働法に沿った雇用管理の改善を促進するため、パートタイム労働者の待遇改善に取り組む事業主に対する助成金の活用により、パートタイム労働者の均衡待遇の確保等を図っている。

(2) 短時間正社員制度の導入・定着

短時間正社員制度については、現在、厚生労働省としても、育児・介護・地域活動などの個々人のライフスタイルやライフステージに応じた多様な働

き方を実現する選択肢の一つとして、企業における導入を促進しているところである。

また、平成 22 年 6 月に仕事と生活の調和推進官民トップ会議において決定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、短時間正社員制度が多様な働き方の一つとしてあげられ、国は、その多様な働き方を推進するための条件整備を行うこととされるとともに、「短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）」を、平成 32 年には 29%とする数値目標が設定されている（仕事と生活の調和推進のための行動指針）。

こうした中、事業主における短時間正社員制度の導入を支援するため、同制度の概要や取組事例等の情報提供を行うサイトを運営するとともに、同制度の導入マニュアルを配布する等により、周知・啓発に努めている。また、制度を導入する事業主に対しては、助成金を支給している。さらに、平成 22 年度においては、企業の人事担当者を対象に短時間正社員制度の導入・運用に関するノウハウを提供するセミナーを実施するなどの取組を行い、同制度の導入・定着を推進している。

(3) パートタイム労働者の雇用の安定

パートタイム雇用の需要の高い大都市に、パートタイム労働者の職業紹介を専門に取扱う「パートバンク」（60 ヶ所。平成 21 年度現在。）を設置・運営し、パートタイム労働力の需給調整機能の充実を図っている。

(4) パートタイム労働者の能力開発の推進等

パートタイム等短時間就労を希望する者を含めた多様な求職者の訓練ニーズに対応するため、施設内訓練に加え、民間教育訓練機関等を活用した多様な職業訓練を実施している。

(5) パートタイム労働者の中小企業退職金共済制度への加入促進

パートタイム労働者の中小企業退職金共済制度への加入を促進するため、5,000 円～30,000 円とされている掛金について、パートタイム労働者に関し 2,000 円～4,000 円の特例掛金を設けている。

また、新たに制度に加入する事業主に対して掛金の 1 / 2 を 1 年間助成しており、特例掛金を選択するパートタイム労働者に対しては、さらに 300 円～500 円の上乗せ助成を行っている。

4 在宅就業対策の推進

情報通信技術の発展とパソコン等情報通信機器の普及により、これらを活用して自宅等で自営的に働く在宅就業が増加している。

時間と場所の制約を受けない働き方である在宅就業は、仕事と家庭の両立をはじめ、通勤負担の軽減、ゆとりの創出等より柔軟かつ多様な働き方の実現のための手段として、社会的な期待や関心も大きくなっている。

その一方で、契約条件をめぐるトラブルや契約の一方的な打ち切り、安定的な仕事の確保が難しい等の問題点も指摘されているため、厚生労働省では、在宅就業の就業環境の整備を図る観点から、次の施策を推進している。

(1) 「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

在宅ワークとは、情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等（テープ起こし、データ入力、ホームページの作成、設計・製図等）を行う在宅形態の就労をいう。在宅ワーカーが安心して在宅ワークを行えるよう、契約締結の際に守るべき最低限のルールとして「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定し、その周知・啓発を図っている。

(2) 在宅就業者総合支援事業の実施

在宅ワーカーに対して、インターネット上で能力診断や能力開発、再就職・就業に役立つ情報を提供するサイトを運用するとともに、セミナーの開催、トラブル・健康相談等への対応などの支援事業を実施している。

5 家内労働対策の推進

家内労働法では、製造・加工業者や販売業者又はこれらの請負業者から、主として労働の対償を得るために、原材料等の提供を受け、物品の製造、加工等に従事する者であって、他人を使用しないことを常態とする者を「家内労働者」と定義し、その労働条件の向上を図るために必要な事項を定めている。これを受けて厚生労働省では次の施策を推進している。

(1) 家内労働手帳の交付の徹底

家内労働者の労働条件の確保、当事者間の紛争防止には、委託条件の文書明示が重要であるため、委託者に対して、工賃の支払方法その他の委託条件

を記入した家内労働手帳を交付するよう指導を行っている。

(2) 工賃支払いの確保

工賃は、原則として、通貨でその全額を、家内労働者から物品を受領した日から1ヶ月以内に支払わなければならないと定められていることから、委託者に対して工賃支払いの確保を図るための指導を行っている。

(3) 最低工賃の決定及び周知

工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため、一定の地域及び物品の製造・加工等の工程ごとに最低工賃が決定されている（平成22年12月末現在の決定件数129件）。「第10次最低工賃新設・改正計画」（平成22年度～平成24年度）に基づき計画的に新設・改正を行うとともに、決定された最低工賃の周知を図っている。

(4) 安全及び衛生の確保

危険有害業務に従事する家内労働者の安全及び衛生の確保のため、家内労働法の周知を図るとともに、指導を行っている。また、産業医等による健康相談の実施や、労災保険の特別加入制度の普及を図っている。

(5) いわゆる「インチキ内職」の被害防止

高収入が得られるとして、高額の講習料を支払わせた上で、仕事の内容や収入については約束と違うといったいわゆる「インチキ内職」について、家内労働法上の問題がある場合には指導を行うとともに、内職希望者に対して注意を喚起し、被害の未然の防止に努めている。

6 女性の能力発揮促進のための援助

(1) 「女性と仕事の未来館」を通じた女性の能力発揮支援事業の展開

働く上で男性に比べて困難な状況に直面することが少なくない女性が、職場や社会において、健康で、かつ、その能力を十分に発揮できるように支援するため、「女性と仕事の未来館」において、女性が働くことを積極的に支援するための次のような事業を総合的に展開した。

- ・能力発揮セミナー、起業支援セミナー、女性のエンパワーメント講座構築支援セミナーの開催
- ・学生向け視察プログラムの実施
- ・健康問題に関するセミナー、健康に関する相談体制強化のための研修会の開催
- ・能力発揮、起業、健康に関する相談の実施
- ・働く女性・働きたい女性に関する情報の提供

(2) 女性の能力開発等の支援

在職中の労働者に対して、多様なニーズに即した職業訓練を公共職業能力開発施設において実施しているほか、企業内における労働者の効果的なキャリア形成の促進を目的として、雇用する労働者に対して、一定の要件の下で、目標が明確にされた職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援又は職業能力評価の実施を推進する事業主に対し、賃金及び経費の一部をキャリア形成促進助成金として助成している。

また、労働者が自発的に能力開発に取り組むことを支援するため、労働者が自ら費用を負担して厚生労働大臣の指定する教育訓練を修了した場合に、支給要件期間が3年以上（初めて支給を受けようとする者については当分の間1年以上）の場合には、その教育訓練に要した費用の2割に相当する額（10万円を上限）を教育訓練給付金として支給している。

さらに、解雇等により離職を余儀なくされた者等の円滑な再就職を促進するためには、職業能力の開発・向上対策を効果的に実施していく必要がある。このため、雇用失業情勢の変化に即応するとともに、産業構造の変化等への的確に対応した機動的かつ効果的な職業訓練を民間教育訓練機関の活用も含め実施することなどにより、再就職を積極的に支援している。