

三芳町女性活躍推進計画

平成30年度～平成35年度

三 芳 町

はじめに



平成 27 年に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)が制定されました。また、埼玉県においては、女性の活躍により経済の活性化を目指す「埼玉版ウーマノミクスプロジェクト」も展開され、今後ますます女性の活躍が期待されています。

三芳町におきましても、平成 28 年 3 月に「みよし男女共同参画プラン」を策定し、性別に関係なく互いに尊重し合える思いやりのある町を目指して、男女共同参画の推進に取り組んでまいりました。そして、この度全ての女性が輝き、充実した毎日を過ごせることに重点をおいた女性活躍推進計画を策定しました。

女性が就業や職場でのステップアップを希望しても、環境がなければ実現は困難です。しかし環境を整備することにより、女性が輝く社会の実現に取り組んでいくことは可能であると思っております。

計画策定にあたりましては、貴重なご意見、ご提言をいただきました皆様をはじめ、関係者の皆様に深く感謝申し上げますとともに、引き続きご支援を賜りますようお願い申し上げます。

平成 30 年 3 月

三芳町長 林 伊佐雄

～目 次～

第1章 計画策定にあたって	4
1. 計画策定の背景と趣旨	4
2. 計画の位置づけ	5
3. 計画の期間	5
4. 計画の基本的な考え方	5
第2章 三芳町の女性活躍推進に関連する現状分析	6
1. 統計資料からみる現状	6
(1) 将来人口について	6
(2) 合計特殊出生率の推移について	7
(3) 世帯と家族構成の推移について	8
(4) 労働力率の状況について	8
(5) 要支援・要介護者認定者数の推計について	9
(6) 全国のダブルケアの状況について	10
(7) 役場職員に占める女性管理職割合の推移	11
(8) 民間企業の管理職に占める女性割合	12
(9) 役場男性職員の育児休業取得状況	12
(10) 民間企業における男性の育児休業の取得状況	13
2. 男女共同参画に関する住民意識調査から見た現状	14
(1) 女性の働き方について	14
(2) 女性が長く働き続けることを困難にしている要因	14
3. 現状から分かる女性活躍推進の課題	15
第3章 三芳町女性活躍推進計画と第3次三芳町男女共同参画基本計画 との関連性について	16

第4章 三芳町女性活躍推進計画	18
1. 三芳町女性活躍推進計画の概要	18
(1)基本目標	18
(2)施策の体系	20
2. 計画の推進体制と進行管理	22
(1)推進体制	22
(2)進行管理	22
資料編	
1. 三芳町男女共同参画庁内連絡会議設置要綱	23
2. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	24

第1章 計画策定にあたって

1.計画策定の背景と趣旨

(女性活躍の必要性)

三芳町は、昭和40年代から高度経済成長とともに、首都近郊のベッドタウンとして、また首都圏の流通基地としてめざましい変貌を遂げ、人口も急増し、商・工・農のバランスのとれた町として発展してきました。しかし、平成28年3月策定の『三芳町まち・ひと・しごと創生「人口ビジョン」「総合戦略」』における三芳町人口ビジョンによると、2040年に3万人を切り、2060年には、およそ2万人にまで人口が減少するとされており、将来のまちの活力の低下が懸念されます。

また、平成27年度に実施した国勢調査によると、三芳町における女性の有業率を示すM字カーブは、全国や埼玉県平均と比較しても、30歳～34歳の子育て期に溝が深くなる特徴があります。

今後予想される少子高齢化の中で、活力あるまちを維持・発展させていくためには、女性の潜在力が活かされることが必要であり、そのためには女性が自らの意思によって能力を発揮し、職業生活の中で活躍することが重要になります。

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行)

平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。)」が施行されました。この法律は、「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮し、職業生活で活躍することにより、豊かで活力ある社会の実現を図る」ことを目的とし、10年間の時限立法として成立しました。この法律を基に地方自治体における推進計画が規定され、特定事業主行動計画の策定や、一定規模以上の事業主に対する行動計画の策定が義務づけられることとなりました。

(第3次三芳町男女共同参画基本計画の策定)

平成28年3月に策定した「第3次三芳町男女共同参画基本計画」では、全ての人々の人権が尊重され、あらゆる暴力を根絶し、家庭・職場・地域における生活において能力と個性を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現をめざすため、『思いやりと自分らしさを大切にするまち 三芳』を基本理念とし、3つの基本目標を柱として定めました。中でも「Ⅱ誰もがいきいきと暮らせる環境づくり」の主要課題「1仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進」の中の「①男女共同参画の視点に立った職場環境づくりの促進」「②仕事と家庭生活の両立支援」については、本計画関連の施策として連携を重視していきます。

2.計画の位置づけ

本計画は、女性活躍推進法第6条第2項に規定する「市町村推進計画」として策定します。

また、三芳町第5次総合計画や第3次三芳町男女共同参画基本計画との整合を図り、女性活躍に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために策定するものです。

3.計画の期間

本計画の期間は、平成30年度から平成35年度までの6年間とし、最終年度を三芳町第5次総合計画、第3次三芳町男女共同参画基本計画と同じ年度としています。

平成	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	34年度	35年度
三芳町第5次総合計画								
みよし男女共同参画プラン								
三芳町女性活躍推進計画								

4.計画の基本的な考え方

本計画は、現在又は今後働いて活躍したいという希望をもつ全ての女性を対象とするものであり、性別による固定的役割分担等を意識した職場環境への配慮を行っていくことが基盤となっています。

第2章 三芳町の女性活躍推進に関連する現状分析

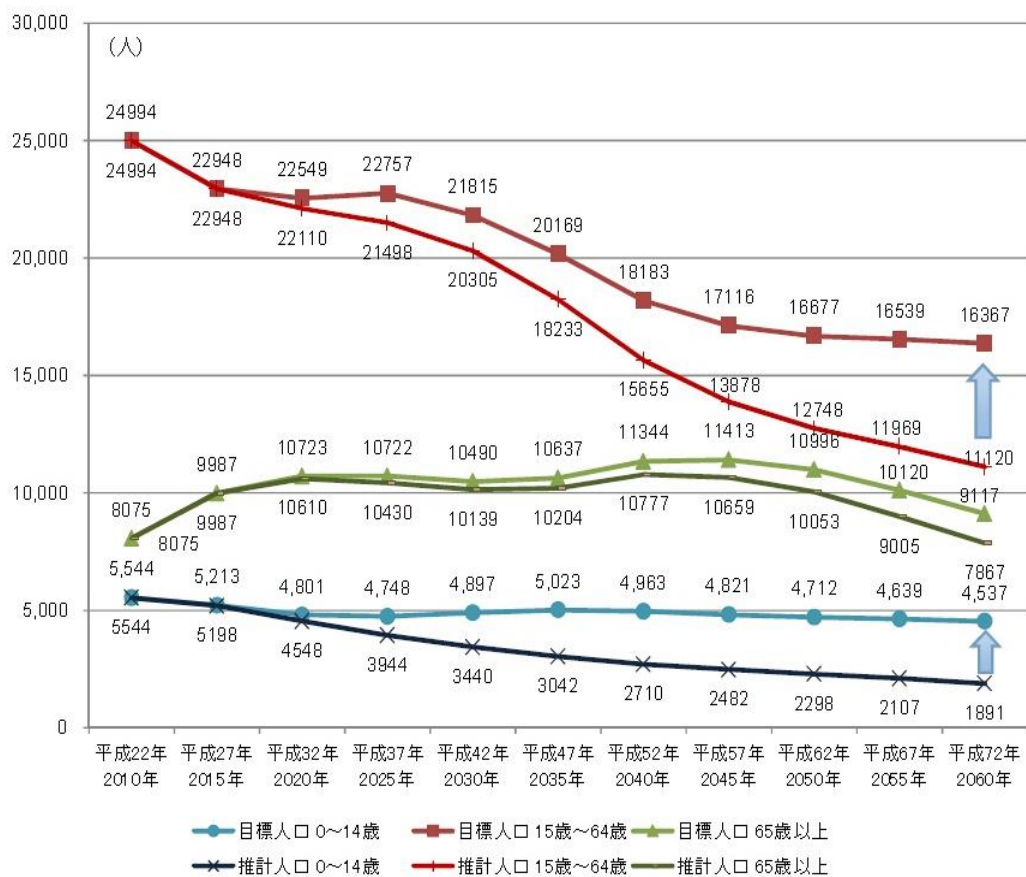
1. 統計資料からみる現状

(1) 将来人口について

三芳町まち・ひと・しごと創生人口ビジョンにおける本町の全人口は、2060年(平成72年)には20,878人となり、2015年(平成27年)に比べ45.2%減少すると予測されています。

また年齢3区分人口の構成は、年少人口(0歳から14歳)が1,891人(9.1%)、生産年齢人口(15歳から64歳)が11,120人(53.3%)、老年人口(65歳以上)が7,867人(37.7%)で、年少人口が1割にも満たなくなると想定されます。

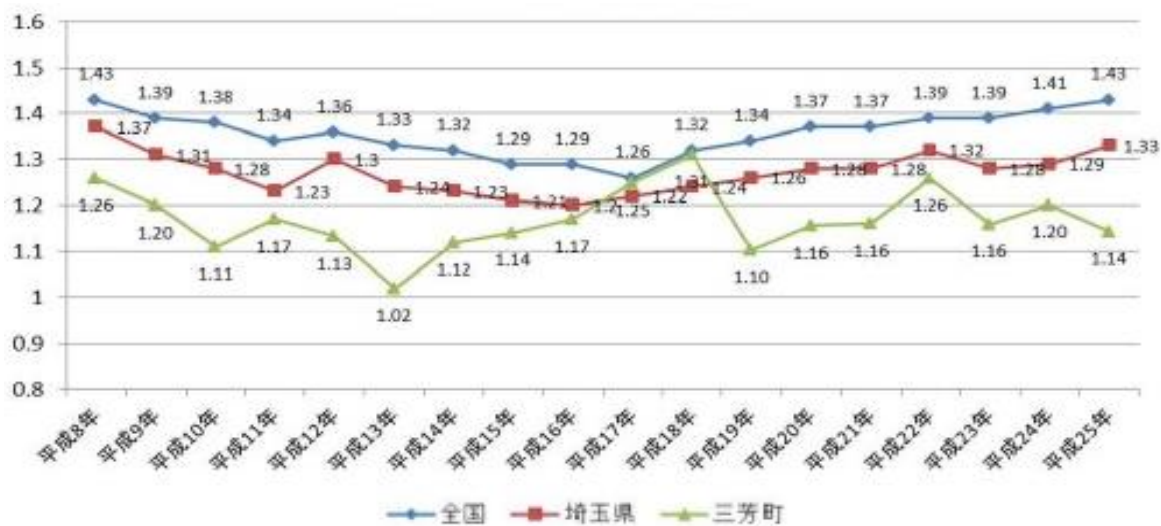
年齢3区分別の推計人口と目標人口



資料：三芳町まち・ひと・しごと創生総合戦略

(2)合計特殊出生率の推移について

三芳町の合計特殊出生率※は、全国・埼玉県と比較しても低く、全国的にも低い水準にあります。

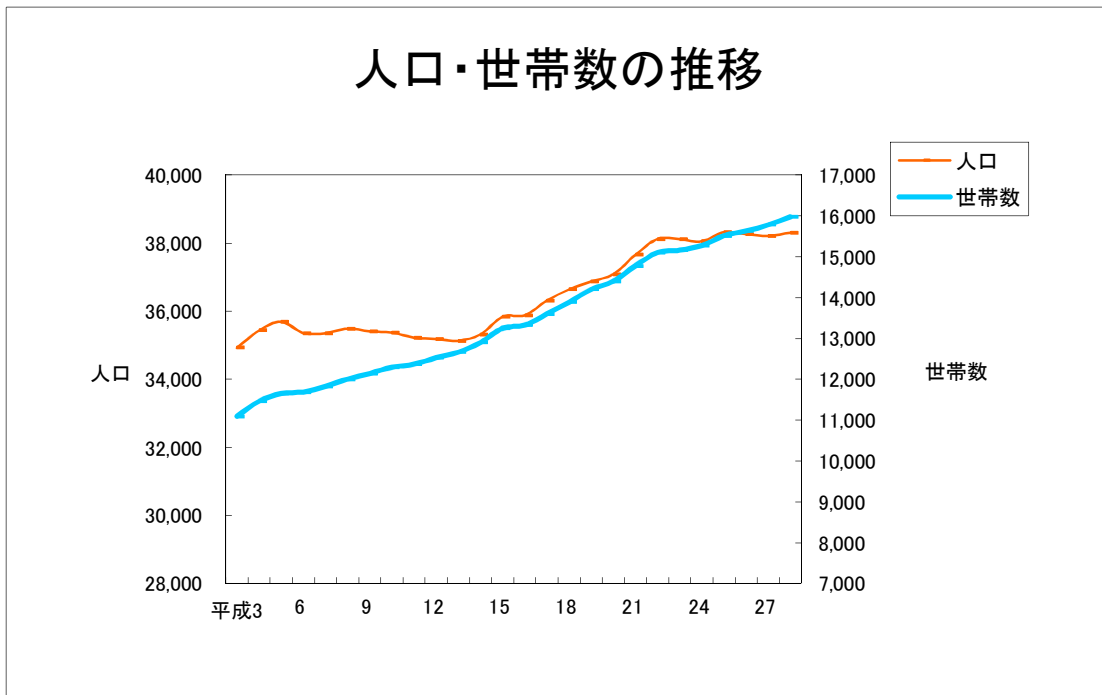


資料：埼玉県統計資料

※合計特殊出生率…15歳から49歳の女性の年齢別出生率を合計した指標。1人の女性が平均して一生の間に何人の子供を産むかを表す。

(3)世帯と家族構成の推移について

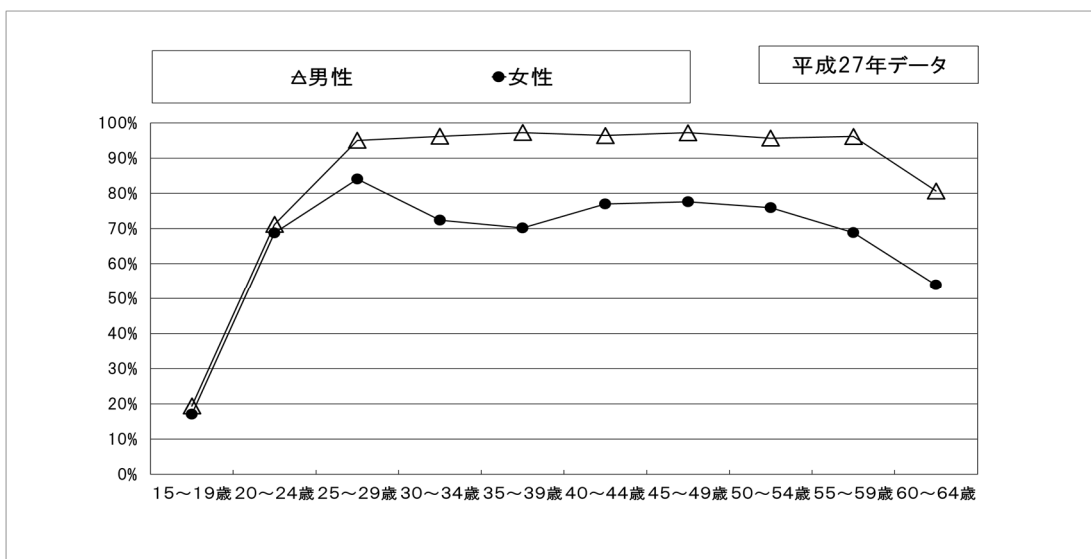
総世帯数は、段階的に増加してきましたが、1世帯あたりの人員は連続して減り続け、平成3年からの26年間で3.15から2.40へ0.75ポイント減少しました。



資料：埼玉県統計資料

(4)労働力率の状況について

三芳町における女性の有業率を示すM字カーブの特徴は、30歳～39歳に特に溝が深くなる特徴があります。これは、女性が結婚や出産により離職することが多いためと考えられます。



資料：三芳町国勢調査

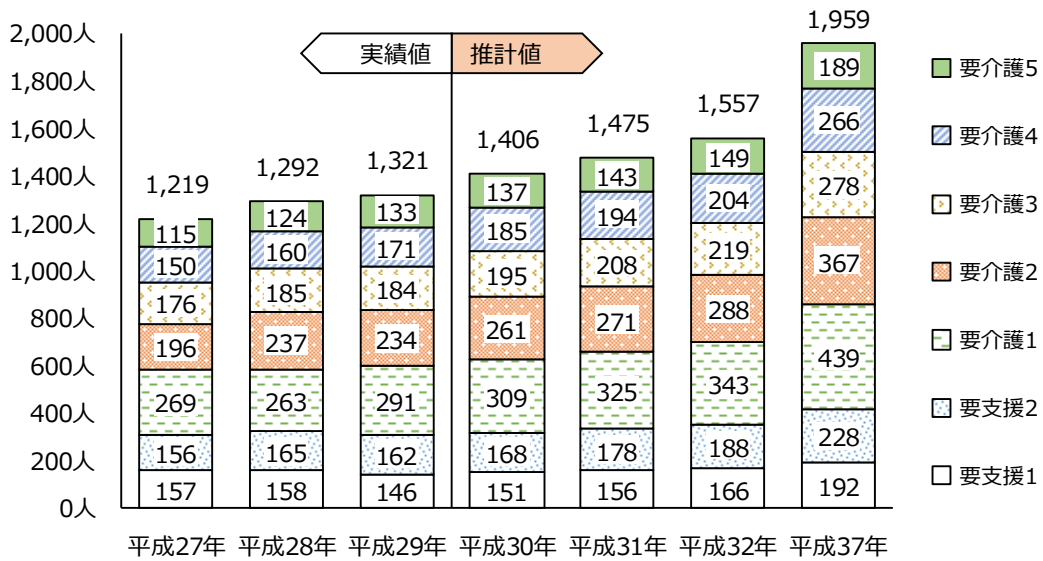
(5) 要支援・要介護者認定者数の推計について

要支援・要介護者認定者数の推計をみると、本計画の最終年度となる平成32年には、平成29年から17.9%(236人)増となる1,557人と推計されます。

また、団塊の世代が75歳以上となる平成37(2025)年には、48.3%(638人)増となり、第1号被保険者の要介護認定率は、18.4%に上ることが予測されます。

要介護度別にみても、時期による増減はありますが、全体的に増加傾向で推移することが見込まれます。

■ 要支援 要介護認定者数の推計



厚生労働省・介護保険事業状況報告・9月月報・・・推計値

■ 要支援 要介護認定者数の推計

単位:人 %

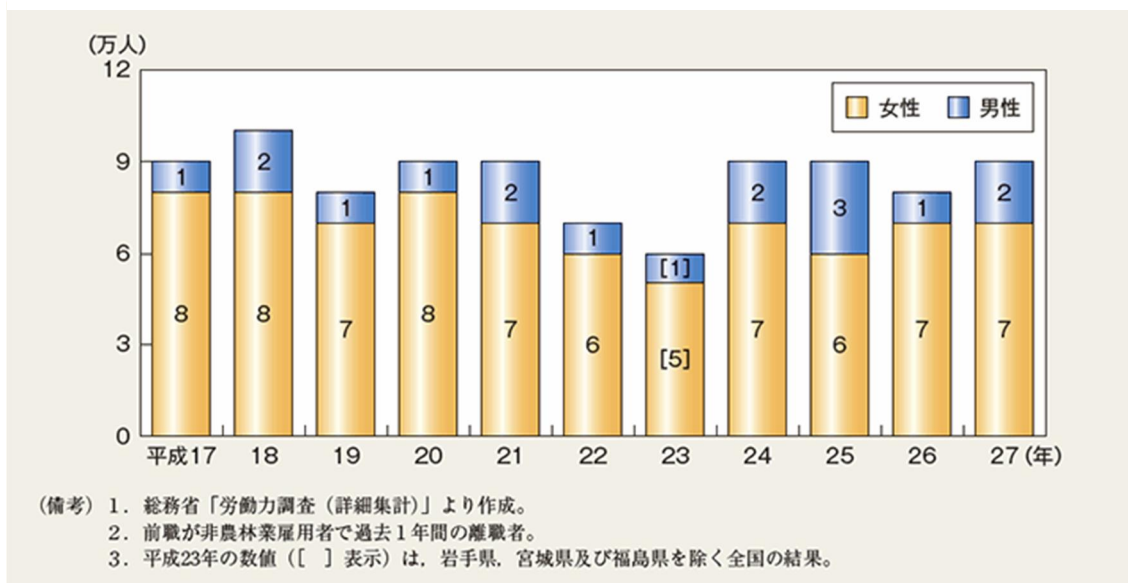
	実績値			推計値			
	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	平成32年	平成37年
要介護5	115	124	133	137	143	149	189
要介護4	150	160	171	185	194	204	266
要介護3	176	185	184	195	208	219	278
要介護2	196	237	234	261	271	288	367
要介護1	269	263	291	309	325	343	439
要支援2	156	165	162	168	178	188	228
要支援1	157	158	146	151	156	166	192
合計	1,219	1,292	1,321	1,406	1,475	1,557	1,959
第1号被保険者	1,177	1,255	1,281	1,364	1,434	1,510	1,910
第1号認定率	12.1%	12.5%	12.6%	13.2%	13.8%	14.5%	18.4%
第2号被保険者	42	37	40	42	41	47	49
第2号認定率	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.4%

(6) 全国のダブルケアの状況について

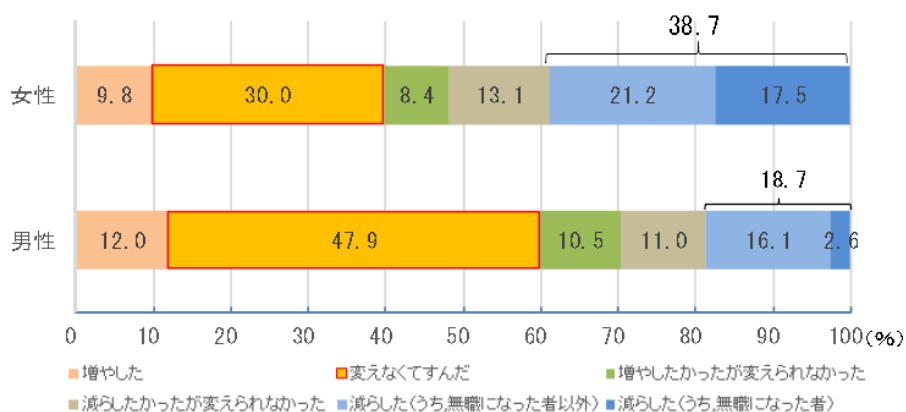
平成 28 年度版 男女共同参画白書によると介護・看護を理由とした過去1年以内の離職者は、平成 27 年では全国で約9万人となっています。内訳は、女性が7万人、男性が2万人となっており、女性が8割近くを占めています。

またダブルケア※が始まった後の労働時間・業務量については、減少となった割合が、女性では 38.7%、男性では 18.7%となっています。

介護・看護を理由とした離職者数の推移(男女別)



ダブルケアが始まった後の労働時間・業務量の変化



- 備考) 1. インターネットモニター調査「育児と介護のダブルケアに関するアンケート」(平成28年2月実施)。
 2. 「ふだん育児をしている」「ふだん介護をしている」の両方を選択した者を「ダブルケアを行う者」として集計。
 3. 「育児」の対象は小学生以下、「介護」の対象は親・義親、祖父母、義理の祖父母。
 4. 同居・別居は問わない。

平成 28 年版 男女共同参画白書より

※ダブルケア… 出産年齢が上がったことにより、育児(子及び孫)と介護(親及び祖父母)の両方を一度に担うこと。

(7) 役場職員に占める女性管理職割合の推移

役場の職員に占める女性管理職割合は、平成 23 年度以降増減を繰り返しながらも平成 28 年度の 27.8%は、平成 23 年度の 25.3%と比較して 2.5 ポイント増加し、埼玉県内市町村平均とほぼ同等となっています。

女性管理職の在職状況

* 各年4月1日

	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年
職員総数(A)	314 人	307 人	302 人	297 人	302 人	289 人
女性職員数(B)	108 人	107 人	108 人	108 人	112 人	110 人
女性職員数比率(B/A)	34.4%	34.9%	35.8%	36.4%	37.1%	38.1%
管理職総数(C)	95 人	95 人	92 人	91 人	90 人	79 人
うち課長級(a)	20 人	21 人	24 人	27 人	28 人	27 人
女性管理職数(D)	24 人	23 人	24 人	24 人	23 人	22 人
うち課長級(b)	1 人	2 人	1 人	2 人	3 人	7 人
女性管理職比率(D/C)	25.3%	24.2%	26.1%	26.4%	25.6%	27.8%
うち課長級(b/a)	5.0%	9.5%	4.2%	7.4%	10.7%	25.9%
女性管理職比率	22.2%	22.9%	24.6%	25.7%	26.2%	27.7%
埼玉県内市町村平均	8.9%	9.8%	10.4%	11.0%	11.9%	13.0%

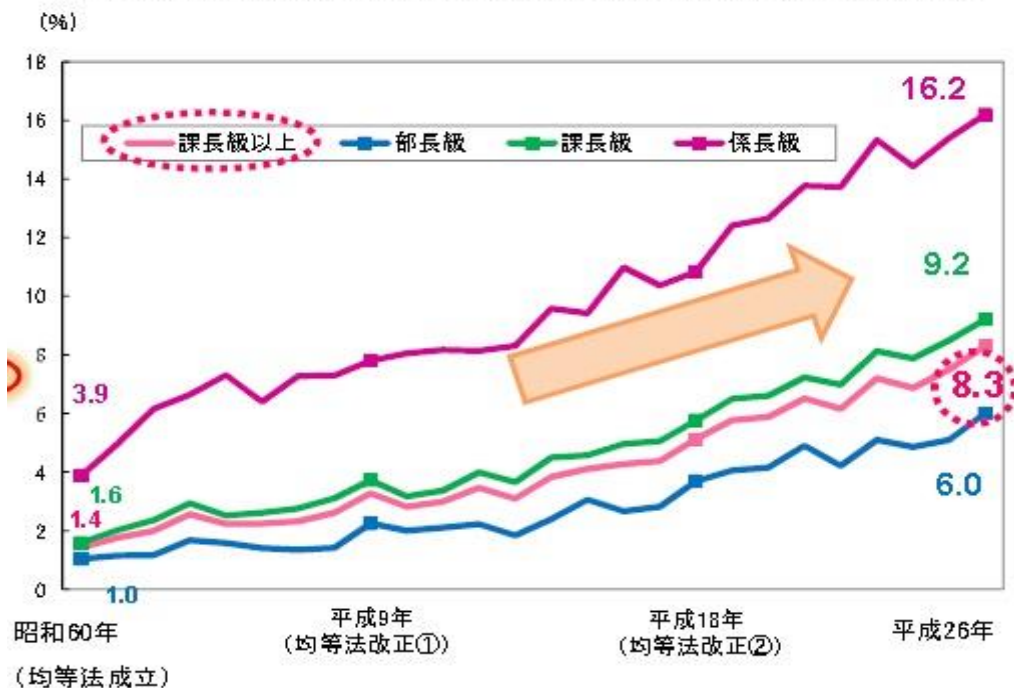
(注)管理職＝主幹級以上の役付職員(課長・副課長・主幹)

(注)課長級＝「管理職」のうち、課長級の管理職員数〔再掲〕

(8)民間企業の管理職に占める女性割合

全国の民間企業の管理職に占める女性割合は、男女雇用機会均等法※成立以降着実に増加してはいるものの、係長相当職であっても平成 26 年で 16.2%と低い状況にあります。

【役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)】



(資料) 厚生労働省：賃金構造基本統計調査

※男女雇用機会均等法…雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

(9)役場男性職員の育児休業取得状況

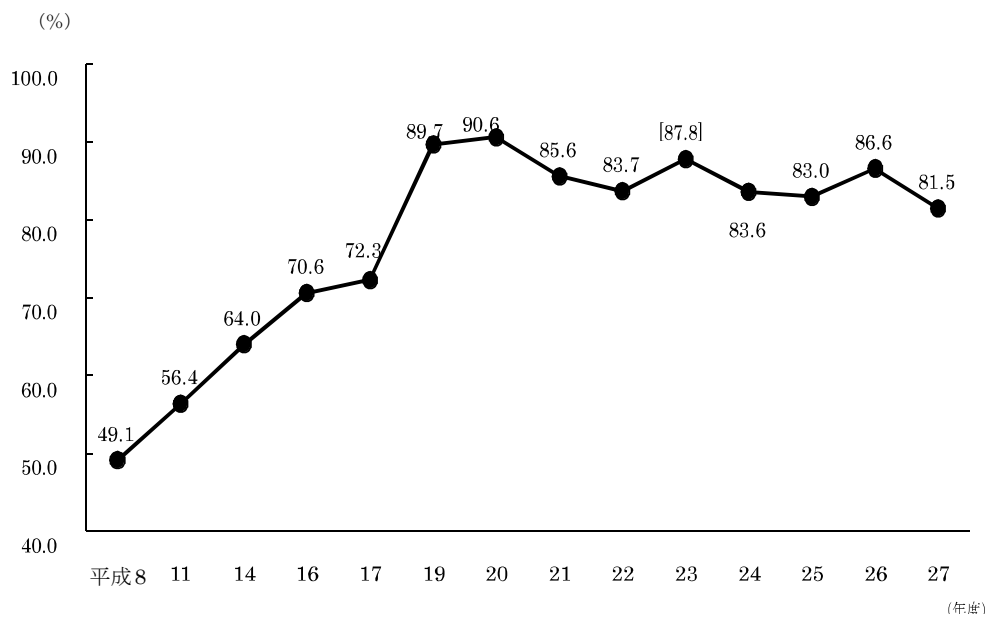
役場男性職員の育児休業取得状況は、平成 26 年度、27 年度、28 年度は 0 名、29 年度は 2 名であり、依然として低い水準にあります。

(10)民間企業における男性の育児休業の取得状況

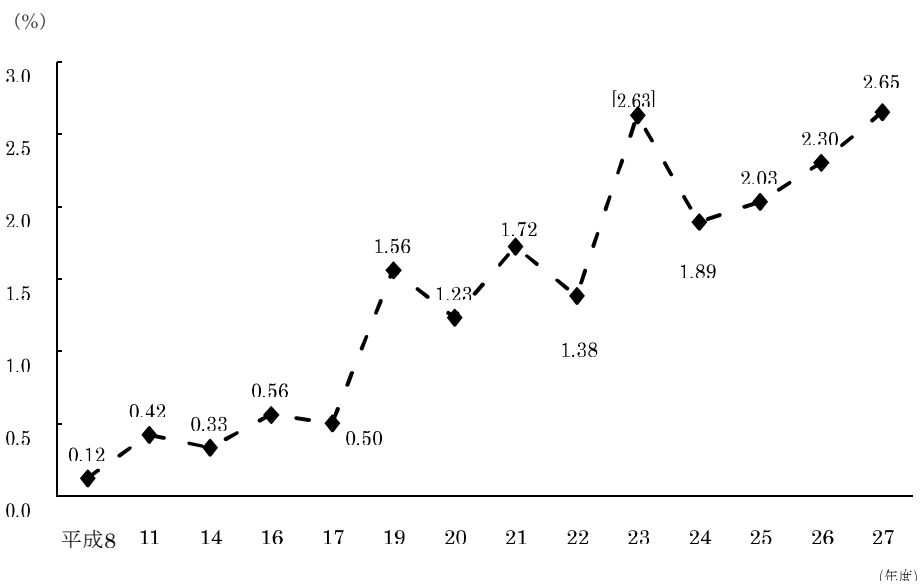
民間企業における男性の育児休業の取得状況は、若干増加する傾向にはありますが、僅かな人しか取得していません。

育児休業取得率の推移

(女性)



(男性)



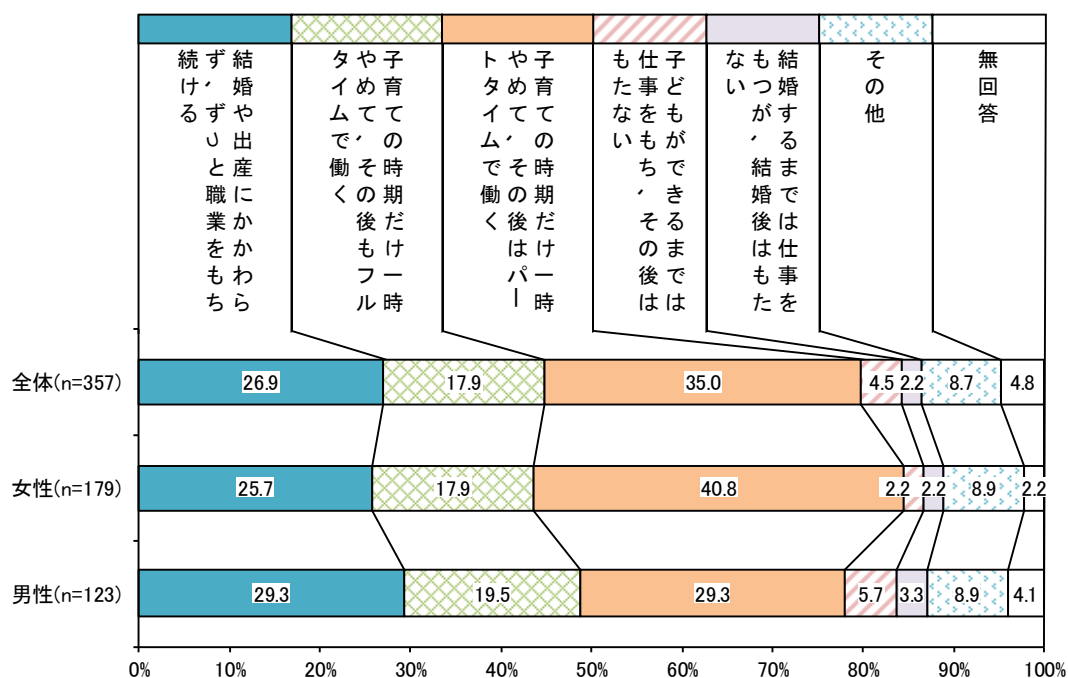
注：平成 23 年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

(資料) 厚生労働省：雇用均等基本調査

2.男女共同参画に関する住民意識調査からみた現状

(1)女性の働き方について

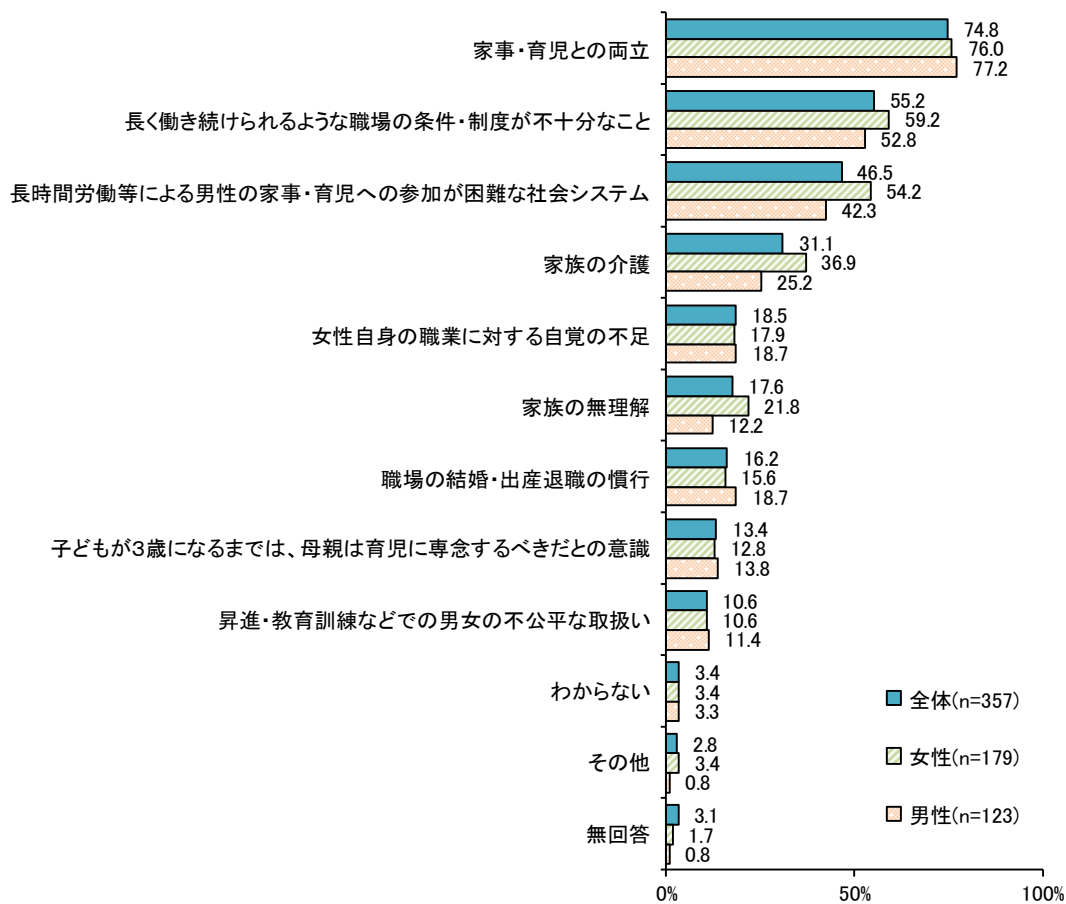
全体では「結婚や出産にかかわらず、ずっと職業をもち続ける」26.9%よりも「子育ての時期だけ一時やめて、その後もフルタイムで働く」35.0%となっており、ライフスタイルに合った働き方を理想とする割合が高いといえます。



(資料：三芳町男女共同参画に関する住民意識調査)

(2)女性が長く働き続けることを困難にしている要因

全体では「家事・育児との両立」が74.8%で男女共に最も高く、次いで「長く働き続けられるような職場の条件・制度が不十分なこと」55.2%、「長時間労働等による男性の家事・育児への参加が困難な社会システム」46.5%と続いています。



(資料:三芳町男女共同参画に関する住民意識調査)

3.現状から分かる女性活躍推進の課題

特徴として、未だに根強い性別役割分担意識が強く残っており、男女共にライフスタイルに合った働き方を理想としていることがわかります。

町は、女性の就業への意識の変化等を踏まえつつ、企業に対して「ワーク・ライフ・バランス」の啓発や、女性が働きやすい職場づくりの支援を展開していかなくてはなりません。

第3章 三芳町女性活躍推進計画と第3次三芳町男女共同参画基本
計画との関連性について

【第3次三芳町男女共同参画推進計画】

基本理念	基本目標		主要課題	
思いやりと自分らしさを大切に するまち三芳	Ⅰ	誰もが共に参加できるま ちづくり	1	地域における男女共同参画の推進
			2	政策・方針決定過程への男女共同参画の促進
	Ⅱ	誰もがいきいきと暮らせる 環境づくり	1	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進
			2	生涯を通じた健康支援
			3	配偶者等からの暴力防止及び被害者の保護・支援の推進 (三芳町DV防止基本計画)
	Ⅲ	男女平等の意識づくり	1	性別による固定的役割分担意識の解消と意識改革
			2	男女平等教育の推進

三芳町女性活躍推進計画に関連する第3次三芳町男女共同参画基本計画の施策・事業について

- 審議会等への女性委員の登用促進
女性委員のいない審議会等の解消に努めます。
- 女性管理職登用促進のための意識啓発と人材育成
女性職員が管理職をめざしやすい環境整備を進め、女性管理職の登用を積極的に行っていきます。
- 町内事業所へのアンケート調査の実施
事業所における男女共同参画の意識を図るとともに、今後の男女共同参画を推進する基礎資料とする目的で、アンケート調査を実施します。
- ワーク・ライフ・バランスの意識啓発と情報提供
男女共に仕事時間と生活時間の調和がとれる働き方ができるよう、家庭・地域・事業所等、社会全体に対する情報提供に努めます。
- 女性の就労・再就職支援
出産や子育て等で一時的に仕事を中断した女性の就労や再就職を支援するため、各種講座の開催、情報提供を行います。
- 子育て支援サービスの充実
「三芳町子ども・子育て支援事業計画」に基づき、一時保育や延長保育、病児・病後児保育など保育サービスの充実を図ります。
- 男性の積極的な家事・育児・介護への参加促進
男性が積極的に参加できるよう啓発を推進し、各種講座において男性の参加者拡大に努めます。

女性活躍推進計画は、基本計画の中の働く女性の活躍を促進する施策を重点的に推進するための実施計画として策定していきます。

第4章 三芳町女性活躍推進計画

1. 三芳町女性活躍推進計画の概要

(1)基本目標

基本目標Ⅰ 働く場における女性活躍の推進

① 現状と課題

女性活躍推進法では、一般事業主及び特定事業主に対して、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について、行動計画の策定が義務付けられています。しかし、常時雇用する労働者数が300人以下の一般事業主は努力義務のため、町内ではまだ、行動計画の届出がない現状にあります。

企業における女性の活躍が業績向上に効果があることは、様々な統計調査やアンケートなどで証明されており※、女性の活躍を推進することは、経営戦略の一つとしても有効です。そのため、女性の活躍に関する状況の把握や課題分析、行動計画啓発等、中小企業の事業主に活動を支援していく必要があります。

※諸外国を対象とした調査において、女性の活躍推進が進む企業ほど経営指標が良く、株式市場での評価も高まるということが証明されている。(Mckensey & Company“Women Matter”(2010))。

② 取組

常時雇用する労働者数が300人以下の企業の自主的な行動計画の策定を促進し、必要な情報を提供するとともに、策定した企業に対して町は計画に掲げる取組の実施、目的を達成促進するための「えるぼし認定※」の取得、女性活躍推進に向けて行動できるよう、取組を加速させる仕組みづくり、優良事業者のPR等支援を行います。

※行動計画を策定し、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、申請を行うことにより、厚生労働大臣の認定を受けることができる。



基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの推進

① 現状と課題

誰もがやりがいや充実を感じながら職業生活を送り、仕事上の責任を果たす一方で家庭、子育て、地域活動、趣味の時間を持ち、健康で豊かな生活を送ることができるようにするためには、社会全体でワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくりをすることが必要です。

しかし現状は、家事、育児、介護等の担い手は圧倒的に女性が多い状況であり、男性の育児休業の取得状況は依然として低い水準にとどまっています。

② 取組

長時間労働を前提とする男性中心型労働慣行を見直すためには、男性や事業者の意識改革が重要となります。

その為には、職場において長時間労働の削減に向けて、仕事の配分や社員配置の見直し、フレックスを活用した柔軟な労働時間制度の導入等、それぞれの企業の実情に応じた取組を促進し、家庭においても家族が互いに役割を分かち合いながら、仕事と生活の調和がとれた生活を送ることができるよう、町は町民全体の共感を得られるようワーク・ライフ・バランスの重要性を普及・啓発していきます。

基本目標Ⅲ 女性の就業支援

① 現状と課題

女性は妊娠、出産、育児、介護等家庭の理由により、就労を希望しても、やむを得ず一時離職、という選択をする状況でした。そのため、これからは事業者が、女性の就業継続や再雇用の環境整備を積極的に整えていくことの必要性を理解することが重要となります。

② 取組

就業をめざす女性を支援するための情報提供や、労働に関する相談など、県や商工会と連携し対応していきます。

また、家族従業者として女性が果たしている役割の重要性を評価し、仕事面における従来の男女の役割分担という固定観念や、格差の解消が図れるように働きかけていきます。

(2) 施策の体系

基本目標		主な取組		事業内容	
Ⅰ	働く場における女性活躍の推進	1	男女の均等な雇用機会と待遇確保等の推進	①	従業者300人以下の事業者対象の女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画の策定支援
				②	「えるぼし認定」取得への推進
		2	自営業における男女平等参画の推進	③	農業等における男女平等参画の普及・啓発
3	家事・育児・介護への男女平等参画	④	働く保護者が利用しやすい子育ての推進		
		⑤	男性対象の家事・育児・介護等に関する学習の促進		
Ⅱ	ワーク・ライフ・バランスの推進	1	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援	⑥	事業主のワーク・ライフ・バランスの意識啓発の推進
				⑦	住民向けのワーク・ライフ・バランスに関する講座の開催
		2	子育てと仕事の両立支援体制の充実	⑧	子育て期支援体制の充実
				⑨	育児休業制度の促進
Ⅲ	女性の就業支援	1	女性の再就職に関する学習の促進	⑩	就業希望の女性に対する情報提供
		2	ひとり親家庭の親への就業支援	⑪	経済的自立支援のサポート
		3	働く女性のネットワークの拠点づくり	⑫	働く女性と行政との懇談会の開催

・具体的事業・目標	担当課
・計画に掲げる取組の実施や目的達成を促進するための情報の提供や相談・助言を行う	総務課
・平成29年4月現在0件 → 平成35年5件	
・「えるぼし」認定企業を取得することのメリットを商工会等を通じて周知する	総務課 観光産業課
・平成29年4月現在0件 → 平成35年3件	
・女性が家族従事者として果たしている役割の重要性について評価し、固定的役割分担の解消に向けて働きかける	観光産業課
・女性団体の普及促進	
・ファミリー・サポート・センターの充実	こども支援課
・依頼会員、提供会員の拡充	
・子育て講座等の参加者の拡大	総務課
・イクメン・イクボス※啓発に向けたセミナーの開催	保健センター
・ワーク・ライフ・バランスに関する広報啓発及び情報提供	総務課
・県との共催によるセミナーの開催	
・ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発	総務課
・ワークショップの開催	
・就学前教育・保育環境の整備	こども支援課
・病児・病後児保育の充実	
・事業主の意識改革の徹底	総務課
・事業主を対象とした講習会の実施	観光産業課
・女性の就職に関する情報発信	総務課 観光産業課
・県との共催による就業を支援するためのセミナー及び個別就職相談の実施	
・就労相談、高等職業訓練促進給付金、自立支援教育訓練給付金支給制度等の周知	こども支援課
・ロールモデルによる情報発信	総務課
・商工会との合同によるワークショップの開催	

※子育てに積極的に関わる男性を「イクメン」と呼ぶのに倣い、そのイクメンを職場で支援するために、仕事と育児を両立しやすい環境の整備に努めるリーダーを「イクボス」と呼ぶ。

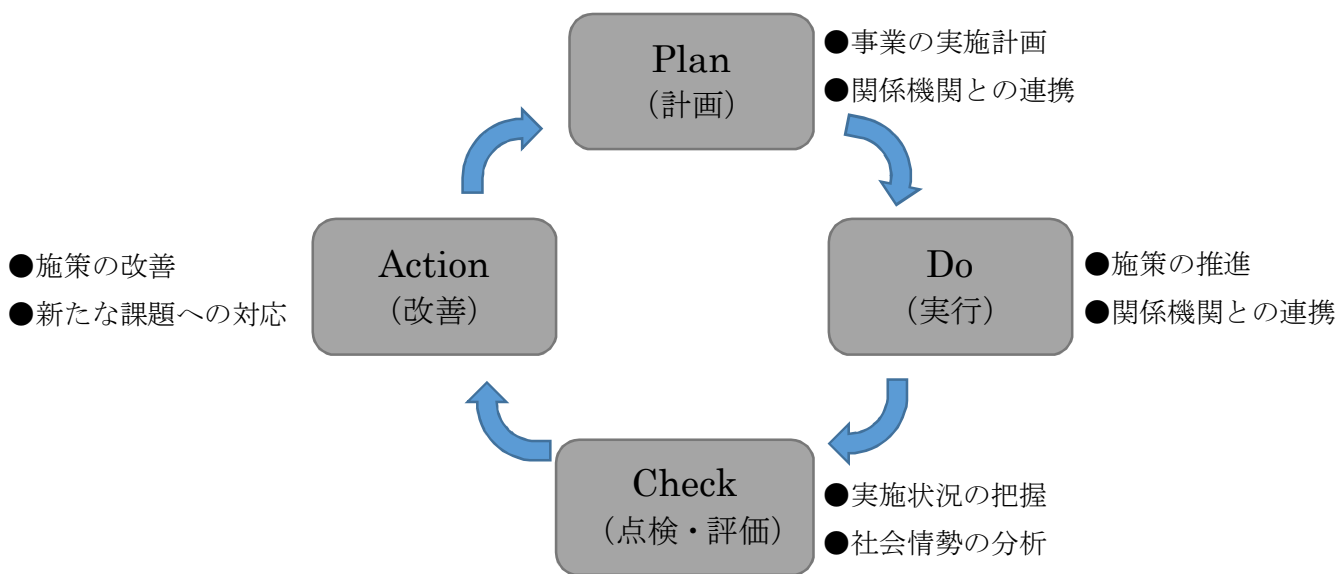
2. 計画の推進体制と進行管理

(1) 推進体制

女性活躍推進計画は、町民、事業者、関係機関、各種団体との連携、協働により推進します。また、関係各課から成る「三芳町男女共同参画庁内連絡会議」と情報を共有しながら、全庁的に推進します。

(2) 進行管理

計画の進行管理を適切に行うため、第3次三芳町男女共同参画基本計画の進捗状況とともに、施策の実施状況の調査を行います。また、三芳町男女共同参画庁内連絡会議において、施策の実施状況をチェックするとともに、基本計画の進捗状況とあわせて報告し公表します。



資料編

1. 三芳町男女共同参画庁内連絡会議設置要綱

平成29年11月30日

告示第299号

(設置)

第1条 三芳町における男女共同参画社会確立のための施策を総合的かつ効果的に推進するため、三芳町男女共同参画庁内連絡会議(以下「連絡会議」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 連絡会議は、次に掲げる事務を所掌する。

- (1) 三芳町男女共同参画基本計画の策定に関する事。
- (2) 三芳町男女共同参画基本計画に基づく事業の推進に関する事。
- (3) 男女共同参画に係る施策の連絡調整に関する事。
- (4) 男女共同参画に関する職員の共通理解の定着及び庁内の男女共同参画の環境整備に関する事。
- (5) その他男女共同参画関係施策の推進に関する事。

(組織)

第3条 連絡会議は、会長、副会長及び委員をもって組織する。

2 会長は、総務課長の職にある者をもって充て、副会長は、会長が指名する者をもって充てる。

3 委員は、別表に掲げる課に属する職員にある者をもって充てる。

(会長及び副会長の職務)

第4条 会長は、連絡会議を代表し、会務を総理する。

2 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 連絡会議は、会長が招集し、その会議の議長となる。

2 連絡会議は、会長が必要と認めるときは、関係者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第6条 連絡会議の庶務は、総務課において処理する。

(その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、連絡会議の運営に関し必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

この告示は、平成29年12月1日から施行する。

2. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成 27 年 9 月 4 日法律第 64 号)

第 1 章 総則(第 1 条—第 12 条)

第 2 章 基本方針等(第 5 条・第 6 条)

第 3 章 事業主行動計画等

第 1 節 事業主行動計画策定指針(第 7 条)

第 2 節 一般事業主行動計画(第 8 条—第 14 条)

第 3 節 特定事業主行動計画(第 15 条)

第 4 節 女性の職業選択に資する情報の公表(第 16 条・第 17 条)

第 4 章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置(第 18 条—第 25 条)

第 5 章 雑則(第 26 条—第 28 条)

第 6 章 罰則(第 29 条—第 34 条)

附則

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成 11 年法律第 78 号)の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

第 2 条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

- 3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

- 第3条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則(次条及び第5条第1項において「基本原則」という。)にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

- 第4条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第2章 基本方針等

(基本方針)

- 第5条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- (2) 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
 - ニ 前3号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

- 5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

- 第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めよう努めるものとする。

- 2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第15条第1項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- (1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- (3) その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第2節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 計画期間
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第20条第1項において「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (2) この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- (3) 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第12条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和22年法律第141号)第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

- 5 職業安定法第 37 条第 2 項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第 5 条の 3 第 1 項及び第 3 項、第 5 条の 4、第 39 条、第 41 条第 2 項、第 48 条の 3、第 48 条の 4、第 50 条第 1 項及び第 2 項並びに第 51 条の 2 の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第 40 条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第 50 条第 3 項及び第 4 項の規定はこの項において準用する同条第 2 項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第 37 条第 2 項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 12 条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第 41 条第 2 項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
 - 6 職業安定法第 36 条第 2 項及び第 42 条の 2 の規定の適用については、同法第 36 条第 2 項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第 42 条の 2 中「第 39 条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成 27 年法律第 64 号)第 12 条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
 - 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第 2 項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。
- 第 13 条 公共職業安定所は、前条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。
- (一般事業主に対する国の援助)
- 第 14 条 国は、第 8 条第 1 項若しくは第 7 項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第 3 節 特定事業主行動計画

- 第 15 条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。
- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - (1) 計画期間
 - (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
 - 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第 2 号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮

小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第16条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

- 2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第17条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第18条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第19条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第20条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物

件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

- 2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

(啓発活動)

第 21 条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第 22 条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第 23 条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第 18 条第 1 項の規定により国が講ずる措置及び同条第 2 項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第 18 条第 3 項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- (1) 一般事業主の団体又はその連合団体
- (2) 学識経験者
- (3) その他当該関係機関が必要と認める者

- 4 協議会は、関係機関及び前 2 項の構成員(以下この項において「関係機関等」という。)が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第 24 条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第 25 条 前 2 条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第 5 章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第 26 条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第 8 条第 1 項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(権限の委任)

第 27 条 第 8 条から第 12 条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その 1 部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第 28 条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第 6 章 罰則

第 29 条 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 41 条第 2 項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処する。

第 30 条 次の各号のいずれかに該当する者は、1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処する。

(1) 第 18 条第 4 項の規定に違反した者

(2) 第 24 条の規定に違反した者

第 31 条 次の各号のいずれかに該当する者は、6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処する。

(1) 第 12 条第 4 項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

(2) 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 37 条第 2 項の規定による指示に従わなかった者

(3) 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 39 条又は第 40 条の規定に違反した者

第 32 条 次の各号のいずれかに該当する者は、30 万円以下の罰金に処する。

(1) 第 10 条第 2 項の規定に違反した者

(2) 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 1 項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

(3) 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 2 項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第 33 条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第 29 条、第 31 条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第 34 条 第 26 条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20 万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第 3 章(第 7 条を除く。)、第 5 章(第 28 条を除く。)及び第 6 章(第 30 条を除く。)の規定並びに附則第五条の規定は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

(この法律の失効)

第 2 条 この法律は、平成 38 年 3 月 31 日限り、その効力を失う。

2 第 18 条第 3 項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第 4 項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第 24 条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第 1 項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第3条 前条第2項から第4項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第4条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。