

静岡市女性活躍推進計画

「しずおか わくわくワーク夢プラン」

平成 29 年 3 月

静 岡 市

目 次

第1章 基本的な考え方	1
1 計画策定の趣旨	
2 計画の位置づけ	
3 計画期間	
4 進捗管理	
第2章 女性活躍に関する静岡市の現状と課題	3
1 静岡市の現状	
2 課題	
第3章 施策の方向性	26
1 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	
2 職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境の整備	
3 計画の着実な推進体制	
4 成果指標	
第4章 参考資料	36
1 静岡市女性活躍推進計画について（答申）写し	
2 静岡市男女共同参画審議会の審議経過	
3 静岡市男女共同参画審議会委員名簿	
4 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	

第1章 基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

少子高齢化による人口減少が進行していく中、地域が持続的に成長し、活力を維持していくためには、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体で取り組んでいく必要があります。また、労働力不足や人材の多様性（ダイバーシティ）の確保の観点からも、早急に女性の活躍の推進が求められています。

平成27年8月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が制定され、女性の職業生活における活躍の推進に係る国や地方公共団体の責務が明示されました。

静岡市では、平成27年3月に策定した第3次静岡市総合計画の中で、政策・施策を推進するための視点として、市民協働、男女共同参画、多文化共生を掲げており、「中核」、「健康」、「共生」などの重点プロジェクトの下、男女共同参画社会や女性活躍の実現につながる各種の取組を進めてきました。また、静岡市男女共同参画推進条例や男女共同参画行動計画に基づき、男女がともに個性と能力を発揮し、いきいきと活躍できる社会づくりに向けて様々な取組を実施してきました。

その結果、女性の活躍推進に向けた社会の気運は大きく高まりましたが、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性が依然として多くいるのも現状です。特に、子育て期の女性の就業率は低い水準にとどまっています。

これらの状況を踏まえ、静岡市は、「女性の『活躍したい』希望がかなうまち」を目指して、市内の女性の職業生活での活躍推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するための計画を策定することとしました。

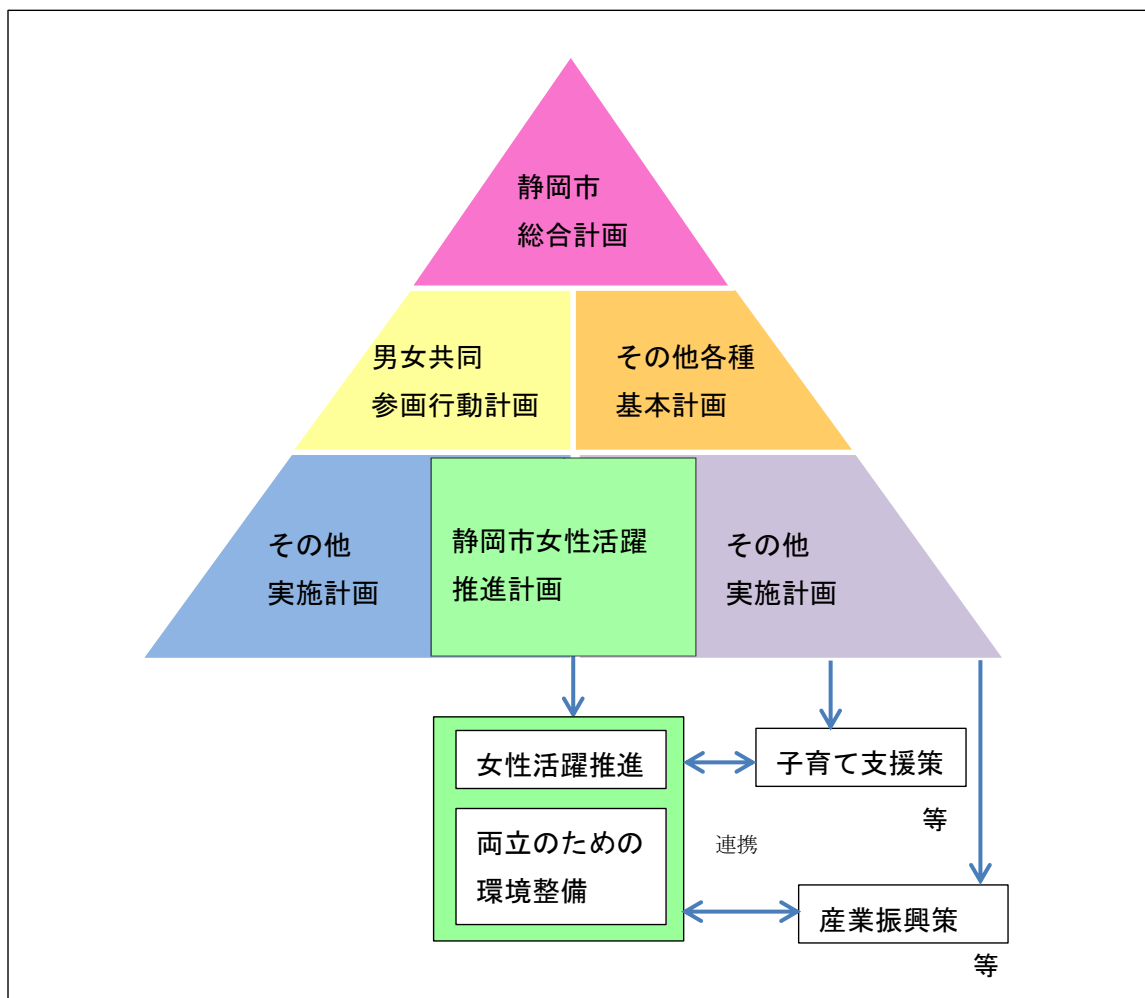
目指す姿：女性の『活躍したい』希望がかなうまち しずおか

第1章 基本的な考え方

2 計画の位置づけ

この計画は、女性活躍推進法の規定に基づく市町村推進計画に位置づけられます。

また、本計画は、静岡市総合戦略における「しずおか女子きらっ☆プロジェクト」などの具体的な取組を包含した計画となっています。



3 計画期間

この計画は、第3次静岡市男女共同参画行動計画（平成27年度～平成34年度）との整合性を取るため、計画期間を平成34年度までとします。なお、第3次静岡市男女共同参画行動計画の中間見直し（平成30年度を予定）にあわせて、本計画との一体化も含め、必要に応じて変更します。

4 進捗管理

この計画を着実に推進するため、毎年度、静岡市男女共同参画審議会において、計画の進捗状況の確認を行います。

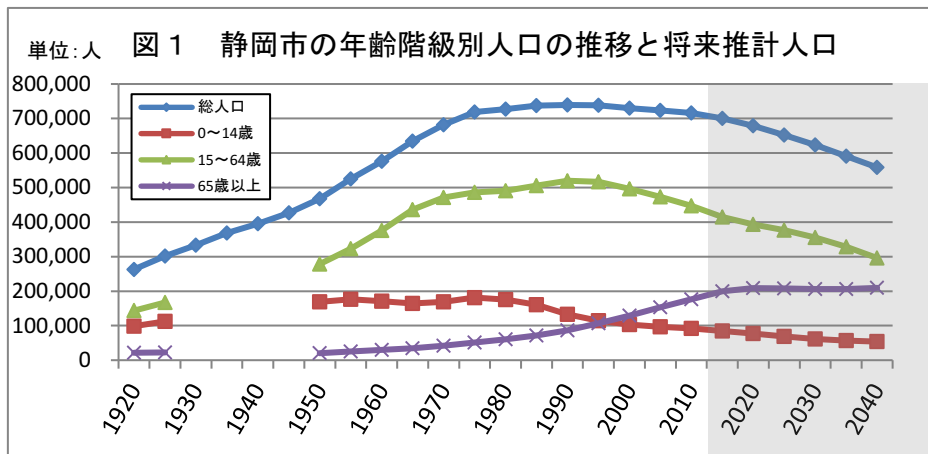
第2章 女性活躍に関する静岡市の現状と課題

1 静岡市の現状

(1) 人口と女性の社会減

①人口の推移

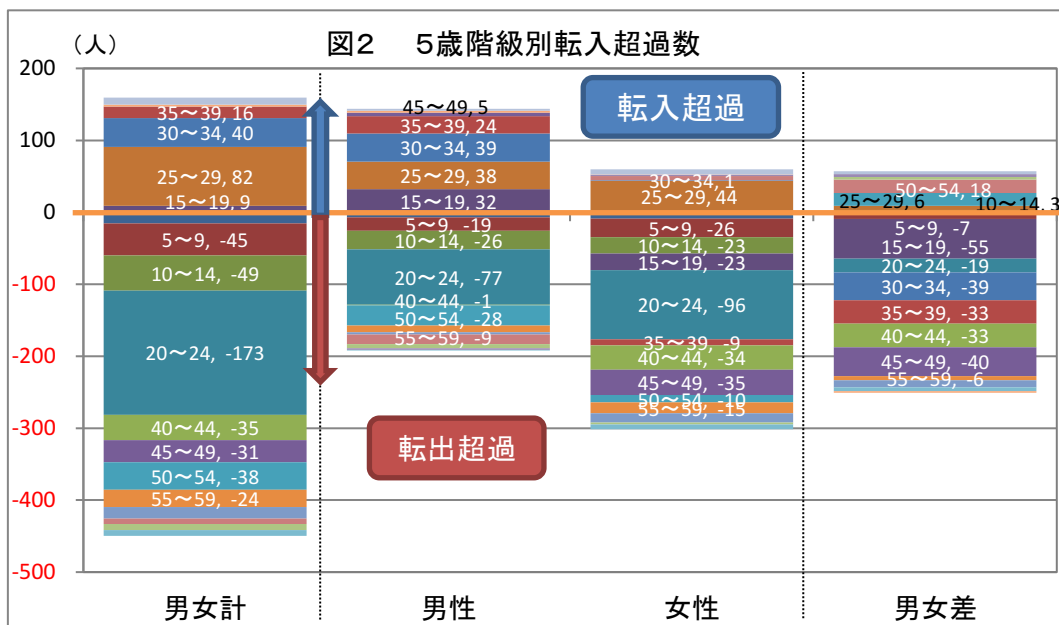
本市の人口は、国・県よりも20年早い1990年の739,300人をピークに人口減少に転じています。2010年には716,197人（1990年比3.1%減）となり、国立社会保障・人口問題研究所の推計では、2040年には558,931人となる見込みです。生産年齢人口も1990年の519,833人をピークに2010年には447,624人（1990年比13.9%減）に減少しています。



資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（2013年3月推計）」

②社会移動の状況

本市の社会移動を年齢別・性別に見ると、女性は25～34歳を除いて、64歳まで一貫して転出超過の状況にあります。



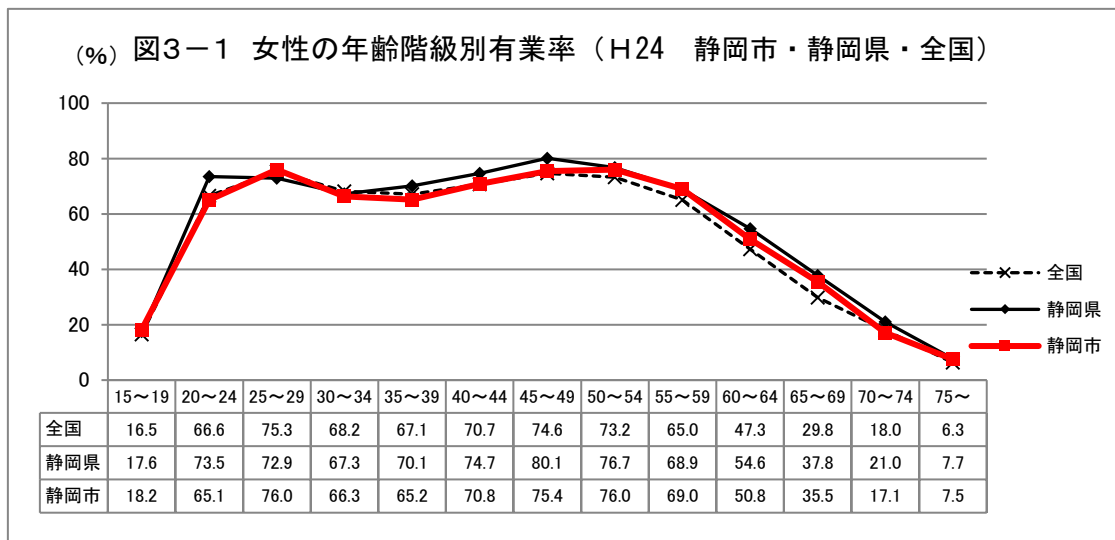
資料：住民基本台帳人口移動報告（2010年～2013年の平均）

第2章 女性活躍に関する静岡市の現状と課題

(2) 女性の就労に関する状況

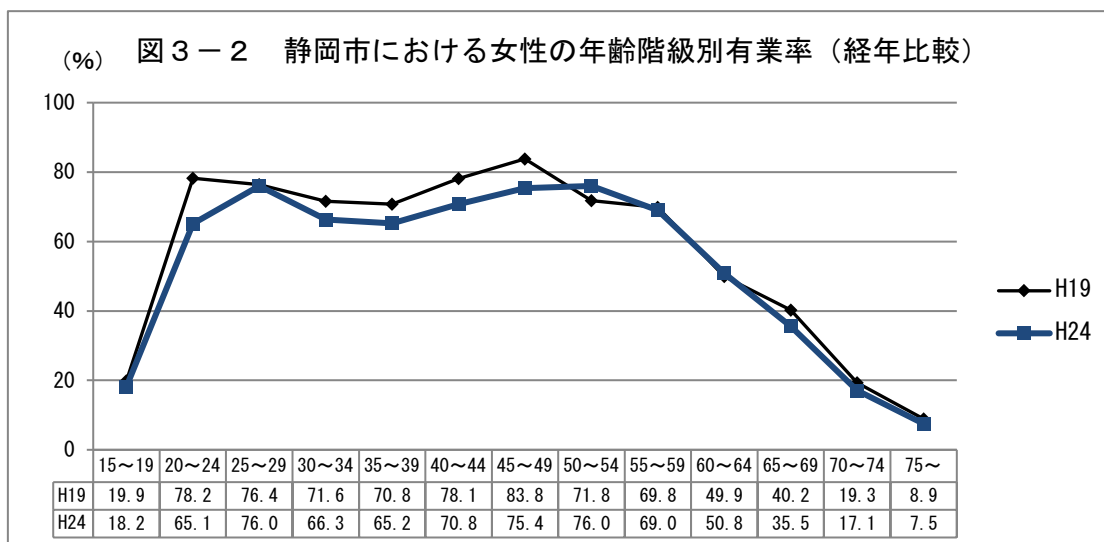
①女性の有業率

本市の女性の有業率は、全国の傾向と同様に、結婚・出産・子育て期にあたる30～40代において低くなる、いわゆるM字カーブを描いています。



資料：平成24年度就業構造基本調査（総務省）から作成

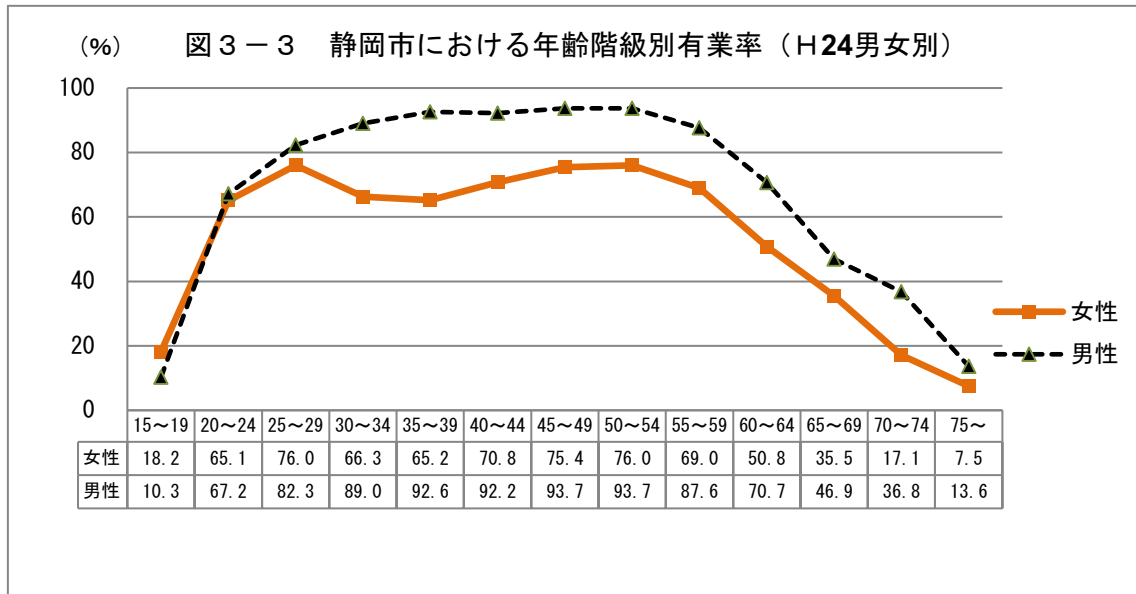
また、平成19年の女性の有業率と比較すると、平成24年では若干低下がみられます。



資料：平成19年度、平成24年度就業構造基本調査（総務省）から作成

第2章 女性活躍に関する静岡市の現状と課題

本市の男女の有業率を比較すると、女性は結婚・出産・子育て期の30代で大きく下回り、40代で少し上昇しますが、男性との差は開いたままです。



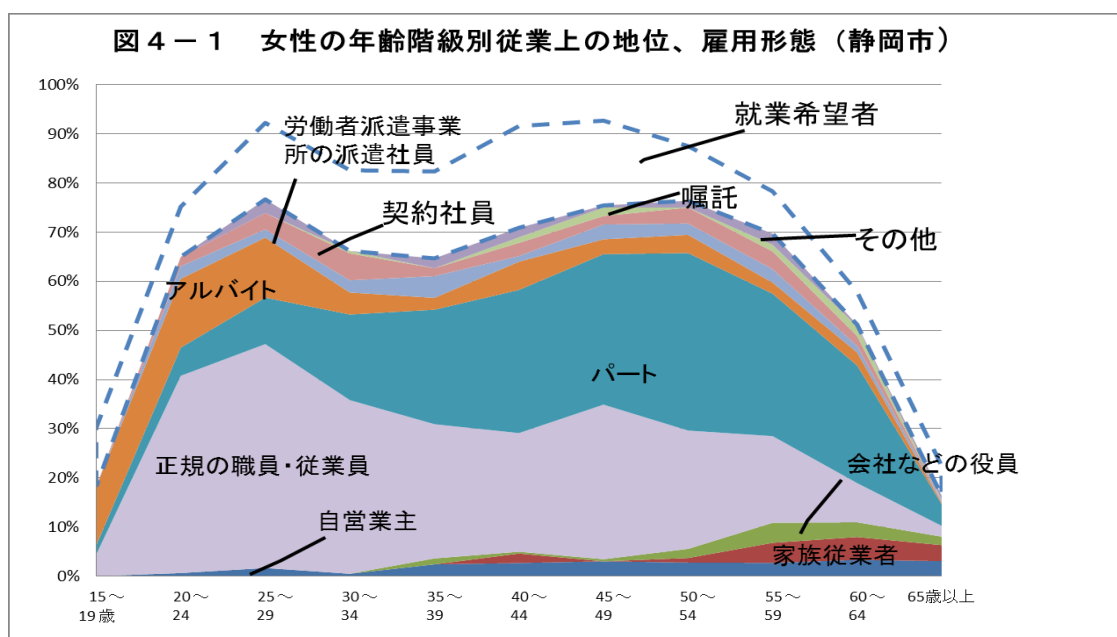
資料：平成24年度就業構造基本調査（総務省）から作成

第2章 女性活躍に関する静岡市の現状と課題

②就労形態と就労希望者

就業構造基本調査によると、男性は正規の職員・従業員の割合が高く、年齢が上昇するにつれ自営業主や会社などの役員との割合が高くなります。一方、女性は20代では正規の職員・従業員が多く、30代で有業率が低下し、45歳以上で有業率が回復しますが、以降はパートの割合が高くなります。

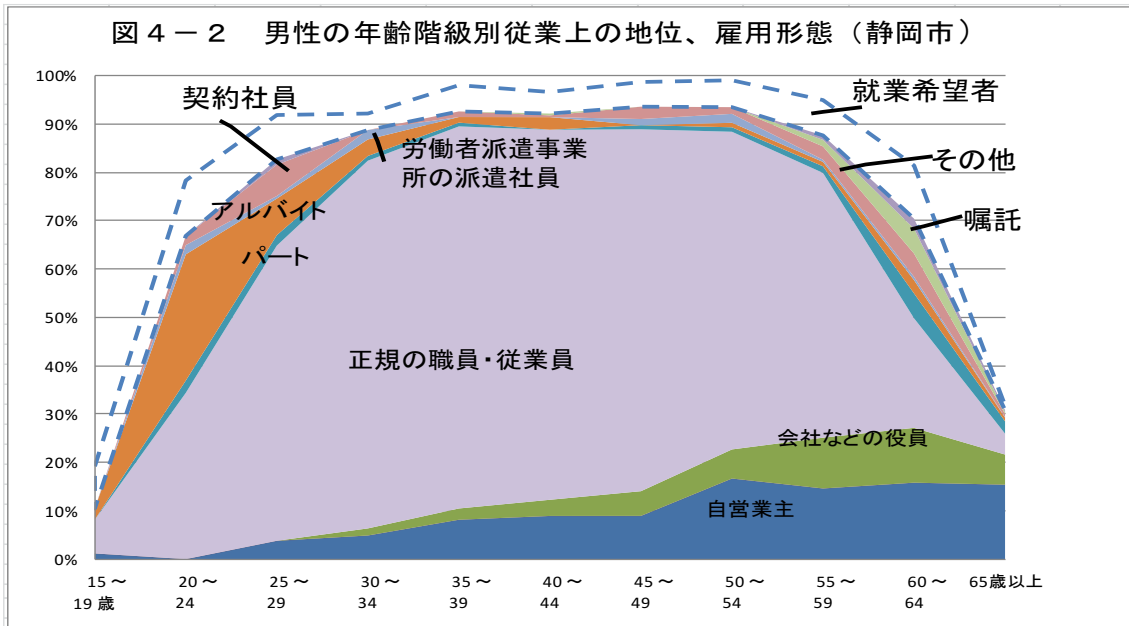
また、働くことを希望しながら仕事についていない女性は36,000人（男性は10,600人）おり、特に25～44歳の子育て世代の女性では15,900人（男性は3,800人）で、男性の約4倍となっています。また、生産年齢人口である15～64歳では女性29,700人（男性は9,100人）です。



有業者総数	156,600人	アルバイト	12,300人
自営業主	8,000人	派遣社員	5,200人
家族従業者	6,400人	契約社員	5,800人
会社などの役員	4,500人	嘱託職員	1,800人
正規の職員・従業員	56,500人	その他	3,400人
パート	52,700人	就業希望者	36,000人
			(25～44歳女性は15,900人)
			(15～64歳女性は29,700人)

資料：平成24年度就業構造基本調査（総務省）より作成（*就業希望者は無業の求職者と非求職者を含む。）

第2章 女性活躍に関する静岡市の現状と課題



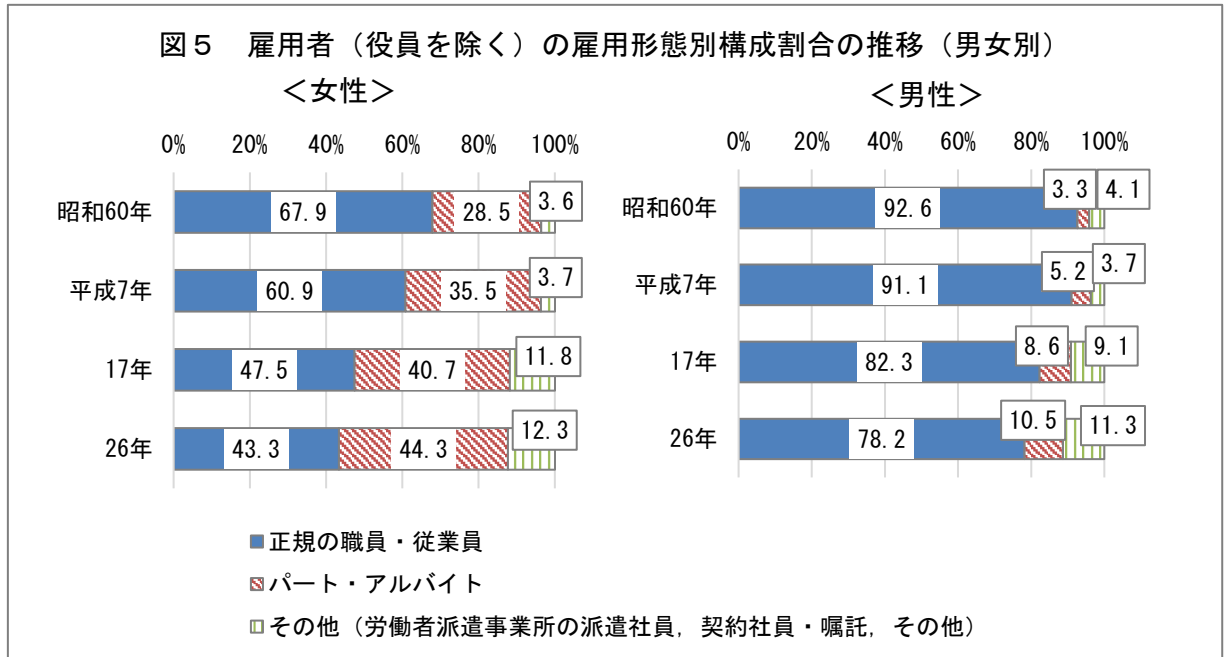
有業者総数	199,800 人	アルバイト	10,500 人
自営業主	30,200 人	派遣社員	2,200 人
家族従業者	0 人	契約社員	6,000 人
会社などの役員	13,900 人	嘱託職員	2,700 人
正規の職員・従業員	127,700 人	その他	1,400 人
パート	4,800 人	就業希望者	10,600 人
		(25～44 歳男性は 3,800 人)	
		(15～64 歳男性は 9,100 人)	

資料：平成24年度就業構造基本調査（総務省）より作成（*就業希望者は無業の求職者と非求職者を含む。）

第2章 女性活躍に関する静岡市の現状と課題

③非正規雇用者の割合の推移（全国）

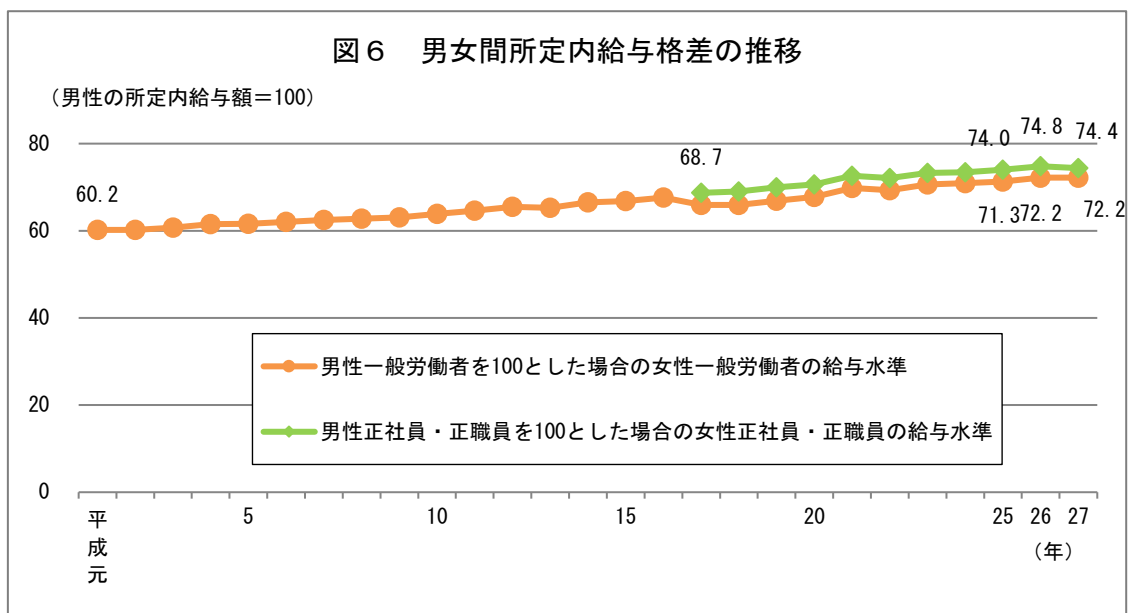
男女ともパート・アルバイト等の非正規雇用者の割合は上昇傾向にあります。特に女性はその割合が大きく上昇しており、平成17年には過半数を占めるに至っています。



資料：平成27年版男女共同参画白書（内閣府）

④給与の男女格差の推移（全国）

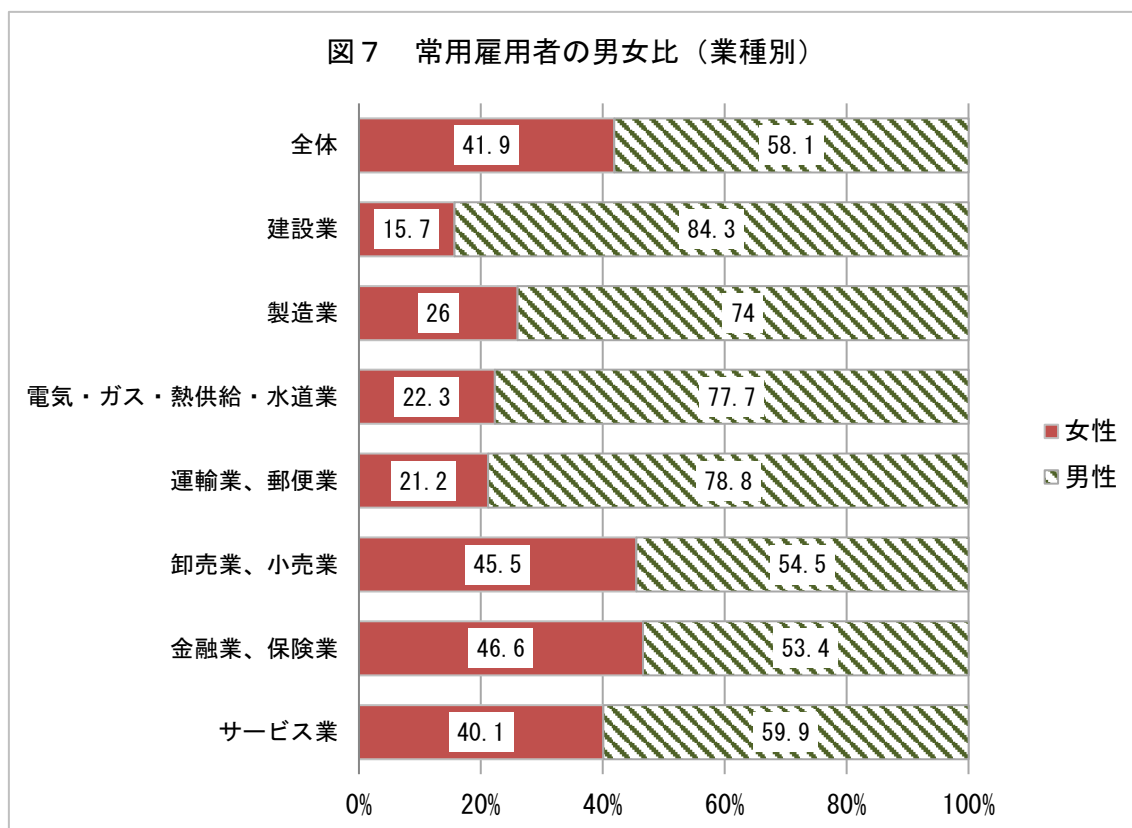
一般労働者における所定内給与額の男女格差は、長期的に見て縮小傾向にあるものの、女性の所定内給与額は男性の7割程度にとどまっています。



資料：平成28年版男女共同参画白書（内閣府）

⑤常用雇用者数

平成27年度静岡県雇用管理状況調査によると、回答事業所における全常用雇用者数は69,139人で、うち女性は28,961人で全体の41.9%、男性は40,178人で全体の58.1%となっています。女性の割合が最も低い業種は建設業15.7%で、最も高い業種は金融業、保険業46.6%、ついで卸売業、小売業45.5%です。

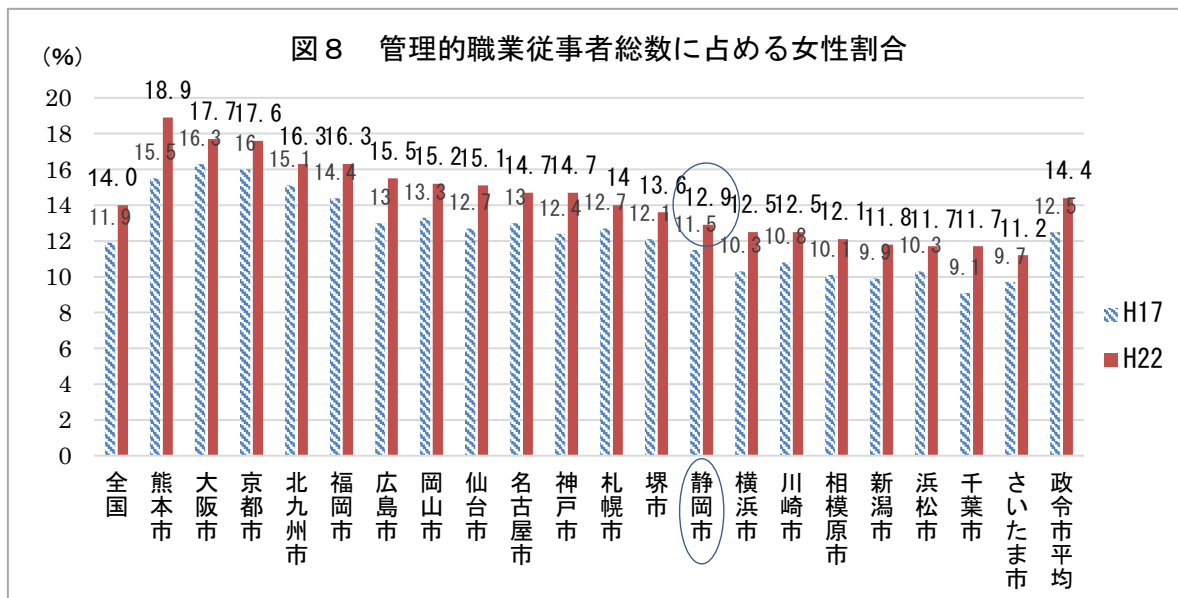


資料：平成27年度静岡県雇用管理状況調査

第2章 女性活躍に関する静岡市の現状と課題

⑥管理的立場にある女性の状況

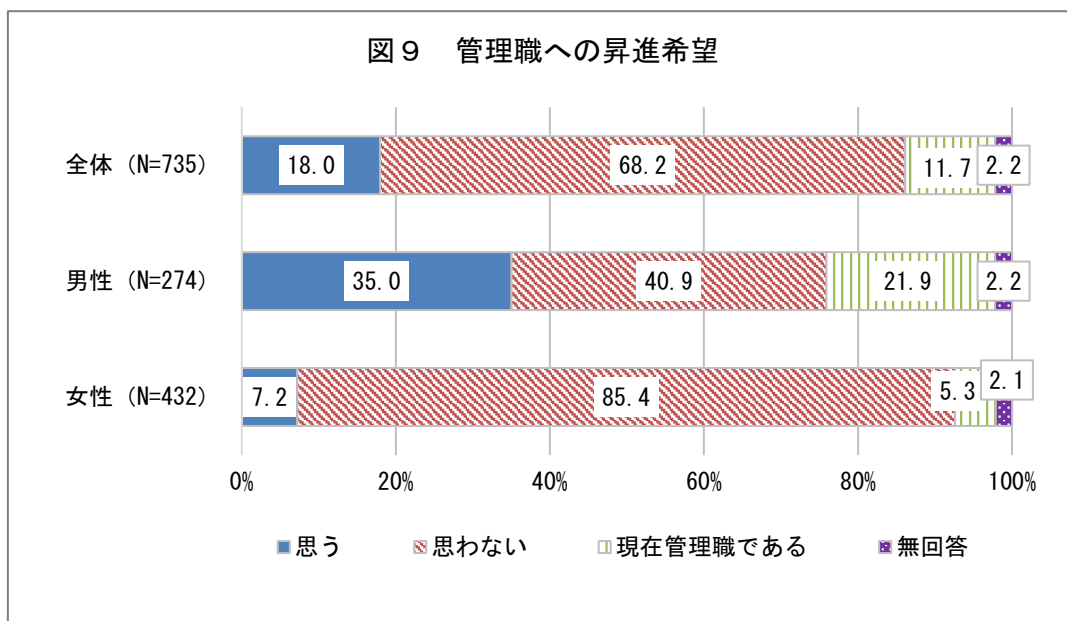
国勢調査の結果によると、市内における管理的職業従事者に占める女性の割合は微増傾向にあるものの、依然として低い状況にあります。また、他の政令指定都市や全国の平均と比較しても低く、さらに伸び率も平均を下回っています。



資料：国勢調査より作成

⑦管理職への昇進希望

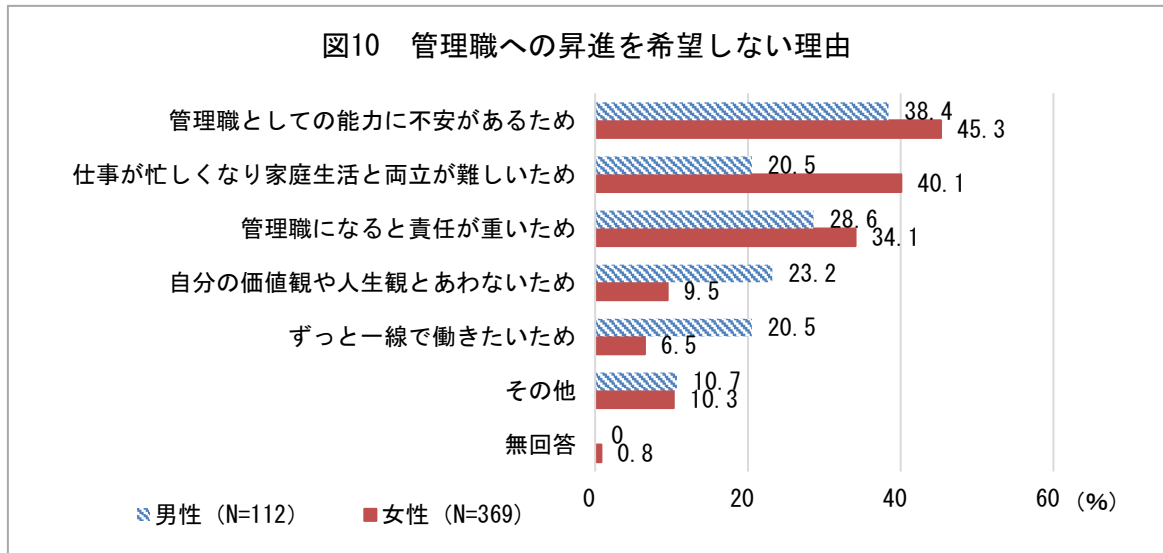
管理職への昇進希望については、「思う」女性が7.2%で、男性の35.0%より、大きく下回っています。また、「現在管理職である」女性も、男性の21.9%を大きく下回り、男女で差があります。



資料：平成25年度静岡市女性の労働実態調査

⑧女性が管理職への昇進を希望しない理由

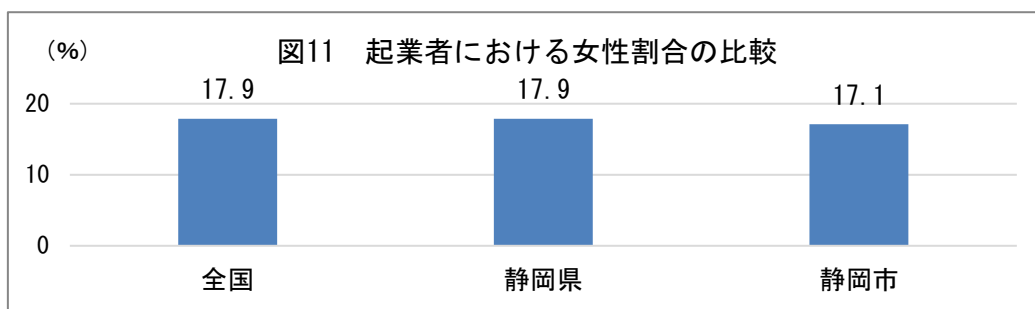
管理職への昇進を希望しない理由としては、男女とも多いものは「管理職としての能力に不安があるため」、「管理職になると責任が重いため」ですが、女性は「家庭との両立」、男性は「価値観や人生観」を高順位に理由として挙げており、希望しない理由は男女で違いがあります。



資料：平成 25 年度静岡市女性の労働実態調査

⑨起業者の女性割合

有業者のうち自営業主及び現在の事業を自ら起こした会社役員を起業者とした場合、静岡市の起業者総数に占める女性の割合は 17.1%であり、全国・静岡県の 17.9%と比較すると若干下回っています。

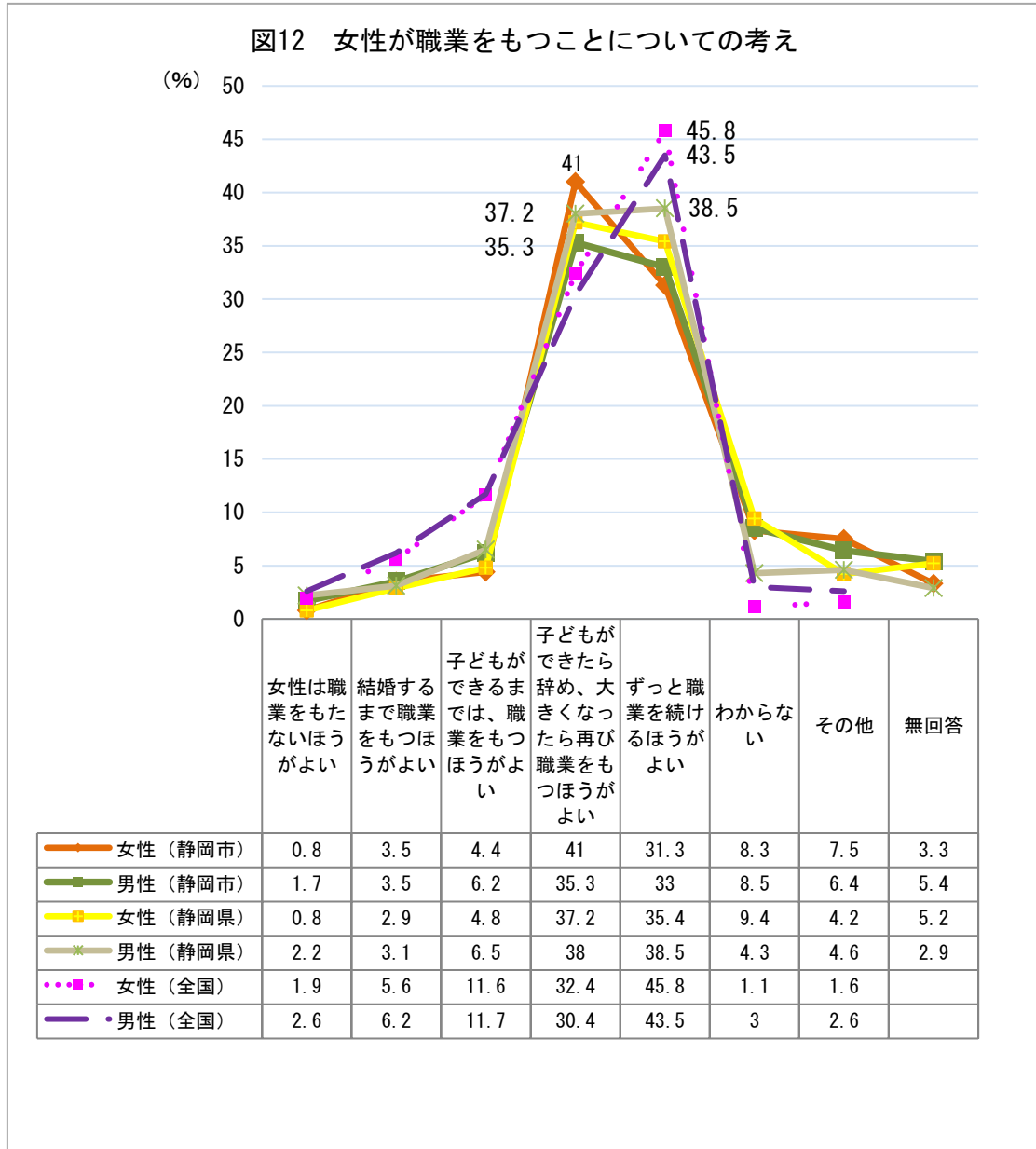


資料：平成 24 年度就業構造基本調査

第2章 女性活躍に関する静岡市の現状と課題

⑩女性が職業をもつことへの考え

女性が職業をもつことについての考えを全国と静岡市で比較すると、全国では「ずっと職業を続けるほうがよい」と考える人の割合が最も高かったのに対し、本市では「子どもができたなら辞め、大きくなったら再び職業をもつほうがよい」と考える人の割合が高くなっています。この傾向は静岡県においても同様です。

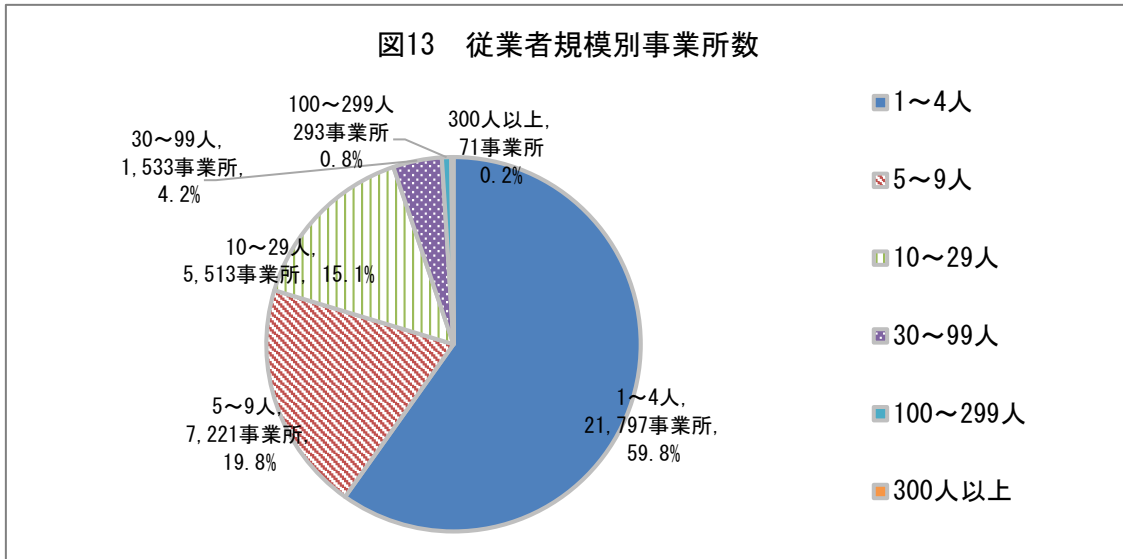


資料：平成26年度男女共同参画に関する市民意識調査（静岡市）、平成27年度静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査（静岡県）、平成26年度男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）

(3) 市内事業所の状況

①事業所の規模

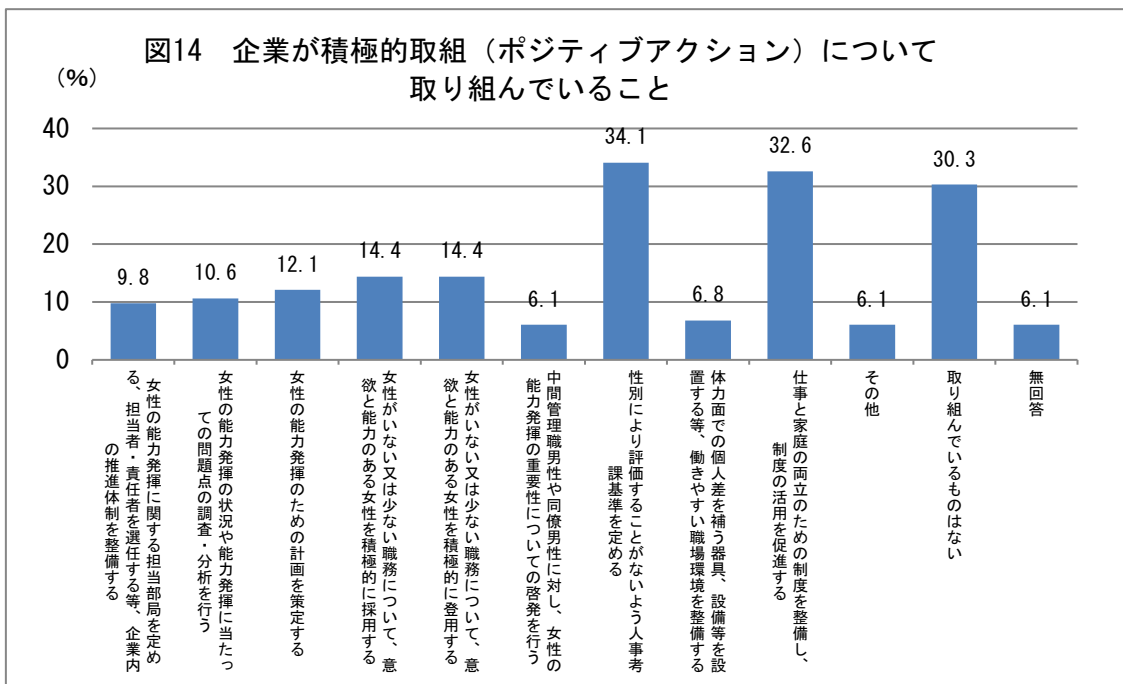
平成24年度の経済センサスによると、市内には36,579の事業所がありますが、従業者99人以下の事業所が36,064あり、全体の99%を占めています。



資料：平成24年経済センサスー活動調査（総務省、経済産業省）

②女性の能力発揮促進のための企業の取組

企業が取り組んでいる女性活躍に関する積極的取組（ポジティブアクション）の中で比較的多い事例としては、人事考課基準の設定や仕事と家庭の両立のための制度整備などが挙げられます。



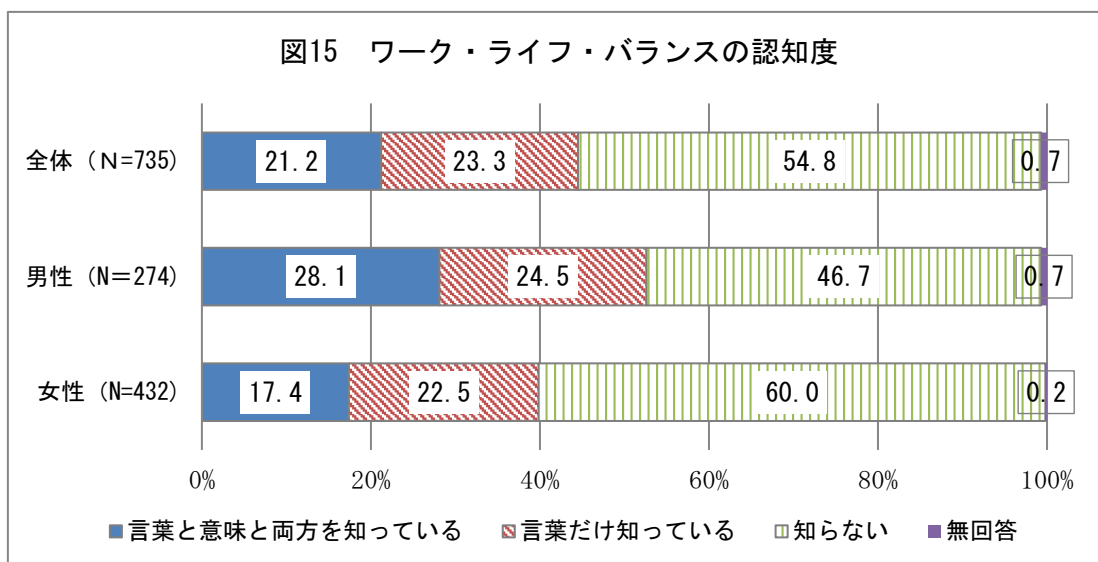
資料：平成25年度静岡市女性の労働実態調査

第2章 女性活躍に関する静岡市の現状と課題

(4) ワーク・ライフ・バランスの状況

①ワーク・ライフ・バランスの認知度

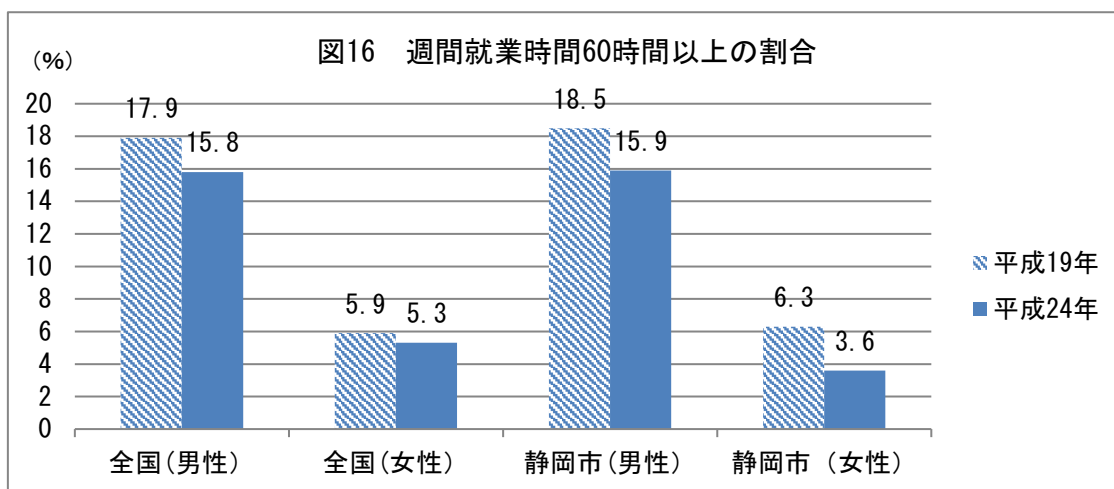
仕事や生活に対する意識やニーズの多様化により、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の重要性が叫ばれています。しかし、「言葉と意味を両方知っている」と「言葉だけ知っている」を合わせて44.5%いる一方、「知らない」との回答が半数を占めており、また、男性より女性の認知度が低くなっています。



資料：平成25年度静岡市女性の労働実態調査

②長時間労働の状況

週に60時間以上就業している男性の割合は、平成19年から24年にかけて減少しているものの、依然として1割以上は週60時間以上就業している状況にあります。女性の長時間労働者は全国と比較して大きく減少していますが、依然として3.6%いるのが現状です。



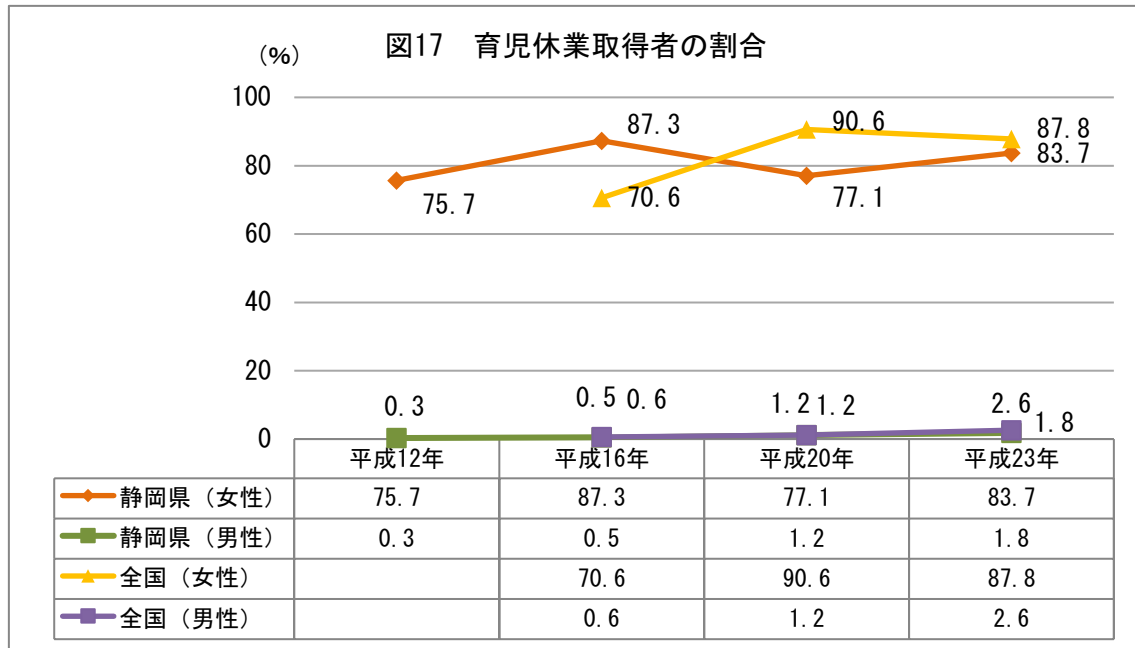
資料：就業構造基本調査（総務省）より作成（役員を除く雇用者における割合。年間就業日数200日未満の不規則的就業・季節的就業を除く）

第2章 女性活躍に関する静岡市の現状と課題

③育児休業取得者の割合

静岡県全体における男性の育児休業取得者の割合は、緩やかには増加を続けているものの、全国と比較して低水準にあります。

女性については、平成20年に静岡県の割合が全国の割合を下回ってから、差は縮小しつつも下回ったままです。



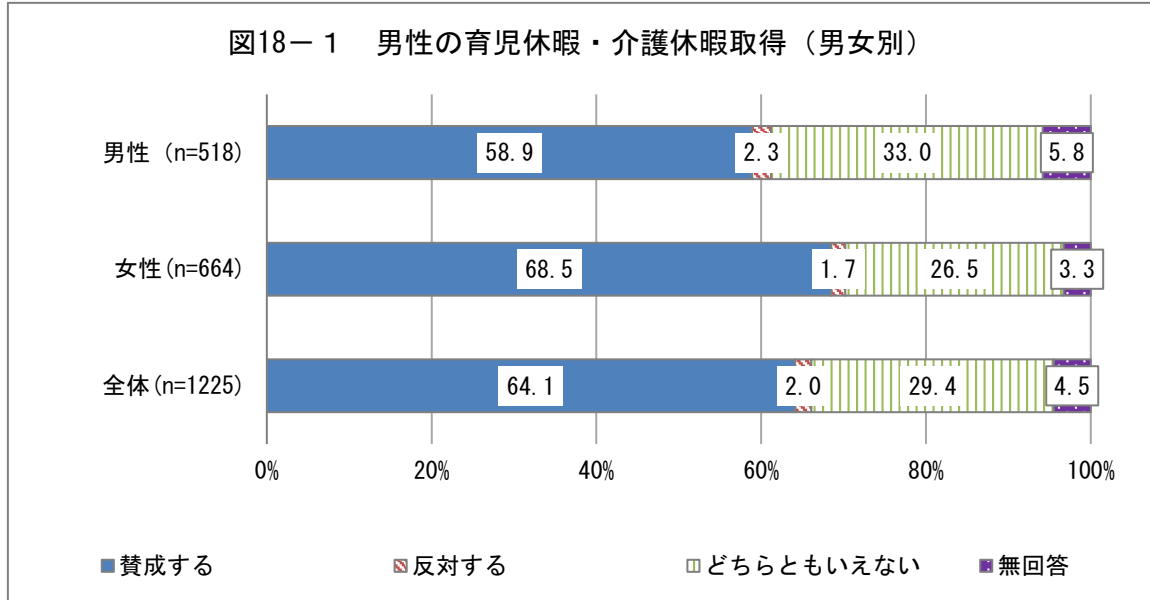
資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」、「女性雇用管理基本調査」、平成26年度静岡県男女共同参画白書（静岡県）より作成

第2章 女性活躍に関する静岡市の現状と課題

④男性が育児休暇・介護休暇を取得することへの考え方

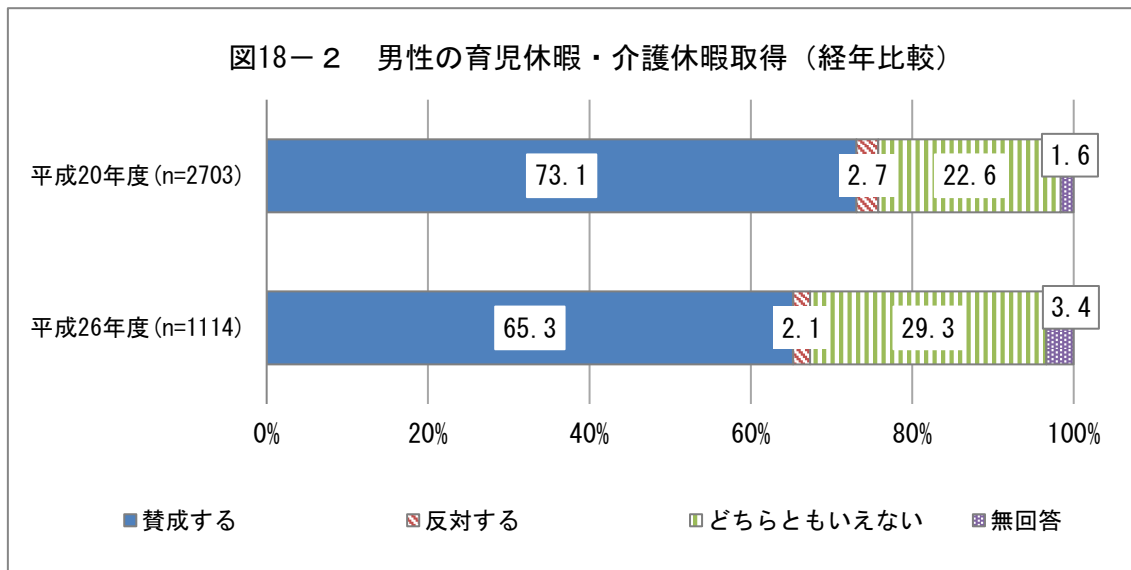
男性の育児休暇・介護休暇の取得について、「賛成」が64.1%、「反対」が2.0%で賛成が多数を占めています。

男女別では、女性の「賛成」の割合が68.5%と高くなっています。



資料：平成26年度男女共同参画に関する市民意識調査（静岡市）

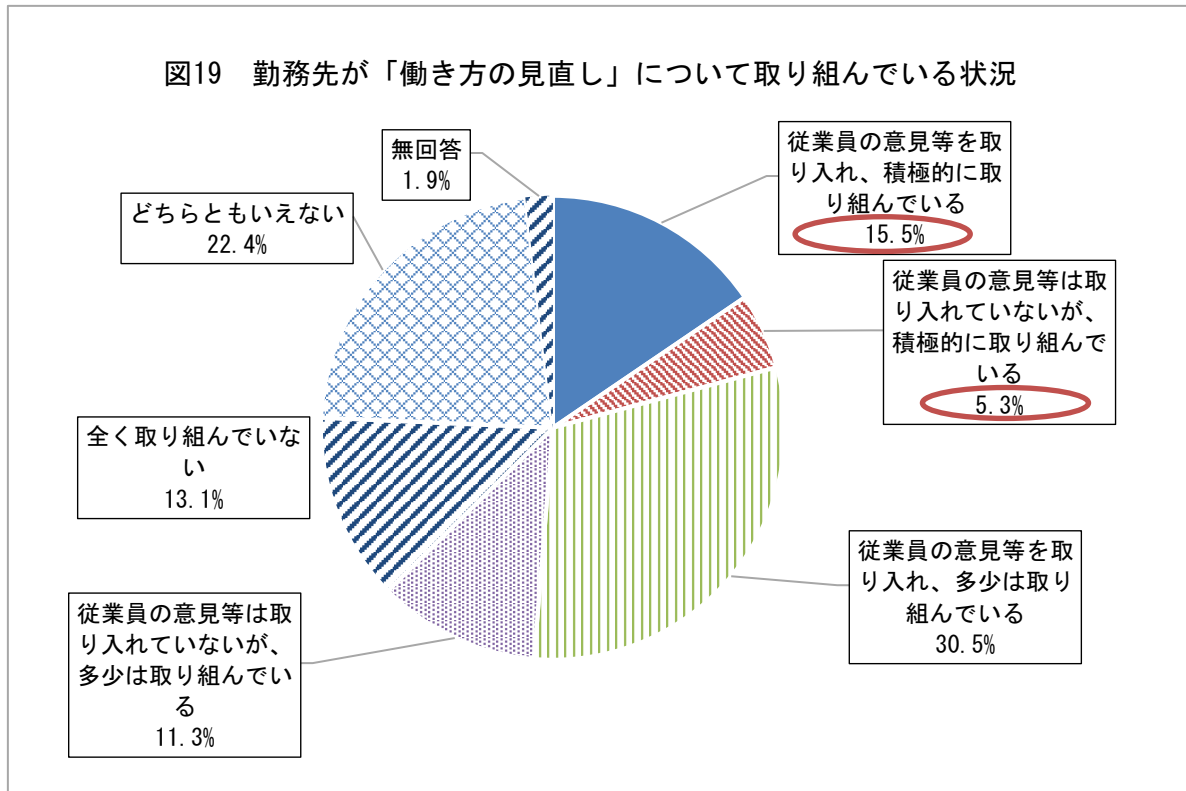
平成20年からの経年変化で見ると、「賛成」の割合は7.8ポイント低下しており、一方で「どちらともいえない」が6.7ポイント増加しています。



資料：平成26年度男女共同参画に関する市民意識調査（静岡市） *20代以上で集計

⑤従業員が感じる勤務先の「働き方の見直し」への取組の状況

従業員に尋ねた勤務先の「働き方の見直し」に関する取組状況では、「従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる」、「従業員の意見等は取り入れていないが、積極的に取り組んでいる」勤務先が合せても約2割程度であり、まだ十分とは言えない状況です。

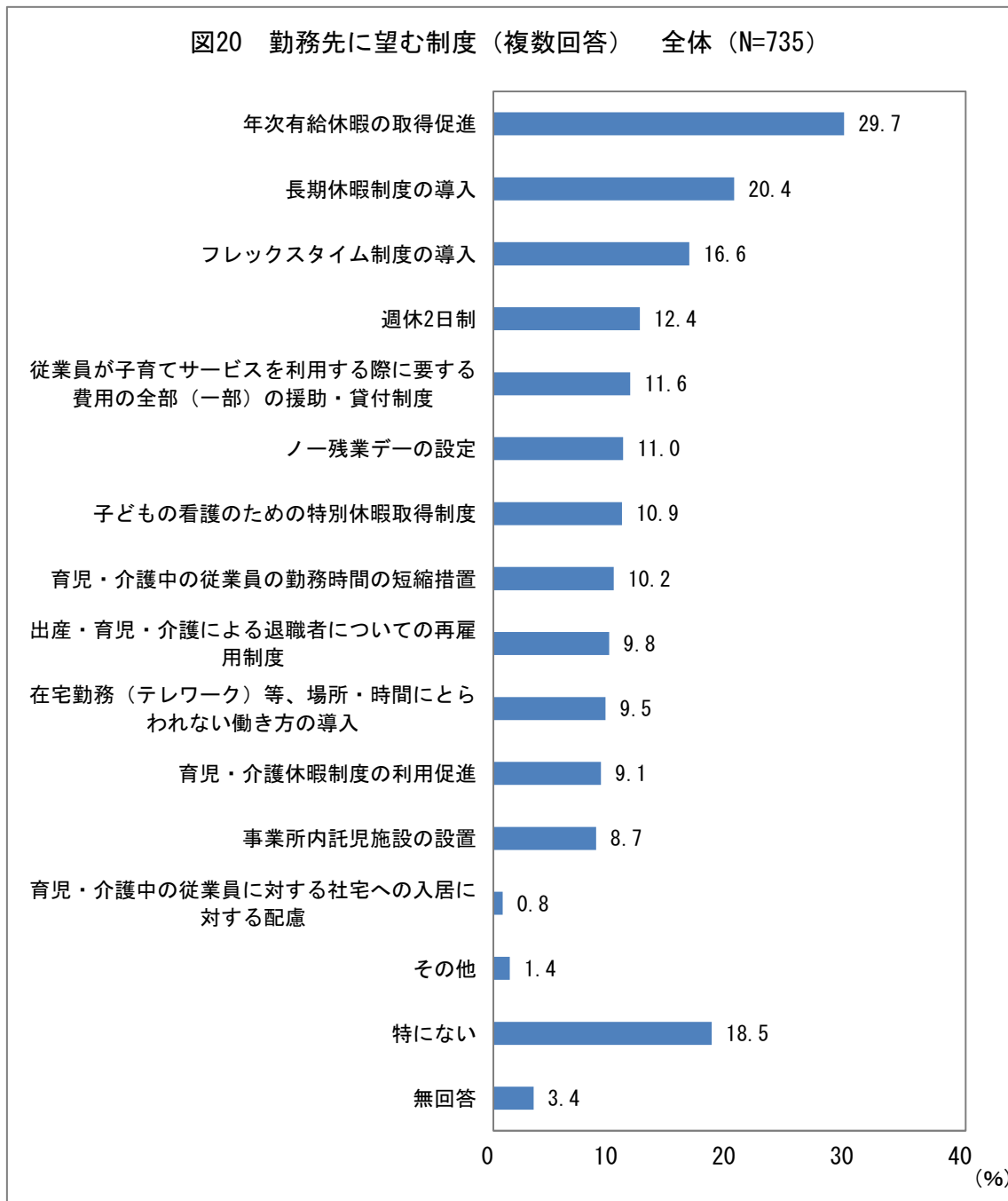


資料：平成25年度静岡市女性の労働実態調査

第2章 女性活躍に関する静岡市の現状と課題

⑥従業員が勤務先に望む制度

従業員が勤務先に望む制度としては、「年次有給休暇の取得促進」、「長期休暇制度の導入」、「フレックスタイム制度の導入」などが多く見られます。

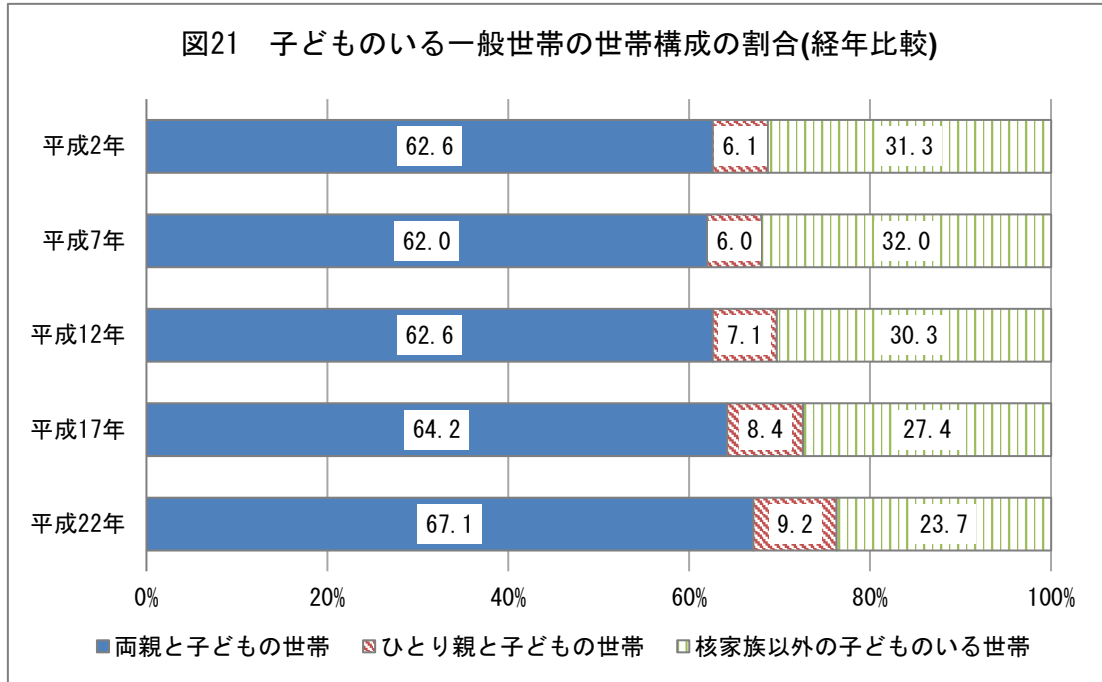


資料：平成25年度静岡市女性の労働実態調査

(5) 仕事と家庭の両立支援（子育て支援）に関するニーズ

①子どものいる世帯の世帯構成の推移

子どものいる世帯の構成をみると、核家族世帯の割合が増え、祖父母・両親・子どもで構成される3世代等の核家族以外の世帯の割合が減少しています。

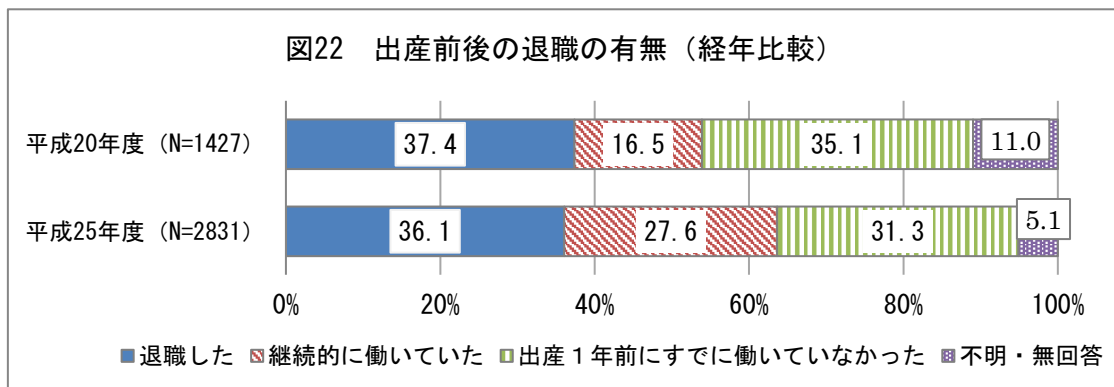


資料：国勢調査より作成 (注)子どもは18歳未満、また施設等世帯は除く

②出産前後の退職について

平成25年度の出産後の退職の有無についてみると、「退職した」が36.1%と最も多く、次いで「出産1年前にすでに働いていなかった」が31.3%となっています。

平成20年度と比較すると、「継続的に働いていた」が平成25年度では11.1ポイント増加しています。また、「出産1年前にすでに働いていなかった」が3.8ポイント減少しています。



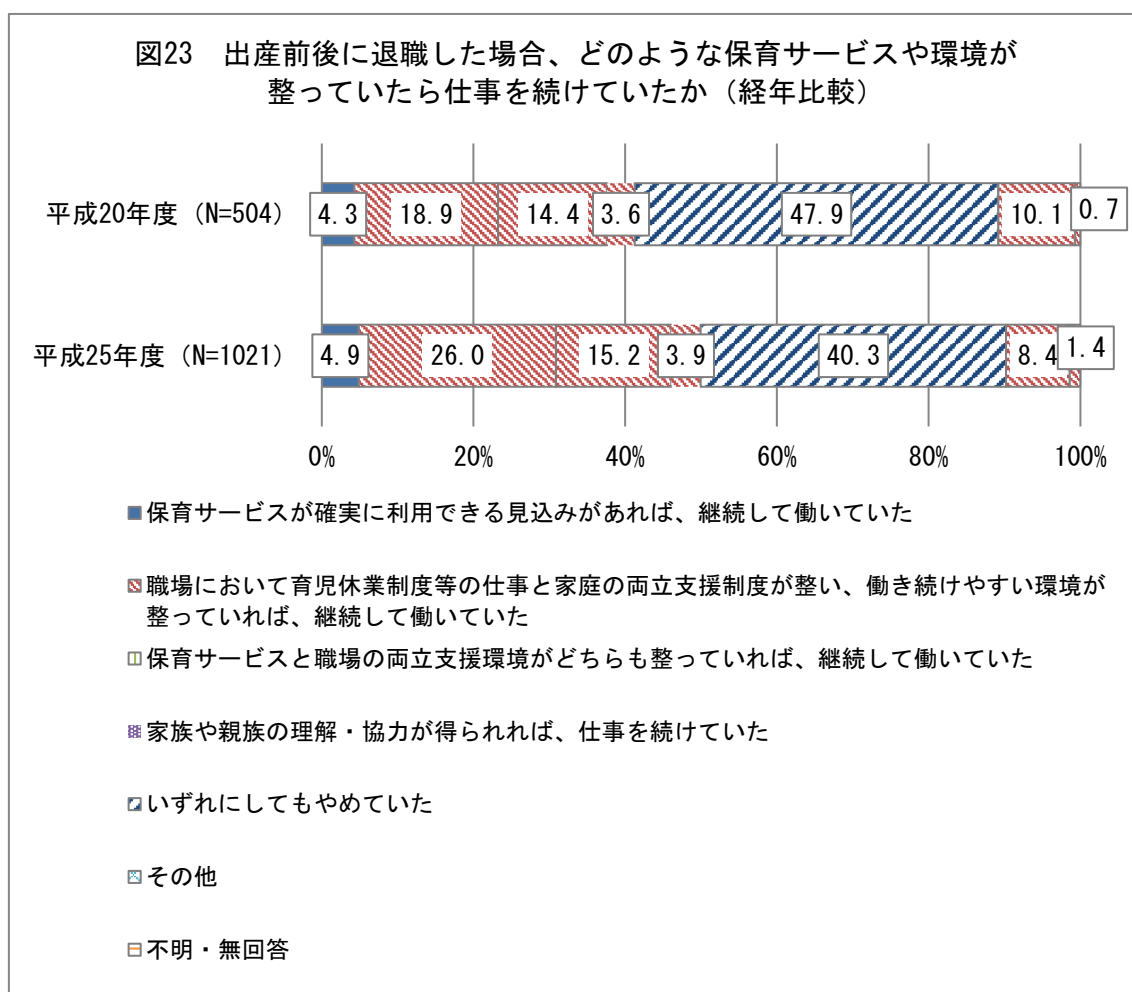
資料：平成25年度子ども・子育て支援に関するニーズ調査

第2章 女性活躍に関する静岡市の現状と課題

③出産前後に退職した場合、どのような保育サービスや環境が整っていたら仕事を続けていたか。

平成25年度は、「いずれにしてもやめていた」が40.3%で最も高く、次いで「職場において育児休業制度等の仕事と家庭の両立支援制度が整い、働き続けやすい環境が整っていれば、継続して働いていた」が26.0%となっています。

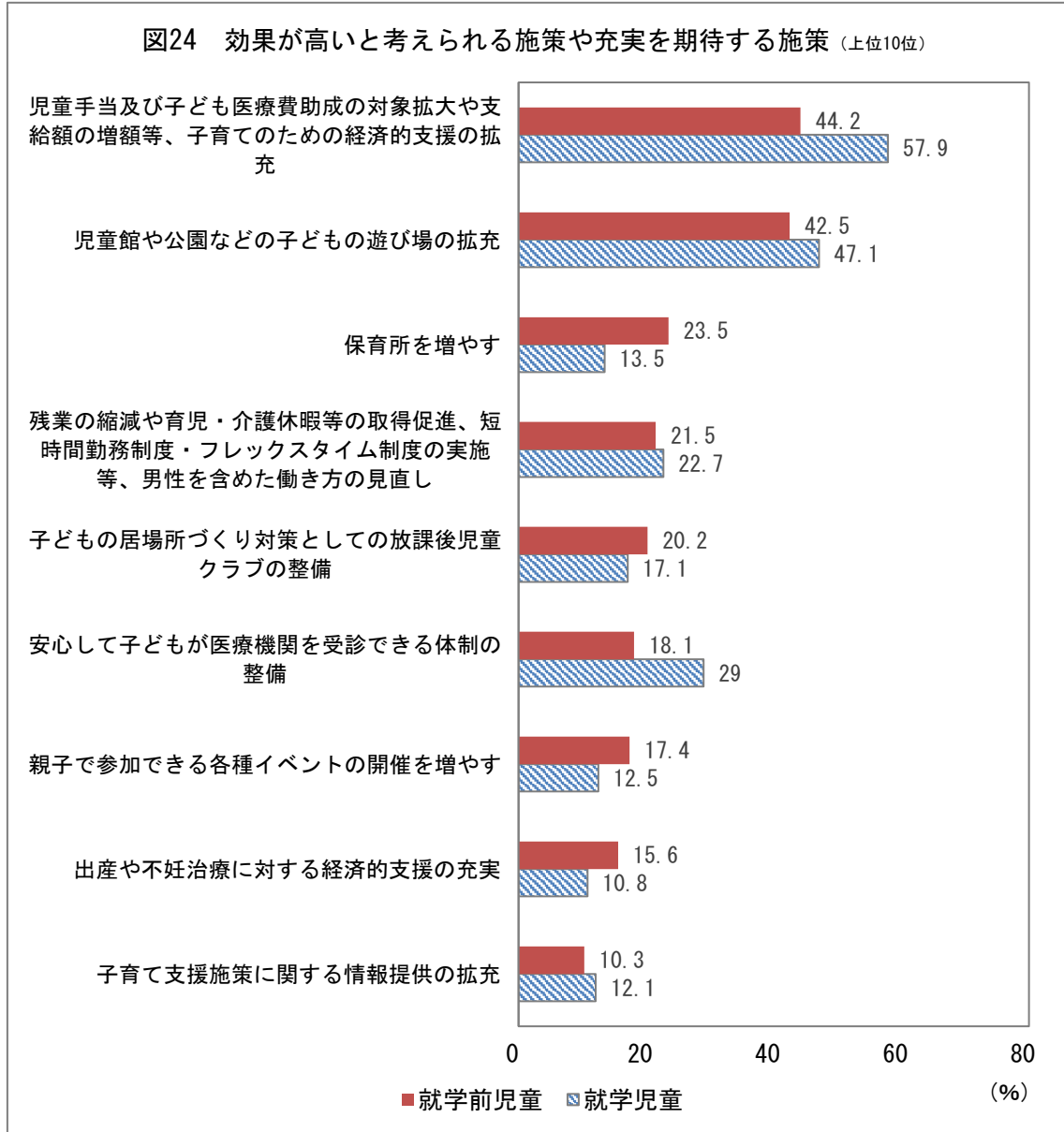
平成20年度と比較すると、「いずれにしてもやめていた」が平成25年度では7.6ポイント減少しており、「職場において育児休業制度等の仕事と家庭の両立支援制度が整い、働き続けやすい環境が整っていれば、継続して働いていた」は7.1ポイント増加しています。



資料：平成25年度子ども・子育て支援に関するニーズ調査

④子育て支援の効果が高いと考えられる施策や充実を期待する施策

「児童館や公園などの子どもの遊び場の拡充」、「保育所や幼稚園等の費用負担の軽減」、「子育てのための経済的支援の拡充」などへの期待が高くなっています。



資料：平成25年度子ども・子育て支援に関するニーズ調査

第2章 女性活躍に関する静岡市の現状と課題

2 課題

「1 静岡市の現状」からみえてきた課題をまとめると、大きく5つに集約することができます。

(1) 女性の活躍推進に向けた各種の支援

本市では女性の力が潜在化しているため、女性の「育児や介護を抱えていても働きたい」、「ステップアップして活躍したい」という思いを実現するための施策が必要です。

①M字カーブ解消と再就職の促進

本市の女性の有業率は第一子出産後に退職率が6割に達することにより、全国同様、30代に一時的に下がるいわゆるM字カーブを描いています。また、本市の傾向として子どもが大きくなったら再び就職を希望する割合が大きいことから、45歳以降に有業率が高くなるため、全国よりM字カーブの谷が深くなっています。

M字カーブの解消のためには、妊娠・出産・育児などのライフイベントを抱えながらも、就労を希望している女性が、仕事と家庭を両立し、個性と能力を發揮して活躍できる職場環境を整備する必要があります。

出産、子育て後の有業率の回復は、パートの増加によるもので、本市の女性は再度働きたいと思っても正規で働くことは難しい状況です。平成25年度静岡市女性の労働実態調査では、パートタイマーを含む非正規従業員（以下「非正規従業員」という。）として働く女性の29.3%が「正規従業員として働きたかったが、他に適当な仕事がなかったため」を、非正規従業員として働く理由として回答しており、不本意非正規雇用労働者が相当数存在していると考えられます。非正規雇用には正規雇用と比べ、雇用が不安定で、賃金が低く、能力開発の機会が少ないという問題があります。

正社員の再雇用制度や正規雇用のためには、正規雇用への転換制度、職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」制度やテレワークなど多様な働き方の普及や企業への導入を促進する必要があります。

再就職を希望する女性に対しては、再チャレンジを支援するために、企業とのマッチングや再就職の情報提供、職業能力開発の支援を行うことが必要です。

また、就労が中断することなく、女性が安心して働くための職場づくりのためには、育児・介護休業制度の整備・普及や取得の促進、不利な取扱いが解消されるよう国・県と連携しながら、企業に対して啓発していく必要があります。

第2章 女性活躍に関する静岡市の現状と課題

②管理職等への女性の登用

本市の管理的職業従事者に占める女性の割合は、平成22年度国勢調査によると12.9%で、全国平均14%、政令市平均14.4%を下回っており、管理職への女性の登用が遅れていると言えます。

女性管理職が少ない理由としては、補助的な業務を担う一般職等の採用形態が多いことや能力開発の機会が男性より少なかったことが原因と考えられます。また、長時間労働による仕事と家庭との両立の難しさ、根強い固定的性別役割分担意識、管理職で活躍する女性（ロールモデル）が身近にいないことにより女性自身がキャリアを描きづらいことが昇進意識を持ちにくいことの要因となっていると考えられます。

管理職として活躍する女性の割合を高めるには、企業において、男女の均等な機会と待遇の確保を推進するとともに、女性が能力を発揮して活躍できるよう人材育成に配慮することが必要です。

また、女性自身もキャリア形成を目指して研修等に参加したり、社内外での交流を通じて視野を広げたりすることや、管理職登用の機会に積極的に応じるなどの意識改革が必要です。

③起業支援

開業率が廃業率を下回り事業所数が減少する中、地域が持続的に成長し、活力を維持していくために、起業・創業を支援する重要性が高まっています。本市の起業者に占める女性の割合は17.1%で、全国や静岡県の17.9%を若干下回っています。女性の起業は地域の活力を維持し、多様な働き方を推進するためにも重要であることから、起業を考える女性への支援を行い、女性の起業や創業を促進する必要があります。起業するためのノウハウの提供、資金調達の情報提供、活躍している先輩女性起業者との異業種交流など、女性にとって起業しやすい環境を整えることが求められています。

④農林漁業、商工業、サービス業などの自営業で働く女性の労働環境整備と参画促進

農林漁業、商工業、サービス業などの自営業においては、仕事と生活の区別がつけにくく、性別や世代による固定的性別役割分担意識に基づく慣習・慣行が根強く残っています。女性が能力を発揮し経営方針決定の場に参画するためにも、女性の技術・能力の向上を支援するほか、適正に評価されるよう労働環境の整備促進が必要です。

⑤建設分野等の女性が少ない分野への参画促進と労働環境整備

建設業は、若者の建設業離れにより入職者が減少し、人材不足に直面しています。このため、担い手不足解消と女性の職域を拡大する観点から、女性が少ない建設分野への就業促進や女子トイレや更衣室などの職場環境の整備が求められています。

また、比較的女性が少ないとされる、このほかの業種においても、女性が働きやすく活躍できるよう職場環境の改善や就労を支援する必要があります。

第2章 女性活躍に関する静岡市の現状と課題

(2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るための取組

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活等においても、ライフステージに応じて多様な働き方・生き方が選択・実現できることが不可欠です。

企業によるワーク・ライフ・バランスの推進は、従業員にとって仕事の充実感が向上し、心身の健康の保持や家庭や地域等への参画が可能となるだけでなく、企業にとっても生産性の向上や優秀な人材の確保、人材の定着度を高めることができます。また、女性が能力を發揮して働き続けるために必要です。具体的な取組としては、長時間労働などの男性中心型労働慣行の是正や、仕事と家庭の両立支援制度の充実など職場の環境整備が挙げられます。

近年、「イクメン」と言われる、子育てに関わる男性が増加しているものの、長時間労働や職場で育児・介護の両立支援制度を利用しづらいという理由により、家庭への参画や地域活動への参画が進まないとの指摘があります。年次有給休暇の取得、企業におけるワーク・ライフ・バランスの理解の促進、育児休業や介護休業を取得しやすい職場風土づくりへの支援が必要です。

(3) 子どもと子育て家庭、介護への支援

本市の子どものいる世帯は、核家族世帯が増え、祖父母・両親・子どもで構成される3世代等の核家族以外の世帯が減少し、かつ共働き世帯が増加しています。

祖父母等によるサポートが受けられず、地域の人間関係の希薄化等により子育て家庭が孤立しやすくなっていることから、地域で子育てを支えあう支援体制の充実が必要です。

また、子育て家庭のニーズに応じた支援が提供できるよう、保育の場を増やして保育を受けられない子ども（待機児童）をなくすための受け皿の拡大や、共働き家庭の子どもの安全な居場所づくりとして放課後子ども対策の充実に取り組む必要があります。

高齢化を背景に、企業の中核を担う40～50代の介護離職や晩婚化・高齢出産に伴い子育てと介護を行うダブルケアによる離職が増えつつあるため、介護支援や生活支援等のサービスの充実を図り、介護者の負担軽減を図っていくことで、介護と仕事等を両立しやすい環境を整備することが必要です。

第2章 女性活躍に関する静岡市の現状と課題

(4) 企業の取組を加速化するための支援

今後の労働力不足やニーズの多様化、グローバル化に対応するためには、女性に限らず、外国人や障がい者など多様な人材を活用していくダイバーシティ・マネジメントの視点が不可欠です。企業に対し、女性の活躍推進と働き方の多様性が新たな価値の創造と生産性の向上を促し、競争力を高めるための戦略であることを理解してもらうことが必要です。

市内の企業は中小企業が多く、女性活躍推進法や次世代育成支援法の一般事業主行動計画の策定を義務付けられている企業が少ないため、行政による企業に働きかけが必要です。

具体的には、女性の雇用や登用等の女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランス推進のメリットを経営者層に伝え、トップのリーダーシップの発揮を促すとともに、自主的に取り組む企業に対しインセンティブを付与するなど、企業の取組を後押しする必要があります。

取組が進んでいない企業に向けては、女性の積極的活用や働き方の見直しに関するノウハウの提供、好事例を情報発信し、取組を促す必要があります。

(5) 多様な主体と連携した取組

女性の活躍推進とワーク・ライフ・バランスを実現するための働き方の見直しは、男女共同参画部局だけでなく、経済担当部局、企業や労働団体にまたがる複合的な課題であり、市や企業が単独で解決できるものではありません。官民連携や庁内連携など多様な主体が緊密に連携し、課題を共有して、課題解決に取り組むことが必要です。

特に、企業の労働環境づくりが重要であるため、官民連携会議等を通じて、企業や労働者への働きかけや、企業の取組への支援を進めることが必要です。

第3章 施策の方向性

第3章 施策の方向性

第2章のとおり、本市の女性がさらに活躍するためには「女性への支援」、「職業生活と家庭生活との両立に向けた環境整備」、「子どもと子育て家庭、介護への支援」及び「企業の取組への支援」が必要です。

また同時に、各種の取組を着実に、そして効果的に実施するために、市内の連携体制や官民の連携による推進体制を整えることが必要となります。

さらには、女性が活躍できる環境を整えることで、静岡市が女性にとって魅力的なまちとなり、本市の抱える課題の1つである女性の人口減少対策に繋がります。

そこで、本計画では、目指す姿として『女性の“活躍したい”希望がかなうまち しずおか』を置くこととし、特に、「女性の有業率のM字カーブの解消」、「女性の就労継続によるキャリア形成の実現」に向けて、2つの基本目標、6の施策の方向性、2つの重点施策にまとめました。

目指す姿

女性の“活躍したい”希望がかなうまち しずおか

基本目標

1 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

2 職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境の整備

施策の方向性

(1) 女性の職業生活における活躍の推進に取り組む企業に対するインセンティブの付与等

重点 (2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置

(3) 情報の収集・整理・提供及び啓発活動

重点 (1) 経営者・管理職、男性の意識と職場風土の改革

(2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備

(3) ハラスメントのない職場の実現

1 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

(1) 女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業に対するインセンティブの付与等

女性の職業生活における活躍を推進するためには、活躍の場の提供主体である各事業主において、積極的かつ主体的に取り組が実施される必要があります。そのために、①～③の支援を行います。

①企業に対する認定や表彰、公共調達における受注機会の増大などを通じて、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定や積極的改善措置など企業の積極的な取組を促進します。

<主な事業>

事業内容	所管局
女性の活躍に積極的な事業所の表彰及び周知	経済局、市民局
女性活躍ブランド認定事業	市民局
女性活躍推進企業の建設工事に係る入札制度における優遇措置	財政局

②近年は、企業における女性の活躍の状況が、就職活動中の学生や市場等から注目を集める指標のひとつとなっています。企業の女性の活躍状況を情報発信して「見える化」することにより、学生や市場から評価される取組促進を図ります。

<主な事業>

事業内容	所管局
(再掲)女性の活躍に積極的な事業所の表彰及び周知	経済局、市民局
企業の取組の「見える化」	経済局、市民局

③自主的に取組を進めることが可能な企業だけでなく、社会全体で女性の活躍を推進するためにも、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍に関するセミナー等を行い、ノウハウを持たない企業に対しても取組を後押しします。

<主な事業>

事業内容	所管局
女性活躍に関するイベント、セミナー等の開催	経済局、市民局
事業所への専門アドバイザー等の派遣	市民局

第3章 施策の方向性

(2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置 **重点施策**

潜在化している女性の力を最大限に発揮できるようにするためには、希望に応じて多様で柔軟な働き方を選択でき、それぞれの働き方や能力に応じた処遇・労働条件を確保できるよう支援を行う必要があります。そのために、①～⑩の支援を行います。

なお、高校卒業や就職する年代の女性が本市から首都圏に転出しているため、首都圏に暮らす学生や女性もターゲットとして見据え、取り組む必要があります。

①女性が将来のキャリアプランを描きつつ、就業を継続していけるように、女性同士のネットワーク形成や、多様なロールモデルを提示することにより、キャリアアップを支援します。

<主な事業>

事業内容	所管局
女性ロールモデルの紹介	市民局
新規 育休復帰や再就職を目指す講座・交流会等の実施	市民局

②結婚・出産・育児等で仕事を離れた後、再就職を希望する女性に対しては、再就職に関する情報提供や講座等を行い、再就職を支援します。

<主な事業>

事業内容	所管局
女性の就労支援事業の実施	市民局、経済局、子ども未来局
ひとり親家庭就労支援事業の実施	子ども未来局

③起業を目指す女性に対しては、必要な知識や手法、成功事例などの情報を提供することにより、支援を図ります。

<主な事業>

事業内容	所管局
起業したい女性への支援、相談窓口の充実	経済局
(再掲)女性活躍に関するイベント、セミナー等の開催	経済局、市民局

④比較的女性が少ないとされる建設業等に対しては、女性が活躍できるよう就業を支援します。

<主な事業>

事業内容	所管局
建設産業の担い手確保・育成事業	建設局

第3章 施策の方向性

⑤農林漁業など自営業で働く女性に対しては、能力を発揮し、経営方針決定の場に参画するよう家族経営協定の締結や女性の技術・能力の向上を支援するほか、適正に評価されるよう、労働環境の整備を促進します。

<主な事業>

事業内容	所管局
家族経営協定の締結促進	農業委員会事務局
地場産業後継者育成事業の実施	経済局

⑥学生に対しては、女性の第一子出産後の退職率が6割に達することから、長期的視点に立ったキャリアデザインを考える機会等を提供し、職業意識やキャリア形成を支援します。

<主な事業>

事業内容	所管局
新規学生を対象とした講座等の実施	市民局
(再掲)女性活躍に関するイベント、セミナー等の開催	経済局、市民局
人材育成事業の充実	市民局

⑦働くことに関して不安や悩みをもつ女性に対しては、キャリア相談やカウンセリング等でアドバイスを行い、就業を支援します。

<主な事業>

事業内容	所管局
キャリア相談の実施	市民局
不就労状態にある若者への支援	経済局

⑧首都圏の女子学生に対しては、女性活躍に積極的な企業の情報提供や市内企業で活躍する女性と首都圏の女子学生の交流の場を設ける等により、市内企業への女性のUIターン就職を促進します。

<主な事業>

事業内容	所管局
女子学生と女性社員によるUIターン促進交流会	経済局
(再掲)女性の活躍に積極的な事業所の表彰及び周知	経済局
(再掲)女性活躍ブランド認定事業	市民局

第3章 施策の方向性

⑨女性への職業教育や研修等を開催し、女性の能力開発を支援します。

<主な事業>

事業内容	所管局
(再掲)女性活躍に関するイベント、セミナー等の開催	経済局、市民局
(再掲)女性の就労支援事業の実施	市民局、経済局、子ども未来局

⑩共働き、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した結婚生活を送ることを望み、パートナーとの出会いを求める女性、男性を支援するために婚活イベント等を実施します。

<主な事業>

事業内容	所管局
新規 共働きやワーク・ライフ・バランスの実現を目指す人を対象とした婚活イベント等の実施	子ども未来局、市民局

(3) 情報の収集・整理・提供及び啓発活動

女性の職業生活における活躍を推進していくためには、女性だけでなく、男性を含めた社会全体の働き方や意識の改革が必要です。そこで、市民や企業に対し、次の①②を行います。

①女性の活躍に関する市民の関心を高め、理解を深めるため、市民や市内企業に対し、女性の活躍の好事例やテレワーク、短時間勤務、フレックスタイムなどの多様な働き方についての啓発活動や情報提供を行います。

<主な事業>

事業名	所管局
(再掲)女性活躍に関するイベント、セミナー等の開催	経済局、市民局
ワーク・ライフ・バランスに関するイベントやセミナー等による啓発	企画局、経済局、市民局
(再掲)企業の取組の見える化	経済局
(再掲)女性の活躍に積極的な事業所の表彰及び周知	経済局
(再掲)女性活躍ブランド認定事業	市民局
労働に関する実態調査の実施	経済局、市民局

第3章 施策の方向性

②国・県と連携を図り、男女間の賃金格差の解消や男女の均等な機会及び待遇の確保、不本意非正規雇用労働者の正規雇用への転換促進のため、労働基準法や男女雇用機会均等法、パートタイム労働法、育児・介護休業法などの関係法令の周知を行います。

<主な事業>

事業内容	所管局
事業所等への労働関係法令の啓発	経済局、市民局
労働問題の相談の実施	経済局
国・県と連携した事業所等への情報提供	市民局、経済局

第3章 施策の方向性

2 職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境の整備

(1) 経営者・管理職、男性の意識と職場風土の改革 **重点施策**

女性が職業生活の場で活躍するためには、男性の家事・育児・介護への参画が重要です。そこで、次の①～③に取り組みます。

①働き方を見直し、家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデルを提示するとともに、父親向け講座等を行い、男性の家事・育児・地域活動への参画を促進します。

<主な事業>

事業内容	所管局
新規 男性の家事等への参画、夫婦のパートナーシップをテーマとしたイベント等の開催	市民局
男性のための家事・育児・介護等の実践講座の開催	市民局

②社会全体での働き方や意識を改革するために、企業トップや管理職に対するワーク・ライフ・バランスの意識啓発を行います。

<主な事業>

事業内容	所管局
(再掲)ワーク・ライフ・バランスに関するイベントやセミナー等による啓発	企画局、経済局、市民局

③仕事と家庭の両立に悩みをもつ男性に対しては、男性相談などの場におけるアドバイスを通じて、両立を支援します。

<主な事業>

事業内容	所管局
男性向け相談事業の実施	市民局

(2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備

女性の活躍の推進にあたっては、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よう、環境を整備する必要があります。次の①～⑥に取り組みます。

①働きながら安心して子育てができるよう、認定こども園の整備や小規模保育事業等の新設、病児・病後児保育など多様なニーズに応じた保育サービスをはじめとする子育て支援の充実を図ります。待機児童の問題は、育児をしながら働くことを希望する女性等の活躍の妨げとなっているため、保育等の充実による待機児童の解消に努めます。

<主な事業>

事業内容	所管局
認定こども園の整備、小規模保育事業等の新設等	子ども未来局
多様な保育サービスの提供	子ども未来局
保育料の保護者負担の軽減	子ども未来局

②共働き家庭等の子どもの安全・安心な居場所づくりのために放課後子ども対策に取り組みます。

<主な事業>

事業内容	所管局
放課後児童クラブの運営	子ども未来局
放課後子ども教室の実施	教員委員会事務局

③地域の人間関係の希薄化や世帯構成の変化により、子育て家庭や単身高齢者、要介護者等のいる世帯などが孤立しやすくなっていることから、地域で子育てや介護を支えあう仕組みづくりを推進します。

<主な事業>

事業内容	所管局
ファミリー・サポート・センターの運営	子ども未来局
各地域における子育て支援の実施	子ども未来局
高齢者を対象とした各種福祉サービスの実施	地域包括ケア推進本部
地域包括支援センターによる総合相談等の実施	地域包括ケア推進本部

第3章 施策の方向性

④親の高齢化を背景に、介護離職が増えつつあるため、介護支援や生活支援等のサービスの充実を図り、介護者の負担軽減を図っていくことで、介護と仕事等を両立しやすい環境を整備します。

<主な事業>

事業内容	所管局
(再掲) 高齢者を対象とした各種福祉サービスの実施	地域包括ケア推進本部
介護保険サービスの充実	介護保険課

⑤長時間労働をはじめとする男性中心型労働慣行を見直し、企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組を推進するために、企業間の情報交換の機会等を設け、優良事例を共有してもらうことで、企業の自主的な取組を促進します。

<主な事業>

事業内容	所管局
(再掲) ワーク・ライフ・バランスに関するイベントやセミナー等による啓発	企画局、経済局、市民局

⑥地域のイベントなどに合わせた企業の年次有給休暇取得を働きかけ、年次有給休暇の取得促進の気運の醸成を図ります。

<主な事業>

事業内容	所管局
(再掲) ワーク・ライフ・バランスに関するイベントやセミナー等による啓発	企画局

(3) ハラスメントのない職場の実現

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は、セクシュアル・ハラスメントや妊娠・出産・育児休業取得等を理由とする不利益等、女性に対する様々なハラスメントの背景となるとともに、男性中心の雇用慣行の大きな要因のひとつになっています。

そのため、妊娠・出産等による解雇等の不利益取扱いやセクシュアル・ハラスメントが起こらないよう、セミナー等によって、企業の理解促進を図ります。

<主な事業>

事業内容	所管局
企業・団体等を対象とした出前講座等の実施	市民局
(再掲) 国・県と連携した事業所等への情報提供	市民局、経済局

3 計画の着実な推進体制

(1) 庁内推進体制の整備

職業生活における女性の活躍を、市全体で推進していくためには、庁内の関係部局間で共通認識を持つとともに、それぞれの事業を連携して実施していくことが重要です。

このため、庁内横断組織を設置し、情報や意見の交換を行い、円滑かつ着実に計画を推進します。

<主な事業>

事業内容	所管局
庁内推進会議の開催	市民局

(2) 協議会の設置

女性活躍推進法第23条第1項では、地域における様々な機関がネットワークを形成し、地域の実情を踏まえた取組を進める枠組として、協議会を組織することができるかとされています。

女性の活躍のステージ及び時間軸に応じたトータルな支援を行うことができるよう、国の機関、地域の経済団体等の多様な主体と連携を図りながら、総合的な支援体制を構築します。

<主な事業>

事業内容	所管局
官民連携会議の開催	市民局

(3) 女性会館との連携

静岡市女性会館指定管理者と連携協力して、女性活躍推進事業を実施します。

(4) 地域の社会資源との連携・協働

ハローワークやしずおかジョブステーション、B-nest（静岡市産学交流センター・静岡市中小企業支援センター）などの関係行政機関、静岡市女性会館を拠点として活動する男女共同参画団体などの地域の社会資源との連携・協働によって女性の活躍推進に取り組みます。

第3章 施策の方向性

4 成果指標

項目		数値	
		現状値	目標値 (H34)
基本目標1 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			
指標1	25～44歳女性の有業率※1	69.4% (H24)	80%
指標2	15～64歳女性で働くことを希望しながら仕事についていない人の割合※2	17.7% (H24)	10%
指標3	管理的職業従事者に占める女性の割合※3	12.9% (H22)	30%
基本目標2 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備			
指標4	男性の「育児休業」「介護休業」取得について賛成する男性の割合	58.9% (H26)	80%
指標5	週間就業時間が60時間以上の男性の割合	15.9% (H24)	8%以下
指標6	「ワーク・ライフ・バランス」という用語の認知度	44.5% (H25)	80%

※1 就業構造基本調査

25～44歳は子育てしながら就業している主な年齢層

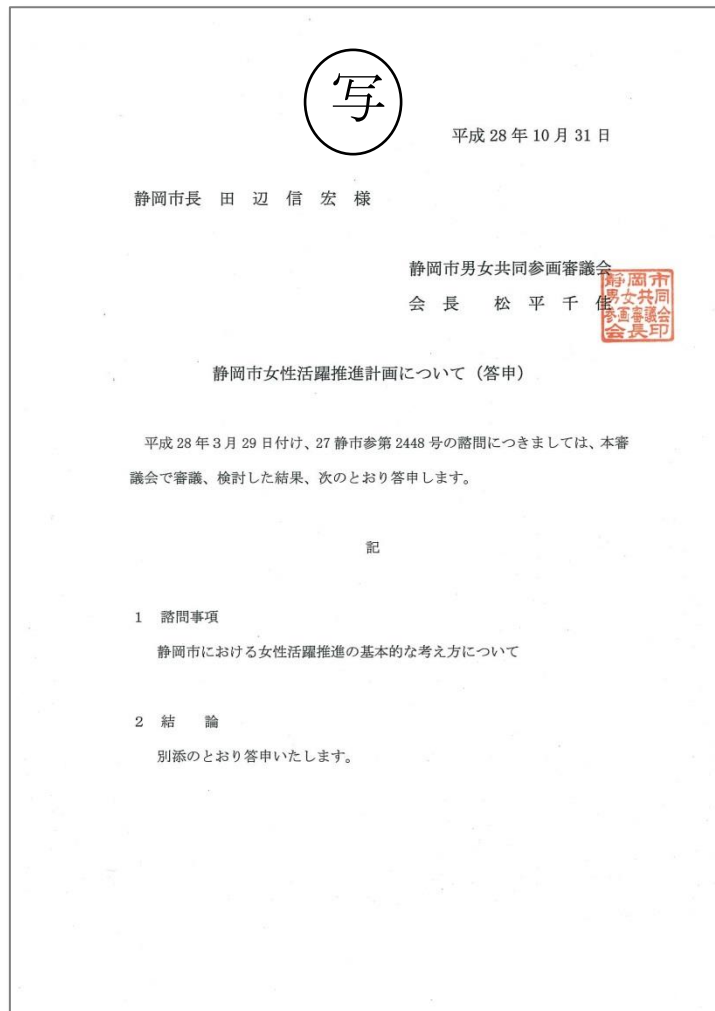
※2 就業構造基本調査（無業の求職者と非求職者の合計）

15～64歳は生産年齢人口

※3 国勢調査

第4章 参考資料

1 静岡市女性活躍推進計画について（答申）写し



平成 28 年 10 月 31 日
審議会・松平会長から市長への答申



第4章 参考資料

2 静岡市男女共同参画審議会の審議経過

年月日	会議等	内容
平成28年3月29日	平成27年度第3回 男女共同参画審議会	女性活躍推進計画について市長から諮問
平成28年5月11日	平成28年度第1回 男女共同参画審議会	女性活躍推進計画策定骨子案について協議
平成28年7月25日	平成28年度第2回 男女共同参画審議会	女性活躍推進計画答申案について協議
平成28年8月24日	男女共同参画推進会議・担当者会議	女性活躍推進計画について
平成28年10月31日	答申	男女共同参画審議会から市長に対して答申
平成28年11月14日	男女共同参画推進会議	女性活躍推進計画について
平成28年12月5日～ 平成29年1月6日	市民意見公募	計画案に関するパブリックコメント

3 静岡市男女共同参画審議会委員名簿

(任期：平成27年6月23日から平成29年6月22日まで)

委員名	所属・推薦団体	備考
青木 浩司	社会福祉法人 静岡市社会福祉協議会	
飯野 紀代子	竜南学区町内会連合会理事	
池田 恵子	静岡大学学術院教育学領域社会科教育系列教授	
井上 美千子	公募委員	
岩間 晴美	一般財団法人静岡経済研究所研究員	
草野 恵子	一般社団法人静岡県助産師会 会長	
栗田 勇	静岡県弁護士会	
齋藤 明広	静岡理工科大学理工学部物質生命科学科准教授	
芝田 朋美	公募委員	
豊田 久留巳	公募委員	
永田 剛章	静岡地域労働者福祉協議会	
南條 正徳	一般社団法人静岡県経営者協会	副会長
橋本 恵子	株式会社静岡第一テレビ経営企画局付（出向） 株式会社D I プロ放送部長	
松平 千佳	静岡県立大学短期大学部社会福祉学科准教授	会長
山内 健史	静岡市校長会	平成28年4月1日から
小川 和彦	静岡市校長会	平成28年3月31日まで

第4章 参考資料

4 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

第一章 総則

(目的)

第一条 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は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（平成十一年法律第七十八号）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)

第二条 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)

第三条 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（次条及び第五条第一項において「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)

第四条 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。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 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。

- 一 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
- 二 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
- 三 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

四 前三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 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 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。）を定める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。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 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、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一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。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 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
- 三 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。

第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 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。）であつて、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、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。

一 計画期間

二 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

三 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 第一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、前項第二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 第一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 第一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 第一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 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、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 第三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、第四項から第六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)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七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)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第二十条第一項において「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)

第十一条 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、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百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（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、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つ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つて、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つたと認めるときは、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 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二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、同法第四十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、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二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、同法第三十七条第二項中「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十二条第四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、同法第四十一条第二項中「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 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「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、同法第四十二条の二中「第三十九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（平成二十七年法律第六十四号）第十二条第四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、第二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。

第十三条 公共職業安定所は、前条第四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)

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七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。

第三節 特定事業主行動計画

第十五条 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。

一 計画期間

二 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

三 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、前項第二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、毎年少なくとも一回、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。

第四節 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)

第十六条 第八条第一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 第八条第七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)

第十七条 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。

第四章 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)

第十八条 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)

第十九条 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)

第二十条 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努めるものとする。

(啓発活動)

第二十一条 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)

第二十二条 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)

第二十三条 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、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二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十八条第三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。

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（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）

第二十四条 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）

第二十五条 前二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。

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第二十六条 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、第八条第一項に規定する一般事業主に對して、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）

第二十七条 第八条から第十二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、その一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）

第二十八条 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。

第六章 罰則

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二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、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第十八条第四項の規定に違反した者

二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十二条第四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

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項の規定に違反した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二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

第三十三条 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、第二十九条、第三十一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。

第三十四条 第二十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八条第三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、同条第四項の規定（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、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一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、第一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)

第三条 前条第二項から第四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)

第四条 政府は、この法律の施行後三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。