

# 特定事業主行動計画

---

職員一人ひとりがイキイキ働くために

ふじみ野市

平成27年3月（策定）

平成28年4月（改訂）

## はじめに

---

少子化の流れに伴い、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備が喫緊の課題となっていることから、国、地方公共団体、事業主が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的として平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

ふじみ野市では、国が策定した地方公共団体が行動計画を策定する際の指針である「行動計画策定指針」に基づき、職員の子どもたちの健やかな育成のため、平成17年度から平成26年度の期間中の第1期の計画として平成20年3月に「ふじみ野市特定事業主行動計画～職員みんなで支え合う育児～」を策定しました。その後、平成22年度から平成26年度までの5年間の第2期の計画として策定し、子育て中の職員が仕事と家庭生活を両立できるような職場環境の整備等に取り組んでまいりました。

この計画は、子育て中の職員のみならず、すべての職員が、仕事と子育ての両立に関して理解し、助け合っていけるような職場風土の醸成を目指したものです。平成26年度をもって当該計画期間が満了したことから、この計画の趣旨を踏まえ、更なる職場風土の醸成を目指すため、平成27年度から平成36年度までの新たな計画期間とし、このうち第1期として平成27年度から平成31年度を前期行動計画期間として策定しました。

また、平成27年9月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行され、地方公共団体においては特定事業主行動計画を策定することとなりました。

なお、次世代育成支援を進めるにあたり、女性の職業生活における活躍推進は非常に関わりが深く重要となっていることから、今回、行動計画と一緒に策定することとしました。

職員一人ひとりが自主的かつ積極的にこの計画に取り組むことで、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、全職員が自分のライフステージに合わせて意欲的に仕事に取り組める職場づくりを引き続き推進していきます。

平成28年4月

ふじみ野市長

ふじみ野市議会議長

ふじみ野市教育委員会

ふじみ野市選挙管理委員会

ふじみ野市代表監査委員

ふじみ野市公平委員会

ふじみ野市農業委員会

ふじみ野市固定資産評価審査委員会

ふじみ野市公営企業管理者

## 目次

---

はじめに	2
I 総論	1
1 目的等	1
2 計画の期間	1
3 計画の推進	1
II 次世代育成支援対策に関する具体的な取り組み	2
1 職員等の勤務環境に関するもの	2
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	2
(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	2
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	3
(4) 時間外勤務の縮減	5
(5) 休暇の取得の促進	7
(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組	9
(7) 人事評価への反映	9
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	10
(1) 子育てバリアフリー	10
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	10
(3) 子どもとふれあう機会の充実	11
(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	11
III 女性活躍推進に関する具体的な取り組み	12
(1) 女性職員の配置・育成・登用	12
(2) 女性職員の採用	13
(3) 継続就業およびワークライフバランスの推進	13
IV 資料編（次世代育成支援対策に関するもの）	14
1 職員アンケート集計結果	14
2 次世代育成支援対策推進法	26
3 次世代育成支援対策推進法施行令	35
4 計画策定・推進委員会検討経過等	36
V 資料編（女性活躍推進に関するもの）	39
1 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	39
2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令	48
3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令	50
4 計画策定・推進委員会検討経過等	54



## I 総論

---

### 1 目的等

---

本行動計画は、次世代育成支援対策法に基づく行動計画策定指針\*に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員及び教職員（以下「職員等」という）が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員等のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とする。

また、女性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。）に基づき、本市の女性職員の活躍促進に向けた現状と課題を踏まえた上で、今後の取り組みを進めることを目的とする。

なお、本行動計画は、ふじみ野市長、ふじみ野市議会議長、ふじみ野市教育委員会、ふじみ野市選挙管理委員会、ふじみ野市代表監査委員、ふじみ野市公平委員会、ふじみ野市農業委員会、ふじみ野市固定資産評価審査委員会及びふじみ野市公営企業管理者が連名で策定し、公表することとする。

\*〈行動計画策定指針〉

平成 26 年 11 月 28 日付け内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第 1 号による指針をいう。（別添資料編参照）

### 2 計画の期間

---

次世代育成支援対策法に関する内容については、平成 36 年までの 10 年間のうち、平成 27 年度から平成 31 年度までの 5 年間を前期計画期間とする。

また、女性活躍推進法は、平成 38 年 3 月までの時限立法であり、女性活躍推進に係る特定事業主行動計画については、平成 28 年度からの施行となっているため、平成 28 年度から平成 31 年度までの 4 年間を計画期間とし、2 つの行動計画を一体として策定する。

### 3 計画の推進

---

- (1) 2 つの行動計画を効果的に推進するため、各部局における人事担当者等を構成員とした行動計画策定・推進委員会で本計画について定期的に進行管理を行い推進に努める。
- (2) 次世代育成支援対策並びに女性の活躍推進を効果的に推進するため、すべての職員が共通意識を持ちながら、計画の推進を図る。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を、具体的な目標に沿って行う。
- (4) 啓発資料の作成及び配布により、行動計画の内容の周知徹底を図る。
- (5) 本計画の実施状況については毎年公表するとともに、職員アンケートを実施し把握した結果や職員のニーズ等を踏まえて対策の実施等を図る。

## II 次世代育成支援対策に関する具体的な取り組み

### 1 職員等の勤務環境に関するもの

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度等について周知徹底を図る。

具体的な取り組み	アンケートより特別休暇の認知度は平均 68.1%（平成 27 年）、人事担当課で特に出産補助・育児時間・子の看護・育児部分休業について周知（4 月・10 月）する
目標	5 年間で認知度を 90%以上とする。年間 2 回以上の周知。
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・教育総務課・学校教育課

- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。

具体的な取り組み	人事担当課が掲示板等で周知（4 月・10 月）する
目標	年間 2 回以上の周知
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・教育総務課・学校教育課

- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。

具体的な取り組み	各部署でそれぞれ対応、人事担当課が掲示板等で周知（4 月・10 月）する
目標	年間 2 回以上の周知
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・教育総務課・学校教育課・各課・各施設・各小中学校

- ④ 妊娠中の職員に対しては、時間外勤務を原則として命じないこととする。

具体的な取り組み	各部署でそれぞれ対応、人事担当課が掲示板等で周知（4 月・10 月）する
目標	年間 2 回以上の周知
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・教育総務課・学校教育課・各課・各施設・各小中学校

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 男性の子育て目的の特別休暇の取得促進について周知徹底を図る。

具体的な取り組み	アンケートより特別休暇の認知度は平均 51.1%（平成 27 年）、人事担当課で周知（4 月・10 月）する
目標	5 年間で認知度を 90%以上とする 年間 2 回以上の周知

年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・教育総務課・学校教育課

- ② 男性が子どもの出生時に休暇を取得できるようにする。

具体的な取り組み	子どもの出生時に5日間の休暇（例：特別休暇3日間＋年次休暇2日間）を取得できるようにするなど、各部署でそれぞれ対応。人事担当課が掲示板等で周知（4月・10月）する
目標	年間2回以上の周知
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	各課・各施設・各小中学校・人事課・教育総務課・学校教育課

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

#### ア 男性の育児休業等の取得促進

育児休業等に関する制度の周知を図る際に、特に男性職員の育児休業制度等の促進について周知徹底を図る。

具体的な取り組み	人事担当課が掲示板等で周知（4月・10月）する
目標	年間2回以上の周知
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・教育総務課・学校教育課

#### イ 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する情報及び資料を職員等に通知・配布し、制度の周知を図り、育児休業制度等の促進について周知徹底を図る。

具体的な取り組み	人事担当課が掲示板等で周知（4月・10月）する
目標	年間2回以上の周知
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・教育総務課・学校教育課

- ② 育児休業Q&A等を作成し、育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。

具体的な取り組み	人事担当課が最新事例でのQ&Aを更新し情報提供する
目標	毎年Q&Aの更新
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・教育総務課・学校教育課

- ③ 妊娠を申し出た職員等に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

具体的な取り組み	人事担当課が個別対応する
目標	個別相談に応じ、説明
年度スケジュール	毎年継続実施

<b>担当課</b>	人事課・教育総務課・学校教育課
------------	-----------------

## ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境の形成

- ① 育児休業の取得の申し出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。

<b>具体的な取り組み</b>	各部署でそれぞれ対応、人事担当課が掲示板等で周知（4月・10月）する
<b>目標</b>	年間2回以上の周知
<b>年度スケジュール</b>	毎年継続実施
<b>担当課</b>	各課・各施設・各小中学校・人事課・教育総務課・学校教育課

- ② 経営戦略会議及び校長会議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を行う。

<b>具体的な取り組み</b>	人事担当課が経営戦略会議及び校長会議等で周知（4月・10月）する
<b>目標</b>	年間2回以上の周知
<b>年度スケジュール</b>	毎年継続実施
<b>担当課</b>	人事課・教育総務課・学校教育課

## エ 育児休業を取得した職員等の円滑な職場復帰への支援

- ① 育児休業中の職員等に対して、必要に応じて、職場における各種通知等の送付を行う。

<b>具体的な取り組み</b>	各部署でそれぞれ対応、人事担当課が掲示板等で周知（4月・10月）する
<b>目標</b>	年間2回以上の周知
<b>年度スケジュール</b>	毎年継続実施
<b>担当課</b>	各課・各施設・各小中学校・人事課・教育総務課・学校教育課

- ② 復職時においてOJTを実施する。（OJT: 日常の職場の中で、日常的な業務を遂行しながら、仕事に必要な知識、技能、技術、態度を計画的にレベルアップしていくことをいう。）

<b>具体的な取り組み</b>	各部署でそれぞれ対応する
<b>目標</b>	復職の円滑化
<b>年度スケジュール</b>	毎年継続実施
<b>担当課</b>	各課・各施設・各小中学校

## オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

人員配置等によって、育児休業中の職員等の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用を図る。

<b>具体的な取り組み</b>	各部署でそれぞれ対応する
<b>目標</b>	円滑な業務の遂行
<b>年度スケジュール</b>	毎年継続実施



<b>担当課</b>	各課・各施設・各小中学校
------------	--------------

## カ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

- ① 女性職員にキャリア形成を支援するための研修等を行う。

<b>具体的な取り組み</b>	担当部署が女性職員を対象に研修を実施し、キャリア形成支援を実施する。
<b>目標</b>	年間1回以上実施
<b>年度スケジュール</b>	毎年継続実施
<b>担当課</b>	人事課・各小中学校

- ② 管理職を対象に活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する研修等を行う。

<b>具体的な取り組み</b>	担当部署が管理職を対象に研修を実施し、女性職員の活躍推進等に関する意識啓発に取り組む。
<b>目標</b>	年間1回以上実施
<b>年度スケジュール</b>	毎年継続実施
<b>担当課</b>	人事課・各小中学校

## キ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育所送迎等を行う職員等に配慮して勤務時間を割り振る。

<b>具体的な取り組み</b>	各部署でそれぞれ対応、人事担当課が掲示板等で周知（4月・10月）する
<b>目標</b>	年間2回以上の周知
<b>年度スケジュール</b>	毎年継続実施
<b>担当課</b>	各課・各施設・各小中学校・人事課・教育総務課・学校教育課

## (4) 時間外勤務の縮減

### ア 職員等の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員等の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

<b>具体的な取り組み</b>	人事担当課が掲示板等で周知（4月・10月）する
<b>目標</b>	年間2回以上の周知
<b>年度スケジュール</b>	毎年継続実施
<b>担当課</b>	人事課・教育総務課・学校教育課

### イ 一斉定時退庁日等の実施強化

- ① ワーク・ライフ・バランスデー(水曜日)について、庁内放送等による注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。

具体的な取り組み	各部署でそれぞれ対応、人事担当課が庁内放送及び掲示板で周知(毎週水曜日)する
目標	毎週周知
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	各課・各施設・人事課・教育総務課

- ② 定時退庁ができない職員等が多い部署を把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

具体的な取り組み	人事担当課がタイムカードのデータにより実施状況を把握し、指導(5月・11月)する
目標	年間2回実施
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・教育総務課

## ウ 事務・組織の簡素合理化の推進

- ① 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図るなど工夫する。

具体的な取り組み	各部署でそれぞれ対応する
目標	円滑な業務遂行
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	各課・各施設

- ② 新たな事務事業を実施しようとする場合には、その目的、効果、必要性等について十分検討し、併せて、既存の事務事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

具体的な取り組み	各部署でそれぞれ対応する
目標	効率的な業務遂行
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	各課・各施設

- ③ 組織の簡素合理化及び定数の適正配分に努める。

具体的な取り組み	担当課でそれぞれ対応する
目標	効率的な業務遂行
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	経営戦略室・教育総務課

## エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 部課及び学校ごとの時間外勤務の状況を把握し、経営戦略会議及び校長会議等において報告を行う。

具体的な取り組み	人事担当課が経営戦略会議及び校長会議等で報告（4月・10月）する
目標	年間2回以上の報告
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・教育総務課・学校教育課

- ② 時間外勤務縮減の取組の重要性について、「時間外勤務縮減週間」等を通じて職員等への意識啓発を図る。

具体的な取り組み	人事担当課が「時間外勤務縮減週間」を設定し掲示板等で周知（5月・11月）する
目標	年間2回以上の実施
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・教育総務課

## (5) 休暇の取得の促進

### ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員等が年間の年次休暇取得予定表を作成し、計画的な取得の促進を図る。

具体的な取り組み	各部署でそれぞれ対応、人事担当課が掲示板等で周知（4月・10月）する
目標	予定表作成 年間2回以上の周知
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	各課・各施設・各小中学校・人事課・教育総務課・学校教育課

- ② 経営戦略会議及び校長会議等において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。

具体的な取り組み	人事担当課が経営戦略会議及び校長会議等で周知（4月・10月）する
目標	年間2回以上の周知
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・教育総務課・学校教育課

- ③ 取得状況の確認を行い、取得率が低い場合は、経営戦略会議及び校長会議等において取得促進を図る。

具体的な取り組み	人事担当課が休暇の取得状況を公表するとともに経営戦略会議及び校長会議等で周知徹底する
目標	年間1回実施
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・教育総務課・学校教育課

- ④ 休暇取得促進週間等を実施し、取得促進の周知を図る。

具体的な取り組み	人事担当課が「休暇取得促進週間」を設置し掲示板等で周知（5月）する
目標	年間1回実施
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・教育総務課

- ⑤ 職員等が安心して年次休暇の取得ができるよう、相互応援ができる体制を整備する。

具体的な取り組み	各部署でそれぞれ対応、人事担当課が掲示板等で周知（4月・10月）する
目標	年間2回以上の周知
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	各課・各施設・各小中学校・人事課・教育総務課・学校教育課

## イ 連続休暇等の取得促進

- ① 月曜日・金曜日と週休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。

具体的な取り組み	人事担当課が掲示板等で周知（4月・10月）する
目標	年間2回以上の周知
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・教育総務課・学校教育課

- ② 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次休暇の取得促進を図る。

具体的な取り組み	人事担当課が掲示板等で周知（4月・10月）する
目標	年間2回以上の周知
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・教育総務課・学校教育課

- ③ 勤続20周年等の節目に、リフレッシュ休暇に併せ年次休暇を利用した「メモリアル休暇」の取得促進を図る。（教職員を除く。）

具体的な取り組み	人事担当課が掲示板等で周知（4月・10月）する
目標	年間2回以上の周知
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・教育総務課

- ④ ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛に努める。

具体的な取り組み	各部署でそれぞれ対応、人事担当課が掲示板等で周知（4月・8月）する
目標	年間2回以上の周知
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	各課・各施設・各小中学校・人事課・教育総務課・学校教育課

## ウ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員等に対して、100%取得できる職場の雰囲気醸成する。

具体的な取り組み	各部署でそれぞれ対応、人事担当課が掲示板等で周知（4月・10月）する
目標	年間2回以上の周知
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	各課・各施設・各小中学校・人事課・教育総務課・学校教育課

## (6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正についての情報提供や意識啓発を行う。

具体的な取り組み	担当部署が情報提供する（12月）する
目標	年間1回以上実施
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	市民総合相談室・人事課

- ② 男女共同参画に関する研修会を開催する。

具体的な取り組み	担当部署が研修会を実施（9月）する
目標	年間1回以上実施
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	市民総合相談室・各小中学校

- ③ セクシャルハラスメント防止のための研修会を開催する。

具体的な取り組み	担当部署が研修会を実施（1月）する
目標	年間1回以上実施
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・各小中学校

## (7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動について、人事評価において適切に評価を行う。

具体的な取り組み	上記の点を加味した上で、評価を実施する
目標	年間1回以上実施
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	各課・各施設・各小中学校

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子育てバリアフリー

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等に努める。

具体的な取り組み	各部署がそれぞれ対応する
目標	施設完備
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	資産管理課・各施設

- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応等ソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

具体的な取り組み	各部署がそれぞれ対応する
目標	接遇向上
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	各課・各施設

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

#### ア 子ども体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する地域活動への職員等の積極的な参加を支援する。

具体的な取り組み	各部署がそれぞれ対応する
目標	地域活動支援
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	各課・各施設・各小中学校

- ② 子どもが参加する地域の活動に公共施設を提供する。

具体的な取り組み	各部署がそれぞれ対応する
目標	地域活動支援
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	各課・各施設・各小中学校

#### イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について、綱紀肅正通知による職員への呼びかけを実施する。

具体的な取り組み	人事担当課が掲示板等で周知（12月）する
目標	年間1回以上周知
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・教育総務課

- ② 職員等に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修会の受講を支援する。

具体的な取り組み	担当部署がそれぞれ対応、人事担当課が研修会を実施（12月）する
目標	年間1回以上実施
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	人事課・道路課・教育総務課

#### ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てられることができるよう、地域住民等の自主的防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員等の積極的な参加を支援する。

具体的な取り組み	各部署がそれぞれ対応する
目標	地域活動支援
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	各課・各施設・各小中学校

#### (3) 子どもとふれあう機会の充実

各機関におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、職員のみだけでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。

具体的な取り組み	各部署がそれぞれ対応する
目標	交流の促進
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	各課・各施設

#### (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

家庭教育講座等の開設など家庭教育への理解と参画の促進を図る。

具体的な取り組み	各部署がそれぞれ対応する
目標	家庭教育促進
年度スケジュール	毎年継続実施
担当課	各課・各施設

※ 担当課名は、平成28年4月現在です。

### Ⅲ 女性活躍推進に関する具体的な取り組み

#### (1) 女性職員の配置・育成・登用

- ①自らの能力や適性と向き合い、自らのキャリアの方向性を考える「キャリアデザイン研修」を内部で実施することで、キャリア形成の支援を行う。
- ②管理職に必要なマネジメント能力等を向上させるための研修会への参加により、女性職員のキャリア形成の支援を行う。
- ③係長、副課長、課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭においた人材育成を行う。

【数値目標】平成 31 年度までに女性職員の管理職登用率を、25%以上とする。

平成 28 年度部署別男女職員数(一般職員数 653 人)

単位:人

部署別	職員数合計	管理職合計	男性職員		女性職員	
			職員数	管理職	職員数	管理職
秘書室	5	2	3	2	2	0
総合政策部	26	7	21	6	5	1
総務部	87	15	73	15	14	0
市民生活部	53	12	29	6	24	6
環境経済部	32	9	29	9	3	0
福祉部	192	18	50	7	142	11
健康医療部	76	9	32	6	44	3
都市政策部	71	15	67	15	4	0
会計課	5	1	2	1	3	0
議会事務局	6	3	5	3	1	0
監査委員事務局	3	1	2	1	1	0
教育委員会教育部	97	25	67	21	30	4
	653	117	380	92	273	25

※管理職は副課長以上とする。

平成 28 年度管理職登用率

	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
管理職数	106 人	96 人	123 人	117 人	117 人
男性管理職	91 人	91 人	105 人	98 人	92 人
女性管理職	15 人	14 人	18 人	19 人	25 人
女性登用率	14.2%	14.6%	14.6%	16.2%	21.4%

※管理職は副課長以上とする。



## (2) 女性職員の採用

- ①多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、女性受験者拡大に向け、採用に関する説明会などに積極的に女性職員を派遣し、女性の視点から見た仕事のやりがい等を分かりやすく説明する。
- ②採用活動における採用パンフレットや市のホームページ等に、仕事もプライベートも充実させている女性職員の声や、子育て支援に関する各種制度を掲載するなど、女性が働きやすい職場であることを積極的に広報する。

【数値目標】平成 31 年度までに採用試験における女性の受験率を40%とする。

### 採用試験における女性の受験率

	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
受験者数	97 人	194 人	239 人	275 人	322 人
男性人数	22 人	102 人	164 人	178 人	220 人
女性人数	75 人	92 人	75 人	97 人	102 人
女性受験率	77.3%	47.4%	31.4%	35.3%	31.7%

## (3) 継続就業およびワークライフバランスの推進

- ①全ての男性職員が取得できる、子どもが生まれた時の配偶者出産補助休暇、妻の産後等期間中の育児参加休暇、育児休業等の制度や育児休業手当金の支給等の経済的支援措置について周知する。
- ②子どもの出生予定を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて、説明を行う。
- ③育児休業の取得申出があった場合は、所属課等で業務分担の見直し等を行い、必要に応じて臨時的任用職員制度を活用し、適切な代替要員の確保を図る。

【数値目標】平成 31 年度までに男性職員の配偶者出産補助休暇の取得率を 100%とし、平均取得日数を 3 日とする。

### 男性職員の配偶者出産補助休暇の取得状況(平成 27 年度)

出産該当者数	13 人
休暇取得者数	9 人
休暇取得率	69.2%
平均取得日数	2.3 日

## IV 資料編 (次世代育成支援対策に関するもの)

## 1 職員アンケート集計結果

## 特定事業主行動計画策定のための意向アンケート結果

(実施期間:平成27年2月2日～10日)

〈概要〉

	H21	H26	増減
回答者数	679人	424人	
対象者数(今回はH27.2.1現在)	731人	653人	-78
回収率	92.9%	64.9%	・5年間で職員数は10%以上減っている。

質問1「Q1. 性別を教えてください。」

	H21	H26
男	57.1%	60.1%
女	42.9%	39.9%

質問2「Q2. 年齢は次のどれに該当しますか？」

	H21	H26
10～20歳代	11.3%	9.2%
30歳代	23.1%	20.3%
40歳代	25.6%	30.2%
50歳代	28.7%	34.2%
60歳代	11.3%	6.1%

質問3「Q3. 現在、または今までに子どもを養育したことがありますか？ ※「子どもを養育」とは、実子・養子・配偶者の子を養育することを指し、常態として養育できる人(配偶者など)がいるかどうかは問いません。」

	H21	H26
養育したことがある(している)	65.3%	65.6%
養育したことがない	34.7%	34.4%

質問4「Q4. 次のうち、妊婦・出産者対象の休暇・休業制度について、あなたが知っているもの全てを選択してください。」

	H21	H26	増減
1 通院休暇	35.8%	43.6%	↑
2 通勤休暇	17.9%	26.2%	↑
3 産前休暇	89.0%	94.1%	↑
4 産後休暇	91.1%	94.3%	↑
5 育児時間休暇(ミルクタイム、保育時間)	60.0%	63.2%	↑
6 子の看護休暇	50.2%	66.5%	↑
7 育児休業	87.3%	93.6%	↑
8 部分休業	45.7%	63.0%	↑
	59.6%	68.1%	

【H22計画数値目標】  
「5年間で認知度の平均を90%以上にす  
る」

【取り組み状況】  
年2回以上の周知を実施する

【H26アンケート結果】  
「認知度平均 68.1%」

【実績】  
数値目標は未達成であったものの、全ての制度について着実に認知度は上がっている。

質問5「Q5. 次のうち、出産者の配偶者対象の休暇・休業制度について、あなたが知っているもの全てを選択してください。」

	H21	H26	増減
1 出産補助休暇	26.7%	36.6%	↑
2 育児休暇(ミルクタイム、保育時間)	35.2%	36.1%	↑
3 子の看護休暇	41.3%	56.4%	↑
4 育児休業	70.6%	84.4%	↑
5 部分休業	26.4%	42.2%	↑
	40.0%	51.1%	

【H22計画数値目標】  
「5年間で認知度の平均を90%以上にす  
る」  
【取り組み状況】  
年2回以上の周知を実施する  
【H26アンケート結果】  
「認知度平均 51.1%」  
【実績】  
数値目標は未達成であったものの、全ての制度について着実に認知度は上がっている。

質問6「Q6. 次のうち、小学校就学前までの子どもの親対象の制度について、あなたが知っているもの全てを選択してください。」

	H21	H26	増減
1 深夜勤務の制限制度	27.6%	41.0%	↑
2 時間外勤務の制限制度	24.5%	39.2%	↑

【H22～H26までの実績】  
H22計画では、数値目標の設定はしていないが、周知の取り組みにより認知度は向上していると言える。

質問7「Q7. 次の制度について、子どもの養育当時「取得したい」と思ったか、実際「取得をした」かどうか、該当するものを選択してください。※あなたが対象ではない制度については、2・3のいずれかで回答してください(以下、質問36まで同様)。・通院休暇(対象:妊婦)」

〈女性〉	H21	H26	増減
1 取得したいと思い、取得をした	53.7%	55.3%	↑
2 取得したいと思ったが、取得をしなかった	33.5%	37.9%	↑
3 取得したいと思わないので、取得をしなかった	12.2%	6.8%	↓

【H22～H26までの実績】  
H21調査では取得の意向はあっても取得できなかった割合が33.5%あり、取得しやすい環境整備に取り組んできたが、改善しなかった。新たな取り組み等も必要になっている。

質問8「Q8. 上の間で「2 取得したいと思ったが、取得をしなかった」を選択した場合、その理由として近いものを選んでください。(2つまで回答可)※あなたが対象ではない制度は「12 対象外だった」を選択してください。」

〈女性〉	H21	H26	増減
1 仕事にやりがいを感じていた	0.0%	0.0%	
2 業務が繁忙であった	18.6%	25.6%	↑
3 職場に迷惑をかける	27.1%	46.2%	↑
4 昇格等にひびくと思った	0.0%	2.6%	
5 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思った	1.4%	2.6%	
6 職場が制度の取得をしにくい雰囲気であった	5.7%	10.3%	↑
7 家計が苦しくなる	0.0%	2.6%	
8 自分以外に育児をする人がいた	2.9%	2.6%	
9 配偶者や家族から反対があった	0.0%	0.0%	
10 自分には制度の取得は不要だと思った	1.4%	2.6%	
11 制度があることを知らなかった	18.6%	35.9%	↑
12 対象外だった、又は制度がなかった	22.9%	25.6%	
13 その他	1.4%	15.4%	

質問9「Q9. (13 その他を選択した場合、内容を具体的に記載してください)」  
・年休で対応した。

質問10「Q10. ・通勤休暇(対象:妊婦)」

〈女性〉	H21	H26	増減
1 取得したいと思い、取得をした	17.1%	6.8%	↓
2 取得したいと思ったが、取得をしなかった	37.8%	36.4%	↓
3 取得したいと思わないので、取得をしなかった	44.5%	56.8%	↑

質問11「Q11. 上の問で「2」を選択した場合、その理由として近いものを選んでください。(2つまで回答可)」

〈女性〉	H21	H26	増減
1 仕事にやりがいを感じていた	0.0%	3.1%	
2 業務が繁忙であった	12.6%	15.6%	↑
3 職場に迷惑をかける	26.3%	28.1%	↑
4 昇格等にひびくと思った	0.0%	3.1%	
5 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思った	0.0%	3.1%	
6 職場が制度の取得をしにくい雰囲気であった	7.4%	12.5%	↑
7 家計が苦しくなる	0.0%	3.1%	
8 自分以外に育児をする人がいた	0.0%	0.0%	
9 配偶者や家族から反対があった	0.0%	0.0%	
10 自分には制度の取得は不要だと思った	3.2%	9.4%	
11 制度があることを知らなかった	24.2%	46.9%	↑
12 対象外だった、又は制度がなかった	22.1%	37.5%	
13 その他	4.2%	9.4%	

質問12「Q12. (13 その他を選択した場合、内容を具体的に記載してください)」  
・年休で対応した。

質問13「Q13. ・産前休暇(対象:妊婦)」

〈女性〉	H21	H26
1 取得したいと思い、取得をした	96.3%	99.0%
2 取得したいと思ったが、取得をしなかった	0.6%	1.0%
3 取得したいと思わないので、取得をしなかった	2.4%	0.0%

質問14「Q14. 上の間で「2」を選択した場合、その理由として近いものを選んでください。(2つまで回答可)」

〈女性〉	H21	H26
1 仕事にやりがいを感じていた	0.0%	0.0%
2 業務が繁忙であった	16.7%	0.0%
3 職場に迷惑をかける	16.7%	0.0%
4 昇格等にひびくと思った	0.0%	0.0%
5 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思った	0.0%	0.0%
6 職場が制度の取得をしにくい雰囲気であった	0.0%	0.0%
7 家計が苦しくなる	16.7%	0.0%
8 自分以外に育児をする人がいた	0.0%	0.0%
9 配偶者や家族から反対があった	0.0%	0.0%
10 自分には制度の取得は不要だと思った	0.0%	0.0%
11 制度があることを知らなかった	33.3%	0.0%
12対象外だった、又は制度がなかった	16.7%	100.0%
13 その他	0.0%	0.0%

質問15「Q15. (13 その他を選択した場合、内容を具体的に記載してください)」  
・(なし)

質問16「Q16. ・産後休暇(対象:出産者)」

〈女性〉	H21	H26
1 取得したいと思い、取得をした	97.6%	99.0%
2 取得したいと思ったが、取得をしなかった	0.6%	1.0%
3 取得したいと思わないので、取得をしなかった	1.8%	0.0%

質問17「Q17. 上の間で「2」を選択した場合、その理由として近いものを選んでください。(2つまで回答可)」

〈女性〉	H21	H26
1 仕事にやりがいを感じていた	0.0%	0.0%
2 業務が繁忙であった	0.0%	0.0%
3 職場に迷惑をかける	0.0%	0.0%
4 昇格等にひびくと思った	0.0%	0.0%
5 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思った	0.0%	0.0%
6 職場が制度の取得をしにくい雰囲気であった	0.0%	0.0%
7 家計が苦しくなる	50.0%	0.0%
8 自分以外に育児をする人がいた	50.0%	0.0%
9 配偶者や家族から反対があった	0.0%	0.0%
10 自分には制度の取得は不要だと思った	0.0%	0.0%
11 制度があることを知らなかった	0.0%	0.0%
12対象外だった、又は制度がなかった	0.0%	100.0%
13 その他	0.0%	0.0%

質問18「Q18. (13 その他を選択した場合、内容を具体的に記載してください)」  
・(なし)

質問19「Q19. ・出産補助休暇(対象:出産者の配偶者) ※あなたが対象ではない制度については「2」「3」で回答してください。」

〈男性〉	H21	H26	増減
1 取得したいと思い、取得をした	31.0%	23.7%	
2 取得したいと思ったが、取得をしなかった	25.4%	26.0%	
3 取得したいと思わないので、取得をしなかった	43.7%	50.4%	

質問20「Q20. 上の間で「2」を選択した場合、その理由として近いものを選んでください。(2つまで回答可) ※あなたが対象ではない制度は「12 対象外だった」を選択してください。」

〈男性〉	H21	H26
1 仕事にやりがいを感じていた	0.0%	5.9%
2 業務が繁忙であった	19.0%	44.1%
3 職場に迷惑をかける	19.0%	35.3%
4 昇格等にひびくと思った	0.0%	11.8%
5 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思った	0.9%	2.9%
6 職場が制度の取得をしにくい雰囲気であった	6.0%	17.6%
7 家計が苦しくなる	1.7%	2.9%
8 自分以外に育児をする人がいた	6.0%	8.8%
9 配偶者や家族から反対があった	0.0%	5.9%
10 自分には制度の取得は不要だと思った	1.7%	8.8%
11 制度があることを知らなかった	15.5%	26.5%
12 対象外だった、又は制度がなかった	29.3%	41.2%
13 その他	0.9%	2.9%

質問21「Q21. (13 その他を選択した場合、内容を具体的に記載してください)」  
・年休で対応した。

質問22「Q22. ・育児休暇(ミルクタイム、育児時間)(対象:出産者、その配偶者)」

〈女性〉	H21	H26	増減
1 取得したいと思い、取得をした	72.6%	64.6%	↓
2 取得したいと思ったが、取得をしなかった	14.6%	17.2%	↑
3 取得したいと思わないので、取得をしなかった	12.2%	18.2%	

〈男性〉	H21	H26	増減
1 取得したいと思い、取得をした	19.4%	0.8%	↓
2 取得したいと思ったが、取得をしなかった	20.2%	26.4%	↑
3 取得したいと思わないので、取得をしなかった	60.3%	72.9%	

質問23「Q23. 上の間で「2」を選択した場合、その理由として近いものを選んでください。(2つまで回答可)」

〈女性〉	H21	H26	増減
1 仕事にやりがいを感じていた	0.0%	0.0%	
2 業務が繁忙であった	12.1%	17.6%	↑
3 職場に迷惑をかける	21.2%	23.5%	↑
4 昇格等にひびくと思った	0.0%	5.9%	
5 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思った	0.0%	11.8%	
6 職場が制度の取得をしにくい雰囲気であった	3.0%	11.8%	↑
7 家計が苦しくなる	3.0%	11.8%	
8 自分以外に育児をする人がいた	0.0%	0.0%	
9 配偶者や家族から反対があった	0.0%	0.0%	
10 自分には制度の取得は不要だと思った	0.0%	0.0%	
11 制度があることを知らなかった	15.2%	29.4%	↑
12 対象外だった、又は制度がなかった	33.3%	64.7%	
13 その他	12.1%	5.9%	

〈男性〉	H21	H26	増減
1 仕事にやりがいを感じていた	0.0%	2.9%	
2 業務が繁忙であった	19.4%	38.2%	↑
3 職場に迷惑をかける	16.1%	41.2%	↑
4 昇格等にひびくと思った	0.0%	11.8%	
5 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思った	2.2%	8.8%	
6 職場が制度の取得をしにくい雰囲気であった	4.3%	23.5%	↑
7 家計が苦しくなる	2.2%	0.0%	
8 自分以外に育児をする人がいた	7.5%	17.6%	
9 配偶者や家族から反対があった	0.0%	2.9%	
10 自分には制度の取得は不要だと思った	6.5%	14.7%	
11 制度があることを知らなかった	19.4%	26.5%	↑
12 対象外だった、又は制度がなかった	20.4%	38.2%	
13 その他	2.2%	5.9%	

質問24「Q24. (13 その他を選択した場合、内容を具体的に記載してください)」

・年休で対応した。

質問25「Q25. ・子の看護休暇(対象: 出産者、その配偶者)」

〈女性〉	H21	H26	増減
1 取得したいと思い、取得をした	26.2%	35.4%	↑ 取得率向上
2 取得したいと思ったが、取得をしなかった	54.9%	43.8%	↓
3 取得したいと思わないので、取得をしなかった	18.3%	20.8%	

  

〈男性〉	H21	H26	増減
1 取得したいと思い、取得をした	21.8%	9.3%	↓
2 取得したいと思ったが、取得をしなかった	24.6%	32.6%	↑
3 取得したいと思わないので、取得をしなかった	53.2%	58.1%	

質問26「Q26. 上の間で「2」を選択した場合、その理由として近いものを選んでください。(2つまで回答可)」

〈女性〉	H21	H26	増減
1 仕事にやりがいを感じていた	0.0%	0.0%	
2 業務が繁忙であった	10.6%	14.3%	↑
3 職場に迷惑をかける	20.4%	31.0%	↑
4 昇格等にひびくと思った	0.0%	2.4%	
5 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思った	0.0%	2.4%	
6 職場が制度の取得をしにくい雰囲気であった	5.3%	9.5%	↑
7 家計が苦しくなる	0.9%	2.4%	
8 自分以外に育児をする人がいた	8.0%	9.5%	
9 配偶者や家族から反対があった	0.0%	0.0%	
10 自分には制度の取得は不要だと思った	1.8%	4.8%	
11 制度があることを知らなかった	9.7%	19.0%	↑
12 対象外だった、又は制度がなかった	32.7%	33.3%	
13 その他	10.6%	16.7%	

〈男性〉	H21	H26	増減
1 仕事にやりがいを感じていた	0.0%	2.4%	
2 業務が繁忙であった	18.3%	28.6%	↑
3 職場に迷惑をかける	21.1%	38.1%	↑
4 昇格等にひびくと思った	0.0%	9.5%	
5 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思った	1.8%	7.1%	
6 職場が制度の取得をしにくい雰囲気であった	7.3%	16.7%	↑
7 家計が苦しくなる	0.0%	0.0%	
8 自分以外に育児をする人がいた	7.3%	19.0%	
9 配偶者や家族から反対があった	0.0%	2.4%	
10 自分には制度の取得は不要だと思った	1.8%	19.0%	
11 制度があることを知らなかった	13.8%	21.4%	↑
12 対象外だった、又は制度がなかった	26.6%	31.0%	
13 その他	1.8%	4.8%	

質問27「Q27. (13 その他を選択した場合、内容を具体的に記載してください)」

・年休で対応した。

質問28「Q28. ・育児休業(対象:出産者、その配偶者)」

〈女性〉	H21	H26	増減
1 取得したいと思い、取得をした	66.5%	84.2%	↑ 取得率向上
2 取得したいと思ったが、取得をしなかった	24.4%	10.9%	↓
3 取得したいと思わないので、取得をしなかった	9.1%	5.0%	

〈男性〉	H21	H26	増減
1 取得したいと思い、取得をした	19.8%	1.5%	↓
2 取得したいと思ったが、取得をしなかった	25.4%	34.6%	↑
3 取得したいと思わないので、取得をしなかった	54.8%	63.9%	



質問29「Q29. 上の間で「2」を選択した場合、その理由として近いものを選んでください。(2つまで回答可)」

〈女性〉	H21	H26
1 仕事にやりがいを感じていた	3.6%	0.0%
2 業務が繁忙であった	7.1%	9.1%
3 職場に迷惑をかける	12.5%	18.2%
4 昇格等にひびくと思った	0.0%	0.0%
5 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思った	5.4%	9.1%
6 職場が制度の取得をしにくい雰囲気であった	0.0%	0.0%
7 家計が苦しくなる	8.9%	9.1%
8 自分以外に育児をする人がいた	3.6%	9.1%
9 配偶者や家族から反対があった	1.8%	0.0%
10 自分には制度の取得は不要だと思った	0.0%	9.1%
11 制度があることを知らなかった	1.8%	0.0%
12対象外だった、又は制度がなかった	46.4%	45.5%
13 その他	8.9%	18.2%

〈男性〉	H21	H26
1 仕事にやりがいを感じていた	0.9%	2.2%
2 業務が繁忙であった	23.9%	39.1%
3 職場に迷惑をかける	21.4%	34.8%
4 昇格等にひびくと思った	0.0%	8.7%
5 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思った	1.7%	8.7%
6 職場が制度の取得をしにくい雰囲気であった	7.7%	30.4%
7 家計が苦しくなる	6.8%	6.5%
8 自分以外に育児をする人がいた	12.8%	28.3%
9 配偶者や家族から反対があった	0.0%	6.5%
10 自分には制度の取得は不要だと思った	3.4%	37.0%
11 制度があることを知らなかった	3.4%	6.5%
12対象外だった、又は制度がなかった	16.2%	30.4%
13 その他	1.7%	2.2%

質問30「Q30. (13 その他を選択した場合、内容を具体的に記載してください)」

- ・配偶者が育児していたため
- ・自分の時には制度がなかったため。

質問31「Q31. ・部分休業(対象:出産者、その配偶者)」

〈女性〉	H21	H26	増減
1 取得したいと思い、取得をした	32.9%	38.9%	↑ 取得率向上
2 取得したいと思ったが、取得をしなかった	40.9%	29.5%	↓
3 取得したいと思わないので、取得をしなかった	25.6%	31.6%	

〈男性〉	H21	H26	増減
1 取得したいと思い、取得をした	19.0%	0.8%	↓
2 取得したいと思ったが、取得をしなかった	18.3%	26.2%	↑
3 取得したいと思わないので、取得をしなかった	62.7%	73.0%	

質問32「Q32. 上の間で「2」を選択した場合、その理由として近いものを選んでください。(2つまで回答可)」

〈女性〉	H21	H26
1 仕事にやりがいを感じていた	0.0%	0.0%
2 業務が繁忙であった	8.5%	32.1%
3 職場に迷惑をかける	14.9%	32.1%
4 昇格等にひびくと思った	0.0%	3.6%
5 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思った	0.0%	3.6%
6 職場が制度の取得をしにくい雰囲気であった	5.3%	3.6%
7 家計が苦しくなる	2.1%	14.3%
8 自分以外に育児をする人がいた	2.1%	7.1%
9 配偶者や家族から反対があった	0.0%	0.0%
10 自分には制度の取得は不要だと思った	1.1%	3.6%
11 制度があることを知らなかった	16.0%	7.1%
12 対象外だった、又は制度がなかった	40.4%	50.0%
13 その他	9.6%	7.1%

〈男性〉	H21	H26
1 仕事にやりがいを感じていた	0.0%	3.0%
2 業務が繁忙であった	22.2%	33.3%
3 職場に迷惑をかける	16.7%	42.4%
4 昇格等にひびくと思った	0.0%	18.2%
5 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思った	1.1%	9.1%
6 職場が制度の取得をしにくい雰囲気であった	4.4%	30.3%
7 家計が苦しくなる	3.3%	0.0%
8 自分以外に育児をする人がいた	7.8%	18.2%
9 配偶者や家族から反対があった	1.1%	3.0%
10 自分には制度の取得は不要だと思った	1.1%	18.2%
11 制度があることを知らなかった	18.9%	21.2%
12 対象外だった、又は制度がなかった	21.1%	39.4%
13 その他	2.2%	6.1%

質問33「Q33. (13 その他を選択した場合、内容を具体的に記載してください)」

- ・配偶者が育児していたため。
- ・自分の時には制度がなかったため。

質問34「Q34. ・深夜勤務、時間外勤務の制限制度(対象:小学校就学前までの子どもの親)」

〈女性〉	H21	H26
1 取得したいと思い、取得をした	23.2%	11.8%
2 取得したいと思ったが、取得をしなかった	37.8%	38.8%
3 取得したいと思わないので、取得をしなかった	38.4%	49.4%

〈男性〉	H21	H26
1 取得したいと思い、取得をした	20.6%	0.9%
2 取得したいと思ったが、取得をしなかった	17.5%	22.6%
3 取得したいと思わないので、取得をしなかった	61.9%	76.4%

質問35「Q35. 上の間で「2」を選択した場合、その理由として近いものを選んでください。(2つまで回答可)」

〈女性〉	H21	H26
1 仕事にやりがいを感じていた	3.2%	0.0%
2 業務が繁忙であった	8.6%	18.2%
3 職場に迷惑をかける	11.8%	12.1%
4 昇格等にひびくと思った	0.0%	0.0%
5 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思った	0.0%	0.0%
6 職場が制度の取得をしにくい雰囲気であった	4.3%	3.0%
7 家計が苦しくなる	1.1%	0.0%
8 自分以外に育児をする人がいた	3.2%	6.1%
9 配偶者や家族から反対があった	0.0%	0.0%
10 自分には制度の取得は不要だと思った	7.5%	3.0%
11 制度があることを知らなかった	22.6%	42.4%
12対象外だった、又は制度がなかった	31.2%	27.3%
13 その他	6.5%	15.2%

〈男性〉	H21	H26
1 仕事にやりがいを感じていた	0.0%	4.2%
2 業務が繁忙であった	18.1%	41.7%
3 職場に迷惑をかける	12.0%	33.3%
4 昇格等にひびくと思った	0.0%	4.2%
5 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思った	1.2%	12.5%
6 職場が制度の取得をしにくい雰囲気であった	6.0%	20.8%
7 家計が苦しくなる	3.6%	0.0%
8 自分以外に育児をする人がいた	6.0%	4.2%
9 配偶者や家族から反対があった	0.0%	16.7%
10 自分には制度の取得は不要だと思った	2.4%	16.7%
11 制度があることを知らなかった	22.9%	45.8%
12対象外だった、又は制度がなかった	25.3%	50.0%
13 その他	2.4%	0.0%

質問36「Q36. (13 その他を選択した場合、内容を具体的に記載してください)」

- ・職員会議が勤務時間外にあり、保育園にとっては、この会議が必要不可欠であったから。

質問37「(ここからは全員に伺います)Q37. あなたは年次有給休暇を満身に取得できていますか？次のうち、あなたの取得状況と近いものを選んでください。」

	H21	H26
1 希望通りに取得できている(満足)	25.0%	17.0%
2 概ね希望通りに取得できている(やや満足)	35.3%	44.1%
3 あまり希望通りに取得できていない(やや不満)	24.0%	27.4%
4 希望通りに取得できていない(不満)	15.7%	11.6%

※「満足」「やや満足」の合計では、0.8%の増で、ほぼ横ばい。(不満、やや不満は-0.7%)

質問38「Q38. 満足いく年次有給休暇の取得促進のために、どのような取り組みが必要でしょうか？市の取り組みとして必要と思われるものを2つまで選択してください。」

	H21	H26
1 仕事の進め方や事務分担、職場体制の工夫・見直し	34.3%	32.4%
2 職場の意識改革	21.7%	24.8%
3 年次有給休暇の取得計画表の作成	11.5%	9.4%
4 職場での、個々の業務予定の把握(朝礼・打合せ等)の実施	6.9%	9.3%
5 ゴールデンウィーク、夏季期間等における連続休暇の取得促進	7.8%	7.7%
6 職員や家族の記念日休暇、学校行事等への参加の休暇取得促進	11.4%	12.2%
7 その他	6.3%	4.2%

質問39「Q39. (7 その他を選択した場合、具体的な取り組みを記載してください。)」

- ・職員の増員
- ・臨職を補充しても、正職の年休取得促進にはつながりにくい状況がある。

質問40「Q40. あなたは、超過勤務についてどのように考えていますか？次のうちから、あなたの考えに近いものを選んでください。」

	H21	H26	増減
1 できるだけ超過勤務をしない	46.6%	39.2%	↓
2 仕事の状況によって超過勤務をする	51.0%	59.2%	↑
3 超過勤務は、周りの職員と同じ程度にする	2.0%	1.2%	
4 超過勤務を減らすことは考えていない	0.3%	0.5%	

質問41「Q41. 昨年度と比べ、今現在のあなた自身は超過勤務をすることが増えましたか？次のうちから、あなたの状況に近いものを選んでください。」

	H21	H26	増減
1 昨年度の自分より超過勤務をすることが多くなった	26.7%	25.2%	↓
2 昨年度の自分と比べ、超過勤務数は変わらない	48.7%	51.2%	↑
3 昨年度の自分より超過勤務をすることが少なくなった	24.6%	23.6%	↓

質問42「Q42. 昨年度と比べ、超過勤務の状況が変化し(しない)理由にはどんなことが考えられるでしょうか？あなたの状況から考えられる理由を記入してください。」

- ・増加した理由
  - 業務量の増加、人員の不足、自分の人事異動
- ・減少した理由
  - 業務量の減少、人員の増

質問43「Q43. あなたは、ワーク・ライフ・バランスデーをどのように利用していますか？水曜日午後5時15分以降の平均的な時間の使い方について、次のうちから近いものを選んでください。」

	H21	H26
1 趣味、休養など、自分のための自由な時間	50.2%	49.1%
2 家族と過ごす時間	31.2%	39.9%
3 職場の人間関係を深める時間	1.1%	0.5%
4 その他	17.5%	10.6%

質問44「Q44. (4 その他を選択した場合、内容を具体的に記載してください。)」

- ・意識していない。
- ・利用できる環境にない。

質問45「Q45. あなたは、ワーク・ライフ・バランスデーをどのように利用したいですか？水曜日午後5時15分以降の理想的な時間の使い方について、次のうちから近いものを選んでください。」

	H21	H26
1 趣味、休養など、自分のための自由な時間	65.5%	58.7%
2 家族と過ごす時間	26.4%	37.5%
3 職場の人間関係を深める時間	0.9%	1.2%
4 その他	7.3%	2.6%

質問46「Q46. (4 その他を選択した場合、内容を具体的に記載してください。)」

- ・休養と自己研修。
- ・用事を済ませます。

質問47「(最後に)Q47. あなたが、仕事と子育てを両立しているとします。職場にどのような支援策があったら良いと思いますか？次のうちから、あなたの考えに近いものを選択してください。～質問は以上です。御協力ありがとうございました。～」

	H21	H26
1 子どもに係る休暇・休業(子の看護休暇、育児休業等)の取得促進	39.2%	29.2%
2 子どもに係る父親休暇(出産補助、子の看護等)の取得促進	12.1%	19.1%
3 育児休業を取得した場合の円滑な職場復帰への支援	12.4%	12.7%
4 一斉定時退庁日(ワーク・ライフ・バランスデー)の実施強化	5.2%	11.3%
5 休暇取得の周知・促進(取得促進キャンペーンの開催等)	16.0%	16.0%
6 子ども・子育てに関する地域活動への積極的参加の支援	4.9%	5.9%
7 その他(Q48に具体的施策の記入をお願いします)	10.2%	5.7%

質問48「Q48. (7 具体的対策等のご記入をお願いします)」

- ・人員の増
- ・職場の理解を得やすい雰囲気づくり
- ・人事課から各種休暇等取得促進の働きかけ
- ・部分休業の可能期間の延長

## 2 次世代育成支援対策推進法

最終改正 二六年四月二三日同第二八号

### 目次

- 第一章 総則 (第一条—第六条)
  - 第二章 行動計画
    - 第一節 行動計画策定指針 (第七条)
    - 第二節 市町村行動計画及び都道府県行動計画 (第八条—第十一条)
    - 第三節 一般事業主行動計画 (第十二条—第十八条)
    - 第四節 特定事業主行動計画 (第十九条)
    - 第五節 次世代育成支援対策推進センター (第二十条)
  - 第三章 次世代育成支援対策地域協議会 (第二十一条)
  - 第四章 雑則 (第二十二条・第二十三条)
  - 第五章 罰則 (第二十四条—第二十七条)
- 附則

### 第一章 総則

#### (目的)

第一条 この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

#### (定義)

第二条 この法律において「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう。

#### (基本理念)

第三条 次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

#### (国及び地方公共団体の責務)

第四条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念(次条及び第七条第一項において「基本理念」という。)にのっとり、相互に連携を図りながら、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない。(平二〇法八五・一部改正)

#### (事業主の責務)

第五条 事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うこと

により自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

(国民の責務)

第六条 国民は、次世代育成支援対策の重要性に対する関心と理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

## 第二章 行動計画

### 第一節 行動計画策定指針

第七条 主務大臣は、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、基本理念にのっとり、次条第一項の市町村行動計画及び第九条第一項の都道府県行動計画並びに第十二条第一項の一般事業主行動計画及び第十九条第一項の特定事業主行動計画(次項において「市町村行動計画等」という。)の策定に関する指針(以下「行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

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

一 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項

二 次世代育成支援対策の内容に関する事項

三 次条第一項の市町村行動計画において、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)第二十四条第四項に規定する保育の実施の事業、同法第六条の三第二項に規定する放課後児童健全育成事業その他主務省令で定める次世代育成支援対策に係る次条第二項各号に掲げる事項を定めるに当たって参酌すべき標準

四 その他次世代育成支援対策の実施に関する重要事項

3 主務大臣は、少子化の動向、子どもを取り巻く環境の変化その他の事情を勘案して必要があると認めるときは、速やかに行動計画策定指針を変更するものとする。

4 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、次条第一項の市町村行動計画及び第九条第一項の都道府県行動計画に係る部分について、総務大臣に協議しなければならない。

5 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。(平二〇法八五・平二二法七一・一部改正)

### 第二節 市町村行動計画及び都道府県行動計画

(市町村行動計画)

第八条 市町村は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該市町村の事務及び事業に関し、五年を一期として、地域における子育ての支援、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画(以下「市町村行動計画」という。)を策定するものとする。

2 市町村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 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

二 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

- 3 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。
- 4 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 5 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努めるとともに、都道府県に提出しなければならない。
- 6 市町村は、おおむね一年に一回、市町村行動計画に基づく措置の実施の状況を公表するよう努めるものとする。
- 7 市町村は、定期的に、市町村行動計画に基づく措置の実施の状況に関する評価を行い、市町村行動計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更することその他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 8 市町村は、市町村行動計画の策定及び市町村行動計画に基づく措置の実施に関して特に必要があると認めるときは、事業主その他の関係者に対して調査を実施するため必要な協力を求めることができる。(平二〇法八五・平二三法一〇五・一部改正)

(都道府県行動計画)

第九条 都道府県は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該都道府県の事務及び事業に関し、五年を一期として、地域における子育ての支援、保護を要する子どもの養育環境の整備、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画(以下「都道府県行動計画」という。)を策定するものとする。

- 2 都道府県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 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
  - 二 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期
  - 三 次世代育成支援対策を実施する市町村を支援するための措置の内容及びその実施時期
- 3 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。
- 4 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 5 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努めるとともに、主務大臣に提出しなければならない。
- 6 都道府県は、おおむね一年に一回、都道府県行動計画に基づく措置の実施の状況を公表するよう努めるものとする。
- 7 都道府県は、定期的に、都道府県行動計画に基づく措置の実施の状況に関する評価を行い、都道府県行動計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更することその他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 8 都道府県は、都道府県行動計画の策定及び都道府県行動計画に基づく措置の実施に関して特に必要があると認めるときは、市町村、事業主その他の関係者に対して調査を実施するため必要な協力を求めることができる。(平二〇法八五・平二三法一〇五・一部改正)

(都道府県の助言等)



第十条 都道府県は、市町村に対し、市町村行動計画の策定上の技術的事項について必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

2 主務大臣は、都道府県に対し、都道府県行動計画の策定の手法その他都道府県行動計画の策定上重要な技術的事項について必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

(市町村及び都道府県に対する交付金の交付等)

第十一条 国は、市町村又は都道府県に対し、市町村行動計画又は都道府県行動計画に定められた措置の実施に要する経費に充てるため、厚生労働省令で定めるところにより、予算の範囲内で、交付金を交付することができる。

2 国は、市町村又は都道府県が、市町村行動計画又は都道府県行動計画に定められた措置を実施しようとするときは、当該措置が円滑に実施されるように必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。(平一七法二五・一部改正)

### 第三節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第十二条 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百人を超えるものは、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次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。)を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を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 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策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策定し、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。

4 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を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。

5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、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、これを公表するよう努めなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。(平二〇法八五・一部改正)

(一般事業主行動計画の労働者への周知等)

第十二条の二 前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、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。

2 前条第四項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、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ずるよう努めなければならない。

3 前条第六項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。(平二〇法八五・追加)

(基準に適合する一般事業主の認定)

第十三条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第四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、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成した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。(平二〇法八五・一部改正)

(認定一般事業主の表示等)

第十四条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品又は役務、そ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(次項及び第十五条の四第一項において「広告等」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、広告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。(平二六法二八・一部改正)

(認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 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、第十三条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十三条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 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 前二号に掲げる場合のほか、認定一般事業主として適当でなくなったと認めるとき。

(平二六法二八・一部改正)

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十五条の二 厚生労働大臣は、認定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、当該認定一般事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画(その計画期間の末日が、当該認定一般事業主が第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。)を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したこと、当該認定一般事業主の次世代育成支援対策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。(平二六法二八・追加)

(特例認定一般事業主の特例等)

第十五条の三 前条の認定を受けた認定一般事業主(以下「特例認定一般事業主」という。)については、第十二条第一項及び第四項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、次世代育成支援対策の実施の状況を公表しなければならない。

3 特例認定一般事業主が前項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該特例認定一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該公表をすべきことを勧告することができる。

(平二六法二八・追加)

(特例認定一般事業主の表示等)

第十五条の四 特例認定一般事業主は、広告等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十四条第二項の規定は、前項の表示について準用する。(平二六法二八・追加)

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条の五 厚生労働大臣は、特例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、第十五条の二の認定を取り消すことができる。

- 一 第十五条の規定により第十三条の認定を取り消すとき。
- 二 第十五条の二に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 三 第十五条の三第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 前各号に掲げる場合のほか、特例認定一般事業主として適当でなくなつたと認めるとき。

(平二六法二八・追加)

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である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（以下この項及び次項において「中小事業主」という。）が、当該承認中小事業主団体をして次世代育成支援対策を推進するための措置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。以下この項において「事業協同組合等」という。）であつて、その構成員である中小事業主に対し、次世代育成支援対策を推進するための人材確保に関する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると承認したものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項の相談及び援助を行うものとして適当で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、当該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「次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号）第十六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「次世代育成支援対策推進法第十六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。(平一八法五〇・平二〇法八五・一部改正)

第十七条 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の促進に努めなければならない。

(一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第十二条第一項又は第四項の規定により一般事業主行動計画を策定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、公表若しくは労働者への周知又は当該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必要な助言、指導その他の援助の実施に努めるものとする。(平二〇法八五・一部改正)

第四節 特定事業主行動計画

第十九条 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、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次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を策定するものとする。

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 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策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策定し、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。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、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、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。

6 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置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。(平二〇法八五・一部改正)

第五節 次世代育成支援対策推進センター

第二十条 厚生労働大臣は、一般事業主の団体又はその連合団体(法人でない団体又は連合団体であつて代表者の定めがないものを除く。)であつて、次項に規定する業務を適正かつ確実に行うことができると認めるものを、その申請により、次世代育成支援対策推進センターとして指定することができる。

2 次世代育成支援対策推進センターは、一般事業主行動計画の策定及び実施に関し、一般事業主その他の関係者に対し、雇用環境の整備に関する相談その他の援助の業務を行うものとする。

3 厚生労働大臣は、次世代育成支援対策推進センターの財産の状況又はその業務の運営に関し改善が必要であると認めるときは、次世代育成支援対策推進センターに対し、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

- 4 厚生労働大臣は、次世代育成支援対策推進センターが前項の規定による命令に違反したときは、第一項の指定を取り消すことができる。
- 5 次世代育成支援対策推進センターの役員若しくは職員又はこれらの職にあった者は、第二項に規定する業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 6 第一項の指定の手続その他次世代育成支援対策推進センターに関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

### 第三章 次世代育成支援対策地域協議会

- 第二十一条 地方公共団体、事業主、住民その他の次世代育成支援対策の推進を図るための活動を行う者は、地域における次世代育成支援対策の推進に関し必要となるべき措置について協議するため、次世代育成支援対策地域協議会（以下「地域協議会」という。）を組織することができる。
- 2 前項の協議を行うための会議において協議が調った事項については、地域協議会の構成員は、その協議の結果を尊重しなければならない。
  - 3 前二項に定めるもののほか、地域協議会の運営に関し必要な事項は、地域協議会が定める。

### 第四章 雑則

（主務大臣等）

- 第二十二条 第七条第一項及び第三項から第五項までにおける主務大臣は、行動計画策定指針のうち、市町村行動計画及び都道府県行動計画に係る部分並びに一般事業主行動計画に係る部分（雇用環境の整備に関する部分を除く。）については厚生労働大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣とし、その他の部分については厚生労働大臣とする。
- 2 第九条第五項及び第十条第二項における主務大臣は、厚生労働大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣とする。
  - 3 第七条第二項第三号における主務省令は、厚生労働省令、内閣府令、文部科学省令、農林水産省令、経済産業省令、国土交通省令、環境省令とする。（平二〇法八五・一部改正）

（権限の委任）

- 第二十三条 第十二条から第十六条まで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。

### 第五章 罰則

- 第二十四条 第十六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。

- 第二十五条 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 第十六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 第十六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 第十六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

- 第二十六条 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 第十四条第二項（第十五条の四第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二 第十六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 第十六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

四 第二十条第五項の規定に違反した者（平二六法二八・一部改正）

第二十七条 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、第二十四条、第二十五条又は前条第一号から第三号まで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。

#### 附 則

（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、第七条及び第二十二条第一項の規定は公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から、第八条から第十九条まで、第二十二条第二項、第二十三条から第二十五条まで、第二十六条第一号から第三号まで及び第二十七条の規定は平成十七年四月一日から施行する。（平成一五年政令第三七一号で平成一五年八月二二日から施行）

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十七年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 次世代育成支援対策推進センターの役員又は職員であった者の第二十条第二項に規定する業務に関して知り得た秘密については、同条第五項の規定（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 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。（平二六法二八・一部改正）

（検討）

第三条 政府は、この法律の施行後五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。

### 3 次世代育成支援対策推進法施行令

(平成十五年八月八日 政令第三百七十二号)  
最終改正 同二四年九月一四日同第二三五号

- 1 次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）第十九条第一項の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は、次の表の上欄に掲げるものとし、それぞれ同表の下欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

各議院事務局の事務総長	各議院事務局の職員
各議院法制局の法制局長	各議院法制局の職員
国立国会図書館長	国立国会図書館の職員
裁判官弾劾裁判所事務局の事務局長	裁判官弾劾裁判所事務局の職員
裁判官訴追委員会事務局の事務局長	裁判官訴追委員会事務局の職員
内閣総理大臣	内閣官房及び内閣府本府の職員
内閣法制局長官	内閣法制局の職員
各省大臣	各省の職員（中央労働委員会以外の各外局の職員を除く。）
会計検査院長	会計検査院の職員
人事院総裁	人事院の職員
宮内庁長官	宮内庁の職員
国家公安委員会及び中央労働委員会以外の各外局の長	国家公安委員会及び中央労働委員会以外の各外局の職員
警察庁長官	警察庁の職員
最高裁判所事務総長	裁判所の職員
地方公共団体の教育委員会	地方公共団体の教育委員会が任命する職員（都道府県の教育委員会については地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員（以下この欄において「県費負担教職員」という。）を除き、市町村の教育委員会については県費負担教職員を含む。）
警視総監又は道府県警察本部長	都道府県警察の職員

- 2 前項に規定するもののほか、法第十九条第一項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で政令で定めるものは、当該地方公共団体の規則で定めるものとし、それぞれ当該地方公共団体の規則で定める職員についての特定事業主行動計画を策定するものとする。

#### 附 則

この政令は、平成十七年四月一日から施行する。

## 4 計画策定・推進委員会検討経過等

ふじみ野市特定事業主行動計画策定までの経過(平成 27 年)

月日	内容
1月20日	第1回ふじみ野市特定事業主行動計画策定・推進委員会開催 ○委員長・副委員長の互選について ○今後の進め方について
2月2日～ 2月13日	職員アンケート実施及び現計画の実施状況調査
2月19日	第2回ふじみ野市特定事業主行動計画策定・推進委員会開催 ○計画素案について
3月19日	経営戦略会議 ○特定事業主行動計画(案)について

ふじみ野市特定事業主行動計画策定・推進委員会委員名簿

区分	氏名	職名
委員長	原田 雄一	人事課長
副委員長	長澤 均	教育委員会総務課長
委員	篠澤 真由美	改革推進室長
委員	内田 茂行	資産管理課長
委員	関 敬二	市民相談・人権推進室主幹
委員	金子 一也	子育て支援課長
委員	原田 一也	議会事務局次長
委員	三宅 雅生	教育委員会学校教育課長
委員	貝瀬 彰也	監査委員事務局長
委員	富田 進	都市政策部上下水道課主幹(水道事業)



## ○ふじみ野市特定事業主行動計画策定・推進委員会設置要綱

平成 21 年 6 月 26 日

訓令第 56 号

## (設置)

第 1 条 ふじみ野市の特定事業主行動計画(次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)第 19 条第 1 項に規定する特定事業主行動計画をいう。以下「行動計画」という。)を策定し、その推進を図るに当たり、総合的かつ計画的に推進するため、庁内にふじみ野市特定事業主行動計画策定・推進委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

## (所掌事務)

第 2 条 委員会は、次に掲げる事務を所掌する。

- (1) 行動計画(行動計画の変更を含む。)の案の作成に関すること。
- (2) 行動計画に定められた施策事業の推進及び進捗管理に関すること。
- (3) 前 2 号に掲げるもののほか、市長が行動計画の策定及びその推進上必要と認める事務に関すること。

## (組織)

第 3 条 委員会は、別表に掲げる者をもって組織する。

## (委員長及び副委員長の職務)

第 4 条 委員会に委員長及び副委員長を置き、委員の互選によってこれを定める。

2 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき、又は欠けたときは、その職務を代理する。

## (会議)

第 5 条 委員会の会議は、委員長が招集し、会議の議長となる。

2 会議は、委員の過半数が出席しなければ、これを開くことができない。

3 会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

## (関係職員の出席等)

第 6 条 委員会は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、構成員以外の関係職員の出席を求めて、意見若しくは説明を聴くことができる。

## (庶務)

第 7 条 委員会の庶務は、人事課において処理する。

## (その他)

第 8 条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

## 附 則

この訓令は、平成 21 年 6 月 26 日から施行する。

## 附 則(平成 22 年訓令第 7 号)

この訓令は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

## 附 則(平成 24 年訓令第 44 号)

この訓令は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 25 年訓令第 20 号)

この訓令中第 1 条の規定は平成 25 年 3 月 29 日から、第 2 条から第 6 条までの規定は平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 26 年訓令第 9 号)

この訓令は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 27 年訓令第 32 号)

この訓令は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

別表(第 3 条関係)

改革推進室長
人事課長
資産管理課長
市民総合相談室長
子育て支援課長
議会事務局次長
教育委員会総務課長
教育委員会学校教育課長
監査委員事務局長
都市政策部上下水道課主幹(水道事業)

## V 資料編（女性活躍推進に関するもの）

### 1 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成二十七年九月四日 法律第六十四号

#### 目次

- 第一章 総則（第一条—第四条）
- 第二章 基本方針等（第五条・第六条）
- 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）
  - 第二節 一般事業主行動計画（第八条—第十四条）
  - 第三節 特定事業主行動計画（第十五条）
  - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）
- 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（第十八条—第二十五条）
- 第五章 雑則（第二十六条—第二十八条）
- 第六章 罰則（第二十九条—第三十四条）

#### 附則

##### 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 一般事業主であって、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（一般事業主であって、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に努めるものとする。

(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。

## 2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令

（平成二十七年九月四日 政令第三百十八号）

（特定事業主等）

第一条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）第十五条第一項の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は、次の表の上欄に掲げるものとし、それぞれ同表の下欄に掲げる職員についての特定事業主行動計画を定めるものとする。

各議院事務局の事務総長	各議院事務局の職員
各議院法制局の法制局長	各議院法制局の職員
国立国会図書館長	国立国会図書館の職員
裁判官弾劾裁判所事務局の事務局長	裁判官弾劾裁判所事務局の職員
裁判官訴追委員会事務局の事務局長	裁判官訴追委員会事務局の職員
内閣総理大臣	内閣官房及び内閣府本府の職員
内閣法制局長官	内閣法制局の職員
各省大臣	各省の職員（中央労働委員会以外の各外局の職員を除く。）
会計検査院長	会計検査院の職員
人事院総裁	人事院の職員
宮内庁長官	宮内庁の職員
国家公安委員会及び中央労働委員会以外の各外局の長	国家公安委員会及び中央労働委員会以外の各外局の職員
警察庁長官	警察庁の職員
最高裁判所事務総長	裁判所の職員
地方公共団体の教育委員会	地方公共団体の教育委員会が任命する職員
警視總監又は道府県警察本部長	都道府県警察の職員

2 前項に規定するもののほか、法第十五条第一項の地方公共団体の機関、その長又はその職員で政令で定めるものは、当該地方公共団体の規則で定めるものとし、それぞれ当該地方公共団体の規則で定める職員についての特定事業主行動計画を定めるものとする。

（法第二十条第一項の政令で定める法人）

第二条 法第二十条第一項の政令で定める法人は、沖縄振興開発金融公庫のほか、次に掲げる法人とする。

- 一 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第一項に規定する独立行政法人
- 二 国立大学法人法（平成十五年法律第百十二号）第二条第一項に規定する国立大学法人及び同条第三項に規定する大学共同利用機関法人
- 三 日本司法支援センター
- 四 日本私立学校振興・共済事業団
- 五 日本年金機構及び日本中央競馬会

附 則 抄

（施行期日）

第一条 この政令は、公布の日から施行する。ただし、第一条の規定及び附則第四条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

### 3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令

（平成二十七年十一月九日 内閣府令第六十一号）

（対象範囲）

第一条 特定事業主は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）第十五条第三項及び第十七条の規定により女性の職業生活における活躍に関する状況の把握、分析及び情報の公表（以下「把握分析等」という。）を行うに当たっては、次に掲げる国の職員については、これをその対象に含まないものとする。

- 一 国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）第二条第三項各号（第十三号、第十四号及び第十六号を除く。）に掲げる職員
- 二 委員、顧問、参与又はこれらの者に準ずる者の職にある職員で常勤を要しないもの
- 三 給与又は報酬が支給されないことが法令で定められている職にある職員

2 特定事業主は、把握分析等を行うに当たっては、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第三条第三項第一号及び第六号に掲げる職員については、これをその対象に含まないものとする。

3 特定事業主は、把握分析等を行うに当たっては、次に掲げる地方公共団体の職員については、これをその対象に含まないものとする事ができる。

- 一 地方公務員法第三条第三項第一号の二から第五号までに掲げる職員（同条同項第三号中、臨時又は非常勤の調査員、嘱託員又はこれらの者に準ずる者の職にある職員であって、特定事業主が必要と認めるものを除く。）
- 二 給与又は報酬が支給されないことが法令又は条例で定められている職にある職員

（女性の職業生活における活躍に関する状況の把握）

第二条 特定事業主が、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、当該計画を定め、又は変更しようとするときから遡っておおむね二年以内の一年間における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に関し、第一号から第七号までに掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第八号から第二十五号までに掲げる事項を把握するものとする。ただし、第二号に掲げる事項の把握は、離職率の男女の差異の把握をもってこれに代えることができる。

一 採用した職員（再採用（職員であった者を選考により再び採用することをいう。第二十二号において同じ。）により採用された者を除く。第四条第一項第一号において同じ。）に占める女性職員の割合

二 職員（任期の定めのない職員に限る。）の平均した継続勤務年数の男女の差異

三 職員（超過勤務手当（一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号。以下「給与法」という。）第十六条に定める超過勤務手当、地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百四条第二項に定める時間外勤務手当その他これらに類する手当であって法令で定めるものをいう。以下同じ。）が支給されない職員を除く。第十六号において同じ。）一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号。以下「勤務時間法」という。）第十三条第一項に規定する正規の勤務時間、

地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める正規の勤務時間その他これらに類する勤務時間であって法令で定めるものをいう。以下同じ。) を超えて勤務した時間

四 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

五 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

六 女性職員であって出産した者の数に対する当該女性職員であって育児休業（国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第三条第一項に定める育児休業、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第二条第一項に定める育児休業その他これらに類する休業であって法令で定めるものをいう。以下同じ。）をした者の数の割合（以下この号において「育児休業をした者の割合」という。）及び男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって育児休業をした者の数の割合（第四条第一項第六号において「男女別の育児休業取得率」という。）並びに職員の男女別の育児休業の平均取得期間

七 男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇（人事院規則一五一一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）第二十二条第一項第九号若しくは第十号に規定する休暇その他これらに類する休暇であって法令又は地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定めるものをいう。以下同じ。）を取得した者の数の割合（第四条第一項第七号において「配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率」という。）並びにそれぞれの休暇の平均取得日数

八 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

九 職員に占める女性職員の割合及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）に占める女性労働者の割合

十 職員の配置の男女別の状況

十一 職員の人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講の状況

十二 管理的地位にある職員、男性職員（管理的地位にある職員を除く。）及び女性職員（管理的地位にある職員を除く。）のそれらの職場における職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識（以下本号において「職場風土等に関する意識」という。）並びにその指揮命令の下に労働させる男女の派遣労働者のその職場における職場風土等に関する意識（性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関するものに限る。）

十三 直近の年度の十年度前及びその前後の年度に採用した職員（新たに学校若しくは専修学校を卒業した者、新たに職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の六第一項各号（第四号を除く。）に掲げる施設若しくは職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者又はこれらに準ずる者（以下「新規学卒者等」という。）として採用された者に限る。）の数に対する当該職員であって引き続き任用されている者の数の男女別の割合（第四条第一項第五号において「男女別の継続任用割合」という。）

十四 職員の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業並びに配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を除く。）の男女別の利用実績

十五 職員の在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の柔軟な働き方に資する制度の男女別の利用実績

- 十六 職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間並びにその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間等の労働時間の状況
  - 十七 管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間
  - 十八 職員に対し付与された勤務時間法第十七条に規定する年次休暇、地方公務員法第二十四条第六項に基づき条例で定める年次有給休暇その他これらに類する休暇であって法令で定めるもの（以下「年次休暇等」という。）の日数に対する職員が取得した年次休暇等の日数の割合（第四条第一項第十号において「年次休暇等取得率」という。）
  - 十九 前年度の開始の日における各役職段階の職員の数に対する当該役職段階から一つ上の各役職段階に当該年度の開始の日までに昇任した職員の数男女別の割合
  - 二十 職員の人事評価の結果における男女の差異
  - 二十一 職員及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者のセクシュアル・ハラスメント等に関する相談窓口への相談状況
  - 二十二 民間企業における実務の経験その他これに類する経験を有する者の採用（再採用を除く。）又は妊娠、出産、育児若しくは介護等を理由として退職した職員であった者の採用の男女別の実績
  - 二十三 前号に規定する採用（以下「中途採用」という。）をした者を管理的地位にある職員に任用した男女別の実績
  - 二十四 非常勤職員又は臨時的に任用された職員の研修の男女別の受講の状況
  - 二十五 職員の給与の男女の差異
- 2 特定事業主は、前項に掲げる事項を把握するに当たっては、前項ただし書、第一号、第二号及び第六号に掲げる事項は、職員のみとまり（職種、資格、任用形態、勤務形態その他の要素に基づき、特定の職員のみとまりごとに人事の事務を行うことを予定している場合、それぞれの職員のみとまりをいう。以下同じ。）ごとに把握しなければならない。前項第八号から第十四号まで、第十六号、第十八号、第二十号から第二十二号まで、第二十四号及び第二十五号に掲げる事項を把握する場合も、同様とする。
- （把握項目の分析）
- 第三条 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、前条により把握した事項について、それぞれ法第七条第一項に定める事業主行動計画策定指針を踏まえ、適切な方法により分析しなければならない。
- （情報の公表）
- 第四条 法第十七条の規定による情報の公表は、次に掲げる事項のうち、特定事業主が女性の職業選択に資するものとして適切と認めるものを公表することにより行うものとする。ただし、第四号に掲げる事項の公表は、離職率の男女の差異の公表をもってこれに代えることができる。
- 一 採用した職員に占める女性職員の割合
  - 二 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合
  - 三 職員に占める女性職員の割合及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合
  - 四 職員（任期の定めのない職員に限る。）の平均した継続勤務年数の男女の差異
  - 五 男女別の継続任用割合
  - 六 男女別の育児休業取得率



- 七 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率
  - 八 職員(超過勤務手当が支給されない職員、非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。)一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて勤務した時間
  - 九 職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて勤務した時間並びにその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの一月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間
  - 十 年次休暇等取得率
  - 十一 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
  - 十二 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
  - 十三 中途採用の男女別の実績
- 2 特定事業主は、前項に掲げる事項を公表するに当たっては、前項第一号から第三号まで、第六号及び第九号に掲げる事項は、職員のみとまりごとに公表するものとする。この場合において、同一の職員のみとまりに属する職員の数が職員の総数の十分の一に満たない職員のみとまりがある場合は、勤務形態が異なる場合を除き、職務の内容等に照らし、類似の職員のみとまりと合わせて一の職員のみとまりとして公表することができるものとする。
- 3 特定事業主は、第一項に掲げる事項を公表するに当たっては、おおむね一年に一回以上、公表した日を明らかにして、インターネットの利用その他の方法により、女性の求職者等が常に容易に閲覧できるよう公表しなければならない。

#### 附 則

この内閣府令は、平成二十八年四月一日から施行する。

## 4 計画策定・推進委員会検討経過等

ふじみ野市特定事業主行動計画策定までの経緯（平成28年）

月日	内容
3月3日～ 3月11日	職員アンケート実施及び現計画の実施状況調査
3月16日	特定事業主行動計画策定・推進委員会開催 ○特定事業主行動計画（次世代育成支援対策法）の進行管理について ○特定事業主行動計画（女性活躍推進法）の追加について
3月22日	経営戦略会議 ○特定事業主行動計画（案）の策定について

ふじみ野市女性活躍推進に係る特定事業主行動計画策定・推進委員名簿

区分	氏名	職名
委員長	原田 一也	人事課長
副委員長	皆川 恒晴	教育委員会総務課長
委員	篠澤 真由美	改革推進室長
委員	池澤 信之	資産管理課長
委員	塩野 隆一	市民総合相談室長
委員	鈴木 克史	子育て支援課長
委員	上原 久和	議会事務局次長
委員	三宅 雅生	教育委員会学校教育課長
委員	貝瀬 彰也	監査委員事務局長
委員	宮崎 義郎	都市政策部上下水道課長（水道事業）

## ○ふじみ野市女性活躍推進に係る特定事業主行動計画策定・推進委員会設置要綱

平成28年2月29日

訓令第9号

## (設置)

第1条 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15条第1項に規定する特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、女性の活躍を総合的かつ計画的に推進するため、ふじみ野市女性活躍推進に係る特定事業主行動計画策定・推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

## (所掌事務)

第2条 委員会は、次に掲げる事務を所掌する。

- (1) 行動計画（行動計画の変更を含む。）の案の作成に関すること。
- (2) 行動計画に定められた施策事業の推進及び進捗管理に関すること。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、市長が行動計画の策定及びその推進上必要と認める事務に関すること。

## (組織)

第3条 委員会は、別表に掲げる者をもって組織する。

## (委員長及び副委員長)

第4条 委員会に委員長及び副委員長を置き、委員の互選によってこれを定める。

- 2 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。
- 3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は欠けたときは、その職務を代理する。

## (会議)

第5条 委員会の会議は、委員長が招集し、会議の議長となる。

- 2 会議は、委員の過半数が出席しなければ、これを開くことができない。
- 3 会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
- 4 委員会は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、意見又はその説明を聴くことができる。

## (庶務)

第6条 委員会の庶務は、人事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、委員会の運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

## 附 則

この訓令は、平成28年2月29日から施行する。

別表（第3条関係）

改革推進室長
人事課長
資産管理課長
市民総合相談室長

子育て支援課長
議会事務局次長
教育委員会総務課長
教育委員会学校教育課長
監査委員事務局長
都市政策部上下水道課長 (水道事業)