

恵庭市特定事業主行動計画

～仕事と子育て両立のための職員行動計画～

【中間見直し版】



令和3年4月

北海道恵庭市

計画策定にあたって

急速な少子化の進行や家庭を取り巻く環境が変化している中、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を推進するため、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。

同法において、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための特定事業主行動計画（以下「次世代行動計画」という。）を策定することとされ、当市においても、「恵庭市職員育児支援行動計画」を平成17年5月に策定しました。

また、平成27年8月には、女性が職業生活において、個性と能力を十分に発揮し活躍することや仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）の推進に取り組む必要性から「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。）」が制定されました。

同法においても、女性職員の積極的な採用・育成・登用に関する取り組みや働き方の改革、子育てや介護などの家庭生活も行いながら活躍できる職場環境の整備について、特定事業主行動計画（以下「女性活躍行動計画」という。）の策定が義務付けられました。

恵庭市では、上記の両計画を一体化し、平成28年に、10年を期間とした「特定事業主行動計画～仕事と子育て両立のための職員行動計画～」を策定し、すべての職員が性別に係らず、職員一人ひとりが各ライフステージにあったワーク・ライフ・バランスを実現し、やりがいを持って働けるよう、職員の意識醸成や働き方の改革を促進するよう努めてきました。

このたび中間年にあたる令和2年度に見直しを行い、引き続き働きやすい職場環境の実現に向け取り組んでいくところであります。

職員の皆さんには、本計画の目的を理解し、仕事と子育てや介護などの家庭生活、地域活動などを充実していくことで自らも成長していきましょう。

令和3年4月1日

恵庭市長
恵庭市議会議長
恵庭市選挙管理委員会
恵庭市代表監査委員
恵庭市公平委員会
恵庭市農業委員会
恵庭市教育委員会
恵庭市消防長
恵庭市公営企業管理者

目 次

I	計画策定の概要		
	1. 目 的	1
	2. 計画期間	1
	3. 計画の推進体制	1
	4. 計画の効果的な推進に向けた体制整備と公表	2
II	計画の進捗状況等	3
III	本市の現状と課題		
	1. 次世代行動計画に関する現状と課題	4
	2. 女性活躍行動計画に関する現状と課題	5
	(1) 実態の把握		
	(2) 課題分析		
IV	具体的な取り組み		
	1. 計画の基本的な考え方	11
	2. 具体的な取り組み		
	『取組み1』	11
	子育てや介護に関する休暇・休業制度などの利用促進		
	『取組み2』	12
	妊娠中及び出産後における配慮		
	『取組み3』	13
	男性職員の積極的な子育てを支援		
	『取組み4』	14
	女性職員の活躍の推進		
	『取組み5』	15
	子育てや介護がしやすい職場環境づくり		
	3. 数値目標と情報公表について	17
V	計画策定の検討等の経緯	18
	1. 特定事業主行動計画（案）検討等の経緯		
	2. 患庭市特定事業主行動計画策定・推進委員会設置要綱		
	3. 患庭市特定事業主行動計画策定・推進委員名簿		
VI	参考資料		
	1. 患庭市職員の育児休業・休暇等に関する制度	22
	2. 特定事業主行動計画策定に係るアンケート調査概要	..	24
	3. 次世代育成支援対策推進法	39
	4. 女性活躍推進法	50

I 「計画策定の概要」

1. 目的

全ての職員が性別に係らず、職員一人ひとりが各ライフステージにあったワーク・ライフ・バランスを実現し、やりがいを持って働けるよう、職員の意識醸成や働き方の改革を促進し、働きやすい職場環境づくりを推進することを目的としています。

本市の計画は、「次世代育成計画」及び「女性活躍行動計画」を一体として、目的達成を推進しやすい計画を策定します。

2. 計画期間

次世代育成支援対策推進法は令和6年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法となっていますが、この計画は市の総合計画の期間と合わせ、平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間を計画期間とし、中間年である令和2年度に見直しを行いました。

3. 計画の推進体制

本計画の実現には、職場全体で積極的に取組みを進めることが必要であり、各職場は、所属長を中心として計画の内容を理解・実践し、やりがいを持って働けるような職場環境づくりを推進します。

(1) 計画の策定主体

本計画は、「次世代育成支援対策推進法」第19条及び「女性活躍推進法」第15条に基づき、市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会、教育委員会、消防長、公営企業管理者が連名で、職員を雇用する事業主の立場から策定しています。

※「公営企業管理者」は、「公営企業の管理者の権限を行う市長」を指します。

(2) 計画の対象者

本計画は、市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会、教育委員会、消防長、公営企業管理者が任命する全ての職員を対象としますが、休暇制度などが異なる会計年度任用職員については、計画内容と実態が異なるため、可能な限り計画の趣旨を踏まえ対応を行っていきます。

※女性活躍行動計画における、「教育委員会」の対象者は、恵庭市教育委員会が任命する職員を指します。

◆国の方針：地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定
(次世代育成支援対策推進法第7条及び女性活躍推進法第7条)

次世代育成支援 対策推進法	①一般事業主行動計画（企業等、従業員 101 人以上が義務） ②特定事業主行動計画（自治体）
女性活躍推進法	①一般事業主行動計画（企業等、従業員 301 人以上が義務） ②特定事業主行動計画（自治体）



両法を一体とした『恵庭市特定事業主行動計画』を策定

4. 計画の効果的な推進に向けた体制整備と公表

本計画を策定・推進するために設置した「恵庭市特定事業主行動計画策定・推進委員会」において、各年度の達成状況の把握・フォローアップを行います。

また、恵庭市特定事業主行動計画策定・推進委員は、各職場において本計画の周知や推進をする役割を担います。

なお、本計画において、数値目標を定めた取組みについては、毎年度、達成状況を恵庭市ホームページ等において公表します。

Ⅱ 「計画の進捗状況等」

恵庭市では、本計画に基づき、職員に対して育児や介護に関する休暇制度の周知・利用促進を行い、また、研修等を通じて、仕事と子育ての両立に対する理解を深めるなど職員の意識醸成を図ることで、職員一人ひとりが各ライフステージにあったワーク・ライフ・バランスを実現できるよう努めてきました。

これらの取り組みを行うことで、男性職員の育児休業取得率が計画策定当初の目標を達成するなど、着実に仕事と子育ての両立に向けての職場環境づくりが進んでいます。

一方で、男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得率、また女性管理職の登用率については、目標達成が困難な状況となっています。

このため、業務遂行体制の工夫・見直しや職員の意識改革など、引き続き働きやすい職場環境の実現に向けて取り組みを進めていくことが必要です。

目標項目	策定当初 (H28年度) 目標値	H28	H29	H30	H31 (R1)	R2 (R3.2まで)
育児休業取得率 (男性)	10%以上	21.4%	28.6%	25.0%	26.7%	18.2%
育児休業取得率 (女性)	100%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
男性職員の子ども も出生時の休暇 取得率	5日以上の休暇 100%	57.1%	9.5%	37.5%	33.3%	54.5%
女性管理職の 登用率	22%以上	7.4%	9.0%	9.1%	9.4%	8.7%
※ 年次有給休暇 取得日数	12日以上	8.87日	9.05日	9.74日	10.77日	11.26日

※年次有給休暇は暦年単位。(R2 欄は R2.1.1~R2.12.31)

Ⅲ 「本市の現状と課題」

本計画の中間見直しにあたり、令和2年8月に全職員を対象に「市職員の仕事と生活の両立に関するアンケート」を実施し、職員の意識や課題の分析を行いました。（前回調査は、平成27年度に実施。）

また、女性活躍行動計画については、国の事業主行動計画策定指針に沿った、把握項目の必須項目（8項目）について状況を把握し、女性の活躍推進のための課題分析を行いました。

1. 次世代行動計画に関する現状と課題

『課題1』 子育て支援に係る制度について職員の関心や認知度が低い。

- 本アンケート調査の回答率が全体で63.4%（男性61.2%、女性69.8%）であり回答率がやや低い。
- 育児に関する諸制度の認知度について、「育児休業」は95.4%（男性94.1%、女性99.0%）、「配偶者出産休暇」は81.5%（男性78.3%、女性89.7%）、と高めだが、「育児参加休暇」は65.8%（男性65.0%、女性68.0%）と他の制度に比べて男女ともに認知度が低い。
- 「配偶者出産休暇」と「育児参加休暇」について、取得しなかった（しない）理由について「特になし」という回答が多数あり、「育児休業」に比べて関心が低い。

『課題2』 子育て支援に係る制度を利用しやすいような職場環境や雰囲気 不足している。

- 育児休業を取得しなかった（しない）理由について、「職場に迷惑をかけるため」が40.5%（男性41.8%、女性14.3%）と最も多く、特に男性において、「業務が繁忙だから」、「仕事を中断したくないから」など職場環境を理由とした回答が多い。
- 「育児休業を取得する際に課題となった（なる）事項」について、「業務の遂行に支障がない（迷惑をかけない）ように措置すること」が87.7%（男性93.5%、女性82.4%）と最も多い。
- 育児休業の取得促進に向けた取組みとして、「休業期間中の代替職員の配置」が72.9%（男性68.1%、女性85.6%）、「職場の意識改革」が58.1%（男性61.4%、女性49.5%）、「業務遂行体制の工夫・見直し」が57.0%（男性56.3%、女性58.8%）となっている。

『課題3』 働き方で仕事以外（プライベート）の時間に影響が出ている。

- 超過勤務が仕事以外のプライベートな時間へ与える影響について、「多大な影響を与えている」は13.4%（男性13.4%、女性13.4%）、「ある程度影響を与えている」は46.2%（男性43.7%、女性52.6%）となり、影響があるとした回答数が計59.5%となっている。
- 年次有給休暇取得の考え方について、「業務に支障のない範囲で休む」が67.8%（男性68.1%、女性67.0%）と高い一方で、「用事があるなど必要なときのみ休む」が25.6%（男性26.0%、女性24.7%）と一定数回答がある。
- あると良いと思う休暇制度に、「誕生日休暇」、「家族の記念日」、「冬期休暇」など、余暇にあたる休暇の回答が多い。

2. 女性活躍行動計画に関する現状と課題

各把握項目の区分において、一般行政職は、事務職・技術職・労務職の職員が該当する。

（1）実態の把握

『把握項目1』 採用の女性割合

- 令和2年4月1日採用職員の内訳（採用数 21名）

区分	採用数	うち男性	うち女性	女性割合
一般行政職	17人	11人	6人	35.3%
消防職	4人	4人	0人	0.0%
合計	21人	15人	6人	28.6%

※過去3年間（平成29年度～令和元年度）の男女別の採用における競争倍率（消防職を除く）

- ・男性：22.04倍
- ・女性：20.57倍

『把握項目2』 平均継続勤務年数の男女の差異

- 令和2年3月31日時点の正職員

区分	男性職員	女性職員	男女の差
一般行政職	18.6年	17.9年	0.7年
消防職	16.7年	3.0年	13.7年

『把握項目3』 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を
超えた職員数

○ 令和元年度の各月の状況 (単位：時間)

平均超過勤務時間	年平均	R1.4	R1.5	R1.6	R1.7	R1.8	R1.9
全体の平均	10.5	18.0	13.0	11.2	10.4	7.9	8.5

平均超過勤務時間	R1.10	R1.11	R1.12	R2.1	R2.2	R2.3
全体の平均	9.3	11.0	7.5	7.6	8.8	12.7

○ 令和元年度の超過勤務時間が上限を超えた職員 (単位：人)

区 分	R1.4	R1.5	R1.6	R1.7	R1.8	R1.9
月 45 時間を超えた職員	42	28	13	11	5	5

区 分	R1.10	R1.11	R1.12	R2.1	R2.2	R2.3
月 45 時間を超えた職員	10	14	6	4	12	26

区 分	R1 年度
年 360 時間を超えた職員	19

『把握項目4』 管理的地位にある職員に占める女性割合

○ 令和2年4月1日時点 (職員数：524人)

区 分	人数	うち男性	うち女性	女性割合
部長職	11人	11人	0人	0.0%
次長職	19人	17人	2人	10.5%
課長職	62人	56人	6人	9.7%
合計	92人	84人	8人	8.7%

※過去3年間 (平成30年度～令和2年度) の男女別の課長職 (管理職) に昇任した率

区 分	男性	女性	合計
昇任対象者 (延)	150人	66人	216人
3年間の昇任者(人)	13人	2人	15人
3年間の平均率(%)	8.7%	3.0%	6.9%

『把握項目5』 各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率

- 令和2年4月1日時点（職員数：524人）

区 分	人数	うち男性	うち女性	女性割合
管理職	92人	84人	8人	8.7%
主査職	148人	117人	31人	20.9%
スタッフ	284人	183人	101人	35.6%

- 各役職段階に占める女性職員割合の伸び率

区 分	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1	伸び率 (H29年度比)
管理職	9.0%	9.1%	9.4%	8.7%	-0.3%
主査職	20.2%	20.9%	20.5%	20.9%	0.7%
スタッフ	37.3%	37.5%	36.6%	35.6%	-1.7%

『把握項目6』 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

- 令和元年度の取得率

区 分	男性職員			女性職員		
	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率
一般行政職	9人	4人	44.4%	6人	6人	100.0%
消防職	6人	0人	0.0%	-	-	-
合計	15人	4人	26.7%	6人	6人	100.0%

注) 育児休業取得率は、当該年度に出産した（男性職員については配偶者が出産した）職員のうち、調査時点までに育児休業の取得を開始した人または育児休業取得の申請をしている人の割合。

なお、対象者には前年度から継続して育児休業を取得している職員は含まない。

- 令和元年度の取得期間分布状況

区 分	男性職員	女性職員
5日未満	1人	0人
5日以上2週間未満	1人	0人
2週間以上1月以下	1人	0人
1月超12月以下	1人	2人
12月超24月以下	0人	4人
24月超	0人	0人
合計	4人	6人

『把握項目7』 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並びに合計取得日数の分布状況

○ 令和元年度の取得率

区 分	男性職員		
	対象者	取得者	取得率
一般行政職	9人	4人	44.4%
消防職	6人	1人	16.7%
合計	15人	5人	33.3%

注) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率は、当該年度に配偶者が出産した職員のうち、調査時点までに上記休暇（合わせて5日以上）の取得を開始した人または申請をしている人の割合。

○ 令和元年度の取得日数分布状況

区 分	男性職員
3日未満	3人
5日未満	7人
5日以上	5人
合計	15人

『把握項目8』 セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

○ 対応マニュアル等の整備状況

- ・ 恵庭市職員のハラスメント防止等に関する要綱
- ・ 職場におけるハラスメントの防止に向けての方針

○ 研修や制度の周知状況

- ・ ハラスメント防止研修（全職員対象）の実施

○ 相談窓口の設置状況

- ・ 総務部職員課（課長・主査・保健師）
- ・ 消防本部総務課（課長・主査）

◆把握項目の必須項目（8項目）

※職種等に基づく職員のまとまりで把握する項目は●印

1	採用の女性割合	●
2	平均継続勤務年数の男女の差異	●
3	職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数	
4	管理的地位にある職員に占める女性割合	
5	各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率	
6	男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	●
7	男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びに合計取得日数の分布状況	
8	セクシュアルハラスメント等対策の整備状況	

(2) 課題分析

『課題1』 女性職員の活躍に向けた対策の発信が必要である。

- 「より上位の職位につきたいと思わない理由」について、女性職員の回答が、「自分の能力に自信がないから」の71.7%に次いで、「仕事と家庭の両立が困難だから」が34.0%となっている。
- 「仕事と家庭の両立について、困難や不安を感じることもあるか」について、「強く感じることもある」または「感じることもある」と回答した男性職員が42.1%であるのに対し、女性職員は76.3%と高くなっている。
- 「今後より上位の職位に就きたいと思うか」について、女性職員で「就きたい」または「どちらかといえば就きたいと思う」と回答したのは26.8%であり、その内訳としては20歳代・30歳代の若い世代が84.6%を占めていた。
- 職員採用試験における女性の受験比率は一定程度の人数はあるが、今後、様々な分野における優秀な女性職員を確保するために、新規職員採用、職員数、管理職登用など職員採用から管理職に登用するまでのあらゆる段階について、女性の働き方がイメージしやすい取組みや男女共に働きやすい職場環境を庁内外に発信することで、本市で働きたいと思う意欲の高い優秀な人材を確保することが必要。

『課題2』 仕事と生活の両立に向けた環境づくりの必要がある。

- 「仕事と家庭の両立について困難や不安を感じる理由」について、女

性職員の回答が「育児、介護のために休むことで周りに迷惑をかけると思ってしまうから」が81.1%と最も多く、次いで、「勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから」が52.8%となっている。

- 全ての職員が、家事・子育て・介護など家庭生活における責任を果たしながら職場においても貢献していく、ワーク・ライフ・バランスを推進する必要がある。

特に、超過勤務時間の状況や男性職員の子育てに関する休暇等の取得の状況の把握、職場のハラスメント対策など、男女共に働き方の意識改革を進め、多様な人材を活かす組織風土へと変革することが重要である。

IV 「具体的な取組み」

1. 計画の基本的な考え方

本市の現状と課題を踏まえて、仕事と子育てや介護などの家庭生活、地域活動などを充実していける職場環境の整備に取組み、本市職員の仕事と家庭生活の両立の実現を目指します。

また、子育てについては、職員本人の子どもだけではなく、職員の孫世代への関わりや子育て支援等も含めた広い視野でとらえ、職場における理解、協力ができることも含めます。

さらに、具体的な方策や目標については、達成状況を客観的に評価できるように、実施時期や目標値を定めます。

2. 具体的な取組み

『取組み1』 子育てや介護に関する休暇・休業制度などの利用促進

恵庭市では、育児休業をはじめ、妊娠から子育て、家族の介護等に利用できる制度が整備されており、制度についての認知度も徐々に向上しています。

特に、男性職員の子育てや介護に関する休暇・休業制度の取得の必要性の理解など、職場全体で各種制度を利用しやすい環境づくりを進め、職員が必要な場面で気兼ねなく制度利用できるように支援していきます。

【事業主としての取組み】

- ・ 子育てや介護に関する休暇・休業制度などを、職員ポータル（庁内掲示）で周知徹底を図ります。
- ・ 職員が安心して休業できるよう、休業期間や職場の状況に応じた代替職員や任期付職員の配置に努めます。
- ・ 新任管理職研修に特定事業主行動計画の内容を盛り込んで実施します。

【職場としての取組み】

★所属長

- ・ 日頃から、業務に関する職場内での情報の共有化の推進、制度利用を希望する職員が担当している業務が、他の職員によっても処理できるよう努めます。
- ・ 所属長本人が子育て期にある場合や家族に介護が必要な時は、率先して制度を利用します。

★職員本人

- ・ 職員本人は、制度を有効に利用します。
- ・ 周囲の職員と連携を深め、制度利用の際には担当業務の引継ぎを確実にを行います。

★周囲の職員

- ・ 子育てや介護に関する各種制度の内容や趣旨の理解を深め、職場全体で協力し合います。

『取組み2』 妊娠中及び出産後における職場環境への配慮

職員が妊娠し出産をする場合には、母性保護、母子健康管理などの視点から、様々な制度が利用できます。

これらの制度については、妊娠した職員本人だけではなく、職場全体がその制度の必要性について十分に理解・認識することで、安心して制度利用ができる職場環境を整えることが重要です。

【事業主としての取組み】

- ・ 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等の制度について周知を図ります。
- ・ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。
- ・ マタニティ・ハラスメントなどハラスメント防止に努めます。

【職場としての取組み】

★所属長

- ・ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

★職員本人

- ・ 職員本人は、制度を有効に利用します。

★周囲の職員

- ・ 職場はその必要性について理解し、制度の利用がしやすい雰囲気づくりに努めます。

『取組み3』 子どもの出生時における積極的な子育てを支援

子どもの出生は、子育ての始まりであり、子どもを持つ喜びを実感するとともに、十分な子育て環境を整えるための大切な時期です。

特に、男性職員は「配偶者出産休暇」「育児参加休暇」など子育ての始まりに利用できる制度が整備されており、利用促進を図ることで、子育ての始まりの時期から、積極的に子育てが行えるよう支援します。

【事業主としての取組み】

- ・ 男性職員が積極的に子育てをすることの意義や子育てに関する各種制度の周知を図り、男性職員の子育てに対する職場全体の理解を深めます。
- ・ 男性の子育て参加を阻止するモラル・ハラスメントの防止を図ります。

【職場としての取組み】

★所属長

- ・ 日頃から所属職員に対してその必要性を呼びかけ、男性職員が積極的に子育てを行うことができる職場環境づくりに努めます。

★職員本人

- ・ 職員本人は、制度を有効に利用します。
- ・ 制度を利用する際は、できる限り早期に所属長や周囲の職員に対し、制度利用の意向や計画を伝え、業務の調整を行います。

★周囲の職員

- ・ 男性職員が積極的に子育てを行うことの必要性について理解を深め、職場全体で子育てに協力します。

【数値目標1】（達成年度：令和7年度）

- * 男性職員の育児休業取得率・・・ 30%以上
女性職員の育児休業取得率・・・ 100%
（令和元年度の取得率は、男性26.7%、女性100%
国家公務員の男性の育児休業取得率目標：30%）
- * 男性職員の子ども出生時における休暇取得率
・・・ 5日以上の休暇 100%
（対象制度は、配偶者出産休暇及び育児参加休暇。国家公務員と同様に5日以上の取得を目標とする。）

『取組み4』 女性職員の活躍の推進

男女共に家庭生活を意識した働き方の工夫や職場における性別役割意識改革、様々なハラスメントへの対策を充実するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むことで、女性の活躍を職場全体で推進します。

また、新規採用職員の女性割合や管理職登用の状況など、職場における女性の働き方がイメージしやすくなるよう、積極的に情報発信をします。

【事業主としての取組み】

- 職員採用試験や採用者の女性の割合などを、市ホームページに職員採用情報として掲載します。
- 女性のキャリア意識の醸成や能力開発の機会になるよう、研修会等を積極的、計画的に開催します。
- 出産や子育て期においても能力を発揮し、継続して働き続け、管理職を目指す道を選択できるように、採用から管理職登用までの各段階の課題に応じた人材育成を行います。
- 男女共に十分に能力を発揮できる職場環境づくりのため、ハラスメント対策を充実します。

【職場としての取組み】

★所属長

- 日頃から所属職員に対して男女が共に家事・子育て・介護など家庭生活を充実していくことの必要性について呼びかけます。
- 男女共に、多彩な業務経験ができるよう業務分担に配慮します。

★職員

- 職場における性別役割分担意識をなくすることの意識を高めます。
- 職種や職階を越えて女性職員同士の交流を心がけ、不安解消や意欲向上に努めます。

【数値目標2】（達成年度：令和7年度）

* 女性管理職の登用率・・・ 22%以上

（平成27年度の登用率7.6%を基準にし、その3倍）

※令和2年4月1日現在の市職員における女性職員の割合：26.7%

『取組み5』 子育てや介護がしやすい職場環境づくり

職員一人ひとりが健康で豊かな生活のための時間を確保できるよう、業務遂行体制の工夫や見直し、時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得ができる職場環境づくりを行います。

【事業主としての取組み】

- ・ 時間外勤務縮減方針の推進、職員安全衛生委員会の活用などにより、時間外勤務の執行状況や年次有給休暇の取得状況について、職員に周知、意識啓発をします。
- ・ 長時間労働による健康障害を未然に防止するため、産業医・保健師相談の利用の勧奨や周知を継続します。
- ・ 子育てや介護をしている職員については、意向調査等も踏まえながら、人事異動に配慮します。
- ・ ゴールデンウィークや祝日に合わせた休暇の取得（プラスワン休暇）を周知

【職場としての取組み】

★所属長

- ・ 日頃から職場における時間外勤務の執行状況や年次有給休暇の取得状況、職員の健康状態を的確に把握したうえで、業務遂行体制の見直し、明確かつ的確な指示をします。
- ・ 職員が子育てや介護に関連したこと、家族の記念日や社会貢献活動などのために年次有給休暇を取得することを推奨するなど、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

★職員

- ・ 年次有給休暇、夏季休暇やリフレッシュ休暇の計画的な取得を図り、また、必要な時に気兼ねなく休暇を取得できるように、普段より周りの職員とコミュニケーションをとるようにします。

【数値目標3】（達成年度：令和7年度）

- * 年次有給休暇取得日数・・・ 年12日以上
(付与日数の6割。令和元年の平均取得日数10.77日)

◆各取組みと両法の関連

※取組み内容に関連がある場合は●印

※表中「次世代」とは「次世代行動計画」を、「女性」は「女性活躍行動計画」を指します。

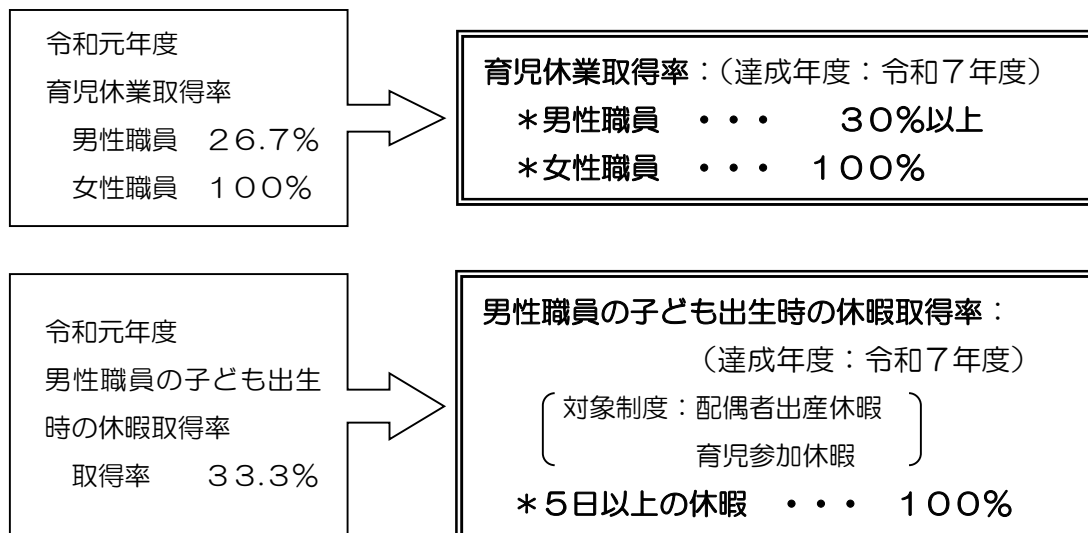
取組	取組みの目標	次世代	女性
1	子育てや介護に関する休暇・休業制度などの利用促進	●	●
2	妊娠中及び出産後における職場環境への配慮	●	●
3	子どもの出生時における積極的な子育てを支援	●	●
4	女性職員の活躍の推進		●
5	子育てや介護がしやすい職場環境づくり	●	●

3. 数値目標と情報公表について

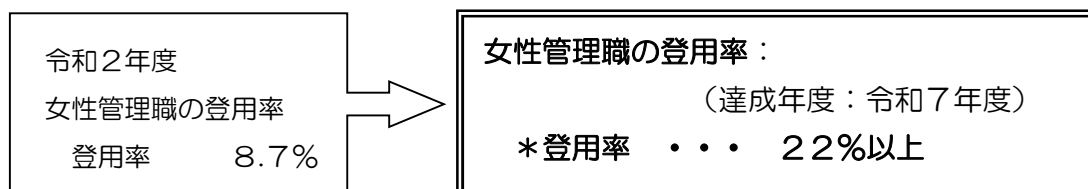
本計画の推進を図るため、数値目標を定めた取組みについては、毎年度、達成状況を恵庭市ホームページ等において公表します。

(1) 数値目標

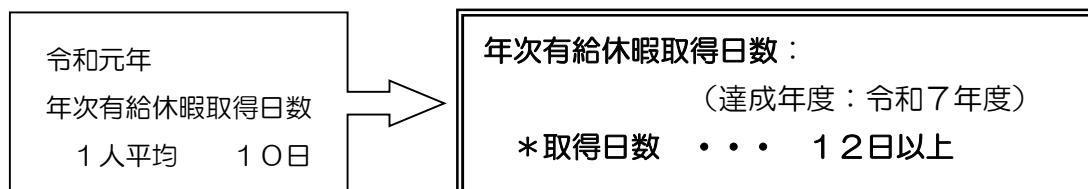
『数値目標 1』 子育てに関する休暇等の取得促進に係る数値目標



『数値目標 2』 女性管理職の登用に係る数値目標



『数値目標 3』 年次有給休暇取得日数



V 「計画策定の検討等の経緯」

1. 特定事業主行動計画中間見直し検討等の経緯

年 月 日	主 な 検 討 等 の 内 容
令和2年7月27日	第1回目委員会開催 ・ R1 実績報告、R2 取り組みについて ・ 中間見直しの進め方、スケジュールについて
令和2年8月28日 ～9月11日	職員対象にアンケート調査を実施 「令和2年度市職員の仕事と生活の両立に関するアンケート」
令和2年10月26日	第2回目委員会開催 ・ 職員アンケート結果報告
令和3年1月22日	第3回目委員会開催 ・ 中間見直し結果報告、特定事業主行動計画（素案）について
令和3年2月	第4回目委員会開催 ・ 特定事業主行動計画（案）について
令和3年3月	・ 総務文教常任委員会にて報告 ・ 職員周知

2. 恵庭市特定事業主行動計画策定・推進委員会設置要綱

恵庭市特定事業主行動計画策定・推進委員会設置要綱

(設置)

第1条 この要綱は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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）に基づく恵庭市特定事業主行動計画（以下「計画」という。）策定に伴い、計画の策定及び推進を行うため、恵庭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。

(所管事項)

第2条 委員会は次の事項を所管する。

- (1) 計画の策定に関する事項。
- (2) 計画の検証、推進に関する事項。
- (3) その他必要と認める事項。

(組織)

第3条 委員会は、委員長、副委員長及び委員をもって組織する。

2 委員長は総務部長とし、副委員長は総務部次長をもって充てる。

3 委員は別表に掲げる者をもって充てる。

4 委員の任期は2年間とし、再任は妨げない。

(会議)

第4条 委員会は、必要に応じ委員長が召集する。

2 委員会の議長は、委員長がこれにあたる。

3 委員長は委員会を代表し、会務を総括する。

4 委員長が不在のときは、副委員長がその職務を代理する。

(関係者の出席)

第5条 委員長は、必要に応じて委員会に関係者の出席を求め、説明又は意見を聞くことができる。

(庶務)

第6条 委員会の庶務は、総務部職員課において行う。

(その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、必要事項は委員長が定める。

附 則

この要綱は、平成27年5月26日から施行する。

この要綱は、平成29年6月1日から実施し、平成29年4月1日から適用する。

別表（第3条第3項関係）

〔恵庭市特定事業主行動計画策定・推進委員会〕

委員長 総務部長

副委員長 総務部次長（人事担当）

委員 子ども未来部長

育児休業職員又は育児休業予定職員の所属の管理職

消防本部総務課長

総務・男女共同参画担当

子育て中又は育児休業予定職員

職員労働組合代表者

その他

3. 恵庭市特定事業主行動計画策定・推進委員名簿

	役 職	所 属	氏 名
1	委員長	総務部長	横道 義孝
2	副委員長	総務部次長（人事担当）	高橋 卓也
3	委 員	子ども未来部長	伊東 雅彦
4	委 員	消防本部総務課長	池田 肇
5	委 員	総務部総務課総務・男女共同参画担当	浅野 美紀
6	委 員	経済部全国都市緑化北海道フェア準備室	廣瀬 新
7	委 員	教育部教育総務課	笹村 雄平
8	委 員	子ども未来部子ども家庭課	前野 裕子
9	委 員	子ども未来部子育て支援課	多久島 彩
10	委 員	経済部商工労働課	吉成 祐輔
11	委 員	企画振興部まちづくり推進課	境谷 香奈
12	委 員	水道部上水道課	遠藤 美樹
13	委 員	教育部教育総務課	高尾 優太
14	委 員	職員労働組合書記長	榎本 淳樹
15	委 員	職員労働組合青年女性部長	福本 悠太

VI 「参考資料」

1. 恵庭市職員の育児休業・休暇等に関する制度

	項目	利用対象		内容	(備考)	期間
		男	女			
育児休業等	育児休業	○	○	子を養育するために認められる休業	配偶者の就業や育児休業等の状況に関わらず育児休業の取得が可。父は産後休暇中に最初の育児休業取得した際、再度の育児休業可。	子が3歳に達するまで
	育児短時間勤務	○	○	子を養育するために認められる短時間勤務 (詳細は職員課に問合せ下さい)	配偶者の就業や育児休業等の状況に関わらず育児短時間勤務の取得が可。再度の取得の際、3ヶ月以上期間があればよい。	子が小学校の就学の始期に達するまで
	部分休業 (育児時間)	○	○	1日2時間以内(就業時間の初めか終わりにおいて承認)	配偶者の就業や育児休業等の状況に関わらず育児時間の取得が可。	子が小学校の就学の始期に達するまで
休暇制度	妊娠中及び産後1年未満の職員の保健指導・健康診査	×	○	妊娠中及び産後1年未満の職員が母子保健法に規定する保健指導・健康診査のための休暇	妊娠23週までは4週に1回、妊娠24～35週までは2週に1回、妊娠36週以降は週1回。医師から特別に指示された回数。産後1年までの間1回。	妊娠から産後1年
	産前休暇	×	○	出産予定の女性職員に与えられる休暇	産前8週間(多胎妊娠の場合は14週間)	産前8週間
	産後休暇	×	○	出産した女性職員に与えられる休暇	産後8週間	産後8週間
	育児時間 (保育時間)	×	○	1歳未満の子の授乳等のため、1日2回60分以内の休暇	(女性職員のみ)	子が生後1年に達するまで

	項目	利用対象		内容	(備考)	期間
		男	女			
休暇制度	配偶者出産休暇	○	×	妻の出産に伴い付き添いなどを行う場合の休暇	取得単位は、1日又は1時間単位で3日間	3日妻の出産入院日から出産後2週間
	育児参加のための休暇	○	×	妻の産前産後期間中に当該子どもしくは、小学校未就学の子を養育する場合の休暇	取得単位は、1日又は1時間単位で5日間	5日
	子の看護休暇	○	○	中学校就学前の子を看護する場合(予防接種、健康診断含む)	1人5日、中学就学前の子2人以上で10日 取得単位は、1日又は1時間単位	1人につき5日、最大10日
	短期介護休暇	○	○	配偶者、父母、子等の家族を介護する場合(2週間以上にわたり日常生活を営むことに支障がある者)	1人5日、要介護者2人以上で10日 取得単位は、1日又は1時間単位	1人につき5日、最大10日
	介護休暇	○	○	配偶者、父母、子等の家族を介護する場合	期間中1日又は1日4時間以内で取得可	連続する6月以内
その他	早出遅出勤務	○	○	育児(小学校未就学児)・介護等を行う職員の1日の勤務時間をかえず、始業・終業時刻を変更	始業・終業時刻の変更	必要とする期間
	深夜勤務の制限	○	○	育児(小学校未就学児)・介護等を行う職員の深夜勤務を制限	請求があれば、深夜勤務を免除	必要とする期間
	超過勤務の免除	○	○	3歳未満の子を養育する場合超過勤務をさせない	請求があれば、時間外勤務を免除	子が3歳に達するまで
	超過勤務の制限	○	○	育児(小学校未就学児)・介護等を行う職員の1月若しくは1年の時間外勤務を制限	1月24時間かつ1年150時間以内に時間外勤務を制限	必要とする期間

2. 特定事業主行動計画策定に係るアンケート調査概要

(1) 調査の目的

本市における特定事業主行動計画の中間見直しにあたっての参考とするため、職員の仕事と生活の両立、男女共に子育てや介護への関り促進、女性職員の活躍の推進などの意識や実態についてアンケート調査を実施した。

(2) 調査対象、調査方法及び回収結果

1	調査対象者	全職員（会計年度任用職員は除く） 554名（男性 415人 女性 139人）
2	調査方法	庁内システム（HARP）により回答
3	調査期間	令和2年8月28日～令和2年9月11日
4	回答数・回答率	全 体 351人（回答率 63.4%） * 男性 254人（回答率 61.2%） * 女性 97人（回答率 69.8%）

(3) 回答者の属性・年齢等

①性別・年齢

		10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	合計
男性	対象者	0	93	109	84	91	38	415
	回答者	0	58	63	56	61	16	254
	回答率	0.0%	62.4%	57.8%	66.7%	67.0%	42.1%	61.2%
女性	対象者	1	39	32	32	29	6	139
	回答者	1	28	24	25	18	1	97
	回答率	100.0%	71.8%	75.0%	78.1%	62.1%	16.7%	69.8%
全体	対象者	1	132	141	116	120	44	554
	回答者	1	86	87	81	79	17	351
	回答率	100.0%	65.2%	61.7%	69.8%	65.8%	38.6%	63.4%
対象者構成割合		0.2%	23.8%	25.5%	20.9%	21.7%	7.9%	100.0%

②職種

		事務職	技術職	医療系 技術職	保育士	消防職	その他	合計
全体	対象者	320	85	17	24	103	5	554
	回答者	210	64	12	11	50	4	351
	回答率	65.6%	75.3%	70.6%	45.8%	48.5%	80.0%	63.4%

③職位

		スタッフ	主査	課長	部長 次長	合計	
全体	対象者	294	154	70	33	551	* 特別職 3 除外
	回答者	177	99	52	23	351	
	回答率	60.2%	64.3%	74.3%	69.7%	63.7%	

④配偶者の就労状況

		フルタイム 勤務	パート等 短時間勤務	無職	配偶者なし	合計
全体	回答者	147	50	56	98	351
	回答率	41.9%	14.2%	16.0%	27.9%	

⑤養育経験

		子育ての経験がある (現在、子育て中の場 合も含む)	将来的に子育て をしたいと考 えている	将来的にも子育て は考えていない	合計
男性	回答者	158	67	29	254
	回答率	62.2%	26.4%	11.4%	
女性	回答者	42	38	17	97
	回答率	43.3%	39.2%	17.5%	
全体	回答者	200	105	46	351
	回答率	57.0%	29.9%	13.1%	

(4) 育児に関する諸制度について

①育児休業制度を知っているか ※一つのみ回答

※全員回答 対象者：男性 254人 女性 97人 全体 351人

		知っている	知らなかった	合計
男性	回答者	239	15	254
	回答率	94.1%	5.9%	
女性	回答者	96	1	97
	回答率	99.0%	1.0%	
全体	回答者	335	16	351
	回答率	95.4%	4.6%	

②育児休業を取得した（する）か ※一つのみ回答

※子育ての経験あり又は今後考えている回答者のみ

対象者：男性 225 人（回答 214 人）女性 80 人（回答 76 人）全体 305 人（290 人）

		取得した (する)	取得しなかった (しない)	合計
男性	回答者	62	152	214
	回答率	29.0%	71.0%	
女性	回答者	68	8	76
	回答率	89.5%	10.5%	
全体	回答者	130	160	290
	回答率	44.8%	55.2%	

③育児休業を取得した（する）動機について ※複数回答（制限なし）

※育児休業を取得した(する)回答者のみ対象者：男性 62 人 女性 68 人 全体 130 人

		自分以外 に子育て をする人 がいなか った(いな い) から	子育て をする ことは 親とし て当然 だから	仕事と 子育て の両立 は大変 だから	配偶者 が希望 したか ら	配偶者 が病弱 だから	子育て をする ことが 自分に プラス になる から	その 他	実人 数
男性	回答者	7	49	24	12	0	34	4	62
	回答率	11.3%	79.0%	38.7%	19.4%	0.0%	54.8%	6.5%	
女性	回答者	30	43	45	3	0	27	5	68
	回答率	44.1%	63.2%	66.2%	4.4%	0.0%	39.7%	7.4%	
全体	回答者	37	92	69	15	0	61	9	130
	回答率	28.5%	70.8%	53.1%	11.5%	0.0%	46.9%	6.9%	

④育児休業を取得する際に課題となった(なる)事項 ※複数回答(制限なし)

※育児休業を取得した(する)回答者のみ 対象者：男性 62人 女性 68人 全体 130人

		業務の遂行に支障がない(迷惑をかけない)ように措置すること	職場の理解が得にくいこと	昇給・昇格等に影響(差)がつくこと	家計(経済的)が苦しくなること	特になし	その他	実人数
男性	回答者	58	16	11	24	4	0	62
	回答率	93.5%	25.8%	17.7%	38.7%	6.5%	0.0%	
女性	回答者	56	13	10	30	3	4	68
	回答率	82.4%	19.1%	14.7%	44.1%	4.4%	5.9%	
全体	回答者	114	29	21	54	7	4	130
	回答率	87.7%	22.3%	16.2%	41.5%	5.4%	3.1%	

⑤育児休業を取得した感想は ※複数回答(制限なし)

※育児休業を実際に取得した方のみ 対象者：男性 18人 女性 35人 全体 53人

		子育てに専念することができた	仕事をしながらでも子育てはできると思った	家計(経済的)が苦しかった	同僚にも育児休業の取得を勧めたい	今後もできる限り育児を分担したい	周囲から支えられたことを実感した
男性	回答者	8	3	2	7	12	6
	回答率	44.4%	16.7%	11.1%	38.9%	66.7%	33.3%
女性	回答者	30	4	10	18	9	20
	回答率	85.7%	11.4%	28.6%	51.4%	25.7%	57.1%
全体	回答者	38	7	12	25	21	26
	回答率	71.7%	13.2%	22.6%	47.2%	39.6%	49.1%

		職場の雰囲気(環境)が良く取得しやすかった	特になし	その他	実人数
男性	回答者	7	2	0	18
	回答率	38.9%	11.1%	0.0%	
女性	回答者	16	0	1	35
	回答率	45.7%	0.0%	2.9%	
全体	回答者	23	2	1	53
	回答率	43.4%	3.8%	1.9%	

⑥育児休業を取得しなかった（しない）理由について ※複数回答

※育児休業を取得しなかった（しない）回答者のみ

対象者：男性 152 人(回答者 146 人) 女性 8 人(回答者 7 人) 全体 160 人(回答者 153 人)

		仕事を中断したくないから	職場に迷惑をかけるから	業務が繁忙だから	昇給・昇格等に影響があるから	復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなるから	家計(経済的)が苦しくなるから	自分以外に子育てをする人がいたから
男性	回答者	30	61	41	2	13	21	57
	回答率	20.5%	41.8%	28.1%	1.4%	8.9%	14.4%	39.0%
女性	回答者	1	1	1	0	2	4	3
	回答率	14.3%	14.3%	14.3%	0.0%	28.6%	57.1%	42.9%
全体	回答者	31	62	42	2	15	25	60
	回答率	20.3%	40.5%	27.5%	1.3%	9.8%	16.3%	39.2%

		職場が育児休業を取得しにくい雰囲気だったから	配偶者や家族が反対したから	仕事と子育ては両立できると思った(思う)から	特になし	その他	実人数
男性	回答者	16	2	15	20	16	146
	回答率	11.0%	1.4%	10.3%	13.7%	11.0%	
女性	回答者	1	0	1	0	2	7
	回答率	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	28.6%	
全体	回答者	17	2	16	20	18	153
	回答率	11.1%	1.3%	10.5%	13.1%	11.8%	

⑦育児休業の取得を促進するために必要な取組み ※複数回答（制限なし）

※全員回答 対象者：男性 254 人 女性 97 人 全体 351 人

		業務遂行体制の工夫・見直し	職場の意識改革	休業期間中の代替職員の配置	休業期間中の経済的支援の拡大	育児に関する制度についての情報提供	育児休業取得経験者の体験談等に関する情報提供
男性	回答者	143	156	173	81	54	36
	回答率	56.3%	61.4%	68.1%	31.9%	21.3%	14.2%
女性	回答者	57	48	83	39	29	28
	回答率	58.8%	49.5%	85.6%	40.2%	29.9%	28.9%
全体	回答者	200	204	256	120	83	64
	回答率	57.0%	58.1%	72.9%	34.2%	23.6%	18.2%

		休業者に対する職場の状況に関する情報提供	職場復帰時の研修等の支援	特になし	その他	実人数
男性	回答者	42	25	12	8	254
	回答率	16.5%	9.8%	4.7%	3.1%	
女性	回答者	31	23	3	3	97
	回答率	32.0%	23.7%	3.1%	3.1%	
全体	回答者	73	48	15	11	351
	回答率	20.8%	13.7%	4.3%	3.1%	

⑧配偶者出産休暇制度を知っていますか ※一つのみ回答

※全員回答 対象者：男性 254 人 女性 97 人 全体 351 人

		知っている	知らなかった	合計
男性	回答者	199	55	254
	回答率	78.3%	21.7%	
女性	回答者	87	10	97
	回答率	89.7%	10.3%	
全体	回答者	286	65	351
	回答率	81.5%	18.5%	

⑨子どもが生まれたとき、配偶者出産休暇を取得しました（します）か

※一つのみ回答

※男性職員で子育て経験あり又は今後考えている回答者のみ 対象者：男性 225 人（回答者 211 人）

		取得した（する）	取得しなかった（しない）	合計
男性	回答者	135	76	211
	回答率	64.0%	36.0%	

⑩取得しなかった（しない）理由について ※複数回答（制限なし）

※男性職員で子育て経験あり又は今後考えている回答者で配偶者出産休暇を取得しなかった（しない）回答者のみ 対象者：男性 76 人（回答者 73 人）

		職場に迷惑がかかるから	休暇取得後で多忙になるから	職場の雰囲気取得しづらいから	上司の理解を得られないから	取得する必要性を感じないから	特になし	その他	実人数
男性	回答者	24	14	12	3	16	23	13	73
	回答率	32.9%	19.2%	16.4%	4.1%	21.9%	31.5%	17.8%	

⑪育児参加休暇制度を知っていますか ※一つのみ回答

※全員回答 対象者：男性 254 人 女性 97 人 全体 351 人

		知っている	知らなかった	合計
男性	回答者	165	89	254
	回答率	65.0%	35.0%	
女性	回答者	66	31	97
	回答率	68.0%	32.0%	
全体	回答者	231	120	351
	回答率	65.8%	34.2%	

⑫子どもが生まれたとき、育児参加休暇を取得しました（します）か

※一つのみ回答

※男性職員で子育て経験あり又は今後考えている回答者のみ 対象者：男性 225 人（回答者 211 人）

		取得した（する）	取得しなかった（しない）	合計
男性	回答者	80	131	211
	回答率	37.9%	62.1%	

⑬取得しなかった（しない）理由について ※複数回答（制限なし）

※男性職員で子育て経験あり又は今後考えている回答者で育児参加休暇を取得しなかった（しない）回答者のみ 対象者：男性 131 人（回答者 123 人）

		職場に 迷惑が かかる から	休暇取 得後で 多忙に なるか ら	職場の 雰囲気 が取得 しづら いから	上司の 理解を 得られ ないか ら	取得す る必要 性を感 じない から	特に なし	その他	実人数
男性	回答者	35	15	13	2	25	43	23	123
	回答率	28.5%	12.2%	10.6%	1.6%	20.3%	35.0%	18.7%	

⑭配偶者に育児休業を取得してほしい（取得してほしい）と考えますか

※一つのみ回答

※女性職員のみ 対象者：女性 97 人（回答者 90 人）

		取得してほし い、又は取得し てほしかった	必要ない、又は 必要なかった	分からない	実人数
女性	回答者	49	14	27	90
	回答率	54.4%	15.6%	30.0%	

⑮配偶者に育児休業を取得してほしい（取得してほしい）と考える期間について

※一つのみ回答

※女性職員で配偶者に育児休業を取得してほしい（取得してほしい）と回答した者のみ 対象者：
女性 49 人（回答者 48 人）

		2週間未満	1か月未満	1か月以上 3か月未満	3か月以上 6か月未満	6か月以上 1年未満	1年以上	実人数
女性	回答者	8	11	18	7	3	1	48
	回答率	16.7%	22.9%	37.5%	14.6%	6.3%	2.1%	

⑩配偶者に育児休業を取得してほしい(取得してほしかった)と考える理由について

※複数回答(制限なし)

※女性職員で配偶者に育児休業を取得してほしい(取得してほしかった)と回答した者のみ 対象者:

女性 49 人(回答者 49 人)

		夫にも 育児の 大変さ を理解 してほ しい	育児を 行う上 で、男女 に違い はない	夫にも 子ども と接し てほし い	夫と育 児の楽 しさを 分かち 合いた い	日中、一 人で育 児を行 うこと に不安 がある	自身が 少しく も早く 仕事に 復帰し たい	その他	実人数
女性	回答者	26	25	30	28	23	2	0	49
	回答率	21.1%	20.3%	24.4%	22.8%	18.7%	1.6%	0.0%	

(5) 休暇の取得について

①年次有給休暇の取得についてどのように考えますか ※一つのみ回答

※全員回答 対象者: 男性 254 人 女性 97 人 全体 351 人

		業務に 支障の ない範 囲で休 む	周りの 人が休 む程度 に休む	用事があ るなど必 要なとき にのみ休 む	基本的 には休 まない	その他	合計
男性	回答者	173	11	66	1	3	254
	回答率	68.1%	4.3%	26.0%	0.4%	1.2%	
女性	回答者	65	6	24	1	1	97
	回答率	67.0%	6.2%	24.7%	1.0%	1.0%	
全体	回答者	238	17	90	2	4	351
	回答率	67.8%	4.8%	25.6%	0.6%	1.1%	

②どのような時に年次有給休暇を取得しますか ※複数回答(制限なし)

※全員回答 対象者: 男性 254 人 女性 97 人 全体 351 人

		子の幼稚 園、学校行 事等の参加	家族の 介護	病院の 通院	趣味等 の余暇 活動	その他	実人数
男性	回答者	111	74	165	190	16	254
	回答率	43.7%	29.1%	65.0%	74.8%	6.3%	
女性	回答者	34	27	72	60	11	97
	回答率	35.1%	27.8%	74.2%	61.9%	11.3%	
全体	回答者	145	101	237	250	27	351
	回答率	41.3%	28.8%	67.5%	71.2%	7.7%	

③超過勤務が仕事以外のプライベートな時間にどの程度、影響していますか

※一つのみ回答

※全員回答 対象者：男性 254 人 女性 97 人 全体 351 人

		多大な影響を与えている	ある程度影響を与えている	それほど影響は与えていない	まったく影響は与えていない	合計
男性	回答者	34	111	86	23	254
	回答率	13.4%	43.7%	33.9%	9.1%	
女性	回答者	13	51	27	6	97
	回答率	13.4%	52.6%	27.8%	6.2%	
全体	回答者	47	162	113	29	351
	回答率	13.4%	46.2%	32.2%	8.3%	

(6) 管理職の意識について

①部下の育児休業取得についてどのように考えるか ※一つのみ回答

※管理職のみ 対象者 75 人 (回答者 74 人)

		男女ともに積極的に取得して欲しい	取得は権利なのでやむを得ない	女性職員は取得して欲しいが、男性職員には消極的である	女性職員は取得して欲しいが、男性職員は取得して欲しくない	女性職員にも消極的であるが、男性職員には取得して欲しくない
管理職	回答者	53	13	1	1	0
	回答率	71.6%	17.6%	1.4%	1.4%	0.0%

		男女ともに業務が繁忙であるときには取得して欲しくない	男女ともにできれば取得して欲しくない	その他	合計
管理職	回答者	1	0	5	74
	回答率	1.4%	0.0%	6.8%	

②部下の配偶者出産休暇取得についてどのように考えるか ※一つのみ回答

※管理職のみ 対象者 75 人（回答者 73 人）

		積極的に取得して欲しい	取得は権利なのでやむを得ない	業務が繁忙であるときには取得して欲しくない	できれば取得して欲しくない	その他	合計
管理職	回答者	59	13	1	0	0	73
	回答率	80.8%	17.8%	1.4%	0.0%	0.0%	

③部下の育児参加休暇取得についてどのように考えるか ※一つのみ回答

※管理職のみ 対象者 75 人（回答者 74 人）

		積極的に取得して欲しい	取得は権利なのでやむを得ない	業務が繁忙であるときには取得して欲しくない	できれば取得して欲しくない	その他	合計
管理職	回答者	54	14	4	1	1	74
	回答率	73.0%	18.9%	5.4%	1.4%	1.4%	

(7) キャリアに関する意識について

①自分のキャリア（職業や職位、技能上の経験や経歴）について、具体的に考えているか

※全員回答 対象者：男性 254 人 女性 97 人 全体 351 人

		考えている	考えていない	合計
男性	回答者	145	109	254
	回答率	57.1%	42.9%	
女性	回答者	39	58	97
	回答率	40.2%	59.8%	
全体	回答者	184	167	351
	回答率	52.4%	47.6%	

②今後より上位の職位に就きたいと思うか ※一つのみ回答

※全員回答 対象者：男性 254人 女性 97人 全体 351人

		就きたい	どちらかとい えれば就 きたい と思う	どちらか といえ ば就 きたい と思 わな い	就きた いと思 わない	わから ない	実人数
男性	回答者	47	62	50	62	33	254
	回答率	18.5%	24.4%	19.7%	24.4%	13.0%	
女性	回答者	4	22	25	28	18	97
	回答率	4.1%	22.7%	25.8%	28.9%	18.6%	
全体	回答者	51	84	75	90	51	351
	回答率	14.5%	23.9%	21.4%	25.6%	14.5%	

③より上位の職位に就きたいと思う理由について ※複数回答（制限なし）

※より上位の職位に就きたい、又はどちらかといえば就きたいと回答した方のみ

対象者：男性 109人 女性 26人 全体 135人

		より高 い収入 が得ら れるか ら	自分 を成 長さ せたい から	仕事内 容に興 味や りが い を感 じ る から	責任・権 限のあ る仕 事 が し た い から	裁量 を も つ て 働 き た い から	自分 の知 識や 経験 、能 力を 活 か し た い から	その他	実人数
男性	回答者	45	61	28	22	34	27	2	109
	回答率	41.3%	56.0%	25.7%	20.2%	31.2%	24.8%	1.8%	
女性	回答者	10	18	8	5	3	2	1	26
	回答率	38.5%	69.2%	30.8%	19.2%	11.5%	7.7%	3.8%	
全体	回答者	55	79	36	27	37	29	3	135
	回答率	40.7%	58.5%	26.7%	20.0%	27.4%	21.5%	2.2%	

④より上位の職位に就きたいと思わない理由について ※複数回答（制限なし）
 ※より上位の職位に就きたいと思わない、又はどちらかといえば就きたいと思わな
 いと回答した方のみ 対象者：男性 112 人 女性 53 人 全体 165 人

		責任の重 い仕事を したくな いから	自分の能 力に自信 がないか ら	仕事と家 庭の両立 が困難だ から	忙しくなり 休暇が取り づらくなる から	専門性を極 める仕事を 担っていき たいと考え るから
男性	回答者	17	51	20	22	16
	回答率	15.2%	45.5%	17.9%	19.6%	14.3%
女性	回答者	15	38	18	11	10
	回答率	28.3%	71.7%	34.0%	20.8%	18.9%
全体	回答者	32	89	38	33	26
	回答率	19.4%	53.9%	23.0%	20.0%	15.8%

		給与等の 処遇に見 合わない から	健康上の 事情があ るから	特にな い	その他	実人数
男性	回答者	24	20	12	11	112
	回答率	21.4%	17.9%	10.7%	9.8%	
女性	回答者	8	9	1	2	53
	回答率	15.1%	17.0%	1.9%	3.8%	
全体	回答者	32	29	13	13	165
	回答率	19.4%	17.6%	7.9%	7.9%	

⑤将来どの職位まで昇任したいと思うか ※一つのみ回答
 ※全員回答 対象者：男性 254 人 女性 97 人 全体 351 人

		主査	課長	部長 次長	特に意識し ていない	実人数
男性	回答者	26	37	43	148	254
	回答率	10.2%	14.6%	16.9%	58.3%	
女性	回答者	22	6	5	64	97
	回答率	22.7%	6.2%	5.2%	66.0%	
全体	回答者	48	43	48	212	351
	回答率	13.7%	12.3%	13.7%	60.4%	

⑥女性職員の管理職登用にはどのような取り組みが必要だと思うか

※複数回答（制限なし）

※全員回答 対象者：男性 254人 女性 97人 全体 351人

		性別に関係なく、能力、実績に基づいた人員配置、昇任を徹底すること	時差出勤や在宅勤務など、多様な勤務体系を提供すること	育児や介護に関する制度の充実を図ること	時間外勤務縮減の徹底を図ること	育児休業復帰後のキャリア支援を強化すること
男性	回答者	226	80	90	49	65
	回答率	89.0%	31.5%	35.4%	19.3%	25.6%
女性	回答者	80	49	47	33	28
	回答率	82.5%	50.5%	48.5%	34.0%	28.9%
全体	回答者	306	129	137	82	93
	回答率	87.2%	36.8%	39.0%	23.4%	26.5%

		キャリアアップに前向きとなるための意識啓発を図ること	キャリアアップを支援する研修機会を提供すること	その他	実人数
男性	回答者	52	24	8	254
	回答率	20.5%	9.4%	3.1%	
女性	回答者	26	15	4	97
	回答率	26.8%	15.5%	4.1%	
全体	回答者	78	39	12	351
	回答率	22.2%	11.1%	3.4%	

(8) その他

①仕事と家庭の両立について、困難や不安を感じることもあるか ※一つのみ回答

※全員回答 対象者：男性 254人 女性 97人 全体 351人

		強く感じる ことがある	感じるこ とがある	あまり感じる ことはない	感じるこ とはない	実人数
男性	回答者	24	83	120	27	254
	回答率	9.4%	32.7%	47.2%	10.6%	
女性	回答者	14	60	19	4	97
	回答率	14.4%	61.9%	19.6%	4.1%	
全体	回答者	38	143	139	31	351
	回答率	10.8%	40.7%	39.6%	8.8%	

②困難や不安を感じる理由について ※複数回答（制限なし）

※仕事と家庭の両立について困難や不安を強く感じる、又は感じるがあると

回答した方のみ 対象者：男性 107人 女性 74人 全体 181人

		勤務時間 外に対応 せざるを 得ない業 務がある から	業務量が多 く、家事や 育児、介護 に支障が生 じているか ら	休暇が取 りにくい 環境にあ るから	育児、介護のた めに休むこと で、周りに迷惑 をかけると思 ってしまうか ら	自分が担当 している業 務を、代わっ てもらえる 人がいない から
男性	回答者	57	38	16	30	47
	回答率	50.9%	33.9%	14.3%	26.8%	42.0%
女性	回答者	28	25	17	43	25
	回答率	52.8%	47.2%	32.1%	81.1%	47.2%
全体	回答者	85	63	33	73	72
	回答率	51.5%	38.2%	20.0%	44.2%	43.6%

		家事や育児、介 護のために休 むことで、業務 に支障が生じ ているから	家族など 周囲の支 援が十分 に得られ ないから	上司や同僚 が仕事と家 庭の両立に 理解がない から	その他	実人数
男性	回答者	13	2	2	2	107
	回答率	11.6%	1.8%	1.8%	1.8%	
女性	回答者	15	4	1	4	74
	回答率	28.3%	7.5%	1.9%	7.5%	
全体	回答者	28	6	3	6	181
	回答率	17.0%	3.6%	1.8%	3.6%	

3. 次世代育成支援対策推進法

次世代育成支援対策推進法

(平成十五年法律第二十号)

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。

（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 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、[子ども・子育て支援法](#)（平成二十四年法律第六十五号）[第七十二条](#)に規定する子ども・子育て会議の意見を聴くとともに、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。

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。）を策定することができる。

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、市町村行動計画を策定したときは、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、市町村行動計画を策定したときは、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。

(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。)を策定することができる。

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、都道府県行動計画を策定したときは、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、都道府県行動計画を策定したときは、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。

(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。

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。）であって、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 一般事業主であって、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。

(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。

(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。

(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。

(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。

(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。

(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。

(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。

(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ったと認めるとき。

- 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ったと認めるとき。
(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ったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、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。

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。

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。

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って代表者の定めがないものを除く。）であって、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

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）

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、内閣総理大臣、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、内閣総理大臣、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。

（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

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。

(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。

(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。

附 則 (平成一七年四月一日法律第二五号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十七年四月一日から施行する。

(その他の経過措置の政令への委任)

第十条 この附則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。

附 則 (平成一八年六月二日法律第五〇号) 抄

この法律は、一般社団・財団法人法の施行の日から施行する。

附 則 (平成二〇年一二月三日法律第八五号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 附則第三条及び第九条の規定 公布の日
- 二 第三条中次世代育成支援対策推進法第四条、第七条から第九条まで及び第二十二条の改正規定 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
- 三 第二条の規定及び第四条中次世代育成支援対策推進法第七条から第九条までの改正規定並びに附則第五条及び第十七条の規定 平成二十二年四月一日
- 四 第四条中次世代育成支援対策推進法第十二条及び第十六条の改正規定並びに附則第八条の規定 平成二十三年四月一日

(一般事業主行動計画の公表に関する経過措置)

第六条 第三条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法（次項及び次条において「新法」という。）第十二条第三項の規定は、この法律の施行の日以後に同条第一項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

2 新法第十二条第五項の規定は、この法律の施行の日以後に同条第四項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

（一般事業主行動計画の労働者への周知に関する経過措置）

第七条 新法第十二条の二第一項の規定は、この法律の施行の日以後に新法第十二条第一項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

2 新法第十二条の二第二項の規定は、この法律の施行の日以後に新法第十二条第四項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

（一般事業主行動計画の届出に関する経過措置）

第八条 附則第一条第四号に掲げる規定の施行の際現に常時雇用する労働者の数が百人を超え、三百人以下である次世代育成支援対策推進法第十二条第一項に規定する一般事業主が第四条の規定による改正前の次世代育成支援対策推進法第十二条第四項の規定により届け出た一般事業主行動計画（附則第一条第四号に掲げる規定の施行の日をその計画期間に含むものに限る。）は、第四条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法第十二条第一項の規定により届け出た一般事業主行動計画とみなす。

（その他の経過措置の政令への委任）

第九条 この附則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。

附 則（平成二二年一二月一〇日法律第七一号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十四年四月一日から施行する。

附 則（平成二三年六月二四日法律第七四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して二十日を経過した日から施行する。

附 則（平成二三年八月三〇日法律第一〇五号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

（罰則に関する経過措置）

第八十一条 この法律（附則第一条各号に掲げる規定にあつては、当該規定。以下この条において同じ。）の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第八十二条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

附 則（平成二四年八月二二日法律第六七号） 抄

この法律は、子ども・子育て支援法の施行の日から施行する。

附 則（平成二六年四月二三日法律第二八号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十七年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中次世代育成支援対策推進法附則第二条第一項の改正規定並びに附則第四条第一項及び第二項、第十四条並びに第十九条の規定 公布の日

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(政令への委任)

第十九条 この附則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。

4. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

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が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。）であって、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 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四百十一号)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ったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で

定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五條の三第一項及び第三項、第五條の四、第三十九條、第四十一條第二項、第四十八條の三、第四十八條の四、第五十條第一項及び第二項並びに第五十一條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、同法第四十條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、同法第五十條第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同條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、同法第三十七條第二項中「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條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、同法第四十一條第二項中「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條第二項及び第四十二條の二の規定の適用については、同法第三十六條第二項中「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、同法第四十二條の二中「第三十九條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）第十二條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、第八條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つ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

(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。

（社会保険労務士法の一部改正）

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

別表第一第二十号の二十五の次に次の一号を加える。

二十の二十六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）

（内閣府設置法の一部改正）

第六条 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

附則第二条第二項の表に次のように加える。

平成三十八年三月三十一日 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（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）第五条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。