

中津川市 女性の活躍推進計画

平成 29 年度～平成 38 年度

平成 29 年 3 月
中 津 川 市

中津川市女性の活躍推進計画

●目次

第1章 計画の概要

1 計画策定の趣旨（根拠）	1
2 計画の位置づけ	2
3 計画の期間	3
4 女性の活躍を取り巻く現状と課題	4
5 女性の職業生活における活躍に関する先進的な事例	13

第2章 推進計画の目標（成果目標）	17
-------------------	----

第3章 具体的な取組施策	20
--------------	----

第4章 計画の推進

1 推進体制	30
2 計画の進捗管理及び点検・評価	33

資料

計画の策定体制	34
用語の解説	35
関係法令等	38

第1章 計画の概要

1 はじめに

(1) 計画策定の趣旨（根拠）

【めざすべき男女共同参画社会】

男女共同参画社会の実現は、女性も男性も全ての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮でき、誰もが自分らしく生きられる社会の実現です。そして、市民が一体となって取り組むべき課題です。

【女性の活躍推進に関する国の施策】

政府は、女性の活躍推進は「経済政策」とし、平成25年6月に策定した成長戦略において、「女性の活躍推進」を戦略の中核に据え、経済界に対して積極的な女性の登用や情報開示を要請するなど、女性が活躍できる環境整備を強力に進めています。

そして、平成26年12月に策定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略」における地方創生の取り組みにも、男女共同参画の視点が盛り込まれ、広い意味で女性の活躍を推進しています。

さらに、平成27年8月には、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を図るため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が閣議決定されました。

平成27年12月に閣議決定された第4次男女共同参画基本計画は、第1政策分野に「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」を掲げ、第1の政策領域に「I あらゆる分野における女性の活躍」を掲げています。

【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（女性活躍推進法）」は、平成28年4月から全面施行された10年間の時限立法です。

同法は、男女共同参画基本法の理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について定めています。豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮されることが一層重要であるとしており、この「自らの意思による」「女性の意思が尊重される」ことが重要なポイントです。

また、雇用者数301人以上の企業と事業主としての国や地方公共団体に女性の活躍推進に向けた「行動計画」の公表が義務づけられ、国を挙げて女性の活躍を推し進めています。

【女性活躍推進法に基づく推進計画の策定】

この推進計画は、女性活躍推進法第6条に基づき策定するものであり、活力ある地域社会の実現に向けて、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、計画的かつ効果的に進めるために定めます。

【岐阜県の推進計画】

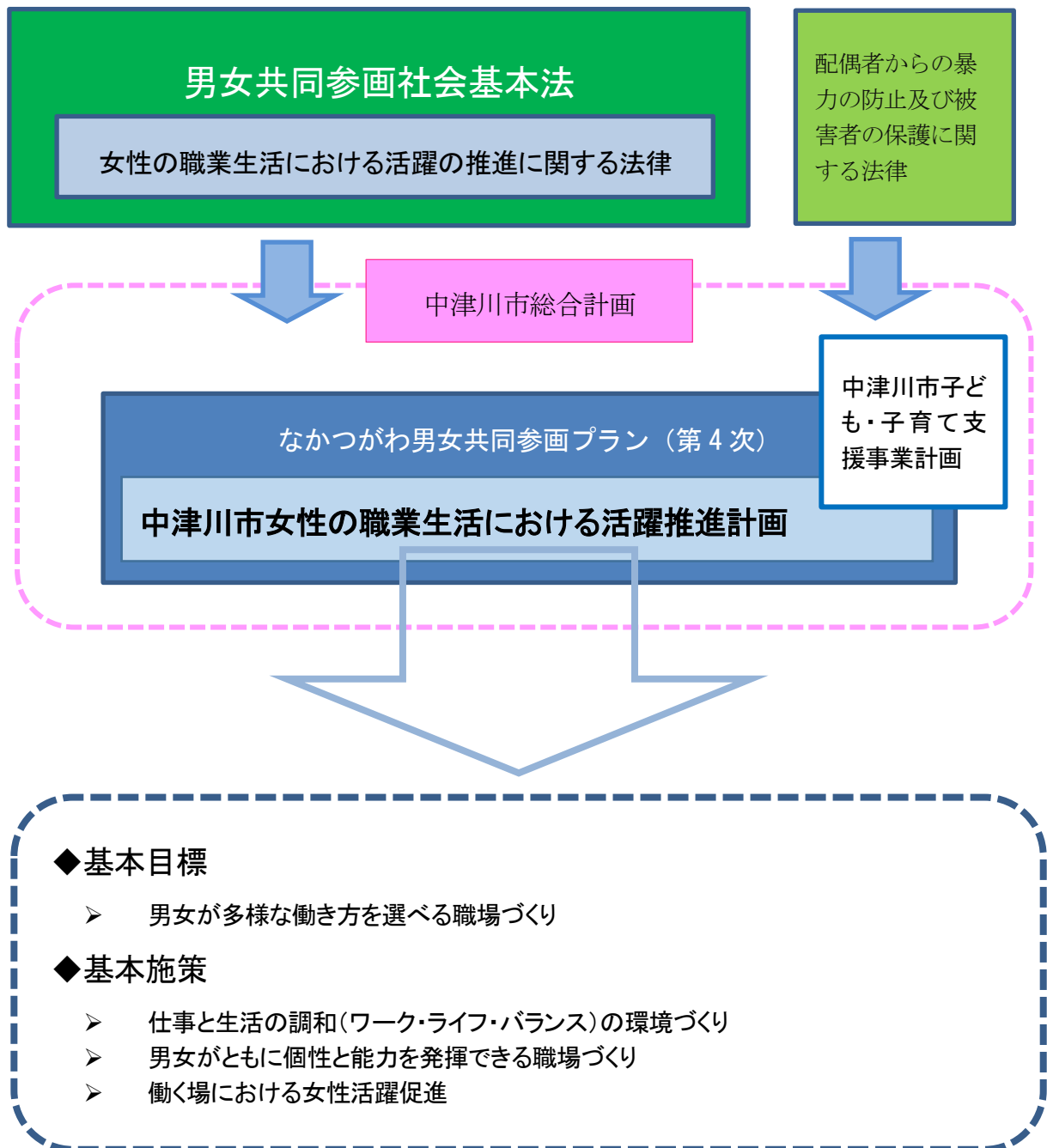
岐阜県では、「子どもができて職業を続けるほうが良い」とする人の割合が全国に比べて20ポイント以上低いことや、管理的職業従事者に占める女性の割合が全国で最下位など女性の職業生活における活躍が進んでいない状況があるため、女性の活躍に関する相談支援体制の整備や仕事と家庭の両立支援等を盛込んだ推進計画を平成28年度に策定します。

2 計画の位置づけ

なかつがわ男女共同参画プラン（第4次）（プラン）の基本目標4「男女が多様な働き方を選べる職場づくり」と一体のものとして策定します。

ただし、プランは平成28年3月に策定済のため、この推進計画は単独のものとして策定し、内容は基本目標4の施策をより具体的に盛り込むものとします。

【イメージ図】



◆なかつがわ男女共同参画プラン（第4次）体系との関係

区分	内 容
基本目標 1	家族みんなで協力しあう家庭づくり
基本目標 2	住民みんなが認めあう地域づくり
基本目標 3	男女平等の視点に立った教育環境づくり
基本目標 4	男女が多様な働き方を選べる職場づくり 【基本施策】 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の環境づくり 【施策の方向】 (1) ワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発 (2) 職場での男女共同参画意識の啓発 (3) 男性にとっての男女共同参画の推進 【基本施策】 男女がともに個性と能力を発揮できる職場づくり 【施策の方向】 (7) 職業能力の開発と再就職への支援 (8) 就労機会の情報提供 (9) 農林業や家庭内労働における就労環境の整備 【基本施策】 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の環境づくり 【施策の方向】 (4) 男性の意識と職場風土の改革 (5) 職業生活と家庭生活の両立に向けた子育て支援や介護支援の環境整備 (6) 職業生活と家庭生活の両立支援に向けた企業の取組促進 【基本施策】 男女がともに個性と能力を発揮できる職場づくり 【施策の方向】 (10) 柔軟な働き方の推進 (11) ハラスメントのない職場の実現 【基本施策】 働く場における女性活躍促進 【施策の方向】 (12) 女性の登用促進のためのロールモデルの普及促進 (13) 女性の就業・再就職・起業・創業支援 (14) 女性の職業生活における情報の収集・整理・提供・啓発 (15) 事業主としての市役所の率先垂範

中津川市女性の活躍推進計画

新たに推進計画で掲げるもの

3 計画の期間

計画期間は、平成29年度～平成38年度とし、なかつがわ男女共同参画プラン（第4次）の最終年度とあわせます。

4 女性の活躍を取り巻く現状と課題（地域の実情及び住民ニーズ）

（アンケートは、なかつがわ男女共同参画プラン策定にあたっての市民アンケート（平成 26 年度）再掲）

■ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

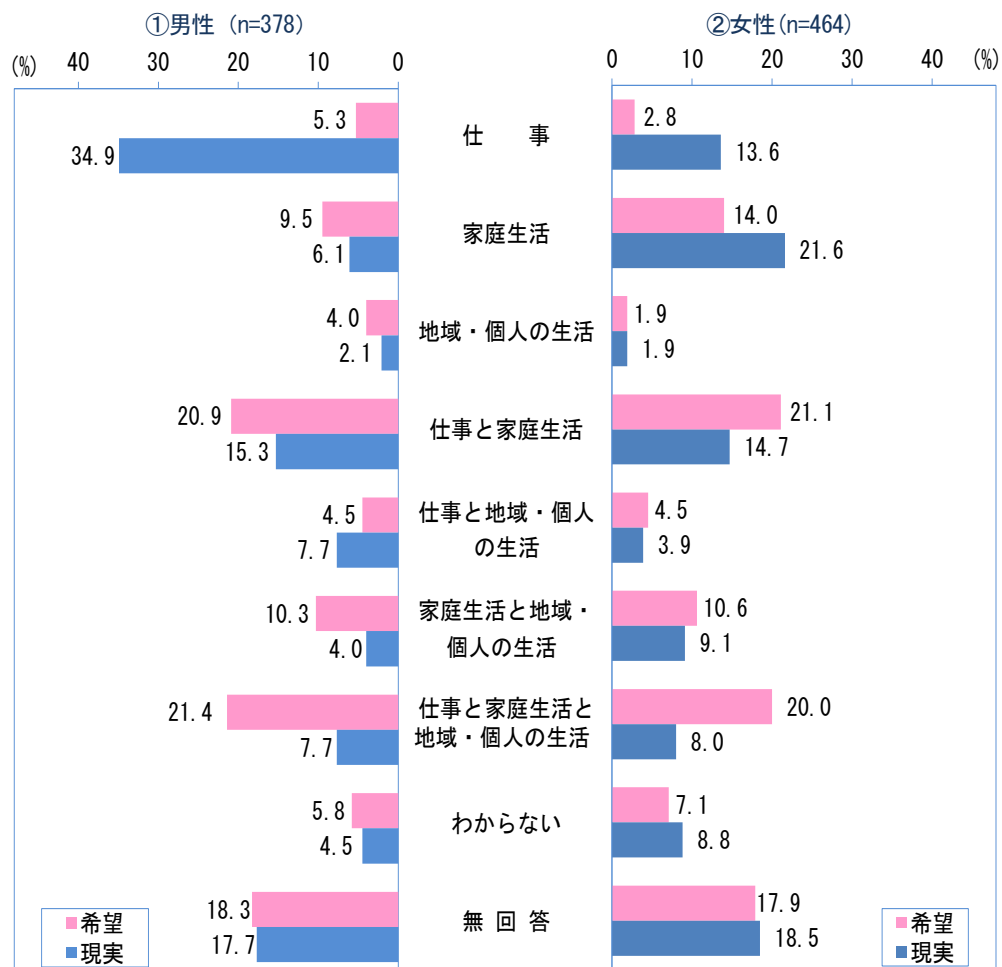
生活の中での優先順位について市民アンケートの結果をみると、男性は、本人の希望に反し「仕事」を優先せざるを得ない人が約 30%いることや、もっと「家庭生活」や「地域・個人の生活」と両立させたいと考える人が多いことがわかります。しかし、育児（子どもの世話）や介護（高齢者の世話）については、男性があまり担っていないのが現実です。

こうした背景には、男性の長時間労働がひとつの要因と考えられています。

近年、介護や看護を理由に離職した人は、男女とも増加傾向にあるとともに、男性が約 2 割を占めるなど男性自身の課題にもなっているといえます。加えて、内閣府が 2012 年（平成 24 年）に行った「男性にとっての男女共同参画に関する意識調査」では、自分（夫）の親が高齢になり介護が必要となった場合に、自らが介護を行うという意思を持った男性が多いという結果になっています。

仕事と生活の調和に向けて施策を推進するとともに、特に男性が自分自身や部下の方の働き方の見直しを行うことや、意識を変えていくことが必要になると考えます。

①生活の中での優先順位



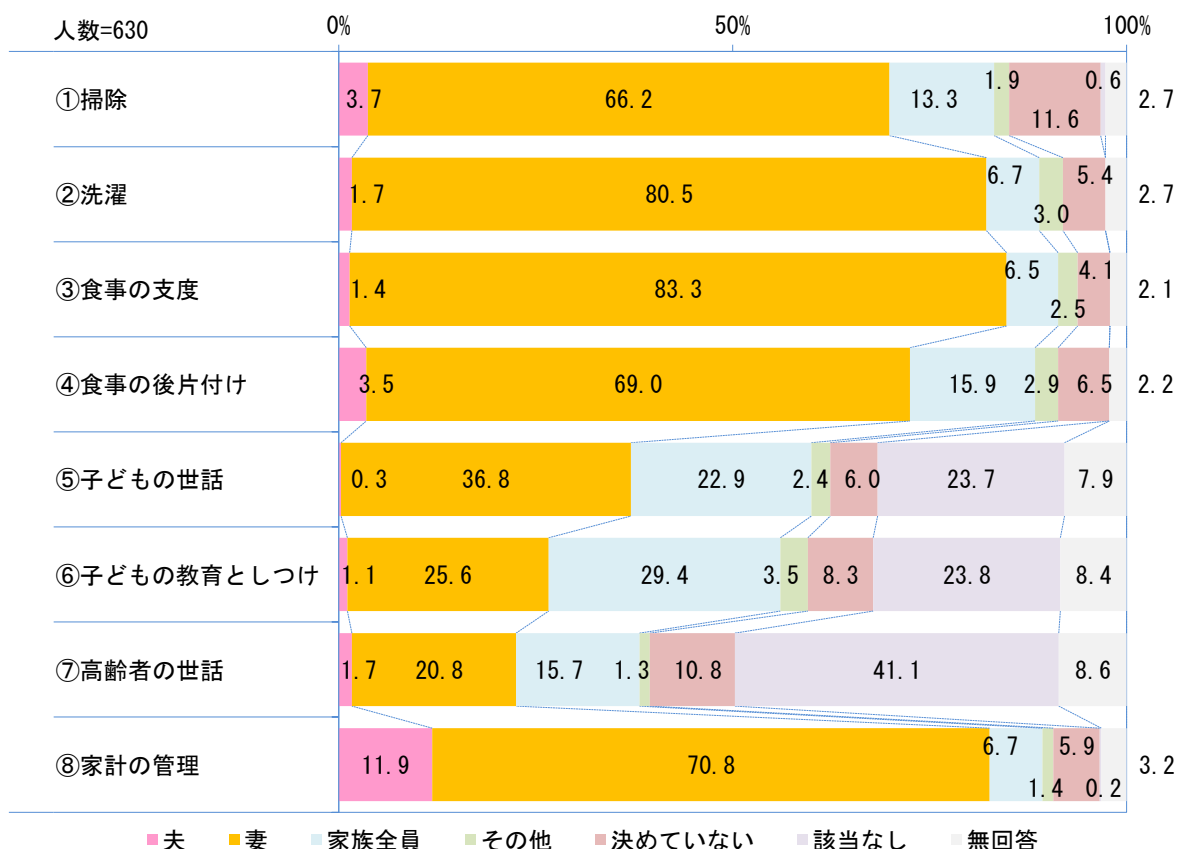
資料：なかつがわ男女共同参画プラン策定にあたっての市民アンケート（平成 26 年度）

②家庭内における担当者

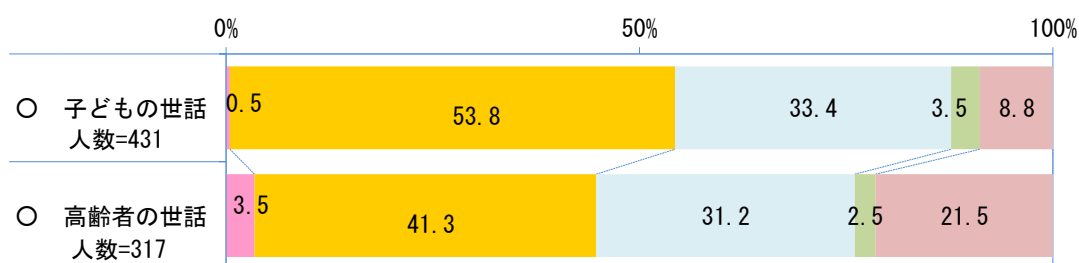
家庭生活において、家事や子育て、介護などの多くを女性が担っている現実の中で、性別に関わりなく誰もが豊かな人生を送るためには、特に男性が仕事中心のライフスタイルを見直し、家庭生活に参加していくことが求められています。

家事、子育て、介護などについて、男女がともに協力し合い、支え合うという意識の醸成に努めるなど、家庭における男女共同参画を推進する必要があります。

●家庭での役割分担は？



●家庭内における担当は？



■ 夫 ■ 妻 ■ 家族全員 ■ その他 ■ 決めていない

注) 「該当なし」および無回答は除く

資料：なかつかわ男女共同参画プラン策定にあたっての市民アンケート（平成26年度）

出典：共同参画（内閣府2013.9）

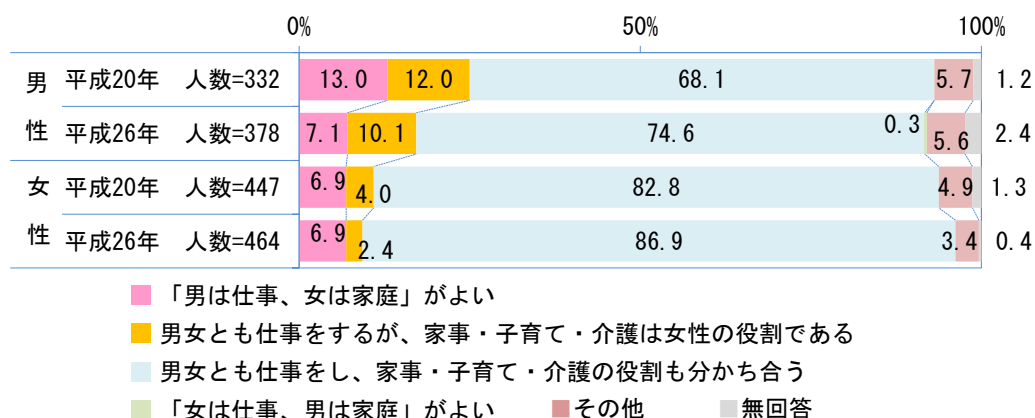
③男女とも仕事をし、家事・子育て・介護の役割も分かち合う

「男は仕事、女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」などと性別により男女の役割を固定化することは、市民一人ひとりが持っている多様な個性や能力を発揮する機会の妨げとなります。

性別役割分担に対する考え方について市民アンケートの結果をみると、「男女とも仕事をし、家事・子育て・介護の役割も分かち合う」は、男性の74.6%、女性の86.9%を占めており、前回調査結果と比較して、男女平等に負担し合う意識が高まっています。しかし、男性の10%以上が「男女とも仕事をするが、家事・子育て・介護は女性の役割である」と回答しており、女性の役割は家庭が中心という考え方も少なくないことがわかります。

今後、男女共同参画の視点に立った社会通念・慣行の普及啓発を進め、男女共同参画に関する学習機会の提供や、男女の自立を支える生活能力の向上に向けた支援などを長期的かつ継続的に進めていきます。

●性別役割分担に対する考え方は？



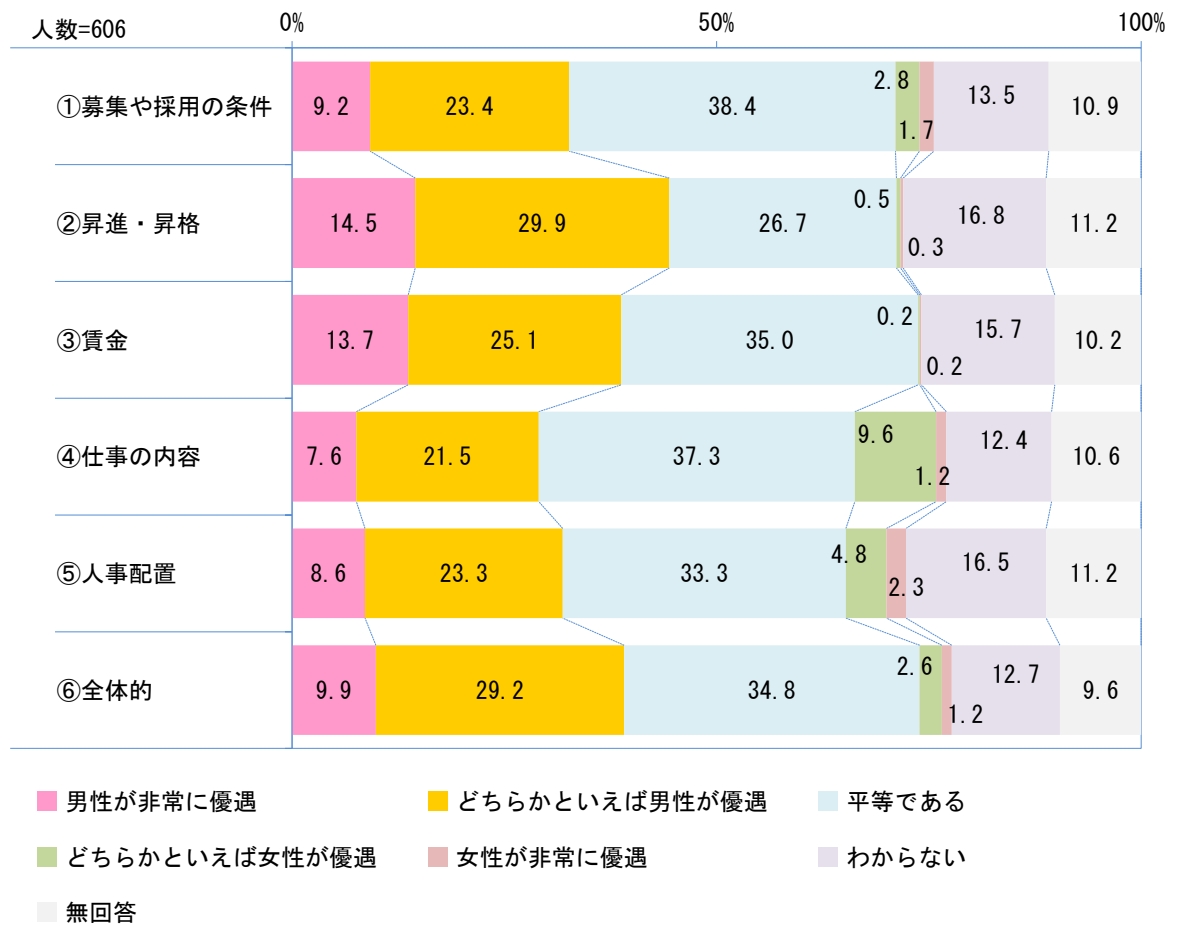
資料：なかつがわ男女共同参画プラン策定にあたっての市民アンケート（平成26年度）

■ 男女がともに個性と能力を発揮できる職場づくり

①男女がともに個性と能力を発揮できる職場づくり

市民アンケートの結果により、職場での男女平等についてみると、①募集や採用の条件、④仕事内容、③賃金などは「平等である」が比較的高くなっていますが、②昇進・昇格では＜男性優遇＞（「男性が非常に優遇」＋「どちらかといえば男性が優遇」）が44.4%と非常に高く、他の項目も概ね30%を超えているのが現状です。

●職場での男女平等は？



資料：なかつがわ男女共同参画プラン策定にあたっての市民アンケート（平成26年度）

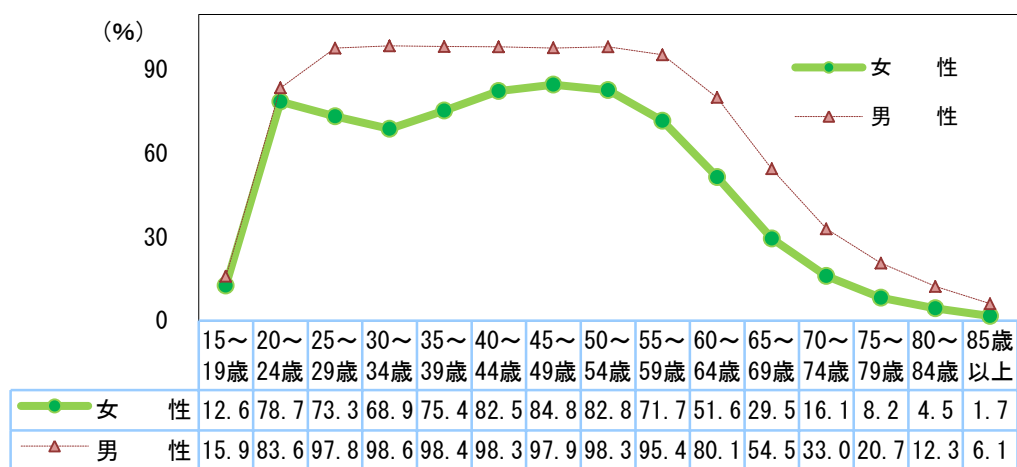
■ 働く場における女性活躍促進

①女性の就業率

男性の就業率は、25～29歳で90%を超え、その後も上昇し30～50歳代前半では98%前後となっています。50歳代後半でわずかに低下し、定年退職を迎える60歳代から急激に低下していきます。これに対し女性は、20歳代の70%台から30～34歳には一旦68.9%まで低下し、30歳代後半から40歳代にかけて再度上昇します。45～49歳で84.8%とピークに達し、その後徐々に低下していきます。出産、子育てによって仕事を中断し、子育てが一段落した30歳代後半から再び仕事に就くということです。

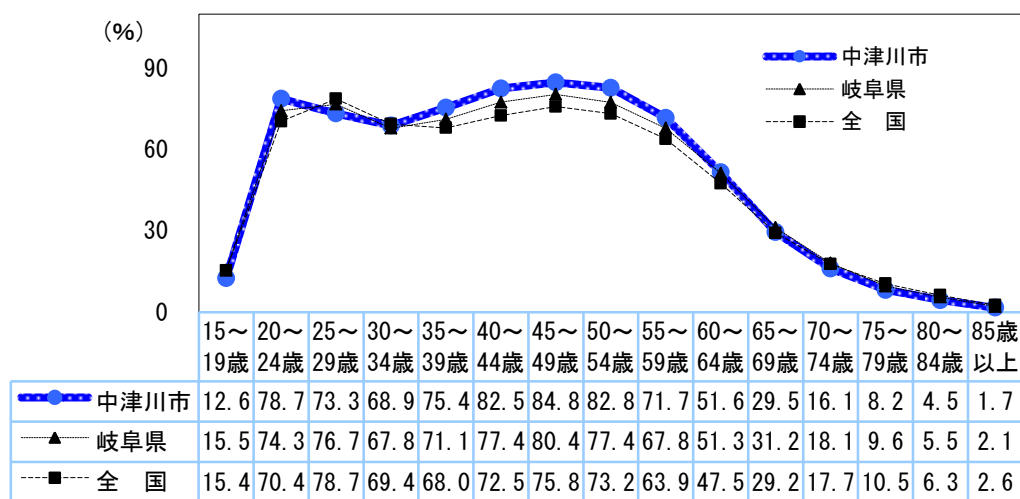
女性の年齢別の就業率について、岐阜県および全国と比較すると、ほぼ同様のラインを描いています。

◆性別の年齢別就業率



資料：国勢調査（平成22年）

◆女性の年齢別就業率



資料：国勢調査（平成22年）

②女性の産業別就業状況

平成 22 年の国勢調査による本市の 15 歳以上の女性就業者は 16,771 人です。産業別にみると、「製造業」が 23.7%と最も高く、「卸売・小売業」「医療、福祉」も 15%以上と比較的高くなっています。全国に比べると、製造業が高いことが特徴としてあげられます。

◆産業別にみた女性の就業者数

単位：(%)

区 分	中津川市	岐阜県	全 国
農業	4.3	2.7	3.5
林業	0.1	0.1	0.0
漁業	0.0	0.0	0.2
鉱業	0.0	0.0	0.0
建設業	2.9	3.0	2.7
製造業	23.7	18.8	11.7
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2	0.2	0.2
情報通信業	0.4	0.8	1.8
運輸業	1.2	2.2	2.4
卸売・小売業	19.5	19.5	19.4
金融・保険業	1.9	3.2	3.2
不動産業	0.5	0.9	1.7
学術研究、専門・技術サービス業	1.3	1.8	2.4
飲食店、宿泊業	8.2	8.5	8.3
生活関連サービス業、娯楽業	5.3	5.7	5.1
医療、福祉	17.1	17.3	18.4
教育、学習支援業	4.6	5.6	5.8
複合サービス事業	1.2	0.7	0.6
サービス業（他に分類されないもの）	2.8	4.1	5.0
公務（他に分類されないもの）	2.0	1.9	2.0
分類不能の産業	2.7	3.1	5.8

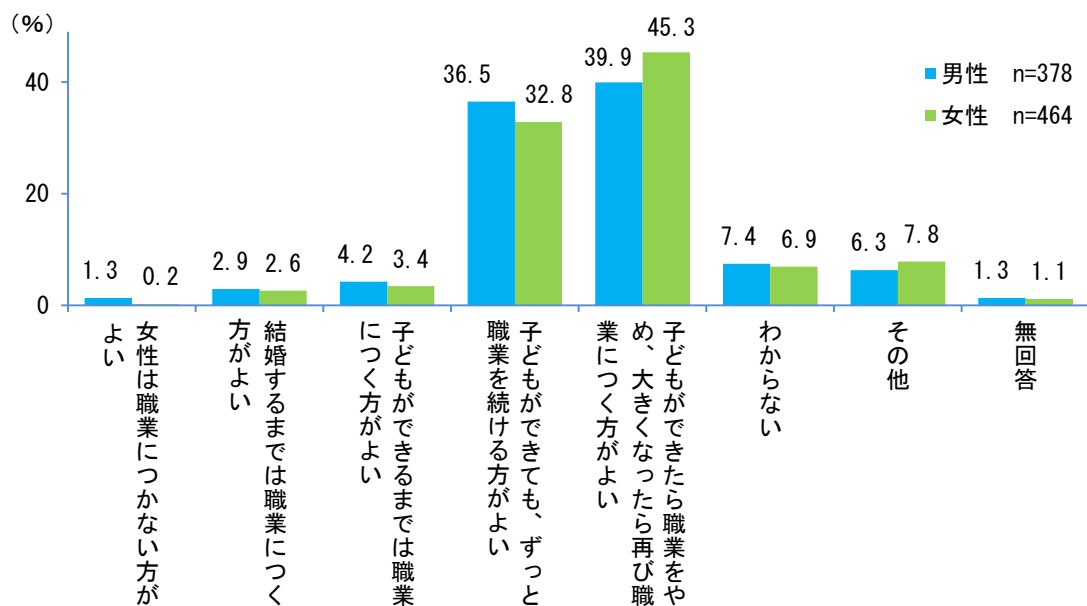
資料：国勢調査（平成 22 年）

③女性が職業に就くこと

女性の生活の中での優先順位は「家庭生活」の希望が現実を下回っており、女性の就業についての考え方を問う設問においては、就業を希望している人が多いことから、「仕事」を通じてより社会に進出したいという潜在的な希望のあることがわかります。

今後の生産年齢人口の減少を考慮すると、女性の社会参画を原動力とした経済活動を進めることが大切になってきます

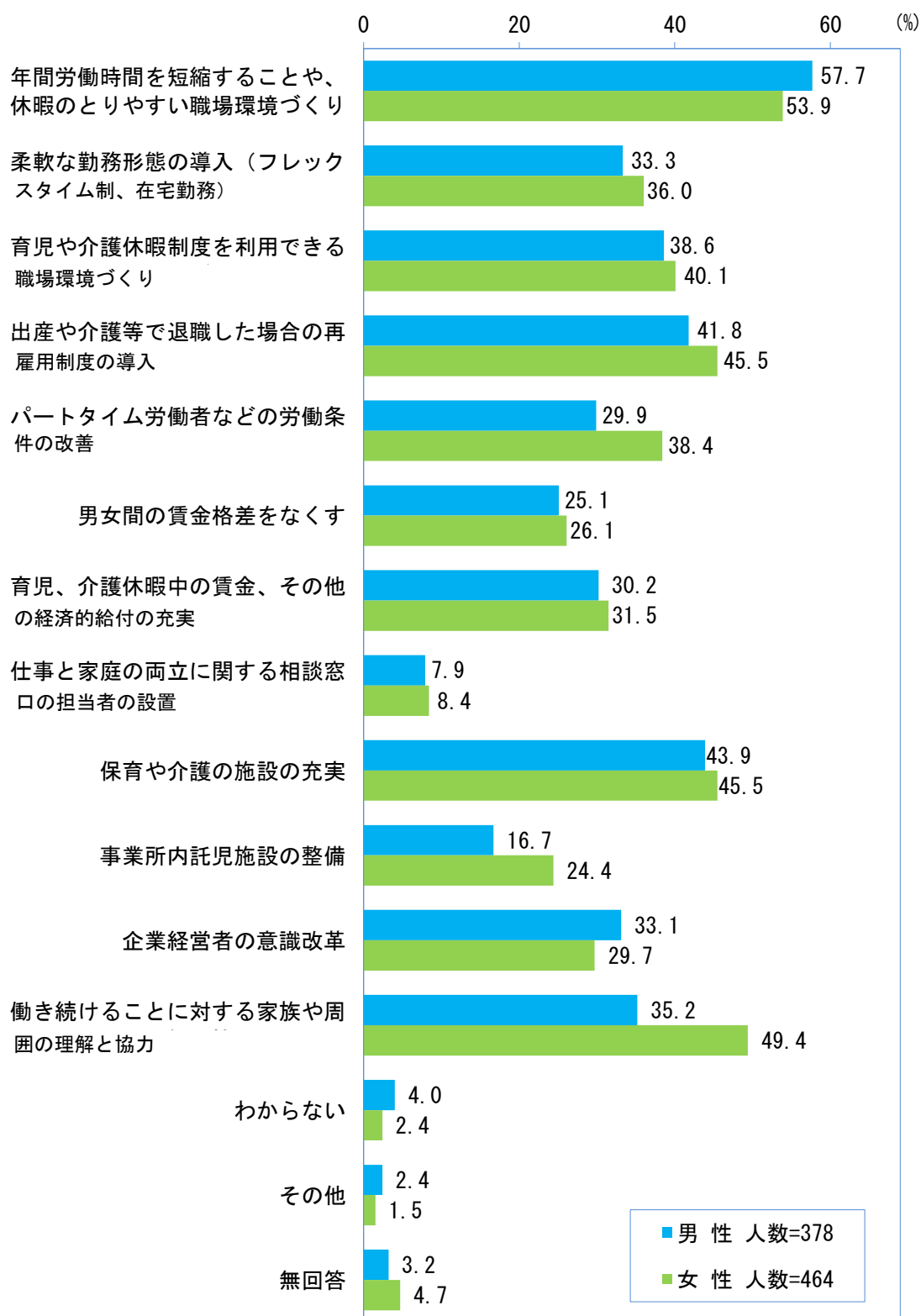
●女性が職業に就くことについては？



資料：なかつがわ男女共同参画プラン策定にあたっての市民アンケート（平成 26 年度）

④仕事と家庭を両立するための条件

●仕事と家庭を両立する場合に必要な条件整備は？

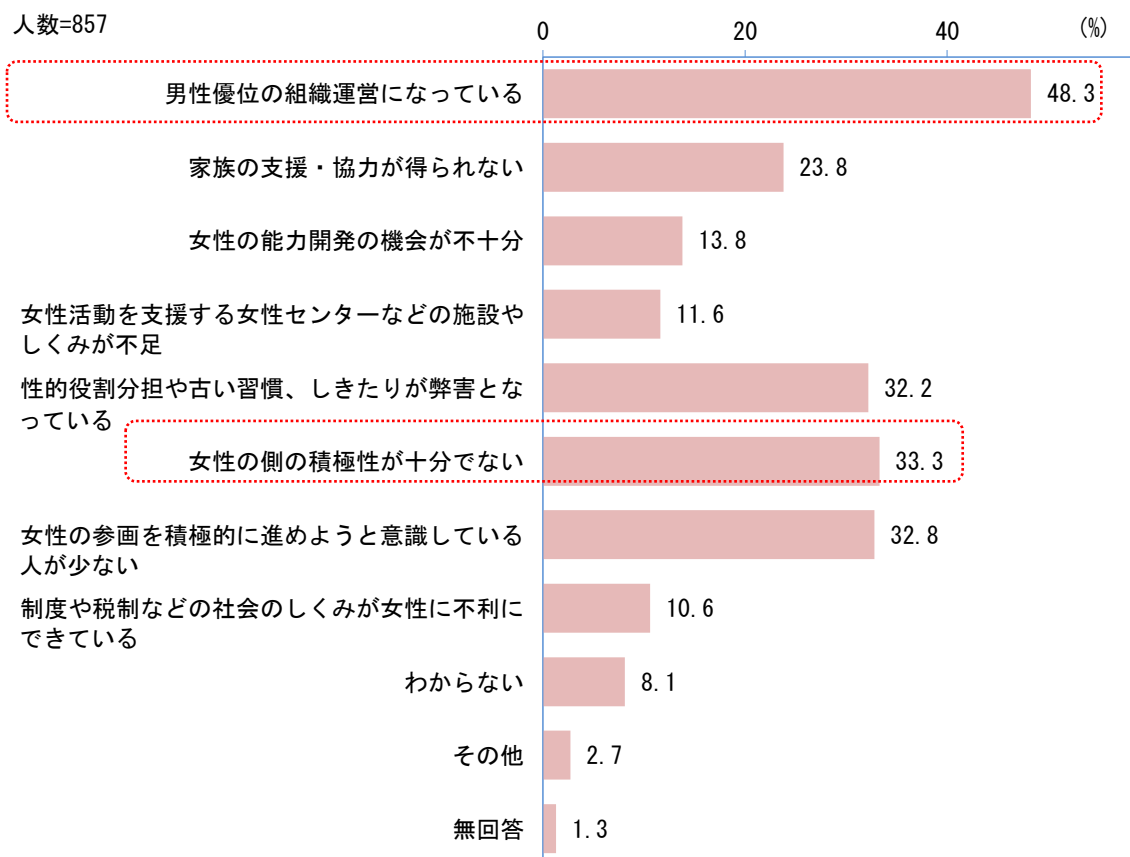


資料：なかつがわ男女共同参画プラン策定にあたっての市民アンケート（平成26年度）

⑤企画や方針決定過程に女性の参画が少ない理由

2014年（平成26年）6月に閣議決定された「『日本再興戦略』改訂2014」では、女性の力を「我が国最大の潜在力」として成長戦略の中核に位置付け、女性の力を最大限発揮すれば、家庭や地域の価値を大切にしつつ社会全体に活力を与えることにもつながるとしています。しかし、市民アンケート結果によると、企画・方針決定過程への女性の参画が少ない理由として「男性優位の組織運営になっている」や「女性側の積極性が十分でない」を多くの人があげており、女性が十分に活躍できる場が整っている、女性の積極性がある人が多いとはいえないのが現状です。

●企画や方針決定過程に女性の参画が少ない理由は？



資料：なかつがわ男女共同参画プラン策定にあたっての市民アンケート（平成26年度）

5 女性の職業生活における活躍に関する先進的な事例（現状から見えること）

女性の活躍について、中津川市における状態を把握し推進計画に反映するため、平成28年6月に市内企業10社を訪問しました。

「製造業における女性の多様な働き方を先進的に実施している」現場見学及び説明を受け、また「市内企業で活躍されている女性管理職の方へのインタビュー」を実施し、そこから次のような本市の姿が見えてきました。

※10社の内訳 現場見学及び説明を受けた企業 3社
インタビューをした女性管理職 7名

こうした企業の取組みは、女性の多様な働き方を可能にしており、また女性が活躍されている先進的な事例です。今後、益々こうした「女性の職業生活における活躍」が進むことを目指し、様々な施策に取り組めます。

女性の多様な働き方

企業側が「従業員が働きやすい職場」「続けて働いてもらえる職場」を考えていることがよく分かります

- 家庭生活に合わせた仕事時間（短時間）を可能にする労働条件が、子育て期の女性の労働を支えています。
- 従業員の都合に合わせて「いつ来てもいい」「いつ帰ってもいい」という企業もあります。
- 個人の都合に合わせた労働時間を選択できる労働条件が、働き続けられる、キャリアが積めることにつながっています。

【例】

基本労働時間（正従業員） 7時50分～17時00分

Aさんの労働時間 8時50分～14時50分 ⇒ 幼稚園の送迎に合わせた時間

Bさんの労働時間 7時50分～16時00分 ⇒ 中・高校生に合わせた時間

- 多様な働き方（作業）ができる仕組みにすることで、個人の都合に合わせた労働時間を可能にしています。

【例】

屋台方式（個々の作業場所（スペース）で作業工程が完結する）

家庭で内職（家庭で作業する）

企業内で内職（家庭内職の作業を工場内のスペースで行う）

- 就業規則の見直し

より柔軟に労働時間を選択できるようにしています。

【例】

時間単位で休暇を取得できるようにした。

女性管理職になった過程（背景）

管理職になった過程や背景は様々ですが、仕事を一生懸命やりたい。会社に貢献したい。という思いはすべての方に共通する思いです。企業側が「従業員が働きやすい職場」「続けて働いてもらえる職場」を考えていることがよく分かります

- インタビューをした方々の管理職になった過程は様々です。
 - ・家業（親の企業、夫の企業、共同経営者）の従業員から取締役（部長）になった。
 - ・従業員から取締役（部長）になった。
 - ・従業員で管理職（部長、課長）になった。
- 管理職になった気持ち
 - ・管理職になろうと思ってなったわけではない。
 - ・仕事を一生懸命やりたい。企業に貢献したいという思い。
 - ・社長から「やってほしい」と請われて受けた。

体験談（苦労したこと、よかったこと）

「管理職だから」というよりも、「働く女性」としての思いが伝わってきます

- 苦労したこと
 - ・1人目の子どもが生まれた時よりも2人目が生まれた後のほうが、時間に余裕がなかった。
 - ・子どもの病気と仕事の繁忙期が重なったとき。
 - ・家族の助けが得られなかったとき。
 - ・家業であるがために、仕事と家庭の区別がつけにくい。
 - ・自分が管理職になったころ（6～7年前）は外の会合に出ても、ほとんど女性がいなかったので、「場違い」という雰囲気があった。
 - ・長く続けて働くということは苦労なこと。しかし、それは女性だからではない。
- よかったこと
 - ・子どもを預かってくれる実家がある。
 - ・子どもや夫の理解があってできた。
 - ・出産で仕事を離れるため仕事を人に任せることになり、仕事を見直す機会になった。「自分は仕事がしたい。」「戻ったらこうしたい。」と思える良い機会だった。
 - ・仕事を任せるためにマニュアルを作ることができた。

女性リーダーとしてのミッション

企業側が「従業員が働きやすい職場」「続けて働いてもらえる職場」を考えていることがよく分かります

●働き方

- ・適材適所で働いてもらうことで、従業員が達成感を感じ、やりがいを持って仕事ができる
- ・パート勤務の仕事も、正従業員の仕事も変わらない。勤務時間が短いだけ。
- ・自分の仕事として責任を持ち、時間管理をしてやってもらっている。

●考え方

- ・女性のことは女性がよくわかる
- ・適材適所で働いてもらうために、個別に面談を行い、個人のポテンシャルを考える。
- ・一度職場を離れても、戻ってきてほしい。戻ってこられる環境を整えている。
- ・後に引き継ぐことを考えた人材育成を行っている。

男女共同参画の視点

企業では女性の活躍を期待しています。

しかし、管理職への登用については面談等により本人の意思や考えをよく聴いています

- ・女性は力では男性にかなわないが、能力は劣っていないと思う。
- ・女性も男性と対等の仕事を任せている。
- ・女性にも責任ある仕事を任せ、やりがいを持たせている。
- ・女性だからという意識はない。もともと男性ばかりの職場なので、管理職になっても自然体。
- ・「女性だから」と特別扱いされるほうが嫌。
- ・男性も学校行事等の子どもの都合で休むことが多くなっている。
- ・男性も女性も子どもの都合などで休むことは仕方のないこと。周りでフォローする。
- ・今は女性が取ることがほとんどですが、育児休暇をとることは当たり前の認識。
- ・（自社に）企業内保育所があってもいいかもと考えている。
- ・女性は管理職に就きたい人ばかりではない。
- ・女性が管理職になることで、周りからのプレッシャーが大きく負けてしまう人もいる。
- ・面談等で本人の意思や考えをよく確認し、管理職への登用を決めている。
- ・管理職ではなくても責任のある仕事のできているので、無理に管理職には就けていない。
- ・女性に限らずパワハラはある。

行政が支援できることはなんですか

企業側が「従業員が働きやすい職場」「続けて働いてもらえる職場」を考えていることがよく分かります

- ・女性に活躍してもらうためには、トップの意識改革が必要。意識を変えるための勉強会があるとよい。
- ・中小企業的心声を定期的に聴いていただく場があるとよい。
- ・企業への助成金等の情報提供。
- ・地元企業への若者の就職支援。特に大学生への PR や情報提供。
- ・製造業など現場の仕事の紹介。安全面などの環境は整っていることを PR し、若者や女性への情報提供。
- ・法人など民間の保育施設（託児所）への助成。
- ・複数企業による企業内保育所について考えてほしい。
- ・女性活躍推進法に関連して、就業規則のモデルを行政が示してはどうか。

第2章 推進計画の目標（成果目標）

前述の「女性の活躍を取り巻く現状と課題（地域の実情及び住民ニーズ）」「女性の職業生活における活躍に関する先進的な事例（現状から見えること）」を踏まえて成果目標を掲げ、平成32年度末までの達成に向け、行政関係部局及び関係機関等と連携して各種の施策・事業を展開します。

なお、中津川市女性の活躍推進計画の成果目標と併せて、なかつがわ男女共同参画プラン(第4次)及び中津川市子ども・子育て支援事業計画の成果目標のうち、女性の職業生活における活躍に係る関連目標も掲載します。

推進計画の目標（成果目標）

基本施策	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の環境づくり
施策の方向	(1) ワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発 (2) 職場での男女共同参画意識の啓発 (3) 男性にとっての男女共同参画の推進 (4) 男性の意識と職場風土の改革 (5) 職業生活と家庭生活の両立に向けた子育て支援や介護支援の環境整備 (6) 職業生活と家庭生活の両立支援に向けた企業の取組促進

②なかつがわ男女共同参画プラン（第4次）で掲げている目標

項目（指標）	現状値 (平成26年度)	最終目標値 (平成38年度)
仕事と生活のバランスがとれている人の割合（生活の中で現実として優先するものが「仕事と家庭生活と地域・個人の生活」である人の割合）	男性 7.7%	男性 20.0%
	女性 8.0%	女性 20.0%
家庭での役割を家族全員で分担する割合	食事後片付け 15.9%	30.0%
	子どもの世話 22.9%	50.0%
	高齢者の世話 15.7%	30.0%
男女とも仕事をし、家事・子育て・介護の役割も分かち合うべきと考えている人の割合	男性 74.6%	男性 85.0%
	女性 86.9%	女性 90.0%
岐阜県子育て支援エクセレント認定企業数	2社	10社

③中津川市子ども・子育て支援事業計画で掲げている目標

項目（指標）	現状値 (平成 27 年度)	最終目標値 (平成 31 年度)
年度末待機児童数	0 人	0 人
病児・病後児保育の実施箇所数	0 箇所	1 箇所
一体型放課後児童クラブ実施箇所	0 箇所	2 箇所
放課後児童クラブ実施箇所数	18 箇所	20 箇所

基本施策	男女がともに個性と能力を発揮できる職場づくり
施策の方向	(7) 職業能力の開発と再就職への支援 (8) 就労機会の情報提供 (9) 農林業や家庭内労働における就労環境の整備 (10) 柔軟な働き方の推進 (11) ハラスメントのない職場の実現

①新たに推進計画で掲げる目標

項目（指標）	現状値 (平成 28 年度)	最終目標値 (平成 38 年度)
農業経営の家族経営協定の締結数	12 家族	17 家族

基本施策	働く場における女性活躍促進
施策の方向	(12) 女性の登用促進のためのロールモデルの普及促進 (13) 女性の就業・再就職・起業・創業支援 (14) 女性の職業生活における情報の収集・整理・提供・啓発 (15) 事業主としての市役所の率先垂範

①新たに推進計画で掲げる目標

項目（指標）	現状値 (平成 27 年度)	最終目標値 (平成 32 年度)
新規創業件数 (16 件／年)	9 件	80 件

項目（指標）	現状値 (平成 28 年度)	最終目標値 (平成 31 年度)
市役所の管理職職員(※)に占める女性割合	8.1%	10.0%

※ 一般行政職の部長・次長級・課長級職員

③中津川市子ども・子育て支援事業計画で掲げている目標

項目（指標）	現状値 (平成 27 年度)	最終目標値 (平成 31 年度)
子育て家庭への支援体制の設置 子育てなんでも相談（利用者支援事業）	0 箇所	1 箇所

第3章 具体的な取組施策

平成27年12月に閣議決定された「第4次男女共同参画基本計画」が目指す社会は、①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会、②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会、③男性中心型労働慣行の変革を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会としています。

そして、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）は、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、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、豊かで活力ある社会の実現を目指すとしています。

職場は、生きるための糧を得る場であり、自己実現を図るための大切な場です。そして「仕事」と「仕事以外の生活」のバランスをとって、市民一人ひとりが充実した生活を送ることが求められています。

充実した生活は、個人を成長させ、社会全体にも活力を与えます。男女で効率よく働き、ともに家庭や地域に責任を持つ仕組みが形成されるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を前提に、男性も女性も働きやすく、働き続けやすい環境づくりを進めます。

更に、働く場面において女性の力が十分に発揮されているとはいえない状況を踏まえ、自らの意思により働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるように取組みます。

仕事と生活のバランスをとって充実した生活を送ることは、個人にとっても、社会にとっても有益です。ライフステージに合わせて、一人ひとりの個性と能力が発揮されるためには、長期的な展望に立ち、男女がともに仕事と子育て、介護や地域活動を担い、生涯を通じて充実した生活を送ることができるように、仕事と生活の調和に関する啓発を進めます。

ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業だけの努力だけで達成できるものではなく、働く人、家庭、地域などが連携をして進めていくことが大切です。

基本施策	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の環境づくり
施策の方向	(1)ワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発 (2)職場での男女共同参画意識の啓発 (3)男性にとっての男女共同参画の推進 (4)男性の意識と職場風土の改革 (5)職業生活と家庭生活の両立に向けた子育て支援や介護支援の環境整備 (6)職業生活と家庭生活の両立支援に向けた企業の取組促進

施策の方向	(1)ワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発 (2)職場での男女共同参画意識の啓発 (3)男性にとっての男女共同参画の推進
-------	---

生活の中での優先順位

・女性も男性も「仕事と家庭生活や地域・個人の生活」を優先したいと希望していますが、現実には「仕事」が優先されています。

家庭内における担当者

・家庭生活において、家事や子育て、介護などの多くを女性が担っている現実があるため、家事、子育て、介護などについて、男女がともに協力し合い、支え合うという意識の醸成が必要です。

男女とも仕事をし、家事・子育て・介護の役割も分かち合う

・第4次男女共同参画基本計画が目指す社会は、男女が自らの意思に基づき、男女の人権が尊重され、性別により男女の役割を固定化することは、市民一人ひとりが持っている多様な個性や能力を発揮する機会の妨げとなっているため、男女共同参画の視点に立った社会通念・慣行の普及啓発を進め、男女共同参画に関する学習機会の提供や、男女の自立を支える生活能力の向上に向けた支援を行います。

固定的役割分担意識は、女性だけでなく男性も抑圧するという視点を持ち、男性中心型労働慣行にみられる長時間労働などの働き方改革を進め、男女共同参画に関する男性の理解促進と職場風土の改革を進めます。

②なかつがわ男女共同参画プラン（第4次）で掲げている施策

施策	取組	担当
ワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発	市内企業を対象にワーク・ライフ・バランスセミナーを開催します	生涯学習スポーツ課
職場での男女共同参画意識の啓発	男女共同参画に関する学習会等を開催し、理解の促進・意識の醸成を図ります	市民協働課
男性にとっての男女共同参画の推進		

③中津川市子ども・子育て支援事業計画で掲げている施策

施策	取組	担当
ワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発	市内企業を対象にワーク・ライフ・バランスセミナーを開催します	生涯学習スポーツ課

施策の方向	(4)男性の意識と職場風土の改革 (5)職業生活と家庭生活の両立に向けた子育て支援や介護支援の環境整備 (6)職業生活と家庭生活の両立支援に向けた企業の取組促進
-------	--

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を前提に、男性も女性も働きやすく、働き続けやすい環境が整っておらず、自らの意思により働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方の実現は難しくなっています。

職業生活と家庭生活の両立を可能にするために、行政と企業がともに働き続けやすい環境づくりに取組みます。

①新たに推進計画で掲げる施策

施策	取組	担当
管理職を含めた企業トップ等への、職業生活と家庭生活の両立や女性の活躍推進に向けた積極的な意識啓発	社会全体の働き方や意識を改革するために、管理職を含めた企業トップの意識改革を進め、仕事と子育て、仕事と介護の両立への一層の理解を働きかけます	市民協働課 生涯学習スポーツ課
厚生労働省が認定する「くるみん」企業への申請及び認定の促進	厚生労働省が認定している、子育てをサポートしている優良な企業「くるみん」への申請及び認定を働きかけます	市民協働課
厚生労働省が認定する「トモニン」企業への登録申請の促進	厚生労働省が認定している、仕事と介護を両立しやすい職場環境の整備に取り組む企業「トモニン」への登録申請を働きかけます	市民協働課
介護者が負担軽減できる介護サービスの充実	介護する家族を支援するサービスを充実させ、仕事と介護の両立が図れるように支援します	高齢支援課 介護保険室
仕事と介護の両立への理解促進	介護する家族を支援するサービスの周知を図り、仕事と介護の両立で介護離職の抑制を図れるように支援します	高齢支援課
仕事と家庭生活の両立支援に取り組む企業に対する支援	子育て支援企業(岐阜県で登録認定している企業)等、仕事と家庭生活の両立支援に取り組む企業に対して、市の公募型事業における審査時に、有利となる措置を設けます	資産経営課

②なかつがわ男女共同参画プラン(第4次)で掲げている施策

施策	取組	担当
保育の受入体制を充実	高まる保育ニーズに応えられるよう、私立との協働のもと保育の受け入れ態勢の充実を図ります	幼児教育課
共働き家庭の児童を対象として、放課後などに家庭に代わる生活の場を提供し、児童の安全・安心な居場所の確保	各学校区を基本とし、父母会への運営を委託により実施します。 学童利用者数の動向により、定員の見直しを行います	子育て政策室
ファミリー・サポート・センター事業の業務内容の充実	継続した会員登録説明会、提供会員の養成講習会等の実施により、支援体制の充実と利用促進を図ります	子育て政策室
岐阜県が認定する「子育て支援企業」への登録申請及びエクセレント企業へのステップアップ促進	岐阜県が認定している子育てをサポートしている企業「子育て支援企業」への登録申請を働きかけ、更に優良な企業へはエクセレント企業へのステップアップを働きかけます	市民協働課

③中津川市子ども・子育て支援事業計画で掲げている施策

施策	取組	担当
教育・保育の充実(保育所の適正配置)	民間との連携と役割分担の下、市民の幼児教育・保育ニーズに応える受入態勢の整備をします	幼児教育課
病児・病後児保育等の保育サービスの充実	病児・病後児保育により保護者の就労支援を行う。開設に向けた研究検討を実施します	子育て政策室
放課後児童クラブの充実 一体型の放課後児童クラブ及び放課後子ども教室の計画的な整備	保護者が就労等により昼間家庭にいない小学生に対し、家庭に変わる場としての放課後児童クラブを実施します	幼児教育課
岐阜県が認定する「子育て支援企業」への登録促進	中小企業に対し、従業員の仕事と家庭の両立支援に積極的に取組む「子育て支援企業」への登録申請を働きかけます	市民協働課 子育て政策室

就労の場における労働条件の男女格差を解消し、女性の能力活用を促進するために、雇用者および労働者に対する情報提供・研修の開催等を推進します。また、女性の働きやすい職場環境の整備等を進めることにより、女性の参画が少ない分野での就業を支援し、その能力が一層発揮されるように支援します。

基本施策	男女がともに個性と能力を発揮できる職場づくり
施策の方向	(7)職業能力の開発と再就職への支援 (8)就労機会の情報提供 (9)農林業や家庭内労働における就労環境の整備 (10)柔軟な働き方の推進 (11)ハラスメントのない職場の実現

施策の方向	(7)職業能力の開発と再就職への支援 (8)就労機会の情報提供 (9)農林業や家庭内労働における就労環境の整備
-------	---

就労の場における労働条件の男女格差があります。

労働条件の男女格差を解消し、女性の能力活用を促進するために、雇用者および労働者に対する情報提供・研修の開催等を推進し、女性の経済的な自立の促進に取り組めます。

②なかつがわ男女共同参画プラン(第4次)で掲げている施策

施策	取組	担当
職業能力の開発と再就職への支援	ワーカーサポートセンターによる再就職支援	工業振興課
農業に関心をもってもらふことや就農促進のため、就農支援セミナーの開催	農林水産業の分野における女性の経営参画の促進等に向けた取組を行います	農業振興課

施策の方向	(10)柔軟な働き方の推進
-------	---------------

自らの意思により働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方できることが、男性も女性も働きやすく、働き続けやすいことにつながります。

柔軟な働き方の実現に向けて取り組みます

①新たに推進計画で掲げる施策

施策	取組	担当
多様で柔軟な働き方を実現できるよう、企業等へ好事例の紹介・啓発	多様な働き方の好事例の紹介や啓発を進め、柔軟な働き方の実現に向けて取組めます	工業振興課 商業振興課 市民協働課

施策の方向	(11)ハラスメントのない職場の実現
-------	--------------------

ハード面の体制や制度が整っても、それに取組むのは職場であり、企業の姿勢です。

女性が安心して働くことができる職場風土改革に向けて取組めます

①新たに推進計画で掲げる施策

施策	取組	担当
妊娠・出産等による解雇等の不利益な取扱やセクシャルハラスメントが起こらないよう、男女雇用機会均等法等について周知徹底し、意識啓発を図る	企業において法令に沿った措置が確実に実施されるよう、あらゆる機会を捉えて事業主に対し働きかけ、女性が安心して働くことができる職場風土改革に向けて取組めます	市民協働課 工業振興課

働く場における女性の活躍促進は、今後の深刻な少子化に伴う労働力の減少を補うだけではなく、女性の社会参画を原動力とした経済活動を進めることが、経済の活性化、更には国の繁栄につながると考えられています。そして、女性が活躍する企業は業績がよいというということが分かってきています。

就業形態に関わらず、自らの希望により働き、又はこれから働こうとする全ての女性、また、ステップアップしたいと希望する女性が、働く場面においてその力が十分に発揮される社会の実現に向けて取組みます。

基本施策	働く場における女性活躍促進
施策の方向	(12)女性の登用促進のためのロールモデルの普及促進 (13)女性の就業・再就職・起業・創業支援 (14)女性の職業生活における情報の収集・整理・提供・啓発 (15)事業主としての市役所の率先垂範

女性の就業形態・就業率

出産、子育てによって仕事を中断し、子育てが一段落した30歳代後半から再び仕事に就くというM字カーブを描いており、岐阜県および全国と比較すると、中津川市もほぼ同様のラインを描いています。

女性の産業別就業状況

中津川市の産業別就業状況は、全国に比べると、製造業が高いことが特徴です。製造業現場では、仕事の内容によっては、体力的に女性では難しい職種もあります。

女性が職業に就くこと

女性は「仕事」を通じてより社会に進出したいという潜在的な希望がありますが、現実には就労に結びついていない状況があります。

仕事と家庭を両立するための条件

女性も男性もともに、仕事と家庭を両立するための条件としては、「労働時間を短縮することや休暇のとりやすい職場環境づくり」が最も多く挙げられています。

企画や方針決定過程に女性の参画が少ない理由

企画や方針決定過程に女性の参画が少ない理由としては、男性優位の組織運営になっており、女性が十分に活躍できる場が整っていない。また女性側の積極性が十分でない。と考える人が多くあります。

女性が「働く」とき、結婚・出産、子育て、介護といったライフイベントを、「仕事か、結婚か」「仕事か、出産か」「仕事か、介護か」など、仕事とライフイベントの「両立」というよりも、「いずれか」という選択で悩むことが、男性に比べて多くあります。そしてその結果、「仕事を諦める」という女性も多いのが現状です。

働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう取組みます。

施策の方向	(12)女性の登用促進のためのロールモデルの普及促進
-------	----------------------------

働く場で活躍する女性のロールモデルが少ないため、男性中心の社会構造から、女性自身の知識や経験の有無とは関係なく、女性の活躍をイメージできない現状があります。

働く場で活躍する女性のロールモデルの好事例の情報発信や、学ぶ場の提供に取り組めます。

①新たに推進計画で掲げる施策

施策	取組	担当
働く場で活躍する女性のネットワーク作り	働く場で活躍する女性のネットワークを作り、身近なロールモデル等の情報を発信します	市民協働課
身近なロールモデル等の情報発信		
「ぎふジョ」の発掘と登録促進		
女性活躍を推進するアドバイザーによる、働く場における女性活躍の促進	女性が活躍する職場の先進事例や活躍している女性の好事例などを学ぶ勉強会の開催や、企業へ女性が職場で活躍するためのアドバイスをを行い、女性の活躍を促します	市民協働課 工業振興課

施策の方向	(13)女性の就業・再就職・起業・創業支援
-------	-----------------------

結婚、出産・子育てなどを経て、女性が働き続けることにはまだまだ大きなハードルがあります。

女性が働き続けたい、働きたいと希望したときに就職できる、または、自らの望む仕事ができるように取り組めます。

①新たに推進計画で掲げる施策

施策	取組	担当
中津川市創業支援事業計画に基づく起業支援の取組（相談体制整備）	中津川市創業支援事業計画に基づき関係機関と連携し、起業のための相談体制を整え、創業希望者の相談の受け皿を確保します	工業振興課 商業振興課
企業誘致の推進による働く場の創設	様々な業種・職種の働く場を確保するため、企業誘致の取組を進めます	工業振興課

②なかつがわ男女共同参画プラン（第4次）で掲げている施策

施策	取組	担当
ワーカーサポートセンターによる再就職者等のための各種セミナー開催	育児や介護等を理由に離職した女性の再就職を支援します	工業振興課

施策の方向	(14)女性の職業生活における情報の収集・整理・提供・啓発
-------	-------------------------------

男性も女性も自らの意思により働くことを希望し、その希望に応じた働き方が必ずしも実現できていないのが現状です。

希望に応じた働き方を実現するために、情報の収集・整理を行い、必要な情報を提供し、また啓発に取り組めます。

①新たに推進計画で掲げる施策

施策	取組	担当
厚生労働省が認定する「えるぼし」企業への申請及び認定の促進	厚生労働省が認定している、女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業「えるぼし」への申請及び認定を働きかけます	市民協働課

②なかつがわ男女共同参画プラン（第4次）で掲げている施策

施策	取組	担当
ワーカーサポートセンターによる無料職業紹介や各種相談	育児や介護等を理由に離職した女性の再就職を支援します	工業振興課

③ 中津川市子ども・子育て支援事業計画

施策	取組	担当
子育て家庭のニーズを把握し、「情報集約・提供」「相談」「利用者支援・援助」及び関係機関との「連絡調整」「連携・協働」の体制づくり	女性が働きながら子育てを行うために、教育・保育体制の情報提供・相談・援助、関係機関との連絡・連携などを行います	子育て政策室

施策の方向	(15)事業主としての市役所の率先垂範
-------	---------------------

市役所もひとつの事業主として、働く場における女性の活躍を促進していく責務があります。

特定事業主行動計画の実現とともに、働く場における女性の活躍促進に取り組めます。

①新たに推進計画で掲げる施策

施策	取組	担当
長時間労働の是正・休暇の取得促進	長時間労働の是正、年次有給休暇取得の促進等ワーク・ライフ・バランスに取組、ライフステージに応じて、男女共に希望に沿って職業生活と家庭生活を両立することを可能にするための取組を推進します	人事課
職場の風土改革に効果的な人事評価制度の検討	職業生活と家庭生活の両立を前提に、職場全体の風土や意識を変えるために効果的な人事評価の在り方について、好事例の調査研究を行うなど、実施に向けた検討を進めます	人事課

第4章 計画の推進

1 推進体制

行政が施策を推進するとともに、市民、企業（事業者）、市が協力・連携して取組みを進めます。

（1）中津川市男女共同参画社会づくり懇話会設置要綱

○中津川市の協議会等の設置等に関する要綱

平成10年5月28日決裁

（趣旨）

第1条 この要綱は、中津川市の協議会等（以下「協議会等」という。）の設置等に関し必要な事項を定めるものとする。

（設置）

第2条 別表に定めるところにより、協議会等を設置する。

（組織）

第3条 協議会等は、別表に定める委員定数により組織する。

（任期）

第4条 協議会等の委員の任期は、別表に定めるところとする。ただし、再任を妨げない。

2 前項本文の規定にかかわらず、委員が欠けた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

（会長等）

第5条 協議会等に会長及び副会長を置く。

2 会長及び副会長は、委員のうちから互選する。

3 会長は、会務を総理し、協議会等を代表する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

（会議）

第6条 議決事項を審議するため開催する協議会等の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 議決事項を審議するため開催する協議会等の会議は、委員の過半数が出席しなければ、開くことができない。

3 議決事項を審議するため開催する協議会等の議事は、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。

（庶務）

第7条 協議会等の庶務は、別表に定める課等において処理するものとする。

（委任）

第8条 この要綱に定めるもののほか、協議会等の運営について必要な事項は、別に定める。

附 則

（施行期日）

第1条 この要綱は、平成10年6月1日から施行する。

（以下省略）

別表（第2条―第4条、第7条関係）（一部抜粋）

委員会等の 名称	担任する事項	委員の 任期	委員の 定数	委員選任の基準	庶務担当課等 の名称
中津川市男女共同参画社会づくり懇話会	(1) 男女共同参画社会づくりプランの策定と推進に関する事項についての調査及び審議 (2) 総合的な女性政策の現況及び課題についての調査及び審議 (3) その他男女共同参画社会づくりの推進に関する事項	2年以内	20人以内	(1) 各種団体の推薦する者 (2) 事業所の推薦する者 (3) 識見を有する者	定住推進部 市民協働課

○中津川市男女共同参画社会づくり懇話会委員名簿

（任期：平成28年6月1日～平成30年5月31日）

（順不同・敬称略）

職 名	種別	氏 名	摘 要
各種団体の 推薦する者	職場	岩井 麻里	中津川商工会議所
		伊藤 亜由美	中津川北商工会
		今井 紀世子	一般社団法人 中津川法人会
	地域・ 家庭	熊崎 美保子	中津川市農業委員会
		西尾 秀司	中津川市PTA連合会（中津地区）
		吉村 幸二	中津川市PTA連合会（恵北地区）
		林 まゆみ	蛭川振興会
		富田 節子	中津川市民生委員児童委員協議会連合会
		武田 万葉子	付知レディースサークル
		早川 菅子	中津川人権擁護委員協議会
		原 梨加	特定非営利活動法人阿木ふるさと福祉村
事業所の 推薦する者	職場	桃井 直人	連合岐阜東濃地域協議会
		佐藤 元太	東濃地区労働組合協議会
		小澤 賢一	中津川金融協会
		麦島 純子	東美濃農業協同組合
		勝野 安和	株式会社ひかりや
		加藤 郁子	ミリオン電工株式会社
		田口 繁子	中津川北商工会女性部
識見を 有する者	教育	田島 雅子	中津川市教育委員会教育委員
		神谷 裕子	中京学院大学

(2) 中津川市男女共同参画社会づくり推進本部

○中津川市男女共同参画社会づくり推進本部設置要綱 (抜粋)

(設置)

第1条 本市における男女共同参画社会づくりに関する施策を、総合的かつ効果的に推進するため、中津川市男女共同参画社会づくり推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 推進本部は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画社会づくりに関する基本的かつ総合的な企画及び推進に関すること。
- (2) 男女共同参画社会づくり推進事業について、各部課等との連携及び調整に関すること。

(組織)

第3条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員をもって組織する。

- 2 本部長は市長を、副本部長は副市長をもって充てる。
- 3 本部員は、別表に掲げる職にある者をもって充てる。

(職務)

第4条 本部長は、推進本部を統括する。

- 2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故があるときは、その職務を代行する。

(会議)

第5条 推進本部の会議は、本部長が招集する。

- 2 本部長は、会議の議長となる。

(幹事会)

第6条 第2条に規定する所掌事務について協議するため推進本部に幹事会を置き、幹事長及び幹事をもって組織する。

- 2 幹事長は定住推進部長を、幹事は本部員が所管する部等のうちから推薦する課等の長をもって充てる。
- 3 幹事会は、本部長の命を受けて、推進本部の職務を補助する。

(担当部会)

第7条 前条第1項に規定する協議について必要な事務を行うため、幹事会に担当部会を置くことができる。

(事務局)

第8条 推進本部の事務を処理するために、事務局を市民協働課に置く。

(委任)

第9条 この要綱に定めるもののほか、推進本部の運営等について必要な事項は、本部長が定める。

別表 (第3条関係)

政策推進部長、総務部長、財務部長、定住推進部長、健康福祉部長、生活環境部長、農林部長、商工観光部長、文化スポーツ部長、リニア都市政策部長、基盤整備部長、水道部長、病院事業部長、教育委員会事務局長、消防長、議会事務局長、その他本部長が必要と認める部等の長
--

2 計画の進捗管理及び点検・評価

なかつがわ男女共同参画プラン（第4次）と併せて進捗管理を行います。

中津川市男女共同参画社会づくり推進本部で進捗状況を確認し、中津川市男女共同参画社会づくり懇話会へ報告します。

中津川市男女共同参画社会づくり懇話会は客観的に進捗状況のチェックを行い、意見及び評価を市へフィードバックします。

資 料

●計画の策定体制

中津川市男女共同参画社会づくり懇話会とともに、中津川市男女共同参画社会づくり推進本部幹事会において策定しました

・中津川市男女共同参画社会づくり推進本部幹事会

○中津川市男女共同参画社会づくり推進本部 幹事名簿

順不同・敬称略

	部	課 等	氏 名
1	政策推進部	政策推進課	木村 研一
2	総務部	人事課	松原 康史
3	財務部	資産経営課	丹羽 史久
4	定住推進部	福岡総合事務所	丹羽 和英
5	健康福祉部	健康医療課	永治 禎良
6	生活環境部	市民課	木村 幸二
7	農林部	農林部	森 尚人
8	商工観光部	工業振興課	園原 和博
9	文化スポーツ部	中央公民館	宮嶋 穂波
10	リニア都市政策部	都市計画課	伊藤 章示
11	基盤整備部	基盤整備部	早川 嘉明
12	水道部	下水道課	武川 鉦三
13	病院事業部	総務人事課	河合 裕
14	教育委員会事務局	教育企画課	今井 康二
15	消防本部	消防総務課	小林 則幸
16	議会事務局	庶務課	高木 均

	幹事長	定住推進部長	片田 毅
	事務局	市民協働課	

●用語解説

用語	解説
次世代育成支援対策推進法	急速な少子化の進行等を踏まえ、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を図るために定められた法律。 国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進する。
事業主行動計画	次世代育成支援対策推進法に基づき、国及び地方公共団体は職員の、企業は従業員の、仕事と家庭の両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などの取り組みに当たり(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。 特定事業主:国及び地方公共団体の機関等 一般事業主:国及び地方公共団体以外の事業主 従業員 101 人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。 ※女性の活躍推進法に基づく事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と一体のものとして策定することも可。
くるみん企業 	次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けた企業。
トモニン企業 	厚生労働省では、仕事と介護を両立しやすい職場環境の取組への関心と認知度を高め、介護離職を防止するための取組に向けた社会的気運を高めるため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組んでいる企業を登録し、「トモニン企業」としている。
えるぼし企業 	女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主が申請を行うことによって厚生労働大臣の認定(えるぼし認定)を受けた企業。 「えるぼし」認定企業への優遇措置として、公共調達における加点評価や日本政策金融公庫による低利融資がある。 「L」には、Lady(女性)、Labour(働く、取り組む)、Laudable(賞賛に値する)など様々な意味がある。
子育て支援企業 	岐阜県では、仕事と家庭の両立支援に取り組む企業・団体を「岐阜県子育て支援企業」として登録している。

用語	解説
子育て支援エクセレント企業 	岐阜県子育て支援企業の中で、特に優良な取り組みや他社の模範となる独自の取り組みを行う企業を、子育て支援エクセレント企業として認定している。
M字カーブ	日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 歳代を谷とし、20 歳代後半と 40 歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。
固定的性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。
ライフステージ	年齢にともなって変化する生活段階のこと。年代別の生活状況。人間の一生における出生から、就学、就職、結婚、出産、子育て、リタイアなど、人生の節目によって生活スタイルが変わることや、これに着目した考え方をさす。家族については新婚期・育児期・教育期・子独立期・老夫婦期などに分けられる。
家族経営協定	家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。
ぎふジョ	岐阜県では、岐阜県内で様々な分野で活躍する女性のロールモデルを「ぎふジョ」として紹介している。
ロール-モデル	役割を担うモデル。模範。手本 自分にとって、具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。
労働慣行	企業において長期間にわたって反復継続して行われてきた取扱いで、事実上の制度となっていること。
フレックスタイム制	1 か月以内の一定期間(清算期間)における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度で、労働者がその生活と業務の調和を図りながら、効率的に働くことができ、労働時間を短縮しようとするもの。

用語	解説
ハラスメント	いろいろな場面での『嫌がらせ、いじめ』のこと。 その種類は様々ですが、他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指す。 [例:一般的なハラスメントの定義] ●セクシュアル・ハラスメント 本人が意図する、しないにかかわらず、相手が不快に思い、相手が自身の尊厳を傷つけられたと感じるような性的発言・行動を指す。 ●ジェンダー・ハラスメント 性に関する固定観念や差別意識に基づく嫌がらせなどを指す。 女性又は男性という理由のみで性格や能力の評価や決め付けを行うこと。ジェンダー・ハラスメントは広義のセクシュアル・ハラスメントとされる。 ●パワー・ハラスメント 同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。 ●モラル・ハラスメント 言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人間の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気悪くさせること。

●関係法令等

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

発令 : 平成 27 年 9 月 4 日号外法律第 64 号

最終改正: 平成 27 年 9 月 4 日号外法律第 64 号

改正内容: 平成 27 年 9 月 4 日号外法律第 64 号[平成 28 年 4 月 1 日]

[平成二十七年九月四日号外法律第六十四号]

[総理・総務・厚生労働大臣署名]

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律をここに公布する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

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とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成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つて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであつて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合

する旨の承認を行ったものをいう。

- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくな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。

〔次のよう略〕

(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。

〔次のよう略〕

中津川市女性の活躍推進計画

平成 29 年 3 月

中津川市 定住推進部市民協働課
〒508-8501 岐阜県中津川市かやの木町 2 番 1 号
電話 0573-66-1111(代表)