

第2次 伊豆市 特定事業主行動計画

—子育て支援・女性の活躍推進を通じた、より良い職場づくりのために—

平成 28 年 3 月

伊 豆 市 長
伊 豆 市 議 会 議 長
伊 豆 市 教 育 委 員 会
伊 豆 市 選 挙 管 理 委 員 会
伊 豆 市 代 表 監 査 委 員
伊 豆 市 農 業 委 員 会
伊 豆 市 公 営 企 業 管 理 者

目次

目 次

I 総 論

1 総 論	2
(1) 目的	3
(2) 重点目標	3
(3) 計画期間	3
(4) 計画の推進体制	3
(5) 実施状況の点検及び公表	

II 具体的な内容

1 子育て支援を通じた、より良い勤務環境の形成	5
①妊娠～出産後における配慮	5
②子どもの出生時における、父親の休暇等の取得促進	6
③育児休業等を取得しやすい環境の整備	7
④時間外勤務の縮減及び休暇取得の促進	9
⑤異動についての配慮	11
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	12
①子育てバリアフリーの推進	12
②地域を通じた、子育て支援及び地域活動の推進	12
3 女性の活躍推進にむけた取組	13
①女性の活躍に関する状況把握と各課題に応じた取組	13

III アンケート結果

1 第2次伊豆市特定事業主行動計画策定のための アンケート調査結果	19
--------------------------------------	----

IV 資 料

次世代育成支援対策推進法	39
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	47

I 総論

(1) 目 的

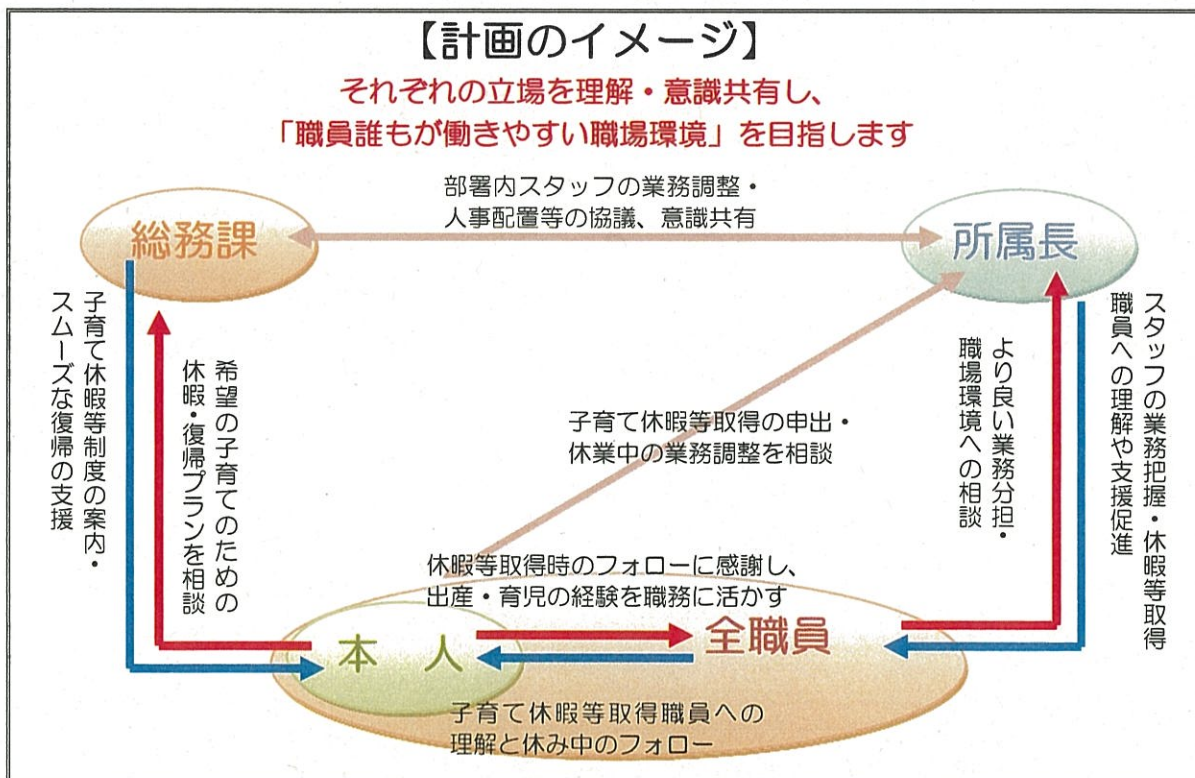
特定事業主行動計画とは、急速な少子化の進行等を鑑み、平成 15 年 7 月に制定された「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」）により、「次の世代の社会を担う子どもの健やかな育成を図る」ために、制定されたものです。

次世代法では、国や地方自治体を「特定事業主」と規定し、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の子どものための健やかな育成のための計画として、当市でも「伊豆市（後期）特定事業主行動計画（平成 22 年 3 月）」を策定し、次世代育成支援の推進に取り組んできました。

その次世代法の有効期限が、平成 27 年 4 月更に 10 年延長されたことに伴い、職場環境の観点から、職員が出産・子育て等により仕事やスキルアップを諦めるのではなく、むしろ経験や知識として仕事に活かせる職場づくりの推進、またその職員をフォローする周りの職員の負担を理解し配慮すること、更に部下が抱える問題について相談でき、適切に判断する管理職の存在等、最終的には全ての職員がそれぞれの立場を理解・意識共有し「職員誰もが働きやすい職場環境」を実現するために、職員の意向も反映した取組を掲げ次世代育成支援の推進を目指します。

また、平成 27 年 9 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」）」が制定されたことにより、『自らの意思によって職業生活を営もうとする全ての女性が、個性と能力が十分に発揮できる社会の実現』のために、現状の調査及び職員アンケートによる実情を把握し、「個々の能力を発揮できる職場づくり」を前提にした女性の活躍推進を目指し、数値目標を掲げます。

次世代育成支援を進めるにあたって、女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く重要となっています。今回、次世代育成支援及び女性活躍推進法に関する行動計画を一緒に策定し、今後さらに職員が働きやすい職場を目指します。



(2) 重点目標

1. 子育て支援を通じた、より良い職場環境づくり

① 男性の配偶者の出産休暇の取得率	【H27：80% → H33：100%】
② 育児参加休暇の取得率	【H27：40% → H33：60%】

2. 地域を通じた子育て支援の促進

3. 女性職員全てが活躍できる環境整備

① 部・課長級の女性割合	【H27：8% → H33：15%（3人増）】
② 主幹・主査級の女性割合	【H27：28% → H33：35%（7人増）】

(3) 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

(4) 計画の推進体制

本計画については、後期計画に引き続き、年度ごとに各部局長で構成する「行動計画推進委員会」において実施状況や職員のニーズを把握し、その後の対策や計画の見直し等について必要の際随時行います。

また、策定した「特定事業主行動計画」に定めた目標の達成に向けて、組織全体で取り組むため、職員に対し次世代育成支援対策に関する情報を庁内 LAN 等において積極的に提供し、行動計画の内容の周知徹底を図ります。

(5) 計画の実施状況の点検及び公表

特定事業主行動計画の推進にあたっては、「行動計画推進委員会」において計画の実施状況を把握・点検し、各年度における結果を踏まえて、随時見直し計画に反映します。

また、次世代法及び女性活躍推進法において、毎年1回実施状況のフォローアップ及び公表（女性活躍推進法については、内閣府令で定める情報公表項目から1つ以上選択し公表）しなければならないとされていることから、前年度の取組状況や目標に対する実績等について各年度末に広報紙・ホームページ等で公表します。

1 子育て支援を通じた、より良い勤務環境の形成

① 妊娠中～出産後における配慮

【現状及び対策】

少子化が社会問題である今、次世代育成支援強化により各制度が整備されている中、妊娠・出産を控えた職員が制度について十分に理解し、積極的に活用できる環境を整えることはとても重要です。

アンケート結果では、取得可能な状況時に取得できる雰囲気ではなかったため、結局取得できなかったといった意見もありました。

これらを踏まえ、制度を利用したい職員・休業中の職員の業務をフォローする周りの職員に係る負担への理解と配慮・部下の悩みを聴き、適切な判断を下す所属長等、それぞれの立場における状況を把握・意識共有しながら、制度の周知や意識啓発を図れる取り組みを進めていきます。

◎本人への情報提供と職場全体への意識啓発等の取り組み

これから出産・育児を迎える職員は、生活環境の大きな変化を迎えます。
仕事と家庭を両立していくためには、十分な情報収集と周囲の配慮が必要です。

本人

妊娠がわかったら、所属長へ報告しましょう。庁内 LAN や総務課で出産・育児関連の休暇・休業制度を把握して、どのように利用するかを検討してください。

所属長

本人から相談があった場合、出産・育児に係る各種制度の確認と出産までの勤務配慮についても検討してください。

また、本人が休暇等取得によりストップする業務について、部署内で業務配分を検討してください。その際、フォローする職員の意向と業務量についても確認してください。

総務課

妊娠～子育てにおける各種制度をまとめた冊子を庁内 LAN に掲載し周知に努めます。また、概ね四半期に 1 回、庁内 LAN にて冊子の周知を図り職場の意識啓発を進めます。

更に、本人には出産前後にわたる各種制度を案内し、安心して出産・育児に臨めるよう努めます。併せて所属長と業務運営体制や代替職員の有無等について検討し、部署内が継続的に業務を遂行できるよう検討します。

全職員

本人が休暇休業中には、業務をフォローする等の負担も生じますが、次世代を担う子ども達の健やかな育成と、職場全体で子育てを応援していく意識を醸成していくためにも、協力や配慮の必要性を理解してください。

② 子どもの出生時における父親の休暇等の取得促進

【現状と対策】

アンケート結果では、男性の育児関連の休業等取得率は、育児休業：0％、部分休業：2.4％（2人）、配偶者の出産休暇：22.4％（19人）、育児参加のための休暇：8.2％（7人）であり、後期計画で男性の育児休業取得率を平成25年度までに0％から1％とする目標を設定しましたが、平成27年度末時点で達成されていない状況です。

一方、平成26年度の各休暇取得率は「男性の配偶者出産休暇：80％」「育児参加のための休暇：80％」と、高い取得率となっています。

今後は、更に取得しやすい「休暇」の取得を促進し、男性が子育てへ積極的に関わることのできる職場の風土を創り、職場全体へ意識啓発を進めていきます。

◎本人の「子育てへ積極的に関わる姿勢づくり」と職場全体への意識啓発等の取組

これから父親となる職員も、妊娠中の配偶者への配慮や子育てが始まれば夫婦で協力し合い育児を行う等、少なからず変化が生じます。

まずは本人自身が、子育てと向き合う姿勢を整え、情報収集と周囲の理解を得ながら、制度を利用しましょう。

本人

配偶者の妊娠がわかったら、所属長と総務課へ報告しましょう。庁内 LAN や総務課で出産・育児関連の休暇・休業制度を把握し、どのように利用するかを検討してください。

所属長

本人から相談があった場合、配偶者の出産休暇・育児参加のための休暇・育児休業等の取得について意向を聞き、積極的な育児参加を支援してください。

また、今後の部署内の業務配分についても、本人の意向をふまえ検討してください。

総務課

本人には、休業・休暇等についてまとめた冊子を案内し、積極的な活用を勧めます。特に育児休業は、配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無に関係なく取得することができる旨を説明し、正しく理解した上で取得について検討できるよう案内します。

また、約四半期に1回子育て支援制度を庁内 LAN で案内し周知を図ります。

全職員

男性の育児に関わる休業や休暇は、制度の周知・理解度が低い状況にありますが、次世代を担う子ども達の健やかな育成と、職場全体で子育てを応援する意識醸成のためにも、協力や配慮の必要性を理解してください。

以上のような取組を通じて、

・男性の配偶者の出産休暇の取得率【H27：80％⇒H33：100％】

・育児参加休暇の取得率【H27：40％⇒H33：60％】とします。

（目標達成年度：計画期間中）

③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

【現状と対策】

アンケート結果では、育児休業取得時に心配に感じたことは、「自分が休業中の代替職員の配置や事務分掌の調整等が不十分で、フォローしてくれる職員に対し申し訳なく感じた」と43.5%の方が回答しました。また、復帰時の不安に関しては、「休業中に進行した業務の状況が把握しづらい」に43.5%となっており、「現状を考えると自身の希望する休業・休暇取得はためらう」といった意見もありました。

男女問わず、親となる夫婦の出産・育児と職場復帰が円滑に行われるよう、職場としてのサポート体制の確立を目指します。

◎出産・育児と職場復帰を円滑に行うための取組

⑦ 出産・育児

妊娠した職員には、母性保護の観点から各休暇制度が適用されます。特に産前休暇までの期間は業務を行いながら出産を迎える時期であり、十分な配慮が必要です。

またアンケート結果では、「育児休業の希望期間を相談したら、嫌な顔をされ結局希望の期間を取得できなかった」との意見もあり、周囲への遠慮から十分な休業を取れない場合もあります。職員が安心して子育てに専念できるよう、職場全体でサポートしていきましょう。

本人

妊娠がわかったら、所属長と総務課へ報告してください。併せて庁内 LAN で各制度について把握し、今後の見通しについても伝えてください。

なお、育児休業の取得については、夫婦でよく検討する共に、経済面についても確認した上で所属長に相談してください。

所属長

職員から報告を受けたら、子育てに関する各制度を確認し、積極的な利用を促してください。育児休業に関しては、職員が安心して子育てに専念できるよう、業務分担の見直しや場合によっては代替職員の確保に努めてください。

総務課

子育て支援の各制度をまとめた冊子を作成・庁内 LAN に掲載すると共に、本人には出産前後の各制度について案内し、安心して出産・育児に臨めるよう努めます。併せて所属長と業務運営体制や代替職員の有無等について検討し、部署内が継続的に業務を遂行できるよう検討します。

全職員

本人が休業中には、業務フォローの負担も生じますが、子ども達の健やかな育成と、職場全体で子育て応援の意識づくりのために、協力や配慮の必要性を理解してください。

④ 職場復帰

本人は、復帰後の仕事と子育てを両立・休業中に進めた業務についていけるか等の不安を抱えています。少しでもスムーズな職場復帰が果たせるよう、本人も職場も協力していきましょう。

本人

休業中に、復帰後の業務と子育ての両立にむけた計画を立てましょう。そのためには日頃から周囲の職員との信頼関係を築き、休業中にも状況を教えてもらい、事前に調べておいた方がよい事柄を把握する等、職場と繋がりを保ち、よりスムーズな職場復帰に向けて準備しましょう。

所属長

時代の変化に伴う子育て支援制度改正は、以前と比べるとはるかに働きやすく、本人に優遇された制度となり、時として本人の要望は勝手に受入れに抵抗を感じることがあるかもしれません。しかし、本人が出産・子育てを経て仕事との両立に前向きであることを理解し、スムーズな職場復帰や復帰後の柔軟な働き方・各制度等についても把握すると共に、部署内の調整も併せてお願いします。

総務課

育児休業中においても、職場の状況や、復帰後の働き方について不安や変更はないか等について連絡を取ることで、本人の職場復帰時の不安解消に努めます。

また、復帰時にOJT（職場研修）等を実施し、円滑な職場復帰を支援します。

全職員

育児休業中の職員に対しては、職場との断絶感・復帰への不安を和らげるために、メール等で連絡を取り合うよう心がけてください。

また本人は、休業中自身の業務をフォローしてくれている職員に大変申し訳なく思っており、復帰後は恩返ししなければと無理することもあります。しかし、まだ子どもも小さく子どもの急な病気や健診・園の行事等で休暇取得が多くなったり、働き方もフレックスや部分休業を取得して十分に業務をこなせなかったりする場面もあります。

仕事と子育ての両立のための最も大切な時期なので、業務分担等についてよく検討し、職場全体でのサポートを進めましょう。

④ 時間外勤務の縮減及び休暇取得の促進

【現状と対策】

子育て中の職員だけでなく、家庭生活の充実促進は、全ての職員が持てる能力をより発揮し、職務効率の向上にも繋がります。また、健康維持や女性の職業生活における活躍推進の観点からも、時間外勤務の縮減や適切な休暇の取得は必要であると考えられます。

* 時間外勤務

アンケート結果では、時間外勤務時間は「限界に達している」及び「かなり負担を感じている」と回答した職員は約 25%であり、理由は、「自分に課された業務が多すぎる」が約 50%を占めていました。職員の業務負担が偏っている部署があり、見直しが必要です。

職場全体で、時間外勤務の縮減に向けて取り組む必要があります。

* 休暇取得

アンケート結果では、女性は年休取得にためらいを「感じる」割合が多く（75.9%）、男性はためらいを「感じない」割合が多く（55.3%）、性別で違いが表れています。

取得しにくいと考えている方は「周囲のスタッフに迷惑がかかると感じるから（58.6%）」という一方、取得しやすい方は「職場の雰囲気が取得しやすいから（38.3%）」と答えており、年休取得に関する意識の違いも明らかです。

本市の年間年休取得率は、県内市町でも上位にあり数値上は十分に取得されている状況にありますが、アンケートではむしろ満足に取得できていない意見が多くありました。実情をふまえ、職員が安心して年休や休暇を取得できる環境づくりに取り組みます。

◎時間外勤務の縮減について

（参考 1）本市の 2 ヶ年度の時間外勤務平均時間

年度	H22年度	H26年度	比較
年間取得時間数	22,931	23,497	566.0
対象職員数	382	340	-42.0
年平均(時間/人)	60.0	69.1	9.1
月平均(時間/月)	5.0	5.8	0.8

一人当たりの月平均取得時間数は、平成 22 年度に比べ 26 年度は 0.8 時間の増加と微増

（参考 2）アンケート結果

【コメントに寄せられた意見】

- ・ 時間外勤務の多い時期と少ない時期がはっきりしている
- ・ 職員が揃う時間が 16 時過ぎなので、そこから打合せ等を始めると時間を過ぎる
- ・ 仕事が終わらないが、子どもが小さいので時間外勤務ができず、結局自宅へ持ち帰っている。常に仕事に追われている状況で達成感を感じにくい。
- ・ 上司が業務内容を把握すること。何もしない職員もいるし、何でもやりたがり時間外が趣味な職員もいたり、17 時 15 分から仕事を始めたりする職員もいる。
- ・ 年休取得するために時間外勤務をする場合もある。矛盾している気がする。
- ・ フレックス制度の導入
- ・ 部署ごと業務の特性を勘案した「ノー残業デー」の設定。

㊦ 定時退庁の推進と時間外勤務縮減の意識啓発

総務課

定時退庁日を設定（今後は部署ごとの設定も検討）し、庁内 LAN にて注意喚起を図ると共に、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行います。また、定時退庁していない職員を把握し、該当の所属長へ指導の徹底を図ります。

また、部署毎の時間外勤務の状況を把握し、時間数の多い部署の管理職へのヒアリング及び注意喚起を行います。

所属長

特段の業務がある場合を除き、定時退庁の率先垂範を行ってください。また、定期的に職員の業務スケジュールを把握し特定の職員に業務が偏らないよう配慮してください。それでも時間外勤務の多い職員に対しては、健康管理と時間外勤務縮減の取り組みの重要性の観点から職員へ意識啓発を促してください。更に、子育て中の職員の時間外勤務については特に配慮し、極力超過勤務とならないよう日頃の業務や進捗状況を把握し適切な指示をお願いします。

全職員

日頃の業務において時間外勤務を縮減するよう心掛け、できるだけ周りの職員と声を掛け合って定時退庁するようにしましょう。なお、自身に業務が偏りすぎている、周囲の職員が手伝ってくれない等、悩みがあれば早い段階で上司に相談し、対応と一緒に考えてもらいましょう。

☆育児を行う職員の深夜勤務と時間外勤務の制限の周知

小学校就学前の子どもの育児をする職員は、請求に基づき深夜勤務や時間外勤務の制限を受けることができます。

㊧ 事務の簡素合理化の推進

総務課 ・ 所属長

新たな行事等の実施の際は、既存の行事一部の職員に業務が偏っていないか等を見直しとの関係を整理すると共に、目的・効果・必要性について十分検討の上判断します。

全職員

職員一人一人が業務の進め方等の改善について考察し、スタッフ・課内や所属長に積極的に提案し検討の場を作り、事務の簡素化・合理化を図っていきましょう。

◎誰もがためらいなく年休や休暇を取得できる職場環境づくりの推進

㊦ 年次有給休暇

本来、年休取得に理由は不要であり、自由に取得できる休暇です。しかし、部署によっては取得理由を聞かれる等、理由がないと休みづらい部署もあります。

また、理由も地域活動・子どもの学校行事・子どもの急な病気による看護等、本人自身の用事で取得できず自身の生活の充実に休暇を充てられていない状況も、十分に年休を取得できていると認識できない要因のひとつであると考えられます。

それぞれの立場において、意識を共有し誰もが年休取得しやすい雰囲気を醸成していきましょう。

総務課

・以下を庁内 LAN 等で職場全体に呼びかけ、認識の共有及び周知を進めます。

【年次有給休暇】

- ①「年休取得に理由は不要である」こと…取得しやすい環境づくりの促進
- ②連続休暇等の取得促進（休・祝日に合わせる、メモリアル、リフレッシュ休暇）
- ③家庭生活の充実を図るための休暇取得（家族の誕生日・記念日や結婚記念日等）
- ④PTA、地域活動に参加するための休暇取得

・所属長に対し、部署内スタッフの年休取得状況を把握し、計画的かつ柔軟な年休取得を促すよう指示します。

所属長

部署内の職員が、周囲の職員に迷惑をかけると思い年休取得を控えたりすることがないように、互いの業務をスタッフ内で共有し、主担当者が不在でも他の職員が対応可能な状態にし、年休等を取得しやすい環境にしましょう。

本人

年休取得は原則理由の明記は不要です。自身や部署内の業務調整を整えた上で、リフレッシュや家庭生活の充実等へ積極的に取得し活用しましょう。

全職員

子育て支援に関する各制度を庁内 LAN 等に掲載し、職員への周知や取得の意識啓発を図ります。

主に、「子どもの看護のための特別休暇：小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が子を看護する必要がある場合に取得可能【5日／年】」

⑤ 異動についての配慮

現在、職員に対する「職務に関する意向調査」を実施することにより、個々の職員の状況を把握し、異動を命じる場合仕事と子育ての両立に配慮した人事配置を行います。

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の推進

前期計画期間中にハード面の整備は完了し、後期計画においてソフト面での整備を進めてきました。

本計画では、引き続き職員研修と連携し職員の資質の向上を図ることにより、来庁者へのコミュニケーションのバリアフリー化を推進します。

- (1) 来庁されたお客様が、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ・ベビーベッドの設置及び更に使いやすい施設にむけて、改善を検討し実施します。
- (2) お子さん連れのお客様が気兼ねなく来庁できるよう、親切でわかりやすい対応を心掛け、ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

② 地域を通じた子育て支援及び地域活動の推進

次世代育成支援対策は、家庭や職場との協力はもとより、地域との連携によって行われるべきものです。職員も地域社会の一員であり、地域における子育て支援の取り組みには積極的に参加することが望ましいといえます。

アンケート結果では、地域活動等には「よく参加している・たまに参加している（計83.8%）」と多く、理由も「地域住民とのコミュニケーションが取れる」「行政職員として必須」等の意見がある一方、「自分や家族との時間を大切にしたい」「自分のことで精一杯」といった意見もありました。

また、市役所が所有する「人・知識・情報」の提供について、一層の貢献ができるようソフト・ハード面のリストを作成し、地域の要望に柔軟に対応できる体制を整えます。

㊦ 子どもに関わる地域活動への支援

- (1) 地域活動への職員の積極的な参加を呼びかけ、支援します。
- (2) 地域で行われる活動に敷地や施設を提供します。
- (3) 地域で行われる学習会等の行事において、必要な専門分野に詳しい職員が知識を生かした指導を実施します。
- (4) 小・中学校の授業等で、必要な専門分野に詳しい職員を派遣し指導を実施します。

㊧ 地域で起こり得る、子どもへの危険に対する支援

- (1) 交通事故予防について、呼びかけを実施します。
- (2) 職員に対し、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受講を支援します。
- (3) 子どもが安全な環境で、安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援等への職員の積極的な参加を支援します。

3 女性の活躍推進に向けた取組

① 女性の活躍に関する状況の把握と各課題に応じた取組

平成 27 年 9 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」）」が制定されたことで、一般事業主はもとより地方公共団体においても、そこで働く女性職員の活躍推進に関する取り組みを計画・公表することが義務付けられました。それにより、『働くすべての女性が、自らが持つ個性と能力を十分に発揮できる職場環境の整備』がより一層重要となっています。

職員が出産・子育て等により仕事やスキルアップを諦めるのではなく、むしろ経験や知識として仕事に活かせる職場づくりの推進、またその職員をフォローする周りの職員の負担を理解し配慮すること、更に部下が抱える問題について相談でき適切に判断する管理職の存在等、最終的には全ての職員がそれぞれの立場を理解・意識共有し、「職員誰もが働きやすい職場環境」を実現するために職員の意向も反映した取り組みを掲げ、次世代育成支援の推進を図ります。

女性活躍推進法に基づく、特定事業主行動計画策定のための把握項目（8 項目）にて、本市の状況を、平成 22 年度・26 年度を比較し、検討材料としました。

1. 女性職員の採用割合

月日		H22.4.1	%	H26.4.1	%	%比較
人数	正職員					
	男性	5	83.3	6	60.0	-23.3
	女性	1	16.7	4	40.0	23.3
	計	6	100.0	10	100.0	
	非正規					
	男性	10	9.35	20	16.67	7.3
	女性	97	90.65	100	83.33	-7.3
		107	100.00	120	100.00	

【考察】

- ・ 2ヶ年の比較では、正職員については男性比率が下がり女性比率が上がっており、女性採用の割合が増加に転じています。
- ・ 基本的に男女の区別を考慮せず採用判断しているため、判定基準は現状維持された状態で、男女同比率が変動していくことが望ましいと考えます。

【取組】

- ① 今後も人物本位の選考により、意欲と能力のある有為な人材採用に努めます。
- ② 知識、経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぐため、継続雇用を促進することにより、優秀な人材の確保に取り組みます。

2. 継続勤務年数の男女差（又は離職率の男女差） ※任期の定めのない職員に限る

性別	H22. 4. 1		H26. 4. 1	
男性	21.3 年	男性＞女性	19.7 年	男性＞女性
女性	18.0 年	3.3 年	18.8 年	0.9 年

【考察】

- ・ 2ヶ年を比較すると、男女差は大きく縮小しています。男性の長期勤務者の定年退職及び女性職員の退職数減少や採用割合の増加等が縮小の要因と考えられます。

3. 超過勤務の状況（時間外手当が支給されない職員を除く）
（時間外勤務 取得時間数）

年度	H22 年度	H26 年度	比較
年間取得時間数	22,931	23,497	566.0
対象職員数	382	340	-42.0
年平均(時間/人)	60.0	69.1	9.1
月平均(時間/月)	5.0	5.8	0.8

【考察と取組】P9…時間外勤務の縮減 に掲載

4. 管理職の女性割合 ※管理職：（課長職）相当職含む 以上の役職

5. 各役職段階に占める女性職員の割合

※各役職段階：部長・課長・主幹・主査級

月日		H22.4.1	%	H26.4.1	%	%比較
人数	部長					
	男性	8	100.0	10	100.0	0.0
	女性	0	0.0	0	0.0	0.0
	計	8	100.0	10	100.0	
	課長					
	男性	28	100.0	25	89.3	-10.7
	女性	0	0.0	3	10.7	10.7
	計	28	100.0	28	100.0	
	主幹					
	男性	45	93.8	42	85.7	-8.0
	女性	3	6.3	7	14.3	8.0
	計	48	100.0	49	100.0	
	主査					
	男性	32	59.3	33	58.9	-0.3
	女性	22	40.7	23	41.1	0.3
	計	54	100.0	56	100.0	

【考察】

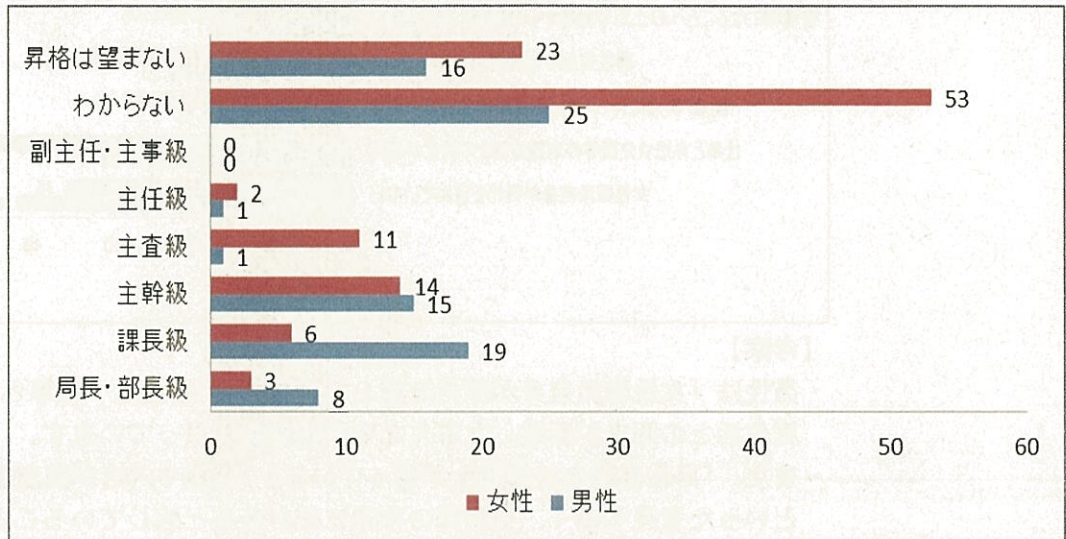
- ・ 2ヶ年を比較すると、部長職以外は女性職員の割合は増加しています。
- ・ 管理的地位に女性職員を段階的に引き上げるためには、より下位クラスの人材プールを計画的に形成することが必要と考えられます。

【アンケート結果による現状】

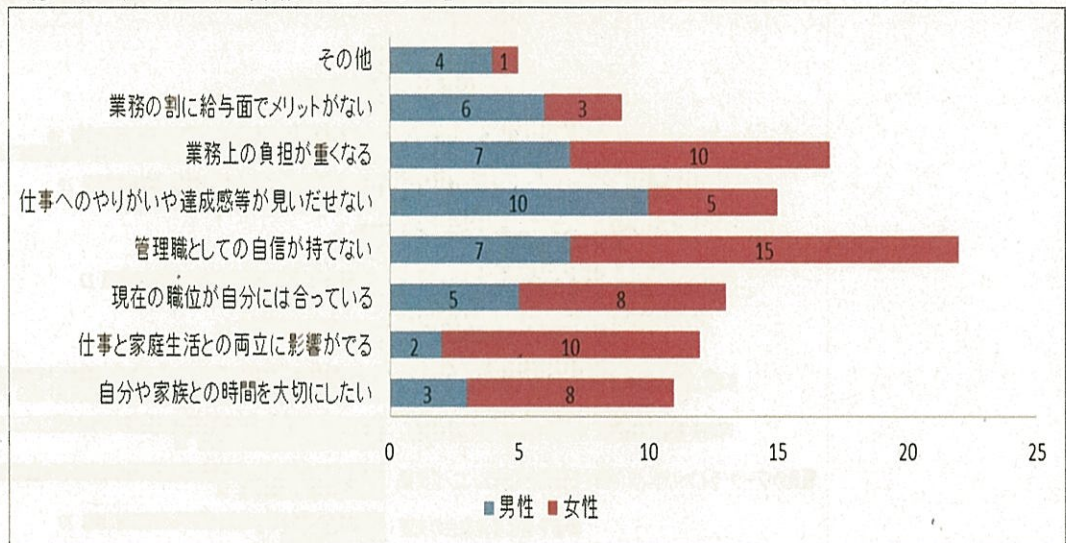
（参考１）仕事の責任分担及び発言機会の男女差

- ・職場での「仕事の責任分担及び発言機会」の男女差は、男女ともに『どちらかといえば、男女差があると思う』との回答が最も多く、業務を行う際、少なからず男女差を感じる場面があることを示しています。

（参考２）将来、その役職まで昇格したいか



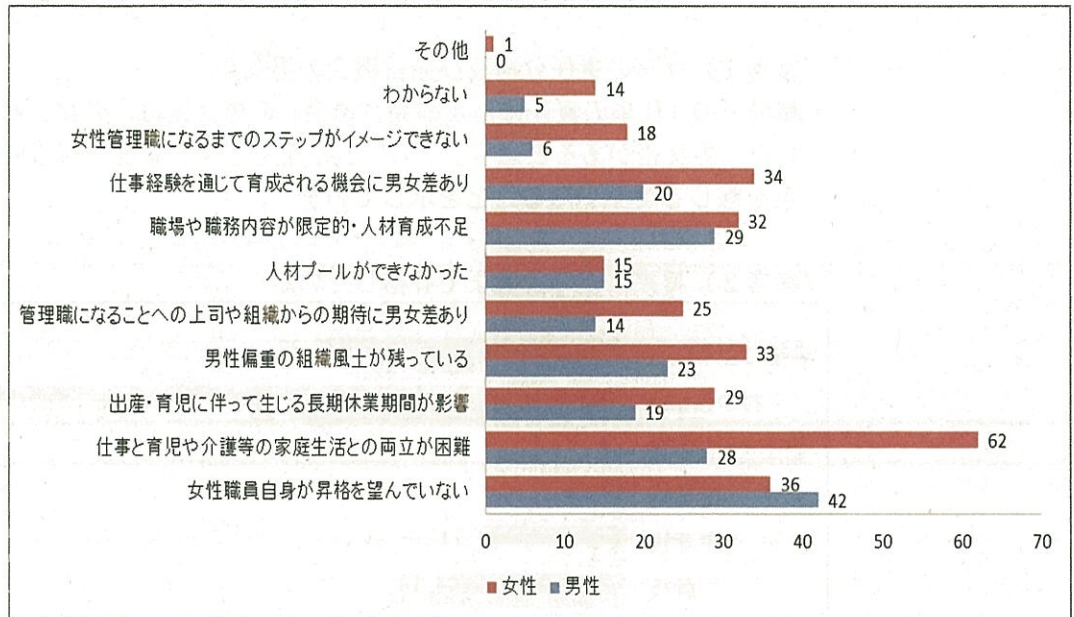
（参考３）なぜ、「昇格を望まない」のか



【考察】

- ・男性は「課長級」、女性は「主幹級」への希望が多い一方、男性の約３割・女性の約半数の方が「わからない」と回答し、昇格へのイメージがしにくい状況であると考えられます。
- ・「昇格は望まない」方の理由は、男女共に「管理職としての自信が持てない」が最も多くなっています。

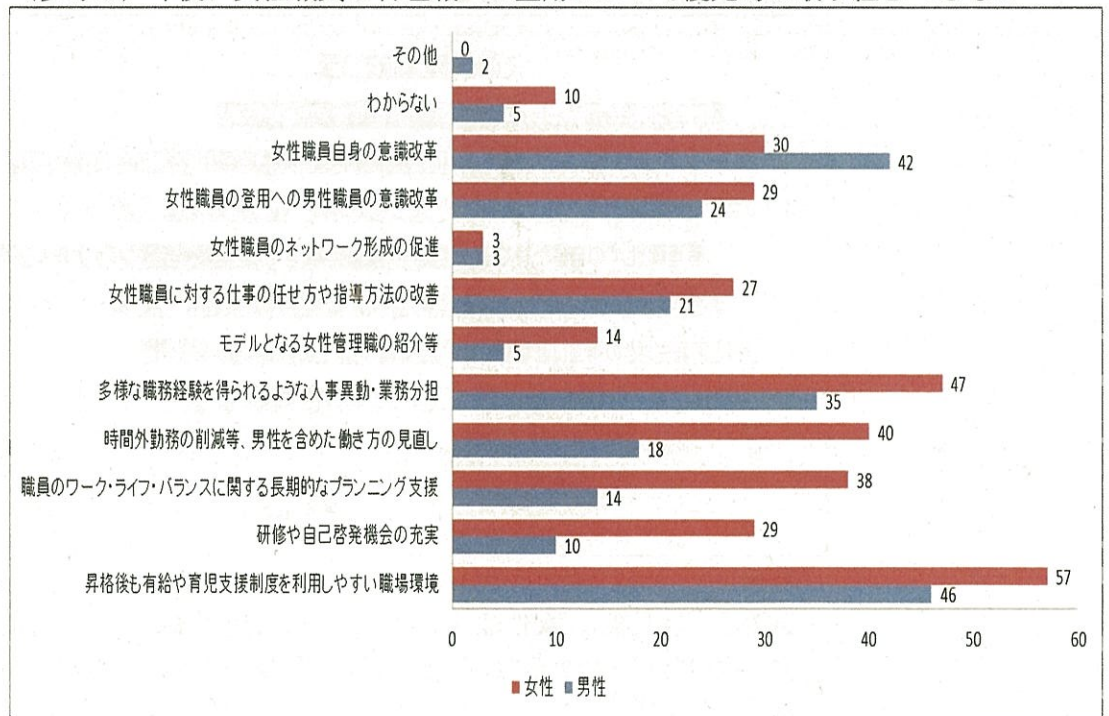
(参考4) 本市の管理職の女性割合が低い要因は何か



【考察】

- ・男性は「女性職員自身が昇格を望んでいない」、女性は「仕事と育児や介護等の家庭生活との両立が困難」と答えた方が最も多くなっています。
- ・また、「男性偏重の組織風土が残っている」「職務や内容が限定的・人材育成不足」といった意見も多く、男女間の待遇に差があると感じていることが読み取れます。

(参考5) 今後、女性職員の管理職への登用について優先的に取り組むべきもの



【考察】

- ・男女共に、「昇格後も有給や育児支援制度を利用しやすい職場環境」への回答が最も多くなっています。
- ・次いで、男性は「女性職員の意識改革」、女性は「多様な職務経験を得られるような人事異動・業務分担」への回答が多く、それぞれ異なった視点となっています。

【取組】

上記の結果をふまえ、下記の取り組み及び目標を設けます。

① 職務において感じられる「男女差」の緩和

仕事での発言機会や責任分担において、男女差を感じる事のない職場環境を整えるため、管理職への意識共有等を図り、人物本位の事務分掌並びに男女を問わない職務経験機会の創出を促します。

② 子育て及び介護支援制度の継続的な取得

女性が管理職へ昇格後も、子育て及び介護支援制度を取得できることを情報発信し、職場の意識共有に努めます。

③ 子育て中の女子職員への適切な配慮

保育園の送迎等の事情を把握し、できるだけ家庭生活に支障のないよう人事異動等の配慮を行います。また、補助的な仕事ばかり与えたりする等「過剰な配慮」も、職員の意欲をそぎ、キャリア形成を阻害します。管理職に、職員の状況・意欲・能力に応じた適切な配慮を促します。

以上のような取組を通じて、

・部、課長級の女性割合【H27：7%⇒H33：15%（3人増）】

・主幹、主査級の女性割合【H27：28%⇒H33：35%（7人増）】とします。

（目標達成年度：計画期間中）

6. 男女別の育休取得率・平均取得期間

年	H22			H26					
人数	該当数	取得数	%	平均取得期間(日)	該当数	取得数	%	平均取得期間(日)	比較
男性	6	0	0.00	0.00	5	0	0.0	0	
女性	7	7	100.00	383.10	9	9	100.0	614.7	231.60
計	13	7			14	9.00			

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及び平均取得日数

年	H22	対象人数	取得者数	取得日数	%	平均取得日数	H26	対象人数	取得者数	取得日数	%	平均取得日数
出産休暇		8	5	6.50	62.5	1.3		5	4	4	80	1
育児参加休暇		8	2	8.20	25	4.1		5	2	1.5	40	0.75

【6. 7に対する、考察及び取組】

P6…「子どもの出産時における父親の休業及び休暇等の取得推進」へ掲載

Ⅲ アンケート結果

1 「第2次 伊豆市特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査」 結果概要

調査の趣旨

今回の計画は、近年の急速な少子化の進行等を鑑み、職場環境の視点から、職員の「子育て支援」及び主に子育ての役割を担う「女性の職場における活躍推進」を進めることで、男女問わず子育てと仕事の両立を実現しやすい環境を整え、出産・子育てにより仕事やスキルアップを諦めるのではなく、むしろ経験や知識として仕事に活かせる職場づくりの推進と、次世代を担う子ども達の健やかな育成を図るために策定するものです。

また、地域の事業主の牽引役としても、積極的な取組を行うことで、地域企業・住民にも課題について再考する機会となつてほしいと考えます。

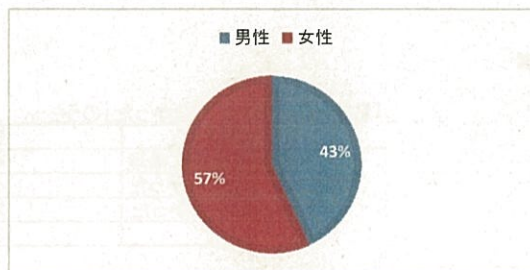
そこで、この取組を進めるために最も重要なのは、子育て中の職員が仕事と子育ての両立への意識を高めることはもちろん、その職員をフォローしてくれる周りの職員の負担を理解し配慮することや、部下が抱える問題について相談でき、適切に判断する管理職の存在等、最終的には全ての職員がそれぞれの立場を理解し意識を共有することによって、職場全体が子育てを応援する雰囲気を創り上げるのではないかと考えます。

よって、全職員を対象に実状・ニーズ・意見等を調査し、子育て支援及び女性活躍推進への取組が働きやすい職場への一助となるよう、アンケートを実施し計画策定の参考とするものです。

実施・回収概要（実施期間：平成28年2月12日～26日 対象者数：一般職員（特別職・臨時・非常勤除く）386人 回答者数197人 回答率51.0%）

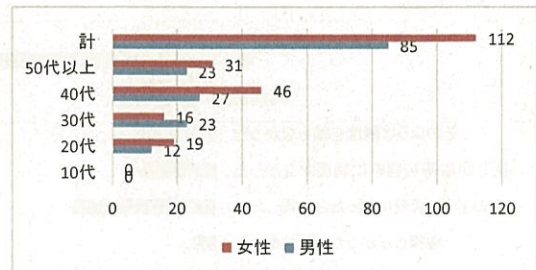
1 回答者

問1 男女



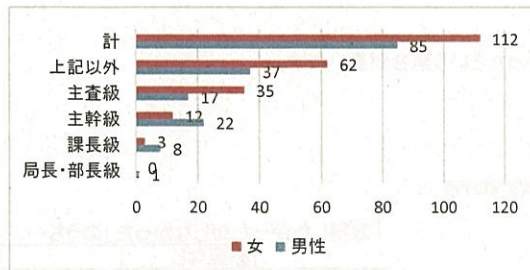
女性が半数を超えています。

問2 年齢



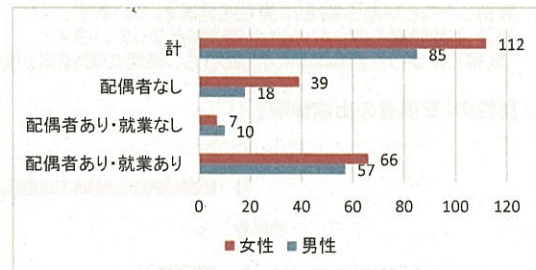
男女ともに、40代の方が最も多く回答しています。

問3 役職



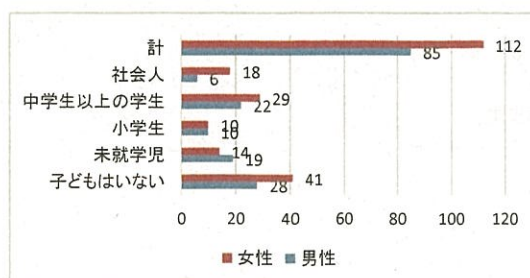
男女共に、主査より下（主任・副主任・主事）の役職の方が最も多く回答しています。

問4 配偶者の有無・就業状況



結婚しており、配偶者は働いている方の回答数が多いです。

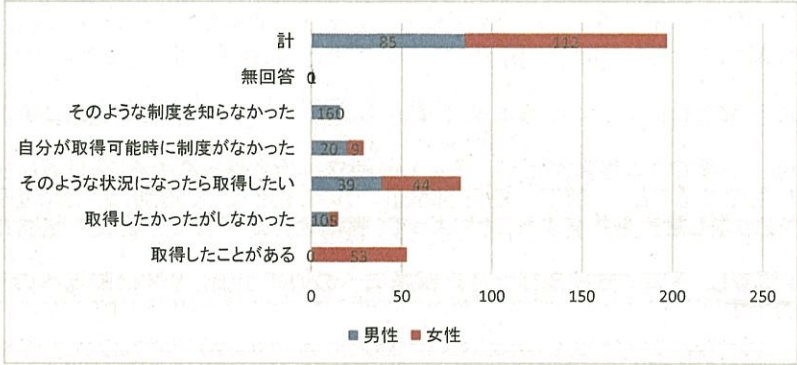
問5 子育ての状況



男女共に、子どもはいない方の回答が多いです。

2 子育てに関する休業・特別休暇取得・周知について

問6-① 育児休業

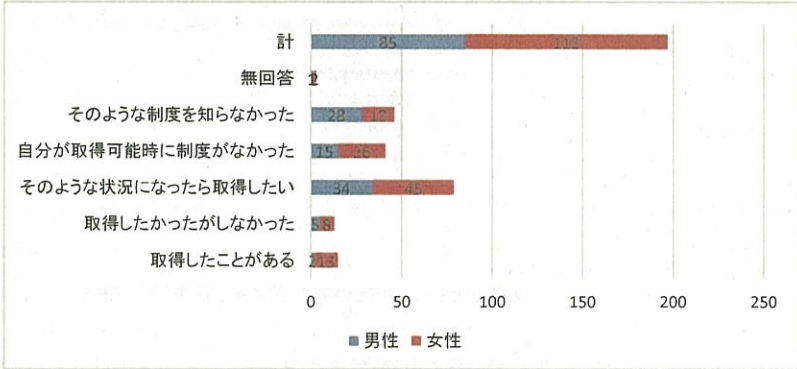


「取得したかったがしなかった」のうち…

必要なし	1
風土的に無理	4
取れなかった	2
取らなかった	2
計	9

- ・女性は比較的取得できており、未取得の女性も今後の取得に前向きである回答が多いです。
- ・一方男性は、制度を知らない方が18.8%と、周知されていない状況にあります。
- ・制度取得可能時に制度がなかった方が23.5%と、取得の選択肢がなかった方もいます。
- ・また、「取得したかったがしなかった」方の中には、取りづらい職場の状況があった方もいます。

問6-② 部分休業

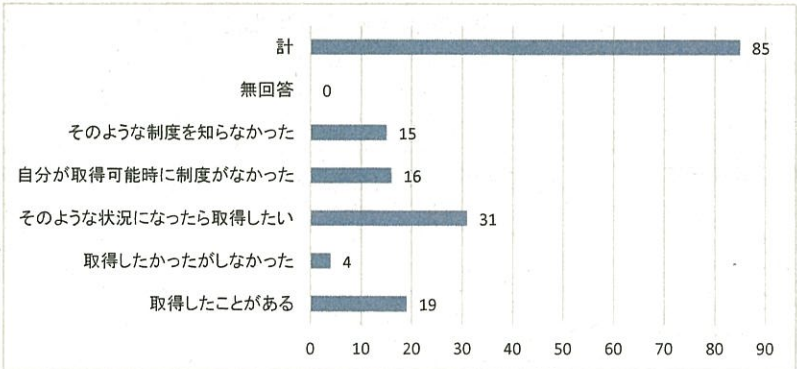


「取得したかったがしなかった」のうち…

必要なし	3
風土的に無理	4
取れなかった	4
取らなかった	2
計	13

- 取得したことがある割合に男性も含まれています。
- 部分休業制度を知らない方が23.4%となっています。
- 「取得したかったがしなかった」のうち、職場の雰囲気取得可能でなかったという割合が高いです。

問6-③ 男性の「配偶者の出産休暇」

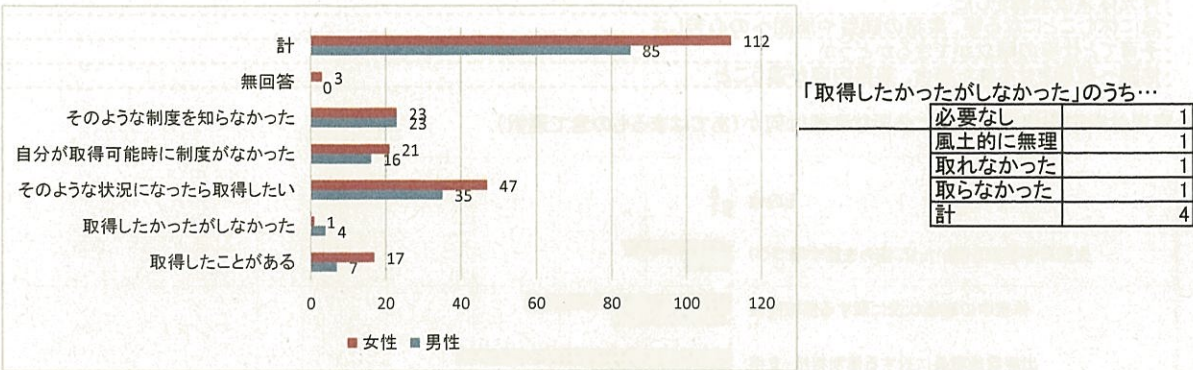


「取得したかったがしなかった」のうち…

必要なし	1
風土的に無理	1
取れなかった	1
取らなかった	1
計	4

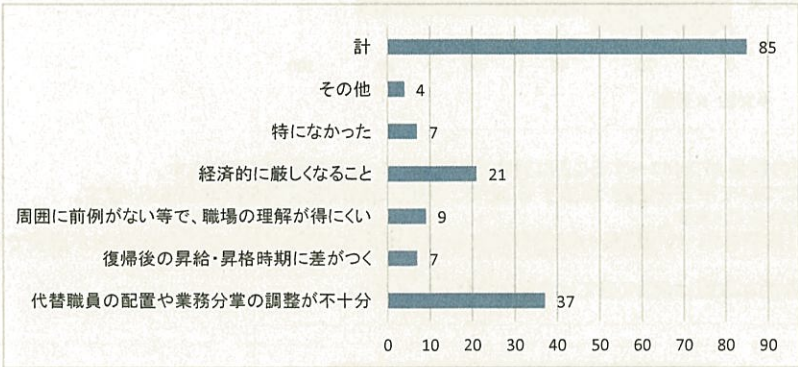
- ・取得した方が22.4%、一方で制度を知らない方は17.6%となっています。
- ・今後取得可能時には、利用したい方が36.5%と高い率です。

問6-④ 育児参加のための休暇



取得したことがある方は、12.2%、今後の取得を考えている方は、41.6%です。
一方、制度を知らなかった方は18.8%となっています。

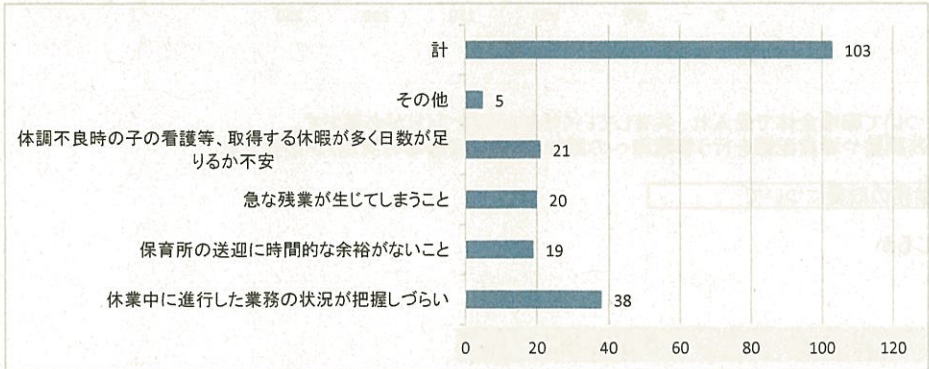
問7 育児休業取得時、心配に感じたこと(複数回答)



自分が休業し、抜けた穴をフォローしてくれる職員に迷惑をかけて申し訳ないという気持ちを感じる方は43.5%となっています
人事当局と管理職による、更なる育休職員の代替職員や業務の調整等の見直しが必要です。
経済的に厳しくなること(育児休業手当金:給料月額の約7割程度を、子が1歳になるまで支給されるが以降は無給)は24.7%です

【その他】
・1年取得すると5月復帰だったが、1か月分だけ余分に代替を雇うというのは…と言われ、1年取れなかった
・長期間の休暇のため、復帰後スムーズに仕事ができるか不安だった。
・子どもを産む時期を制限される(暇な時に産んでくださいと直接言われた)、子供の健診のため休みたいと言ったら「何で必要があるのか」とムツとされる中で1年間の育児休業を1年取りたいと言えなかった。3か月のみ休ませてもらいました。
・復帰後の職務に不安だった。業務をスムーズに行えるか。

問8 育児休業からの復帰時、不安に感じたこと(複数回答)

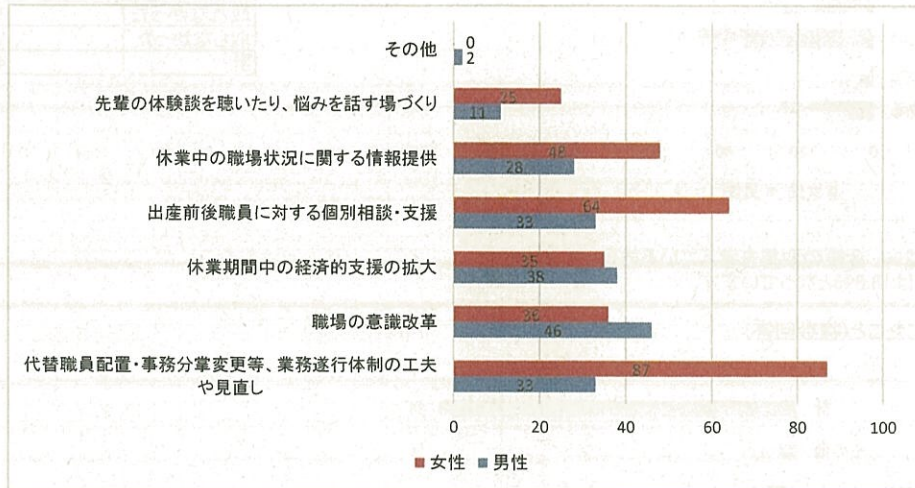


復帰前と後の、業務の進捗具合や変化を把握するのに苦労すると感じた方が36.8%となっています。
また、子の看護や急な用事で取得せざるを得ない休暇が増え、足りるか不安な方が20.4%となっています。
休業中や復帰前等に、職場の現状を知ることで不安の軽減を図れると考えられます。

【その他 コメント】

- ・育児の取得期間も短く、夫の親と同居のため、特に心配はなかった。
- ・育児休業後退職をした
- ・急に休むことになる等、業務の調整や周囲への心苦しさ
- ・子育てと仕事の両立ができるかどうか
- ・他課へ復職させられた場合、業務内容が違うこと

問9 育児休業取得促進のために必要な取組は何か(あてはまるもの全て選択)



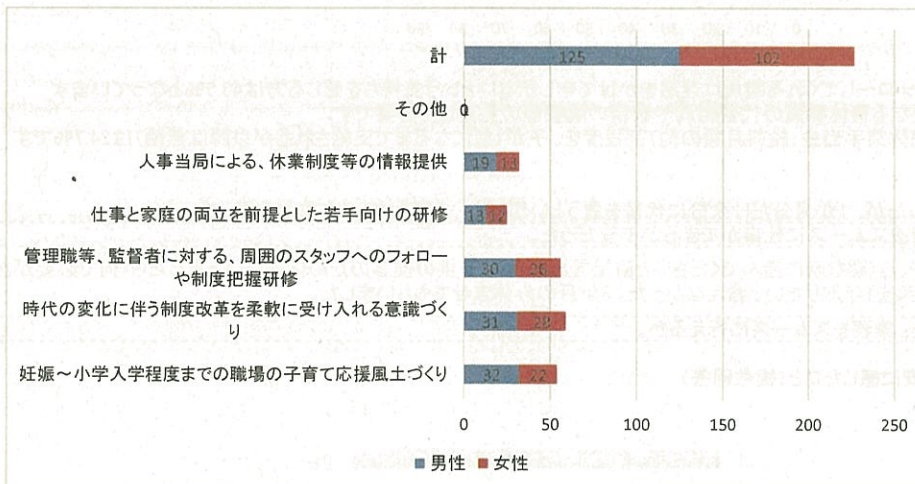
女性…休業取得時に、自身の業務を周囲の職員がフォローすることに対する対応について不安を感じています。

次いで、出産時に今後の働き方等について不安を相談・解決することで、事前に未来を把握したい方が多くいます。

男性…職場の意識改革が必要と考える方が多くいます。

休業職員のフォローに回る職員への配慮(業務体制・代替職員の配置等)及び休業を取得しやすい職場の雰囲気づくりが必要です。

問10 問9で「職場の意識改革」と答えた方…具体的な取組は何か(当てはまるもの全てを選択)

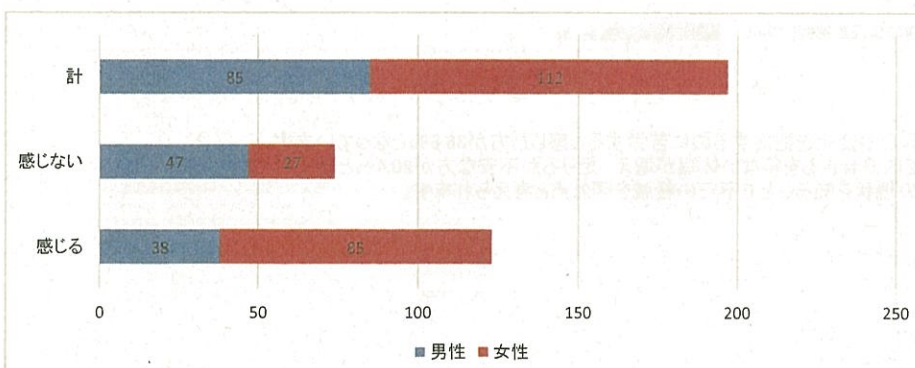


時代と共に変化する制度について職場全体で受入れ、共有していく体制と意識づくりが必要です。

休業を承認し、部署内の業務調整や職員配置を行う管理職への周知(時には研修等の実施)が必要です。

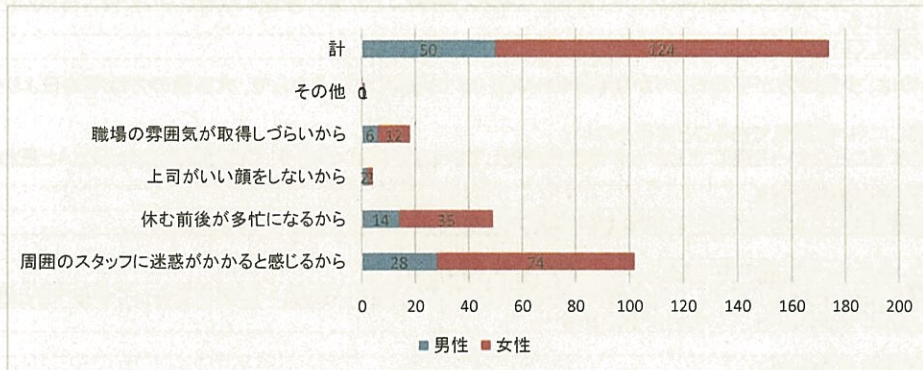
3 年次有給休暇及び時間外勤務の取得について

問11 年休取得に、ためらいを感じるか



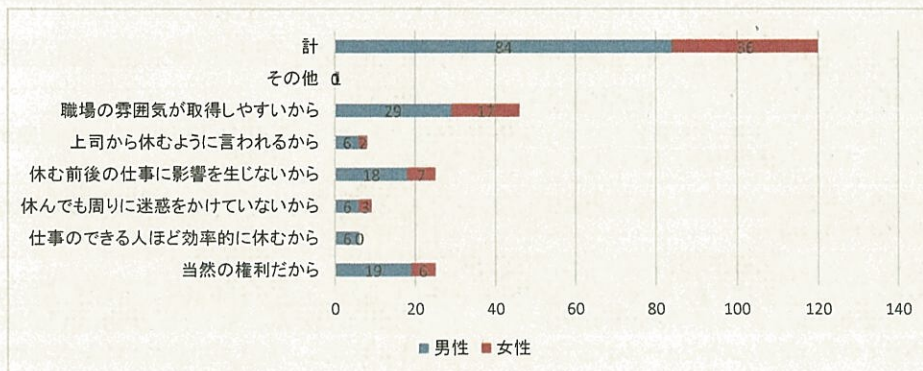
男性はためらいを「感じない」方が多く、女性はためらいを「感じる」方が多いです。
総合的には、ためらいを「感じる」割合が多くなっています。

問12 ためらいを「感じる」のは、なぜか



男女共に、自分が休むと周囲のスタッフに迷惑がかけると感じているため、休暇を取得しにくいと感じています。

問13 ためらいを「感じない」のは、なぜか



一方、取得にためらいを「感じない」方は、職場が取得しやすい雰囲気だという方の割合が高いです。

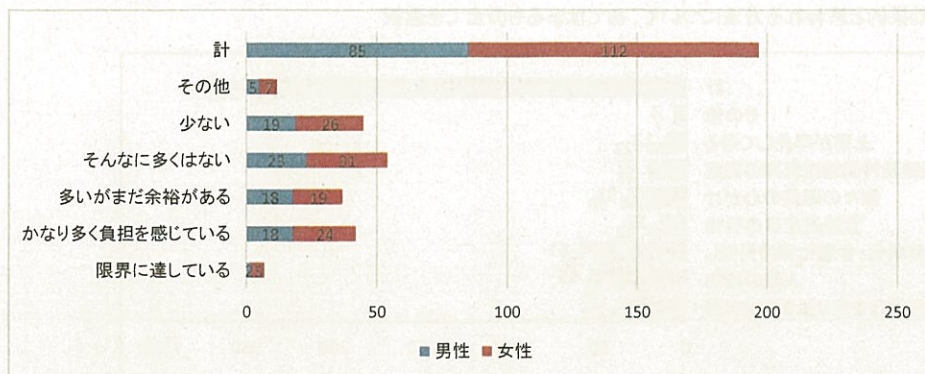
問14 伊豆市の年休取得率は高い数値にあるが、後期アンケートでは「年休を取得しにくい雰囲気である」という意見がある。この乖離の原因について、ご意見があれば記入(抜粋)

- ・年休の取得理由が、地域の祭り、葬儀、出役等によるものが多く個人(私用)として取得していないからではないか
- ・各職場(課)の上司や周囲の職員の考え方、雰囲気、業務量に左右されると思います。取得しにくい雰囲気職場(課)が少数あったということで、全体としては取りやすい雰囲気ということだと思います。
- また、田舎なので地域や各種団体の役仕事でやむを得ず取得する人、日数が多いのも要因と思われます。
- ・年休を取得出来る人が、年間かなり休んでおり、平均を高めているだけではないが
- ・年休を比較的取らない職員が居り、年休を取ると目立つ状況にあるため。
- ・忙しい部署とそうでないところの差が結構あるため。
- ・部署により仕事量に差があるため、忙しい部署は年休を取得しにくいかもしれません。それとは別に年間で年休を20日必ず取得する方もいるようですので、数値では読み取れないものがあると思います。
- ・県平均より高い取得日数だから、年休を取得しやすい雰囲気とはイコールではない。そもそも県平均が低いと考えるべき。
- ・ほとんど取(れ)ない方も多数いるが限度一杯とる方もそれなりにいるから、年休取得日数は県平均より高くなっているのではないかと。(年休の取得について両極端が多く、平均並みが少ないのでは)その中でほとんど取れない方が取得しにくい雰囲気と意見しているのでは
- ・職員数が減り、職員一人当たりの仕事量が増えている。
- ・世代が変わり、若い職員が多くなったため
- ・年齢階層別に見た場合が知りたいです。
- ・年休を取得できる部署とできない部署の差
- ・休日その他課のイベントに積極的に協力してくれる人は振替休日をとることになるので年休まで取得することができない。

【問14】続き

- ・義務を果たさず権利を主張するをする質の悪い職員が多いため、休暇取得平均は高くなり、そのしわ寄せが義務を果たす職員に及んで年休を取得しにくくなるため。
- ・配置職員数の不足・各課業務ごとの事務分掌の見直しが無い。(※残業をせず定時で帰れる人とそうでない人で年休取得率を出してほしい。)
- ・課によって、業務量、雰囲気等がかなり違い、部署によっては(昔ながらのタテ組織)、下の者が年休を取得しづらいのではないか。
- ・部署によって温度差があると感じる。
- ・職員一人当たりの仕事量が増えている。
- ・平均数値を押し上げているのは、少数の方が平均日よりかなり多く(MAX近くまで)取得しているからで、大多数の方は平均日より少ない取得になっていると推測される。
- 全体的に見れば、年休を取得しにくい雰囲気であることは否めない。
- 「職員は年何日は年休を取得すること」といった感じで上から年休取得を促していくなどしないかぎり、この傾向は変わらないと思われる。
- ・職員それぞれの職務環境・意識の差等による
- ・管理職が課内の部下に年休を取得してもかまわないことをはっきり言わないから。
- ・仲が良くないから
- ・特定の人に仕事が集中しているため、同じ課の中でも忙しい人と暇な人がいるから。
- ・若い職員の年次休暇の取得日数が少なく感じます。上司が部下の年次休暇を取得しやすい気遣い・雰囲気を作ってやるべきだと思います。
- ・取得しにくい雰囲気だけど、結果的には取得している人が多いから…。
- ・上司の指導
- ・部署によって取得しやすい雰囲気が違うから。
- ・仕事が忙しい現われでしょうか。
- ・部署によっては取れる方もいるからではないでしょうか。
- ・取得しにくい人はたくさん取得し、休まない人は全然休まないため平均では測れないのではないかと。又取得している人でも、田舎のためか冠婚葬祭や育児介護など、また人もいないため子供や地域の役員などやもうえやすさざるを得ない場面も多いのではないかと。
- ・個人の意識だと思う。民間はもっと厳しいように思う。
- ・年休を多く取る人は周囲の状況に関わらず取るし、取らない人は「周囲に迷惑がかかる」と遠慮して取らないのではないのでしょうか？
- 課内のコミュニケーションが不足しているのではないかと？
- ・専門知識を要する職のため来客・問合せがあった場合、他の職員・来客者に迷惑がかかる
- ・平均日数なので、職員すべてが平等に年休を取っていると思えない。年休をとれる人は、何日も取得しているために、平均日数が県平均より多くなっているのではないかと。なので、どの職員も平均位の日数を休んでいると思えない。
- ・年15日追加で付与されているのに、平均で9.8日取得ということは5日間程度消えていることになるので全て使い切れる環境ではないという意味でそのような意見があがっていると考えられる。
- ・上司が年次休暇を取得しないと、課全体が取得できない雰囲気になってしまう。
- ・年休は権利なので誰でも取得は可能だと思いますが、「休む＝理由がある」と考えているので、理由がないのに休むのは難しいです。
- ・年休を取得しやすい環境や状況にある職員が多くの年休を取得する一方で、全然年休を取得できない環境や状況にある職員もいるため。
- ・業務によってスケジュールの立てやすい業務とスケジュールが立てにくい業務があるように感じ、予定している休暇があっても取得できないことがあるからだと思います。
- ・課の業務量や勤務内容によって偏っていると思われる
- ・取得できている人がいる中、取りづらいつ感じている人は多いと思う。職種・職場によって取り辛いところもあるので、平均だけを注目しないでほしい。
- ・仕事量の多さ、事務の時間を取れると仕事も効率よく進むので、仕事をためずに周りに迷惑をかけずに休暇が取れるように思う。
- ・沢山休む人と全然休まない人の差が極端。雰囲気を感しながらも取る時は取っているため。
- ・1人に負担されている仕事量が多い
- ・業務の負担にかなり格差がある。取得しにくいほど忙しい職員と、年に20日近く取得できる職員がいて、両極端なのではないかと思う。
- ・自分の抱えている仕事を他の職員に頼んでまで休むことが気持ち的にできにくいのではないかと。
- ・人によって取得日数に差があり、平均は高くなっているけれど、取れる人と取れない人がいるのだと思う。
- ・失礼な言い方かもしれませんが、一部の方の年次休暇取得率が極端に高いのではないのでしょうか。その方の性格によるものだと思います。
- ・課による雰囲気の違い
- ・部署や課により業務量の違い等があると思われる。
- ・年休消化率には、個々の差があるのではないのでしょうか。(職種、職場により)それを追及することで、よりよい職場環境につながる改善点がみつかるとは思いませんか。県全体で平均値が半数に満たないのはなぜでしょうか。逆にお聞きしたいです。
- ・職場の環境ですか？
- ・子どもの参観会、病気の看病など以外は所得しづらい。子どものいない人はほとんど取れていない。
- ・窓口業務や電話対応など、複数人で行う業務の場合、ひとりが休むと他の人に負担がかかる、という雰囲気がある。
- ・長期の休暇になるとお互い顔を合わせる機会が減るが、復帰すると多くなるからだと思います。
- ・子どもの学校行事やPTA等の役割のために休むことがほとんどで休みの日数としてはそれなりに取らせてもらっているが、他の方があまり休まない中、まだ年休は余っているもののそれ以上は休みにくい状況。休み取得平均という意味では自分は平均よりとっているとは思いますが…自分の楽しみや休息で休んだことはほとんどないです。
- ・子育て(小学生まで)をしている職員が少ないため、子どものために年休をとる気持ちが分からないから
- ・保育の場面では、担当クラスがあり、年休をとるための調節が自分の中だけでは済まないことがあるので、難しい。
- ・取得しやすい職員と、そうでない職員が両極端に存在しており、その平均値が高い結果となっているのではないかと。
- ・部や課で仕事量の違いがあり、とりやすい(休暇をとっても仕事がこなせる部、課)ところと、とりにくい(休暇をとるとその分休日や自宅で仕事をすることになる)ところとあるため。仕事量と人数のバランスが悪い課がある。
- ・似たような環境の人が同じ職場にいる場合、行事参加のために休暇を取得する時に重なってしまうことがあり取得しにくく感じることもありまし
- ・たくさん取得している人とまったく取得していない人がいるのではないかと。
- ・1人の職員で、多くの種類の業務を抱えている
- ・やることをしっかりやり、必要とする休暇ならば誰も何も言わないと思う。常識が違ってきているので判断に迷うところもあるかもしれない。

問15 時間外勤務の量について

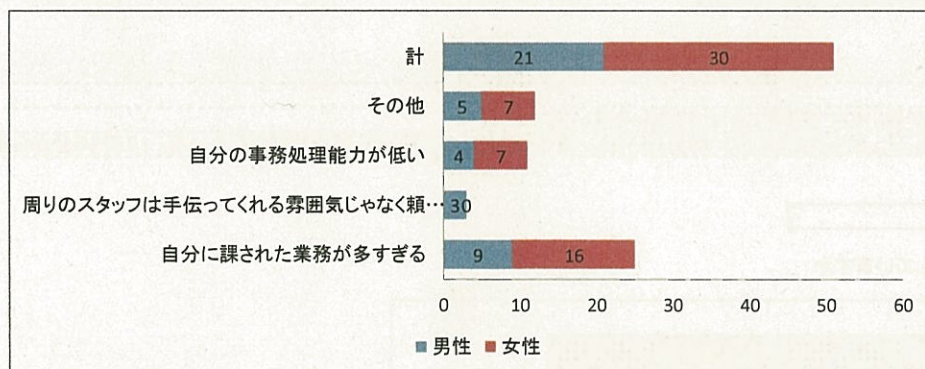


男女共に、そんなに多くないと感じている方が多い(27.4%)が、次いで「かなり多く負担を感じている」方が21.3%を占めています。中には、**時期的にばらつきがあったり、仕事を自宅へ持ち帰る方もおり、潜在的な時間外勤務があると考えられます。**

【その他 コメント】

- ・時間外はしない。
- ・多い時期と少ない時期がはっきりしている
- ・部下(課)の業務量が多く、日々時間外勤務で業務対応している部下との調整等のため管理職も時間外での業務対応が多くなっている。
- ・やらなければいけないことはたくさんあるが、優先順位の高いものから行っており、時間外勤務があまりできない状況もあるため、優先順位の低い業務が溜まってしまっている。
- ・時期によって多くなる。ヒマな時もあるので、勤務時間を割り振れたらいいと思う。
- ・時間外勤務の量は少ないが、サービス残業や個人情報以外の仕事は自宅ではできない。子供が小さいので長く仕事場にいられない。
- ・事務処理が終わらない。定時に帰れることがほとんどないが、子育て中のため時間外勤務したくてもできないため、中途半端な状態。常に仕事に追われている状況で達成感を感じにくい。仕事の精査は前提の上で、女性の職場環境の改善を求めたい。
- ・自宅で持ち帰る業務が多く、時間外の扱いにならない。職場で片づけるだけの時間が補償されていない。
- ・殆ど無し
- ・負担を感じている

問16 なぜ、「限界に達している」と思うか

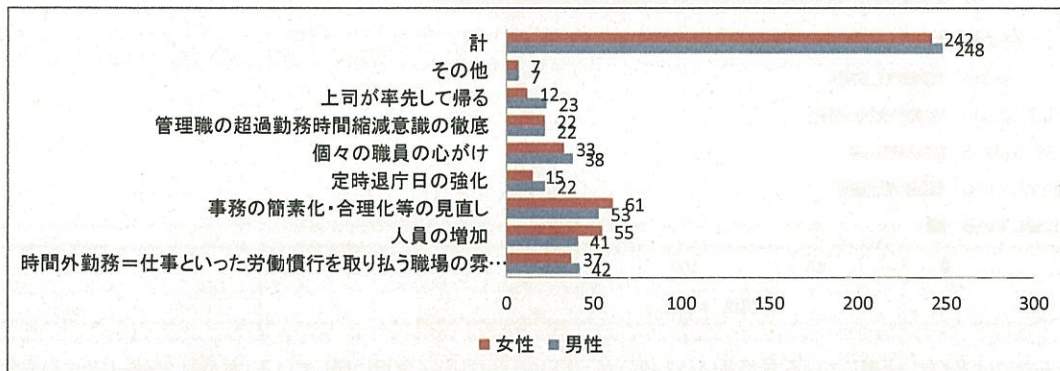


男女共に、自分に課された仕事が多すぎるため、時間内で対応しきれず、時間外勤務時間も多くなっているようです。**一部の方に、業務が集中している可能性があります。**

【その他】

- ・自分に課された業務が多いだけであれば効率性を高めることで解決できると思いますが、業務内容が極めて専門的かつ高度であるためそれが全体としての業務量が年々増大している一方で職員数の減少のため個々の負担が多くなっている
- ・人が少ない
- ・時間外での会議が多すぎ、休日の出勤が多すぎる。
- ・スタッフに課された業務が多い。
- ・業務内容で休暇中の時間外勤務はやむを得ない。
- ・仕事内容で、やろうと思うときがないから。
- ・自分の仕事もしっかりやらないといけないと思っているが、自分の子供を早く迎えに行きたくて。難しいです。
- ・職員が揃う時間が4時頃なので。
- ・職員も少なく業務も多いので頼めない
- ・遅番(延長保育者)が少ないから
- ・保育を必要としている家庭が多いので減らすことはできないと思います。
- ・上司が勤務内容を把握すること。何も仕事をしない職員もいるし、何でもやりたがり時間外が趣味な職員もいる。17時15分から仕事を始める人

問17 時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法について、あてはまるもの全てを選択



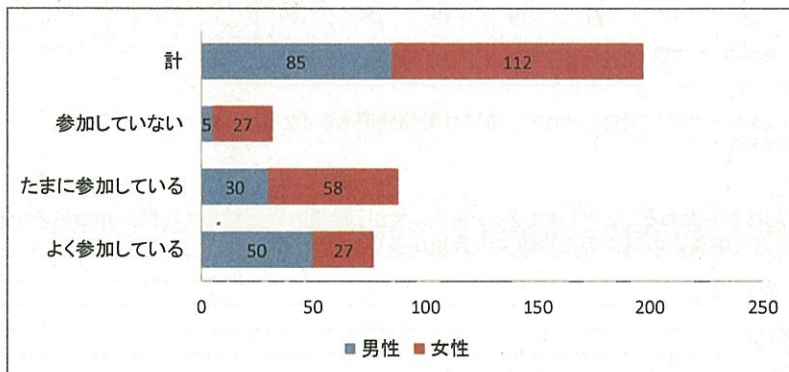
男女ともに、業務分掌の見直しや人員増加による対応を希望しています。
 一方、年休を取得した分の業務を時間外でこなす方もおり、年休と時間外勤務は関連性があることも示しています。
 その他、フレックス体制を引くことで、事務に集中する時間帯を作り作業の効率化を図る案も出ています。
 また、部署ごとで「ノー残業デー」を設定し、各業務の特性に合った対応の提案もあります。

【その他】

- ・人員削減、仕事量据え置きでは無理だと思います。トップダウンで整理する仕事を決めてほしい。課によっては土日休日を改める。
- ・問14とも関連するが、年次休暇を取得するために時間外勤務を行わなければならない業務も多々あるのではないかな。この相反する事項を一気に解決する方策はないのでは。
- ・質の悪い職員を退職させること。業務時間中の無駄話につき合わされ、時間の無駄が多いと感じるため。
- ・フレックスタイム制度の導入※窓口来庁者が少ない時間帯は業務が捗るため
- ・部署によって繁忙期は異なるため、一律にノー残業デーを設けると業務に支障が生じることが見込まれる。たとえば「月初にスタッフごと月に〇日は必ずノー残業デーを設けること」という決め方がいいのではないかな。自らの仕事の都合と調整して日にちを決めることができれば、ノー残業デーが励行されるのではないだろうか。
- ・時間外手当をしっかりとつける
- ・適正な仕事分担と一人の人に偏らないよう課やグループ全体で協力しあえる体制を作る。
- ・課内の協力体制の整備。暇な人は忙しい人を手伝う
- ・記録すべき
- ・ものが多すぎ
- ・適正な人員配置
- ・保育を必要としている家庭が多いので減らすことはできないと思います。
- ・上司が勤務内容を把握すること。何も仕事をしない職員もいるし、何でもやりたがり時間外が趣味な職員もいる。17時15分から仕事を始める人

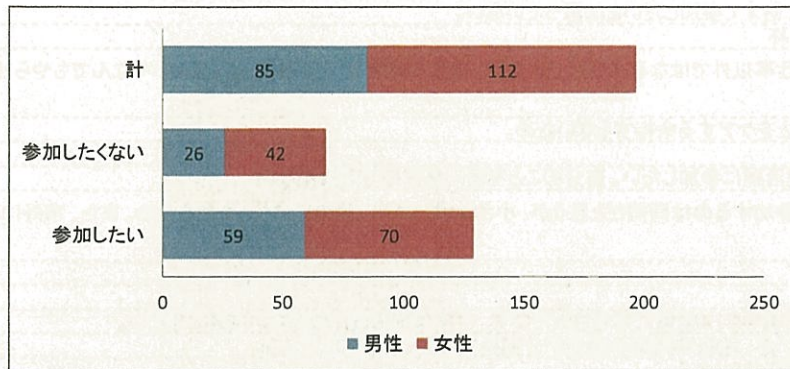
4 地域活動への参加について

問18 PTA及び地域活動へ、参加していますか



男性は「よく参加している」への回答に58.6%と最も多く、女性は「たまに参加している」に51.8%の回答となっています。

問19 今後、PTA及び地域活動に参加したいですか



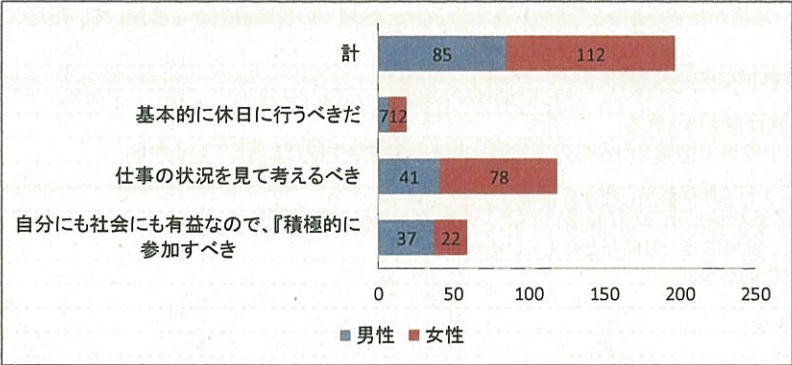
男女ともに、「参加したい」への回答が最も多く、全体で65.5%の回答を得ています。

【参加したい理由】

- ・積極的というよりは、地域や団体との関わりの中で、役所の人間として半分は義務と感じている。
- ・行政職員として地域行事への参加は必須。
- ・地域に人脉を広げることは必要と感じるため
- ・積極的に参加したい訳ではないが、自分が居住している地区の決まり事であれば、参加しない理由もない。
- ・参加せざるを得ないから
- ・親、住民として周囲の方々との共通の活動は重要だと考えるから。情報収集や意思疎通の充実など生活面でのメリットが多いから。
- ・地域活動は、行政の原点だから。
- ・自分の子どもの学校等での生活を知ることができ、保護者同士の交流も図れるため
- ・地域活動に参加することで地域住民のコミュニケーションがとれる。
- ・人が活性すればまちも活性するから。
- ・地域の皆さんとコミュニケーションが図れるから。
- ・一人では生きていけないため。
- ・市民主体で活動しているまちづくりイベントに対して、市役所の職員が協力することは当然のことだと考えるため。
- ・地域住民が感じていることを把握する必要があると思うから。
- ・地域の一員でいる以上、個人の意思とは関係なく参加すべきである。
- ・地域活動に参加することにより、市職員としての意識強化に繋がると考えるから。
- ・参加したいというよりは、参加しなければいけないという風潮および義務感。
- ・まず参加することから地域でのコミュニティ意識が始まるものと考えているため。また、地域での役職経験から参加していただくことが重要であると分かっているため。
- ・その地域に住んでいる以上受け入れなければならない義務です
- ・子育ても一段落してきたため
- ・地域の方との交流や、活動内容を通じた達成感も得られる。
- ・PTAは過去のことですが、地域活動は最小の自治圏域をみんなの力で盛り上げる重要な手段だと感じているから。
- ・奉仕をしたいため
- ・どの活動にも意味があり、仕事と同様、一人ひとりが参加しなければ成り立たないから。
- ・地域の人たちとのコミュニケーションを図る事や地域の課題(実情)知ることができるため、参加している。
- ・その地に住む人として地域活動への協力、参加は当たり前だと考えているから。
- ・保護者や地域の方とのコミュニケーションが図れる。
- ・地域活動を優先に考えている。
- ・地元に住んでいる以上参加せざるを得ない。
- ・親として参加すべきと感じるから
- ・地域のためだから
- ・市の職員は地域のことに参加してこそ職員ではないでしょうか。
- ・参加するのが住民としての当然の責務である
- ・子どもの活動には参加したい
- ・やりたいわけではないが、公務員として仕事以外でも地域に貢献した方が良いと思うし、地域の実情がよくわかる。又自分自身も経験により成長できる部分もあると思うからです。
- ・地域の人とコミュニケーションを図ることは、生活をするうえで大事だと思うから
- ・毎回は参加できないが、地域に暮らしているので協力していきたいと思う。
- ・時間が許せば参加したい。
- ・子供の様子が分かるため
- ・子供が親元にいるのは一時であり、活動に協力できるのもそのときだけである。子供が巣立ってから見てあげたくてももうもどれないため、できるかぎり子供に関することは協力してあげたい。
- ・地域とのかかわりが希薄にならなよう、適度に参加したいと考えているため。
- ・災害を想定し、防災訓練には参加をしたいと考えている
- ・地域での支えあいが必要になってくるので
- ・地域、近隣を知ることは今後にもつながることだから。
- ・普段仕事をしていると、地域の方と接することが少ないので。
- ・参加しないと、その地域にはいられない雰囲気だから。
- ・PTA活動は、ふだん話すことの無い先生や保護者とかかわることができるし、別の面から学校の様子を知ることができるので。
- ・地域の人々で関わりを持つことは大事だと思うし、お世話になっている部分は大きいので、お役にたてることはなるべく参加していきたい。
- ・1を選んだのは、どちらかというという意味です。もうすでにやっていますが、地域や学校のことを知ったり、子供がお世話になっているため。
- ・子ども達の健やかな成長の手助けをしたいから
- ・子どもが学校を卒業しPTA活動はなくなった。自治会の作業等が今は唯一地域の方とコミュニケーションの時間となっているから。

- 【参加したくない理由】
- ・必要であると考える活動には参加するが、あえて参加したいとは思っていない。
 - ・今の仕事や参加している地域活動で手一杯
 - ・公務員以外の人はみなお客様のようで、仕事以外ではなるべく接したくない。市長が地区にいる職員をうまく使ってなんでもやらせろ的な発言をしたので、やらされそうだから。
 - ・業務が多忙かつ専門的なため、家庭のことをケアする余裕すらないため。
 - ・参加している場合ではない
 - ・第一に家事を優先させ余裕があれば地域活動に参加したい。自分のことで精一杯なので余裕がない。
 - ・市職員として、地域に住んでるものとして参加するのは同然だと思うが、小さなコミュニティ故のしがらみもあるため。また、市外に住んでいる職員に比べ負担が違う。
 - ・大方の地域役員はこなしてきたため
 - ・時間を拘束されるため。
 - ・市役所職員という立場から、ほとんどの地域やPTA役員に指名されたので、今後は何も役につかないで過ごしたい。
 - ・地域の活動にできることなら参加したくないが、地域の実情や自分が公務員であるため参加している。
 - ・自分の活動(農業・レクリエーション)などを行いたいから
 - ・正直、仕事が忙しくて無理な部分がある。
 - ・現在参加する機会が特になく、今後も当面は機会がないと思われるが、「参加したくない」としたのは、声がかからないのに積極的に参加したいとは思っていないということで、参加機会があれば参加はいとわないと考えています。
 - ・自分や家族との時間を大切にしたい。
 - ・仕事の業務が多忙なので余裕がない
 - ・家族を持っていたらすべきかなとも考える。
 - ・両親が参加しているから
 - ・市役所職員ということで、いろいろ押し付けられるから。
 - ・休日はゆっくり休みたい。
 - ・仕事を休まなければいけないため。園行事や体調不良だけでも何日もお休みをいただかなければいけないため。
 - ・これ以外子どもの習い事などもあり、自分に余裕がない
 - ・負担が多すぎる。
 - ・地域活動は休日に行事があるため、ゆっくりできない。PTA活動は休暇を頂かないとならないため。
 - ・仕事や子どもの習い事と重なるので
 - ・役員など負担が多く面倒だから。
 - ・積極的に参加したいとは思わないが、役割(義務)として参加をしている。気持ちは別として、参加をすれば積極的に活動していると思う。
 - ・時間的な余裕がない

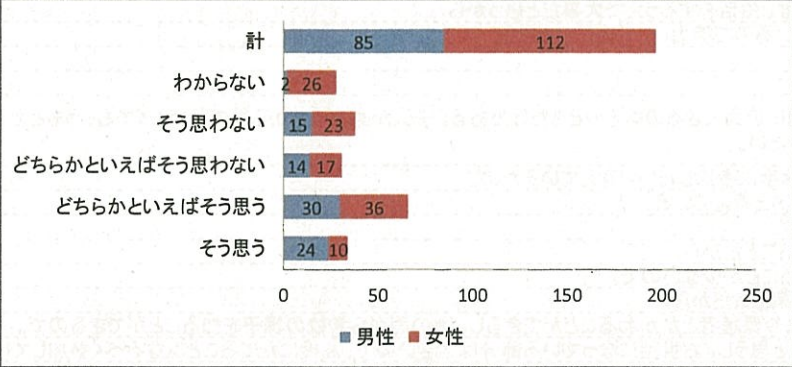
問20 地域活動等への年休取得について、あてはまるものを一つ選択



男女共に、仕事の調整がつけば年休を取得し各活動へ参加したいと考えています。

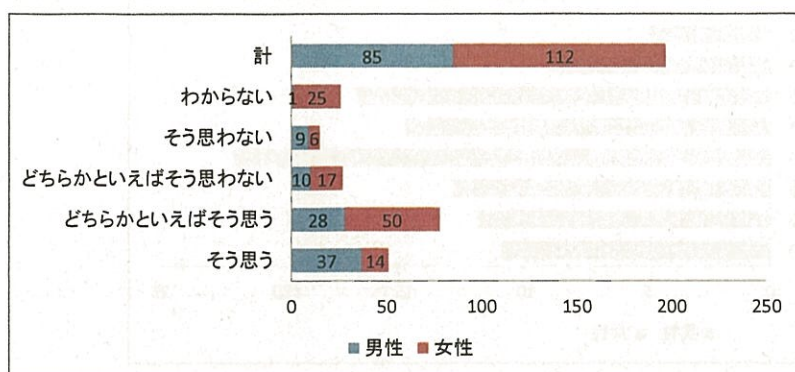
5 女性の活躍推進について

問21 職場において、仕事の責任分担に男女差があると思うか



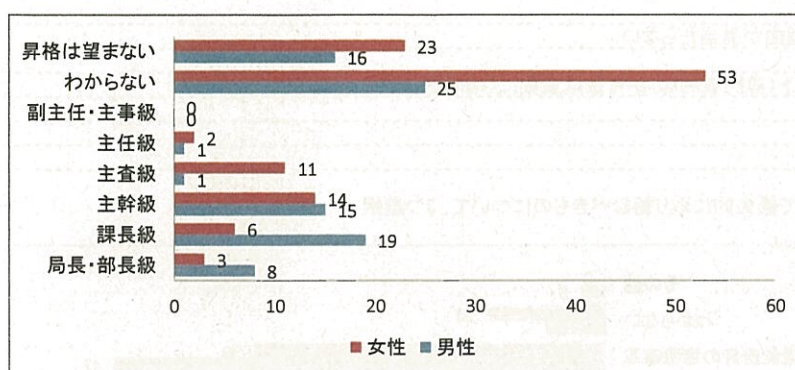
男女共に、「仕事の責任分担において、比較的男女差がある」と考えている方が多いです。

問22 仕事上での発言機会が、男女平等に与えられていると思うか



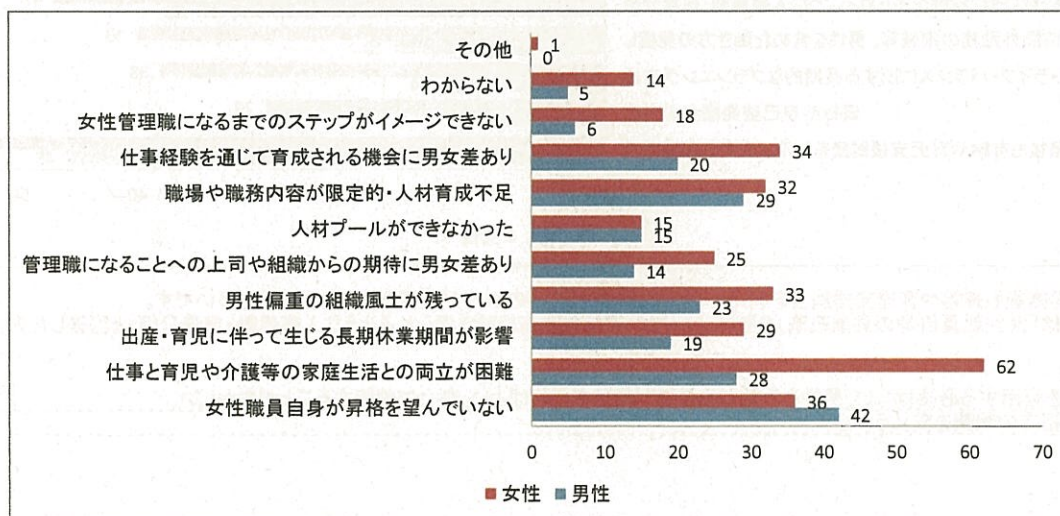
男女共に、「仕事上での発言機会について、比較的男女差がある」と考えている方が多いです。

問23 将来、どの役職まで昇格したいか



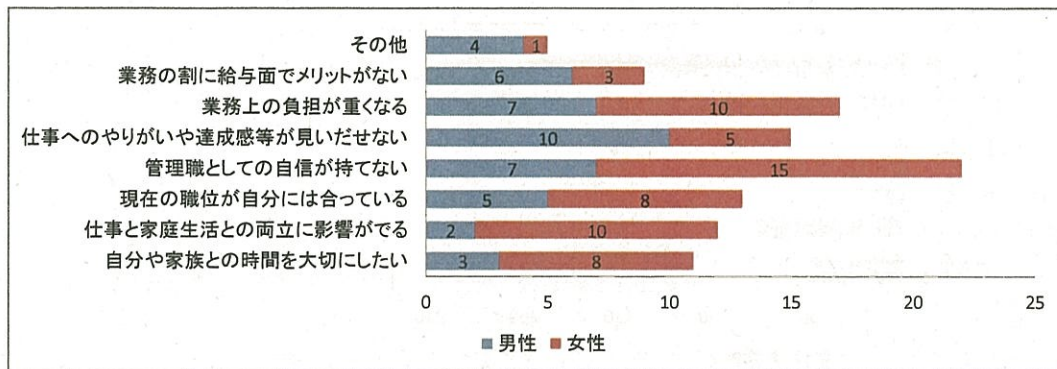
男女共に、「わからない」が最も多く、全体の約40%を占めています。
次いで、男性は「課長級」、女性は「昇格は望まない」といった回答数が多くなっています。
現時点では、昇格への不安等により、昇格には積極的なではない結果が見て取れます。

問24 本市の管理職の女性割合が低い要因は何か あてはまるものを全て選択



男性は「女性職員自身が昇格を望んでいない」と考えている方が最も多いです。
女性は「仕事と育児や介護などの家庭生活との両立が困難」であることが要因と考える方が最も多いです。
次いで女性は「男性偏重の組織風土が残っている」という回答が多く、組織内で男女差があると感じている方がいます。
また、男女ともに「職場や職務内容が限定的・人材育成不足」との回答：全体で12.2%が多く、問22、23にも関連します。

問25 問24で「昇格は望まない」と回答したが、なぜか

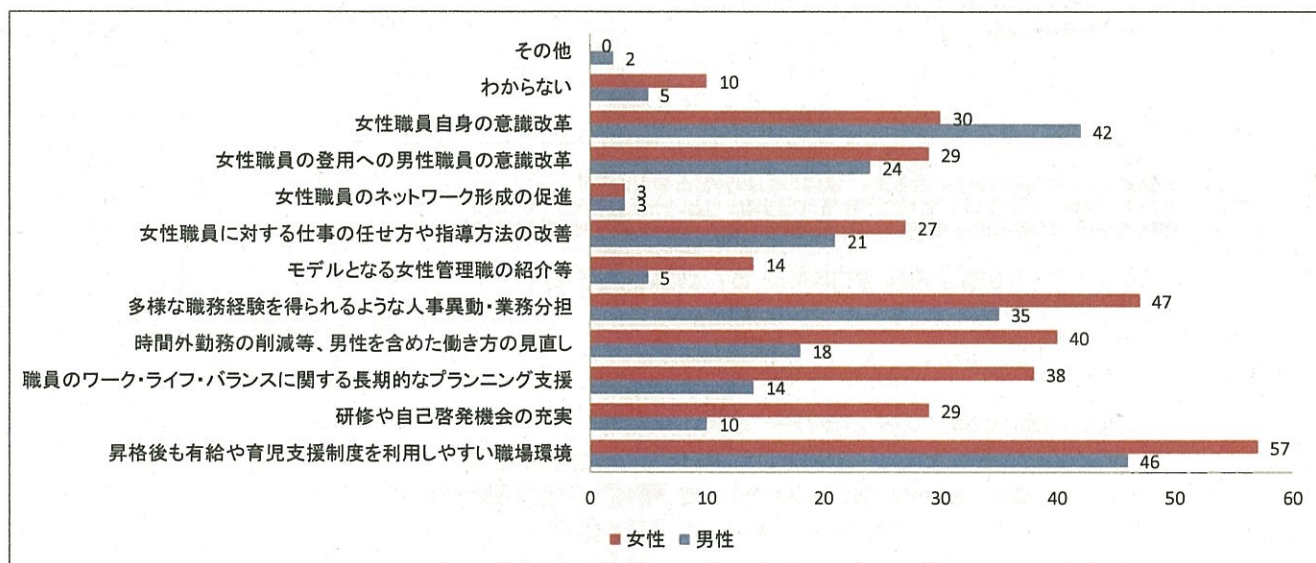


男性は「仕事へのやりがいや達成感等が見いだせない」と考え、昇格を望まない方が最も多いです。
 女性は「管理職としての自信が持てない」ために、昇格を望まない方が最も多いです。
 また、「業務上の負担が重くなる」「現在の職位が自分には合っている」と考える方もいます。

【その他】

- ・現在の職場環境では管理職を希望する理由が見当たらない
- ・質の悪い職員と一緒に仕事をしたくない。
- ・職員が削減される現状から、スペシャリスト(専門職的な)が今後は重要になると思われるから。
- ・現場主義だから
- ・役職や昇格等に興味がない

問26 今後、女性職員の管理職への登用について優先的に取り組むべきものについて、3つ選択



男女共に、「昇格後も有給や育児支援制度を利用しやすい職場環境」への取組が必要と考える方が最も多いです。
 次いで、男性は「女性職員自身の意識改革」をあげ、女性は「多様な職務経験を得られるような人事異動・業務分担」と回答した方が多かったです

【その他】

- ・無理に女性を登用する必要はない。男性も女性も適任者が登用されればよい。割合で判断することがおかしい。
- ・管理職には相応の報酬を支払うべき

問27 仕事と子育てを両立させやすい環境づくり・職場における女性職員の活躍促進などについて、ご意見があれば記入

・とにかく職場の雰囲気作りが大事だと思う。妊娠した時、育休を取得する時等、少子化問題がある中で子供を産む、育てるということは市にも良いことなので、職場全体でバックアップすべきである。

・地方公務員は民間企業より仕事と子育てを両立しやすい環境にあると思われるのに、旧来からの慣習(職員と職員が結婚すると、一人の職員は退職すべきという考え方など)にとらわれている職員がいると、退職せざるを得ない職員もいるのではないかな。そのような考え方を改善していくように周知をしていくことも必要ではないか。
また、中堅・ベテランとなると、親の介護、自身や家族の病気で長期休暇をしなければならなくなることもあると思われるので、そのような状況となった時のサポートが必要ではないか。

・男女均等は現実的に無理がある。

・伊豆市では、女性に限らず、土木技術、建築技術、社会福祉士、精神保健福祉士など、専門職の効果的な採用・人材育成が大変遅れています。地方分権に伴う権限移譲について、単なる事務量増加と捉えるのではなく、権限を効果的に使いこなせる体制を整備することが急務です。専門性を持つ人材を中心に日常的に行政改革を継続することで、職員の意欲向上、組織のスリム化など様々な効果が表れると考えます。

・家庭内の役割分担の定着、男性の育児参加、家事に対する男性及び世間の意識改革が広まれば女性の社会進出も容易だと思う。
・若手女性職員の管理職登用、給与増加。ベテラン職員の給与削減と退職勧奨。
・職場(課内など)において常日頃の心がけや日々のコミュニケーションを取り周囲から理解され周囲の職員が納得できる職場作りが大事だと思う。
・採用後、わずか半年や1年で女性職員が辞めてしまうのはなぜなのかを採用した人は分析するべき。

・男女で職務の能力に差はないと思うが、昇格については男女の差はあると感じます。男性と同等の昇格を望むのであれば、同等の職務をこなしてもらわないかと思っている職員は多いと感じます。男女問わず昇格・降格については、今後職員の意思を面接、アンケート等で確認する必要があると思います。(昇格を望む職員、望まない職員がいると思われます)

・結局女性の家事や育児分担は減らないので、よけいに忙しくなるだけのような気がします。男女関係なく能力があり、昇進意欲のある方は登用したら良いと思います。

・この仕事は女性が、どが、これは男性じゃないと、みたいな偏見らしき場面があるのではないのでしょうか？

・職場に託児所を率先して設置してはどうですか？

・設問に対する意見ではないが…。アンケートと言いながら、回答の選択肢に当てはまらないこともあったので、無理に当てはまりそうなものを選んでしまった。

・女性の仕事と子育ての両立させやすい環境づくりは、他の職員の負担の増加等が問題となり難しい問題ですが、計画策定頑張ってください。

・伊豆市役所ではまだまだ根深く男女差が残っているように感じる。具体的には、階級ではなく、女性または男性だから行なうことが存在している(例:備品発注等)。そのような小さなところからの意識改革が必要ではないか。仕事と子育てを両立させるには、職場での理解が必要だと考える。子育ての配慮はしながらも、将来管理職へも挑戦できるような業務をしっかりと割り振っていくことが重要ではないか。

・男性職員だけでなくすべての職員が、出産・育児を行うことへの理解を深めていくべきだと思います。

・祖父母の協力がいるうちといううちでは状況がらがうので、それぞれの環境をわかってあげられる環境づくりが必要。

・女子職員自身が、広い視野をもつよう意識改革していく必要があると思う。

・研修や出向などが丁度結婚、や子育ての時期と重なるため参加できないと感じる。目標とする女性管理職がいない

・子育てしやすい職場の環境づくり。個人によって環境が違うので面談等で聞いていただければ、ありがたいです。

・妊娠届けを総務課に提出したときに、その後の休暇の取得方法(育児休暇・部分休業)をしっかりと説明してほしい。(提出書類や提出期限、相談

・子どものための年休の日数を、子どもの数でプラスしてほしい。子どもが多いほど、病気にもなったり、参観日等の行事や運動会等の振替も増えるから。(子ども子育て休暇)

・結婚しても男性は自由に出かけるし、時間を気にせず仕事をする。子供の事は気にしない。男性の意識改革が必要だと思う。夜の会議も開催されるが、子育て中の人はどうすれば良いのか？開催側は何も考えていない。女性は家事育児があり、さらにフルタイムで仕事もあるのに、男性は何もしない。男性に対する教育が必要。あとお茶を出すのも女性がするのが当然というのはいかがなものか。全て平等でなくても良いので、少しお願いしたい。

・育児休業等取得し職員数減による職場の負担感を軽減できる仕事の取り組み方を考えていきたい。

・女性の活躍機会を増やしたいという気持ちや趣旨は理解しているつもりだが、あまり女性を取り上げるような偏った取組は、やりすぎかと感じる。男女共、適材適所・得意不得意があると思うし、それをうまく活用・フォローするにはどうしたらいいか？と考えて取組を掲げるのが良いと思う。

・私はとらせてもらい本当にありがたかったです。育児休暇等取得しやすくするには、職員の補充が重要と考えます。働く女性は自分が休めばまわりに迷惑がかかるという意識が強いと思う。とった女性たちは復帰後は恩返しをという感覚で取り組んでいる。自分もとらせてもらった立場なので、育児休暇や介護休暇を希望している人を支援したいと感じている。

・子育ては社会づくりの重要な仕事の一つとして認識していただきたい。これだけ少子化になっています。母子家庭に対し、公営の住宅の提供、保育所を充実させた町は人口を増やしています。女性が仕事をしながら安心して子どもを産み、育てられると感じたとき、伊豆市は活性化すると考えます。子育てからの学びは仕事に深みをもたせることができます。また職場復帰には大きなエネルギーを使うことを理解していただけると、熱い思いで仕事に励むことができます。

・女性を特出しして活躍促進するのではなく、男女問わず適材適所の職場に配属し、活躍させることが必要と思う。

・子は宝、地域も職場も子育てしやすい環境を整えること。そして女性も何事にも積極的に取り組む姿勢が大切。そのためには、できる限りの経験で自分も周りも育てる技術を養うことが必要なのではないかと考えます。

・やはり休暇が取りやすい環境づくりが必要だと思います。

・周りの理解が必要

第1次特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査

伊豆市総務部
総務課 人事スタッフ

回答方法：グループウェア上で回答又は添付の回答用紙に記入願います。

提出期限：2月26日(金)までに、システム入力又は回答用紙にて提出願います。

I 回答者ご自身のことについてお伺いします。当てはまるものを一つ選び、

番号に○を付けてください。(平成28年2月1日現在)

問1 性別

1 男性 2 女性

問2 年齢

1 10代 2 20代 3 30代 4 40代 5 50代以上

問3 役職(相当職含む)

1 局長・部長職 2 課長級 3 主幹級 4 主査級 5 左記以外

問4 配偶者の有無・就業状況

1 配偶者あり・就業あり 2 配偶者あり・就業なし
3 配偶者なし

問5 子育ての状況(複数いる場合は末の子ども)

1 子どもはいない 2 未就学児 3 小学生 4 中学生以上の学生
5 社会人

II 子育てに関する休業・休暇の取得についてお伺いします。

問6 あなたは育児休業・部分休業・男性の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇を取得したことがありますか。各項目ごとに該当する数字を選んでください。また、取得しなかった場合、その理由を記入してください。(※主なものに一つ○をしてください。)

【① 育児休業】

1 取得したことがある
2 取得しなかったがしなかった【理由
3 そのような状況になったら取得したい 4 自分が取得可能時に制度がなかった
5 そのような制度を知らなかった

【② 部分休業】

1 取得したことがある
2 取得しなかったがしなかった【理由
3 そのような状況になったら取得したい 4 自分が取得可能時に制度がなかった
5 そのような制度を知らなかった

※男性のみ【③ 男性の配偶者出産休暇】

- 1 取得したことがある
- 2 取得しなかったがしなかった【理由】
- 3 そのような状況になったら取得したい
- 4 自分が取得可能時に制度がなかった
- 5 そのような制度を知らなかった

【④ 育児参加のための休暇】

- 1 取得したことがある
- 2 取得しなかったがしなかった【理由】
- 3 そのような状況になったら取得したい
- 4 自分が取得可能時に制度がなかった
- 5 そのような制度を知らなかった

(問6の①で、「1取得したことがある」と回答した方は、問7・8をお答えください。

その他の回答の方は、問9へお進みください)

問7 育児休業を取得する際、心配に感じたこととして当てはまるものをすべて選んでください。

- 1 代替職員の配置や業務分掌の調整等、自分が休んでからの周囲のスタッフへの対応が十分でなく感じ、申し訳なく思ったこと
- 2 育児休業取得により、復帰後の昇給・昇格時期等に差がつくこと
- 3 周囲に前例がない等の理由で、職場の理解が得にくく感じたこと
- 4 経済的に厳しくなること
- 5 特になかった
- 6 その他()

問8 育児休業からの復職時、心配に感じることで当てはまるものをすべて選んでください。

- 1 休業中に進行した業務の状況が把握しづらいこと
- 2 保育所の送迎に時間的な余裕がないこと
- 3 急な残業が生じてしまうこと
- 4 体調不良時の子の看護をはじめとした、子育て関連の理由で取得する休暇が多く、日数が足りるか不安なこと
- 5 その他()

問9 育児休業の取得を促進するために必要な取り組みとして、当てはまるものをすべて選んでください。 ※参考：平成26年度の育児休業男女別取得率 女性：100% 男性：0%

- 1 代替要員配置・事務分掌変更等、必要に応じた業務遂行体制の工夫・見直し
- 2 職場の意識改革【→問10へ】
- 3 休業期間中の経済的支援の拡大
- 4 出産前後の職員に対し、育児休業・復帰後の柔軟な働き方の制度や、仕事と家庭の両立・職務経験を積めるかどうか等の不安解消にむけた個別相談・支援の実施
- 5 休業中の職場状況に関する情報提供(現況を知ることで、復帰後の不安解消)
- 6 先輩の経験談を聴いたり、後輩の悩みを話したりする等の情報交換会の実施
- 7 その他()

問10 問9で「職場の意識改革」が必要だと回答されましたが、具体的にはどのような取組が有効だと考えますか？当てはまるものをすべて選んでください

- 1 妊娠～小学校就学時程度までは、職場全体で育児を応援する風土づくり
- 2 時代の変化に伴う制度改革を柔軟に受け入れ、現制度の取得を促す意識づくり
- 3 管理職等、監督者に対する、休業対象者の周囲のスタッフへのフォロー・業務体制の調整及び休業制度把握のための研修実施
- 4 仕事と家庭の両立を前提に職務経験を積むための、若手職員向けの研修実施
- 5 人事当局による、休業制度等の情報提供
- 6 その他()

Ⅲ 年次休暇の取得についてお伺いします。

問11 年次有給休暇を取得することにためらいを感じますか。当てはまるものを1つ選んでください。

- 1 ためらいを感じる →問12に進んでください
- 2 ためらいを感じない →問13に進んでください

問12 それはなぜですか。当てはまるものをすべて選んでください。

- 1 周囲のスタッフに迷惑がかかると感じるから
- 2 休む前後が多忙になるから
- 3 上司がいい顔をしないから
- 4 職場の雰囲気が取得しづらいから
- 5 その他()

問13 それはなぜですか。当てはまるものをすべて選んでください。

- 1 取得は当然の権利だから
- 2 仕事のできる人ほど効率的に休むから
- 3 休んでも周りに迷惑をかけていないから
- 4 休む前後の仕事に影響を生じないから
- 5 上司から休むように言われるから
- 6 職場の雰囲気休暇を取得しやすいから
- 7 その他()

問14 現在、伊豆市の年次休暇取得率は県平均よりも高い取得日数となっていますが、後期計画でのアンケートでは、「年休を取得しにくい雰囲気である」との意見が複数ありました。この乖離の原因は何だと思えますか。ご意見があればご記入ください。

※参考 平成26年 伊豆市休取得平均日：9.8日 県平均：8.4日

問26 今後、女性職員の管理職への登用について、優先的に取り組むべきと考えるものを3つ選んでください。

- 1 昇格後も有給休暇や育児支援制度を取得しやすい職場環境を作る
- 2 研修や自己啓発機会の充実
- 3 職員のワーク・ライフ・バランスに関する長期的なプランニングの支援
- 4 時間外勤務の削減等、男性を含めた働き方の見直しを行う
- 5 多様な職務経験を得られるような人事異動・職場内の業務分担
- 6 モデルとなる女性管理職の紹介等
- 7 女性職員に対する仕事の任せ方や指導方法の改善
- 8 女性職員のネットワーク形成の促進
- 9 女性職員の登用への男性職員の意識改革
- 10 女性職員の女性職員自身の意識改革
- 11 わからない
- 12 その他()

問27 仕事と子育てを両立させやすい環境づくり・職場における女性職員の活躍促進等について、ご意見がありましたらお書きください。

以上です。ご協力ありがとうございました。

IV 資料

次世代育成支援対策推進法

(平成十五年七月十六日)

(法律第百二十号)

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。

（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）第二十四条第二項に規定する保育の実施の事業、同法第六条の二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。

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、毎年少なくとも一回、市町村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。

7 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、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、毎年少なくとも一回、都道府県行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。

7 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三百人を超えるものは、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三百人以下のもの（第十六条第一項及び第二項において「中小事業主」という。）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。

(表示等)

第十四条 前条の規定による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。

(認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が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、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき、その他認定一般事業主として適当でなくなったと認めるときは、同条の認定を取り消すことができる。

(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中小事業主が、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。以下この項において「事業協同組合等」という。）であって、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。

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。

（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。

〔平成一五年八月政令三七一号により、平成一五・八・二二から施行〕

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成二十七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。

(児童福祉法等の一部改正に伴う経過措置)

第六条 この法律の規定（第一条を除く。）による改正後の規定は、平成十七年度以降の年度の予算に係る国又は都道府県の負担（平成十六年度以前の年度における事務又は事業の実施により平成十七年度以降の年度に支出される国又は都道府県の負担を除く。）について適用し、平成十六年度以前の年度における事務又は事業の実施により平成十七年度以降の年度に支出される国又は都道府県の負担については、なお従前の例による。

(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。

〔平成一八年六月二日法律第五〇号抄〕

(罰則に関する経過措置)

第四百五十七条 施行日前にした行為及びこの法律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施行日以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)

第四百五十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の規定による法律の廃止又は改正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〕

(施行期日)

1 この法律は、一般社団・財団法人法〔一般社団法人及び一般財団法人に関する法律＝平成一八年六月法律第四八号〕の施行の日〔平成二〇年一二月一日〕から施行する。〔後略〕

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條の改正規定 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
〔平成二十一年二月政令二七号により、平成二一・三・一から施行〕
- 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條の改正規定並びに附則第八條の規定 平成二十三年四月一日

(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児童福祉法等の規定について、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。

(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。

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。)であつて、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

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(一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

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

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

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務

に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第十九条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であ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]

第 2 次伊豆市特定事業主後期行動計画

平成 28 年 3 月

伊豆市特定事業主行動計画推進委員会

(事務局：総務部総務課)