

一部改定版

〔女性活躍推進計画〕

男女が共に生きるまち八王子プラン（第3次）

～ 人がひととして尊重されいきいきと暮らせる
男女共同参画社会の実現をめざして ～

八王子市

平成 29 年度～平成 35 年度

目 次

一部改定版策定にあたって・・・・・・・・・・・・・・・・	2
1. 一部改定版の背景・目的・・・・・・・・・・・・・・・・	2
2. 一部改定版の考え方と位置づけ・・・・・・・・	2
(1) 考え方・・・・・・・・・・・・・・・・	2
(2) 計画の期間と位置づけ・・・・・・・・	3
3. 体系図・・・・・・・・・・・・・・・・	4
「女性活躍推進計画」の取組内容・・・・・・・・	6
資料・・・・・・・・・・・・・・・・	12
1. 八王子市男女共同参画施策推進会議 参加者名簿	12
2. 一部改定版の策定経過・・・・・・・・	13
3. 男女共同参画社会の実現に向けた国内外の主な動き	13
4. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	14

一部改定版策定にあたって

1. 一部改定版策定の背景・目的

平成 27 (2015) 年 8 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」という。) が国会で成立し、平成 27 (2015) 年 9 月に一部施行、平成 28 (2016) 年 4 月に完全施行されました。この法律により、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主 (国や地方公共団体、民間企業等¹) に義務付けられました。また、地方公共団体は当該区域内における「女性の職業生活における活躍についての推進計画」(以下「女性活躍推進計画」という。) を策定することが努力義務とされました。女性が活躍できる場を充実させることにより、男女が共に仕事と生活を両立でき、全ての人にとって暮らしやすい、さらには持続可能な社会の実現につながるものと考えられます。

2. 一部改定版の考え方と位置づけ

(1) 考え方

八王子市では、平成 26 (2014) 年 3 月に「男女が共に生きるまち八王子プラン (第 3 次)」(以下「第 3 次プラン」という。) を策定し、基本目標である「人がひととして尊重されいきいきと暮らせる男女共同参画社会の実現」をめざして、第 3 次プランに掲げる施策を推進しています。

女性の職業生活における活躍の推進に関しては、第 3 次プランの一分野として既に取組を進めているものが多くあります。そこで、これまでの取組を踏まえ、女性活躍推進施策を明確にするため、現行の第 3 次プランに女性活躍推進法の趣旨を反映し、体系図への女性活躍推進計画に該当する施策の明示、該当する取組の再掲、第 3 次プランの取組名・概要の文言整理及び新規取組の追加を行い、「男女が共に生きるまち八王子プラン (第 3 次) 一部改定版」(以下「一部改定版」という。) を策定しました。

なお、今回の改定は女性活躍推進法施行への対応に限定して行っています。

1 常時雇用する労働者が 300 人以下の民間企業等にあっては努力義務

(2) 計画の期間と位置づけ

一部改定版は第3次プランの一部を改定し、第3次プランと一体のものとして策定することから、計画期間は平成29年度から第3次プランと同じ平成35年度までとし、女性活躍推進法に基づく女性活躍推進計画として位置づけます。

平成 26年度	平成 27年度	平成 28年度	平成 29年度	平成 30年度	平成 31年度	平成 32年度	平成 33年度	平成 34年度	平成 35年度
男女が共に生きるまち八王子プラン（第3次）									
			一部改定版（女性活躍推進計画）						

3. 体系図

基本目標 人がひととして尊重されいきいきと暮らせる男女共同参画社会の実現をめざして

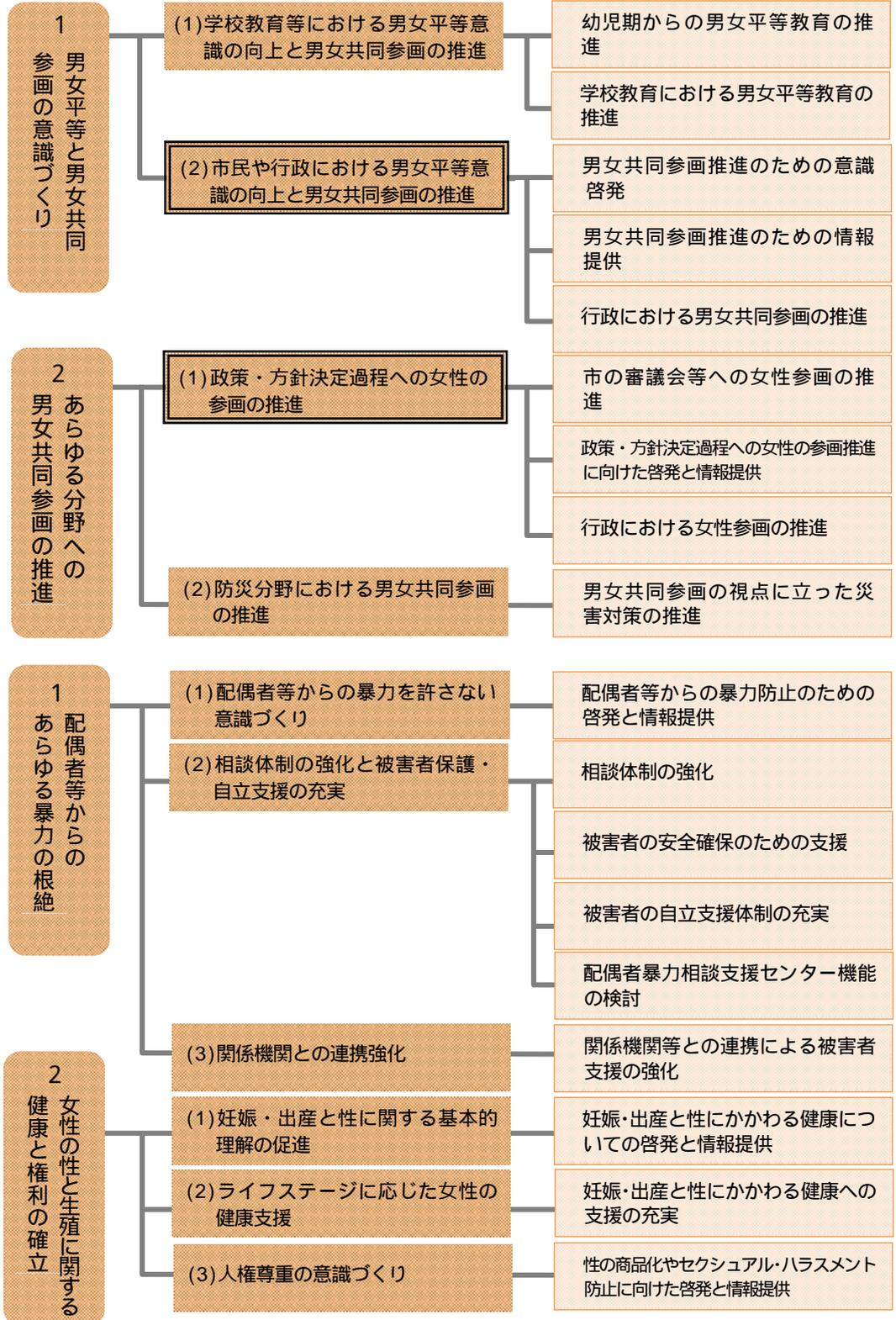
めざす姿 **1**

男女平等意識を確立し、あらゆる分野で男女が参画できる社会

重点課題

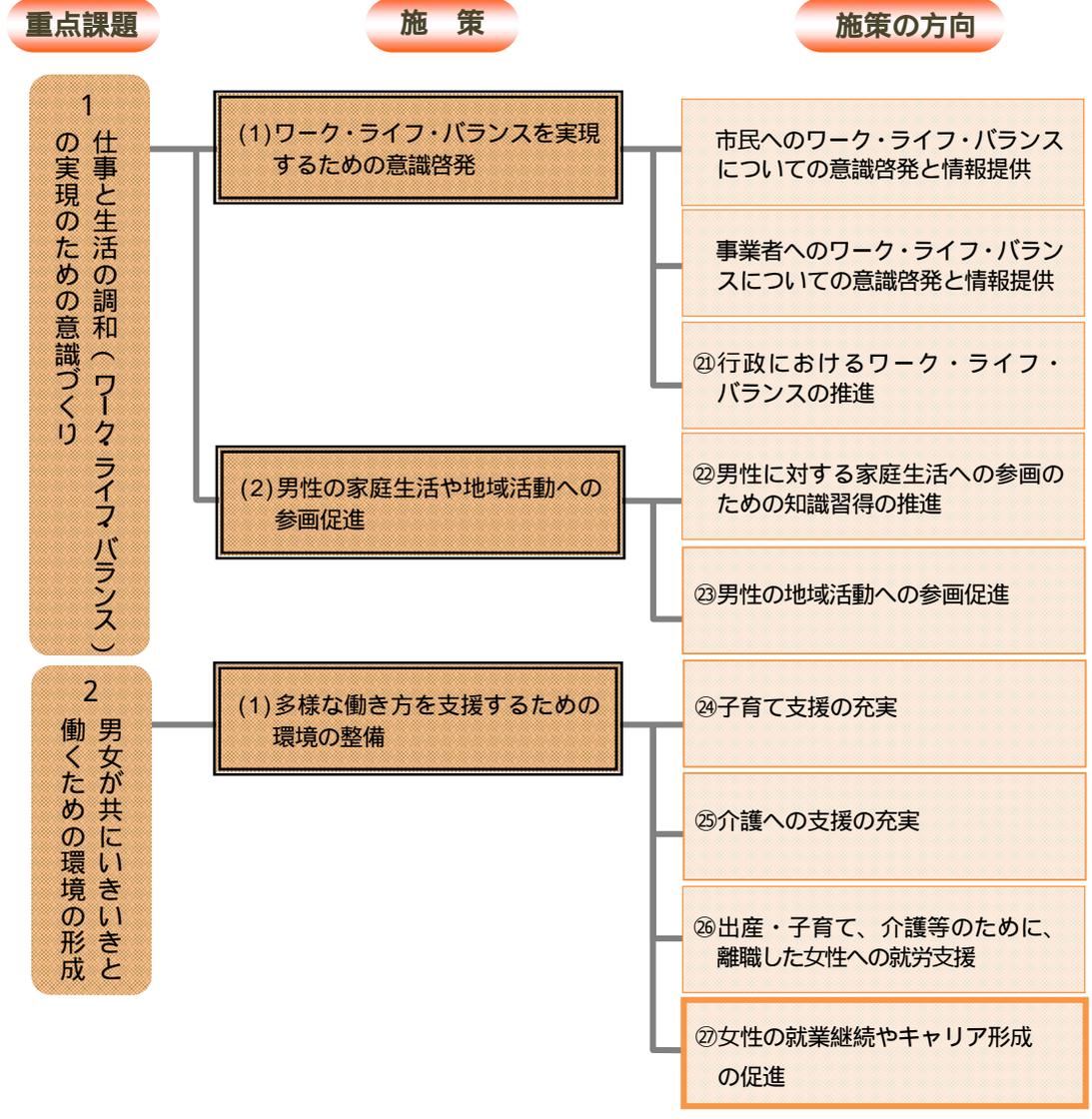
施策

施策の方向



めざす姿 3

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現し、男女が安心して、いきいきと生活できる社会



□ は、八王子市における「女性活躍推進計画」とする。
 □ は、新規取組とする。

「女性活躍推進計画」の取組内容

< 印は第3次プランの再掲 >

施策の方向 男女共同参画推進のための意識啓発

No.	取組名	概要	所管	区分
4	男女共同参画の視点に立った講座等の実施	固定的性別役割分担意識の見直し等、男女共同参画に関する理解を深めるための講座を実施します。 男女共同参画に関する講座等の実施 生涯学習関連所管による男女共同参画の視点に立った講座の実施 自主グループの育成 託児サービスの実施	学園都市文化課 男女共同参画課 学習支援課	継続

施策の方向 男女共同参画推進のための情報提供

No.	取組名	概要	所管	区分
5	男女共同参画に関する情報の収集と提供	固定的性別役割分担意識の見直し等、男女共同参画に関する理解を深めるための情報の収集と提供を行います。 広報、ホームページ、情報紙「ばれっと」等による情報の提供 資料情報コーナーによる情報提供 図書館における男女共同参画に関する蔵書の充実と情報提供	男女共同参画課 図書館	継続

施策の方向 行政における男女共同参画の推進

No.	取組名	概要	所管	区分
6	職員研修の充実	職員を対象とした、男女共同参画に関する理解や認識を深めるための研修を実施し、男女共同参画意識の向上を図ります。	男女共同参画課 職員課	継続
7	職員に向けた情報提供の充実	行政情報ネットワークや職員研修（Web 講座等）を通して、男女共同参画に関する情報提供を行います。	男女共同参画課	継続
8	性別によらない職務分担等の推進	職員が性別にかかわらず、能力を發揮できる職場づくりを推進します。 性別による区別のない職場環境づくり 男女共同参画の視点に立った印刷物・出版物の作成	全 課	新規

施策の方向 行政における女性参画の推進

No.	取組名	概要	所管	区分
11	女性管理職登用促進のための意識啓発と人材育成	女性のキャリア形成につながる人材の育成を行います。 女性職員のためのキャリアデザイン研修の実施 職員を対象とした研修等の実施	男女共同参画課 職員課	継続

【文言追加】

施策の方向 市民へのワーク・ライフ・バランスについての意識啓発と情報提供

No.	取組名	概要	所管	区分
39	ワーク・ライフ・バランス及び女性活躍を推進するための意識啓発と情報提供	市民のワーク・ライフ・バランス及び女性活躍推進についての理解を深めるための啓発と情報提供をさまざまな方法により積極的に行います。 講座の実施 チラシ・パンフレット・情報紙の作成・配布 ホームページによる情報提供	男女共同参画課	継続

【文言追加】

施策の方向 事業者へのワーク・ライフ・バランスについての意識啓発と情報提供

No.	取組名	概要	所管	区分
40	ワーク・ライフ・バランス及び女性活躍推進のための関係法規等の周知と意識啓発	事業者を対象としたセミナー等の開催によりワーク・ライフ・バランス及び女性活躍推進についての意識啓発を行います。 関係機関と連携したセミナー等の開催 事業者向けワーク・ライフ・バランス啓発パンフレット及び女性活躍推進に関する資料の作成・配布	男女共同参画課 産業政策課	継続
41	ワーク・ライフ・バランス及び女性活躍を推進する企業の紹介と支援	仕事と子育ての両立支援に取り組む企業を積極的に紹介し、企業におけるワーク・ライフ・バランス及び女性活躍推進を支援します。さらに、企業自身の主体的な取組を促進させるしくみと環境を整備します。 子育て応援企業への情報提供 ワーク・ライフ・バランスを推進する企業の紹介 ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰制度の検討 公共調達において事業者の男女共同参画の取組を評価 (追加)	男女共同参画課 子どものしあわせ課 契約課(追加)	継続

施策の方向 ②行政におけるワーク・ライフ・バランスの推進

No.	取組名	概要	所管	区分
42	職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進	各職場において、ワーク・ライフ・バランス推進に向け取り組みます。	全 課	新規
		全所管に対し、ワーク・ライフ・バランス推進の取組を働きかけます。	男女共同参画課 安全衛生管理課	新規
43	育児休業及び介護休暇制度の周知と取得に向けた職場の環境づくり	育児休業及び介護休暇制度を周知するとともに、制度を利用しやすい職場環境づくりをすすめます。 ○行政情報ネットワーク等を利用した育児休業や介護休暇制度の周知 育児休業者の復職を支援する研修の実施	男女共同参画課 労 務 課	継続

施策の方向 ②男性に対する家庭生活への参画のための知識習得の推進

No.	取組名	概要	所管	区分
44	男性に対する家事・育児・介護に関する知識習得のための講座等の実施	男性が家事・育児・介護等、家庭生活に積極的に参画するための講座を実施します。	男女共同参画課 児童青少年課	継続
45	育児に参画するための妊娠期からの講座等の実施	妊娠期から講座等により、父親の積極的な育児参画を図ります。 妊娠期の母親、父親を対象とした講座の実施 「父親ハンドブック」の配布	大横保健福祉センター 東浅川保健福祉センター 南大沢保健福祉センター	継続

施策の方向 ⑳子育て支援の充実

No.	取組名	概要	所管	区分
47	保育所等の受け入れ態勢の充実	保育所等の受け入れ定員の拡大を図ることにより、保護者が安心して働くことができる環境を整備します。 待機児童解消に向けた取組の実施	保育対策課	継続
48	障害児保育、一時保育、病児病後児保育の充実	保護者が安心して子育てをしながら働くことができるよう、保育サービスの充実を図ります。 障害児保育 一時保育 病児病後児保育	保育幼稚園課	継続
49	ファミリー・サポート・センター事業の実施	地域での育児の相互援助活動であるファミリー・サポート・センター事業により、子育ての支援を行い、保護者と子どもの生活の安定を図ります。	子ども家庭支援センター	継続
50	子どものためのショートステイ、トワイライトステイの充実	保護者の疾病、仕事等により一時的に子どもの養育が困難な状況となった場合に、子どもを宿泊を伴って預かるショートステイや夕方から夜間預かるトワイライトステイにより、保護者と子どもの生活の安定を図ります。 ショートステイ、トワイライトステイの利用促進	子ども家庭支援センター	継続
51	学童保育所等の受け入れ態勢の充実	学童保育所等の受け入れ態勢を強化し、児童の居場所を確保することにより子育て支援を行います。 緊急時の保育等、学童保育の充実	児童青少年課	継続
52	親子ふれあい広場、親子つどいの広場の充実	「親子ふれあい広場」「親子つどいの広場」の利用を通し、子育てに対する支援を行います。 養育に対する助言 父親の育児への積極的参加の促進	子ども家庭支援センター	継続
53	ひとり親家庭の就労に向けた支援の実施	経済的に厳しい状況に置かれることの多いひとり親家庭の生活安定と社会的自立を支援します。 ひとり親家庭の就労に向けた講座の実施 ハローワークと連携した就労支援や、就労に結びつく可能性の高い資格取得に向けた給付金の支給による自立に向けた支援	男女共同参画課 子育て支援課	継続
54	ひとり親家庭ホームヘルパーの派遣	日常生活を営むのに著しく支障のあるひとり親家庭に対し、ホームヘルパーの派遣を行い、生活の安定を支援します。	子育て支援課	継続

施策の方向 ②⑤介護への支援の充実

No.	取組名	概要	所管	区分
55	介護に関する知識の普及	働く男女が安心して仕事と介護を両立できるよう、介護サービスについての知識の普及に努め、介護に関する知識や技術の向上を図ります。 はちおうじ出前講座や講演会の実施 広報やパンフレットによる周知 家族介護教室等の開催	高齢者福祉課 介護保険課	継続
56	高齢者、障害者のためのショートステイ、緊急一時保護の実施	介護者の疾病や冠婚葬祭等、一時的に介護が困難な状況となった場合に、ショートステイや緊急一時保護により、高齢者、障害者と家族の生活の安定を図り、介護者の負担を軽減します。 高齢者緊急一時保護事業 高齢者の生活支援ショートステイ 心身障害者（児）認定短期入所 心身障害者（児）の日中一時支援 心身障害者（児）の緊急一時家庭保護	高齢者福祉課 障害者福祉課	継続
57	自立支援及び介護予防の促進	高齢者が要介護状態とならず自立した生活がおくれるよう、介護予防の意識づくりをすすめるとともに、健康を維持するための支援を行います。 介護予防教室の開催 家族介護者教室の開催 自立した生活機能維持のための介護予防の普及啓発の実施	高齢者いきいき課 高齢者福祉課 大横保健福祉センター 東浅川保健福祉センター 南大沢保健福祉センター	継続

施策の方向 ②⑥出産・子育て、介護等のために、離職した女性への就労支援

No.	取組名	概要	所管	区分
58	就業支援のための講座の実施と情報提供	出産・子育て、介護等のために、離職した女性の就業につながる知識の習得や意識向上を図ります。 再就職等をめざす女性を対象としたセミナーや講座等の実施 チラシやパンフレットによる情報提供	男女共同参画課 産業政策課	継続
59	女性の起業への支援	起業をめざす女性に対する支援を行います。 女性の起業に向けた講座の実施 創業塾等による創業支援 資金面による創業支援	男女共同参画課 産業政策課 企業支援課	継続
60	八王子しごと情報館での情報提供と就業支援	就業を希望する女性に対し、八王子しごと情報館において、ハローワークと連携して情報提供と就業のための支援を行います。 しごと情報館相談員による職業相談 子育て中の女性が利用しやすい環境の提供	男女共同参画課 産業政策課	継続

< 新規 >

施策の方向 ㉗女性の就業継続やキャリア形成の促進

No.	取組名	概要	所管	区分
61	女性の就業継続やキャリア形成の促進への支援	事業者や働きたい女性を対象としたセミナー等の開催により女性の就業継続やキャリア形成を支援する。 女性の就業継続やキャリア形成を促進するためのセミナー等の開催 関係機関と連携したセミナー等の開催	学園都市文化課 男女共同参画課 産業政策課	新規

資料

1. 八王子市男女共同参画施策推進会議 参加者名簿

氏名	選出区分	備考
江原 由美子	学識経験者	座長
小島 恒彦	労政を代表する者	
細江 祐子	事業者を代表する者	
遠藤 一郎	地域を代表する者	
山本 英顕	地域を代表する者	
源田 佐知子	教育を代表する者	
押田 哲雄	公募市民	
北山 信子	公募市民	
中野 英一	公募市民	
牧野 一恵	公募市民	

2. 一部改定版の策定経過

八王子市男女共同参画施策推進会議の一部改定版策定に関する開催状況

開催日	内容
平成28年10月13日	一部改定についての意見聴取 ・方向性 ・取組
平成28年12月8日	一部改定案についての意見聴取 ・文言の追加及び事業の追加 ・取組の追加

男女が共に生きるまち八王子プラン担当課長連絡会の一部改定版策定に関する開催状況

開催日	内容
平成29年1月13日	一部改定案の検討 ・方向性 ・取組の位置づけ ・文言の追加及び事業の追加 ・取組の追加

3. 男女共同参画社会の実現に向けた国内外の主な動き

- 平成26年以降 -

年	世界	国	東京都	八王子市
平成26年 (2014年)		<ul style="list-style-type: none"> 「すべての女性が輝く社会づくり本部」の設置 「すべての女性が輝く政策パッケージ」策定 		<ul style="list-style-type: none"> 「男女が共に生きるまち八王子プラン（第3次）」策定 第23回「女と男のいきいきフォーラム八王子」
平成27年 (2015年)	<ul style="list-style-type: none"> 第59回国連婦人の地位委員会 / 「北京+20」開催（ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性活躍推進法」成立・一部施行 「第4次男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女平等参画に関する世論調査」実施 「性暴力救援ダイヤルNaNa（ナナ）」開設 	<ul style="list-style-type: none"> 「八王子市男女共同参画施策推進委員会」を「八王子市男女共同参画施策推進会議」に改称 第24回「女と男のいきいきフォーラム八王子」
平成28年 (2016年)		<ul style="list-style-type: none"> 「女性活躍推進法」完全施行 「男女雇用機会均等法」改正 「育児・介護休業法」改正 	<ul style="list-style-type: none"> 「東京都女性活躍推進白書」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 第25回「女と男のいきいきフォーラム八王子」

4. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成27年法律第64号)

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78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2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3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5条第1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4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2章 基本方針等

(基本方針)

第5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。
 - (1) 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
 - (2) 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
 - (3) 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
 - (4) 前3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2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6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3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

- 第7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1項に規定する一般事業主行動計画及び第15条第1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。
 - (1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - (2) 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
 - (3) 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2節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

- 第8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300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。
 - (1) 計画期間

(2) 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

(3) 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1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2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1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1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1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300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3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4項から第6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9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7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10条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第20条第1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11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9条の認定を取り消すことができる。

(1) 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

(2) この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

(3) 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第12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300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22年法律第141号)第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、

適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第1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37条第2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5条の3第1項及び第3項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第48条の3、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の2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40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50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2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37条第2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12条第4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41条第2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36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2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42条の2中「第39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27年法律第64号）第12条第4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2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13条 公共職業安定所は、前条第4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14条 国は、第8条第1項若しくは第7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3節 特定事業主行動計画

第15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。

（1）計画期間

（2）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

(3) 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2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1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4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16条 第8条第1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8条第7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17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4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18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19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 20 条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

（啓発活動）

第 21 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 22 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 23 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 18 条第 1 項の規定により国が講ずる措置及び同条第 2 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 18 条第 3 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。

（1）一般事業主の団体又はその連合団体

（2）学識経験者

（3）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 2 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 24 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 25 条 前 2 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 5 章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第 26 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 8 条第 1 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 27 条 第 8 条から第 12 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 28 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 6 章 罰則

第 29 条 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 41 条第 2 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、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処する。

第 30 条 次の各号のいずれかに該当する者は、1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処する。

(1) 第 18 条第 4 項の規定に違反した者

(2) 第 24 条の規定に違反した者

第 31 条 次の各号のいずれかに該当する者は、6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処する。

(1) 第 12 条第 4 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

(2) 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 37 条第 2 項の規定による指示に従わなかった者

(3) 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 39 条又は第 40 条の規定に違反した者

第 32 条 次の各号のいずれかに該当する者は、30 万円以下の罰金に処する。

(1) 第 10 条第 2 項の規定に違反した者

(2) 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 1 項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

(3) 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 2 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 33 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 29 条、第 31 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 34 条 第 26 条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20 万円以下の過料に処する。

附 則

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第 3 章(第 7 条を除く。)、第 5 章(第 28 条を除く。)及び第 6 章(第 30 条を除く。)の規定並びに附則第 5 条の規定は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

(この法律の失効)

第 2 条 この法律は、平成 38 年 3 月 31 日限り、その効力を失う。

2 第 18 条第 3 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 4 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 24 条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第 1 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 1 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 3 条 前条第 2 項から第 4 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 4 条 政府は、この法律の施行後 3 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5条 社会保険労務士法(昭和43年法律第89号) の一部を次のように改正する。

別表第1第20号の25の次に次の一号を加える。

20 の 26 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成 27 年法律第 64 号)

(内閣府設置法の一部改正)

第6条 内閣府設置法(平成11年法律第89号) の一部を次のように改正する。

附則第 2 条第 2 項の表に次のように加える。

平成38年3月31日
女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号) 第5条第1項に規定するものをいう。) の策定及び推進に関すること。

男女が共に生きるまち八王子プラン（第3次）【一部改定版】

平成29（2017）年2月

発行 八王子市

編集 市民活動推進部 男女共同参画課

〒192-0082

八王子市東町5 - 6 クリエイトホール8階

電話 042-648-2230 F A X 042-644-3910

メール b050900@city.hachioji.tokyo.jp

ホームページ <http://www.city.hachioji.tokyo.jp/>



本冊子は再生紙を使用しています。