

日光市働く女性の活躍推進プラン

計画期間：H29 年度～H32 年度

平成 2 9 年 3 月

日光市

はじめに

平成18年3月20日に新日光市が誕生し、10年という節目の年を経過しました。

この間、少子高齢化の進行や人口減少の到来、雇用形態の多様化が進むなど、社会情勢は大きく変化してまいりました。

このような中、“10年後の日光市の都市像”を「feel so good!! 暮らして満足 訪ねて納得 自然と笑顔になれるまち」と定めた、「第2次日光市総合計画 前期基本計画」を平成28年3月に策定しました。この中で、“女性が輝き活躍する、社会づくりの視点”として、“一人ひとりが輝く男女共同参画社会の実現”を掲げております。



あわせて、「男女共同参画プラン日光(第2期計画)」を平成28年3月に策定し、これまで培ってきた市民、事業者、各種団体の皆さまとの「協働」を軸に、男女共同参画社会の構築に向けて、市政経営の総合的、計画的な推進に取り組んでおります。

しかし、賃金や就業率などの男女間の格差や、未だに根強い固定的な性別役割分担意識など、取り組むべき課題もございます。

こうしたことから、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を計画的かつ効果的に進めるため、平成29年度から平成32年度までの4年間を計画期間とした「日光市働く女性の活躍推進プラン」を新たに策定しました。

当計画に基づき、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の3つの基本原則を柱として、女性を取り巻く現状などから見える本市の課題と、国の新たな動きを踏まえ、働く場面における女性の活躍のための環境づくりを推進してまいります。

結びに、本計画の策定にあたり、日光市男女共同参画社会づくり市民会議及び日光市男女共同参画審議会の皆さまをはじめ、ご意見、ご提言を賜りました多くの皆さまに心から感謝申し上げます。

平成29年3月

日光市長 斎藤 文夫

目 次

第1章 計画の趣旨

1 計画策定の趣旨	1
2 計画の性格及び役割	2
3 計画の期間等	3
4 計画の策定体制	3

第2章 計画策定の背景・基本的な考え方

1 日光市の女性を取り巻く現状と課題	4
2 女性の職業生活における活躍の必要性	10
3 女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方	
(1) 法の対象	11
(2) 法の基本原則	11
(3) 女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会	11
(4) 事業主の取組に必要な視点と行政の役割	12

第3章 施策の展開

計画の体系	15
1 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	
(1) 中小企業における一般事業主行動計画の策定の支援等	16
(2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置	19
(3) 情報の提供及び啓発活動	23
2 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	
(1) 男性の意識と職場風土の改革	24
(2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備	25
(3) ハラスメントのない職場の実現	29
3 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策のその他の重要事項	
(1) 庁内横断的な推進体制の整備及び充実	30

○ 目標設定指標一覧	31
○ 計画の推進体制	32
○ 策定スケジュール	33
○ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	34
○ 用語説明索引	41

第1章 計画の趣旨

1 計画策定の趣旨

近年、就業を希望しているものの、育児や介護等を理由に働いていない女性、また、責任ある立場で能力を発揮したいという意欲があるものの、家庭生活における負担など、仕事以外の阻害要因によって昇進をあきらめている女性など、働く場面において女性を取り巻く環境が十分に整っているとはいえない現状を踏まえ、女性の働く意欲に応えることができるよう社会全体として取り組んでいくことが求められています。

このため、政府は、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、急速な少子高齢化の進行、国民の需要の多様化、その他の社会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して、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を平成27年9月に公布しました。

あわせて、同法に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に向けた基本的な考え方である、「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。）を同じく平成27年9月に策定したところです。

また、栃木県は、平成28年3月に平成28年度から平成32年度までの5年間を計画期間とする「栃木県女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」を策定しました。

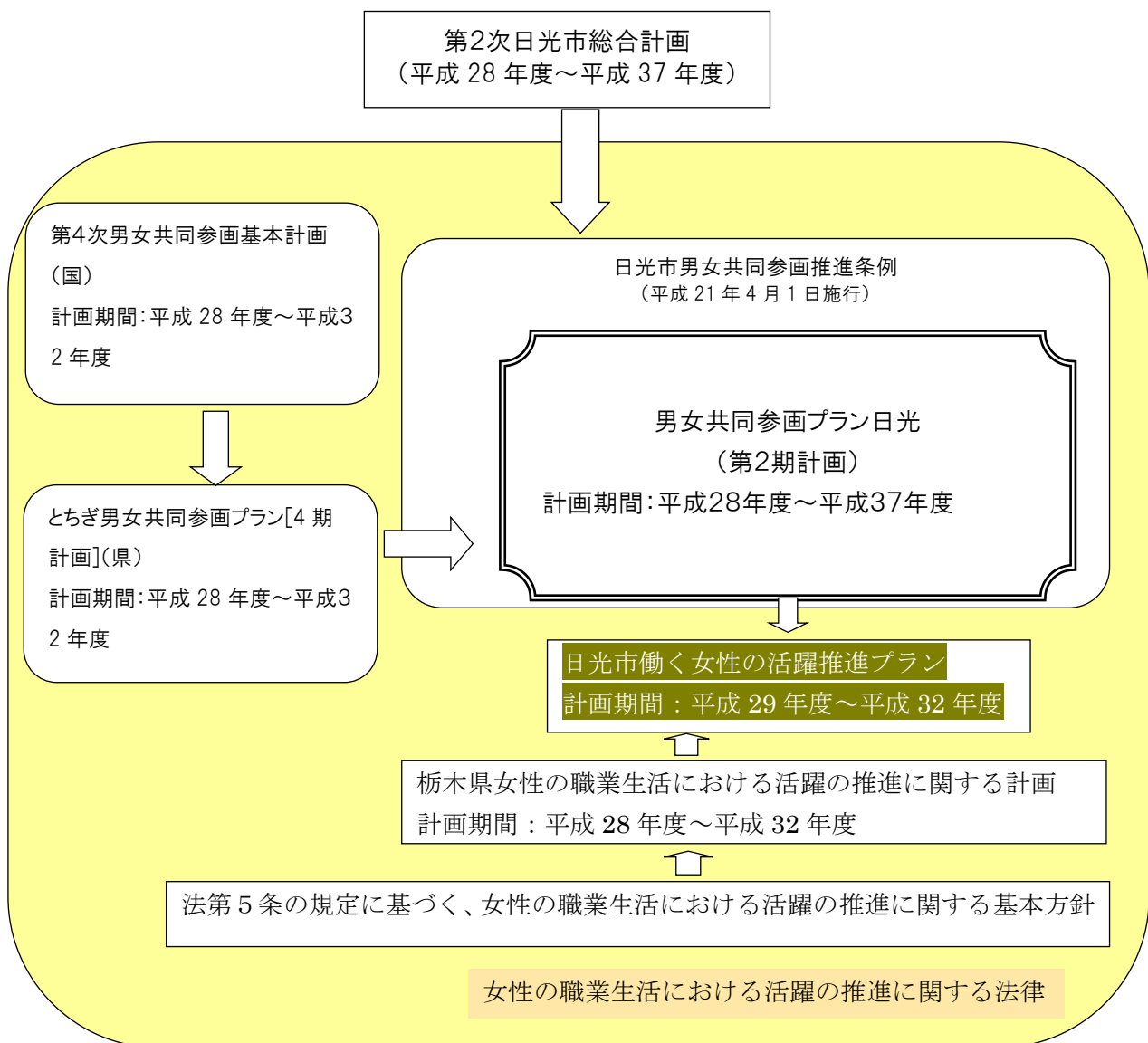
市町村においては、職業生活を営み、または営もうとする女性にとって主体的な取組を計画的かつ効果的に進めるため、同法に基づく推進計画を策定するよう努めることとされています。

そこで本市では、基本方針及び栃木県の「女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」との整合を図り、本市の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、「日光市働く女性の活躍推進プラン」を策定し、就業希望やキャリアアップなど、働く場面における女性の活躍のための環境づくりを推進してまいります。

2 計画の性格及び役割

- (1) 本計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）第6条第2項の規定による、日光市の「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計画的に推進するための計画です。
- (2) 国の基本方針や平成27年度策定の栃木県の「女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」及び「日光市男女共同参画プラン日光（第2期計画）」の内容と整合を図ります。
- (3) 市内における事業主、労働者、関係団体、市民等が相互に連携しながら、それぞれの立場で、自ら考え行動するために共有する指針となる計画です。

■ プランの位置づけ～概要図～



3 計画の期間等

(1) 平成29年度から平成32年度までの4年間を計画期間とします。

なお、国の基本方針の見直し（法の施行後3年後検討）に応じて、本計画の見直しについて検討します。

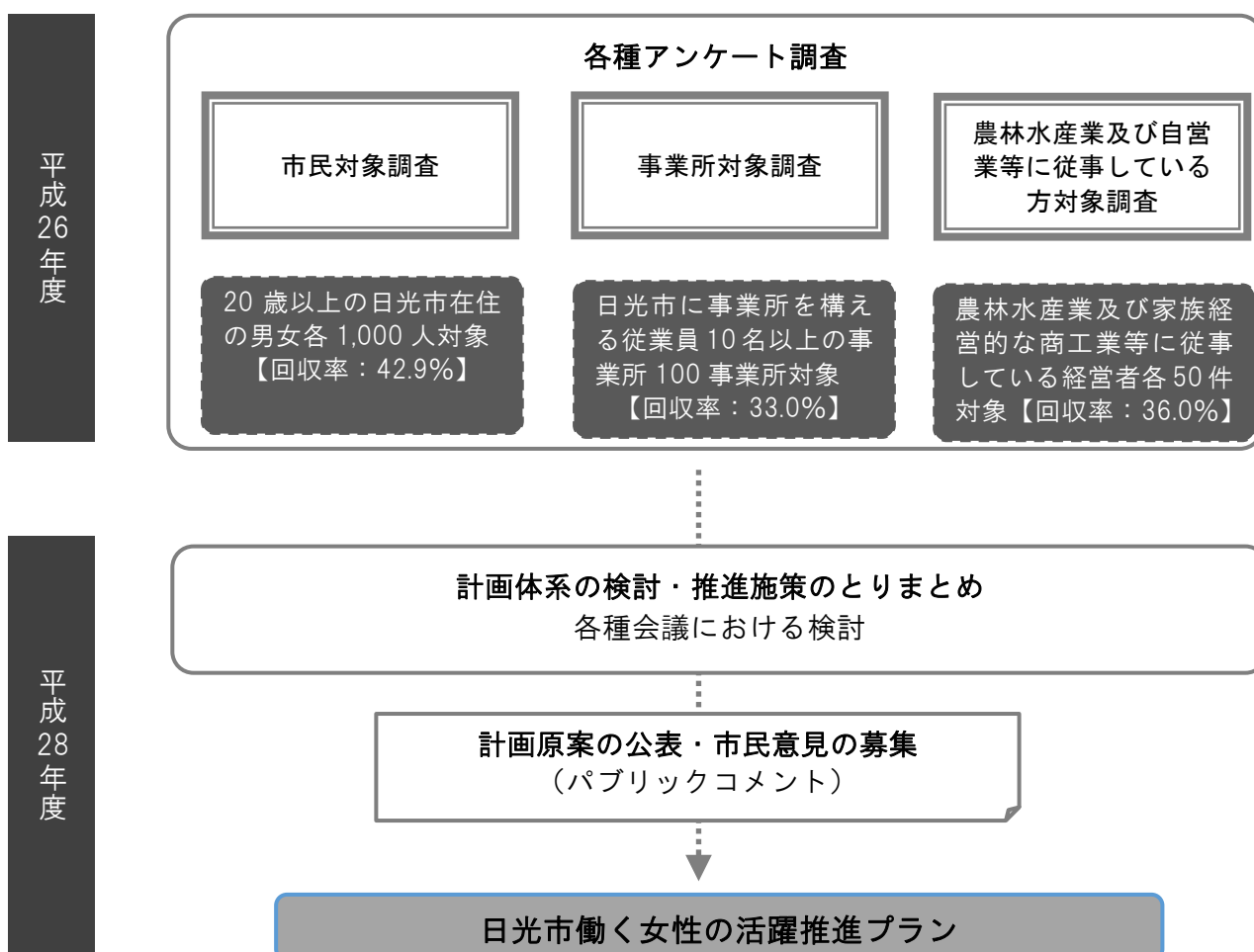
平成 28年度 (2016)	平成 29年度 (2017)	平成 30年度 (2018)	平成 31年度 (2019)	平成 32年度 (2020)	平成 33年度 (2021)	平成 34年度 (2022)	平成 35年度 (2023)	平成 36年度 (2024)	平成 37年度 (2025)
男女共同参画プラン日光(第2期計画)									
	日光市働く女性の活躍推進プラン								

(2) 本計画に基づく施策の実施状況については、毎年度、進行管理を行い、公表します。

4 計画の策定体制

このプランは、以下のような体制により策定しました。

■計画の策定体制



第2章 計画策定の背景・基本的な考え方

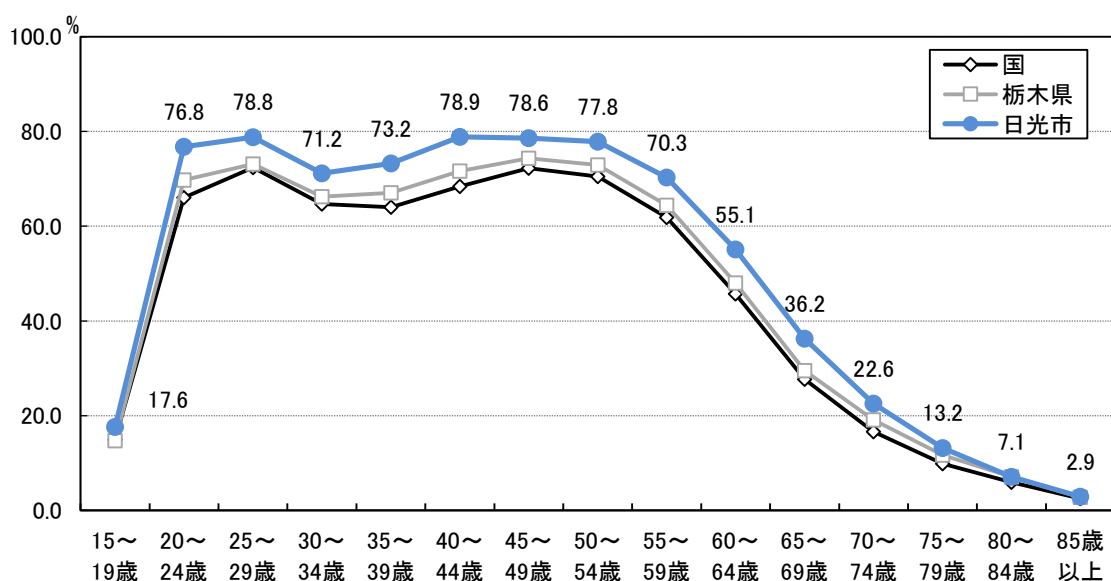
1 日光市の女性を取り巻く現状と課題

(1) 女性の労働率の状況

我が国における15歳から64歳までの女性の就業率は、平成26年には63.6%（昭和50年48.8%）となっており、着実に増加してきているが、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性（女性の非労働力人口のうち就業希望者）は約300万人に上ります。さらに、育児期の女性に焦点を当てると、第一子出産を機に約6割の女性が離職する^{※1}など出産・育児を理由に離職する女性は多く、20代後半の女性の就業率は75.7%であるのに対し、多くの人が出産・育児期を迎える30代の女性の就業率は68.2%と低い水準にとどまっています。^{※2}

本市においても、国や県と同様に30代の女性の就業率は低く、20代後半の女性の就業率は78.8%であるのに対し、30代前半の女性の就業率は71.2%、30代後半の女性の就業率は73.2%と低い水準にとどまっています。（図表1）

図表1 女性の労働力率の比較



資料:国勢調査(平成22年)

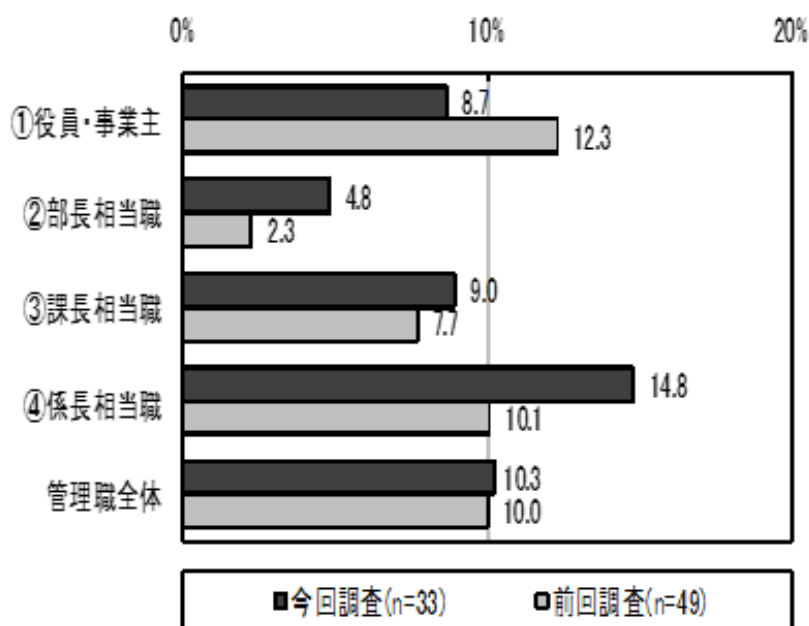
※1 国立社会保障・人口問題研究会「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」（平成22年度）

※2 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成26年度）

(2) 日光市内の事業所における女性管理職登用率

固定的な性別役割分担意識に基づく男性を中心とした雇用慣行を背景として、平成26年度に行った日光市事業所対象調査において管理職における女性の登用率は10.3%と国の管理的職業従事者に占める女性の割合12.5%※3と比べ、低い水準となっています。役職別にみると、「係長相当職」が14.8%と他の項目に比べて高くなっていますが「役員・事業主」を除けば、階級が上がるほど、女性の登用率は少なくなっていることがうかがえます。（図表2）

図表2 日光市内事業所の係長級以上の女性管理職の割合



資料：日光市（今回調査平成26年度、前回調査平成22年度）

※「n」について

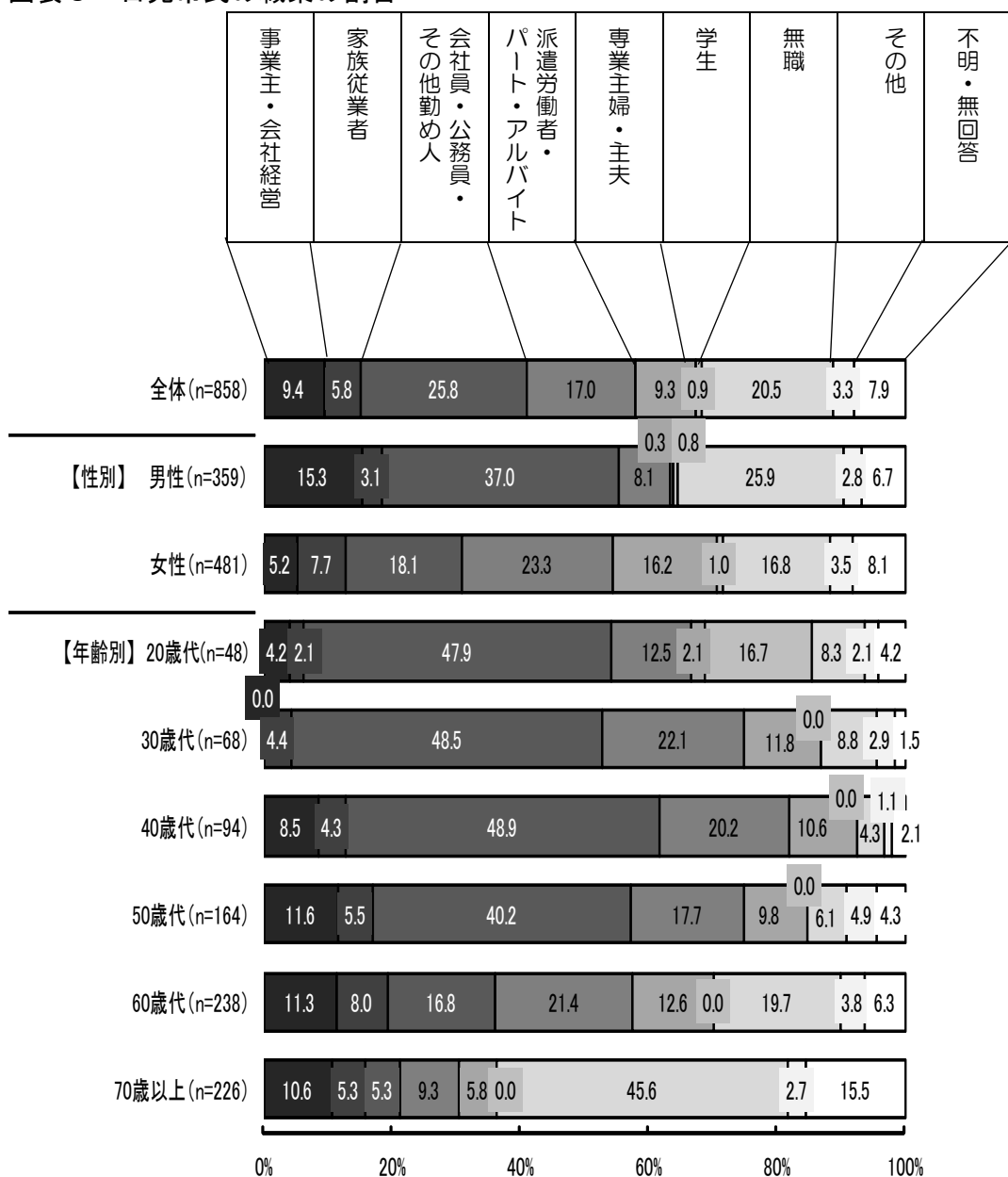
表の「n」とは、number of caseの略で、回答者総数を表します。

※3 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成27年度）

(3) 日光市民の職業の割合

男性では「会社員・公務員・その他勤め人」が 37.0%と最も高くなっていますが、女性では「派遣労働者・パート・アルバイト」が 23.3%と最も高くなっています（図表 3）。こうした状況は、雇用の不安定や低賃金といった問題を生じさせるばかりでなく、長期的なキャリア形成による女性の十分な能力の発揮を阻む一因となっています。

図表 3 日光市民の職業の割合



資料：日光市（平成 26 年度調査）

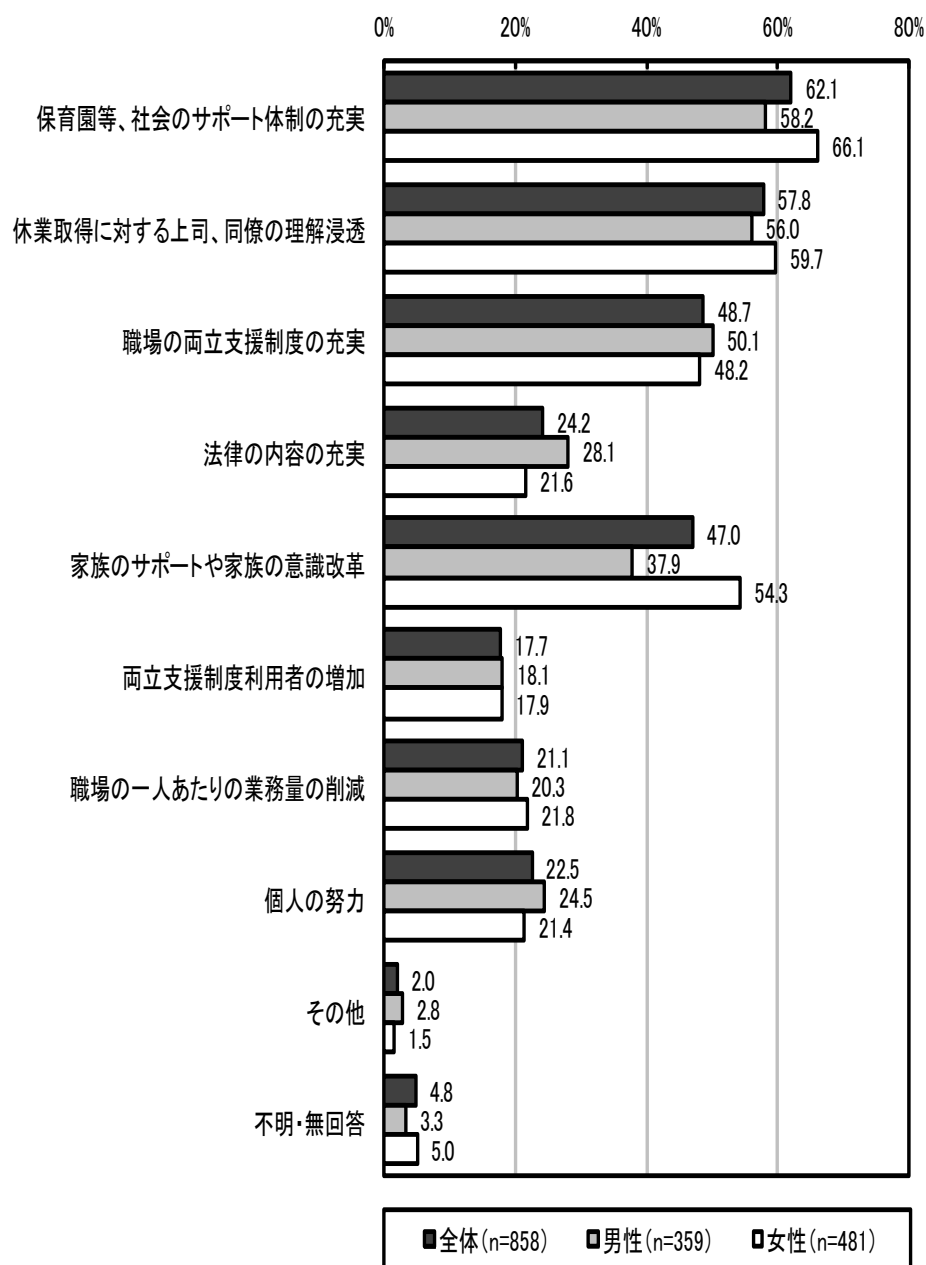
※「n」について

表の「n」とは、number of case の略で、回答者総数を表します。

(4) 仕事と家庭の両立にあたり、重要だと思うこと

仕事と家庭の両立にあたり、重要だと思うことについてみると、「保育園等、社会のサポート体制の充実」が 62.1%と最も高く、次いで「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」が 57.8%、「職場の両立支援制度の充実」が 48.7%となっています。（図表 4）

図表 4 仕事と家庭の両立にあたり、重要だと思うこと



資料：日光市（平成 26 年度調査）

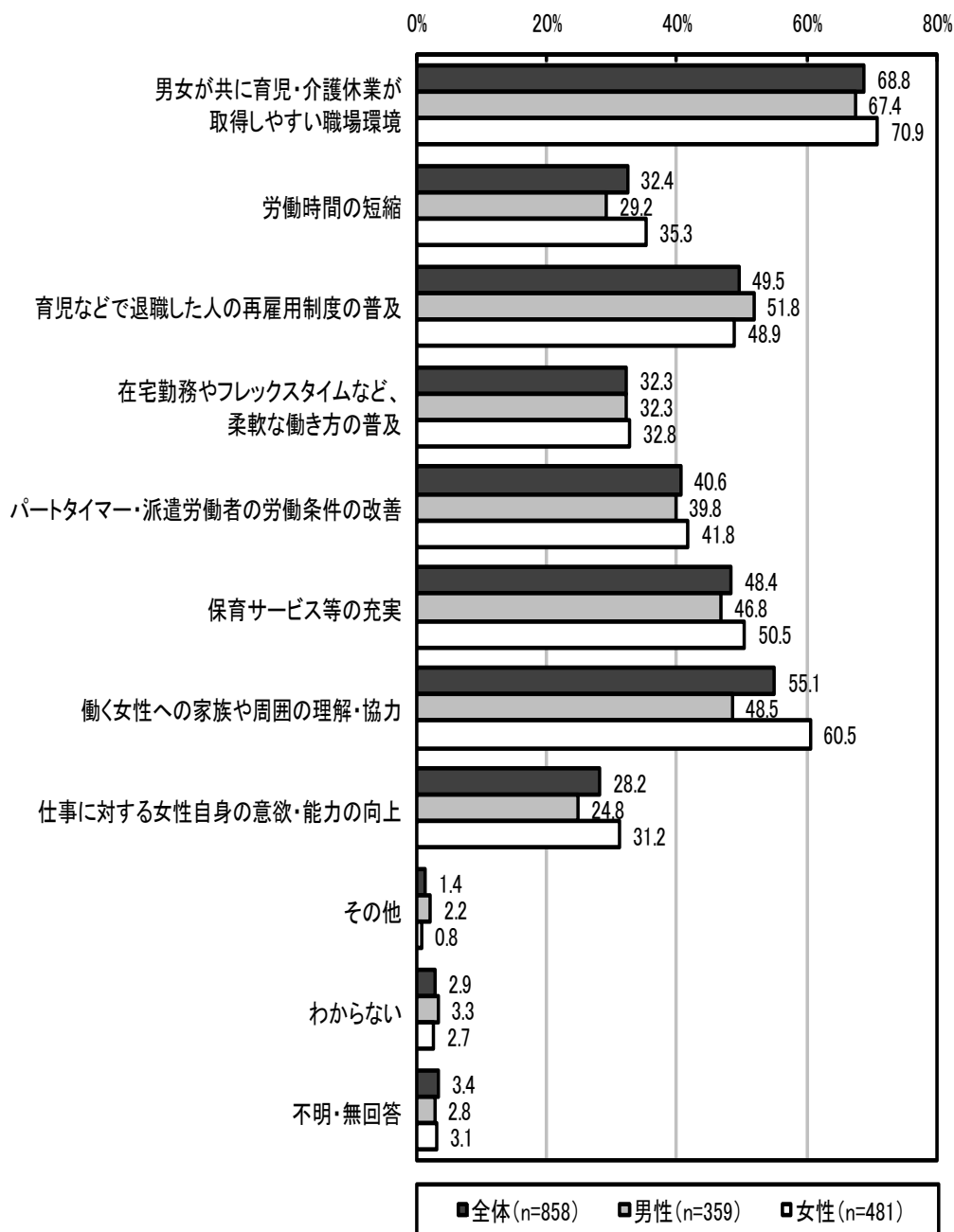
※「n」について

表の「n」とは、number of case の略で、回答者総数を表します。

(5) 女性が働き続けるために必要なこと

「男女が共に育児・介護休業が取得しやすい職場環境」が 68.8%と最も高く、次いで「働く女性への家族や周囲の理解・協力」が 55.1%、「育児などで退職した人の再雇用制度の普及」が 49.5%となっています。（図表 5）

図表 5 女性が働き続けるために、特に必要なこと



資料：日光市（平成 26 年度調査）

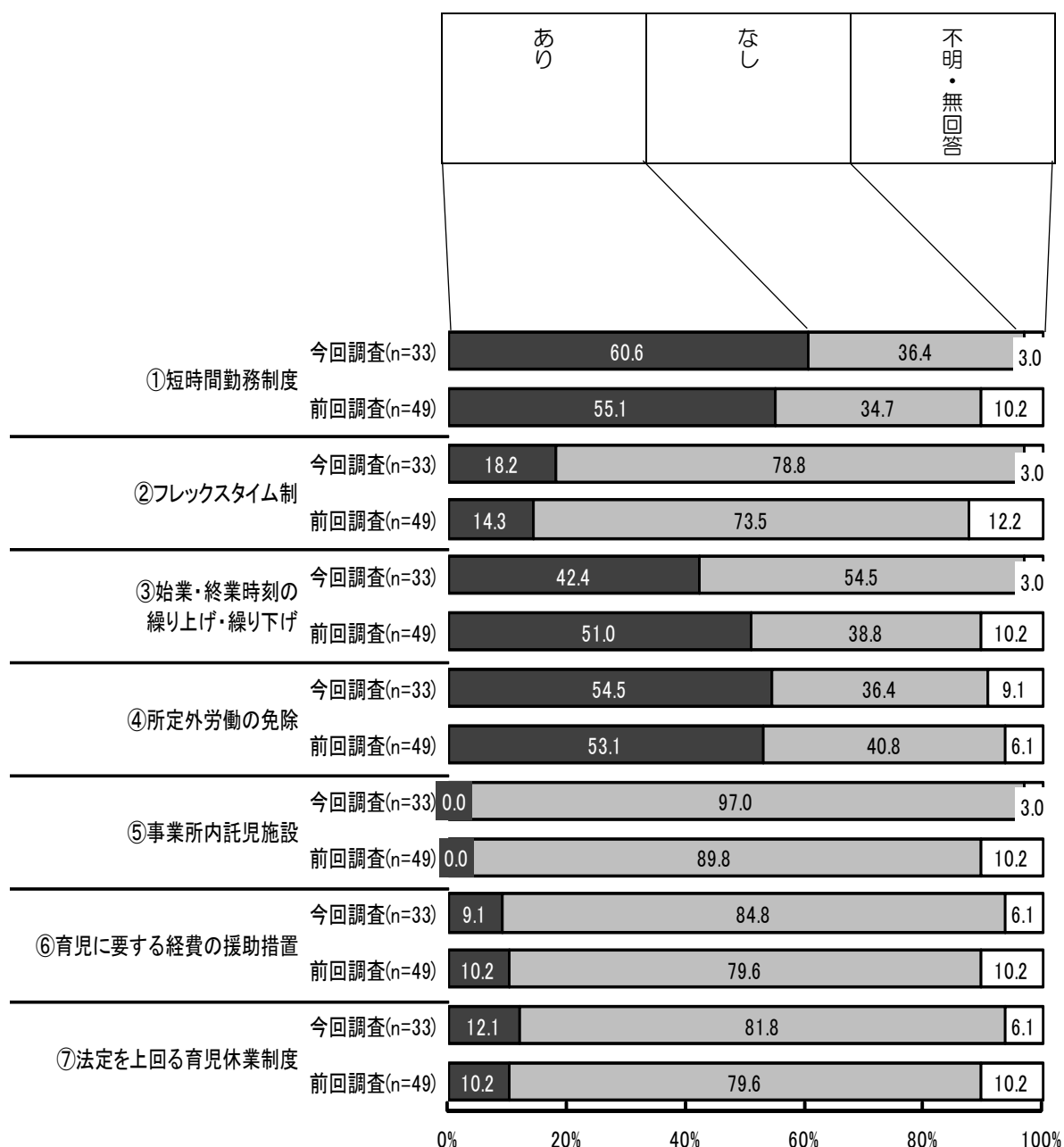
※「n」について

表の「n」とは、number of case の略で、回答者総数を表します。

(6) 日光市内事業所における育児に関する支援制度の状況

勤務時間の短縮等の制度の有無についてみると、「短時間勤務制度」、「所定外労働の免除」は「あり」が5割を超えています。が、「フレックスタイム制」、「法定を上回る育児休業制度」については、低い水準になっています。（図表6）

図表6 日光市内事業所における育児に関する支援制度の状況



資料：日光市（今回調査：平成26年度、前回調査：平成22年度）

※「n」について

表の「n」とは、number of caseの略で、回答者総数を表します。

2 女性の職業生活における活躍の必要性

働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況を踏まえると、女性が、仕事を通じた様々な経験や成長、経済的な自立、社会との関わり等を得ることができるようにするために、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社会全体として取り組んでいくことが求められます。

一方、我が国は急速な人口減少局面を迎えており、日光市においても平成32年度には、約80,200人になるものと推計されています^{※4}。

日光市においても、生産年齢人口（年齢が15歳～64歳までの人口）が、平成27年度には49,307人であったものが、平成32年には44,698人と、5年間で約4,609人の減（△9.3%）と急速な減少が予測されています^{※4}。このため、将来の労働力の不足に対応し、持続可能な社会の実現を図るためにも、男女が共に仕事と子育てを両立できる環境整備が必要になります。

さらに、市民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるといった観点からも、事業所等における人材の多様性（ダイバーシティ^{※5}）を確保することが不可欠であり、そのためにも女性の活躍の推進が求められています。

※4：日光市人口ビジョン

※5：ダイバーシティ：「多様性」のことです。性別や国籍、年齢などにかかわらず、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことを「ダイバーシティ社会」といいます。

3 女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方

(1) 法の対象

法第1条において「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」を「女性の職業生活における活躍」と定義しているとおり、法は、正規雇用、非正規雇用といった雇用形態、自営業等の就業形態にかかわらず、既に働いている女性はもとより、これから働こうとしている女性も含め、自らの希望により、働き又は働こうとするすべての女性を対象とするものです。

(2) 法の基本原則

本計画が勘案すべき基本方針は、法第2条に定める基本原則にのっとり定めなければならないとされています。

基本原則の内容は、次のとおりです。

- ① 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、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、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うこと。
- ② 女性の職業生活における活躍の推進は、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、家庭生活における活動についてその役割を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うこと。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進にあたっては、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こと。

(3) 女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会

－就業希望など働く場面における女性の思いを実現する－

トップの意識改革や、男女を通じた働き方の改革を進め、仕事と家庭を両立できる環境を整備することなどにより、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性の就業に対する希望の実現が図られます。また、責任ある地位での活躍を希望する女性の割合が高まり、女性の登用が促進されます。

このように、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性など、自らの意思によって働き、または働こうとする女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女が共に、多様な生き方、働き方を実現でき、それにより、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図ります。

(4) 事業主の取組に必要な視点と行政の役割

事業主が、女性の職業生活における活躍を推進するにあたっては、(2)の基本原則を踏まえつつ、次の視点を持って、自ら実施すべき取組を検討し、実施していくことが求められます。

一方、国及び地方公共団体は、事業主が、取組を円滑かつ効果的に実施できるよう法に基づく必要な支援を行うとともに、公的サービスの提供主体として、女性に対する支援措置や、保育環境の整備をはじめとする職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備を図ることとします。

また、本市においても、男女共同参画プラン日光（第2期計画）と連携を図りながら、自らの意思によって働きまたは働こうとする女性が、その思いを叶えることができるよう、女性の活躍促進に積極的に取り組みます。

○ トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う。

経営者・管理職は、長時間労働の是正等の働き方の見直しや、ワークライフバランス^{※6}に資する取組を人事評価に反映させる仕組みの検討などを通じて、社員等が持つ多様な価値観を理解しつつ、社員等の一人ひとりの個性と能力を十分に発揮させることができるよう、先頭に立って意識と働き方の改革を実践していく必要があります。

○ 女性の活躍の意義を理解し、女性の活躍推進に積極的に取り組む。

女性の職業生活における活躍の推進は、多様で柔軟な発想・意思決定を促し、商品・サービス・政策等にイノベーション^{※7}をもたらすものと考えられます。

また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぎ、継続就業を促進することは、優秀な人材の確保という点においてもメリットがあります。

このため、女性の活躍の推進が、事業者にとっては、持続的な企業競争力や企業価値の向上に重要な要素であり、国・地方公共団体にとっては、政策の質と行政サービスの向上に資するものであるとの認識を持ち、主体的かつ積極的に取り組む必要があります。

○ 働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す。

長時間労働を前提とした現在の働き方は、女性が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職業生活を継続し活躍することで評価を高めることを困難にするものであり、結果として、女性に職業生活か家庭生活かの二者択一を迫る大きな原因となっています。

また、少子高齢化の進行や共働き世帯の増加とともに、今後、男性も育児や介護といった家庭生活での役割を担わなければならない状況が増えていくものと考えられます。

このように、男性も含めて、時間制約のある労働者の増加が見込まれる中、男女が共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍するためには、これまでの働き方を抜本的に見直す必要があります。

このため、長時間労働の是正や、多様な働き方の構築をはじめとする働き方の改革を進め、男女が共に自らの希望に応じた形で職業生活と家庭生活の両立を図るとともに、地域生活への参画や余暇の充実を通じて豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場を実現する必要があります。

○ 男性の家庭生活への参画を強力に促進する。

職業生活と家庭生活の両立を図るには、まず家庭生活の家事などにおいて、男性の十分な分担が得られなければ、女性の負担は高まらざるを得ず、女性の職場における活躍を妨げることになります。男性の家事・育児等の家庭生活への参画の促進は、女性の職業生活における活躍を推進する上で、解決しなければならない重要な課題の一つです。

このため、男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら、職場においても貢献していくことができる社会の実現に向けて男性の意識の改革を促すとともに、事業所においても育児休業等、男性による両立支援制度の活用を推進することにより、男性の家庭生活への参画を強力に促進する必要があります。

また、本市の「男性の育児や介護休業制度を利用できない、またはしない理由」についての日光市市民意識調査（平成26年度調査）の結果をみると、「職場に休める雰囲気がないから」が62.1%と最も高く、次いで「経済的に生活が成り立たなくなるから」が53.8%となっています。そのため、職場風土の改革と育児や介護休業制度を利用した場合の経済的負担軽減を図る必要があります。

○ 育児・介護等をしながら当たり前にキャリア形成できる仕組みを構築する。

職業生活において、女性がその個性と能力を十分に発揮し、活躍できるようにするためには、長時間労働等の職場慣行の下、育児等による時間制約を抱える女性が重要な仕事を経験できずキャリア形成ができないといった、いわゆる「マミートラック」※⁸に乗ってしまうような状況を改善し、男女共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら、相互にキャリア形成を可能にする仕組みを構築する必要があります。

このため、女性も男性も、育児・介護等を行うことを前提に、職場において活躍しキャリア形成を行えることが重要との視点に立ち、男女を通じた長時間労働の是正に加えて、両立支援制度を利用する女性へのフォローアップ等、キャリア形成に関する取組を推進する必要があります。

○ 行政の役割

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の基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施します。

また、国及び地方公共団体は、法第15条に基づき、一般事業主に対し率先垂範する観点から、女性の職業生活における活躍を推進するための特定事業主行動計画を策定し、取組を着実に進めるとともに、その状況を公表することにより、地域の

女性の活躍の推進を図る役割を担います。

このため、本市においても、女性の職業生活における活躍の推進について、市民の理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、制度の周知、啓発活動、職場環境整備などの必要な施策を行います。

また、既に策定した「日光市職員女性きらきらプラン」に基づき、庁内における女性の活躍の推進に取り組みます。

※6 ワークライフバランス：「仕事」と子育てや地域活動など「仕事以外の活動」を組み合わせ、バランスのとれた働き方を選択できるようにすることです。「仕事と家庭の両立」よりも広い概念で、事業所にとっては、ワークライフバランスを推進することにより、従業員がやりがいのある仕事と充実した私生活の健康的なバランスをとり、個人の能力を最大限発揮できるようにすることで、生産性・業績を上げる効果があると言われています。

※7 イノベーション：技術開発だけでなく、新たな価値の創出や社会システムの変革・社会実装を含む、総合的な概念とされます。

※8 マミートラック：子どもを持つ女性の働き方のひとつで、仕事と子育ての両立はできるものの、昇進・昇格とは縁遠いキャリアコースのことです。

第3章 施策の展開

計画の体系

基本原則	施策	施策内容	取組内容
Ⅰ 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うこと	1 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	(1) 中小企業における一般事業主行動計画の策定の支援等	①中小企業における一般事業主行動計画の策定支援 ②女性の活躍推進に関する好事例の普及啓発等 ③女性の職業生活における活躍の推進に取り組む企業の認定制度の周知 ④公共調達を通じた女性の活躍
		(2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置	①非正規雇用における雇用環境等の整備 ②女性の登用促進のための支援 ③再就職支援 ④起業・創業支援 ⑤農林業や商工業分野での職場環境整備等 ⑥キャリア教育等の推進
		(3) 情報の提供及び啓発活動	①女性の職業生活における情報の提供 ②女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発活動
Ⅱ 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うこと	2 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	(1) 男性の意識と職場風土の改革	①男性の意識と職場風土の改革
		(2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備	①職業生活と家庭生活の両立に向けた子育て支援・介護サービス環境の整備 ②長時間労働の是正・休暇の取得促進 ③職業生活と家庭生活の両立に向けた事業所の取組促進 ④柔軟な働き方の推進 ⑤職場の風土改革に効果的な人事評価制度の普及啓発
		(3) ハラスメントのない職場の実現	①ハラスメントのない職場の実現
Ⅲ 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であること	3 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策のその他の重要事項	(1) 庁内横断的な推進体制の整備・充実	①庁内横断的な推進体制の整備・充実

1 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

(1) 中小企業における一般事業主行動計画の策定の支援等

①中小企業における一般事業主行動計画の策定の支援

社会全体において女性の活躍を推進していくためには、法第8条第1項の規定により一般事業主行動計画の策定等について義務となっている大企業のほか、同条第7項の規定により一般事業主行動計画の策定等について努力義務となっている中小企業においても取組を進め、取組の裾野を広げていくことが重要です。特に、中小企業においては、行動計画の策定等に関するノウハウが少なく、事務負担が大きいことなどから、女性の活躍に関する状況の把握、課題分析の実施や行動計画の策定に向け、担当窓口である栃木労働局へ案内を行います。

<具体的取組>

- 一般事業主行動計画の策定に取り組む中小企業に対し、策定に必要な情報提供を行います。

〔新規〕（担当課：商工課）

スケジュール	H29	H30	H31	H32
	実施 			

- 法の内容、制定趣旨等について、様々な広報媒体により、労使双方に対する啓発を行います。

〔新規〕（担当課：商工課）

スケジュール	H29	H30	H31	H32
	実施 			

②女性の活躍推進に関する好事例の普及啓発等

女性の職業生活における活躍の推進に向けて、優れた取組を実施している事業主に対する表彰や好事例の発信により、当該事業主のみならず、他の事業主の女性の活躍の推進に向けた取組を促進します。

また、「日光市女性活躍推進ガイドブック」を作成し、女性の職業生活における活躍への取組の事例や制度などの周知・啓発を行い、事業所における女性の活躍を推進します。

<具体的取組>

- 女性の活躍の推進に取り組む事業所を取組内容に応じて表彰するとともに、優良事例の情報発信に努めます。（男女共同参画推進事業者等の表彰）

〔拡充実施〕（担当課：人権・男女共同参画課）

	H28	H29	H30	H31	H32
スケジュール	拡充実施				

- 「日光市女性活躍推進ガイドブック」を作成し、具体的な女性の活躍の取組内容を周知することで事業所における女性の活躍を推進します。

〔新規〕（担当課：人権・男女共同参画課、商工課）

	H29	H30	H31	H32
スケジュール	検討・実施			

- 図書館において、起業やワークライフバランスなど、女性の職業生活における活躍に関する図書等を整備し、情報提供を行います。

〔新規〕（担当課：生涯学習課）

	H29	H30	H31	H32
スケジュール	実施			

③女性の職業生活における活躍の推進に取り組む企業の認定制度の周知

女性の職業生活における活躍を推進するためには、活躍の場の提供主体である事業主が、積極的かつ主体的に取り組むことが不可欠です。

法第9条では、厚生労働大臣は一般事業主行動計画を策定・届出をした一般事業主について、厚生労働省令で定めるところにより、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が、優良な一般事業主として認定できることとしています。当該認定を取得した企業が、労働市場等において評価されることに伴い、企業の取組が促進されることを期待していることから、国や県、商工会議所とともに当該認定制度の周知に努めます。

< 具体的取組 >

- 「女性の職業生活における活躍の推進に取り組む企業の認定制度」に関する情報を発信し、国・県、商工会議所とともに、当該認定を取得する事業所の増加に努めます。

〔新規〕（担当課：人権・男女共同参画課、商工課）

	H29	H30	H31	H32
スケジュール	実施			

④ 公共調達を通じた女性の活躍

法第20条では、認定一般事業主等に対する受注機会の増大を規定しています。

女性の活躍推進に積極的かつ主体的に取り組む一般事業主に対して、現行法令の枠組みの範囲内で、公共調達における公正性及び経済性を確保しつつ、受注の機会の増大を図ることにより、一般事業主の自主的なポジティブ・アクション※9を促進します。

< 具体的取組 >

- 市の総合評価落札方式等の公共調達において、契約内容に応じて、ワークライフバランスを推進する事業所を評価することにより、一般事業主の自主的なポジティブ・アクションを促進します。

〔新規〕（担当課：契約検査課）

	H29	H30	H31	H32
スケジュール	検討・実施			

- 市の建設工事入札参加資格審査において、次世代育成支援対策に係る「一般事業主行動計画」の策定の有無の状況をその評価に反映させることにより、企業内における仕事と育児の両立を支援するための職場環境等の整備を促進します。

〔継続〕（担当課：契約検査課）

※9 ポジティブ・アクション：社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のことをいいます。

(2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置

法第18条第1項では、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されています。

また、同条第2項では、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、国が講ずる措置と相まって、職業生活を営み、また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されています。

具体的には、女性が希望に応じて多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの働きや能力に応じた処遇・労働条件を確保できるよう、次の取組を行います。

① 非正規雇用における雇用環境等の整備

希望に応じた働き方を選択でき、かつ、誇りをもって働き続けることができるよう、国・県とともに、非正規雇用者について、その働きに見合った処遇改善の支援を推進します。

<具体的取組>

- 国の行う「非正規雇用者について働きに見合った処遇改善を推進するための施策、非正規雇用者のうち正社員への転換を希望する労働者に対する支援等」に関する情報発信に努めます。

〔新規〕（担当課：商工課）

スケジュール	H29	H30	H31	H32
	実施 			

- パート労働者の「公正な待遇の実現」を目的とする改正パートタイム労働法（平成27年）について、様々な広報媒体により労使双方に対し、国や県からの情報提供を行います。

〔新規〕（担当課：商工課）

スケジュール	H29	H30	H31	H32
	実施 			

② 女性の登用促進のための支援

女性が将来のキャリアプランを描きつつ就業を継続し、キャリアアップしていけるよう、各種講座の開催や人材育成を行います。

<具体的取組>

- キャリアアップのための各種講座や研修を実施し、意欲ある女性の活躍を広げるためのエンパワーメント^{※10}を支援する取組を強化します。（日光市「女性

の活躍」応援プロジェクト)

〔継続〕（担当課：人権・男女共同参画課、商工課）

- 女性団体の育成支援や男女共同参画に関する県等の研修会への参加者を推薦することにより、人材の発掘・育成を促進します。

〔継続〕（担当課：人権・男女共同参画課）

③ 再就職支援

出産・育児等を理由に離職する女性が多いことを踏まえ、すべての女性が、個性と能力を最大限に発揮して、希望する形での活躍が実現できるよう、職業生活と家庭生活との両立が可能となる再就職等に向け支援します。

<具体的取組>

- 国や県で行う女性の技能習得のためのセミナー等の情報提供を行うことにより、女性の再就職を支援します。

〔新規〕（担当課：商工課）

スケジュール	H29	H30	H31	H32
	実施 			

- 男女雇用機会均等法の周知啓発を図り、女性の就業機会の拡大に努めます。

〔新規〕（担当課：人権・男女共同参画課、商工課）

スケジュール	H29	H30	H31	H32
	実施 			

④ 起業・創業支援

起業に関する知識や手法に関する情報提供や資金面など、起業に向けた支援を行います。

<具体的取組>

- 起業に関する情報提供や相談、講座の実施等を行い、起業希望者を支援します。

〔新規〕（担当課：商工課）

スケジュール	H29	H30	H31	H32
	検討・実施 			

- 創業塾や創業相談等を実施し、起業等を支援します。

〔新規〕（担当課：商工課）

	H29	H30	H31	H32
スケジュール	検討・実施			



- 起業のワンストップ相談窓口を設置し、起業を考えている方が相談しやすい体制づくりを構築します。

〔新規〕（担当課：商工課）

	H29	H30	H31	H32
スケジュール	検討・実施			



- 起業に要する資金を融資することにより、起業者を支援します。

〔継続〕（担当課：商工課）

⑤ 農林業や商工業分野での職場環境整備等

女性は、農林水産業や地域の活性化において重要な役割を果たし、農業の6次産業化などの担い手としても期待されていることを踏まえ、その能力が一層発揮されるよう支援します。

<具体的取組>

- 農林業、商工業等における男女共同参画についての啓発を行います。
〔継続〕（担当課：農林課、商工課）
- 農家において家族経営協定締結を推進し、女性の経営参画や活動しやすい環境づくりを促進します。
〔継続〕（担当課：農林課、農業委員会）
- 農業に携わる市民の男女共同参画に関する意識を高めるため、日光市農業農村男女共同参画推進事業講演会等を開催します。
〔継続〕（担当課：農林課）

⑥ キャリア教育等の推進

男女が共に社会の一員としての役割を果たすとともに、それぞれの個性や能力を最大限に発揮しながら、自立した生き方を実現するためには、学校教育等において、生涯にわたる多様なキャリア形成に必要な能力等が培われることが重要であることから、キャリア教育の総合的、体系的かつ効果的な推進を図ります。

<具体的取組>

- 市内県立高校生徒を対象に、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、自分自身のキャリアビジョンを描くことができるよう支援します。
〔継続〕（担当課：人権・男女共同参画課）

- 性別にとらわれない、多様な生き方の実現に向け、男女共同参画の視点に立ったキャリア教育を推進します。
〔継続〕（担当課：学校教育課）

※10 エンパワーメント：力をつけること。また、自ら主体的に行動することによって状況を変えていこうとする考え方のことです。

(3) 情報の提供及び啓発活動

① 女性の職業生活における情報の提供

女性の職業生活における活躍の推進に向け、法第22条において、国は、国際的な動向や、海外の類似の法制度の運用実績、国内における、女性の職業生活における活躍の推進を図るための取組に関する具体的な事例等、必要な情報の収集、整理及び提供を行うこととしています。

本市では、国や県とともに、当該情報の積極的な提供に努めます。

<具体的取組>

- 国や県が収集・整理した情報を様々な広報媒体により発信します。

〔新規〕（担当課：人権・男女共同参画課、商工課）

	H29	H30	H31	H32
スケジュール	実施 			

② 女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発活動

女性の職業生活における活躍の推進を効果的に進めていくためには、女性だけでなく、男性を含めた社会全体の働き方や意識の改革が必要となります。

女性の職業生活における活躍の推進に関する市民の関心と理解を深め、その協力を得るために、国や県とともに、法の趣旨や理念について周知を図るための必要な啓発活動を行います。

<具体的取組>

- 法の趣旨や理念について、様々な広報媒体により市民や労使双方に対する啓発を行います。

〔新規〕（担当課：人権・男女共同参画課、商工課）

	H29	H30	H31	H32
スケジュール	実施 			

- 労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止し、男女平等な取り扱いを求める男女雇用機会均等法について、様々な広報媒体により、労使双方に対する啓発を行います。

〔新規〕（担当課：商工課）

	H29	H30	H31	H32
スケジュール	実施 			

2 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

(1) 男性の意識と職場風土の改革

女性が職業生活において活躍するためには、男性の家事・育児等の家庭生活への参画が重要です。働き方を見直し、家事・育児等を積極的に行う男性ロールモデル^{※11}の提示や好事例の普及等により、男性が家事・育児等に主体的に参画しやすい社会を実現します。

あわせて、社会全体の働き方や意識を改革するためには、管理職を含めた企業トップの意識改革が最も重要であることから、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を実施します。

< 具体的取組 >

- 男性の育児休業等の制度や「主婦休みの日」などの記念日について、様々な広報媒体により啓発を行います。

〔新規〕（担当課：人権・男女共同参画課、商工課）

スケジュール	H29	H30	H31	H32
	実施			

- 経営者や管理職に対し、ワークライフバランスセミナー等の研修会を実施します。

〔新規〕（担当課：商工課）

スケジュール	H29	H30	H31	H32
	検討・実施			

- 父親の育児への積極的な参加を促進するため、妊娠・出産・育児について母親の体調や精神状態に合わせた、サポートの方法等、父親ならではの役割や、子育てのための総合的な情報を掲載した「父子手帳」の配付を行い、意識啓発に努めます。

〔継続〕（担当課：健康課）

※11 ロールモデル：社員が将来において目指したいと思う、模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣したりする対象となる人材のこと。また（スキルだけでなく）仕事とライフイベントの両立や業務への取組姿勢など考えやあり方についてよい刺激を受けることができる存在でもあります。

(2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備

法第2条第2項において、女性の職業生活における活躍の推進は、家庭生活における役割を果たしつつ、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が必要であるとしています。

さらに、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を図りながら実施していくこととしています。

① 職業生活と家庭生活の両立に向けた子育て支援・介護サービス環境の整備

保育所等に子どもを預けたくても預けることのできない、いわゆる待機児童の問題は、育児をしながら働くことを希望する女性等の活躍の妨げとなっています。

子育て支援において、主に就学前の子どもを持つ保護者の教育・保育のニーズに応じ、多様な働き方にも対応できる教育・保育サービスの充実等、子育てを支えることにより、仕事と子育ての両立のための基盤の整備をより一層進めていきます。

介護離職防止や介護者の負担軽減のため、介護サービス等の充実及び介護サービスに従事する人材育成を図ります。また、介護や福祉に関する様々な困りごとに対応し、高齢者やその家族の生活を支援します。

<具体的取組>

- 多様な子育てニーズに対応するため、病児・病後児保育、休日保育、延長保育、障がい児保育など様々な保育サービスを提供します。
〔継続〕（担当課：子育て支援課）
- 病児・病後児の預かりや緊急時の預かりなど、地域の相互援助による、ファミリー・サポート・センター事業を充実します。
〔継続〕（担当課：子育て支援課）
- 在宅で子育てをする保護者に対する育児不安の相談指導、子育てサークルへの支援など、地域子育て支援センターを充実します。
〔継続〕（担当課：子育て支援課）
- 児童が放課後を安心して過ごすことのできる場を確保するため、放課後児童クラブや、放課後子ども教室などの施策と連携しながら、総合的な放課後児童対策を推進します。
〔継続〕（担当課：子育て支援課）
- 保育園の保育サービスや子どもの居場所づくりなどの子育て支援サービスガイドブックの作成やニコニコ子育て応援サイトにより、子育てしやすい環境づくりのため情報提供に努めます。
〔継続〕（担当課：子育て支援課）
- 居宅サービス、施設サービスなど、様々な介護サービスの充実を図ります。
〔継続〕（担当課：高齢福祉課）
- 介護や福祉に関する様々な困りごとに対応し、高齢者やその家族の生活を支援するため、地域包括支援センターの相談体制の充実を図ります。
〔継続〕（担当課：高齢福祉課）

- 地域に介護職員が増えることで、介護サービスの提供基盤の強化と介護者の負担軽減につながるため、介護職員初任者研修講座を開催し、介護職員の確保に努めます。

〔継続〕（担当課：高齢福祉課）

- 在宅介護オアシス支援事業^{※12}の充実を図り、高齢者の介護予防に努めます。

〔継続〕（担当課：高齢福祉課）

② 長時間労働の是正・休暇の取得促進

職業生活と家庭生活を両立するためには、我が国の特徴的な課題と指摘されている長時間労働の是正が極めて重要です。

そのため、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の推進に取り組む事業所への支援を行い、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。

<具体的取組>

- 男女が共に家庭と仕事の両立を図ることができるよう、ワークライフバランスセミナーを開催します。

〔継続〕（担当課：人権・男女共同参画課、商工課）

- ワークライフバランス啓発パンフレット等を作成し、配布します。

〔継続〕（担当課：人権・男女共同参画課、商工課）

- 生活や健康に配慮した労働時間の設定や年次有給休暇の取得促進等に向けて、各種広報媒体を活用した意識啓発に努めます。

〔新規〕（担当課：商工課）

	H29	H30	H31	H32
スケジュール	実施 			

③ 職業生活と家庭生活の両立に向けた事業所の取組促進

事業所における、仕事と育児の両立を図るために必要な雇用環境の整備等を促進するため、経営者や管理職への研修会の実施、女性の活躍推進に関する情報提供及び啓発を行います。

<具体的取組>

- 経営者や管理職に対し、ワークライフバランスセミナー等の研修会を実施します。

〔新規（再掲）〕（担当課：商工課）

	H29	H30	H31	H32
スケジュール	検討・実施			

- 育児休業を取得した男性従業員がいる中小企業に対し、奨励金の支給を検討し、事業所への啓発・支援を進めます。

〔新規〕（担当課：商工課）

	H29	H30	H31	H32
スケジュール	検討		実施	

- 「孫の育児のための休暇」や、「リフレッシュ休暇」、「アニバーサリー休暇」※¹³等、法定されていない「特別な休暇制度」に関する好事例について、様々な広報媒体により、労使双方に対する啓発に努めます。

〔新規〕（担当課：人権・男女共同参画課、商工課）

	H29	H30	H31	H32
スケジュール	実施			

- 育児・介護休業法等、制度の周知啓発に努めます。

〔新規〕（担当課：人権・男女共同参画課、商工課）

	H29	H30	H31	H32
スケジュール	実施			

④ 柔軟な働き方の推進

職場だけでなく、外出先や自宅等場所にとらわれない就業を可能とするテレワーク※¹⁴の普及を図ることにより、男女が希望に応じて多様で柔軟な働き方を実現できるよう、事業所等へのテレワークの導入支援等を行います。

また、職業生活と家庭生活との両立を図りつつ、メリハリのある働き方を一層可能にするため、フレックスタイム制度※¹⁵、短時間勤務制度等の導入及び活用の促進に向けた支援を行います。

<具体的取組>

- 国が行う「テレワークの導入支援並びにフレックス制度の導入及び活用の促進に向けた支援」に関する情報を積極的に発信します。

〔新規〕（担当課：商工課、人権・男女共同参画課）

	H29	H30	H31	H32
スケジュール	実施 			

- フレックスタイム制度の導入等の柔軟な働き方の推進に取り組み、成果を上げている事業所を表彰します。（男女共同参画推進事業者等の表彰）

〔継続〕（担当課：人権・男女共同参画課）

⑤ 職場の風土改革に効果的な人事評価制度の普及啓発

基本方針において、国は、「時間当たりの生産性を重視した人事評価を含め、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、検討を進める。」こととしています。

市では、当該調査研究及び当該検討の結果を踏まえ、国や県とともに、当該調査研究の成果及び当該検討の結果の普及啓発に努めます。

<具体的取組>

- 職場の風土改革に効果的な人事評価制度について、様々な広報媒体により労使双方に対する啓発を行います。

〔新規〕（担当課：商工課）

	H29	H30	H31	H32
スケジュール	実施 			

※12 在宅介護オアシス支援事業：乳幼児や児童、障がい者、高齢者に日常的な「つどいの場」を提供し、子育て支援と障がい者、高齢者の孤独感の解消や生きがいの増進など福祉に関する諸問題を地域で支えていく仕組みとして、平成12年より開始した日光市独自の施策です。

※13 アニバーサリー休暇：企業が社員の休暇取得を促すために、本人や家族の誕生日、結婚記念日などの記念日およびその前後の日を休暇とする制度のことです。

※14 テレワーク：パソコンなどITを活用した時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のことです。

※15 フレックスタイム制度：1カ月以内の一定期間（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のことです。

(3) ハラスメントのない職場の実現

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な役割分担意識は、男女共に仕事と家庭を両立しにくい職場の雰囲気や、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業取得等を理由とする不利益等、様々な女性に対するハラスメントの背景となるなど、男性を中心とした雇用慣行の大きな要因となっており、職業生活においても女性の活躍の妨げとなっています。

このため、社会全体における取組と併せて、職業生活においても固定的な性別役割分担意識の改革に向けた取組を進めます。

< 具体的取組 >

- マタニティ・ハラスメント^{※16}、パタニティ・ハラスメント^{※17}に関する知識等の普及・啓発を行います。

〔新規〕（担当課：人権・男女共同参画課、商工課）

スケジュール	H29	H30	H31	H32
	実施			

- 管理職を含めた事業所トップの意識改革を図るため、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を実施します。（「日光市女性活躍推進ガイドブック」作成）

〔新規（再掲）〕（担当課：人権・男女共同参画課、商工課）

スケジュール	H29	H30	H31	H32
	検討・実施			

※16 マタニティ・ハラスメント：「マタハラ」と呼ばれ、働く女性が妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産などを理由とした解雇や雇い止め、自主退職の強要で不利益を被ったりするなどの不当な扱いを意味することばです。

※17 パタニティ・ハラスメント：「パタハラ」と呼ばれ、配偶者等の妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、育児休業や育児短時間勤務の取得を妨げられる、育児参加を否定するような言動を受ける、降格させられるなどの不当な扱いを意味することばです。

3 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策のその他の重要事項

(1) 庁内横断的な推進体制の整備及び充実

基本方針において、地方公共団体は「女性の職業生活における活躍を、行政全体として推進していくため、首長を含め、庁内の関係部局の職員間で共通認識を持つことが重要である。このため、庁内横断的な連絡会議を設置するなどして、情報や意見の交換を行うことが考えられる。なお、連絡会議は、既存の推進体制を活用することも考えられる。」とされています。

本市では、男女共同参画社会づくり推進本部を活用し、庁内の関係部局の職員間で共通認識を持ち、情報や意見の交換を行います。

< 具体的取組 >

- 市長を本部長とする日光市男女共同参画社会づくり推進本部において、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効果的に推進します。

〔新規〕（担当課：人権・男女共同参画課、関係各課）

	H29	H30	H31	H32
スケジュール	実施 			

- 本プランに掲げた各種施策については、日光市男女共同参画社会づくり推進本部及び日光市男女共同参画審議会において、推進状況を継続的に評価し、PDCAサイクル※18により関係各課等と連携して必要な改善を図ります。

あわせて、その内容については、各種媒体を通じ、公表します。

〔新規〕（担当課：関係各課、人権・男女共同参画課）

	H29	H30	H31	H32
スケジュール	実施 			

※18 PDCA サイクル：事業活動における生産管理や品質管理などの管理業務を円滑に進める手法の1つで、Plan（計画）⇒Do（実行）⇒Check（評価）⇒Act（改善）の4段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善するものです。

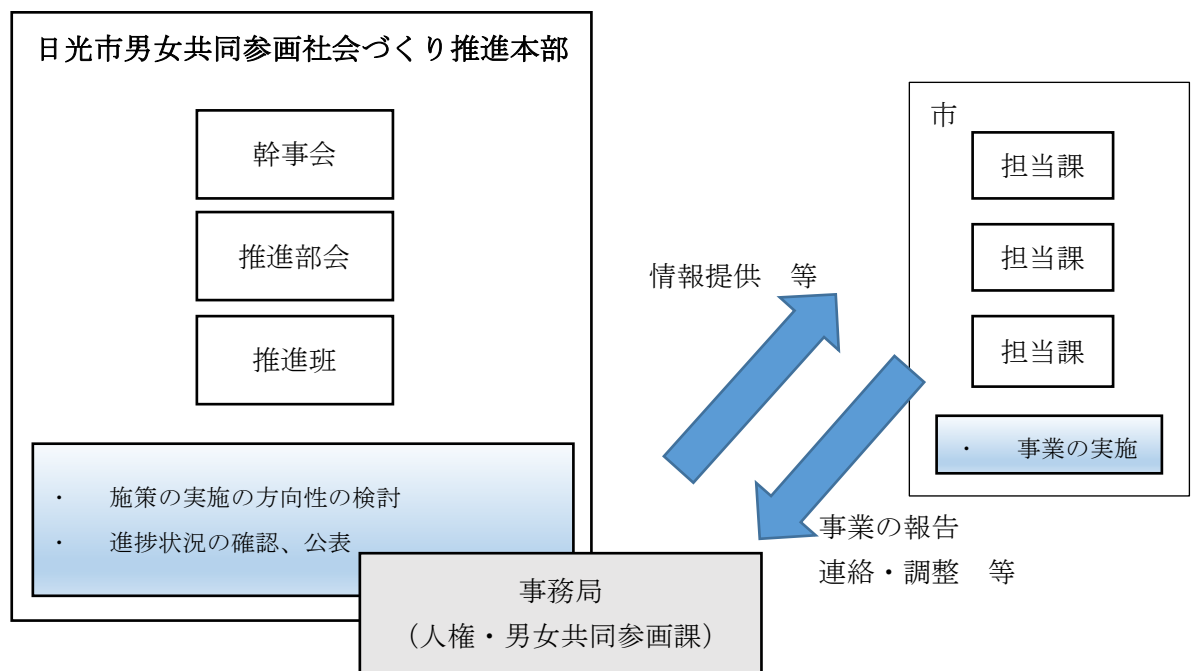
○目標設定指標一覧

施策	施策内容		目標設定指標	単位	基準値 (H27)	H32 目標値
1 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	(1) 中小企業における一般事業主行動計画の策定の支援等 (2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置 (3) 情報の提供及び啓発活動	1	一般事業主行動計画の策定中小企業数(累計)	社	0	15
		2	男女共同参画推進事業者等の表彰数(累計)	社	15	30
		3	民間企業の女性管理職の割合※	%	10.3	20.0
		4	ワークライフバランスの認知度※	%	24.6	55.0
2 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	(1) 男性の意識と職場風土の改革 (2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備 (3) ハラスメントのない職場の実現	5	男性の育児休業取得率※	%	4.8	8.0
		6	法定を上回る育児休業制度整備率※	%	12.1	20.0
		7	セクシュアル・ハラスメントの認知度※	%	79.1	100

目標設定指標中※について、基準値は、平成26年度日光市男女共同参画に関するアンケートの数値とし、目標値は、平成31年度実施予定の日光市男女共同参画に関するアンケートにより把握します。

○ 計画の推進体制

- ・ 各施策については、日光市男女共同参画社会づくり推進本部を中心に推進します。
- ・ 「具体的取組」の実施にあたり、役割分担や具体的な進め方等については、必要に応じ、日光市男女共同参画社会づくり推進本部幹事会及び推進班等において協議し、方向性等について検討・調整を行います。また、人権・男女共同参画課が担当各課に対し、必要な情報の提供や、実施方法についての協議を行うなど、連携を図りながら、取組を進めていきます。



○ 策定スケジュール

日時	会議等	備考
H28/5/13	幹事会会議	・ 骨子案協議
H28/5/26	部長会議	・ 骨子案協議
H28/6/2	推進本部会議	・ 骨子案の決定
H28/7/15	幹事会＋担当職員合同ワークショップ	・ ワークショップによる素案検討
H28/7/28	女団連ワークショップ	・ ワークショップによる素案検討
H28/8/5	市民会議ワークショップ	・ ワークショップによる素案検討
H28/9/20	推進班（ワーキング・グループ）会議	・ 計画素案の検討、協議
H28/10/4	市民会議	・ 計画素案の検討、協議
H28/10/4	女団連会議	・ 計画素案の検討、協議
H28/10/14	日光商工会議所・足尾町商工会・栃木県経済同友会・男女共同参画推進事業者	・ 計画素案の助言・協議
H28/11/11	幹事会会議	・ 計画素案の検討、協議
H28/11/29	部長会議	・ 計画素案の協議
H28/12/9	推進本部会議	・ 計画素案の決定
H28/12/19	市議会議員全員協議会	・ 計画原案の報告
H28/12/26 ～H29/1/20	パブリックコメントの実施	・ 計画原案の周知、意見募集
H29/1/10	審議会（諮問）	・ 市長より審議会へ計画原案諮問
H29/1/13	審議会（答申）	・ 審議会より市長へ答申書提出
H29/2/6	幹事会会議	・ 計画修正原案協議
H29/2/22	部長会議	・ 計画修正原案協議
H29/3/9	推進本部会議	・ 計画最終案の決定
H29/3/23	市議会議員全員協議会	・ 計画最終案の報告

○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あたっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施

策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に

該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

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

○用語説明索引

あ行

- エンパワーメント**・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
力をつけること。また、自ら主体的に行動することによって状況を変えていこうとする考え方のことです。

か行

- 家族経営協定**・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやりがいを持って経営に参画できる魅力的な農業経営をめざし、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間で十分に話し合って取り決める協定です。
- キャリア**・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1, 6, 13, 21
一般的に「経歴」、「経験」、「発展」、さらには「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性又は継続性を持った概念とされています。「キャリア」を積んだ結果として、「職業能力」が蓄積されていきます。
- キャリア教育**・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育のことです。（「キャリア発達」とは、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程のこと。）
- キャリアビジョン**・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
将来的に取り組みたい仕事、仕事を通じて達成したい目標などのことです。
- 固定的な性別役割分担意識**・・・・・・・・・・・・・・・・・・5, 21, 29
男女を問わず個人の能力等によって役割分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「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のことです。

さ行

- セクシュアル・ハラスメント**・・・・・・・・・・・・・・・・・・29
性的いやがらせのことをいいます。雇用の場においては、「相手の意に反した性的な言動を行い、それに対する対応によって、仕事をする上で一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること」と考えられています。

た行

- テレワーク・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27
パソコンなどITを活用した時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のことです。

は行

- パタニティ・ハラスメント (paternity-harassment)・・・・・・・・・・ 29
「パタハラ」と呼ばれ、配偶者等の妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、育児休業や育児短時間勤務の取得を妨げられる、育児参加を否定するような言動を受ける、降格させられるなどの不当な扱いを意味することばです。
- ハラスメント・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
色々な場面での《いやがらせ・いじめ》を言います。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します。
- ファミリー・サポート・センター・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25
地域において、病児・病後児の預かりや緊急時の預かりなど、援助を行いたい人と受けたい人が会員となって相互に支え合う事業です。
- フレックスタイム制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27
1カ月以内の一定期間（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のことです。

ま行

- マタニティ・ハラスメント (maternity-harassment)・・・・・・・・・・ 29
「マタハラ」と呼ばれ、働く女性が妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産などを理由とした解雇や雇い止め、自主退職の強要で不利益を被ったりするなどの不当な扱いを意味することばです。

ら行

- 6次産業化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
農林、水産業などの第1次産業の生産者が、食品加工（第2次産業）・流通、販売（第3次産業）にも主体的かつ総合的に関わって業務展開していくことです。
- ロールモデル・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
社員が将来において目指したいと思う、模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣したりする対象となる人材のこと。また（スキルだけでなく）仕事とライフイベントの両立や業務への取組姿勢など考えやあり方についてよい刺激を受けることができる存在でもあります。

ワークライフバランス・・・・・・・・・・・・・・・・・・12

「仕事」と子育てや地域活動など「仕事以外の活動」を組み合わせ、バランスのとれた働き方を選択できるようにすることです。「仕事と家庭の両立」よりも広い概念で、事業所にとっては、ワークライフバランスを推進することにより、従業員がやりがいのある仕事と充実した私生活の健康的なバランスをとり、個人の能力を最大限発揮できるようにすることで、生産性・業績を上げる効果があると言われています。

日光市働く女性の活躍推進プラン

発行年月：平成 29 年 3 月

発行：栃木県 日光市 健康福祉部 人権・男女共同参画課
〒321-1292

栃木県日光市今市本町 1 番地

TEL：0288-21-5148（直通） FAX：0288-21-5105

E-mail：jinken-danjo@city.nikko.lg.jp
