



新潟市女性活躍推進計画

平成 30 年 3 月  
新潟市

# 目次

第1章 基本的な考え方 .....	1
1 計画策定の趣旨	
2 計画の位置付け	
3 計画期間	
4 進捗管理	
第2章 女性活躍に関する新潟市の現状と課題 .....	3
1 新潟市の女性をとりまく状況	
2 職業生活と家庭生活の両立	
【参考】新潟市の現状	
第3章 目指す姿と施策の方向性 .....	36
基本目標1 働く女性・働きたい女性への支援	
基本目標2 企業における女性活躍に向けた自主的な取り組みの促進	
第4章 計画の推進体制 .....	52
第5章 指標 .....	53
第6章 参考資料 .....	54

※本計画中、元号については、わかりやすさや読みやすさを考慮し、「平成」を使用しております。元号の変更があった場合は、変更後の元号及び年度に読み替えることとしております。

## 第1章 基本的な考え方

### 1 計画策定の趣旨

少子高齢化の進展により人口減少が進行していく中で、地域が持続的に成長して活力を維持していくためには、自らの意思によって働き、または働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を通じて自己実現できるように社会全体で取り組んでいく必要があります。また、人材の多様性（ダイバーシティ）を確保して社会や企業の創造性などを高めるといった観点からも、早急に女性の活躍を推進することが求められています。

平成27年8月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が制定され、女性の職業生活における活躍の推進に係る国や地方公共団体の責務が明示されました。

本市では、新潟市男女共同参画推進条例及び新潟市男女共同参画行動計画に基づき、男女が互いにその人権を尊重し、性別に関わりなく個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向けて、様々な取り組みを実施してきました。

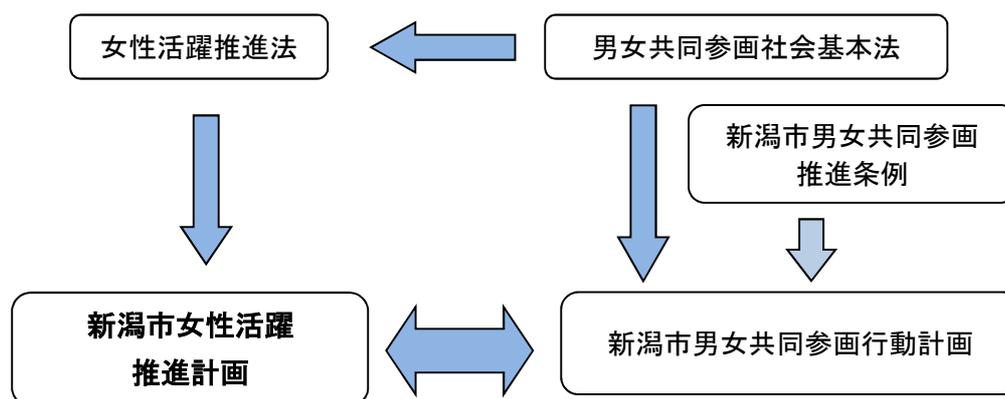
本市の女性の労働力率は全国に比して高い水準にありますが、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働くことができない女性が多くいます。また男女間の賃金格差があることや管理的職業従事者において男性と比して女性の割合が低いことなど、改善すべきことが多くあります。

これらの状況を踏まえ、本市では、女性の働く場での活躍推進に関する施策を計画的かつ効果的に実施するため、本計画を策定しました。

## 2 計画の位置付け

この計画は、女性活躍推進法第6条第2項の規定に基づく市町村推進計画に位置付けられます。

本市においては、本計画と「第3次新潟市男女共同参画行動計画」（平成28年3月策定）に基づいて女性の活躍を推進します。



## 3 計画期間

計画の始期を平成30年4月、計画の終期は、第3次新潟市男女共同参画行動計画と合わせて平成32年度末（平成33年3月）までとします。また、平成33年度以降の次期地域推進計画については、平成32年度中に策定する第4次新潟市男女共同参画行動計画（平成33～37年度）との一体化も含め検討します。

## 4 進捗管理

男女共同参画に関する総合的な計画である第3次新潟市男女共同参画行動計画と合わせて施策を推進していくため、新潟市男女共同参画審議会では毎年度行っている事業評価などを通じて、本計画にかかる事業の内容等の評価を行います。

## 第2章 女性活躍に関する新潟市の現状と課題

### 1 新潟市の女性の職業生活を取りまく状況

#### (1) 新潟市の女性の労働力率と就労

本市の女性の労働力率は妊娠・出産・子育て等のため30～40代に一時的に下がるいわゆる「M字カーブ」を描いています。しかし、全国と比べてそのM字の谷は浅く、30代後半でも約8割の女性が就業しています(P.10 図4-1)。また、現在は職に就いていなくても就業を希望する女性が多く、25歳から49歳までの年代では、就業者と就業希望者の合計が女性全体の約9割を占めます(P.12 図5-1)。

M字カーブを解消し、妊娠・出産・育児または介護などのライフイベントを抱えながらも就労を希望している女性が働くためには、仕事と家庭を両立し、個性と能力を発揮して活躍できる環境を整備する必要があります。

新潟市子育て市民アンケート(平成28年度)では、「就労したいが現在就労していない理由」について、就学前の子を持つ層では約7割が「子育て」と回答しています。一方で、小学生以上の子を持つ層では「希望の時間帯・職種・待遇が見つからない」との回答が多くなり、特に中学生の子を持つ層では約4割にのぼります(P.28 図24)。

以上のことから、再就職を希望する女性に対しては、子育てなどの家庭と仕事の両立支援だけではなく、勤務する時間帯、職種、待遇などの条件を多様化させることや、就業を中断する前のキャリアを生かして再就職できる支援が必要です。就労が中断することなく、女性が安心して働くための職場環境を整えるためには、育児・介護休業制度の整備・普及や取得を促進し、不利な取扱いが解消されるよう、国・県と連携しながら企業に対して啓発していく必要があります。

また、幼児期から高等教育に至るまでのキャリア教育においては、男女が共に社会の一員としての役割を果たすとともに、性別にかかわらずそれぞれの個性や能力を最大限に発揮しながら、自立して生きていくことができるようにするため、生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力等が培われることが重要です。

さらに、大学等と連携し、働き方やライフプランなどを学生のうちから考えてもらう機会を提供するほか、新潟市で学んだ学生が市内で働きたいと思えるよう、市内企業における女性の活躍状況等の就職情報を提供していくことが必要です。

#### (2) 企業の取り組み

新潟市賃金労働時間等実態調査(平成28年度)では、短時間勤務制度や経費の援助措置など、働きながら育児や介護をする労働者に対する支援制度のある事業所の割合は、育児に関するものが大企業で93.1%、中小企業で67.7%となっています。介護に関するものは大企業で89.2%、中小企業で63.0%となっています(P.24 図19)。

本市の企業は中小企業が圧倒的に多く、女性活躍推進法や次世代育成支援法の一般事業主行動計画の策定を義務付けられている企業が少ないため、行政から企業に対しては、女性の職業生活における活躍の推進に関する適切な情報提供や、職場環境の改善に向けた働きかけを行うことが必要です。

超高齢・人口減少社会の到来による今後の労働力不足（P.7 図1）やニーズの多様化、グローバル化などの環境の変化に対応していくためには、女性に限らず、外国人や障がい者、性的マイノリティなど多様な人材を活用していく経営戦略が必要です。女性の雇用や登用等の女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランス推進のメリットを経営者向けセミナー等で伝え、トップの意識に働きかけるとともに、自主的に取り組む企業に対しインセンティブ<sup>※1</sup>を付与するなど、企業の取り組みの後押しが必要です。

取り組みが進んでいない企業に向けては、女性の活躍推進や働き方の見直しに関するノウハウや各種支援制度、先進企業での働き方改革の事例などを発信し、取り組みを促すことが必要です。

### （3）管理職等への女性の登用

本市の管理的職業従事者に占める女性の割合は増加しています。しかし全国平均や政令市平均と比べると管理職への女性の登用はまだ進んでいないのが現状です（P.17 図10）。

新潟県の「平成27年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査」によれば、「女性リーダーを増やすうえで障害となるもの」との問いに「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」と答えた割合は33.2%となっており、全国（「平成26年度女性の活躍推進に関する世論調査」、12.9%）の2倍以上と高くなっています（P.18 図11）。この背景には、長時間労働による仕事と家庭の両立の難しさ、補助的な業務を担う一般職等の採用形態が多いなどの固定的性別役割分担意識、管理職で活躍する女性（ロールモデル<sup>※2</sup>）が身近にいないため女性自身がキャリアのイメージを描きづらいことなどがあると考えられます。

また、両調査で「現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと」と答えた割合は29.1%で、全国（18.1%）と大きくかい離がみられました。

管理職として活躍する女性の割合を高めるには、企業においては、男女の均等な機会と待遇の確保を推進するとともに、女性が能力を発揮して活躍できるよう人材育成や周囲の理解促進に配慮することが必要です。併せて、管理職候補となる30～40代の女性労働者が子育て等のためにキャリアを中断することがないよう、仕事と家庭の両立への支援に配慮することが必要です。そのためにも、企業の経営層・人事担当者への理解を深めるための啓発が必要です。

また、女性自身も管理職として働くことを視野に入れ、キャリア形成のための研修等に参加したり、社内外での交流を通じて視野を広げたり、昇進に挑戦するなどの意識改革が必要です。

これらのことが可能となるよう、行政においてはロールモデルの発信や異業種間のネットワークづくりを支援することが必要です。

※1 インセンティブ 意欲を起こさせるための誘因。例として入札等における優遇や助成金の支給など。

※2 ロールモデル 自分にとって具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。

#### **(4) 女性の起業**

本市の起業者に占める女性の割合は 19.9%で、全国や新潟県の割合を若干上回っています (P. 19 図 13)。

消費における購買決定権の 8 割は女性が持つという民間の調査結果もあり、消費者と同じ視点を持つ女性が起業することは、経済の活性化や地域の持続的な成長につながります。また、仕事の量や場所・時間などを自分自身で決めることができるため、ワーク・ライフ・バランスの確立にもつながり、出産や育児を終えた女性の就労への復帰にあたっての受け皿となることも期待されます。

起業を考える女性に対し、起業のためのノウハウや資金調達などの情報提供、人的交流の場の提供など、女性が起業し、事業を継続していける環境を整える支援が必要です。

## **2 職業生活と家庭生活の両立**

### **(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進**

新潟市女性就労意識実態調査（平成 28 年 3 月）によれば、就労している女性のうち約 8 割が「仕事も生活も同様に大切にしたい」と考えています (P. 26 図 22)。しかし、完全週休 2 日制を採用している事業所の割合は、大企業では 74.2%、中小企業では 41.3%にとどまるほか (P. 23 図 17)、就業している女性の約 5%は週 60 時間以上の長時間労働をしており (P. 22 図 16)、希望と現実にはかい離があります。この背景には、男性中心の長時間労働を前提とする働き方や、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識により、仕事とそれ以外の生活のどちらかを選択せざるを得ない硬直した社会の仕組みがあるものと考えられます。誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事の責任を果たす一方で、男女が互いに心身の健康について正しい知識を身に付け、人生の各段階に応じて、多様な働き方を選択し、仕事とそれ以外の家庭生活や地域生活との調和を図ることができる社会の実現が重要です。

長時間労働は、疲労や心身の不調をもたらし、脳・心臓疾患等、健康面での影響を及ぼすと言われているほか、メンタルヘルス面での不調の原因にもなることがあります。働く人の健康を支える上でも、長時間労働の解消など「働き方の見直し」を進める必要があります。

また、男性の家事・育児への参画を進め、女性の負担を減らすことは、女性の職業生活での活躍を進める上でも重要です。国立社会保障・人口問題研究所「第 3 回全国家庭動向調査」によると、男性の家事・育児等の時間が長いほど、妻の就業継続割合が高く、また、第 2 子以降の出生割合も高い傾向にあります。誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる社会を実現するためにも、男性の家事・育児等への参画を促進することが重要です。

### **(2) 子育てのための両立支援**

本市の子どものいる世帯は、夫婦とその未婚の子どもからなる核家族世帯が増え (P. 26 図 21)、かつ共働き世帯が増加しています。

祖父母等によるサポートが受けられず、地域の間関係の希薄化等により子育て家庭が孤立しやすくなっていることから、地域で子育てを支えあう支援体制の充実が必要です。

仕事と子育ての両立に欠かせない保育事業については、希望する園に入りやすいようきめ細やかな対応を行うとともに、早朝・延長・休日保育や乳児保育・病児保育についても、ニーズに基づき総合的・計画的に行うことが必要です。さらに、放課後児童クラブや子どもふれあいスクール等の運営により、放課後の児童の安全・安心な場所の確保が必要です。

### **(3) 介護のための両立支援**

本市で配偶者のいる女性のうち、前職を辞めた理由に「介護・看護」を挙げる割合は4.5%と全国(3.4%)や政令市平均(3.1%)よりも高くなっています(P.27 図23)。

今後は、全国に約800万人といわれる団塊の世代が後期高齢者になる「2025年問題」を控え、勤務時間に制約のある労働者の増加が見込まれます。キャリアを積んだ女性が介護のために離職することは、企業にとっても打撃になります。そのため、男女共に長時間労働を削減し、多様な働き方が可能となるよう、労働者の希望に応じて働き方や休暇制度を見直す必要があります(P.31 図27)。

併せて、行政においては介護との両立のための公的サービスの周知に努め、事業主においては労働者に対して各事業所の両立支援制度について周知を図る必要があります。

### **(4) 職場環境の整備**

職業生活と家庭生活の両立のためには、企業などにおける制度を整備するだけでなく、実際にその制度を利用し、女性が活躍できる職場風土の改革も必要です。

新潟市女性就労意識実態調査(平成28年3月)では、市内で働く女性の23.2%が「職場にハラスメントがある」と答えています。雇用の場においては、男女雇用機会均等法により、セクシュアル・ハラスメントに対する防止措置が事業主の責務とされており、女性だけでなく男性も対象となっているほか、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(いわゆるマタニティ・ハラスメント)も禁止されています。

また、近年、職場における人権侵害として、パワー・ハラスメントや、パタニティ・ハラスメント<sup>※3</sup>の問題も深刻化してきました。こうした嫌がらせ行為についても対策を講じていくことが必要です。

### **(5) 多様な主体と連携した取り組み**

女性の活躍推進とワーク・ライフ・バランスを実現するための働き方の見直しは、経済団体や労働団体にまたがる複合的な課題であり、市や企業が単独で解決できるものではありません。新潟市ワーク・ライフ・バランス推進協議会などを通じて国や県、各関係団体と緊密に連携し、課題を共有して、企業や労働者への働きかけや、企業の取り組みへの支援を進めることが必要です。

---

※3 パタニティ・ハラスメント 育児のために休暇や時短勤務を希望する男性従業員に対する嫌がらせ。

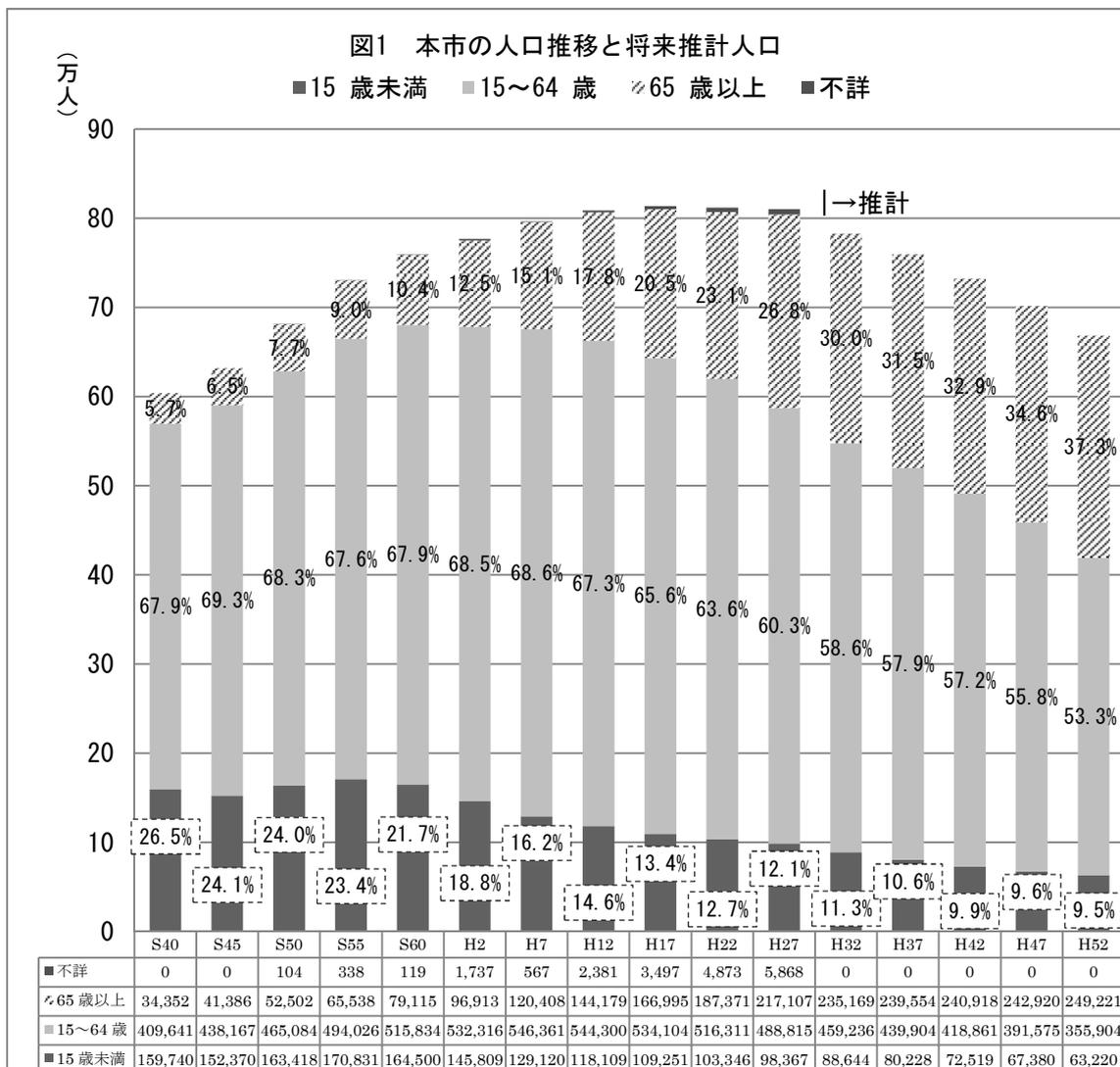
## 【参考】新潟市の現状

### (1) 人口と女性の社会減

#### ①人口の推移

本市の人口のピークは平成 17 年の 813,847 人で、27 年には 810,157 人（平成 22 年比 1,744 人減）と、大正 9 年の国勢調査開始以来増え続けた人口は、平成 22 年、27 年と連続で減少しています。

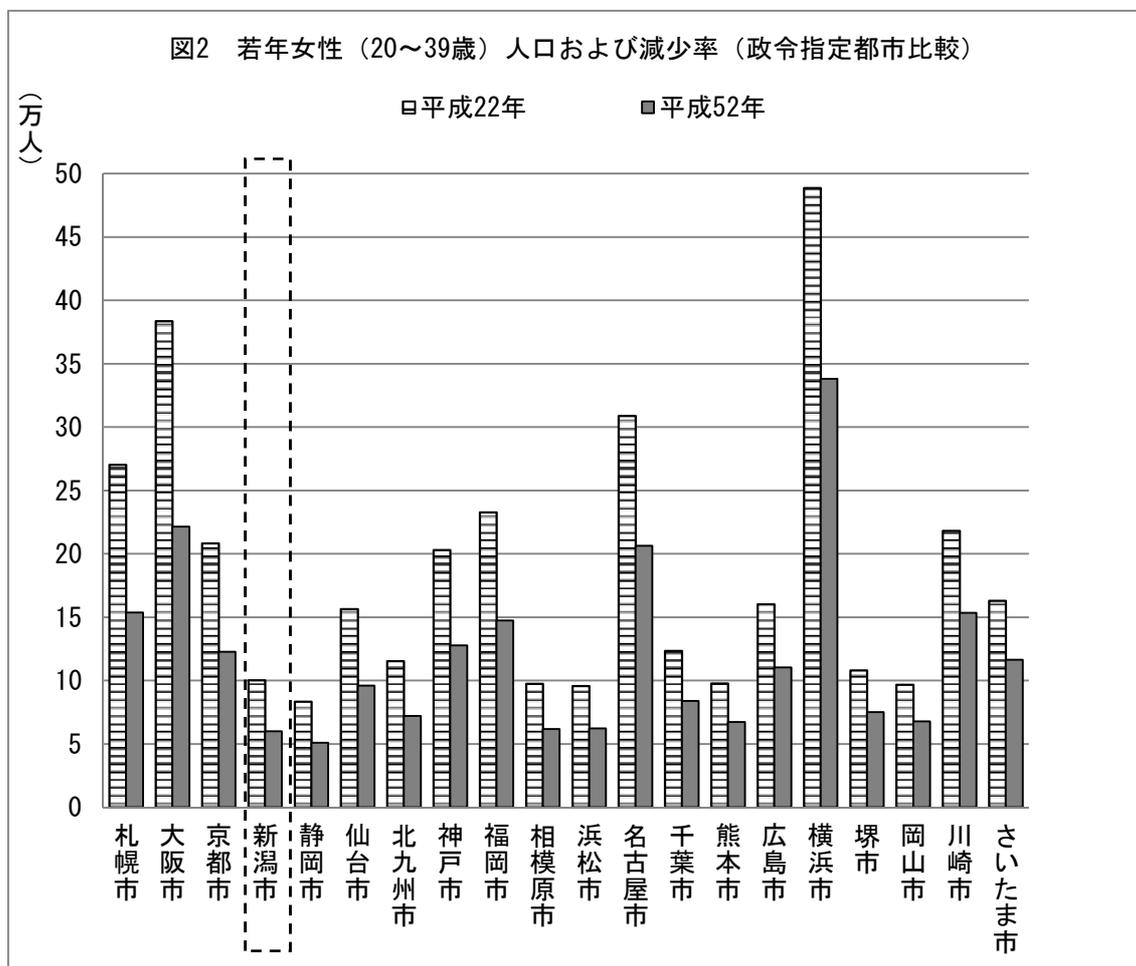
国立社会保障・人口問題研究所の推計では、平成 52（2040）年には 668,345 人（平成 17 年比 17.9%減）となる見込みです。生産年齢人口も平成 7 年の 546,361 人をピークに、平成 52 年には 355,904 人（平成 7 年比 34.9%減）に減少する見込みです。



資料：総務省統計局「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

## ②大幅に減少する若年女性

本市の若年女性（20～39歳）人口は、平成22年の約10万人が平成52年には約6万人となり、政令指定都市の中で4番目に高い約40%の減少率と見込まれています。



都市名	減少率
札幌市	43.2%
大阪市	42.3%
京都市	41.1%
新潟市	40.2%
静岡市	38.8%
仙台市	38.7%
北九州市	37.6%

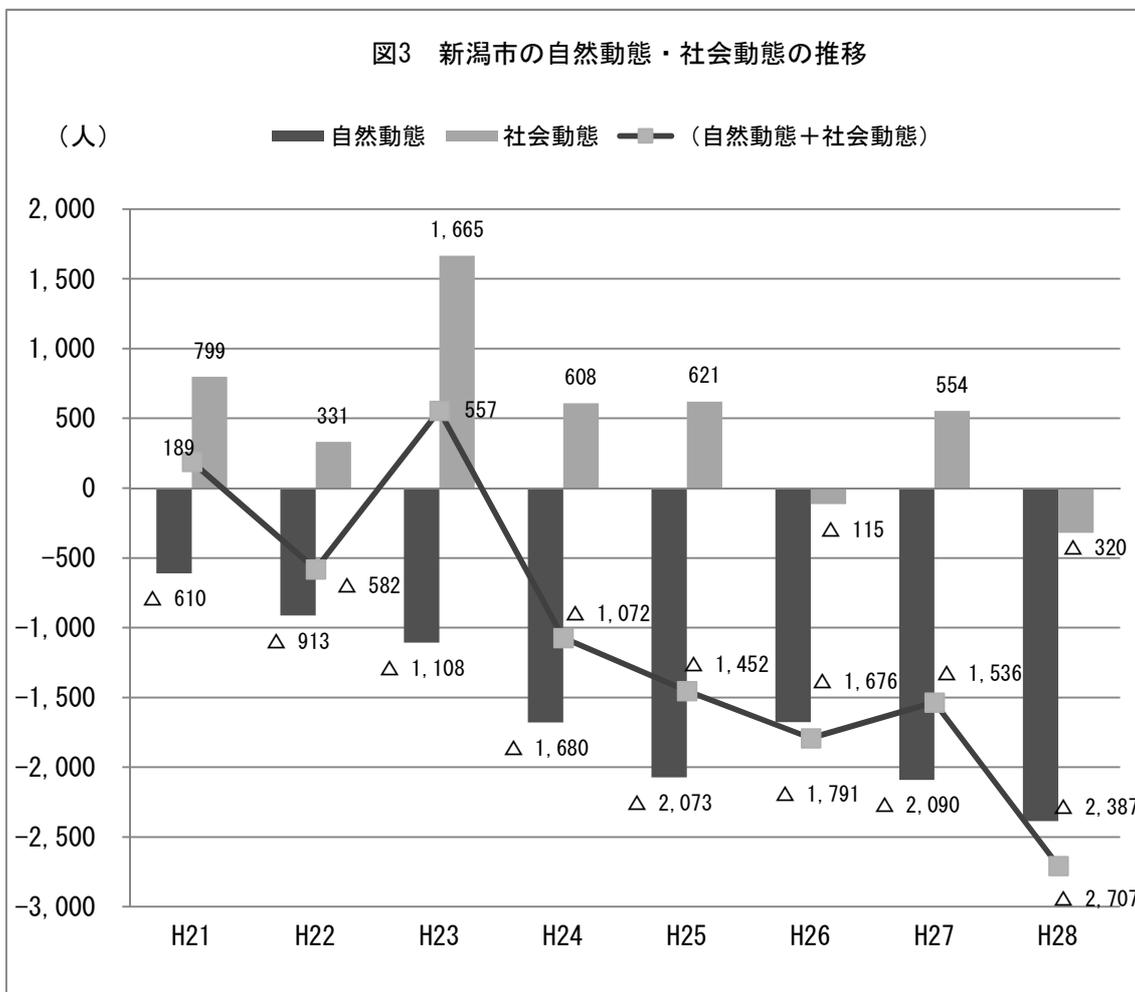
都市名	減少率
神戸市	37.2%
福岡市	36.7%
相模原市	36.7%
浜松市	34.9%
名古屋市	33.2%
千葉市	32.0%
熊本市	31.3%

都市名	減少率
広島市	31.2%
横浜市	30.8%
堺市	30.4%
岡山市	29.9%
川崎市	29.6%
さいたま市	28.6%

資料：国立社会保障・人口問題研究所

### ③加速する人口の自然減少

本市の自然動態は減少している一方で、社会動態は一定程度の増加傾向を維持しています。しかし自然動態の減少が社会動態の増加を上回り、人口は減少しています。



資料：新潟県人口移動調査

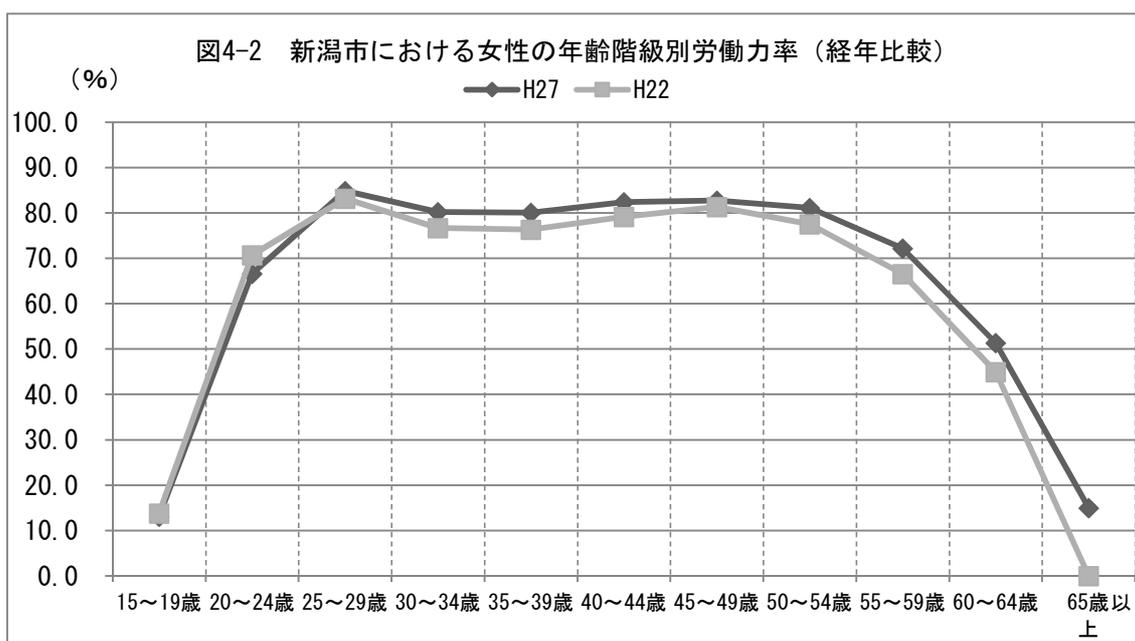
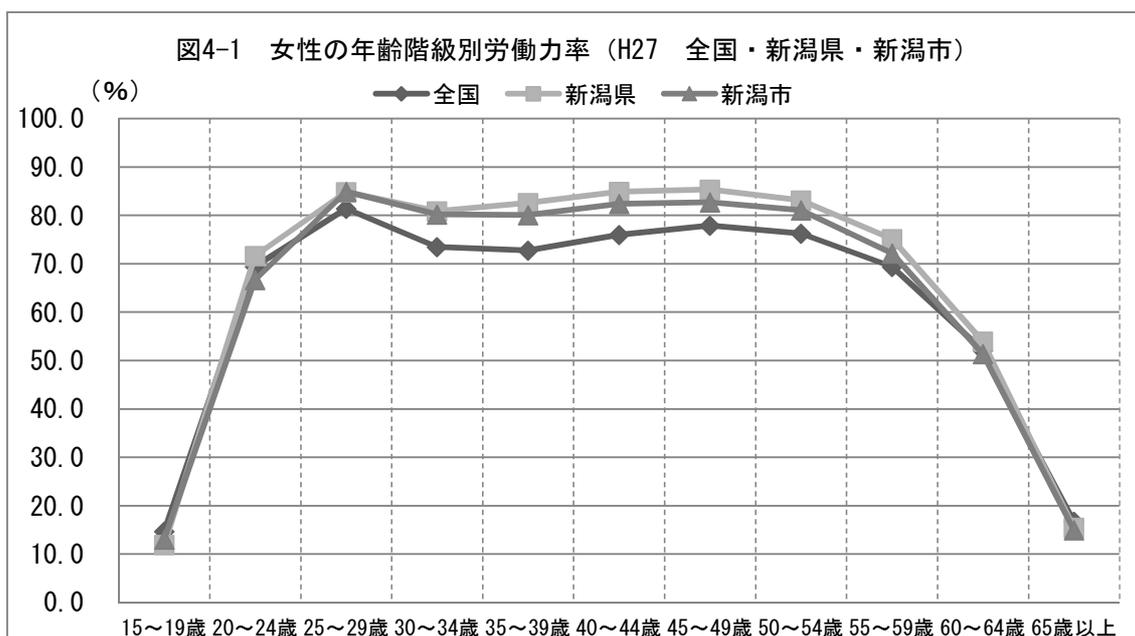
## (2) 女性の就労に関する状況

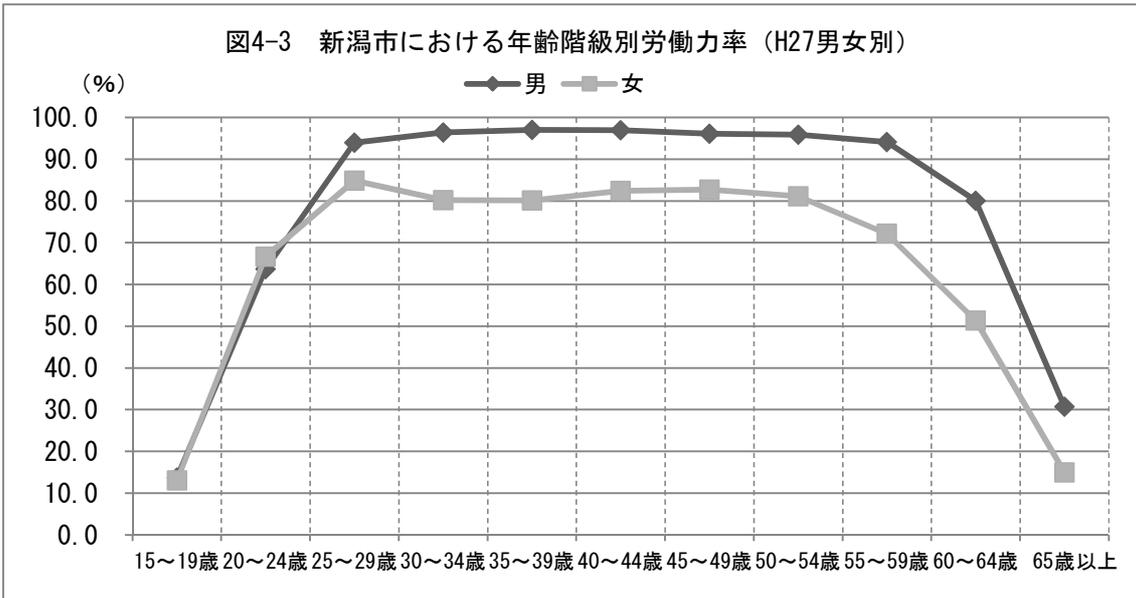
### ①女性の労働力率

本市の女性の労働力率は、全国の傾向と同様に、結婚・出産・子育て期にあたる30～40代において低くなる、いわゆる「M字カーブ」を描いていますが、全国と比べ、その谷は浅くなっています(図4-1)。

また、平成22年の女性の労働力率と比べると、27年では若干増加がみられます(図4-2)。

さらに、本市の男女の労働力率を比較すると、女性は結婚・出産・子育て期の30代で大きく下回り、40代で少し上昇しますが、その後も男性との差は開いたままです(図4-3)。



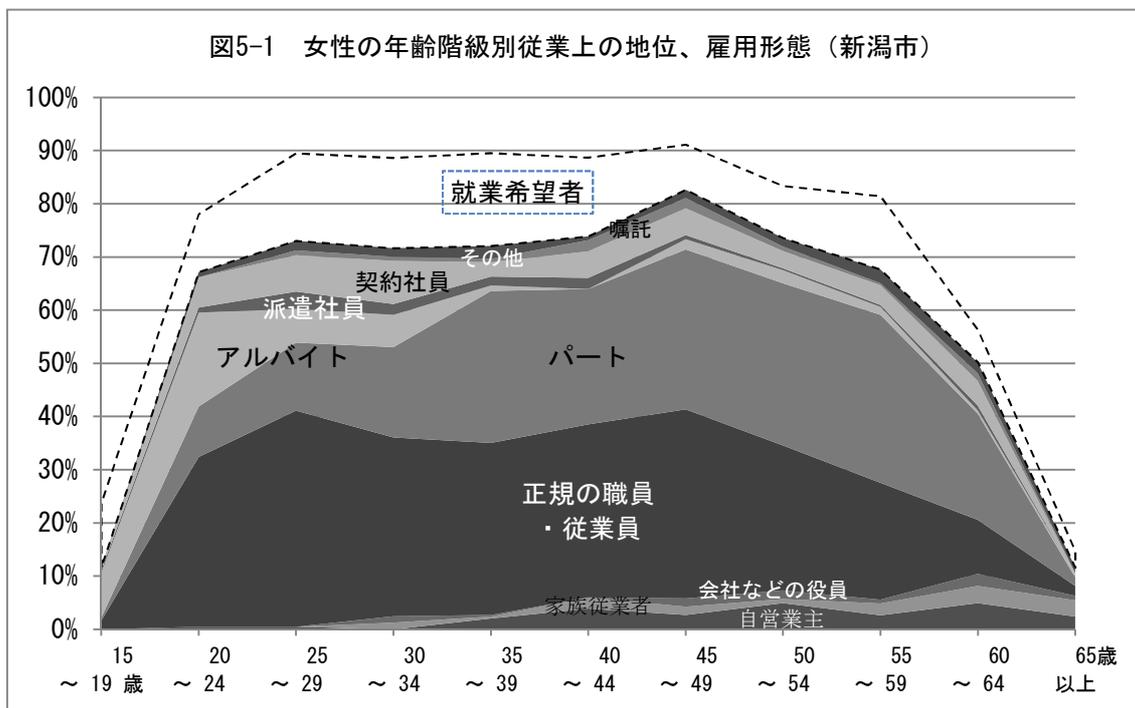


資料：総務省統計局「国勢調査」

## ②就労形態と就労希望者

就業構造基本調査によると、男性は正規の職員・従業員の割合が高く、年齢が上昇するに連れて自営業主や会社などの役員の高くなります。一方、女性は20代では正規従業員が多く、30代では一旦その割合は低下しますが、40代後半には再び正規従業員の割合が高くなり、有業率も上昇します。

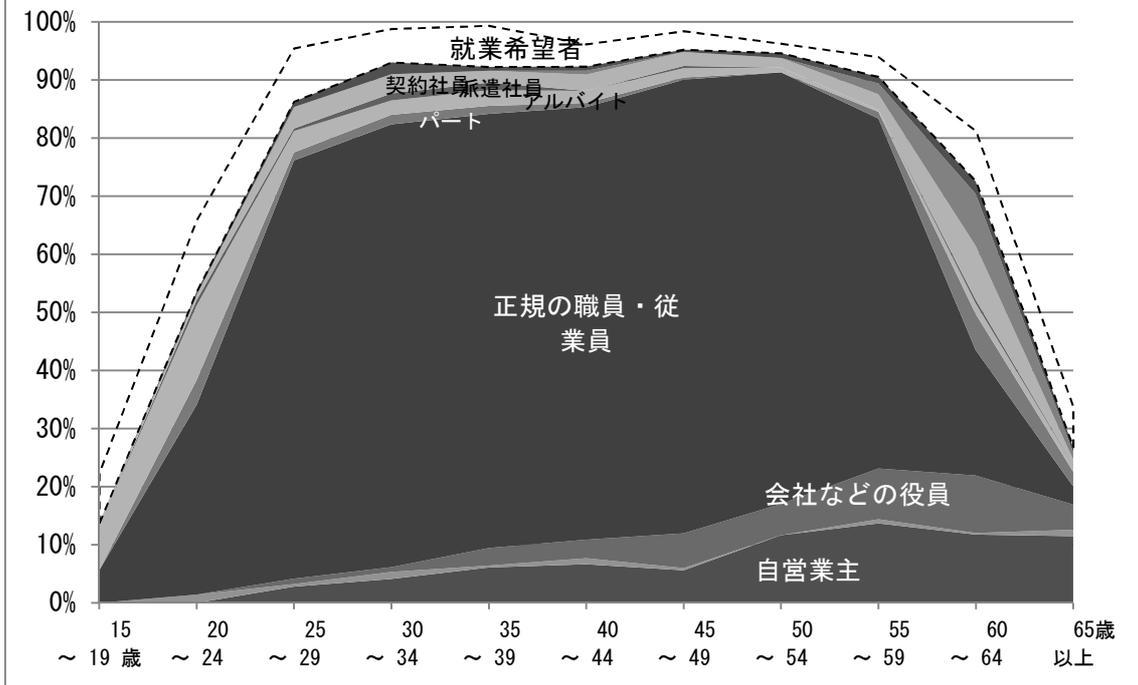
働くことを希望しながら仕事に就いていない女性は全体で35,700（男性は21,500）人います。15～64歳の生産年齢人口における就業希望者は、女性32,200人、男性15,800人と女性が男性の約2倍ですが、そのうち30～44歳の子育て世代の女性の就業希望者は13,600人（男性は4,600）人で、男性の約3倍と高くなっています。



有業者総数	180,600人	アルバイト	10,700人
自営業主	8,900人	派遣社員	3,300人
家族従業者	6,800人	契約社員	12,000人
会社などの役員	3,200人	嘱託職員	2,600人
正規の職員・従業員	70,400人	その他	5,300人
パート	57,400人	就業希望者	35,700人
		（うち15～64歳）	32,200人
		（うち30～44歳）	13,600人

資料：総務省「平成24年度就業構造基本調査」より作成 ※就業希望者は無業の求職者と非求職者を含む

図5-2 男性の年齢階級別従業上の地位、雇用形態（新潟市）

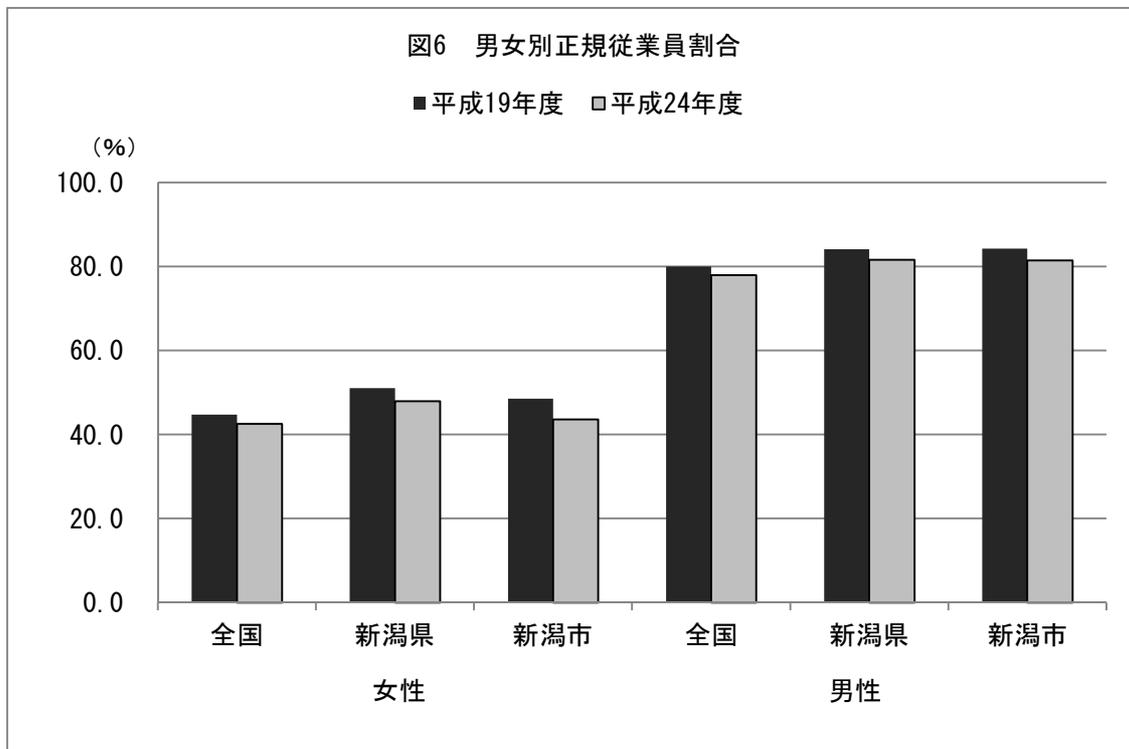


有業者総数	225,600 人	アルバイト	9,200 人
自営業主	26,400 人	派遣社員	1,400 人
家族従業者	2,400 人	契約社員	8,700 人
会社などの役員	14,100 人	嘱託職員	4,600 人
正規の職員・従業員	148,800 人	その他	3,300 人
パート	6,700 人	就業希望者	21,500 人
		（うち 15～64 歳	15,800 人）
		（うち 30～44 歳	4,600 人）

資料：総務省「平成 24 年度就業構造基本調査」より作成 ※就業希望者は無業の求職者と非求職者を含む

### ③正規雇員の割合

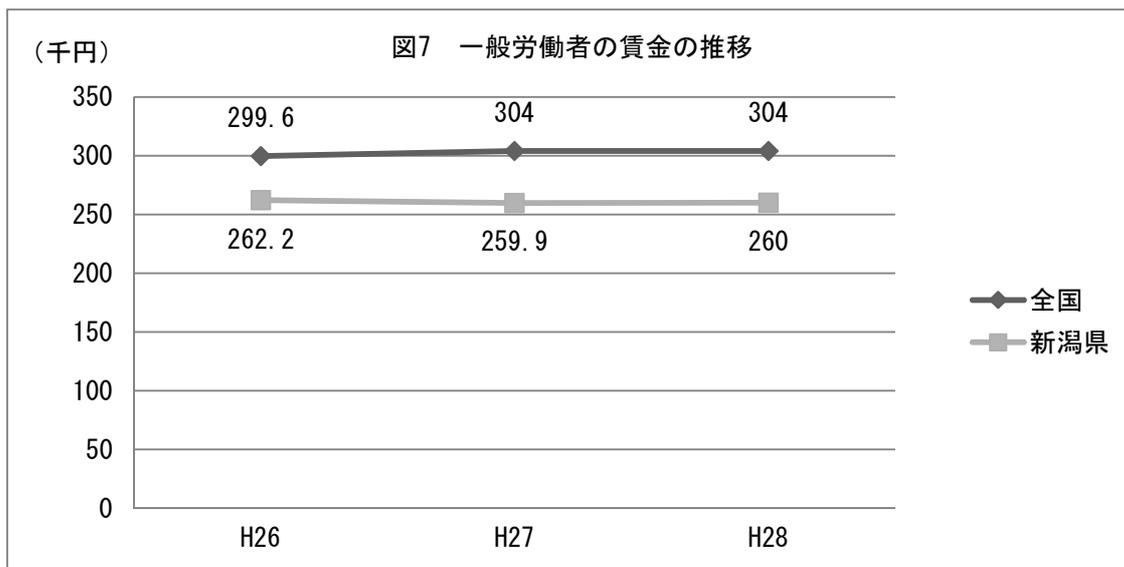
本市の正規雇用従業員の割合は、男女とも全国や新潟県とほぼ同じ割合となっています。女性従業員の6割近くは非正規雇用です。



資料：総務省「H19・24 就業構造基本調査」

### ④一般労働者の賃金の推移（全国・新潟県）

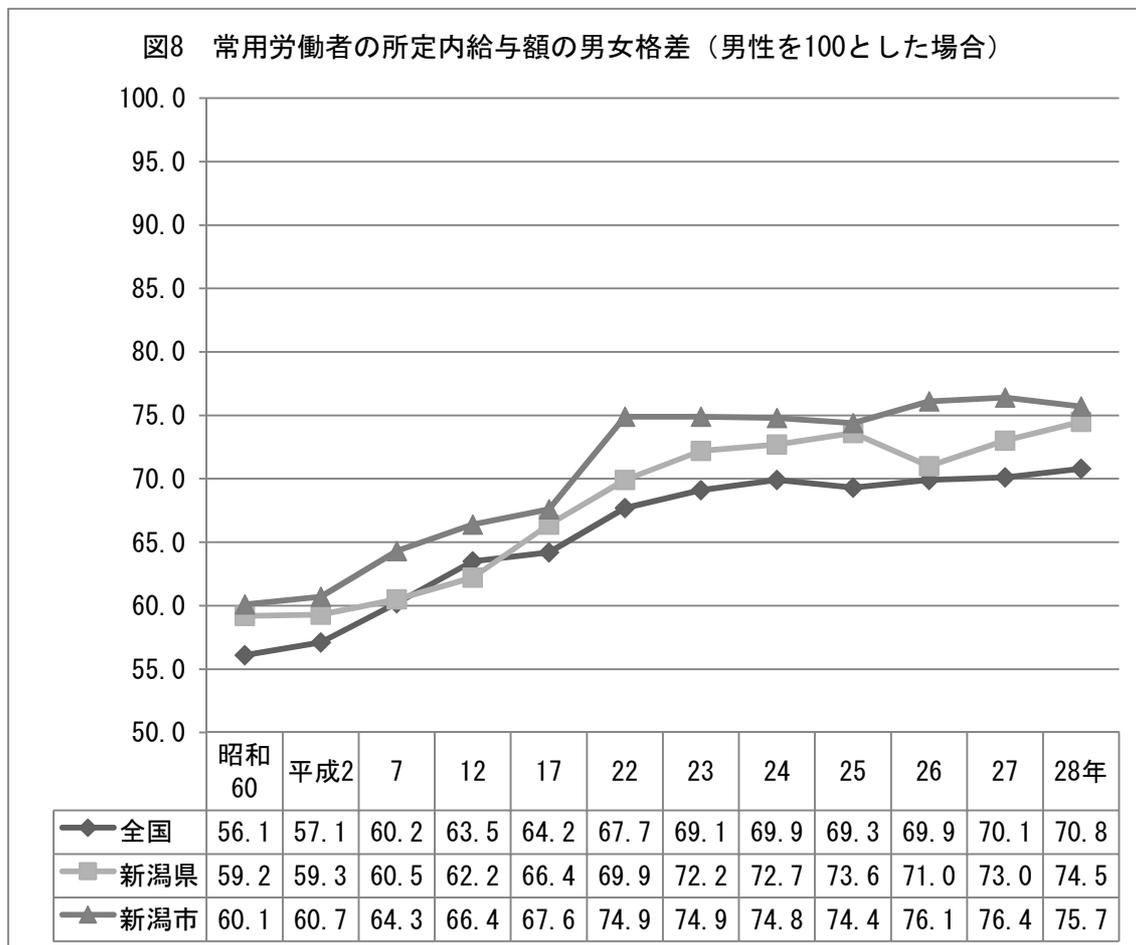
県内の一般労働者の賃金（各年6月）は全国平均よりも少なくなっています。



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

### ⑤給与の男女格差の推移

常用労働者における所定内給与額の男女格差は、長期的にみると縮小傾向にありますが、女性の所定内給与額は男性の7割程度にとどまっています。

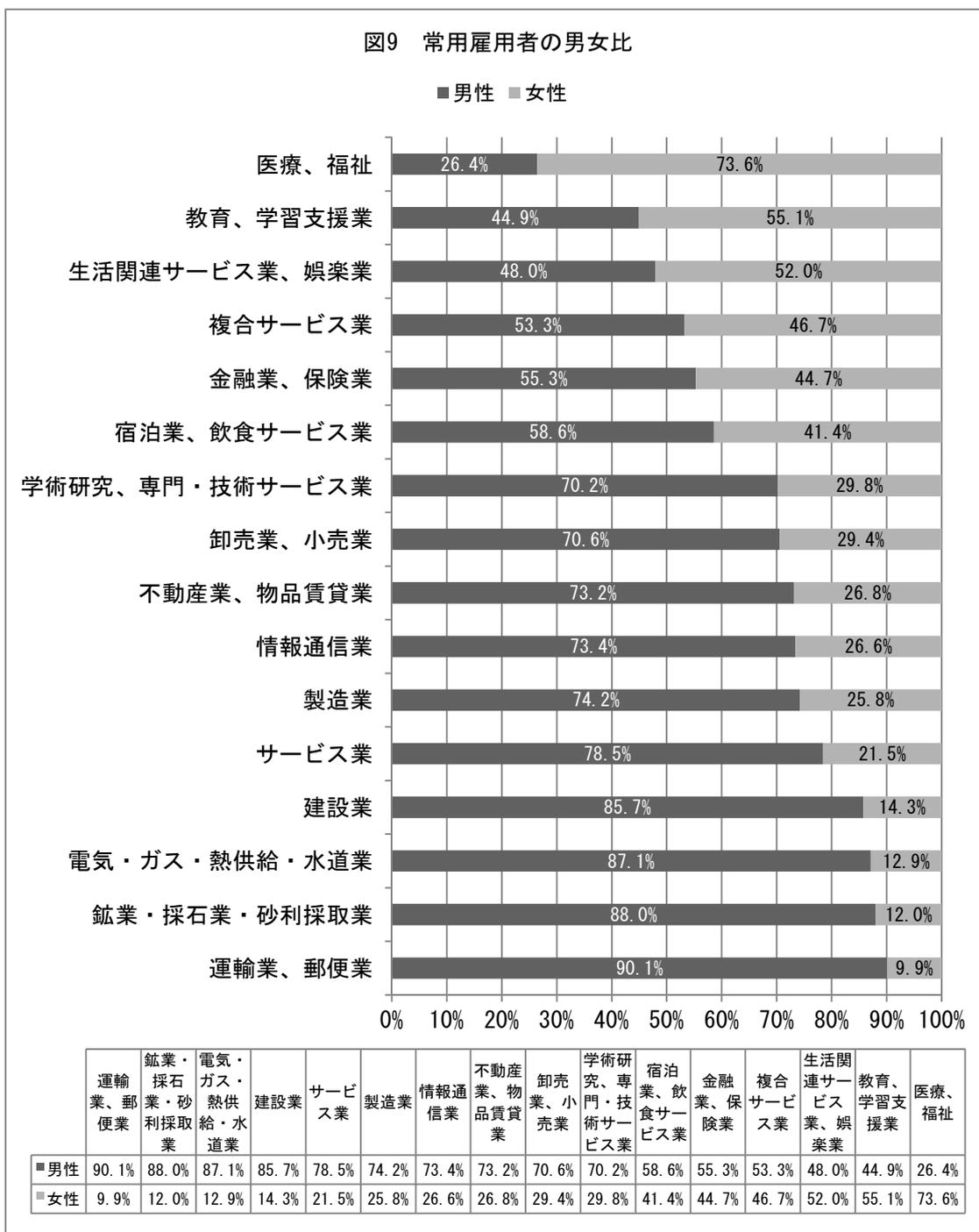


資料：「新潟県・新潟市賃金労働時間等実態調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

## ⑥常用雇用者数

平成 28 年度新潟市賃金労働時間等実態調査によると、回答事業所における全常用雇用者数は 14,899 人で、うち女性は 4,951 人で全体の 33.2%、男性は 9,948 人で全体の 66.8% となっています。

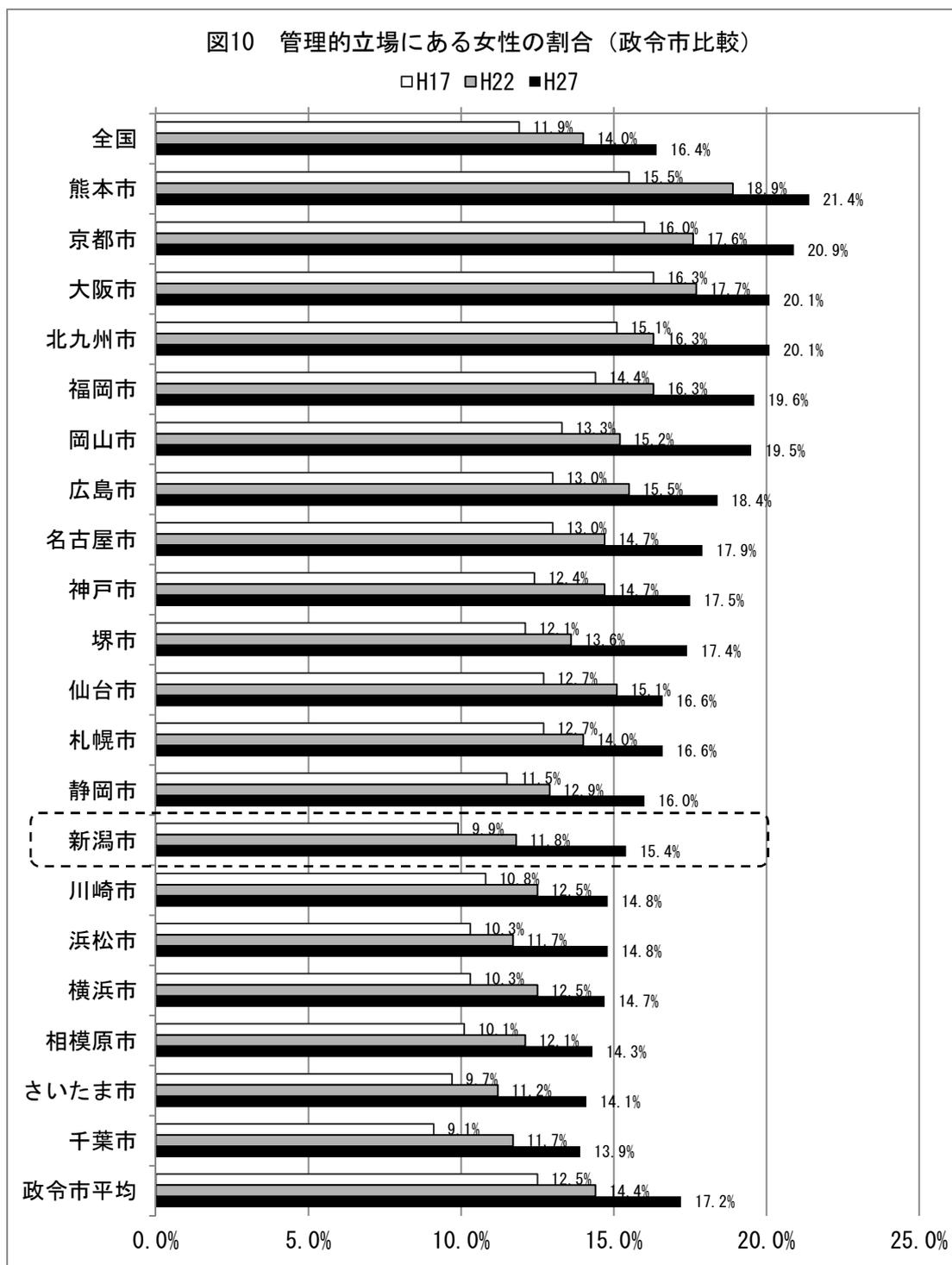
女性の割合が最も高い業種は医療・福祉で、最も低い業種は運輸業、郵便業です。



資料：平成 28 年度新潟市賃金労働時間等実態調査

### ⑦管理的立場にある女性の状況

国勢調査の結果によると、市内における管理的職業従事者に占める女性の割合は他政令市と同様に増加傾向にあります。しかし、全国平均や政令指定都市平均と比較するとまだ低い状況です。

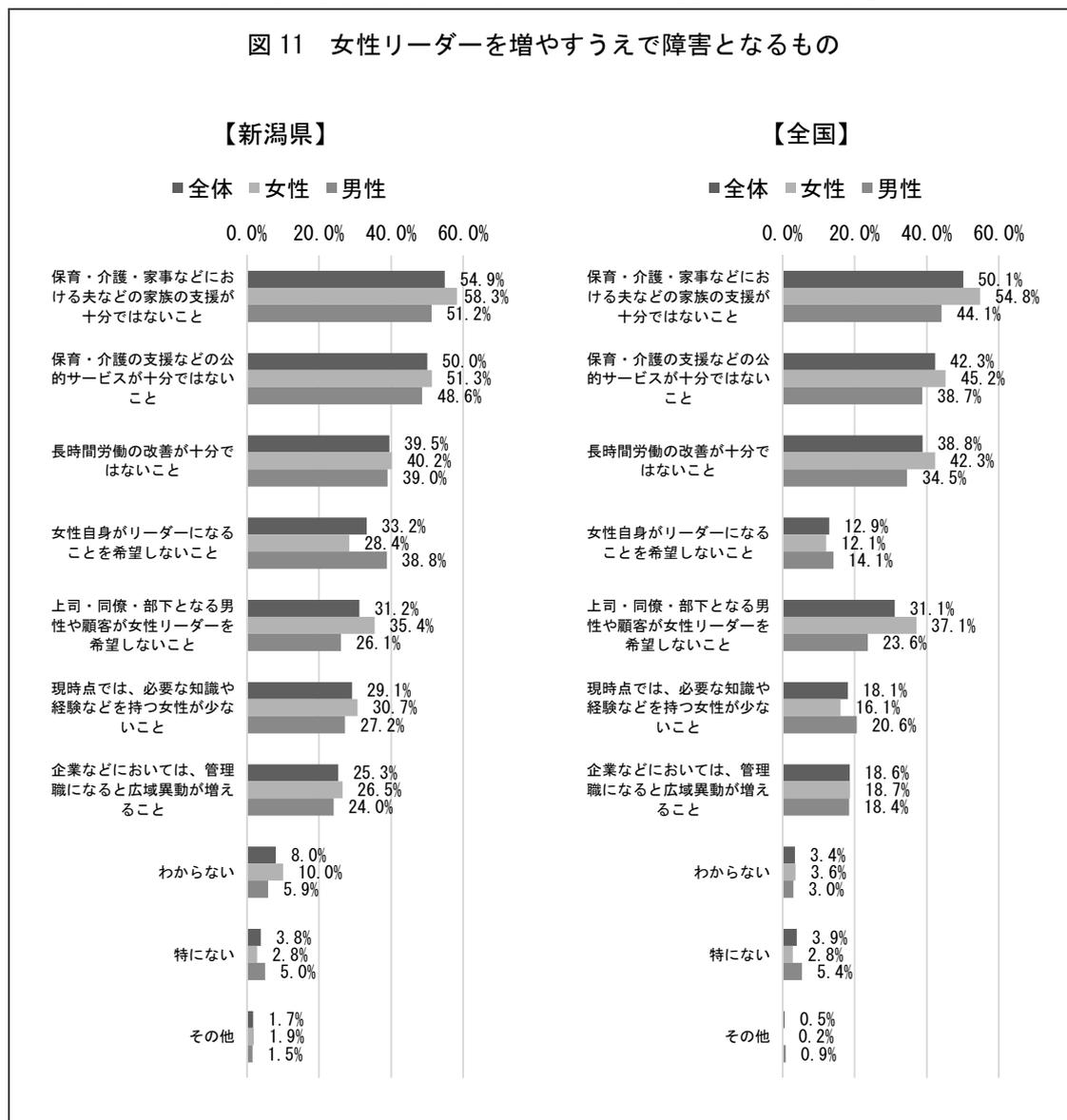


資料：総務省統計局「国勢調査」

### ⑧女性リーダーを増やすうえで障害となるもの

「女性リーダーを増やすうえで障害となるもの」との問いに「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」と答えた県民の割合は33.2%となっており、全国（12.9%）の2倍以上と高くなっています。

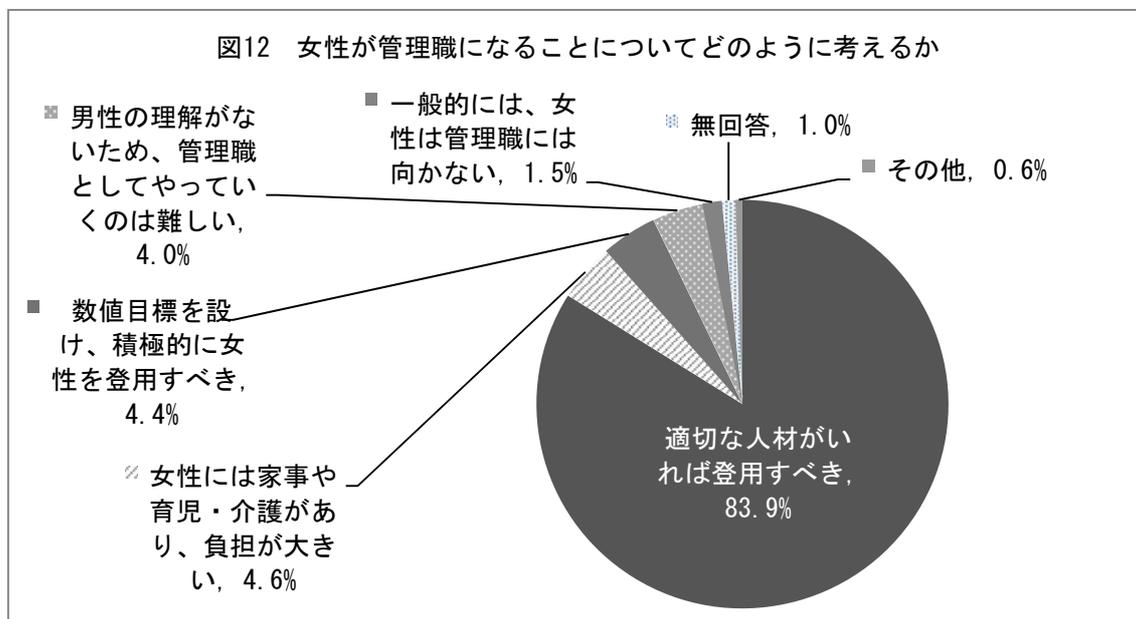
また、同調査で「現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと」と答えた県民の割合は29.1%で、全国の割合18.1%と大きくかい離がみられます。



資料：新潟県「平成27年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査」、内閣府「平成26年度女性の活躍推進に関する世論調査」

### ⑨女性が管理職になることについてどう思うか

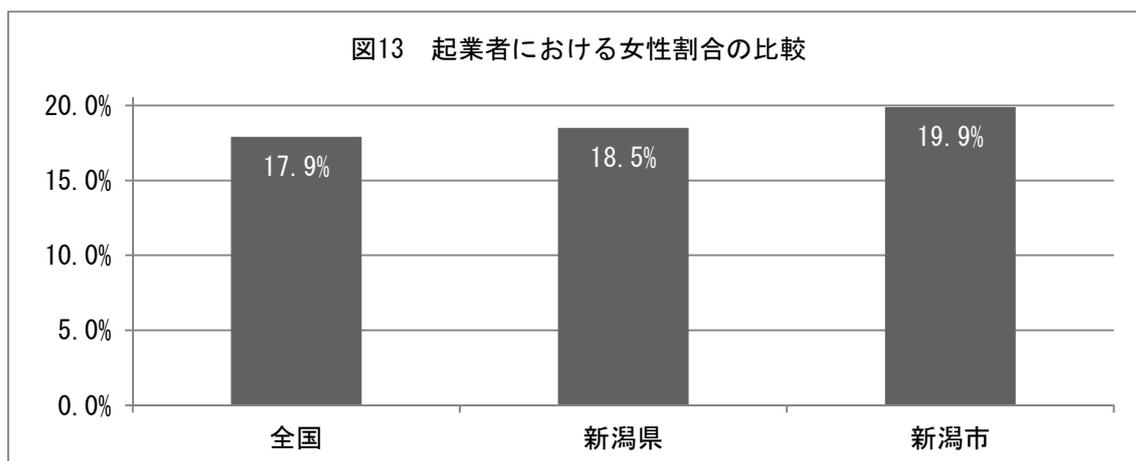
女性が管理職になることについては、「適切な人材がいれば、登用すべきである」(83.9%)が圧倒的に多くなっています。



資料：新潟市女性就労意識実態調査（平成28年3月）

### ⑩起業者の女性割合

有業者のうち自営業主および現在の事業を自ら起こした会社役員を起業者とした場合、新潟市の起業者総数に占める女性の割合は19.9%であり、全国（17.9%）および新潟県（18.5%）を若干上回っています。

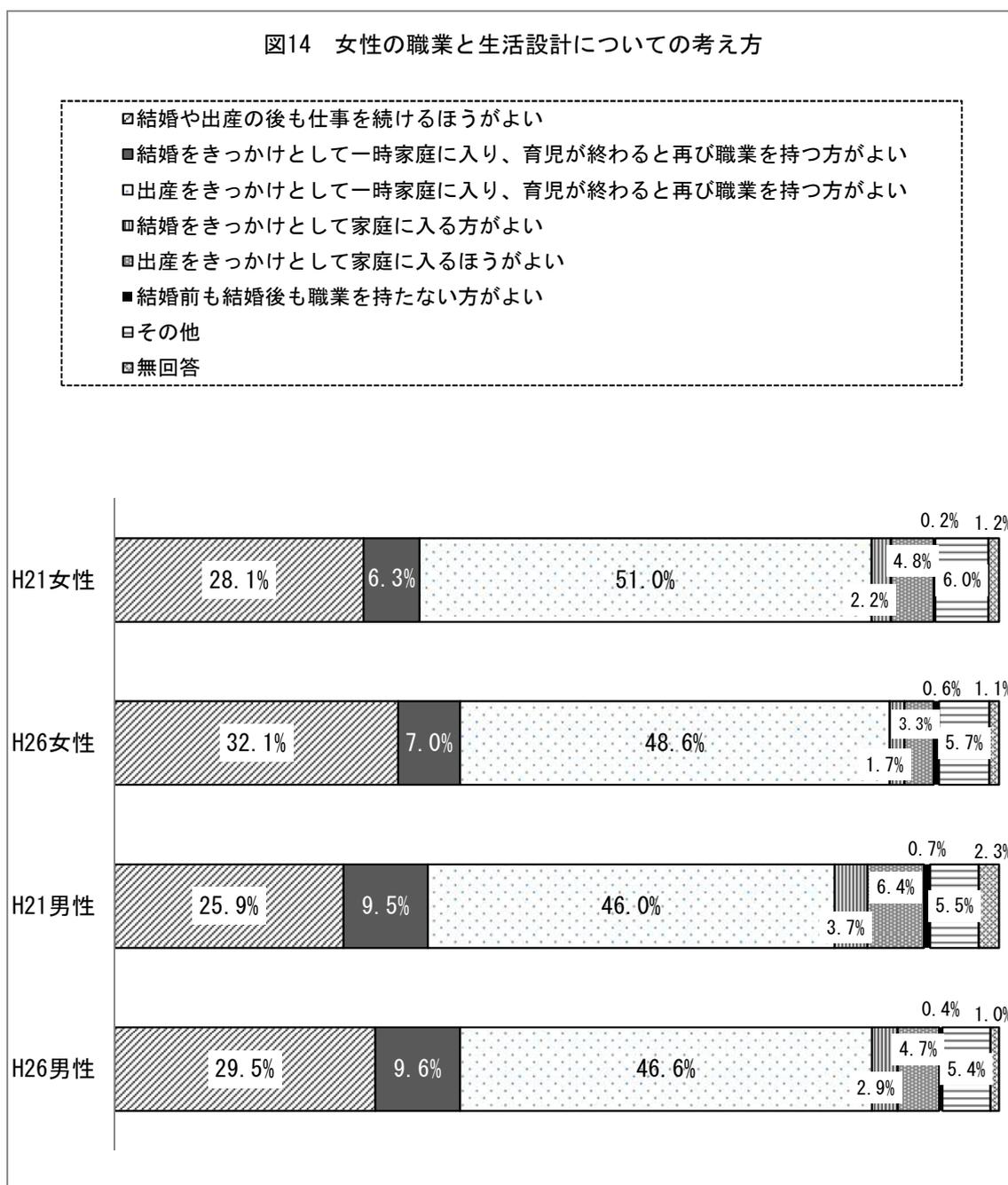


資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」

### ⑪女性が職業を持つことへの考え

男女共に「出産をきっかけとして一時家庭に入り、育児が終わると再び職業を持つ方がよい」が半数弱を占め、最も高くなっています。次いで高いのは「結婚や出産の後も仕事を続けるほうがよい」となっており、平成21年度の調査と比べると、26年では男女とも増加しています。

図14 女性の職業と生活設計についての考え方



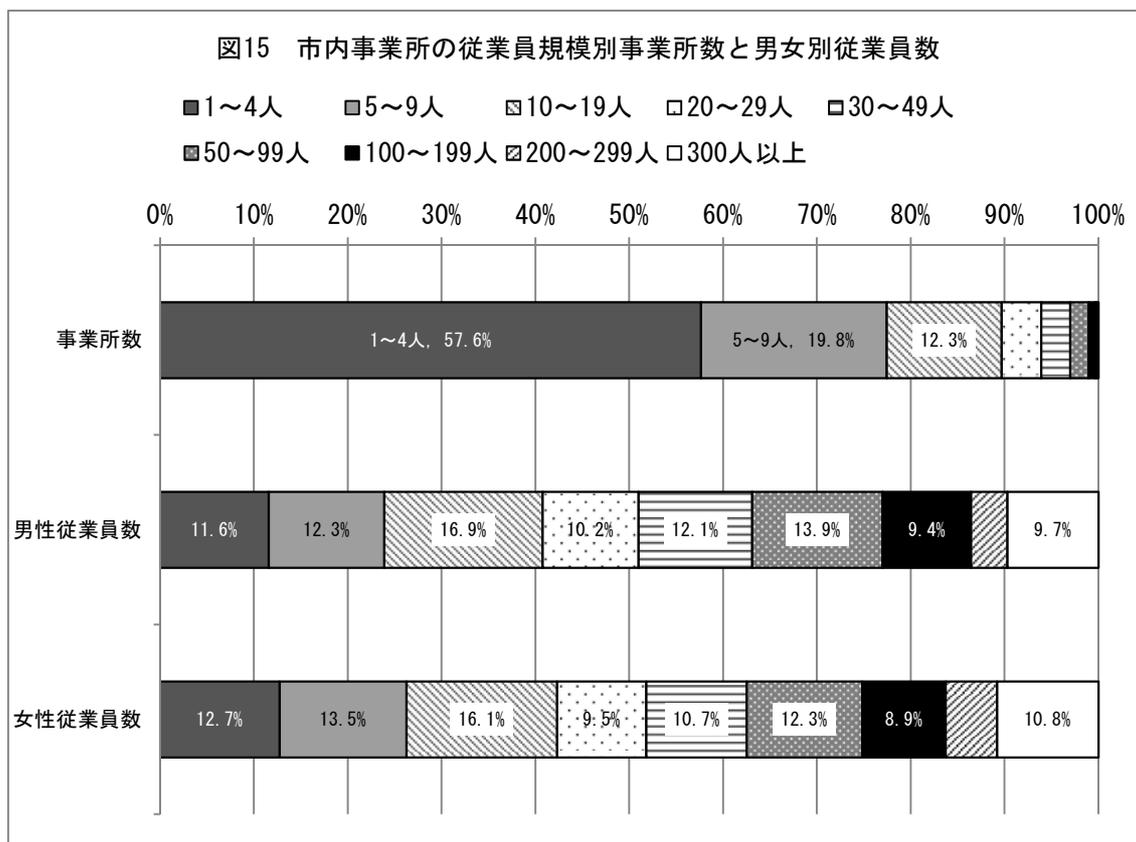
資料：男女共同参画に関する基礎調査報告書（新潟市）

### (3) 市内事業所の状況

#### ①事業所の規模

平成 24 年度の経済センサスによると、市内には 36,591 の事業所がありますが、従業者 99 人以下の事業所が 36,001 あり、全体の 98%を占めています。

また、男性の 77.0%、女性の 74.8%が従業員数 99 人以下の事業所で働いています。

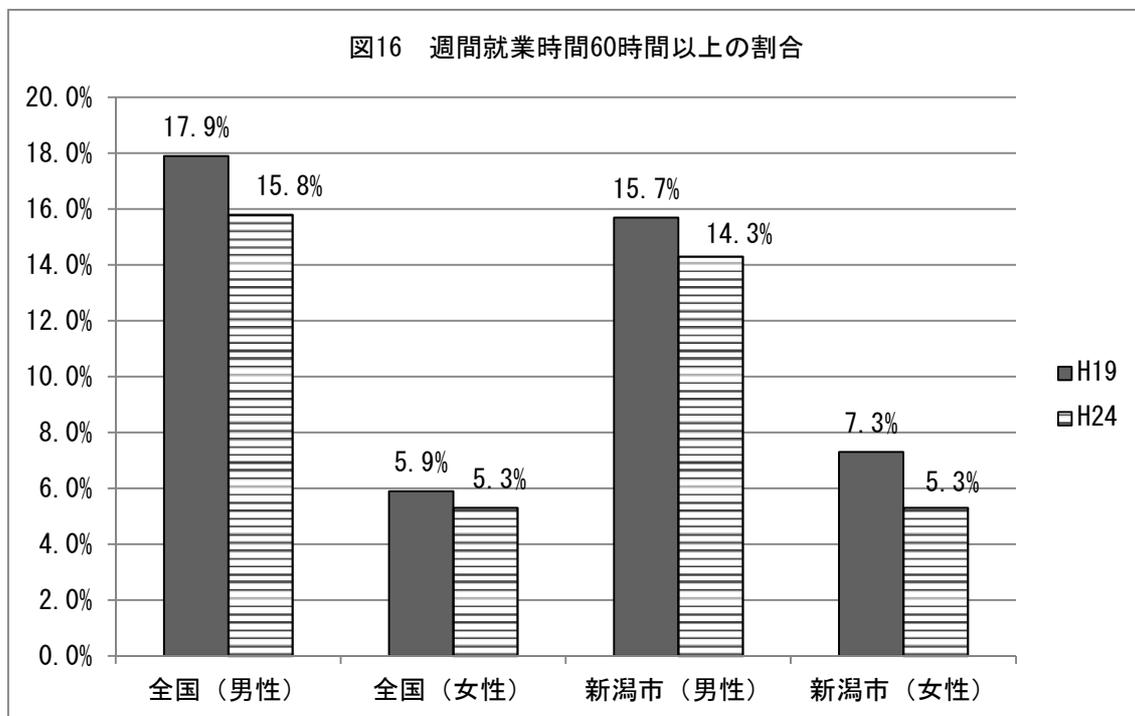


	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100~199人	200~299人	300人以上	その他
事業所数	20,974	7,202	4,465	1,531	1,124	705	245	71	70	204
男性従業員数	22,842	24,305	33,251	20,173	23,921	27,436	18,609	7,642	19,106	0
女性従業員数	21,674	23,001	27,381	16,136	18,257	20,967	15,115	9,356	18,370	0

資料：平成 24 年経済センサス活動調査（総務省、経済産業省）

## ②長時間労働の状況

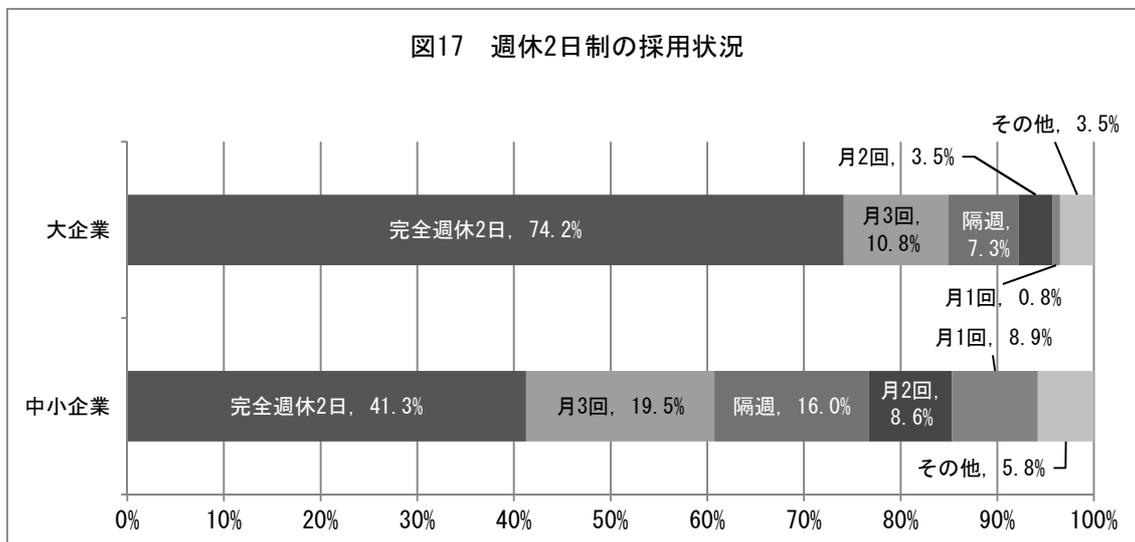
週に60時間以上就業している男性の割合は、平成19年から24年にかけて減少しているものの、1割以上が週60時間以上就業しています。女性の長時間労働者は男性に比べて少ないですが、なくならないのが現状です。



資料：就業構造基本調査（H19、H24 総務省）より（役員を除く雇用者における割合。年間就業日数200日未満の不規則的・季節的・就業を除く）

### ③週休2日制の採用状況

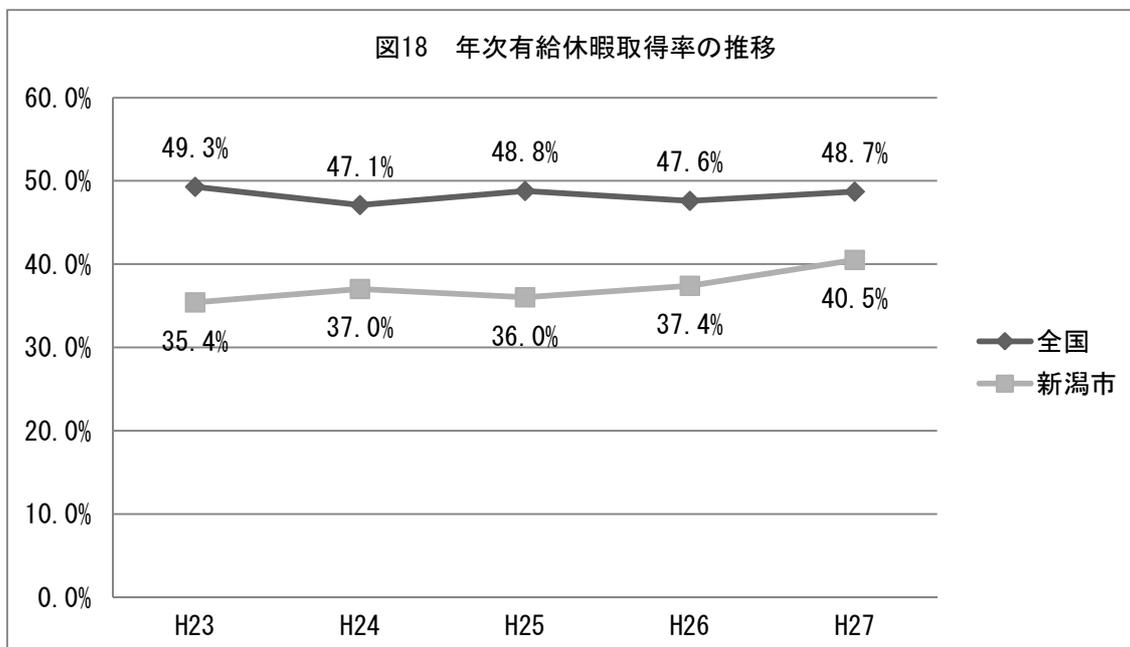
本市で完全週休2日制を採用している事業所の割合は、大企業では74.2%、中小企業では41.3%です。



資料：平成28年度新潟市賃金労働時間等実態調査

### ④年次有給休暇の取得率の推移

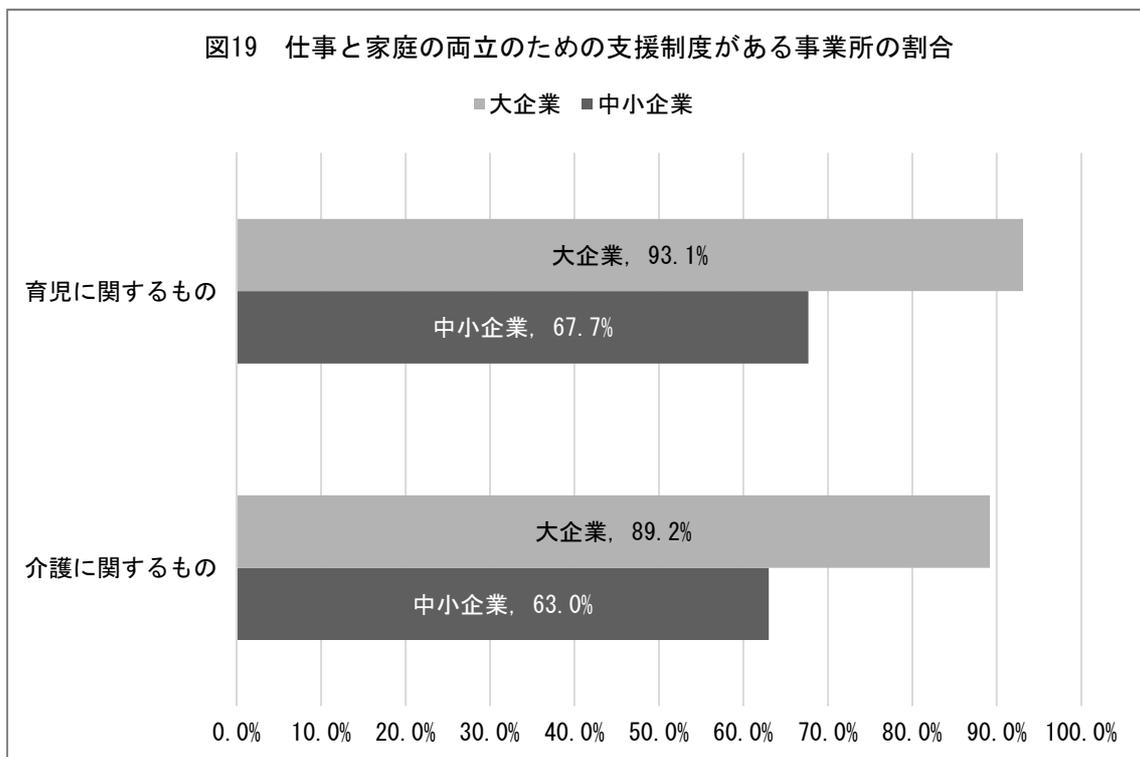
年次有給休暇の取得率（取得日数／付与日数）は全国平均よりも少なくなっています。



資料：厚生労働省「就労条件総合調査」、新潟市賃金労働時間等実態調査

### ⑤仕事と家庭の両立のための支援制度のある事業所の割合

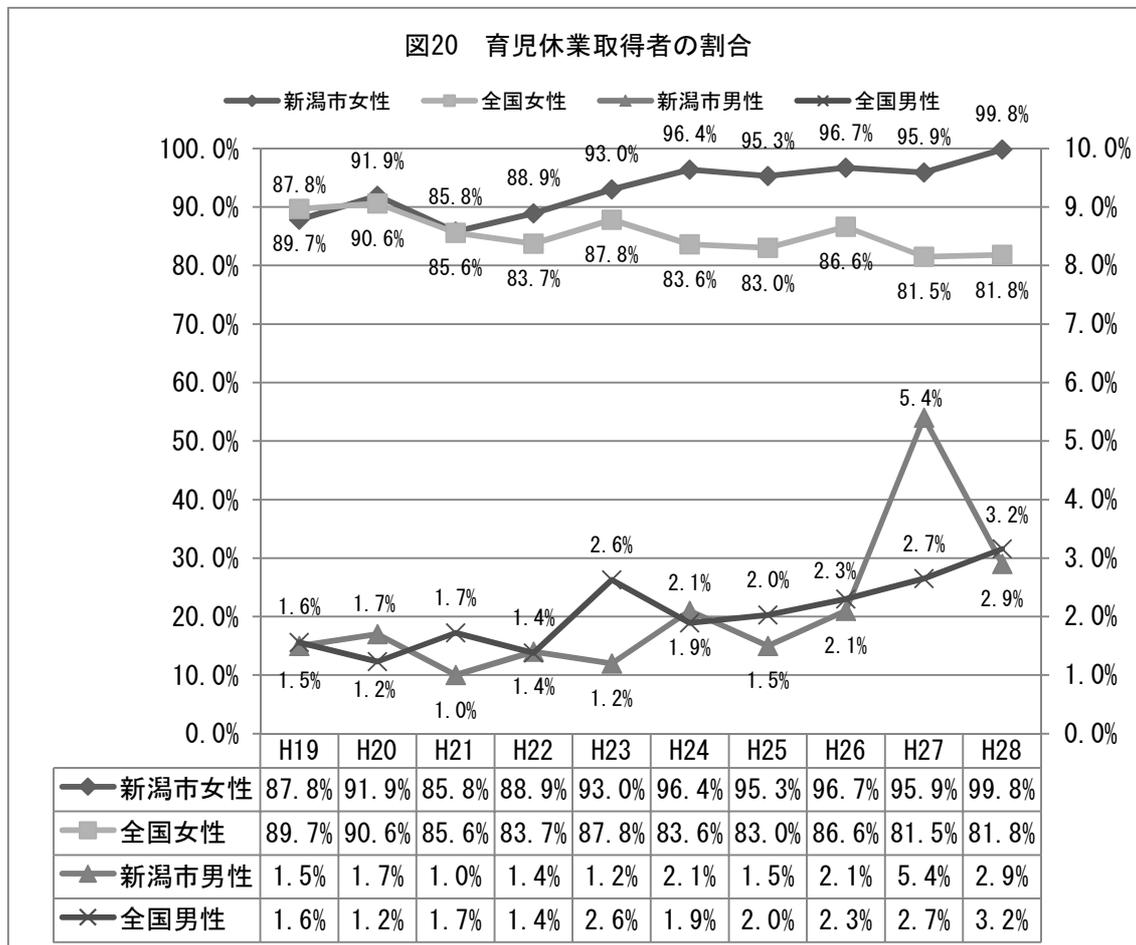
短時間勤務制度や経費の援助措置など、働きながら育児や介護をする労働者に対する支援制度のある事業所の割合は、育児に関するものが大企業で93.1%、中小企業で67.7%となっています。介護に関するものは大企業で89.2%、中小企業で63.0%となっています。



資料：平成28年度新潟市賃金労働時間等実態調査

## ⑥育児休業取得率の経年比較

育児休業の取得率は、本市の女性は全国平均よりも高くなっています。一方、男性は全国平均とほとんど変わらず、1割に満たないのが現状です。

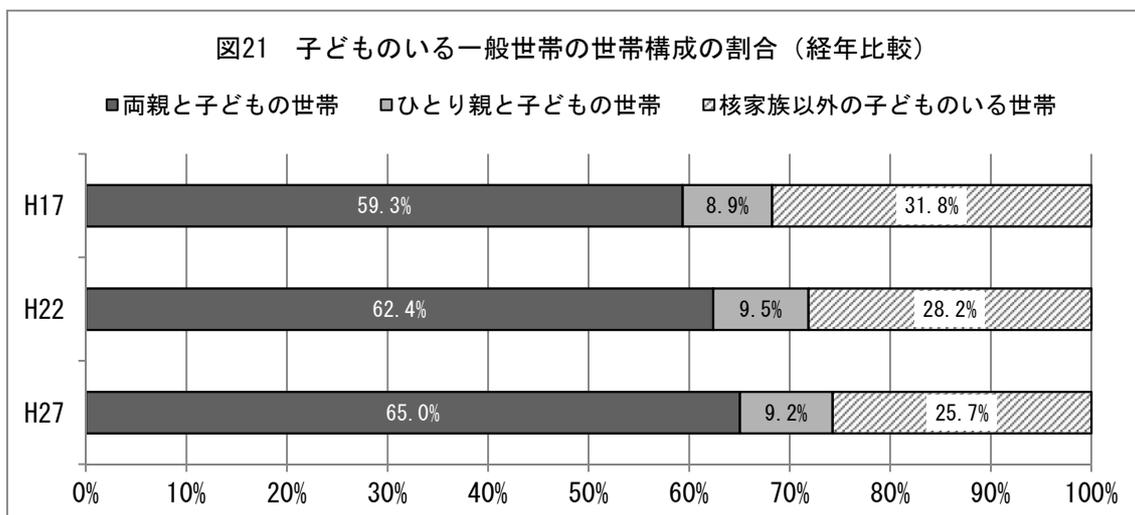


資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」、新潟市賃金労働時間等実態調査

#### (4) 仕事と家庭の両立支援に関するニーズ

##### ①子どものいる世帯の世帯構成の推移

子どものいる世帯の構成をみると、核家族世帯の割合が増え、祖父母・両親・子どもで構成される3世代等の核家族以外の世帯の割合が減少しています。

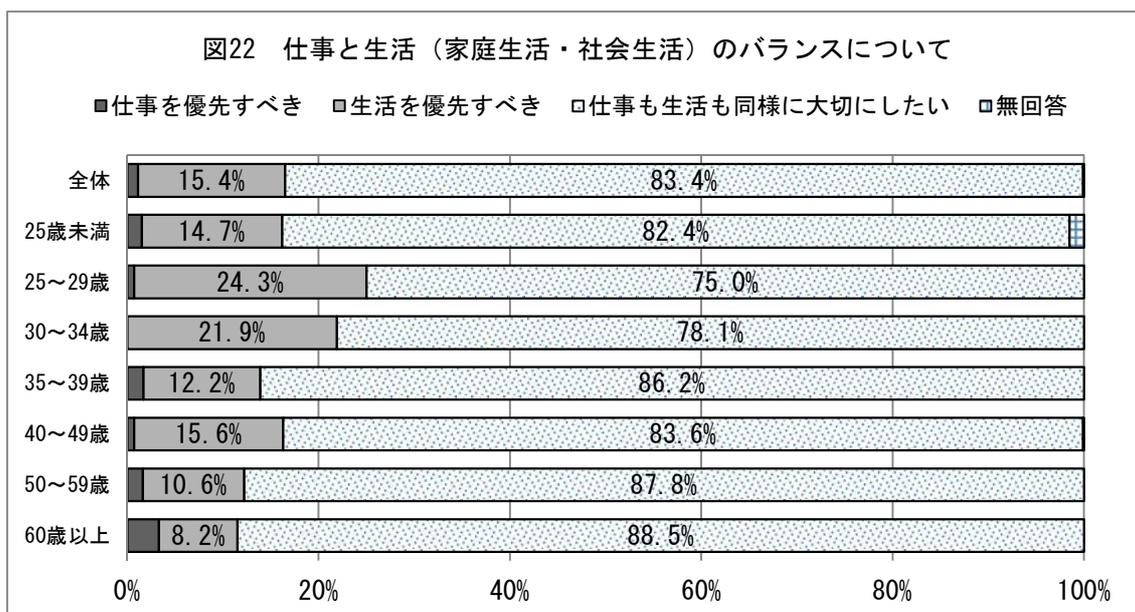


資料：国勢調査より作成（注）子どもは18歳未満、施設等の世帯は除く

##### ②仕事と生活のバランス

仕事と生活のバランスについての考えについての質問に「仕事を優先すべきである」と回答した女性はどの年代においても少なく、中でも30～34歳においては皆無です。

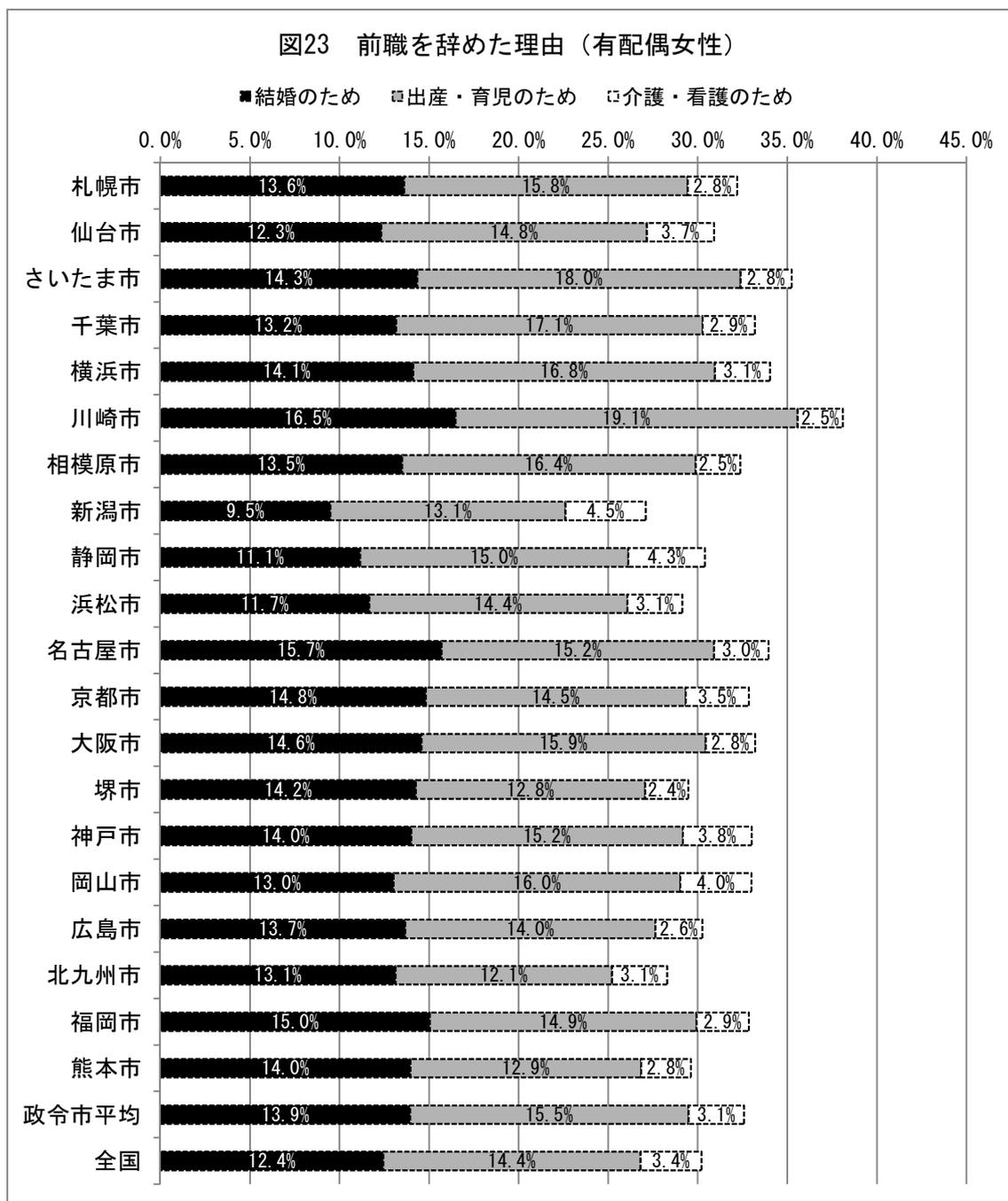
一方、「仕事も生活も同様に大切にしたい」と回答した女性の割合は、どの年代においても7割を超えています。



資料：新潟市女性就労意識実態調査（H28.3）

### ③有配偶女性が前職を辞めた理由

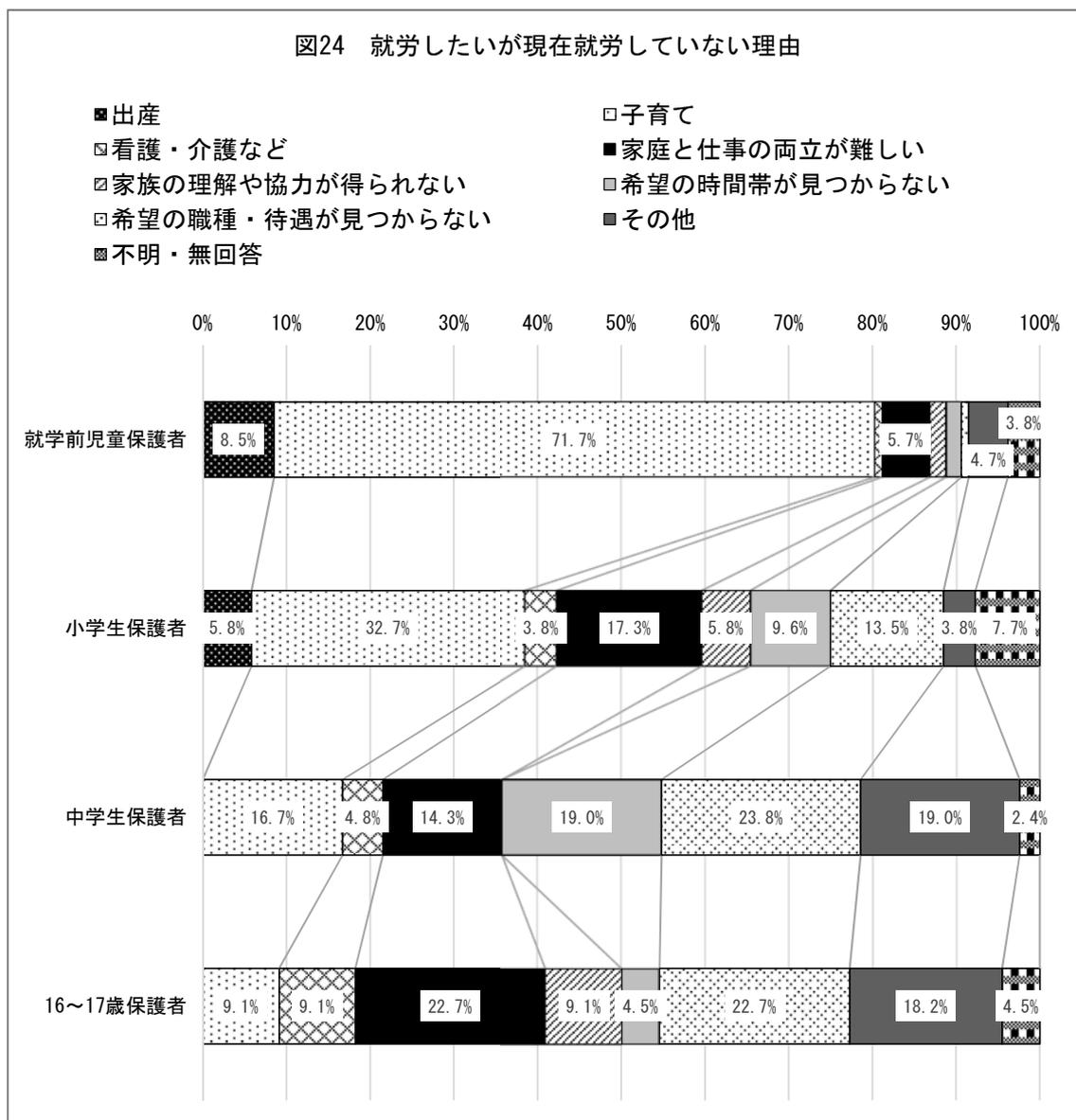
本市の有配偶女性で前職を辞めた理由に「結婚のため」「出産・育児のため」を挙げる人は全国や政令市平均よりも少なくなっていますが、「介護のため」を挙げる人は全国や政令市平均より多くなっています。



資料：就業構造基本調査（H24 総務省）

#### ④現在就労していない理由

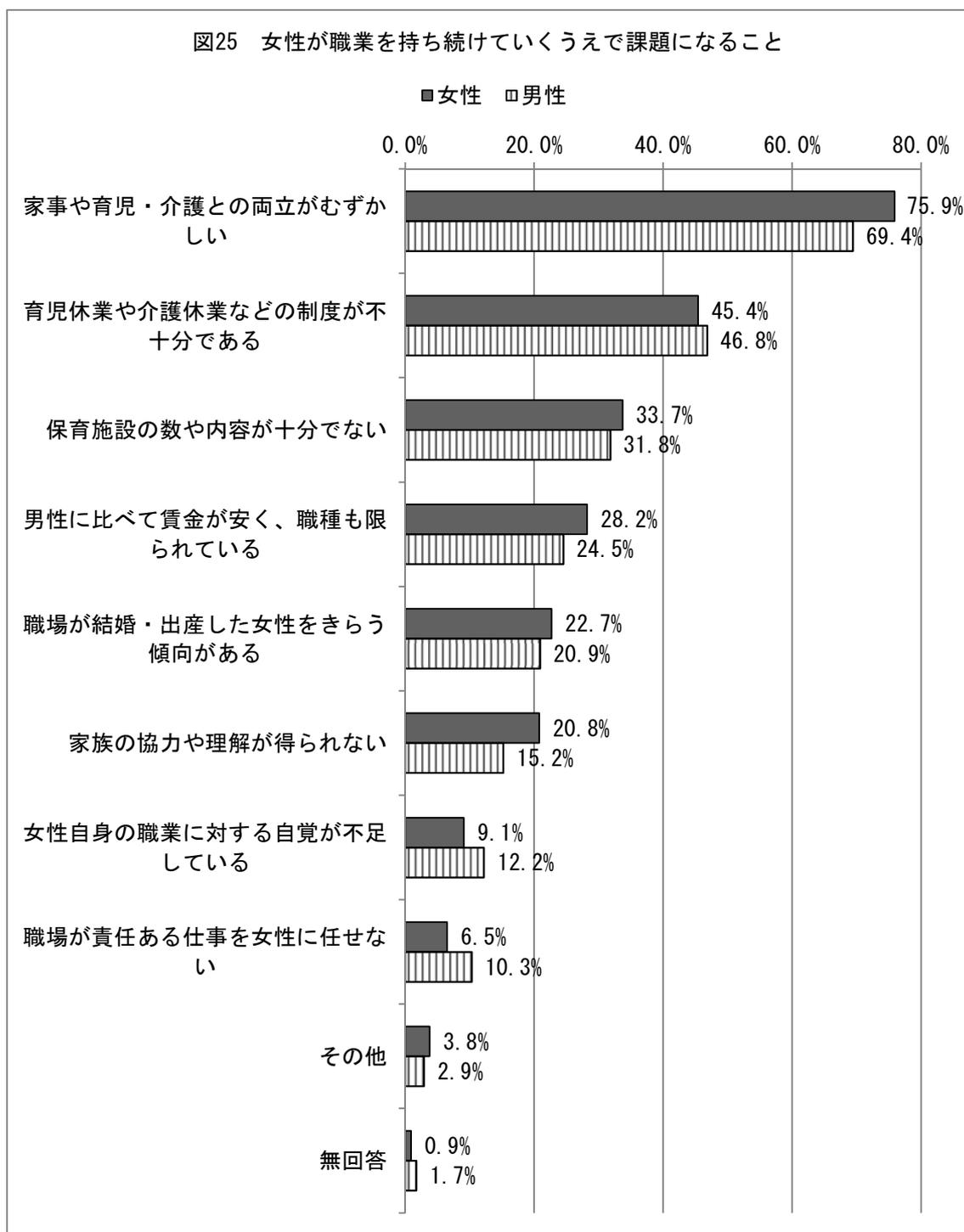
新潟市子育て市民アンケートで「就労したい」と回答した保護者のうち、「現在就労していない理由」について、就学前の子を持つ層では7割が「子育て」と回答しています。一方で、小学生以上の子を持つ層では「希望の時間帯・職種・待遇が見つからない」との回答が多くなり、特に中学生の子を持つ層では約4割にのびります。



資料：平成28年度新潟市子育て市民アンケート

### ⑤女性が職業を持ち続けていくうえで課題になること

女性が職業を持ち続けていくうえで課題になることとしては、「家事や育児、介護との両立がむずかしい」を挙げる人が一番多く、次いで「育児休業や介護休業などの制度が不十分である」を挙げる人が多くなっています。

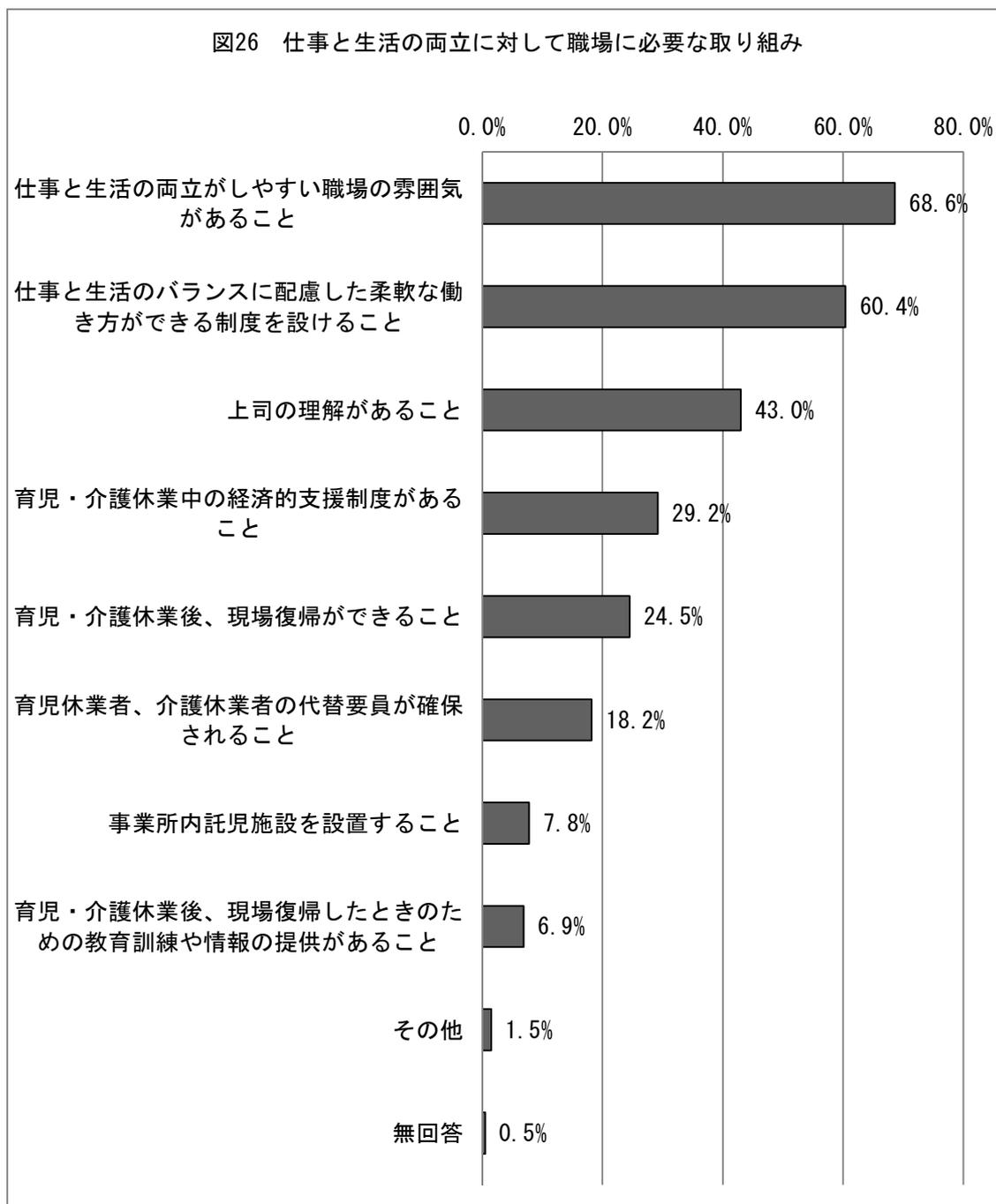


資料：男女共同参画に関する基礎調査報告書（H26.6 新潟市）

### ⑥仕事と生活の両立のために職場に必要と考える取り組み

仕事と生活のバランスについて「仕事も生活も同様に大切にしたい」と考える人に、両立のために職場に必要な取り組みを3つまで聞いたものです。

約7割の人が「仕事と生活の両立のしやすい職場の雰囲気があること」、次いで約6割の人が「仕事と生活のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度を設けること」と回答しています。

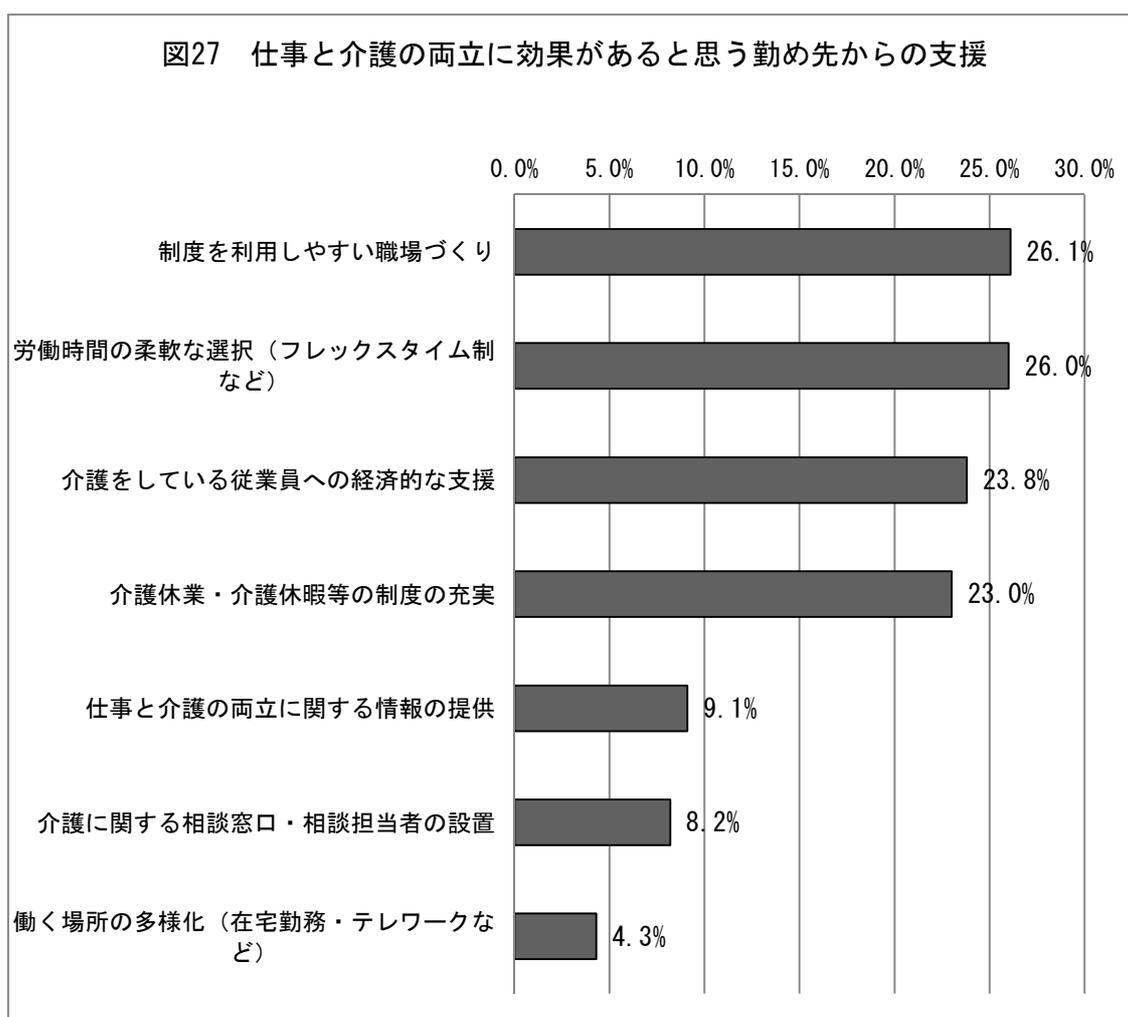


資料：新潟市女性就労意識実態調査（H28.3）

### ⑦仕事と介護の両立に効果があると思う勤め先からの支援

主な介護者に、仕事と介護の両立に効果があると思う勤め先からの支援を3つまで聞いたものです。

「制度を利用しやすい職場づくり」「労働時間の柔軟な選択」「介護をしている従業員への経済的な支援」「介護休業・介護休暇等の制度の充実」との回答が多く挙がっています。

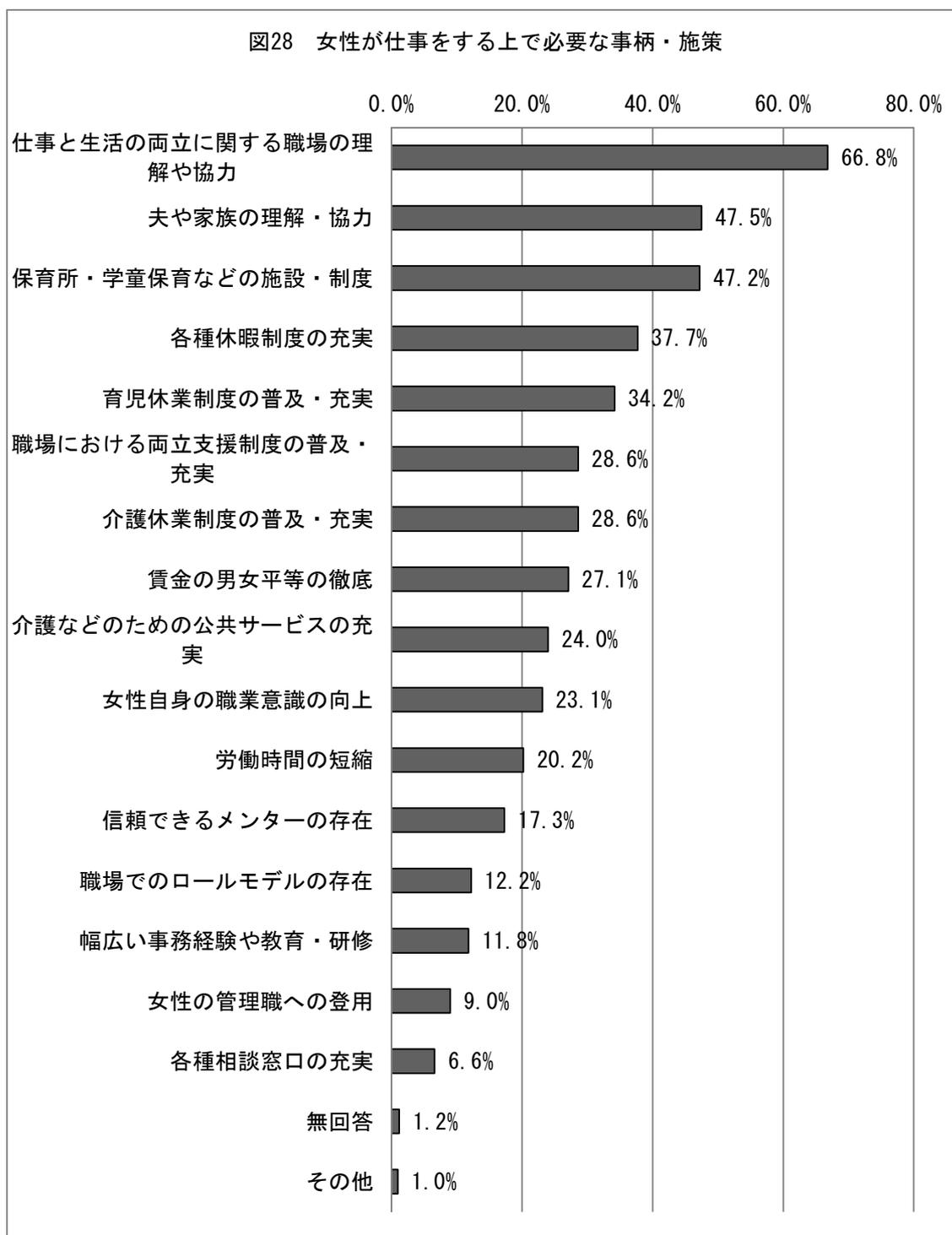


資料：在宅介護実態調査（H29.3 新潟市）

### ⑧女性が仕事をする上で必要なこと

女性が仕事をする上で必要と思うことをすべて聞いたものです。

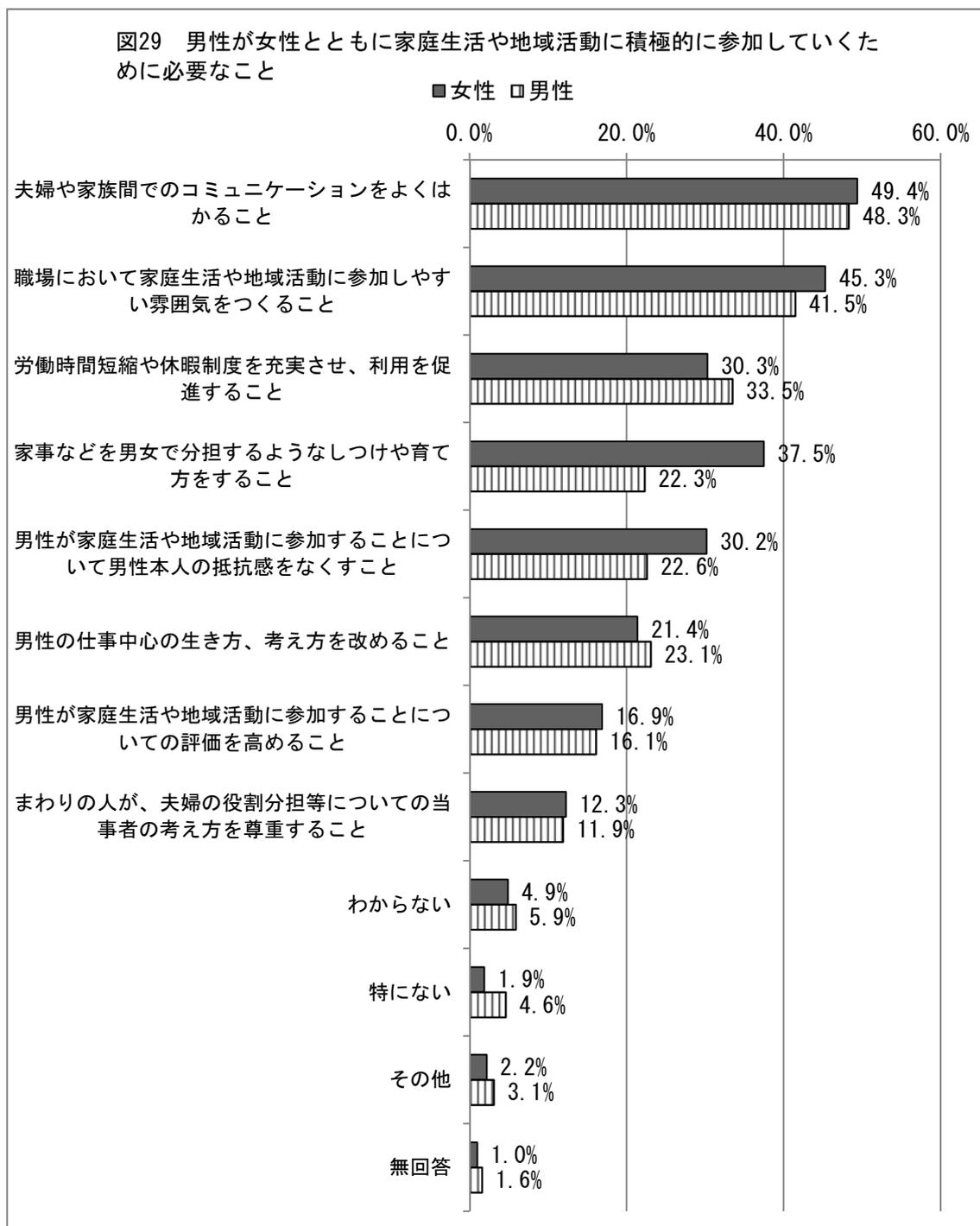
半数以上の方が「仕事と生活の両立に関する職場の理解や協力」と回答しました。次いで「夫や家族の理解・協力」「保育所・学童保育などの施設・制度」となっています。



資料：新潟市女性就労意識実態調査（H28.3）

### ⑨男性が女性と共に家庭生活や地域活動に積極的に参加していくために必要なこと

男性が女性と共に家庭生活や地域活動に積極的に参加していくために必要なこととして、男女とも「夫婦や家族観でのコミュニケーションをよくはかること」が最も多く挙げられ、次いで「職場において家庭生活や地域活動に参加しやすい雰囲気をつくること」が挙がっています。

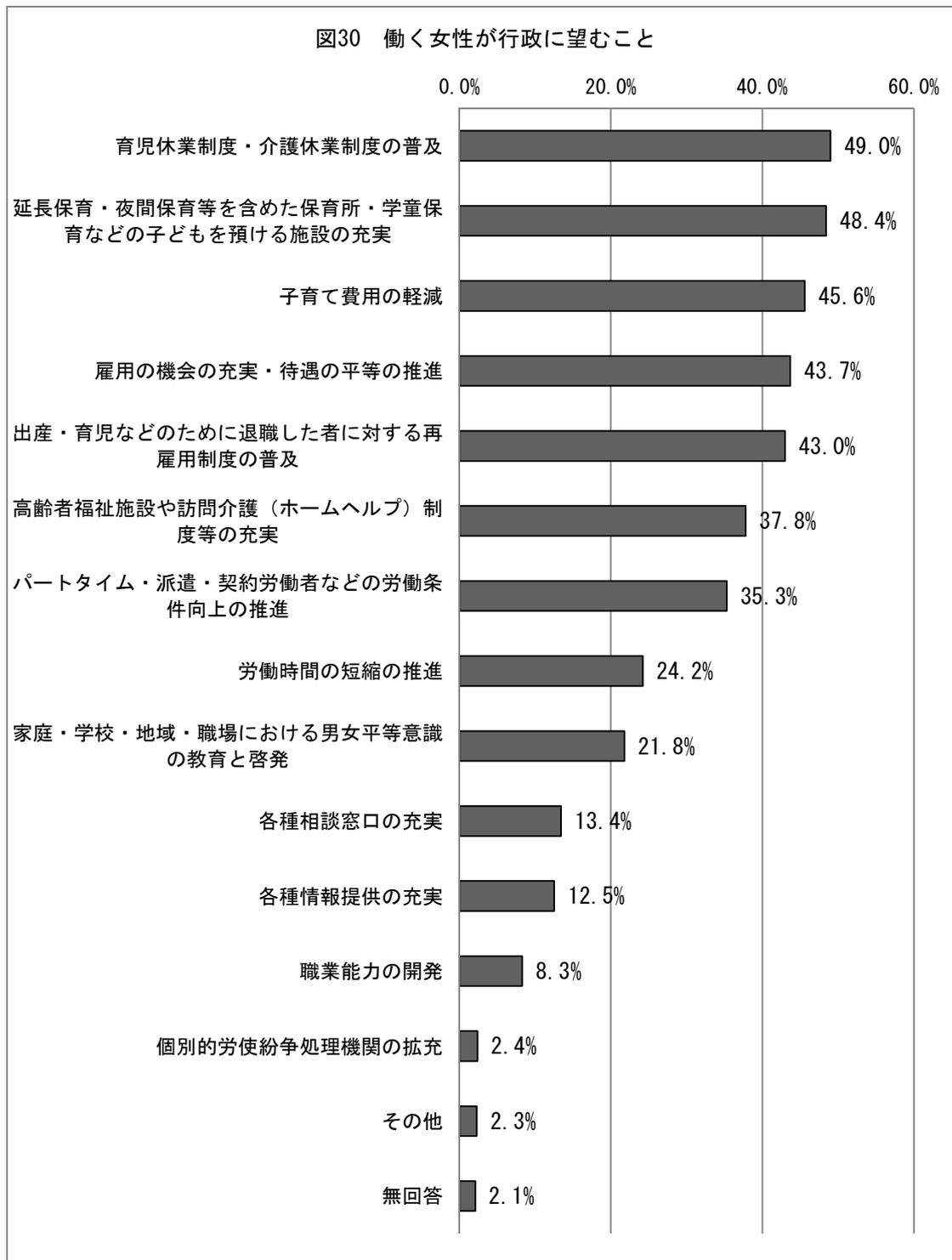


資料：男女共同参画に関する基礎調査報告書（H26.6新潟市）

### ⑩働く女性が行政に望むこと

働く女性が行政に望むことをすべて聞いたものです。

半数近い人が「育児休業制度・介護休業制度の普及」と回答しました。次いで「子どもを預ける施設の充実」「子育て費用の軽減」となっています。



資料：新潟市女性就労意識実態調査（H28.3）



### 第3章 目指す姿と施策の方向性

本市の女性が自らの希望する働き方を実現し働き続けるため、目指す姿を「女性がいきいきと働けるまち」とし、次の2つの基本目標を設定して、女性の職業生活における活躍に関する施策を推進します。

#### 本市の目指す姿

### 女性がいきいきと働けるまち

#### 基本目標1 働く女性・働きたい女性への支援

本市の女性の労働力率は高くなっていますが、30～40代の子育て世代には就業を希望しながら働くことができない女性が多く存在します。また、介護を理由に前職を辞めた有配偶女性の割合は政令市の中で一番高くなっています。男女が対等な立場で働くための法整備は進んでいますが、実際には男性よりも女性が出産・育児・介護等により就業を中断することが多い状況です。

労働力率が高い一方で、県内では、リーダーになることを希望しない女性が全国に比べて多い傾向にあり、本市では管理職に占める女性の割合が全国平均や政令市平均に比べて低くなっています。

以上のことから、現在働いている女性が意欲をもって働き続けることにより職業生活で活躍することを支援するとともに、それぞれの価値観やライフスタイルに応じて働き方を選択できるよう支援していきます。

#### ■施策の方向

- (1) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備
- (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) 情報の収集・整理・提供及び啓発活動
- (4) ハラスメントのない職場の実現

#### 基本目標2 企業における女性活躍に向けた自主的な取り組みの促進

男女がともに充実した生活を送るためには、仕事と家庭生活や地域活動等のバランスを取りながら、個人の状況に応じて多様な生き方を選択することが大切です。

本市では、多くの事業所が仕事と育児・介護の両立のための支援制度を設けており、女性

活躍に向けた取り組みは徐々に進んできています。しかし、年次有給休暇の取得率は全国と比べて1割程度低くなっているほか、完全週休2日制の実施事業所は市内の大企業が74.2%であるのに対して、中小企業においては41.3%にとどまり、休日数が少ない状況にあります。

長時間労働や休暇が取得できない状況は、従業員の職務に対する満足度を下げ、心身の健康リスクを上昇させてしまう可能性があります。企業における女性活躍に向けた自主的な取り組みを促進するため、経営者・管理職や男性の意識を変え、男性中心型労働慣行を見直すとともに、ワーク・ライフ・バランスのとれた環境を整備するための支援を行っていきます。

#### ■施策の方向

- (1) 経営者・管理職、男性の意識と職場風土の改革
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に取り組む企業に対するインセンティブの付与等

## 1 働く女性・働きたい女性への支援

### (1) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備

女性の活躍の推進にあたっては、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よう、社会全体で子育てや介護を支援していくことが必要であるため、以下の取り組みを行います。

#### ①職業生活と家庭生活の両立に向けた子育て支援環境の整備

##### ア 各種保育サービスの拡充と質の向上

就労する保護者の増加や就労形態の多様化に対応し、子育てと仕事の両立を支えられるよう、保育施設の定員確保とともに、延長保育、乳児保育、休日保育、病児保育等各種保育サービスの拡充と質の向上に努めます。

<主な事業>

事業内容	所管課
保育事業（保育園等）の実施	保育課
早朝・延長保育、休日保育、乳児保育、病児デイサービス事業（病児保育）の実施	保育課
障がい児保育事業（保育園等）の実施	保育課

##### イ 放課後の子どもたちの安全・安心な居場所の確保の充実

放課後児童クラブや子どもふれあいスクール事業等、放課後の子どもたちの安全・安心な居場所の確保の充実に努めます。

<主な事業>

事業内容	所管課
放課後児童クラブの運営・整備事業の実施	こども政策課
放課後等デイサービス事業の実施	障がい福祉課
子どもふれあいスクール事業の実施	地域教育推進課
青少年の居場所づくり事業の実施	公民館

## ウ 育児についての相談体制の整備

子育て中の保護者が育児についての不安や悩みを気軽に相談できる体制整備を進めます。

<主な事業>

事業内容	所管課
家庭児童相談の実施	こども政策課
地域子育て支援センター事業の実施	保育課
育児相談の実施	こども家庭課
障がい児相談の実施	障がい福祉課、 こども家庭課
児童発達支援センターの運営	こども家庭課

## エ 子育て中の人の社会参加の機会づくり

保育付き講座や学習会を開催するなど、子育て中の社会参加の機会づくりを進めます。

<主な事業>

事業内容	所管課
保育者養成講座の実施	男女共同参画課
保育者への研修・保育者同士の交流会の実施	公民館
保育付き講座等の拡充	各課

## ②職業生活と家庭生活の両立に向けた介護への支援

### ア 介護サービスの充実

介護を社会的に支援するため、在宅サービス、施設サービスや相談事業など介護サービスの充実を図ります。

<主な事業>

事業内容	所管課
障がい者に対する訪問入浴サービス、ヘルパー派遣、通所によるサービス等の提供	障がい福祉課
介護保険事業（在宅サービス、施設サービス、ほか）	介護保険課
特別養護老人ホームの整備	高齢者支援課
介護サービス利用支援給付事業（介護者への支援）	高齢者支援課

### イ 介護についての情報提供・啓発

男女が共に介護の担い手になるため、介護についての学習機会や情報提供などの拡充に努めます。また、高齢者本人や介護家族を地域全体で支援するため、認知症に対する正しい理解を啓発します。

<主な事業>

事業内容	所管課
家族介護支援事業（「家族介護教室」の開催）	地域包括ケア推進課
認知症サポーター及び講師（キャラバン・メイト）の養成	地域包括ケア推進課

### ③ひとり親家庭等への支援

ひとり親家庭等が安心して子育てし自立した生活が営めるよう、児童扶養手当や医療費助成、母子父子寡婦福祉資金貸付などの経済的支援のほか、生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援機関など関係機関と連携しながら、就労に関する支援、住居や日常生活支援など家庭状態やニーズに応じた総合的な相談支援に努めます。

#### <主な事業>

事業内容	所管課
経済的支援（母子父子寡婦福祉資金貸付、児童扶養手当、ひとり親家庭等医療費助成、ほか）	こども家庭課
就労支援（母子家庭就労支援事業）	
住居に関する支援（母子向け住宅の入居）	
日常生活に関する支援（家庭生活支援員の派遣）	
相談等による支援（母子・父子自立支援員、母子生活支援施設、母子家庭等就業・自立支援センター、ほか）	

#### ④働き方の見直しに関する啓発

##### ア ワーク・ライフ・バランスの取り組みによる企業へのメリットの啓発

ワーク・ライフ・バランスを効果的に推進していくためには、企業の理解が不可欠です。長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が、生産性の向上や優秀な人材の確保につながるなど、ワーク・ライフ・バランスの推進が企業にとってもメリットがあることを事業主等に啓発します。

<主な事業>

事業内容	所管課
企業の経営者、管理者向けの講演会、セミナー等の実施	雇用政策課
ワーク・ライフ・バランスの推進に関する企業での取り組み事例や対談を掲載したハンドブックの発行	雇用政策課
男性の育児休業取得奨励金を申請した事業所の事例共有等による職場風土の改善の啓発	男女共同参画課

##### イ 経済界や労働団体などの関係団体等との、ワーク・ライフ・バランスの推進についての情報共有や意見交換及び施策の検討

ワーク・ライフ・バランスを推進するための情報を関係団体と共有し、より効果的な施策を進めるための意見交換を行います。

<主な事業>

事業内容	所管課
新潟市ワーク・ライフ・バランス推進協議会における情報共有や意見交換、ほか	男女共同参画課 雇用政策課

##### ウ 多様な生き方や働き方についてのロールモデルの発信

女性が多様な生き方や働き方を参考にできるよう、身近なロールモデルを情報誌などで紹介します。

<主な事業>

事業内容	所管課
情報誌「アルザ」などを通じた、さまざまな分野の女性のロールモデルの集積・発信	男女共同参画課

## エ 育児・介護休業等の取得しやすい職場環境づくりの促進

休暇の連続取得を呼びかけ、育児・介護休業等を取得しやすい環境づくりを促進します。

<主な事業>

事業内容	所管課
看板等による休暇の連続取得などの呼びかけ	雇用政策課

## (2) 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置

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、以下の支援を行います。

### ①非正規雇用における雇用環境等の整備

非正規雇用者の正社員への転換制度を有する企業を表彰制度において評価し、その取り組みを周知します。

<主な事業>

事業内容	所管課
女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業の表彰及び取り組みの周知	雇用政策課

### 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、キャリア形成していけるようにするため、さまざまな分野で活躍するロールモデルを提示するとともに、働く女性のネットワークづくりに取り組みます。また、若年者に向けた情報提供や啓発の取り組みを積極的に進めます。

<主な事業>

事業内容	所管課
情報誌「アルザ」などを通じた、さまざまな分野の女性のロールモデルの集積・発信 《再掲》	男女共同参画課
働く女性のネットワークづくりのための交流会の開催	男女共同参画課

### ③再就職支援

出産、育児、介護等を理由に離職する女性が多いことを踏まえ、女性の職業能力の開発機会についての情報提供や、再就職を支援するための講座などを開催します。

<主な事業>

事業内容	所管課
すべての働く人のためのハンドブックによる、技能・技術の習得を目的とした職業訓練機関等や職業訓練制度、助成金制度の周知	雇用政策課
再就職を支援する講座等の開催	男女共同参画課
ハローワークが発行する求人情報誌の区役所、出張所、公民館等への設置	雇用政策課

### ④起業・創業支援

起業を目指す女性に対して、起業の方法や支援制度について情報提供を行います。

<主な事業>

事業内容	所管課
男女共同参画推進センターでの講座等の実施	男女共同参画課
ビジネス支援センターでのコンサルティングやセミナーの実施	産業政策課（IPC 財団）
開業資金の貸付	商業振興課
新規開業者への低廉な家賃の店舗の提供、家賃補助、ほか	商業振興課 企業立地課
起業に関する資料の収集・提供、起業に関する相談会の実施	中央図書館

### ⑤女性の参画が少ない分野での就労支援

農業は労働の場と生活の場が同じ場合が多く、女性は労働のほか家事・育児・介護等の負担をより多く担っているという状況があるため、共同経営者としての地位や役割を明確にする家族経営協定の普及を促進します。

また、建設業などの女性の参画が少ない分野での就業支援や、女性が働きやすい職場環境の整備を進めます。

<主な事業>

事業内容	所管課
農業に従事する女性が積極的に経営に参画していくための学習の場の提供	農業委員会
農家の家族間で各世帯員が経営に参画できる家族経営協定の普及促進	農業委員会
女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業に対する入札等における優遇措置の実施（工事における女性技術者の配置を要件とする入札の実施）	契約課、技術管理課、男女共同参画課、各課

### ⑥キャリア教育等の推進

男女共同参画の視点を踏まえて、社会的・職業的な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じて、キャリア発達を促す教育を推進します。

<主な事業>

事業内容	所管課
小・中学校における男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育の実施	学校支援課

### (3) 情報の収集・整理・提供及び啓発

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です。そこで次の取り組みを行います。

#### ①女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発

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、必要な啓発活動を行います。

<主な事業>

事業内容	所管課
すべての働く人のためのハンドブックによる男女雇用機会均等法などの労働関係の法令や各種制度の内容の周知	雇用政策課
男女共同参画推進センターでの、男女共同参画の視点に立った労働観の形成のための講座の開催や情報提供	男女共同参画課

#### ②男性の多様な生き方・働き方についての啓発

これまでの男性の仕事中心の生き方・働き方や、家事・育児・介護等の女性へ偏重の見直し、多様な生き方・働き方についての啓発を進めるとともに、男性が子育てに参加しやすくなるための環境整備を推進します。

<主な事業>

事業内容	所管課
男女共同参画推進センターでの、男女共同参画に対する男性の理解を促進する講座等の実施	男女共同参画課
男性の子育て参画への環境の整備（公共施設でのベビーベッド付き男性トイレの整備、ほか）	各課

#### (4) ハラスメントのない職場の実現

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は、男女共に仕事と家庭を両立しづら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。そのため、妊娠・出産等による解雇等の不利益取扱いやセクシュアル・ハラスメントが起らないよう、男女雇用機会均等法等について周知を図り、職場風土の改革に向けた取り組みを推進します。

##### ①セクシュアル・ハラスメントを防止する環境づくりのための啓発

セクシュアル・ハラスメントを防止し、男女とも働きやすい職場環境づくりのために必要な啓発活動を行います。

<主な事業>

事業内容	所管課
セクハラ防止リーフレットの作成・配布	男女共同参画課
すべての働く人のためのハンドブックによる関係法令の周知	雇用政策課

##### ②セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口の情報提供

セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口について必要な情報を提供します。

<主な事業>

事業内容	所管課
セクハラ防止リーフレットの作成・配布による相談窓口の周知	男女共同参画課
すべての働く人のためのハンドブックによる相談窓口の情報の提供	雇用政策課

##### ③いわゆるマタニティ・ハラスメント防止のための啓発

いわゆるマタニティ・ハラスメントを防止し、妊娠・出産等による解雇等の不利益取扱いが起らないように必要な啓発活動を行います。

<主な事業>

事業内容	所管課
すべての働く人のためのハンドブックによるマタニティ・ハラスメントの相談窓口等の周知	雇用政策課

## 2 企業における女性活躍に向けた自主的な取り組みの促進

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、企業における自主的な取り組みを促進する必要があります。そこで以下の取り組みを行います。

### (1) 経営者・管理職、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あるため、働き方を見直し、男性が家事・育児等に主体的に参画しやすい社会の実現を目指します。

併せて、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の意識改革が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。

#### ①職場における男女共同参画についての研修支援

各企業が男女共同参画社会の重要性を認識し、主体的に取り組むを行うよう、出前講座の実施や情報提供などを行います。

<主な事業>

事業内容	所管課
「市政さわやかトーク宅配便」男女共同参画出張ミニ説明会の実施	男女共同参画課

#### ②男性の家庭生活・地域活動への参画促進

男性も家庭生活での責任を分担できるよう、男性の家事・育児・介護等への参画を促進します。

<主な事業>

事業内容	所管課
市民団体との協働事業の実施（市民団体からの提案による講演会、セミナー等の実施）	男女共同参画課
妊娠・出産・育児に関する講座（安産教室、育児教室等）の開催	こども家庭課
小中学校の新生児等の保護者を対象とした「子育て学習出前講座」の開催	公民館
家庭教育学級の実施（子どもの成長に合わせた家庭教育の学習）	公民館

## (2) 女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業に対するインセンティブの付与等

女性の職業生活における活躍を効果的に推進するためには、個々人の意識改革も必要ですが、活躍の場である企業等の理解と、それにもとづく積極的な取り組みが重要であることから、以下の支援を行います。

### ①優良事業所の表彰

ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組み、女性が活躍できる職場づくりや、女性の管理職登用を推進する企業を表彰するとともに、さまざまな機会をとらえ受賞企業とその取り組みを周知します。

<主な事業>

事業内容	所管課
女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業の表彰及び取り組みの周知 《再掲》	雇用政策課

### ②公共調達を通じた女性の活躍推進

女性の活躍、およびその前提となるワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業に対しての入札等における優遇策について拡充に努めます。

<主な事業>

事業内容	所管課
女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業に対する入札等における優遇措置の実施 《再掲》	契約課、技術管理課、男女共同参画課、行政経営課、各課

### ③企業における女性の活躍状況の「見える化」の促進等

企業における女性活躍の状況が、就職活動中の学生や市場等から評価されてきていることから、企業の女性の活躍状況を情報発信して「見える化」を図ることで、企業の女性活躍推進に向けた取り組みを促進します。

<主な事業>

事業内容	所管課
市のホームページ等における、国、県の施策や有する情報等の周知	男女共同参画課

#### ④中小企業における女性の活躍推進に向けた取り組みの促進

女性の活躍を推進するため、市内の圧倒的多数を占める中小企業に向けて、関係機関と連携して女性の職業生活における活躍の推進に関する情報を提供し、職場環境の改善に向けた働きかけを行います。

<主な事業>

事業内容	所管課
女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業に対する入札等における優遇措置の実施 《再掲》	契約課、技術管理課、男女共同参画課、行政経営課、各課
企業の経営者、管理者向けの講演会、セミナー等の実施 《再掲》	雇用政策課
企業向けのセミナーなど、さまざまな機会を通じた、中小企業への一般事業主行動計画の策定の呼びかけ及び労働局による計画策定への支援策の周知	男女共同参画課
ワーク・ライフ・バランスの推進に関する企業での取り組み事例や対談を掲載したハンドブックの発行 《再掲》	雇用政策課
女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業の表彰及び取り組みの周知 《再掲》	雇用政策課

## 第4章 計画の推進体制

### (1) 新潟市男女共同参画審議会

第3次新潟市男女共同参画行動計画と合わせて施策を推進していくために、新潟市男女共同参画審議会による事業評価などを通じて、計画にかかる事業の内容等の報告を受けて、評価、助言を行っていきます。

### (2) 協議会の設置

女性活躍推進法第23条第1項では、地域における様々な機関がネットワークを形成し、地域の実情を踏まえた取り組みを進める枠組として、協議会を組織することができるかとされています。

職業生活における女性の活躍の推進にかかる取り組みと、ワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取り組みは、重なり合う部分が非常に大きいため、平成28年度に発足した経済団体、労働団体、市民団体、関係行政機関などからなる新潟市ワーク・ライフ・バランス推進協議会を、女性活躍推進法にもとづく協議会としても位置付け、多様な主体と連携を図りながら女性の活躍推進に向けた取り組みを行っていきます。

### (3) 庁内推進体制の整備

職業生活における女性の活躍を、市全体で推進していくためには、庁内の関係部局間で共通の認識を持つとともに、それぞれの事業を連携して実施していくことが重要です。このため、主に庁内の部長以上の者からなる新潟市男女共同参画推進会議を通じて情報の共有や意見の交換を行い、計画を推進していきます。

### (4) 市民・NPO・経済団体・労働団体・大学等との連携強化

市民・NPO・経済団体・労働団体・大学等との連携を強化し、女性活躍に向けた機運の醸成や支援の充実に取り組みます。

### (5) 国・県との連携及び情報交換等

計画推進にあたっては、国、県との連携も図り、情報交換に努めます。また、さまざまな機会を捉えて、国、県の企業等に対する支援策の周知に努めていきます。

## 第5章 指標

項目		数値	
		現状値	目標値 H32(2020)年度
<b>基本目標1 働く女性・働きたい女性への支援</b>			
指標1	15～64歳女性の有業率 ※1	65.4% (H24)	73.3%
指標2	アンケート調査で、職場で何らかのハラスメントがあると答えた人の割合 ※2	23.2% (H28)	12.9%
<b>基本目標2 企業における女性活躍に向けた自主的な取り組みの促進</b>			
指標3	管理的職業従事者に占める女性の割合 ※3	15.4% (H27)	30%
指標4	男性の育児休業取得率 ※4	2.7% (H28)	13%
指標5	週間就業時間が60時間以上の男性の割合 ※5	14.3% (H24)	5.0%
指標6	所定内賃金の男女格差 ※6 (男性の賃金を100とした場合の女性の賃金の割合)	75.7 (H28)	86.5

※1 総務省「就業構造基本調査」

※2 新潟市女性就労意識実態調査

※3 総務省「国勢調査」

※4 新潟市賃金労働時間等実態調査

※5 総務省「就業構造基本調査」

※6 新潟市賃金労働時間等実態調査

## 第6章 資料

### 1 新潟市女性活躍推進計画の策定経過

期日	事項
平成29年9月11日	<b>第1回新潟市女性活躍推進法地域推進計画検討委員会</b> ・座長および副座長の選出 ・議事 （1）地域推進計画の位置づけ等について （2）新潟市の現状と課題について （3）意見交換
平成29年10月26日	<b>第2回新潟市女性活躍推進法地域推進計画検討委員会</b> ・議事 （1）地域推進計画の策定について
平成29年12月1日	<b>第3回新潟市女性活躍推進法地域推進計画検討委員会</b> ・議事 （1）地域推進計画の策定について
平成29年12月25日～ 平成30年1月24日	<b>市民意見公募</b> ・計画案に対するパブリックコメント
平成30年3月2日	<b>市民意見募集の結果報告</b> ・計画案に対するパブリックコメントの結果報告
平成30年3月	<b>新潟市女性活躍推進計画 策定</b>

## 2 新潟市女性活躍推進法地域推進計画検討委員会 委員名簿

(任期 平成 29 年 8 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日まで)

(氏名 50 音順 敬称略)

氏名	役職名等	備考
佐藤 佐智夫	一般社団法人新潟県経営者協会事務局長	
高橋 令子	にいがた女性会議会員	
塚野 喜恵	公募委員	
土山 裕子	日本労働組合総連合会新潟県連合会男女平等委員	副座長
中西 美恵	特定非営利活動法人 ワーキングウィメンズアソシエーション理事	
藤澤 成	新潟経済同友会専務理事・事務局長	
北條 雅一	新潟大学経済学部経済学科准教授	座長
南 圭祐	新潟商工会議所経営相談課長	
八子 理子	新潟労働局雇用環境・均等室室長補佐	
山崎 智美	新潟県社会保険労務士会新潟支部幹事	

### 3 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り組み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

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り組み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り組み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り組み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り組みに関する重要事項

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り組み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り組み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り組み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り組み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り組みに関し、当該取り組み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43項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取り組みの実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第四百一十一号)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り組み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り組み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り組み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り組み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り組み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り組み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り組み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り組みに資するよう、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り組み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り組み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り組み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。

#### 附則抄

(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。