

岡崎市からのお知らせ

OKAZAKI

# ダイバーシティ NEWS

2022  
Vol.3

編集・発行/  
岡崎市社会文化部 多様性社会推進課  
TEL.0564-23-6222  
FAX.0564-23-6626  
E-mail : tayosei@city.okazaki.lg.jp

巻頭特集

育児・介護休業法改正について ... P2~3

ダイバーシティNews パートナーシップ・ファミリーシップ制度とは ... P4~5

企業支援お役立ち情報 ... P6~7

岡崎市男女共同参画推進事業所表彰 ... P8

事業主の  
みなさま！

# 令和4年4月1日より 育児・介護休業法が 段階的に改正されました

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正が行われました。

何がどう変わるの？



男女ともに仕事と育児を  
両立できる環境になります。



## ● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

## ● 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

|              |   |
|--------------|---|
| 周知事項         | ①育児休業・産後パパ育休に関する制度<br>②育児休業・産後パパ育休の申し出先<br>③育児休業給付に関すること<br>④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い |
| 個別周知・意向確認の方法 | ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか<br>注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。                                   |



そもそも産後パパ育休って何？

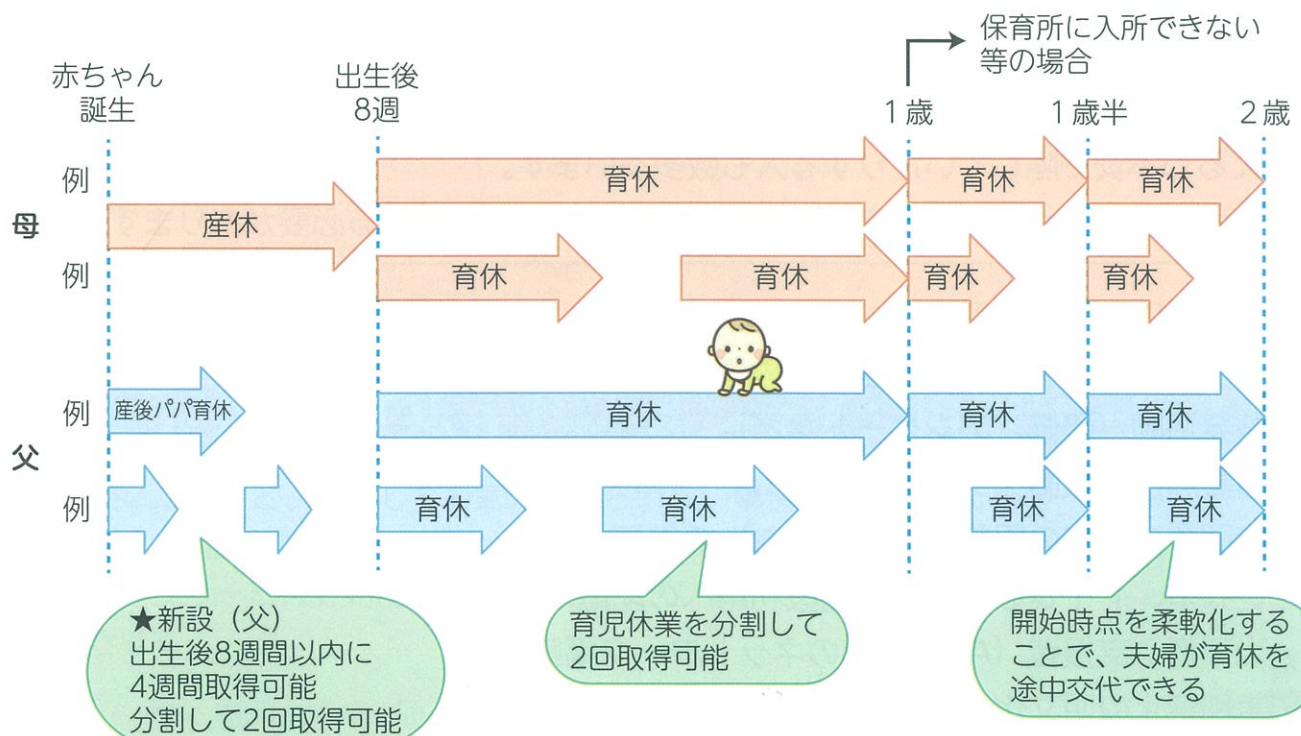


新たに令和4年10月から新設されるものです。

## ●産後パパ育休の創設

産後パパ育休が新設されます。「育休」とは別に取得可能です。

|                 | 産後パパ育休<br>(R4.10.1～)                                  | 育児休業制度<br>(R4.10.1～)        | 育児休業制度<br>(現行)         |
|-----------------|---|-----------------------------|------------------------|
| 対象期間・<br>取得可能日数 | 子の出生後8週間以内に<br>4週間まで取得可能                              | 原則子が1歳<br>(最長2歳)まで          | 原則子が1歳<br>(最長2歳)まで     |
| 申出期限            | 原則休業の2週間前まで   | 原則1か月前まで                    | 原則1か月前まで               |
| 分割取得            | 分割して2回取得可能<br>(初めにまとめて申し出ること<br>が必要)                  | 分割して2回取得可能<br>(取得の際にそれぞれ申出) | 原則分割不可                 |
| 休業中の就業          | 労使協定を締結している場<br>合に限り、労働者が合意し<br>た範囲で休業中に就業する<br>ことが可能 | 原則就業不可                      | 原則就業不可                 |
| 1歳以降の延長         |   | 育休開始日を柔軟化                   | 育休開始日は1歳、<br>1歳半の時点に限定 |
| 1歳以降の再取得        |   | 特別な事情がある場合に限<br>り再取得可能      | 再取得不可                  |



※厚生労働省HP参考 (詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください)

# ダイバーシティ NEWS

## 令和4年4月1日より 岡崎市パートナーシップ・ ファミリーシップ制度をはじめました



そもそもパートナーシップ・  
ファミリーシップ制度って？



岡崎市パートナーシップ・ファミリーシップ制度は、性別等にかかわらず、互いを人生のパートナーとして、相互の協力により継続的な共同生活を行っている、または継続的な共同生活を行うことを約束した関係にある二人に対し、その関係性を市に届け出た場合に受理証明書等を交付するものです。また一緒に暮らしている子どもがいる場合には、その子どもを含む関係性の届出に対しても、同様に証明書等を交付します。

証明による法律上の効果（婚姻や親族関係の形成、相続、税金の控除等）は生じませんが、岡崎市では、証明書等の提示により、市営住宅入居申請や救急車への同乗など行政サービスの適用拡大、さらには事業所・関係団体との連携を図り、多様な性を尊重するまちづくりに取り組んでまいります。



届出をされた方には、証明書のほか携帯しやすいカードを発行します。

近年、SDGs意識の高まりを受け、その目標の一つ「ジェンダー平等の実現」が注目されています。LGBTQ、SOGIなどの言葉に象徴されるように、多様な性を認めようとする動きがある一方、誰にも言えず生きづらさを感じていたり、他人に受け入れてもらえるか不安で隠していたりする人も数多くいます。

誰もが自分らしく学び、働き、生活できる環境や制度を整える必要があります。

### 事業所による取組例

- ・同性のパートナーを配偶者と認める人事制度や福利厚生制度
- ・啓発活動（研修、アンケートなど）
- ・相談窓口の設置
- ・自認する性での服装（制服を含む）の着用
- ・更衣室、トイレなど男女別施設利用への配慮
- ・当事者や支援者（ALLY）間のネットワーク構築
- ・差別禁止の明文化、トップの支援宣言
- ・性別記載欄の廃止

育児・介護休業法の改正やダイバーシティNEWSいかがでしたか？  
この機会に制度等を見直してみませんか？



誰もが働きやすい環境を作りましょう！  
岡崎市がサポートする事業があります。無料なのでぜひ利用してください。

## 岡崎市アドバイザー派遣事業

### 【内容の一例】

- ・テレワークを導入するなど勤務体制を見直したい。
- ・一般事業主行動計画を策定したい。
- ・育児や介護休暇制度の見直しを行いたい。
- ・育児や介護による離職を防ぎたい。
- ・女性が活躍できる分野を開拓したい。
- ・女性社員の育成に取り組みたい。
- ・ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境を整備したい。
- ・有給休暇の取得を増やしたい。また、残業時間を減らしたい。
- ・女性活躍支援に関する各種認証や助成金について知りたい。
- ・管理職の意識改革、働き方改革、ハラスメントをテーマにした研修会等を実施したい。
- ・LGBTQに係る労務管理（福利厚生等）について検討したい。

**実施期間**：2022年4月1日～2023年2月10日

**派遣方法**：事務所へ直接又はWEB会議システムでの派遣

**応募要件**：市内に本社を有する事業所

事業所で組織された、市内に事務局を有する団体  
その他市長が認めた団体等

事業主のみさん！ご存知ですか？  
**令和4年度版 岡崎市アドバイザー派遣事業**

岡崎市アドバイザー派遣事業とは  
「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づく女性の  
経歴と、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目的としています。  
女性活躍推進法や育児・介護休業法の改正に伴う組織やハラスメント対策等について  
相談をお受けいたします。

【派遣期間】 令和4年4月1日（金）～令和5年2月10日（金）  
※ 長期、中長期に渡る見込みになった時点で変更いたします。  
【応募要件】 市内に本社を有する事業所  
事業所で組織された、市内に事務局を有する団体  
その他市長が認めた団体  
※ このアドバイザー派遣を受けたい事業所は、働き方改善、働きがい、女性活躍推進の取り組み等を行うこと。  
【派遣回数】 1事業所につき5回を上限とし、1回2時間まで  
【派遣方法】 事務所へ直接、またはWEB会議システムでの派遣

【お問い合わせ先】  
① WEB会議システムでの相談申込、派遣依頼（※ 期）は、事務局にて承知ください。  
② アドバイザー派遣費等（※ 別添）は、申請書にて承知いたします。  
※ 事業所・派遣費等詳細は、申請書に添付資料を添付してください。  
※ 関係先は岡崎市アドバイザーは、同じに就業状況に適合する場合があります。

【相談内容】  
・テレワークを導入するなどの勤務体制を見直したい。  
・一般事業主行動計画を策定したい。  
・育児や介護休暇制度の見直しを行いたい。  
・育児や介護による離職を防ぎたい。  
・女性が活躍できる分野を開拓したい。  
・女性活躍推進の取り組みについて相談したい。  
・ワークライフバランスに配慮した職場環境を整備したい。  
・有給休暇の取得を増やしたい。また、残業時間を減らしたい。  
・女性活躍支援に関する各種認証や助成金について相談したい。  
・管理職の意識改革、働き方改革をテーマにした研修会等を実施したい。  
・LGBTQに係る労務管理（福利厚生等）について相談したい。

岡崎市 社会文化部 多様な社会推進課 女性活躍推進係  
〒444-8601 岡崎市千手町二丁目5番4号（東の方2号）  
TEL:0564-23-6222 FAX:0564-23-6626  
E-mail: kagawa@city.okazaki.lg.jp



## おうちビズ (Oka-Biz オンライン相談サービス)

相談したいけど、どうしても家から出られない事情がある方のための  
オンライン相談をスタート。Zoom(ズーム)、Skype(スカイプ)といった  
オンラインサービスを利用し、PCやスマートフォンで家に居ながら相談  
ができます。

**対象**：特別な事情があり、Oka-Bizに来訪することが困難な方

**利用方法**：予約時に、オンラインでの相談希望と伝達





※掲載内容は、7月1日時点の情報であり、今後変更になる場合があります。

## 助成1 新型コロナウイルスに関する助成金

お問い合わせ：愛知労働局 雇用環境・均等部 企画課 TEL：052-857-0313 FAX：052-857-0401

| コース   | 内 容   | 助 成 額            |
|---|---|------------------|
| 産業雇用安定助成金   | 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、従業員の雇用維持を目的として在籍型出向により従業員を送り出す場合または当該従業員を受け入れる場合に支給される助成金 | 出向中に要する経費の一部     |
| トライアル雇用助成金  | 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により離職を余儀なくされた者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者を試行的に雇い入れた場合に支給される助成金                  | 1人につき<br>月額4万円   |
| ・新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース<br>・新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース |   | 1人につき<br>月額2万5千円 |

## 助成2 働き方改革推進支援助成金

お問い合わせ：愛知労働局 雇用環境・均等部 企画課 TEL：052-857-0313 FAX：052-857-0401

「働き方改革推進支援助成金」は、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減等に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

| コース              | 内 容   | 助 成 額   |
|------------------|---|---------|
| 労働時間短縮・年休促進支援コース | 生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業主に支給される助成金 | 最大490万円 |

## 助成3 キャリアアップ助成金

お問い合わせ：愛知労働局 あいち雇用助成室 TEL：052-688-5758 FAX：052-688-5759

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、**正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

| コース        | 内 容   |
|------------|---|
| 正社員化コース    | 有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換または直接雇用した場合に助成               |
| 賃金規定等改定コース | すべてまたは一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給した場合に助成 |

|                   |  |
|-------------------|--|
| 賃金規定等共通化コース       | 有期雇用労働者等に関して正規雇用労働者との共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成  |
| 賞与・退職金制度導入コース     | 有期雇用労働者等に関して賞与・退職金制度を新たに設け、支給または積立てを実施した場合に助成  |
| 選択的適用拡大導入時処遇改善コース | 労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置の導入に伴い、その雇用する有期雇用労働者等について、働き方の意向を適切に把握し、社会保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組を実施し、当該措置により新たに社会保険の被保険者とした場合に助成 |
| 短時間労働者労働時間延長コース   | 短時間労働者の週所定労働時間を延長するとともに、処遇の改善を図り、新たに社会保険の被保険者とした場合に助成  |

## 助成4 両立支援等助成金

お問い合わせ：愛知労働局 雇用環境・均等部 企画課 TEL：052-857-0313 FAX：052-857-0401

職業生活と家庭生活が両立できる“職場環境づくり”のための取組を支援します

| コース                                  | 内 容   |
|--------------------------------------|---|
| 出生時両立支援コース<br>(子育てパパ支援助成金)           | 男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得させた中小事業主に支給  |
| 介護離職防止支援コース                          | 「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給   |
| 育児休業等支援コース                           | 育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を行った事業主に支給   |
| 不妊治療両立支援コース                          | 不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の利用しやすい環境整備に取り組み、企業トップが制度の利用促進についての方針を労働者に周知し、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度を労働者に取得又は利用させた中小企業事業主に支給   |
| 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース | 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主に支給 |



# 令和3年度 岡崎市男女共同参画推進事業所表彰

岡崎市では、男女共同参画社会の更なる推進を目的に、女性の活躍や仕事と家庭の両立など、性別に関わりなく誰もが働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる市内事業所を表彰しています。令和3年度の受賞事業所3社を紹介します。



令和3年度岡崎市男女共同参画推進事業所表彰式



## 令和3年度受賞事業所紹介



### 株式会社ナンブ ■ 医療・介護関連事業

- 従業員の男女比が1:2と女性の積極的な採用を行い、女性の活躍促進をはじめ、すべての社員が能力を発揮し、多様な人材が適材適所で活躍できる環境の構築に努めています。
- 本社に隣接する社外の保育所を、契約利用や利用助成制度を設けることで子育て中のスタッフも安心して就業できる環境の構築に努めています。
- 職場におけるハラスメント防止講座や相談・苦情窓口を設置し、適切な措置を講ずる体制を設けています。



### 社会福祉法人 岡崎市福祉事業団 ■ 高齢・障がい福祉サービス

- 法人全体の職員数540人に対して女性421人と非常に高い割合(78%)となっています。
- 令和3年4月からパートを含めた全職員を無期雇用とし、安心して働くことができる職場環境を整備しています。
- 育児休業については法を上回る制度を整えており、取得実績は過去3年間で25件(取得率100%)。育児休業を経て管理職を務めている女性職員もいます。
- 資格取得や慶弔、職員親睦に関する助成金の支給など、福利厚生制度が充実しています。令和4年3月から配偶者の海外赴任に同行するための休業制度を導入しました。



### 三井住友海上火災保険株式会社 ■ 損害保険業

- 令和5年4月までに課長代理職以上の女性比率30%超を数値目標に設定し、女性が就業継続しやすい職場環境や両立支援制度の整備に取り組んでいます。
- 全域社員と地域社員ともに等しく、広範な業務に自立的・創造的に取り組むため社員区分の見直しを行い「総合社員」とします。また、研修の機会等を利用し社員全員が創造的で付加価値の高い仕事に取り組む企業風土を醸成していくことを目指します。
- 育児・介護等のライフイベントと両立を図りながら、キャリアの幅を海外にも広げ、国内外を問わず経験を積むために転居転勤範囲・期間を拡大しました。
- 令和3年6月から男性社員を対象に育児休業連続1カ月取得に向けた取組を開始しました。



令和4年7月発行(発行通第3号)

編集・発行/岡崎市社会文化部 多様性社会推進課

〒444-8601 岡崎市十王町二丁目9番地

TEL.0564-23-6222/FAX.0564-23-6626/E-mail:tayosei@city.okazaki.lg.jp