

岡崎市からのお知らせ

O K A Z A K I

ダイバーシティ NEWS

2021
Vol.2

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

改正女性活躍推進法について ... P2~3

LGBTに関する取組 ... P4

岡崎市アドバイザー派遣事業 ... P5

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

特集

改正女性活躍推進法について

改正女性活躍推進法の施行に伴い、 2022年(令和4年)4月1日より 労働者数101人以上事業所の取組が変わります

女性活躍推進法とは、仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指して、2015年8月に成立した法律です。

正式名称を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」といい、国や自治体、企業などの事業主に対して、女性の活躍状況の把握や課題分析、数値目標の設定、行動計画の策定・公表などが求められます。

当初、300人以下の事業主では一般事業主行動計画の策定・届出は努力義務とされていましたが、法改正によって義務化が101人以上の事業主に拡大されました。

(カオナビより <https://www.kaonavi.jp/dictionary/female-employees-promotion-law/>)



何が変わったの???

まずは政府が求める女性活躍の
視点をお伝えします。



●仕事と家庭を両立しながら能力を発揮できる

会社での長時間労働を前提とした働き方では、仕事か家庭生活かの二者択一を迫ることになります。仕事と家庭生活を両立した上で十分に能力を発揮してもらうには、長時間労働を改める、多様な働き方を認めるなど、労働環境の見直しが必要になります。



育児や介護などで時間に制約のある労働者が増えてきている現状に合わせて、働き方改革を行い、誰もが働きやすい職場を実現することが重要です。

●男性が家庭生活に参画するのは当たり前

少子高齢化や共働き世帯の増加によって、男性が家事・育児・介護などの家庭生活に参加する場面は着実に増えてきています。男性が積極的に家庭生活を支えれば、女性の負担も減り、職場での活躍も進むのではないのでしょうか。仕事と家庭生活を両立させることが当たり前となるような社会や働きやすい職場環境を整えていくことが求められるのです。

●女性のキャリアアップを妨げない

女性のキャリアアップを阻むものに、マミートラックがあります。

マミートラックとは、出産を終えて職場に戻っても、育児のために残業ができなかったり、早退や休むことが多くなり、簡単な仕事しか与えられなくなることです。



このような状況を改善するには、仕事と家庭を両立できる
支援制度や、家庭生活に参画しながらキャリアを形成して
いけるような仕組みの構築が重要です。

それらを踏まえ、今回の主な女性活躍推進法の改正内容は下記のとおりです。
基準を満たす事業所は、2022年(令和4年)4月1日までに準備しなければなりません。

1. 「一般事業主行動計画の策定・届出」を義務付けられる対象が、常時雇用する労働者が301人以上の事業主から、101人以上の事業主へと拡大（2022年4月1日から施行）
2. 自社の女性活躍に関する情報公表について、101人以上の労働者を雇用する事業主に新たに義務化（2022年4月1日施行）
301人以上の企業については、公表項目を1つ以上から2つ以上に改正（2020年6月1日施行）
3. 女性の活躍を推進する企業に付与される認定マーク「えるぼし」に「プラチナえるぼし」を追加（2020年6月1日施行）



何から準備をすれば？

準備するものは2つあります。



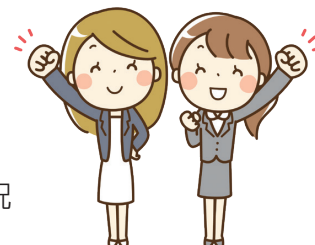
① 一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ1 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。

【基礎項目】

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②管理職に占める女性労働者の割合
- ③男女の平均継続勤務年数の差異
- ④労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況



ステップ2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ステップ1を踏まえて、計画期間、1つ以上の数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

ステップ3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

都道府県労働局へ届け出てください。（電子申請、郵送、持参）

ステップ4 取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

② 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

- ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
- ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

ダイバーシティ NEWS

LGBTに関する取組

近年、LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシャルおよびトランスジェンダーの性的マイノリティの総称）に関する話題がメディアで多く取り上げられ、LGBTという言葉を目にする機会が多くなっています。LGBT等の人口はおおよそ8%（13人に1人）と言われています。

LGBTについてはまだまだ誤解も多く当事者の中には、生きづらさを感じていたり、誰にも言えずに悩んでいたりと、あるいは受け入れてもらえるのか不安で隠している人が数多くいます。

そこで、事業所においても性別に関わりなく誰もが心地よく勤められるような環境や制度を整える必要があります。

今回は、LGBTに関する取組をしている事業所の事例を紹介します。



当事者の困りごと

- ・履歴書等、男女欄どちらに丸をつけていいかわからない
- ・職場に理解がないのでは…と思うため、カミングアウトすることが不安
- ・就職面接でカミングアウトしたら帰れと言われた



取組事例

- ・理解促進のための研修
- ・同性パートナーを配偶者と認める人事制度や福利厚生制度
- ・LGBTへの理解促進・支援のための啓発活動
- ・自認する性別での服装（制服を含む）の着用
- ・ロッカーや更衣室、トイレなどの施設利用に関する配慮
- ・LGBT当事者や支援者（＝アライ）のネットワークの構築
- ・ホルモン治療や性別適合手術を受ける際などの休暇制度及び運用上の支援
- ・採用段階での配慮（性別記載欄の廃止等）

ここまでご覧になっていかがでしょうか？
この機会に制度等を見直してみませんか？



はい！一度見直してみます。



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

「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）」に基づき、女性の活躍の支援及びワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む市内の事業所を支援するため、市からアドバイザーを派遣します。

一般事業主行動計画（2022年4月1日から、101人以上の事業所にも提出が義務づけ）の作成、新型コロナウイルス感染防止対策に関する事業所の体制整備の見直し、テレワークの導入支援等のアドバイスをを行います。

【内容の一例】

- ・一般事業主行動計画の策定方法
- ・新型コロナウイルスに対する事業所の体制整備の見直し
- ・テレワークの導入
- ・女性が活躍できる分野の開拓
- ・女性社員の育成
- ・ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の整備
- ・各種認証制度や助成金
- ・働き方改革関連法案の取組対策
- ・管理職の意識改革、働き方改革をテーマにした研修会等の実施

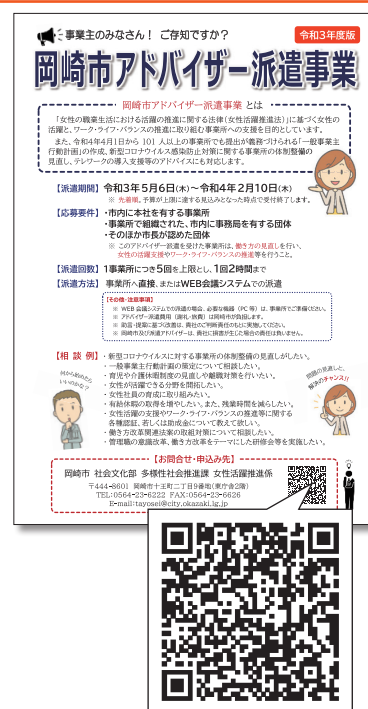
実施期間：2021年5月6日(木)～2022年2月10日(木)

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

申込方法：HP掲載の申請書を郵送、ファクス、Eメールのいずれかの方法で提出



おうちbiz (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。

利用方法：予約時に、オンラインでの相談希望と伝達

そ の 他：ご不明な点は、下記までお問い合わせください。

- 岡崎市図書館交流プラザ りぶら 2 F (岡崎市康生通西4-71)
○イオンモール岡崎 3 F (岡崎市戸崎町外山38-5)

TEL 0564-26-2231 FAX 0564-26-2232

mail info@oka-biz.net

URL <https://www.oka-biz.net/>

定休日：土曜日、日曜日 ※りぶらは水曜日全館休館につき休業





※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：愛知県労働局 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 ・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：愛知県労働局 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에게支給される助成金	最大100万円

助成3 キャリアアップ助成金

お問い合わせ：愛知県労働局 職業安定部 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	有期雇用労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換等を助成
障害者正社員化コース	障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等へ転換した事業主に対して助成

賃金規定等改定コース	有期雇用労働者等の賃金規定等を改定し、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、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに設け、適用した場合に助成
諸手当制度等共通化コース	有期雇用労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合、又は有期雇用労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上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、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取り組みを実施し、当該措置により新たに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	有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に助成

助成 4 両立支援等助成金

お問い合わせ：愛知県労働局 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	男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成
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
女性活躍加速化コース	女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、数値目標の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した中小企業事業主に支給
育児休業等支援コース	働き続けながら子の養育を行う労働者の雇用の継続を図るため、育児休業の円滑な取得及び職場復帰に資する取組を行った中小企業事業主に支給
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、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2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2年度の受賞事業所4社を紹介します。

(写真左から 株式会社岡崎土質試験所、葵造園有限公司、株式会社サンクレール、東京海上日動火災保険株式会社岡崎支社)



令和2年度岡崎市男女共同参画推進事業所表彰式



令和2年度受賞事業所紹介



葵造園有限公司

■業種：造園業

女性の定着率が上がるよう、短時間労働者（非正規雇用労働者）の契約期間を定めず雇用契約を結ぶようにしている。スキルアップのため、資格・講習の受講を推進する。

毎朝のミーティングを活用し、仕事だけでなく家庭の悩みを聞くなど風通しのよい職場環境づくりに努める。

総務の男女社員がハラスメント窓口となり、社員が相談しやすい体制をとる。

育児休業取得を推奨し、令和元年度には1名の男性が育児休業を取得した。



株式会社岡崎土質試験所

■業種：土木建設サービス業

女性の採用を積極的に行っている。管理職登用を性別に関わらず行い、女性比率は40%となる。

社員や管理職の男女比率は50%を目指し、仕事の男女区別は行わず、仕事を固定化しないための社員教育やマニュアル作成を積極的に行う。

シングルマザーであっても安心して働けるよう、時間単位の有休を設けている。

女性が中心の職場であるため、女性の意見を積極的に取り入れ、誰もが働きやすい職場環境づくりに努める。



株式会社サンクレール

■業種：ベーカリー運営



従業員全体の8割以上が女性。育児短時間勤務制度は、法定基準を上回る7歳までとする。出産に関する諸制度の研修、育休中の面談希望者に実施する。

ワーク・ライフ・バランス研修、勤務間インターバル制度、機器導入など働き方改革に関する従業員教育及び設備投資を精力的に進める。

働く女性のための店舗「幸せマルシェTable」を設立。女性従業員のみで運営を行う。

東京海上日動火災保険株式会社岡崎支社

■業種：損害保険業

女性社員の意識改革及び経験の蓄積を推進する。

母性保護・育児支援制度を「ママパパ☆キャリアアップ応援制度」と称して、円滑な復職・仕事と育児の両立に向けた支援策を設けている。



「働き方改革」及び「組織・風土改革」の推進として、働く場所・時間にとらわれない働き方の実現、定例業務の一層の機械化による効率化・削減、仕事と育児・介護等との両立支援策の継続実施などに取り組む。



令和3年7月発行（通巻第2号）

編集・発行／岡崎市社会文化部 多様性社会推進課（旧男女共同参画課）

〒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