

岡崎市からのお知らせ

OKAZAKI

ダイバーシティ NEWS

2024

Vol.5

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

ワーク・ライフ・バランス

結局何すればいいの？ ... P2～4

市内事業者募集事業 ... P5

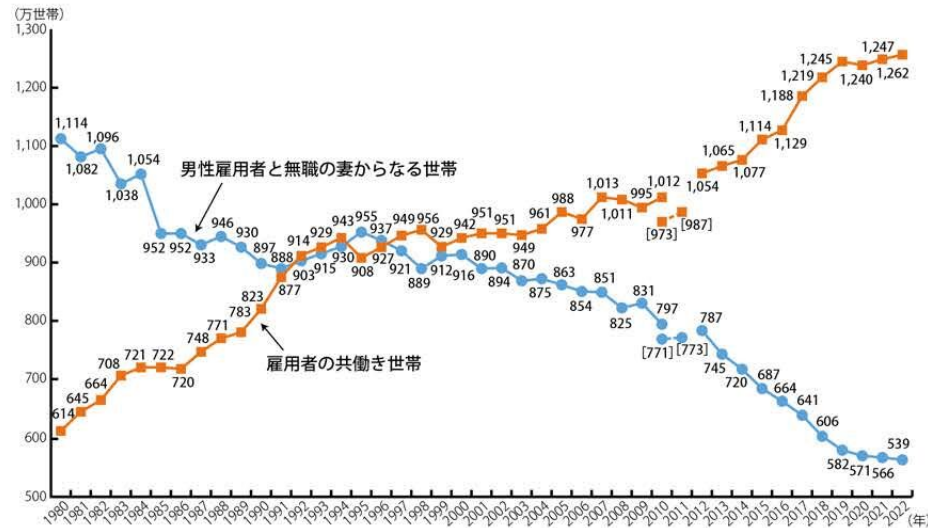
雇用関係の助成金情報 ... P6～7

岡崎市男女共同参画推進事業所表彰 ... P8

ワーク・ライフ・バランス 結局何すればいいの？

ワーク・ライフ・バランスが大切なのはわかるけど結局何をすればいいの？とお困りの事業主様もいると思います。今回はそんなお悩みに関して調査結果や取組事例を御紹介いたします。

共働き等世帯数の年次推移（引用：令和5年度 厚生労働白書）



資料：1980～2001年は総務省統計局「労働力調査特別調査」、2002年以降は総務省統計局「労働力調査（詳細集計）（年平均）」

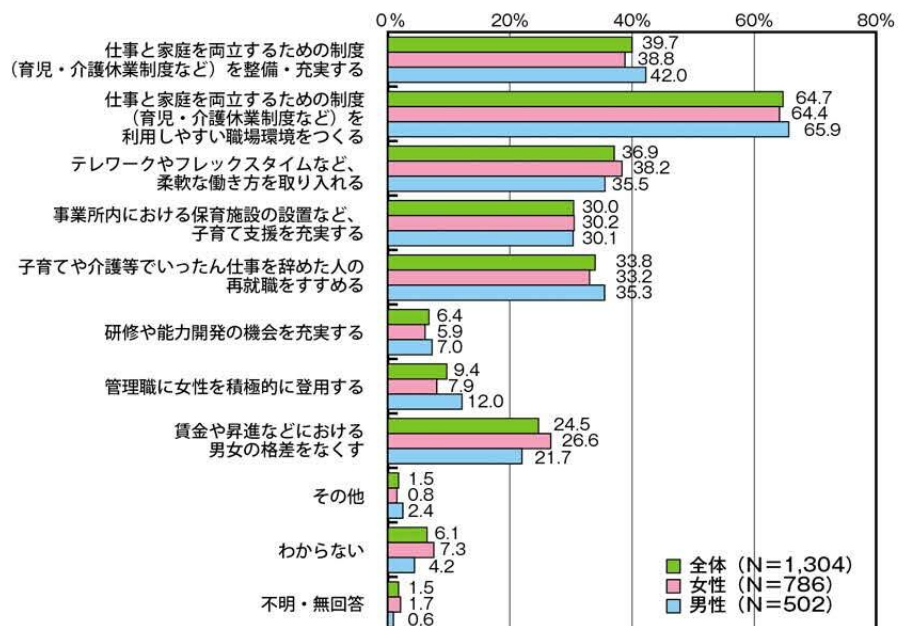
- (注) 1. 「男性雇用者と無職の妻からなる世帯」とは、2017年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。2018年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）の世帯。
2. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
3. 2010年及び2011年の〔〕内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
4. 「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

結婚すれば女性は家庭に入り家事や子育てに専念することが当たり前という意識は薄れてきています。近年、夫婦共働き世帯数は年々増加しており、約7割の家庭が共働きとなっています。賃金の減少や教育費・老後費用の増加などを背景とした将来への不安だけでなく、女性の社会参加への意欲の高まりなどさまざまな理由があげられます。しかしながら共働き世帯が増えても男女間の賃金格差や職場での待遇の格差は根強く残っており、結婚や出産を機に退職を迫り問題になることも多いと言われています。

令和元年度に実施した市民意識調査において、「男女共同参画社会を実現するために、あなたが今後企業に期待することは何ですか」の問いに対して、仕事と家庭を両立するための制度の充実やテレワークやフレックスタイムなど、柔軟な働き方を求める結果がでています。

このことから、共働き世帯の増加により、求められる取組にも変化があります。

(引用：岡崎市男女共同参画基本計画見直しに
あたっての意識・実態調査)



ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことで、職場の人間関係やコミュニケーションが活発になり、お互いに支え合う風土ができるなど、女性だけでなく子育て世代の男性や、介護を必要とする家族がいる人など、全ての人が働きやすい職場環境の整備につながります。また従業員の生きがいややりがいの向上にもつながり、企業の競争力やイメージ・評価を高めるなど様々な効果が期待されます。

個人(従業員)にとってのメリット

- ☆希望の働き方・暮らし方の実現
- ☆病気や障がいを抱えながらの
勤続・心と体の健康の保持増進
- ☆充実した生活の実現
(趣味や休養・学習など)
- ☆仕事へのやりがい・満足度が向上

事業者にとってのメリット

- ☆優秀な人材の活用・確保
- ☆多様な人材の活躍
- ☆若者・女性従業員の定着
- ☆企業競争力の向上
- ☆企業イメージ・評価の向上
- ☆業務効率化による経営コストの縮減

地域社会にとってのメリット

- ☆労働力人口の確保
- ☆持続可能な発展
- ☆少子化の抑制
- ☆地域のつながりの強化
- ☆地域社会の活力向上

取組事例の紹介

従業員の働き方、そして家族にも目を向けたユニークな事業所をお持ちの2社に取材をしました。事業主の皆様もぜひ参考にしてみてください。



よつば労務管理事務所 所長 永谷 律子様 『働き続けられる環境づくり』

弊所は、女性の従業員が多いことから様々な工夫をしています。1つは、お子様が過ごせる環境を事業所内につくりました。写真にもあるようにガラス張りの構造となっているため様子が見えるというメリットと共に、執務室と仕切ることにより、他の従業員

が集中できる環境も確保しました。最近では、従業員のお子様がけがにより送り迎えを行う関係で、時間を有効活用するためにお母様の仕事が終わるまで本スペースで宿題をするなど活用しています。

また、テレワークにも力を入れています。パートナーの転勤に伴い県外に転出をする従業員がいましたが、テレワークを活用し現在も勤務しています。勤務中は、同じ空間に出勤しているかのようにリモートで常時繋ぎ、他の従業員の会話も聞こえる体制をとっています。その他従業員も週に1回程度テレワークを行うなどワーク・ライフ・バランスができるよう工夫しています。



株式会社Quiet 取締役 平岩 了様

『子どもと子ども心を大切に！』

「保険」と聞くと堅苦しいイメージがあるかと思います。そんなイメージを払拭し、職場を「行きたくなる場所」に変えるために、「公園」をコンセプトにベンチをおいたり、ブランコをつくったりして職場環境を整えました。このような職場にすることで社員同士のコミュニケーションが活発になり、新しいアイデアが生まれています。また、社員の子どもの会社に来たくなるというのは想定外でしたが、現在は夏休みなどに子どもと出勤する社員もいます。職場で社員同士の子どもたちが仲良くなったり、子どもも親の働いている姿を見ることで親子関係により影響を与えるのではと思います。

また、朝は子育て中の親にとって特に忙しい時間帯だと思います。そこに配慮し、弊社の営業開始は10時とするなど柔軟に対応しております。『ゆるいけど、やるコトやってる会社』をモットーに働きやすい環境づくりを今後も目指します。



ダイバーシティ NEWS

近年、「ダイバーシティ」や「多様性」という言葉をよく耳にするとおもうます。「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（通称：LGBT理解増進法）」が令和5年6月23日に施行されました。

今回は、LGBT理解増進法内で努力義務として定められている事項の取組事例を紹介します。

性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（事業主等の努力）

第六条 事業主は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。



LGBT法連合会*の理事・にじいろ社労士事務所の 社会保険労務士 西本 梓 様に取り組事例について聞きました！

事業主ができる取組紹介

◆人事担当者、管理職向け研修

性的指向、性自認に関する取組を進めるためには、役員、管理職そして人事担当者の協力が必要不可欠です。

◆職場における制服の見直し

男女別になっている制服は、トランスジェンダー等の当事者は着用違和感を感じることがあります。ジェンダーフリーや選択式にすることでより当事者の不安をなくすることができます。

◆性別による色分け、性別表記の見直し

性別による色分けの廃止、エントリースーツや職場内における性別表記の必要性について検討してみましょう。

◆ハラスメント対策の強化

性的指向、性自認に関するハラスメントはパワーハラスメントに該当します。ハラスメント研修の際には性的指向、性自認について触れましょう。

◆就業規則、各種規程の見直し

配偶者の定義に戸籍上の同性パートナーを加えることで、働きやすい環境の整備に繋がります。

◆多目的トイレの設置

トランスジェンダーの方は、自分の認識している性別と見た目のギャップから、男性用・女性用に分けられたトイレは心理的に入りにくく、我慢してしまうことで排泄障がいを経験している人もいます。

※一般社団法人 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会の略称

全国2番目！愛知県初！

PRIDE指標2023において岡崎市は最高評価であるGold獲得！

work with Pride



PRIDE指標とは、LGBTQの方が働きやすい職場づくりを実現するため、企業・団体の取組を評価する指標です。

2023年において、岡崎市は最高評価を獲得することができました。

【主な取組】

- ・性別等による人権侵害の禁止やアウティングの禁止を規定した条例の制定
- ・岡崎市消防本部において、希望する性の制服が着用できるよう規則の改正
- ・岡崎市職員互助会慶弔給付金の支給（結婚祝金、死亡弔慰金） など

岡崎市では、「LGBTQ」を性的マイノリティの総称としています。より多様で包括的な意味合いを持たせるために「+」を付けることもあります。

市内事業者募集事業

【アドバイザー派遣事業】

女性活躍推進法に基づく女性の活躍と、ワーク・ライフ・バランスの推進等に取り組む市内事業者様へ無料でアドバイザーを派遣します。

また、ハラスメントや働き方改革、LGBTQ等の社員向け研修も実施可能です。事業所のワーク・ライフ・バランス等に関するお困りごとについて御相談ください。

●社員に研修を受けさせたい

→ **無料で研修講師を派遣します！**

- ・ハラスメント研修
- ・働き方の見直しに関する研修
- ・LGBTQに関する研修



お申込みはこちら

●職場環境の相談をしたい

→ **無料でアドバイザーを派遣します！**

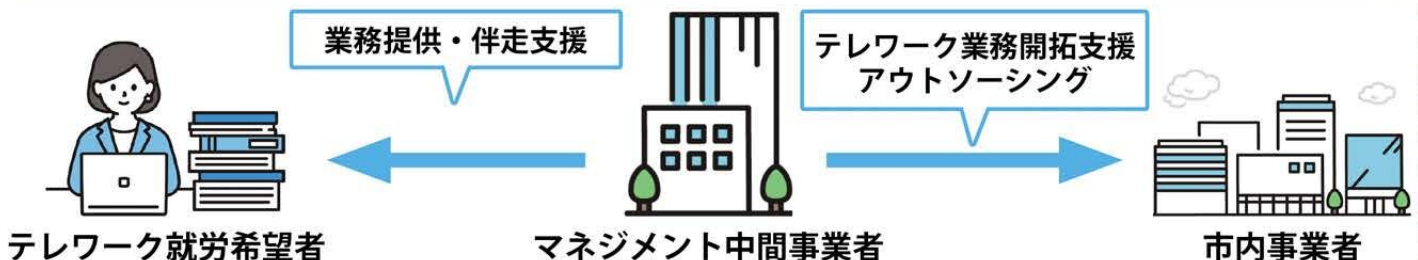
- ・テレワークを導入するなど勤務体制を見直したい
- ・一般事業主行動計画を策定したい
- ・育児・介護による離職を防ぎたい
- ・女性が活躍できる分野を開拓したい
- ・ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境を整備したい
- ・女性活躍に関する各種認証や助成金について教えて欲しい
- ・LGBTQに関する労務管理（福利厚生等）について相談したい



岡崎市ホームページ

【マネジメント中間事業者の募集】

「岡崎市テレワーカー育成支援事業」等で育成した女性が継続的に就労できる環境づくり、及び市内事業者のテレワーク業務の開拓等を支援するため、協力事業者「マネジメント中間事業者」を募集しています。岡崎市と共にテレワークを活用し働きやすい環境をつくっていきませんか。



◆応募の条件◆



①テレワーカーの業務納品までの支援を行うこと



②テレワーク業務の獲得を行うこと
③市内事業者の業務開拓支援ができること

マネジメント中間事業者のメリット

- ★一定のスキルを持った女性の採用確保につながる！
- ★市内事業者に貢献できる！

詳細はホームページをご確認ください





雇用関係の助成金情報

○ 特定求職者雇用開発助成金

愛知労働局 あいち雇用助成室 第二係 TEL：052-219-5519

コ ー ス	内 容
特定就職困難者コース	高年齢者、障がい者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの職業紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成

○ 働き方改革推進支援助成金

愛知労働局 雇用環境・均等部 企画課 TEL：052-857-0313

コ ー ス	内 容
業種別課題対応コース	令和6年4月1日から建設業、運送業、病院等、砂糖製造業に、時間外労働の上限規制が適用開始 このコースは、生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休2日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成

○ キャリアアップ助成金

愛知労働局 あいち雇用助成室 第一係 TEL：052-688-5758

「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社員化した場合に助成
障害者正社員化コース	障がいのある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した場合に助成
賃金規定等改定コース	有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合に助成
賃金規定等共通化コース	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合に助成
賞与・退職金制度導入コース	有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施した場合に助成
社会保険適用時処遇改善コース	短期間労働者が新たに社会保険の被保険者となった際に、手当支給、賃上げ、労働時間の延長を行った場合や、労働時間を延長して新たに社会保険の被保険者とした場合に助成

○ 両立支援等助成金

愛知労働局 雇用環境・均等部 企画課 TEL：052-857-0313

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主等の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図ります。

コ ー ス	内 容
出生時両立支援コース (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整備や業務体制整備を行い、育児休業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」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた中小企業事業主に助成
育児休業等支援コース	「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に助成
育休中等業務代替支援コース	育児休業や育児短時間勤務の期間中の業務体制整備のため、育児休業取得者や育児短時間勤務を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣受入を含む）を実施した中小企業事業主に助成
柔軟な働き方選択制度等支援コース	育児期の柔軟な働き方に関する制度（柔軟な働き方選択制度等）を複数導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した中小企業事業主に助成

○ 人材開発支援助成金

愛知労働局 あいち雇用助成室 第一係 TEL：052-688-5758

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

コ ー ス	内 容
人への投資促進コース	高度デジタル人材の育成のための訓練の実施や労働者が自発的に受講した訓練などに助成
人材育成支援コース	10時間以上のOFF-JTによる訓練やOFF-JTとOJTを組み合わせた訓練を実施した場合に助成
事業展開等リスクリング支援コース	事業展開やDX等に伴い新たな分野で必要となる知識などを習得させるための訓練を実施した場合に助成

令和5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者を表彰しています。令和5年度の受賞事業者3社を紹介します。



公益財団法人服部公益財団 暮らしの学校 ■ サービス業

- ★女性の割合が88%を超えており、管理職は全員女性である。
- ★業務内容を複数名で分担し、定期的にローテーションすることで、仕事と家庭の両立につながっている。
- ★シフト制により柔軟な働き方を選択できるため、個々の能力を活かしながら家庭環境の変化に対応ができる。
- ★お客様と一緒に講座を受講することで、幅広い分野の知識を習得したり、企画のアイデアに活かしたりするなど、自己成長につなげている。（スタッフ割引制度有）
- ★全体ミーティングでペアプレゼンを実施し、お互いを知ることでチームワークを高めている。
- ★民間企業からのキャリアローテーション制度を取り入れ、人材育成に力を入れている。

株式会社Quiet ■ 保険業

- ★従業員の子どもの送迎時間帯に配慮し、営業時間を午前10時開始に変更。
- ★子どもの預け先がない場合は、子どもとの同伴出勤が可能で、親が仕事している間に子どもが自由に遊ぶことができる職場環境を整備。
- ★男女別トイレにプラスして音漏れ防止のドアを整備。
- ★業務改善提案制度を設け、社員一人ひとりが改善提案できるアプリを保有し、積極的に職場環境を改善。
- ★朝の準備時間が大変な従業員に対し、お昼ご飯は会社でお米を炊き好きなレトルト食材を食べることのできる『ぼうさい食堂』を用意。キッチンも使用可。

第一生命保険株式会社 岡崎支社 ■ 生命保険業

- ★地域に密着しお客さま一人ひとりに寄り添った活動をしていく営業職として積極的に女性を採用。
- ★知識、スキル学習やOJTなど充実した研修制度で入社後をしっかりサポート。
- ★将来的には本人の生き方や適性に合わせ、営業を極めるプロフェッショナルコースや指導者としてのマネジメントコースなど複数のキャリアを選択可能。
- ★ワーク・ライフ・バランスに対する職員の理解が深く、福利厚生制度を活用しながら仕事に前向きに取り組む女性が多数活躍。