

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

2023

Vol.4

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

育児休業の取得で
ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方へ ... P2～4

事業所支援お役立ち情報 ... P5

各種助成金一覧 ... P6～7

岡崎市男女共同参画推進事業所表彰 ... P8

育児休業の取得でワーク・ライフ・バランスのとれた働き方へ

男性の育児休業取得率は、令和元年度が 7.48%だったのに対して令和3年度は 13.97%と上昇しているものの、女性の 85.1%に比べまだまだ大きな差があります（令和3年度雇用均等基本調査）。

しかしながら、「育児のための休暇・休業の取得を希望していたが育児休業制度を利用できなかった」とする男性労働者が約4割いることや、男性の6割以上が企業から育児休業取得の働きかけがなかったという調査結果もあります（令和3年度厚生労働省）。

出産や育児等の理由による離職を防ぎ、男女ともにワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができるよう、社会全体で男性の育児休業取得を促進することが求められています。

～取得のメリット～

取得者側

一緒に育児を
スタートできる

ママの産後ケアに
つながる

ワンオペ育児から
脱却できる

育児の大変さを
知ることができる

仕事もプライベートも
メリハリがつく

産後鬱に
なりにくい

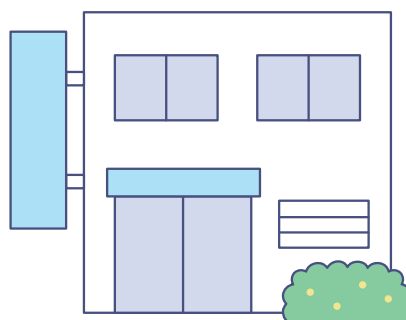
家族みんなの
絆が生まれる



事業所側

国から助成金が
支給される

組織の生産性向上



事業所の
イメージ向上

他の職員も
取得しやすい環境になる

育児・介護休業法の改正ポイント ※令和4年4月より段階的に改正されました。

産後パパ育休の創設 (出生時育児休業)	男性の取得ニーズが高い、子の出生直後の時期（8週間以内）に、柔軟で取得しやすい新たな仕組みができました。
育児休業の分割取得が可能	「産後パパ育休」や「育児休業」は、それぞれ2回まで分割でき、最大4回取得することができます。
事業所は育児休業取得の 推進が義務化	子どもが生まれる予定のある男性従業員に対し、事業主は制度を個別に知らせ、取得の意向確認を行わなければなりません。 従業員数が1,001人以上の事業所は育児休業等取得の状況を公表することが義務付けられています。

育児休業取得者に聞きました!



実際に育児休業を取得した経験のある方々にインタビューをさせていただきました。お話の中からパートナーやお子様への思いがとても伝わってきました。従業員や事業主の皆さんもぜひ参考にしてみてください。

アイリンク社労士事務所 岩田 尊之 様



私は一人目の出産時にパートナーが体調を崩してしまった経験から、二人目の出産時に、6か月間育児休業を取得しました。一人目の時には気づかなかった育児の大変さを実感した一方、パートナーと落ち着いて話し合う時間ができ、お互いの家事・育児に対する意見を交わしながら苦楽を共有することで一体感が生まれました。

前職の会社に育児休業の取得について相談した際には、初めての育児休業取得者ということもあり戸惑いがありましたが、取得する半年前に相談を開始していたことで、業務の引継ぎや代替要員の確保がスムーズに行えました。復帰時には、時間調整が行える部署へ異動するなど、柔軟に対応していただきました。

現在、私は各会社をより良くしたいという思いから社会保険労務士として独立しております。会社にとって従業員の育児休業の取得は、仕事の分担・穴埋めを行う必要があり大変なことです。しかし、その中でも前向きに取り組むことで、会社にとっても従業員にとっても価値あるものになると思います。従業員に育児休業を取得させるためには、日頃からコミュニケーションをとり、上司と話しやすい環境を作ることが重要です。育児休業の申出は最短で2週間前に申し出れば取得できますが、実務・実態としては2週間前から取り組んだところで満足の行く準備ができるとは思いません。従業員の心のケアやコミュニケーションにおいては事業主の皆さんに率先して取り組んでいただきたいと思います。

フタバ産業株式会社 大野 智史 様



第四子にして初めて育児休業を取得しました。パートナーは1年も取得出来るのか、職場に迷惑が掛からないかと心配しておりましたが、職場も受け入れていただき、非常に喜んでくれました。子どもたちにも笑顔が増えたように思います。

最初は職場内に驚きや戸惑い、不安がありました。温かく受け入れ、送り出してくれました。更に会社全体で、職場体制の見直し等、不安を取り除くためのサポートをしていただきました。育児休業中は育児の大変さを痛感し、今まで仕事を理由に育児から逃げていた自分に反省しました。また、見逃していた子どもの成長を見ることができ、日々の成長にとっても喜びを感じました。職場の方々も育児休業の取得に関して理解していただき感謝しています。今後も、男性の育児休業を当たり前取得できる風土にしていってほしいと思います。

フタバ産業株式会社 グローバル人事部

弊社は、少子高齢化や価値観の多様化等の内外環境変化への対応として2022年に“DE&I宣言”を行い、施策の一つとして、男性の育児休業制度を整備し利用を推進しています。取得率は現在48%であり、更なる向上を目指しています。

葵造園株式会社

石川 有輝 様



二人目の子どもが生まれたときに、5日間育児休業を取得しました。会社としては初めての育児休業取得者となりました。私が育児休業を取得した時期は、造園業として忙しい時期でしたが、現場のみなさんが「現場は私たちでやっておくから、育児頑張っね」と支えてくださり本当にありがたかったです。また、家族からも「一人目の子どもの面倒を見てくれて助かる」と感謝され、自分自身も育児の大変さを実感するとともに、パートナーと二人で助け合うことができたので良い経験になったと感じています。私の育児休業をきっかけに会社では、抜けた分の仕事に対して、誰が何をするのかという段取りを組むようにしました。いつ従業員が育児休業等で休んでも大丈夫な体制をつくるよう心がけるようになりました。

育児休業を推進するためには、業種の特性に合わせて、サポートできる体制や制度を整えるとともに、従業員も「自分が仕事を代わるよ」と支え合える、意識改革を行っていくといいと思います。

事業所として取得する認定等マークについて

国や県、民間企業等が女性活躍やワーク・ライフ・バランスなど各分野について推進している事業所に認定等マークを付与する制度があります。マークを取得することで、事業所のイメージアップや社員満足度の向上、優秀な人材の確保にもつながります。マークによっては、公共調達で優遇を受けられたり、労働環境整備などの必要資金を低金利で借入できるものもあります。

えるぼし【厚生労働省】		くるみん【厚生労働省】	
女性の活躍に関する取組の実施状況が優良であるとして認定された事業所に付与		次世代育成支援対策推進法に基づき「子育てサポート企業」として認定された事業所に付与	
あいち女性輝きカンパニー【愛知県】		ファミリー・フレンドリー企業【愛知県】	
女性の採用や管理職登用の拡大、働きやすい職場環境づくりなど、女性の活躍促進に向けて積極的に取り組んでいるとして、認証された事業所に付与		社員が仕事と生活の調和を図ることができるよう積極的に取り組んでいる事業所が登録する制度	
なでしこ銘柄【経済産業省】		PRIDE指標【work with Pride (民間団体)】	
「女性活躍推進」に優れた上場企業で、魅力ある銘柄として選定された事業所に付与		職場におけるセクシュアル・マイノリティへの取組をした事業所に付与	
		出典: work with Pride PRIDE指標	

事業所支援お役立ち情報

【岡崎市アドバイザー派遣事業】

アドバイザー派遣とは？



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）に基づく女性の活躍と、ワーク・ライフ・バランスの推進等に取り組む事業所への支援を目的としています。

また、ハラスメントや働き方改革、LGBTQ等の社員向け研修の実施も可能です。事業所のワーク・ライフ・バランス等に関するお困りごとを一度ご相談ください。

●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	いわゆるパワハラ防止法（労働施策総合推進法）が改正され、中小企業も含め雇用管理上の措置対策が義務化になりました。事業所として何を行うべきか管理職向けの研修や勉強会を通じ学びます。
働き方の見直しに関する研修	働き方改革を円滑に進めるには、労務管理に関する基礎知識が必要です。管理職の皆様には基礎知識を学んで頂き、日頃の労務管理の見直しに繋がります。また、一般職の皆様には制度の必要性を理解して頂くとともに、これまでの自身の働き方を振り返ります。
LGBTQに関する研修	LGBTQについて学び、一人ひとりの個性を尊重し合い、誰もが気持ちよく過ごせる職場作りについて学びます。

●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



詳しい内容・お申し込みは下記QRコードよりご確認ください



【男性の家事・育児参画セミナー】

岡崎市では子育て家庭及び事業所向けに、男性の家事・育児参画セミナーを開催します。男性の育児休業取得やワーク・ライフ・バランスなどについて、父親支援事業のパイオニアであるNPO法人ファザーリング・ジャパンの林田香織氏が、分かりやすくかつ楽しくお伝えします。雇用環境整備にお悩みの事業所や興味のある事業所はぜひご参加ください。

【日時】 令和5年8月19日（土） 午後2時～3時15分

【場所】 図書館交流プラザリぶら 会議室 301

【対象】 事業主または人事等担当者

【定員】 10事務所まで（抽選）

【申込】 8月2日（水）必着。市電子申請システムもしくは電話で。

【担当】 岡崎市こども育成課 TEL 0564-23-6440



林田香織氏



申込はこちらから



助成 1 新型コロナウイルスに関する助成金

※掲載内容は7月1日時点での情報であり、
今後変更になる場合があります。

お問合わせ：愛知労働局 あいち雇用助成室 第三係 TEL:052-219-5518 FAX:052-219-5540

コース	内容
産業雇用安定助成金 (雇用維持支援コース)	新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元・出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部に支給される助成金

助成 2 働き方改革推進支援助成金

お問合わせ：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
労働時間短縮・年休促進支援コース	生産性を向上させ、時間外労働の削減、年次有給休暇や特別休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に支給される助成金

助成 3 キャリアアップ助成金

お問合わせ：愛知労働局 あいち雇用助成室 第一係 TEL：052-688-5758 FAX052-688-5759

「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社員化した場合に助成
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改定し、 3%以上増額した場合に助成
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または退職金制度を導入し、 支給または積立を実施した場合に助成
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、 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日以上の子育て休業を取得させた中小企業事業主に支給
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・職場復帰のため次の取組を行った事業主(①～④は中小企業事業主)に支給 ①育児休業取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業(3か月以上)の取得・復帰に取り組んだ場合 ③業務代替支援：3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員の新規雇用(派遣を含む)又は代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合 ④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6か月以内に一定以上利用させた場合 ⑤新型コロナウイルス感染症対応特例：小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合

助成 5 人材開発支援助成金

お問合わせ：愛知労働局 あいち雇用助成室 第一係 TEL：052-688-5758 FAX：052-688-5759

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
人材育成支援コース	雇用する被保険者に対して、職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練、厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練、非正規雇用労働者を対象とした正社員化を目指す訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

令和4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4年度の受賞事業所3社を紹介します。



令和4年度受賞事業所紹介

岡崎通運株式会社 ■ 一般貨物自動車運送事業

- 2017年頃から女性ドライバーの採用に力を入れ、2026年までに75名を目標としています。また、女性総合職の採用や登用により女性活躍の場が進んでおり、ここ数年で女性全体人員が40名ほど増加しています。
- 小口配送業務ではドライバーのほとんどが女性で、仕事と家庭を両立しながら勤務しています。
- 「働きやすい職場認証制度」にて、2021年度は一つ星を取得し、2022年度はさらなる職場環境の改善を行うことで二つ星を取得予定。入社時から年次有給休暇の付与やハラスメントへの対応として社内窓口を設置する等、働きやすい職場環境に取り組んでいます。

公益財団法人 岡崎市学校給食協会 ■ 製造業

- 法人全体における女性の割合は96%を超え、管理職における女性の割合は60%となっています。
- 子の看護休暇制度及び育児のための所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限を中学校の始期に達するまでに拡大するとともに、孫の看護休暇制度を導入しました。また、育児短時間勤務制度を小学校の始期に達するまでに拡大しました。
- ワーキンググループを発足し、規則の周知度や現行制度に関するアンケートを実施し、育児・介護に関する制度見直しや職場環境改善に努めています。

損害保険ジャパン株式会社 愛知東支店西三河支社 ■ 損害保険業

- 令和6年3月末までに管理職に占める女性割合を30%以上にする目標設定をし、女性の活躍推進及び女性が就業継続しやすい環境・制度の整備に取り組んでいます。
- 育児休業後の働き方をイメージするため、また心構えを持つために、上司とともに参加する育児休業復職者向けの社内セミナーを実施しています。
- 全従業員を対象としたテレワーク推進を実施しており、一人ひとりが制度をうまく活用しながら自ら生産性の高い働き方、仕事と家庭生活の両立をデザインできる環境づくりを支援しています。



令和5年7月発行 通巻第4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