

令和5年度 第1回 かなざわ女性活躍推進会議

日 時 令和5年7月26日(水)

15時30分～17時

場 所 金沢市役所第一本庁舎 7階

全員協議会室(講演)

第4委員会室(講演以外)

次 第

1 開 会

2 講 演「ダイバーシティ推進への道

～北國FHDのDXと人的資本投資の取組～」

北國銀行 常務執行役員 人材開発部長 横越 亜紀 氏

3 報 告

(1) 金沢市男女共同参画推進行動計画

～かなざわ未来 奏でプラン 2023～ の概要について <資料1>

(2) 令和5年度男女共同参画事業について <資料2>

(3) 事前アンケート結果について <資料3>

4 意見交換

5 閉 会

かなざわ女性活躍推進会議参加者名簿

No.	事業所名	出席者	
1	株式会社 ウフフ	代表取締役社長	志賀 嘉子
2	株式会社 エイム	総務部長	宮永 知子
3	加賀建設 株式会社	代表取締役社長	鶴山 雄一
4	金沢機工 株式会社	総務部長	堀田 伸彦
5	株式会社 北日本ジオグラフィ	代表取締役社長	磯野 秀和
6	株式会社 計画情報研究所	代表取締役社長	安江 雪菜
7	株式会社 国土開発センター	グループリーダー	新家 久美子
8	株式会社 スパーテル		
9	株式会社 東洋設計	管理本部 経営管理部長	石黒 雅文
10	株式会社 日本政策金融公庫 国民生活事業	副事業統轄	高嶋 賢
11	株式会社 日本海コンサルタント	管理副本部長	山田 睦
12	白山ビルサービス 株式会社	代表取締役	多賀 直昭
13	株式会社 北陸人材ネット	代表取締役社長	山本 均
14	株式会社 北國フィナンシャルホールディングス	北國銀行 常務執行役員 人材開発部長	横越 亜紀
15	株式会社 宗重商店		

No.	関係機関等	出席者	
1	金沢大学環日本海域環境研究センター (金沢市男女共同参画審議会会長)	教授	長谷部 徳子
2	金沢公共職業安定所		
3	石川労働局雇用環境・均等室	室長補佐	秋田 英紀
4	石川県社会保険労務士会	社会保険労務士	室田 律子
5	公益財団法人石川県産業創出支援機構	総務企画部企画広報課	矢部 敏明
6	金沢市（ダイバーシティ人権政策課、労働政策課）		

令和5年度 第1回 かなざわ女性活躍推進会議座席図

株式会社 国土開発センター グループリーダー 新家 久美子	座長	株式会社東洋設計 管理本部経営管理部長 石黒 雅文
株式会社計画情報研究所 代表取締役社長 安江 雪菜		株式会社 日本政策金融公庫 国民生活事業 副事業統轄 高嶋 賢
株式会社 北日本ジオグラフィ 代表取締役社長 磯野 秀和		株式会社 日本海コンサルタント 管理副本部長 山田 睦
金沢機工株式会社 総務部長 堀田 伸彦		白山ビルサービス 株式会社 代表取締役 多賀 直昭
加賀建設株式会社 代表取締役社長 鶴山 雄一		株式会社北陸人材ネット 代表取締役社長 山本 均
株式会社エイム 総務部長 宮永 知子		株式会社 北國フィナンシャルホールディングス 常務執行役員人材開発部長 横越 亜紀
株式会社ウフフ 代表取締役社長 志賀 嘉子		公益財団法人 石川県産業創出支援機構 矢部 敏明
石川労働局 雇用環境・均等室 秋田 英紀		金沢大学 教授 長谷部 徳子
石川県社会保険労務士会 室田 律子		

(事務局)

ダイバーシティ 人権政策課長補佐	ダイバーシティ 人権政策課係長	ダイバーシティ 人権政策課長	市民局長	労働政策課長
---------------------	--------------------	-------------------	------	--------

記者席

(入口)

金沢市男女共同参画推進行動計画「かなざわ未来 ^{かな}奏でプラン 2023」について

1 計画策定の趣旨

本市は、これまで「金沢市男女共同参画推進条例」や「新金沢市男女共同参画推進行動計画」に基づき、男女共同参画社会を実現するための施策を推進してきた。しかしながら、方針立案・決定過程への女性の参画が増えないこと、正規雇用や管理職に占める女性割合など雇用の分野における男女差が依然として大きいこと、家事・育児・介護等の多くを女性が担っていること、配偶者等からの暴力への対策など、引き続き取り組むべき多くの課題がある。これらの課題に対応するため、金沢市男女共同参画推進行動計画「かなざわ未来 奏（かな）でプラン 2023」を策定した。

2 計画の性格

- ・「金沢市男女共同参画推進条例」に規定する行動計画
- ・「男女共同参画社会基本法」、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に規定する市町村計画
- ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（令和 6 年 4 月施行）を見据えた市町村計画

3 計画の期間

令和 5 年度から令和 14 年度までの 10 年間
ただし、社会情勢等を踏まえ、必要に応じて見直すこととする。

4 基本的な考え方

(1) 基本理念

金沢市男女共同参画推進条例に規定している、次に掲げる6つの事項を基本理念とする。

- ①男女が性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会
- ②男女が固定的な役割を強制されることなく、多様な生き方を選択できる社会
- ③男女が社会の構成員として、市の政策又は方針の立案及び決定に平等に参加する機会が確保される社会
- ④男女が社会的・文化的な性別(ジェンダー)をこえて、家庭生活及びその他の社会生活において責任を共に担う社会
- ⑤男女が互いの性を尊重し、性と生殖に関する健康と権利を認め合う社会
- ⑥男女が国際社会における男女共同参画の取り組みと協調し、連携を深め合う社会

(2) めざす男女共同参画社会

『多様な生き方が選択できる 誰もがいきいきと輝ける社会へ』

(3) 基本的視点

- ① 人権の尊重 ② ジェンダー平等の推進 ③ 女性のエンパワーメントの促進

(4) 施策体系等

別紙のとおり

金沢市男女共同参画推進行動計画「かなざわ未来

かな
奏でプラン 2023」

施策体系

基本目標	方針	施策の方向
Ⅰ あらゆる分野における女性の参画の拡大	1 方針の立案・決定過程への女性の参画の拡大	(1)企業・団体等における女性の参画の促進
		(2)地域における女性の参画の促進
		(3)行政分野における女性の参画の拡大
	2 雇用の分野における男女共同参画の推進	(1)雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
		(2)働く女性の妊娠・出産に関わる保護
		(3)職場における各種ハラスメントの防止啓発
	3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）等の実現	(1)仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
		(2)柔軟な働き方に対応した環境整備
		(3)再就職や、雇用によらない働き方等における支援
	4 地域における男女共同参画の推進	(1)男女共同参画を推進する市民団体等の育成と支援
		(2)地域特性を生かした推進
Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現	5 あらゆる暴力の根絶	(1)DV、性暴力等あらゆる暴力への対策の推進
		(2)配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進
		(3)若い世代への啓発活動の充実
	6 誰もが安心して暮らせるまちづくり	(1)困難を抱える人々への支援
		(2)高齢者や障害のある人、外国人、性的少数者等多様な人々に対する支援
		(3)災害対策における男女共同参画の推進
	7 生涯を通じた健康づくりの支援	(1)女性の健康づくりの支援
		(2)妊娠出産等に関する女性の健康支援
		(3)女性の健康をおびやかす問題についての対策の推進
Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と体制の充実	8 あらゆる人々に対する男女共同参画の理解促進	(1)地域に浸透する広報活動の展開
		(2)男性や若い世代の男女共同参画の理解促進
		(3)学校・家庭・地域における男女共同参画教育・学習の推進
	9 男女共同参画の視点に立った各種制度等の充実	(1)男女共同参画に関する調査・研究の充実
		(2)男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備
	10 多様な文化の尊重及び理解の促進	(1)国際社会との連携及び協調の促進

網掛けは重点ポイント

成果指標

基本目標	指 標	2012 (H24) 年度末	2021 (R3) 年度末	目標値 (R14)
基本目標Ⅰ あらゆる分野における 女性の参画の拡大	管理的職業従事者に占める女性の割合	13.4% (H22)	15.6% (R2)	20% (R9)
	地域の役員等に占める女性の割合 ①町会長 ②公民館長 ③PTA会長（小中学校）	①2.4% ②1.6% ③2.4%	①4.6% (R4) ②3.3% (R4) ③4.1% (R4)	①②③とも 10%
	市の審議会等における女性の割合 ①法令・条例 ②①以外	①②合わせて 27.4%	①27.0% (R4) ②27.9% (R4)	①40% ②30%
	正規従業員等に占める女性の割合	34.7% (H22)	38.0% (R2)	50%
	男性従業員の育児休業取得率	—	11.1%	30%
基本目標Ⅱ 安全・安心な暮らしの 実現	DV被害を受けた人のうち相談した人の 割合 ①配偶者からの暴力 ②交際相手からの暴力	①26.2% ② —%	①28.9% ②39.6%	①②とも 50%
	女性コミュニティ防災士育成数	29 人	374 人	670 人 (R9)
基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の 実現に向けた意識改革 と体制の充実	「男は仕事、女は家庭」という考え方に 賛成しない人の割合 ①全体 ②18～39 歳	①37.8% (H23) ②58.7% (H23)	①60.5% ②70.8%	①70% ②80%
	社会全体において男女の地位が「平等で ある」と感じる人の割合 ①全体 ②18～39 歳	①13.3% (H23) ②11.0% (H23)	①11.8% ②13.7%	①②とも 50%

・目標値について、各関連計画等で目標値を定めているものについては（ ）に目標年度を記載

参考指標

基本目標	項 目	2021（R3）年度末
基本目標Ⅰ あらゆる分野における 女性の参画の拡大	市審議会等において女性不在の審議会数	11(R4)
	市の管理職に占める女性の割合	14.0%(R4)
	市の役付け職員（主査以上）に占める女性割合	28.3%(R4)
	市立小中学校における女性管理職の割合 ①小学校 ②中学校	①40.4% ②34.7%(R4)
	市職員の年次有給休暇の平均取得日数	10.5日
	はたらく人にやさしい事業所表彰数	4件
	市の男性職員の育児休業取得率	36.4%(R3)
	市職員の介護休暇取得件数 ①女性 ②男性	①12件 ②9件
	農業委員における女性比率	15.8%
	女性の認定農業者数（※夫婦等での共同申請含む）	22経営体
	男女共同参画支援セミナーの開催回数・受講者数（女性センター）	17回・209人
基本目標Ⅱ 安全・安心な暮らしの 実現	DV防止啓発事業参加者数	815回（視聴者数）
	母子・父子自立支援プログラムの策定による就業実績	7人
	性教育に関する専門医等派遣数	23校
	女性対象検診の受診率 ①骨粗しょう症 ②乳がん ③子宮がん	①23.7% ②10.1% ③9.5%
基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の 実現に向けた 意識改革と体制の充実	男女共同参画に関する講演会の参加者数	53人
	男女共同参画出前講座の年間実施回数	3回
	ファミリーサポートセンター活動件数	5,534件
	放課後児童クラブ受入人数	5,237人(R4)

男性の家事・育児と仕事の両立支援事業

市内事業所における男性の育児休業取得率を高めることを目的とし、育児休業を取得した男性職員に、育児休業をとった経緯や取得して感じたこと、家事の分担についてインタビューし、金沢市公式ホームページなどで広く発信する。

経緯

- ・少子高齢化による労働力の減少が進む中、女性を始めとする多様な人材の活用が経済社会の活性化に不可欠
- ・女性の継続就業における課題として、「家事・育児の負担」をあげる人が最も多く、家庭での役割分担は、共働きであっても、毎日の家事や育児を女性が担っている状況（※1）
- ・働く女性だけが仕事と家事・育児等の二者択一を迫られることなく、性別にかかわらず、ともに働き続けられる環境づくりが必要
- ・市内事業所における男性の育児休業取得率は11.1%と全国平均（14.0%）と比べ低いため（※2）これを高める。

※1 金沢市男女共同参画に関する市民意識調査

※2 金沢市男女共同参画に関する事業所アンケート

事業内容

1. 男性育休取得者へのインタビュー

- ・市役所 3名
- ・市内事業者 3名

株式会社計画情報研究所

株式会社日本海コンサルタント、

株式会社北國フィナンシャルホールディングス

2. 男性育休取得者座談会

- ・ 取得した経緯、感想
- ・ 職場のサポート
- ・ 家事育児の分担
- ・ これからの取得者へのアドバイス 等

3. 記事の発信

市公式ホームページ、Facebook など

4. スケジュール

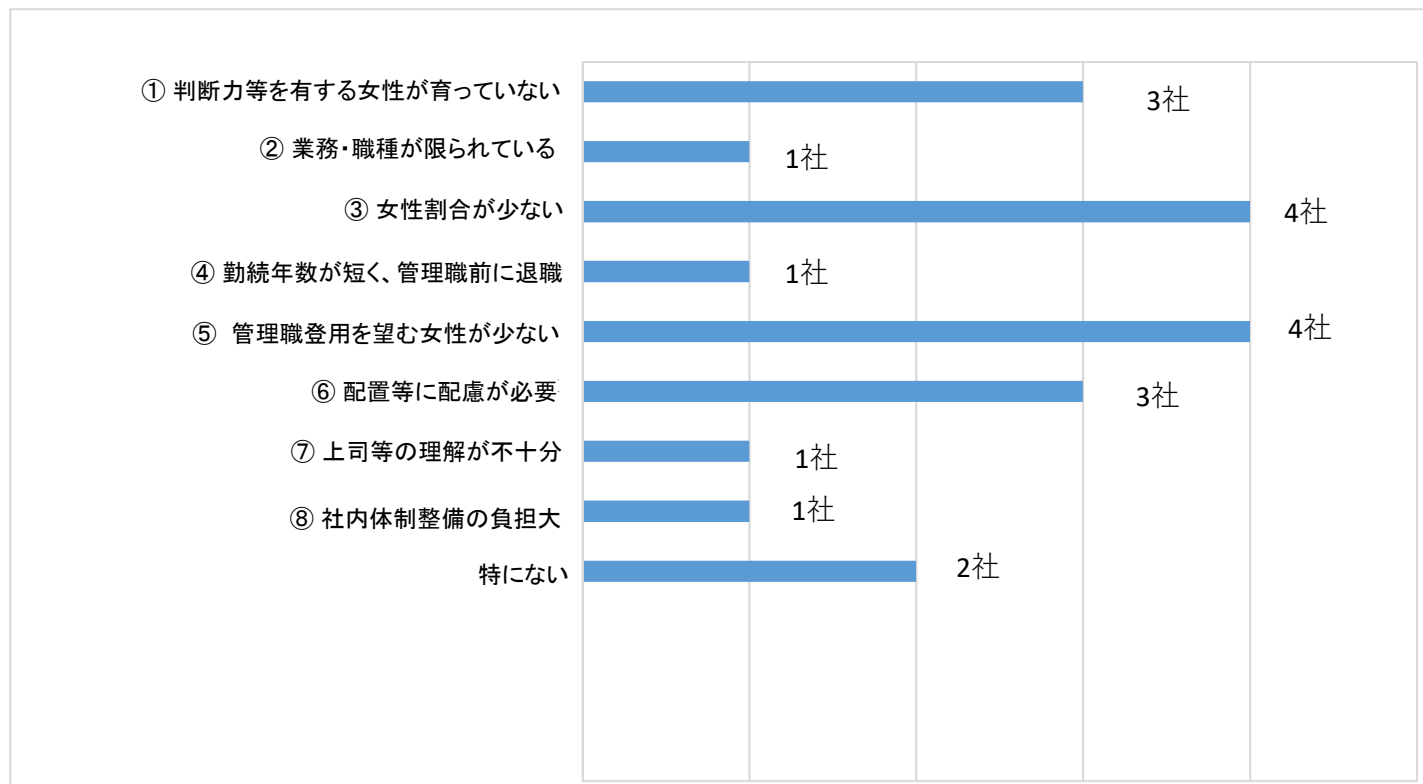
- | | |
|---------|-------------------------|
| 6 月 | 庁内、市内事業所から取得者の推薦 |
| 7 月～9 月 | 取材、原稿作成、記事の公開（月 2 人ペース） |
| 10 月 | 座談会の開催、記事の公開 |

令和 5 年度 かなざわ女性活躍推進会議
女性活躍公開講演会・交流会 実施要領

- 1 目 的 女性活躍のロールモデルによる講演、グループ別交流会を実施することにより、女性管理職候補者のモチベーションアップや能力向上を図るとともに、働く女性同士のネットワークの構築を図る。
- 2 日 時 令和 5 年 9 月 29 日（金） 13:30～16:30
- 3 場 所 石川県地場産業振興センター 新館 5 階（金沢市鞍月 2 丁目 1 番地） 第 12・13 研修室
- 4 内 容 第 1 部 講演会 13:30～15:00 講師 杉浦莉起さん（株）DELICE 代表取締役
第 2 部 交流会 15:30～16:30
- 5 対象者 石川中央広域圏在住又は在勤の働く女性・働きたい女性
- 6 定 員 第 1 部 講演会 100 人／第 2 部 交流会 30 人（先着順）

「かなざわ女性活躍推進会議」事前アンケート結果

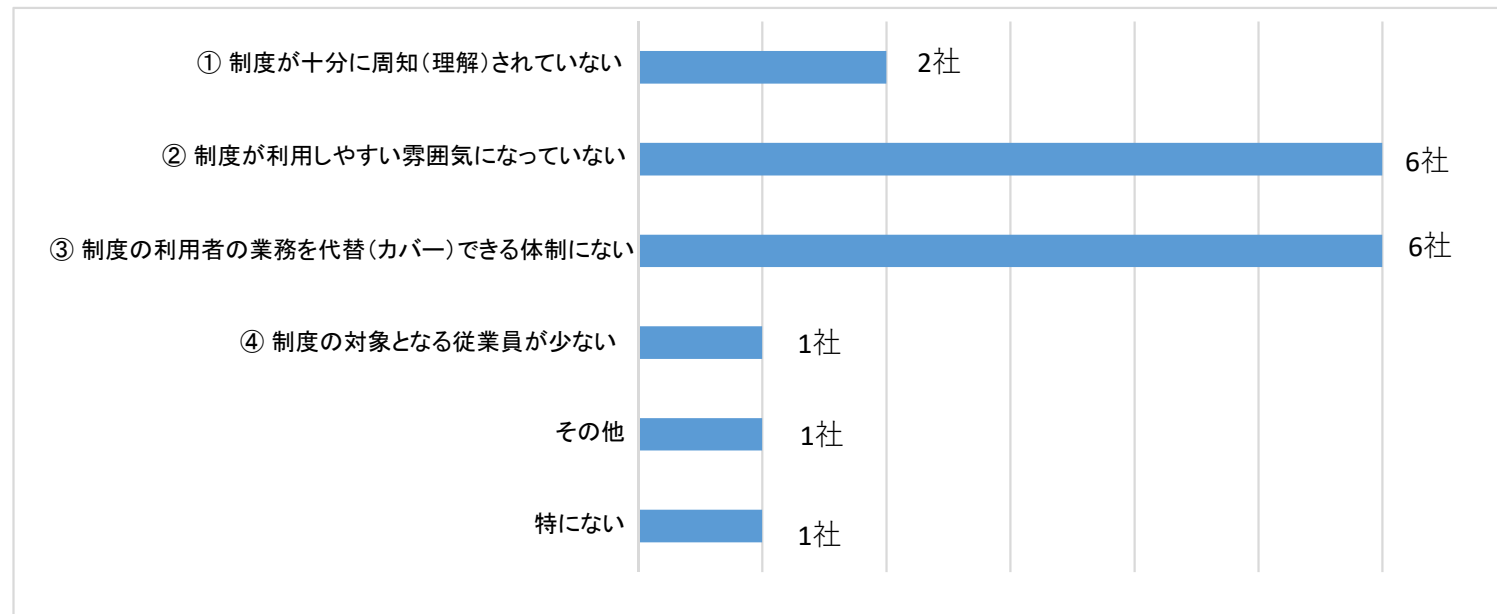
問1. 女性活躍をさらに推進するには、どのような課題があると思いますか。（複数回答可）



市の取り組み

- ・ 女性活躍のロールモデルによる講演、グループ別交流会の開催（P8 参照）・・・①、②、④、⑤
- ・ 企業や団体等が開催する研修会等にテーマに応じた講師を派遣する出前講座を実施・・・⑥、⑦、⑧
- ・ 女性センターにおいて、女性の能力開発や健康等に関する講座の開催・・・①、⑤

問2. 男性の育児休業、介護休業の取得を進めていくうえで、どのような課題があると思いますか。（複数回答可）



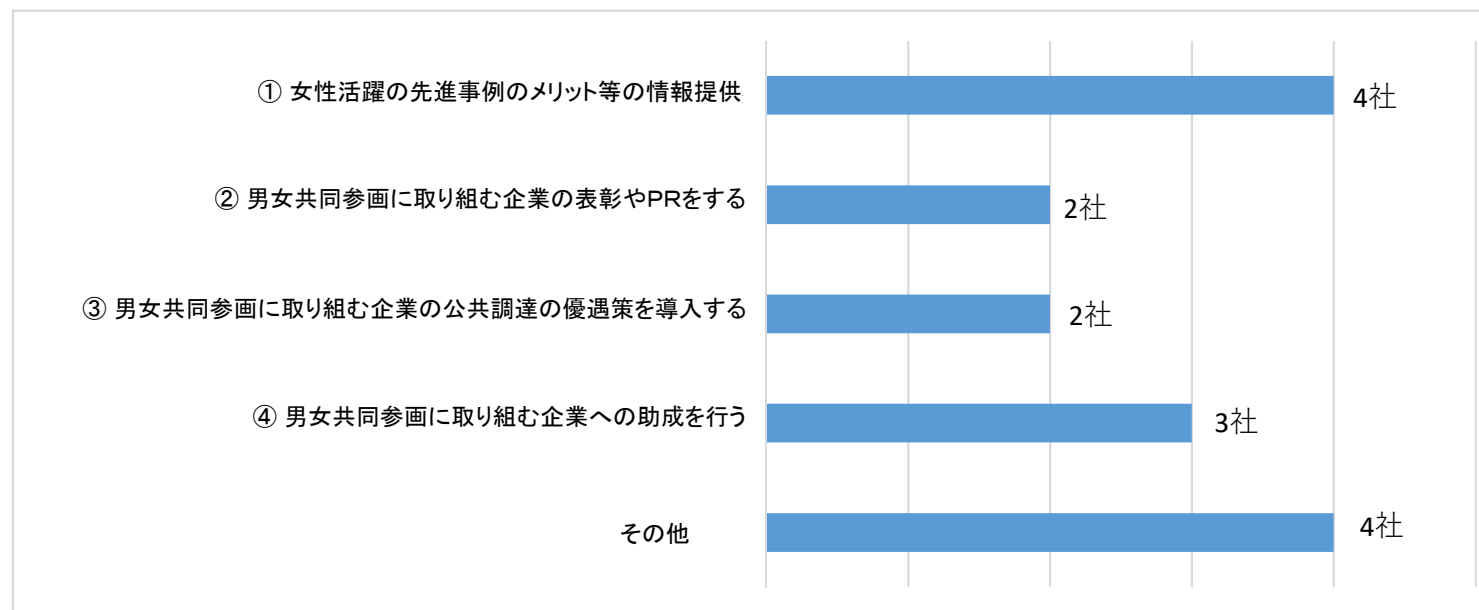
その他のご意見

⑤ 男性育児・介護休暇取得がなぜ必要なのかの認知

市の取り組み

- ・ 育児休業を取得した男性にインタビューし、記事を広く発信する（P6参照） ①、②、⑤
- ・ 育児休業を取得した男性労働者に対する奨励金（P17参照）
- ・ 育児休業を取得した男性労働者の事業主、事業所に対し助成金を支給（P15参照） ③
- ・ 子育て中の従業員を対象とした子育てに関する出前講座を実施（P22参照） ⑤

問3. 職場における男女共同参画を推進するために、行政に希望する支援には、どのようなものがありますか。（複数回答可）



その他のご意見

- ⑤ 育休中や、子育て中の女性による急な欠席があった場合の補填人材に対する助成
- ⑥ 時間外保育の充実などの保育環境の整備
- ⑦ コミュニティづくり（同じ取り組みを推進している企業同士の情報交換の場を作る）

市の取り組み

- ・ 多様な働き方や業務改善等に取り組む企業の事例紹介や優良事業所の表彰等を実施 ①、②
- ・ 中小企業事業者が行うスマートワークの導入に要する経費の一部を助成 ④
- ・ 非正規雇用労働者を正規雇用へ転換した事業主に対し、奨励金を交付 ④
- ・ 入札参加資格の審査数値への加点（女性活躍推進一般事業主行動計画の届出状況等） ③
- ・ 育児休業を取得した男性労働者の事業主、事業所に対し助成金を支給（P15参照） ⑤
- ・ 延長保育、病児保育、一時預かり等の実施 ⑥
- ・ 育児や介護等の理由により会社を離職した従業員を雇用した事業所に助成金を支給（P19参照） . . . ④
- ・ かなざわ女性活躍推進会議 ⑦

かなざわ女性活躍推進会議についてのご意見(原文のとおり)

- ① 多様な業種の企業に参加していただきたいです。
- ② 業種により、企業環境が異なると思いますが、制度導入の課題と解決策の具体例をご教授いただきたい
- ③ 当社に限らず、家庭と仕事が両立できる環境の整備は難しいと思いますが、是非他社様のお取組などお伺いして、当社の環境を整えていきたいと思っております。
- ④ 参加される企業との情報交換や意見交換を行い、自社の女性活躍推進の取り組みに参考とさせていただければと思います。
よろしくお願いいたします。
- ⑤ できることからコツコツと地道に取り組むことが重要だと思っています。
よく先進事例の紹介とかありますが、スーパーな事例を取り上げても皆がまねできるわけではなかったりすると、トレードオフで当事者に苦勞を強いてしまう事例も散見されます。
ちょっとした気づきや知恵を積み上げることが肝要で、そうしたちょっとした工夫の知恵の共有化を地域のコミュニティで積み重ねていく仕組みと仕掛けづくりが良いなあとと思っています。
- ⑥ 女性活躍ありきでは、「なぜ女性活躍が大切なのか？世論や投資家から言われているから仕方なくやっている」となってしまいます。
ダイバーシティなくしては今後の人手不足を乗り切ることにはできない。
企業の持続的発展のために不可欠であるという認識を持てるよう後押ししていただけたらよいのではないのでしょうか。
経営者だけでなく社員全員（女性だけではない）に訴求することで、全員のベクトルが合致して、結果的に「女性活躍推進」が進むと考えます

※構成員の事業所の取り組みについて・・・別紙参照

○構成員の事業所の取り組みについて

事業所	取り組み
株式会社 ウフフ	1. やりがいを感じる仕事内容の構築 2. 柔軟な勤務時間 3. 子育てしながら働き続けられる職場環境（産後のキャリア形成） 4. リモート勤務 など
株式会社 エイム	1. 産前産後休暇取得率 100% 2. 休暇後の就労継続支援 3. フレックス勤務の導入（小学校卒業まで） 4. 子の看護休暇、介護休暇取得制度の整備 など
加賀建設 株式会社	1. イクボス企業同盟に加盟 2. 金沢市はたらく人にやさしい事業所に認定 3. えるぼし（3つ星）を取得 など
金沢機工 株式会社	1. 育児休業取得者の職場復帰に向けた体制づくり （面談、時短勤務など） など
株式会社 北日本ジオグラフィ	1. 女性技術者の育成 2. 時間有給制度の導入 3. ロールモデルの策定を行い、研修や勉強会への参加を促す 4. 社屋の建替えにより、女性トイレと女性更衣室、休憩場所の整備
株式会社 計画情報研究所	1. 多様な働き方の推進（テレワーク、短時間、短日勤務など本人の希望に沿った働き方） 2. 時間単位年次有給休暇制度の活用 3. 働きやすい環境づくり（社内インフラのクラウド化、オフィスのフリーアドレスなど）
株式会社 国土開発センター	1. 女性社員の会の実施 2. 育児休業取得率 100% 3. 職群転換試験の実施

株式会社 スパーテル	1. 法律を上回る制度整備 2. 子の看護休暇、介護休暇・・・年5日のうち2日は有給 3. 所定外労働時間の短縮措置・・・小学校就学の始期に達するまで →ワークライフバランスが整備され、女性の産休育休取得率100%、女性の管理職割合74%
株式会社 東洋設計	1. 女性労働者を対象に働き方と管理職登用に関する意識調査を実施 2. 調査結果をもとに「働きやすい環境」づくりにむけた規程の改定や整備等の検討を行う 3. 取り組みの継続と積極的な女性な管理職登用を推進し女性管理職に占める割合を10%以上とする
株式会社 日本政策金融公庫 国民生活事業	1. 女性職員のキャリア開発支援 2. 女性管理職の育成 3. ワークライフ・マネジメントが実践できる職場環境整備
株式会社 日本海コンサルタント	1. 新卒正社員の採用において、女性の割合30%以上を目指す 2. 育児のための短時間勤務の対象期間を小学生まで拡大する 3. 男性の育児休業取得率を向上
白山ビルサービス株式会社	1. 男女問わず、資格・講習の案内 2. 有給休暇を取得しやすい職場環境づくり
株式会社 北陸人材ネット	1. フルリモート、フルフレックスの導入（急にお子さん発熱しても大丈夫です） 2. えるぼし（3つ星）取得 3. 時短勤務制度の利用制限 4. 育児休業取得率100%
株式会社 北國フィナンシャルホールディングス	1. キャリア型人事制度 2. キャリア自律できる学びの場の提供 3. 社員それぞれのワークライフバランス実現のため、柔軟な制度設計 4. DXにより時間と場所を選ばずに働ける環境づくり 5. キャリア採用の拡充・アルムナイ採用の新設
株式会社 宗重商店	1. 女性社員発案のイベント企画 2. 産休、育休、多様な働き方でのワークライフバランス 3. 委員会活動にて女性が委員長として活躍 4. 女性チームでの仕事（広報など）

金沢市中小企業 男性育児休業 取得支援 助成金



男性労働者の育児休業取得を促進する
市内中小企業に、助成金を支給します！

- 対象：本社が金沢市内にある中小企業
- 第1種助成金 **10万円** （1企業1回限り）

主な要件 国の両立支援等助成金（出生時両立支援コース第1種）
の支給決定を受け、連続または、分割して2回取得した
合計が4週間以上の育児休業を取得した場合

- 第2種助成金 **30万円**

主な要件 男性労働者の育児休業取得率が、前年度と比較して
30%以上上昇している場合

助成金の主な内容

【対象事業主】

1. 常時雇用する労働者が300人以下である企業、法人等である
2. 雇用保険適用事業主である
3. 就業規則又は労働協約に育児休業の規定を設けている
4. 本市の啓発事業への協力に同意する

【申請期間】

- 第1種助成金 育児休業終了日の翌日から1か月を経過した日から3か月以内
- 第2種助成金 育児休業終了日の翌日から1か月経過し、かつ第1種助成金申請年度の末日から3か月以内

【問い合わせ先】

金沢市経済局労働政策課

電話:(076)220-2199 FAX:(076)260-7191

Email:roudou@city.kanazawa.lg.jp

申請方法等詳細については、『金沢市 はたらくサイト』をご確認ください

金沢市 はたらくサイト 中小企業男性育児休業取得支援助成金ページ

<https://kanazawa-hataraku.jp/employer/kigyouikukyuu/?ref=employer>



パパの育児参加を応援します！

金沢市

男性の育児休業取得促進奨励金

令和4年10月から
要件を拡充！

金沢市では、子育て世代の仕事と育児等の両立支援を図るため、中小企業等において育児休業を取得した男性の労働者に対し、奨励金を交付します。

対 象

中小企業等に勤務する男性の労働者

〔男性労働者〕の要件

- ① 勤務先の本社が市内にある又は主に勤務する場所が市内の事業所である
- ② 本市の啓発事業への協力に同意する

【育児休業の初日が令和4年9月30日まで】

- ③ 3歳未満の子に対する連続30日以上の育児休業を取得した
(上記期間中、労働者本人及び子の住民登録が金沢市にあること)
- ④ 職場に復帰してから1か月以上勤務している

【育児休業の初日が令和4年10月1日以降】

- ③ 3歳未満の子に対する連続または、分割して2回取得した合計が4週間以上の育児休業を取得した
(上記期間中、労働者本人及び子の住民登録が金沢市にあること)
- ④ 育児休業終了日の翌日から1か月以上継続して雇用されている
※継続して雇用されていればその1か月以内に次の育児休業を開始してもよい。

分割して2回取得しても申請
できます！

〔勤務先（中小企業等）〕の要件

- ① 常時雇用する労働者が300人以下である企業、法人等である
- ② 雇用保険適用事業主である
- ③ 就業規則又は労働協約に育児休業の規定を設けている

交付額

50,000円

※1中小企業等につき、常時雇用する労働者100人ごとに1年度1人まで
(労働者1～100人:1人まで 101～200人:2人まで 201～300人:3人まで)

申請方法等

直接持参または郵送で、申請書類を提出してください。

【申請できる期間】 育児休業終了日の翌日から1か月を経過した日から3か月以内

【問い合わせ先】

金沢市経済局労働政策課 平日9:00～17:45

電話:(076)220-2199 FAX:(076)260-7191 Email:roudou@city.kanazawa.lg.jp

1 詳細及び申請に必要な書類は、**金沢市はたらくサイト** 検索 に掲載しています。

<https://kanazawa-hataraku.jp/>

金沢市男性の育児休業取得促進奨励金に関する Q&A

Q1 勤務先について

1-1 常時雇用する労働者とはどのような範囲ですか。

- A 正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の①又は②のいずれかに該当する労働者をいいます。
- ① 期間の定めなく雇用されている方
 - ② 一定の期間を定めて雇用されている者 または 日々雇用される次のような方
 - ✓ 過去1年以上の期間について引き続き雇用されている方
 - ✓ 雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる方

1-2 常時雇用する労働者の人数は、いつ時点のものですか。

- A 勤務先の確認日（確認欄に記載する日付）時点のものを記載ください。

Q2 育児休業について

2-1 4週間の日数には、土日を含めてよいですか。

- A 土・日・祝日を含みます。 ※例：10月1日～10月28日、11月5日～12月2日

2-2 産後パパ育休で1週間の育休を2回、その後さらに1週間の育休を2回取得し、4回の育休の合計が4週間となった場合は申請ができますか。

- A できません。連続または、分割して2回取得した合計が4週間以上の育児休業を取得することが申請の要件です。

2-3 育児を目的として取得する場合、年次有給休暇も含めてよいですか。

- A 年次有給休暇（労働基準法第39条）を含めることはできません。
※ 次のような日も含めることができません
- ✓ 看護休暇（疾病にかかった子の世話や子の予防接種・健診のための休暇）
 - ✓ 育児目的のための時差出勤や短時間勤務を行った日
 - ✓ 出産補助休暇・育児目的休暇を時間単位や半日単位で取得した日

2-4 男性労働者の新・旧要件について、育児休業の初日が令和4年9月30日以前である場合には、どちらの要件の適用となりますか。

- A 従来の要件（旧要件）の適用となります。
令和4年10月1日以降に育児休業の取得を開始した場合には、新要件が適用されます。

2-5 育児休業の終了日がいつまでのものが支給対象になりますか。

- A 育児休業の初日が令和2年4月1日以後で、末日が令和10年3月31日までの育児休業（産後パパ育休を含む）が対象です。

Q3 交付申請について

3-1 育児休業した期間や勤務状況を「確認できる書類」とはどのようなものですか。

- A 出勤簿やタイムカードなど、休業や勤務の状況が確認できるもの（写し可）です。
※ 育児休業期間については、申請書別紙を使用いただいて構いません。
別紙下部の「勤務先確認欄」に勤務先の確認を受けてください。

3-2 市の啓発事業への協力とはどのようなことですか。

- A 市のウェブサイト「金沢市はたらくサイト」に体験記事を掲載することや、市主催のセミナーで体験を紹介いただくことなどを想定しています。
※ 申請書提出時に、育児休業に関するレポートシートを合わせて提出してください。

3-3 育休を3か月間取得する予定ですが、申請要件の日数が経過した時点で申請できませんか。

- A できません。育児休業終了日の翌日から1か月経過した日から3か月以内に申請必要があります。

3-4 事業者に対する助成金制度はありますか。

- A 令和4年10月から、新たに事業者向けの制度を創設しました。
市のウェブサイト「金沢市はたらくサイト」をご確認ください。

厚生労働省では、育児を積極的に行う男性「イクメン」を応援し、男性の仕事と育児の両立を推進するイクメンプロジェクトを実施しています。

イクメンプロジェクト公式サイトでは、取組事例集や体験談の掲載、各種イベントの紹介等を行っています。また、育児休業や両立支援等の制度を活用して仕事と育児を両立するためのヒントをまとめたハンドブックなどもダウンロードできます。



ハンドブック
令和3年度版



令和5年度 NEW！！

金沢市中小企業 カムバック・ リスキリング 支援助成金

～市内中小企業向け人材確保・人材育成支援～

カムバック・リスキリング支援助成金

再雇用分 **12万円**

1人あたり(5人まで可能)

要件 育児、介護、配偶者の転勤等のやむを得ない
理由により、離職した従業員の再雇用

カムバック・リスキリング支援助成金

リスキリング加算分 **3万円**

1人につき1回限り

要件 再雇用後にリスキリングとして対象の資格を
取得させた場合

詳細は裏面をご覧ください

～育児や介護、配偶者の転勤等のやむを得ない理由により、離職した従業員を元の職場に再雇用する制度を導入し、実施した事業主の方への助成制度が始まります～

● 対象事業主

- ・ 金沢市内に主たる事業所を有する中小企業の事業主

● 再雇用要件

- ・ 離職後原則1年以上経過
 - ・ 再雇用後6カ月以上無期雇用
 - ・ 離職前と同等以上の処遇(希望による変更可)
- ※ 就業規則等の変更及び社内への周知が必要です

● リスキリング対象資格

金沢商工会議所「人材確保・育成支援事業」検定試験のうち
簿記、電子会計実務、リテールマーケティング、日商PC、
電子会計実務、原価計算、日商プログラミング、ビジネス実務
法務、ビジネスマネジャー、DCプランナー、日商ビジネス英語、
福祉住環境コーディネーター、カラーコーディネーター、
環境社会(ECO) ※受験級及びランクは問わない

詳細は金沢商工会議所ホームページをご覧ください

<https://www.kanazawa-cci.or.jp/exam/index.html>

● 申請期間

- ・ 再雇用分…無期雇用契約6カ月経過後3カ月以内
- ・ リスキリング加算分(再雇用後1年以内の資格取得に限る)
…資格取得後3カ月以内、ただし無期雇用契約から6カ月経過していない場合は経過した日から3カ月以内

申請方法等、『金沢市 はたらくサイト』をご確認ください

金沢市 はたらくサイト <https://kanazawa-hataraku.jp/>

サイトから電子申請をご利用いただけます



市内中小企業のみなさま

副業・兼業セミナーに 参加してみませんか？

参加
無料

～副業・兼業人材活用のメリット等が分かります！～

8.24(木)
14:00-15:00

オンライン(Google Meet)開催



こんな方におすすめ

- ✓ 副業・兼業解禁 でどんな効果があるのか分からない
- ✓ 社員の 教育制度 に課題があると感じる
- ✓ 社員の 採用定着 に課題があると感じる



株式会社北陸人材ネット
代表取締役社長

お申し込み方法

お申込みはHPから

<https://sites.google.com/hokurikujinzainet.com/kanazawacity-secondjob>



先着30名様限定！
お申込みはお早めに！

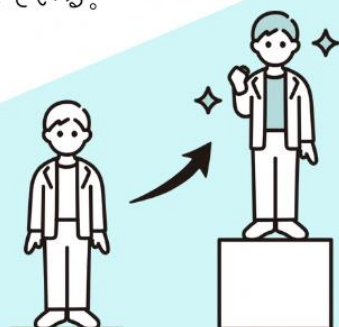
主催：金沢市 共催：金沢イクボス企業同盟

運営・企画：株式会社北陸人材ネット

講師 山本 均

2007年より、16年間金沢市玉川町にて有料職業紹介事業を行う。企業人事（20年）や大学就職支援室長（11年）の経験もあり、企業人事・人材ビジネス・経営者それぞれの視点からのアドバイスや講演が好評。「ねばねばではなく、わくわくで生きよう」がモットー。

2018年に社員の副業を解禁、約半数の社員が副業を持ちながら勤務している。
趣味はスキー。



家庭教育出前講座

→ 企業版「親の学び場」

職場の仲間と一緒に家庭教育や子育てについて、学びませんか？
金沢市内の企業向けに、子育て中の従業員を対象とした家庭教育や子育てに関する講座の開催を支援します。

内 容

企業が開催する「子育て」や「家庭教育」等をテーマとする研修や学習活動に講師を派遣します。

- ※ 講義形式に限らず、参加型(ワークショップ)、オンライン形式等も実施可能です
- ※ 講師派遣にかかる費用は生涯学習課が負担します
- ※ 会場や講演会用の機材等は、申込企業様にてご用意ください

対象企業

金沢市内に本社を置く企業、事業所

- ※ 金沢市から学習活動に関する助成金や委託料を受けていない企業に限ります

実施人数

1 回あたり概ね15人以上(15人未満の場合は要相談)

講座メニュー(例)

- ◎ “自己肯定感”を高めるには
- ◎ コミュニケーションスキルを高める
- ◎ ペアレンティング(子どもとの関わり方、しつけ)
- ◎ 父親の子育て、家庭教育
- ◎ 子育てと仕事の両立
- ◎ 家事シェア
- ◎ 子どものネット、スマホ使用に関する保護者の責任と関わり
- ◎ 家庭におけるネット使用ルール など



お申し込みはこちら

【お問い合わせ】

金沢市教育委員会 生涯学習課 家庭教育係

