



「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）」は、女性が個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指すことを目的として2016年4月に施行された法律です。2025年6月に改正され、11月には基本方針が変更されました。（※詳細は、内閣府男女共同参画局のウェブサイトへ）

【改正の主なポイント】

- ・法律の有効期限の延長：2026年3月末まで→2036年3月末までの10年間延長。
- ・情報公開の強化：従業員数301人以上の企業に義務付けられていた「男女間賃金差異・女性管理職比率」の公表を101人以上の企業にも義務付け。（2026年4月施行）
- ・女性の健康課題：女性の健康上の特性による健康課題に対する職場の理解促進や配慮することを明確化。



コラム

女性の健康上の特性による健康課題とは??



健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱える可能性のあるものですが、男性に比べて女性は、生理や妊娠・出産、更年期による体調の変化や不妊治療の通院など、特有のライフイベントや疾病があることから、年齢に応じた健康課題を抱えることが少なくありません。経済産業省の試算では、女性特有の健康課題による経済損失は年間で約3.4兆円に達すると言われています。（経済産業省 2024年『女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について』より）

こうした課題に起因する望まない離職などを防ぐためにも、女性が健康で安心して働ける環境づくりが重要です。例えば、生理休暇や不妊治療支援などの制度や、柔軟な働き方の導入、専門家による相談窓口などの取組みが挙げられます。様々な健康課題に対して組織全体で取り組むことで、性別問わず相互理解を育んでいくことが重要なのではないのでしょうか。



DVの疑いがあるときは、ひとりで悩まず各相談機関に連絡してください。 ※祝日および年末年始は除く

大和市役所

- 大和市福祉事務所（DV相談）
☎ 046-260-5638
<月～金 9:30～12:00、13:00～16:30>
- 市民相談課
（女性の市民相談員による心配ごと相談）
☎ 046-260-5104
<月～金 9:00～12:00、13:00～17:00>

大和警察署

- 住民相談係 ☎ 046-261-0110(代)
<月～金 8:30～17:15> ※緊急の場合、110番

DV相談+（内閣府）

- ☎ 0120-279-889 <24時間受付>
チャット（二次元コードより）
<12:00～22:00>



かながわ男女共同参画センター
（神奈川県配偶者暴力相談支援センター）

- 女性相談員による電話相談 ☎ 0466-26-5550
<月～金 9:00～21:00（土・日 9:00～17:00）>
※面接相談は予約制<月～日 9:00～17:00>
- 男性のための被害者相談窓口 ☎ 045-662-4530
<月～金 9:00～21:00> ※面接相談は予約制
- 配偶者へのDVに悩む男性のための相談窓口
☎ 045-662-4531 <月・木 18:00～21:00>
- 多言語による相談窓口 ☎ 090-8002-2949
[随時：英語・韓国・朝鮮語、スペイン語、ポルトガル語]
[要予約：中国語、タガログ語、タイ語、ベトナム語、インドネシア語、ベンガル語、ミャンマー語、クメール語、ロシア語]
<月～金 10:00～17:00> ※面接相談16時まで（予約制）
- かながわDV相談LINE（LINEアプリ）
配偶者や恋人からのDVに関する相談
匿名でも可<月・火・木・土 14:00～21:00>



WAKU

男女共同参画社会を目指す情報誌

わくわく WAKU

- P.1：令和7年度 大和市女性活躍及びワーク・ライフ・バランス推進企業表彰 決定！
- P.2：表彰企業のインタビュー記事
〈株式会社 New Valley〉
- P.3：〈有限会社 髪工房ホンダ〉
- P.4：女性活躍推進法の改正で何が変わる？
コラム（女性の健康上の特性による健康課題とは??）
DV相談窓口のご案内

令和7年度 大和市女性活躍及び
ワーク・ライフ・バランス推進企業表彰 決定！

市では毎年、性別に関わらない採用や登用、働き方などについて柔軟性や独自性に富んだ取り組みを行うことにより、従業員一人ひとりがそれぞれの能力を發揮し活躍している市内企業を「大和市女性活躍及びワーク・ライフ・バランス推進企業」として表彰しています。

今年度は株式会社 New Valley、有限会社 髪工房ホンダ の2社が選考され、令和7年11月21日（金）に開催した大和市産業人表彰式で、大和市長から表彰状と記念品が贈られました。

表彰企業

株式会社 New Valley

- 【業種】 障害者福祉事業
- 【住所】 福田5523-1
- 【代表】 新谷 誠

多様性を受け入れる風土があるほか、リラクゼーション支援制度（事業所でのマッサージ施術料無料、理美容代の補助等）、資格取得支援制度、家庭都合による復職制度など、働きやすい環境づくりに積極的に取り組まれている点が評価されました。



有限会社 髪工房ホンダ

- 【業種】 理美容業
- 【住所】 上草柳2-1-15
- 【代表】 本田 誠一

女性の視点を生かした提案などを積極的に取り入れる環境が整っているほか、好事例を会社全体で共有し、好循環を図ることで社員のモチベーション向上に努めていることや、性別にとらわれない登用の明確な基準があることなどが評価されました。



※インタビュー記事はP.2～3に掲載！

株式会社 New Valley ～一本の木から多色～

— 放課後等デイサービスや訪問介護など、多彩な事業を展開する株式会社 New Valley。どのような想いで働きやすい環境づくりに取り組まれてきたか、新谷代表はじめ幹部の湯村統括部長・新谷部長に話を伺った。



多彩な経歴のスタッフが集まり、誰にでもチャンスのある職場が魅力！

新谷代表 「誰もが自分の力を発揮できる場所をつくりたい」という思いから、様々な福祉のかたちに挑戦する中で生まれた言葉が、会社のスローガン「一本の木から多色」。一本の木がしっかりと根を張って、多彩な枝葉が伸び、色とりどりの花を咲かせるように、スタッフ一人ひとりが自分の「色」を発揮できる会社でありたいと考えています。



湯村統括部長 「一番大切なのは、人」とスタッフに伝えるようにしています。ですので、当社は、人事評価についても人間力や才能を重視。例えば、「利用者を笑顔にできるか？」などの評価項目を入れ込むようにしています。福祉は、利用者との信頼関係がとても大切な仕事なので。実はうちのスタッフは、基本的に希望する休日を100%取れるんですよ！それも、信頼関係があるからこそ可能なのだと思います。

新谷部長 性別や年齢に関わらず皆にキャリアアップのチャンスがある職場です。私自身も短時間勤務で管理職をしています。女性には様々なライフステージがあるけれどキャリアと両立していけるという会社の姿勢を見せたいと思っています。

福祉部門の統括を担う湯村統括部長(左)
人事管理部門を担う新谷部長(右)

— 社員の才能を大切にすることでなく、働きやすさにも配慮している幹部たちの工夫が伝わってくる。では、実際に働く社員はどう感じているのだろうか。会社で初めてパパ育休を取得した新垣優さんと、これから育休を予定している米沢直幸さんに本音を伺った。

みんなでフォローし合える職場！



新垣さん 仕事と子育てや音楽活動を両立できるので、とても働きやすいです。育休についても、元々取れたらよいなと思っていたところ、会社が制度について教えてくれて、1ヶ月間、取得しました。私が不在の間は、他の事業所のスタッフが自分の穴埋めをしてくれたほか、復帰後もみんな優しく声掛けしてくれる温かい職場で感謝しています。今は、以前よりも効率的に仕事をする意識を持つようになったほか、子どもたちと接する仕事の中で、安全性により気を配るようになり、育休を取ったことも仕事に活かしています。子どもの成長を見ながら、また育休を取りたいと考えています。

入社3年目の新垣さん。
音楽家としても活動。

米沢さん 優先生(新垣さん)が、「育休はもっと長くとった方がいいよ！赤ちゃんはもちろん、妻のケアが大事！」と教えてくれました。双子が生まれてくる予定なので、私も育休を取るつもりです。今回、自分が育休を取得するにあたり、後任を採用したんですが、今後、その方が同じように育休が必要になったら、しっかりと取得してもらいたい。この会社は皆がカバーし合えるのが魅力ですね。そう思えるのは、湯村部長が人を大切にすることを教えてくれたから。この会社は、色々な人がいて、型にはまっていなくて面白い！だから働き続けられているのだと思います。



入社6年目の米沢さん。
モバイル部門の店長を務める。

代表自らが新しいことを取り入れる姿勢を常に見せているほか、事業所間をまたぐオンラインの朝礼など、顔の見える関係性を作っている。「社員たちが自らの幸福の追求をした結果がお客様の満足度に繋がる」と力強く話す新谷代表。その言葉の通り、現場のスタッフたちの笑顔が会社を彩っている。

有限会社 髪工房ホンダ ～HONDA de Ikigai・絆～

— 従来の美容院の枠を超えた「美と健康をトータルにサポートする場所」を創るという理念を掲げ、約70年もの間、地域に根差し愛され続けてきた有限会社髪工房ホンダ。本田代表と本田GM(ゼネラルマネージャー)、安藤店長に話を伺った。



社員のモチベーションを上げ、誰もが活躍できる仕組みづくり



本田代表(左)、安藤店長(右)。
安藤店長が働くBOND HONDAにて。

本田代表 創業時から大切にしているのは、HONDA de Ikigaiという概念。社員のやりがいをどう育むか、健康的に働ける環境をどうつくるかということ意識し続けています。例えば、性別に関わらずポイント制による公平な評価基準を全国で先駆けて導入し、指名数やサポート回数など、日々のがんばりを「見える化」。他の社員をヘルプすることも評価されるので、子育て中で短時間勤務をしているスタッフを含め、誰もが活躍できる仕組みを整えています。

— 育児やライフイベントに合わせた柔軟な働き方を考慮した人事運用を推進。また、様々な観点から社員を労い、リフレッシュ休暇チケットをプレゼントする表彰など、ユニークな評価制度も社員たちから好評だ。昇進についても実力で評価。そんな中、2025年4月に、最年少で女性店長に大抜擢されたのが安藤さんだった。

女性店長ならではの視点で売上アップ！心のこもったおもてなし

本田GM 5年前に、男性理美容に特化したBOND HONDAの店舗責任者に女性スタッフを登用したところ、女性目線ならではの新しいアイデアをどんどん実現してくれて、結果、売上が急激に向上したんです。例えば、襟足をカットした後に脱毛機器を用いてムダ毛の処理を行ったり、お顔そりの後にタオルにアロマを含ませたり。経営者や管理職層を含む幅広いお客様にご来店いただけるサロンに成長しました。その女性店長の後を引き継ぎ、安藤店長が大活躍してくれています！



「店長は社長や幹部の想いを聞けるポジション」と、やりがいを語る安藤店長。



安藤店長 最初は正直、不安の方が大きくて……。でも同時に任せてもらえるのが嬉しかったです。前任の店長が作ったものを守りつつ私の色を少しずつ出せたらいいなと思い、特にエステやリラクゼーションメニューにこだわっています。例えば、男性のお客様の多くは目がお疲れなので、白いライトよりもオレンジ色のライトに変更してみたり、アロマを含んだタオルの質にもこだわったり。非日常感を感じてもらいたいと思っています。

— 評価制度だけでなく、外部相談機関と連携し社員やその家族の悩みに応えられる環境を整備しているほか、社員間のコミュニケーションが取りやすいよう配慮するのも本田GMの大きな役割の一つだ。その想いを本田GMに伺った。

大切なのはコミュニケーション・絆

本田GM 納涼会、ヘアショーなどのイベントを定期的開催して、スタッフ間の交流を促進したところ職場の雰囲気もよくなりました。例えば、時間内に仕事を終わらせるようスタッフたちが工夫して協力し合っています。社員を家族のように思っている代表は毎月、お給料日に社員全員に向けてオンラインでメッセージを発信しているんですよ！



管理部門の統括を担う本田GM

本田代表の元には、会社を10年以上前に「卒業」した元社員たちや親子2世代で働く社員、また親子3世代で通うお客様など様々な人たちが集う。BONDは「絆」という意味。この会社には、社員そしてお客様との「絆」を大切に、おもてなしの精神が溢れている。