

2022年(令和4年)1月以降施行が予定される主な労働関係法令

(凡例) ○: 新たに適用、●適用済、△一部適用

施行時期	施行予定の労働関係法令と主な内容	適用企業(規模別)			
		1000人超	300人超	100人超	100人以下
2022年1月 (令和4年)	雇用保険法の改正 ・副業、兼業で就労する65歳以上の高齢者を「高年齢マルチ被保険者」として、雇用保険に加入できるようにする	○	○	○	○
4月	女性活躍推進法の改正 ※中小企業にも対象拡大 ・一般事業主行動計画の策定および情報公表義務の対象を拡大、勧告違反企業の公表(常用雇用労働者101~300人の事業主に対象を拡大)	●	●	○	-
	労働施策総合推進法の改正 ※中小企業にも適用拡大 ・中小企業事業主に対するパワハラ防止のための相談体制の整備など雇用管理上の措置の義務化	△	△	△	△
	※中小企業に適用拡大				
	育児・介護休業法の改正 ・育児休業を取得し易い環境の整備、労働者に対する個別の周知・意向確認の義務化 ・有期雇用労働者に対する育児・介護休業の取得要件の緩和	○	○	○	○
	次世代育成支援推進法関係省令の改正 ・「トライくるみん認定」の創設、「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」基準の見直し	○	○	○	○
	雇用保険料率の引上げ(※予定) ・企業 ; 6/1000 ⇒ 6.5/1000 ・労働者 ; 3/1000 ⇒ 3/1000	○	○	○	○
	厚生年金の支給開始年齢の引上げ ・特別支給の老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢を64歳に引上げ	-	-	-	-
	在職老齢年金の見直し(厚生年金) ・在職老齢年金受給者(65歳以上)の年金額を毎年定時に改定する ・60~64歳の特別支給の在職老齢年金について、支給停止基準額の引上げ(賃金と年金の合計額の基準を現行28万円⇒47万円に引上げ)	-	-	-	-
年金受給開始時期の選択肢の拡大(厚生年金、国民年金) ・現在60~70歳である受給開始時期の選択肢を、60~75歳の間に拡大する	-	-	-	-	
5月	確定拠出年金法 ・企業型確定拠出年金の加入可能年齢を拡大。厚生年金被保険者(70歳未満)であれば加入可能とする	○	○	○	○
6月	公益通報者保護法 ・公益通報対応業務従事者の選定、内部通報に適切に対応するための必要な体制の整備等を事業主に義務付け ※300人以下の企業は努力義務 ・内部調査等の従事者に対し、通報者を特定させる情報の守秘を義務付け ・保護される人について、現行では労働者(派遣労働者を含む)のみであったところ、退職後1年以内の退職者、役員(原則として調査是正の取組を前置)を追加する	○	○	△	△
	※一部努力義務				
	個人情報保護法 ・利用停止・消去等の請求権について、不正取得等一部の法違反の場合に加えて、個人の権利または正当な利益が害されるおそれがある場合にも要件を緩和する ・個人データの授受に関する第三者提供記録について、本人からの開示請求を可能とする ・オプトアウト規定により第三者に提供できる個人データの範囲を限定し、①不正取得された個人データ、②オプトアウト規定により提供された個人データを対象外とする	○	○	○	○

2022年10月 (令和4年)	育児・介護休業法の改正 ・「 出生時育児休業 」制度の新設(出生後8週間以内に合計28日間まで取得することができる) ・ 育児休業の分割取得 (「出生時育児休業」以外に、分割して2回まで取得可能とする)	○	○	○	○
	労働者協同組合法の施行 ・組合員が出資し、自らが事業に従事することを基本原則とし、地域に貢献し、地域の課題を解決するための非営利法人を簡便に設立できる	-	-	-	-
	雇用保険料率の引上げ(※予定) ・企業 ; 6.5/1000 ⇒ 8.5/1000 ・労働者 ; 3/1000 ⇒ 5/1000	○	○	○	○
	被用者保険(年金・健康保険)の適用対象の拡大 ・短時間労働者を適用対象とすべき事業所の企業規模の見直し(現行500人超⇒100人超) ・5人以上の個人事業所の適用業種に、弁護士・税理士等の事業所を追加	●	○	○	△
12月	事務所衛生基準規則の改正 ・事務所の作業面の照度基準の見直し 一般的な事務作業 ; 300ルクス以上 付随的な事務作業 ; 150ルクス以上 ※精密な作業を行う時は、作業に応じてより高い照度を事業場で定める	○	○	○	○
2023年4月 (令和5年)	労働基準法の改正 ※中小企業にも対象拡大 ・中小企業における 月60時間超の時間外割増率の引上げ (50%以上)	△	△	△	△
	育児・介護休業法の改正 ※常用雇用1,000人超の事業主を対象 ・「 育児休業等の取得状況 」の開示を義務付け	○	-	-	-
2024年4月 (令和6年)	労働基準法の改正 ・ 適用猶予、除外事業・業務に対する時間外労働の上限規制 ① 自動車運転の業務 年960時間を上限に規制。将来的には一般則を適用 ② 建設事業 一般則(月100時間未満・複数月平均80時間・年720時間)を適用(災害時の復旧・復興の事業は適用しない。将来的には一般則を適用) ③ 医師 時間外労働の上限規制を適用(具体的な上限時間等は省令で定める) ※ 新技術・新商品の研究開発業務 については、従来通り、医師の面接指導・代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない	△	△	△	△
10月	被用者保険(年金・健康保険)の適用拡大 ・短時間労働者を適用対象とすべき事業所の企業規模の見直し(100人超⇒50人超)	●	●	●	△
2025年4月 (令和7年)	雇用保険法の改正 ・ 高年齢者雇用継続給付金 の支給率を、現行15%(60歳時点からの賃金低下率61%以下)から10%(同64%以下)に引き下げる。これに基づき、賃金額が逡増する分に合わせて提言する支給率を新たに定める	-	-	-	-
	厚生年金の支給開始年齢の引上げ ・特別支給の 老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢 を65歳に引き上げ完了	-	-	-	-

本資料は2022年1月現在の情報を基に作成しております。

お問い合わせ先：愛知県経営者協会 TEL052-221-1931 mail: info@aikeikyo.com

URL: <https://www.aikeikyo.com/>

令和4年4月1日から 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が 101人以上300人以下の中小企業にも義務化されます

「改正女性活躍推進法」では、一般事業主行動計画の策定が、常時雇用する労働者が301人以上の企業に義務づけられています。令和4年4月1日から、101人以上300人以下の企業にも策定・届出と情報公表が義務化されます。

一般事業主行動計画の策定・届出の進め方

「一般事業主行動計画」とは、企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画を策定するものです。行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込まなければなりません。

行動計画の策定から届出までの流れは、以下の4つのステップをご参照ください。

ステップ1 自社の女性の活躍状況を、基礎項目に基づいて把握し、課題を分析する

基礎項目（必ず把握すべき項目）

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- 男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 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



把握した状況から自社の課題を分析してください。

- ・自社の状況把握のためには、基礎項目に加えて選択項目（必要に応じて把握する項目）を活用することが原因の分析を深めるために有効です。選択項目の詳細は、パンフレットをご覧ください。
- ・（区）の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。
- ・雇用管理区分とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分です。当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものです。
例：正社員、契約社員、パートタイム労働者／事務職、技術職、専門職、現業職など



ステップ2 一般事業主行動計画を策定し、社内周知と外部公表を行う

ステップ1を踏まえて、(a)計画期間 (b)1つ以上の数値目標 (c)取組内容 (d)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、労働者に周知、外部に公表してください。

ステップ3 一般事業主行動計画を策定したことを都道府県労働局に届け出る

届け出の様式は、以下をご参照ください。

- 一般事業主行動計画策定・変更届の届出参考様式
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000713159.doc>
- 次世代法に基づく行動計画と一体的に策定、届出をする場合の届出様式
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000744481.doc>

ステップ4 取組を実施し、効果を測定する

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。

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、以下の項目から**1項目以上**選択し、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
<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種または雇用形態の転換実績(区)(派) ・男女別の再雇用または中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率(区) ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) ・有給休暇取得率 ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があります。
 ※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行う必要があります。

併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能です。

- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
- ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

早めに行動計画を策定するとメリットがあります

101人以上300人以下の企業が行動計画を策定すると、以下の制度等を活用できます。(令和3年12月現在)

① 公共調達における加点評価 (問い合わせ先：内閣府男女共同参画局)

各府省等が実施する総合評価策札方式または企画競争による調達で有利になります。

https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/pdf/wlb_torikumi01.pdf

② 「働き方改革推進支援資金」特別利率による資金融資 (問い合わせ先：日本政策金融公庫)

働き方改革実現計画を実施するために必要とする設備資金と運転資金に活用できます。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html

「えるぼし」認定・「プラチナえるぼし」認定



「えるぼし」 認定	一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、 女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である 等の一定の要件を満たした場合に認定します。
「プラチナえるぼし」 認定	えるぼし認定企業のうち、 一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である 等の一定の要件を満たした場合に認定します。

認定取得のメリット

- ・認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」または「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。また、そのことにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。
- ・認定を受けた企業は、公共調達の加点を受けられます。
- ・また、プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます。

女性活躍推進法に関する詳しい情報は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

① <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

● 女性活躍推進法に基づく一般事業種行動計画を策定しましょう (詳しいパンフレット)

② <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

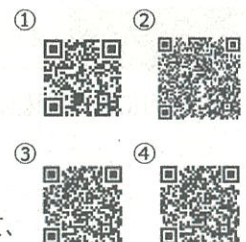
● 中小企業のための女性活躍「行動計画」策定プログラム

③ <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000612149.xlsm>

一般事業主行動計画の策定等、表面のステップ1からステップ2を簡単に行うことができます。

● 中小企業のための女性活躍推進事業 ④ <https://joseikatsuyaku.com/>

女性活躍推進アドバイザーによる無料の個別支援サービス。一般事業主行動計画の策定等について、電話・メール、オンライン、訪問などで支援します。上記ホームページからお申し込みください。



令和4年
4月1日より

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> ● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	<ul style="list-style-type: none"> ● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。



「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制**を整備すること
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと
(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
 - ・他の事業主が雇用する労働者 ・就職活動中の学生等の求職者
 - ・労働者以外の者(個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等)
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮のための取り組み
(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
 - ・被害防止のための取り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部(室) <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。
- ポータルサイト「あかるい職場応援団」
職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

職場におけるハラスメント防止のために

あかるい職場応援団 HP



改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

■ 令和4年4月1日から義務化される事項

※1：事業主向け説明資料
はこちら



1 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

何を？	<p>①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行</p> <p>①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施</p> <p>②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口や相談対応者の設置）</p> <p>③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供</p> <p>④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知</p>
具体的には？	<p>①「研修」 対象は、全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にしてください。</p> <p>②「相談体制の整備」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、実質的な対応が可能な窓口を設けてください。 また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。</p> <p>③「自社の育休取得事例の提供」 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者が閲覧できるようにしてください。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください。</p> <p>④「制度と育休取得促進に関する方針の周知」 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。</p>

2 個別の周知・意向確認が必要です！

個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例はこちら



令和4年4月1日以降の申し出が対象です。取得を控えさせるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

誰に？	(本人または配偶者の) 妊娠・出産の申し出をした労働者
何を？	<p>①～④全てを行ってください。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象</p> <p>① 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など）</p> <p>② 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など）</p> <p>③ 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など）</p> <p>④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い</p>
いつ？	妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合▶出産予定日の1か月前までにそれ以降の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照※1
どうやって？	①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか（③④は労働者が希望した場合に限る）

■ 就業規則の変更

- ・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。
- ・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。

規定例はこちら



第1弾「令和4年4月1日」までに就業規則の変更が必要です！

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。
就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可能です。



具体例（現行の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができます。

- 育児休業
 - (1) **引き続き雇用された期間が1年以上** ←削除！
 - (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない
- 介護休業
 - (1) **引き続き雇用された期間が1年以上** ←削除！
 - (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

【第2弾】は裏面をご覧ください

木材利用のすすめ

木造・木質化で高まる企業価値



岡崎信用金庫 城下町支店
(第1回木づかい表彰 優秀賞)



TOUTEN BOOKSTORE

(2020年度木の香る都市づくり事業活用施設)

- カーボンニュートラルに貢献
- SDGs に貢献
- 建物の利用者の 健康や精神にプラス
- 企業会計にプラス

木造・木質化で高まる企業価値（木材利用のすすめ）

○木造建築は第2の森林

➤カーボンニュートラルに貢献

森林は光合成により、大気中の二酸化炭素を吸収、成長し炭素を固定します。

樹木を伐採し、木材・木製品としても炭素は固定されたままです。

燃やさない限り木材から放出されませんので、木材の利用は、大気中の二酸化炭素を減らすことにつながります。

このようなことから、木造建築は第2の森林とも言われます。

【例：木造住宅一戸あたり→炭素貯蔵量 約6 t（鉄骨造、RC造の約4倍）】

大熊幹章(2003)地球環境保全と木材利用、一般社団法人全国林業改良普及協会:54、岡崎泰男、大熊幹章(1998)木材工業 Vol. 53-No. 4:161-163



森林資源の循環利用のイメージ(資料:森林・林業白書)

○建物の木造・木質化など、木材の積極的な利用が企業のイメージアップに

➤SDGsへの貢献、ESG投資への評価

企業の社会的責任(CSR)が求められる中で、木材の積極的な利用は、SDGsにつながる取り組みとして評価されています。

ESG投資では、企業のCSRに注目し、長期的視点で評価されます。

木材の積極的な利用は、企業の循環型社会への貢献や、顧客の満足度向上等が投資面で評価されるようになってきています。

木材利用とSDGs

木材利用はSDGsの17の目標のうち、7つの目標に貢献します。



主なものには、

持続可能な森林経営が様々な生物を育むこと
持続的に木材生産でき、利用が可能なこと【目標 12.15】

建築等で利用する場合、炭素の貯蔵につながる事
他の材料に比べ製造や加工に要するエネルギーが少ないこと【目標 7.13】

○建物の利用者の健康や精神にプラス

➤木造・木質化の効果

木材をふんだんに使ったスペースは、利用者に心地よさなどのさまざまなメリットをもたらします。

福祉施設や集客効果を求める商業施設などでは、利用者の増加が見込まれます。

健康的で快適なオフィスでは職員・スタッフの生産性の向上が期待され、働き方改革にも貢献します。



内装木質化の例

オミヤージュ
OMYAGE NAGOYA(名古屋市中村区)

○木造は企業会計にもプラス

➤S造やRC造より償却期間が短い

木造建築は、会計上の償却期間が短く、キャッシュフローに有利に働きます。事業初期の経営安定化につながります。

構法等を工夫することにより、木造で非木造と同程度あるいは低コスト・短工期で整備することが可能な場合があります。

◇県の取組



愛知県新体育館 イメージ図

◇県内の事例



高嶺こども園(豊田市)



もつくる新城(新城市)

木材利用に関する法律・条例

○公共建築物等における木材の利用の促進に関する法律の改正

題名を「脱炭素社会の実現に資する等のための建築物等における木材の利用の促進に関する法律」と改め、基本方針等の対象が公共建築物から建築物一般に拡大されました。

民間建築物においても積極的な木材利用の取組をお願いします。(令和3年10月1日施行)

○愛知県木材利用促進条例の制定

県、市町村、森林所有者、林業事業者、木材産業事業者、建築関係事業者、その他事業者及び県民が一体となって、木材の利用が県内全域に大きく広がることを目指していきます。

(令和4年4月1日施行予定)

木材利用を進めるための取組み

【令和3年度補助事業】

事業名	補助率	上限額	対象	申請先
次世代林業基盤づくり事業	木造：建設工事費の15% 内装木質：建築工事費の3.75%	6,000万円/施設	施主	愛知県庁農林基盤局 林務部林務課、 農林水産事務所
木の香る都市(まち)づくり事業	木材の資材費や施工費等の1/2	木造：10万円/㎡、内装木質：なし、木製備品：300万円/件	施主、設計者、施工業者	上記同様
JAS構造材利用拡大事業	JAS構造材：5万円/㎡ CLT：14万円/㎡	1,500万円/件(1,000㎡以上、4階建て以上は3,000万円/件)	施工業者	(一社)愛知県木材組合連合会
CLT活用建築物等実証事業	3/10	なし	施主	(公財)日本住宅・木材技術センター
都市における木材需要の拡大事業	JAS構造材：5万円/㎡ CLT：14万円/㎡	1,500万円/件(1,000㎡以上、4階建て以上は3,000万円/件)	施工業者	(一社)全国木材組合連合会

【その他】

○あいち木づかい表彰

県産木材の魅力や優れた使い方を普及するため、あいち認証材を積極的に利用した、木の良さを実感でき、PR効果の高い建築物や製品等を2017年から表彰しています。最優秀賞は知事から表彰を行います。

○あいち認証材CO₂貯蔵量認定制度

「あいち認証材」を利用した建築物や企業等の取り組みにおけるCO₂貯蔵量を証明し、「見える化」することで、あいち認証材の利用拡大を図っています。

詳しくは下記の問い合わせ先までご連絡下さい

＜問い合わせ先＞

名称	電話番号	所管する市町村
尾張農林水産事務所 林務課	052-961-1689	一宮市、瀬戸市、春日井市、犬山市、江南市、小牧市、稲沢市、尾張旭市、岩倉市、豊明市、日進市、清須市、北名古屋市、長久手市、東郷町、豊山町、大口町、扶桑町
海部農林水産事務所 農政課	0567-24-2152	津島市、愛西市、弥富市、あま市、大治町、蟹江町、飛島村
知多農林水産事務所 林務課	0569-21-8111	半田市、常滑市、東海市、大府市、知多市、阿久比町、東浦町、南知多町、美浜町、武豊町
西三河農林水産事務所 林務課	0564-27-2731	岡崎市、碧南市、刈谷市、安城市、西尾市、知立市、高浜市、幸田町
豊田加茂農林水産事務所 林務課	0565-32-7369	豊田市、みよし市
新城設楽農林水産事務所 林業振興課	0536-62-0547	設楽町、東栄町、豊根村
新城設楽農林水産事務所 新城森林総合センター新城林務課	0536-24-1006	新城市
東三河農林水産事務所 林務課	0532-35-6175	豊橋市、豊川市、蒲郡市、田原市
農林基盤局林務部 林務課	052-954-6445	名古屋市