

2015

仕事と生活の調和を目指して

～ワーク・ライフ・バランスの推進～



はじめに

少子高齢化に伴う労働力人口の減少や共働き世帯の増加、ICTサービスの進展等によるライフスタイルの変化、経済のグローバル化など、社会経済の変化が進む中で、『働き方』に関する意識や環境は必ずしもその変化に対応しきれてはいません。

出産・育児等で離職する女性は依然として多く、長時間労働による心身の疲労等の問題や、団塊世代の高齢化に伴う介護離職者の増も懸念されています。

こうした様々な課題に対応し、社会や企業が持続的に発展していくためには、『働き方』について改めて考え、見直しをして、誰もが安心して生き生きと働ける仕事と生活が調和した社会を実現していく必要があります。

このため、本県では平成22年4月に労働団体、経済団体、行政、有識者等と共に「あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会」を設置し、平成24年1月に定めた「あいち仕事と生活の調和行动計画」に基づき、官民一体の取組を進めています。

例えば、「県内一斉ノー残業デー（11月第3水曜日）」を始めとする「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」を展開しており、本年度も11月末まで、定時退社や有給休暇取得促進などの取組を県内事業所に呼びかけているところです。

また、働きながら育児等を積極的に行う男性（イクメン）の普及拡大に向けた環境づくりのため、平成26年8月、協議会のもとに「あいちイクメン応援会議」を設置して、イクメンを応援する取組も進めています。

そして、イクメンや子育て女性、あるいは介護等を抱える方が、仕事との両立を実現していくためには、職場の理解、特に経営者や管理職等職場の上司の理解と応援が不可欠であることから、平成27年8月25日には、愛知県知事始め協議会を構成する労使団体や行政のトップが一堂に会し、共同で「人が輝くあいち・イクボス宣言」を行って、「イクボス」の普及拡大にも取り組んでいくこととしたところです。

今後も、本県では、仕事と生活が調和した社会を目指して官民で連携協働した取組を進めてまいります。そうした社会の実現のためには、行政や企業だけでなく、働く人や家族、地域等が一丸となって取り組んでいかなければなりません。

この冊子は、御覧になった皆様の取組や行動の一助となるよう、ワーク・ライフ・バランスを巡る状況や、それを支える法制度などをわかりやすくとりまとめたものです。是非御活用いただき、ともに行動していただければ幸いです。

愛知県産業労働部労政局労働福祉課

も く じ

I	仕事と生活の調和先進県を目指して	・・・	1
	◇将来の人口見通し	・・・	1
	○我が国の人口の推移	・・・	1
	○主要国の65歳人口の割合	・・・	2
	○主要国の65歳人口割合別到達年次・所要年数（倍加年数）	・・・	2
	◇あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会	・・・	3
	1 あいちワーク・ライフ・バランス推進運動	・・・	3
	2 あいちイクメン応援会議	・・・	4
	3 人が輝くあいち・イクボス宣言	・・・	5
	4 あいち仕事と生活の調和行动計画	・・・	7
	◇愛知県の取組	・・・	12
II	働きやすい職場環境づくりに向けた政策・制度	・・・	13
	◇労働時間等の見直し	・・・	13
	1 労働時間等見直しガイドラインのポイント	・・・	13
	2 平成32年までに、社会全体として達成することを目指す数値目標（抜粋）	・・・	13
	◇子育て・介護を支援する制度	・・・	14
	○妊娠したら	・・・	14
	○出産するとき	・・・	15
	○育児休業を取得するとき	・・・	15
	○子が1歳になるまで	・・・	15
	○子が3歳になるまで	・・・	16
	○子が小学校に入学するまで	・・・	16
	○介護休業を取得するとき	・・・	17
	○働きながら家族を介護するとき	・・・	18
	○不利益取り扱いの禁止	・・・	18
	◇職場で配慮すべき事柄	・・・	19
	○コラム		
	～ご存知ですか？「マタニティ・ハラスメント」「パタニティ・ハラスメント」～	・・・	20
	◇多様な就業形態の導入	・・・	20
	◇パートタイム労働者の保護	・・・	21
	◇事業主を支援する国の制度（助成金）	・・・	22
III	問合せ（相談）窓口一覧	・・・	23

Ⅰ 仕事と生活の調和先進県を目指して

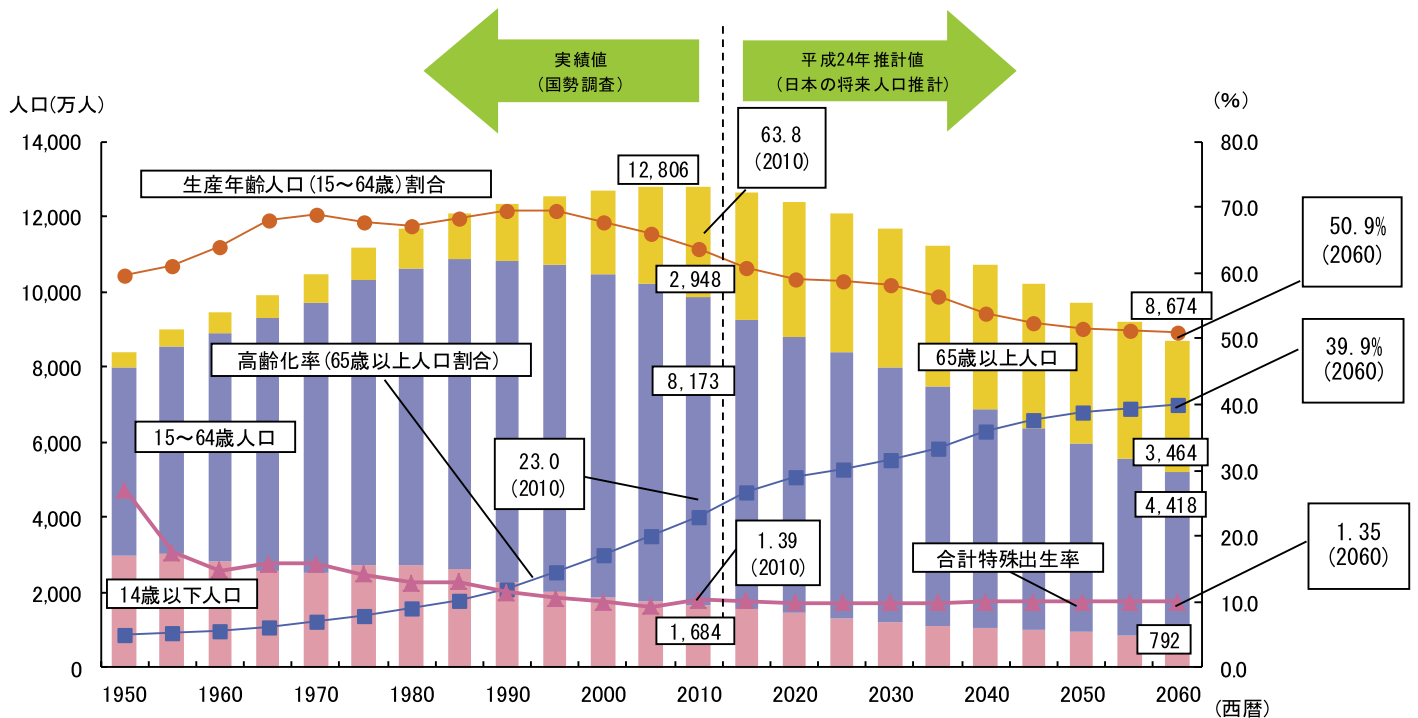
◇将来の人口見通し

「日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計）」によれば、2060 年に合計特殊出生率は 1.35 になり、2010 年に 1 億 2,806 万人だった我が国の総人口は、約 3 割減の 8,674 万人になると予想され、高齢化率約 4 割、生産年齢人口割合は約 5 割になるという姿が示されています。

2010 年では、1 人の高齢者（65 歳以上）の方を働き手 2.8 人で扶養していますが、高齢者人口が増加する一方、生産年齢人口は減少していくことから、2022 年には働き手 2 人で 1 人を扶養、2060 年には 1.3 人で 1 人を扶養するものと推計されています。

人口減少を少しでも抑え、社会の活力を上げていくためには、若者、女性、高齢者など働く意欲を持つすべての人が活躍できる環境づくりを強力に進める必要があります。

○ 我が国の人口の推移



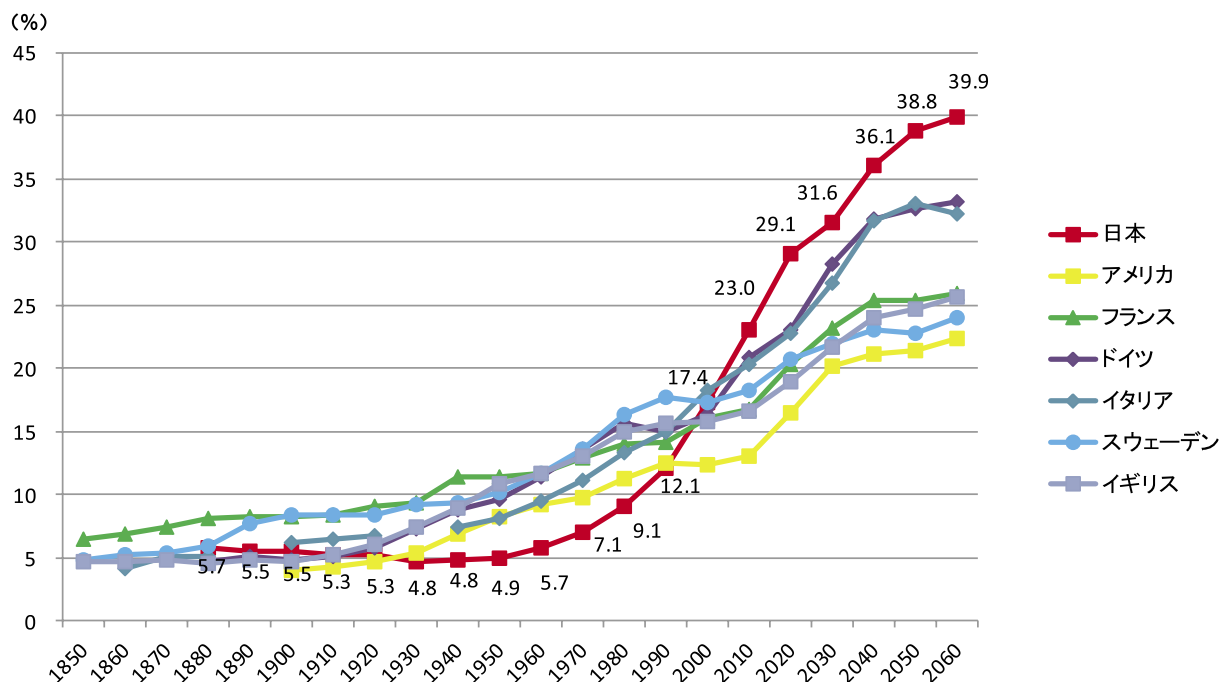
老年従属人口指数

(生産年齢人口 100 に対する老年人口の比)
 ※生産年齢人口に対する年少人口(14 歳以下)と老年人口 (65 歳以上)の相対的な大きさを比較し、生産年齢人口の扶養負担の程度を大まかに表すための指標。

2010 年	2022 年	2060 年
1 人	1 人	1 人
2.8 人	2.0 人	1.3 人

資料：2010 年までは総務省統計局「国勢調査」、2015 年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計）中位推計」より作成

○ 主要国の 65 歳以上人口の割合



資料：1940年以前はUN, The Aging of Population and Its Economic and Social Implications (Population Studies, No.26, 1956), 1950年以降はUN, World Population Prospects: The 2012 Revision (中位推計)により作成。各年年央(7月1日)現在。ただし、日本は総務省統計局『国勢調査報告』および国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口』(平成24年1月推計) [出生中位(死亡中位)推計値]により作成。

主要国の高齢化の速度について、高齢化率が7%を超えてからその倍の14%に達するまでの所要年数(倍加年数)によって比較すると、フランスが114年、スウェーデンが85年、比較的短いドイツが40年、イギリスが46年であるのに対し、我が国は1970年に7%を超えると、その24年後の1994年には14%に達しており、さらにその13年後の2007年には高齢化率が21%を超える超高齢社会を迎えており、我が国は急速に高齢化が進んでいます。

○ 主要国の 65 歳人口割合別到達年次・所要年数(倍加年数)

国別	65歳以上割合到達年次			所要年数	
	7%	14%	21%	7%→14%	14%→21%
日本	1970	1994	2007	24	13
アメリカ	1942	2014	2048	72	34
フランス	1864	1978	2023	114	45
ドイツ	1932	1972	2012	40	40
イタリア	1927	1988	2013	61	25
スウェーデン	1887	1972	2023	85	51
イギリス	1929	1975	2029	46	54

資料：1950年以前はUN, The Aging of Population and Its Economic and Social Implications (Population Studies, No.26, 1956)および Demographic Yearbook, 1950年以降はUN, World Population Prospects: The 2012 Revision (中位推計)により作成。ただし、日本は総務省統計局『国勢調査報告』および国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口』(平成24年1月推計)による(出生中位(死亡中位)推計値)。1950年以前は既知年次のデータを基に補間推計したものにより作成。

◇あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会

労働団体、経済団体、行政及び有識者等で構成する、「あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会」では、平成24年1月、仕事と生活が調和した社会の実現に向けて、関係主体のそれぞれが連携協働して、取り組むべき目標や行動を「あいち仕事と生活の調和行动計画」として定め、定時退社や有給休暇取得促進、育児・介護との両立支援、メンタルヘルス対策などの推進に取り組んでいます。

<あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会>

- ・日本労働組合総連合会愛知県連合会
- ・愛知県商工会議所連合会
- ・愛知県経営者協会
- ・愛知県中小企業団体中央会
- ・愛知県商工会連合会
- ・愛知労働局
- ・名古屋市
- ・公益財団法人愛知県労働協会
- ・有識者
- ・愛知県

1 あいちワーク・ライフ・バランス推進運動

「あいち仕事と生活の調和行动計画」に基づき、平成26年度には、県内の事業所等において、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた様々な取組を行っていただくよう呼びかける「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動2014」を8月から11月にかけて実施し、11月第3水曜日の「愛知県内一斉ノー残業デー」を始めとした取組に賛同していただける事業所等を募集しました。

その結果、「愛知県内一斉ノー残業デーを含む11月中の定時退社」には、延べ1万を超える事業所、42万余名の従業員の方に御参加いただきました。

○「愛知県内一斉ノー残業デーを含む11月中の定時退社」参加事業所数等

(単位：事業所、人)

	事業所数	定時退社従業員数
民間企業	5,522	182,313
大企業(301人以上)	3,882	155,377
中小企業(300人以下)	1,640	26,936
市町村、公的団体・機関	2,296	71,186
小計	7,818	253,499
あいちWLB推進協議会構成団体	2,246	172,288
総合計	10,064	425,787

※「県内一斉ノー残業デー」と「県内一斉ノー残業デーを除く11月中の定時退社」の両方に参加している事業所もあるため、事業所数及び定時退社従業員数は延べ数です。

平成27年度は、11月18日(水)を「愛知県内一斉ノー残業デー」とし、取組のひとつに新たに「管理職等への意識啓発(イクボス養成等)」を加え「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動2015」を展開しています。

2 あいちイクメン応援会議

平成26年8月、働きながら育児等を積極的に行う男性（イクメン）を増やし、応援する社会づくりを進めるため、「あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会」の下に、「あいちイクメン応援会議」を設置しました。

会議では、労働団体、経済団体、企業、有識者等の方々に御参画いただき、様々なお立場から、ご意見やアイデアをいただきながら、イクメンを応援する各種事業を実施しています。



＜あいちイクメン応援会議＞

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・日本労働組合総連合会愛知県連合会 ・企業 | <ul style="list-style-type: none"> ・愛知県経営者協会 ・有識者 ・愛知県 |
|--|---|

○平成26年度の主な取組

★あいちイクメン応援会議開催レポート 2014

平成26年度の取組をリーフレットにまとめました！



★あいちイクメン応援企業賞

イクメンが働きやすい職場環境づくりを推進し、他の模範となる取組を行っている企業の表彰を新設。

平成27年2月に表彰式を開催しました。

＜平成26年度受賞企業＞

- 株式会社トヨタコミュニケーションシステム
- 株式会社TBエンジニアリング

★イクメン・イクボス応援企業 5つの心得

平成26年度に3回開催した会議で話し合われた内容を基に企業向けのメッセージとして発信。

例：心得その1

“イクメンが活躍する企業は、男女誰もが働きやすい企業です！”

★あいちイクメン応援サイト

- ・会議やイクメン応援事業を紹介
- ・5つの心得やイクボス宣言など情報を発信
- ・会議委員などによるリレーメッセージを掲載

リレーメッセージの第1回は、愛知県の大村知事から始まりました。

是非、チェックしてみてください！

<http://famifure.pref.aichi.jp/ikumen/>



3 人が輝くあいち・イクボス宣言

平成 27 年 8 月 25 日愛知県公館にて知事始め「あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会」構成団体トップが「人が輝くあいち・イクボス宣言」を行い、宣言文に署名しました。

ワーク・ライフ・バランスの推進は、性別や年齢にかかわらず、誰もが、子育てや介護、地域での活動などの時間を大切にしながら生き活きと働き、健康で豊かな生活を送るために必要な取組です。

また、企業にとっても、少子高齢化による労働力人口の減少が懸念される中で、人材を最大限に活かし、より良い成果を生み出すために重要な取組であり、子育てや介護などを抱えた方々が、その能力を十分に発揮できるよう職場環境を整備することは、今後の経営戦略としても不可欠なものです。

愛知県では、労使団体や他の行政機関等とともに設置した「あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会」において、県内一斉ノー残業デーや職場における育児・介護との両立支援促進など、ワーク・ライフ・バランスの推進に官民一体となって取り組んできました。

昨年度には協議会のもと、「あいちイクメン応援会議」を新たに設置し、働きながら育児や家事を積極的に行う男性「イクメン」の普及拡大にも力を注いでいるところです。

こうした取組を更に前に進めていくためには、経営者を始め職場の上司や管理職の、部下のワーク・ライフ・バランスに対する理解が不可欠です。

「イクボス」とは、男女を問わず、部下の仕事と子育て・介護等との両立を応援しながら、組織としての成果も挙げていく経営者や管理職等を指す言葉であり、今後のワーク・ライフ・バランス実現の鍵を握る重要なキーワードです。

そこで、ワーク・ライフ・バランス推進の気運を更に高めていく契機とするために、知事を始め協議会構成団体のトップが、自ら「イクボス」になって、その普及拡大を図ると宣言したものです。

このイクボス宣言を機に、県内企業等に「イクボス」を周知し、その拡大に向けて啓発を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスの一層の前進に向けた取組を推進し、誰もが生き活きと働き、活躍できる「人が輝くあいち」の実現を目指していきます。

ご署名いただいた皆様(敬称略)

- 日本労働組合総連合会愛知県連合会会長 土肥和則
- 愛知県経営者協会会長 清水順三
- 愛知県商工会議所連合会会長 岡谷篤一
- 愛知県中小企業団体中央会会長 鶴田欣也
- 愛知県商工会連合会会長 森田哲夫
- 愛知労働局長 藤澤勝博
- 名古屋市長 河村たかし
- 愛知県知事 大村秀章

○「人が輝くあいち・イクボス宣言」原文

人が輝くあいち・イクボス宣言

～ワーク・ライフ・バランスの更なる前進をめざして～

ワーク・ライフ・バランスの推進は、誰もが、子育てや介護、家庭や地域での活動などの時間を大切にしながら生き生きと働き、健康で豊かな生活を送るため、また、人材を最大限に活かし、より良い成果を生み出すためにも重要な取組であり、組織のトップや職場の上司が、自らの課題と捉えて行動することがワーク・ライフ・バランス実現の鍵となります。

私たちは、時間外労働の抑制や休暇取得を推進するとともに、多様な働き方・効率的な働き方を広めるなどの「働き方改革」を通じて、イクメンや子育て女性などが働きやすい職場づくりを進め、部下の仕事と家庭等の両立を応援しながら、組織としての成果も挙げていく「イクボス」になります。

そして、県内の企業や団体等に「イクボス」を増やす取組を挙げ、ワーク・ライフ・バランス推進の気運を更に高めて、誰もが夢と希望を抱き、活躍できる「人が輝くあいち」の実現を目指してまいります。

平成27年8月25日

愛知県知事 丸村 秀章

日本労働組合総連合会愛知県連合会会長 土肥 和則

愛知県経営者協会会長 清水 順三

愛知県商工会議所連合会会長 岡谷 亨一

愛知県中小企業団体中央会会長 鶴田 欣也

愛知県商工会連合会会長 森田 哲夫

愛知労働局長 藤澤 勝博

名古屋市長 河村 七かし

○「人が輝くあいち・イクボス宣言」署名式(平成27年8月25日 愛知県公館)



署名式では宣言文に署名後、ご出席の皆様から決意表明をいただき、最後に記念撮影を行いました。

4 あいち仕事と生活の調和行动計画

目 標	27 年度数値目標	
年間総実労働時間を低減します	有給休暇取得日数	11.0 日
安心して子育て等ができる職場をつくります	男性の育児休業取得者数	500 人
	事業所内保育施設数	213 施設
	介護休業取得者数	530 人
働く人の心の健康を向上させます	メンタルヘルス対策を実施する中小企業の割合	54.0%
働く人や家族を大切にする企業を増加します	ファミリー・フレンドリー企業登録数	1721 企業
仕事と生活の調和に関する社会全体の意識を変革します	家族を大切にするを今までより重視していきたい人の割合	30.0%

目標1 年間総実労働時間を低減します

年間総実労働時間は、常用労働者(正社員+パートタイム労働者)については、1,800 時間程度、一般労働者(正社員)の年間総実労働時間については、2,000 時間程度で推移しています。また、年次有給休暇の取得率は 2007 年以降微増傾向にあり、2012 年に一度減少しましたが、2013 年に再び増加しました。

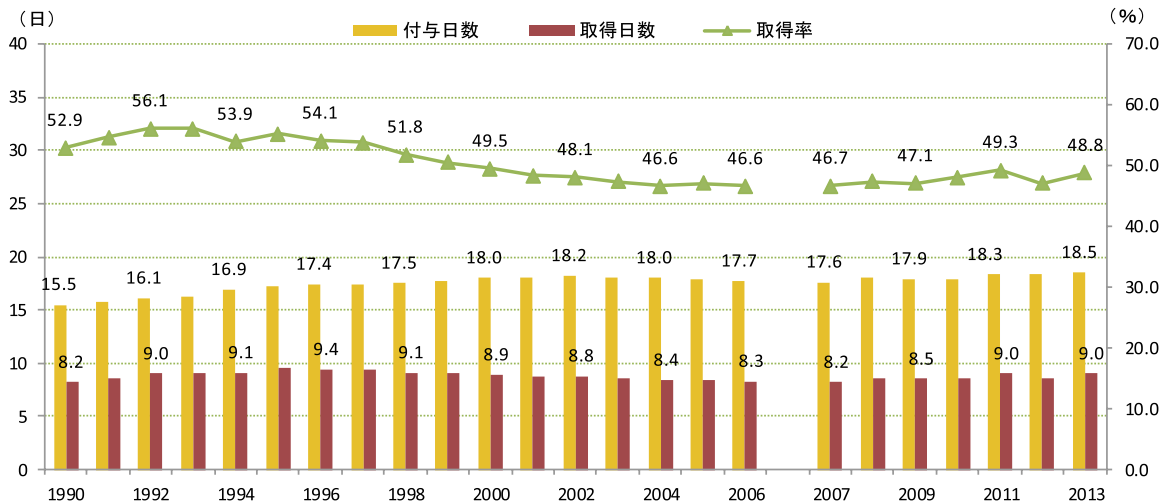
誰もが生き生きと働き続けるためには、仕事だけでなく、育児・介護、地域活動など仕事以外の生活においても充実した暮らし方ができる職場環境づくりが重要です。

○ 就業形態別労働者1人平均年間総実労働時間の推移(愛知県)



資料：愛知県「毎月勤労統計地方調査(調査産業計・事業所規模30人以上)」より作成。
注：数値は年平均月間値を12倍したものである。

○ 年次有給休暇の取得状況の推移



資料：厚生労働省「就労条件総合調査」（1999（平成11）年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による）より作成。

注1：「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

2：「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100（%）である。

3：2006（平成18）年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」

2007（平成19）年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民間企業」

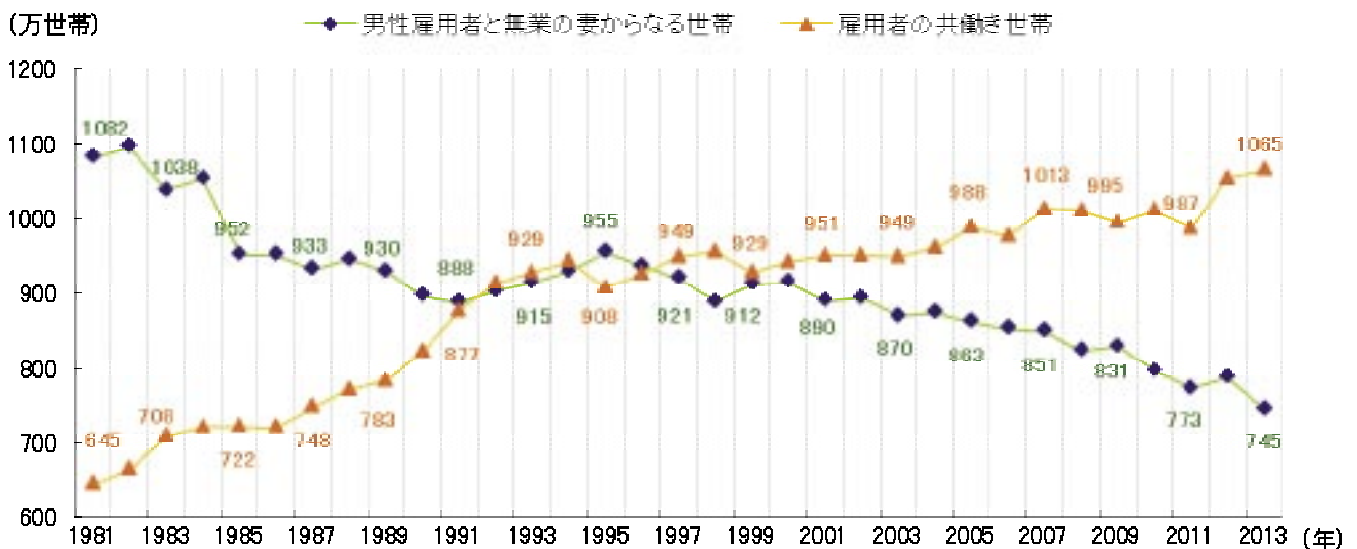
目標2 安心して子育て等ができる職場をつくります

我が国の共働き世帯は年々増加していますが、出産・育児・介護等を理由に退職する女性は、依然として多いのが現状です。一方で、子育て世代の男性は、約18%の人が週60時間以上働いており、家事・育児に関わる時間も国際比較によると、非常に少ない状況です。

そのため、男女がともに子育てや介護をしながら安心して働き続けられる職場環境づくりを進めることがとても重要です。

○ 共働き世帯の推移

～1997年以降共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻からなる世帯数を上回っている～



出典：内閣府「平成26年版男女共同参画白書」

資料：1980年～2001年は総務省「労働力調査特別調査」（各年2月、ただし、1980年～1982年は各年3月）

2002年以降は「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。

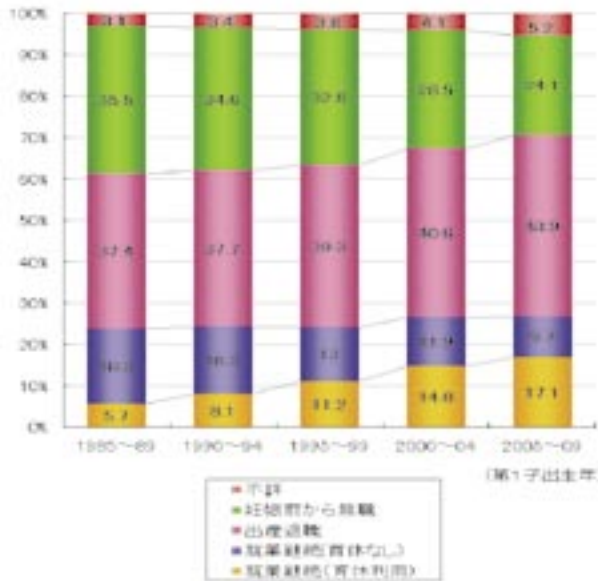
注1：「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（完全失業者及び非労働力人口）の世帯。

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。

3：2011年は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

○ 出産、介護・看護を理由とした就業・離職状況

◆ 出産前有職者に係る 第1子出産前後での就業状況 ◆



出典：内閣府「仕事と生活の調和レポート2014」
資料：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成

注1：第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。

注2：出産前後の就業経歴

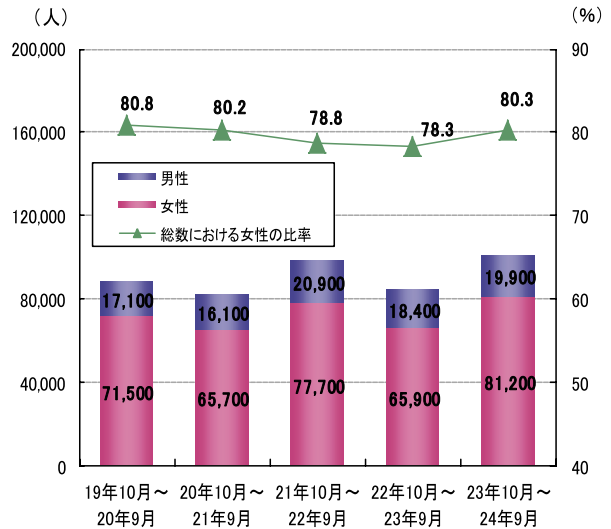
就業継続（育休利用）—妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業

就業継続（育休なし）—妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

出産退職—妊娠判明時就業～子ども1歳時無職

妊娠前から無職—妊娠判明時無職～子ども1歳時無職

◆ 介護・看護を理由に離職・転職した人数 ◆



出典：内閣府「仕事と生活の調和レポート2014」

資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」

注：複数回離職・転職した者については、前職についてのみの回答しているため、前職以前の離職・転職については数値に反映されていない。

○ 子育て世代の男性の長時間労働

◆ 週労働時間 60 時間以上の就業者の割合 ◆

(男性・年齢別)



出典：内閣府「平成26年版男女共同参画白書」

資料：総務省「労働力調査」より作成。

注1：数値は、非農林就業者（休業者を除く）総数に占める割合。

注2：2011年の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

◆ 育児休業取得率 ◆

(年度)	2004	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
男性	0.56	0.50	1.56	1.23	1.72	1.38	2.63	1.89	2.03	2.30

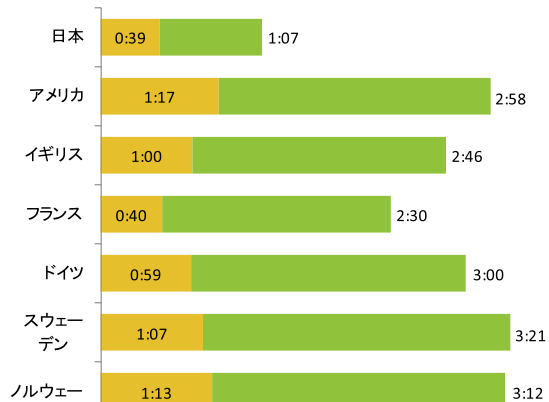
資料：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（2006年以前）、「雇用均等基本調査」（2007年以降）より作成。

注1：数値は、調査前年度1年間に出生した者又は配偶者が出生した者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む）の割合。

注2：2011年の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

◆ 6歳未満児をもつ男性の家事・育児時間 ◆

■ うち育児時間 ■ 家事関連時間全体 (時間)



出典：内閣府「仕事と生活の調和レポート2014」

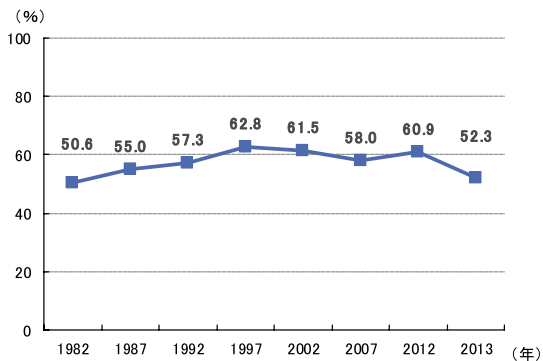
資料：Eurostat「How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men」(2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. 「American Time Use Survey Summary」(2013)、及び 総務省「社会生活基本調査」(平成23年)

目標3 働く人の心の健康を向上させます

2013年の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は5割強であり、前年より減少しています。また、対策に取り組んでいる事業所は、全ての事業所規模で5割を超えており、全体で約6割の事業所が取り組んでいますが、事業所規模が小さいほど、実施率が低くなっています。また、メンタルヘルス対策の取組内容としては、「労働者への教育研修・情報提供」「事業所内での相談体制の整備」「管理監督者への教育訓練・情報提供」が多くなっています。

○ メンタルヘルス対策の状況

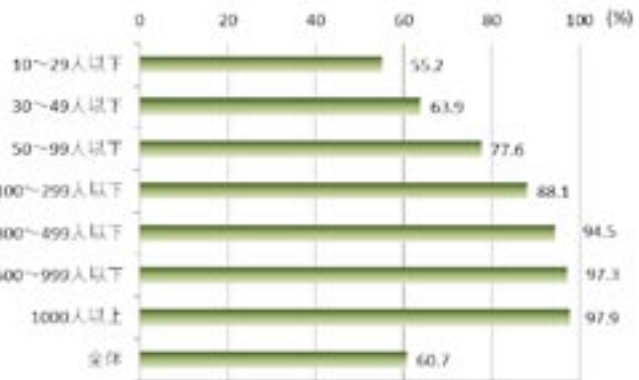
◆ 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合 ◆



資料：厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」より作成。

注：数値は、10人以上規模事業所に雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者における割合。

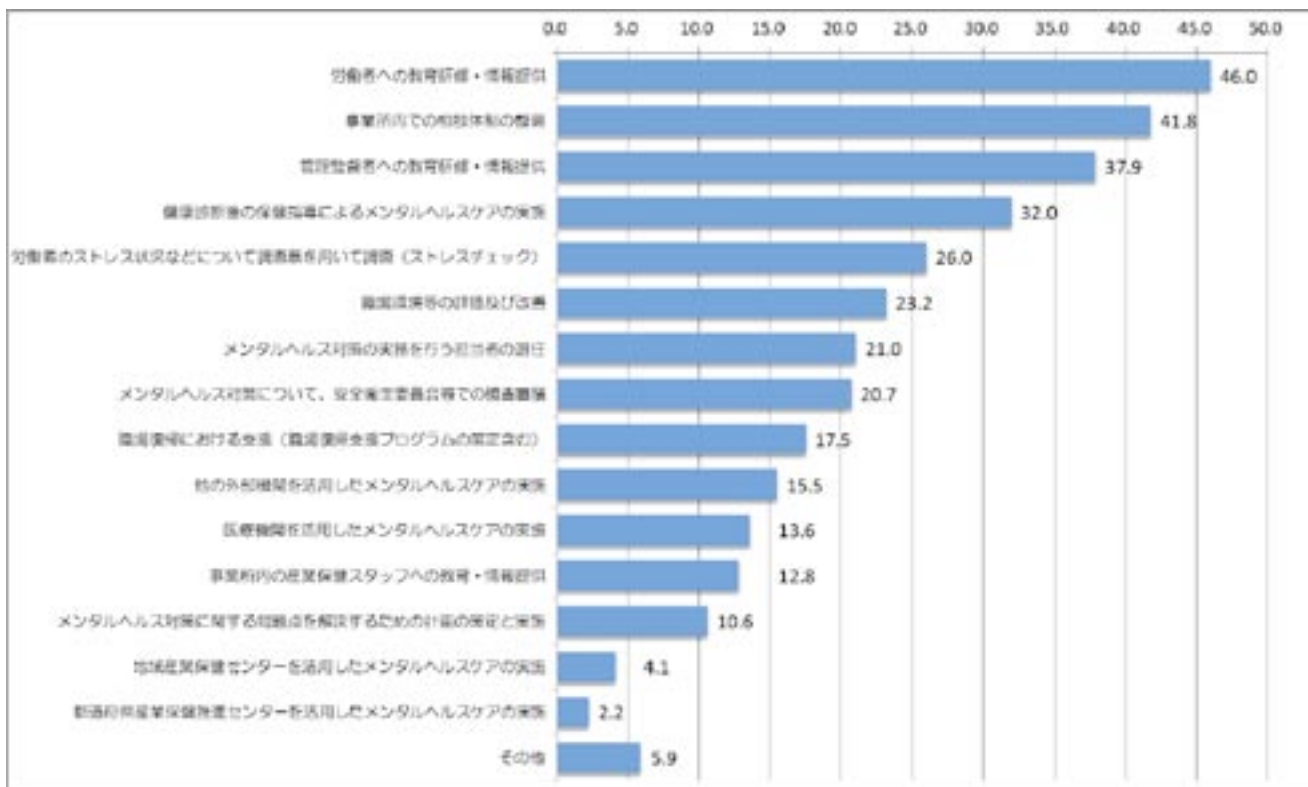
◆ メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合（事業所規模別） ◆



出典：内閣府「仕事と生活の調和レポート2014」

資料：厚生労働省「平成25年労働安全衛生調査（実態調査）」より作成。

◆ メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の取組内容 ◆



出典：内閣府「仕事と生活の調和レポート2014」

資料：厚生労働省「平成25年労働安全衛生調査（実態調査）」より作成

注：数値は、10人以上規模事業所に雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者における割合（複数回答）。

目標4 働く人や家族を大切にしている企業を増加します

少子高齢化が進む中、企業が優秀な人材を確保し、定着させていくためには、仕事と生活の調和を図りながら、安心して働き続けることができる職場環境づくりを進めることが大切です。

ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業では、従業員の貢献意欲が高く、従業員の定着率や、生産性が向上しています。

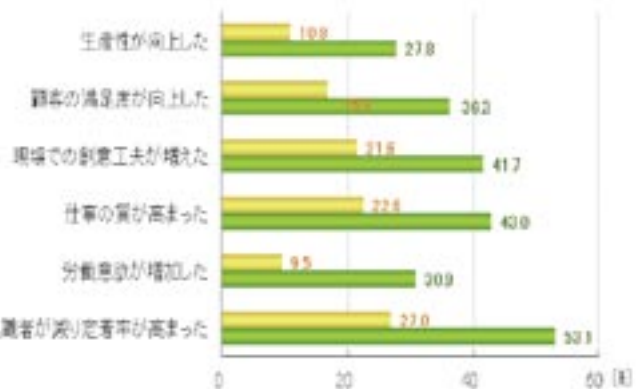
○ ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む中小企業

●ワーク・ライフ・バランスへの取組と従業員の貢献意欲
～ワーク・ライフ・バランスへの取組が高い中小企業は、従業員の貢献意欲が高い～

■取組が低い中小企業 ■取組が高い中小企業



●ワーク・ライフ・バランスへの取組が定着率や生産性に及ぼす影響
～ワーク・ライフ・バランスへの取組が高い中小企業では、雇用形態にかかわらず、従業員の定着率や生産性が向上したことがうかがえる～



出典：中小企業庁「2010年版中小企業白書」少子高齢化時代の新事業展開（抜粋）

資料：中小企業庁委託「中小企業における多様な人材確保と活用に関するアンケート調査」

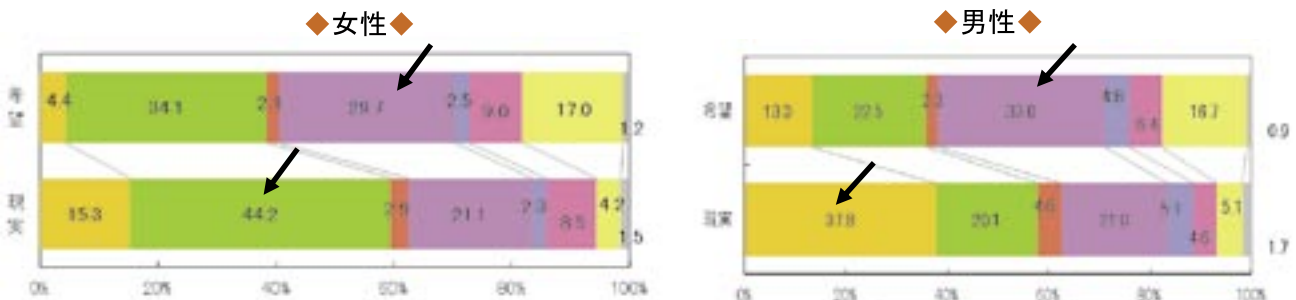
「中小企業における「働き方」に関するアンケート調査」（2009年12月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）

- 注1：自社の「仕事と生活の調和」を図るための取組について、経営者と従業員の双方ともに6以上（0～10の11段階評価）の評価であった中小企業を「取組が高い中小企業」、双方ともに4以下の評価であった中小企業を「取組が低い中小企業」とした。
- 注2：従業員の貢献意欲の回答結果（5段階）のうち「あてはまる」又は「どちらかというにあてはまる」と回答した割合を集計した。
- 注3：従業員に実施した能力開発や育成の効果について、経営者が効果があったと回答した割合を「取組が高い中小企業」と「取組が低い中小企業」で差が大きいものから順に集計した。
- 注4：複数回答であるため、合計は必ずしも100にならない。

目標5 仕事と生活の調和に関する社会全体の意識を改革します

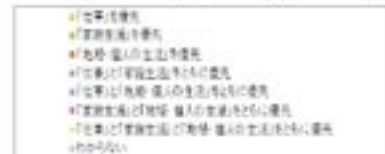
男女ともに約3割の人が「仕事」と「家庭生活」をともに優先することを希望していますが、現実には、男性は「仕事」、女性は「家庭生活」を優先している人の割合が高くなっています。一人ひとりが希望する仕事と生活の調和の在り方は多様であり、その実現のためには、職場を始め、社会全体の理解が不可欠です。

○ 仕事と生活の調和に関する希望と現実



資料：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成24年10月調査）より作成

注：「生活の中での、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先度についてお伺いします。まず、あなたの希望に最も近いものをこの中から1つだけお答えください。それでは、あなたの現実（現状）に最も近いものをこの中から1つだけお答えください。」への回答。



◇愛知県の取組

ファミリー・フレンドリー企業の普及拡大

愛知県では、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録制度」を通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業を応援し、男女がともに働きやすい職場環境づくりを進めています。

ファミリー・フレンドリー企業とは・・・

従業員が、仕事と育児・介護・地域活動など仕事以外の活動を両立できるよう積極的に取り組む企業のことをいいます。

愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録制度



愛知県ファミリー・フレンドリー・マーク

◀ 登録のメリット ▶

- ① 登録企業の取組を紹介・PR
WEBサイト「ファミフレネットあいち」にて、登録企業とその取組をわかりやすくご紹介します。また、学生や転職希望者向けのリクルート情報も発信でき、自社のPRに活用できます。
- ② 愛知県ファミリー・フレンドリー・マークの使用と優良企業の表彰
登録企業は、愛知県ファミリー・フレンドリー・マークを使用できます。さらに、特に優れた取組を行っている企業を愛知県知事が表彰し、PRします。
- ③ 愛知県入札参加資格審査における優遇
愛知県が発注する建設工事における入札参加資格審査の成績評価で、「ファミリー・フレンドリー企業登録状況点数」が加点されます。
※県内各市町村の建設工事の入札でも優遇措置を実施している場合がありますので、各市町村にお問い合わせください。
- ④ 愛知県中小企業融資制度の利用
社内でのワーク・ライフ・バランスの取組実施に必要な設備資金や運転資金等について、県の中小企業者対象の融資制度を利用できます。
- ⑤ 就業規則の整備や社内研修等の支援
ワーク・ライフ・バランス普及コンサルタント（社会保険労務士）を無料で利用できます。

◀ 登録するには ▶

(1) 登録対象

愛知県内に本社や主たる事業所を置く企業（法人のほか、団体等を含みます）。

ただし、次のいずれかに該当する場合は、登録の対象となりません。

- ①過去3年間に労働関係法令に違反する重大な事実があった場合
- ②暴力団員が役員となっている場合
- ③暴力団又は暴力団員と密接な関係を有する場合

(2) 登録要件

- ① 次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という）に規定する一般事業主行動計画^(※1)を策定し、都道府県労働局^(※2)に届け出ていること。
- ② 育児・介護休業法を遵守した就業規則、規程等が整備されていること。
- ③ 一般事業主行動計画に定めた取組目標や、規則等で定めた子育て・介護支援制度の公表^(※3)に同意すること。

(※1) 一般事業主行動計画は、次世代法に基づき、従業員101人以上の企業では届出が義務付け、100人以下の企業では届出が努力義務とされています。

次世代法に関する詳細は、23ページ掲載の愛知労働局雇用均等室へお問合せください。

(※2) 本社が愛知県にある場合、愛知労働局雇用均等室に届け出ます。

(※3) 「公表」とは、専用WEBサイト「ファミフレネットあいち」(<https://famifure.pref.aichi.jp/>)で公開することです。

(3) 登録期間

登録の日から一般事業主行動計画の計画期間の終了日まで

(4) 登録の支援

従業員数300人以下の県内企業は、就業規則の整備や、一般事業主行動計画の策定・届出等についてワーク・ライフ・バランス普及コンサルタントの指導を無料で受けられます。

II 働きやすい職場環境づくりに向けた政策・制度

男女がともに安心してそれぞれのライフステージに応じた働き方ができるよう支援する政策や制度を取りまとめました。

◇労働時間等の見直し

仕事と生活調和実現のためには、両立支援制度の充実と同時に、長時間労働の抑制や、年次有給休暇の取得促進など、健康で豊かな生活のための時間が確保されるよう、働き方を見直していくことが重要です。こうした課題に対応するため、厚生労働省では、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」により、事業主等が、労働時間等の設定を改善するに当たって、適切に対処できる必要事項を定めています。

1 労働時間等見直しガイドラインのポイント

●労使間の話し合いの機会をつくりましょう

労働時間等の見直しを図るためには、それぞれの労働者の抱える事情や企業経営の実態を踏まえ、企業内において労使が十分に話し合うことが重要です。

●年次有給休暇を取得しやすい環境を整備しましょう。

年次有給休暇の取得は労働者の健康と生活に役立つだけでなく、労働者の心身の疲労の回復、生産性の向上など企業にとっても大きなメリットがあります。年次有給休暇の計画的付与制度の導入を積極的に進めるなど、年次有給休暇を取得しやすい職場環境を整備しましょう。

例えば、労使協定を結ぶことにより年次有給休暇の付与日数のうち、

- ① 5日を除いた残りの分については、計画的に休暇取得日を割り振ることができます。
- ② 1日単位の取得の阻害とならない範囲で、半日単位・時間単位で取得できます。

●所定外労働を削減しましょう

労働者の健康で充実した生活のため、所定外労働の削減を図ることが重要です。

2 平成 32 年までに、社会全体として達成することを目指す数値目標(抜粋)

数値目標設定指標	平成 25 年の状況	目標(平成 32 年)
労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	60.6%	全ての企業で実施
週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合	8.8%	5%
年次有給休暇取得率	48.8%	70%

※ 「労働時間等見直しガイドライン」は、厚生労働省ホームページに掲載しています。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html

※ 労働時間等の見直しについて、愛知労働局で設置する「働き方・休み方改善コンサルタント」に相談や助言を求めることができます(無料)。

(詳細は、23 ページ掲載の愛知労働局労働基準部労働時間課へお問合せください。)

◇子育て・介護を支援する制度

妊娠したら

●母性健康管理の措置（男女雇用機会均等法第12条、第13条）

妊娠中・出産後の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付けています。

●危険有害業務の就業制限（労働基準法第64条の3）

妊産婦(妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性)について、妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務への就業が制限されています。

●変形労働時間制の適用制限及び時間外労働、休日労働、深夜業の制限（労働基準法第66条）

事業主は、妊産婦が請求した場合には、変形労働時間制の適用並びに時間外労働、休日労働および深夜業の制限措置を講じなければなりません。

●軽易な業務への転換（労働基準法第65条第3項）

事業主は、妊娠中の女性から請求があった場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

出産するとき

●産前産後休業（労働基準法第65条第1項、第2項）

事業主は、6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性が請求した場合、また産後8週間を経過しない場合は、当該女性を就業させてはいけません。

ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。

※産前産後休業期間中の賃金の取扱いについては、法律上特に定めがなく、労働協約や就業規則で定める必要があります。

●社会保険料の免除（健康保険法第159条の3、厚生年金保険法第81条の2の2）

事業主からの申出により、産前産後休業期間中(産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後8週間のうち、妊娠又は出産に関する事由を理由として労務に従事しなかった期間)の社会保険料(健康保険と厚生年金保険の本人負担分及び事業主負担分の保険料)が免除されます。

(詳しくは、24ページ掲載の最寄りの年金事務所へお問合せください。)

●出産育児一時金及び出産手当金（健康保険法第101条、第102条、第106条、第114条）

出産育児一時金	健康保険の被保険者、もしくは被扶養者が出産したとき、子ども1人につき42万円が支給されます。(産科医療補償制度に加入されていない医療機関等で出産された場合は40.4万円となります。)。 なお、全国健康保険協会から医療機関等に直接支払う仕組みである「直接支払制度」が利用できます。 加入者本人が出産の場合、1年以上の継続した加入期間があれば資格喪失後6ヶ月以内の出産も対象となります。
出産手当金	健康保険の被保険者が出産のため仕事を休み、給与を受けられないときは出産(予定)日前6週間(多胎妊娠の場合14週間)、出産日後8週間の範囲内で1日につき標準報酬日額の3分の2に相当する金額が支給されます。

(詳しくは加入している保険者(保険証に記載されています)にお問合せください。)

育児休業を取得するとき

●対象となる労働者及び取得期間(育児・介護休業法第2条、第5条～第9条)

男女労働者(日々雇用者を除く。)は、事業主に申し出ることにより、子が1歳に達する日まで(両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間)の間(子が1歳を超えても休業が必要と認められる次の①又は②の場合には、子が1歳6か月に達するまで)育児休業を取得できます。

- ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 子の養育を行っていて、1歳以降も養育する予定であった配偶者が、死亡、負傷、疾病等の理由で養育することが困難になった場合

※1 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象となります。

- ① 入社1年以上であること。
- ② 子が1歳に達する日(誕生日の前日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く)

※2 労使協定により、次の労働者は育児休業の対象者から除外することができます。

- ① 入社1年に満たない者
- ② 育児休業の申出があった日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の者

●再度の取得要件(育児・介護休業法第5条第2項)

育児休業を取得した場合、配偶者の死亡等の厚生労働省が定める特別な事情がない限り、再度の取得はできません。

ただし、子の出生後8週間以内の期間にされた最初の育児休業については(最初の育児休業が出生後8週間以内に終了している場合に限る。)、特別な事情がなくても、再度、育児休業を取得することができます。(産後休業を取得した労働者には適用されません。)

●社会保険料の免除(健康保険法第159条、厚生年金保険法第81条の2)

育児休業期間中(育児・介護休業法第23条第2項に基づく1歳(または1歳6か月)から3歳に達する日までの育児休業に準ずる措置による休業を含む)に、事業主からの申出により、健康保険と厚生年金保険の本人負担分及び事業主負担分の保険料が免除されます。

(詳しくは、24ページ掲載の最寄りの年金事務所へお問合せください。)

●育児休業給付金(雇用保険法第61条の4)

雇用保険の被保険者が1歳(保育所に入所できないなど一定の場合は1歳6か月)に満たない子を養育するために育児休業をした場合に、一定の要件を満たすと育児休業給付金の支給を受けます。育児休業給付金は、育児休業を開始してから180日までは、休業開始前の賃金の67%(181日目からは休業開始前の賃金の50%)が支給されます。

(詳しくは、24ページ掲載のマザーズを除く最寄りのハローワーク(公共職業安定所)へお問合せください。)

子が1歳になるまで

●育児時間(労働基準法第67条第1項)

事業主は、生後1歳に満たない子を養育する女性労働者から請求があった場合、1日2回、各々少なくとも30分の育児時間を与えなくてはなりません。

子が3歳になるまで

●短時間勤務制度（育児・介護休業法第23条第1項、第2項）

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者であって育児休業していないもの（日々雇用者又は1日の所定労働時間が6時間以下の者を除く。）について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（原則1日6時間）を設けなければなりません。

※1 労使協定により、次の労働者は短時間勤務制度の対象者から除外することができます。

- ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない者
- ② 週の所定労働日数が2日以下の者
- ③ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する者

※2 労使協定により除外された上記③の労働者に関して、事業主は、育児休業に関する制度に準ずる措置又は「始業時刻変更等の措置」として次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① フレックスタイム制度
- ② 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- ③ 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

●所定外労働の免除（育児・介護休業法第16条の8）

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者（日々雇用者を除く。）が請求をした場合には、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

※ 労使協定により、次の労働者は所定外労働の免除の対象者から除外することができます。

- ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない者
- ② 週の所定労働日数が2日以下の者

子が小学校に入学するまで

●子の看護休暇（育児・介護休業法第16条の2、第16条の3）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用者を除く。）は、負傷し、又は疾病にかかった子の世話、又は子に予防接種、健康診断を受けさせるために、子が1人の場合は1年度に5日、2人以上の場合は1年度に10日の看護休暇が取得できます。

※ 労使協定により、次の労働者は子の看護休暇の対象者から除外することができます。

- ① その事業主に継続して雇用された期間が6か月に満たない者
- ② 週の所定労働日数が2日以下の者

●時間外労働、深夜業の制限（育児・介護休業法第17条第1項、第19条第1項）

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用者を除く。）から請求があった場合は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働、及び深夜（午後10時から午前5時まで）における労働をさせてはいけません。

ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒むことができることとしています。

※ 請求できるのは次のいずれにも該当しない労働者です。

- 1 その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない者
- 2 週の所定労働日数が2日以下の者
- 3 深夜においてその子を常態として保育することができる同居の家族がいる者（深夜業の制限の請求のみ）
- 4 所定労働時間の全部が深夜にある者（深夜業の制限の請求のみ）

● 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対する措置

(育児・介護休業法第 24 条第 1 項)

事業主は、義務とされているもののほかに、以下の労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要ないずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません。

労働者の区分	措置(努力義務)
1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの	・始業時刻変更等の措置
1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者	・育児休業に準ずる措置 ・始業時刻変更等の措置
3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者	・育児休業に準ずる措置 ・所定外労働の制限 ・短時間勤務制度 ・始業時刻変更等の措置

介護休業を取得するとき

● 対象となる労働者及び取得期間

(育児・介護休業法第 2 条、第 11 条第 1 項・第 2 項、第 12 条第 2 項、第 15 条第 1 項・第 2 項)

要介護状態^{※1}にある対象家族^{※2}を介護する労働者(日々雇用者を除く。)は、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日を限度として介護休業を取得できます。

※1 負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態

※2 配偶者、父母、子、配偶者の父母、労働者が同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫

※ 介護休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象となります。

- ① 入社1年以上であること
- ② 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日(93日経過日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)

※ 労使協定により、次の労働者は介護休業の対象者から除かれます。

- ① 入社1年に満たない者
- ② 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- ③ 週の所定労働日数が2日以下の者

● 介護休業給付金 (雇用保険法第 61 条の 6)

家族を介護するために休業を取得する雇用保険一般被保険者で介護休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者に対し、休業開始時賃金の40%相当額が支給されます。

(詳しくは、24ページ掲載のマザーズを除く最寄りのハローワーク(公共職業安定所)へお問合せください。)

働きながら家族を介護するとき

●介護休暇(育児・介護休業法第16条の5)

要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話をを行う労働者(日々雇用者を除く。)が申し出ることにより、要介護状態の対象家族が1人であれば1年度に5日、2人以上であれば1年度に10日、介護休暇が取得できます。

※ 労使協定により、次の労働者は介護休暇の対象者から除外されます。

- ① その事業主に継続して雇用された期間が6か月に満たない者
- ② 週の所定労働日数が2日以下の者

※ 要介護状態、対象家族の定義は介護休業と同じです(以下同様)。

●時間外労働、深夜業の制限(育児・介護休業法第18条、第20条)

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者(日々雇用者を除く。)から請求があった場合は、①1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働、②深夜(午後10時から午前5時まで)における労働をさせてはいけません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒むことができることとしています。

※なお、請求できるのは次のいずれにも該当しない労働者です。

- 1 その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない者
- 2 週の所定労働日数が2日以下の者
- 3 深夜においてその対象家族を常態として介護することができる同居の家族がいる者(深夜業の制限の請求のみ)
- 4 所定労働時間の全部が深夜にある者(深夜業の制限の請求のみ)

●勤務時間の短縮等の措置(育児・介護休業法第23条第3項)

要介護状態にある対象家族を介護する労働者(日々雇用者を除く。)について、事業主は次のいずれかの措置を講じなければなりません。制度が利用できる期間は、介護休業と通算して93日までです。

- ①短時間勤務制度
- ②フレックスタイム制度
- ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

不利益取扱いの禁止

●妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止(男女雇用機会均等法第9条)

妊娠・出産・産前産後休業を取得したこと等を理由とする解雇その他不利益な取扱い*は禁止されています。また、妊娠中・産後1年以内の解雇は「妊娠・出産・産前・産後休業取得等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

●育児休業、介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

(育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2)
育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の免除、育児のための短時間勤務制度、介護のための勤務時間短縮等の措置、時間外労働の制限、深夜業の制限について、その申出、取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱い*は禁止されています。

※ 妊娠・出産・産前産後休業、育児休業・介護休業等を理由とする「その他不利益な取扱い」となる行為には、例えば、次に掲げるものが該当します。

- ・ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- ・ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- ・ 降格すること等

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の解釈通達の改正(厚生労働省平成27年1月23日)

妊娠・出産、育児休業等を「契機として」なされた不利益取扱いは、原則として法が禁止する妊娠・出産、育児休業等を「理由として」行った不利益取扱いと解されることが明確化されました。

※ 「契機として」……当該事由が発生している期間と時間的に近接して当該不利益が行われたか否かをもって判断する。

◇職場で配慮すべき事柄

法の下での平等を保障する憲法の理念にのっとり、労働者が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するために企業が守らなければならないことが男女雇用機会均等法に定められています。

●男女雇用機会均等法の主な内容

性別による差別の禁止
<p>○雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止(第5条、第6条)</p> <p>募集・採用、配置(業務の配分及び権限の付与を含む)・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止しています。</p> <p>○間接差別の禁止(第7条)</p> <p>労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあるものとして、厚生労働省令で定める次の措置について、業務遂行上の必要性などの合理的な理由がない場合は間接差別として禁止しています。</p> <ul style="list-style-type: none">①労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること②労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること③労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること <p>○女性労働者に係る措置に関する特例(第8条)</p> <p>性別による差別的取扱いを原則として禁止する一方、雇用の場で男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として行う女性のみを対象とした取扱いや女性を優遇する取扱い(ポジティブ・アクション)は違法でない旨を規定しています。</p>
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止(第9条) P18 掲載
セクシュアルハラスメント対策(第11条)
男女労働者を対象とするセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付けています。
母性健康管理措置(第12条、第13条) P14 掲載
ポジティブ・アクションに対する国の援助(第14条)
男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための自主的かつ積極的な取組(ポジティブ・アクション)を行う事業主に対し、国は相談その他の援助を実施することとしています。
労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置
<p>○企業内における苦情の自主的解決(第15条) ○労働局長による紛争解決の援助(第17条)</p> <p>○機会均等調停会議による調停(第18条～第27条)</p> <p>調停は、紛争の当事者の一方又は双方からの申請により開始されます。また、労働局長への申し立て、調停申請などを理由とする不利益な取扱いは禁止されています。</p>
法施行のために必要がある場合の指導等
<p>○厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告(第29条)</p> <p>○厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表(第30条)</p> <p>○報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料(第33条)</p>

※ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント対策及び母性健康管理措置に関する規定は派遣先にも適用されます。(労働者派遣法第47条の2)

(詳細は、23 ページ掲載の愛知労働局雇用均等室へお問合せください。)

コラム

～ご存知ですか？「マタニティ・ハラスメント」「パタニティ・ハラスメント」～

例えば ……

妊娠・育児中の女性に対する「残業できないなら責任ある仕事は任せられないよ。」「育休を取ったら、あなたが戻る場所はない。」などといった発言や、

「妊娠を理由に降格された。」「育休取得を理由として退職勧告された。」などの不利益取扱いを、職場で見たり聞いたりしたことはありませんか？

いわゆる「マタニティ・ハラスメント」（マタハラ）という言葉に明確な定義はありませんが、働く女性が、妊娠や出産、育児休業等を理由として、解雇や降格などの不利益な取扱いや精神的・肉体的嫌がらせを受けることと一般的に言われています。

こうしたことは、労働意欲を奪うだけでなく、女性の尊厳をも傷つけるものであり、あってはならないことです。（妊娠・出産・育児休業等を理由とした不利益取扱いは、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などにも反します。）

また、男性が育児休業や育児短時間勤務などを希望して、育児に関わろうとしても、職場の上司等がそれを妨げる、いわゆる「パタニティ（父性）・ハラスメント」（パタハラ）も問題となっています。

これからの未来志向の職場では、妊娠・育児中の従業員への配慮や、互いに支えあうという意識の共有が不可欠です。

◇多様な就業形態の導入

子育て中の者、家族を介護する者、高齢者など、働く意欲のある者が継続して就業できる制度や、育児や介護を機に退職した者の再雇用制度など、変化するライフステージに対応した働き方を可能とする制度を整備し、利用しやすい職場環境を整えていくことも重要です。

具体的には、育児・介護休業法に規定する育児・介護休業制度や、短時間勤務制度をはじめ、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業などの就業形態が考えられますが、特に、短時間正社員制度は、労働者側にとっては、個々人の生活環境や価値観に応じた働き方が可能となりワーク・ライフ・バランスが保てる、働きに見合った正当な処遇を得られ働くモチベーションが向上するなどのメリットがあり、企業側にとっても、優秀な人材の確保、従業員の定着率の向上などのメリットがあります。

●短時間正社員制度

「短時間正社員」とは、他のフルタイムの正規社員と比べて、所定労働時間（日数）が短い（例：1日5時間で週5日勤務、1日8時間で週4日勤務等）正規型の労働者で次のいずれにも該当する者です。

- ① 労働契約に期間の定めがない者
- ② 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規社員と同等である者

※ パートタイム労働者は、一般的には有期契約（3か月更新、1年更新など）で、賃金などの処遇に仕事の内容や責任により正規社員と差があり、短時間正社員とは異なります。

◇パートタイム労働者の保護

少子高齢化、労働力人口減少社会において、パートタイム労働者がその能力を一層発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法が平成27年4月に改正施行されました。

パートタイム労働法でいう「短時間労働者(パートタイム労働者)」とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」のことです。「パートタイマー」「アルバイト」「契約社員」「臨時社員」「嘱託」「準社員」など呼び方は異なっても、この条件に当てはまれば法の対象となります。

●改正後のパートタイム労働法の概要

労働条件に関する文書の交付等(第6条)
労働基準法による「契約期間」「賃金」「勤務場所・内容」「有期労働契約の更新基準」等のほか、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」についても文書等で明示することが義務付けられています。
均等・均衡のとれた待遇の確保の推進(第8条、第9条、第10条、第11条、第12条)
通常の労働者との働き方の違いに応じて均等・均衡を図るための措置を講ずるよう規定されています。 (講ずべき措置は下表のとおり)
通常の労働者への転換の推進(第13条)
事業主は、パートタイム労働者から通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずることが義務付けられています。
雇入れ時及び、説明を求められた時の説明義務(第14条)
パートタイム労働者を雇入れた時は、実施する雇用管理の改善措置の内容を説明することが義務付けられています。又、パートタイム労働者から求めがあったときはその待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが義務付けられています。
苦情処理・紛争解決援助(第22条、第24条、第25条)
苦情を事業所内で自主的に解決することが努力義務となっています。また、紛争解決の仕組みとして都道府県労働局長による助言、指導、勧告及び均衡待遇調停会議による調停制度があります。
実効性の確保(第18条、第30条)
パートタイム労働法の規定に基づく報告をしなかったり、虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料に処せられます。また、雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主が、厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣は事業主名を公表することができます。

●パートタイム労働者の態様別に講ずる措置

<短時間労働者の待遇の原則>短時間労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。(法第8条)

【パートタイム労働者の態様】 通常の労働者と比較して、		賃 金		教育訓練		福利厚生	
職務の内容 (業務の内容及び責任)	人材活用の仕組みや運用等 (人事異動の有無及び範囲)	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの(キャリアアップのための訓練等)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの(慶弔休暇、社宅の貸与等)
①通常の労働者と同視すべき短時間労働者	同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
②通常の労働者と職務の内容が同じ短時間労働者	同じ	△	—	○	△	○	—
③通常の労働者と職務の内容も異なる短時間労働者	異なる	△	—	△	△	○	—

(講ずる措置)

◎…パートタイム労働者であることによる差別的取扱いの禁止 ○…実施義務・配慮義務

△…職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案する努力義務

—…パートタイム労働指針に基づき、就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮するように努めるもの

詳細は、(詳細は、23ページ掲載の愛知労働局雇用均等室へお問合せいただくか、パート労働ポータルサイトをご覧ください <http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>。)

◇事業主を支援する国の制度(助成金)

仕事と家庭の両立等を支援するため、次のような制度を設けています。

掲載の内容は、平成 27 年 4 月現在の内容です。平成 27 年度以降、下記の助成金制度は変更される場合がありますので、最新情報は各関係機関等へお問合せください。

1 職場意識改善助成金制度

労働時間等の設定の改善^{*}(所定外労働の削減、年次有給休暇取得促進等)を目的として、研修、周知・啓発、労働時間管理の適正化に資する機械・器具の導入等に取り組む中小企業の事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成します。

※「労働時間等の設定の改善」とは、各事業場における労働時間、年次有給休暇などに関する事項についての規定を、労働者の生活と健康に配慮するとともに多様な働き方に対応して、より良いものとしていくことをいいます。

- ①職場意識改善コース : 労働時間等の設定の改善により、所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進を図る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。
- ②テレワークコース : 終日、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む中小企業事業主を支援します。
- ③所定労働時間短縮コース : 労働時間等の設定の改善による所定労働時間の短縮を支援します。

(1の詳細は、23 ページ掲載の愛知労働局労働基準部労働時間課にお問合せください。)

2 両立支援等助成金

①事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

労働者のための保育施設を事業所内に設置、運営などを行う事業主、事業主団体にその費用の一部を助成します。

※ 子ども・子育て支援新制度関連について

設置費、または増築費の受給をした場合であっても、子ども・子育て支援新制度の地域保育の事業所内保育事業から給付を受けることができます。この場合、助成金の運営費の受給はできません。子ども・子育て支援新制度による給付内容等は、事業所内保育所を設置する市町村の保育担当部署にお問い合わせください。

②子育て期短時間勤務支援助成金(経過措置)及びキャリアアップ助成金(多様な正社員コース)

子育て期短時間勤務支援助成金は平成 27 年 4 月 9 日に終了しました。なお、平成 27 年 4 月 9 日までに育児短時間勤務を開始し、その後、短時間勤務制度を連続 6 か月以上利用し、その翌日から雇用保険被保険者として 1 か月以上雇用した日が平成 27 年 12 月 31 日までの場合、経過措置として助成金の支給が受けられます。

平成 27 年 4 月 10 日以降は、子育て期の労働者の短時間勤務制度利用への助成金による支援は、キャリアアップ助成金(多様な正社員コース)が活用できます。

③中小企業両立支援助成金(代替要員確保コース)

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業を 3 か月以上利用した労働者を原職等に復帰させ、復帰後 6 か月以上雇用した中小企業事業主に助成します。

④中小企業両立支援助成金(期間雇用者継続就業支援コース)

育児休業を 6 か月以上利用した期間雇用者を原職等に復帰させ、復帰後 6 か月以上雇用した中小企業事業主に助成します。

※平成 28 年 3 月 31 日までに育児休業を終了し、原職等に復帰した場合まで

⑤中小企業両立支援助成金(育休復帰支援プランコース)

労働者の育児休業取得及び職場復帰を円滑にするため、育休復帰プランナーの支援により、育休復帰支援プランを作成及び同プランに基づく措置を実施し育児休業を取得した労働者を育児休業終了後継続して雇用した事業主に一定額を助成します。

(2の詳細は、23 ページ掲載の愛知労働局雇用均等室にお問合せください。)

Ⅲ 問合せ（相談）窓口一覧

名 称	所 在 地	電話番号	管 轄 区 域
●男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、ポジティブ・アクションやセクハラ、マタハラなどの相談は・・・			
愛知労働局 雇用均等室	名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング11階 http://.aichi-roudoukyokujisite.mhlw.go.jp/	052-219-5509	県内全域
●ワーク・ライフ・バランス推進のための労働時間等の設定改善に関する相談は・・・			
愛知労働局労働基準部労働時間課	名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館 2階 http://.aichi-roudoukyokujisite.mhlw.go.jp/	052-972-0254	県内全域
●就労支援、職業適性等に関する相談は・・・			
あいち労働総合支援フロア			
産業労働情報コーナー	名古屋市中村区名駅4-4-38 愛知県産業労働センター17階	052-485-7153	県内全域
就労支援コーナー		052-533-0890	
職業適性相談コーナー		052-485-7155	
●出産・育児等で離職した女性の再就職に関する相談などは・・・			
あいち子育て女性再就職サポートセンター（ママ・ジョブ・あいち）	名古屋市中村区名駅4-4-38 愛知県産業労働センター17階	052-485-6996	県内全域
●労使関係、労働条件等労働問題の相談は・・・			
愛知県産業労働部労働福祉課分室 労働相談コーナー	名古屋市中村区名駅4-4-38 愛知県産業労働センター17階 あいち労働総合支援フロア内	052-589-1405	名古屋市
東三河総局企画調整部産業労働課	豊橋市八町通5-4	0532-55-6010	豊橋市、豊川市、蒲郡市、田原市
新城設楽振興事務所山村振興課	新城市字石名号20-1	0536-23-6104	新城市、設楽町、東栄町、豊根村
尾張県民事務所産業労働課	名古屋市中区三の丸2-6-1 県三の丸庁舎内	052-961-8070	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
海部県民センター産業労働課	津島市西柳原町1-14	0567-24-6104	津島市、愛西市、弥富市、あま市 大治町、蟹江町、飛島村
知多県民センター産業労働課	半田市出口町1-36	0569-22-4300	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
西三河県民事務所産業労働課	岡崎市明大寺本町1-4	0564-26-6100	岡崎市、碧南市、刈谷市、安城市、西尾市、知立市 高浜市、幸田町
豊田庁舎 豊田加茂産業労働・山村振興G	豊田市元城町4-45	0565-32-6119	豊田市、みよし市
●労働条件、募集採用等労働問題の相談は・・・			
企画室 総合労働相談コーナー	名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館	052-972-0266	県内全域
栄総合労働相談コーナー	名古屋市中区栄4-1-1 中日ビル10階	052-263-3801	県内全域
名古屋北総合労働相談コーナー	名古屋市中区白壁1-15-1 名古屋合同庁舎第3号館	052-961-8653	中区、東区、北区、守山区、春日井市、小牧市
名古屋東総合労働相談コーナー	名古屋市中村区中平5-2101	052-800-0792	千種区、昭和区、瑞穂区、熱田区、緑区 名東区、天白区、豊明市、日進市、東郷町
名古屋南総合労働相談コーナー	名古屋市中村区港明1-10-4	052-651-9207	港区、南区、中川区
名古屋西総合労働相談コーナー	名古屋市中村区二ツ橋町3-37	052-481-9533	西区、中村区、清須市、北名古屋市、豊山町
豊橋総合労働相談コーナー	豊橋市大國町111 豊橋地方合同庁舎	0532-54-1192	豊橋市、豊川市、新城市、蒲郡市、田原市 設楽町、東栄町、豊根村
岡崎総合労働相談コーナー	岡崎市羽根町字北乾地50-1 岡崎合同庁舎	0564-52-3161	岡崎市、幸田町
一宮総合労働相談コーナー	一宮市八幡4-8-7 一宮労働総合庁舎	0586-45-0206	一宮市、稲沢市
半田総合労働相談コーナー	半田市宮路町200-4 半田地方合同庁舎	0569-21-1030	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
刈谷総合労働相談コーナー	刈谷市若松町1-46-1 刈谷合同庁舎	0566-21-4885	刈谷市、碧南市、安城市、知立市、高浜市
豊田総合労働相談コーナー	豊田市常盤町3-25-2	0565-35-2323	豊田市、みよし市
瀬戸総合労働相談コーナー	瀬戸市熊野町100	0561-82-2103	瀬戸市、尾張旭市、長久手市
津島総合労働相談コーナー	津島市寺前町3-87-4	0567-26-4155	津島市、愛西市、弥富市、あま市 大治町、蟹江町、飛島村
江南総合労働相談コーナー	江南市尾崎町河原101	0587-54-2443	江南市、犬山市、岩倉市、大口町、扶桑町
西尾総合労働相談コーナー	西尾市徳次町下十五夜13	0563-57-7161	西尾市

名 称	所 在 地	電話番号	管 轄 区 域
●育児休業・介護休業給付金及び求人・求職等のあつせんは・・・			
あいちマザーズハローワーク	名古屋市中村区名駅南2-14-19 住友生命名古屋ビル23階	052-581-0821	
ハローワーク名古屋東マザーズコーナー	名古屋市名東区平和が丘1-2 (「ハローワーク名古屋東」内)	052-774-1115	
ハローワーク豊橋マザーズコーナー	豊橋市大国町111豊橋地方合同庁舎 (「ハローワーク豊橋」内)	0532-52-7191	
ハローワーク春日井マザーズコーナー	春日井市大手町2-135 (「ハローワーク春日井」内)	0568-81-5135	
ハローワーク名古屋中	名古屋市中村区名駅南1-21-5	052-582-8171	西区、中村区、中区、中川区、北区、北名古屋、清須市、豊山町
ハローワーク名古屋南	名古屋市熱田区旗屋2-22-21	052-681-1211	瑞穂区、熱田区、港区、南区、緑区、豊明市
ハローワーク名古屋東	名古屋市名東区平和が丘1-2	052-774-1115	千種区、昭和区、名東区、天白区、東区、守山区、日進市、長久手市、東郷町
ハローワーク豊橋	豊橋市大国町111 豊橋地方合同庁舎	0532-52-7191	豊橋市、田原市
ハローワーク岡崎	岡崎市羽根町字北乾地50-1 岡崎合同庁舎	0564-52-8609	岡崎市、幸田町
ハローワーク一宮	一宮市八幡4-8-7 一宮労働総合庁舎	0586-45-2048	一宮市、稲沢市(平和町を除く)
ハローワーク半田	半田市宮路町200-4 半田地方合同庁舎	0569-21-0023	半田市、常滑市、東海市、知多市、阿久比町、東浦町、南知多町、美浜町、武豊町
ハローワーク瀬戸	瀬戸市東長根町86	0561-82-5123	瀬戸市、尾張旭市
ハローワーク豊田	豊田市常盤町3-25-7	0565-31-1400	豊田市、みよし市
ハローワーク津島	津島市寺前町2-3	0567-26-3158	津島市、愛西市、稲沢市(平和町)、弥富市、あま市、大治町、蟹江町、飛島村
ハローワーク刈谷	刈谷市若松町1-46-3	0566-21-5001	刈谷市、安城市、知立市、高浜市、大府市
ハローワーク碧南	碧南市浅間町1-41-4	0566-41-0327	碧南市
ハローワーク西尾	西尾市熊味町小松島41-1	0563-56-3622	西尾市
ハローワーク犬山	犬山市松本町2-10	0568-61-2185	犬山市、江南市、岩倉市、大口町、扶桑町
ハローワーク豊川	豊川市千歳通1-34	0533-86-3178	豊川市
ハローワーク新城	新城市西入船24-1	0536-22-1160	新城市、設楽町、東栄町、豊根村
ハローワーク春日井	春日井市大手町2-135	0568-81-5135	春日井市、小牧市
ハローワーク蒲郡	蒲郡市港町16-9	0533-67-8609	蒲郡市
●健康保険(給付以外)・厚生年金保険等の詳細は・・・日本年金機構(http://www.nenkin.go.jp/)			
大曾根年金事務所	名古屋市東区東大曾根町28-1	052-935-3344	千種区、東区、守山区、名東区
中村年金事務所	名古屋市中村区太閤1-19-46	052-453-7200	中村区、津島市、愛西市、弥富市、あま市、大治町、蟹江町、飛島村
鶴舞年金事務所	名古屋市中区富士見町2-13	052-323-2553	中区
熱田年金事務所	名古屋市熱田区伝馬2-3-19	052-671-7263	熱田区、中川区、港区
笠寺年金事務所	名古屋市南区榑下町3-21	052-822-2512	瑞穂区、南区、緑区、豊明市
昭和年金事務所	名古屋市昭和区桜山町5-99-6 日本生命桜山ビル	052-853-1463	昭和区、天白区、日進市、東郷町
名古屋西年金事務所	名古屋市西区城西1-6-16	052-524-6855	西区、清須市、北名古屋、豊山町
名古屋北年金事務所	名古屋市北区清水5-6-25	052-912-1213	北区、春日井市、小牧市
豊橋年金事務所	豊橋市菰口町3-96	0532-33-4111	豊橋市、蒲郡市、田原市
岡崎年金事務所	岡崎市朝日町3-9	0564-23-2637	岡崎市、幸田町
一宮年金事務所	一宮市新生4-7-13	0586-45-1418	一宮市、犬山市、江南市、稲沢市、岩倉市、大口町、扶桑町
瀬戸年金事務所	瀬戸市共栄通4-6	0561-83-2412	瀬戸市、尾張旭市、長久手市
半田年金事務所	半田市西新町1-1	0569-21-2375	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
豊川年金事務所	豊川市金屋町32	0533-89-4042	豊川市、新城市、設楽町、東栄町、豊根村
刈谷年金事務所	刈谷市寿町1-401	0566-21-2110	刈谷市、碧南市、安城市、西尾市、知立市、高浜市
豊田年金事務所	豊田市神明町3-33-2	0565-33-1123	豊田市、みよし市
街角の年金相談センター名古屋	名古屋市中村区榑町1-16 井門名古屋ビル2階	052-453-0061	
街角の年金相談センター千種	名古屋市東区葵3-15-31 住友生命千種ビル6階	052-931-4700	来訪相談専用のため、電話での相談は行っていません。
●健康保険給付の詳細は・・・ 加入している保険者(保険証に記載されています)にお問合せください。			



愛知県ファミリー・フレンドリー・マーク

○愛知県ファミリー・フレンドリー・マーク

「ファミリー・フレンドリー企業」とは、男女ともに仕事と育児・介護・地域活動など仕事以外の活動とを両立できる様々な制度と職場環境を持ち、ライフステージに応じた多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業のことをいいます。

愛知県では、公募により「愛知県ファミリー・フレンドリー・マーク」を制定し、ファミリー・フレンドリー企業の普及に努めています。

○マークの説明

ビル（ファミリー・フレンドリー企業）から伸びた手は、労働者の家庭的責任に対する理解の心と協力の行動を表しています。

ビルの中の労働者から伸びた手は、ビルの手と繋がり家庭を守る円となります。これは「企業と労働者が家庭的責任と仕事を両立させながら、共により良い社会を築いていこう」という気持ちを表しています。

ハートは、ファミリー・フレンドリー企業の心でもあり、顔でもあります。また、そこで働く人達とその家族みんなの気持ちも表しています。



<http://famifure.pref.aichi.jp/>

★愛知県ファミリー・フレンドリー企業専用サイト
ファミフレネットあいち

表彰企業を始め、積極的に取組を進める企業の好事例を特集し、紹介しています。また、制度や手続きについても詳しくご案内しています

★携帯サイト「モバイルネットあいち」

こちらからご覧いただけます。

<http://www.pref.aichi.jp/mobile/familyfriend/>



2015 仕事と生活の調和を目指して

平成27年10月

発行 愛知県産業労働部労政局労働福祉課

〒460-8501

名古屋市中区三の丸三丁目1番2号

電話 052-954-6360 (ダイヤルイン)

URL <http://www.pref.aichi.jp/rodofukushi/>