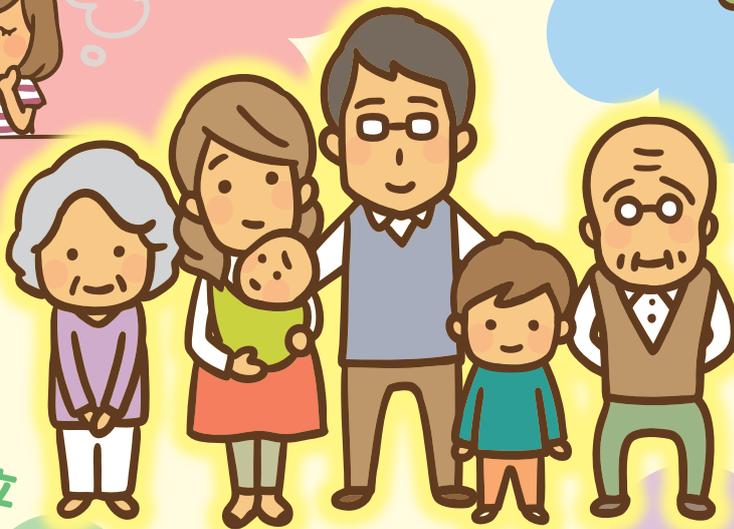


人が輝くあいち ワーク・ライフ・バランスの 更なる前進を目指して

女性が働き続けるための
ロールモデルの普及



仕事と育児の両立



部下の
ワーク・ライフ・
バランスを応援する
「イクボス」の
普及拡大

仕事と介護の両立



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、価値観やライフスタイルの多様化など、労働者を取り巻く環境が変化する中、『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加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、誰もが安心していきい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、愛知県では、労働団体、経済団体、行政機関、有識者を構成員とする「あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会」を設置し、2016年2月に策定した「あいち仕事と生活の調和行动計画 2016-2020」に基づき、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、官民一体となった取組を推進しています。

この冊子は、ワーク・ライフ・バランスを巡る状況や、法制度などをわかりやすくとりまとめたものです。

ご覧になった一人ひとりの皆様がご自身の働き方や生き方を考え、仕事と生活の調和実現のための取組の一助と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

目次

第1章	仕事と生活の調和について	・・・	1
1	ワーク・ライフ・バランスとは	・・・	1
2	ワーク・ライフ・バランスを巡る状況	・・・	1
第2章	あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会について	・・・	3
1	あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会の設置	・・・	3
2	あいち仕事と生活の調和行动計画 2016-2020	・・・	3
3	あいちワーク・ライフ・バランス推進運動（賛同事業所募集）の実施	・・・	3
4	人が輝くあいち・イクボス宣言	・・・	4
5	あいちイクメン・イクボス応援会議の設置	・・・	4
第3章	「あいち仕事と生活の調和行动計画 2016-2020」の具体的な取組等について	・・・	5
1	行動1「一人ひとりの働き方を見直します」	・・・	5
(1)	「行動1」についての現状	・・・	5
(2)	「行動1」を推進していくための具体の取組	・・・	8
2	行動2「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をつくります」	・・・	11
(1)	「行動2」についての現状	・・・	11
(2)	「行動2」を推進していくための具体の取組	・・・	13
3	行動3「ワーク・ライフ・バランスの実現に向かう気運を盛り上げます」	・・・	19
(1)	「行動3」についての現状	・・・	19
(2)	「行動3」を推進していくための具体の取組	・・・	20
第4章	仕事と生活の両立に向けた制度及び助成金	・・・	21
1	育児・介護休業法で定められている制度の概要	・・・	21
2	雇用保険法に基づく育児・介護休業中の給付金	・・・	23
3	健康保険法、厚生年金保険法に規定される休業中の社会保険料の免除	・・・	23
4	男女雇用機会均等法の概要	・・・	24
5	労働基準法に規定される妊産婦への制限と支援制度	・・・	24
6	次世代育成支援対策推進法の概要	・・・	25
7	女性の職業生活の推進に関する法律（女性活躍推進法）の概要	・・・	25
8	事業主を支援する国の制度（助成金）	・・・	26
第5章	問合せ（相談）窓口一覧	・・・	28

第1章 仕事と生活の調和について

1 ワーク・ライフ・バランスとは

ワーク・ライフ・バランスとは、働く人の仕事と仕事以外の生活との調和がとれ、その両方が充実している状態のことをいいます。

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や共働き世帯の増加など労働者を取り巻く環境が変化する中、業務の効率化や残業の削減をはじめとする働き方の見直しや、育児や介護などのライフステージに応じて多様な働き方が選択できる制度を整備し、ワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境づくりを進めることにより、優秀な人材の確保・定着等につなげていくことが企業活力の維持発展のカギとなります。

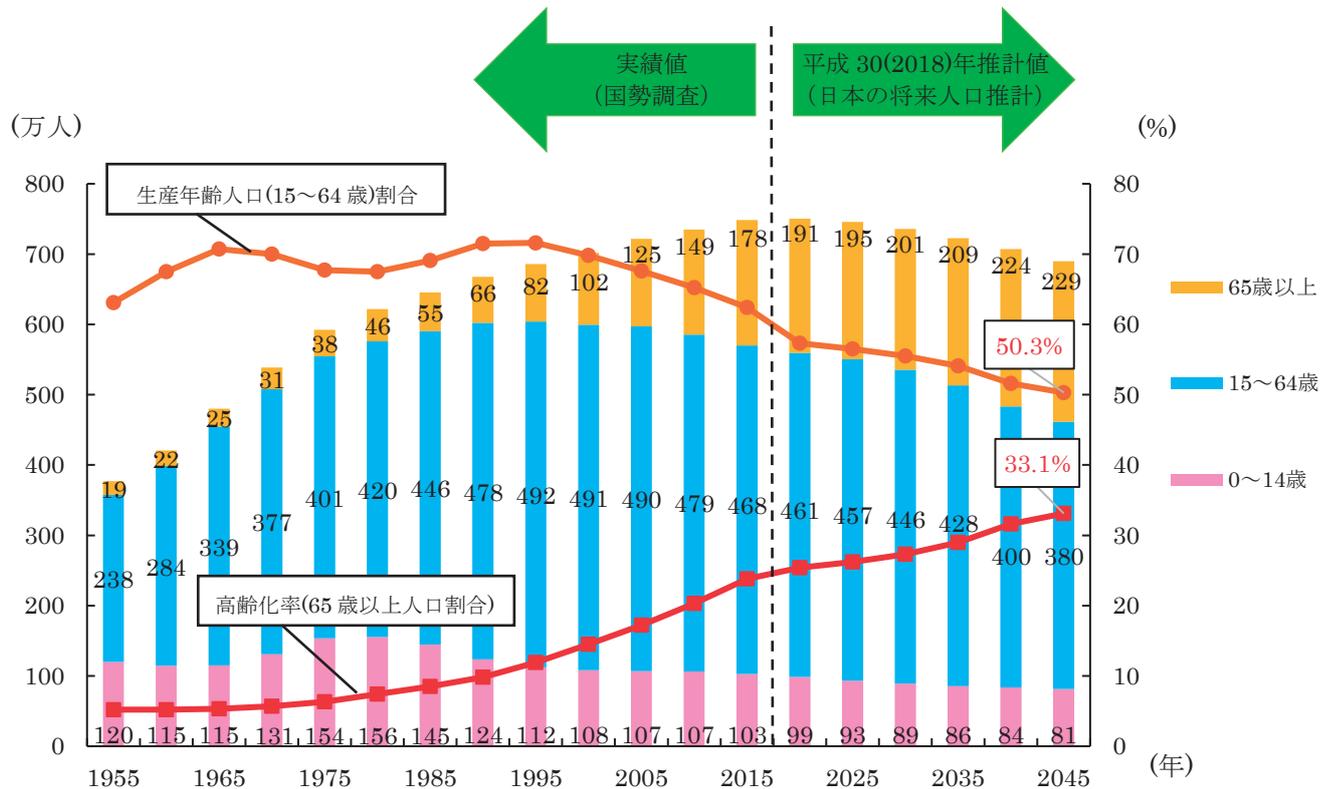
2 ワーク・ライフ・バランスを巡る状況

(1) 生産年齢人口は2045年に380万人まで減少

2015年の愛知県の人口は約748万人（※）であり、そのうち生産年齢人口（15～64歳人口）は、468万人となっています。

今後、2020年に愛知県の人口はピークに達しますが、それ以後は年々減少し、生産年齢人口は2045年に380万人にまで減少すると推計されています。

人口の推移及び見通し（愛知県）



資料：2015年までは総務省統計局「国勢調査」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（平成30（2018）年推計）より作成

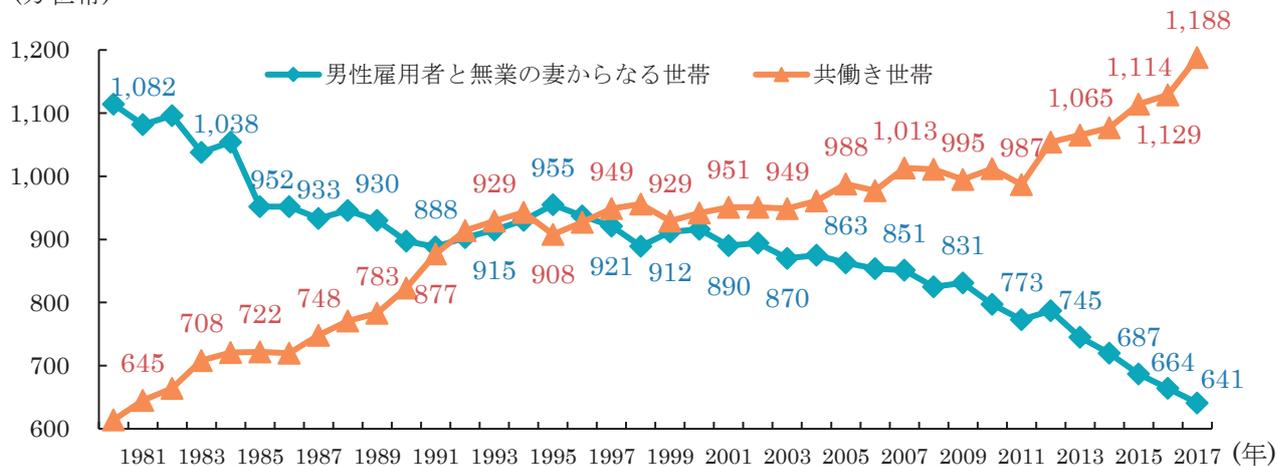
※ グラフ上の数値は単位未満を四捨五入したものになっているため合計値と一致しません。

(2) 共働き世帯数は 20 年で約 240 万世帯の増加

我が国の共働き世帯数は、1997 年を境に男性雇用者と無業の妻からなる世帯を上回っており、その後も増加傾向にあります。

共働き世帯数の推移（全国）

(万世帯)



資料出所：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

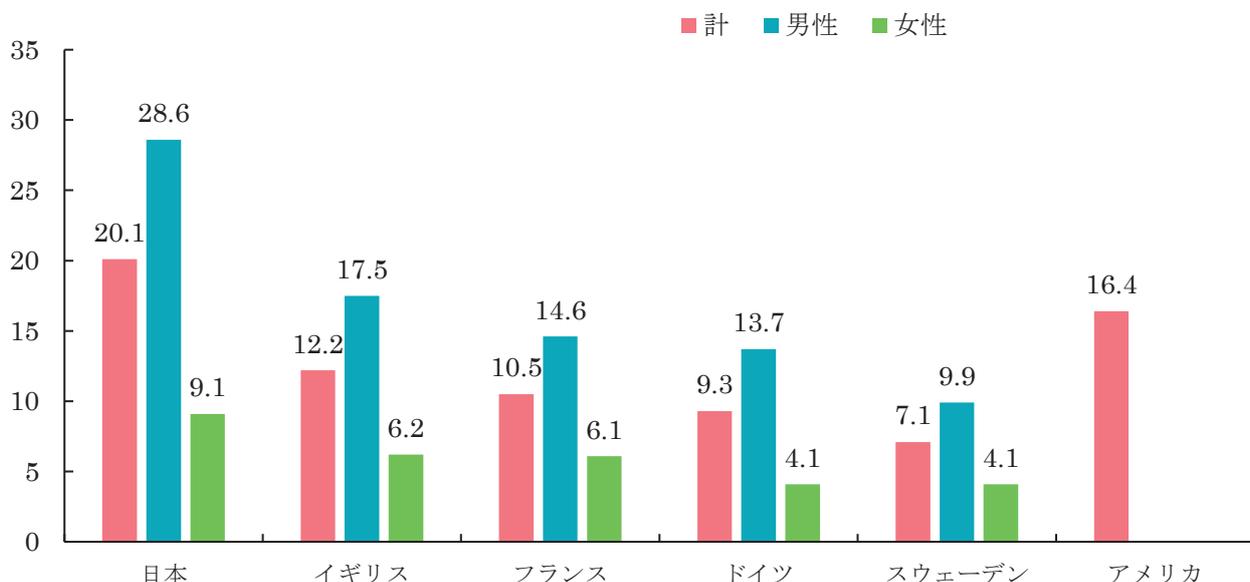
3：2011 年は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

(3) 長時間労働者（週 49 時間以上）の割合は諸外国と比較して高い数値

長時間労働者の割合を諸外国と比較すると、2016 年の男女合計では、日本は 20.1%であり、スウェーデン（7.1%）などの他国よりも高くなっています。

長時間労働者（週 49 時間以上）の割合

(%)



資料：独立行政法人 労働政策研究 研修機構「データブック国際労働比較 2018」より作成

第2章 あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会について

1 あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会の設置

愛知県では労働団体、経済団体、行政機関等を構成員とする「あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会（以下「協議会」という。）」を設置し、行動計画に基づいて、定時退社や有給休暇取得促進、育児・介護との両立支援など官民一体となった取組を推進しています。

＜あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会構成団体等＞

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

協議会が果たす役割

「仕事と生活の調和」の実現のため、職場環境の整備促進と社会全体の気運の醸成に取り組む

○ 職場環境の整備に向けて

各企業等がそれぞれの実情に応じた効果的な進め方を労使で話し合い、合意のもとで自主的に取り組んでいくことを基本としながら、協議会が中心となり、行政機関はもとより、労働団体や経済団体等が傘下の各企業等をサポートするなど、地域を挙げて取組を進めていく。

○ 社会全体の気運の醸成に向けて

協議会の構成メンバーが同じ目標を共有し、それぞれの役割を果たすとともに、相互に連携・協働した取組を推進し、本県のワーク・ライフ・バランスを前進させる。

2 あいち仕事と生活の調和行动計画 2016-2020

(1) 概要

協議会では、2012年1月に「あいち仕事と生活の調和行动計画」を策定し、2016年2月には第2次計画となる「あいち仕事と生活の調和 2016-2020」を策定しています。

3つの行動の柱（①一人ひとりの働き方を見直します、②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をつくります、③ワーク・ライフ・バランスの実現に向かう気運を盛り上げます）を掲げ、それぞれの取組を展開します。

※ 5頁より①～③の行動について、それぞれの現状と推進していくための具体的な取組を掲載しています。

(2) 計画期間

2016年度から2020年度までの5年間

3 あいちワーク・ライフ・バランス推進運動(賛同事業所募集)の実施

協議会では、2012年度から県内事業所等に「愛知県内一斉ノー残業デー（11月第3水曜日）」を始めとする定時退社や年次有給休暇の取得促進などの取組を呼びかけ賛同を募る「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」を実施しています。（20頁参照）

4 人が輝くあいち・イクボス宣言

2015年8月25日に、愛知県公館で知事始め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。

これは、働く方々の幸せや今後の企業の継続的な発展に不可欠なワーク・ライフ・バランスを推進するためには、まずは経営者を始め職場の上司や管理職がワーク・ライフ・バランスに対する理解を深め、部下の仕事と子育てや介護との両立を応援しながら、組織としても成果を挙げるために行動することが鍵となることから、知事始め協議会構成団体トップが、自ら「イクボス」になって、その普及拡大を図ることを宣言したものです。



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、より高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、自らの課題と解決し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・柔軟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環境づくりを進め、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上げていく「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」を増やす取組を呼び、ワーク・ライフ・バランス推進の発展を望み、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 **大村秀章**
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連合会会長 **鶴田 俊也**
愛知県農工会議会長 **森田 哲夫**
愛知県労働局長 **藤澤 昭博**
名古屋市長 **河村 たかし**

5 あいちイクメン・イクボス応援会議の設置

協議会のもと、2014年に「あいちイクメン応援会議」を設置。その後、2016年に名称を「あいちイクメン・イクボス応援会議」に変更し、育児等に積極的な男性（イクメン）や、部下のワーク・ライフ・バランスを支援する上司（イクボス）の普及拡大を図っています。

〈あいちイクメン・イクボス応援会議構成団体等〉

- ・有識者
- ・愛知県経営者協会
- ・愛知県
- ・日本労働組合総連合会愛知県連合会
- ・企業



〈主な取組〉

○ イクボス養成講座・イクボス養成研修用教材

中小企業経営者や人事労務担当者等を対象に、イクボスの役割や重要性について理解を深め、取組を促すためのセミナーやグループワークを実施しています。

また、企業の人事労務担当者が外部講師に頼らずとも、社内の管理職向けに適切なイクボス養成研修を行うことができるようになるための研修用教材を作成し、県WEBサイトに掲載しています。

○ イクメン・イクボスに取り組む企業の表彰

愛知県ファミリー・フレンドリー企業（14頁参照）において、特に男性の育児参画や部下のワーク・ライフ・バランスを支援する管理職等の育成について優れた取組を推進している企業を「イクメン・イクボス企業賞」として表彰しています。

〔2018年度受賞企業〕

企業名	業種	表彰理由
株式会社アルペン (名古屋市)	小売業・卸売業	○真の「働き甲斐No.1」を目指し、各部門を巻き込みながら全社的に取組を推進 ○イクボス育成に関して継続的に社内の意識を醸成する取組が充実
リゾートトラスト 株式会社 (名古屋市)	宿泊業・ 飲食サービス業	○ダイバーシティの土台となる「個を活かす風土」の醸成に向け、管理部門・事業部門が一体となり、全社的にイクメン・イクボスの取組を展開

○ 「あいちイクメン・イクボス応援サイト」による情報発信

イクメン・イクボスに関する情報を掲載しています。

あいち
イクメン・イクボス 応援サイト

第3章 「あいち仕事と生活の調和行动計画 2016-2020」 の具体的な取組等について

「あいち仕事と生活の調和行动計画 2016-2020」（以下、「行動計画」という。）では、「仕事と生活の調和」を実現するため、3つの行動の方向性に基づく取組を推進することとしています。

本章では、行動計画に関連するデータや具体的な取組をご紹介します。

1 行動1 「一人ひとりの働き方を見直します」

長時間労働による過労死や、メンタルヘルス疾患などを防止し、労働者が健康で充実した生活を送るためには、男女が共にその能力を十分に発揮しつつ、安心して働き続けられる職場環境の整備促進とともに、1人ひとりが自らの働き方を見つめ直すことへの取組が重要です。

<協議会や企業等の取組の進捗管理指標>

- あいちワーク・ライフ・バランス推進運動の賛同事業所数（定時退社）：
延べ12,000事業所/年度 [2018年度：延べ17,154事業所]
- 労働時間短縮に向けた取組を実施している企業の割合：55% [2017年：48.6%]
- 年次有給休暇取得日数：10日/年 [2017年：9.5日]
- メンタルヘルス対策実施事業所割合：80% [2017年：46.7%]

<到達目標>

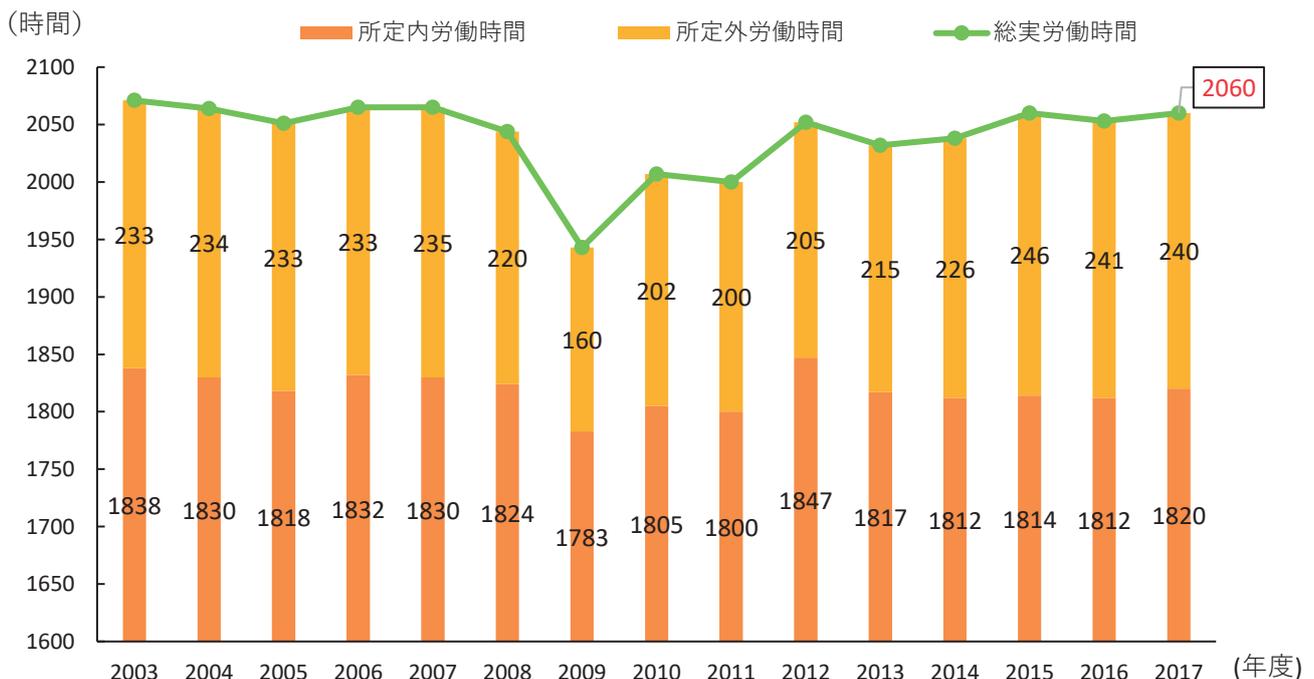
- 一般労働者の年間総実労働時間数（所定外労働時間数）：
2,000時間（200時）/年 [2017年：2,060時間（240時間）]

(1) 「行動1」についての現状

A 総実労働時間（一般労働者）

2017年の愛知県の年間総実労働時間（一般労働者）は、2,060時間となっており、全国（2,004時間）を上回っています。内訳を見ると、所定内労働時間は同程度ですが、所定外労働時間を比較すると、愛知県（240時間）が全国（188時間）を上回っています。

総実労働時間（一般労働者）（愛知県）

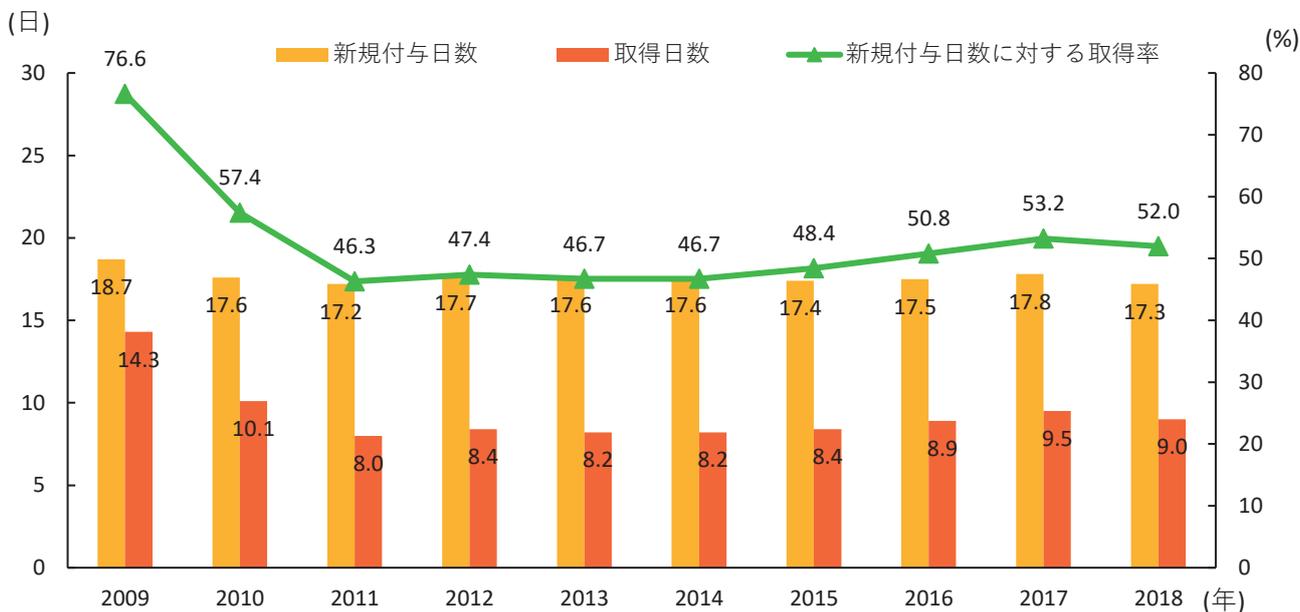


資料：愛知県「毎月勤労統計調査地方調査結果（年報）」（調査産業計・事業所規模30人以上）より作成
注：数値は年平均月間値を12倍したもの

イ 年次有給休暇取得の状況

2018年の愛知県の年次有給休暇の取得日数は9.0日、新規付与日数に対する取得率は52.0%となっており、近年の取得率の推移はほぼ横ばいとなっています。

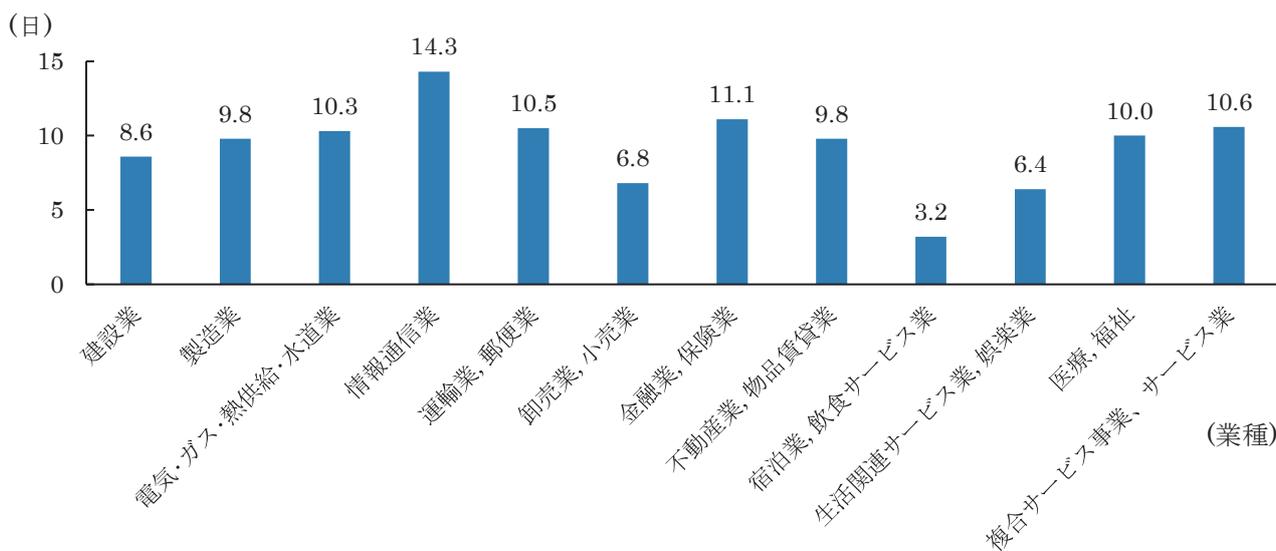
年次別年次有給休暇の取得状況（愛知県）



資料：愛知県「平成30年労働条件・労働福祉実態調査」より作成

2018年の取得日数を、業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業や情報通信業において取得日数が多い一方、宿泊業、飲食サービス業や卸売業、小売業、生活関連サービス業、娯楽業において取得が少なくなっています。

業種別年次有給休暇の取得状況（愛知県）



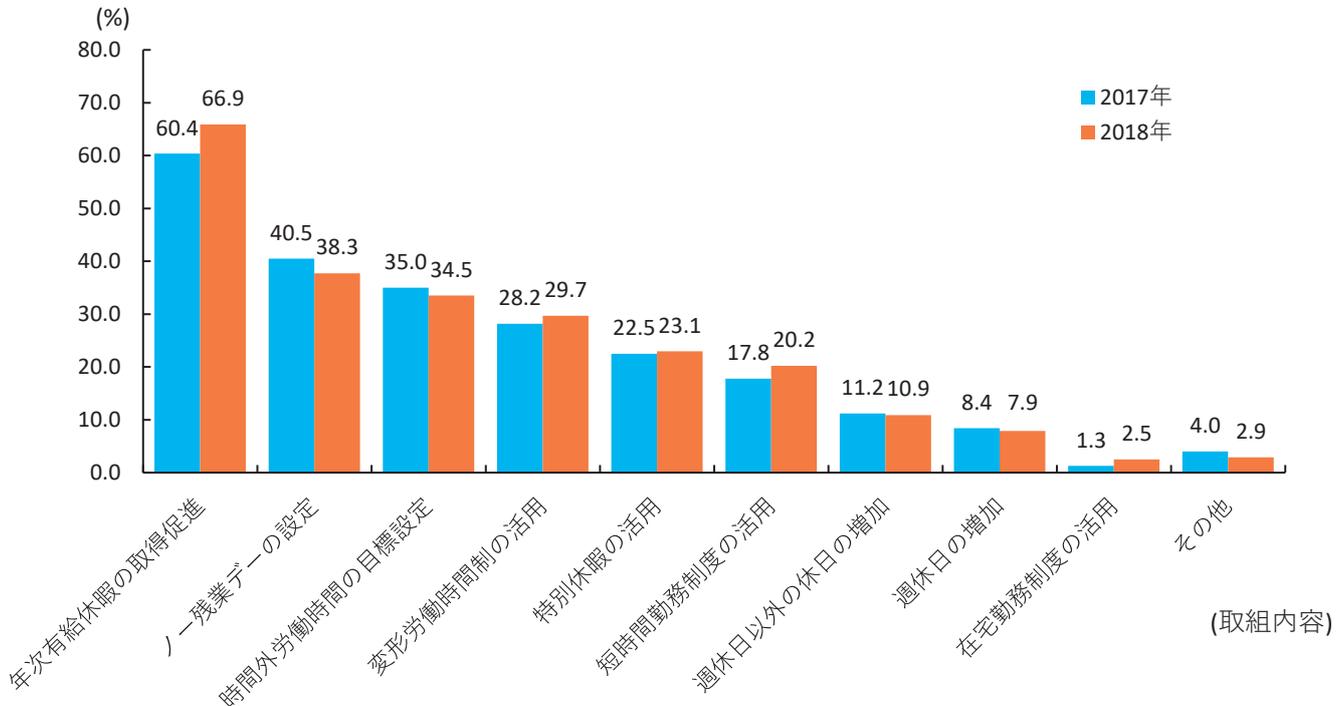
資料：愛知県「平成30年労働条件・労働福祉実態調査」より作成

ウ 労働時間の短縮に向けた取組を実施している企業の割合

2018年に労働時間の短縮に向けた取組を「実施している」企業は48.9%（前年48.6%）となっています。

その取組内容（複数回答）は、「年次有給休暇の取得促進」が66.9%（前年60.4%）、「ノー残業デーの設定」が38.3%（同40.5%）、「時間外労働時間の目標設定」が34.5%（同35.0%）の順となっています。

労働時間短縮に向けた取組を実施している企業の取組内容（愛知県）



資料：愛知県「平成30年労働条件・労働福祉実態調査結果」

エ メンタルヘルス対策の状況

長時間労働など仕事による強いストレスが原因で精神障害となり、労災認定されるケースが2017年は全国で506件あり、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することが重要な課題となっています。

精神障害の労災補償状況

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
全 国	請求件数	1,272	1,257	1,409	1,456	1,515	1,586	1,732
	認定件数	325	475	436	497	472	498	506
愛知県	請求件数	82	67	57	61	67	98	94
	認定件数	7	19	10	17	10	27	18

資料：厚生労働省「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況まとめ」

認定は「業務上」と認定した件数（当該年度に請求されたものに限らない）

2018年のメンタルヘルス対策に取り組む県内企業の割合は44.8%であり、企業規模別に見ると、従業員数1,000人以上（96.6%）が最も高く、10～29人（22.7%）が最も低くなっています。

職場のメンタルヘルス対策の取組状況（愛知県）

メンタルヘルスの対策に取り組んでいる企業の割合（企業規模別）		
従業員数	10～29人	22.7%
	30～49人	22.9%
	50～99人	59.4%
	100～299人	79.7%
	300～999人	82.8%
	1,000人以上	96.6%
平均		44.8%

資料：愛知県「平成30年労働条件・労働福祉実態調査」より作成

(ウ) 長時間労働対策への施策

○ 働き方・休み方改善ポータルサイト

企業の皆様が自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善に役立つ情報を提供しています。

○ 労働時間等見直しガイドライン(平成31年4月改正)

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)」を策定し、事業場における労働時間等の設定の改善に向け、労使の自主的な取組を進めるための具体的な手法などを示しています。

労働時間等見直しガイドラインが示す取組手法(抜粋)

<取組体制を整備するポイント>

- ① 労働時間等の実態を適正に把握する
(始業・終業時刻、年次有給休暇の取得、時間当たりの業務負担の度合いなど)
- ② 労使間で話し合う機会を整える
(労働時間等設定改善委員会の設置、労働時間等設定改善企業委員会の設置など)
- ③ 個別の要望・苦情に対応できる体制をつくる
(要望・苦情処理担当者の配置、処理制度の導入など)
- ④ 業務を見直す
(業務計画の策定、要員の確保など)
- ⑤ 取組計画を作成して取り組む
(具体的な目標の設定、労働者の意向を踏まえた計画の策定など)

<一般的な取組メニュー>

- ① 労働者の多様な事情や業務の態様に対応した労働時間制度を導入する
(変形労働時間制・フレックスタイム制、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制など)
- ② 年次有給休暇を取得しやすい環境を整える
(取組の呼びかけ、管理簿の作成、計画的な年次有給休暇の付与、プラスワン休暇の取得促進、時間単位の付与、取得率の目標設定の検討など)
- ③ 時間外・休日労働を削減する
(ノー残業デー・ノー残業ウィークの導入・拡充、時間外労働の上限への留意など)
- ④ 適正に労働時間を把握し管理する
(時間的に過密とまらない業務の運用を図る)
- ⑤ 多様な働き方の選択肢を拡大する
(多様な正社員として勤務する制度やワークシェアリングの導入、テレワークの活用など)
- ⑥ 終業及び始業時刻に関する措置を実施する
(深夜業の回数の制限、勤務間インターバルの導入、朝型の働き方の導入など)
- ⑦ 国の支援制度を活用する
(助成金等の国が行う支援制度を積極的に活用する)

<労働者の個別の事情に配慮した労働時間等の設定に関する取組>

- ① 心身の健康保持に配慮する必要がある労働者
(健康診断・面接指導を実施し、必要に応じて労働時間の短縮等を行う、メンタルヘルスクエアを実施する、病気休暇からの復帰をスムーズにできるように労働時間等の設定を行うなど)
- ② 育児・介護をする労働者
(育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定労働時間の短縮措置等を講じて、その内容を積極的に周知するなど、これらの制度を利用しやすい環境を整える)
- ③ 妊娠中・出産後の女性労働者
(労働基準法に基づく母性保護措置、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置を講ずる)
- ④ 公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者
(公民の権利を行使し、又は公の職務を執行する労働者のための休暇制度等の設定を検討する)
- ⑤ 単身赴任者・自己啓発する労働者・地域活動に参画する労働者など
(始業・終業時刻を繰上げ・繰下げ、特別休暇を与える、半日・時間単位の年次有給休暇を与えるなど)

○ 時間外労働等改善助成金

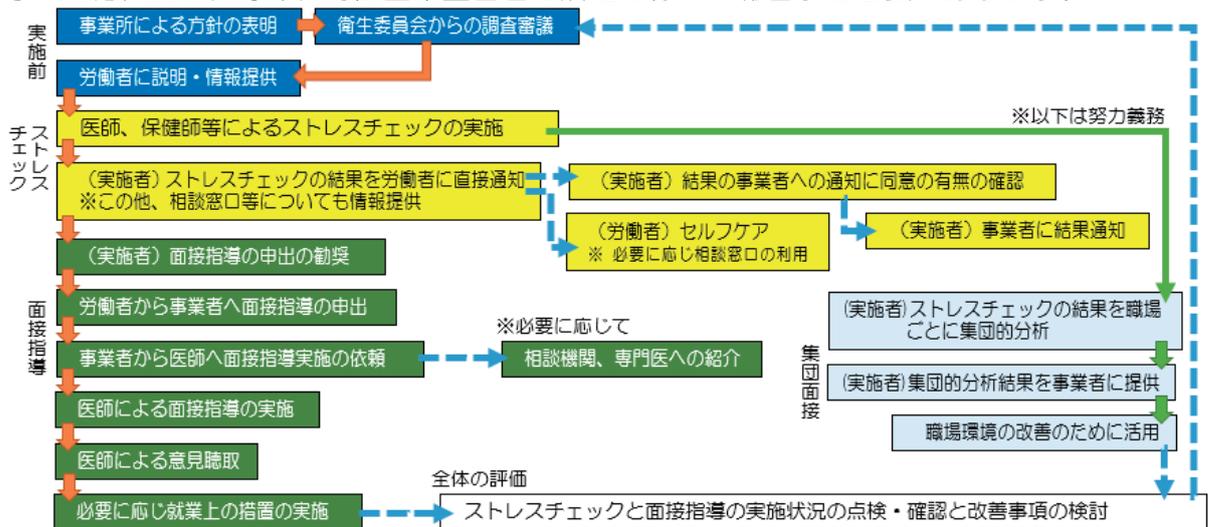
時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対する助成制度です。(26頁参照)

(エ) メンタルヘルス改善に向けた施策

○ ストレスチェック制度

2015年12月に「労働安全衛生法」が改正され、従業員数50人以上の事業所において、毎年1回、「ストレスチェック」を実施することが義務付けられています。

「ストレスチェック」とは、自分のストレスがどのような状態であるかを調べる検査です。自分のストレス状態を知ることによってストレスをためすぎないように対処し、ストレスが高い状態であれば医師の面談を受け、自身のストレスの状況について気づきを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、職場環境の改善につなげることで、「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みです。ストレスチェックと面接指導の実施状況は、毎年、労働基準監督署に所定の様式で報告する必要があります。



(オ) 愛知労働局の取組

○ 特別プログラム「AICHI WISH」(2018年6月から実施)

「AICHI WISH」では、働き方改革の進捗度合いに応じて「星」を最大5個まで付与します。1～2個を「働き方改革推進企業」とし、星が3個以上を「AICHI WISH企業」と認定。五つ星を目指す仕組みです。獲得した星の数によって、ハローワークの求人票に改革推進企業と表示する、求人情報誌で優先的に紹介するといった人材確保につながる特別サービスが受けられます。



○ 企業・事業所の「働き方改革」宣言の募集、事例収集

「働き方改革」に取り組もうとする企業・事業所の『働き方改革』宣言を募集するほか、実際に取り組んで成果を出している事例を紹介することで、働き方の見直しに向けた気運の醸成を図っています。

愛知の『働き方改革』
スローガン・ロゴマーク



イ 内閣府の取組

○ 夏の生活スタイル変革(ゆう活)

内閣府では、働き方改革の一環として、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごせるよう、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動（「夏の生活スタイル変革(ゆう活)」）を展開しています。

具体的には、夏の時期に「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などを推進し、夕方早くに職場を出るという生活スタイルに変えていくものであり、それぞれの企業や働く人の実情に応じた自主的な取組を可能な範囲で実施いただくものです。



2 行動2「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をつくれます」

労働者が子育てや介護などの時間を大切にしながらいきいきと働き、健康で豊かな生活を送るため、また、人口減少が見込まれる中で、限られた人材を最大限いかし、より良い成果を生み出すためには、安心して働き続けられる職場環境を整備して、女性の社会進出を促すとともに、男性も積極的に育児や介護を担えるようにする必要があります。

<協議会や企業等の取組の進捗管理指標>

- 事業所内保育施設数：230 施設 [2016 年度：224 施設]
- 「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」登録数：60 社増加/年度 [2017 年度：94 社（新規登録）]
- 「名古屋市子育て支援企業」認定数：180 社/年度 [2017 年度：187 社]

<到達目標>

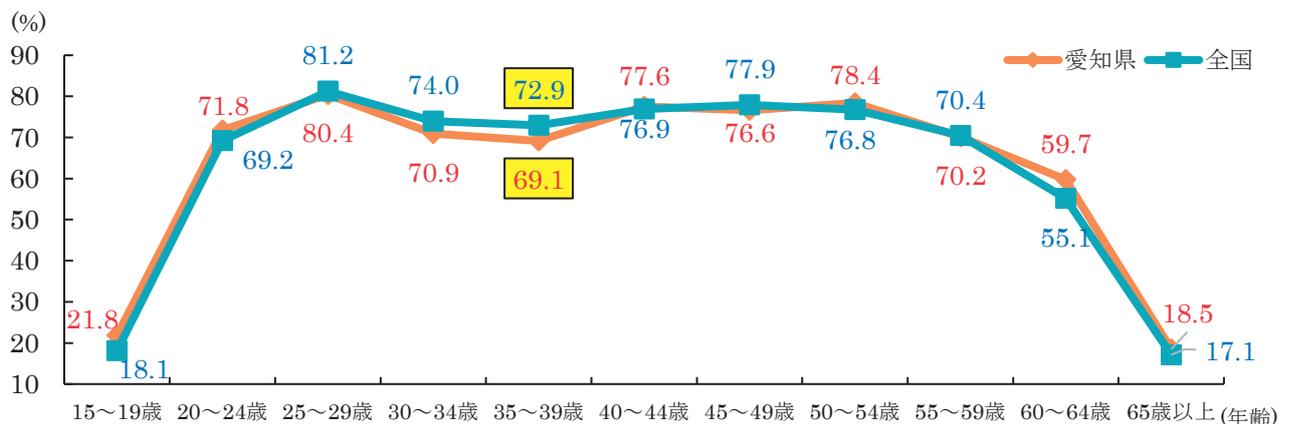
- 男性の育児休業取得者数（男性の育児休業給付金受給者数）：500 人/年度 [2017 年度：853 人]
- 介護休業取得者数（介護休業給付金受給者数）：530 人/年度 [2017 年度：821 人]
- 女性の就業率（30～34 歳）：69% [2017 年：70.9%]

(1) 「行動2」についての現状

A 女性の就業状況

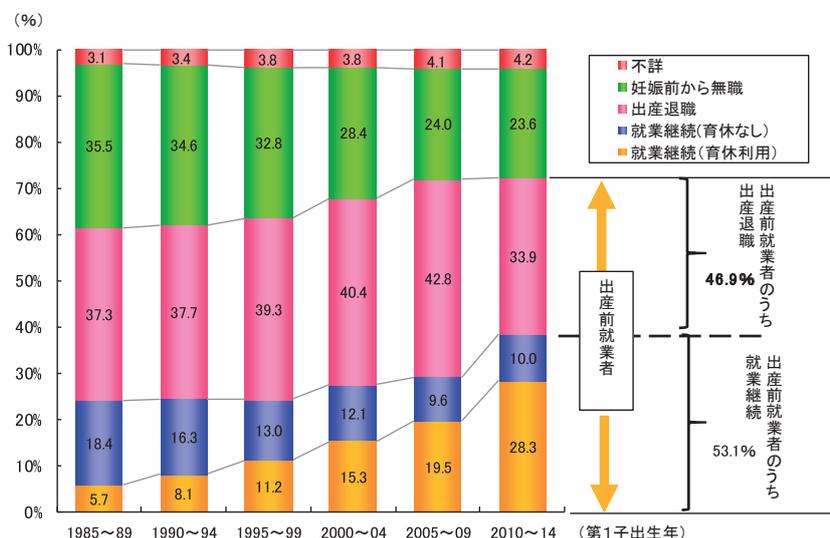
愛知県の女性の有業率は「35～39 歳」の 69.1%を谷とするM字カーブを描いており、2012 年と比較して M 字カーブの底が「30～34 歳」から「35～39 歳」へシフトしています。全国の M 字カーブの底は、前回調査から変わらず「35～39 歳」となっています。

女性の有業率（愛知県、全国）



資料：愛知県県民文化部統計課「平成 29 年就業構造基本調査結果（愛知県分）」より作成

出産前就業者に係る第 1 子出産前後での就業状況（全国）



資料：国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成

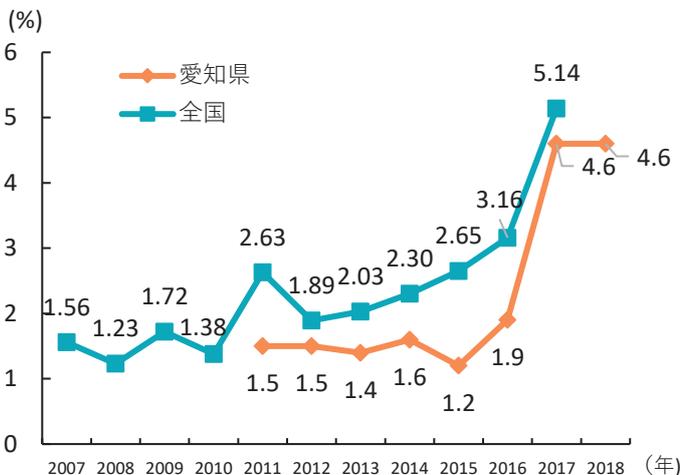
注 1：第 1 子が 1 歳以上 15 歳未満の子を持つ初婚どうしの夫婦について集計

- 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
 - 妊娠前から無職
妊娠判明時無職～子ども 1 歳時無職
 - 出産退職
妊娠判明時就業～子ども 1 歳時無職

イ 男性の育児の状況

2018年における愛知県の育児休業取得率は男性が4.6%、女性は95.9%となっています。

育児休業取得率（男性）



育児休業取得率（女性）



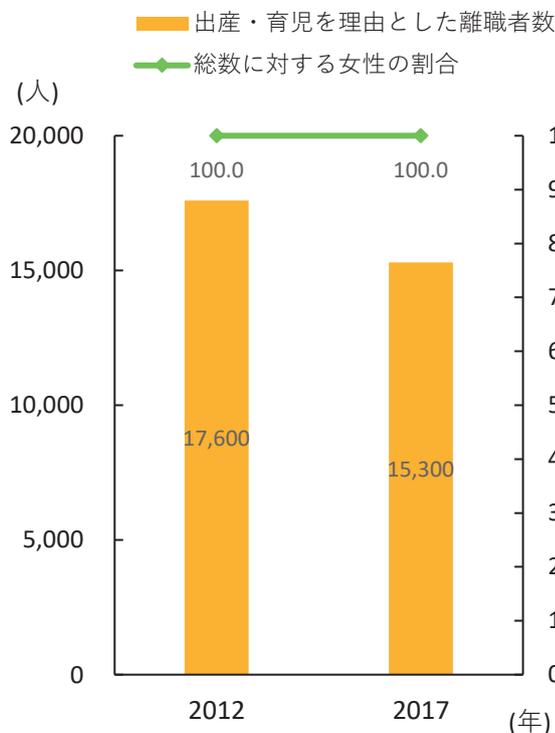
資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」（2011年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果）

愛知県「平成30年労働条件・労働福祉実態調査」（県は2011年度から調査開始）

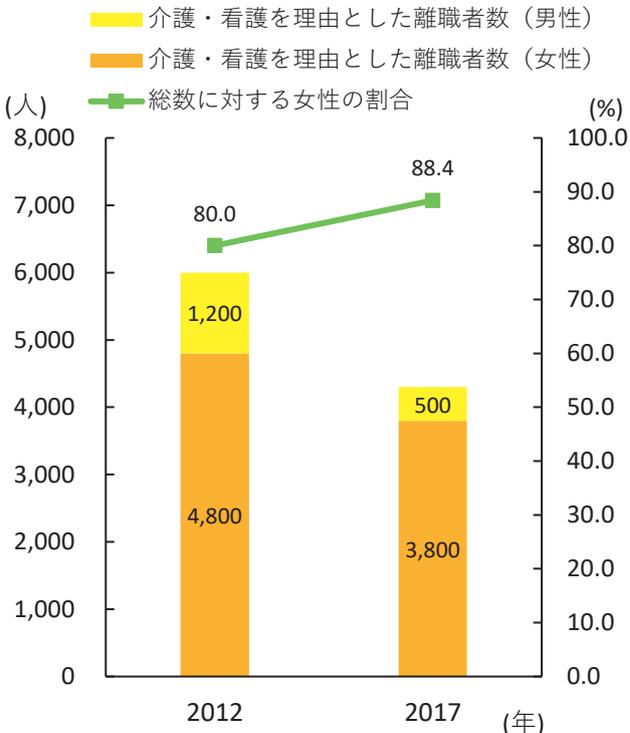
ウ 出産・育児及び介護・看護と離職に関する状況

愛知県の2017年9月までを期日とした1年間に前職を離職した者のうち「出産・育児のため」に離職した者は15,300人、「介護・看護のため」に離職した者は4,300人となっています。全国では、「出産・育児のため」に離職した者は215,200人、「介護・看護のため」に離職した者は99,100人となっています。

出産・育児を理由に離職した者（愛知県）



介護・看護を理由に離職した者（愛知県）



資料：愛知県県民文化部統計課「平成29年就業構造基本調査結果（愛知県分）」より作成

(2) 「行動2」を推進していくための具体的取組

A 国の保育関連事業

(A) 事業所内保育施設の設置・運営

従来の制度では、「認定こども園」、「幼稚園」、「保育所及び小規模保育等」に対する財政支援の仕組みがバラバラでしたが、2015年度から始まった「子ども・子育て支援新制度」では、「施設型給付」と「地域型保育給付」に統一し、この2つの制度に基づいて給付が行われることとなっています。

子ども・子育て支援新制度の枠組み	
施設型給付	認定こども園 (0~5歳) 幼稚園 (3~5歳) 保育所 (0~5歳)
地域型保育給付	小規模保育 家庭的保育 居宅訪問型保育 事業所内保育 (いずれも0~2歳)

【事業所内保育施設について】
事業所内保育施設とは、企業が主に社員の子どもを対象として事業所内や近隣地に設置する保育施設のことです。新制度では、「地域型保育給付」に位置付けられています。

事業所内保育施設の設置に関する、子ども・子育て支援新制度のポイント

○市町村の認可・確認が必要です

市町村が「子ども・子育て支援新制度」の実施主体であり、「地域型保育給付」を受けるためには、市町村から「事業所内保育事業者」としての認可及び給付の対象とすることの確認が必要です。

○保育施設への給付額が、「公定価格」として定められています

「子ども・子育て支援新制度」では、「公定価格」が定められ、保育園の子と事業所内保育の子の間で、保育施設への給付額に大きな差がなくなりました。

(イ) 企業主導型保育事業

企業に保育施設を設置する際に利用できる新たな助成金制度として、2016年度に「企業主導型保育事業」が創設されました。「子ども・子育て支援新制度」における「事業所内保育」との主な違いは、企業主導型では地域枠（地域の子の受け入れ）の設定が自由（任意）であることなどがあります。また、設置や利用の際に市町村の関与がなく、認可外保育施設の届出があれば制度の対象となります。

企業主導型保育事業	
利用できる子ども	<p>【従業員枠】 事業実施者の従業員の子ども 事業実施者と利用枠契約を締結した一般事業主の従業員の子ども ※いずれも非正規労働者を含む（保育認定不要）</p> <p>【地域枠】（設定は任意） 従業員枠の対象外の子ども （保育認定を受けた者の子ども等） ※地域枠を設ける場合、施設利用定員の50%以内（弾力措置あり）</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-left: auto;"> <p>※保護者のいずれもが就労要件等を満たすことが必要</p> </div>
保育士の配置基準	保育所配置基準+1名（1/2以上保育士）
届出等	児童福祉法に基づき、都道府県への届出が必要 共同利用に当たっては、設置企業と利用企業の間で「利用する定員」及び「利用に係る費用負担」を含む利用契約を結ぶこと

イ 愛知県の登録・認証制度

(ア) 愛知県ファミリー・フレンドリー企業

愛知県では、従業員の仕事と生活（育児・介護・地域での活動等）の調和に積極的に取り組む企業を「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」として登録する制度を運用し、その普及拡大に取り組んでいます。

<登録するには>

○ 登録対象

愛知県内に本社又は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。

- a 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
- b 暴力団員が役員となっている場合
- c 暴力団又は暴力団員と密接な関係を有する場合

○ 登録基準

- a 次世代育成支援対策推進法（25頁参照）に規定する一般事業主行動計画（※1）を策定し、国の厚生労働省都道府県労働局（※2）に届け出ていること
- b 育児・介護休業法（21頁～23頁参照）を遵守した就業規則等が整備されていること
- c 一般事業主行動計画に定めた取組目標、就業規則等で定めた子育て支援制度の公表（※3）に同意すること

（※1）従業員101人以上の企業では一般事業主行動計画の策定・届出が義務付けられており、100人以下の企業では努力義務とされています。

（※2）本社が愛知県にある場合は愛知労働局雇用環境・均等部に届け出ます。

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



愛知県ファミリー・フレンドリー・マーク

○ 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

※ 一般事業主行動計画の策定・変更（計画延長による計画期間の延長を含む）の都度、登録の更新・変更の届出が必要となります。

<支援メニュー等>

- 企業の取組状況を「ファミフレネットあいち」でPR
- ワーク・ライフ・バランス普及コンサルタント（社労士）を無料で派遣
- 他の模範となる優れた取組を実施している企業を愛知県知事が表彰（4、20頁参照）
- 協賛金融機関による金利の優遇制度
- 愛知県の入札等における優遇
- 「AICHI WISH」（10頁参照）星1個の付与
- 愛知県中小企業融資制度の対象 など

(イ) あいち女性輝きカンパニー

愛知県では、女性の活躍促進に向け、トップの意識表明や管理職登用、ワーク・ライフ・バランスの推進などの取組を行っている企業等を「あいち女性輝きカンパニー」として認証しています。

<認証基準>（次に掲げる項目をすべて満たすことを要件としています。）

- 「女性の活躍促進宣言」を県に提出していること
- 「女性の活躍企業確認シート」に掲げる項目のうち、所定の項目数以上の取組を実施していること
- 労働関係法令（女性活躍推進法、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など）を遵守するとともに、法に適合した就業規則等を整備していること
- 暴力団または暴力団員と密接な関係を有しないこと



認証ロゴマーク

ウ 名古屋市の企業認証・認定制度

(ア) 名古屋市ワーク・ライフ・バランス推進企業

名古屋市では、ワーク・ライフ・バランスの取組をしている企業等について、一定の基準を満たす企業等を「ワーク・ライフ・バランス推進企業」として認証しています。

<対象>

名古屋市内に事業所がある企業等

※企業等には公益法人、NPO 法人、個人商店なども含みます。

<認証のメリット>

- 名古屋市公式ウェブサイトなどで企業の取組内容について PR します。
- なごやジョブサポートセンターなどで求人情報を紹介します。
- 認証書を交付します。
- ワーク・ライフ・バランスのさらなる取組に対する補助金制度が利用できます。
※中小企業等に限り。なお、名古屋市議会における当該予算の議決等が前提になるほか、社会情勢、国の動向等の諸事情により、取り止めや変更になることがあります。



(イ) 名古屋市子育て支援企業

名古屋市では、子育てにやさしい活動を行っている企業を認定し、社会全体で子育てしやすいまちづくりを進めています。また、認定企業のうち、優れた活動を行っている企業を表彰しています。

<対象>

名古屋市内に事業所がある企業等

※企業等には公益法人、NPO 法人、個人商店なども含みます。

<認定のメリット>

- 名古屋市公式ウェブサイトなどで公表し、広く PR します。
- 認定証と認定プレートを交付します。
- 認定マークを名刺や印刷物などに表示できます。
- 名古屋市の入札・契約において優遇措置（指名競争入札における優先指名、少額の随意契約における優先的な事業者選定、入札における加算点の対象となる場合）があります。



名古屋市子育て支援企業
認定マーク

(ウ) 名古屋市女性の活躍推進企業

女性がいきいきと活躍できるような取組をしている企業を認定し、その中で特に優れた取組をしている企業を表彰します。表彰には、企業表彰以外に個人表彰もあります。

<対象>

- 企業部門

名古屋市内に事業所がある企業等

※企業等には公益法人、NPO 法人、個人商店なども含みます。

- 従業員部門（下記のいずれかに該当）

・管理職（3年以上経験）としてロールモデルとなっている女性

・今まで女性が配属されてこなかった分野で働き、職域拡大の先駆者となっている女性

<認定のメリット>

- 認定マークを名刺や発行する印刷物などに表示することができます。
- 認定証と認定プレートを交付します。
- 名古屋市公式ウェブサイトなどで公表し、広く PR します。
- 市主催の就職セミナーなどで紹介します。
- 市内の大学への PR を行います。



名古屋市女性の活躍
推進企業認定マーク

エ 多様で柔軟な働き方

仕事と育児・介護等を両立させる必要のある方等にとって、1日の労働時間を柔軟に決められたり、職場に出勤せず自宅等で働くことができる制度があることで、就業を継続しやすくなる場合があります。ここでは、そのような制約のある方が働きやすい、様々な制度を紹介します。

制度を導入するには、就業規則の変更や労使協定の締結、労働基準監督署への届出等が必要となります。

(ア) フレックスタイム制

1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ入社または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分け、入社、退社の時刻を労働者の決定に委ねるものです。なお、コアタイムは必ず設けなければならないものではありませんので、全部をフレキシブルタイムとすることもできます。

※ 現行法では労使協定を届出する必要はありませんが、2019年4月の労基法改正で1ヵ月を超える精算期間を定めるフレックス制の労使協定については届出が必要になります。



(イ) 変形労働時間制

1ヵ月以内又は1ヵ月を超え1年以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間以下の範囲において、特定の日又は週に法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超えて労働させることができる制度です。特定の繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を傾斜的に配分することを可能とします。

※ 採用するためには、労使協定の締結や就業規則などを変更し、労働基準監督署に届け出ることが必要です。

○ 運用方法(例:1ヵ月単位)

1ヵ月以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）以下の範囲において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。月末が忙しく、月始めに比較的余裕がある場合に、その繁忙に合わせて労働日や労働時間を設定し、1週間当たりの平均労働時間を40時間以下とするような運用方法があります。

(ウ) 多様な正社員

一般的に、正社員は、①労働契約の期間の定めがない、②所定労働時間がフルタイムである、③直接雇用である者をいいます。多様な正社員とは、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正社員をいいます。

名称	内容
勤務地限定正社員	転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ない正社員
職務限定正社員	担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正社員
勤務時間限定正社員	所定労働時間がフルタイムではない、あるいは残業が免除されている正社員

(エ) テレワーク

「テレワーク」とは、ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。さまざまな場所での柔軟な働き方は「従業員の育児や介護による離職を防ぐことができる」、「遠隔地の優秀な人材を雇用することができる」、「災害時に事業を継続できる」など多くのメリットをもたらします。

<主な区分>

種類		内容・特徴
雇用型	在宅勤務	<p><オフィスに出勤せず自宅を就業場所とする働き方></p> <p>(勤務時間のうち、一部を自宅で行う部分在宅勤務形態もある)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通勤負担が軽減され、時間を有効に活用できる。 ・育児・介護期の従業員がキャリアの継続に効果的である。
	モバイルワーク	<p><移動中（交通機関の車内など）、顧客先、カフェなどを就業場所とする働き方></p> <ul style="list-style-type: none"> ・営業職など、オフィス外での業務が多い場合は特に有用である。 ・移動時間を有効活用でき、顧客先で迅速に対応できる。
	サテライトオフィス勤務 (施設利用型勤務)	<p><所属するオフィス以外の他のオフィスや遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方></p> <p>(自社・自社グループ専用型や複数企業による共用型がある)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・顧客先に近い施設を利用することで、迅速な顧客対応、移動時間の削減により、業務を効率化できる。 ・所属オフィスまで通勤することが困難な人材を活用できる。 ・遊休施設や空き家などを活用し、コストを抑えることができる。
自営型	個人事業主・小規模事業主等が行う就業形態（SOHO-内職副業勤務型）	

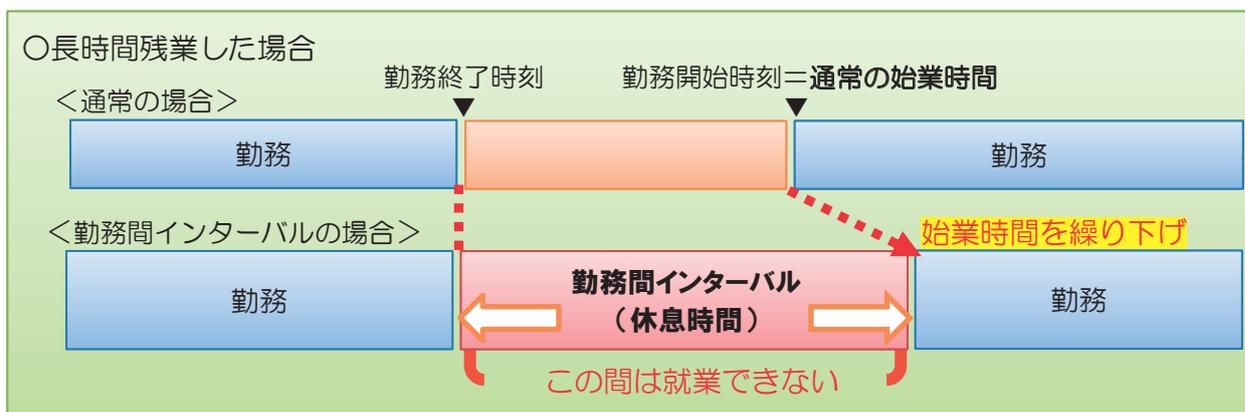
○テレワーク・デイ

2020年まで毎年、東京オリンピック開会式が行われる7月24日を「テレワーク・デイ」として、企業等による全国一斉のテレワークを実施。大会期間中のテレワーク活用により交通混雑を緩和し、全国的に「テレワーク」という働き方が定着する効果が期待されます。

(オ) 勤務間インターバル

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、一定時間以上の「休息时间」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。労働者が日々働くにあたり、必ず一定の休息時間を取れるようにすることで、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができるようにする取組です。

※ 「働き方改革を推進するための関係法令の整備に関する法律」によって、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法が改正されたことにより、勤務間インターバル制度の導入は企業の努力義務となりました。（2019年4月1日施行）



オ 人材育成にかかる制度・取組

(ア) メンター制度

メンター制度は、豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動です。キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たします。具体的には、メンターはメンティの抱える仕事上の課題や悩みなどに耳を傾け、相談に乗ります。そして、メンティ自らがその解決に向けて意思決定し、行動できるよう支援します。

メンターには、仕事の指示・命令を下し、評価を行う関係にある直属の上司や先輩ではなく、異なる職場の先輩社員になることが一般的です。



(イ) ロールモデル

ロールモデルとは、社員が将来において目指したいと思う、模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣をしたりする対象となる人材のことです。（女性社員に限らず男性社員も対象）女性のキャリア形成を阻むものとして、出産や育児等のライフイベントと仕事の両立や、社内でのキャリアを相談する機会が少ないといったことがあり、ロールモデルは、そういった戸惑いを持つ社員の模範となりサポートする役割を担います。

本来は、社員が目指したいと思う模範は、社員各自で見つけるものですが、仕事と育児等との両立や、女性活躍推進に結び付けるためには、「会社としてどのようなロールモデルを提示したいか」からはじまり、そうした人材の育成、周知をする必要があります。

○ ロールモデルの展開



カ 雇用制度

○ リ・エントリー制度(再雇用制度)

結婚・出産・介護などを理由に退職した社員を、本人の希望により再雇用する制度。働く側はキャリアを活かして復職することができ、企業側は即戦力の確保ができると労使双方に大きなメリットがあります。

名称に決まりはなく、「ジョブ・リターン制度」、「カムバック制度」、「退職者再雇用制度」など、企業によって様々な名称があります。

3 行動3 「ワーク・ライフ・バランスの実現に向かう気運を盛り上げます」

「仕事と生活の調和」の実現に向けては、長時間労働の是正や子育て・介護等との両立支援制度の整備などのほかに、企業経営者や労働者の意識改革、職場の上司等の理解促進に取り組む必要があります。また、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という男女の固定的な役割分担意識を改め、男性の家庭・地域社会進出や女性の社会進出を促すことについての1人ひとりの理解と協力が必要不可欠です。

<協議会や企業等の取組の進捗管理指標>

- 「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」の賛同事業所数：
延べ22,000事業所/年度 [2018年度：延べ42,694事業所]
- 「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」表彰企業数：5社程度/年度 [2018年度：8社]
- 「くるみん」・「プラチナくるみん」認定企業数：
くるみん7社程度/年度・プラチナくるみん5社程度 [2017年度：くるみん13社・プラチナくるみん2社]

<到達目標>

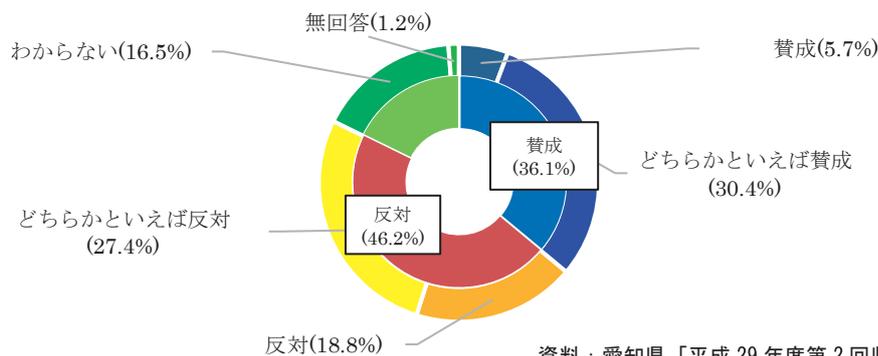
- 「仕事」と「生活」をともに優先している人の割合：30% [2017年度：24.9%]

(1) 「行動3」についての現状

ア 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について、「賛成」の回答が36.1%、「反対」が46.2%と、2014年度と異なり、反対が賛成を上回っています。

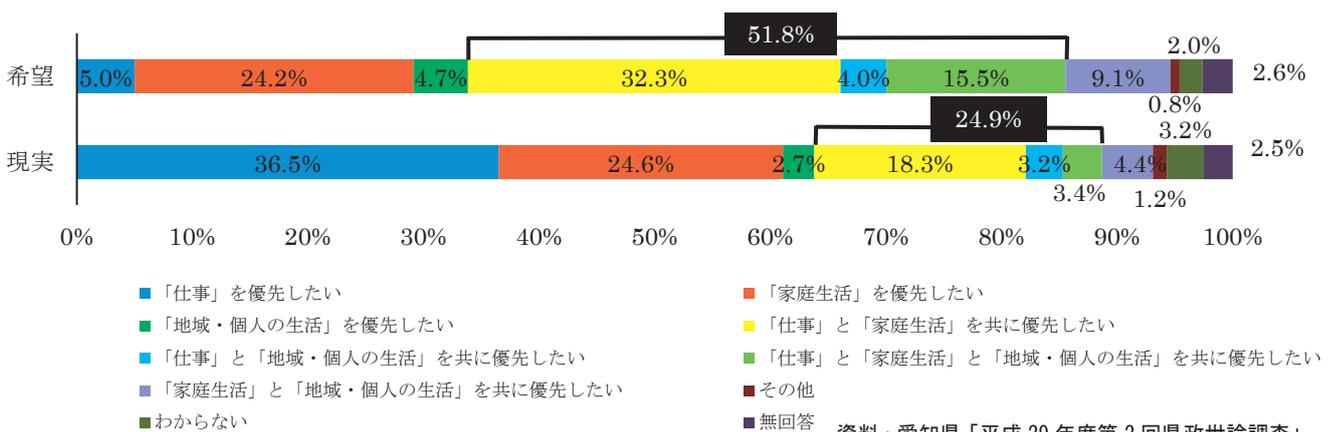
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方（愛知県）



イ 「仕事」と「生活」をともに優先している人の割合

「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」への関わり方について、希望としては「仕事」と「生活」（「家庭生活」あるいは「地域・個人の生活」もしくはその両方を含む）をともに優先したいと考えている人の割合が51.8%である一方、現実としては、仕事と生活をともに優先している人の割合は24.9%となり、「仕事」と「生活」を取り巻く希望と現実には隔たりが生じています。

「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」への関わり方（愛知県）



(2) 「行動3」を推進していくための具体の取組

ア 「あいワーク・ライフ・バランス推進運動」の実施

2018年度は、「愛知県内一斉ノー残業デー（11月第3水曜日）」を始めとする定時退社など8つの取組を呼びかけ、延べ42,694事業所の方々にご参加いただきました。

取組内容	賛同事業所数	取組内容	賛同事業所数
A 11月21日（水）は定時退社に取り組みます。 （11月第3水曜日は「県内一斉ノー残業デー」）	5,808	E 多様で効率的な働き方に取り組みます。	4,538
B 11月中で、21日（水）以外の日 に定時退社に取り組みます。	4,935	F 育児や介護との両立支援に取り組みます。	5,246
C 特定の日付や曜日に「ノー残業デー」の設定・実施に取り組みます。	6,411	G メンタルヘルス対策に取り組みます。	5,959
D 年次有給休暇の取得促進に取り組みます。	5,867	H 管理職や働く人の意識改革に取り組みます。	3,930

イ 「愛知県内一斉ノー残業デー」街頭啓発活動

11月第3水曜日を「愛知県内一斉ノー残業デー」と定め、地域を挙げて気運を盛り上げるため、県内各所で街頭啓発活動を実施しています。

※ 2018年度は、あいワーク・ライフ・バランス推進協議会で実施した5か所（金山駅、豊橋駅、名鉄一宮駅、名鉄東岡崎駅、近鉄蟹江駅）に加え、14市2町1村（瀬戸市、半田市、刈谷市、豊田市、大府市、知多市、知立市、尾張旭市、岩倉市、日進市、北名古屋市、みよし市、あま市、長久手市、東郷町、幸田町、豊根村）における独自の取組を支援し、連携して実施



「愛知県内一斉ノー残業デー」の街頭啓発活動（2018年11月21日）

ウ 愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰

愛知県では、仕事と生活の調和を図ることができる職場環境づくりに積極的に取り組む「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」（14頁）の中から、他の模範となる優れた取組を推進し、その成果を挙げている企業を表彰しています。

〔2018年度受賞企業〕

区分	企業名（所在地/業種）	表彰理由
ファミリー・フレンドリー企業賞	稲沢建設株式会社 （稲沢市/建設業）	社員がいきいきと健康で働き続けられる職場環境づくりに向け、経営層と一体となって独自性・実効性のある取組を推進。
	株式会社キャッチネットワーク （刈谷市/情報通信業）	「男女の別なく定年まで成長し続け、活躍し続けられる会社」を方針に掲げ、社長のリーダーシップのもと、社員の両立支援のための取組を着実に推進。
	株式会社善都 （豊田市/生活関連サービス業・娯楽業）	「社員のプライベートを重視する」との基本姿勢を大切に、社長が率先して従業員の声を聞きながら、両立支援制度を整備。
	東海東京証券株式会社 （名古屋市中村区/金融業・保険業）	多様な人材の活躍を経営戦略と位置づけ、経営トップのコミットメントのもと両立支援制度の整備や職場風土づくりの取組を幅広く着実に推進。
ファミリー・フレンドリー企業奨励賞（※）	株式会社喜多村 （愛知県東郷町/製造業）	<労働時間低減の取組> 社員の意識改革を図るための取組を着実に推進し、高水準の年次有給休暇取得率（過去3年連続で80%超）を実現。
	株式会社中外陶園 （瀬戸市/製造業）	<安心して子育てができる職場づくりの取組> 仕事と家庭を両立できる職場環境づくりに向け、育児休業からの復帰を手厚く支援。

※ 従業員の仕事と生活の調和を図るため、育児、介護、労働時間低減、その他働きやすい職場環境づくり等のうち、個別の分野で他の模範となる優れた取組を推進し、その成果を上げている企業を表彰。

第4章 仕事と生活の両立に向けた制度及び助成金

1 育児・介護休業法で定められている制度の概要

(1) 育児・介護期間中の働き方に関する両立支援制度

	育児関係	介護関係
育児休業・介護休業の定義	○労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業	○労働者がその要介護状態(負傷、疾病又は身体上若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)にある対象家族を介護するためにする休業
対象労働者	○労働者(日々雇用を除く) ○有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が入社1年以上であること ・子が1歳6か月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ないこと ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・1年(1歳以降の休業の場合は6か月)以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の労働日数が2日以下の労働者	○労働者(日々雇用を除く) ○有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ・介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月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ないこと ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・93日以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
対象となる家族の範囲	○法律上の親子関係がある実子・養子に加え、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も対象	○配偶者(事実婚を含む。以下同じ。) ○父母、子、配偶者の父母 ○祖父母、兄弟姉妹及び孫(※) ※ 同居・扶養要件は不要
回数・期間	○子1人につき原則として1回(ただし、子の出生後8週間以内にした最初の育児休業を除く) ○原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ・配偶者が育児休業をしているなどの場合は子が1歳2か月に達するまで、出産日と産後休業期間と育児休業期間を合計して1年間以内の範囲で休業することができる(パパ・ママ育休プラス) ○子が1歳に達する日においていずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情がある場合には、子が1歳6か月に達するまで可能 ・保育所の入所を希望しているが入所できない場合 ・子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合 ※同様の条件で1歳6か月から2歳までの延長も可能	○対象家族1人につき、3回、通算93日まで
所定外労働の制限(残業の免除)	○3歳に満たない子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない ○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間(請求回数に制限なし)	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない ○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間(請求回数に制限なし)

	育児関係	介護関係
子の看護休暇 介護休暇	<p>○小学校就学前の子を養育する労働者は、1年に5日まで、（子が2人以上の場合は10日まで）、病気・ケガをした子の看護又は子に予防接種又は健康診断を受けさせるために、休暇を取得できる</p> <p>○半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得も可能。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者及び、労使協定により、半日単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、1日単位での取得</p>	<p>○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日まで、（対象家族が2人以上の場合は10日まで）、介護その他の世話をするために休暇を取得できる</p> <p>○半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得も可能。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者及び、労使協定により、半日単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、1日単位での取得</p>
時間外労働の制限	<p>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合においては、事業主は制限時間（1か月24時間、1年150時間）を超えて労働時間を延長してはならない</p> <p>○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間（請求できる回数に制限なし）</p>	
深夜業の制限	<p>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合においては、午後10時～午前5時において労働させてはならない</p> <p>○1回の請求につき1か月以上6月以内の期間（請求できる回数に制限なし）</p>	
所定労働時間の短縮措置等	<p>○3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が6時間以下である労働者を除く）に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を講じなければならない</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者は対象外 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者 3 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講じることが困難と認められる業務に従事する労働者 <p>○上記3の労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について、次の措置のいずれかを講じなければならない</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業に関する制度に準ずる措置 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 	<p>○常時介護を要する対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）に関して、対象家族1人につき次の措置のいずれかを、利用開始から3年以上の間で2回以上の利用を可能とする措置を講じなければならない</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間を短縮する制度 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・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 <p>ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置等を講じないものとして定められた労働者は対象外</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者
その他の 両立支援措置	<p>○小学校就学前の子を養育する労働者に関して、育児休業に関する制度、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置、フレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講じるよう努めなければならない</p>	<p>○家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮が必要な措置を講じるよう努めなければならない</p>

(2) 育児休業などを取得しやすくする職場環境づくりの努力義務

	内容
育児休業制度等の個別周知	事業主に、労働者やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、当該労働者に対して個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件など）を知らせる努力義務
育児目的休暇制度	事業主に、小学校就学に達するまでの子を養育する労働者が育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務

(3) 育児休業等取得に関する不利益取扱いの禁止・ハラスメントの防止措置

	内容
不利益取扱いの禁止	<p>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・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※をしてはならない</p> <p>※ 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する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・解雇すること ・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 ・昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと ・降格させること 等
ハラスメントの防止措置	<p>育児休業、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は家族の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない</p> <p>事業主が講ずべき主な措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 ・相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ・職場における育児休業等の取得に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応 ・職場における育児休業等に関する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措置 等

2 雇用保険法に基づく育児・介護休業中の給付金

	育児休業給付金	介護休業給付金
対象	育児休業を取得し、一定の要件を満たした者	介護休業を取得し、一定の要件を満たした者
支給期間	子が1歳まで パパ・ママ育休プラス制度を利用する場合は子が1歳2か月まで 保育所に入所できないなど一定の場合は1歳6か月又は2歳まで	支給対象となる家族の同一要介護につき、1回の介護休業期間（最長3か月）に限り支給 （同一の対象家族について介護休業給付金を受けたことのある場合であっても、要介護状態が異なることにより、再び取得した介護休業についても対象。ただし、同一家族について受給した介護休業給付金に係る支給日数の通算は93日が限度）
支給額	原則として休業開始時賃金日額×支給日数×67% （ただし、育児休業の開始から6か月経過後は50%）	原則として、休業開始時賃金日額×支給日数×67%
休業期間中に就業した場合の取扱い	<p>支払われた賃金（育児休業の期間を対象とする賃金に限る）の額が「賃金日額×支給日数」の13%（181日目以降30%）を超えるときは、支給額が減額され、賃金が休業開始時賃金日額×支給日数の</p> <ul style="list-style-type: none"> ・13%（30%）以下 賃金月額×支給日数の67%相当額を支給 ・13%（30%）を超え80%未満 賃金月額×支給日数の80%相当額と賃金の差額を支給 ・80%以上 支給されない 	<p>支払われた賃金（介護休業の期間を対象とする賃金に限る）の額と「賃金日額×支給日数」の67%相当額の合計額が「賃金月額」の80%を超えるときは、当該超えた額が減額されて支給され、賃金が休業開始時賃金日額×支給日数の</p> <ul style="list-style-type: none"> ・13%以下 賃金月額の67%相当額を支給 ・13%を超え80%未満 賃金月額の80%相当額と賃金の差額を支給 ・80%以上 支給されない

3 健康保険法、厚生年金保険法に規定される休業中の社会保険料の免除

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）、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か月または2歳）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。

※介護休業中の社会保険料の免除制度はありません。

4 男女雇用機会均等法の概要

男女雇用機会均等法では、労働者が性別により差別されることなく、また、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、守らなければならないことを定めています。

性別を理由とする差別の禁止
<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 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、一定範囲の福利厚生、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</p> <p>○間接差別の禁止 労働者の性別以外の事由を要件とする措置のうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそ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、合理的な理由がない場合はこれを講ずることを禁止</p> <p>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> <p>○女性労働者に係る措置に関する特例 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</p>
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
<p>○婚姻、妊娠、出産を退職理由とする定めを禁止 / ○婚姻を理由とする解雇を禁止</p> <p>○妊娠、出産、産休取得、その他厚生労働省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いを禁止</p> <p>○妊娠中・産後1年以内の解雇を、事業主が、妊娠等が理由でないことを証明しない限り無効</p>
セクシュアルハラスメント対策
○職場におけ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
妊娠・出産等に関するハラスメント対策
○女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前産後休業をしたこと、その他の妊娠又は出産に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け
母性健康管理措置
○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
事業主に対する国の援助
○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）を講ずる事業主に対し、国は相談その他の援助を実施
労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置
○企業内における苦情の自主的解決 / ○労働局長による紛争解決の援助 / ○機会均等調停会議による調停

5 労働基準法に規定される妊産婦への制限と支援制度

妊産婦の危険有害業務の就業制限
○妊産婦を妊娠、出産、哺育などに有害な業務に就かせることはできない
産前産後休業
○産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）＜いずれも女性が請求した場合に限る＞、産後8週間は女性を就業させることはできない （ただし、産後6週間を経過後に女性が請求し、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ない）
妊産婦の労働の制限
○妊産婦が請求した場合、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできない
育児時間
○生後満1歳に達しない生児を育てる女性は1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができる

6 次世代育成支援対策推進法の概要

「次世代育成支援対策推進法」では、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、企業は労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることとなっています。（※常時雇用する従業員が101人以上の企業においては義務、100人以下の企業においては努力義務）

(1) 一般事業主行動計画について

労働者の仕事と子育ての両立を図るために企業が策定する計画で、企業は労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めます。

(2) くるみん認定、プラチナくるみん認定について

行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、厚生労働大臣から、子育てサポート企業としての認定「くるみん認定」を受けることができ、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行い、一定の要件を満たした企業は、特例認定「プラチナくるみん認定」を受けることができます。

認定を受けた企業は、認定マークを使用して商品広告、求人広告等で子育てサポート企業であることをPRできます。また、認定の種類に応じた期間内において、税制上の優遇措置を受けることができます。



7 女性の職業生活の推進に関する法律(女性活躍推進法)の概要

「女性の職業生活の推進に関する法律(女性活躍推進法)」では、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、国、地方公共団体、企業等の責務が定められており、雇用している又は雇用しようとする女性労働者に対する活躍の推進に関する「一般事業主行動計画」を策定することとなっています。（※常時雇用する従業員が301人以上の大企業においては義務、300人以下の企業においては努力義務）

(1) 一般事業主行動計画と自社の女性活躍に関する情報の公表について

国・地方公共団体、301人以上の大企業は、(1) 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、(2) その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、(3) 自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければなりません。

(2) 認定制度(えるぼし)について

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等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

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」を使用することができます。



8 事業主を支援する国の制度(助成金)

国では、仕事と家庭の両立等を支援するため、次のような助成金制度を設けています。

(1) 時間外労働等改善助成金

「労働時間等の設定の改善^{*}」を行い、自社のワーク・ライフ・バランスを推進することを目的とした研修、周知・啓発、労働能率向上に資する機械・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。

記載は、2018 年の内容です。下記の助成金制度は変更される場合がありますので、最新情報は愛知労働局雇用環境・均等部（P28 参照）へお問合せください。

（テレワークコースについては「テレワーク相談センター」（0120-91-6479）にお問合せください。）

※「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、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た、より良いものとしていくことをいいます。

コース		対象
時間外労働上限設定コース	労働時間等の設定の改善による時間外労働の上限設定を支援するものです。	現に「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」に規定する限度時間を超える内容の時間外・休日労働に関する協定（特別条項）を締結している事業場を有する中小企業事業主
勤務間インターバル導入コース	労働時間等の設定の改善を図り、過重労働の防止及び長時間労働の抑制に向け、勤務間インターバルの導入を支援するものです。	次のアからウのいずれかに該当する事業場を有する事業主であること ア 勤務間インターバルを導入していない事業場 イ 既に休息時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場 ウ 既に休息時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場
職場意識改善コース	労働時間等の設定の改善により、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に取り組む中小企業事業主を支援するものです。	雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が 13 日以下であって、月間平均所定外労働時間数が 10 時間以上であり、労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む意欲がある中小企業事業主
テレワークコース	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するものです。	テレワークを新規で導入する中小企業事業主、またはテレワークを継続して活用する中小企業事業主
対象経費	謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費	

支給額 「支給対象となる取組」の実施に要した経費の一部を、「成果目標」の達成状況に応じて支給

	成果目標の達成状況	助成率	上限額		
			休息時間数	新規導入に該当するものがある場合	適用範囲の拡大・時間延長のみの場合
時間外労働上限設定コース	達成	3/4	50 万円		
勤務間インターバル導入コース	達成	3/4	9～11 時間	40 万円	20 万円
			11 時間以上	50 万円	25 万円
職場意識改善コース	a、b ともに達成(※)	3/4	100 万円		
	どちらか一方を達成	5/8	83 万円		
	どちらも未達成	1/2	67 万円		
テレワークコース	達成	3/4	15 万円（1 人当たり）		
			150 万円（1 企業当たり）		
	未達成	1/2	10 万円		
			100 万円		

※職場意識改善コースの成果目標
a.労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数（年休取得日数）を4日以上増加させる。
b.労働者の月間平均所定外労働時間数（所定外労働時間数）を5時間以上削減させる。

(2) 両立支援等助成金

従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するために取り組んだ事業主等に対して助成します。

記載は、2018年の内容です。変更される場合がありますので、最新情報は愛知労働局雇用環境・均等部（P28参照）等へお問合せください。

※生産性要件を満たした場合、支給額が割増されます。〈 〉内は、生産性要件を満たした場合の支給額

出生時両立支援コース

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、その取組によって男性労働者に育児休業や育児目的休暇を取得させた事業主に以下の額を支給します。

★取組の例

- ・子が生まれた男性に対して、管理職による育休取得の勧奨を行う。
- ・管理職に対して、男性の育休取得についての研修を実施する。

	中小企業	中小企業以外
1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
2人目以降の育休取得	a 育休 5日以上：14.25万円<18万円> b 育休 14日以上：23.75万円<30万円> c 育休 1ヵ月以上：33.25万円<42万円>	a 育休 14日以上：14.25万円<18万円> b 育休 1ヵ月以上：23.75万円<30万円> c 育休 2ヵ月以上：33.25万円<42万円>
育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

介護離職防止支援コース

仕事と介護の両立のための職場環境整備に関する取組を行い「介護支援プラン」を作成した上で、介護休業の取得・職場復帰、または介護に関する勤務制限制度の円滑な利用のための取組を行った事業主に以下の額を支給します。

	中小企業	中小企業以外
介護休業	57万円<72万円>	38万円<48万円>
介護制度（勤務制限制度）	28.5万円<36万円>	19万円<24万円>

再雇用者評価処遇コース

妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、かつ、希望する者を採用した事業主に以下の額を支給します。

再雇用人数	中小企業	中小企業以外
1人目	38万円<48万円>	28.5万円<36万円>
2～5人目	28.5万円<36万円>	19万円<24万円>

育児休業等支援コース

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主に以下の額を支給します。

育休取得時・職場復帰時			
育休取得時	28.5万円<36万円>	(職場支援加算)	19万円<24万円> ※職場復帰時に加算して支給
職場復帰時	28.5万円<36万円>		
代替要員確保時			
支給対象労働者 1人当たり	47.5万円<60万円>		
有期契約労働者の場合の加算	9.5万円<12万円>		
職場復帰後支援			
制度導入	28.5万円<36万円>		
制度利用	<ul style="list-style-type: none"> ・看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 ・保育サービス費用補助制度 実費の2/3 		

第5章 問合せ(相談)窓口一覧

名 称	所 在 地	電話番号	管 轄 区 域
●次世代育成対策推進法、女性活躍推進法、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、パタハラなどの相談、労働時間等の設定改善に関する相談は・・・			
愛知労働局 雇用環境・均等部	名古屋市中区三の丸二丁目5番1号 http://.aichi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp	052-857-0312	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	052-485-7153	県内全域
就労支援コーナー	愛知産業労働センター17階	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等は・・・			
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 愛知産業労働センター17階 あいち労働総合支援フロア内	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	県内全域
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	新城市宇石名号 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・・・			
愛知労働局 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
名古屋北総合労働相談コーナー	名古屋市中区東区白壁 1-15-1 名古屋合同庁舎第3号館	052-855-2450	東区、北区、中区、守山区、春日井市、小牧市
名古屋東総合労働相談コーナー	名古屋市中区天白区中平 5-2101	052-855-2762	中川区、港区、南区
名古屋南総合労働相談コーナー	名古屋市中区港区港明 1-10-4	052-855-2590	中村区、西区、清須市、北名古屋市、豊山町
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	052-855-2580	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
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、蒲郡市、新城市、田原市、設楽町、東栄町、豊根村
岡崎総合労働相談コーナー	岡崎市羽根町宇北乾地 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、知多市、大府市、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	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・介護休業給付及び求人・求職等のあっせんは・・・			
あいちマザーズハローワーク	名古屋市中区錦 2-14-25 ヤマイチビル 3 階	052-835-3780	県内全域
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)	052-686-4480	
ハローワーク 豊橋マザーズコーナー	豊橋市大国町 111 豊橋地方合同庁舎内(「ハローワーク豊橋」内)	0532-52-7193	
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)	0568-81-5170	
ハローワーク 刈谷マザーズコーナー	刈谷市若松町 1-46-3(「ハローワーク刈谷」内)	0566-21-5002	
ハローワーク 一宮マザーズコーナー	一宮市八幡 4-8-7 一宮労働総合庁舎(「ハローワーク一宮」内)	0586-45-2048	
ハローワーク名古屋中	名古屋市中区錦 2-14-25 ヤマイチビル	052-855-3740	西区、中村区、中区、中川区、北区、北名古屋市、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、東区、昭和区、名東区、天白区、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 豊橋地方合同庁舎内	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 岡崎合同庁舎内	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
ハローワーク蒲郡	蒲郡市港町 16-9	0533-67-8609	蒲郡市
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
●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、北区、守山区、名東区、春日井市、小牧市(国民年金は千種区、東区、守山区、名東区のみ)
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	名古屋市南区柵下町 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 桜山駅前ビル	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、北名古屋市、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、小牧市の国民年金のみ)
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	名古屋市中村区椿町 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 千種 ビル 6 階	052-931-4700	来訪者相談専用のため、電話での相談は行っておりません。
●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。			

愛知県労働福祉課では次のウェブサイト運営し
ワーク・ライフ・バランスに関する情報を発信しています

○愛知県ファミリー・フレンドリー企業の登録や表彰企業の取組事例紹介、その他ワーク・ライフ・バランスに関する情報について

ファミフレネットあいち
<https://famifure.pref.aichi.jp/>



○ワーク・ライフ・バランスに関する最新情報やセミナー等の案内について

ツイッター (ファミフレあいち)
https://twitter.com/aichi_roufuku



フェイスブック (ファミフレあいち)
<https://www.facebook.com/famifureaichi/>



○イクメン・イクボスに関する県の取組について

あいちイクメン・イクボス応援サイト
<https://famifure.pref.aichi.jp/ikumen/index.html>



○あいちワーク・ライフ・バランス推進運動への賛同について

あいちワーク・ライフ・バランス推進運動専用サイト
<https://famifure.pref.aichi.jp/aichi-wlbaction/>



人が輝くあいち ワーク・ライフ・バランスの更なる前進を目指して

2019年3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/>