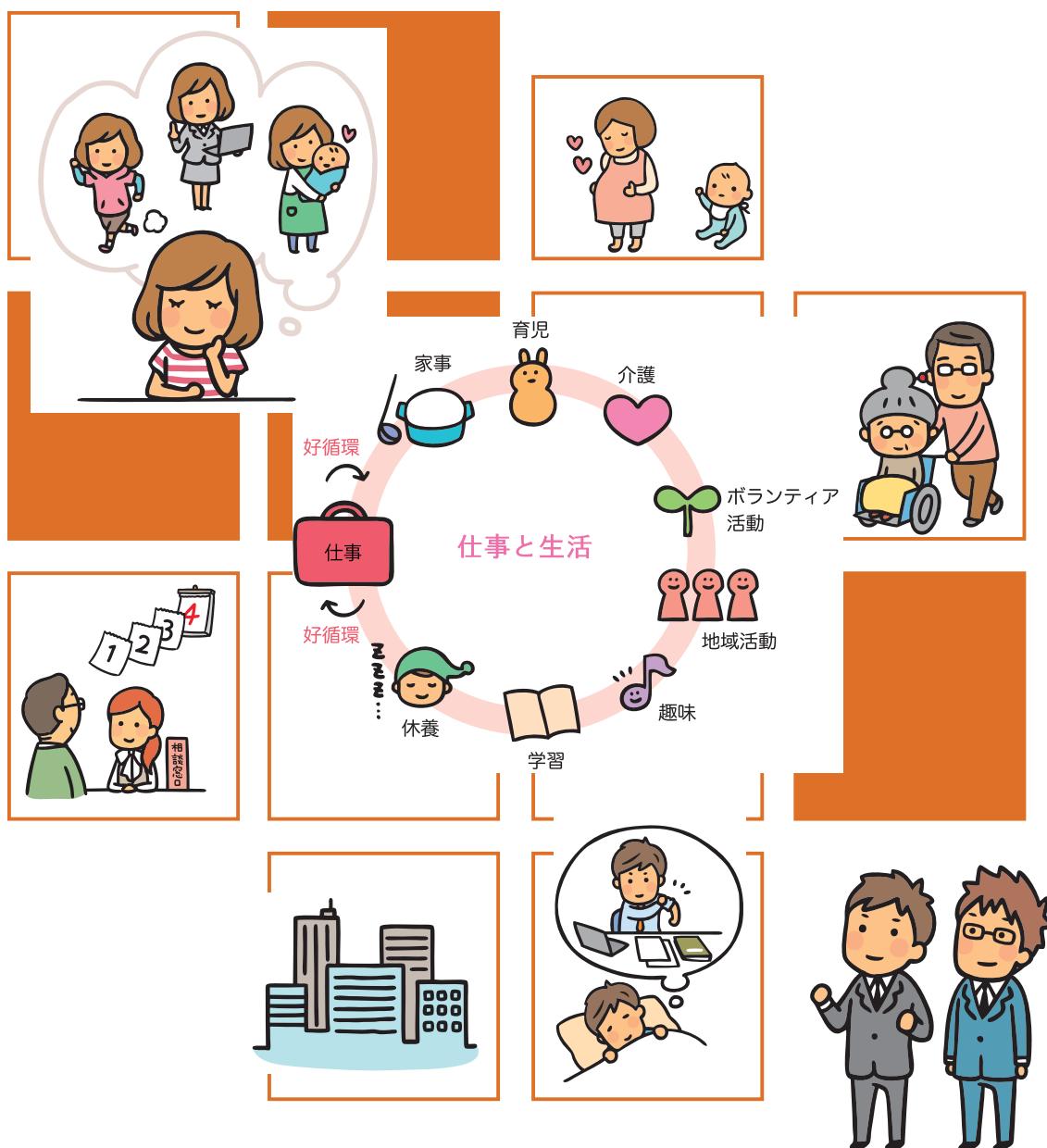


2013

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

ライフスタイルの変化、経済のグローバル化など、社会経済構造が大きく変化する中で、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おらず、出生率の低下や心身の疲労等様々な問題が生じてきています。

そのような問題を解決し、社会が持続的に発展していくためには、働き方を見直し、働く人の仕事と生活を調和させていくことが求められています。

そのため、本県では従来より、労働団体、経済団体、行政、有識者とともに、働き方の見直しに向けた取組を行ってきましたが、各主体が連携し、取組を一層推進していくため、平成24年1月、今取り組むべき行動や目標を「あいち仕事と生活の調和行動計画」として策定し、平成24年度からは「愛知県内一斉ノ一残業デー運動」等の行動に取り組んでいます。

本県は、仕事と生活の調和先進県を目指して、今後も、計画に掲げた行動を着実に推進していきますが、仕事と生活が調和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、地域等様々な主体に一丸となって取り組んでいただかなければなりません。

この冊子は、皆様に行動していただくための一助となるよう、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取りまとめたものです。

是非ご活用いただき、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担当局労働福祉課

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
◇あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会	· · · 2
◇仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章	· · · 8
◇愛知県の取組	· · · 8
II ワーク・ライフ・バランスを支える法制度	· · · 10
◇子育て・介護を支援する制度	· · · 10
◇働きやすい環境づくりを支援する制度	· · · 15
◇事業主を支援する国の制度（助成金）	· · · 18
◇ワーク・ライフ・バランスに関わる主な法整備の状況	· · · 19
III 問合せ（相談）窓口一覧	· · · 20

I 仕事と生活の調和先進県を目指して

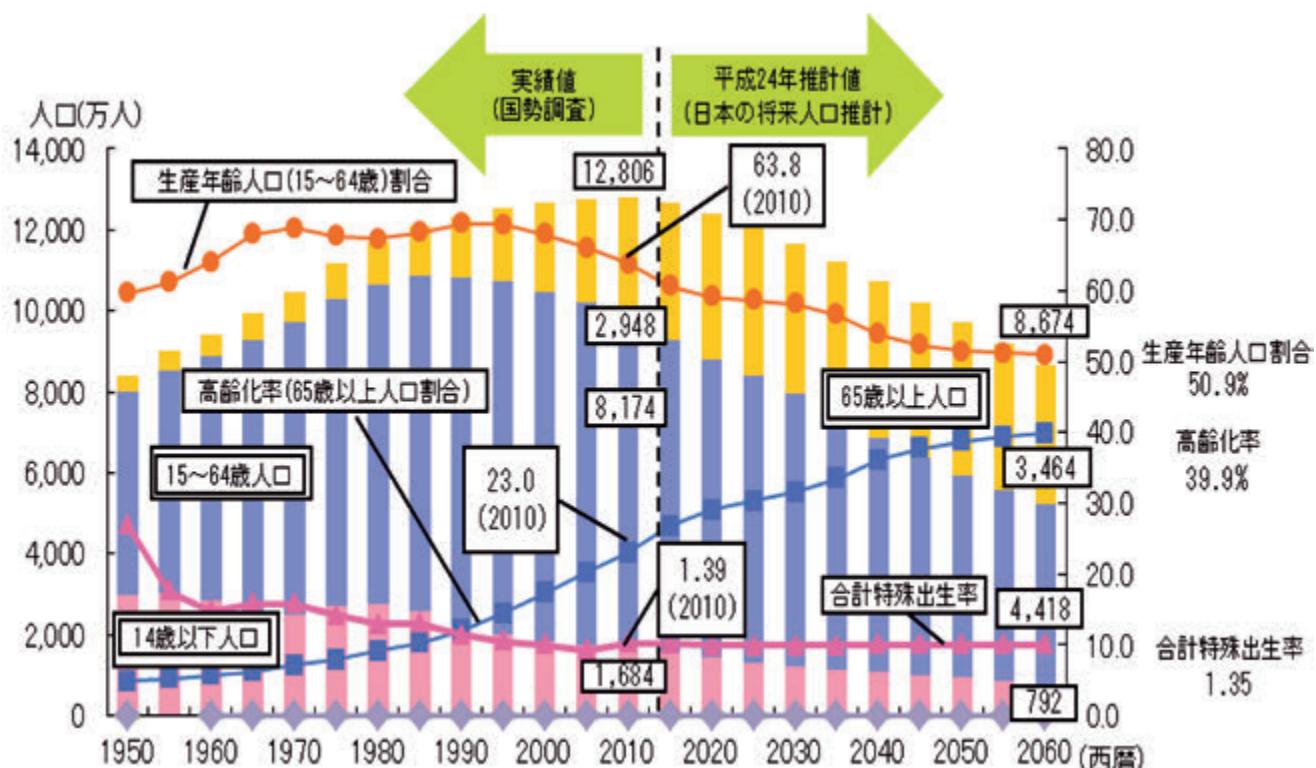
◇将来の人口見通し

「日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計）」によれば、50 年後の 2060 年は、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と能力を持つすべての人が働くことができる環境づくりを強力に進める必要があります。

○ 我が国の人団の推移



老年従属人口指数

(生産年齢人口 100 に対する老人人口の比)

※生産年齢人口に対する年少人口(14 歳以下)と老人人口
(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として、
老年従属人口指数がある。

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

◇あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会

仕事と生活の調和の実現を目指し、全ての世代を対象とする多様な働き方の普及に向けた官民一体の取組を進めるため、経済4団体、労働団体、行政機関及び有識者で構成する「あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会」を開催するとともに、毎年11月の国ゆとり創造月間に合わせ「ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン」等を実施しています。

こうした取組の一環として、平成24年1月、関係主体がより連携し、取組を一層推進していくため、いま取り組むべき行動や目標を「あいち仕事と生活の調和行動計画」として策定しました。

この計画に基づき、平成27年度の目標達成に向けて、毎年、進捗状況を確認しながら行動していくことにより、「仕事と生活の調和先進県」を目指します。

協議会構成団体

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、
財団法人愛知県労働協会、愛知県

1 あいち仕事と生活の調和行動計画

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 事業所内保育施設 介護休業取得者	500 人 213 施設 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	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	家族を大切にすることを今までより 重視していきたい人の割合	30.0%

2 愛知県内一斉ノ一残業デー

あいち仕事と生活の調和行動計画では、「年間総実労働時間を低減」目標を達成するための行動例として、毎年11月の第3水曜日に愛知県内一斉ノ一残業デーの推進を掲げています。

また、定時退社は経営者にとっても労働者にとっても取り組みやすいテーマでもあることから、あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会では、平成24年度の取組として、「愛知県内一斉ノ一残業デー運動」を実施しました。

その結果、11月21日（水）の「愛知県内一斉ノ一残業デー」当日は、5千を超える事業所の約22万9千人に参加いただきました。

●愛知県内一斉ノ一残業デー参加企業等

(単位：社・団体、事業所、人)

	企業・団体数	事業所数	定時退社従業員数
民間企業	1,413	4,348	161,775
大企業（301人以上）	212	2,743	138,050
中小企業（300人以下）	1,201	1,605	23,725
市町村、公的団体・機関	67	825	34,399
小計	1,480	5,173	196,174
あいちWL B推進協議会構成団体	9	442	32,900
総合計	1,489	5,615	229,074

平成25年度は、11月20日（水）を「愛知県内一斉ノ一残業デー」とし、引き続き取組を推進してまいります。

目標1 年間総実労働時間を低減します

労働時間の短縮は進んでいますが、内実を見ると労働時間が短い者の割合が増加した結果であり、正社員については、2,000 時間前後で推移し、労働時間の長短二極化が進展しています。また、年次有給休暇の取得率は 2007 年以降微増傾向にあります。

誰もが生き生きと働き続けるためには、人生の各段階において、育児・介護などの家庭生活、地域活動、自己啓発等に必要な時間を柔軟に組み合わせ、心身共に充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境を整備していくことが重要です。

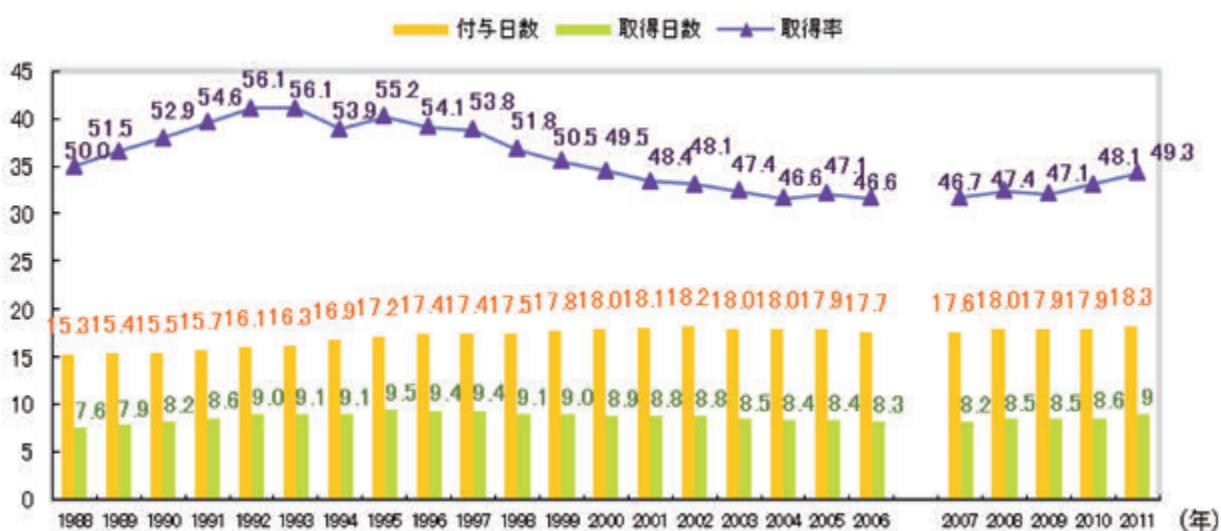
1 就業形態別労働者1人平均年間総実労働時間の推移(愛知県)



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1.2倍したものである。

2 年次有給休暇の取得率付与日数の推移



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人以上の民営企業」

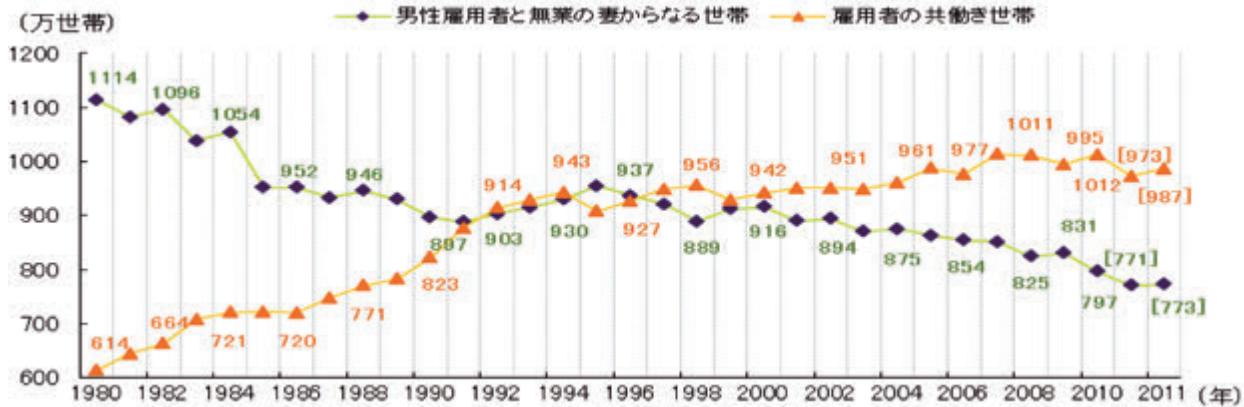
2007(平成19)年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営企業」

目標2 安心して子育て等ができる職場をつくります

女性の社会参加等が進み、共働き世帯が増加しているものの、働き方や役割分担意識が対応しきれず、今なお出産・介護を期に退職する女性が多いのが現状です。一方、子育て世代の男性は、約5人に1人は週60時間以上就業しており、家事・育児に係わる時間も国際比較によると、我が国の男性は非常に少ない状況です。そのため、男女が職場で十分に能力を発揮しつつ、子育て・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が重要です。

3 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～



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。

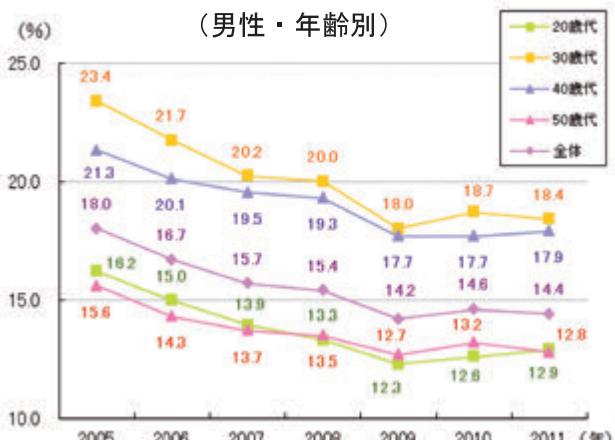
注1：「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(完全失業者及び非労働力人口)の世帯。

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。

3：2010年及び2011年の〔〕の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

4 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◆

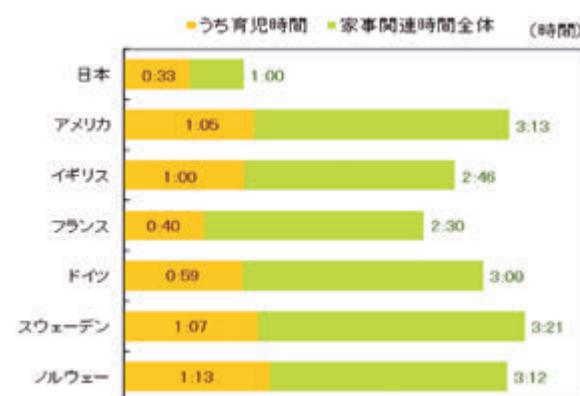


資料：総務省「労働力調査」より作成。

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。

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◆



出典：内閣府「平成23年版子ども・子育て白書」

資料：Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “America Time-Use Survey Summary” (2006)、総務省「社会生活基本調査」(平成18年)

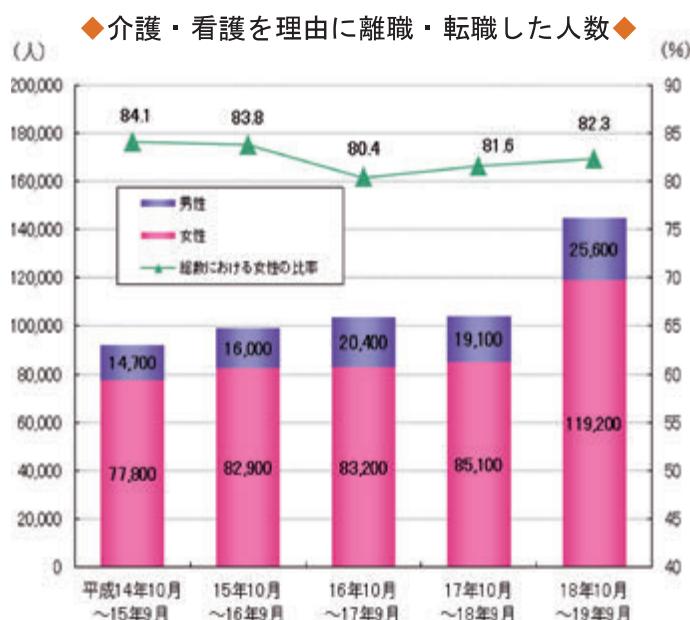
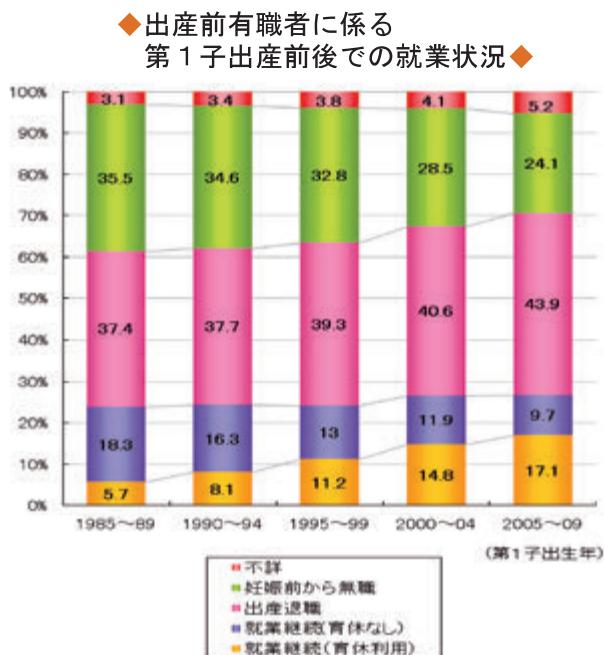
◆育児休業取得率◆

(年度)	2002	2004	2005	2007	2008	2009	2010	2011
男性	0.33	0.56	0.50	1.56	1.23	1.72	1.38	2.63

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：数値は、調査前年度1年間に出産した者又は配偶者が出産した者のうち、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。

5 育児・介護・看護を理由とした就業・離職状況



出展：内閣府「仕事と生活の調和レポート2012」

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

出展：内閣府「仕事と生活の調和レポート2012」

資料：総務省「就業構造基本調査」（平成19年）

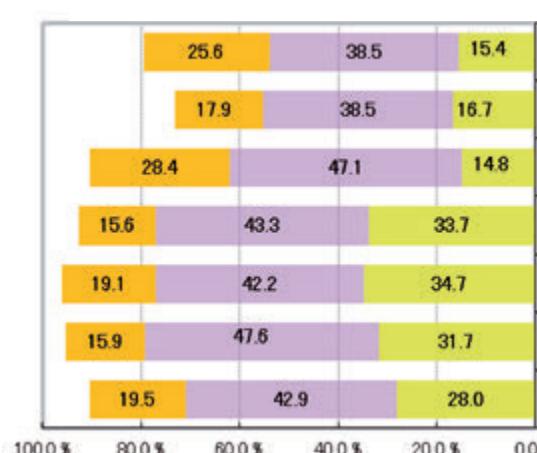
注：複数回離職・転職した者については、前職についてのみ回答しているため、前職以前の離職・転職については数値に反映されない。

目標3 働く人の心の健康を向上させます

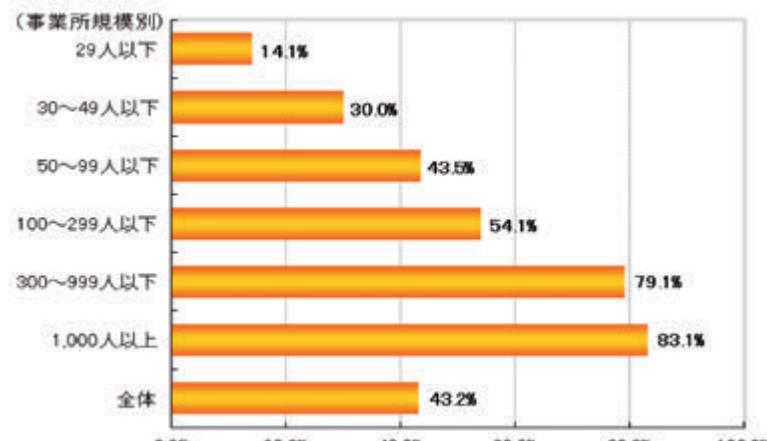
約3割の事業所でメンタルヘルス不調が原因で欠勤、休職する従業員の数が増加傾向であり、多くの事業所がメンタルヘルス対策の重要性や必要性を認識しているものの、実際に対策に取り組んでいる事業所は、約4割に留っています。特に事業所規模が小さいほど、実施率が低くなっています。

6 メンタルヘルス不調者とメンタルヘルス対策の状況

◆近年のメンタルヘルス不調者の状況◆



◆事業所規模別職場における メンタルヘルス対策実施状況◆



資料：愛知県「職場におけるメンタルヘルス対策取組実態調査（平成22年）」より作成

目標4 働く人や家族を大切にする企業を増加します

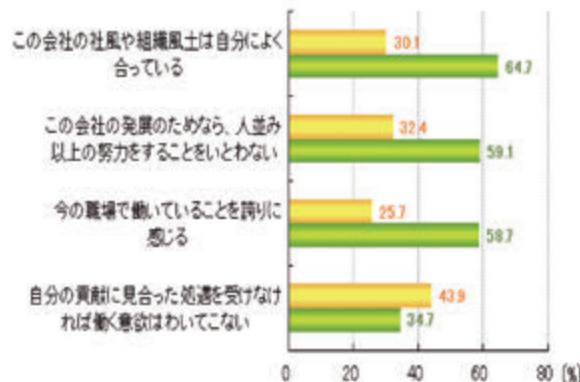
少子高齢化が進行する中、企業が多様な人材を確保していくためには、仕事と生活の調和を図りながら働くことができる職場環境を提供していくことが重要です。

ワーク・ライフ・バランスへの取組が高い中小企業は、取組が低い中小企業と比較して従業員の貢献意欲が高く、仕事の質や従業員の定着率が高まっています。

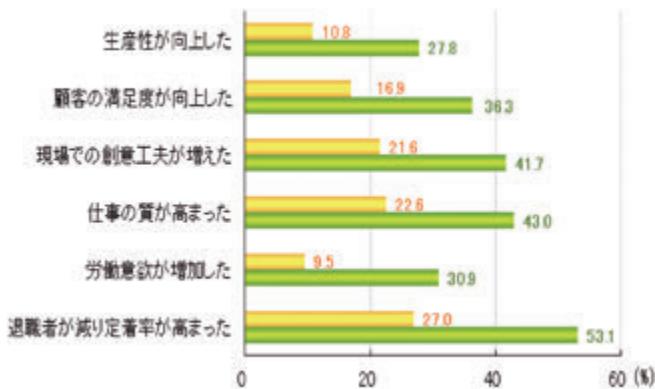
7 中小企業における多様な働き方及び働きかせ方

- 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～



出展：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）

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。

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「どちらかというとあてはまる」と回答した割合を集計した。

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。

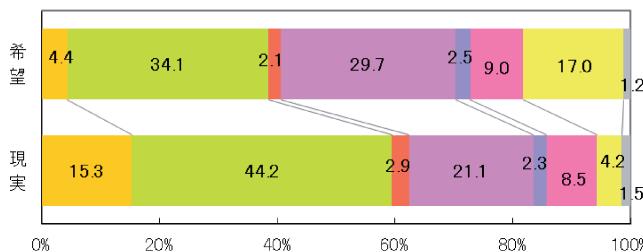
4：複数回答であるため、合計は必ずしも100にならない。

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「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい人の割合が高くなっていますが、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。一人ひとりの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、社会全体の理解が不可欠です。

8 仕事と生活の調和に関する希望と現実

◆女性◆



◆男性◆



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。

- 「仕事」を優先している
- 「家庭生活」を優先している
- 「地域・個人の生活」を優先している
- 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
- 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- 「わからぬ」

◇仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章

「憲章」では、国民全体の仕事と生活の調和の実現が我が国社会を持続可能で確かのものにする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む、とされています。

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面している。

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持つ健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を發揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

◇愛知県の取組

1 ファミリー・フレンドリー企業の普及拡大

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を促進し、男女ともに働きやすい職場環境づくりを進めるため、「ファミリー・フレンドリー企業」の普及拡大を図っています。

ファミリー・フレンドリー企業とは、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。

愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録制度

« 登録のメリット »

① 登録企業の取組状況を紹介

愛知県ファミリー・フレンドリー企業サイトをリニューアルし、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向けた先進的な取組を行う登録企業とその取組事例をわかりやすく紹介するとともに、表彰企業についても積極的にPRします。また、企業情報については、企業の担当者が隨時加筆・修正することでタイムリーな情報発信ができます。さらに、愛知県公式携帯サイトでも登録企業の取組を紹介します。なお、各登録企業サイトとのリンクも設定できます。

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。また、特に優れた取組を行っている企業については、愛知県知事が表彰します。

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。

④ 愛知県中小企業融資制度の利用

中小企業信用保険法第2条第1項に規定する中小企業者を対象とした県の融資制度を利用できます。事業所内保育所の整備・運営資金融資などに活用できます。

⑤ 協賛企業による優遇

協賛する金融機関で、資金融資や従業員が利用するローンについての金利優遇が受けられます。



愛知県ファミリー・フレンドリー・マーク

« 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（財団、社団法人等を含みます）。

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

従業員のワーク・ライフ・バランスの推進のために取り組む企業で、以下の要件を満たすこと必要があります。

①次世代育成支援対策推進法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、次世代育成支援対策推進法に基づき、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、20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、愛知県ファミリー・フレンドリー企業サイトで公開することです。

(3) 登録期間

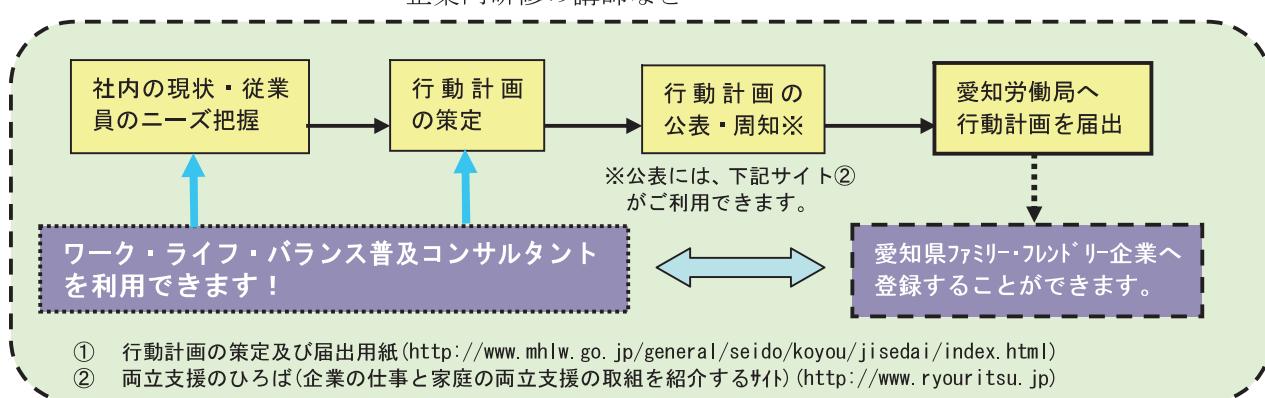
登録の日から一般事業主行動計画の計画期間の終了日まで

« 登録の支援 »

① ワーク・ライフ・バランス普及コンサルタント

従業員300人以下の県内企業の方は、ファミリー・フレンドリー企業への登録やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくりのため、普及コンサルタント（社会保険労務士に委嘱）を無料で利用できます。また、既に登録いただいている企業の方（従業員数は問いません）は、更新手続や社内研修等にもご利用いただけます。

コンサルタントの内容：就業規則等の整備、一般事業主行動計画の策定・届出等の指導、企業内研修の講師など



詳しくは、愛知県ファミリー・フレンドリー企業サイト (<http://famifure.pref.aichi.jp/>) をご覧ください。

携帯サイト「モバイルネットあいち」は、こちらから
ご覧いただけます。

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



2 ワーク・ライフ・バランスを普及するセミナーの開催

仕事と生活の調和の重要性を認識していただくため、経営者・人事労務担当者や大学生を始めとした県民向けのセミナーを開催しています。

II ワーク・ライフ・バランスを支える法制度

働く人が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制度を取りまとめたものです。

◇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）

妊娠婦について、妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務の就業を制限しています。

●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）

妊娠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）

6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する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・産後休業中の賃金の取扱いについては法律上定めがないため、労働協約や就業規則で定める必要があります。

●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	健康保険に加入している本人、もしくは被扶養者が出産したとき、1児ごとに原則39万円が支給されます。（産科医療補償制度に加入している場合は42万円） なお、直接支払制度が利用できます。 本人が出産の場合、1年以上の継続した被保険者期間があれば退職後6ヶ月以内の出産も対象となります。
出産手当金	健康保険に加入している被保険者本人が出産して給与が支給されない場合、産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後8週間を限度に、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~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)育児休業が取得できます。

- 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 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
- 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かれます。

- 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 育児休業の申出があった日から1年内に雇用関係が終了する者
- 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。)、特別の事情がなくても、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条に基づく3歳までの育児休業の制度に準ずる措置による休業を含む)は、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の免除を受けることができます。

(詳しくは、21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)

1歳未満の子を養育するために育児休業を取得する雇用保険一般被保険者で、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、当分の間、休業開始時賃金の50%相当額が支給されます。(子が1歳6か月に達するまで受給できる場合があります。)

(詳しくは、21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)

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（改正育児・介護休業法第 23 条第 1 項）

事業主は、3 歳未満の子を養育する労働者（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かれます。

- 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 1 週間の所定労働日数が 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かれます。

- 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 1 週間の所定労働日数が 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、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 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 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かれます。

- 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

● 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）

小学校就学前の子を養育する労働者（日々雇用者を除く。）から請求があつた場合は、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、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、必要ないいずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません。(事業主の義務とされているものを除く)。

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 ・所定外労働の免除 ・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。

※ 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 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
- 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 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 申出の日から93日以内に雇用関係が終了する者
- ③ 週の所定労働日数が2日以下の者

*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、21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人であれば年5日、2人以上であれば年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かれます。

- 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)

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(上記②の請求のみ)
- 4 所定労働時間の全部が深夜にある者(上記②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、7、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

◇働きやすい環境づくりを支援する制度

性別による差別の禁止と働く女性の母性尊重

法の下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

○雇用管理の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)

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。

○間接差別の禁止(第7条)

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。

- 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コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、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

○女性労働者に係る措置に関する特例(第8条)

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は違法でない旨を規定しています。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止(第9条) P14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) P10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企業の積極的な取組(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

○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)

○機会均等調停会議による調停(第18~第27条)

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。

法施行のために必要がある場合の指導等

○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)

○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)

○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)

※ 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防止及び母性健康管理に関する義務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、20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。)

長時間労働の是正

仕事と生活の調和を実現するためには、両立支援制度の充実とともに、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社会の実現に向け、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、労働時間に係る制度について見直した改正労働基準法が平成 22 年 4 月 1 日から施行されています。

●改正労働基準法の主な内容(平成 22 年 4 月 1 日施行)

1 時間外労働の割増賃金率の引き上げ(中小企業については、当分の間猶予)

○1か月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は 50%以上に

(改正法第 37 条第 1 項、第 138 条)

1 か月 60 時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率が現行の 25%から 50%以上に引き上げられます。

○引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度を設けることができます。

(改正法 37 条第 3 項)

労使協定の締結により、1 か月に 60 時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引上げ分(25%から 50%に引上げた差の 25%分)の割増賃金に代えて有給の休暇を付与することができます。

2 割増賃金引上げなどの努力義務

限度時間(1 か月 45 時間)を超える時間外労働を行う場合に必要となる、労使の特別条項つき時間外労働協定において、月 45 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率(法定割増賃金率の 25%を超える率にするよう努めること)を定めることが必要となります。また、月 45 時間を超える時間外労働をできる限り短くするよう努めることが必要となります。

3 年次有給休暇の時間単位での取得

労使協定の締結により、1 年に 5 日分を限度として時間単位で取得できます。

※ 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ることができます(無料)。(詳細は、愛知労働局労働基準部労働時間課へお問合せください。)

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就職制度など、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、育児・介護休業法に規定する短時間勤務の制度をはじめ、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待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、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職員と比べて、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)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職員と同等である者

※ パート、アルバイトは、一般的には有期契約(3か月更新、1年更新など)で、賃金などの待遇に仕事の内容や責任により正規職員と差があり、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有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、改正パートタイム労働法が平成20年4月に施行されています。

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。

●パートタイム労働法の主な内容

労働条件に関する文書の交付等(法第6条)
労働基準法による「契約期間」「賃金」「勤務場所・内容」等のほか、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」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。
均衡のとれた待遇の確保の推進(法第8条、第9条、第10条、第11条)
通常の労働者との働き方の違いに応じて均衡を図るための措置を講ずるよう規定されています。 (講すべき措置は下表のとおり)
通常の労働者への転換の推進(法第12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。
待遇の決定についての説明義務(法第13条)
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(法第19条、第21条、第22条)
苦情を事業所内で自主的に解決するよう努力義務化されました。また、紛争解決の仕組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の整備がされました。

【パートタイム労働者の待遇の取扱い】

【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 用など(人事 異動等の有 無及び範囲)	契約期間	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 練など)	・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通常の労働者と同様すべき パートタイム労働者	同じ	全雇用期間 を通じて同じ	無期or反復 更新により無 期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎
②通常の労働者と職務の内容と人材活用の 仕組みや運用などが同じパートタイム労働者	同じ	一定期間は 同じ	—	□	—	○	△	○
③通常の労働者と職務の内容が同じ パートタイム労働者	同じ	異なる	—	△	—	○	△	○
④通常の労働者と職務の内容も異なる パートタイム労働者	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

□…同一の方法で決定する努力義務

△…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

(詳細は、20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。)

◇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25年2月現在の内容です。平成25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 仕事と家庭の両立のための支援制度（国の助成金）

《両立支援助成金》

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、増築、運営を行う事業主または事業主団体に、その費用の一部を助成します。

②子育て期短時間勤務支援助成金

小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を労働協約または就業規則に規定し、労働者がこれらの制度を継続して6ヶ月以上利用した場合に、事業主に一定額を助成します。

《中小企業両立支援助成金》

①代替要員確保コース

育児休業終了後、育児休業取得者を原職または原職相当職(以下「原職等」という)に復帰させる旨の取扱いを労働協約または就業規則に規定し、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に、一定額を助成します。

②休業中能力アップコース

育児休業または介護休業取得者が円滑に職場復帰できるよう、職場適応性や職業能力の維持回復を図る措置(職場復帰プログラム)を実施した事業主・事業主団体(以下「事業主等」という)に、一定額を助成します。

③継続就業支援コース

初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以降に出た事業主で、育児休業取得者を原職等に復帰させる旨の取扱いを労働協約または就業規則に規定し、育児休業取得者を原職等に復帰させ、1年以上継続雇用し、併せて職業生活と家庭生活との両立を支援するための研修等を実施した事業主に、一定額を助成します。

(注) 中小企業両立支援助成金のうち、①、②は常時雇用する労働者数300人以下の事業主、③は常時雇用する労働者数100人以下の事業主をそれぞれ対象とします。

2 職場意識改善助成金制度

労働時間等の設定の改善を通じた職場意識の改善を促進するため、職場意識改善にかかる2か年の計画(職場意識改善計画)を作成し、この計画に基づく措置を効果的に実施した中小企業の事業主に助成金を支給します。

(3の詳細は、20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。)

◇ワーク・ライフ・バランスに関する主な法整備の状況

近年の国の主な法・制度の整備状況を以下に整理しました。

年月日	法整備等	概要
H4.4.1	育児休業法施行	育児休業制度、1歳までの育児勤務時間短縮等の措置の義務化(猶予措置有、ただしH7.4.1から全面施行)
H11.4.1	育児・介護休業法施行	介護休業制度の義務化
H14.4.1	改正育児・介護休業法施行	時間外労働の制限の制度創設、育児の勤務時間短縮等の措置の年齢引き下げ等
H15.9.1	少子化社会対策基本法施行	「少子化社会対策大綱」閣議決定 重点課題の一つとして「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」を設定
H17.4.1	次世代育成支援対策推進法施行	一般事業主行動計画の策定・届出(従業員規模301人以上義務付け)育児休業期間の延長、子の看護休暇制度の創設
H18.3.31	「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)の策定	事業主等が労働時間等のせっていの改善について適切に対処するために必要な事項について定めたもの
H19.7.13	仕事と生活の調査推進官民トップ会議の発足(内閣府)	
H19.12.18	「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の策定	「憲章」仕事と生活の調和が実現した社会の姿を提示 「行動指針」企業・働く者、国民、国、地方公共団体それぞれの取組を明らかにするとともに、H29年までの数値目標を提示
H22.3.19	「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)の改正	年次有給休暇の取得促進を図る
H22.4.1	改正労働基準法施行	時間外労働の割増賃金率の引上げ、年次有給休暇の時間単位での取得可能
H22.6.29	「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の改定	施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、「憲章」「行動指針」に新たな視点や取組を盛り込む
H22.6.30	改正育児・介護休業法施行	育児短時間勤務制度の義務化、所定外労働の免除、介護のための短期休暇制度を創設(猶予措置有、ただし、H24.7.1全面施行)
H23.4.1	改正次世代育成支援対策推進法施行	一般事業主行動計画の策定・届出義務企業の拡大(従業員規模101~300人を追加)

問合せ（相談）窓口一覧

名 称	所 在 地	電話番号	管 轄 区 域
●セクハラなど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等の相談は・・・			
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-roundoukyokusite.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-roundoukyokusite.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			
労働関係情報コーナー	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	愛知県産業労働センター17階	052-533-0890	
職業適性相談コーナー		052-485-7155	
●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
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	瀬戸市、春日井市、小牧市、尾張旭市、清須市、豊明市 日進市、北名古屋市、長久手市、東郷町、豊山町
労働分室	一宮市若竹3-1-12 (県一宮労働福祉会館内)	0586-81-6103	一宮市、犬山市、江南市、稲沢市、岩倉市 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
豊田市元城町4-45 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
東三河総局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
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
●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	名古屋市東区白壁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	名古屋市天白区中平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	名古屋市港区港明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	豊橋市大国町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
●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	豊橋市大國町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、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	豊橋市大國町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、稻沢市(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、
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	052-935-6438	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	052-451-3482	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	名古屋市南区桜下町3-21	052-822-2513	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
豊橋年金事務所	豊橋市蔵町3-96	0532-33-4114	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	0566-33-1123	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	来訪相談専用のため、電話での相談は行っておりません。
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	
●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。

2013 仕事と生活の調和を目指して

平成25年3月

発行 愛知県産業労働部労政担当局労働福祉課

〒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/rodo/fukushi>