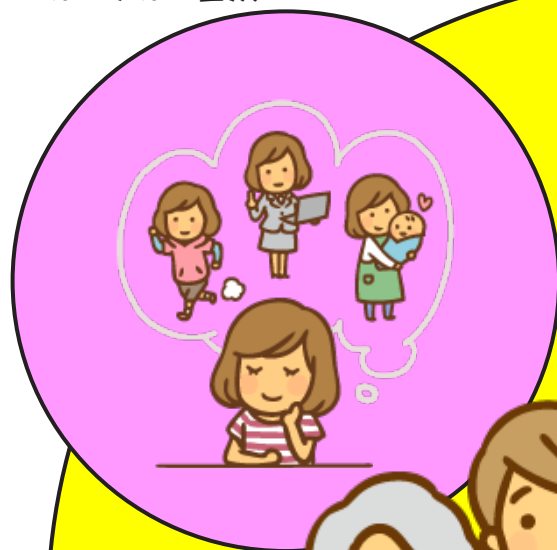


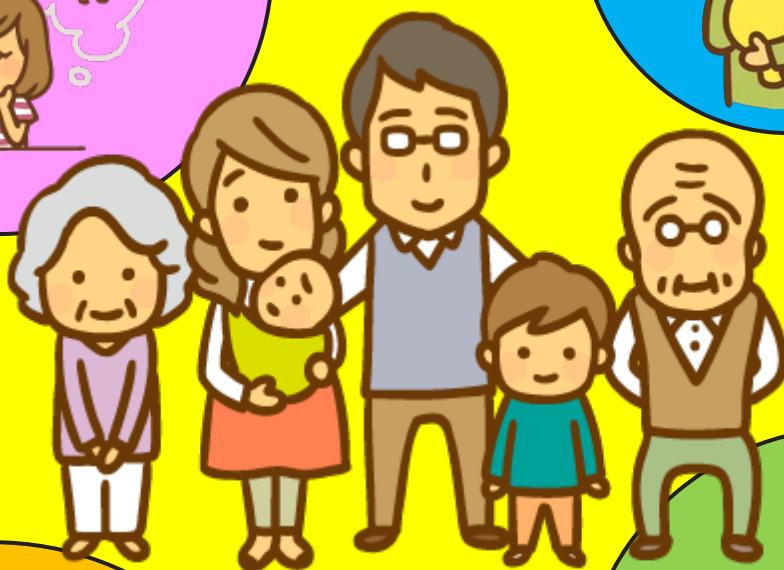
人が輝くあいち

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・バランスを支援
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、平成28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
(1)	生産年齢人口の減少	・・・	1
(2)	共働き世帯数の増加	・・・	2
(3)	長時間労働者（週49時間以上）の割合	・・・	2
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	・・・	4
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	・・・	5
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	・・・	6
1	行動1「一人ひとりの働き方を見直します」	・・・	6
(1)	「行動1」についての現状	・・・	6
ア	一般総実労働時間	・・・	6
イ	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	・・・	7
ウ	年次有給休暇の状況	・・・	8
エ	メンタルヘルス対策の状況	・・・	9
(2)	「行動1」を推進していくための具体の取組	・・・	10
ア	国の「働き方改革」の推進	・・・	10
イ	年次有給休暇取得促進期間・キッズウィーク	・・・	11
ウ	夏の生活スタイル改革（ゆう活）	・・・	11
エ	プレミアムフライデー	・・・	11
オ	労働時間等見直しガイドライン	・・・	12
カ	ストレスチェック制度	・・・	13

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」	・・・14
（1） 「行動2」についての現状	・・・14
ア 女性の就業状況	・・・14
イ 男性の育児の状況	・・・15
ウ 仕事と介護の両立に関する状況	・・・15
（2） 「行動2」を推進していくための具体の取組	・・・16
ア 事業所内保育施設の設置・運営	・・・16
イ 企業主導型保育事業	・・・16
ウ 愛知県ファミリー・フレンドリー企業	・・・17
エ あいち女性輝きカンパニー	・・・17
オ 名古屋市ワーク・ライフ・バランス推進企業	・・・18
カ 名古屋市子育て支援企業	・・・18
キ 多様で柔軟な働き方	・・・19
ク メンター制度	・・・21
ケ ロールモデル	・・・21
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」	・・・22
（1） 「行動3」についての現状	・・・22
ア 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方	・・・22
イ 「仕事」と「生活」をともに優先している人の割合	・・・22
（2） 「行動3」を推進していくための具体の取組	・・・23
ア 「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」街頭啓発活動	・・・23
イ 愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰	・・・23
第4章 仕事と生活の両立に向けた制度及び助成金	・・・24
1 育児・介護休業法で定められている制度の概要	・・・24
（1） 育児・介護休業制度	・・・24
（2） 育児・介護期間中の働き方に関する両立支援措置	・・・25
（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	・・・26
2 男女雇用機会均等法の概要	・・・27
3 労働基準法に規定される妊産婦への支援制度	・・・28
4 雇用保険法に基づく育児・介護休業中の給付金	・・・28
5 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	・・・28
6 次世代育成支援対策推進法の概要	・・・29
（1） 一般事業主行動計画について	・・・29
（2） くるみん認定、プラチナくるみん認定について	・・・29
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	・・・30
（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	・・・30
（2） 認定制度（えるぼし）について	・・・30
8 事業主を支援する国の制度（助成金）	・・・31
（1） 職場意識改善助成金	・・・31
（2） 両立支援等助成金	・・・32
第5章 問合せ（相談）窓口一覧	・・・34

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
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
タ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。

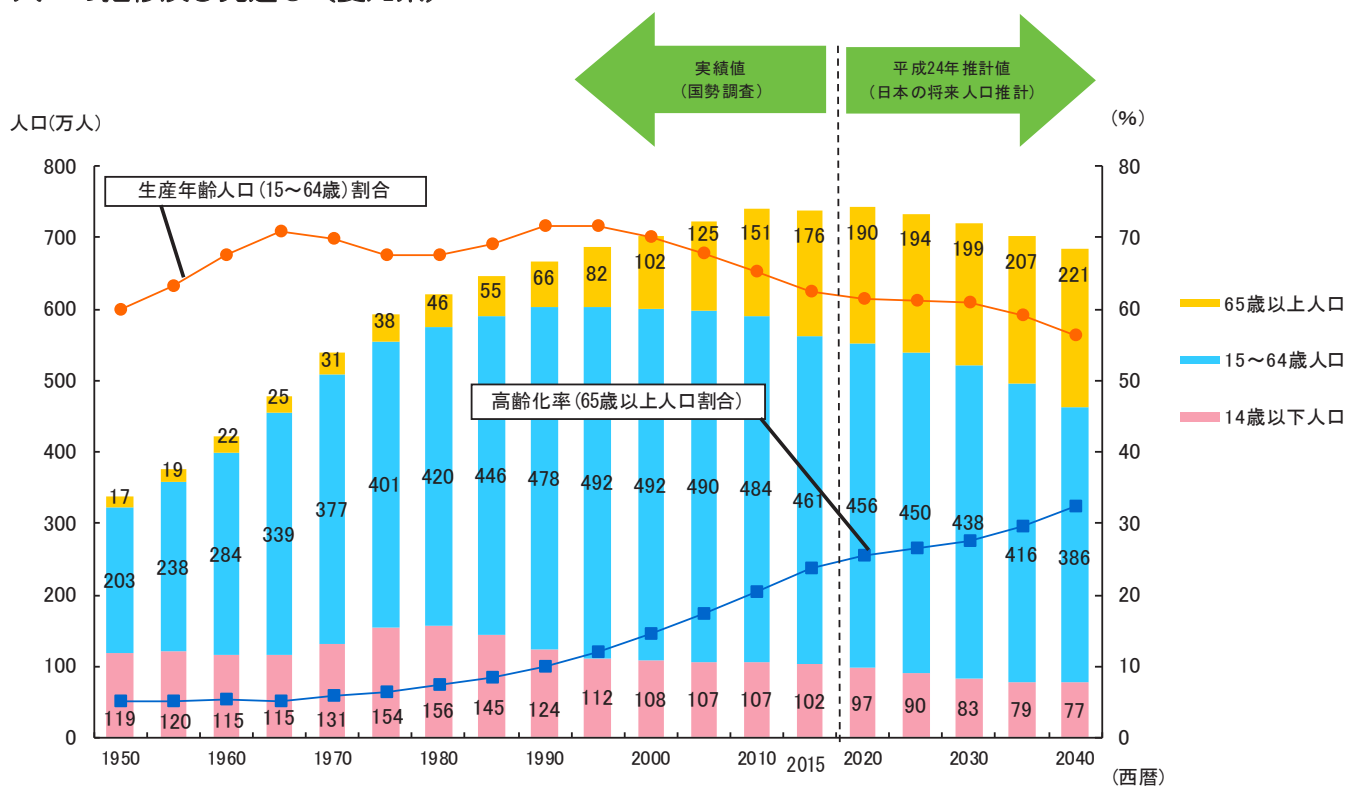
2 ワーク・ライフ・バランスを巡る状況

(1) 生産年齢人口の減少

2015 年の愛知県の人口は 739 万人であり、そのうち生産年齢人口（15～64 歳人口）は、461 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 2040 年に 386 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）

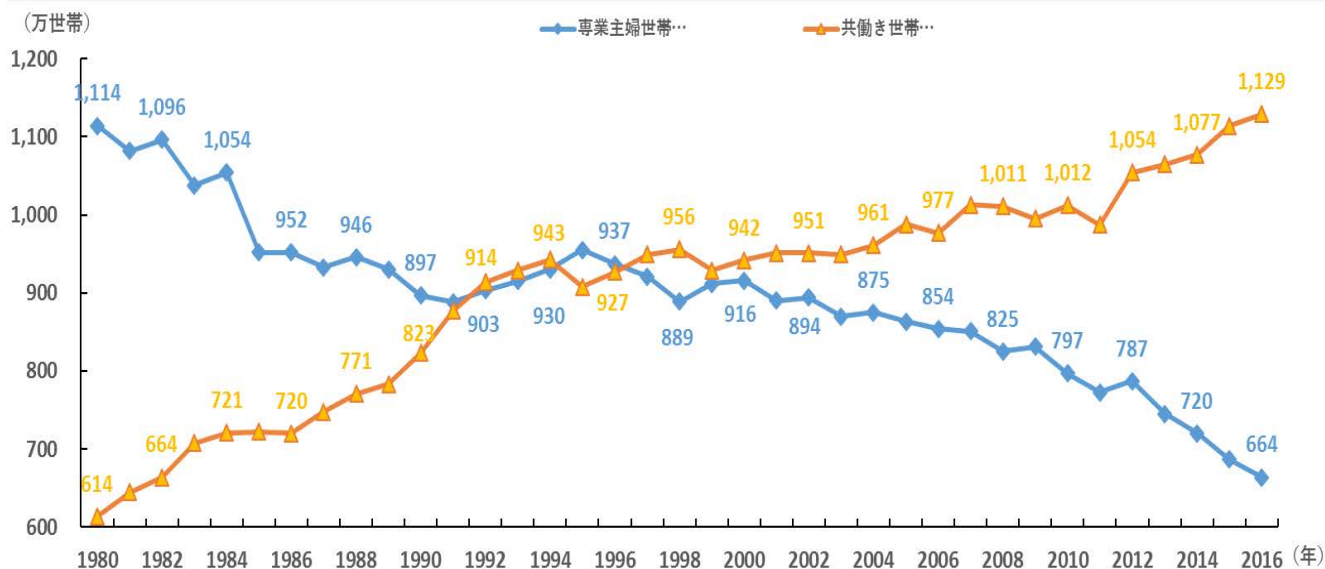


資料：2015 年までは総務省統計局「国勢調査」、2020 年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計（平成 24 年 1 月推計）中位推計」より作成

(2) 共働き世帯数の増加

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。

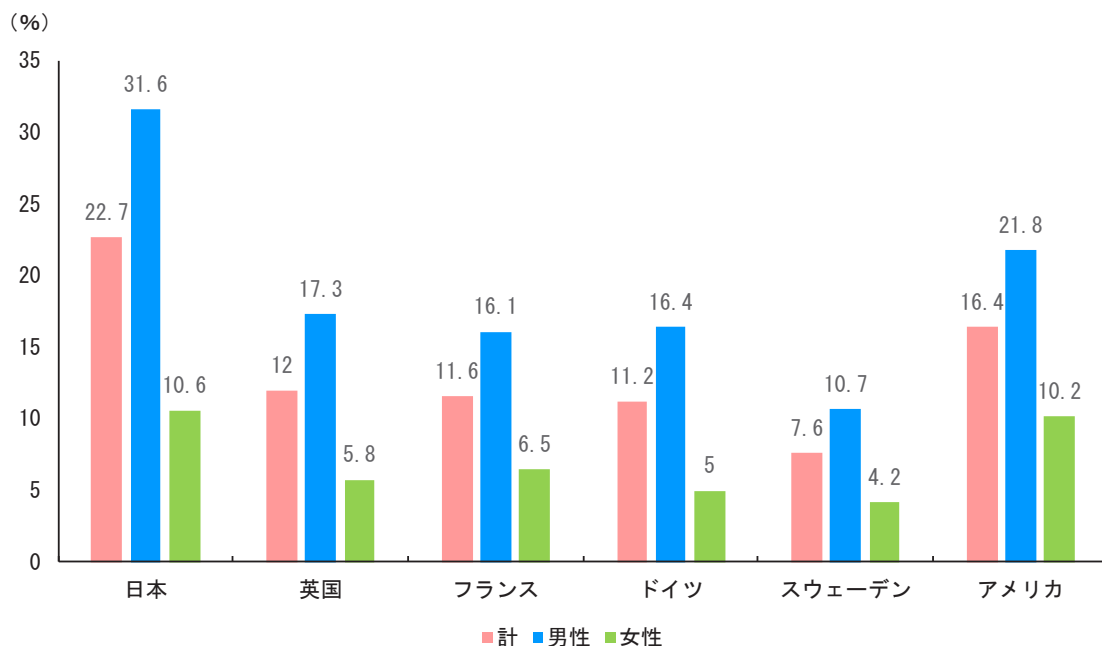
共働き世帯数の推移（全国）



(3) 長時間労働者(週 49 時間以上)の割合

長時間労働者の割合について、諸外国と比較すると、男女合計では、日本は 22.7%であり、スウェーデン（7.6%）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：「平成 27 年版 厚生労働白書」より抜粋

出所：ILO データベース。2012 年における週 49 時間以上の長時間労働者の割合

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

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動計画 2016-2020

(1) 概要

協議会では、平成 24 年 1 月に「あいち仕事と生活の調和行動計画」を策定し、平成 28 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、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。

(2) 計画期間

平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間

詳細は・・・

あいち仕事と生活の調和行動計画 2016-2020

検索

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、平成 24 年度から県内事業所等に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。

平成29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40,185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
A 11月15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」)	5,722
B 11月中で、15日(水)以外の日に定時退社 に取り組みます。	4,846
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。	6,274
D 年次有給休暇の取得促進に取り組みます。	5,474
E 多様で効率的な働き方に取り組みます。	4,113
F 育児や介護との両立支援に取り組みます。	4,790
G メンタルヘルス対策に取り組みます。	5,560
H 管理職や働く人の意識改革に取り組みます。	3,406

詳細は・・・

あいちワーク・ライフ・バランス推進運動

検索

4 人が輝くあいち・イクボス宣言

平成27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支援しながら、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」を増やす取組を呼び、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 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**

愛知県稲富町商協会の会長 清水 順三

愛知県商工会議所連合会会長 岡谷 崇

愛知県中小企業団体中央会会長 堀田 欣也

愛知県商工会連合会会長 森田 功 郎

愛知労働局長 藤澤 啓 様

名古屋市長 河村 七千代

詳細は・・・

人が輝くあいち・イクボス宣言

検索

5 あいちイクメン・イクボス応援会議の設置

協議会のもとに、「あいちイクメン・イクボス応援会議」を設置し、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
- ・企業
- ・日本労働組合総連合会愛知県連合会
- ・愛知県
- ・愛知県経営者協会



＜主な取組＞

○ イクボス養成講座の開催

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。

○ 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（17、23 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。

【これまでの受賞企業】

企業名（所在地）	業種	表彰理由
アイシン精機株式会社 （刈谷市）	製造業 （自動車部品製造等）	○各部門から選んだ管理職22名をメンバーとする「イクボス塾」を立ち上げ、イクボスのロールモデル作りなどを実施 ○イクボス塾における気づき等を全管理職に向けて随時メールマガジンで配信し、参加者以外も共有
株式会社ドコモ C S 東海 （名古屋市東区）	情報通信業 （電気通信事業等）	○ダイバーシティ実現のため、男性社員の育休取得とイクボス普及を推進 ○「イクボス10ヶ条」の行動チェックリストを活用し、管理職が実践
トヨタファイナンス株式会社 （名古屋市西区）	金融業、保険業 （自動車販売金融等）	○「人を大切にする」を人材マネジメント方針に掲げ、人事部主導から「職場主体・職場自走の推進体制を構築し、取組を推進

○ 「あいちイクメン・イクボス応援サイト」による情報発信

会議委員からのリレーメッセージなどイクメン・イクボスに関する情報を掲載しています。

詳細は・・・

あいちイクメン・イクボス応援サイト

検索



イクメン・イクボス応援リレーメッセージ



第3章 「あいち仕事と生活の調和行動計画 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動計画 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[延べ10,162事業所（平成27年度）]

○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%[50.3%（平成26年）]

○年次有給休暇取得日数：10日/年[8.2日（平成26年）]

○メンタルヘルス対策実施事業所割合：80%[48.7%（平成25年）]

<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時間）/年[2,038時間（226時間）（平成26年）]

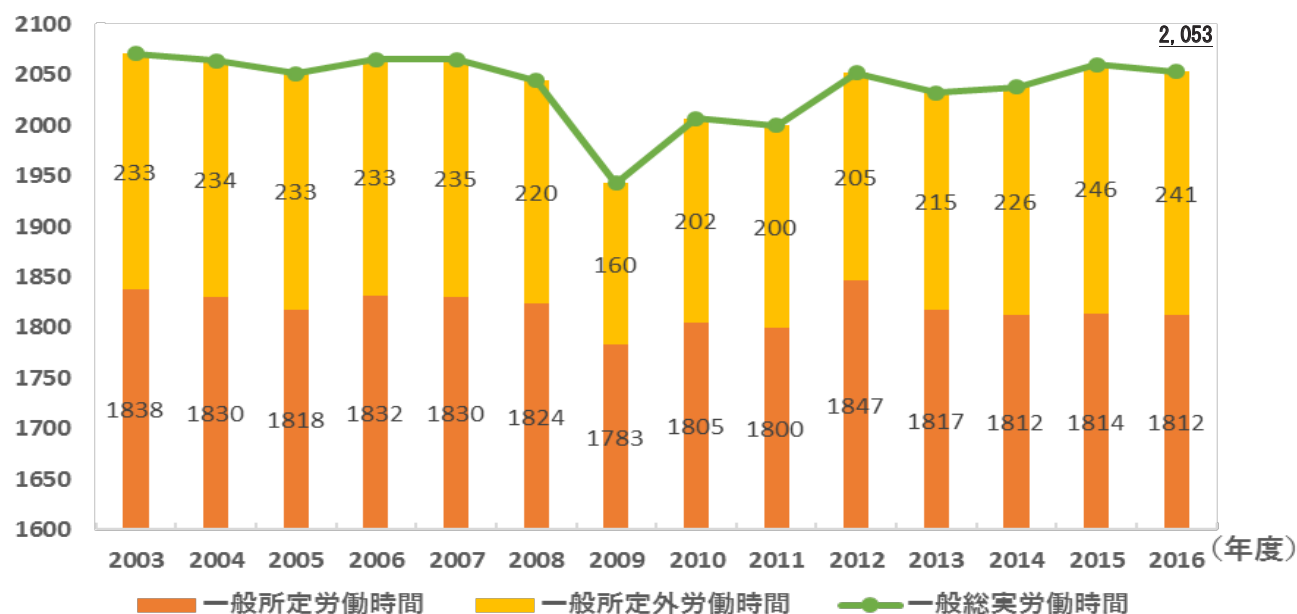
(1) 「行動1」についての現状

ア 一般総実労働時間

2016年の愛知県の年間一般総実労働時間（正社員）は、2,053時間となっており、全国（2,006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（241時間）が全国（190時間）を上回っています。

一般総実労働時間（愛知県）

（時間）



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

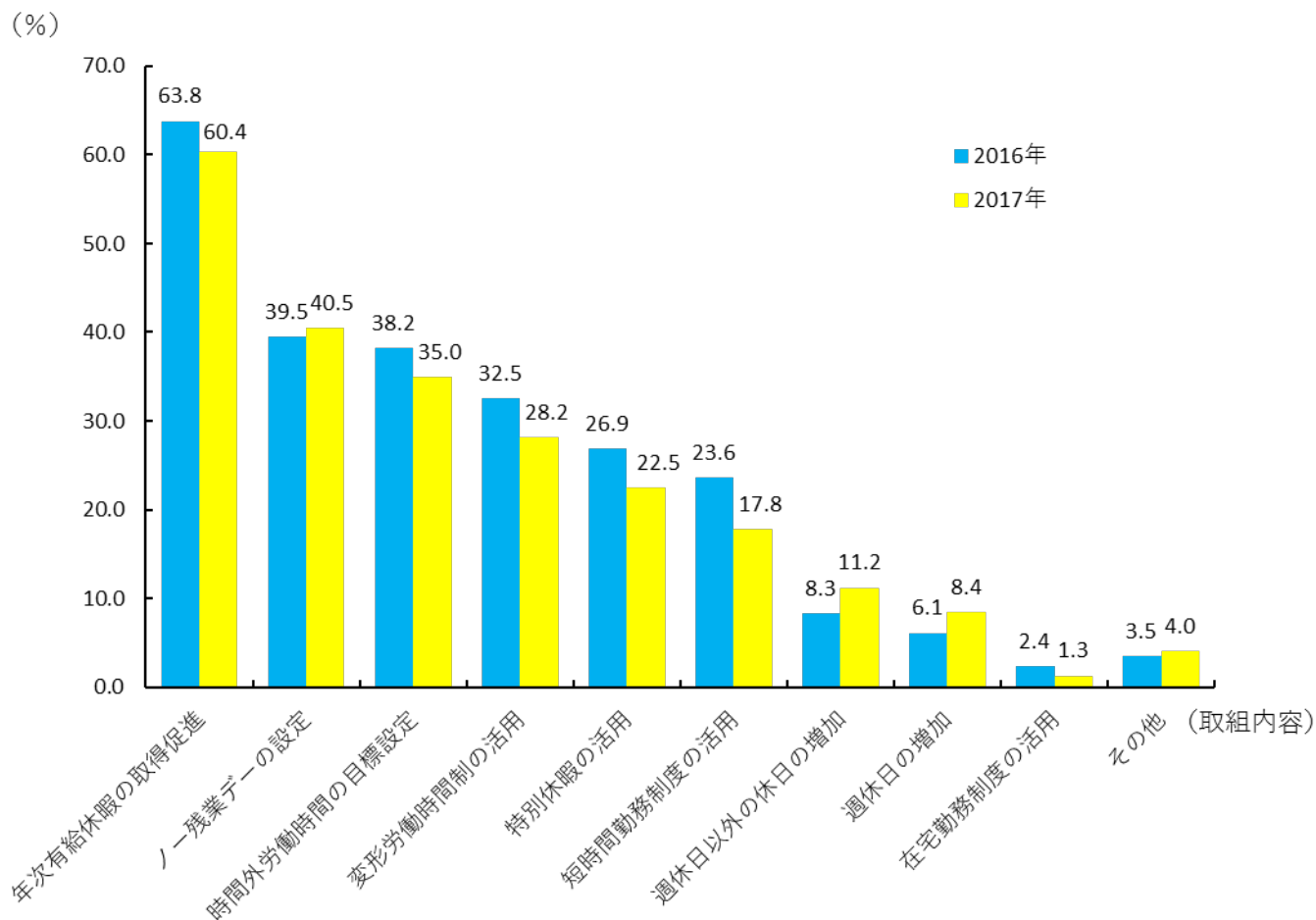
注：数値は年平均月間値を12倍したもの

イ 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

2017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48.6%（前年52.9%）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60.4%（前年63.8%）、「ノー残業デーの設定」が40.5%（同39.5%）、「時間外労働時間の目標設定」が35.0%（同38.2%）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）

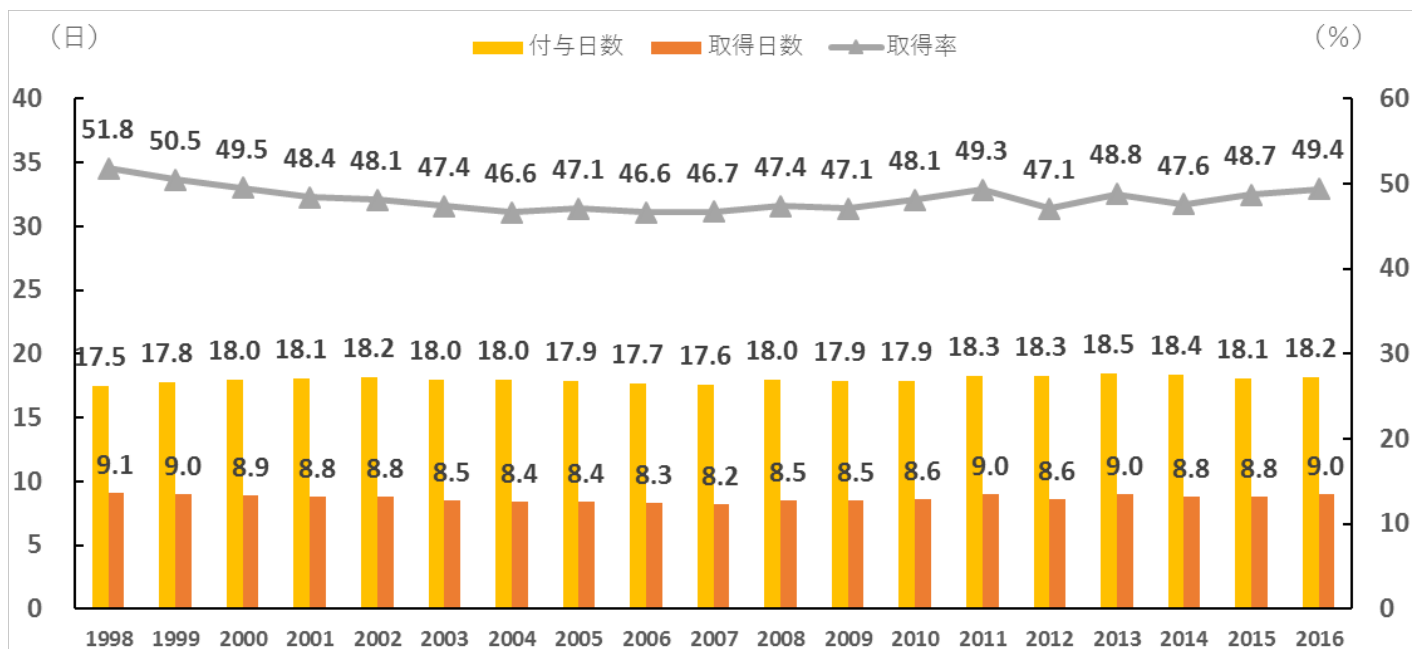


資料：愛知県「平成29年労働条件・労働福祉実態調査結果」

ウ 年次有給休暇の状況

2016年の全国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 49.4%となっており、取得回数、取得率とも横ばいが続いています。

年次有給休暇の取得状況（全国）



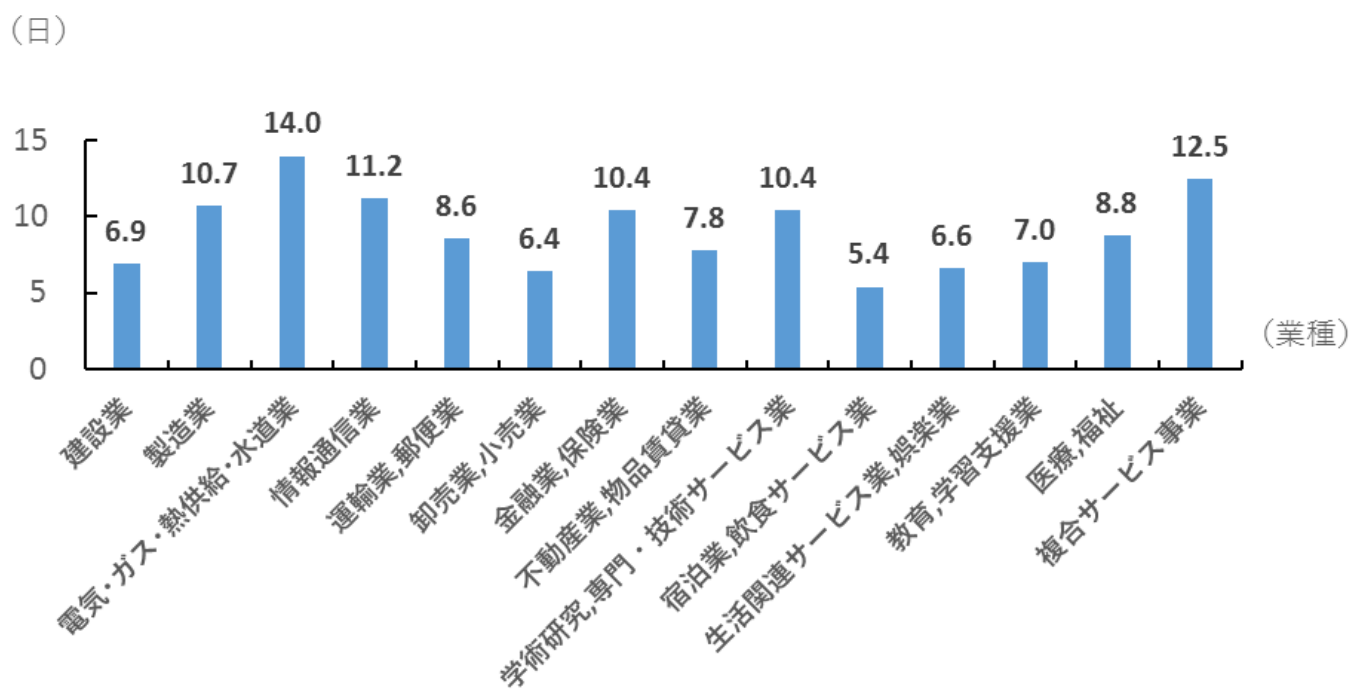
資料：厚生労働省「平成 29 年 就労条件総合調査」より作成

注：2013 年調査以前は、「常用労働者が 30 人以上である会社組織の民営企業」が調査対象

2014 年調査から「常用労働者が 30 人以上である民営法人」が調査対象

2016 年の取得日数を、業種別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業や複合サービス事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。

2016 年 年次有給休暇の取得状況（全国・業種別）



資料：厚生労働省「就労条件総合調査」より作成

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を発病し、労災認定されるケースが2016年には全国で486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

年		2011	2012	2013	2014	2015	2016
全 国	請求件数	1,272	1,257	1,409	1456	1,515	1,586
	認定件数	325	475	436	497	472	498
愛知県	請求件数	82	67	57	61	67	98
	認定件数	7	19	10	17	10	27

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)

2016年のメンタルヘルス対策に取り組む県内企業の割合は62.9%であり、企業規模別に見ると、従業員数1,000人以上(96.8%)が最も高く、10~29人(31.9%)が最も低くなっています。

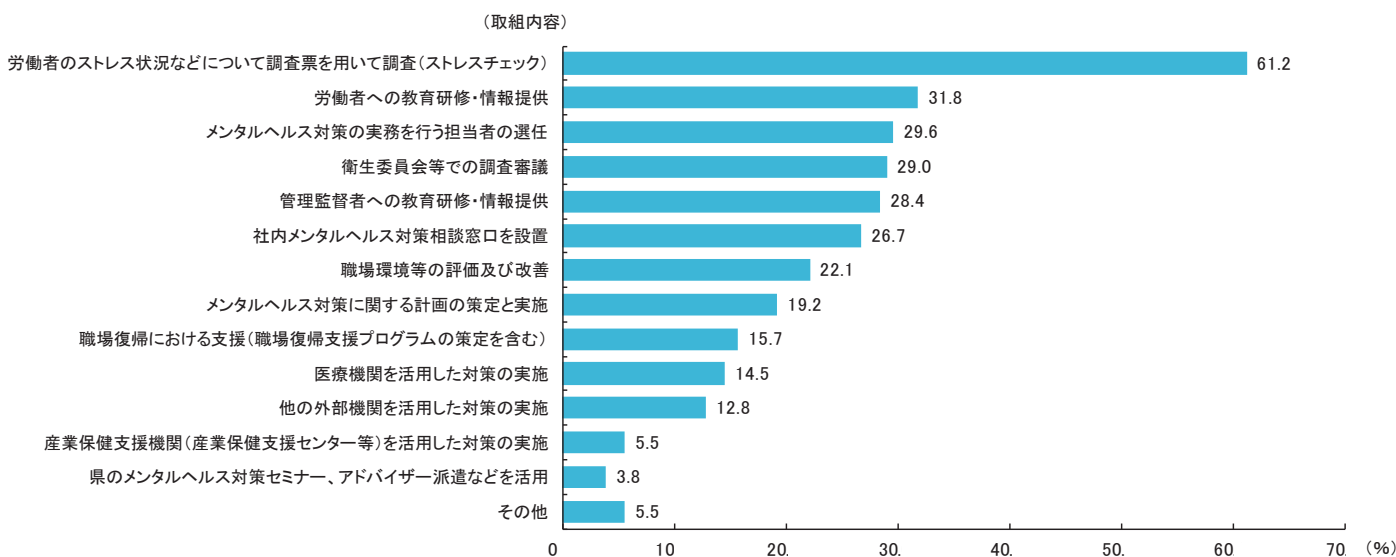
職場のメンタルヘルス対策の取組状況(愛知県)

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	31.9%
	30~49人	50.3%
	50~99人	76.6%
	100~299人	89.6%
	300~999人	94.7%
	1,000人以上	96.8%
平均		62.9%

資料：愛知県「平成28年労働条件・労働福祉実態調査」より作成

メンタルヘルス対策の取組内容をみると、「労働者のストレス状況などについて調査票を用いて調査(ストレスチェック)」(61.2%)が最も多く、次いで「労働者への教育研修・情報提供」(31.8%)となっています。

職場のメンタルヘルス対策の取組内容別企業割合(愛知県)



資料：愛知県「平成28年度労働条件・労働福祉実態調査」より作成

(2) 「行動1」を推進していくための具体の取組

ア 国の「働き方改革」の推進

国は、平成29年3月に「働き方改革実行計画」をまとめ、長時間労働の是正等を推進しています。

また、各都道府県労働局に「働き方改革支援センター」を設置し、過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けて、労務管理の専門家による個別相談援助等を実施しています。

(ア) 厚生労働省の長時間労働対策関連施策

○ 働き方・休み方改善ハンドブック

働き方・休み方の改善に役立つハンドブックを小売業（スーパーマーケット業編）、製造（電機・電子・情報通信業編）、金融業（地方銀行業編）、宿泊業（旅館・ホテル業編）、情報通信産業（情報サービス業編）など業種別に分けて紹介しています。

○ 労働時間等見直しガイドライン

事業主およびその団体が、労働時間等の設定を改善するに当たって、適切に対処できるよう必要事項を定めています。（12 頁参照）

○ 時間外労働等改善助成金（仮称）

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。（31 頁参照）

詳細は・・・

働き方・休み方改善ポータルサイト

検索



(イ) 愛知労働局の取組

○ 8機関・団体による「愛知『働き方改革』に向けた共同宣言」の採択・公表

長時間労働の抑制や、休暇取得の推進のほか、労働者の生活スタイル等に対応した多様な働き方を広めることで、働く人、家庭、地域、企業がより魅力的で元気になることを目指して、愛知労働局のほか、愛知県、労使団体・経済団体など合わせて8機関・団体の共同で宣言したものです。

○ 企業・事業所の「『働き方改革』宣言」の募集、事例収集・募集

「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の出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 年次有給休暇取得促進期間・キッズウィーク

○ 年次有給休暇取得促進期間(厚生労働省)

厚生労働省では、年次有給休暇を取得しやすい環境整備を促進するため、2014年から10月を「年次有給休暇取得促進期間」と設定しています。

これは、来年度の年次有給休暇の計画的付与について労使で話し合いを始める前の10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、取得率の上昇に向けた取組を展開するものです。

○ キッズウィーク(厚生労働省)

地域ごとに学校の夏休みなどの長期休業日を分散化することで、大人と子供が一緒にまとまった休日を過ごす機会を創出しやすくするための取組。厚生労働省では、働く人が年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けて取り組んでいます。

<有給休暇取得への具体的な取組の一例>

- ・「プラスワン休暇」の実施
- ・年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- ・労使の話し合いの機会をつくる



詳細は・・・

年次有給休暇取得促進期間啓発ポスター

ウ 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った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。



ゆう活ロゴマーク

詳細は・・・

エ プレミアムフライデー

経済産業省は、月末金曜日を中心に早期退社を促し消費生活活性化や働き方・ライフスタイルの変革を目指す「プレミアムフライデー」に官民で連携して取り組んでいます。

この取組は個人が幸せや楽しさを感じられる体験(買物や家族との外食、観光等)や、そのための時間の創出を促すことで、

- (1) 充実感・満足感を実感できる生活スタイルの変革への機会になる
- (2) 地域等のコミュニティ機能強化や一体感の醸成につながる
- (3) (単なる安売りではなく) デフレ的傾向を変えていくきっかけとなる

といった効果につなげていくものです。



詳細は・・・

オ 労働時間等見直しガイドライン

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 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 労使が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・苦情処理に応じる担当者の配置、苦情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
 - ・ 具体的な目標を設定し、労働者の意向を踏まえて計画を策定することが望ましい

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（19 頁参照）
 - ・ 裁量労働制
 - ・ 勤務時間限定正社員（20 頁参照）
- ② 年次有給休暇を取得しやすい環境を整える
 - ・ 取組の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
 - ・ 計画的な年次有給休暇の付与、取得率の目標設定の検討
 - ・ 学校休業日や地域のイベント等の地域の実情に応じた取得への配慮
 - ・ 雇い入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤務時間の短縮等の検討
- ③ 所定外労働を削減する
 - ・ ノー残業デーを実施する（4 頁参照）
- ④ 適正に労働時間を把握し管理する
 - ・ 時間的に過密とならない業務の運用を図る
- ⑤ 在宅勤務、テレワーク等を活用する
 - ・ （20 頁参照）
- ⑥ 国の支援制度（助成金等）を活用する
 - ・ 助成金を活用する（31 頁参照）

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

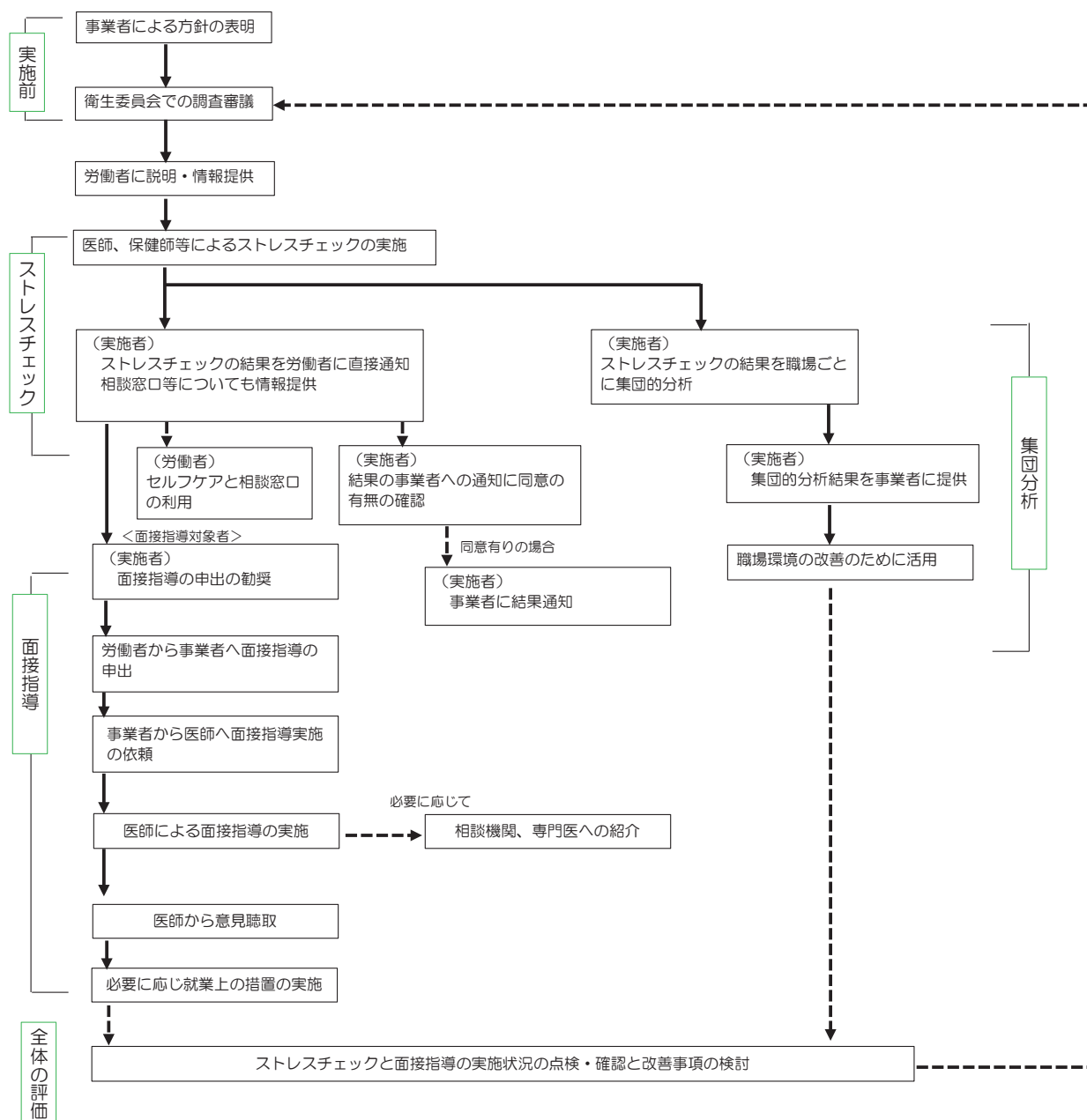
- ① 心身の健康保持に配慮する必要がある労働者
 - ・ 健康診断・面接指導を実施し、必要に応じて労働時間の短縮などをする
 - ・ 病気休暇からの復帰をスムーズにできるように労働時間等の設定を行う
 - ・ メンタルヘルスケアを実施する
 - ・ 長時間労働者の疲労を回復するための代休、まとまった休暇を与える
- ② 育児・介護をする労働者
 - ・ 育児・介護休業法に従って、育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定労働時間の短縮措置等を講じて、これらの制度を利用しやすい環境を整える
- ③ 妊娠中・出産後の女性労働者
 - ・ 労働基準法に従って、母性保護措置を講ずる
 - ・ 男女雇用機会均等法に従って、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・終業時刻を繰り上げる・繰り下げる
 - ・ 特別休暇を与える
 - ・ 半日単位・時間単位の年次有給休暇を与える

カ ストレスチェック制度

平成27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あり、自分のストレス状態を知ること、ストレスをためすぎないように対処したり、ストレスが高い状態であれば医師の面談を受ける、職場の改善につなげたりすることで、「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。

ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



詳細は・・・

ストレスチェック制度
導入マニュアル

検索

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[201 施設（平成 25 年度）]
- 「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 [58 社増加（平成 26 年度）]
- 「名古屋市子育て支援企業」認定数：180 社／年度[142 社（平成 28 年 1 月 26 日現在）]

<到達目標>

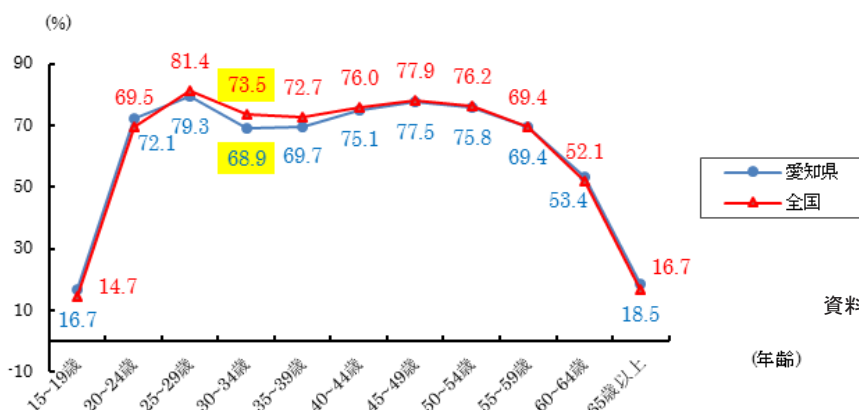
- 男性の育児休業取得者数（男性の育児休業給付金受給者数）：
500 人／年度[299 人（平成 26 年度）]
- 介護休業取得者数（介護休業給付金受給者数）：530 人／年度[465 人（平成 26 年度）]
- 女性の就業率（30～34 歳）：69%[64.7%（平成 24 年）]

(1) 「行動 2」についての現状

ア 女性の就業状況

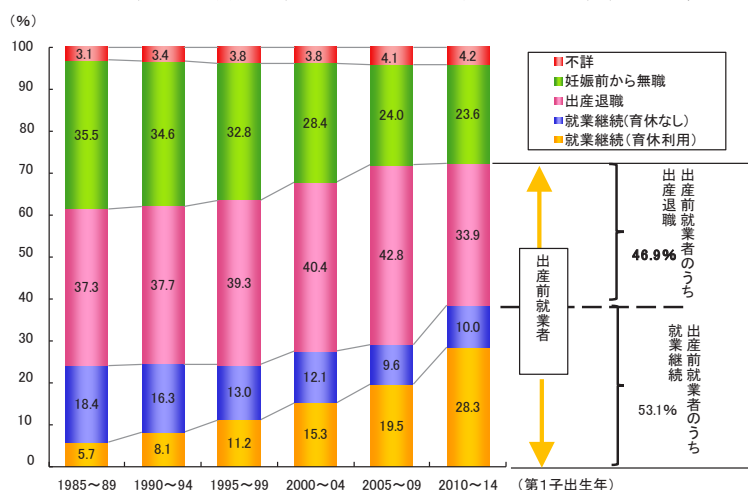
愛知県の労働力率は 30～34 歳の女性の 68.9%を谷とするM字カーブを描いており、同年齢層の全国（73.5%）と比べ、低い数値となっております。

女性の労働力率（愛知県、全国）



資料：総務省「平成 27 年国勢調査」

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

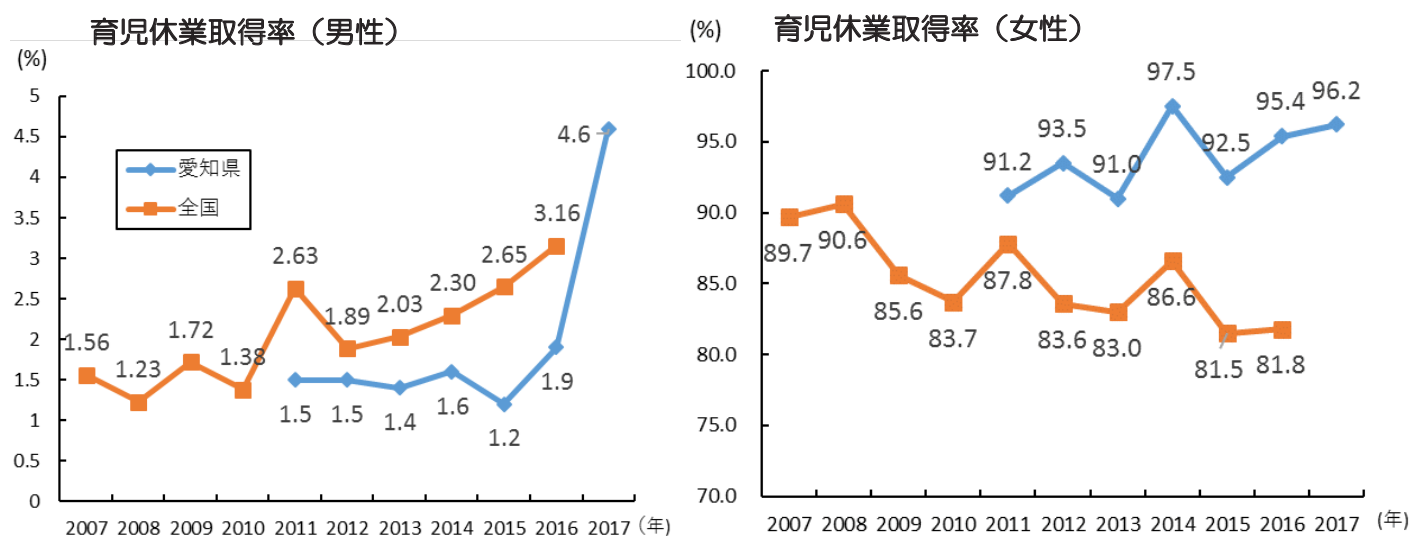
注 1：第 1 子が 1 歳以上 15 歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計

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

2017 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 96.2%となっています。



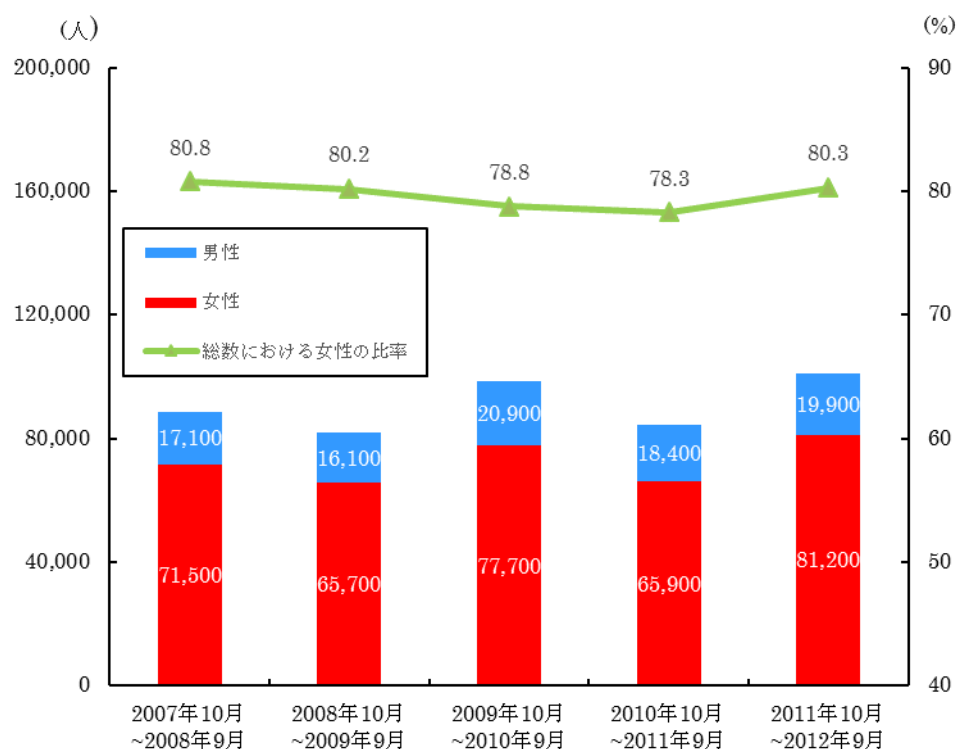
資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」（23 年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果）

愛知県「平成 29 年労働条件・労働福祉実態調査」（県は 23 年度から調査開始）

ウ 仕事と介護の両立に関する状況

介護や看護を理由とした離職・転職者数は、2011 年 10 月から 2012 年 9 月の 1 年間で 101,100 人となっています。男女別では、男性が 19,900 人であるのに対し、女性が 81,200 人と、全体の 80.3%となっています。

介護・看護を理由に離職・転職した者（全国）



資料：総務省「平成 24 年度就業構造基本調査」

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

(2) 「行動2」を推進していくための具体の取組

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あったものが、平成27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) 保育園 (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**

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に、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、平成28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	【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） 【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）
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。

詳細は・・・

企業主導型保育事業

検索

ウ 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。

(ア) 登録するには

・ 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。

- 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

・ 登録要件

- a 次世代育成支援対策推進法（29頁参照）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
- b 育児・介護休業法（24頁～26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） 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、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、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 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。

・ 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



愛知県ファミリー・フレンドリー・マーク

(イ) 支援メニュー等

- ・ 企業の取組を「ファミフレネットあいち」でPR
- ・ 「愛知県ファミリー・フレンドリー・マーク」を利用
- ・ 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
- ・ 優れた取組実施企業を愛知県知事が表彰
- ・ 愛知県の入札等における優遇
- ・ 協賛金融機関による金利の優遇制度
- ・ 愛知県中小企業融資制度の対象（中小企業基本法に定める中小企業）

詳細は・・・

ファミフレネットあいち	検索
-------------	----

エ 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、トップの意思表示や管理職登用、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。
- ・ 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など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。

詳細は・・・

あいち女性輝きカンパニー	検索
--------------	----



認証ロゴマーク

オ 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。

(ア) 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。

(イ) 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。



詳細は・・・

名古屋市ワーク・ライフ・バランス推進企業

検索

カ 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。

(ア) 対象企業等

- ・ 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。

(イ) 子どもや子育てにやさしい企業とは(評価項目)

次の a から c のすべて(支援・応援・協賛)に取り組んでいる企業等を認定します。

a 従業員に対する家庭と仕事の両立支援→支援

子育てしやすい就業制度の整備など従業員に対する両立支援

b 企業活動を通じた子どもと子育て家庭の応援→応援

子どもや子育て家庭向けサービスの提供、なごや未来っ子応援制度への参加など、企業活動を通じた子どもと子育て家庭への支援

c 地域の子育て活動との協働による支援→協賛

こども 110 番への参加、子ども職業体験の実施、地域子育て活動への物的・金銭的支援など、子育てに関する地域貢献

詳細は・・・

名古屋市子育て支援企業

検索



名古屋市子育て支援企業認定マーク

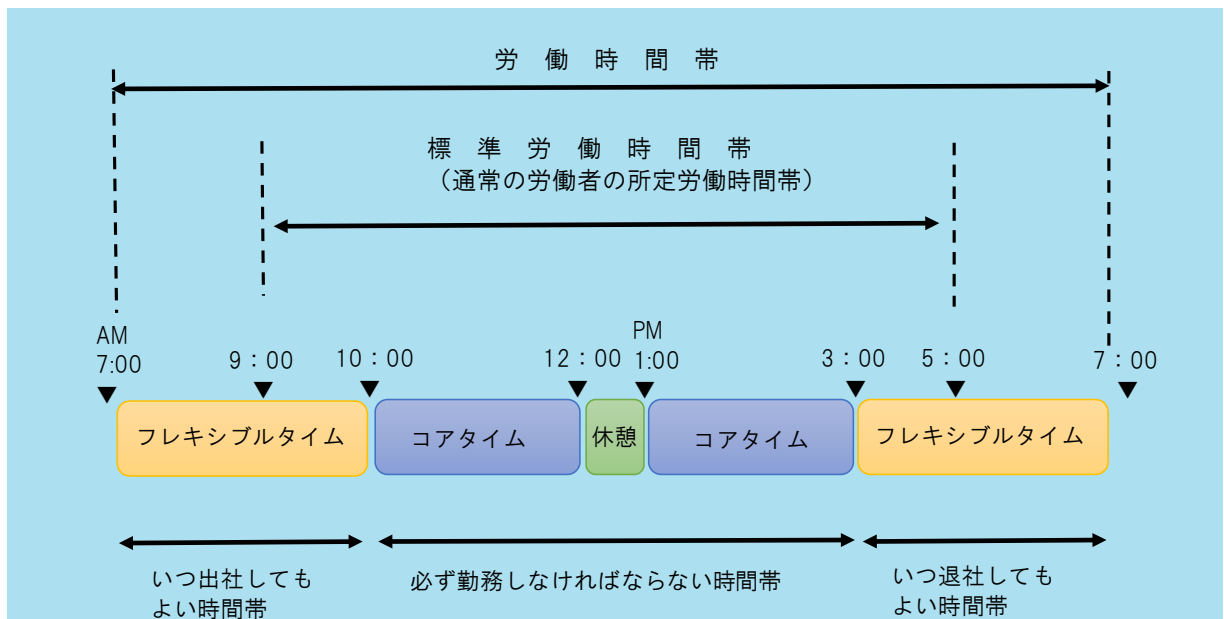
キ 多様で柔軟な働き方

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、柔軟に 1 日の労働時間を決められたり、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。

(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出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、出社、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から、全部をフレキシブルタイムとすることもできます。

採用するには、就業規則その他これに準ずるものにより、始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねることを規定すること、労使協定において、対象となる労働者の範囲、清算期間、清算期間中の総労働時間、標準となる 1 日の労働時間などを定めることが必要です。



(イ) 変形労働時間制

1 カ月以内又は 1 カ月を超え 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 時間以下の範囲内において、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。

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、労働基準監督署長に届け出ることが必要です。

○ 1 カ月単位

1 カ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）以下の範囲内において、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が比較的暇である場合に、その繁閑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。

○ 1 年単位

1 カ月を超え 1 年以内の一定の期間を平均し、1 週間当たりの労働時間が 40 時間以下の範囲内において、特定の日又は週に 1 日 8 時間又は 1 週 40 時間を超え、一定の限度で労働させることができる制度です。1 日の労働時間を変えず、月 2 回の週休 2 日制に加え、国民の祝日、年末年始の休暇などを休日とすることにより 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。

- **勤務地限定正社員**
転勤するエリアが限定されている、転居を伴う転勤がない、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

詳細は・・・

多様な人材活用で輝く企業応援サイト

検索

(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」、「災害時に事業が継続ができる」など多くのメリットをもたらします。

<主な区分>

- ◆ **雇用型**
企業に勤務する被雇用者が行う就業形態
 - **在宅勤務**
オフィスに出勤せず自宅を就業場所とする働き方
一日の勤務時間のうち、一部を自宅で行う部分在宅勤務という形態もある
 - **モバイルワーク**
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
 - **サテライトオフィス勤務（施設利用型勤務）**
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
自社・自社グループ専用型や複数の企業がシェアして利用する共用型がある
- ◆ **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る。

詳細は・・・

テレワークではじめる働き方改革

検索



ク メンター制度

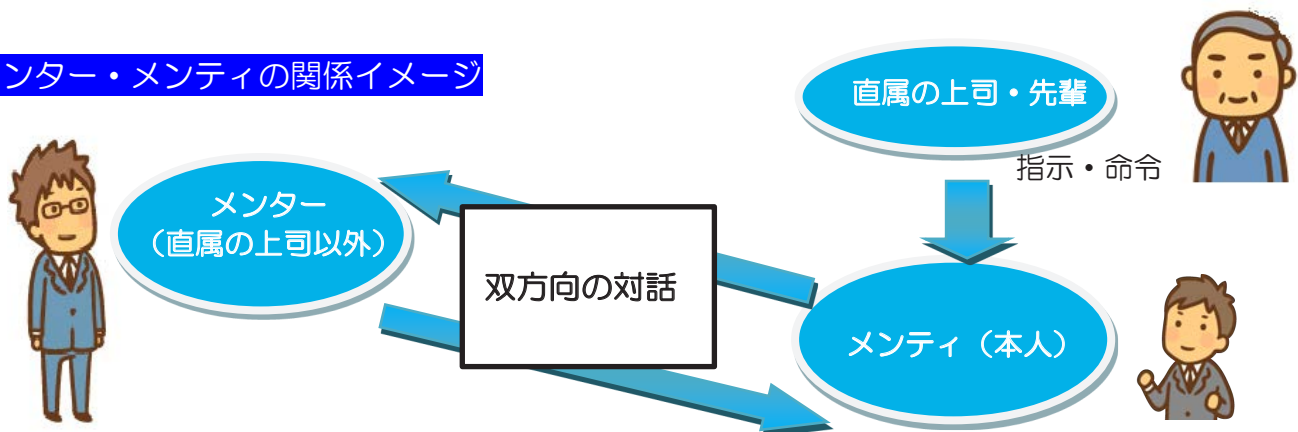
職場でのコミュニケーションが希薄になることにより、「人材育成」を行う組織風土が崩れてきていることが懸念されており、又、管理職が担当業務を持ちながら部下の管理を行い、業績を重視することで、組織全体として後輩を育成する余裕がなくなっていることも指摘されています。

こうした中、職場内における新たな人間関係の構築とキャリア開発を促進する取組として、メンター制度が推進されています。

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。

メンター・メンティの関係イメージ



ケ ロールモデル

出産後も働き続ける女性は増加傾向にありますが、管理職となっている社員は一部に限られており、その原因の1つとして、社内に目標とすべき女性の管理職や先輩が少ないことが挙げられます。そのような状況を改善するための女性のキャリア形成支援策の一つとして、ロールモデルの設定・育成・周知が推進されています。

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。

①ロールモデル
の設定

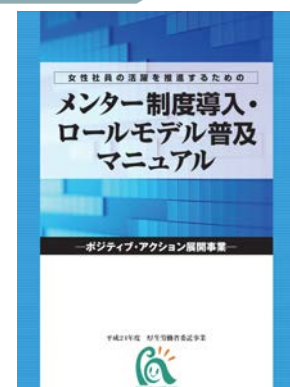
②ロールモデルと
なる人材の育成

③ロールモデル
の周知

詳細は・・・

メンター制度導入・
ロールモデル普及マニュアル

検索



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[延べ19,623事業所（平成27年度）]
- 「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[平均5.5社（平成25、26年度）]
- 「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[くるみん平均7社（平成25、26年度）]

<到達目標>

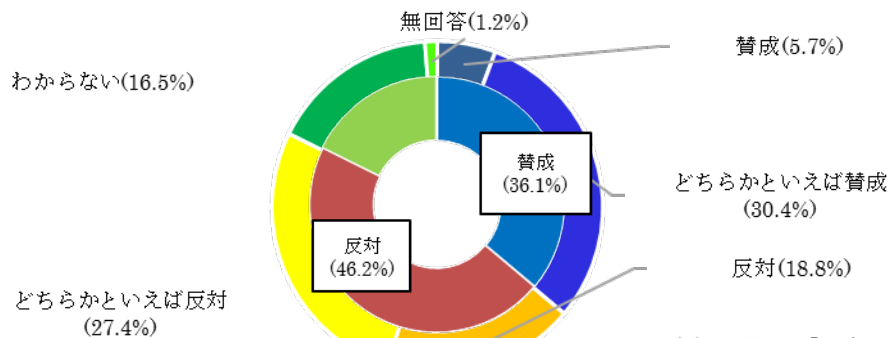
- 「仕事」と「生活」とともに優先している人の割合：30% [24.7%（平成26年度）]

(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、平成26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）

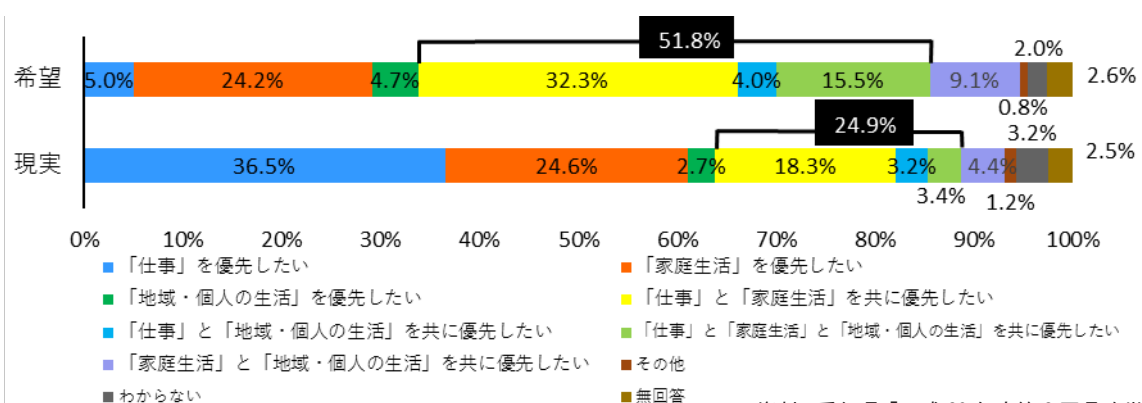


資料：愛知県「平成29年度第2回県政世論調査」

イ 「仕事」と「生活」と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）



資料：愛知県「平成29年度第2回県政世論調査」

(2)「行動3」を推進していくための具体の取組

ア 「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」街頭啓発活動

「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」(4頁)では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。

※ 平成29年度は、あいちワーク・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、東岡崎駅、近鉄蟹江駅)に加え、11市1町1村(半田市、豊田市、安城市、大府市、知立市、尾張旭市、岩倉市、日進市、北名古屋市、みよし市、長久手市、東郷町、豊根村)においても協議会と連携して街頭啓発活動等を実施



「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動2017」における
「愛知県内一斉ノー残業デー」の街頭啓発活動(平成29年11月15日)

イ 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」(17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ファミリー・フレンドリー企業賞として表彰しています。

【平成29年度受賞企業】

区分	企業名(所在地)	業種	表彰理由
中小企業の部 (従業員300人未満)	株式会社メグラス (東区)	医療・福祉業 (有料老人ホーム等の運営)	○設立当初より一貫して、多様な働き方が実現できる雇用環境を整備 ○生産性向上及び人材育成を主眼として。業務改善に注力
中堅企業の部 (従業員300人以上 1,000人未満)	アビームシステムズ株式会社 (瑞穂区)	サービス業 (コンサルティング (IT・業務)等)	○「職場環境の改善」「女性の継続就業支援」「自立した元気な社員の行動指針」の実現に向け、管理部門、事業部門が一体となって取組を推進
	株式会社山田商会 (熱田区)	建設業 (ガス関連工事等)	○「多様な社員が集まる組織は新しい発想が生まれやすい」を方針に掲げ両立支援制度の整備に加え、労働時間低減に向けた取組を幅広く丁寧に実施
大手企業の部 (従業員1,000人以上)	日本ガイシ株式会社 (瑞穂区)	製造業 (電力関連機器等の製造販売)	○育児・介護・疾病治療の3本柱で従業員の仕事との両立を支援 ○本質の追求、無駄の削減、効率の向上を掲げ、トップダウンで取組を全社展開

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・介護休業制度

	育児休業	介護休業
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、 <u>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</u>	○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

下線は、平成 29 年 1 月 1 日施行の改正育児・介護休業法の内容（24 頁～26 頁）

波線は、平成 29 年 10 月 1 日施行の改正育児・介護休業法の内容（24 頁～26 頁）

(2) 育児・介護期間中の働き方に関する両立支援措置

	育児関係	介護関係
子の看護休暇 介護休暇	○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 ○<u>半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得も可能。</u>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	○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 ○<u>半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得も可能。</u>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
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）	○<u>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</u> ○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）
時間外労働の制限	○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 ○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）	
深夜業の制限	○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 ○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）	
所定労働時間の短縮措置等	○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 ・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ずることが困難と認められる業務に従事する労働者 ○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 ・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定運営その他これに準ずる便宜の供与	○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、<u>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</u> ・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 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 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	○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よう努めなければならない	○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必要な措置を講じよう努めなければならない

(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	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 ※ 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。 ・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	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、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 事業主が講ずべき主な措置 ・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

(4) 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の努力義務の創設	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
育児目的休暇制度の努力義務の創設	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

～ご存じですか？「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・介護休業法違反となります。）

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・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、互いに支え合うという意識の共有が不可欠です。

（詳細は、34 頁掲載の愛知労働局雇用環境・均等部へお問合せください。）

2 男女雇用機会均等法の概要

	内容
性別を理由とする差別の禁止	○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 ○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 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 ○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
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	○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 ○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 ○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
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講じなければならない 事業主が講ずべき主な措置 ・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 ・職場における妊娠、出産等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 ・職場における妊娠、出産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
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

（詳細は、34 頁掲載の愛知労働局雇用環境・均等部へお問合せください。）

3 労働基準法に規定される妊産婦への支援制度

	内容
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

4 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が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	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、賃金が休業開始賃金日額×支給日数の ・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	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 ・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

5 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。

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ます。

また、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。

○認定要件

くるみん認定	プラチナくるみん認定
① 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。	①～④ くるみん認定と同じ
② 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。	⑤ 男性の育児休業等取得について、次のア又はイを満たすこと ア 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等取得した者の割合が13%以上 イ 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等取得した者が1人以上いること。
③ 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。	⑥～⑧ くるみん認定と同じ
④ 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、公表および従業員への周知を適切に行っていること。	⑨ 改正くるみん認定基準の9.の①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。
⑤ 男性の育児休業等取得について、次のア、イを満たすこと ア 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等取得した者の割合が7%以上であること イ 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること	⑩ 計画期間において、 ア 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上 イ 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。
⑥ 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。	⑪ 育児休業等取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。
⑦ 3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。	⑫ くるみん認定⑩と同じ
⑧ 労働時間数について、次のア及びイを満たすこと ア フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。 イ 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。	
⑨ 次のア～ウのいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること。 ア 所定外労働の削減のための措置 イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ウ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置	
⑩ 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。	



くるみん認定マーク



プラチナくるみん認定マーク

○認定を受けた際の優遇措置

- 認定マークの使用
 - くるみん認定マーク、プラチナくるみん認定マークを使用し、商品広告、求人広告などにつけて子育てサポート企業であることをPRできます
- 税制上の優遇措置
 - 【くるみん認定】
 - 期間：認定を受けた事業年度から3年間
 - 【プラチナくるみん認定】
 - 期間：認定を受けた事業年度から3年間

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。

○女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に関する5つの認定基準

評価項目	基準値(実績値)
①採用	男女別の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)が同程度であること
②継続事業	以下のうち、どちらかを満たすこと ○「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること ○「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
③労働時間等の働き方	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること
④管理職比率	以下のうち、どちらかを満たすこと ○管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること(※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。) ○直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること
⑤多様なキャリアコース	直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上(非正社員がいる場合は必ずAを含むこと)、中小企業については1項目以上の実績を有すること A女性の非正社員から正社員への転換 / B女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 / Dおおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

○えるぼし認定の3つの段階

認定の段階	
1段階目 	○5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表していること。 ○満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトにて公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ○右の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
2段階目 	○5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表していること。 ○満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトにて公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 ○右の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
3段階目 	○5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトにて毎年公表していること ○右の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

★その他の基準

○ 事業主行動計画策定指針に照らして適切な一般事業主行動計画を定めたこと。

○ 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者の周知をしたこと。

○ 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

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(仮称)

「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。

※「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。

掲載の内容は、平成30年1月現在の内容です。下記の助成金制度は変更される場合がありますので、最新情報は各関係機関等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。)

コース	対象	対象経費
時間外労働上限設定コース(拡充)	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	謝金 旅費 借損料 会議費 雑役務費 印刷製本費 備品費 機械装置等購入費及び委託費
勤務間インターバル導入コース(拡充)	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(拡充)	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。	
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。	

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			※職場意識改善コースの成果目標
時間外労働上限設定コース	達成	3/4	50万円			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
勤務間インターバル導入コース	達成	3/4	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	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
			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			

(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、平成 30 年 1 月の内容であり、変更される場合がありますので最新情報は各関係機関へ
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

ア 出生時両立支援コース

対象	男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後 8 週間以内に開始する連続 14 日以上（中小企業は連続 5 日以上）の育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に助成するものです。
	※2020 年までの時限措置の予定。1 企業当たり 1 年度 10 人まで支給。 ※②は過去に男性の育児休業取得実績がある企業も対象。③は 1 企業 1 回まで

支給額

	中小企業	中小企業以外
①取組・育休 1 人目	57 万円＜72 万円＞	28.5 万円＜36 万円＞
②2 人目以降 10 人目までの育児休業	5 日以上 14.25 万円＜18 万円＞ 14 日以上 23.75 万円＜30 万円＞ 1 か月以上 33.25 万円＜42 万円＞	14 日以上 14.25 万円＜18 万円＞ 1 か月以上 23.75 万円＜42 万円＞ 2 か月以上 33.25 万円＜42 万円＞
③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＞

イ 介護離職防止支援コース

対象	「介護離職を・するための両立支援対応モデル」に基づき職場環境整備に取り組むとともに、介護に直面する労働者の「介護支援プラン」を策定及び導入した事業主に支給するものです。	
	要件	①対象労働者が介護休業を 2 週間以上取得し、復帰した場合 ②対象労働者が介護のための勤務時間制限（所定外労働の制限、時差出勤、深夜業制限、短時間勤務）を 6 週間以上利用した場合 ※①②とも 1 企業 2 回まで

支給額

	中小企業	中小企業以外
①介護休業の利用	57 万円＜72 万円＞	38 万円＜48 万円＞
②介護制度の利用	28.5 万円＜36 万円＞	19 万円＜24 万円＞

ウ 再雇用者評価処遇コース

対象	妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職したが、就業が可能となったときに復帰でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、希望した者を採用した事業主に支給するものです。		
	要件	①妊娠、出産、育児又は介護を理由とした退職者について、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記した再雇用制度を導入する ②上記制度に基づき、離職後1年以上経過している対象労働者を再雇用し、無期雇用者として一定期間継続雇用する	

支給額

	中小企業		中小企業以外	
	継続雇用6か月目	継続雇用1年目	継続雇用6か月目	継続雇用1年目
再雇用1人目	19万円 ＜24万円＞	19万円 ＜24万円＞	14.25万円 ＜18万円＞	14.25万円 ＜18万円＞
再雇用2～5人目	14.5万円 ＜18万円＞	14.5万円 ＜18万円＞	9.5万円 ＜12万円＞	9.5万円 ＜12万円＞

エ 育児休業等支援コース

対象	育児休業の円滑な取得・職場復帰のため以下の取組を行った中小企業事業主に支給するものです。		
	要件	①育休取得時	「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合
		②職場復帰時	
		＜職場支援加算＞	育休取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当等を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合
		③代替要員確保時	育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合
		＜有期契約者加算＞	育児休業取得者が期間雇用者の場合
		④職場復帰後支援（拡充）	法を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入・運用した場合

支給額

①育休取得時	28.5万円＜36万円＞	
②職場復帰時	28.5万円＜36万円＞	職場支援加算 19万円＜24万円＞
③代替要員確保維持（1人あたり）	47.5万円＜60万円＞	有期労働者加算＜12万円＞
④職場復帰後支援	28.5万円＜36万円＞	看護休暇制度 1,000円＜1,200＞×時間 保育サービス費用 実支出額の2/3補助

※①②は1企業2回まで（無期雇用者、有期雇用者）支給。

③は1企業当たり1年度10人まで5年間支給。

④は子の看護休暇で1企業200時間＜240時間＞

保育サービス費用補助で1企業20万円＜24万円＞が上限。

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	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	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	
新城設案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、尾張旭市、小牧市、稲沢市、岩倉市、豊明市、日進市、北名古屋市、清須市、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	052-800-0792	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	
名古屋東総合労働相談コーナー	名古屋市中村区中平5-2101	052-651-9207	港区、南区、中川区	
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	052-481-9533	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	豊橋市大岡町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・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	豊橋市大岡町111 豊橋地方合同庁舎内 （「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）	0566-21-5001	
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	豊橋市大岡町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/			
大曽根年金事務所	名古屋市東区東大曽根町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	名古屋市西區城西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	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。
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	
●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）にお問い合わせください。			

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

平成30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/>