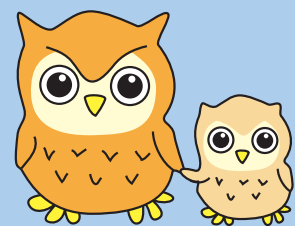


IV 参考資料

- 1 国の主な支援策、取組
- 2 愛知県の主な取組
- 3 用語解説
- 4 関係機関等一覧



1 国の主な支援策、取組

■ワーク・ライフ・バランスに関わ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
1992.4.1	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1995.4.1から全面施行)
1999.4.1	育児・介護休業法施行	介護休業制度の義務化
2002.4.1	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下げ等
2003.9.1	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
2005.4.1	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
2006.3.31	「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設定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
2007.7.13	仕事と生活の調和推進官民トップ会議の発足(内閣府)	
2007.12.18	「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、2017年までの数値目標を提示
2010.3.19	「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
2010.4.1	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
2010.6.29	「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
2010.6.30	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
2011.4.1	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)

■社会的気運の醸成

(<http://www8.cao.go.jp/wlb/>)

(1) 「カエル! ジャパン」 キャンペーン

内閣府では「仕事と生活の調和推進室」が設置され、2008年(平成20年度)を「仕事と生活の調和元年」と位置づけた取組が始まっています。推進室では、社会全体での取組を推進するための国民運動を一層効果的に進めるため、「カエル! ジャパン」というキーワードの下、シンボルマーク・キャッチフレーズを策定、ホームページやシンポジウム、各種資料において活用することにより、運動全体を統一的に推進しています。



シンボルマーク

(2) 『カエル! ジャパン』 通信(メールマガジン)の配信(月1回程度)

各職場においてワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む際に参考となる情報等を適時広く提供するため、「カエル! ジャパン」通信では、ワーク・ライフ・バランスに関する各種施策、具体的な取組事例、有識者の話、各種データ等の情報を紹介しています。

■次世代法に基づく行動計画と認定（くるみんマーク）

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>)

次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」という)に基づき、現在、301人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等(次世代育成支援対策)を進めるための「一般事業主行動計画」を策定し、速やかに都道府県労働局に届出・公表等を行うことが義務(300人以下の事業主については努力義務)となっています。

(注) 2011年4月1日からは、この次世代法に基づく行動計画の策定・届出義務が101人以上の事業主に拡大されます(100人以下の事業主については努力義務)。

また、行動計画の計画期間が終了し、計画期間内に男性の育児休業等取得者が1人以上、女性の育児休業等取得率70%以上等、9つの認定基準を満たした事業主は、申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定を受けた事業主は、次世代認定マーク(愛称:くるみん)を広告、商品、求人広告等につけ、子育てサポート企業であることを内外にアピールすることができます。

(参考) 愛知県内の認定企業数 48社(2010年9月末現在)



くるみんマーク

■男性の育児休業の取得促進とイクメンの周知（イクメンプロジェクト）

(<http://ikumen-project.jp/>)

現在、日本の男性の育児休業取得率は、1.72%(2009年度)にとどまっており、家事・育児をする時間は他の先進国と比べて最低水準となっています。厚生労働省では、男性の育児休業取得率を現状の1.72%から2017年度には10%に、2020年度には13%に上げること等を目標に掲げ、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいます。

2010年6月、「イクメン」を周知・啓発し、男性の育児休業取得を促進するための広報事業「イクメンプロジェクト」が開始されました。「イクメンプロジェクト」のホームページを立上げ、イクメン登録やイクメンを応援する企業や団体等の登録ができるようにするなど、男性の育児参加を促進しています。

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



イクメンとは…
子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のこと。

■ 助成金制度

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。

(注) 掲載の内容は、2010年11月現在の内容です。最新情報は、各関係機関等へお問合せください。

(1) 両立支援レベルアップ助成金

- ① 育児・介護費用等補助コース
- ② 代替要員確保コース（育児休業）
- ③ 子育て期の短時間勤務支援コース
- ④ 休業中能力アップコース（育児・介護休業）



(2) パートタイマー均衡待遇推進等助成金

短時間正社員制度の導入・運用、パートタイマーと正社員の共通の評価、資格制度の導入、パートタイマーの能力開発等の均衡待遇に向けた取組に対し支給します。

● 短時間正社員制度導入促進等助成金

短時間正社員制度を設けた上で、自発的な申し出により連続する3か月以上の期間この制度を利用した者が、1人以上出た場合（10人まで支給）

● 短時間労働者均衡待遇推進等助成金（事業主向け）

- ① 正社員と共通の評価・資格制度の導入
- ② パートタイマーの能力・職務に応じた評価・資格制度の導入
- ③ 正社員への転換制度の導入
- ④ 教育訓練制度の導入
- ⑤ 健康診断制度の導入

(注) (1) 及び (2) の詳細は、(財) 21世紀職業財団愛知事務所にお問合せください。

(3) 事業所内保育施設設置・運営等助成金

労働者のために事業所内保育施設の設置、運営、増築又は保育遊具等の購入を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成します。

(4) 中小企業子育て支援助成金（2011年度までの時限措置）

一般事業主行動計画を策定・届出した常用労働者100人以下の企業において、6か月以上の育児休業の適用者が初めて出た場合等支給要件を満たした場合に5人目まで助成を受けられます。

(注) (3) 及び (4) の詳細は、愛知労働局雇用均等室にお問合せください。

(5) 育児休業取得促進等助成金

従業員の育児休業期間中や短時間勤務制度の利用中に、事業主が3か月以上の経済的支援（就業規則、労働協約等に基づき自ら支払う手当等）を行う取組を助成する制度です。育児休業中の経済的支援の額に助成率を乗じた額が支給されます。

（注）(5)の詳細は、愛知労働局職業安定部あいち雇用助成室にお問合せください。

(6) 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、職場意識改善に係る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。

（注）(6)の詳細は、愛知労働局労働時間課にお問合せください。

■ 先進企業の表彰（均等・両立推進企業表彰）

厚生労働省では、「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいべき取組を推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知することにより、男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境の整備の促進に資することを目的に「均等・両立推進企業表彰」を実施しています。

（この表彰は、1999年度より実施してきた「均等推進企業表彰」と「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を2007年度に統合したもので、公募により実施しています。）

表彰の種類

【均等・両立推進企業表彰】

男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境を整備する企業として、女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組（ポジティブ・アクション）及び仕事と育児・介護との両立支援のための取組について、特に他の模範ともいべき取組を推進し、その成果が顕著である企業

【均等推進企業部門】

女性の能力発揮を促進するために、他の模範ともいべき取組を推進し、その成果が認められる企業

【ファミリー・フレンドリー企業部門】

仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、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推進し、その成果が認められる企業



2 愛知県の主な取組

■「あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会」による労使・行政の一体となった取組

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からなる「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、11月の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、愛知県

■ 県の支援制度（愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録制度）

「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でかつ柔軟な働き方を従業員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、専用 Web サイト（次頁参照）や携帯サイトで登録企業の取組等を広く紹介しています。

? 登録のメリット

企業のイメージアップ、優秀な人材の確保・定着のほか、従業員の意欲の向上につながるとともに、以下のようなメリットがあります。

- ①ファミリー・フレンドリー企業サイトなどで取組状況を紹介
- ②ファミリー・フレンドリー企業普及アドバイザーの派遣（無料）
- ③ファミリー・フレンドリー企業マークの付与と優良企業の表彰
- ④愛知県建設部総合落札方式競争入札等での優遇（一部）
- ⑤愛知県中小企業融資制度の利用
- ⑥協賛企業による優遇



愛知県ファミリー・フレンドリー・マーク（商標登録済）

! 対象

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）

! 登録要件

- 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（※）を策定し、地方労働局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、規定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に同意すること

(※) 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、多様な労働条件を整備し、仕事と家庭の両立を図るために必要な雇用環境の整備を行うために企業が策定するものです。従業員 301 人以上(2011 年 4 月 1 日以降は 101 人以上)の企業では地方労働局へ届け出ること、行動計画そのものを公表し労働者へ周知することが義務付けられています。
 < 300 人以下 (2011 年 4 月 1 日以降は 100 人以下) の企業では努力義務とされています。 >

(注) 次世代法に関する詳細は、愛知労働局雇用均等室へお問合せください。

愛知県ファミリー・フレンドリー企業サイト

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



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。



(注) ファミリー・フレンドリー企業に関する詳細は、愛知県産業労働部労働福祉課へお問合せください。

■ その他啓発事業

● 「ワーク・ライフ・バランス推進セミナー」の開催

企業の経営者や人事労務担当の方々を対象に、「仕事と生活の調和」の実現に向けた取組を進めていただくため実施

● 「ワーク・ライフ・バランス啓発フォーラム」の開催

これから就職する大学生を対象に、「ワーク・ライフ・バランス」について理解していただくため実施

● 標語募集や交通広告等の普及啓発事業実施

2010 年度 ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーンポスター

第 1 期



第 2 期



通期



3 用語解説

育児休業制度

1992年4月1日に施行された「育児休業法」（現在：育児・介護休業法）により定められ、労働者（日々雇用される者を除く）が原則としてその1歳に満たない子を養育するために休業できる制度です。2010年6月30日施行の改正法により、父母がともに育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまでに延長することができます。また、配偶者の出産後8週間以内の期間内に父親が育児休業を取得した場合には、再度の取得が可能となります。

一般事業主行動計画

官民が一体となって、仕事と育児とを両立させやすい環境の整備に総合的・効果的に取り組むことを定めた「次世代育成支援対策推進法」に基づき、事業主が策定する行動計画のことです。仕事と子育てを両立させ、少子化の流れを変えるための次世代育成支援対策について、計画期間・目標・目標を達成するための対策・実施時期等を定めたものを言います。

オフサイトミーティング

企業の重要な課題などを検討するにあたり、社内及び日常の喧騒から離れて、柔軟な発想や斬新な意見を引き出す会議の場のこと、そのミーティングに集中できる社外の環境でミーティングを行うことです。

介護休業制度

1999年4月1日に施行された「育児・介護休業法」により定められ、労働者（日々雇用される者を除く）が要介護状態（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休業を取得できる制度です。事業主に申し出ることにより、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（勤務時間の短縮等の措置が講じられている場合はそれとあわせて93日）まで取得できます。

カフェテリアプラン

利用者自らが、自分に必要な福利厚生サービスを選べる、選択メニュー方式による福利厚生制度のことです。従業員にとって必要な福利厚生メニューは、勤務地域や年齢、性別などにより個人差があります。この個人差による福利厚生制度の受益格差をメニュー選択が可能なサービスを提供することにより解消しようというのがカフェテリアプランです。

キャリアプラン

人事異動を軸に教育訓練、資格制度、能力評価制度などを組合わせて総合的な人事管理制度をつくり、従業員が自己の人生計画の目標とコース（キャリア）を、その制度のなかの職務、職位、資格の体系のなかに発見できるようにする新しい人事管理の一方式のことです。そのねらいは、従業員の人生計画を、経営活動のなかに結実させることにより、勤労意欲を高め、同時に人材開発を図ることにあります。目標管理と組み合わせることで、一層の効果が期待できます。

コアタイム

フレックスタイム制（P147参照）勤務における、必ず出勤しなければならない時間帯のことです。

子の看護休暇

「育児・介護休業法」により定められ、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために取得できる休暇で、「労働基準法」の規定による年次有給休暇とは別に付与されます。2010年6月30日施行の改正法により、休暇の取得日数が、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日に拡充されました。

コンプライアンス

法令を遵守すること、公正・公平に業務を遂行すること、法律や規則などのごく基本的なルールに従って活動を行うことです。企業におけるコンプライアンスについては、ビジネスコンプライアンスという場合もあります。今日ではCSR（Corporate Social Responsibilityの略。企業の社会的責任）とともに非常に重視されています。

再雇用制度

「高年齢者雇用安定法」により定められた、定年退職者を一旦退職させた後、再度雇用する制度のことです。継続雇用制度のうちの一つで、継続雇用制度には再雇用制度の他に、勤務延長制度があり、退職せずにそのまま勤務延長をすれば勤務延長制度、一度退職してから再び雇用すれば再雇用制度が適用されます。また、妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤などの理由から退職した従業員、主として正社員を一定期間後に再び自社あるいは当該企業の関連会社で雇い入れる仕組みを指すこともあります。

在宅勤務制度

労働者が自宅で勤務に従事する労働形態のことです。自宅にパソコンやワープロなどの端末装置を設置し、勤務先のホストコンピュータと接続して情報の送受信を行う方式を利用する形態が多いようです。労働者が家事や育児、介護などをしやすくなるほか、通勤ラッシュの緩和や環境への負荷軽減などの効果も期待されます。

裁量労働制度

「労働基準法」の定める「みなし労働時間制」の一つとして位置づけられており、使用者（企業）が業務の進め方や時間配分を指示せず、本人の自己裁量と自己責任によって仕事の進め方や勤務時間の計画を立て、主体的に仕事を行う制度のことです。適用業務の範囲は厚生労働省が定めた業務に限定されており、専門業務型と企画業務型があります。

産前・産後休暇

「労働基準法」で定められている産前及び産後に取得できる休暇のことです。産前休暇とは出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間）から出産日までであり、この期間は希望する期間を申請すると取得できる選択就業制限期間休暇です。また、出産当日は産前6週間に含まれます。産後休暇とは出産日の翌日から8週間目までの就業制限期間です。産後6週間までは絶対的就業制限期間となっているため、企業は女性労働者から請求がなくても、休暇を与えなくてはなりません。産後42日を経過して医師が支障がないと認めた場合は本人の申請により就業することができます。

時間外労働（残業）

労働基準法上において、法定労働時間を超える労働のことです。法定労働時間（1週40時間、1日8時間）を超えて労働者を働かせることは原則としてできません。しかし、労使協定の締結により、法定労働時間を超えて働かせたり、休日出勤させたりすることができます。ただし、時間外労働に対しては、通常より割増された賃金を支払う必要があります。企業では時間外労働を減らす取組として、ノー残業デー（定時退社日）や、最終退社時間の設定などを行っています。

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

1日の所定労働時間を変更することなく、始業・終業時刻について変更することができる制度です。例えば始業時刻が9時、終業時刻が17時の場合、始業時刻を8時、終業時刻を16時と変更することなどが考えられます。

時差勤務

標準の勤務時間帯の枠内で出勤・退社の時刻を労働者が決められる制度のことです。「フレックスタイム制」との違いは、1日の実働時間が定められている点です。

所定外労働の免除

所定外労働については、育児などの特別な事情がある労働者の残業を免除したり、一定時間以上の残業を禁止している企業があります。2010年6月30日施行の「改正育児・介護休業法」では、3歳に満たない子を養育する労働者で、その事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者等のうち、労使協定で定められた労働者に該当しない労働者がその子を養育するために請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならないこととされました。

スーパーフレックスタイム制

コアタイムを設けないフレックスタイム制度 (P.147 参照) のことです。有給休暇を取らずに、家族に関わるちょっとした用事等を済ませることが可能で、とくに育児中の社員には便利な制度です。

ダイバーシティ

ダイバーシティ (diversity) とは、英語で多様性のことです。企業活動において「ダイバーシティ」という場合、特に人的資源管理の分野では、社員一人ひとりが持つ様々な違い (性別・国籍・年齢・学歴や職歴等) を受け入れ、それぞれを価値として活かすことで企業の競争力に活かそうという考え方を指すダイバーシティ・マネジメントの意味で使われることが一般的です。

短時間勤務制度

短時間勤務制度とは、通常の勤務時間よりも短い時間で働くことができる制度です。2010年6月30日施行の「改正育児・介護休業法」により、3歳未満の子を養育する労働者 (日々雇用される者又は1日の所定労働時間が6時間以下の者は除く) が希望すれば利用できる短時間勤務制度 (1日6時間) を設けることが事業主の義務となります (従業員規模常時100人以下の事業主は、2012年6月30日まで適用が猶予されます)。

積立休暇制度

取得せずに失効してしまった年次有給休暇を積立しておく制度のことです。積立てられた年次有給休暇の使用目的は「本人の私傷病」や「家族介護」などに限定している企業が多いようです。

ディーセントワーク

1999年に国際労働機関 (ILO) 総会において、21世紀のILOの目標として提案され支持された「働きがいのある人間らしい仕事」=人間らしい生活を継続的に営める人間らしい労働条件のことです。人々が働きながら生活している間に抱く願望、すなわち、
(1) 働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること
(2) 労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること
(3) 家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティネットが確保され、自己の鍛錬もできること
(4) 公正な扱い、男女平等な扱いを受けること
といった願望が集大成されたものを指します。

テレワーク

情報通信機器を利用して、会社以外の場所 (自宅等) で事業所から任された仕事を行う勤務形態のことを指します。在宅勤務も、テレワークに含まれます。なお、2003年7月に公表された国家戦略「e-Japan 戦略II」の中で、テレワークは「就労・労働」分野におけるITの先導的利活用のテーマに位置づけられ、テレワーク人口を2010年までに就業者人口の20%となることを目指す目標を設定、テレワーク拡大に向けてのさまざまな施策が講じられています。

特別休暇

私生活などにおいて特別な理由が発生した場合に取得できるように、就業規則で企業が定める休暇の一つで、年次有給休暇や週休などの法定休暇とは別に設けられる休暇のことです。

年次有給休暇 (年休)

「労働基準法」によると、使用者は、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、かつ全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続又は分割した10労働日の有給休暇を与えることが義務付けられています。年次有給休暇は、労働者の疲労回復、健康の維持・増進、その他労働者の福祉向上を図る目的で利用される制度で、所定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇が付与されるものです。1日単位での取得が原則ですが、労働者の請求により半日取得を認めることもできます。労使協定により、1年に5日分を限度として、時間単位で取得することも可能です。年次有給休暇を取る権利は、権利が発生した日から2年間有効です。権利が発生した日から2年以内に使わないと、時効により消滅します。

ノー残業デー

特定の日 (曜日) を決めて、その日は残業を禁止することを言います。

配偶者出産時 (特別) 休暇

出産した女性労働者が取得できる産前・産後休暇とは別に、男性労働者が、妻の出産時の付添いや出生届など出産に伴う諸般の行為を行うために取得できる特別休暇です。法律で規定されている制度ではなく、それぞれの企業独自の取組として導入されています。

フレックスタイム制度

1987年の労働基準法の改正により、1988年4月から正式に導入された制度で、労働者自身が一定の定められた時間帯の中で、始業及び終業の時刻を決定することができる変形労働時間制の一つです。1日の労働時間帯を、必ず勤務しなければならない時間（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出退勤してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分けて実施するのが一般的です。

メンタルケア

精神面での援助・介護のことです。

リフレッシュ休暇

事業年度などの一定のサイクル単位、あるいは入社後一定年数を経た時点等、節目においてある程度のまとまった長期の連続休暇を労働者へ与える制度のことです。目的は、労働者の慰労・健康増進・家庭生活の充実・モラル向上・自己啓発等となっており、年次有給休暇とは別枠で付与し、取得を促す実施方法が一般的です。また、労働基準法に規定されている休暇ではないため、就業規則への記載、休暇の連続取得の必要性、期間等については、各企業の判断となっています。

ロールモデル

ロール (Role) : 役割 + モデル (Model) : 規範で、行動の規範となる存在（お手本）のことです。企業活動においては、具体的な行動技術や行動事例を模倣・学習する対象となる人材を指します。

ワーク・シェアリング

仕事の分かち合いという意味です。雇用の減少に伴って仕事が少なくなった時、1人の仕事を複数人で分割して仕事を行うことです。典型的な方法としては労働時間を短縮することによって、全体の仕事量を変化させずに雇用の維持をすることなどを考えることがあげられます。最近の不況時の雇用維持のひとつの方法としても有効とされています。

ワークフロー

ビジネスの手続きを自動化するか、手続きの処理手順を規定することで、関係者の間を情報や業務が円滑に流れるようにすること。また、そうして作られた流れのことを指します。

CPDS (Continuing Professional Development System)

正式名称を「土木施工管理／CPDS」（継続的専門能力啓発システム＝プロとしての生涯学習）といい、土木施工管理技士の技術力や倫理観を高めるための学習・教育システムです。

CSR (Corporate Social Responsibility)

企業の社会的責任のこと。企業は社会的存在として、最低限の法令遵守や利益貢献といった責任を果たすだけでなく、市民や地域、社会の顕在的・潜在的な要請に応え、より高次の社会貢献や配慮、情報公開や対話を自主的に行うべきであるという考えのことです。

EAP(Employee Assistance Program)

従業員支援プログラムのことで、メンタル面から従業員を支援するプログラムを指します。職場の複雑な人間関係や仕事の重圧などによって鬱病などにかからないように、企業が専門外部団体と契約して、従業員がカウンセリングや復職支援を受けられるシステムです。

e-ラーニング

パソコンやコンピュータネットワークなどを利用して教育を行うことです。教室で学習を行う場合と比べて、遠隔地にも教育を提供できる点や、コンピュータならではの教材が利用できる点などが特徴です。企業の社内研修で用いられているほか、英会話学校などがインターネットを通じて教育サービスを提供している例などがあります。

ISO14001

国際標準化機構(International Organization for Standardization) が発行した環境マネジメントシステムに関する国際規格(ISO)の総称。主な要求事項であるISO 14001は、ISO 14000及び環境ISOの称呼です。組織(企業、各種団体など)の活動・製品及びサービスによって生じる環境への影響を持続的に改善するためのシステムを構築し、そのシステムを継続的に改善していくPDCAサイクルを構築することが要求されています。

4 関係機関等一覧

次世代育成支援対策推進法、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 15 階 TEL:052-219-5509 <http://www.aichi-rodo.go.jp/>

仕事と家庭の両立支援やパートタイム労働に関する助成金等の相談は・・・

(財)21世紀職業財団 愛知事務所

名古屋市中村区名駅 3-22-8 大東海ビル9階 TEL:052-586-7222 <http://www.jiwe.or.jp/>

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 TEL:052-972-0254 <http://www.aichi-rodo.go.jp/>

愛知労働局関係 (労働時間等設定改善法等に関する問合せ)

名称	所在地	電話番号	管轄区域
名古屋北労働基準監督署	名古屋市中区東区白壁 1-15-1 名古屋合同庁舎第3号館	052-961-8653	中区、東区、北区、守山区、春日井市、小牧市
名古屋南労働基準監督署	名古屋市中村区港区港明 1-10-4	052-651-9207	港区、南区、中川区
名古屋東労働基準監督署	名古屋市中村区天白区中平 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
名古屋西労働基準監督署	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
豊橋労働基準監督署	豊橋市大田町 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
岡崎労働基準監督署	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
一宮労働基準監督署	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
半田労働基準監督署	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
刈谷労働基準監督署	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
豊田労働基準監督署	豊田市常盤町 3-25-2	0565-35-2323	豊田市、みよし市
瀬戸労働基準監督署	瀬戸市熊野町 100	0561-82-2103	瀬戸市、尾張旭市、長久手町
津島労働基準監督署	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
江南労働基準監督署	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
岡崎労働基準監督署西尾支署	西尾市徳次町下十五夜 13	0563-57-7161	西尾市、一色町、吉良町、幡豆町

育児休業取得促進等助成金の支給、相談は・・・

愛知労働局職業安定部あいち雇用助成室

名古屋市中区栄 2-3-1 名古屋広小路ビルディング 11 階 TEL:052-219-5519 <http://www.aichi-rodo.go.jp/>

労働条件等労働問題の相談は・・・

愛知県関係（労働条件、労使関係等に関する問合せ）

名称	所在地	電話番号	管轄区域
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	052-589-1405	県内全域
尾張県民事務所産業労働課	名古屋市中区三の丸 2-6-1	052-961-7211	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、東郷町、長久手町、豊山町
// 労働分室	一宮市若竹 3-1-12	0586-77-4181	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	0567-24-2111	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	0569-21-8111	半田市、常滑市、東海市、大府市、知多市、阿久比町、東浦町、南知多町、美浜町、武豊町
西三河県民事務所産業労働課	岡崎市明大寺本町 1-4	0564-23-1211	岡崎市、碧南市、刈谷市、安城市、西尾市、知立市、高浜市、一色町、吉良町、幡豆町、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	0565-32-3381	豊田市、みよし市
新城設楽山村振興事務所山村振興課	新城市字石名号 20-1	0536-23-2111	新城市、設楽町、東栄町、豊根村
東三河県民事務所産業労働課	豊橋市八町通 5-4	0532-54-5111	豊橋市、豊川市、蒲郡市、田原市

本事例集全般に関するお問合せは・・・

愛知県産業労働部労政担当局労働福祉課

名古屋市中区三の丸 3-1-2 TEL:052-954-6360 <http://www.pref.aichi.jp/>