

あいち ワーク・ライフ・バランス 行動計画

2021-2025

多様で柔軟な働き方によるやりがいと幸せを実感できる
持続可能な社会の実現



あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会

目次

= 第1章 計画の概要 =

1	計画策定の趣旨	1
2	計画の位置づけ	1
3	ワーク・ライフ・バランス推進の背景	2
4	計画期間	2
5	目指すべき姿	3
6	協議会が果たすべき役割	3

= 第2章 3つの行動と具体的な取組 =

行動1 一人ひとりの働き方を見直します 4-7

現状と課題

行動の方向性

具体的な取組

< 経営者や管理職、労働者の意識改革 >

< 長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進 >

< 多様で柔軟な働き方が選択できる環境整備 >

< メンタルヘルス対策など健康を重視する経営の促進 >

数値目標

行動2 育児・介護・病気等の治療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 8-10

現状と課題

行動の方向性

具体的な取組

< 職場の理解促進 >

< 両立支援のための環境整備 >

< 離職防止に向けた多様で柔軟な働き方の周知啓発等 >

数値目標

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 11-13

現状と課題

行動の方向性

具体的な取組

< 社会全体の理解の促進 >

< 企業の先進的な取組を評価・顕彰・周知 >

数値目標

協議会構成メンバーの主な役割 14-15

「あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会」名簿 (行動計画策定時) 16

コラム 17

第1章 計画の概要

1 計画策定の趣旨

- 本県では、2010年4月に労働団体、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¹（以下、「協議会」という。）」を設置し、官民一体となって「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を推進してきた。2012年1月に「あいち仕事と生活の調和行动計画」を、2016年2月にはその後継計画として「あいち仕事と生活の調和行动計画2016-2020（以下、「第二次計画」という。）」を策定し、それぞれの計画に掲げた目標の達成に向けて取り組んできた。
- その結果、第二次計画に掲げた目標のうち、男性の育児休業取得者数、介護休業取得者数、一般労働者の年間総実労働時間数、女性の就業率や愛知県ファミリー・フレンドリー企業の登録数の増加などは、ほぼ達成しているものの、年次有給休暇の取得日数や企業におけるメンタルヘルス対策の実施企業割合などは未達成となっている。
- こうした状況に加え、働き方改革関連法により企業における働き方の変革が強く求められていることや新型コロナウイルス感染症による社会経済情勢の変化等を踏まえると、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて更なる取組を推進する必要があることから、協議会が主体となって取り組む「あいちワーク・ライフ・バランス行動計画2021-2025」を策定する。

2 計画の位置づけ

- 「ワーク・ライフ・バランス」とは、働く人の「仕事」と家庭・育児・介護や趣味・学習などの「仕事以外の生活」との調和が図られ、その両者が充実している状態を指す用語であり、2019年4月から順次施行されている働き方改革関連法の趣旨を踏まえつつ、協議会を構成する労働団体、経済団体、行政、有識者等が一体となってワーク・ライフ・バランスの実現を目指す行動計画とする。



¹ 「あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会」の構成団体：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、公益財団法人愛知県労働協会、愛知県、有識者

3 ワーク・ライフ・バランス推進の背景

<本県の現状>

- 本県は、交通の要衝となる地の利と豊かな自然に恵まれる中で、モノづくりの革新的な技術を創出し、2019年の製造品出荷額等が42年連続日本一となったほか、県内総生産が全国2位となるなど、産業県として日本経済の牽引役を果たしてきた。
- 本県のこうした発展は、製造業のみならず、流通業、運輸業、サービス業など、様々な業種の企業が相互に支え合い、共に成長してきた結果であり、企業経営者と働く人々との安定的な労使関係が企業の成長や競争力の源泉となっている。
- しかしながら、経済面ではAI・IoT等のデジタル技術を核とした第四次産業革命が進展し、自動車産業は100年に一度の大変革期を迎えている。労働面では核家族や共働き世帯が増加するとともに、育児・介護・病気等の治療と仕事の両立など、様々な環境にある労働者が増加してきている。
- また、少子高齢化が進む中、本県は人口増加を維持しているものの、2017年以降減少に転じた自然増減数を、社会増減数で補っている状況であり、本県の20～39歳の男性100人に対する同世代の女性割合が、全国で3番目に低い状況となっている(2020年1月時点)。

<長時間労働の是正>

- 長時間労働は、企業にとって優秀な人材の確保や定着に悪影響を及ぼすとともに、労働者にとって育児・介護・病気等の治療と仕事の両立を困難にし、離職を選択せざるを得ない状況を生むことや、心身の疲労回復を阻害することなど、大きな損失をもたらすものである。また、労働時間が短いほど労働生産性が高くなるとの指摘もあることから、長時間労働を前提とする働き方の見直しが求められている。

<新型コロナウイルス感染症の影響>

- 2019年12月に新型コロナウイルス感染症が確認され、翌2020年4月に新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が全都道府県を対象に発令された。その結果、新型コロナウイルス感染症による影響は、企業等の業種・規模を問わず広がり、売上や受注の急減、生産活動の停滞、失業者の増加など、地域経済に深刻な影響を及ぼした。さらに感染防止のため、社会全体に「新しい生活様式」への対応が求められている。

4 計画期間

2021年度から2025年度までの5年間

5 目指すべき姿

- 誰もが、その能力を最大限に発揮でき、育児・介護・病気等の治療など様々な状況や「新しい生活様式」に応じて、多様で柔軟な働き方を選択しながら安心して働き続けられる環境が整備され、仕事のやりがいと生活の充実の好循環が図られることにより、活力のある、幸せを実感できる持続可能な社会を目指す。

6 協議会が果たすべき役割

- 協議会は、ワーク・ライフ・バランスの実現のため、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は、個々の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労働組合や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必要がある。
- 社会全体の気運の醸成に向け、協議会の構成メンバーが同じ目標を共有し、企業や県民への理解促進のため、それぞれの役割を果たすとともに、企業が具体的な取組に一步を踏み出せるよう、相互に連携・協働した支援を推進し、本県の労働者のワーク・ライフ・バランスを前進させる。とりわけ本県企業の大部分を占める中小企業に対して積極的な働きかけを行う。
- 協議会は、ワーク・ライフ・バランスを実現し、持続可能な社会づくりに向けて労働団体、経済団体、行政等が一体となって取り組む3つの行動を掲げ、これらの方向性に基づく取組を推進する。

3つの行動

行動1 一人ひとりの働き方を見直します

行動2 育児・介護・病気等の治療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

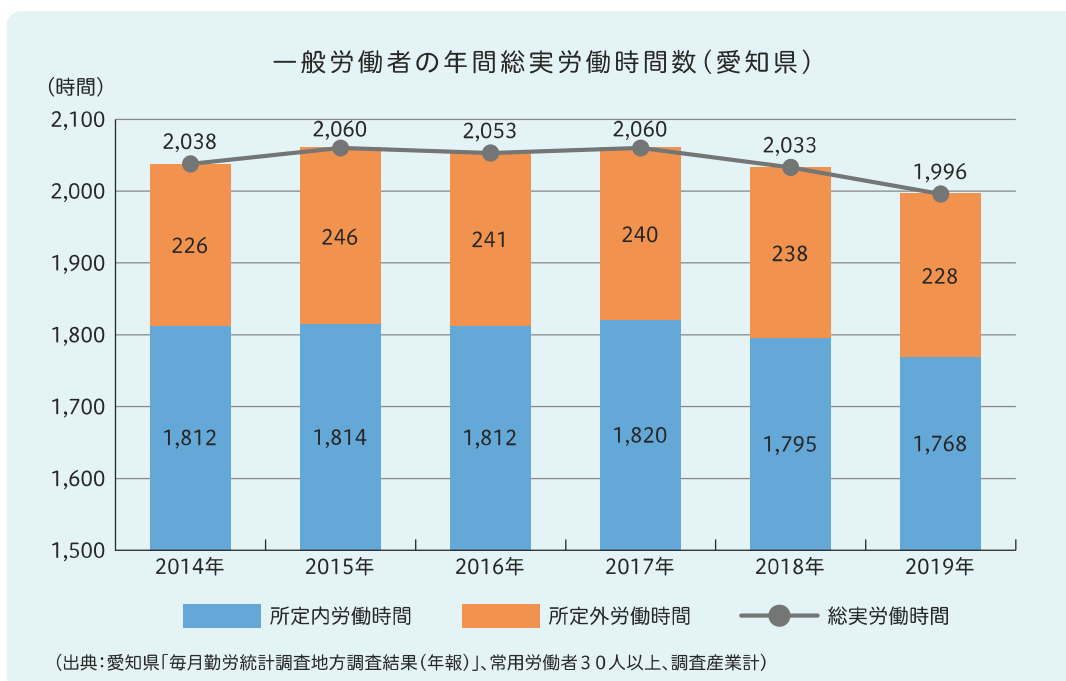
行動3 ワーク・ライフ・バランスの実現に向かう気運を盛り上げます

- 計画最終年度の数値目標については、3つの行動ごとに、協議会や企業等の取組の進捗管理指標と、到達目標を設定する。なお、数値目標については、景気動向や進捗状況等を踏まえ、適宜見直しを行う。

行動1 一人ひとりの働き方を見直します

【現状と課題】

- 2019年の一般労働者の年間総実労働時間（調査産業計、常用労働者30人以上）は1,996時間と、全国（1,962時間）を上回っている。この5年間では同程度で推移しており、一層の労働時間の短縮が課題となっている。
- 内訳を見ると、所定内労働時間が1,768時間、所定外労働時間が228時間となっており、全国（所定内労働時間1,775時間、所定外労働時間187時間）との比較では、所定外労働時間が長い。



- また、2019年の年次有給休暇の取得日数は9.6日と、5年前と比べて1.4日増加しており、全国の9.4日と比べて取得日数は多い。
- 労働時間の短縮が進まない1つの要因として、短納期受注が挙げられ、全国の6割の中小企業で発生している（2018年）。短納期受注の発生要因としては、「取引先からの要望」が8割を超えている。なお、2019年4月1日に改正労働時間等設定改善法が施行され、短納期受注等に対する配慮義務が定められるとともに、勤務間インターバル制度²が導入された。
- 長時間労働の弊害として平均睡眠時間が短くなっており、2017年度の被雇用者の平均睡眠時間は7時間18分と全国の7時間23分より短い結果となっている。

² 「勤務間インターバル制度」とは、勤務終了後、一定時間以上の「休息時間」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。前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定された。

- 長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の促進が課題となる中、働き方改革関連法が2019年4月から順次施行され、事業主に対し、労働時間管理の見直しや勤務間インターバル制度の普及等が求められている。
- 脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数は20件であり、精神障害に係る労災支給決定件数は21件となっている(2019年度)。
- 20歳代～50歳代の自殺の原因・動機として「勤務問題(仕事疲れ・職場の人間関係等)」が上位に入っている(2018年)。
- また、先行きが不透明な新型コロナウイルス感染症に対しては、長期的な対応が必要であり、ウイルスと共存する「新しい生活様式」への対応が重要となっている。感染症を契機に多くの企業等がテレワークを実施したが、労働時間の適切な管理がされない等の課題が表面化した。テレワークを活用した効率的な働き方により労働時間が縮減されるよう、導入促進や定着に向けた支援が求められている。

【行動の方向性】

- 長時間労働を是正し、労働者が健康で充実した生活を送るためには、安心して働き続けられる職場環境を整備するとともに、長時間労働を前提とした働き方を見直すことにより、一人ひとりが自らの働き方を見つめ直すことが重要である。
- このため、企業と労働者が話し合いの機会を設け、時間外労働の削減や、年次有給休暇の取得促進、多様で柔軟な働き方(テレワーク、短時間勤務制度、フレックスタイム制等)が可能な職場づくりを支援するとともに、労働者の意識や職場環境の改革に自主的に取り組む企業体制の整備を促す。さらに、新しい生活様式への対応として、テレワークの導入や時差出勤等の取組を促進する。
- また、職場におけるストレス等が原因で労働者が長期休職や退職となった場合には、企業・労働者双方に影響を与えることから、企業におけるメンタルヘルス対策への取組を促進する。

【具体的な取組】

<経営者や管理職、労働者の意識改革>

- 「働き方改革」や「新しい生活様式」に取り組む企業の情報を収集し、今後取り組もうとする企業や取組をさらに発展させようとしている企業に対して好事例を提供し、取組を促す。
- 働き方改革関連法を始めとした労働法の内容を周知することにより、企業の経営者や管理職の意識啓発を進めるとともに、職場におけるハラスメント防止対策への取組を支援する。
- 経営者や管理職等のワーク・ライフ・バランスに対する意識を高めるとともに、企業内における「イクボス」の普及拡大を図る。

<長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進>

- 「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」を展開し、県内全域で賛同事業所を募集することで、企業等における定時退社や時間外労働削減、年次有給休暇の取得等を促進する。定時退社については、引き続き、11月の第3水曜日を「愛知県内一斉ノー残業デー」と定めるとともに、企業等において特定の日付や曜日などに「ノー残業デー」を設定する取組を呼びかけることで、総労働時間縮減の取組の裾野を更に広げる。
- 国が取り組む「仕事^{やす}休もっ化計画」の周知啓発を行うことにより、年次有給休暇の計画的な取得を進め、年次有給休暇を取得しやすい職場づくりを促進する。
- また、国が11月に定める「しわ寄せ防止キャンペーン月間」の周知啓発を行うことにより、大企業の働き方改革の取組が下請け等中小企業事業者への負担とならないよう「しわ寄せ」防止の取組を促進する。
- 働き方改革関連法による時間外労働の上限規制や年5日の年次有給休暇の確実な取得について、労使双方に周知を図る。
- 労働相談を通じて、事業者、労働者に対し、残業時間の上限規制や年次有給休暇について助言を行う。



「仕事休もっ化計画」
ロゴマーク



「STOP!しわ寄せ」
ロゴマーク

<多様で柔軟な働き方が選択できる環境整備>

- 労働者が抱える様々な事情や業務の内容に応じた多様な働き方が可能となるよう、テレワークや短時間勤務、時差出勤、フレックスタイムなどの制度の適切な導入・運用について、普及啓発を図る。
- 「あいちテレワーク推進アクションプラン」に位置付けられた取組として、中小企業等を対象に、テレワーク導入に向けた課題解決のための相談、助言・指導を行うアドバイザーの派遣、機器操作体験、ポータルサイトによるテレワーク導入企業の事例紹介等の情報発信を担う体制を整備する。また、テレワークの導入プロセスや労務管理等について学ぶ「テレワーク・スクール」を開催し、テレワークの導入を促進する。

<メンタルヘルス対策など健康を重視する経営の促進>

- 事業主等に対し「ストレスチェック制度」³について啓発を行う。
- メンタルヘルス対策の重要性を啓発するため、企業の人事労務担当者を対象に「職場のメンタルヘルスセミナー」を開催するとともに、企業及び労働者に対して「職場のメンタルヘルス対策ガイドブック」を作成・配布し、普及啓発を行う。
- 企業や労働者に対して心の健康保持増進や自殺防止対策を促すため、「職場のメンタルヘルス対策企業等アドバイザー派遣事業」を実施する。

3「ストレスチェック制度」とは、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止するための取組。2015年12月から常時50人以上の労働者を使用する事業所において年1回の実施が義務付けられた。

- 「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」においてメンタルヘルス対策に関する賛同項目を設け、企業に向けて取組を働きかける。
- 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に沿い、11月の啓発月間を中心に、過労死等の防止に向けた啓発を行う。
- 「あいち健康経営ネット」において「健康経営」⁴に関する情報提供を行うとともに、「愛知県健康経営推進企業」に登録した企業の中から先進的な取組を行っている企業を「あいち健康経営アワード」として表彰し、広く周知する。
- 働く人の休息時間を確保するため2019年4月施行の勤務間インターバル制度の周知啓発を行う。

【数値目標】 ※ 2023年5月改訂

<協議会や企業等の取組の進捗管理指標>

- 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：69%[60.9%(2019年)]
- 年次有給休暇取得日数：13日／年[9.6日(2019年)] ※
- メンタルヘルス対策実施事業所割合：80%[58.3%(2019年)] ※
- 「愛知県健康経営推進企業」登録企業数：70社増加／年度[155社(2019年)]
- 中小企業のテレワーク導入率⁵：30%[3%(2019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)：
1,950時間(200時間)／年[1,996時間(228時間)(2019年)]

トピックス

働きやすい職場環境づくりのため、職場におけるハラスメントへの対応が求められています。2020年6月に改正労働施策総合推進法が施行され、職場におけるハラスメント防止対策が事業主に義務付けられました(中小企業については、雇用管理上の措置義務が取られており、2022年4月から義務化となります)。

また、近年は顧客や取引先からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為である「いわゆるカスタマーハラスメント」による被害が増加していることから、企業経営者はこれらの迷惑行為に対する取組も求められています。

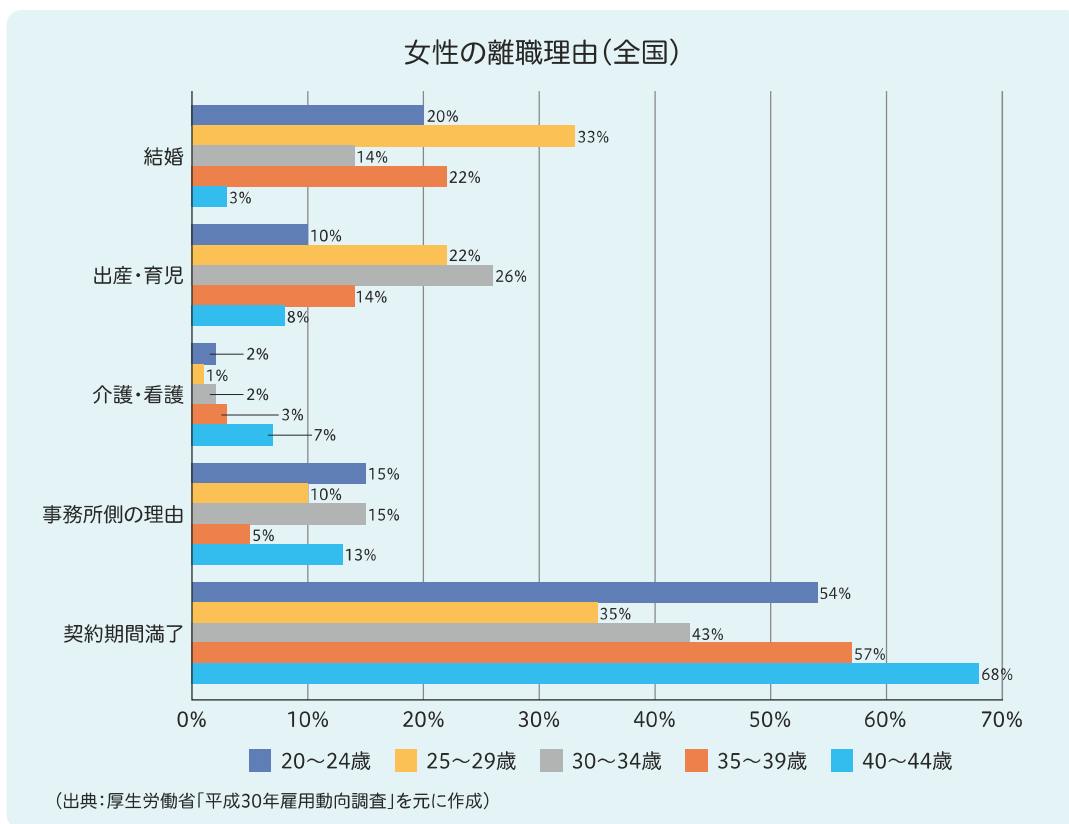
4 「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することを指し、従業員等への健康投資を行うことで、従業員の活力向上や組織の活性化、ひいては業績の向上につながることを期待される。

5 「あいちテレワーク推進アクションプラン」により、2023年度までの目標数値とする。

行動2 育児・介護・病気等の治療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

【現状と課題】

- 2017年の25～44歳の女性の就業率は、35～39歳の69.1%（全国72.9%）が最も低くなっている。5年前の2012年と比較すると、最も低い年齢が30～34歳から35～39歳へと移行している。
- 2015年調査の全国における第1子出産前後の女性の就業状況は、第1子出産を機に離職する女性の割合が46.9%、就業を継続する女性の割合が53.1%であり、調査開始後初めて就業継続率が離職率を上回った。
- 2018年全国調査によると、女性の離職理由は、30～34歳では出産・育児が26%と、契約期間満了を除いて高くなっている。



- また、男性の育児休業取得率は5.0%と調査開始後初の5%台となったが、全国の7.48%を下回っている(2019年度)。
- ひとり親世帯は、県内に4.5万世帯あり、そのうち約9割は母子世帯⁶である(2015年)。
- 2016年10月から2017年9月までの1年間で、介護・看護を理由に離職した就業者は、全国で約10万人に上るが、県内で介護問題を抱える従業員を把握している企業割合は58.9%(2017年度)であり、全国平均61.9%(2019年度)を下回っている。
- 育児・介護を同時に担うダブルケアを行う者は全国で約25万人おり、30～40歳代が全体の8割を占めている(2012年)。

6「母子世帯」とは、未婚、死別又は離別の女親と、その未婚の20歳未満の子供のみから成る一般世帯のこと。

- 病気を抱える労働者の92.5%が就労の継続を希望し、現在仕事をしていない人でも70.9%が就労を希望しているなど、治療と仕事の両立支援に対するニーズは非常に高くなっている(2013年)。
- 本県では、2016年に新たにがんと診断された全世代のがん罹患者数のうち、働く世代である20歳～64歳のがん罹患者数は26.6%を占めている(2016年)。
- 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての調査では、調査対象者のうち、不妊治療と仕事の両立ができずに離職した就業者は16%、両立できず雇用形態を変えた就業者は8%となっている(2018年)。

【行動の方向性】

- 労働者が育児・介護・病気等の治療などの時間を確保しながら働き、健康で幸せな生活を送るため、また、企業が限られた人材を最大限に活かしつつ、より良い成果を生み出すためには、管理職等の理解とともに、両立支援制度の充実や多様で柔軟な働き方の促進が必要である。
- このため、育児・介護休業法等に基づく休業制度等の適切な導入を促すとともに、制度を利用しやすい職場の構築や仕組みの整備など、誰もが安心して働き続けられる職場環境づくりを促進する。

【具体的な取組】

<職場の理解促進>

- 企業における育児・介護・病気等の治療との両立支援の取組好事例の収集・提供を行うとともに、「あいちはぐみんネット」による情報発信などにより男性の育児参画を促進する。
- ハラスメント対策を強化するため、2020年6月に改正施行された労働政策総合推進法等の周知啓発により、職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益な取扱い、マタニティハラスメント⁷、パタニティハラスメント⁸等の防止に取り組む企業の増加を図る。

<両立支援のための環境整備>

- 企業等に育児・介護休業法の周知啓発を図るとともに、同法に沿った就業規則の整備を促進する。また、次世代育成支援対策推進法の周知啓発を図るとともに、同法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を促進する。努力義務とされている常用雇用労働者100人以下の企業に対しても積極的に働きかけを行う。
- 女性活躍推進法の改正法が2019年6月に公布されたことに伴い、新たに一般事業主行動計画の策定が義務付けられる中小企業等を対象に、専門家派遣による計画策定支援や説明会、「あいち女性の活躍促進応援サイト」を活用した情報発信を行う。
- 労働者や企業に対して、両立支援のための給付金等に関する周知啓発を図り、労働者が就業の継続や両立しやすい職場環境の整備を促進する。

7「マタニティハラスメント」とは、妊娠・出産・育児休業等を理由として、精神的・肉体的嫌がらせを受けるハラスメントのこと。

8「パタニティハラスメント」とは、男性が育児休業や育児短時間勤務などを希望しても、職場の上司等がそれを妨げるハラスメントのこと。

- 「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」を県内全域で展開し、賛同事業所の募集を通じて、企業等における労働者の育児・介護・病気等の治療との両立などを支援する取組を促進する。
- 「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」等の認定の普及拡大を図る。
- 「ワーク・ライフ・バランス普及コンサルタント」等の専門家を中小企業へ派遣し、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や就業規則の整備などを支援する。
- がん等の病気の治療や不妊治療と仕事の両立が図られるよう、企業や労働者に対して好事例を周知するなど、両立支援のための環境整備を促進する。
- 事業所内保育施設の設置・運営に関する公的支援等について、周知啓発を図ることにより施設の設置を促す。



愛知県ファミリー・フレンドリー企業マーク

< 離職防止に向けた多様で柔軟な働き方の周知啓発等 >

- 短時間勤務やテレワーク、フレックスタイム制などの多様で柔軟な働き方の周知啓発を行い、企業に導入を促すことにより育児・介護・病気等の治療を理由とする離職の防止を図る。
- 企業内において、女性の出産や育児等での離職を防止するため、先輩社員が後輩社員の相談に応じるメンター制度⁹の導入や、働き方・生き方の参考となるロールモデルの紹介など、職場で支え合う仕組みの制度化を促す。
- 出産や育児、介護のためにやむを得ず離職した者に対して「あいち子育て女性再就職サポートセンター」や「マザーズ・ハローワーク」において再就職への支援を行う。また、退職者の復職に取り組む企業の事例を収集し、広く企業に情報提供する。
- 育児と介護を同時期に担うダブルケアの増加に備え、企業に対し離職防止に向けた周知啓発や支援制度の情報提供を広く行うことで、制度を利用しやすい仕組みの構築につなげる。
- 労働者が仕事を理由として治療の機会を逃すことなく、また病気の治療を理由として職業生活の継続を妨げられることがないように、治療と仕事の両立支援セミナーを開催し、企業・労働者双方へ治療と仕事の両立支援についての取組を促す。

【数値目標】 ※ 2023年5月改訂

< 協議会や企業等の取組の進捗管理指標 >

- 「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」新規登録数：130社／年度[187社(2019年度)]
- 介護問題を抱える従業員の有無の実態把握をしている企業割合：80%[58.9%(2017年度)] ※

< 到達目標 >

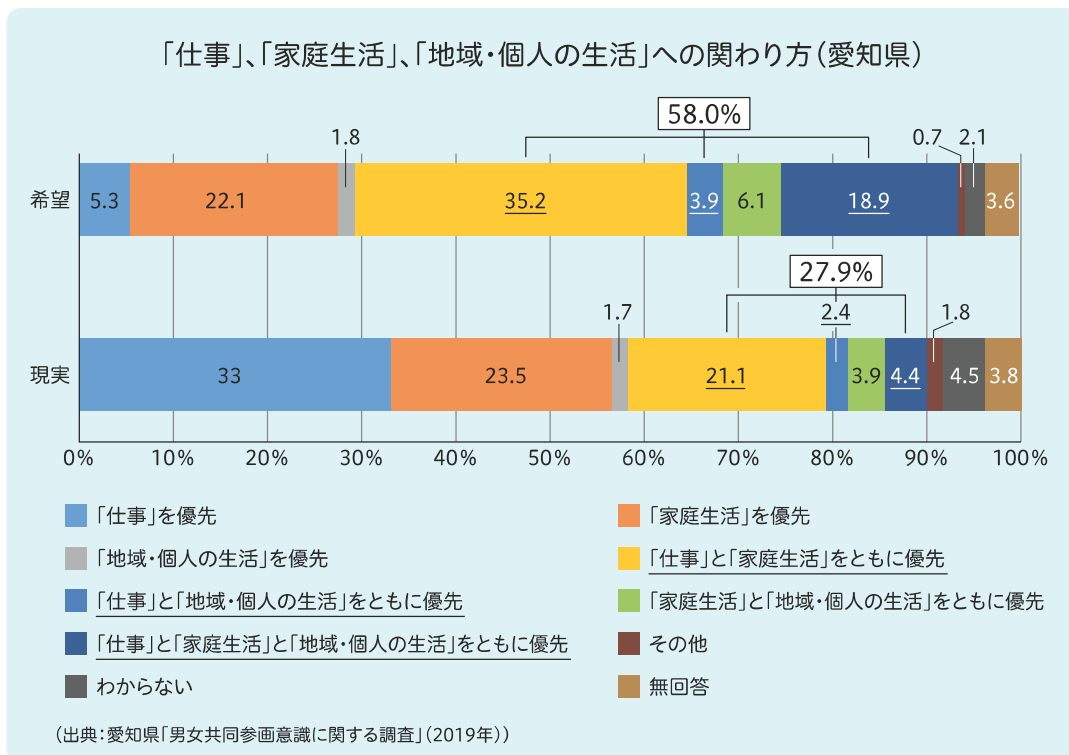
- 男性の育児休業取得率：50%[5.0%(2019年度)] ※
- 女性の就業率(35～39歳)：72%[69.1%(2017年)]

⁹「メンター制度」とは、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のこと。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担う。

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

【現状と課題】

- 本県における2017年の夫婦共働き世帯割合は50.9%であり、前回調査(2012年)から3.7ポイント上昇した。一方、夫が有業で妻が無職の世帯割合は5.2ポイント低下し24.5%となっている。
- 2016年の社会生活基本調査では、6歳未満の子どもをもつ夫の家事関連¹⁰時間は1日当たり89分であり、うち45分が育児時間である。
また、共働き世帯と専業主婦世帯の別で見ると、夫が家事関連に費やす1日当たりの時間は、県内では共働き世帯が34分、専業主婦世帯が55分なのに対し、全国では共働き世帯が46分、専業主婦世帯が50分と、県内の共働き世帯における男性の家事関連時間は短い。
なお、県内の妻が家事関連に費やす1日当たりの時間は、共働き世帯が255分、専業主婦世帯が429分である。
- 2019年実施の男女共同参画意識に関する調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に「賛成」が40.7%、「反対」が50.6%と、初めて「反対」が50%を上回ったが、固定的な性別役割分担の意識は残っており、その意識は全国(賛成35.0%、反対59.8%)よりも強い。
- また、同調査の「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は、58.0%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27.9%に留まっており、「仕事」と「生活」に対する希望と現実には未だに大きな隔りがある。



10「家事関連」とは、家事、介護・看護、育児及び買い物のこと。

【行動の方向性】

- 長時間労働の是正や育児・介護・病気等の治療との両立支援制度の整備のほか、企業経営者や労働者を始めとした県民の意識改革と理解促進のため、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた推進運動を県内全域で展開するとともに、キャンペーン活動などに取り組む。
- また、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業の社会的な評価を高めるため、先進的な取組を評価・顕彰するなどして、社会全体でワーク・ライフ・バランスの実現に向かう気運の醸成を図る。

【具体的な取組】

<社会全体の理解の促進>

- 地域を挙げての気運醸成を図るため、「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」を展開するとともに、企業等におけるワーク・ライフ・バランスに資する具体的な取組を促す。
- 働き方改革の気運醸成を図るため、セミナー等を開催し、広く働き方改革の必要性を周知啓発する。
- 協議会のもとに設置されている「あいちイクメン・イクボス応援会議」の開催や「あいちイクメン・イクボス応援サイト」による情報発信、企業の好事例の収集と提供を行う。
- 企業の従業員が仕事、家庭、育児を両立できるよう、「あちはぐみんネット」において、イクメンに関する情報発信を行う。
- 地域におけるワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、市町村との連絡会議の開催や各市町村におけるアクションプラン策定等を提案する。また、県民のワーク・ライフ・バランスに対する認識を深めるため、市町村と連携してタウンミーティングを開催する。



「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動2020」における「県内一斉ノー残業デー」の街頭啓発活動(令和2年11月18日)



<企業の先進的な取組を評価・顕彰・周知>

- 「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」や「あいち女性輝きカンパニー」等の中から他の模範となる取組を推進している企業を表彰し、その取組を広く周知する(「あいちイクメン・イクボス企業賞」等を含む)。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度(くるみん)、特例認定制度(プラチナくるみん)の取得に向けた申請を企業に働きかけるとともに、認定企業の取組を広く周知する。



くるみんマーク



プラチナくるみんマーク

【数値目標】

2023年11月改訂

<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45,000事業所／年度[延べ43,575事業所(2019年度)]
- 「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」への賛同で、「働きやすい職場環境づくりに結びついた」と回答した企業割合:50%[30.6%(2019年度)]
- 「くるみん」認定企業数:10社増加／年度[平均10.3社(2017～2019年度)]
- 「プラチナくるみん」認定企業数:2社増加／年度[平均2.3社(2017～2019年度)]
- 「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」表彰企業数：
7社程度／年度[平均6.3社(2017～2019年度)]
- 「あいち女性輝きカンパニー」認証企業数：
2,000社[629社(2019年度)]

<到達目標>

- 「仕事」と「生活」をともに優先している人の割合:30%[27.9%(2019年)]

トピックス

できることから
取り組もう!

～ワーク・ライフ・バランスにつながる取組事例～

- 育児短時間勤務制度について、個々の状況に合わせた時間帯の調整や取得期間の延長を認めています。例えば、双子が誕生した男性社員に対しては短時間勤務の期間を半年間延長、孫の誕生に合わせて世話を希望する社員には5時間勤務を認めるなど、一人ひとりに合わせて臨機応変に対応しています。(業種:建設業、従業員数:50～100人)
- 勤続5年毎に「リフレッシュ休暇(連続5日間の年次有給休暇)」の取得を呼びかけ、毎週水曜日に家族感謝DAY(ノー残業デー)を実施しています。制度の目的は「働き方の工夫」、「個々の生産性を上げること」である旨を明示し、ワーキンググループのメンバーから、それぞれの部署内にメールにより呼びかけています。(業種:サービス業、従業員数:300人以上)

企業の取組事例は、「ファミフレネットあいち」
(URL:<https://famifure.pref.aichi.jp/index.php>)にてご覧いただけます。



協議会構成メンバーの主な役割

3つの行動に基づいた取組を推進するため、協議会の構成メンバーはそれぞれ次の役割を担うものとする。

【労働団体】

行動1

- ・傘下組合等に労働関係法令等の周知を図るとともに、法令遵守や取組促進のための啓発を行う。
- ・傘下組合等にワーク・ライフ・バランス推進に向けた労使協議を促す。
- ・相談窓口等を設置・運営する。

行動2

- ・施策立案等の参考とするため、労働者の実態やニーズ等を把握するアンケート調査等を実施する。
- ・傘下組合等に対し、両立支援のための職場環境整備促進の啓発を行う。

行動3

- ・労働団体においても率先してワーク・ライフ・バランスに取り組む。
- ・キャンペーン等を通じた啓発活動により気運の醸成を図る。
- ・傘下組合員等を対象にワーク・ライフ・バランス推進に向けたセミナー等を開催する。
- ・傘下組合等を通じて、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」など、ワーク・ライフ・バランスに関連した各種認定・認証¹¹の普及拡大に取り組む。

【経済団体】

行動1

- ・会員企業等に労働関係法令等の周知を図るとともに、法令遵守や取組促進のための啓発を行う。
- ・会員企業等にワーク・ライフ・バランス推進に向けた労使協議を促す。
- ・相談窓口等を設置・運営する。

行動2

- ・施策立案等の参考とするため、企業の実態やニーズ等を把握するアンケート調査等を実施する。
- ・会員企業等に対し、両立支援のための職場環境整備促進の啓発を行う。

行動3

- ・経済団体においても率先してワーク・ライフ・バランスに取り組む。
- ・キャンペーン等を通じた啓発活動により気運の醸成を図る。
- ・会員企業の人事労務担当者等を対象にワーク・ライフ・バランス推進に向けたセミナー等を開催する。
- ・会員企業等に対し、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」など、ワーク・ライフ・バランスに関連した各種認定・認証の普及拡大に取り組む。

11「各種認定・認証」(策定団体):愛知県ファミリー・フレンドリー企業(愛知県)、愛知県健康経営推進企業(愛知県)、あいち女性輝きカンパニー(愛知県)、あいちこ家庭教育応援企業(愛知県)、名古屋市ワーク・ライフ・バランス推進企業(名古屋市)、名古屋市子育て支援企業(名古屋市)、くるみん・プラチナくるみん認定(愛知労働局) 等

【行政機関(国)】

行動1

- ・企業等に労働関係法令等の周知を図るとともに、法令遵守や取組促進のための監督、指導を実施する。
- ・労働基準監督機関において、労働時間短縮のための適切な指導を行う。
- ・相談窓口等を設置・運営する。
- ・幹部の企業訪問による働きかけを実施する。
- ・テレワークや時差出勤など、多様で柔軟な働き方の普及啓発を図る。

行動2

- ・施策立案等の参考とするため、企業や労働者の実態やニーズ等を把握するアンケート調査等を実施する。
- ・企業等に専門家を派遣し、指導・助言を行う。
- ・事業所内保育施設の設置・運営を支援する。

行動3

- ・行政機関においては率先してワーク・ライフ・バランスに取り組む。
- ・キャンペーン等を通じた啓発活動により気運の醸成を図る。
- ・人事労務担当者や労働者等を対象にワーク・ライフ・バランス推進に向けたセミナー等を開催する。
- ・先進企業の取組好事例等の情報収集・提供を行う。
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現に積極的に取り組む企業の社会的な評価を高める。
- ・「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」など、ワーク・ライフ・バランスに関連した各種認定・認証の普及拡大に取り組む。

【行政機関等(県、市、労働協会)】

行動1

- ・労働関係法令等の周知を図るとともに、法令遵守や取組促進のための啓発を行う。
- ・相談窓口等を設置・運営する。
- ・幹部の企業訪問による働きかけを実施する。
- ・テレワークや時差出勤など、多様で柔軟な働き方の普及啓発を図る。

行動2

- ・施策立案等の参考とするため、企業や労働者の実態やニーズ等を把握するアンケート調査等を実施する。
- ・企業等に専門家を派遣し、指導・助言を行う。
- ・事業所内保育施設の設置・運営を支援する。

行動3

- ・行政機関等においては率先してワーク・ライフ・バランスに取り組む。
- ・キャンペーン等を通じた啓発活動により気運の醸成を図る。
- ・人事労務担当者や労働者等を対象としたワーク・ライフ・バランス推進に向けたセミナー等を開催する。
- ・先進企業の取組好事例等の情報収集・提供を行う。
- ・各市町村に対し、地域に応じたアクションプランの策定等を提案する。
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現に積極的に取り組む企業の社会的な評価を高める。
- ・企業等に対し、公共調達における優遇措置等を設ける。
- ・「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」など、ワーク・ライフ・バランスに関連した各種認定・認証の普及拡大に取り組む。

「あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会」名簿

○あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会委員

(敬称略)

分野	氏名	所属	役職
有識者	岸 智子	南山大学経済学部	教授【座長】
	小倉 祥子	椋山女学園大学人間関係学部	教授
	横井 寿史	NPO法人ファザーリング・ジャパン 社会保険労務士	理事
労働団体	成田 梓	日本労働組合総連合会愛知県連合会	副会長
	福岡 正俊	日本労働組合総連合会愛知県連合会	副事務局長
経済団体	白木 隆光	愛知県商工会議所連合会	名古屋商工会議所 企画部長 兼 企画ユニット長
	岩原 明彦	愛知県経営者協会	専務理事
	佐々木 靖志	愛知県中小企業団体中央会	専務理事
	伊藤 雅則	愛知県商工会連合会	専務理事
行政機関等	吉永 佳代	愛知労働局雇用環境・均等部	部長
	筒井 利和	名古屋市経済局産業労働部	部長
	尾崎 弘幸	公益財団法人愛知県労働協会	常務理事兼事務局長
	大寄 みどり	愛知県労働局	局長

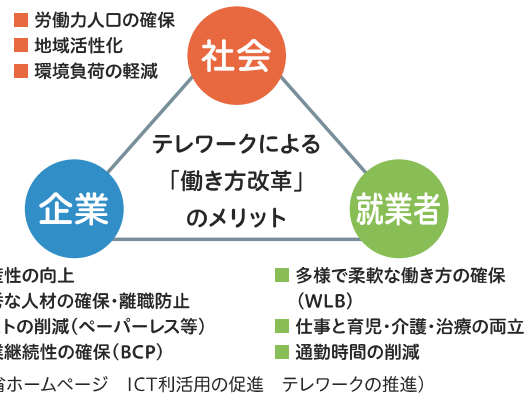
○あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会幹事

(敬称略)

分野	氏名	所属	役職
有識者	岸 智子	南山大学経済学部	教授【座長】
	小倉 祥子	椋山女学園大学人間関係学部	教授
	横井 寿史	NPO法人ファザーリング・ジャパン 社会保険労務士	理事
労働団体	折口 由美	日本労働組合総連合会愛知県連合会	ジェンダー平等・多様性推進局長
	寺田 昭	日本労働組合総連合会愛知県連合会	政策局長
経済団体	久野 幹太	愛知県商工会議所連合会	名古屋商工会議所 企画部 企画ユニット次長
	久世 康浩	愛知県経営者協会	会員サービス部 部長
	水越 昭雄	愛知県中小企業団体中央会	事務局次長兼総務部長
	石田 敦郎	愛知県商工会連合会	事務局長
行政機関等	井奥 善久	愛知労働局雇用環境・均等部	指導課長
	黒田 徹生	名古屋市経済局産業労働部	労働企画室長
	水野 健二	名古屋市子ども青少年局	企画経理課長
	鈴木 伸嘉	公益財団法人愛知県労働協会	事務局次長兼総務課長
	森 英輝	愛知県労働局	就業推進監

ワーク・ライフ・バランスの推進に有効なテレワーク

○ テレワークは、「ICT(情報通信技術)を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」であり、子育てや介護等をしてしながら働いている方の両立支援や、通勤時間の削減など従業員の働き方改革につながるとともに、企業にとっては、生産性の向上、人材の確保につながり、BCP(事業継続計画)への対策としても有効です。



テレワークには、次の3種類があります。

所属オフィスではなく自宅などのプライベート環境を働く場所とする



「在宅勤務」

移動中の乗り物の中や顧客先、カフェなどを働く場所とする



「モバイル勤務」

所属オフィス以外で会社が準備した施設を働く場所とする



「サテライトオフィス勤務」

○ 愛知県では、2021年度からの3年間で集中的に取り組むべき施策の方向性をとりまとめた「あいちテレワーク推進アクションプラン」を策定(2021年)しており、企業におけるテレワークの導入と定着に取り組んでおります。

～ あいちテレワーク推進アクションプラン～

目指すべき姿 テレワーク導入で企業の持続的発展と働く人のワーク・ライフ・バランスを実現

計画期間 2021年度から2023年度まで

具体的な主な施策

○テレワークの魅力発信

- ・中小企業等の経営者や担当者を対象にテレワークに関する知識の習得と疑似体験ができるテレワーク・スクール(セミナー)の開催
- ・テレワークツールや支援策など参考となる情報の提供 等

○テレワークの導入支援

- ・中小企業等を対象にICTの専門家や社会保険労務士をアドバイザーとして派遣
- ・専門相談員がワンストップで相談できる体制を整備
- ・相談ブースの出展による個別相談 等

○先進的な働き方の推進

- ・サテライトオフィスを有効活用している企業の事例紹介 等



発行

あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会

(事務局)

愛知県労働局労働福祉課

〒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 <https://www.pref.aichi.jp/rodofukushi/>