

**「あいちワーク・ライフ・バランス行動計画 2026-2030」**

**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 目指すべき姿 . . . . . 1
- 3 計画期間 . . . . . 2
- 4 協議会が果たすべき役割 . . . . . 2
- 5 取組の方向性、具体的な取組、数値目標 . . . . . 2

## ＝第 2 章 3つの行動と具体的な取組＝

- 行動 1 誰もが生き生きと働ける環境をつくります** . . . . . 3-10
  - ・長時間労働の見直し(時間外勤務の削減・年休の取得促進・労働生産性の向上)
  - ・メンタルヘルス対策など従業員の健康維持・向上
  - ・ハラスメント防止対策
  - ・進捗管理指標
  
- 行動 2 一人ひとりの多様な働き方を支援します** . . . . . 11-18
  - ・多様で柔軟な働き方の推進
  - ・両立支援(育児・介護・治療・不妊治療)
  - ・進捗管理指標
  
- 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** . . . 19-21
  - ・社会全体の理解促進、企業の先進的な取組を評価・顕彰・周知
  - ・進捗管理指標

- ☆統計出典一覧 . . . . . 22
- ☆数値目標一覧(再掲) . . . . . 23
- ☆協議会構成メンバーの主な役割 . . . . . 24-25
- ☆あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会名簿 . . . . . 26

# ＝第1章 計画の概要＝

## 1 計画策定の趣旨

- 本県では、ワーク・ライフ・バランス実現のため「ワーク・ライフ・バランス推進協議会」を設置し、2021年3月に策定した行動計画の目標達成に向けて、官民一体となって取り組んできた。
- 働き方改革関連法の施行など、法制度の後押しもあり、企業において働き方の見直しが進められ、年次有給休暇や男性の育児休業の取得状況等は改善し、一定程度の成果が見られている。
- しかしながら、フルタイム労働者の労働時間は、減少傾向にあるものの、依然として全国平均を上回り、高い水準が続いている。
- 長時間労働は、労働災害の増加や、働く人の心身の疲労回復を妨げ、精神的な不調を招く恐れがあるとともに、育児や介護、治療など生活との両立を困難にする。  
一方、企業にとっても、離職のリスクを高めるとともに、人材の確保・定着に悪影響を及ぼす恐れがあり、長時間労働の是正に向けた取組を継続していくことが重要である。
- また、人口減少・少子高齢化の急速な進行は、本県産業の成長にとって制約となりかねない重要な問題であり、デジタル技術の活用による生産性の向上や、人材確保に向けた柔軟な働き方の推進など、競争力の維持・強化に向け、企業の取組を支援していく必要がある。
- さらに、働く人の価値観や生活スタイルも変化しており、働く人が希望に応じて「働く場所」、「働く時間」、「キャリア形成」を自ら選択できるよう、多様な働き方の推進がこれまで以上に求められている。
- 今後、少子高齢化の更なる進行が見込まれる中で、本県産業の維持・発展には、誰もが持てる能力を十分に発揮し、健康で安心して働き続けられる職場環境の整備が一層重要となる。
- こうした状況や労働関係法令等の改正等を踏まえ、今後も行政機関、労働団体、経済団体等が一体となって、地域全体でワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組を更に推進するため、「あいちワーク・ライフ・バランス行動計画 2026-2030」を策定する。

## 2 目指すべき姿

- 誰もが、その能力を最大限に発揮でき、自身の望む働き方や育児・介護・治療などの状況に応じ、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の整備を推進する。
- これにより、仕事のやりがいと生活の充実の好循環を生み出し、活力のある、幸せを実感できる持続可能な社会の実現を目指す。

### 3 計画期間

2026年度から2030年度までの5年間

### 4 協議会が果たすべき役割

- 協議会は、ワーク・ライフ・バランス実現に向けて、職場環境の整備促進と社会全体の気運醸成に取り組む。
- 職場環境の整備に向けては、企業等が自主的に取り組むことを基本としつつ、経済団体、労働団体等が傘下の企業や労働組合等を支援するほか、行政機関も含めた協議会が中心となり、地域全体で取組を進める。
- ワーク・ライフ・バランス実現に向けた社会全体の気運を醸成するため、協議会構成員は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踏み出せるよう、相互に連携・協働して支援を行う。  
特に、本県企業の大部分を占める中小企業に対し、積極的な働きかけを行う。

### 5 取組の方向性、具体的な取組、数値目標

- 協議会は、ワーク・ライフ・バランス実現に向け「3つの行動」に基づき取組を推進する。
- また、計画最終年度（2030年度）の到達目標を設けるとともに、「3つの行動」に基づく取組について、進捗管理指標を設定する。

#### <3つの行動>

##### 〔行動1：誰もが生き生きと働ける環境をつくります〕

- 長時間労働の見直し  
(時間外勤務の削減・年休の取得促進・労働生産性の向上)
- メンタルヘルス対策など従業員の健康維持・向上
- ハラスメント防止対策

##### 〔行動2：一人ひとりの多様な働き方を支援します〕

- 多様で柔軟な働き方の推進
- 両立支援(育児・介護・治療・不妊治療)

##### 〔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〕

- 社会全体の理解促進、企業の先進的な取組を評価・顕彰・周知

#### 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(167)時間を下回る [1,955(197)時間(2024年度)]

※社会情勢の変化や目標の達成状況等により、適宜到達目標の見直しを検討する。

## ＝第2章 3つの行動と具体的な取組＝

### 行動1：誰もが生き生きと働ける環境をつくります

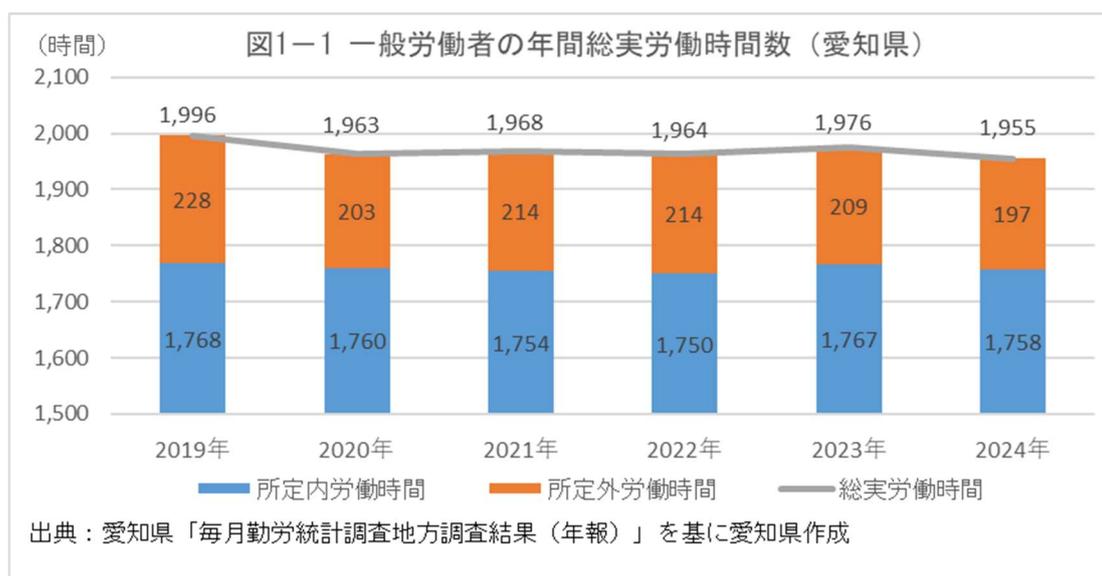
<長時間労働の見直し(時間外勤務の削減・年休の取得促進・労働生産性の向上)>

#### 【現状と課題】

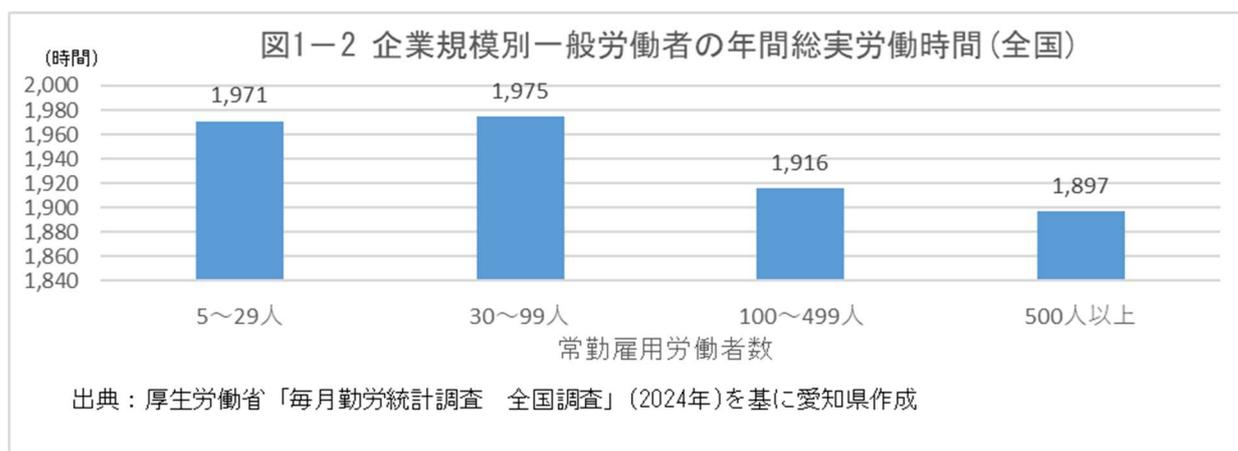
- 本県の2024年の一般労働者の年間総実労働時間<sup>①</sup>は1,955時間であり、この5年間で減少傾向にあるものの、全国平均(1,933時間)を上回っており高い水準が続いている(図1-1)。

※①～③の各統計の出典はP.22に一覧を掲載。

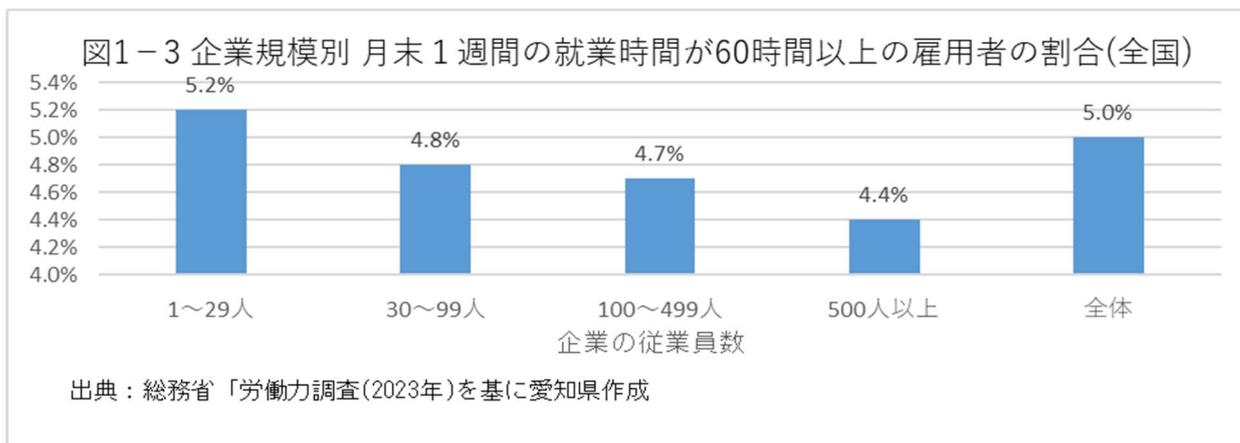
- 内訳を見ると、所定内労働時間は1,758時間、所定外労働時間は197時間であり、全国平均(所定内労働時間1,758時間、所定外労働時間175時間)と比較すると、所定外労働時間が長くなっている。



- また、企業規模別に見ると、全国的に従業員規模が100人未満の企業は、年間総実労働時間が長くなる傾向がある(図1-2)。

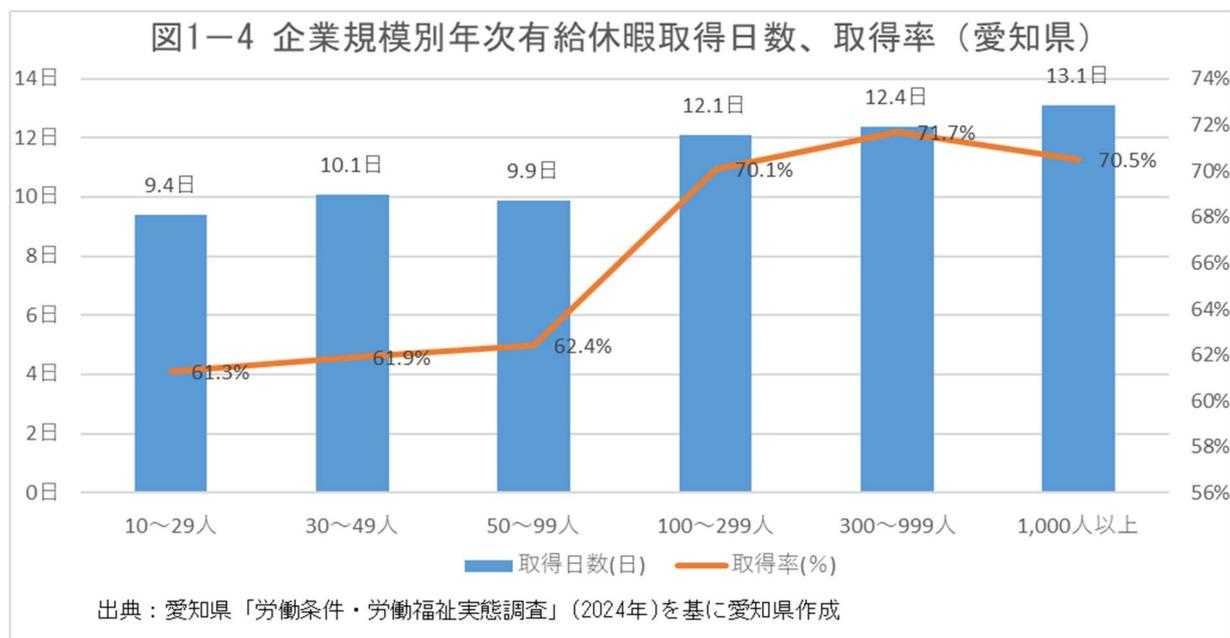


- さらに、全国的には、年間総実労働時間だけでなく、長時間労働の割合(週 60 時間以上働く雇員の割合<sup>②</sup>)も、従業員規模が小さくなるほど高くなる傾向が見られる(図 1-3)。なお、年齢別・男女別では、30~50 代の男性の割合が高くなっている。



- 加えて、働く人の健康維持のほか、仕事の生産性を向上させる効果が大いだとされる「勤務間インターバル制度<sup>I</sup>」の導入は、労働時間等設定改善法により、事業主の努力義務となっているものの、2024 年の全国の導入率<sup>③</sup>は 5.7%と依然として低い状況にある。

- 本県の年次有給休暇の取得状況<sup>④</sup>は、従業員規模が 100 人未満の企業は取得日数が少なく、取得率も低い傾向が見られる(図 1-4)。



<sup>I</sup> 「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「休息时间」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するもの。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ている。

- そのほか、労働生産性の向上や、職場環境の改善につながる取組として期待されるデジタル化についても、本県での 2024 年の取組率<sup>⑤</sup>は大企業が 38%である一方で、中小企業では 14%にとどまっており、企業規模間で大きな差が生じている。

## 【取組の方向性】

### （働き方改革・休み方改革の普及拡大）

- 労働関係法令の周知啓発や認定制度の活用により、企業における働き方改革・休み方改革の取組を着実に進める。

### （経営者等への呼びかけ）

- 長時間労働などの働き方の見直しを促すため、労働者はもとより、鍵を握る経営者や管理職に対しても見直しに向けた呼びかけを行う。

### （デジタル化・DX推進等による労働生産性の向上・職場環境の改善）

- デジタル化・DX推進による労働生産性の向上、時間外労働の削減などによる職場環境の改善を目指す企業の取組を支援する。

### （中小企業における長時間労働見直しの取組への支援）

- 中小企業の働き方改革の推進と労働生産性の向上を図るため、中小企業が抱えている課題等を踏まえ、長時間労働改善等の取組が進んでいない中小企業への支援を強化する。

## 【具体的な取組】

### （働き方改革・休み方改革の普及拡大）

- 労働関係法令の周知啓発、企業の取組好事例の紹介  
セミナーやWebサイト等を活用し、労働関係法令の周知啓発を行うとともに、様々な業種における企業の取組好事例を紹介する。

○ 「愛知県休み方改革マイスター企業認定制度<sup>II</sup>」の普及拡大

年次有給休暇の取得率向上や、「リフレッシュ休暇」「ボランティア休暇」「教育訓練休暇」「あいちウィーク休暇」といった多様な特別休暇の導入などを通じて、休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組む中小企業を認定する「愛知県休み方改革マイスター企業認定制度」の普及拡大を図る。

(経営者等への呼びかけ)

○ 経営者、管理職や労働者への呼びかけ

経営者等を対象に、働き方改革や、勤務間インターバル制度に関するセミナー等を開催するとともに、県民に対して「県内一斉ノー残業デー（11月第3水曜日）」による定時退社等の取組を呼びかける「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」を実施する。

(デジタル化・DX推進等による労働生産性の向上・職場環境の改善)

○ 労働生産性の向上・職場環境の改善に取り組む中小企業への相談・助言・指導

デジタル化・DX推進による労働生産性の向上や時間外労働の削減などによる職場環境の改善を目指す中小企業を対象に、相談対応や専門家派遣による伴走型支援を行う。

そのほか、時間外労働の上限規制の遵守を徹底し、適正な職場環境の整備を図るため、企業に対する指導・監督を実施する。

(中小企業における長時間労働見直しの取組への支援)

○ 助成金の活用による中小企業の取組促進

中小企業を対象とした各種助成制度により、働き方改革や、労働生産性の向上に向けた取組を促す。

○ 大企業と中小企業の商慣行の是正に向けた取組の推進

大企業と中小企業の連携による生産性向上、働き方改革の推進に向けた働きかけや、委託事業者の働き方改革に伴う受託事業者へのしわ寄せ防止をはじめとする取引適正化の重点課題等に取り組むことを宣言する「パートナーシップ構築宣言」の普及等を行う。

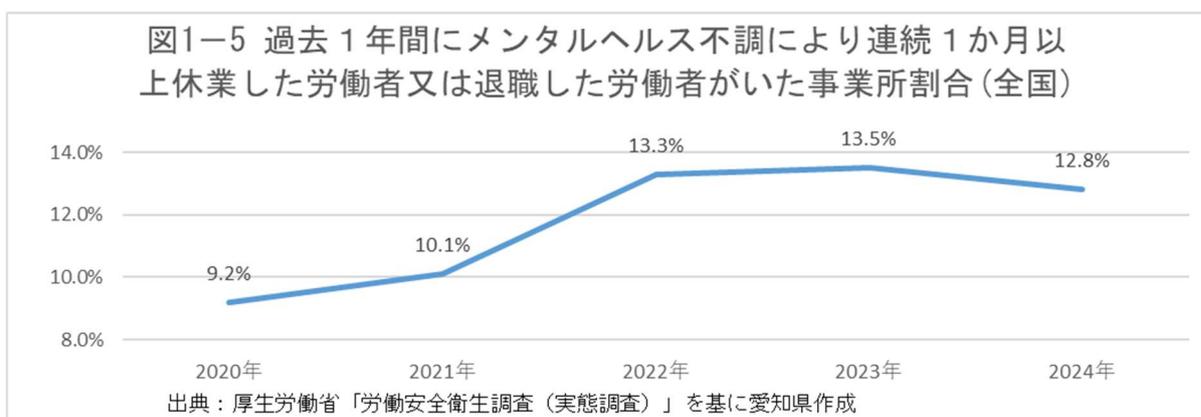
---

<sup>II</sup> 「愛知県休み方改革マイスター企業認定制度」とは、労働者が各自の仕事や家庭の予定に合わせて休暇を取得できる環境づくりをより一層推進するため、年次有給休暇の取得及び多様な特別休暇の導入等を積極的に推進している中小企業等を認定する制度。認定された企業には認定区分により知事表彰、愛知県の制度融資の融資対象、委託業務に係る総合評価競争入札又は企画競争における加点等の優遇措置がある。

## <メンタルヘルス対策など従業員の健康維持・向上>

### 【現状と課題】

- 本県では、2024年度の労災支給決定件数<sup>⑥</sup>のうち脳・心臓疾患に関するものが17件(全国で3番目に多い)、精神障害に関するものが65件(全国で5番目に多い)となっており、全国の中でも高い水準となっている。
- また、精神障害に関する出来事別に見ると、全国ではハラスメントや労働時間によるものが49.7%と半数近くを占めている。
- なお、近年の全国的な状況としては、メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者又は退職した労働者がいる事業所の割合<sup>⑦</sup>は2020年に9.2%だったものが、2024年には12.8%と上昇している(図1-5)。



### 【取組の方向性】

- 従業員の健康維持・向上のため、ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策や、労働者の睡眠時間及び生活時間を確保する勤務間インターバル制度の導入等、企業の取組を促進する。
- 長時間労働・過重労働やメンタルヘルス不調等について、労働者からの相談体制を整備する。

### 【具体的な取組】

- **ストレスチェック制度や勤務間インターバル制度等の周知啓発、従業員の健康維持・向上に取り組む企業への支援**

企業を対象としたセミナーの開催や職場のメンタルヘルス対策に関するガイドブック等によりストレスチェック制度や勤務間インターバル制度等を周知啓発する。

また、メンタルヘルス対策等に取り組む中小企業を対象に、窓口や事業所訪問等による相談・助言等を行うほか、専門家派遣による伴走型支援を実施し、従業員の健康維持・向上に取り組む企業への支援を行う。

○ 労働者からの相談対応

あいち労働総合支援フロア「労働相談コーナー」等において、長時間労働やメンタルヘルス不調等の労働者からの相談に対応する。

## ～トピックス～ 「健康経営」

○健康経営とは

「健康経営<sup>®</sup>」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です。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ます。

※「健康経営<sup>®</sup>」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

○愛知県健康経営推進企業について

愛知県では、健康経営を推進する企業・団体を「愛知県健康経営推進企業」として登録する制度を設けています。登録されると県入札制度における優遇など様々なメリットがあります。

健康経営や愛知県健康経営推進企業の詳細は、健康経営支援ポータルサイト「あいち健康経営ネット」においてご覧いただけます。

(<https://www.kenko-keiei.pref.aichi.jp/>)

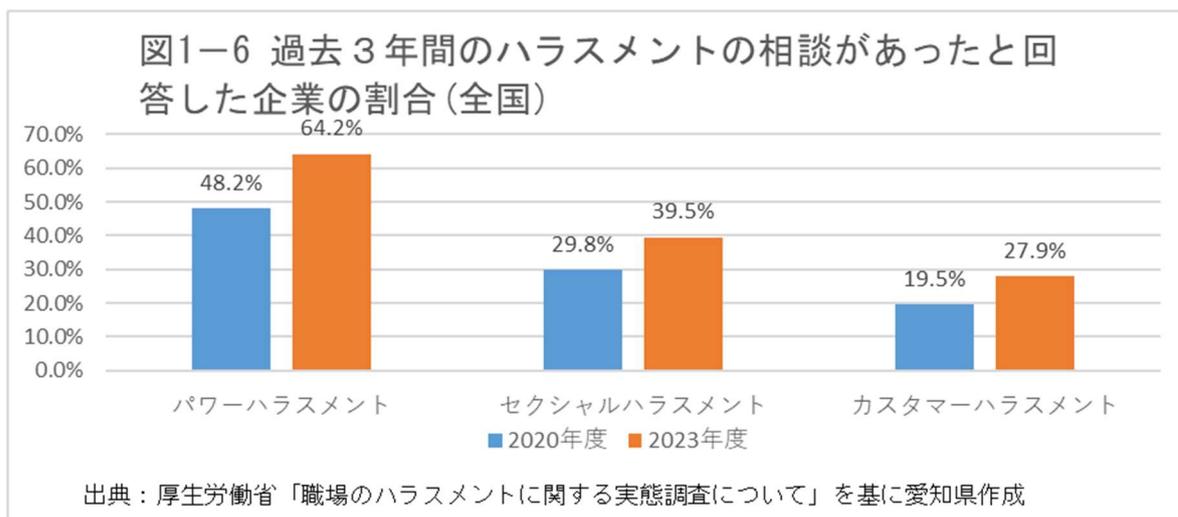


愛知県健康経営推進企業マーク

## ＜ハラスメント防止対策＞

### 【現状と課題】

- 各種ハラスメントの相談を受けたことがある企業<sup>⑧</sup>は、2020年度と比較して2023年度では全国的に増加している(図1-6)。



- ハラスメントの中でも、近年、社会問題化しているカスタマーハラスメント<sup>Ⅲ</sup>に関する事案があった県内企業における被害内容<sup>⑨</sup>は、「通常業務の遂行への悪影響(63.2%)」、「労働者の意欲・エンゲージメントの低下(56.6%)」、「労働者の休職・離職(11.8%)」等となっている(2024年)。
- しかしながら、カスタマーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施している県内企業<sup>⑩</sup>は46.4%と半数に満たない状況となっている(2024年)。

### 【取組の方向性】

- 各種ハラスメントによる労働者の意欲低下や休職・離職等を防ぐため、労働関係法令や「愛知県カスタマーハラスメント防止条例」等の周知啓発等を行い、職場における各種ハラスメント防止対策を促進するとともに、労働者からの相談体制を整備する。

Ⅲ 「カスタマーハラスメント」とは、顧客等からの就業者に対する言動であって、就業者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものであり、かつ、就業者の就業環境を害するものをいう。

## 【具体的な取組】

### ○ 職場におけるハラスメント防止対策の促進

労働施策総合推進法のほか、愛知県カスタマーハラスメント防止条例及び同ガイドライン・マニュアル等の周知啓発や、「事業者向けカスハラ相談窓口」等の設置により、職場における各種ハラスメント防止対策を促進する。

### ○ 労働者からの相談対応

あいち労働総合支援フロア「労働相談コーナー」等において、各種ハラスメントの相談に対応する。

## 行動1：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%  
[63.4%(2024年度)]
- 勤務間インターバル制度の導入事業所割合：15% [2.9%(2024年度)]
- 年次有給休暇取得率：75% [69.9%(2024年度)]
- メンタルヘルス対策実施事業所割合：80% [64.2%(2024年度)]
- ハラスメント防止対策実施事業所割合：85% [66.4%(2022年度)]

## ～トピックス～ 「カスタマーハラスメント(カスハラ)防止対策」

### ○愛知県カスタマーハラスメント防止条例

愛知県では、カスハラのない社会の実現に向け、「愛知県カスタマーハラスメント防止条例」を制定（2025年10月1日施行）し、「何人もカスハラを行ってはならない」とカスハラを禁止しています。

### ○あいちカスハラ防止対策ナビ

カスハラ防止対策に取り組む事業者、就業者及び顧客等を支援するため、カスハラの基本知識や県の取組等の情報を発信する専用Webサイト「あいちカスハラ防止対策ナビ」を開設しています。

(<https://no-customerharassment.pref.aichi.jp/>)

#### 主な掲載内容

- ・カスハラの基本知識
- ・県の取組（条例、指針（ガイドライン）、事業者向け相談窓口等）



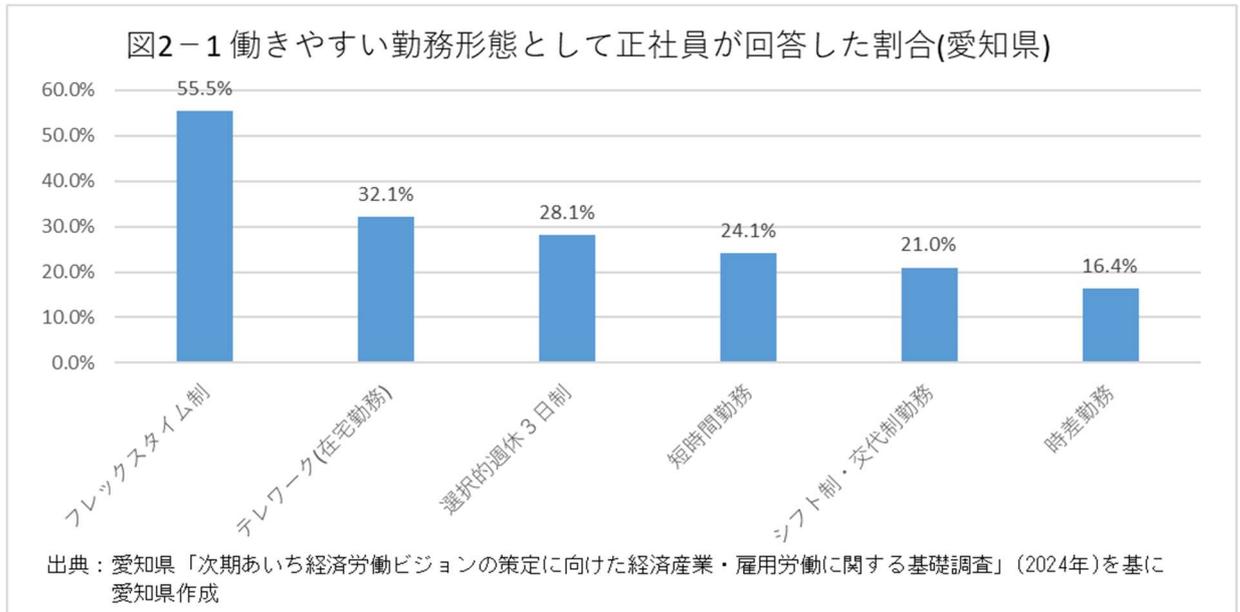
愛知県カスハラ防止対策ロゴマーク

## 行動2：一人ひとりの多様な働き方を支援します

### <多様で柔軟な働き方の推進>

#### 【現状と課題】

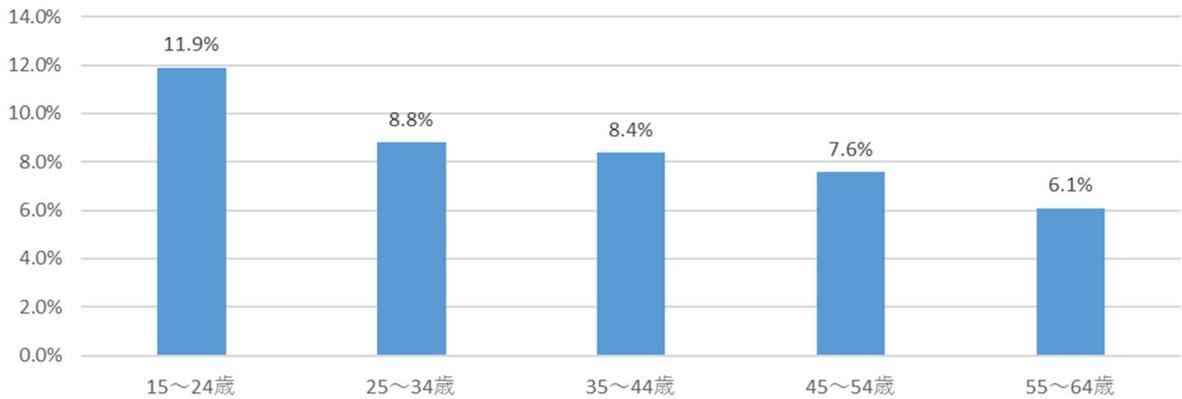
- 働く人の価値観やニーズが多様化する中、2024年の本県調査では、働きやすい勤務形態<sup>⑩</sup>として「フレックスタイム制（55.5%）」、「テレワーク（在宅勤務）（32.1%）」、「選択的週休3日制（28.1%）」、「短時間勤務（24.1%）」を挙げる人が多い（図2-1）。



- テレワークを導入している県内企業の割合<sup>⑪</sup>は2020年の17.1%から2024年の30.5%に増加しているが、従業員規模が小さいほど導入割合が低い傾向にある。
- また、フレックスタイム制も同じ傾向があり、導入している県内企業の割合<sup>⑫</sup>は2024年では12.4%となっているが、従業員規模が小さいほど導入している割合は低い傾向にある。
- 職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」制度<sup>Ⅳ</sup>の導入割合<sup>⑬</sup>は、2024年の全国調査では24.3%となっている。
- 若者の職場定着の状況は、全国の2021年3月新規大学卒業者のうち、3年以内に離職した割合<sup>⑭</sup>は34.9%となっている。
- このような状況の中、本県において働く上で柔軟な勤務形態があることを重視している割合<sup>⑮</sup>は、若者ほど多い傾向がある（図2-2）。

Ⅳ 「多様な正社員」制度とは、いわゆる正社員（従来の正社員）と比べ、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導入する制度。

図2-2 働く上で重視する項目として柔軟な勤務形態と回答した割合(愛知県)



出典：愛知県「次期あいち経済労働ビジョンの策定に向けた経済産業・雇用労働に関する基礎調査」(2024年)を基に愛知県作成

- 本県の副業がある者<sup>⑰</sup>は2017年の13.5万人から2022年の19.0万人へ増加しており、全国で4番目に多い。また、フリーランスとして働く者<sup>⑱</sup>の人数も2022年に15.1万人と全国で5番目に多い。

### 【取組の方向性】

#### (フレックスタイム制やテレワーク等、多様で柔軟な働き方の普及拡大)

- 一人ひとりが自身の希望や状況に応じた多様な働き方を選択できる職場環境づくりを支援するため、取組好事例の展開や個々の企業への伴走支援を行う。

#### (副業・兼業やフリーランス等、多様で柔軟な働き方への支援)

- 労働者が副業・兼業やフリーランス等の働き方を安心して選択できるよう、労働者・企業の双方に対して、法令等の周知啓発等を行う。

### 【具体的な取組】

#### (フレックスタイム制やテレワーク等、多様で柔軟な働き方の普及拡大)

- テレワークや短時間勤務制度等の周知啓発、導入企業への支援

テレワークや短時間勤務制度、フレックスタイム制等の多様な働き方に関する制度内容とともに、先進的な取組好事例を、セミナーやWebサイト等において周知啓発する。

また、窓口や事業所訪問による相談対応のほか、専門家派遣による伴走型支援を実施する。

加えて、「多様な正社員」の普及についても、国が作成した雇用管理上の留意事項や企業での活用事例を用いて周知啓発を行う。

○ **助成金の活用による企業の取組促進**

テレワークや多様な正社員制度の導入に対する助成制度により、中小企業における取組を促進する。

○ **若者の職場定着に向けた取組促進**

多様な働き方の制度導入に関するシンポジウムやワークショップ等を開催し、若者の職場定着に向けた職場環境づくりを促進する。

**(副業・兼業やフリーランス等、多様で柔軟な働き方への支援)**

○ **副業・兼業人材の受入環境の整備や活用促進**

異なる事業場における労働時間の通算管理に関するガイドラインを周知啓発するとともに、副業・兼業人材の活用を促進する。

○ **フリーランスの就業環境整備**

取引適正化、就業環境整備のため、発注事業者に対してフリーランス・事業者間取引適正化等法を周知啓発するとともに、フリーランスからの相談等に対応する。

○ **労働者協同組合<sup>V</sup>の設立支援**

多様な働き方を実現しつつ、地域の課題に取り組むための選択肢である労働者協同組合について、啓発冊子により周知啓発するとともに、専門家を派遣して伴走型の設立支援を行う。

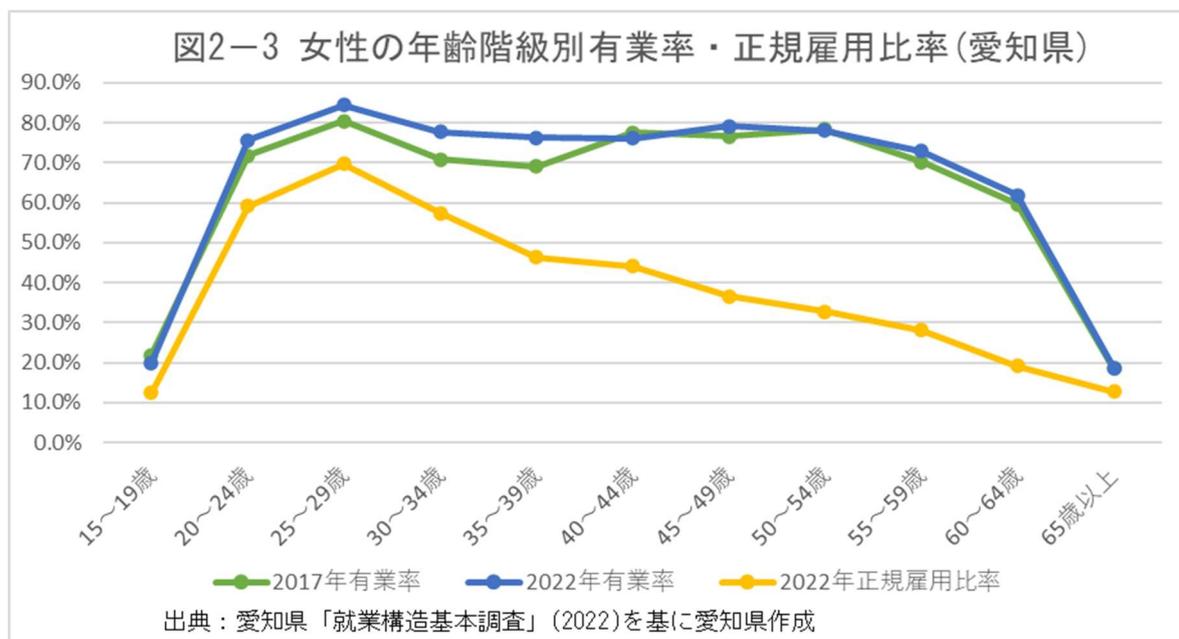
---

<sup>V</sup> 労働者協同組合とは、労働者協同組合法（令和2年法律第78号）に基づいて設立された法人で、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、組合員自らが事業に従事することを基本原理とする組織。

## <両立支援（育児・介護・治療・不妊治療）>

### 【現状と課題】

- 本県の女性の年齢階級別有業率<sup>⑱</sup>は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆる「M字カーブ」は解消傾向にある。
- 一方で、女性の年齢階級別正規雇用比率は25～29歳をピークに低下し、その後も上昇しない「L字カーブ」が新たな課題となっている(図2-3)。

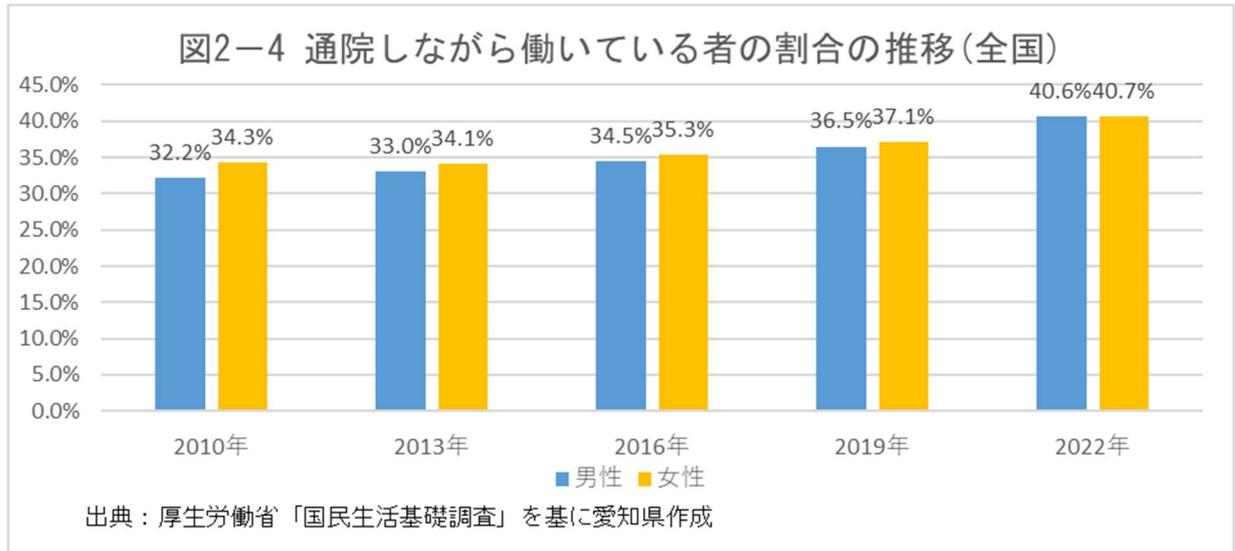


- 本県の2024年度の男性の育児休業取得率<sup>⑳</sup>は、37.3%と上昇傾向にあるものの、全国の40.5%を下回っている。また、企業規模別に見ると、中小企業では30.2%と大企業と比べて取得率が低い傾向にある。
- また、男性の育児休業の取得期間は、2024年の本県調査によると49.5%が「1カ月未満」となっている。
- 介護・看護を理由に離職した本県の就業者<sup>㉑</sup>は、2012年(6,000人)から2017年(4,300人)にかけ減少したものの、2022年(4,400人)は再び増加している。
- 晩婚化・晩産化を背景に、育児と介護を同時に行うダブルケアラー<sup>㉒</sup>は全国で約20万人いると推計<sup>㉓</sup>されている。しかしながら、本

VI ダブルケアラーの多くが働き盛りの30代、40代となっている。また、介護・看護が原因で離職する人が全国で約10万人いる。子育てや介護は精神的・身体的・経済的な負担が大きく、ダブルケアラーのうち子育てに負担を感じる人は約5割、介護に負担を感じる人は約7割いる。

県において従業員の実態を把握している企業割合<sup>㉓</sup>は、2024年に43.7%と、半数に満たない状況となっている。

- また、就業者本人が通院しながら働いている割合<sup>㉔</sup>は、全国で年々上昇している(図2-4)。



- 2023年の全国調査では、不妊治療中または治療経験者のうち、不妊治療と仕事の両立ができずに離職した者<sup>㉕</sup>が10.9%、治療を辞めた者が7.8%、雇用形態を変えた者が7.4%となっている。

## 【取組の方向性】

### (両立支援(育児・介護・治療・不妊治療)の普及拡大)

- 育児期等の労働者が柔軟な働き方を選択し、継続就業できる環境を整備するには、経営者のリーダーシップが重要であるため、改正育児・介護休業法<sup>VII</sup>の周知啓発など、企業における両立支援制度の整備や利用促進に取り組む。
- 育児・介護との両立、治療との両立については、今後ますます支援が必要となることから、セミナー等を通じて経営者の意識改革を促すとともに、専門家派遣などによる伴走型支援を行い、職場環境づくりを一層促進していく。

<sup>VII</sup> 男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正。2025年に施行。

- また、男性の育児参画が当たり前となるよう、男性の育児休業の取得促進や取得日数の増加、育児参画意識を高めるための情報発信など「共働き・共育ての推進<sup>VIII</sup>」に取り組む。

#### (離職防止に向けた相談体制整備及び再就職支援)

- 仕事と育児等との両立を理由とする離職を防ぐため、労働者への相談体制を整備するとともに、女性の円滑な復職に向けたスキルアップや正規雇用化に向けた就職支援等に取り組む。

### 【具体的な取組】

#### (両立支援(育児・介護・治療・不妊治療)の普及拡大)

- 育児・介護休業法等の周知啓発、両立支援に取り組む企業への支援  
育児・介護・治療・不妊治療との両立支援について、セミナー開催やリーフレット、Webサイト等により周知啓発を行う。  
育児・介護休業や治療・不妊治療のための休暇制度の整備等や利用促進に向け、事業所訪問による相談対応や専門家派遣による伴走型支援等を実施する。
- 両立支援に取り組む企業認定制度の普及拡大  
「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」や「くるみん」、「プラチナくるみん」など、従業員のワーク・ライフ・バランス実現に取り組む企業を認定する制度の普及拡大を図る。
- 助成金等の活用による企業の取組促進  
円滑な育児休業の取得や介護離職の防止、不妊治療と仕事の両立に向けた環境整備など、柔軟な働き方の推進に取り組む企業を対象とした両立支援等助成金や中小企業における男性の育児休業取得を促進する助成制度等により、取組を促進する。
- 男性の育児休業取得など「共働き・共育て」の推進  
企業や労働者に対して、両立支援助成金や「出生後休業支援給付」、「育児時短就業給付」等の給付制度を周知するとともに、妊娠・出産・育児において父親に望まれる行動等について、アプリ等で情報発信を行い「共働き・共育て」を推進する。

---

<sup>VIII</sup> 厚生労働省では、2025年度より共働き・共育ての推進のため、一人で「家事・育児」や「仕事」を担ういわゆる“ワンオペ”の実態を変え、男女ともに誰もが希望に応じて仕事と家事・育児を両立し、「共に育てる」に取り組める社会を目指す広報事業として「共育（トモイク）プロジェクト」を開始。

## (離職防止に向けた相談体制整備及び再就職支援)

- 離職防止や再就職支援のための労働者に向けた相談体制の整備  
育児や不妊治療等を理由とする労働者の離職防止や再就職に向けた支援のため、不妊治療と仕事の両立支援相談や、ママ・ジョブ・あいち等において労働者への相談対応を行う。
- 子育て女性の再就職に向けたスキルアップ等の支援  
再就職の不安解消や育児休業からの円滑な復職に向け、子育て女性を対象としたセミナー等を実施する。  
また、税制度や社会保険制度の見直し<sup>IX</sup>（いわゆる「年収の壁」の見直し）を踏まえ、正規雇用での就業を目的とした就職説明会等を開催する。

## **行動2：進捗管理指標**

- テレワーク導入事業所割合：15%ポイント増加 [30.5% (2024年度)]
- フレックスタイム制度の導入事業所割合：5%ポイント増加 [12.4% (2024年度)]
- 短時間勤務制度(育児・介護休業法に基づくものを除く)の導入事業所割合：3.5%ポイント増加 [13.9% (2024年度)]
- 「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」新規登録数：100社/年度 [82社 (2024年度)]
- 男性の育児休業取得率：85% [37.3% (2024年度)]
- ダブルケアをしている従業員の実態把握をしている企業の割合：40%ポイント増加 [43.7% (2024年度)]

---

<sup>IX</sup> 2025年度の制度改正により、税制度については、所得税における基礎控除の見直し等によって、いわゆる「103万円の壁」等の基準が引き上げられた。また、社会保険制度については、被用者保険加入の賃金要件（いわゆる「106万円の壁」）が2025年6月の改正法公布から3年以内に撤廃される。

## ～トピックス～ 「愛知県子ども・若者の意見反映ワークショップ」

○こども基本法により定められている子ども・若者の意見反映の取組を推進するため、子ども・若者の意見を直接聴くことを目的として開催しました。

### ワークショップの概要

|       |   |
|-------|---|
| テーマ   | 「働きたい！」って思える会社ってどんなところ？   |
| 参加対象者 | 県内に在住・在学・在勤の小学生から29歳までの方  |
| 開催日   | 令和7年7月12日(土)  |
| 参加人数  | 小学生(12歳未満):7名<br>中学生(13歳～15歳):3名<br>高校生世代(16歳～18歳):3名<br>大学生世代(19歳～22歳):2名<br>若者世代(23歳～29歳):2名<br>合計17名 |

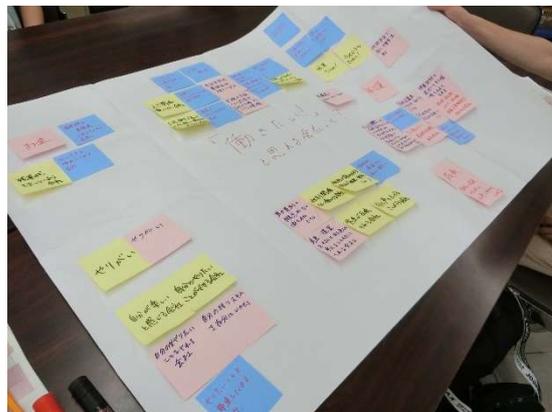
○テーマに沿って、働きたいと思える会社について、「お金(給料・安定)」、「時間(休みの取りやすさ)」、「人間関係」、「成長」、「やりがい」という観点から話し合いを行いました。

### ◎子ども・若者の主な意見

- ・頑張った分、給料に反映してくれる会社が良い。
- ・給料が良くてもやりがいがないと長く続けられない。
- ・プライベートを尊重してくれる会社が良い。
- ・毎日顔を合わせる人たちだから良い人間関係で仕事をしたい。
- ・自分に合った働く時間や場所を選ぶことができる会社が良い。等

○参加者からの意見を踏まえ、子ども・若者に向けてもワーク・ライフ・バランス実現に向かう気運を盛り上げるよう取り組んでいきます。

### ●ワークショップの様子

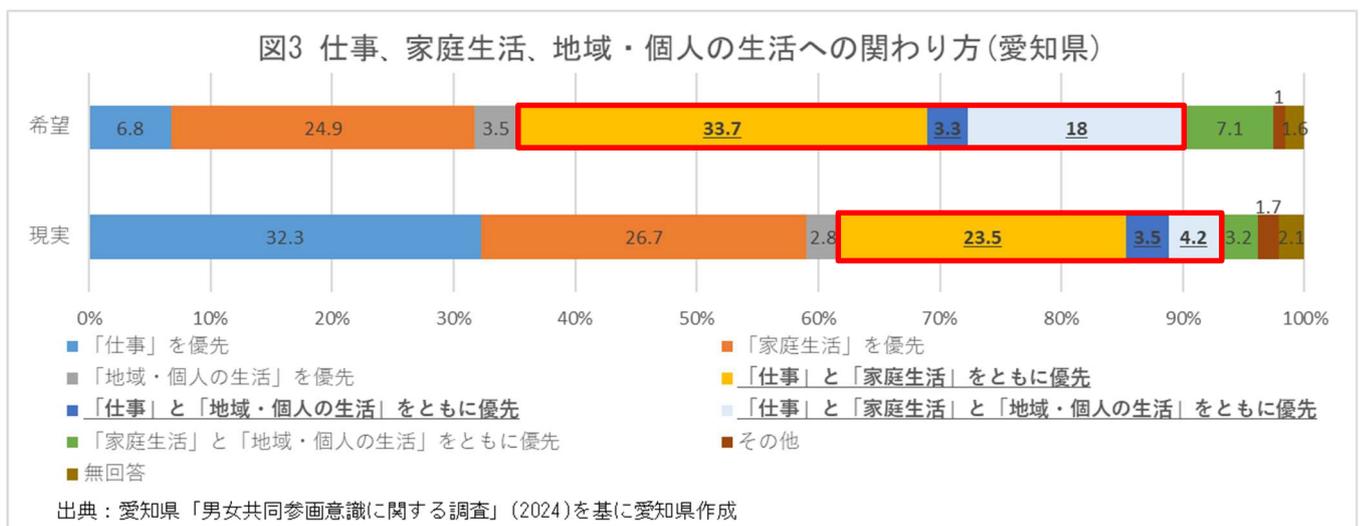


### 行動3：ワーク・ライフ・バランスの実現に向かう気運を盛り上げます

#### <社会全体の理解促進、企業の先進的な取組を評価・顕彰・周知>

##### 【現状と課題】

- 本県における2022年の夫婦共働き世帯割合<sup>⑥</sup>は52.5%であり、前回調査(2017年)から1.6%ポイント上昇し、夫が有業で妻が無職の世帯割合は1.9%ポイント低下し22.6%となっており、共働き世帯が増加している。
- 一方で、共働き世帯において、2021年に夫が家事関連<sup>X</sup>に費やす1日当たりの時間は50分なのに対し、妻が家事関連に費やす1日当たりの時間は267分と、夫と妻の間で家事関連に費やす1日当たりの時間<sup>⑦</sup>は大きく乖離している。
- 本県で2024年に実施した男女共同参画意識に関する調査<sup>⑧</sup>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34.5%、「反対」が63.9%と、「反対」が「賛成」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33.1%、反対64.8%)よりも強い。
- 本県における仕事、家庭生活、地域・個人の生活への関わり方についての希望<sup>⑨</sup>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人の割合が55.0%となっている。しかし、現実には、31.2%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(図3)。



<sup>X</sup> 家事関連とは、家事、介護・看護、育児及び買い物のこと。

- 学校は祝休日が休みであるが、全国的に土曜日(45.5%)、日曜日(30.4%)に働く有業者<sup>30</sup>も多く、家族と一緒に過ごす時間が作りづらい。

### 【取組の方向性】

- ワーク・ライフ・バランス実現に向かう気運を盛り上げるため、一人ひとりの意識や行動を変えていく取組を行う。
- 先進的な取組を進める企業の社会的評価を高めていく。

### 【具体的な取組】

- **地域全体の気運醸成や県民の意識改革に向けた周知啓発**  
「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」の展開など、地域全体の気運醸成や、経営者や学生等を対象とした性別役割分担意識の解消に向けた講座等の実施により、県民の意識改革に向けた周知啓発を行う。
- **ワーク・ライフ・バランスの充実と労働生産性向上を目指す**  
**「愛知県『休み方改革』プロジェクト<sup>XI</sup>」の推進**  
「休み方改革イニシアチブ賛同企業・団体」の募集や「愛知県休み方改革マイスター企業」の認定など、経済界、労働界、教育界等と一体となって「愛知県『休み方改革』プロジェクト」を推進する。
- **先進的な取組を進める企業の表彰**  
「くるみん」「プラチナくるみん」等認定制度の取得に向けた働きかけを行うほか、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」の中で優れた取組を行っている企業の表彰、「愛知県休み方改革マイスター企業」のゴールド認定企業やあいちウィーク休暇特別賞など、企業の先進的な取組を評価・顕彰・周知する。

### **行動3：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 48,000 事業所/年度 [延べ 46,896 事業所/年度(2024 年度)]
- 「愛知県休み方改革マイスター企業」新規ゴールド認定企業数：  
3 社/年度 [3 社(2024 年度)]

<sup>XI</sup> 「愛知県『休み方改革』プロジェクト」では、あいち県民の日(11月27日)やあいちウィークを契機として「休み方改革」を推進しているほか、「県民の日学校ホリデー」や「ラーケーションの日」の実施により、家族と子どもと一緒に過ごせる仕組みづくりにも取り組んでいる。

- 「プラチナくるみん」 新規認定企業数：5 社/年度  
[4 社/年度(2024 年度)]
- 「あいち女性輝きカンパニー」 認証企業数：2,500 社(累計)  
[1,550 社(2024 年度)]

### ～トピックス～ 「ワーク・ライフ・バランスにつながる取組事例」

○育児休業取得者に対して、取得日数に応じて支給額が増額する応援金を支給。その結果として直近 3 年間の男性従業員の育児休業取得者数が 100%を達成。休業期間の長期化（平均 1 ヶ月以上）を実現した。  
（業種：通信業、従業員数：300 人未満）

○プライベートの充実を応援する『趣味応援企画』制度を導入。社員が社内で「やりたいこと」や「その理由」を応募し、管理職による審査を経て選ばれた企画の費用を会社が全額負担している。

＜具体例＞

- ・ オートバイのツーリングを安全・快適にするためのスマートモニター購入費用補助
  - ・ 同僚とマグロ・クジラ・地酒を楽しむ旅行の費用補助
  - ・ 息子との座禅・キャンプ旅行の費用補助 など
- （業種：運送業、従業員数：300 人未満）

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



## ☆統計出典一覧

|      | 該当頁   | 該当番号 | 統計   | 出典  |
|------|-------|------|--|---|
| 行動 1 | P. 3  | ①    | 一般労働者の年間総実労働時間／所定外労働時間                               | 愛知県「毎月勤労統計調査 地方調査（年報）」<br>厚生労働省(2024年)「毎月勤労統計調査 全国調査」 |
|      | P. 4  | ②    | 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇<br>用者の割合                         | 総務省(2023年)「労働力調査」                                     |
|      | P. 4  | ③    | 勤務間インターバル制度の導入率                                      | 厚生労働省(2024年)「就労条件総合調査」                                |
|      | P. 4  | ④    | 年次有給休暇の取得状況  | 愛知県(2024年)「労働条件・労働福祉実態調査」                             |
|      | P. 5  | ⑤    | デジタル化の取組率  | 愛知県(2024年)「次期あいち経済労働ビジョンの策定に向<br>けた経済産業・雇用労働に関する基礎調査」 |
|      | P. 7  | ⑥    | 労災補償状況(脳・心臓疾患、精神障害)                                  | 厚生労働省(2024年)「過労死等の労災補償状況」                             |
|      | P. 7  | ⑦    | メンタルヘルス不調により連続1か月以上<br>休業した労働者又は退職した労働者がいる<br>事業所の割合 | 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」                                 |
|      | P. 9  | ⑧    | ハラスメントの相談を受けたことがある企<br>業の割合                          | 厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査につ<br>いて」                      |
|      | P. 9  | ⑨    | カスタマーハラスメントの被害内容                                     | 愛知県(2024年)「労働条件・労働福祉実態調査」                             |
|      | P. 9  | ⑩    | カスタマーハラスメント対策に取り組んで<br>いる企業の割合                       | 愛知県(2024年)「労働条件・労働福祉実態調査」                             |
| 行動 2 | P. 11 | ⑪    | 働きやすい勤務形態として正社員が回答し<br>た割合                           | 愛知県(2024年)「次期あいち経済労働ビジョンの策定に向<br>けた経済産業・雇用労働に関する基礎調査」 |
|      | P. 11 | ⑫    | テレワークを導入している企業の割合                                    | 愛知県「労働条件・労働福祉実態調査」                                    |
|      | P. 11 | ⑬    | フレックスタイム制を導入している企業の<br>割合                            | 愛知県(2024年)「労働条件・労働福祉実態調査」                             |
|      | P. 11 | ⑭    | 「多様な正社員」制度の導入割合                                      | 厚生労働省(2024年)「雇用均等基本調査」                                |
|      | P. 11 | ⑮    | 新規大学卒業者の3年以内離職割合                                     | 厚生労働省(2024年)「新規学卒就職者の離職状況(令和3年<br>3月卒業者)」             |
|      | P. 11 | ⑯    | 働く上で重視する項目として柔軟な勤務形<br>態と回答した割合                      | 愛知県(2024年)「次期あいち経済労働ビジョンの策定に向<br>けた経済産業・雇用労働に関する基礎調査」 |
|      | P. 12 | ⑰    | 副業がある者の人数  | 愛知県(2022年)「就業構造基本調査」                                  |
|      | P. 12 | ⑱    | フリーランスとして働く者の人数                                      | 愛知県(2022年)「就業構造基本調査」                                  |
|      | P. 14 | ⑲    | 女性の年齢階級別有業率・正規雇用比率                                   | 愛知県(2022年)「就業構造基本調査」                                  |
|      | P. 14 | ⑳    | 男性の育児休業取得率・取得期間                                      | 愛知県(2024年)「労働条件・労働福祉実態調査」<br>厚生労働省(2024年)「雇用均等基本調査」   |
|      | P. 14 | ㉑    | 介護・看護を理由に離職した就業者数                                    | 愛知県(2022年)「就業構造基本調査」                                  |
|      | P. 14 | ㉒    | ダブルケアラーの人数   | 愛知県(2022年)「就業構造基本調査」                                  |
|      | P. 15 | ㉓    | ダブルケアをしている従業員の実態把握を<br>している企業の割合                     | 愛知県(2024年)「労働条件・労働福祉実態調査」                             |
|      | P. 15 | ㉔    | 通院しながら働いている者の割合                                      | 厚生労働省「国民生活基礎調査」                                       |
|      | P. 15 | ㉕    | 不妊治療中の離職率等   | 厚生労働省(2023年)「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題に<br>ついての総合的調査」          |
| 行動 3 | P. 19 | ㉖    | 夫婦の共働き世帯割合等  | 愛知県(2022年)「就業構造基本調査」                                  |
|      | P. 19 | ㉗    | 1日の生活時間の配分   | 愛知県(2021年)「社会生活基本調査」                                  |
|      | P. 19 | ㉘    | 男女共同参画意識に関する調査                                       | 愛知県(2024)「男女共同参画意識に関する調査」                             |
|      | P. 19 | ㉙    | 仕事、家庭生活、地域・個人の生活への関<br>わり方についての希望                    | 愛知県(2024)「男女共同参画意識に関する調査」                             |
|      | P. 20 | ㉚    | 有業者のうち、平日、土日に働いている人<br>の割合                           | 総務省(2021年)「社会生活基本調査」                                  |

## ☆数値目標一覧(再掲)

### 計画の到達目標

| 目標名                       | 数値目標(2030年度)     | 実績                   |
|---------------------------|------------------|----------------------|
| 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(167)時間を下回る | 1,955(197)時間(2024年度) |

### 行動1：進捗管理指標

| 指標名                       | 数値目標(2030年度) | 実績            |
|---------------------------|--------------|---------------|
| 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%          | 63.4%(2024年度) |
| 勤務間インターバル制度の導入事業所割合       | 15%          | 2.9%(2024年度)  |
| 年次有給休暇取得率                 | 75%          | 69.9%(2024年度) |
| メンタルヘルス対策実施事業所割合          | 80%          | 64.2%(2024年度) |
| ハラスメント防止対策実施事業所割合         | 85%          | 66.4%(2022年度) |

### 行動2：進捗管理指標

| 指標名                                | 数値目標(2030年度) | 実績            |
|------------------------------------|--------------|---------------|
| テレワーク導入事業所割合                       | 15%ポイント増加    | 30.5%(2024年度) |
| フレックスタイム制度の導入事業所割合                 | 5%ポイント増加     | 12.4%(2024年度) |
| 短時間勤務制度(育児・介護休業法に基づくものを除く)の導入事業所割合 | 3.5%ポイント増加   | 13.9%(2024年度) |
| 「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」新規登録数           | 100社/年度      | 82社(2024年度)   |
| 男性の育児休業取得率                         | 85%          | 37.3%(2024年度) |
| ダブルケアをしている従業員の実態把握をしている企業の割合       | 40%ポイント増加    | 43.7%(2024年度) |

### 行動3：進捗管理指標

| 指標名                          | 数値目標(2030年度)   | 実績                     |
|------------------------------|----------------|------------------------|
| 「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48,000事業所/年度 | 延べ46,896事業所/年度(2024年度) |
| 「愛知県休み方改革マイスター企業」新規ゴールド認定企業数 | 3社/年度          | 3社(2024年度)             |
| 「プラチナくるみん」新規認定企業数            | 5社/年度          | 4社/年度(2024年度)          |
| 「あいち女性輝きカンパニー」認証企業数          | 2,500社(累計)     | 1,550社(2024年度)(累計)     |

## ☆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。
- ・相談窓口等を設置・運営する。

#### 行動2

- ・傘下組合等に対し、多様で柔軟な働き方や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

- ・「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」等を通じた啓発活動により気運の醸成を図る。
- ・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」等、ワーク・ライフ・バランスに関連した各種認定・認証<sup>XII</sup>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。

#### 行動2

- ・会員企業等に対し、多様で柔軟な働き方や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

- ・率先してワーク・ライフ・バランスに取り組む。
- ・「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」等を通じた啓発活動により気運醸成を図る。
- ・会員企業等に対し、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」等、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。

<sup>XII</sup> 主な認定・認証（実施主体）：愛知県ファミリー・フレンドリー企業（愛知県）、愛知県休み方改革マイスター企業認定制度（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）、あいちっこ家庭教育応援企業同意書（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）

## 【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。

### 行動2

- ・企業等に対し、多様で柔軟な働き方や両立支援のための職場環境整備を促進する。

### 行動3

- ・率先してワーク・ライフ・バランスに取り組む。
- ・「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」等を通じた啓発活動により気運醸成を図る。
- ・ワーク・ライフ・バランス実現に積極的に取り組む企業を顕彰し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」等、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

- ・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。
- ・相談窓口等を設置・運営する。

### 行動2

- ・企業等に対し、多様で柔軟な働き方や両立支援のための職場環境整備を促進する。

### 行動3

- ・率先してワーク・ライフ・バランスに取り組む。
- ・「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動」等を通じた啓発活動により気運醸成を図る。
- ・ワーク・ライフ・バランス実現に積極的に取り組む企業を顕彰し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」等、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(2026年3月時点)

○あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会委員

| 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                      | 教授               |
|       | 横井 寿史  | NPO法人ファザーリング・ジャパン<br>社会保険労務士 | 理事               |
| 労働団体  | 柴田 直子  | 日本労働組合総連合会愛知県連合会             | 副会長              |
|       | 川島 一家  | 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  | 坂東 俊幸  | 愛知県商工会議所連合会                  | 名古屋商工会議所<br>企画部長 |
|       | 光行 恵司  | 愛知県経営者協会                     | 常務               |
|       | 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 | 木本 睦子  | 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               |
|       | 金山 敏和  | 愛知県労働局                       | 局長               |
|       | 江場 正   | 公益財団法人愛知県労働協会                | 常務理事兼事務局長        |

○あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会幹事

| 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                      | 教授                      |
|       | 横井 寿史  | NPO法人ファザーリング・ジャパン<br>社会保険労務士 | 理事                      |
| 労働団体  | 政木 由妃子 | 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         |
|       | 鈴木 裕   | 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<br>企画部 企画ユニット長 |
|       | 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 | 蓑津 智行  | 愛知労働局雇用環境・均等部                | 指導課長                    |
|       | 長谷川 実穂 | 名古屋市経済局産業労働部                 | 労働企画課長                  |
|       | 藤田 憲之  | 名古屋市子ども青少年局                  | 企画経理課長                  |
|       | 澤田 圭紀  | 愛知県労働局                       | 就業推進監                   |
|       | 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              |



# あいちワーク・ライフ・バランス行動計画 2026-2030

2026年3月

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 <http://www.pref.aichi.jp/rodofukushi/>