

# 三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.264 2020年4月・5月号

## CONTENTS

- 1 VOL.264 2020年4月・5月号(表紙) (PDF: 263KB)
- 2 平成31年三重県労働委員会活動状況 (PDF: 153KB)
- 3 三重労働局からのお知らせ
  - ① 三重労働局労働基準部監督課からのお知らせ (PDF: 713KB)
  - ② 労働災害2,000人未済を目指して! 三重労働局 (PDF: 352KB)
  - ③ 「同一労働同一賃金」への対応に向けて (PDF: 979KB)
  - ④ パワーハラスメント対策が事業主の義務となります! (PDF: 130KB)  
～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～
  - ⑤ 改正女性活躍推進法が施行されます! (PDF: 1,199KB)
  - ⑥ 令和2年4月1日から、すべての雇用保険被保険者について雇用保険料の納付が必要となります。 (PDF: 13KB)
  - ⑦ 2020年4月から特定の法人について電子申請が義務化されます。  
(PDF: 134KB)
- 4 三重産業保健総合支援センターから産業保健研修会のご案内 (PDF: 359KB)

\* 「三重の労働2020年4月・5月号」全ページを一括ダウンロードする

(PDF: 3,370KB)

# 令和元（平成31）年三重県労働委員会活動状況

労働委員会は、労使間で起きた労働条件等に関する問題を当事者の話し合いで自主的に解決することが困難な場合、より良い労使関係を築くために、労使間の紛争を中立・公正な立場で早期に解決する手助け等を行っています。

## 1 労働委員会の主な仕事

- ① 労働組合と会社の間で発生した労働条件等に関する問題の解決の支援（あっせん）
- ② 個々の労働者と会社の間で発生した労働条件等に関する問題の解決の支援（個別労働関係紛争のあっせん）
- ③ 労働組合から救済が申し立てられた不当労働行為に関する審査
- ④ 病院や公共交通機関等の公益事業の争議行為に関する調査
- ⑤ 労働組合が法人登記、不当労働行為救済申立て等を行う場合の資格審査
- ⑥ 地方公営企業等の職員のうち使用者の利益代表者に該当する者の認定・告示



## 2 令和元（平成31）年活動状況

	取扱い件数			終結 件数	繰越 件数
	前年繰越	新規	計		
① あっせん ※a	1	5	6	5	1
② 個別労働関係紛争のあっせん ※b	0	4	4	4	0
③ 不当労働行為の審査 ※c	6	2	8	4	4
④ 公益事業の争議行為に関する調査	0	7	7	7	0
⑤ 労働組合の資格審査	6	2	8	5	3
⑥ 認定・告示	0	1	1	1	0

※a 新規申請分のあっせん希望事項は、「『賃金等』に関するもの」が4件、「『給与以外の労働条件』に関するもの」が1件、「『経営又は人事（解雇等）』に関するもの」が4件、「福利厚生に関するもの」が2件などでした。（あっせん申請1件につき、あっせん希望事項が複数場合があります。（※bも同様です。））

あっせんの平均処理日数は約88日でした。

※b 新規申請分のあっせん希望事項は、「『経営又は人事（解雇等）』に関するもの」が5件、「『賃金等』に関するもの」が2件、「『労働条件等』に関するもの」が1件でした。

個別労働関係紛争のあっせんの平均処理日数は約71日でした。

※c 不当労働行為の審査の平均処理日数は約494日でした。

## 2020年4月1日から中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されました。

時間外労働の上限規制の導入は、大企業には2019年4月1日から適用され中小企業は1年間猶予されていましたが、2020年4月1日から適用されています。

時間外労働の上限は、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定する必要があります。

「労働時間相談・支援」コーナーをご活用下さい。

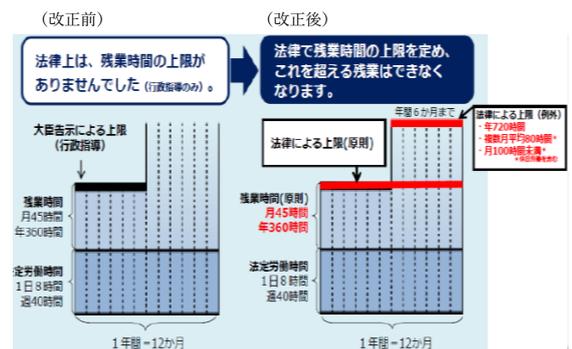
平成30年4月から監督署内に「労働時間相談・支援」コーナーを設置しています。「労働時間相談・支援班」が、労働基準法の改正内容等について、説明会の開催、コーナーでの個別相談対応、ご要望に応じ事業場を訪問して説明させていただく等の相談・支援を行っています。

「労働時間相談・支援班」の相談・支援は、通常、労働基準監督官が行う労働基準関係法令に基づく行政指導(立ち入り調査等)と異なり、中小規模の事業場が労働時間に関する法制度を理解し、長時間労働の削減のための取組を推進していただけるように、きめ細やかな相談・支援を行うことを目的としています。

まずはお気軽に、お近くの労働基準監督署にお問合せ下さい。

### 【監督署電話番号】

四日市：059-342-0340	松阪：0598-51-0015
津：059-227-1282	伊勢：0596-28-2164
伊賀：0595-21-0802	熊野：0597-85-2277



## 法改正の趣旨に沿った、年次有給休暇の取得促進のために年次有給休暇の時季指定を正しく取扱いましょう

平成31年4月1日から改正労働基準法が施行され、年次有給休暇の年5日の時季指定が義務化されました。以下のような取り扱いは、望ましくありません。

- 法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定すること。

➡ 実質的に年次有給休暇の取得の促進につながっておらず、望ましくありません。

- 会社が独自に設けている有給の特別休暇\*を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定すること。

\*法定の年次有給休暇日数を上乗せするものとして付与されるものを除く。以下「特別休暇」という。

➡ 今回の改正を契機に当該特別休暇を廃止し、年次有給休暇に振り替えることは、法改正の趣旨に沿いません。また、特別休暇などの労働条件の変更は労働者と使用者が合意して行うことが原則です。

令和2年



チャレンジ

# 挑戦

## アンダー2,000みえ

労働災害 2,000人未満を目指して！ 三重労働局

三重労働局では、あってはならない労働災害について、「死亡災害ゼロ」と休業4日以上「死傷災害2,000人未満」の早期達成を、労使一体となって目指します！

『令和2年「チャレンジ アンダー2,000みえ」推進運動』

【令和2年1月1日～12月31日】

### 重点災害

特別重点

転倒災害

特別重点

墜落・転落災害

交通労働災害

機械災害 (はさまれ・巻き込まれ、  
切れ・こすれ)

腰痛災害

### 重点事項

年間安全衛生管理計画の作成と確実な実施

ストップ！転倒災害プロジェクト

墜落災害防止対策

見える安全活動（見える化）

高年齢労働者安全衛生対策

働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動



三重労働局はあなたの会社の「働き方改革」を支援します！

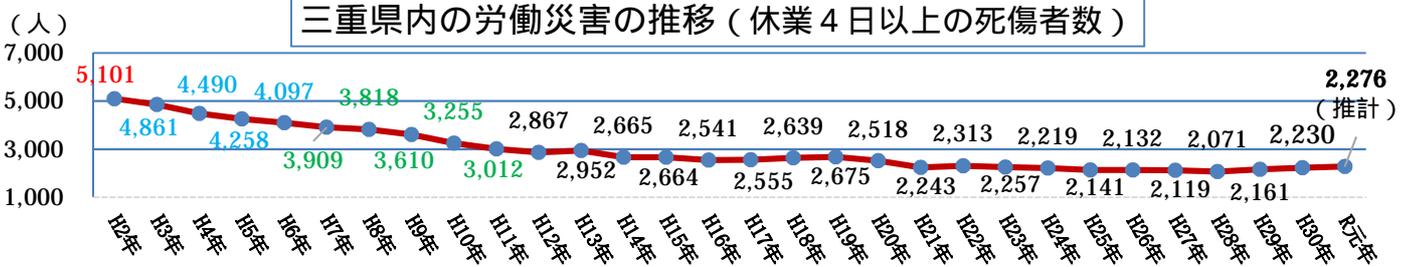
チャレンジ アンダー2,000みえ

検索

## 休業4日以上の死傷者数 2,000人未満を目指して



三重県内の休業4日以上の死傷者数は、昭和55年(1980年)の7,762人をピークに着実に減少し、平成12年(2000年)には3,000人を下回ることとなりました。しかしながら、その後令和元年までの20年間2,000人を下回ることができていません。三重労働局第13次労働災害防止計画(平成30年度～令和4年度)では、計画期間中の早い時期に「アンダー2,000」を達成することを目標としています。労働災害の増加に歯止めをかけ、令和2年中に死傷者数2,000人未満を達成するため、『令和2年「チャレンジ アンダー2,000みえ」推進運動』を、下記の各労働災害防止団体等(協力団体)とともに広く展開します。各事業場においては安全文化を醸成するため、各種取り組みの推進をお願いします。



### 労働災害防止と働き方改革

労働災害は人命尊重の観点から本来あってはならないものです。企業経営の観点からも労働災害は多大な災害コストを発生させ労働生産性を阻害するものです。一方、「安全第一」を実践する企業では、安全・安心な職場環境と労働者の士気の向上が相まって、労働生産性を向上させています。

経営首脳者は労働災害防止を働き方改革の一環として捉え、強いリーダーシップのもと、適切な安全衛生管理計画に基づく自律的な安全衛生活動を展開することが期待されています。

### 『令和2年「チャレンジ アンダー2,000みえ」推進運動』

「年間安全衛生管理計画」を策定いただくための指導・援助を行います(策定様式の送付とその提出のお願い)。毎月、三重労働局のホームページに「特設ページ」を設けて、労働災害防止に役立つ重点事項等に応じた情報を掲載しますので、是非ご活用ください。必要に応じて臨時号を掲載し情報発信します。

令和2年7月2日に『令和2年「チャレンジ アンダー2,000みえ」推進大会』を(県総合文化センター)で開催します。安全衛生活動に積極的な事業場の事例発表と安全衛生専門家による講演等を行います。県内各地区安全衛生協議会の連携を図る為の「(仮称)三重中央安全衛生協議会」を設立し開催します。

8月1日から12月1日までの期間「無災害」を目指して、令和2年(度)年間安全衛生管理計画を策定・運用しているなど、一定の基準を満たした事業場が参加する『「チャレンジ アンダー2,000みえ」無災害1・2・3トライアル』を実施します。申し込みいただき、積極的な取り組みを推進し「無災害」を達成した事業場については、ホームページに掲載し顕彰しますので、積極的に参加してください。

令和2年9月7日に『「チャレンジ アンダー2,000みえ」衛生管理者の集い』をサンワーク津で開催します。

令和2年10月5日に『「チャレンジ アンダー2,000みえ」JISQ45001労働安全衛生マネジメントシステム研修会』を三重私学青少年会館で開催します。申し込みは(一社)三重労働基準協会連合会まで。

各労働災害防止団体において、「チャレンジ アンダー2,000みえ」に係る研修会・講習会等を開催します。

令和2年10月6日に「三重県産業安全衛生大会」～チャレンジ アンダー2,000みえ 労働災害2,000人未満を目指して!～を県総合文化センター・中ホールで開催します。申し込みは各地区労働基準協会まで。

7月と12月を「墜落災害防止強調月間」と定め、特にその期間を中心にパトロール等指導を強化します。転倒災害の撲滅を目指し、「STOP! 転倒災害プロジェクト」を積極的に推進し、重点取組期間の6月を中心に各労働基準監督署において、見える安全活動・高齢労働者安全対策等の集団指導会を開催します。各労働基準監督署において、管内における労働災害の現状に応じた独自の取り組みを実施します。

【協力団体】 建設業労働災害防止協会三重県支部、陸上貨物運送事業労働災害防止協会三重県支部、林業・木材製造業労働災害防止協会三重県支部、港湾貨物運送事業労働災害防止協会四日市支部、(一社)三重労働基準協会連合会、(一社)日本ボイラ協会三重支部、(一社)日本クレーン協会三重支部、(公社)建設荷役車両安全技術協会三重県支部、(一社)日本労働安全衛生コンサルタント会三重支部、(独行)三重産業保健総合支援センター、三重県RSTトレーナー会、県下各地区労働基準協会

# 「同一労働同一賃金」への対応に向けて

大企業：2020年4月1日～ 中小企業：2021年4月1日～

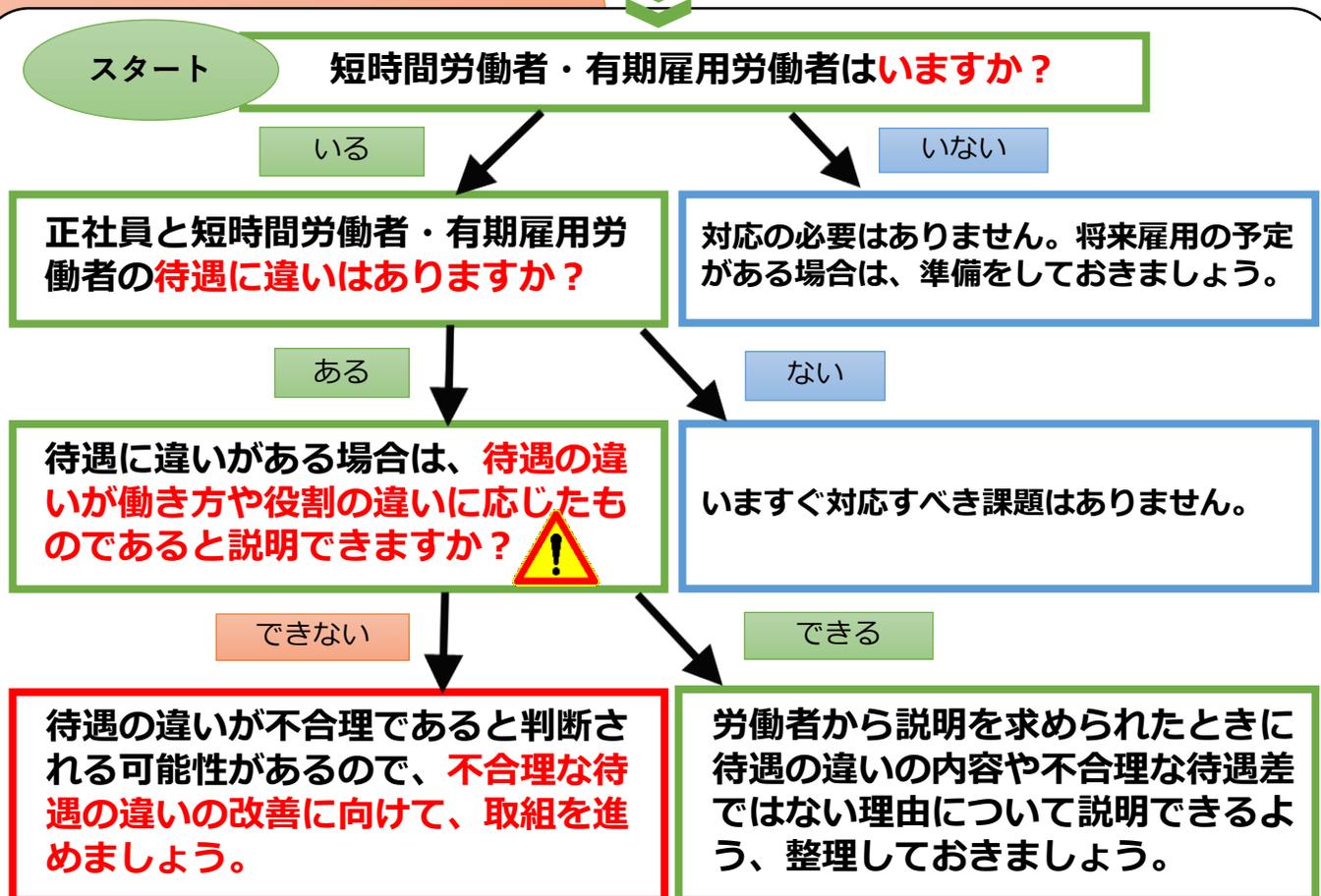
正社員と非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）の間の不合理な待遇差の解消（いわゆる「同一労働同一賃金」）が求められます。

## 事業主に求められることは？

- ①同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当、福利厚生などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。
- ②事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。



自社の状況が法の内容に沿ったものか、社内の制度の点検を行いましょ！



- ・単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。
- ・正社員と、①職務内容（業務の内容＋責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲（転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲）、③その他の事情の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。
- ・正社員と①②ともに同じ場合、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されます。

# 不合理な待遇差とは？

- ・短時間労働者・有期雇用労働者の待遇が、正社員との働き方や役割の違いに応じたものとなっているかがポイント！
- ・待遇差が不合理なものか否か、原則となる考え方と主な具体例は以下のとおりです（「同一労働同一賃金ガイドライン」より）。

## 基本給

労働者の「①能力・経験」、「②業績・成果」、「③勤続年数」に応じて支給する場合は、①、②、③が同一であれば同一の支給をし、違いがあれば違いに応じた支給をする。

### 【問題となる例】

能力・経験に応じて基本給を支給している会社において、正社員が有期雇用労働者より多くの経験を有することを理由に、より高い基本給を支給しているが、正社員のこれまでの経験は現在の業務に関連が無い。

### 【問題とならない例】

業績・成果に応じて基本給を支給している会社において、所定労働時間が正社員の半分の短時間労働者に対し、その販売実績が正社員の販売目標の半分に達した場合には、正社員が販売目標を達成した場合の半分支給している。

## 賞与（ボーナス）

賞与（ボーナス）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

### 【問題となる例】

正社員には職務内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給していない。

## 通勤手当

短時間労働者・有期雇用労働者にも正社員と同一の支給をしなければならない。

## 福利厚生施設

正社員と同一の事業所で働く短時間労働者・有期雇用労働者には、正社員と同一の①給食施設、②休憩室、③更衣室の利用を認めなければならない。

**!** 上記以外の待遇も、不合理な待遇差の解消が求められます。このため、労使で、それぞれの事情に応じて、十分な話し合いをしていくことが望まれます。

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**へ  
労使間でトラブルが生じた場合、無料・非公開でトラブル解決のお手伝いをすることもできます。

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、  
取組の参考となる情報や制度の詳細は、**厚生労働省ホームページ**をご覧ください  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせは、  
**各都道府県働き方改革推進支援センター**へ  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



# パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！ ～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～

## 改正ポイント1

パワーハラスメント対策の法制化  
～労働施策総合推進法の改正～

## 施行時期

令和2年6月1日  
(中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務)

- 職場におけるパワーハラスメント防止のために、**雇用管理上必要な措置**を講じることが事業主の義務となります(適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります)。
- パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです

- ①優越的な関係を背景とした
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

※適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

職場のパワーハラスメントの定義や**事業主が講ずべき措置の具体的内容等**については、**指針**において示されています。

指針はこちらから入手できます→



## 改正ポイント2

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上  
～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正～

## 施行時期

セクハラ等の防止対策の強化の内容については、事業所の規模を問わず、**令和2年6月1日**から施行されます！

- 1 セクハラ等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**されます  
(パワハラ、いわゆるマタハラも同様(2、4も同じ。))
- 2 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**されます
- 3 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への協力を求められた場合にこれに応じるよう努めることとされます
- 4 調停の出頭・意見聴取の対象者が拡大※されます  
※ セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになります。

お問い合わせ先

三重労働局 雇用環境・均等室

TEL:059-226-2318

ハラスメント対策の総合サイト「**あかるい職場応援団**」はこちらから →



# 改正女性活躍推進法が施行されます！

- ★ **2020年（令和2年）4月1日以降、常時雇用する労働者数301人以上の事業主**については、**一般事業主行動計画の策定や情報公表の方法**が順次変わります。
- ★ **2022年（令和4年）4月1日から、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大**されます。（300人以下の事業主は現在努力義務です）

## 301人以上事業主：一般事業主行動計画の改正内容（2020年4月1日施行）

▶ **常時雇用する労働者数301人以上の事業主**は、**2020年4月1日以降が始期**となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、**以下の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画**の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります。（電子申請、郵送、持参）

### ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・男女別の配置の状況(区)
- ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
- ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区) (派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異(区)
- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)
- ・男女の賃金の差異(区)

※ 上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目（必ず把握すべき項目）です。（他は選択項目）

※ 「(区)」の表示のある項目：状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

※ 「(派)」の表示のある項目：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

### ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異(区)
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区)
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
- ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績(区)
- ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ・労働者（※）の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況
- ・労働者（※）の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況(区)(派)
- ・有給休暇取得率(区)

（※）2020年4月1日以降、状況把握の際には、管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要がありますので、ご注意ください。

### 数値目標の例

近年、女性社員の採用も増えてきているが、管理職の女性は少なく、また、男女ともに長時間労働が課題である会社の場合

数値目標 1

①の区分に関する数値目標！

課長職より1つ下の職階の女性割合を20%から30%にする。

数値目標 2

②の区分に関する数値目標！

毎月の平均残業時間を20時間以下にする。

- 状況把握・課題分析の結果、上記の①または②の区分のどちらか一方の取り組みが既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②のどちらかの区分から2項目以上を選択して、関連する数値目標を定めても構いません。

Q

2020年（令和2年）4月1日になったら、常時雇用する労働者301人以上の全事業主が一般事業主行動計画を策定し直さないといけませんか？

A

2020年（令和2年）4月1日以降に行動計画の始期を設定する301人以上の事業主は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定し、策定届を都道府県労働局に提出する必要があります。

A社の行動計画期間（2020.6.30終期）

B社の行動計画期間（2020.3.31終期）

B社の行動計画期間（2020.4.1始期）

4月1日が始期となる次期行動計画に数値目標を2つ以上入れてください

2020.3.31 2020.4.1

4月1日時点では行動計画を策定し直す必要はありませんが、7月1日が始期となる次期行動計画に数値目標を2つ以上入れてください

2020.6.30 2020.7.1

Q

2020年（令和2年）3月31日までに都道府県労働局に策定届（※）を提出する場合は、行動計画に定める数値目標は1つ以上でよいのでしょうか？

A

2020年（令和2年）3月31日までに策定届を提出する場合でも、行動計画の始期が2020年（令和2年）4月1日以降の場合は、数値目標を2つ以上定めた行動計画を策定する必要があります。

（※）策定届の新様式は、女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省ホームページ内）に今後掲載する予定ですので、ご確認ください。

## 301人以上事業主：情報公表の改正内容（2020年6月1日施行）

▶ 2020年6月1日以降は、**常時雇用する労働者数301人以上の事業主**は、女性の活躍に関する情報公表についても、**以下の①と②の区分から、それぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表**する必要があります。

### ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

### ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率(区)
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間(区) (派)
- ・有給休暇取得率
- ・有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

- 併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。
  - ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
  - ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

- ▶ 一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から**101人以上の事業主に拡大**されます。**常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主**は、施行日までに、以下の行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行ってください。

## 1 一般事業主行動計画の策定・届出

### ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。
- ・把握した状況から自社の課題を分析してください。

#### 【基礎項目】

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）・男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目（1ページの下線以外の項目））を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

（注2）（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

### ステップ2：一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ステップ1を踏まえて、**(a)計画期間、(b)1つ以上の数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

### ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。（電子申請、郵送、持参）

### ステップ4：取組の実施、効果の測定

- ・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

## 2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から**1項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)</li> <li>・男女別の採用における競争倍率(区)</li> <li>・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)</li> <li>・係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>・管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>・役員に占める女性の割合</li> <li>・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)</li> <li>・男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</li> <li>・男女別の育児休業取得率(区)</li> <li>・労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)</li> <li>・有給休暇取得率</li> <li>・有給休暇取得率(区)</li> </ul>

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

- 併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。
  - ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
  - ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

# 「プラチナえるぼし」認定の創設 (2020年6月1日施行)

▶ 女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定である現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設しました。

- **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定します。
- **プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定を受けた事業主のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定します。

## ▶▶ 認定の取得のメリット

- ・認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付す**ことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。認定を受けた事業主であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。
- ・認定を受けた事業主は、**公共調達の加点を受けられます**。
- ・また、**プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます**。

## ▶▶ 認定の段階

<p>プラチナえるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、<b>当該行動計画に定めた目標を達成</b>したこと。</li> <li>・男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※)</li> <li>・プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たしていること(※)</li> <li>・女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、<b>8項目以上</b>を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※)</li> </ul> <p>(※) 実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の<b>全て</b>を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> </ul>
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>3つ又は4つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>・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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち<b>1つ又は2つ</b>の基準を満たし、その実績を「<b>女性の活躍推進企業データベース</b>」に<b>毎年公表</b>していること。</li> <li>・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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。</li> </ul>

お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部 (室)

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



# 雇用保険被保険者を雇用する事業主のみなさまへ 雇用保険被保険者

## 令和2年4月1日から、 すべての雇用保険被保険者について 雇用保険料の納付が必要となります

65歳以上の労働者も雇用保険の適用対象となっていますが、経過措置として、平成29年1月1日から令和2年3月31日までの間は、高年齢労働者に関する雇用保険料は免除されていました。

令和2年4月1日からは、高年齢労働者  
についても、他の雇用保険被保険者と同様に  
雇用保険料の納付が必要となります。

( ) 保険年度の初日(4月1日)において満64歳以上である労働者であって、雇用保険の一般被保険者となっている方を指します。

御不明な点があれば、最寄りの都道府県労働局にお問い合わせください。

# 2020年4月から特定の法人について 電子申請が義務化されます。

現在、政府全体で行政手続コスト（行政手続に要する事業者の作業時間）を削減するため、電子申請の利用促進を図っており、当該取組の一環として、**特定の法人の事業所**が社会保険・労働保険に関する**一部の手続**を行う場合には、必ず電子申請で行っていただくこととなりました。

## 特定の法人とは

- 資本金、出資金又は銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が1億円を超える法人
- 相互会社（保険業法）
- 投資法人（投資信託及び投資法人に関する法律）
- 特定目的会社（資産の流動化に関する法律）

## 一部の手続とは

### 健康保険 厚生年金保険

- 被保険者報酬月額算定基礎届
- 被保険者報酬月額変更届
- 被保険者賞与支払届

### 労働保険

- 継続事業（一括有期事業を含む。）を行う事業主が提出する以下の申告書
  - ・ 年度更新に関する申告書（概算保険料申告書、確定保険料申告書、一般拠出金申告書）
  - ・ 増加概算保険料申告書

### 雇用保険

- 被保険者資格取得届
- 被保険者資格喪失届
- 被保険者転勤届
- 高年齢雇用継続給付支給申請
- 育児休業給付支給申請

#### （注意事項）

- 1 2020年4月以降に開始される**各特定の法人の事業年度から**適用されます。
- 2 社会保険労務士や社会保険労務士法人が、対象となる特定の法人に代わって手続を行う場合も含まれます。
- 3 **以下に該当する場合は、電子申請によらない方法により届出が可能です。**
  - (1)電気通信回線の故障や災害などの理由により、電子申請が困難と認められる場合
  - (2)労働保険関係手続（保険料申告関係）については、労働保険事務組合に労働保険事務が委託されている場合、単独有期事業を行う場合、年度途中で保険関係が成立した事業において、保険関係が成立した日から50日以内に申告書を提出する場合。

◎詳細については、健康保険（協会けんぽ管掌の事業所に限る）・厚生年金保険に関する手続は年金事務所に、労働保険に関する手続は事業所の所在地を管轄する労働局に、雇用保険の被保険者に関する手続はハローワーク又は都道府県労働局雇用保険電子申請事務センターにお問い合わせください。

# 三重産業保健総合支援センターから産業保健研修会のご案内

令和2年度(4月～9月) 産業保健研修会(無料)

○「産業医向け研修会(三重県医師会共催)」と「産業医以外の産業保健スタッフ向け研修会」に区分しています。どちらの研修会も職種等に関係なく、ご希望される産業保健スタッフ等の皆様にご参加いただけます。

○「産業医向け研修会」は、日本医師会認定産業医制度における生涯研修の単位が取得できる指定研修としての申請中ですが、指定が受けられなかった場合は、当センターのホームページでお知らせします。

## <研修会申込方法とお願い等>

● 申込みは、当センターホームページの「研修のご案内申し込み」の「申し込み画面」から行われるか、所定の様式に必要事項をご記載の上、FAX又は郵送でお願いします。

● 定員になり次第申込みの受け付けを締め切る場合があります。

なお、研修会の定員を超えた場合、参加希望者をお断りしている場合もありますので、欠席される方はお早めに必ずご連絡をお願いします。

● 研修会場は、原則として当センター会議室(三重県医師会館 5階)となりますが、受講者数により同会館内で会場を変更する場合があります。

● 研修時間は、一部の研修会を除いて午後2時30分から午後4時30分までの2時間ですが、開始時間等が異なる研修会がありますので、ご注意ください。

● 災害時・悪天候時等は、研修会を中止させていただく場合があります。また、諸事情により日程を変更させていただく場合があります。この場合は、当センターのホームページに掲載いたしますので、ご確認ください。

● 三重県医師会専用駐車場の駐車スペースは、40台程度です。駐車していただけない場合もあります。特に毎木曜日の午後は混雑いたしますので、出来るだけ公共交通機関をご利用いただきますよう、お願いいたします。

## <研修会のお申し込み先>

(独)労働者健康安全機構 三重産業保健総合支援センター

〒514-0003 三重県津市桜橋2丁目191番4 三重県医師会館5階 TEL 059-213-0711/FAX 059-213-0712

ホームページアドレス <https://mies.johas.go.jp>

当センターのご利用日時: 休日を除く日の午前8時30分から午後5時15分(休日: 毎土・日曜日、国民の祝祭日、年末年始)

## ●令和2年度上期 産業保健研修会 (産業医向け)―三重県医師会共催 日医認定産業医研修 \*研修時間にご注意ください

開催日	(曜)	研修会テーマ 内 容	講 師 所属・役職・資格等 定員 / 認定研修
4月15日	(水)	パワーハラスメントについて考える パワーハラスメントの規制法が施行されます。つまり、法律によりパワーハラスメントの防止対策が義務付けられます。そこで、パワーハラスメントの定義や当てはまる行為を概観するとともに、防止の在り方を考えてみたい。(産業医・スタッフ同時開催)	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
4月16日	(木)	化学物質の有害性のリスクアセスメントの基本と事例について 化学物質の有害性のリスクアセスメントについて基本的な事項について説明し、リスクの見積り例とリスクの低減措置など、化学物質の有害性のリスクアセスメントのポイントと実施例について紹介します。(産業医・スタッフ同時開催)	村田 和弘 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 実地
4月21日	(火)	職場における若年性認知症の理解と対応 全国に約4万人いるといわれている若年性認知症を取り上げ、職場での気づきのポイント、経過及び支援の概要について参加者の皆様と考えたいと思います。(産業医・スタッフ同時開催)	井上 雄一郎 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
4月22日	(水)	労働基準法のあらまし 労働トラブル未然防止のための労働関係法について、実例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	大西 洋一 社会保険労務士 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 更新
5月14日	(木)	歯周病などの歯科疾患と生活習慣病との関連について 歯科疾患と生活習慣病は深く関連しています。今回は、歯周病と全身の健康との関連と歯周病予防についてお話しします。(産業医・スタッフ同時開催)	羽根 司人 (公社)三重県歯科医師会副会長 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
5月15日	(金)	低線量被ばく概念と産業現場における放射線被ばく事例 近年、福島第一原発の事故処理作業員が労災認定を受ける事例が6例報告されている。厚生労働省は、白血病の労災認定基準を被ばく開始後1年以上経過して発症、5mSv×従事年数としている。放射線の低線量影響は、未だに明らかにされていないが、近年、様々な論文が報告されている。ここでは、事象事例を紹介しながら、低線量影響を考える。	木村 真三 獨協医科大学国際疫学研究室 福島分室長 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 実地
5月20日	(水)	γ-GTPの高い従業員への指導 職場健診でγ-GTPの高い従業員がチェックされることは多く、原因をスクリーニングし、介入していく必要性が高まっています。中でも飲酒が原因の場合、指導に難渋することがあります。うつ病など併存疾患を考慮しつつ、節酒指導や断酒指導が行われていると思いますが、飲酒指導についてのエビデンスを示しながら、効果的な指導法を一緒に考えていきます。	猪野 亜朗 かすみがうらクリニック副院長 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門

5月21日 14:30～16:30	(木)	作業場の換気・排気(基礎編) 粉じん対策の概要と粉じん作業等に関わる局所排気装置の基本事項について、流体力学の観点から説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	辻本 公一 三重大学大学院工学研究科教授 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
5月26日 14:30～16:30	(火)	職場における発達障害の理解と対応 発達障害かなと思われる職員、診断を受けている職員をどう理解・支援するかを参加者の皆さまと考えたいと思います。(産業医・スタッフ同時開催)	井上 雄一郎 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
5月28日 14:30～16:30	(木)	最近の労働衛生の動向 最新の労働衛生の情報を踏まえ、法改正の動向等を詳しく説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	三重労働局 健康安全課長 三重労働局労働基準部健康安全課 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 更新
6月4日 14:30～16:30	(木)	産業医が知っておきたい国が支援する7つの最新キーワード&ツール③ 健康経営優良法人認定制度、パワハラ防止法令、SNSカウンセリング、精神障害の労災認定の改訂などの最新情報の他、ストレスチェック実施後の職場環境改善活動に活用できる最新ツールなどを説明します。	石見 忠士 こころの耳運営事務局長 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
6月10日 14:30～16:30	(水)	化学物質のリスクアセスメントとその活用 化学物質のリスクアセスメントについて紹介し、その現場における活用方法について考えてみます。(産業医・スタッフ同時開催)	谷垣 己子男 労働衛生コンサルタント・第一種作業環境測定士 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
6月11日 * 14:00～16:30	(木)	ストレスチェック制度のあらましと長時間労働者、高ストレス者に対する面接指導 平成27年12月から企業においてストレスチェックが義務化されました。ストレスチェックについて再度概観するとともに高ストレス者に対してどのように面接指導をすればよいかを検討します。また、長時間労働者についての面接指導についても資料を基に触れます。	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
6月12日 14:30～16:30	(金)	職場での母性健康管理と妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策 女性労働者の妊娠期から出産後にかけての事業主が講ずべき措置や母性保護規定、さらには、妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント対策について解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	三重労働局雇用環境・均等室 担当官 三重労働局雇用環境・均等室 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 更新
6月17日 14:30～16:30	(水)	γ-GTPの高い従業員への指導 職場健診でγ-GTPの高い従業員がチェックされることは多く、原因をスクリーニングし、介入していく必要性が高まっています。中でも飲酒が原因の場合、指導に難渋することがあります。うつ病など併存疾患を考慮しつつ、節酒指導や断酒指導が行われていると思いますが、飲酒指導についてのエビデンスを示しながら、効果的な指導法を一緒に考えていきます。(産業医・スタッフ同時開催)	猪野 亜朗 かすみがうらクリニック副院長 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
6月18日 14:30～16:30	(木)	労災保険給付の概要について 労災保険法における各保険給付について。(産業医・スタッフ同時開催)	三重労働局 労災補償監察官 三重労働局労働基準部労災補償課 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 更新
6月24日 * 13:30～16:30	(水)	労働基準法のあらまし 労働トラブル未然防止のための労働関係法について、実例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	大西 洋一 社会保険労務士 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 更新
6月25日 14:30～16:30	(木)	産業医による職場巡視のポイント 産業医が、製造業を主とする工場や、事務所を職場巡視する際のポイントについて、事例を交えて解説します。(昨年度と同一内容です。)	後藤 義明 三重産業医会理事 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
6月30日 14:30～16:30	(火)	職場におけるLGBTの理解と対応 近年、性の多様性がうたわれており、職場における理解と対応が求められていますので、皆様と共に考える機会としたいと思います。(産業医・スタッフ同時開催)	井上 雄一郎 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
7月1日 14:30～16:30	(水)	働きやすい職場環境の整備に向けて—働き方改革— 働き方改革の観点から、労働者が働きやすい職場環境の整備に関して様々なアプローチを解説。働き方改革関連法についても触れていきます。(産業医・スタッフ同時開催)	三重労働局雇用環境・均等室 担当官 三重労働局雇用環境・均等室 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 更新
7月2日 14:30～16:30	(木)	職場における熱中症予防対策 労働環境における熱中症の発生状況や対策について概説します。	村田 真理子 三重大学大学院医学系研究科教授 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
7月8日 14:30～16:30	(水)	メンタルヘルス問題に活用する心理検査の実習 メンタルヘルス問題においてとても広く、一般的に活用されるエゴグラム検査について、その検査の開発の基礎となったフロイト理論を紹介するとともに検査の実習を行い、活用法にメンタル問題への適用について検討をして、実際に活用できるようにしたいと考えています。(産業医・スタッフ同時開催)	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 実地
7月15日 14:30～16:30	(水)	作業場の換気・排気(応用編) 粉じん対策の概要と粉じん作業等に関わる局所排気装置の設計について、流体力学の観点から簡単に説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	辻本 公一 三重大学大学院工学研究科教授 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門

7月21日 14:30～16:30	(火)	働き方改革と産業医・産業保健スタッフ等の役割 働き方改革関連法が2019年4月から順次施行されていますが、関連法の一環である「労働安全衛生法」による「産業医の機能強化」がうたわれていますので、皆様と情報を共有したいと考えます。(産業医・スタッフ同時開催)	井上 雄一郎 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 専門
7月30日 14:30～16:30	(木)	労働時間と急性心筋梗塞 労働時間が急性心筋梗塞の発症リスクに及ぼす影響と、集団における寄与危険割合、すなわち、労働時間管理によって予防可能な心筋梗塞の割合についてお話します。	笠島 茂 三重大学大学院医学系研究科教授 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 専門
8月5日 14:30～16:30	(水)	ストレスを軽減するリーダーシップの在り方 働く人の意識が変化している今日、旧来型のリーダーシップスタイルで職場マネジメントをするが故にメンタル不調者を多く出している職場は少なくありません。本研修では主要なリーダーシップ理論を平易に紹介し、ストレスを軽減する職場づくりについて考えます。管理者のみでなく産業医、人事・労務担当、教育担当、産業保健に関わる皆さんご参加下さい。(産業医・スタッフ同時開催)	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 専門
8月19日 * 13:30～16:30	(水)	労働基準法のあらまし 労働トラブル未然防止のための労働関係法について、実例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	大西 洋一 社会保険労務士 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 更新
8月27日 14:30～16:30	(木)	作業環境測定結果の見方と評価及び事後措置について 作業環境測定結果報告書の見方と評価及び事後措置(リスク低減措置)、評価結果に係る関係法令、ばく露の指標としてのリスク見積り時(リスクアセスメント、特殊健康診断等)の留意点について説明し、リスクの見積りの事例について紹介します。(産業医・スタッフ同時開催)	村田 和弘 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 実地
9月10日 14:30～16:30	(木)	産業衛生における個人情報保護 産業衛生における個人情報の取扱いとその守秘義務について考えます。(産業医・スタッフ同時開催)	笠島 茂 三重大学大学院医学系研究科教授 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 専門
9月16日 14:30～16:30	(水)	産業医・産業保健スタッフ等にできる動機づけ面接法について アルコール問題以外に、喫煙・肥満・高血圧・糖尿病・ギャンブルにも応用されている面接技法である動機づけ面接法の導入部を一緒に学びましょう。(産業医・スタッフ同時開催)	井上 雄一郎 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 専門
9月17日 14:30～16:30	(木)	職業性疾病の業務上外の認定について 職業性疾病の認定基準について。(産業医・スタッフ同時開催)	三重労働局 労災補償監察官 三重労働局労働基準部労災補償課 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 更新
9月24日 14:30～16:30	(木)	知っておきたい受動喫煙防止対策と禁煙補助薬 加熱式たばこ・電子たばこが市販され、新たな受動喫煙防止対策が必要になってきています。最近の話題と事例を交え、事業所における受動喫煙防止対策と禁煙補助薬について解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	片山 歳也 三重県病院薬剤師会理事 30名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 実地
<b>● 令和2年度上期 産業保健研修会(産業医以外の産業保健スタッフ向け)</b>			<b>* 研修時間にご注意ください</b>
開催日 時 間	(曜)	研修会テーマ 内 容	講 師 所属・役職・資格等 定員
4月15日 14:30～16:30	(水)	パワーハラスメントについて考える パワーハラスメントの規制法が施行されます。つまり、法律によりパワーハラスメントの防止対策が義務付けられます。そこで、パワーハラスメントの定義や当てはまる行為を概観するとともに、防止の在り方を考えてみたい。(産業医・スタッフ同時開催)	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 30名
4月16日 14:30～16:30	(木)	化学物質の有害性のリスクアセスメントの基本と事例について 化学物質の有害性のリスクアセスメントについて基本的な事項について説明し、リスクの見積り例とリスクの低減措置など、化学物質の有害性のリスクアセスメントのポイントと実施例について紹介します。(産業医・スタッフ同時開催)	村田 和弘 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 30名
4月21日 14:30～16:30	(火)	職場における若年性認知症の理解と対応 全国に約4万人いるといわれている若年性認知症を取り上げ、職場での気づきのポイント、経過及び支援の概要について参加者の皆様と考えたいと思います。(産業医・スタッフ同時開催)	井上 雄一郎 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 30名
4月22日 * 13:30～16:30	(水)	労働基準法のあらまし 労働トラブル未然防止のための労働関係法について、実例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	大西 洋一 社会保険労務士 30名
4月24日 14:30～16:30	(金)	熱中症の予防対策 毎年熱中症による労働災害が多発しています。職場における熱中症の予防については、平成29年より「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」の実施要領が示され、職場において取り組みはされていると思います。令和2年度の厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署の取り組み内容と職場における予防対策について説明します。	林 文代 当センター産業保健相談員(保健指導担当) 30名

5月12日 14:30～16:30	(火)	職場における転倒・腰痛予防対策 全国の休業(4日以上)の災害で、第1位を占めている転倒による災害と職場における腰痛予防対策について、労働衛生の三管理から対応を考察します。	寶 幸夫 中災防腰痛予防労働衛生教育インストラクター 30名
5月13日 * 14:00～16:00	(水)	職場のストレス解消法(マインドフルネス&コーピング) 脳疲労が消える最高の休息法としてのマインドフルネスは、自分を取り戻して、心を安定させる最先端の「ストレス解消法」であり、コーピングは自身をモニタリングして、心身を安定させる。	橋元 慶男 当センター産業保健相談員(カウンセリング担当) 30名
5月14日 14:30～16:30	(木)	歯周病などの歯科疾患と生活習慣病との関連について 歯科疾患と生活習慣病は深く関連しています。今回は、歯周病と全身の健康との関連と歯周病予防についてお話しします。(産業医・スタッフ同時開催)	羽根 司人 (公社)三重県歯科医師会副会長 30名
5月18日 14:30～16:30	(月)	無理なく取り組める緩やかな糖質制限と、分かりやすいカロリー制限で健康的な食事療法 今日の主流となった糖質制限。しかし過度な制限による栄養障害やリバウンドなどの問題もあります。安全・安心・簡単にできて無理なく取り組める「緩やかな糖質制限」と、分かりやすい「カロリー制限」、健康的な食事療法を説明させていただきます。	光部 浩史 中部労災病院治療就労両立支援センター管理栄養士 30名
5月19日 * 14:00～16:00	(火)	メタボリックシンドロームの怖さを伝えるエビデンスと理論 保健指導の担当者として知っておくと役に立つと思われる「メタボリックシンドロームがなぜ怖いのか、その根拠となる研究成果や理論」について、お話しします。	河野 啓子 四日市看護医療大学名誉学長 30名
5月21日 14:30～16:30	(木)	作業場の換気・排気(基礎編) 粉じん対策の概要と粉じん作業等に関わる局所排気装置の基本事項について、流体力学の観点から説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	辻本 公一 三重大学大学院工学研究科教授 30名
5月26日 14:30～16:30	(火)	職場における発達障害の理解と対応 発達障害かなと思われる職員、診断を受けている職員をどう理解・支援するかを参加者の皆さまと考えたいと思います。(産業医・スタッフ同時開催)	井上 雄一郎 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 30名
5月27日 14:30～16:30	(水)	メンタルヘルスと生活習慣病に使用される薬と事業所の感染対策 メンタルヘルスに使用される薬(睡眠薬、抗うつ薬等)、生活習慣病治療薬、及び事業所における主な感染対策(インフルエンザ、感染性胃腸炎、麻疹等)について、新薬や最近の話題を交えて解説します。	片山 歳也 三重県病院薬剤師会理事 30名
5月28日 14:30～16:30	(木)	最近の労働衛生の動向 最新の労働衛生の情報を踏まえ、法改正の動向等を詳しく説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	三重労働局健康安全課長 三重労働局労働基準部健康安全課 30名
6月2日 14:30～16:30	(火)	暑さ指数の測定と熱中症のリスクアセスメント 熱中症を防止するために暑さ指数(WBGT)の測定方法及び、職場のリスクレベルの見積りと対策などについて説明します。暑さ指数は測定器を用いて測定の実習をします。	浅野 保 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 30名
6月3日 14:30～16:30	(水)	メンタルヘルスってどんな活動？ メンタルヘルス活動ってどんな活動でしょうか？かつてはうつ病対策だと考えられていた活動が、最近では、病気の予防からパフォーマンス向上の援助まで、より積極的な考え方に変わりつつあります。改めてメンタルヘルス活動について考察してみましよう。	矢野 一郎 当センター産業保健相談員(カウンセリング担当) 30名
6月5日 * 13:30～15:30	(金)	産業保健スタッフが知っておきたい国が支援する7つの最新キーワード&ツール③ 健康経営優良法人認定制度、パワハラ防止法令、SNSカウンセリング、精神障害の労災認定の改訂などの最新情報の他、ストレスチェック実施後の職場環境改善活動に活用できる最新ツールなどを説明します。	石見 忠士 こころの耳運営事務局長 30名
6月10日 14:30～16:30	(水)	化学物質のリスクアセスメントとその活用 化学物質のリスクアセスメントについて紹介し、その現場における活用方法について考えてみます。(産業医・スタッフ同時開催)	谷垣 己子男 労働衛生コンサルタント・第一種作業環境測定士 30名
6月12日 14:30～16:30	(金)	職場での母性健康管理と妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策 女性労働者の妊娠期から出産後にかけての事業主が講ずべき措置や母性保護規定、さらには、妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント対策について解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	三重労働局雇用環境・均等室 担当官 三重労働局雇用環境・均等室 30名
6月17日 14:30～16:30	(水)	γ-GTPの高い従業員への指導 職場健診でγ-GTPの高い従業員がチェックされることは多く、原因をスクリーニングし、介入していく必要性が高まっています。中でも飲酒が原因の場合、指導に難渋することがあります。うつ病など併存疾患を考慮しつつ、節酒指導や断酒指導が行われていると思いますが、飲酒指導についてのエビデンスを示しながら、効果的な指導法を一緒に考えていきます。(産業医・スタッフ同時開催)	猪野 亜朗 かすみがうらクリニック副院長 30名
6月18日 14:30～16:30	(木)	労災保険給付の概要について 労災保険法における各保険給付について。(産業医・スタッフ同時開催)	三重労働局労災補償監察官 三重労働局労働基準部労災補償課 30名

6月23日 * 14:00～16:00	(火)	メンタルヘルス不調者の職場復帰支援 メンタルヘルス不調による休業者の対応に苦慮していませんか。事業者が行う職場復帰支援の内容を5つのステップごとに、病気休業開始から職場復帰後のフォローアップまでの支援について、事例を交えてお話しします。	上住 津恵 当センター産業保健専門職 30名
6月24日 * 13:30～16:30	(水)	労働基準法のあらまし 労働トラブル未然防止のための労働関係法について、事例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	大西 洋一 社会保険労務士 30名
6月29日 * 14:00～16:00	(月)	高齢労働に備えた中年期からの体力づくり 今後さらに需要の高まる高齢労働者が、安全かつ元気に働けるために、ロコモ・サルコペニア・フレイルといった観点を基に、中年期から取り組む「体力づくり」についてお話しします。	中山 卓也 中部労災病院治療就労両立支援センター主任理学療法士 30名
6月30日 14:30～16:30	(火)	職場におけるLGBTの理解と対応 近年、性の多様性がうたわれており、職場における理解と対応が求められていますので、皆様と共に考える機会としたいと思います。(産業医・スタッフ同時開催)	井上 雄一郎 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 30名
7月1日 14:30～16:30	(水)	働きやすい職場環境の整備に向けて—働き方改革— 働き方改革の観点から、労働者が働きやすい職場環境の整備に関して様々なアプローチを解説。働き方改革関連法についても触れていきます。(産業医・スタッフ同時開催)	三重労働局雇用環境・均等室 担当官 三重労働局雇用環境・均等室 30名
7月3日 * 14:00～16:00	(金)	パワーハラスメント防止に向けての法的義務化に対する雇用管理上の法的諸問題 都道府県の労働局に対しパワハラなどの職場のいじめに関する相談件数は近年増加しており、かつ、パワハラが原因でメンタルヘルス不調となり、長期休養を余儀なくされたり、自殺する等被害が深刻化していることから、企業が防止対策に取り組むことが法律で義務付けられました。そこで、パワハラが法的にはどのような問題として扱われるかを最新の判例なども踏まえて解説します。	國田 武二郎 弁護士 30名
7月7日 14:30～16:30	(火)	ストレスチェックの活用事例 ストレスチェック、あなたの会社はかけたコストを活かしていますか？個人のストレス結果の活用から組織改善活動まで、積極的に活用している企業の事例から考察してみましょう。	矢野 一郎 当センター産業保健相談員(カウンセリング担当) 30名
7月8日 14:30～16:30	(水)	メンタルヘルス問題に活用する心理検査の実習 メンタルヘルス問題においてとても広く、一般的に活用されるエゴグラム検査について、その検査の開発の基礎となったフロイト理論を紹介するとともに検査の実習を行い、活用法にメンタル問題への適用について検討をして、実際に活用できるようにしたいと考えています。(産業医・スタッフ同時開催)	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 30名
7月15日 14:30～16:30	(水)	作業場の換気・排気(応用編) 粉じん対策の概要と粉じん作業等に関わる局所排気装置の設計について、流体力学の観点から簡単に説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	辻本 公一 三重大学大学院工学研究科教授 30名
7月21日 14:30～16:30	(火)	働き方改革と産業医・産業保健スタッフ等の役割 働き方改革関連法が2019年4月から順次施行されていますが、関連法の一環である「労働安全衛生法」による「産業医の機能強化」がうたわれていますので、皆様と情報を共有したいと考えます。(産業医・スタッフ同時開催)	井上 雄一郎 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 30名
7月22日 * 14:00～16:00	(水)	睡眠学に基づく快眠技法 ストレスによる不眠を解消する睡眠メソッドを学び、自分自身の体験と職場の不眠指導やアドバイスをします。	橋元 慶男 当センター産業保健相談員(カウンセリング担当) 30名
8月4日 14:30～16:30	(火)	発達障害の特性と雇用管理 発達障害の特性やそれらを踏まえた職場での対応のポイント、支援機関や制度の活用について解説します。	障害者職業カウンセラー 三重障害者職業センター 30名
8月5日 14:30～16:30	(水)	ストレスを軽減するリーダーシップの在り方 働く人の意識が変化している今日、旧来型のリーダーシップスタイルで職場マネジメントをするが故にメンタル不調者を多く出している職場は少なくありません。本研修では主要なリーダーシップ理論を平易に紹介し、ストレスを軽減する職場づくりについて考えます。管理者のみでなく産業医、人事・労務担当、教育担当、産業保健に関わる皆さんご参加下さい。(産業医・スタッフ同時開催)	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 30名
8月19日 * 13:30～16:30	(水)	労働基準法のあらまし 労働トラブル未然防止のための労働関係法について、事例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	大西 洋一 社会保険労務士 30名
8月21日 14:30～16:30	(金)	アンガーマネジメント研修～イラッ、ムカッ、プチの解消法～ なんであんなに怒ってしまったのだろうか。怒りを自ら「管理」し、適切な問題解決コミュニケーションに結びつける心理技術を説明します。(参加型の研修です)(こころしつとこセミナー)	山元 孝二 三重県立こころの医療センター精神保健福祉士 30名
8月26日 * 14:00～16:00	(水)	労災事故発生の場合の対応について～具体的事例に基づく労災保険適用の解説 労災保険に加入しながら実際に労災事故が発生した場合にとまどう事業所が多くあるため。	林 準之助 特定社会保険労務士 30名

8月27日 14:30～16:30	(木)	作業環境測定結果の見方と評価及び事後措置について 作業環境測定結果報告書の見方と評価及び事後措置(リスク低減措置)、評価結果に係る関係法令、ばく露の指標としてのリスク見積り時(リスクアセスメント、特殊健康診断等)の留意点について説明し、リスクの見積りの事例について紹介します。(産業医・スタッフ同時開催)	村田 和弘 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 30名
9月1日 14:30～16:30	(火)	騒音の作業環境測定とリスクアセスメント 騒音性難聴は有効な治療がないため、リスクアセスメントによる予防対策が重要です。騒音測定の実習と、騒音による難聴のリスクアセスメントの実施方法について説明します。	浅野 保 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 30名
9月9日 14:30～16:30	(水)	職場のメンタルヘルス対策～管理監督者教育～ 職場環境改善、部下の育成指導、気になる部下への対応等々、上司に求められる役割が、年々大きくなっています。上司として今何が必要かそのポイントについてお話しします。	河合 加代子 当センター産業保健相談員(保健指導担当) 30名
9月10日 14:30～16:30	(木)	産業衛生における個人情報保護 産業衛生における個人情報の取扱いとその守秘義務について考えます。(産業医・スタッフ同時開催)	笹島 茂 三重大学大学院医学系研究科教授 30名
9月15日 * 14:00～16:00	(火)	働き方改革の推進を機に働く人の健康づくりと生産性の向上を図ろう 昨年4月に施行された「働き方改革関連法」に則って、各組織では長時間労働の是正をはじめとした改正が進められています。そのような状況下で、働く人々の健康づくりを推進し、組織の生産性を上げるために、産業看護専門職としてどのように取り組むか、一緒に考えましょう。	河野 啓子 四日市看護医療大学名誉学長 30名
9月16日 14:30～16:30	(水)	産業医・産業保健スタッフ等にできる動機づけ面接法について アルコール問題以外に、喫煙・肥満・高血圧・糖尿病・ギャンブルにも応用されている面接技法である動機づけ面接法の導入部を一緒に学びましょう。(産業医・スタッフ同時開催)	井上 雄一郎 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 30名
9月17日 14:30～16:30	(木)	職業性疾病の業務上外の認定について 職業性疾病の認定基準について。(産業医・スタッフ同時開催)	三重労働局労災補償監察官 三重労働局労働基準部労災補償課 30名
9月24日 14:30～16:30	(木)	知っておきたい受動喫煙防止対策と禁煙補助薬 加熱式たばこ・電子たばこが市販され、新たな受動喫煙防止対策が必要になってきています。最近の話題と事例を交え、事業所における受動喫煙防止対策と禁煙補助薬について解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	片山 歳也 三重県病院薬剤師会理事 30名
9月30日 14:30～16:30	(水)	産業保健スタッフによる職場巡視のポイント 産業保健スタッフが、製造業を主とする工場や、事務所を職場巡視する際のポイントについて、事例を交えて解説します。(昨年度と同一内容です。)	後藤 義明 三重産業医会理事 30名