



# 三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.270 2021年4月・5月号

## CONTENTS

### 1. 三重県からのお知らせ

- ① 三重県で働く 本気のUターン就職・転職相談について (PDF: 1,144KB)
- ② 令和2年度「働き方改革アドバイザー派遣事業」最終成果共有会について (PDF: 475KB)
- ③ 令和2年度みえの働き方改革推進企業三重県知事表彰について (PDF: 1,060KB)
- ④ 三重県生涯現役促進地域連携協議会シニア向け合同企業説明会について (PDF: 190KB)

### 2. 三重県労働委員会事務局からのお知らせ

- ① 労働委員会のあっせん制度のご案内 (PDF: 144KB)

### 3. 三重労働局からのお知らせ

- ① 女性活躍推進法に基づく取組の検討はお済みですか? (PDF: 603KB)
- ② 令和2年度両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）をご活用下さい。 (PDF: 1,026KB)
- ③ 中小企業・小規模事業者等のみなさまへ (PDF: 988KB)

### 4. 三重産業保健総合支援センターからのお知らせ

- ① 産業保健研修会のご案内 (PDF: 384KB)

\* 「三重の労働 2021年4月・5月号」全ページを一括ダウンロード (PDF: 5,523KB)

三重県の就職・転職事情に精通した相談員に聞ける

# 三重県で働く 本気のUターン就職・転職

# 相談

実施中

三重県があなたの  
就職・転職活動を  
サポートします!



お好きな相談方法をお選びいただけます

対面

オンライン  
(Zoom)

メール

電話

対面の場合 相談場所

有楽町駅前東京交通会館8階、  
ふるさと回帰支援センター内  
「ええとこやんか三重 移住相談センター」にて

随時  
受付中

気になることは、  
何でも相談ください

相談のお申し込み方法は裏面を参照ください

未経験の業種に  
挑戦することはできる?

住宅  
支援制度は  
あるの?

就職支援について  
知りたい

50代でも  
仕事はある?

農業・漁業を  
やってみたい  
けど

今、無職だけど  
相談に行けますか?

いろいろ  
教えて  
くれるのね

今までの仕事経験が  
活かせる業種はある?



随時  
開催

情報収集からでも大丈夫  
三重県へのUターン就職・転職相談

相談無料

個別対応

オンライン対応



こんな方は、ぜひ ご相談ください。

- ✓ 新型コロナウイルスの感染拡大の影響等で職を失い困っている。
- ✓ 仕事をしながら、Uターン・Iターン転職を成功させたい。
- ✓ 現在無職なので、すぐに転職活動したい。
- ✓ 三重県の求人情報・業界動向が知りたい。
- ✓ 三重県への就職・転職で、どのように活動すればいいのか迷っている。
- ✓ 三重県でどんな企業が中途採用をしているか知りたい。
- ✓ 三重県での今後のキャリアプランについて相談したい。
- ✓ 実際のところ、希望勤務地での仕事内容・年収はどれくらいなのか？

一つでも気になることがあれば

首都圏在住で三重県の企業へUターン就職・転職をお考えの方を対象とした「個別相談」を東京で行っています。(オンライン対応有)ぜひご活用くださいませ。

相談無料・服装自由

個別相談で  
出来ること

- ・専門の相談員による  
キャリアコンサルティング
- ・三重県内の就職・転職市場動向や、  
三重県の就職支援制度についての  
情報収集 など



事前予約は電話又は下記ホームページ内の予約フォームをご利用ください



[https://peraichi.com/landing\\_pages/view/mie-job](https://peraichi.com/landing_pages/view/mie-job)

現在の求人募集企業は、HP内のリンクから閲覧することができます。

問合せ先 ええとこやんか三重 移住相談センター 担当:堂込(どうこみ)  
就職相談窓口営業日:火・木・金・土・日(センター定休日:月・祝日)  
TEL:080-7039-4764(受付時間10:00~18:00) メール:u-oshihiro05@mie-kinfukukyo.or.jp

場所 〒100-0006 東京都千代田区有楽町2丁目10-1 東京交通会館8階  
ふるさと回帰支援センター内(対面相談の場所はこちらです)

# 令和2年度「働き方改革アドバイザー派遣事業」 最終成果共有会（令和3年2月18日開催）を開催しました！ ～当日の動画（録画）を配信しています～

三重県では、働き方改革に取り組む意欲のある企業等に対して「働き方改革アドバイザー」を派遣し、企業の取組を支援しています。令和2年度の事業のとりまとめとして、当事業の取組成果を皆様と共有する最終成果共有会を令和3年2月18日に開催しました。

事業を活用して、働き方改革に取り組んだ企業から、取組成果の報告をいただいたほか、講師に慶応義塾大学の前野隆司教授をお迎えし、「幸福経営学～従業員と社会を幸せにする経営とは！？」をテーマにご講演いただきました。

幸せな職場づくりのためのヒントが詰まった成果共有会となり、当日ご参加いただいた方からは、「各社の取組みが非常に参考になった」「働き方改革が企業成長に繋がるものと再認識できた」「講演内容が、社員や自分の周囲の人にも教えたいような内容だった」等のお声をいただきました。

当日の様子を録画し、三重県の公式HP「インターネット放送局」にアップロードしましたので、当日参加できなかった方も、今後の参考として、ぜひ、ご覧ください！

## ◆三重県公式HPへリンク

URL：[https://www.pref.mie.lg.jp/KOY\\_OU/HP/m0139400184.htm](https://www.pref.mie.lg.jp/KOY_OU/HP/m0139400184.htm)



第1部：取組企業による成果報告



第2部：前野隆司教授による基調講演

### ■講師：前野隆司教授

1984年東京工業大学卒業、1986年同大学修士課程修了。キャノン株式会社、カリフォルニア大学バークレー校訪問研究員、ハーバード大学訪問教授等を経て現在慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科教授。慶應義塾大学ウェルビーイングリサーチセンター長兼任。博士(工学)。専門はシステムデザイン・マネジメント学、幸福学、幸福経営学など。著書に、『幸せな職場の経営学』(2019年)、『幸福学×経営学』(2018年)、『幸せのメカニズム』(2014年)、『脳はなぜ「心」を作ったのか』(2004年)など多数。

### 【お問い合わせ先】

三重県 雇用対策課  
働き方改革・勤労福祉班 担当：高士  
TEL：059-224-2454  
FAX：059-224-2455  
mail：[koyou@pref.mie.lg.jp](mailto:koyou@pref.mie.lg.jp)

令和2年度

# みえの働き方改革推進企業 三重県知事表彰



ベストプラクティス賞



## 日本土木工業株式会社



グッドプラクティス賞



## 万協製薬株式会社



グッドプラクティス賞



## 株式会社エフテック 亀山事業所



奨励賞

YJC 四日市事務機センター



## 株式会社 四日市事務機センター



## 受賞企業のご紹介

「みえの働き方改革推進企業」の令和2年度登録企業57法人の中から、下記の4法人を、令和2年度三重県知事表彰に決定しました。

ベストプラクティス賞

日本土木工業株式会社

(御浜町：建設業)

- 現場監督の書類作成の負担を軽減させるため、2019年以降3名の女性を現場事務スタッフとして採用。女性を積極的に採用しつつ、現場監督の残業時間削減も図っている。また、この3名に対しては、入社時に約3週間、女性現場監督が講師となって現場事務の研修を実施した。
- 県主催の女性リーダー養成塾や、建設業の現場監督交流会など、女性社員をキャリアアップにつながる社外の研修等へ積極的に参加させている。
- 育児休業者とその家族に対し、育児休業アンケートを実施。アンケートに回答してくれた社員には紙おむつや粉ミルクを、家族にはおしりふきをプレゼントしている。
- 社員の子ども一人につき、月1万円の子ども手当を高校卒業まで支給。また、大学、短大、専門学校へ進学した場合、子ども一人につき月3万円を支給。  
(会社が所在する地域に高校はあるが、それ以外に通学できる進学先が無く、家庭の金銭的負担を軽減させるため。)
- 撮影用ドローンの導入や、工事黒板を電子黒板アプリに切り替える等、ICTを活用して現場環境の改善に取り組んでいる。



育児休業者へプレゼント



女性現場監督による女性現場事務スタッフへの研修

グッドプラクティス賞

万協製薬株式会社

(多気町：製造業)

- 独自の「モジュールシステム」により、作業を細分化・点数化し、自分の成長度合いを指標化することで、スキルアップの意欲を高めています。
- 勤続年数、所属、性別がバラバラの7～8人で班となり、1年間食事や海外・国内旅行を行う「プチコミファミリー制度」により、普段接点のない社員同士の交流を図っています。(令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により活動を縮小)
- 社長自ら経営などについて講演する「次世代養成塾」や、女性幹部候補の社員を社外の研修へ参加させるなど、若手職員や女性幹部候補の養成に注力している。
- 地元の特別支援学校と協力し、障がい者雇用にも積極的に取り組み、今年度の雇用率は3.22%となっています。



プチコミファミリー制度での海外旅行



社長自ら講演する次世代養成塾

## グッドプラクティス賞 株式会社エフテック 亀山事業所

(亀山市：製造業)

- 年次有給休暇の繰り越し未消化ゼロを21年間継続して達成している。未消化ゼロを継続するため、有給の計画的な取得促進や、休暇を取得しやすくなるよう業務マネジメントを徹底している。
- 育児休業からの復職率が100%。令和元年度は、男性社員が初めて育児休業を半年間取得した。
- 長期休暇後でも復職しやすいよう、ジョブローテーションや多能工化を推進し、製造ラインの様々なポジションを任せられるよう社員を育成している。
- 工場に隣接する緑地の整備、小中学校の工場見学を積極的に受け入れるなど、地域貢献活動に長年取り組んでいる。
- 生産現場へ大型モニターを導入するなど、ICT機器の導入を進め、働きやすい職場環境づくりに努めている。



小学校工場見学  
(令和2年度は5校、470名を受入)



緑地整備活動を14年間実施

## 奨励賞 株式会社四日市事務機センター

(四日市市：小売業)

- 2010年にクラウドシステムを導入し、社内の情報をクラウド化。また、iPadを全社員に支給し、現場の情報を社内外で共有・活用できる体制を構築した。
- 紙資料の80%を電子化し、ペーパーレス化を実現。書類を探す時間の削減、職場の省スペース化にもつながり、生産性が向上した。
- 98個のユニークな福利厚生制度を整備。制度は大きく、「健康」「家族」「チームワーク」の3カテゴリーに分類され、各種制度はスマートフォンから申請可能。自宅や出張先からも申請できる。
  - ・ダイ得っと制度：ダイエットした体重をグラム単位で会社が買い取る
  - ・お塾へGO：会社が学習塾の費用を一部負担する
  - ・プレミアムチームデー：月間目標を達成したチームに飲食代を支給 など
- 社員の些細な気遣いや頑張りに対し、気づいた社員がシステム上で仮想通貨を送り、感謝の気持ちを伝える「Gold Rush」制度を整備。見えない努力を発掘してもらえるようになり、社員のモチベーションアップにつながっている。
- 働くことにワクワクできる  
オフィス空間・環境・制度を整えている。



フリーアドレスのオフィス  
効率改善のアイデアと  
遊び心が詰まっている



作業やWEB会議に集中  
できる  
「60分集中Room」



令和2年度は、以下の57社を11月1日付けにて、「みえの働き方改革推進企業」として登録しました。

四日市合成株式会社 【四日市市】【製造業】	株式会社前田組 【伊勢市】【建設業】	東進産業株式会社 【津市】【建設業】	学校法人修道幼稚園 【伊勢市】【教育、学習支援業】
CSGコンサルタント株式会社 【伊勢市】【学術研究、専門・技術サービス業】	扶桑工機株式会社 【桑名市】【製造業】	株式会社松阪電子計算センター 【松阪市】【情報通信業】	株式会社マツザキ 【伊賀市】【建設業】
須賀株式会社 【鈴鹿市】【建設業】	藪建設株式会社 【津市】【建設業】	株式会社中村組 【四日市市】【建設業】	株式会社奥野建設 【伊勢市】【建設業】
山一建設株式会社 【伊賀市】【建設業】	福道建設株式会社 【四日市市】【建設業】	三愛物産株式会社三重支店 【津市】【建設業】	株式会社院南組 【三重郡菟野町】【建設業】
天元工業株式会社 【桑名市】【建設業】	株式会社ジェイエイ津安芸 【津市】【建設業】	有限会社徳田組 【南牟婁郡紀宝町】【建設業】	社会福祉法人四日市福祉会 【四日市市】【医療、福祉】
株式会社赤福 【伊勢市】【製造業】	社会福祉法人 アパティア福祉会 【桑名市】【医療、福祉】	富士ゼロックス三重株式会社 【津市】【卸売業】	伊勢土建工業株式会社 【桑名市】【建設業】
株式会社マイプレジャー 【四日市市】【情報通信業】	大宗建設株式会社 【四日市市】【建設業】	株式会社平野組 【北牟婁郡紀北町】【建設業】	株式会社 共同技術コンサルタント 【伊賀市】【学術研究、専門・技術サービス業】
株式会社ジェントリー 【松阪市】【サービス業】	スカイプラザ有限会社 【松阪市】【サービス業】	紀北信用金庫 【尾鷲市】【金融業】	株式会社誠文社 【四日市市】【卸売業、小売業】
株式会社上田新工業 【四日市市】【建設業】	株式会社エフテック亀山事業所 【亀山市】【製造業】	一般社団法人 食品分析センター-SUNATEC 【四日市市】【学術研究、専門・技術サービス業】	社会福祉法人三重バタニヤ 【津市】【医療、福祉】
中井土木株式会社 【松阪市】【建設業】	勢州建設株式会社 【鈴鹿市】【建設業】	株式会社藤谷建設 【津市】【建設業】	国立大学法人三重大学 【津市】【教育、学習支援業】
株式会社キタモリ 【伊賀市】【運輸業、郵便業、医療、福祉】	三重リコピー株式会社 【津市】【卸売業、小売業】	株式会社若鈴 【津市】【学術研究、専門・技術サービス業】	株式会社ミッドランド経営 【四日市市】【学術研究、専門・技術サービス業】
株式会社世古工務店 【鈴鹿市】【建設業】	三重電設株式会社 【四日市市】【建設業】	浜口土木株式会社 【伊勢市】【建設業】	株式会社北村組 【松阪市】【建設業】
株式会社ピコーインプレス 【四日市市】【建設業】	株式会社 四日市事務機センター 【四日市市】【卸売業、小売業】	万協製薬株式会社 【多気郡多気町】【製造業】	日本土木工業株式会社 【南牟婁郡御浜町】【建設業】
NDSソリューション株式会社 四日市オフィス 【四日市市】【サービス業】	TANIX株式会社 【四日市市】 【卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業】	奥建設株式会社 【伊賀市】【建設業】	伊藤印刷株式会社 【津市】【製造業】
株式会社磯田土建 【津市】【建設業】			
			(上段) 企業名 (下段) 所在地、業種

(登録申請書受付順に掲載)

【お問い合わせ先】三重県 雇用経済部 雇用対策課 働き方改革・勤労福祉班  
TEL 059-224-2454 FAX 059-224-2455 E-mail koyou@pref.mie.lg.jp

検索

みえの働き方改革 登録



## 三重県生涯現役促進地域連携協議会 シニア向け合同企業説明会を開催しました！

2月25日（木）鳥羽商工会議所かもめホールにて、3月4日（木）ホテルグリーンパーク鈴鹿にて、55歳以上の皆様を対象に、「高年齢者雇用に関心のある企業との出会いをサポート」させていただくため、『シニア向け合同企業説明会』を下記のとおり開催しました。

参加いただいた方からは、「このような機会をつくってくれてありがとう」「これからも継続して開催してほしい」「企業側の熱心さが伝わった」「来てよかった」などの声をいただきました。

ブースを出していただいた企業担当者の方からも、「貴重な経験をさせて貰いました」「今後も参加したい」「良い人材に会えた」との感想をいただきました。

また、同時に開催した「職場体験動画コーナー」にもたくさんの方が来ていただき、「働くシニアの姿、職場の雰囲気を感じることができた」との感想をいただきました。

令和3年度も引き続き、合同企業説明会を開催し、「シニアの皆さんと企業の就労に関する橋渡し」を実施する予定です。



鳥羽会場



鈴鹿会場

### 【鳥羽会場】

開催日時：令和3年2月25日（木）13：00～16：00

開催場所：鳥羽市商工会議所3階 かもめホール

参加企業：7社 参加者：30名

### 【鈴鹿会場】

開催日時：令和3年3月4日（木）13：00～16：00

開催場所：ホテルグリーンパーク鈴鹿 2階鈴鹿の間

参加企業：10社+鈴鹿シルバー人材センター 参加者：60名

# 令和2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2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	1	2	1	1
② 個別労働関係紛争のあっせん ※b	0	1	1	1	0
③ 不当労働行為の審査 ※c	4	0	4	1	3
④ 公益事業の争議行為に関する調査	0	5	5	5	0
⑤ 労働組合の資格審査	3	5	8	7	1
⑥ 認定・告示	0	3	3	3	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1件、「『団交推進』に関するもの」が1件でした。（あっせん申請1件につき、あっせん希望事項が複数の場合があります。（※bも同様です。））

あっせんの平均処理日数は302日でした。

※b 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1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66日でした。

※c 不当労働行為の審査の平均処理日数は895日でした。

女性の職場における活躍を推進する

# 女性活躍推進法に基づく取組の検討はお済みですか？

常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、  
「一般事業主行動計画」の策定・届出が令和4年4月1日から必要となります。

【101人以上の労働者（※）を雇用する事業主の皆様へ】

令和4年4月1日までに、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・労働局への届出、③情報公表などを行う必要があります。

（※）労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。また、100人以下の事業主の皆様は努力義務となります。

## <ステップ1>

### 自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行ってください

行動計画の策定にあたっては、自社の女性の活躍に関する状況に関して、状況把握、課題分析を行い、その結果を勘案し定める必要があります。課題の分析にあたっては、まず**基礎項目（必ず把握すべき項目）**の状況把握、課題分析を行い、その結果、事業主にとって課題であると判断された事項について、さらにその原因の分析を深めましょう。

#### 【基礎項目（必ず把握すべき項目）】

①採用者に占める女性比率 ②勤続年数の男女差 ③労働時間の状況 ④管理職に占める女性比率



## <ステップ2>

### 行動計画の策定、届出、社内周知、外部への公表を行ってください

ステップ1の結果を踏まえて、女性の活躍推進に向けた①行動計画の策定、②都道府県労働局への届出、③労働者への周知、④外部への公表を行ってください。

※外部への公表は女性の活躍推進企業データベースをご利用ください。

行動計画には、(a)計画期間 (b)数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期を盛り込んでください。



## <ステップ3>

### 自社の女性の活躍に関する情報を公表してください

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、自社の女性の活躍に関する情報を公表してください。公表する項目（「情報公表項目」）は定められた中から選択することができます。

★情報公表項目 例：  
・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）  
・労働者の一月当たりの平均残業時間  
・管理職に占める女性労働者の割合  
・男女別の再雇用又は中途採用の実績

●行動計画の外部への公表、自社の女性活躍に関する情報の公表をする際、厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。

検索！

女性活躍・両立支援総合サイト



●行動計画を労働局へ届け出る際、「一般事業主行動計画策定・変更届様式」をご利用ください。三重労働局ホームページからダウンロードできます。

☆女性活躍推進法の詳細は、三重労働局雇用環境・均等室にお問い合わせになるか、または、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）をご覧ください。検索！

女性活躍推進法特集ページ



厚生労働省では、**女性社員の活躍推進に取り組む中小企業**を応援しています。

**中小企業事業主**が女性社員の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、課題解決に相応しい**取組目標**及び**数値目標**を盛り込んだ**一般事業主行動計画**（行動計画）を策定・公表し、**取組目標を実施したことにより、数値目標を達成した場合**に助成金を支給しています。

支給申請は**三重労働局雇用環境・均等室**に行ってください。

- ・ **中小企業事業主**：常時雇用する労働者が**300人以下の事業主**
- ・ **行動計画の期間**：2～5年

数値目標・取組目標は支給要領に定めるものであることが必要です。

詳しくはこちらをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000617447.pdf>

## \* 女性活躍推進の取組及び助成金申請の流れ

(1) 女性社員の活躍の状況把握を行い、女性の活躍に向けた課題を分析

(2) 課題解決に相応しい数値目標とその達成に向けた取組目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表・策定届の届出と女性活躍の状況の公表（公表は、「女性の活躍推進企業データベース」★）

(3) 取組目標の実施

(4) 取組目標を実施した結果、3年以内に数値目標を達成し、達成状況を公表（公表先は(2)と同じ）  
⇒ **助成金の支給**（定額）

★女性の活躍推進企業データベース

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

## 支給対象となる目標・助成額

### ◎ 目標の区分

- ・ 女性の積極採用に関する目標
- ・ 女性の積極登用・評価・昇進に関する目標
- ・ 女性の配置・育成・教育訓練に関する目標
- ・ 多様なキャリアコースに関する目標

### ◇ 助成額

47.5万円 < 60万円 >

※ < > は生産性要件を満たした場合に支給

助成は1企業1回限り

これまで本助成金を受給した企業は対象となりません

他の助成金との併給調整が行われる場合があります

要件を満たせば経過措置が適用になる場合があります



## お問い合わせ先



### 三重労働局雇用環境・均等室

住所：三重県津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎2階

TEL：059-226-2318（女性活躍推進法担当）

059-261-2978（助成金担当）

三重労働局HP：<https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/home.html>

厚生労働省では、**女性社員の活躍推進に取り組む中小企業**を応援しています。

**中小企業事業主**が女性社員の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、課題解決に相応しい**取組目標**及び**数値目標**を盛り込んだ**一般事業主行動計画**（行動計画）を策定・公表し、**取組目標を実施したことにより、数値目標を達成した場合**に助成金を支給しています。

支給申請は**三重労働局雇用環境・均等室**に行ってください。

- ・ **中小企業事業主**：常時雇用する労働者が**300人以下の事業主**
- ・ **行動計画の期間**：2～5年

数値目標・取組目標は支給要領に定めるものであることが必要です。

詳しくはこちらをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000617447.pdf>

## \* 女性活躍推進の取組及び助成金申請の流れ

(1) 女性社員の活躍の状況把握を行い、女性の活躍に向けた課題を分析

(2) 課題解決に相応しい数値目標とその達成に向けた取組目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表・策定届の届出と女性活躍の状況の公表（公表は、「女性の活躍推進企業データベース」★）

(3) 取組目標の実施

(4) 取組目標を実施した結果、3年以内に数値目標を達成し、達成状況を公表（公表先は(2)と同じ）  
⇒ **助成金の支給**（定額）

★女性の活躍推進企業データベース

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

## 支給対象となる目標・助成額

### ◎ 目標の区分

- ・ 女性の積極採用に関する目標
- ・ 女性の積極登用・評価・昇進に関する目標
- ・ 女性の配置・育成・教育訓練に関する目標
- ・ 多様なキャリアコースに関する目標

### ◇ 助成額

47.5万円<60万円>

※ <> は生産性要件を満たした場合に支給

助成は1企業1回限り

これまで本助成金を受給した企業は対象となりません

他の助成金との併給調整が行われる場合があります

要件を満たせば経過措置が適用になる場合があります



## お問い合わせ先



### 三重労働局雇用環境・均等室

住所：三重県津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎2階

TEL：059-226-2318（女性活躍推進法担当）

059-261-2978（助成金担当）

三重労働局HP：<https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/home.html>

# 中小企業・小規模事業者等のみなさまへ

パート社員から

どうして私はあの手当をもらえないんですか？

と聞かれた・・・

## その待遇の違い、説明できますか？

パート・有期法適用間近！

2021年4月から中小企業でも  
**正社員**と**非正規雇用労働者**の間の  
**不合理な待遇差は禁止**になります！

待遇への納得感が高まれば、  
パート・契約社員のやる気も  
上がります！

パートタイム・  
有期雇用労働法  
キャラクター  
「パゆうちゃん」

# ✓ 改正法適用前の最終チェック!



## 正社員とパート・契約社員の間で、「待遇」に違いはありますか？

- 基本給、賞与、手当、休暇などのそれぞれについて個別に考える必要があります。



## それぞれの待遇ごとに、違いを「不合理でない」と説明できますか？

- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、**具体的に理由を説明**できることが必要です。
- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では**認められません**。
- パート・契約社員から説明を求められた場合、**待遇が異なる理由を説明**することが今年4月から義務付けられます。

パート・契約社員



何で私たちには**住宅手当**が支給されないのでしょうか？ 

人事担当者

正社員は**転居を伴う配置転換が予定**されており、パート・契約社員よりも住宅に要する費用が多額となる可能性があるためです。



## 不合理と認められる可能性がある**待遇差を見直しましたか？**

- 不合理でない**と具体的に説明が可能なら**、必ずしも正社員と全く同じ水準、決め方にする必要はありません。労使当事者でよく話し合ってみ直しましょう。



# Q. 何もしないとどうなるの？

A

パート・契約社員に民事訴訟を提起され、裁判で不合理な待遇差があると認められた場合、その部分について、**正社員の待遇との差額の支払を求められる可能性**があります。



- ・労使当事者でよく話し合っ、待遇を見直しましょう。
- ・都道府県労働局では、**雇用管理の改善**に向けた援助を行います。
- ・労使でトラブルになった際には、**都道府県労働局による無料・非公開の紛争解決手続（行政ADR）**も利用できます。

## 特にチェックしたい待遇はこちら！



### 通勤手当

通勤している事実に違いがないのに、手当の計算方法が違うなんて

### 皆勤手当

全く同じ仕事をしていて、欠勤されたら困るのは同じなのに

### 扶養手当

小さい子どもがいるのは同じで、私だって継続して働いているのに

### 夏期冬期休暇

私だって平日は毎日出勤。お盆やお正月ぐらいは休みたい



いずれも、**正社員と有期雇用労働者の間の待遇差が不合理とされた最高裁判例**があります。



多くの事業主がパート・契約社員の待遇の見直しに取り組んでいます！



例：エフコープ生活協同組合

パートタイム労働者は2005年度から、契約社員は2008年度から正社員と同じ人事制度に。2018年度からは子会社等についても同様の人事制度を導入しました。**離職率が大幅に低下（15%→7%）**し、人材の定着と教育内容の蓄積により利用者満足度の向上やスタッフの意識変革に繋がり**業績も好転しました！**

# こんなことで悩んでいませんか？

正社員とパート・契約社員の  
職務内容の比較の仕方がわからない

待遇差をどう説明したらよいかわからない

待遇差をどう見直したらよいかわからない

使える助成金はあるの？

そんなときは、全国47都道府県にある  
「働き方改革推進支援センター」へご相談ください！

## 「働き方改革推進支援センター」の支援内容



電話・メール・来所でご相談をお受けします。



パート・契約社員の不合理な待遇差の禁止に関する  
セミナーを開催しています。



会社まで専門家がお伺いして制度の見直しをお手伝いします。



相談はすべて無料！オンライン相談も対応しています。



パート・契約社員の処遇改善に役立つ  
「キャリアアップ助成金」のご紹介もします。

～キャリアアップ助成金コースのご紹介～

### 賃金規定等共通化コース

正社員とパート・契約社員の共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、賃金を支払った場合に助成します。

### 諸手当制度共通化コース

パート・契約社員に関して正社員と共通の諸手当制度を新たに設け、賃金を支払った場合に助成します。

### 正社員化コース

パート・契約社員を正社員に転換した場合に助成します。

お問い合わせ先

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、  
お近くの働き方改革推進支援センターへ



# 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3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」(更新)の単位が取得できる指定研修として指定されています。
- 天災事変その他やむを得ない事由(新型コロナウイルス感染症の拡大防止の場合などを含む。)により研修会を中止等とする場合があります。この場合、当センターのホームページでお知らせします。

## <研修会申込方法等>

- 申込みは、各研修日の前日までに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、所定の申込票に必要事項をご記載の上、FAX又は郵送(必着)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ります。但し、定員に空きができた場合は、受け付けを再開します。
- 欠席される方はお早め(前日まで)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。
- 三重県医師会第2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。

## <<認定産業医制度の生涯研修研修会に関するお願い>>

「日本医師会認定産業医制度」の「生涯研修」の指定を受けた研修を受講され、単位取得を希望される方には、本人確認を実施させていただいておりますので、「産業医学研修手帳(Ⅱ)」をご持参いただき、受付で手帳をお預かりする際に、公的機関が発行している顔写真付き身分証明書(運転免許証等)を必ずご提示いただきますよう、ご協力をお願いいたします。

また、15分以上の遅刻・早退があった場合は、単位の一部又は全部が認められなくなりますので、ご留意願います。

なお、単位取得を希望される方においては、研修予定時間の一部の受講を希望される申し込みは受け付けられませんので、ご了承ください。

## <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://www.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3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 時 間	(曜)	研修会テーマ 内 容	講 師 所属・役職・資格等(R3.3.15現在) 定員 / 認定研修
4月14日 14:30～16:30	(水)	アサーティブネスコミュニケーションの在り方を考える アサーティブネス(アサーション)はコミュニケーション技法のひとつです。この用語は1950年頃から心理学領域で用いられるようになり「自己主張」という意味です。相手の考えを尊重しながら対等に自己主張をしていくコミュニケーションスキルで、人間関係豊かでストレスの少ない職場づくりにとって大切なスキルです。演習をしながら学びましょう。(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 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 実地
4月22日 * 13:30～16:30	(木)	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及び働き方改革関連法について、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 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 更新
4月28日 14:30～16:30	(水)	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で放射線被ばくによる労災認定を受ける事例が6例報告されています。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×従事年数としています。放射線の低線量影響は、未だに明らかにされていませんが、近年、様々な論文が報告されるようになりました。ここでは、事故事例を紹介しながら、低線量影響を考えます。	木村 真三 獨協医科大学 国際疫学研究室福島分室 室長・准教授 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 実地
5月12日 14:30～16:30	(水)	メンタルヘルスと交流分析 交流分析理論は、S.フロイトの弟子のE. パーンによって提唱されたものです。この交流分析理論のうち「自我構造分析」「かわり分析」「ストローク分析」「時間の構造化」等について解説をするとともにメンタルヘルスとのかわりについて考えてみましょう。(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 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
5月13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 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
5月18日 * 14:00～16:00	(火)	その気にさせる保健指導のコツ 最近注目されているナッジ理論を含めた保健行動理論やさまざまな学問を基に、どうすれば行動変容につながる保健指導ができるか、考えを述べたいと思います。(産業医・スタッフ同時開催)	河野 啓子 四日市看護医療大学 名誉学長 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門

5月20日	(木)	作業場の換気・排気(基礎編)	辻本 公一 三重大学大学院工学研究科 教授 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
14:30~16:30		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)	
5月25日	(火)	働き方改革と産業医・産業保健スタッフ等の役割	井上 雄一朗 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
14:30~16:30		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)	
5月26日	(水)	作業環境測定結果の見方と評価及び事後措置について	村田 和弘 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 実地
14:30~16:30		作業環境測定結果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)	
5月27日	(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④	石見 忠士 こころの耳運営事務局長 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
14:30~16:30		これからのテレワークを利用した働き方、健康経営優良法人認定制度、SNS相談などの国が公表している最新情報の他、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。	
6月1日	(火)	溶接ヒュームの健康障害防止について	浅野 保 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
14:30~16:30		アーク溶接作業で発生する溶接ヒュームが、令和3年4月より特定化学物質に追加され、溶接ヒュームのばく露を防ぐために、換気・濃度測定・マスクのフィットテストなどの対策が必要になります。また、特定化学物質作業主任者を選任することも必要になります。アーク溶接作業に求められる対策を説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	
6月3日	(木)	職場におけるアルコール健康障害対策	猪野 亜朗 泊ファミリークリニック 副院長 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
14:30~16:30		アルコールに関する研究の成果は脳科学を含めて飛躍的に増えています。これらは職員の研修などにも活用できます。これらの知見を解説していく内容とします。	
6月4日	(金)	最近の労働衛生行政の動向について	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 15名 生涯: 更新
14:30~16:30		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)	
6月9日	(水)	化学物質のリスクアセスメントとその活用	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 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
14:30~16:30		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る。(産業医・スタッフ同時開催)	
6月10日	(木)	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	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 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 更新
14:30~16:30		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)	
6月17日	(木)	労災保険制度の概要	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 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 更新
14:30~16:30		労災保険に関する制度説明及び主な認定基準等(産業医・スタッフ同時開催)	
6月23日	(水)	労働基準法のあらまし	大西 洋一 社会保険労務士 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 更新
* 13:30~16:30		労働トラブル未然防止のための労働関係法及び働き方改革関連法について、実例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	
6月24日	(木)	産業医による職場巡視のポイント	後藤 義明 三重産業医会 理事 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 実地
14:30~16:30		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(2020年度とほぼ同じ内容です)。	
6月29日	(火)	産業医・産業保健スタッフ等にできる動機づけ面接	井上 雄一朗 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
14:30~16:30		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)	
7月7日	(水)	人間関係論の起りに寄与したホーソン工場の実験を基にしてメンタルヘルスについて考える	竹内 登規夫 愛知教育大学 名誉教授 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
14:30~16:30		「内発的動機づけの大切さ」「家族関係の職場の生産性への影響」「産業力ウンセリングの大切さ」「インフォーマル(仲間)人間関係の大切さ」等を明らかにしたホーソン工場の実験を詳細かつ分かりやすく紹介するとともにメンタルヘルスについて考えます。(産業医・スタッフ同時開催)	
7月8日	(木)	働きやすい職場環境の整備に向けて一働き方改革一	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 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 更新
14:30~16:30		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)	
7月14日	(水)	「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」解説	橋本 しげ子 当センター産業保健相談員(保健指導担当) 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 更新
14:30~16:30		疾病を抱える労働者の就業可能性の向上を目指して、事業場が取組む方策について「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン(厚生労働省)」を解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	
7月21日	(水)	作業場の換気・排気(応用編)	辻本 公一 三重大学大学院工学研究科 教授 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
14:30~16:30		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)	

7月27日	(火)	節酒・減酒支援の実践法	井上 雄一朗
14:30～16:30		日本人の979万人は飲みすぎといわれています。節酒・減酒により、身体や精神的に健康となり、能力をより発揮できるよう具体的介入法を身につけましょう。(産業医・スタッフ同時開催)	(医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 専門
7月29日	(木)	労働時間と急性心筋梗塞	笠島 茂
14:30～16:30		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します。	三重大学大学院医学系研究科 教授 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 専門
8月25日	(水)	労働基準法のあらまし	大西 洋一
* 13:30～16:30		労働トラブル未然防止のための労働関係法及び働き方改革関連法について、実例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	社会保険労務士 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 更新
8月26日	(木)	特殊健康診断の生物学的モニタリング検査の基本と留意点について	村田 和弘
14:30～16:30		特殊健康診断の生物学的モニタリング検査の目的と評価、検体の採取・保存上の留意点、尿中馬尿酸検査値への飲食の影響など、利用上(特殊健康診断、リスクアセスメント等)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)	当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 実地
8月27日	(金)	特殊健康診断	村田 真理子
14:30～16:30		特殊健康診断は、有害業務に従事する労働者に対して行われる特別の健診項目からなり、職業病の早期発見・予防を目的に行われます。業務の種類により項目が異なり、それぞれの意義について概説します。	三重大学大学院医学系研究科 教授 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 専門
9月8日	(水)	パワーハラスメントとメンタルヘルス	竹内 登規夫
14:30～16:30		パワーハラスメント防止法が2020年6月1日より施行されたが、その概要やパワーハラスメントの事例を紹介し、また、パワーハラスメントの発生要因やパワーハラスメントとメンタルヘルスの関連を考察します。その上立って今後のパワーハラスメント防止について考えたいと思います。(産業医・スタッフ同時開催)	愛知教育大学 名誉教授 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 専門
9月9日	(木)	産業衛生における個人情報保護	笠島 茂
14:30～16:30		産業衛生における個人情報の取扱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)	三重大学大学院医学系研究科 教授 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 専門
9月14日	(火)	健康診断の事後措置	河野 啓子
* 14:00～16:00		健康診断の事後措置を総点検し、今後の取り組みのヒントを得る機会にしていればありがたいです。(産業医・スタッフ同時開催)	四日市看護医療大学 名誉学長 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 専門
9月16日	(木)	職業性疾病の認定	三重労働局 労災補償監察官
14:30～16:30		職業性疾病(脳心疾患、精神障害)の認定基準、その他主な認定基準等。(産業医・スタッフ同時開催)	三重労働局労働基準部労災補償課 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 更新
9月24日	(金)	知っておきたい受動喫煙防止対策	片山 歳也
14:30～16:30		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。受動喫煙とその危険性について解説し、事業所における受動喫煙防止対策と禁煙補助薬に関する最近の話題と事例を紹介し、事業所における産業保健指導の一助となることを目標とします。(産業医・スタッフ同時開催)	JCHO四日市羽津医療センター 副薬剤部長 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 実地
9月28日	(火)	職場におけるLGBTの理解と対応	井上 雄一朗
14:30～16:30		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)	(医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 専門
9月30日	(木)	エビデンスに基づく産業保健活動	笠島 茂
14:30～16:30		産業保健活動を行うのに必要な疫学的エビデンスの意味と適用方法を事例を交えながら解説します。	三重大学大学院医学系研究科 教授 15名 日医認定産業医研修申請中 生涯： 専門
<b>● 令和3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	(曜)	研修会テーマ	講 師
時 間		内 容	所属・役職・資格等(R3.3.15現在) 定員
4月14日	(水)	アサーティブネスコミュニケーションの在り方を考える	竹内 登規夫
14:30～16:30		アサーティブネス(アサーション)はコミュニケーション技法のひとつです。この用語は1950年頃から心理学領域で用いられるようになり「自己主張」という意味です。相手の考えを尊重しながら対等に自己主張をしていくコミュニケーションスキルで、人間関係豊かでストレスの少ない職場づくりにとって大切なスキルです。演習をしながら学びましょう。(産業医・スタッフ同時開催)	愛知教育大学 名誉教授 15名
4月22日	(木)	労働基準法のあらまし	大西 洋一
* 13:30～16:30		労働トラブル未然防止のための労働関係法及び働き方改革関連法について、実例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	社会保険労務士 15名
4月23日	(金)	熱中症の予防対策	林 文代
14:30～16:30		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3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。	当センター産業保健相談員(保健指導担当) 15名

5月12日	(水)	メンタルヘルスと交流分析	竹内 登規夫
14:30～16:30		交流分析理論は、S.フロイトの弟子のE.バーンによって提唱されたものです。この交流分析理論のうち「自我構造分析」「かかわり分析」「ストローク分析」「時間の構造化」等について解説をするとともにメンタルヘルスとのかかわりについて考えてみましょう。(産業医・スタッフ同時開催)	愛知教育大学 名誉教授 15名
5月13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	羽根 司人
14:30～16:30		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)	(公社)三重県歯科医師会 副会長 15名
5月14日	(金)	職場における腰痛予防対策	寶 幸夫
14:30～16:30		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え演習問題を行い、職場の腰痛対策について学びます。	中災防腰痛予防労働衛生教育インストラクター 15名
5月18日	(火)	その気にさせる保健指導のコツ	河野 啓子
* 14:00～16:00		最近注目されているナッジ理論を含めた保健行動理論やさまざまな学問を基に、どうすれば行動変容につながる保健指導ができるか、考えを述べたいと思います。(産業医・スタッフ同時開催)	四日市看護医療大学 名誉学長 15名
5月19日	(水)	認知症予防とケアサポート	橋元 慶男
14:30～16:30		認知症予防対策と認知症ケアサポートの技法を学ぶ。	当センター産業保健相談員(カウンセリング担当) 15名
5月20日	(木)	作業場の換気・排気(基礎編)	辻本 公一
14:30～16:30		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)	三重大学大学院工学研究科 教授 15名
5月25日	(火)	働き方改革と産業医・産業保健スタッフ等の役割	井上 雄一郎
14:30～16:30		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)	(医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 15名
5月26日	(水)	作業環境測定結果の見方と評価及び事後措置について	村田 和弘
14:30～16:30		作業環境測定結果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)	当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 15名
5月28日	(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④	石見 忠士
* 13:30～15:30		これからのテレワークを利用した働き方、健康経営優良法人認定制度、SNS相談などの国が公表している最新情報の他、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。	こころの耳運営事務局長 15名
5月31日	(月)	①「え！？私がですか？」私の癌治療と仕事の両立そして今 ②「閉経前中年労働女性の生活習慣が及ぼす閉経後への影響」研究～その後について	茂木 順子
14:30～16:30		①昨年、乳癌宣告！健診、検査、治療、仕事・・・そして今を語ります。仕事の両立、癌になってみえることは？ ②女性の心身はホルモンの影響により大きく動き変化します。	中部労災病院治療就労両立支援センター 産業看護師 15名
6月1日	(火)	溶接ヒュームの健康障害防止について	浅野 保
14:30～16:30		アーク溶接作業で発生する溶接ヒュームが、令和3年4月より特定化学物質に追加され、溶接ヒュームのばく露を防ぐために、換気・濃度測定・マスクのフィットテストなどの対策が必要になります。また、特定化学物質作業主任者を選任することも必要になります。アーク溶接作業に求められる対策を説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 15名
6月2日	(水)	コロナがもたらした変化 メンタルヘルス活動における上司の役割	矢野 一郎
14:30～16:30		昨年初夏くらいから相談が急増しました。コロナ禍によってプライベート・仕事両面でのストレスの増加が原因です。不調の予防には、上司が重要な役割を果たします。そこで今回は、上司の役割と対応方法を考察したいと思います。	当センター産業保健相談員(カウンセリング担当) 15名
6月4日	(金)	最近の労働衛生行政の動向について	三重労働局 健康安全課長
14:30～16:30		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)	三重労働局労働基準部健康安全課 15名
6月9日	(水)	化学物質のリスクアセスメントとその活用	谷垣 己子男
14:30～16:30		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る。(産業医・スタッフ同時開催)	労働衛生コンサルタント・第一種作業環境測定士 15名
6月10日	(木)	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	三重労働局雇用環境・均等室 担当官
14:30～16:30		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 15名
6月14日	(月)	職場における腰痛の管理と運動療法	中山 卓也
* 14:00～16:00		職場での腰痛予防と管理方法、簡単な運動の導入方法などをお話しします。また、腰痛保有者の多くを占め、長期化や再発を繰り返しやすいとされる非特異的腰痛について、対処法も含めお話しします。	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 15名
6月17日	(木)	労災保険制度の概要	三重労働局 労災補償監察官
14:30～16:30		労災保険に関する制度説明及び主な認定基準等(産業医・スタッフ同時開催)	三重労働局労働基準部労災補償課 15名

6月18日	(金)	メンタルヘルス不調による休業者への職場復帰支援	上住 津恵
* 14:00～16:00		メンタルヘルス不調により休業した労働者への職場復帰支援について、病気休業開始から職場復帰後のフォローアップまで、各段階における対応や一連の進め方について事例を交えてお話しします。	当センター産業保健専門職 15名
6月23日	(水)	労働基準法のあらまし	大西 洋一
* 13:30～16:30		労働トラブル未然防止のための労働関係法及び働き方改革関連法について、実例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	社会保険労務士 15名
6月25日	(金)	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	片山 歳也
14:30～16:30		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、および事業所における主な感染対策(新型コロナウイルス感染症、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、事業所における産業保健指導の一助となることを目標とします。	JCHO四日市羽津医療センター 副薬剤部長 15名
6月29日	(火)	産業医・産業保健スタッフ等にできる動機づけ面接	井上 雄一郎
14:30～16:30		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)	(医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 15名
7月1日	(木)	職場におけるアルコール健康障害対策	猪野 亜朗
14:30～16:30		アルコールに関する研究の成果は脳科学を含めて飛躍的に増えています。これらは職員の研修などにも活用できます。これらの知見を解説していく内容とします。	泊ファミリークリニック 副院長 15名
7月2日	(金)	アンガーマネジメント研修～今日からはじめるイラッ、ムカッ、ブチッの対処法～	山元 孝二
14:30～16:30		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)	三重県立こころの医療センター 精神保健福祉士 15名
7月6日	(火)	コロナがもたらした変化 再発させない復職支援の体制作り	矢野 一郎
14:30～16:30		昨年初夏くらいから相談が急増しました。コロナ禍によってプライベート・仕事両面でのストレスの増加が原因です。今回は、不調の予防と再発防止の観点から支援の体制を考察したいと思います。	当センター産業保健相談員(カウンセリング担当) 15名
7月7日	(水)	人間関係論の起こりに寄与したホーン工場の実験を基にしてメンタルヘルスについて考える	竹内 登規夫
14:30～16:30		「内発的動機づけの大切さ」「家族関係の職場の生産性への影響」「産業カウンセリングの大切さ」「インフォーマル(仲間)人間関係の大切さ」等を明らかにしたホーン工場の実験を詳細かつ分かりやすく紹介するとともにメンタルヘルスについて考えます。(産業医・スタッフ同時開催)	愛知教育大学名誉教授 15名
7月8日	(木)	働きやすい職場環境の整備に向けて一働き方改革一	三重労働局雇用環境・均等室 担当官
14:30～16:30		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 15名
7月9日	(金)	働き方改革と企業のあり方について～コロナ禍における問題を踏まえて～	國田 武二郎
* 14:00～16:00		「一億総活躍社会を創り上げる」という位置づけで「働き方改革」諸政策が動き出しましたが、その矢先、新型コロナウイルスの感染が職場環境並びに労働者の働き方に色々な影響を及ぼしました。そこで、コロナ禍における「働き方改革」の法的問題点を解説したいと思います。	あすなろ法律事務所 所長、弁護士 15名
7月14日	(水)	「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」解説	橋本 しげ子
14:30～16:30		疾病を抱える労働者の就業可能性の向上を目指して、事業場が取組む方策について「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン(厚生労働省)」を解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	当センター産業保健相談員(保健指導担当) 15名
7月16日	(金)	労災事故発生の場合の具体的対応について	林 準之助
* 14:00～16:00		労災事故も軽微なものから重大事故に至るまでの対応については、事業所としてとるべき処置が異なり、被災労働者に対する労災保険適用も令和2年9月施行の法改正により一部変更されていることなど、具体的事例を交えて労災事故(業務災害・通勤災害)発生の際の対応、また労災保険と社会保険との適用の違いなどを説明。	特定社会保険労務士 15名
7月21日	(水)	作業場の換気・排気(応用編)	辻本 公一
14:30～16:30		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)	三重大学大学院工学研究科 教授 15名
7月27日	(火)	節酒・減酒支援の実践法	井上 雄一郎
14:30～16:30		日本人の979万人は飲みすぎといわれています。節酒・減酒により、身体や精神的に健康となり、能力をより発揮できるよう具体的な介入法を身につけましょう。(産業医・スタッフ同時開催)	(医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 15名
7月28日	(水)	職場の最高のストレス解消法(マインドフルネス及びコーピング)	橋元 慶男
14:30～16:30		ストレス理論とストレス技法及び指導法を学ぶ。	当センター産業保健相談員(カウンセリング担当) 15名
8月3日	(火)	発達障害の特性と雇用管理	障害者職業カウンセラー
14:30～16:30		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。	三重障害者職業センター 15名
8月25日	(水)	労働基準法のあらまし	大西 洋一
* 13:30～16:30		労働トラブル未然防止のための労働関係法及び働き方改革関連法について、実例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	社会保険労務士 15名

8月26日 14:30～16:30	(木) 特殊健康診断の生物学的モニタリング検査の基本と留意点について 特殊健康診断の生物学的モニタリング検査の目的と評価、検体の採取・保存上の留意点、尿中馬尿酸検査値への飲食の影響など、利用上(特殊健康診断、リスクアセスメント等)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) 15名
9月7日 14:30～16:30	(火) 保護具入門 労働衛生保護具の適切な選択と正しい使い方について説明します。皮膚からの吸収ばく露を防ぐための化学防護手袋、アーク溶接作業に用いるマスクのフィットテストなど最近の話題についても取り上げます。	浅野 保 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 15名
9月8日 14:30～16:30	(水) パワーハラスメントとメンタルヘルス パワーハラスメント防止法が2020年6月1日より施行されたが、その概要やパワーハラスメントの事例を紹介します。また、パワーハラスメントの発生要因やパワーハラスメントとメンタルヘルスの関連を考察します。その上に立って今後のパワーハラスメント防止について考えたいと思います。(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 15名
9月9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 15名
9月14日 * 14:00～16:00	(火) 健康診断の事後措置 健康診断の事後措置を総点検し、今後の取り組みのヒントを得る機会にしていだければありがたいです。(産業医・スタッフ同時開催)	河野 啓子 四日市看護医療大学 名誉学長 15名
9月15日 14:30～16:30	(水) 管理監督者向けのメンタルヘルス教育 日常従業員と接している管理監督者が、部下の不調に気づき初期対応がきちんとできるように、そのノウハウを学びます。	河合 加代子 当センター産業保健相談員(保健指導担当) 15名
9月16日 14:30～16:30	(木) 職業性疾病の認定 職業性疾病(脳心疾患、精神障害)の認定基準、その他主な認定基準等。(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 15名
9月24日 14:30～16:30	(金) 知っておきたい受動喫煙防止対策 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。受動喫煙とその危険性について解説し、事業所における受動喫煙防止対策と禁煙補助薬に関する最近の話題と事例を紹介し、事業所における産業保健指導の一助となることを目標とします。(産業医・スタッフ同時開催)	片山 歳也 JCHO四日市羽津医療センター 副薬剤部長 15名
9月28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 雄一朗 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 15名
9月29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(2020年度とほぼ同じ内容です)。	後藤 義明 三重産業医会 理事 15名