



三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.282 2023年4月・5月号

CONTENTS

1. 三重県からのお知らせ

- ① ステップアップカフェ「だいたい食堂」3周年記念イベントについて (PDF : 1,066 KB)

2. 三重県労働委員会事務局からのお知らせ

- ① 個別労働関係紛争のあっせんのご案内
～労使トラブルの解決をお手伝いします～ (PDF : 76 KB)

3. 三重労働局からのお知らせ

- ① 労災死亡事故非常事態宣言について (PDF : 149 KB)
② STOP! 熱中症 クールワークキャンペーンについて (PDF : 660 KB)
③ 三重労働局 監督課からのお知らせ (PDF : 211 KB)
④ 女性の活躍・両立支援総合サイトについて (PDF : 1,678 KB)
⑤ 新しい働き方・休み方が始まっています (PDF : 378 KB)
⑥ 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について (PDF : 605 KB)

4. 三重産業保健総合支援センターからのお知らせ

- ① 令和5年度上期(5月～9月)産業保健研修会(無料)のご案内 (PDF : 330 KB)

* 「三重の労働2023年4月・5月号」全ページを一括ダウンロード (PDF : 4,619 KB)

ステップアップカフェ「だいたい食堂」

3周年記念イベント！



ステップアップカフェ「だいたい食堂」が令和5年4月に3周年を迎えることを記念して、ステップアップ大学「拡大版」などのイベントを開催します。ぜひ、お立ち寄りください！

ステップアップ大学「拡大版」の来場者には、だいたい食堂で翌日（4月12日（水））から使える300円引きクーポンを100枚限定（先着順）で配布します。



4/11 ステップアップ大学「拡大版」

ステップアップ大学は、「障がい者と共に働くことについて考える」をテーマに開催している講演会です

日時：令和5年4月11日（火）9:30～11:30（受付9:00～）

場所：フレンテみえ1階 多目的ホール

参加費：無料

申込：参加申込書（裏面）によりお申し込みください（当日参加も可）。

～プログラム～

第1部：障がい者が働くカフェ代表者によるトークセッション

第2部：三重労働局による講演と障がい者雇用先進企業からの事例紹介

第3部：障害者差別解消法についてのお知らせ

※内容詳細は裏面をご覧ください。 ※オンライン配信はありません。

福祉事業所による物販イベント

日時：令和5年4月11日（火）9:00～12:00

多目的ホール前にて、県内の福祉事業所による物販を行います！食品や雑貨等をお買い物いただけます。

～イベント参加事業所～

■お菓子工房M【松阪市】（クッキー等）

■サンドウィッチ&カフェPEER【津市】（サンドウィッチ）

■Cafe輪【名張市】（雑貨等）

※販売物詳細は裏面をご覧ください。



4/7～28 障がい者雇用に関する展示

日時：令和5年4月7日（金）から28日（金）までの図書館開館時間（9:00～19:00）

場所：三重県立図書館



障がい者雇用に関する展示を実施します。

4/8～15 3周年記念農福連携サラダバー

日時：令和5年4月8日（土）から15日（土）までのカフェ営業時間（11:00～14:00）

場所：フレンテみえ1階 だいたい食堂



だいたい食堂にて、農福連携の野菜を使用したサラダバーを提供します！また、4月8日（土）からだいたい食堂で特別支援学校作成の手芸品（つまようじ入れ）を先着順でお渡しします。

※ステップアップカフェは、三重県の障がい者雇用を推進する取組として、障がい者がいきいきと働き、障がい者とともに働くことが当たり前の社会の実現をめざして、障がい者が働くことの新しい可能性を障がい者、県民、企業などが一緒にみつける場、きっかけを提供する場として運営しています。

【主催】三重県 【後援】三重労使雇用支援機構（三重県経営者協会、日本労働組合総連合会三重県連合会）
【問い合わせ】三重県雇用経済部 雇用対策課 障がい者雇用班 TEL:059-224-2510

個別労働関係紛争のあっせんのご案内

～労使トラブルの解決をお手伝いします～

労使関係でお困りの方を支援します！！

● 個別労働関係紛争のあっせんとは

個々の労働者と会社との間で、労働条件などをめぐって紛争が発生し、自主的な解決が困難なとき、当事者からの申請に応じて、紛争を平和的に解決するための仲介・援助などを行う制度です。

● 例えば、こんな時に利用できます！

労働者の方

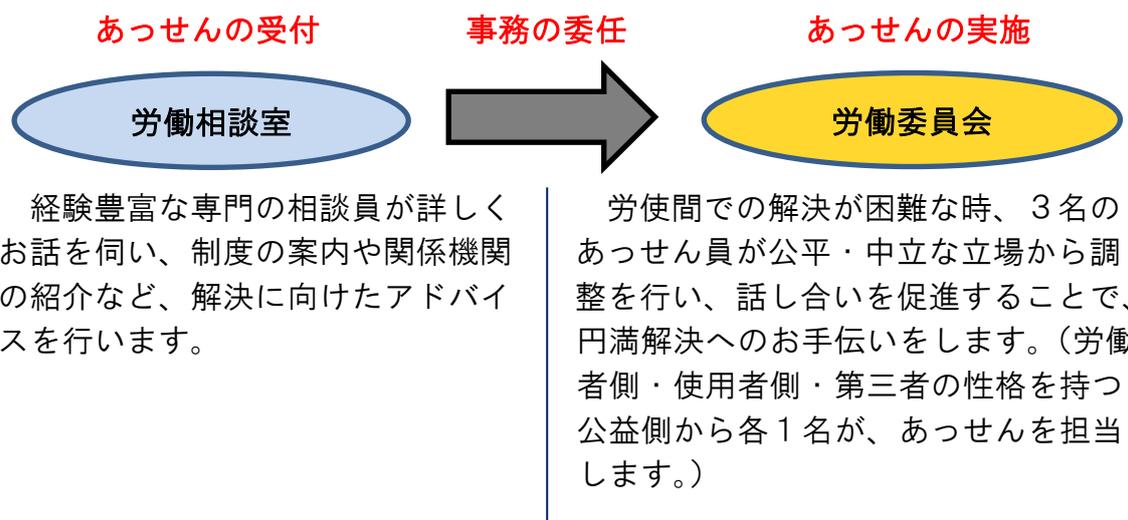
- ・ 事前に説明もなく突然解雇された。
- ・ 突然時給が引き下げられた。
- ・ パワハラやセクハラを受けた。
- ・ アルバイトを辞めさせてもらえない。
- ・ ミスによる損害の賠償を求められた。

使用者の方

- ・ 経営上の理由から、事前に十分説明し配置転換を命じたが、理由もなく拒否されている。
- ・ 労働条件について従業員との話し合いがまとまらない。

● ご利用方法

まずは、三重県労働相談室にご相談ください。ご相談の内容に応じて適切なサポートを行い、労働委員会のあっせんの受付も行います。労働相談室及び労働委員会のご利用は無料です！



～問い合わせ先～

三重県労働相談室（相談・申請窓口） TEL:059-213-8290 <※多言語対応>
（〒514-0004 津市栄町1丁目891 三重県勤労者福祉会館1階）

三重県労働委員会事務局（あっせんに関すること） TEL:059-224-3033 FAX:059-224-3053
（〒514-0004 津市栄町1丁目954 三重県栄町庁舎5階）

労災死亡事故 非常事態宣言

三重県内における労災死亡事故の発生は、3月8日現在で7人(墜落転落2人、激突され2人、交通事故2人、はさまれ巻き込まれ1人)と、前年同期と比較して6人増加し、前年を大幅に上回るペースで推移している。また、休業4日以上之死傷災害は、2月末日現在で244人、前年同期と比較して21人増(+9.4%増)となっている。

労働災害は、いかなる状況においてもあってはならないものであり、上記の労災死亡事故の発生状況を踏まえると、相当の危機感を持って労働災害防止対策に取り組む必要がある。

労使をはじめ、関係者が一体となって取組を進めることにより、死亡災害の撲滅を切に願う。

よって、ここに労災死亡事故多発に対する非常事態宣言を発令する。

令和5年3月9日

三重労働局長 金尾 文敬

職場の安全対策を緊急チェック！(裏面)



三重労働局・労働基準監督署

職 場 の 安 全 対 策 を 緊 急 チ ェ ッ ク !

1 安全衛生教育を実施していますか？	
	労働者の雇入れ時、作業転換時に労働災害防止に関する教育を実施している
	管理的な業務を行う労働者に対し安全衛生管理に関する教育を実施している
	法定資格の必要な作業には、資格者を配置している
	機械等の操作に関して作業実態に応じた安全衛生教育を実施している
2 転倒災害防止のための措置を講じていますか？	
	身の回りの整理・整頓を行い、通路や階段、出口に物を放置しない
	床の水たまりや氷、油、粉類などは放置せず、その都度取り除いている
	作業靴は、作業現場に合った耐滑性を有し、かつサイズのあったものを着用させている
	段差のある箇所や滑りやすい場所などに注意を促す標識をつけている
3 墜落・転落災害防止のための措置を講じていますか？	
	高所やピット等で墜落・転落の恐れのある個所には、囲い、手すり、覆いなどを設けている
	トラックやコンテナ等へのシート掛け・シート外しを行う際は、安全な作業床の設置、又は、墜落制止用器具及び保護帽を使用させている
	高さ2m以上の箇所足場等の設置が困難な箇所では、適切な墜落制止用器具を使用させている
	高い位置の作業では作業台を設置し、はしごや脚立は極力使用させない
	はしごや脚立を使用する場合、はしごは上部を固定するなど転倒防止措置を講じ、脚立は開き止めを確実に掛け天板には乗らないことなど適切な使用方法を徹底している
4 機械へのはさまれ・巻き込まれ災害防止のための措置を講じていますか？	
	機械の駆動部など、はさまれ・巻き込まれの恐れのある箇所には、覆いを設ける等の措置を講じている
	機械の清掃、検査、修理、調整等の作業を行う際は、機械の運転の停止を確認したうえで作業を行っている
	上記作業のため運転を停止している機械について、起動装置に表示板をかける等、他の労働者が運転することを防止する対策を講じている
5 交通労働災害防止のための措置を講じていますか？	
	労働者に対して交通労働災害防止にかかる教育を実施している
	運転業務の前に体調、飲酒の状況等を確認している
	運行経路における交通安全情報マップを作成し、労働者に周知している
6 高齢労働者に配慮した措置を講じていますか？	
	通路を含め、安全に移動できるように十分な明るさ(照度)を確保している
	警報音等は聞き取りやすい中低音域の音とし、パトライト等是有効視野内に設置している
	階段には手すりを設け、可能な限り通路の段差を解消している
	不自然な作業姿勢をなくすため作業台の高さや作業対象物の配置を考慮している
7 労働災害防止に関する情報を共有するための措置を講じていますか？	
	ヒヤリ・ハット情報を収集し、事業場内外の危険個所を把握している
	事業場内外における危険個所について、労働者間で情報を共有している
	危険個所について見える化を図り、注意喚起を行っている
	事業場内や配送経路における危険マップを作成し共有している
	危険予知訓練(KYT)を導入し、実施している
	リスクアセスメントを導入し、リスク低減措置を講じている
8 職場を点検して危険な「場所」、「作業」等を記入してください(安全対策を進めましょう)。	

STOP！熱中症

クールワークキャンペーン

職場での熱中症により毎年約20人が亡くなり、約600人が4日以上仕事を休んでいます。



労働災害防止キャラクター

チューイカン吉



キャンペーン
実施要項

準備

キャンペーン期間

4月

5月

6月

7月

8月

9月

重点取組

準備期間（4月）にすべきこと

きちんと実施されているかを確認し、チェックしましょう

<input type="checkbox"/>	労働衛生管理体制の確立	事業場での熱中症予防の責任体制を確立
<input type="checkbox"/>	暑さ指数の把握の準備	JIS規格に適合した暑さ指数計を準備し、点検
<input type="checkbox"/>	作業計画の策定	暑さ指数に応じた休憩時間の確保、作業中止に関する事項を含めた作業計画を策定
<input type="checkbox"/>	設備対策の検討	簡易な屋根、通風または冷房設備、散水設備の設置を検討
<input type="checkbox"/>	休憩場所の確保の検討	冷房を備えた休憩場所や涼しい休憩場所の確保を検討
<input type="checkbox"/>	服装の検討	透湿性と通気性の良い服装を準備、身体を冷却する機能をもつ服の着用も検討
<input type="checkbox"/>	緊急時の対応の事前確認	緊急時の対応を確認し、労働者に周知
<input type="checkbox"/>	教育研修の実施	管理者、労働者に対する教育を実施

【主唱】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、一般社団法人全国警備業協会 【協賛】公益社団法人日本保安用品協会、一般社団法人日本電気計測器工業会 【後援】関係省庁（予定）



キャンペーン期間（5月～9月）にすべきこと

STEP
1

暑さ指数の把握と評価

- JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を随時把握
地域を代表する一般的な暑さ指数（環境省）を参考とすることも有効



環境省
熱中症予防情報
サイト

STEP
2

測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底

<input type="checkbox"/> 暑さ指数の低減	準備期間に検討した設備対策を実施
<input type="checkbox"/> 休憩場所の整備	準備期間に検討した休憩場所を設置
<input type="checkbox"/> 服装	準備期間に検討した服装を着用
<input type="checkbox"/> 作業時間の短縮	作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、作業中止
<input type="checkbox"/> 暑熱順化への対応	7日以上かけて熱へのばく露時間を次第に延長 ※新規入職者や休み明け労働者に注意
<input type="checkbox"/> 水分・塩分の摂取	水分と塩分を定期的に摂取
<input type="checkbox"/> プレクーリング	作業開始前や休憩時間中に深部体温を低減
<input type="checkbox"/> 健康診断結果に基づく対応	次の疾病を持った方には医師等の意見を踏まえ配慮 ①糖尿病、②高血圧症、③心疾患、④腎不全、⑤精神・神経関係の疾患、⑥広範囲の皮膚疾患、⑦感冒、⑧下痢
<input type="checkbox"/> 日常の健康管理	当日の朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量の飲酒が熱中症の発症に影響を与えることを指導し、作業開始前に確認
<input type="checkbox"/> 作業中の労働者の健康状態の確認	巡視を頻繁に行い声をかける、労働者にお互いの健康状態を留意するよう指導
<input type="checkbox"/> 異常時の措置	少しでも本人や周りが異変を感じたら、必ず一旦作業を離れ、病院に搬送する（症状に応じて救急隊を要請）などを措置 ※全身を濡らして送風することなどにより体温を低減 ※一人きりにしない

重点取組期間（7月）にすべきこと

- 暑さ指数の低減効果を再確認し、必要に応じ対策を追加
- 暑さ指数に応じた作業の中断等を徹底
- 水分、塩分を積極的に取らせ、その確認を徹底
- 作業開始前の健康状態の確認を徹底、巡視頻度を増加
- 熱中症のリスクが高まっていることを含め教育を実施
- 体調不良の者に異常を認めるときは、躊躇することなく救急隊を要請**

～ 三重労働局からのお知らせ ～

賃金引き上げに向けた各種支援策をとりまとめた特設ページが開設

賃金引き上げに向けた取り組み事例のほか、生産性向上や業務効率化のための各種助成金等に関する情報、地域・業種・職種別の平均的な賃金額検索機能などを掲載しています。是非、ご活用ください。



賃金引き上げ特設ページ

荷主・着荷主・元請運送事業者の皆様へのお願い

～STOP！長時間の荷待ち～

荷主は、荷物の出し手である発荷主だけでなく、荷物の受け取り手である着荷主も該当します。長時間の恒常的な荷待ちは、自動車運転者の長時間労働の要因となります。

物流を支える自動車運転者の健康のためにも、長時間の荷待ちの改善に向けて、ご理解とご協力をお願いします。



荷主関係
三重

労働基準法・最低賃金法などに定められた届出や申請は
電子申請を利用しましょう

届出・申請可能な主な手続

- **労働基準法に定められた届出** **51種類**
時間外・休日労働に関する協定届（36協定届）
就業規則（変更）届出
1年単位の変形労働時間制に関する協定届 など
- **最低賃金法に定められた申請** **9種類**
最低賃金の減額特例許可の申請 など

「e-Gov（イーガブ）」のホームページから電子申請が利用できます。

e-Gov



お問い合わせ先：三重労働局 監督課 TEL 059-226-2106

女性の活躍・両立支援 総合サイト

「女性の活躍・両立支援総合サイト」は厚生労働省が運営するWEBサイトです。
「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」に掲載されている企業の情報を一元的に検索することができます。

女性の活躍推進企業データベース



女性活躍推進法で義務付けられている

- ▶ 一般事業主行動計画
- ▶ 自社の女性活躍に関する情報
- ▶ えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の実績状況

の公表や、女性活躍推進に関する情報収集のためのWEBサイトです。



コンテンツのご紹介

☑ 行動計画策定のヒントに

- ・一般事業主行動計画の策定例
- ・行動計画策定ツール

☑ 自社の情報公表をする前にはこちらをチェック

- ・データベース入力操作マニュアル
- ・データベース入力準備シート

☑ オープンデータダウンロード

- ・CSV形式で最新のデータをダウンロード可能

2022年7月8日から、常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象として、「**男女の賃金の差異**」が**情報公表の必須項目**となりました。

2022年4月1日から、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定や情報公表の義務となる事業主の範囲が、常用労働者数301人以上から101人以上に拡大されました。

新たに義務対象となる101人以上300人以下の事業主は、次の取組が義務づけられています。

- ① 数値目標(1つ以上)を定めた一般事業主行動計画の策定・社内周知、公表、都道府県労働局への届出
- ② 女性の活躍に関する情報の公表(1項目以上)

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

女性の活躍 データベース

両立支援のひろば



次世代育成支援対策推進法による公表

- ▶ 一般事業主行動計画
- ▶ 次世代育成支援対策の実施状況(プラチナくるみん認定企業)
- ▶ 男女の育児休業等取得率(くるみん認定基準)

育児・介護休業法による公表

- ▶ 男性の育児休業等取得率(2023年4月～従業員1000人超企業)

仕事と家庭の両立に関する情報収集のためのWEBサイトです。

コンテンツのご紹介

☑ 両立診断サイト

- ・自社の両立支援の取組状況をチェック、結果を踏まえ一般事業主行動計画を策定

☑ Q&A集

- ・育児・介護休業法
- ・育児休業の取得
- ・ハラスメントの防止など

「くるみん」が新しくなりました!

- ・くるみんの認定基準とマークが改正されました。
- ・プラチナくるみんの特例認定基準が改正されました。
- ・新たな認定制度「トライくるみん」が創設されました。
- ・新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」が創設されました。

詳しくは右記のQRコードよりリーフレットをダウンロードしてください。



育児・介護休業法が改正されました!

2023年4月から、従業員1,000人超の企業は、男性の育児休業等の取得率を公表することが義務付けられます。たくさんの企業が登録されている両立支援のひろばでの公表をおすすめします。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

両立支援のひろば

一般事業主行動計画の公表や情報公表は女性の活躍推進企業データベース・両立支援のひろばをぜひご活用ください。女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例を掲載しています。

▶ 登録方法は裏面をチェック!

利用無料

女性の活躍両立支援総合サイト 事例



「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」への登録方法

登録すると自社の女性活躍や両立支援の取組が広く公表され、企業のイメージアップにつながります。
また、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法の対応にもご活用ください。



Step 1 基本情報の登録・修正の準備をする



「女性の活躍・両立支援総合サイト」TOPページにアクセス

新規登録の方

基本情報を登録します。
登録前に、自社の登録があるか確認をお願いします。

修正

「女性の活躍推進企業データベース
または「両立支援のひろば」に登録済の方

- ① 本サイトに登録しているメールアドレスを入力し、確認ボタンをクリックします。
- ② 修正用URLがメールで送られます。メールを確認してください。

登録済のメールアドレスが不明の方

「お問合せ」をクリックし、事務局へお問い合わせください。

Step 2 「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」に公表する



本サイトに登録済の方

受信したメールに記載されている修正用URLをクリック

新規登録の方

基本情報の登録を完了

- ① 「登録状況一覧」の画面が開きます。

「両立支援のひろば」

- 次世代法に基づく一般事業主行動計画の登録はこちらから。

「女性の活躍推進企業データベース」

- 自社の女性活躍に関する情報
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の登録はこちらから。

- ② 各サイトの入力・送信が完了すると、「受付メール」が届きます。

※届かない場合は、送信が完了していない可能性があります。

- ③ サイト管理者による掲載の手続きが完了すると、「掲載完了メール」が届き、公表が完了です。

※「受付メール」が届いてから、5営業日経過しても「掲載完了メール」が届かない場合は、「修正依頼メール」が届いている可能性があります。メールボックスをご確認いただき、修正の上、再度送信をお願いいたします。

女性の活躍・両立支援 総合サイト <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

※サイトの登録・更新等に関するお問い合わせはこちらから <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/inquiries/edit>

2022年10月

新しい働き方・休み方が 始まっています。

時間単位の年次有給休暇を 導入しましょう！



新しい生活様式のためには、新しい働き方と休み方が求められます。
時差通勤には、始業・終業時刻の変更やフレックスタイム制のほか、
時間単位の年次有給休暇の柔軟な活用も考えられます。



(働き方・休み方改善ポータルサイト)



(年次取得特設サイト)

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇取得促進特設サイト [検索](#)

働き方の新しいスタイル



テレワークや
ローテーション勤務



時差通勤で
ゆったりと



オフィスは
ひろびろと



会議は
オンライン

新しい働き方・休み方を実践するために 年次有給休暇を上手に活用しましょう

●時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

〈労使協定で定める事項〉

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

年次有給休暇の時間単位での付与に関する労使協定(例)

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

(対象者)

第1条 すべての労働者を対象とする。

(日数の上限)

第2条 年次有給休暇を時間単位で取得することができる日数は5日以内とする。

(1日分の年次有給休暇に相当する時間単位年休)

第3条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1日の年次有給休暇に相当する時間数を8時間とする。

(取得単位)

第4条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1時間単位で取得するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 総務部長 〇〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

●年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。

この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

1) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

2) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用

注) 就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point

①

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和6年4月以降)

	令和5年度		令和6年4月		令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	⇒	<u>2.5%</u>	⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上		<u>40.0人以上</u>		37.5人以上

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

Point

②

除外率が引き下げられます。(令和7年4月以降)

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わります。(現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。)

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	<u>5%</u>
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	<u>10%</u>
・港湾運送業 ・警備業	<u>15%</u>
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	<u>20%</u>
・林業（狩猟業を除く）	<u>25%</u>
・金属鉱業 ・児童福祉事業	<u>30%</u>
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	<u>35%</u>
・石炭・亜炭鉱業	<u>40%</u>
・道路旅客運送業 ・小学校	<u>45%</u>
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	<u>50%</u>
・船員等による船舶運航等の事業	<u>70%</u>



Point

③

障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。**▶精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。**

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになります。

▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

Point

④

障害者雇用のための事業主支援を強化（助成金の新設・拡充）します。**（令和6年4月以降）**

※詳細が決まり次第、別途ご案内予定

▶雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金を新設します。

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになります。
- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになります。

▶既存の障害者雇用関係の助成金を拡充します。

障害者介助等助成金（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の拡充、職場実習・見学の受入れ助成の新設など、事業主の皆様の障害者雇用の支援を強化します。

Q & A**Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？**

- A1.** ①令和6年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和7年4月1日から同年5月15日までの間）
新しい法定雇用率（2.5%）で算定していただくこととなります。
- ②令和8年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和9年4月1日から同年5月17日までの間）
令和8年6月以前については2.5%、
令和8年7月以降については2.7%で算定していただくこととなります。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

- A2.** 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>

**Q3. 法定雇用率及び除外率制度について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？**

- A3.** 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和5年度は2.6%、令和6年4月1日から2.8%、令和8年7月1日から3.0%と民間企業と同様に段階的に引き上げとなります。除外率制度についても、同様に10ポイント引き下げられます。

なお、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和5年度は2.5%、令和6年4月1日から2.7%、令和8年7月1日から2.9%となります。



三重産業保健総合支援センター(三重さんぽセンター)からのご案内

● 産業保健研修会のお知らせ 令和5年度上期(5月～9月)【無料】

<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 ホームページアドレス <https://www.mies.johas.go.jp/>

〒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

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分まで (休日: 毎土・日曜日、国民の祝祭日、年末年始)

当センター開催の産業保健研修会は、「産業医向け【単位取得】」と「産業医以外の産業保健スタッフ向け【単位取得無し】」に区分していますが、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。

● 産業保健研修会「産業医向け【単位取得】」—三重県医師会共催 日医認定産業医研修 * 印は研修開始時間にご注意ください

開催日時	研修会テーマ/内容	講師/ 所属・役職・主な資格等/ 定員 / 認定研修
5月18日 (木) 14:30～16:30	歯周病などの歯科疾患と生活習慣病との関連 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。	福森 哲也 (公社)三重県歯科医師会 常務理事 当センター産業保健相談員(産業医学) 18名 生涯: 専門 2単位
5月19日 (金) 14:30～16:30	実効性のあるメンタルヘルス対策の樹立に向けて メンタルヘルス不調者を減らし、ポジティブヘルスを向上させるための方策として、集団/組織のアセスメントツールを活用した対策について述べたいと思います。	河野 啓子 (学)四日市看護医療大学 名誉学長 当センター産業保健相談員(保健指導) 18名 生涯: 専門 2単位
5月22日 (月) 14:30～16:30	放射性核種の取り扱いの難しさと安全教育の重要性 一般的に放射性核種には、α線、β線、γ線などの種類が存在します。しかし、それらの種類には、取り扱いにリスクが生じます。特に注意を払わねばならないのがα線放出核種です。こちらは発がん性が非常に高く、作業時に気をを使うこととなります。今回は、α線放出核種の取り扱い法や通常の作業でも意外なところに天然放射性核種が存在している事例などを説明します。わかっているようでわからない難しさがあるのが放射性物質ですが、ある程度納得できるように説明いたします。	木村 真三 (学)獨協医科大学国際疫学研究室福島分室長・ 准教授 当センター産業保健相談員(産業医学) 18名 生涯: 専門 2単位
5月25日 (木) 14:30～16:30	メンタルヘルスの向上を目指した職場づくり メンタルヘルスを損なわない職場づくりを前提に、職場環境の改善、人間関係の調整、リーダーシップの在り方などを解説いたします。	竹内 登規夫 (大)愛知教育大学 名誉教授 当センター産業保健相談員(カウンセリング) 18名 生涯: 専門 2単位
5月26日 (金) ※ 13:30～15:30	産業医及び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⑥ withコロナ時代のテレワーク等を含めた新しい働き方、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や高ストレス者への面接指導時に活用できる最新ツールなどを説明します。	石見 忠士 (一社)日本産業カウンセラー協会 こころの耳運営事務局長 18名 生涯: 専門 2単位
6月8日 (木) 14:30～16:30	これからの化学物質管理 労働安全衛生法の新たな化学物質規制について検討し、その管理について考えてみます。	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 当センター産業保健相談員(労働衛生工学) 18名 生涯: 専門 2単位
6月13日 (火) 14:30～16:30	化学物質管理者の基礎知識-1 令和6年4月から義務付けられる化学物質管理者(化学物質を取り扱う事業場)に求められる基礎知識について4回の研修を行います。第1回は『化学物質の危険有害性とラベル・SDSについて』です。	浅野 保 第一種作業環境測定士、環境計量士 当センター産業保健相談員(労働衛生工学) 18名 生涯: 専門 2単位
6月14日 (水) ※ 13:30～15:30	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。	大西 洋一 社会保険労務士 当センター産業保健相談員(労働衛生関係法令) 18名 生涯: 更新 2単位
6月15日 (木) 14:30～16:30	労災保険制度及び認定基準等の概要 労災保険の給付内容及各種制度の概要、労災認定の考え方、各種認定基準等について解説します。	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 労災補償監察官 18名 生涯: 更新 2単位
6月20日 (火) 14:30～16:30	①働く女性の母性健康管理 ②仕事と家庭の両立のために ①女性労働者の妊娠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等について解説します。 ②男性の育児休業取得促進など、昨年度より順次改正が行われた育児・介護休業法について運用上のポイントを解説します。	三重労働局 担当官 三重労働局 雇用環境・均等室 担当官 18名 生涯: 更新 2単位
6月22日 (木) 14:30～16:30	法的観点から見た産業医の役割 産業医の権限強化に伴い、その責任も重くなります。そこで、産業医が裁判で訴えられた事例を介して、産業医の法的責任のあり方について解説したいと思います。	國田 武二郎 あすなろ法律事務所 弁護士 当センター産業保健相談員(労働衛生関係法令) 18名 生涯: 専門 2単位
6月29日 (木) 14:30～16:30	化学物質の有害性のリスクアセスメントの基本と事例 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、化学物質管理のため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。	村田 和弘 労働衛生コンサルタント・第一種作業環境測定士 当センター産業保健相談員(労働衛生工学) 18名 生涯: 実地 2単位

7月5日 (水)	リスニング(カウンセリング)の展開方法と実習	竹内 登規夫 (大)愛知教育大学 名誉教授 当センター産業保健相談員(カウンセリング) 18名 生涯: 実地 2単位
14:30~16:30	リスニング(カウンセリング)の展開方法について概説するとともに、リスニング(カウンセリング)の基礎となる受容と傾聴について楽しく実習しましょう。	
7月6日 (木)	事業場における治療と仕事の両立支援	上住 津恵 当センター 産業保健専門職 18名 生涯: 更新 2単位
14:30~16:30	がんなどの病気を治療しながら働きたい労働者に対して、職場はどのように対応したらよいでしょうか。厚生労働省が作成した「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」や「企業・医療機関連携マニュアル」に沿って、環境整備や進め方、様式事例集等について説明します。	
7月14日 (金)	第14次労働災害防止計画	三重労働局 労働衛生専門官 三重労働局 労働基準部 健康安全課 労働衛生専門官 18名 生涯: 更新 2単位
14:30~16:30	令和5年度から令和9年度までの5か年を計画期間とする第14次労働災害防止計画の取組及び目標等について説明します。	
7月20日 (木)	作業場の換気・排気(基礎編)	辻本 公一 (大)三重大学大学院 工学研究科教授 当センター産業保健相談員(労働衛生工学) 18名 生涯: 専門 2単位
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。	
8月8日 (火)	石綿による健康障害の実態と対応	柴田 英治 (学)四日市看護医療大学 学長 当センター産業保健相談員(産業医学) 18名 生涯: 専門 2単位
14:30~16:30	石綿は現在禁止物質になっていて、新製品には含まれていませんが、すでに石綿含有建材を使用した建築された建物の解体やリフォームの作業での石綿ばく露は現在も続いています。石綿による中皮腫、肺がんの発生も続いており、医師に求められる石綿関連疾患の知識とその所見の診方、石綿健康管理手帳交付などの対応について解説します。	
8月25日 (金)	職業性疾病の現状とその防止	村田 真理子 (大)三重大学大学院 医学系研究科教授 当センター産業保健相談員(産業医学) 18名 生涯: 専門 2単位
14:30~16:30	事業場における職業性疾病の現状とその防止に向けた取組について概説します。	
8月31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 当センター産業保健相談員(産業医学) 18名 生涯: 専門 2単位
14:30~16:30	産業医が、製造業を主とする工場や事業所を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。	
9月5日 (火)	化学物質管理者の基礎知識-2	浅野 保 第一種作業環境測定士、環境計量士 当センター産業保健相談員(労働衛生工学) 18名 生涯: 専門 2単位
14:30~16:30	令和6年4月から義務付けられる化学物質管理者(化学物質を取り扱う事業場)に求められる基礎知識について4回の研修を行います。第2回は『化学物質の危険有害性のリスクアセスメント』です。	
9月8日 (金)	労働安全衛生法の大改正の動き	河野 啓子 (学)四日市看護医療大学 名誉学長 当センター産業保健相談員(保健指導) 18名 生涯: 更新 2単位
14:30~16:30	2023年夏ごろを目途に予定されている大幅な労働安全衛生法改正に向けて、2022年10月から厚生労働省で開催されている「産業保健のあり方に関する検討会」における検討結果をもとに、「今後の産業保健のあり方」について、参加者の皆様とともに考えてみたいと思います。	
9月15日 (金)	事業所における受動喫煙対策および感染対策up date	片山 歳也 (独)地域医療機能推進機構 東京高輪病院 薬剤部長 18名 生涯: 専門 2単位
14:30~16:30	事業所における加熱式たばこを含めた受動喫煙対策について、最近の話題(COVID-19等)を交えて解説します。さらに事業所における新型コロナウイルス感染症を含めた感染対策について新たな情報提供を行います。	
9月28日 (木)	作業環境測定結果の見方と評価及び事後措置	村田 和弘 労働衛生コンサルタント・第一種作業環境測定士 当センター産業保健相談員(労働衛生工学) 18名 生涯: 実地 2単位
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(化学物質管理のための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。	

●産業保健研修会「産業保健スタッフ向け【単位取得無し】」

開催日時等	研修会テーマ/内容	講師/所属・役職・主な資格等/定員
5月11日 (木)	アルコール健康障害についての近年のエビデンスと職場	猪野 亜朗 泊ファミリークリニック 副院長 当センター産業保健相談員(メンタルヘルス) 30名
14:00~16:00	アルコール健康障害は、アルコール依存症の人だけでなく、その手前の人々の心身にも大きな影響を与えています。しかし、エチルアルコールによる急性酩酊は、脳の機能が一時的に低下した状態なので、本人はその状態の問題に気づいていないことが多いので、家族や職場の人々が苦しむこととなります。演者は三重県内の医療関係者1,215人を対象にした調査を行ったので、最新の脳科学のエビデンスをもとに分析した結果をお伝えします。 【オンライン研修】	
5月17日 (水)	やってみよう！マインドフルネス！！	三好 哲也 三重県立こころの医療センター 作業療法士 18名
14:00~16:00	医療分野で行われているマインドフルネスの理論学習と体験を行います。「今ここに意図的に注意を向けること」を通して、自分の施行をコントロールする力を養います。生活や仕事への活かし方の紹介します。(こころしっとセミナー)	
5月24日 (水)	職場における腰痛予防対策	寶 幸夫 三重県RST会 会長 当センター産業保健相談員(労働衛生工学) 18名
14:00~16:00	腰痛の多種多様な発生要因によるリスクに応じて、作業管理・作業環境管理・健康管理及び労働衛生教育について解説。	
5月29日 (月)	若手社員の健康管理、求められるコミュニケーションのあり方 私が学んだこと！	茂木 順子 (独)労働者健康安全機構 中部労災病院 治療 就労両立支援センター 産業看護師 18名
14:00~16:00	コロナウイルスの感染拡大は働く人に大きな影響を与え、職場環境は大きく変化しています。30歳未満の早期離職者が増加しています。どう向き合っていけばよいのか、そして私たちもどう対応されたら心地がよいのかも合わせて、学んだことからお話しします。	

6月1日 (木)	アサーティブなコミュニケーションとアンガーマネジメントを活用したパワーハラスメント対策	猪野 美春 看護師・産業カウンセラー 当センター産業保健相談員(カウンセリング) 18名
14:00～16:00	怒りとハラスメントの関係性を理解し、アサーティブなコミュニケーションとアンガーマネジメントを活用してハラスメントが予防できるように解説します。	
6月6日 (火)	不調者対応の窓口になる人の役割「あなたの笑顔が仲間を救う！」	矢野 一郎 産業カウンセラー 当センター産業保健相談員(カウンセリング) 30名
14:00～16:00	保健師、人事、カウンセラー、組織で不調者対応の窓口として担当する人に必要な心得や素養について学びます。	
【オンライン研修】		
6月7日 (水)	騒音に対する労働衛生管理の見直し	伊能 雅彦 労働衛生コンサルタント・第一種作業環境測定士 当センター産業保健相談員(労働衛生工学) 18名
14:00～16:00	平成4年10月に策定された「騒音障害防止のためのガイドライン」の見直し検討会報告書が令和3年3月に公表された。報告内容をもとに事業場の管理の現状を見直す機会にする。	
6月21日 (水)	高齢労働に備えた中期からの体力づくり	中山 卓也 (独)労働者健康安全機構 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
14:00～16:00	「高齢就業者が過去最多」この言葉は最近20年近く更新され続けています。元気で安全に長く働くためには、体力を維持していく必要があります。特に体力低下が顕著となる中期からの体力づくりが重要になります。隙間時間にて簡単な運動を中心にご案内します。	
【オンライン研修】		
7月13日 (木)	アルコール・薬物・ギャンブル・ゲーム等の依存症予防	猪野 美春 看護師・産業カウンセラー 当センター産業保健相談員(カウンセリング) 30名
14:00～16:00	アルコール・薬物・ギャンブル・ゲーム等は、私たちのすぐ身近にあるものですが、現状では依存症のリスクが正しく認識されていません。依存症が予防できるように、依存症の「正しい知識」と「回復の実感」、予防に必須の「ライフスキル」について解説します。	
【オンライン研修】		
7月19日 (水)	①改正THP指針(Total Health Promotion Plan)の解説 ②衛生委員会(安全衛生委員会)の活性化に向けて	上住 津恵 当センター 産業保健専門職 30名
14:00～16:00	① 令和3年2月8日に改正されたTHP指針(事業場における労働者の健康保持増進のための指針)について、その概要や好事例を紹介いたします。 ② 衛生委員会は議題のマンネリ化などにより、形骸化の傾向にあることが指摘されています。衛生委員会の活性化に向けて参考となるよう、「衛生委員会活性化テキスト」に沿って説明します。(事業主セミナー)	
【オンライン研修】		
7月25日 (火)	笑い学に基づく健康寿命の延伸と円滑な職場の人間関係づくり	橋元 慶男 産業カウンセラー 当センター産業保健相談員(カウンセリング) 18名
14:00～16:00	笑い学に基づく健康及び健康寿命の延伸と、笑い学に基づく円滑な職場の人間関係作りについて学びます。	
8月1日 (火)	メンタルヘルス不調による退職者の円滑な職場復帰に向けて～リワーク支援の紹介～	三重障害者職業センター 担当官 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 三重障害者職業センター 障害者職業カウンセラー 18名
14:00～16:00	三重障害者職業センターのリワーク支援(職場復帰支援)について、支援内容や事例等を紹介し、円滑な職場復帰に向けて留意事項等について説明します。	
8月4日 (金)	メンタルヘルス対策における職場復帰支援	上住 津恵 当センター 産業保健専門職 30名
14:00～16:00	心の健康問題により休業した労働者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、各ステップ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。	
【オンライン研修】		
9月22日 (金)	高次脳機能障害の理解と対応	坂口 健一郎 (福)三重県厚生事業団三重県身体障害者総合福祉センター 班長 高次脳機能障害支援コーディネーター 30名
14:00～16:00	三重県における高次脳機能障害の現状と支援方法について、ご説明したいと思います。	
【オンライン研修】		

☆お知らせ☆

【新型コロナウイルス感染予防対策】

三重産業保健総合支援センター主催の研修会は、産業保健関係者の専門的・実践的能力の向上を図るため、皆様方のご理解、ご協力をいただきながら、新型コロナウイルス感染予防対策に留意し開催いたします。なお、今後、政府等の方針に従い当センターのコロナ対策を変更する場合は、当センターのホームページ等でお知らせいたします。

【駐車場のご利用】

産業保健研修会にお車でお越しの際は、三重県医師会第2駐車場(表紙案内図参照)をご利用ください。なお、第2駐車場の駐車スペースは、40台程度で、満車となる場合もあります。特に毎週木曜日の午後は混雑しますので、木曜日の研修会へは出来る限り公共交通機関のご利用をお願いいたします。

【産業保健スタッフ向け「出席カード」の発行】

令和5年度上期分(4月～9月)、下期分(10月～3月)開催予定の産業保健スタッフ向け産業保健研修会について、当センターの会場で開催する研修会に出席され、希望される方に対して、出席カードを発行します。ご希望の方は、下記注意事項をご覧いただいた上で、研修会当日、受付の際にお申込みください。

【出席カード注意事項等】

- 当センター主催の産業保健研修会(現地開催)に出席の上(15分以上の遅刻又は早退者は除く)、希望される産業保健スタッフの方(産業医を除く)に対して発行し、研修会終了後に出席確認の押印をさせていただきます。
- 二回目以降出席の産業保健研修会において、出席確認の押印を希望される方は、その都度ご持参ください。
- 各期、お一人様一回の発行とし、再発行はいたしかねますので、大切に保管してください。

【メールマガジンの配信】

三重さんぽセンターでは、利用者の皆様に産業保健に関する新たな情報等をお手元により早くお届けするために、毎月1回、15日を目途に「三重産業保メルマガ」を配信しております。当メルマガは、日本医師会認定等産業保健研修のご案内、産業保健に関する最新情報、産業保健相談員による相談コーナー、イベント案内、労働行政からのお知らせ等利用者の方々に役立ついただけるものとなるよう努めております。是非ご登録をお願いします。

配信をご希望の方は、下記の当センターのHPからお申し込みいただけます。↓

<https://www.mies.johas.go.jp/merumaga/>