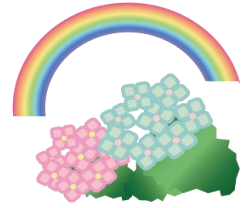




# 三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.286 2023年12月・2024年1月号

## CONTENTS

### 1. 三重県からのお知らせ

- ① 中小企業経営者・人事労務担当者等のための第4回テレワーク研修会のご案内
- ② こころのバリアフリーセミナー「共生社会の実現に向けて合理的配慮について考える」のご案内
- ③ 大きく変わる！外国人雇用制度の最新情報をお届けします！
- ④ ～外国人雇用に関する諸々のお悩みを解決～ 個別企業相談会のご案内
- ⑤ 障がい者雇用促進フォーラムみえのご案内
- ⑥ 勤労者向け融資制度のご案内
- ⑦ 労働者協同組合法のご案内
- ⑧ 勤労者福祉サービスセンターをご存知ですか？
- ⑨ 企業と人権を考える集い「AIがもたらす社会の変化」のご案内
- ⑩ 障害者差別に関する相談窓口の試行事業「つなぐ窓口」がスタート！
- ⑪ 就活前に三重県の企業を勉強してみませんか？「企業研究会」のご案内

### 2. 三重県労働委員会事務局からのお知らせ

- ① 不当労働行為審査制度のご案内

### 3. 三重労働局からのお知らせ

- ① 年収の壁・支援強化パッケージのご案内
- ② パート・アルバイトで働く「130万円の壁」でお困りの皆さまへ
- ③ 配偶者手当を見直して若い人材の確保や能力開発に取り組みませんか？
- ④ 事業主の皆様へ 年収の壁対策として労働者1人につき最大50万円助成します！
- ⑤ 3業種の三重県特定（産業別）最低賃金額が改正されます
- ⑥ 最低賃金リーフレットのご案内
- ⑦ 令和5年度 墜落災害防止強調月間のご案内
- ⑧ 年末年始無災害運動のご案内
- ⑨ 12月は職場のハラスメント撲滅月間です
- ⑩ 職場のハラスメント対策リーフレットのご案内
- ⑪ Refresh! もっと自分らしい働き方休み方のご案内

### 4. 三重産業保健総合支援センターからのお知らせ

- ① 独立行政法人労働者健康安全機構「三重産業保健総合支援センター」と「各 地域産業保健センター」ご利用のお知らせ

中小企業経営者・人事労務担当者等のための

第4回

# テレワーク 研修会

## テーマ：テレワーク勤務規程作成と運用のポイント

テレワーク導入をすすめるには、システム整備だけでなく、従業員の労務管理の規定についても整備を行う必要があります。そこで、社会保険労務士の視点から、テレワークを導入する際の勤務規定等の作成や人事評価の考え方、コミュニケーションの取り方などについて、事例を交えてわかりやすくご説明します。

開催日

2023年12月19日(火)  
13:30～14:30

参加費  
無料

会場

三重県教育文化会館 5F 大会議室  
(津駅徒歩8分)  
〒514-0003 三重県津市桜橋 2-142

開催形式

会場参加 30名 オンライン参加 50名  
(いずれも先着順)

対象者

三重県内中小企業等の経営者層、  
テレワーク導入に関する担当者、人事労務担当者等

申込期限

2023年12月15日(金) 12時まで



講演(約60分)

## 「最新版!知っておきたい、 テレワーク導入時の労務管理方法」

講師 社会保険労務士 高原 祥子 氏

- 講演概要
- ・就業規則やテレワーク勤務規程の作成
  - ・テレワークでの人事評価の考え方
  - ・コミュニケーションの取り方等

### 講師プロフィール

高原 祥子 氏

社会保険労務士/三重働き方改革推進支援センター登録専門家/津市ビジネスサポートセンター経営相談員/三重県働き方改革取組発信事業アドバイザー/みえの輝く女子プロジェクト事業アドバイザー/みえのイクボスバージョンアップ事業統一コーディネーター  
三重県津市在住、名張市出身。  
企業のパートナーとして「経営者と働く人の両方が幸せになる職場づくり」を推進するとともに、「働き方改革」「ワーク・ライフ・バランス」「テレワーク」「職場ハラスメント」をテーマに、セミナーや企業内研修を数多く行っている。  
また、津市ビジネスサポートセンターにおいて起業家の経営相談を担当し、「創業セミナー」「ビジネスカフェ(交流会)」の講師やファシリテーターも務める。



# 「第4回 テレワーク研修会」 申し込み送信書

お申し込みは電話・FAX・メール・申し込みフォームにて受付

申し込みフォームは  
下記から**059-271-8606**

☎ 059-271-8605 ✉ mieken.hataraki@task-school.com

企業名				
参加者①	部署	役職	(ふりがな)	e-mail
	お名前			
ご希望の参加方法をお選びください <input type="checkbox"/> 会場での参加 <input type="checkbox"/> オンラインでの参加				
参加者②	部署	役職	(ふりがな)	e-mail
	お名前			
ご希望の参加方法をお選びください <input type="checkbox"/> 会場での参加 <input type="checkbox"/> オンラインでの参加				
参加者③	部署	役職	(ふりがな)	e-mail
	お名前			
ご希望の参加方法をお選びください <input type="checkbox"/> 会場での参加 <input type="checkbox"/> オンラインでの参加				
ご連絡先 (お電話)	-			
今回のテーマについて、 高原先生へのご質問が ありましたらご記入くだ さい。				

\*ご記入いただいた個人情報は、本事業の利用目的にのみ使用し、第三者に提供することはありません。  
\*開催形式については、変更させて頂く場合がございます。

## テレワーク研修会・交流会 開催日・テーマ(予定)

第1回 働き方改革フェーズⅡと テレワーク	第2回 オンライン採用と コミュニケーション	第3回 出社勤務と テレワークの複合	第4回 テレワーク勤務規程作成と 運用のポイント
2023年7月25日(火)	2023年9月1日(金)	2023年11月2日(木)	2023年12月19日(火)
<b>講師</b> パーソルキャリア株式会社 取締役執行役員 喜多 恭子 氏	<b>講師</b> 株式会社オンライン大学 代表取締役 高野 隆一 氏	<b>講師</b> 株式会社アイル ビジネスパートナー統括推進本部 水野 美雪 氏	<b>講師</b> 社会保険労務士 高原 祥子 氏
● 講演 終了しました 可能性を信じ、世の中を変えて いきたい。 ～doda会員600万人から 見えてくるこれからの働き方 の姿～	● 講演 終了しました ～日本初!希望者には全員 内定を出します!～	● 講演 リアルとウェブの複合提案 が注目される理由 ～企業の競争優位性を高める 独自の取り組み～	● 講演 最新版!知っておきたい、 テレワーク導入時の労務 管理方法
● 交流会	● 交流会	● 交流会 受付は10月31日(火)までです	

お問い合わせ先(受付は平日の9:00から17:00)

主催: 三重県 受託運営: 株式会社タスクール Plus 三重営業所 (所在地: 津市栄町2-209セキゴン第2ビル2階)  
電話: 059-271-8605 メール: mieken.hataraki@task-school.com

## こころのバリアフリーセミナー

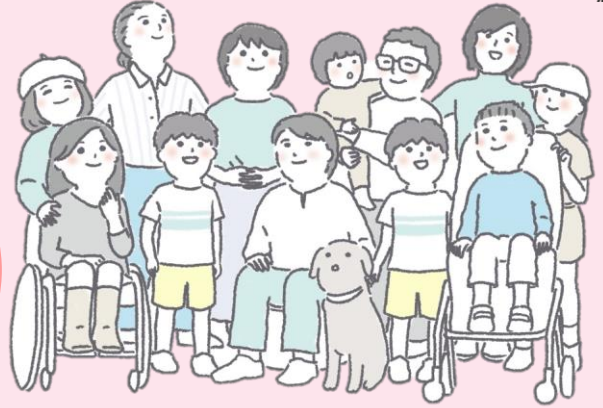
# 共生社会の実現に向けて 合理的配慮について考える

### ～対話が生み出すチカラ～

令和6年4月1日から改正障害者差別解消法が施行され、事業者（個人事業主・ボランティア団体などを含みます）による障がい者への合理的配慮の提供が義務化されます。

今回のセミナーを通じて、障がいの有無にかかわらず誰もが共に暮らしやすい共生社会の実現に向け、必要とされる「対話」について学ぶ機会としましょうか？

令和5年  
12月  
12日 火  
参加無料



**時間** 13:30～15:30（受付 13:00～） ※オンライン参加は第1部のみ（13:30～14:30）

**対象** 県民、企業、障害福祉サービス事業所、教育関係者、行政関係者など

**会場** 三重県庁講堂（津市広明町13番地）

**定員** 40名（先着順） ※オンライン参加の定員はありません

手話通訳・  
要約筆記あり

## 第1部 講演・事例紹介（13:30～14:30） 会場・オンライン

### 講演

テーマ 改正障害者差別解消法施行で何が変わるか

障害者差別解消法の考え方の基礎となっている「社会モデル」や、障がい者への合理的配慮の提供について学びます。

その上で、障がいの有無にかかわらず、互いにその人らしさを認め合いながら共に生きる社会の実現に向け、障がい者と事業者が「対話」を重ね、解決策を検討していくことの大切さについて学びます。

### 講師プロフィール

長友 薫輝（ながとも まさてる）氏



佛敎大学社会福祉学部 准教授

1975年宮崎県生まれ。現在、佛敎大学社会福祉学部 准教授。専門は社会保障学、医療・福祉政策論、地域医療論・地域福祉論。三重県障がい者差別解消支援協議会 会長等を務める。『感染症に備える医療・公衆衛生（コロナと自治体2）』など著書多数。

### 事例紹介（トークセッション）

テーマ 合理的配慮で実現する働きやすい職場

雇用分野では、障害者雇用促進法において平成28年4月から、事業主は過重な負担にならない範囲で障がい者に対して合理的配慮を提供することが義務付けられています。

今回、障がい者のテレワーク拠点「ワクスベみえ」(※)の利用企業及び運営企業の担当者の方にどのような合理的配慮を行っているか、また当事者の方にどのような点が働きやすいかについてお話しいただきます。

【出演】中京陸運株式会社 人事担当者及び当事者

株式会社アルファプランニング「ワクスベみえ」担当者

※障がい者のテレワーク拠点「ワクスベみえ」（所在地：四日市市内）  
「ワクスベみえ」は、株式会社アルファプランニングが県の補助金を利用して、令和4年12月に開設した障がい者のテレワーク拠点です。障がい者を受け入れる環境を自社で確保することが難しい企業に、障がい者が働きやすいサテライト環境を提供するとともに、常駐する支援員が雇用管理などの企業支援を行うことで、障がい者雇用のノウハウがない企業でも障がい者を雇用しやすく、障がい者も安心して働くことができる職場づくりを行っています。

## 第2部 グループワーク（14:30～15:30） 会場

テーマ スーパーマーケットにおける合理的配慮

会場の参加者で複数のグループに分かれ、スーパーマーケットの利用者（障がい者）と従業員の設定でグループワークを行います。

障がいの有無にかかわらず誰もが快適に利用できるお店にする

ために、どのような配慮や改善が必要か、また県に寄せられた相談事例を取り上げ、どのような解決策があるか話し合います。



申込方法は裏面をご覧ください



# 大きく変わる！

## 外国人雇用制度の最新情報を

### お届けします！

**雇用を継続される企業様も！**  
**雇用を検討されている企業様も！**

参加無料

ZOOM  
ウェビナー

オンライン  
セミナー

### 【第1回】 9月19日(火) 13:30-15:00

第一部 最新情報！

「技能実習廃止に伴う新制度への展望と労務管理の新たな視点①」

第二部 分かりやすく教えます！

「はじめて外国人を受け入れるための基礎知識と職場定着術」

### 【第2回】 10月25日(水) 13:30-15:00

第一部 最新情報 第2弾！

「技能実習廃止に伴う新制度への展望と労務管理の新たな視点②」

第二部 人材不足は待たなし！

「産業分野別にみる特定技能制度の特徴と効率的な人材育成法」

### 【第3回】 令和6年1月18日(木) 13:30-15:00

第一部 最新情報 第3弾！（有識者会議の最終報告書をもとに解説します）

「技能実習・特定技能の制度はこう変わる！」

第二部 優秀な留学生に注目しよう！

「外国人留学生を雇用し会社の戦力にしよう！」

#### 【講師紹介】

ブリック労働法務事務所

代表 橋本 裕介 氏（特定社会保険労務士・特定行政書士）【第1回】【第2回】

兵庫県たつの市出身 1980年生まれ。同志社大学文学部社会学科産業関係学専攻卒業、同志社大学大学院総合政策科学研究科公共政策コース博士前期課程修了。企業や自治体等への外国人材受入れ支援（技能実習生や特定技能外国人などの入管手続、労務管理等）のコンサルティングに力を入れている。一般社団法人国際労働法務協会 代表理事、大手前短期大学非常勤講師、キャリアコンサルティング2級技能士、各種専門誌への執筆、講演、研修実績多数。共著「外国人雇用書式・手続マニュアル」（日本法令）が（Amazonランキング外国人部門で1位を獲得）好評発売中。



株式会社グローバルパワー 代表取締役 竹内幸一 氏

一般社団法人 外国人雇用協議会 理事

【第3回】

1974年生まれ。カリフォルニア州立大学サクラメント校中退後、外資ワイン商社～大手人材会社へ。2005年社内ベンチャーで外国人就業支援事業を立上げ～事業部MBOでグローバルパワー設立に参画し、2010年代表取締役に就任。『国内優秀層外国人求人サイトNINJA』を運営。（現任）2016年、（一社）外国人雇用協議会（会員数・現在約100社）を発起人として設立、理事就任。（現任）2022年、文科省「戦略的な留学生交流の推進に関する検討会」委員。（現任）出演メディア；ガイアの夜明け・WBS・NHKスペシャル等多数。著者『知識ゼロからの外国人雇用（幻冬舎・2020年）』



【主催】公益財団法人 三重県産業支援センター、三重県

【後援】三重県商工会議所連合会、三重県商工会連合会、三重県中小企業団体中央会

三重県内事業者様対象

参加無料

# 外国人雇用セミナー参加申込書



## 【申込方法】

以下のどちらかの方法でお申込みください。

### ●電子メールでのお申込み

右記の二次元コード、または下記のURLより、「参加申込書」をダウンロード後、必要事項を記入後、下記のメールアドレスにお送り下さい。

<https://www.miesc.or.jp/support/contents/808/>

E-Mail: [chipro-gaikoku@miesc.or.jp](mailto:chipro-gaikoku@miesc.or.jp)

### ●FAXでのお申込み

この「参加申込書」に必要事項を記入していただき、お送り下さい。

FAX: 059-253-1262



企業名			
住所	(〒 )		
参加者	(部署)	(役職)	(氏名)
連絡先	(E-Mail)		
	(電話)		(FAX)
受講したい セミナーに ○を付けて下 さい。  (複数受講可)	( )	第1回 9月19日(火) 13:30-15:00	第一部 技能実習廃止に伴う新制度への展望と労務管理の新たな視点① 第二部 はじめて外国人を受け入れるための基礎知識と職場定着術
	( )	第2回 10月25日(水) 13:30-15:00	第一部 技能実習廃止に伴う新制度への展望と労務管理の新たな視点② 第二部 産業分野別にみる特定技能制度の特徴と効率的な人材育成法
	( )	第3回 令和6年1月18日(木) 13:30-15:00	第一部 技能実習制度・特定技能の制度はこう変わる！ 第二部 外国人留学生を雇用し会社の戦力にしよう！

※本セミナーはすべてオンラインで、ZOOMウェビナーを使った開催です。

※セミナーの視聴URLは、記入していただいたメールアドレスにお送りいたします。

※セミナー参加募集期間：令和5年7月7日(金)～各セミナー開催前日まで

## 《問合わせ先》

公益財団法人三重県産業支援センター 事業部 経営支援課  
地域活性化雇用創造プロジェクト 担当：岡

〒514-0004 津市栄町1丁目891三重県合同ビル5階

TEL 059-253-1260 FAX 059-253-1262

メールアドレス [chipro-gaikoku@miesc.or.jp](mailto:chipro-gaikoku@miesc.or.jp)

<https://www.miesc.or.jp/support/contents/808/>

外国人を雇用している企業様  
雇用を検討している企業様

どんなことでもお気軽  
にご相談ください

ZOOM

# ～外国人雇用に関する諸々のお悩みを解決～ 個別企業相談会

県内事業者の経営者・人事  
労務担当者等

先着10社まで

相談無料

オンライン開催

## （相談事例）

- ・技能実習と特定技能の違いやそれぞれのメリット、デメリットは？
- ・外国にいる人を採用したいが、どのような在留資格が適当か、その手続き方法は？
- ・できるだけ長期雇用したいが、どのような方法があるか？
- ・特定技能の給与等、待遇面についてどのように設定したらよいか？
- ・当社の業務内容に合う留学生の専攻分野はどこまで関連性が必要か？

	相談会日程	希望時間帯を選択
第1回	9月26日（火）	・10:30～11:30 ・13:30～14:30 ・15:00～16:00
第2回	10月17日（火）	
第3回	10月26日（木）	
第4回	11月21日（火）	
第5回	令和6年1月23日（火）	

- ・相談時間は、1社あたり60分以内です。
- ・お申込み時、希望する相談時間帯の優先順位を付けてください。優先順位により、時間帯を調整し、後日ご連絡いたします。

申込み締切

各開催日5日前まで

但し、相談数が10社を超えた場合は、その時点で締め切ります。

## 相談員

長岡 由剛 Yoshitake Nagaoka

特定行政書士

行政書士法人明るい法務事務所 代表

早稲田大学卒。サラリーマンを経て2011年に行政書士登録。  
主たる業務は外国人在留関連手続き。現在は行政書士5名、補助者7名の体制で年間1,500件以上の外国人に関する案件を処理する。  
行政書士や弁護士等の専門家向けの外国人在留関連法令に関する講師の他、企業等に対する外国人適正雇用に関する講師、外国人支援団体向けの外国人支援に関する講師を多数務める



【主催】公益財団法人三重県産業支援センター、三重県

【後援】三重県商工会議所連合会、三重県商工会連合会、三重県中小企業団体中央会



# 「個別企業相談会」 申込書

ZOOM

オンライン開催

以下のどちらかの方法でお申込みください。

## 電子メールでのお申込み

右記の二次元コード、または下記のURLより、「参加申込書」をダウンロード後、必要事項を記入し、下記のメールアドレスにお送り下さい。

<https://www.miesc.or.jp/support/contents/819/>

E-Mail: [chipro-gaikoku@miesc.or.jp](mailto:chipro-gaikoku@miesc.or.jp)



## FAXでのお申込み

この「参加申込書」に必要事項を記入していただき、お送り下さい。

FAX: 059-253-1262

企業名			
住所	(〒 )		
相談者	(部署)	(役職)	(氏名)
連絡先	(E-Mail)		
	(電話)	(FAX)	

まず、希望相談日のどれか1つに○を付けてください。その後、希望時間帯に優先順位の番号（1,2,3）を付けてください。申込み期限後に、相談日時を決定しご連絡いたします。

1.希望相談日	日時	2.希望時間帯優先順位
( )	9月26日 (火)	
( )	10月17日 (火)	( ) 10:30~11:30
( )	10月26日 (木)	( ) 13:30~14:30
( )	11月21日 (火)	( ) 15:00~16:00
( )	令和6年1月23日 (火)	

**申込み締切 各相談日の5日前まで 但し、それまでに相談総件数が10件(社)を超えた場合は、その時点で締め切ります。**

※相談者は、事前に相談内容を記入した「相談シート」を提出していただきます。

※相談会のZOOM用URLは、記入していただいたメールアドレスにお送りいたします。

## お問い合わせ先

公益財団法人三重県産業支援センター 事業部 経営支援課  
地域活性化雇用創造プロジェクト 担当：岡  
〒514-0004 津市栄町1丁目891三重県合同ビル5階  
TEL 059-253-1260 FAX 059-253-1262

# 障がい者雇用促進 フォーラムみえ

オンライン(Zoom)参加可

## 対象者

- ☑障がい者雇用に取り組みたい企業
- ☑障がい者雇用を拡大したい企業
- ☑障がい者就労支援サービス事業所
- ☑障がい者雇用に関心のある方

参加  
無料

## 日時

令和6年2月9日(金) 13:30~15:30(受付13:00)

## 場所

三重県総合文化センターフレンテみえ 多目的ホール  
(津市一身田上津部田1234番地)

## 参加 方法

会場またはオンライン  
【申込期限2月1日(木)】



申込はコチラ

## このセミナーのねらい

- ◎障がい者雇用に取り組むため、県内状況や障がい者雇用制度の概要を理解する。
- ◎納付金や助成金など、障がい者雇用の支援制度が活用できる。
- ◎障がい者雇用の事例を参考に、障がい者雇用に取り組む。

## 第1部 障がい者雇用制度の概要と納付金・助成金

- 13:30 主催者挨拶
- 13:35 障がい者雇用の県内状況と改正障害者雇用促進法(三重労働局)
- 14:05 障害者雇用納付金と助成金((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構三重支部)

## 第2部 多様で柔軟な障がい者雇用の事例

- 14:35 県内の短時間雇用企業の開拓状況(株式会社アルファプランニング)
- 14:55 テレワークによる障がい者雇用(特定非営利活動法人 a trio)
- 15:15 県からのお知らせ
- 15:25 閉会

- 共催 三重県、三重労働局、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構三重支部
- お問い合わせ 三重県雇用経済部障がい者雇用・就労促進課 電話 059-224-2510

# 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について



POINT1 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%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

POINT2 除外率が引き下げられます。(令和7年4月以降)

POINT3 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。

POINT4 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)



## 障害者雇用納付金制度と助成金

障害者雇用納付金制度は、障害者を雇用することは事業主が共同して果たしていくべき責任であるとの社会連帯責任の理念に立って、事業主間の経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成、援助を行うことにより、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るため「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設けられた制度です。

常用労働者の総数が100人を超える事業主において障害者法定雇用率未達成の事業主に納付金を収めていただき、その納付金を財源として障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金、特例給付金及び各種助成金を支給しています。

## お申込みからの流れ

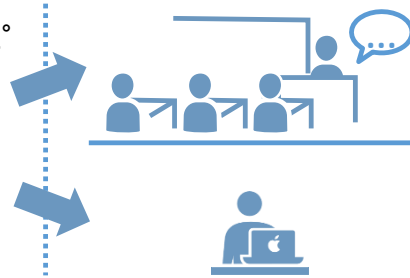
オンライン参加される方で、インターネットの接続環境が不安な方は、令和6年2月2日(金)に接続テストを行います。時間は受付メールでお知らせします。

①お手持ちのパソコンやスマートフォンから、URLや二次元バーコードを利用して項目を入力、または下記の事項を記入してFaxしてください。

<https://logoform.jp/form/8vMX/322467>



②受付メールが三重県から届きます。オンライン参加のZoomウェビナーアドレスが記載されています。



申込受付

# FAX 059-224-3024

三重県 雇用経済部  
障がい者雇用・就労促進課障がい者雇用班 あて

会社(団体)名	
お名前	
参加方法	<input type="checkbox"/> 会場 ・ <input type="checkbox"/> オンライン (いずれかに☑)
手話通訳・要約筆記希望 (2月1日まで受付)	<input type="checkbox"/> 手話通訳を希望 <input type="checkbox"/> 要約筆記を希望
電話番号	
メールアドレス	

## 勤労者向け融資制度

### はじめに

三重県では、勤労者の生活の安定と福祉の向上を図るため、東海労働金庫と提携し、三重県内に居住または勤務されている方を対象に低金利の融資を行っています。

ご利用できる方は三重県内に居住または三重県内の事業所に勤務されている方。

詳細な融資条件、申込手続等は東海労働金庫県内各支店・ローンセンターにお問い合わせ下さい。

### 融資対象者、融資条件等

#### 勤労者持家対策資金融資制度

##### 融資対象者

- (1) 有担保住宅融資 (2) 無担保住宅融資
- ・三重県内に居住または三重県内の事業所に勤務されている方。
  - ・同一事業所に1年以上継続して勤務している方。
  - ・前年度税込年収が150万円以上400万円以下の方（自営業者を除く）。
  - ・未成年者でない方。
  - ・県税を完納している方。
  - ・東海労働金庫の指定する保証機関の保証が受けられる方。
  - ・その他東海労働金庫が定める要件を備えている方。

ほか

##### 資金使途

三重県内に自ら居住するための住宅を新築、建替、増改築又は購入の資金とそれに必要な土地の購入を目的とする方

(1) 有担保住宅融資

融資限度額…2,000万円

償還期間…40年以内

(2) 無担保住宅融資

融資限度額…500万円

償還期間…25年以内

#### 育児休業者及び介護休業者生活資金融資制度

##### 融資対象者

- ・三重県内に居住または三重県内の事業所に勤務されている方。
- ・同一事業所に1年以上継続して勤務している方。
- ・前年度税込年収が150万円以上400万円以下の方（自営業者を除く）。
- ・未成年者でない方。
- ・県税を完納している方。
- ・東海労働金庫の指定する保証機関の保証が受けられる方。
- ・その他東海労働金庫が定める要件を備えている方。

ほか

##### 資金使途

育児休業及び介護休業期間中に必要とする生活資金を目的とする方

融資限度額…120万円

償還期間…5年以内（休業中の元本据置期間を含む）

ほか

## お問い合わせ先

---

詳細な融資条件、申込手続などは最寄りの東海労働金庫県内各支店・ローンセンターにお問い合わせください。

東海労働金庫 県内各支店・ローンセンター

桑名ローンセンター	0120-690-907
四日市ローンセンター	0120-192-206
鈴鹿ローンセンター	0120-690-771
亀山支店	0120-191-603
上野支店	0120-191-607
名張支店	0120-191-608
津ローンセンター	0120-191-361
松阪ローンセンター	0120-660-839
伊勢支店	0120-191-703
志摩ろうきんプラザ	0120-690-655
熊野支店	0120-191-803

[東海労働金庫のホームページへ（店舗案内等）（外部リンク）](#)

## 本ページに関する問い合わせ先

**三重県 雇用経済部 障がい者雇用・就労促進課 地域雇用・勤労者福祉班**

〒514-8570 津市広明町13番地（本庁8階）

電話番号：[059-224-2461](tel:059-224-2461) ファクス番号：059-224-3024 メールアドレス：[syurou@pref.mie.lg.jp](mailto:syurou@pref.mie.lg.jp)

## 労働者協同組合法が令和4年10月から施行されました

### 労働者協同組合法とは

組合員が自ら出資し、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「労働者協同組合」について、令和2年12月、労働者協同組合法（令和2年法律第78号）が成立し、一部を除き、令和4年10月1日に施行されました。

この法律は、多様な就労の機会を創出することを促進するとともに、当該組織を通じて地域における多様な需要に応じた事業が行われることを促進し、もって持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的としています。

なお、この法律の施行の際、現に存する企業組合（中小企業等協同組合法第3条第4号に掲げる企業組合）又はNPO法人（特定非営利活動促進法第2条第2項に規定する特定非営利活動法人）は、施行後3年以内に限り、総会の議決により、その組織を変更し、組合になることができます。

### 所管行政庁

「組合設立の届出」や「決算関係書類等の提出」等の所管行政庁について、組合についてはその主たる事務所の所在地を管轄する都道府県知事、連合会については厚生労働大臣とされており、本県の窓口は、雇用経済部雇用対策課となります。

### 労働者協同組合法に関する相談窓口

労働者協同組合法に関する法令関係、定款の作成、会計処理、税制関係等について、相談できる相談窓口を厚生労働省が令和4年6月下旬に開設しました。

労働者協同組合法に関する相談窓口 電話0120-237-297  
(平日9時から17時まで)

### 事業者向け説明会について

令和4年10月に施行された「労働者協同組合法」への周知・理解を図り、多様な就労機会につながる「協同労働」の普及促進及び持続可能な地域づくりをめざすとともに、労働者協同組合法に基づく県への手続きについて説明を行うため、令和4年12月にハイブリッド方式で開催しました。

- ・ 講演資料 [「労働者協同組合法の概要と新しい働き方＝協同労働」](#)
- ・ 事例紹介1 [「三重大中高年雇用福祉事業団の事例」](#)
- ・ 事例紹介2 [「日本労働者協同組合連合会 センター事業団 東海事業本部の事例」](#)
- ・ 三重県からのお知らせ [「新型コロナウイルス感染症対応等の支援策」](#)
- ・ [講演資料に関する動画](#)
- ・ [事例紹介に関する動画](#)

### 関連リンク

労働者協同組合及び労働者協同組合法の詳細については、厚生労働省のホームページ及び厚生労働省特設サイトをご覧ください。

厚生労働省ホームページ（労働者協同組合及び労働者協同組合法）

厚生労働省特設サイト「知りたい！労働者協同組合法」

## 本ページに関する問い合わせ先

**三重県 雇用経済部 障がい者雇用・就労促進課 地域雇用・勤労者福祉班**

〒514-8570 津市広明町13番地（本庁8階）

電話番号：059-224-2461 ファクス番号：059-224-3024 メールアドレス：syurou@pref.mie.lg.jp

各ページの記載記事、写真の無断転載を禁じます。 Copyright © 2015 Mie Prefecture, All rights reserved.

## 勤労者福祉サービスセンターをご存知ですか？

～働く人のため 便利でお得な情報がいっぱい！～

勤労者福祉サービスセンターは、中小企業と大企業との福利厚生に対する格差を縮小することを目的に、中小企業等で働く皆さんに総合的な福利厚生サービスを提供しています。

現在、三重県内3ヶ所に設置されており、各地域に密着した様々な事業・サービスを展開しています。ご入会いただくと、僅かな会費負担で個々の事業所では実施困難な大企業並みの充実した福利厚生を実現できます。

### 1. 入会すると、こんなメリットがあります！

- \*企業のイメージアップ
- \*福利厚生にかかる手間や事務量の軽減
- \*福利厚生費の削減
- \*ニーズに対応した幅広い福利厚生の実現
- \*活気あふれる職場づくり
- \*祝い金、見舞金、弔慰金の充実
- \*有能な人材の確保と職場定着の向上
- \*従業員の健康管理、健康維持増進

### 2. 主なサービス内容

- \*余暇活動（イベント実施、レジャー施設等の割引、レジャー施設等の割引、各種チケット割引あっせん）
- \*生涯学習・自己啓発（文化・教養講座実施、通信教育講座等の受講費一部助成）
- \*健康の維持・増進（人間ドック等の受診助成、インフルエンザ予防接種補助、スポーツ施設割引）
- \*共済給付事業（慶弔、傷病休業、住宅災害等）

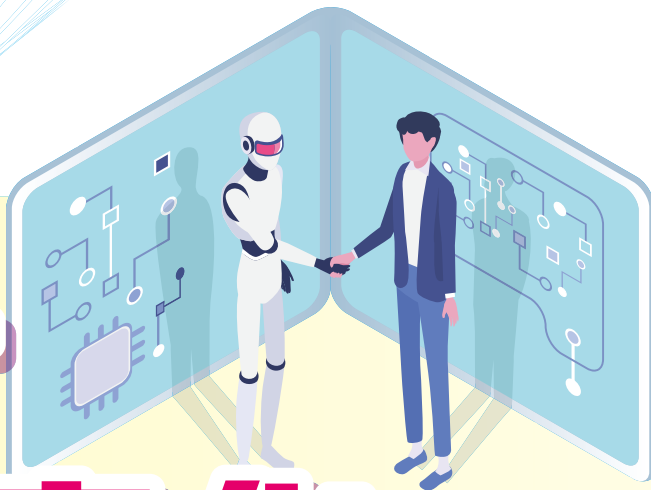
◆三重県内の勤労者福祉サービスセンター ※詳しいサービスの提供内容については、各センターへお問い合わせください。

	(公財) 松阪市勤労者サービスセンター ＜ゆうとびあ＞	(一社) 三重中勢勤労者サービスセンター ＜ジョイフル中勢＞	(一社) 伊勢地域勤労者福祉サービスセンター ＜ジョイワーク＞
所在地	〒515-0041 松阪市上川町 212-1 ワークセンター松阪内 TEL0598-29-6510 FAX0598-29-6514	〒514-0002 津市島崎町 143-6 津市労働会館内 TEL059-222-1500 FAX059-222-1505	〒516-0076 伊勢市八日市場町 13-13 サンライフ伊勢内 TEL0596-20-1177 FAX0596-20-1188
設立市町	松阪市	津市	伊勢市・鳥羽市・玉城町
入会金	1人につき500円	1人につき500円	1人につき500円
会費	1人につき月額800円	1人につき月額800円	1人につき月額800円
利用対象者	会員とその同居家族	会員とその2親等以内の親族	会員とその同居家族
会員資格	・松阪市内に主たる事務所を有する事業所に勤務する勤労者と事業主 ※事業所単位で入会することが原則です。 (個人事業主でも可) ・松阪市内に居住し、市外の事業所に従事する勤労者の方→個人で入会申込	・津市内に主たる事務所を有する事業所に勤務する勤労者と事業主 ※事業所単位で入会することが原則です。 (個人事業主でも可)	・伊勢市、鳥羽市、玉城町に主たる事務所を有する事業所に勤務する勤労者と事業主 ※事業所単位で入会することが原則です。 (個人事業主でも可) ・伊勢市、鳥羽市、玉城町に居住し、その区域外の事業所に従事する勤労者の方→個人で入会申込
会員数	(8, 255人) (1, 495事業所) ※R5.3.31時点	(5, 845人) (513事業所) ※R5.3.31時点	(5, 082人) (821事業所) ※R5.4.1時点
ホームページ	<a href="https://utopia.zenpuku.or.jp/">https://utopia.zenpuku.or.jp/</a>	<a href="https://www.joyfull-chusei.jp/">https://www.joyfull-chusei.jp/</a>	<a href="https://joywork.zenpuku.or.jp/">https://joywork.zenpuku.or.jp/</a>



企業と人権を考える集い

# AIが もたらす 社会の変化



～企業に求められる人権課題への対応～

デジタル技術の発展・普及により、名誉棄損、プライバシー侵害、差別等の課題が生じてきました。今後、AI技術の発展やサービス展開により、ビジネスにおいても、新たな人権に関する課題が生じることが見込まれるため、AIによる社会の変化と、企業に求められる対応についてご講演いただきます。



講師

国立大学法人  
三重大学 大学院工学研究科  
教授  
かわなか ひろ はる  
**川中 普晴** さん

講師プロフィール

2004年三重大学大学院工学研究科修了(博士(工学))。同年12月に(株)医用工学研究所を創業。2005年よりNEDO養成技術者として医工連携に関する活動に従事。2007年三重大学大学院工学研究科 助教。2017年同准教授。2023年11月同教授。2018年4月から2023年3月まで三重大学学長補佐。これまでに画像処理、医療・福祉情報学に関する研究に従事し、2009年に博士(医学)の学位を取得。日本知能情報ファジィ学会理事、電子情報通信学会、IEEEの各会員。



講師

公益財団法人  
反差別・人権研究所みえ  
常務理事兼事務局長  
まつむら もと き  
**松村 元樹** さん

講師プロフィール

- 1981年2月生まれ 三重県伊賀市出身
- 一般社団法人部落解放・人権研究所 理事
  - 公益社団法人三重県人権教育研究協議会 理事
  - 東大阪市人権尊重のまちづくり審議会 委員
  - 名張市差別撤廃審議会 委員
  - 伊賀市地域福祉計画推進委員会 委員
  - 伊賀市障がい者福祉計画策定委員会 委員

写真：Masaru Goto/Reminders Project

2023年

12月18日(月) 13:30  
～  
15:30

参加  
無料

定員  
先着100名

場所 | **三重県庁 講堂** 【津市広明町13番地】

申込方法

12月11日(月)までに右の二次元バーコードを読み取り、フォームにて申し込みいただくか、裏面の参加申込書を記入し、FAXまたは郵送してください。



主催：三重県(雇用経済部)(中小企業庁 人権教育・啓発活動支援委託事業)

# 「企業と人権を考える集い」参加申込書

## FAX : 059-224-3024

送付先

三重県雇用経済部 雇用経済総務課 もりた 森田あて  
〒514-8570 津市広明町 13 番地  
TEL : 059-224-2312

### 申込期限

令和5年

## 12月11日(月)

※手話通訳、要約筆記を希望される場合は12月1日(金)までにお申し込みください。

企業・事業所名	TEL	本件ご担当	TEL	
			FAX	
			E-mail	
参加者1	所属名・職名 ..... お名前			
参加者2	所属名・職名 ..... お名前			
参加者3	所属名・職名 ..... お名前			
手話通訳、要約筆記の希望	<input type="checkbox"/> 手話通訳を希望します <input type="checkbox"/> 要約筆記を希望します ※手話通訳、要約筆記を希望される場合チェック <input checked="" type="checkbox"/> し、 <b>12月1日(金)</b> までにお申し込みください。			

### ■ FAXの場合

送付状なしで本申込書を送信してください。

### ■ 郵送の場合

本申込書を郵送してください。

### ■ 二次元バーコード（このチラシ表面に記載）の場合

二次元バーコードを読み取り、リンクをクリックすると入力画面に進みます。

## 会場へのアクセス

### 三重県庁 講堂【津市広明町 13 番地】

※なるべく公共交通機関をご利用ください。



この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

令和5年10月16日(月)から

障害者差別に関する相談窓口の試行事業



# 「つなぐ窓口」がスタート!

本事業の相談窓口は、障害者差別解消法に関するご相談を適切な相談機関と調整し、取り次ぎします

## ■ 障害を理由とする差別に関する相談窓口 ■

### 相談者

障害者



事業者



### 1 自治体・各府省庁等の相談窓口

お住まいの地域や事業を営んでいる地域の自治体、各府省庁等に直接、質問・相談が可能です。

※自治体からの相談も各府省庁等と調整し、取り次ぎします

調整・取次\*

### 2 「つなぐ窓口」(本事業)

New!

障害者差別解消法に関する質問に対する回答や相談事案を適切な自治体・各府省庁等の相談窓口につなげる窓口を試行的に設置します。

### 1 自治体・各府省庁等の相談窓口

お住まいの地域、事業を営んでいる地域の自治体や各府省庁等が相談窓口を設置しています。

自治体・各府省庁等の相談窓口では、障害を理由とする差別に関する相談や、事案終結に向けた関係機関との調整を行っています。

### 2 「つなぐ窓口」(本事業)

障害者差別解消法に関する質問に回答すること及び障害を理由とする差別に関する相談を適切な自治体・各府省庁等の相談窓口につなげるための調整・取次を行うことを目的に、令和5年10月から令和7年3月まで、試行的に設置します。

## ■ こんな方におすすめ! ■

- どの相談窓口で相談すれば良いかわからない。
- 過去に相談をした際に、相談先から別の相談先を紹介されることが繰り返されて、結局相談できなかった。
- 平日は学校・仕事で今まで相談ができなかったが、まずは話を聞いてみたい。
- 障害があるので、お店に配慮やお願いしたいことがあるが、どうすれば良いかわからない。
- 障害をお持ちの方への合理的配慮の提供について、何をすれば良いかわからない。等

### ● 事業に関するお問い合わせ



内閣府政策統括官  
(政策調整担当)付  
障害者施策担当

住所：〒100-8914 東京都千代田区永田町 1-6-1  
中央合同庁舎 8 号館

電話：03-5253-2111

ファックス：03-3581-0902

ホームページ：

<https://www8.cao.go.jp/shougai/index.html>

### ● 障害を理由とする差別に関する試行相談窓口

● 試行期間：令和5年10月16日～令和7年3月下旬

● 連絡先

電話相談：0120-262-701

10:00-17:00 週7日(祝日・年末年始除く)

メール相談：

[info@mail.sabekai-tsunagu.go.jp](mailto:info@mail.sabekai-tsunagu.go.jp)

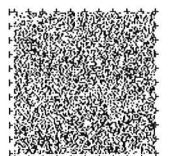
その他のご連絡：

[sabetsu-kaisyo@nttdata-strategy.com](mailto:sabetsu-kaisyo@nttdata-strategy.com)

● 調査受託事業者：株式会社 NTT データ経営研究所

● コールセンター運営事業者：株式会社 AI サポート

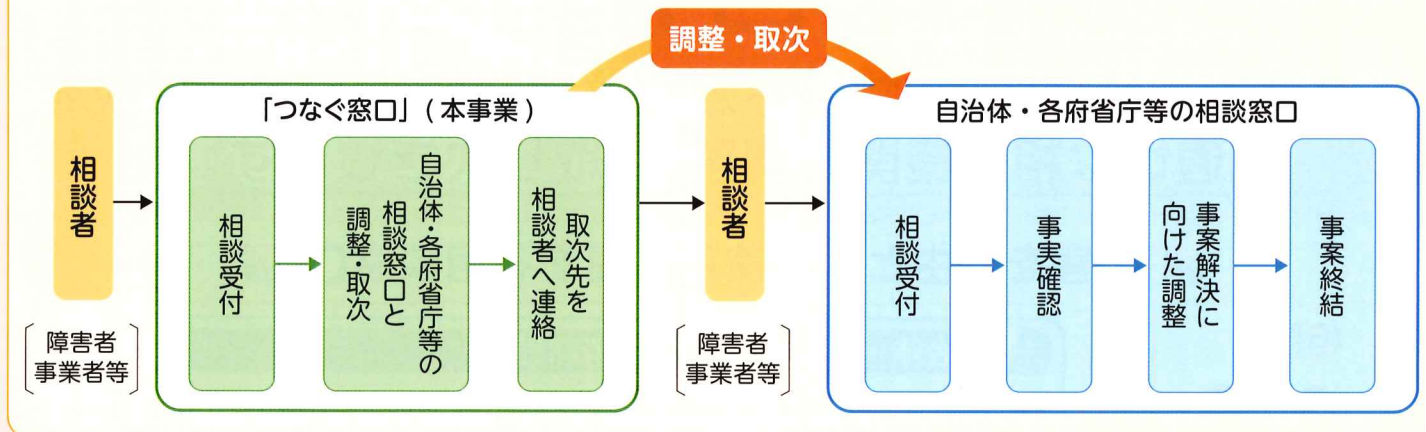
お気軽にご相談ください!



## ■ 「つなぐ窓口」による相談対応の基本的な流れ ■

「つなぐ窓口」で相談を受け付けた後、「つなぐ窓口」で適切な自治体・各府省庁等の相談窓口と調整を行い、事案の取次を行います。取次が済み次第、相談者へ取次先の相談窓口の情報を連絡します。

相談者が、取次を受けた自治体・各府省庁等の相談窓口と連絡を行うと、その後は自治体・各府省庁等の相談窓口が取り次がれた相談内容を踏まえて、事実確認や事案解決に向けた調整を行います。



※本事業の「つなぐ窓口」と自治体・各府省庁等の相談窓口は連携して、障害者に対する差別の解消に向け、公正・中立な立場で、障害者・事業者双方の間に立ち、両者の相互理解や建設的対話を促しながら、事案の解決に努め、共生社会の実現を目指します。

## 障害者差別解消法について

### 法の考え方

障害者の活動を制限し、社会への参加を制約している社会的障壁（バリア）を取り除くことが重要との考え方の下、法は、障害者に対する「**不当な差別的取扱い**」と「**合理的配慮の不提供**」を差別と規定し、**行政機関等及び事業者に対して**、差別の解消に向けた具体的取組を求めています。（詳細な内容は参考情報を参照）

※令和6年4月から事業者による障害者への合理的配慮の提供が義務化されます。

### 障害者差別解消法の対象

#### 障害者

障害者手帳をお持ちの方に限りません。**社会的障壁により多くの制限を受けている全ての方が対象です。**

#### 事業者

商業その他の事業を行う企業や団体、店舗等であり、同じサービスを反復継続しているものを表します。  
営利／非営利、個人／法人は問いません。  
※「事業者」に該当するもの（一例）  
株式会社、社団法人、NPO、医療機関、教育機関、個人のボランティア活動等

#### 分野

教育、医療、福祉、公共交通等、一般的に対象となります。ただし、雇用、就業関係は対象外となります。

### 本事業で取り扱う個人情報について

本事業では、障害を理由とする差別に関する相談を適切な機関に取り次ぐために、相談者の氏名や性別、お住いの地域、ご連絡先、障害の種別、差別と思われる事案の概要等を伺います。伺った情報はご本人の同意に基づき記録を行い、ご本人の同意の上で、取次先の自治体や国に提供いたします。また、個人が特定されないよう概略化した上で集計を行い、今後の障害を理由とする差別の解消に向けた施策の立案に活用いたします。個人が特定される情報が外部に公開・共有されることはありません。

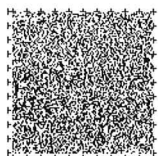
個人情報は、調査受託者である NTT データ経営研究所の監督の下、コールセンターを運営する株式会社 AI サポートにて管理を行います。

NTT データ経営研究所：プライバシーポリシー：

( <https://www.nttdata-strategy.com/information/policy/> )

### 参考情報

リーフレットは以下の QR コードからダウンロード可能です。



障害者差別に関する相談窓口の  
試行事業「つなぐ窓口」が  
スタートします！



令和6年4月1日から  
合理的配慮の提供が  
義務化されます！



＼就活前に三重県の企業を勉強してみませんか？／

三重県主催

# 企業研究会

それぞれの企業から直接話が聞けます！  
あなたに合った業界、仕事を発見しよう



令和6年2月17日(土)  
13:30～17:00

場所：アスト津 5階 ギャラリー1  
(JR・近鉄津駅隣接)



服装  
自由

参加  
無料

## 対象者

大学・短大・専門学校等に在籍する学生  
三重県内で就職を希望する若者

お申込はこちら！



当日参加も可能ですが、円滑なご案内のため、  
できれば事前申込をお願いします

## 参加企業（五十音順）

株式会社赤福（飲食サービス業・製造業（食料品製造業））

河村産業株式会社（製造業）

クラギ株式会社（小売業）

住友電装株式会社（製造業）

株式会社ファーストステップ

（サービス業（職業紹介・労働者派遣業））

株式会社ミツイバウ・マテリアル（卸売業）

株式会社石吉組（建設業・医療、福祉（介護事業））

有限会社ギルドデザイン（製造業）

三昌物産株式会社（製造業・卸売業）

株式会社光機械製作所（製造業）

株式会社PlanB（医療、福祉（介護事業））

三重県人事委員会事務局（公務員）

詳細な情報は順次公開していきます！



## お問い合わせ先

三重県雇用経済部  
TEL:059-224-2465  
主催：三重県

雇用対策課 若者・女性雇用班  
Mail:koyou@pref.mie.lg.jp  
後援：三重労働局

令和5年8月実施の様子



# このイベントは…？



「もうすぐ就活が始まるけれど、何をしたらいいのかわからなくて不安…」  
「三重県内で就職したいけれど、どんな会社があるのかわからない…」

今回のイベントでは、県内の企業11社が一堂に集まり  
それぞれの企業の方が業界や業務の説明等を個別に  
行ってくれます。



そうは言っても、どういう業界に就職したいかも決まってないのに…

そのような方こそ、ぜひお越しく下さい！  
当日は、いろいろな業界の方と対面でお話できるので、業界研究  
ができます。  
また、三重県庁の職員や、三重県のJobカフェ「おしごと広場みえ」  
の職員がおりますので、お気軽に何でも相談してください。  
就活を始める前にスタートダッシュを切りましょう！



＼お申込はこちら！／



これから就活される学生さんがいらっしゃるご家族の方は、  
ぜひご本人様におすすめしてください！学年は問いません。  
皆様のご参加をお待ちしております。



＼三重県庁では、他にも学生さんの就活を応援する取組をしています！／

## 三重の就職なら

### 「Jobカフェ おしごと広場みえ」



- Point 1 「おしごと広場みえ」ならではの県内企業情報を提供します。
- Point 2 合同企業説明会・各種セミナー・エントリーシート添削・模擬面接会などが利用できます。

〒514-0009 三重県津市羽所町700 アスト津3F (JR・近鉄津駅隣接)  
TEL:059-222-3309  
Email:u-oshihiro@mie-kinfukukyo.or.jp

＼ホームページはこちら！／

開所日時：月～金曜日 9時～18時  
第1、3土曜日11時～17時（就職相談のみ） ※年末年始除く  
※オンライン、東京、大阪での相談もできます！詳しくはお問い合わせください！



# 不当労働行為審査制度のご案内

労働委員会では、労働組合法に基づき、不当労働行為の審査を行っています。

## ■ 不当労働行為とは

労働組合法では、使用者（会社）の次のような行為を禁止しています。

- ・ 労働組合の組合員であることや、正当な組合活動を行ったこと等を理由に、組合員に解雇などの不利益な取扱いをすること。
- ・ 正当な理由もなく労働組合との団体交渉を拒否すること。
- ・ 労働者による組合結成や組合運営に対し介入すること。

## ■ 不当労働行為の審査の方法

労働委員会は、労働組合または労働者から不当労働行為の救済申立てがあったときは審査を行い、不当労働行為の事実があると認めるときには、使用者に対して命令を発し、労働組合や労働者を救済します。

審査は、主張書面や証拠書面の提出、証人への尋問など、裁判の手続きに準じた形で行っています。

なお、命令を発するまでは和解による解決も可能であり、労使双方から希望があれば、労働委員会が和解のお手伝いをします。

## ■ 代表的な事例

X労働組合から、Y社が団体交渉に応じないとして、不当労働行為の救済申立てがありました。審査の中で両当事者の主張の整理を進めたところ、X・Y間に存する団体交渉ルールについての両者の解釈の違いが明らかになってきました。

そこで、審査委員を中心に団体交渉ルールの改正案を作成し、労働者側参与委員及び使用者側参与委員が調整役として、両者の意見のすりあわせを行いました。

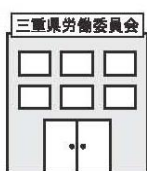
最終的には、労働委員会立会いのもと、和解が成立し、本件は終了しました。

## 不当労働行為審査の流れ

### ① 救済申立て



申立て



申立ては、労働組合または労働者からできます。 **ご利用は無料です！**

### ② 審査（調査・審問）



主張

労働委員会が、当事者の主張の整理、証人調べなどを行います。

### ③ 命令



不当労働行為が認められると救済命令が、認められないと棄却命令が出されます。

パート・アルバイトで働く方が

## 「年収の壁」を意識せず

に働ける環境づくりを後押しします。



### パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、  
厚生年金・健康保険に加入するため、  
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

年収130万円以上となることで、  
国民年金・国民健康保険に加入するため、  
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

#### 「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、  
厚生年金や健康保険の加入に併せて、  
**手取り収入を減らさない取組**<sup>(※)</sup>  
を実施する企業に対し、  
**労働者1人当たり最大50万円**  
の支援をします。

- (※) ・社会保険適用促進手当を支給  
(社会保険料の算定対象外)  
・賃上げによる基本給の増額  
・所定労働時間の延長

#### 「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、  
繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、  
**収入が一時的に上がったとし**  
**ても、事業主がその旨を証明**  
することで、  
**引き続き被扶養者認定が可能**  
**となる仕組みを作ります。**

▶ この他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。

年収の壁突破・総合相談窓口

 **0120-030-045**

(フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日 8:30~18:15

(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

年収の壁に関する  
厚生労働省HP





## 「106万円の壁」への対応

### ◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】

詳細はこちら



労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。

#### (1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の <b>15%以上を追加支給</b> (社会保険適用促進手当)	<b>1年目</b> <b>20万円</b>
② 賃金の <b>15%以上を追加支給</b> (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	<b>2年目</b> <b>20万円</b>
③ 賃金の <b>18%以上を増額</b>	<b>3年目</b> <b>10万円</b>

#### (2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	<b>30万円</b>
3時間以上 4時間未満	<b>5%以上</b>	
2時間以上 3時間未満	<b>10%以上</b>	
1時間以上 2時間未満	<b>15%以上</b>	

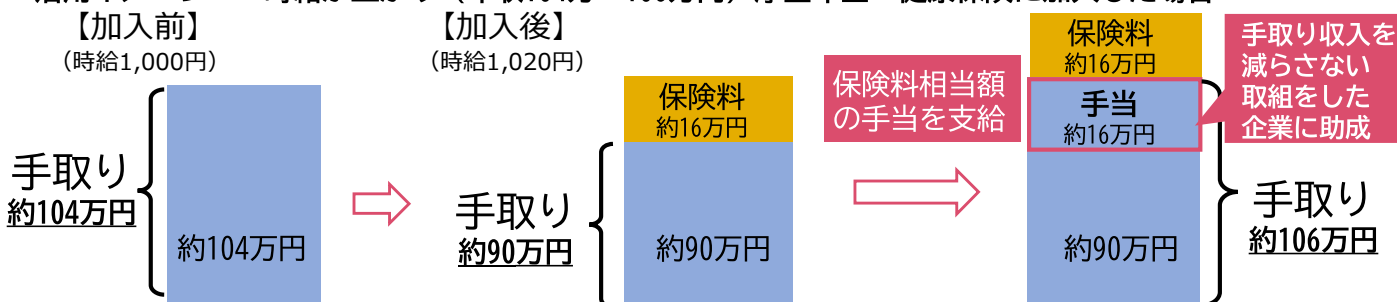
※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

### ◆社会保険適用促進手当

事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

<活用イメージ> 時給が上がり(年収104万→106万円)厚生年金・健康保険に加入した場合

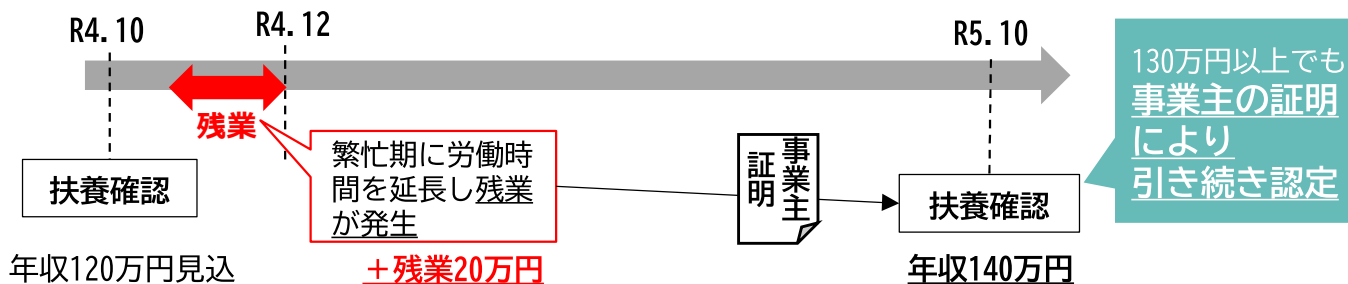


(※) 保険料は、厚生年金、健康保険(協会けんぽ)等の保険料率で計算した場合の労働者本人の負担額。  
なお、手取り収入は税金については考慮していない。

## 「130万円の壁」への対応

### ◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



## 配偶者手当への対応

詳細はこちら



企業の配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表しました。

パート・アルバイトで働く

# 「130万円の壁」で

お困りの皆さまへ

こんなお悩みはありませんか？

年収130万円以上になると、  
国民年金・国民健康保険の保険料支払いにより  
手取り収入が減ってしまうため、  
人手不足で仕事はあるのに、働く時間を調整している。



企業の事情、労働者の希望に応じた働き方を後押しします

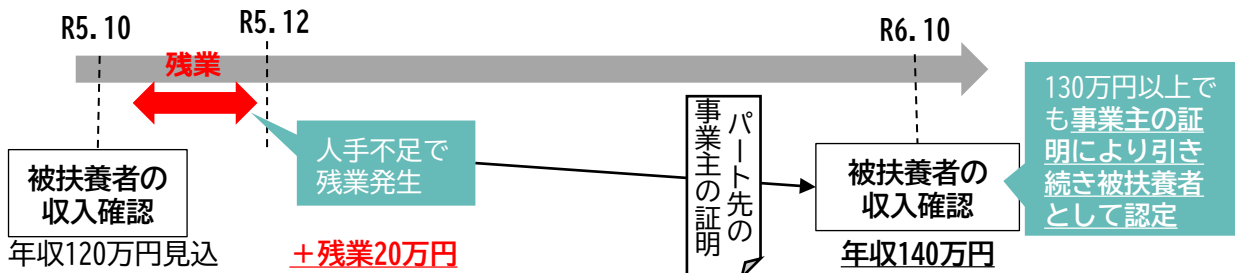
パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き扶養に入り続けることが可能となる仕組みを作ります。



## 「130万円の壁」への対応

### ◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入が増え、年収130万円以上になった場合



➡ 詳しくは、裏面もご確認ください。

# 「130万円の壁」への対応に関するよくある質問について

**Q** どのような収入の増加が対象となりますか？

**A** 職場の人手不足に対応するため、働く時間を延ばしたことなどによる一時的な収入変動が対象となります。

**Q** いつからの収入が対象となりますか？

**A** 今後行われる被扶養者の収入確認で確認の対象となる過去の収入が対象となります。詳しくはご加入の健康保険組合等にご確認ください。

**Q** 「一時的な収入変動」であることをどのように証明をすればいいですか？様式は決まっていますか？

**A** 勤務先の事業主が一時的な収入であることを証明することになります。証明の様式は厚生労働省のウェブサイトにて公開しています。

**Q** 2つ以上の事業所に勤務している場合も対象となるのでしょうか？

**A** 対象となります。証明については、人手不足に伴う労働時間の延長等を行った事業主から取得してください。

**Q** 私の働き方で引き続き被扶養者として認定を受けられるか心配です。どこに相談すればよいですか？

**A** まずはご加入の健康保険組合等にご相談ください。

➤ この他、厚生労働省ウェブサイトによくある質問を掲載しています。  
厚生労働省「年収の壁・支援強化パッケージ ([https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou\\_001\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html))

年収の壁突破・総合相談窓口

 0120-030-045

(フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日 8:30~18:15

(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

年収の壁に関する  
厚生労働省ウェブサイト



# 配偶者手当を見直して

## 若い人材の確保や能力開発に取り組みませんか？

### いわゆる「年収の壁」対策

- 今年は**30年ぶりの高い水準での賃上げ**。地域別最低賃金額の全国加重平均は1,004円となった。
- 短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくためには、**本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境作り**が大切。
- わが国では、2040年にかけて生産年齢人口が急減し、社会全体の労働力確保が大きな課題。既に、企業の人手不足感は、コロナ禍前の水準に近い不足超過となっており、**人手不足への対応は急務**。
- 当面の対応として、政府は「**年収の壁・支援強化パッケージ**」をとりまとめ、支援を開始。

詳細はこちら



#### 「年収の壁」と配偶者手当の関係について

私たち企業の配偶者手当と「年収の壁」は何の関係があるの？



例えば、夫の会社の配偶者手当をもらうため、他社で働いている妻が、**手当受取りの収入基準を超えないように働き控え**をする場合もあるんだ。

このため、社会保障制度だけでなく、企業の配偶者手当が、いわゆる「年収の壁」として、就業調整の一因となる場合があると聞いたよ。

※配偶者のいるパートタイム労働者の就業調整の理由：  
被扶養者認定基準（130万円）57.3%、被用者保険加入（106万円）21.4%、配偶者手当15.4%

なるほど。その場合、配偶者手当を見直す必要があるのかもしれないね。



そうだね。配偶者手当を見直すことは、自社の人材確保のためにも役立つよ。

配偶者手当の原資をもとに、**共働き**の方や**独身**の方、**能力開発**に積極的な方など、いろいろな方が活躍できる賃金・人事制度を改めて考えるいい機会になると思う。

**配偶者手当を支給する企業は減少傾向**なんだ。

働く意欲のあるすべての人が、「年収の壁」を意識することなく、その能力を十分に発揮できるような環境の整備にみんなで取り組んでいけたらいいね。

## 4ステップのフローチャート

賃金制度の円滑な見直しに向け、次のチャートを参考に進めてみましょう

Step 1

### 賃金制度・人事制度の見直し検討に着手

まずは、他社の事例※も参考に自社の案を検討

※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編】P30をご覧ください

Step 2

### 従業員のニーズを踏まえた案の策定

アンケートや各部門からヒアリングを行い、自社にあった案に絞り込んでいく

Step 3

### 見直し案の決定

[決定の過程での留意点]

- ・ 労使での丁寧な話し合い
- ・ 賃金原資総額の維持
- ・ 必要な経過措置

※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編】P8やP30を参考に、従業員の納得感があるものにしましょう

※留意すべき法律や判例についてはP12以降をご参考ください

Step 4

### 決定後の新制度の丁寧な説明

見直しの影響をうける従業員に丁寧な説明を行い、新制度を従業員の満足度向上につなげましょう

厚生労働省ウェブサイト

「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編



## 手当見直し内容の具体例

- ・ 配偶者手当の廃止（縮小） + 基本給の増額
- ・ 配偶者手当の廃止（縮小） + 子ども手当の増額
- ・ 配偶者手当の廃止（縮小） + 資格手当の創設
- ・ 配偶者手当の収入制限の撤廃

など



詳細は、厚生労働省ウェブサイト

「配偶者手当の在り方の検討」にまとめています。



年収の壁対策として

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

- 2023年10月からキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」が始まりました。
- 労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき**最大50万円**を助成します。
- 支給申請の**事務手続きも簡単**になりました。

- 労働者にとって、
- ・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
  - ・社会保険に加入することで処遇改善につながる。



事業主の皆様の  
人手不足の解消へ！



パートタイム・有期雇用労働法  
キャラクター「ハゆう」ちゃん

「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の <b>15%以上</b> を追加支給 (社会保険適用促進手当)	<b>1年目 20万円</b>
② 賃金の <b>15%以上</b> を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	<b>2年目 20万円</b>
③ 賃金の <b>18%以上</b> を増額	<b>3年目 10万円</b>

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働 時間の延長	賃金の 増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	<b>30万円</b>
3時間以上 4時間未満	<b>5%以上</b>	
2時間以上 3時間未満	<b>10%以上</b>	
1時間以上 2時間未満	<b>15%以上</b>	

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう  
手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として  
社会保険料の算定対象としません。

- ※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
- ※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、  
2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024(令和6)年1月31日までに取組を開始する場合

キャリアアップ計画書は2024年1月までに管轄労働局に提出してください

<申請スケジュールの例> ※給与を月末締め・翌月15日払いで支払い、手当等支給メニューを選択した場合

	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12
社会保険加入時期	★														
社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★	★	★						
手当の支給等(6か月分)															
支給申請期間(2か月間)															
キャリアアップ計画書															

- 第1期支給対象期
- 第2期支給対象期
- ★ 給与・手当の支給

- (※) 本助成金の支給を受けるためには、手当の支給等の取組を6か月行うごとに、2か月以内に申請することが必要です。
- (※) 2024(令和6)年2月1日以降に手当の支給等の取組を始める場合は、取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画書を提出してください。

# 対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※<sup>1</sup>を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険の被保険者となってから2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※<sup>2</sup>ができますか。

はい

いいえ

その労働者が社会保険に加入してから最長2年間の手当※<sup>3</sup>等の支給後の取扱いについて、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険の被保険者となった日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

(2)労働時間延長  
メニュー

(1)(2)の  
併用メニュー

(1)手当等支給  
メニュー

本助成金の  
支給要件には  
該当しません。

※<sup>1</sup> 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用されている従業員の4分の3以上である者であること。

※<sup>2</sup> 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。

※<sup>3</sup> 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

○ キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、都道府県労働局または管轄のハローワークまでお問合せください。

○ 10月30日以降は、「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）でもお問い合わせを受け付ける予定です。詳細は後日ご案内します。



# 3業種の三重県特定(産業別)最低賃金額が改正されます。

効力発生日 令和5年12月21日 発効

最低賃金  
件名

電線・ケーブル製造業

改正額  
時間額 999 円

**29円 up**   
改正前 (970円)

電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業

改正額  
時間額 987 円

**35円 up**   
改正前 (952円)

建設機械・鉱山機械製造業、自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業、産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業、その他の輸送用機械器具製造業

改正額  
時間額 1.022 円

**35円 up**   
改正前 (987円)

令和5年12月21日現在において、三重県特定(産業別)最低賃金である「三重県鋳鉄鋳物、可鍛鋳鉄、鋳鉄管製造業最低賃金」、「三重県一般機械器具製造業最低賃金」、「三重県洋食器・刃物・手道具・金物類製造業最低賃金」、「三重県ガラス・同製品製造業最低賃金」が適用される労働者については、三重県最低賃金額が特定(産業別)最低賃金額を上回っているため、三重県最低賃金(時間額973円)の金額以上の賃金を支払わなければなりません。

「最低賃金」についてのお問合せは、三重労働局労働基準部賃金室(電話059-226-2108)まで



# 最低賃金

三重県 最低賃金

時間額

■発効日：令和5年10月1日

※三重県内で働く全ての労働者に適用されます。  
(下表の特定(産業別)最低賃金が適用される方は除かれます。)

# 973円

使用者も  
労働者も

必ず  
チェック!

## 三重県 特定(産業別) 最低賃金

### 電線・ケーブル製造業最低賃金

時間額 **999円**

発効日 令和5年12月21日

### 電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金

時間額 **987円**

発効日 令和5年12月21日

### 建設機械・鉱山機械製造業、自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業、産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業、その他の輸送用機械器具製造業最低賃金

時間額 **1,022円**

発効日 令和5年12月21日

※「三重県鋳鉄铸件、可鍛鑄鉄、鑄鉄管製造業最低賃金」、「三重県一般機械器具製造業最低賃金」、「洋食器・刃物・手道具・金物類製造業最低賃金」、「三重県ガラス・同製品製造業最低賃金」の取り扱いについて



「三重県最低賃金」と「特定(産業別)最低賃金」の両方の最低賃金が同時に適用される場合には、高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

したがって、「三重県鋳鉄铸件、可鍛鑄鉄、鑄鉄管製造業最低賃金(時間額739円、日額5,907円 平成10年12月15日発効)」、「三重県一般機械器具製造業最低賃金(時間額762円 平成15年12月15日発効)」、「三重県洋食器・刃物・手道具・金物類製造業最低賃金(時間額843円、平成27年12月20日発効)」、「三重県ガラス・同製品製造業最低賃金(時間額923円、令和3年12月21日発効)」が適用される労働者については、三重県最低賃金(時間額973円)の金額以上の賃金を支払わなければなりません。

### 最低賃金引上げ 支援制度のご案内

業務の効率化や働き方の見直しなどを実施して、生産性向上を実現しましょう。最低賃金引上げ支援として、業務改善助成金があります。是非、ご検討ください。

多助くん



お問い合わせは、三重労働局賃金室 **TEL 059-226-2108** 又は最寄の三重県下各労働基準監督署へ

関連ページはこちら

ウェブ検索はこちらへ

三重労働局



最低賃金に関する特設サイト



働き方改革推進支援センター



業務改善助成金



●最低賃金のチェック  検索

●無料相談窓口  検索

# 令和5年度 墜落災害防止強調月間

夏季：7月1日から31日まで  
冬季：12月1日から31日まで

墜落による死傷災害は、他の労働災害に比べ被災による重篤度が高くなっており、三重労働局・各労働基準監督署では、7月と12月を「墜落災害防止強調月間」として、墜落災害防止の取組を推進しています。このチェックリストを活用して、作業場所の墜落によるリスクの低減を図りましょう。

## □ 1 足場、屋根等からの墜落・転落災害を防止しましょう。

足場からの墜落災害は、墜落防止措置の不備、労働者の不安全行動や無理な姿勢による作業、床材や手すり等の緊結不備により発生しています。

- ①足場には、法令に基づき、手すり、中さん等を設置してください。※
- ②足場には、「より安全な措置」に基づき、上さんや幅木などを設置してください。
- ③作業床の端、開口部には、囲い、手すり、覆い等を設置してください。※
- ④フルハーネス型安全帯等の高さに応じた墜落制止用器具を使用してください。※
- ⑤必要に応じて、墜落制止用器具を使用するための親綱を設置してください。※
- ⑥床材、手すりなどの点検、補修を行ってください。※
- ⑦作業手順を周知してください。
- ⑧新規入場者教育など必要な安全衛生教育を行ってください。※

☑がない項目についても、現場の状況等に応じて措置を講じてください。※は未実施の場合、法令に抵触することがあります。

## □ 2 はしご、脚立や階段からの墜落・転落災害を防止してください。

はしご、脚立や階段における災害は、移動中の足の滑り・踏み外しにより発生しています。その他、はしご脚部の滑り、脚立上においてバランスを崩すことによる災害も発生しています。過去の災害事例を見ますと死亡災害も発生しています。

はしごや脚立の使用の前に、床面の広いローリングタワー（移動式足場）や作業台などの使用を検討しましょう。

- ①移動中、足元の確認を徹底させ、踏み外しを防止してください。
- ②はしごの上部・下部の固定状況を確認してください。※  
(固定できない場合は、他の人がはしごを支えてください。)
- ③はしごの上端を上端床から60cm以上突出させてください。
- ④はしごの立て掛け角度を75度程度確保してください。
- ⑤はしご、脚立から身体を乗り出さないように作業をしてください。
- ⑥はしご、脚立の昇降時に手に荷物を持たずに昇降してください。
- ⑦脚立の天板に乗って作業をしないでください。

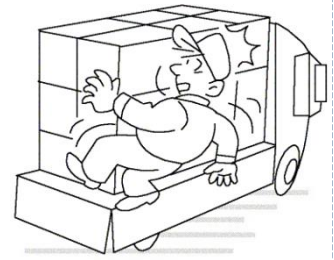
☑がない項目についても、現場の状況等に応じて措置を講じてください。※は未実施の場合、法令に抵触することがあります。



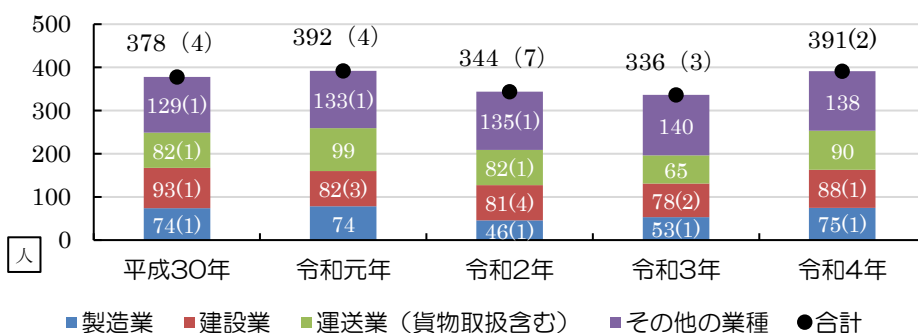
### □ 3 荷役作業時における墜落・転落災害を防止しましょう。

荷役作業の災害は、荷台作業中の足の滑り、つまづき、体勢を崩すことや、降車時のステップの踏み外し等により発生しています。その他、荷の固定中に固定具が外れた反動で転落する災害も発生しています。

- ①雨天時等滑りやすい状態で作業を行う場合には耐滑性の靴を使用してください。
- ②作業を行う前に作業場所や周辺の床・地面の凹凸などの確認、整理整頓を行ってください。
- ③トラックの荷台や荷の上での作業及び移動はできるだけ避け、地上での作業や地上を移動することを検討してください。
- ④やむを得ず荷台や荷の上で作業をする際は、荷台端部付近で背を荷台外側に向けないようにし、後ずさりしないようにしてください。
- ⑤テールゲートリフターを使用して荷を積み卸す作業の特別教育が義務化されました。
- ⑥床面と荷台との昇降について安全に昇降できる設備を設置してください（積載荷重 2 トン以上）。
- ⑦保護帽を着用してください（積載荷重 2 トン以上）。



墜落災害発生状況の推移（休業4日以上の死傷者数）



令和4年1月2日より、旧規格の墜落制止用器具（いわゆる安全帯と呼ばれるもの）の使用が禁止されましたのでご注意ください。



### 墜落による死亡災害の発生状況

発生日	業種	被災者の職種・年齢	災害発生状況
令和5年1月	教育研究業	作業員・40代	被災者は、事務所3階の窓ふきを行っていたところ、地面に墜落した。
令和5年1月	食料品製造業	作業員・60代	被災者は、工場内の中2階から床面に墜落した。
令和4年4月	無機・有機化学工業製品製造業	作業員・20代	被災者は、反応器の内部を縄梯子で上っていたところ、約10メートルの高さから墜落した。
令和4年2月	木造家屋建築工事	大工・50代	被災者は、新築の建築工事現場において、石膏ボードを張っていたところ、約4メートルの高さから墜落した。
令和3年10月	その他の建設業	作業員・50代	被災者は、締り締め用機械を運転し、躯体基礎上を移動していたところ、躯体端から約3メートル下へ墜落した。
令和3年2月	その他の建設業	作業員・50代	被災者は、工場屋根上で修理作業をしていたところ、屋根スレートを踏み抜き、約7メートルの高さから墜落した。
令和3年2月	紙加工品製造業	作業員・60代	被災者は、テント倉庫において、フォークリフトの爪に刺したパレット上でテントの捲れを直していたところ、約3メートルの高さから墜落した。
令和2年11月	その他の建設業	作業員・50代	被災者は、トラックのキャビン上において、屋根材の荷上げ作業をしていたところ、約2メートルの高さから墜落した。
令和2年10月	その他の土木事業	型枠大工・60代	被災者は、倉庫2階で床上操作式クレーンを用いていたところ、2階床面の開口部から約4メートル下の1階床面に墜落した。

# 令和5年度 年末年始無災害運動実施要領

主唱：中央労働災害防止協会

後援：厚生労働省

## 年末年始 無災害 運動

令和5年度  
年末年始無災害運動標語

健康と安全で  
幸せつなぐ年末年始

### 1 趣旨

年末年始無災害運動は、働く人たちが年末年始を無事故で過ごし、明るい新年を迎えることができるよう、事業場等の取り組み促進を図る趣旨で、昭和46年から厚生労働省の後援のもと中央労働災害防止協会が主唱する運動で、本年度で53回目を迎える。

職場の安全と健康を確保するためには、経営者、労働者が一丸となって安全衛生活動を推進し、災害のない職場環境を整えるためにも、一つひとつの作業を丁寧に確認し、次の作業に備えること、そして体調管理を万全にし、無理をしないことが大切である。

本年8月末までの労働災害発生状況(新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害を除く)において、前年同期に比べて休業4日以上死傷者数は、全体で2.4%増加しており、業種別では製造業で1.9%、第三次産業で4.6%増となっている。事故の型別では「転倒」が2.6%、「動作の反動・無理な動作」で7.1%の増加が見られる。

こうした状況の中で、特に年末年始は慌ただしい中での大掃除や機械設備の保守点検・再稼働等の作業が多くなるほか、物流等の増加に伴う交通・荷役作業時の災害、積雪や凍結による転倒等の危険が増す。各事業場においては、非定常作業における安全確認の徹底、作業前点検の実施、作業手順や交通ルールの遵守、安全衛生保護具の点検の実施、感染症予防を含めた労働者の健康状態の確認などに全員で取り組むことが一層重要となる。

皆で力を合わせて無事に一年を締めくくり、明るい新年を迎えられるよう、安全・健康への思いを新たに、本年度の年末年始無災害運動を展開することとする。

### 2 実施期間

令和5年12月1日から令和6年1月15日までとする。

### 3 運動標語

「健康と安全で 幸せつなぐ年末年始」

### 4 主唱者

中央労働災害防止協会

### 5 後援

厚生労働省

### 6 実施者

各事業場

### 7 主唱者の実施事項

- 1 機関誌、ホームページ等を通じた広報
- 2 報道機関等を通じた周知
- 3 リーフレット等の制作および配布
- 4 小冊子、ポスター、のぼり、デジタルコンテンツ等の頒布・配信

### 8 事業場の実施事項

(1) 年末年始に実施する事項

- 1 経営トップによる安全衛生方針の決意表明
- 2 安全衛生パトロールの実施
- 3 機械設備に係る一斉検査および作業前点検の実施
- 4 年末時期の大掃除等を契機とした5Sの徹底、掲示や旗の掲げ替え
- 5 年始時期の作業再開時の安全確認の徹底
- 6 年末年始無災害運動用ポスター、のぼり等の掲示

(2) 年末年始に実施状況を確認する事項

- 1 K Y (危険予知) 活動を活用した非定常作業における労働災害防止対策の徹底
- 2 安全保護具・労働衛生保護具、安全標識・表示等の点検と整備・更新
- 3 化学物質のリスクアセスメントの実施を含めた化学物質管理の徹底
- 4 転倒、墜落・転落、はさまれ・巻き込まれ災害防止や腰痛予防対策の徹底
- 5 火気の点検、確認など火気管理の徹底
- 6 交通労働災害防止対策の推進
- 7 過重労働をしない・させない職場環境づくり
- 8 健康的な生活習慣(睡眠、食事、運動等)に関する健康指導などの実施
- 9 感染症拡大防止対策の徹底
- 10 職場のハラスメント防止につながる取り組みの推進
- 11 自然災害等に伴う復旧・復興工事等における労働災害防止対策の推進
- 12 安全衛生旗の掲揚、その他安全衛生意識高揚のための活動の実施

賛助会員募集中

特典

- 研修会が会員価格に
- 安全週間時などにポスター等をお届け
- 定期刊行物の配布
- 会員専用サイトによる安全衛生情報の発信

全ての働く人々に安全・健康を ~Safe Work, Safe Life~

**JISHA 中災防**

中央労働災害防止協会 (中災防)

〒108-0014 東京都港区芝5-35-2

【TEL】 03-3452-6449 【E-mail】 koho@jisha.or.jp

お問い合わせは総務部 広報課まで



# 年末年始の災害防止を徹底しよう！

年末年始は慌ただしく、生活のリズムも変わりやすい時期です。安全で健康に一年を締めくくり、新たな年をスタートできるよう安全衛生活動のポイントを紹介します。

## 非定常作業時の災害を防ぐ！

大掃除などで一斉に設備を停止した上で点検や修理を行う「非定常作業」では、「はさまれ・巻き込まれ」などの災害に特に注意が必要です。

### 事前準備

作業計画書の作成、作業の手順・方法の決定などを協力会社や安全衛生担当部門ら関係者が事前に行った上で、リスクアセスメントも実施して調整しましょう。

### 作業開始前ミーティング

作業の進め方、合図の方法、禁止事項などを確認し、リスク情報を共有しましょう。必要な保護具の着用の確認も忘れずに。



- 1 起動スイッチ等に施錠。複数人で作業する際は各作業者が自分のキーを持つ（ロックアウト）。
- 2 暗い場所は補助照明などで適正な照度を保つ。
- 3 動力を遮断し（電源を切り）、機械設備を完全に停止させ、操作盤等の近くに「点検中のため操作禁止」などの表示をする。
- 4 チェックリストなどを使って漏れなく点検。指差し呼称で手順や安全の状態を確認する。

**作業中に不測の事態が生じたら、作業を中断して作業指揮者に報告**

**合図は大きな声でハッキリと決められた方法で**

### 作業が終了したら…

- 無効にした安全装置、取り外した安全カバーなどをもとに戻して、作業場を整理・整頓。
- ヒヤリ・ハット情報などがあれば、作業指揮者に報告。

## 脚立作業のポイント



- 1 天板の上に乗らない。脚立にまたがらない。  
保護帽や保護手袋を着用する。
- 2 踏さん上で作業する際は、足を軽く開き、脚や膝を軽く天板に当てて体制を安定させる。つま先立ちは危険！
- 3 周囲に「作業中」などの注意喚起の表示をする。
- 4 脚立は原則として2m未満のものを使う。
- 5 脚部に滑り止めの付いた脚立を使用し、開き止め金具を確実にロックする。

## 感染症予防対策の徹底

感染症拡大防止のための3密（密閉空間・密集場所・密接場面）を避けながら、効率的に作業を進めることが大切です。



感染予防を徹底しましょう！

## 転倒に注意！

慌ただしい年末年始は、転倒などにつながる不安な行動をしがちです。また、雪や凍結した路面も注意が必要です。しっかりと対策をして、安全を確保しましょう。



### チェックしてみよう！例えば…

- 通路や出入り口、階段などに物を放置していないか
- 床、通路などの水、油、粉類はその都度取り除いているか
- 安全に移動できるように、十分な明るさ（照度）が確保されているか
- 台車などは、荷が崩れたりしないよう安全に使用しているか
- 階段の滑り止めは外れていないか
- 段差のある箇所や滑りやすい場所に、注意を促すステッカー（標識）を掲示しているか
- 作業靴の底がすり減って滑りやすい状態になっていないか
- 転倒などを予防するための教育を行っているか

## 冬季の安全運転

交通事故は年の後半に多くなる傾向にあり、特に12月に多発しています。一人ひとりが安全運転を心がけるとともに、毎日のミーティングなどでも繰り返し注意喚起しましょう。

### ■出発前の準備

- 目的地方面の交通情報や降雪など気象情報を収集。
- タイヤの摩耗状態、燃料の補給、タイヤチェーンの使い方などを事前に確認。冬タイヤでも走行困難になることがあるため、タイヤチェーンは必ず携帯する。

### ■「急」のつく運転を避ける

- 急ハンドル、急ブレーキ、急発進などは、スピンやスリップの原因になる。時間と心に余裕を持って！

### ■凍結しやすい場所に注意

- 橋の上、日の当たらない道路、交差点やカーブの手前などは凍結しやすいので、あらかじめスピードを落として徐行運転する。



## 「年末年始無災害運動」関連 中災防図書・用品



ご購入はコチラ ▶

<https://www.jisha.or.jp/order/index.php>  
TEL 03-3452-6401 (出版事業部 受注専用)

# 12月は職場のハラスメント 撲滅月間です

シンポジウムの概要及び参加の申し込みは、二次元バーコードまたは下記サイトフォームからお申し込みください。  
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



**あかるい職場応援団**

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。 **NOハラスメント**



# 職場のハラスメント

## 対策リーフレット

さあっ、進もう！  
ハラスメントのない  
あかるい社会へ

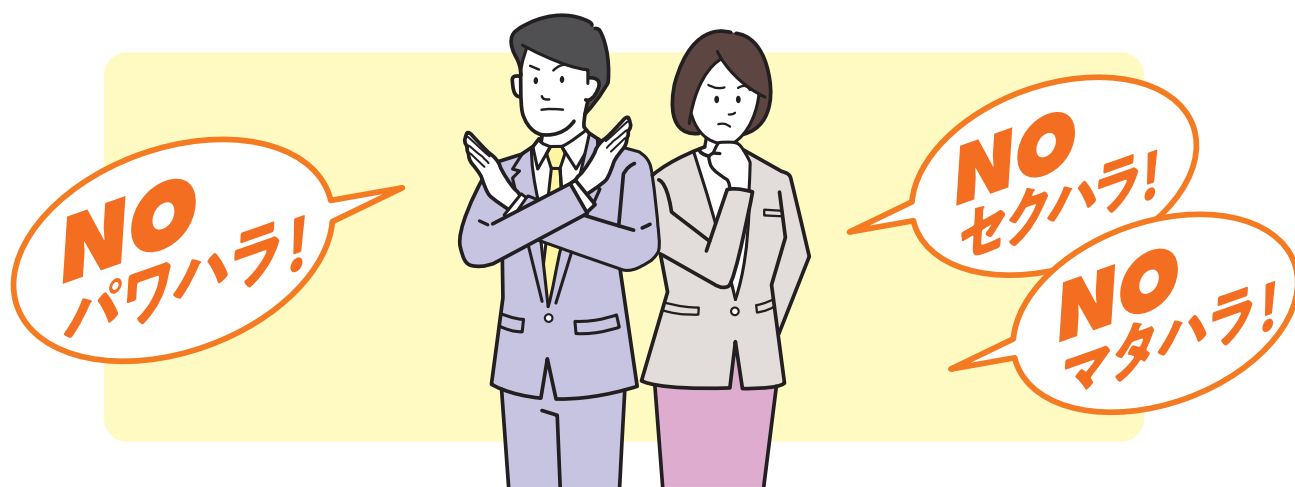


## 職場のハラスメント防止は、企業の義務です!

### パワーハラスメント防止対策は事業主の義務に! セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化!

令和元年に改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて防止措置を講じることが事業主に義務付けられました。併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法も、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、防止対策の強化が図られました。

事業主の方は、実効性のあるハラスメント防止対策を講じてください。また、働く人自身も、上司・同僚・部下をはじめ取引先等仕事をしていく中で関わる人たちをお互いに尊重することで、皆でハラスメントのない職場にしていくことを心がけましょう。



#### 1. パワーハラスメント防止対策の法制化(労働施策総合推進法)

- ①事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じることが義務付け
- ②事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、厚生労働大臣が「指針」を策定(指針に定められている具体的な措置の内容は、5ページ参照)

#### 職場における「パワーハラスメント」とは

職場において行われる、①～③の要素**全てを満たす**行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

#### 2. セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化

- ①セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
- ②事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応 等



# これがハラスメント!



## いざというときに備えて、ハラスメントを知ろう!

法律により、ハラスメント防止措置が義務付けられている「職場のハラスメント」には、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントがあります。

### パワーハラスメントは大きく分けて6つのタイプがあります

#### 身体的な攻撃

暴行・傷害



- (例)
- 殴打、足蹴りを行う
  - 相手に物を投げつける

#### 精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言



- (例)
- 人格を否定するような言動を行う
  - 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返し行う

#### 人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視



- (例)
- 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

#### 過大な要求

業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害



- (例)
- 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

#### 過小な要求

業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと



- (例)
- 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる

#### 個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること



- (例)
- 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする

### セクシュアルハラスメント

職場において行われる、労働者の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害される行為です。



2つのタイプがあります

#### 対価型

労働者の労働条件が不利益を受ける

(例) 事業主から性的な関係を要求されたが拒否したら、解雇された。



#### 環境型

労働者の就業環境が害される

(例) 上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じて就業意欲が低下。

### 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産した「女性労働者」や、育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害される行為です。



2つのタイプがあります

#### 制度等の利用への嫌がらせ型

制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの。

(例) 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。



#### 状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるもの。

## ハラスメントを受けているのでは?と思ったら…



### 一人で悩まず、上司や同僚、 あるいは社内外の窓口に相談しましょう!

#### 上司や同僚に相談しましょう

ハラスメントは我慢していても解決しません。それどころかエスカレートする可能性があります。ハラスメントと思われる行為をされた場合は、いつでも誰が何を何のためにどのように(5w1h)したのかを記録しておく、後々の事実確認などで有効です。  
一人で悩まず、上司や同僚に相談しましょう。

#### 社内相談窓口へ相談しましょう

全ての事業主は、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談窓口を設置し、適切に対応するために必要な体制の整備をすることが義務付けられています。  
一人で悩まず、社内相談窓口へ、ハラスメントについて相談しましょう。

#### それでも解決しないときや、社内で相談ができないときは…

#### 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)及び総合労働相談コーナーへ

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)及び全国の労働基準監督署内などに設置されている総合労働相談コーナーでは、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等のハラスメントでお困りの方からの相談を受け付けています。また、職場トラブルの解決のため、行政指導の他、労働局長による紛争解決援助や調停といった行政サービスを行っています。

##### 〈労働者からの相談事例〉

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、  
妊娠不利益

妊娠を上司に報告したところ、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われ、退職届を書くように強要されました。事業主に相談しましたが、対応してくれません。働き続けたいのですが、どうしたらいいでしょうか。

妊娠したことを理由として女性労働者に対して解雇や不利益な取扱いをすることは男女雇用機会均等法で禁止されています。また、上司の言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当する可能性があり、事業主は、職場におけるハラスメント防止措置を講じる義務があります。

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)では、ご相談者の意向を確認した上で、ご相談者にとって適切な解決方法を助言します。まずは、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

##### 〈労働者からの相談事例〉

パワーハラスメント

上司から同僚の前で大声で繰り返し叱責される日々には耐えられず、会社の相談窓口へ相談したところ、上司からの叱責がさらに激しくなり、精神的に就業継続が困難となり辞めざるをえなくなりました。会社に対して慰謝料を請求しているのですが、対応してくれません。どうしたらいいでしょうか。

ご相談者が、ご自身の問題解決を希望される場合、「労働局長による紛争解決援助」や「調停」の制度を無料でご利用いただけます。これらの制度は、労働局又は調停委員が公平な第三者として紛争の当事者の間に立ち、労働施策総合推進法の趣旨に沿って、紛争の解決を図ることを目的とした行政サービスです。

ご相談のケースについては、事業主がハラスメント防止措置義務を実効あるものとして講じていたかを確認しつつ、双方の主張の折り合いがつかよう解決を図っていきます。

## 企業はどう対応すればいい？



# 日頃のコミュニケーションと、 相談を受けやすい環境整備がカギ！

ハラスメント防止対策として事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

### 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針等を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ②行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

### 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が、相談の内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

### 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること(事実確認ができなかった場合も含む)

### 併せて講ずべき措置

- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- ⑩事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

### 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- ⑪業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること

## さらに、以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定されることから、一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること
- 職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取り組みを行うこと(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても同様の方針を併せて示すこと
  - 取引先等の他の事業主が雇用する労働者
  - 就職活動中の学生等の求職者
  - 労働者以外の者(個人事業主等のフリーランス、インターンシップを行う者等)
- カスタマーハラスメントに関し以下の取り組みを行うこと
  - 相談体制の整備・被害者への配慮のための取り組み(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
  - 被害防止のための取り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)



# ハラスメントに関するお悩みは都道府県労働局にぜひご相談を

## 職場におけるセクシュアルハラスメント

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関するご相談はお近くの

## 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

開庁時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

パワーハラスメントに関するご相談はお近くの

## 総合労働相談コーナーへ

※総合労働相談コーナーは下記以外にも都道府県内に数カ所設置しています。最寄りの施設は厚生労働省ホームページで検索してください。

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

※受付時間は労働局によって異なります。



北海道労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	011-709-2715 011-707-2700	滋賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	077-523-1190 077-522-6648
青森労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	017-734-4211 017-734-4212	京都労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	075-241-3212 075-241-3221
岩手労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	019-604-3010 019-604-3002	大阪労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	06-6941-8940 06-7660-0072
宮城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	022-299-8844 022-299-8834	兵庫労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	078-367-0820 078-367-0850
秋田労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	018-862-6684 018-862-6684	奈良労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0742-32-0210 0742-32-0202
山形労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	023-624-8228 023-624-8226	和歌山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	073-488-1170 073-488-1020
福島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	024-536-4609 024-536-4600	鳥取労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0857-29-1709 0857-22-7000
茨城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	029-277-8294 029-277-8295	島根労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0852-31-1161 0852-20-7009
栃木労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	028-633-2795 028-633-2795	岡山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	086-224-7639 086-225-2017
群馬労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	027-896-4739 027-896-4677	広島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	082-221-9247 082-221-9296
埼玉労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	048-600-6269 048-600-6262	山口労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	083-995-0390 083-995-0398
千葉労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	043-221-2307 043-221-2303	徳島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-652-2718 088-652-9142
東京労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	03-3512-1611 03-3512-1608	香川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	087-811-8924 087-811-8916
神奈川労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	045-211-7380 045-211-7358	愛媛労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	089-935-5222 089-935-5224
新潟労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	025-288-3511 025-288-3501	高知労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-885-6041 088-885-6027
富山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-432-2740 076-432-2740	福岡労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	092-411-4894 092-411-4764
石川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-265-4429 076-265-4432	佐賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0952-32-7218 0952-32-7218
福井労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0776-22-3947 0776-22-3363	長崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	095-801-0050 095-801-0023
山梨労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	055-225-2851 055-225-2851	熊本労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	096-352-3865 096-312-3877
長野労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	026-227-0125 026-223-0551	大分労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	097-532-4025 097-536-0110
岐阜労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	058-245-1550 058-245-8124	宮崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0985-38-8821 0985-38-8821
静岡労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	054-252-5310 054-252-1212	鹿児島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	099-223-8239 099-223-8239
愛知労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	052-857-0312 052-972-0266	沖縄労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	098-868-4380 098-868-6060
三重労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	059-226-2318 059-226-2110			



ハラスメント裁判事例・他社の取組など  
ハラスメント対策の総合情報サイト

**あかるい職場応援団**

ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、ハラスメント対策の際に参考となる情報を掲載しています。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



Refresh!  
もっと自分らしい  
働き方  
休み方



楽しむ冬、休みをつなげて、  
もっと楽しく。

**年次有給休暇** を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

 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 

年休取得促進  
特設サイト ▶



Refresh!

# もっと自分らしい 働き方 休み方

## 年次有給休暇 を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

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
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

#### 年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例（個人別付与方式の場合）

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。

- 1 当社の従業員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇(以下「年休」という。)のうち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。  
なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。
- 2 年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。  
前期=4月～9月の間で3日間 後期=10月～翌年3月の間で3日間
- 3 各個人別の年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。
- 4 各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。
- 5 各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。
- 6 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇

「一斉付与方式」「交替制付与方式」に関する労使協定の例は『年次有給休暇取得促進特設サイト』をご確認ください ▶



年休取得促進  
特設サイト

## 年5日の年次有給休暇を確実に取得しましょう。

全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要です。

## 労使協定によって時間単位の年次有給休暇の活用もできます。

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。

※分単位など時間未満の単位での取得は認められません。また、時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。



独立行政法人

# 労働者健康安全機構「三重産業保健総合支援センター」と「各 地域産業保健センター」ご利用のお知らせ



さんぽセンター（産業保健総合支援センター）ってどんなところ？ ☎059-213-0711

皆様は「産業保健総合支援センター」（通称「さんぽセンター」）をご存じでしょうか？  
さんぽセンターは全国 47 か所にあり、三重さんぽセンターは、津市の三重県医師会館 5 階にございます。

さんぽセンターは厚生労働省が所管する「独立行政法人 労働者健康安全機構」の運営する公的な機関です。労働保険料が財源であり、産業保健に関する研修や相談等を無料で実施しています。社員の健康管理に携わる方（事業主・人事労務担当・衛生管理者・産業医・看護職等）ならどなたでもご利用いただけます。

また、地域窓口として、概ね労働基準監督署管轄区域毎に地域産業保健センター（通称「地さんぽ」）を設置しています。地さんぽでは労働者 50 人未満の産業医の選任義務のない小規模事業場を対象として労働安全衛生法で定められた保健指導等の産業保健サービスを提供しています。

## さんぽセンターで使える、主なサービス内容は？（事業規模の制限なし）

健康経営を目指して

快適職場づくりに取り組みたい

セルフケア研修等の社内研修  
をしたいのですが...



病気になっても、安心して働ける職場づくりの一環として、社内研修をしたいのですが...

がんなどの病気治療を続けながら働いている社員への配慮について、助言を得たいのですが...

### メンタルヘルス対策

（訪問による研修・実地相談）

専門家が訪問し、自社内で研修を実施できるサービスのほか、心の健康づくり計画の作成等の実地相談も行えます。

ご用意が多い研修テーマ等は、

- ・管理監督者教育・若年労働者教育の研修
- ・メンタル不調者への対応について
- ・休職中の労働者の復職支援の流れ
- ・ストレスチェック導入の留意点 などです。

社員教育研修や、社内規定の整備の一環としてご利用いただいております。

### 専門的研修・相談

当センター内にて実施する研修・相談サービスです。研修カリキュラムは、当センターホームページでご確認ください。

### 治療と仕事の両立支援対策

（訪問による研修・実地相談・個別調整支援）

専門家が訪問し、自社内で研修を実施できるサービスのほか、労働者が治療を受けながら仕事を続けるための会社・主治医・労働者との個別調整も行えます。

ご用意が多い研修テーマ等は、

- ・がんなど病気治療を続けながら働いている人への具体的な配慮について
- ・社内規定の活用や見直しサポート などです。

現在、対象者がいない事業場からも、社内規定の整備の一環としてご利用いただいております。

### 産業保健に関する情報提供・広報啓発

メールマガジンを発行しています。ご登録いただくと、話題の産業保健情報をお届けできます。是非ご登録ください。無料です。

## さんぽセンターのサービスを利用するには、どうしたらいいの？

三重さんぽセンターのホームページからお申込みいただけます。

（例）訪問による研修のお申し込みの場合

TOP ページ →



or



→ 支援申し込みフォーム

→ 相談・支援的申し込みフォーム

又は、こちらから →



**健康診断結果に関する医師からの意見聴取**

健康診断で異常があった労働者に関して、具体的な対応策（就業上の措置）について、事業主が産業医から意見を聴くことができます。

（労働安全衛生法第66条の4）

**長時間労働者や高ストレス者に対する面接指導**

長時間労働者やストレスチェックに係る高ストレス者が直接面接を受け、産業医に必要な指導を受けること等ができます。

（労働安全衛生法第66条の8，10等）

地さんぽのサービスを利用するには、どうしたらいいの？

ご利用には事前の申込みが必要です。申込書類は、こちらから入手できます。→  
 詳細は事業場所在地の各地さんぽコーディネーターへお問合せください。



センター名	対象地域	住所	電話/FAX
桑名 (火・水・木)	桑名市・いなべ市 桑名郡・員弁郡	桑名市東方尾弓田3038 桑名医師会健康福祉センター2階	0594-25-3481 同上
四日市 (火・水・木)	四日市市・三重郡	四日市市西新地14-20 四日市医師会館内	080-9370-2042 059-352-8050
鈴鹿亀山 (火・水・木)	鈴鹿市・亀山市	鈴鹿市西条5-118-4 鈴鹿市医師会館内	059-384-0230 同上
津 (月・水・金)	津市	津市島崎町97-1 津地区医師会館内	059-227-5252 059-227-5263
松阪 (火・木・金)	松阪市・多気郡	松阪市白粉町363 松阪地区医師会館内	0598-21-3308 同上
伊勢 (火・木・金)	伊勢市・鳥羽市 志摩市・度会郡	伊勢市勢田町613-12 伊勢地区医師会館内	0596-26-1020 0596-23-6485
伊賀 (月・火・水)	伊賀市・名張市	伊賀市四十九町1929-42 伊賀医師会館内	0595-24-3613 0595-24-3409
東紀州 (火・水・金)	尾鷲市・熊野市 北牟婁郡・南牟婁郡	熊野市井戸町750-1 熊野市社会福祉センター内	0597-89-6039 同上

※ご利用できる時間は地域産業保健センターにより異なりますので、お問い合わせの上ご利用ください。