

いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ通信（平成26年9月15日号）

【今号の内容】

- 「職場のメンタルヘルス対策」の講演会を開催します
- 「輝け!!とちぎ女性活躍フォーラム」（県北会場）
～女性の元気をとちぎの活力へ～
- テレワーク導入支援参加企業を募集しています
- 10月は年次有給休暇取得促進期間です
- 仕事と生活の調和の実現に向けた取組事例
- 勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用のために
- 「働く若者のハンドブック（平成26年度版）」が完成しました
- 男女平等な採用選考ルール
- 職場のセクシュアルハラスメント対策 10項目
- セクシュアルハラスメント事案等の精神障害の労災請求について
- 治療を受けながら安心して働ける職場づくりのために
- 第65回 全国労働衛生週間
～みんなで進める職場の改善 心とからだの健康管理～
- 労働災害防止活動の「見える化」事例を募集しています
- 「労働安全衛生優良企業」のシンボルマークとキャッチフレーズ・呼称を募集しています
- 中小企業勤労者福祉サービスセンター

「職場のメンタルヘルス対策」の講演会を開催します

県（小山労政事務所）では、「職場のメンタルヘルス対策」をテーマとして講演会を開催いたします。

この講座では、現場で心の病の問題に直面している上司や人事労務担当者の方がメンタルヘルス対策を行うにあたってのポイントを解説します。

どなたでも参加できますので、是非御参加ください。

- 1 日 時：10月21日（火）13:30～16:30
- 2 場 所：県 小山庁舎 本館4階大会議室
（小山市犬塚3-1-1）
- 3 講 師：横浜労災病院勤労者メンタルヘルスセンター長 山本 晴義 氏
- 4 申込期限：10月3日（金）

申込方法等、詳細はホームページを御覧ください。

<http://www.pref.tochigi.lg.jp/f58/kouhou/kyouikukouza26.html>

「輝け!!とちぎ女性活躍フォーラム」(県北会場)
～女性の元気をとちぎの活力へ～

県(総合政策課)では女性が様々な分野で活躍できるよう、女性の視点を取り入れた施策の展開が必要であることから、県民の皆様に女性の活躍推進に向けた御意見をいただくため、「輝け!!とちぎ女性活躍フォーラム」を開催いたします。

9月20日(土)は、県北会場で開催いたします。
是非御参加ください。

- 1 日時：9月20日(土) 13:30～15:30
- 2 場所：大田原市ふれあいの丘シャトー・エスポワール(大田原市福原1411-22)
- 3 開催内容
 - (1) 基調講演：
 - ①テーマ：「女性が輝く未来へ」
 - ②講師：小倉 環さん(キャリアコンサルタント)
 - (2) パネルディスカッション
 - ①テーマ：仕事と家庭の両立
～働くママを社会で支えよう～
 - ②パネリスト：
 - ・高橋 克彦 氏(株東武宇都宮百貨店)
 - ・越石 直子 氏(料理研究家)
 - ・亀井 菜穂子 氏(資生堂販売株)
- 4 定員：100名(先着順)
- 5 申込方法：
FAX、はがき、Eメール

※詳細は、県ホームページを御確認ください。

<http://www.pref.tochigi.lg.jp/a01/pref/woman/foram0907.html>

■フォーラム事務局(下野新聞社営業部内)

TEL：028-625-1133 FAX：028-625-1132

テレワーク導入支援参加企業を募集しています

H26年度総務省「テレワークの普及推進に向けた調査研究」が始まりました。

テレワークとは、「ITを活用して、時間や場所にしばられずに仕事をする」新しい働き方です。

現在、テレワーク導入を具体的に検討する企業を募集しています。

ICTや労務管理に長けた専門のコンサルティングチームが、テレワーク導入に関する相談やコンサルティングを無料で行います。

- 1 募集企業：40社
- 2 申込み後の流れ
 - (1) 課題や現状をヒアリングし、制度導入プロセスを案内
 - (2) 専門コンサルタントが予算やニーズにあった最適なプランを提案
 - (3) テレワークに必要なシステムや制度の準備をサポート
 - (4) トライアル（試行）実施
 - (5) テレワーク制度の正式導入
- 3 テレワーク導入のメリット
 - ・人材確保
 - ・コスト削減
 - ・生産性の向上 など

<http://www.telework-support2014.com/>

10月は年次有給休暇取得促進期間です

あなたの会社は、年次有給休暇が取りにくくなっていませんか？

全体の約3分の2の労働者は、年次有給休暇の取得にためらいを感じています。

休暇取得に向けた環境づくりとして、経営者の主導の下、取得の呼びかけなどによる年次有給休暇の取得しやすい雰囲気づくりや、労使の年次有給休暇に対する意識改革をすることや、年次有給休暇の取得状況を確認するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を労使で話し合うことが事業場での具体的な取組の一例です。

また、年次有給休暇の計画的付与制度を導入することによって、年次有給休暇が取りやすくなると考えられます。

- 1 年次有給休暇の取得へのためらい
 - ・ためらいを感じる 22.6%
 - ・ややためらいを感じる 43.4%
- 2 ためらいを感じる理由
 - ・みんなに迷惑がかかると感じたから 73.3%
 - ・後で多忙になるから 43.5%
 - ・職場の雰囲気取得しづらいから 30.2%
 - ・上司がいい顔をしないから 16.1%
- 3 年次有給休暇の計画的付与制度
 - (1) 年次有給休暇の計画的付与制度
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は、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
 - (2) 導入のメリット
 - ①事業主：労務管理がしやすく計画的な業務運営ができる。
 - ②従業員：ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できる。

<http://tochigi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/2014827132017.pdf>
http://tochigi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/news_topics.html

仕事と生活の調和の実現に向けた取組事例

厚生労働省では、所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進など労働時間等の設定改善についての取組事例を紹介しています。

- 1 所定外労働時間の削減
 - ・ 終業時刻の前後にまたがって開催していた定例の会議の所要時間を2時間から1時間半に短縮し、開始時刻も繰り上げ、終業時刻内に会議が終了するよう改善した。
 - ・ 残業を行う場合、所属長の承認をもらう申請書提出制度を導入したところ、時間外労働の集中部署、職種等が明確になり、業務配分や要員の見直しを的確に行うことができ、時間外労働の削減へとつながった
- 2 年次有給休暇の取得促進
 - ・ 給与明細書に年次有給休暇の取得状況、残日数等を記載し、従業員自らが休暇取得状況を把握できるようにすることで、年次有給休暇の取得率が

向上した。

- ・ 全従業員の年次有給休暇の取得計画表を全員が見える場所に掲示し、取得促進を呼びかけ、従業員の意識啓発に努めた。

3 その他の取組

- ・ 労働時間等に関する従業員からの要望等について受け付けられるよう、相談窓口を設置し、相談担当者は男女1名ずつ任命し、性別により相談しやすいように配慮した。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/

勤務地などを限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用のために

「正社員」と「非正規雇用の労働者」の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保・定着を図るため、労使双方にとって望ましい多面的な働き方＝職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」制度の実現が求められています。

厚生労働省では、「多様な正社員」制度の円滑な導入・運用のために「雇用管理上の留意事項」をまとめました。

1 多様な正社員の活用として考えられるケース

- (1) 勤務地限定正社員
- (2) 職務限定正社員
- (3) 勤務時間限定正社員

2 「雇用管理上の留意事項」の主なポイント

- ◆労働者に対する限定の内容の明示
- ◆転換制度
- ◆均衡処遇
- ◆いわゆる正社員の働き方の見直し
- ◆人材育成・職業能力評価
- ◆制度の設計・導入・運用にあたっての労使コミュニケーション
- ◆事業所閉鎖や職の廃止などへの対応

<http://tochigi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/tochigi-roudoukyoku/201494154653.pdf>

http://tochigi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/news_topics.html

「働く若者のハンドブック(平成26年度版)」が完成しました

県(労働政策課)では、これから学校を卒業して社会人となる学生等を対象として、会社の仕組みやルール、働く人の権利など、働く上で知っておくべきことをまとめた『働く若者のハンドブック』を作成しています。労働時間や賃金等、労働関係法の基礎知識や、県内の相談機関の一覧も掲載していますので、これから社会に出る方はもちろん、既に働いている方にも役に立つ内容です。

平成26年度版が完成しましたので、是非、御活用ください。

■目次

- 1 はじめに
- 2 働くときのルール
- 3 働きやすい職場づくり
 - (1) 男女労働者が活躍できる職場
 - (2) 育児休業・介護休業制度
 - (3) こころと体の健康づくり
- 4 能力を伸ばそう
- 5 リフレッシュするために
- 6 困った時の相談窓口

<http://www.pref.tochigi.lg.jp/f06/handbook.html>

男女平等な採用選考ルール

男女雇用機会均等法は、労働者の募集及び採用に係る差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています(法第5条)。

また、業務上の必要性など、合理的な理由がない場合に、募集・採用において労働者の身長・体重・体力を要件とすること、労働者の募集・採用にあたって、転居を伴う転勤に応じることを要件とすることは、間接差別として禁止されています(第7条)。

1 性別を理由とする差別の例

- ① 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること。
- ② 募集・採用の条件を男女で異なるものとする。
- ③ 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- ④ 募集・採用にあたって男女のいずれかを優先すること。
- ⑤ 求人の内容の説明等情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

2 間接差別の例

- ① 募集・採用にあたって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。
- ② 労働者の募集・採用にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/rule.pdf>
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/index.html#pam-01>

職場のセクシュアルハラスメント対策 10項目

職場におけるセクシュアルハラスメントについて必要な対策をとることは事業主の義務です。必要な措置は10項目あります。

職場でのセクシュアルハラスメントは、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分発揮することの妨げにもなります。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

男女労働者がセクシュアルハラスメントのない職場でいきいきと働くことができる雇用管理の実現に向けて、法に沿った対策はもちろんのこと、自社に合ったより効果的な対策に積極的に取り組みましょう。

■10項目の主なポイント

- (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- (2) 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) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る
事後の迅速かつ適切な対応

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/120120_01.pdf

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/#pam-11>

セクシュアルハラスメント事案等の精神障害の労災請求について

栃木労働局では、職場のハラスメント等が原因で発症したと思われる精神障害の労災請求に関して、広く相談を受け付けています。

ハラスメント（嫌がらせ）は、セクシュアル・ハラスメント（性的なもの）や、パワー・ハラスメント（職場の権力を行使したもの）等がよく知られていますが、いわゆる「いじめ」に相当するような不合理な出来事であり、こころに不調を来たすほど辛い思いを引き起こす状況ならば「ハラスメント」の可能性ががあります。

本窓口では、既に請求を考えられている方のみならず、その前段階としての相談も受け付けています。

相談は、労災精神障害専門調査員（精神保健福祉士）等が、秘密厳守かつ、御本人の希望を尊重した方法で対応しています。

- 1 場所：
宇都宮市明保野町1番4号
栃木労働局 4階医務室
- 2 相談日・時間：
原則として、毎週月曜日の13:00～16:00
- 3 予約先：
栃木労働局労働基準部労災補償課
TEL 028-634-9118
FAX 028-635-2308

http://tochigi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/news_topics/topics/rousai_hosyouka_topics.html

治療を受けながら安心して働ける職場づくりのために

傷病を抱える労働者の中には、働く意欲や能力があっても、通院をはじめとする治療と仕事の両立を可能にする体制が職場において不十分であるために、就労の継続や復職が困難になる場合も少なくありません。

厚生労働省では、治療が必要な傷病を抱えた労働者が、治療を受けながら就労を継続できるよう、事業所において「治療と仕事の両立」の支援を行う際の留意事項や取組のヒントを掲載したパンフレットを作成しました。

【掲載内容】

- 1 治療と仕事の両立を取り巻く現状と課題
- 2 産業医等産業保健スタッフの役割
 - (1) 産業保健スタッフによる労働者の健康管理
 - (2) 産業保健スタッフと医療機関等との連携
- 3 職場環境の整備・改善
 - (1) 業務負荷への配慮のもと、治療と仕事の両立を実現
 - (2) 職場環境を整えるための取組
 - (3) 少しの工夫で働きやすい職場づくり
 - (4) 管理監督者、同僚等への配慮や支援
 - (5) 職場の風土づくり

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/140328-01.html>

第65回 全国労働衛生週間

～みんなで進める職場の改善 心とからだの健康管理～

全国労働衛生週間は、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高め、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することを目的に毎年実施しています。

10月1日から7日を本週間、9月1日～30日を準備期間として、それぞれの職場での安全衛生についての見回りやスローガン掲示、労働衛生に関する講習会・見学会の開催など、さまざまな取組を展開します。

- 1 スローガン
みんなで進める職場の改善 心とからだの健康管理
- 2 全国労働衛生週間（10月1日～7日）に実施する事項

- ア 事業者又は総括安全衛生管理者による職場巡視
 - イ 労働衛生旗の掲揚及びスローガン等の掲示
 - ウ 労働衛生に関する優良職場、功績者等の表彰
 - エ 有害物の漏えい事故、酸素欠乏症等による事故等緊急時の災害を想定した実地訓練等の実施
 - オ 労働衛生に関する講習会・見学会等の開催、作文・写真・標語等の掲示、その他労働衛生の意識高揚のための行事等の実施
- 3 準備期間（9月1日～30日）に実施する事項
- ア 労働者の心の健康の保持増進のための指針等に基づくメンタルヘルス対策の推進
 - イ 過重労働による健康障害防止のための総合対策の推進
 - ウ 労働衛生管理体制の確立とリスクアセスメントを含む労働安全衛生マネジメントシステムの確立を始めとした労働衛生管理活動の活性化
 - エ 作業環境管理の推進
 - オ 作業管理の推進 など

http://tochigi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/tochigi-roudoukyoku/topics/kenkou_anzen/eiseishuukan26.pdf

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000052905.html>

労働災害防止活動の「見える化」事例を募集しています

厚生労働省では、労働災害防止に向けた企業の取組事例を募集・公開し、国民からの投票により優良事例を選ぶ、平成26年度「『見える化』安全活動コンクール」を実施します。

安全活動の「見える化」とは、職場に潜む視覚的に捉えられない危険などを可視化すること、また、それを活用することによる効果的な取組を言います。さらに、自社の安全活動を企業価値（安全ブランド）の向上に結びつけ、一層、機運を高めることを狙いとしています。

- 1 募集期間：
9月16日（火）～11月14日（金）
- 2 応募方法：
「あんぜんプロジェクト」ホームページ上の「『見える化』安全活動コンクール」特設ページから、申

請書をダウンロードし、電子メールに添付して応募
<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/>

- 3 結果発表：
平成27年3月上旬（予定）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000056010.html>

「労働安全衛生優良企業」のシンボルマークとキャッチフレーズ・呼称を募集しています

厚生労働省では、企業の労働安全衛生への自主的な取組の促進などを目的として、労働安全衛生優良企業のシンボルマークのデザインとキャッチフレーズ・呼称を募集しています。

労働安全衛生優良企業とは、労働者の安全衛生対策に積極的に取り組み、良好な職場環境を維持している優良な企業です。現在、厚生労働省では、この優良企業名を公表する制度の創設に向けて検討を行っています。

今回募集するシンボルマークは、この制度で労働安全衛生優良企業と認定された企業が使用し、キャッチフレーズ・呼称は、厚生労働省による制度の広報活動などに使用されます。

1 募集内容

- (1) 労働者が安全で健康に働き続けることができる、働きやすい環境・組織をイメージさせるシンボルマークを募集
- (2) 労働安全衛生に積極的に取り組む優良企業についてのキャッチフレーズ・呼称。労働者が安全で健康に働き続けることができる企業であるということがわかりやすく伝わり、親しみやすいキャッチフレーズ・呼称を募集

2 募集期限：

10月17日（金）

3 応募資格

特に制限はありません。どなたでも応募できます。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000056884.html>

中小企業勤労者福祉サービスセンター

中小企業勤労者福祉サービスセンター（勤労者福祉共済会）とは、それぞれの事業所が単独では実施しにくい多種多様な福祉サービスを勤労者に提供するため、市町等の協力を得て、中小企業の事業主及び勤労者が集まり、共同で設立されている団体です。

勤労者の福祉の向上に役立つだけでなく、企業内福祉面で大企業との格差を縮小することにより、中小企業における人材の確保、定着を図ることに役立つものです。

1 事業内容

- ・余暇活動事業（各種ツアーの企画、チケットのあっせん、宿泊の助成など）
- ・健康の維持増進事業（人間ドック受診費用の一部助成など）
- ・自己啓発事業（スポーツ教室や料理教室などの文化教養講座の開催など）
- ・生活安定事業（慶弔などの共済給付、生活資金融資のあっせん、生涯設計の相談など）
- ・財産形成事業（住宅取得や財産形成に関する情報提供、融資のあっせんなど）

※ 上記事業はモデル的な事業であり、各サービスセンターにより内容は異なります。

2 団体名

現在、県内で事業を行っているサービスセンターは、次のとおりです。

- (1) (一財)両毛地区勤労者福祉共済会【足利市、佐野市】
- (2) (一財)小山市勤労者共済サービスセンター【小山市】
- (3) (公財)鹿沼市勤労者福祉共済会【鹿沼市】
- (4) 栃木市勤労者福祉サービスセンター【栃木市】

<http://www.pref.tochigi.lg.jp/f06/question/shigoto/roudou/qa0505217.html>

【配信停止】

本メールマガジンの配信の停止を希望する場合は、お手数ですが、次のメールアドレスまで御連絡くださ

い。

栃木県産業労働観光部労働政策課
rousei@pref.tochigi.lg.jp

TEL 028-623-3218

FAX 028-623-3225