

三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.242 2016年8・9月



“ひとをよびこむ” 三重版子どもしごと体験事業
「三重ジョブ キッズキャラバン
～アウトオブキッズニア～」

今年度も開催します！！

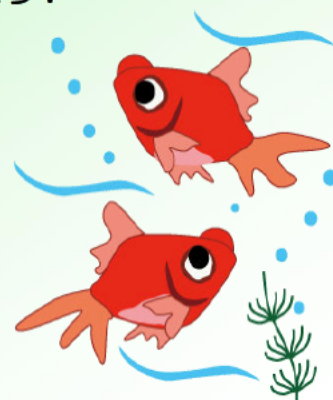
子どもたちが三重県の特長ある仕事「三重ジョブ」と、「街の仕事」「メディアの仕事」の体験を通じて、その面白さや楽しさを実感するとともに、その体験を通じて得た専用通貨を用いて買い物などを行うことで疑似経済活動を体験することができる魅力的なイベントを今年度も開催します。

【昨年度（平成27年度）の様子】 第1回11月28日（土）鳥羽地域：鳥羽マルシェほか
第3回3月19日（土）紀北地域：紀北町役場ほか

第2回1月23日（土）鈴鹿地域：鈴鹿サーキット

CONTENTS

- 1 三重県各地をまわる職業体験イベント「三重ジョブ キッズキャラバン」のご案内
- 2 労働争議のあっせん制度のご案内（三重県労働委員会事務局）
- 3 三重労働局雇用環境・均等室からのご案内
 - ① 各種助成金について
 - ② 「プラスワン休暇」で連続休暇に。年次有給休暇を計画的に活用しよう。
 - ③ 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定を取得しましょう！
- 4 労働条件を確かめてみませんか？
- 5 三重産業保健総合支援センターからのお知らせ
- 6 中小企業退職金共済制度のご紹介



* 「三重の労働2016年8・9月号」全ページを一括ダウンロードする

実はそれ、
ぜんぶ三重の仕事なんです!



三重ジョブ キッズキャラバン

アウトオブキッズニア

MJKC



監修



三重県各地をまわる職業体験イベント。

人気の警察・消防やメディアのおしごと、その地域ならではの特長あるおしごとを欲張り体験!
みんなで三重県を知ろう! 盛りあがろう!

Go!

第4回

伊勢地域

2016年9月19日(月祝)

日本人の心のふるさとで
三重の歴史を知ろう!

第5回

桑名地域

2017年3月20日(月祝)

技術と伝統が伝承される街で
三重の産業の力強さを知ろう!

番外

亀山地域

カメジョブ キッズ 2016

2016年12月17日(土)

共催
亀山商工会議所青年部
後援
亀山市、亀山市教育委員会

小学生
限定

対象者：小中学生

参加費：1体験 500円 又は 200円

主催：三重県

後援：三重県教育委員会、伊勢市、伊勢市教育委員会、
桑名市、桑名市教育委員会

実施・運営：KCJ GROUP株式会社(キッズニア)

運営協力：参加事業者のみなさま

お問合せ先

三重県 雇用経済部 雇用対策課内 三重ジョブ キッズキャラバン事務局

TEL 059-224-2162 (専用電話) FAX 059-224-2455

詳しくは、下記URLをご覧ください。

<https://www.mie-caravan.com>



「ジョブタウン」が出現! 働いて「ミーツ」を稼ごう!

各地域の拠点会場に「ジョブタウン」が出現! 職業体験でもらった「ミーツ」を使えます。

- どの街にもある「街の仕事」を体験しよう! 「警察署」「消防署」「病院」「市役所」
- 各地の情報をつなぐ「メディアの仕事」を体験しよう! 「テレビ局」「ラジオ局」「新聞社」
- 専用通貨「ミーツ」をもらって使おう!

※三重ジョブ キッズキャラバンでは、仕事をしたら「ミーツ」がもらえます。

各地域で実際の仕事場で行う特長ある職業体験ができます!

伊勢地域: 「伊勢うどん」「神祭具」など伊勢の歴史にまつわる仕事を体験。

桑名地域: 「^{いもの} 鋳物づくり」などものづくり企業で技術力を感じる仕事を体験。

亀山地域: 地元の仕事が体験できる「カメジョブ キッズ 2016」を開催。

監修  Kidzania

「三重ジョブ キッズキャラバン」「カメジョブ キッズ 2016」は
「キツザニア」を運営している KCJ GROUP (株) が監修しています。

「キツザニア」は3歳から15歳までのこどもを対象とした、こども向け職業・社会体験施設で、
約100種類の職業体験をすることができます。

今回、魅力いっぱいの三重のお仕事を現地で楽しく体験できるよう工夫しました。

労働争議のあっせん制度のご案内

～労働組合と会社の間で発生した労働条件等に関する争議の解決支援～

労働争議のあっせんは、労働組合と会社との間で、賃金や勤務時間等の労働条件に関する問題について団体交渉等を行ったものの自主的な解決が困難なとき、当事者からの申請に応じて、争議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。

■ 労働委員会のあっせんの方法

あっせんは、労働組合と使用者のいずれか一方又は双方の申請により開始されます。

あっせんの開始とともに、争議の仲介・援助を行うあっせん員が指名されます。あっせん員には、労働者側、使用者側及び第三者の性格を持つ公益側から各1名、計3名の経験豊富な委員が任命されます。あっせん員が公平・中立な立場で当事者双方の言い分を聞き、解決のために適切な助言を行い、双方の歩み寄りを図り、その結果、双方の意向が一致することで解決が図られます。

あっせんは、原則として労使紛争を当事者が自主的に解決するために助言をするものです。自ら解決するという心構えを忘れず、従来の経緯にこだわることなく、譲り合いの気持ちを持つことが大切です。



■ あっせん事例

X社の従業員により新たに結成されたY労働組合から、X社と団体交渉を開催したものの、交渉の進展が見込めないことを理由に団体交渉が打ち切られたとして、あっせん申請がありました。

公労使3名のあっせん員が双方の意見をよく聞いたところ、Y労働組合が結成されて間もなかったことから、労使間の信頼関係を徐々に構築していくことが必要と考え、定期的労使協議会を設置することなどを、助言を交えながら説得しました。

数回のあっせんを経て、双方が歩み寄り、定期的労使協議会を設置することに合意し、解決しました。

三重県労働委員会事務局

〒514-0004 津市栄町1丁目954 三重県栄町庁舎5階

TEL 059-224-3033 FAX 059-224-3053

ホームページ <http://www.pref.mie.lg.jp/ROUI/HP/>

労働委員会のご利用は**無料**です！

平成 28 年度 三重労働局雇用環境・均等室 で取り扱う 各種助成金について

I 職場意識改善助成金、II 業務改善助成金、III 両立支援等助成金の、3種類があります。

I 「職場意識改善助成金」は、事前に事業実施計画書を労働局へ提出し、事業実施承認を受ける必要があります。各コースの提出期限は、2ページをご覧ください。

1. 職場環境改善コース

【対象事業主】雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下かつ月間平均所定外労働時間数が10時間以上の中小企業事業主（中小企業の範囲は4ページ）

【助成内容】

- (1) 支給対象となる取組…5のとおり(次頁)
- (2) 成果目標…(1)の取組は、以下の成果目標(aとb)の達成を目指して実施してください。
a…年次有給休暇の取得促進 労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を4日以上増加させる。
b…所定外労働の削減 労働者の月間平均所定外労働時間数を5時間以上削減させる。
- (3) 評価期間…(2)の成果目標の評価期間は、3カ月を自主的に設定(平成29年2月15日までの3カ月)
- (4) 支給額…(1)の支給対象となる取組の実施に要した経費(6(次頁))の一部を、(2)の成果目標を達成した場合に支給。

成果目標の達成状況	a、bともに達成	どちらか一方を達成	どちらも未達成
補助率	3/4	5/8	1/2
上限額	100万円	83万円	67万円

※労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新の取組の場合は、右表のとおり。

成果目標の達成状況	a、bともに達成
補助率	3/4
上限額	100万円

2. 所定労働時間短縮コース

【対象事業主】労働基準法の特例として法定労働時間が週44時間とされており(「特例措置対象事業場」)かつ所定労働時間が週40時間を超え週44時間以下の事業場を有する中小企業事業主(中小企業の範囲は4ページ) (「特例措置対象事業場」:常時10人未満の労働者を使用する次の①~④の業種 ①商業 ②映画・演劇業 ③保健衛生業 ④接客娯楽業)

【助成内容】

- (1) 支給対象となる取組…5のとおり(次頁)
- (2) 成果目標…(1)の取組は、以下の成果目標の達成を目指して実施してください。
事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、週所定労働時間を2時間以上短縮して、40時間以下とすること。
- (3) 事業実施期間…事業実施承認の日から平成29年2月15日までに取組を実施してください。
- (4) 支給額…(1)の支給対象となる取組の実施に要した経費(6(次頁))の一部を、(2)の成果目標を達成した場合に支給。

補助率	3/4
上限額	50万円

3. 時間外労働上限設定コース

【対象事業主】現に「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(厚生労働省告示)に規定する限度時間(限度基準※)を超える内容の時間外・休日労働に関する協定(特別条項)を締結している事業場を有する中小企業事業主(中小企業の範囲は4ページ)
※月45時間、年360時間等

- ・それらの事業場において、これまでに特別条項を廃止したことがある場合は除く。
- ・告示に定める適用除外の事業又は業務を行う事業主は除く。

【助成内容】

- (1) 支給対象となる取組…5のとおり(次頁)
- (2) 成果目標…(1)の取組は、以下の成果目標の達成を目指して実施してください。
事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、労働基準法第36条第1項の規定によって延長した労働時間数を短縮して、限度基準以下の上限設定を行うこと。
- (3) 事業実施期間…事業実施承認の日から平成29年2月15日までに取組を実施してください。
- (4) 支給額…(1)の支給対象となる取組の実施に要した経費(6(次頁))の一部を、(2)の成果目標を達成した場合に支給。

補助率	3/4
上限額	50万円

4. テレワークコース：テレワークを新規で導入する中小企業事業主

※テレワーク相談センターへ事業実施承認申請を行います。

詳細は、テレワーク相談センター（0120-91-6479）へお問い合わせください。

5. 支給対象となる取組

○労務管理担当者に対する研修	○労務管理用ソフトウェア	などの導入・更新
○労働者に対する研修、周知・啓発	○労務管理用機器	
○外部専門家によるコンサルティング （社会保険労務士、中小企業診断士など）	○デジタル式運行記録計（デジタコ）	
○就業規則・労使協定等の作成・変更 （計画的付与制度の導入など）	○テレワーク用通信機器	
	（注）○労働能率の増進に資する設備・機器等 （小売業のPOS装置、自動車修理業の油圧式 リフト、運送業の自動洗車機、飲食店の自動 食器洗い洗浄機など）	
（注）「職場環境改善コース」については、 成果目標いずれも達成した場合のみ、支給対象		原則、パソコン、タブレットなどは対象外

6. 対象経費

対象経費	助成額
謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、 印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費	対象経費の合計額×補助率 ※上限額を超える場合は上限額

【事業実施計画の承認申請について】

・「職場意識改善助成金事業実施承認申請書」（添付書類要）を三重労働局雇用環境・均等室に提出し、事業実施の承認を受ける必要があります。提出締切日までに申請書を提出してください。

☆提出締切日：I 1「職場環境改善コース」は 10月17日（月）

I 2「所定労働時間短縮コース」及びI 3「時間外労働上限設定コース」は 12月15日（木）

・Iの4テレワークコースは、テレワーク相談センターに申請書を提出します（提出締切日：12月1日（木））

・業務改善助成金

最低賃金引上げに向けて、賃金と業務の改善に取り組む中小企業事業主等を支援するための制度です。

（中小企業の範囲は4ページ）

【支給要件】

下記（1）（2）を満たした場合

（1）事業場内で最も低い賃金の時間給または時間換算額を60円以上引き上げる賃金引上計画を策定し、引上げを実施すること。ただし、助成金申請時に、雇入れ後6月以上経過した800円未満の時間給等の労働者を使用している必要があります。

（2）労働者の意見を聴取の上、労働能率の増進に資する設備・器具の導入等の業務改善を実施すること。

【支給額】

常時使用する労働者の数が31人以上の企業は業務改善に要した経費の2分の1、常時使用する労働者の数が30人以下の企業は業務改善に要した経費の4分の3。ただし、上限額は100万円。

【対象となる業務改善例】

○業務改善効果のある物品の購入などが対象となります。

（例：POSシステム、車いすリフト付き自動車（自動車は8ナンバーに限る）

×対象外…単なる経費削減のため・職場環境改善・社会通念上同一規模・業種で一般に保有している機器の導入など（例：特殊用途自動車（8ナンバー）以外の自動車購入経費、パソコン等購入経費、就業規則作成等経費など）

【申請について】

事前に、助成金交付申請書及び事業実施計画書を、三重労働局雇用環境・均等室に提出し、交付決定を受ける必要があります。取組を検討される事業主は、お早目にご相談ください。

●事業実施計画の作成は、国が委託し設置している「最低賃金総合相談支援センター」で、経営面、労働面の専門家が、無料・秘密厳守でお手伝いいたします。お気軽にご相談ください。

三重県最低賃金総合相談支援センター

〒514-8691 津市丸之内養正町4-1 森永三重ビル3階 三重県経営者協会内
電話番号：0120-331-266 又は 059-226-0033
E-mail：s-chingin@sage.ocn.ne.jp 開所日：月間25日 開所時間：9:00～17:00

社会保険労務士や経営コンサルタントなどの専門家の派遣も行っています。

●経営に関する相談 販路開拓／新規事業／技術指導など
●労務管理に関する相談 賃金、退職金、労働時間制度の見直し／就業規則（賃金規定など）の改定など

1. 出生時両立支援助成金

男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行い、男性に一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に支給します。

以下に当てはまる事業主に支給します。

○男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのために以下（★）のような取組を行うこと。

○男性が子の出生後 8 週間以内に開始する連続 14 日以上(中小企業は連続 5 日以上)の育児休業を取得すること。

注意!・過去 3 年以内に男性の育児休業取得者(連続 14 日以上、中小企業は連続 5 日以上)がいる企業は対象外です。

(★) 男性の育休取得前に、男性の育休取得を周知啓発する、次のような取組のうちいずれかの実施が必要です。

- ・男性労働者に対する育児休業制度の利用促進のための資料等の周知
- ・子が産まれた男性労働者への管理職による育休取得勧奨
- ・男性の育休取得についての管理職向けの研修の実施

	中小企業	大企業
取組・育休 1 人目	60 万円	30 万円
育休 2 人目以降	15 万円	

(支給対象は 1 年度につき 1 人まで)

2. 中小企業両立支援助成金 (中小企業の範囲は 4 ページ)

① 代替要員確保コース

育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給します。

<支給対象期間> 5 年間 <支給人数> 1 年度当たり 10 人まで

○就業規則等に、育児休業が終了した労働者を原職等に復帰させる旨を、育休者の復帰より前に、規定していることが必要です。

○代替要員は、育休者の職務を代替し(一部の業務のみの代替では要件を満たしません)、所定労働時間が概ね同等などの要件があります。

支給対象労働者 1 人当たり	50 万円
☆支給対象労働者が期間雇用者の場合	10 万円加算
☆期間雇用者が無期雇用で復職した場合	さらに 10 万円加算

② 育休復帰支援プランコース

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主に支給します。

※育休復帰支援プランは「育休復帰支援プラン策定マニュアル」を参考に作成してください。(厚生労働省 HP のトップページから「育休復帰支援プラン」でサイト内検索)

※「育児プランナー」の派遣(訪問等)により、プラン策定を支援できます。「中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業」をご確認ください(インターネットで検索できます)。

育休取得時	30 万円
職場復帰時	30 万円

1 企業 2 人まで支給
(無期雇用者 1 人、期間雇用者 1 人)

【育休取得時】 次の取組が必要です。

- 対象者の休業までの働き方、引き継ぎのスケジュール、復帰後の働き方等について、上司または人事担当者とは**面談を実施**したうえで面談結果を記録すること。
- 育休復帰支援プランを作成すること。
- 育休復帰支援プランに基づき、対象者の育児休業(産後休業から引き続き育児休業を取得する場合は産後休業)開始日までに**業務の引き継ぎを実施**すること。
- 3 ヶ月以上の育児休業を取得すること(産後休業を取得する場合は産後休業を含めて 3 ヶ月以上)
- ※「育休復帰支援プランにより、労働者の円滑な育児休業の取得、職場復帰を支援する措置を実施すること」を明文化し、全労働者へ周知することが必要です。

【職場復帰時】 「育休取得時」の助成金支給対象者について、次の取組を行うことが必要です。

- 対象者が職場復帰するまでに**育休復帰支援プランに基づき、職場の情報・資料の提供**を実施すること。
- 対象者が**職場復帰前**と**職場復帰後**に、上司または人事担当者とは**面談を実施**し、面談結果を記録すること。
- 対象者を原則として**原職に復帰**させること。

3. 女性活躍加速化助成金

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた内容（「取組目標」）を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給します。

【取組から申請まで】

- ①女性の活躍の状況把握を行い、自社の女性の活躍に向けた課題を分析
- ②自社の課題解決にふさわしい数値目標と取組目標を盛り込んだ一般事業主行動計画の策定・公表等と自社の女性の活躍状況の公表
- ③行動計画期間内に「取組目標」を達成、取組実施状況を公表⇒Aコース申請（中小企業のみ）
- ④取組目標達成時から3年以内に「数値目標」を達成して、達成状況を公表⇒Nコース申請

支給額（各コース1企業1回限り）	
【取組目標を達成】※中小企業のみ ⇒ 加速化Aコース	30万円
【数値目標を達成】 ⇒ 加速化Nコース	30万円

女性活躍加速化助成金における「中小企業」は「常時雇用する労働者が300人以下の事業主」となります。

目標の区分	支給対象となる数値目標の例	支給対象となる取組目標の例
女性の積極採用	・ある採用区分について、女性の採用人数を●人増加させ、かつ全採用者に占める女性割合を●%まで引き上げる。	・女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう、大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施 ・性別にとられない公正な選考にむけたガイドラインの作成や採用担当者向けの研修の実施
女性の配置・教育訓練等	・ある雇用管理区分（女性の少ない職種等）で、女性の比率を●%まで引き上げる。	・女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施 ・女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備・機器等の導入等
女性の積極登用・昇進等	・管理職の女性比率を●%以上とする。 ・課長級の女性管理職を●人増加させる。	・管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施 ・管理職候補の女性向けのメンター制度等の導入、実施

4. その他の助成金

○「介護支援取組助成金」（仕事と介護の両立に関する取組を行った事業主に支給します。）

厚生労働省が指定する様式を使用して、介護支援の取組を実施します。

本助成金の詳細は、雇用環境・均等室までお問い合わせください。

1企業1回限り	60万円
---------	------

○中小企業両立支援助成金のうち「期間雇用者継続就業支援コース」（育児休業を6カ月以上利用した期間雇用者を原職等に復帰させ、復帰後6カ月以上雇用した中小企業事業主に助成）は平成27年度で終了し、経過措置のみとなっています。

○「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金」は平成28年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。

中小企業事業主の範囲は、「資本金の額または出資の総額」または「常時雇用する労働者数」のいずれかが、下表に該当する場合があります。

区分	小売業（飲食店含む）	サービス業	卸売業	その他の業種
資本金の額または出資の総額	5千万円以下	5千万円以下	1億円以下	3億円以下
常時雇用する労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

★ご注意ください！！

☆これらの助成金の内容は、予告なく変更する場合があります。

☆申請総額が、予算額を超過した場合や、申請状況により予算額が不足することが見込まれる場合は、予算の範囲内において支給します。

☆ここに記載されている事項以外にも詳細な要件が定められています。

支給要領は、厚生労働省ホームページなどで必ずご確認ください。

各助成金の詳細は、下記までお問い合わせください。

三重労働局雇用環境・均等室 〒514-8524 津市島崎町327-2 TEL 059(261)2978

厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>)

又は、三重労働局ホームページ (<http://mie-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>) でもご覧いただけます。

「プラスワン休暇」で連続休暇に。 年次有給休暇を計画的に活用しよう。

夏季における連続休暇取得に向けて土日、祝日等に年次有給休暇を組み合わせ、連休を実現する「プラスワン休暇」の促進に取り組んでおります。仕事と生活の調和のために「プラスワン休暇」で計画的に年次有給休暇を取得しましょう。

働き方・休み方を変える第一歩として、「プラスワン休暇」を実施しませんか？



土日、祝日に年次有給休暇を
組み合わせて、連休を実現する
「プラスワン休暇」。

労使協調のもと、年次有給休暇を組み合わせ、土日+1日以上、土日祝日+1日以上
の連続休暇を実施しましょう。

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しませんか？

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、計画的に年次有給休暇取得日を割り振ることができる制度です。

1.導入のメリット

事業主

労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。

従業員

ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

2.導入例

例えば、2016年の夏季休暇に導入すると？

年次有給休暇を土日、夏季休暇と組み合わせ、連続休暇に。

2016年8月						
日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

計画的付与の年次有給休暇等と土日、夏季休暇を組み合わせ連続休暇にすることができます。また、点線囲みのような日に年次有給休暇をさらに組み合わせることで、大型連休にすることも可能です。

3.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。

厚生労働省ホームページ（「プラスワン休暇」で連続休暇に。）

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/150609-01.html>

夕方を楽しく活かす働き方

『ゆう活』(ゆうやけ時間活動推進)をはじめましょう

『ゆう活』は、朝早くから働き始め、明るい夕方うちに仕事を終わらせ、夕方からは家族や友人との時間を楽しむことを推進してワークライフバランスを実現し、国民が豊かさを実感できるようにすることを目的としています。

今まで勤務時間に充てられていた“夕”方の時間に、“悠々”とした自分の時間が生まれることでより一層生活を豊かにしましょう。

ゆうやけ時に

悠々とした時間が生まれる。

友人と会える。

遊ぶ時間が増える。

家族で過ごす優しい時間ができる。

新しい人・モノ・ことと自分が結ばれる。

勤務時間が、1、2時間早まることで生まれる
自分の時間で生活を豊かにしていこう。



働き方改革の実現のため

働き方・休み方改善コンサルタントを利用しませんか

残業時間を減らしたり、年次有給休暇等の取得を進めるため、労働時間・休日の制度、多様な働き方の導入など、働き方の見直しの取組を広く「働き方改革」といいます。

こんなとき



- ・社員の健康管理のため、長い残業時間を減らしたい
- ・変形労働時間制やフレックスタイム制の導入方法がわからない
- ・年次有給休暇を計画的に付与する方法が知りたい
- ・ゆう活を導入したい・・・など

コンサルタントによるアドバイスや資料提供を無料で行います。

※コンサルタントは是正指導を目的としたものではありませんのでお気軽にご利用ください。
相談内容の秘密は厳守されます。

—「働き方・休み方改善ポータルサイト」—

<http://work-holiday.mhlw.go.jp>



仕事と生活の調和のために、
「プラスワン休暇」で連続休暇に。

申込み・お問い合わせ

三重労働局雇用環境・均等室

TEL：059-226-2110

FAX：059-228-2785

女性活躍推進法に基づく

「えるぼし」認定を取得しましょう！

- 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。
- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付すことができます。



行動計画策定までの流れなど

女性の活躍に関する状況の把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、外部への公表、届出、女性の活躍に関する情報公表の流れは以下のとおりです。

<ステップ1> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- **状況把握** 自社の女性の活躍に関する状況を把握しましょう。
- **課題分析** 把握した状況から自社の課題を分析しましょう。

<ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表

- **行動計画の策定**
自社の課題に基づいた**目標を設定**し、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画の形に取りまとめていきましょう。※目標は1つ以上数値で定める必要があります。
- **行動計画の社内周知、公表**
行動計画を労働者に**周知**し、外部に**公表**しましょう。

<ステップ3> 行動計画を策定した旨の届出

行動計画が策定できたら、行動計画を策定した旨を**都道府県労働局へ届け出**ましょう。

<ステップ4> 取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を**点検・評価**しましょう。

➔<ステップ1>へ

数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を行ったら**その結果をその後の取組や計画に反映**させ、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（**PDCAサイクル**）を**確立**させましょう！

女性の活躍に関する情報公表




自社の女性の活躍に関する状況について公表する情報を選択し、求職者が簡単に閲覧できるように**公表**しましょう。

認定の段階

(法施行前からの実績を含めることが可能)

評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。

各段階において、以下のいずれも満たすことが必要です。

<p>1段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none">●次ページに掲げる5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト(※1)に毎年公表していること。●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組(※2)を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>2段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none">●次ページに掲げる5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト(※1)に毎年公表していること。●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組(※2)を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
<p>3段階目</p> 	<ul style="list-style-type: none">●次ページに掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト(※1)に毎年公表していること。●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

(※1)厚生労働省のウェブサイトとは厚生労働省「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」のこと。
(※2)必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であればよい。

★次ページに掲げる基準以外のその他の基準は以下の3つです。

- 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと。(「注意事項」を参照)
※「その他関係法令」とは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法など

注意事項

- 以下に該当した場合は、女性活躍推進法第11条に基づき認定取消の対象となるのでご注意ください。
 - ①認定一般事業主が女性活躍推進法第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき
 - ②女性活躍推進法又は女性活躍推進法に基づく命令に違反したとき
 - ③不正の手段により認定を受けたとき
- 認定一般事業主が認定を取り消された場合、取消の日以後は認定マークを使用することはできません。

【別表】女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準

評価項目	基準値（実績値）
①採用	男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること （※直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと）
②継続就業	i) 「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること 又は ii) 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
③労働時間等の働き方	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること
④管理職比率	i) 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること （※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。） 又は ii) 直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること
⑤多様なキャリアコース	直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

注）雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。

「えるぼし」認定取得のメリット

- ☆ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告に付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。
- ☆ 認定企業であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。

お問い合わせ先：三重労働局雇用環境・均等室

〒514-8524 津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎

津駅東口から徒歩13分 三重交通バス停「島崎町」または「イオン津」下車

T E L 059-226-2318 F A X 059-228-2785 【受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）】

労働条件に関する
総合情報サイト
確かめよう
労働条件

労働条件を 確かめてみませんか？

休日出勤ばかり。

労働条件
「たしかめよう！」

毎日残業。

労働条件
「たしかめよう！」

アルバイトの
労働条件を確かめよう！
キャラクター
〈たしかめたん〉

来週からアルバイト。

労働条件
「たしかめよう！」

確かめよう 労働条件 検索

さあ、検索！



労働条件を 確かめてみませんか？

このようなお悩みはありませんか

毎日残業しているのに残業代が少ない。計算方法は正しいの？



給料が一方的に引き下げられました。

労働条件を確かめてみよう！



有給を取りたいと言ったら、そんなものはないと断られた。



求人情報に書いてあったのと実際の労働条件が違う。



アルバイトを始める前に労働条件を確かめたい。

！ あなたの労働条件を専用サイトで、「たしかめよう！」

労働条件に関する疑問にお答えします。

Q & A

労働基準などの基礎知識を得られます。

法令・制度のご紹介

労働条件に関するご相談はこちらの窓口でどうぞ

相談機関のご紹介

アルバイトの労働条件を確かめよう！

アルバイトをする前に知っておきたいポイント

採用内定の取消、解雇、辞職など重要な裁判例を紹介します。

裁判例



確かめよう 労働条件 検索



三重産業保健総合支援センターからのお知らせ

今年度下期（10月～平成29年3月）の産業保健研修会の予定を当センターHPに掲載いたしました。下期は今年度の重点である下記の「ストレスチェック制度・高ストレス者の面接指導」・「化学物質のリスクアセスメント実施方法」に関する研修の他、三重労働局雇用環境・均等室より講師をお招きし「総合的ハラスメント対策」や「長時間労働の解消方法」、「こころの耳」の石見事務局長による「ストレスチェック実施後の職場改善活動」、獨協医科大学の木村准教授による「放射線被ばく対策」、聖和錦秀会阪本病院の井上副院長による「ネット依存の理解と対応」や「摂食障害の理解と対応」など、産業保健を巡る新たなテーマを踏まえて幅広く企画いたしました。参加はいつでも無料ですので、万障お繰り合わせのうえ、ご参加いただき、皆様方の産業保健活動にご活用賜りますようお願いいたします。

記

第一 改正労働安全衛生法が施行され、平成27年12月1日から事業者にはストレスチェックの実施が義務づけられました。（労働者50名未満の規模の事業場は努力義務です。）このため、各事業場におかれては平成28年11月30日までの間に1回目のストレスチェックを実施する必要があります。

○センター活用のご案内

ストレスチェック制度を円滑に実施するためには、事業者、労働者及び産業保健スタッフ等の関係者が制度の趣旨等を理解したうえで互いに協力・連携して実施することが重要です。当センターでは、この制度の円滑な導入・運用を支援するための事業として、無料で以下の取組を実施しておりますので、是非ご活用ください。

1 ストレスチェック制度に関する研修会の開催

(1) 「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について」 講師：当センター産業保健相談員

～昨年12月1日から事業場においてストレスチェックの実施が義務づけられました（50人未満事業場は努力義務）。本研修会では、法令に基づく制度を中心に解説します。（産業医・スタッフ向け同時開催）～
開催日 10月27日（木）（今年度、センターで実施する最後の制度説明のための研修です。）

開催時間・場所 14：30～16：30・三重県医師会館

※ 受講者には「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」を配布いたします。

(2) 「長時間労働者、高ストレス者の面接指導に関する研修」 講師：当センター産業保健相談員

～長時間労働者および、昨年12月から義務化されたストレスチェックの実施結果で高ストレス者と評価された労働者に対する面接指導の実施方法について解説します。（医師向け）～

開催日 7月28日（水）、9月8日（木）、10月19日（水）（今年度、センターで実施する最後の面接指導マニュアルの研修です。）

開催時間・場所 14：30～16：00・三重県医師会館

※ 受講者には「長時間労働者、高ストレス者の面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアル」を配布いたします。

(3) 上記の他にもストレスチェックに関する研修を予定しておりますので、当センターHP (<http://mies.johas.go.jp>) で内容をご確認のうえお申込みください。

なお、お申し込みは、当センターHPからお願いいたします。

2 ストレスチェック制度サポートダイヤルの設置

産業医、保健師、衛生管理者等産業保健スタッフや事業者、人事担当者等からのストレスチェック制度に係る専門的相談に応じ、解決方法等を助言します。

電話番号 0570-031050 ※相談は無料ですが、通話料金がかかります。

受付時間 平日10時～17時（土日祝12月29日～1月3日を除く。）

第二 労働安全衛生法が改正され、平成28年6月1日から一定の化学物質を取り扱う全ての事業場において、当該化学物質の危険性・有害性についてリスクアセスメントを実施することが義務づけられました。

【リスクアセスメントとは？】

化学物質やその製剤の持つ危険性や有害性を特定し、それによる労働者への危険または健康障害を生じるおそれの程度を見積もり、リスクの低減対策を検討することをいいます。

【対象となる事業場は？】

業種、規模にかかわらず、対象となる化学物質の製造・取扱いを行うすべての事業場が対象となります。

製造業や建設業だけでなく、清掃業、卸小売業、飲食店、医療・福祉業など様々な業種で、該当する化学物質を含む製品が使用されています。

【リスクアセスメントの実施義務の対象物質】

安全データシート（SDS）の交付が義務づけられている640物質が対象です。このため事業場で使用している製品に対象物質が含まれているかどうか確認する必要があります。

640物質は以下のサイトで公開しています。 http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/GHS_MSD_FND.aspx

「職場の安全サイト SDS」で検索できます。

○センター活用のご案内

当センターでは、この制度の円滑な導入・運用を支援するための事業として、無料で以下の取組を実施しておりますので、是非ご活用ください。

1 化学物質のリスクアセスメント等に関する研修会の開催

(1) 産業医向け研修会

開催日 8月18日（木）、8月25日（木）、9月29日（木）、10月20日（木）、12月1日（木）、1月12日（木）、3月9日（木）

開催時間・場所 14:30～16:30・三重県医師会館

(2) スタッフ向け研修会

開催日 8月25日（木）、9月6日（火）、9月27日（火）、9月29日（木）、12月6日（火）、12月20日（火）、1月12日（木）、3月21日（火）

開催時間・場所 14:30～16:30・三重県医師会館

連続の研修企画もございます。当センターHP (<http://mies.johas.go.jp>) で内容をご確認のうえお申込みください。

なお、お申し込みは、当センターHPからお願いいたします。

第三 ストレスチェック制度の導入等、化学物質のリスクアセスメントの導入等に対する個別訪問支援

事業場の業種、規模にかかわらず、訪問を希望する事業場に、センター所属のメンタルヘルス対策促進員又は産業保健相談員（労働衛生工学担当）又は労働衛生工学専門員が訪問し、事業場の状況にあった具体的な支援を実施します。 お申し込み⇒ <http://www.mies.johas.go.jp/mental/mousikomisyu.html>

有利

掛金は全額非課税
手数料もかかりません。

安全

国の制度だから安心
掛金の一部を国が助成します。

簡単

社外積立で管理もラクラク
退職金試算額などをお知らせします。

中退共

CHU-TAI-KYO

退職金は直接退職者に
支払われます。

お近くの金融機関等の
窓口でお申込みください。

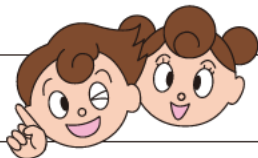
パートタイマーさんも
家族従業員も加入できます。

掛金は、従業員ごとに
16種類から選択できます。

転職先でも引き継げる
「通算制度」があります。

「よし、やるぞ！」の一体感。

働く人が元気な会社。中退共が応援します。



詳しくはホームページをご覧ください。

中退共

検索 

お気軽にお問合せください

(独)勤労者退職金共済機構
中小企業退職金共済事業本部

〒170-8055 東京都豊島区東池袋1-24-1
TEL.03-6907-1234 FAX.03-5955-8211