



三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.274 2021年12月・2022年1月

CONTENTS

1. 三重県からのお知らせ

- ①テレワーク相談窓口のご案内 (PDF: 376KB)
- ②こちら労働相談室です (PDF: 533KB)
- ③高年齢者再就職のための再就職支援セミナー【松阪】のご案内 (PDF: 1,329 KB)
- ④高年齢者再就職のための再就職支援セミナー【伊勢】のご案内 (PDF: 1,137 KB)
- ⑤高年齢者雇用に関する事業所向けセミナー【松阪】のご案内 (PDF: 1,321 KB)
- ⑥高年齢者雇用に関する事業所向けセミナー【亀山】のご案内 (PDF: 1,335 KB)
- ⑦高年齢者雇用に関する事業所向けセミナー【志摩】のご案内 (PDF: 1,296 KB)
- ⑧「三重とこわか健康経営大賞2021」の表彰について (PDF: 281KB)

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 (PDF: 267KB)

3. 三重労働局からのお知らせ

- ①墜落災害防止強調期間について (PDF: 321KB)
- ②育児・介護休業法改正ポイントのご案内 (PDF: 1,205KB)
- ③育児休業制度等に関する特別相談窓口について (PDF: 658KB)
- ④ハラスメント防止に関する規定例・周知用リーフレットについて (PDF: 1,164KB)
- ⑤女性活躍推進法について (PDF: 977KB)
- ⑥コロナ禍における勤務環境改善のためのオンラインワークショップのご案内 (PDF: 690KB)
- ⑦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 (PDF: 3,003KB)

4. 三重産業保健総合支援センターからのお知らせ

- ①「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 (PDF: 600KB)

*「三重の労働 2021年12月・2022年1月号」全ページを一括ダウンロードする

テレワーク相談窓口のご案内

※本事業は、三重県からの委託を受け、株式会社 中部システムセンターが運営しています。

テレワークに関する専門的な知識を持つ「テレワークアドバイザー」が
ご相談を受け付けます！

相談受付日時

令和3年6月1日～令和4年3月18日までの平日

※祝祭休日および令和3年12月29日～令和4年1月3日を除く

9時から17時まで（12時から13時までを除く）

対象

三重県内に本社または主たる事業所のある中小企業および
小規模企業等の経営層、テレワーク推進担当者等

費用

無料

相談窓口の内容

- ・テレワークの導入・実施時の労務管理についてのアドバイス
- ・テレワーク導入に関する助成金活用やシステム導入等の情報提供
- ・テレワーク導入に関する各種セミナーの案内

相談先

株式会社 中部システムセンター

相談受付方法

①Webフォーム <https://bit.ly/2SrHaXw>

②お電話 059-232-3174

③メール info@csc-mie.co.jp



Webフォーム QRコード

アドバイザープロフィール

株式会社 中部システムセンター

(1977年設立／三重県津市一身田平野175-1)

ホワイト企業アワード西日本大賞受賞（2016年、2017年）
平成30年度「三重県働き方改革取組拡散事業」受託
令和2年度「三重県テレワーク導入促進事業」受託

代表取締役／働き方改革コンサルタント 田中 裕嗣

- ・前職にてIT運用提案業務および組織・人事労務コンサル業務に従事
- ・現職にて企業への働き方改革コンサルティングおよびオフィス環境コンサルティングを実施
- ・業務プロセス改善や組織づくりによる生産性向上支援も得意とする



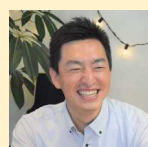
ワークスタイルプランナー 小倉 弘義

- ・企業への働き方改革やテレワーク導入に関する提案およびコンサルティングの実績多数
- ・特に業務改善に向けたIT機器およびシステム導入支援を得意とする
(情報共有クラウドツール／リモートツール／VPN構築／ペーパーレス運用／勤怠管理)



ワークスタイルプランナー 水越 峻史

- ・企業への働き方改革やテレワーク導入に関する提案およびコンサルティングの実績多数
- ・特に業務改善に向けたIT機器導入支援や助成金活用支援を得意とする
(オンライン会議運用／勤怠管理／VPN構築／ペーパーレス運用／助成金活用)



こちら 労働相談室 です

突然、解雇を
言い渡された!



賃金、残業代を
支払ってもらえない...



パートだけど
年休ってあるの?
なかなか休めない!!



労働者の方や事業主からの
労働問題に関する困りごとに相談員がお答えします。

1人で悩まずに
お気軽に
相談ください



弁護士相談
(予約制)も
行っています



相談無料

相談内容など個人の
秘密は守られますので
ご安心ください。

まずはこちらへお電話を/

059-213-8290

または

059-224-3110



相談時間

弁護士相談

労働相談 (電話・面接)

月・水・金曜日

午前9:00～午後5:00

火・木曜日

午前9:00～午後7:00

毎月第2金曜日

午後1:00～午後4:00

※2日前までに予約が必要です

**ポルトガル語・
(Português)
スペイン語の通訳
(Español)**

月～金曜日

午前9:00～午後4:30

※電話相談に通訳を交えた
3者通話で対応します



※但し、祝日、年末年始は除きます。

※Eメールでの相談は『労働相談メール受付窓口』(<https://www.pref.mie.lg.jp/oshigoto/40630012929.html>)
若しくは、info@mie-kinfukukyo.or.jpへ直接必要事項を記載し送信してください。

お問い合わせ

三重県労働相談室 (三重県の機関です)

三重県津市栄町1丁目891 三重県勤労者福祉会館 1F

県内の主な労働相談・職業相談・職業紹介 窓口一覧

名称・相談内容	相談時間・機関名・電話番号等 *原則、休祝日及び年末年始は休みです。																											
<p>【名称】 総合労働相談コーナー (三重労働局、四日市、津、松阪、伊勢、伊賀、熊野) ※電話相談可</p> <p>【相談内容】 労働相談全般</p>	<p>相談時間:月曜～金曜 9:30～16:30 電話番号・所在地</p> <table border="0"> <tr> <td>三重労働局</td> <td>Tel059-226-2110</td> <td>津市島崎町327-2(三重労働局雇用環境・均等室内)</td> </tr> <tr> <td>四日市</td> <td>Tel059-351-1662</td> <td>四日市市新正2-5-23(四日市労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>津</td> <td>Tel059-291-6788</td> <td>津市島崎町327-2(津労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>松阪</td> <td>Tel0598-51-0015</td> <td>松阪市高町493-6(松阪労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>伊勢</td> <td>Tel0596-28-2164</td> <td>伊勢市船江1-12-16(伊勢労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>伊賀</td> <td>Tel0595-21-0802</td> <td>伊賀市緑ヶ丘本町1507-3(伊賀労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>熊野</td> <td>Tel0597-85-2277</td> <td>熊野市井戸町672-3(熊野労働基準監督署内)</td> </tr> </table>	三重労働局	Tel059-226-2110	津市島崎町327-2(三重労働局雇用環境・均等室内)	四日市	Tel059-351-1662	四日市市新正2-5-23(四日市労働基準監督署内)	津	Tel059-291-6788	津市島崎町327-2(津労働基準監督署内)	松阪	Tel0598-51-0015	松阪市高町493-6(松阪労働基準監督署内)	伊勢	Tel0596-28-2164	伊勢市船江1-12-16(伊勢労働基準監督署内)	伊賀	Tel0595-21-0802	伊賀市緑ヶ丘本町1507-3(伊賀労働基準監督署内)	熊野	Tel0597-85-2277	熊野市井戸町672-3(熊野労働基準監督署内)						
三重労働局	Tel059-226-2110	津市島崎町327-2(三重労働局雇用環境・均等室内)																										
四日市	Tel059-351-1662	四日市市新正2-5-23(四日市労働基準監督署内)																										
津	Tel059-291-6788	津市島崎町327-2(津労働基準監督署内)																										
松阪	Tel0598-51-0015	松阪市高町493-6(松阪労働基準監督署内)																										
伊勢	Tel0596-28-2164	伊勢市船江1-12-16(伊勢労働基準監督署内)																										
伊賀	Tel0595-21-0802	伊賀市緑ヶ丘本町1507-3(伊賀労働基準監督署内)																										
熊野	Tel0597-85-2277	熊野市井戸町672-3(熊野労働基準監督署内)																										
<p>【名称】 ハローワーク (桑名、四日市、鈴鹿、津、松阪、伊勢、伊賀、尾鷲、熊野)</p> <p>【相談内容】 職業相談・職業紹介 《対象：一般、障がい者、高齢者など全般》</p>	<p>相談時間:月曜～金曜 8:30～17:15</p> <p>電話番号・所在地</p> <table border="0"> <tr> <td>ハローワーク桑名</td> <td>Tel0594-22-5141</td> <td>桑名市桑栄町1-2 サンファーレ北館1階</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク四日市</td> <td>Tel059-353-5566</td> <td>四日市市本町3-95</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク鈴鹿</td> <td>Tel059-382-8609</td> <td>鈴鹿市神戸9-13-3</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク津</td> <td>Tel059-228-9161</td> <td>津市島崎町327-1</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク松阪</td> <td>Tel0598-51-0860</td> <td>松阪市高町493-6 松阪合同庁舎1階</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク伊勢</td> <td>Tel0596-27-8609</td> <td>伊勢市岡本1-1-17</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク伊賀</td> <td>Tel0595-21-3221</td> <td>伊賀市四十九町3074-2</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク尾鷲</td> <td>Tel0597-22-0327</td> <td>尾鷲市林町2-35</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク熊野</td> <td>Tel0597-89-5351</td> <td>熊野市井戸町赤坂739-3</td> </tr> </table> <p>*ハローワーク津では、在職中の方を対象とした職業紹介・職業相談を以下の時間で追加実施しています。 毎月曜日・水曜日 17:15～18:00 (受付は17:45まで) 第1・第3土曜日 10:00～17:00 (受付は16:45まで)</p>	ハローワーク桑名	Tel0594-22-5141	桑名市桑栄町1-2 サンファーレ北館1階	ハローワーク四日市	Tel059-353-5566	四日市市本町3-95	ハローワーク鈴鹿	Tel059-382-8609	鈴鹿市神戸9-13-3	ハローワーク津	Tel059-228-9161	津市島崎町327-1	ハローワーク松阪	Tel0598-51-0860	松阪市高町493-6 松阪合同庁舎1階	ハローワーク伊勢	Tel0596-27-8609	伊勢市岡本1-1-17	ハローワーク伊賀	Tel0595-21-3221	伊賀市四十九町3074-2	ハローワーク尾鷲	Tel0597-22-0327	尾鷲市林町2-35	ハローワーク熊野	Tel0597-89-5351	熊野市井戸町赤坂739-3
ハローワーク桑名	Tel0594-22-5141	桑名市桑栄町1-2 サンファーレ北館1階																										
ハローワーク四日市	Tel059-353-5566	四日市市本町3-95																										
ハローワーク鈴鹿	Tel059-382-8609	鈴鹿市神戸9-13-3																										
ハローワーク津	Tel059-228-9161	津市島崎町327-1																										
ハローワーク松阪	Tel0598-51-0860	松阪市高町493-6 松阪合同庁舎1階																										
ハローワーク伊勢	Tel0596-27-8609	伊勢市岡本1-1-17																										
ハローワーク伊賀	Tel0595-21-3221	伊賀市四十九町3074-2																										
ハローワーク尾鷲	Tel0597-22-0327	尾鷲市林町2-35																										
ハローワーク熊野	Tel0597-89-5351	熊野市井戸町赤坂739-3																										
<p>【名称】 日本司法支援センター三重地方事務所 (法テラス三重)</p> <p>【相談内容】 ・情報提供(解決に役立つ情報提供や適切な相談窓口のご紹介) ・民事法律扶助制度(資力要件あり)による無料法律相談</p>	<p>【法テラスサポートダイヤル】 相談時間(情報提供):月曜～金曜 9:00～21:00 土曜日 9:00～17:00 電話番号:0570-078374</p> <p>【法テラス三重地方事務所】 相談時間(情報提供):月曜～金曜 10:00～12:00 13:00～16:00 電話番号:0570-078344 (IP電話をご利用の方:050-3383-5470)</p> <p>相談時間(民事法律扶助相談)※お問合せください(事前予約制) 予約受付時間:月曜～金曜 9:00～17:00 所在地 :津市丸之内34-5 津中央ビル6階</p>																											
<p>【名称】 わかものハローワークみえ</p> <p>【相談内容】 就職相談・職業紹介 《対象：正規雇用を目指す若年者(おおむね35歳未満)》</p>	<p>相談時間:月曜～金曜 9:30～18:00 第2・4土曜日10:00～17:00 電話番号:059-325-7000 所在地 :四日市市西浜田町12-13</p>																											
<p>【名称】 ハローワーク津 みえ新卒応援ハローワーク</p> <p>【相談内容】 職業相談・職業紹介 《対象：学卒予定者、学卒未就職者、若年者(44歳くらいまで)》</p>	<p>相談時間:月曜～金曜 9:00～18:00 電話番号:059-229-9591 所在地 :津市羽所町700 アスト津3階(おしごと広場みえ内)</p>																											
<p>【名称】 おしごと広場みえ</p> <p>【相談内容】 情報提供・適職診断・就職に役立つセミナー等の開催 《対象：大学・短大・専門学校等在学者、34歳以下の若年者の方、安定した就職を目指す方、働きたい女性の方、就職氷河期世代(概ね34歳から49歳)の方、およびその家族》</p>	<p>相談時間:月曜～金曜 9:00～18:00 電話番号:059-222-3309 所在地 :津市羽所町700 アスト津3階</p>																											

※相談は原則面談となります。

令和3年3月1日現在

高年齢者再就職のための

再就職支援セミナー
のご案内入場
無料雇用保険受給者の
皆さま

失業の認定における

「求職活動実績」として
認められます。雇用保険受給資格証を
必ずご持参ください。

開催日時

2021年
12/8 水
13:30 ~ 16:30

会場

三重県松阪庁舎 6階
大会議室
松阪市高町 138
TEL.0598-50-0500

県内の直近の雇用情勢は、新型コロナウイルス感染症の影響により、全般的には、非常に厳しい状況が続いているところですが、コロナ後を見据えた胎動も見られます。また、業種によっては人手不足の事業所もあります。加えて、将来にわたり引き続き、労働力人口の減少が見込まれていることから、高年齢者（高年齢者とは概ね55歳以上を対象としています。）は貴重な戦力と期待されています。そこで、高年齢者が意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず働ける機会を増やし、また、新たな仕事などにチャレンジする方々のための支援として、下記の再就職支援セミナーを開催します。高年齢者で、求職者・定年予定者の方は是非ご参加ください。

第1部 「シニア世代のライフプランについて」

13:30
~
14:15

講師

グッドライフ設計塾 代表 菅田 芳恵氏
(特定社会保険労務士・1級FP技能士)

第2部 「高年齢者の働き方について」～体験談をふまえて～

14:15
~
15:00

講師

キャリアコンサルタント 西村 佳美氏

第3部 「業界研究」

15:00
~
15:30「介護・福祉等」 社会福祉法人 三重県社会福祉協議会
「卸売業・小売業」 (株)赤福

第4部 「個別相談会」 ※個別相談のため、原則として、事前予約制とします。(定員4名まで)

15:30
~
16:30三重県生涯現役促進地域連携協議会 支援員
社会福祉法人三重県社会福祉協議会 三重県福祉人材センター

- ・感染症対策の観点から、マスクの着用や手指の消毒等にご協力いただきますようお願いいたします。
- ・発熱や咳等の風邪症状がみられる方や、感染リスクを心配される方については来場をご遠慮ください。
- ・「新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCoA)」の活用および会場における「安心みえるLINE」のQRコードの読込にご協力いただきますようお願いいたします。

※新型コロナウイルス感染症拡大状況によっては、セミナーの内容を変更・中止する場合があります。

主催：三重県生涯現役促進地域連携協議会

運営：三重労使雇用支援機構(三重県経営者協会・連合三重) 協力：ハローワーク

会場へのご案内



参加お申し込み

TEL・FAX・e-mailにてお申込みください。

TEL 059-228-3557 **FAX 059-228-3710**

e-mail kazu@miekeikyo.jp

定員 40名

締切 2021年12月1日(水)までにお願いします。(定員締切)

担当 中村

12月8日 三重県松阪庁舎分

氏名		
所在地	ご住所	〒 -
	TEL・携帯	
e-mail		
個別相談会	希望する	希望しない

※どちらかを○で囲んでください。

※本セミナーへの申込み内容については、ハローワークへ情報提供を行わせて頂きます。同意の上でお申し込みください。

申込先

三重労使雇用支援機構

〒514-8691 津市丸之内養正町4-1 森永三重ビル3階

TEL 059-228-3557 / FAX 059-228-3710

高年齢者再就職のための

入場
無料再就職支援セミナー
のご案内

開催日時

2021年
12/21(火)
13:30 ~ 16:30

会場

三重県伊勢庁舎
4階 401会議室
伊勢市勢田町 628-2
TEL.0596-27-5194雇用保険受給者の
皆さま

失業の認定における

「求職活動実績」として
認められます。雇用保険受給資格証を
必ずご持参ください。

県内の直近の雇用情勢は、新型コロナウイルス感染症の影響により、全般的には、非常に厳しい状況が続いているところですが、コロナ後を見据えた胎動も見られます。また、業種によっては人手不足の事業所もあります。加えて、将来にわたり引き続き、労働力人口の減少が見込まれていることから、高年齢者（高年齢者とは概ね55歳以上を対象としています。）は貴重な戦力と期待されています。そこで、高年齢者が意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず働ける機会を増やし、また、新たな仕事などにチャレンジする方々のための支援として、下記の再就職支援セミナーを開催します。高年齢者で、求職者・定年予定者の方は是非ご参加ください。

第1部

「コロナ禍で主流になったWEB面談(面接)の注意点」

13:30
~
14:15

講師

名古屋経済大学経済学部
教授兼キャリアセンター長 大黒 光一 氏

第2部

「高年齢者の働き方について」～体験談をふまえて～

14:15
~
15:00

講師

キャリアコンサルタント 西村 佳美 氏

第3部

「業界研究」

15:00
~
15:30

「卸売業・小売業・観光業」(株)伊勢福

第4部

「個別相談会」※個別相談のため、原則として、事前予約制とします。(定員4名まで)

15:30
~
16:30三重県生涯現役促進地域連携協議会 支援員
社会福祉法人三重県社会福祉協議会 三重県福祉人材センター

- ・感染症対策の観点から、マスクの着用や手指の消毒等にご協力いただきますようお願いいたします。
- ・発熱や咳等の風邪症状がみられる方や、感染リスクを心配される方については来場をご遠慮ください。
- ・「新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCoA)」の活用および会場における「安心みえるLINE」のQRコードの読込にご協力いただきますようお願いいたします。

※新型コロナウイルス感染症拡大状況によっては、セミナーの内容を変更・中止する場合があります。

主催：三重県生涯現役促進地域連携協議会

運営：三重労使雇用支援機構(三重県経営者協会・連合三重) 協力：ハローワーク

会場へのご案内



参加お申し込み

TEL・FAX・e-mailにてお申込みください。

TEL 059-228-3557 **FAX 059-228-3710**

e-mail kazu@miekeikyo.jp

定員 40名

締切 2021年12月15日(水)までにお願いします。(定員締切)

担当 中村

12月21日 三重県伊勢庁舎分

氏名		
所在地	ご住所	〒 -
	TEL・携帯	
e-mail		
個別相談会	希望する	希望しない

※どちらかを○で囲んでください。

※本セミナーへの申込み内容については、ハローワークへ情報提供を行わせて頂きます。同意の上でお申し込みください。

申込先

三重労使雇用支援機構

〒514-8691 津市丸之内養正町4-1 森永三重ビル3階

TEL 059-228-3557 / FAX 059-228-3710

経営者・人事労務担当者の方は是非ご参加ください

高年齢者雇用に関する 事業所向けセミナーのご案内

少子高齢化で、労働力人口が減少する中、多様な人材の確保が必要不可欠です。

近年、高年齢者の就業意欲が高まり、年々就業人口が増加している中で、長年、社会において培われた貴重な経験を活かし、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けられる雇用環境の整備が急務となっています。2021年4月より、改正高年齢者雇用安定法が施行され、これまでの65歳までの雇用確保(義務)に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、努力義務が新設されました。また企業においては、今後の事業継続を中長期的にみると、高年齢者は貴重な戦力となると期待されます。そこで高年齢者を雇用することによるメリットや課題、改正高年齢者雇用安定法への企業としての対応など、企業の経営者・人事労務担当者の方々への参考となるセミナーを開催いたしますので、是非ご参加ください。

※高年齢者とは概ね55歳以上の方のこと

開催日 2022年
1/19 水

時間

13:30 ~ 16:00

会場

三重県松阪庁舎 6階大会議室
松阪市高町 138 TEL.0598-50-0500

第1部

13:30

15:30

高年齢者雇用に関する事業所向けセミナー

講演

「高年齢者雇用における事業所のメリットとは？」 ～人脈と経験を最大限に活用するために～

講師 株式会社O-GOE 代表取締役 杉山 豊氏

第2部

15:30

16:00

個別相談会

三重県生涯現役促進地域連携協議会 支援員

社会福祉法人三重県社会福祉協議会 三重県福祉人材センター

※個別相談のため、原則として、事前予約制とします。

- ・感染症対策の観点から、マスクの着用や手指の消毒等にご協力いただきますようお願いいたします。
- ・発熱や咳等の風邪症状がみられる方や、感染リスクを心配される方については来場をご遠慮ください。
- ・「新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCoA)」の活用および会場における「安心みえるLINE」のQRコードの読込にご協力いただきますようお願いいたします。

主催：三重県生涯現役促進地域連携協議会

運営：三重労使雇用支援機構(三重県経営者協会・連合三重) 後援：三重労働局・ハローワーク

会場へのご案内



参加お申し込み

TEL・FAX・E-mailにてお申込み下さい。

TEL 059-228-3557 **FAX 059-228-3710**

e-mail kazu@miekeikyo.jp **定員 40名**

締切 2022年1月12日(水)までにお申し込みください。(定員締切)

担当 中村

1月19日 松阪庁舎分

企業・事業名			
所在地	〒	-	
	電話番号		FAX番号
e-mail			
役職		お名前	
役職		お名前	
個別相談会	希望する	・	希望しない

※どちらかを○で囲んでください。

申込先

三重労使雇用支援機構

〒514-8691 津市丸之内養正町4-1 森永三重ビル3階

TEL 059-228-3557 / FAX 059-228-3710

経営者・人事労務担当者の方は是非ご参加ください

高年齢者雇用に関する 事業所向けセミナーのご案内

少子高齢化で、労働力人口が減少する中、多様な人材の確保が必要不可欠です。

近年、高年齢者の就業意欲が高まり、年々就業人口が増加している中で、長年、社会において培われた貴重な経験を活かし、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けられる雇用環境の整備が急務となっています。2021年4月より、改正高年齢者雇用安定法が施行され、これまでの65歳までの雇用確保(義務)に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、努力義務が新設されました。また企業においては、今後の事業継続を中長期的にみると、高年齢者は貴重な戦力となると期待されます。そこで高年齢者を雇用することによるメリットや課題、改正高年齢者雇用安定法への企業としての対応など、企業の経営者・人事労務担当者の方々への参考となるセミナーを開催いたしますので、是非ご参加ください。

※高年齢者とは概ね55歳以上の方のこと

開催日 2022年
1/26(水)

時間

13:30 ~ 16:00

会場

公益財団法人 亀山市地域社会振興会
青少年研修センター1階 集会場

亀山市若山町7番10号 TEL.0595-82-3130

第1部

13:30

15:30

高年齢者雇用に関する事業所向けセミナー

講演

「高年齢者雇用における事業所のメリットとは？」
～人脈と経験を最大限に活用するために～

講師 株式会社O-GOE 代表取締役 杉山 豊氏

第2部

15:30

16:00

個別相談会

三重県生涯現役促進地域連携協議会 支援員

社会福祉法人三重県社会福祉協議会 三重県福祉人材センター

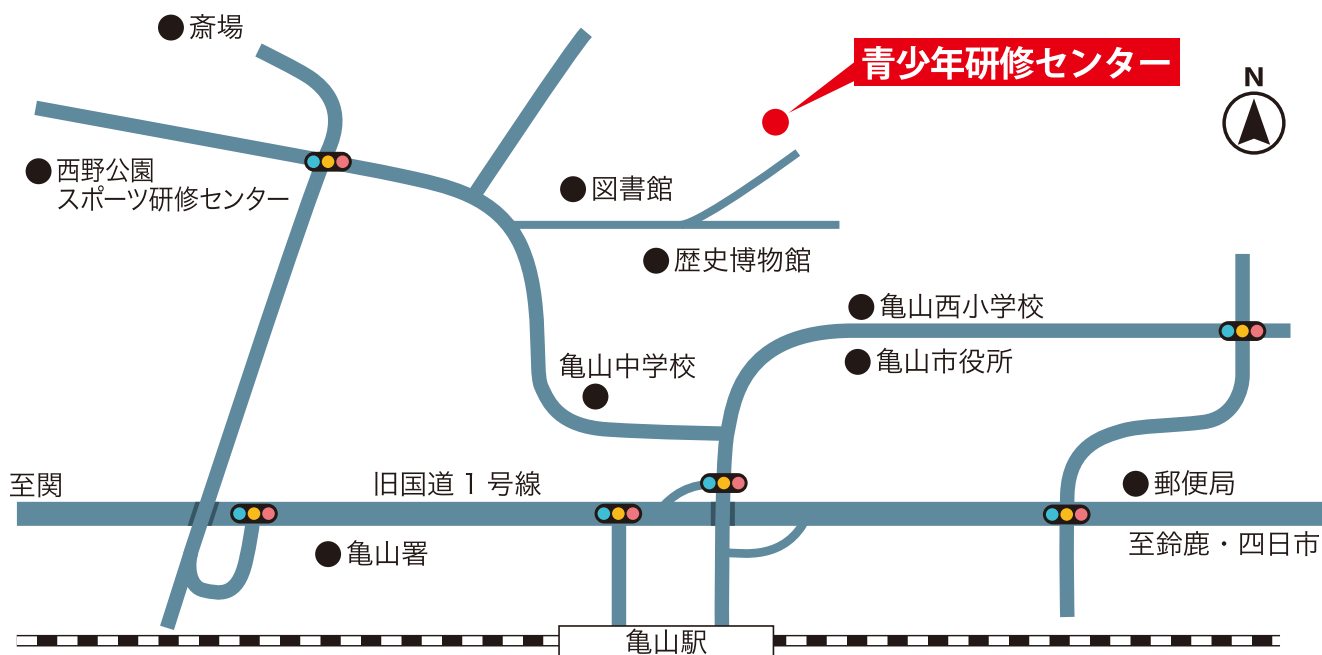
※個別相談のため、原則として、事前予約制とします。

- ・感染症対策の観点から、マスクの着用や手指の消毒等にご協力いただきますようお願いいたします。
- ・発熱や咳等の風邪症状がみられる方や、感染リスクを心配される方については来場をご遠慮ください。
- ・「新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCOA)」の活用および会場における「安心みえるLINE」のQRコードの読込にご協力いただきますようお願いいたします。

主催：三重県生涯現役促進地域連携協議会

運営：三重労使雇用支援機構(三重県経営者協会・連合三重) 後援：三重労働局・ハローワーク

会場へのご案内



参加お申し込み

TEL・FAX・E-mailにてお申し込み下さい。

TEL 059-228-3557 **FAX 059-228-3710**

e-mail kazu@miekeikyo.jp **定員 30名**

締切 2022年1月19日(水)までにお申し込みください。(定員締切)

担当 中村

1月26日 青少年研修センター分

企業・事業名			
所在地	〒	-	
	電話番号	FAX番号	
e-mail			
役職		お名前	
役職		お名前	
個別相談会	希望する	希望しない	※どちらかを○で囲んでください。

申込先

三重労使雇用支援機構

〒514-8691 津市丸之内養正町4-1 森永三重ビル3階

TEL 059-228-3557 / FAX 059-228-3710

経営者・人事労務担当者の方は是非ご参加ください

高年齢者雇用に関する 事業所向けセミナーのご案内

少子高齢化で、労働力人口が減少する中、多様な人材の確保が必要不可欠です。

近年、高年齢者の就業意欲が高まり、年々就業人口が増加している中で、長年、社会において培われた貴重な経験を活かし、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けられる雇用環境の整備が急務となっています。2021年4月より、改正高年齢者雇用安定法が施行され、これまでの65歳までの雇用確保(義務)に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、努力義務が新設されました。また企業においては、今後の事業継続を中長期的にみると、高年齢者は貴重な戦力となると期待されます。そこで高年齢者を雇用することによるメリットや課題、改正高年齢者雇用安定法への企業としての対応など、企業の経営者・人事労務担当者の方々への参考となるセミナーを開催いたしますので、是非ご参加ください。

※高年齢者とは概ね55歳以上の方のこと

開催日 2022年
2/3 木

時間

13:30 ~ 16:00

会場

三重県志摩庁舎 2階 大会議室
志摩市阿児町鶴方 3098-9 TEL.0599-43-5125

第1部

13:30

15:30

高年齢者雇用に関する事業所向けセミナー

講演

「高年齢者雇用における事業所のメリットとは？」 ～人脈と経験を最大限に活用するために～

講師 株式会社O-GOE 代表取締役 杉山 豊氏

第2部

15:30

16:00

個別相談会

三重県生涯現役促進地域連携協議会 支援員

社会福祉法人三重県社会福祉協議会 三重県福祉人材センター

※個別相談のため、原則として、事前予約制とします。

- ・感染症対策の観点から、マスクの着用や手指の消毒等にご協力いただきますようお願いいたします。
- ・発熱や咳等の風邪症状がみられる方や、感染リスクを心配される方については来場をご遠慮ください。
- ・「新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCoA)」の活用および会場における「安心みえるLINE」のQRコードの読込にご協力いただきますようお願いいたします。

主催：三重県生涯現役促進地域連携協議会

運営：三重労使雇用支援機構(三重県経営者協会・連合三重) 後援：三重労働局・ハローワーク

会場へのご案内



参加お申し込み

TEL・FAX・E-mailにてお申し込み下さい。

TEL 059-228-3557 **FAX 059-228-3710**

e-mail kazu@miekeikyo.jp **定員 30名**

締切 2022年1月27日(木)までをお願いします。(定員締切)

担当 中村

2月3日 志摩庁舎分

企業・事業名			
所在地	〒	-	
	電話番号	FAX番号	
e-mail			
役職		お名前	
役職		お名前	
個別相談会	希望する	希望しない	※どちらかを○で囲んでください。

申込先

三重労使雇用支援機構

〒514-8691 津市丸之内養正町4-1 森永三重ビル3階

TEL 059-228-3557 / FAX 059-228-3710

「三重とわか健康経営大賞2021」を表彰！



多くの人が一日の大半を過ごす職場で、従業員の健康づくりに積極的に取り組み、特に優れた健康経営を実践されている企業を、「三重とわか健康経営大賞2021」として、10月12日に三重県知事から表彰しました。

「誰もが健康的に暮らせる“とわかかの三重”」の実現に向け、今後も「オール三重」で健康経営の推進に取り組みましょう。

◆◆「三重とわか健康経営大賞2021」受賞企業◆◆

〈大規模法人〉

★大賞

富士フィルムマニュファクチャリング株式会社鈴鹿事業所（鈴鹿市、製造業）

★優秀賞〈五十音順〉

住友電装株式会社（四日市市、製造業）

明治安田生命保険相互会社四日市支社（四日市市、保険業）

〈中小規模法人〉

★大賞

イケダアクト株式会社（鈴鹿市、建設業）

★優秀賞〈五十音順〉

株式会社伊藤工作所（尾鷲市、製造業）

株式会社大島水道（桑名市、水道業）

★特別賞

新成運輸株式会社（四日市市、運輸業）

※各受賞企業の評価のポイント（県ホームページ）

<https://www.pref.mie.lg.jp/common/content/000979429.pdf>

◆「三重とわか健康経営カンパニー」認定制度（県ホームページ）

<https://www.pref.mie.lg.jp/KENKOT/HP/m0068900198.htm>

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。

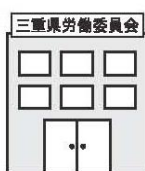
最終的には、労働委員会立会いのもと、和解が成立し、本件は終了しました。

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。

墜落災害防止強調期間

～ 11月1日から12月31日まで ～

墜落による労働災害は、他の労働災害に比べ、怪我の程度が重くなっています。三重労働局・各労働基準監督署では、11月～12月を「墜落災害防止強調期間」として、墜落災害防止対策の徹底をお願いしています。

このチェックリストを活用して、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带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。

※ 重要なお知らせ

令和4年1月2日以降、旧構造規格の墜落制止用器具（安全带）は使用禁止です。

□ 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。

また、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る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。

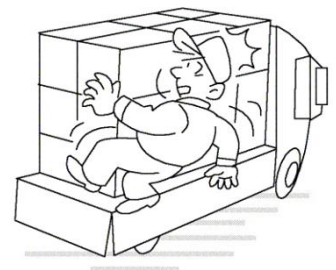


□ 3 荷役作業時における墜落・転落災害を防止しましょう。

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。

また、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。
- ⑤2m以上の高所作業では安全な作業床を設置してください。※
(作業床の設置が困難な時は安全ネットの設置又は安全帯を使用してください。)
- 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。※
- ⑦墜落時保護用のヘルメットを着用してください。※
 - ☑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。



育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度、P2参照）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（P2参照）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

● 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

現行

（育児休業の場合）

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

令和4年4月1日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

- ※無期雇用労働者と同様の取り扱い
（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）
- ※育児休業給付についても同様に緩和

3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度 （R4.10.1～）	育休制度 （現行）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 （最長2歳）まで	原則子が1歳 （最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して 2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合 に限り、労働者が合意した範囲※2で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある 場合に限り 再取得可能※3	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間	休	休	8時間	6時間	休	休	休	6時間
休	休	休	休	休	休	4時間	休	休

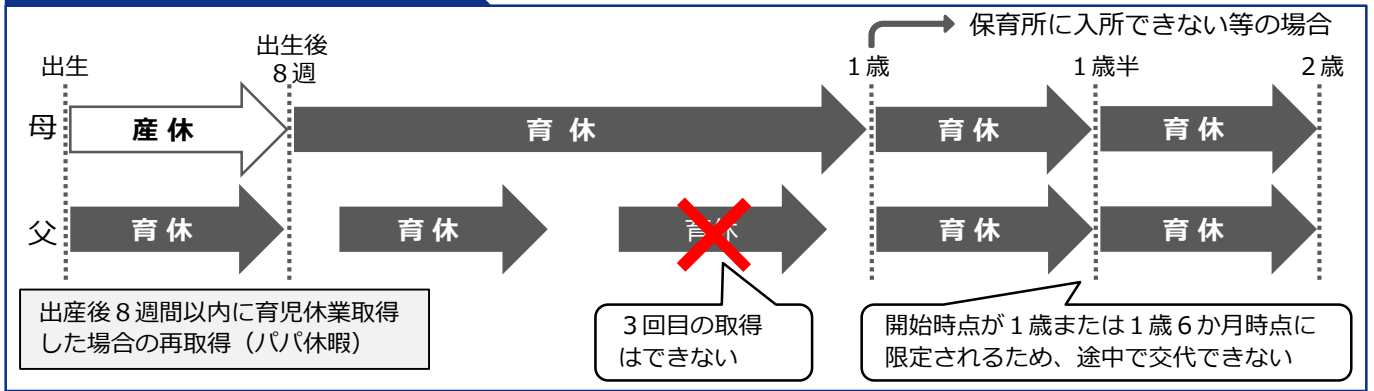
産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

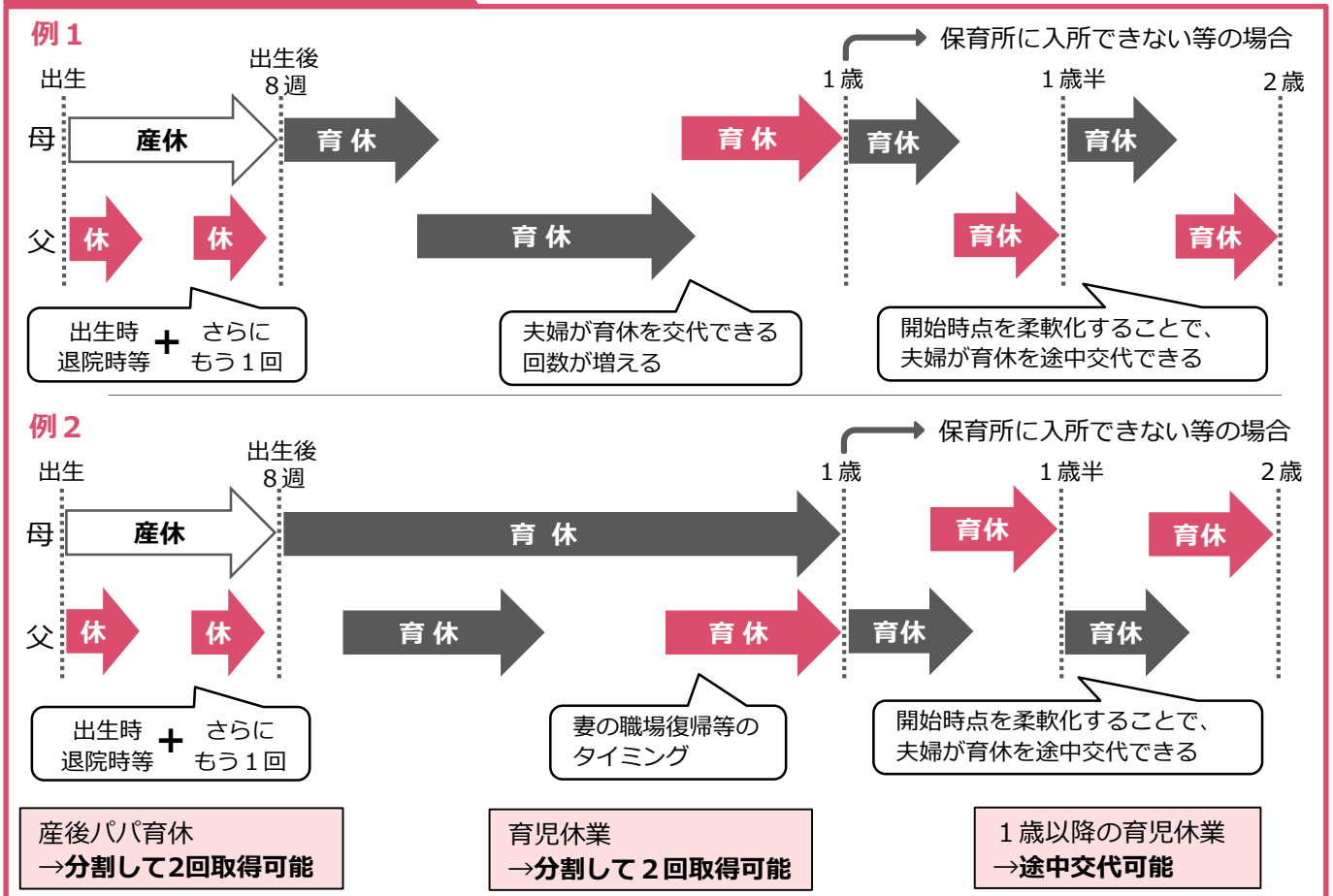
改正後の働き方・休み方のイメージ（例）

現行



令和4年10月1日～

ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです



※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

ハラスメントの典型例

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。**

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定める予定です。

さらに詳しく知るための情報・イベントなど

■ 男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

① 男性の育児休業取得促進セミナー

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>



■ 両立支援について専門家に相談したい方へ

【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

② 中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

<https://ikuji-kaigo.com/>



■ 雇用環境整備、個別周知・意向確認の例

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用いただけます。

③ 社内研修用資料、動画

※令和3年中に改正内容も踏まえて改訂予定です。

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

④ 個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



育児・介護休業法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和3年9月作成（11月改訂）

三重労働局では

育児休業制度等に関する 特別相談窓口



を開設しています！

働く人も、会社の担当者も、相談できます。
お気軽にご利用ください。相談無料・プライバシー厳守

女性労働者・男性労働者・中小事業主などからの例えば以下のような相談に対応します。

- ・ 育児・介護休業法の改正内容について知りたい。
- ・ 就業規則への整備の仕方について聞きたい。
- ・ 子どもが生まれる社員がいるが、従業員への個別周知や意向確認はどのように行うのか？

- ・ 育児休業制度を取得したいが、会社にどう申出するのか？
- ・ 男性が育児休業を取得しやすくなるという「産後パパ育休」とは何ですか。
- ・ 1年契約の社員だが、育児休業は取得できるのか？



改正育児・介護休業法 主な改正のポイント

1. 令和4年4月1日から
 - ・ 育児休業を取得しやすい雇用環境整備、従業員への個別周知・意向確認の措置が事業主の義務となります。
 - ・ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます。
2. 令和4年10月1日から
 - ・ 出生直後の時期に柔軟な育児休業を取得できるようになります（「産後パパ育休」）。
 - ・ 育児休業を分割して取得できるようになります。
3. 令和5年4月1日から
 - ・ （労働者1,000人超えの事業主対象）育児休業取得状況の公表が義務になります。

<育児休業制度等特別相談窓口>



三重労働局雇用環境・均等室

TEL：059-226-2318

所在地：津市島崎町327番2 津第二地方合同庁舎2階

受付時間：9：00～17：00（土日祝日及び年末年始を除く）

三重労働局ホームページ <https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/home.html>



電話・来庁どちらでも
ご相談いただけます。

ハラスメント防止に関する規定例・周知用リーフレットをダウンロードできます

「セクシュアルハラスメント」「妊娠・出産等に関するハラスメント」「育児・介護休業等に関するハラスメント」「パワーハラスメント(※)」に係る防止措置を、事業主は講じることが必要です。(※)中小企業は令和4年4月1日から義務化)。

三重労働局ホームページに、社内規定や周知に利用できる様式を掲載しておりますので、ご活用ください。

裏面は、周知用リーフレット(簡易版)です

【ハラスメント防止措置の規定例の掲載ページ(三重労働局ホームページ)】

トップページ (<https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/>)

> 「各種法令・制度・手続き」 > 「雇用環境・均等関係」 > 「法令・制度」

> 「○ ハラスメント関係」 > 「職場の総合的ハラスメント対策について」

厚生労働省
三重労働局

ホーム > 各種法令・制度・手続き > 雇用環境・均等関係 > 法令・制度 > 職場の総合的ハラスメント対策について

各種法令・制度・手続き

- 法改正のご案内
- 労働基準・労働契約関係
- 安全衛生関係
- 賃金・家内労働関係
- 労働保険関係
- 労災保険関係
- 雇用保険関係
- 職業紹介関係
- 若者・学卒者支援関係
- 職業訓練関係
- みえ新卒応援ハローワーク
- 労働者派遣事業関係
- 有料無料職業紹介関係
- 雇用環境・均等関係
- 個別労働紛争解決制度
- 各種助成金制度
- 法令・様式集

関連リンク

- 労働基準監督署
- ハローワーク

職場の総合的ハラスメント対策について

- 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児(介護)休業等に関するハラスメントについて
防止のために法に基づいた措置を講じるよう事業主(規模を問いません)に義務付けられています。(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)
- 職場におけるパワーハラスメントについて
大企業については令和2年6月より防止のための措置を講じることが義務づけられています。[中小企業については令和4年4月より義務化](労働施策総合推進法)
- 防止のための措置とは
 - 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - 種別(苦情含む)に応じ適切に対応するために必要な体制の整備
 - 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
 - プライバシー保護など併せて講ずべき措置

詳細については、三重労働局雇用環境・均等室にお問合せいただく・厚生労働省ホームページ・下記サイトにてご確認ください。

- 厚生労働省ホームページ「[職場におけるハラスメントの防止のために](#)」
- ポータルサイト「[あかるい職場応援団](#)」
パワーハラスメント対策に向けた研修資料や、動画による説明などを掲載しています。

- 防止措置の規定例など
各ハラスメントの防止措置にあたり、以下の規定例、周知リーフレット例をご活用ください。
[I. 職場におけるハラスメントの防止に関する規程](#)
[II. 周知用リーフレット「ハラスメントは許しません!」](#)
[III. 周知用リーフレット\(簡易版\)「STOPハラスメント わが社はハラスメントを許しません!」](#)

(注意)

- Iは、就業規則の本則に委任規程を設けた上で、別規定として定める例です。
- I、IIの下線(点線)部分は、各事業主の就業規則等により適宜変更して下さい。
- 全従業員(派遣労働者を含む)に、継続的に周知を行ってください。

STOP ハラスメント

～わが社はハラスメントを許しません！～
わが社以外の者に対しても、これを行ってはいけません！

年 月 日

ポイント

(法人名)

(代表者職氏名)

セクハラとは？

(セクシュアル
ハラスメント)

例えば・・・

- ◆性的な冗談、からかい、質問
 - ◆性的な内容の噂を意図的に流す
 - ◆食事やデートにしつこく誘う
 - ◆性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い
 - ◆わいせつ画像の閲覧、配布、掲示
 - ◆身体への不必要な接触
 - ◆交際、性的な関係の強要
- ※異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

マタハラとは？

(妊娠・出産・育児
休業・介護休業等に
関するハラスメント)

例えば・・・

- ◆上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらう」と言われた
 - ◆育児（介護）休業の取得について上司に相談したら「男のくせにありえない」と言われた
 - ◆育児短時間勤務をしていたら、同僚から「まわりは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている
- ※妊娠・出産をした女性労働者及び育児・介護休業等の制度を利用する男女労働者の、上司及び同僚が行為者となり得ます。

パワハラとは？

(パワーハラスメント)

例えば・・・

- ◆物を投げつけるなど身体的な攻撃
 - ◆脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言など精神的な攻撃
 - ◆隔離・無視など人間関係からの切り離し
 - ◆業務上明らかに不要、遂行不可能なことの強制
 - ◆能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり、仕事を与えない
 - ◆私的なことに過度に立ち入る
- ※職場における「パワーハラスメント」とは、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③就業環境を害することをいいます。

妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動はマタハラ、性別役割分担意識に基づく言動はセクハラの原因や背景となり得ます。また、パワハラの原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があるかもしれません。職場環境の改善に努めましょう。

ハラスメントを行ったことが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。行為の具体的態様、当事者同士の関係、被害者の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。



上記のようなハラスメントに悩んでいませんか？ 一人で悩まず早めに相談窓口へ

【ハラスメント相談窓口】

担当者部署

氏名

☎



- * 当社において働いているすべての方（正社員だけでなく契約社員、パートタイマー、派遣社員であっても）は、相談をすることができます。ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も相談してください。
 - * 相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので、安心してご相談ください。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。
 - * 相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聞くなどして事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
 - * 妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。就業規則等により確認しましょう。
- 制度や措置を利用する場合には、周囲の方の負担軽減も考慮し必要に応じて業務配分の見直しなどを行います。
- 気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

女性活躍推進法について

- ▶ **一般事業主行動計画の策定・情報公表の義務の対象が拡大されます！**
- ▶ 令和4年4月1日より一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から**101人以上の事業主に拡大**されます。**常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主**は、施行日までに、以下の行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行ってください。

1 一般事業主行動計画の策定・届出

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

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。
- ・把握した状況から自社の課題を分析してください。

【基礎項目】

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- ・男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目）を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

（注2）（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

ステップ2：一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ・ステップ1を踏まえて、**(a)計画期間、(b)1つ以上の数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。（電子申請、郵送、持参）

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、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

2 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、以下の項目から**1項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率(区)
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
- ・有給休暇取得率
- ・有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

- 併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。
 - ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
 - ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

▶ 「えるぼし認定」と「プラチナえるぼし認定」について

▶▶ 一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である事業主は、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。

- **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定します。
- **プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定を受けた事業主のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である**等の一定の要件を満たした場合に認定します。

▶▶ 認定の取得のメリット

- ・認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付す**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。認定を受けた事業主であることを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。
- ・認定を受けた事業主は、**公共調達の加点を受けられます**。
- ・また、**プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます**。

▶▶ 認定の段階

<p>プラチナえるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none">・策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。・男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※）・プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※）・女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） <p>（※）実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
<p>えるぼし （3段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none">・えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
<p>えるぼし （2段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none">・えるぼしの管理職比率、労働時間等の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「女性の活躍推進企業データベース」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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」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。
<p>えるぼし （1段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none">・えるぼしの管理職比率、労働時間等の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「女性の活躍推進企業データベース」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取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」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。

お問い合わせ先



三重労働局 雇用環境・均等室

電話：059-226-2318 開庁時間：8時30分～17時15分（土・日・祝・年末年始を除く）

<https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/home.html>

令和3年度

コロナ禍における勤務環境改善のための

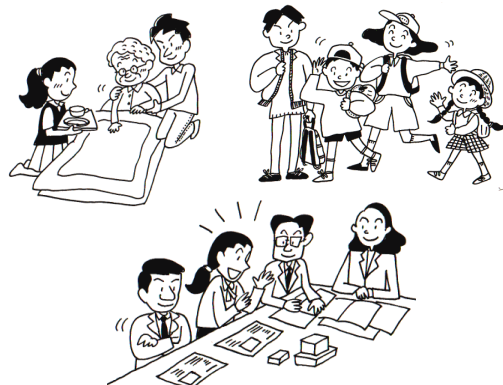
参加者募集中!

オンラインワークショップのご案内

●対象: 人事労務担当者等 ●参加費: 無料

コロナ禍において、テレワークなどの多様な働き方の導入や、生産性の向上、時間外労働の削減など勤務環境改善のための取組を進めるため、働き方・休み方の課題解決や実践につながる情報交換の場としてワークショップを開催します。

実践のヒントを参加者のみなさまとともに考えますので、「何から取り組めばよいのかわからない」、「取組を一步でも前へ進めたい」とお悩みの方は、ぜひご参加ください。



●開催日時・定員

第3回

1月13日(木) 13:30~15:00	定員 12名
-------------------------	-----------

第4回

2月18日(金) 13:30~15:00	定員 12名
-------------------------	-----------

※定員に達し次第締め切ります

●ワーク・ショップの内容

参加者が6人程度のグループに分かれて、三重労働局の職員やコンサルタントなどと一緒に、職場の働き方や休み方の改善に向けた現状、課題、解決方法についてオンライン上で話し合います。

ワークショップに参加された各事業所で、取組を実践される場合、改善計画や取組の進め方などについてアドバイスを希望される事業所に対しては、専門のコンサルタントが個別に訪問し、支援します。(無料)

●当日のスケジュール

○説明 「コロナ禍におけるテレワークの必要性、生産性の向上に向けて」

○ワークショップ開催

テーマ

1. 新型コロナウイルス感染症対策

新しい生活様式に配慮した職場での取り組みなど

2. 多様な働き方・生産性の向上

テレワーク、勤務間インターバル制度、兼業・副業など

3. 労働時間関係

所定労働時間の削減、労働時間管理方法など

4. 休暇関係

年次有給休暇を取得しやすい職場環境、ワクチン休暇など

●参加申込・お問い合わせ

参加希望日をお決めになり、裏面によりお申し込みください。
(第3回、第4回ともワークショップ等の内容は同じです)

主催：三重労働局・三重働き方改革推進支援センター

お申込み方法

三重働き方改革推進支援センターへ、お申込みください。

▶センターのホームページから、もしくは、QRコードからお申込みできます。

▶(センターホームページ) <https://task-work.com/mie/>

トップページ右側メニューの「セミナー開催」をクリック。

⇒「セミナー開催一覧」のうち、本ワークショップの申込フォームに必要事項を記入の上、お申込みください。

▶(QRコードアドレス) 右のQRコードから申込ができます。



※各回開催日の**1週間前までに**、お申し込みをお願いいたします。

申込締切日前に定員に達した時点で申込を終了いたしますので、ご了承ください。

お申込み後の流れ

1. 参加されるワークショップ開催の2日前までに、**当日の資料とZoom（ウェブ会議システム）**の「入室用URL、ID、パスワード」を記載した招待メールを、登録されたメールアドレスあてに、センター(mie@task-work.com)より送信いたします。

※ 当日の資料は、案内に沿ってダウンロードしてご準備ください。

※ 紙媒体の資料の送付はございません(当日はZoom画面にも資料を映します)。

※ 資料の準備シートに各社の問題点、成功点をあらかじめ記載していただくか、当日発表できるようにご準備ください。

2. 開催日は、開始時間10分前より、上記の招待メールに記載するURLをクリックしてご参加ください。

注意事項

- ▶お申込みの際にご提供いただいた個人情報は、本ワークショップの管理運営以外に使用いたしません。
- ▶全日程でZoomを使用します。Zoomに関する使用法は本ワークショップ主催者ではお答えしていません。
- ▶当日は、安定した通信環境でご参加ください。通信環境や回線状況により、音声や映像が乱れる、画面がフリーズする等、ご視聴いただけない場合があります。
- ▶録画、録音、撮影及び資料の2次利用、詳細内容のSNS等への投稿は固くお断りいたします。

ワークショップの内容に関するお問合せ先

三重労働局雇用環境・均等室

〒514-8524 津市島崎町327番2
津第二地方合同庁舎

TEL 059-226-2318

WEB等でのお申込みに関するお問合せ先

(厚生労働省三重労働局委託事業)

三重働き方改革推進支援センター

フリーダイヤル 0120-111-417

E-mail mie@task-work.com

ホームページ <https://task-work.com/mie/>

今日はお休みしています。
この冬はリラックス、リラックス。

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

- 「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。



働き方・休み方改善
ポータルサイト



年休取得促進
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

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



対面での打合せは
換気とマスク

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。

●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。

- 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。
- 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
- 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。
- 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。
- 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。
- 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

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

●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。

●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。

注) 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

○働く人の健康管理のための公的な機関です

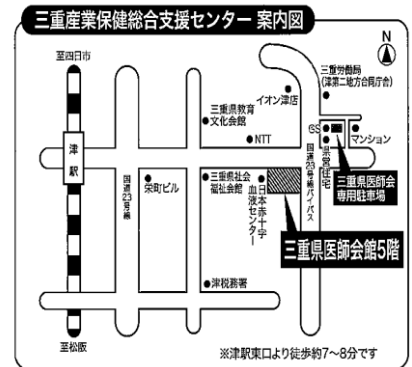
○提供するサービスは全て無料です

三重産業保健総合支援センターでは、各地域産業保健センターとともに、産業保健に携わる産業医、保健師、衛生管理者はじめ事業主や人事労務担当者の方々に対して、産業保健に関する研修や専門的な相談への対応などの各種支援を行っています。皆様のご利用をお待ちしております。



三重産業保健総合支援センター(三重さんぽセンター)【産業保健スタッフ向けサービス】

- 当センターホームページ <https://www.mies.johas.go.jp/>(以下、HPといひます。)では、当センター及び労働者健康安全機構本部が実施する事業などを紹介するとともに、研修会及び相談・支援等の申込みや関係行政機関からの情報等の提供も行っています。
- 事業場における産業保健活動に役立つ様々な研修を計画し、事業場等の産業保健スタッフに対する産業保健研修会を「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】」に区分して行っておりますが、どちらの研修会も職種等に関係なく皆様に受講していただけます。なお、皆様からのご要望にお応えし、令和3年10月からは、一部オンライン研修も実施しています。[.johas.go.jp](https://www.johas.go.jp)
- 事業者団体等が主催する会員向け研修会等で労働衛生に関する講演（メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等）について講師派遣を行います。
- 利用者の皆様に産業保健に関する新たな情報をお手元にお届けするため、毎月1回「三重産保メルマガ」を配信しています。内容は、産業保健に関する最新情報、研修会やイベント案内、労働行政からのお知らせの他、研修会参加の特典もあります。配信ご希望の方は、HPからお申込みいただけます。



津市桜橋二丁目 191 番 4

☎059-213-0711

各地域産業保健センター(各地さんぽ)【小規模事業場向けサービス】

- 労働者数 50 人未満の小規模事業場の事業者やそこで働く人を対象として、労働安全衛生法で定められた、健康診断結果の有所見者に対する医師からの意見聴取、長時間労働者や高ストレス者に対する面接指導のほか、こころとからだの健康管理に関わる相談や事業場個別訪問による産業保健サービス等を実施しています。
- ご利用には事前の申込みが必要です。また、利用回数には制限がありますので、詳細は事業場所在地の各地さんぽへお問合せください。

【桑名地さんぽ】

桑名市東方尾弓田 3038
桑名医師会
健康福祉センター内
☎0594-25-3481
開設日：毎週火・水・木

【四日市地さんぽ】

四日市市西新地 14-20
四日市医師会館内
☎080-9370-2042
開設日：毎週火・水・木

【鈴鹿亀山地さんぽ】

鈴鹿市西条 5-118-4
鈴鹿市医師会館内
☎059-384-0230
開設日：毎週火・水・金

【津地さんぽ】

津市島崎町 97-1
津地区医師会館内
☎059-227-5252
開設日：毎週月・水・金

【松阪地さんぽ】

松阪市白粉町 363
松阪地区医師会館内
☎0598-21-3308
開設日：毎週火・木・金

【伊勢地さんぽ】

伊勢市勢田町 613-12
伊勢地区医師会館内
☎0596-26-1020
開設日：毎週火・木・金

【伊賀地さんぽ】

伊賀市四十九町 1929-42
伊賀医師会館内
☎0595-24-3613
開設日：毎週月・火・水

【東紀州地さんぽ】

熊野市井戸町 750-1
熊野市社会福祉センター内
☎0597-89-6039
開設日：毎週火・水・金