

みなと みた

2015 **11**
No.112

一般社団法人 三田労働基準協会報

CONTENTS

労働行政ニュース ● 2～9

平成 27 年度 年末年始無災害運動／三田労働基準監督署管内の労働災害の推移／転倒災害防止に関するアンケート集計結果／11 月は「過重労働解消キャンペーン」期間です／平成 27 年度 企業におけるメンタルヘルス対策の取組状況／東京都最低賃金改正のお知らせ／労働者派遣法の改正のお知らせ

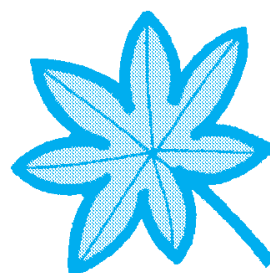
東京労働局／三田労働基準監督署

ハローワークしながわインフォメーション ● 10～11

最近の雇用失業情勢／若者雇用促進法に基づく新たな認定制度が始まりました！

協会だより ● 12～16

平成 27 年度 港地区健康と安全推進大会／平成 28 年新年賀詞交歓会のご案内／女性活躍加速化助成金のお知らせ／講習会のご案内／新入会員のご紹介



最新の講習会情報メール配信のご案内

当協会の講習会案内を、メールで受け取ることが可能になりました。ご活用いただきますようご案内いたします。配信をご希望の方は、下記メールアドレスに、「配信を希望する」旨とともに、①「会社名」②「会社所在地」③「電話及びFAX番号」④「今後も郵送による案内ご希望の有無」、をご記入の上、メールをお送りください。

mitakoshukai@mita-roukikyo.or.jp (講習会用)

平成27年度 年末年始無災害運動

平成27年12月15日から平成28年1月15日まで

「たぶん」「だろう」に 危険がひそむ しっかり点検 年末年始

主唱 中央労働災害防止協会

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にという趣旨で、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、本年で45回目を迎えます。我が国における労働災害は、長期的には減少傾向を辿ってきましたが、この5年間では、一進一退を続けており、平成26年は、死亡災害、死傷災害、重大災害のいずれも前年を上回りました。また、平成27年上半年期では、死亡災害、死傷災害は前年に比べ減少しているものの、第12次労働災害防止計画の目標達成に向けて更なる取組が必要です。

この背景には、団塊世代の大量退職に伴う安全衛生ノウハウ継承の断絶や非正規労働者など現場経験の浅い労働者の増加、若年労働者の危険感受性の低下や企業における安全管理体制の「ほころび」などが想定され、まさに「現場力」の低下というべき新たな課題を顕在化させています。また、安全に対する意識が弱いとされる第三次産業では、近年、就業者数の増加に伴い、労働災害が増加傾向にあることから、安全意識を高めるための活動の促進が求められています。

一方、健康面では、平成26年度の精神障害の労災支給決定件数が過去最多となるなど、職場におけるメンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止対策は重要な課題となっています。また、溶剤、薬品等の化学物質の飛沫による眼等の薬傷・やけどなど、保護眼鏡等の基本的な保護具の着用で予防できる重篤な災害も依然として発生しています。

このような状況を踏まえ、平成26年6月に公布された改正労働安全衛生法により、ストレスチェック制度の創設、化学物質のリスクアセスメントの実施、職場における受動喫煙防止対策など、業務上疾病の発生を未然防止する仕組みの充実が進められています。

また、過労死等防止対策推進法（平成26年11月施行）に基づき、平成27年7月には「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が定められました。

こうした中、職場の安全と健康を確保するためには、経営者、労働者双方が改めて安全衛生意識、危険感受性を高める必要があります。特に経営トップは、強い決意のもと自らが先頭に立ち、安全衛生活動について総点検を行い、安全衛生管理体制の見直し、安全衛生教育の徹底をすることが必要です。

とりわけ年末年始は、あわただしく、生活のリズムも変わりやすく、大掃除や機械設備の保守点検・始動等、非定常作業が多くなります。各事業場、職場では、作業前点検の実施、作業手順や交通ルールの遵守、非定常作業における安全確認の徹底等に努めることが普段にも増して重要となります。

このような趣旨を踏まえ、本年度の年末年始無災害運動は、『「たぶん」「だろう」に 危険がひそむ しっかり点検 年末年始』を標語として展開することとしました。

2 実施期間 平成27年12月15日から平成28年1月15日までとする。

3 運動標語 『「たぶん」「だろう」に 危険がひそむ しっかり点検 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、インターネット等を通じての広報 (2) リーフレット等の制作及び配布
(3) 小冊子、ポスター、のぼり等の頒布

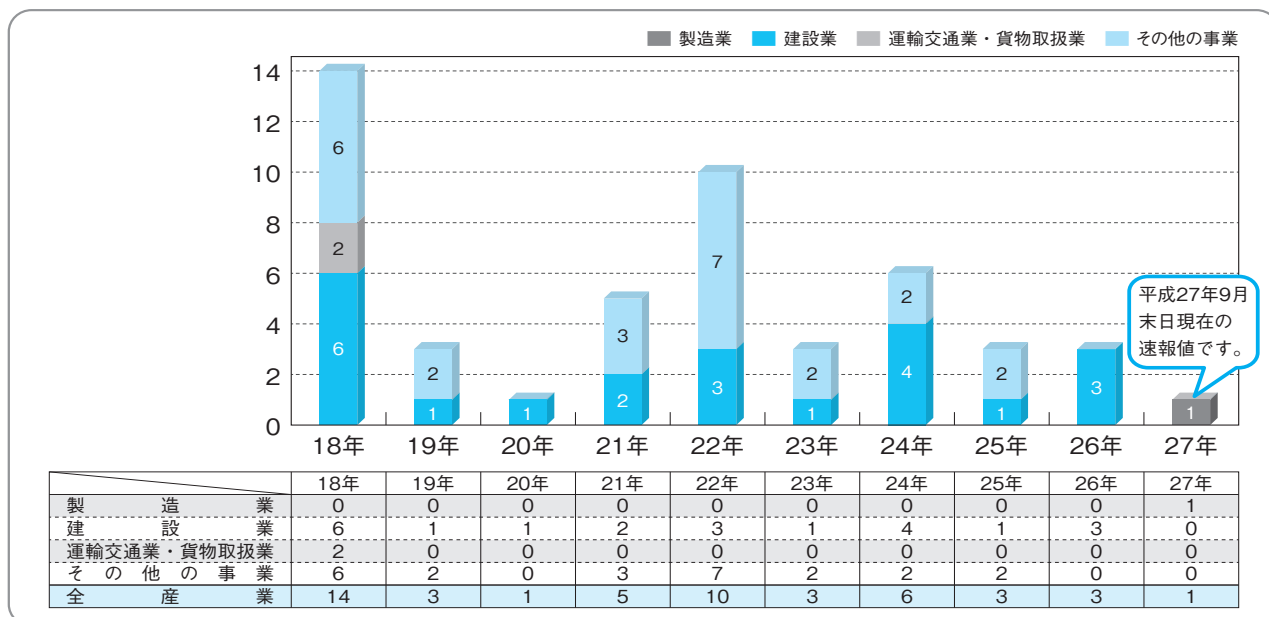
8 事業場の実施事項

- (1) 経営トップによる安全衛生方針の決意表明
- (2) リスクアセスメント及び労働安全衛生マネジメントシステムの積極的な導入・定着
- (3) ストレスチェック制度の実施を含むメンタルヘルス対策・過重労働対策の推進
- (4) K Y（危険予知）活動を活用した「現場力」の強化と5 Sの徹底
- (5) 非定常作業における労働災害防止対策の徹底
- (6) 機械設備に係る定期自主検査及び作業前点検の実施
- (7) 安全衛生パトロールの実施
- (8) 火気の点検、確認等火気管理の徹底
- (9) はさまれ・巻き込まれ災害の防止対策の徹底
- (10) 交通労働災害防止対策の推進
- (11) 東日本大震災に伴う復興工事等における労働災害防止対策
- (12) 化学物質のリスクアセスメントの実施に向けた環境整備・化学物質管理の徹底
- (13) 腰痛予防、転倒防止、受動喫煙防止の対策の推進
- (14) 健康的な生活習慣（睡眠、飲酒）に関する健康指導の実施
- (15) インフルエンザ等感染症予防対策の徹底
- (16) 安全衛生旗の掲揚及び年末年始無災害運動用ポスター、のぼり等の掲示
- (17) その他安全衛生意識高揚のための活動の実施

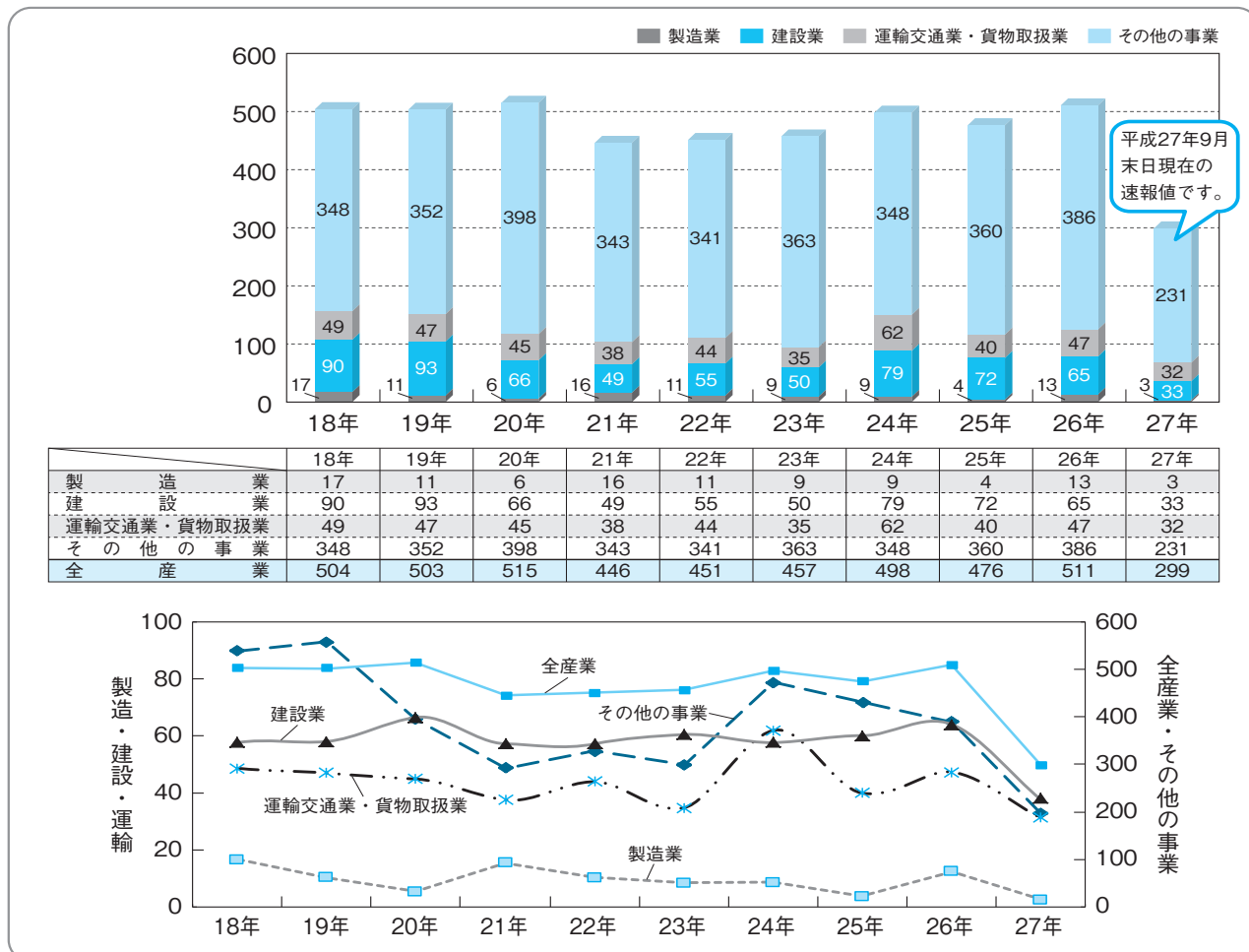
三田労働基準監督署管内の労働災害の推移

(労働者死傷病報告等による)

1 死亡災害の推移



2 休業災害の推移 (死亡+休業4日以上)



転倒災害防止に関するアンケート集計結果

三田労働基準監督署では全国安全週間にあたって、転倒災害についての調査を実施しました。その集計結果は次のとおりです。

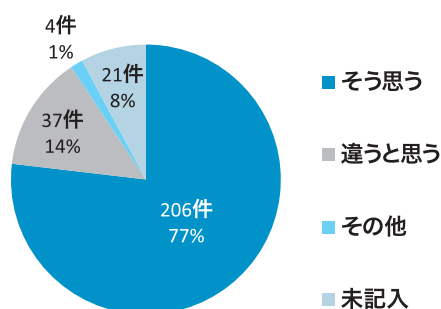
集計結果

- ・転倒災害防止に有効なものについて、回答者の4分の3が「整理整頓」としている。
また、バリアフリー化などハード面の対策が有効との回答もみられた。
- ・転倒災害防止活動として取り組んで有効だ(った)と思うことは、危険予知訓練との回答が最も多かったが、足上げ運動の励行など健康づくり活動に関する回答もみられた。

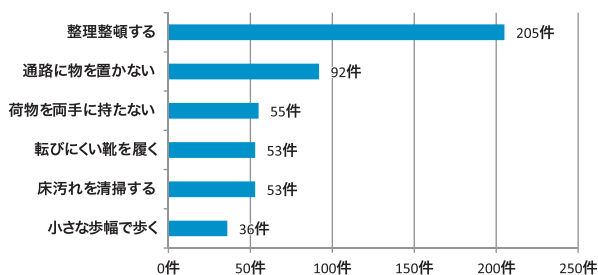
三田労働基準監督署では、このアンケートの集計結果を参考に、管内事業場の転倒災害を防止するための対策をさらに進めることとしています。

転倒災害防止にかかるアンケート

問1【東京都内の労働災害で最も多いのは転倒災害である。】

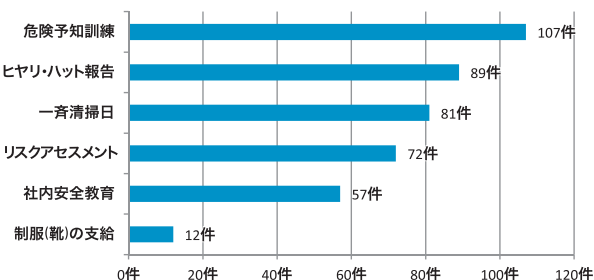


問2【転倒災害の予防に有効だと思うことは何ですか。(複数回答)】



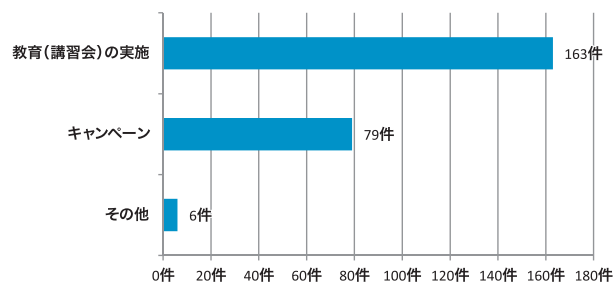
その他、「バリアフリー化（段差をなくす）」、「足腰を鍛える」、「雨天時の注意喚起」、「動線チェック」等のご意見がありました。

問3【転倒災害を防止するため事業場で取り組んで有効だと思うことは何ですか。】



その他、「階段手すりの点検」、「足上げ運動の励行」、等のご意見がありました。

問4【転倒災害を防止するための行政としての取組で有効だと思うことは何ですか。】



その他、「法令整備」、「具体的な事例発表」、「ゆとりある時間環境の整備」等のご意見がありました。

11月は「過重労働解消キャンペーン」期間です。

平成 26 年 11 月に施行された「過労死等防止対策推進法」において、11 月は「過労死等防止啓発月間」とされています。このため、厚生労働省では、同月間において、長時間労働の削減等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

労働時間の現状をみると、週の労働時間が 60 時間以上の労働者の割合は引き続き高い水準で推移するなどいまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数についても依然として高い水準で推移するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあるほか、割増賃金の不払に係る労働基準法違反も後を絶たないところ です。

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。

時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。

労働基準法第 37 条に違反する、賃金不払残業は、あってはならないものです。

これらの問題の
解消のためには・・・



過重労働による健康障害を防止するために※1

① 時間外・休日労働時間の削減

- ◇ 36 協定（時間外労働・休日労働に関する協定）で定める延長時間は、限度基準※2に適合したものとする必要があります。
- ◇ 特別条項付き協定※3により月 45 時間を超える時間外労働が可能な場合にも、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。
- ◇ 休日労働についても削減に努めましょう。

② 年次有給休暇の取得促進

- ◇ 年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用などにより、年次有給休暇の取得促進を図りましょう。

③ 労働者の健康管理に係る措置の徹底

- ◇ 健康管理体制を整備すると共に、健康診断を実施しましょう。
- ◇ 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等を実施しましょう。

賃金不払残業を解消するために※4

- ① 労働時間適正把握基準※5を遵守しましょう。
- ② 職場風土を改革しましょう。
- ③ 適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。
- ④ 労働時間を適正に把握するための責任体制を明確化しチェック体制を整備しましょう。

※1 「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」（平成 18 年3月、厚生労働省）

※2 「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」（平成 10 年労働省告示第 154 号）

※3 臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、特別条項付き協定を結べば、1 年の半分以上を超えない範囲で、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

※4 「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」（平成 15 年5月、厚生労働省）

※5 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（平成 13 年4月、厚生労働省）

平成27年度 企業におけるメンタルヘルス 対策の取組状況を取りまとめました

～ 90%近くの事業場が、メンタルヘルス不調者の相談体制を整備するも、
事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任は、53%に止まる～

東京労働局は、平成27年度企業におけるメンタルヘルス対策の取組状況を発表しました。都内所在の労働者数100人以上150人未満の2212事業場の調査結果を取りまとめております。

平成27年度調査結果の主な内容

I 事業場内のメンタルヘルス上の問題の把握状況

メンタルヘルス上の理由による不調の休業者がいる事業場の割合は 52.9% (1,171件)

衛生委員会等にて調査審議するためには、あらかじめメンタルヘルス上の休業者の有無など、心の健康問題の事業場内での現状を把握することが必要となります。今回調査では、回答事業場の52.9%が過去1年間にメンタルヘルス上の休業者がいると回答しています。

なお、厚生労働省の全国調査「平成25年労働安全衛生調査（実態調査）」では、39.2%の事業所（労働者100人以上300人未満）が、過去1年以内にメンタルヘルス上の不調により連続1ヵ月以上休業又は退職した労働者がいると回答しています。

II 「心の健康づくり計画」の策定状況

「心の健康づくり計画」を知っている事業場の割合は 62.1% (1,373件)

事業者がメンタルヘルス対策を積極的に推進することを表明している事業場の割合は 61.7% (1,364件)

メンタルヘルスクエアは、継続的かつ計画的に行うこと、また、事業場の実態に即した取り組みを行うことが重要です。

このため衛生委員会等において、心の健康づくり計画^(※1)を策定することが重要ですが、今回の調査では、回答事業場の62.1%が同計画を認識し、61.7%の事業者がメンタルヘルス対策を積極的に推進することを表明しています。

(※1) 心の健康づくり計画

事業者が、メンタルヘルスクエアの取り組みのために策定するもので、メンタルヘルスクエアを積極的に

推進する旨の表明、心の健康づくりの体制の整備、問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施、メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用、労働者の健康情報の保護、計画の実施状況の評価及び見直しなどを盛り込んだものです。

Ⅲ 事業場内部の体制の整備状況

メンタルヘルス推進担当者を選任している事業場の割合は **53.3% (1,179件)**

産業医や衛生管理者などの事業場内産業保健スタッフが、労働者及び管理監督者に対する支援を行い、メンタルヘルスケアが効果的に行われることが必要です。

メンタルヘルス推進担当者は、産業医などの助言、指導を得ながらメンタルヘルスケアの推進の実務を担当する者で、多くは衛生管理者などから選任されています。今回の調査では、回答事業場の53.3%が選任していると回答しています。

Ⅳ メンタルヘルスケア推進のための教育・研修状況

メンタルヘルスに関する研修会を開催した事業場の割合は **60.8% (1,345件)**

管理監督者への教育研修を実施した事業場の割合は **61.2% (1,353件)**

メンタルヘルスケアは、労働者によるセルフケア、管理監督者を含むラインによるケア等を併せて推進していくことが重要で、それぞれの職務に応じた教育研修・情報提供を今回の調査では、回答事業場の60%強が実施しています。

Ⅴ 職場復帰支援プログラムの作成状況

職場復帰支援プログラムを作成している事業場の割合は **47.4% (1,049件)**

メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職場復帰できるように、職場復帰支援プログラムを今回の調査では、回答事業場の47.4%が策定しています。

Ⅵ メンタルヘルス不調者の早期発見と対応の状況

メンタルヘルス不調者の相談体制がある事業場の割合は **89.3% (1,975件)**

メンタルヘルス不調者を医療機関に取り次ぐ体制がある事業場の割合は **84.3% (1,865件)**

長時間労働者に対し、面接指導^(※2)を行う仕組みがある事業場の割合は **72.5% (1,603件)**

予防策だけでなく、メンタルヘルス不調に陥った労働者が発生した場合の対応について、相談体制の整備等に今回の調査では、回答事業場の90%弱が取り組んでいます。

(※2) 長時間労働者への面接指導

労働安全衛生法により、事業者は長時間労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者（月100時間超等の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる者〈申出〉）について、医師による面接指導を行わなければならないこととなっており、その面接時にメンタルヘルス面のチェックも行われます。

東京都最低賃金改正のお知らせ

東京都最低賃金は10月1日から907円

東京都最低賃金（地域別最低賃金）は、東京労働局長の決定を経て、本年9月1日に官報公示されたことから、効力発生日である本年10月1日から時間額907円に改正されました。

東京労働局では、改正後の東京都最低賃金額の周知に努めるとともに、都内各労働基準監督署における講習会や監督指導の実施等により、履行確保を図ることとしています。

最低賃金の引き上げで影響を受ける中小企業を支援する事業として、さまざまな経営・労務管理に関する課題に対して、ワン・ストップで無料相談に応じる「東京都最低賃金総合相談支援センター」（電話0120-311-615）を設けています。

【参考1】最低賃金について

1 適 用

東京都最低賃金は、東京都内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に適用されるもので、常用・臨時・パートタイマー・アルバイト等の属性、性、国籍及び年齢の区別なく適用され、同最低賃金額以上の賃金を支払わない使用者は最低賃金法第4条違反として罰則の対象となります。

派遣中の労働者については、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されます。

2 金 額

次の金額は、最低賃金に算入されません。

- ① 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- ② 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ③ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ④ 時間外労働、休日労働及び深夜労働の手当



【参考2】東京都最低賃金の改正状況（過去10年間）

	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
引上額	4円	5円	20円	27円	25円	30円	16円	13円	19円	19円
時間額	714円	719円	739円	766円	791円	821円	837円	850円	869円	888円

【参考3】全国における平成27年度地域別最低賃金改正の状況

北海道	764円	栃木	751円	石川	735円	滋賀	764円	岡山	735円	佐賀	694円
青森	695円	群馬	737円	福井	732円	京都	807円	広島	769円	長崎	694円
岩手	695円	埼玉	820円	山梨	737円	大阪	858円	山口	731円	熊本	694円
宮城	726円	千葉	817円	長野	746円	兵庫	794円	徳島	695円	大分	694円
秋田	695円	東京	907円	岐阜	754円	奈良	740円	香川	719円	宮崎	693円
山形	696円	神奈川	905円	静岡	783円	和歌山	731円	愛媛	696円	鹿児島	694円
福島	705円	新潟	731円	愛知	820円	鳥取	693円	高知	693円	沖縄	693円
茨城	747円	富山	746円	三重	771円	島根	696円	福岡	743円	加重平均	798円

労働者派遣法の改正のお知らせ 平成27年9月30日から施行されました

1. 労働者派遣事業の許可制への一本化

- 特定労働者派遣事業(届出制)と一般労働者派遣事業(許可制)の区別が廃止され、すべての労働者派遣事業は、新たな許可基準に基づく許可制となります。

2. 労働者派遣の期間制限の見直し

- 改正前の、いわゆる「26 業務」への労働者派遣には期間制限を設けない仕組みが見直され、施行日(平成27年9月30日)以後に締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣には、すべての業務で、次の2つの期間制限が適用されます。

① 事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間(派遣可能期間)は、原則、3年が限度となります。派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります。

② 個人単位の期間制限

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位(いわゆる「課」や「グループ」等)に対し派遣できる期間は、3年が限度となります。

※ 60歳以上の労働者や無期雇用される労働者を派遣する場合などは①及び②の期間制限がかかりません。

3. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

- 派遣元事業主は、次の措置を講じることが必要となります。

① 派遣労働者に対する計画的な教育訓練や希望者へのキャリア・コンサルティング

② 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置

(同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある方については義務、1年以上3年未満の見込みの方については努力義務)

【雇用安定措置の内容】

- (1)派遣先への直接雇用の依頼 (2)新たな派遣先の提供(合理的なものに限る)
- (3)派遣元事業主による無期雇用 (4)その他雇用の安定を図るために必要な措置

- 派遣先は、一定の派遣労働者に対し正社員の募集情報の提供等が必要となります。

4. 均衡待遇の推進

- 派遣労働者と、派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るため、派遣元事業主と派遣先に、それぞれ新たな責務が課されます。

◇派遣元事業主 均衡を考慮した待遇の確保(賃金決定、教育訓練・福利厚生の実施)に関する説明義務

◇派遣先 賃金水準の情報提供や教育訓練の実施、福利厚生施設の利用に関する配慮義務

厚生労働省のホームページにパンフレットや資料が掲載されています。

労働者派遣法 平成27年改正

検索

【お問い合わせ先】 東京労働局需給調整事業部 TEL 03-3452-1472・1474

最近の雇用失業情勢

○平成27年9月の雇用失業情勢のポイント（全国）

☆完全失業率（季節調整値）3.4%と、前月と同水準。

☆完全失業者数（季節調整値）は228万人と、前月より4万人増加。（原数値は227万人と、前年同月差6万人減少）

☆就業者は6,399万人と前月より24万人増加、雇用者は5,667万人と前月より28万人増加。（いずれも季節調整値）

雇用者数（原数値）を主要産業別にみると、「医療、福祉」では、前年同月比での増加傾向を維持している。「製造業」「運輸業、郵便業」「生活関連サービス業、娯楽業」では減少している。

☆平成27年9月の新規求人倍率（季節調整値）は1.86倍と前月より0.01ポイント改善。

☆平成27年9月の有効求人倍率（季節調整値）は1.24倍と前月より0.01ポイント改善。

内閣府の月例経済報告（平成27年10月）によると、「景気は、このところ一部に弱さもみられるが、緩やかな回復基調が続いている。先行きについては、雇用・所得環境の改善傾向が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待される。ただし、アメリカの金融政策が正常化に向かうなか、中国を始めとするアジア新興国等の景気が下振れし、我が国の景気が下押しされるリスクがある。こうしたなかで、金融資本市場の変動が長期化した場合の影響に留意する必要がある。」となっている。（※景気の総括判断は下方修正であるが、景気の大きな方向性は緩やかな回復基調が続いているという判断で、先月から維持。）

「雇用情勢は、改善傾向にある。先行きについては、改善傾向が続くことが期待される。」としている。（※雇用情勢判断は維持。）

項 目	新規求人倍率(季節調整値)			有効求人倍率(季節調整値)			就職者数	求人充足数
	全国	東京	品川	全国	東京	品川		
24年度	1.32	1.90	7.23	0.82	1.13	4.02	150,775	203,223
25年度	1.53	2.32	9.80	0.97	1.40	5.38	150,132	200,675
26年度	1.69	2.58	13.04	1.11	1.61	7.16	148,938	198,488
27年9月	1.86	2.97	15.10	1.24	1.83	8.13	74,992	99,118

注意）1. 就職者数、求人充足数は都内ハローワーク全体の原数値です。《平成27年4月～平成27年9月》

2. 就職者数、求人充足数及び求人倍率は、学卒を除き、パートタイマーを含んだ数値です。

※窓口からの求人・求職状況（平成27年9月）

都内の求人・求職の動きを見ると、新規求人数（原数値）は120,584人（前年同月比1.8%増）で2か月連続で前年同月を上回った。また、月間有効求人数（原数値）は343,569人（前年同月比5.0%増）で、65か月連続で前年同月を上回った。

一方、新規求職者数（原数値）は40,123人（前年同月比13.2%減）で、3か月連続で前年同月を下回った。また、月間有効求職者数（原数値）は190,702人（前年同月比6.6%減）で、60か月連続で前年同月を下回った。

就職件数は11,791件で前年同月より5.6%減となった。一般、パート別の状況をみると、一般は7,062件（前年同月比5.2%減）、パートは4,729件（前年同月比6.2%減）となった。

東京の企業倒産状況（㈱東京商工リサーチ調べ）は、倒産件数119件（前年同月比27.9%減）。業種別件数では、卸売業（22件）、製造業（21件）、情報通信業（17件）の順となった。

☆ハローワーク品川の労働市場情報・求人・求職・賃金情報等について提供しております。

ハローワーク品川 産業雇用情報官

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

若者雇用促進法に基づく 新たな認定制度が始まりました！

～平成 27 年 10 月 1 日からスタート～

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定し、これらの企業に対して情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチング向上を図ります。

Q 認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A 認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1 ハローワーク等で重点的PRの実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。 また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業等に関するポータルサイト ^{※1} にも企業情報を掲載しますので、御社の魅力を広くアピールすることができます。
2 認定企業限定の就職面接会などの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マークを、商品、広告などに付けることができます ^{※2} 。認定マークを使用することによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4 若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算	若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成措置を活用する際、一定額が加算されます。 ①キャリアアップ助成金 ②キャリア形成促進助成金 ③トライアル雇用奨励金 <参考：若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算措置について> 各助成金の詳細については、厚生労働省ホームページ「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。各都道府県労働局へお問い合わせください。 ⇒URL： http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/

※1 ポータルサイトは、11月頃の公開を予定しています。

※2 認定マークについては、現在検討中です。決定次第、厚生労働省から発表します。(11月頃公表予定)

Q どのような企業が認定企業になることができますか？

A 認定基準を全て満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業となることができます。

※**認定基準**については、厚生労働省ホームページ「青少年の雇用の促進等に関する法律（若年雇用促進法）に基づく認定制度について」をご覧ください。各都道府県労働局へお問い合わせください。

⇒URL：<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/>

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただきます。

詳細については、各都道府県労働局へお問い合わせください。

平成27年度 港地区健康と安全推進大会

平成27年10月23日(金)、午後1時00分から午後4時00分までの間、港区芝5-35-1産業安全会館において、「平成27年度 港地区健康と安全推進大会」が実施され、延べ350名を超える来場者がありました。

第1会場では、三田労働基準監督署 武藤一雄署長の開会挨拶、港区役所副区長 小柳津 明様の来賓挨拶の後に表彰式が行われ、東京労働局長表彰受賞の披露に続き、安全衛生活動に実績を上げた10名の方に三田労働基準監督署長表彰が行われました。更に、三田署管内の大規模建設現場災害防止協議会安全標語最優秀賞が発表されました（表彰受賞者一覧は次ページのとおりです。）。

休憩の後、株式会社竹中工務店東京本店（仮称）鳥居坂計画作業所長 松岡久史様の事例発表「当建設現場におけるリーダー会の活動報告『～女子会《美・TORIIZAKA♡》の活動を中心として』」があり、続けて桜美林大学大学院老年学研究科 教授 医師・医学博士・労働衛生コンサルタント 渡辺修一郎様の特別講演「睡眠障害を防ぎ、睡眠を健康づくりに活かす」があり、参加者が熱心にメモを取る姿が見られました。

渡辺先生の講演は、①近年、勤労者をとりまく環境の変化や様々なストレスによって、睡眠時間の減少が著しく、平日の不足を休日に補う傾向がある中で、睡眠障害を引き起こす人が増えていることを十分に理解した上で、睡眠を健康づくりに活かすために押さえておきたい点についての説明があり、②睡眠は、脳と体を休めて疲労を回復させるという重要な役割の外に、自律神経の調整、情報の整理・記憶、ホルモンの分泌、免疫力の維持、概日リズムの維持であること、③睡眠不足が、各種疾病や労働災害の発生といった経済的損失だけでなく、注意力や作業能率低下によって生産性にも影響をもたらすこと、④企業が睡眠を健康づくりに活かすためのポイントを話され、大変参考になりました。

第2会場は、(一社)労働保健協会の協力により脳年齢・血液さらさら度・骨密度測定を実施しました。

また、第3会場では、みなと保健所、港区医師会・港地域産業保健センターによる健康相談が行われました。

多くの団体の皆様のご協力ももちまして、大会は成功裏に終わりました。



第1会場



署長挨拶



受賞者の皆様



事例発表（松岡久史氏）



特別講演（渡辺修一郎先生）

平成27年度 港地区健康と安全推進大会 安全衛生表彰

(敬称略)

受賞種別		事業場名	表彰（推薦）事由要旨
東京労働局長賞	奨励賞	株式会社竹中工務店 東京本店 (仮称) 元麻布3丁目プロジェクト新築工事	計画段階から安全先取り工法を模索し協力会社を交えた事前検討会ではリスクを徹底して抽出し重度を定め、具体的な対応策を立案し危険要因の排除を行った結果リスクの低い良好な状態を継続し竣工したこと。
	安全衛生推進賞	尾崎 信義 元株式会社大林組 東京本社	永年にわたり建設業労働災害防止協会東京支部並びに神奈川支部の各分会幹事として、建設現場パトロールや各種講習会の講師等を行い、建設業の安全衛生水準の向上に貢献したこと。
		中村 裕二 岩田地崎建設株式会社 東京支店	永年にわたり建設業労働災害防止協会東京支部港分会運営幹事として、建設現場パトロールや各種講習会の講師等を通じて、港区内建設業の安全衛生水準の向上に貢献したこと。
三田労働基準監督署長賞	一般事業場賞	株式会社精美堂	総括安全衛生管理者を中心とした職場巡視をほぼ毎日行う等し、労働者と十分にコミュニケーションを取りながら労使一体の安全衛生管理活動を行っている。また、無災害時間も200万時間を超えており、良好な状態が長期にわたり継続されているもの。
	有期事業場賞	株式会社奥村組 東日本支社 (仮称) 南青山5丁目プロジェクト新築工事	厳しい施工条件の中、災害防止を図るため、元請と職長との連携を強化し作業員まで安全指示が伝わるようにした。また、日々の整理整頓活動や一声掛け運動などを展開したことにより、良好な状態が継続し完全無災害により竣工したこと。
		大成建設株式会社 東京支店 (仮称) 港区白金6丁目計画	「風通しの良い作業所」を目標に所長から末端の作業員まで積極的な声掛けを行い現場の雰囲気づくりを行ったこと。また、危険要因抽出と災害事例を活用した現地KY活動等を行った結果、全工期無災害で竣工したこと。
		株式会社竹中工務店 東京本店 (仮称) 鳥居坂計画	元請の安全活動とリーダー会活動が協力して災害防止に積極的に取り組んだ。特にリーダー会活動では女子会による衛生面の徹底改善やラジオ体操委員による体操指導と健康チェックを行うことにより、良好な職場環境を維持しつつ全工期無災害で竣工したこと。
		西松建設株式会社 関東建築支社 (仮称) 港南3丁目計画新築工事	厳しい施工条件の中、災害防止を図るため、一声掛け運動や3-3-3運動を積極的に展開した。また、立馬の使用許可制や一日複数回の職場巡視等を行うなどにより全工期無災害で竣工したこと。
	個人賞	京谷 尚樹 東京定温冷蔵株式会社	一般社団法人三田労働基準協会の副会長理事として、各種安全衛生講習会の実施等について企画段階から提案を行うなど、労働災害の防止・企業の健康水準の向上に多大な貢献をしたこと。
		小林 秀男 株式会社東京ロジステック 小林徳市運送	陸上貨物運送事業労働災害防止協会東京都支部会港支部の副支部長として、各種活動を通じて地域の安全衛生水準の向上に貢献したこと。
		佐々木 泰広 株式会社乃村工芸社	建設業労働災害防止協会東京支部港分会運営幹事として、建設現場パトロールや各種講習会の講師等を通じて、地域の安全衛生水準の向上に貢献したこと。
		南間 正次 港湾貨物運送事業労働災害防止協会 東京総支部 東京支部	港湾貨物運送事業労働災害防止協会東京総支部東京支部の安全管理員として、各種活動を通じて地域の安全衛生水準の向上に貢献したこと。
		平田 亨 日本国土開発株式会社 安全品質環境本部	建設業労働災害防止協会東京支部港分会運営幹事として、建設現場パトロールや各種講習会の講師等を通じて、地域の安全衛生水準の向上に貢献したこと。

平成27年度三田労働基準監督署管内大規模建設現場災害防止協議会安全標語最優秀賞

渡邊 慧一 戸田建設株式会社 東京支店 (仮称) 山王プロジェクト建設工事	ちょっとだけ 一度の妥協が命取り ルール守って安全作業
---	-----------------------------

平成28年新年賀詞交歓会のご案内

平成28年の新年を迎えるに当たり、恒例の新年賀詞交歓会を1月22日(金)午後5時30分から、ホテルオークラ東京・別館2階オーチャードルームで開催いたします。なお、従来の会場（本館）が建替え中のため別館となりますのでご注意ください。

年頭ご多忙の折ではございますが、万障お繰り合わせのうえご出席賜りますようお願い申し上げます。
詳しくは12月に郵送にてご案内申し上げます。

女性活躍加速化助成金のお知らせ

女性活躍推進法（平成28年4月1日施行）にさきがけて、女性の活躍推進に取り組む事業主の方を支援する助成金制度が創設されました。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」の達成に向けた取組内容（「取組目標」）等を盛り込んだ「行動計画」を策定し、計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成した事業主及び、「数値目標」を達成した事業主に対して助成金の支給が行われます。助成金の種類と支給金額は次の通りです。

- ・ **加速化Aコース** 「取組目標」を達成した中小事業主（常時使用労働者300人以下） 30万円（1事業主1回限り）
- ・ **加速化Nコース** 「取組目標」を達成した上で、「数値目標」を達成した全ての事業主 30万円（1事業主1回限り）

※常時使用労働者300人以下の事業主は、加速化Aコース・加速化Nコースとも各1回支給を受けることができます。

※常時使用労働者301人以上の事業主は、加速化Nコースのみ1回支給を受けることができます。

◇当協会のホームページ（<http://www.mita-roukikyo.or.jp>）の「労働ニュース」コーナー「女性活躍推進法が成立しました」から厚生労働省の当該サイトにリンクしています。

講習会のご案内

企画中の講習会からご紹介します。

● 1月18日(月) ハラスメントの企業責任と対応策（当協会後援講習会）

ハラスメントに対する企業の管理責任が問われる時代だからこそ、ハラスメントを学びませんか。判例から見える企業防衛の極意を、ハラスメント問題のエキスパートが分かりやすく解説します。

● 1月29日(金) 港地区健康づくり研究会（参加費無料）

「三田健康づくり研究会」は労働基準監督署の指導のもと健康・快適な職場づくり、職場の活性化と生産性の向上を目指し各種の活動を行っています。今年度、当研究会では労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施が施行されたことにあわせ、職場のメンタルヘルス対策に詳しい、東京労災病院 勤労者メンタルヘルス研究センター長・治療就労両立支援センター部長 小山文彦医師の講演を企画いたしました。どなたでも参加いただけます。

● 12月8日(火) 労働問題を読み解く民法の基礎知識

労働問題に対して民法がどのように適用されるのか、その場合の民法のそもそもの考え方はどのようなものであるかを、労働関係事件の訴訟に関わっている弁護士が具体的に解説いたします。

〈新入会員のご紹介〉

前号以降にご入会された会員の皆様です。よろしくお願いいたします。

事業場名	所在地	電話	業種
(株)丹青社	港区港南1-2-70	03-6455-8117	商空間・文化空間・イベント空間のデザイン・施工・運営
(株)リボミック	港区白金台3-16-13	03-3440-3303	医薬品の研究・開発
(株)浅沼組 東京本店	港区芝浦2-15-6	03-5232-5820	総合建設業



心のふれあう健康サービスを目指して

一人ひとりに広く、深く。

トータルに健康をサポートしています。

1. 法定健康診断（巡回健診）
2. 生活習慣病健康診断
3. 特殊健康診断
4. 肺がん・大腸がん検診
5. 骨密度測定
6. 全国ネットワーク健診
7. 医療機関紹介
8. 健康管理のご相談
9. 郵送子宮頸がん検査

健康のご相談・お問い合わせは

TEL : 03-3530-2132

Fax : 03-3530-2149

一般社団法人 労働保健協会

東京都板橋区南町 9 番 11 号

<http://www.roudouhokenkyoukai.or.jp/>

みなと みた

平成 27 年 11 月号 平成 27 年 11 月 15 日発行(年 6 回発行) 第 19 巻第 6 号通巻第 112 号

〔編集発行〕一般社団法人 三田労働基準協会

〔編集協力〕労働調査会

〒108-0014 東京都港区芝4-4-5三田労働基準協会ビル

〒170-0004 東京都豊島区北大塚2-4-5調査会ビル

TEL 03-3451-0901 FAX 03-3451-7692

TEL 03-3915-6401 FAX 03-3918-0710

URL <http://www.mita-roukikyo.or.jp>

RICインフォメーションセミナー

「ハラスメント」を学ぶことは、企業の明日を創る!!

「ハラスメントの 企業責任と対応策」

貴方は、ハラスメント、いくつ知っていますか。

パワハラ、セクハラ、マタハラ、パタハラ、モラハラ、オワハラ、テクハラ、アルハラ、カラハラ……

ハラスメントに対する企業の管理責任が問われる時代だからこそ、ハラスメントを学びませんか。
判例から見える企業防衛の極意とは？

— ハラスメント問題のエキスパート = 弁護士 = が分かりやすく解説 —

平成28年1月18日(月)
PM1:30 ~ 4:45

三田NNビル 多目的ホール

港区芝 4-1-23 三田NNビル / Tel.03-5443-3233

交通のご案内

JR 三田駅 徒歩 5 分

都営三田線 三田駅直結 (A9 出口)

都営浅草線 三田駅 徒歩 3 分



中山 達夫 弁護士

私、パワハラで会社を辞めることとなりました。
君、その位我慢しなさい。

ハラスメントに的確に対応せず、これを放置すると、職場環境の悪化、労働者の仕事への意欲の低下、離職者の増加等生産活動への影響や訴訟・民事賠償の経営リスクの高まり、企業イメージの悪化等を引き起こし企業経営にとって計り知れない悪影響があります。

一方、ハラスメントの境界・線引きも難しいもの。「業務の適正な範囲」とは？

そこで、職場のハラスメント問題に詳しい弁護士が企業の法的責任や判例から見える「業務の適正な範囲」、問題となる事例、対応策等を実務に則し、押さえるべきポイントを解説します。

プロフィール：中山・男澤法律事務所（第一東京弁護士会所属）、慶應義塾大法学大学院修了

著書：「ケースで学ぶ セクハラ・パワハラ・メンタルヘルス万全対策講座」（共著 きんざい）、「メンタル疾患の労災認定と企業責任」（共著 労働調査会）、「Q&A 人事労務規程変更マニュアル」（共著 新日本法規）他多数

第1部 「ハラスメント」の企業責任と対応策

講師：弁護士 中山 達夫

第2部 精神障害の労災認定

講師：労災保険情報センター

参事 渡辺 輝生

お申し込み方法

下記の主催者及び後援者のホームページにアクセスし、セミナー開催案内裏面「参加申込書」を印刷して、会社名等必要事項を記載の上、FAXでお申し込みください。

参加費：5,000円（資料代を含む・税込）

主催 (公財) 労災保険情報センター
後援 (一社) 三田労働基準協会
(一社) 品川労働基準協会

(一社) 大田労働基準協会
渋谷労働基準協会