

みなと みた

2016 **1**
No.113

一般社団法人 三田労働基準協会報

CONTENTS

新年のご挨拶 ● 2

(一社)三田労働基準協会 会長 山内 啓三郎／三田労働基準監督署 署長 武藤 一雄

労働行政ニュース ● 3～13

ストレスチェック制度における労働基準監督署への報告書の提出について／簡単！
ストレスチェック制度導入マニュアル／労働災害を防止するためリスクアセスメント
を実施しましょう／積雪・凍結による転倒災害等を防ごう！／仕事と生活の調和
(ワーク・ライフ・バランス)に向けたワークショップ開催のご案内／女性活躍推進
法に基づく一般事業主行動計画を策定し、行動計画策定届を提出しましょう！／平
成 26 年度実施女性の活躍推進に関するアンケート結果が公表されました

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 ● 14

最近の雇用失業情勢

協会だより ● 15～16

マイナンバー制度に伴う個人番号及び法人番号の提供依頼並びに電子申請の実施に
ついて／講習会のご案内／港区中小企業優良従業員表彰式

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)



新年のご挨拶



一般社団法人 三田労働基準協会
会長 山内 啓三郎

新年明けましておめでとうございます。会員の皆様には健やかな新春をお迎えのこととお慶び申し上げます。

さてアベノミクスによって日本経済は長引くデフレからの脱却に向かい、景気動向は緩やかな回復基調が続いています。今後政府からは一億総活躍社会の実現に向け『希望を生み出す強い経済』『夢をつむぐ子育て支援』『安心に繋がる社会保障』の新・三本の矢による各種施策が打ち出されると思いますが、真に、誰もが家庭、職場そして地域で活躍できる社会の実現を期待して止みません。

ところで昨年は労働関係で多くの法改正等がありました。有期特別措置法の施行、労働者派遣法の改正・施行、ストレスチェックの創設など改正労働安全衛生法の施行、また、女性の職場における活躍を推進する女性活躍推進法が成立して今年4月から施行になります。ほかにも勤労青少年福祉法改正（ブラック企業のハローワークにおける求人不受理）、医療保険制度の財政基盤の安定、負担の公平化等を内容とする健康保険法の改正等がありました。

いずれも事業経営に大きく影響し、労働者の労働条件・福祉の向上に関係するものであることから三田労働基準協会ではそれぞれ講習会等を開催してきました。特に「改正労働者派遣法」と「改正労働安全衛生法」とりわけストレスチェックに関する講習会には300名近い方が参加してくださっています。

今年は前国会から継続審議になっている労働基準法の改正審議等が予定されていますが、働き過ぎ防止に向けた長時間労働の抑制・削減、年次有給休暇取得促進等による働き方改革が必要になると思います。フレックスタイム制や裁量労働制の見直し、高度プロフェッショナル制度の創設など多様で柔軟な働き方を争点とした法改正ですが、改正法が成立した暁には講習会等を開催してゆく予定です。

ところで、当協会では労働保険事務組合の業務を行っていますが、委託事業所様にはマイナンバー提供のお願いをいたしております。電子申請の導入とともに国の施策でありご協力をお願い申し上げます。

結びになりますが、本年も当協会は公益事業を行う一般社団法人として、実績を上げている城南地区4協会の連携を一層図り、会員皆様のニーズに応えた事業を展開してまいります。会員皆様の益々のご繁栄をお祈りし、新年のご挨拶といたします。



三田労働基準監督署
署長 武藤 一雄

平成28年の新春を迎え、謹んでお慶び申し上げます。

山内会長はじめ一般社団法人三田労働基準協会並びに会員の皆さまには、平素より労働基準行政の推進に多大なご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

本年の干支は丙申です。新しい年が労働災害が「去る」年となることを期待します。

年頭に当たり、当署における行政の所信の一端を述べさせていただきます。

平成27年度は、「誰もが希望を持って公正に働けるTOKYOへ」をスローガンに掲げ、「豊かで活力のある社会にふさわしい公正な働き方の確保」などを目指して、長時間労働・過重労働による健康障害防止対策、「Safe Work TOKYO」運動による労働災害の防止対策などの行政を展開してまいりました。

本年も引き続き次のような対策に取り組めます。

第一は、過重労働・長時間労働による健康障害の防止対策です。脳・心臓疾患や精神疾患の労災請求事案は高止まりの状況が続いています。これらの中には長時間労働に起因するものも少なくありません。このため、昨年12月から施行されているストレスチェック・医師による面接指導の実施のほか、育児・介護など労働者のライフステージに対応できる多様な働き方や時間外労働の削減・年次有給休暇の取得促進など働き方改革として働きやすい職場づくりに向けた機運の醸成を図ってまいります。

第二は、労働災害の再発・未然防止対策です。「Safe Work TOKYO」をスローガンとし、重篤な災害につながりやすい墜落災害や重機災害の防止対策のほか、労働災害の多くを占める転倒災害・交通労働災害の防止など労働災害の防止対策と労災保険法に基づく被災者等への的確な災害補償等を重点に行政を推進してまいります。

このほか、「専門的知識等を有する有期雇用契約者等に関する特別措置法」及び特例措置適用を受けるための計画認定制度の周知、労働保険料の適正な徴収及び労働保険の未手続事業一掃対策、労働保険料の口座振替や電子申請の普及対策を推進します。

行政課題は沢山ありますが、関係各機関のご協力をいただきながら、職員一同、行政の推進に努めていく所存です。本年も一層のご支援、ご協力をお願い申し上げます。

末筆になりましたが、貴協会の益々のご発展と会員の皆様の無災害、ご繁栄を心から祈念申し上げ、新年の挨拶とさせていただきます。

【お知らせ】

ストレスチェック制度における労働基準監督署への報告書の提出について

平成27年12月1日より施行された労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度において、提出が義務付けられている労働安全衛生規則様式第6号の2「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」（以下、「報告書」という。）は、OCRで読み取り可能な様式を平成28年3月下旬に公表する予定ですので、事業者の皆様には、提出にあたりまして、以下の点にご留意していただきますよう、お願いいたします。

なお、労働者50人以上の事業場は、平成28年11月30日までにストレスチェックを実施する必要があります。

～労働基準監督署への報告書の提出に関する留意点～

- (1) 報告書は、平成28年4月1日以降に提出するようお願いします。
- (2) その際には、下記URLに掲載される平成28年3月下旬に公表予定の報告書の様式を用いて提出していただくよう、お願いいたします。

厚生労働省ホームページ「安全衛生関係主要様式」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/anzeneisei36/index.html



ストレスチェック制度 簡単！導入マニュアル

2015年12月から
義務づけ

コンテンツ

ストレスチェックって何ですか？

何のためにやるのでしょうか？

いつまでに何をやればいいのでしょうか？

導入前の準備

ストレスチェックの実施

面接指導の実施と就業上の措置

職場分析と職場環境の改善

何に気をつけなければならないのでしょうか？

プライバシーの保護

不利益取扱いの防止

ストレスチェックって何ですか？

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、**自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査**です。

「労働安全衛生法」という法律が改正されて、労働者が50人以上いる事業所では、**2015年12月から、毎年1回、この検査を全ての労働者※に対して実施することが義務付けられました。**

※ 契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外です。

質問票のイメージ

	そう だ	そま うだ	ちや がう	ち がう
あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事処理しきれない	1	2	3	4
最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱい	1	2	3	4
あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4

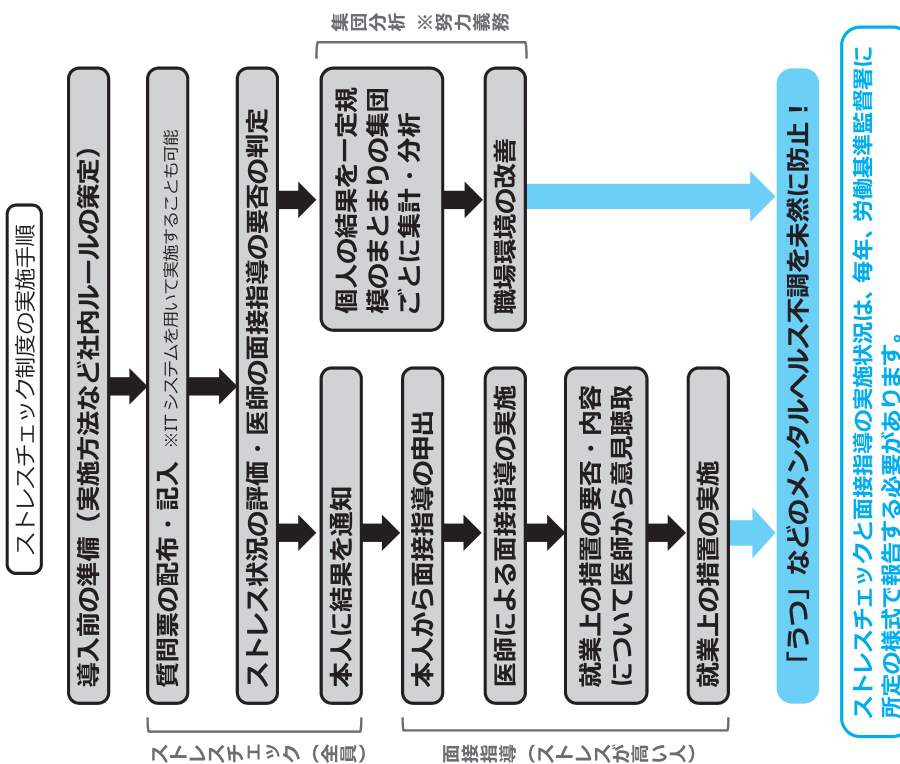
何のためにやるのでしょうか？

労働者が自分のストレスの状態を知ること、ストレスをためすぎないように対処したり、ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けて助言をもらったり、会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらったり、職場の改善につなげたりすることで、**「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組み**です。

いつまでに何をやればいいのでしょうか？

ストレスチェック制度（準備から事後措置まで）は、以下の手順で進めていきます。

2015年12月1日から2016年11月30日までの間に、全ての労働者に対して1回目のストレスチェックを実施しましょう。



導入前の準備

○ まず、会社として「メンタルヘルス不調の未然防止のためにストレスチェック制度を実施する」旨の方針を示しましょう。

○ 次に、事業所の衛生委員会、ストレスチェック制度の実施方法などを話し合いましょう。

話し合う必要がある事項（主なもの）

- ① ストレスチェックは誰に実施させるのか。
- ② ストレスチェックはいつ実施するのか。
- ③ どのような質問票を使ってストレスチェックを実施するのか。
- ④ どのような方法でストレスの高い人を選ぶのか。
- ⑤ 面接指導の申出は誰にすれば良いのか。
- ⑥ 面接指導はどの医師に依頼して実施するのか。
- ⑦ 集団分析はどんな方法で行うのか。
- ⑧ ストレスチェックの結果は誰が、どこに保存するのか。

○ 話し合って決まったことを社内規程として明文化しましょう。そして、全ての労働者にその内容を知らせましょう。

○ 実施体制・役割分担を決めましょう。

※一人がいくつかの役割を兼ねることも可能です。

実施体制の例

- 制度全体の担当者
事業所において、ストレスチェック制度の計画づくりや進捗状況を把握・管理する者。
- ストレスチェックの実施者
ストレスチェックを実施する者。医師、保健師、厚生労働大臣の定める研修を受けた看護師・精神保健福祉士の中から選ぶ必要があります。外部委託も可能です。
- ストレスチェックの実施事務従事者
実施者の補助をする者。質問票の回収、データ入力、結果送付など、個人情報を取り扱う業務を担当します。外部委託も可能です。
- 面接指導を担当する医師

○質問票を労働者に配って、記入してもらいましょう。

- 記入が終わった質問票は、医師などの実施者（またはその補助をする実施事務従事者）が回収しましょう。**
- 注意！** 第三者や人事権を持つ職員が、記入・入力の終わった質問票の内容を閲覧してはいけません！

- 回収した質問票をもとに、医師などの実施者がストレスの程度を評価し、高ストレス[※]で医師の面接指導が必要な者を選びます。

- ※ 自覚症状が高い者や、自覚症状が一定程度あり、ストレスの原因や周囲のサポートの状況が著しく悪い者を高ストレス者として選びます。選び方が分からない場合は、以下の URL に掲載されている「ストレスチェック制度実施マニュアル」の 40 ページに記載されている基準を参考にしてください。

JURL : <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei12/>

- 結果（ストレスの程度の評価結果、高ストレスか否か、医師の面談指導が必要か否か）は、実施者から直接本人に通知されます。

注意！ 結果は企業には返ってきません。
結果を入手するには、結果の通知後、本人の同意が必要です。

- 結果は、医師などの実施者（またはその補助をする実施事務従事者）が保存します。

- ※ 結果を企業内の鍵のかかるキャビネットやサーバー内に保管することもできますが、第三者に閲覧されないよう、実施者（またはその補助をする実施事務従事者）が鍵やパスワードの管理をしなければいけません。

A あななの仕事についてうかがいます。最もあてはまるの○を何
けてください。

1. 非常に忙しい仕事をする必要はない	7. ひとりで働いた
2. 時間内に仕事を処理しきらない	8. へどくれた
3. 一生懸命働かなければならない	9. だるい
4. かなり仕事を集中する必要がある	10. 気がはいつめる
5. 高度の知識や技術が必要でむずかしい仕事だ	11. 不安だ
6. 勤務時間や技術について仕事のことを考えていなければならぬ	12. 落着かない
7. からだを必要と使わず仕事だ	
8. 自分の仕事で仕事ができる	
9. 自分で仕事の順番、やり方を決めることができる	
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	
11. 自分の知識や知識を仕事で使うことができない	
12. 自分の仕事で内見のよい通いができる	
13. 上司の仕事や他の部署とはうまく合わない	
14. 仕事の雰囲気は仕事と合う仕事である	
15. 仕事のやり取りが迅速、正確、丁寧、温度、換気などにはよくない	
16. 仕事の内容が仕事にあっていない	
17. 働きがいのある仕事だ	

B 最近1か月の間のあなたの状態についてうかがいます。最もあては
まるの○を付けてください。

1. 元気なわいていく	7. 気分がよい
2. 元気なわいていく	8. 元気なわいていく
3. 元気なわいていく	9. 元気なわいていく
4. 元気なわいていく	10. 元気なわいていく
5. 元気なわいていく	11. 元気なわいていく
6. 元気なわいていく	12. 元気なわいていく

22. 昔年や青年になる
23. 懐かしく感じる
24. 目がある
25. 動機や理由がわかる
26. 料理の具材が悪い
27. 食欲がない
28. 使役や下宿する
29. よ理解がある
- C あなたの悪い方々についてうかがいます。最も受けはまるもの○を付けください。
次の人たちはどのくらい気配に話ができますか？
1. 上司
2. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等
あなただけ聞ったとき、次の人たちはどのくらい聞きになりますか？
4. 上司
5. 職場の同僚
6. 配偶者、家族、友人等
あなたと他人の人間関係を相談した、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？
7. 上司
8. 職場の同僚
9. 配偶者、家族、友人等
- D 満足している
1. 仕事について
2. 家庭生活に満足だ
- 【回答例(4校用)】
A ややよくあるけど、ややめんどくちがら
B よくあるけど、めんどくさくない
C まったくない／ほとんどない
D 非常に／かなり満足／やや不満足、不満足
- ※トランスジェンダの権利(平成27年4月18日より)

[illegible]

面接指導の実施と就業上の措置

- ストレスチェック結果で「医師による面接指導が必要」とされた労働者から申出※¹があった場合は、医師に依頼して面接指導を実施※²しましょう。

※¹ 申出は、結果が通知されてから1月以内に行う必要があります。
 ※² 面接指導は申出があったから1月以内に行う必要があります。

- 面接指導を実施した医師から、就業上の措置の必要性の有無とその内容について、意見を聴き※、それを踏まえて、労働時間の短縮など必要な措置を実施しましょう。

※ 医師からの意見聴取は、面接指導後1月以内に行う必要があります。

- 面接指導の結果※は事業所で5年間保存しましょう。

※ 記録を作成・保存してください。以下の内容が含まれていれば、医師からの報告をそのまま保存しても構いません。

- ① 実施年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 面接指導を行った医師の氏名
- ④ 労働者の勤務の状況、ストレスの状況、その他の心身の状況
- ⑤ 就業上の措置に関する医師の意見

職場分析と職場環境の改善 ※努力義務

- ストレスチェックの実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団（部、課、グループなど）ごとに集計・分析※してもらい、その結果を提供してもらいましょう。

※ 集団ごとに、質問票の項目ごとの平均値などを求めて、比較するなどの方法で、どの集団が、どういったストレスの状況なのかを調べましょう。

注意！ 集団規模が10人未満の場合は、個人特定されるおそれがあるので、全員の同意がない限り、結果の提供を受けてはいけません。
 原則10人以上の集団を集計の対象としましょう。

- 集計・分析結果を踏まえて、職場環境の改善を行いましょう。

何に気をつければいいのか？

ストレスチェック制度は、労働者の個人情報適切に保護され、不正な目的で利用されないようにすることで、労働者も安心して受け、適切な対応や改善につなげられる仕組みです。

このことを念頭において、情報の取扱いに留意するとともに、不利益な取扱いを防止しましょう。

プライバシーの保護

- 事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手するようなことがあってはなりません。
- ストレスチェックや面接指導で個人の情報を取り扱った者（実施者とその補助をする実施事務従事者）には、法律で守秘義務が課され、違反した場合は刑罰の対象となります。
- 事業者が提供されたストレスチェック結果や面接指導結果などの個人情報、適切に管理し、社内でも共有する場合にも、必要最小限の範囲にとどめましょう。

不利益取扱いの防止

- 事業者が以下の行為を行うことは禁止されています。
 - ① 次のことを理由に労働者に対して不利益な取扱いを行うこと
 - ・ 医師による面接指導を受けたい旨の申出を行ったこと
 - ・ ストレスチェックを受けないこと
 - ・ ストレスチェック結果の事業者への提供に同意しないこと
 - ・ 医師による面接指導の申出を行わないこと
 - ② 面接指導の結果を理由として、解雇、雇止め、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換・職位の変更を行うこと

化学物質を取扱う事業場の皆さまへ

労働災害を防止するため リスクアセスメントを実施しましょう

労働安全衛生法が改正されました（平成28年6月1日施行）

一定の危険有害性のある化学物質（640物質）について

1. 事業場における**リスクアセスメント**が義務づけられました。
2. 譲渡提供時に容器などへの**ラベル表示**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、事業場規模にかかわらず、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、建設業だけでなく、清掃業、卸売・小売業、飲食店、医療・福祉業など、さまざまな業種で化学物質を含む製品が使われており、労働災害のリスクがあります。

<リスクアセスメントの実施義務の対象物質>

事業場で扱っている製品に、対象物質が含まれているかどうか確認しましょう。対象は安全データシート（SDS）の交付義務の対象である**640物質**です。

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

職場のあんぜんサイト SDS

検索

対象物質に当たらない場合でも、リスクアセスメントを行うよう努めましょう。

あなたの職場でも化学物質を使っていますか？

～冬期特有の労働災害防止の徹底～ 積雪・凍結による転倒災害等を防ごう！

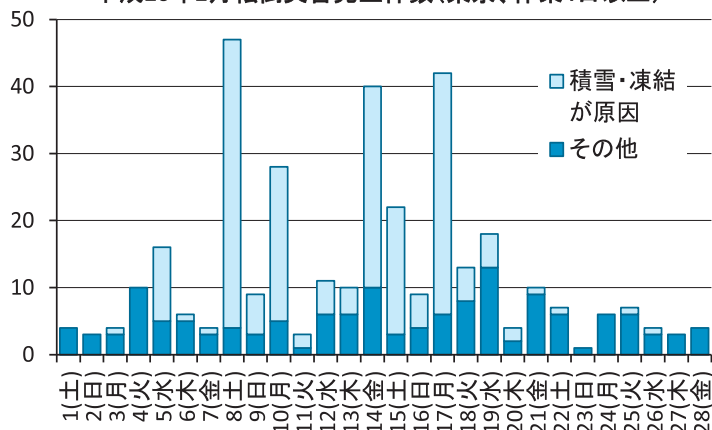
冬期においては、積雪・凍結を原因とする転倒災害、車両運転中の交通労働災害、建物屋根等の除雪作業中の墜落・転落災害等の労働災害が多発します。

当局管内においても、昨シーズンの記録的な大雪により、前年と比べ積雪・凍結を原因とする労働災害が大幅に増加しました。

今シーズンについても、早めの準備を心がけ、積雪・凍結に起因する労働災害の防止に万全の取り組みをお願いいたします。

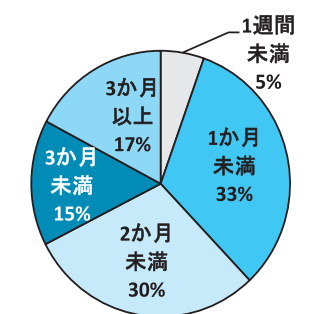
災害発生状況

平成26年2月転倒災害発生件数(東京、休業4日以上)

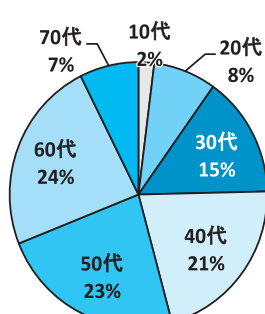


平成26年は2月8日(土)、14日(金)に千代田区大手町でも積雪27cmの大雪となり、転倒災害が大幅に増加しました。平成26年2月の積雪・凍結による休業4日以上の転倒災害は203件となっています。

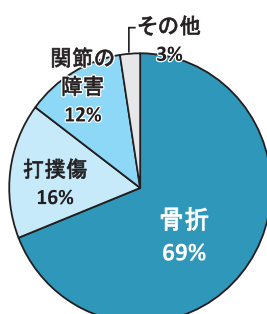
駐車場、建物入口、坂道、屋外の階段などでの転倒災害が多発しています。また、屋内でも雪で床が濡れていることによる転倒が多発しています。



休業見込期間別(積雪・凍結)



年代別(積雪・凍結)



傷病性質別(積雪・凍結)



特にお願いしたいこと

- 安全衛生委員会等で降雪前に対策の協議を行いましょう。
- 駐車場や建物入口付近の通路は、雪が踏み固められることにより、転倒のリスクが大きくなります。融雪・除排雪を徹底しましょう！
- 凍結が予想される場合には凍結防止剤を散布するとともに、スパイク付きのものなど、滑りにくい靴を着用しましょう！
- 天気予報に気を配り、事業場外で凍結のおそれのある箇所などの状況を共有するなど、早めの準備を心がけましょう！

積雪等に起因する労働災害の防止にあたり留意すべき事項

1 屋外の移動中における転倒等の労働災害防止

段差、側溝等が積雪により隠れ、つまずきの危険のおそれがある場合にはポール等の標識の設置等により注意喚起を行うほか、労働者に対して転倒防止のための措置の徹底を図ること。

その他、事業場外の凍結のおそれのある箇所等の抽出及び対処を行うこと。

2 事業場等の建物の屋根での除雪作業における墜落等の労働災害防止

事業場等の建物の屋根の除雪作業においては、気候条件に注意し、高所からの墜落・転落を防止するための適切な保護具を使用すること。また、上下作業による災害を防止するため、作業の合図や立入禁止措置等の徹底を図ること。

その他、事業場内の凍結のおそれのある箇所等の抽出及び対処を行うこと。

3 その他、屋外での除雪作業における労働災害防止

除雪車等を使用する場合には、巻き込まれ災害や路肩等からの転落災害防止措置の徹底を図ること。その際、除雪車の作業前の点検、操作方法の確認の他、作業範囲への立入禁止措置やポール等の設置による転落防止措置を講じること。

4 建設工事現場における積雪を原因とした倒壊等の労働災害の防止

建設現場に設置される仮設物への積雪による倒壊を防止するため、適切な時期に除雪を行うこと。また、除雪の際には、作業計画を作成し、高所からの墜落・転落を防止するための適切な保護具の使用、上下作業による災害を防止するための立入禁止措置等の徹底を図ること。

5 スリップ等による交通労働災害の防止

積雪時の車の運転は、適切な走行計画を作成し、安全な運転を確保させることにより、スリップ等による交通労働災害の防止に努めること。その際に、冬用タイヤ等適切な装備を装着した上で、運転者に対して安全運転の徹底を図ること。

6 雪崩災害の防止

雪崩に伴う災害を防止するため、気象情報等の把握に努め、これに基づく作業管理の徹底を図ること。また、作業管理に当たっては、作業中止等を判断する者をあらかじめ指名しておくとともに、雪崩が発生した場合の連絡方法を定め、関係労働者に周知させること。

7 健康管理と体力作り

健康管理を行うとともに、ストレッチや体操などの体力作り、歩き方の指導などを行うこと。

昨シーズンの主な災害事例

- 「転倒」 食材の入った段ボールを配達中、お客様宅のマンション入口で降雪の影響で転倒した。
- 「転倒」 配車センターにて、場内移動中、重機をよけようとした際、雪で滑って転倒した。
- 「転倒」 検針現場へ向かう途中、雪で滑って転倒した。
- 「飛来落下」 パレットに積もった雪を払おうとした際、手が滑ってパレットが落下した。
- 「墜落転落」 駐車場で車に積もった雪を払うため、車のタイヤに乗って作業していたところ転落した。
- 「交通事故」 道路走行中、前方を走るトラックの荷台から雪が落下し、よけきれずに路肩へ衝突した。

仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) に向けた ワークショップ開催のご案内

誰もがやりがいや充実感を感じながら、仕事上の責任を果たす一方、子育て・介護の時間や家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てるよう、健康で豊かな生活ができる「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を図ることが社会の流れになっています。平成22年6月18日に閣議決定された「新成長戦略」においては、平成32年までに

- ・年次有給休暇の70%以上の取得
- ・週労働時間60時間以上の雇用者の割合5割減

という数値目標が定められているところです。

また、平成27年6月には、「日本再興戦略」改定2015において、働き過ぎ防止のための取組強化のために「働き方改革」を推進することが閣議決定され、その対応として長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進への取組は一層重要となってきました。このため、上記数値目標達成に向けた各事業場の労務管理の改善への取組を図るべく、事例紹介のほか、参加者が専門の「働き方・休み方改善コンサルタント」と一緒に問題点や解決策について取り組んでいく討議形式のワークショップを開催しますので、ご多忙のこととは存じますが、事業主、労務管理担当者の積極的な参加をお願いいたします。

なお、参加いただける日時をご選択いただき、「ワークショップ参加連絡票」に所定事項とともにご記入の上、開催日の10日前までに、東京労働局労働基準部労働時間課あてFAX等によりご提出いただきますようお願いいたします。締切り後でも空きがあれば申込みできますので、下記の労働時間課担当者までお問い合わせください。

開催日及び申込み先着順による参加の可否等は、調整のうえ、再度改めてご連絡させていただきます。ご参加の場合は、事前アンケート（東京労働局HPからダウンロードして下さい）に記入の上、開催日にご持参下さい。なお、ご不明な点等がございましたら、下記の労働時間課までお問い合わせください。

● お問い合わせ先 ●

東京労働局労働基準部 労働時間課

〒102-8306 東京都千代田区九段南1-2-1 九段第三合同庁舎13階

電話 03-3512-1613

FAX 03-3512-1557

担当 江原（えはら）

仕事と生活の調和に向けたワークショップ開催日程

1 平成28年1月21日（木曜日）：主にIT関連企業を対象

開催時間：午後1時30分～午後4時30分 会場：九段第3合同庁舎 11階共用4会議室

2 平成28年1月28日（木曜日）：業種限定せず

開催時間：午後1時30分～午後4時30分 会場：九段第3合同庁舎 11階共用1－2会議室

3 平成28年2月19日（金曜日）：業種限定せず

開催時間：午後1時30分～午後4時30分 会場：九段第3合同庁舎 11階共用2－1会議室

4 平成28年3月2日（水曜日）：主にIT関連企業を対象

開催時間：午後1時30分～午後4時30分 会場：九段第3合同庁舎 11階共用2－2会議室

5 平成28年3月3日（木曜日）：業種限定せず

開催時間：午後1時30分～午後4時30分 会場：九段第3合同庁舎 11階共用2－2会議室

6 平成28年3月4日（金曜日）：業種限定せず

開催時間：午後1時30分～午後4時30分 会場：九段第3合同庁舎 11階共用2－2会議室

7 平成28年3月8日（火曜日）：業種限定せず

開催時間：午後1時30分～午後4時30分 会場：九段第3合同庁舎 11階共用3－1会議室

（東京都千代田区九段南1－2－1 地図は封筒の下部を参照してください。）

東京労働局労働基準部労働時間課 あて
(FAX 03-3512-1557)

ワークショップ参加連絡票

事業場名										
所在地										
電 話 (FAX)	()									
参加者数（複数可） 連絡部署名										
参加希望日程	第1希望	上記の	1	2	3	4	5	6	7	
	第2希望	上記の	1	2	3	4	5	6	7	
	第3希望	上記の	1	2	3	4	5	6	7	
（番号に○をつけて下さい。）										

○開催日等は、調整のうえ、改めてご連絡させていただきます。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、 行動計画策定届を提出しましょう！（平成28年4月1日施行）

事業主の皆さまが行うべきことは以下のとおりです。

- ①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析 ②行動計画の策定、社内周知、公表
- ③行動計画を策定した旨の届出 ④自社の女性の活躍に関する情報の公表

※東京労働局雇用均等室では、平成28年1月から「行動計画策定届」の受付を開始します。

※個別相談会も開催しています（予約制・先着順）。詳細につきましては、東京労働局のホームページをご覧ください。

詳細は厚生労働省HPの「女性活躍推進法特集ページ」をご覧ください。

お問い合わせ先：東京労働局雇用均等室（TEL 03-3512-1611）

平成26年度実施女性の活躍推進に関するアンケート結果が公表されました —女性の活躍推進に取り組んでいる企業は57.2%—

東京労働局は、平成26年11月に実施した女性の活躍推進に関するアンケート結果を取りまとめ平成27年11月30日に公表しました。

女性の活躍推進に関するアンケートは、東京都内の企業約1万社を対象に郵送により行い、女性の活躍推進の取組状況、女性管理職の状況、次世代育成支援対策推進法に基づくくみん認定への取組状況等について、任意に回答をいただいたものです。

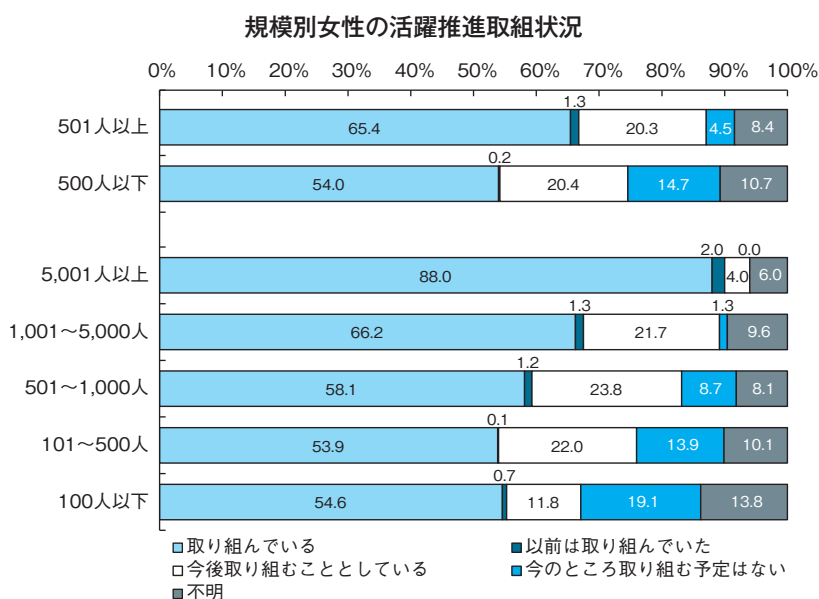
今回の集計結果は、このアンケートに回答した1,323社の状況を取りまとめています。

《アンケート結果のポイント》

1. 女性の活躍推進への取組状況

ポイント1 女性の活躍推進に取り組んでいる企業は57.2%

501人以上の企業では、65.4%、500人以下の企業では、54.0%が女性の活躍推進に取り組んでいます。



2. 女性管理職の状況

ポイント2 課長相当職以上の女性管理職がいる企業は70.1%

70.1%の企業で課長相当職以上、83.0%の企業で係長相当職以上の女性管理職がいます。

一方で、女性管理職がない企業は17.0%です。

501人以上の企業では、課長相当職以上の女性管理職がいる企業は82.1%となっています。

主な産業別、役職別女性管理職を有する企業割合

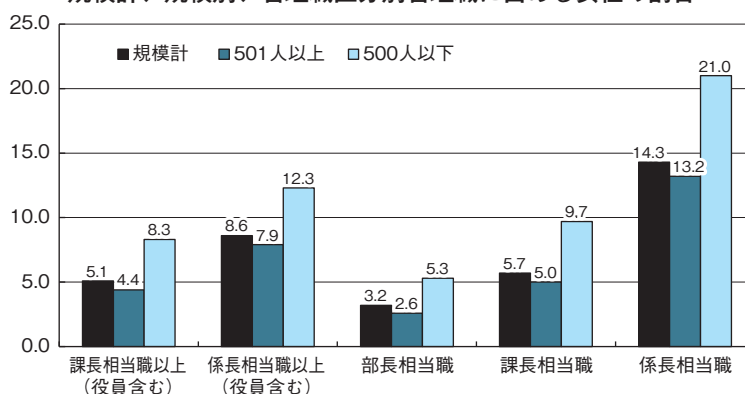
(%)

	課長相当職以上 (役員含む)の女性 管理職を有する 企業	係長相当職以上 (役員含む)の女性 管理職を有する 企業	(M.A.)				課長相当職以上 (女性役員を含む)の女性 管理職を有しない 企業	係長相当職以上 (女性役員を含む)の女性 管理職を有しない 企業
			女性役員 を有する 企業	部長相当 職の女性 管理職を 有する 企業	課長相当 職の女性 管理職を 有する 企業	係長相当 職の女性 管理職を 有する 企業		
総数	70.1	83.0	25.9	32.0	59.2	61.5	29.9	17.0
501人以上	82.1	91.6	23.7	43.5	77.0	73.1	17.9	8.4
500人以下	65.3	79.5	26.8	27.5	52.1	56.8	34.7	20.5
建設	48.9	67.8	5.6	11.1	40.0	51.1	51.1	32.2
製造	60.2	77.5	20.9	25.4	52.5	58.2	39.8	22.5
運輸	55.6	67.8	35.6	8.9	26.7	32.2	44.4	32.2
卸売、小売	63.9	80.6	26.7	25.1	53.4	60.7	36.1	19.4
金融・保険	86.9	95.1	9.8	31.1	83.6	85.2	13.1	4.9
医療・福祉	92.7	99.2	62.9	64.5	80.6	83.1	7.3	0.8
サービス	73.4	85.0	20.6	34.2	63.3	62.7	26.6	15.0

ポイント3 課長相当職以上の女性管理職の割合は5.1%

管理職に占める女性の割合をみると、課長相当職以上に占める女性の割合は、501人以上の企業で4.4%、500人以下の企業で8.3%と、企業規模が小さいほうが女性管理職割合が高くなる傾向がみられます。

規模計、規模別、管理職区分別管理職に占める女性の割合

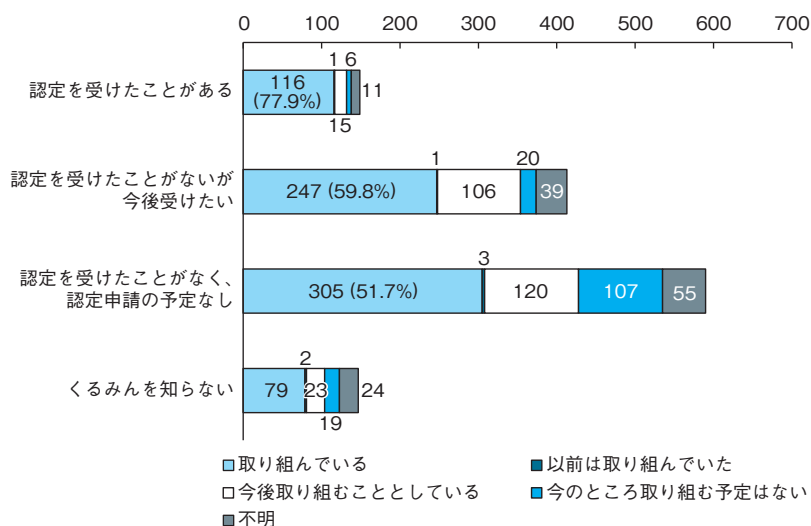


3. くるみん認定との関係

ポイント4 くるみん認定を受けた企業の77.9%は女性の活躍推進にも取り組んでいる

くるみん認定を受けたことがない企業でも、59.8%が今後認定を受けたいと考えています。

くるみん認定の有無と女性の活躍推進取組状況



最近の雇用失業情勢

○平成27年11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）3.3%で、前月より0.2ポイント悪化。

☆完全失業者数（季節調整値）は217万人で、前月より11万人増加。（原数値は209万人で、前年同月差10万人減少）

☆就業者数（季節調整値）は6,358万人で、前月より38万人減少。

☆雇用者数（季節調整値）は5,641万人で、前月より38万人減少。

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。「建設業」「卸売業、小売業」では減少している。

☆平成27年11月の新規求人倍率（季節調整値）は1.93倍で、前月より0.10ポイント改善。

☆平成27年11月の有効求人倍率（季節調整値）は1.25倍で、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12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、緩やかに回復に向かうことが期待される。ただし、アメリカの金融政策の正常化が進むなか、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。」となっている。（※景気の総括判断は維持。）

「雇用情勢は、改善している。先行きについては、改善していくことが期待される。」としている。（※雇用情勢判断は上方修正。）

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11月	1.93	3.19	16.10	1.25	1.85	8.11	99,210	131,327

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～11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11月）

都内の求人・求職の動きを見ると、新規求人数（原数値）は122,344人（前年同月比16.0%増）で、4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359,705人（前年同月比8.7%増）で、67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34,776人（前年同月比1.4%減）で、5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188,128人（前年同月比4.5%減）で、63か月連続で前年同月を下回った。

就職件数は11,580件で、前年同月より2.6%減となった。一般、パート別の状況をみると、一般は6,890件（前年同月比2.2%減）、パートは4,690件（前年同月比3.3%減）となった。

東京の企業倒産状況（株東京商工リサーチ調べ）は、倒産件数160件（前年同月比12.7%増）。

業種別件数では、サービス業（29件）、卸売業（27件）、建設業（23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

マイナンバー制度に伴う個人番号及び法人番号の提供依頼 並びに電子申請の実施について

行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（以下「番号法」という。）により、平成28年1月1日からマイナンバー制度（社会保障・税番号制度）が導入されました。

当協会は、委託事業主様からの「労働保険事務等委託書」に従い下記の手続きを代行いたしますが、その手続に従業員様の「個人番号」若しくは国税庁から「法人番号指定通知書」により通知されている「法人番号（13桁）」が必要となります。そのため「労働保険事務委託書」の内容が一部変わりますので、今般改めて「同事務委託書」を提出いただくこととなりましたので宜しくお願い申し上げます。

「個人番号」の取得は、下記に記載した各手続を行う都度、手続用紙と合わせて「個人番号届出書」を提出していただくことといたしますので宜しくお願い申し上げます。

提出いただきました個人番号は使用目的以外に使用することはありません。また、個人番号は漏えい、不正利用防止等の観点から番号法に基づく安全管理措置を講じます。

具体的には「（一社）三田労働基準協会特定個人情報等の適正な取扱いに関する基本方針」を定め、基本方針に従い作成した取扱規定に基づき、特定個人情報管理責任者、同事務取扱責任者、同事務取扱担当者を定め、取扱区域・管理区域を限定してファイアーウォールにより外部からの不法な侵入を防止し、また全てのパソコンにウイルス対策ソフトウェアを導入してセキュリティ対策を講じた専用パソコン

システム『マイナンバーロッカーシステム』により個人番号の安全管理を行っております。

併せて、個人番号の安全管理の観点、及び、行政の推進に合わせて「電子申請」による届出を導入いたしました。その際、返戻書類がこれまでの様式とは異なります。また電子申請システムの制約により、氏名に関して第一水準以外の漢字は第一水準の漢字に訂正した申請となりますが、手続き上問題はございません。何卒ご理解ご了承くださいますようお願い申し上げます。

1 個人番号の記載が必要になる雇用保険の手続について

- ①雇用保険被保険者資格取得届
- ②雇用保険被保険者氏名変更・喪失届
- ③高年齢雇用継続給付受給資格確認票・（初回）高年齢雇用継続給付支給申請書
- ④育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書
- ⑤介護休業給付金支給申請書

2 法人番号の記載が必要になる労働保険の手続について

- (1) 雇用保険関係
 - ①雇用保険適用事業所設置届
 - ②雇用保険適用事業所廃止届
- (2) 適用徴収関係
 - ①労働保険関係成立届
 - ②労働保険料等申告書

講習会のご案内

講師：北岡大介氏（北岡社会保険労務士事務所代表・元労働基準監督官）

年度替わり時期に必要な労働関係手続きを学ぶ 正社員、非正規社員全てに配慮が必要です！

3～4月に集中する労働関係の入口と出口の手続き、36協定、就業・賃金規則の変更、人事異動時の対応、改正法（改正パート労働法）に基づく人事労務等の留意点について専門家が解説します。

日時：平成28年3月3日（木）13:30～16:00

会場：（一社）三田労働基準協会 1階 研修センター

受講料：会員3,000円 会員以外4,000円

※協会HPから「申込票兼受講票」を印刷し、FAXでお申込みください。

講師：安西法律事務所 弁護士 木村恵子氏

メンタルヘルス不調者と企業の対応 裁判をふまえて弁護士がわかりやすく解説

近年、メンタルヘルス不調を発症した労働者の安全配慮義務などを巡り多数の民事損害賠償請求がなされています。最近の労働裁判例について理解を深め、訴訟リスクを低くする参考にしていただくため、弁護士が重要労働判例を基に解説します。人事・労務管理の担当者に受講していただきたい講習会です。

日時：平成28年3月18日(金) 13:30～16:00 **会場**：(一社)三田労働基準協会 1階 研修センター

受講料：会員3,000円 会員以外4,000円

※協会HPから「申込票兼受講票」を印刷し、FAXでお申込みください。

当会推薦の会員事業場から3名の優良従業員が表彰される 「港区中小企業優良従業員表彰式」

さる平成27年11月12日、平成27年度「港区中小企業優良従業員表彰式」がメルパルク東京で行われ、当会推薦の会員事業場から次の3名の方が表彰されました。

港シビル株式会社	山中 伸孝様
芝浦鋼材株式会社	伊藤 正雄様
株式会社東京ロジステック小林徳市運送	田村めぐみ様

この表彰は「中小企業の発展に貢献した成績優秀な従業員を表彰し、その功績をたたえることにより勤労意欲の増進を図り後進の模範とし、中小企業の発展と港区の産業振興に資すること」を目的として昭和36年から続いているものです。

式典は港区商店街連合会々長須永達雄審査委員長の開会挨拶後、武井雅昭区長から45名の優良従業員の皆さんに一人ずつ表彰状が授与されました。

受賞者全員の記念写真撮影後に懇親会が行われ、受賞者代表から今後も業務に邁進し会社の発展に尽くしますとのスピーチがあり、ライトアップされた東京タワーのもと、和やかな時間が過ぎてゆきました。

(表彰審査委員：三田基準協会 小林記)



写真左より(株)東京ロジステック小林徳一運送の小林総務部長様と田村めぐみ様、港区・地域振興支援部長安田雅俊様、芝浦鋼材(株)の伊藤正雄様、港シビル(株)の山中伸孝様と倉本社長様です。

みなと みた

平成28年1月号 平成28年1月15日発行(年6回発行) 第20巻第1号通巻第113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>