

みなとみた

2021 **11**
No.148

一般社団法人 三田労働基準協会報

CONTENTS

労働行政ニュース ● 2~11

令和3年度年末年始無災害運動実施要領／三田労働基準監督署管内の労働災害の推移／東京都最低賃金のお知らせ／11月は「過労死等防止啓発月間」です／自動車運転者を使用する事業場に対する令和2年の監督指導、送検等の状況／令和2年度の東京労働局管内における送検状況／11月は「労働保険未手続事業一掃強化期間」です／女性活躍推進法により一般事業主行動計画の策定と情報公表が義務づけられます

厚生労働省／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 ● 12~13

最近の雇用失業情勢／「求人者マイページ」がさらに便利になりました

協会だより ● 14~16

令和3年度港地区健康と安全推進大会／2022年新年賀詞交歓会中止のお知らせ／新入会員のご紹介／講習会等のご案内

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できます。ご活用いただけ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)

*この会報は、当協会のホームページのトップページ右列下にも掲載しております。会報の郵送を希望されない方はご連絡ください。

令和3年度年末年始無災害運動実施要領

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、事業場等の取組促進を図る趣旨で、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51回目を迎える。

わが国の労働災害は長期的には減少してきており、令和2年の死亡者数は802人で過去最少となった。しかし、死傷者数は高齢労働者の労働災害、「転倒」や「動作の反動・無理な動作」による労働災害の増加に加え、新型コロナウイルス感染症の罹患による労働災害の増加により平成14年以降で最多となった。

また、本年上半期（1～6月）の労働災害の状況を見ると、林業以外のすべての業種で労働災害が増加した。特に小売業、保健衛生業（社会福祉施設含む）、警備業等を含む第三次産業の労働災害発生状況は昨年同時期より48.6%増となっており、事故の型別では「転倒」、「動作の反動・無理な動作」、「その他（主として感染症によるもの）」が目立つ。今後は、引き続き感染症対策を徹底しながら、事業活動を軌道に乗せていくことが求められ、これまでは異なる「新しい生活様式」の下で労働者が生産性を高めつつ、安全かつ健康に働くことのできる職場環境・体制を早急に整備することが重要となる。

労働衛生の分野では、今年4月1日に溶接ヒュームが特定化学物質に加えられ、特定化学物質障害予防規則（特化則）により規制されることとなった。これは、金属アーク溶接等作業時に発生する溶接ヒュームにばく露されると、じん肺のほか、その中に含まれるマンガンによる神経障害や肺がん等の健康障害を引き起こすおそれがあることが明らかになったことによるものである。これにより、全体換気の義務、溶接ヒュームの濃度測定の実施、有効な呼吸用保護具の選択・使用等のばく露防止等が令和5年4月1日までに段階的に義務付けられるため、漏れのない実施が必要となる。また、高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくり、改正された「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP指針）」による健康づくり、労働施策総合推進法等の改正による職場におけるハラスメント防止対策の強化、石綿障害予防規則の改正による解体工事等における石綿によるばく露防止対策の強化も必要となっている。

いずれも、労働災害を防止する上で重要な施策であり、これからの職場の安全と健康の確保に直結する取り組みである。日頃の安全衛生活動や安全衛生教育の中でしっかりと周知・徹底することが望まれる。

職場の安全と健康を確保するためには、経営者、労働者が一丸となって安全衛生活動を推進し、災害のない職場環境を整えるためにも、一つひとつの作業を丁寧に確認し、次の作業に備えること、そして体調管理を万全にし、無理をしないことが大切である。

とりわけ、昨年度から引き続き感染症対策を講じながら迎える年末年始は、慌ただしい中での大掃除や機械設備の保守点検・再稼働等の作業が多くなるほか、積雪や凍結による転倒等の危険が増す。各事業場においては、作業前点検の実施、作業手順や交通ルールの遵守、非常作業における安全確認の徹底、高所作業

で使用するフルハーネス型墜落制止器具の整備を含めた保護具の点検の実施、感染予防を含めた労働者の健康状態の確認などに全員で取り組むことが一層重要となる。

皆で力を合わせて無事に一年を締めくくり、明るい新年を迎えられるよう、安全・健康への思いを新たにしたい。

このような状況を踏まえ、本年度の年末年始無災害運動は、「**年末年始も 安全作業 あなたが無事故のキーパーソン**」を標語として展開することとする。

2 実施期間

令和3年12月1日から令和4年1月15日までとする。

3 運動標語 「年末年始も 安全作業 あなたが無事故の キーパーソン」

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、ホームページ等を通じての広報

(2) 報道機関等を通じての周知

(3) リーフレット等の制作および配布

(4) 小冊子、ポスター、のぼり、デジタルコンテンツ等の頒布・配信

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および労働安全衛生マネジメントシステムの導入・定着

(3) KY（危険予知）活動を活用した非定常作業における労働災害防止対策の徹底

(4) フルハーネス型墜落制止用器具を含めた安全保護具・労働衛生保護具、安全標識・表示等の点検と整備・更新

(5) 化学物質のリスクアセスメントの実施を含めた化学物質管理の徹底

(6) 金属アーク溶接等作業における健康障害防止措置の実施

(7) 転倒、墜落・転落、はさまれ・巻き込まれ災害防止や腰痛予防対策の徹底

(8) 火気の点検、確認など火気管理の徹底

(9) 交通労働災害防止対策の推進

(10) 安全衛生パトロールの実施

(11) 機械設備に係る一斉検査および作業前点検の実施

(12) 年末時期の大掃除等を契機とした5Sの徹底

(13) 年始時期の作業再開時の安全確認の徹底

(14) 過重労働をしない・させない職場環境づくり

(15) 高齢労働者を含めた身体機能の維持向上のための健康づくり、健康的な生活習慣（睡眠、食事、運動等）に関する健康指導などの実施

(16) 新型コロナウイルス感染症、インフルエンザ等の感染症拡大防止対策の徹底

(17) 職場のハラスメント防止につながる取り組みの推進

(18) 自然災害等に伴う復旧・復興工事等における労働災害防止対策の推進

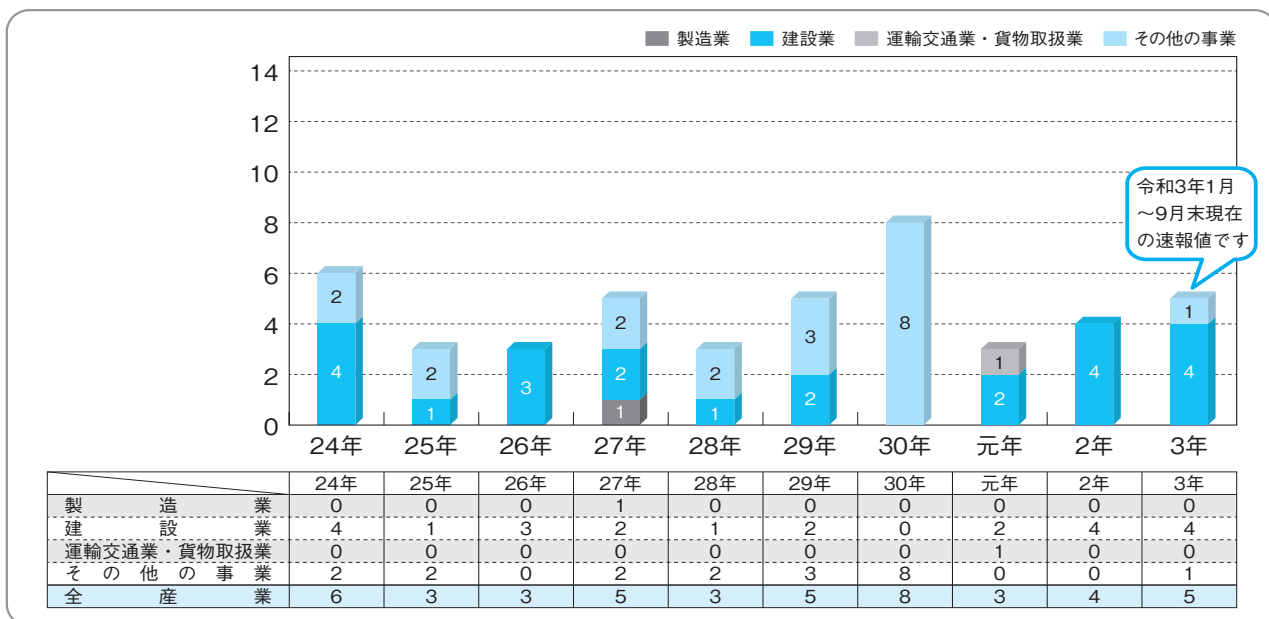
(19) 安全衛生旗の掲揚および年末年始無災害運動用ポスター、のぼり等の掲示

(20) その他安全衛生意識高揚のための活動の実施

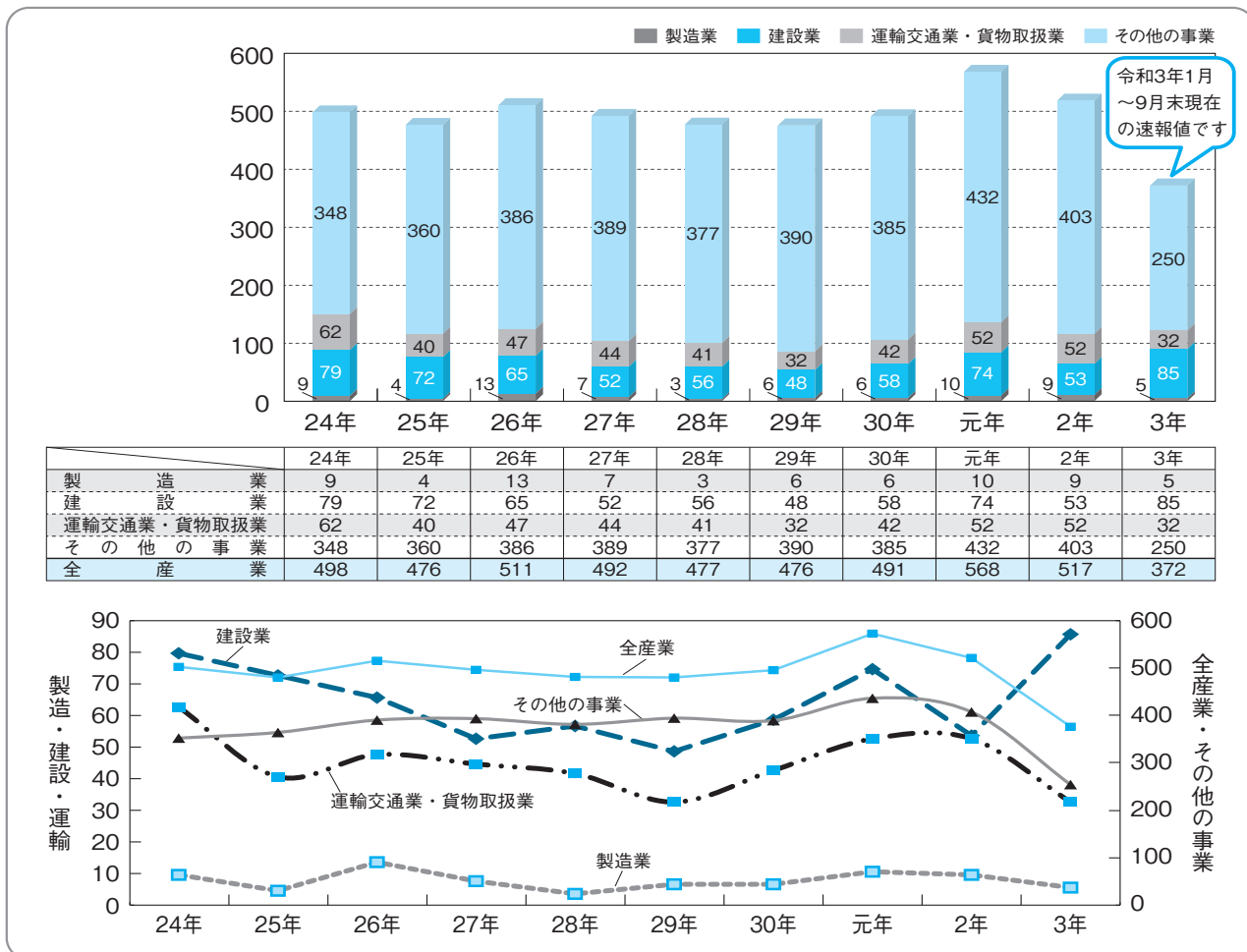
三田労働基準監督署管内の労働災害の推移

(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)



みんなチェック！
最低賃金。

会社員、パート、
アルバイトの方、学生さんなど
働くすべての人と
雇う人のためのルールだよ。

東京都 最低賃金

令和3年
10月1日から
[時間額]

1,041円

28円
UP



最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで確認!

最低賃金に関する特設サイト
<http://www.saiteichingin.info/>
最低賃金制度



最低賃金に関するお問い合わせは東京労働局または最寄りの労働基準監督署へ
東京労働局ホームページアドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/>

最低賃金制度って何？

働くすべての人に、
賃金の最低額（最低賃金額）を保障する制度です。

年齢やパート・学生アルバイトなどの
働き方の違いにかかわらず、すべての労働者に適用されます。



確認の方法は？

確認したい賃金を時間額にして、
最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。 ※2

1 時間給の場合	時間給 円	≧	最低賃金額(時間額) 円				
2 日給の場合	日給 円	÷	1日の平均所定労働時間 時間	=	時間額 円	≧	最低賃金額(時間額) 円
3 月給の場合	月給 円	÷	1か月の平均所定労働時間 時間	=	時間額 円	≧	最低賃金額(時間額) 円
4 上記 1, 2, 3 が 組み合わさっている場合	例えば、基本給が日給で 各手当(職務手当など)が 月給の場合		① 基本給(日給)→ 2 の計算で時間額を出す ② 各手当(月給)→ 3 の計算で時間額を出す ③ ①と②を合計した額 ≧ 最低賃金額(時間額)				

※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。
 ①臨時に支払われる賃金(結婚手当など)②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)⑥精皆勤手当、通勤手当および家族手当
 ※2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で
自分の地域の
最低賃金を
チェックしましょう！

最大600万円を助成

業務改善 助成金

中小企業事業者の皆さんへ

賃金引上げを支援する助成金を
積極的に利用しましょう。



「業務改善助成金」は、生産性を向上させ「事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行なった場合、支給の要件に応じてその費用の一部を助成します。 [詳しくは、こちら](#) [業務改善助成金](#) [検索](#)

1 **支給の要件**

- 1 事業場内最低賃金の引き上げ
- 2 引上げ後の賃金額の支払い
- 3 生産性向上に資する機器・設備などを導入
- 4 解雇、賃金引下げ等の不交付事由がない

▶ **設備投資等に要した費用の一部を助成**

助成金支給までの流れ

- 1 交付申請書・事業実施計画などを、最寄りの都道府県労働局に提出
- 2 交付決定後、提出した計画に沿って事業実施
- 3 労働局に事業実施結果を報告
- 4 支給

専門家による無料相談を実施
賃金引上げにお悩みの方は働き方改革推進支援センターにご相談ください。
[詳しくは、こちら](#) [働き方改革推進支援センター](#) [検索](#)

働き方改革推進支援資金
日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り組む者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。
[詳しくは、こちら](#) [働き方改革推進支援資金](#) [検索](#)

11月は「過労死等防止啓発月間」です ～過労死等防止対策推進シンポジウムや 過重労働解消キャンペーンなどを実施～

厚生労働省では、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくするためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組を行っています。

この月間は、「過労死等防止対策推進法」に基づくもので、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、関心と理解を深めるため毎年11月に実施しています。

東京労働局では、令和2年度の過労死等に係る労災支給決定件数は前年度より増加（脳・心臓疾患35.0%増、精神障害10.7%増）しています。また、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導において、3分の1を超える事業場に違法な時間外労働が認められました。

このため①長時間労働の削減や賃金不払残業の解消に向けた監督指導や支援の着実な実施、②休暇の取得促進を始めとした「働き方の見直し」に向けた企業への働きかけの強化を2つの柱として取り組んでいるところです。

※「過労死等」とは……業務における過重な負荷による脳血管疾患又は心臓疾患を原因とする死亡、もしくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害をいいます。

自動車運転者を使用する事業場に対する 令和2年の監督指導、送検等の状況

厚生労働省は、全国の労働局や労働基準監督署が、令和2年にトラック、バス、タクシーなどの自動車運転者を使用する事業場に対して行った監督指導や送検等の状況について取りまとめ、公表しました。

厚生労働省では、引き続き、自動車運転者を使用する事業場に対し、労働基準関係法令などの周知・啓発に努め、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては監督指導を実施するなど、自動車運転者の適正な労働条件の確保に取り組むとしています。

また、度重なる指導にもかかわらず法令違反を是正しないなど重大・悪質な事案に対しては、送検を行うなど厳正に対応していくこととしています。

【令和2年の監督指導・送検の概要】

■監督指導を実施した事業場は3,654事業場。このうち、労働基準関係法令違反が認められたのは、2,957事業場(80.9%)。また、改善基準告示※違反が認められたのは、1,882事業場(51.5%)。

※「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平成元年労働省告示第7号)

■主な労働基準関係法令違反事項は、(1)労働時間(45.5%)、(2)割増賃金の支払(22.9%)、(3)休日(3.4%)。

■主な改善基準告示違反事項は、(1)最大拘束時間(37.1%)、(2)総拘束時間(27.9%)、(3)休息期間(25.9%)。

■重大・悪質な労働基準関係法令違反により送検したのは61件。

1 監督指導の状況

(1) 業種ごとの監督実施事業場数、労働基準関係法令違反の事業場数及び主な違反事項は、次のとおりであった。

※表中の()内は、監督実施事業場数に対する違反率。以下同じ。

業種	事項	監督実施事業場数	労働基準関係法令違反事業場数	主な違反事項		
				労働時間	割増賃金	休日
トラック		2,780	2,263 (81.4%)	1,320 (47.5%)	619 (22.3%)	107 (3.8%)
バス		208	144 (69.2%)	65 (31.3%)	37 (17.8%)	2 (1.0%)
ハイヤー・タクシー		288	251 (87.2%)	108 (37.4%)	82 (28.4%)	7 (2.4%)
その他		378	299 (79.1%)	170 (45.0%)	98 (25.9%)	7 (1.9%)
合計		3,654	2,957 (80.9%)	1,663 (45.5%)	836 (22.9%)	123 (3.4%)

(注1) 「その他」欄は、トラック、バス及びハイヤー・タクシー以外の業種で自動車運転者を使用する事業場(自社で製造した製品を運搬するトラック運転者を使用する製造業の事業場、建設現場で使用する資材等を運搬するトラック運転者を使用する建設業の事業場など)。以下同じ。

(注2) 違反事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているため、各違反事項の件数の合計と違反事業場数とは一致しない。以下同じ。

(2) 業種ごとの改善基準告示違反事業場数及び主な違反事項は、次のとおりであった。

業種	事項	監督実施事業場数	改善基準告示違反事業場数	主な違反事項				
				最大拘束時間	総拘束時間	休憩時間	連続運転時間	最大運転時間
トラック		2,780	1,563 (56.2%)	1,144 (41.2%)	855 (30.8%)	841 (30.3%)	832 (29.9%)	514 (18.5%)
バス		208	85 (40.9%)	51 (24.5%)	48 (23.1%)	16 (7.7%)	16 (7.7%)	14 (6.7%)
ハイヤー・タクシー		288	80 (28.0%)	62 (21.5%)	35 (12.1%)	14 (4.8%)	1 (0.3%)	— (—)
その他		378	154 (40.7%)	98 (25.9%)	81 (21.4%)	74 (19.6%)	71 (18.8%)	38 (10.1%)
合計		3,654	1,882 (51.5%)	1,355 (37.1%)	1,019 (27.9%)	945 (25.9%)	920 (25.2%)	566 (15.5%)

2 送検状況

平成30年から令和2年までの3年間において重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められた事案として、労働基準監督機関が送検した件数は、業種ごとに次のとおりであった。

業種	年		
	平成30年	平成31年・令和元年	令和2年
トラック	42	38	46
バス	4	1	4
ハイヤー・タクシー	5	5	2
その他	8	2	9
合計	59	46	61

令和2年度の東京労働局管内における送検状況

—各種危険防止措置に関する違反等、 労働安全衛生法違反による送検が増加—

東京労働局は、東京労働局及び管下の労働基準監督署（支署）における令和2年度の司法処理状況を以下のとおり取りまとめ、公表しました。

1 概 要

令和2年4月から令和3年3月までの1年間に、管下の労働基準監督署（支署）では、70件（前年度に比べ30件増加）の司法事件を東京地方検察庁に送検しました。

送検した司法事件の違反事項をみると、危険防止措置に関する違反が19件となっているなど、労働安全衛生法違反の事案が大幅に増加しています。また、賃金・退職金不払に関する違反（16件）、割増賃金不払に関する違反（8件）も多くみられます。

業種別でみると、建設業（19件）が最も多く、次いで商業及び清掃・と畜業が11件となっています。

2 違反事項の内容

(1) 労働基準法・最低賃金法違反……34件

労働基準法・最低賃金法違反により送検した

のは34件で、主な送検事項は、賃金・退職金不払に関する違反が16件、割増賃金不払に関する違反が8件、労働時間・休日に関する違反が5件でした。

(2) 労働安全衛生法違反……36件

労働安全衛生法違反により送検したのは36件で、主な送検事項は、危険防止措置に関する違反が19件（このうち、墜落・転落災害に関する違反が14件）、労災かくしが4件でした。

3 今後の対応について

東京労働局及び管下の労働基準監督署（支署）では、①法違反を原因として重大な労働災害を発生させたものや、②同種の法違反を繰り返し、遵法状況に悪影響を及ぼすもの等、重大・悪質な事案に対しては、引き続き、送検も含め厳正に対処していくこととしています。

表1 過去10年間における送検件数の推移

	違反法令		総件数	主要違反事項					強制捜査
	労働基準法等	労働安全衛生法		危険防止措置	労災かくし	賃金不払	割増賃金不払	労働時間・休日	
H23年度	25	29	54	20	6	12	3	1	9
H24年度	21	41	62	24	14	9	3	1	7
H25年度	34	24	58	15	5	9	4	5	12
H26年度	31	23	54	12	11	17	4	4	6
H27年度	41	22	63	14	4	7	6	19	11
H28年度	29	21	50	12	1	13	2	7	7
H29年度	27	30	57	21	9	11	4	7	4
H30年度	46	32	78	24	6	20	6	10	4
R元年度	23	17	40	12	2	8	5	3	3
R2年度	34	36	70	19	4	16	8	5	0

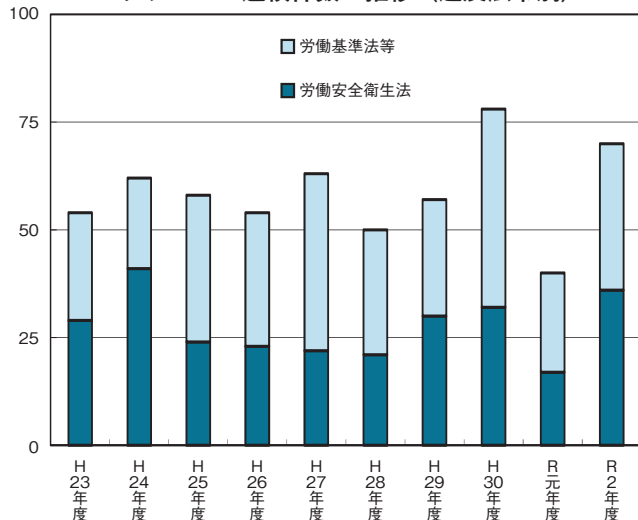
表2 違反法条別の前年度との比較

	令和2年度	令和元年度	増減	構成比 (%)
労働基準法、最低賃金法等関係	34	23	11	48.6%
賃金・退職金不払 (第23・24条、最賃法第4条等関係)	16	8	8	22.9%
労働時間・休日 (第32・35条)	5	3	2	7.1%
割増賃金不払 (第37条)	8	5	3	11.4%
解雇の予告 (第20条)	2	1	1	2.9%
その他	3	6	▲3	4.3%
労働安全衛生法関係	36	17	19	51.4%
危険防止措置 (第20・21条等)	19	12	7	27.1%
作業主任者の選任等 (第14条)	2	1	1	2.9%
就業制限 (第61条)	4	1	3	5.7%
労災かくし (第100条)	4	2	2	5.7%
その他	7	1	6	10.0%
総処理件数	70	40	30	100.0%

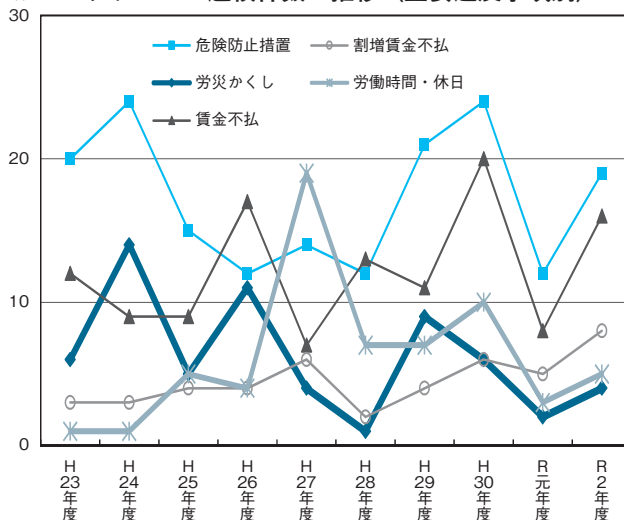
表3 業種別

	製造業	建設業	運輸 交通業	商業	金融・ 広告業	保健 衛生業	接客 娯楽業	清掃・ と畜業	その他	合計
労働基準法、最低賃金法等関係		1	3	7	6	1	2	6	8	34
賃金・退職金不払 (第23・24条、最賃法第4条等関係)		1	2	3	5	1			4	16
労働時間・休日 (第32・35条)			1					1	3	5
割増賃金不払 (第37条)				2	1		2	3		8
解雇の予告 (第20条)				1				1		2
その他				1				1	1	3
労働安全衛生法関係	2	18		4	1		1	5	5	36
危険防止措置 (第20・21条等)	2	7		1			1	5	3	19
作業主任者の選任等 (第14条)		2								2
就業制限 (第61条)		2		2						4
労災かくし (第100条)		1		1	1				1	4
その他		6							1	7
総処理件数	2	19	3	11	7	1	3	11	13	70
構成比 (%)	2.9%	27.1%	4.3%	15.7%	10.0%	1.4%	4.3%	15.7%	18.6%	100.0%

グラフ1 送検件数の推移 (違反法令別)



グラフ2 送検件数の推移 (主要違反事項別)



11月は「労働保険未手続事業一掃強化期間」です

※従来の「労働保険適用促進強化期間」から名称変更されました。

「労働保険」とは、業務又は通勤に起因して負傷等を被った労働者に対して補償を行う労働者災害補償保険（労災保険）と、労働者が失業した際に生活の安定等を図る雇用保険により構成される制度で、労働者の福祉の向上を目的としております。

労働保険は、政府が管掌する強制保険であり、労働者（パートや学生アルバイトを含む）を一人でも雇用していれば、原則として業種・規模の如何を問わず労働保険の適用事業となり、事業主は加入手続を行い、労働保険料を納付しなければなりません。

労働保険制度は、昭和50年に全面適用となってから既に40年以上が経過しており、その間に適用事業数は増加し、令和2年度末現在、東京労働局管内の年度更新対象事業場数は45万事業を超えています。しかしながら、新型コロナウイルスの影響で、各種助成金の要件に労働保険の成立が必要なことから、前年度に引き続き今年度も、遡及適用事業場の成立件数がコロナ前に比べ数倍のペースで推移していることから、相当数の未手続事業が存在しているとみられます。

このことは、労働保険制度の健全な運営、費用の公平負担、労働者の福祉の向上等の観点から極めて重要な課題となっており、早急な未手続事業の解消が求められています。

このため、厚生労働省では「未手続事業一掃対策」を通年で主要課題と位置付けた上で、11月を「労働保険未手続事業一掃強化期間」とし、労働保険制度の一層の理解、周知を目的とした広報活動など、全国において集中的な適用促進活動を実施します。また、各種事業主団体、個別事業主への訪問指導を強化し、制度の概要を説明することにより、自主的な手続を促すとともに、自主的に加入手続を取らない事業主に対しては、職権による成立手続を実施します。



厚生労働省
Ministry of Health, Labour & Welfare

「安心」を支えるワン・ピース

労働保険

労災保険 雇用保険

労働保険は働く皆さんを守ります

法人・個人を問わず事業主の方は、正社員、パート、アルバイトといった雇用形態に関わらず、一人でも雇ったら労働保険に必ず入らなければいけません。労働保険は会社の安定はもちろん、従業員の安心・安全のための保険。「アルバイトだから大丈夫だと思っていた」、「設立準備が忙しくて忘れていた」、「そもそも知らなかった」など事情はあっても、従業員のため、会社のために、労働保険に加入することは事業主の責任です。

電子申請での手続き、口座振替納付が便利です。(電子申請は24時間、365日いつでもOK！)

- 労働保険とは、労災保険(労働者災害補償保険)と雇用保険を総称した言葉です。
- 労働保険の手続きを行っていない期間中に労災に該当する事故が発生した場合は、事業主から遡って保険料を徴収するほかに、労災保険給付に要した費用の全部又は一部を徴収する場合があります。

詳しくは、都道府県労働局、労働基準監督署又はハローワークへご相談ください。
厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp> 労働保険 検索

厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署 公共職業安定所 (一社) 全国労働保険事務組合連合会 全国社会保険労務士会連合会

女性活躍推進法により一般事業主行動計画の 策定と情報公表が義務づけられます

『女性活躍推進法』は平成28年（2016年）に施行し、働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に行動計画を策定・公表するよう義務付けています（300人以下の事業主は努力義務）。令和4年（2022年）4月1日より常時雇用する労働者数101人以上300人以下の一般事業主にも行動計画の策定・届出等が義務化されます。



「常時雇用する労働者」とは

正社員だけでなくパート、契約社員などの名称にかかわらず、①期間の定めなく雇用されている者
②一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

●行動計画策定・届出までの流れ（事業主が行わなければならないこと）

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。
- 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東京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。

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（事業主が行わなければならないこと）

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。

また、年に1度データを更新し、掲載する情報は少なくとも更新時点の属する事業年度の前々年度までの情報とする必要があります。

自社の女性の活躍に関する情報公表の際、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」をぜひご活用ください。

最近の雇用失業情勢

○令和3年9月のポイント（全国）

☆完全失業率（季節調整値）2.8%であり、前月と同水準。

☆完全失業者数（季節調整値）は、前月より2万人減少し、189万人。（原数値は192万人で、前年同月差18万人減少）

☆就業者数（季節調整値）は、前月より28万人減少し、6,648万人。

☆雇用者数（季節調整値）は、前月より2万人増加し、5,969万人。

☆主な産業別就業者を前年同月と比べると、「情報通信」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」などが増加している。

☆令和3年9月の有効求人倍率（季節調整値）は1.16倍であり、前月より0.02ポイント上昇。

☆令和3年9月の新規求人倍率（季節調整値）は2.10倍であり、前月より0.13ポイント上昇。

内閣府の月例経済報告（令和3年10月）「景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるなか、持ち直しの動きが続いているものの、そのテンポが弱まっている。先行きについては、感染対策を徹底し、ワクチン接種を促進するなかで、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、サプライチェーンを通じた影響による下振れリスクに十分注意する必要がある。また、国内外の感染症の動向や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。（※景気の総括判断は維持。）

「雇用情勢は、感染症の影響により、弱い動きとなっているなかで、求人等の動きに底堅さもみられる。」
（※雇用情勢判断は維持。）

項目	新規求人倍率			有効求人倍率			就職者数	求人充足数
	全国	東京	品川	全国	東京	品川		
30年度	2.42	3.43	14.20	1.62	2.13	7.87	9,760	12,973
31年度	2.35	3.40	14.35	1.55	2.05	8.26	8,400	11,440
2年度	1.90	2.36	9.12	1.10	1.27	4.90	5,803	7,960
3年9月	2.10	2.38	10.50	1.16	1.20	4.60	5,807	8,031

（注意）1. 月別の求人倍率は全国、東京が季節調整値、品川所が原数値、各年度の求人倍率は原数値です。

2. 就職者数、求人充足数は都内ハローワーク全体の原数値、各年度は平均値です。

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

4. 季節調整値はセンサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA）により毎年1月分の公表に併せて「季節調整値替え」が行われます。

○都内ハローワーク窓口の求人・求職状況（令和3年9月、数字はすべて原数値）

都内の求人・求職の動きを見ると、有効求人数は244,129人（前年同月比2.8%増）で、2か月連続で前年同月を上回った。また、新規求人数は89,997人（前年同月比4.7%減）で、3か月ぶりに前年同月を下回った。

一方、有効求職者数は211,348人（前年同月比4.7%増）で、16か月連続で前年同月を上回った。また、新規求職者数は35,020人（前年同月比2.4%増）で、2か月連続で前年同月を上回った。

就職件数は5,807件で、前年同月より0.9%増となった。一般、パート別の状況を見ると、一般は2,948件（前年同月比0.2%減）、パートは2,859件（前年同月比2.2%増）であった。

東京都産業労働局「東京の企業倒産状況」（株東京商工リサーチ調べ）によれば、9月の都内の倒産件数は92件（前年同月比13.2%減）であり、業種別件数では、サービス業（24件）、卸売業（15件）、情報通信業（10件）の順となった。

☆ハローワーク品川では、労働市場情報・求人・求職・賃金情報等の情報提供をしております。

ハローワーク品川 産業雇用情報官（Tel.03-5419-8609 部門コード37#）

事業主の皆さまへ

ハローワークインターネットサービスを活用しましょう 「求人者マイページ」がさらに便利になりました

ハローワークが運営する「ハローワークインターネットサービス」の機能がさらに便利になりました。求人活動にぜひご利用ください。

「求人者マイページ」とは

求人者マイページは、求人サービスをオンライン上で受けられる事業者向けの専用ページです。ハローワークインターネットサービスからオンライン上で開設できます。

求人者マイページの新しい機能

ハローワークからオンラインで職業紹介を受ける（オンラインハローワーク紹介）

- ハローワークから求人者マイページを通じてオンラインで職業紹介を受けることができます。
 - 求職者とのやりとりを求人者マイページで完結できるため、採用業務が効率化します。
 - 応募者の情報を一元的にデータで管理できるため、個人情報の管理がしやすくなります。
- ※ オンラインハローワーク紹介を受けるには、求人者と求職者がともにマイページを開設している必要があります。

オンラインハローワーク紹介の流れ

① 求人情報を掲載する

② ハローワークが求人者へ求人応募の可否を確認する

求人応募が可能か確認するため、ハローワークから求人者に対し電話連絡を行います。

※ 平日夜間や土曜日など求人者との連絡がつかない場合などには、電話連絡なくオンラインハローワーク紹介を行うことがあります。

③ 求職者が対象の求人に応募する

ハローワークが求職者マイページに送った求人へ、求職者が応募すると職業紹介が成立します。求人者マイページに応募通知が届き、紹介状や応募者の志望動機等を確認できます。

※ オンラインハローワーク紹介は、ハローワーク職員が職業相談の中で希望条件等の求職内容を確認している方を対象に、求人との適合性を判断した上で紹介するものです。
※ 紹介後、応募期限内（通常1週間程度）に求職者が応募しない場合もあります。

④ 採用選考をする

マイページのメッセージ機能で応募者と面接日時等の調整をし、選考を行ってください。

⑤ マイページから選考結果の通知

採用選考終了後は、速やかに応募者・ハローワークに選考結果を連絡してください。選考結果の連絡は、マイページから行うことができます。

令和3年度 港地区健康と安全推進大会

令和3年11月2日(火)、午前11時00分から午後3時30分までの間、港区芝5-35-3 ハローワーク品川4階、5階において、「令和3年度港地区健康と安全推進大会」が実施されました。コロナ禍のため参加人数を大幅に絞っての開催となりました。

第1会場では、第1部において、三田労働基準監督署 尾城雄二署長の開会挨拶、港区役所副区長野澤靖弘様の来賓挨拶の後に表彰式が行われ、安全衛生活動に実績を上げた6名の方に三田労働基準監督署長表彰が行われました。当協会の理事・副会長を長年務めた株式会社サンリツの柴本守人様、株式会社精美堂の谷正文様のお二人が個人賞を受賞されました。

第2部においては、NPO法人日本がんサバイバーシップネットワーク代表理事 高橋 都 様の特別講演「がん治療と仕事の両立に向けた職場環境・支援体制の整備」が行われ、参加者が熱心にメモを取る姿が見られました。

第2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、食事診断・ちょこっと運動が行われました。

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。



主催者代表尾城署長挨拶



野澤副区長様



会場内の様子



受賞者

●三田労働基準監督署長賞

- 一般事業場賞 株式会社リボミック
- 有期事業場賞 鹿島建設株式会社東京建築支店
(仮称) 浜松町二丁目4地区A街区A3棟建設工事
- 有期事業場賞 株式会社合田工務店東京本店
(仮称) 白金台5丁目新築工事
- 個人賞 柴本 守人 一般社団法人三田労働基準協会
理事・副会長
- 個人賞 谷 正文 一般社団法人三田労働基準協会
理事・副会長
- 個人賞 渡邊 博幸 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
理事



受賞者の皆様



特別講演の高橋都先生

2022年新年賀詞交歓会中止のお知らせ

2022年の新年賀詞交歓会は、新型コロナウイルス感染症を考慮して中止することといたしました。

〈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	業種
石渡ファイナンシャルプランニング事務所(同)	港区高輪2-14-17	専門サービス業

講習会等のご案内

企画中の講習会からご紹介します。

◎ 無料 雇用均等行政の重点説明会 12月16日(木)

【会場】女性就業支援センター

育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日以降順次施行される新制度について東京労働局雇用環境・均等部の担当官が企業の取組むべき事項などについて、説明いたします。

◎ 有料 安全管理者選任時研修(第4回) 1月18日(火)～19日(水)

【会場】一般社団法人三田労働基準協会 1階研修センター

50人以上の工業的業種事業場に義務付けられている「安全管理者」の選任において、本研修の修了が必要です。

◎ 有料 いま急がれるハラスメント防止対策 1月13日(木)

【会場】一般社団法人三田労働基準協会 1階研修センター

ハラスメントは、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、人材の損失、社会的評価への悪影響など企業の衰退にもつながりかねません。会社を守るためにはハラスメントを発生させないための周知啓発や相談窓口の設置、社内調査体制の整備などが大切です。

◎ 有料 知らないとトラブる!労働基準関係法 1月20日(木)

【会場】一般社団法人三田労働基準協会 1階研修センター

労働関係法令の基本を網羅した定番テキスト「知らなきゃトラブる!労働基準関係法の要点」を使用した講習会です。

◎ 有料 年度替わり時期に必要な労働関係手続を学ぶ 2月24日(木)

【会場】一般社団法人三田労働基準協会 1階研修センター

年度替わりは、人事異動時期であり、また労働基準法等に定める各種手続の更新・実施の時期でもあります。3～4月に集中する労働関係の手続きなどを専門家が解説します。

※詳しくは、当協会HPをご覧ください。(開催の有無、日時・会場の変更について、当協会HPに随時掲載いたしますので、ご確認をお願いします。)

みなとみた

令和3年11月号 令和3年11月15日発行(年6回発行) 第25巻第6号通巻第148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>