

平成25年6月の主な動き、取組

1 厳しい雇用失業情勢への対応（平成25年4月内容）

有効求人数	29,947人	対前年同月比	8.4%増
有効求職者数	44,767人	対前年同月比	4.4%減
有効求人倍率	0.71倍	対前月	0.01P増

- ・引き続き、各種支援事業、求職者支援制度、各種助成金などの活用による就職促進
- ・引き続き、積極的な求人開拓の実施
- ・若者、女性、障害者、高齢者の就業実現

2 鹿児島労働局雇用施策実施方針の策定

鹿児島労働局は鹿児島県の雇用対策との連携を深め、本県の実情に応じた雇用施策を実施するため、鹿児島県知事の意見を聞き、平成25年度鹿児島労働局雇用施策実施方針を定めた。

3 全国安全週間（7月1日～7日）に係る説明会の実施

全国安全週間の準備月間（6月）に県内39会場で全国安全週間における事業場の取組についての説明会を開催する。

4 次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業の「くるみん」認定

国立大学法人 鹿屋体育大学、医療法人 参天会、株式会社鹿児島銀行、医療法人杏政会を「くるみん認定企業」として、6月10日（月）に認定通知書の交付式を行う。

5 男女雇用機会均等月間の取組

- ・女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を実施
- ・集中的に企業トップ等へ直接、ポジティブ・アクションの取組の働きかけを実施

4月の有効求人倍率は0.71倍で、 前月を0.01ポイント上回る

鹿児島県の4月の有効求人倍率（季節調整値）は0.71倍となり、前月（0.70倍）を0.01ポイント上回りました。

新規求人倍率（季節調整値）は1.10倍となり、前月（1.15倍）を0.04ポイント下回りました。

新規求人数は前年同月に比べ5.6%増と13ヶ月連続の増加となりました。

産業別では、建設業（30.7%増）は4ヶ月連続の増加、製造業（8.8%減）は3ヶ月ぶりの減少、運輸業、郵便業（36.0%増）は3ヶ月連続の増加、卸売業、小売業（4.2%増）は4ヶ月連続の増加、宿泊業、飲食サービス業（23.0%増）は3ヶ月ぶりの増加、医療、福祉（0.2%減）は3ヶ月連続の減少、サービス業（15.1%減）は7ヶ月ぶりの減少となりました。

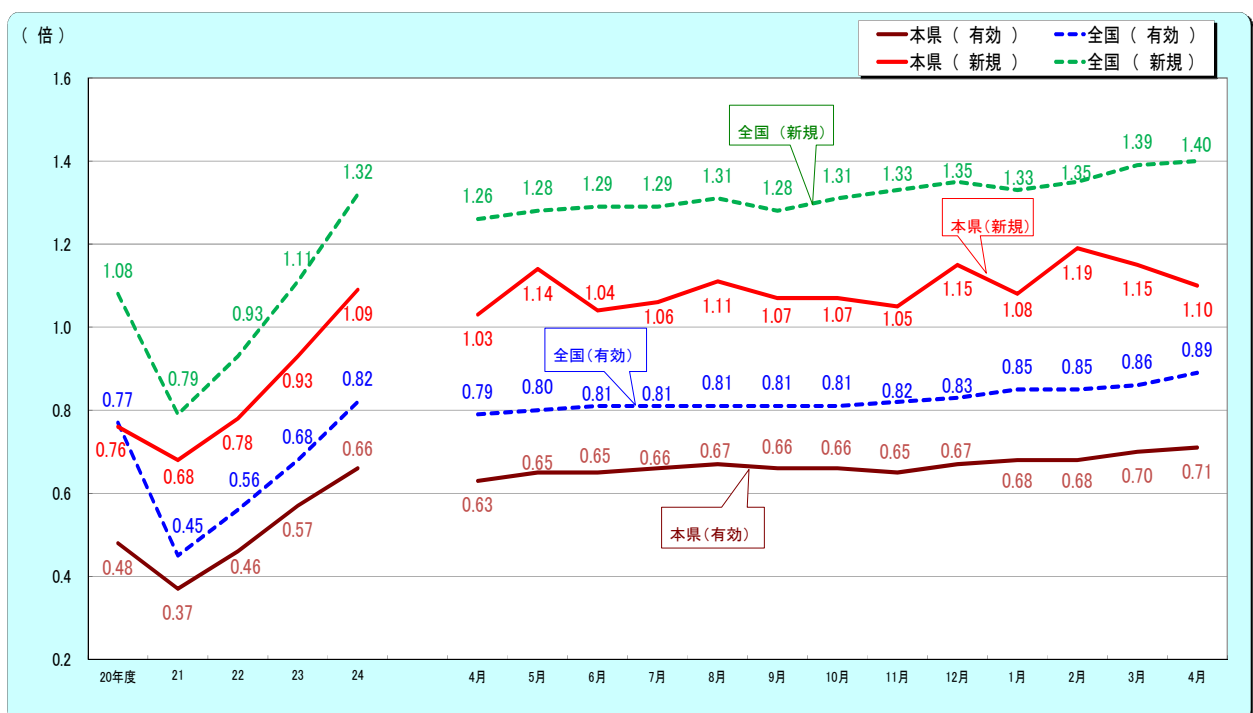
新規求職者数は前年同月に比べ横ばいとなりました。

新規常用求職者について態様別に前年同月比でみると、在職求職者（8.3%増）は3ヶ月ぶりの増加となりました。また、離職求職者（0.6%減）は6ヶ月連続の減少、無業求職者（5.2%減）は18ヶ月連続の減少となりました。離職求職者の内訳では事業主都合離職者（5.6%減）は2ヶ月連続の減少、自己都合離職者（2.0%増）は6ヶ月ぶりの増加となりました。

政府の5月の月例経済報告では、景気の基調判断を、「景気は、緩やかに持ち直している」とし2ヶ月ぶりに上方修正しました。また、雇用情勢については、「依然として厳しさが残るものの、このところ改善の動きがみられる」と2ヶ月連続据え置きました。

鹿児島県の雇用情勢は、持ち直しているものの、これまで求人をけん引してきた医療・福祉の求人が減少傾向に転じ、また、引き続き個人消費が弱含むなど県内景況も全体として厳しい状況が続いていることなどから、今後の動きには引き続き注視が必要と思われます。

鹿児島労働局では、現下の雇用情勢に適切に対応するため、若者・女性・高齢者・障害者の就労促進、産業構造の変化を踏まえた公的職業訓練の推進、就職困難者等すべての求職者の就労に向けた重層的なセーフティネットの構築による積極的な就労・生活支援対策の展開等をおこない「全員参加型社会」の実現に向け、雇用維持や就職支援等に取り組み、今後とも一層効果的な行政の展開に努めてまいります。



報道関係者 各位

平成25年 5月31日
【照会先】
鹿児島労働局職業安定課
課長 四元 幹雄
労働市場情報官 上枝 健一
TEL 099(219)8711

平成25年度鹿児島労働局雇用施策実施方針について

鹿児島労働局（局長：井上 俊美）は鹿児島県の雇用対策との連携を深め、本県の実情に応じた雇用施策を実施するため、鹿児島県知事の意見を聞き、平成25年度鹿児島労働局雇用施策実施方針を定めた。

（趣旨）

我が国経済は、景気は弱い動きとなっているが、一部に下げ止まりの兆しもみられ、先行きについては、当面は弱さが残るものの、輸出環境の改善や経済対策の効果などを背景に、再び景気回復へ向かうことが期待される。ただし、海外景気の下振れが、引き続き我が国の景気を下押しするリスクとなっており、雇用・所得環境の先行き、デフレの影響等にも注意が必要である。

また、少子・高齢化の進行によって本格的な人口減少社会が到来する中、労働力人口の減少による経済の潜在成長力の低下や、過疎化・高齢化による地方の活力の低下及び衰退が懸念されるところであり、国と地方公共団体との緊密な連携に基づいた政策の立案・実施が不可欠となっている。

雇用の面においては、有効求人倍率で緩やかな改善がみられるが、雇用情勢は依然として厳しく、各地域の実情にあった雇用対策を機動的に推進することが必要である。

このようなことから、都道府県労働局と地方自治体が更に緊密に連携し、地域の実情に合った雇用施策を迅速かつ的確に実施する必要がある。

このため、鹿児島労働局長は鹿児島県が実施する雇用施策と連携することにより、各種施策が円滑かつ効果的に実施されるよう、「鹿児島労働局雇用施策実施方針」を定め、行政組織を超えて本県の課題に共同で取り組むことで県内の雇用全般の向上を図り、本県の活性化を目指すこととする。

(主な取組みの概要)

- 1 新時代に対応した産業おこしの推進等による雇用の創出
 - (1) 新産業戦略の展開による雇用の創出
 - (2) 本県の特性を生かした産業の振興による雇用の創出
 - (3) 経営基盤の充実と経営革新等による雇用の創出
 - (4) 地域の自主的な取組による雇用の創出
- 2 若者世代の雇用機会の確保
 - (1) 新規学卒者に対する支援体制の充実（「若者雇用戦略」の推進）
 - (2) 若年者の就業支援の強化（「若者雇用戦略」の推進）
 - (3) ニート・フリーターに対する支援体制の充実（「若者雇用戦略」の推進）
- 3 働き盛り世代の雇用環境の整備と雇用機会の確保
 - (1) 仕事と生活の両立に配慮した雇用環境づくり
 - (2) 離転職者等への就職支援
 - (3) UIターン希望者への就職促進
- 4 高齢世代の雇用の確保
 - (1) 高年齢者の安定した雇用確保の促進
 - (2) 高年齢者の社会参加の促進
- 5 障害者や特別な支援を必要とする方への雇用機会の確保
 - (1) 障害者に対する支援体制の充実・強化
 - (2) ひとり親家庭などに対する就労支援体制の充実・強化
- 6 雇用情勢の変化に対応した職業能力開発支援体制の充実
 - (1) 公共職業訓練の推進
 - (2) 企業における職業能力開発への支援
 - (3) 多様な働き方に対応した職業能力開発支援
- 7 公正な待遇の確保
 - (1) 非正規労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進
- 8 雇用の維持・安定に向けた県内企業への支援
 - (1) 中小企業対策の強化等による雇用の改善、維持・安定
 - (2) 製造業を中心とする立地企業のフォローアップ
 - (3) 失業の未然防止対策への支援
 - (4) 情報提供機能の強化

労働保険の年度更新（申告・納付）は 6月1日から7月10日までです

鹿児島労働局では、労働保険徴収室・労働基準監督署を始め県内の28会場で、労働保険料の概算・確定申告の受付を行う予定です。郵送やインターネットによる受付もできますので、ぜひご利用ください。

事業主の皆様には、法定期限の7月10日までに労働保険料の申告・納付をしていただきますよう、お願いいたします。

一昨年度から、受付・審査事務の一部を民間業者に外部委託したことから、受託業者から申告内容について事業所へ照会させていただくことがあります。

また、石綿健康被害救済のための一般拠出金についても、労働保険料と併せて申告・納付していただくことになります。

※ 労働保険料とは、

- 労働者の業務上又は通勤中の負傷や疾病あるいは死亡に対して必要な保険給付（労災保険）
- 労働者が失業したときや就職促進のための給付あるいは事業主に対して各種助成（雇用保険）等といったセーフティネットの基になるものです。

（総務部労働保険徴収室）

事業主の皆様へ

鹿児島労働局からのお知らせ（４６）

平成２５年度 労働保険年度更新 申告書集合受付会場及び日程表

地区	月日	時間	申告書受付会場	所在地	電話番号
鹿児島・日置	6月20日(木)	10:30～15:00	シーサイドガーデンさのさ（みさきの間）	いちき串木野市長崎町１０１	0996-32-4177
	6月24日(月)	10:00～16:00	鹿児島総合卸商業団地協同組合 オロシティホール（大会議室）	鹿児島市卸本町６－１２	099-260-2111
	7月 3日(水)	10:00～16:00	かごしま県民交流センター（東棟４階 大研修室第３）	鹿児島市山下町１４－５０	099-221-6600
	7月 4日(木)				
南薩	6月17日(月)	10:00～15:00	南さつま市民会館（第２会議室）	南さつま市加世田川畑２６２７－１	0993-53-2331
	6月26日(水)	10:30～15:00	指宿市民会館（大会議室）	指宿市東方１２０００	0993-22-4105
川内・北薩	6月21日(金)	10:30～15:00	ホテルキング（２階バンケットホール）	出水市向江町５－１８	0996-62-1511
	6月28日(金)	10:00～15:00	宮之城ひまわり館（いきいき学習室）	薩摩郡さつま町宮之城屋地２１１７－１	0996-52-1123
	7月 8日(月)	10:00～15:00	薩摩川内市国際交流センター（２階会議室Ａ・Ｂ）	薩摩川内市天辰町２２１１－１	0996-22-7741
	7月 9日(火)				
始良・伊佐	6月17日(月)	10:30～15:00	伊佐市文化会館（小ホール）	伊佐市大口鳥巣３０５	0995-22-6320
	6月24日(月)	10:00～15:00	栗野建設会館（２階会議室）	始良郡湧水町米永４７６	0995-74-2221
	6月27日(木)	10:00～15:00	国分シビックセンター（多目的ホール）	霧島市国分中央３－４５－１	0995-45-5111
	6月28日(金)	10:00～15:00	始良市文化会館（加音ホール 会議室）	始良市加治木町木田５３４８－１８５	0995-62-6200
大隅	6月19日(水)	10:30～15:00	曾於市商工会大隅支所（２階大会議室）	曾於市大隅町岩川６４９１－２	099-482-1432
	6月25日(火)	10:30～15:00	サンポートしぶしアピア（２階アピアホール）	志布志市志布志町志布志３－２４－１	099-472-5111
	7月 1日(月)	10:00～15:00	鹿屋合同庁舎（４階共用会議室）	鹿屋市西原４－５－１	0994-43-3385
	7月 2日(火)				
熊毛	6月11日(火)	13:30～16:00	屋久島離島開発総合センター（第１会議室）	熊毛郡屋久島町宮之浦１５９３	0997-42-0100
	6月12日(水)	10:00～12:00	屋久島町総合センター（安房）（大会議室）	熊毛郡屋久島町安房１８７－１	0997-43-5900
	6月13日(木)	10:30～16:00	種子島合同庁舎（国）（第２会議室）	西之表市西之表１６３１４－６	0997-22-1318
	6月14日(金)	9:30～12:00	中種子町立中央公民館（小会議室）	熊毛郡中種子町野間５１８６－２	0997-27-1111
奄美	6月12日(水)	14:00～16:30	天城町中央公民館（つつじの間）	大島郡天城町天城４３０	0997-85-2258
	6月13日(木)	10:00～16:00	徳之島合同庁舎（国）（２階会議室）	大島郡徳之島町亀津５５３－１	0997-82-1438
	6月14日(金)	9:30～12:00	徳之島交流ひろば ほーらい館（会議室Ａ）	大島郡伊仙町伊仙２５７５－２	0997-86-3319
	6月18日(火)	11:00～16:00	奄美文化センター（２階第２会議室）	奄美市名瀬長浜町５１７	0997-54-1211
	6月19日(水)	9:00～15:00			
	6月24日(月)	10:00～15:00	瀬戸内町中央公民館（２階会議室）	大島郡瀬戸内町古仁屋船津３３	0997-72-0363
	6月26日(水)	14:00～16:30	知名町中央公民館（小会議室）	大島郡知名町知名４１１	0997-93-2041
	6月27日(木)	9:00～12:00	和泊町商工会（会議室）	大島郡和泊町和泊１２２５	0997-92-0148
	7月 2日(火)	14:00～16:30	与論町中央公民館（第３研修室）	大島郡与論町茶花１０１５	0997-97-2079
	7月 9日(火)	9:00～12:00	喜界町中央公民館（団体室）	大島郡喜界町赤連１８－２	0997-65-0229

※申告書の提出・保険料の納付は６月３日（月）から７月１０日（水）までです。

※申告書の提出はどちらの会場でもできます。ご都合のよい会場をご利用ください。（年度更新説明会は開催いたしませんのでご了承ください。）

※保険料の納付は金融機関をおすすめしています。

建設業・林業の事業主の皆様へ

一括有期事業の労働保険料申告における留意点

鹿児島労働局

（一括有期事業用）「平成25年度 労働保険年度更新 申告書の書き方」（以下「申告書の書き方」といいます）と併せてお読みください。

建設業（一括有期事業）の申告における留意点 事業の種類について

事業の種類分類のしかたについては、「申告書の書き方」の「労災保険率適用事業細目表」を参照してください。特に、次の事業の種類については、過去適用誤りが多いので注意してください。

1	道路の建設工事	道路新設・改築（路幅の拡張、路線変更）工事は「道路新設事業」に、道路改修、復旧、維持工事は「その他の建設事業」に分類してください。 また、一の工事で、道路改築工事と道路改修等工事がある場合は、道路改築工事が主であれば「道路新設事業」に、道路改修等工事が主であれば「その他の建設事業」に分類してください。
2	舗装工事	舗装工事が単独で行われる場合（請負契約が他の工事と異なる場合）は、「舗装工事業」となりますが、一の請負契約で道路新設・改築工事と舗装工事がある場合は「道路新設事業」に、道路改修等工事と舗装工事がある場合で、舗装工事が主であれば「舗装工事業」に、道路改修等工事が主であれば「その他の建設事業」に分類してください。
3	道路付属施設工事	道路付属施設工事が単独で行われる場合（請負契約が他の工事と異なる場合）は完成される工作物（道路付属施設）により分類してください。例えば、信号機、照明施設、落石覆い、落石防止柵の建設（足場を組む等大がかりなもの）は「建築事業」に、ガードレール、道路標示ポール等の建設や路面表示は「その他の建設事業」に分類してください。 また、一の請負契約で道路新設・改築工事と道路付属施設工事がある場合は「道路新設事業」に、道路改修等工事に伴い道路付属施設工事を行う場合は、道路改修等工事が主であれば「その他の建設事業」に、道路付属施設工事が主であれば完成される工作物（道路付属施設）により分類してください。
4	造成工事	家屋等の新築工事に伴う造成工事は、請負契約が異なる場合でも「建築事業」に分類し、それ以外は「その他の建設事業」に分類してください。
5	造園工事	家屋に附帯する庭園の建設は「建築事業」となりますが、公園、広場等の造園の工事は「その他の建設事業」に分類してください。 また、広場、庭園、街路等において高所作業車により樹木の枝切り作業等を行う事業は「建築事業」に分類し、それ以外は「その他の建設事業」に分類してください。
6	家屋解体工事	家屋の破壊（原形をとどめない程度の損壊）を行う場合は「その他の建設事業」に、「破壊」に該当しない解体等を行う工事は「建築事業」に分類してください。
7	既設建築物の設備工事	既設建築物内部において各種設備工事を行う事業や室内の塗装、建具の取付けその他の内装工事を行う場合は「既設建築物設備工事業」に分類しますが、建築物の新設に伴う内部設備工事または内装工事、主として外部において高所作業により既設建築物の設備工事を行う場合は「建築事業」に分類してください。

林業（一括有期事業）の申告における留意点 保険料の算定のしかたについて

支払賃金の把握が困難なため、賃金算出を労働局長が定めた労務費で算定を行う場合は、「素材1立方メートル当たりの労務費」欄に、下表の該当する額を記入の上「素材生産量」に「労務費」を乗じて得た額を「賃金総額」としてください。

（素材1立方メートルを生産するために必要な労務費の額表）

事業内容	1 m ³ あたりの労務費
伐採から運材までの一貫作業	5, 300円
伐採（造材を含む）のみの作業	2, 100円
運材のみの作業	3, 200円

最低賃金を引き上げる中小企業事業主を支援しています

～「業務改善助成金」の交付と「最低賃金総合相談支援センター」の設置について～

鹿児島労働局では、最低賃金を引き上げる中小企業事業主を支援する次の事業を実施しています。

○ 「中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金（業務改善助成金）」の交付

地域別最低賃金引上げにより大きな影響を受ける中小企業（地域別最低賃金額が700円以下の県に事業場を置くものに限る）の事業主を支援する目的で、設けられているものです。

具体的には、中小企業事業主がその事業場の最も低い時間給を、平成25年度から4年以内に計画的に800円以上に引き上げることを内容とする賃金引上げ計画を策定し、この計画に従って、1年あたり40円以上となる引き上げを実施する場合において、就業規則の作成・改正、賃金制度の整備、労働能率の増進に資する設備・器具の導入、業務改善を実施するための研修等の必要な経費について、100万円を限度（下限5万円）としてかかった費用の2分の1を助成するものです。

これらの業務処理は、鹿児島労働局の賃金室で行います。

○ 「鹿児島県最低賃金総合相談支援センター」の設置

最低賃金の引き上げを行うために、生産性の向上等の経営改善を通じて賃金支払い能力の向上を図ると同時に、経営改善によって変更される賃金制度、労働時間制度、労働安全衛生管理体制等の見直しの相談にワンストップで対応するため、鹿児島市に「鹿児島県最低賃金総合相談支援センター（鹿児島県社会保険労務士会内）」を設置、県全域の相談に対応いたします。鹿児島市以外の地区におきまして、利用者へのサービス低下を来さないよう定期的に出張相談も実施いたします。

このセンターは、無料で最低賃金の引き上げに向けたご相談に対処します。直接来てもらうか、又は電話でもかまいません。皆様の、多数のご相談をお待ちしています。

（労働基準部賃金室）

平成 25 年度全国安全週間に係る説明会を開催します

7 月 1 日から、「高めよう 一人ひとりの安全意識 みんなの力で
ゼロ災害」をスローガンとする第 86 回全国安全週間が始まります。

鹿児島労働局では、6 月 1 日から 6 月 30 日までの期間を全国安全週間準備期間と位置づけ、県内の離島を含む 39 会場（平成 25 年度全国安全週間説明会日程表（鹿児島労働局））で安全週間説明会を開催し、それぞれの職場で、労働災害防止の重要性を認識し、安全活動が着実に実施されるよう、指導・啓発に取り組めます。

（労働基準部健康安全課）

平成25年度全国安全週間説明会日程表（鹿児島労働局）

日 時			業種	主催者	会 場	該当署
6月5日	水	13時30分～	建設	建災防	栗野建設会館	加治木署
6月6日	木	10時30分～	建設	建災防	甕島建設会館	川内署
6月6日	木	10時～	建設	建災防	大口建設会館	加治木署
6月6日	木	14時～	全業種	基準協会	伊佐市文化会館	加治木署
6月6日	木	13時30分～	一般・建設	基準協会 建災防	喜界町中央公民館	名瀬署
6月7日	金	10時30分～	建設	建災防	指宿建設会館	鹿児島署
6月7日	金	13時30分～	全業種	基準協会	指宿市民会館	鹿児島署
6月7日	金	13時30分～	全業種	基準協会	鹿屋市中央公民館	鹿屋署
6月7日	金	10時～	建設	建災防	始良郡建設会館	加治木署
6月7日	金	14時～	全業種	基準協会	加音ホール	加治木署
6月10日	月	10時～	建設	建災防	鹿児島建設センター	鹿児島署
6月10日	月	13時30分～	全業種	基準協会	枕崎市民会館	鹿児島署
6月10日	月	13時30分～	建設	建災防	宮之城建設会館	川内署
6月10日	月	14時～	一般・建設	基準協会 建災防	与論町中央公民館	名瀬署
6月11日	火	10時～	建設	建災防	南薩建設業会館	鹿児島署
6月11日	火	13時30分～	全業種	基準協会	南さつま市民会館	鹿児島署
6月11日	火	13時30分～	全業種	基準協会	串木野さのさ荘(シーサイドガーデンさのさ)	鹿児島署
6月11日	火	13時30分～	全業種	基準協会	薩摩川内市国際交流センター	川内署
6月11日	火	13時30分～	建設	建災防	錦江町中央公民館	鹿屋署
6月11日	火	14時～	一般・建設	基準協会 建災防	和泊町中央公民館	名瀬署
6月12日	水	13時30分～	全業種	基準協会	鹿児島総合卸商業団地組合	鹿児島署
6月12日	水	13時30分～	建設	建災防	建築会館	鹿児島署
6月12日	水	10時30分～	建設	建災防	出水建設会館	川内署
6月12日	水	14時～	全業種	基準協会	出水市音楽ホール	川内署
6月13日	木	10時～	建設	建災防	川内建設会館	川内署
6月13日	木	13時30分～	建設	建災防	曾於建設会館	鹿屋署
6月14日	金	10時～	建設	建災防	凌雲閣	鹿児島署
6月14日	金	13時30分～	全業種	基準協会	黎明館	鹿児島署
6月14日	水	10時～	一般	基準協会	奄美振興会館	名瀬署
6月14日	水	13時30分～	建設	建災防	奄美建設会館	名瀬署
6月17日	月	13時30分～	建設	建災防	日置建設会館	鹿児島署
6月18日	火	13時30分～	建設	建災防	種子島建設会館	鹿児島署
6月18日	火	13時30分～	建設	建災防	鹿屋建設会館	鹿屋署
6月19日	水	10時～	全業種	基準協会	種子島建設会館	鹿児島署
6月19日	水	13時30分～	全業種	基準協会	志布志交通安全協会	鹿屋署
6月20日	木	13時30分～	建設	建災防	屋久島建設会館	鹿児島署
6月21日	金	10時～	全業種	基準協会	屋久島環境文化村センター	鹿児島署
6月21日	金	10時～	一般・建設	基準協会 建災防	徳之島建設会館	名瀬署
6月25日	火	13時30分～	一般・建設	基準協会 建災防	瀬戸内建設会館	名瀬署

第86回 全国安全週間

◆ 期 間：平成25年7月1日(月)～7日(日)

【準備期間：平成25年6月1日(土)～30日(日)】

(スローガン)

高めよう 一人ひとりの安全意識
みんなの力でゼロ災害

全国安全週間は、昭和3年に初めて実施されて以来、「人命尊重」という崇高な基本理念の下、「産業界での自主的な労働災害防止活動を推進し、広く一般の安全意識の高揚と安全活動の定着を図ること」を目的に、一度も中断することなく続けられ、今年で86回目を迎えます。

この間、事業場では、労使が協調して、労働災害防止対策が展開されてきており、この努力により、労働災害は長期的には減少してきましたが、労働災害による死傷者数は、平成22年から3年連続の増加となり、極めて憂慮すべき事態となっています。

今回のスローガンは、近年の労働災害の高まりを受けて、職場の全員が現場を確認し、機械設備の安全基準や作業手順などの基本的なルールを守ることと、一人ひとりの安全に対する意識や危険感受性を高めることによって、業務中の労働災害ゼロを目指していくことを表しています。

この全国安全週間を契機として、それぞれの職場で、労働災害防止の重要性を認識し、安全活動の着実な実行を図りゼロ災害を目指しましょう。

主 唱 厚生労働省、中央労働災害防止協会
協 賛 建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会
港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会
鉱業労働災害防止協会

※裏面の「平成25年度全国安全週間実施要綱について」もご覧ください。

平成 25 年度全国安全週間実施要綱について

① 全般的事項

- ・安全衛生管理体制の確立と自主的な安全衛生活動の促進
- ・職業生活全般を通じた各段階での安全教育の徹底
- ・作業者の安全意識の高揚
- ・女性・高齢者が活躍するための職場改善の推進 など

② 業種の特性に対応した対策・特定の災害に対する対策の推進

(1) 東日本大震災に伴う復旧・復興工事

- ・建築物等の解体工事及び除染作業での労働者と解体用機械等の車両系建設機械との接触防止、高所からの墜落・転落災害防止対策等の徹底
- ・震災復旧・復興工事の進捗に応じた施工計画、作業計画の作成及びそれら計画に基づく工事の安全な実施
- ・一定の工事エリア内で複数の工事が近接・密集して実施される場合、発注者及び近接工事の元方事業者による工事エリア別協議組織の設置
- ・職長、新規入職者等に対する安全衛生教育の確実な実施 など

(2) 第三次産業

- ・転倒、墜落・転落災害の防止対策の徹底のための職場内の危険箇所の特定・改善の実施
- ・重量物取扱い作業、介護作業等の腰痛予防対策の徹底
- ・職場の4S活動（職場の整理、整頓、清掃、清潔）、危険予知活動の推進 など

(3) 陸上貨物運送事業

- ・荷役作業中の荷台等からの墜落・転落防止対策の徹底
- ・荷主との合同による荷役作業現場の安全点検及び改善の実施
- ・交通労働災害防止のための管理体制の確立 など

(4) 建設業

- ・元方事業者による統括安全衛生管理と関係請負人に対する指導の徹底
- ・足場からの墜落防止措置や手すり先行工法等「より安全な措置」の実施
- ・足場の設置が困難な場合の安全帯（救出に時間を要する場所等においては、ハーネス型安全帯）の使用等、高所作業中の墜落・転落防止対策の徹底
- ・クレーン、移動式クレーン、解体用機械等の車両系建設機械の検査・点検整備及び安全な作業方法の徹底 など

(5) 製造業

- ・機械譲渡者等による機械の危険性等の通知を活用した「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づく安全な機械の採用及び使用
- ・安全管理者等の安全担当者の能力向上教育の実施
- ・雇入時、作業内容変更時等の安全教育の徹底
- ・元方事業者による同一現場で働く請負事業の労働者や派遣労働者を含めた総合的な安全管理の徹底

◆職場の安全、安全週間に関する情報はこちらでも発信しています！

厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzen.html>

中央労働災害防止協会 <http://www.jisha.or.jp/campaign/anzen/index.html>

あんぜんプロジェクト <http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/>

職場のあんぜんサイト <http://anzeninfo.mhlw.go.jp/>

◆詳しくは、最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

平成25年度全国安全週間実施要綱

1 趣 旨

全国安全週間は、昭和3年に初めて実施されて以来、「人命尊重」という崇高な基本理念の下、「産業界での自主的な労働災害防止活動を推進し、広く一般の安全意識の高揚と安全活動の定着を図ること」を目的に、一度も中断することなく続けられ、今年で86回目を迎える。

この間、労働災害を防止するため、事業場では、労使が協調して、労働災害防止対策が展開されてきた。この努力により、労働災害は長期的には減少してきている。

労働災害による死亡者数は、年々減少してきていたが、平成21年から大幅な増減を繰り返している。一方、労働災害による死傷者数は、平成22年から3年連続の増加となり、極めて憂慮すべき事態となっている。特に、産業構造の変化等により、製造業、建設業等の労働災害の占める割合が減少し、小売業、社会福祉施設等の労働災害の占める割合が増加している。

労働災害を防止するためには、トップから安全衛生の担当者、労働者までの事業場の全員が現場を確認し、機械設備の安全基準や作業手順などの基本的なルールを守ることに加え、事業者から労働者一人ひとりまでの安全に対する意識や危険感受性を高めることにより、労働者の安全を確保し、労働災害ゼロを目指していく必要がある。

平成25年度の全国安全週間は、

^{たか}高めよう ^{ひとり}一人ひとりの^{あんぜんいしき}安全意識 ^{ちから}みんなの^{さいがいの}力でゼロ災害

をスローガンとして展開することにする。

この全国安全週間を契機として、それぞれの職場で、労働災害防止の重要性を認識し、安全活動の着実な実行を図る。

2 期 間

平成25年7月1日から7月7日までとする。

なお、安全週間の実効を上げるため、平成25年6月1日から6月30日までを準備期間とする。

3 主唱者

厚生労働省、中央労働災害防止協会

4 協賛者

建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、鉱業労働災害防止協会

5 協力者

関係行政機関、地方公共団体、安全関係団体、全国安全会議、地方安全会議、労働組合、経営者団体

6 実施者 各事業場

7 主唱者、協賛者の実施事項

安全週間及び準備期間中に次の事項を実施する。

- (1) 安全広報資料等の作成、配布を行う。
- (2) 様々な広報媒体を通じて広報を行う。
- (3) 安全パトロール等を実施する。
- (4) 安全講習会等を開催する。
- (5) 安全に関する標語等の募集を行う。
- (6) 安全衛生に係る表彰を行う。
- (7) 「国民安全の日」（7月1日）の行事に協力する。
- (8) 事業場の実施事項について指導援助する。
- (9) その他「全国安全週間」にふさわしい行事等を行う。

8 協力者への依頼

主唱者は、上記7の事項を実施するため、協力者に対し、支援、協力を依頼する。

9 実施者の実施事項

安全を最優先する企業文化である安全文化を醸成するため、各事業場では、次の事項を実施する。

(1) 安全週間及び準備期間中に実施する事項

- ① 経営トップは安全について所信を明らかにし、自らが率先して職場の安全パトロール等を行い、安全について従業員への呼びかけを行う。
- ② 今後の安全の進め方について考える職場の集い等を催し、関係者の意志の統一、安全意識の高揚等を図る。
- ③ 作業上の注意喚起の「見える化」等、分かりやすく全員で取り組みやすい安全活動の募集及び発表を行う。
- ④ 安全旗の掲揚、標語等の掲示、安全関係資料の配布等を行う。
- ⑤ 作業を直接指揮する優良な職長等の顕彰等を実施する。
- ⑥ 安全についての作文、写真、標語等の募集及び発表を行う。
- ⑦ 安全に関する視聴覚教材等を活用した講演会等を開催する。
- ⑧ 労働者の家族に対し、安全についての文書の送付、職場見学等を行い、家族の協力を求める。
- ⑨ ホームページ等を活用し、自社の安全活動等について社会に発信する。
- ⑩ 緊急時の措置について必要な訓練を行う。
- ⑪ 「安全の日」等の設定を行う。
- ⑫ その他安全週間及び準備期間にふさわしい行事を行う。

(2) 継続的に実施する事項

① 全般的事項

ア 安全衛生管理体制の確立と自主的な安全衛生活動の促進

- (ア) 総括安全衛生管理者、安全管理者又は安全衛生推進者の選任、安全委員会の設置等安全衛生管理体制の整備及びその活動の活性化

- (イ) 危険性又は有害性の特定、リスクの見積り、リスク低減措置の検討等を行い、その結果により安全対策を実施するリスクアセスメント等の実施
 - a 「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」、「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」、「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づく適切なリスクアセスメント等の実施
 - b 経営トップによる統括管理、安全委員会の活用等を通じた労働者の参画等による実施体制の確立
 - c 機械の設計・製造者等による機械の危険性等の通知の作成及び機械譲渡者等による通知の徹底
 - d 化学物質の譲渡提供時のラベル表示、化学物質等安全データシート (SDS) の交付等による化学物質の危険性・有害性の通知の徹底及び事業者による事業場内で取り扱う容器等へのラベル表示の実施
- (ウ) 労働安全衛生マネジメントシステムの確立をはじめとした労使による自主的な安全管理活動の推進
- (エ) 職場巡視、危険予知、「見える化」等の安全活動の提案、ヒヤリ・ハット対策等の日常的な安全活動の充実・活性化
- (オ) 安全に係る知識や労働災害防止のノウハウの着実な継承
- (カ) 労働安全コンサルタント等の外部の専門家を活用した安全診断の実施
- (キ) 安全作業マニュアルの整備、定期的な見直し
 - a 機械設備の運転操作、運搬等の定常作業に係る安全作業マニュアルの整備、見直し
 - b 修理、点検、トラブル処理等の非定常作業に係る安全作業マニュアルの整備、見直し
 - c 機械化、自動化、新原材料の導入等に伴う安全作業マニュアルの整備、見直し
- (ク) 事業場での労働災害の記録、分析及び再発防止対策の徹底
- イ 職業生活全般を通じた各段階での安全教育の徹底
 - (ア) 安全教育計画の樹立と効果的な安全教育の実施
 - (イ) 雇入れ時及び作業内容の変更時の安全教育の徹底
 - (ウ) 就業制限業務、作業主任者を選任すべき業務での有資格者の充足
 - (エ) 危険業務従事者等に対する安全教育の実施
 - (オ) トップ層から第一線の現場労働者までの階層別の安全教育の実施
 - (カ) 安全管理者等に対する能力向上教育の実施
 - (キ) 事業場での安全教育担当者の育成
- ウ 作業者の安全意識の高揚
 - (ア) 災害事例の分析、具体的な災害防止対策の樹立及びその周知徹底
 - (イ) 職場巡視、危険予知、安全提案制度、ヒヤリ・ハット対策等の日常的な安全活動の充実・活性化
 - (ウ) 安全委員会等を通じた職場の安全問題への参画の促進
 - (エ) 家庭に対する安全の協力の呼びかけの実施
- エ 女性労働者や高齢労働者が活躍するための職場改善の推進
 - (ア) 機械設備等作業環境の改善
 - (イ) 作業方法、作業配置等の改善
- オ 緊急時の労働者の安全確保マニュアルの整備
- カ 快適な職場環境の形成の推進

キ 労働時間等労働条件の適正化の推進

② 業種の特性に対応した対策及び特定の災害に対する対策の推進

ア 東日本大震災に伴う復旧・復興工事での労働災害防止対策の推進

- (ア) 建築物等の解体工事及び除染作業での労働者と解体用機械等の車両系建設機械との接触防止、高所からの墜落・転落災害防止対策等の徹底
- (イ) 震災復旧・復興工事の進捗に応じた施工計画、作業計画の作成及びそれら計画に基づく工事の安全な実施
- (ウ) 一定の工事エリア内で複数の工事が近接・密集して実施される場合、発注者及び近接工事の元方事業者による工事エリア別協議組織の設置
- (エ) 職長、新規入職者等に対する安全衛生教育の確実な実施
- (オ) 安全靴、保護帽、保護手袋、防じんマスク等作業内容に応じた保護具の使用
- (カ) 熱中症予防対策の実施

イ 第三次産業の労働災害防止対策の推進

- (ア) 転倒、墜落・転落災害の防止対策の徹底のための職場内の危険箇所の特定・改善の実施
- (イ) 重量物取扱い作業、介護作業等の腰痛予防対策の徹底
- (ウ) 職場の4S活動（職場の整理、整頓、清掃、清潔）、危険予知活動の推進
- (エ) 交通労働災害防止のための教育の実施
- (オ) 安全衛生責任者による職場の安全点検及び改善の実施
- (カ) 安全衛生責任者、労働者等に対する教育の徹底

ウ 陸上貨物運送事業の労働災害防止対策の推進（交通労働災害防止活動の推進を含む。）

- (ア) 荷役作業中の荷台等からの墜落転落防止対策の徹底
- (イ) 荷主との合同による荷役作業現場の安全点検及び改善の実施
- (ウ) 交通労働災害防止のための管理体制の確立
- (エ) 適正な労働時間等の管理及び走行管理の実施
- (オ) 交通労働災害防止のための教育の実施
- (カ) 交通労働災害防止に対する意識の高揚

エ 建設業での労働災害防止対策の推進

- (ア) 元方事業者による統括安全衛生管理と関係請負人に対する指導の徹底
- (イ) 足場からの墜落防止措置や手すり先行工法等「より安全な措置」の実施、足場の設置が困難な場合の安全帯（救出に時間を要する場所等においては、ハーネス型安全帯）の使用等、高所作業中の墜落・転落防止対策の徹底
- (ウ) クレーン、移動式クレーン、解体用機械等の車両系建設機械の検査・点検整備及び安全な作業方法の徹底
- (エ) 安全衛生教育推進計画の整備及び職長教育、新規入職者教育、建設工事に従事する労働者に対する安全衛生教育等の徹底
- (オ) 熱中症予防対策の実施

オ 製造業の労働災害防止対策の推進

- (ア) 機械譲渡者等による機械の危険性等の通知を活用した「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づく安全な機械の採用及び使用
- (イ) 安全管理者等の安全担当者の能力向上教育の実施
- (ウ) 雇入時、作業内容変更時等の安全教育の徹底
- (エ) 元方事業者による同一現場で働く請負事業の労働者や派遣労働者を含めた

総合的な安全管理の徹底

(オ) 派遣労働者の派遣先事業場の労働災害防止のための措置義務の徹底

カ その他の労働災害防止対策の推進

(ア) 林業での労働災害防止対策の推進

- a 新規就業者等経験の浅い労働者に対する安全衛生教育の徹底
- b 間伐作業での安全対策の徹底
- c 安全な手順に基づく「かかり木」処理の徹底

(イ) 爆発・火災災害防止対策の推進

- a 「化学物質等の危険性又は有害性等の調査等の表示又は通知等の促進に関する指針」に基づく化学物質の譲渡提供時のラベル表示、化学物質等安全データシート（SDS）の交付等による化学物質の危険性・有害性の通知の徹底及び事業者による事業場内で取り扱う容器等へのラベル表示の実施
- b 化学設備の定期自主検査の計画的な実施
- c 化学設備の改造、修理等の作業の注文者による文書等の交付等、工事発注者と施工工事業者との連携等の実施
- d 特殊化学設備に対する過去のリスクアセスメント等の確認及び必要に応じたリスクアセスメント等の見直し

梅雨時期の土砂崩壊等による労働災害の防止に 取り組みます

今年の梅雨入りは5月28日でした。これから約1か月半程度の梅雨の期間がおとずれます。この時期は、大雨等による土砂崩壊災害が発生し、また、これに伴う災害復旧工事等も行われます。

梅雨時期は、建設工事現場における土砂崩壊等による労働災害の発生が懸念されるため、鹿児島労働局では、その日の作業を開始する前や降雨後の作業再開時に作業箇所の事前点検や避難措置等の各種対策を講じるよう、関係団体等を通じた周知啓発や指導を実施していきます。

(労働基準部健康安全課)

職場の熱中症を防ごう！

熱中症とは、高温多湿な環境下において体内の水分等のバランスが崩れるなどにより発症する障害で、めまいや失神等の症状があらわれ、死に至る場合もあります。

鹿児島県内においては、昨年、建設業の方が一名なくなっています。

鹿児島労働局では、これから夏に向けて高温多湿場所の職場環境の改善や水分・塩分の摂取等熱中症予防対策の周知啓発・指導を実施して行きます。

熱中症を防ぐために、皆様に取り組んでいただきたいことについては、厚生労働省ホームページ「熱中症を防ぐために」

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000225ag-att/2r985200000bx.pdf>)
をご覧ください。

(労働基準部健康安全課)

熱中症を防ぐために

～皆さまに取り組んでいただきたいこと～

熱中症の発生は7～8月がピークになります。熱中症を正しく理解し、予防に努めてください。

- 熱中症は、適切な予防をすれば防ぐことができます。
- 熱中症になった場合も、適切な応急処置により救命することができます。
- 一人ひとりが、熱中症予防の正しい知識をもち、自分の体調の変化に気をつけるとともに、周囲の人にも気を配り、予防を呼びかけ合って、熱中症による健康被害を防ぎましょう。

熱中症とは・・・

- 高温多湿な環境下で、体内の水分や塩分のバランスが崩れたり、体温調節機能がうまく働かないことにより、体内に熱がたまり、筋肉痛や大量の発汗、さらには吐き気や倦怠感などの症状が現れ、重症になると意識障害などが起こります。
- 気温が高い、湿度が高いなどの環境条件と、体調が良くない、暑さに体がまだ慣れていないなどの個人の体調による影響とが重なることにより、熱中症の発生が高まります。
- 屋外で活動しているときだけでなく、室内で特に何もしていなくても熱中症を発症し、救急搬送されたり、死亡する事例が報告されています。

急に暑くなった日は特に注意！

室内にいるときも注意が必要！

熱中症の予防法

熱中症の予防には「水分補給」と「暑さを避けること」が大切です！

水分・塩分補給

- こまめな水分・塩分の補給
(特に高齢者、障害児・障害者の場合、のどの渇きを感じなくても、こまめな水分補給を)

熱中症になりにくい室内環境

- 扇風機やエアコンを使った温度調整
- 室温が上がりにくい環境の確保 (こまめな換気、遮光カーテン、すだれ、打ち水など)
- こまめな室温確認、WBGT値(※)の把握

※WBGT値: 気温、湿度、輻射(放射)熱から算出される暑さ指数で、熱中症予防のために運動や作業の強度に応じた基準値が定められています。
「[環境省熱中症予防情報サイト](#)」で、観測値(全国で8地点)と予想値(全国各地)を閲覧できます。

エアコンを使わずに我慢していると熱中症につながる恐れがあります！

体調に合わせた対策

- こまめな体温測定 (特に体温調節機能が十分でない高齢者、障害児・障害者、子ども)
- 通気性の良い、吸湿・速乾の衣服着用
- 保冷剤、氷、冷たいタオルなどによる体の冷却

外出時の注意

- 日傘や帽子の着用
- 日陰の利用、こまめな休憩
- 通気性の良い、吸湿・速乾の衣服着用
- 天気の良い日は昼下がりの外出はできるだけ控える

熱中症が疑われる人をみかけたら…

1. 涼しい場所へ避難させる
2. 衣服を脱がせ、身体を冷やす
3. 水分・塩分を補給する

自力で水を飲めない、意識がない場合は、直ちに救急隊を要請しましょう！

注意していただきたいこと・お願いしたいこと

①暑さの感じ方は人によって異なります！

- 人間の体調や暑さに対する慣れなどが影響して、暑さに対する抵抗力（感受性）は個人によって異なります。
- 自分の体調の変化に気をつけ、暑さの抵抗力に合わせて、万全の予防を心がけましょう。

②高齢の方は特に注意が必要です！

- 熱中症患者のおよそ半数は高齢者（65歳以上）です。高齢者は暑さや水分不足に対する感覚機能が低下しており、暑さに対する体の調節機能も低下しています。
- のどの渇きを感じていなくてもこまめに水分補給をしたり、暑さを感じなくても扇風機やエアコンを使って温度調整をするように心がけましょう。

③まわりが協力して、熱中症予防を呼びかけ合うことが大切です！

- 一人ひとりが周囲の人に気を配り、熱中症の予防を呼びかけ合うことで、発生を防ぐことができます。
- 特に、熱中症への注意が必要な高齢者、障害児・障害者や子どもについては、周囲が協力して注意深く見守るようにしましょう。

④節電を意識するあまり、熱中症予防を忘れないようご注意ください！

- 夏期の電力不足に対して節電の取り組みが求められていますが、節電を意識しすぎるあまり、健康を害することのないようご注意ください。
- 気温や湿度の高い日には、決して無理な節電はせず、適度に扇風機やエアコンを使用するようにしましょう。

熱中症情報に関するホームページ

- 熱中症環境保健マニュアル、熱中症予防リーフレット、予防カード、暑さ指数（WBGT）予報ほか
◇環境省 熱中症情報 http://www.env.go.jp/chemi/heat_stroke/
熱中症予防情報サイト <http://www.nies.go.jp/health/HeatStroke/index.html>
- 天気予報、気象情報、異常天候早期警戒情報ほか
◇気象庁 熱中症に注意 <http://www.jma.go.jp/jma/kishou/known/kurashi/nettsu.html>
異常天候早期警戒情報 <http://www.jma.go.jp/jp/soukei/>
- 「健康のため水を飲もう」推進運動
◇厚生労働省 「健康のため水を飲もう」推進運動 <http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/kenkou/suido/nomou/>
- 職場における熱中症予防対策
◇厚生労働省 職場における労働衛生対策 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei02.html>
- 全国における熱中症傷病者救急搬送に関する情報
◇消防庁 熱中症情報 http://www.fdma.go.jp/neuter/topics/fieldList9_2.html

受動喫煙防止措置への助成金制度が再開しました！

この助成金制度は、中小企業事業主が喫煙室以外での喫煙を禁止するために喫煙室を設置などする取組みに対し助成することにより、事業場における受動喫煙防止対策を推進することを目的としています。

平成 25 年度は、より一層、対策を進めていくために助成金制度を改正し、5 月 1 6 日から申請受付を再開しました。制度の主な変更点は、次の 3 点です。

1. 対象事業主をすべての業種の中小企業事業主に拡大
2. 補助率を費用の 1 / 4 から 1 / 2 に引き上げ（上限も 2 0 0 万円へ）
3. 交付の対象を喫煙室の設置費用のみに限定

鹿児島県内企業の申請先は鹿児島労働局労働基準部健康安全課です。

工事の着手前に「受動喫煙防止対策助成金交付申請書」を鹿児島労働局長に提出し、あらかじめ交付決定を受ける必要があります。

この助成金制度についての詳細は、鹿児島労働局ホームページ新着情報（2 0 1 3 年 0 5 月 2 2 日）「受動喫煙防止対策に関する各種支援制度[厚生労働省ホームページ]」からご確認ください。

（労働基準部健康安全課）

県内事業場・労働者のための産業保健サービス事業で メンタルヘルス対策など支援しています。

県内事業場におけるメンタルヘルス対策への取り組みはまだまだ低調です。

メンタルヘルス対策支援センターは、職場のメンタルヘルス対策の関係者に対して、①メンタルヘルス対策全般についての相談対応、②専門家による個別事業場への訪問支援（対策導入、管理監督者教育、職場復帰プログラム策定）を行い、メンタルヘルス不調の予防、不調者の早期発見・早期対応、休業者の円滑な職場復帰等の事業場における活動を支援しています。

提供するサービスは原則、無料ですので、お気軽にお問合せください。

＜メンタルヘルス対策支援センター＞

所在地：鹿児島市上之園町２５－１ 中央ビル４階
（鹿児島産業保健推進センター内）
電話：０９９－８０２－１６９５

また、定期健康診断における有所見者数の割合も受診者数の約５割と高いままで推移するなど、県内事業場の産業保健活動の推進、その水準の向上が必要とされています。

県内の事業場で働く労働者の健康確保・増進のために、労働者５０人未満の小規模事業場及びその労働者を対象にサービスを提供する鹿児島県地域産業保健センター、労働者数５０人以上の事業場の産業医等関係者を対象にサービスを提供する鹿児島産業保健推進センターでも、各種産業保健サービスが受けられます。

各センターサービス内容につきましては、別紙の「ご存じですか！！県内事業場・労働者のための産業保健サービス事業」からご確認ください。

＜鹿児島県地域産業保健センター＞

所在地：鹿児島市中央町８－１（鹿児島県医師会 地域保健課内）
電話：０９９－２５４－８１２１

※具体的なサービスについては別紙の各地域センターまで

＜鹿児島産業保健推進センター＞

所在地：鹿児島市上之園町２５－１ 中央ビル４階
電話：０９９－８０２－８００２

（労働基準部健康安全課）

ご存じですか！！

県内事業場・労働者のための産業保健サービス事業

鹿児島産業保健・メンタルヘルス対策総合推進協議会

鹿児島県内の事業場で働く労働者の健康確保・増進のために、各種の産業保健サービスが鹿児島県地域産業保健センター・鹿児島産業保健センター・メンタルヘルス対策支援センターにおいて**原則「無料」**(厚生労働省委託事業)で受けられます。各センターごとのサービスの区分、内容の概要については(裏面)のとおりです。
また、各種サービスについてのお問い合わせは各センター並びに鹿児島労働局及び各労働基準監督署まで。

鹿児島県地域産業保健センター (県内全域)

※利用申込みの詳細は最寄りのセンター又はHP(<http://www.kagoshima-sanpo.net/>)でご確認下さい。

センター名	所在地 (TEL・FAX・E-mail)	
鹿児島地域産業保健センター	鹿児島市加治屋町3-10 (鹿児島市医師会館内)	TEL099-226-3801 FAX 099-226-3801
	【E-mail】 kagoshimasanpo@po2.synapse.ne.jp	
北薩地域産業保健センター	薩摩川内市大小路町70-26 (川内市医師会館内)	TEL0996-23-4612 FAX 0996-20-2647
	【E-mail】 hokusatu-s@po4.synapse.ne.jp	
鹿屋・肝属地域産業保健センター	鹿屋市西原3丁目7-39 (鹿屋市医師会館内)	TEL0994-40-5441 FAX 0994-40-5441
	【E-mail】 sanpo@po.synapse.ne.jp	
始良・伊佐地域産業保健センター	霧島市隼人町内山田1-6-62 (始良郡医師会館内)	TEL0995-42-9913 FAX 0995-42-9913
	【E-mail】 sanpo.21@abeam.ocn.ne.jp	
南薩地域産業保健センター	南さつま市加世田村原1-3-13 (南薩医師会館内)	TEL0993-53-6062 FAX 0993-53-6060
	【E-mail】 nansatsuchiikisanho@juno.ocn.ne.jp	
曾於地域産業保健センター	曾於市大隅町月野894 (曾於郡医師会立病院内)	TEL099-482-0234 FAX 099-482-0234
	【E-mail】 soo-sanpo@po.minc.ne.jp	
大島郡地域産業保健センター	奄美市名瀬塩浜町3-10 (大島郡医師会館内)	TEL0997-53-1993 FAX 0997-54-0597
	【E-mail】 oosima-sanpo@po4.synapse.ne.jp	

※鹿児島県地域産業保健センター
【所在地】 鹿児島市中央町8-1 (鹿児島県医師会 地域保健課内)
【TEL】 099-254-8121 【FAX】 099-254-8129
【E-mail】 info@kagoshima-sanpo.net
【利用時間等】 9時～17時 (土、日曜日・祝祭日・年末年始休日を除く)

鹿児島産業保健推進センター (県内全域)

【所在地】 鹿児島市上之園町25-1 中央ビル 4階
【TEL】 099-252-8002 【FAX】 099-252-8003
【E-mail】 info@sanpo-kagoshima.jp
【利用時間等】 9時～17時 (土、日曜日・祝祭日・年末年始休日を除く)

メンタルヘルス対策支援センター (県内全域)

【所在地】 鹿児島市上之園町25-1 中央ビル 4階(鹿児島産業保健センター内)
【TEL】 099-802-1695 【FAX】 099-802-1695
【E-mail】 mental-kagoshima46@izm.bbiq.jp
【利用時間等】 9時～17時 (土、日曜日・祝祭日・年末年始休日を除く)

鹿児島労働局及び各労働基準監督署

局・署担当課	所在地	TEL
鹿児島労働局 健康安全課	鹿児島市山下町13-21	099-223-8279
鹿児島労働基準監督署 安全衛生課	鹿児島市薬師1丁目6-3	099-214-9175
川内労働基準監督署 安全衛生課	薩摩川内市若葉町4-24	0996-22-3225
鹿屋労働基準監督署 安全衛生課	鹿屋市西原4-5-1	0994-43-3385
加治木労働基準監督署 安全衛生課	始良市加治木町新富町98-6	0995-63-2035
名瀬労働基準監督署 監督・安衛課	奄美市名瀬長浜町1-1	0997-52-0574

産業保健に関するサービス事業の区分

(平成25年度版)

名 称	事 業 概 要
鹿児島県地域産業保健センター	県内7箇所の医師会内にセンターを設置、労働者数 50人未満 の小規模事業場及びその労働者に対し、下記①～⑤のサービスを提供
鹿児島産業保健推進センター	鹿児島市内に推進センター事務所を設け、原則、労働者数 50人以上 の事業場に対し、産業保健に関する下記⑥～⑪のサービスを提供
メンタルヘルス対策支援センター	鹿児島産業保健推進センター内に事務所を設け、事業場等のメンタルヘルス対策に関する下記⑫⑬*のサービスを提供

サービス内容

(原則「無料」です。ただし、一部のサービスを除きます。)

区 内 分 容	サ ー ビ ス 対 象 者		
	事業場 (管理者、産業保健スタッフ等)	事業場及び労働者	各種団体等
事業場 で おこ な う 健 診 の 事 後 措 置	労働安全衛生法66条の4に定める ①就業判定 産業医が、健診結果及び仕事内容等を勘案し、就業上問題がないかどうか判定。 1回の健診に対し1回実施。 事業場等での面談及び、健診結果票を一時お預かりしての判定可。	②保健指導 産業医・保健師が、脳・心臓疾患のリスクが高い(血中脂質・血圧・血糖・尿糖・心電図検査に異常所見を有する)労働者に対する保健指導。 1回の健診に対し1回実施。 労働者と事業場等での面談。 ③治療と職業生活の両立に関する相談・指導 病気を抱えながら働く労働者本人及び事業者からの相談・指導。(回数制限なし)	
		労働安全衛生法66条の8・9に定める ④長時間労働面接 産業医が、疲労蓄積により健康障害リスクが高まった労働者と判断した場合、本人及び事業者に対して、指導・助言をおこなう。 労働者1人につき年1回実施。 労働者と事業場等での面談。	
長 時 間 労 働			
	⑥教材(図書・DVD等)の閲覧・貸出し センターに直接来所しての貸出しは無料 郵送・宅配等を希望の場合、送料は利用者負担。 ⑫相談窓口の設置 精神科医・臨床心理士・産業カウンセラーが、事業場内のメンタルヘルス対策全般について相談を受ける。 センター来所、電話、FAX、メール ⑬事業場訪問による指導・助言・教育 産業カウンセラー・社会保険労務士が、事業場内のメンタルヘルス対策導入の指導・助言、厚生労働省が示した管理監督者の取組事項等を教育、職場復帰支援プログラム策定に係る支援をおこなう。	⑤不調の労働者に対する相談・指導 産業医・対応可能な医師及び保健師が、ストレスによる心身の不調の有無の確認等や、必要に応じ専門の医療機関への受診勧奨。 初回は無料。 労働者と事業場等での面談。 2回目以降・・・原則として、医療機関への受診勧奨がなされた労働者に対しては再度の相談・指導はおこなわない。 (但し、規程する料金支払により利用可能) * 一時的な相談 メンタルヘルスに関し、一時的な相談可。 (診療等はおこなえません。必要に応じ医療機関等の適切な機関を紹介) センター来所、電話、FAX、メール	⑦大会・研修等の講師派遣・紹介 関係機関の団体で実施する安全衛生大会、研修会等への講師派遣・紹介(紹介の場合、講師料・交通費は依頼者負担。)
メン タ ル ヘ ル ス			
そ の 他 産 業 保 健 全 般	⑧相談窓口の設置 事業場訪問による指導等 産業医・大学教授・労働衛生コンサルタント・作業環境測定士等が、事業場内の労災防止等の衛生管理、管理監督者の職務等を含めた産業保健全般について相談・指導をおこなう。 ⑨教材(図書・DVD等)の閲覧・貸出し、新情報を定期的にメール・レターで配信 センターに直接来所しての貸出しは無料。 郵送・宅配等を希望の場合、送料は利用者負担。 メール・レターの登録・配信は無料。 ⑩研修会の開催 産業医や保健師、労務・衛生管理者等の産業保健スタッフを対象にした、専門的かつ実践的な研修会の実施。		⑪大会・研修等の講師紹介 事業主セミナー等の開催 関係機関の団体で実施する安全衛生大会、研修会等への講師紹介(講師料・交通費は依頼者負担。) 職場の衛生管理の重要性を理解して、産業保健活動を活性化させるための広報活動として、セミナー等の開催。

くるみんマーク取得企業が

20社となりました！



認定マーク:愛称「くるみん」

鹿児島労働局(局長 井上俊美)は、2013年次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主として、5月に下記の4社について認定決定しました。

今回の認定決定で、県内で認定を受けた企業が20社となりました。また、鹿児島銀行は、認定回数が最多の4回目となります。

〈認定1回目〉

国立大学法人 鹿屋体育大学(鹿屋市)

医療法人 参天会(鹿児島市)

医療法人 杏政会(薩摩川内市)

〈認定4回目〉

株式会社鹿児島銀行(鹿児島市)

この制度は、次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定・実施した企業が、策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合、都道府県労働局長に申請することにより、「子育てサポート企業」として認定を受けることができるものです。

認定を受けると、認定マーク(愛称「くるみん」)を商品、広告、求人広告などに使用でき、企業のイメージアップや優秀な人材の確保が期待できるとともに、認定事業主に対しては税制優遇制度(建物等の割増償却)も設けられています。

今回4社を認定しましたので、認定通知書の交付式を下記のとおり行います。

〈くるみん認定交付式〉

日時 平成25年6月10日(月)10時30分～11時30分

場所 鹿児島合同庁舎第一会議室(鹿児島市山下町1-1)

別添1 認定企業の取組概要

別添2 次世代育成支援推進法の概要

別添3 鹿児島労働局管内基準適合一般事業主認定企業名一覧

認定企業の取組概要

- 国立大学法人鹿屋体育大学
- 医療法人参天会
- 株式会社鹿児島銀行
- 医療法人杏政会

国立大学法人鹿屋体育大学の取組概要



<企業情報>

所在地 鹿屋市
業種 教育・学習支援業
代表者氏名 学長 福永 哲夫
常時雇用する労働者数 171名（うち女性48名）

行動計画

○ 計画期間 平成23年4月1日～平成25年3月31日（1期目）

○ 内容

☆目標1 計画期間とその開始前の一定期間（3年間）内に、育児休業又は育児部分休業（男性教職員については子の看護休暇を含む。）の取得状況を次の水準以上にする。

男性教職員・・・1名以上とする。女性教職員・・・取得率を80%以上とする。

☆目標2 育児休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう育児休業期間中も学内の各種情報の提供を行う。

☆目標3 ワークライフバランスを推進するため、時間外労働削減のための措置を講じる。

☆目標4 年次有給休暇の取得の促進のための措置を講じる。

☆目標5 育児休業制度等の周知を図るとともに、育児休業等を取得しやすい環境の整備に努める。

行動計画取組状況

☆1 学内グループウェア等を活用し、制度の周知・啓発を行った結果、男性教職員は子の看護休暇の取得者が2名となり、女性教職員の育児休業取得率は100%となった。

☆2 育児休業者に対し、学内グループウェアを自宅においても閲覧可能となるよう環境整備を行った。

☆3 事務連絡会や管理的経費縮減推進検討会議等の場において超過勤務の削減、業務改善による業務量の削減等について討議を行い、超過勤務の縮減に繋げた。

☆4 3ヶ月毎の年次休暇等予定表を提出してもらい、計画的な年次休暇の取得に取り組んでいる。

☆5 「鹿屋体育大学 育児・介護支援ハンドブック」を作製し、平成24年12月に教職員へ配布するとともに今後の新規採用教職員へも随時配布している。

医療法人参天会の取組概要



認定マーク「くるみん」

<企業情報>

所在地 鹿児島市
業種 医療・福祉
代表者氏名 理事長 新田 則孝
常時雇用する労働者数 161名（うち女性122名）

行動計画

○ 計画期間 平成23年4月1日～平成25年3月31日（1期目）

○ 内容

☆目標1 配偶者の出産時に取得できる特別休暇（2日間）の取得促進のため、周知を行う。

☆目標2 所定外労働時間を削減するため、ノー居残りデーを設定し、実施する。

行動計画取組状況

☆1 子供が生まれる際の父親の休暇の取得促進のため、対象となった職員等へ育児休業等制度の利用を勧めたことにより、男性の出産休暇取得者がでた。

☆2 毎週水曜日を「NO居残りデー」に設定し、週報にもその旨を記載するなど、呼びかけを行い、制度の周知を図った。

株式会社鹿児島銀行の取組概要



認定マーク「くるみん」

<企業情報>

所在地 鹿児島市
業種 金融業
代表者氏名 取締役頭取 上村 基宏
常時雇用する労働者数 2, 5 2 7 名 （うち女性 1, 0 1 2 名）

行動計画

○ 計画期間 平成 2 3 年 4 月 1 日～平成 2 5 年 3 月 3 1 日（4 期目）

○ 内 容

☆目標 1 育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性従業員・・・計画期間内に 1 5 名以上取得すること。

女性従業員・・・計画期間内に 8 5 %以上とすること。

☆目標 2 育児休業を取得しやすい環境作りを推進するため、階層別の研修等を行う。

☆目標 3 育児・介護休業への理解・制度利用促進のため、広報媒体等において行外へ周知する。

行動計画取組状況

☆ 1 男性従業員の育児休業取得者 1 4 3 名、女性従業員の育児休業取得率は 1 0 3 % という目標値を大きく上回る取得実績を達成した。

☆ 2 行内報への掲載（子育て支援制度とポジティブ・アクションについて）や、3 年目研修、支店経営研修などの行内研修にて、子育て支援への取組みについて定期的に研修を実施した。

☆ 3 育児・介護休業制度への理解・制度の利用促進のために、採用選考用のパンフレットや、かごしま子育て応援企業取組事例集、にこにこ子育て応援隊ガイドブックなど、あらゆる広報媒体を利用して周知を行った。

医療法人杏政会の取組概要



<企業情報>

所在地 薩摩川内市
業種 医療・福祉
代表者氏名 理事長
常時雇用する労働者数 194名（うち女性148名）

行動計画

○ 計画期間 平成23年4月1日～平成25年3月31日（1期目）

○ 内 容

☆目標1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性職員・・・1人以上取得すること。

女性職員・・・取得率80%以上とすること。

☆目標2 年次有給休暇の取得促進の為に啓発の実施

行動計画取組状況

☆1 男性従業員の育児休業取得者1名、女性従業員の育児休業取得率は120%という目標値を上回る取得実績を達成した。

☆2 年次有給休暇の計画付与に関する労使協定を締結し、取り組んでいる。

次世代育成支援対策推進法の概要

一般事業主行動計画

「一般事業主行動計画」とは、企業が、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことです。

企業は、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、一般事業主行動計画に、

- ① 計画期間
- ② 目標
- ③ 目標達成のための対策及びその実施時期

を定めます。

常時雇用する従業員が 101 人以上の企業には、この行動計画を策定し、一般への公表、従業員への周知、都道府県労働局への届出を行うことが義務付けられています。

また、常時雇用する従業員が 100 人以下の企業には、努力義務が課せられています。

行動計画策定から認定までの流れ

一般事業主行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合、都道府県労働局へ申請することによって、次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。

〔認定までの流れ〕

- 1 自社の現状や従業員のニーズ把握
- 2 1 を踏まえて一般事業主行動計画を策定
- 3 一般事業主行動計画を公表し、従業員に周知
- 4 一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ提出
- 5 一般事業主行動計画の実施
- 6 一般事業主行動計画期間の終了後、都道府県労働局へ認定申請
- 7 「子育てサポート企業」として認定（認定マークの付与）

※ 3, 4 については、2 から概ね 3 か月以内に取り組むこと。

参考 <次世代育成支援対策推進法関係パンフレット>

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/26.html>

認定基準

- 1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
- 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 3 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 4 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
- 5 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得したものが1人以上いること。
〔従業員数が300人以下の一般事業主の特例〕
計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、①～③のいずれかに該当すれば基準を満たします。
 - ① 計画期間内に子の看護休暇を取得した男性従業員がいること。
(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
 - ② 計画期間に、小学校就学前の子を育てる従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること。
 - ③ 計画の開始3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性従業員がいること。
- 6 計画期間において、女性従業員の育児休業等取得率が、70%以上であること。
〔従業員数が300人以下の一般事業主の特例〕
計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、計画期間と、その開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が70%以上であれば基準を満たします。
(例えば、3年さかのぼると取得率が70%に満たないが、2年であれば70%以上となるような場合は、2年分だけさかのぼってかまいません)
- 7 3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
- 8 次の①～③のいずれかを実施していること。
 - ① 所定外労働の削減のための措置
 - ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - ③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 9 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

参考 <次世代育成支援対策推進法関係パンフレット>

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/26.html>

鹿児島労働局管内基準適合一般事業主認定企業名一覧

	認定事業主名	所在地	認定年			
1	株式会社 鹿児島銀行	鹿児島市	2007	2009	2011	2013
2	鹿児島相互信用金庫	鹿児島市	2007	2009		
3	鹿児島信用金庫	鹿児島市	2008	2009		
4	株式会社 新日本科学	鹿児島市	2009			
5	株式会社 富士通インフォネット	鹿児島市	2009			※
6	国立大学法人 鹿児島大学	鹿児島市	2010			
7	医療法人 寛容会	鹿児島市	2010			※
8	社会福祉法人 幸尋会	南さつま市	2010			※
9	南国殖産株式会社	鹿児島市	2011			
10	社会福祉法人 紘徳会	鹿屋市	2011			※
11	医療法人 美崎会	霧島市	2011			※
12	医療法人 腎愛会	鹿児島市	2012			※
13	生活協同組合コープかごしま	鹿児島市	2012			
14	株式会社 image	鹿児島市	2012			※
15	株式会社 九州タブチ	霧島市	2012			※
16	鹿児島製茶 株式会社	鹿児島市	2012			※
17	長島商事 株式会社	鹿児島市	2012			
18	国立大学法人 鹿屋体育大学	鹿屋市	2013			※
19	医療法人 参天会	鹿児島市	2013			※
20	医療法人 杏政会	薩摩川内市	2013			※

※は労働者数 300 人以下の企業

6月は「男女雇用機会均等月間」です

第28回の今年のテーマは

活き活きと働く女性が企業の宝

～さあ磨こう！輝く女性の潜在力～



ポジティブ・アクション普及促進のための
シンボルマーク「キララ」

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める機会として各種活動を実施します。

女性の活躍促進は現内閣の最重要課題として掲げられており、経済成長の観点からも重要な課題となっていますが、依然として、女性の勤続年数は短く、管理職比率は低い水準にとどまっています。実質的な男女均等取扱いを実現するためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、個々の企業におけるポジティブ・アクション（男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的な取組）の一層の取組が重要です。

厚生労働省では、昨年6月から企業のポジティブ・アクションの取組みを促進するため、「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を実施しています。鹿児島労働局でも企業トップに対して直接、ポジティブ・アクションの取組促進や企業にける女性の活躍状況等についての情報開示の働きかけを行っていますが、本月間にあわせて、労働局長による企業訪問など企業トップへの働きかけなどを集中的に実施することとしています。

6月に実施する事項

- くるみん認定交付企業に対する働きかけ 4社
- 局長等による企業訪問 12社
- 集中的広報

企業における女性の活躍の現状に関する「見える化」を進めることは、企業トップ等の意識改革、ひいては社会全体の意識改革のため重要ですので、ポジティブ・アクションの取組促進と併せ、企業における女性の活躍状況についての情報開示促進の働きかけを行っています。

企業の情報開示にあたっては、「ポジティブ・アクション応援サイト」や「女性の活躍推進宣言コーナー」の活用を促しています。

別添1 第28回男女雇用機会月間関係資料

別添2 女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦関係資料

別添3 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

第28回男女雇用機会均等月間実施要綱

1 趣 旨

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が施行されて以降、法制度上は男女の均等な機会及び待遇の確保は大きく進展し、企業の雇用管理は改善されつつあるが、依然として、男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっており、実質的な機会均等が確保された状況とはなっていない。

実質的な男女均等取扱いを実現するためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、ポジティブ・アクション（男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的な取組）の一層の推進を図り、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなく自らのキャリアを築き、その能力を発揮できる環境整備等を進めることが重要である。

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める機会としている。本年度においては、次の目標を掲げ、月間を実施する。

2 目 標

- (1) 均等法の一層の周知徹底及び履行確保
- (2) ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解と取組の促進

3 テーマ

活き活きと働く女性が企業の宝
～さあ磨こう！輝く女性の潜在力～

4 期 間

平成25年6月1日から30日までの1か月

5 主 唱

厚生労働省

6 協力を依頼する機関、団体

関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体、その他

7 実施事項

- (1) 周知・広報活動の実施
月間の趣旨や均等法の施行状況の記者発表を行うとともに、月間周知用ポスターの作成・配布を行うほか、各種媒体を通じた広報活動を実施する。
- (2) 協力依頼の実施
関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体等に対し、月間実施に係る協力を依頼する。また、使用者団体に対しては、傘下団体・会員企業等に対する男女均等取扱いのための各種取組を促すよう要請する。
- (3) 均等法に基づく指導の集中的実施
都道府県労働局雇用均等室において、男女均等取扱い実現のための事業主に対する指導を集中的に実施する。
- (4) 事業主に対するポジティブ・アクションの取組促進
厚生労働省及び都道府県労働局において、直接企業や団体を訪問することにより、企業がポジティブ・アクションの具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を積極的に行うとともに、その取組状況についてポジティブ・アクション情報ポータルサイトの活用による情報開示の促進を図る。



6月は 男女雇用機会均等月間です

生き活きと働く女性が企業の宝
～ さあ磨こう！ 輝く女性の潜在力 ～

女性が安心して
働き続けられる
職場づくりを！



男女ともに
生き活きと
活躍できる職場
づくりを！



女性がスキルアップを図りつつ活躍できる職場づくりを！

ポジティブ・アクションに取り組みましょう！

詳しくは、厚生労働省 HP

「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」へ。

ポジティブ・アクション

検索

職場での男女均等の取扱いやセクシュアルハラスメント等に関するご相談は、
都道府県労働局雇用均等室へお問い合わせください。

URL <http://www.positiveaction.jp>



厚生労働省 都道府県労働局

いきいきと働く女性が 企業の宝

職場での女性の活躍を推進する『ポジティブ・アクション』のご紹介

職場における男女間格差の実態を把握し、女性の活躍推進や格差解消に向けて、労使で**ポジティブ・アクション**に取り組みましょう。

ポジティブ・アクションには、**個々の労働者の能力発揮**を促進するだけでなく、**企業にもさまざまなメリット**があります！

女性労働者の
意欲の向上

幅広い
質の高い
労働力の確保

女性の活躍が
周囲の男性に
刺激を与え
生産性を向上

多様な人材
による新しい
価値の創造

企業
イメージの
向上



ポジティブ・アクション普及促進
のためのシンボルマーク「**きらら**」

ポジティブ・アクションとは…

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、

● 営業職に女性はほとんどいない ● 課長以上の管理職は男性が大半を占めている 等、

性別による仕事上の格差が生じている場合に、この差を解消しようと個々の企業が行う**自主的かつ積極的な取組**をいいます。

A社の取組の きっかけ

A社は就業規則や社内制度には男女差別的な取扱いはありませんが、女性の管理職比率は低く、部長クラスの女性もいません。ある役員会議の席で非常勤監事の1人が「毎年、男女同じように採用し、社員の4割を女性が占めるのに、女性の役員や部長が1人もいない現状をどう考えますか？」と質問したことがきっかけとなり、「意欲と能力のある女性がもっと活躍できる会社になろう！」と決心しました。



1

ポジティブ・アクションは、なぜ必要？

社内制度には男女差別的な取扱いはないのに、「女性の管理職が増えない」「女性の職域が広がらない」など、女性の能力が十分に生かされていない場合に、このような課題を解決し、実質的な男女の均等な取扱いを実現するために必要となるものです。

ポジティブ・アクションの具体的な取組には、「女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う取組」と「男女両方を対象とする取組」があります。

<ポジティブ・アクションのための第一歩>

● 現状分析・計画策定

- ・ 企業内のポジティブ・アクション推進体制を整備する。
- ・ 女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たっての問題点について調査・分析を行う。
- ・ 女性の能力発揮のための計画を策定する。

● 女性のみが対象の取組

- ・ 女性の応募を促すために社内では活躍している女性を会社案内などで積極的に紹介する。
- ・ 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励する。
- ・ 女性が満たしにくい昇進・昇格条件の見直しをする。

● 男女ともが対象の取組

- ・ 選考方法改善のために、役員、面接担当者に対して、男女均等な採用に関する研修を実施する。
- ・ 作業の方法や工程を見直したり、使いやすい器具、設備を導入するなど、男女ともに働きやすい職場環境を整備する。
- ・ 人事考課基準、昇進・昇格基準などを明確に定める。
- ・ 育児・介護休業後の職場復帰をしやすいするための配慮をする。
- ・ 女性の能力発揮の重要性についての意識啓発研修を実施する。
- ・ 出産や育児による休業などがハンディとならないう制度を見直す。

男女雇用機会均等法では、労働者に対し性別を理由として差別的取扱いをすることを禁止していますが、第8条において、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で生じている、男女労働者間の事実上の格差を解消するための措置は、法に違反しない旨を定めています。

Q ポジティブ・アクションの取組として「女性のみ」又は「女性優遇」の取組を行うことは、均等法違反になりませんか？

A 均等法では、労働者に対して性別を理由として差別的取扱いをすることを原則禁止していますが、第8条において、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で生じている、男女労働者間の事実上の格差を解消する目的で行う「女性のみを対象にした取組」や「女性を有利に取り扱う取組」については法に違反しない旨が明記されています。

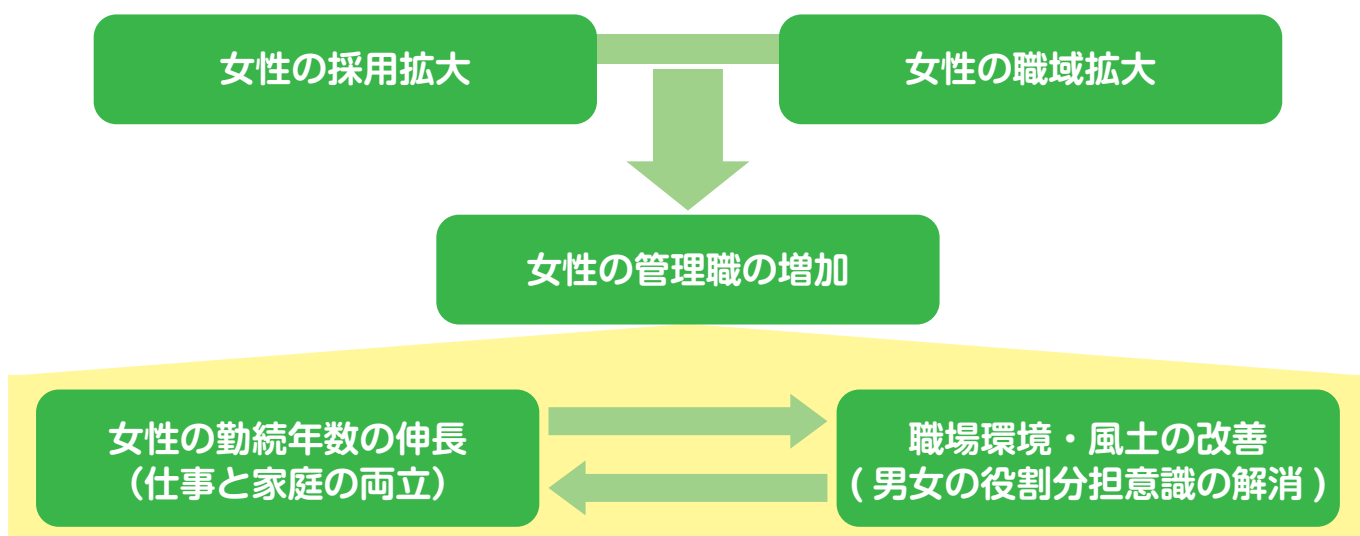
ただし、ポジティブ・アクションとなる「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」は、一定の区分、職務、役職において女性の割合が4割を下回っている場合のみです。

② ポジティブ・アクションの具体的な進め方は？

ポジティブ・アクションにどのように取り組んだらよいかは、企業の実態によってそれぞれ異なりますが、具体的には、次のような流れに沿って実施していくと効果的です。

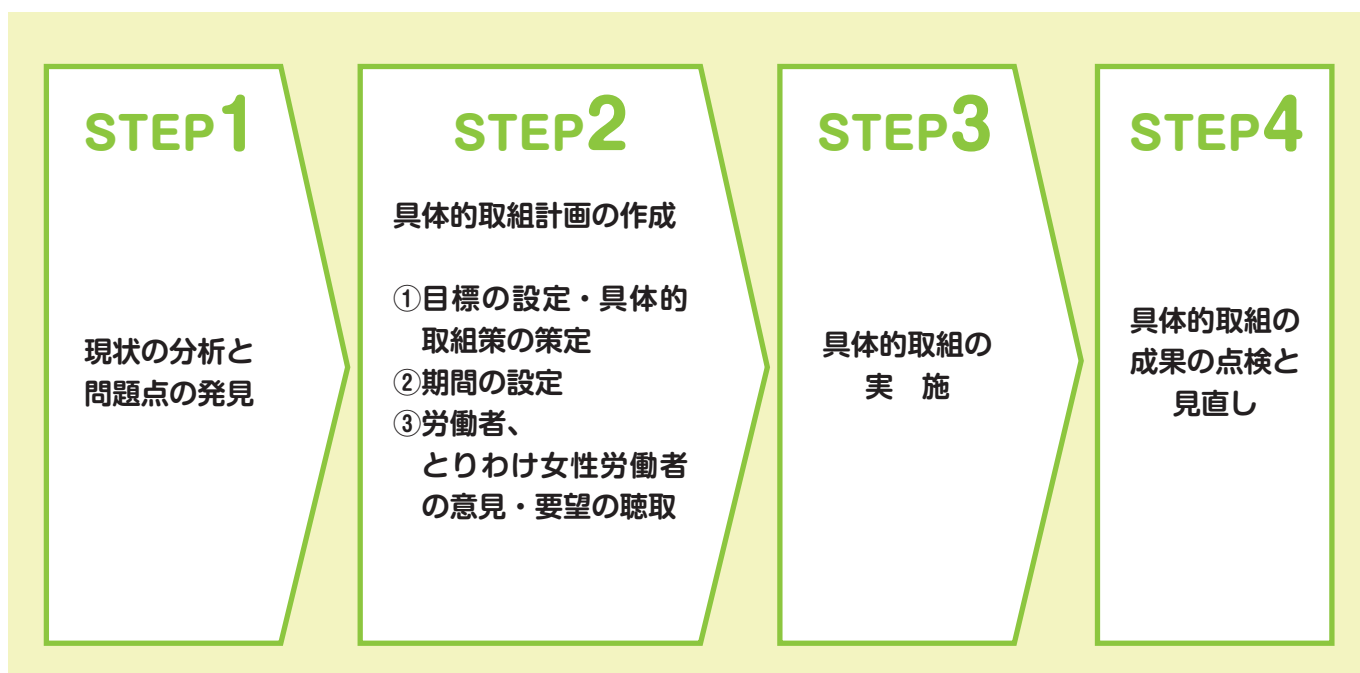
具体的な取組には、次のようなものが考えられます。

ポジティブ・アクション5つの取組



「女性の採用拡大」と「女性の職域拡大」は密接に関係しており、これらの取組が進むと、「女性管理職の増加」も効果的に進められます。「女性の勤続年数の伸長」と「職場環境・風土の改善」はこれらの取組を支えるものです。

ポジティブ・アクションの取組の流れ



■ ポジティブ・アクションに取り組む企業の方へ

厚生労働省のポジティブ・アクションに関する各種施策について掲載しています。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku04/index.html

■ ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

ポジティブ・アクションに関する総合的な情報を提供しています。

<http://www.positiveaction.jp/>

●女性の活躍推進宣言コーナー

経営トップが自社の女性活躍推進について宣言し、女性が活躍する魅力ある会社であることをアピールしています。

<http://www.positiveaction.jp/declaration/index.html>



●ポジティブ・アクション応援サイト

実際に「ポジティブ・アクション」に取り組んでいる企業の事例を、業種や規模別に実名で紹介しています。

<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>

■ メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル

「ロールモデル」の育成や、女性社員の活躍を推進するための「メンター制度」を社内を導入、展開するためのマニュアルを掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2013/03/07-01.html>

■ 業種別「見える化」支援ツール活用マニュアル

ポジティブ・アクションを推進するための「見える化」支援ツールを業種別に掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>

■ ポジティブ・アクションメッセージ集（企業向けメッセージ集、女性社員向けヒント集）

ポジティブ・アクションに取り組み、成果を上げている企業のトップや、企業のなかで活躍している女性たちのメッセージを掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/30-01.html>

■ 男女間の賃金格差解消のためのガイドライン

男女間賃金格差の縮小に向けて、賃金や雇用管理のあり方を見直すための視点や、性別を問わず社員の活躍を促進するための実態調査票などの支援ツールが確認できます。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000ned3.html>

ポジティブ・アクションに関するお問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ

受付時間 8時30分～17時15分
(土・日・祝日・年末年始を除く)

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	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-288-3511	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

厚生労働省では、メールによる質問も受け付けています。 <https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

女性の活躍促進・企業活性化推進営業チーム設置要綱

1. 目的

女性の活躍を促進し企業の活性化をするために、企業による自主的かつ積極的な取り組みであるポジティブ・アクションに取り組む企業を拡大させる必要がある。このため、企業に対してポジティブ・アクションの実施を積極的に働きかけるため、厚生労働省に、女性の活躍促進・企業活性化推進営業チーム（以下「営業チーム」という。）を設置する。

2. 営業チームの構成

- (1) 雇用均等・児童家庭局内に、雇用均等・児童家庭局長をチーム長とする営業チームを設置する。
- (2) 営業チームに、チーム長、副チーム長を置く。
- (3) チーム長は雇用均等・児童家庭局長、副チーム長は大臣官房審議官（雇用均等・児童家庭、少子化対策担当）とする。
- (4) (3)に掲げる者のほか、営業チームのメンバーは、別紙の職にある者とする。
- (5) 都道府県労働局においては、労働局長及び雇用均等室長が、本省雇用均等・児童家庭局の営業チームと一体となって、企業のポジティブ・アクションの取組み促進を働きかける。

3. 営業チームの業務

- (1) ポジティブ・アクションの取組み促進のための企業訪問。
- (2) ポジティブ・アクションの取組み促進の働きかけ。
- (3) 企業の情報開示促進の働きかけ。

4. 事務局

- (1) 営業チームに事務局を置く。
- (2) 事務局に、事務局長及び事務局長代理を置く。
- (3) 事務局長は、雇用均等政策課長、事務局長代理は雇用均等政策課均等業務指導室長とする。
- (4) (3)に掲げる者のほか、事務局員は事務局長の指名する者とする。
- (5) 事務局の庶務は、雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課において処理する。

5. 設置日

本営業チームは、平成24年6月1日に設置する。

6. その他

前各号に定めるもののほか、営業チームの運営に関する事項その他必要な事項は、事務局長が定める。

チーム長：雇用均等・児童家庭局長

副チーム長：大臣官房審議官（雇用均等・児童家庭、少子化対策担当）

メンバー：

雇用均等・児童家庭局総務課長

雇用均等・児童家庭局総務課調査官

雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課長 ※事務局長

雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課均等業務指導室長 ※事務局長代理

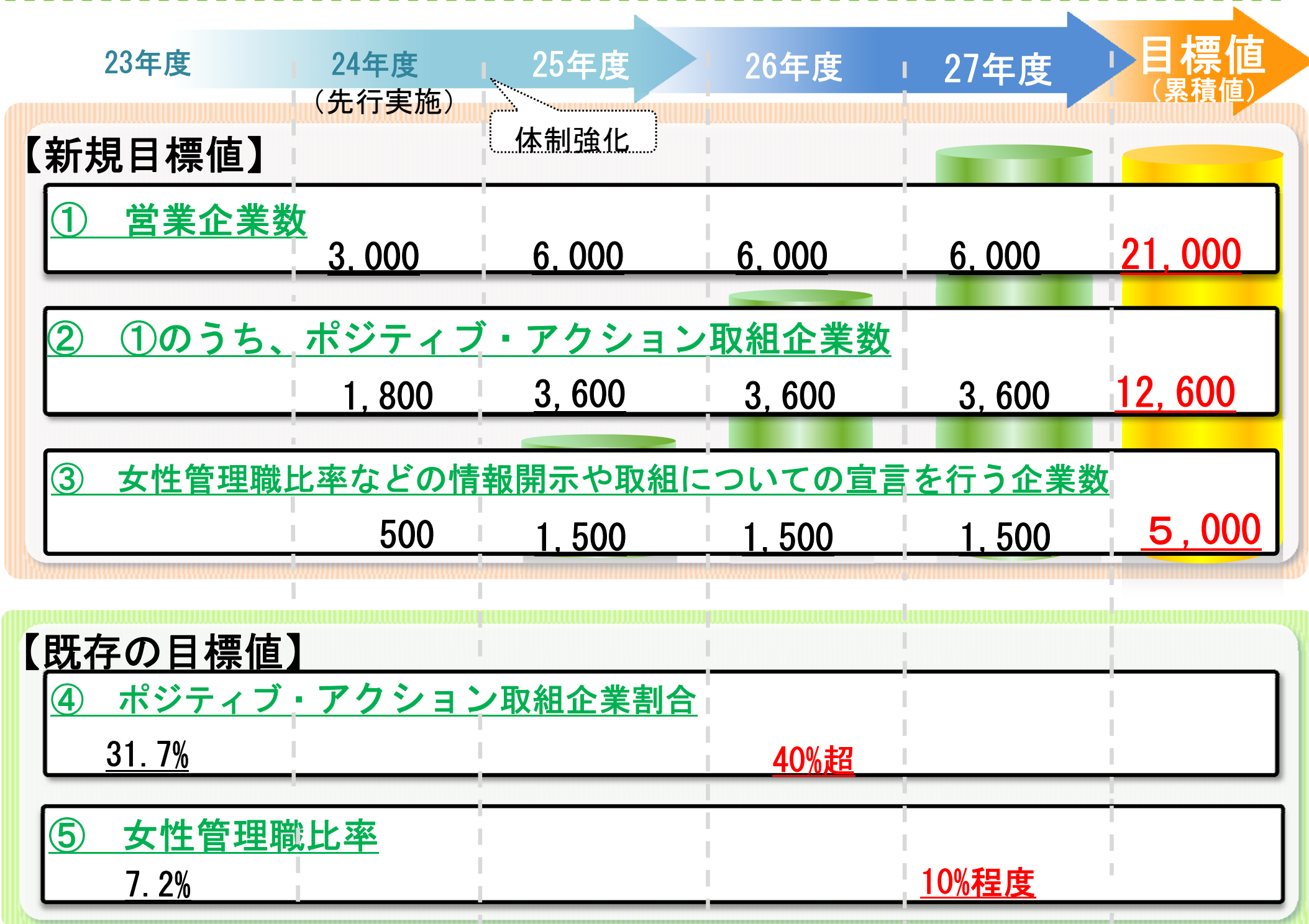
雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長

雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課育児・介護休業推進室長

雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長

雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課均衡待遇推進室長

女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦目標値

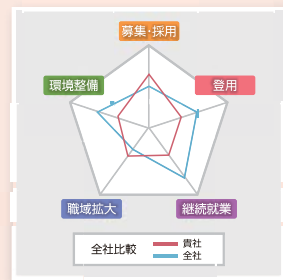


女性の 活躍推進状況 診断

診断結果サンプル

当サイトの診断を終えると、以下のような診断結果画面が見られます。

診断結果を活用することで、自社のポジティブ・アクションに関する取組を客観的に評価することができます。



全社の貴社の順位	順位	順位	順位	順位	順位
正社員採用に占める女性の割合(%)	34.4	25.4	39.7	38.4	(%)
従業員総数に占める女性の割合(%)	9.9	6.1	14.5	16.9	(%)
平均勤続年数の順位 (a+bの平均順位)	7.7	3.5	1.7	-0.9	(位)
a.平均勤続年数の男女差 (男性-女性)(年)	9.0(14.0年)	4.0(13.0年)	1.0(11.0年)	1.0(11.0年)	(位)
b.女性の平均勤続年数(年)	3.5	6.5	15.0	25.0	(位)

WEBマガジン EVOLUTION & メールマガジン きらら通信

貴社で働く女性の活躍推進の取組状況について様々な角度から診断し、全国や地域・同産業における貴社の位置を相対的に比較できるインターネットサービス（無料）です。

診断結果に加えて、参考事例やアドバイスなどの情報もご提供します。また、診断結果を専門のアドバイザーに相談することもできます。



！ポイント レーダーチャートで表示！

5つの分野について診断得点をレーダーチャートで表示します。五角形のグラフから、自社の得点率のバランスを平均と比較して把握することができます。

【診断結果の見方】

貴社の取組項目ごとの得点と、基準値データでの全社平均値とを比較したものです。

貴社（赤線）が、全社平均（青線）より外側にあれば取組状況は平均以上です。赤線が、五角形の外枠に近いほど取組が進んでいることを表しています。

！ポイント 貴社の順位がわかる！

パーセンタイル（百分位）表示では、直近3年間の全累積データを100分位に順位分けし評価したものを基準値として用い、高位（1位～30位）、中位（30位～70位）、低位（70位～99位）のグラフで表しています。

仕切り線上の数値は、100分位の1位、30位、70位及び99位の各項目の数値です。

「平均勤続年数の順位」は、「a.平均勤続年数の男女差（男性－女性）の順位」と「b.女性の平均勤続年数の順位」の相加平均で順位を表しています。

WEBマガジン“EVOLUTION”は、ポジティブ・アクションの取り組みが進んでいる企業の内容や活躍している女性の声、特集記事などを紹介しています。

メールマガジン“きらら通信”は、ポジティブ・アクションに関する最新・有益な情報を掲載したメールマガジンです。

ポジティブ・アクション情報ポータルサイトに関するお問い合わせは

<https://www.positiveaction.jp/form/form.php>

所 管：厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 TEL:03-5253-1111 (内線：7844)

企画・制作：株式会社 三菱総合研究所

平成24年12月



女性の活躍を推進しています

平成24年度厚生労働省
委託事業

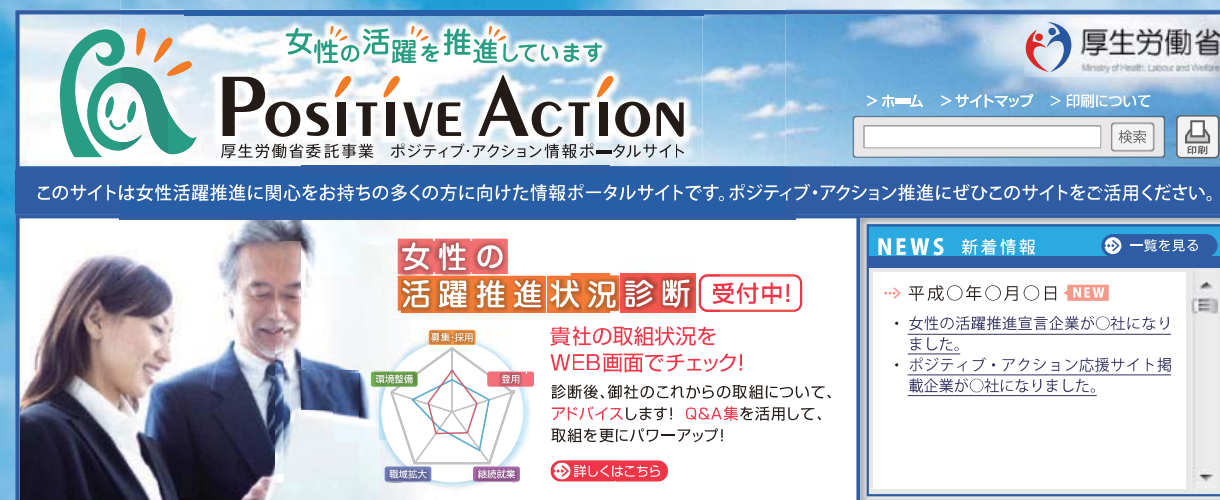
別添3

Positive Action

ポジティブ・アクション 情報ポータルサイト

URL <http://www.positiveaction.jp>

Click



活用ナビゲーション

このサイトを有効にご活用いただくための推奨プランです。

① 女子学生・女性社員の方 ② 企業担当者の方 ③ 社会人・一般の方

企業における女性活躍推進の取組「ポジティブ・アクション」に関する
各種情報を提供するポータルサイトです。

ポジティブ・アクション応援サイト

企業の取組事例を実名で紹介

「見える化」支援ツール

社員の活躍を促進するための実態調査

女性の活躍推進宣言コーナー

経営トップからのメッセージ

女性の活躍推進状況診断

女性社員の活躍状況を診断できる

WEBマガジン“EVOLUTION”&メールマガジン“きらら通信”

ポジティブ・アクションに関する最新情報をお知らせ



厚生労働省

ポジティブ・アクション 応援サイト

企業のポジティブ・アクションの取組を応援するため、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に実名で紹介しています。

URL Click



ポジティブアクションに取組みたい、
さらに推進したいとお考えの…

事業主、人事労務担当者の方へ

他社の取組の具体的な事例を参考にいただけます。

必見！女子学生の方へ

女性の活躍推進に取り組んでいる企業各社の具体的な情報がわかります。

就職情報に！

- ▶ 企業別・取組項目別、取組の考課や、今後の課題などを表示。
- ▶ 取組内容や業種、所在地域別のクロス検索が可能。
- ▶ 女性が活躍する職場風景や研修場面などの写真を掲載（希望企業のみ）。

取組状況
取組むきっかけ 労働力人口が減る中、女性の活躍が会社の発展には欠かせないとのトップの判断があり、2007年3月にポジティブ・アクション推進が決定しダイバーシティ推進室が設けられた。
取組体制 人事部にダイバーシティ推進室を設け女性の活躍推進に取組んでいる。
取組目標 現在の女性登用比率を2013年3月末に12パーセント、2014年3月末に16パーセント、2015年3月末に20パーセントとすることを目標に、女性の能力開発に力を入れている。
取組内容とその結果
1. 女性の活躍推進のための体制整備 ダイバーシティ推進室によるキャリア支援、教育サポート体制の整備。また管理職へは、性差の無い業務内容の指示の徹底、管理職教育などを行っている。
2. 募集・採用の取組 採用セミナーで、女性による企業内での活躍、働き易さ、企業の柔軟性をアピールしている。
3. 職域拡大の取組 ダイバーシティ推進室では、個人相談を随時受け付けており、キャリアアップを後押ししている。また、キャリアに興味が少ない社員にも、現在の業務とは直接関係が無くとも、個人の能力アップのために幅広い資格に対する資格取得奨励を行い、合格者に祝い金を出すなどして、個々人の潜在能力に気づいてもらえるような環境作りにも力を入れている。
4. 登用の取組 評価基準が誰でも閲覧できる。必要とされる役職の能力要件を満たし、上長・先輩・同僚・後輩評価制度において一定のポイントを獲得すれば、男女問わず昇格できる。現在は女性の管理職割合を増やす取組の最中であり全社員に周知している。
5. 継続就業の取組 現在育児休業の取得実績は100回（複数回利用可）。これは、妊娠した女性の実に95パーセントである。職場復帰後は、短時間勤務制度も選択でき、その間も能力と評価ポイントで昇格できると、やる気をそがない環境は充実している。
6. 環境整備・風土改善の取組 各種ハラスメント対策も重要であるとのトップの考えから、2008年に就業規則に厳格な懲戒規定を設けており、各層毎のハラスメント教育を徹底し、ハラスメントの報告がしやすい環境を人事部の心のケア相談室で行っている。（相談者は、被相談者の性別を選んで相談を行うことが出来る）
取組の効果 女子学生の応募・採用者割合が格段に増えた。また、男女問わず能力開発が出来た結果、生産性が上がり、5期連続で売り上げ、営業利益共に前年比30パーセント以上増加となった。女性の管理職割合が増加したことで他の女性社員のやる気が急激に増しており、キャリアの底上げが出来ている。
今後の課題 女性管理職割合は目標の通り。また、育児休業中でも休業開始前よりスキルを向上させられる制度、定期的に社内の情報やスキルアップの情報提供が出来るといったシステムを今年度中に作り上げたい。

会社のアピールに！

画面入力により、貴社のポジティブ・アクション取組内容が本サイトに掲載されます。（登録無料）

掲載企業からのコメント

「会社をアピールする良い機会となり、優秀な人材を確保するのに役立ちます。」

企業概要										
会社名 	写真 1MB以下のJPEG、GIF、PNG形式のファイルを2枚までアップロードできます。									
会社名（フリガナ） 	1枚目 									
会社名（詳細表示用） 	画像説明文（1枚目） 									
所在地・郵便番号 〒	2枚目 									
所在地・都道府県 北海道	画像説明文（2枚目） 									
所在地・住所 	参観...									
所在地・建物名 										
産業分野 鉱業										
産業分野（表示用） 										
事業内容 										
創業年 										
ホームページアドレス http://										
☐ ホームページにリンクを設定する										
従業員数										
<table><tr><td></td><td>正社員</td><td>正社員以外</td></tr><tr><td>男性</td><td> 人</td><td> 人</td></tr><tr><td>女性</td><td> 人</td><td> 人</td></tr></table>		正社員	正社員以外	男性	人	人	女性	人	人	
	正社員	正社員以外								
男性	人	人								
女性	人	人								
平均勤続年数男女差（正社員について）										
<table><tr><td>男性</td><td> 年 ヶ月</td></tr><tr><td>女性</td><td> 年 ヶ月</td></tr></table>	男性	年 ヶ月	女性	年 ヶ月						
男性	年 ヶ月									
女性	年 ヶ月									

写真も2枚
掲載できます。

女性の 活躍推進 宣言コーナー

厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。女性が能力を十分に発揮し、活躍する、魅力ある企業として、あなたの会社を広くアピールしてみませんか？

URL Click



企業のご担当者が登録フォームに必要事項を入力し、サイト管理者に送信するだけで簡単に掲載できます。（※事前に内容の確認をさせていただきます。）

女性の活躍推進のための具体的施策をアピールできます。

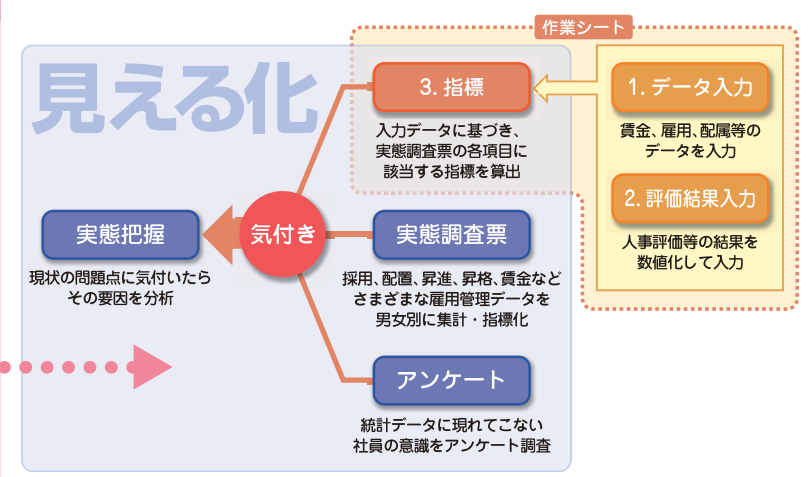
企業データ

見える化 支援ツール

あなたの会社の採用、配置、昇進・昇格、賃金などさまざまな雇用管理データを男女別に集計・指標化することなどができ、女性活躍促進における自社の実態を把握することができます。

女性の活躍推進宣言コーナー	輝く女性が、企業を輝かせる。宣言します！女性の活躍推進。
宣言します！ ●職場風土の改善 ●女性の採用拡大 ●女性の職域拡大 ●女性の継続就業支援 ●女性管理職の増加	
私は、社員一人一人が年齢・性別等に関係なく、その能力を十分に発揮し、生き生きと活躍できる企業風土の醸成を図ります。そのために、女性の活躍推進を経営上の重要課題と位置づけ、女性の就業継続を支援するとともに、女性の管理職の誕生に向けて積極的な育成と登用を目指します。	
株式会社〇〇〇〇 代表取締役社長 〇〇〇〇	
その実現のため具体的に	
■女性活躍推進について、経営者の方針の表明と周知 ■女性の活躍推進の支援について、社内の意識改善を図ること ■意識啓発ガイドブック（パンフレット）の作成・配布 ■採用担当者（面接者・説明者）に女性社員を含める等、より選考の中立性を確保すること ■一般職、準総合職・エリア総合職と総合職の相互の転換制度を導入すること ■柔軟な働き方に対応した諸制度や育児・介護に関する制度等、社内制度の社員への周知・啓発	
企業データ に取り組みます！	
■株式会社 〇〇〇〇	
代表	〇〇〇〇
創立	19〇〇年
資本金	0000万円
本社所在地	東京都〇〇区
事業所数	〇〇
事業内容	XXXXXXXX
従業員数	〇〇〇人
備考	〇〇県労働局長賞受賞（平成〇〇年度）

各社のポジティブ・アクション推進に向けた取り組みを促進することを目的としたツールです。

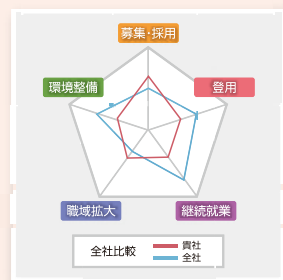


女性の 活躍推進状況 診断

診断結果サンプル

当サイトの診断を終えると、以下のような診断結果画面が見られます。

診断結果を活用することで、自社のポジティブ・アクションに関する取組を客観的に評価することができます。



全社や貴社の順位 ●は貴社の順位	募集・採用	費用	環境整備	職域拡大	継続就業
正規従業員に占める女性の割合(%)	34.4	25.4	39.7	38.4	(%)
従業員に占める女性の割合(%)	3.9	6.1	14.5	36.9	(%)
平均勤続年数の順位 (a+b)の平均順位	7.7	3.5	1.2	-0.9	(位)
a.平均勤続年数の男女差 (男性-女性)(年)	9.0位(31.8年)				
b.女性の平均勤続年数(年)	3.5	6.3	15.0	25.0	(位)

WEBマガジン EVOLUTION & メールマガジン きらら通信

貴社で働く女性の活躍推進の取組状況について様々な角度から診断し、全国や地域・同産業における貴社の位置を相対的に比較できるインターネットサービス（無料）です。

診断結果に加えて、参考事例やアドバイスなどの情報もご提供します。また、診断結果を専門のアドバイザーに相談することもできます。



！ポイント レーダーチャートで表示！

5つの分野について診断得点をレーダーチャートで表示します。五角形のグラフから、自社の得点率のバランスを平均と比較して把握することができます。

【診断結果の見方】

貴社の取組項目ごとの得点と、基準値データでの全社平均値とを比較したものです。

貴社（赤線）が、全社平均（青線）より外側にあれば取組状況は平均以上です。赤線が、五角形の外枠に近いほど取組が進んでいることを表しています。

！ポイント 貴社の順位がわかる！

パーセンタイル（百分位）表示では、直近3年間の全累積データを100分位に順位分けし評価したものを基準値として用い、高位（1位～30位）、中位（30位～70位）、低位（70位～99位）のグラフで表しています。

仕切り線上の数値は、100分位の1位、30位、70位及び99位の各項目の数値です。

「平均勤続年数の順位」は、「a.平均勤続年数の男女差（男性－女性）の順位」と「b.女性の平均勤続年数の順位」の相加平均で順位を表しています。

WEBマガジン“EVOLUTION”は、ポジティブ・アクションの取り組みが進んでいる企業の内容や活躍している女性の声、特集記事などを紹介しています。

メールマガジン“きらら通信”は、ポジティブ・アクションに関する最新・有益な情報を掲載したメールマガジンです。

ポジティブ・アクション情報ポータルサイトに関するお問い合わせは

<https://www.positiveaction.jp/form/form.php>

所 管：厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 TEL：03-5253-1111（内線：7844）

企画・制作：株式会社 三菱総合研究所

平成24年12月



女性の活躍を推進しています

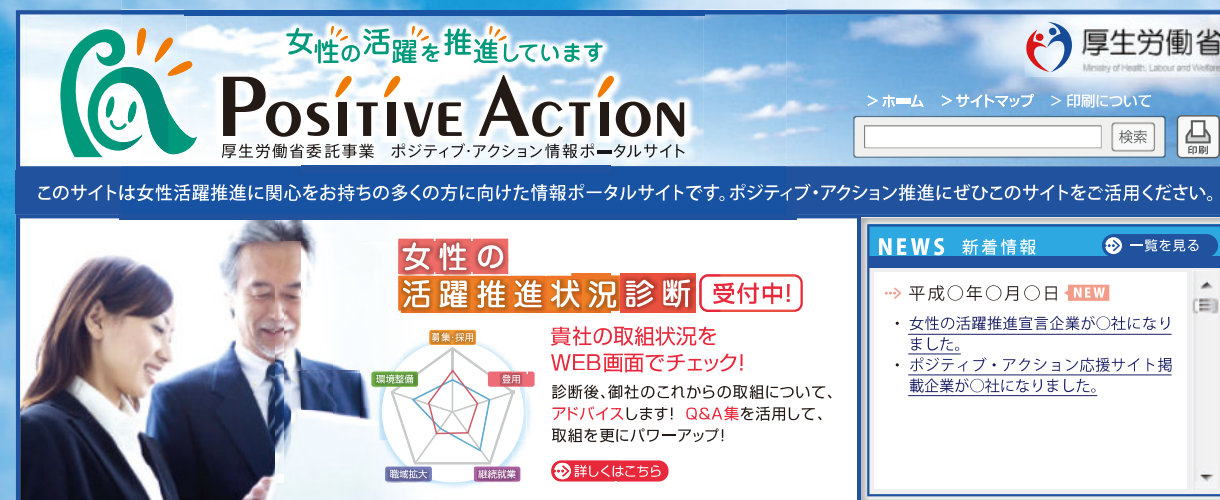
Positive Action

別添 3

ポジティブ・アクション 情報ポータルサイト

URL <http://www.positiveaction.jp>

Click



活用ナビゲーション

このサイトを有効にご活用いただくための推奨プランです。

① 女子学生・女性社員の方 ② 企業担当者の方 ③ 社会人・一般の方

企業における女性活躍推進の取組「ポジティブ・アクション」に関する
各種情報を提供するポータルサイトです。

ポジティブ・アクション応援サイト

企業の取組事例を実名で紹介

「見える化」支援ツール

社員の活躍を促進するための実態調査

女性の活躍推進宣言コーナー

経営トップからのメッセージ

女性の活躍推進状況診断

女性社員の活躍状況を診断できる

WEBマガジン“EVOLUTION”&メールマガジン“きらら通信”

ポジティブ・アクションに関する最新情報をお知らせ



厚生労働省

平成24年度厚生労働省
委託事業

ポジティブ・アクション 応援サイト

企業のポジティブ・アクションの取組を応援するため、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に実名で紹介しています。

URL Click

ポジティブアクションに取組みたい、
さらに推進したいとお考えの…

事業主、人事労務担当者の方へ

他社の取組の具体的な事例を参考にいただけます。

必見！女子学生の方へ

女性の活躍推進に取り組んでいる企業各社の具体的な情報がわかります。

就職情報に！

- ▶ 企業別・取組項目別、取組の考課や、今後の課題などを表示。
- ▶ 取組内容や業種、所在地域別のクロス検索が可能。
- ▶ 女性が活躍する職場風景や研修場面などの写真を掲載（希望企業のみ）。

取組状況
取組むきっかけ 労働力人口が減る中、女性の活躍が会社の発展には欠かせないとのトップの判断があり、2007年3月にポジティブ・アクション推進が決定しダイバーシティ推進室が設けられた。
取組体制 人事部にダイバーシティ推進室を設け女性の活躍推進に取り組んでいる。
取組目標 現在の女性登用比率を2013年3月末に12パーセント、2014年3月末に16パーセント、2015年3月末に20パーセントとすることを目標に、女性の能力開発に力を入れている。
取組内容とその結果 1. 女性の活躍推進のための体制整備 ダイバーシティ推進室によるキャリア支援、教育サポート体制の整備。また管理職へは、性差の無い業務内容の指示の徹底、管理職教育などを行っている。 2. 募集・採用の取組 採用セミナーで、女性による企業内での活躍、働き易さ、企業の柔軟性をアピールしている。 3. 職域拡大の取組 ダイバーシティ推進室では、個人相談を随時受け付けており、キャリアアップを後押ししている。また、キャリアに興味が少ない社員にも、現在の業務とは直接関係が無くとも、個人の能力アップのために幅広い資格に対する資格取得奨励を行い、合格者に祝い金を出すなどして、個々人の潜在能力に気づいてもらえるような環境作りにも力を入れている。 4. 登用の取組 評価基準が誰でも簡便できる。必要とされる役職の能力要件を満たし、上長・先輩・同僚・後輩評価制度において一定のポイントを獲得すれば、男女問わず昇格できる。現在は女性の管理職割合を増やす取組の最中であり全社員に周知している。 5. 継続就業の取組 現在育児休業の取得実績は100回（複数回利用可）。これは、妊娠した女性の実に95パーセントである。職場復帰後は、短時間勤務制度も選択でき、その間も能力と評価ポイントで昇格できると、やる気をそがない環境は充実している。 6. 環境整備・風土改善の取組 各種ハラスメント対策も重要であるとのトップの考えから、2008年に就業規則に厳格な懲戒規定を設けており、各層毎のハラスメント教育を徹底し、ハラスメントの報告がしやすい環境を人事部の心のケア相談室で行っている。（相談者は、被相談者の性別を選んで相談を行うことが出来る）
取組の効果 女子学生の応募・採用者割合が格段に増えた。また、男女問わず能力開発が出来た結果、生産性が上がり、5期連続で売り上げ、営業利益共に前年比30パーセント以上増加となった。女性の管理職割合が増加したことで他の女性社員のやる気が急激に増え、キャリアの底上げが出来ている。
今後の課題 女性管理職割合は目標の通り。また、育児休業中でも休業開始前よりスキルを向上させられる制度、定期的に社内の情報やスキルアップの情報提供が出来るようなシステムを今年度中に作り上げたい。

ポジティブ・アクション 応援サイト

このサイトでは、企業のポジティブ・アクション（女性の活躍推進）の取組を応援するため、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に実名で紹介しています

ご利用ガイド ① 企業検索の方法 ② 掲載方法

会社のアピールに！

画面入力により、貴社のポジティブ・アクション取組内容が本サイトに掲載されます。（登録無料）

掲載企業からのコメント

「会社をアピールする良い機会となり、優秀な人材を確保するのに役立ちます。」

企業概要

会社名	写真
会社名（フリガナ）	1MB以下のJPEG、GIF、PNG形式のファイルを2枚までアップロードできます。
会社名（詳細表示用）	1枚目
所在地・郵便番号	画像説明文（1枚目）
所在地・都道府県	2枚目
所在地・住所	画像説明文（2枚目）
所在地・建物名	
産業分野	
産業分野（表示用）	
事業内容	
創業年	
ホームページアドレス	
従業員数	
正社員 正社員以外	
男性 1200人 100人	
女性 200人 200人	
平均勤続年数男女（正社員について）	
2年0ヶ月	
男性 20年0ヶ月	
女性 18年0ヶ月	
課長相当職に占める女性の割合（正社員について）	
10パーセント	
女性のトップの役職（正社員について）	
部長	
担当者名	
担当者部署	
担当者電話番号	
03-0000-0000	
担当者メールアドレス	
000@000.co.jp	

写真も2枚
掲載できます。

女性の 活躍推進 宣言コーナー

厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。女性が能力を十分に発揮し、活躍する、魅力ある企業として、あなたの会社を広くアピールしてみませんか？

URL Click

女性の活躍推進宣言	輝く女性が、企業を輝かせる。宣言します！女性の活躍推進。
このサイトは、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。主性が能力を十分に発揮し活躍する、魅力ある企業として、あなたの会社を広くアピールしてみませんか？	
宣言する 宣言を見る	

企業のご担当者が登録フォームに必要事項を入力し、サイト管理者に送信するだけで簡単に掲載できます。（※事前に内容の確認をさせていただきます。）

女性の活躍推進のための具体的施策をアピールできます。

企業データ

見える化 支援ツール

あなたの会社の採用、配置、昇進・昇格、賃金などさまざまな雇用管理データを男女別に集計・指標化することなどができ、女性活躍促進における自社の実態を把握することができます。

女性の活躍推進宣言	輝く女性が、企業を輝かせる。宣言します！女性の活躍推進。
宣言企業詳細	
宣言します！ ● 職場風土の改善 ● 女性の採用拡大 ● 女性の職域拡大 ● 女性の継続就業支援 ● 女性管理職の増加	
私は、社員一人一人が年齢・性別等に関係なく、その能力を十分に発揮し、生き生きと活躍できる企業風土の醸成を図ります。そのために、女性の活躍推進を経営上の重要課題と位置づけ、女性の就業継続を支援するとともに、女性の管理職の誕生に向けて積極的な育成と登用を目指します。	
株式会社〇〇〇〇 代表取締役社長 〇〇〇〇	
その実現のために具体的に	
■ 女性活躍推進について、経営者の方針の表明と周知 ■ 女性の活躍推進の支援について、社内の意識改善を図ること ■ 意識啓発ガイドブック（パンフレット）の作成・配布 ■ 採用担当者（面接者・説明者）に女性社員を含める等、より選考の中立性を確保すること ■ 一般職、準総合職・エリア総合職と総合職の相互の転換制度を導入すること ■ 柔軟な働き方に対応した諸制度や育児・介護に関する制度等、社内制度の社員への周知・啓発	
企業データ に取り組みます！	
代表 〇〇〇〇 創立 19〇〇年 資本金 0000万円 本社所在地 東京都〇〇区 事業所数 〇〇 事業内容 XXXXXXXX 従業員数 〇〇〇人 備考 〇〇県労働局長賞受賞（平成〇〇年度）	

各社のポジティブ・アクション推進に向けた取り組みを促進することを目的としたツールです。

見える化

実態把握

現状の問題点に気付いたら
その要因を分析

気付き

実態調査票

採用、配置、昇進、昇格、賃金など
さまざまな雇用管理データを
男女別に集計・指標化

アンケート

統計データに現れてこない
社員の意識をアンケート調査

作業シート

1. データ入力

賃金、雇用、配属等の
データを入力

2. 評価結果入力

人事評価等の結果を
数値化して入力

3. 指標

入力データに基づき、
実態調査票の各項目に
該当する指標を算出