

平成26年2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12月内容）

有効求人数	26,150人	対前年同月比	3.0%減
有効求職者数	34,749人	対前年同月比	4.6%減
有効求人倍率	0.68倍	対前月	0.01P減

- ・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、高年齢者の就業実現

2 平成26年3月新規学卒未内定者に対する支援の取組

（1）高等学校卒業予定者

高等学校卒業予定者職業紹介状況（平成25年12月末現在）				
・求職者数	4,102人	対前年同月比	175人減	
・内定者数	3,765人	対前年同月比	70人減	未内定者数 337人
・内定率	91.8%	対前年同月比	2.1P増	

- ・「未内定就活生への集中支援2014」による積極的な個別支援の実施
- ・ジョブサポーターによる高等学校と連携した個別相談等の実施
- ・生徒の希望に合わせた個別求人開拓の実施
- ・生徒の希望に合う一般求人を事業主の了解を得たうえで学卒求人へ転用

（2）大学等卒業予定者

大学等卒業予定者職業紹介状況（平成25年12月末現在）				
・大学	内定率 71.2%	対前年同月比 6.0P増	未内定者数 591人	
・短大	内定率 77.1%	対前年同月比 7.9P増	未内定者数 218人	
・高専	内定率 98.7%	対前年同月比 0.0P	未内定者数 2人	

- ・「未内定就活生への集中支援2014」による積極的な個別支援の実施
- ・ジョブサポーターが大学等学内での定期的な出張相談を行い、キャリアセンターとも連携し、未内定学生に「就職をあきらめさせない」よう個別支援を実施
- ・2月17日（月）に鹿児島サンロイヤルホテルにおいて、大学等卒業予定者及び卒業後3年以内の既卒者を対象とした「大学生等就職面接会 in 鹿児島」を開催
- ・学生の希望に合う一般求人を事業主の了解をえたうえで学卒求人へ転用

3 平成25年における労働災害発生状況（12月末）

休業4日以上の死傷者数	1,582人	対前年比	2.2%増加（前月末：0.8%増加）
死亡者数	11人	対前年比	35.3%減少（前月末：43.8%減少）

- ・引き続き、第12次労働災害防止計画の周知啓発及び取組強化
- ・引き続き、第12次労働災害防止計画の重点業種に位置付けられている第三次産業（小売業・社会福祉施設・飲食店）、陸上貨物運送事業、建設業、製造業に対する個別指導等の実施

4 平成25年度のメンタルヘルス自主点検結果

昨年9月から11月に実施	回答420事業場
メンタルヘルス対策実施事業場の割合	約57.6%
県内規模別事業場から推計した割合	約47.5%（5割以下）

- ・県内自殺者数増加及び全国自殺者労働者比率約3割
- ・メンタルヘルス対策実施事業場は「4つのケア」（セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケア）のうち、いずれか1つ取り組んでいる事業場
- ・引き続き、第12次労働災害防止5か年計画の全国目標「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合80%以上」達成に向け、個別指導や集団指導、各種説明会等を実施

5 男女雇用機会均等法施行規則等が改正

- ・男女雇用機会均等法の施行規則等が平成25年12月24日に改正
- ・男女雇用機会均等法で従来、禁止されていた「間接差別」の対象範囲が拡大
- ・セクシュアルハラスメントの予防や事後の対応について指針にわかりやすく明示
今後、当局では改正法施行に向け、関係会議での説明や、各種広報誌等への原稿の掲載等あらゆる機会をとらえて、改正内容を広く周知・啓発する

12月の有効求人倍率は0.68倍で、 前月を0.01ポイント下回る

鹿児島県の12月の有効求人倍率(季節調整値)は0.68倍となり、前月(0.69倍)を0.01ポイント下回りました。

新規求人倍率(季節調整値)は1.02倍となり、前月(1.06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7.3%減と2か月連続の減少となりました。

産業別では前年同月に比べ、製造業(23.7%増)は2か月連続の増加となりました。一方、建設業(3.5%減)は2か月連続の減少、運輸業、郵便業(15.9%減)は2か月連続の減少、卸売業、小売業(2.1%減)は4か月連続の減少、宿泊業、飲食サービス業(23.5%減)は2か月連続の減少、医療、福祉(11.0%減)は2か月連続の減少、サービス業(29.4%減)は4か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4.3%増と5か月ぶりの増加となりました。

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(9.6%増)は2か月連続の増加、離職求職者(3.2%増)は3か月ぶりの増加、無業求職者(0.5%減)は5か月連続の減少となりました。

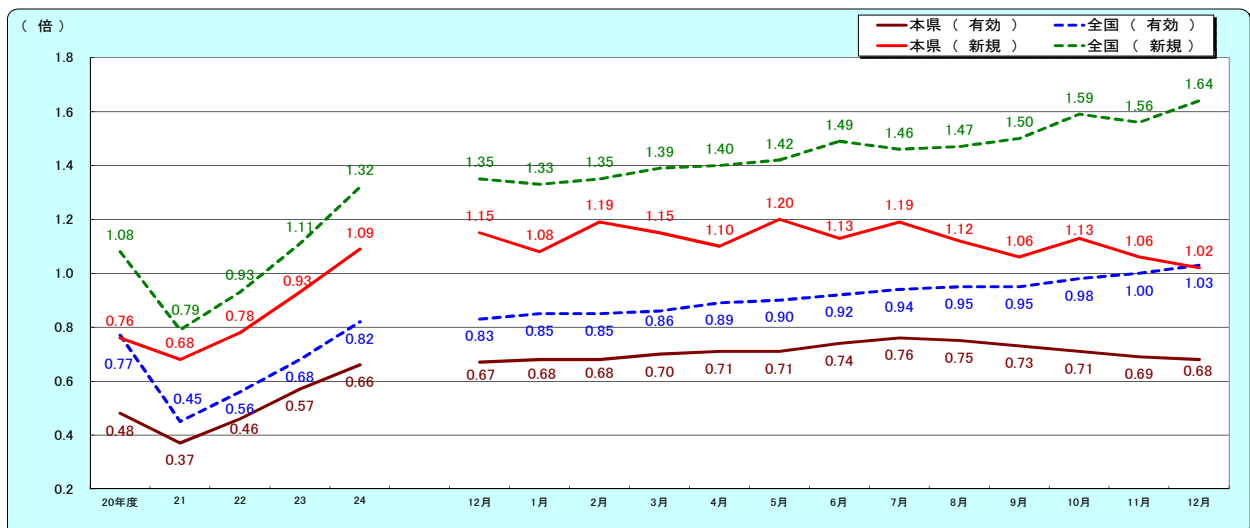
離職求職者の内訳では事業主都合離職者(21.3%増)は2か月連続の増加、自己都合離職者(5.0%減)は3か月連続の減少となりました。

鹿児島県の平成25年平均の有効求人倍率は0.71倍となり、前年(0.65倍)を0.06ポイント上回りました。

政府の1月の月例経済報告では、景気の基調判断を、「景気は、緩やかに回復している。」として4か月ぶりに上方修正しました。また、雇用情勢については、「改善している。」として5か月連続据え置きました。

鹿児島県の雇用情勢は、有効求職者数の減少傾向は続いているものの、有効求人数が2か月連続で減少するなど、これまでの求職・求人動向に変化がみられることから、今後の動きには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・障害者・高年齢者の就業実現、地域の実情を踏まえた公共職業訓練や求職者支援訓練の推進、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就労・生活支援対策に積極的に取り組み、今後とも一層効果的な行政の展開に努めてまいります。



平成25年度最低賃金基礎調査結果

鹿児島県最低賃金は、平成25年10月27日、654円から665円に改正されたところですが、これに先立って鹿児島労働局は平成25年度最低賃金基礎調査を実施しました。

その結果、改正前の最低賃金額「654円」未満の労働者の割合（「未満率」といいます）は、1.4%で、改正後の「665円」未満の労働者の割合（「影響率」といいます）は7.8%となっています。

産業別にみると、改正前の最低賃金額「654円」未満の労働者の割合が高い業種は、「理容業」、「繊維工業」、「飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業」、「美容業」で、改正後の最低賃金額「665円」未満の労働者の割合が高い業種は、「繊維工業」、「理容業」、「食料品製造業」、「洗濯業」、「建物サービス業」、「宿泊業」となっています。

鹿児島労働局では、これらの業種の事業主団体等に対して、最低賃金改正を周知するとともに、傘下の会員事業主が、最低賃金を守るよう指導の徹底を呼びかけました。

（労働基準部賃金室）

【最低賃金基礎調査】

※目的

最低賃金の決定又は改正のための最低賃金審議会の審議資料とするため、地域、産業、年齢等別に労働者の賃金分布を把握することにより、特に低賃金労働者の賃金実態を明らかにすることを目的としている。

※調査実施時期

平成25年6月

※調査実施事業場数及び労働者数

事業場数(有効回答数)……1,002件(有効回答率51.3%)

労働者数……10,177人

平成 25 年における労働災害発生状況

— 12 月末 — 速報値

死傷災害については、平成 25 年 12 月末現在、1,582 人で前年同期に比べて 34 人、2.2%増加（前々月末値：0.3%増加⇒前月末値：0.8%増加）している。

死亡災害については、平成 25 年 12 月末現在、11 人で、前年同期に比べて△6 人、35.3%減少（前々月末値：56.3%減少⇒前月末値：43.8%減少）している。

重大災害については、平成 25 年 12 月末現在、3 件 11 人で、前年同期に比べて 2 件 6 人増加している。

2 死傷災害の発生状況

（1）業種別発生状況

ア 第三次産業では、死傷者数は 577 人となっており、前年同期に比べて△28 人、4.6%減少（前々月末値：7.2%減少⇒前月末値：4.5%減少）している。

イ 第三次産業のうちの小売業では、死傷者数 146 人となっており、前年同期に比べ 11 人、8.1%増加（前々月末値：7.3%増加⇒前月末値：8.0%増加）している。

ウ 第三次産業のうちの社会福祉施設では、死傷者数は 91 人となっており、前年同期に比べ△19 人、17.3%減少（前々月末値：22.0%減少⇒前月末値：17.0%減少）している。

エ 第三次産業のうちの飲食店では、死傷者数は 44 人となっており、前年同期に比べ 1 人、2.3%増加（前々月末値：12.9%増加⇒前月末値：±0.0%）となっている。

オ 陸上貨物運送事業では、死傷者数は 181 人となっており、前年同期に比べ 24 人、15.3%増加（前々月末値：23.5%増加⇒前月末値：15.2%増加）している。

カ 建設業では、死傷者数は 286 人となっており、前年同期に比べ 42 人、17.2%増加（前々月末値：13.4%増加⇒前月末値：10.0%増加）している。

キ 製造業では、死傷者数は 333 人となっており、前年同期に比べ 5 人、1.5%増加（前々月末値：2.9%減少⇒前月末値：1.7%減少）している。

ク 林業では、死傷者数は 43 人となっており、前年同期に比べ△2 人、4.4%減少（前々月末値：13.9%減少⇒前月末値：9.8%）している。

（２）事故の型別発生状況

ア 全産業において、事故の型別の死傷者数が最も多いのは、「墜落・転落」で、341 人（21.6%）となっている。以下、「転倒」の 293 人（18.5%）、「はさまれ・巻き込まれ」の 200 人（12.6%）、「動作の反動・無理な動作」の 157 人（9.9%）、「切れ・こすれ」の 128 人（8.1%）、「交通事故」の 109 人（6.9%）、「飛来・落下」の 103 人（6.5%）となっている。

イ 第三次産業のうち小売業において、事故の型別の死傷者数が最も多いのは、「転倒」で、39 人（26.7%）となっている。以下、「墜落・転落」の 22 人（15.1%）、「動作の反動・無理な動作」の 18 人（12.3%）、「切れ・こすれ」及び「交通事故」がそれぞれ 14 人（9.6%）となっている。

ウ 第三次産業のうちの社会福祉施設において、事故の型別の死傷者数が最も多いのは、「動作の反動・無理な動作」で、32 人（35.2%）となっている。以下、「転倒」の 28 人（30.8%）、「墜落・転落」の 11 人（12.1%）となっている。

エ 第三次産業のうちの飲食店において、事故の型別の死傷者数が最も多いのは、「転倒」で 11 人（25.0%）となっている。以下、「切れ・こすれ」の 8 人（18.2%）、「高温・低温の物との接触」の 6 人（13.6%）、「はさまれ・巻き込まれ」の 5 人（11.4%）、「動作の反動・無理な動作」の 4 人（9.1%）となっている。

オ 陸上貨物運送事業において、事故の型別の死傷者数が最も多いのは、「墜落・転落」で 67 人（37.0%）となっている。以下、「転倒」の 22 人（12.2%）、「交通事故」の 19 人（10.5%）、「動作の反動・無理な動作」の 17 人（9.4%）となっている。

カ 建設業において、事故の型別の死傷者数が最も多いのは、「墜落・転落」で 112 人（39.2%）となっている。以下、「はさまれ・巻き込まれ」の 38 人（13.3%）、「飛来・落下」の 23 人（8.0%）、「転倒」の 21 人（7.3%）、「切れ・こすれ」の 20 人（7.0%）、「崩壊・倒壊」の 16 人（5.6%）、「交通事故」の 13 人（4.5%）となっている。

キ 製造業において、事故の型別の死傷者数が最も多いのは、「はさまれ・巻き込まれ」で 81 人（24.3%）となっている。以下、「転倒」の 71 人（21.3%）、「切れ・こすれ」の 43 人（12.9%）、「墜落・転落」の 37 人（11.1%）、「飛来・落下」の 26 人（7.8%）となっている。

ク 林業において、事故の型別の死傷者数が最も多いのは、「激突され」で11人(22.9%)となっている。以下、「切れ・こすれ」の10人(20.8%)、「飛来・落下」の9人(18.8%)、「転倒」の6人(12.5%)、「はさまれ・巻き込まれ」の4人(8.3%)となっている。

3 死亡災害の発生状況（前月末値：9人）

（1）業種別発生状況

ア 建設業では、死亡者数は5人で、前年同期と同数となっている。

イ 製造業では、死亡災害は1人で、前年同期と比べ△2人、66.7%減少となっている。

ウ 林業では、死亡者数は3人で、前年同期と同数となっている。

エ その他（第三次産業等）では、水産業において死亡者数が1人、その他の事業において死亡者数が1人となっている。

（2）事故の型別発生状況

死亡災害の事故の型別発生状況は、建設業において「墜落・転落」が2人、「飛来・落下」、「崩壊・倒壊」及び「交通事故」がそれぞれ1人、林業において「飛来・落下」が1人、「崩壊・倒壊」が2人、水産業において「おぼれ」が1人、その他の事業において「交通事故」が1人となっている。

4 重大災害の発生状況（前月末値：同）

食料品製造業において、換気装置の故障を原因とする急性一酸化炭素中毒により隣室で作業をしていた労働者5名が被災している。

小売業において、交通事故により労働者3名が被災している。

建設業において、脚立からの墜落により労働者3名が被災している。

平成25年における死傷災害発生状況（死亡災害及び休業４日以上之死傷災害）

業 種	平成25年（１月～12月）		平成24年（１月～12月）		対24年比較	
	死傷者数(人)	構成比（％）	死傷者数(人)	構成比（％）	増減数(人)	増減率(％)
全 産 業	1,582	100.0%	1,548	100.0%	34	2.2%
製 造 業	333	21.0%	328	21.2%	5	1.5%
鉱 業	5	0.3%	4	0.3%	1	25.0%
建 設 業	286	18.1%	244	15.8%	42	17.2%
運 輸 交 通 業	200	12.6%	171	11.0%	29	17.0%
貨 物 取 扱 業	9	0.6%	16	1.0%	-7	-43.8%
農 業	39	2.5%	37	2.4%	2	5.4%
林 業	48	3.0%	50	3.2%	-2	-4.0%
畜 産・水 産 業	85	5.4%	93	6.0%	-8	-8.6%
第 三 次 産 業	577	36.5%	605	39.1%	-28	-4.6%
陸 上 貨 物 運 送 事 業	181	11.4%	157	10.1%	24	15.3%

- （注） 1 労働者死傷病報告より作成したもの
2 「－」は減少を示す。
3 「第三次産業」の内訳は、下表で別掲。
4 「陸上貨物運送事業」は、４－３及び５－１の小計。

平成25年における死傷災害発生状況（死亡災害及び休業４日以上之死傷災害）

【第三次産業】

業 種	平成25年（１月～12月）		平成24年（１月～12月）		対24年比較	
	死傷者数(人)	構成比（％）	死傷者数(人)	構成比（％）	増減数(人)	増減率(％)
第 三 次 産 業	577	100.0%	605	100.0%	-28	-4.6%
卸 売 業	39	6.8%	33	5.5%	6	18.2%
小 売 業	146	25.3%	135	22.3%	11	8.1%
医 療 保 健 業	50	8.7%	60	9.9%	-10	-16.7%
社 会 福 祉 施 設	91	15.8%	110	18.2%	-19	-17.3%
旅 館 業	26	4.5%	27	4.5%	-1	-3.7%
飲 食 店	44	7.6%	43	7.1%	1	2.3%
清 掃 業	38	6.6%	44	7.3%	-6	-13.6%
そ の 他	143	24.8%	153	25.3%	-10	-6.5%

- （注） 1 労働者死傷病報告より作成したもの
2 「－」は減少を示す。
3 「その他」は、教育・研究業等の合計値

平成25年における死亡災害発生状況

業 種	平成25年(1月～12月)		平成24年(1月～12月)		平成23年(1月～12月)		対24年比較		対23年比較	
	死亡者数(人)	構成比(%)	死亡者数(人)	構成比(%)	死亡者数(人)	構成比(%)	増減数(人)	増減率(%)	増減数(人)	増減率(%)
全 産 業	11	100.0%	17	100.0%	15	100.0%	-6	-35.3%	-4	-26.7%
製 造 業	1	9.1%	3	17.6%	3	20.0%	-2	-66.7%	-2	-66.7%
鉱 業		0.0%		0.0%		0.0%	0	0.0%	0	0.0%
建 設 業	5	45.5%	5	29.4%	4	26.7%	0	0.0%	1	25.0%
運 輸 交 通 業		0.0%	2	11.8%	3	20.0%	-2	-100.0%	-3	-100.0%
貨 物 取 扱 業		0.0%	1	5.9%		0.0%	-1	-100.0%	0	0.0%
農 業		0.0%	1	5.9%		0.0%	-1	-100.0%	0	0.0%
林 業	3	27.3%	3	17.6%	1	6.7%	0	0.0%	2	200.0%
畜 産 ・ 水 産 業	1	9.1%		0.0%	1	6.7%	1	#DIV/0!	0	0.0%
第 三 次 産 業	1	9.1%	2	11.8%	3	20.0%	-1	-50.0%	-2	-66.7%
陸 上 貨 物 運 送 事 業		0.0%	2	11.8%	2	13.3%	-2	-100.0%	-2	-100.0%

- (注) 1 労働者死傷病報告より作成したもの
2 「-」は減少を示す。
3 「第三次産業」の内訳は、下表で別掲。
4 「陸上貨物運送事業」は、4-3及び5-1の小計。

平成25年における死亡災害発生状況

【第三次産業】

業 種	平成25年(1月～12月)		平成24年(1月～12月)		平成23年(1月～12月)		対24年比較		対23年比較	
	死亡者数(人)	構成比(%)	死亡者数(人)	構成比(%)	死亡者数(人)	構成比(%)	増減数(人)	増減率(%)	増減数(人)	増減率(%)
第 三 次 産 業	1	100.0%	2	100.0%	3	100.0%	-1	-50.0%	-1	-33.3%
卸 売 業		0.0%		0.0%		0.0%	0	0.0%	0	0.0%
小 売 業		0.0%		0.0%	2	66.7%	0	0.0%	-2	-100.0%
そ の 他	1	100.0%	2	100.0%	1	33.3%	-1	-50.0%	0	0.0%

- (注) 1 労働者死傷病報告より作成したもの
2 「-」は減少を示す。
3 「その他」は、教育・研究業等の合計値

業種、事故の型別死亡災害発生状況（平成25年12月末）

	墜落・転落	転倒	激突	飛来・落下	崩壊・倒壊	激突され	はさまれ巻き込まれ	切れ・こすれ	踏抜き	おぼれ	高温・低温物との接触	有害物との接触	感電	爆発	破裂	火災	交通事故（道路）	交通事故（その他）	動作の反動無理な動作	その他	分類不能	合計
全 産 業																						0
製 造 業																	1					1
鉱 業																						0
建 設 業	2			1	1												1					5
運 輸 交 通 業																						0
貨 物 取 扱 業																						0
農 業																						0
林 業				1	2																	3
畜 産 ・ 水 産 業										1												1
第 三 次 産 業																	1					1
陸 上 貨 物 運 送 事 業																						0

注

- 1 「第三次産業」の内訳は、下表で別掲。
2 「陸上貨物運送事業」は、4－3及び5－1の小計。

業種、事故の型別死亡災害発生状況（平成25年12月末）

【第三次産業】

	墜落・転落	転倒	激突	飛来・落下	崩壊・倒壊	激突され	はさまれ巻き込まれ	切れ・こすれ	踏抜き	おぼれ	高温・低温物との接触	有害物との接触	感電	爆発	破裂	火災	交通事故（道路）	交通事故（その他）	動作の反動無理な動作	その他	分類不能	合計
第 三 次 産 業																						0
卸 売 業																						0
小 売 業																						0
医 療 保 険 業																						0
社 会 福 祉 施 設																						0
旅 館 業																						0
飲 食 店																						0
清 掃 業																						0
そ の 他																	1					1

注 「その他」は、教育・研究業等の合計値

平成25年における重大災害発生状況

業 種	(平成25年1月～12月)			(平成24年1月～12月)			増 減 数		
	件数(件)	死傷者数(人)	死亡者数(人)	件数(件)	死傷者数(人)	死亡者数(人)	件数(件)	死傷者数(人)	死亡者数(人)
全 産 業	3	11	0	1	5	0	2	6	0
製 造 業	1	5	0				1	5	0
鉱 業							0	0	0
建 設 業	1	3		1	5	0	0	-2	0
運 輸 交 通 業							0	0	0
貨 物 取 扱 業							0	0	0
農 業							0	0	0
林 業							0	0	0
畜 産 ・ 水 産 業							0	0	0
第 三 次 産 業	1	3	0				1	3	0
陸 上 貨 物 運 送 事 業							0	0	0

- (注) 1 重大災害報告より作成したもの。
 2 一時に3人以上の労働者が業務上死傷又は病した災害事故について作成。
 3 「－」は減少を示す。
 4 被災者が属する業種が複数にまたがる場合には、主たる業種についてのみ計上している。
 5 「第三次産業」の内訳は、下表で別掲。
 6 「陸上貨物運送事業」は、4－3及び5－1の小計。

【第三次産業】

業 種	(平成25年1月～12月)			(平成24年1月～12月)			増 減 数		
	件数(件)	死傷者数(人)	死亡者数(人)	件数(件)	死傷者数(人)	死亡者数(人)	件数(件)	死傷者数(人)	死亡者数(人)
第 三 次 産 業	1	3	0	0	0	0	1	3	0
卸 売 業							0	0	0
小 売 業	1	3	0				1	3	0
医 療 保 険 業							0	0	0
社 会 福 祉 施 設							0	0	0
旅 館 業							0	0	0
飲 食 店							0	0	0
清 掃 業							0	0	0
そ の 他							0	0	0

- (注) 1 重大災害報告より作成したもの。
 2 一時に3人以上の労働者が業務上死傷又は病した災害事故について作成。
 3 「－」は減少を示す。
 4 被災者が属する業種が複数にまたがる場合には、主たる業種についてのみ計上している。
 3 「その他」は、教育・研究業等の合計値

平成 25 年度のメンタルヘルス自主点検結果について

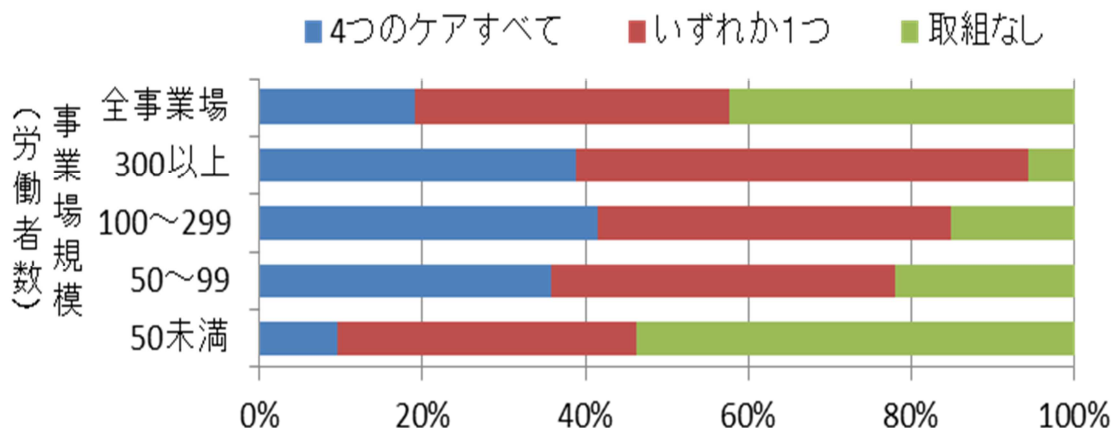
～鹿児島県内の 420 事業場における「メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場」の割合 57.6% から、県内事業場の割合を推計すると 5 割以下と低調～

鹿児島県内の事業場におけるメンタルヘルス対策の取組を促進するため、昨年 9 月に開催した「労働衛生週間説明会」に出席した事業場に「メンタルヘルス対策に係る自主点検票」を配布し、11 月までに回答をいただいた 420 事業場における「メンタルヘルス対策に係る自主点検」の結果を取りまとめました。

結果、「4 つのケア」（セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケア）のうち、いずれか 1 つ取り組んでいる事業場の割合は約 57.6% でしたが、事業場規模が判明している 410 事業場の事業場比率をもとに推計すると、5 割以下（47.5%）となりました。（※「結果概要」の 3（2）参照）

なお、平成 25 年の鹿児島県内の自殺者は 412 人（平成 26 年 1 月警察庁発表）と前年より 18 人増えており、また、平成 24 年全国統計において自殺者全体の約 27% を労働者が占めることから、職場を通じてのメンタルヘルス対策の取組は急務となっています。

鹿児島労働局としては、平成 25 年度を初年度とする第 12 次労働災害防止 5 か年計画の全国目標である「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合 80% 以上」の達成に向け、引き続き、個別指導や集団指導、各種説明会等を通じて各事業場に対し、「4 つのケア」への取組への理解を求めるなどメンタルヘルス対策の充実を図っていきます。



平成25年度 メンタルヘルス対策に係る自主点検結果の概要

1. 自主点検回答事業場

自主点検回答は420事業場であり、その規模別内訳は、不明10事業場、50人未満275事業場、50人～99人64事業場、100人～299人53事業場、300人以上18事業場であった。

2. 主要な自主点検項目の結果

(1) 「心の健康づくり計画」の策定状況

事業者がメンタルヘルスカを積極的に推進する旨の表明、事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任及び教育研修の実施等を定めた「心の健康づくり計画」を策定している事業場は、全体で19.1%であり、労働者数300人以上の事業場において50.0%であった。

また、「策定していない」と回答した事業場の内、今後策定する予定がある事業場は、40.5%であり、労働者数300人以上の事業場において88.9%であった。

(2) メンタルヘルス推進担当者の選任状況

メンタルヘルスカ推進の実務を担当する事業場内メンタルヘルス推進担当者を選任している事業場は、30.2%であり、労働者数300人以上の事業場において72.2%であった。

(3) 「4つのケア」の取組状況

①「セルフケア」の実施率は、43.1%であり、労働者数300人以上の事業場において77.8%であった。

②「ラインによるケア」の実施率は、35.5%であり、労働者数300人以上の事業場において66.7%であった。

③「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」の実施率は、33.6%であり、労働者数300人以上の事業場において77.8%であった。

④「事業場外資源によるケア」の実施率は、41.2%であり、労働者数300人以上の事業場において66.7%であった。

「4つのケア」の内、いずれか一つでも取り組んでいる事業場は57.6%であり、労働者数300人以上の事業場において94.4%であった。

また、「4つのケア」全てに取り組んでいる事業場は、19.0%であり、労働者数300人以上の事業場において38.9%であった。

(4) 衛生委員会等での調査審議状況（50人以上の事業場）

働きやすい職場環境等の改善について、調査審議の実施のための衛生委員会の設置が義務づけられているが、定期的に衛生委員会等において改善につ

いての調査審議をしている事業場は、75.9%であり、労働者数300人以上の事業場において83.3%であった。

(5) 「職場復帰支援プログラム」や「職場復帰プラン」の作成状況

心の健康問題により休業した労働者の職場復帰を支援するためのルールを定めた「職場復帰支援プログラム」や、スムーズな職場復帰を図るため段階的な職場復帰を図る等の「職場復帰プラン」を作成している事業場は、11.4%であり、労働者数300人以上の事業場において61.1%であった。

(6) 個人情報の適正な取扱い状況について

個人情報の保護のため、個人情報に触れることのできる職員の限定や個人情報を取り扱うルールを定める等、適正な個人情報管理を行っている事業場は全体では89.0%であり、労働者数300人以上の事業場において100.0%であった。

(7) メンタルヘルス対策支援センターの認知状況

メンタルヘルス対策支援センターを知っている事業場は69.0%であり、労働者数300人以上の事業場において94.4%であった。

また、サービス内容に関心のある事業場は41.7%であり、労働者数300人以上の事業場において66.7%であった。

3. まとめ

(1) メンタルヘルス対策は、中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であるが、「心の健康づくり計画」を策定している事業場が約2割、メンタルヘルス推進担当者を選任している事業場が約3割と低い結果であった。

また、「職場復帰支援プログラム」や「職場復帰プラン」の作成している事業場も約1割と低かった。

(2) 「4つのケア」の取組状況のいずれか一つでも取り組んでいる事業場は5割以上であるが、事業場規模が判明している410事業場について、平成21年事業所・企業統計調査結果に基づく事業場比率をもとに推計すると、5割以下(47.5%)であった。

(3) 事業場規模別で見ると、労働者数300人以上の事業場では「心の健康づくり計画」の策定を除き各項目とも概ね取り組まれているが、300人未満の事業場では、規模が小さくなるに従いほとんどの項目で取り組まれている割合は低くなり、それを支援するメンタルヘルス対策支援センターの認知度は約7割と高いが、サービス内容に関心のある事業場は約4割と低かった。

メンタルヘルス対策に係る自主点検結果

平成25年度 鹿児島労働局

区 分		1		2	3(1)	3(2)	3(3)	3(4)	4
		事業場における「心の健康づくり計画」を策定していますか。	今後策定する予定はありますか。 （前問で「いいえ」の事業場のみ回答）	メンタルヘルス推進担当者を選任していますか。	メンタルヘルスケアの「4つのケア」に取り組んでいますか。それぞれの項目ごとに記入してください。				働きやすい職場環境等の改善について、定期的に衛生委員会等において改善についての調査審議をしていますか。（50人以上の事業場のみ回答）
					セルフケア（労働者によるストレスへの気づきと対処に関する教育研修、情報提供等）	ラインによるケア（管理監督者に対する職場環境等の改善と相談対応の研修等）	事業場内産業保健スタッフ等によるケア（産業医・衛生管理者等による相談窓口の設置等）	事業場外資源によるケア（最寄りの相談機関・病院等の把握、労働者への情報提供、活用等）	
回 答	は い	83	136	127	181	149	141	173	110
事業場規模 （労働者数）	50 未 満	13.1%	33.6%	20.0%	32.7%	22.9%	16.4%	33.8%	0.0%
	50 ～ 99	25.0%	56.3%	48.4%	56.3%	57.8%	65.6%	54.7%	76.6%
	100 ～ 299	39.6%	53.1%	49.1%	71.7%	66.0%	71.7%	56.6%	84.9%
	300 以上	50.0%	88.9%	72.2%	77.8%	66.7%	77.8%	66.7%	83.3%
	不 明	10.0%	44.4%	20.0%	30.0%	20.0%	20.0%	30.0%	10.0%
	合 計	19.8%	40.5%	30.2%	43.1%	35.5%	33.6%	41.2%	75.9%
回 答	い い え	307	161	275	225	255	265	231	24
事業場規模 （労働者数）	50 未 満	80.0%	45.5%	73.8%	62.9%	72.4%	79.3%	61.8%	0.0%
	50 ～ 99	70.3%	28.1%	51.6%	43.8%	42.2%	34.4%	45.3%	21.9%
	100 ～ 299	50.9%	43.8%	49.1%	26.4%	32.1%	26.4%	39.6%	9.4%
	300 以上	50.0%	5.6%	27.8%	22.2%	27.8%	22.2%	27.8%	11.1%
	不 明	60.0%	33.3%	80.0%	60.0%	70.0%	70.0%	60.0%	30.0%
	合 計	73.1%	38.3%	65.5%	53.6%	60.7%	63.1%	55.0%	7.1%
回 答	回答なし	30	39	18	14	16	14	16	11
事業場規模 （労働者数）	50 未 満	6.9%	12.0%	6.2%	4.4%	4.7%	4.4%	4.4%	0.0%
	50 ～ 99	4.7%	4.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%
	100 ～ 299	9.4%	1.9%	1.9%	1.9%	1.9%	1.9%	3.8%	5.7%
	300 以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	0.0%	5.6%	5.6%
	不 明	30.0%	20.0%	0.0%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%	60.0%
	合 計	7.1%	26.9%	4.3%	3.3%	3.8%	3.3%	3.8%	3.3%
回 答	不 要	—	84	—	—	—	—	—	276
事業場規模 （労働者数）	50 未 満	—	13.5%	—	—	—	—	—	100%
	50 ～ 99	—	25.0%	—	—	—	—	—	—
	100 ～ 299	—	39.6%	—	—	—	—	—	—
	300 以上	—	50.0%	—	—	—	—	—	—
	不 明	—	10.0%	—	—	—	—	—	—
	合 計	—	20.0%	—	—	—	—	—	65.7%

区 分		5	6	7(1) 7(2) 7(3)			※2	※2
		「職場復帰支援プログラム」や「職場復帰プラン」を作成していますか。	労働者の健康情報等の個人情報について、適正な取り扱いが行われていますか。	メンタルヘルス対策支援センターについて			4つのケア【3（1）～3（4）】の内、いずれか一つでも取り組んでいる事業場	4つのケア【3（1）～3（4）】を全て取り組んでいる事業場
				メンタルヘルス対策支援センターをご存じですか。	メンタルヘルス対策支援センターのサービス内容に関心がありますか。	メンタルヘルス支援センターにその旨連絡してよろしいですか。		
回 答	は い	48	374	290	175	112	242	80
事業場規模 (労働者数)	50 未 満	6.2%	85.1%	59.3%	32.4%	19.6%	46.2%	9.5%
	50 ～ 99	12.5%	98.4%	93.8%	56.3%	43.8%	78.1%	35.9%
	100 ～ 299	22.6%	96.2%	79.2%	58.5%	37.7%	84.9%	41.5%
	300 以上	61.1%	100.0%	94.4%	66.7%	50.0%	94.4%	38.9%
	不 明	0.0%	80.0%	80.0%	70.0%	10.0%	30.0%	20.0%
	合 計	11.4%	89.0%	69.0%	41.7%	26.7%	57.6%	19.0%
回 答	い い え	341	23	121	203	105	—	—
事業場規模 (労働者数)	50 未 満	82.9%	6.9%	37.5%	53.8%	26.2%	—	—
	50 ～ 99	87.5%	1.6%	6.3%	42.2%	14.1%	—	—
	100 ～ 299	75.5%	3.8%	20.8%	35.8%	30.2%	—	—
	300 以上	38.9%	0.0%	5.6%	33.3%	11.1%	—	—
	不 明	100.0%	10.0%	20.0%	30.0%	60.0%	—	—
	合 計	81.2%	5.5%	28.8%	48.3%	25.0%	—	—
回 答	回答なし	31	23	9	42	203	—	—
事業場規模 (労働者数)	50 未 満	10.9%	8.0%	3.3%	13.8%	54.2%	—	—
	50 ～ 99	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	42.2%	—	—
	100 ～ 299	1.9%	0.0%	0.0%	5.7%	32.1%	—	—
	300 以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	38.9%	—	—
	不 明	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	30.0%	—	—
	合 計	7.4%	5.5%	2.1%	10.0%	48.3%	—	—

問1 ○と回答のあった事業場以外(336)対象の割合(はい、いいえのみ)

問4 50人以上規模数である、145事業場対象の割合(はい、いいえのみ)

労働者の心の健康の保持増進のための指針（４つのケア抜粋）

平 18.3.31 健康保持増進のための指針公示第 3 号

1 ～ 4 （略）

5 4つのメンタルヘルスケアの推進

メンタルヘルスケアは、労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減するあるいはこれに対処する「セルフケア」、労働者と日常的に接する管理監督者が、心の健康に関して職場環境等の改善や労働者に対する相談対応を行う「ラインによるケア」、事業場内の産業医等事業場内産業保健スタッフ等が、事業場の心の健康づくり対策の提言を行うとともに、その推進を担い、また、労働者及び管理監督者を支援する「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び事業場外の機関及び専門家を活用し、その支援を受ける「事業場外資源によるケア」の 4 つのケアが継続的かつ計画的に行われることが重要である。

(1) セルフケア

心の健康づくりを推進するためには、労働者自身がストレスに気づき、これに対処するための知識、方法を身につけ、それを実施することが重要である。ストレスに気づくためには、労働者がストレス要因に対するストレス反応や心の健康について理解するとともに、自らのストレスや心の健康状態について正しく認識できるようにする必要がある。

このため、事業者は、労働者に対して、6(1)アに掲げるセルフケアに関する教育研修、情報提供を行い、心の健康に関する理解の普及を図るものとする。また、6(3)に掲げるところにより相談体制の整備を図り、労働者自身が管理監督者や事業場内産業保健スタッフ等に自発的に相談しやすい環境を整えるものとする。ストレスへの気づきのために、6(3)アに掲げるセルフチェックを行う機会を提供することも効果的である。

また、管理監督者にとってもセルフケアは重要であり、事業者は、セルフケアの対象者として管理監督者も含めるものとする。

(2) ラインによるケア

管理監督者は、部下である労働者の状況を日常的に把握しており、また、個々の職場における具体的なストレス要因を把握し、その改善を図ることができる立場にあることから、6(2)に掲げる職場環境等の把握と改善、6(3)に掲げる労働者からの相談対

応を行うことが必要である。

このため、事業者は、管理監督者に対して、6(1)イに掲げるラインによるケアに関する教育研修、情報提供を行うものとする。

なお、業務を一時的なプロジェクト体制で実施する等、通常のアラインによるケアが困難な業務形態にある場合には、実務において指揮命令系統の上位にいる者等によりケアが行われる体制を整えるなど、ラインによるケアと同等のケアが確実に実施されるようにするものとする。

(3) 事業場内産業保健スタッフ等によるケア

事業場内産業保健スタッフ等は、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるよう、労働者及び管理監督者に対する支援を行うとともに、心の健康づくり計画に基づく具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案、メンタルヘルスに関する個人の健康情報の取扱い、事業場外資源とのネットワークの形成やその窓口となること等、心の健康づくり計画の実施に当たり、中心的な役割を果たすものである。

このため、事業者は、事業場内産業保健スタッフ等によるケアに関して、次の措置を講じるものとする。

- ① 6(1)ウに掲げる職務に応じた専門的な事項を含む教育研修、知識修得等の機会の提供を図ること。
- ② メンタルヘルスケアに関する方針を明示し、実施すべき事項を委嘱又は指示すること。
- ③ 6(3)に掲げる事業場内産業保健スタッフ等が労働者の自発的相談等を受けられることができる制度及び体制を、それぞれの事業場内の実態に応じて整えること。
- ④ 産業医等の助言、指導等を得ながら事業場のメンタルヘルスケアの推進の実務を担当する事業場内メンタルヘルス推進担当者を、事業場内産業保健スタッフ等の中から選任するよう努めること。事業場内メンタルヘルス推進担当者としては、衛生管理者等や常勤の保健師等から選任することが望ましいこと。なお、事業場の実情によっては、人事労務管理スタッフから選任することも考えられること。
- ⑤ 一定規模以上の事業場にあつては、事業場内に又は企業内に、心の健康づくり専門スタッフや保健師等を確保し、活用することが望ましいこと。

なお、事業者は心の健康問題を有する労働者に対する就業上の配慮について、事業場内産業保健スタッフ等に意見を求め、また、これを尊重するものとする。

メンタルヘルスケアに関するそれぞれの事業場内産業保健スタッフ等の役割は、主として以下のとおりである。

ア 産業医等

産業医等は、職場環境等の改善、健康教育・健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置のうち、医学的専門知識を必要とするものを行うという面から、

事業場の心の健康づくり計画の策定に助言、指導等を行い、これに基づく対策の実施状況を把握する。また、専門的な立場から、セルフケア及びラインによるケアを支援し、教育研修の企画及び実施、情報の収集及び提供、助言及び指導等を行う。就業上の配慮が必要な場合には、事業者に必要な意見を述べる。専門的な相談・対応が必要な事例については、事業場外資源との連絡調整に、専門的な立場から関わる。さらに、長時間労働者等に対する面接指導等の実施やメンタルヘルスに関する個人の健康情報の保護についても中心的役割を果たす。

イ 衛生管理者等

衛生管理者等は、心の健康づくり計画に基づき、産業医等の助言、指導等を踏まえて、具体的な教育研修の企画及び実施、職場環境等の評価と改善、心の健康に関する相談ができる雰囲気や体制づくりを行う。またセルフケア及びラインによるケアを支援し、その実施状況を把握するとともに、産業医等と連携しながら事業場外資源との連絡調整に当たることが効果的である。

ウ 保健師等

衛生管理者以外の保健師等は、産業医等及び衛生管理者等と協力しながら、セルフケア及びラインによるケアを支援し、教育研修の企画・実施、職場環境等の評価と改善、労働者及び管理監督者からの相談対応、保健指導等に当たる。

エ 心の健康づくり専門スタッフ

事業場内に心の健康づくり専門スタッフがいる場合には、事業場内産業保健スタッフと協力しながら、教育研修の企画・実施、職場環境等の評価と改善、労働者及び管理監督者からの専門的な相談対応等に当たるとともに、当該スタッフの専門によっては、事業者への専門的立場からの助言等を行うことも有効である。

オ 人事労務管理スタッフ

人事労務管理スタッフは、管理監督者だけでは解決できない職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理が心の健康に及ぼしている具体的な影響を把握し、労働時間等の労働条件の改善及び適正配置に配慮する。

(4) 事業場外資源によるケア

メンタルヘルスケアを行う上では、事業場が抱える問題や求めるサービスに応じて、メンタルヘルスケアに関し専門的な知識を有する各種の事業場外資源の支援を活用することが有効である。また、労働者が相談内容等を事業場に知られることを望まないような場合にも、事業場外資源を活用することが効果的である。

事業場外資源の活用にあたっては、これに依存することにより事業者がメンタルヘルスケアの推進について主体性を失わないよう留意すべきである。このため、事業者は、メンタルヘルスケアに関する専門的な知識、情報等が必要な場合は、事業場内産業保健スタッフ等が窓口となって、適切な事業場外資源から必要な情報提供や助

言を受けるなど円滑な連携を図るよう努めるものとする。また、必要に応じて労働者を速やかに事業場外の医療機関及び地域保健機関に紹介するためのネットワークを日頃から形成しておくものとする。

特に、小規模事業場においては、8 に掲げるとおり、必要に応じて地域産業保健センター等の事業場外資源を活用することが有効である。

6 ～ 9（略）

男女雇用機会均等法施行規則等が改正されました

平成26年7月1日から、改正「男女雇用機会均等法施行規則等」が施行されます。
「間接差別」の対象範囲が拡大されるほか、セクシュアルハラスメントの予防や事後の対応について、事業主はより細やかな対応が求められることになります。

主な改正のポイント

1. 男女雇用機会均等法で禁止している「間接差別」の対象範囲が拡大されます。

すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更をする際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、「間接差別」として禁止されます。

2. 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の指針をより分かりやすくします。

(以下の青部分が、今回指針に明示した事項です)

- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントには、**同性に対するものも含まれる**ため、同性に対するセクシュアルハラスメント対策を講じていない場合は、現行通り法違反となります。
- ・ セクシュアルハラスメントに関する方針の周知・啓発をするにあたっては、セクシュアルハラスメントの発生原因や背景について労働者の理解を深めることが重要ですが、**発生原因や背景には、性別による役割分担意識に基づく言動があると考えられるため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止を高める上で重要です。**
- ・ セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、現実には生じている場合だけでなく、発生の恐れがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも、広く相談に応じることとしています。
例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じる恐れがある場合などが考えられます。
- ・ セクシュアルハラスメントが生じた場合は、行為者だけでなく、被害者に対し適切な事後対応を行うこととしていますが、具体的な対応としては、以下のような例が考えられます。
 - ・ 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の関係改善に向けた援助。
 - ・ 被害者と行為者を引き離すための配置転換
 - ・ 行為者による謝罪
 - ・ 被害者の労働条件面での不利益の回復
 - ・ 管理監督者や産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応

◆今後、当局では改正法施行に向け、関係会議での説明や、各種広報誌等への原稿の掲載等あらゆる機会をとらえて、改正内容を広く周知・啓発する予定です。

◆施行規則改正の詳細な内容につきましては、別紙資料、厚生労働省本省ホームページのほか、鹿児島労働局雇用均等室（099-222-8446）までお問い合わせください。

(厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000033232.html>)

(鹿児島労働局雇用均等室)

平成25年12月24日

【照会先】

雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課

課長 成田 裕紀

課長補佐 川端 裕之

(代表電話) 03(5253)1111(内線7838)

(直通電話) 03(3595)3271

報道関係者各位

男女雇用機会均等法施行規則を改正する省令等を公布しました

～ 間接差別となり得る措置の範囲の見直し等を行い、平成26年7月1日に施行 ～

厚生労働大臣は本日、雇用の分野における男女格差の縮小、女性の活躍促進を一層推進するため、以下の4つの施行規則等(以下「改正均等則等」という。)を公布しました。

- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則の一部を改正する省令
 - 労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針の一部を改正する件
 - 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針の一部を改正する件
 - コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針
- これは、12月20日の雇用均等分科会の答申を受けたもので、改正均等則等ではそれぞれ、間接差別となり得る措置の範囲の見直し、性別による差別事例の追加、セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底、コース等別雇用管理についての指針の制定等を行います。厚生労働省では、平成26年7月1日の施行に向けて、事業主や労働者への周知などを行っていく予定です。

【改正の主な内容】

1. 間接差別となり得る措置の範囲の見直し

間接差別 ※1 となるおそれがある措置として省令に定める3つの措置 ※2 のうち、コース別雇用管理における「総合職」の募集または採用に係る転勤要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加。

これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとする。(省令等の改正)

※1 間接差別とは、性別以外の事由を要件とする措置であって、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものとして省令で定めている措置を、合理的な理由がない場合に講じることをいう。

※2 現行省令で定めている、間接差別となるおそれがある3つの措置は以下のとおり。

- 労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とするもの(省令第2条第1号)
- コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とするもの(省令第2条第2号)←今回見直す措置
- 労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの(省令第2条第3号)

2. 性別による差別事例の追加

性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをしている事例を追加。(性差別指針の改正)

3. セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底など

- 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることを明示。
- セクシュアルハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることを明示。
- セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、その発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしている。その対象に、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれることを明示。
- 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加。(セクハラ指針の改正)

4. コース等別雇用管理についての指針の制定

「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」(局長通達)を、より明確な記述とした「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」を制定。(コース等別雇用管理指針の制定)

【これまでの経緯】

平成24年10月15日～平成25年9月11日

労働政策審議会雇用均等分科会において、今後の男女雇用機会均等対策について審議

平成25年 9月27日 雇用均等分科会報告取りまとめ

平成25年11月12日 第135回 雇用均等分科会(諮問)

平成25年11月13日～平成25年12月12日 パブリックコメントによる意見募集

平成25年12月20日 第139回 雇用均等分科会(答申)

(参考)官報(PDF) (PDF:92KB)

男女雇用機会均等法で禁止している 「間接差別」の対象範囲が拡大します

平成26年7月1日から、改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が施行されます。

改正後

すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更をする際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、
「間接差別」として禁止されます。



これまで

総合職の労働者を募集、採用する際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、
「間接差別」として禁止されてきました。

〈「間接差別」となるおそれがあるものとして禁止される措置の例〉

- ×労働者の募集にあたって、長期間にわたり、転居を伴う転勤の実態がないにもかかわらず、全国転勤ができることを要件としている。
- × 部長への昇進に当たり、広域にわたり展開する支店、支社等がないにもかかわらず、全国転勤ができることを要件としている。

間接差別とは

性別以外の事由を要件とする措置であって、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものとして省令で定めている措置（※以下の①～③）を、合理的な理由なく、講じることをいいます。

- ① 労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とするもの
- ② コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができること（「転勤要件」）を要件とするもの
- ③ 労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの

（改正後）

- ② 労働者の募集もしくは採用、昇進または職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とするもの



職場におけるセクシュアルハラスメント対策の指針を より分かりやすくします

＜以下の**太字**部分が、今回指針に明示した事項です＞

- ◆職場におけるセクシュアルハラスメントには、**同性に対するものも含まれる**ため、同性に対するセクシュアルハラスメント対策を講じていない場合は、現行どおり法違反となります。
- ◆セクシュアルハラスメントに関する方針の周知・啓発をするにあたっては、セクシュアルハラスメントの発生原因や背景について労働者の理解を深めることが重要ですが、**発生原因や背景には、性別による役割分担意識に基づく言動があると考えられるため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止を高める上で重要です。**
- ◆セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも、広く相談に応じることとしています。**例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが考えられます。**
- ◆セクシュアルハラスメントが生じた場合は、行為者だけでなく、被害者に対して適切な事後対応を行うこととしていますが、具体的な対応としては、以下のような例が考えられます。
 - ・事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の関係改善に向けた援助
 - ・被害者と行為者を引き離すための配置転換
 - ・行為者による謝罪
 - ・被害者の労働条件面での不利益の回復
 - ・**管理監督者や産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応**

※指針において、事業主が職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として講ずべき措置を定めています。

コース等別雇用管理の指針が適用されます

コース等ごとの雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項について、従来、通達で示してきた内容をわかりやすく整理し、新たに告示として指針を制定しました。労働者の職種、資格などに基づいて、コース等ごとに異なる配置・昇進・教育訓練などを行っている事業主の皆さまは、十分ご留意ください。

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）〕

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

詳しくは厚生労働省のホームページへ

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

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