

静岡労働局だより

2017.3



保育のしごと相談会が開催されました

障害者就職面接会を開催しました！

第2回 パートタイム労働者活躍推進企業表彰

静岡県働きやすい職場づくり推進公労使会議の開催について

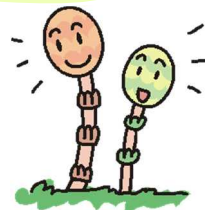
労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

ゴールデンウィークにプラスワン休暇を

無期転換ルールへの対応は万全ですか？

平成29年度の職場意識改善助成金の受付が一部スタート

静岡県内の有効求人倍率（平成29年1月内容）



保育のしごと相談会が開催されました

職業安定課 054-271-9950

ハローワーク三島及びハローワーク沼津は、保育の仕事へ就職を考えている方を対象とした相談会を平成29年2月25日（土）ハローワーク三島において開催いたしました。

相談会は8法人14事業所が参加し、15人の参加者がありました。



正社員、非常勤、臨時など様々な求人が出ており、相談希望者がこれらの求人について熱心に相談を行いました。参加事業所からは多くの話がで、施設見学日や面接日が決まると、満足な声が聞けました。



『障害者就職面接会』を開催しました！

職業対策課 054-271-9970



面接会の様子

静岡労働局・ハローワークでは、障害者の就職促進を図るため、就職活動中の障害者と企業の採用担当者が一堂に会した『障害者就職面接会』を県内5会場で開催しました。

面接会には、製造業、医療・福祉、卸・小売業、サービス業等を中心に障害者雇用に意欲的な企業201社と障害者757名が参加しました。

参加者は、企業担当者の説明に熱心に聞き、質問するなど、積極的に企業ブースを訪問し、面接を受けていました。

開催日	場 所	参加企業数	求職者
2月6日（月）	掛川市生涯学習センター	17社	57人
2月14日（火）	グランシップ	54社	242人
2月20日（月）	アクトシティ浜松	39社	164人
2月22日（水）	キラメッセぬまづ	69社	200人
2月23日（木）	ふじさんめつせ	22社	94人



株式会社 サンリッチ三島 奨励賞を受賞



((株)サンリッチ三島 代表取締役 福家氏 後段右から2人目)

パートタイム労働者がいきいきと働く企業を表彰する『パートタイム労働者活躍推進企業表彰』で(株)サンリッチ三島(三島市、代表取締役 福家 英也)が奨励賞を受賞し、1月25日(水)東京で開催された式典にて表彰されました。

本表彰は昨年度から実施され、パートタイム労働者の働きや貢献に見合った正社員との均等・均衡待遇の推進や、正社員への転換促進、パートタイム労働者のキャリアアップの支援など、パートタイム労働者の活躍推進に取り組んでいる企業が対象となります。

(株)サンリッチ三島は、正社員と共通の人事評価制度や、独自のマニュアルを用いた研修、社長による毎月の勉強会が評価されました。静岡県内では昨年度の(有)伊豆介護センターに続く二度目の受賞となりました。

静岡県働きやすい職場づくり推進公労使会議の開催について 雇用環境・均等室 054-254-6320



会議の様子

平成29年2月9日(木)、静岡県庁において、「静岡県働きやすい職場づくり推進公労使会議」を開催しました。この会議は、地域ぐるみで働き方改革を推進していくために設置されました。今回の会議では労働局から「労働時間・雇用情勢・雇用環境」の現状について説明を行うとともに学識経験者である居城舜子氏から課題が提起されました。

また、関東経済産業局からは「生産性向上の仕組みなど困っていることよろず相談」等の説明を、静岡市からは「プレミアムフライデーに関する取組」について、取組の説明がありました。

会議ではこれらの取組や課題について、活発なご意見をいただき、「静岡版働き方改革」推進のための議論を行いました。

【会議で提示された課題】

- ・管理職やトップの役割大
- ・納得性のある人事評価制度の是正
- ・男性の育児休暇の取得率の向上
- ・長時間労働の是正による労働生産性の向上
- ・女性社員の管理職予備軍の確保と育成



労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

監督課 054-254-6352

～ 平成29年1月20日、新たなガイドラインを策定しました ～

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有しています。

しかしながら、現状をみますと、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、労働時間の把握が曖昧となり、その結果、過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところです。

このため、これらの問題の解消を図る目的で、使用者に労働時間を適正に把握する責務があることを改めて明らかにするとともに、本ガイドラインにおいて、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにしました。

本ガイドラインの骨子は以下のとおりです。

- | 1 適用範囲 | ①対象事業場 ②対象労働者 |
|----------------------------|---|
| 2 労働時間の考え方 | |
| 3 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置 | ① 始業・終業時刻の確認・記録
② 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法
③ 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置
④ 賃金台帳の適正な調製
⑤ 労働時間の記録に関する書類の保存
⑥ 労働時間を管理する者の職務
⑦ 労働時間等設定改善委員会等の活用 |

詳しい内容は、
厚生労働省H P トップ

長時間労働削減推進本部



「長時間労働削減推進本部」



「長時間労働削減に向けた取組」
に本ガイドライン及びリーフレットが掲載されていますので、ご覧ください。

労働時間の適正な把握のために
使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

働き方・休み方を変える第一歩として、「プラスワン休暇」や「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入して、ゴールデンウィークの連休をいつもより増やしませんか？

この時期に繁忙期を迎える企業は、時期をずらして、交代制による連続休暇を取り入れてみてはいかがでしょうか。



プラスワン休暇

土日や祝日に年次有給休暇を組み合わせて連休にすること、またはその年次有給休暇やその連休のことを「プラスワン休暇」と呼んでいます。

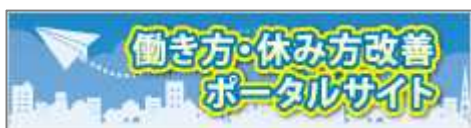
年次有給休暇の計画的付与

労使協定で、年次有給休暇のうち5日を超える部分（繰越し分を含みます）に限り、年次有給休暇を与える時期に関する定めをすることができ、これを「年次有給休暇の計画的付与制度」と呼んでいます。

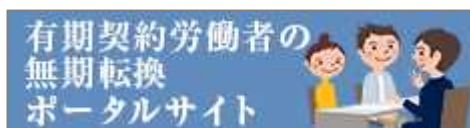
年次有給休暇の計画的付与について労使で話し合いをしてみてもいいでしょうか？

無期転換ルールへの対応は万全ですか？

平成25年4月から施行された改正労働契約法（第18条）において、無期転換ルールが規定されました。有期労働契約が反復更新されて5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない契約に転換できるルールです。施行5年までは、もう1年となりましたので、無期転換への体制作りが整えられていない企業は急務の対応が必要です。無期転換ルールの導入方法等には、当局へのご相談のほか下記ポータルサイトが有用です。



<http://work-holiday.mhlw.go.jp>



<http://muki.mhlw.go.jp/>

平成29年度の職場意識改善助成金の受付が一部スタート

平成29年度の職場意識改善助成金の一部コースが早くも受付を開始しました。受付がスタートしたのは、今回新しく設置した「勤務間インターバル導入コース」※です。勤務間インターバル制度を導入しようとする中小企業への助成です。詳しくは、厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp>）をご参照ください。

ホーム> 政策について> 分野別の政策一覧> 雇用・労働> 労働基準> 仕事と生活の調和
> 労働時間等設定改善法> 職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）



▶▶ 勤務間インターバルとは？

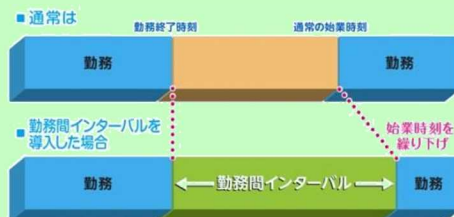
「勤務間インターバル」は、勤務終了後、一定時間以上の「休息期間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。労働者が日々働くにあたり、必ず一定の休息時間を取れるようにするというこの考え方に関心が高まっています。

「勤務間インターバル」を導入した場合として、例えば下図のような働き方が考えられます。

この他、ある時刻以降の残業を禁止し、次の始業時刻以前の勤務を認めないこととするなどにより「休息期間」を確保する方法も考えられます。

このように、一定の休息時間を確保することで、労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができるようになって考えられています。

「勤務間インターバル」は、働き方の見直しのための他の取組とあわせて実施することで一層効果が上がると考えられ、健康やワーク・ライフ・バランスの確保策として今後の動向が注目されています。



事業主向けセミナー「知っとくセミナー」を開催しました

職業安定課 054-271-9950

静岡新卒者応援本部では、新卒採用や若年者の定着をテーマに、中小企業等事業所を対象とした「知っとくセミナー 聞いてみよう若者確保のためのあれこれ～学校・企業のギャップ～」を、平成29年2月17日（金）13時30分からグランシップ交流ホールにおいて開催いたしました。

第1部では、静岡英和学院大学の波多野教授から実際に大学でキャリア教育の現場に関わっていらっしゃる経験を基に「大学生のキャリア教育の現状と学生の就職意識について」のテーマで講演いただきました。



セミナーの様子

講師パネリストの皆様（左の写真）



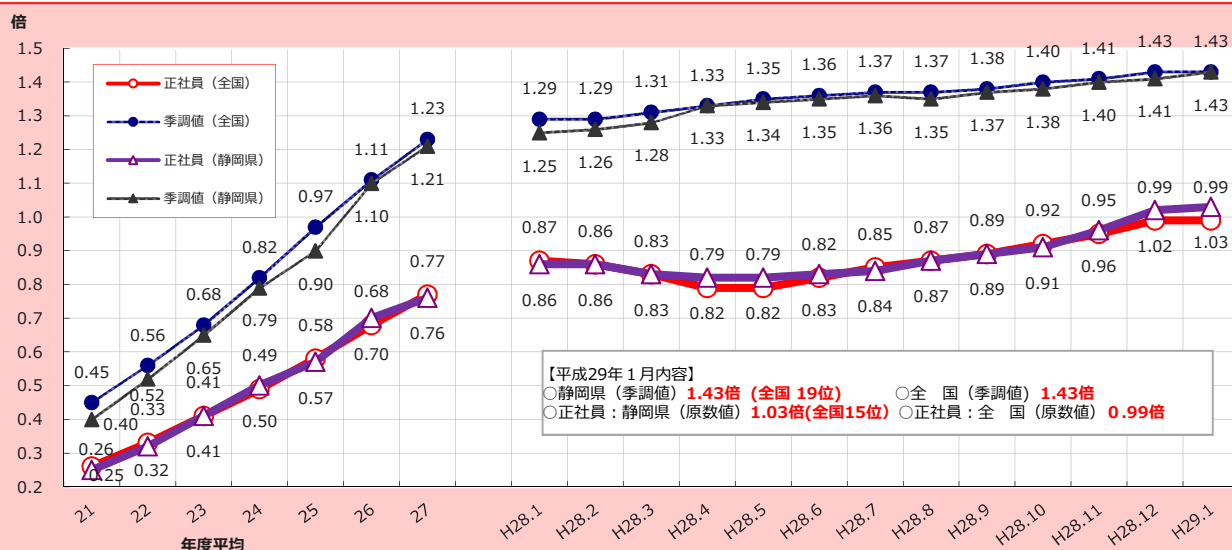
静岡英和学院大学	波多野氏	（前列中）
ユースエール認定5社	夏目氏	（前列右）
（株）ソフィア	馬石氏	（後列左）
トヨタL&F静岡(株)	松下氏	（前列左）
（株）巧建工	本橋氏	（後列中）
本橋テープ(株)	竹村氏	（後列右）
（社福）三幸会		

第2部では静岡県内のユースエール認定企業5社と波多野教授に参加いただき、「若者の人材確保と職場定着に向けて」のテーマでシンポジウムを行い、各企業の取り組みや苦労していること等を発表していただきました。

当日は268社284名の方に参加いただき、開催後のアンケートでは「とても参考になった」「参考になった」との回答を多数いただきました。また、感想欄には「大学生のイメージが昔とは違うことを知ることができた」「学生の心理、現状を知る機会となった」「各企業の独自の取り組み内容が聞けてよかった」等の意見をいただきました。

静岡県有効求人倍率（平成29年1月内容）

職業安定課 054-271-9950



死亡事故災害発生状況			
	H29年		H28年
	2月発生分	累計	累計
製造業	2	3	8
建設業	0	0	7
運輸業	0	0	4
農林業	0	0	0
その他	1	1	6
合計	3	4	25

平成29年2月28日現在

発行

静岡労働局 雇用環境・均等室
 〒420-8639
 静岡市葵区追手町9番50号（静岡地方合同庁舎3階）
 TEL <054>254-6320
 FAX <054>254-6543
 <HP> <http://shizuoka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>