

# 静岡労働局だより

静岡県内初！「ユースエール認定企業」を認定しました

9月は「障害者雇用支援月間」です

「育児・介護休業法」、「男女雇用機会均等法」が変わります

平成28年度 静岡県最低賃金の決定について

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です

インターシップ（職場体験実習）を実施しました

静岡県内の有効求人倍率（平成28年7月内容）



## 静岡県内初！「ユースエール認定企業」を認定しました

職業安定課 054-271-9950

### 「株式会社ソフィア」、「トヨタエルアンドエフ静岡株式会社」

静岡労働局は、青少年の雇用の促進等に関する法律（通称：若者雇用促進法）に基づくユースエール認定企業として、平成28年8月10日に「株式会社ソフィア」、「トヨタエルアンドエフ静岡株式会社」を認定し、8月24日に認定通知書交付式を行いました。静岡県内では初の認定企業です。



株式会社ソフィアの藤田代表取締役（左）  
トヨタエルアンドエフ静岡株式会社の近藤取締役（右）  
中央は野村栄一労働局長

#### ユースエール認定企業とは

平成27年10月1日に施行された「青少年の雇用の促進等に関する法律（通称：若者雇用促進法）」によって創設され、若者の採用・育成に積極的で、離職率・有給休暇取得実績などが一定基準を満たしており、若者の雇用状況などが優良な中小企業を認定する制度です。

認定企業になると、ハローワーク等で企業のPRを積極的に行うほか、自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能となります。また、一部助成金の加算が受けられます。



《ユースエール認定マーク》

## 9月は「障害者雇用支援月間」です

職業対策課 054-271-9970

### 県内のハローワークで「障害者就職面接会」を開催します。

静岡県内のハローワークにおける平成27年度の障害者の就職件数は、2,607件と平成22年度から6年連続で増加し、5年連続で過去最高を更新しましたが、平成27年6月1日現在における県内民間企業の障害者実雇用率は1.86%と全国平均の1.88%を下回るとともに、国の定めた法定雇用率の2.0%に達していない状況になっています。

こうしたことから、一人でも多くの障害者の雇用機会の拡大及び障害者雇用率の向上を図るため、障害者と求人事業者が一堂に会した対面方式の面接会を開催します。

### 障害者を対象とした就職面接会開催予定（平成28年9～10月分）

	開催日	(受付) 面接会	場 所	お問い合わせ先
東 部	9月9日(金)	(12:00～) 12:45～15:00	キラメッセぬまづ 多目的ホール(沼津市大手町1-1-4)	ハローワーク沼津(☎055-918-3713) ハローワーク三島(☎055-980-1302)
	9月13日(火)	(13:00～) 13:30～15:30	ふじさんめっせ (富士市柳島189-8)	ハローワーク富士(☎0545-51-2151)
	10月7日(金)	(12:45～) 13:30～16:00	富士宮市役所 7階特大会議室(富士宮市弓沢町150)	ハローワーク富士宮(☎0544-26-3128)
中 部	9月8日(木)	(12:30～) 13:00～16:00	グランシップ 大ホール・海(静岡市駿河区池田79-4)	ハローワーク清水(☎054-351-8606) ハローワーク静岡(☎054-238-8603)
	10月4日(火)	(13:00～) 13:30～15:30	焼津市文化センター (焼津市三ヶ名1550)	ハローワーク焼津(☎054-628-5155コード31#) ハローワーク島田(☎0547-36-8609)
西 部	9月14日(水)	(12:15～) 13:00～16:00	小笠山総合運動公園エコパスタジアム 1階大会運営室(袋井市愛野2300-1)	ハローワーク磐田(☎0538-21-3662) ハローワーク掛川(☎0537-22-4185)
	9月21日(水)	(13:00～) 13:30～16:00	アクトシティ浜松コンgresセンター3・4階 (浜松市中区板屋町111-1)	ハローワーク浜松(☎053-457-5158)

※面接会への参加申込み(障害者・求人者)につきましては、開催ハローワークへお問い合わせください。

妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭の両立できる社会の実現を目指して、平成29年1月1日から「改正育児・介護休業法」が施行されます。

また、「改正男女雇用機会均等法」、「改正育児・介護休業法」及び関係省令等の施行により、いわゆるマタハラなど、上司・同僚からの職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置が、事業主に新たに義務付けられます。いわゆるマタハラ防止措置の必要性並びに改正法についての理解を深めるため「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」と銘打ち説明会を開催します。

## 改正の概要

## 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

- 対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで、介護休業を分割取得することができることとする。
- 介護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 介護のための所定労働時間の短縮措置等を介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。
- 所定外労働の免除を介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。
- 有期契約労働者の介護休業取得要件を緩和する。

## 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備

- 子の看護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 有期契約労働者の育児休業の取得要件を、①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上あること、②子が1歳6ヶ月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかでない者とし取得要件を緩和する。
- 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子その他これらに準ずるものについては育児休業制度等の対象に追加する。

## 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備

- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。

## 全国マタハラ未然防止対策キャラバン（改正内容の説明会）

参加無料

開催地	日時	会場
東部会場	10月26日（水）14時～16時	沼津労政会館ホール（沼津市高島本町1-3）
中部会場	10月14日（金）14時～16時	グランシップ 会議ホール・風（静岡市駿河区池田79-4）
西部会場	10月19日（水）14時～16時	アクトシティ浜松 コンgressセンター31会議室（浜松市中区板屋町111-1）

※各会場へのアクセスや駐車場の利用可否については、各会場のホームページをご参照ください。

## 内容

- 改正育児介護・休業法の説明
- 改正男女雇用機会均等法の説明
- 働き方改革について

## 対象

- 事業主、企業の人事労務担当者等

## 申し込み方法

- 下記ホームページから申し込み用紙をダウンロードして必要事項を記入のうえ、FAX等で雇用環境・均等室まで申し込みください。



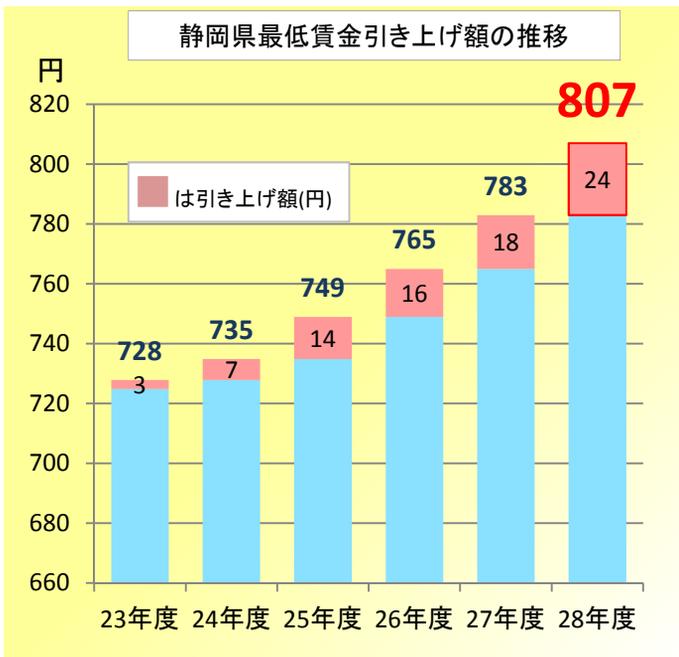
改正静岡県最低賃金は、24円引き上げで、「時給807円」と決定！

平成28年8月25日（木）に開催された静岡地方最低賃金審議会（居城舜子会長）では、本年度の静岡県最低賃金について、8月9日に同審議会が静岡労働局長（野村栄一局長）に答申した「現行の時間額783円から24円引き上げ、時間額807円とする」ことに対する異議申出について審議が行われました。

その結果、「答申どおりとするのが適当である」との結論に至り、即日静岡労働局長に答申されました。これを受け、静岡労働局長は、平成28年度の静岡県最低賃金を「時間額807円」に改正することを決定しました。



居城会長（右）から答申文を受け取る野村局長（8月9日）



同審議会では、7月1日に静岡労働局長から「静岡県最低賃金の改正決定について」の諮問を受け、静岡県最低賃金専門部会を設置し、8月2日から計3回の審議を重ね、中央最低賃金審議会から示された目安答申（静岡県はBランクで24円の引上げ）を踏まえつつ、県下の経済情勢、賃金水準など諸般の事情を総合的に勘案し、答申を取りまとめていただきました。

今般の決定により、対前年度引上げ率は3.07%となり、現在の時間額表示のみとなった平成14年度以降、引上げ額、引上げ率ともに最大となりました。

改正された静岡県最低賃金は、9月5日の官報公示を経て、10月5日（水）から効力が発生します。

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です

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季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。来年（年度）の年次有給休暇の計画的付与について労使で話し合いを始める時期が近付いてきたのではないのでしょうか。

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るとして連休にすること、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。10月の体育の日前後にプラスワン休暇を実施して、働き方・休み方を変える第一歩として、「プラスワン休暇」を実施しませんか？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如何でしょうか。



企業のみなさまのおかげで、「働き方改革」や「朝型勤務」や「フレックスタイム制」の推進などの取組事例を収集することができました。それぞれの具体的な取組を働き方・休み方改善ポータルサイト (<http://work-holiday.mhlw.go.jp>) で公表しています。取組内容を参考にして、それぞれの「働き方改革」に取り組んでみてはいかがでしょうか。

静岡労働局でインターンシップ(職場体験実習)を行い、8名が参加しました。



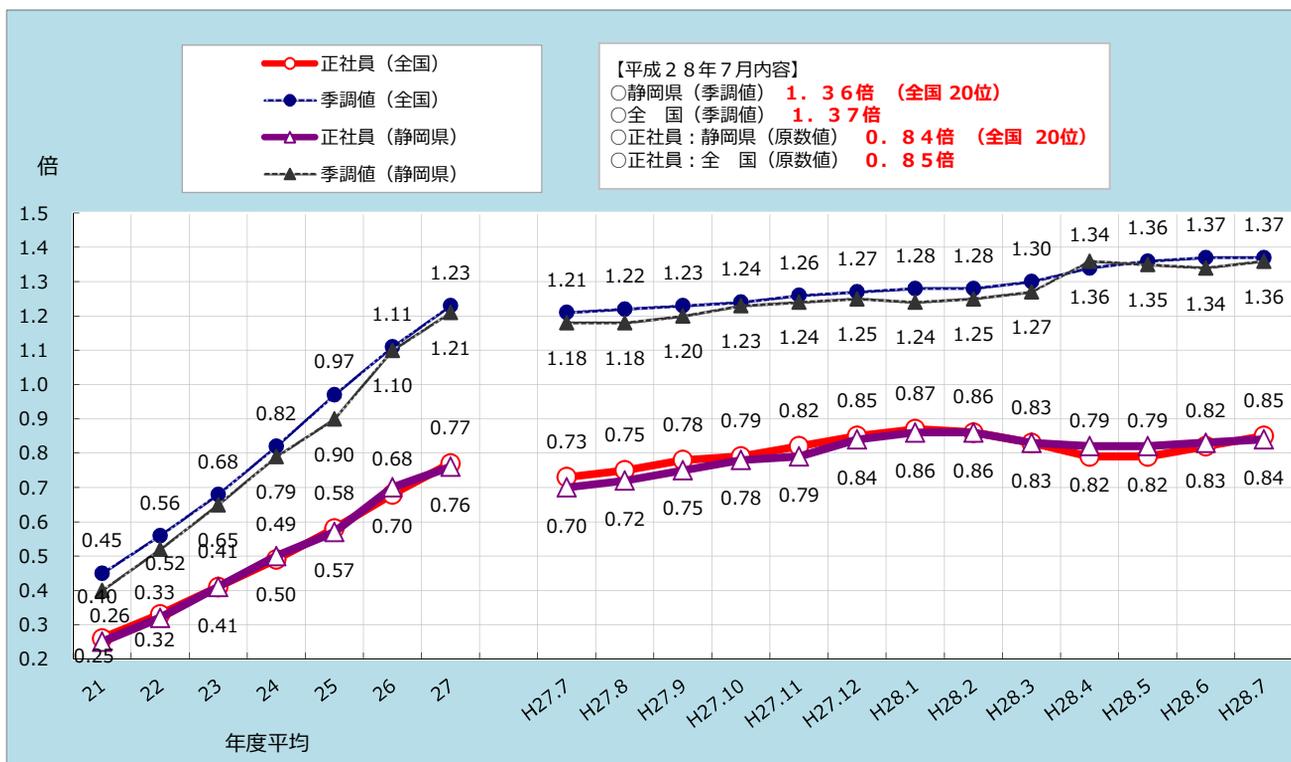
職員との意見交換会をしている様子



職員から指示を受け資料整理をしている様子

静岡労働局で学生を対象としたインターンシップを実施し、県内の大学生8名が参加しました。  
 このインターンシップは、学生に夏休みを利用して実務を体験してもらい、職業意識の啓発とキャリア形成の支援を行うとともに仕事への理解を深めてもらうことを目的として実施しています。  
 今年度は8月8日～12日と15日～19日の期間で2回に分けて実施し、職員との意見交換を行うとともに労働局の仕事を実際に体験してもらいました。  
 学生生活とは、全く違う環境の中で明るく真剣に取り組んでいました。

静岡県内の有効求人倍率（平成28年7月内容）



	8月把握分	1～8月
製造業	0	5
建設業	0	4
運輸業	0	3
農林業	0	0
その他	0	1
合計	0	13

編集・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/>