

いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ通信（平成26年9月1日号）

【今号の内容】

- 「元気な社員がいる会社の作り方」の講演会を開催します
- 「輝け!!とちぎ女性活躍フォーラム」（県央会場）
- 「とちぎ働きやすい企業（女性の能力発揮に積極的な企業）」を募集しています
- 男性の育児休業に関するページを開設しました
- 職場意識改善助成金制度（職場環境改善・改善基盤整備コース）の御案内
- 過重労働解消のためのセミナー
- 女性が輝く社会の実現に向けて～職場での女性の活躍を推進する「ポジティブ・アクション」～
- 「女性活躍アクション・プラン」及び「女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画」（経団連）
- がん対策推進企業アクション
- 不妊専門相談センターの御案内
- 働きながら妊娠・出産・育児をされる方へ
職場でつらい思い、していませんか？
- 腰痛予防対策講習会（社会福祉施設向け、病院・診療所向け）

「元気な社員がいる会社の作り方」の講演会を開催します

県(大田原労政事務所)では、「元気な社員がいる会社の作り方 ～労使で築く生き活きとした職場～」をテーマとして講演会を開催いたします。

日本で唯一、理念研修を実施し、理念経営を説く異色の社労士が教える、社員の力を最大限に引き出すマネジメントとは？

次世代の経営の鍵「人を大切にする経営」、「人を大切にする『いい会社』になる法」について熱く語っていただきます。

どなたでも参加できますので、是非御応募ください。

- 1 日 時：10月9日（木）13:30～16:00
- 2 場 所：那須野が原ハーモニーホール（大田原市）
- 3 講 師：(株)シェアードバリュー・コーポレーション
代表取締役 社会保険労務士
小林 秀司 氏
- 4 講師略歴：
内閣府委嘱・地域活性化伝道師。経済産業大臣賞・

中小企業庁長官賞「日本でいちばん大切にしたい会社
大賞」(2011年)創設に深く関わる。

5 申込期限：9月30日(火)

<http://www.pref.tochigi.lg.jp/f59/rougoukouza2014.html>

「輝け!!とちぎ女性活躍フォーラム」(県央会場)
～女性の元気をとちぎの活力へ～

県(総合政策課)では女性が様々な分野で活躍できるよう、女性の視点を取り入れた施策の展開が必要であることから、県民の皆様に女性の活躍推進に向けた御意見をいただくため、県内3か所で「輝け!!とちぎ女性活躍フォーラム」を開催いたします。

9月7日(日)は、県央会場で開催いたします。

是非御参加ください。

- 1 日時 9月7日(日) 13:30～15:30
- 2 場所：パルティとちぎ男女共同参画センター
(宇都宮市)
- 3 開催内容
 - (1) 基調講演：
 - ①テーマ：「女性が輝く未来へ」
 - ②講師：小倉 環さん(キャリアコンサルタント)
 - (2) パネルディスカッション
 - ①テーマ：ライフステージに応じた活躍
～あなたの目指すキャリアを実現しよう～
 - ②パネリスト：
 - ・岩村 由紀乃 氏(株下野新聞社)
 - ・大野 恵美子 氏(株キッズコーポレーション)
 - ・細野 克子 氏(JCHOうつのみや病院)
 - ・小川 歩 氏(住友生命保険相互会社)
- 4 定員：100名(先着順)
- 5 申込方法
FAX、はがき、Eメール

※詳細は、県ホームページを御確認ください。

<http://www.pref.tochigi.lg.jp/a01/pref/woman/foram0907.html>

■フォーラム事務局(下野新聞社営業部内)

TEL：028-625-1133 FAX：028-625-1132

「とちぎ働きやすい企業（女性の能力発揮に積極的な企業）」を募集しています

県(労働政策課)では、従業員の子育て配慮、女性の能力発揮、障害者雇用など、様々な課題に積極的に取り組み、成果を上げている企業の取組事例について、インタビュー形式でホームページ上で御紹介しています。

「女性の能力発揮に積極的な企業」については、自薦も受け付けています。

働きやすい職場環境の整備に取り組んでいることをPRすれば、企業のイメージアップにもつながります。あなたの会社の取組を是非、お教えてください。

1 掲載希望の申込みができる企業の要件

次のいずれかに該当する取組を行っており、かつ、女性の管理職比率が向上している企業

- (1) 管理職を目指す女性従業員向けの研修の機会を積極的に設けている。
- (2) 女性管理職の割合について、数値目標を設定している。
- (3) 女性管理職の登用状況等を自社のホームページで公開している。
- (4) その他、女性従業員の管理職への登用を促進するための取組を行っている。

2 申込方法

県労働政策課へ、自薦調書をFAX又はEメールで御提出ください。

<http://www.pref.tochigi.lg.jp/f06/work/koyou/koyou/hatarakiyasuisyokuba.html>

男性の育児休業に関するページを開設しました

「子育てする父親がかっこいい」そんな時代になりました。

仕事の子育ても、どちらも充実させたい、どちらも楽しみたい。そんな価値観を持ったパパたちが増えていきます。

男性の育児参加を進めることは、企業にとっても、

男性従業員の育児休業の取得や短時間勤務の実施などを契機として、職場内での業務の改善や働き方の見直しが進み、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現による心身の健康の確保や労働時間の短縮によるコスト削減などの効果が期待されます。

また、「育児に参加したい」という男性の希望を実現し、従業員のモチベーションアップにもつながるものです。

県(労働政策課)では、男性の育児休業に関するページを開設しました。

1 Q & A

- ・男性でも育児休業を取得することができますか。
- ・妻が専業主婦の場合や、妻が育児休業期間中でも、夫が育児休業を取得できますか。
- ・どんなタイミングで、どのくらいの期間取ればいいですか。
- ・男性の育児参加は、職場にどのような影響がありますか。

2 支援制度

- ・パパ・ママ育休プラス
- ・産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の取得が可能

<http://www.pref.tochigi.lg.jp/f06/work/fukushi/ikumenn.html>

職場意識改善助成金制度（職場環境改善・改善基盤整備コース）の御案内

厚生労働省では、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、その他労働時間等の設定の改善を目的として、職場意識の改善のための研修、周知・啓発、労働時間の管理の適正化に資する機械・器具の導入・更新等の取組を実施する中小企業事業主に対して、助成金を支給しています。

1 支給対象となる事業主

次のいずれにも該当する事業主です。

- (1) 労働者災害補償保険の適用事業主であること。
- (2) 「資本金・出資の額」又は「常用労働者数」が一定の要件を満たすこと。
- (3) 事業開始時の労働者の年次有給休暇の年間平均

取得日数が9日未満、又は月間平均所定外労働時間が10時間以上である事業主であること。

(4) 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進など労働時間等の設定の改善を目的とした職場における意識の改善、又は労働時間管理の適正化に積極的に取り組む意欲があり、かつ、成果が期待できる事業主であること。

2 支給対象となる事業

- ・ 労務管理担当者に対する研修
- ・ 労働者に対する研修、周知・啓発
- ・ 外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士等）によるコンサルティング
- ・ 就業規則・労使協定等の作成・変更（年次有給休暇の計画的付与制度の導入）
- ・ 労務管理用ソフトウェア、テレワーク用通信機器等の導入更新

3 その他

詳細は、厚生労働省ホームページ（↓）を御覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/110602_02.html

過重労働解消のためのセミナー

過重労働の解消を図るためには、各企業において自主的に、長時間労働の削減、労働時間管理、健康障害防止対策といった取組を進めることが重要ですが、一方で取組が十分でない企業においては、過重労働防止対策に必要な知識やノウハウが十分でないことが考えられます。

本セミナーは、労働基準法を中心とした知識の習得と実務上の改善対策案などに関して実際に取り組める事例の紹介などを詳しく解説します。

1 日 時：（東京会場）

11月11日（火） 10:30～12:30 【午前の部】

14:00～16:00 【午後の部】

12月5日（金） 10:30～12:30 【午前の部】

14:00～16:00 【午後の部】

2 場 所：（東京会場）

TAC八重洲校【東京都中央区京橋1-10-7KPP
八重洲ビル301教室】

- 3 対象者：事業主、企業の労務担当責任者 等
- 4 内 容：過重労働解消に向けた労働基準法の解説
と、実務面における過重労働改善取組事
例の紹介 等
- 5 定 員：各回 50名程度（先着）

<http://tochigi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/tochigi-roudoukyoku/2014819909.pdf>

http://tochigi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/news_topics.html

女性が輝く社会の実現に向けて～職場での女性の活躍 を推進する「ポジティブ・アクション」～

ポジティブ・アクションとは？

男女均等に人材育成、人事考課などを行っていても、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など、事実上の格差が生じている場合があります。

「男女雇用機会均等法」上の性差別を禁止した規定を遵守するだけでは、こうした格差は解消できません。

ポジティブ・アクションは、単に女性を「優遇」するためのものではなく、こうした状況を是正するための取組全般を指します。

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。

1 ポジティブ・アクションの具体的な進め方

■STEP1 現状の分析と問題点の発見

■STEP2 具体的取組計画の作成

- ①目標の設定・具体的取組策の策定
- ②期間の設定
- ③労働者、とりわけ女性労働者の意見・要望の聴取

■STEP3 具体的取組の実施

■STEP4 具体的取組の成果の点検と見直し

2 ポジティブ・アクションの効果

(1) 直接的な効果の例

- ・商品開発に女性社員も参加することにより、様々な消費ニーズをとらえたヒット商品が生まれた！【業績アップ！】

- ・ 女性労働者に積極的に業務に取り組む姿勢が生まれた！【社内全体が活性化！】
- (2) 間接的な効果の例
- ・ 社員の定着率が向上！【採用・教育のコスト減！】
 - ・ ポジティブ・アクションに積極的に取り組んでいることを公表し、企業の魅力をアピールできた！【優秀な人材が確保できた！】
- 3 厚生労働書が運営するポジティブ・アクションの情報サイト
- ①ポジティブ・アクション情報ポータルサイト
 - ②女性の活躍推進宣言コーナー
 - ③ポジティブ・アクション応援サイト
 - ④ポジティブ・アクションメッセージ集
 - ⑤男女間の賃金格差解消のためのガイドライン

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/110528-01.html>

「女性活躍アクション・プラン」及び「女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画」（経団連）

一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）では、平成26年4月に公表した女性活躍アクション・プラン（<https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/029.html>）に基づき、経済界における女性活躍促進の加速化に向けたアクション・プランとして、経団連の会員企業のうち、掲載希望のあった企業の「女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画」を掲載しています。

- 1 女性活躍アクション・プラン
 - (1) 女性活躍の意義と効果
 - (2) 女性活躍の現状と課題
 - (3) 女性活躍の加速化に向けた今後の取組
 - (4) 経団連が進める5つのアクション・プラン
 - (5) 女性の活躍に関する企業の推進事例
- 2 女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画
 - (1) 女性の役員・管理職登用に関する目標
 - (2) 目標実現のための具体的な取組

<https://www.keidanren.or.jp/policy/woman/actionplan.html>

がん対策推進企業アクション

厚生労働省が実施する「がん対策推進企業アクション」は、企業・団体の皆様とともにがん検診受診率50%超をめざす国家プロジェクトです。

国民の2人に1人が“がん”になり、3人に1人が“がん”で亡くなっています

現在、推進パートナー企業を募集しています。推進パートナーとなることで、事業面では“がん”の早期発見・早期治療による人財損失の回避と経営基盤の安定確保。社会面では、CSR（企業の社会的責任）を果たす企業として好イメージの確立など、大きな効果が期待できます。

1 推進パートナー企業にお願いすること

(1) 社内における普及啓発活動

- ・従業員への呼びかけ、がん検診に対する意識を啓発する活動のお願い
- ・ポスターの掲示、チラシの配布、小冊子の配布

(2) 社内における活動・情報発信

- ・社内における勉強会の開催
- ・社内報やホームページでがん検診に対する情報の掲出
- ・職域におけるがん検診実施状況の把握と御報告

(3) 事業的な価値・社会的な価値の創造

- ・顧客へのがん検診についての主体的な情報の提供
- ・企業方針、グループ方針としての打ち出し
- ・ステークホルダーに対して、がん検診の大切さを広く啓発

2 事務局からのサポート

- ・小冊子、パンフレットを無償配布（数量は限定）
- ・ウェブサイト上で企業の取組事例を紹介
- ・情報交換会の開催
- ・シンポジウムの開催

3 参加方法等

参加方法等の詳細は、こちら（↓）を御覧ください。

<https://www.gankenshin50.go.jp/>

不妊専門相談センターの御案内

全国で不妊治療を受けている患者数は、約46万7千人いると推定されています。また、10組に1組の夫婦が不妊で悩んでいるといわれ、特に治療効果が得られない夫婦に対する支援や治療を受けた後の妊娠・出産者に対するサポートなど精神的な援助が求められています。

このため、県では、一般的な不妊治療から生殖補助医療に至る医学的情報の提供や不妊に関する心の悩みなどの多様な相談に応えるため、不妊専門相談センターを運営しています。

- 1 助産師による電話・面接・メール相談
 - ・火曜日～土曜日
 - ・10:00～12:30／13:30～16:00

- 2 医師による面接相談
 - ・毎月第4水曜日又は第4木曜日 14:00～16:00
 - ・産婦人科医師による不妊相談と泌尿器科医師による男性不妊相談があります。
 - ・電話又はメールで要予約

- 3 連絡先
 - 電話 028-665-8099
 - メールアドレス funin@parti.jp

<http://www.parti.jp/soudan/07.html>

働きながら妊娠・出産・育児をされる方へ 職場でつらい思い、していませんか？

妊娠・出産・産休・育休などを理由とする、解雇、不利益な異動、減給、降格などの不利益な取扱いは、法律で禁止されています。

厚生労働省では、「働きながら妊娠・出産・育児をされる方で職場でつらい思いをしている方」向けのリーフレットを作成しました。

相談窓口や、妊娠・出産・育児をしながら働く女性のための制度などについて掲載していますので、是非御利用ください。

- 1 法律で禁止されている例
 - ・ 1年契約で更新されてきたが、妊娠を伝えたところ、次の契約更新はしないと言われた。
 - ・ 妊娠を伝えたところ、遠隔地への異動を命じられた。
 - ・ 上司から、産休・育休は取れないと言われた。

2 掲載内容

①相談窓口

②妊娠・出産・育児をしながら働く女性のための制度

- ・ 母性保護等の制度
- ・ 産前・産後休業、育児休業関係
- ・ 休業以外の制度

http://www.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/dl/2014730_2.pdf

腰痛予防対策講習会（社会福祉施設向け、病院・診療所向け）

第三次産業における労働災害防止が主要な課題の一つとなっており、とりわけ急速な高齢化に伴って看護・介護作業従事者が増大している保健衛生業における腰痛予防対策が重要な課題となっています。

中央労働災害防止協会は、19年ぶりに改訂された「職場における腰痛予防対策指針」の普及促進を図るため、厚生労働省から委託を受け保健衛生業の事業場を対象に全国で無料の講習会を実施します。

この講習会は、腰痛予防対策指針を分かりやすく解説したテキストを用いるとともに、例えばスライディングボードを用いた移乗方法について動画で説明を行うなど、これまで取組がなかった施設でも分かりやすい内容となっています。

- 1 開催日：11月7日（金）
- 2 場 所：栃木県建設産業会館4F
（宇都宮市築瀬町1958-1）
- 3 時 間：
 - (1) 社会福祉施設向け：10:00～12:30
 - (2) 病院・診療所向け：14:00～16:30
- 4 内 容：
 - ①講義
 - ・ 腰痛予防対策について

- ・作業管理、作業環境管理及び健康管理（腰痛を
起こしにくい移動・移乗介護法等）
- ・労働衛生教育
- ・リスクアセスメント及び労働安全衛生マネジメ
ント
- ・分野別腰痛予防のポイント

②実技

- ・作業姿勢
- ・腰痛予防体操

http://tochigi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/news_topics.html

【配信停止】

本メールマガジンの配信の停止を希望する場合は、お手数
ですが、次のメールアドレスまで御連絡ください。

栃木県産業労働観光部労働政策課

rousei@pref.tochigi.lg.jp

TEL 028-623-3218

FAX 028-623-3225