

# 厚生労働省千葉労働局 定例記者会見配付資料

## <イベント情報>

### 1. 「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を8月に実施します！

**がんばるあなたをハローワークが応援します !!**

市役所等にハローワークの臨時窓口を設置します。  
普段忙しくてハローワークに来ることができないお母さん、お父さん。  
児童扶養手当の現況届の提出時にぜひお立ち寄りください。  
あなたのお仕事についての悩みを、相談してみませんか！



「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」とは  
普段ハローワークになかなか足を向ける機会が持てない「ひとり親」の方を対象に、  
8月からの現況届の手続き時に、各ハローワークが管内の自治体の児童扶養手当支給  
担当部署の近くに臨時窓口を開設し、就労支援を実施します。

キャンペーンの詳細は7月28日に記者発表させていただきます。

担当：訓練室（日暮） 電話：043-221-4087

### 2. ハラスメント対応特別相談窓口（☎043-221-2307）を開設します！

千葉労働局開設期間：平成29年7月3日（月）～平成29年12月28日（木）

受付時間 8時30分～17時15分 月曜～金曜日（祝日除く）

**働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！**

- ◆ 上司に妊娠を報告したら、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。
- ◆ 育児短時間勤務をしていたら「あなたが早く帰るせいで周りは迷惑している」と言われた。
- ◆ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談を受けたが、会社として、何をすればよいのだろう。・・・などのご相談に対応します。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法では・・・

- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇などの不利益な取扱いを禁止しています。
- 平成29年1月1日から、上司・同僚からの妊娠・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義務付けられました。 詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

**Q. 妊娠したら退職を強要されました。相談したら、労働局ではなにをするのですか？**

**A. 相談者のご希望や状況を踏まえ、会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行います。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、労働局長による援助や調停会議による調停を行っています。**

担当：雇用環境・均等室（辺田） 電話：043-221-2307

## <イベント情報>

### 3. ユースエール認定企業交付式の開催

#### 2017年度 初 ユースエール認定企業に1社を認定

～若者の採用・育成に積極的な優良中小企業を厚生労働大臣が認定～

千葉労働局(局長 塚本勝利)では、「青少年の雇用の促進等に関する法律」(以下「若者雇用促進法」)に基づき、企業1社(平成29年5月26日付け)に対し、ユースエール認定しました。

ユースエール認定制度は、平成27年10月1日施行の若者雇用促進法によって創設された、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の状況などが優良な中小企業が、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定を受けた企業は、認定マークを広告、商品、求人広告などに使用でき、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。また、都道府県労働局やハローワークによる重点的なマッチング支援、助成金の加算措置などを受けることができます。



#### 【認定マークの解説】

若葉の形は、若者がやる気に満ちあふれ、腕をふるう姿を、赤い丸はその活力を意味し、若い力で日本の活力を上昇させていくイメージを表現しました。

**日 時:平成29年7月10日(月) 10時00分～**

**場 所:千葉労働局 局長室**

(千葉市中央区中央4-11-1 千葉第二地方合同庁舎2階)

担当:職業安定課(藤田) 電話:043-221-4081

### 4. 「建設工事発注機関連絡会議」を開催します！

建設工事の労働災害を防止するためには施工業者自ら安全管理を徹底することが重要です。さらに、工事を発注する発注者が、発注に際し労働災害の防止に関し次の事項について配慮することが重要です。

- 1 施工時の安全衛生の確保に配慮した工期の設定、設計の実施等
- 2 施工時の安全衛生を確保するために必要な経費の積算
- 3 施工時の安全衛生を確保する上で必要な場合における施工条件の明示
- 4 適正な施工業者の選定及び施工業者に対する指導

このため、千葉労働局では毎年、県内の建設工事発注機関及び災害防止団体を構成員とした「**建設工事発注機関連絡会議**」

を開催し、災害発生状況、発注者としての安全施工への取り組み等について、協議、情報交換等行っています。

**日時:平成29年7月25日(火)午後2時00分～**

**場所:京葉銀行文化プラザ 中会議室**

(千葉市中央区富士見1丁目3-2)



担当:健康安全課(菰田) 電話:043-221-4312

## <イベント情報>

### 5. 平成29年度千葉県最低賃金について – 千葉県最低賃金審議会が始まります –

平成29年7月4日(火)午後4時より、第401回千葉地方最低賃金審議会(本年度第1回目)を、千葉県教育会館で開催します。

本審議会で千葉労働局長は、平成29年度の「千葉県最低賃金の改正決定についての調査審議」の諮問を行う予定です。

参考

○ 千葉県における最低賃金(時間額)の推移

|                 | 平成24年度 | 平成25年度 | 平成26年度 | 平成27年度 | 平成28年度 |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 最低時間額           | 756円   | 777円   | 798円   | 817円   | 842円   |
| 引上げ額            | 8円     | 21円    | 21円    | 19円    | 25円    |
| 時間額の対前<br>年度上昇率 | 1.07%  | 2.78%  | 2.70%  | 2.38%  | 3.06%  |

担当：千葉労働局労働基準部賃金室 北村 電話：043-221-2328

## <新着情報・重要なお知らせ>

### 1. 「配偶者手当」の在り方について企業の実情も踏まえた検討をお願いします — 女性の活躍を促進していくために —

女性の就業が進むなど社会の実情が大きく変化している中で、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、税制・社会保障制度とともに、女性パートタイム労働者の就業調整の要因となっていると指摘されています。

税制・社会保障制度については、配偶者控除等の見直しや被用者保険の適用拡大などの制度改正が行われており、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」についても、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれます。

厚生労働省では、労使において「配偶者手当」の在り方の検討を行っていただくため、「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」※1を取りまとめました。各企業におかれましては、趣旨をご理解の上、企業の実情も踏まえて労使で真摯な話し合いを進めていただくようお願い申し上げます。

※1:「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について(平成28年5月9日付 基発0509第1号)

【リンク先本省HP】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/haigussha.htm>

## 「配偶者手当」とは

民間企業において、配偶者がいる従業員に対して支給される手当のことを「配偶者手当」といいます。実際の手当の名称は、企業によって「家族手当」「扶養手当」などさまざまです。

### 民間企業における「家族手当」の支給状況

家族手当制度がある事業所は、**76.5%**

うち、配偶者に家族手当を支給する事業場は、**90.3%**  
(全体の69.0%)

| 家族手当制度がある | 配偶者に家族手当を支給する | 配偶者の収入による制限がある | 収入制限の額  |         |                   | 配偶者の収入による制限がない | 配偶者に家族手当を支給しない | 家族手当制度がない |
|-----------|---------------|----------------|---------|---------|-------------------|----------------|----------------|-----------|
|           |               |                | 103万円   | 130万円   | その他(従業員の収入より少ない等) |                |                |           |
| 76.5%     | (90.3%)       | [84.9%]        | <68.8%> | <25.8%> | <5.4%>            | [15.1%]        | (9.7%)         | 23.5%     |

(注) 1. ( )内は、家族手当制度がある事業所を100とした割合である。

2. [ ]内は、配偶者に家族手当を支給する事業所を100とした割合である。

3. < >内は、配偶者の収入による制限がある事業所を100とした割合である。

資料出所:平成27年職種別民間給与実態調査を基に作成

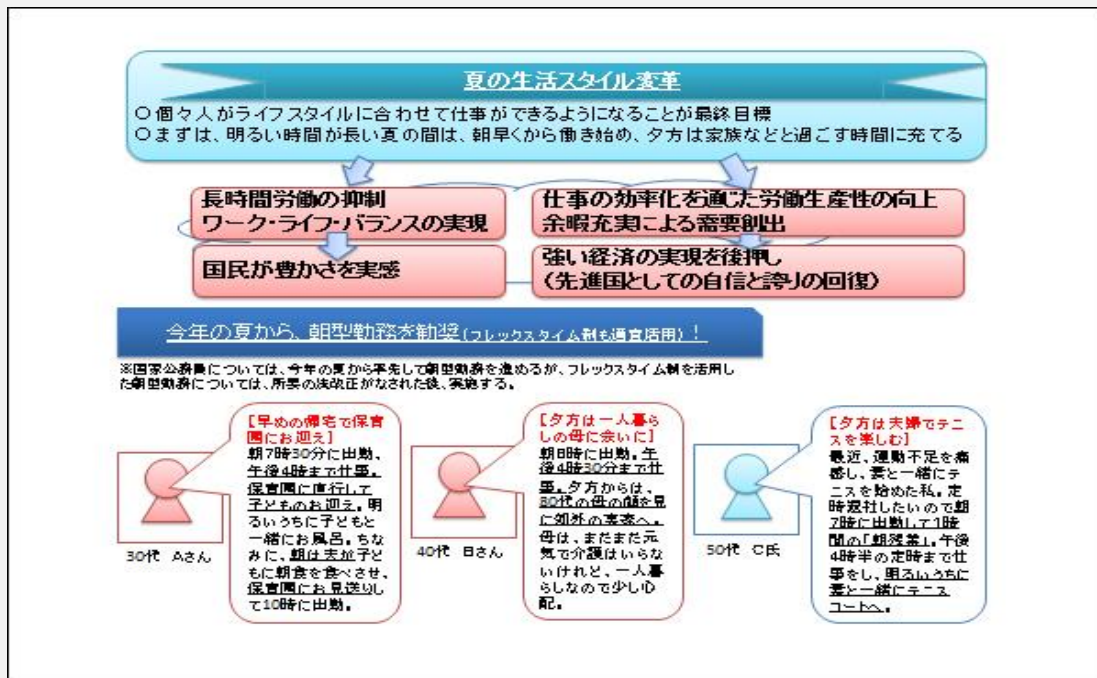
※ 男女同一賃金を定める労働基準法第4条に基づいて、「家族手当」についても、支給に当たって男女で異なる取扱いをしてはならないとされています。

## <新着情報・重要なお知らせ>

### 2. 夏の生活スタイル変革（ゆう活）について-はじめよう！夕方を楽しむ活かす働き方-

#### 夏の生活スタイル変革（ゆう活）とは

現在、政府では、働き方改革の一環として、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごせるよう、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動（「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」）を展開しています。具体的には、夏の時期に「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などを推進し、夕方早くに職場を出るという生活スタイルに変えていくものであり、それぞれの企業や働く人の実情に応じた自主的な取組を可能な範囲で実施いただくものです。



#### 夏の生活スタイル変革について

また、平成27年4月24日に、「夏の生活スタイル変革」の通称を「ゆう活」（ゆうやけ時間活動推進）とすることが決まったことをうけ、今後は通称やロゴマークも含めて、民間企業へ「ゆう活」の周知啓発を推進していきます。

「ゆう活」の実施には、これを契機とした業務効率化及び意識の変革が不可欠です。仕事の開始時間を早めても、結果として帰る時間が変わらず、結果として労働時間が延長されてしまうのでは意味がありません。仕事を早く終え、早く帰れるように、ゆう活の取組にあわせて、業務の効率化、働き方への意識の変革を図りましょう。

また、育児・介護等の事情により「ゆう活」が困難な労働者にまで無理に適用しないなどの配慮も必要となります。

これらの点に十分留意のうえ、「ゆう活」を効果的に実施しましょう。



- ① ゆうやけ時に
- ② ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㊼ ㊽ ㊾ ㊿
- ㊽ ㊾ ㊿
- ㊾ ㊿
- ㊿

それぞれの具体的な取組（取組企業一覧）は、働き方・休み方改善ポータルサイト

（[http://work-holiday.mhlw.go.jp/case/index.php?action\\_kouhyou\\_caseadvanced\\_yukatsu=true](http://work-holiday.mhlw.go.jp/case/index.php?action_kouhyou_caseadvanced_yukatsu=true)）

で確認することが出来ます。取組内容を確認の上、それぞれの「夏の生活スタイル変革」に取り組んでみてはいかがでしょうか。

担当：雇用環境・均等室(菅原)

電話：043-306-1860

## <新着情報・重要なお知らせ>

### 3. 平成29年度「均等・両立支援推進企業表彰」の候補企業を募集しています ～女性の活躍を推進している企業 ファミリー・フレンドリーな企業を表彰します～

**応募期間 平成29年6月1日～7月31日**

#### <表彰の種類>

**厚生労働大臣優良賞**（「均等推進企業部門」「ファミリー・フレンドリー企業部門」）

**厚生労働大臣最優良賞**（過去に優良賞を受賞している企業で、両部門に優れた企業）

#### 均等推進企業部門

女性の能力発揮を促進するために、他の模範となるような取組（女性の採用拡大、職域拡大、管理職登用、職場環境・職場風土の改善等）を推進し、その成果が認められる企業

#### ファミリー・フレンドリー企業部門

仕事と育児・介護を両立できるさまざまな制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範となるような取組を推進し、その成果が認められる企業

【審査の流れ】 表彰候補企業の募集(7/31締切) → 一次審査（書類審査） → 二次審査（ヒアリング審査）  
→ 受賞企業決定（12月頃の予定） 表彰式・シンポジウム開催

※応募資格、応募方法など詳細については「女性の活躍・両立支援総合サイト」の専用ページをご覧ください。

<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/award/>

担当：雇用環境・均等室（辺田）

電話：043-221-2307

### 4. パートタイム労働者活躍推進企業表彰の募集が始まりました！

**応募締切：平成29年8月3日（必着）**

厚生労働省では、パートタイム労働者の活躍推進の取組を積極的に進める企業を「パートタイム労働者活躍推進企業」として表彰し、その取組を先進企業として広く発信しています。

昨年度の受賞企業12社のうち、県内の企業では3社（※）が受賞しています。

#### 受賞企業の声

- ◆パートの募集で、応募数が2倍以上になりました。
- ◆定着率が上昇し、優秀な人材の活躍が実現できるようになりました。
- ◆新聞やテレビに取り上げられ、それをご覧になったお取引様からの反応が多くありました。
- ◆パート社員を中心に「素晴らしい取り組みをしている会社にいられることを誇りに思っている」といった内容の声が多く聞こえるようになりました。
- ◆応募を機に改めて自社の取組を見つめ直し、また他社の先進事例を学んだことで、課題と目標の具体化につながりました。

#### 平成28年度受賞企業（12社）

- ◆最優良賞（厚生労働大臣賞） **株式会社オリエンタルランド(※)**、株式会社ケア21
- ◆優良賞（雇用均等・児童家庭局長優良賞） あいおいニッセイ同和損害保険株式会社、株式会社AOKI、**株式会社千葉興業銀行(※)**、株式会社東邦銀行
- ◆奨励賞（雇用均等・児童家庭局長奨励賞）  
イオン九州株式会社、**株式会社イオンファンタジー(※)**、株式会社オーティーエス  
株式会社関西スーパーマーケット、株式会社サンリッチ三島、株式会社日豊ケアサービス

※応募資格、応募方法など詳細は、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰サイト」をご覧ください。

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/award/>

担当：雇用環境・均等室（辺田）

電話：043-221-2307

## 5. 仕事は計画を立てて行うもの。それでは休暇は？

やす  
「仕事休もつ化計画」 まずは、夏季休暇からはじめよう！

- 休もつか計画1 仕事と生活の調和のために、**計画的に年次有給休暇**を取ろう。  
 休もつか計画2 土日・祝日に**プラスワン休暇**して、連続休暇にしよう。  
 休もつか計画3 **話し合いの機会**をつくり、年次有給休暇をとりやすい会社になろう。

# 労使一体となって計画的に 年次有給休暇を取得しよう



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？



土日・祝日に年次有給休暇を  
組み合わせて、連休を実現する  
「プラスワン休暇」。

労使協調のもと、年次有給休暇を  
組み合わせて、3日(2日)+1日以上の  
休暇を実施しましょう。

2017年7月

| 日                     | 月     | 火  | 水  | 木  | 金                         | 土  |
|-----------------------|-------|----|----|----|---------------------------|----|
|                       |       |    |    |    |                           | 1  |
| 2                     | 3     | 4  | 5  | 6  | 7                         | 8  |
| 9                     | 10    | 11 | 12 | 13 | 14 <small>プラスワン休暇</small> | 15 |
| 16 <small>海の日</small> | 17    | 18 | 19 | 20 | 21                        | 22 |
| 23/30                 | 24/31 | 25 | 26 | 27 | 28                        | 29 |

## 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しませんか？

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が5.3ポイント高くなっています(平成26年)※。この制度を導入することによって年次有給休暇が取りやすくなると考えられます。※就労条件総合調査

### 1) 導入のメリット

**事業主** 労務管理がしやすく計画的な  
業務運営ができます。

**従業員** ためらいを感じずに、  
年次有給休暇を取得できます。

### 2) 導入例

例えば、2017年の夏季休暇に導入すると？

年次有給休暇を土日・夏季休暇と  
組み合わせて、連続休暇に。

計画的付与の年次有給休暇など土日・夏季休暇と組み合わせて連続  
休暇にすることができます。また、点囲みのような日に年次有給休暇を  
さらに組み合わせることで、大型連休にすることも可能です。

2017年8月

| 日                      | 月                      | 火                      | 水                         | 木                      | 金                     | 土  |
|------------------------|------------------------|------------------------|---------------------------|------------------------|-----------------------|----|
|                        |                        | 1                      | 2                         | 3                      | 4                     | 5  |
| 6                      | 7                      | 8                      | 9                         | 10 <small>計画年休</small> | 11 <small>山の日</small> | 12 |
| 13 <small>夏季休暇</small> | 14 <small>夏季休暇</small> | 15 <small>夏季休暇</small> | 16 <small>プラスワン休暇</small> | 17                     | 18                    | 19 |
| 20                     | 21                     | 22                     | 23                        | 24                     | 25                    | 26 |
| 27                     | 28                     | 29                     | 30                        |                        |                       |    |

### 3) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の従業員

| 5日            | 5日           |
|---------------|--------------|
| 事業主が計画的に付与できる | 従業員が自由に取得できる |

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

| 15日           | 5日           |
|---------------|--------------|
| 事業主が計画的に付与できる | 従業員が自由に取得できる |

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

### 4) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

| 方式      | 年次有給休暇の付与の方法    | 適した事業場、活用事例                          |
|---------|-----------------|--------------------------------------|
| 一斉付与方式  | 全従業員に対して同一の日に付与 | 製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用 |
| 交替制付与方式 | 班・グループ別に交替で付与   | 流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用  |

## <新着情報・重要なお知らせ>

### 6. 今年もアツいぞ！ちばの夏！STOP！熱中症 クールワークキャンペーン

千葉労働局・各労働基準監督署

期間 平成29年5月1日から9月30日まで(4月は準備期間、7月は重点取組期間です)



**今年もアツいぞ！ちばの夏！**

熱中症が疑われる人を見かけたら・・・

**飲ませろ！**

(水分補給)



**冷やせ！**

(衣服をゆるめ、からだを冷やす)



**涼しい場所へ！**

(涼しい場所へ避難させる)

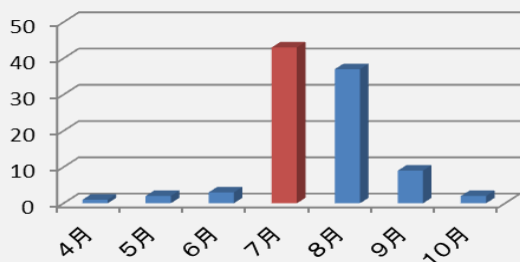


意識がないなら救急車！！

(意識がない、自力で水が飲めない場合はすぐに救急車を呼びましょう！)

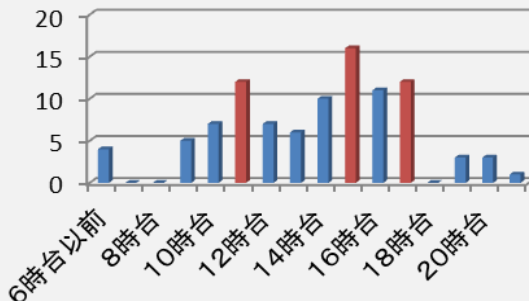
あらゆる機会をとらえて事業者に熱中症予防を呼びかけています。

平成24年から28年の5年間で97名が千葉県内で作業中熱中症になりました。(休業4日以上)



(平成24年から28年労働者死傷病報告に基づき作成)

実は熱中症対策は4月から必要です。



(平成24年から28年労働者死傷病報告に基づき作成)

作業開始後、2時間経過したころから多く発症しています。

担当： 健康安全課 (内)

電話：043-221-4312