

【2012 年 6 月 6 日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン / 第 2 1 号 ■

目次

【トピックス】

1. 今月の雇用情勢
2. 「キャリア支援企業表彰 2012 ～人を育て・人が育つ企業表彰～」
～従業員のキャリア形成支援に積極的に取り組んでいる企業は是非ご応募ください～
3. 暑い日は作業計画の見直しを！
～ 昨年の傾向や今夏の節電計画に基づいた平成 24 年の職場での取り組み～
4. 7 月 1 日から「改正育児・介護休業法」を全面施行
～ 従業員数 100 人以下の事業主も就業規則などの変更が必要です～

【厚生労働省からのお知らせ】

- 母性保護のための「女性労働基準規則」を改正
～ 生殖機能などに有害な物質が発散する場所での女性の就業を禁止、今年 10 月施行～
「We are the one ～共に働ける社会へ～」
6 月は「外国人労働者問題啓発月間」です
～ ポジティブ・アクションで男女が活躍～
6 月は「男女雇用機会均等月間」です

【トピックス 1】今月の雇用情勢

5 月 29 日に公表された 4 月の完全失業率は前月から 0.1 ポイント悪化し 4.6%、有効求人倍率は前月より 0.03 ポイント改善し 0.79 倍となりました。

このように、雇用情勢は、一部に持ち直しの動きが見られるものの、依然として厳しい状況にあります。

【労働力調査】

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.htm>（総務省）

【一般職業紹介状況】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000028z5b.html>

【トピックス2】「キャリア支援企業表彰 2012 ～人を育て・人が育つ企業表彰～」 ～従業員のキャリア形成支援に積極的に取り組んでいる企業は是非ご応募ください～

厚生労働省では、今年度から、従業員のキャリア（職業経歴・働き方）形成の支援に取り組む企業を公募し、優れた事例を表彰する「キャリア支援企業表彰」を開始します。

職業生涯の長期化、産業・職業構造の変化などを背景に、労働者のキャリア形成が重要になってきました。企業が従業員のキャリア形成を支援する取り組みの促進を目的として、表彰制度を設け、その理念や取り組み内容について、広く啓発、普及を図ることにしました。

募集対象は、以下の条件を満たす企業などで、事業所単位での応募のほか、NPO 法人などの応募も可能です。

1. 従業員に職業能力開発の機会を提供している
2. 希望するキャリアを形成していくために支援を行っている

（応募期間）

5 月 17 日～7 月末日

学識経験者などで構成する審査委員会が 5～10 の表彰企業を選定し、10 月に公表します。受賞企業は、厚生労働大臣が表彰するとともに、ウェブサイトをはじめ各種広報媒体上などで、優れた事例としての紹介などを行います。

なお、この表彰事業に関する応募受付などの事務は、中央職業能力開発協会が行います。

従業員のキャリア形成支援に積極的に取り組んでいる企業は是非ご応募ください！

【詳しい内容はこちら】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002aiap.html>

【リーフレット】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002aiap-att/2r9852000002aies.pdf>

【トピックス3】 暑い日は作業計画の見直しを！

～ 昨年の傾向や今夏の節電計画に基づいた平成 24 年の職場での取り組み～

昨年の職場での熱中症による死亡者は 18 人と、記録的な猛暑となった平成 22 年の 47 人からは激減しましたが、依然として多くの方が亡くなっています。厚生労働省では、職場での熱中症を予防するため、事業主の皆さんに今年は以下の対策をお願いします。

【平成 24 年の職場での熱中症予防策の重点的な実施について】

1 建設業や建設現場での警備業では、特に次の 4 項目を重点事項としてください。

- (1) WBGT 基準値（ ）を超えることが予想される場合には、簡易な屋根の設置、スポットクーラーの使用、単独作業の回避を行うとともに、作業時間の見直しを行う。

作業時間については、特に、7、8 月の 14 時から 17 時の炎天下等で WBGT 値が基準値を大幅に超える場合には、原則作業を行わないことも含めて見直しを図る。

- (2) 作業者が睡眠不足、体調不良、前日に飲酒、朝食が未摂取、感冒などによる発熱、下痢などによる脱水などの場合、熱中症の発症に影響を与えるおそれがあることから、作業者に対して日常の健康管理について指導するほか、朝礼の際にその状態が顕著にみられる作業者については、作業場所の変更や作業転換などを行う。
- (3) 管理・監督者が頻繁に巡視を行い、朝礼などの際に注意喚起することにより、作業者の自覚症状の有無にかかわらず、水分・塩分を定期的に摂取させる。
- (4) 高温多湿の作業場所で初めて作業する場合には、慣らし期間を設けるなどの配慮をする。

2 製造業では、特に次の 2 項目を重点事項としてください。

- (1) W B G T 値 () の計測を行い、必要に応じ作業計画の見直しを行う。
 - (2) 管理・監督者が頻繁に巡視を行い、朝礼などの際に注意喚起することにより、作業者の自覚症状の有無にかかわらず、水分・塩分を定期的に摂取させる。
- 3 初夏は、熱への順化が十分行われていないことや労働衛生教育が十分でないと考えられるので、基本対策を早期に実施する。

W B G T (Wet-Bulb Globe Temperature) 値、WBGT 基準値：

暑熱環境のリスク度合いを判断するための「暑さ指数」で、乾球温度・自然湿球温度・黒球温度から算出する数値。また代謝率（作業強度）別に定めた WBGT 値の上限を WBGT 基準値といい、この値を超える作業は暑熱を軽減する方策が必要。

厚生労働省では、職場での熱中症を防ぐために、参考にしていただきたいことをまとめたパンフレットを制作しましたので、ご覧ください。

【パンフレット「熱中症を防ごう！」】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000029dal-att/2r98520000029dpz.pdf>

不明な点は、最寄りの都道府県労働局健康安全主務課、または労働基準監督署までお問い合わせください。

【都道府県労働局（労働基準監督署）一覧】

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

【報道発表資料】

http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/h24_nettyuuchou.html

【トピックス4】7月1日から「改正育児・介護休業法」を全面施行

～従業員数100人以下の事業主も就業規則などの変更が必要です～

男女ともに仕事と家庭が両立できる働き方の実現を目指し、厚生労働省では、平成21年に「育児・介護休業法」を改正しました。従業員数100人以下の事業主に

は、これまで短時間勤務制度など（下記参照）の適用が猶予されていましたが、今年7月1日からは、全ての企業が対象となります。新たに対象となる企業は、あらかじめ就業規則などに制度を定め、従業員に周知してください。施行まで1か月を切りましたので、就業規則などへの規定が済んでいない場合は、早急に対応していただきますようお願いいたします。

【7月1日から適用となる改正育児・介護休業法の主な制度概要】

（１）短時間勤務制度

3歳までの子を養育する従業員に対し、1日の所定労働時間を原則6時間に短縮する制度を設けなければなりません。

（２）所定外労働の制限

3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

（３）介護休暇

家族の介護や世話をを行う従業員が申し出た場合、1日単位での休暇取得を許可しなければなりません。

（介護する家族が1人ならば年に5日、2人以上ならば年に10日）

詳しくはパンフレットをご覧ください。

【改正育児・介護休業法の全面施行のパンフレット】

<http://krs.bz/roumu/c?c=6383&m=1761&v=00985cf8>

お問い合わせは最寄りの都道府県労働局雇用均等室へ

<http://krs.bz/roumu/c?c=6384&m=1761&v=31806b8f>

【厚生労働省からのお知らせ】

▼ 母性保護のための「女性労働基準規則」を改正

～生殖機能などに有害な物質が発散する場所での女性の就業を禁止、
今年 10 月施行～



母性保護のために、生殖機能などに有害な化学物質が発散する場所での女性労働者の就業を禁止する「女性労働基準規則（女性則）の一部を改正する省令」が今年 10 月 1 日から施行となります。

「改正女性則」では、妊娠や出産・授乳機能に影響のある 25 の化学物質を規制対象（従来の対象は 9 物質）とし、これら 25 の化学物質を扱う作業場のうち、一定の業務については、妊娠の有無や年齢などにかかわらず全ての女性労働者の就業を禁止します。

【詳しい内容はこちら】

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku05/h24-78.html

▼ 「We are the one ～共に働ける社会へ～」
6 月は「外国人労働者問題啓発月間」です



6 月は「外国人労働者問題啓発月間」です。
今年は「We are the one ～共に働ける社会へ～」を標語に、集中的な周知・啓発活動を行います。

外国人労働者の就労状況を見ると、派遣・請負の就労形態が多く雇用が不安定な状態にある、社会保険に未加入の人が多いといった課題があります。また、専門的な知識・技術を持つ外国人（いわゆる「高度外国人材」）の活用はまだ不十分な状況です。

事業主の皆さまには、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/koyoukanri_shishin.pdf）」

に基づいて、外国人労働者が適正な労働条件や安全衛生を確保しながら、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できる環境を整えるよう、お願いします。

また、「高度外国人材活用のための実践マニュアル（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/oshirase/110224a.html>）」

などを参考に、高度外国人材の活用促進をお願いします。

▼ ~ ポジティブ・アクションで男女が活躍 ~
 6 月は「男女雇用機会均等月間」です ▲

6 月は「男女雇用機会均等月間」です。

今年は、「眠らせていませんか？あなたの職場の女性の力～ポジティブ・アクションで男女が活躍～」をテーマに、男女雇用機会均等法の一層の周知徹底と遵守、ポジティブ・アクションの趣旨・内容の正しい理解と取り組みの促進を図っていきます。

また、月間にあわせて、「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を開始し、企業でのポジティブ・アクションの推進を図っていきます。具体的には、厚生労働省内に「女性の活躍促進・企業活性化推進営業チーム」を設置して、個別に企業を訪問し、ポジティブ・アクションの取り組み促進と、企業の情報開示の促進について働きかけを行なっていきます。

【都道府県労働局雇用均等室】

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/>

=====

配信停止の手続き <https://krs.bz/roumu/m?f=8>

バックナンバー <http://merumaga.mhlw.go.jp/backnumber/index.html>

登録に関するお問い合わせ <https://krs.bz/roumu/m?f=11>

メルマガの内容に関するお問い合わせ（厚労省ホームページ「国民の皆様の声」
へリンク） <https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

編集：厚生労働省

- 当メールマガジンは外部の電子メール配信サービスを利用して行っています。
- 登録していないにも関わらず本メールが配信された場合は、他の人が間違えて登録した可能性がありますので、配信停止の手続きをお願いします。
- 当メールマガジンの送信元アドレスは送信専用となっています。
- 携帯メールなどには対応しておりません。
- 可能であれば等幅フォントにてご覧ください。

- 当メールマガジンの内容の全部または一部については、私的使用または引用など著作権法上認められた行為として、出所を明示することにより、引用、転載、複製を行うことができます。

=====