

勤労市民ニュース

平成 27 年 9 月 30 日 No.99
編集発行 鎌倉市産業振興課勤労者福祉担当
〒247-0056 鎌倉市大船 2-1-26
電 話 0 4 6 7 - 4 7 - 1 7 7 1
eメール rousei@city.kamakura.kanagawa.jp
URL <http://www.city.kamakura.kanagawa.jp/>

事業主ならびに産業保健スタッフの皆様へ

平成 27 年 12 月 1 日 施行

ストレスチェックの実施が義務に!!

～従業員 50 人未満の事業場は、当分の間努力義務となります～

改正労働安全衛生法に基づく、ストレスチェック制度の取組みとは

平成 26 年 6 月 25 日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により創設された制度です。

- ①定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレス状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるため。
- ②検査結果を集団ごとに集計・分析し職場におけるストレス要因を評価し、職場環境を改善することでストレス要因そのものを低減させるため。
- ③メンタルヘルス不調のリスクの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげ、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止するため。

ストレスチェック制度の概要

【ストレスチェックの実施】 常時使用する労働者に対して、実施することが事業者の義務です。

ストレスチェックとは
事業所が労働者に対して行う、心理的な負担の程度を把握するための検査をいいます。



注意 点

- ストレスチェックは、医師・保健師などが実施。
- ストレスチェックの結果は、従業員の同意がなければ事業所に提出することは禁止。
- ストレスの高い従業員から申し出があった場合、医師による面談指導を行うこと。
- 医師による面接指導の結果、必要に応じて働き方への配慮をすること。

【面接指導の実施】 面接指導が必要と評価された労働者の申出により医師による面接指導を行うことは、事業者の義務であり、その面接指導の結果に基づき、必要があると認められたときには、就業上の措置を講じる必要があります。

【集団分析の実施】 職場の一定規模の集団ごとのストレス状況を分析し、職場環境を改善することが事業者の努力義務になります。

【労働者に対する不利益取扱いの防止】 ストレスチェックを受けないこと、事業者へのストレスチェックの結果提供に同意しないこと、面接指導が必要と評価された高ストレス者が面接指導の申出をしたこと、または、申出をしないこと等々を理由に労働者に不利益な取り扱いを行うことは法律上禁止されます。

詳しくは、厚生労働省 http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/anzeneisei12/pdf/150422-1.pdf

こころの耳 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト (厚生労働省委託事業) <http://kokoro.mhlw.go.jp/>

☆就職困難者を雇用する事業主のための雇用関係助成金☆



就職困難者（高齢者・障害者・父子家庭の父、あるいは母子家庭の母等）を従業員として新たに雇い入れる場合、様々な助成金が出ます。



助成金の名称	概要
特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者雇用開発助成金)	高齢者や障害者等の就職困難者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して助成されます。なお、平成 27 年 10 月 1 日以降、支給要件が変更され、離職割合要件が追加されます。
特定求職者雇用開発助成金 (高齢者雇用開発特別奨励金)	雇入れ日の満年齢が 65 歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上の労働者として確実に 1 年以上継続して雇用する場合、助成されます。 なお、平成 27 年 10 月 1 日以降、支給要件が変更され、離職割合要件が追加されます。
障害者トライアル雇用奨励金	ハローワーク等の紹介により、就職が困難な障害者を一定期間雇用することで、その方の適性や業務遂行の可能性を見極め、求職者と求人者のお互いの理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現・雇用機会の創出を図ることを目的としています。 障害者雇用促進法に規定されている障害者を、受給条件を満たし雇い入れた場合に奨励金を受給することができます。
障害者初回雇用奨励金 (ファースト・ステップ奨励金)	障害者雇用の経験のない中小企業※が障害者を初めて雇用し、当該雇い入れによって法的雇用率を達成する場合に助成するもので、中小企業における障害者雇用の促進を図ることが、目的です。 (※障害者の雇用義務制度の対象となる労働者数 50～300 人の中小企業)
トライアル雇用奨励金	職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、ハローワーク等の紹介により、一定期間施行雇用した場合に助成するものです。求職者の適性や業務遂行可能性の見極めや求職者と求人者の相互理解の促進等により、早期就職の実現や雇用機会の創出を図ります。

このほかにも様々な給付金（助成金）があり、厚生省の HP では、貴社で行おうとしていることに適合する給付金（助成金）を簡単に検索できます。

「雇用関係助成金」検索表：

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/kensaku_hyou/

ただし、雇用関係助成金を受給しようとする事業主は、各助成金の対象となる事業主の要件を満たし、なおかつ、すべての助成金に共通する以下の要件すべてを満たす必要があります。

- ①雇用保険適用事業所の事業主であること
- ②支給のための審査に協力すること
(必要書類等の整備保管・管轄労働局等の求めに応じての
必要書類の提出・管轄労働局等の実地調査受け入れ 等々)
- ③申請期間内に申請を行うこと



各助成金の詳細等、詳しくは厚生省 HP **事業主の方のための雇用関係助成金** をご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

「多様な正社員」の導入・運用を



考えてみませんか？

「正社員」と「非正規雇用の労働者」の二極化を緩和し、労使双方にとって望ましい多様な働き方として、職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」制度の実現が求められています。

多様な正社員の活用ケース

①勤務地限定正社員

さまざまな事情で転勤が難しい者などについて離職を防止し定着を促進 等

②職務限定正社員

特定の職能について高度専門的なキャリア形成が必要な職務において活用 等

③勤務時間限定正社員

労働者がキャリアアップに必要な能力を習得する際の自己啓発のための時間を確保できる働き方として活用 等

詳しくは、厚生省 HP :

[厚生労働省 多様な正社員](#)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/tayounaseisyain.html>

導入・運用にあたる「雇用管理上の留意事項」の主なポイント

- ◎労働者に対して、転勤、配置転換などの際、職務や勤務地に限定がある場合には、限定の内容について明示することが重要です。
 - ◎労働者の希望に応じて、非正規雇用労働者やいわゆる正社員から多様な正社員へ、多様な正社員からいわゆる正社員への再転換などの転換制度（社内ルール）を設けることが望まれます。
 - ◎制度の設計・導入・運用に当たり、円滑に運用できるよう、また、様々な労働者の利益が広く代表されるよう、労働者に対して十分な情報提供や、労働者との十分な協議が行われることが必要です。
～その他、社員の均衡処遇を図ること、正社員の働き方の見直しや人財育成・職業能力の評価、事務所の閉鎖や職務の廃止などへの対応…等留意事項があります～
- 「雇用管理上の留意事項」についてのお問い合わせは、
神奈川労働局 労働基準部監督課 045-211-7351

平成 27 年度「全国労働衛生週間」10 月に実施

職場発！心と体の健康チェック はじまる 広がる 健康職場

一般公募に応募のあった 368 作品の中から決定

全国労働衛生週間は、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高めるとともに、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に昭和 25 年から毎年実施しているもので、今年で 66 回目になります。毎年 10 月 1 日～7 日を本週間、9 月 1 日～30 日を準備期間とし、各職場でさまざまな取り組みを展開します。

労働衛生分野での職場におけるメンタルヘルス不調や過重労働、化学物質を原因とする健康障害などが重要な課題となる状況を踏まえ、今年度のスローガンは、労働者自身・管理監督者・産業スタッフが「一丸」となり、健康管理を進め、労働者の健康が確保された職場の実現を目指すことを表しています。

詳細・・・厚生労働省 HP: <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000091153.html>



「労働動態調査」にご協力をお願いします



市内の事業所に勤務する勤労者の実態を明らかにし、行政上の基礎資料を得るとともに、市内勤労者の労務改善の参考資料となることを目的として、毎年10月1日現在で、「労働動態調査」を実施しています。

無作為に抽出した1000事業所を対象に11月中旬に調査票を発送し、記入・返送をお願いしています。回答いただきました内容は調査目的以外には使用いたしません。調査対象となりました事業所におかれましては、ご協力をお願いいたします。

なお、昨年の調査結果は、『鎌倉市の労働事情 平成26年度』として、支所等に配置しました。また、市のホームページ <http://www.city.kamakura.kanagawa.jp/kinrou/roudoujijou.html> にも掲載しています。

〈お問い合わせ〉 鎌倉市産業振興課 勤労者福祉担当 TEL 0467-47-1771

街頭労働相談会開催

鎌倉市では、神奈川県と共催して、街頭労働相談を行ないます。

残業代が支払われない、契約途中で解雇された、パートの有給休暇・保険は？年金について・・・などの相談を受けるとともに労働手帳、労働問題対処ノウハウ集など資料も配布します。相談は無料です。

日時：平成27年10月14日（水）午後13時～午後19時
10月15日（木）午後13時～午後19時

場所：大船駅ルミネウイング3階正面入口前

相談員：かながわ労働センター職員

社会保険労務士（社会保険労務士による年金、社会保険等のご相談は、14日（水）のみ）



問合せ先

鎌倉市役所産業振興課
勤労者福祉担当
TEL 0467-47-1771



各種相談



鎌倉市では、専門家による労働問題に関する相談を無料で行っています。詳しい日時等は、広報かまぐら毎月1日号に掲載しております。電話予約のうえ、お気軽にご利用ください。

予約・申込み：鎌倉市役所産業振興課勤労者福祉担当

TEL 0467-47-1771（予約受付は原則前月20日から）



- メールによる労働相談** 労働問題全般にわたり、社会保険労務士が回答いたします。
市のホームページ (<http://www.city.kamakura.kanagawa.jp/kinrou/msodan.html>) から相談を。
回答まで一週間程度のお時間をいただく場合があります。メールによるご相談は、原則として一回の往復に限り、回答をご覧になってご不明な点は、面談による労働相談をご利用ください。
- 労働相談** 職場での様々な労働問題や年金問題等に社会保険労務士が回答いたします。
- 労働法律相談** 勤労者の直面する法律問題に弁護士がアドバイスします。
- メンタルヘルスカウンセリング** 職場や日常生活のストレスで悩んでいるご本人、その同僚や家族の方の相談に、産業カウンセラーが応じます。
- 就職支援相談** キャリアコンサルタントによる個別相談です。就職活動に関する事なら何でもご相談ください。お子さまの就職を心配されるご家族のご相談もお受けしています。