

三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.260 2019年8月・9月号

1. 労働争議のあっせん制度のご案内 (PDF : 189KB)

2. 三重労働局からのお知らせ
 - ① パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！ (PDF : 207KB)
～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～
 - ② 事業者の皆様へ ～女性活躍推進法が改正されました～ (PDF : 255KB)
 - ③ (パートだから……) (契約社員だから……)
「仕方がない」と思っていないですか？ (PDF : 255KB)
 - ④ 事業者の皆様へ 長時間労働につながる取引慣行を見直しましょう！！ (PDF : 861KB)

3. 三重産業保健総合支援センターから産業保健研修会のご案内 (PDF : 320KB)

4. 中小企業 退職金 共済制度 (PDF : 4,403KB)
～ 中退共制度は中小企業のための国の退職金制度です～

* 「三重の労働2019年8月・9月号」全ページを一括ダウンロードする

(PDF : 6,375KB)

労働争議のあっせん制度のご案内

～労働組合と会社の間で発生した労働条件等に関する争議の解決支援～

労働争議のあっせんは、労働組合と会社との間で、賃金や勤務時間などの労働条件等に関する問題について団体交渉等を行ったものの自主的な解決が困難なとき、当事者からの申請等により、争議を平和的に解決するための仲介・援助などを行う制度です。

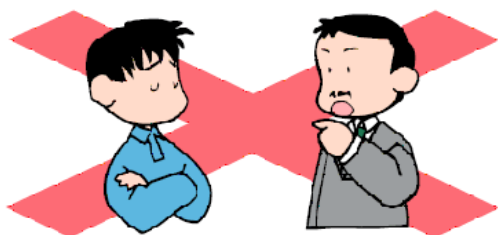
■ 労働委員会のあっせんの方法

あっせんは、労働組合と使用者のいずれか一方又は双方の申請により開始されます。

あっせんの開始とともに、争議の仲介・援助を行うあっせん員が指名されます。あっせん員には、労働者側、使用者側及び第三者の性格を持つ公益側から各1名、計3名の経験豊富な委員が任命されます。あっせん員が公平・中立な立場で当事者双方の言い分を聞き、解決のために適切な助言を行い、双方の歩み寄りを図り、その結果、双方の意向が一致することで解決が図られます。

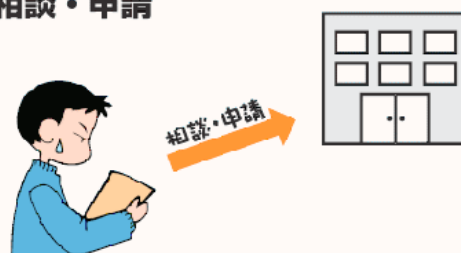
【あっせんの流れ】

① 紛争の発生



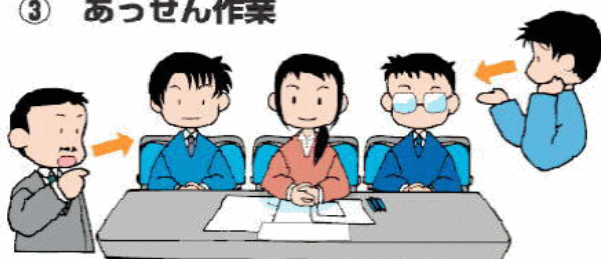
労働組合と会社との話し合いがまとまらない。

② 相談・申請



労働委員会へ、相談・申請してください。

③ あっせん作業



あっせん員が双方から事情を聞き、指導・助言を行い、歩み寄りを図ります。

④ 解決または打ち切り



双方の意見が一致すれば解決。
解決の見込みがない場合は打ち切りとなります。

三重県労働委員会事務局

〒514-0004 津市栄町1丁目954 三重県栄町庁舎5階

TEL 059-224-3033 FAX 059-224-3053

ホームページ <http://www.pref.mie.lg.jp/ROUI/HP/>

労働委員会のご利用は**無料**です！

パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！ ～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～

改正ポイント1

パワーハラスメント対策の法制化 ～労働施策総合推進法の改正～

施行時期

公布後1年以内の政令で定める日

※ パワーハラスメントの措置義務については、中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日までの間は、努力義務となります。

中小企業の定義：<https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>

※ 改正法は令和元年6月5日に公布。

- 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります）。
- パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

※企業規模等によって義務化の時期が異なりますのでご注意ください。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の**3つの要素**を**すべて**満たすものです

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

- 職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等については、今後指針において示す予定です。
- 雇用管理上の措置の具体的内容（現行のセクハラ防止の措置義務の内容を踏まえて今後検討）
 - ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
 - ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
 - ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

パワハラに関するQ&A

職場とはどこまでを含みますか？

「労働政策審議会建議」においては、「職場」とは、業務を遂行する場所を指しますが、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含むことを指針で示すことが適当とされています。

優越的な関係とはどのような関係を指しますか？

「職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書」においては、パワハラを受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることで、例えば、以下の場合も含むとされています。

・職務上の地位が上位の者による行為・同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの

※いずれも、詳細については、指針において示される予定です。

改正ポイント2

セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上 ～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正～

- 1 セクハラ等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**※されます
(パワハラ、いわゆるマタハラも同様(2、4も同じ。))
※ セクハラ等を行ってはならないものであり、**事業主・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。
- 2 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**されます
- 3 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への**協力を求められた場合にこれに応じるよう努める**こととされます
※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化します。
- 4 調停の出頭・意見聴取の対象者が**拡大**※されます
※ セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになります。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」でパワーハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索

- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場でのハラスメントでお悩みの方へ

検索

お問い合わせ先

三重労働局雇用環境・均等室 (059-226-2318)

～女性活躍推進法が改正されました～

一般事業主行動計画の策定義務の対象や女性の活躍に関する情報公表が変わります

事業主の皆さまにおかれては、下記の改正の内容をご覧ください、施行日までにご準備いただきますようお願いいたします。

※ 改正法は令和元年6月5日に公布。

労働者が101人以上の事業主の皆さまへ（施行：公布後3年以内の政令で定める日）

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されます。

(※) 労働者には、パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。

(※) 今回新たに義務対象となる、常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主については、厚生労働省令で定める項目から任意の1項目以上を情報公表することが求められます。

労働者が301人以上の事業主の皆さまへ（施行：公布後1年以内の政令で定める日）

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、

- ① 職業生活に関する機会の提供に関する実績、
 - ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- の各区分から1項目以上公表する必要があります。

(※) 現行は下記の14項目から任意の1項目以上を公表することとなっています。

(※) 行動計画の数値目標の設定についても厚生労働省令により同様の対応を予定しています。

※詳細については、省令において示される予定です。

＜各区分の情報公表項目のイメージ＞

① 職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立
<ul style="list-style-type: none">・採用した労働者に占める女性労働者の割合・男女別の採用における競争倍率・労働者に占める女性労働者の割合・管理職に占める女性労働者の割合・係長級にある者に占める女性労働者の割合・役員に占める女性の割合・男女別の職種又は雇用形態の転換実績・男女別の再雇用又は中途採用の実績	<ul style="list-style-type: none">・男女の平均継続勤務年数の差異・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合・男女別の育児休業取得率・労働者の一月当たりの平均残業時間・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間・有給休暇取得率

女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する 特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））を創設します

（施行：公布後1年以内の政令で定める日）

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「**プラチナえるぼし（仮称）**」認定を創設します。

なお、取得企業は、行動計画の策定義務が免除されます。

（※）認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。

（※）認定基準の詳細については、厚生労働省令において示される予定です。

＜現行の女性活躍推進法に基づき実施すべき取組＞

①一般事業主行動計画の策定・届出

＜ステップ1＞ 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合等を把握し、課題分析を行ってください。

＜ステップ2＞ 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

ステップ1を踏まえて、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、労働者に周知・外部へ公表してください。

＜ステップ3＞ 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。

＜ステップ4＞ 取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

②女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について公表する情報を選択し、求職者が簡単に閲覧できるように公表してください。

☆ 改正法の詳細な内容については、今後、労働政策審議会の議論を踏まえて、厚生労働省令、行動計画策定指針等によりお示しする予定です。

☆ 情報公表の際は、厚生労働省が運営する「**女性の活躍推進企業データベース**」をご活用ください。

（URL：<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>）



☆ 女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）**をご覧ください。

☆ 一般事業主行動計画の策定等のお問い合わせについては、三重労働局雇用環境・均等室（059-226-2318）までお問い合わせください。

パートだから…

契約社員だから…

同一労働
同一賃金
への対応に
向けて

「仕方がない」と思っていないですか？

パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ハゆう」ちゃん

正社員と比べて、こんな差ありませんか？

基本給



賞与



手当



「仕方がない…」と諦める前に



パートタイム労働者・有期雇用労働者は
正社員との間の待遇差について
事業主に説明を求めることができるようになります。

パートタイム・有期雇用労働法
2020年4月1日施行

中小企業は2021年4月1日適用

詳しくは裏面へ▶

問い合わせ・相談先

三重労働局 雇用環境・均等室(059-226-2318)

パート・有期労働ポータルサイトでも情報を提供しています。
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp>

事業主の皆様へ

長時間労働につながる取引慣行を見直しましょう！！

ダメ！短納期発注！！

労働時間等設定改善法が改正され、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。

事業主の皆様は、他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、企業内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。



厚生労働省・都道府県労働局

「労働時間等設定改善法」とは、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮できるようにしようとする法律です。

また、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」とは、労働時間等設定改善法第4条第1項の規定に基づく指針（告示）であり、事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項を定めたものです。

それぞれ次のとおり規定されており、施行日は2019年4月1日です。

労働時間等設定改善法（平成4年法律第90号）（抄）

（下線部分が今般の改正で加わったところです。）

（事業主等の責務）

第2条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、労働時間等の設定に当たっては、その雇用する労働者のうち、その心身の状況及びその労働時間等に関する実情に照らして、健康の保持に努める必要があると認められる労働者に対して、休暇の付与その他の必要な措置を講ずるように努めるほか、その雇用する労働者のうち、その子の養育又は家族の介護を行う労働者、単身赴任者（転任に伴い生計を一にする配偶者との別居を常況とする労働者その他これに類する労働者をいう。）、自ら職業に関する教育訓練を受ける労働者その他の特に配慮を必要とする労働者について、その事情を考慮してこれを行う等その改善に努めなければならない。

3 （略）

4 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、**著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。**

労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）（平成20年厚生労働省告示第108号）（抄）

（下線部分が今般の改正で加わったところです。）

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

(1) ~ (3) (略)

(4) 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項

個々の事業主が労働時間等の設定の改善に関する措置を講じても、親企業からの発注等取引上の都合により、その措置の円滑な実施が阻害されることとなりかねない。特に中小企業等において時間外・休日労働の削減に取り組むに当たっては、個々の事業主の努力だけでは限界があることから、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要である。このため、事業主は、他の事業主との取引を行うに当たっては、例えば、次のような事項について配慮をすること。

イ 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。

ロ 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。

ハ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

また、厚生労働省では、事業場の労働基準関係法令違反の背景に、極端な短納期発注等に起因する下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる事案については、公正取引委員会や中小企業庁に通報する制度の強化を図っていくことにしています。

長時間労働につながる取引慣行の見直しについては、

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで

（2019年1月）

三重産業保健総合支援センターから産業保健研修会のご案内

令和元年度(10月～3月分) 産業保健研修会(無料)

○「産業医向け研修会(三重県医師会共催)」と「産業医以外の産業保健スタッフ向け研修会」に区分しております。

○「産業医向け研修会」は、生涯研修課程の単位が取得できる日医認定産業医研修(現在、申請中)です。

なお、産業医以外の方も「産業医向け研修会」にご参加いただけます。

<研修会申込方法とお願い等>

- 申込みは、当センターのホームページ又は所定の様式にてお申込みください。
- 定員になり次第締め切りますのでご注意ください。
なお、研修会によっては、多数の方が受講を希望され、キャンセル待ちの方もいらっしゃいますので、欠席される方はお早めに必ずご連絡ください。
- 研修会場は、原則として当センター会議室(三重県医師会館5階)です。
- 研修時間は、一部の研修を除き14時30分からの2時間ですが、開始時間等が異なる研修がありますので、ご注意ください。
- 災害時・悪天候時等は、研修会を中止させていただく場合があります。また、諸事情により日程を変更させていただく場合もあります。この場合は、当センターのホームページに掲載いたしますので、ご確認ください。
- 三重県医師会専用駐車場がありますが、40台程度の駐車スペースで、駐車できない場合があります。特に毎木曜日の午後は混雑しますので、出来るだけ公共交通機関をご利用いただくようお願いいたします。

<研修会のお申し込み先>

(独)労働者健康安全機構 三重産業保健総合支援センター

〒514-0003 三重県津市桜橋2丁目191番4 三重県医師会館5階 TEL 059-213-0711/FAX 059-213-0712

ホームページアドレス <https://mies.johas.go.jp>

当センターのご利用日時: 休日を除く日の午前8時30分から午後5時15分(休日: 毎土・日曜日、国民の祝祭日、年末年始)

●令和元年度下期 産業保健研修会(産業医向け)—三重県医師会共催 日医認定産業医研修 ※研修時間にご注意ください

開催日	(曜)	研修会テーマ 内 容	講 師 所属・役職・資格等 定員 / 認定研修
10月2日	水	労働基準法のあらし 労働トラブル未然防止のための労働関係法を実例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	大西 洋一 社会保険労務士 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 更新
10月9日	水	カウンセリング(リスニング)実習 カウンセリング(リスニング)の展開方法について解説するとともに、その基礎となる受容や傾聴について楽しく実習し、カウンセリング(リスニング)の展開について一緒に学びましょう。(産業医・スタッフ同時開催)	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 実地
10月10日	木	歯周病などの歯科疾患と生活習慣病との関連について 歯科疾患と生活習慣病は深く関連しています。今回は、歯周病と全身の健康との関連と歯周病予防についてお話しします。(産業医・スタッフ同時開催)	羽根 司人 三重県歯科医師会副会長 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
10月17日	木	生物学的モニタリングの見方・考え方について 生物学的モニタリングの目的、結果の見方(評価の指標)、検体の採取・保存等上の留意点、ばく露の指標としてのリスク見積もり時(リスクアセスメント、特殊健康診断等)の留意点について説明し、リスクの見積もりの事例について紹介します。(産業医・スタッフ同時開催)	村田 和弘 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 実地
10月24日	木	職場での母性健康管理と妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策 女性労働者の妊娠期から出産後にかけての事業主が講ずべき措置や母性保護規定、さらには妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント対策について解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	三重労働局雇用環境・均等室 担当官 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 更新
10月29日	火	職場におけるインターネット依存の理解と対応 スマホ・タブレットの普及や、SNS・オンラインゲームの広がりにより私たちの周囲でもよくみられるネット依存症ですが、職場が行うことのできる対応について一緒に考えたいと思います。	井上 雄一郎 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
10月31日	木	職場におけるがん対策と産業医の役割 予防、健診、両立支援など職域で必要ながん対策を説明し、実際の事例を検討します。	古田 さとり 三重産業医会理事 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 実地
11月1日	金	いきいき職場づくりストレスチェック実施後の活動「職場環境改善」 集団分析結果を踏まえた職場環境改善の手順を理解し、自社で進めるためにどうすればよいか...グループワークを通して皆で考えてみましょう。(産業医・スタッフ同時開催)	安保 明子 当センター産業保健相談員(保健指導担当) 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 実地
11月6日	水	労働基準法のあらし 労働トラブル未然防止のための労働関係法を実例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	大西 洋一 社会保険労務士 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 更新

11月7日 14:30～16:30	木	作業場の換気・排気(基礎編) 粉じん対策の概要と粉じん作業等に関わる局所排気装置の基本事項について、流体力学の観点から説明します。	辻本 公一 三重大学大学院工学研究科教授 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
11月14日 14:30～16:30	木	産業医が知っておきたい国が支援する7つの最新キーワード&ツール② パワハラ法案、SNSカウンセリングなど11月時点での行政からの最新情報の他、ストレスチェック実施後の職場環境改善に活用できる最新ツールなどを説明します。	石見 忠士 こころの耳運営事務局長 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
11月20日 14:30～16:30	水	働き方改革に伴う産業医の法的責任について 昨年の働き方改革に伴い、産業医の地位・権限も強化されたが、他方産業医の法的責任も重くなった。この点を踏まえて産業医の法的責任論について解説する。	國田 武二郎 弁護士 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
11月22日 14:30～16:30	金	「治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の解説 92.5%の人が、がんなどの病気を抱えながらも仕事を続けたいと希望しているというニーズに応えるためにスタートした「治療と仕事の両立支援」対策事業についてガイドラインに沿って解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	川出 鈴代 当センター産業保健相談員(保健指導担当) 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 更新
12月12日 14:30～16:30	木	職場における腰痛予防に対する対応 腰痛予防対策指針について学び、職場の腰痛問題について事例討議しながら職場の腰痛予防の対応について考えます。(産業医・スタッフ同時開催)	寶 幸夫 中災防 腰痛予防労働衛生教育インストラクター 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 実地
12月19日 14:30～16:30	木	産業医による職場巡視のポイント 産業医が、製造業を主とする工場や、事務所を職場巡視する際のポイントについて、事例を交えて解説します(日本医学会総会2019の産業医セッション講演と同一内容です)。(6月27日と同一内容です)	後藤 義明 三重産業医会理事 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 実地
1月8日 ※13:30～16:30	水	労働基準法のあらまし 労働トラブル未然防止のための労働関係法を実例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	大西 洋一 社会保険労務士 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 更新
1月9日 14:30～16:30	木	作業場の換気・排気(応用編) 粉じん対策の概要と粉じん作業等に関わる局所排気装置の設計について、流体力学の観点から簡単に説明します。	辻本 公一 三重大学大学院工学研究科教授 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
1月16日 14:30～16:30	木	総合的ハラスメント対策 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントの防止のための対策について解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	三重労働局雇用環境・均等室 担当官 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 更新
1月22日 14:30～16:30	水	メンタルヘルスと交流分析 交流分析理論は、S.フロイトの弟子のE.バーンによって提唱されたものです。この交流分析理論のうち「かかわり分析」「ストローク分析」「時間の構造化」等について解説をするとともにメンタルヘルスとのかかわりについて考えてみましょう。(産業医・スタッフ同時開催)	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 実地
1月28日 14:30～16:30	火	職場におけるギャンブル依存の理解と対応 パチンコ・スロット・競馬・競艇・競輪・カジノ・スポーツ賭博などいわゆるギャンブル依存ですが、職場が行うことのできる対応について一緒に考えたいと思います。	井上 雄一郎 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
1月30日 14:30～16:30	木	作業環境測定、リスクアセスメント及び個人サンプリャーによる総合的管理について 作業環境測定結果を利用する際の留意点について説明し、作業環境測定を基本とし、リスクアセスメント及び個人サンプリャーで補完する有害物質の総合的な管理について紹介します。(産業医・スタッフ同時開催)	村田 和弘 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
2月6日 14:30～16:30	木	定期健康診断と事後措置 健康診断後に必要な事後措置について、具体的な事例を挙げながら検討します。	古田 さとり 三重産業医会理事 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 実地
2月13日 14:30～16:30	木	受動喫煙防止対策と禁煙補助薬 加熱式たばこ・電子たばこが市販され、新たな受動喫煙防止対策が必要になってきています。最近の話題と事例を交え、受動喫煙防止対策と禁煙補助薬について解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	片山 歳也 三重県病院薬剤師会理事 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 実地
2月25日 14:30～16:30	火	産業医活動で利用できる動機付け面接法について アルコール問題以外に、喫煙・肥満・高血圧・糖尿病・ギャンブルにも応用されている面接技法である動機付け面接法の導入部を一緒に学びましょう。	井上 雄一郎 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
2月27日 14:30～16:30	木	産業化学物質の健康障害に関する最近の話題 最近、新聞等に取り上げられている産業化学物質による健康障害について紹介し、予防や対応策を考えます。	村田 真理子 三重大学大学院医学系研究科教授 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門
3月5日 14:30～16:30	木	メンタル不調の早期気づきの支援 身体の健康同様、心の健康にとっても不調に早く気づき、早く対処することが大切であることは申すまでもありません。しかし、心の問題に自ら気づくことは難しいのも事実です。そこでメンタル不調の早期気づきの支援の在り方について考えてみましょう。(産業医・スタッフ同時開催)	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯: 専門

● 令和元年度下期 産業保健研修会(産業医以外の産業保健スタッフ向け)			※研修時間にご注意ください
開催日 時 間	(曜)	研修会テーマ 内 容	講 師 所属・役職・資格等 定員
10月2日 ※13:30～16:30	水	労働基準法のあらまし 労働トラブル未然防止のための労働関係法を実例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	大西 洋一 社会保険労務士 28名
10月9日 14:30～16:30	水	カウンセリング(リスニング)実習 カウンセリング(リスニング)の展開方法について解説するとともに、その基礎となる受容や傾聴について楽しく実習し、カウンセリング(リスニング)の展開について一緒に学びましょう。(産業医・スタッフ同時開催)	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 28名
10月10日 14:30～16:30	木	歯周病などの歯科疾患と生活習慣病との関連について 歯科疾患と生活習慣病は深く関連しています。今回は、歯周病と全身の健康との関連と歯周病予防についてお話しします。(産業医・スタッフ同時開催)	羽根 司人 三重県歯科医師会副会長 28名
10月15日 ※13:30～16:30	火	AEDを用いた心肺蘇生法の実践 AEDを用いて心肺蘇生法の訓練を行います。動きやすい服装でお願いします。身につくまで繰り返し行います。修了者には消防署から修了証が発行されます。	津市中消防署救急救命士 津市中消防署 10名
10月16日 14:30～16:30	水	うつ病について うつ病の状態の理解、うつ病の治療に使用される薬について。うつ病の方への対応の仕方や、認知行動療法の考え方についてお話しします。(こころしっとこセミナー)	林 朋代 三重県立こころの医療センター認定看護師 28名
10月17日 14:30～16:30	木	生物学的モニタリングの見方・考え方について 生物学的モニタリングの目的、結果の見方(評価の指標)、検体の採取・保存等上の留意点、ばく露の指標としてのリスク見積もり時(リスクアセスメント、特殊健康診断等)の留意点について説明し、リスクの見積もりの事例について紹介します。(産業医・スタッフ同時開催)	村田 和弘 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 28名
10月23日 14:30～16:30	水	労災事故発生の場合の対応について一様な具体的事例に基づく労災保険適用の解説 労災保険に加入しながら実際に労災事故が発生した場合にとまどう事業所が多くあるため。(8月28日と同一内容です)	林 準之助 特定社会保険労務士 28名
10月24日 14:30～16:30	木	職場での母性健康管理と妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策 女性労働者の妊娠期から出産後にかけての事業主が講ずべき措置や母性保護規定、さらには妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント対策について解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	三重労働局雇用環境・均等室 担当官 28名
11月1日 14:30～16:30	金	いきいき職場づくりストレスチェック実施後の活動「職場環境改善」 集団分析結果を踏まえた職場環境改善の手順を理解し、自社で進めるためにどうすればよいか・・・グループワークを通して皆で考えてみましょう。(産業医・スタッフ同時開催)	安保 明子 当センター産業保健相談員(保健指導担当) 28名
11月6日 ※13:30～16:30	水	労働基準法のあらまし 労働トラブル未然防止のための労働関係法を実例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	大西 洋一 社会保険労務士 28名
11月12日 ※14:00～16:00	(火)	行動変容が期待できる保健指導をめざして 多忙で時間的なゆとりがない“働く人”への保健指導を成功させるためにはどのような工夫が必要か、ともに考えましょう。	河野 啓子 四日市看護医療大学名誉学長 28名
11月13日 14:30～16:30	水	死生学を通してのグリーフ(悲嘆)カウンセリング 職場の喪失体験のある人に対して、適切にアドバイスしたり、カウンセリング的な適切な対応ができる技能を磨く。	橋元 慶男 当センター産業保健相談員(カウンセリング担当) 28名
11月15日 ※13:30～15:30	金	産業保健スタッフが知っておきたい国が支援する7つの最新キーワード&ツール② パワハラ法案、SNSカウンセリングなど11月時点での行政からの最新情報の他、ストレスチェック実施後の職場環境改善に活用できる最新ツールなどを説明します。	石見 忠士 こころの耳運営事務局長 28名
11月22日 14:30～16:30	金	「治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の解説 92.5%の人が、ガンなどの病気を抱えながらも仕事を続けたいと希望しているというニーズに応えるためにスタートした「治療と仕事の両立支援」対策事業についてガイドラインに沿って解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	川出 鈴代 当センター産業保健相談員(保健指導担当) 28名
11月27日 ※14:00～16:00	水	よりよい人間関係づくりのために～コミュニケーション力を高める～ 職場の人間関係を円滑に保つには、日々のコミュニケーションが大切です。日頃の「聴く」「話す」について自己理解を深め、一緒にスキルアップをしましょう。	橋本 しげ子 当センター産業保健相談員(保健指導担当) 28名
11月29日 14:30～16:30	金	メンタルヘルスに使用される薬剤と事業所における感染対策 メンタルヘルスに使用される睡眠薬、抗不安薬、抗うつ薬について理解を深め、事業所に求められるインフルエンザや感染性胃腸炎に対する感染対策を学び、従業員の労務管理の一助とすることを目標とします。	片山 歳也 三重県病院薬剤師会理事 28名
12月3日 14:30～16:30	火	SDSの読み方とリスクアセスメントへの活用 化学物質のリスクアセスメントを行うために必要なSDS(安全データシート)についての基礎知識と、そのデータの使い方について説明します。また、SDSを用いてリスクアセスメントの演習を行います。	浅野 保 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 28名
12月4日 ※14:00～16:00	水	ラインケアと自己理解 部下の不調や問題行動の早期発見とその対応及び管理監督者の役割についてお話しします。その役割を果たすために、もっと自分のことを知って、上司としての対応等について一緒に考えましょう。	上住 津恵 当センター産業保健専門職 28名
12月6日 14:30～16:30	金	アンガーマネジメント研修～イラッ、ムカッ、ブチの解消法～ なんであんなに怒ってしまったのだろうか。怒りを自ら「管理」し、適切な問題解決コミュニケーションに結びつける心理技術を説明します。(こころしっとこセミナー)	山元 孝二 三重県立こころの医療センター精神保健福祉士 28名

12月10日 14:30～16:30	火	ケーススタディーメンタル不調になんかなりたくない！ 職場でおきるメンタル不調。メンタル不調はどのようにして起きるのか、そしてどんな対応が有効なのか？今回は、具体的なケースを通じて予防から対処までの流れを考察したいと思います。	矢野 一郎 当センター産業保健相談員(カウンセリング担当) 28名
12月12日 14:30～16:30	木	職場における腰痛予防に対する対応 腰痛予防対策指針について学び、職場の腰痛問題について事例討議しながら職場の腰痛予防の対応について考えます。(産業医・スタッフ同時開催)	寶 幸夫 中災防 腰痛予防労働衛生教育インストラクター 28名
12月18日 14:30～16:30	水	メンタルヘルス概論 メンタルヘルスの研修等は各所で開催され、メンタルヘルスについて各論を含めて多くの知見を有しておられることと拝察いたします。ここでは今一度、「ストレスとは」から「ストレスによるメンタル不調」などメンタルヘルスの基礎を学び、さらに深くメンタル問題を考えていただく再スタートの機会になれば幸いです。	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 28名
1月8日 ※13:30～16:30	水	労働基準法のあらまし 労働トラブル未然防止のための労働関係法を実例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	大西 洋一 社会保険労務士 28名
1月16日 14:30～16:30	木	総合的ハラスメント対策 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントの防止のための対策について解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	三重労働局雇用環境・均等室 担当官 28名
1月17日 14:30～16:30	金	食生活ケアサポートカウンセリング 健康の基本である食事・栄養に対して、適切にアドバイスやサポートできる。	橋元 慶男 当センター産業保健相談員(カウンセリング担当) 28名
1月22日 14:30～16:30	水	メンタルヘルスと交流分析 交流分析理論は、S.フロイトの弟子のE.バーンによって提唱されたものです。この交流分析理論のうち「かかわり分析」「ストローク分析」「時間の構造化」等について解説をするとともにメンタルヘルスとのかかわりについて考えてみましょう。(産業医・スタッフ同時開催)	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 28名
1月23日 14:30～16:30	木	発達障害の特性と雇用管理 発達障害の特性やそれらをふまえた職場での対応のポイント、支援機関や制度の活用について解説します。	障害者職業カウンセラー 三重障害者職業センター 28名
1月30日 14:30～16:30	木	作業環境測定、リスクアセスメント及び個人サンプリングによる総合的管理について 作業環境測定結果を利用する際の留意点について説明し、作業環境測定を基本とし、リスクアセスメント及び個人サンプリングで補完する有害物質の総合的な管理について紹介します。(産業医・スタッフ同時開催)	村田 和弘 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 28名
2月4日 ※14:00～16:00	火	職場で役立つコミュニケーション・テクニック 職場のコミュニケーションうまくとれていますか？職場の人間関係を良好にするコミュニケーション・テクニックを伝授します。	上住 津恵 当センター産業保健専門職 28名
2月13日 14:30～16:30	木	受動喫煙防止対策と禁煙補助薬 加熱式たばこ・電子たばこが市販され、新たな受動喫煙防止対策が必要になってきています。最近の話題と事例を交え、受動喫煙防止対策と禁煙補助薬について解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	片山 歳也 三重県病院薬剤師会理事 28名
2月14日 ※14:00～16:00	金	産業看護活動のすすめ方 「産業保健活動と看護職の役割」について概論を学び、産業看護を進めるためにはどのようにすればよいか、一緒に考えましょう。	河南 文子 当センター産業保健相談員(保健指導担当) 28名
3月3日 14:30～16:30	火	化学物質のリスクアセスメントの基礎 ガイドラインに沿った化学物質のリスクアセスメントの進め方について説明します。また、各種のアセスメント手法を演習を行いながら具体的に紹介します。	浅野 保 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 28名
3月5日 14:30～16:30	木	メンタル不調の早期気づきの支援 身体の健康同様、心の健康にとっても不調に早く気づき、早く対処することが大切であることは申すまでもありません。しかし、心の問題に自ら気づくことは難しいのも事実です。そこでメンタル不調の早期気づきの支援の在り方について考えてみましょう。(産業医・スタッフ同時開催)	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 28名
3月9日 ※14:00～16:00	月	産業保健計画の立て方と評価 限りある資源を上手に活用し、実(じつ)のある産業保健計画を立てるにはどうすればよいのか、また、その活動をどのように評価すればよいのか、ともに考えましょう。	河野 啓子 四日市看護医療大学名誉学長 28名
3月18日 14:30～16:30	水	産業保健スタッフによる職場巡視のポイント 産業保健スタッフが、製造業を主とする工場や、事務所を職場巡視する際のポイントについて、事例を交えて解説します(9月25日と同一内容です)。	後藤 義明 三重産業医会理事 28名

中退共

CHU TAI KYO
小企業 退職金 済制度

ちゅう たい きょう

中退共制度は中小企業のための国の退職金制度です

守りの一手



パートや家族従業員も加入でき

安心・確実

掛金の一部を
国が助成します。

有利

掛金は全額非課税。
手数料も
一切かかりません。

簡単管理

社外積立型で
管理がカンタン。
退職金試算額も
お知らせします。

ポータビリティ

他の退職金・
企業年金制度等との間で
積立資産の持ち運びも
可能です。

ホームページで
制度説明動画配信中!

ネットで
検索

中退共

検索

スマホで
検索



独立行政法人労働者退職金共済機構
中小企業退職金共済事業本部

中小企業の強い味方! 中退共制度

安心 確実 有利

中退共制度のしくみ

1 加入申込

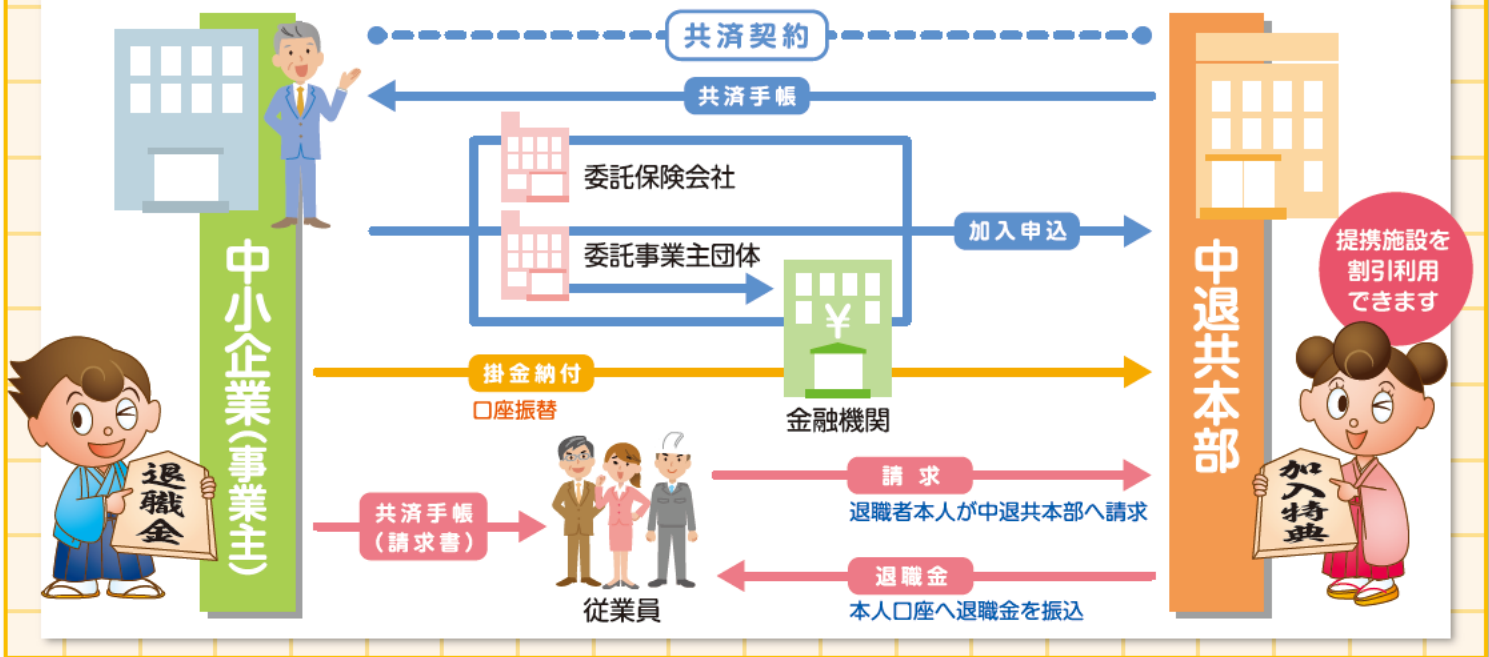
申込書を金融機関、委託事業主団体または委託保険会社に提出してください。中退共本部と退職金共済契約を締結後、共済手帳を送付します。

2 掛金納付

毎月の掛金は口座振替で金融機関に納付します。掛金は全額事業主が負担。要件を満たせば、掛金の一部を国が助成します。

3 退職金の支払い

事業主は「退職金共済手帳(請求書)」を従業員に渡します。従業員の請求に基づき、中退共本部から退職金が直接支払われます。



退職金額の目安

掛金が毎月10,000円の場合

5年後	▶	608,200円
10年後	▶	1,265,600円
20年後	▶	2,666,600円

※金額は法令の改正により変わることがあります。

加入できる企業

常時雇用する従業員数または資本金の額・出資の総額のいずれかが、次の範囲内であれば加入できます。個人企業や公益法人等の場合は、常時雇用する従業員数によります。

一般業種	卸売業	サービス業	小売業
常用従業員数 300人以下	常用従業員数 100人以下	常用従業員数 100人以下	常用従業員数 50人以下
または 資本金・出資金 3億円以下	または 資本金・出資金 1億円以下	または 資本金・出資金 5千万円以下	または 資本金・出資金 5千万円以下

制度についてのご相談は、下記のコーナーでも承っております

中退共
名古屋
コーナー

TEL : **052-856-8151**
FAX : **052-856-8155**

中退共
大阪
コーナー

TEL : **06-6536-1851**
FAX : **06-6536-1850**

電話受付9:00~17:00 ※土日祝日は除く

資料請求

※詳しい資料は FAX または封書にてご請求ください。

FAX : 03-5955-8220

住所 〒 _____

名称または氏名 _____

TEL () _____

担当者のお名前 _____

業種 _____ 資本金 _____ 円 常用従業員数 _____ 人 パート従業員数 _____ 人

◇ご請求いただいた際は、よくわかる中退共制度詳細版(あらまし)と新規契約申込書をご送付させていただきます。

配布団体名 _____

※ご記入いただきました個人情報は、中退共本部の加入促進活動に必要な範囲内で利用させていただきます。中退共本部では個人情報を適切な安全対策のもとに管理し、漏えいなどの防止に努めます。また、お客様の同意なく第三者に開示・提供はいたしません。