

10月第1週は「全国労働衛生週間」です

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67回目になります。毎年10月1日から7日までを本週間とし、各職場で職場巡視やスローガン「健康職場 つくる まもるは みんなが主役」の掲示、労働衛生に関する講習会・見学会の開催など、さまざまな取組みを展開します。

労働衛生分野では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っています。このような状況を踏まえて、平成27年12月にはストレスチェック制度が施行されるなど、改正労働安全衛生法では、化学物質の適切な管理や受動喫煙防止対策などを推進し、業務上疾病の発生を未然に防止するための仕組みを充実させることとしています。

詳しくは…

詳しくは…

大分県でも平成28年に入って
8件の死亡災害が発生しています！

おおいた消防団の店推進事業

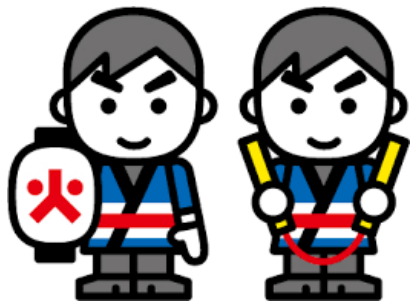
大分県では地域防災の要である消防団員の活動を応援し、地域防災力の充実強化を図るため、消防団員を割引サービス等で優遇する「消防団応援の店」の登録を進めています。消防団は日頃の消火活動だけでなく、地震や風水害といった大規模災害発生時の救助、警戒巡視、避難誘導など様々な現場で活躍しています。



大切な人、大切なまちを守る、消防団を地域ぐるみで応援しましょう！

以下のホームページから、「おおいた消防団応援の店」の事例・登録用の申請用紙をダウンロードできますので、ぜひ「応援の店」への登録をお願いします。

なお、ご登録いただきましたお店や事業所等につきましては、大分県のホームページにおいてお店等の概要やサービスの内容等をご紹介させていただくこととしています。



詳しくは…



【お問い合わせ先】大分県生活環境部消防保安室消防班
Tel: 097-506-3158 (直通) Fax: 097-533-0930
E-mail: 13560@pref.oita.lg.jp

お知らせ

『ワークLIFE おおいた』は、大分市ホームページからもダウンロード（カラー版）できますので、ご利用ください。今後も、雇用・労働に関する様々な情報をお届けします。ぜひ本紙をご活用ください！

ワークLIFE おおいた 2016年10月発行

大分市商工労働観光部商工労政課
〒870-8504 大分市荷揚町2番31号
TEL: 097-537-5964 FAX: 097-533-9077
E-MAIL: rousei@city.oita.oita.jp
大分市ホームページからもご覧いただけます
<http://www.city.oita.oita.jp/>

ワークLIFE おおいた

第29号

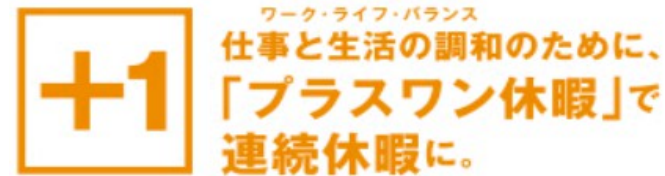
2016
Oct.

TOPICS

- ・働き方・休み方を変える第一歩として「プラスワン休暇」を実施しましょう
- ・公正な採用選考を旨としましょう
- ・障害者差別解消法が施行されました
- ・消防団を支える「おおいた消防団の店」へのご登録をお願いします

働き方・休み方を変える第一歩！「プラスワン休暇」

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。



労使協調のもと、土日、祝日に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。

2016年10月

日	月	火	水	木	金	土
						1
2	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					

年次有給休暇取得に向けた職場づくりに取り組みましょう

事業場での具体的な取組の一例

●年次有給休暇を取得しやすい環境整備

経営者の主導のもと、取得の呼びかけなどによる年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりや、労使の年次有給休暇に対する意識改革をしましょう。

●労使の話し合いの機会をつくる

年次有給休暇の取得状況を確認するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を話し合いましょう。

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう

■年次有給休暇の「計画的付与制度」とは

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、計画的に年次有給休暇取得日を割り振ることができる制度です。平成26年就労条件総合調査によると、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。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。

詳しくは…

公正な採用選考をめざしましょう

平成29年3月新規高等学校卒業者の採用選考が9月16日から始まりました。

雇用主の皆様方には、応募者の基本的人権を尊重した『公正な採用選考』を行うため、公正な採用選考の考え方についてご理解をいただき、積極的な取り組みをお願いします。

1. 公正な採用選考の基本的な考え方

募集・採用選考にあたっては、次の3点を基本的な考え方として実施することが大切です。

- ①募集に当たり広く応募者に門戸を開く
- ②「人を人として見る」人権尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重する
- ③応募者の適性・能力のみを基準として採用選考を行う

2. 採用選考時に配慮すべき事項

就職差別につながるおそれがある具体的事項として、少なくとも11事項をあげることができます。

- ①本籍・出生地 ②家族の状況（職業・続柄・地位・学歴・収入・資産など）
- ③住宅状況（間取り・部屋数・住宅の種類など） ④生活環境・家庭環境 ⑤宗教
- ⑥支持政党 ⑦人生観・生活信条 ⑧尊敬する人物 ⑨思想
- ⑩労働組合・学生運動など社会運動 ⑪購読新聞・雑誌・愛読書

（なぜこのような質問はいけないのか）

就職の機会均等とは、誰でも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選べるということです。

応募者本人の適性、能力に関係ない質問を行うことは基本的人権を尊重しているとは言えないからです。

3. 企業における人権問題への取り組み

企業は、社会の一員として基本的人権を尊重した行動が求められますが、近年は特に、CSR（社会的責任ある活動）という観点からも、「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取り組みが重要視されてきています。



4. 公正採用選考人権啓発推進員制度

雇用主が、同和問題などの人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行っていただくため、従業員30人以上及び過去に学卒求人を提出した事業所等に「公正採用選考人権啓発推進員」を選任していただいています。

詳しくは…

大分労働局 公正な採用選考

検索

【お問い合わせ先】

ハローワーク大分 求人第2部門 TEL：097-534-8609

障害者差別解消法が施行されました

障害者差別解消法は全ての国民が、障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障がいを理由とする差別の解消を推進することを目的としています。正式には「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」といい、施行日は平成28年4月1日です。

この法律では障がいを理由とした差別をなくすために、「不当な差別的取扱い」を禁止し、「合理的配慮の提供」を求めています。

①不当な差別的取扱いの禁止

この法律では、行政機関や民間事業者が、障がいのある人に対して、正当な理由なく、障がいを理由として、サービスの提供を拒否することや、サービスの提供にあたって場所や時間帯などを制限すること、障がいのない人にはつけない条件をつけることなどが禁止されます。

具体例：受付の対応を拒否する。

本人を無視して介助者や支援者、付き添いの人だけに話しかける。

保護者や介助者がいないとお店に入れない。

②合理的配慮の提供

この法律では、行政機関や民間事業者に対して、障がいのある人から何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられたときに、負担が重すぎない範囲で対応すること（事業者に対しては、対応に努めること）を求めています。

具体例：筆談、読上げ等の障がい特性に応じたコミュニケーション手段による対応。

段差がある場合に、スロープなどを使って補助する。

	不当な差別的取扱い	合理的配慮の提供
国の行政機関 地方公共団体等	禁止	法的義務
民間事業者 （個人事業者、NPO等の 非営利事業者も含む）	禁止	努力義務



会社や商店などの民間事業者は、この法律の対象となっています。

誰もが人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現を目指しましょう。

【お問い合わせ先】 大分市障害福祉課 TEL：097-537-5658

FAX：097-537-1411

平成28年10月1日から大分県最低賃金(地域別)は 時間額715円に変わります！