



長崎市労政だより

長崎市や関係機関からの雇用・労働関連のお知らせをお届けしています。

～令和4年2月17日号～

●長崎市からのお知らせ

- 1 長崎市企業紹介サイトを開設しました！
- 2 大切な「いのち」を守るために… Vol.6
3月は「自殺対策強化月間」です

●長崎県からのお知らせ

- 3 長崎県主催「働き方改革実践モデル企業最終報告会」のご案内

●長崎労働局からのお知らせ

- 4 育児・介護休業法の改正について
- 5 春季における年次有給休暇の取得促進について

●九州経済産業局からのお知らせ

- 6 九州経済産業局主催「高度外国人材獲得・活躍推進セミナー」のご案内

●女性活躍推進センターからのお知らせ

- 7 女性活躍推進法について



1 長崎市企業紹介サイトを開設しました！

\\ 長崎で仕事に就きたい全ての人に役立つ情報が満載 //



長崎市では、平成30年度より、市内出版社と共同で、企業紹介書籍「NAGASAKI WORK STYLE」を発行してきたところですが、この度、書籍の記事を活用した企業紹介サイト「NAGASAKI WORK STYLE」を開設しました。

本サイトは、主に学生向けに、市内企業の情報や長崎で働く・暮らす魅力など地元就職の促進に資する情報を発信するサイトとなっています。

令和4年度以降も、掲載内容を随時更新すると同時に、新卒採用を積極的に行っている企業様を新規で追加掲載していきますので、掲載内容の修正や新規掲載をご希望される企業様は、下記問い合わせ先までご相談いただきますよう、よろしくお願いいたします。

【URL】 <https://nagasaki-workstyle.com>

※右記QRコードからアクセスできます



お問い合わせ先：長崎市産業雇用政策課（☎829-1313）

2 大切な「いのち」を守るために… Vol.6

3月は「自殺対策強化月間」です（1/3）

毎年、月別自殺者数の多い3月を「自殺対策強化月間」として、関係機関が連携し、自殺予防のための取り組みを行います。自殺者数は令和2年に11年ぶりに増加、令和3年度もコロナ禍前と比較すると増加しており、その数は**交通事故で亡くなる人の約6倍**にもなります。

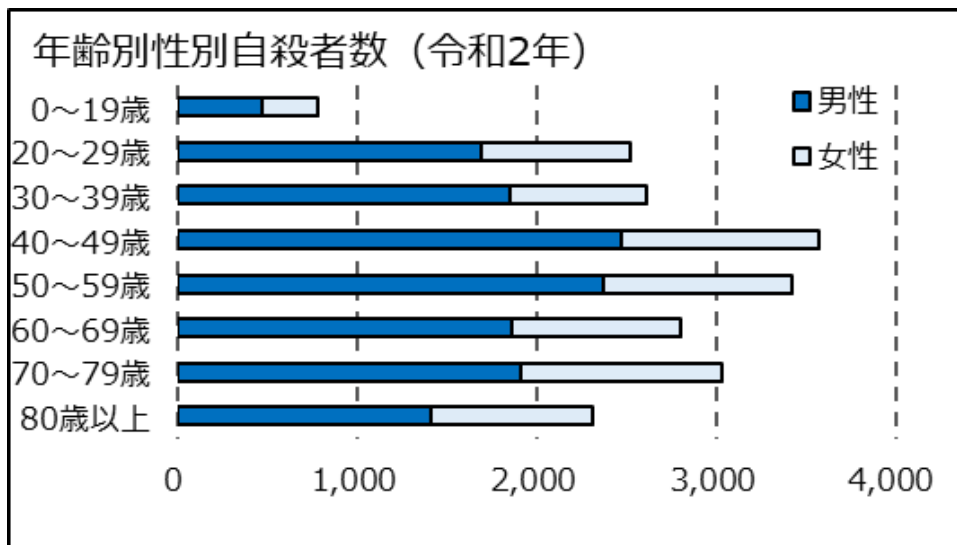
また、長崎市では毎年70人前後の方が自殺で亡くなっており、**自殺は特別なことではなく、誰にでも起こりうる身近な出来事**になっています。



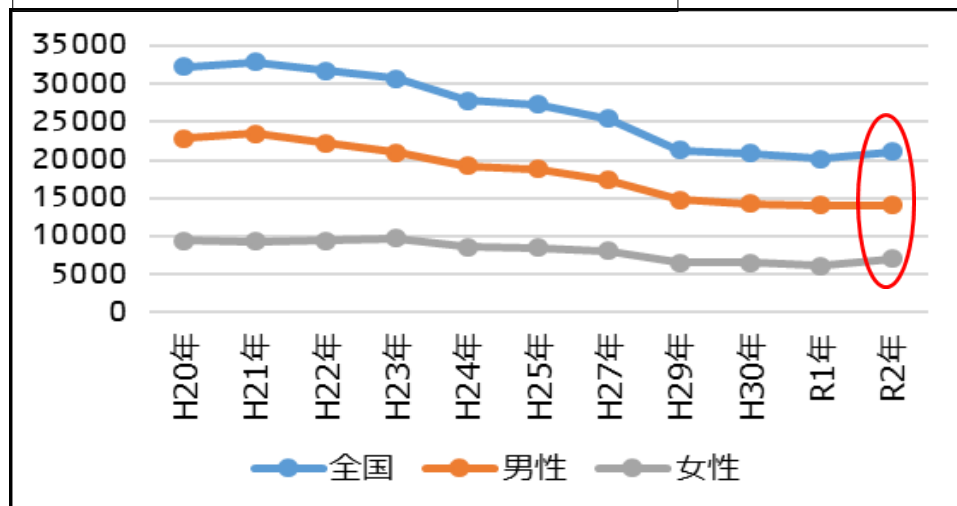
自殺の現状

自殺は、男性が女性の2～3倍多く、40歳～59歳の**働き盛りの世代に自殺者が多い**ことが近年の傾向です。

また、コロナ禍となった令和2年は21,018人、令和3年20,830人とコロナ前と比べると増加しています。さらに「勤労問題」を契機に自殺する女性と児童生徒の自殺者数が増加しており、働く女性と若者の自殺者は深刻な状況にあります。新型コロナウイルス感染症が流行し、社会や生活様式が変化したことにより自殺者が増加した可能性が高い状況です。



全国の自殺者数の年次推移（令和2年）

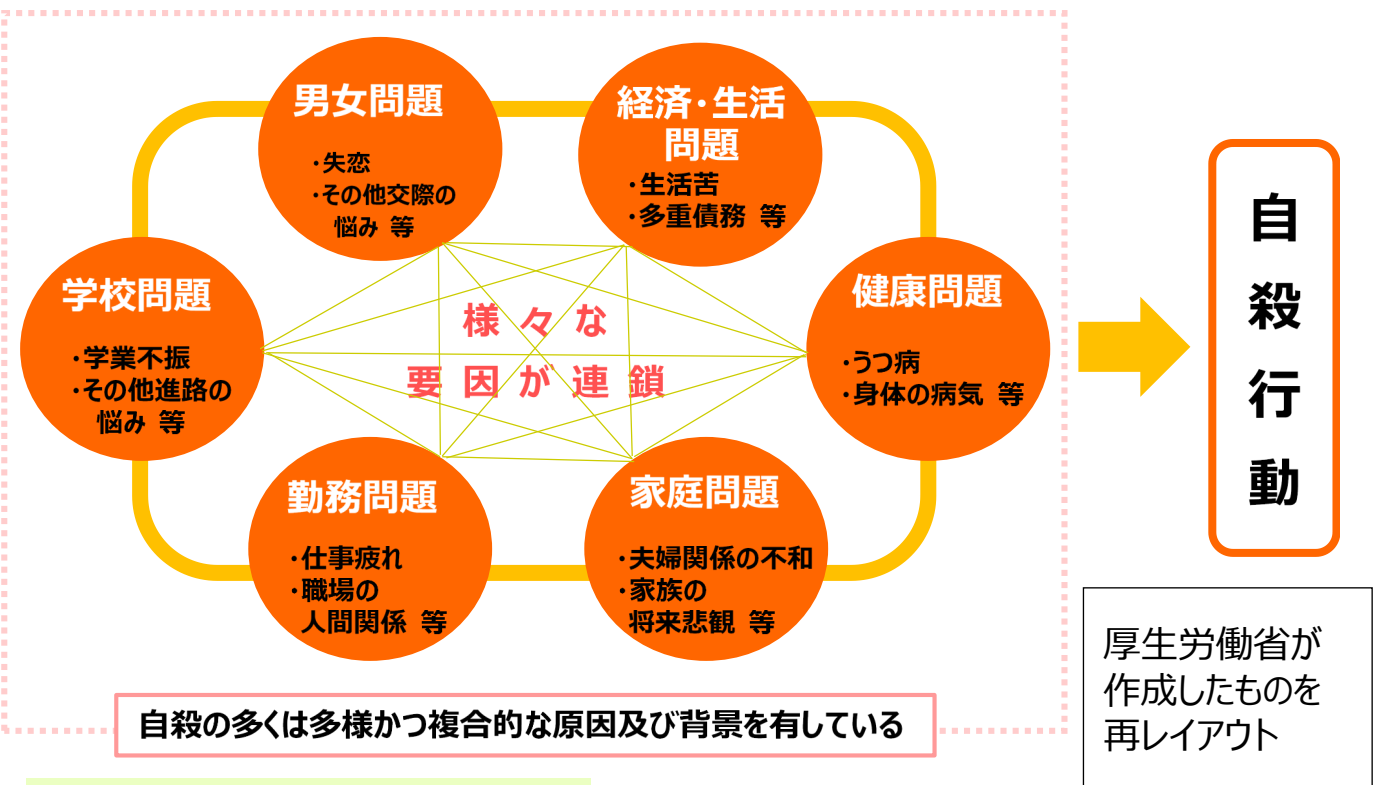


2 大切な「いのち」を守るために… Vol.6 3月は「自殺対策強化月間」です (2/3)

自殺の原因・背景

自殺の原因・動機は、「健康問題」が最も多く、それに次いで「経済・生活問題」「家庭問題」「勤務問題」など、多様かつ複合的な原因及び背景を有しており、それらの要因が連鎖する中で起きています。さまざまな悩みによって心理的に追い詰められた結果、自殺しか解決策がないと思いつく傾向が強まります。

多くの自殺は、本人の意思や選択の結果ではなく、心理的に「追い込まれた末の死」です。



こころのストレスをチェックしましょう

これらはこころの不調につながるサインです。思い当たることはありませんか。

あなた自身について

- 理由もなく悲しい・憂うつな気分
- 何事にも興味がわかず、楽しくない
- 疲れやすい、元気が出ない
- 眠れない日が続く
- 食欲がなくなる
- 家事や仕事の効率が下がり、失敗がふえる
- 以前は楽しめていた活動が楽しめない

あなたの大切な人について

- 以前と比べて表情が暗く、元気がない
- 体調不良を訴えることが増える
- 人づきあいを避けるようになる
- 趣味やスポーツ、外出をしなくなる
- 遅刻や欠勤をするようになる
- 飲酒量が増える



2 大切な「いのち」を守るために… Vol.6

3月は「自殺対策強化月間」です (3/3)

大切な「いのち」を守るために



悩みや不安を抱えていたら、まずは相談してみませんか。つらい気持ちを誰かに話すだけで気持ちが楽になることもあります。

また、大切な人の命を守るために私たちができることは、変化に気づき、声をかけ、話をじっくり聴き、必要な相談窓口へつなげ、温かく見守ることです。まずは、周りの人の「いつもと違う」様子に気づいたら勇気を出して声をかけてみませんか。

○電話での相談

- ・精神保健相談専用ダイヤル 095-829-1311 (時間：8：45～17：30)
- ・長崎市地域保健課精神保健係 095-829-1153 (時間：8：45～17：30)

○SNSでの相談

- ・特定非営利活動法人自殺対策支援センターライフリンク
「生きづらびと」 ID検索：@yorisoi-chat



- ・NPO法人 あなたのいばしょ
「あなたのいばしょチャット相談」



○総合相談窓口

- ・「まもろうよ ころ」 (厚生労働省特設サイト)
URL:<https://www.mhlw.go.jp/mamorouyokokoro/>



長崎市地域保健課では、こころの健康に関する「**出前講座**」を実施しています。

職場のメンタルヘルス対策推進のため、社員研修等でぜひご活用ください。

お問い合わせは、地域保健課精神保健係まで。(☎095-829-1153)

「出前講座テーマ」

- ・こころの健康
- ・自殺を予防するために～あなたもゲートキーパー～
- ・良い睡眠でこころの健康づくり
- ・飲酒とこころの健康



3 長崎県主催「働き方改革実践モデル企業最終報告会」のご案内

現在、長崎県にて、県内企業の働き方改革の一層の加速を図るため、5業種（建設業、製造業、宿泊業、小売・卸売業、運輸業）から「働き方改革実践モデル企業」を募集し、専門家による伴走支援型のコンサルティングにより働き方改革を実践する事業を実施しています。

今回、県内企業の皆様に、約半年間にわたるモデル企業の取り組みや過程を共有し、働き方改革の参考としていただくための報告会を、長崎県主催・長崎市共催で開催します。5業種以外の企業の皆様にも参考になる内容となっておりますので、是非お申込みいただきますようお願いいたします。

日時

令和4年3月10日（木）13:30～16:00（13:15開場）

場所

リアル会場：長崎県庁 1階大会議室（長崎市尾上町3-1）

オンライン会場：Zoomによる視聴

参加費

無料

主催

長崎県（☎895-2714）

※長崎市共催

モデル企業

○運輸業：(株)丸野（長崎市） ○建設業：(株)長崎西部建設（長崎市）

○製造業：(株)長崎製作所（諫早市） ○小売・卸売業：(株)イシマル（長崎市）

○宿泊業：(株)KPG HOTEL&RESORT（長崎市）

ゲスト企業

静岡コンサルタント株式会社（静岡県三島市）【建設コンサルタント業】

「静岡県働き方改革AWARD2019 取組加速化部門賞 受賞」

申込方法

右記QRコードよりお申込みください。

申込期限：令和4年3月7日（月）



詳細は長崎県雇用労働政策課ホームページをご確認ください。

働き方改革実践モデル企業 最終報告会

検索



4 育児・介護休業法の改正について(1/3)

令和3年9月に改正育児・介護休業法が閣議決定され、男女とも仕事と育児を両立できるように、「出生時育児休業制度」（以下、産後パパ育休）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正が行われました。

令和4年4月1日から3段階で施行されます。

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の**収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

● 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	① 面談 ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

4 育児・介護休業法の改正について(2/3)

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

現行

(育児休業の場合)
 (1)引き続き雇用された期間が1年以上
 (2)1歳6か月までの間に契約が満了
 することが明らかでない

令和4年4月1日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに
 ※無期雇用労働者と同様の取り扱い
 (引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は
 労使協定の締結により除外可)
 ※※育児休業給付についても同様に緩和

令和4年10月1日施行

3 産後パパ育休の創設

4 育児休業の分割取得

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1～)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場 合に限り、労働者が合意し た範囲で休業中に就業す ることが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場 合に限り再取得可能	再取得不可

4 育児・介護休業法の改正について(3/3)

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

ハラスメントの典型例

- ・育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・産後パパ育休を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

令和5年4月1日施行

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。**

公表内容は、男性の「育児休業の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

■ 両立支援のひろば（厚生労働者運営のウェブサイト）

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。

育児休業取得率の公表も行えるように改修する予定です（令和3年度末予定）



お問い合わせ先：長崎労働局 雇用環境・均等室（☎095-801-0050）

5 春季における年次有給休暇の取得促進について



ほっと一息。
ゆっくり休めば、
この春が
もっと楽しくなる。

新しい働き方・休み方を
実践するために
年次有給休暇を
上手に活用しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

事業主の皆様へ

現在新型コロナウイルス感染症対策として実践している、新しい働き方・休み方をこれからも続けていくためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度（※1）や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇制度（※2）の導入が効果的です。

※1…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、労使協定を締結すれば、計画的に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高くなる傾向にあります。令和3年就労条件総合調査によると、年次有給休暇の計画的付与制度がある企業割合は46.2%と、約半数の企業が制度を導入しており、令和元年と比較すると約2倍となっています。

※2…年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。



お問い合わせ先：長崎労働局 雇用環境・均等室（☎095-801-0050）

6 九州経済産業局主催「高度外国人材獲得・活躍推進セミナー」のご案内

「海外への販路拡大やインバウンドに対応したいが、それを担える人材がいない」といった企業の課題に対し、高度外国人材の獲得は有用な手段です。特に留学生などは高度外国人材の卵とも呼ばれ、経営戦略を具現化していく上で、貴重な存在とも言えます。本セミナーでは、高度外国人材の獲得・活躍に向け、企業の皆様の今後の経営・人事戦略の参考にしていただくため、外国人材の活用事例や定着・評価手法等について紹介します。奮ってご参加ください。

日時

令和4年3月18日（金）13:30～15:00

実施方法

オンライン開催（Webex Meetings）

定員

先着50名（事前申込制）

参加費

無料

主催

九州経済産業局（☎092-482-5426）

プログラム

講演1「高度外国人材活躍に向けた支援事業のご紹介」

【講師】アールアドバンス株式会社 代表取締役 綾戸 高志 氏

・令和3年度高度外国人材獲得活用支援の事業報告

・九州における高度外国人材活躍の最新動向・企業事例等のご紹介

講演2「外国人材の定着と評価手法について」

【講師】合同会社HRC 代表 井上 千春 氏

申込方法

企業名、所属部署、役職、氏名、電話番号を記入の上、メールにて申込

・E-MAIL: career@r-advance.co.jp

（運営委託事業者：アールアドバンス株式会社）

詳細は九州経済産業局ホームページをご確認ください。



高度外国人材獲得・活躍推進セミナー

検索



7 女性活躍推進法について

令和4年4月1日から、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出等の義務が常時雇用する労働者数101人以上300人以下の企業にも拡大されることになりました。女性活躍支援センター（委託業者：LEC東京リーガルマインド）においてアドバイザー（社会保険労務士、中小企業診断士等）による無料の支援サービス等を行っておりますので、ぜひご活用ください。

申込み・詳細はホームページ（下記QRコード）へ、ご不明な点は下記事務局にお問い合わせください。

●えるぼし・プラチナえるぼしとは

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定は、女性の活躍を推進している企業を認定する制度です。「女性活躍推進法」に基づいて厚生労働省が認定しています。



QRコード



【問い合わせ先】

LEC（レック）東京リーガルマインド
「女性活躍推進センター」

【東日本事務局】（フリーダイヤル）

☎0120-982-230 平日9時～17時

【西日本事務局】（フリーダイヤル）

☎0120-975-531 平日9時～17時