

特集

主体的な社員を増やすには？ 毎年6月は「外国人労働者問題啓発月間」です

川崎市からのお知らせ【P.5～】

今月のトピックス【P.7～】

- 神奈川労働局から「労働保険の年度更新期間について」のお知らせ
- 労働安全衛生法関係政省令の改正（令和4年5月公布）により、今後、国内の化学物質規制が大きく変わります！
- 第94回メーデー川崎地区大会・第94回川崎メーデーを開催

主要労働経済指標【P.10】

労働相談Q&A【P.11】



労働情報をウェブで見るとは？

川崎市ホームページ

「事業者・就労支援情報」

「事業者・就労支援の各種情報」

「事業者向け情報」

「かわさき労働情報」



主体的な社員を増やすには？

かながわ補助金研究会 鈴木崇史

「うちの社員には主体性がない」という悩みを多くの経営者からお聞きます。「みなさん悩んでいらっしゃいます。でも原因は社員さんではなく御社の経営にあるのではないのでしょうか。」と私はいつも答えます。一体どうということなのか説明をしていきます。



1 主体的であれば良いわけではない

ここで一つ、問題提起です。社員が主体的に動くことは会社にとっていいことなのでしょうか。例えば戦前の日本では、上官の指令を待たない越権行為であっても成果が生まれれば咎められないという文化もありました。その結果、戦争は拡大し、時の政府は静止できず、追認することを繰り返しました。また、極端な例ですが2013年頃に社会現象となったバイトテロもモラルのない若者たちによる主体的な行動です。このように従業員が主体的であればいいわけではなく、企業理念・経営方針・行動指針に沿わない行為は大きな悪影響を及ぼすものであり、越権行為や不法行為は固く取り締まる必要があります。



ポイント①

ある社長の嘆き・・・「うちの社員には**主体性**がない」
この「**主体性**」とは「**企業が求める主体性**」である

2 良い主体性を生むには

(1) 権限を明確にする

前段でお話した通り、組織を保つためにはルールを明確にする必要があります。例えば、発注内容や契約金額の決定権であったり、アルバイトの採用権限などが該当します。役職ごとにここまでは決めて良い、ここから先は決められないというラインを明確に引くことで責任の範囲を超える損害を組織に与える事態を防ぎます。反対に、超えてはいけないラインを設けることで、当該役職者が主体性を発揮してよい範囲が明確となりますので、その範囲内であれば安心して決定権を行使できるようになります。良識がある従業員にとって、越権行為と指摘される心配があっては主体的な判断を下すことはできません。

(2) 企業理念・経営方針・行動指針の明確化

主体的な判断を下してよい権限を与えただけでは、従業員は主体的な判断・行動をすることはできません。ここで必要となるのは判断の基準です。そして、その判断基準を明確に示すことは経営者が従業員に何を望むかを表現するものとなります。これが「行動指針」です。例えば、自身の業務範囲を超えて積極的に意見具申をしてほしいのであればこれを行動指針に明記すべきです。他に行動指針の例としては「判断に迷った際には顧客第一で特別な対応を検討する」なども挙げられます。良識ある従業員は会社に貢献したいとの希望を有しています。しかし、会社が何を目指して存在しているのかわからなければ具体的な行動はできません。会社の存在理由・進む方向を示したものが「企業理念」です。また経営者が進もうとしている方向を示したものが「経営方針」です。これを明記し、社員に公開していなければ「会社が求める」主体的な行動はできません。企業理念・経営方針・行動指針・権限明確化が揃うことで初めて、「会社が求める」主体的な判断を従業員が行える環境が整います。



(3) 人事評価・ボーナスへの反映

前述の通り、企業理念・経営方針・行動指針・権限明確化が揃うことで主体的な社員が生まれる基盤ができました。しかし、これだけでは主体的な社員を「増やす」には不十分です。社員の行動を変えるためには「主体的な行動」を評価・賞賛する仕組みが必要です。ある製造業の中小企業では人事評価の項目に改善提案の件数を挙げています。求める行動を具体化し、評価し、昇格やボーナスに反映することが「主体的な行動」を効果的に促します。別の企業では社内のコミュニケーションを活性化するために、他部署の方への感謝を伝えるメッセージを社内掲示板に投稿した方に対し、少額ながらボーナスが出るそうです。このような具体的な行動を促す仕組みが個々の社員の「望ましい」主体的な行動を促進します。



ポイント②主体性を生む条件

企業理念・経営方針・行動指針・権限明確化 + 賞賛する仕組み

3

必要となる経営者の覚悟と忍耐

(1) 経営者の覚悟がなければすべてが台無しに

ここまで「企業が求める」主体的な社員の生み出し方、増やし方をご説明してきました。では、このような取り組みを始める上で注意すべき点について述べていきます。それは、すべてを台無しにする失策をしないということです。その失策をする可能性があるのは経営者その人です。例えば、社員が決められた権限内で企業理念や経営方針に沿って何らかの判断を下した際に望ましくない結果、例えば失注・クレーム発生・損失計上に繋がった際に、経営者がこの社員の判断・行動を叱責してしまったら・・・この社員のみならず他の社員の方も今後主体的な判断・行動を避けることとなります。主体的な判断を求められる中で、失敗して叱責されるくらいであれば、言われたことだけを実行する方がはるかに楽です。企業理念・経営方針・行動指針に沿った行動に対しては望ましくない結果が生じた場合でも責任は経営者が負う、主体的行動をとった社員は守り抜くという覚悟が重要となります。

(2) 仕組みの運用を形骸化させないこと

経営者の覚悟に加えて必要となるのが忍耐、粘り強さです。人事制度を整えたり、ボーナスを設定したり意見具申や、社内提案の制度を整えても、一朝一夕に成果が出るものではありません。新たな仕組みを創ったのに、いつの間にか存在が忘れられていることもよく聞きます。経営者は多忙であり、社員の教育などの長期的な課題だけを意識できるわけではありません。目先の売上・資金繰り等への対応を優先せざるを得ない状況もあります。しかしながら、仕組みを作ったのに経営者が情熱を失ってしまったら元も子もありません。「また、社長の思い付きか・・・」という失望が社内に生まれるだけの結果となります。仕組みを粘り強く運用するという忍耐が求められます。

4

まとめ

本稿では「うちの社員には主体性がない」という多くの経営者の悩みの解決方法を示しました。そして主体性をもちにくい原因は企業理念・経営方針・行動指針・権限明確化のいずれかを欠いている企業側にあることを説明してきました。最初から「企業が求める望ましい」主体性を発揮できる社員はいません。いかに主体性を育て発揮させる仕組みを作り、粘り強く運用していくか、経営者の手腕が問われます。



毎年6月は「外国人労働者問題啓発月間」です

～外国人雇用はルールを守って適正に～

厚生労働省では、毎年6月を外国人労働者問題啓発月間と定め、事業主をはじめ広く国民の方々を対象として周知及び啓発を集中的に行っています。令和4年10月末時点で、1,822,725人（厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」より）の外国人が日本で働いています。

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い
- ◆雇用が不安定な状態にある
- ◆社会保険に未加入の人が多く など…



雇用管理上の改善が早急に取り組むべき課題となっています。

一方で、専門的な知識・技術を持つ外国人（いわゆる「高度外国人材」）の就業促進については、企業側の受け入れ環境が整っていないなどの理由で、まだ不十分な状況です。

ハローワークでは、事業主などに対し、さまざまな機会を利用して外国人の雇用・労働条件に関する取り扱いの基本ルールや、情報提供、積極的な周知・啓発、指導を行っています。ご活用ください。



外国人雇用のためのルール（以下の①・②は事業主の責務です！）

- ①届出義務 事業主は外国人労働者の雇入れ及び離職の際にハローワークに届出（外国人雇用状況の届出）をする義務があります。
- ②雇用管理改善 事業主は外国人労働者の雇用管理の改善及び再就職の援助について努力する義務があります。
- ③外国人指針 「外国人労働者の雇用管理の改善に関して事業主が適切に対処するための指針」に事業主が講ずべき必要な措置が定められています。

詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。（<http://www.mhlw.go.jp/>）

※厚生労働省トップページ→政策について→分野別の政策一覧→雇用→各種雇用対策「外国人雇用対策」



外国人労働者の雇用時の留意点について

- ①在留資格 在留カードにより就労可能な在留資格であることを確認してください。日本で働くことが認められていない外国人を採用することはできません。
- ②社会保険 外国人も日本人と等しく労働保険・社会保険に加入する義務があります。
- ③不安定雇用 派遣や請負などで働く外国人労働者を安易に解雇しないでください。
- ④人材の受入 専門的・技術的分野の外国人労働者の受入れに企業の理解と支援が必要です。

Interview

川崎公共職業安定所 外国人雇用サービスコーナー 外国人労働者専門官 牧野さんにお聞きしました！



「外国人労働者の雇用にご理解を」

近年、日本での仕事を希望し来日する外国人労働者の方は増加傾向にありますが、その方たちが就労できる求人が少ない状況です。もし、外国人雇用について関心がありましたら、ハローワークまでお問い合わせいただければ幸いです。また、戦災で祖国から避難したウクライナ避難民の雇用支援についても、ご理解・ご協力をお願いいたします。

【問合せ】ハローワーク川崎 外国人雇用サービスコーナー 電話 044-244-8609（部門コード 47#）

本市が有する優れた環境技術や先進的な取組を広く情報発信するとともに、販路の開拓や拡大につながるビジネスマッチングの創出を目的に、第16回川崎国際環境技術展を開催します。

今回は、出展者と来場者が本展示会の開催前から知り合えるマッチングシステムの導入や、開催期間中のビジネス交流会等、ビジネスチャンスにつながる多様なコンテンツを用意しています。ぜひ、より多くの皆様にご出展いただき、本展示会を新規案件の発掘や新たな交流を発見する場としてご活用ください。

- ◆開催期間 令和5年11月15日(水) ～ 11月16日(木)
- ◆会場 カルツかわさき(川崎市川崎区富士見1-1-4)
- ◆出展申込方法 川崎国際環境技術展ホームページよりお申し込みください。(下記参照)
- ◆出展料(税込) 一般料金/1小間77,000円、市内中小企業向け料金/1小間66,000円
その他、スペース小間もご用意しています。詳しくは下記ホームページをご参照ください。

【問合せ】 第16回川崎国際環境技術展 運営事務局(出展料及び出展申し込み方法等)
電話 03-5148-6683 メール kawasaki-ietf16@shoei-bijutsu.co.jp
川崎国際環境技術展実行委員会事務局(出展以外の運営全般に関すること)
(川崎市経済労働局イノベーション推進部)
電話 044-200-2313 メール 28ecotech@city.kawasaki.jp
※今後の詳細につきましては順次ホームページ・SNS等にてお知らせいたします。

ホームページ

川崎国際環境技術展 検索
<https://www.kawasaki-eco-tech.jp/>



Twitter

川崎国際環境技術展
@ecotechfair



facebook

川崎国際環境技術展



「男女平等推進週間 6月23日～29日」のお知らせ

6月23日から29日までの1週間を「川崎市男女平等推進週間」とし、市内の公共施設等を中心に男女平等推進に関する普及啓発活動を行っています。令和5年度の「川崎市男女平等推進週間」は、『かわさきからジェンダー平等を発信』をキャッチフレーズに男女共同参画に係るパネル展示とすくらむ21まつりを実施します。

啓発パネル展示

市民活動グループ ジェンクロス・カワサキと協働して、日々の生活に潜むジェンダーにまつわるモヤモヤを「もや虫」にたとえたジェンダーもやもや特別パネルも展示します。

- ・令和5年6月 8日(木)～14日(水)
市役所第3庁舎1階ロビー
- ・令和5年6月16日(金)～21日(水)
麻生市民館3階ウォールギャラリー
- ・令和5年6月23日(金)～29日(木)
グランツリー武蔵小杉2階通路

※初日は10時から、最終日は16時まで

すくらむ21まつり

令和5年6月25日(日)
男女共同参画センター
武蔵溝ノ口駅徒歩10分

屋内イベント、雑貨や焼き菓子のマルシェなど盛りだくさん。ステージでは、楽器演奏のほか、ラッパーの「あっこゴリラ」さんによるスペシャルライブ&トークも実施します。

<https://www.scrum21.or.jp/project/event>



【問合せ】 市民文化局人権・男女共同参画室 川崎区駅前本町1-2川崎フロンティアビル9階
電話 044-200-2300

川崎市男女平等施策 検索 ・ すくらむ21まつり 検索



5月31日～6月6日は禁煙週間です

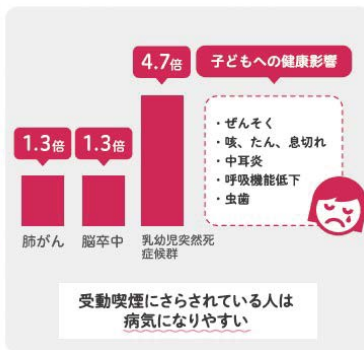
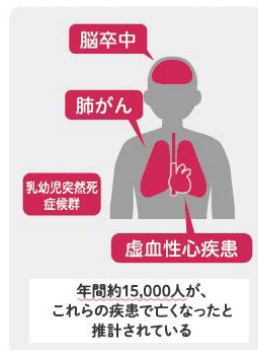


みんなでなくそう！望まない受動喫煙

望まない受動喫煙を防止するための取組は、マナーからルールへと変わりました。お店の入口等に掲示している標識を見ると、喫煙専用室があることや20歳未満の方は立入禁止など、そのお店の喫煙環境がわかります。詳しくは、「[川崎市 受動喫煙防止対策ホームページ](#)」をご覧ください。

たばこが奪う従業員の健康

受動喫煙とは、人が他人のたばこの煙にさらされることをいいます。たばこの煙には、喫煙者本人が吸いこむ主流煙と、たばこから直接出る煙である副流煙、さらに喫煙者が吐き出す呼出煙があります。この中でも副流煙は、フィルターを通しておらず燃焼温度が低いことから、より多くの発がん性物質、ニコチンなどの有害物質を含んでおり、特に身体への影響が大きいとされています。



ちょこっとメモ

加熱式たばこの身体への影響は？

紙巻たばここと比べて健康影響は少ないように思われていますが、加熱式たばこの主流煙にはニコチンを含む有害物質が含まれます。また、販売開始からの年月が浅いため、健康影響については、全容がまだ明らかになっていません。

出典：「喫煙の健康影響に関する検討会報告書」

【問合せ】川崎市健康福祉局保健医療政策部健康増進担当 電話 044-200-0155

労働相談等のお知らせ

秘密厳守
相談無料

●街頭労働相談 <予約不要>

賃金未払い、労働条件、退職や解雇、パートや派遣労働のトラブル、職場のいじめ・パワハラに関するさまざまな労働問題等について、ご相談に応じます。

また、労働関係資料の配布も行いますので、お気軽にお立ち寄りください。

日時 令和5年7月6日(木) 11時～17時

会場 JR武蔵溝ノ口駅 南北自由通路 相談員 かながわ労働センター職員、キャリアカウンセラー

主催 神奈川県／川崎市



●弁護士労働相談 <事前予約制>

解雇、賃金不払い、長時間労働、セクハラ・パワハラ、損害賠償等の労働問題に関連する高度な法律問題について専門の弁護士が相談に応じます。電話にてご予約ください。

日時 令和5年6月27日(火) 13時30分～16時30分(1人40分以内)

原則、毎月第4火曜日(平日のみ)

会場 かながわ労働センター川崎支所 主催 神奈川県／川崎市

●夜間労働相談 <事前予約制>

日中の相談が困難な方のために、職員が相談に応じます。電話にてご予約ください。

日時 令和5年6月15日(木) 17時15分～19時30分(1人40分以内)

原則、毎月第3木曜日(平日のみ)

会場 かながわ労働センター川崎支所 主催 神奈川県／川崎市

●ワーキングマザー両立応援カウンセリング <事前予約制・電話相談可>

仕事と育児を両立する自信が持てない、今後のキャリアについて考えたいなど、働くママ、プレママの悩みを、専門の女性カウンセラーに相談できます。電話にてご予約ください。

※0歳から6歳(就学前)までのお子さまをカウンセリング中にお預かりします。(無料)

相談希望日の1週間前までにお申し込みください。

日時 令和5年6月17日(土) 12時～16時(1人50分以内)

会場 かながわ労働センター川崎支所 主催 神奈川県



【問合せ・予約先】かながわ労働センター川崎支所 電話 044-833-3141

会場：川崎市高津区溝口1-6-12 リンクス溝の口1階(JR武蔵溝ノ口駅、東急溝の口駅から徒歩5分)

対象人材別の市内企業との交流会・合同企業説明会を実施します！

参加無料

市内中小企業等の人材確保に向けて、若年者やミドル世代との交流会・合同企業説明会を開催します。求職者とブースで直接対話ができる機会ですので、貴社の求人情報のPRや人材の確保にぜひご活用ください。

【ミドル世代向け企業交流会】

日時：令和5年8月26日（土） 13時～16時（予定）

場所：てくのかわさき2階ホール（川崎市高津区溝口1-6-10）

企業：5社 ※申込多数の場合は、業種等を勘案の上、出展企業を決定します。

参加対象者：概ね34歳～54歳までの求職者等

申込方法：ホームページ上に申込フォームを作成予定。申込期間になりましたら

下記ホームページをご覧ください。＜申込期間：令和5年6月中旬頃～7月中旬頃（予定）＞



【合同企業就職説明会】

日時：令和5年9月13日（水） 13時～16時（予定）

場所：川崎市産業振興会館4階展示場（川崎市幸区堀川町66-20）

企業：23社 ※申込多数の場合は、業種等を勘案の上、出展企業を決定します。

参加対象者：新規卒業予定者及び概ね34歳以下の若年求職者等

申込方法：ホームページ上に申込フォームを作成予定。申込期間になりましたら

下記ホームページをご覧ください。＜申込期間：令和5年7月上旬頃～8月上旬頃（予定）＞



【申込み・問合せ】川崎市就業支援室「キャリアサポートかわさき」

電話 0120-95-3087 事業サイト <http://cs-kawasaki.com/>

※本事業は、川崎市からパーソルテンプスタッフ(株)が委託を受けて実施いたします。

【所管】川崎市経済労働局労働雇用部 電話 044-200-2276 メール 28roudou@city.kawasaki.jp



事業ページ

川崎市消費者行政センター主催セミナー かしこい消費者講座 「インターネットで消費者被害にあわないために」

購入してお金を振り込んだけれど商品が届かない、実は定期購入になっていて解約できない…こんなトラブルはありませんか？ネットによくある消費者トラブル事例の紹介やトラブル防止法について、かしこく学んでいただく消費者講座を開催します。



【原田 由里氏】

日時：7月11日（火）14時15分～15時45分（14時受付開始） 参加費無料／先着50名

講師：原田 由里氏 （一社）ECネットワーク理事、元日本消費者協会相談室・都内消費者センター相談員

会場：川崎市総合自治会館大会議室（中原区小杉町3-600コスギサードアヴェニュー4階）
JR南武線武蔵小杉駅（西口）、東急東横線・目黒線武蔵小杉駅（西口）から徒歩2分

申込方法：消費者行政センターホームページのフォームからお申し込みいただくか、電話でお申し込みください。 電話受付時間 9時～17時15分（土・日・祝日は除く）

申込期間：6月15日（木）9時～7月6日（木）17時

問合せ先：川崎市消費者行政センター啓発係 044-200-3864



お申込は
こちらから

神奈川県労働局から「労働保険の年度更新期間について」のお知らせ

労働保険（労災保険と雇用保険）の年度更新手続は、「前年度の確定保険料」と「今年度の概算保険料」を計算し、自主的に申告・納付していただく大変重要な手続です。

令和5年度労働保険の年度更新期間は

6月1日（木）～7月10日（月）です。

詳しくは、右記二次元コードからご確認ください。



厚生労働省HP

【問合せ】神奈川県労働局総務部労働保険徴収課 適用第1係・第2係・第3係 電話 045-650-2803

労働安全衛生法関係政省令の改正（令和4年5月公布）により、今後、国内の化学物質規制が大きく変わります！

～独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所からのお知らせ～

【変更（改正）のポイント】

- (1) 化学物質の製造事業者、及びそれを取り扱う事業者における危険性・有害性に関する情報の伝達が強化されます。
- (2) 事業者はその情報に基づいてリスクアセスメントを行い、化学物質による、ばく露防止対策を自ら選択して実行する必要があります。
- (3) 今後、数年かけて、SDS やラベル※の交付対象物質が 674 物質→約 2900 物質に拡大します。
 ※「SDS」とは、Safety Data Sheet の頭文字をとったもので、事業者が化学物質及び化学物質を含んだ製品を他の事業者に譲渡・提供する際に交付する化学物質の危険有害性情報を記載した文書のことです。「ラベル」とは、この SDS 情報を簡略化し、化学品の危険有害性の種類や程度に関する情報を容器や包装に貼り付けられたものです。
- (4) 事業所によっては、新たに「化学物質管理者」の選任義務が発生いたします。
 (令和 6 年 4 月施行)



安全第一



◎今回政省令改正の詳細と今後のスケジュールについては、右の二次元コードよりご確認ください。



広告

**お困りごとはありませんか？
 弁護士があなたの会社をサポートします！**

相談予約
 フォーム
 はこちら



<https://koyama-law.jp/contact/>



- 契約書って作らなきゃだめ？
- 辞めた社員に残業代請求された！
- 将来のために後継者を探したい！

そのほか経営に関するお悩みもご相談ください！

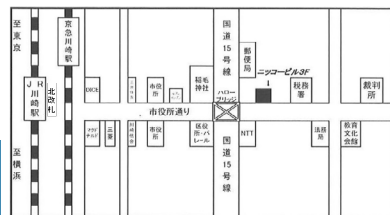
本広告をご覧いただいた方限定で
15分間無料の電話相談をいたします！
 ご予約の際「**かわさき労働情報を見た**」
 とお伝えください。

お電話はこちら↓

TEL 044-244-3981

〒210-0002
 川崎市川崎区榎町1-8
 ニッコービル3F

川崎区役所から
 歩道橋を渡ってすぐ！



弁護士7名在籍・創業24年の信頼と実績

小山法律事務所

代表弁護士・公認会計士 小山治郎

第94回メーデー川崎地区大会を開催

令和5年度大会
スローガン

支えあい・助け合う社会をつくり、くらしをまもる！
笑顔あふれる未来をめざし、力を合わせ、ともに進もう！

令和5年4月29日に第94回メーデー川崎地区大会は、4年ぶりに富士通スタジアム川崎にて開催されました。渡部実行委員長は、東田公園からのデモ行進ののち、式典において60団体、約1,700名に向けて、「今年のメーデーは4年振りに屋外での開催となり、久しぶりに多くの仲間が結集できました。また青空の下、すがすがしいメーデーになったことを皆で喜びたいと思います。」とこやかに語りました。また来賓の福田市長からは、「コロナ前から深刻である少子高齢化による人手不足のために私たちは働き方改革、生産性向上をやっていかなければいけないと思います。」と力強く挨拶しました。



渡部実行委員長は語る

今年の春闘は、近年で最も高く歴史に残る春闘でした。すべての労働者の賃上げ、最低賃金の底上げはもとより、ひいては人事院勧告につなげていかなければならないと思います。あらゆる職場に働く人と家族の皆さんが安心安全に働き暮らす社会を目指し、「ゆとり・豊かさ、社会的公正の実現」、「政策・制度の実現」に向けて、皆さんと一緒にねばり強く取り組んでいきたいと思っています。



頑張ろう三唱（メーデー川崎地区大会）

メーデーってなんでしょう？

メーデーは英語で書くとMayDay。1886年5月1日にアメリカのシカゴで当時1日12時間から14時間の労働時間が当たり前だった労働環境の改善を求めて、労働者がストライキを起こして8時間労働の実現をしたことに由来します。

第94回川崎メーデーを開催

令和5年度大会
スローガン

働く者の団結で生活と権利を守り、平和と民主主義、
中立の日本を目指そう！

川崎メーデー実行委員会主催の「第94回川崎メーデー」は、中原平和公園であるの広場にて、約500名の組合員が集い開催されました。児玉実行委員長は、「今日この場に集まったこと、そのことを皆さんと喜びたいと思います」と語りました。式典では団体の文化交流が行われ、プラカード作成のコンテストや、腹話術などの楽しいイベントもありました。最後にメーデー宣言の提案・採択がされ、武蔵小杉駅までのデモ行進が行われました。



児玉実行委員長は語る

労働組合は労働者の生活、自由、平和を守るために長年取り組んできましたが、このコロナの3年間は社会の分断、孤立、周縁化に強く特徴づけられました。しかし、人はひとりでは生きることができない、人は傷つきやすく、多くの仲間とともに生きていきます。長引くコロナや、戦禍の火がなかなか消えませんが、私たちは皆さんと豊かな将来へ向けて要求していきます。



組合員の皆さん（川崎メーデー）

マイカー共済

自動車総合補償共済

自賠責共済と

あわせてのご加入をおすすめします。

こくみん共済 coop
公式キャラクター
ビートくん

こくみん共済 NEWS
coop

広告 1423A004

最大22等級・

64%割引

安全運転を続ける方に
おトクな等級制度が
あります。



もしものトラブルもしっかりサポート！

24時間365日受け付け マイカー共済ロードサービス



自走不能な場合のレッカーけん引
または積載車による搬送(100kmまで)
※現場から最寄りの指定整備工場までは無制限



現地に実施可能な30分以内の
路上クイックサービス
●バッテリーあがり ●パンク
●キー閉じ込み など



燃料切れ時のガソリン等お届け
サービス
ガソリンまたは軽油を10Lまで無料サービス
(1共済期間1回のみ)



脱輪・落輪等引き上げ
サービス
クレーン等の特殊作業も無料



特約を付帯して さらに安心！



弁護士費用等補償特約
「もらい事故」の対応を
依頼するときに安心



自転車賠償責任補償特約
自転車事故で法律上の
賠償責任が生じたときに
など

7才の交通安全プロジェクト

こくみん共済 coop では、横断旗の寄贈や、特設サイトでの情報発信など、子どもたちの安全を守るための取り組みを行っています。

詳しくはこちらの「7才の交通安全プロジェクトサイト」
をご覧ください。 <https://www.zenrosai.coop/anshin/7pj/>

7才の交通安全プロジェクト



こくみん共済〈全労済〉

全国労働者共済生活協同組合連合会

coop

たすけあいから生まれた保障の生協です。
「こくみん共済 coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にもつき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地の共済生協の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。

神奈川推進本部(神奈川県労働者共済生活協同組合)

こくみん共済 coop

<https://www.zenrosai.coop/>
ホームページからもお問い合わせ
いただけます



令和5年6月

I-1 労働市場（神奈川県、川崎市）

* 3月の神奈川県内の有効求人倍率は、0.90倍で前年同月に比べ0.07ポイント上回りました。

* 3月の川崎市内の有効求人倍率は、0.92倍で前年同月と比べ0.16ポイント上回りました。

年月	項目	有効求人数 (a)				有効求職者数 (b)				有効求人倍率 (a/b)			
		川崎	川崎北	川崎計	県	川崎	川崎北	川崎計	県	川崎	川崎北	川崎計	県
令和2年度平均		8,313	5,700	14,013	83,457	7,128	12,729	19,857	103,768	1.17	0.45	0.71	0.80
令和3年度平均		8,517	6,279	14,796	89,478	8,112	13,502	21,614	112,132	1.05	0.47	0.68	0.80
令和4年度平均		9,484	7,296	16,780	97,506	7,633	12,587	20,220	108,800	1.24	0.58	0.83	0.90
令和4年	10月	10,085	7,653	17,738	99,653	7,699	12,809	20,508	108,598	1.31	0.60	0.86	0.91
	11月	9,934	7,453	17,387	99,827	7,531	12,410	19,941	105,586	1.32	0.60	0.87	0.91
	12月	9,682	7,464	17,146	99,879	7,064	11,149	18,213	98,968	1.37	0.67	0.94	0.91
令和5年	1月	9,644	7,324	16,968	99,155	7,135	11,060	18,195	100,031	1.35	0.66	0.93	0.92
	2月	9,638	7,555	17,193	101,302	7,269	11,256	18,525	102,496	1.33	0.67	0.93	0.91
	3月	9,903	7,736	17,639	100,676	7,498	11,751	19,249	106,747	1.32	0.66	0.92	0.90
資料出所		川崎・川崎北公共職業安定所「統計月報」、神奈川県労働局職業安定部「労働市場月報」											

(注) 労働市場は新規学卒者を除き、パートタイマーを含んだ数値で、県有効求人倍率の月別、及び年度平均は季節調整値である。

(※神奈川県労働局では毎年、新季節指数を適用し前年度の数値を一部改訂しています。)

また、南部(川崎公共職業安定所)の数値には川崎区・幸区のほかに、横浜市鶴見区分を含んでいます。

I-2 労働市場（全国）

* 3月の完全失業者数は193万人、完全失業率は2.8%となりました。一方、有効求人倍率は1.32倍で、前年同月に比べ0.09ポイント上回りました。

年月	項目	完全失業者(全国)		完全失業率(%)	有効求人倍率
		万人	前年比	全国	全国
令和2年平均		191	18.0	2.8	1.19
令和3年平均		193	1.0	2.8	1.13
令和4年平均		179	-7.2	2.6	1.28
令和4年	10月	178	-6.0	2.6	1.35
	11月	165	-18.0	2.5	1.35
	12月	158	-15.0	2.5	1.35
令和5年	1月	164	-21.0	2.4	1.35
	2月	174	-6.0	2.6	1.34
	3月	193	13.0	2.8	1.32
資料出所		総務省統計局「労働力調査」 厚生労働省「一般職業紹介状況」			

(注) 全国の完全失業率、有効求人倍率の月別、及び年平均は季節調整値。ただし、完全失業者数は月別、年平均ともに原数値。

II 業種別労働災害発生状況

* 令和5年1月～3月の労働災害発生状況は、前年比1,068件増の2,327件となりました。

業種	区分	当年累計	前年同期累計	前年同期対比	
				件数	前年比(%)
製造業		121 (1)	146 (2)	-25	-17.1
建設業		122 (2)	133 (2)	-11	-8.3
運輸業		245 (0)	244 (0)	1	0.4
その他		1839 (2)	736 (3)	1103	149.9
総計		2327 (5)	1259 (7)	1068	84.8
資料出所		神奈川県労働局(川崎南・川崎北労働基準監督署)			

(注) 件数は休業4日以上の死傷、(数字)は死亡者数。死亡件数は把握時、休業件数は死傷病報告により集計。

III 関連指数（全国、神奈川県、川崎市）

* 3月の川崎市消費者物価指数は、103.5となり、前年同月に比べ3.1ポイント上回りました。

年月	項目	常用労働者賃金(円)		総実労働時間数(時間)		所定外労働時間(時間)		消費者物価指数		鉱工業生産指数		倒産状況				
		県	全国	県	全国	県	全国	川崎市	前年比	全国	前年比	県	全国	川崎市	県	全国
令和2年平均		373,454	365,170	135.0	140.4	10.7	10.8	100.0	0.0	100.0	0.0	83.9	90.6	5	37	648
令和3年平均		370,372	368,450	136.5	142.3	11.4	11.6	99.4	-0.6	99.8	-0.2	92.6	95.6	4	30	503
令和4年平均		367,534	380,248	137.2	143.3	11.6	12.2	101.5	2.1	102.3	2.5	94.6	95.7	5	34	536
令和4年	10月	301,739	321,841	138.1	144.5	12.4	12.6	102.7	3.4	103.7	3.8	98.8	95.3	5	28	596
	11月	315,769	328,417	140.6	146.0	13.0	12.6	102.9	3.5	103.9	3.8	97.2	95.5	5	33	581
	12月	681,294	702,042	139.2	144.2	12.8	12.6	103.1	3.5	104.1	4.0	97.2	95.8	4	46	606
令和5年	1月	319,102	316,337	131.7	135.7	12.7	11.8	103.7	3.8	104.7	4.4	92.7	90.7	4	32	570
	2月	306,682	309,496	135.1	139.7	12.6	12.0	103.2	3.0	104.0	3.3	92.0	94.9	11	39	577
	3月		335,655		145.8		12.5	103.5	3.1	104.4	3.3	P93.5	P95.9	6	52	809
資料出所		県：統計センター「毎月勤労統計地方調査」 全国：厚生労働省「毎月勤労統計調査」				全国・市：総務省統計局「消費者物価指数」				県：統計センター「工業生産指数月報」 全国：経済産業省「鉱工業生産動向」		市、県：金融課「神奈川県内企業倒産整理状況」 全国：東京商工リサーチ「企業倒産状況」				

(注1) 鉱工業生産指数は平成27年を100とする。月別は季節調整値で、年平均は原指数である。また、県数値は製造工業の数値である。

(注2) 消費者物価指数は令和2年を100とする。

(注3) 倒産状況は負債総額1,000万円以上の件数で、年平均は合計件数とする。

【主要労働経済指標の数値について】 過去の数値については、新季節調整値による有効求人倍率の遡り変更など、後に変更や訂正が入ることがありますので、資料出所のホームページ等をご確認くださいようお願いいたします。

令和4年4月から、ハラスメント防止措置は、全企業に義務化されています。労使双方が安心して働ける職場環境を目指していくためには、双方が法の趣旨を正しく理解することが大切です。関連する相談事例を3例ご紹介します。

職場のハラスメント防止措置が義務化されたと聞きます。どのような法律に規定されたのですか。



職場におけるハラスメントに関する法律は、労働施策総合推進法(パワーハラスメント)、男女雇用機会均等法・育児介護休業法(セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント)に規定されています。主な防止措置としては、①周知啓発(研修の実施など)、②相談体制の整備(相談窓口の設置など)、③発生した場合の適切な対応(事後確認、事後対応など)などが厚生労働大臣の指針に定められており、事業主はこれら措置を必ず実施しなければなりません。

※詳しくは、『職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました!』をご確認下さい。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000611025.pdf>

事業主が、ハラスメント防止措置を実施しない場合、行政指導の対象となりますか。



防止措置を実施しない場合、措置義務違反として労働局による以下の働きかけの対象となります。

- ・労働局長名による、助言・指導・勧告。勧告に従わない場合の企業名公表。
- ・措置の実施状況などについて報告を求めるとした上で、虚偽報告や報告をしなかった場合、過料の処分を行いうる(過料:刑事罰ではなく行政上の罰)。

※労働施策総合推進法 33条・41条、男女雇用機会均等法 29条・33条、育児介護休業法 56条・66条参照

上司から、業務上のミスを強く注意されとても傷付きました。どのような理由であれ、相手の言動を不快に感じたら、その言動は『パワハラ』と認定されるのでしょうか。



職場のパワーハラスメントとは、『職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすもの』をいいます。例えば、人格を否定するような言動は、『精神的な攻撃』としてパワーハラスメントに該当するものとされていますが、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示については、パワーハラスメントには該当しません。

つまり、ハラスメントとは、自分が受けた言動が『不快』であることの根源が『人格や尊厳を傷付けられる言動』であったかどうかを中心に考えることであり、単純に『不快に感じたかどうか』のみで判断されるものではありません。会社の相談窓口には『予防対策』という役割もあります。ご自身で解決できない問題は、一度、相談窓口を利用してみると良いでしょう。

編集後記

6月になり、梅雨の時期になりました。お出かけ好きな私にとっては、外に出るのが億劫になったり、髪の毛のセットがうまくいかなかったりと、少し憂鬱な季節です。でもそんな時こそ、普段やらないことをやってみるチャンスかもしれません。いつもは手に取らない小難しい本を読むとか、大昔の名作映画を見るとか。もしかしたら新しい発見があるかもしれないし、それをきっかけに違う趣味ができるかもしれません。考えるだけでワクワクしてきました。今年もあつという間に半分が過ぎようとしています。この機会に皆さまも、今まで未開拓だったジャンルのことに挑戦してみませんか。そこでの思わぬ出会いが、将来の仕事やそのヒントに繋がるかもしれません。

企業のみならず 求人募集・人材確保を お手伝いします!

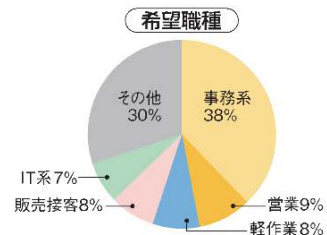
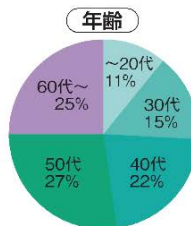
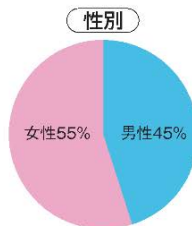


キャリアサポート
かわさき
求人相談
(就業マッチング)
の特徴

- 1 求人開拓員が直接訪問して「求める人材・人物像」について丁寧にヒアリングします!
- 2 「求人票の効果的な書き方」や改善点について、アドバイスします!
- 3 「求職者の希望条件の傾向」を踏まえて、募集条件とのミスマッチが生じやすい点をお伝えします!
- 4 人材確保に活用できる市のイベントや制度等をご案内します!
- 5 求人に関するお悩み、何でもお聞かせください!

■登録人材(求職者)について

幅広い年代の方にご登録いただいております。事務系職種を希望される方が多い傾向です。
(※2022年度新規登録者)



登録している人材(求職者)は、キャリアカウンセラーが個別に就職活動をサポートしており、本人の希望や適性等をしっかりと把握した上でご紹介します。

【問合せ】 川崎市就業支援室「キャリアサポートかわさき」 <http://cs-kawasaki.com/>
川崎市高津区溝口1-6-10 てくのかわさき5階 電話 044-811-6088

【所管】 川崎市経済労働局労働雇用部 電話 044-200-2276 FAX044-200-3598



かわさき 労働情報

Kawasaki Labor Information

第2150号 令和5年6月1日発行

編集・発行 川崎市経済労働局労働雇用部

〒210-0007 川崎市川崎区駅前本町11-2 川崎フロンティアビル6階

電話 044-200-3653 (直通) FAX 044-200-3598

経済労働局労働雇用部メールアドレス 28roudou@city.kawasaki.jp

労働情報の発送につきましてはメール便でお送りしておりますので、郵便局への届出では転送することができません。そのため、転居先不明による返送が増えております。ご転居される際には、下記のFAX番号まで送信くださいますよう、お願い申し上げます。 FAX: 044-200-3598