

## 特集

# 多様なSOGI(ソジ)を尊重し、 誰もが活躍できる職場づくりに向けて

川崎市からのお知らせ【P.4～】

今月のトピックス【P.7～】

- 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について
- ～労働相談強化月間～ 弁護士による特別労働相談会のお知らせ
- 11月は「過労死等防止啓発月間」です

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」

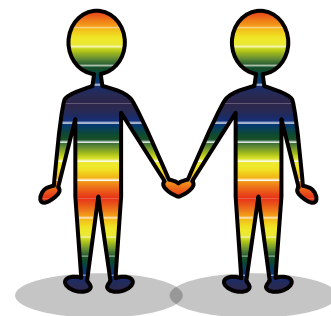


# 多様なSOGI(ソジ)を尊重し、誰もが活躍できる職場づくりに向けて

社会保険労務士 加地 一章

## はじめに

本年6月にLGBT理解増進法（正式名称；性的指向およびジェンダーアイデンティティに関する国民の理解増進に関する法律）が施行されました。また、7月にはトランスジェンダー職員のトイレ利用制限を違法とする最高裁判決も出され、性的マイノリティの方々への事業主としての対応が求められつつあります。中には「うちの会社にはLGBTの社員はいない」、「対応したいけど、職場が窮屈になるのでは？」とお考えになる事業主の方もいらっしゃるかと思います。本稿が現状の認識を深めるきっかけとなり、多様なSOGIを尊重し、職場の全員がより生き生きと活躍し、会社全体の生産性向上につながる一助となれば幸いです。



## 1. 『SOGI』とは

SOGIとは、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった略称です。LGBTが性的マイノリティ当事者だけを指す総称であるのに対し、SOGIは、特定の性的指向や性自認の人のみが持つものではなく、異性愛の人なども含めすべての人が持っている属性です。

**(1) 性的指向** 恋愛または性愛がいずれの性別を対象とするかをいうものです。人によって、性的指向のあり方はさまざまです。ご自身と異なる性別の人を好きになる人、自分と同じ性別の人を好きになる人、相手の性別を意識せずにその人を好きになる人がいます。また、誰にも恋愛感情や性的な感情を持たない人もいます。

**(2) 性自認** 自己の性別についての認識のことをいいます。生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致する人を「シスジェンダー」といい、一致しない人を「トランスジェンダー」といいます。トランスジェンダーには、生物学的な性が男性で性自認が女性、生物学的な性が女性で性自認が男性といった場合があります。他に、男性・女性のいずれにも属さない性自認を持つ人を意味する「Xジェンダー」などさまざまなものがあり、自分の性別をどのように認識するかは人それぞれ違います。

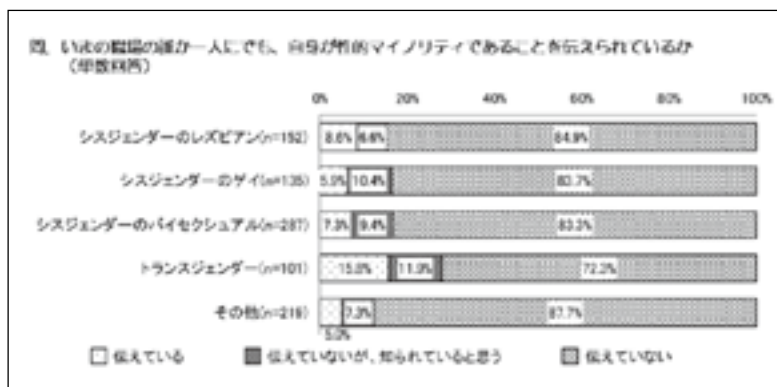
性的指向や性自認は、本人の意思で選択したり変えたりできるものでも、矯正したり治療したりするものでもなく、個人の尊厳にかかわる問題として尊重することが重要です。周囲の人達が、そのことを理解して、普通のことだと受け止めて接するだけでも、当事者の生きにくさは相当改善するといわれています。

## 2. 性的マイノリティの存在割合は？

日本におけるLGBTの割合は、調査機関・調査方法によってデータにバラつきがありますが、現在では約3%~10%といわれています。

※大阪市で行われた調査ではLGBTが3.3%、決めたくない・決めていない等の回答を合わせると8.2%、電通ダイバーシティ・ラボの2020年の調べでは8.9%、LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査2019」では約10.0%、名古屋市総務局総合調整部男女平等参画推進室の調査では1.6%となっています。

その一方で、2019年に厚生労働省が行った労働者アンケートでは、性的マイノリティの労働者に「いまの職場の誰か一人にでも、自身が性的マイノリティであることを伝えられているか」について尋ねたところ、結果は次のようになっており、当事者の約8割が、自身が性的マイノリティであることを職場の誰にも伝えていないという結果になっています。



### 3. 『カミングアウト』と『アウトティング』

性的マイノリティの当事者が、自身の性的指向や性自認について他者に伝えることを「カミングアウト」といい、逆に、本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露することを「アウトティング」といいます。

性的指向・性自認という機微な個人情報を意に反して明かされることは本人にとって非常に苦痛になる（強い不安感や緊張感を強いられる）にとどまらず、「個の侵害」型のパワハラに該当する場合があります。同僚などからカミングアウトされた場合には、打ち明けてくれた事実に理解を示すことが、当事者の安心感や信頼に繋がります。また、経営者や人事担当者・管理職が、職務上、社員が性的マイノリティであると把握した場合に、たとえ善意であっても、本人の同意なくその情報を第三者に伝えてしまうことは絶対にあってはならず、アウトティングに該当するため注意が必要です。職場のどの範囲まで伝えてよいかについては、当事者本人の意思を尊重しながら入念に確認し、丁寧にコミュニケーションを取りましょう。

### 4. 職場における性的マイノリティに関する取組事例

本年6月に施行された「LGBT理解増進法」では、第6条（事業主の努力）で、事業主に対し3つの努力義務を課しています。

『事業主は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発（①）、就業環境の整備（②）、相談の機会の確保（③）等を行うことにより性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国または地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。』（※カッコ内数字は筆者注）

ここでは、「LGBT理解増進法」で努力義務とされた3つの対応に関する取組事例を紹介します。

- ①「普及啓発」 北海道 宿泊業、飲食サービス業 100人～300人
  - 責任者会議にて、LGBTについての各回20分程度の研修会を数回にわたって実施している。LGBTに関連する用語や実態について勉強している。研修会においては、札幌市が公開している資料を活用している。責任者は、受けた研修の内容を朝礼や昼礼で展開している。
- ②「就業環境の整備」 岐阜県 製造業 100人未満
  - 経営者間の交流から、性的マイノリティの当事者の方と知り合い、社内の研修を実施してもらうようになった。就業規則に性的マイノリティに関して記載した。
  - 社内の人間関係づくり、相互理解に注力している。お互いの違いを知ろうと言葉にすることは簡単だが、実際に理解し合うことは難しい。社内において、LGBT当事者や障害者等に対して、不快感を持つ人が少なからずいるのは仕方ないが、当事者の存在をないものにするような振る舞いは許さないという姿勢でいる。
- ③「相談の機会の確保」 福岡県 サービス業 100人～300人
  - ダイバーシティ&インクルージョン推進室を相談窓口としているほか、外部の相談窓口業務を当事者団体に委託している。社内のチャットシステムで、当事者団体の代表とチャットできる。また、当事者団体の代表が2週間に1度は来社して相談対応できるようにしている。

### さいごに

多様なSOGIを持つ方々が活躍できる職場づくりに向けての対応に、特有の難しさを感じられる方もまだまだ多いかと思います。LGBTの当事者でもあり『LGBTQの働き方をケアする本（自由国民社）』の著者でもある宮川直己さんは、対応に当たって大切なことは以下の3点だと言われています。

- (1) 正しい知識を身につけること
- (2) 相手を人として尊重する意思を言葉と行動で示すこと
- (3) 丁寧に対話を重ねること

この3点は、LGBTの方々への職場での対応に限らず、職場で働く誰もが生き生きと働くために、マネジメントの立場におられる方々が実践すべき基本動作であるともいえます。

それでも対応にお困りの場合は、お近くの社会保険労務士や労働局 総合労働相談コーナーへご相談ください。  
▷神奈川労働局 総合労働相談コーナー 045-211-7358

※本稿で取り上げた「性的マイノリティに関する取組事例」は、厚生労働省の『多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集 ～性的マイノリティに関する取組事例～』からほんの一部を紹介しました。その他の事例は以下URLよりご参照ください。 →<https://www.mhlw.go.jp/content/000630004.pdf>

## 街頭労働相談会を開催します！

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・パワハラ等に関するさまざまな労働問題等について、秘密厳守・無料でご相談に応じます。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。



JR川崎駅(東口)

- 【日 時】 令和5年11月17日(金) 11時～17時  
 【場 所】 JR川崎駅 川崎アゼリア東広場  
 【相 談 員】 かながわ労働センター職員・弁護士・社会保険労務士  
 【主 催】 神奈川県／川崎市  
 ※弁護士相談(無料)は4コマ予約制(13時30分～16時30分)  
 予約先：かながわ労働センター川崎支所  
 電話044-833-3141(平日8時30分～17時15分 ※12時～13時除く)

## 労働相談等のお知らせ

秘密厳守  
相談無料

## ●弁護士労働相談 &lt;事前予約制&gt;

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11月28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 &lt;事前予約制&gt;

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11月16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 &lt;事前予約制・電話相談可&gt;

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、働きたいママ、プレママ等の悩みを、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11月18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・申込み】

かながわ労働センター川崎支所  
 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  
 電話 044-833-3141 FAX 044-833-0180

# 第119期川崎労働学校 受講生募集のお知らせ

先着順  
定員50名

川崎労働学校は、職場で起きているさまざまな労働問題、労働法や社会保障の関係、働くためのルールなどについて、各分野の専門家が講義を行い、時代背景や現状を踏まえた専門的な知識を学ぶカリキュラムです。

**日時** 令和5年12月4日(月)～令和6年2月15日(木) 18時30分～20時30分  
全15講座(10回以上受講された方には川崎市長名の修了証をお渡しします。)  
※詳細は川崎市ホームページ(右の二次元コード)にてご覧ください。



▲川崎市HP

**会場** 川崎市生活文化会館(てくのかわさき) 4階 会議室(第1回のみ、1階 第1・2研修室)  
**受講料** 3,300円(消費税込・全15講座分)  
**申込期間** 令和5年11月30日(木)まで  
**定員** 50名(先着順・定員に達した場合は募集終了)

## 申込の流れ

1. 下記申込先へ、申込フォーム、FAXのいずれかでお申し込みください。
2. お申し込みが確認でき次第、納付書を郵送します。川崎市の公金を納付できる金融機関窓口において、受講料3,300円を納入してください。

## 【申込み・問合せ】

第119期川崎労働学校運営事務局(ヒューマンアカデミー株式会社)

電話 045-228-7938 FAX 045-228-7975

URL <https://forms.gle/raGWQ4J2NcHaJP67A>



▲申込フォーム

※第119期川崎労働学校事業はヒューマンアカデミー株式会社が川崎市から委託を受け運営しています。

回	日程	テーマ(講義内容)	講師
1	令和5年12月4日(月)	《総論》労働法の意義と最近の動向	法政大学教授 沼田 雅之
2	12月8日(金)	労働関係の始まりと法的諸問題(労働契約の締結、労働契約と就業規則・労働協約・労使慣行の関係、採用内定、試用期間、労働条件の明示義務など)	中央大学准教授 井川 志郎
3	12月11日(月)	業務命令・人事異動(業務命令権の根拠と限界、配転・出向、転籍命令の限界など)	中央大学准教授 井川 志郎
4	12月14日(木)	休憩・休日・休暇(休日振替、代休、年休以外の休暇にも言及)	専修大学教授 長谷川 聡
5	12月18日(月)	就業規則をめぐる諸問題(就業規則の機能、法的性質、就業規則の内容、作成手続、不利益変更など)	法政大学准教授 藤木 貴史
6	令和6年1月15日(月)	労働時間制度 その1(労働時間の定義、法定労働時間の原則と変形労働時間制度、フレックスタイム制、みなし労働など)	法政大学教授 沼田 雅之
7	1月18日(木)	労働時間制度 その2(労働時間制の例外=労働基準法33条、36条、40条、41条)	法政大学教授 沼田 雅之
8	1月22日(月)	賃金(退職金制度、成果主義賃金、年俸制にも言及)	青山学院大学教授 細川 良
9	1月25日(木)	労働関係の終了(退職、解雇、人員整理解雇、懲戒解雇、定年制などにも言及)	青山学院大学教授 細川 良
10	1月29日(月)	派遣労働法(派遣労働法の構造と課題)	法政大学教授 沼田 雅之
11	2月1日(木)	非正規社員の法的地位(パートタイム労働、期間雇用の法的問題)	法政大学講師 山本 圭子
12	2月5日(月)	労働者災害補償保険法(労災補償の仕組みと課題)	法政大学講師 山本 圭子
13	2月8日(木)	男女雇用機会均等法(均等法の構造と課題)	専修大学教授 長谷川 聡
14	2月13日(火)	社会保障の現代的課題(医療・年金をめぐる仕組みと課題)	関東学院大学教授 大原 利夫
15	2月15日(木)	企業のコンプライアンスと労使紛争処理制度(企業の社会的責任・コンプライアンス、労使紛争処理制度のしくみ)	弁護士 中川 義宏

川崎市・川崎信用金庫 共催

## 川崎市消費者支援強調月間特別講演

### 「消費者トラブル最前線」～地域の見守りの現場から～

参加  
無料

川崎市消費者支援強調月間の特別講演として、消費者トラブルの最新情報、よくある相談事例を踏まえた消費者トラブル防止策と地域における見守りのポイントをお伝えします。

**日時** 令和5年11月22日(水) 14:30～16:10(14:15受付開始)  
**会場** 川崎市総合自治会館ホール  
(中原区小杉町3-600 コスギサードアヴェニュー4階)

**対象者** 川崎市内在住・在勤・在学の方 100名(先着順)  
**内容** 第1部「消費者が安心・安全に暮らせる社会を目指して」  
第2部「地元金融機関における顧客対応の現場から」  
第3部 ディスカッション「消費者トラブルに強いまちづくり」

**申込方法** 申込フォーム(右の二次元コード)から申し込み

**申込期間** 10月18日(水)～11月15日(水)



▲申込フォーム

**【問合せ】** 川崎市消費者行政センター啓発係 電話 044-200-3864 平日 8時30分～17時15分



# かわさき人権フェア 2023



めぐみちゃんと家族のメッセージ～写真展（併催）

音楽ステージやパラスポーツ体験等、市民の皆さまに楽しみながら人権について考えていただくイベントを開催します。併せて、北朝鮮による拉致被害者の横田めぐみさんの写真展も行います。

**日時** 令和5年11月23日（木・祝）11時～17時

**会場** 川崎アゼリア サンライト広場・南広場  
（JR川崎駅から徒歩1分）

**入場料** 無料 ☆自由参加

**内容**

- ステージプログラム
  - 沖縄・アイヌ・朝鮮等の音楽演奏、
  - 全国中学生人権作文コンテスト入賞作品の表彰式・朗読
- 各種体験
  - ポッチャ等のパラスポーツ体験他
- 展示
  - 市内小・中学生人権ポスター、人権啓発パネル他
- 横田めぐみさん写真展
- クイズスタンプラリー（プレゼントあり）

**主催** 川崎市

**共催** 川崎人権啓発活動地域ネットワーク協議会  
（横浜地方方法務局川崎支局／川崎人権擁護委員協議会／川崎市）



【問合せ】川崎市市民文化局 人権・男女共同参画室 電話 044-200-0098 FAX 044-200-3914

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

## 【参加企業募集】障害者雇用に関心のある企業向けWEBセミナー

今後の障害者雇用における労働市場の変化を踏まえて、定着・育成に向けたマネジメントなど、いろいろな事例のご紹介を交えたセミナーを開催します。

日時 令和5年12月6日(水) 13時30分～14時30分  
 方法 Zoomを利用したオンライン開催  
 対象 本社もしくは事業所が川崎市の企業 25社  
 申込期間 令和5年11月上旬頃～定員に達するまで(先着順)  
 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。



その他 令和6年2月16日(金)に、一般就労を目指す障害者の方を対象とした、合同企業就職面接会を開催予定です。詳細は今後ホームページ等で発信予定です。

【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 <https://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します。



▲事業サイト

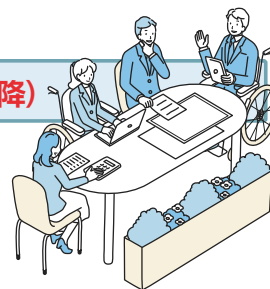
【所管】川崎市経済労働局労働雇用部 電話 044-200-2276 メール 28roudou@city.kawasaki.jp

### 事業主の皆さまへ 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

**Point ① 障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和6年4月以降)**

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上



**Point ② 除外率が引き下げられます。(令和7年4月以降)**

令和7年4月1日から除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられます。(現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。)

**Point ④ 障害者雇用のための事業主支援を強化(助成金の新設・拡充)します。(令和6年4月以降)**

▶雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金を新設します。

- ◆障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができますようになります。
- ◆加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになります。

**Point ③ 障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。**

▶精神障害者の算定特例の延長  
(令和5年4月以降)

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになります。

▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定  
(令和6年4月以降)

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

▶既存の障害者雇用関係の助成金を拡充します。

障害者介助等助成金(障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加)や職場適応援助者助成金(助成単価や支給上限額、利用回数の改善等)の拡充、職場実習・見学の受入れ助成の新設など、事業主の皆さまの障害者雇用の支援を強化します。



ハローワーク川崎

【問合せ】044-244-8609(33#)

～労働相談強化月間～ 弁護士による特別労働相談会のお知らせ

神奈川県では、12月を「職場のハラスメント相談強化月間」とし、解雇・雇止めやパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等への解決促進に向け、川崎市内で弁護士による特別労働相談会を開催します。



日 時 令和5年12月14日(木) 13:30～16:30  
 相 談 弁護士労働相談 4コマ(1件 40分以内)  
 会 場 かながわ労働センター川崎支所 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



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

かながわ労働センター川崎支所のご案内 [検索](#)

11月はテレワーク月間です

～テレワークの普及促進に向けた取組を集中的に行います～



毎年11月はテレワーク月間です。時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワークの積極的な実践をお願いします。

なお、テレワーク月間とはテレワーク月間実行委員会（内閣官房内閣人事局、内閣府地方創生推進室、デジタル庁、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、観光庁、一般社団法人日本テレワーク協会、日本テレワーク学会）の主唱により行われるテレワークの集中取組期間です。テレワーク実施団体・実施者の登録の他、関係府省庁等が表彰イベントやセミナー等を実施します。

●テレワークとは？

テレワークとは「情報通信技術（ICT=Information and Communication Technology）を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のこと。Tele(離れて)とWork(仕事)を組み合わせた造語です。要するに本拠地のオフィスから離れた場所で、ICT を使って仕事をすることです。

テレワークは「場所にとらわれない仕事のスタイル」を実現できることで、働き方改革の手段として重視される一方、「人と人との接触」を減らすことができることから、近年は新型コロナウイルス等の感染症の拡大を防止する有力な手段としても注目されています。

テレワークを「働く場所」という観点から分類すると、自宅で働く「在宅勤務」、本拠地以外の施設で働く「サテライトオフィス勤務」、移動中や出先で働く「モバイル勤務」があります。

●テレワークについて詳しく知りたい、導入を検討したい



厚生労働省・総務省ではテレワークを導入しようとする企業等に対して、労務管理や ICT活用をワンストップで相談できる窓口（テレワーク相談センター）を設置し、次の取組を実施しています。テレワークについて疑問等がありましたら、テレワーク相談センターをご活用ください。

- ・テレワーク相談センターでのワンストップ相談対応（無料・電話やメールでの随時受付）
- ・テレワークマネージャーによるコンサルティングの実施（3回まで無料）
- ・テレワーク総合ポータルサイトの運営

【問合せ】 テレワーク相談センター ～労務管理・ICT 活用の相談 & コンサルをワンストップで対応!～  
 電話：0120-260-090  
 ※相談対応時間：平日（月～金）9時～17時（祝日、年末年始は除く）  
 メール：telework\_sodan@lec.co.jp ホームページ：(右の二次元コード参照)





## 11月は「しわ寄せ防止キャンペーン月間」です



大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。

◆大企業等と下請等中小事業者は共存共栄！

◆適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう！

他の事業主との取引を行うにあたって、次のような取組が行われるよう社内に周知・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。

経済産業省・中小企業庁が所管する「下請中小企業振興法（昭和45年法律第145号）」に基づく「振興基準」には、親事業者と下請事業者の望ましい取引関係が定められています。

- 1 親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう！
- 2 発注内容は明確にしましょう！
- 3 対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう！



▲詳細はこちら

詳しくは、厚生労働省「しわ寄せ防止特設サイト」（右の二次元コード）をご確認ください。

【問合せ】 下請かけこみ寺

（中小企業の取引上の悩み相談）  
＜中小企業庁委託事業＞

電話 0120-418-618

【受付時間】 平日 9時～12時/13時～17時  
（土日・祝日・年末年始を除く）

## 11月は「過労死等防止啓発月間」です



## しごとより、いのち。

新しい時代の新しい働き方、みんなで一緒に考えてみませんか。

「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡やこれらの疾患のことです。国民一人ひとりが自身にも関わることとして過労死とその防止に対する理解を深めて「過労死ゼロ」の社会を実現しましょう。

## 過労死等防止のための取組

- ◎長時間労働の削減 ◎過重労働による健康障害の防止 ◎働き方の見直し  
◎職場におけるメンタルヘルス対策の推進 ◎職場のハラスメントの予防・解決 ◎相談体制の整備等

QA

長時間労働の削減に向けて、事業主が取り組むべきことは？

→労働者の労働時間を正確に把握しましょう。時間外・休日労働協定（36協定）の内容を労働者に周知し、週労働時間が60時間以上の労働者をなくすよう努めましょう。

働き方はどのように見直せばよいですか？

→事業主はワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境づくりを推進しましょう。使用者と労働者で話し合っ計画的な年次有給休暇の取得などに取り組みましょう。

新しい働き方を導入する場合はどのように対応すべき？

→テレワークなどの新しい働き方の導入にあたっては、企業も労働者も安心して取り組むことができる環境を整備することが重要です。

【相談窓口】 労働条件相談ホットライン（電話相談） ＜厚生労働省委託事業＞

電話 0120-811-610

平日 17時～22時 / 土・日・祝日 9時～21時（12月29日～1月3日を除く）



その他、相談窓口等一覧などの詳細は、厚生労働省ホームページ（右の二次元コード）をご確認ください。

# 令和5年11月

## I-1 労働市場（神奈川県、川崎市）

\* 8月の神奈川県内の有効求人倍率は、0.92倍で前年同月に比べ0.02ポイント上回りました。

\* 8月の川崎市内の有効求人倍率は、0.86倍で前年同月と比べ0.05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5年	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
	4月	9,440	7,342	16,782	94,678	7,922	12,486	20,408	111,608	1.19	0.59	0.82	0.90
	5月	9,531	7,188	16,719	93,410	7,933	12,649	20,582	113,250	1.20	0.57	0.81	0.92
	6月	9,223	7,113	16,336	94,461	7,728	12,608	20,336	112,542	1.19	0.56	0.80	0.91
	7月	9,566	7,164	16,730	96,072	7,516	12,279	19,795	109,084	1.27	0.58	0.85	0.92
	8月	9,845	7,102	16,947	98,694	7,472	12,164	19,636	108,150	1.32	0.58	0.86	0.92
	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）

\* 8月の完全失業者数は186万人、完全失業率は2.7%となりました。一方、有効求人倍率は1.29倍で、前年同月に比べ0.02ポイント下回りました。

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年度平均		191	18.0	2.8	1.19
令和3年度平均		193	1.0	2.8	1.13
令和4年度平均		179	-7.2	2.6	1.28
令和5年	3月	193	13.0	2.8	1.32
	4月	190	2.0	2.6	1.32
	5月	188	-3.0	2.6	1.31
	6月	179	-7.0	2.5	1.30
	7月	183	7.0	2.7	1.29
	8月	186	9.0	2.7	1.29
	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～8月の労働災害発生状況は、前年比405件減の765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		80 (0)	69 (0)	11	15.9
建設業		68 (3)	87 (1)	-19	-21.8
運輸業		142 (0)	156 (0)	-14	-9.0
その他		475 (1)	858 (2)	-383	-44.6
総計		765 (4)	1170 (3)	-405	-34.6
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(数字)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）

\* 8月の川崎市消費者物価指数は、104.6となり、前年同月に比べ2.6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年度平均		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年度平均		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年度平均		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5年	3月	318,840	335,655	139.8	145.8	13.3	12.5	103.5	3.1	104.4	3.3	93.2	104.8	6	52	809
	4月	326,411	324,953	142.6	148.3	12.9	12.6	104.2	3.3	105.1	3.6	100.2	105.5	4	39	610
	5月	322,046	327,254	135.9	140.9	12.0	11.7	104.0	2.9	105.1	3.3	102.5	103.2	5	55	706
	6月	576,562	580,898	143.3	149.7	12.3	11.9	104.1	3.2	105.2	3.4	99.0	105.7	3	37	770
	7月	462,230	446,498	139.4	146.3	12.1	12.0	104.6	3.0	105.7	3.4	P97.2	103.8	5	40	758
	8月		P319,318		P139.7		P11.2	104.6	2.6	105.9	3.2		P103.8	4	48	760
	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(県：平成27年、全国：令和2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。

育児・介護休業法には、子どもを育てる労働者が育児をしながら働き続けやすいような制度の一つとして「子の看護休暇」が規定されています。有給休暇とは別に、小学校就学前の子どもを育てる労働者が「子の看護」を目的として、原則、子1人につき5日(2人以上の場合は10日)、日単位または時間単位で取得ができます。関連する相談事例を3例ご紹介します。

「子の看護休暇」とは、どのような時に取得できる休暇ですか？



「子の看護休暇」とは、小学校就学前の子のケガや病気による世話、疾病の予防を図るため必要な世話をする労働者が申出できる休暇です。休む理由にはケガ、風邪やインフルエンザなどの病気以外にも予防接種や検診などの病院の付き添いも含まれます。例えば、子どもが2人いる場合、それぞれ5日ずつでなければいけないということではなく、どちらかの子のために10日取得することも可能です。

勤務先の規定には「子の看護休暇」について、記載されていないのですが、規定に書いていなくても取得できるのですか？



規定に書いていなくても、法律により定められている制度であり、小学校に就学する前の子を養育する労働者(日雇い労働者は除く)の申出により取得できます。正社員に限らずパートやアルバイトなど全労働者が対象となります。

ただし、勤務先に労使協定がある場合、勤続年数6か月未満、週の所定労働日数が2日以下の従業員等は対象外となることがあります。また、法律上は時間単位での取得は可能ですが、勤務時間の途中(中抜け)、時間単位で取得することが難しい仕事についての理由により、時間単位で取得できない場合もあります。「子の看護休暇」を取得した場合の賃金についても、有給とするか無給とするかは勤務先によって異なりますので、勤務先に確認してください。

取得したい場合、どのように申出をすればよいのでしょうか？



「子の看護休暇」を取得したい時は、申出者、申出にかかる子の氏名、生年月日、「子の看護休暇」を取得する日や時間、その子が傷病にかかっている事実または疾病の予防を図るために必要な世話をおこなう旨を勤務先に申し出てください。勤務先は従業員からの申出を拒むことはできませんし、業務の繁忙等を理由に断ることもできません。また取得を理由とした不利益な取り扱い(解雇や契約解除・降格・減給・人事考課での不利益な評価など)は法律により禁止されています。

川崎市では労働相談を実施しています。詳しくは川崎市ホームページ(右の二次元コード)をご確認ください。



## 編集後記

11月になりました。我が家ではこの11月に第3子である次男が生まれます。出産後の疲れている妻にとって子供3人の育児は大変な負担になるので、妻が1日も早い体力の回復ができるよう育児休暇を取得する予定です。ただ、育児休暇を取得するには、職場の方々の理解が必要であり、周りの方々のサポートなしには実現しません。そういった職場に感謝をしながら、精一杯育児を楽しみたいと思っています。

昨今、男性の育児休暇の取得を促す動きが見られる中、今まさに育児休暇を取得したいと考えていらっしゃる方もいるかと思えます。周りの方々に早めに相談してみたいかと思いますが、育児は今しかできません。

川崎市では、優れた環境技術や先進的な取組等を川崎から国内外に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、「川崎国際環境技術展」を毎年開催しています。

本年度実施予定の「第16回川崎国際環境技術展」は、「**技術と英知の融合が切り開くグリーントランスフォーメーション**」をテーマとして、マッチングシステムの導入やピッチ会場の新設等、PRにつながる機会を提供することで、参加者の皆さまの更なるビジネスマッチング機会の拡大を図ります。

この機会をビジネスチャンスの獲得や新たな人脈形成にご活用ください。多くの皆さまのご来場をお待ちしています！

- **開催期間** 令和5年11月15日(水)～11月16日(木) 10時～17時
- **会場** カルッツかわさき (川崎区富士見 1-1-4)
- **入場料** 無料 (入場には技術展ホームページからの事前登録が必要です。)
- **出展分野**
  - ・資源リサイクル技術
  - ・SDGsへの貢献
  - ・ものづくり・AI・IoT技術
  - ・エコソリューション
  - ・エネルギー関連
  - ・支援機関・産学官連携



第15回川崎国際環境技術展の会場風景

120以上の企業・団体が出展予定！

## 講演プログラム

この他にも、SDGsやESG、脱炭素に関連するセミナーを多数開催します。詳細はHPをご覧ください。

### 基調講演 11月15日(水)

10:20～11:00

太田 雄彦 氏



経済産業省関東経済産業局 局長

### 特別講演 11月16日(木)

※講演順に記載

10:20～11:00

浜野 慶一 氏



株式会社浜野製作所  
代表取締役CEO

11:20～12:00

吉野 英樹 氏



株式会社  
クリーンプラネット  
代表取締役社長

13:00～13:40

岡野 豊 氏



日本電気株式会社  
環境・品質統括部  
シニア・プロフェッショナル

14:50～15:30

三崎 剛 氏



花王グループカスタマー  
マーケティング株式会社  
社会コミュニケーション部門  
KLP推進部 部長

## ビジネスマッチング

出展企業・団体とのビジネスマッチングをサポートする、多様な企画を実施！

### マッチングシステム

会期前に出展企業・団体へメッセージの送付や当日の面談依頼ができるマッチングシステム(EventHub)をご利用いただけます。



### マッチングブース

会期中、出展企業・団体とご面談ができるマッチングブースをご利用いただけます。

開催場所：カルッツかわさき中会議室

- 会期前のお申し込み  
EventHubよりお申し込みください。
- 会期中のお申し込み  
中会議室前までお越しください。



### 出展者ピッチ

会期中、出展企業・団体の技術やサービスを紹介するピッチを実施します。

(各ピッチ終了後発表者とお名刺の交換ができます。)



## ホームページ

ホームページにて随時情報発信しています。最新の情報をご確認ください。

まずは来場登録をお願いします！

川崎国際環境技術展 検索

<https://www.kawasaki-eco-tech.jp/>



【問合せ】 川崎国際環境技術展実行委員会事務局 (川崎市経済労働局イノベーション推進部)  
電話 044-200-2313 FAX 044-200-3920 メール 28ecotech@city.kawasaki.jp

# かわさき 労働情報

Kawasaki Labor Information

第2155号 令和5年11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います。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