

みのおワーキング NEWS は、労働に関するセミナーの案内や関係機関からのお知らせ等の情報を掲載しています。

発行：箕面市 地域創造部 箕面営業室

〒562-0003 箕面市西小路 4-6-1 TEL072-724-6727(直通) FAX072-722-7655

～箕面市からのお知らせ～

9月の障害者雇用支援月間にあたり 勤労障害者及び障害者雇用優良事業所表彰を行いました！

箕面市では、障害者の職業的自立意欲の向上と、市内事業所における障害者雇用の推進をめざして、障害者雇用支援月間である9月に勤労障害者及び障害者雇用優良事業所表彰を行っています。

今年も9月1日(水)に勤労障害者のかた5名と障害者雇用優良事業所1事業者を表彰いたしました。市内各事業所におかれましては、引き続き障害者雇用へのご理解とご協力をお願いいたします。

障害者雇用優良事業所

医療法人もみじの手 箕面レディースクリニック 様

-目次-

勤労障害者及び障害者雇用優良事業所表彰を行いました！ [箕面市]・・・1ページ

医療機関や検査機関の方々の負担軽減にご理解・ご協力をお願いいたします。

テレワークや時差出勤など新しい働き方と労務管理のポイント

[淀川労働基準監督署]・・・2～3ページ

令和3年9月から求人申込窓口の受付時間が変わります

[池田公共職業安定所]・・・4ページ

大阪府労働相談センターのご案内

[大阪府雇用推進室労働環境課]・・・5ページ

2021年度ハラスメント防止関連公開セミナーのご案内[(公財)21世紀職業財団]・・・5ページ

育児・介護休業法が改正されました！～令和4年4月1日から段階的に施行～

[大阪労働局]・・・6ページ

医療機関や検査機関の方々の負担軽減に 御理解・御協力をお願いいたします。

～新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のために～

新型コロナウイルス感染症対策の最前線を支えていただいている医療機関や、保健所等の検査機関の方々の過重労働による健康障害は、医療体制・検査体制の確保・維持を困難にし、新型コロナウイルス感染症の更なる感染拡大につながることを懸念されます。

新型コロナウイルス感染症の予防に努めていただくことにより、医療機関や検査機関の方々の負担を軽減し、安心して働くことができる職場環境が確保されるよう、引き続き、みなさまの御理解・御協力をよろしくお願いいたします。

○ パンフレット「過重労働による健康障害を防ぐために」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000553560.pdf>



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省 大阪労働局

テレワークや時差出勤など 新しい働き方と労務管理のポイント

新型コロナウイルス感染症への感染を防止するためには、日常生活のなかで、「密閉・密集・密接」の「3密」を避けることが大切です。

「3密」を避ける職場づくりのため、新しい働き方の導入をご検討されている皆様に、ニーズに合った働き方と労務管理のポイントをご案内します。

新しい働き方 その1 出社せずに在宅等で仕事をする

職場や通勤時の接触機会を減らすため、自宅などを就業場所とする働き方が考えられます。

■ テレワークが適しています

テレワークは、情報通信機器を活用して、本拠地の勤務場所から離れた場所で仕事をする働き方です。終日の在宅勤務だけでなく、1日の一部を在宅勤務で行う「部分在宅勤務」等を導入している企業もあります。

○テレワーク総合ポータルサイト



○「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」



新しい働き方 その2 就業時刻などが柔軟な時差出勤を導入

通勤時の接触機会を減らすため、始業・終業時刻をずらすなど、労働日ごとの労働時間を柔軟に組むことが考えられます。

■ フレックスタイム制が適しています

フレックスタイム制とは、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことができる制度です。

○フレックスタイム制のわかりやすい解説&手引き



新しい働き方 その3 「週休3日制」など出勤日数を減らす

職場での接触機会を減らすため、週休日を増やすなど、労働日や労働時間の組み方を見直すことが考えられます。

■ 変形労働時間制が適しています

変形労働時間制とは、一定期間を平均して、1週間当たりの労働時間が40時間を超えないことを条件として、労働時間を配分することを認める制度です。

○1年単位の変形労働時間制



働き方改革推進支援助成金のご案内

労働時間短縮・年休促進支援コース(最大440万円)

生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

【支援の対象となる取組例】

- ・就業規則・労使協定等の作成・変更
 - ・外部専門家によるコンサルティング
 - ・労務管理担当者、労働者に対する研修
 - ・人材確保に向けた取組
 - ・労務管理用機器の導入・更新
 - ・労働能率の増進に資する設備の導入・更新等
- 【申請受付の締め切り】 2021年11月30日(火)まで



～池田公共職業安定所からのお知らせ～

求人申し込みをお考えの事業主の皆さまへ

令和3年9月から求人申込窓口の受付時間が変わります
求人申し込みがいつでもできる「オンライン手続き」をご活用ください

求人受付時間の変更のご案内（窓口来所）

ハローワークへの窓口来所による求人受付の時間を下記の通り変更します。

受付時間	8:30～16:00（原則）	変更時期	令和3年9月1日
------	----------------	------	----------

※16時以降も求人申し込みは可能ですが、16時以降は、オンライン受付分を集中的に処理するため、窓口体制を通常より縮小することがあります。

オンライン求人申し込みのご案内

待ち時間の縮減や、非接触による感染症対策の徹底を目的に、オンライン求人申し込みの利用を推奨しています。今後は16時以降にオンライン求人を集中処理し、より迅速な求人公開を目指します。

- 365日（いつでも・どこでも）申し込みができます
- 過去の求人情報を呼び出して、2回目以降は手軽に求人申し込みができます
- 応募者の管理や採否の登録など、求人業務を軽減・効率化できる便利な機能が満載です
- 求人条件にマッチした求職者を情報検索で迅速に探すことができます

オンラインによる求人申し込み状況の推移
*求人申し込み数に占めるオンラインの割合



オンライン求人申し込みは、求人者マイページの開設から

会社・事業所のメールアドレスをご用意の上、会社・事業所のパソコンからお手続きください。

開設手順① ハローワークに求人を申し込んだことがある場合

- 1 ハローワークの窓口または電話でメールアドレスを登録
- 2 ハローワークインターネットサービスにアクセス
・パスワードを登録
・1で登録したメールアドレスを入力し、利用規約などに同意
- 3 2で入力したメールアドレスで認証キーを受信（50分間有効）
- 4 3で受信した認証キーを入力し、パスワード登録して開設完了

開設手順② 初めてハローワークに求人を申し込む場合

- 1 ハローワークインターネットサービスにアクセス
・メールアドレスとパスワードを登録、ログインアカウントを作成
・事業所情報と求人情報を仮登録
- 2 ハローワークの窓口または電話で本登録手続きを行い開設完了

ハローワークインターネットサービス

ハローワークインターネットサービス 検索

<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>

事業主向けメニュー



※マイページ開設には、事業所登録が必要です。事業所登録済みの場合に改めて事業所登録をする必要はありませんが、内容の確認や不足情報の把握などさせていただきます。

※メールの受信制限をしている場合は、パスワード登録手続きを行う前に「system@mail.hellowork.mhlw.go.jp」からの受信を許可してください。



大阪労働局・ハローワーク

詳しくは、ハローワーク池田 事業所サービス部門 TEL072-751-2595 部門コード31 # LL030720公01

～大阪府労働相談センターからのお知らせ～

大阪府では毎週木曜日に豊能府民センターにおいて「出張労働相談」を実施しています。お気軽にご利用ください。(前日までに事前予約必要／面談のみ)

【ところ】大阪府豊能府民センタービル（池田・府市合同庁舎）1階ロビー
（池田市城南1-1-1 阪急池田駅から約500m）

【受付日時】第1・3・5木曜日 午前10時から午後1時
第2・4木曜日 午後1時30分から午後4時30分

【お問い合わせ】06-6946-2600

（前日までにご予約ください。大阪府労働環境課（労働相談センター））

なお、大阪府労働環境課（労働相談センター）では、日常的に「労働相談」を実施しています。詳細はお問合せください。（大阪府労働相談センター：電話 06-6946-2600）

＜新型コロナウイルス感染症の感染防止対策のため、相談方法等が変更になる場合があります＞

詳細は以下をご確認ください。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/soudan/index>



＜大阪府労働環境課 メールマガジンのご案内＞

労働問題、職場のハラスメント防止、職場の健康管理、ワーク・ライフ・バランスなど労働関係の地域セミナーや就職応援イベントなどの情報をお届けします。（登録無料）

メールマガジンの登録は、

こちら →

労働関係情報メール



または右のQRコードを読み込んでアクセスしてください。

～公益財団法人 21 世紀職業財団からのお知らせ～

21世紀職業財団

2021年度 ハラスメント防止関連 公開セミナーのご案内

1. ハラスメント相談担当者セミナー ベーシック編

ハラスメントの基本的知識や相談対応の留意点など、相談担当者として身に付けておくべきスキルについて、ロールプレイを体験しながら学ぶ半日コースです。【初級者向け】

＜会場集合型＞

開催日時 2021年10月15日（金）13:30～16:30 受講料 14,300円（テキスト代込）
場 所 鐵鋼會館5・6会議室（大阪市中央区北久宝寺町3-5-12 御堂筋本町アパビル11階）

＜オンライン＞

開催日時 2021年11月11日（木）13:30～16:30 受講料 13,200円（テキスト購入別途）
2021年12月 3日（金）13:30～16:30 受講料 13,200円（テキスト購入別途）
開催方法 オンライン（Web会議システムZoom利用・全国どこからでもご参加いただけます。）

2. ハラスメント相談担当者セミナー アドバンス編

被害者、行為者、第三者への対応をロールプレイでじっくり学びます。講師の講評や参加者同士の意見交換からも貴重な気づきが得られる1日コースです。【初級者から中級者向け】

開催日時 2022年1月21日（金）9:30～16:30 受講料 27,500円（テキスト購入別途）
開催方法 オンライン（Web会議システムZoom利用・全国どこからでもご参加いただけます。）

3. ハラスメント相談担当者セミナー 応用実践編

相談担当者のレベルアップのため、相談対応が難しいケースのロールプレイを中心に学んでいただき対応力の向上を目指す半日コースです。【中堅の相談担当者：実務経験2年以上向け】

開催日時 2021年10月27日（水）13:30～17:00 受講料 16,500円（テキスト購入無）
開催方法 オンライン（Web会議システムZoom利用・全国どこからでもご参加いただけます。）

【お問合せ先】公益財団法人21世紀職業財団関西事務所

URL: <http://www.jiwe.or.jp>
E-mail: kansai@jiwe.or.jp

TEL (06) 4963-3820
FAX (06) 4963-3821



多岐にわたる職業に
21世紀職業財団

～大阪労働局からのお知らせ～

育児・介護休業法が改正されました！

～令和4年4月1日から段階的に施行～

以下が改正内容の主なポイントになります。※令和3年6月9日公布、詳細は追って省令等で定められます。

① 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

	新制度 (現行制度とは別に取得可能)	現行育休制度
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
申出期限	原則休業の2週間前まで(※1)	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	原則分割不可 (今回の改正で分割して2回まで取得可能)
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(※2)で休業中に就業することが可能	原則就業不可

- ※1 職場環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。
- ※2 具体的な手続きの流れは以下①～③のとおりです。
- ①労働者が就業してもよい場合は事業主にその条件を申出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示
- ③労働者が同意した範囲で就業
- なお、就業可能日等の上限(休業期間中の労働日・所定労働時間の半分)を厚生労働省令で定める予定です。
- (注)新制度についても育児休業給付の対象となります。

② 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります

施行日：令和4年4月1日

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備(研修、相談窓口設置等)
- 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

- ・雇用環境整備の具体的内容については、複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする予定です。
 - ・個別周知の方法については、省令において、面談での制度説明、書面による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする予定です。
- ※休業取得意向の確認は、事業主が労働者に対し、育児休業の取得を控えさせるような形での実施を認めないことを定める予定です。

③ 育児休業を分割して取得できるようになります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

改正前	改正後
●原則分割することはできない ●1歳以降に育休を延長する場合、育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定	●(新制度とは別に)分割して2回まで取得可能 ●1歳以降に延長する場合について、育休開始日を柔軟化

④ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます

改正前	改正後	施行日：令和4年4月1日
(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	●(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)	

⑤ 育児休業取得状況の公表が義務になります

施行日：令和5年4月1日

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

※公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定める予定です。



厚生労働省 大阪労働局雇用環境・均等部 指導課 06-6941-8940