

2015年  
(平成27年)

4月号

なら

通巻352号

# 労働時報

## CONTENTS

- ご存じですか？労働委員会 ..... 1
- 社員・シャインな職場訪問記<sup>24</sup> ..... 2
- 「働き方改革」の推進 ..... 3
- 労働条件の明示・就業規則の周知 ..... 3
- 平成26年度職場環境調査結果概要 ..... 4
- プラチナくるみん誕生 ..... 5
- 社員・シャイン職場づくり推進表彰企業決定 ..... 5
- 労務改善Q&A ..... 6
- 奈良県の労働経済主要指標 ..... 6

## 地域就職支援センター

ハローワークのスタッフがおり、求人情報の閲覧、仕事の相談・紹介が可能です。

◆奈良県地域就職支援センター(奈良市)  
☎0742-25-3708  
月～金 8時30分～17時  
奈良市西木辻町93-6 エルトピア奈良1階

◆大和高田地域就職支援センター(大和高田市)  
☎0745-41-8609  
月～金 8時30分～17時  
大和高田市幸町2-33 奈良県産業会館3階

## 労働相談ダイヤル

◆奈良県雇用労政課  
☎0120-450-355  
月～金 9時～17時

◆エルトピア奈良(奈良労働会館)  
☎0742-26-6900  
第2・第4土 13時～17時

◆エルトピア中和(中和労働会館)  
☎0745-22-6631  
第1・第3土 13時～17時

## 奈良県労働委員会

労働者と使用者の紛争解決のための「あっせん」を行っています。  
☎0742-20-4431 月～金 8時30分～17時

## しごと相談ダイヤル

パート・内職・技術講習など情報を提供しています。

◆奈良しごと*i*センター(エルトピア奈良1階) ☎0742-23-5730 月～土9時～17時

◆高田しごと*i*センター(奈良県産業会館3階) ☎0745-24-2010 月～土9時～17時

※いずれも祝日・年末年始を除く

## ☆ご存じですか？労働委員会☆

雇用のトラブル解決のお手伝いをします。

奈良県労働委員会

個々の労働者又は労働組合と使用者間の問題を、労使双方の話し合いによる自主的な方法で解決することが困難になった場合に利用していただけるのが労働委員会です。

解決の方法として「労働争議の調整」「個別労働関係紛争のあっせん」「不当労働行為の審査」等を行っています。

☆また、平成27年度から、労働委員会委員による労働相談会を毎月開催します。

開催日時・場所	
平成27年4月9日(木)	10月8日(木)
5月14日(木)	11月12日(木)
6月10日(水)	12月10日(木)
7月9日(木)	平成28年1月28日(木)
8月27日(木)	2月10日(水)
9月10日(木)	3月10日(木)
<時間> 午後3時～4時 <場所> 奈良市法蓮町757 奈良県奈良総合庁舎内2階会議室	

概要：労働者側、使用者側と中立の立場の3名の労働委員会委員が相談員となって、労働条件その他労働関係に関する相談(募集採用などの相談は除外)をお受けします。

一人30分程度です。

費用：無料

対象：県内在住または在勤の労働者及び事業主

申込み：予約制(相談日の前日まで)  
下記へお問い合わせください。

奈良県労働委員会事務局

〒630-8113 奈良市法蓮町757

奈良県奈良総合庁舎内

電話番号 0742-20-4431 (直通)

なお、労働相談については、各中小企業労働相談所(労働相談ダイヤル)でも受け付けています。



# 社員・シャインな職場訪問記 24



平成25年度表彰企業のご紹介も今号が最後となりました。

## 大和リース株式会社 奈良支店

仕事と家庭の両立推進部門賞を受賞された  
大和リース株式会社奈良支店 様です。  
川埜支店長、柏木管理課長に  
お話を伺いました。



事業内容：建設業  
所在地：奈良市宝来町954-1  
TEL：0742-52-8311  
URL：http://www.daiwalease.co.jp/



### 働きやすい職場づくりに取り組み始めたきっかけを教えてください。

元々は会社の方針で、全社で取り組んでいこうということでやっていたが、ワーク・ライフ・バランスの推進で「ダイバーシティ推進室」という主に女性を中心とした組織による活動が、ひとつの原動力となっています。女性の抱える問題や悩みなどを共有しあい、男性社員や上司も交えて、職場環境の改善に取り組んでいます。そしてこの「ダイバーシティ推進室」を中心に、テレビ会議など様々な取り組みを実施しています。

### 現在、力を入れていることは何ですか？

ひとつは先程のテレビ会議です。全社員に参加を呼びかけていますが、強制ではないため、どうしても通常業務を優先してしまいがちで、参加率が良くありません。そこを何とか上げていくために、全国の参加率と比較しながら、若い社員を中心に制度周知をしているところです。  
もうひとつは事業所留学制度です。本人が希望をし、優秀な成績をあげている事業所に行き、業務の進め方などを学びます。この制度にも現在、力を入れています。

### テレビ会議とはどのようなものですか？

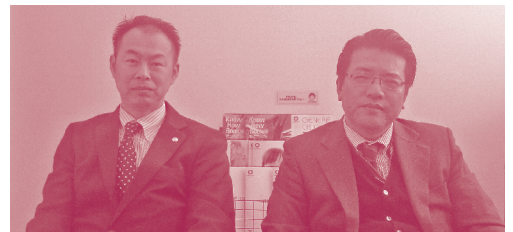
2ヶ月に1回、3ヶ所の事業所が、各事業所の成功事例やその地域ならではの取り組みを発表する場です。それぞれの事業所では社員が会議室に集まり、それを見て業務に役立てています。また、各支店長自らが職場環境改善などを発表し、まずはトップから発信していくという流れを全社的に作るようにしています。  
今回の表彰をきっかけに、関西テレビから取材依頼があり、介護で悩みを抱えていた社員が短時間勤務制度を利用して両立させていく様子をドキュメンタリーで放送していただきました。そしてその模様をテレビ会議でも発表しました。

### 取り組む中で苦労した点があれば教えてください。

育児等で休んでいる社員の補充をどうするかということです。長期の場合は派遣社員による対応をしていますが、子どもの看護など短期で急な場合は、他の社員で対応できるように仕組みを作っています。限られた人員の中で対応するのは難しい部分もありましたが、次第に社内での理解も広がり、皆も慣れてきたように思います。  
そして、子育て中の社員も大変です。明日、明後日に何が起こるか分からないという状況の中、その日にできることは片付けておく、また、急に休むことになっても他の社員に分かるようにしておくなど、休む側もできるだけ会社に負担をかけないように工夫しています。相手の立場で物事を考えることによって、うまくまわっているのではないのでしょうか。あとは、負担の増える社員をしっかりとケアし、評価することが大事ですね。

### 今後の目標は何ですか？

会社の中で仕組みは作られているので、それを有効に活用していくことです。男性社員にももちろん育児休業はあるのですが、なかなか取りづらいのか、まだほとんど実績がありません。会社として取得を促進し、該当者がいると育児休業制度を説明する等、取得しやすい環境づくりに努めていますが、結局は取得する本人の意思になってきますので、スムーズに取れる環境を作ってあげなければなりません。私たちがしっかりと働きかけることが重要だと思いますので、まずは私たちから率先して、職場環境づくりに取り組んでまいります。



柏木智弘 課長

川埜治 支店長

職場環境をより良いものにしていきたいという、川埜支店長と柏木課長の思いがとても伝わってきました。  
貴重なお話を聞かせていただきありがとうございます。ありがとうございました！



# 「働き方改革」の推進

昨年6月に閣議決定された「日本再興戦略改訂2014」において、「働き方改革の実現」が掲げられ、その具体策として「働き過ぎ防止のための取組強化」が明記されるなど、長時間労働対策の強化が喫緊かつ重要な課題になっています。

本年1月には奈良労働局長を本部長とした「奈良労働局働き方改革推進本部」が設置され、奈良県雇用対策協定に基づき、県も連携して長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進をはじめとする働き方の見直しに取り組むよう、県内の経済団体や企業へ働きかけを行っています。

## 【取組概要】

- 1 働き方改革推進本部を設置しました。  
平成27年1月8日、奈良労働局長を本部長とする「奈良労働局働き方改革推進本部」を設置しました。
- 2 労使団体への協力要請を行いました。  
労働局長と奈良県産業・雇用振興部長が、管内の事業主団体及び労働団体を訪問し、「働き方改革」について傘下企業への協力要請を行いました。
- 3 企業トップへの働きかけを行います。  
労働局長等が、管内の主要企業を訪問し、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進をはじめとする働き方の見直しに取り組むように働きかけます。
- 4 取組事例の情報発信  
長時間労働の抑制など、企業の先進的取組事例等を積極的に広報し紹介していきます。

## 長時間労働削減推進本部

### 【趣旨】

「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)に、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、同年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立。長時間労働対策の強化は喫緊の課題。

⇒ 大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置(平成26年9月30日)

本部長 厚生労働大臣

本部長代理 厚生労働副大臣(労働担当)、厚生労働大臣政務官(労働担当)

事務局 労働基準局長

### 過重労働等撲滅チーム

- ① 長時間労働削減の徹底に向けた重点監督の実施
  - i 相当の時間外労働時間が認められる事業場等
  - ii 過労死等に係る労災請求がなされた事業場等を対象に、重点監督を実施。
- ② 相談体制の強化
- ③ 労使団体への要請
- ④ 過労死等の防止に向けた取組

### 働き方改革・休暇取得促進チーム

- ① 本省幹部による企業経営陣への働きかけ
- ② 地方自治体との協働による地域レベルでの年次有給休暇の取得促進
- ③ 切れ目のない年次有給休暇取得促進

各都道府県労働局に設置  
(平成27年1月)

### 省内長時間労働削減推進チーム

若手職員からの意見聴取や民間企業へヒアリング等を行い、以下の方策を検討・実施

- ① 長時間労働に係る負担軽減方策について
- ② 早期退庁・休暇取得促進方策について
- ③ 早期退庁後や休暇の有効な活用事例について

### 働き方改革推進本部

(本部長 都道府県労働局長)

#### 企業の自主的な働き方の見直しを推進

- ① 労働局長、労働基準部長による企業経営陣への働きかけ  
(仕事の進め方の見直しによる時短など)
- ② 地方自治体、労使団体等との連携による働き方の見直しに向けた地域全体における気運の醸成(年次有給休暇の取得促進など)

#### 〈協力要請・連携〉

都道府県  
市町村  
事業主団体  
労働団体  
等

#### 「地方創生」につなげる

- 仕事と生活の調和を図ることができる環境の整備
- 地域の特性を生かした、魅力ある就業の機会の創出

## 労働条件通知書の交付を行っていますか？ 就業規則を周知していますか？

職場でのトラブルを避け、良好な労使関係を築くためには、労働条件を明示した書面(労働条件通知書)を労働者に交付して、その内容を労使双方で確認し、誤解のない労働契約を結びましょう。また、就業規則を周知しましょう。

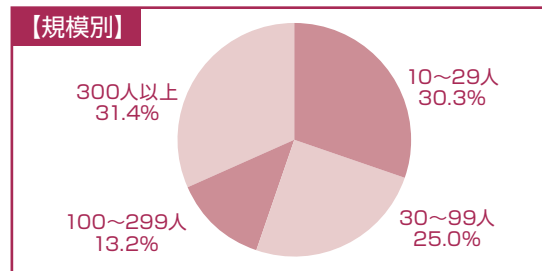
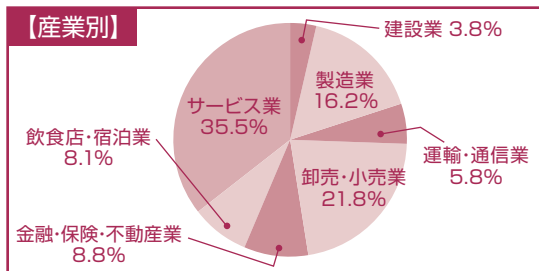
※ 労働基準法第15条では、労働契約を結ぶ際、賃金などの労働条件を明示した書面(労働条件通知書)を事業主から労働者に交付することを義務付けています。

※ 労働基準法第106条では、就業規則などを常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付すること等により、労働者に周知させることを義務付けています。

◆お問い合わせ 奈良労働局労働基準部監督課 TEL: 0742-32-0204

# 平成26年度 職場環境調査結果概要

- 1 調査目的  
育児・介護休業法等の制度規定利用状況など県内労働条件の実態を把握する。
- 2 調査対象  
県内の常用雇用者10人以上の事業所を産業分類別に1,500件無作為抽出
- 3 調査項目  
①仕事と家庭の両立支援の取り組み ②休日・休暇 ③定年制 ④退職金 ⑤男女均等な取扱い
- 4 調査方法  
郵送配布、郵送回収
- 5 調査基準日  
平成26年7月31日現在
- 6 回収結果  
有効回答468事業所(31.2%)  
有効回答は産業別にはサービス業が最も多く(166)、企業全体の常用雇用者数の規模別では300人以上が最も多く(147)なっています。

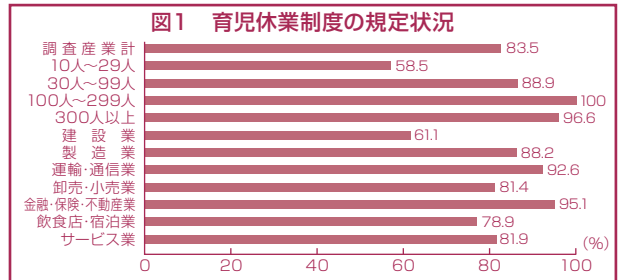


## I 仕事と家庭の両立支援の取り組み

### (1)育児休業制度の規定状況

育児休業制度を就業規則等に規定している事業所は83.5%で、企業全体の常用雇用者数の規模別にみると、100~299人で100%と割合が最も高く、最も低い10~29人で58.5%となっています。

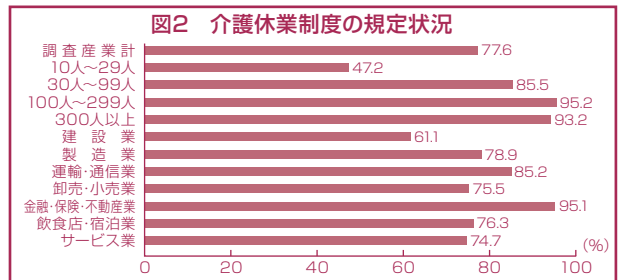
産業別では、金融・保険・不動産業が95.1%と最も高く、次いで運輸・通信業が92.6%、製造業が88.2%の順となっています。(図1)



### (2)介護休業制度の規定状況

介護休業制度を就業規則等に規定している事業所は77.6%で、企業全体の常用雇用者数の規模別にみると、100~299人で95.2%と最も高く、最も低い10~29人が47.2%となっています。

産業別では、金融・保険・不動産業が95.1%と最も高く、次いで運輸・通信業が85.2%、製造業が78.9%の順となっています。(図2)

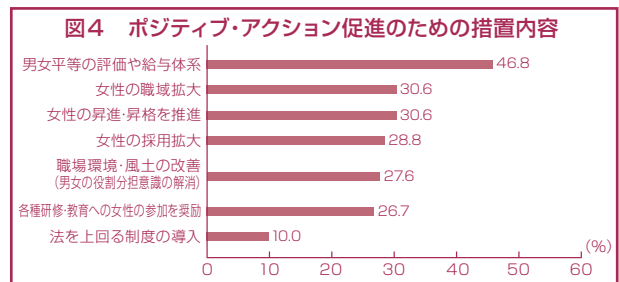
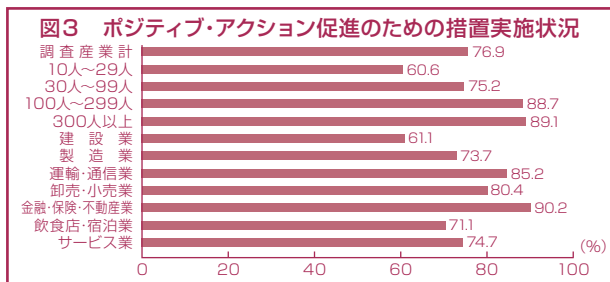


## II 男女均等な取扱い

### ポジティブ・アクションの取組み

ポジティブ・アクションの促進のための措置の実施状況をみると、何らかの措置を行っている事業所が76.9%となっています。(図3)

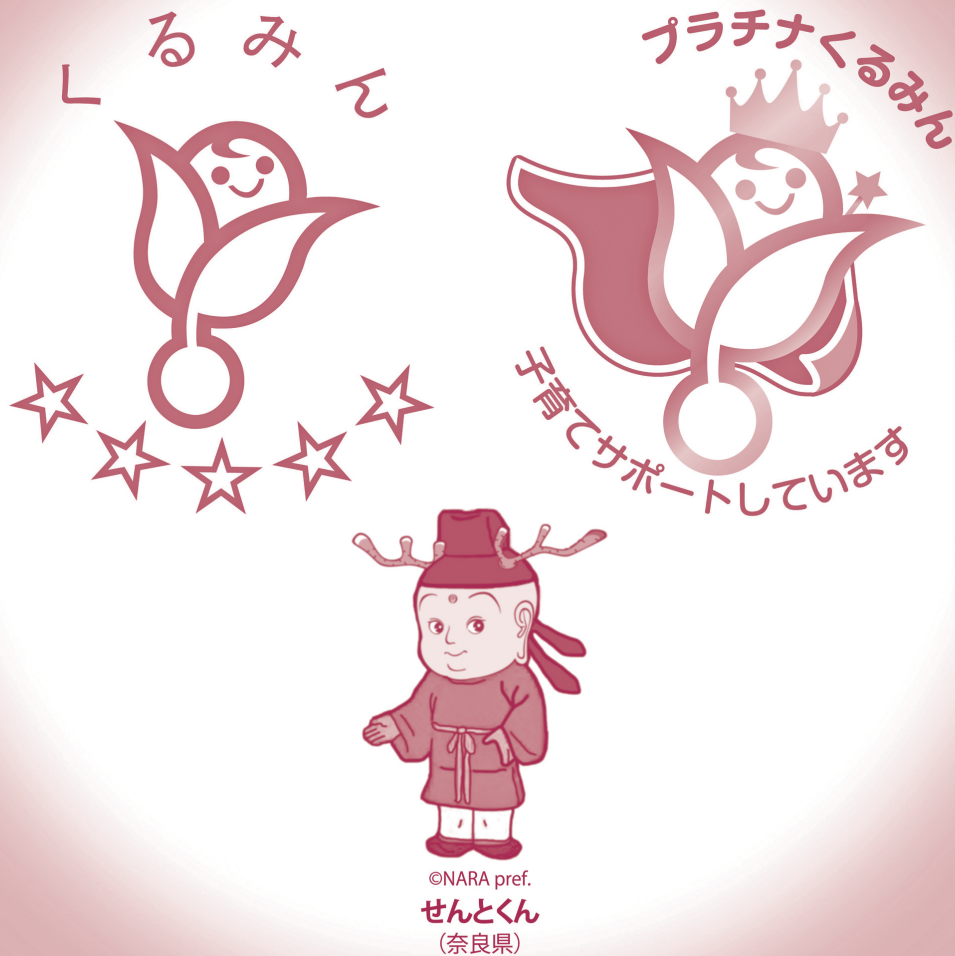
措置内容(複数回答)をみると、「男女平等の評価や給与体系」が46.8%と最も高く、次いで「女性の職域拡大」、「女性の昇進・昇格を推進」がともに30.6%、「女性の採用拡大」が28.8%、「職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識の解消)」が27.6%、「各種研修・教育への女性の参加を奨励」が26.7%、「法を上回る制度の導入」が10.0%となっています。(図4)



◆平成26年度職場環境調査結果は、雇用労政課HPIに掲載しています。  
雇用労政課HP → 統計調査・発行資料 → 労働に関する調査・統計(奈良県雇用労政課発表)  
<http://www.pref.nara.jp/23957.htm>

# 日本全国広がる子育て支援企業。

平成27年4月1日、プラチナくるみん誕生。



「くるみん」は、子育て支援に積極的に取り組む企業を示すマークです。

働く人が安心して仕事と育児を両立できる社会づくりに貢献しています。

特に優良な企業に付与される「プラチナくるみん」も登場しました。

日本各地で、「くるみん」を取得した子育て支援企業が広がっています。

従業員数101人以上の企業は、従業員の仕事と子育ての両立を図るための一般事業主行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知が義務化されています。  
お問い合わせ先 都道府県労働局雇用均等室 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/>



## 平成26年度奈良県社員・シャイン職場づくり推進表彰企業が決まりました!!

【仕事と家庭の両立推進部門】メタコート工業株式会社

【テレワーク推進部門】有限会社モルガンデータシステム

【若年者雇用推進部門】奈良交通株式会社

表彰式の模様は、次号でご紹介します。

# 労務改善 Q&A



**近年当社では、精神疾患を抱える社員が増えています。中小企業のメンタルヘルス対策について教えてください。**



大企業に比べ、中小企業のメンタルヘルス対策は難しく、体制が整っていないところが多いと聞きます。会社の金銭的な負担が大きい、人的・時間的余裕がない、会社の規模が小さいため相談室を設置できない、人事異動ができるほど大きな組織ではないなど、対策を打てない理由があります。

しかし、何もできないわけではありません。まずは事業主から従業員まで、メンタルヘルス不調とは何かという、根本的なところから学んでいただきたいです。身体の疾病、負傷とは異なり、見た目に分かりづらい精神疾患は、誤解と偏見がつきものです。正しい知識、認識がないと、メンタルヘルス不調者の周りの人たちが、二次的な苦痛を与えかねません。

次に、メンタルヘルス不調に陥らないための予防策をお考えください。予防に必要なことは、職場の風通しを良くすることや、相談できる人、理解者の存在、そして健康管理です。社員が仕事や人間関係で躓いているのを、管理監督者が気づいていないことはよくあります。問題を抱えている社員も、外に向かってシグナルを発しなかったりします。「何か困っていること、しんどいことはないか。」と、気軽に声がけをしてみてください。早期発見に繋がりますし、ストレスを溜め込みやすい職場の問題点に気づくかもしれません。

個々人が行う健康管理も大切です。睡眠時間が極端に少ないのは、脳の疲労を蓄積させる原因となり、メンタルヘルス不調に繋がることが多いようです。睡眠はその日の記憶を整理整頓し、落ち着きを取り戻す作用があります。

メンタルヘルス対策の概要については、大阪府発刊の「中小企業のためのメンタルヘルス・ガイドブック」が参考になります。インターネットで閲覧可能です。また、具体的な相談については、奈良県内の地域産業保健センターをご活用ください。リワーク(職場復帰)支援に関しては、奈良県障害者職業センターが相談に乗ってくれます。

## 奈良県の労働経済主要指標

<労働者の動き(新規求人倍率、有効求人倍率は季節調整値)>

	人口 (年度は10月1日)	新規 求職数	新規 求人数	新規 求人倍率	有効 求職数	有効 求人数	有効求人倍率 <( )内は全国値>
平成23年度	1,395,687	71,510	73,830	1.03	310,712	188,356	0.61(0.68)
24年度	1,389,690	66,358	79,392	1.20	292,562	210,315	0.72(0.82)
25年度	1,383,549	62,400	83,829	1.34	270,251	226,474	0.84(0.97)
平成26年8月	1,377,583	4,425	6,499	1.35	21,038	18,273	0.89(1.10)
9月	1,376,919	5,183	6,884	1.35	21,234	18,935	0.89(1.10)
10月	1,376,466	5,095	7,977	1.39	21,242	19,810	0.89(1.10)
11月	1,376,164	3,773	5,661	1.18	19,914	18,268	0.86(1.12)
12月	1,375,737	3,301	5,366	1.30	18,189	17,058	0.86(1.14)
平成27年1月	1,375,351	5,472	7,925	1.48	18,836	18,292	0.90(1.14)

(奈良労働局主要統計・指標より)

<賃金・労働時間の動き(年平均、月平均 事業所規模5人以上)>

	賃 金 (円)		労働時間 (時間)	
	現金給与総額	きまって支給する給与	総実労働時間	所定外労働時間
平成23年	280,346	232,472	136.1	7.2
24年	262,429	223,192	137.5	8.3
25年	261,524	222,481	137.1	8.2
平成26年7月	317,817	225,899	139.9	7.5
8月	233,966	223,576	131.7	6.7
9月	225,910	222,130	135.8	8.0
10月	229,499	225,603	138.3	8.3
11月	230,748	226,527	137.8	8.5
12月	448,034	225,218	136.0	8.4

(毎月勤労統計調査地方調査より)

なら労働時報 通巻352号 平成27年4月1日発行

発行 奈良県産業・雇用振興部雇用労政課 〒630-8501 奈良市登大路町30

電話 0742-27-8828 FAX 0742-27-2319 <http://www.pref.nara.jp/1664.htm>