

2013年
(平成25年)

10月号

なら

通巻346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⑰……………	2
○社員・シャインな職場訪問記⑱……………	3
○社員・シャイン職場づくり推進登録企業紹介 Part2……………	4
○中小企業等職場環境改善アドバイザーを派遣します！！……………	5
○労務改善 Q & A ……………	5
○全国労働衛生週間……………	6
○奈良県の労働経済主要指標……………	6
○中退共で退職金……………	6

奈良県地域就職支援センター

仕事探しがさらに便利に！！

☎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

求人情報の閲覧、仕事の紹介が可能です。

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 ☎0742-23-5730 月～土9時～17時

◆高田しごと*i*センター ☎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

奈良県労働委員会では、労働条件その他労働関係に関する個々の労働者と事業主との間の紛争（個別労働関係紛争）解決のための「あっせん」を取り扱っています。

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）にて受け付けています（受付時間・電話番号等は、上記をご覧ください。）。

あっせんについて

- 労働問題に関して経験豊かな「あっせん員」が、紛争当事者双方の言い分をお聞きして、問題点を整理のうえ、助言等を行い歩み寄りによる解決の援助を行うものです。
- あっせんを希望される場合は、中小企業労働相談所で労働相談を受けた後、または直接、労働委員会へ「あっせん申請」を行ってください。なお、県内の事業所で働く労働者又は県内に所在する事業所の事業主のどちらでも申請できます。
- 費用は無料です。

あっせん手続きの流れ



★今年度は労働委員会委員による労働相談会を下記のとおり予定しています。

【南部会場】 日 時：10月15日（火）午後5時～8時
場 所：大和高田市大中98-4
奈良県高田総合庁舎内会議室

【北部会場】 日 時：10月16日（水）午後5時～8時
場 所：奈良市法蓮町757
奈良県奈良総合庁舎内会議室

（両会場とも）

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：両会場とも予約が必要ですので、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）



社員・シャインな職場訪問記①7



今号以降3号にわたり、平成24年度奈良県社員・シャイン職場づくり推進表彰企業を紹介します。

まず紹介するのは、総合賞を受賞された**社会福祉法人 正和会**様です。椋本総務部長にお話しを伺いました。



社会福祉法人 正和会

事業内容：社会福祉事業
(介護老人福祉施設まきの苑等の運営)
所在地：五條市大沢町5-251
TEL：0747-24-4455
URL：http://www.gojo.ne.jp/seiwakai/

☆取り組みを始めたきっかけは？☆

介護職という業種柄、就職希望者が少ない、女性が多い職場でありながら妊娠・出産を機に退職するなど、せっかく育てた人材をなくしてしまうという課題を抱えていました。当施設で働けば、たとえ妊娠・出産しても子育てしながら働き続けられるという具体的な方法を示すことによって、新たに優秀な人材を確保する、また経験を積み能力のある職員の退職を防ぐことを目指しました。

☆取り組む中で苦労した点は？☆

開設当初は妊娠したら退職という風潮があったので、いざ妊娠した職員に仕事を続けてもらうとなると、管理職員から戸惑いの声があがり負担が少ない部署へ異動させてはどうかとの案も出ました。しかし、妊娠したら異動という方法では、対応出来る人数に限りがあり、育児休業制度が継続できなくなるため、管理職員には今の部署で対応するよう何度も話をしました。それぞれの部署で出産を控えた職員に対してどんな配慮ができるかを考え、職員にも十分説明し、自ら体調管理に気をつけながら勤務を続けるよう話をしました。

また最初の頃は、職員同士の不公平感も問題となりました。しかし、今後みんなが気兼ねなく制度を利用できるように「お互い様」であることを何度も伝え、配慮が必要な職員には母性保護規定等に基づく正式な手続きをとってもらうことによって、職場の理解を得るようにしました。

☆取り組むうえで重要なポイントは？☆

気兼ねなく育休を取得できるよう、代替職員は必ず確保するようにしています。そもそも当施設では、無資格の方でも興味のある方なら仕事を始めてもらえるようパート職員も採用しており、その後本人の希望や能力に応じて正規職員に登用しています。代替職員として主にパート職員を採用しますが、ほとんどの方がそのまま正規職員となり活躍していただいています。

もう一つは、職員とのコミュニケーションを大切にしています。職員が妊娠したことが分かれば、「おめでとう。」というお祝いの言葉とともに、早速、「生まれてくる子供をどんな風に育てていくか、育休後、どんな制度を利用しながら勤務を続けるか一緒に考えましょう。」と声をかけ、育休・復帰計画を立てるようにしています。この声かけをきっかけに、職員は家族と、仕事と家庭の両立方法について話し合い、早期に見通しを立てることができ、職場側も代替要員等の必要な準備を始めることができます。相談しやすい環境を作っておけば、自然とお互いに助け合う雰囲気は生まれるように思います。



飯田 明子 理事長



椋本 順子 総務部長



実際に育児休業制度等を活用された職員さんにもお話しを伺いました！

採用面接の際、結婚・出産をしても働き続けたいと希望を伝えたところ、「是非続けてください！」と答えてもらったのが当施設でした。働き続けられる安心感があるからこそ、職員は業務に集中できキヤリアップも目指すことができます！！



育休から復帰後、子供の体調不良で通院が必要となり、勤務が続けられるか不安であることを上司に相談したところ、短時間勤務制度を利用するよう勧められました。何でも相談しあえる職場環境は非常にありがたいです！！

(写真左) 梶谷さん
・勤続13年
・産休・育休取得者第1号
・3児の母で、短時間勤務制度を利用中

(写真右) 住吉さん
・勤続13年
・短時間勤務制度利用者第1号
・1児の母

「みんな本当によくがんばって仕事と家庭を両立していると思います。だから会社は、できるだけ応援してあげたいのです。」椋本部長のお言葉から、温かい職場の雰囲気が伝わってくるようでした。

貴重なお話しを聞かせていただきありがとうございます！！



社員・シャインな職場訪問記⑱



続いて紹介するのは、
同じく総合賞を受賞された
社会福祉法人 協同福祉会 様です。
村城理事長、
仲村主任にお話を伺いました。



社会福祉法人 協同福祉会

事業内容：社会福祉事業
(特別養護老人ホームあすなら苑等の運営)
所在地：大和郡山市宮堂町160番7
TEL：0743-57-1165
URL：http://www.asunaraen.com/



☆働きやすい職場づくりの取組内容を教えてください。☆

介護の職場は働きづらいというイメージを払拭するために取組を始めました。

事業活動の一環で保育所を開設したのをきっかけに、育児休業制度の利用を呼びかけ、保育所を利用する職員には費用の一部を援助する等、独自の育児支援プログラムを実施しています。また、資格のない方でも就職していただけるよう、研修制度の充実や資格取得費用の援助も行っています。具体的には、有資格者の職員を講師として研修会を開催し、職員同士が励まし合って資格取得を目指し日々勉強しています。



村城 正 理事長



仲村 栄志 主任

☆取組を進める中で変化したことを教えてください。☆

それまで育児休業は、制度はあるものの利用者がいなかったのですが、実際に利用する職員が増え、出産後も職場復帰し、キャリアを継続してもらえるようになりました。また、延長・休日保育等、育児支援を充実させることによって、繁忙期の人員が確保できるようになりました。資格取得に関して、職員の資格取得率が高く、サービスの質の向上につながっています。

仕事とプライベートがともに充実することによって、職員のモチベーションが上がっていると感じられます。風通しのよい職場環境を心がけ、こまめにミーティングを行っていますが、運営方針等について職員から積極的に提案されるようになりました。

☆取組をうまく進めるコツを教えてください。☆

制度を設置しても利用する人がいなければ意味がありません。また、制度の設置だけでなく周りの環境を整えることも大切です。育児休業等の該当者が現れれば、一度制度の説明を行い、利用希望について聞いてみると良いと思います。1人の職員が利用し始めると、それがモデルケースとなり2人目・3人目と制度が定着していきます。

☆今後の目標を教えてください。☆

若い方にも就職を希望してもらえるような職場にしなければと思っています。

福祉・介護の仕事は、もちろん大変なこともあります。それだけにやりがいのある仕事です。当施設では今後、ユニバーサル就労の取組や地域全体の暮らしを支援する地域密着型の事業展開を予定しています。我々と理念を共有し、介護の仕事を一生涯の仕事としてキャリアを積み、成長していただける人材が必要だと考えています。

何より、「職員は人財」です。今後も、男性の育児休業取得等も含め、職員が気持ちよく働ける職場づくりにさらに取り組んでいきたいと思っています。



あすなら苑の職員の皆さん→

取材中でも部屋の外から笑い声がよく聞こえるぐらい活気のある職場でした。また、村城理事長を始め仲村主任、職員の皆さん全員が同じ目標を持ち、日々お仕事をされていることが伝わってきて、団結力の強さを感じました。

今後も、さらなる取組を進められますことを期待しております！！



奈良県社員・シャイン 職場づくり推進 登録企業のご紹介 Part2

平成24年度の登録企業の主な取組内容をご紹介します。



<p>三笠産業株式会社 (プラスチックキャップ・各種包装資材の製造・販売) 北葛城郡広陵町寺戸53番地 http://www.mikasa-ind.co.jp/</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★育児・介護等の事情に応じてフレックスタイム制を利用できる。 ★配偶者の出産前後の休暇制度（有給・2日間）がある。 ★ノー残業デーを導入し、所定外労働時間の削減を推進している。 ★5年以上勤務されている障害のある労働者がいる。
<p>株式会社CWS (テレマーケティング、メンテナンス業務等) 天理市荒蒔町96-1 http://www.cwsnara.co.jp/</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★子が3歳になるまで育児休業が取得できる。 ★最長9ヵ月間介護休業が取得できる。 ★年次有給休暇の計画取得を推進している。 ★労働者自らの能力開発・向上にかかる取組を支援している。
<p>社会医療法人高清水 高井病院（医療業） 天理市蔵之庄町461-2 http://www.takai-hp.com/</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★院内託児所を設置・運営している。 ★短時間労働者等から正規労働者に登用する制度がある。 ★5年以上勤務されている障害のある労働者がいる。 ★労働者自らの能力開発・向上に係る取組を支援している。
<p>奈良中央信用金庫（金融業） 磯城郡田原本町132-10 http://www.narachuo-shinkinbank.co.jp/</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★ノー残業デーを導入し、所定外労働時間の削減を推進している。 ★短時間労働者等から正規労働者に登用する制度がある。 ★短時間労働者等に働きに応じた昇給制度を導入している。 ★職業能力開発推進者を選任し、労働者の職業能力開発・向上にかかる取組を企画している。
<p>株式会社読売連合広告社 奈良支社（広告代理業） 奈良市大宮町6-1-1 新大宮ビル4階 http://www.yomiren.co.jp/</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★配偶者の出産前後の休暇制度（有給・3日間）がある。 ★ポジティブ・アクションの観点から女性社員の昇進・昇格を推進している。 ★5年以上勤務されている障害のある労働者がいる。 ★労働者自らの能力開発・向上に係る取組を支援している。
<p>葛城工業株式会社 (建築金物の製造・販売、水処理装置の製造) 北葛城郡広陵町沢338 http://www.ktrg.co.jp/</p>	<ul style="list-style-type: none"> ★育児・介護等の事情に応じて始業・終業時刻の繰上・繰下制度が利用できる。 ★短時間労働者等から正規労働者に登用することがある。 ★短時間労働者等に働きに応じた昇進・昇格・昇給制度等を導入している。 ★労働者自らの能力開発・向上に係る取組を支援している。

詳しい取組内容は……

社員・シャイン 登録

検索

クリック!

<http://www.pref.nara.jp/21259.htm>

中小企業等職場環境改善アドバイザーを派遣します!!

県内中小企業等の事業主の皆さま、
こんなお悩みや疑問をお持ちではありませんか？

従業員の残業時間を減らすにはどうすればいいんだらう？



働きやすい環境づくりは
何から始めればいいんだらう？



そんな時は!

**中小企業等職場環境アドバイザーを
ご活用ください!!**

奈良県が、社会保険労務士をアドバイザーとして派遣し、就業規則の規定方法や労務管理の改善方法についてアドバイスします。費用は無料です!!

詳細については、下記までお問い合わせいただくか、ホームページをご覧ください。

奈良県産業・雇用振興部 雇用労政課労政福祉係

TEL : 0742-27-8828 (直通) HP アドレス : <http://www.pref.nara.jp/28723.htm>



労務改善 Q&A

Q

派遣勤務を経て現在の職場に勤務することとなり、週3日のパートとして勤続5年になります。半年前から時給に評価制度を導入すると言われており、今回の査定で時給を下げられました。自分では特にミスをした覚えもなく真面目にやってきたつもりなので、責任者に理由を尋ねると仕事に前向きさが見られないからと言われました。納得がいきませんが、時給引き下げは受け入れざるを得ないのでしょうか。

A

賃金引き下げ（降給）は、労使の合意がなければ不利益変更として認められません。しかし、会社が行った降給が有効とされることがあります。質問者さんの会社の就業規則に、降給に関する明確な規定はあるのでしょうか。半年前から時給に評価制度を導入と言われていたようですが、就業規則（降給・評価制度導入に関する規定）を、会社から周知されていたのでしょうか。

会社がその条件を満たした上で、成績を裏づける事実と評価基準が明らかに存在し、会社の質問者さんへの評価が恣意的・主観的なものでなければ、仮に裁判上の争いになっても降給は有効とされる可能性が高いです。もちろん、不当に降給の幅が大きいとか、最低賃金を割り込むような降給は認められません。

質問者さんは、特にミスをした覚えがなく真面目にやってきたつもりとありますが、会社の責任者は仕事に前向きさが見られないと評価しています。会社には説明責任があります。降給させるほどの成績不良だったのか、また降給の基準等についても、納得がいくまで責任者とお話になった方が良いでしょう。

最近では評価制度をドライな成果主義としてではなく、従業員を育てるための仕組みとして使いこなす会社が増えています。会社と従業員個人が、評定期間中の良かったところ、これから伸ばして欲しいところ、どうすれば成績が悪かった部分が伸びるのか等について面談を行います。従業員個人も評価項目を自己評価し、会社の評価とのズレを確認します。その場で次期評定期間の目標設定を行い、それを従業員にクリアしてもらうことで、個人の成績向上、ひいては会社全体の業績向上に繋げるのが、理想的な評価制度です。

会社が適正な手順を踏み、明確で相当な評価と無理のない目標設定を行っており、それでも従業員が低い成績のまま抜け出せないのであれば、降給もやむなしとすることはあり得ると思います。

健康管理 進める 広げる 職場から 平成25年度 全国労働衛生週間

10月1日(火)～10月7日(月) (準備期間 9月1日～9月30日)

日本での業務上疾病の被災者は長期的には減少してきたものの近年は横ばいで推移しており、一般定期健康診断の結果何らかの所見を有する労働者の割合が平成24年は52.7%とほぼ前年並みとなっているなど、職場での健康リスクは依然として存在しています。また、我が国の自殺者は平成24年は15年ぶりに3万人を下回りましたが、そのうち約2,500人が勤務問題を原因・動機の一つとしていること、精神障害等による労災認定件数が前年比約1.5倍となり過去最高を記録したこと等から、職場におけるメンタルヘルス対策の取組が重要な課題となっています。

また、昨年には印刷事業場において化学物質を使用していた労働者に、高い頻度で胆管がんが発生していた事案が判明しました。このような化学物質による健康障害防止のため、印刷事業場に限らず化学物質を取り扱うすべての事業場において、自律的な化学物質管理の徹底が求められています。

全国労働衛生週間をきっかけに、健康診断及び事後措置の実施の徹底や、メンタルヘルス対策及び過重労働による健康障害防止対策の推進など、日常の労働衛生活動の総点検を行いましょ。さらに、事業者や安全衛生管理者による職場巡視、事故等緊急時を想定した訓練などを実施し、労働衛生水準の向上と労働衛生意識の高揚を図りましょ。

(主唱：厚生労働省、中央労働災害防止協会)

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22年度	1,422,033	73,184	67,553	0.92	315,552	172,317	0.55 (0.56)
23年度	1,417,092	71,510	73,830	1.03	310,712	188,356	0.61 (0.68)
24年度	1,410,899	66,358	79,392	1.20	292,562	210,315	0.72 (0.82)
平成25年2月	1,387,733	5,376	7,104	1.31	23,069	18,097	0.74 (0.85)
3月	1,386,521	5,773	7,105	1.29	24,462	18,687	0.73 (0.86)
4月	1,384,648	7,395	6,556	1.34	25,653	17,906	0.76 (0.89)
5月	1,385,582	5,841	6,545	1.22	25,598	17,520	0.78 (0.90)
6月	1,385,169	4,737	6,476	1.25	24,467	17,318	0.78 (0.92)
7月	1,384,870	5,287	6,818	1.28	23,754	17,645	0.79 (0.94)

(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22年	280,796	235,211	137.3	7.2
23年	280,346	232,472	136.1	7.2
24年	262,429	223,192	137.5	8.3
平成25年1月	235,580	221,102	126.6	8.0
2月	223,564	222,782	136.7	8.7
3月	229,940	221,116	132.9	8.9
4月	232,147	226,680	142.1	8.8
5月	220,250	217,668	133.6	8.0
6月	331,445	224,552	133.1	8.2

(毎月労働統計調査より)

「確かな未来」が会社を変える。



で退職金。

「中退共」は中小企業が加入しやすい
国の退職金制度です。

① 国の制度だから安全・安心!
さらに掛金の一部を国が助成します。

② 社外積立でラクラク管理!
管理や運用の手間がかかりません。

③ 掛金は全額非課税でオトク!
節税に加え、手数料もかかりません。

● パートタイマーさんも
ご加入いただけます。

詳しくは
ホームページをご覧ください

中退共 検索

<http://chutaikyo.taisyokuin.go.jp/>

独立行政法人勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部 TEL (03)6907-1234 FAX (03)5955-8211