

平成 26 年度奈良県社員・シャイン職場づくり推進会議 議事録

1. 開催日時 平成 27 年 2 月 10 日 (火)

2. 開催場所 奈良県北分庁舎 3C 会議室

3. 出席者

【委員】	伊藤 忠通	委員
	新谷 絹代	委員
	大西 秀樹	委員
	阪田 聖司	委員
	佐古 美希	委員
	立平 三千美	委員
	梅本 和幸	委員
	神田 佳和	委員
	古田 ミキ	委員

【事務局】産業・雇用振興部 雇用労政課

4. 議事

◆事務局より以下について説明がありました。

- (1) 事業の実施状況について
- (2) 表彰企業の選考について
- (3) その他（社員・シャイン職場づくり推進事業の充実について）

◆審議の中で以下のような意見がありました。

【議題 2 奈良県社員・シャイン職場づくり推進表彰企業の選考について】

- ・総合賞は選定の目安に達している企業がないため、今回は該当なしとなるが、来年度以降、該当なしが続くようであれば、基準点も見直していかなければならない。
- ・育児休業等の取得実績について、人数だけで見ると多いところが有利になってしまう。対象者（女性）が何名いて、そのうち何名利用しているのかが分かるデータが必要ではないか。また、登録年度もそれぞれ違うため、実績なしの場合は、いつからそのような状況なのかも確認すべきである。

- ・ 今後は若年者の定着率まで把握していく必要がある。また、定着率が低い場合、きつくて離職するのか等、その背景はどのようなものか。
- ・ 非正規から正規への登用について、規定はなくても実績があればよいとするなら、はっきりと選定の目安にしておく必要がある。
- ・ 長時間労働対策と言われている中なので、例えば「長時間労働の抑制に向けた取り組みの有無」といった項目を入れてはどうか。

【議題3 その他（社員・シャイン職場づくり推進事業の充実について）】

- ・ ハラスメントに特化するというよりも、取り組みを評価し、加点する。そして特に評価した点は公表する。というあり方の方がインパクトがあり、成功事例として紹介できるのではないか。また、インパクトを与えるために、「ハラスメント防止〇〇賞」といったものを設けるのもひとつだと思う。そして、優れた取り組みを長く継続していることに対する表彰も考えて行くべきだろう。2回目の表彰では、こんなことに取り組んだというインパクトが必要である。
- ・ 3年に1回の更新時に、新たな取り組みを公表し、周知するのはどうか。
- ・ 定着していることに対する評価が大事。安定定着という切り口が必要ではないか。
- ・ 地域で働く受け皿が必要。地元雇用を考えていかなければならない。
- ・ 県外へ働きに出ってしまう傾向があるので、奈良の企業の魅力をPRしなければいけない。

5. 議決内容

平成 26 年度表彰企業について、

総合賞：該当なし

仕事と家庭の両立推進部門：企業番号 5 6 メタコート工業株式会社

テレワーク推進部門：企業番号 5 9 有限会社モルガンデータシステム

若年者雇用推進部門：企業番号 4 奈良交通株式会社 を選考企業とする。

以上