

2023年

(令和5年)

12月号

なら

通巻379号

労働時報

CONTENTS

1. 奈良県の最低賃金が改定されました!.....P1
2. 賃金アップで5万円給付!.....P1
3. 県立高等専門学校 令和6年度4月入校生募集.....P2
4. 社員・シャインな職場訪問記⑥.....P3
5. 社員・シャインな職場訪問記⑦.....P4
6. 社員・シャインな職場訪問記⑧.....P5
7. 労働委員会セミナー.....P6
8. 奈良県が運営する就職支援サイト「ジョブならnet」.....P6
9. 奈良県の就労支援の取組に参画する企業を募集しています.....P7
10. eラーニング講座を開催します.....P7
11. 労務改善Q&A・柔軟な働き方推進事業相談窓口について.....P8
12. 知っていますか? 生理休暇.....P8

CONTENTS 1

★奈良県の最低賃金が改定されました★

奈良県最低賃金

時間額 **936円**

令和5年10月1日発効

奈良県最低賃金は正社員のみでなく、パート・アルバイト・派遣労働者等すべての労働者に適用されます。

使用者は、適用される最低賃金額等を周知するとともに、この金額以上の賃金を支払わなければなりません。



問い合わせ先

奈良労働局賃金室 **0742-32-0206**

CONTENTS 2

賃金アップで5万円給付!

給付条件

- 令和5年9月1日から令和6年2月29日の間に
- 正規雇用労働者または非正規雇用労働者の賃金を
- 1.7%以上引き上げた事業所

賃上げを行った
従業員1人あたり

5万円を給付

申請方法など
詳しくはこちら



電子申請システムにて申請受付中!

CONTENTS 3

令和6年4月入校生募集案内 奈良県立高等技術専門校

本校は、新たに職業に就きたい方や再就職を希望している方など、求職中の方を対象に、就職に向けて必要な技能・知識を学ぶ、公共職業能力開発施設です。

- ★通校に便利な立地です！（近鉄橿原線石見駅西側約200m）
- ★ハローワーク（公共職業安定所）と密接に連携しています！
- ★職業訓練期間を通して皆さんの就職活動のお手伝いをします！

募集科

(9科 各定員20名、期間1年)

- ITシステム科
- 家具工芸科
- 建築科
- 住宅設備科
- 造園技術科
- 服飾ビジネス科
- オフィスビジネス科
- ビルメンテナンス科(おおむね35歳以上)
- 販売実務科(知的障害のある方)

販売実務科を除く全科

応募の流れ



※一般職業適性検査（筆記）と面接による総合評価で合否を決定します。

施設見学会

12月	6日(水)、13日(水)、20日(水)
令和6年1月	10日(水)、17日(水)、24日(水)、31日(水)
2月～3月	2月7日(水)、2月28日(水)、3月6日(水)

● 応募方法、選考の日程などについては詳しくはこちらをご覧ください

<https://www.pref.nara.jp/dd.aspx?itemid=75515>



販売実務科

応募の流れ



※体験訓練（予備評価）、作業試験・適性検査、および、面接による総合評価で合否を決定します。

施設見学会

販売実務科の施設見学及び相談は随時行っています。見学をご希望の方は事前にご連絡ください。



● 応募方法、選考の日程などについては詳しくはこちらをご覧ください

<https://www.pref.nara.jp/dd.aspx?itemid=75659>



募集案内パンフレット・応募書類の入手方法

- 本校HPに掲載（PDFファイルでダウンロード可）
- 県内のハローワークや本校窓口で配布
- 郵送（送付先住所・宛名を明記し140円切手を貼付した角形2号の返信用封筒（A4が入るサイズ）を、『募集案内資料請求』と朱記した封筒に同封し本校へ郵送下さい。

お問合せ

奈良県立高等技術専門校 〒636-0212 奈良県磯城郡三宅町石見440

TEL 0745-44-0565 FAX 0745-44-1057

URL <https://www.pref.nara.jp/1755.htm>



CONTENTS 4

社員・シャインな職場訪問記⁵⁶

令和4年度奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業で女性活躍推進部門の表彰を受けられました。玩具や生活雑貨用品の企画・販売をされています。和佐野達也社長と大塚美穂課長にお話をうかがいました。



株式会社池田工業社

事業内容：玩具・雑貨の企画・製造・卸
所在地：奈良県宇陀市榛原萩原2460番地
TEL：0745-82-0070
URL：<https://www.yamaine-ikeda.co.jp/>



女性活躍の歴史

当社は創業120年の社歴がありますが、創業当時は農機具を製造販売していました。その後、農機具の端材で作った「虫かご」を製造販売したことがおもちゃ製造販売の原点です。当時は、近隣の方に農業の閑散期を利用して、男性に限らず女性にも内職作業を自宅ですべてしていました。現在は、管理部門、企画営業部、現場作業などさまざまな部署で女性が活躍しています。

一人一人のアイデアを活かす、
全員参加型アイデアミーティング

玩具・雑貨の企画販売では、半年後に売れる商品予測が重要となります。子どもと接する機会の多い女性のアイデアは大きな武器となります。パート従業員を含む全従業員で、新商品のアイデアを出し合う「アイデアミーティング」を行っています。年3回、班ごとにアイデアを競う「発表会」があり、それに向けて活動しています。

アイデアミーティングは、企画部だけでなく全従業員の発想力を高めることや、商品企画を自分の仕事として考えてもらうことを目的に実施していますが、部署の垣根を越えた上質なコミュニケーションの醸成にも役立っています。実際にアイスクリーム型のスリッパや、汗をかいたら服を着たままたオルが抜きとれるインナータオルなど、商品化された事例もあり、従業員のやる気につながっています。やりがいを持続し、長年培った経験や知識を活かしてもらうための取組や働きやすい環境の整備を大切にしています。



(アイデア発表会)

社外研修への参加、資格取得サポート

業務改善や営業手法、管理マネジメントなど、外部の研修を広く活用しています。従業員から「こういう研修に参加したい」という希望があった場合もできるだけ尊重しています。資格取得のサポートも万全で、仕事に必要な資格と判断した場合、業務時間内での取得を推奨し、講習費用や交通費も会社が負担しています。

社員面談は、一番大切な行事です

正社員、パート従業員全員に対して年3回、各1時間の個人面談を行っています。従業員一人一人が、どのような考えを持っているかを知る大事な機会です。

一人で抱えたままでは、いい仕事はできません。全スタッフの考えていることを理解し、同じ方向を向いて仕事ができているかをすりあわせる目的もあります。実際に面談での声を反映して多くの業務改善を実現してきました。例えば、暑い倉庫内での作業用に、ファンのついたベストを導入しました。

働く環境を様々な面から良くしていくために個人面談は一番大切な仕事です。

良質の雇用環境整備への取組

今回は、女性活躍推進部門での表彰でしたが、「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」への取組は男女問わず、社員全員が、未来に希望を持ち、厳しさのなかにも楽しく働ける環境づくりへの取組です。また、地域の方に当

社のことを知っていただく機会にもなっています。



(研修〈健康講座〉)

CONTENTS 5

社員・シャインな職場訪問記⑤7



森井食品株式会社

令和4年度奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業でテレワーク推進部門の表彰を受けられました。春雨・葛切など食品製造・販売をされています。森川浩史部長にお話をうかがいました。



事業内容：食料品製造業

所在地：奈良県桜井市河西641番地

TEL：0744-42-3451

URL：<https://www.big-advance.site/s/181/1430>

テレワーク推進のきっかけ

1887年に乾麺製造・加工販売に着手し、1937年にはさつまいもでん粉とじゃがいもでん粉を使用して、日本ではじめて国産はるさめを作った会社です。現在は、春雨、葛切り、手延べそうめんなどを製造し、全国で販売しています。

テレワークについては、コロナ禍で業務がストップしたら大変だということから、県の補助も受けながら、本格的に導入しました。

営業部門には、会社貸与のパソコン以外にWebカメラやヘッドセット等のアクセサリ類を整備するとともに、事務担当者にはノートパソコンを貸与し、在宅勤務をしやすいしました。

特に事務部門では、従来より社内で受注管理や在庫管理などを行っているため、コロナの感染が広がり人員が不足してしまうことで、全国から受注した商品を発送・販売できず、業務が止まってしまう恐れがありました。しかし、テレワークの実施によりコロナ禍においても人員の減少による業務への影響はかなり防げました。

在宅勤務規定の改定

予期せぬコロナ禍での在宅勤務の導入には初めは戸惑いもありましたが、もともとあった在宅勤務規定を改定し、在宅勤務をしやすい制度に改めました。在宅勤務希望者は事前申請をして、当日はメールにて出・退勤届を連絡できるようにしました。

テレワーク導入の良かった点

まずは、コロナ禍における人員不足を防げたこと、そして労働環境の改善も進みました。例えば月1回、土曜日に出勤して作業を行っていたのですが、自宅でも行えるようになり、出勤する必要がなくなりました。また、在宅勤務で遠くから出勤している社員の通勤ストレスは軽減されています。

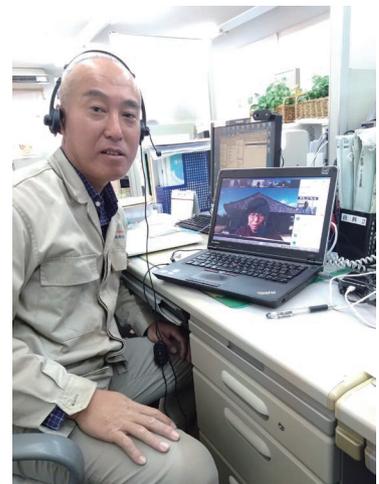
さらに、社員の意識の変化があり、時間の使い方が効率的になりました。在宅でできる仕事と出勤しなければならない仕事の仕分けができ、業務の見直しも図れました。

営業部門においてもWeb上での商談が可能になり、移動時間が短縮されるなど、遠隔地との商談もスムーズに行えるようになりました。

これからのテレワーク

当初は、社員同士のコミュニケーションが取りにくい、業務の進捗がわかりにくいといった課題もありました。しかし、それぞれがテレワークに慣れてきたこともあり、コロナ禍があけてからも、事務部門、営業部門で継続し、社内Web会議や全国を飛び回る営業の会議で使用されています。

このように、テレワークが有意義に働く場面においては引き続き取り入れ、出社の方が良い場合と組み合わせて、より改善しながら活用したいと思います。



(テレワークを活用する社員)

CONTENTS 6



社員・シャイんな職場訪問記 58



令和4年度奈良県社員職場づくり推進企業で女性活躍部門の表彰を受けられました。ソフトバンクショップ運営、携帯電話や各種サービスの提案・コンサルティングと、法人向け通信サービスをされています。川野長子常務と中村芳江課長にお話をうかがいました。



株式会社 タフ

事業内容：ソフトバンクショップ運営
法人ソリューション事業

所在地：奈良市大宮町5-4-1 スギタビル 3F・4F
TEL：0742-30-0323
URL：https://www.tough-n.co.jp/



HAPPY WOMAN PROJECT

ソフトバンクショップを運営し、地域のコミュニティの場としての機能も併せ持つ、魅力あるショップ展開に取り組んでいます。

ライフステージが変わるごとに働き方を見直さなければいけない女性社員に注目し、「HAPPY WOMAN PROJECT」を立ち上げ、定期的に女性のキャリアや女性の働きやすさについて会議や研修を実施しています。例えば、キャリアステップに伴う勤続の不安や女性特有の問題について社員から意見を集め、現場の意見を参考に改善策や向き合うために必要な知識の研修を行っています。

ワークライフバランス(両立支援)

弊社の自慢は、産休育休取得後復帰率100%・パパ育休取得率100%という実績です。共働き世帯が当たり前になってきました。仕事をしながらの子育てを視野に入れ、自分らしく頑張りたいと願う女性にとって、復帰後の環境や人間関係・仕事内容を0からスタートさせるのは負担が大きすぎます。

家族の協力だけでなく、会社として迎え入れる準備が整っている事を知ってもらうため社内SNSコミュニティを利用して、産休育休制度や育休復帰社員のインタビューや体験談を情報共有をしたり、育休取得中の社員との定期面談を行い育児相談からスムーズな復帰に向けて希望条件や勤務時間の融通を利かせた対応を行っています。

お父さん社員にも、子育てに対して積極的に参加し家族のサポートをしてほしいと、パパ育休の取得を推進しています。



(HAPPY WOMAN PROJECT)

プロジェクトから見えてきたもの

価値観が多様化する中、結婚や出産も当たり前ではありません。妊婦が所属する上長や復帰社員を受け入れてきたメンバーを集め課題や意見を集う会議を行ったところ、「男性か女性か、未婚か既婚か、子どもがいるかないかは関係ない」という意外な結論がでました。今まで女性社員に対して、キャリアやライフプランそれに伴う知識を補填してきましたが、「性別関係なく社員一人ひとりの様々なキャリアイメージ、ライフプランに沿った対応が必要だ」という次の目標を見つける機会になりました。

今後は「社員がいきいきと働ける会社づくり」を行うために新しいプロジェクトの立ち上げを検討しております。

世の平均が8%の中、女性役職率38%

キャリアのため、子育てのため、何かを犠牲にする。まだまだ日本にはその文化が根付いています。私たちは、携帯電話の販売だけでなく、「これから」の当たり前を提案しIT技術の浸透をサポートする仕事です。変わりゆく世の中の変化に対応していく会社だからこそ、「これから」の当たり前として、自立したキャリアを歩む女性をサポートし、育成し続けます。

様々な研修や、社内コンテストを実施するだけでなく、社員同士のつながりやコミュニケーションの機会を増やすなど、男女が共に安心して、長く活躍できる職場づくりに取り組んだ結果、尊敬できる女性上司が少しずつ増えてきました。



(社内コンテスト)

CONTENTS 7

奈良県労働委員会セミナー (令和5年度 労使関係セミナー)

参加無料
後日、オンデマンド
配信も予定

令和5年12月21日(木)

13:30~16:10(会場13:00)

奈良県コンベンションセンター会議室203

セミナー内容

第1部 13:35~14:10

奈良県労働委員会の取組紹介

発表者

下村 敏博 氏

奈良県労働委員会会長
弁護士



第2部

14:10~14:50

事例発表

発表者

奈良県労働委員会

公益委員・労働者委員・使用者委員がそれぞれの立場から、奈良県で過去に起こった労働紛争について、事例発表を行います。



第3部 15:05~16:05

講演「フリーランスの労働者性」

講師 **山川 和義 氏**

広島県労働委員会会長
広島大学大学院人間社会科学研究科教授



昨今、個人のスキルを活用して事業を行う自営業主や一人社長など、いわゆるフリーランスが契約先との関係で労働関係法令の適用される労働者に当たるかどうか問題となる事例が増加していることから、広くフリーランスをめぐる法律問題について、労働紛争の未然防止及び早期解決を図るため、御講演いただきます。

【共催】中央労働委員会(西日本地方事務所) 奈良県労働委員会

【協賛】滋賀県労働委員会 京都府労働委員会 大阪府労働委員会 兵庫県労働委員会 和歌山県労働委員会
奈良県社会保険労務士会

【後援】奈良労働局

お問い合わせ

奈良県労働委員会事務局 TEL 0742-20-4431

申込みは
こちらから! >>>



CONTENTS 8

奈良県が運用する 就職支援サイト 「ジョブならnet」 登録無料



奈良県就職支援サイト



奈良県内で就職を希望する求職者と県内企業・事業所とのマッチングを支援します。同サイトは、スマホ画面でも見やすく使いやすくし、新規卒業者だけでなく、一般やパート・アルバイト等も対象としています。企業情報・求人情報の掲載、求職者の登録等、「ジョブならnet」の積極的な活用をお願いします。

企業登録・求人登録募集中!
求職者登録募集中!

奈良県奈良しごとセンター
☎0742-23-5729



CONTENTS 9

奈良県の就労支援の取組に参画する企業を募集しています

紹介予定派遣
・紹介料

無料

採用をお考えの県内企業の皆様へ

奈良県では、オーダーメイドのリカレント教育と実地での就業実践訓練を行うことで企業ニーズに即した人材を育成し、その人材を参画企業にマッチングして正規雇用結びつける「奈良県雇用予定型リカレント教育事業」を実施します。現在、**参画企業の皆様を募集中**です！！



ニーズに合った
奈良県在住の
即戦力人材を採用

採用における
費用負担の軽減

プロの
採用アドバイザーが
サポートするから安心

お申込・お問合せはこちらから

「奈良県雇用予定型リカレント教育事業」事務局
<https://nara-recurrent.com> TEL:0742-25-2700

本事業に関するお問合せは当サイトまたはお電話にてお願いいたします。



CONTENTS 10

奈良県は県内企業にお勤めの方を対象としたeラーニング講座を開催しています

県内企業にお勤めの方がDX・OA スキルやビジネススキルをインターネットを活用し学んでいただく講座を開催しています！

eラーニングで学んでいただいた方が、**現在従事している仕事**に役立てたり、技能・技術を習得して**正社員雇用への転換**につなげたりすることを目指しています。

無償で提供いたしますので
奮ってお申込みください！！

コンテンツ一覧など
詳しくはこちら→



＼DX・ITスキルやビジネススキルなど多数／

eラーニング

2023年11月 - 2024年3月

上記期間のうち3か月間ご受講いただけます

受講期間

対象

奈良県内企業にお勤めの方

人事担当者様が取りまとめてお申込みください。奈良県内企業の方でしたら、人数上限なくお申込みできます。(すでにお申込みいただいている企業様もお申込み可能です。)

申込み

WEBサイトのお申込みボタンからお申込みください



お問い合わせはこちら

03-5577-2051

サポート時間

平日 9:00-17:00

✉ nara-online@insource.co.jp

動作環境: ブラウザを使用 (Internet Explorer9 以降/Firefox、Google Chrome 最新版/Chromium edge 最新版)

CONTENTS 11

労務改善 Q&A



年休取得率向上のために、積極的に年休の取得を促しているのですが従業員が気を使ってなかなか取得してくれません。何か良い方法はないでしょうか。



労働基準法の原則としては年次有給休暇は労働者の指定する時季に与えなければなりません。しかし、労基法第39条第6項により、使用者は、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合（当該労働組合が無い場合には労働者の過半数代表）との書面による協定により、年次有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、労使協定の定めにより計画的に付与することができます。労使でよく話し合った上で効率的な年次有給休暇の取得に努めてください。



奈良県では年休に関することや、その他幅広い働き方の問題について

県内の働き方改革を実施したい事業所の方に
気軽に相談いただける窓口をご用意しております。

企業のご担当者、社員の方、働き方に関して疑問や相談がありましたら、お気軽にご相談ください。それぞれ専門家が、電話・オンライン・対面で対応いたします。



働き方改革

テレワークの導入、定着

労働安全衛生推進

正社員へのキャリアアップ

「柔軟な働き方」に関する様々なこと

など

ご相談はホームページかお電話、もしくはQRコードからお申込みください。

HP: <https://workstyle.ysstaff.co.jp/>

電話:0743-74-2012 (平日10:00~17:00 事務局 ワイズスタッフ)



CONTENTS 12

知っていますか? 生理休暇

生理休暇は労働基準法で定められた「法定休暇」です (第68条)

生理のせいで
体調が悪い…
働くのが
つらいなあ…



- ・生理日の就業が著しく困難な女性は**従事している業務を問わず**請求可能です。
- ・正社員はもちろん、**非正規雇用労働者も**請求可能です。
- ・使用者は、労働者が生理休暇を請求したとき、その者を**生理日に就業させてはいけません。**
- ・生理の期間や症状の程度には個人差があるため、**休暇日数に制限を設けてはいけません。**

それぞれが生理休暇への理解を深め、生理休暇を
取得しやすい環境づくりを行いましょ!