

2014年
(平成26年)

4月号

なら

通巻348号

労働時報

CONTENTS

○「ワークサロン大和高田」がオープンしました！	1
○平成25年度職場環境調査結果概要	2
○がん患者の治療と就労の両立支援について	3
○労務改善 Q & A	3
○社員・シャインな職場訪問記②	4
○社員・シャインな職場訪問記③	5
○第42期奈良県労働委員会委員を任命	6
○こまどりローン	6
○奈良県の労働経済主要指標	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。

◆奈良しごとセンター ☎0742-23-5730 月～土9時～17時

◆高田しごとセンター ☎0745-24-2010 月～土9時～17時

※いずれも祝日・年末年始を除く

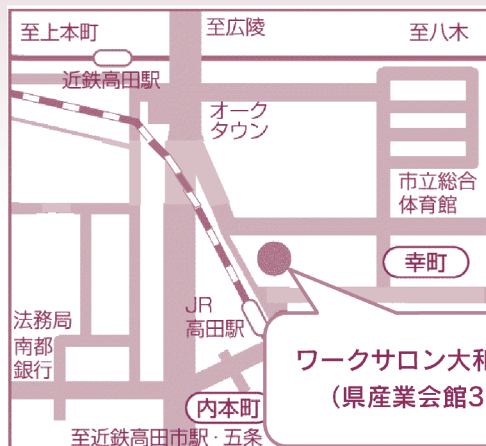
「ワークサロン大和高田」がオープンしました!

奈良県と奈良労働局が締結した「奈良県雇用対策協定」に基づいて、新たに3月3日(月)から県産業会館内に「大和高田地域就職支援センター(愛称:ワークサロン大和高田)」を開設しています。

ハローワークのスタッフが配置され、求人情報の検索や、仕事の相談・紹介が受けられます。近鉄大和高田駅・JR高田駅に近く便利です。(オークタウンのすぐ近くです!)

なお、エルトピア奈良(奈良市)内には、同様の機能を持つ「奈良県地域就職支援センター」があります。

奈良・高田両方とも、同一建物内に県のしごとセンターが設置されており、キャリアカウンセリングや内職相談、無料職業紹介も利用できます。



ワークサロン大和高田
(県産業会館3F)

※ 利用時間: 月～金 8:30～17:00
(祝・休・年末年始は休み)

詳しいお問い合わせ先は、**ワークサロン大和高田** TEL 0745-41-8609 FAX 0745-41-8655
奈良労働局職業安定課 TEL 0742-32-0208
県雇用労政課 TEL 0742-27-8812

平成25年度 職場環境調査結果概要

調査基準日は平成25年7月31日現在。

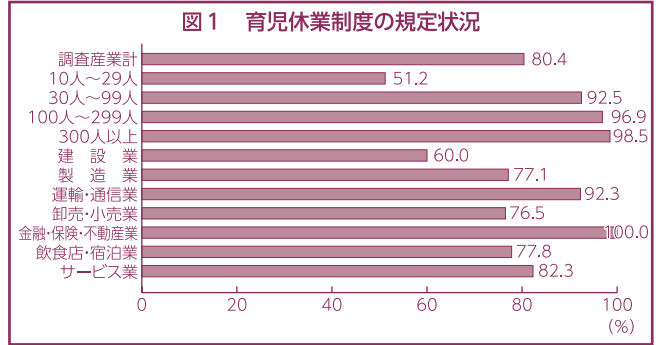
仕事と家庭の両立支援の取り組み、仕事と治療の両立支援の取り組みを調査事項とし、県内の常用雇用者10人以上の事業所を産業分類別に1,500件無作為抽出し、郵送によりアンケート調査。469事業所(31.3%)から有効回答を得ました。

1. 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80.4%で、規模別にみると、常用雇用者300人以上の事業所で98.5%と割合が最も高く、規模が小さくなるほど低くなり、最も低い10～29人で51.2%となっています。

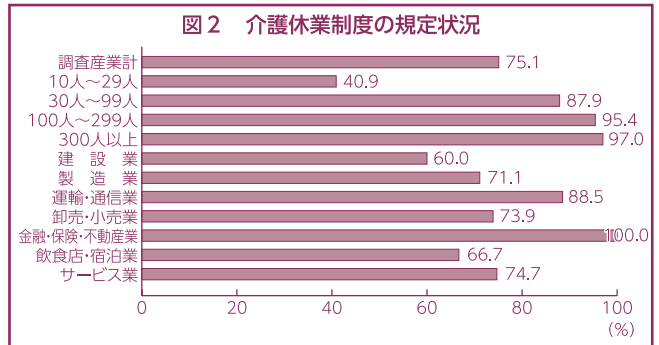
産業別では、金融・保険・不動産業が100.0%と最も高く、次いで運輸・通信業が92.3%、サービス業が82.3%の順となっています(図1)。



(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75.1%で、規模別にみると、常用雇用者300人以上で97.0%と最も高く、規模が小さくなるほど低くなり、最も低い10～29人が40.9%となっています。

産業別では、金融・保険・不動産業が100.0%と最も高く、次いで運輸・通信業が88.5%、サービス業が74.7%の順となっています(図2)。

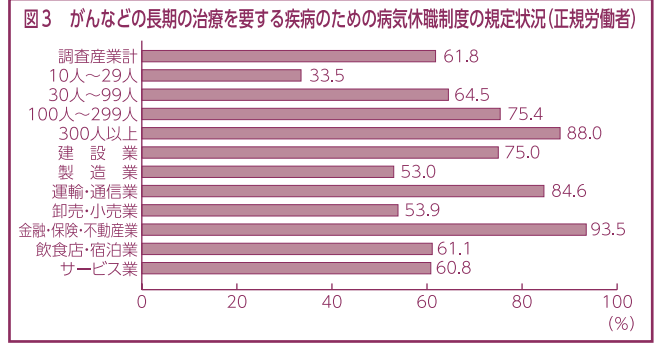


2. 仕事と治療の両立支援の取り組み

(1) がんなどの長期の治療を要する疾病のための病気休職制度の規定状況

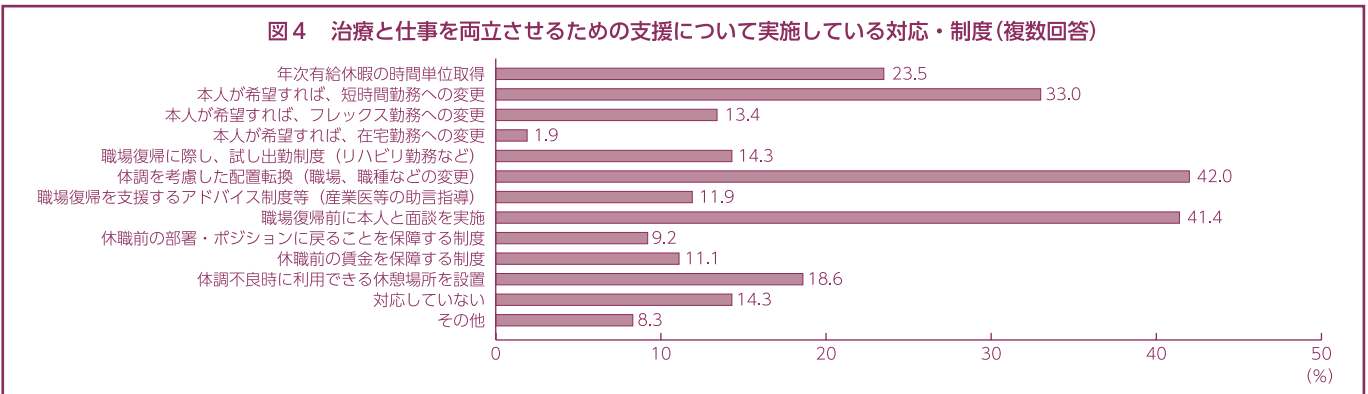
正規労働者の病気休職制度を規定している事業所は61.8%で、規模別にみると、常用雇用者300人以上で88.0%と最も高く、規模が小さくなるほど低くなり、最も低い10～29人で33.5%となっています。

産業別では、金融・保険・不動産業が93.5%と最も高く、次いで運輸・通信業が84.6%、飲食店・宿泊業が61.1%の順となっています(図3)。



(2) 仕事と治療を両立させるための支援の状況

仕事と治療を両立させるための支援として実施している対応や制度の状況をみると、「体調を考慮した配置転換」が42.0%と最も多く、次いで「職場復帰前に本人と面談を実施」の41.4%、「本人が希望すれば、短時間勤務への変更」の33.0%、「年次有給休暇の時間単位取得」の23.5%の順となっています(図4)。



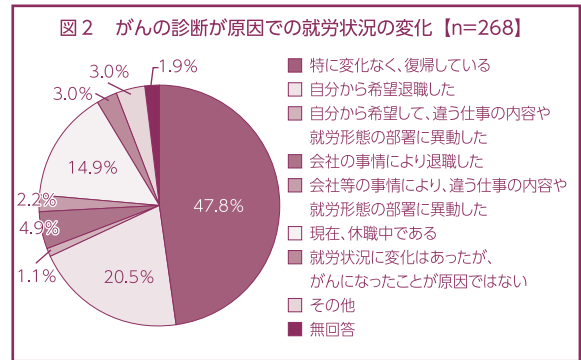
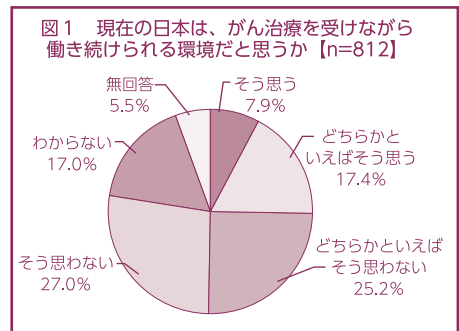
◆平成25年度職場環境調査結果は、雇用労政課 HP に掲載しています。
雇用労政課 HP → 統計調査・発行資料 → 労働に関する調査・統計(奈良県雇用労政課発表)
<http://www.pref.nara.jp/23957.htm>

がん患者の治療と就労の両立支援について

がんは、生涯のうち2人に1人が罹る身近な病気です。「がん」と聞くと、多くの方が治らない病気と連想しがちですが、治療技術の進歩により、がんは必ずしも「命にかかわる病気」ではなく、「長くつきあう慢性病」に変化してきています。

働く世代のがん患者数が年々増加しており、がん患者の治療と就労の両立支援は大きな課題となっています。こうした状況から、県では「第2期奈良県がん対策推進計画」(平成25年3月)を策定し、県民や事業者に対して、がんやがん患者に対する理解を深める取り組みを進めています。

奈良県が平成25年10月に、県内の医療機関に通院・入院しているがん患者を対象に実施した「ならのがんに関する患者意識調査」では、現在の日本は、がん治療を受けながら働き続けられる環境ではないと考えている人が半数以上を占め(図1)、雇用者のうち、実際に自分から希望退職された人が約2割を占めています(図2)。また、仕事を継続する上で、必要な対応・制度として、「短時間勤務への変更」、「年次有給休暇の時間単位取得」、「体調を考慮した配置転換」などを望む声が多く見られました。しかし、職場環境調査の結果(2ページ)では、「短時間勤務への変更」を実施している事業所は33.0%、「年次有給休暇の時間単位取得」は23.5%、「体調を考慮した配置転換」は42.0%となっており、がん患者が働きながら治療や療養ができる環境整備が望まれます。事業者向けに『「がん就労者」支援マニュアル』も作成されていますので、がん治療と就労の両立を目指す従業員への支援に向けて、ご活用ください。



◆企業(上司・同僚、人事労務、事業主)のための「がん就労者」支援マニュアル
<http://www.cancer-work.jp/tool/index.html>

労務改善 Q&A

Q パートで歯科医院の受付をしています。週5日、1日5時間の雇用形態で、勤続2年2ヵ月になります。失業したときのために雇用保険に入りたいのですが、加入手続きはされていません。院長先生に聞いたところ、「パートは雇用保険に入らないから。」と言われました。私には雇用保険の加入資格がないのでしょうか。事業主が加入手続きをしない場合はどうすればよいのでしょうか。

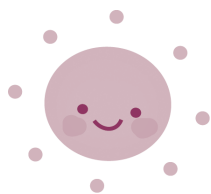
A パートタイム労働者であっても、次の(1)及び(2)のいずれにも該当する場合は、雇用保険の被保険者となります。
(1) 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。
(2) 31日以上引き続き雇用されることが見込まれる者であること。

具体的には、次のいずれかに該当する場合があります。

- 期間の定めがなく雇用される場合
- 雇用期間が31日以上である場合
- 雇用契約に更新規定があり、31日未満での雇止めの明示がない場合
- 雇用契約に更新規定はないが、同様の雇用契約の労働者が、31日以上雇用された実績がある場合(雇入時において、31日以上雇用されることが見込まれない場合であっても、その後31日以上雇用されることが見込まれることになれば、その時点から雇用保険が適用される)

また、相談者さんご本人が、勤務先を管轄するハローワークに対し、雇用保険の加入資格があることの確認請求ができます。ハローワークが雇用状況をきちんと把握できるよう、雇用契約書、源泉徴収票、給料明細等を用意しておきましょう。ハローワークはこれらに基づいて事実関係を調べ、請求の内容が正当なものと確認できた場合は、勤務先に対して雇用保険の加入手続きを行なうよう指示します。

なお、雇用保険料が給与天引きされていたことが明らかな場合は、2年を超えて遡り、雇用保険の加入手続きができます。その他詳細は、ハローワークにご確認ください。



社員・シャインな職場訪問記²⁰



平成24年度表彰企業のご紹介も今号が最後となりました。

まずご紹介するのは総合賞を受賞された
社会福祉法人 南都栄寿会 様です。
松尾施設長にお話を伺いました。



社会福祉法人 南都栄寿会

事業内容：社会福祉事業

(特別養護老人ホーム西の京苑等の運営)

所在地：奈良市六条西5丁目17番43号

TEL：0742-52-0888



松尾 智志 施設長

☆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。☆

介護の職場は、女性職員が多く子供ができれば退職するというのが一般的でした。しかし、利用者と信頼関係を築いている職員に辞められることは施設にとって大きな損失です。また介護職は、きつく大変な仕事というイメージがありいまだに人材確保が難しい状況にあります。ですので、職員にはなるべく仕事を続けてもらいたい、そのためにはどうすればいいのかと思い、年に2回職員との面談を行い職場環境に関する要望を聞くことから始めました。

☆具体的な取組内容を教えてください。☆

育児休業後復帰し、子育てをしながら仕事を続けてもらえるようになったことはもちろんのこと、最近では介護休業も抵抗なくとってもらえるようになりました。

残念ながら介護職の基本給は高いとは言えません。そこで、職員の頑張りが評価できるよう、具体的には一時金へ反映できるよう人事考課制度を導入しています。評価は施設長のみが行うのではなく、直属の上司や利用者からの評価も重視していますので、概ね職員の理解を得ることができています。

また、内部資格制度も設けています。主任職員が外部研修で得たものを、主任自ら講師となり内部研修でレクチャーすることにより職員全体の質の向上・モチベーションアップにつながっています。

☆取組を進めるうえで大切なことは何ですか。☆

これまでを振り返ってみると、取り組みを進めることができた要因は、理事長及び事務局長が男性であるものの女性職員の活用について理解があったことだと思います。私も含め男性管理職は、職員やその子どもたちのことを自分の妻や子どもに置きかえて考えれば、辛い職場環境で仕事をさせたくないという気持ちが自然と湧いてきます。

お互いに助け合おうという職場風土も大切ではないでしょうか。その工夫として、人員配置を決める時に、年齢等を考慮し結婚・出産等のライフイベントが順番に起こりそうな職員をあえて同じ職場に配属します。そうすると、理解しあえる者同士、みな順番に助け合おうということが職場内で自然と行われるようになります。

施設の経営やサービスの質の維持・向上のためには職員の努力が必要で、そういった面では職員に厳しいことを要求しなければなりません。だからこそ、職員の努力や地域の協力により得られた収益は、すべて利用者・地域・職員に還元するべきだというのが当法人の方針です。この方針を日頃から職員に説明し、職場環境改善にも取り組み続けることが、施設を運営する上での好循環を生み出していると思います。

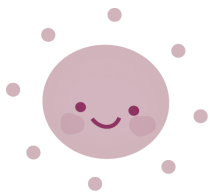


職員の皆さん↑

経営者や管理職員には職員とその家族を守る義務があるという考えが根底にあることが、言葉の端々から感じられました。この施設長の気持ちが職員さんに伝わり、理解と協力が得られているんだろうなあと感じました。

今後も、さらなる取り組みを進められますことを期待しております！！





社員・シャインな職場訪問記②1



最後に、
仕事と家庭の両立推進部門賞を受賞された
株式会社関西メディコ様を
ご紹介します。

山下専務取締役にお話を伺いました。



株式会社 関西メディコ

事業内容：保険調剤 サン薬局

所在地：生駒郡平群町上庄1-14-12

TEL：0745-45-3993

URL：http://www.kansaimedico.co.jp/



↑ 山下寿々代 専務取締役

☆これまでの取り組みの経緯を教えてください。☆

当社は、約20年前に調剤薬局というその当時はまだ珍しい業種の企業として創業しました。もともと薬剤師は女性が多いのですが、創業当時働いてくれたのは、安定志向の男性薬剤師ではなく女性薬剤師のみでした。また、薬剤師は現在でも人材不足で新規採用が難しい状況です。ですので、創業当時より「今の従業員にいかに長く働いていただくか。」が人事の要となり、現在も変わっていません。

そもそも女性が長く働き活躍できる職場環境を目指すところからスタートしていますので、既存の男性中心の環境を変えていくという苦労はなかったものの、それぞれ事情が違う従業員の希望をできるだけ叶えられるよう、人員配置等を調整する難しさがありました。

☆具体的な取組内容を教えてください。☆

おかげさまで、有給休暇取得率は100%、育児休業復帰率も100%です。長期休暇や育児休業の取得者が出た場合の人員補充については、当社は県内にたくさんの店舗がありますので、人員に余裕のある店舗から不足している店舗にかけて、通勤に影響のない距離の店舗間での異動を組み合わせ対応しています。

また、育児休業から復帰される時には、復帰後の働き方について何度も細かな打ち合わせをします。それぞれの事情や希望を聞きできる限り配慮しますが、会社としても対応できる限界があります。ですので、対応可能な複数の案を提示し、これまでの実例をふまえて相談しながら納得したうえで働き方を選んでもらうようにしています。

実際に育児休業を利用し

お仕事が続けられている方にもお話を伺いました！



掛本 真紀さん

9年前に育児休業を取得しました。復帰前にはいろいろと相談のついでに、育休前は正社員だったので、育児との両立のため復帰後はパート社員にさせていただきました。とても楽しい居心地の良い職場で本当にありがたいです！！

☆取り組むうえでのポイントと

今後の目標を教えてください。☆

専任者をおくと進めやすいと思います。継続して従業員からの要望を聞き職場環境改善に取り組んでいると、いろんなケースを見ることになるので従業員に具体的なアドバイスができます。

今後取り組んでみたいことは、病児保育についてです。育児休業復帰後の従業員が子どもの急な病気による対応に困っているケースをたくさん見てきました。育休前と変わらない勤務形態を希望する従業員が子どもの病気で休まざるを得ず、十分に能力を発揮してもらえていないと感じることがありますので、会社で病児保育サービスを提供できないかと考えています。当社は県内全域に店舗がありますので、北部地域のみならず南部地域の店舗で働く従業員も利用できるサービスがないか検討しているところです。

ご自身も仕事と育児を両立されている山下専務。そして従業員が無理なく仕事を続けられる方法を一番に考えていらっしゃる専務だからこそ、従業員の皆さんも相談しやすいのだろうと感じました。

貴重なお話をありがとうございました！！



↓社員の皆さん



第42期奈良県労働委員会委員を任命

第41期委員の任期満了に伴い、平成26年1月1日付けで第42期奈良県労働委員会委員が任命されました。

公益委員、労働者委員、使用者委員、各5名で構成されています。

任期：平成26年1月1日～平成27年12月31日

(◎会長 ○会長代理)

区分	氏名	現職等	備考
公益委員	◎ 佐藤 公一	弁護士	再任
	○ 下村 敏博	弁護士	再任
	大石 令子	元 奈良県人事委員会事務局長	新任
	西谷 敏	大阪市立大学名誉教授	再任
	渡辺 賢	大阪市立大学大学院法学研究科教授	新任
労働者委員	大西 秀樹	奈良交通労働組合執行委員長	再任
	桐木 正明	自治労奈良県本部執行委員	新任
	阪田 聖司	電機連合奈良地方協議会議長	再任
	竹平均	日本労働組合総連合会奈良県連合会事務局長	再任
	松岡 隆	関西電力労働組合奈良地区本部執行委員長	再任
使用者委員	上田 洋一	(株)花小路代表取締役社長	再任
	高橋 伸和	ナテック株式会社代表取締役社長	新任
	竹中 史郎	奈良交通(株)専務取締役	再任
	辻 良彰	一般社団法人奈良経営産業協会専務理事	新任
	吉村 昭秀	小山株式会社社会社取締役人事部長	新任

労働委員会は、労使間で問題が起き、自主的な解決が困難な場合に、中立・公正な立場でトラブルの迅速かつ円満な解決をお手伝いします。手続きは簡単で、費用は無料です。制度の利用については、お気軽にご相談下さい。

こまどりローン

奈良県勤労者生活支援資金融資制度

奈良県が近畿労働金庫と提携して行っている働く皆様のための融資制度です。

- ①中小企業に勤務する方で次の要件を満たす方
 - ・県内在住又は在勤 ・現住所1年以上居住
 - ・現勤務先1年以上勤務
- ②離職者で雇用保険受給中の方で次の要件を満たす方(連帯保証人1名必要)
 - ・県内在住 ・現住所1年以上居住
 - ・離職前勤務先1年以上勤務
- ③育児・介護休業を取得中又は取得予定で、休業残期間が1ヵ月以上ある方で次の要件を満たす方
 - ・県内在住又は在勤 ・現住所1年以上居住
 - ・現勤務先1年以上勤務

- ◆用途：①②教育費・医療費 ③生活資金
- ◆融資額：100万円(介護は60万円)
- ◆年利：1.6% ◆返済：5年以内
- ◆保証機関の保証が必要です

* 医療費は同居家族等の医療費、本人及び同居家族等の歯科治療費のみ対象となります。

* 金融機関の審査により、融資することが出来ない場合があります。

- 融資申込窓口 近畿労働金庫県内各支店へ
 奈良支店<0742-36-2100>
 高田支店<0745-53-2211>
 桜井支店<0744-45-0123>
 吉野出張所<0747-52-0351>
 近畿労働金庫郡山ローンセンター
 <0743-53-8581>



- 問い合わせ先 上記各支店・出張所・ローンセンター
 奈良県雇用労政課 <0742-27-8828>
<http://www.pref.nara.jp/4119.htm>

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8月	1,384,493	4,809	6,745	1.33	22,917	18,076	0.81(0.95)
9月	1,384,023	5,127	7,043	1.34	22,770	18,546	0.81(0.95)
10月	1,383,549	5,252	8,019	1.44	22,492	19,652	0.86(0.98)
11月	1,383,292	4,110	7,281	1.46	21,185	20,303	0.89(1.01)
12月	1,382,831	3,442	6,294	1.52	19,325	19,260	0.91(1.03)
平成26年1月	1,382,299	5,732	7,710	1.39	19,795	19,639	0.92(1.04)

(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7月	302,268	220,704	139.3	7.6
8月	230,338	222,764	134.2	6.6
9月	223,108	221,144	137.8	7.7
10月	226,059	223,134	140.1	8.6
11月	229,782	223,661	142.8	8.7
12月	454,642	224,511	138.6	8.8

(毎月勤労統計調査地方調査より)

なら労働時報 通巻348号 平成26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>