

2018年  
(平成30年)

12月号

なら

通巻364号

# 労働時報

## CONTENTS

- 奈良県の最低賃金が改定されました ..... 1
- 県立高等技術専門学校 平成31年4月入校生募集 ..... 2
- 奈良労働局からのお知らせ(働き方改革) ..... 3
- 社員・シャインな職場訪問記⑤ ..... 4
- 社員・シャインな職場訪問記⑥ ..... 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15分  
奈良市西木辻町93-6 エルトピア奈良内

◆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15分  
大和高田市幸町2-33 奈良県産業会館内

## 労働相談ダイヤル

◆奈良県雇用政策課  
☎0120-450-355  
月～金 9時～18時

◆エルトピア奈良(奈良労働会館)  
☎0742-26-6900  
第1・第3土 13時～17時

◆エルトピア中和(中和労働会館)  
☎0745-22-6631  
第2・第4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」等を行っています。  
☎0742-20-4431 月～金 8時30分～17時

## しごと相談ダイヤル

しごとや職業訓練などの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

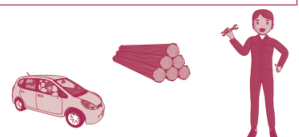
# ☆奈良県の最低賃金が改定されました☆

本年度の奈良県の最低賃金は、以下のとおりとなりました。  
使用者は、適用される最低賃金額等を周知する(最賃法第8条、同法施行規則第6条)とともに、必ずこの金額以上の賃金を支払わなければなりません(最賃法第4条)。

必ずチェック! 最低賃金

奈良県最低賃金		時間額 <b>811円</b> (平成30年10月4日発効)
(*1) 特定最低賃金	奈良県はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業最低賃金	時間額 860円 (平成29年12月27日発効)
	奈良県電子部品・デバイス・電子回路、発電用・送電用・配電用電気機械器具、産業用電気機械器具、民生用電気機械器具製造業最低賃金	時間額 849円 (平成29年12月27日発効)
	奈良県自動車小売業最低賃金	時間額 851円 (平成29年12月27日発効)
	奈良県木材・木製品・家具・装備品製造業最低賃金	時間額 816円 日額 6,527円 (平成元年1月25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。
- ◆ただし、特定の産業には特定最低賃金(\*1)が定められており、両方の最低賃金が適用される場合は、金額の高いほうの最低賃金が適用されます。
- ◆最低賃金には精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外労働・休日労働・深夜労働の割増賃金、賞与、臨時の賃金は算入されません。
- ◆月給制の場合は、月給を1ヶ月平均の所定労働時間で除して金額を比較してください。



奈良労働局賃金室 0742-32-0206

# 平成31年4月入校生募集案内 奈良県立高等技術専門学校

本校は、再就職を希望している方や、学校を卒業し新たに職業に就かれる方が、職業に必要な技能・知識を学ぶ、公共職業能力開発施設です。近鉄橿原線石見駅の西側約200mにあり、通校に便利です。

ハローワーク(公共職業安定所)と密接に連携し、さらに就職支援専任の職員が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。これらにより就職率は全体で9割を超えています。

一定の要件を満たすと、職業訓練期間中、雇用保険の失業給付期間延長、求職者支援制度、公共交通機関の学割などの援護措置が適用されます。

※応募に関する詳しい内容は本校ホームページや募集案内パンフレットを入手してご確認ください。

## 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(将来起業を志している方)
- 建築科
- 住宅設備科
- 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)
- 造園技術科
- 販売実務科(知的障害のある方)

## 応募の流れ(販売実務科を除く全科)

	第1回募集	第2回募集(注)	第3回募集(注)
応募書類受付期間	1月4日(金)～1月31日(木)	2月7日(木)～2月20日(水)	2月28日(木)～3月14日(木)
一般職業適性検査	2月6日(水)	2月25日(月)午前	3月19日(火)午前
面接	2月14日(木)または15日(金)	2月25日(月)午後	3月19日(火)午後
合格発表	2月22日(金)	2月28日(木)	3月25日(月)

(注)第2回・第3回募集は欠員のある科のみ実施

## 応募の流れ(販売実務科)

	第1回募集	第2回募集(注)	第3回募集(注)
応募書類受付期間	1月8日(火)～1月23日(水)	2月8日(金)～2月19日(火)	2月27日(水)～3月6日(水)
体験訓練(予備評価)	1月25日(金)まで	2月19日(火)まで	3月8日(金)まで
作業試験適性検査	1月31日(木)	2月21日(木)	3月11日(月)
面接	1月31日(木)または2月1日(金)		
合格発表	2月8日(金)	2月27日(水)	3月14日(木)

(注)第2回・第3回募集は欠員のある場合のみ実施

## 施設見学会(販売実務科を除く全科)

平成30年11月	28日(水)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 各日午後1時30分開始</li> <li>◆ 時間までに本館玄関で受付を済ませてください。</li> <li>◆ 事前申込不要</li> <li>◆ 2つの科まで見学可能</li> </ul>
平成30年12月	5日(水)、12日(水)、19日(水)	
平成31年1月	9日(水)、16日(水)、23日(水)、30日(水)	
2月～3月	2月13日(水)、3月6日(水)	

上記以外でも、事前に見学可能な日時をお問合せの上来校可能です。

《販売実務科》 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。

## 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(送付先の住所・宛名を明記し140円切手を貼付した角型2号の返信用封筒を、『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。

## お問い合わせ先

奈良県立高等技術専門学校 〒636-0212 奈良県磯城郡三宅町石見440

TEL 0745-44-0565

FAX 0745-44-1057

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

# 働き方改革

～ 一億総活躍社会の実現に向けて ～

## 働き方改革の基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。



働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

ポイント

I

## 労働時間法制の見直し

**見直しの目的** 「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現します

- ➔ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすること等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。
- ➔ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための新たな制度をつくります。

**見直しの内容** 施行：2019年4月1日から

- ① 残業時間の上限を規制します (中小企業の適用は2020年4月1日から)
- ② 「勤務間インターバル」制度の導入を促します
- ③ 1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます
- ④ 月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます (25%→50%) ▶ 中小企業で働く人にも適用 (2023年4月1日から)
- ⑤ 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます ▶ 働く人の健康管理を徹底  
▶ 管理職、裁量労働制適用者も対象
- ⑥ 「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します ▶ 労働時間の調整が可能な期間 (清算期間) を延長 (1か月→3か月)  
▶ 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
- ⑦ 専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェッショナル制度」を新設し、選択できるようにします ▶ 前提として、働く人の健康を守る措置を義務化 (罰則つき)  
▶ 対象を限定 (一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象)

ポイント

II

## 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

**改正の目的** 正規雇用労働者 (無期雇用フルタイム労働者) と非正規雇用労働者 (パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者) との不合理な待遇の差をなくす。

どのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

**改正の概要** 施行：2020年4月1日から、中小企業は2021年4月1日から

- ① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備  
同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。  
ガイドラインを策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示します。
- ② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化  
非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明を求めることができるようになります。  
事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。
- ③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続 (行政ADR) の規定の整備  
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。  
「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。



## 社員・シャインな職場訪問記 35



職員の約8割が女性という社会福祉法人太樹会様では、さまざまな制度を整えて、職員の「ワーク・ライフ・バランス」を支援。平成29年度「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業・仕事と家庭の両立推進部門」で表彰されました。取り組み内容の詳細について、理事長の植島宏信様にお話をうかがいました。



## 社会福祉法人 太樹会

事業内容：介護老人福祉施設、短期入所生活介護、通所介護、居宅介護支援  
所在地：大和高田市野口325-3  
TEL：0745-52-0125  
URL：https://www.nicori.or.jp

## 職員の「仕事と家庭の両立」に積極的に取り組まれるようになった理由は何でしょうか。

職員に家庭を持つ女性が増えたことや、また子どもを持つ女性にパートで働いてもらうために、働きながら育児をしやすい環境づくりが重要だと考えました。

新卒で採用した女性職員も、4年もすれば結婚、出産、育児ということもあります。長く働き続けられる職場を目指して、8年ほど前から積極的に制度を整えてきました。高福祉国家の北欧では、子どもが5~6人いる家庭は珍しくありません。福祉法人として我々も、日本の少子化対策という社会的責任の一端を担いたいと考えますね。

## 具体的な取り組み内容を教えてください。

まず、育児支援については、子どもが3歳になるまで育児休暇を取得することができるほか、就学年齢の6歳になるまで勤務時間を短縮できるよう、短時間勤務制度や夜勤の免除、フレックスタイム制を実施しています。男性職員にも、配偶者の出産前後の休暇制度があるほか、育児休暇の取得を認めており、「和里(にこり)」の施設長も自ら育児休暇を取得しました。介護のための勤務時間短縮やフレックス制も設けています。

育児や介護の支援ばかりでなく、職員全員が家庭を大切にしてほしいという思いから、太樹会では独自に、選択型福利厚生制度「カフェテリアプラン」を採用しており、職員それぞれが付与されたポイントを、1ポイントあたり特別有給休暇1日か1万円を選んで受けられることになっています。また、職員のご家族へのプレゼントとして、食事会もキャッシュバックという形で支援していて、「おばあちゃんが大変喜んでいた」という声も聞いています。

## 有給休暇の取得も積極的に促されていますがその理由は何ですか。

太樹会は、イギリスで始まった「パーソン・センタード・ケア」といわれる、認知症を持つ方を一人

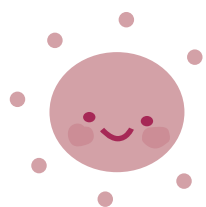
の人として尊重し、個性に応じたケアを実施しています。入浴や食事も一斉にではなく、それぞれのライフサイクルに合わせて時間を決めるなど、お一人おひとりに向き合った介助支援を行っていますが、一方で、介助者である職員の心身の負担が重くなることのないように配慮しなければならないと考えています。浴室のリフトなどハード面の充実を図っているほか、有給休暇の取得を促しており、弊施設の職員たちの消化率は90%と非常に高いものと自負しています。なかには5日間ほど連続して有給休暇を取得した職員もいましたが、それが可能なのは、数名で構成しているユニットごとに休日を調整しているからでしょう。

## 「働きやすい職場づくり」の経営上の利点をどうお考えですか。

働きやすい職場をアピールすることで、新卒の求人で優位性を得ることができます。優秀な人材が出産・育児で離職することも少なくなりました。出産した女性職員のほぼ100%が職場復帰を目的として、育児休暇を取得しています。

弊法人では、パートやアルバイト職員の正規職員への登用も行っており、すでにそうした方たちから重要な役職を担っている職員もいます。介護事業は「人」が全てであり、優秀な人材の確保という点で「働きやすい職場づくり」は不可欠なことと考えています。





# 社員・シャインな職場訪問記 36



7年前に開所した「ぼれぼれケアセンター白樺」などを運営する社会福祉法人うねび会様。平成29年度「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業・若年者雇用推進部門」に表彰されたのは、介護職の未経験者を積極的に採用、育成したことが評価されてのことです。施設長の**日下哲也様**にお話をうかがいました。



## 社会福祉法人 うねび会

事業内容：特別養護老人ホーム、老人短期入所事業、居宅介護支援、認知症対応型共同生活介護、通所介護、訪問介護、有料老人ホーム、かしはら街の介護相談室

所在地：橿原市北越智町322

TEL：0744-28-6511 URL：http://www.porepore.co.jp/

### 未経験者の採用を積極的に行われた理由は 何だったのでしょうか。

グループ法人の株式会社ひまわりの会が働きやすいということで離職率も低く、7年前に設立したうねび会もそれを継続していきたいと考えていましたが、新施設の開所ということもあり、当初2～3年はなかなか職員が定着しませんでした。そうしたなかで、全く違う業種のアルバイトをしていたり、専門学校は卒業したけれど介護職に就かないままだったりという未経験の若い方たちを積極的に採用し、私たちで育成することにしました。即戦力にはなりませんが、白紙の状態での教育するので、むしろ早く順応してもらえるように思います。一定の基準を越えれば正職員に登用しており、すでに事業所の管理者を務めるまでになった職員もいます。

### 「働きやすい職場づくり」に向けての その他の取り組みについても教えてください。

まず取り組んだのは、職員一人ひとりとじっくりコミュニケーションを取ることでした。今では年に2回、全職員と個々に面談し、各自の目標管理を確認するほか、職場での悩み、不満に耳を傾けています。課題があれば、全体で改善に向けて取り組んでいます。

リーダーたちとも、離職率を下げるためにどうすればいいのかを徹底議論したことがあり、併設されている保育園の利用料を半額としたり配偶者の出産前後や、子どもの卒業式や入学式にも休日を付与しています。永年勤続表彰制度を設けて、勤続年数によって特別休暇を付与したり、通常の有給休暇も含めて、それらを消化するよう日頃から働きかけています。

さらに、今年度から社内補助制度を設けて、親睦会やサークル活動、外部勉強会への参加、専門書の購入などを補助しています。山登りに出かけたり飲み会をしたりと、職場内で親睦を深めてくれるのは良いことだと思いますね。

### 人材育成にも熱心に取り組まれています が、具体的にはどのようなことを？

新人職員にはOJT制度を導入し、3ヶ月間、定められたカリキュラムに則って指導しています。また、1ヶ月に1回開催しているキャリアアップ研修会への参加には手当てもつけていますし、リーダーに対しては2ヶ月に1回のマネジメント研修を実施しています。自分の事業所しか知らないという「井の中の蛙」では、介護観が狭くなると考えていますので、外から学ぶ機会も多く作っています。

### 「働きやすい職場づくり」の 経営上の利点をどうお考えですか。

職員が定着すれば、利用者への介護サービスの質が向上。利用者や地域の満足度を高め、ひいては経営の安定につながります。働きやすさは、職員のモチベーションアップにもつながるでしょう。

弊施設は「多世代の共生ケア施設」をコンセプトとして、若年層の雇用に注力する一方で、60代以上の職員も大きな戦力と考えています。長年に培った生活経験が、利用者の方の生活介助をするうえで役立っていますし、利用者のゆっくりとしたペースにも向いています。また、障害を持った方も雇用しており、さまざまな世代、立場の職員と地域とが共生できる職場づくりをこれからも目指していきたいと考えています。





# 労務改善 Q&A

Q

社長から突然解雇を告げられました。労働基準法上問題はないのでしょうか。

A

労働基準法では、労働者を解雇しようとする場合には、原則として、少なくとも解雇日の30日前に解雇の予告をする必要があります。解雇予告をしないで即日解雇する場合は平均賃金30日分以上の手当(解雇予告手当)の支払が必要です。なお、解雇しようとする日までに30日以上余裕がないときは、解雇の予告をした上で、30日に不足する日数分の解雇予告手当を支払うことが必要です(労基法20条)。したがって、こうした手続きが取られていない場合は、労働基準法上問題となる可能性があります。但し、解雇予告の例外があります(下記の例外1及び2)。

### 解雇予告の例外1

解雇しようとする労働者が次表の①～④に当たる場合は、解雇日の30日前に解雇の予告ををすることや解雇予告手当の支払をすることなく、即時に解雇することができます。

対象労働者	※下記に当たる場合は解雇の予告等が必要です。
①日雇労働者	1か月
②契約期間が2か月以内の者	所定の期間
③契約期間が4か月以内の季節労働者	所定の期間
④試用期間中の者	14日間

左記の期間を超えて引き続き使用されることになったとき

### 解雇予告の例外2

天災事変等のやむを得ない事情で事業を続けることができなくなった場合や、労働者の側に即時に解雇されてもやむを得ない事情がある場合には、あらかじめ所轄労働基準監督署長の認定(解雇予告除外認定)を受けることにより、解雇日の30日前に解雇の予告をすることや解雇予告手当の支払をすることなく、即時に解雇することができます。

労働条件に関する総合情報サイト「確かめよう 労働条件」(厚生労働省) <http://www.check-roudou.mhlw.go.jp>

## 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 ( )内は全年度値
平成27年度	1,364,316	58,675	92,815	1.58	244,184	253,703	1.04 (1.23)
28年度	1,356,950	54,959	98,468	1.79	231,819	272,781	1.18 (1.39)
29年度	1,348,257	51,867	105,419	1.79	218,522	291,747	1.34 (1.39)
平成30年3月	1,344,783	4,749	8,542	2.11	18,184	25,359	1.42 (1.58)
4月	1,342,913	5,553	8,865	2.06	18,647	24,562	1.43 (1.59)
5月	1,343,117	4,595	9,095	2.15	18,804	24,462	1.42 (1.60)
6月	1,342,486	3,879	8,359	2.32	17,957	24,290	1.47 (1.62)
7月	1,341,970	3,779	8,804	2.09	17,127	24,411	1.48 (1.63)
8月	1,341,341	3,826	9,213	2.24	16,718	24,601	1.47 (1.63)
9月	1,340,669	3,343	8,372	2.47	16,328	24,893	1.54 (1.64)

(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27年	262,762	224,887	134.4	7.3
28年	265,836	225,242	134.5	7.5
29年	277,670	231,259	136.2	7.7
平成30年2月	232,812	226,369	129.3	7.2
3月	256,382	225,880	129.7	7.0
4月	241,331	235,260	136.7	7.2
5月	231,034	229,315	132.1	6.6
6月	369,338	232,437	138.8	6.8
7月	316,978	224,769	131.8	6.8
8月	230,025	222,948	130.1	6.5

(毎月勤労統計調査地方調査より)

なら労働時報 通巻364号 平成30年12月1日発行

発行 奈良県産業・雇用振興部雇用政策課 〒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>