

# 働き方図鑑

発行：奈良県産業部 人材・雇用政策課

〒630-8501 奈良市登大路町30  
TEL：0742-27-8828  
FAX：0742-27-2319

令和6年

12



contents

## 社員・シャインな職場訪問記

働きやすい職場づくりに取り組む企業等を紹介します！ →2～5ページ



奈良県立高等技術専門学校  
令和7年4月入校生を  
募集します！ →6ページ



企業実践訓練  
受け入れ先企業募集！

3つの支援で人材不足の解消  
・課題解決を支援します！ →7ページ

奈良県最低賃金

986円

令和6年10月1日発効

奈良労働局・労働基準監督署



奈良県最低賃金が  
改定されました！ →8ページ

フリーランスの取引に関する  
新しい法律がスタートしました！

フリーランスとして業務を行う方・  
フリーランスの方に業務を委託する事業者  
の方等はご確認ください。 →8ページ

「働き方図鑑」のバックナンバーから最新の情報まで  
いつでもまとめて閲覧できます。

<https://www.pref.nara.jp/67097.htm>





# 従業員とその家族を大切にしたい。

令和5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表彰

株式会社リビングイワイ  
代表取締役社長 岩井 麻利子さん



## 「仕事と家庭の両立推進」の経緯を教えてください。

私は元々弊社で経理の仕事をしていましたが、いったん会社を離れている時期に、社員の退職が相次ぎ、会社の存続が危うくなったことがありました。会社に戻って営業の陣頭に立たせてもらい、大阪ガスサービスショップの関西1位・2位の会社に「教えてください」と頭を下げて販売のやり方などを勉強させてもらいに行きました。すると、その後2年連続して弊社の過去最高の売上になりました。

私は、社員がやめていくことが嫌で仕方ありませんでした。多くの会社が「お客様を大切にしよう」と言いますが、会社が社員を大切にこそ、社員がお客様を大切にできると考え、まずは社員が働きやすい会社にとり組んできました。時間はかかりましたが、最近やっとスタートラインに立てたかなと感じています。

## 具体的にどのような取り組みをされていますか？

「健康」に関する取り組みを特に推進しています。ラジオ体操や禁煙活動、24時間健康相談などです。また、お子さんの同伴勤務が可能なのも特徴的だと思います。1人で過ごすことが親も子ども不安な小学校低学年の子などは放課後にオフィスに来て良いことにしています。ランドセルを背負ってオフィスに来て、空いた部屋で宿題をしたり、ぬり絵をしたりして、お母さんの仕事が終

### 仕事と家庭の両立実現のための主な取り組み（施策・制度・福利厚生等）

健康増進プログラム	ラジオ体操の実施
	レクリエーション ・年数回、社員と社員家族向けのレクリエーションイベントを開催（ボウリング、バドミントンなど）
禁煙活動	・禁煙成功社員に、報奨金10万円支給
	・非喫煙者に、禁煙手当として毎月3000円支給
スポーツジム入会金補助	
早帰りデー	
24時間電話健康サービス	
生活習慣病サポートサービス	
がん治療と仕事の両立支援サービス	
メンタルケア カウンセリングサービス	
提携保育園あり（0歳児～2歳児対象）	
子どもとの同伴出勤可能	
子どもの学校行事等での時間休暇制度	
記念日休暇（年5日取得義務）	
社内表彰はパート従業員も対象	
勤続表彰	
・10年目：約10万円相当の国内1泊旅行プレゼント（社員本人とその家族）	
・15年目：約15万円相当の国内1泊旅行プレゼント（社員本人とその家族）	
・20年目：約20万円相当のペア・アジア3泊旅行（宿泊交通費共）	
・30年目：約30万円相当のペア・海外1週間旅行（宿泊交通費共）	

わるまで自由に過ごしています。

様々な取り組み（別表）は、以前はトップダウンでしたが、私が社長になってからはミーティングの場で話し合っ作っています。働きやすさを作る仕組みや制度は作ればいいのではなく、なぜそれが必要なのかを含めて、思いを共有して作り、活用していくことで実効性が出てくると思っています。

## 今後取り組みたいことや展望をお聞かせください。

社員の人としての成長が、会社の大きな力になると考えているので、社員への投資を惜しまず続けていきたいです。現在も各種講習・研修を受けてもらったり、資格取得の費用を会社負担にしたりしていますが、より一層、社員の「自分磨き」に投資していこうと思っています。

今年（2024年）の11月に新社屋が完成します。1階をショールームにし、リフォーム事業にも一層注力していきます。また、「ここで料理教室をやりたい」というアイデアも社員から出ており、料理教室も開催していく予定です。

年間休日を増やしたり、従業員のご家族も参加できるレクリエーションイベントを充実させたりということも進めていければいいなと思っています。そして、これからも会社として社員に寄り添っていこうという気持ちを持ち続けて、かたちにしていきたいです。

## 会社 Data

### 株式会社リビングイワイ

1946年3月創業の岩井商店から、1992年9月に大阪ガスサービスショップ部門が独立して株式会社リビングイワイを設立。ガス設備の設計・施工・販売・修理、キッチン・バス・洗面・トイレ・大阪ガスの家庭用燃料電池「エネファーム」などリフォーム事業を展開し、快適なライフスタイルを提案・サポートしている。奈良市西ノ京町に2024年11月、新社屋が完成した。労務に関する表彰・認定として、奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業表彰、奈良県「女性活躍推進に積極的に取り組む企業・事業所10社」選定、健康経営優良法人5年連続（2020年～2024年）認定などを受けている。



所在地：イワイグループ本社  
〒630-8042 奈良県奈良市西ノ京町151  
TEL：0742-71-1002  
リビングイワイ高の原オフィス  
〒631-0805 奈良県奈良市右京1丁目3-1  
代表取締役社長：岩井 麻利子  
従業員：40名  
URL：https://www.iwai-group.com/





# モチベーションを 引き出して 人材が伸びる会社へ

令和5年度 奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業  
人材育成推進部門表彰

株式会社 M.T.C

代表取締役 森 久次さん  
営業部部长 中西 真紀さん

**人材育成への思いや取り組みについてお聞かせください。**  
森 会社にとって、人材は究極の財産です。いい人材を増やしていくことが一番大事なことだと思っているので、人材育成に力を入れています。その一環で、能力に応じてキャリアアップを支援する評価システムを導入しています。コンサルタントが構築したものに、我々の業務に合うように独自にカスタマイズした指標と方法を加え、キャリアアップを図りながら給料アップや働きがいにつなげていこうと従業員に説明しながら進めてきました。

**どのような変化が起きましたか？**

森 若手がみるみるうちに伸びてきました。やれば評価されることがおもしろいのでしょう。実際、ある工場の責任者は29歳です。

中西 上に立ちたい志向のある人は自分のスキルを伸ばして会社に貢献しようと前向きに取り組めますし、何でも吸収しようとする意欲が高いです。一方、今のままで十分という人もいて、個人差があると感じます。

森 以前は、入社からある程度年数が経てば、一律に役職を任せたり、給料を上げたりしていました。この方法だと若者が評価されづらい一方で、年数の長い職員の中には任せられた役職を重圧に感じる人もいました。能力に応じた評価システムなら、年齢に関係なく頑張れば給料も立場も上がります。若者・年数の長い職員両方の離職率を抑える効果もあるように感じています。

**ほかにどのような取り組みがありますか？**

森 人材育成に関して言うと、作業支援システムやAI（人工知能）カメラによる製品チェック、社内の勉強会などがあります。作業支援システムは機械にある画面に操作手順が図で表示され、機械の使い方、製品のつくり方が一目瞭然です。初心者、外国人、障がいのある従業員にも対応しています。勉強会は、外部の新人教育では総合的なことは学べますが、我々のような金属加工の製造業に特化した教育・研修はなかなかありません。

「じゃあ、自分たちでやろう」と。中西部長が中心になって準備をして、2023年度から実施しています。

中西 例えば、初めて使う機械の前に立たされて、はい仕事をして、と言われても、「無理です、できません、怖いです」となりがちです。けれど、機械のことを理解



したうえで使用すると何も怖くない。だから、まずは機械の勉強会を各部署で始めました。すると、機械に対して「怖い、無理」という声は聞かなくなりました。

**人材育成のポイントや今後の目標をお聞かせください。**

中西 会社組織をピラミッドで表すと、当社はなだらかなピラミッドのように思います。役職の上下や部門間の風通しの良さが人材育成には重要です。縦にも横にも垣根がなくなると、人材がいい方向へ伸びやすくなるのではないのでしょうか。

森 当社は奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業をはじめ、いろいろな認定、指定、表彰を受けています。それが信用の蓄積になり、当社を知ってもらったり、人材が集まったりするきっかけになります。会社のため、ではありますが、これからは「大和高田市のM.T.Cにできるのなら、うちにもできるはず」という企業や人が一社でも一人でも増えるといいなと思っています。社内でも「あの人ができるんだったら、自分も！」というふうに目標や憧れを持ってくれると、伸びていくモチベーションになるのではないのでしょうか。



## 会社 Data

### 株式会社 M.T.C

1968（昭和43）年、金属プレス加工（住設部品、鋼製家具部品など）を担う「森製作所」として創業。「より良い提案ができ、良きパートナーとして、求められる企業として存続する」を経営理念に事業を拡大し、2004（平成16）年に法人化。大手住設メーカーにユニットバス、デスク等の金属部品を供給するほか、建設備品や準医療機器部品、各種プレス加工・板金加工・溶接・組立なども行う。工程改善による生産性や技術・品質の向上に係る提案力と投資力が強み。経済産業省「地域未来牽引企業」、同「健康経営優良法人」（2021、2023、2024）、同「DX認定制度 認定事業者」（2023年7月/奈良県第1号）など選定・表彰歴多数。



所在地：〒635-0076  
奈良県大和高田市大字大谷8番地1  
代表取締役：森 久次  
従業員：42名  
TEL：0745-22-1410  
URL：<https://mtc-nara.co.jp/>



# 社員は大切な家族。 SNS で情報発信し、 人材採用でも成果あり。

令和5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表彰

株式会社関西鳶

代表取締役 酒井 雄生さん

## 働きやすさの観点で大切にしている思いはありますか？

チームワークです。鳶の現場は危険も伴うため、チームワークが大事ですし、チームでつくり上げる達成感が鳶のやりがいになります。それに、当社は元々私が家業を継ぐ際、同級生を誘って出発した会社なので、公私とも仲がいいんです。様々な経験を積んだ職人たちも後輩や新入社員に対して面倒見が良く、そういうことが社風に根づいているから、「奈良県社員・シャイン職場づくり」の表彰や各種認定を取れているのだと思います。

社内体制で言うと、資機材を管理する部署（業務部）があるのも当社の特徴です。工事部の社員が帰ってくると、業務部の社員によって翌日必要な資材がトラックに積んである状態です。鳶は翌日の資材の準備も職人が行い、一日の作業が終わるのは21時、22時というのが当たり前の業界です。当社のような部署を設けているのはなかなかないと思います。「チームワークを大切にする」というのはこれからもずっと変わらない本質的なものだと思っています。



## SNS の活用についてお聞かせください。

InstagramやTikTokで私たちの仕事内容や魅力を発信しています。ゼロから鳶の仕事を学んでいく人材がほしいという思いから始めました。それをきっかけに7年前に高校新卒者を採用し、以来、新卒離職者はいません。その子たちも今では難易度の高い案件もこなす技術力やリーダーシップを発揮してくれています。

SNSの発信は非正規社員から正社員になってくれた女性に任せています。私は最初に、「新卒の子がこんな会社だとわかってもらえるように」と注文しただけですが、鳶の仕事に興味を持ってもらえるような魅力的で楽しい投稿をしてくれています。

来春（2025年4月）、初めて大卒2人が入社してくれますが、TikTokやインスタを見て、「見学できますか？」と連絡があり、面接を経て内定を出しました。SNSをやっていたよかったなと思いました。

## 人材育成で気をつけていることはありますか？

相手と同じ目線の高さを持つように、です。危険を伴う仕事なので厳しいことも言いますが、愛情を持って言う



など、指導する者も気をつけています。そういうところでも離職者ゼロにつながっているのだと思います。

## 鳶職人が正社員として働くのは珍しいことなのですか？

鳶にはひとり親方が多くて、正社員の形で雇うという会社はあまりないと思います。創業した父はひとり親方でしたが、鳶になる前に家族的な仲の鉄工所で社員として働いていて、「働くならそういう環境がいい」と考えていたのだと思います。

それに、一緒に仕事をしようと誘った同級生たちにちゃんとした待遇のもとで働いてもらいたいという気持ちも強くありました。会社設立時、私は26歳。私も同級生も結婚を考える頃で、日給ではなく月給にして、社会保険にも加入して、「奥さんや家族に安心してもらいたい」と。そういうことがきっかけで、正社員として安心して働けるような今の形になりました。

## 今後についてどのような展望を描いていますか？

「これからどうしていきたい？」というアイデアや意見を、みんなで毎月開催する「未来会議」で自由に出し合っています。私個人は、私や同級生メンバーが40歳になったことですし、第一線を退いて、新事業を立ち上げたいという考えを持っています。私たち年長者は新事業に注力して、10代で入社した社員たちや20代～30代が中心の鳶事業を、若いカラーを出してやっていってもらいたいと考えています。

## 会社 Data

### 株式会社関西鳶

1988年3月創業、会社設立2009年11月。店舗・商業施設、オフィスビルなどの仮設工事（足場組立など）を中心に、仮設資材・機材のレンタル・販売を行う。年間現場数は1,000件以上。奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業表彰のほか、ユースエール認定（厚生労働省）、青少年の就労に関する基準適合事業主認定（奈良労働局）、健康経営優良法人認定などを取得。従業員のキャリア形成支援について模範となる企業として、厚生労働省「グッドキャリア企業アワード2024」大賞をNTT西日本や住友生命保険などとともに受賞した。



所在地：〒636-0226  
奈良県磯城郡田原本町唐古400-2  
代表取締役：酒井 雄生  
従業員：29名  
TEL：0744-32-2432  
URL：<https://www.kansaitobi.co.jp/>





## 現場にも出て どんどん広がる 女性の役割

令和5年度 奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業  
女性活躍推進部門表彰

株式会社福嶋組

代表取締役 藤原 教真さん

技術管理部部長 田仲 利都子さん

**女性活躍を推進し始めたきっかけや、女性がどのような業務で活躍しているのか教えてください。**

藤原 人材不足のなかで、建設業の業務の中でも男女区別なく能力を発揮できる業務があるんじゃないかと考えていました。そこで、事務職で来てくれた女性に「現場に出てこんなことできる？」と尋ねると、意欲的に「やります」と言ってくれたので、現場に出る仕事も任せられるようになりました。工事や重機による作業は男性が行いますが、それをバックアップする業務は女性にもやっています。

田仲 7年ほど前から元請け工事の受注が増え始めました。しかし、現場監督の担い手が不足しており、それは業務量が多いことが理由だと思い、現場の写真を撮ったり、写真を整理したり、工事報告書を作成したりといった業務は女性がやるうということになりました。私が入社した9年前、女性は私一人でしたが、現在は4人に増え、うち1人は育休中です。

藤原 女性が増えると「女性もどんどん現場へ」という流れができて、自然に分業が進みました。女性に仕事を任せる機会が増えてきたといっても、育休はもちろん、子どもの参観日、家族の体調不良といった場合は、フォローしあって気兼ねなく休めるようにしています。

田仲 分業が進むにつれて、写真撮影、書類作成、工事費用の積算、測量、CADによる図面作成など、私たち女性



性の役割が広がっていきました。積算の精度はもちろん、「良い書類」も実績になり、次の仕事につながりやすいです。

**女性活躍推進で社内に変化はありますか？**

藤原 建設業界にありがちな慣習的な意識や言動が薄まりましたし、職場が明るくなりました。

田仲 女性が現場に出始めたのは3年ほど前からです。それ以前は意識が及んでいなかった現場設置のトイレについても、洋式・水洗・臭気逆流防止といった機能を備えた“快適トイレ”を置くようになりました。会社が女性に限らず、誰もが働きやすいように職場環境の改善に少



ずつ取り組んでいることで、当社では男性社員も、女性が増えたり、現場に出たりすることに馴染んできています。

藤原 先ほど「分業」と言いましたが、分業で効率が上がりましたし、誰かが休んでも誰かが引き受けられる体制にしているので、男性も女性も残業がほとんどなく、完全週休2日も実現しています。女性社員の比率も含めて、同規模の建設土木会社で当社のようなところは、奈良県内ではまだないのではないのでしょうか。

また、女性社員から、こういうのはどう？ こんなこともできるのでは？といった提案がよく出ます。地元の人や通行する人に向けて、工事の内容や進み具合を適時お知らせする掲示板を作ったのも、女性社員からの提案がきっかけでした。

**今後についてどのような展望を描いていますか？**

藤原 当社が、女性が活躍している建設土木会社であることを奈良県で広めたいと思っています。そうすることで、「あの会社がやっているんなら、うちもしようか」と連鎖的に広まっていくと、働きやすい職場を持つ建設会社が増え、業界全体が良い方向に向かうのではないのでしょうか。

また、女性だけでなく、高齢者活躍も推進していきたいですね。現在70代、80代の方が5人以上いますが、重機の操作が巧みだったり、書類作成に長けていたり、シニアの方々の経験は頼りになります。当社は定年を設けていないので、働きに来ていただきたいと思っています。

### 会社 Data

#### 株式会社福嶋組

総合建設業（建設・土木・塗装・舗装・補修など各種工事、測量、産業廃棄物運搬など）。奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業登録のほか、「なら女性活躍推進倶楽部」会員企業。事業に関する国家資格一土木、管工事、造園の各施工管理技士（各1級・2級）等一や建設業経理士などの資格取得を費用全額会社負担、業務時間内の試験対策勉強で支援するほか、合格者には「永年資格手当」を支給するなど、従業員のキャリア継続・キャリアアップに力を注いでいる。



所在地：〒637-0036  
奈良県五條市野原西1丁目3-30  
代表取締役：藤原 教真  
従業員：21名  
TEL：0747-27-2093

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。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。就職率は本校全体でおおむね9割程度です。

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、求職者支援制度などの援護措置や公共交通機関の通学定期が適用されます。

※応募に関する詳しい内容は本校HPや募集案内パンフレットをご確認下さい。

- 募集科** (8科 各定員20名、期間1年)
- ・ITシステム科
  - ・家具工芸科
  - ・建築科
  - ・設備・建物管理科
  - ・服飾ビジネス科
  - ・オフィスビジネス科
  - ・造園技術科
  - ・ワークチャレンジ科 (知的障がいのある方)

応募の流れ (ワークチャレンジ科を除く全科)

	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	12月16日 (月) } 1月31日 (金)	2月4日 (火) } 2月19日 (水)	2月28日 (金) } 3月12日 (水)
一般職業適性検査	2月6日 (木) または 2月7日 (金)	2月25日 (火) 午前	3月18日 (火) 午前
面接	2月13日 (木) または 2月14日 (金)	2月25日 (火) 午後	3月18日 (火) 午後
合格発表	2月21日 (金)	2月28日 (金)	3月21日 (金)

(注) 第2回・第3回募集は欠員のある科のみ実施



お問合せ

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

応募の流れ (ワークチャレンジ科)

	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6日 (月) } 1月22日 (水)	1月27日 (月) } 2月7日 (金)	2月13日 (木) } 3月3日 (月)
体験訓練 (予備評価)	1月21日 (火) まで	2月6日 (木) まで	2月28日 (金) まで
作業試験 適性検査	1月30日 (木) 午後	2月17日 (月) 午後	3月7日 (金) 午後
面接	1月31日 (金)		
合格発表	2月5日 (水)	2月20日 (木)	3月12日 (水)

(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 (ワークチャレンジ科を除く全科)

月	日	時間	備考
12月	18日 (水)	午前	◇午前は9時40分、午後は13時40分開始
令和7年1月	8日 (水) 午後、22日 (水) 午後、29日 (水) 午後		
2月	10日 (月) 午後、19日 (水) 午前、27日 (木) 午後		◇事前申込不要 ◇2つの科まで見学可能
3月	5日 (水) 午前		

(ワークチャレンジ科)

ワークチャレンジ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 (送付先住所・宛名を明記し180円切手を貼付した角型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。



## 奈良県雇用予定型デジタルリスティング事業



業務効率化



DX人材の育成

社内DXの推進やテレワークの導入・推進などの課題を解決するため、県内企業にて就職を希望する方と受入れする企業のマッチングをおこないます。  
受入を希望する企業様の課題のヒアリングをおこない、人材をご紹介します。その後は1ヶ月のオンライン研修と人材派遣(紹介予定派遣)を活用した企業実践訓練を2ヶ月間実施し、双方合意により直接雇用に切り替わります。まずは現在の課題をお気軽にご相談ください



奈良県



スタッフサービス

未来を見据えた採用を!  
DX人材を活用し  
企業課題を解決!

企業実践訓練  
無料

受入れ先企業  
無!

人件費  
1ヶ月5万円  
(企業実践訓練中)

3つの支援で人材不足の解消・課題解決を支援します!

企業実践訓練

マッチング支援

人材育成研修

2ヶ月間人材派遣(紹介予定派遣)を活用した企業実践訓練を実施。  
人件費負担額は1ヶ月5万円のみ。  
(紹介手数料はかかりません)

人材探しは当社が全て代行!  
専属コーディネーターが求職者への  
伴走型支援を行い貴社の求める  
人材像と人材マッチングを行います。

1ヶ月間の座学研修にて、DX講座・  
ビジネスマナー・PCスキル・Web  
サイト作成講座を学習した人材を  
ご紹介します。

運営・問い合わせ先

0120-645-022

株式会社スタッフサービス 奈良オフィス  
〒630-8215  
奈良県奈良市東向中町28 奈良近鉄ビル6F

お申し込みフォームは  
こちら →



奈良県雇用予定型デジタルリスティング事業は奈良県より委託を受け、株式会社スタッフサービスが運営を行っております

スタッフサービス

# 奈良県最低賃金が改定されました

奈良県最低賃金（令和6年10月1日発効）…時間額 986円

奈良県の最低賃金が10月1日から時間額986円に改定されました。最低賃金は、最低賃金法に基づいて決定されたもので、奈良県下で働く、臨時・パート・アルバイト等を含めすべての労働者（試用期間中、高校生等学生、高年齢者、外国人労働者等も含む。）に適用されます。



【お問い合わせ先】奈良労働局労働基準部賃金室  
〒630-8570 奈良県奈良市法蓮町387 TEL 0742-32-0206

詳細はこちら  
[https://jsite.mhlw.go.jp/nara-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/tingin/hourei\\_seido/02saiteitingin.html](https://jsite.mhlw.go.jp/nara-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/tingin/hourei_seido/02saiteitingin.html)



フリーランスとして業務を行う方・フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ

## フリーランスの取引に関する新しい法律が11月からスタートしました！

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2024年11月1日に施行されました。

### ○法律の目的

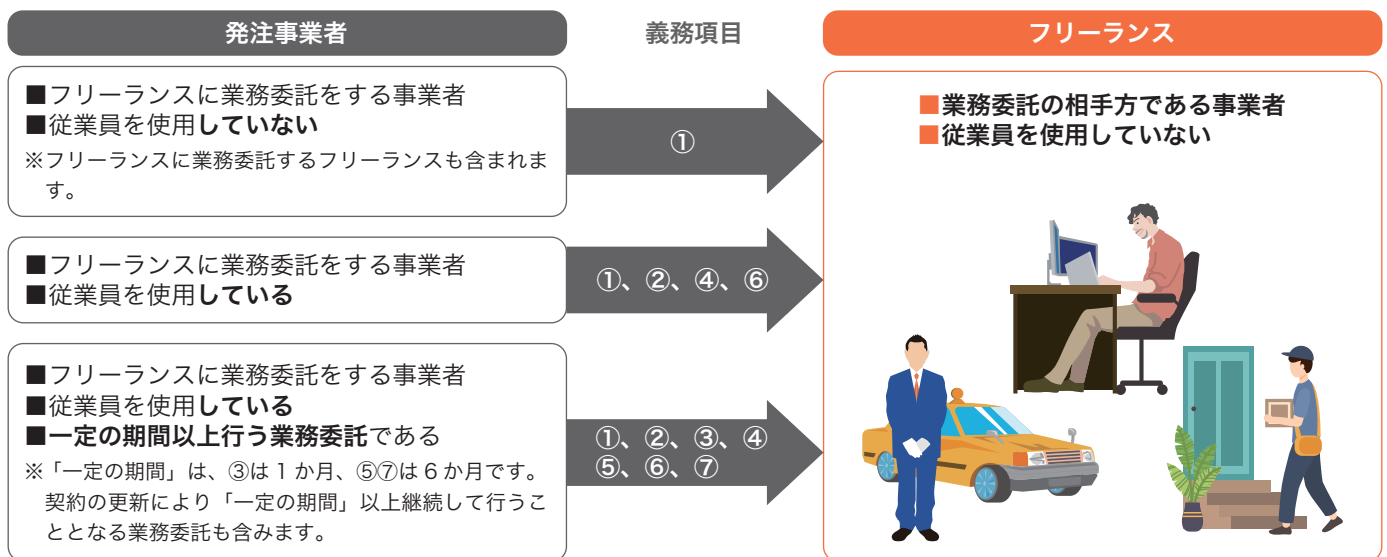
この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

- ①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化と
  - ②フリーランスの方の就業環境の整備
- を図ることを目的としています。

### ○法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

義務項目
①書面等による取引条件の明示
②報酬支払期日の設定・期日内の支払
③禁止行為
④募集情報の的確表示
⑤育児介護等と業務の両立に対する配慮
⑥ハラスメントに係る体制整備
⑦中途解除等の事前予告・理由開示



【お問い合わせ先】奈良労働局雇用環境・均等室  
〒630-8570 奈良県奈良市法蓮町387 TEL 0742-32-0210

詳しくはこちら  
厚生労働省「フリーランスとして業務を行う方・フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/zaikaku/index\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaikaku/index_00002.html)

