

# なら労働時報

## 新卒者体験雇用事業のご案内

就職先が未決定の新規学卒者を、体験雇用(31日間・有期雇用)として受け入れる事業主の方に、**新卒者体験雇用奨励金(対象者1人につき月額8万円)**が支給されます!

### ◎体験雇用事業の対象者

- \*平成21年10月から22年9月末までに卒業し、雇入れ開始日の満年齢が40歳未満
- \*ハローワークに求職登録を行い、就職先が未決定

### ◎体験雇用の内容

- \*ハローワークに体験雇用求人登録
- \*体験雇用開始日から10日以内に「体験雇用実施計画書」を提出
- \*体験雇用終了日の翌日から起算して1か月以内に「体験雇用結果報告書兼新卒者体験雇用奨励金支給申請書」を提出

◆詳しくは、都道府県労働局またはハローワークまで  
奈良労働局 職業安定課 TEL 0742-32-0208

## CONTENTS

新卒者体験雇用事業のご案内	表紙
平成21年度職場環境調査結果報告	1~3
奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業のご紹介	4~6
メールマガジン「ワーク・ならネット」登録者募集	4
改正労働基準法施行	7
労務改善Q&A	8
平成22年度前期技能検定試験	9
障害者雇用支援月間ポスター原画募集	9
こまどりローンのご案内	9

### 「仕事探し」がさらに便利に!

- ◆奈良県地域就職支援センター TEL.0742-25-3708  
月~土曜(祝日・年末年始除く) 午前8時30分~午後5時 開館  
奈良市西木辻町93-6 奈良労働会館1F  
<http://www.pref.nara.jp/koyo/i-center/database.html?t=n&id=57>



### 労働相談ダイヤル

- ◆奈良県雇用労政課  
☎0120-450-355

月~金曜(祝日除く)  
午前9時~午後5時

- ◆奈良労働会館  
☎0742-23-5730

第4土曜日  
午後1時~午後5時

- ◆中和労働会館  
☎0745-22-6631

第1・第3土曜日  
午後1時~午後5時

[http://www.pref.nara.jp/dd\\_aspx\\_menuid-4108.htm](http://www.pref.nara.jp/dd_aspx_menuid-4108.htm)

- ◆奈良県労働委員会  
☎0742-23-3530

労働者と事業主との間の紛争解決のための「あっせん」を行っています。

[http://www.pref.nara.jp/dd\\_aspx\\_menuid-1704.htm](http://www.pref.nara.jp/dd_aspx_menuid-1704.htm)



### しごと相談ダイヤル

月~土曜(祝日・年末年始除く)  
午前9時~午後5時

- ◆奈良しごとiセンター  
☎0742-23-5730

- ◆高田しごとiセンター  
☎0745-24-2010

パート・内職・技術講習など情報を提供します。  
企業内人権相談もご利用ください。

<http://www.pref.nara.jp/koyo/i-center/>

- ◆生活・就労相談窓口 月・水・金 八木パートバンク TEL.0744-25-8046  
火・木・土 奈良しごとiセンター TEL.0742-23-5729

橿原市内膳町1-3-14 成和ビル4F  
奈良市西木辻町93-6 奈良労働会館1F

# 平成21年度 職場環境調査結果報告

## 調査概要

調査基準日は平成21年9月30日現在。県内の常用雇用者10人以上の事業所を産業分類別に1,320件無作為抽出し、郵送によりアンケート調査。415事業所(31.4%)から有効回答を得ました。

## 1. 育児休業制度

### (1) 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83.1%で、前回(平成20年度)調査に比べ7.8ポイント増加した。規模別にみると、常用雇用者300人以上の事業所で99.1%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64.7%(図1-1)。産業別では、運輸・通信業と金融・保険・不動産業が共に100.0%と最も高く、次いでサービス業が86.6%、製造業が82.7%の順となっている(図1-2)。

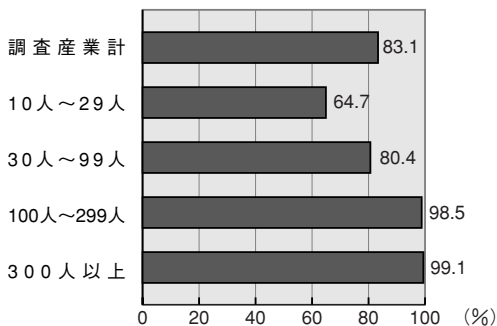


図1-1 育児休業制度の規定状況(規模別)

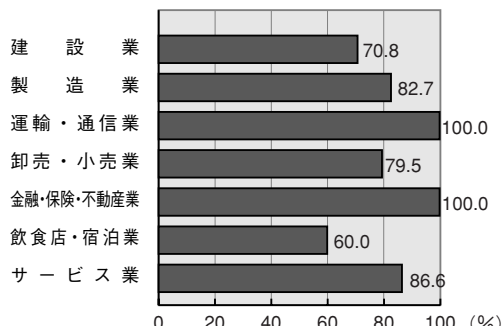


図1-2 育児休業制度の規定状況(産業別)

### (2) 期間

制度の規定がある事業所における育児休業が取得できる期間をみると、正規従業員では、「子が1歳になるまで」が43.2%と最も高く、次いで「子が1歳半になるまで」が39.4%、「子が3歳になるまで」が11.0%となっている(図2-1)。

パートタイム労働者では、「子が1歳になるまで」が40.0%と最も高く、次いで「子が1歳半になるまで」が39.7%、「子が3歳になるまで」が4.1%となっている(図2-2)。

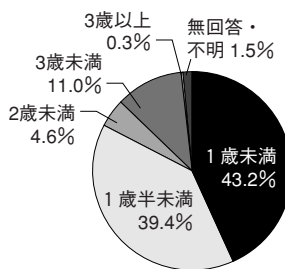


図2-1 育児休業の期間(正規)

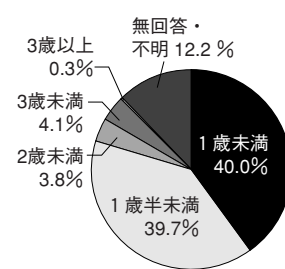


図2-2 育児休業の期間(パート)

## 2. 介護休業制度

### (1) 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75.9%で、前回(20年度)調査に比べ10.2ポイント増加した。

規模別にみると、300人以上で98.2%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52.9%となっている(図3-1)。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94.7%、サービス業が79.6%の順となっている(図3-2)。

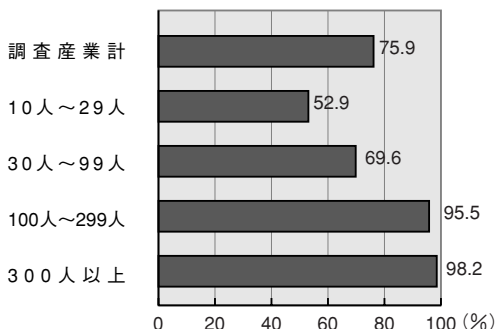


図3-1 介護休業制度の規定状況(規模別)

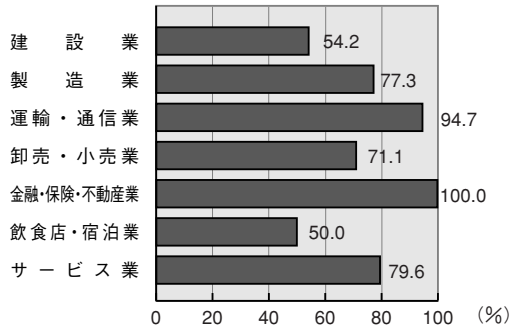


図3-2 介護休業制度の規定状況(産業別)

(2) 期間

制度の規定がある事業所における介護休業が取得できる期間をみると、正規従業員では「通算93日まで」が75.6%と最も高く、次いで「通算1年まで」が7.6%となっている(図4-1)。

パートタイム労働者では、「通算93日まで」が73.0%と最も高く、次いで「通算1年まで」が4.4%となっている(図4-2)。

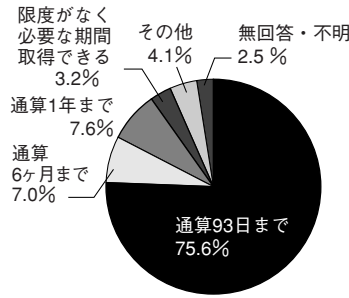


図4-1 介護休業の期間(正規)

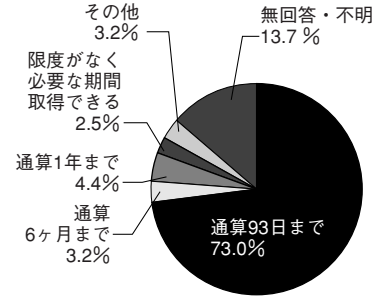


図4-2 介護休業の期間(パート)

3 子の看護休暇制度

(1) 制度の規定状況

子の看護休暇制度を就業規則等に規定している事業所は61.5%で、前回(20年度)調査に比べ12.8ポイント増加した。規模別にみると、300人以上で90.9%と最も高く、規模が小さくなるほど低くなり、10~29人が36.8%となっている(図5-1)。産業別では、金融・保険・不動産業が96.3%と最も高く、次いで運輸・通信業が79.0%、製造業が61.3%の順となっている(図5-2)。

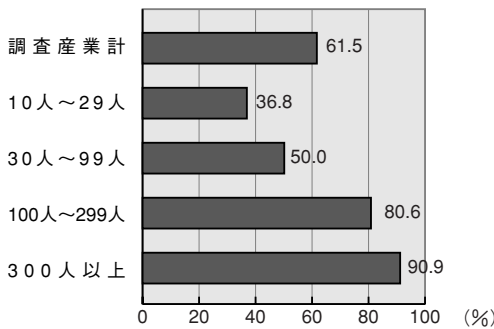


図5-1 子の看護休暇制度の規定状況(規模別)

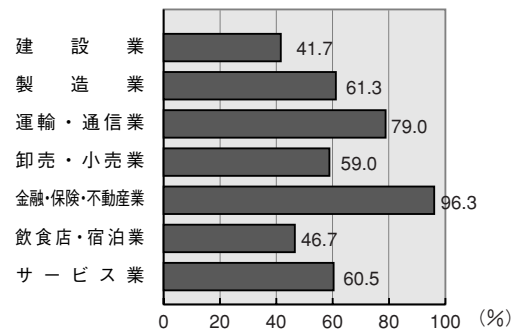


図5-2 子の看護休暇制度の規定状況(産業別)

(2) 期間

制度の規定がある事業所における休暇が取得できる期間をみると、正規従業員では、「小学校就学まで」が80.0%。次いで「3歳未満」が7.5%、「小学校卒業後も取得できる」が5.9%となっている(図6-1)。

パートタイム労働者では、「小学校就学まで」が72.2%、次いで「3歳未満」が5.9%、「小学校卒業後も取得できる」が4.3%となっている(図6-2)。

4. 短時間正社員制度の導入

短時間正社員制度を導入している事業所は28.4%である。導入目的(複数回答)をみると、「育児・介護などの家庭責任に対応するため」が86.4%と最も高い。そのほか「高齢者の雇用機会を確保するため」が10.2%、「技能伝承や労働力不足に対応して定年年齢に達した従業員を再雇用するため又は65歳までの定年延長のため」が8.5%、「人材確保・リテンション(引き留め)に対応するため」が6.8%となっている(図7)。

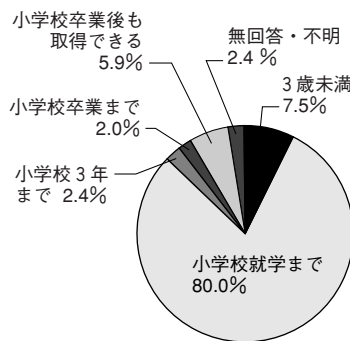


図6-1 子の看護休暇の期間(正規)

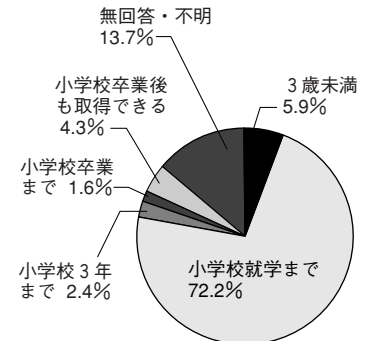


図6-2 子の看護休暇の期間(パート)

### 5. 年次有給休暇

平成20年（または平成20年度）1年間で事業所が付与した年次有給休暇日数（繰越を除く）は、労働者1人平均13.5日で、前回（18年度）調査に比べ3.4日減少した。規模別にみると、300人以上が15.3日と最も多く、規模が小さくなるほど少なくなり、10～29人で11.4日となっている。産業別では、金融・保険・不動産業が15.5日と最も多く、次いで、運輸・通信業が15.2日、サービス業で14.4日の順となっている。

一方、年次有給休暇を取得した日数は、労働者1人平均6.8日（同0.8日減）。これを規模別にみると、30～99人が7.6日と最も多く、次いで、100～299人が7.0日などとなっている。産業別では、運輸・通信業が8.6日と最も多く、次いで、製造業が7.6日、サービス業が7.1日の順となっている。

取得率は、50.3%（同5.3ポイント増）となっている。規模別にみると、10人～29人で60.5%と最も高く、規模が大きくなるほど低くなり、300人以上で37.9%となっている。産業別では、運輸・通信業が56.4%と最も高く、次いで、製造業が56.0%、建設業が52.9%の順となっている（図8）。

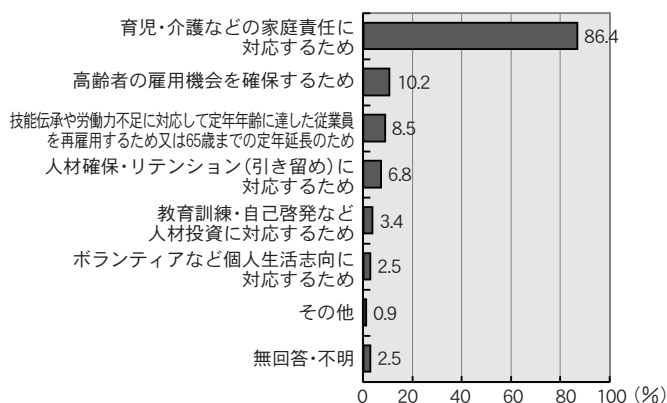


図7 短時間正社員制度の導入目的

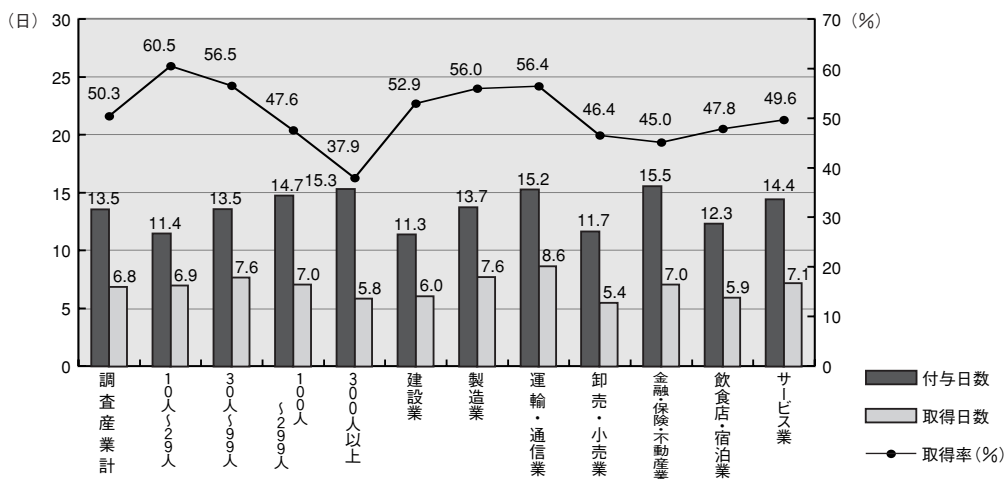


図8 年次有給休暇

### 6. パートタイム労働者の就業規則

「パートタイム労働者独自の就業規則がある」は55.1%で、前回（18年度）調査に比べ2.9ポイント増加した。以下、「正規従業員の就業規則を準用している」が17.5%、「就業規則にパートタイム労働者の規定がもりこんである」が13.4%、「パートタイム労働者に適用する就業規則・規定はない」が10.8%になっている。

「パートタイム労働者独自の就業規則がある」事業所の割合を規模別にみると、300人以上が88.9%で最も高く、規模が小さくなるほど低くなり、10～29人で36.1%となっている（図9-1）。産業別では、金融・保険・不動産業が87.5%と最も高く、次いで製造業が59.3%、サービス業が57.1%の順となっている（図9-2）。

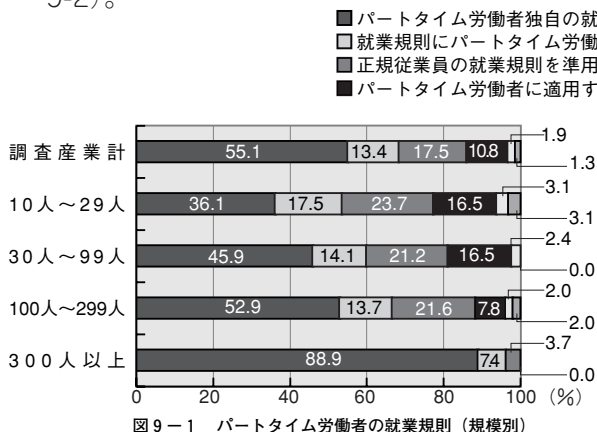


図9-1 パートタイム労働者の就業規則 (規模別)

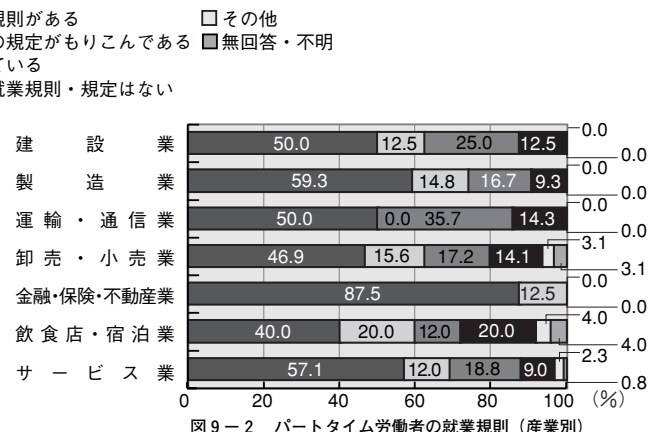


図9-2 パートタイム労働者の就業規則 (産業別)

# 奈良県社員・シャイン 職場づくり推進 登録企業のご紹介③

平成20年度に登録いただきました企業の取組の一部を前号に引き続きご紹介しします。また、表彰企業についても引き続き訪問させていただきお話をお伺いしました。

## 医療法人平和会 (医療業 <http://www.heiwakai.or.jp/>)

奈良県奈良市西大寺赤田町1-7-1 TEL (0742) 25-4601



- 育児のための勤務時間短縮等の措置を小学校就学の始期までとっている。(法定では満3歳に達するまで)
- 看護休暇を半日単位で取得できる。
- 永年勤続によるリフレッシュ休暇制度がある。

## 社会福祉法人明徳会 (サービス業 <http://www.tender.or.jp/>)

御所市船路415 TEL: (0745) 66 -2500



- 配偶者の出産前後の休暇制度を整備している。(3日)
- 一般事業主行動計画を策定し、届出している。(法定では300人以下は努力義務)
- 労働者自らの能力開発・向上にかかる取組を支援している。

詳しい取組内容は……

**社員・シャイン 登録**

**検索**

**クリック!**

[http://www.pref.nara.jp/dd\\_aspx.menuid-4090.htm](http://www.pref.nara.jp/dd_aspx.menuid-4090.htm)

## メールマガジン「ワーク・ならネット」登録者募集

奈良県では、労働に関する県の施策や調査結果をはじめ、法律・制度の改正、就職・職業能力開発に関する情報のほか、講演会、セミナー、最新のイベント情報など、労働に関する情報をメールでお手元にお届けします。ぜひ登録してください。

### ★読者登録について(無料)

・パソコン版・携帯版「ワーク・ならネット」の読者登録は、奈良県雇用労政課ホームページからどうぞ  
→[http://www.pref.nara.jp/dd\\_aspx\\_menuid-4091.htm](http://www.pref.nara.jp/dd_aspx_menuid-4091.htm)

### ★情報配信について

・パソコン版：月2回(原則として毎月1日及び15日) ・携帯版：随時

### ★問い合わせ

奈良県産業・雇用振興部雇用労政課労政福祉係 TEL 0742-27-8828



# ♪～社員・シャインな職場訪問記～🚗

## 訪問記⑤ 大和信用金庫

TEL : 0744-42-9001

事業内容:金融業  
所在地:桜井市大字桜井281番地の11  
URL:<http://www.yamato-shinkin.co.jp/>

平成19年度に表彰を受けられましたが、反響はありましたか。

他の企業から問い合わせがあったりといったことはまだないですが、働きやすい職場づくりのことを採用説明会など外部でお話する機会があった時にセールスポイントの一つとして使っています。

最近の就職希望者は、働きやすい職場がどうかを重視する傾向にあり、表彰を受けたことが心強いアピール材料になっています。



柳田理事長

働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでおられますが、特に力を入れておられる取り組みはどのようなことか教えてください。



有給休暇とは別に、学校行事参加休暇を設けたり、看護休暇は中学3年生までの子どもを対象にしています。必要な時間だけ仕事を休むことができるので非常に使い勝手がよいと職員から喜ばれています。好評なので、学校行事参加休暇の年間日数をさらに増やしたいと思っています。

また、働きやすい職場づくりを進めるためには、管理職がその必要性について十分理解する必要があります。働きやすい職場づくりに取り組んだ当初は、両立支援やジェンダー意識を是正するための研修を年間4回実施していました。

両立支援が当たり前の風土になってきた現在でも、年間1回の研修を全職員に義務づけています。

最後にこれから取り組まれようとしている企業に対して何かアドバイスがあればお願いします。

働きやすい職場をつくっていくことで、職員のやる気が出て、仕事の効率化も図れると思います。中長期的な視点で見れば、効果は出てくると考えています。

また、これからの時代は、女性が活躍できない企業は取り残されていくでしょう。両立支援をはじめとする働きやすい職場づくりに取り組んでいくことが必要です。

次世代支援の一般事業主行動計画や、この社員・シャイン職場づくり推進企業への登録は、大変だと思うかもしれませんが、発想を変えて取り組むきっかけを提供してくれたと考え、小さなことからでもまず始めてみればよいのではないのでしょうか。



## 訪問してみて

今回の訪問は、働きやすい職場づくりの重要性について再認識する訪問になりました。「こうしたことに取り組まない」と時代の流れからやがて取り残されてしまう」というお話が強く印象に残りました。奈良県内の企業それぞれが働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでもらえるよう、強い危機感を持って今後も会社訪問を続けていきたいと思っています。

お忙しいところ、お時間を割いて

今回の労働時報も、奈良県社員・シャイン職場づくり推進表彰企業を訪問し、「働きやすい職場づくり」についてお話を伺いました。

今回お伺いしたのは、平成19年度表彰企業の大和信用金庫さんと平成20年度表彰企業の万葉福社会さんです。



奈良県社員・シャイン  
職場づくり推進事業  
ロゴマーク

訪問記⑥

# 社会福祉法人万葉福社会

TEL : 0742-27-1887

事業内容:老人福祉事業

法人本部:奈良市川上町875-1

URL:http://www.manyoen.jp/

**働きやすい職場づくりに積極的に取り組まれています。特に力を入れておられる取り組みについて教えてください。**

自分たちの職場をどのようにすればさらに働きやすい職場になるかを職員全員が参加し検討する仕組みを導入しました。具体的には、いくつかのチームに分かれて議論しました。チームは2ヶ月間で一つの結論を出し、期間が満了すればメンバーを入れ替えます。

こうした議論の中から、休憩を取りやすい環境や年休を取りやすい環境にするにはどうすればよいか、などが提案され、それをできる限り反映する形で環境の整備を行ってきました。



仕事と家庭の両立検討会議



ひな祭り

**積極的に取り組まれるようになったきっかけを教えてください。また、取り組みの経緯を教えてください。**

介護業界は、人手不足や高い離職率という深刻な問題を抱え、当法人においても、4年前にこれらをどのように解決できるかと考えたことがきっかけでした。「常勤的非常勤職員」という、身分が不安定ながら仕事は正職員と同じ能力が求められる職員が増えていたことからこれらを解消し、安定した職場で力を発揮して頂くために、経営のバランスを勘案しつつ、2年をかけて希望者全員を正職員に登用しました。

その後、職員との議論を踏まえ、さらによりよいケアができる体制づくりを目指して仕事と家庭の両立をはかることができる職場環境の整備に向けて2007年に2年間の行動計画を策定しました。この達成が認められたことにより、この度「基準適合一般事業主認定企業(次世代認定マーク)」の認証を頂きました。

**最後にこれから働きやすい職場づくりに取り組まれようとしている企業に対してアドバイスをお願いしたいのですが……**

職員全員で働きやすい職場づくりを議論したことで、みんなで働きやすい職場をつくろうという一体感が出来ました。それにより士気が上がり、職場に誇りを持ち、結果的により良いケアにつながるなど目に見えない部分ですが、間違いなく改善があったと思います。職員が議論を重ねる中で見えてくるものがあり、取り組みを通じて業務の見直しや効率化も図れました。



節分豆まき

## 訪問してみても

働きやすい職場づくりをする上でどのようにして従業員のニーズを把握するかということが一つの課題になります。従業員同士が議論する中でどうすればよいかを考え、それをできる範囲で反映させていくことで働きやすい職場づくりへつながっていますが、その議論する雰囲気作りが働きやすい職場の秘訣ではないかと感じた訪問でした。

お話をいただきありがとうございました。

# 改正労働基準法施行(平成22年4月1日)

長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、仕事と生活の調和を図ることを目的とする「労働基準法の一部を改正する法律」が4月1日より施行されます。

## 1. 時間外労働の削減

### (1) 限度時間を超える時間外労働を削減する努力義務が労使に課されます

限度時間(1か月45時間)を超える時間外労働を行う場合、あらかじめ労使で特別条項付きの時間外労働協定を締結する必要があります。この場合、新たに

- ①月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金率も定めること
- ②①の率は、**法定割増賃金率(25%)を超える率**とするよう努めること
- ③月45時間を超える時間外労働をできる限り短くするよう努めることが必要になります。

### (2) 時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

1か月に**60時間**を超える時間外労働を行う場合、法定割増賃金率が**50%以上**に引き上げられます(現行25%以上)。

(休日労働(35%)と深夜労働(25%)の割増賃金率は変更ありません。)

### (3) 割増賃金の支払いに代えた有給の休暇の仕組みが導入されます

事業場で労使協定を締結すれば、1か月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引き上げ分(例:50%-25%=25%)の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を付与することができます。

((2)(3)は中小企業は当分の間、適用猶予)

## 2. 年次有給休暇の有効活用

### 年次有給休暇を時間単位で取得できるようになります

事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになります。

年次有給休暇を日単位で取得するか時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択できます。

所定労働日数が少ないパートタイム労働者なども、事業場で労使協定を締結すれば時間単位で取得できます。

### 1か月の時間外労働

～45時間	○割増賃金 25%
45時間超～	◎労使で時間短縮・割増賃金率を25%を超える率に引き上げ(努力義務)
60時間超～	◎割増賃金 50%(法的措置) ◎引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休日付与も可能

○詳しくは奈良労働局、労働基準監督署へ

厚生労働省HP : <http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/tp1216-1.html>



# 労務改善 Q&A

**Q**

居酒屋でアルバイトをしています(時給800円)、「1時間遅刻すると3000円の罰金」というルールがあり、半年の間に3回ほど1時間の遅刻があったため、遅刻した分の時給が付かないだけでなく、このルールどおりに「罰金」が差し引かれて給料が支払われました。遅刻した自分が悪いのですから、これは甘受しなければならないのでしょうか。

**A**

- (1) 少し難しい話から始めます。アルバイトをしているということは、あなたとお店の間には、それぞれを労働者・使用者とする労働契約が成立しているということになります。あなたは、お店に使用されて労働する債務(義務)を負い、お店はあなたにその労働に対する賃金を支払う債務を負うこととなります(労働契約法6条)。「あなたがお店に使用されて労働する債務を負っていること」を言い換えれば、お店はあなたを使用して労働させる債権(権利)を有していることとなります。つまり、「労働」という視点から見れば、あなたは債務者、お店が債権者ということです。
- (2) 債務の内容を実現することを「**債務の履行**」といますが、「債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる」ことになっています(民法415条、**債務不履行による損害賠償請求**)。ここで「債務の本旨に従った履行」とは、きちんとした仕事をするはもちろん、所定の時間帯に働くことも意味し、あなたが仕事に遅刻することは**債務不履行**ということになるのです。
- (3) 次に債務不履行があった場合に、債務者が支払う損害賠償の額をあらかじめ債権者・債務者の間で定めておくことができ(民法420条1項本文)、このような定めを《賠償額の予定》といいます。《賠償額の予定》がなされている場合に、債務不履行があったときには、①債権者は、債務不履行の存在を証明しさえすれば、損害の額を証明しなくても、予定された賠償額の支払を債務者に請求することができます。ただし、②債権者が予定の賠償額以上の損害が発生したことを証明しても、予定の賠償額以上の請求をすることはできませんし、③債務者が、発生した損害が予定の賠償額以下のものであったことを証明しても、予定の賠償額を支払わなければなりません(同項ただし書)。《賠償額の予定》は《違約金》と呼ばれることもあります(同条3項参照)。
- (4) 「遅刻1時間罰金3000円」のルールは、まさに《賠償額の予定》で、債務不履行をおかしたあなたは、賠償額の減額を請求することはできないこととなりそうです。
- (5) しかし労働基準法16条(**賠償予定の禁止**)は、「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない」と定めています。この規定は、労働者は使用者に対して弱い立場にあることが通常であり、使用者が多額の賠償額の予定を労働者に「強要」することを防止するために設けられたものと考えられています。
- (6) 従って「遅刻1時間＝罰金3000円」というルールは無効であり、店側は——遅刻した分の賃金を支払う義務はありませんが——、あなたが実労働した分の賃金から「罰金」を差し引く権利はないことになり、あなたはこの罰金相当分を賃金として支払い請求することができます。となると「差し引かれた罰金」の分は未払賃金とみなされることになり、労働基準法を厳密に適用すれば同法24条1項本文に定める《賃金の全額払いの原則》に違反し、お店の側は30万円以下の罰金に処せられることとなります(同法120条1号)。
- (7) ただ、労働契約の不履行についての損害賠償額の予定は無効であっても、使用者が労働者の債務不履行によって現実に損害を被った場合には、その賠償請求をすることは禁止されないと考えられている点には、注意しなければなりません。
- (8) 以上のような労働基準法16条などの内容を店側に話して、「罰金として差し引かれた」分の賃金の返還を請求してみてもいいでしょう。ただ、あなたが今後遅刻をしないようにすべきことはもちろんのことです。

# 平成22年度 前期技能検定試験

- ◇技能検定は、技能の水準を国が証明する技能の国家検定制度です!
- ◇技能検定の実施職種は、全部で136職種あります!
- ◇合格者には、厚生労働大臣名(1級)または都道府県知事名(2級、3級)の合格証書が交付され、「技能士」と称することができます!
- ◇試験は、一部の職種を除き、前期と後期に区分して実施されます!
- ◇平成22年度前期に実施される技能検定試験の日程は次のとおりです!

区 分	日 程		備 考
	1級、2級の全職種と 3級のうち2職種(金属熱処理・写真)	3級職種(金属熱処理・写真を除く)	
受付期間	平成22年4月5日～4月16日		土・日・祝日をのぞく 9:00～17:00
実技試験 実施期間	平成22年6月7日～9月12日	平成22年6月7日～8月15日	日時については別途 受験者あて通知します
学科試験 実施日	平成22年8月22日 8月29日 9月1日 9月5日	平成22年7月25日	日時については別途 受験者あて通知します
合格発表日	平成22年10月1日	平成22年8月27日	合格者には通知します

◆お申し込みは 奈良県職業能力開発協会 TEL 0742-24-4127 FAX 0742-23-7690  
ホームページでもご覧いただけます! <http://www.aaa.nara.nara.jp/>

## ○平成22年度 障害者雇用支援月間ポスター原画募集 ○

9月の「障害者雇用支援月間」に先立ち、障害者雇用への理解と関心を深めていただくため絵画と写真を募集し、その優秀作品をもとに障害者雇用支援月間のポスターを作成、掲示します。

◇応募作品・テーマ

- (絵画)働くこと、または仕事に関係のある内容のもの
- (写真)障害者の仕事にスポットをあて、障害者が働いている姿を撮影したもの

◇応募資格

- (絵画)障害のある児童・生徒、または絵画を描くことを職業としていない障害のある者
- (写真)写真撮影を職業としていない者(プロ以外であれば、障害の有無を問わずどなたでも応募可)

◇募集期間

平成22年4月1日(木)から6月18日(金)まで ※6月18日(金)必着

◆応募作品の送付先・問い合わせ先

〒105-0022 東京都港区海岸1-11-1 ニューピア竹芝ノースタワー15F  
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 企画啓発部広報啓発課 電話 03-5400-1885 FAX 03-5400-1635

## 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]

- ◆使途: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/dd\\_aspx\\_menuid-4119.htm](http://www.pref.nara.jp/dd_aspx_menuid-4119.htm)