働きがい高めて人活かす組織へ

社労士向けセミナー

社会保険労務士の自主研究会である「社労士未来思考研究会」(大野実会長)は、「『働く』を支える」と題したセミナーを東京都内で開催した。村木厚子前厚生労働事務次官(写真)が登壇している。

村木前事務次官は、人を活かしている組織の共通点として、①トップの意識が明確であること、②「働きやすさ」と「働きがい」という2つの座標軸があることなどを挙げた。

そのうえで、多くの企業が「働きがい」の醸成の面で苦労していると指摘。時短や育休といった制度を設置して労働者の働きやすさを実現するだけでなく、同時に働きがいを高めていくことが重要だとしている。

ー277社を認定

女性活躍推進で国交省

30年で最多だった前年より15件少ないものの、平成21年以降7年連続で100件を超えた。個人加盟の合同労組からの申立割合は70・1%で、2年連続で7割を占めている。紛争類型では、「団体交渉拒否」が96件で最も多く、新規申立ての82・1%に上る。

との価格交渉に関するノウハウをまとめたハンドブックを作成した。

下請法に違反する不当な取引を回避するため、下請企業における対策を提示。たとえば発注者が負担すべきコストを負担させられることがないよう、取引条件のルールを事前に決定し、価格の設定方法について発注者の合意を得ておくべきとアドバイスしている。発注者の都合による仕様などの変更に対応するために生じた人件費などの追加費用については、発注者が負担することを見積書にあらかじめ記載する。

厚生労働省 人事異動

(労働行政関係)

6月21日付(前号掲載分は除く、カッコ内は前職)

▽政策統括官(統計・情報政策担当)・安藤よし子(政策統括官(労働担当))▽官房総括審議官(国際労働担当)・勝田智明(官房総括審議官(国際担当))▽中労委事務局長・小川誠(官房統計情報部長)▽官房審議官(労働条件政策担当)・土屋喜久(官房審議官(労災、賃金担当))▽官房審議官(労災、賃金担当)・藤澤勝博(愛知労働局長)▽官房審議官(老健、障害保健福祉担当)・坂口卓(職安局派遣・有期労働対策部長)▽労基局安衛部長・田中誠二(官房人事課長)▽職安局次長・大西康之(官房審議官(労働条件政策担当))▽職安局派遣・有期労働対策部長・秋山伸一(労基局安衛部計画課長)▽労基局総務課長・村山誠(労基局労働条件政策課長)▽労基局労働条件政策課長・藤枝茂(労働政策研究・研修機構総務部長)▽労基局賃金課長・増田嗣郎(官房付)▽労基局安衛部計画課長・富田望(労基局勤生課長)▽職安局総務課長・奈尾基弘(職安局雇保課長)▽職安局雇用政策課長・時苗浩司(雇児局両立課長)▽職安局雇保課長・田中佐智子(社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長)▽職安局雇保課雇保財政分析官・川口達三(三重労働局長)▽職安局派遣・有期労働対策部企画課長・岸本武史(官房会計課会計企画官)▽職安局雇用開発部高齢者雇用対策課高年齢者雇用対策分析官・大地直美(政策統括官付政策評価官室長)

▽雇児局総務課長・川又竹男(社会・援護局障害保健福祉部企画課長)▽雇児局雇用均等政策課長・阿部充(職安局派遣・有期労働対策部企画課長)▽雇児局両立課長・源河真規子(雇児局総務課調査官)▽年金局企業年金国民年金基金課長・青山桂子(政策統括官付労政担当参事官室長)▽政策統括官付労働政策

政策統括官付参事官(企画調整担当)付統計・情報総務室長・中井雅之(職安局・雇用政策課長)▽政策統括官付参事官(雇用・賃福統計担当)付雇用・賃福統計室長・石原典明(官房統計情報部雇用・賃福統計課長)▽政策統括官付参事官(雇用・賃福統計室労働施策情報分析官)▽高齢・障害・求職者雇用支援機構総務部長・美濃芳郎(労基局総務課長)▽労働政策研究・研修機構統括研究員・中山明広(官房付)▽能開協会総務部長・友藤智朗(官房付)▽青森労働局長・片淵仁文(官房付)▽三重労働局長・林雅彦(官房付)▽兵庫労働局長・小林健(能開協会総務部長)▽労基局労働関係法課労働紛争処理業務室長・大塚弘満(労基局労働条件政策課労働紛争処理業務室長)

▽職安局総務課公共職安運営企画室長・中條絵里(雇児

人事労務・安全情報の最新トレンドを提供!!

楽しく学べる
動画コーナー

オリジナル記事が満載です!!

▶労働基準関係法令違反の事件を逐一報道する「送検記事」
▶全国の地方労働行政の最新情報を届ける「監督指導動向」
▶労務トラブルのツボが分かる「助言・指導 あっせん好事例集」
▶労務管理の基礎知識をおさらいできる「労働用語集」
▶法改正への対応を指南する「若手弁護士による労務エッセー」

中企庁が手引書

適正な取引へノウハウ紹介

中小企業庁は、下請な

③情報提供の実施――の3項目。労働環境面では、女性ドライバーを含めた従業員が働きやすい施設・勤務形態の整備に取り組んでいるか、環境整備に向けた目標を明確化している必要がある。情報提供については、勤務形態や福利厚生など労働環境に関する情報を公表することが要件。

女性ド
や、子育
き続けら
に積極的
るタクシ
象とする
一応援企
創設し、
者とし
認定し
界の労働
化するな
積極的な
ことで、
につなげ

①女性ド