

平成25年度 求人コーディネーター事業スタート

雇用の安定確保に向け1,000社を訪問

新規高卒者等の求人の発掘を目的に、次任命する予定となっております。県から委託を受けた「小規模事業者向け求人コーディネーター設置事業」は平成21年にスタートし今年度で5年目を迎えました。今年度も引き続き11商工会に設置予定であり、うち6商工会、6名が去る3月25日から活動をスタートしました。残る5商工会、5名は5月以降、順

1. 男鹿市商工会



さとう きょういち
佐藤 恭一

担当エリア：
男鹿市商工会
湖東3町商工会
潟上市商工会地区

2. 河辺雄和商工会



ささき しげる
佐々木 茂

担当エリア：
河辺雄和商工会地区
大潟村

3. 由利本荘市商工会



くらまち けんじ
倉町 賢治

担当エリア：
由利本荘市商工会地区

4. 仙北市商工会



たかがい たける
高貝 建

担当エリア：
仙北市商工会地区

5. よこて市商工会



たかだ かずお
高田 和男

担当エリア：
よこて市商工会地区

6. ゆざわ小町商工会



まつだ けいすけ
松田 圭介

担当エリア：
ゆざわ小町商工会
羽後町商工会
東瀬村商工会地区

5月以降設置商工会

・かづの

・北秋田市

・三種町

・にかほ市

・大仙市



就業規則の作成・点検・整備を

秋田県商工会連合会 嘱託専門指導員 澤木 康隆 氏 寄稿

私は、一昨年四月以来、嘱託専門指導員として県内中小・小規模企業における人事・労務面に關し支援させて頂いております。ひとくちに人事・労務といってもその内容は多岐にわたりますが、就業規則（関連する諸規程を含みます。以下「就業規則」といいます。）が関係するケースが殆どであったかと思えます。支援事例を振り返ってみますと、主たる目的としては解雇、労務トラブル、定年及び再雇用の取扱い、退職金、助成金、業界団体等からの指導といった事柄への対応でしたが、その対応策の協議においては、就業規則の有無、有のときは規定がどうなっているかが非常に重要でした。そして、対応策が決定し又は対応が完了した後、これを機会として今後のために就業規則の点検・整備を行ったり、また、近年多い労働社会保険諸法令の改正等に対応するために就業規則の見直しをしたりすることが多くありました。

就業規則については、皆様もご存じのとおり労働基準法第89条により、パートタイマー・アルバイト等を含む常時10人以上の労働者を使用する事業場に作成・届出義務があります。逆にいえば、9人以下の場合には義務がないわけです（同法第15条等により労働条件明示義務があります。）が、私は、過去の支援事例や個人的事例を踏まえ、たとえ9人以下で義務がなくても作成しておいたほうが良いと考えます。（作成

した場合は同法第106条により従業員への周知義務があります。）

最近ではインターネットの普及等により、就業規則の雛形を簡単に入手できるようになりました。厚生労働省のサイト（※）にも解説付きのモデル就業規則が掲載されていて、無料でダウンロードし利用することができます。ただし、雛形・モデル就業規則は、各掲載元にも記載がありあくまで雛形・モデルであるため、自社の実情に合うよう吟味し、法令の許す範囲で追加・変更・削除を行う必要があります。また、できれば事業主・会社の理念、方針、従業員に対する思い、といった事柄も盛り込みたいものです。つまり、単なる法令遵守のための就業規則ではない、リスク管理、職場ルールの明確化、従業員のモチベーション喚起・向上のための就業規則、という捉え方です。

しかし、こうした雛形・モデル就業規則の編集等、就業規則の作成・点検・整備にあたっては、一定の労力が必要です。自社だけではできないということは勿論ありませんが、商工会の指導又は専門家派遣等を効率的かつ効果的に活用することも是非ご検討下さい。

（※）参考URL
厚生労働省 モデル就業規則について
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/model/>