

雇用だより

平成21年11月号

岩船郡村上市雇用対策協議会
ハローワーク村上

平成22年3月新規高卒者就職内定状況

平成22年3月新規高卒者の採用選考が9月16日より開始されました。

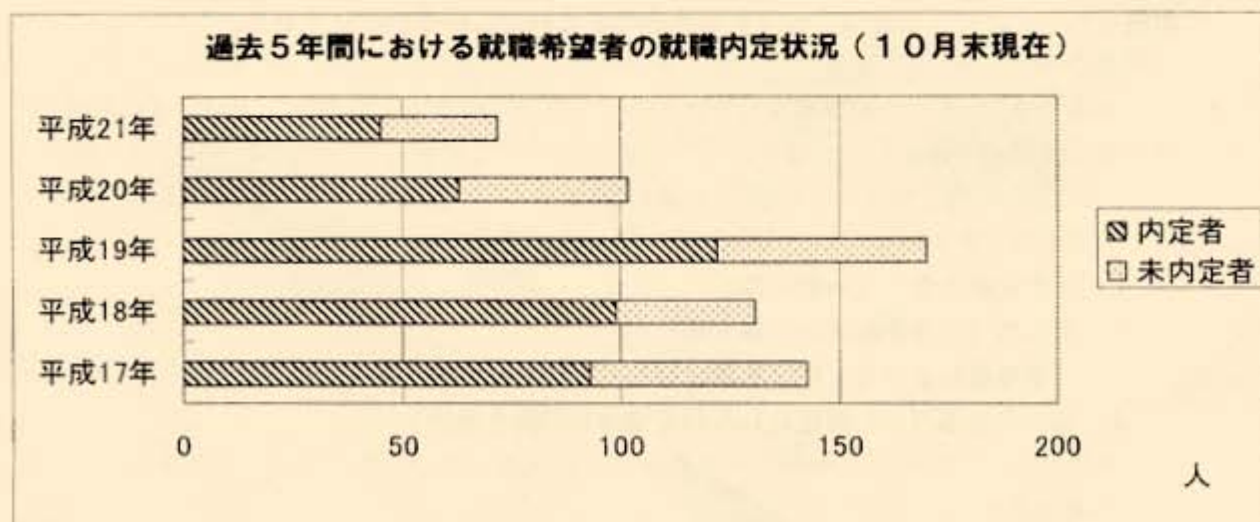
今年は厳しい経済状況から、求人は大幅に減少（昨年同月比39%減）し、就職を希望する生徒が72人と減少（昨年同月比29.4%減）していますが、こちらは進学等に進路変更をしたことが理由となっています。

10月末までに就職が内定した生徒は45人で就職内定率は62.5%で(61.8%)、求人から見た充足率も56.2%と数字の上では良い状況になっていますが、少ない求人に多くの生徒が応募したことが裏付けられる、大変厳しい状況となっております。

今年は既に充足している求人も多い中、なんとか地元就職したいと生徒も頑張っています。

会員のみなさまには、高卒者の採用を改めてご検討いただき、早めに求人を申し込まれるようお願いいたします。

過去5年間における就職希望者の就職内定状況（10月末現在）



中間管理職向け会員研修会を開催

今年度の主要事業の一つとして、去る10月30日に村上商工会議所において、中間管理職向けの研修を開催しました。

今回は、「企業が活性化しなければ新たな雇用は生まれない」・「企業の発展は人材の育成から」という目標を掲げ、その目標を達成するため、企業で中心的役割を果たすことが期待される中間管理職が備えるべき能力の開発を目的に、午後半日をかけて実施したものです。

講師には、(株) ビジネスコンサルタントの田口 哲康様をお迎えしました。

田口様からは、「働きがいのある職場を作り業績を向上させる職場活性化プログラム」を演題として

- (1) 売上げが伸びない→「売れない」のではなく「買うものがない」のだ!
- (2) 危機を「てこ」に成長する会社→今がチャンス!
- (3) 経営モデルの転換→人間集団の強化
- (4) 働きがいのある職場→「人は石垣 人は城」
- (5) 不況期こそ「元気の出る会社」に脱皮
- (6) FISH!の4つの哲学→働きがいのある職場を創る!
- (7) 成長力のある会社を創る→戦略・組織・人

といった項目を通して講義いただきました。

講義の中では全国で成功している企業の豊富な事例を基に、「人件費はコストではない。投資であり価値を生む」、「年輪経営(急成長は求めない。)」、「儲けのネタは社内であり」、「効率化を図る→顧客を満足させる→社員が満足するというサイクルではなく、社員がまず満足できる、働きがいのある会社であることはお客様にも満足され、結果として効率化が図られる」といった発想の転換が求められるというご指摘がありました。

講義の核となる「FISH!哲学」では、アメリカワシントン州シアトルにあるパーク・ブレース魚市場で、厳しい労働環境の中でも生き生きと、かつ元気の出る職場づくりに向け、経営者と社員が一体となって取り組んだ事例をビデオで視聴(研修参加者の中には、実際にその光景を現地で見た方もいらっしゃいました。)した後、「仕事の現場(職場)から文化を変える」ための4つの哲学を整理していただきました。

- 1 相手と向き合う(一期一会)
- 2 楽しむ(仕事を創造的に考える)
- 3 相手を楽しませる(相手を喜ばせるちょっとした工夫)
- 4 態度を選ぶ(人の責任にしないで自分の行動を選択)

当日は会員15社から19人の方々が参加され、講義に熱心に耳を傾け、メモを取っていらっしゃいました。

建設雇用改善推進の集いが開催

(株) 平山電気商会様が

新潟県知事表彰を受賞

去る 11 月 25 日に新潟グランドホテルにおいて「平成 21 年度 新潟県建設雇用改善の集い」が開催され、その席上で (株) 平山電気商会 様が建設雇用改善優良事業所として新潟県知事表彰を受賞されました。

従業員の資格取得には特に力を入れ、年間スケジュールを基に教育訓練計画を立案し、必要資格や社内で活用を図るリーダー養成、ISO 監査養成に取り組んでいることが高く評価されました。受賞おめでとうございます。

10月・11月は人材獲得強化月間です！

当所管内の有効求人数は平成 19 年 6 月から対前年比で減少が続いており、一方、有効求職者数は平成 20 年 4 月から増加に転じ、平成 21 年 9 月の有効求人倍率は 0.34 となっています。この数値は先月に比べ 0.06 ポイント改善していますが、20 年 9 月の 0.55 に比べ、厳しい状況となっています。

また、平成 22 年 3 月の新規高等学校卒業者の職業紹介状況(21 年 9 月末日現在)は、求人数が昨年同時期に比べ 41.0 ポイント低下し、就職内定率は 41.7% と昨年同時期に比べ 7.3 ポイント低下しており、こちらも非常に厳しい状況となっています。

このように求人が大幅に減少している状況から、新潟県、各自治体、関係機関及び新潟労働局とハローワークが連携し、求人確保に向けた取組等の一層の強化を図ることを目的として、「人材獲得強化月間」を 10・11 月に実施し、国・自治体をあげて活動を展開しております。

ハローワークには有資格者で経験豊富でありながら、就職の機会に恵まれず、連日相談に来所されている方々がたくさんいらっしゃいます。

高等学校には可能性を秘めた生徒が卒業までに就職したいと、担任の先生や就職担当の先生方と熱心に就職相談を重ねています。

厳しい経済状況ではありますが、優秀な人材を獲得するチャンスです。採用に向け、是非とも求人をお申し込みいただきますようお願いいたします。

11月は労働保険適用促進月間です

労働者(アルバイトを含む)を 1 人でも雇っている事業主は労働保険(労災保険や雇用保険)に加入しなければなりません。

労働保険は、労災保険や雇用保険の各種給付金のほか、雇用の安定のために事業主に支給される助成金などの各種支援制度も設けられており、労働者はもとより事業主にも欠くことのできない制度です。加入のお済みでない事業主は加入手続きをお願いします。

人材を育成し、雇い入れる事業主を支援します

～「緊急人材育成・就職支援基金」による 実習型雇用支援事業の実施のご案内～

「緊急人材育成・就職支援基金」により、新規成長・雇用吸収分野等において、非正規労働者など十分な技能・経験を有しない求職者を実習型雇用により受け入れる事業主の方に対して、支援を実施します。

実習型雇用とは・・・

原則として6か月間の有期雇用として求職者を受け入れ、実習や座学などを通じて企業のニーズにあった人材に育成し、その後の正規雇用へとつなげていくものです。

実習型雇用やその後の正規雇用による雇入れ等に対しては、助成金が支給されます。

事業の対象となる事業主

以下のいずれにも該当する事業主の方が対象となります。

- ハローワークにおいて実習型雇用として受け入れるための求人登録をしている事業主
- 受け入れる求職者を実習型雇用終了後に正規雇用として雇い入れることを前提としている事業主 等

※ 企業規模や業種などの要件はありません。

なお、事業主の方に受け入れていただく求職者は、以下のいずれにも該当する者となります。

- ハローワークに求職登録をした求職者で、希望する求人の分野において十分な技能・経験を有しない求職者であると認められる者
- ハローワークにおいて再就職に向け実習型雇用を経ることが適当であると認められる者
- 過去一定期間、当該事業主に雇われていたことがない者
- すでに職業紹介以前から当該事業主との間で雇用予約がなされていない者 等

事業主の方への助成金の支給内容

A 実習型雇用助成金

- 実習型雇用により求職者を受け入れた場合 → 月額10万円

B 正規雇用奨励金

- 実習型雇用終了後に正規雇用として雇い入れた場合 → 100万円

※ 正規雇用奨励金は、正規雇用後6か月の定着と、さらにその後6か月の定着を要件とし、それぞれ50万円ずつ2回の時期に分けて支給されます。

C 教育訓練助成金

- 正規雇用後にさらに定着のために必要な教育訓練を行う場合
→ 上限50万円

※ 教育訓練についてはOJTとOFF-JTを組み合わせることで実施することとなります。

OJT = 1人1時間あたり600円(1日の上限は3,000円)

OFF-JT = 1人1日4,000円

実習型雇用の流れ

1 ハローワークでの職業紹介

- ・ ハローワークに実習型雇用の求人登録をしていただき、ハローワークによるマッチングを行います。マッチングが成立すれば実習型雇用のために原則6か月の有期雇用契約を締結していただきます。

2 実習計画書の策定及び提出

- ・ 実習型雇用の期間に行う実習内容等について記載した実習計画書を作成し、都道府県労働局・(財)産業雇用安定センターに提出していただきます。

3 実習、座学等の実施

- ・ 技能及び経験を有する指導者のもとで実習、座学等を実施します。

4 実習型雇用終了

- ・ 終了後、実習型雇用助成金について支給申請を都道府県労働局・(財)産業雇用安定センターに行います。

5 正規雇用

- ・ 6か月定着後に正規雇用奨励金(50万円)について支給申請し、さらに6か月定着後、正規雇用奨励金(50万円)について支給申請を行います。

(正規雇用後に教育訓練を実施する場合)

教育訓練計画の策定及び提出

- ↓ 訓練内容等を記載した教育訓練計画を作成し、(財)産業雇用安定センターに提出します。

教育訓練期間終了

- ・ 終了後、教育訓練助成金について支給申請を(財)産業雇用安定センターに行います。

助成金の支給にはその他にも一定の要件がありますので、詳しくは都道府県労働局又はハローワークまでお問い合わせください。



ハローワーク村上管内の雇用失業情勢

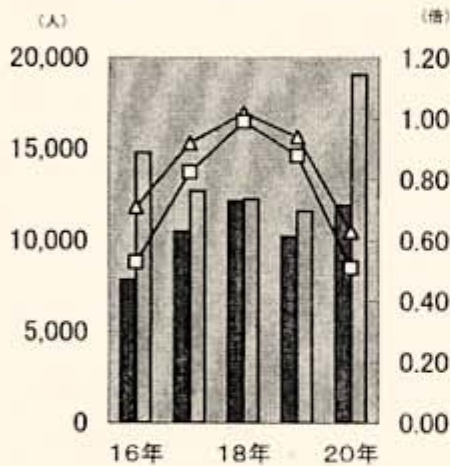
有効求人については、全世界的な金融危機以後、これまで以上に景気の先行き不透明感が強まった為か、対前年同月比で21年1月から8月までの8ヶ月連続で30%を超える減少幅となりました。特に2月と8月にはそれぞれ42.4%、40.0%と40%以上の減少幅となり、これまでの20%台から大幅な減少となりました。9月には29.9%と平成20年12月以来の20%台と減少幅が小さくなりましたが、依然として予断を許さない状況が続いています。

一方、有効求職者も、金融危機後の景気後退により、企業整備や解雇者の増加があったことから、増加幅は1月から3月までそれぞれ34.2%、33.4%と30%台、4月以降も8月まで各月20%台での増加とこれまでにない増加幅となっています。9月には12.5%と増加幅は小さくなりました。

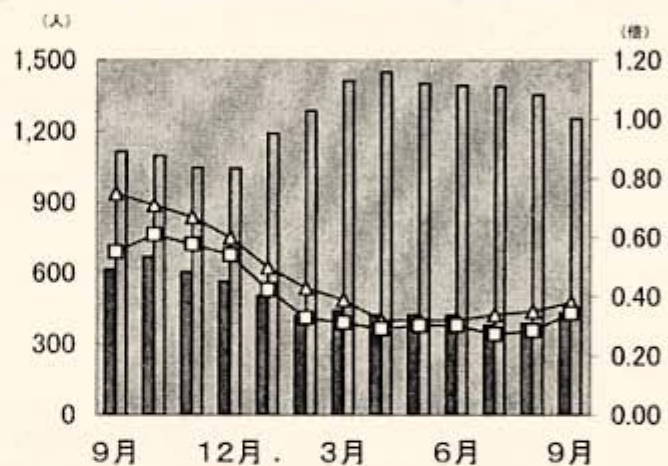
有効求人倍率についても求人数の減少と求職者の増加により低下が続き、12月まで0.54と0.5倍台でありましたが、4月にはついに0.29倍と0.3倍を割り込んでしまい、5、6月は0.30倍と回復しましたが、7、8月には再び0.27、0.28倍と0.2倍台になりました。9月に入り0.34倍と若干回復はしましたが、大変厳しい数字となっています。雇用保険受給者も、20年下半期の増加が44.7%、21年上半期も48.4%と大幅な増加となっています。

有効求人・有効求職・求人倍率の推移(常用)

年度別(16年度～20年度)



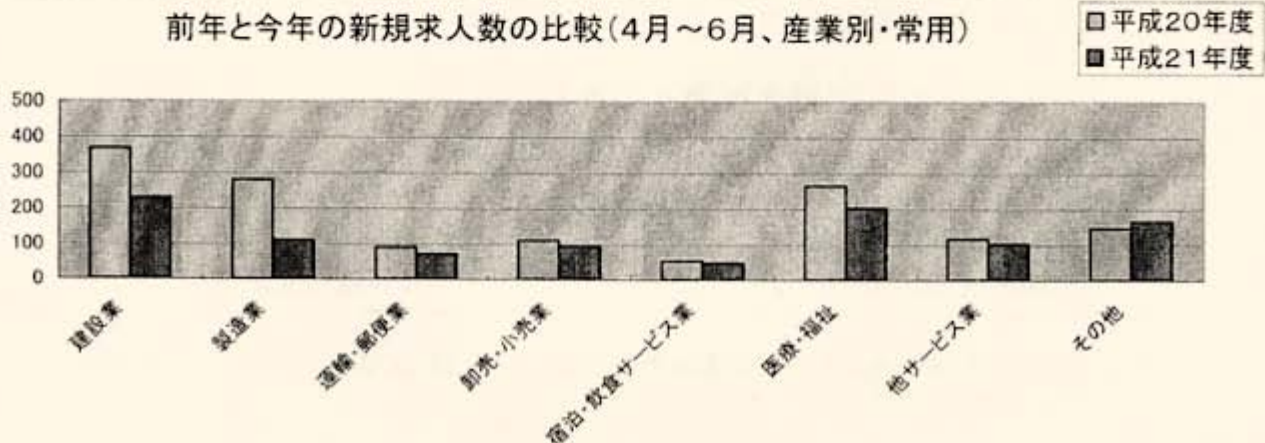
月別(平成20年9月～平成21年9月)



有効求人数
 有効求職者数
 有効求人倍率(新潟県)
 有効求人倍率(村上)

今年度4月から9月までの新規求人数累計を前年度と比較すると、408人分(前年同月比28.4%減)の大幅な減少となりました。主な産業別でもすべての産業で減少しています。具体的には、建設業で139人(37.7%)減、製造業で171人(60.9%)減、運輸・郵便業で20人(22.0%)減、卸売・小売業で16人(14.4%)減、宿泊・飲食サービス業で6人(11.1%)減、医療・福祉で62人(23.3%)減、その他のサービス業で14人(11.9%)減となっており、製造業を中心に大幅な減少となっています。

前年と今年の新規求人数の比較(4月～6月、産業別・常用)



11月は 労働時間適正化 キャンペーン 期間です。

現状の課題

労働時間等の現状を見ると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合が高い水準で推移するなど未だ長時間労働の実態がみられ、脳・心臓疾患に係る労災認定件数が高止まりとなるなど過重労働による健康障害は依然多い状況にあるほか、割増賃金の支払に係る労働基準法違反も後を絶たないところです。

●長時間にわたる過重な労働は、

疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。

●時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、 業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。

●賃金不払残業（所定労働時間外に労働時間の一部又は全部に対して、 所定の賃金又は残業手当を支払うことなく労働を行わせること）は、 賃金や割増賃金の支払を定めた労働基準法に違反する、 あつてはならないものです。

これら

これらの問題を解消するためには、

労働時間を適正に把握し、
時間外労働に対する
適切な対処が必要です。

厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（平成13年4月）

過重労働による健康障害を防止するために

① 時間外・休日労働時間の削減

● 時間外労働協定は、限度基準（三）に適合したものとすることが必要です。

※「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10年労働省告示第154号）

● 月45時間を超える時間外労働が可能な場合にも、
実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。

● 休日労働についても削減に努めましょう。

② 労働者の健康管理に係る措置の徹底

● 長時間労働者に対する面接指導等

● 健康管理体制の整備、健康診断の実施

「等を実施しましょう。」
厚生労働省「過重労働による健康障害を防止するために事業者が講ずべき措置」（平成18年3月）

賃金不払残業を解消するために

① 労働時間適正把握基準の遵守 ② 職場風土の改革

③ 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

④ 労働時間を適正に把握するための責任体制の
明確化とチェック体制の整備

「を実施しましょう。」

厚生労働省「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」（平成15年5月）

改正労働基準法が

平成22年4月1日から施行されます。

（主な改正事項）

● 限度基準が改正され、労使当事者は限度時間を超える

時間外労働に対する割増賃金率を引き上げよう努めること、

延長のできる時間を短くするよう努めることが必要になります。

● 月60時間を超える法定時間外労働に対して、使用者は50%以上の率で
計算した割増賃金を支払わなければなりません。

（中小企業は当分の間、適用が猶予されます）

● 労使協定により年次有給休暇を時間単位で

付与することができるようになります。



● 詳細は以下のホームページをご覧ください。又は最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/> - (行政分野ごとの情報-労働基準)

求職者情報

ここに掲載の求職者の方は、早期再就職を希望している皆様です。ぜひリクエストをお待ちしております。お問い合わせは、当ハローワーク紹介担当 小池(TEL. 53-4141)までお願いします。
なお、掲載後にすでに就職が決まってしまう場合もありますので、ご了承をお願いいたします。

平成21年11月11日現在

	希望職種	資格・経歴	アピールポイント	希望月収 (万円)
1	製造	ワード・エクセル可、フォークリフト免許あり。自動車ライン製造2年、樹脂ベレット製造2年経験あり。	物作りに対する考え方を前職で学んできたので、それを活かして頑張りたいです。	20
2	販売、サービス	ワード・エクセル可。DVD販売4年5カ月経験あり。	就業時間はいつでも応じられます。	15
3	製造	全商ワープロ検定2級あり。半導体検査の機械オペレーター7年2カ月経験あり。	短時間で要領を得て、長期間働き続けられる自信があります。	20
4	製造、土木	大型二輪免許あり。液晶製造1年、土木作業8年経験あり。	人の嫌がる仕事でも粘り強く取り組みます。	18
5	プラント	自動車整備3級(ガソリン)免許あり。砂利製造プラント15年1カ月、自動車整備8年経験あり。	砂利プラント15年経験があります。	20
6	老人施設等での相談員、介護	社会福祉士、ヘルパー2級、福祉住環境コーディネーター2級あり。特別養護老人ホームにて3年4カ月介護経験あり。	介護福祉士も受験予定です。	18
7	事務、接客	ワード・エクセル可。営業事務4年3カ月、ホテル客室係1年3カ月経験あり。	ワード、エクセル、パワーポイントが使えます。	15
8	医療事務	ワード・エクセル可、珠算1級、医療事務、調剤事務、日商簿記3級、ファイナンシャルプランナー資格あり。医療事務3年、事務7年経験あり。	接遇には自信があります。几帳面な正確のため、仕事の正確性もあると思います。	14
9	販売、事務	パソコン入力可。事務8年9カ月、歯科助手3年、服飾販売10年経験あり。	忍耐強く、多少のことではびくともしません。	8
10	販売	エクセル可、マイクロソフトオフィシャルワード、アロマコーディネーター資格あり。ホテル売店・フロント6年5カ月経験あり。	OA事務、パソコン業務、接客業、レジ業務、発送業務ができます。	7
11	事務	パソコン入力可、珠算2級あり。金融機関渉外15年3カ月、官公庁事務補助2年経験あり。	今まで渉外を担当していたので、人と接することは得意です。	16
12	総務事務	パソコン入力・イラストレーター可、書道準2級あり。企画事務17年経験あり。	明るく元気で、責任感が強く、イラストレーターが活用できます。	25
13	製造、建設業	機組立16年6カ月、植毛3年、電気部品組立5年、鮮魚3年経験あり。	体力には自信があります。	18

障がい者の就職促進にもご協力下さい

上記の求職者の他、障がいを持ちながらも一生懸命に働こうとしている方々がおられます。障がい者向け求人や社会に参加するための準備段階として職場実習ができる場所を探しています。

ご相談は、障がい者就職支援担当の伊東までお願いいたします。