

岩船郡村上市雇用対策協議会 会報

雇用だより

平成28年1月号

岩船郡村上市雇用対策協議会
ハローワーク村上



年頭のご挨拶

岩船郡村上市雇用対策協議会

会長 永田 政義

皆さま、新年明けましておめでとうございます。旧年中は当協議会の運営につきまして格段のご理解・ご協力を賜りまして誠に有り難うございました。

さて、昨年は円安の進行や訪日ビザの発給要件緩和などを背景に外国人観光客数が過去最高を記録しました。訪日客による日本製品の「爆買い」は昨年の流行語大賞に選ばれるなど社会現象化しています。一方、昨秋フランス・パリで発生した同時多発テロにより世情は一気に緊迫し、伊勢志摩サミットや東京五輪などの国際的なビッグイベントを控える日本もテロ対策の強化を余儀なくされています。

国内の雇用情勢に目を向けてみますと、前述したインバウンド市場の活況から宿泊・飲食サービス業や、高齢化の進行により介護などの医療・福祉業界での人出不足が深刻化しております。昨年10月現在の全国の有効求人倍率は、1.24倍と20数年ぶりの高水準を示しています。

当管内におきましても、同じく10月現在の有効求人倍率は1.30倍と高止まりしており、新潟県全体の1.18倍や全国平均の1.24倍を上回り、管内企業が人材確保に苦慮している実態が浮かび上がっています。また、本年3月の新規学卒予定者の就職状況につきましても、求人数は企業の採用意欲を反映し前年比127%と大きく伸びているものの、就職希望者数は同76%に留まっており、求人充足率は非常に低調な推移となっています。

このような諸問題を抱える当地域の雇用状況ではございますが、本年も当協議会では就職ガイダンスや各種スキルアップセミナーの開催など皆様方に有益な事業の数々を展開し、微力ながら地域の雇用安定のため尽力させて頂く所存です。会員企業様の積極的なご参加をよろしくお願い致します。

末筆ながら、本年が皆様方にとって素晴らしい一年となりますことを祈念し、年頭のご挨拶に代えさせて頂きます。

中堅社員スキルアップ研修会を開催しました

平成27年10月16日(金)村上市生涯学習推進センターにて、中堅社員向けの研修「中堅社員スキルアップ研修会」を開催、9事業所より25名が受講されました。

このセミナーは、中堅社員としての役割の全体像を再確認、職場の要である中堅社員の更なる役割の発揮につなげていくことを目的としており、講義と実習を織り交ぜた内容で行われました。

はじめに研修の目的と狙い、中堅社員の役割についての講義があり、中堅社員に期待される5つの役割（仕事の推進役、コミュニケーションのパイプ役、上司の補佐役、後輩の指導育成役、職場の雰囲気づくり）について自身でアンケートに記入して現状分析を実施。その後、グループに分かれ、チーム（集団）のメカニズム、個人検討→集団決定、対人関係の相互作用、コミュニケーション、チーム概念について実習を通した体験が行われました。

また研修の終わりには、上司との関係を効果的なものにする「ボスマネジメント」について講義がありました。

受講者は中堅社員としての役割、自身のスキルアップ、知識取得のために熱心に話を聞き、グループメンバー一丸となって実習に取り組んでいました。



新入社員セミナー

日 時：平成28年 3月28日(月)・29日(火)

会 場：生涯学習推進センター 村上市田端町4-1

参加対象者：今春採用される学卒新入社員及びこれに準ずる者
(卒業後概ね3年以内に入社した者)

定 員：50名(先着順)

受 講 料：雇対協会員 5,000円 非会員 15,000円
(会員企業で3名以上参加の場合は全員1,000円引き *1名の料金)

内 容：昨年に引き続き㈱ビジネスコンサルタント社が実施することとなりました。

企業ガイドブックの掲載事業所を募集しています！

平成29年3月卒業者用「2017・企業ガイドブックむらかみ」の掲載事業所を募集しています。

ガイドブックの内容については、ホームページでも無料掲載し、新卒者の採用予定のない企業におかれましても、企業・事業のPRに有効なツールとしてご活用いただけたと思いますので、村上地域ブランドの発信にご協力をお願いします。

- 1 名 称 「2017・企業ガイドブックむらかみ」
- 2 形式・部数 A4版フルカラー 1,000部発行
- 3 発行予定日 平成28年4月頃
- 4 配 布 先 平成29年3月卒業の大学・短大・専修・高校生及び県内外の学校と関係機関
- 5 掲 載 料 会員企業 5,000円・非会員企業 15,000円
- 6 申 込 締 切 平成28年1月29日(金)

すべての事業主の皆さま

雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となります

「障害者の雇用の促進等に関する法律」を改正 平成28年4月1日から施行

Point 1

雇用の分野での障害者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別を禁止します。

<募集・採用時>

- ◆単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ◆業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること

<採用後>

- ◆労働能力などを適正に評価することなく、単に「障害者だから」という理由で、異なる取扱いをすること

など

<禁止される差別に該当しない場合>

- ◇積極的な差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと
例：障害者のみを対象とする求人（いわゆる障害者専用求人）
- ◇合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取扱いをすること
例：障害者でない労働者の能力が障害者である労働者に比べて優れている場合に、評価が優れている障害者でない労働者を昇進させること
- ◇合理的配慮に応じた措置をとること
（その結果として、障害者でない人と異なる取扱いとなること）
例：研修内容を理解できるよう、合理的配慮として障害者のみ独自メニューの研修をすること
など



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

Point 2

合理的配慮の提供義務

事業主は、合理的配慮として、例えば以下の措置を提供していただく必要があります。

＜募集・採用時＞

- ◆視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ◆聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

＜採用後＞

- ◆肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと
- ◆知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行なったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと
- ◆精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること

など

事業主には、これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供していただきます。

合理的配慮は障害者一人一人の状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様かつ、個別性が高いものです。

したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、**障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。**

合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との**相互理解**の中で提供されるべきものです。

Point 3

相談体制の整備、苦情処理 紛争解決の援助

事業主は、相談窓口の設置など、障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備が求められます。また、事業主は、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

自主的解決が図れない場合は、都道府県労働局長が当事者からの求めに応じ、必要な助言、指導または勧告を事業主又は障害者に対して行うとともに、必要と認めるときは第三者による調停を行わせます。

ご不明な点は、お近くの都道府県労働局・ハローワークにお問い合わせください。

詳細については、厚生労働省ホームページ「障害者雇用対策」に関係資料を掲載中です。

URL: http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html

障害者雇用対策

検索



若者雇用促進法に基づく 新たな認定制度が始まります！

～平成27年10月1日からスタート～

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定し、これらの企業に対して情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチング向上を図ります。

Q 認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A 認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワーク等で重点的PRの実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業等に関するポータルサイト「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」※等にも企業情報を掲載しますので、御社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マークを、商品、広告などに付けることができます。認定マークを使用することによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。 
4	若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算	若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成措置を活用する際、一定額が加算されます。 ① キャリアアップ助成金 ② キャリア形成促進助成金 ③ トライアル雇用奨励金 (裏面の参考情報参照)

※ポータルサイトのURL：<http://www.wakamono-saiyou-ikusei.go.jp/search/service/top.action>

Q どのような企業が認定企業になることができますか？

A 裏面に記載されている認定基準を全て満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業となることができます。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、事業主の住所を管轄するハローワーク経由で新潟労働局へ申請が必要です。裏面の認定基準を満たしていることを確認した後、各ハローワーク経由で認定通知書を交付します。

※認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただきます。
詳細については、新潟労働局又は県内ハローワークへお問い合わせください。

 新潟労働局・新潟新卒応援ハローワーク・県内ハローワーク

<認定基準>

1	学卒求人※ ¹ など、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること※ ²	
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること	
3	右の要件をすべて満たしていること	・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した者の離職率が20%以下 ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下または週労働時間が60時間以上の正社員の割合が5%以下 ・前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得日数が10日以上 ・直近3事業年度において、男性労働者の育児休業等の取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上※³
4	右の雇用情報項目について公表していること	・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数・男女別採用者数、35歳未満の採用者数・離職者数 ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定などの制度の有無とその内容、平均勤続年数、役員・管理職の女性割合 ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）
5	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	
6	各種助成金の不支給措置を受けていないこと	
7	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと	
8	重大な労働関係法令違反を行っていないこと 等	

※¹ 大卒等求人については、「既卒3年以内の既卒者の応募可」であることが必要です。

※² 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいいます。

※³ 男女ともに育児休業等の取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

<参考：若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算措置について>

各助成金の詳細については、厚生労働省ホームページ「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。か、新潟労働局助成金センター又は県内ハローワークへお問い合わせください。

URL：http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/

雇用関係助成金

検索

1. キャリアアップ助成金

認定企業が35歳未満の有期契約労働者等を正規雇用等へ転換する場合、1人当たり最大50万円のところ、10万円を加算し60万円を支給する。

◆支給額は企業規模などにより異なる。また、多様な正社員コースを活用した場合も10万円の加算措置あり。

2. キャリア形成促進助成金

認定企業が「若年人材育成コース」（採用後5年以内の35歳未満の若年労働者に対して職業訓練を実施）を活用した場合、経費助成率を最大1/2から2/3に引き上げる。

◆助成率は企業規模などにより異なる。

3. トライアル雇用奨励金

認定企業が35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合、月額最大4万円のところ、5万円を支給する（最長3カ月間）。

詳しくは、新潟労働局、県内ハローワークへお問い合わせください。

日頃ハローワークにお寄せいただく質問を Q&A形式で取りまとめました。 ハローワーク利用の参考としてください。

本年もよろしく願ひいたします。

Q 1 求人を提出していますが応募がありません。どうしたらよいですか？

A 1 雇用状況が改善してきており、お仕事を探している方は複数の求人を見比べて応募する企業を決定しています。このため、まずは魅力ある求人票、分かりやすい求人票が人材募集のポイントです。求人申込時等にハローワークの窓口で相談してください。

Q 2 他社の募集賃金と比べ当社の募集賃金は低くありませんか？

A 2 10月末の統計では、常用求人募集賃金の上限平均は210,921円、下限平均は161,694円となっています。また、パート求人募集賃金の上限平均は943円、下限平均は850円です。

お仕事探しにおいて賃金面は重要な求人選びのポイントになりますので、募集にあたりましては十分な検討をお願いします。

Q 3 従業員の定着に向け何か方法がありますか？

A 3 従業員が退職される理由は様々ですが、厚生労働省の統計（「職場の働きやすさ・働き甲斐に関するアンケート調査（従業員調査）」）では、「働きがい」「働きやすさ」がある方が従業員の勤務継続の意向は高いようです。「働きがい」や「働きやすさ」は雇用管理を見直すことにより高まることも調査結果で分かっています。ハローワークの窓口で相談してください。

Q 4 週刊求人情報は求人を申し込んだ時にしか掲載されないのですか？

A 4 求人情報は、火曜日から翌週月曜日にお申込みいただいた求人を対象として火曜日に作成しており、お申し込み時のみの掲載となります。なお、募集賃金（下限）をアップしていただいた、各種手当をアップしていただいた等の求人は条件UP求人として、条件アップ時に求人情報へ再掲載しています。また、ハローワーク村上のホームページでも条件UP求人の掲載を行っています。なお、条件UP求人として掲載された求人については、早期に採用者が決定する傾向がみられます。ぜひ、条件アップを検討願ひます。

Q 5 ハローワークの助成金はどのような種類がありますか？

A 5 さまざまな助成金が準備されていますので、どのような取組みを考えているのか、また助成金活用にあたってはどのような要件があるのかをあらかじめハローワークで確認してください。なお、パートや契約社員などの正社員以外の働き方で働いている方々の正社員転換に係る助成金（キャリアアップ助成金）の活用が多くなってきています。ハローワークでは各種資料を準備しておりますので、お気軽にご相談願ひます。