月刊ハローワーク通信

ハローワーク秋田のイベント・情報などを紹介する広報紙です

≪2023. 7 月号≫

発行：〒010-0065 秋田市茨島 1-12-16
ハローワーク秋田（電話 018-864-4111）

当所へ電話でお問い合わせの際は、部門コード（問い合わせ先右端の【】内）を押してください。

ハローワーク秋田の各種情報はこちら↓

あなたの会社は大丈夫？ 人権に配慮した公正な採用選考ができているか、チェックしてみましょう

公正な採用選考を行うポイント！

① 応募者に広く門戸を開く

出自、障害、難病の有無及び性的マイノリティなど特定の人を排除せず、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにしましょう。

② 本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とする

職務内容によって、適性・能力を判断するのにどのような事項が適当であるかは異なりますが、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）」はそもそも本人の適性・能力とは関係ないことです。

具体的に気をつけることは？

就職差別につながるおそれがある14事項

本人に責任のない事項の質問

- 本籍・出生地
- 家族（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
- 住宅状況（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- 生活環境・家庭環境など

本来自由であるべき事項の質問（思想・信条にかかわること）

- 宗教
- 支持政党
- 人生観・生活信条など
- 尊敬する人物
- 思想
- 労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動などの社会運動
- 購読新聞・雑誌・愛読書など

採用選考の方法

- 身元調査などの実施
- 本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気をつけてください

お問い合わせ	ハローワーク秋田　求人部門　０１８－８６４－４１１１【部門コード３１＃】

医療機関や介護施設・保育所などの福祉施設の経営者・人事担当者の皆さまへ

人材紹介会社の利用でトラブルが発生した際は労働局へ！

職業紹介サービスの法令違反に関する相談は
労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』まで

医師・看護師などの医療従事者や介護従事者、保育士などの採用にあたって人材紹介会社を利用し、紹介手数料などの職業紹介の条件等についてトラブルとなるケースがあります。
人材紹介会社の職業紹介サービスに関して法令違反の疑いがある場合には、最寄りの都道府県労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』でご相談を受け付けていますのでご利用ください。

法令により、人材紹介会社は以下の事項を遵守しなければなりません。
違反の疑いがあればご相談ください。

法令で禁止または必須事項とされていること

- 手数料を必ず明示する
- 自らの紹介により就職した人※に対して、就職した日から２年間は転職の勧奨を行ってはいけない（※無期雇用契約に限る）
- 「お祝い金」その他これに類する名目で、社会通念上相当と認められる程度を超えて、求職者に金銭等の提供を行ってはいけない

お問い合わせ	秋田労働局　需給調整事業室　０１８－８８３－０００７

◆人材確保には、ハローワーク秋田の人材確保対策コーナー「ミタス」をご活用ください！◆

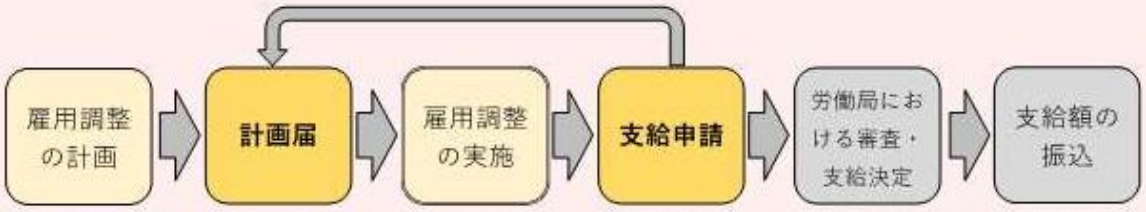
令和5年7月1日以降の雇用調整助成金について

判定基礎期間の初日が令和５年７月１日以降の申請について、雇用調整助成金の取扱いは次のとおりとなります。

1. 計画届の事前提出が必要となります。

令和５年７月１日以降が判定基礎期間の初日である申請については、従前（コロナ前）のとおり、各支給対象期間における**休業等実施の初日の前日までに**休業等実施計画届の提出が必要となります。（提出先の労働局若しくはハローワークへ必着。）。

【支給対象期間（＊）ごとに計画届と支給申請を行う】
＊支給対象期間は、１つの判定基礎期間、又は連続する２つないしは３つの判定基礎期間のいずれかを事業主が毎回の届出ごとに選択することが可能です。



2. 残業相殺を行います。

判定基礎期間の初日が令和５年７月１日以降の場合は、従前（コロナ前）と同様に残業相殺（＊）を行います。

＊判定基礎期間中に実施した休業等の延べ日数から所定時間外労働日数を差し引くこと

お問い合わせ	ハローワーク秋田　企画部門　０１８－８６４－４１１１【部門コード３２#】

秋田職業能力開発促進センター内の生産性向上人材育成支援センターでは、

70歳までの就業機会の確保に向けた従業員教育を支援しています！！

令和５年度
公開型セミナー

生産性向上支援訓練 ミドルシニアコースのご案内

☆後輩の指導にあたる中堅・ベテラン層の方に最適です!!
☆人事労務担当の方の研修にもご活用ください!!

○コースの概要

“従業員のモチベーションの維持”、“後輩への技能継承”など、企業の定年延長や継続雇用等における課題の解決に効果的なカリキュラムをご用意しています。

○受講対象者

ミドルシニア世代（４５歳以上の方）の受講を推奨していますが、年齢による受講制限はありません。後輩の教育を担当する中堅～ベテラン層の方、人事労務担当の方等、社内の取り組み課題に応じて、ご活用下さい。

コース NO.	078-008	推奨対象	中高年齢層	定　員	15 名	申込締切 7／18
コース名	【目的】生涯キャリア形成－技能・ノウハウ継承 効果的なＯＪＴを実施するための指導法					
日　時	令和５年８月８日（火）9：30～16：30（６時間）					
会　場	ポリテクセンター秋田（潟上市）		受講料	3,300 円（税込）		
後輩従業員のノウハウ継承を目指して、中堅・ベテラン従業員が持つ経験や技能を、ＯＪＴを通じて後輩従業員に伝達するための知識と技能を習得します。（実施機関：一般社団法人中部産業連盟）						

コース NO.	075-014	推奨対象	中高年齢層	定　員	15 名	申込締切 8／22
コース名	【目的】生涯キャリア形成－技能・ノウハウの継承 職業能力の整理とノウハウの継承					
日　時	令和５年９月１２日（火）9：30～16：30（６時間）					
会　場	ポリテクセンター秋田（潟上市）		受講料	3,300 円（税込）		
後輩従業員のノウハウ継承を目指して、中堅・ベテラン従業員がこれまで培った職業能力を明確にするための知識と技能を習得します。（実施機関：株式会社日本能率協会コンサルティング）						

コース NO.	068-017	推奨対象	中高年齢層	定　員	15 名	申込締切 9／28
コース名	【目的】生涯キャリア形成－役割の変化への対応 後輩指導力の向上と中堅・ベテラン従業員の役割					
日　時	令和５年１０月１９日（木）9：30～16：30（６時間）					
会　場	ポリテクセンター秋田（潟上市）		受講料	3,300 円（税込）		
中堅･ベテラン従業員がこれまでに培った経験を活かした後輩従業員を指揮するためのコーチング法の知識と技能を習得し、職場の課題解決に向けた先導的役割を理解します。（実施機関：有限会社ネオリブラ）						

オーダーコース（企業独自セミナー）もあります！
ミドルシニアコースでは、同一のコースを１社１０名以上で受講する「オーダーコース」を実施しています。詳しくは下記までお問合せください

生産性向上支援訓練に関するお問い合わせは、

秋田職業能力開発促進センター（ポリテクセンター秋田）
生産性センター業務課　電話０１８－８７３－８０３６
ホームページにて公開中・・・ https://www3.jeed.go.jp/akita/poly/biz/seisan.html

高年齢者就業確保措置について

６５歳までの雇用確保（義務）　＋　７０歳までの就業確保（努力義務）

７０歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となっていることに伴い、
再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加されています。

次の①～⑤いずれかの措置を講じるよう努める必要があります。

①７０歳までの定年引き上げ
②定年制の廃止
③７０歳までの継続雇用制度の導入
④７０歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
⑤７０歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
　ａ．事業主が自ら実施する社会貢献事業
　ｂ．事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

定年制度、継続雇用制度の
見直しのための助成金があります。

◆65歳超雇用推進助成金◆

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構
018－872－1801

お問い合わせ	ハローワーク秋田　紹介第三部門　０１８－８６４－４１１１【部門コード 41#】

ハローワーク秋田　雇用の動き（令和5年5月）

概況（全数）

新規求職者数は無業者は２か月ぶりに増加したものの、離職者が７か月連続で減少、在職者も２か月ぶりに減少に転じたことから 1,474 人（前年同月比▲3.1%）で３か月連続の減少となった。有効求職者数は 6,416 人（前年同月比▲2.8%）で 23 か月連続の減少となった。

新規求人数は 2,649 人（前年同月比＋0.5%）で２か月連続の増加となった。宿泊業・飲食サービス業などで求人の減少がみられたが、木材・木製品製造業で受注増による製造機械増設に伴う求人や、不動産業で新店舗開設に伴う求人、建物サービス業で新規オープン予定のホテル清掃の求人があったこと等も求人数増加の要因である。有効求人数は 8,260 人（前年同月比▲0.9%）で３か月ぶりの減少となった。

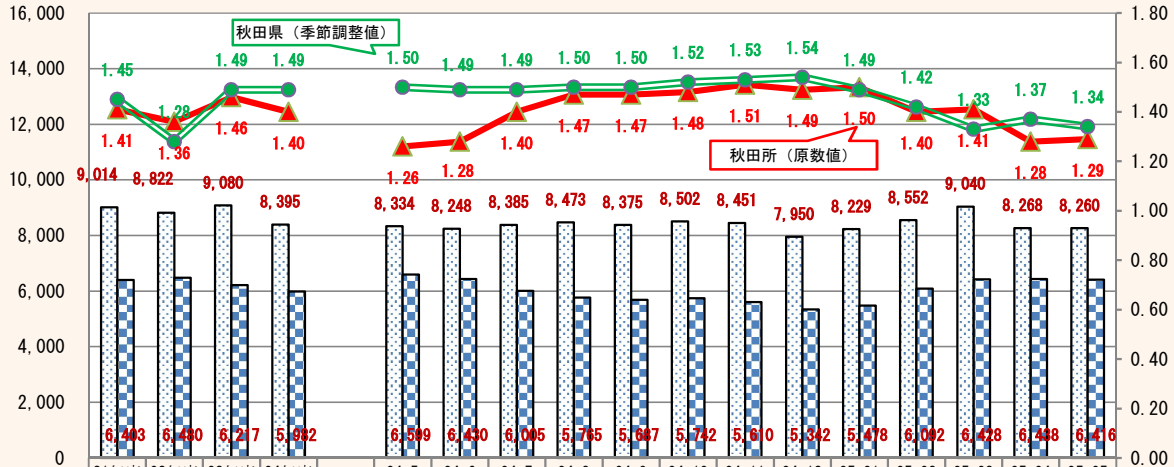
有効求人倍率は 1.29 倍と前年同月比 0.03 ポイントの上昇となった。有効求人倍率は平成 26 年７月以降８年 11 か月連続で１倍台で推移している。

新型コロナが５類に移行となり、大型クルーズ船の寄港に伴う見学ツアー客や、ホテル宿泊客、宴会利用者の増加など雇用へのプラス効果が見られる一方、資材や燃料費・光熱費の高騰、人材不足が経営に及ぼす影響に先行きを不安視する事業所が依然として多く、また、製造業を中心に派遣労働者から派遣先の業務量減少に伴う雇止め相談が引き続き散見されることから、今後の雇用に与える影響について注視が必要である。

【用語解説】

＊月間有効求人数：前月から繰越された有効求人数（前月末日現在において、求人票の有効期限が翌月以降にまたがっている未充足の求人数をいう）と当月の「新規求人数」の合計数をいう。
＊月間有効求職者数：前月から繰越された有効求職者数（前月末日現在において、求職票の有効期限が翌月以降にまたがっている就職未決定の求職者をいう）と当月の「新規求職申込件数」の合計をいう。
＊月間有効求人倍率：求職者に対する求人数の割合をいい、「月間有効求人数」を「月間有効求職者数」で除して得たもの。

■有効求人倍率（全数）の推移



	31年度	02年度	03年度	04年度		04. 5	04. 6	04. 7	04. 8	04. 9	04. 10	04. 11	04. 12	05. 01	05. 02	05. 03	05. 04	05. 05
有効求人数	9, 014	8, 822	9, 080	8, 395		8, 334	8, 248	8, 385	8, 473	8, 375	8, 502	8, 451	7, 950	8, 229	8, 552	9, 040	8, 268	8, 260
有効求職者数	6, 403	6, 480	6, 217	5, 982		6, 599	6, 430	6, 005	5, 765	5, 687	5, 742	5, 610	5, 342	5, 478	6, 092	6, 428	6, 438	6, 416
求人倍率（秋田所）	1. 41	1. 36	1. 46	1. 40		1. 26	1. 28	1. 40	1. 47	1. 47	1. 48	1. 51	1. 49	1. 50	1. 40	1. 41	1. 28	1. 29
求人倍率（秋田県）	1. 45	1. 28	1. 49	1. 49		1. 50	1. 49	1. 49	1. 50	1. 50	1. 52	1. 53	1. 54	1. 49	1. 42	1. 33	1. 37	1. 34