

月報 平成27年 2月号

# しろいし

ハローワーク白石（大河原公共職業安定所白石出張所）

〒989-0229 白石市銚子ヶ森 37-8 TEL 0224-25-3107

## 12月の動き

### ☆ 求職の動き

- ・新規求職者数は127人で、前年同月比で一般が15.7%減、パートは26.5%減で、全体では19.1%の減少となった。
- ・月間有効求職者数は778人で、前年同月比で5.2%の減少となった。

### ☆ 求人の動き

- ・新規求人数は340人で、前年同月比で一般求人が39.8%増、パート求人は14.8%増となり、全体として31.3%の増加となった。
- ・新規求人（一般・パート全て）を産業別にみると、前年同月と比較して、建設業などが減少したものの、製造業、卸売・小売業、飲食店・宿泊業などで大幅増加となった。
- ・月間有効求人数は814人で、前年同月比で15.6%の増加となった。

### ☆ 有効求人倍率の動き

- ・前年同月と比較して、有効求職者数は減少、有効求人数は増加し、有効求人倍率は、前年同月と比較して0.19ポイント高い1.05倍となった。  
なお、パートを除く一般の有効求人倍率は1.01倍、パートの有効求人倍率は1.12倍となっている。



厚生労働省発表の資料等の情報が  
下記のホームページアドレスにて  
ご覧になれます！

<http://www.mhlw.go.jp>

宮城労働局ホームページURL

<http://miyagi-roudoukyoku.site.mhlw.go.jp>



一般職業紹介状況 平成26年12月内容

項 目		当 月	前月比(%)	前年同月比(%)	
求 職 関 係	新規求職者数	127	10.4	▲ 19.1	
	うち男	57	3.6	▲ 16.2	
	うち女	70	16.7	▲ 21.3	
	年齢別	～44歳	68	6.3	▲ 10.5
		45～54歳	22	37.5	▲ 38.9
		55歳～	37	5.7	▲ 17.8
	月間有効求職者数	778	▲ 4.3	▲ 5.2	
	うち男	400	▲ 1.7	▲ 1.5	
	うち女	378	▲ 6.4	▲ 8.9	
	年齢別	～44歳	377	▲ 6.5	▲ 4.6
		45～54歳	147	▲ 5.2	▲ 18.3
		55歳～	254	▲ 0.4	3.3
求 人 関 係	新規求人数	340	28.8	31.3	
	主要産業別	建設業	55	▲ 30.4	▲ 23.6
		製造業	28	21.7	40.0
		卸売・小売業	27	42.1	350.0
		飲食店・宿泊業	85	70.0	269.6
		医療・福祉	94	118.6	27.0
	月間有効求人数	814	▲ 1.6	15.6	
就 職 関 係	紹介件数	185	▲ 1.6	▲ 14.0	
	うち男	102	▲ 15.0	▲ 1.9	
	うち女	83	22.1	▲ 25.2	
	就職件数	72	7.5	▲ 14.3	
	うち男	38	65.2	0.0	
	うち女	34	▲ 22.7	▲ 26.1	

(パートを含む)

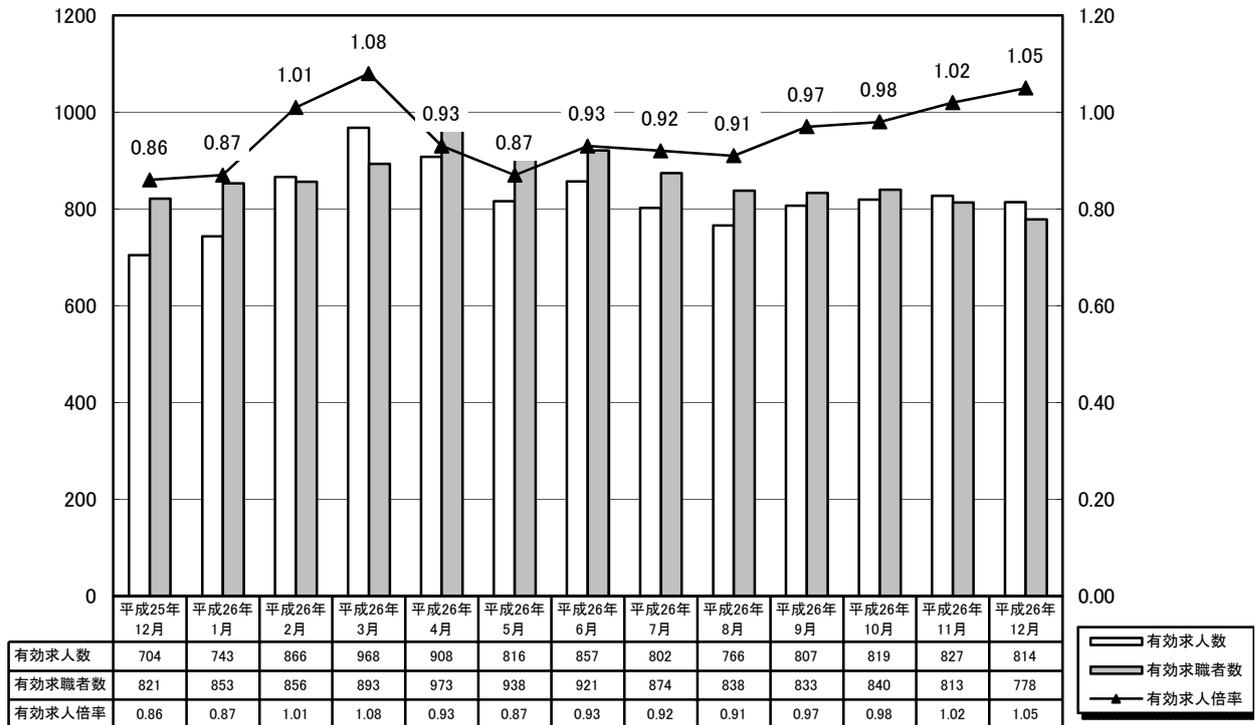
雇用保険取扱状況 平成26年12月内容

項 目		当 月	前 月	前年同月	
適 用 関 係	月 末 現 在 事 業 所 数	779	777	780	
	資 格 取 得 者 数	108	97	96	
	資 格 喪 失 者 数	107	109	104	
	月 末 現 在 被 保 険 者 数	10,906	10,910	10,403	
給 付 関 係	一般	受給資格決定件数	37	30	47
		受給者実人員	192	186	194
		支給金額(千円)	21,499	21,981	20,061
	高齢	受給者数	3	4	3
		支給金額(千円)	710	813	540
	特例	受給者数	30	0	29
		支給金額(千円)	5,245	0	5,075
	再就職 手 当	支 給 人 員	5	11	16
		支給金額(千円)	2,119	4,333	5,012

## 労働市場の動き（平成26年12月内容）

（数値は新規学卒・日雇関係を除き、パートを含む）

有効求人・求職者数及び求人倍率の推移



## 事業主のみなさま、再度ご確認を！！

### ～雇用保険の資格取得について～

雇用保険の適用要件は、

- ①『31日以上の雇用見込みがあること』
- ②『1週間の所定労働時間が20時間以上であること』

この要件に該当する労働者を雇い入れた場合は、雇い入れた日の属する月の翌月10日までに、雇用保険被保険者資格取得届を提出することが義務づけられています。

・・・注1

また、①・②の要件を満たしている場合、パート・アルバイト・試用期間・見習等の名称を問わず、雇い入れた日が雇用保険の資格取得日になります。

・・・注2

以上について再度ご確認いただき、適正な手続きをお願いします。

注1：この期限を過ぎてしまってからの手続きの場合、雇用契約書等の雇い入れが確認できる書類の添付が必要となります。

注2：試用期間経過後の加入ではなく、あくまでも雇い入れた日からの加入です。

詳しくは、ハローワーク白石（TEL0224-25-3107）へお問い合わせください。

# ▶ 従業員の「正社員転換」を検討してみませんか？

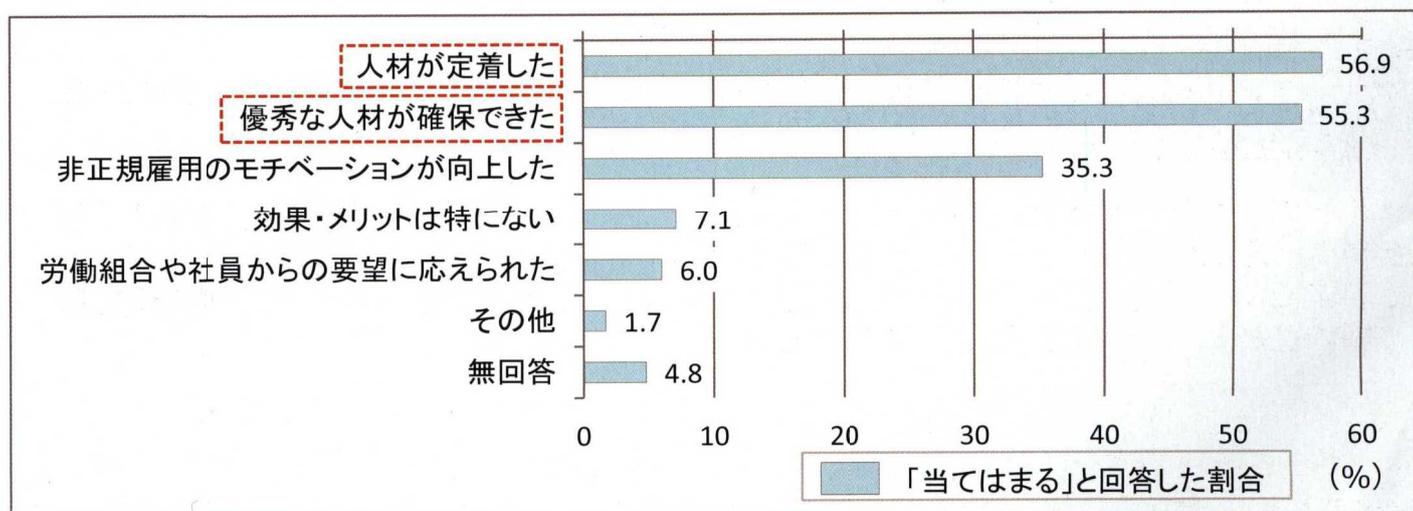
現在、パートや契約社員、派遣社員などの正社員以外の働き方で働いている方々を正社員に転換することも、人材確保の手段として有効です。

あなたの会社でも、正社員以外の働き方で働く方々の**正社員転換**を検討してみませんか。

## 「正社員転換」のメリット

優秀な人材の確保、従業員の職場定着などにつながる！

正社員転換の実施により、優秀な人材の確保や従業員の職場定着が進む傾向があります。



出典：厚生労働省「非正社員の働き方に関するアンケート調査」（平成25年3月）

## 「正社員転換」を実施した企業の例

### 【事例1：社会福祉法人】 ～人材確保の観点から正社員登用制度を導入～

- ・働きぶりと能力を見極めた上で良い人材を確保できる。
- ・契約社員が正職員化に向けて資格取得を目指すことで、社員のスキルアップにつながり、正職員化によってモチベーションが向上することで、施設・事業所全体のサービスの質が向上している。
- ・その結果、利用者からの評価が高まることで利用者の獲得に繋がり、経営面においてもプラスの効果がある。
- ・非正職員全体にとっても、先例を見て「がんばれば正職員になることができる」と思うことで、モチベーションの向上につながっている。

### 【事例2：サービス業】 ～非正社員にも教育訓練を実施、正社員転換制度も導入～

- ・非正社員を教育することで、サービス向上などの目に見える効果。接客を重視する会社の方針が、徐々に非正社員にも浸透。
- ・実際に研修を受けた非正社員からも、専門的知識の習得に役立つと好評。年を重ねるごとに参加率も上昇。
- ・また、非正社員にも能力評価を行い、フィードバックすることで、モチベーションの向上につながっている。
- ・会社や業務を十分理解した人材を正社員に登用でき、円滑な業務遂行に貢献。