～ 事 業 主 の 皆 様 へ ～

雇用管理等に向けたアドバイス（第 11 号）

日頃からハローワーク村上をご利用いただき有難うございます。
この広報紙は、事業主の皆様が必要とする情報を発信することを目的に作成しています。
従業員の募集・雇用管理などの参考としていただければ幸いです。

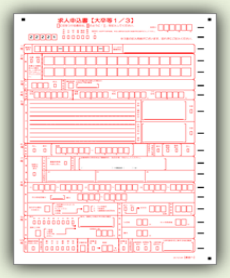
ハローワーク村上 求人部門
（☎0254-53-4141）

① 最近の求人と求職者の状況は？

＜雇用統計情報　平成 29 年 9 月号(8 月分内容)より抜粋。下表の数値は常用を用いています＞

	建築・土木・情報処理	保健医療（医師除く）	商品販売	自動車運転	製品製造・加工処理	福祉関連	建設・土木・舗装作業	一般事務
有効求人	２３	４９	３３	４５	５６	１１０	８９	２４
有効求職	１４	４	４８	２７	２４	３９	１８	９９
求人倍率	１．６４	１２．２５	０．６９	１．６７	２．３３	２．８２	４．９４	０．２４

お仕事を探される方は減少傾向で推移しており、当所管内の有効求人倍率も1.35 倍（パートを含む全数）と１倍を超える状況が続いています。上記表において、求人倍率が１倍を上回る職種については求人数が求職者数を上回っており、人材確保が難しい職種と言えます。



このため、求人票の作成にあたりましては「お仕事をお探しの方が応募したくなる求人（魅力がある＝分かりやすい求人）の作成」に取組むことも人材募集には必要です。特に未経験者に募集内容を理解してもらう視点で求人票作成に取組んでいただくことがポイントです☝

また、お仕事をお探しの方は正社員就職を希望する割合が高くなっていますので、ぜひ、正社員での募集について検討をお願いいたします。

②　人材確保に向けた取組について（募集関係）

＜取組１：企業の将来を見据え若者を採用し育成したいが応募が少ない場合＞

若者の就職活動では、仕事内容、賃金、休日などのほか、従業員の雇用管理や育成制度など求人票では把握できない内容についても重視する傾向があります。仕事内容、賃金等は求人票によって伝えることができますが、雇用管理等については求人票では十分に伝えることができません。ハローワークでは「若者応援宣言企業」「「ユースエール認定企業」の積極的な周知に取組んでいますので活用されてみてはいかがでしょうか。

★若者応援宣言企業★

一定の労務管理の体制が整備されており、若者を対象とした求人を提出または募集を行い、通常

の求人情報よりも詳細な企業情報を積極的に公表する企業のことです。「若者応援宣言企業」の企業情報には次の情報を掲載しています。
（１） 新卒者や新卒者以外の採用実績や定着状況
（２） 前年度の有給休暇及び育児休業の実績
（３） 前年度の所定外労働時間の実績
（４） 研修の内容

★ユースエール認定企業★

若者雇用促進法に基づき、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であると厚生労働大臣が認定した企業です。認定基準の一部には、新卒者などの離職率、前事業年度の所定外労働時間、有給休暇の取得率、育児休業の取得率などがあります。

当所管内では、平成２９年９月、株式会社山木組様が認定されました。県内の建設業では初めての認定です。詳細は別紙を参照してください。

＜事例２：求職者からの反応が少ない場合＞

ハローワーク村上を利用されている求職者の約４割程度が在職求職者の状況です。在職中の求職者は、現在の労働条件を上回る条件の募集があれば応募したいと考えている人が多く、また、同地域、同業種の情報もいろいろなところから把握しており、様々な求人を見比べて応募企業を決定しています。これらのことからも労働条件を常に見直していくことは、従業員の応募や採用が進むだけでなく、従業員の離職防止や職場定着が進むことも期待ができます。

従業員募集にあたりましては、今までの労働条件に改善の余地がないかどうかの検討も必要です。

③ 公正な採用選考に係る研修会を開催しました

村上市とハローワーク村上では、９月５日（火）に公正な採用選考に係る研修会を開催しました。

例年、高校生の応募書類の引渡式に併せてハローワーク村上が同様の研修会を開催していましたが、研修内容の充実を図り、より多くの事業所から参加していただくため、今年度から村上市との共催により開催しました。

研修会は、新潟県同和教育研究協議会進路保障部会から県立高田南城高等学校の山林先生を講師に迎え、「差別は、寝ていないー進路保障の現場から」と題し講演していただきました。

参加企業にご協力いただいたアンケートでは、講演テーマや内容について「良かった・参考になった」との回答が多くありました。

次年度以降も村上市との共催により研修会を開催して参りたいと考えておりますので、広く参加をいただきますようお願いいたします。

～採用選考の基本的な考え方～

採用選考は
○「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重すること
○応募者の適性・能力のみを基準として行うこと
の２点を基本的な考え方として実施することが大切です。ご不明な点は、ハローワーク村上にお問い合わせください。
＊公正な採用選考の考え方や仕組みは、新規学卒者や正社員ばかりに適用されるわけではなく、中途採用、アルバイト、パートなどのすべての応募者に適用されます。