

あしひ NEWS VOL.180

●発行／株式会社アビリティ・キュー 福岡市中央区警固2-13-21 パインヒル警固3階 ●TEL／092-721-1911
 ●発行部数／1,150部 ●発行責任者／貞池龍彦 ●編集責任者／栃原崇志

CONTENTS

当社が経営革新計画で承認
障がい者雇用を考えてみませんか

- 動画活用は今後の大きなカギ ～システム管理部より～
- 資格の不適合表記が雇用のミスマッチを生む (前編)
～CSR室より～
- ストレスチェックを活用した職場環境改善
～キャリア・コンサルティング事業部より～

当社「ストレスチェック」が経営革新計画で承認されました



経営革新

経営革新計画って何?と聞かれることが多いのですが、簡単に言うと、「自社の強みを生かし、新規性の高い事業を計画して、県のお墨付きをもらう」という感じです。

【経営革新の内容 承認：第 5322 号】

これまでの募集広告による採用支援にプラスして、ストレスチェック対策を通じた人材定着をサポートする新たなビジネスモデルを構築します。

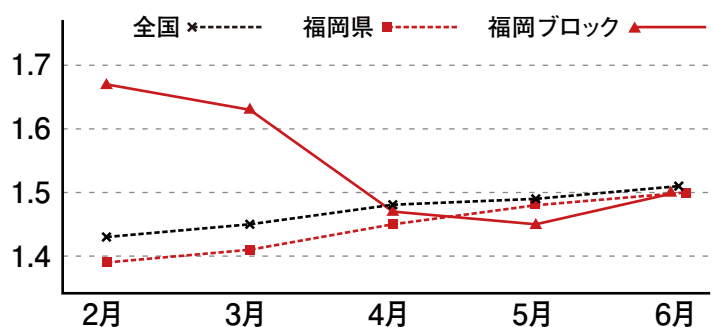
一般的なストレスチェックに、弊社独自のサービス(返却時全局面談、事業場外相談窓口のチケット制)をプラスすることで、人が辞めない組織づくり、人が成長する組織づくりを実現する為の、一歩踏み込んだサービスを展開します。

これにより、企業は、社員満足度向上→定着率アップ→社員の成長→生産性向上→企業発展の好循環へ転換することができます。

報告義務の為だけに実施されているストレスチェックを「職場環境改善」に繋げ、戦略的に活用しませんか? 詳細は、最終ページをご覧ください。

数字でみる雇用情勢(2017.6)

| | |
|--------|----------------|
| 完全失業率 | 2.8% (全国) |
| 完全失業者数 | 192万人 (全国) |
| 有効求人倍率 | 1.51倍 (全国) |
| | 1.50倍 (福岡県) |
| | 1.50倍 (福岡ブロック) |



障がい者雇用を考えてみませんか

～全求協障がい者雇用支援キャンペーンのご案内～

労働者数が50人以上の民間企業は、常時雇用している労働者数の一定の割合(法定雇用率)に相当する人数以上の身体障がい者・知的障がい者を雇用することが義務づけられています。現在の障がい者法定雇用率は2.0%ですが、厚生労働省によると、2018年4月には2.2%に、2021年3月末までには2.3%にまで引き上げていく計画とのこと。

障がい者の雇用数は年々増加しており、今年の6月時点で47万人と過去最高を更新しています。一方で、法定雇用率を達成している民間企業の割合が、48.8%と半数を下回っている状況です。中には、取り組みを検討したいが、何から手を付けていいのかわからないという企業様も多いかと思えます。

当社も加盟しております、社団法人全国求人情報協会では、毎年「全求協障がい者雇用支援キャンペーン」を企画・実施しています。厚生労働省にも後援していただいているキャンペーンで、「全求協障がい者雇用ハンドブック」の作成や、障がい者雇用を考えるための周知・企業啓発、障がい者募集のお手伝いをさせていただきます。

あぱぱでは、身体障がい者、知的障がい者を雇用するための募集に限り、無料掲載のキャンペーンを企画しております。

| 企画内容 | |
|------|--------------------------|
| 対象媒体 | 求人情報あぱぱ(フリーペーパー) |
| スペース | 1/6スペース |
| 掲載期間 | 2週間 |
| 料金 | 無料掲載 |
| お申込 | 2017年9月29日まで |
| 備考 | あぱぱnetでも2週間のサービス掲載になります。 |

法定雇用率を達成していない企業様、障がい者の雇用をご検討中の企業様は、この機会をぜひご利用下さい。



労働者数が50人以上の場合は、現在でも2.0%以上の採用が必要となります。

2017年7月平均賃金データ

月間の参考資料として「あぱぱ」の平均賃金の集計をお知らせします。今回は7月分で調査件数は783件です。

| エリア | 件数 | 平均賃金 |
|----------------------|------|------|
| 勤務地イロイロ | 189件 | 861円 |
| 中央区 | 98件 | 837円 |
| 博多駅周辺 | 57件 | 879円 |
| 博多区 | 83件 | 861円 |
| 東区 | 71件 | 848円 |
| 粕屋郡・古賀市・福津市・宗像市 | 66件 | 846円 |
| 南区 | 33件 | 814円 |
| 大野城・春日・筑紫野・太宰府市・那珂川町 | 108件 | 853円 |
| 西区・城南区・早良区・糸島市 | 78件 | 819円 |
| 全体 | 783件 | 850円 |

| 職種 | 件数 | 平均賃金 |
|-----------------|------|--------|
| 営業系 | 16件 | 984円 |
| 介護・福祉・医療系 | 14件 | 904円 |
| パソコン・IT系 | 1件 | 1,200円 |
| 警備系 | 1件 | 900円 |
| 教育・保育・インストラクター系 | 1件 | 820円 |
| 軽作業系 | 162件 | 873円 |
| 珍しいお仕事系 | 4件 | 925円 |
| 清掃系 | 433件 | 852円 |
| ドライバー系 | 27件 | 807円 |
| 事務・経理系 | 29件 | 830円 |
| フード・キッチン系 | 88件 | 843円 |
| 販売・接客系 | 44件 | 815円 |

動画活用は今後の大きなカギ

～システムセンターより～

近年スマートフォンやタブレットなどのデバイスが普及した上、テレビにも「インターネット」が標準搭載されるようになってきました。そこで注目したいのが「動画」。いま様々な場面で「動画」の活用は広がっています。

■スマートフォンではSNS以上に利用されている動画

総務省の平成26年調査研究によると、スマートフォンを保有する人のうち、通信販売などのEコマースを使っている人は48.6%、Twitter・FacebookなどのSNSを利用している人は63.3%となっていますが、動画視聴に使っているという人は65.9%と、SNSより多いという結果が出ました。

スマートフォンのディスプレイは、テレビのハイビジョンと同じかそれ以上の画質のものが主流になっており、最近では4Kのスマートフォンも徐々に多くなってきました。

またYoutubeやニコニコ動画といったインターネットの動画サービスも、これら高画質に対応するなど、動画の配信や共有の敷居はどんどん下がってきています。

YouTubeで収益を得る「ユーチューバー」という言葉もすでに定着した感があります。

■圧倒的な情報量が動画の魅力

これだけ環境が整っているにもかかわらず、企業プロモーションに動画を使うケースはまだ少ないと言えます。特に求人広告ではまだまだです。しかし、動画は会社の姿をそのまま流すことで高い信頼性が得られ、写真と比較すると圧倒的に多い情報量を受け手(求職者)に渡すことができます。

クオリティの高い動画を作るのは機材の面も考えると大変ではありますが、例えば「採用担当者から一言」とか「職場での仕事風景」程度だったら、ホームビデオでも十分対応可能です。

もし自社の魅力が「紙」や「文字」ではなかなか伝わっていないと感じているなら、一度動画を利用してみるのはいかがでしょうか。

当社でも動画撮影・編集はサポートしております。

IT・システムに関するお問い合わせは…

 **0120-314-034**

メール / info@ab-q.co.jp

「あばば」システム管理部 まで

資格の不適正表記が雇用のミスマッチを生む(前編)

～CSR室～

「求人広告には『未経験者歓迎』『丁寧に指導します』と書いてあった。応募した際に、年齢を聞かれたので『55歳』と答えたが、そのまま面接へ進んだ。面接で、経験について聞かれたため、未経験者であることを伝えると、『未経験者は40歳まで。その年齢なら経験がないとダメだ』とされた。広告に書いてあることと違うし、電話した時に言ってくれば、わざわざ面接に行かなかった。こんな応募者を馬鹿にしたような会社、載せるな!」(ケース①)

「パートの事務員の募集で、女性のイラストが描いてあり、『40代までの女性活躍中』とは書いてあったが、資格には『女性歓迎』とか『女性募集』などとは書いてなかった。応募の電話をしたら、『これは40歳代までの女性だけの募集ですよ』と馬鹿にしたように言われた。女性だけの募集なら『女性だけ』と書いて欲しい。こっちが恥をかいたじゃないか!女性のイラストや『女性活躍中』だけでは、女性だけの募集なんて分からないぞ!」(ケース②)

■「活躍中」表記で制限することはできない

求人広告の『資格』は、言い換えれば『応募条件』です。いくら「やりたい」と思っても、条件を満たさなければ応募することすらできません。読者は、求人広告の『資格』を見て、条件に当てはまっていることを確認した上で応募しています。それにも関わらず、その条件を理由に不採用になれば、当然、上記のようなクレームへ発展します。

キャッチコピーなどに書かれている『活躍中』の表記は、労働環境を現すという意味において、厚労省から認められている表現

ですが、ケース②のように、年齢や性別を限定するために「活躍中」と表記している場合は、男女雇用機会均等法および改正雇用対策法(年齢制限の禁止)に違反する上、虚偽広告(職業安定法違反:6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金)に抵触する恐れもあります。

■苦し紛れに嘘の条件で断ってはいけない

広告に表記した『資格』が事実であっても、応募の電話や面接での態度・対応を見て、不採用にする際、不採用の理由を聞いてくる読者に対して、苦し紛れに、表記した『資格』の内容と異なる理由で断れば、やはりトラブルの原因となりますのでご注意ください。

■年齢や性別などによる先入観は捨てよう!

『資格』は、職務を遂行するにあたり、必要となる能力やスキル、経験、国家・民間資格などを正確に表記する項目です。先入観や古い雇用慣行などによって、性格(「明るい方」など)や年齢、性別などで制限するものではありません。国籍や、障害の有無、宗教・思想信条、家庭環境、居住区、出身地、血液型などで制限することも、職業選択の自由に違反する就職差別として禁じられています。

最近、富山県にある大企業のトップが「富山生まれの学生は極力採用しない」と発言し、就職差別にあたる非難を浴びました。

(後編へつづく)

☎ ストレスチェックを活用した職場環境改善 [経営革新承認:第5322号]

【ストレスチェック制度の内容と背景】

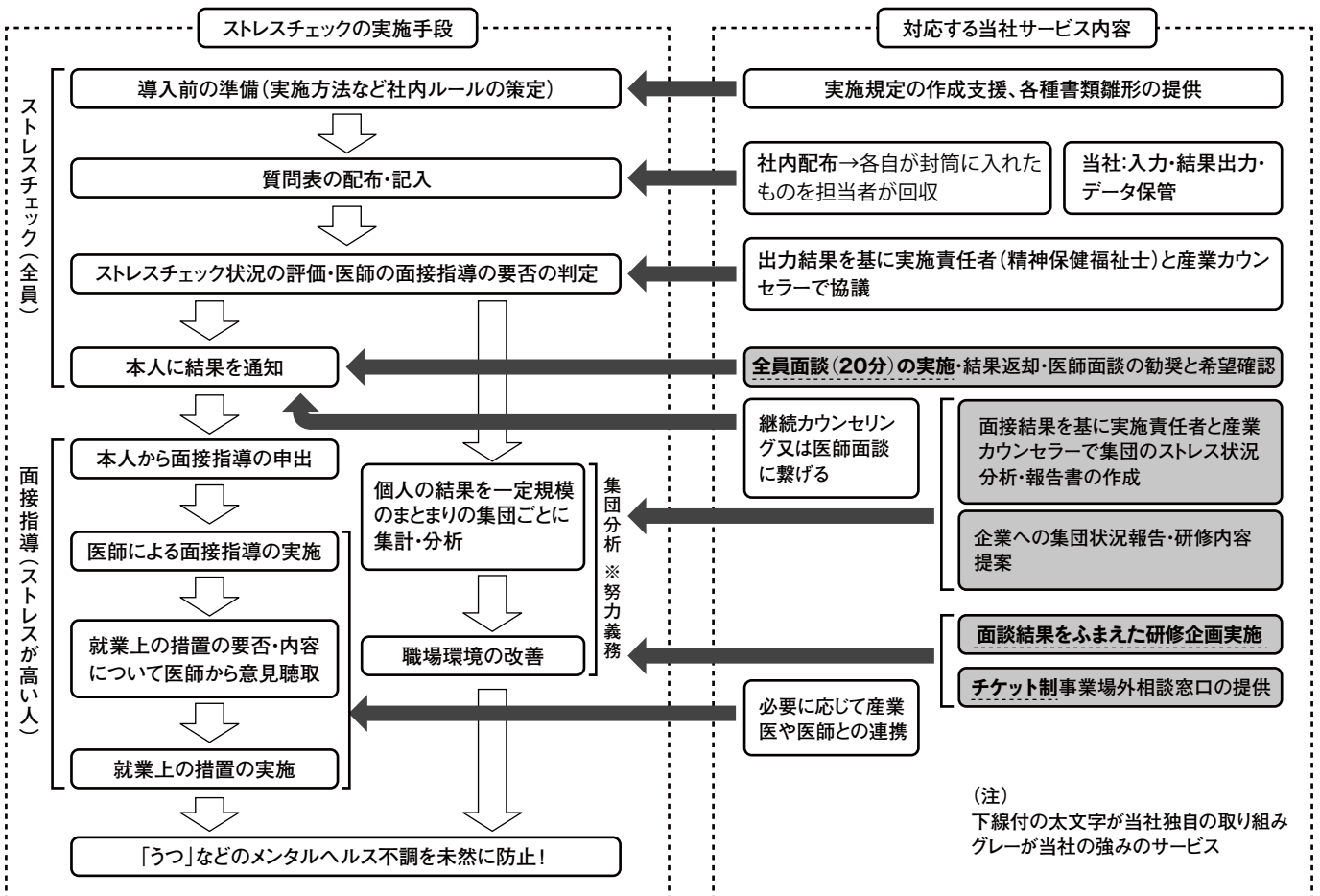
平成27年12月より施行されたストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、**検査結果を集团的に分析し、職場環境の改善につなげる取り組み**である。(厚生労働省HP抜粋)

義務であるストレスチェックは自社内で実施することも可能ですが、実施事務従事者は人事権のない者(役職者以外)とされており、入力作業や出力結果は個人情報として取り扱うため守秘義務が課せられます。任命された一般社員の負担が大きくなってしまいます。

また医師面談の勧奨を社内で行う際、他者に高ストレスであることが知られてしまう可能性が高いこともあり、ストレスチェック業務は外部委託が主流となっています。

現状では義務であるストレスチェックはやるものの、努力義務とされている集团的分析と職場環境改善については有効な対策はほとんど実施されていないのが実態です。

当社では、以下のサービス内容により、人が辞めない組織づくり、人が成長する組織づくりを実現する為の、一歩踏み込んだサービスを展開しています。これにより、企業は、社員満足度向上→定着率アップ→社員の成長→生産性向上→企業発展の好循環へ転換することができます。



ストレスチェック後の集团分析を行った企業様につきましては、「職場環境改善計画助成金」を活用して事業場外相談窓口を設置することができます。状況をお伺いした上でご提案致しますので、下記までお問い合わせ下さい。

お問い合わせ先

(株)アビリティ・キュー キャリアコンサルティング事業部 寄能(よりのう)
TEL/092-721-1919 FAX/092-713-9062