

あぱぱNEWS VOL.193

●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

福岡県の最低賃金額が変わります
労働力が減少する時代へ

- Indeed掲載イロイロ② ～システム管理部より～
- 掲載後に内容が変わった場合は丁寧な説明を(後編)～CSR室より～
- 職場環境改善事例【株式会社大匠建設 様】
～キャリアコンサルティング事業部より～

10月1日より福岡県の最低賃金額が変わります!



平成30年10月1日より福岡県の最低賃金額が1時間当たり25円上がって、1時間814円に引き上げられます。それに伴い深夜時間帯の割増賃金額、時間外手当の割増賃金額の計算も変わります。割増賃金額を含む最低賃金額は、1時間814円×125%の1,017円50銭です。

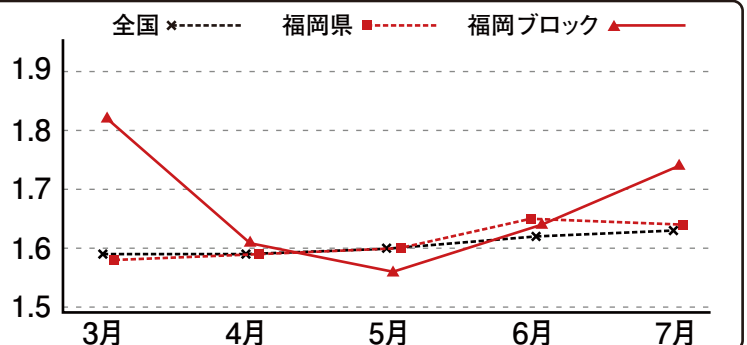
なお、フリーペーパー「あぱぱ」、求人情報サイト「あぱぱnet」の賃金表記は1円単位までとなっていますので、深夜時間帯や時間外の割増を含む時間給表記は1時間1,018円とさせていただきます。ご掲載の際は必ずご確認をお願いします。

なお、フリーペーパー「あぱぱ」、求人情報サイト「あぱぱnet」の新しい最低賃金額表記の適用は10月1日からとさせていただきます。また、特定最低賃金(旧産業別最低賃金)は12月に改定される予定です。併せてご確認をお願い致します。

最低賃金におけるお問い合わせは、福岡労働局労働基準部賃金課(福岡市博多区博多駅東2-11-1-4F) TEL/092-411-4578 FAX/092-411-2633迄お願いします。

数字でみる雇用情勢(2018.7)

完全失業率	2.5% (全国)
完全失業者数	172万人 (全国)
有効求人倍率	1.63倍 (全国)
	1.64倍 (福岡県)
	1.74倍 (福岡ブロック)



労働力が減少する時代へ

■生産人口年齢

ニュースでは、人手が足りない、外国人労働者の活用、働き方改革など色々なワードが飛び交っています。

2018年1月の「生産人口年齢（15歳～64歳）」は約7,500万人で全人口の約60%。これに対し65歳以上の老年人口は約3,500万、全体の27.7%と増加しています。生産人口年齢は2045年には5,500万人にまで減少すると予測され、更なる労働力不足に陥る前に、どれだけ人材確保できるかが、今後のカギとなります。

生産年齢人口が減少の中、人を採用していこうと思ったらどういふ点がポイントになるのでしょうか。

■働き方改革

より多くの人材を確保するために、他社より高い給与、充実した待遇、働きやすい職場環境など考えられる要素はありますが、まず「働き方改革」をしっかりと経営戦力で落とし込んで、時間をかけながら確実に実行していくことが大切だと感じます。

働き方改革の一例として、某大手外食チェーンが24時間営業を止め、営業時間を減らしたにもかかわらず利益が上がったという事例があります。思い切った改革ではありましたが、結果としてスタッフの定着率が上がったうえ、深夜のスタッフを不足していた時間に回すことでお客様を待たせることも少なくなり、丁寧な接客につながる事で、客単価も上がるという相乗効果があったそうです。

■埋もれた人材の活用

働きたくても働けない、主婦もいます。「子どもがいるから」「親の介護があるから」。そんな理由でこの人手不足の

中埋もれさせるのはもったいないですよ。

この中には結婚前まではバリバリ働いていましたという高スキル主婦もいます。長い間、子育てで仕事から離れていたのに、また同じように戻って仕事ができるか、そのことに対する不安が大きいという事が主婦はあります。またその会社に馴染めるか、限られた希望の時間内で働けるかという問題もあります。そういう意味で、研修期間を経て、パート勤務、短時間の正社員、そしてフルタイムの正社員という流れで会社や仕事に慣れていくというのも一つの手段です。また、業務の見直し、切り分けを行って細分化を行い、正社員しかできない仕事、パートにもできる仕事を仕分けしていくと、短時間でもこなせる業務が出てくるはずで、現在いるスタッフの負担を減らして、新しい人材が成長してまた仕事を渡していくと循環して会社の成長にもつながるはずで、

■あばばは人材採用・定着のお手伝いをしていきます！

これから生産年齢人口が減っていく中で、いろんな事情を抱えて、フルタイムで長時間働けない、だけでも高いスキルを持っている、そういう人材をいかにして活用していくかということも、非常に重要な課題となっていきます。

そういう意味で、家庭責任を持っている女性の活用ということを1つの基礎にして、あらゆる人材が会社で活躍できる…そういう職場を作っていく必要があります。

どのような手段で埋もれた人材にアピールできるのか、どういった広告表現にしたらよいか、時間は、時給はどのくらいが求められているのか、そのようにお悩みの際はぜひご相談下さい。

2018年8月平均賃金データ

月間の参考資料として「あばば」の平均賃金の集計をお知らせします。今回は8月分で調査件数は415件です。

エリア	件数	平均賃金
勤務地イロイロ	104件	858円
中央区	70件	879円
博多駅周辺	26件	875円
博多区	33件	918円
東区	28件	875円
粕屋郡・古賀市・福津市・宗像市	32件	873円
南区	15件	845円
大野城・春日・筑紫野・太宰府市・那珂川町	65件	861円
西区・城南区・早良区・糸島市	42件	829円
全体	415件	870円

職種	件数	平均賃金
営業系	3件	1,133円
介護・福祉・医療系	20件	972円
パソコン・IT系	6件	790円
警備系	5件	866円
教育・保育・インストラクター系	2件	800円
軽作業系	55件	895円
珍しいお仕事系	2件	935円
清掃系	255件	864円
ドライバー系	17件	868円
事務・経理系	20件	873円
フード・キッチン系	44件	852円
販売・接客系	35件	863円



Indeed掲載イロイロ②

～システムセンターより～

前回より「Indeed」掲載のパターンについてお伝えしています。「直接出稿」「媒体出稿」と説明してまいりました。今回は「オウンドメディア」と「代理店出稿」について解説したいと思います。

■「オウンドメディア」として自前のWebページを出稿

自社のWebサイト、または採用専用のWebサイト等を作り、Indeedと直接契約をすることで、作った求人ページに対して課金することができます。

ただし、自前で用意する求人ページはIndeedの仕様に準拠している必要があるため、どんなページでもいいという訳ではありません。Indeedの要件に対して技術的にも対応できないといけませんので、社内に相応のスタッフが必要となります。

■運用までお任せできる「代理店出稿」

Indeedには代理店が存在します。代理店の場合は、代理店が用意しているポータルサイト、Indeedに準拠している独自のWebサイト構築、また自社WebサイトをIndeed向けにカスタマイズするサービスまで、さまざまな形で出稿や課金運用などを任せすることができます。

前述した「オウンドメディア」で運用したいという場合でも、サポートしてくれる代理店もあるので、まずは相談してみるというのも一つの手段かも知れません。

ただし、その名の通り「代理店」ですので、手数料がかかります。この料金についてはそれぞれですが、だいたい運用する広告料金の20%前後が相場となっているようです。

■まずはご相談ください

「簡単に出せる」という触れ込みのIndeedですが、けっこう奥が深いですね。自社の出し方として何が適切なのか、なかなか判断がつきづらい部分もあるかと思えます。

「あばば」でも自社ホームページの制作サポートや、オウンドメディアによる採用活動の相談にも応じておりますので、ご興味があれば、ぜひ一度当社営業スタッフまで気軽にお声掛けください。

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



掲載後に内容が変わった場合は丁寧な説明を(後編)

～CSR室～

「求人広告の応募方法に、『電話連絡後、履歴書持参下さい』と書いてあった。応募の電話をしたところ、『書類選考するから、書類を送ってください』といきなり言われた。言われる通り、履歴書などの書類を送ったが、2週間経っても何の連絡もない。この会社、本当に人を募集しているのか?こんな誠意のない会社、迷惑だから載せないで欲しい!!」(ケース①)

「求人広告には、『3店同時募集』と書いてあり、A店、B店、C店の住所と連絡先が載っていた。希望する店舗に直接応募することになっていたのですが、家から近いA店に電話した。店長が電話に出たが、『A店は募集していない。B店に連絡して』と言われた。求人広告にA店の募集が掲載されていることを伝え、『広告会社が勝手にやったことだ』と言っていた。募集していない店を勝手に載せるようなことは止めて欲しい!!」(ケース②)

前編では、応募状況や採用状況によって、募集内容が変わることはあり得ることと、応募者に対して丁寧な説明をしなければトラブルにつながることを説明しました。

■嘘の理由を言えば窮地に立たされる

応募方法の変更についても同様で、掲載の内容が変わった経緯を丁寧に説明し、新たな応募方法で気持ちよく応募していただくように対応しなければなりません。応募方法が変わることは、応募者にとってストレスであることを認

識して下さい。

本来、丁寧に説明する責任があるところを、「そんな募集はしていない」「○○○(媒体名)が勝手にやったことだ」などと嘘を言い、適当にやり過ごせば、応募者に対しては虚偽の申告、媒体(広告会社)に対しては信用を失墜させる行為になり、重大な不法行為となる可能性もあります。

■『資格』が変わることはあり得ない

『未経験者歓迎』などの資格(応募条件)を、採用状況に応じて『経験者(のみ)』変えてしまうこともあるようですが、これは、応募者を不当に排除する行為となります。また、自社の募集内容を自らが否定し、掲載した求人広告を虚偽や架空にしてしまうような行為です。『資格』は、職務遂行上に必要な経験・能力・資格(国家資格等)などを表記する項目で、応募状況によって変わるということはありません。

■おとり広告は絶対にダメ

募集していない人気職種(時間帯や勤務地なども同様)などを求人広告に載せて、応募者に対して、「その職種はもう採用が決まった」と偽り、人が集まりにくい職種へ誘導することは、おとり広告(虚偽広告)に該当し、「6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金(職業安定法第65条第9号)」を課せられることになるので絶対にやってはいけません。

職場環境改善事例【株式会社大匠建設 様】

ご依頼のきっかけ

代表取締役井上様が、福岡県中小企業家同友会に所属されていることがきっかけで、弊社の取り組みをご説明にお伺いしました。人数的には、ストレスチェック実施の義務はありませんが、多忙な建設現場で働かれている従業員様への配慮により、ストレスチェックの導入をされました。

ストレスチェック実施と面談結果

ストレスチェック実施の結果は、受検率100%、高ストレス者なしという、大変素晴らしい結果となりました。全員面談では、積極的に話される方も多く、意見・要望を企業様に報告書でお伝えしました。前向きな意見も多く、更なる教育面充実等の要望も多く聞かれました。また、この結果を活かす為、決算会議の際、ご報告した意見や要望を社内で公開され、全ての意見・要望に応える対策を提示されました。これだけスピーディな対策をされる企業様も珍しいことだと思います。従業員の方々と共に会社を成長させていると感じる一面でした。



※決算会議の様子

職場環境改善計画

弊社を外部の相談窓口としてご契約いただき、いつでも社員が気軽に相談できる体制を整えました。

企業ご担当者様の声

今回、ストレスチェックを活用して、一番驚いたのは、参加率100%だったことです。弊社は、常に社員全員が事務所で業務を行う会社と違い、工事現場主体の会社の為、ほとんどの社員が、直行直帰で業務を行っています。一か月に一度、年に数回しか顔を合わせない社員もいます。全員が参加したという事は、それだけ関心があったのではと感じています。診断の結果、高ストレスなしも驚きでした。また、カウンセラーの方から具体的な社員からの要望を伝えて頂いたことも大きな収穫となりました。

今後も続けて行き、社内や身内ではない、第三者に話をきいてもらうことで、社員のストレスの軽減につながればとおもいます。今後もよろしくおねがいします。ありがとうございます。

(株)大匠建設様 ストレスチェック活用例

詳細はこちら ▶ <http://cc.ab-q.co.jp/daisho/>

お問い合わせ先

(株)アビリティィ・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

From Editor

インターネットを使って求職者へリーチする手段は、本当に多くなってきました。いろいろな仕組みが提供されていますが「広告の本質」は変わらないと感じます。受け手である「求職者」に、どんな仕事なのかを明確に分かりやすく伝えなければ、せっかく見てもらった意味がありません。露出の多さだけでなく、「情報がどう露出しているのか」という点はますます重要になってくると感じます。

アビリティィ・キューのホームページへ是非お越し下さい。

▶▶ <http://ab-q.co.jp/>