

あぱ NEWS

Arbeit Part Paper

発行日 2013年6月1日

VOL.129

●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／1,100部 ●発行責任者／貞池龍彦 ●編集責任者／栃原崇志

CONTENTS

- 福岡マラソンでアジアの拠点をPR
- あぱの掲載規定による広告表現Q&A
- 本来業務の質を上げ、販促費を減らす⑫ ～システム管理部より～
- トラブル防止は、雇用契約書から!(前編) ～CSR室より～
- 質の高い人材採用を目指す企業様へ ～社長.tv事業部より～
- よい会社づくりをめざして ～第39回～
第4期 ふくおか未来塾開講



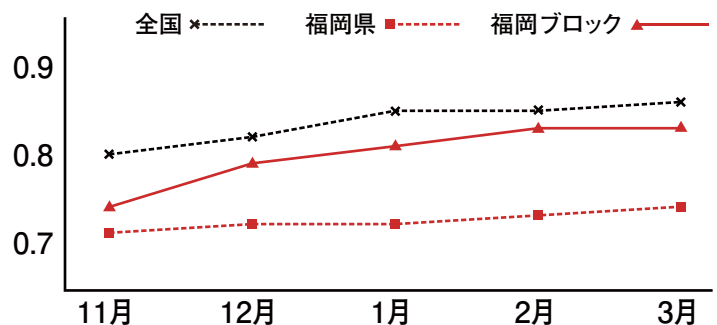
▲マラソンでアジアの拠点としての福岡をPRしてほしいですね

福岡マラソンでアジアの拠点をPR

福岡市は、お隣の「糸島市」と合同で、2014年11月頃に「福岡マラソン(仮称)」と題し、市民マラソンを開催することを発表しました。参加規模は1万人余り。福岡市内や糸島市の名所や自然をめぐるコースを想定しているそうです。東京都が「東京オリンピック」の招致を行っていますが、国際的なスポーツ大会が開催される事は、イベント自体の効果の他に、その都市を世界中にPRできるという効果も期待できます。国内では大阪マラソン・東京マラソンが3万人規模、お隣韓国「ソウル国際マラソン」も2.5万人規模で開催。いずれも国内だけでなく、世界中から参加者が詰めかけます。それらに比べれば少し規模は及びませんが、それでも開催が決まったこと自体第一歩になるのではないのでしょうか。福岡がアジアの拠点として存在感を示すチャンスになると思います。ぜひ期待したいところです。

数字でみる雇用情勢(2013.3)

完全失業率 4.3% (全国)
 完全失業者数 280万人 (全国)
 有効求人倍率 0.86倍 (全国)
 0.74倍 (福岡県)
 0.84倍 (福岡ブロック)



あぱぱの掲載規定による広告表現Q&A

今回は、掲載上の規定について、Q&A方式でお答えしていきます。
できる表現、できない表現。いろいろと理由があるんです。

Q.現在の業務が高齢者でも十分に活躍できるので原稿に「**高齢者大歓迎**」と書きたい

A…×



☆私がお答えします
博多エリア担当
小森 祐司

現在のあぱぱの掲載規定では、年齢制限の禁止（雇用対策法）の観点から高齢者（中高齢者）歓迎という表現は使えないことになっています。しかし60才以上の方を限定して募集する場合は、年齢制限の例外事由（3号の二）として下記のように定められていますので、これに該当すれば、「資格」の欄に書くことを前提に広告内に表現することができます。

<例外事由（3号の二）>

60才以上の高齢者又は特定の年齢層の雇用を促進する施策（国の施策を活用しようとする場合に限る）の対象となる者に限定して募集・採用する場合

Q.当社は60才定年制を設けているので資格の欄に「**60才未満**」と書きたい

A…○



☆私がお答えします
中央エリア担当
梶原 保則

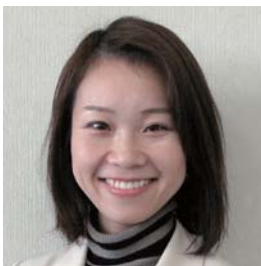
定年年齢がある場合は資格の欄に定年年齢を入れ、その年令未満の方を募集することができます。ただし、この場合は正社員など、雇用期間の定めがない労働者に限定されます。

また、定年を迎える社員に対して、現在は「高年齢者雇用安定法」により65才までの雇用確保措置の導入が雇用主の義務になっています。これにより、定年を65才未満で定めている雇用主は次のいずれかの措置を取らなければなりません。

●定年の引き上げ ●継続雇用制度の導入 ●定年の定め廃止

Q.現在、主婦が多く働いているため原稿の中に「**主婦歓迎**」と入れたい

A…△



☆私がお答えします
広域エリア・代理店担当
大石 亮子

「主婦歓迎」だけでは一方の性（女性）だけを歓迎してしまうことになるので、男女雇用機会均等法違反となり、単独では使えません。現在は「主婦・フリーター歓迎」など、その広告の募集が両方の性に該当するように表現を工夫する事もありますが、この場合でも主婦の表現については、「主婦（夫）」もしくは「既婚者」と表記していただくよう当社ではお願いしております。男女別け隔てのない雇用の確保のためご協力のほどよろしくお願い致します。

※不明な点や、ご質問などありましたら、お気軽にお問い合わせください。
TEL／092-721-1911



本来業務の質を上げ、販促費を減らす⑫

～システム管理部より～

こんにちは、アビリティ・キューの柝原です。

このコラムでは1年間、Facebookの活用方法について、ご紹介してきました。今回をもってこのシリーズは終了です。

■実は昔も今も構造は同じ

「FacebookなどのSNSを利用して、顧客を増やし、売上げアップ！」なんて言葉が踊っていますが、昔も「折込広告を出して売上げアップ」とか「クーポン・チケットで顧客をつかむ」とか様々な販促が提案されていました。

そう、それらは言葉どおり販促、つまり「販売の促進」です。しかし、どんなに販促活動をやっても、売る商品に魅力がなければ、リピーターは訪れないし、口コミも広がりません。

■メディアの発達に焦らないでいい

高度成長期にラジオやテレビのマスメディアが登場、さらに新聞や雑誌などの紙媒体も数多く出版されました。さらにインターネットの登場でメディアはものすごい速さで発展してきました。それに遅れまいと、商業の世界でも多くの販促費を投入し露出機会を増やし、自社(自店)の情報を広げることで販売のチャンスを最大化してきました。

しかし、いまやユーザーがメディアそのものになるほどITが発達してきました。だれもが情報発信ができ、だれもがその情報にアクセスできます。それはマスメディアに取って代わる、次世代のメディアです。

たとえITの環境がなかったとしても、たとえばとても美味しいラーメンを提供し、気持ちのよいサービスを展開していれば、お客様がその情報を広げてくれます。ラーメンが美味しければ美味しいほど、サービスが心地良ければ良いほど、ネット上に写真や動画、お店を紹介するブログ等が増えていきます。何もしなくても、それらによって新たな顧客は見出されていきます。

■やっぱり「人」

商品やサービスそのものが主役。そう考えると、その商品やサービスを支えるのは何か？やはり「人」です。

いい人材を確保する、いい人材を育てる。そうして商品やサービスの質があがっていけば、おのずと顧客は増えていくのではないのでしょうか。そこに自信を持てたとき、さらにもうひと工夫欲しいときにITを活用すればいいのだと思います。

ぜひ人とITを上手くつかって、事業をより良いものにしていきましょう。



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

◀ご質問にお答えします(システム管理部 / 柝原崇志)



トラブル防止は、雇用契約書から！(前編)

～CSR室より～

「求人広告に『月給20万円』と書いてあった。面接の時には、給与について特に説明はなかった。広告通りに月給20万円貰えるものだと思っていたが、実際に初めて支給されたら月給15万円しかなかった。会社に確認したところ、『固定給は15万円だ。残業代を含めれば大体20万円位になる』と言っていた。広告と全然違うじゃないか!!」

「『正社員』の募集だったので応募した。広告には、正社員の待遇が書いてあった。正社員を希望して応募し採用されたので、当然、正社員のつもりでいた。しかし、入社後に会社から、『最初はアルバイトからだ』と聞かされた。先輩にも聞いたが、『2～3年経っても正社員になれない』『今は一人も正社員はいない』と言っていた。こんなの詐欺じゃないか!!」

■トラブルになるケースは雇用契約書が発行されていない

求人広告の募集内容には、職業安定法(第5条)にもとづいて、労働条件、つまり雇用契約内容を表記していただいております。読者から「広告内容が事実と異なる」という苦情があっても、契約内容が広告の通りであれば、広告上の問題ではなく、労働基準法などの関連法規上の問題ということになります。その見極めのため、読者には必ず契約内容について確認していますが、トラブルになるケースのほとんどで、「契約内容は分からない」「雇用契約書はない」という状況になっています。

■労働基準法や労働契約法で定められている

雇用契約は、事業主・広告主から労働条件(雇用期間、就業場所、賃金、労働時間、休日など)を提示し、労使合意の下で成立します。口頭でも契約は成立しますが、後々「言った」「言わない」のトラブルを避けるために、文書によって明確にするのが一般的です。平成20年3月1日に施行された労働契約法では、『できる限り書面にて確認するように』と明文化されました。労働基準法では、労働条件を明示する義務を定めており、雇用契約書や雇入通知書などを労働者に交付しなければならないことになっています。

■反社会的な団体から狙われている!?

しかし、いまだに多くの企業で、雇用契約書や雇入通知書が交付されていません。そのために、今日も多くの労使トラブルが発生しています。雇用契約書などの交付は、労働者を保護するためのものではありませんが、その一方で企業を保護するためでもあるということを改めて認識してください。反社会的な団体の構成員が従業員として潜り込み、あえてトラブルを起こし、雇用形態や契約期間、賃金、退職に関する事項などを書面にて交付していないことを逆手に取り、後から訴えられるなどして、企業側が窮地に追い込まれたなどというケースは決して珍しくありません。「雇用契約書を発行しない会社」として、そのような団体から狙われている可能性は十分に考えられます。

(後編へつづく)

質の高い人財採用を目指す企業様へ

求人広告に動画を付けてみませんか？



■弊社で取り扱っていますインターネットテレビ番組「福岡の社長.tv」は、質の高い人財を採用する大きな手段になります。

今回は、求人広告と動画の連動で企業イメージをアップするという方法をご紹介します。あばばのインターネット版「あばば net」の募集原稿にホームページアドレスと同じように企業紹介の動画のアドレスを付けます。そのアドレスをクリックすると動画がすぐ見れる仕組みになっています。動画の内容は、企業の代表者自らが会社や店舗の運営に対しての考え方を話したり、職場風景を紹介したりという作りになります。この動画を求職者に見てもらうことで、単に給与・勤務時間・休日などの労働条件で応募するという求職者ではなく、「この社長と一緒に仕事をしたい!」「こんな雰囲気の会社ならぜひ応募しよう!」という質の高い求職者の採用につながります。

くわしいご説明をお聞きになりたいお客様は、お気軽に専属担当/安田までご連絡ください。

お問い合わせ電話番号/092-721-1911



よい会社づくりをめざして

【第39回】第4期 ふくおか未来塾開講

未来工業(株)創業者、山田昭男氏の「未来イズム」を一年にわたって学ぶ経営者の会です。実践を通して経営者が変わり、会社が変わり不況に負けず社員がイキイキと働く会社を数多く生み出していくことを目標としています。

ホームページ
<http://www.fukuoka-mirai.net/>
未来工業株式会社ホームページ
<http://www.mirai.co.jp/>

●概要

■テーマ…会社を発展させる「常に考える」工夫
「儲かっている会社と同じことをして儲かるわけがないよ」「常に考える＝未来工業の独創性を支える提案制度」「どんな条件下でも必ず差別化はできる。技術があるなしも関係ない」…社員が主体性をもって考える、そんな工夫が未来工業では徹底されている。

■塾長…未来工業(株) 取締役相談役
山田昭男(未来工業創業者)
※当日、山田塾長は参加されません。
DVD 講座とディスカッションを中心に行います。

■日程…2013年6月10日(月)

■時間…18:30～21:00(受付18:00～)
※終了後懇親会あり

■場所…福岡市博多区博多駅東 1-11-5
アサコ博多ビル 504号室

■参加費…1,000円 ※年会費12,000円一括支払い

■定員…30名(定員になり次第締め切ります)
※教材に「日本でいちばん社員のやる気がある会社」中経文庫を利用します。

※塾長が不参加の場合は DVD 講座や教本の読み合わせ、グループワーク等を行います。

お問い合わせ先

(株)アビリティ・キュー 代表取締役 貞池龍彦

TEL/092-721-1911 FAX/092-713-9062

From Editor

冒頭で「福岡マラソン」の話題がありました。マラソンといえば当社の社長、貞池龍彦です。20年間365日、1日も欠かさず走っており、連続記録は今もなお更新中です。仕事もプライベートも体が資本。毎日元気である事がまずは出発点ですね。ところで「福岡マラソン」の開催のため、これまで開催していた「シティマラソン福岡」は廃止となるそうです。市民の大会から世界の大会へ。多くの人々が注目する大会になってほしいものですね。

アビリティ・キューのホームページへ是非お越し下さい。

▶▶ <http://ab-q.co.jp/>

MENU ▶ 経営者の声を世界に発信/よい会社づくりをめざして