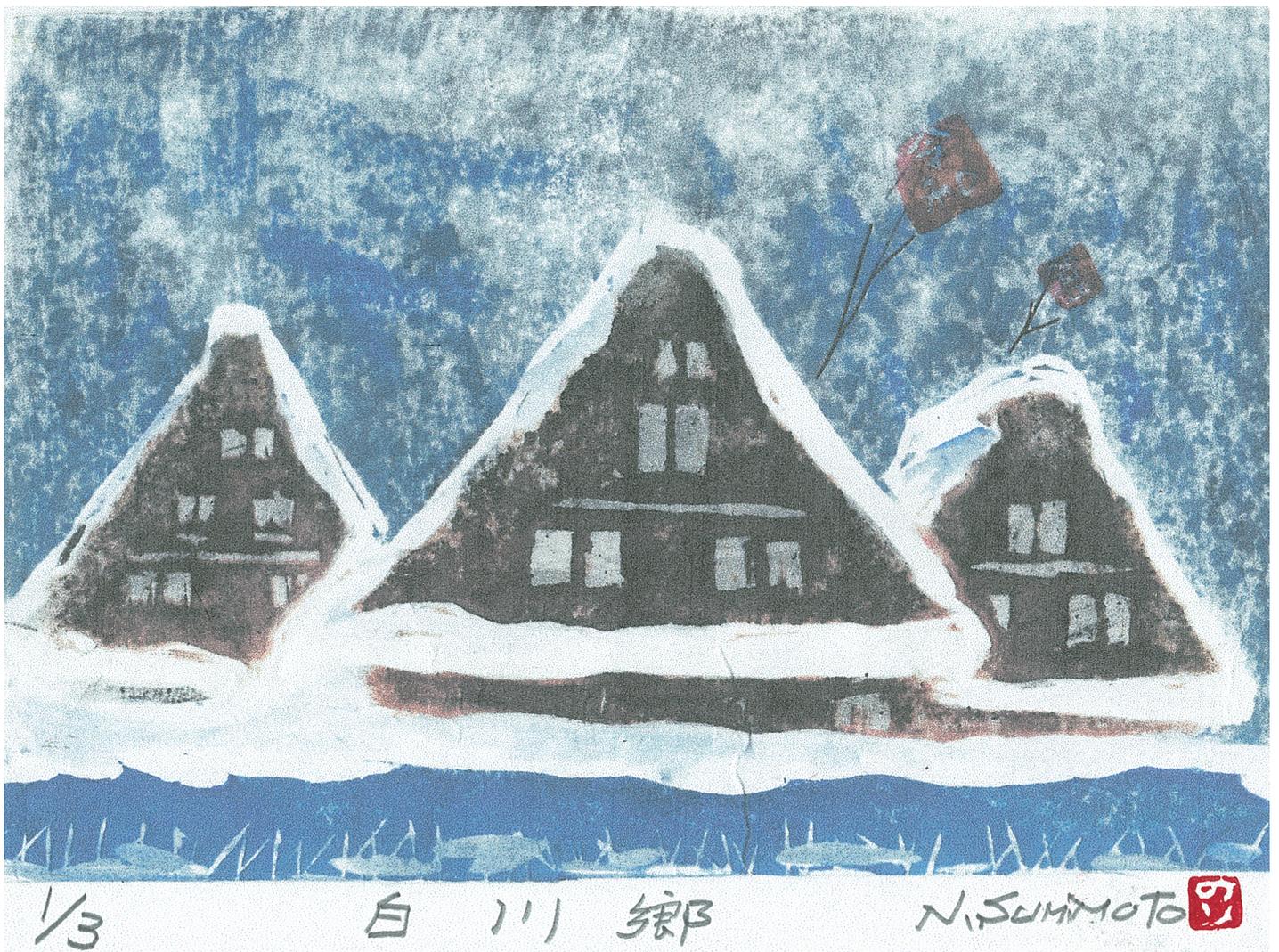


雇対協 ニュース

2020年 第116号 (令和2年1月)



神戸雇用対策協議会・東神戸雇用対策協議会

<http://www.kobe-koyo.gr.jp/>

神戸雇用対策協議会・東神戸雇用対策協議会

目次

◇目次・表紙解説	1
◇特別寄稿 令和2年 年頭のあいさつ（兵庫労働局長）	2
◇新年のご挨拶（神戸・東神戸雇用対策協議会 会長）	3
◇新年のご挨拶（神戸・灘・西神公共職業安定所 所長）	4～5
◇ハローワーク神戸「高校生採用に関するアンケートの実施について」	5
◇東神戸雇用対策協議会「社会人1年生のためのセミナー」を開催	6
◇「社会人1年生のためのセミナー」のアンケート結果	7
◇神戸地域雇用対策協議会「令和元年度 第1回雇用管理セミナー」を開催	7
◇神戸地域雇用対策協議会「令和元年度 大学と会員企業の懇談会」を開催	8
◇2020年1月6日から、ハローワークのサービスが充実します！	8
◇事業主の皆さまへ「2020年1月6日から求人票と公開方法が変わります」	9～10
◇ハローワークからのお願い「就職氷河期世代を積極的に募集する求人申込みのお願い」	11
◇編集後記	11

❖ 表紙木版画解説 ❖

豪雪地帯で合理的に暮らせるよう工夫された合掌造り。雪の重みに耐え、雪下ろしの負担を軽減するため屋根に傾斜をつける白川郷には約160軒、近くの五箇山には約300棟の合掌造りが現存。平成7年、集落全体が世界遺産に登録された。今では多くの観光客が訪れる。

この合掌造り集落では今でも普通の生活があり、この合掌造りを利用した民宿や土産店・食事処もある。昔ながらの暮らしが基本で、住民みんなで合掌造り集落を守り続けられている。

私は10数年前にイタリアのアルペロベットと言われる可愛い尖がり屋根の家々が並ぶ街と姉妹都市である事を知りました。

関西版画連盟会員 住本禮隆

令和2年 年頭のあいさつ



兵庫労働局長 畑 中 啓 良

新年あけましておめでとうございます。

神戸・東神戸雇用対策協議会並びに会員企業の皆様方におかれましては、心穏やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

また、労働行政の推進につきまして、平素から多大なるご理解とご協力をいただいておりますことに深く感謝申し上げます。

さて、景気については、通商問題の動向が世界経済に与える影響など、海外経済の動向や、金融資本市場の変動に留意する必要があるものの、県内の雇用情勢については、有効求人倍率は依然として高い水準で推移しております。

このような状況の下、兵庫労働局におきましては、昨年4月1日から順次施行されている働き方改革関連法の趣旨・内容の周知を図り、長時間労働の是正、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等に努めてまいります。そして、若者、女性、高齢者、障害のある方等、全ての方々が意欲と能力を十分に発揮し、安心して暮らすことのできる社会「一億総活躍社会」の実現に向けて、県内23のハローワークと11の労働基準監督署、そして労働局本局とが一体となり、魅力ある職場・働きやすい職場づくりを積極的に進めてまいります。

職業安定行政においては、平成28年3月に策定した「正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、ハローワークにおける担当者制による個別の就職支援、良質な正社員求人の確保、キャリアアップ助成金の活用促進等により、若者や非正規雇用の方々の正社員就職及び待遇改善を推進するとともに、ユースエール認定制度（若者の採用・育成に積極的で雇用管理が優良な中小企業を認定する制度）については、認定企業の確保に向けて、制度周知により一層取り組んでまいります。

また、人手不足となっている分野に関しては、求人充足に向けて、雇用管理改善のための指導援助や見学会、就職面接会の開催等の取組を積極的に推進してまいります。

就職氷河期世代を対象とした支援策については、政府として令和2年4月から3年間の集中支援プログラムに取り組むこととなっておりますが、兵庫局では、全国に先駆け、令和元年9月から県下4か所のハローワークに就職氷河期世代に対する支援窓口を開設し、担当者制による伴走型支援等、引き続き、きめ細やかな就労支援を続けてまいります。

このほか、生涯現役社会の実現を目指した高年齢者雇用対策、共生社会の理念に基づく障害者の雇用の促進及び職場定着に取り組んでまいります。

とりわけ、障害者の雇用促進については、平成30年4月から民間企業の障害者法定雇用率が2.2%に引き上げられたことから、引き続き丁寧な制度の説明と厳正な履行を推進してまいります。

また、平成31年4月から新たな在留資格「特定技能」が創設されたことから、外国人労働者の方々が安心して、その有する能力を発揮できる環境の整備に努めてまいります。

少子高齢化の進行、人手不足の高まりという状況の中では、働き方改革を推進するためにも、機動的に人材開発施策を推進していくことが求められており、人材開発行政のコーディネーターとしての役割を果たすべく、産業界や地域のニーズを踏まえた人材開発施策を推進するため、関係機関とのより緊密な連携・協力を図ってまいります。

これらの諸施策の実施に当たっては、経済団体や企業の皆様方から様々なご意見をお伺いするとともに、兵庫県、関係市町等の地方公共団体をはじめとする関係行政機関とも積極的かつ有機的な連携を図り、時宜に即した効果的な施策を展開してまいります。

貴協議会におかれましても、これらの施策の推進にご理解とご協力を賜り、引き続き、労働行政へのご支援をよろしくお願いいたします。

最後になりますが、貴協議会並びに会員の皆様方の益々のご健勝と、本年が明るい年となりますことを祈念いたしまして、年頭のご挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶



神戸雇用対策協議会
会長 能 崎 晴 夫

新年あけましておめでとうございます。

平素から神戸雇用対策協議会の運営にご協力を賜り深く感謝申し上げます。

昨年からは隣国の韓国との安全保障協定や貿易問題、中国や香港の民主化等があつて日本の将来が案じられています。

神戸の経済については三菱の旅客機製作に目途ができたとの話もあり、川重、神鋼も一時期のクレームの噂も消え、近年は市長も町おこしに励んでおられるとの事ですのでこれからの神戸経済は希望の持てる都市になるように思われる今日です。

中小企業経営は神戸の風土としてブランド志向により自立した経営確保が困難な上、最近では人材確保にも影響するところとなり経営者にとって厳しい時代となりました。当協議会は会員様の期待に応えるべく職業安定所の職員様に手助け頂きながら役員一同励んでおりますが、会員皆様方のご期待には応えられていないのではないかと案じている今日です。

今後の神戸経済については私の主観ですが、万博工事もあつて向上していくように思われ、その備えにも人材確保、育成に相互協力し会員としての存在感を高めたいものです。その為に今後の雇用対策協議会の活動については、一般会員様のご意見も拝聴したいと思いますので、事前に担当職員様了解の上、理事会にも参加して頂きたく思っております。

最後になりましたが、変化の多い経営環境が続きますが、会員様のご健康を願い、貴社のますますのご発展を祈念しまして新年の挨拶とさせていただきます。



東神戸雇用対策協議会
会長 藤 本 義 久

新年あけましておめでとうございます。

平素より東神戸雇用対策協議会の運営にご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

昨年は、SDGsへの取り組みが大きく注目を集めました。カラフルな円形のバッチを付けている方を見かける機会が多くなりました。SDGsとは持続可能な世界を実現するために「17の目標と169のターゲット」を定め、すべてのステークホルダーが役割を担うものです。企業においても環境問題への取り組みは勿論のこと、従業員のワークライフバランスやダイバーシティの実現が求められています。ESG投資に代表されるように、企業は業績にプラスして様々な項目で評価される時代となりました。企業価値の基準が大きく変わろうとしています。そして、人材確保の面においても、それらの取り組みが従業員の働きがいや、就職活動を行う学生へのアピールに繋がっていきます。

2021年卒の就職活動が既にスタートしています。売り手市場の状況は続きますが、学生のみなさんが何をもとに企業を選んでいるのか、また、採用するだけではなく、定着して活躍していただくためには何が必要なのか、あらためて考えてみる必要があります。そのためにも、企業は、自社の企業価値をどのように高めているのかを学生のみなさんにもっと情報提供すべきと考えます。表面的な企業の雰囲気や、短期的な業績だけではなく、社会においてどのような存在意義を持っているのか、そのような観点で企業、学生の双方が就職活動に取り組むようになればと思います。

今年度も雇用対策協議会は企業と人のベストマッチングを支援するため、様々な活動に取り組んできたいと考えております。皆様のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

最後になりましたが、皆様のご健康と、ますますのご活躍を祈念いたしまして新年のご挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶



神戸公共職業安定所
所長 山 上 豊

新年あけましておめでとうございます。

神戸・東神戸雇用対策協議会の会員企業の皆様におかれましては、健やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

また、平素から職業安定行政、とりわけハローワーク神戸の業務運営に関しまして、ご理解とご協力を賜っておりますことを感謝申し上げます。

さて、現下の神戸地域（ハローワーク神戸・灘・西神所管内）における雇用情勢ですが、一昨年2月から5月までくらいまでは求人数がやや減少し、求職者数がやや増加するという、それまでの右肩上がりの有効求人倍率が下降に転じておりましたが、令和元年5月から10月にかけては再び緩やかに上昇傾向に転じており、依然として一部業種においては人手不足感が広がっているところです。

このような状況にあっても、これまで正社員雇用の機会に恵まれなかった方々が多数おられるという現状を踏まえ、ハローワーク神戸では、令和元年9月3日に、いわゆる就職氷河期世代の就職を支援するため「キャリアチャレンジ応援コーナー」という窓口を設置し就職支援を実施しているところです。

全国の自治体等でもこの就職氷河期世代の就労支援に取り組むところも出てきており、厚生労働省としても令和2年度からこの取組を全国展開することとしているところです。マスコミの関心も高く、ハローワーク神戸も開設から現在に至るまでたびたび取材を受けているという状況にあります。

本年も、ハローワーク神戸は、「すべての就業希望者の活躍推進」という兵庫労働局の業務運営方針に則り、若者・高齢者・障害者・その他就職困難者等の就職支援に全力を注ぐ所存ですので、会員企業皆様の一層のご理解・ご協力がいただけましたら幸いです。

最後になりましたが、神戸・東神戸雇用対策協議会の会員企業の皆様の益々のご発展とご健勝、ご多幸を祈念いたしまして新年のご挨拶とさせていただきます。



灘公共職業安定所
所長 藤 本 孝 之

新年あけましておめでとうございます。神戸・東神戸雇用対策協議会の会員の皆様におかれましては、健やかに新春をお迎えのことと謹んでお慶び申し上げます。

また、ハローワーク灘の業務の推進につきまして、平素よりご理解とご協力を賜り深く感謝申し上げます。

さて、最近の雇用失業情勢は、有効求人倍率が高止まりしており、事務的職業など一部の職種を除く多くの職種において人手不足感が広がっています。人口が減少している中、この傾向は当分の間続くと考えられており、企業経営において労働力の確保は、重要な問題となっています。

労働力の確保という意味において、従業員の定着や結婚、出産、育児でいったん職場を離れた女性の再活躍、定年後の高年齢者の活躍を促進していくことが必要になってきているほか、就職氷河期と呼ばれる時期に就職活動期を迎えることとなった結果、現在も不安定な雇用には就いている方々の正規雇用には就いている方々の正規雇用での活躍の場を広げることも重要になってきています。

このような状況の中、ハローワークでは全ての人が意欲と能力を発揮して働くことができるよう、求職者のニーズに合った求人の確保をはじめとした各種雇用対策の推進に取り組んでいます。

兵庫労働局においては「兵庫働き方推進支援センター」を設置し、企業の皆様方の働き方改革を支援させていただいているところですが、昨年12月からは同センターが各ハローワークにおいて予約制による出張相談を実施しています。ハローワーク灘においてもご予約いただくことで求人コーナーの特設ブースでご相談いただけますので従業員の定着につながる働き方改革に是非ご活用いただきますようお願いいたします。

また、今年からハローワークのシステムとハローワークインターネットサービスが新しくなっており、今年1月以降にいただいた求人はスマートフォンやタブレットにも対応し、それぞれの端末の画面に最適化され、求職者に快適に閲覧いただけるようになってきました。さらに、新サービス「求人者マイページ」を開設することで会社のパソコンから求人申込みいただけるようになるほか、掲載情報量を増やすことでより詳細な情報を求職者に提供することが可能となり、企業アピールをこれまで以上に充実させることができるようになりましたので、是非ご活用いただきますようお願いいたします。

最後になりましたが、神戸・東神戸雇用対策協議会の会員企業の皆様の益々のご発展とご健勝を祈念いたしまして、新年の挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶



西神公共職業安定所
所長 尾崎 郁子

新年あけましておめでとうございます。

神戸・東神戸雇用対策協議会の会員の皆様方におかれましては、新しい年を健やかに迎えの事とお慶び申し上げます。また、旧年中は、ハローワーク西神の業務推進につきまして、格別のご理解とご協力を賜りましたことに深く感謝申し上げます。

さて、最近のハローワーク西神の状況につきましては、新規求人数はここ数年増加傾向にありましたが、令和元年10月現在では対前年度比で約15%の減少、新規求職申込件数は約6%の減少となっています。

しかし、求人企業の皆様からは依然として「応募がない」など人手不足の切実な状況が寄せられており当所としましては、ミニ面接会や企業別説明会の実施や、庁舎内に「正社員求人」などの表示をして、来所者の目所者の目に留まるように求人票の掲示を行うなど、求人の充足に向けた取組みに力を入れています。

また、当所は、比較的高齢の求職者割合が高いことから、シニア対象や、子育て世代に向けた就職支援セミナーを定期的実施するとともに、個別相談等により、求職者の方々が意欲と能力を発揮して働くことができるよう取組んでいるところです。

1月からはハローワークのシステムが新しくなり、より多くの求職者の方々に、より詳しい求人情報や事業所情報を提供できるようになります。このことから、ハローワーク西神では、事業所訪問等により企業の情報を充実して魅力ある求人の情報を発信し、地域の人材確保等の支援を通して皆様のお役に立てるよう、本年も取り組んで参りたいと思っています。

最後になりましたが、神戸・東神戸雇用対策協議会の会員企業の皆様方の益々のご発展とご健勝を祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。

高校生採用に関する アンケートの実施に ついて

神戸公共職業安定所
学卒第一部門

新年あけましておめでとうございます。

神戸・東神戸雇用対策協議会の会員の皆様におかれましては、健やかな新春をお迎えの事と謹んでお慶び申し上げます。

平素より、職業安定行政の業務運営、とりわけ新規高等学校卒業者の就職につきまして格別の御理解、御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、新規高等学校卒業者を取り巻く就職環境は、景気の回復基調に伴い、平成31年3月卒の就職内定率の回復基調に伴い、平成31年3月卒の就職内定率は、兵庫労働局管内で99.7%と引き続き高水準となっております。

しかしながら、高校卒業後3年以内に離職する生徒の割合は、約4割と非常に高く、その一つの要因として、就職に対する理解不足が考えられます。

当所では、各高等学校と連携し、早期離職を予防するため長時間働き続けることの大切さを1、2年生のうちから知ってもらうことが、重要であると考えております。

その一環として、各事業所の採用担当者の方には「高校生の採用に関するアンケート」、貴社でご活躍中「高校生の採用に関するアンケート」、貴社でご活躍中の新卒高校生で、概ね3年以内に採用された社員の方には「就職希望の高校生のみなさまへ！」のアンケートを実施（12月～1月）させていただき、取りまとめた上で、管内高等学校の就職を希望する生徒に配付するとともに、当所で企画・開催している就職ガイダンス等の資料に活用させていただきたいと考えております。

業務ご多忙の中、申し訳ございませんが、その趣旨を御理解いただき、アンケートのご協力を賜りますよう、よろしく願いいたします。

ハローワークでは、今後も定着支援に力を入れて参りますので、お困りの点やお気づきの点があればお気軽にご相談ください。

東神戸雇用対策協議会 『社会人1年生のためのセミナー』 ～ナイス！コミュニケーション～を開催



入社後、半年を迎え、社会人として洗礼(?)を受けた新規学卒採用者の皆さんに、今後の活力を見出して頂けるよう定着就労を目指して、令和元年9月25日(水)午後1時30分からシマブンビル4階ホールにおきまして「社会人1年生のためのセミナー ～ナイス！コミュニケーション～」と銘打った研修会を開催いたしました。

会員企業6社新入社員24名が参加され、株式会社ビーザム 代表取締役 中本渉氏の講師による第1部《傾聴力を高める》《話す力を高める》に続き、第2部《仲間を知り、自分を知る》と題してグループワークを行いました。

藤本会長より、「人としての弾力を持ってもらいたい」「この機に他企業のみなさんと情報交換をしてもらいたい」等の思いが込められた、開会のあいさつから始まりました。

第1部では、

①対人関係は「謙虚であること」

②生き方は「YANA（やってみよう、ありがとう、何とかなる、ありのまま）」、③2・6・2の考え・・・2割は肯定的、6割はどちらでもない、2割は否定的。

自分に否定的な人は必ずいる。気にすることは無い。肯定してくれる人やどちらでもない人を大切にしていこう。④無意識思考について・・・相手に対するイメージは小さく持つこと。⑤「言葉に気持ちが付いてくる」・・・先に言葉を出す、「ありがとう」と口に出すこと。その他、雑談も交えながら『聞き方のタイプ』を知る《簡易エコグラム》を行い、自身の特徴を理解しました。



第2部では、4名1組の6グループに分かれ、話す練習・相手の良いところを聞く練習を行いました。

第3部では『茶話会』を行い、お茶やジュース、コーヒー等の飲み物の他、自分へのご褒美としてやや高級なお菓子付きで、参加した仲間との懇談をしたあと、小寺副会長のあいさつで幕が下りました。



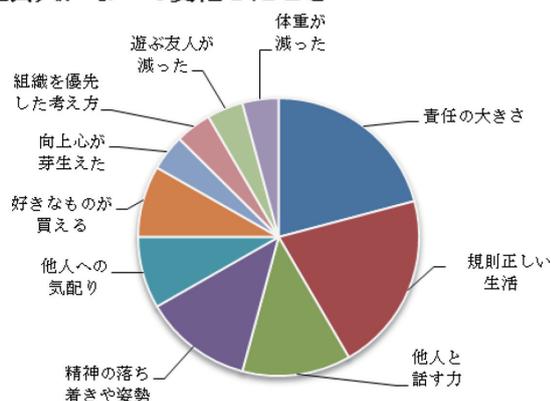
当協会として初めての試みではありましたが、これまでのセミナーに無い雰囲気・・・と考え、配席はくじ引きで決めたり、BGMを流したり（一部怖いという感想もありましたが・・・）と工夫したことで、『こんなにも自分の中で強く響いたセミナーは初めて』等、嬉しいコメントも頂き、和やかなうちに終わることができました。（P7にアンケート結果を掲載しています。）

『社会人1年生の ためのセミナー』 アンケート結果

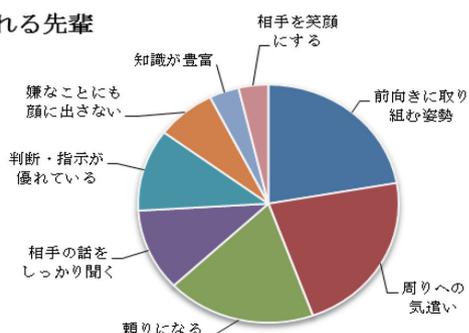
参加者 男性11名 女性13名 計24名

※無回答及び複数回答あり

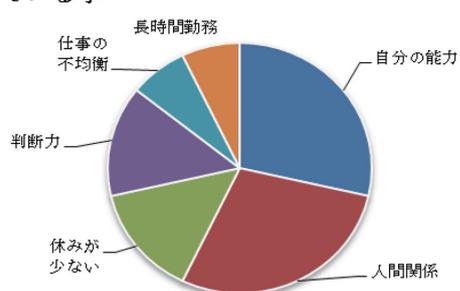
社会人になって変化したこと



憧れる先輩



悩んでいる事



神戸地域雇用対策協議会 『第1回 雇用管理セミナー』 を開催



令和元年10月2日(水)、午後2時から神戸クリスタルタワー3階のクリスタルホールにおいて、今年度第1回の「雇用管理セミナー」が開催されました。

当日は神戸雇用対策協議会から14社15名、東神戸雇用対策協議会から7社9名、合わせて21社24名の参加がありました。

神戸雇用対策協議会の能崎会長の挨拶に続いて第一部は、東亜総合事務所代表 行政書士 社会保険労務士の宮本斗児氏を講師に迎え、「外国人雇用の基礎的知識」と題してご講演をいただきました。

氏のお話は、新設在留資格の「特定技能」や「外国人を雇用する際に注意するポイント」について、続いて第二部は、株式会社マイナビ グローバル採用企画統括部グローバル採用支援課の福田謙一氏から「他社事例からみる外国人採用のポイントと今後の可能性について」、現状を踏まえた内容のご講演でした。

セミナー終了後、個別により具体的な外国人雇用について、質問が寄せられる等、関心の高さがうかがわれました。

第一部 講演 宮本氏



第二部 講演 福田氏



※第2回は、2月頃開催を予定しています。

神戸地域雇用対策協議会 『大学と会員企業との懇談会』を 開催



令和元年11月14日(木)、午後2時から神戸メリケンパークオリエンタルホテル「瑞天の間」において、今年度の「企業採用担当者と大学等就職担当者を対象とした講演会と懇談会」を開催いたしました。

当日は神戸雇用対策協議会から25社36名、東神戸雇用対策協議会から12社19名の参加をいただき、一方、大学等からは21校25名の参加があり、行政関係者を含めて99名の規模となりました。

能崎神戸雇用対策協議会会長の挨拶と、ご来賓の兵庫労働局久保村職業安定部長のご挨拶を皮切りに会はスタートしました。

第一部は株式会社マイナビの編集長 高橋誠氏を講師に迎え、「現在の新卒採用の環境と今後の見通しについて」をテーマにご講演をいただきました。



第一部 講演 高橋氏

受講風景



第二部は、第一部から引き続いて講師の高橋氏にファシリテーターを務めていただき、会員企業と大学等が8つのテーブルに分かれて、双方の立場から新卒採用に係る要望を本音で語り合ってくださいました。最後にいくつかのテーブルの代表者から、ディスカッションの結果発表を行っていただき、講師からのコメントを頂戴しました。

第三部は、打って変わって終始和やかな雰囲気の中で、談笑を交えた情報交換が閉会間際まで盛んに行われました。



第二部 結果発表

第三部 懇談会



2020年1月6日から、 ハローワークのサービスが 充実します

ハローワークは、「懇切・公正・迅速」な対応でご利用の皆さまの安心と信頼を得られるよう取り組んでいます。2020年1月6日から、ハローワークのサービスをより利用しやすくなるように、ハローワークインターネットサービスの機能を充実するなどし、ご利用の皆さまのニーズに応じたサービス提供を行える環境を整備します。これまで以上に仕事をお探しの方に対する職業相談、人材を採用したい事業主の方に対する支援サービスを展開していきますので、是非ハローワークをご利用ください。

※ハローワークシステムが新しくなり、求人票の様式変更や紹介方法が変わることに伴い、今後、求人条件などについて内容確認や、追加情報の登録をお願いすることがあります。詳しくはP9・10をご覧ください。

変更その1



ハローワークインターネット サービスをリニューアルします。

ハローワークの求人情報を検索、閲覧できる「ハローワークインターネットサービス」のウェブサイトが「スマートフォン」や「タブレット」にも対応！それぞれの端末の画面に最適化されるため、いつでも、どこでも、快適に閲覧できます。

変更その2



ハローワークインターネット サービス上に 「マイページ」を開設できるよう なります。

「求人者マイページ」では、オンライン求人申込みやハローワークへの採否連絡などのサービスがご利用になります。

変更その3



「充実した求人情報」と 「マッチング支援」。

求人票が一新！掲載情報量を増やすことで、仕事をお探しの方が希望する企業・団体などの情報を、もっと深く知ることができるようになります。そして、豊富な情報を元に、充実した職業相談・紹介を行い、適格なマッチングを支援します。

2020年1月6日から 求人票と公開方法が変わります

2020年1月6日にハローワークのシステムが新しくなります。

求人票の様式や求人公開方法が変わり、**より多くの求職者の方々により詳しい求人情報や事業所情報を提供**できるようになります。

求人票の様式変更や公開方法が変わることに伴い、今後、求人条件や事業所情報などについて内容確認や追加情報の登録を行っていただく必要があります。

ご理解とご協力をお願いいたします。

求人票の様式が変わります

求人票の様式が変わり、掲載する情報の種類や量が増え、求職者に対して求人情報をより詳細に伝えられるようになります。

詳細については、リーフレット「2020年1月6日から求人票が変わります(その1・その2)」をご覧ください。

新求人票イメージ(表)

<p>求人票(フルタイム)</p> <p>求人票番号: 52010-123456-0</p> <p>受付年月日: 令和元年5月15日 紹介期限日: 令和元年7月31日</p> <p>求人票(フルタイム)</p> <p>求人票番号: 52010-123456-0</p> <p>求人票(フルタイム)</p>		<p>「正社員登用」「受動喫煙対策」「必要なPCスキル」「固定残業代」「36協定における特別条項」など、新設する項目があります(※主な項目は橙色箇所)。</p>
<p>1 求人事業所</p> <p>事業所所在地: 東京都千代田区〇〇〇〇-1-X</p> <p>〒100-0000</p> <p>事業所千代田区〇〇〇〇-1-X</p> <p>ホームページ: https://www.example.com/</p>	<p>2 仕事内容</p> <p>職種: 営業</p> <p>業務概要: グループウェア(ユニフォーム)の企画・開発・生産・販売業務。接客・顧客対応業務。営業活動(新規顧客の獲得)。</p> <p>勤務時間: 月曜～金曜 9:00～18:00</p> <p>休日: 土曜・日曜・祝日</p>	<p>3 賃金・手当</p> <p>月額(※) 205,000円～290,000円</p> <p>基本給(月額) 155,000円</p> <p>固定残業代(月額) 25,000円</p> <p>手当: 通勤手当(月額) 5,000円</p> <p>交通費(月額) 15,000円</p> <p>住宅手当(月額) 10,000円</p> <p>退職金(月額) 10,000円</p>
<p>4 労働時間</p> <p>就業時間: 月曜～金曜 9:00～18:00</p> <p>休日: 土曜・日曜・祝日</p> <p>労働時間: 月8時間</p>	<p>5 その他の労働条件等</p> <p>就業規則: 就業規則あり</p> <p>賞与: あり(前年実績あり)</p> <p>昇進: あり(前年実績あり)</p> <p>退職金: あり(前年実績あり)</p>	<p>6 会社の情報</p> <p>企業規模: 118人</p> <p>従業員数: 25人</p> <p>業種: 繊維・繊維製品</p> <p>業態: 株式会社</p> <p>設立年: 1980年</p> <p>創業年: 1980年</p> <p>経営者: 代表取締役社長</p> <p>役員: 取締役</p> <p>役員報酬: あり</p> <p>役員報酬: あり</p> <p>役員報酬: あり</p>
<p>「マイカー通勤に関する特記事項」「住込」など新求人票では掲載されない項目や、表示可能文字数が減少する項目などがあります。</p>	<p>「地図」や「画像情報」、「事業所PR情報」などは、新求人票には掲載されませんが、ハローワーク内に設置されたパソコン(検索・登録用端末)やハローワークインターネットサービス上で見られるようになります。</p>	<p>7 選考等</p> <p>選考方法: 面接</p> <p>面接回数: 1回</p> <p>面接時間: 30分</p> <p>面接場所: 東京都千代田区〇〇〇〇-1-X</p> <p>選考日程: 令和元年6月15日</p>
<p>8 求人に関する特記事項</p> <p>本求人票は、求人票の掲載料を請求するものではありません。掲載料は必ず、事前に労働条件の欄を付けてください。</p>		<p>「仕事の内容」「求人に関する特記事項」など、登録可能文字数が増加する項目があります。</p>

求人者の公開方法が変わります

ハローワーク内に設置されたパソコン（検索・登録用端末）と「ハローワークインターネットサービス」が一本化されます。

これにより、**ハローワーク内に設置されたパソコン（検索・登録用端末）でもインターネット上でも、同じ求人情報が公開されるようになります。**（ハローワークに来所しない求職者に対しても、ハローワーク内と同じ求人情報を公開できるようになります。）

- * 求人票もインターネット上で公開されます。
- * 画像情報もインターネット上で公開されます。
- * 求人受理後に公開されるタイミングは、ハローワーク内に設置されたパソコン（検索・登録用端末）とハローワークインターネットサービスは同時になります。

次表のとおり、求人情報・事業所名等の公開方法が変わりますので、公開範囲の設定に当たってご留意ください。

<求人情報・事業所名等の公開範囲>

公開範囲（公開区分）	現在	2020年1月6日以降
1 全ての求職者に、 事業所名等 ※を含む求人情報を公開する	ハローワークインターネットサービス上には、求人票のうち労働条件など主な情報が公開されています。 （ハローワーク内に設置されたパソコン（検索用端末）では求人票に掲載されるすべての情報が公開されています。）	ハローワークインターネットサービス上には、ハローワーク内のパソコン（検索・登録用端末）と同じ求人情報が公開されます。 事業所名や所在地だけでなく、新求人票に掲載されるすべての情報（ 担当者氏名を含む ）や 画像情報 、PR情報が公開されます。
2 ハローワークに登録している求職者に限定して、 事業所名等 ※を含む求人情報を公開する （求職者以外には事業所名等※を含まない求人情報を提供する）		ハローワーク内のパソコン（検索・登録用端末）でもインターネット上でも 事業所名等 ※は公開されません。
3 事業所名等 ※を含まない求人情報を公開する	ハローワークインターネットサービス上では求人情報は公開されていません。 （ハローワーク内に設置されたパソコン（検索用端末）では、求人票に掲載されるすべての情報が公開されています。）	ハローワーク内のパソコン（検索・登録用端末）でもインターネット上でも 事業所名等 ※は公開されません。 （ハローワーク窓口での情報提供となります。）
4 求人情報を公開しない		

※求人情報における「事業所名等」について

- ・「事業所名等を含む求人情報」とは、事業所名をはじめとする以下の情報（「事業所名等」）を含む求人情報を指します。
- ・「事業所名等を含まない求人情報」とは、事業所名をはじめとする以下の情報（「事業所名等」）を含まない求人情報を指します。

【現在】 事業所名、代表者名、法人番号、所在地、担当者の電話番号・FAX番号、備考

【2020年1月6日～】 事業所名、事業所番号、所在地、ホームページ、労働者派遣事業許可番号、就業場所の住所（市区町村名まで公開）・地図・最寄り駅、設立年、資本金、会社の特長、役職・代表者名、法人番号、選考場所の住所・地図・最寄り駅、応募書類の郵送先住所、担当者の課係名・氏名・電話番号・FAX番号・Eメール、支店・営業所・工場等、年商、主要取引先、関連会社、画像情報

◆◆参考◆◆

公開範囲1：全ての求職者に、事業所名等を含む求人情報を公開する

- ★ハローワークに登録している求職者をはじめ、より多くの人材からの応募が期待できます。
- ★ハローワークに登録している求職者以外から問い合わせがくる可能性があります。

公開範囲2：ハローワークの求職者に限定して、事業所名等を含む求人情報を公開する。

- ★事業所名等を確認できるのはハローワークの求職者に限られるため、公開範囲1に比べ応募者数が少なくなる可能性があります。

（留意事項）

- ・求人者の公開範囲は、いつでも変更できます。
- ・ハローワークインターネットサービスに掲載される求人情報については、一定のルール内（出所を明記する、情報を常に最新のものとす等）で掲載が可能であるため、求人情報サイトで二次利用される可能性があります。

ハローワークからのお願い

『就職氷河期世代を積極的に募集する求人申し込みのお願い』

就職氷河期世代については、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代で、その中には、新卒一括採用などの流動性に乏しい雇用環境が続いていた影響もあり、希望する就職が出来なかった方や不本意な不安定就労に就いている方、無業状態にある方など、様々な課題に直面している状況がみられます。

兵庫労働局では、令和元年9月に兵庫県内のハローワーク4か所（ハローワーク神戸、灘（三宮）、尼崎、姫路）にいわゆる就職氷河期世代（30歳半ばからおおむね50歳以下）を対象とした支援窓口「キャリアチャレンジ応援コーナー（就職氷河期世代支援窓口）」を開設いたしました。

今般、就職氷河期世代を積極的に募集する求人確保のため、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」を一部改正し、労働者の募集及び採用における年齢制限の禁止に関する取組等に基づく年齢制限禁止の例外事由として、いわゆる就職氷河期世代に限定した求人について、年齢制限（35歳以上54歳以下）を設けたうえで受理することが可能となったところです。

つきましては、就職氷河期世代の積極的な採用に向けた、会員企業皆様の格別のご高配を賜りますようお願い申し上げます。 ※ 詳しくは兵庫労働局のホームページをご覧ください。

<https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/>

限定求人の対象者は？

◎ 35歳以上45歳以下の者（いわゆる就職氷河期世代で正社員雇用の機会に恵まれなかった方※）

※正社員雇用の機会に恵まれなかった方

雇入れ日前1年間に正社員として雇用されていない者、かつ、雇入れ日前直近5年間に正社員としての雇用期間が通算1年以下の者や、概ね一年以上、臨時的・短期的な就業を繰り返す、あるいは臨時的・短期的な就業と失業状態を繰り返すなど不安定就労の期間が長い者、非正規雇用の就業経験が多い、あるいは就職後の就労期間が短い者など、安定した就労の経験が乏しい者（正規雇用の在職求職者は除く。）であること。

「限定求人」として求人するには、以下の求人募集要件が必要となります。

- ① 期間の定めのない労働契約を締結することを目的としていること。
- ② 経験等不問の求人であること及び、必要とする又は重視する免許・資格が条件として付されている免許・資格がある場合は、当該免許等が実務経験を有しないもの。
- ③ 選考方法は、「面接」のみとするように努めること。

◎ 年齢を問わない求人では上記要件を満たす場合は「歓迎求人」として受理できます。

編集後記



新年あけましておめでとうございます。

会員企業様におかれましては晴れやかな2020年をお迎えのことと存じます。

昨年のワールドカップラグビーの日本開催に続き、今年は東京でのオリンピック開催が待ち受けています。続々とオリンピックの代表選手が決まっていき、今から楽しみにされている方も多いのではと思います。

一方、各企業様におきましては、「働き方改革」が待ったなしの状況です。雇用情勢だけでなく、社会全体がおおきく変化する時代ですが、神戸地域雇用対策協議会が“ワンチーム”となって変革の時代を乗り越えていけるよう編集委員一同、取り組んでまいります。

本年も昨年同様に神戸地域雇用対策協議会の運営にご協力頂きますようお願いいたします。（編集委員）

●発行所…… 神戸雇用対策協議会

東神戸雇用対策協議会

〒652-0047 神戸市兵庫区下沢通8丁目-1-22
TEL.577-5757 神戸洗管工業(株)内

〒857-0033 神戸市東灘区向洋町5丁目8番
TEL.857-3872 カネテツデリカフーズ(株)内

●お問い合わせ…… TEL.078-362-4578[樋口]

雇対協ニュース116号（令和2年1月）