

雇促協

おおち・さくらえ

平成29年度



〈「人材確保」をテーマに行った会員事業所向け研修の様子〉

目次

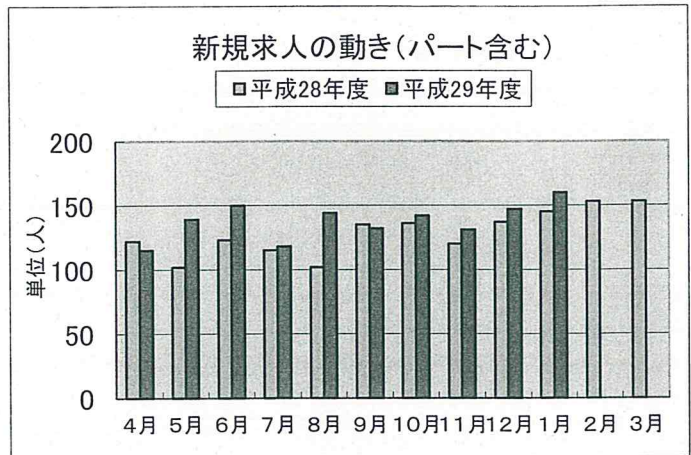
- ハローワーク川本管内の雇用失業情勢について・・・P1
- 平成30年3月新規高等学校卒業生職業紹介状況等・・・P2～P3
- 平成29年度おおち・さくらえ地域雇用促進協議会の活動等・・・P4～P5
- 雇促協からのお知らせ・・・P6～P9

◎ 求人の動き

平成29年4月から平成30年1月までの新規求人数(パート含む)は1,378人で、前年同期の求人数1,237人と比較して、11.4%(141人)の増加となっています。

主な産業別の内訳で求人数及び前年同期比をみると、建設業が336人で6.0%(19人)、製造業が86人で7.5%(6人)、運輸業、郵便業が38人で52.0%(13人)、卸売業、小売業が175人で32.6%(43人)、宿泊業、飲食サービス業が64人で137.0%(37人)、医療、福祉が390人で1.3%(5人)、公務、その他が59人で51.3%(20人)などそれぞれ増加している一方、農、林、漁業が82人で9.9%(9人)、生活関連サービス、娯楽業が73人で5.2%(4人)、サービス業が33人で8.3%(3人)などでそれぞれ減少しています。

また、正社員求人数は690人で前年同期比で51人増加していますが、新規求人全体に占める正社員求人の割合は50.1%で同1.6ポイント下降しています。

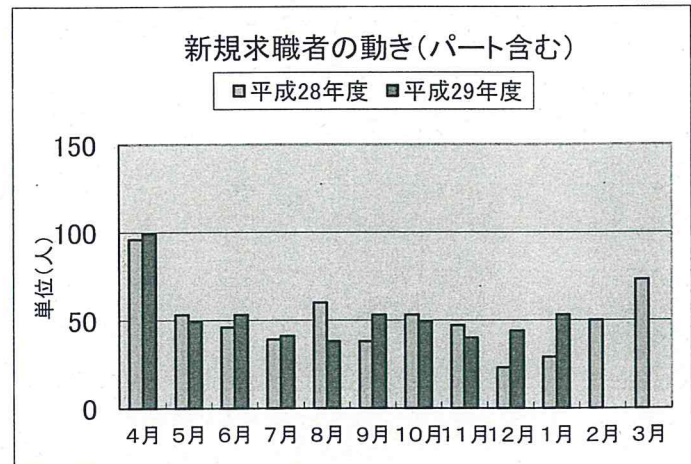


◎ 求職の動き

平成29年4月から平成30年1月までの新規求職申込件数(パート含む)は、519件で、前年同期の新規求職申込件数484件と比較して、7.2%(35件)の増加となっています。

新規求職申込件数(常用)の態様別状況を前年同期比でみると、自己都合離職者が143件で7.5%、在職者が86件で19.4%とそれぞれ増加し、無業者が20件で同水準、事業主都合離職者が62件で16.2%減少しています。

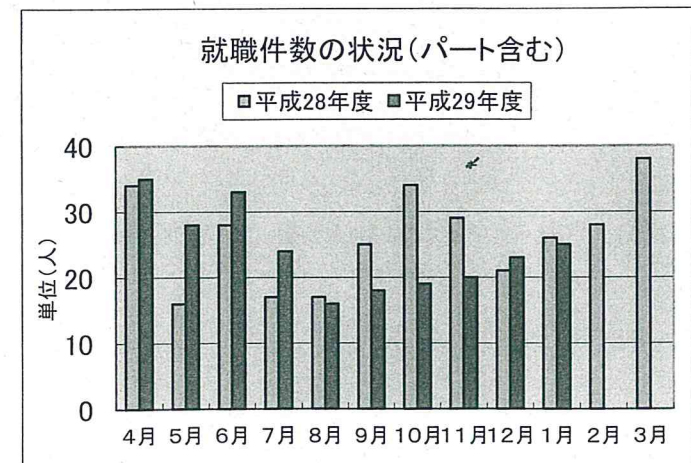
年齢別の状況を前年同期比でみると、45歳未満が236件で3.7%(うち34歳以下が150件で2.0%)減少し、45歳以上が283件で18.4%(うち55歳以上が191件で15.1%)の増加で若年者層が減少、高齢者層が増加しています。



◎ 就職の状況

平成29年4月から平成30年1月までの就職件数(パート含む)を前年同期比でみると、241件で2.4%(6件)の減少となっています。

年齢別の状況を前年同期比でみると、45歳未満が122件で10.9%減少、45歳以上が119件で8.2%増加、55歳以上は65件で10.2%増加しています。



◎求人倍率（月間有効求人倍率）の動き

平成29年4月から平成30年1月のハローワーク川本管内の月間有効求人倍率の平均値は1.84倍で平成28年度の1.53倍を上回っており、求人数の増加が主な要因であると考えられます。

月	項目	有効求人数 (川本)	有効求職者数 (川本)	月間有効求人倍率						
				川本	島根	鳥取	岡山	広島	山口	全国
4月		355	246	1.44	1.57	1.57	1.74	1.76	1.48	1.47
5月		351	234	1.50	1.59	1.57	1.73	1.77	1.49	1.49
6月		363	217	1.67	1.64	1.58	1.80	1.79	1.51	1.50
7月		380	199	1.91	1.66	1.64	1.81	1.81	1.50	1.51
8月		387	188	2.06	1.63	1.64	1.78	1.85	1.49	1.52
9月		365	201	1.82	1.63	1.66	1.77	1.86	1.48	1.53
10月		393	200	1.97	1.64	1.66	1.82	1.89	1.51	1.55
11月		377	196	1.92	1.65	1.68	1.82	1.93	1.51	1.56
12月		406	191	2.13	1.68	1.69	1.85	2.00	1.51	1.59
1月		416	189	2.20	1.67	1.68	1.87	1.98	1.57	1.59

※月間求人倍率 川本は実数値（月毎の比較に適していないため参考値）、川本以外は季節調整値（月毎の比較に適している）

平成30年3月新規高等学校卒業生職業紹介状況（1月末現在）

※求人の状況

平成30年1月末までの管内の事業所からの求人数は86人で昨年度末での求人数の75人と比較して14.7%（11人）の増加となり、産業別では建設業が30人、次いで医療、福祉が21人、農、林、漁業と製造業がそれぞれ8人などとなっています。

※就職希望者の状況

学校紹介による就職希望者数（「公務員・縁故就職希望者を除く」以下同様。）は、昨年度末と比較して2人減少し31人となっています。

※就職の状況

就職内定者数は27人で1月末現在での就職内定率は87.1%となっています。

学校紹介による就職内定者27人の地域別状況をみると、ハローワーク川本管内は4人で前年同期比では100.0%（2人）増加、ハローワーク川本管内を除く県内が5人同50.0%（5人）減少、県外が18人同5.9%（1人）増加となっており、県内就職率は33.3%となりました。

都道府県別にみると、ハローワーク川本管内を含む県内が9人、広島県が8人、静岡県が5人、大阪府が2人、東京都、京都府、福岡県がそれぞれ1人となっています。（求人受理地を就職先として計上）

産業別にみると製造業12人、宿泊業、飲食サービス業が5人、卸売業、小売業が3人、生活関連サービス、娯楽業、医療、福祉がそれぞれ2人などとなっています。

就職内定状況（1月末現在）

卒業年	項目	就職希望者数	学校紹介による就職内定者数			
			管内	管外	県外	
平成30年3月卒（人）		31	27	4	5	18
平成29年3月卒（人）		33	29	2	10	17
	対前年比（%）	▲6.1	▲6.9	100.0	▲50.0	5.9

ハローワークからのお知らせ

○ **平成30年度高校卒業予定者を対象とした求人のハローワークでの受付開始日は6月1日です。**

高校卒業予定者を対象とした求人の受付開始日は、平成28年までは6月20日でしたが、平成29年から6月1日となっていますのでご注意ください。

求人受理（受付）、推薦（紹介）、選考開始等の時期は、次のとおりです。

学校別 項目	中 学	高 校	大学・短大・高専 専修学校・能開校
求人受理（受付）	ハローワークで 受理 6月1日以降	ハローワークで受理 (受 付) 6月1日以降	ハローワーク及び 大学等で受理 2月1日以降
大学等求人票の 学 生 への展示・公開	/	/	ハローワークで受理した 求人は4月1日以降 (大学等で受理した求人は、大学 等の自主的判断)
求人票の返戻、 推 薦 依頼高校への送 付	/	7月1日以降	/
推薦（紹介）開 始	1月1日以降	推薦文書の到着 9月5日以降	学校推薦は原則として 6月1日以降
選 考 開 始	1月10日以降	9月16日以降	/
採 用 内 定	1月10日以降	9月16日以降	正式内定 10月1日以降
求人充足連絡	◎ <u>求人募集の定員に達した場合は、速やかにハローワークへ連絡</u>		
就業開始（実習、 講習を含む。）	4月1日以降	卒 業 後	/

- (注) 1 専修学校（専門課程）の卒業予定者及び公共職業能力開発施設の職業訓練（高卒対象の2年以上の職業訓練）の修了予定者については、大学・短大・高専と同様に取扱います。
2 高校以外の求人票の事業主控えは、求人受理時に返戻します。

中学・高校卒業者を対象とする求人は、すべて、事業所を管轄するハローワークへ提出してください。

また、大学・短期大学・高等専門学校及び専修学校（以下「大学等」という。）卒業者を対象とする求人は、大学等へ直接申込むとともに、ハローワークへも提出するようお願いいたします。

早期の採用計画の樹立、早期の求人手続きをお願いします。

平成29年度

おおち・さくらえ地域雇用促進協議会の活動

◎おおち・さくらえ地域雇用促進協議会 総会

平成29年6月28日、川本町役場の大会議室において総会を開催しました。第1号議案「平成28年度事業報告」、第2号議案「平成28年度決算報告」、第3号議案「平成29年度事業計画(案)」、第4号議案「平成29年度予算(案)」、第5号議案「入退会事業所について」、第6号議案「役員の改選について」審議をして頂き、それぞれ可決されました。



◎新規学校卒業者等対象求人の確保要請、採用意向アンケートの実施

邑智・桜江地域の経済社会を活力あるものにするには、若年者が社会人としてその力を発揮し、活躍できる場を確保する必要があります。その認識の下、ハローワーク川本管内の事業所に対し、「学卒求人の確保要請」を三宅会長及びハローワーク川本所長連名で文書要請しました。

これに併せ、今年度も「学卒者の採用意向」「職場見学や体験学習の受け入れ」についてのアンケートによる意向調査も実施しました。また、「従業員の離職状況」の調査も同時に実施しましたところ、多くの事業所よりご回答を頂きました。

アンケート結果をもとに資料を作成、求人の開拓や各学校への情報提供に活用することが出来ました。

～事業所からのご意見等～

- 地元に残るが、親元から離れ一人暮らしをサポートする仕組みがあればいいと思う。
- 平均年齢が高い職場なので若い方たちと話は食い違ったりするかもしれないが、技術的能力は高く、ベテラン揃いです。きっと優しく丁寧に指導してくれることを確信しています。
- 私の仕事(酪農業)は若い人には理解してもらえないようです。
- 求人計画に対して協力したい気持ちはあるが、現在の経営・事業状況により、安易に協力出来る態勢でないため、大変申し訳ないです。
- 魅力を伝えるイベント・情報などを企画してはいかがでしょうか。
- 地域の魅力発信も必要か
- 近隣・県外の若年層が集う様なイベントを行って若者の出会いの場が必要

◎新入従業員記念品贈呈事業 平成29年9月

学校卒業後、平成29年4月に当協議会会員事業所へ就職された皆様へ今後の活躍の期待を込め、記念品(シャチハタネームペン)を贈呈しました。

川本町	4名(3事業所)
邑南町	13名(7事業所)
美郷町	7名(3事業所)
桜江町	7名(2事業所)



※贈呈の様子(川本町役場)

◎企業の魅力アップセミナー 平成30年3月1日

モルツウェル株式会社代表取締役社長 野津 積 氏を講師に迎え、「企業の魅力アップセミナー」を開催致しました。今年度は人材確保をテーマに『「挑戦」こそが「人を活かす経営」の実践～若者は何に魅せられて動くのか～』と題し、野津氏に講演いただいたほか、企業間の情報共有を目的としたグループワークも開催しました。経営者の方や人事担当者の方を対象とし、9事業所10名の方にご参加いただきました。



◎職場体験実習 平成30年1月

島根県立島根中央高等学校2学年の職場体験事業に同行いたしました。川本町内の各事業所へ赴き、職場体験を通じて経済や職業について理解を深めることを目的としています。各事業所様におかれましては、高等学校、養護学校の職業教育・職場開拓のための職場実習等へのご協力をお願い申し上げます。

(※写真：道の駅かわもとでの体験の様子)



◎いわみ企業ガイダンス in 広島

平成30年2月19日



石見地域の4つの雇用促進協議会（浜田・江津、大田、益田鹿足、おおち・さくらえ）が主催（協力：島根県・ふるさとしまね定住財団）し、島根県、ふるさと島根定住し、2月19日（月）、広島国際会議場で「いわみ企業ガイダンス in 広島」（合同企業説明会）を開催しました。今回が3回目の開催で、2019年3月卒業予定の石見地域出身者やUIターン希望者をターゲットに、石見地域の約50社の企業が集結してPRを行いました。ハローワーク川本管内からは、当協議会会員企業を含め10社に参加していただきました。

雇促協からのお知らせ

島根県・島根県立西部高等学校技術校主催の各種研修会への参加

●石見地区就職内定者研修会

この研修会は毎年2月に県西部地域の企業の人材育成及び来春就職内定している高校生が円滑に職業生活に入れるよう支援することを目的として開催されます。

大手企業の教育担当を長年努められた方等を講師としてビジネスマナー講座を行い、社会人としての心構えから名刺交換に至るまで、社会人になる事によって生じる基礎的な事の習得を目的とした講座となっています。

●新入社員合同研修

各企業の新入社員が入社されてすぐの4月に、新入社員を対象とした合同研修会を開催しています。人との関わりについての講話やビジネスマナー講座、仕事の進め方等基本習得研修など多様な内容になっており、各企業の社員研修として活用いただける研修会となっています。

●新入社員合同研修（半年後研修）

入社から半年を迎え、仕事にも社会人としても慣れてくる10月に、職場のコミュニケーション向上や仕事の基本的知識の更なるスキルアップを求める研修を行っています。また、異業種の参加者が集まるこの研修会で行うグループワークでは、これまでに経験した仕事の話などをお互いにしながら、仕事の進め方について考えていくとともに、同じ地域で働く同世代のネットワーク作りにもなります。

※これらの研修は3回シリーズとなっており、全てに参加していただけるとより充実した研修になると考えています。

多くの事業所からの参加をお待ちしています。



男女共同参画社会に向けた取組みの推進について

■男女共同参画社会とは

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思で社会のあらゆる分野における活動へ参画する機会が確保され、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、且つ共に責任を担うべき社会」です。

■企業・事業所での推進について

中山間地域を中心に、少子高齢化が進み担い手や人材不足など、企業活動が衰退してしまう要因が多くあります。こうした社会経済情勢の急速な変化に対応し、豊かで活力ある地域を築くためには、男女が性別に関わりなくその個性と能力を会社内などでも十分に発揮し、多様な生き方を選択することができる労働環境が重要です。

企業が取り組むメリットとは？

- 優秀な人材の確保、多様な従業員の定着
- 従業員の満足度や仕事への意欲の向上
- 生産性や売り上げの向上
- 企業イメージや評価の向上
- 従業員の心身の健康の保持促進

◎働きやすい環境の整備

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものです。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直しなどにより生産性向上につなげることも可能です。

◎方針決定等における女性の参画の推進

女性の社会参画が進む中、会社内で男性も女性もいきいきと活躍できることは、企業の魅力アップにつながります。また、育児等子育てに携わりながらもキャリアアップを図ることができる環境を整え、女性の登用、育成に関し積極的な取組を行いましょ。う。

◎人材育成の啓発、多様な働き方の支援

育児・介護休業等の取得や職場復帰の際の支援など、労働者が多様な働き方ができる環境の支援に努めましょ。う。また、短時間勤務の方など雇用形態に関わらず適正な処遇、労働条件の確保を行いましょ。う。希望するライフスタイルを実現できる環境は、優秀な人材を引きつけ、定着させることにつながります。また、高度な技術を持つ従業員の定着率が向上することで、人材育成費用などを節減することができます。

◎ハラスメント防止対策の推進

近年、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントが社会的な問題となっています。平成29年1月1日より、こうしたハラスメントを防止する措置が事業主に義務づけられました。男女ともにいきいきと活躍することができるよう、会社全体でハラスメントの防止に努めましょ。う。



編集後記

平素はおおち・さくらえ地域雇用促進協議会の運営に際し、ハローワーク川本管内の会員企業の皆様のご理解とご協力に厚くお礼申し上げます。

29年度は、新入社員合同研修への参加支援、経営者・人事担当者向けの「企業の魅力アップセミナー」、昨年続き石見地域の雇用促進協議会と連携して開催した「いわみプレ合同企業説明会 in 広島」など、多数の試みを行いました。各行事とも至らなかった点多々あったかと存じますが、各所でいただいたご意見を活かし、会員企業の皆様の人材の確保・育成につなげていきたいと思えます。30年度も邑智・桜江地域の人材確保・定着について尽力していきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

おおち・さくらえ地域雇用促進協議会事務局
川本町役場産業振興課内 (TEL0855-72-0636)