

高山西ロータリークラブ 創立1966年1月15日

例会報告 Rotary



奉仕しよう
みんなの人生を
豊かにするために

- 例会日 毎週金曜日 12:30~13:30
- 会長 鴻野 幸泰
- 例会場 高山市花里町 3-33-3 TEL 34-3988
- 幹事 向井 公規
- 大垣共立銀行高山支店 4F
- 会報委員長 田邊 淳

第2663回例会 令和4年4月8日
職業分類・選考委員会

<会長の時間>

先日、夜のテレビ番組で開かずの金庫を開ける番組を見ていたところ、古い造り酒屋でのロケでした昭和の初めころの金庫で、約一時間くらいで開いたのですがその金庫の中からは、酒屋に關係した書類が入っていました。その中から小さい木箱が出てきて、見るとその木箱にロータリーマークが彫られていました。木箱のふたを開けると朱肉と印鑑が出てきました。それ見た酒屋の女将さんが、先々代がロータリークラブに入っていた時の物ですね。と伝えられた時、テレビのリポーターがロータリーって何ですか？と女将さんに尋ねたところ、女将さんは即座に「奉仕団体です」と伝えられました。たぶんロータリークラブから何かの時に頂いた品物と思われそうですが、だいに金庫に入っていた事、たいへん先々代は、ロータリーを愛していたのだと思いました。

私はロータリークラブに入会させていただいて約15年になります。各委員長、幹事、そして今年度の会長を努めています。ロータリークラブ活動の事を振り返ると3年くらいにロータリークラブに対しての思い、感じる事が色々変化をして来ました。まだまだロータリークラブを愛するところまでは行きませんが、愛するところまで到達したいものです。

<幹事報告>

◎国際ロータリー

日本事務局 より

・マルチプル・

ポールハリスフェロー

塚本 直人 さん へ

◎RI日本事務局より

・4月のレートについて

1ドル122円

(3月116円)

◎次期濃飛グループガバナー補佐 奥村 幸夫 様より

・次期会長・幹事懇談会 日程変更のお知らせ

日程 5月14日(土) ⇒ 5月7日(土) へ

※ 時間・会場等は変わらず

◎飛騨高山国際協会より

・高山市におけるウクライナ避難民支援金の受付について

実施期間 3月29日(火)~5月31日(火)

支援金箱設置場所 市役所本庁舎2階 飛騨高山国際協会

口座振込先 高山信用金庫 本店営業部 普 1205883

飛騨信用組合 本店営業部 普 0905966

口座名義 飛騨高山国際協会 ウクライナ避難民支援金

※支援金は高山市内に滞在するウクライナ避難民にお渡しします



<出席報告>

| 出席 | Make-Up | 出席者数 | 会員数 | 出席率 |
|-----|---------|------|-----|--------|
| 28名 | - | 28名 | 34名 | 82.35% |

<本日のプログラム> 職業分類・選考委員会



今回ハローワークに卓話をお願いに伺いました所、所長は3月末で代わるので誰が行けるか分からない、との回答でしたが、着任早々の青木所長直々にお越しいただきました。

青木様は2018年より岐阜労働局職業安定部需給調整事業室長、2020年からは岐阜公共職業安定所の管理部長を務められ、この4月より高山公共職業安定所の所長となられました。どうぞよろしくお願い致します。



「魅力ある企業作りのために」

高山公共職業安定所 所長 青木 寛 様

ただ今ご紹介いただきました、高山公共職業安定所、いわゆる略ハローワーク高山の所長をしております青木 寛 と申します。よろしくお願ひします。日頃職業安定行政並びにこのハローワーク高山の業務運営に対しまして、皆様にご理解ご協力を賜り御礼申し上げます。今回皆様の貴重なお時間をいただき、経営者の皆様と云うことを聞きしておりましたので、よりハローワークを活用して地域の産業の活性化に繋がればという願ひから、魅力ある企業づくりのためにと題しまして、30分ほどのお時間をいただいでご説明させていただこうかと思っておりますのでよろしくお願い致します。

例会報告

まず最近の雇用失業情勢です。ハローワーク高山管内、これはまだ2月の内容ですけれども、有効求人倍率1.31、月間の有効求職者数は2058人、月間有効求人数が2704人という状況になっています。この有効求人倍率というのは、いわゆる有効求人数、基本的には三か月有効のハローワークに申し込まれた求人で有効期間が継続しており、かつ申し込みの取り消しがなく、未だ充足されていない、要は三か月間ずっと充足されていない数。そして月間有効求職者数は、いわゆるハローワークに求職を申し込んだだけでも、仕事はずっと決まっていない数。この有効求人数を有効求職者数で割ったものが、有効求人倍率として出ております。高山管内では3ヶ月連続でこの有効求人倍率が上昇してきていますし、岐阜県内でも1.59倍と言うことで、県内ではもう11ヶ月の連続で倍率が上昇している状況になっています。県内の雇用情勢は改善の動きが見られるが、引き続き新型コロナウイルス感染症の影響に注意する必要があるというところではあります。

最近の雇用失業情勢ですが、フルタイムにおいて求人数と求職者数のミスマッチ、求職者が希望する職種の求人が少ない、もしくはその逆であったりするわけですが、自動車の運転、建設において求人倍率が非常に高いという状況です。事務は例年一倍を切っているような状況ですけれども、それ以外は倍率が一倍を超えている状況です。パート求人も、やはり農林関係について求人倍率が高い。また事務以外の求人倍率はこちらも一倍を上回っていると言うような状況が見て取れます。

皆さまが求人募集をしているかどうかは分かりませんが、もしハローワークに従業員を募集したいということであれば、求人者の方々に対するハローワークのフォローアップサービスメニューをしておりますので紹介させていただきます。まずはリクエスト。求人者の条件に合った求職者に、その求人票を送付するサービスを行っており、また求人公開3週間経過後未充足の場合にはハローワーク庁内での掲示をしています。そしてミニ面談会です。認定日を利用した面談会で、求職者との出会いの場を提供します。求人を出しても人が集まらないとか、反応が少ないと言うようなお悩み、それと求職者と直接会って会社や求人者の説明をしたいと言うようなお考えの事業主様へは最適な場所ではないかと思っております。毎週火曜日と水曜日の9時半から11時、ハローワーク高山会議室で開催しておりますので、ぜひ求人を出していただいて、面談会に参加していただければと思います。続きましてPR強化です。求人票では伝わらない事業所情報を専用シートで休職者へ提供します。また求人票の作成支援、応募したくなる求人表の作成をお手伝いしますということで、黄色いパンフレットをお配りしています。これは厚生労働省が作っている冊子ですが、より良い人材を確保するためにということで、いわゆる求人票の基本的な部分を書くことはもとより、どのようにして魅力のある求人申込書を作ったらいいのかというようなことのヒントが載っていますので、目を通して頂ければと思います。また求職者情報等管内の最新情報の提供、画像情報の登録。職場の風景、工場内、そういった画像を頂ければ職業相談の中で紹介するということもしております。特に一定期間求人への応募や問い合わせが無い場合、そのまま紹介期限を迎える場合も少なくなく、こういったサービスの利用をおすすめしています。

次に求人者マイページについてもご案内させていただきます。ハローワークインターネットサービスで昨年度から新しくなった部分でして、求人者専用の求人者マイページというものを作りました。これを開設するとハローワークに出向くことなく、会社の

パソコンから求人申し込みが可能で、求人者のデータも再利用できるので、過去に出した求人データを使って別の求人票を作ることができます。あと先ほど申し上げました画像登録。事業所の外観であるとか、職場風景などを登録することが可能になっています。さらに紹介した求職者の紹介状の確認や選考結果の登録、併せてハローワークからオンラインで紹介を受けることも可能ですし、応募者の応募書類の管理や採用結果の入力が効率的になりますが、一番のメリットと言えるのが、求職者がネット上で求人を見た上で、直接ハローワークを介することなく応募することができる、求職者からオンラインで直接応募を受けることが可能となる事です。さらにはメッセージ機能を使って紹介した求職者とのやり取りが可能となっています。ただこれにつきましては、求職者自身もこの求職者マイページを開設していることが前提です。是非求職者マイページの開設をご検討いただきたいと思います。

続きまして雇用労働分野の助成金のご案内です。雇用関係助成金として、雇用調整助成金や特定求職者雇用開発助成金、人材開発支援助成金などを扱っております。助成金につきましては令和4年度雇用労働分野の助成金のご案内、こちらの資料にあります8ページの人材開発支援助成金、いわゆる労働者の職業能力の向上を図る目的の助成金があります。新聞報道ではこの一番上にあります雇用調整助成金というのは非常に話題になっているところですが、最近ハローワーク高山管内でも、この自社の労働者を訓練させて、知識や技術の向上を図る目的での助成金を活用しようという、人材開発支援助成金の問い合わせであったり申請があったりします。あとこの下の労働条件等関係助成金につきましてはハローワークでは取り扱っていません。労働局の別の部署で扱っている助成金になりますが、こういった助成金もあると承知しておいて頂ければと思います。このようにハローワークとして求人者の皆様にフォローアップをしながら、募集にあたって色々な支援を行っていますので、是非あのご利用いただければと思います。

続きまして、ユースエール・もにす認定制度ということで、ここからは主に岐阜労働局の職業安定部であるとか、雇用環境均等室というところが対応している事業所の認定制度のご案内になります。まずこの「ユースエール」という認定制度ですけれども、地元就職を目指す新規学校卒業の方々、若者の採用育成に積極的に雇用管理の状況が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度となっています。県内で19社、高山管内で3社がこの認定を受けている状況です。また右のこの白いボールのようなこれが「もにす」と言います。令和2年度から始まった、障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度で、ともに進む = 「もにす」です。企業と障がい者が、ともに明るい未来や社会に進んで行くと言うことを期待して名付けられました。残念ながら高山管内は0ですが県内に3社、今のところ認定されています。この認定事業主の情報は、厚生労働省や岐阜労働局のホームページにも掲載されまして、社会的認知度を高めることができ、ハローワークの求人票認定、マークを表示する等積極的に周知させていただきます。

次は「えるぼし」マーク「プラチナえるぼし」マークです。これは女性活躍推進の関連になり、今年度4月から女性活躍推進法が義務付けられ、自社の女性の活躍に関する状況把握や課題分析、行動計画の策定や社内への周知公表、行動計画を作成した旨を労働局へ届出で、女性の活躍に関する情報公表は、労働者

例会報告

101人以上の企業に対して適用となりました。その活躍女性の活躍推進に関する状況が優良な企業に対してこの「えるぼし」認定「プラチナえるぼし」認定を行っています。県内では今の所10社。残念ながら高山管内にまだ認定はないですが、ぜひこの地域からも女性が活躍できる企業ということで認定を目指して取り組んでいただきたいと思います。それと「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」「くるみんプラス」です。仕事と家庭の両立、不妊治療と仕事の両立での認定制度になります。時代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれて育成される環境を整備するために定められた法律、次世代育成支援対策推進法というのですが、労働者の仕事と子育ての両立を支援するための行動計画を作って、取り組みを企業に求めています。労働者101人以上の企業については計画を策定公表し、その旨を労働局に届け出るように義務付けられています。こういった計画を定めた目標を達成した企業について、子育てサポート企業として認定して「くるみん」や「プラチナくるみん」マークを付与するとなっております。さらに「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」に、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度「くるみんプラス」も、この4月から創設されました。ハローワークにもマザーズコーナーというのがあります。子育てするお母さんが働きやすい職場を一緒に探しているという状況です。人口減少している中、また全国的な少子高齢化が問題になっているところですので、いかに労働者を確保するか、ほり起こしをいかにするか、ということもポイントになってきます。これらの認定をされた企業さんについて、先ほども申し上げました求人票の中で、こういった認定を受けている会社ですよと言うようなことをしっかり求職者にアピールしていますので、ぜひご検討いただければと思います。

続きまして改正育児介護休業法です。こちらについてもこの4月から施行されました。施行は三段階に分かれており、既に4月1日に施行されたものについては、義務化や取得の要件の緩和が始まっております。そして今年度10月から産後パパ育休制度が創設され、出生時の育児休業の創設と、あと育児休業の分割取得等の義務付けが始まります。来年の4月からは従業員千人以上の企業については、育休取得状況の公表も義務化されます。この施行に向けた準備ということで、就業規則の見直しであるとか、労使協定締結等をお願いしたいと思いますし、企業における対象者数の算定も確認しておいて頂ければ、と思っております。

最後に、パワーハラスメントの防止対策についてお話しさせていただきます。昨今新聞報道等でもよく見られるようになってきましたが、天下のトヨタ自動車でもそういったこともあったということが、報道にあったかと思えます。こちらこの4月からすべての事業所が、このパワーハラスメントの防止対策措置を講じることになりました。こちらにつきましても、労働局の雇用環境均等室や労働基準監督署、そちらでの労働相談の中でもやはり最も多いのがパワーハラスメントと聞いております。パワーハラスメントとは職場において行われる、優越的な関係を背景とした言動で業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの。そして労働者の就業環境が害されるものすべてを満すものがこのパワーハラスメントというふうになります。客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるハラスメントに該当しないということで、非常に抽象的なことが書いてあり、どこまでがハラスメントになるのかということが微妙ではありますが、6類型として、一つ目は身体的な攻撃、

二つ目は精神的な攻撃で、三つ目は人間関係からの切り離し。それと四番目に過大な要求、五番目に過小な要求。最後に個の侵害、私的なことに過度に立ち入ることもパワーハラスメントになるという類型を示しておきましたので参考にしていただきたいと思います。ハラスメントの予防措置ということで挙げております。予防措置として事業主の皆様の方針の明確化およびその周知啓発であるとか、ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置、あと相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備。また相談対応・事後措置として、相談に対する迅速かつ適切な対応等があります。特にこの相談対応・事後措置というところがポイントになってくると思います。相談を受けて受け取った側があまり重さを感じていないと、そのままになってしまったり、忘れてしまってそのままほったらかしになってしまう。そうすると、状況は変わってなければ、そういったことがどんどんどんどん積み重なっていくということもあろうかと思っております。相談があった場合は真摯にまずは受け取っていただきながらどう対処するかというようなところをポイントに置いて頂ければと思っております。

よく風通しのいい職場なんていいですが、どの辺までが風通しがいいのか分からなかったりすることもあるかと思えます。しかし、従業員の方々が皆さんにご相談に来ていただけるような、そして話を聞いてどう対処していくか、ということがより良い職場づくりにつながるのかなと思っております。皆様の職場が働きやすい、魅力ある職場となって、応募者が増加して、加えてその従業員の定着率もよくなる。逆に言うと離職率が少なくなっていけば、当然ながら定着率も良くなる。そうすると、従業員さんの技術技能や知識の向上も図られてくると、ハローワークでは考えています。

お時間も来ましたので、これで私の話を終わらせていただきます。どうもご清聴ありがとうございます。

<ニコニコボックス>

●鴻野 幸泰さん、向井公規さん

- ・本日は職業分類・選考委員会担当例会です。高山公共職業安定所の青木所長さまに卓話をいただきます。どうぞよろしくお願い致します。
- ・先程ご紹介させていただきましたが、R財団よりマルチプルボールハリスフェロー徽章が塚本さんに届きました。おめでとうございます。

●古橋 直彦さん

古希のお祝い頂きましたので。

●塚本 直人さん

とても穏やかな春の陽射しです。長男啓人が高校入学式を迎えました。お陰様で15年無事に成長してくれたことに感謝いたします。そしてウクライナでの戦争が早く終結する事を祈ります

●平 義孝さん、内田 幸洋さん、斎藤 章さん、米澤 久二さん、

田中 武さん、門前 庄次郎さん、堺 和信さん、垣内 秀文さん、下屋 勝比古さん、田中 晶洋さん、野尻 陽子さん、中島 一成さん、堀 幸一郎さん

飛騨もようやく春らしくなってきました。4月8日今日はお釈迦様の誕生日、花の日です。連日のウクライナでの惨状が報道される中、改めて命の尊さや、当たり前のように春を迎えられることの尊さを感じます。早く平和が訪れますように。