

くまがや

平成 28 年
3 月号
《第 208 号》

熊谷地区雇用対策協議会 熊谷市宮町 2 -39 Tel 048-521-4600
編集発行 事務局 熊谷商工会議所内
熊谷公共職業安定所 熊谷市箱田 5 - 6 - 2 Tel 048-522-5656

雇用対策
ニュース

公正な採用選考のために「企業トップクラス&公正採用 選考人権啓発推進員研修会(兼 障害者の差別禁止・合理的 配慮研修)を開催いたしました

企業における公正な採用選考システムの確立、企業として人権問題をどう取り組むのか、公正な採用選考を推進するため等をテーマとして、平成 28 年 2 月 18 日(木) 深谷市上柴公民館において、ハローワーク熊谷及び熊谷地区雇用対策協議会共催による、「平成 27 年度・企業トップクラス&公正採用選考人権啓発推進員研修会(兼 障害者の差別禁止・合理的配慮研修)」を事業主の方や公正採用選考人権啓発推進員の方々 109 名のご出席をいただき開催いたしました。

研修会は、埼玉県県民生活部人権推進課の金子保夫氏から「企業活動と人権問題」と題して、企業内の人権への配慮(従業員へのパワハラ、モラハラなど)と企業外への人権への配慮(商品やサービスの安心・安全の確保など)の両面から、企業の果たす社会的役割を事例を交えて熱心に講演いただきました。「人権=思いやりの気持ち」という言葉が印象的でした。

また、人権啓発 DVD「なぜ企業に人事啓発が必要なのか」と題し、企業内で「あるかもしれない」日常の一コマを切り取り、様々なハラスメントや差別を解消するためにはコミュニケーションを深めることが重要となることなど、人権啓発を考えるヒントを得ながら学ぶことができました。

会員企業の皆様におかれましては、公正な採用選考や人権に配慮した雇用管理について改めてご確認いただき、今後とも適正に実施をしていただくことをお願い申し上げます。

なお、ハローワーク熊谷求人部門では、DVDの貸し出しや研修会の資料について随時配布しておりますのでお気軽にお申し出ください。



平成 28 年 3 月新規高等学校卒業予定者職業紹介状況

平成 28 年 1 月末現在

	男	女	計	前年比	前年同月
求人件数			353	6.01%	300
求人数			983	1.65%	815
求人倍率			1.33	—	1.33
求職者数	425	316	741	2.07%	726
就職内定者数	405	304	709	-0.98%	716
就職内定率	95.29%	96.20%	95.68%	2.94 P	98.62%

新規高等学校卒業予定者の求職者数は前年と比較し増加しましたが、会員の皆様方のご協力により求人数も増加しております。しかしながら、本人の希望する職種がないなどにより未だ未内定の生徒も多くおります。ハローワーク熊谷では生徒全員が就職できるよう支援しておりますので、採用をお考えの事業主様がございましたら、是非ハローワークへご連絡ください。

よりのジョブセンター合同就職面接会が開催されました

平成 28 年 2 月 4 日 (木) 寄居町役場 6 階大会議室において、よりのジョブセンター・寄居町・ハローワーク熊谷の主催、熊谷地区雇用対策協議会・寄居町商工会の後援により「よりのジョブセンター合同就職面接会」が開催されました。

この面接会は寄居町と埼玉労働局による雇用、福祉等の施策の一体的実施事業の一環として開催するもので、寄居町及び隣接する地域の 13 事業所と地元就職を希望される求職者が参加され面接選考が行われました。

参加された求職者からは「1日に複数社の地元企業と面接できてよかった。」「このような機会がもっと頻繁にあったらよい。」などの意見が寄せられました。

また、参加された事業所からは、「地元企業への就職に対する熱意を感じた。」「より多くの求職者との面接の機会が得られてよかった。」「来年度も開催するのであれば是非参加したい。」といった感想や意見もいただきました。

今回の面接会が事業所、求職者双方に有益な機会となり、地域の雇用拡大に繋がることを期待し、この事業の一層の発展に努めてまいります。



雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となります

「障害者の雇用の促進等に関する法律」を改正 平成28年4月1日から施行

Point 1

雇用の分野での障害者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別を禁止します。

<募集・採用時>

- ◆単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ◆業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること

<採用後>

- ◆労働能力などを適正に評価することなく、単に「障害者だから」という理由で、異なる取扱いをすること

など

<禁止される差別に該当しない場合>

- ◇積極的な差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと
例：障害者のみを対象とする求人（いわゆる障害者専用求人）
- ◇合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取扱いをすること
例：障害者でない労働者の能力が障害者である労働者に比べて優れている場合に、評価が優れている障害者でない労働者を昇進させること
- ◇合理的配慮に応じた措置をとること
（その結果として、障害者でない人と異なる取扱いとなること）
例：研修内容を理解できるよう、合理的配慮として障害者のみ独自メニューの研修をすること
など

（裏面へ）



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

Point 2

合理的配慮の提供義務

事業主は、合理的配慮として、例えば以下の措置を提供していただく必要があります。

<募集・採用時>

- ◆ 視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ◆ 聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

<採用後>

- ◆ 肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと
- ◆ 知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行なったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと
- ◆ 精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること

など

事業主には、これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供していただきます。

合理的配慮は障害者一人一人の状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様かつ、個別性が高いものです。

したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、**障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。**

合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との**相互理解**の中で提供されるべきものです。

Point 3

相談体制の整備、苦情処理 紛争解決の援助

事業主は、相談窓口の設置など、障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備が求められます。また、事業主は、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

自主的解決が図れない場合は、都道府県労働局長が当事者からの求めに応じ、必要な助言、指導または勧告を事業主又は障害者に対して行うとともに、必要と認めるときは第三者による調停を行わせます。

ご不明な点は、お近くの都道府県労働局・ハローワークにお問い合わせください。
詳細については、厚生労働省ホームページ「障害者雇用対策」に関係資料を掲載中です。

URL:http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaiishakoyou/shougaiisha_h25/index.html

障害者雇用対策

検索