

## 県内の求人倍率 1.03 倍に

長野労働局の発表によると、県内の6月の有効求人倍率は前月より0.09ポイント下がり、1.03倍となったとのことです（全国は1.11倍）。昨年6月には1.63倍だったことを考えれば、急激な減少と言えます。

求人数は前年同月比で23.1%の減少、反対に新規求職者数は前年同月比12.4%の増加となっており、ここへきて雇用需給の状況は明らかに変わってきています。

福祉業界は、不況のときほど人が集まり、景気がよくなると人手不足になる、と言われます。新型コロナの影響は今後もまだまだ続くと予想されますので、もしかしたら、ここ数年のように「求人を出しても電話さえかかってこない」という状況は好転してくるかもしれません。

しかし、決して「来てくれれば誰でもいい」というわけではないことは、みなさまご経験のとおりかと思えます。組織に必要な人材を、いかに集め、いかに見抜き、そしていかに育てていくか…。

職員採用の第一歩は「求める人材像の確立」です。“誰でもいい”のでなければ、どういう職員が必要なのか、そしてどういう力を発揮してもらいたいのか、それが明確になっていないと、同じことの繰り返しになってしまいます。

厳しい状況とは思いますが、その中のチャンスを見逃さないためにも、「採用力」を磨いていく必要があります。

## 労働時間の管理、どうしてますか？ ①

前回まで、残業代の計算方法について説明してきましたが、今回からはその中で出てきた「労働時間の管理」についてお伝えしていきます。

タイムカード、出勤簿、残業命令簿…事業所ではさまざまな形で労働時間の管理・把握が行われています。

国は平成29年1月に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を策定し、その中でまず「労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の

指示により労働者が業務に従事する時間」と定義しています。

そして使用者は「労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること」とされ、その方法について、原則として次のいずれかによるものとしています。

(ア) 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

(イ) タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

上の方法を取らず、やむを得ず自己申告制による場合には、

- ① 対象労働者への十分な説明
  - ② 自己申告と実態が合っているかの実態調査
  - ③ 適正な自己申告を阻害する措置を設けない
- といった条件が示されています。

シフト制の職場などでは、管理者が直接、職員全員の出勤を目で見てチェックする(ア)は現実的に不可能なので、できる限り(イ)のタイムカードなど客観的な記録が残るよう管理・把握をすることが推奨されているわけです。

次回へ続きます

## 動画配信セミナー開催中！

ご案内しているとおり、今回、動画配信によるセミナーを実施することといたしました。2つのプログラムをご用意しております。

- ① 「労働時間管理～1ヶ月単位の変形労働時間制、残業管理の基礎知識」
  - ② 「“同一労働同一賃金”をどう考え、対応するか」
- 詳細については別紙のご案内またはHPをご覧ください。多くのお申込みをお待ちしております！

### 【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : [mail@sugiyama-sr.net](mailto:mail@sugiyama-sr.net)