

【保存版】

就業選考の新運用方法について

平成 30 年 11 月 15 日

1. 現在の就業選考の運用状況

就業調整委員会設置規程第7条の条文には「・・・別表の「就業選考基準」を総合的に判断して、就業会員を調整するものとする。」と規定されています。その「就業選考基準」が、平成30年1月29日開催の平成29年度第10回理事会において、下表のとおり改正されました。

しかしながら、「就業選考基準」を総合的に判断して、就業会員を調整することとなっていますが、総合的な判断にはその根拠となる材料（数値等）が明確ではないため、現在は未就業期間、申込み回数を基本として、センター組織活動参加度を参考にしながら運用している状況です。

したがって、このたび規定に則った就業選考を行うことを目的として、新たな運用方法を策定しました。

就業選考基準

基準項目	主たる判定内容
未就業期間	未就業期間の長さ及び事情 (単発業務を除く。)
申込み回数	申込回数の多さ
トラブルの有無	発注者、市民、会員とのトラブルがなかったか。発注者、市民、会員、職員に対する対応は適正であったか。
健康状態	現在、職種に対応できる健康状態であるか。
適性職種	希望職種の適応性。
センター貢献度	地域班、各種委員会等センター運営組織機関での貢献度。
センター組織活動参加度	定時総会、地域班会議、社会奉仕活動(多摩川・浅川クリーン作戦、全地域班一斉清掃)の過去の出欠状況。
その他	上記以外

2. 就業選考の新運用方法

新たな運用にあたっては、次のとおりとします。

まず、健康状態として「現在、この仕事に対応できる健康状態である」、適性として「希望する職種の適応性がある」ことを前提としたなかで、上表の基準項目中、1.未

【保存版】

就業期間 2. 申込み回数 3. センター組織活動参加度（定時総会、地域班会議（前期・後期）、一斉清掃（2回）、多摩川・浅川クリーン作戦） 4. センター貢献度（理事、監事、委員会委員、班長・副班長、職場リーダー）をポイント(P)化し、合算します。

なお、ポイント化にあたっては、以下の考え方とします。

- | | |
|-----------------------------------|---|
| ・未就業期間 <u>※上限を12ヵ月とする。</u> | ・・・1ヵ月を1P |
| ・申込み回数 | ・・・1回を2P |
| ・センター組織活動参加度 | ・・・1回を3P（未入会 1.5P）
<u>※申込締切日から遡った6回分の活動参加のうち、4回12Pまでとする。</u> |
| ・理事、監事、委員会委員、班長・副班長、職場リーダー（過去1年間） | ・・・3P
<u>※過去1年間とは、申込締切日から遡った1年間とする。</u> |

これによって算出されたポイント、その他トラブルの有無、健康状態などを総合的に判断します。

また、次のケースにおいては、以下のとおりとします。

① 募集人数と申込者数が同数以下の場合

- (1) 最近まで、募集職場に就業している場合には、面接なしで決定とする。
- (2) 同職場の経験がない場合で、適性(健康状態を含む。以下同じ)を確認する必要があると判断される場合には、面接を行う。
- (3) 過去のトラブルの内容において、適性がないと判断される場合には、面接を行わず不決定とする。

② 募集人数を超える申込みがある場合

- (1) 合算ポイントの高い順から、面接対象者を概ね4名以内で決める。
- (2) 面接対象者を面接した結果、応募した職場における適性がないと判断された場合には不決定とする。適性に問題がない場合には、合算ポイントの順において最終決定する。
- (3) 合算ポイント順位が1位で、応募した職場に最近まで就業しており、トラブルがない場合には、面接なしで決定とする。