

いばらき

# 雇用ニュース

第363号

7

2012



「帆引き船（霞ヶ浦）」いばらきフォトダウンロード

## ハローワークでは新規高卒者求人受付中！

### おもな内容 CONTENTS

県内の雇用情勢について……………	2
大好きいばらき就職面接会（前期）の開催について……………	3
障害者の法定雇用率の引き上げについて……………	4～5
改正育児・介護休業法の全面施行について……………	6
みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント……………	7
茨城県雇用関係主要指標……………	8

## 茨城労働局職業安定部

ホームページアドレス

<http://ibaraki-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

# 有効求人倍率 0.83「雇用情勢は、緩やかな改善の動きがみられるものの、依然として厳しい状況にある」

— 有効求人数(原数値)は 25 か月連続の増加 —

## 1 概況

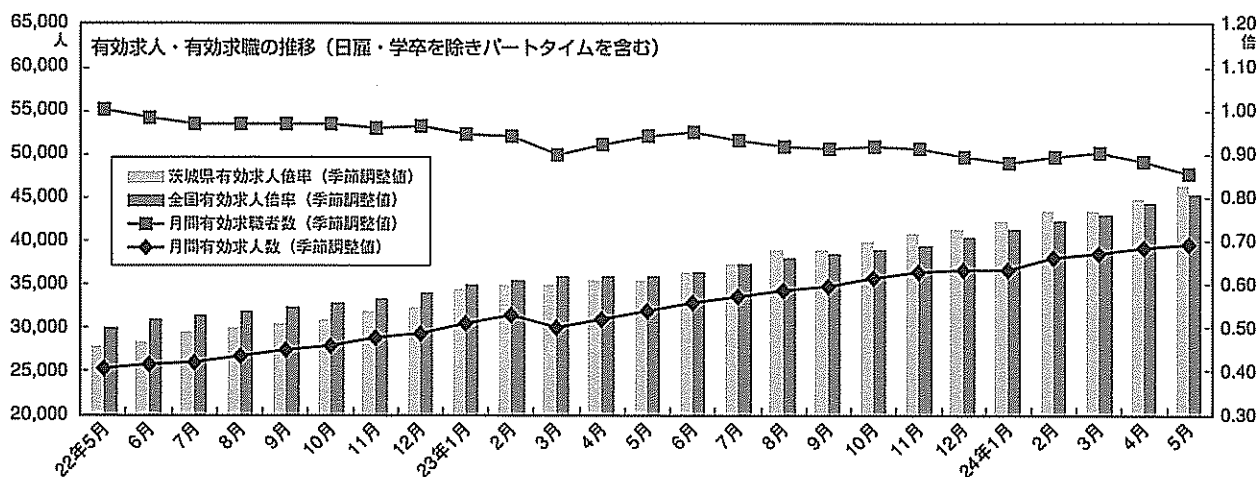
5月の雇用失業情勢をみると、新規求人数は15,121人で前年同月に比較して22.6%増と27か月連続して増加となりました。雇用形態別では、一般常用は同20.5%の増加となり、パートタイムは同25.7%の増加となりました。

新規求職者数は13,149人で前年同月比10.7%の減少となりました。雇用形態別では、一般は同9.3%の減少となり、パートタイムは同13.4%の減少となりました。また、パートを含む常用求職者の若年求職者(34歳以下)は減少し、高齢求職者(60歳以上)も減少となりました。

有効求人数(原数値)は38,041人で、前年同月比で25.5%増と25か月連続で増加となりました。

一方、有効求職者数(原数値)は52,309人で同7.0%減と25か月連続の減少となりました。

また、求職者1人当たりの求人数を示す有効求人倍率は、0.83倍(季節調整値)と前月より0.03ポイント上回りました。なお、原数値は0.73倍と前年同月を0.19ポイント上回りました。



平成23年12月以前の数値は新季節指数により改訂されています。

## 2 新規求人の動き

新規求人数は15,121人となり、前年同月と比較すると22.6%増加となりました。

産業別にみると、生活関連サービス業・娯楽業(前年同月比44.8%増)、運輸業・郵便業(同44.7%増)、建設業(同38.7%増)、卸売業・小売業(同38.4%増)、宿泊業・飲食サービス業(同30.4%増)、サービス業(同28.2%増)、製造業(同11.5%増)などで増加しました。

規模別で見ると29人以下(前年同月比43.6%増)、100~299人(同4.9%増)、30~99人(同3.3%増)では増加となり、500人以上(同26.3%減)、300~499人(同17.5%減)では減少となりました。

雇用形態別では、一般常用求人は前年同月と比較すると20.5%増と27か月連続で増加し、パートタイム求人も同25.7%増となりました。

## 3 新規求職の動き

新規求職者数は13,149人となり、前年同月比で10.7%減と2か月連続の減少となりました。

雇用形態別の割合では、一般求職者は67.9%(前年同月66.9%)と1.0ポイント上回り、数では前年同月比で9.3%減と2か月連続の減少となりました。一方、パートタイム求職者は、割合で32.1%(前年同月33.1%)と1.0ポイント下回り、数では同13.4%減と2か月連続の減少となりました。

また、パートタイムを含む常用求職者で見ると、新規求職者数のうち、34歳以下の若年者の占める割合は39.6%となり、前年同月(40.7%)を1.1ポイント下回りました。若年求職者数では前年同月比で13.2%の減少となりました。

同じく、パートタイムを含む常用新規求職者のうち、60歳以上の高齢者の占める割合は13.8%となり、前年同月(12.4%)を1.4ポイント上回り、高齢求職者数では前年同月比で0.6%の減少となりました。

## 4 失業の動き

失業の動きを雇用保険業務でみると、受給資格決定件数は3,661件で、前年同月と比較し20.1%減と3か月連続の減少となりました。また、新規求職者数に占める割合は27.8%と、前年同月(31.1%)を3.3ポイント下回りました。

雇用保険受給者実人員は11,682人と、前年同月比で14.1%減と12か月連続の減少となりました。

雇用保険被保険者資格喪失者のうち事業主都合離職者は595人で、資格喪失者の割合では6.0%(前年同月8.7%)となり、事業主都合離職者数では前年同月比32.7%減と2か月連続で減少となりました。

# 平成24年度（前期） 大好きいばらき就職面接会を開催！

茨城県・茨城労働局では、平成24年6月20日（水）、6月26日（火）に県内2会場（ホテルレイクビュー水戸、ホテルマロウド筑波）で、大学院・大学・短大・専修学校等を平成25年3月に卒業予定の方と、既に卒業しまだ就職していない方を対象にした「大好きいばらき就職面接会（前期）」を開催しました。

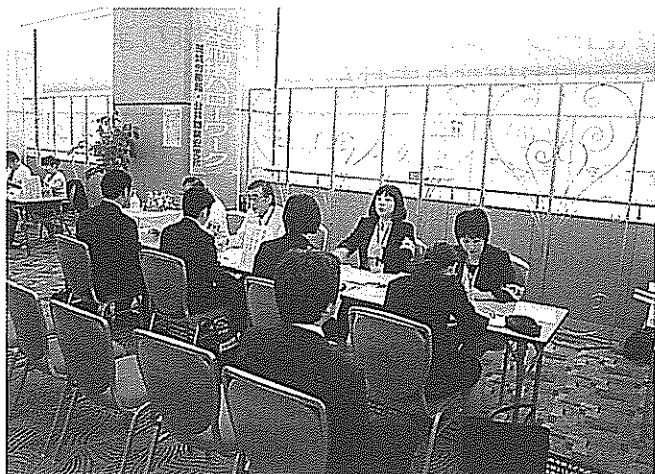


水戸会場の面接風景

午前は、学生を対象に「効率のよい面接会参加のコツ」「面接のマナー・高感度UP！履歴書の書き方」と題したプレセミナーを開催しました。

午後の面接会には、水戸会場74社、土浦会場62社（求人数832名分）の事業所が参加しました。これに対し学生は、厳しい雇用情勢による新卒者の就職難を反映してか、水戸会場には504名、土浦会場には465名の合計969名が参加し、会場の各ブースでは、参加者一人一人が真剣な眼差しで、人事担当者との面接が行われておりました。

また、会場には特設コーナーとして「ハローワーク学生職業相談コーナー」、「キャリアカウンセリングコーナー（いばらき就職支援コーナー）」が設けられ、就職活動に不安を持っている多くの学生が相談に訪れていました。



平成24年度の（後期）大好きいばらき就職面接会は平成24年10月に開催予定となっておりますので、事業所の皆様には大卒者等の採用を検討いただき、求人申込みと面接会への参加をお願いいたします。

# 平成25年4月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

すべての事業者は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、平成25年4月1日から以下のように変わります。事業者の皆さまは、ご注意ください。よろしくお願いいたします。

事業者区分	法定雇用率	
	現行	平成25年4月1日以降
民間企業	1.8% ⇒	<u>2.0%</u>
国、地方公共団体等	2.1% ⇒	<u>2.3%</u>
都道府県等の教育委員会	2.0% ⇒	<u>2.2%</u>

## 障害者雇用率制度とは・・・

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業者に対して、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務づけています（精神障害者については雇用義務はありませんが、雇用した場合は身体障害者・知的障害者を雇用したものとみなされます）。

この法律では、法定雇用率は「労働者\*の総数に占める身体障害者・知的障害者である労働者\*の総数の割合」を基準として設定し、少なくとも5年ごとに、この割合の推移を考慮して政令で定めるとしています。今回の法定雇用率の変更は、同法の規定に基づくものです。

※失業中の人も含みます。

**ご注意！** 従業員50人以上56人未満の事業者のみなさまは特にご注意ください。

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業者の範囲が、従業員56人以上から**50人以上**に変わります。

また、その事業者には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません
- ◆ 障害者雇用推進者\*を選任するよう努めなければなりません

### ※障害者雇用推進者の業務

- 障害者の雇用の促進と継続を図るために必要な施設・設備の設置や整備
- 障害者雇用状況の報告
- 障害者を解雇した場合のハローワークへの届け出 など



## 障害者雇用 Q&A

### Q1. なぜ障害者雇用を進める必要があるのでしょうか？

A1. 障害者雇用を進めていく根底には、「共生社会」実現の理念があります。障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる社会を実現するためには、職業による自立を進めることが重要です。

なお、障害者雇用率制度に基づく雇用義務を履行しない事業主は、法律に基づき、雇入れ計画作成命令などの行政指導を受けるとともに、その後も改善が見られない場合、企業名が公表されます。

### Q2. 障害者はどのような仕事に向いているのでしょうか？

A2. 「障害者に向いている仕事」「向いていない仕事」というものはなく、一人ひとりの障害状況やスキルの習得状況、本人の希望・意欲に応じて、事務、販売、製造からシステムエンジニアなどの専門職までさまざまな職種で雇用されています。

(参考) 障害者雇用事例リファレンスサービス<http://www.ref.jeed.or.jp/>

### Q3. 障害者雇用納付金の取り扱いはどうなるのでしょうか？

A3. 障害者雇用納付金制度<sup>※</sup>においても、平成25年4月1日から新しい法定雇用率が適用されます。従って、平成26年4月1日から同年5月15日までの間に申告していただく分（平成25年4月から平成26年3月までの申告対象期間）から新しい法定雇用率で算定していただくこととなります。

※障害者雇用納付金制度とは…

法定雇用率を下回っている事業主（従業員200人超）から、法定雇用障害者数に不足する人数に応じて納付金を徴収し、それを財源に法定雇用率を上回っている事業主に対して障害者雇用調整金、報奨金、各種の助成金を支給する制度です。

障害者を雇用するには、作業施設・設備の改善や職場環境の整備など、経済的負担が伴います。この納付金制度は、障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的としています。

### Q4. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

A4. 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、さまざまな支援制度をご利用いただけます。まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

<利用可能な支援の例>

- 障害者雇用に関する各種相談、職業紹介 → ハローワーク
- 職場定着支援、事業主への助言 → 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター
- 各種助成金 → ハローワーク、高齢・障害・求職者雇用支援機構

(参考) 厚生労働省ホームページ

トップページ「分野別の政策」>雇用・労働>雇用>施策情報「障害者雇用対策」

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaishakoyou/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/)

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

## 従業員数が100人以下の事業主の皆様！

平成24年7月1日から

## 改正育児・介護休業法が全面施行されます！

男女ともに、仕事と家庭の両立ができる働き方の実現を目指し、平成21年、育児・介護休業法が改正されました。

平成24年7月1日より、これまで適用が猶予されていた以下の制度が、従業員数が100人以下の事業主にも適用になります。

### 1 短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）

- ・事業主は、3歳に満たない子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。
- ・短時間勤務制度は、就業規則に規定される等、制度化された状態になっていることが必要であり、運用で行われているだけでは不十分です。
- ・短時間勤務制度は、1日の労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものとしなければなりません。

### 2 所定外労働の制限

- ・3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

### 3 介護休暇

- ・要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。
- ・介護休暇は、労働基準法で定める年次休暇とは別に与える必要があります。

\*\*\* 育児・介護休業法に関するお問い合わせは \*\*\*

茨城労働局雇用均等室 TEL 029-224-6288

### 雇用保険の育児休業給付金及び介護休業給付金について

労働者が育児休業や介護休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助・促進する目的から、雇用保険の雇用継続給付制度が創設されております。

具体的には、雇用保険被保険者の方の育児休業及び介護休業期間中の賃金が、休業開始時の賃金と比較して80%未満に低下した等、一定の条件を満たした場合に、ハローワークへの支給申請により雇用保険被保険者（労働者）に対し支給されるものです。

\*\*\* 雇用保険雇用継続給付に関するお問い合わせは \*\*\*

最寄りのハローワークまたは

茨城労働局職業安定課

TEL 029-224-6218



**みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント**

いま、意識のいじめ・嫌がらせが、社会的な問題として顕在化しています。厚生労働省では、これらの行為を「職場のパワーハラスメント」と呼んで、社会に注意を喚起し、この問題の予防・解決に取り組むことを訴える「提言」を取りまとめました。企業や労働組合は、職場のパワーハラスメント対策に取り組ましましょう。また、職場で働く一人ひとりの皆さまも、自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことがはじまらば、

ポータルサイト  
平成24年10月1日開設予定

**あなたの職場は、大丈夫？**



「職場のパワーハラスメント」に悩む人が増えています。

**「職場のパワーハラスメント」とは**

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性<sup>※</sup>を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

※上司や部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な関係性を背景に行われるものも含まれる。(平成24年11月 厚生労働省「職場のパワーハラスメント」に関する調査報告書(労働力調査)より)

**例えば、こんな行為**

- ① 誹り・侮辱(身体的な攻撃)
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③ 差別的言動(精神的な攻撃)
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた過度の厳しい仕事を命じることや仕事を与えないこと(過少な要求)
- ⑥ 私的なことを理由に立ち入ること(妬みの侵害)

● 相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為。  
● これを受けた人だけでなく、周りの人、これを行った人、企業にとっても損失が大きい。

**「これって、パワハラ？」と思ったら**

まずは周りの人に相談しましょう。  
周りの人と組織は、悩んでいる人を支えましょう。

悩んでいる方は、まずは、周りの人に相談してください。周りの人も、パワーハラスメントを受けている人がいたら、孤立させずに声をかけてください。また、企業や労働組合などの組織は、一人ひとりがこの問題に向き合い、互いに支え合えるよう、職場のパワーハラスメントの予防・解決に取り組んでください。周りの人や組織の具体的な取組については、円は会議が取りまとめた「提言」で紹介しています。

パワーハラスメント 厚生労働省 提言

個別のご相談は、都道府県労働局、労働基準監督署の総合相談コーナーでも受け付けています。

**1 職場のパワーハラスメントをなくすために**

◇予防するために

- トップのメッセージ  
組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す。
- ルールを決める  
就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する。予防・解決についての方針やガイドラインを作成する。
- 実態を把握する  
従業員アンケートを実施する。
- 教育する  
研修を実施する。
- 周知する  
組織の方針や取組について周知・啓発を実施する。

◇解決するために

- 相談や解決の場を設置する  
企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を定める。  
外部専門家と連携する。
- 再発を防止する  
行為者に対する再発防止研修を行う。

**2 組織の取組をかたちだけのものにしなないためには、一人ひとりの取組も重要です。**

◇トップマネジメント

こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行う。

◇上司

自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。ただし、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。

◇職場の一人ひとり

互いを受け止め人格を尊重し合う、理解し協力し合う適切なコミュニケーションをとるよう努力する、問題を見逃さずに互いに支え合う。

**3 職場のパワーハラスメントを放置すると...**

○パワーハラスメントにより、働く人が仕事への意欲を失ったり、心の健康の悪化を招くことがあります。また、パワーハラスメントを行った本人はもちろん、行為が組織的に行われていたり、社内の問題を放置していたなどの場合には、企業も法的責任を問われることがあります(不法行為責任や安全配慮義務違反など)。

**「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント」**

個別のご相談は、都道府県労働局、労働基準監督署の総合相談コーナーでも受け付けています。

厚生労働省では、平成24年10月1日にポータルサイト開設予定

## 茨城県雇用関係主要指標

項目 年・月	新規求人数			新規求職申込件数			月間有効 (月平均)		就職件数 全数	雇用保険 受給者 実数 (基本手当分)
	全数	うち 2次産業	うち 3次産業	全数	うち 若年者	うち 高齢者	求人全数	求職全数		
21年度月平均	9,406	2,028	7,301	13,517	5,528	1,582	23,122	57,443	3,380	17,086
22年度月平均	11,165	2,589	8,471	12,977	5,299	1,564	27,904	53,284	3,638	12,422
23年度月平均	13,613	3,394	10,089	12,781	5,161	1,665	35,121	50,842	3,834	11,877
23年4月	11,868	3,213	8,481	17,901	7,062	2,790	30,639	55,258	3,981	12,196
5	12,331	2,910	9,294	14,717	5,996	1,827	30,318	56,256	3,878	13,596
6	12,033	3,228	8,631	13,207	5,357	1,596	31,121	56,018	3,950	13,575
7	12,795	3,369	9,331	11,362	4,654	1,433	31,556	52,986	3,745	12,713
8	13,665	3,655	9,895	12,485	5,176	1,497	33,513	51,528	3,627	13,200
9	13,905	3,756	9,988	12,544	5,087	1,467	35,664	50,643	3,977	12,287
10	15,365	4,060	11,167	12,295	4,941	1,715	38,040	50,918	3,911	11,892
11	14,281	3,545	10,618	10,684	4,218	1,438	38,658	48,710	3,809	11,577
12	11,174	2,745	8,340	8,337	3,345	1,107	35,473	44,163	3,343	10,747
24年1月	15,027	3,679	11,249	12,806	5,174	1,659	36,012	44,793	3,031	10,419
2	16,366	3,625	12,587	13,415	5,258	1,739	39,487	47,642	3,773	10,388
3	14,549	2,945	11,481	13,622	5,662	1,712	40,975	51,183	4,983	9,933
24年4月	14,095	3,247	10,726	15,200	5,690	2,716	38,803	52,831	4,701	9,702
5	15,121	3,536	11,428	13,149	5,205	1,816	38,041	52,309	4,310	11,682
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
25年1月										
2										
3										

項目 年・月	求人倍率 (季調値) (倍)				前年同月比増減率 (%)								全国完全失業者	
	新規		有効		新規求人		新規求職		就職件数		受給者実人員		実数 (万人)	失業率(季調値) %
	茨城	全国	茨城	全国	茨城	全国	茨城	全国	茨城	全国	茨城	全国		
21年度月平均	0.70	0.79	0.40	0.45	▲19.4	▲17.5	17.7	12.5	8.6	9.1	68.4	40.9	343	5.2
22年度月平均	0.84	0.93	0.52	0.56	18.7	15.0	▲4.0	▲2.1	7.6	5.2	▲27.3	▲23.5	312	5.0
23年度月平均	1.07	1.11	0.69	0.68	21.9	14.1	▲1.5	▲3.8	5.4	2.0	▲4.4	▲4.4	283	4.5
23年4月	0.90	0.97	0.61	0.62	16.5	12.2	3.1	0.9	▲0.5	▲1.2	▲3.9	▲13.0	309	4.7
5	0.98	1.01	0.61	0.62	33.8	17.3	10.8	6.5	14.8	4.3	11.7	▲1.9	293	4.6
6	0.98	1.02	0.63	0.63	20.9	12.6	▲3.5	▲2.2	1.3	1.7	▲2.7	▲2.4	293	4.6
7	1.03	1.07	0.65	0.65	21.5	12.2	▲7.7	▲7.7	▲1.4	▲2.6	▲6.9	▲4.0	292	4.6
8	1.06	1.07	0.68	0.66	26.4	19.4	1.1	2.9	3.4	4.3	▲5.9	▲1.2	276	4.4
9	1.05	1.11	0.68	0.67	17.0	12.5	▲6.6	▲6.9	1.7	0.2	▲7.8	▲4.0	275	4.2
10	1.15	1.12	0.70	0.68	26.7	11.8	▲4.9	▲4.5	▲1.4	0.8	▲4.1	▲2.5	288	4.4
11	1.14	1.16	0.72	0.69	21.2	14.2	▲4.9	▲7.3	4.5	0.2	▲4.5	▲4.4	280	4.5
12	1.11	1.18	0.73	0.71	8.9	14.4	▲10.4	▲8.2	6.5	2.0	▲6.0	▲5.0	275	4.5
24年1月	1.18	1.20	0.75	0.73	20.5	12.4	▲6.0	▲5.4	5.3	4.3	▲4.7	▲4.2	291	4.6
2	1.23	1.27	0.77	0.75	22.7	16.3	0.8	7.7	10.3	6.7	▲0.7	▲3.0	289	4.5
3	1.12	1.19	0.77	0.76	27.4	15.2	5.6	7.8	21.1	4.7	▲7.0	▲7.4	307	4.5
24年4月	1.21	1.28	0.80	0.79	18.8	14.2	▲15.1	▲13.1	18.1	2.7	▲20.4	▲10.9	315	4.6
5	1.37	1.35	0.83	0.81	22.6	24.5	▲10.7	▲6.9	11.1	8.3	▲14.1	▲6.0	297	4.4
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														
25年1月														
2														
3														

(注) 1. 学卒・日雇を除き、パートタイムを含む。  
 2. 新規求職申込件数のうち高齢者欄は、平成20年4月から「60歳以上のパートを含む常用」を対象を変更(20.3月までは、55歳以上のパートを除く常用)  
 3. ▲印は減少を示す。 4. 求人倍率と全国完全失業者については月平均。なお、9月より一部調査区域を除き全国となっている(3月から8月までは被災3県を除いたものとなっている。) 5. 平成23年12月以前の季調値は季節調整値替えにより改訂されている。