

# ハローワーク 京都だより

平成30年

# 6月

No.199 (通巻233号)  
昭和51年6月創刊

## 労働市場ニュース



季節の花(アジサイ)

も  
く  
じ

「京都働き方改革推進支援センター」のご案内	1
企業内人権啓発推進員の設置について / 外国人労働者問題啓発月間	2
精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要	3
平成30年4月1日から障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わりました	4
高齢者及び障害者雇用状況報告にご協力を!	5
障害者就業・生活支援センターが実施する職場実習にご協力を!	5
特別支援学校等卒業予定者に職場実習・雇用の場を!	5
～若者雇用促進法に基づく指針が改正されました～ (新規卒者等の募集・採用にあたり、「地域限定正社員制度」の導入を検討しませんか?)	6
キャリアアップ助成金の活用を!	7・8・9・10
派遣労働のルールを再度ご確認ください	11
電子申請の利用推進・マイナンバー取得について	12・13
労働保険年度更新手続について	14
京都府の雇用失業情勢	15



厚生労働省  
京都労働局・ハローワーク

京都労働局 HP <http://kyoto-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

事業主の皆さま

# 「京都働き方改革推進 支援センター」のご案内

## 働き方改革推進支援センターとは

就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、36協定の締結の仕方、労働関係助成金の活用など、働き方改革の実現に向けて、特に中小企業・小規模事業者の方々が抱える様々な課題に対応するため、ワンストップ無料相談窓口として開設しています。

## ワンストップ無料相談窓口はこちら

お問い合わせやご相談はこちらまで

フリーダイヤル

# 0120-420-825

### 本部事務所

〒615-0042  
京都市右京区西院東中水町17番地  
京都府中小企業会館4階  
京都府中小企業団体中央会内

TEL 075-314-7131

FAX 075-314-7130

E-mail [hatarakikata@chuokai-kyoto.or.jp](mailto:hatarakikata@chuokai-kyoto.or.jp)

### 北部事務所

〒624-0945  
舞鶴市字喜多1105番地の1  
舞鶴21ビル5階「503」  
京都府中小企業団体中央会  
北部事務所内

TEL 0773-76-0759

FAX 0773-76-7930

### ご存知ですか？

電話・メール・来所での相談、企業への専門家の派遣、セミナー・出張相談会への参加など、いずれも無料で相談が受けられます。

- ご希望に応じて、専門家が企業に直接訪問して相談が受けられます。
- 商工会議所や商工会と連携したセミナー・出張相談会も開催しますのでご活用ください。

- 36協定について詳しく知りたい
- 非正規の方の待遇をよくしたい
- 賃金引上げに活用できる国の支援制度を知りたい
- 人手不足に対応するため、どのようにしたらよいか教えてほしい
- 助成金を利用したいが、利用できる助成金が見つからない

等

※〈個人情報の取り扱い〉相談内容や企業・個人情報厳守いたします。安心してご相談ください。

どうぞお気軽に、  
ご相談ください。

京都府の「就労環境改善サポートセンター」とも相互連携して皆様を支援しております。  
(京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ 東館1階 TEL 075-692-3232)



厚生労働省・京都労働局委託事業

(中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業)



厚生労働省  
京都労働局・ハローワーク

# 企業内人権啓発推進員の設置について

京都労働局では、「京都人権啓発行政連絡協議会」の構成機関として、企業内における人権問題の正しい理解を深め、就職の機会均等を確保するため、京都府内の従業員30人以上の各事業所に対して、「企業内人権啓発推進員」の設置をお願いしております。（従業員30人未満の場合も設置できます。）

平成30年6月1日

企業代表者 殿

京都人権啓発行政連絡協議会

【構成機関】 京都地方法務局 近畿財務局京都財務事務所  
京都労働局 近畿農政局 近畿経済産業局  
近畿運輸局 近畿地方整備局  
京都府 京都市

## 企業内人権啓発推進員の設置について(依頼)

初夏の候、貴社におかれましては、ますます御清栄のこととお喜び申し上げます。

平素は、人権擁護活動に御理解、御協力を賜りお礼申し上げます。

さて、京都労働局においては、関係9機関で構成する「京都人権啓発行政連絡協議会」の取り組みとして、「企業内人権啓発推進員制度」を推進しております。

同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識のもとに、各企業における従業員採用計画に伴う採用選考において、公正な選考システムを確立していただくため、「企業内人権啓発推進員」の選任をお願いしております。

この推進員は、人権問題の理解と認識を深めていただく研修会、講演会に参加をいただき、企業内で人権尊重に配慮した職場環境の整備に努めていただきますが、従業員30人以上の事業所に設置を、また、事業所において従業員の採用、選考、雇用管理に相当の権限を有する人事担当者等の方で選任をいただいております。

未設置の事業所におかれましては、是非とも設置について御検討をお願いいたします。

お問い合わせ先

京都労働局職業対策課 ☎075-275-5424

外国人を雇用する事業主の方へ

6月は「外国人労働者問題啓発月間」です

6/1(金)～6/30(土)

外国人雇用はルールを守って適正に  
外国人が能力を発揮できる適切な人事管理と就労環境を!  
～雇入れ・離職時の届出と適切な雇用管理は事業主の責務です!～



厚生労働省  
京都労働局・ハローワーク

## 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

精神障害、発達障害のある方々の雇用は、年々増加しています。これらの方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「**職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること**」ですが、企業で働く一般の従業員の方が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限られていました。

このため、労働局・ハローワークでは、一般の従業員の方を主な対象に、精神障害、発達障害に関して正しく理解いただき、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となっていただくための講座を実施しています。



### 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要

- ◆内 容：「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の特性（予定）」、「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）」等について
- ◆メリット：精神・発達障害についての基礎知識や一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶことができます。
- ◆講座時間：90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定
- ◆受講対象：**企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。**



- ※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問いません。
- ※ 講座の開催日程は、京都労働局職業安定部職業対策課にお問い合わせください。
- ※ 受講された方には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈予定です（数に限りがあります）。

事業所への  
出前講座も  
あります

**ハローワークから講師が事業所に出向きます。また、精神・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士の有資格者などに相談できます。**

※ 詳しくは、京都労働局職業安定部職業対策課にお問い合わせください。

ご留意  
ください

- 「精神・発達障害者しごとサポーター」は特別な資格制度等ではありません。また、本講座の受講により、職場の中で障害者に対する特別な役割を求めるものでもありません。
- 「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成は、広く職場における精神障害、発達障害に関する正しい理解の浸透を図り、精神・発達障害者にとって働きやすい職場環境づくりを推進し、「障害者と一緒に働くことが当たり前」の社会になることを後押しすることを目的としています。

詳細やご不明な点は、京都労働局職業安定部職業対策課（☎ 075-275-5424）

# 平成30年4月1日から 障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わりました

「障害者が地域の一員として共に暮らし、共に働く」ことを当たり前にするため、すべての事業主には、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。

平成30年4月1日から、障害者雇用義務の対象として、これまでの身体障害者、知的障害者に精神障害者が加わり、あわせて法定雇用率も変わりました。

## 障害者の雇用により、以下のことが期待されます

### 共生社会の実現

・ 障害に関係なく、意欲や能力に応じて、誰もが職業を通して社会参加できる「共生社会」の実現につながります。

### 労働力の確保

・ 障害者の「できること」に目を向け、活躍の場を提供することで、企業にとっても貴重な労働力の確保につながります。

### 生産性の向上

・ 障害者がその能力を発揮できるよう職場環境を改善することで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられます。

## 法定雇用率が、平成30年4月1日から以下になりました

事業主区分	法定雇用率	
	平成30年3月31日まで	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	2.2%
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	2.4%

※ 今回の変更に伴い、障害者雇用義務の民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わりました。

## あわせて、精神障害者である短時間労働者の算定方法が変わりました

精神障害者の職場定着を促進するため、法定雇用率制度や障害者雇用納付金制度において、精神障害者である短時間労働者(※)に関する算定方法を、以下のように見直しました。

精神障害者である短時間労働者であって、  
雇入れから3年以内の方 又は  
精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方  
かつ、  
平成35年3月31日までに、雇い入れられ、  
精神障害者保健福祉手帳を取得した方

### 雇用率算定方法

〔対象者  
1人につき〕 **0.5 → 1**

※左記の条件を満たしていても対象にならない場合もあります。詳細は、ハローワークにお尋ねください。

※ 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である方です。

事業主の皆さまへ

## 高年齢者及び障害者雇用状況報告にご協力を！

毎年6月1日現在の各企業における高年齢者と障害者の雇用状況等につきましては、それぞれの施策を進める重要な基礎資料として活用するため、厚生労働省が法律に基づき全国一斉の調査を実施しております。特に、高年齢者雇用状況報告書①欄が変更になり、

- I ご報告いただく制度等の対象年齢が  
昨年まで→70歳以上まで働ける制度等(定年の廃止・引上げ等を除く)  
今年から→66歳以上まで働ける制度等(定年の廃止・引上げ等を除く)
- II 定年又は継続雇用制度以外の方法によって、66歳以上まで働ける制度等を定めている場合は、その制度の具体的な上限年齢をご記入ください。(新規記入項目)

と変更されておりますのでご留意をお願いいたします。

また、障害者雇用状況報告書につきましては、本年4月1日から精神障害者の雇用が義務となり、法定雇用率が2.2%へ引き上げられ、届出義務の対象となる民間企業の範囲が従業員45.5人以上となっておりますので、ご協力のほどお願いいたします。

報告用紙を送らせていただきました企業におかれましては7月17日(火)までにハローワークにご提出いただきますようお願いいたします。

## 障害者就業・生活支援センターが実施する 職場実習にご協力ください！

障害者就業・生活支援センターとは、障害者の職業生活における自立を図るため、就業及びこれに伴う日常生活の支援を行う機関です。障害者雇用促進法に基づき、都道府県知事が指定した社会福祉法人等により運営されており、国及び都道府県が業務を委託している事業です。

同センターが斡旋する職場実習制度は、雇用契約は交わさずに障害者がどのくらい仕事ができるのを見極めたい場合や障害者と共に働くことについて従業員の理解を促進したい場合等に有効です。

賃金の支払い等、労働基準法上の事業主の責務は発生しません。また、万が一、職場実習中の事故で障害者が負傷した場合は、同センターが加入する損害保険等により補償されます。

## 特別支援学校等卒業予定者に職場実習・雇用の場を！

毎年、京都府内の特別支援学校(従来の養護学校)、盲学校、聾学校の卒業予定者のうち100名以上が就職を希望しています。

**就職を実現するための第一歩として、職場実習にぜひご協力ください。**

特別支援学校等が行う職場実習は、それぞれの企業で実際の作業を2週間程度体験させていただくことにより、本人の適正・能力を判断するとともに、職業・社会生活に必要な能力や態度を身につけることを目的に、学校教育の一環として実施しています。賃金の支払いは必要ありません。

また、万が一の事故に対しては、(独法)日本スポーツ振興センターの保険制度が適用されます。(労災事故とはなりません。)

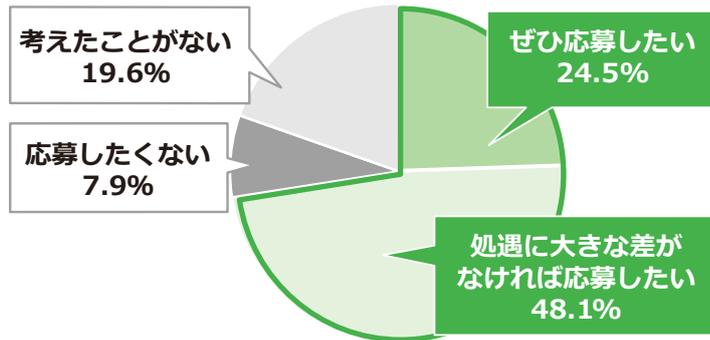
職場実習・雇用についてのご相談、お問い合わせは、  
最寄りのハローワーク又は京都障害者職業相談室 (☎ 075-341-2626) まで  
お願いします。

～若者雇用促進法に基づく指針が改正されました～  
**新規学卒者等の募集・採用にあたり、  
「地域限定正社員制度」の導入を検討しませんか？**

学生たちの間では、多様なニーズが生まれています!!

**新規大卒予定者の地域限定正社員に対する応募意向**

**72.6%**



就職活動を開始する時点で、地域限定正社員への応募意向がある学生は**72.6%**に上ります。

その一方、地域限定正社員を募集している企業は全国展開企業で**14.3%**、海外展開企業では**21.3%**です。

【出典】  
JILPT 企業の多様な採用に関する調査(2017)  
大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査(2017)

**学生の多様なニーズに応え、企業の人材確保や職場定着を実現するため、主に以下の2点について「若者雇用促進法に基づく指針」を改正しました。**

**1. 学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備**

➤ **地域を限定して働ける勤務制度の導入**

〔新規学卒者等が希望する地域で働き続けられるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること〕

→ こうしたニーズに応える環境作りに取り組むことで、**地域の事業運営を支える人材の確保や採用後の職場定着が期待できます。**

➤ **キャリア展望に係る情報開示**

〔新規学卒者等が適職を選択できるよう、採用後の就業場所等を限定した採用区分は、選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示に努めること〕

→ こうした情報開示に取り組むことで、**ミスマッチを理由とした早期離職の防止が期待できます。**

**2. 通年採用や秋季採用の積極的な導入**

〔春季の一括採用が雇用慣行として定着している中、「時間をかけて企業研究を行いたい」、「学業への支障や、留学、公務員試験とのスケジュールの重複を回避したい」といった学生の様々なニーズがあることを踏まえ、通年採用や秋季採用等、個々の事情に配慮した柔軟な対応を行うことについて積極的に検討すること〕

→ こうした様々なニーズに対応した採用活動により、**多様な人材の確保や採用後の早期離職の防止が期待できます。**

(事業主の方へ) 非正規雇用労働者のキャリアアップを支援します!

## キャリアアップ助成金のご案内

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、**正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

助成内容	助成額	※ > は生産性の向上が認められる場合の額	
		中小企業の場合	大企業の場合
正社員化コース 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合 (1人当たり)	① 有期 → 正規	57万円 < 72万円 >	42万7,500円 < 54万円 >
	② 有期 → 無期	28万5,000円 < 36万円 >	21万3,750円 < 27万円 >
	③ 無期 → 正規	28万5,000円 < 36万円 >	21万3,750円 < 27万円 >
	※ 正規には「多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)」を含みます。 ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用で直接雇用する場合、 ①③: 1人当たり28万5,000円 < 36万円 > (大企業も同額)加算 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業所で35歳未満の対象労働者を転換等した場合、 ①: 1人当たり95,000円 < 12万円 > (大企業も同額)加算、 ②③: 47,500円 < 60,000円 > (大企業も同額)加算 ※ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、 ①③: 1事業所当たり95,000円 < 12万円 > (大企業の場合、71,250円 < 90,000円 >)加算		
賃金規定等改定コース 全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を、増額改定した場合 (対象労働者数に応じて、1事業所当たり)	① 全ての賃金規定等を2%以上増額改定		
	対象労働者数 1～3人	95,000円 < 12万円 >	71,250円 < 90,000円 >
	4～6人	19万円 < 24万円 >	14万2,500円 < 18万円 >
	7～10人	28万5,000円 < 36万円 >	19万円 < 24万円 >
	11～100人 * 1人当たり	28,500円 < 36,000円 >	19,000円 < 24,000円 >
	② 雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定		
	対象労働者数 1～3人	47,500円 < 60,000円 >	33,250円 < 42,000円 >
	4～6人	95,000円 < 12万円 >	71,250円 < 90,000円 >
7～10人	14万2,500円 < 18万円 >	95,000円 < 12万円 >	
11～100人 * 1人当たり	14,250円 < 18,000円 >	9,500円 < 12,000円 >	
※ 中小企業において3%以上増額した場合、 ①: 1人当たり14,250円 < 18,000円 > 加算、②: 1人当たり7,600円 < 9,600円 > 加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、 1事業所当たり19万円 < 24万円 > (大企業の場合、14万2,500円 < 18万円 >)加算			
健康診断制度コース 有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上に実施した場合 (1事業所当たり)		38万円 < 48万円 >	28万5,000円 < 36万円 >
賃金規定等共通化コース 有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合 (1事業所当たり)		57万円 < 72万円 >	42万7,500円 < 54万円 >
		※ 対象となる有期契約労働者等1人当たり 2万円 < 2.4万円 > (大企業の場合、1.5万円 < 1.8万円 >)加算	
諸手当制度共通化コース 有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合 (1事業所当たり)		38万円 < 48万円 >	28万5,000円 < 36万円 >
		※ 対象となる有期契約労働者等1人当たり 1.5万円 < 1.8万円 > (大企業の場合、1.2万円 < 1.4万円 >)加算 ※ 共通化した諸手当2つ目以降につき、1手当たり 16万円 < 19.2万円 > (大企業の場合、12万円 < 14.4万円 >)加算	
選択的適用拡大導入時処遇改善コース 選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金上げを実施した場合(基本給の増額割合に応じて、1人当たり)	増額割合 3%以上5%未満	19,000円 < 24,000円 >	14,250円 < 18,000円 >
	5%以上7%未満	38,000円 < 48,000円 >	28,500円 < 36,000円 >
	7%以上10%未満	47,500円 < 60,000円 >	33,250円 < 42,000円 >
	10%以上14%未満	76,000円 < 96,000円 >	57,000円 < 72,000円 >
	14%以上	95,000円 < 12万円 >	71,250円 < 90,000円 >
短時間労働者労働時間延長コース 有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した場合 (1人当たり)	5時間以上延長		
	※ただし、上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せて実施し、労働者の手取り賃金が減少しない取組をした場合は、以下の通り1時間以上5時間未満の延長でも助成		
	1時間以上2時間未満	38,000円 < 48,000円 >	28,500円 < 36,000円 >
	2時間以上3時間未満	76,000円 < 96,000円 >	57,000円 < 72,000円 >
	3時間以上4時間未満	11万4,000円 < 14万4,000円 >	85,500円 < 10万8,000円 >
4時間以上5時間未満	15万2,000円 < 19万2,000円 >	11万4,000円 < 14万4,000円 >	

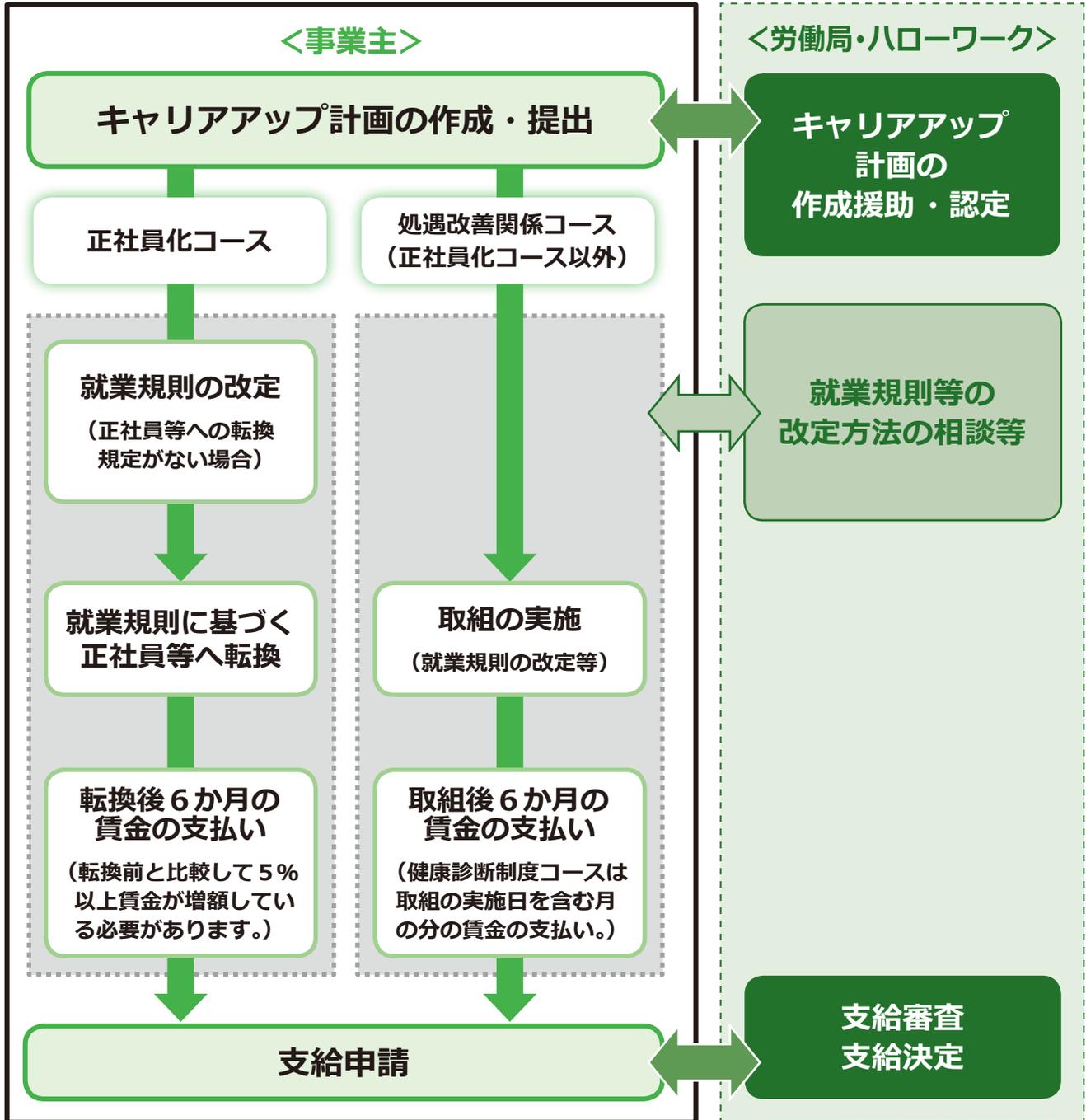
※ 人材育成コースについては、平成30年度から「人材開発支援助成金」に統合されました。

◆ 生産性の向上が認められる要件は、厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご確認ください。

◆ すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。

## 受給までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、事前に「**キャリアアップ計画**」(労働組合等の意見を聴いて作成)等を作成し、提出することが必要です。



◆ 詳細なパンフレットは、厚生労働省ホームページに掲載しておりますのでご確認ください。

キャリアアップ助成金

検索

◆ その他の支給要件等もありますので、まずは最寄りの都道府県労働局、ハローワークにお問い合わせください(支給要件を満たさない場合は助成金を受給することができません)。

# 労働生産性を向上させた事業所は 労働関係助成金が割増されます

## 1 創設の背景・趣旨

我が国は、今後労働力人口の減少が見込まれる中で経済成長を図っていくためには、労働生産性を高めていくことが不可欠です。

具体的には、従業員の能力開発・意欲の向上、働き方や働きやすさの改革、業務の効率性や成果を高める設備の導入などにより、生産性の向上が図れます。

このため、事業所における生産性向上の取組を支援するため、生産性を向上させた事業所が労働関係助成金(一部)を利用する場合、その助成額又は助成率の割増等を行います。

## 2 生産性要件

労働関係助成金は、助成金を申請する事業所が、次の方法で計算した「**生産性要件**」を満たしている場合に、助成の割増等を行います。

(具体的な助成額又は助成率は各助成金のパンフレット等をご覧ください。)

○助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、

- ・その3年度前に比べて**6%以上伸びていること** または、
- ・その3年度前に比べて**1%以上(6%未満)伸びていること** (※)

(※) この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること

☞ 「事業性評価」とは、都道府県労働局が、助成金を申請する事業所の承諾を得た上で、事業の見立て(市場での成長性、競争優位性、事業特性及び経営資源・強み等)を与信取引等のある金融機関に照会させていただき、その回答を参考にして、割増支給の判断を行うものです。  
なお、「与信取引」とは、金融機関から借入を受けている場合の他に、借入残高がなくとも、借入限度額(借入の際の設定上限金額)が設定されている場合等も該当します。

注1) 計画等から一定期間経過後に生産性を向上させた場合(伸び率が6%以上)にのみ支給される助成金があります。

注2) 人材確保等支援助成金(設備改善等支援コース)の生産性要件については、上記の取扱いとは異なります。詳細は厚生労働省ホームページをご参照ください。

☞ 「生産性」は次の計算式によって計算します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値(※)}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

(※) 付加価値とは、企業の場合、**営業利益+人件費+減価償却費+動産・不動産賃借料+租税公課**の式で算定されますが、企業会計基準を用いることができない事業所については、管轄の都道府県労働局にお問い合わせください。

●なお、生産性の算定要素である「人件費」について、「従業員給与」のみを算定することとし、**役員報酬等は含めない**こととしています。

### 3 「生産性要件」が設定される助成金

労働関係助成金のうち生産性要件が設定される助成金は、雇用維持や障害者の雇用環境整備など一部の助成金を除いた以下の助成金が対象となります。

再就職支援関係

労働移動支援助成金

早期雇入れ支援コース(※1)

中途採用拡大コース(※2)

- ※1 生産性要件が複数ある支給要件のひとつとなっています。
- ※2 生産性要件を満たした場合の助成については、事業主が計画開始日の前年度から3年度経過後に申請し、生産性を向上させた場合(伸び率が6%以上)にのみ支給されます。

雇入れ関係

地域雇用開発助成金

地域雇用開発コース

起業支援関係

生涯現役起業支援助成金(※3)

- ※3 生産性要件を満たした場合の助成については、事業主が計画書を提出した年度から3年度経過後に申請し、生産性を向上させた場合(伸び率が6%以上)にのみ支給されます。

雇用環境の整備関係

#### 1. 人材確保等支援助成金

雇用管理制度助成コース

介護福祉機器助成コース

介護・保育労働者雇用管理制度助成コース

人事評価改善等助成コース(※4)

設備改善等支援コース(※5)

雇用管理制度助成コース(建設分野)

若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)

作業員宿舍等設置助成コース(建設分野)

- ※4 生産性要件を満たした場合の助成については、事業主の計画認定申請時から3年経過後に申請し、生産性を向上させた場合(伸び率が6%以上)にのみ支給されます。
- ※5 計画期間3年の場合、計画の開始から一定期間経過(1年・2年・3年)ごとに生産性の伸び率が異なります。(計画期間1年の場合は※2と同じ。)また、計画期間3年の場合で、導入する設備等に対して金融機関からの融資を受けた申請事業主が事業性評価を希望する場合のみ、事業性評価の対象となります。

#### 2. 65歳超雇用推進助成金(※6)

高齢者雇用環境整備支援コース

高齢者無期雇用転換コース

- ※6 生産性の伸び率が1%以上(6%未満)である場合の金融機関への事業性評価の対象外となっています。

仕事と家庭の両立関係

両立支援等助成金

出生時両立支援コース

介護離職防止支援コース

育児休業等支援コース

再雇用者評価処遇コース

女性活躍加速化コース

キャリアアップ・人材育成関係

#### 1. キャリアアップ助成金

すべてのコース：

正社員化コース

賃金規定等改定コース

健康診断制度コース

賃金規定等共通化コース

諸手当制度共通化コース

選択的適用拡大導入時処遇改善コース

短時間労働者労働時間延長コース

#### 2. 人材開発支援助成金

特定訓練コース(※7)

一般訓練コース

教育訓練休暇付与コース

特別育成訓練コース

建設労働者認定訓練コース

建設労働者技能実習コース

- ※7 生産性要件を満たした場合の助成については、事業主が訓練開始日の前年度から3年度経過後に申請し、生産性を向上させた場合(伸び率が6%以上)にのみ支給されます。

最低賃金引き上げ関係

業務改善助成金

# 派遣労働のルールを再度ご確認ください

平成27年の労働者派遣法の改正から、平成30年9月30日で3年が経過します。施行後3年を迎えるに当たり、労働者派遣の受け入れが適正に行われるよう、改めて以下の点について確認をお願いします。

## 受け入れ期間制限ルールについて

改正法では、平成27年9月30日以降に締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣については、派遣労働者を受け入れることができる期間に制限が設定されています。(60歳以上の者等法第40条の2第1項に規定する者を除く)

### ①事業所単位の期間制限

派遣先は同一の事業所において、派遣可能期間(3年)を超えて派遣を受け入れることはできません。ただし、適切な派遣可能期間の延長手続きを経た場合は、派遣可能期間を延長することができます。

### ②派遣労働者個人単位の期間制限

①において事業所単位の派遣可能期間を延長した場合も、派遣先の同一組織単位(いわゆる「課」など)で、3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れることはできません。

## 雇用安定措置への対応について

雇用安定措置(派遣元に課せられた有期派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続するための措置)として、派遣元から同一の業務に1年以上継続して従事する派遣労働者の直接雇用を依頼された場合であって、その派遣終了後に引き続き同一の業務に従事させるために労働者を雇用しようとする場合には、受け入れていた派遣労働者を雇用するよう努めなければなりません。また、このような場合以外でも、雇用安定措置として直接雇用の依頼を受けた場合には、派遣労働者の能力評価を踏まえ、直接雇用に向けて真摯な検討を行うなど、本人の希望に沿った適切な対応をお願いします。

## 無許可派遣を行う事業者からの受け入れ禁止

平成27年の法改正により労働者派遣事業はすべて許可制となりました。

これまで届出制として認められていた特定労働者派遣は、経過措置期間が終了する平成30年9月30日以降、許可を受けるための手続きを行っていない場合は、違法な派遣となります。

平成30年9月30日以降に派遣を受け入れる際には、「許可を取得した派遣元事業主」又は「許可申請中の(旧)特定労働者派遣事業を行う事業主」であることを、必ず確認してください。

24時間  
いつでも  
申請可能!!

# 電子申請のご利用をお勧めしています

来所による届出・申請は、16時までの提出にご協力ください

## ★ 電子申請のご利用が、年々増えています！

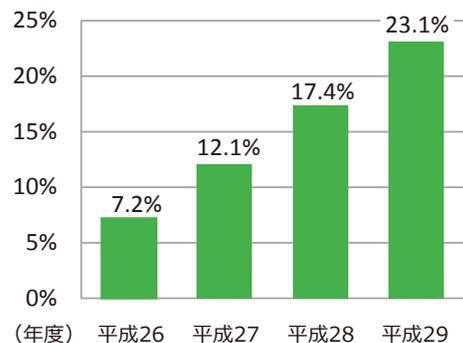
雇用保険適用関係や雇用継続給付の届出・申請に、**電子申請**を利用する事業主の方が増えています。

来所による届出・申請をされている事業主の皆さまは、是非、**電子申請**の利用をご検討ください。

また、**来所による届出・申請**は記載内容の確認に時間がかかることもありますので、可能な限り**16時まで**に提出していただきますよう、ご協力をお願いします。

※16時以降は、電子申請分や預かり・郵送分を集中的に処理するため、通常の窓口業務の体制を縮小することがあります。

### 資格取得届の電子申請利用率の推移



## 「電子申請」が便利です、是非ご利用ください。

### ◇ 電子申請なら、24時間、365日いつでも申請可能！

そのうえ、窓口での提出のような待ち時間がありません。(ただし、返戻には時間をいただくことがあります。特に年度当初の繁忙期には「資格喪失届(離職票あり)」を優先して返戻するため、その他の届出等の返戻には時間がかかることがあります。)

### ◇ 個人情報の持ち運びが不要！ 個人情報保護の観点から安全性が高まります。

### ◇ ハローワークに来所いただく手間も、書類を郵送する費用もかからないため、**時間とコストをかけずに申請できます！**

#### 電子申請は



#### イーガブで!!

#### <e-Govについて>

e-Gov(イーガブ)とは総務省が運営する行政サービスの総合窓口です。厚生労働省をはじめ、各省庁への申請や届出がオンラインで行えます。

▶ e-Govの操作方法等については、電子政府利用支援センターにお問合せください。

電話番号：050-3786-2225 / FAX：050-3786-2226

e-Gov お問合せフォーム：<https://www.e-gov.go.jp/contact/form/enquete.html>

<参考マニュアル> ・オンライン申請ガイドブック <http://www.e-gov.go.jp/doc/pdf/guidebook.pdf>

・雇用保険手続マニュアル <http://www.mhlw.go.jp/sinsei/tetuzuki/e-gov/>

・e-Gov 電子申請講習会資料 <http://www.e-gov.go.jp/help/shinsei/seminar.html>

※電子申請を行うには「電子署名」が必要となりますが、事業主個人の公的個人認証サービスの電子証明書でも利用が可能です。

## 雇用保険手続きの際には必ずマイナンバーの届出をお願いします

平成30年5月以降、マイナンバーが必要な届出等(※)にマイナンバーの記載・添付がない場合には、返戻しますので、記載・添付の上、再提出をお願いします。

※ マイナンバーが必要な届出等は以下のとおりです。

### ◆マイナンバーの記載が必要な届出等

- ① 雇用保険被保険者資格取得届(様式第2号)
- ② 雇用保険被保険者資格喪失届(様式第4号)
- ③ 高年齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回)高年齢雇用継続給付支給申請書(様式第33号の3)
- ④ 育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業給付金支給申請書(様式第33号の5)
- ⑤ 介護休業給付支給申請書(様式第33号の6)

### ◆個人番号登録・変更届の添付が必要な届出等

(ハローワークにマイナンバーが未届の者に係る届出等である場合)

- ⑥ 雇用継続交流採用終了届(様式第9号の2)
- ⑦ 雇用保険被保険者転勤届(様式第10号)
- ⑧ 高年齢雇用継続給付支給申請書(様式第33号の3の2)
- ⑨ 育児休業給付金支給申請書(様式第33号の5の2)



### ◆既にハローワークにマイナンバーを届け出ている場合について◆

・個人番号記載欄がある届出等については、届出等の都度、マイナンバーを記載いただくこととしておりますが、当該届出等に係る従業員について、既にその他の届出等の際にマイナンバーを届け出ている場合には、各届出等の欄外等に「**マイナンバー届出済**」と記載いただいた上で、マイナンバーの記載を省略することが可能です(事業所における最初の被保険者関係届出となる雇用保険被保険者資格取得届を除く)。

なお、「マイナンバー届出済」の記載がなされている場合であっても、実際には届出がなされていない場合は返戻いたしますので、マイナンバーの届出をお願いします。

・個人番号記載欄がない届出等(上記⑥～⑨)については「マイナンバー届出済」の記載は不要ですが、届出等に係る者のマイナンバーが未届の場合には返戻いたしますので、個人番号登録・変更届を添付して提出してください。

☞ 電子申請により届出等をされる場合には、各届出等の備考欄(資格喪失届は備考欄がないため、社会保険労務士欄の直下のスペース)に「マイナンバー届出済」の記載をお願いします。

### ◆個人番号登録・変更届により別途の登録を行う場合について◆

・個人番号記載欄がある届出等(上記①～⑤)については、届出等の都度、マイナンバーを記載いただくこととしておりますが、事業所のシステムの都合等により、これによるのが難しい場合には、当該届出等とあわせ、又は事前に個人番号登録・変更届によりマイナンバーの登録を行うことが可能です。この場合も各届出等の欄外等に「**マイナンバー届出済**」と記載いただくようお願いします。

・個人番号記載欄がない届出等(上記⑥～⑨)についても、届出等の機会を待たず、事前に個人番号登録・変更届によりマイナンバーの登録を行うことが可能です。この場合、届出等に「マイナンバー届出済」の記載は不要ですが、届出等に係る者のマイナンバーが未届の場合には返戻いたしますので、個人番号登録・変更届を添付して提出してください。

☞ 新規に被保険者資格を取得する者については被保険者番号が振り出されていないため、資格取得届の提出に先立って個人番号登録・変更届による届出を行うことができません。このように、個人番号登録・変更届の提出が、各種届出等の後になる事情がある場合には、各種届出等の欄外等に「**マイナンバー別途届出(平成○年○月○日頃)**」と記載してください(電子申請により届出等をされる場合には、各届出等の備考欄(資格喪失届は備考欄がないため、社会保険労務士欄の直下のスペース)に記載をお願いします)。

マイナンバーは雇用保険の各種申請・届出を行う際の様式において記載が必要な事項として厚生労働省令で定められたものです。記載がない場合はこれに反することになります。

届出等に当たり、お困りの点やご不明な点がございましたら、ハローワークにご相談ください。

本人からマイナンバーの提供を拒否された場合の取扱いについて

雇用保険手続きの届出に当たって個人番号を記載することは、事業主においては法令で定められた義務であることをご理解いただいた上で、従業員に個人番号の提供を求めていただくこととなりますが、仮にマイナンバーの提供を拒否された場合には、その旨を申し出ていただいた上で受理することとしており、個人番号の記載がないことをもって、ハローワークが雇用保険手続きの届出を受理しないということはありません。

なお、電子申請による届出等の場合は各届出等の備考欄(資格喪失届は備考欄がないため、社会保険労務士欄の直下のスペース)に「本人事由によりマイナンバー届出不可」の記載をお願いします。

## 労働保険の年度更新の手続は

平成30年度

# 6/1(金)～7/10(火)までにお願ひします

- 労働保険料の算定方法は、4月1日から翌年3月31日までに支払う賃金総額に保険料率を乗じて得た額となります。

(算定対象期間)

平成29年度確定保険料…平成29年4月1日から平成30年3月31日まで

平成30年度概算保険料…平成30年4月1日から平成31年3月31日まで

- 労働保険料を延納(分割納付)する場合の納付期限については以下のとおりとなります。

	3回分割			6/1～9/30までに成立した事業場	
	第1期(初期)	第2期	第3期	第1期(初期)	第2期
期 間	4.1～7.31	8.1～11.30	12.1～3.31	成立した日～11.30	12.1～3.31
納 期 限	7月10日	10月31日	翌年1月31日	成立した日から50日	翌年1月31日
口座振替日	9月6日	11月14日	翌年2月14日	—	2月14日

※ 納期限が休日の場合は、翌営業日が納期限となります。

※ 概算保険料総額が40万円以上(労災保険または雇用保険のみ加入は20万円以上)又は労働保険事務組合に労働保険事務の処理を委託している場合に延納することができます。

- 労働保険事務組合の皆さまは、第2期、第3期の納期限がそれぞれ原則として11月14日、翌年2月14日となります。

また、労働保険事務組合に委託している事業場の皆さまは、労働保険事務組合の指定する期限までとなります。

- 労働保険料・一般拠出金について、口座振替により納付することができます(申請要)。

- 平成30年度は労災保険料率が一部業種で改定されています。

詳細は京都労働局のホームページでご確認ください。

URL… <https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/>

- 一般拠出金は、平成29年度賃金総額に1000分の0.02を乗じた額を申告・納付してください。

- 年度更新の時期が社会保険の算定基礎届の提出時期と重なりますので、手続の準備はお早めにお願ひします。

- いつでもどこでも利用可能で便利な電子申請もご利用ください。

- 従業員の方の雇用保険加入手続は、別途、管轄の公共職業安定所(ハローワーク)への届出が必要です。

- ご不明な点がございましたら、京都労働局・管下労働基準監督署・公共職業安定所にお問ひ合わせください。

# 京都府の雇用失業情勢

● 平成 30 年 4 月内容 ●

平成 30 年 5 月 29 日  
京都労働局職業安定部

## 【雇用失業情勢の総括】

雇用保険被保険者数は、前年同月比で1.2%増と97か月連続で増加している。

有効求職者数(原数値)、雇用保険受給者数は前年同月比で減少している。

平成30年4月の有効求人倍率(季節調整値)は1.58倍で、前月より0.04ポイント低下した。12か月連続で1.5倍台の高水準を維持している。

正社員の有効求人倍率(原数値)は1.08倍で、前年同月より0.12ポイント上昇した。

以上のことから、京都府内の雇用情勢は、着実に改善が進んでいると判断する。

## 【求人・求職の動向】

(1) 有効求人数(季節調整値)は、61,207人と前月に比べ3.2%減少し、有効求職者数(同)も、38,678人と前月に比べ0.6%減少した。

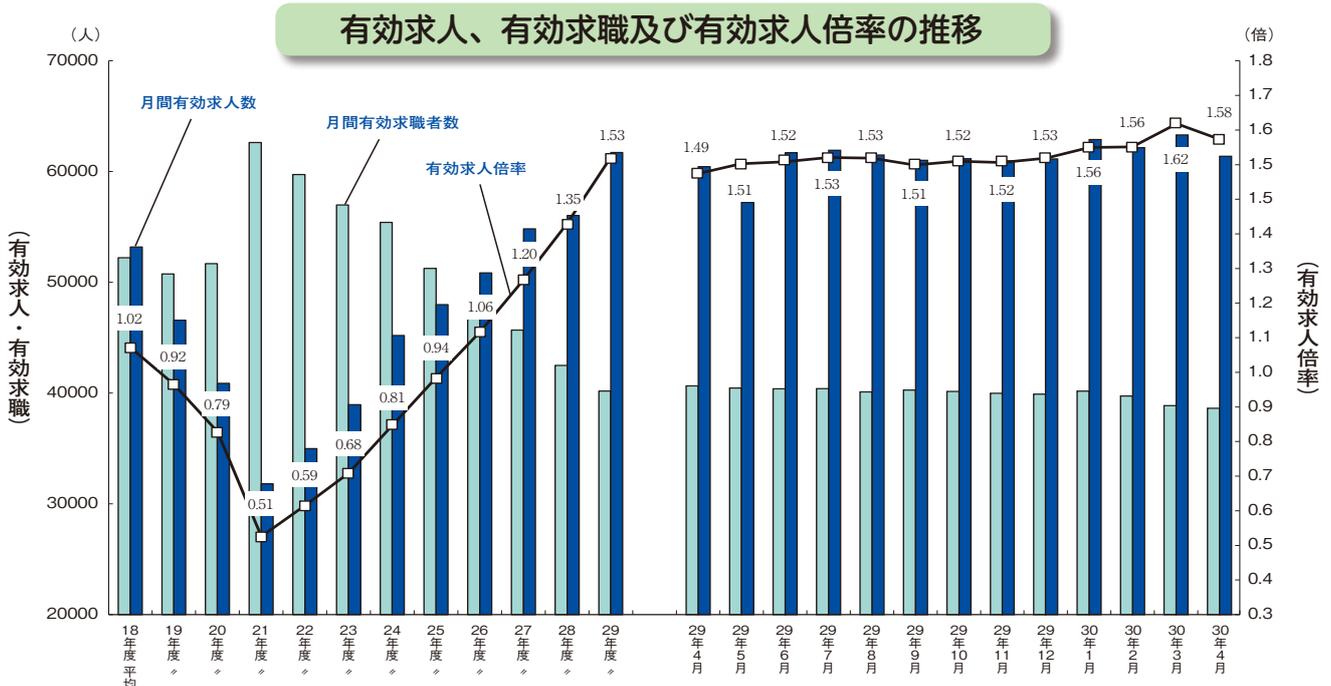
(2) 有効求職者数(原数値)は、42,047人で前年同月比4.8%減少した。

新規求職者数(原数値)は、12,075人で前年同月比4.1%減少した。内訳は、一般が6,975人で6.5%減少し、パートも5,058人で同1.0%減少した。新規常用求職者(パートを除く)の構成比をみると、在職者22.2%、離職者69.1%(うち事業主都合21.0%)、無業者8.7%である。なお、新規常用求職者の事業主都合による離職者数は、前年同月比1.6%増加している。

(3) 有効求人数(原数値)は、61,733人で前年同月比1.4%増加した。

新規求人数(原数値)は、22,409人で前年同月比7.5%増加した。内訳は、一般が12,486人で同9.6%増加し、パートも9,923人で同4.9%増加した。主要産業別にみると、前年同月比では、学術研究,専門・技術サービス業(16.1%減)、宿泊業,飲食サービス業(5.5%減)、サービス業(他に分類されないもの)(9.4%減)では前年同月比で減少したものの、建設業(13.1%増)、製造業(6.6%増)、情報通信業(38.7%増)、運輸業,郵便業(18.7%増)、卸売業,小売業(10.0%増)、金融業,保険業・不動産業,物品賃貸業(2.8%増)、生活関連サービス業,娯楽業(14.7%増)、教育,学習支援業(50.8%増)、医療,福祉(12.1%増)等多くの産業で増加した。

(4) 就職件数は、3,418件で前年同月比4.3%減少した。内訳は、一般が1,787件で同5.6%減少、パートは1,631件で同2.9%減少した。雇用保険受給者の就職件数は、724件で同9.3%減少した。



注:月別の数値は季節調整値である。平成29年12月以前の数値は、平成30年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。