

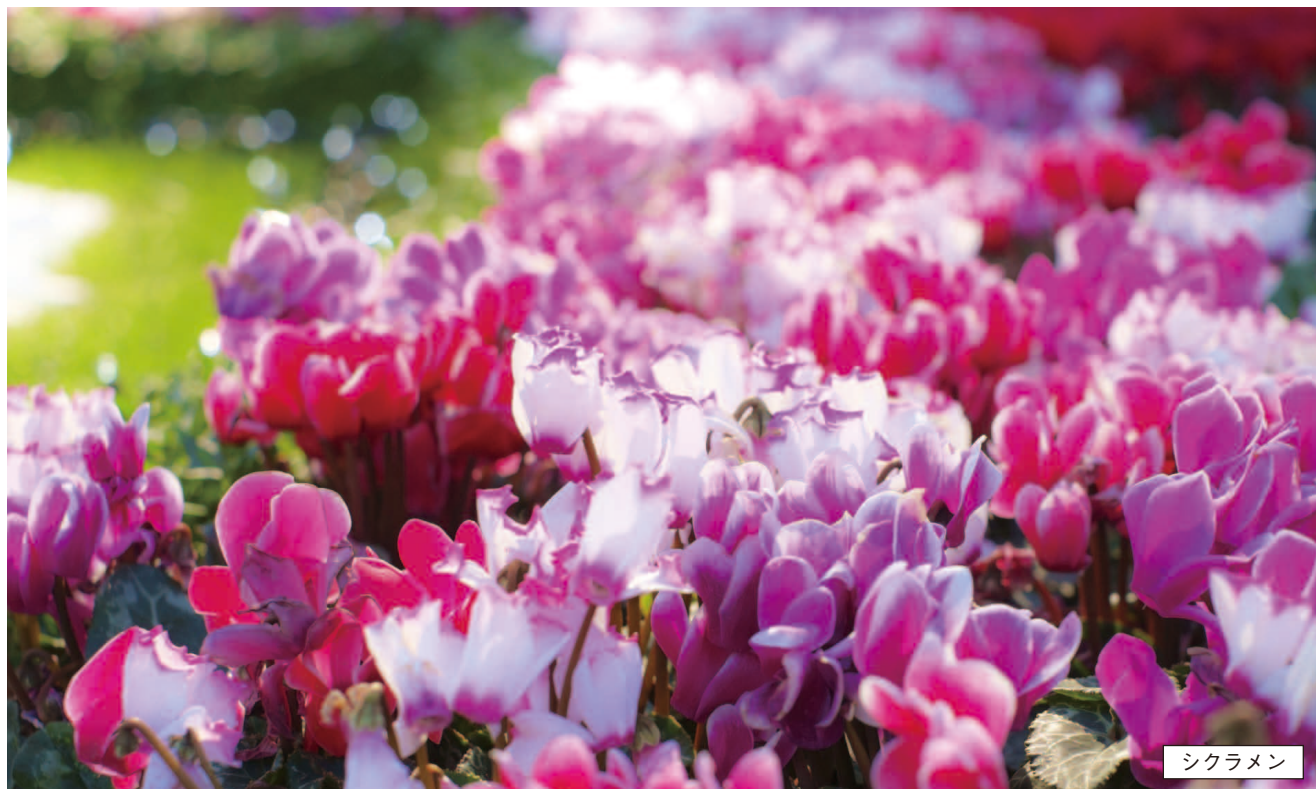
ハローワーク 京都だより

平成31年

1月

No.202 (通巻236号)
昭和51年6月創刊

労働市場ニュース



シクラメン

あなたの希望する職業やキャリアアップのために、必要な職業スキルや知識を習得できる支援制度があります

ハロートレーニング ～急がば学べ～

も
く
じ

新年のご挨拶	1
平成31年3月新規学校卒業予定者の就職内定状況	2
平成30年度第2回障害者就職面接会	3
精神・発達障害者しごとサポーター養成講座のご案内	4
平成30年 京都府内の高齢者の雇用状況について	5
ハロートレーニング(公的職業訓練)ポスターデザインコンテスト表彰	6
ジョブ・カード制度総合サイト(LINE@はじめました)	7
NO! パワハラ ～職場でのパワー・ハラスメントを予防・解決するために～	8・9
雇用継続給付の申請を行う事業主等の皆さまへ	10・11
労働者派遣に関する留意事項について	12
平成30年度京都府特定(産業別)最低賃金の改正	13
アビリンピック京都大会(障害者技能競技大会)のご案内	14
京都府の雇用失業情勢(平成30年11月内容)	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/>



新年のご挨拶

京都労働局長 高井 吉昭

新年、明けましておめでとうございます。

皆さまにおかれましては、健やかに新春をお迎えのこととお喜び申し上げます。

本年も引き続き、労働行政の運営にご理解とご協力を賜りますようよろしくお願いいたします。

さて、京都府内の雇用情勢は、有効求人倍率が昨年11月時点で1.57倍となり、1.5倍台の高水準を19か月連続で維持しており、雇用情勢は着実に改善が進んでいると判断しているところです。このような中、業種や地域を問わず深刻な人手不足が続いており、企業においては人材確保が大変大きな課題となっております。

京都労働局では、ハローワークにおける人材確保対策やマッチング業務を強化するとともに、京都府をはじめとした地元地方公共団体、業界団体等と連携した就職面接会等の開催、中小企業の採用活動や人材育成に資するユースエール認定制度の活用促進等を進めております。また、引き続き「働き方改革」の推進を最重点課題と位置付け、特に中小企業の人手不足対策を含めた支援、長時間労働の是正、女性の活躍推進等にも鋭意取り組んでおります。

一方、昨年6月に成立しました「働き方改革関連法」により、企業の皆さまには本年4月から順次、年次有給休暇の年5日間の付与や、大企業への時間外労働の上限規制等の適用に対応していただくこととなります。これを支援するため、労働基準監督署や「京都働き方改革推進支援センター」による相談対応や専門家の派遣等にも取り組んでまいります。

このほかにも、障害者や高齢者等の就業機会の確保、労働災害の防止、育児と仕事との両立支援、非正規労働者の処遇改善や正社員転換の促進等の施策に取り組むことで、働く全ての人々が安心、安全、安定して働くことができる職場環境が確保できるよう引き続き取り組んでまいることとしておりますので、皆さまのなお一層のご支援とご協力をお願い申し上げます。

結びに、皆さまのますますのご健勝とご活躍を祈念申し上げ、年頭のご挨拶とさせていただきます。



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

平成31年3月新規学校卒業予定者の 就職内定状況

高校・大学(短期大学を含む)とも就職内定率は高水準を維持しておりますが、
現在も多くの生徒・学生が就職活動を行っています。

【高 校】

(11月30日現在)

	求人数 (人)	求職者数 (人)	就職内定者数 (人)	求人倍率 (倍)	就職内定率 (%)
平成31年3月卒	5,688	1,897	1,542	3.00	81.3
平成30年3月卒	5,221	1,875	1,471	2.78	78.5
平成29年3月卒	4,929	1,878	1,453	2.62	77.4
平成28年3月卒	4,575	1,787	1,369	2.56	76.6

※対象は、学校や公共職業安定所からの職業紹介を希望した生徒です。

※117校からの報告により集計

【大学・短期大学】

(12月1日現在)

	就職希望者数 (人)	就職内定者数 (人)	就職内定率 (%)
平成31年3月卒	23,286	18,564	79.7
平成30年3月卒	28,104	22,453	79.9
平成29年3月卒	28,485	22,593	79.3
平成28年3月卒	27,646	20,308	73.5

※38校からの報告により集計

お問い合わせ先：京都労働局訓練室 ☎ 075-277-3224

平成 30 年度第 2 回障害者就職面接会



国立京都国際会館

主 催 京都労働局・ハローワーク・京都障害者職業相談室
京都府
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 京都支部

日 時	平成 31 年 2 月 21 日 (木)	12 : 00 ~ 17 : 00
	企業受付	11 : 30 ~
	面接開始	12 : 00 ~
	面接受付終了	15 : 00
	面接会終了	17 : 00

会 場 国立京都国際会館「アネックスホール」
京都市左京区宝ヶ池

- 地下鉄烏丸線「国際会館」駅から徒歩約 5 分
地下鉄烏丸線「国際会館」駅の改札から地下通路を通り
出入口 4 - 2 をご利用ください。

※ なお、お車でお越しの場合は、最大 200 台駐車可能（有料）ですが
先着順となりますので、出来る限り電車をご利用ください。

お問い合わせ先

ハローワーク西陣	TEL 075-451-8662
ハローワーク京都七条	TEL 075-341-5506
ハローワーク伏見	TEL 075-602-8609
ハローワーク宇治	TEL 0774-20-8609
ハローワーク京都田辺	TEL 0774-65-8609
京都障害者職業相談室	TEL 075-341-2626

〈障害のある方を雇用している、または雇用しようとしている事業主の皆さまへ〉



精神・発達障害者しごとサポーター 養成講座のご案内

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。職場では、**障害特性を理解し、配慮をしたいけれど、知識や情報がなく、どう接していいかわからない**…という同僚や上司の方が増えています。そこで**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開催します。

※「精神・発達障害者しごとサポーター」は特別な資格制度ではありません

参考事例(テキストより抜粋)

- * 精神障害のある従業員が体調不良を理由として休みがちに。
- * 数日ぶりの出勤の際に、職場が困っていたということよりも、出勤してくれて助かること、戦力として不可欠であることを伝えた。本人からは「慣れてきた反面、自分が役に立っているのか、しっかりできているのかについて不安を感じていたことが、体調不良の要因と考えていた」との話があった。
- * その後、周囲から見ての仕事ぶりについて時々フィードバックすることで、徐々に安定した勤務ができるようになった。



精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

◆ 日 時 平成31年2月21日(木)
13:30~15:00 (集合講座)

◆ 場 所 国立京都国際会館 Room B- 1

京都市左京区宝ヶ池(地下鉄烏丸線「国際会館」駅から徒歩5分)

※当日は国立京都国際会館にて、「京都障害者就職面接会」を同時開催いたします。本講座にご参加の方は、面接会の「企業受付」までお越しください。

◆ 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。

◆ お申込み FAXで下記までお申し込みください。

※2月8日締切。定員70名になり次第締め切ります。

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。

- ・受講者5名以上でお願いします。
- ・お申込多数の場合ご希望に沿えないことがありますのでご了承ください。
- ・詳細は下記にお問い合わせください。

〈お問い合わせ先〉 京都労働局職業安定部職業対策課
京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
TEL 075(275)5424 FAX 075(241)3264



京都労働局・ハローワーク・京都府(京都障害者雇用企業サポートセンター)



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

平成30年 京都府内の高齢者の雇用状況について

京都労働局では、高齢者の雇用状況について「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、平成30年6月1日現在の報告を求め、常用労働者数31人以上規模の企業2,849社の状況を集計しました。

概要は以下のとおりです

1 「高齢者雇用確保措置」の実施状況

高齢者を65歳以上まで雇用するための雇用確保措置を実施している企業の割合は、99.5%（2,836社）となり、前年より0.3ポイント増加しています。平成25年4月「高齢者雇用安定法」の改正後、企業における雇用確保措置の実施が着実に進み、99%を超えるところまで進みました。

企業の規模別にみると、301人以上規模の企業で99.9%、51～300人規模の企業で99.7%、31～50人規模の企業で99.3%となっています。

2 「希望者全員が65歳以上まで働ける企業」の割合

希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は、79.1%（2,253社）で、全国平均を上回っています。

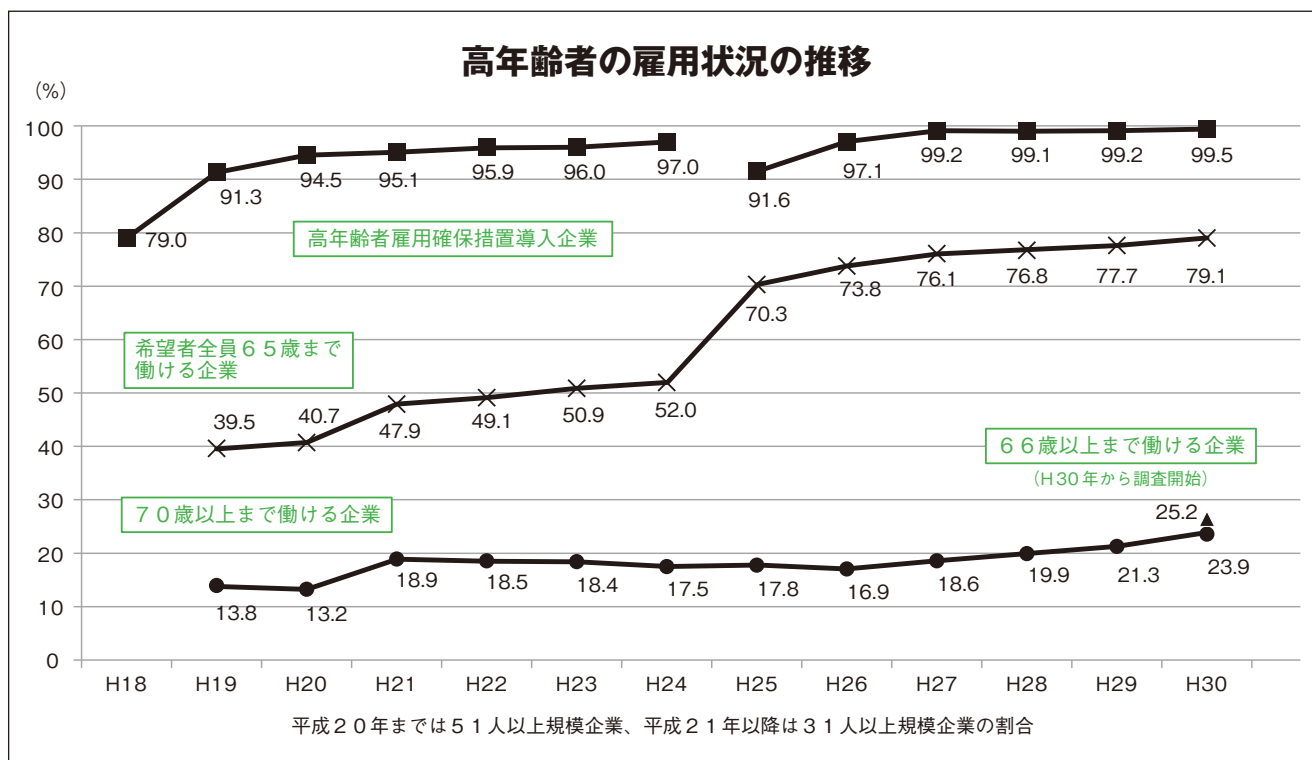
企業の規模別にみると、301人以上規模の企業で60.3%、51～300人規模の企業で77.7%、31～50人規模の企業で86.8%となっています。

3 「66歳以上まで働ける企業」の割合

66歳以上まで働ける企業の割合は、25.2%（719社）となっています。

4 「70歳以上まで働ける企業」の割合

70歳以上まで働ける企業の割合は、23.9%（682社）となっています。



お問い合わせ先：京都労働局職業対策課 ☎ 075-275-5424

ハロートレーニング(公的職業訓練)ポスター デザインコンテスト表彰式を行いました

「ハロートレーニング」とは、労働者が職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるよう、求職者向けに実施する公的職業訓練の全国統一的な愛称です。

今回、ポスターを作成することで、広く府民に周知し、制度の活用、ハローワークへの来所・相談のきっかけとなるよう、昨年度に引き続き、「京都限定ポスター」が完成しました。

今後、1年間、市営地下鉄のつり広告、駅、スーパー、官公庁等に幅広く広報いたします。

なお、表彰等につきましては、11月の「人材開発促進月間」中において実施いたしました。

★公共職業訓練の種類★

離職者、在職者及び学卒者に対する訓練があります。

施設内訓練

- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のポリテクセンター京都、ポリテクカレッジ京都
- 京都府立京都高等技術専門校、陶工高等技術専門校、福知山高等技術専門校
- 京都府立城陽障害者高等技術専門校、京都障害者高等技術専門校

委託訓練

- 民間教育訓練機関等に京都府が委託し実施(自宅で学べるeラーニングもあり)

求職者支援訓練

- 民間教育訓練機関等を訓練コースごとに認定し実施



『京都限定ポスター』



平成30年11月26日
京都労働局長から表彰を行いました

ハロートレーニング
—— 急がば学べ ——



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

ジョブ・カード制度総合サイト

LINE@ はじめました！

ジョブ・カードの作り方のアドバイス
ジョブ・カードの活用に向けた情報
をお届けします。



ぜひ、LINEから「友だち追加」してください!!

方法1 QRコード

「友だち追加」
→「QRコード」から読み取り



方法2 検 索

「友だち追加」
→「検索」からIDで検索

@jobcard

ジョブ・カードの活用については、京都労働局訓練室にお問い合わせください。☎075-277-3224



「ジョブ・カード制度総合サイト」 <https://jobcard.mhlw.go.jp>

ジョブ・カード制度総合サイト

検索



あしたを拓く人を創る
厚生労働省 人材開発統括官



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

NO! パワハラ

職場でのパワーハラスメントを予防・解決するために



京都労働局 雇用環境・均等室

近年、職場でのパワーハラスメントを含むいじめ・嫌がらせの相談件数は増加傾向にあり、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務付けること等の、労働政策審議会の建議を踏まえて法案要綱の作成・諮問が予定されています。

働きやすい職場環境づくりに向けて、社内の体制整備や対策に取り組みましょう。

職場の パワーハラスメント(パワハラ)とは



パワハラ裁判事例、他社の取組など
パワハラ対策についての総合情報サイト
あかるい職場応援団

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での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

「職場での優位性」とは

職務上の地位に限らず、先輩・後輩の間や同僚間での人間関係、専門知識・経験などのさまざまな優位性が含まれます。

「業務の適正な範囲」とは

業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合は、パワーハラスメントにはあたりません。

例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取組を行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。

これがパワハラの6 類型です



精神的な攻撃

- * 同僚の前で、上司から人格を否定するような言葉を受けた
- * 皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された
- * 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた



身体的な攻撃

- * 物を投げつけられ、身体に当たった
- * 足で蹴られたり、殴られたりした
- * いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された



個の侵害

- * 個人所有のスマホを勝手にのぞかれる
- * 不在時に、机の中を勝手に物色される
- * 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる



過小な要求

- * 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される
- * 事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ
- * 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない



過大な要求

- * 終業まぎわなのに、過大な仕事を毎回押しつけられる
- * 1人ではできない量の仕事を押しつけられる
- * 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる



人間関係からの切り離し

- * 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた
- * 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- * 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

どうやってパワーハラスメントを防止するか

「パワーハラスメント対策導入マニュアル」に沿って、企業におけるパワーハラスメント対策の基本的な枠組みを構築しましょう。

まずは、以下の7つの事項について取り組みましょう。

予防するために

- ① **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」と明確に示す。
- ② **ルールを決める**：就業規則において、パワーハラスメントの禁止や処分に関する規定を設ける。
- ③ **社内アンケート等で実態を把握する**：従業員アンケートや面談等を実施し、現場の状況を把握する。
- ④ **教育をする**：パワーハラスメント防止についての管理職研修、従業員研修を実施する。
- ⑤ **社内での周知・啓蒙**：組織の方針や社内ルール(①②の取組)、相談窓口等について従業員に対し周知する。

解決するために

- ⑥ **相談や解決の場を整備する**：企業内外に相談窓口を設置し、職場の対応責任者を決める。
- ⑦ **再発防止のための取組**：再発防止研修を行う。

相談を受けたときは

1 相談窓口(一次対応)

相談者の秘密が守られることや不利益な取り扱いを受けないこと、相談窓口でどのような対応をするのかを明確にして、相談を受けるようにしましょう。

2 事実関係の確認

相談者の了解を得た上で、行為者や第三者に事実確認をしましょう。

3 行為者・相談者への取るべき措置の検討

事実確認を行った結果、被害の大きさ、行為者・相談者の行動や発言に問題があったと考えられる点、就業規則の規定、同様のパワハラ判例等の要素を踏まえて総合的に判断し、対応を検討しましょう。
対応としては、行為者または相談者への注意、行為者からの謝罪、人事異動、懲戒処分等が考えられます。

4 行為者・相談者へのフォロー

相談者・行為者の双方に対して、会社として取り組んだことを説明しましょう。
行為者・相談者に対し、行動や発言にどのような問題があったかを伝え、同様の問題が起こらないようフォローアップすることが大切です。

5 再発防止策の検討

再発防止策は予防策と表裏一体です。
予防策に継続的に取り組むことで再発防止に努めましょう。

パワハラ対策の取組方法の解説
やパワーハラスメント対策導入マ
ニュアル・研修資料・アンケート
のひな形のダウンロードは、

ポータルサイト

「あかるい職場応援団」

(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)

をご覧ください。



問い合わせ先

京都労働局 雇用環境・均等室

京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451

総合労働相談コーナー

☎075-241-3212

京都駅前総合労働相談コーナー 9:30~17:00

フリーダイヤル ☎0120-829-100 (京都府内限定)



京都労働局マスコットキャラクター
御池ちゃん



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

平成30年10月1日から、 雇用継続給付の手続を事業主等が行う場合、同意書によって被保険者の署名・押印が省略できます

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令が、平成30年10月1日に施行されました。

今後、雇用継続給付の手続きにあたっては、その申請内容等を事業主等が被保険者に確認し、被保険者と合意のもと「記載内容に関する確認書・申請等に関する同意書」（以下「同意書」という。）を作成して保存^(※1)することで、申請書への被保険者の署名・押印を省略することができます。

その場合、申請書の申請者氏名・署名欄には、「申請について同意済み」と記載してください（電子申請において申請される場合も同様です。）。→次ページ参照

※1 保存期間は、完結の日から4年間となります。

注意 本手続きが認められる要件は、事業主が被保険者に対して同意書を提出させており、これを事業主が保存していることであり、原則、事業所管轄安定所において初回申請時以後に同意書の提出を求めるものではありません。なお、必要に応じて事業所管轄安定所が同意書の提出を求めることがありますのでご注意ください。

対象となる申請書等

〈高年齢雇用継続給付金〉

- 高年齢雇用継続給付受給資格確認票・
(初回)高年齢雇用継続支給申請書
- 高年齢雇用継続給付支給申請書
- 雇用保険被保険者六十歳到達時等賃金証明書

〈育児休業給付金〉

- 育児休業給付金受給資格確認票・
(初回)育児休業給付金支給申請書
- 育児休業給付金支給申請書
- 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書

〈介護休業給付金〉

- 介護休業給付金支給申請書
- 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書

留意点

同意書の例については、厚生労働省のホームページ（URL:https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150982_00001.html）にWord形式ファイルが掲載されておりますので、申請の際は、必要に応じてこちらをご活用ください。

同意書の様式

〈高年齢雇用継続給付の例〉

記載内容に関する確認書 申請等に関する同意書 (高年齢雇用継続給付用)	
平成 年 月 日	
私は、下記の事業主が行う	
記	
☐	雇用保険被保険者六十歳到達時等賃金証明書の提出について同意します。
☐	高年齢雇用継続給付の受給資格の確認の申請について同意します。
☐	雇用保険法施行規則第101条の5・第101条の7の規定による高年齢雇用継続給付の支給申請について同意します（今回の申請に続く今後行う支給申請を含む。）。
(該当する項目にチェック。複数項目にチェック可)	
事業所名称 _____	
事業主氏名 _____	
被保険者氏名 _____ 他 _____	
以上	



様式第33号の5の2 (第101条の12関係) (第1項)

(この用紙は、このまま機械で処理しますので、汚さないようにしてください。)

育児休業給付金支給申請書

支給申請期間 (必ず第2面の注意書きをよく読んでから記入してください。)

帳票種別

13403

氏名

1 被保険者番号

2 資格取得年月日

3 育児休業開始年月日

4 支給単位期間その1 (初日) (末日)

5 支給単位期間その2 (初日) (末日)

6 最終支給単位期間 (初日) (末日)

7 職場復帰年月日

8 配偶者
育休取得 16 配偶者の被保険者番号

支給単位期間その1 (初日) (末日)

9 全日休業日数

10 全日休業日数

11 全日休業日数

12 支払われた賃金額

13 支払われた賃金額

14 支払われた賃金額

15 17 次期支給申請年月日

18 延長等
否 19 未支給区分
否 20 未支給
1 未支給

上記の記載事項に誤りがないことを証明します。

平成 年 月 日

公共職業安定所長 殿

事業所名 (所在地・電話番号)

事業主氏名

申請者氏名

印

印

申請者氏名 申請について同意済 印

[illegible]

11

労働者派遣に関する留意事項について

雇用安定措置の対象となる派遣労働者の把握と、必要な措置の実施について、適正な対応をお願いします。

Point 1

事業所単位の期間制限について(派遣先事業主)

平成30年9月30日以降、事業所単位の期間制限に抵触する日が順次到来しています。

事業所単位の期間制限は、平成27年9月30日以降締結した労働者派遣契約に基づき、労働者派遣が行われた日から3年経過した日が抵触する日になります。期間制限に係る延長手続きを抵触する日の1か月前までに実施していない場合は、派遣労働者を受け入れることはできません。

Point 2

組織単位(個人単位)の期間制限について(派遣元事業主)

平成30年9月30日以降、組織単位の期間制限に抵触する日が到来する派遣労働者が発生しています。

派遣労働者のスキル等の固定化を防ぐ観点から派遣労働者は、派遣先における同一の組織単位で3年を超えて就業することはできません。(一部例外となる労働者があります)また、事業所単位の期間制限のように期間制限を延長することはできません。

Point 3

雇用安定措置について(派遣元・派遣先事業主)

派遣元事業主は、同じ組織単位で3年に達する見込みの派遣労働者に対して、派遣労働者が引き続き就業することを希望する場合は、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①派遣先への直接雇用の依頼
- ②新たな就業機会(派遣先)の提供
- ③派遣元において無期雇用
- ④その他安定した雇用の継続が確実にはかられると認められる措置

また、派遣元事業主は、上記以外であっても同一の組織単位の業務について1年以上継続している派遣労働者等についても、派遣期間終了後に派遣労働者の雇用が継続されるようにするための措置を講ずべき責務があります。

派遣先事業主においても派遣元事業主から直接雇用の依頼があった時には、可能な限り雇用すること、優先雇用の努力義務、労働者募集情報の提供等講ずべき措置があります。



平成30年度 京都府特定(産業別)最低賃金が改正されました

5業種で改正され、平成30年12月22日(土)から発効。

特定(産業別)最低賃金の件名	改正前金額 (時間額)	改正金額 (時間額)	引上額	引上率(%)
金属製品製造業	902円	921円	19円	2.11
電気機械器具製造業	900円	919円	19円	2.11
輸送用機械器具製造業	907円	927円	20円	2.21
各種商品小売業	※(860)円	884円	24円	2.79
自動車(新車)小売業	※(860)円	885円	25円	2.91

※各種商品小売業、自動車(新車)小売業については、平成30年10月1日から平成30年12月21日までは、京都府最低賃金882円が適用されます。

「印刷業」、「はん用・生産用・業務用機械器具製造業」、「自動車小売業」の3業種については関係労使から改正の申出が行われていないため、今年度は改正されていません。

また京都府最低賃金を下回っていることから、平成30年10月1日から京都府最低賃金882円が適用されます。

なお自動車小売業の日給制労働者については、日額5,926円の適用もあります。

京都府最低賃金は、平成30年10月1日(月)から 時間額 882円 (26円引上げ)

最低賃金制度の詳細は、厚生労働省ホームページでご確認ください。

【厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/>】

【最低賃金に関する特設サイト】

<http://www.saiteichingin.info/>

最低賃金制度

検索



詳しくは「平成30年度 京都府最低賃金一覧表」(PDF)、最低賃金関係統計資料等を京都労働局のホームページに掲載していますのでご利用ください。

お問い合わせ先: 京都労働局 労働基準部 賃金室 TEL 075-241-3215

最低賃金額以上の賃金を支払ってもらえない等のご相談は
所轄の労働基準監督署までお願いします。

京都上労働基準監督署 TEL 075-462-5112 京都下労働基準監督署 TEL 075-254-3196
 京都南労働基準監督署 TEL 075-601-8322 福知山労働基準監督署 TEL 0773-22-2181
 舞鶴労働基準監督署 TEL 0773-75-0680 丹後労働基準監督署 TEL 0772-62-1214
 園部労働基準監督署 TEL 0771-62-0567



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク



第16回

入場無料

アビリンピック 京都大会

～自分への挑戦～

働いている障害のある方の
高い技能や支援学校等の生徒の学習成果を
是非ご覧ください

京都市営地下鉄くいな橋駅すぐ
会場には地下鉄や市バスなど最寄りの
公共交通機関を利用してお越しください。

開催日時 平成31年2月2日(土)
9時30分～16時00分

会場

京都府立京都高等技術専門校 京都府立京都障害者高等技術専門校

京都市伏見区竹田流池町 121-3

京都府精神保健福祉総合センター (オフィスアシスタント競技会場)

(京都市伏見区竹田流池町 120)



開会式 9時30分～10時00分

競技種目 (13種目) 10時15分～14時00分

- DTP
- ワード・プロセッサ
- 表計算
- ホームページ作成
- ビルクリーニング
- 喫茶サービス
- パソコンデータ入力
- 縫製
- 紙箱組立 (貼り箱)
- 販売実務
- パソコン操作
- オフィスアシスタント
- 電子機器組立

障害者雇用セミナー 10時00分～11時30分

テーマ「精神障害のある方が働き続けるとは」

講演

I「精神障害のある方が企業で働き続けるうえでの現状や課題について」
龍谷大学 名誉教授 加藤 博史氏

II「ちょっとした配慮と工夫だけでできる。障害のある方と一緒に働く職場づくり」
株式会社 魁力屋 人事部 岩石 卓也氏

パネルディスカッション

「精神障害のある方が働き続けるとは」

株式会社 魁力屋 / 株式会社 西村製作所ほか

表彰式・閉会式 15時00分～16時00分

まゆまるも
やってくるです～

お問い合わせ [アビリンピック全般] アビリンピック大会事務局 TEL 075-951-7481

主催：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部 京都府

後援：京都労働局・ハローワーク (公共職業安定所) 京都市 京都府教育委員会 京都市教育委員会

京都府高齢・障害者雇用支援協会 公益社団法人京都ビルメンテナンス協会

京都新聞 京都放送局

協賛：聖護院ハツ橋総本店

佐川印刷株式会社

小川珈琲

角井食品

シチエ電子工業株式会社

株式会社 アグティ

鐘通株式会社

SHIMADZU

NYOTO COOP

さくら 煌

YAMADA

K

アビリンピック 京都

検索

<http://www.jeed.or.jp/location/shibu/kyoto/abilym16.html>



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

京都府の雇用失業情勢

● 平成 30 年 11 月内容 ●

平成 30 年 12 月 28 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 104 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 11 月の有効求人倍率(季節調整値)は 1.57 倍で、前月より 0.01 ポイント上昇し、19 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 1.21 倍で、前年同月より 0.05 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、60,749人と前月に比べ2.0%増加し、有効求職者数(同)も、38,800人と前月に比べ1.3%増加した。

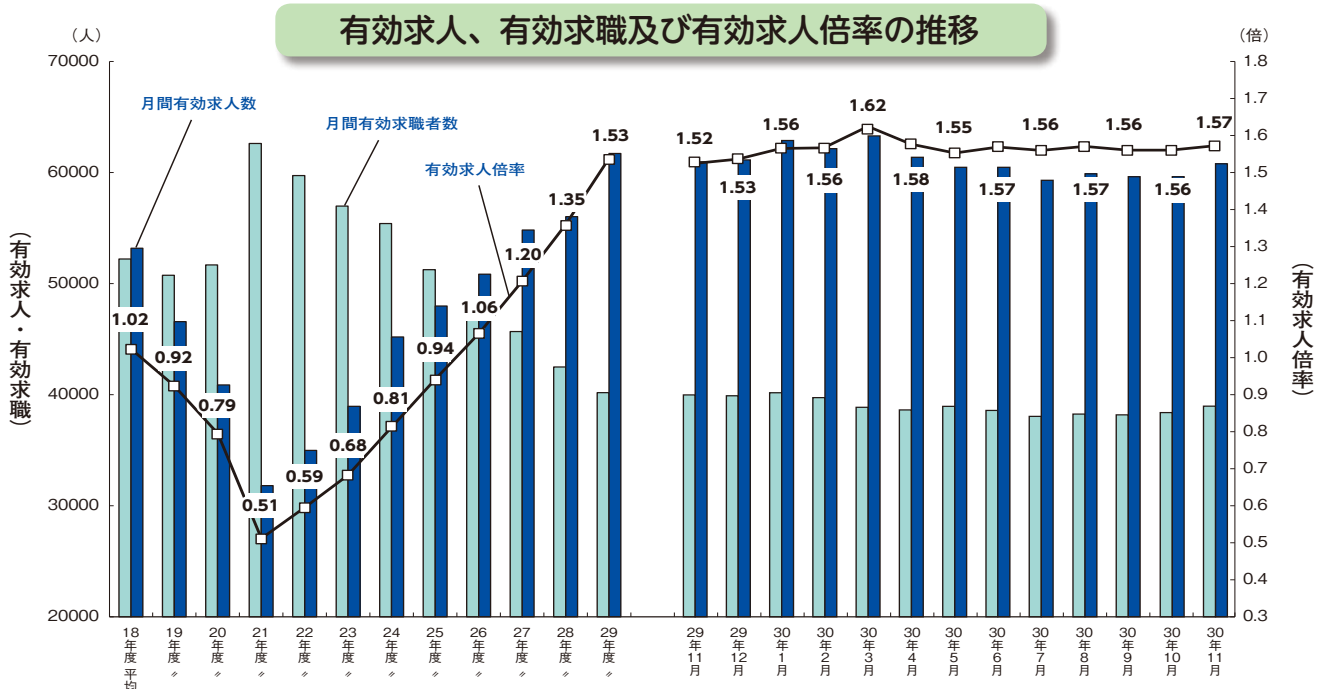
(2) 有効求職者数(原数値)は、37,341人で前年同月比2.4%減少した。

新規求職者数(原数値)は、7,563人で前年同月比3.2%減少した。内訳は、一般が4,628人で5.6%減少し、パートは2,935人で同0.9%増加した。新規常用求職者(パートを除く)の構成比をみると、在職者 31.4%、離職者 61.2% (うち事業主都合 14.2%)、無業者 7.4% 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 6.7% 増加している。

(3) 有効求人数(原数値)は、61,946人で前年同月比0.1%増加した。

新規求人数(原数値)は、20,898人で前年同月比 6.7% 増加した。内訳は、一般が 11,670 人で同 7.8% 増加し、パートも 9,228 人で同 5.4% 増加した。主要産業別にみると、前年同月比では、農、林、漁業(50.9% 増)、建設業(0.7% 増)、情報通信業(76.5% 増)、運輸業、郵便業(56.4% 増)、金融業、保険業・不動産業、物品賃貸業(4.1% 増)、生活関連サービス業、娯楽業(11.3% 増)、医療、福祉(10.2% 増)、複合サービス事業(109.6% 増)、サービス業(他に分類されないもの)(13.3% 増)等が増加した。一方、減少した産業は、製造業(8.0% 減)、卸売業、小売業(0.4% 減)、学術研究、専門・技術サービス業(20.6% 減)、宿泊業、飲食サービス業(5.0% 減)、教育、学習支援業(28.7% 減)となった。

(4) 就職件数は、2,721件で前年同月比6.4%減少した。内訳は、一般が1,474件で同3.0%減少、パートも1,247件で同10.2%減少した。雇用保険受給者の就職件数は、735件で同1.9%増加した。



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。