

ハローワーク京都だより

令和元年

6月

No.203 (通巻237号)
昭和51年6月創刊

労働市場ニュース



も
く
じ

働き方改革を支援します「京都働き方改革推進支援センター」のご案内	1
センターは何をするの？	2
働き方改革支援コース～2019年4月1日から制度を開始しました～	3
「時間外労働等改善助成金」のご案内	4
キャリアアップ助成金のご案内	5
助成金の申請窓口が変わります	6
2020年度（令和2年度）大学等卒業・修了予定者等の 就職・採用活動について////若者を求めている中小企業の皆さんへ	7
企業内人権啓発推進員の設置について	
令和元年度企業内人権啓発推進員研修会・京都府企業内人権問題セミナー	8
外国人雇用はルールを守って適正に	9
高齢者及び障害者雇用状況報告にご協力を！	10
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！	10
特別支援学校等卒業予定者に職場実習・雇用の場を！	10
精神・発達障害者しごとサポーター養成講座	11
特定技能外国人材の受入れについて	12
電子申請の利用推進について	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、労務・経理担当者様のお悩み

相談・
コンサルタント派遣
無料

**秘密
厳守**

働き方 改革

を支援
します！

こんな方にオススメ

生産性をあげて
残業時間を
減らしたい…

「働き方改革」に
対してどう対応
すればいいのが…

人材不足解消のために
非正規社員の処遇
を改善したい

労務管理・企業経営の専門家が
あなたのお悩みを解決します！

相談
予約

①ホームページ

②電話 (平日9:00~17:00)



相談
方法

① センター来所

② 電話・メール

③ 出張相談会

④ 企業訪問

ご都合に合わせた
相談方法が選べる！

京都働き方改革推進支援センター

受付時間 平日9:00~17:00

〒604-8141 京都市中京区泉正寺町328 西川ビル4F

mail hk26@mb.langate.co.jp

fax 075-741-7863

[http:// 京都働き方改革推進支援センター .site](http://京都働き方改革推進支援センター.site)

相談・セミナー情報詳細は、
ホームページをご覧ください

京都 働き方改革

検索

TEL:0120-417-072



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

センターは 何をするの？

働き方改革の実行に向けて、中小企業・小規模事業者等を中心に就業規則の作成方法、非正規雇用労働者の処遇改善、過重労働対策、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用等について働き方改革に取り組む事業主の皆様には助言・提案などの相談支援を行います。

個別相談



センター来所、電話、メールでの個別相談！

電話やメールフォームでも相談できるので、移動に時間を割くことなく好きなタイミングに相談が行えます。

※来所の場合はご予約が必要です。

セミナー&出張相談



セミナー&出張相談！

月に数回、セミナー&個別相談を行います。セミナーでは、①労働時間等に関する取組支援、②人材不足解消の為に雇用管理改善、③非正規雇用労働者の処遇改善などのテーマをご説明します。

派遣型専門家



ご希望の日時に専門家が企業に訪問！

お申込みのあった企業へ専門家が訪問して助言・提案の相談を行います。

※ハローワークで京都働き方改革推進支援センター出張相談をお受けします。

	相談日	相談時間
ハローワーク西陣	毎週火曜日	午後 1 時～4 時 30 分
ハローワーク京都七条	毎週金曜日	
ハローワーク伏見	第1・第3水曜日	
ハローワーク宇治	第2・第4木曜日	
ハローワーク京都田辺	第1・第3木曜日	

※詳しくは、働き方改革推進センター(0120-417-072)までお問い合わせ下さい。

ご相談内容に関する情報は厳守致します。

例えば、このようなご相談をお待ちしています。

労働時間等に関する 取組み支援

労働時間の管理方法や 36 協定の書き方、年次有給休暇の取得促進などの相談

人材不足解消の為 の雇用管理改善

人材の確保、育成を目的とした雇用管理改善などによる人材不足対応に資する相談

非正規雇用労働者の 処遇改善

各種助成金の活用、同一労働、同一賃金についての取組、社内の意識改革などの相談

個別相談・セミナー & 出張相談・企業訪問等の詳細は、ホームページをご覧ください。

[http:// 京都働き方改革推進支援センター .site](http://京都働き方改革推進支援センター.site)

WEBは相談申込24時間可能！

個別相談の空き状況がリアルタイムで確認できます！

京都 働き方改革

検索



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

◆ 働き方改革支援コース ◆

～ 2019年4月1日から制度を開始しました～

働き方改革に取り組む上で、人材を確保することが必要な中小企業が、新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を図る場合に助成します。

なお、働き方改革に取り組む中小企業とは、時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、職場意識改善コース）の支給を受けた中小企業のことです。

働き方改革に取り組む中小企業が、時間外労働の縮減、設備投資及び生産性向上を図ってもなお、人材の確保が必要な場合に助成します。

助成金の概要

助成を受けるためには、新たに労働者を雇い入れることや雇用管理改善の取組（人材配置の変更、労働者の負担軽減等）に係る雇用管理改善計画を作成し、都道府県労働局の認定を受ける必要があります。

認定された雇用管理改善計画を1年間取り組んだ後、各種要件を満たせば「計画達成助成」が、計画開始から3年経過後に生産性要件等を満たせば「目標達成助成」が支給されます。

A 計画達成助成

新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合に支給

雇い入れた労働者1人当たり 60万円

短時間労働者（※1）1人当たり 40万円

支給の対象となる労働者は10名を上限とします（※2）。

ただし、下記①又は②のいずれか少ない労働者数を支給の算定人数の上限とします。

①雇用管理改善計画に基づいて、計画開始日から6ヶ月が経過する日までに雇い入れ、当該雇い入れ日から1年経過し、申請期間の初日に在籍している対象労働者数

②計画開始日の前日と計画期間の末日の翌日の雇用保険被保険者数を比較し、人員増となる雇用保険被保険者数

B 目標達成助成

雇用管理改善計画の開始日から3年経過する日以降に申請し、生産性要件を満たす（伸び率が6%以上の場合のみ）とともに、離職率の目標を達成した場合に支給

労働者1人当たり 15万円

短時間労働者（※1）1人当たり 10万円

ただし、下記①又は②のいずれか少ない労働者数を支給の算定人数の上限とします。

①計画開始日の前日と計画開始日から起算して3年が経過する日の翌日の雇用保険被保険者数を比較し、人員増となる雇用保険被保険者数

②計画達成助成時に支給の算定対象となった人数

※1 短時間労働者とは、週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のことです。

※2 人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）雇用管理改善計画認定通知書に記載された認定金額を上限に支給します。



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

「時間外労働等改善助成金」のご案内

人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）の申請には、時間外労働等改善助成金の支給を受けている必要があります。

時間外労働等改善助成金の活用を検討している場合は、以下 のHPをご参照ください。

○時間外労働上限設定コース

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>

○勤務間インターバル導入コース

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>

○職場意識改善コース

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudou_kijun/jikan/syokubaisiki.html

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室
におたずねください。

※人材確保等支援助成金(働き方改革支援コース)の申請窓口と異なりますのでご注意ください。

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引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	29,000円＜36,000円＞	22,000円＜27,000円＞	
		5％以上7％未満	47,000円＜60,000円＞	36,000円＜45,000円＞	
		7％以上10％未満	66,000円＜83,000円＞	50,000円＜63,000円＞	
		10％以上14％未満	94,000円＜11万9,000円＞	71,000円＜89,000円＞	
		14％以上	13万2,000円＜16万6,000円＞	99,000円＜12万5,000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	22万5,000円＜28万4,000円＞	16万9,000円＜21万3,000円＞	
		※ 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	45,000円＜57,000円＞	34,000円＜43,000円＞	
		2時間以上3時間未満	90,000円＜11万4,000円＞	68,000円＜86,000円＞	
		3時間以上4時間未満	13万5,000円＜17万円＞	10万1,000円＜12万8,000円＞	
		4時間以上5時間未満	18万円＜22万7,000円＞	13万5,000円＜17万円＞	

※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。



令和元年10月1日～

助成金の申請窓口が変わります

京都労働局助成金センターからのお知らせ

令和元年10月1日から、

ハローワーク伏見(京都市伏見区及び八幡市)管内

事業所の「雇用関係助成金」の提出先は、

京都労働局助成金センターにて受付を開始します。

所在地

〒604-8171
京都市中京区烏丸御池下ル
虎屋町566-1
井門明治安田生命ビル2階

地図



開庁日・時間

土日祝及び
年末年始を除く平日
8:30～17:15

連絡先

TEL: 075-241-3269 FAX: 075-275-5113

アクセス

- ・地下鉄『烏丸御池』下車4-2出口すぐ
 - ・市バス『烏丸御池停留所』下車すぐ
- (駐車場・駐輪場はございませんので、公共交通機関をご利用ください。)

両立支援等助成金、業務改善助成金、時間外労働等改善助成金、受動喫煙防止対策助成金に係る窓口は、京都労働局1Fの**雇用環境・均等室**です。

事業主の皆様の利便性向上のため、

郵送による受付も開始しております。

- ・ただし郵送の場合は、申請期限までに到着していることが必要です。
- ・申請書類・提出書類は不備の無いようにお願いします。



2020年度（令和2年度）大学等卒業・修了予定者等の就職・採用活動について

- 2020年度（令和2年度）に大学・短大等を卒業・修了する予定の学生・生徒の就職・採用活動について、下記のとおりまとめましたので、ご協力をお願いします。

1. 就職・採用活動日程

広報活動開始：2020年（令和2年）3月1日以降

採用選考活動開始：2020年（令和2年）6月1日以降

正式な内定日：2020年（令和2年）10月1日以降

卒業時期	広報活動 （卒業前年度）	選考活動 （卒業年度）
2019年度（2020年3月）	3月	6月
2020年度（2021年3月）現3年生	3月	6月
2021年度（2022年3月）現2年生	2019年度以降に検討	

- 採用選考活動について学事日程等に十分配慮すること。特にオリンピック・パラリンピック開催を受け、宿泊施設の確保が困難になること等の事情に十分配慮すること。
- 日本人海外留学生などに対し、必要に応じて多様な採用選考機会を提供すること。
- 公平・公正で透明な採用選考活動を行うこと。
- インターンシップは募集対象を学年で限定せず、広報・採用選考活動とは一切関係ないことを明確にして行うこと。インターンシップと称した広報・採用選考活動そのものを行わないこと。
- 選考にあたり、成績証明等を一層活用し、学修成果や学業への取組状況を適切に評価すること。
- クールビズ等への配慮を行い、その旨を積極的に周知すること。
- 卒業・修了後少なくとも3年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者の採用枠への応募を可能とすること。

＜背景＞

- 昨年10月に日本経済団体連合会が今後大学卒業予定者等の「採用選考に関する指針」を策定しない方針を示したこと等を受け、関係省庁連絡会議において、2020年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程については前年度までと同じ日程（広報活動3月・採用選考活動6月）を遵守するよう要請すること等を決定。
- 今年3月に大学等の就職問題懇談会においては、「2020年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について（申合せ）」を決定。
- その後、2020年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請（上記の1～8）を取りまとめ、今年3月26日に関係省庁連名により広く経済団体等へ要請を実施。

若者を求めている 中小企業の皆さんへ



ユースエール認定を受けると...

国が情報発信をサポート

「わかものハローワーク」などで積極的にPRできます。また、厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」にも企業情報を掲載。各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについても積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。

企業イメージがアップ

認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マークを、商品、広告などに付けることができます。認定マークを使用することによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールできます。



助成金の加算や低利融資も

キャリアアップ助成金やトライアル雇用助成金など、認定企業が若者の採用・育成を支援する関係助成措置を活用する際、一定額が加算されます。また、日本政策金融公庫による低利融資や公共調達における加点評価といった特典もあり、会社の経営にも貢献します。

ユースエール認定制度を取得するには...



詳しくは最寄りのハローワーク又は
京都労働局訓練室（☎075-277-3224）にお問い合わせください。

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。）

令和元年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。

「令和元年度企業内人権啓発推進員研修会、京都府企業内人権問題セミナー」のご案内

京都労働局では、応募者の基本的人権を尊重し、適性・能力のみを基準とした公正な採用選考が図られるよう、企業における公正な採用選考システムが確立されることをめざして、人権啓発にかかる研修会（「公正な採用選考のポイントの説明」、「人権に関する講演」）を開催いたします。

事業所の企業内人権啓発推進員や人事担当者の皆さまのご参加をお願いいたします。

日 時 令和元年7月18日(木) 午後2時～午後3時30分
南部会場 京都テルサ

京都市南区東九条下殿田町70

有料駐車場は満車の場合がありますので公共交通機関をご利用ください。

日 時 令和元年7月23日(火) 午後2時～午後3時30分
北部会場 ホテルロイヤルヒル福知山

福知山市土師澤居山176

お問い合わせ先

京都労働局職業対策課 ☎075-275-5424



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

外国人雇用はルールを守って適正に

外国人が在留資格の範囲内でその能力を十分に発揮しながら、適正に就労できるように、事業主の方が守らなければならないルールや配慮していただきたい事項があります。内容をご理解の上、適正な外国人雇用をお願いします。

～ 以下の2点は、事業主の責務です！ ～

1 雇入れ・離職時の届出

外国人の雇入れ及び離職の際には、その氏名、在留資格などをハローワークに届け出てください。ハローワークでは、届出に基づき、雇用環境の改善に向けて、事業主の方への助言や指導、離職した外国人への再就職支援を行います。

また、届出に当たり、事業主が雇い入れる外国人の在留資格などを確認する必要があります。そのため、不法就労の防止につながります。

2 適切な雇用管理

事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき定められています。

この指針の全文は厚生労働省ホームページに掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin.html>

トップページ⇒分野別の政策⇒雇用・労働⇒雇用⇒外国人雇用対策

6月は「外国人労働者問題啓発月間」です 6/1(土)～6/30(日)

知って 守って 働きやすく！

～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！

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。

障害者雇用状況報告書につきましては、平成30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16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。



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）となつ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（予 定）特性」、「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。



事業所への出前講座も
あります

- ※ 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）。

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。「まず基礎知識を学びたい」という方にはe-ラーニング版をぜひオススメください。【しごとサポーター e-ラーニング】で検索

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）



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

特定技能外国人材の受入れについて

改正入管法の施行により、2019年4月1日から在留資格「特定技能」が創設されました。職業紹介事業者の皆さま、これから国外にわたる職業紹介を行う皆さまにおいては、以下の点についてご留意ください。

適正な職業紹介事業の許可の取得について

特定技能の在留資格に関して職業紹介を行うためには、職業紹介事業の許可などが必要です。

国外にわたる職業紹介に関する留意事項

特定技能外国人材に対する場合も含め、国外の求職者に対して職業紹介を行う際の許可基準が改正されました。これらの内容は、許可取得時に付される条件や職業安定法に基づく指針においても明記されていますので、職業紹介事業を行うに当たり遵守することが必要です。

- ① 取扱職種の範囲などとして届け出た国以外を相手国としてはなりません。
- ② 入管法や相手国の法令を遵守して職業紹介を行わなければなりません。
- ③ 求職者に渡航費用その他の金銭を貸し付け、または求人者がそれらの金銭を貸し付けた求職者に対して職業紹介を行ってはなりません。
- ④ 次に該当する取次機関を利用してはなりません。
 - (1) 相手先国において活動を認められていないもの
 - (2) 職業紹介に関し、保証金の徴収その他名目のいかなを問わず、財産を管理し、違約金など不当に財産の移転を予定する契約を締結し、または求職者に対して渡航費用その他の金銭を貸し付けるもの
- ⑤ 職業紹介に関し、保証金の徴収その他名目のいかなを問わず、財産を管理されていたり、違約金など不当に財産の移転を予定する契約を締結されていることを認識して、職業紹介を行ってはなりません。

その他の留意すべき事項

- 国外にわたる職業紹介を行う場合には、国内のみで職業紹介を行う場合とは別に、追加の書類を労働局へ提出する必要がありますので、管轄の労働局で確認して下さい。
- 求職の申込みに当たり、同意の得られる範囲で在留カードなどの提示を求めるなど、不法就労をあっせんすることがないように注意して職業紹介を行ってください。
- 相手国の法令において、送り出し手続きが定められている場合がありますので、事前に出入国在留管理庁HP等で最新の情報を十分確認してください。
- 国外にわたる職業紹介については、職業紹介を行った後、求職者が在留資格を取得できない可能性があります。トラブル防止のため、事前に求人者との間で手数料の金額や支払いのタイミングなど明確にしておくことが必要です。
- 特定技能については、各分野ごとに設置される協議会において、受入れ状況等を踏まえた対応策が定められていますので、それらを遵守することが必要です。



電子申請のご利用をお勧めしています。

24時間
いつでも
申請可能!!

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！

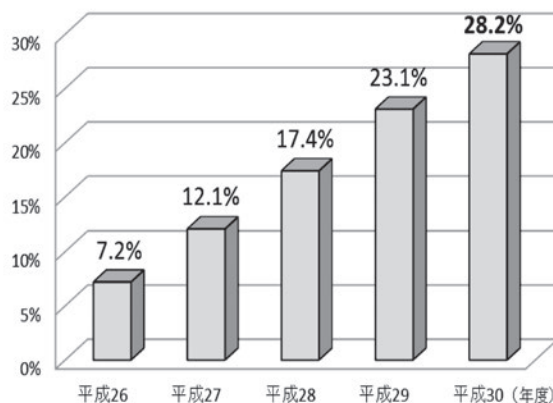
雇用保険適用関係や雇用継続給付の届出・申請に、**電子申請**を利用する事業主の方が増えています。

来所による届出・申請をされている事業主の皆様は、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 / F A X：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。



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

平成31年度 労働保険年度更新の手続きは

6/3(月) ~ 7/10(水)

までをお願いします。

- 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30年度確定保険料・・・平成30年4月1日から平成31年3月31日まで
平成31年度概算保険料・・・平成31年4月1日から令和2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。

	全期・第1期	第2期	第3期
納付期限	7月10日	10月31日	翌年1月31日
口座振替納付日	9月6日	11月14日	翌年2月14日
口座振替申込期限	2月26日（締切済）	8月14日	10月11日

※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。

納期限が休日の場合は、翌営業日が納期限となります。

口座振替の申込期限を過ぎて申込された場合は、次の期からの振替となります。

- 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。
申込用紙は厚生労働省ホームページまたはお近くの労働局・労働基準監督署で入手できます。
- 労働保険事務組合の皆様は、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様は、労働保険事務組合の指定する期限までになります。
- 平成31年度は労災保険率、雇用保険率ともに変更ありません。
- 一般拠出金は、平成30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、手続きの準備はお早めをお願いします。
- 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い合わせください。
また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/>



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31年4月内容 ●

令和元年5月31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1.0%増と109か月連続で増加している。

有効求職者数（原数値）は、前年同月比で減少しているが、雇用保険受給者実人員は増加した。

平成31年4月の有効求人倍率（季節調整値）は1.63倍で、昭和48年3月以来、46年1か月ぶりに過去最高に並んだ。なお、前月より0.02ポイント上昇し、24か月連続で1.5倍以上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1.13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、60,745人と前月に比べ0.5%増加し、有効求職者数（同）は、37,213人と前月に比べ1.0%減少した。

(2) 有効求職者数（原数値）は、40,447人で前年同月比3.8%減少した。

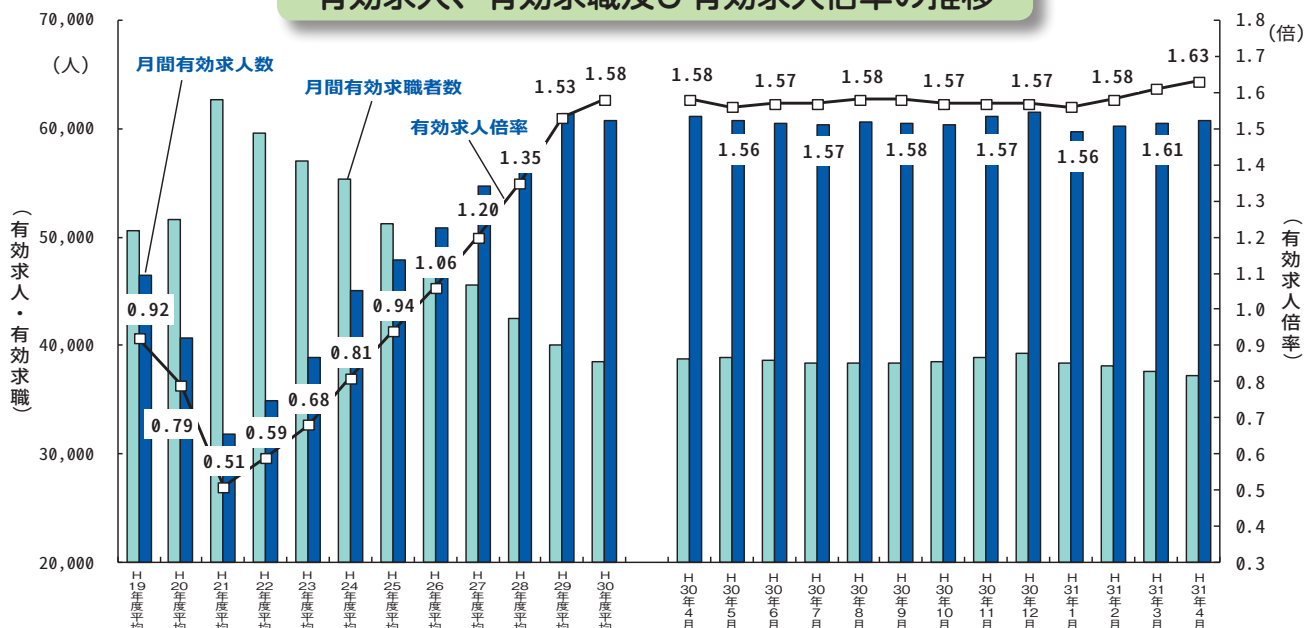
新規求職者数（原数値）は、11,048人で前年同月比8.5%減少した。内訳は、一般が6,290人で10.1%減少し、パートは4,758人で同6.3%減少した。新規常用求職者（パートを除く）の構成比をみると、在職者21.4%、離職者71.2%（うち事業主都合20.6%）、無業者7.4%である。なお、新規常用求職者の事業主都合による離職者数は、前年同月比11.9%減少している。

(3) 有効求人数（原数値）は、61,930人で前年同月比0.3%増加した。

新規求人数（原数値）は、22,365人で前年同月比0.2%減少した。内訳は、一般が12,233人で同2.0%減少し、パートは10,132人で同2.1%増加した。主要産業別にみると、前年同月比では、建設業（13.4%増）、卸売業、小売業（1.8%増）、学術研究、専門・技術サービス業（42.4%増）、宿泊業、飲食サービス業（11.5%増）、医療、福祉（4.8%増）、複合サービス事業（16.5%増）、サービス業（他に分類されないもの）（6.7%増）が増加した。一方、減少した産業は、農、林、漁業（10.0%減）、製造業（2.3%減）、情報通信業（50.7%減）、運輸業、郵便業（6.3%減）、金融業、保険業・不動産業、物品賃貸業（0.3%減）、生活関連サービス業、娯楽業（33.0%減）、教育、学習支援業（29.2%減）となった。

(4) 就職件数は、3,037件で前年同月比11.1%減少した。内訳は、一般が1,518件で同15.1%減少、パートも1,519件で同6.9%減少した。雇用保険受給者の就職件数は、685件で同5.4%減少した。

有効求人、有効求職及び有効求人倍率の推移



注：年度の数値は原数値で、月別の数値は季節調整値である。なお、平成30年12月以前の月別の数値は季節調整替えにより公表値とは異なる場合がある。