

ハローワーク 京都だより

令和2年
6月

No.207 (通巻241号)
昭和51年6月創刊

労働市場ニュース



も
く
じ

| | |
|---|-----|
| 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 中小企業の皆さまへの雇用調整助成金の特例を拡充します…………… | 1・2 |
| 2020年(令和2年)6月1日より、 職場におけるパワーハラスメント防止措置が事業主の義務となりました…………… | 3～5 |
| 京都働き方改革推進支援センターが事業主の皆様を無料で支援します！…………… | 6 |
| 2021年度(令和3年度)卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請 ポイント///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…………… | 8 |
| 令和2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について…………… | 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 |
| 2020年4月から特定の法人について電子申請が義務化されました…………… | 12 |
| 雇用保険手続の際には必ずマイナンバーの届出をお願いします…………… | 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(令和2年4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 <https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/>

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 中小企業の皆さまへの 雇用調整助成金の特例を拡充します

～雇用調整助成金を活用して従業員の雇用維持に努めてください～

雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業等を行い、労働者の雇用の維持を図った場合、事業主が労働者に支払った休業手当等の一部（一定の要件を満たす場合は全部）が国によって助成される制度です。

【特例の対象となる事業主】

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける中小企業を対象とします。

【特例措置の内容】 例として、以下括弧内に平均賃金が1日8,000円である場合の助成額（※）を記載しています
※助成額は、前年度の雇用保険の保険料の算定基礎となる賃金総額等から算定される平均賃金額に休業手当支払率（休業の場合は60%以上、教育訓練の場合は100%）を掛け、1日当たりの助成額単価を求めます。

休業又は教育訓練を実施した場合

解雇等（※）を行わなかった場合

（※）解雇と見なされる有期契約労働者の雇い止め、派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含む。

令和2年4月8日～
令和2年6月30日までの期間
に休業していること

事業主が
賃金の60%
の休業手当を
支給する場合
(事業主が4,800
円の休業手当を支
払った場合)

事業主が賃
金の60%を
超えて休業
手当を支給
する場合
(例えば、事業主
が80%の6,400円
の休業手当を支
払った場合)

- 新型インフルエンザ等対策特別措置法等に基づき都道府県対策本部長が行う要請により、休業又は営業時間の短縮を求められた対象施設を運営する事業主であって、これに協力して休業等を行っている
- 以下のいずれかに該当する手当を支払っていること
 - ①労働者の休業に対して100%の休業手当を支払っていること
 - ②上限額（8,330円）以上の休業手当を支払っていること
(支払率60%以上である場合に限る)

その他要件を満たした場合（詳細は次ページへ）

事業主が支払った休業手当等のうち、80%を国が助成
※令和2年4月1日から令和2年6月30日までの休業等について適用

事業主が支払った休業手当等のうち、90%を国が助成(国が4,320円を助成するので、事業主の負担は4,800-4,320=480円)

事業主が支払った休業手当等のうち、60%を超えた部分について100%を国が助成
(国が4,320+1,600=5,920円を助成するので、事業主の負担は6,400-5,920=480円)

※対象労働者に休業手当等を多く支払っても、事業主の負担額は同じ(上記2例は、事業主の負担は同じ480円)

事業主が支払った休業手当等のうち、100%を国が助成
(事業主の負担は0円)

※令和2年4月8日から
令和2年6月30日までの
休業等について適用

※対象労働者
1人1日当たり
8,330円が上限

◆その他主な支給要件

| | 備考 |
|----------------------|---|
| ①経済上の理由により休業等を実施すること | 例) ・ 取引先が新型コロナウイルス感染症の影響を受けて事業活動を縮小した結果、受注量が減ったために事業活動が縮小した場合 ・ 行政からの営業自粛の要請を受け、自主的に休業を行い、事業活動が縮小した場合 |
| ②生産指標要件 | ○ 次のいずれかを満たすことが必要です。 ・ 最近1か月間（計画届の提出日の属する月の前月）の売上が 前年同月 と比較して5%減少していること ・ 前年同月とは適切な比較ができない場合は、 ① 前々年同月との比較 ② 前年同月から12か月のうち適切な1か月と比較して5%減少していること ※対象期間の初日が令和2年4月1日～6月30日以外の場合は10%の減少が必要 |
| ③休業規模要件 | 休業等の延日数が対象労働者に係る所定労働日数の1/40以上であること |
| ④短時間休業を実施する場合 | 対象労働者が事業所内の部門、店舗等施設ごとに1時間単位で休業する場合も助成対象となっています。 |
| ⑤その他共通要件 | 詳細は最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。 |

◆その他主な特例措置

※詳細は厚生労働省のHPをご確認ください。

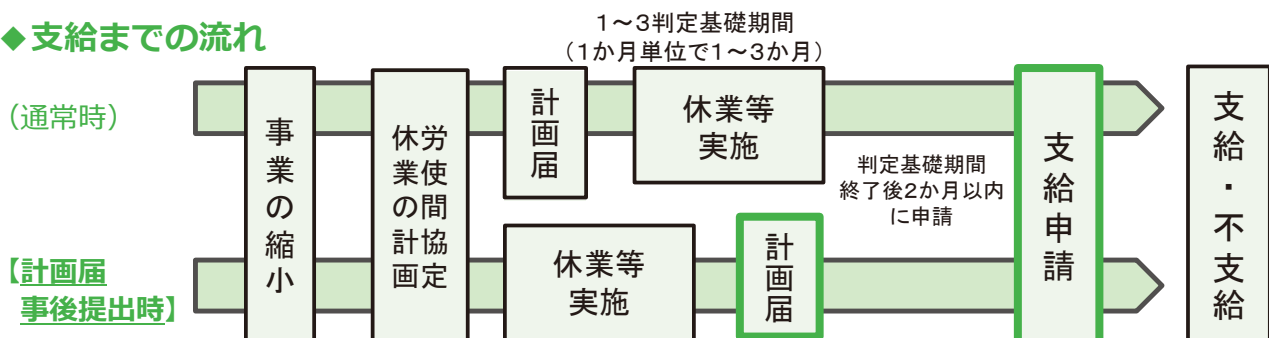
【助成内容・対象に関する特例】

- 教育訓練が必要な被保険者の方について、自宅でインターネット等を用いた教育訓練もできるようになり、加算額が引き上げられています。【中小企業：2,400円】
※助成対象となる教育訓練となるか不明な場合には実施前に管轄の労働局等にお問い合わせください。
- 新規学卒採用者等に対し休業・教育訓練を実施し、休業手当等を支払った場合も、国がその一部（又は全部）を助成しています。
- 雇用保険被保険者でない労働者（事業主と雇用関係にある週20時間未満の労働者（パート、アルバイト（学生も含む）等）などを休業させ、休業手当を支払った場合も、国がその一部（又は全部）を助成しています。

【雇用調整助成金の活用しやすさに関する特例】

- すでに休業を実施し、休業手当を支給している場合でも、令和2年6月30日までは計画届の事後提出を可能としています（2回目以降の事後提出も可能としています）。
- 令和2年1月24日以降に設置した事業主も対象としています。

◆支給までの流れ



※上記の他、助成額の算定方法を大幅に簡略化し、雇用調整助成金の手続をさらに簡素化することとなりました。簡素化された申請様式や記入の仕方がわかるマニュアルなどをホームページに掲載しておりますのでご参照ください。

厚生労働省 雇用調整助成金

検索

2020年(令和2年)6月1日より、 職場におけるパワーハラスメント防止措置が 事業主の義務^(※)となりました!

【労働施策総合推進法の改正・指針の内容】

※中小事業主は、**2022年(令和4年)4月1日**から義務化されます。
(それまでは努力義務)
早めの対応をお願いします!

雇用環境・均等室
TEL 075-241-0504

職場における「パワーハラスメント」とは、
職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、
②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの
であり、
①～③までの要素を全て満たすものをいいます。
※ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

| 職場におけるパワハラ の3要素 | 具体的な内容 |
|-------------------------|---|
| ①優越的な関係を背景 とした言動 | ○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの (例) ・ 職務上の地位が上位の者による言動 ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等 |
| ②業務上必要かつ相当 な範囲を超えた言動 | ○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの |
| ③労働者の就業環境が 害される | ○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当 |

- 職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例は指針で示されています。
厚生労働省ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用環境・均等 > 職場におけるハラスメントの防止のために(セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント)から、リーフレット等をご確認ください。
- 個別の事案について、その該当性を判断するに当たっては、当該事案における様々な要素^(※)を総合的に考慮して判断することが必要です。
※当該言動の目的、当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者の関係性、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等
- また、その判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要です。

事業主及び労働者の責務

以下の事項に努めることが、事業主・労働者の責務として法律上明確化されます。

【事業主の責務】

- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が他の労働者^(※)に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- 事業主自身(法人の場合はその役員)がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者^(※)に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者^(※)に対する言動に注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※ 取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含まれます。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません(義務)。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと^(注1)
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと^(注1)
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること^(注2)

注1：事実確認ができた場合　注2：事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー^(注3)を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
注3：性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む。
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることが、法律上禁止されます。

望ましい取組

望ましい取組についても、責務の趣旨も踏まえ、積極的な対応をお願いします！

※ **【★】**の事項については、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても同様に望ましい取組とされています。

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備 **【★】**
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
 - ・コミュニケーションの活性化や円滑化のための研修等の必要な取組
 - ・適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること **【★】**

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組**【★】** ～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。

・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等を行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

(雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例)

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
- 被害防止のための取組(マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)

中小企業・小規模事業者の皆様へ

「働き方改革関連法」が施行されています！対応はお済みですか？

厚生労働省京都労働局委託事業

秘密厳守

京都働き方改革推進支援センター

が、事業主の皆様を **無料で支援**します！

悩める経営者のチカラになります！



迷わずご相談ください

- ✓ 働き方改革って？
- ✓ 業務効率化から始めたい
- ✓ 関連法の詳細は？
- ✓ 生産性向上で賃金アップ
- ✓ 同一労働同一賃金
- ✓ 時間外労働の上限規制
- ✓ 活用可能な助成金
- ✓ 人材不足対応（育成含む）

※これらは相談事例の一部です。他の相談もOK。

ワンストップ 無料相談

当センターではご希望に応じ、
企業経営や労務管理の専門家が無料で
支援します。

無料 個別企業訪問

希望日に専門家が貴社を訪問し課題解決に向けた支援を行います。

無料 セミナー・出張相談会

全体説明や個別テーマなどご希望に応じたセミナーを行います。

無料 個別相談

電話・メール相談や来所相談を行います。

京都働き方改革推進支援センター

〒604-0811 京都府京都市中京区亀屋町167-1
ディピュイ亀屋ビル3階

受付時間 9:00～17:00

電話

0120-417-072

ファックス

075-254-8975

E-mail

kyoto@task-work.com

ホームページ

https://task-work.com/kyoto



実施機関 / 株式会社タスクール Plus

2021年度（令和3年度）卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請 ポイント

<背景等>

- 学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組むことができるようにすることが重要。
- 近年、就職・採用活動の日程が遵守されていない事例が増加しているとともに、学生の個人情報の不適切な取扱いや、学生に対するセクシュアルハラスメント行為などが発生。こうした事態は、学生に混乱をもたらすとともに、学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組める環境を損なうため、就職・採用活動の日程等の遵守が必要。
- このため、2021年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請を下記のとおりとりまとめ、関係省庁連名により広く経済団体等へ要請（2020年3月31日）。

※ 要請事項の周知状況等について、経済団体等へフォローアップを行う。

<要請内容のポイント>

1. 就職・採用活動日程を以下のとおり、遵守すること。
 広報活動開始：2021年（令和3年）3月1日以降
 採用選考活動開始：2021年（令和3年）6月1日以降
 正式な内定日：2021年（令和3年）10月1日以降
2. 学事日程等に十分配慮すること。
 - 採用選考活動は、土日・祝日、平日の夕方以降の時間帯などを活用するとともに、学生の健康状態に配慮すること。
 - 遠隔地の学生に対し、多様な通信手段などを活用すること。
3. 日本人海外留学者・外国人留学生などに対し、多様な採用選考機会を積極的に周知・提供すること。
4. 学生の個人情報の取扱い等について、法令を遵守すること。
5. セクシュアルハラスメント等の防止を徹底すること。
6. 就業体験を伴わないプログラムをインターンシップと称して行ったり、情報発信することがないようにするとともに、学生の長期休暇の活用など学事日程に十分配慮すること。
7. 採用選考に当たり、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。
8. 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。

| 卒業時期 | 広報活動 (卒業前年度) | 選考活動 (卒業年度) |
|---------------------|-----------------|----------------|
| 2014年度（2015年3月） | 12月 | 4月 |
| 2015年度（2016年3月） | 3月 | 8月 |
| 2016年度（2017年3月）～ | | 6月 |
| 2021年度（2022年3月）現3年生 | 3月 | 6月 |
| 2022年度（2023年3月）現2年生 | 2020年度に検討 | |

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。

（※詳しくは労働局へお問い合わせください。）

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2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2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」について

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」）を開催いたしておりますが、新型コロナウイルスによる感染拡大防止のため、現在開催を見合わせております。公正な採用選考のポイント等に関する資料につきましては、各ハローワークで配布しております。

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

(外国人を雇用する事業主の方へ)

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るため、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

例年、6月は「外国人労働者問題啓発月間」ですが、新型コロナウイルス感染症の影響により、実施時期については秋頃を目途に検討しております。

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。

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15日(水)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。(新型コロナウイルス感染症の影響により延長される予定です。)

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。

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。**



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）

2020年4月から特定の法人について 電子申請が義務化されました

現在、政府全体で行政コスト(行政手続に要する事業者の作業時間)を削減するため、電子申請の利用促進を図っており、当該取組の一環として、**特定の法人の事業所**が社会保険・労働保険に関する**一部の手続**を行う場合には、必ず電子申請で行っていただくこととなりました。

特定の法人とは

- 資本金、出資金又は銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が1億円を超える法人
- 相互会社(保険業法)
- 投資法人(投資信託及び投資法人に関する法律)
- 特定目的会社(資産の流動化に関する法律)

一部の手続とは

健康保険 厚生年金保険

- 被保険者報酬月額算定基礎届
- 被保険者報酬月額変更届
- 被保険者賞与支払届

労働保険

- 継続事業(一括有期事業を含む。)を行う事業主が提出する以下の申告書
 - ・年度更新に関する申告書(概算保険料申告書、確定保険料申告書、一般拠出金申告書)
 - ・増加概算保険料申告書

雇用保険

- 被保険者資格取得届
- 被保険者資格喪失届
- 被保険者転勤届
- 高年齢雇用継続給付支給申請
- 育児休業給付支給申請

(注意事項)

- 1 2020年4月以降に開始される**各特定の法人の事業年度**から適用されます。
- 2 社会保険労務士や社会保険労務士法人が、対象となる特定の法人に代わって手続を行う場合も含まれます。
- 3 **以下に該当する場合は、電子申請によらない方法により届出が可能です。**
 - (1)電気通信回線の故障や災害などの理由により、電子申請が困難と認められる場合
 - (2)労働保険関係手続(保険料申告関係)については、労働保険事務組合に労働保険事務が委託されている場合、単独有期事業を行う場合、年度途中で保険関係が成立した事業において、保険関係が成立した日から50日以内に申告書を提出する場合。

◎詳細については、健康保険(協会けんぽ管掌の事業所に限る)・厚生年金保険に関する手続は年金事務所に、労働保険に関する手続は事業所の所在地を管轄する労働局に、雇用保険の被保険者に関する手続はハローワーク又は都道府県労働局雇用保険電子申請事務センターにお問い合わせください。

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(令和〇年〇月〇日頃)**」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。

令和2年度 労働保険の年度更新の手続は

6/1(月)～8/31(月)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) 令和元年度確定保険料…平成31年4月1日から令和2年3月31日まで
令和2年度概算保険料…令和2年4月1日から令和3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 | 8月31日 | 10月31日 | 翌年1月31日 |
| □座振替納付日 | 9月6日 | 11月14日 | 翌年2月14日 |
| □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。

□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。

※ 全期・第1期□座振替納付日は、変更される場合があります。

- 労働保険料・一般拠出金について、□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になります。
- 令和2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、令和元年度賃金総額に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。
詳しくは、e-Gov(イーガブ)のホームページまで。(https://www.e-gov.go.jp)
- 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、最寄りの労働基準監督署または京都労働局労働保険徴収課(☎075-241-3213)にお問い合わせください。
京都労働局のホームページでもご確認いただけます。

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

京都府の雇用失業情勢

● 令和2年4月内容 ●

令和2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0.9%増と121か月連続で増加している。

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

令和2年4月の有効求人倍率(季節調整値)は1.36倍で、前月より0.08ポイント低下した。

正社員の有効求人倍率(原数値)は1.00倍で、前年同月より0.13ポイント低下した。

以上のことから、京都府内の雇用情勢は、改善の動きが弱まっており、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響が見られると判断する。

【求人・求職の動向】

(1) 有効求人数(季節調整値)は、51,151人と前月に比べ7.2%減少し、有効求職者数(同)は、37,699人と前月に比べ1.2%減少した。

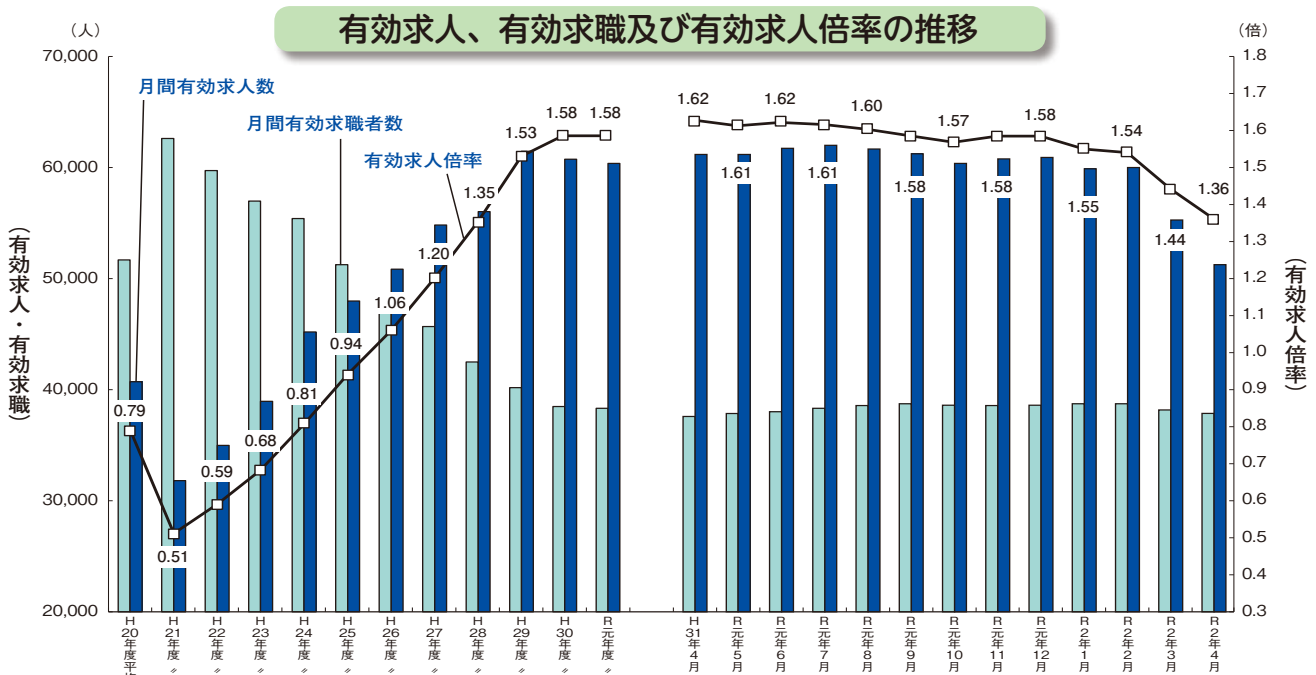
(2) 有効求職者数(原数値)は、40,700人で前年同月比0.6%増加した。

新規求職者数(原数値)は、10,584人で前年同月比4.2%減少した。内訳は、一般が6,386人で同1.5%増加し、パートは4,198人で同11.8%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19.1%、離職者74.7%(うち事業主都合24.0%)、無業者6.2%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18.1%増加している。

(3) 有効求人数(原数値)は、51,985人で前年同月比16.1%減少した。

新規求人数(原数値)は、16,860人で前年同月比24.6%減少した。内訳は、一般が9,863人で同19.4%減少し、パートは6,997人で同30.9%減少した。主要産業別にみると、前年同月比では、電気・ガス・熱供給・水道業(33.3%増加)が増加した。一方、減少した産業は、農、林、漁業(19.2%減)、建設業(3.7%減)、製造業(31.0%減)、情報通信業(46.9%減)、運輸業、郵便業(10.0%減)、卸売業、小売業(29.7%減)、金融業、保険業・不動産業、物品賃貸業(28.3%減)、学術研究、専門・技術サービス業(49.5%減)、宿泊業、飲食サービス業(59.8%減)、生活関連サービス業、娯楽業(10.2%減)、教育、学習支援業(16.3%減)、医療、福祉(8.2%減)、複合サービス事業(27.6%減)、サービス業(他に分類されないもの)(37.0%減)となった。

(4) 就職件数は、2,103件で前年同月比30.8%減少した。内訳は、一般が1,052件で同30.7%減少、パートは1,051件で同30.8%減少した。雇用保険受給者の就職件数は、460件で同32.8%減少した。



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、令和元年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。