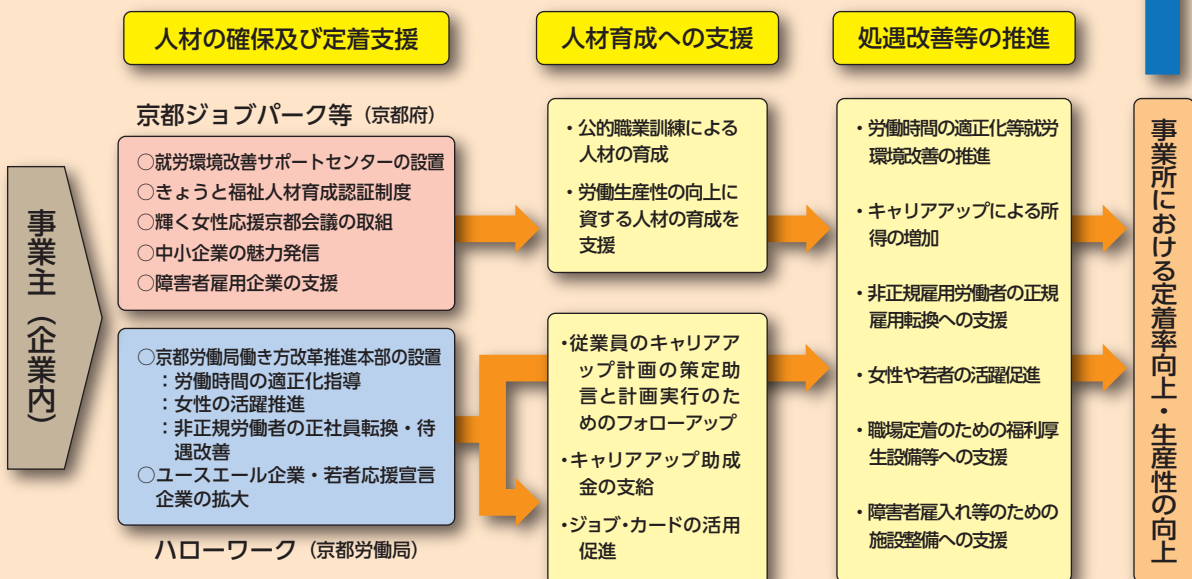
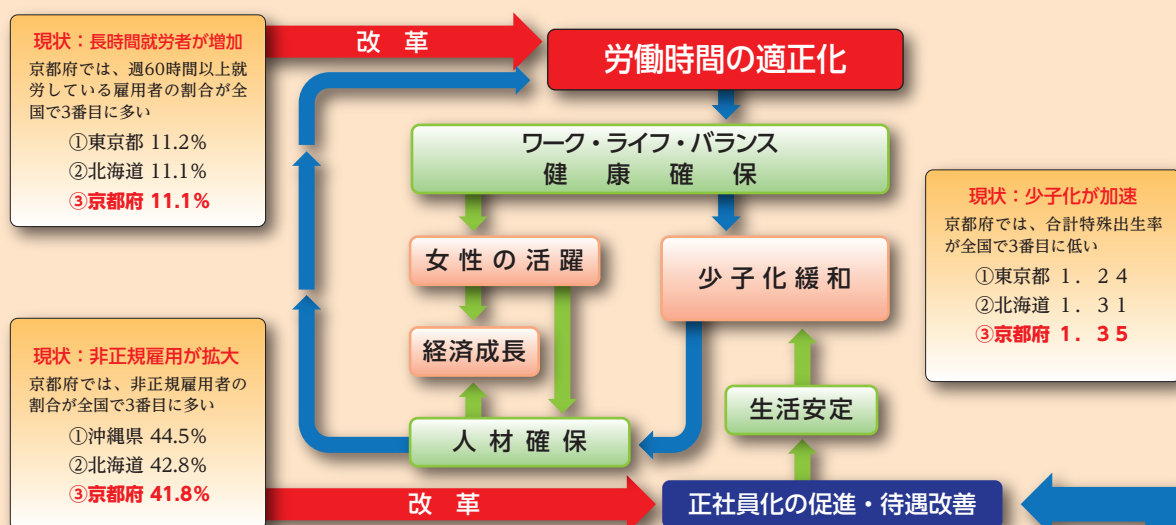


平成29年度 京都労働局雇用施策実施方針 (概要版)

京都府における「働き方改革」の必要性



平成29年度の主な雇用対策	1・2
ご存知ですか?「ユースエール認定制度」	3
学卒求人説明会開催スケジュール	4
6月9日～6月19日は「公正採用選考推進旬間」です	4
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について	5
高年齢者及び障害者雇用状況報告にご協力を!	6
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!	6
特別支援学校等卒業予定者に職場実習・雇用の場を!	6
安心して働くための「無期転換ルール」とは	7
非正規雇用労働者のキャリアアップに取り組む事業主を支援します!	8
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	9
特定派遣の事業主の方へ（お知らせ）	10
雇用保険手続を電子申請で行ってみませんか?	11・12
労働保険の年度更新手続について	13
平成29年度京都府内で実施する職業訓練定員数を決定	14
京都府の雇用失業情勢	15

平成29年度の主な雇用施策

現状と課題

- 過当たり就業時間60時間以上の労働者の割合が全国で3番目に高い
- 非正規雇用労働者の割合が全国で3番目に高い
- 合計特殊出生率が全国で3番目に低く少子高齢化の進展による人手不足業種の拡大と既存社員の業務量増加のおそれがある
- 女性雇用者数の約6割が非正規雇用労働者
- 若者の入社後の早期離職の割合が全国平均より高い

◎労働生産性の向上に資する人材の確保と育成対策

- オール京都の体制により「京都ならではの働き方改革」を推進
- 何らかの課題を抱える求職者への職業能力の開発等による「人づくり」
- 女性や若者の活躍推進

重点施策

京 都 府

- 「地域働き方改革会議」を中心に、「オール京都」で総合的な就労環境の改善に向けた取組を推進し、魅力的な就業機会の創出を図ります。
- 「京都ウィメンズベース」や「就労環境改善サポートセンター」の取組により、企業への意識啓発による長時間労働の削減と仕事と生活の調和の実現を図ります。
- 観光産業分野において正規雇用化や人材確保を行うため、「観光産業正規雇用化促進事業」に取り組みます。
- 「きょうと福祉人材育成認証制度」の推進等、福祉分野の雇用管理改善による「働きやすく魅力ある職場づくり」の取組や「京都府北部人材確保・定着戦略会議」の取組を推進します。
- 「京都府少子化対策条例」に基づく、少子化対策の取組等を総合的に展開します。
- 生産性の向上による正規雇用の拡大と職業訓練メニューの拡充を図ります。

働き方改革 のための対策

- 就労環境の改善に向けた取組
- 非正規雇用労働者の正規雇用への転換や待遇改善の促進
- 人手不足が深刻化している福祉分野における雇用管理改善の推進
- 少子化対策の推進
- 企業内人材育成の取組促進

京都労働局

- 「地域働き方改革会議」を中心に、「オール京都」で総合的な就労環境の改善に向けた取組を推進し、魅力的な就業機会の創出を図ります。
- 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止のため監督指導を徹底します。
- 地域の金融機関と連携し、取引先企業に対して労働施策の効果的な活用と生産性向上を加速化させるような取組を推進します。
- 「京都府正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、キャリアアップ助成金等の活用等による非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を図ります。
- 「多様な正社員制度」の普及・拡大等による非正規雇用労働者の正社員化を促進します。
- 「きょうと福祉人材育成認証制度」を推進する等、福祉分野における雇用管理改善に取り組みます。
- ジョブ・カードや人材開発支援助成金等の活用を促し、企業内での人材育成を促します。



女性の活躍推進

- 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進
- 女性の職業生活における活躍の推進
- 男女の均等な機会及び待遇確保の推進

- 「京都ウイメンズベース」を拠点とした女性活躍のための積極的な取組を推進します。
- 「輝く女性応援京都会議」を開催し、経済団体と行政が連携して女性の活躍を促進します。

- 「くるみん」「プラチナくるみん」認定の取得促進や、男女労働者の両立支援対策を推進します。
- 女性活躍加速化助成金の活用等による中小企業の取組支援や「えるぼし」認定取得に向けた取組を推進します。
- 男女雇用機会均等法に沿った雇用管理やポジティブ・アクションの一層の促進、職場におけるハラスメント防止対策の推進に取り組めます。

京 都 府

京都労働局

- 「京都府若者の就職等の支援に関する条例」に沿った対策に取り組めます。
- 京都新卒応援ハローワークと緊密に連携し、学生のニーズに応じた就職支援と定着支援を一体的に取り組めます。
- 留学生の就職を支援するため「留学生支援センター」を設置し、京都企業とのマッチングを積極的に展開します。
- 「京都キャリア教育推進協議会」の活動を通じて大学生等の早期のキャリア形成を支援します。
- 「京都ブラックバイト対策協議会」により労働局と連携し、学生に対する労働法制の周知等に取り組めます。
- 奨学金返済を支援し、企業の人材確保と若者の経済的負担の軽減を図ります。
- 京都ジョブナビ等により府内中小企業の魅力発信、人材確保、新規卒卒者への広報活動を支援します。
- 京都ＪＰカレッジの実施や、地域若者サポートステーションとの連携により、きめ細かな就職支援を行います。

若者の活躍促進

- 次代を担うべき若者への総合的支援
- 職場への定着支援、早期離職の防止
- 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応
- 府内企業の人材確保に向けた取組
- いわゆる「ニート」・「ひきこもり」に対する就職支援

- 「若者雇用促進法」に沿った各種対策に取り組めます。
- 「学生就職センター」と緊密に連携し、新卒者等・若者のニーズに応じた就職支援と定着支援を一体的に取り組めます。
- 「在職者向け相談窓口」において「使い捨て」が疑われる企業等への対応を図るとともに、「京都ブラックバイト対策協議会」により京都府と情報を共有・連携し、学生に対する労働法制の周知等に取り組めます。
- 「ユースエール企業」「若者応援宣言企業」の普及拡大に努め、府内中小企業の魅力を発信し、マッチングを推進します。
- 地域若者サポートステーションや「脱ひきこもり支援事業」と連携し、就職支援を実施します。

就職支援の推進

- 効果的・効率的なハロートレーニング（公的職業訓練）の実施による就職支援
- 京都労働局と京都府との一体的総合就業支援施策の実施
- Ｕ・Ｉ・Ｊターンによる就職支援
- 中高年齢者、障害者、ひとり親に対する就職支援、生活保護受給者等に対する就労・生活支援

- 京都労働局、高齢・障害・求職者雇用支援機構との国・府一体づくり事業の実施に関する協定に基づき、様々な求職者のニーズに合った効果的・効率的な職業訓練を実施します。
- 京都ジョブパーク及び北京都ジョブパークにおいて、利用者の様々なニーズに応じたワンストップ型の就業支援を行います。
- 京都ジョブパークの「移住人材確保業務」により、都市部においてＵ・Ｉ・Ｊターンを希望する人材と、府内企業とのマッチングを図ります。
- 中高年齢者や生活保護受給者、障害のある求職者等に対し、京都労働局や関係機関と連携し、きめ細かな就職支援等を行います。
- 障害者雇用企業サポートセンターにより、障害者雇用意欲のある企業を支援します。
- 「ひとり親家庭自立支援センター」において、ひとり親の自立を促進するため、総合的な就職支援を行います。

- 京都府、高齢・障害・求職者雇用支援機構との国・府一体づくり事業の実施に関する協定に基づき、様々な求職者のニーズに合った効果的・効率的なハロートレーニング（公的職業訓練）を実施します。
- 訓練等の支援が必要な求職者に対し、適切な職業訓練受講あっせんを努め、受講者に対し、就職・職場定着までの一貫した支援を実施します。
- 京都ジョブパーク及び北京都ジョブパーク内のハローワークコーナー等において、利用者の様々なニーズに応じた就業支援を、京都府と一体的に行います。
- 京都府が実施する移住施策と連動し、都市部においてＵ・Ｉ・Ｊターンを希望する人材と、地域の中小企業とのマッチングを図ります。
- 中高年齢者や生活保護受給者、障害のある求職者等に対し、京都府や関係機関と連携し、きめ細かな就職支援等を行います。
- マザーズハローワークに訓練ナビを配置し、職業訓練受講を促進するなど、ひとり親に対する総合的かつ一貫した就職支援を行います。



若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。



<認定マーク>

Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的 P R を実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的に P R することで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	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積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職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。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マーク（右）を、商品や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することができます。
4	若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算	若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算されます。 ①キャリアアップ助成金 ②人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金） ③トライアル雇用助成金 ④三年以内既卒者等採用定着奨励金※ ※平成29年5月より特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）になります。
5	日本政策金融公庫による低利融資	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）において実施している「地域活性化・雇用促進資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から－0.65％での低利融資を受けることができます。 ※基準利率は、成29年4月1日現在、中小企業事業1.21％、国民生活事業1.71％です。 ※適用利率は、資金使途、返済期間、担保の有無、信用リスクなどに応じて異なる利率が適用されます。 ※地域活性化・雇用促進資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/17_tiikikigyoushu_m_t.html
6	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されました。 ※公共調達における加点評価の仕組みは、原則平成28年度中に開始。 ※加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められます。



<認定マーク>

お問い合わせ先：管轄のハローワーク又は京都労働局職業安定課（075-241-3268）



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

平成30年3月新規学校卒業予定者対象
学卒求人説明会開催
 (企業内人権啓発推進員研修会と同時開催)

安定所	開催日時		開催会場
京都西陣	6月12日(月)	13:30～	ロームシアター京都 京都市左京区岡崎景勝寺町13
京都七条	6月14日(水)	13:30～	テルサホール 京都市南区東九条下殿田町70
福知山 舞鶴 舞峰	6月15日(木)	13:30～	ホテルロイヤルヒル福知山 京都府福知山市宇土師澤居山176番地
伏見 宇治 京都田辺	6月16日(金)	13:30～	宇治市文化センター 宇治市折居台1丁目1番地

毎年

6月10日～6月19日

は

「公正採用選考推進旬間」です

職業安定行政では、従来から基本的人権を尊重した「公正な採用選考」の実施を事業主の皆さまにお願いしているところです。

また、職業安定法に基づく指針においては、原則として収集してはならない求職者等の個人情報について規定されています。

しかしながら、新聞折込を利用した求人広告でJIS規格（標準的参考例）によらない応募書類（履歴書）の提出を求めたり、また、面接の場において、本人に責任のない事項の質問をするなど、就職差別につながるおそれのある事象が起きています。

このような行為は、公正な採用選考のあり方に反するばかりか、求職者等の個人情報を原則として収集してはならないと規定している職業安定法に基づく指針に反し、憲法で保障された基本的人権、職業選択の自由を侵害することにつながるということを、十分にご理解いただくとともに、身元調査は採用内定後におきましても実施されないようお願いします。

来春に向け、大学・短大・専修学校等の卒業予定者の就職活動はすでに始まっており、また、中学校・高等学校卒業予定者を対象とした求人の受付が6月1日から公共職業安定所（ハローワーク）で始まりました。

京都労働局では、この新規学卒者の就職にとって大切な時期、毎年6月10日から19日までを「公正採用選考推進旬間」としています。事業主の皆さまにおかれましては、今一度採用選考を見直していただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立に向けた積極的な取組をお願いします。

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29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（御依頼）

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、御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、平成12年に「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」が制定され、国・地方公共団体は、人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し実施する責務を有すると規定されています。この法律に基づき、平成14年に「人権教育・啓発に関する基本計画」が策定され、人権尊重の理念に対する理解を深め、これを体得することができるように、人権に関わる啓発活動が展開されているところであります。

しかしながら、社会には今なお同和問題など様々な人権問題が存在するとともに、国際化の進展や人々の価値観の多様化に伴って、インターネットによる人権侵害などの新たな問題も生じております。

当協議会におきましては、このような状況を厳しく受け止め、企業対象の人権研修をはじめ、人権擁護思想の普及・高揚に向けて、今後、取組を一層強化して参る所存であります。

つきましては、企業の皆さま方におかれましても国民の責務として、また企業の社会的責任を果たすという立場から、従業員教育のための研修や公正な採用選考等をはじめとする人権問題の解消のために、引き続き御尽力を賜りますようお願い申し上げます。

特に、企業における具体的取組の一環として、同和問題をはじめとする人権問題の啓発活動を推進していただく「企業内人権啓発推進員」の設置をお願いして参りましたが、未設置の企業におかれましては、この趣旨を御理解いただき、人事・労務等担当責任者の中から「人権啓発推進員」1名を早急に設置していただきますようお願い申し上げます。

お問い合わせ先

京都労働局職業対策課 ☎075-275-5424

● 外国人労働者問題啓発月間 ● 6/1(木)～6/30(金)

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！～



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

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、障害者の雇用状況報告につきましては、対象企業規模が 50 人以上となっておりますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

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 18 日（火）までにハローワークへ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の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。



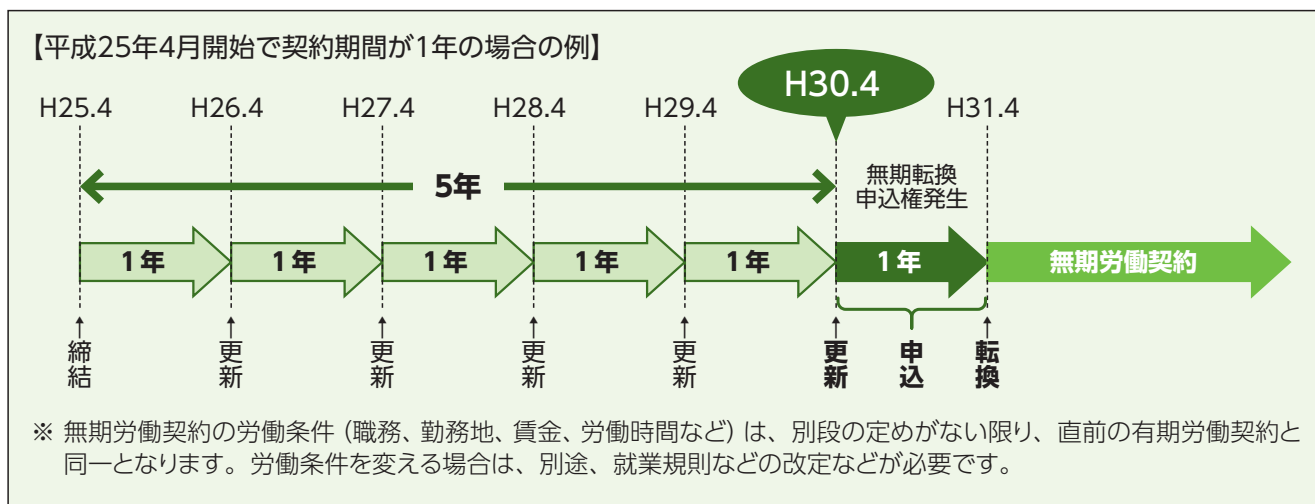
厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

安心して働くための「無期転換ルール」とは

～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化!～

無期転換ルールとは

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から開始します。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）



対象となる方は

雇用されている方のうち、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

無期転換の申込みは、書面で行うことをお勧めします

無期転換申込権の発生後、働く方が会社に対して無期転換する旨を申し出た場合、無期労働契約が成立します（会社は断ることができません）。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、のちのちのトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

お困りの場合は、京都労働局雇用環境・均等室（075-241-3212）にご相談ください。

くわしくは無期転換ポータルサイトへアクセス!

無期転換ルールの概要や無期転換のメリットなどのほか、相談先である都道府県労働局の一覧等を掲載しています。

<http://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換サイト 検索



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

(事業主の方へ) 非正規雇用労働者のキャリアアップに取り組む事業主を支援します！

キャリアアップ助成金のご案内

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、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、人材育成、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、()は大企業の額
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 有期→正規：1人当たり 57万円<72万円> (42万7,500円<54万円>) ② 有期→無期：1人当たり 28万5,000円<36万円> (21万3,750円<27万円>) ③ 無期→正規：1人当たり 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、若者認定事業所における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）、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>（71,250円<90,000円>）加算
人材育成コース	有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施 ・一般職業訓練(OFF-JT) ・有期実習型訓練「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJT	OFF-JT 賃金助成：1h当たり 760円<960円> (475円<600円>) 経費助成：実費助成 ※訓練時間数に応じて1人当たり次の額を限度 （有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合） 100時間未満の場合 10万円（7万円）15万円（10万円） 100時間以上200時間未満の場合 20万円（15万円）30万円（20万円） 200時間以上の場合 30万円（20万円）50万円（30万円） OJT 実施助成：1h当たり 760円<960円> (665円<840円>)
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	①全ての賃金規定等を2%以上増額改定 対象労働者数が1人～3人： 95,000円<12万円> (71,250円<90,000円>) 4人～6人： 19万円<24万円> (14万2,500円<18万円>) 7人～10人： 28万5,000円<36万円> (19万円<24万円>) 11人～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 対象労働者数が1人～3人： 47,500円<60,000円> (33,250円<42,000円>) 4人～6人： 95,000円<12万円> (71,250円<90,000円>) 7人～10人： 14万2,500円<18万円> (95,000円<12万円>) 11人～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、①：14,250円<18,000円>加算、②：7,600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>（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>)
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>)
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の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 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 19万円<24万円> (14万2,500円<18万円>) ※ 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、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上5時間未満延長でも助成 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>)

◆生産性の向上が認められる要件については、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。

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

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、個々の労働者が生み出す付加価値（生産性）を高めていくことが不可欠です。

このため、企業における生産性向上の取組みを支援するため、生産性を向上させた企業が労働関係助成金（一部）を利用する場合、その助成額又は助成率を割増します。

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年前に比べて**6%以上伸びていること** または、
- ・その3年前に比べて**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。

▷「生産性」は次の計算式によって計算します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{原価償却費} + \text{動産・不動産賃借料} + \text{租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

- なお、「生産性要件」の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。

お問い合わせ先：管轄のハローワーク又は京都労働局助成金センター（075-241-3269）まで

特定派遣の事業主の方へ

- ★派遣法改正により、労働者派遣事業はすべて許可制となりました。
- ★届出による労働者派遣事業（特定労働者派遣事業）が行えるのは、**平成30年9月29日まで**（経過措置期間）です。

引き続き労働者派遣事業を行うための許可申請はお早めに

※平成30年9月の申請期限が近づくにつれて申請は混雑が予想されます。

●許可には次のような要件がありますので、ご確認ください。

ただし、資産要件については、小規模事業主に対する暫定的な配慮措置があります。

- ※小規模事業主…派遣業以外の事業も含め有する事業所が一ヶ所のみで、
常時雇用する派遣労働者が10人以下（以下、「小規模事業主A」）。
常時雇用する派遣労働者が5人以下（以下、「小規模事業主B」）。

【労働者派遣事業の許可要件等の一部】（他にも要件があります。）

①資産要件

- a 基準資産額が1事業所あたり、2,000万円以上あること。
（小規模事業主A…1,000万円以上、小規模事業主B…500万円以上）
- b 基準資産額が負債総額の7分の1以上あること。
- c 事業資金として、自己名義の現金・預金が1事業所あたり1,500万円以上あること。
（小規模事業主A…800万円以上、小規模事業主B…400万円以上）

②法人の事業目的に「労働者派遣事業を行うこと」が登記されていること。

③成年に達した後3年以上の雇用管理経験を有するなどの要件を満たした派遣元責任者を任命すること。 ※3年以内の派遣元責任者講習の受講が必要。

④労働者派遣事業に使用可能な事務所の面積が20㎡以上あること。

⑤派遣労働者のキャリア形成支援制度（教育訓練計画、キャリアコンサルティング）を有すること。

⑥派遣事業所は雇用保険の適用事業所番号が必要です。（非該当承認を受けている事業所は、派遣事業では独立した事業所とはみなされません。）

●詳細は、『派遣手続きマニュアル』（京都労働局ホームページ内）でご確認ください。

お問合せ先：京都労働局需給調整事業課 電話075-241-3225



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

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！

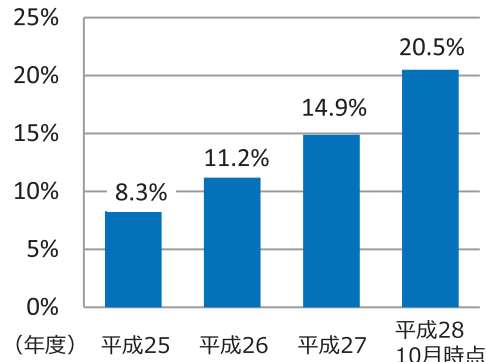
雇用保険適用関係や雇用継続給付の届出・申請に、**電子申請**を利用する事業主の方が増えています。

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あの推移



「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。

本年5月30日に改正個人情報保護法が全面施行され、1名分でも個人情報を所有する場合、法人・個人を問わず「個人情報取扱事業者」となります。

◇時間とコストをかけずに申請できます！

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りません。

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。



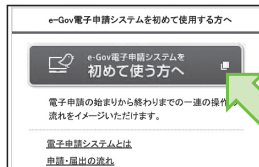
厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

よくあるご質問に対してお答えします。

— どのような手続きが電子申請が可能なのでしょう。 —

厚生労働省が管轄する届出のほとんどがe-Gov電子申請システムで手続きが可能です。
(雇用保険を含む労働保険関係、社会保険関係、高年齢・障害者の雇用状況報告、労働基準関係手続など)
e-Gov電子申請システムのウェブページで電子申請の手続が可能かどうか検索していただけます。

— 電子申請で手続した場合の申請から公文書の受け取り方法まで手順を知りたいのですが。 —



e-Gov電子申請のウェブページで、電子申請により雇用保険手続を行った場合の手順を「チュートリアル」方式で紹介しており、手続きの一連の画面イメージをご覧いただく事が可能です。

<http://www.e-gov.go.jp/help/shinsei/introduction/index.html>

— 添付書類は別途郵送する必要はありますか。 —

必要書類の画像データを添付し電子申請できますので、別途郵送していただく必要はありません。
(添付書類に不足がある場合は連絡のうえ送付を求めることもあります。)

— 申請データの事前準備は可能ですか。また、便利に入力出来るような方法がありますか。 —

e-Gov電子申請システムには申請データが入力途中であっても入力データを一端PCのハードディスクなどに保存しておき、改めて当該データを取り込み活用することができますので、届出期間前に申請データを事前に作成しておくことが可能です。また、入力項目が同じ届出が複数ある場合は入力データの引用も可能です。

民間のソフトウェア会社が販売する給与計算・労務管理ソフトを導入されていて、そのソフトに電子申請支援機能である「一括申請」や「API※」が搭載されていれば、その機能により簡単に申請データを作成し申請いただけます。その機能の使用方法などは販売元のソフトウェア会社へお尋ねください。

※「API (Application Programming Interface)」はe-Gov電子申請システムにアクセスすることなく、アプリから直接申請することが可能な機能です。平成27年4月以降にe-Govとの連携テストが完了したものの順次、API搭載ソフトの販売が開始されます。

— 電子申請だと時間がかかりますか。 —

京都労働局では京都府内のハローワークで行っている雇用保険電子申請手続（設置届など一部を除く。）について、申請受理から審査・決定までの事務処理を迅速化するため、平成26年10月1日から京都労働局雇用保険電子申請事務センターに事務処理を集中し、迅速な公文書の交付を行っています。

— e-Gov電子申請システムの利用方法の問い合わせ先はどちらですか。 —

「電子政府利用支援センター」 050-3786-2225（ビジネスダイヤル）
017-771-9008（IP電話等をご利用の場合）

受付時間：【4～7月】平日 9:00～19:00 土日祝日 9:00～17:00 【8～3月】平日、土日祝日 9:00～17:00

その他ご不明な点がありましたら下記まで気軽にご連絡ください。



京都労働局雇用保険電子申請事務センター

〒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2F
電話 075-277-8606 FAX 075-277-8607



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

平成29年度

労働保険の年度更新の手続

6/1(木)～7/10(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率を乗じて得た額となります。

(算定対象期間)

平成28年度確定保険料…平成28年4月1日から平成29年3月31日まで

平成29年度概算保険料…平成29年4月1日から平成30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。

- 申請することで、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。

- 平成29年度は雇用保険率が変更されています。

詳細は京都労働局のホームページでご確認ください。

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

- 一般拠出金は、平成28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。

- 従業員の雇用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、京都労働局総務部労働保険徴収課（075-241-3213）までお問い合わせください。



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク



京都府内で実施する職業訓練定員数を決定

—平成29年度職業訓練実施計画を策定—

京都労働局、京都府及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部は、「国・府一体人づくり事業の実施に関する協定」に基づき、「平成29年度京都府職業訓練実施計画」を策定しました。

職業訓練の実施概要は下記のとおりですが、学卒訓練・離職者訓練では、介護系訓練、医療・簿記・一般事務系訓練、IT系訓練、ものづくり（製造）系訓練等のコース（2か月～2年間）があります。職業訓練修了生の採用について、是非ご検討ください。

具体的な訓練内容、実施時期等については、お近くのハローワークへお尋ねください。

平成29年度の京都府内の職業訓練受講定員数

（単位：人）

訓練実施 主体	京 都 府		国		計
			京都労働局	独立行政法人 高齢・障害・求職者 雇用支援機構 京都支部	
訓練の種類	施設内訓練	委託訓練	求職者 支援訓練	ポリテクセンター京都 ポリテクカレッジ京都	
離職者訓練	—	2,346	1,500	728	4,574
在職者訓練	680	—	—	2,244	2,924
学卒者訓練	270	50	—	45	365
計	950	2,396	1,500	3,017	7,863

※ 1 京都府の施設内訓練のうち学卒者訓練は離職者の方も受講可能です。

※ 2 京都府の訓練には障害者訓練を含んでおり、障害のある方向けに、施設内訓練（定員90人）、委託訓練（定員232人）を実施します。

お問い合わせ先 各ハローワークへ

京都府の雇用失業情勢

● 平成 29 年 4 月内容 ●

平成 29 年 5 月 30 日
京都労働局職業安定部

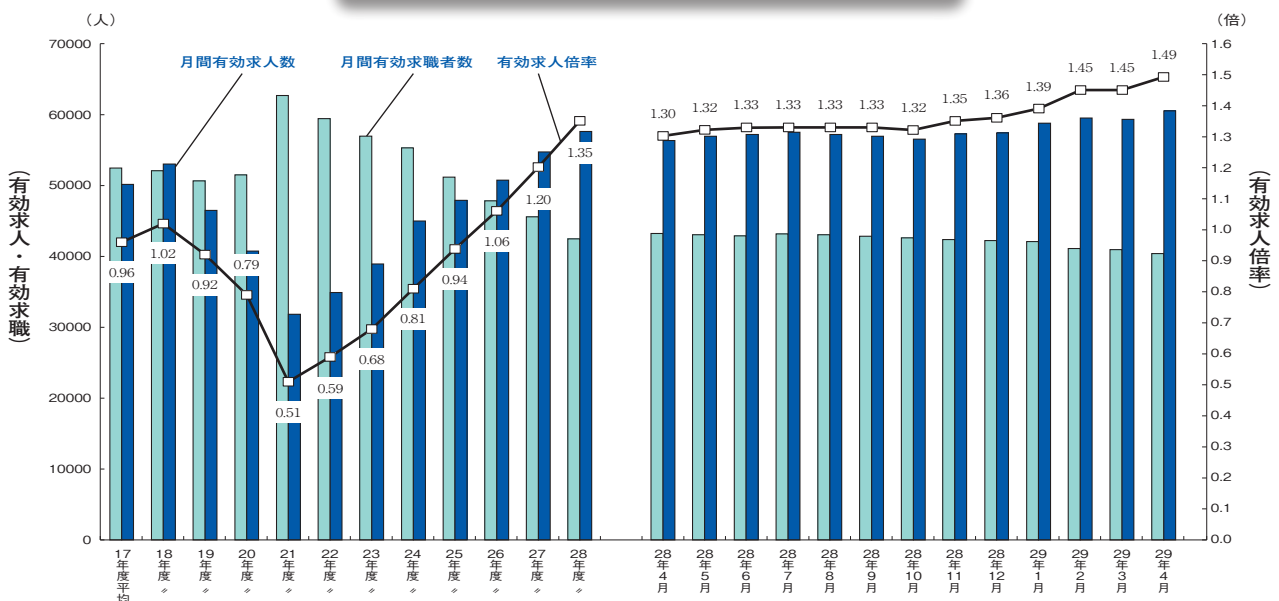
【雇用失業情勢の総括】

雇用保険被保険者数は、前年同月比で2.6%増と85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減少している。
平成29年4月の有効求人倍率(季節調整値)は1.49倍で、前月より0.04ポイント上昇し、昭和48年5月の1.56倍以来の高水準となった。
正社員の有効求人倍率(原数値)は0.96倍で、前年同月より0.15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、60,479人と前月に比べ1.9%増加し、有効求職者数(同)は、40,478人と前月に比べ1.3%減少した。
- (2) 有効求職者数(原数値)は、44,178人で前年同月比6.7%減少した。
新規求職者数(原数値)は、12,590人で前年同月比5.1%減少した。内訳は、一般が7,466人で7.3%減少し、パートも5,124人で同1.8%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22.7%、離職者68.5%(うち事業主都合19.4%)、無業者8.8%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14.7%減少している。
- (3) 有効求人数(原数値)は、60,854人で前年同月比8.0%増加した。
新規求人数(原数値)は、20,850人で前年同月比2.6%増加した。内訳は、一般が11,391人で同1.8%増加し、パートは9,459人で同3.5%増加した。主要産業別にみると、前年同月比では、製造業(同14.6%増)、情報通信業(同19.1%増)、金融業、保険業・不動産業、物品賃貸業(同10.6%増)、学術研究、専門・技術サービス業(同27.1%増)、医療、福祉(同7.1%増)、サービス業(他に分類されないもの)(同10.9%増)が増加した。一方、減少した産業は、建設業(同3.5%減)、運輸業、郵便業(同12.4%減)、卸売業、小売業(同1.9%減)、宿泊業、飲食サービス業(同2.8%減)、生活関連サービス業、娯楽業(10.5%減)、教育、学習支援業(33.1%減)、複合サービス事業(同14.4%減)となった。
- (4) 就職件数は、3,573件で前年同月比2.4%減少した。内訳は、一般が1,894件で同3.5%減少、パートは1,679件で同1.1%減少した。雇用保険受給者の就職件数は、798件で同2.0%増加した。

求人・求職・求人倍率の状況



注:月別の数値は季節調整値である。平成28年12月以前の数値は、平成29年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。