

ハローワーク京都だより

平成28年

9月

No.192 (通巻226号)
昭和51年6月創刊

労働市場ニュース



9月は
障害者雇用支援月間です

「パティシエになれたらいいなあ」

東京都立青山特別支援学校 5年

佐藤 緋真佳さん

厚生労働大臣賞受賞作品

平成28年度障害者雇用支援月間ポスター原画「絵画 小学校の部」



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/>

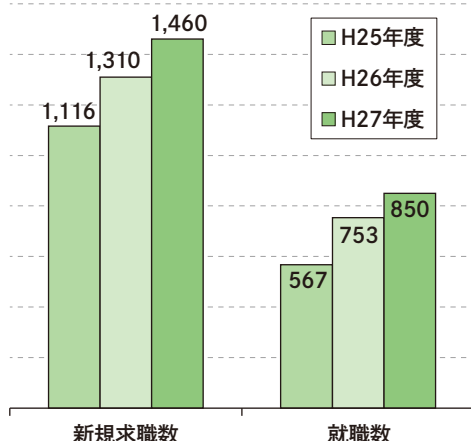
1975年京都七条公共職業安定所 京都心身障害者職業相談室として開室

京都障害者職業相談室

京都障害者職業相談室では、障害のある求職者の方に対し「一人ひとりの障害特性に応じた就職支援」を実施するために、京都障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、京都ジョブパークはーとふるコーナー、医療、教育、福祉等の関係機関との連携や協力を得て、就職に向けた相談・紹介や就職後の定着支援等を行っています。

京都障害者職業相談室は京都西陣、京都七条、伏見及び宇治の各ハローワークの管内にお住まいの障害のある方の専門相談窓口として開設されています。

なお、京都西陣、伏見及び宇治の各ハローワークにも障害のある方の専門相談窓口が設けられています。



平成27年度の障害者の職業紹介状況

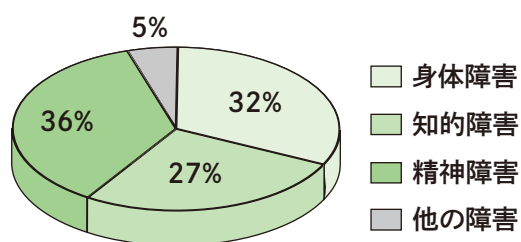
左のグラフのように、当相談室を利用される障害のある方、また、当相談室の紹介で就職される方が年々増加しています。

H27年度は、精神障害の方の求職・就職が最も多くなっています。

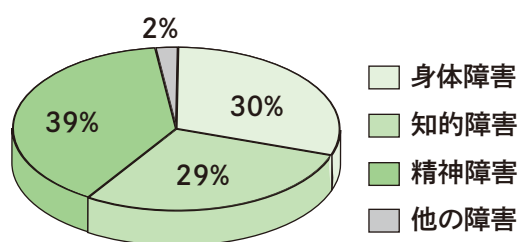
本年4月には改正障害者雇用促進法（雇用の分野における「障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務」）が施行されました。

事業主の皆さま方には、改正法の趣旨をご理解いただき、雇用の場を一層広めていただきますようお願いいたします。

H27年度新規求職比率



H27年度就職比率



特別支援学校卒業予定者への就職相談

当相談室においては、京都府南部地域の京都府立盲学校、聾学校、国立・府立・京都市立の特別支援学校16校の高等部卒業予定者の就職相談を担当しています。平成29年3月卒業予定生徒のうち180名が、企業就職を希望しています。

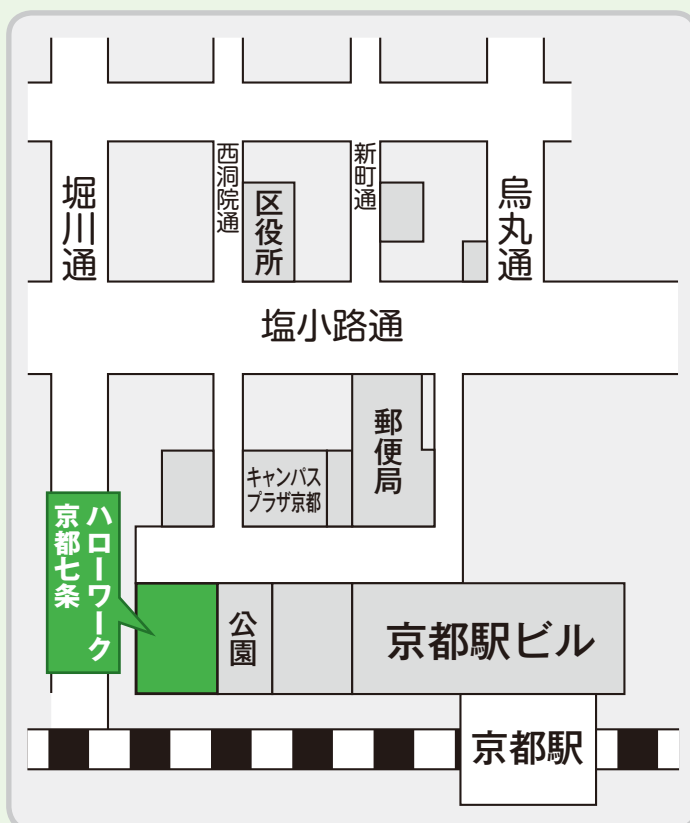
特別支援学校等の生徒は、企業における「職場実習」により「働く力を高め」企業就職へ歩んでいます。
(平成28年3月卒業生のうち、約130名の生徒が企業就職をし、巣立っています。)

企業におかれましては、障害のある生徒の職場実習から雇用の場の拡大に取り組みを進めていただきますようお願いいたします。

*特別支援学校生徒の職場実習や雇用については、当相談室にご連絡をいただきますようお願いいたします。

京都障害者職業相談室

T600-8235 京都市下京区西洞院通塩小路下ル
東油小路町803 ハローワーク京都七条4階
TEL 075-341-2626
FAX 075-341-2612



京都障害者職業相談室のご案内	1・2
「平成28年度第1回障害者就職面接会」のお知らせ	3
特別支援学校等卒業予定者に職場実習・雇用の場を！	4
平成29年3月高等学校卒業予定者の採用選考について	5・6
雇用保険の賃金日額・基本手当日額の変更について	7・8
高年齢雇用継続給付・育児休業給付・介護休業給付の支給限度額の変更について	9
勤務地などを限定した「多様な正社員」求人の提出をお願いします	10
キャリアアップ助成金（非正規雇用労働者の処遇改善のための支援を拡充）	11・12
キャリアアップ助成金（短時間労働者の就業促進のための支援を拡充）	13・14
京都府の雇用失業情勢	15



平成28年度 第1回障害者就職面接会



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
京都支部京都障害者職業センター

日時 平成28年9月14日(水)
11:00～17:00

求職者受付開始	11:00～
企業受付開始	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「イベントホール」
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

お問い合わせ先

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

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等卒業予定者のうち、100 名以上が就職を希望しています。
職場実習を通じて、卒業予定者の雇用をご検討ください。

職場実習とは？

それぞれの企業で、実際の職場体験をさせていただくことにより、本人の適性・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実施するものです。

- ☆ 実習期間 2 週間を基本とします。(1 週間から 3 週間でも可)
- ☆ 実習時間 実習先企業の勤務時間を基本とします。(勤務時間内の一部でも可)
- ☆ 賃 金 学校教育の一環として実施しますので、賃金の支払は必要ありません。
- ☆ そ の 他 通勤に要する費用、昼食費用は実習生が負担します。
万が一事故が発生した場合は、(独)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)

特別支援学校等卒業生は多様な職場に就職し、活躍しています。

物流軽作業、リネン関係洗濯・仕分け・仕上げ、段ボールシート断裁・印刷補助、ホテル接客業、スーパー品出し、製パン補助・販売、調理補助、花卉栽培、一般事務、接客、食器洗浄など

◇ハローワークでは卒業者の就職促進と職業の安定を図るため、関係機関と連携し、様々な訓練や支援の実施、就職後の職場適応指導(アフターケア)を実施しています。

特別支援学校等の卒業予定者の職場実習・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(TEL：075-341-2626)にご連絡ください。

京都府内の特別支援学校等一覧

学校名		所在地	電話
京都府立校	盲学校	北区紫野花ノ坊町 1	075-462-5083
	聾学校	右京区御室大内 4	075-461-8121
	向日が丘支援学校	長岡京市井ノ内朝日寺 11	075-951-8361
	宇治支援学校	宇治市広野町丸山 10	0774-41-3701
	城陽支援学校	城陽市中芦原 1-4	0774-53-7100
	八幡支援学校	八幡市内里柿谷 16-1	075-982-7321
	南山城支援学校	相楽郡精華町大字山田医王寺 1	0774-72-7255
	丹波支援学校	南丹市八木町柴山坊田 118	0771-42-5185
	中丹支援学校	福知山市大字私市小字打溝 8	0773-32-0011
	舞鶴支援学校	舞鶴市字堀 4-1	0773-78-3133
	与謝の海支援学校	与謝郡与謝野町字男山 945	0772-46-2770
京都市立校	北総合支援学校	上京区堀川通寺之内上ル 2 丁目下天神町 650-1	075-431-6636
	東総合支援学校	山科区大塚高岩 3	075-594-6501
	西総合支援学校	西京区大枝北杵掛 1-21-21	075-332-4275
	呉竹総合支援学校	伏見区桃山福島太夫北町 52	075-601-9104
	白河総合支援学校	左京区岡崎東福ノ川町 9-2	075-771-5510
	鳴滝総合支援学校	右京区音戸山山ノ茶屋町 9-2	075-461-3221
	東山総合支援学校	東山区東大路渋谷下ル妙法院前側町 441	075-561-3373
国立大学法人	京都教育大学附属 特別支援学校	伏見区深草大亀谷大山町 90	075-641-3531

☆特別支援学校：学校教育法の一部を改正する法律(平成19年4月1日施行)により特別支援学校制度(従来の盲学校、聾学校及び養護学校)が創設されました。

平成29年3月高等学校卒業予定者の 採用選考開始日は、 **9月16日(金)!!**

1 新規高等学校卒業予定者の求人確保にご協力を!!

平成29年3月高等学校卒業予定者の求人申込につきましては、ハローワークでの受付を6月20日から、また学校での受理を7月1日からそれぞれ開始しています。

本年7月末の学卒求人の受付状況につきましては、景気の回復等を背景に、昨年より大幅に増加しているところですが、就職希望の生徒に少しでも多くの求人を提供し、就職の機会が得られるよう、ハローワークでは引き続き、職員一丸となって求人の確保に努めてまいります。

つきましては、事業主の皆さまには、より一層のご理解を賜り、一人でも多くの求人申込をいただきますようお願いいたします。

2 応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考の実施を!!

新規学校卒業予定者の就職は、職業生活の第一歩を踏み出すことになる重要なものです。

一方、企業にとっても、新規学校卒業者は、長期的に企業活動を支えることを期待されている人材であり、その採用は重要な意義をもつものです。

企業においては、採用方針や採用基準をもとに採否を決定する自由が認められていますが、採用選考時に何を聞いてもよい、何を書かせてもよいというものではありません。

したがって、採用選考するに当たっては、基本的人権が侵されることなく、公正な採用基準を確立していただきますようお願いいたします。

また、新規学校卒業者は成長過程にあり、表面的な成績にとらわれることなく潜在的な能力や採用後の教育訓練等も含めて、積極的に本人の適性・能力を見いだしていただきますよう十分考慮してください。

応募・採用選考について

- ☆ 9月5日以降に高等学校から応募書類(近畿高等学校統一用紙)が送付されます。
- ☆ 9月16日以降に採用選考を実施してください。

選考に当たっての基本的な考え方

- ☆ 本人の適性と能力が作業遂行能力に適合するかどうか。
- ☆ 応募者の基本的人権が尊重される中で行われること。

複数応募について

- ☆ 高等学校卒業者における応募・推薦につきましては、平成18年度から京都府内では10月16日から「1人2社」の複数応募が可能となっています。

具体的な選考について

- ☆ 職務に対する適性・能力に沿った公正な採用基準を確立すること。
- ☆ 採用基準に沿った公正な評価を行う選考方法、選考体制を確立すること。
- **面接** 質問の目的を明確にし、面接担当者が客観的に評価できる基準や方法を事前に確立するとともに、質問事項を統一しておいてください。
- **学科試験** 採用職種の作業遂行に必要な知識をもっているかどうか判断する必要がある場合に限り実施してください。
- **作文** 特に文章による表現力が必要とされている職種に限り実施し、その課題は客観的に判断できるものとしてください。
- **適性検査** 適性検査の目的は、従業員の職場配置や教育訓練に必要なデータを得ることにあります。単に優劣や順序をつけるためだけに適性検査を実施することのないようにしてください。検査結果を絶対視せず、面接時の結果と併せて総合的に評価してください。
※求人申込書に記載のない試験、作文、検査等は実施しないでください。
- **選考時の健康診断** 作業遂行能力の有無に必要不可欠な場合以外は実施しないでください。
※労働安全衛生規則第43条に規定された「雇入時の健康診断」は採用後の適正な人材配置及び従業員の健康管理に役立てるために実施するものであり、採用選考時に実施して応募者の採否を決定するためのものではありません。
- **身元調査** 内定後を含めて絶対に行わないでください。

採否結果等の連絡について

- ☆ 原則として3日以内(遅くとも7日以内)に高等学校へお知らせください。
(本人あて直接送付しないでください。不採用の場合は、その理由を具体的に明記し、応募書類とともに高等学校へ送付してください。)
- ☆ 入社承諾書は、学校を通じて本人から提出することとしていますので、ご承知ください。
なお、京都府内の高等学校では、統一した「入社承諾書」を使用していますので、必要な場合は高等学校に請求してください。

3 入社時の提出書類等の管理について

採用内定を行うことは、労働契約締結の出発点です。

したがって、事業主と採用内定者は、労働契約の締結という観点に立って意思の疎通を図っておくことが必要です。

事業所では、採用内定者に種々の書類を求められる場合もあると思います。しかしながら、従来から使用されていた社用紙(従業員調書、身元保証書、身上書等)を問題意識を持たないまま、単に過去の習慣から使用、提出を求めている例がいまだに見られます。基本的人権を尊重する視点から、今一度、再点検をお願いします。

雇用保険の基本手当日額が変更になりました ～平成28年8月1日から～

賃金日額・基本手当日額の変更について

雇用保険では、離職者の「賃金日額」※¹に基づいて「基本手当日額」※²を算定しています。賃金日額については上限額と下限額を設定しており、「毎月勤労統計」の平均定期給与額の増減により、毎年8月1日にその額を変更します。今回は、平成27年度の平均定期給与額が前年比で約0.43%低下したことから、上限額・下限額ともに引き下げになりました。

これに伴い、基本手当日額の算定基準が変わり、支給額が減額になる場合があります。対象になる方には、平成28年8月2日以降の認定日にお返しする受給資格者証に新「基本手当日額」を印字して、お知らせします。

※1 離職した日の直前の6か月に毎月決まって支払われた賃金から算出した金額。「雇用保険受給資格者証」(第1面)の14欄に記載されています。

※2 失業給付の1日当たりの金額。「雇用保険受給資格者証」(第1面)の19欄に記載されています。年齢区分などによって計算方法が異なります。詳しくは、次頁をご覧ください。

◆年齢区分に応じた賃金日額・基本手当日額の上限額

離職時の年齢	賃金日額の上限額(円)		基本手当日額の上限額(円)	
	変更前	変更後	変更前	変更後(前年度増減)
29歳以下	12,790	12,740	6,395	6,370(－25)
30～44歳	14,210	14,150	7,105	7,075(－30)
45～59歳	15,620	15,550	7,810	7,775(－35)
60～64歳	14,920	14,860	6,714	6,687(－27)

【例】

29歳で賃金日額が14,000円の方は、上限額(12,740円)が適用されますので、平成28年8月1日以降分の基本手当日額(1日当たりの支給額)は、6,370円となります。

◆賃金日額・基本手当日額の下限額

年齢	賃金日額の下限額(円)		基本手当日額の下限額(円)	
	変更前	変更後	変更前	変更後(前年度増減)
全年齢	2,300	2,290	1,840	1,832(－8)

○基本手当日額の下限額は、年齢に関係なく、1,832円になります。

○基本手当日額の計算方法

賃金日額(w円)	給付率	基本手当日額(y円)
◆離職時の年齢が29歳以下(※1)		
2,290円以上4,580円未満	80%	1,832円～3,663円
4,580円以上11,610円以下	80%～50%	3,664円～5,805円(※2)
11,610円超12,740円以下	50%	5,805円～6,370円
12,740円(上限額)超	—	6,370円(上限額)
◆離職時の年齢が30～44歳		
2,290円以上4,580円未満	80%	1,832円～3,663円
4,580円以上11,610円以下	80%～50%	3,664円～5,805円(※2)
11,610円超14,150円以下	50%	5,805円～7,075円
14,150円(上限額)超	—	7,075円(上限額)
◆離職時の年齢が45～59歳		
2,290円以上4,580円未満	80%	1,832円～3,663円
4,580円以上11,610円以下	80%～50%	3,664円～5,805円(※2)
11,610円超15,550円以下	50%	5,805円～7,775円
15,550円(上限額)超	—	7,775円(上限額)
◆離職時の年齢が60～64歳		
2,290円以上4,580円未満	80%	1,832円～3,663円
4,580円以上10,460円以下	80%～45%	3,664円～4,707円(※3)
10,460円超14,860円以下	45%	4,707円～6,687円
14,860円(上限額)超	—	6,687円(上限額)

※1 離職時の年齢が65歳以上の方が高年齢求職者給付金を受給する場合も、この表を適用します。

※2 $y = (-3w^2 + 69,980w) / 70,300$

※3 $y = (-w^2 + 18,020w) / 16,800$, $y = 0.05w + 4,184$ のいずれか低い方の額

就業促進手当の上限額について

就業促進手当(再就職手当、就業促進定着手当、就業手当、常用就職支度手当)の算定における上限額についても、下表の通り変更になります。

◆再就職手当・就業促進定着手当・常用就職支度手当の算定における基本手当日額の上限額

年齢	変更前(円)	変更後(前年度増減)(円)
59歳以下	5,830	5,805(－25)
60～64歳	4,725	4,707(－18)

◆就業手当の1日当たり支給額(基本手当日額の30%)の上限額

年齢	変更前(円)	変更後(前年度増減)(円)
59歳以下	1,749	1,741(－8)
60～64歳	1,417	1,412(－5)



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

の受給者の皆さまへ

平成28年8月1日から支給限度額等が変更になりました。
皆さまへの給付額が変わる場合があります。

毎月勤労統計の平均定期給与額の増減をもとに、毎年8月1日に行われる賃金日額の変更に伴い、上記給付の支給限度額も変更になりました。

高年齢雇用継続給付（平成28年8月1日以後の支給対象期間から変更）

- **支給限度額** 341,015円 → **339,560円**

支給対象月に支払いを受けた賃金の額が支給限度額（339,560円）以上であるときには、高年齢雇用継続給付は支給されません。

また、支給対象月に支払いを受けた賃金額と高年齢雇用継続給付として算定された額の合計が支給限度額を超えるときは、**339,560円－（支給対象月に支払われた賃金額）**が支給額となります。

- **最低限度額** 1,840円 → **1,832円**

高年齢雇用継続給付として算定された額がこの額を超えない場合は、支給されません。

- **60歳到達時等の賃金月額**

上限額 447,600円 → **445,800円**

下限額 69,000円 → **68,700円**

60歳到達時の賃金が上限額以上（下限額未満）の方については、賃金日額ではなく、上限額（下限額）を用いて支給額を算定します。

育児休業給付（初日が平成28年8月1日以後である支給対象期間から変更）

- **支給限度額** 上限額（支給率67%） 285,621円 → **284,415円**
上限額（支給率50%） 213,150円 → **212,250円**

介護休業給付

- **支給限度額**

（平成28年8月1日以後に介護休業を開始した場合は、以下の支給率、上限額を適用）

上限額（支給率67%） **312,555円**

（平成28年8月1日前に介護休業を開始した場合は、初日が平成28年8月1日以後である支給対象期間から変更）

上限額（支給率40%） 170,520円 → **169,800円**

勤務地などを限定した「多様な正社員」求人の提出をお願いします。

「多様な正社員」とは？

従来の正社員と比べ、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正社員のことを言います。例えば・・・

- **勤務地限定正社員**：転勤が一切ない、または、転勤するエリアが限定された正社員
(例 全国転勤がない営業職、限定された店舗で働くスタッフ)
- **職務限定正社員**：担当職務や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正社員 (例 ディーラーなどの特定の職務のスペシャリスト)
- **勤務時間限定正社員**：所定労働時間がフルタイムではない、あるいは残業が免除されている正社員 (例 短時間勤務の事務職)

ポイント

限定の内容(勤務地、職務、勤務時間)を組み合わせることで、企業の実情に応じたバリエーションが広がります。

「多様な正社員」を導入するメリットは？

「多様な正社員」の導入は、企業・労働者にもメリットがあります。例えば・・・

企業のメリット

- 家庭の事情等で転勤やフルタイム勤務が困難となり、辞めざるを得ない従業員の離職を防止することができます。
- 多様な正社員を、非正規雇用労働者の登用後の受皿とすることで、必要な人材の育成、技能の蓄積・継承が可能となります。
- 勤務地限定正社員を導入し、地元密着型の人材を採用することで、地域のニーズに合ったサービスの提供や地元の顧客確保が可能となります。

労働者のメリット

- 育児・介護等の事情により転勤やフルタイム勤務が困難な場合でも、就業の継続、能力の発揮が可能となります。
- 勤務地や残業時間をコントロールできるようになり、ワーク・ライフ・バランスの実現が促されます。
- 安定した雇用のもとで、自身の能力を発揮することや処遇改善が可能となり、モチベーション高く働くことができます。

※詳しくは厚生労働省のHP (<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/tayounaseisyain.html>) をご覧いただくか、京都労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

非正規雇用労働者の処遇改善のための支援を拡充 ～ キャリアアップ助成金を拡充します ～

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、**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。

現 行 制 度

賃金規定等改定（処遇改善コース）

（ ）は中小企業以外の額です。

有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給した場合

- すべての賃金規定等を増額改定した場合、対象労働者の数が
1人～ 3人：10万円(7.5万円) 4人～ 6人：20万円(15万円)
7人～10人：30万円(20万円) 11人～100人：1人当たり3万円(2万円)
- 一部(雇用形態・職種別等)の賃金規定等を増額改定した場合、対象労働者の数が
1人～ 3人：5万円(3.5万円) 4人～ 6人：10万円(7.5万円)
7人～10人：15万円(10万円) 11人～100人：1人当たり1.5万円(1万円)

※ 職務評価の手法の活用により処遇改善を実施した場合、1事業所当たり20万円(15万円)を加算

賃金規定等の改定（処遇改善コース）が拡充されます

中小企業に対する加算措置の創設

- **中小企業が基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、昇給した場合** 拡充
上記現行制度の助成額に
1人当たり 14,250円(※18,000円)を加算(すべての賃金規定等改定の場合)
1人当たり 7,600円(※9,600円)を加算(一部の賃金規定等改定の場合)
- ※ 申請があった企業において、生産性の向上が認められる場合は加算額が増額となります。
ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値をいいます。
助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合は18,000円(9,600円)を加算額として支給します。
()は一部の賃金規定等改定の額です。
- **平成28年8月24日以降、上記のとおり取り組んだ事業主を加算措置の対象とします。**
- ※ 当該加算措置の創設には、補正予算案の成立、厚生労働省令の改正等が必要であり**現時点ではあくまで予定**となります。

より利用しやすいように支給要件を緩和（平成28年8月5日～）

- ① **キャリアアップ計画書の提出期限の緩和**(人材育成コースは、従前のとおり訓練開始日の前日の1か月前まで)
「取組実施前1か月まで」を「取組実施日まで」に変更しました。
- ② **賃金規定等の運用期間の緩和**
「改定前の賃金規定等を3か月以上運用していること」が要件でしたが、**新たに賃金規定等を作成した場合でもその内容が、過去3か月の賃金の実態からみて2%以上増額していることが確認できれば助成対象**となります。
- ③ **最低賃金との関係に係る要件緩和**
「最低賃金額の公示日以降、賃金規定等の増額分に公示された最低賃金額までの増額分は含めないこと」としていましたが、「**最低賃金額の発効日以降**、賃金規定等の増額分に**発効された最低賃金額**までの増額分は含めないこと」に変更しました。

「賃金規定等」とは

賃金規定や賃金一覧表など、賃金額の定めがあれば支給対象となります。

就業規則規定例

第〇条（賃金）
契約社員及びパートタイマーの賃金を〇〇のとおり定める。

要件緩和

賃金規定等は、改定ではなく、新たに作成した場合でもその内容が、過去3か月の賃金実態からみて2%以上増額していることが確認できれば助成対象になります。

賃金規定等

第〇条（賃金）
賃金は、基本給、時間外手当、通勤手当とする。
第〇条（基本給）
基本給は、時給によって定める。
なお、その金額は本人の能力及び経験等に応じ、〇級：〇〇円、〇級：〇〇円、〇級：〇〇円とする。

○ 賃金規定

区分	金額（時給）
1級	〇〇〇円
2級	〇〇〇円
3級	〇〇〇円

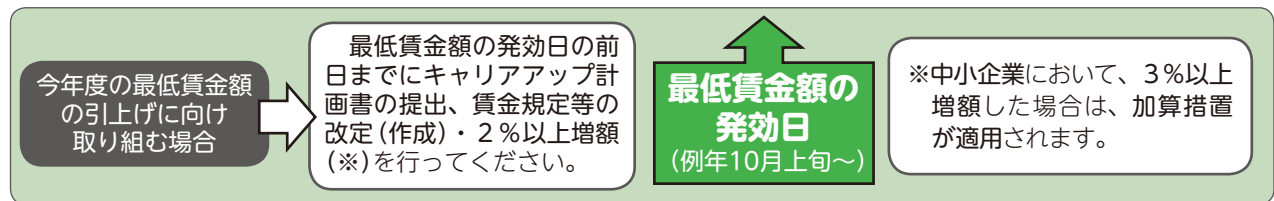
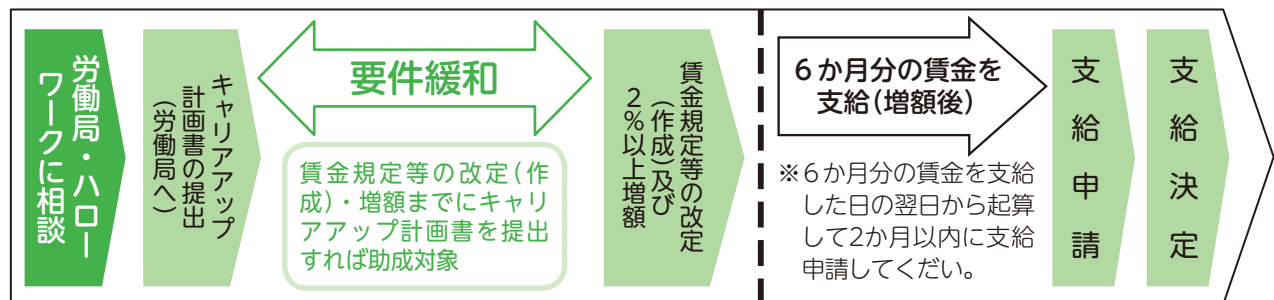
○ 賃金一覧表

対象者	金額（時給）
〇〇さん	〇〇〇円
××さん	〇〇〇円
▲▲さん	〇〇〇円

※ 対象者は匿名でも可

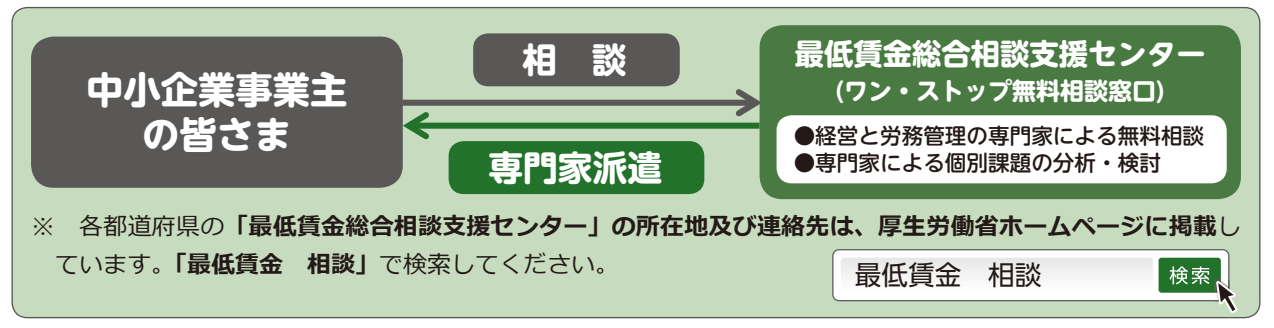
申請までの流れ

賃金規定等の改定（作成）・増額後、**6か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に支給申請**してください。また、**改定（作成）・増額までにキャリアアップ計画書を作成・提出**する必要があります。



最低賃金総合相談支援センターによる相談支援

全国47都道府県に設置している「最低賃金総合相談支援センター」では、賃金規定等の整備に関する相談や社会保険労務士や経営コンサルタントなどの専門家の派遣も行っていますので、ご活用ください。



- ※ その他の支給要件もあり、管轄ハローワークまたは助成金センター（西陣所及び七条所管内）にご相談ください（支給要件を満たさない場合は助成金を受給できません）。
- ※ コース実施日までにキャリアアップ計画書の提出が必要です（人材育成コースは訓練開始日の前日の1か月前まで）。すでにキャリアアップ計画書を提出していても計画変更届が必要となる場合があります。
- ※ キャリアアップ助成金は、助成人数や助成額に上限があります。
- ※ 詳細なパンフレットはホームページに掲載しています。厚生労働省HP「キャリアアップ助成金」

短時間労働者の就業促進のための支援を拡充 ～ キャリアアップ助成金の拡充 ～

就業調整を防ぎ、社会保険の適用拡大を円滑に進める観点から、**短時間労働者の賃金引上げや、本人の希望を踏まえて働く時間を延ばすこと**を通じ、人材確保を図る意欲的な事業主を支援します。

※ 「**キャリアアップ助成金**」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、**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。

現行制度（平成 28 年 4 月から）

① 賃金規定等改定（処遇改善コース）

（ ）は中小企業以外の額です。

有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を 2% 以上増額改定し、昇給した場合

- すべての賃金規定等を増額改定した場合、対象労働者の数が
1人～ 3人：10万円(7.5万円) 4人～ 6人：20万円(15万円)
7人～10人：30万円(20万円) 11人～100人：1人当たり3万円(2万円)
- 一部(雇用形態・職種別等)の賃金規定等を増額改定した場合、対象労働者の数が
1人～ 3人：5万円(3.5万円) 4人～ 6人：10万円(7.5万円)
7人～10人：15万円(10万円) 11人～100人：1人当たり1.5万円(1万円)

※ 職務評価の手法の活用により処遇改善を実施した場合、1事業所当たり20万円(15万円)を加算

② 短時間労働者の労働時間延長（処遇改善コース）

（ ）は中小企業以外の額です。

- 短時間労働者の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長し社会保険を適用した場合 1人当たり 20万円(15万円)

平成 28 年 10 月から「② 短時間労働者の労働時間延長（処遇改善コース）」が拡充されます

※ 本年10月以降の変更内容については、現時点における予定です。

② 短時間労働者の労働時間延長（処遇改善コース）

（ ）は中小企業以外の額です。

- 短時間労働者の週所定労働時間を **5 時間以上延長し** 社会保険に適用した場合
1人当たり 20万円(15万円) **拡充**

※ 本年10月から被用者保険の被保険者が501人以上の企業（適用拡大対象企業）を対象に被用者保険の適用拡大が実施され、適用となる労働者の週所定労働時間の要件が「週30時間以上」から「週20時間以上」に変更されます。

※ 今回の支給要件の変更により、引き続き適用拡大対象企業も利用することが可能となり、その他の企業でも対象労働者の範囲が広がり（週25時間以上週30時間未満も利用可）、より利用しやすくなります。

※ 具体的な対象労働者は、適用拡大対象企業の「週20時間未満の方」（週20時間以上の方で収入要件等により社会保険に適用していない場合を含む）、その他の企業(500人以下)の「週30時間未満の方」となります。

※ 適用拡大対象企業は、10月1日付の契約（適用）まで変更前の制度（週25時間未満から週30時間以上に延長し社会保険適用）を利用することができます。

- 上記① 賃金規定等改定と併せて新たに社会保険に適用した労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長した場合は、1～4時間以上でも助成
1時間以上：1人当たり 4万円(3万円) 2時間以上：1人当たり 8万円(6万円)
3時間以上：1人当たり12万円(9万円) 4時間以上：1人当たり16万円(12万円) **新規**

※ コース実施日までにキャリアアップ計画書の提出が必要です（裏面の人材育成コースは訓練開始日の前日の1か月前まで）。すでに計画書を提出していても計画変更届の提出が必要になる場合があります。

※ その他の支給要件もあり、管轄ハローワークまたは助成金センター（西陣所及び七条所管内）にご相談ください（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）。



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

助成内容		助 成 額 ()は中小企業以外の額
1 正社員化コース	有期契約労働者等を ●正規雇用労働者・ 多様な正社員等に転換 または ●直接雇用した場合	①有期→正規：1人当たり 60万円(45万円) ②有期→無期：1人当たり 30万円(22.5万円) ③無期→正規：1人当たり 30万円(22.5万円) ④有期→多様な正社員(勤務地・職務限定・短時間正社員) ：1人当たり 40万円(30万円) ⑤無期→多様な正社員 ：1人当たり 10万円(7.5万円) ⑥多様な正社員→正規 ：1人当たり 20万円(15万円) ※派遣労働者を派遣先で正規雇用等として直接雇用する場合、 ①③1人当たり30万円(中小企業以外も同額)加算 ④⑤1人当たり15万円(中小企業以外も同額)加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、 若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換等した場合 ①1人当たり10万円(中小企業以外も同額)加算 ②～⑤5万円(中小企業以外も同額)加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、 ④⑤1事業所当たり10万円(7.5万円)加算
2 人材育成コース	有期契約労働者等に ●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) ●中長期的キャリア形成訓練 (専門的・実践的な教育訓練)(Off-JT) を行った場合	Off-JT《1人当たり》 賃金助成：1時間当たり 800円(500円) 経費助成： 一般職業訓練、有期実習型訓練 最大 30万円(20万円) 中長期的キャリア形成訓練(有期実習型訓練後に正規 雇用等に転換された場合) 最大 50万円(30万円) ※実費を限度 OJT《1人当たり》 実施助成：1時間当たり 800円(700円)
3 処遇改善コース	有期契約労働者等に次のいずれ かの取組を行った場合 ①すべて又は一部の基本給 の賃金テーブルを改定し、 2%以上増額させた場合 ②正規雇用労働者との共通の 処遇制度を導入・適用した 場合 ③週所定労働時間を25時間 未満から30時間以上に延 長し社会保険を適用した場合	①賃金テーブル改定 ・すべての賃金テーブル改定： 対象労働者数が 1～3人： 10万円(7.5万円) 4～6人： 20万円(15万円) 7～10人： 30万円(20万円) 11～100人： 3万円(2万円) ×人数 ・雇用形態別、職種別等の賃金テーブル改定 対象労働者数が 1～3人： 5万円(3.5万円) 4～6人： 10万円(7.5万円) 7～10人： 15万円(10万円) 11～100人： 1.5万円(1万円) ×人数 ※「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20万円(15万円) 加算 ②共通処遇推進制度 ・法定外の健康診断制度を新たに規定し4人以上実施 ：1事業所当たり 40万円(30万円) ・共通の賃金テーブルの導入・適用 ：1事業所当たり 60万円(45万円) ③短時間労働者の週所定労働時間を25時間未満から30 時間以上に延長：1人当たり 20万円(15万円)

◆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。

◆詳細なパンフレットはホームページに掲載しております。厚生労働省HP「キャリアアップ助成金」



京都府の雇用失業情勢

～有効求人倍率は1.34倍と、昭和48年12月以来の高水準を3か月連続で維持～

● 平成 28 年 7 月内容 ●

平成 28 年 8 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、一部の産業で減少が続いているが、前年同月比で1.2%増と76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28年7月の有効求人倍率(季節調整値)は1.34倍で前月より0.01ポイント上昇し、昭和48年12月の1.32倍以来の高水準を3か月連続で維持した。

以上のことから、**京都府内の雇用情勢は、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、57,596人と前月に比べ1.1%増加し、有効求職者数(同)は、43,124人と前月に比べ0.8%増加した。

(2) 有効求職者数(原数値)は、43,456人で前年同月比6.9%減少した。

新規求職者数(原数値)は、8,638人で前年同月比12.7%減少した。内訳は、一般が5,727人で同13.6%減少し、パートも2,911人で同10.9%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28.4%、離職者62.9%(うち事業主都合16.0%)、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19.3%減少している。

(3) 有効求人数(原数値)は、54,613人で前年同月比6.4%増加した。

新規求人数(原数値)は、19,870人で前年同月比4.5%減少した。内訳は、一般が10,985人で同8.6%減少し、パートは8,885人で同1.2%増加した。主要産業別にみると、前年同月比で増加した産業は、情報通信業(17.1%増)、運輸業・郵便業(28.0%増)、宿泊・飲食サービス業(6.2%増)、教育・学習支援業(2.3%増)となった。一方、減少した産業は、建設業(2.7%減)、製造業(16.3%減)、卸売・小売業(2.9%減)、金融業・保険業(41.0%減)、不動産・物品賃貸業(3.7%減)、生活関連サービス業・娯楽業(10.4%減)、医療・福祉(9.9%減)、サービス業〔他に分類されないもの〕(5.7%減)となった。

(4) 就職件数は、3,131件で前年同月比11.1%減少した。内訳は、一般が1,713件で同14.0%減少、パートは1,418件で同7.2%減少した。雇用保険受給者の就職件数は、790件で同17.0%減少した。

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。なお、平成27年12月以前の数値は、平成28年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。