ハローワーク京都だより

平成26年 11月

No.185（通巻219号）
昭和51年6月創刊

労働市場ニュース

正社員への近道！ジョブ・カード

求職者のみなさんへ

ジョブ・カードにこれまでの学習歴や職務経歴、将来に向けた希望や目標などを記入し、記入したジョブ・カードをもとにキャリア・コンサルティングを受けることで、自分の職業能力・職業意識やキャリア形成上の課題が明確となり、就職活動やその後の安定雇用に役立てることができます。

事業主のみなさんへ

ジョブ・カード作成過程できめ細かなキャリア・コンサルティングにより、求職者の仕事に対する意欲や、仕事に対する取り組む姿勢などがわかりやすく書かれています。
求職者の人物評価をいろいろな面から行うためのツールとして、ぜひ、ジョブ・カードを採用面接の応募書類にご活用ください。

ジョブ・カードとはキャリア・コンサルティングや職業訓練を受けながら作成する就職活動のための書類ファイル「履歴シート」「職務経歴シート」「キャリアシート」などのシートからなるファイルのことです。

履歴はもちろん、これまでの職務の中で得られた知識・技能、自己 PR、就業に関する目標・希望、職業訓練を受けた場合は終了後の能力評価…などが具体的に詳しく記載されています。

もくじ

「若者応援企業宣言」をしませんか？ …… 1
電子申請ご利用のおすすめ …… 2
「京都労働局雇用保険電子申請事務センター」からのお知らせ …… 3
育児休業給付金の取扱い変更について …… 4
京都人材銀行のご利用について …… 6
派遣労働者セミナーを開催します …… 7
労働保険の成立手続はおすみですか …… 8
キャリアアップ助成金（人材育成コース）中長期キャリア形成訓練の創設 …… 9
短期間の職業訓練（短期訓練）について …… 11
京都府の最低賃金 …… 13
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/

（事業主の方へ）

若者の採用・育成に積極的な中小・中堅企業の皆さま

『若者応援企業宣言』をしませんか?

「若者応援企業宣言」事業とは…

一定の労務管理の体制が整備されており、若者のための求人を提出し、若者（35歳未満）の採用・育成に積極的であり、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する中小・中堅企業を「若者応援企業」として、積極的にＰＲ等を行う事業です。

一定の労務管理体制

積極的に若者（35歳未満）を採用・育成

詳細な企業情報・採用情報を公開

▶ **若者応援企業宣言** ▶ **ハローワークが積極的に御社をPR!!**

「若者応援企業宣言」をすると、どんなメリットがあるの？

1	若者の職場定着が期待できます	ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を公表できますので、御社の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できます。
2	御社の魅力をアピールできます	都道府県労働局のホームページで、就職関連情報も含めたPRシートを公表しますので、御社の魅力を広くアピールできます。
3	就職面接会などへの参加機会が増えます	就職面接会などの開催について積極的にご案内しますので、若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できます。
4	「若者応援企業」を名乗ることができます	「若者応援企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールすることができます。（※1）

（※1）ただし、使用期間は求人の提出日から原則、その事業年度末までです。継続して「若者応援企業」の名称を使用する場合は、改めて求人を提出し、宣言基準の確認を受けてください。

どんな企業が「若者応援企業宣言」できるの？

次の1から7の基準（宣言基準）をすべて満たす中小・中堅企業であれば、宣言できます。

1	学卒求人など、若者対象のいわゆる正社員求人（※2）をハローワークに提出すること	
2	「若者応援企業宣言」の事業目的に賛同していること	
3	右の就職関連情報を開示していること	・社内教育、キャリアアップ制度等 ・過去3年度分の新卒者の採用実績及び定着状況 ・過去3年度分の新卒者以外の正規雇用労働者（35歳未満）の採用実績と定着状況 ・前年度の有給休暇および育児休業の実績 ・前年度の所定外労働時間（月平均）の実績
4	労働関係法令違反を行っていないこと	
5	事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと	
6	新規学卒者の採用内定取消を行っていないこと	
7	助成金の不支給措置を受けていないこと	

（※2）正社員とは、雇用期間の定めがなく、所定労働時間が通常の労働者と同程度の社員をいいます。
派遣求人（特定労働者派遣求人は除く）や請負求人は、本事業の趣旨・目的に沿わないため対象外となります。

お問い合わせ先：最寄りのハローワークへ

厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

電子申請ご利用のおすすめ

事業主が雇用する労働者に関して雇用保険関係手続を行う場合、各種届出書を公共職業安定所長に提出する必要があります。

提出方法には、ハローワーク窓口に書類を提出していただく方法に加えて、インターネットによる「電子申請」があります。ぜひ電子申請をご利用ください。

電子申請のメリット

- 365 日、24 時間いつでも申請できます。
- 自宅やオフィスのパソコンなど、どこからでも申請できます。
- チェック機能があるので、事前に記入ミスを防止できます。
- 時間やコストの節減になります。

電子申請は e-Gov から行います

e-Gov（イーガブ）とは、総務省がインターネット上で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・届出などの手続がオンラインで行えます。（http://www.e-gov.go.jp/）

電子申請に必要なもの・・・電子署名

e-Gov で雇用保険関係手続の電子申請を行うには、「電子署名」が必要です。このため、あらかじめ、「電子証明書」を入手していただく必要があります。

雇用保険関係手続に利用できる電子証明書を発行している機関（認証局といいます）については、厚生労働省ホームページでご確認ください。

【厚生労働省トップページ・厚生労働省からのご案内】http://www.mhlw.go.jp/
「申請・募集・情報公開」電子申請（申請・届出等の手続案内）
→ 電子申請に利用可能な民間認証局「認証局と手続区分・事業所形態の対応表」
http://www.mhlw.go.jp/shinsei_boshu/denshishinesei/dl/ninsyoukyoku_taiouhyou.pdf

（※）「電子署名」、「電子証明書」とは？

「電子署名」は、書類上の押印やサインと同じ行為を電子手続上にて行うものです。
「電子証明書」は、いわば印鑑証明のようなものです。

重要なお知らせ

平成26年10月１日より京都府内における
雇用保険電子申請事務処理を
「京都労働局雇用保険電子申請事務センター」
で行います

各ハローワークで行っている雇用保険電子申請手続きについて、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日より雇用保険電子申請事務処理（一部の届出を除く。）を京都労働局雇用保険電子申請事務センターで集中して行います。

※雇用保険電子申請はインターネットを用いて各種手続きを行うことです。
詳細はこちら➡電子政府の総合窓口【e-Gov】のホームページ　http://www.e-gov.go.jp/
ハローワークへ書類持参のうえ雇用保険手続きを行うこととは異なりますので、ご注意ください。

ご注意ください

① **電子申請書の提出先は従前どおり管轄ハローワークに提出してください。**
（電子申請画面（基本情報画面）での提出先は管轄ハローワークを選択してください。）

② **届出内容によって電子申請事務センター、又は、管轄ハローワークより確認連絡をする場合があります。**
例　雇用保険適用事業所設置届の申請など。

③ **事務集中化に伴い、必要に応じて確認書類の添付を依頼する場合があります。**
例　定年退職の方の被保険者資格喪失手続き　…　定年規定部分の就業規則（写）の添付

お問い合わせ先

場　所：〒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
京都労働局雇用保険電子申請事務センター
電　話：０７５－２７７－８６０６　　FAX：０７５－２７７－８６０７
開庁日：土日祝、年末年始を除く平日　　開庁時間：８：３０～１７：１５

厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

育児休業を取得している方・育児休業給付金の申請手続を行う事業主の方へ

平成26年10月1日から 育児休業期間中に就業した場合の 育児休業給付金の取扱いが変わります

これまでの育児休業給付金制度では、支給単位期間※ 中に11日以上就業した場合は、その支給単位期間について給付金は支給されませんでした。

平成26年10月1日以降の最初の支給単位期間からは、**支給単位期間中に10日を超える就業をした場合でも、就業していると認められる時間が80時間以下のときは、**育児休業給付を支給します。

※ 支給単位期間とは育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間をいいます。
（育児休業終了日を含む場合は、その育児休業終了日までの期間）

［支給単位期間の支給額］

休業開始時賃金日額× 支給日数× 50％

（平成26年4月1日以降に開始した育児休業については、育児休業開始後180日目までは67％）

ただし、各支給単位期間に支払われた賃金と育児休業給付金の合計額が休業開始前の賃金の80％を超える場合は支給額が減額され、賃金だけで［休業開始時賃金日額×支給日数］の80％以上となる場合は支給されません。

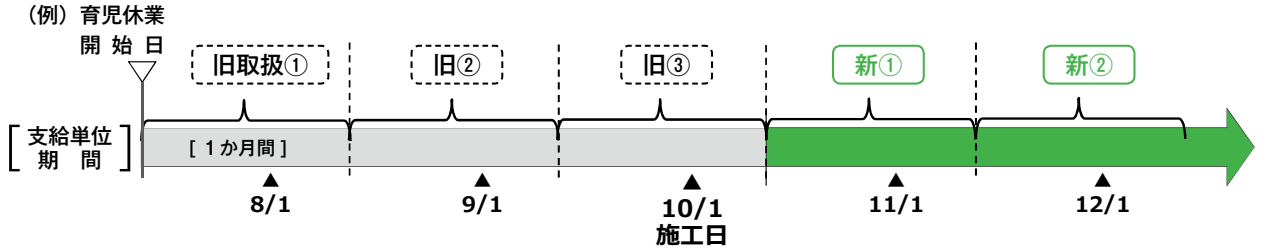
育児休業給付の支給申請書の様式が変わります

育児休業期間中の就業の取扱いの変更に伴い、平成26年10月1日から「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」と「育児休業給付金支給申請書」の様式が変わります。

就業日数が10日を超える場合は就業時間の確認が必要になりますので、支給申請書の他に、タイムカード、賃金台帳、就業規則など就業時間や休憩時間が分かる書類を提出してください。

これらの取扱いは、平成26年10月1日以降の最初の支給単位期間から適用となり、9月30日以前に開始した支給単位期間の取扱いについては、従来通りです。

＜支給単位期間と取扱いの変更＞



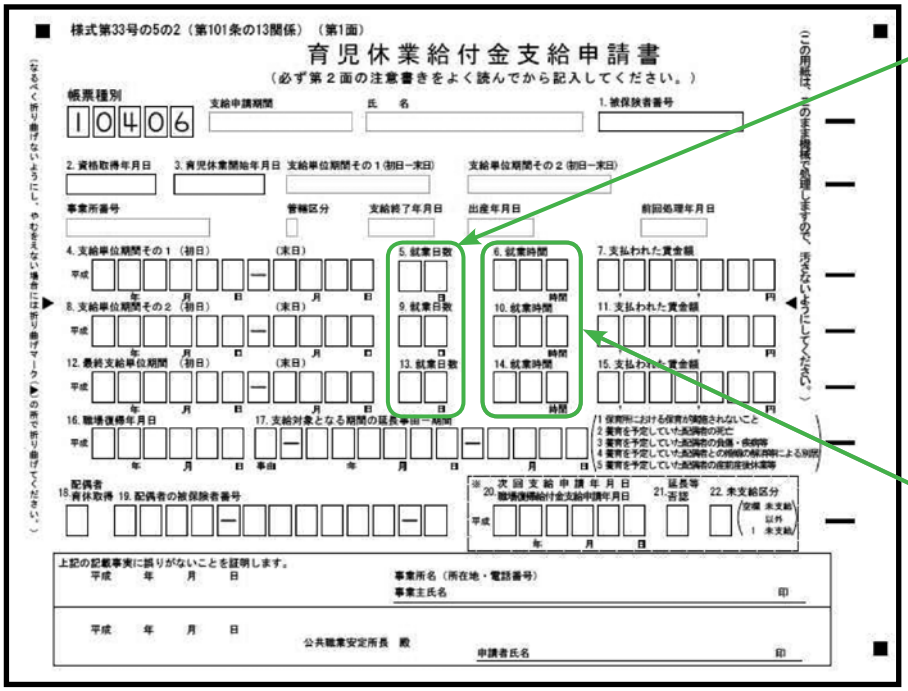
新①の期間から、就業日数が10日を超える場合はタイムカードなどによる就業時間の確認が必要になります。

お問い合わせ先：各ハローワークへ

厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

平成 26 年 10 月 1 日からの取扱い変更に伴い、
「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」と**「育児休業給付金支給申請書」**の様式が変わります。ここでは、**「育児休業給付金支給申請書」**の記載方法について紹介します。

＜新様式＞


様式第33号の5の2（第101条の13関係）（第1面）

育児休業給付金支給申請書

（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 10406

支給申請期間　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　支給単位期間その１(初日～末日)　支給単位期間その２(初日～末日)

事業所番号　管轄区分　支給終了年月日　出産年月日　前回処理年月日

4.支給単位期間その１（初日）（末日）　5.就業日数　6.就業時間　7.支払われた賃金額

8.支給単位期間その２（初日）（末日）　9.就業日数　10.就業時間　11.支払われた賃金額

12.最終支給単位期間（初日）（末日）　13.就業日数　14.就業時間　15.支払われた賃金額

16.職場復帰年月日　17.支給対象となる期間の延長事由一覧表

18.配偶者育休取得　19.配偶者の被保険者番号

20.次回支給申請年月日（職場復帰給付金支給申請年月日）　21.延長等否認　22.未支給区分

上記の記載事実に誤りがないことを証明します。

事業所名（所在地・電話番号）

事業主氏名　印

公共職業安定所長　殿

申請者氏名　印

＜変更点＞

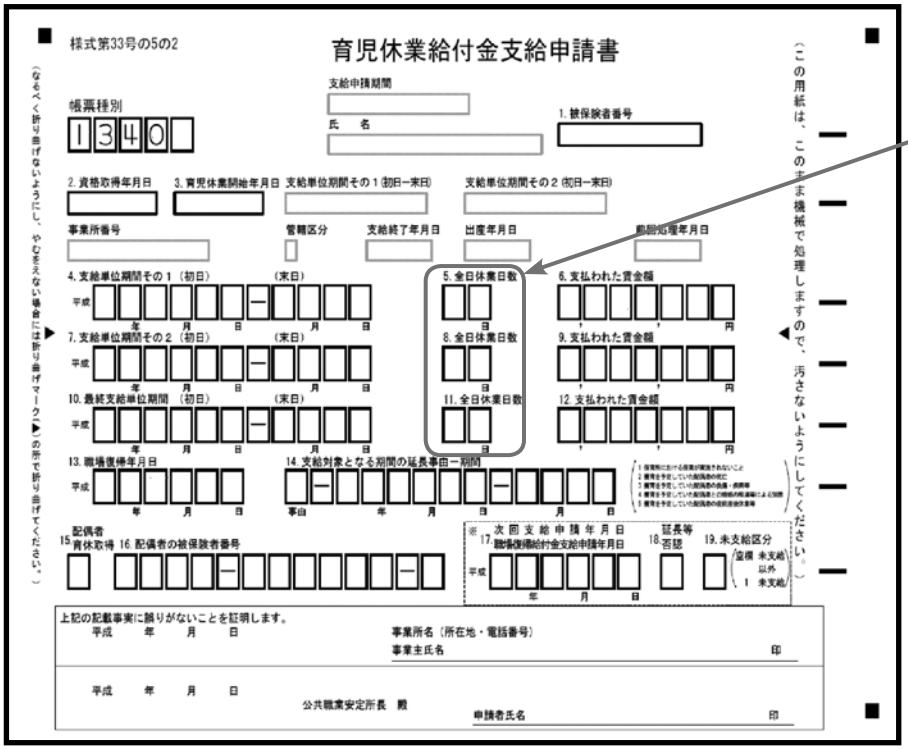
◆各支給単位期間中に**就業していると認められる日**の日数を記入します。
［全日休業している日（日曜日や祝日など会社の休日となっている日）以外の日］

◆ハローワークで手続きする際は、就業日数の証明のためにタイムカードなど就業した日数が分かる書類を添付してください。

◆各支給単位期間中の**就業日数が10日を超える場合**に記入します。（10日を超えない場合は記入不要）

◆ハローワークで手続する際、この欄が記入されている場合は、就業時間の証明のためにタイムカードなど就業した日数が分かる書類を添付してください。

＜旧様式＞


様式第33号の5の2

育児休業給付金支給申請書

帳票種別 13400

支給申請期間　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　支給単位期間その１(初日～末日)　支給単位期間その２(初日～末日)

事業所番号　管轄区分　支給終了年月日　出産年月日　前回処理年月日

4.支給単位期間その１（初日）（末日）　5.全日休業日数　6.支払われた賃金額

7.支給単位期間その２（初日）（末日）　8.全日休業日数　9.支払われた賃金額

10.最終支給単位期間（初日）（末日）　11.全日休業日数　12.支払われた賃金額

13.職場復帰年月日　14.支給対象となる期間の延長事由一覧表

15.配偶者育休取得　16.配偶者の被保険者番号

17.次回支給申請年月日（職場復帰給付金支給申請年月日）　18.延長等否認　19.未支給区分

上記の記載事実に誤りがないことを証明します。

事業所名（所在地・電話番号）

事業主氏名　印

公共職業安定所長　殿

申請者氏名　印

◆各支給単位期間中に全日にわたって休業した日の日数を記入します。
（日曜日や祝日など、会社の休日となっている日も含む）

◆ハローワークで手続きする際は、休業日数の証明のために出勤簿など就業した日数がわかる書類を申請書に添付してください。

※平成 26 年９月 30 日以前の支給単位期間についても、新様式での申請が可能です。
　この場合は、新様式にあわせて就業日数を記入することになりますのでご注意ください。

～ 高度な技術、豊富な経験・豊富なスキルの人材の宝庫 !! ～

事業主の皆さまへ

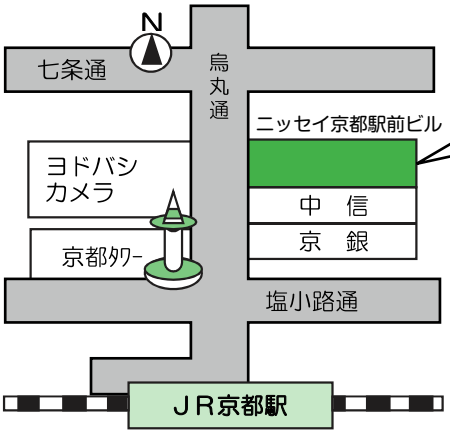
ハローワーク 京都人材銀行

京都人材銀行は、40歳以上の管理職・技術職・専門職のあっ旋を専門に行うハローワークです。

- お取り扱い**対象年齢は40歳以上**となります。
- **管理職（課長相当職以上）、技術職、専門職のいずれかの職種**が対象です。（技能職は対象外です）

ご存じですか？ 4つの特長！

- **その１：管理職・技術職・専門職の経験者確保に最適です！**
- **その２：求職登録者の情報を検索・閲覧いただくことができます！**
- **その３：応募者の職歴をご覧いただいた上で面接の可否判断ができます！**
- **その４：ハローワークの機関ですのでご利用はすべて無料です！**



〒６００－８２１６
京都市下京区烏丸通七条下ル東塩小路町７３５－５
ニッセイ京都駅前ビル（８階）

京都人材銀行（ハローワーク西陣）

当ビルには**駐車場**・**駐輪場**がありませんので、公共交通機関をご利用ください。

TEL　**(075) 361-8609**
FAX　**(075) 361-8612**
http://www.kyoto-jingin.go.jp

＊ホームページに最新の求職者情報を掲載しています（毎日更新中！）
＊求人申込用紙がホームページからダウンロードできます！

★現在、京都人材銀行では特に**管理職の求人が不足**しています！
★課長、部長、所長、支店長、工場長、支配人、マネージャー、スーパーバイザーなどの欠員や増員計画がございましたら、是非京都人材銀行にご相談ください！

スタッフ一同ご利用をお待ちしております！

厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

労働者派遣で働いておられる・働こうと考えておられる皆さまへ

派遣労働者セミナーを開催します

労働者派遣で働いている方、労働者派遣で働こうと考えている方を対象に、派遣労働に当たっての知識・仕組み（労働者派遣制度、労働基準法令、労働・社会保険の適用等）、求人票の見方などに関するセミナーを開催します。

◆ **日時等**

第１回　平成26年 12月　９日（火）　午後２時～　３時　福知山公共職業安定所
第２回　平成26年 12月 10日（水）　午後２時～　３時　京都労働局
第３回　平成26年 12月 13日（土）　午前11時～12時　烏丸御池プラザ
第４回　平成26年 12月 13日（土）　午後２時～　３時　烏丸御池プラザ
第５回　平成27年　１月 20日（火）　午後２時～　３時　舞鶴公共職業安定所
第６回　平成27年　１月 24日（土）　午前11時～12時　烏丸御池プラザ
第７回　平成27年　１月 24日（土）　午後２時～　３時　烏丸御池プラザ
第８回　平成27年　２月　２日（月）　午後２時～　３時　京都労働局

◆ **場　所**

第１回は、福知山公共職業安定所　２階会議室
福知山市東羽合町37　（ＪＲ福知山駅下車　徒歩５分）
第２回・第８回は、京都労働局　６階「会議室　１」
京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
（京都市営地下鉄烏丸線「烏丸御池」下車　２番出口徒歩３分）
第３回・第４回・第６回・第７回は、烏丸御池プラザ　セミナー室
京都市中京区烏丸御池上ル二条殿町552　明治安田生命京都ビル　１階
（京都市営地下鉄烏丸線「烏丸御池」下車　２番出口）
第５回は、舞鶴公共職業安定所　２階会議室
舞鶴市字西小字西町107－４

◆ **内　容**

①　労働者派遣制度について
②　派遣労働者として働くときに気をつけること
③　質疑・相談

◆ **対象者**

京都府内にお住まいの方で、
①　労働者派遣で働いている方
②　労働者派遣で働こうと考えている方
③　労働者派遣制度等について知りたい方

◆ **申込み**

ご希望の方は開催日の１週間前までに、お電話にて下記まで申込みください。
各回の定員は24名です。（先着順）
受講料は無料です。

お問い合わせ・申込み先：京都労働局需給調整事業課 ☎075-241-3225

厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

事業主のみなさまへ

労働保険の成立手続はおすみですか

◇11月は「労働保険適用促進強化期間」です◇

労働保険とは、労災保険と雇用保険の２つを併せた保険のことを言います。

労働保険とは、労働（通勤）災害や失業等が発生した際に、保険給付等を行うことにより労働者の福祉の増進を図る制度です。

労働保険は政府が管理、運営している強制保険で、原則として、労働者を一人でも雇っていれば労働保険の適用事業所となり、事業主は成立手続（加入手続）を行わなければなりません。このため、**未加入の事業主の方**は、次の点にご留意ください。

○　再三の加入勧奨・手続指導にもかかわらず、自主的に成立手続を行わない場合は、最終的な手段として職権による成立手続及び保険料の認定決定が行なわれます。

○　事業主が成立手続を行わない期間中に労働災害が発生した場合、遡って保険料を徴収される他、給付に要した費用の全部または一部を費用徴収されます。

平成26年度 労働保険大会が開催されます

日　時　平成26年11月17日（月）　午後２時40分開会
場　所　京都ブライトンホテル　「慶祥」の間
主　催　京都府労働保険事務組合連合会
内　容　①表　彰　功労役員　優良職員　優良事務組合　優良委託事業場
②講　演　超高齢社会の雇用労働戦略
元厚生労働事務次官　金子　順一氏

お問い合わせ先：京都労働局労働保険徴収課　☎075-241-3213

厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

従業員の中長期的なキャリアアップに取り組む事業主を支援します！

従業員の中長期的なキャリアアップを支援するため、厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座（専門実践教育訓練）を従業員に受講させる事業主に対する支援として、キャリア形成促進助成金（政策課題対応型訓練）に中長期的キャリア形成コース及びキャリアアップ助成金（人材育成コース）に中長期的キャリア形成訓練を創設しました。

職業に不可欠・重要な資格取得等につながる専門実践教育訓練を従業員に受講させ、将来にわたり従業員の安定的なキャリア形成を図るために、ぜひ、ご活用ください。

専門実践教育訓練とは

下記の教育訓練のうち、指定基準を満たしたものとして厚生労働大臣が指定した講座が対象となります。

◆ **業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標する養成施設の課程〔訓練期間は１年以上３年以内〕**

業務独占資格

助産師、看護師、准看護師、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、歯科衛生士、歯科技工士、あん摩マッサージ指圧師、はり師・きゅう師、柔道整復師、美容師、理容師、測量士、電気工事士、建築士、海技士、水先人、航空機操縦士、航空整備士

名称独占資格

保健師、調理師、栄養士、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士、製菓衛生師

◆ **専門学校の職業実践専門課程〔訓練期間は２年〕**

専修学校の専門課程のうち、企業などとの連携により、最新の実務知識などを身に付けられるよう教育課程を編成したものとして文部科学大臣が認定したもの

◆ **専門職大学院〔訓練期間は２年または３年以内〕**

高度専門職業人の養成を目的とした課程

※ **指定した講座は以下のホームページに掲載しています。**
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/career_formation/kyouiku/

キャリア形成促進助成金（主に正規雇用の労働者に対して職業訓練などを実施した場合の助成）

[助成メニュー]

支給対象となる訓練	対象	訓練内容
❶ 政策課題対応型訓練		
①成長分野等人材育成コース	大企業・中小企業	健康・環境などの成長分野等での人材育成のための訓練
②グローバル人材育成コース		海外関連業務に従事する人材育成のための訓練（海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練も含む）
③育休中・復職後等能力アップコース		育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練
④若年人材育成コース	中小企業	採用後５年以内で、35 歳未満の若年労働者への訓練
⑤熟練技能育成・承継コース		熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練
⑥認定実習併職業訓練コース		厚生労働大臣の認定を受けた OJT 付き訓練
⑦自発的職業能力開発コース		労働者の自発的な能力開発に対する支援
⑧中長期的キャリア形成コース	**大企業・中小企業**	**厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座（専門実践教育訓練）**
❷ 一般型訓練	中小企業	政策課題対応型訓練以外の訓練
❸ 団体等実施型訓練	事業主団体等	事業主団体などが行う、若年労働者への訓練や熟練技能の育成・承継のための訓練

[助成額・助成率]　（　）内は大企業の助成額・助成率

支給対象となる訓練		賃金助成（1 人 1 時間当たり）	経費助成	実施助成（1 人 1 時間当たり）
❶ 政策課題対応型訓練 **※上記⑧の中長期的キャリア形成コースを含む**	**Off-JT**	**800 円（400 円）**	**1/2（1/3）**	－
	OJT（上記⑥）	－	－	600 円
❷ 一般型訓練	Off-JT	400 円	1/3	－
❸ 団体等実施型訓練	Off-JT	－	1/2	－

※経費助成の支給限度額：❶ ①～③、⑧は１人１コース当たり、15 万円～ 50 万円（大企業は 10 万円～ 30 万円）
❶ ④～⑦と❷は１人１コース当たり、７万円～ 20 万円　❸は１団体当たり、500 万円

※１事業主の年間の支給限度額は 500 万円（認定職業訓練又は❶⑥の場合は 1,000 万円）、１事業主団体等の年間の支給限度額は 500 万円

厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

キャリアアップ助成金（人材育成コース）

（有期契約労働者等※1に対して職業訓練などを実施した場合の助成）

［助成メニュー］

支給対象となる訓練	対象	訓練内容
一般職業訓練	大企業・中小企業	Off-JT※2により行う訓練
有期実習型訓練	大企業・中小企業	「ジョブ・カード」を活用した Off-JT と OJT※3を組み合わせて行う訓練
中長期的キャリア形成訓練	**大企業・中小企業**	**厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座（専門実践教育訓練）**

※1 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の労働者（正規雇用の労働者以外の無期雇用労働者を含む）

※2 Off the Job Training：生産ラインまたは就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる（事業内または事業外の）職業訓練をいいます。

※3 On the Job Training：適格な指導者の指導の下、事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能と、これに関する知識の習得についての職業訓練をいいます。

［助成額］ （　）内は大企業の助成額

支給対象となる訓練	Off-JT		OJT
	賃金助成 （1 人 1 時間当たり）	経費助成（1 人あたり） ※事業主が負担した実費が下記の額を下回る場合は実費を限度として助成	実施助成 （1 人 1 時間当たり）
一般職業訓練	800 円 （500 円）	◆ 訓練時間数が ・100 時間未満の場合 10 万円（7 万円） ・100 時間以上 200 時間未満の場合 20 万円（15 万円） ・200 時間以上の場合 30 万円（20 万円）	－
有期実習型訓練	800 円 （500 円）	◆ 訓練時間数が ・100 時間未満の場合 10 万円（7 万円） ・100 時間以上 200 時間未満の場合 20 万円（15 万円） ・200 時間以上の場合 30 万円（20 万円）	700 円 （700 円）
中長期的キャリア形成訓練	**800 円 （500 円）**	**◆ 訓練時間数が ・100 時間未満の場合 15 万円（10 万円） ・100 時間以上 200 時間未満の場合 30 万円（20 万円） ・200 時間以上の場合 50 万円（30 万円）**	－

留意事項

業務命令によって、従業員に対して中長期的キャリア形成コース及び中長期的キャリア形成訓練を受講させる場合、訓練経費を従業員に負担させた事業主は支給対象外となります。

従業員の申し出による自発的な中長期的キャリア形成コース及び中長期的キャリア形成訓練の受講を支援する場合、訓練実施期間中に負担した従業員の賃金及び経費が支給対象となります。

お問い合わせ先：京都労働局助成金センター ☎ 075-241-3269 又は 最寄りのハローワークへ

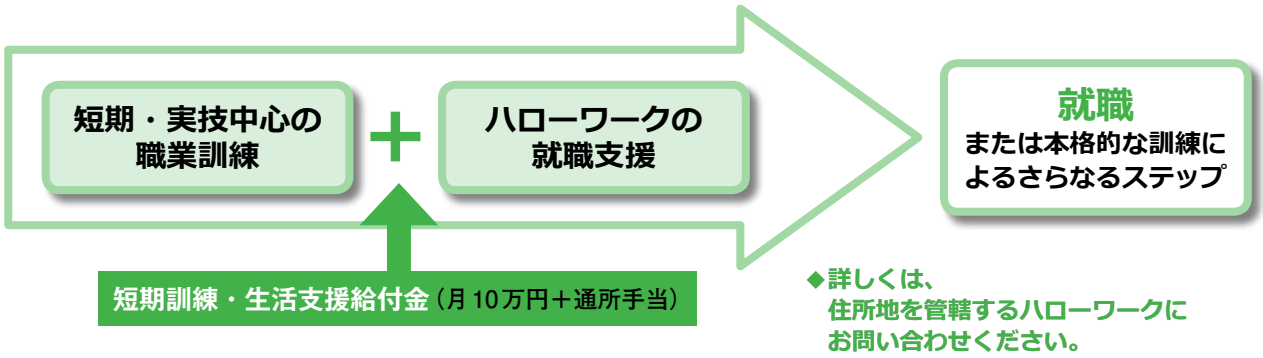
雇用保険を受給できない求職者の皆さまへ

短期間の職業訓練で実技を身に付け、就職を目指そう！

雇用保険を受給できない方で、就業経験が少ない方や非正規での転職を繰り返している方などを対象とした、従来よりも短期間の職業訓練（短期訓練）が始まります。短期訓練で、実技を身に付け、早期の就職を目指しましょう。

＜短期訓練のメリット＞

- **「短期間（１～３か月未満）の職業訓練」**を原則無料*で受講できます。 ＊テキスト代などは自己負担
- 訓練期間中も訓練終了後も、**ハローワークが積極的に就職支援**を行います。
- 一定の要件を満たせば、訓練期間中、月10万円の**「短期訓練・生活支援給付金」**を支給します。



◆詳しくは、住所地を管轄するハローワークにお問い合わせください。

短期訓練の受講が可能な方

短期訓練の受講が可能な方は、下記の全ての要件を満たす方です。

1　ハローワークに求職の申込みをしていること
2　雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
3　労働の意思と能力があること
4　短期の職業訓練受講などの支援が必要であるとハローワークが認めたこと

上記４に該当する方としては、例えば、
●訓練期間が長期にわたる等の理由から既存の求職者支援訓練や公共職業訓練の受講に踏み切れないでいる、●長期間働いておらず過去にも就業経験がほとんどない、アルバイトなどの経験しかなく、短期間での離転職を繰り返している、●地方公共団体などによる就労に向けた支援を受けている
といった方を想定しています。

訓練コースの情報について

短期訓練の具体的な訓練コースに関する情報は、下記HPをご覧ください。なお、短期訓練は一部の地域では実施されません。詳しくは住所地を管轄するハローワークにお問い合わせください。

●株式会社東京リーガルマインド（関東、近畿、九州・沖縄ブロック）　http://www.tanki-kunren.com
●ランゲート株式会社（東海・北陸ブロック）http://www.langate.co.jp/st

お問い合わせ先：各ハローワークへ

厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

■「短期訓練・生活支援給付金」の概要

ハローワークの支援指示を受けて短期訓練を受講し、一定の支給要件を満たす場合、短期訓練・生活支援給付金（短期訓練受講手当と通所手当）を支給します。

◆支給額

- 短期訓練受講手当　：**月額１０万円**
- 通所手当　：職業訓練実施施設までの通所経路に応じた所定の額（上限額あり）

＊　短期訓練・生活支援給付金の支給の対象となる訓練期間（支給単位期間）の日数が 28 日未満の場合は、どちらの手当も支給額を別途算定します。

＊　通所手当は、最も経済的かつ合理的と認められる通常の通所経路・方法による運賃または料金の額となります。

◆支給要件（以下の全てを満たす方が対象）

1　本人収入が月８万円以下（＊1）

2　世帯全体の収入が月25万円以下（＊1、2）

3　世帯全体の金融資産が300万円以下（＊2）

4　現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない

5　全ての訓練実施日に出席している
（やむを得ない理由がある場合でも、支給申請の対象となる各訓練期間の８割以上出席している）（＊3）

6　同世帯の中に同時に短期訓練・生活支援給付金、求職者支援制度の職業訓練受講給付金を受給して訓練を受けている人がいない（＊2）

7　職業転換給付金の就職促進手当及び訓練手当を受給していない

8　過去３年以内に、偽りその他不正の行為により、短期訓練・生活支援給付金その他特定の給付金の支給を受けたことがない

9　過去に求職者支援制度の職業訓練受講給付金の支給を受けた求職者支援訓練等を受講修了又は就職を理由とした中途退校をしていない

＊１　「収入」とは、税引前の給与などの他、年金その他全般の収入を指します（一部算定対象外の収入もあります）。
「世帯全体の収入」は、事前審査において前年の収入が 300 万円以下であることを確認します。

＊２　「世帯」とは、本人のほか、同居または生計を一つにする別居の配偶者、子、父母が該当します。

＊３　「出席」とは、訓練実施日に全てのカリキュラムに出席していることをいいます。ただし、やむを得ない理由により訓練に遅刻・欠課・早退した場合で、１実施日における訓練の２分の１以上に相当する部分を受講したものについては、1/2 日出席として取り扱います。

ご注意ください！

○　一度でも訓練を欠席（遅刻・欠課・早退を含む）した場合（やむを得ない理由を除く）は短期訓練・生活支援給付金は不支給となります。また、ハローワークの就職支援（訓練終了後の就職支援を含む）を拒否すると、以降給付金は不支給となります。

○　やむを得ない理由による欠席であっても、８割以上の出席がない（上記支給要件５を満たさない）場合は、給付金は支給されません。

◆短期訓練の受講及び給付金の手続きについて

- 訓練の受講申込みや短期訓練・生活支援給付金の手続きは、住所地を管轄するハローワークで行います。
- 短期訓練・生活支援給付金は、ハローワークの支給要件の審査を経て、その審査結果に基づき中央職業能力開発協会で支給・不支給決定及び支払いを行います。そのため、ハローワークに支給申請を行ってから、振込みまでには通常２週間程度かかります。
なお、祝日、年末年始等に係る場合には、さらにかかることもあります。

ハローワークへのご相談はお早めに！

訓練コースの選定や短期訓練給付金の手続きには、一定の期間を要します。
詳しくは住所地を管轄するハローワークへお問い合わせください。
http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

もう、チェックした？

京都府 最低賃金

789円 時間額

平成26年10月22日から！

※産業によって、特定最低賃金が定められているものがあります。

年齢に関係なく、パートや学生アルバイトなどを含め、
すべての労働者に適用されます。
賃金が最低賃金以上になっているか、確認してみましょう。

必ずチェック最低賃金！使用者も、労働者も。

電話でチェック！	ウェブでチェック！	スマホでチェック！
京都労働局労働基準部賃金室 075-241-3215	最低賃金制度　検索	

最低賃金未満の労働契約は、無効です。

お問い合わせ先：京都労働局賃金室 ☎075-241-3215 又は 最寄りの労働基準監督署へ

厚生労働省
京都労働局・ハローワーク

最低賃金って・・・？

- 働くすべての人が対象！

- 都道府県ごとに決められていて、毎年改定！

- 最低賃金未満の労働契約は無効！
- 地域別最低賃金の不払は50万円以下の罰金！
- 賃金が、最低賃金額以上になっているか確認してみよう！

[最低賃金の比較方法]

1	時間給の場合	▶ 時間給≧最低賃金額（時間額）
2	日給の場合	▶ 日給÷1日所定労働時間≧最低賃金額（時間額） ただし、日額が定められている特定最低賃金が適用される場合には、 日給≧最低賃金額（日額） 注）日給を所定労働時間数で除した場合に、その金額が地域別最低賃金額を下回る場合には当該地域別最低賃金が適用されます。
3	月給の場合	▶ 月給÷1か月所定労働時間≧最低賃金額（時間額）
4	上記1～3の組み合わせの場合	▶ 例えば基本給が時間給制で各手当（職務手当など）が月給制などの場合は、それぞれ上記の1、3の式により時間額に換算し、それらを合計したものを最低賃金額（時間額）と比較します。

※最低賃金額との比較にあたって、次の賃金は算入しません。

①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
⑥精皆勤手当、通勤手当および家族手当

京都府の雇用失業情勢

～有効求人倍率が1.05倍で前月と同水準を維持～

● 平成 26 年 9 月内容 ●

平成 26 年 10 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0.9%増と堅調に増加しているが、一部の地域で減少が続いている。

有効求職者数、雇用保険受給者数は大幅な減少が続いている。

平成26年9月の有効求人倍率(季節調整値)は、1.05倍となり前月と同水準を維持した。

以上のことから、**京都府内における雇用情勢は、一部に厳しさが見られるものの、改善が進んでいる**と判断している。

【求人・求職の動向】

（1） 有効求人数(季節調整値)は、50,690人と前月に比べ0.1%減少した一方で、有効求職者数(同)は、48,475人と前月に比べ0.1%増加した。

（2） 有効求職者数(原数値)は、48,417人で前年同月比5.2%減少した。

新規求職者数(原数値)は、11,460人で前年同月比3.1%減少した。内訳は、一般が7,530人で同5.4%減、パートは3,930人で同1.7%増となった。新規常用求職者(パートを除く。)の構成比をみると、在職者27.4%、離職者62.2%(うち事業主都合16.6%)、無業者10.4%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9.4%減少している。

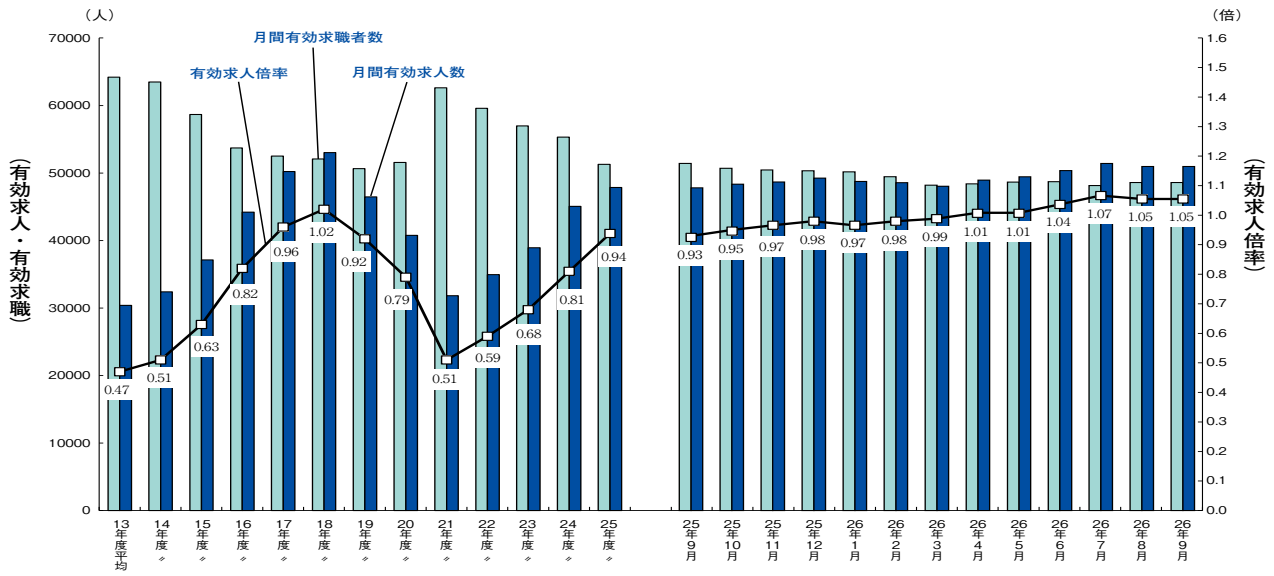
（3） 有効求人数(原数値)は、50,731人で前年同月比5.8%増加した。

新規求人数(原数値)は、18,957人で前年同月比5.0%増加した。内訳は、一般が10,981人で同5.9%増加、パートは7,976人で同3.7%増加した。

新規求人数を主要産業別にみると、前年同月比で増加した産業は、建設業(9.2%増)、製造業(5.3%増)、運輸業，郵便業(12.3%増)、宿泊業，飲食サービス業(26.0%増)、医療，福祉(7.5%増)となった。一方、減少した産業は、卸売業，小売業(9.9%減)となった。

（4） 就職件数は、3,735件で前年同月比0.8%減少した。内訳は、一般が2,060件で同0.7%減少、パートは1,675件で同0.9%減少した。雇用保険受給者の就職件数は、925件で同1.1%増加した。

求人・求職・求人倍率の推移



注：月別の数値は季節調整値である。なお、平成25年12月以前の数値は、平成26年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

厚生労働省
京都労働局・ハローワーク