ノノフーク京都だより

平成26年

5月

No.183 (通巻217号) 昭和51年6月創刊

労働市場ニュース

京都わかもの人ローワークが京都テルサ西館にオープンしました

	平成26年度の主な雇用対策の概要 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
ŧ	企業内人権啓発推進員の設置について
<	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!
じ	雇用促進税制をご活用ください!
	人材募集を検討している事業主の皆さまへ「ジョブ・カード」制度について



平成26年度の主な雇用対策の概要

都 京 府

- 「若者等就労環境向上推進事 業」により若者等の定着に繋 がる就労環境の向上に取り組 む事業所を支援
- 「はあとふる認証企業」を拡
- 京都式特例子会社の設立によ る障害者の雇用促進
- 中小企業人材確保センターの 企業開拓員による企業開拓及 び人財確保の支援を行う。
- 「京都次世代ものづくり産業 雇用創出プロジェクト」の重 点6分野(①エコエネルギー、 ②クロスメディアコンテン ツ、③ ICT (情報通信)、④試 作、⑤ライフサイエンス、⑥ 新文化産業(伝銃産業))を ターゲットにした、正規雇用 創出事業の実施
- 地域人づくり事業を活用して 雇用の拡大と在職者の処遇改 善を図る。
- 京都 JP カレッジ事業による 職業訓練により社会人基礎力 の育成
- 「チャレンジ人づくり事業」 等求職者の状況に応じたきめ 細かな人づくり事業の実施
- 委託訓練メニューの拡充
- 京都ジョブパークにおいて、 型の就労支援を行う。
- 利便性向上と体制の強化を図
- 京都ジョブパーク及び北京都 ジョブパークのはあとふる コーナーにおいて、障害者の 就職に向けた相談、助言、企 業実習のコーディネート、定 着支援サービスを実施する。
- 都企業情報の効果的な発信

平成26年度の主な雇用施策

雇用環境(雇用管理)の改善

- 非正規雇用者の正規化促進
- 高年齢者雇用対策の推進
- 障害者雇用率の達成推進
- 就労継続に向けた指導・助言等

京都労働局

- 「有期契約労働者等のキャリ アアップに関するガイドライ ンの周知
- キャリアアップ助成金の積極 的な活用を推進
- 障害者雇用率未達成企業に対 する指導の強化
- 65 歳までの高年齢者雇用確 保措置未実施企業に対する早 期実施に向けた指導の強化

雇用の場の創出・拡大

- 「戦略雇用産業創造プロジェクト」 の活用による雇用創出
- 京都府山城中部 (西地区) · 相楽地 域雇用開発計画等に基づく雇用機会 の拡大

• 地域雇用開発促進法による助 成金等の活用

職業能力開発の促進

- 「京都府、京都労働局及び独立行政 法人高齢・障害・求職者雇用支援機 構による国・府一体人づくり事業の 実施に関する協定」に基づく、効果 的・効率的な職業訓練の実施
- 地域の多様な「人づくり」

- 国と京都府が所管する全ての 公的職業訓練の一体的な訓練 計画を策定し、京都府地域全 体として均衡がとれ、また、 求人者求職者のニーズに合っ た職業訓練の実施
- 求職者支援制度及び短期集中 特別訓練事業による職業訓練 の実施

- 若者、中高年齢者、女性、障 害者などの利用者の様々な ニーズに応じたワンストップ
- 北京都ジョブパークを開設し
- 京都ジョブナビを活用した京

職業紹介の推進

- 「京都ジョブパーク」の機能強化等
- 職業訓練受講者に対する就職支援
- 新卒・若年者に対する就職支援
- 地域自治体と安定所の協定に基づく 就労·生活支援
- 成長分野などでの人材確保に向けた 支援
- 障害者に対する就職支援

- 京都ジョブパークに「京都わ かものハローワーク」を設置 するとともに、ハローワーク コーナーにおいて職業紹介、 職業訓練の受講あっせん、雇 用保険基本手当の支給、資格 取得・喪失届受理、求人受理 も実施(北京都ジョブパーク のハローワークコーナーにお いては、職業相談・紹介を実
- 職業訓練受講者等に対する ジョブ・カードを活用した就 職支援の実施
- 京都新卒応援ハローワーク等 において新卒者・若者のニー ズに応じた職業相談・合同就 職面接会、キャりア教育、職 場定着支援の実施



厚生労働省 京都労働局・ハワーワーク

平成27年3月中学校・高等学校卒業 予定者の求人申込を!!

新規高等学校卒業者の就職状況

	卒 業 者 数	就職希望者数	就 職 者 数
平成26年3月卒	23, 206人	1,655人	1,624人
平成25年3月卒	24, 248人	1,702人	1,669人
平成24年3月卒	23,070人	1,722人	1,676人
平成23年3月卒	23, 228人	1,656人	1,615人

[※]就職希望者数、就職者数は、学校又は安定所紹介を希望する者の取扱い数

資料出所:京都労働局職業安定部

平成27年3月新規中学・高等学校卒業予定者を対象とする求人申込は、6月20日から事業所を 管轄するハローワーク(公共職業安定所)で受付が開始されます。

- ① 求人申込は、人事権(採用権)のある事業所単位でお申し込みください。
- ② 求人申込は、必ず事業所の採用・人事責任者(社会保険労務士を含む。)が、ハローワーク にお越しいただきお申し込みください。
- ③ 求人は男女雇用機会均等法、雇用対策法の趣旨をご理解のうえ、適正な採用計画を立てていただき、職種ごとに作成してください。
- ④ 求人数は、必ず採用できる人数を記入してください。
- ⑤ 求人条件は、入業時の条件をできる限り詳細に記入してください。
- ⑥ 新規学校卒業者を対象とする求人申込期間・選考日等については、下表のとおり定められています。
- ⑦ 高卒用求人については、求人申込書(高卒)をご提出いただきますとハローワークにて求人票を作成し、確認印を押してお返ししますので、7月1日以降に各高等学校に提出してください。
- ※ 平成27年3月卒業予定の京都府内の高校生について、10月15日までは従来どおり1人1社制とし、10月16日以降は複数応募(1人2社)が可能となっております。つきましては、求人申込の際、10月16日以降も応募が単願のみか併願も可なのかを確認させていただきますので、ご理解とご協力をお願いします。

	求人申込期間	選考日	備考	
高等学校	平成26年6月20日以降	平成26年9月16日以降	学校への求人票の提出は、7月1日以降にしてくた さい。	
大学等	平成26年3月1日以降	企業が自主的に決定 (正式内定は10月1日以降)	各学校へ直接申し込むか、ハローワークへ提出してください。(ハローワーク西陣烏丸御池プラザ京都新卒応援ハローワークでも求人の取次を行っております。)	

※大学等には、短期大学校、高等専門学校、専修学校を含みます。

お問い合わせ先 各ハローワークへ



平成27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	
福知山舞 鶴峰 山	6月10日(火)	13:30~	舞鶴グランドホテル 住所:舞鶴市円満寺124(JR西舞鶴駅前)	
京都西陣	6月11日(水)	13:30~	京都産業会館8階 シルクホール 住所:京都市下京区四条通室町東入函谷鉾町80	
京都七条	6月12日(木)	13:30~	京都産業会館8階 シルクホール 住所:京都市下京区四条通室町東入函谷鉾町80	
伏 見 宇 治 京都田辺	6月13日(金)	14:00~	宇治市文化センター 住所:宇治市折居台1丁目1番地	

毎年

6月10日~6月19日

「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。

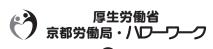
また、職業安定法に基づく指針においては、原則として収集してはならない求職者等の個人情報について規定されています。

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20日から公共職業安定所 (ハローワーク) で始まります。

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、企業内における人権問題の正しい理解と認識を深め、人権啓発活動を推進し、就職の機会均等を確保するため、「京都人権啓発行政連絡協議会」の構成機関として、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。)

推進員の方には、人権問題に関する社内研修に取り組んでいただくことになりますが、職業安定行政では、公正な採用選考に係る企業内人権啓発推進員研修会への参加と公正な採用選考システムの確立に向けた取組をお願いしているところです。

平成26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。

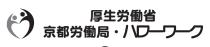
しかしながら、社会には今なお同和問題など様々な人権問題が存在するとともに、国際化の進展や人々の価値観の多様化に伴って、インターネットによる人権侵害などの新たな問題も生じております。

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



事業主の皆さまへ

高年齢者・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、昨年4月1日から法定雇用率が引き上げられたことにより、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 15 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が出来るのか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!

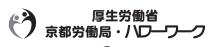
毎年、京都府内の特別支援学校(従来の養護学校)、盲学校、聾学校の 卒業予定者のうち 100 名以上が就職を希望しています。

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なう職場実習は、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(**②** 075-341-2626)まで お願いします。



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

業主に対して助成する制度です。

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の企業内での キャリアアップ等を促進するため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事

助成金制度をご活用ください。

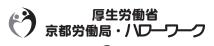
労働者の意欲、能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するために、ぜひ、この ※平成26年3月1日より一部のコースの助成額などを拡充しました!

	助成内容	助成額 ()額は大企業の額(短時間正社員制度は大規模事業主)
①正規雇用等 転換コース (※1)	正規雇用等に転換または直接雇用 (以下「転換等」といいます) する制度 を規定し、有期契約労働者等を正規 雇用等に転換等した場合に助成	①有期→正規: 1人当たり40万円(30万円) ②有期→無期: 1人当たり20万円(15万円) ③無期→正規: 1人当たり20万円(15万円) 平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間、 ①50万円(40万円)、③30万円(25万円) <1年度1事業所当たり15人まで(②は10人まで)>対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、 1人当たり①10万円②5万円③5万円を加算 平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間に、派遣労働者を正規雇用労働者として直接雇用する場合、1人当たり10万円を加算
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) または ●有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を活用したOff-JT+OJTを組み合わせた3~6か月の職業訓練)を行った場合に助成	● Off-JT《1人当たり》 賃金助成:1 h 当たり800円(500円) 経費助成:訓練時間数が100時間未満10万円(7万円) 100時間以上200時間未満20万円(15万円) 200時間以上30万円(20万円) ※実費が上記を下回る場合は実費を限度 ● OJT《1人当たり》 実施助成:1 h 当たり700円(700円) <1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円>
③処遇改善 コース	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改定し、3%以上(※)増額させた場合に助成※平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間は、2%以上	1人当たり1万円(0.75万円) <1年度1事業所当たり100人まで> 「職務評価」の手法を活用した場合、 1事業所当たり10万円(7.5万円)上乗せ 平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間は、 1事業所当たり20万円(15万円)上乗せ
④健康管理 コース	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に助成	1 事業所当たり40万円(30万円) <1事業所当たり1回のみ>
⑤短時間正社員 コース (※2)	短時間正社員制度を規定し、①雇用 する労働者を短時間正社員に転換 し、または、②短時間正社員を新規で 雇い入れた場合に助成	1人当たり20万円(15万円) <⑥の人数と合計し、1年度1事業所当たり10人まで> 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、 1人当たり10万円加算 平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間に、有期契約労働者等を短時間正社員に転換した場合、30万円(25万円)
⑥短時間労働者 の週所定労働 時間延長コース	週所定労働時間25時間未満の有期契 約労働者等を週所定労働時間30時間 以上に延長した場合に助成	1人当たり10万円(7.5万円) <⑤の人数と合計し、1年度1事業所当たり10人まで>

- ・「正規雇用等」とは、「正規雇用または無期雇用」をいいます。
 - ・無期雇用への転換等は、通算雇用期間3年未満の有期契約労働者からの転換等であって、基本給の5%以上を増額した場合に限
- **%** 2

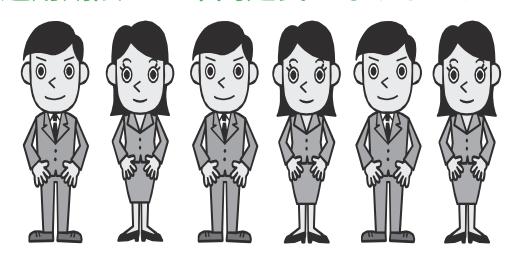
活用に当たっては、ガイドラインに沿って、「キャリアアップ管理者の配置」、 「キャリアアップ計画の作成」が必要です。

詳細は、最寄りのハローワークまたは京都労働局助成金センター(☎075-241-3269)へ お問い合わせください。



雇用促進税制を、ご活用ください!

適用期限が2年間延長になりました!



- ◆ 雇用促進税制とは、適用年度中*1に、雇用者数を5人以上 (中小企業は2人以上)かつ10%以上増加させるなど一定の 要件を満たした事業主が、法人税(個人事業主の場合は所得税) の税額控除*2の適用が受けられる制度です。
- ◆ 雇用者数の増加1人あたり40万円の税額控除が受けられます。
- ◆ 適用を受けるためには、あらかじめ 「雇用促進計画」をハローワークに提出する必要があります。
 - ※1 平成26年4月1日~平成28年3月31日までの期間内に始まる各事業年度。 個人事業主の場合は、平成27年1月1日から平成28年12月31日まで。 以下、「適用年度」といいます。
 - ※2 当期の法人税額の10%(中小企業は20%)が限度になります。
 - ◆ 税額控除を受けるためには、雇用者数の増加のほかにも一定の要件を 満たす必要があります。

詳細は次頁をご覧ください



対象となる事業主の要件

- □ 青色申告書を提出する事業主であること
- □ 適用年度とその前事業年度*1に、事業主都合による離職者*2がいないこと
 - ※1 事業年度が1年ではない場合は、適用年度開始の日前1年以内に開始した事業年度。
 - ※2 雇用保険一般被保険者および高年齢継続被保険者であった離職者が、雇用保険被保険者資格喪失届 の喪失原因において「3 事業主の都合による離職」に該当する場合を指します。 高年齢継続被保険者とは、65歳に達する日以前に雇用されていた事業主に65歳以降も引き続いて雇

用されている人で、短期雇用特例被保険者や日雇労働被保険者ではない人をいいます。

□ 適用年度に雇用者(雇用保険一般被保険者)の数を 5 人以上(中小企業※1 の場合は2人以上)、かつ、10%以上増加^{*2}させていること

- 中小企業とは以下のいずれかを指します。(詳細は租税特別措置法第42の4および同法施行令を参照)
 - ・資本金1億円以下の法人
 - ・資本もしくは出資を有しない法人のうち常時使用する従業員数が1000人以下の法人
- ※2 雇用者増加数は、適用年度末日と前事業年度末日の雇用者数の差です。

適用年度の雇用者増加数 雇用増加割合= 前事業年度末日の雇用者総数

- ●適用年度以前から雇用していた人が適用年度途中に65歳となり、高年齢継続被保険者として適用年 度末まで雇用していた場合には、当該人数を前事業年度末日の雇用者数から引いた上で雇用者増加 数を算出します。
- □ 適用年度における給与等^{※1}の支給額が、比較給与等支給額^{※2}以上であること
 - 給与等とは、雇用者に対する給与であって、法人の役員と役員の特殊関係者(役員の親族など)に対し て支給する給与および退職給与の額を除く額をいいます。
 - ※2 比較給与等支給額 = 前事業年度の給与等の支給額+

(前事業年度の給与等の支給額 × 雇用増加割合 × 30%)

□ 風俗営業等*を営む事業主ではないこと

※「風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律」に定められている風俗営業および性風俗関連 特殊 営業(キャバレー、ナイトクラブ、ダンスホール、麻雀店、パチンコ店など)

確定申告までの流れ

①雇用促進計画を 作成・提出

適用年度開始後2か月 以内に、雇用促進計画 を作成し、ハローワー クに提出してください。



雇用者の新規採用を支援します。 最寄りのハローワークに ご相談ください!

②雇用促進計画の達成状況 の確認

適用年度終了後2か月以内(個人 事業主の場合は3月15日まで)に、 ハローワークで雇用促進計画の達成 状況の確認を求めてください。

※確認に約2週間(4月・5月は1か月 程度) 要しますので、確定申告期限に 間に合うよう手続きをお願いします。

確認を受けた雇用促進

③税務署に申告

計画の写しを確定申告 書等に添付して、税務 署に申告してくださ

い。

<お問い合わせ先>

雇用促進計画の作成・確認について:本社・本店を管轄する労働局またはハローワーク

税額控除制度について : 最寄りの税務署



厚生労働省 京都労働局・ハワーワーク

平成26年度

労働保険の年度更新の手続

6/1(日)~7/10(木)までにお願いします

○ 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 25 年度確定保険料…平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 3 1 日まで 平成 26 年度概算保険料…平成 26 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 3 1 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。 (平成26年度)

	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

- ※ 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 16 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、□座振替により納付することができます。
- 平成 26 年度は労災保険料率・雇用保険料率の変更はありません。(メリット制を除く)
- 一般拠出金は、平成26年4月1日より1000分の0.05から1000分の0.02 に引き下げられることになりました。ただし改正後の一般拠出金については、施行日以 降に申告事由が生じたものについて適用されることから、労働保険料の取扱いとは異な りますのでご留意ください。(詳しくは、京都労働局のホームページをご覧ください。)

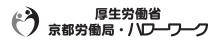
事業が継続する場合の取扱い

平成 25 年度賃金総額×1000分の0.02を乗じた額を申告・納付してください。

平成 25 年度中に事業を廃止する場合の取扱い

平成 25 年度賃金総額×1000分の0.05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 早めにお願いします。
- 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。



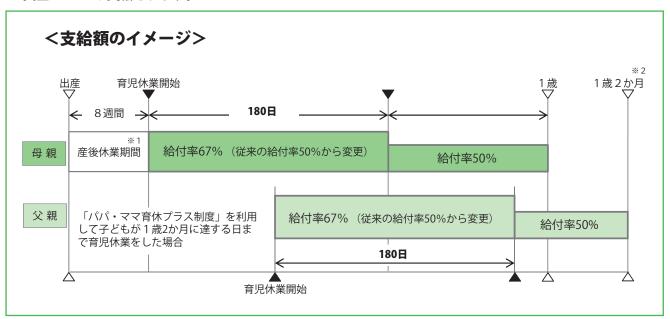
育児休業を取得予定の方へ・育児休業給付金を申請予定の事業主の方へ

平成26年4月1日以降に開始する育児休業から 育児休業給付金の支給率を引き上げます

支給率が変わります

育児休業給付金は、平成 26 年 4 月 1 日以降に開始する育児休業*からは、育児休業を開始してから 180 日目までは、休業開始前の賃金の 67%となります。(これまでは全期間について 50%)

※平成26年3月31日までに開始された育児休業は、これまでどおり育児休業の全期間について休業開始前の 賃金の50%が支給されます。



育児休業開始から **180 日目まで**は休業開始前の賃金の **67%**を支給し、**181 日目から**は、 従来通り休業開始前の賃金の **50%**を支給します。

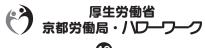
- ※1 母親の産後休業(出産日の翌日から8週間)は育児休業給付金の支給対象となる育児休業の期間に含まれません。
- ※2 母親とともに父親も休業する場合(「パパ・ママ育休プラス制度」利用時)、後から育児休業を開始する 方は子どもが1歳2か月に達する日の前日までの育児休業に対して、最大1年まで支給します。

支給額には上限額、下限額などがあります

支給の対象期間中に賃金の支払がある場合、支払われたその賃金の額が休業開始時の賃金 日額に支給日数をかけた額に対し、13%を超えるときは支給額が減額され、80%以上のと きは給付金は支給されません。

また、育児休業給付金には上限額と下限額があります。支給率が67%のときの支給単位期間1か月分としての上限額は286,023円、下限額は46,431円です。(支給率が50%のときの支給単位期間1か月分としての上限額は213,450円、下限額は34,650円です。)

※この金額は平成 26 年 7 月 31 日までの額です



再就職後の賃金が、離職前の賃金より低い場合には 「就業促進定着手当」が受けられます

「就業促進定着手当」とは、再就職手当の支給を受けた方で、再就職先に6か月以上雇用され、再就職先での6か月間の賃金が、離職前の賃金よりも低い場合に、基本手当の支給残日数の40%を上限として、低下した賃金の6か月分を支給するものです。

支給対象者

平成26年4月1日以降の再就職で、次の要件をすべて満たしている方

- ① 再就職手当の支給を受けていること
- ② 再就職の日から、同じ事業主に6か月以上、雇用保険の被保険者として雇用 されていること

(起業により再就職手当を受給した場合には、「就業促進定着手当」は受けられません)

③ 所定の算出方法による再就職後6か月間の賃金の1日分の額が、離職前の賃金日額を下回ること

支給額

支給額は、次の式で計算します。

離職前の賃金日額^{※1} – 再就職後6か月間の 賃金の1日分の額* × 再就職後6か月間の賃金の 支払基礎となった日数^{※2}

※1 原則として、受給資格者証の1面14欄の額となります。ただし、賃金日額の上限額を超える場合は上限額、下限額より低い場合は下限額となります。

離職前賃金日額の上限額と下限額(毎年8月1日に改訂します。)

• 上限額

離職時の年齢が30歳未満の方 12,810円 離職時の年齢が30歳以上45歳未満の方 14,230円 離職時の年齢が45歳以上60歳未満の方 15,660円 離職時の年齢が60歳以上65歳未満の方 14,940円

・下限額

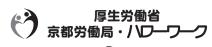
全年齡共通 2,310円

- ※ 2 原則、月給制の場合は暦日数 (30 日、31 日など)、日給月給の場合はその基礎となる日数、日給制・時給制の場合 は労働の日数
- ★再就職後6か月間の賃金の1日分の額の算出方法は裏面をご覧ください。
- ◆支給額には上限があります。

上限額= 基本手当日額 *3 × 支給残日数 × 40 %

- ※3 基本手当日額の上限額(再就職手当と同額)
 - ・離職時の年齢が60歳未満の方 5,840円
 - ・離職時の年齢が60歳以上65歳未満の方 4,729円 (基本手当の上限額は、毎年8月1日に改訂します)

就業促進定着手当の支給後に、離職し失業状態になった場合は、再就職手当と就業促進定着手当を除く残日数分の基本手当を受給できる場合があります。12か月(解雇・倒産などによる退職の場合は6か月)以上働いた後は、新たに雇用保険の受給資格が生じますので、その受給資格で基本手当の給付を受けることになります。詳しくは、ハローワークにご相談ください。



申請手続

「就業促進定着手当」の支給申請書を再就職からおおむね5か月後にハローワークから 郵送しますので、期限までに必要書類を添えて申請手続を行ってください。

再就職から6か月前でも支給申請書が届かない場合は、ハローワークにお問い合わせください。

※ 支給申請書は再就職手当の支給申請書に書かれていた住所に郵送しますので、 再就職手当の支給申請後に**住所変更している場合は、必ず、郵便局に転居届を出** してください。

「申請期間)

再就職した日から6か月経過した日の翌日から2か月間

※ 特別な事情があると認められない限り、期限を過ぎての申請は受け付けませんので、ご注意ください。

[申請先]

再就職手当の支給申請を行ったハローワーク(郵送での申請も可)

「申請書類〕

- ① 就業促進定着手当支給申請書
- ② 雇用保険受給資格者証
- ③ 就職日から6か月間(※)の出勤簿の写し(事業主から原本証明を受けたもの)
- ④ 就職日から6か月間^(**)の給与明細又は賃金台帳の写し(事業主から原本証明を 受けたもの)
- (※) 就職日が賃金締切日の翌日ではない場合、就職後最初の賃金締切日後の6か月分

★「再就職後6か月間の賃金の1日分の額」の算出方法

[月給の場合]

再就職後6か月間の賃金*の合計額 ÷ 180

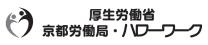
「日給・時給の場合」

次の(a)(b)のうち、どちらか金額の高い方

- (a) 再就職後6か月間の賃金*の合計額÷180
- (b) (再就職後6か月間の賃金^{**}の合計額÷賃金支払いの基礎となった日数)×70%
- ※ 就職日が賃金締切日の翌日ではない場合、就職後最初の賃金締日後の6か月分の賃金の合計(税金や雇用保険料などが控除される前の総支給額)。

通勤手当や皆勤手当などのほか、事務手続きのために期間ごとにまとめて支払う通勤手当などを含みます。 ただし、夏冬の賞与など3か月を超える期間ごとに支払われる賃金は含みません。

お問い合わせ先:京都労働局職業安定課 ☎ 075-241-3268 又は最寄りのハローワークへ





「ジョブ・カード」を 採用面接に取り入れませんか

「ジョブ・カード」とは、正社員採用やキャリア・アップを目指す求職者が、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で、『**履歴シート』『職務経歴シート』『キャリアシート』『評価シート**』からなっています。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修了後の能力評価…などが具体的に詳しく記載されています。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。

☑求職者の仕事に対する意欲がわかります。

求職者は、ジョブ・カード作成過程できめ細かなキャリア・コンサルティングを 受け、自分の強み、仕事の目標・希望などを明確にできます。





☑ 登録キャリア・コンサルタント(※)のコメントがあります。

『キャリア・シート』には、仕事やキャリア・アップに取り組む姿勢などがわかりやすく書かれています。(キャリアシートの提出は求職者の任意になります)
(※)ジョブ・カード交付のための専門講習を受け、厚生労働省等に登録されたキャリア・コンサルタント

☑自社が求める職業能力を持っているか判断する際の参考になります。

求職者がジョブ・カードを活用した職業訓練で企業実習を行った場合、訓練を実施した企業が、社会人としての基礎力(ビジネスマナーなど)、職務に必要な技能・技術などを『**評価シート**』で細かく評価しています。



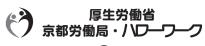
「ジョブ・カード普及サポーター企業」として登録しませんか

「ジョブ・カード」をより多くの企業に知っていただき、採用面接などへの活用機会を増やしていくため、「ジョブ・カード普及サポーター企業」を募集します。ジョブ・カードを採用面接の応募書類として活用することにご協力いただける企業の皆さま、ぜひ登録をお願いいたします。登録いただいた企業名などは、希望により厚生労働省のホームページで公表します。

登録方法については、お近くのジョブ・カードセンター、サポートセンターにお尋ねください。 なお、ジョブ・カード普及サポーター企業の登録は無料です。

<お問い合わせ先>

京都商工会議所 京都府地域 ジョブ・カードセンター **①** (075) 257 - 0020 福知山商工会議所 地域ジョブ・カードサポートセンター **②** (0773) 22 - 2108





ジョブ・カード普及サポーター企業として登録していただくメリット

1 求職者の職業能力の把握や、多面的な人物評価が可能となります。

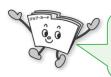
ジョブ・カードには、求職者の志望動機や職務経歴のほか、これまでの職務の中でえられた知識・技能、自己アピール、就業に関する目標・希望等が記載されています。

これにより、企業の採用担当者の方にとっては、より具体的な職業能力やそのレベル、多面的な人物評価が可能となります。

2 職業意識や就業意欲の高い求職者を採用するきっかけとなります。

ジョブ・カードの記載に当たり、求職者は、専門資格を持つキャリア・コンサルタントに相談し、 きめ細かな支援を得ながら作成することが出来ます。このため、ジョブ・カードは、完成度の高い「職 務経歴書」として、採用面接でお役立ていただけます。

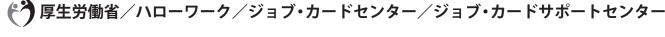
また、ジョブ・カードの作成過程で、キャリア・コンサルティングを受けることが、求職者の意識 や意欲を高め、採用後の定着につながります。



企業名などが厚生労働省のホームページに公表されますので、 能力本位で人材を採用する企業であることをPRできます。

- ◆ジョブ・カードを活用している企業、求職者の声◆
- ○「ジョブ・カード制度は、求職者の意欲を伝えてくれる。企業側が「人材を育てる」という気持ちで制度を見れば、価値ある制度」(A社、製造業)
- ○「ジョブ・カード作成は、登録キャリア・コンサルタントのアドバイス等を受けて整理し、署名してもらうので自信を持って提出することができる。」(Bさん、男性20代)

ジョブ・カード制度に関するホームページアドレス(ジョブ・カードの様式もダウンロードできます。) http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html





あなたの回答が、日本経済の力になる!

平成26年経済センサス - 基礎調査 平成26年商業統計調査を一体的に実施します

- ●経済センサス 基礎調査は、我が国の事業所・企業の基本的構造を明らかにするとともに、 各種統計調査の母集団情報の整備を図ることを目的として実施します。
- ●商業統計調査は、我が国商業の実態を明らかにし、商業に関する施策の基礎資料を得ることを目的として実施します。
- ●調査票は平成26年6月末日までにお届けします。7月1日以降に提出をお願いします。
- ◆調査の意義・重要性をご理解いただき、ご回答をよろしくお願いいたします。

平成26年 **7**月**1**日 (火)

平成26年 経済セソサス - 基礎調査 商業統計調査

経済センサス 検索 商業統計調査 検索

http://e-census-syougyo.stat.go.jp/

総務省・経済産業省・都道府県・市区町村



厚生労働省 京都労働局・ハワーワーク

京都府の雇用失業情勢

~有効求人倍率が1倍を超えたのは19年3月以来85か月ぶり~

● 平成 26 年 4 月内容 ●

平成 26 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+0.9%と堅調に増加しているが、一部の地域や製造業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4月の有効求人倍率(季節調整値)は、前月より0.02ポイント上昇し1.01倍となった。

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、48,907人で前月に比べ1.9%増となり、有効求職者数 (同) は、48,309人で前月に比べ0.1%増となった。
- (2) 有効求職者数(原数値)は、53,299人で前年同月比9.5%減少した。

新規求職者数 (原数値) は、16,704人で前年同月比4.4%減少した。内訳は、一般が10,584人で同5.7%減、パートは6,120人で同1.9%減となった。新規常用求職者(パートを除く。)の構成比をみると、在職者19.6%、離職者69.0%(うち事業主都合23.9%)、無業者11.5%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、50,340人で前年同月比5.9%増加した。

新規求人数 (原数値) は、18,881人で前年同月比6.4%増加した。内訳は一般が10,447人で同1.4%減、パートは8,434人で同17.9%増加した。新規求人数を主要産業別にみると、製造業が前年同月比29.0%増、卸売業、小売業が同25.4%増、教育・学習支援業44.3%増、農・林・漁業が17.2%増、サービス業が14.2%増、宿泊業、飲食サービス業4.4%増となった。

- 一方、建設業は前年同月比0.2%減、情報通信業は同16.0%減、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業が11.2%減、生活関連サービス業・娯楽業が6.0%減となった。
- (4) 就職件数は、4,377件で前年同月比6.3%減少した。内訳は、一般が2,413件で同8.2%減、パートは1.964件で同3.8%減少した。雇用保険受給者の就職件数は、836件で同9.3%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。



