

ハローワーク 京都だより

平成25年

9月

No.180 (通巻214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

「大漁」

長崎県松浦市立福島中学校2年

鴨川 堯弘さん

厚生労働大臣賞受賞作品
平成25年度障害者雇用支援月間ポスター原画「中学校の部」



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/>

◆◆◆◆ 障害者雇用支援月間の催し ◆◆◆◆

平成25年9月12日(木)

京都障害者ワークフェア

第1部 障害者雇用優良事業所・優良勤労者等の表彰

第2部 障害者雇用促進セミナー

場 所：京都ホテルオークラ

3階「翠雲の間」(京都市中京区河原町御池)

時 間：13時30分～16時30分

【主催】 京都労働局・ハローワーク・京都府・京都市・(独)高年齢・障害者・求職者雇用支援機構京都障害者職業センター、京都府高年齢・障害者雇用支援協会

も
く
じ

障害者雇用支援月間の催し	1
「平成25年度第1回障害者就職面接会」について	2
特別支援学校等卒業予定者に職場実習・雇用の場を！	3
京都障害者職業相談室の業務内容	4
私たちががんばっています「就職支援ナビゲーター」	5
インタビュー 「職務分析」の必要性と考え方	6
障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要	7
平成26年3月高等学校卒業予定者の採用選考について	8
雇用保険の賃金日額・基本手当日額の変更について	10
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等の変更について	12
職場のトラブル解決サポートします！！	13
京都府の雇用失業情勢	15



平成25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・京都障害者職業センター

日時 平成25年9月27日(金)
11:00~17:00

求職者受付開始	11:00~
企業受付開始	12:00~
面接開始	12:30~
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頂くことにより、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
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。

京都障害者職業相談室の業務内容

京都障害者職業相談室は、障害のある方の職業の相談、職業紹介、就職後の職場の問題などについて相談を行うハローワークです。
手話通訳者を配置(午前中)し、支援も行っています。

【主な支援内容】

- ★ ケースワーク方式により、求職者の方の担当を決めて、働くための心構えや就職などについての相談を行います。
- ★ ひとりひとりの職業能力に応じた、力を発揮できる事業所(職場)に紹介を行います。必要な場合は、面接に同行します。
- ★ 就職先での仕事や職場の人間関係などの悩みの相談、就職後のことについても相談をします。
- ★ 必要に応じて、本人の同意の下に関係機関(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、福祉・医療関係機関等)と連携をしながら、就労支援(同行紹介、採用後の職場定着など)を図ります。
- ★ 各種雇用支援策(特定求職者雇用開発助成金などの助成金制度、トライアル雇用、ジョブコーチ支援、各種職業訓練や委託訓練)の活用を事業所にお願いし、障害者求人の確保を行います。
- ★ 年2回行われる障害者就職面接会の取組や相談室で行うミニ管理選考の取組にも力を入れています。

【取扱範囲】

- ★ 身体・知的障害者の方(京都西陣所、京都七条所、伏見所、宇治所の担当区域にお住まいの方)
- ★ 精神障害・発達障害の方(京都七条所の担当区域にお住まいの方、関係機関からのチーム支援該当の方)

【取扱い状況】

平成25年6月末現在

身体障害者1,620名、知的障害者734名、精神障害者412名、
その他50名の就職希望登録者がおられます。

- ※ 事業所におかれましては、障害の有無にかかわらず「働きたい気持ち」を受け止めていただき、一人でも多くの方が「就職」へ結びつくよう障害者の方の雇用拡大に、ご理解とご支援をお願いします。
- ※ 障害者雇用の求人、ご相談、お問い合わせは京都障害者職業相談室(TEL 075-341-2626、FAX 075-341-2612)までご連絡をお待ちしています。





私たちが がんばっています

就職支援ナビゲーター

津田 長太郎

はじめに

私は、京都テルサのボランティアとして障害者ジョブサポーターに参加したご縁があって、京都障害者職業相談室にお世話になり5年目になりました。

私自身が民間企業での営業人事等の経験もあり、最初は精神障害者の相談をしながら、徐々に障害者の求人開拓をするようになりました。京都は、観光都市でもあり、自分の以前の仕事経験（旅行関係）から、そういう関連企業にも伺いやすかった事もあり、色々な企業に足を運びました。

経験を重ねる中で

まだ少ない経験ですが、求人開拓が実を結ぶためには、障害者本人の仕事への意欲と就労可能な状態である事、そして、企業側の障害者雇用への理解が不可欠だと思います。

求人開拓は、一般求人でも人を求めている企業、障害者雇用の経験が全く無い企業、また、以前は障害者を雇用していたが今は雇用していない企業等さまざまです。今、企業が求めている条件に見合う人が、障害者の中にもおられます。また、障害者の雇用啓発のため、飛び込みで訪問し足がかりを作るなど、色々な方法で求人開拓に取り組んでいます。

企業へのアプローチを すすめる上で

企業にとってどんな人材が必要なのか、また、将来的に必要なのかを見極めることが大切です。そのためには、一度の訪問では難しいと思いますが、何度か何う間に、担当者の人柄を知り、意思疎通を計ることを常に念頭において接することに努めております。

近年少子高齢化の中で、人材確保のため、障害者、健常者の垣根をこえて、企業が求める職種に特化したなら雇用のチャンスをいただけるようになってきていると思います。

さまざまな人の力を結集して

求人開拓においては、厳しい現状はありますが、求人開拓から面接への道のりを経て、採用していただいた時の障害者の笑顔と喜び、そして、ジョブコーチ、他支援機関等のサポートをいただきながら常用雇用へと移り、企業の方から、大変良い方を紹介いただいたとの感謝の言葉もあり、それが励みになり、私自身も力をもらっています。

なお、各方面の方々のご支援により、今後とも障害者の方の笑顔と企業の障害者雇用、人材確保に向けて、一層こころ新たに努めて行きたいと考えております。





長年にわたり障害者の就職相談をされてきた
就職促進指導官 堀 正志さんをたずねました

Q 障害者の方の就職相談を長年されてこれ、また、職業センターへの出向時代の経験も踏まえて、仕事への想いを聞かせてください。

A 障害と言っても多種多様で就職に向かうアプローチも個人個人で異なっているのが現状です。必要に応じた社会資源の活用や関係機関でスクラムを組むチーム支援が非常に有効な手段と考えることが多いです。個人で抱え込むのではなく関係機関といかに連携をとり、就職し定着に向けた支援を進めていくかが大切なポイントだと思っています。

Q 今までの相談事例で、「苦勞されたこと」また、「これは印象に残っている」というものを教えてください。

A 苦勞と思うようなことは浮かびませんが、印象に残っている事例で、聴覚障害をお持ちの方で出生時の状況の為、手指に奇形が生じ手話や筆談が不完全で意思疎通が取りにくい新卒の青年のケース担当として企業面接を繰り返し就職が決ま

った際に一緒に手を取り合って喜びを噛みしめた時のことです。私の障害者の方との関わり原点になっています。

Q 今までの障害者の就職相談全体の経験の中で、求人者と求職者のマッチングを進める上で、効果的な方法などありますか。今回は「職務分析」の必要性と考え方について教えてください。

Q1 「職務分析」とは？

A 職務分析とは職務の内容を明確にすること。具体的には、職務に求められている仕事の内容を洗い出したうえで、必要な知識や能力、経験、責任、権限または職務の難易度等を明らかにすることになります。手法としては観察法・面接法・記述法・体験法がありますが、行政では観察法と面接法が中心になると思われると思います。

Q2 「職務分析」をすることによってどのようなメリットがありますか？

A 求人者にとって…採用や配置、人事考課や教育訓練の基礎資料としての活用することが可能です。
求職者にとって…作業内容のイメージを求人票だけではなく、より具体的に持つことが可能になります。

Q3 具体的な「職務分析」の活用は？

A 障害者雇用を検討している事業主に対して作業遂行が可能な業務について提案を行うことが可能となります。例えば一つの部署だけではなく複数の部署の業務を切りだし組み合わせた業務内容の提案なども可能となります。

Q4 事業主の皆さまに、障害者雇用に取り組んでいただく上でお願いしたいことは？

A 障害者雇用を取り組んでいただく上で従事作業の設定や作業内容、作業手順の改善で苦慮されておられるようであれば、お気軽にハローワークにご相談をなさっていただければと思います。必要であればハローワーク以外の関係機関への連絡やご案内をさせていただくことも可能です。

また、採用後に困ったことが生じた場合も同様のお手伝いが可能ですのでどうぞよろしくお願いいたします。

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講じました。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

(1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

(2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

(想定される例)

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

(3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(平成30年4月1日)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日：平成28年4月1日(ただし、2は平成30年4月1日、3(障害者の範囲の明確化に限る。)は公布日(平成25年6月19日))

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



平成26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(月)!!

1 新規高等学校卒業予定者の求人確保にご協力を!!

平成26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月末の学卒求人受付状況につきましては、おおむね、リーマンショック以前の平成18年同時期の水準まで回復してきたところですが、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。

- **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。
- **選考時の健康診断** 作業遂行能力の有無に必要な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。
- **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。
- **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。
- **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。

お問い合わせ先：各ハローワークへ

雇用保険の基本手当(失業給付)を受給される皆さまへ

雇用保険の基本手当日額が変更になりました ～平成25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24年度の平均定期給与額が前年比で約0.5%減少したことから、上限額・下限額ともに若干の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25年8月2日以降の認定日にお返りする受給資格者証に新「基本手当日額」を印字して、お知らせしています。

- ※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、裏面をご覧ください。

◆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	12,880	12,810	6,440	6,405 (▲35)
30～44歳	14,310	14,230	7,155	7,115 (▲40)
45～59歳	15,740	15,660	7,870	7,830 (▲40)
60～64歳	15,020	14,940	6,759	6,723 (▲36)

【例】

29歳で賃金日額が14,000円の方は、上限額(12,810円)が適用されますので、平成25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、6,405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	2,320	2,310	1,856	1,848 (▲8)

○基本手当日額の下限額は、年齢に関係なく、1,856円から1,848円になります。

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



○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)		
2,310円以上4,610円未満	80%	1,848円～3,687円
4,610円以上11,680円以下	80%～50%	3,688円～5,840円(※2)
11,680円超12,810円以下	50%	5,840円～6,405円
12,810円(上限額)超	—	6,405円(上限額)
◆離職時の年齢が30～44歳		
2,310円以上4,610円未満	80%	1,848円～3,687円
4,610円以上11,680円以下	80%～50%	3,688円～5,840円(※2)
11,680円超14,230円以下	50%	5,840円～7,115円
14,230円(上限額)超	—	7,115円(上限額)
◆離職時の年齢が45～59歳		
2,310円以上4,610円未満	80%	1,848円～3,687円
4,610円以上11,680円以下	80%～50%	3,688円～5,840円(※2)
11,680円超15,660円以下	50%	5,840円～7,830円
15,660円(上限額)超	—	7,830円(上限額)
◆離職時の年齢が60～64歳		
2,310円以上4,610円未満	80%	1,848円～3,687円
4,610円以上10,510円以下	80%～45%	3,688円～4,729円(※3)
10,510円超14,940円以下	45%	4,729円～6,723円
14,940円(上限額)超	—	6,723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 $y = (-3w^2 + 70,390w) / 70,700$

※3 $y = (-7w^2 + 126,670w) / 118,000$, $y = 0.05w + 4,204$ 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・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	5,870	5,840(▲30)
60～64歳	4,756	4,729(▲27)

◆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	1,761	1,752(▲9)
60～64歳	1,426	1,418(▲8)

お問い合わせ先：各ハローワークへ

高年齢雇用継続給付

育児休業給付

介護休業給付

の受給者の皆さまへ

平成25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す。

高年齢雇用継続給付（平成25年8月以後の支給対象期間から変更）

● **支給限度額** 343,396円 → 341,542円

支給対象月に支払いを受けた賃金の額が支給限度額（341,542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、**341,542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** 1,856円 → 1,848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 450,600円 → 448,200円

下限額 69,600円 → 69,300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25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 214,650円 → 213,450円

介護休業給付（初日が平成25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 171,720円 → 170,760円

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



職場のトラブル解決サポートします!!

——「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく

3つの制度のご案内——

◎職場でのトラブル解決を無料でサポートする制度があります。

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づいて、次の3つの制度が用意されています。個々の労働者と事業主との間のトラブル(個別労働紛争)でお困りのときは、ぜひこの制度をご利用ください。

1 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談

個別労働紛争の中には、単に法令や判決を知らなかったり、誤解に基づいて発生したものが多くみられます。こういった場合は、労働問題に関する情報を入手したり専門家に相談をすることで、紛争に発展することを未然に防止、又は紛争を早期に解決することができます。

このため各都道府県労働局に「総合労働相談コーナー」を設置し、総合労働相談員を配置しています。京都労働局では、労働局内のほか、京都駅前、各労働基準監督署内にも「総合労働相談コーナー」を設置しています。

総合労働相談コーナーでは、解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げといった労働条件のほか、募集・採用、いじめなど労働問題に関するあらゆる分野について、労働者、事業主どちらからの相談でも、専門の相談員が面談あるいは電話でお受けしています。

2 都道府県労働局長による助言・指導

「都道府県労働局長による助言・指導」は、民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が紛争当事者に対し、その紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度です。

法違反の是正を図るために行われる行政指導とは異なり、あくまで紛争当事者に対して話し合いによる解決を促すものであって、なんらかの措置を強制するものではありません。

対象となる紛争の範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争です。具体的には、①解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更などの労働条件に関する紛争、②いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争、③退職に伴う費用の返還や会社所有物の損害賠償をめぐる紛争などです。

3 紛争調整委員会によるあっせん

○ あっせんとは

紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。紛争当事者の間に公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には、両者が採るべき具体的なあっせん案を提示します。



○ 紛争調整委員会とは

弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置しています。この紛争調整委員会の委員の中から指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

○ 紛争調整委員会によるあっせんの特徴

手続きが迅速・簡便、専門家が担当、利用は無料、非公開などです。

【京都府内の総合労働相談コーナー】

名 称	所 在 地	電話番号
京都駅前 総合労働相談コーナー	〒600-8216 京都市下京区西洞院通塩小路上ル 東塩小路町 608-9 日本生命京都三哲ビル 3 階	075-342-3553 0120-829-100 (フリーダイヤル・京都府内限定)
京都労働局 総合労働相談コーナー	〒604-0846 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町 451 京都労働局内	075-241-3221
京都上 総合労働相談コーナー	〒604-8467 京都市中京区西ノ京大炊御門町 19-19 京都上労働基準監督署内	075-462-5112
京都下 総合労働相談コーナー	〒600-8007 京都市下京区四条通東洞院東入立売西町 60 日本生命四条ビル 5 階 京都下労働基準監督署内	075-254-3196
京都南 総合労働相談コーナー	〒612-8108 京都市伏見区奉行前町 6 京都南労働基準監督署内	075-601-8322
福知山 総合労働相談コーナー	〒620-0035 福知山市内記 1 丁目 10-29 福知山地方合同庁舎 4 階 福知山労働基準監督署内	0773-22-2181
舞鶴 総合労働相談コーナー	〒624-0913 舞鶴市上安久 240-3 舞鶴労働基準監督署内	0773-75-0680
丹後 総合労働相談コーナー	〒627-0012 京丹後市峰山町杉谷 147-14 丹後労働基準監督署内	0772-62-1214
園部 総合労働相談コーナー	〒622-0003 南丹市園部町新町 118-13 園部労働基準監督署内	0771-62-0567

京都府の雇用失業情勢

● 平成 25 年 7 月内容 ●

平成 25 年 8 月 30 日
京都労働局職業安定部

平成 25 年 7 月の京都府における有効求人倍率(季節調整値)は、前月より 0.02 ポイント上昇し 0.92 倍となった。また、新規求人倍率(季節調整値)は、前月より 0.07 ポイント上昇し 1.50 倍となった。正社員有効求人倍率(原数値)は 0.59 倍と前年同月より 0.09 ポイント上昇した。

有効求人数(季節調整値)は、47,323 人で前月に比べ 0.1% 減となり、有効求職者数(同)は、51,498 人で前月に比べ 2.4% 減となった。

(1) 有効求職者数(原数値)は、53,130 人で前年同月比 7.5% 減少した。

新規求職者数(原数値)は、11,764 人で前年同月比 1.4% 減少した。内訳は、一般が 8,209 人で同 2.0% 減、パートは 3,555 人で前年同月と同水準となった。新規常用求職者(パートを除く。)の構成比をみると、在職者 23.7%、離職者 64.7%(うち事業主都合 20.9%)、無業者 11.6% 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 6.1% 減少している。

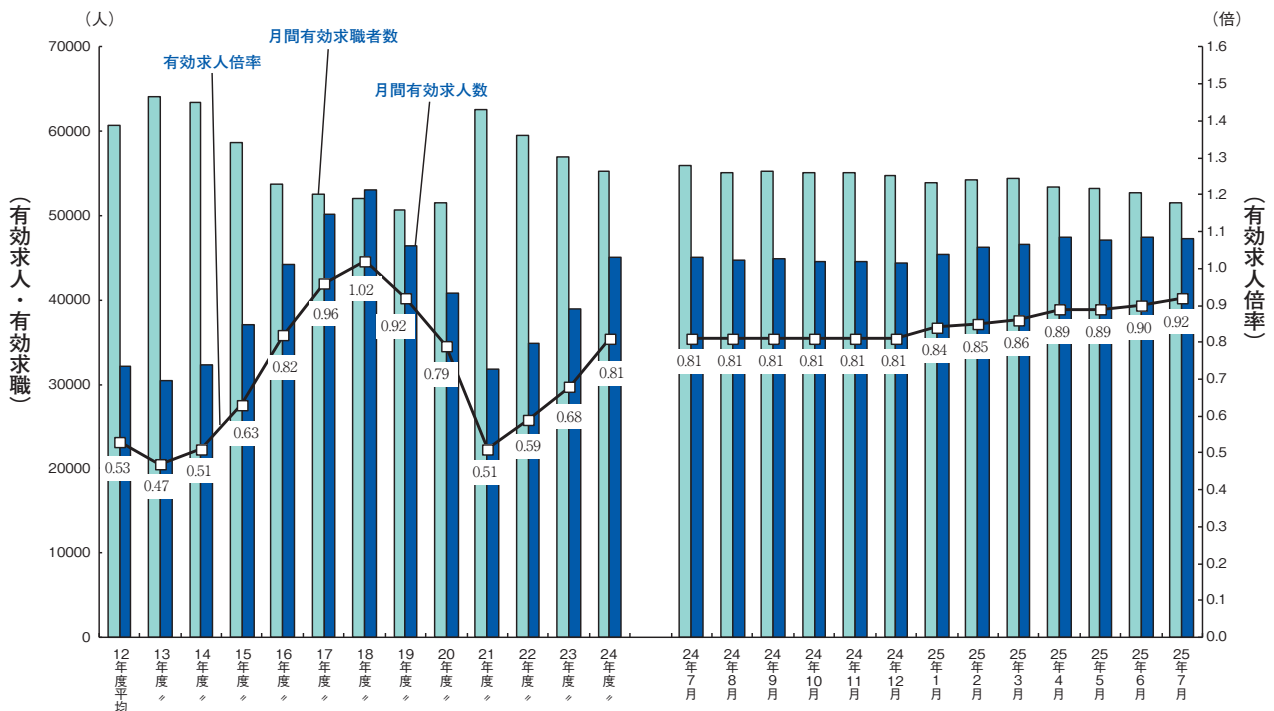
(2) 有効求人数(原数値)は、45,619 人で前年同月比 6.3% 増加した。

新規求人数(原数値)は、18,159 人で前年同月比 9.9% 増加した。内訳は一般が 11,068 人で同 13.6% 増、パートは 7,091 人で同 4.6% 増加した。新規求人数を主要産業別にみると、求人数に占める割合の大きい医療、福祉が前年同月比 11.9% 増、卸売業、小売業が同 6.8% 減となったほか、製造業が同 24.3% 増、建設業が同 23.4% 増、宿泊業、飲食サービス業が同 9.6% 増、サービス業(他に分類されないもの)が同 7.6% 増となった。

一方、運輸業、郵便業は前年同月比 9.7% 減となった。

(3) 就職件数は、3,900 件で前年同月比 4.0% 減少した。内訳は、一般が 2,178 件で同 0.5% 減、パートは 1,722 件で同 8.1% 減少した。雇用保険受給者の就職件数は、972 件で同 0.9% 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 24 年 12 月以前の数値は、平成 25 年 1 月分公表時に新季節指数により改訂されている。