

ハローワーク 京都だより

平成25年

6月

No.179 (通巻213号)
昭和51年6月創刊

労働市場ニュース



も
く
じ

平成26年3月中学校・高等学校卒業予定者の求人申込を！！	1
学卒求人説明会開催スケジュール	2
6月10日～6月19日は「公正採用選考推進旬間」です	2
企業内人権啓発推進員の設置について	3
「若者応援企業宣言」をしませんか？	4
キャリアアップ助成金について	5
雇用調整助成金の支給要件の一部変更について	6
雇用関係の助成金制度について	7、8
雇用促進税制をご活用ください！	9、10
高齢者・障害者雇用状況報告にご協力を！	11
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！	11
特別支援学校等卒業者に職場実習・雇用の場を！	11
平成25年度労働保険年度更新手続きについて	12
求職者支援制度で早期就職をめざそう！	13
採用面接にジョブカードを使ってみませんか？	14
最近の雇用失業情勢	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/>

平成26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
平成22年3月卒	22,683人	1,688人	1,634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26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。

- 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。
- 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。
- 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。
- 求人数は、必ず採用できる人数を記入してください。
- 求人条件は、入業時の条件で記入してください。
- 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。
- 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26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能な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25年6月20日以降	平成25年9月16日以降	学校への求人票の提出は、7月1日以降にしてください。
大学等	平成25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若年相談コーナーでも求人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



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク



平成26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11日(火)	13:30~	野田川わーくぱる 住所:与謝郡与謝野町字四辻161番地
京都七条	6月12日(水)	14:00~	京都テルサ テルサホール 住所:京都市南区新町通九条下ル 京都府民総合交流プラザ内
京都西陣	6月13日(木)	14:00~	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14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

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となりますが、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25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



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク



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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 各ハローワークへ



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク



有期契約労働者、短時間労働者および派遣労働者等の 企業内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

厚生労働省では、非正規雇用問題に対する取り組みの一環として、**有期契約労働者等^(※1)の企業内でのキャリアアップ等を支援する事業主に対する包括的な助成制度**(有期契約労働者等の正規雇用への転換、人材育成、処遇改善など)を、平成25年5月16日から創設しました。

なお、**重点分野等(健康、環境、農林漁業等)**の事業主が実施する人材育成については、より手厚い助成措置を実施^(※2)しています。

有期契約労働者等のキャリアアップ等を促進することで、労働者の士気・能力の向上等を通じた企業の生産性の向上、優秀な人材の確保・定着が期待できます。

(※1) 有期契約労働者および正規雇用の労働者以外の無期契約労働者をいいます(短時間労働者、派遣労働者を含みます)。

(※2) 非正規雇用労働者育成支援奨励金(日本再生人材育成支援事業)

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)
正規雇用等 転換 (注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) ※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
人材育成 (注2)	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:1h当たり800円(500円) 経費助成:上限20万円(15万円) OJT《1人当たり》 実施助成:1h当たり700円(700円)
処遇改善	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	1人当たり1万円(0.75万円) ※「職務評価」の手法を活用の場合、1事業所当たり10万円(7.5万円)上乘せ
健康管理	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)
短時間正社員 (注3)	短時間正社員制度を規定し、労働者を短時間正社員に転換・新規雇入れした場合に助成	1人当たり20万円(15万円) ※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
パート労働 時間延長 (注4)	有期契約労働者等の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長した場合に助成	1人当たり10万円(7.5万円)

(注1) 1. 「正規雇用等」とは、「正規雇用または無期雇用」をいいます。

2. 派遣労働者の場合、派遣元事業所で転換または派遣先の事業所で直接雇用される場合に助成します。

3. 無期雇用への転換等は、通算雇用期間3年以内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ります(5%の算出方法は、標準的な方法を設定した上で柔軟に対応)。なお、短時間正社員に転換した場合は対象外となります(短時間正社員コースにより助成します)。

(注2) 重点分野等の事業主の場合、経費助成は、「日本再生人材育成支援事業」により上限30万円(20万円)(平成25年1月実施)

(注3) 主にワーク・ライフ・バランスの観点から正規雇用労働者を短時間正社員に転換するケースや、短時間労働者を短時間正社員に転換するケースなどを想定しています。

(注4) 社会保険の適用基準を満たす労働時間まで延長し、労働者の能力のさらなる活用につなげることを目的としています。

**活用にあたっては、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。



(事業主の方へ)

平成25年6月以降

雇用調整助成金

の支給要件などが
変更になります。

雇用調整助成金は、平成25年6月1日以降、下記のように内容の一部を変更します。

現在受給中、または今後利用をお考えの事業主の皆さまには、ご留意いただきますようお願いいたします。また、**中小企業緊急雇用安定助成金**は、平成25年4月1日以降は「**雇用調整助成金**」に統合されました（助成の仕組みは今までと同様です）。

① 雇用指標の確認

助成金の支給要件に、雇用指標が加わります。

対象期間の初日(助成金の利用開始日)を平成25年6月1日^(※)以降に設定する場合から
※岩手県、宮城県、福島県の事業所は6か月遅れの平成25年12月1日から

最近3か月の「雇用保険被保険者数と受け入れている派遣労働者数の合計」の平均値が、前年同期と比べ、

- 大企業: 5%を超えてかつ6人以上、
 - 中小企業: 10%を超えてかつ4人以上、
- } 増加していないこと

◆新しい提出書類が必要になります。

② 残業相殺の実施

平成25年6月1日以降の判定基礎期間から

休業等(休業や教育訓練)を行った判定基礎期間内に、その対象者が**時間外労働**(所定外・法定外労働)をしていた場合、**時間外労働時間相当分を助成額から差し引きます。**

◆新しい提出書類が必要になります。

<例> 所定労働時間が8時間の事業所で、

- ・ 判定基礎期間の休業等延べ日数が20日
 - ・ 同期間の休業等対象者の時間外労働時間数が合計32時間、であった場合
- $20日 - 4日 (32時間 \div 8時間) = 16日分支給$

③ 短時間休業実施の際の留意点

平成25年6月1日以降の判定基礎期間から

特定の労働者のみに短時間休業をさせる特例短時間休業^(※)について、以下の場合は助成対象になりません。

① 始業時刻から、または終業時刻まで連続して行われる休業ではない場合

<例> 就業時間8:30~17:30の事業所で、13:00~14:00の短時間休業とする場合は助成対象になりません。

② 短時間休業実施日に、対象者に対して休業時間以外の時間に**有給休暇**を付与する場合

③ 出張中の労働者に短時間休業をさせる場合

(※) 休業時間は30分を単位とし、30分に満たない場合は切り捨てます。

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。



雇用関係助成金について 要件の一部を共通化します

雇用関係の助成金制度について、要件の一部を共通化します。

平成25年5月16日以降は、以下の要件については、全ての雇用関係の助成金^{*}に共通して適用します。

(^{*}平成25年3月31日以前に廃止された助成金の要件等については、これまでどおりの取扱いになります。)

受給対象となる事業主

- 雇用保険適用事業所の事業主
- 期間内に申請を行う事業主
- 支給のための審査に協力する事業主

審査への協力の具体例

- ・審査に必要な書類を整備・保管する。
- ・都道府県労働局・ハローワーク・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構から書類の提出を求められたら応じる。
- ・都道府県労働局・ハローワーク・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の現地調査に応じる。

助成金を受給できない事業主

- 不正受給をしてから3年以内に申請をした事業主
または、申請日後、支給決定日までの間に不正受給をした事業主
※不正受給とは、偽りその他不正の行為により本来受けることのできない給付金を受け、または受けようとするをいいます。
- 支給申請した年度の前年度より前の年度の労働保険料を納入していない事業主
- 支給申請日の前日から過去1年間に、労働関係法令の違反を行った事業主
- 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業、またはこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主
- 暴力団と関わりのある事業主
- 支給申請日、または支給決定日の時点で倒産している事業主

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。



中小企業事業主の範囲

雇用関係助成金における「中小企業事業主」の範囲は、以下のとおりとします。

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

ただし、以下の助成金については、範囲が異なります。

<中小企業労働環境向上助成金(団体助成コース)>

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数
ゴム製品製造業※	3億円以下	または	900人以下
ソフトウェア業または情報処理サービス業	3億円以下		300人以下
旅館業	5,000万円以下		200人以下

※自動車・航空機用のタイヤ、チューブ製造業や工業用ベルト製造業を除く。

<中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金>

業種や資本金の額・出資の総額にかかわらず、常時雇用する労働者の数が300人以下

支給申請期間

助成金の支給申請期間は、申請が可能となった日から2か月以内とします。

<助成金申請に当たってのご注意>

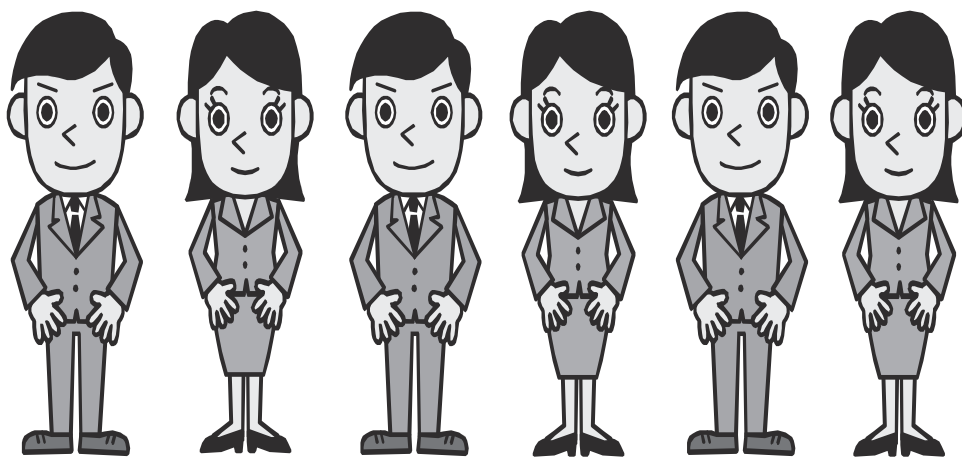
- 不正受給を行った事業主は、助成金の返還を求められることがあります。
- 都道府県労働局に提出した支給申請書、添付書類の写しなどは、支給決定されたときから5年間保存しなければなりません。
- 雇用関係助成金の支給・不支給の決定、支給決定の取消しなどは、行政不服審査法上の不服申立ての対象とはなりません。

実際に助成金を受給するためには、以上の要件と併せて、各助成金の個別の要件も満たす必要があります。

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！

雇用者を1人増やすごとに**40万円**の税額控除を受けられます



- ◆ 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25年4月1日～平成26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26年1月1日から平成26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



厚生労働省
京都労働局・ハローワーク



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歳以降も引き続き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

※1 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。

$$\text{雇用増加割合} = \frac{\text{適用年度の雇用者増加数}}{\text{前事業年度末日の雇用者総数}}$$

●平成25年4月1日以降に始まる事業年度分からは、適用年度以前から雇用していた人を、適用年度途中に高年齢継続被保険者として引き続き雇用し、その年度末まで雇用していた場合、雇用者数として扱うことができるようになりました。

□ 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

※1 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権関係者（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。

③税務署に申告

確認を受けた雇用促進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



事業主の皆さまへ

高齢者・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、本年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16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でき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（☎075-341-2626）まで
お願いします。



平成25年度

労働保険の年度更新の手続

6/3 (月)～7/10 (水) 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料率を乗じて得た額となります。

(算定対象期間)

平成24年度確定保険料…平成24年4月1日から平成25年3月31日まで

平成25年度概算保険料…平成25年4月1日から平成26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。

(平成25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25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24年度賃金総額に1000分の0.05（昨年度と同率）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。

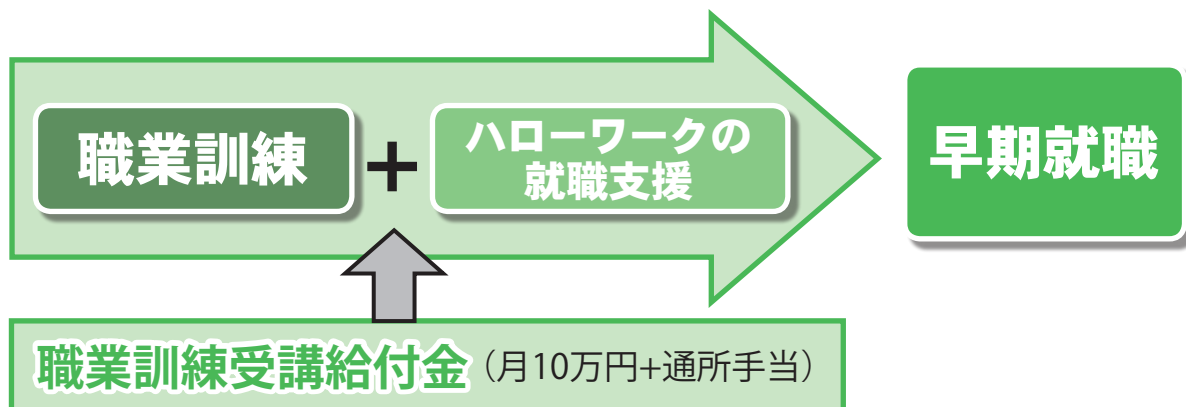
- ご不明な点がございましたら、京都労働局・管下労働基準監督署・公共職業安定所にお問い合わせください。



雇用保険を受給できない求職者の皆さまへ

求職者支援制度で早期就職をめざそう！

「求職者支援制度」とは、雇用保険を受給できない方が、職業訓練によるスキルアップを通じて早期就職を実現するために、国が支援する制度です。



◆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。

支援内容

- 「求職者支援訓練」または「公共職業訓練」を原則無料*で受講できます。
*テキスト代などは自己負担になります。
- 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。
- 一定要件を満たせば、訓練期間中、月10万円の「職業訓練受講給付金」を支給します。

支援の対象となる方(=特定求職者)

求職者支援制度の対象者は、下記の全ての要件を満たす「特定求職者」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 職業訓練などの支援が必要であるとハローワークが認めたこと

例えば、

- 雇用保険に加入できなかった
 - 雇用保険の失業給付(基本手当)を受給中に再就職できないまま、支給終了した
 - 雇用保険の加入期間が足りずに失業給付を受けられない
 - 自営業を廃業した
 - 就職が決まらないまま学校を卒業した
- などの場合が該当します。

求職者支援訓練とは

雇用保険を受給できない求職者などを対象として、民間訓練機関が厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練を実施します。多くの職種に共通する基本的能力を習得するための「基礎コース」と、基本的能力と特定の職種の職務に必要な実践的能力を一括して習得するための「実践コース」があります。

- 訓練期間は、1コース3か月から6か月までです。
- 具体的なコース情報は、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページをご覧ください。

<http://nintei.jeed.or.jp/kyushokushien/search/>

採用面接にジョブ・カードを使ってみませんか？

I なぜ、今、ジョブ・カードなのでしょう

ベテランの面接官の方でも、短い面接時間の中で、企業ニーズにマッチした人材を見極めるのは難しい面があるかと思えます。

また、採用意欲の高い企業でも、せっかく採用した人材が、なかなか定着しないという悩みを抱えていますか。

ジョブ・カードを使った採用面接により人材のミスマッチを解消し、能力・人物本位での採用・定着を実現してみませんか。

ジョブ・カード(イメージ)



II 企業にとってのメリットは

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得られた知識・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、多面的な人物評価等が可能となります。

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、きめ細や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、求職者の就業意識や意欲を高め、採用後の定着にもつながります。

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

京都府の雇用失業情勢

● 平成 25 年 4 月内容 ●

平成 25 年 5 月 31 日
京都労働局職業安定部

平成 25 年 4 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 0.03 ポイント上昇し 0.89 倍となった。また、新規求人倍率(季節調整値)は、前月より 0.11 ポイント上昇し 1.46 倍となった。正社員有効求人倍率(原数値)は 0.54 倍と前年同月比 0.06 ポイント上昇した。

有効求人数(季節調整値)は、前月に比べ 2.0% 増となり、有効求職者数(同)は、前月に比べ 1.9% 減となった。

(1) 有効求職者数(原数値)は、58,874 人で前年同月比 3.9% 減少した。

新規求職者数(原数値)は、17,466 人で前年同月比 3.7% 減少した。内訳は、一般が 11,229 人で同 4.6% 減、パートは 6,237 人で同 1.9% 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 19.2%、離職者 68.4% (うち事業主都合 37.3%)、無業者 12.4% 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 10.5% 減少している。

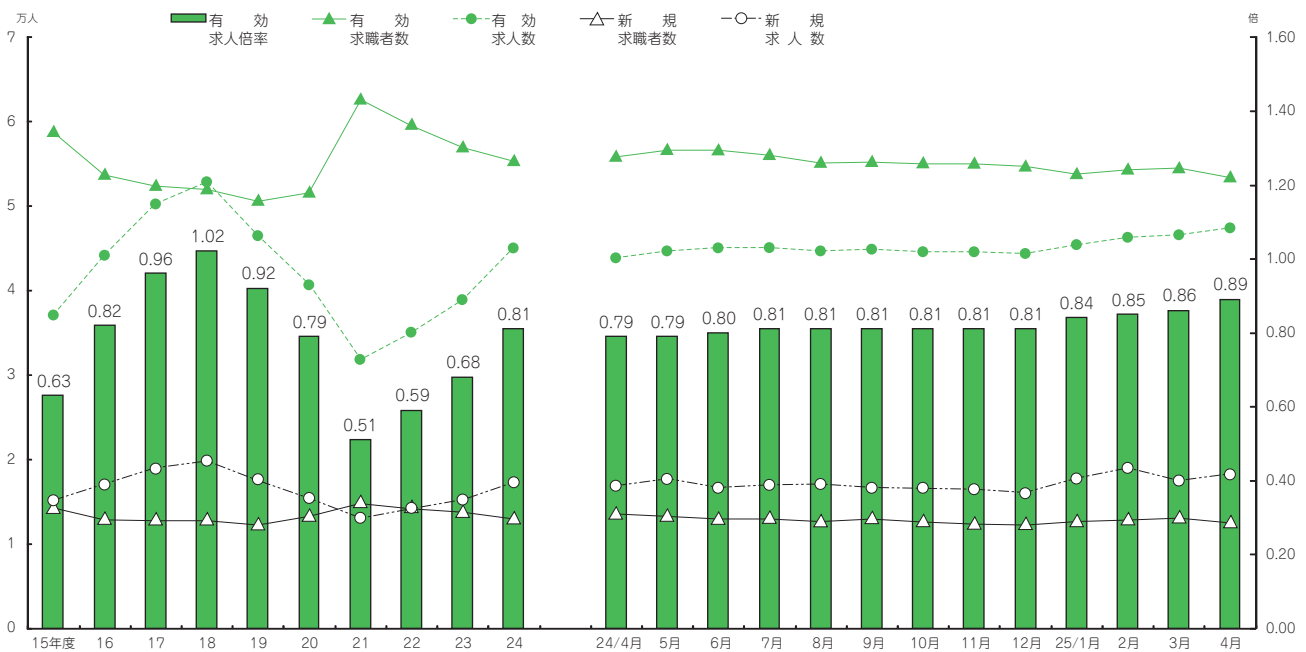
(2) 有効求人数(原数値)は、47,518 人で前年同月比 8.4% 増加した。

新規求人数(原数値)は、17,751 人で前年同月比 8.1% 増加した。内訳は一般が 10,597 人で同 10.5% 増、パートは 7,154 人で同 4.7% 増加した。新規求人数を主要産業別に前年同月比でみると、求人数に占める割合の大きい医療、福祉が 13.0% 増、卸売業、小売業が 3.4% 減となったほか、建設業が 40.5% 増、運輸業、郵便業が 16.4% 増、サービス業(他に分類されないもの)が 14.0% 増、製造業が 10.9% 増となった。

一方、宿泊業、飲食サービス業は前年同月比 10.1% 減となった。

(3) 就職件数は、4,670 件で前年同月比 3.7% 増加した。内訳は、一般が 2,628 件で同 2.5% 増、パートは 2,042 件で同 5.3% 増加した。雇用保険受給者の就職件数は、922 件で同 5.7% 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。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。