

月報 平成28年 6月号

しろいし

ハローワーク白石（大河原公共職業安定所白石出張所）

〒989-0229 白石市銚子ヶ森 37-8 TEL 0224-25-3107

4月の動き

☆ 求職の動き

- ・新規求職者数は236人で、前年同月比では1.3%減少だが、前月比では31.8%の増加となった。
- ・月間有効求職者数は880人で、前年同月比では3.3%の減少となった。

☆ 求人の動き

- ・新規求人数（一般・パート全て）は286人で、前年同月比はパート求人が12.5%減少したものの、一般求人が9.3%増となり、全体として0.7%の増加となった。
- ・また産業別にみると、前年同月比で、建設業、卸売・小売業、飲食店・宿泊業は減少となったが、医療・福祉分野では増加となり、特に製造業は大幅な増加となった。
- ・月間有効求人数は834人で、前年同月比で7.3%の減少となった。

☆ 有効求人倍率の動き

- ・前年同月と比較して、有効求職者数、有効求人数ともに減少し、有効求人倍率は、前年同月と比較して0.04ポイント低い0.95倍となった。
なお、パートを除く一般の有効求人倍率は0.90倍、パートの有効求人倍率は1.05倍となっている。

厚生労働省発表の資料等の情報が
下記のホームページアドレスにて
ご覧になれます！

<http://www.mhlw.go.jp>

宮城労働局ホームページURL

<http://miyagi-roudoukyoku.site.mhlw.go.jp>



一般職業紹介状況 平成28年4月内容

項 目		当 月	前月比(%)	前年同月比(%)
求 職 関 係	新規求職者数	236	31.8	▲ 1.3
	うち男	107	40.8	▲ 7.8
	うち女	129	25.2	4.9
	年齢別			
	～44歳	116	10.5	▲ 12.1
	45～54歳	38	11.8	2.7
	55歳～	82	105.0	17.1
	月間有効求職者数	880	8.5	▲ 3.3
	うち男	457	9.9	▲ 0.7
	うち女	422	7.4	▲ 6.2
求 人 関 係	新規求人数	286	▲ 28.0	0.7
	主要産業別			
	建設業	38	▲ 53.7	▲ 13.6
	製造業	59	55.3	25.5
	卸売・小売業	29	▲ 35.6	▲ 9.4
	飲食店・宿泊業	35	▲ 36.4	▲ 25.5
医療・福祉	56	▲ 30.0	1.8	
月間有効求人数	834	▲ 5.0	▲ 7.3	
就 職 関 係	紹介件数	237	▲ 24.8	▲ 24.5
	うち男	111	▲ 30.2	▲ 33.1
	うち女	126	▲ 19.2	▲ 14.9
	就職件数	76	▲ 30.9	▲ 39.7
	うち男	34	▲ 2.9	▲ 26.1
	うち女	42	▲ 44.0	▲ 47.5

※性別を登録していない者がいるため、総数と男女の計は必ずしも一致しない。(パートを含む)

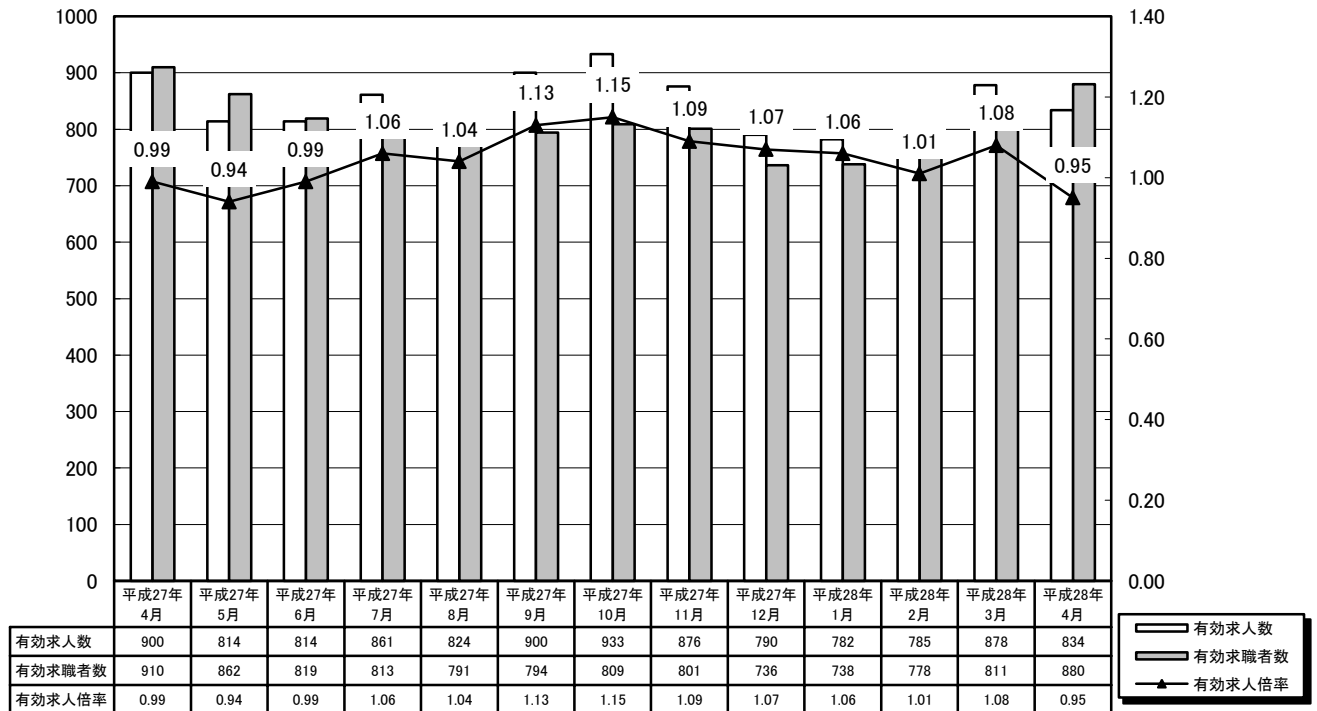
雇用保険取扱状況 平成28年4月内容

項 目		当 月	前 月	前年同月	
適 用 関 係	月 末 現 在 事 業 所 数	796	797	786	
	資 格 取 得 者 数	338	82	420	
	資 格 喪 失 者 数	293	116	282	
	月 末 現 在 被 保 険 者 数	11,170	11,123	11,035	
給 付 関 係	一般	受給資格決定件数	92	31	80
		受給者実人員	125	149	136
		支給金額(千円)	13,158	19,271	14,846
	高齢	受給者数	12	7	11
		支給金額(千円)	2,673	1,307	2,318
	特例	受給者数	3	0	1
		支給金額(千円)	367	0	105
	再就職 手 当	支 給 人 員	7	12	11
支 給 金 額 (千 円)		2,544	3,264	3,273	

労働市場の動き（平成28年4月内容）

（数値は新規学卒・日雇関係を除き、パートを含む）

有効求人・求職者数及び求人倍率の推移



新規高等学校卒業者の求人受付が開始します！

新規高卒者を対象とする求人活動については、学校教育面での障害防止と生徒に的確な職業選択を行わせるため、過大な求人活動による弊害を未然に防止する必要があるとの観点に立ち、一定の規制措置がとられております。求職活動のルールについて十分ご留意の上、公正な募集・選考をなされるようお願いいたします。

※詳しくは、ハローワーク白石(TEL 0 2 2 4 - 2 5 - 3 1 0 7)へお問い合わせください。

～新規高卒者職業紹介業務年間スケジュール～

6月20日・・・求人受付開始

7月1日・・・求人票返戻開始
求人連絡開始（求人活動開始）

9月5日・・・推薦開始

9月16日・・・選考・採用内定開始

(外国人を雇用する事業主の方へ)

外国人雇用はルールを守って適正に

～雇入れ・離職時の届出と適切な雇用管理は事業主の責務です～

外国人が在留資格の範囲内でその能力を十分に発揮しながら、適正に就労できるよう、事業主の方が守らなければならないルールや配慮していただきたい事項をご理解の上、適正な外国人雇用をお願いします。

1. 外国人の雇用状況を適切に届け出てください

外国人の雇入れおよび離職の際には、その氏名、在留資格などをハローワークに届け出てください。ハローワークでは、届出に基づき、雇用環境の改善に向けて、事業主の方への助言や指導、離職した外国人への再就職支援を行います。

また、届出に当たり、事業主が雇い入れる外国人の在留資格などを確認する必要があるため、不法就労の防止につながります。

2. 外国人の雇用管理を適切に行ってください

事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」を定めています（雇用対策法に基づき平成19年10月1日施行）。

この指針に沿って、職場環境の改善や再就職の支援に取り組んでください。

3. 外国人の雇用に関するQ & A

●募集・採用時において

Q1 外国人を募集したい場合にどのような点に気をつければ良いのでしょうか。

A1 求人の募集の際に、外国人のみを対象とすることや、外国人が応募できないという求人を出すことはできません。国籍を条件とするのではなく、スキルや能力を条件として求人を出すようにし、公正採用選考及び人権上の配慮からも、面接時に「国籍」等の質問は行わないでください。

また、在留資格等の確認は口頭で行うこととし、採用が決まり次第、在留カード等の提示を求めるとしてください。

Q2 面接の結果、外国人を雇用しようと考えていますが、どのような点に気をつければよいのでしょうか。

A2 外国人を雇用する場合は、その外国人が就労可能な在留資格を付与されているか確認する必要があります。

なお、「特別永住者」（在日韓国・朝鮮人等）の方は、外国人雇用状況の届出制度の対象外です。

●外国人雇用状況の届出について

Q3 雇入れの際、氏名や言語などから、外国人であるとは判断できず、在留資格などの確認・届け出をしなかった場合、どうなりますか。

A3 在留資格などの確認は、通常の注意力をもって、雇い入れようとする人が外国人であると判断できる場合に行ってください。氏名や言語によって、その人が外国人であると判断できなかったケースであれば、確認・届け出をしなかったからといって、法違反を問われることはありません。

Q4 外国人であると容易に判断できるのに届け出なかった場合、罰則の対象になりますか。

A4 指導、勧告の対象になるとともに、30万円以下の罰金の対象とされています。

Q5 短期のアルバイトとして雇い入れた外国人の届け出は必要ですか。

A5 必要です。雇入れ日と離職日の双方を記入して、まとめて届出を行うことが可能です。

Q6 届出期限内に同一の外国人を何度か雇い入れた場合、複数回にわたる雇入れ・離職をまとめて届け出ることができますか。

A6 可能です。届出様式は、雇入れ・離職日を複数記入できるようになっていますので、それぞれの雇入れ・離職日を記入して提出してください。

Q7 留学生が行うアルバイトも届け出の対象となりますか。

A7 対象となります。届け出に当たっては、資格外活動許可を得ていることも確認してください。

●社会保険などについて

Q8 外国人を雇用した場合、社会保険や労働保険に加入させなければいけませんか。

A8 雇用保険については、原則として、国籍を問わず日本人と同様に適用されます。健康保険等の社会保険や労災保険については、外国人労働者も日本人と同様に適用になります。

ご不明な点などは、宮城労働局またはハローワークへお気軽にお問い合わせください。