

月報

しろいし

3月号

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 FAX:0224-25-8977

労働市場の動向(令和3年1月内容)

【求職の動き】

- ☆新規求職者数は158人となり、前年同月比で5.3%増加した。
- ☆月間有効求職者数は610人となり、前年同月比で1.1%減少した。

【求人動き】

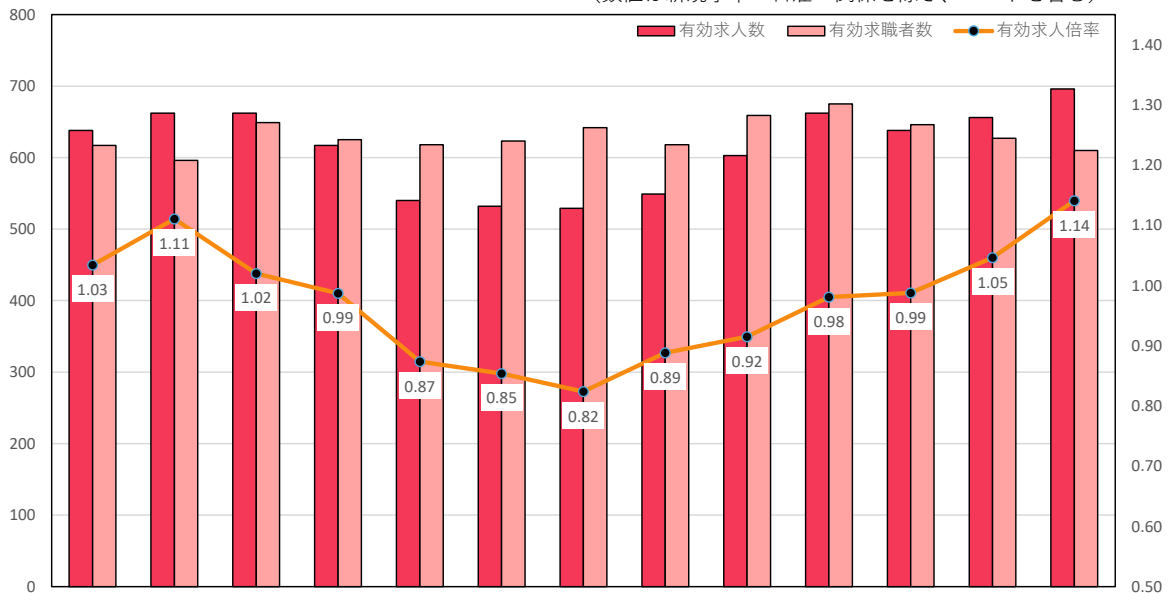
- ☆新規求人数は、一般とパートの合計で247人となり、前年同月比で、24.7%増加した。  
内訳では、一般求人は、17.2%増加し、パート求人は40.6%増加した。
- ☆月間有効求人数は696人となり、前年同月比で9.1%増加した。

【有効求人倍率の動き】

- ☆有効求人倍率は、前年同月を0.11ポイント上回る1.14倍となった。  
内訳では一般の有効求人倍率が1.15倍、パートの有効求人倍率が1.13倍となった。

有効求人・求職者及び求人倍率の推移

(数値は新規学卒・日雇い関係を除き、パートを含む)



	令和2年1月	令和2年2月	令和2年3月	令和2年4月	令和2年5月	令和2年6月	令和2年7月	令和2年8月	令和2年9月	令和2年10月	令和2年11月	令和2年12月	令和3年1月
有効求人数	638	662	662	617	540	532	529	549	603	662	638	656	696
有効求職者数	617	596	649	625	618	623	642	618	659	675	646	627	610
有効求人倍率	1.03	1.11	1.02	0.99	0.87	0.85	0.82	0.89	0.92	0.98	0.99	1.05	1.14

一般職業紹介状況（令和3年1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	158	9.7	5.3	
	うち男	84	16.7	27.3	
	うち女	74	2.8	▲ 11.9	
	年 齢 別	～44歳	60	0.0	▲ 9.1
		45～54歳	30	11.1	50.0
		55歳～	68	19.3	6.3
	月間有効求職者数	610	▲ 2.7	▲ 1.1	
	うち男	306	1.3	3.0	
	うち女	304	▲ 6.5	▲ 5.0	
	年 齢 別	～44歳	237	▲ 2.1	▲ 10.2
		45～54歳	116	▲ 3.3	▲ 1.7
		55歳～	257	▲ 3.0	9.4
求 人 関 係	新規求人数	247	▲ 10.5	24.7	
	主 要 産 業 別	建設業	44	▲ 42.1	33.3
		製造業	50	163.2	78.6
		卸売・小売業	21	▲ 48.8	31.3
		飲食店・宿泊業	24	▲ 51.0	9.1
		医療・福祉	51	0.0	18.6
月間有効求人数	696	6.1	9.1		
就 職 関 係	紹介件数	186	10.1	24.0	
	うち男	89	8.5	7.2	
	うち女	97	11.5	44.8	
	就職件数	51	0.0	10.9	
	うち男	25	47.1	8.7	
	うち女	26	▲ 23.5	13.0	

※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（令和3年1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	816	817	810	
	資 格 取 得 者 数	85	80	102	
	資 格 喪 失 者 数	93	87	137	
	月 末 現 在 被 保 険 者 数	11,128	11,141	11,251	
給 付 関 係	一 般	受給資格決定件数	32	20	51
		受給者実人員	181	192	146
		支給金額（千円）	19,930	23,995	16,678
	高 齢	受給者数	9	12	11
		支給金額（千円）	1,912	2,244	2,312
	特 例	受給者数	5	11	8
		支給金額（千円）	859	2,039	1,350
	再 就 職 手 当	支給人員	11	14	7
		支給金額（千円）	5,089	6,229	2,280

## 改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されます

65歳までの雇用確保  
(義務)



70歳までの就業確保  
(努力義務)

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、**再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加**されます。

### 高年齢者就業確保措置について

#### <対象となる事業主>

- ・定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・65歳までの継続雇用制度(70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。)を導入している事業主

#### <対象となる措置>

次の ~ のいずれかの措置(高年齢者就業確保措置)を講じるよう努める必要があります。

70歳までの定年引き上げ  
定年制の廃止

70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入  
特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 P2、3

70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 P2、3

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業

b.事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

、については過半数組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります(労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。)

~ では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることとなります。

bの「出資(資金提供)等」には、出資(資金提供)のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

# 高年齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針)

## 全般的な留意事項

- ・ 高年齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高年齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましいです。
- ・ 複数の措置により、70歳までの就業機会を確保することも可能ですが、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高年齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- ・ 高年齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ・ 高年齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいです。

## 基準を設けて対象者を限定する場合

- ・ 対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど、高年齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

## その他、講ずる措置別の留意事項

P1の

### 継続雇用制度の場合

70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときには、70歳までは契約更新ができる措置を講じ、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。

70歳までの継続雇用制度は、特殊関係事業主以外の他社により継続雇用を行うことも可能だが、その場合には自社と他社との間で、高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があること。

他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましいこと。

70歳までの安定した就業機会の確保のため必要があると認められるときは、高年齢者雇用安定法に基づき、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。


P1の

### 創業支援等措置の場合

高年齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高年齢者に支払う金銭等を決定することが望ましい。

創業支援等措置により就業する高年齢者について、同種の業務に労働者が従事する場合における安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、事業主が適切な配慮を行うことが望ましい。

創業支援等措置により就業する高年齢者が被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、事業主が、高年齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましい。

 定年制度、継続雇用制度の見直しのための助成金があります。  
65歳超雇用推進助成金

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

# 創業支援等措置の実施に必要な措置について

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行う必要があります。

## 1. 計画を作成する

創業支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した計画を作成する必要があります。計画を作成する際には各事項を記載する上での留意事項にご留意ください。

高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由

- 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項
- 高年齢者に支払う金銭に関する事項
- 契約を締結する頻度に関する事項
- 契約に係る納品に関する事項
- 契約の変更に関する事項

契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む）  
諸経費の取扱いに関する事項  
安全及び衛生に関する事項  
災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項  
社会貢献事業を実施する団体に関する事項  
～ のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項

## 2. 過半数労働組合等の同意を得る

1の計画について、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。

労働者の過半数を代表する労働組合がない場合は…

次に留意して過半数を代表する者を選出する必要があります。

- ・労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ・創業支援等措置の計画に関する同意を行うことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

同意を得ようとする際には、過半数労働組合等に対して、（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を十分に説明するようお願いいたします。

創業支援等措置（P1の ）と雇用の措置（P1の ～ ）の両方を講じる場合は、雇用の措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はありませんが、高年齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましいです。

## 3. 計画を周知する

2の同意を得た計画を、次のいずれかの方法により労働者に周知する必要があります。

- ・常時当該事業所の見やすい場所に掲示するか、または備え付ける
- ・書面を労働者に交付する
- ・磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する（例：電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等で確認できるようにするなど）

【創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約】

- ・上記1・2と合わせて、高年齢者の就業先となる団体と契約を締結する必要があります。
- ・制度導入後に、個々の高年齢者と業務委託契約や社会貢献活動に従事する契約を締結する必要があります。

**創業支援等措置による就業は、労働関係法令による労働者保護（労災保険など）の適用がありません。**

創業支援等措置により就業する高年齢者には、

- ・上記1の計画を記載した書面を交付する
- ・（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を丁寧に説明して本人の納得を得るよう努めるようお願いいたします。





# 高年齢者等が離職する場合について

## 再就職援助措置

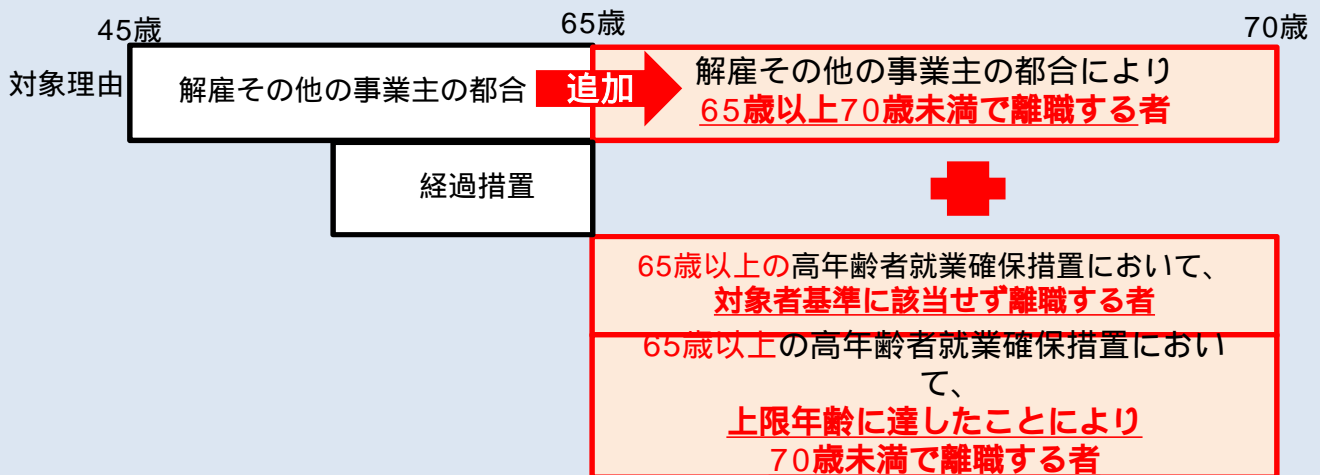
解雇（ ）等により離職する高年齢者等には、（ア）求職活動に対する経済的支援、（イ）再就職や教育訓練受講等のあっせん、（ウ）再就職支援体制の構築などの再就職援助措置を講じるよう努めることとされています。 自己の責めに帰すべき理由によるものは除く

## 多数離職届

同一の事業所において、1か月以内に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合は、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等をハローワークに届け出なければなりません。

## 再就職援助措置・多数離職届の対象となる高年齢者等

70歳までの就業確保措置が努力義務となったことにより、再就職援助措置、多数離職届の対象となる高年齢者等が次のとおり追加されました。



現行の対象

【対象】 解雇その他の事業主の都合により離職する45歳～65歳までの者

【対象】 平成24年改正の経過措置として、継続雇用制度の対象者について基準を設けることができ、当該基準に該当せずに離職する者

## 再就職援助措置・多数離職の届出を実施する事業主

原則として、離職時に高年齢者を雇用している（創業支援等措置を実施する場合には高年齢者と業務委託契約を締結している）事業主です。

ただし、以下の高年齢者に対しては、当該高年齢者を定年まで雇用していた事業主が実施することとします。

- ・他社での継続雇用制度で、制度の上限年齢（70歳未満の場合に限る）に達した高年齢者
- ・他の団体が実施する社会貢献事業に従事できる制度により就業する高年齢者

## 申請・お問い合わせ先

改正法や高年齢者就業確保措置について詳しくは、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課では、65歳超雇用推進プランナー等の派遣などにより、高年齢者の雇用に関する相談・援助を行っています。

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html>

事業主のみなさまへ

## 令和3年3月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、令和3年3月1日から以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2% ⇒	<b>2.3%</b>
国、地方公共団体等	2.5% ⇒	<b>2.6%</b>
都道府県等の教育委員会	2.4% ⇒	<b>2.5%</b>

また併せて、下記の点についてもご注意ください。お願いいたします。

**留意点** 対象となる事業主の範囲が、従業員43.5人以上に広がります。

▶ **従業員43.5人以上45.5人未満の事業主の皆さまは特にご注意ください。**

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員45.5人以上から43.5人以上に変わります。また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

### Q & A

**Q1. 障害者雇用納付金の取り扱いはどうなるのでしょうか？**

- A1.** ①令和2年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和3年4月1日から同年5月15日までの間）  
令和3年2月以前については現行の法定雇用率（2.2%）、  
令和3年3月のみ新しい法定雇用率（2.3%）で算定していただくことになります。  
②令和3年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和4年4月1日から同年5月15日までの間）  
新しい法定雇用率（2.3%）で算定していただくことになります。

**Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？**

- A2.** 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶ 「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000615860.pdf>

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者雇用事例リファレンスサービスでは、障害者雇用について創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例を紹介しています。

▶ URL：<https://www.ref.jeed.or.jp/>