

令和4年1月

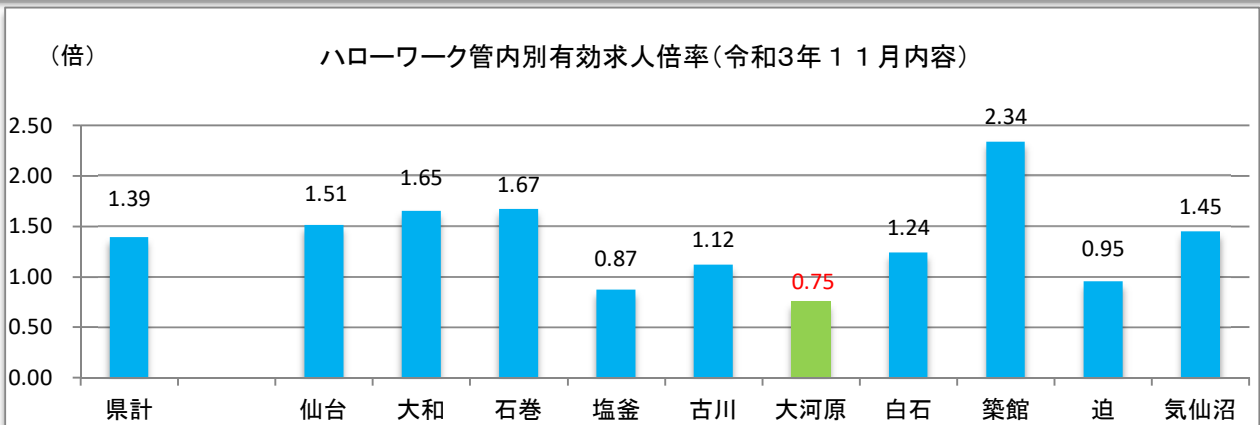
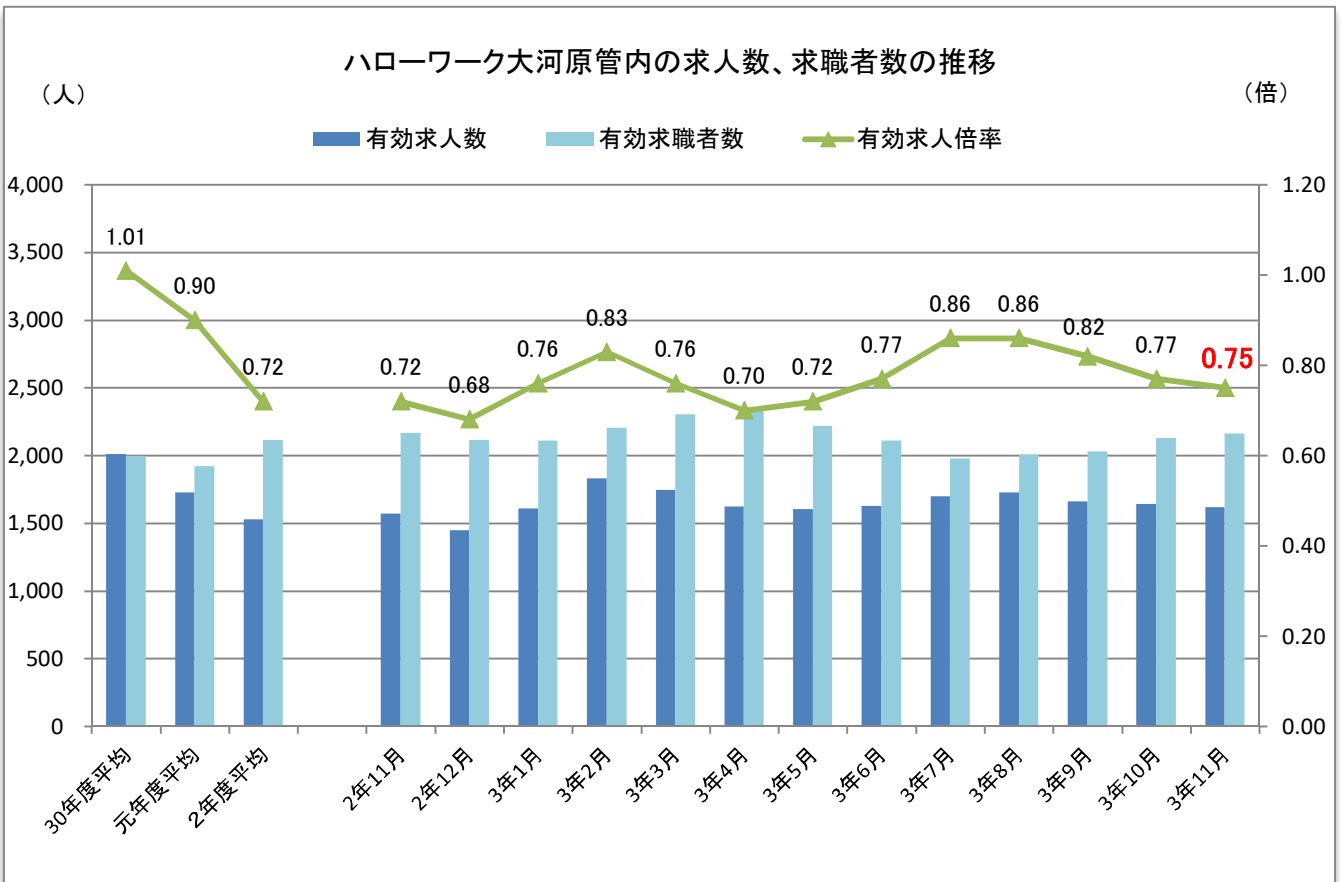
管内の雇用状況(令和3年11月内容)

有効求人倍率0.75倍

ハローワーク大河原  
〒989-1201  
柴田郡大河原町大谷字町向126-4  
オーガ1F  
電話 0224-53-1042  
FAX 0224-52-3989

ハローワーク大河原管内は、有効求人倍率が県内ハローワークの中でも低く、求人の少ない地域となっております。事業所の皆様には様々な機会に求人の申込みをお願いしているところですが、当ハローワークには安定した職業を目指す求職者が登録されており、特に、多くの方が正社員求人を希望されています。従業員の採用を検討されている事業所様にとっては、良い人材を確保する大きなチャンスとなっております。是非この機会に当ハローワークをご利用ください。

<メモ> 有効求人倍率は、仕事を探す人一人に対して何人分の求人があるかを示しています。1倍を超えると求人の数が多く、下回ると仕事を探す人の数が多いということを示しています。

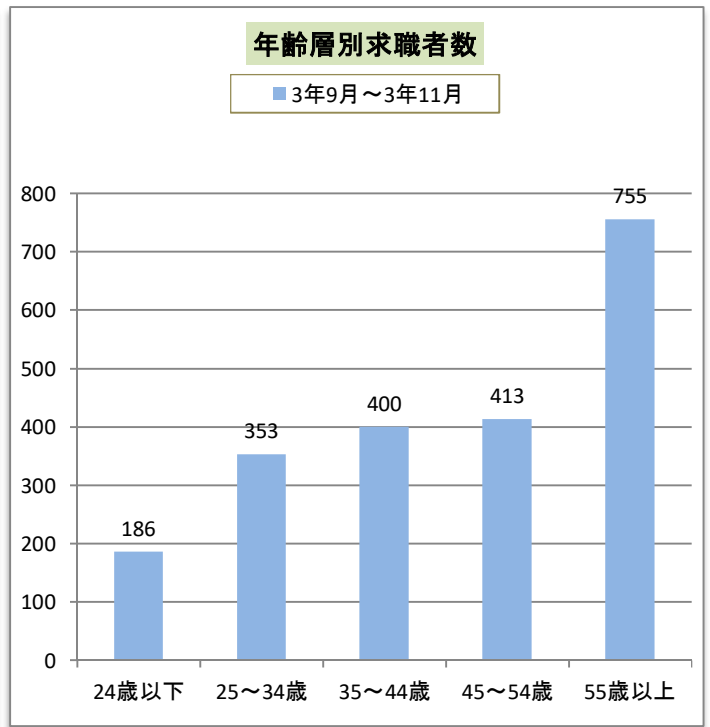


※有効求人倍率は原数値であり、季節調整値ではありません。

※ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で求職登録した求職者数が含まれています。



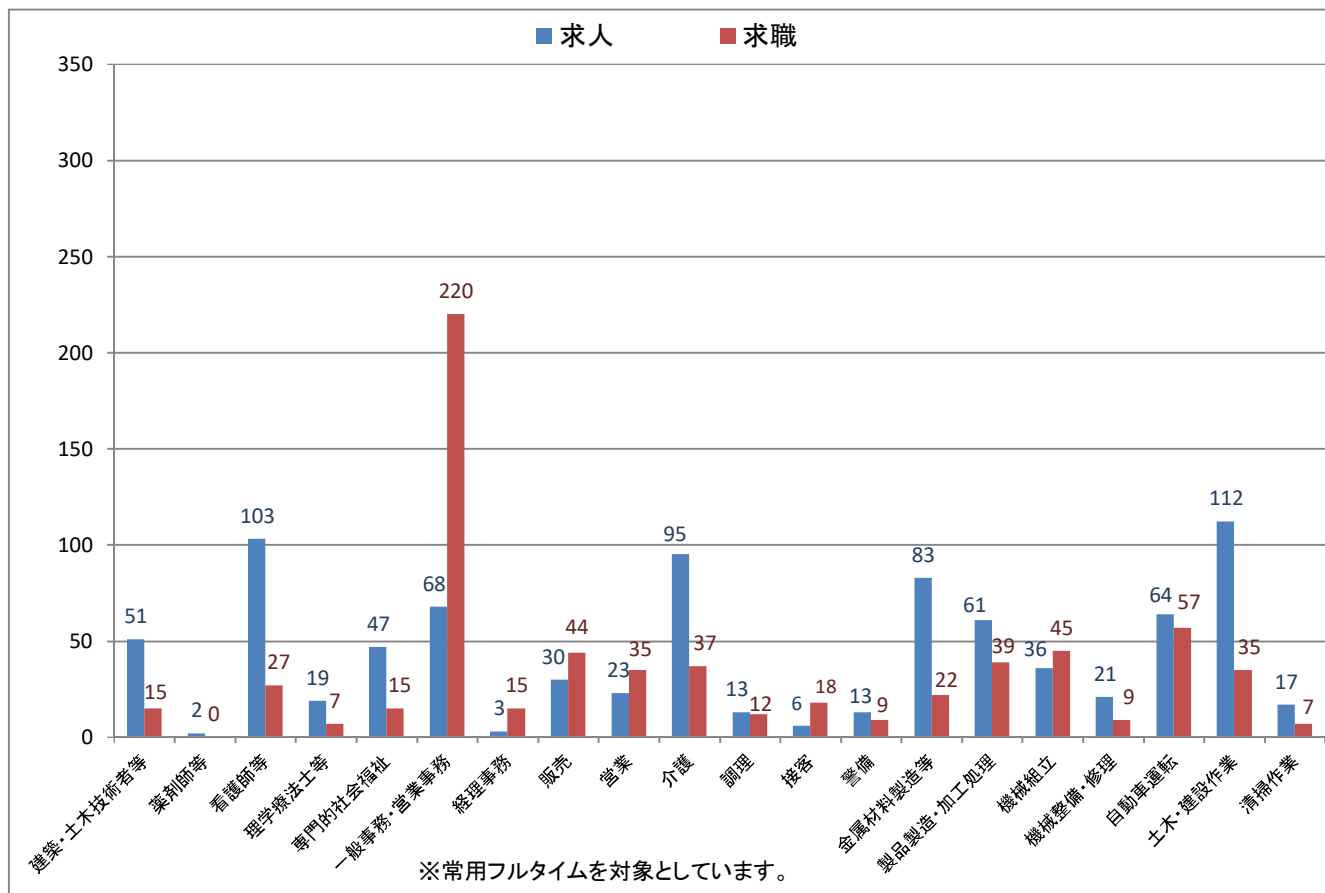
※3か月に申し込まれた新規求人数の合計です。



※3か月の月間有効求職者数の月平均数です。

### 主な職種の新規求人・求職バランス表

【3年11月内容】



## 職業別新規求人賃金情報

【3年7月～3年9月内容】

(単位:万円)

	求人件数計	12.5～15未	15～17.5未	17.5～20未	20～22.5未	22.5～25未	25～27.5未	27.5～
建築・土木技術者等	30	0	2	2	5	10	12	26
薬剤師等	1	0	0	0	1	1	1	1
看護師等	58	0	13	26	51	55	39	23
専門的社会福祉の職業	48	1	14	39	37	21	8	2
一般事務員・営業事務員	61	21	38	35	23	17	10	7
経理事務員	5	0	2	5	5	5	3	3
販売員	24	5	16	13	5	3	4	2
営業員	19	0	11	12	16	9	6	2
介護の職業	50	9	31	42	25	10	0	0
調理の職業	4	3	3	2	2	0	0	0
接客の職業	6	2	3	5	1	0	0	0
警備員	4	2	1	2	0	0	0	0
金属材料製造の職業	44	1	26	36	29	19	16	4
製品製造・加工の職業	16	6	13	9	9	3	0	0
機械組立の職業	16	8	9	7	4	2	0	0
機械整備・修理の職業	14	1	8	10	10	6	2	2
自動車運転の職業	40	2	6	12	13	16	15	15
土木・建設の職業	53	0	4	23	32	33	32	26
電気工事の職業	12	0	4	9	7	8	6	5
清掃の職業	12	4	4	4	5	3	2	2

※この賃金情報は、ハローワークで受理したフルタイム求人賃金月額(時間給、日給の場合は月額換算)別に区分したものです。賃金額に幅(上限額と下限額)があり複数の区分にまたがる場合は、すべての区分欄に「1」が入ります。そのため、各区分欄の合計(横計)は求人件数計とは一致しません。  
この資料は四半期ごとに更新しています。

## 中途採用者採用時賃金情報

【3年7月～3年9月内容】

(月額、単位:千円)

	～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳
職業計	196	248	260	236	235
専門・技術	190	306	315	274	304
事務	200	234	262	218	188
販売	156	264	266	341	*
サービス	162	192	179	183	187
警備	*	*	*	*	*
農林漁業	*	*	*	*	*
運輸	238	242	230	210	192
生産工程・労務	203	236	237	241	221

※この賃金情報は、雇用保険の被保険者資格を取得した方(新卒者を除く。)の採用時の平均賃金です。

「\*」は対象者が3人未満のため掲載していません。

この資料は四半期ごとに更新しています。

# 改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

## ■ 令和4年4月1日から義務化される事項

※1：事業主向け説明資料  
は[こちら](#)



### 1 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

何を？	<p>①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。 産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行</p> <p>①育児休業・産後パパ育休に関する<b>研修の実施</b></p> <p>②育児休業・産後パパ育休に関する<b>相談体制の整備</b>（相談窓口や相談対応者の設置）</p> <p>③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得<b>事例の収集・提供</b></p> <p>④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する<b>方針の周知</b></p>
具体的には？	<p>①「<b>研修</b>」 対象は、全労働者が望ましいですが、<b>少なくとも管理職</b>は、研修を受けたことがある状態にしてください。</p> <p>②「<b>相談体制の整備</b>」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、<b>実質的な対応が可能な窓口</b>を設けてください。 また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。</p> <p>③「<b>自社の育休取得事例の提供</b>」 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、<b>労働者が閲覧できるようにしてください</b>。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、<b>特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください</b>。</p> <p>④「<b>制度と育休取得促進に関する方針の周知</b>」 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。</p>

### 2 個別の周知・意向確認が必要です！

個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例は[こちら](#)



令和4年4月1日以降の申し出が対象です。取得を控えさせるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

誰に？	(本人または配偶者の) 妊娠・出産の申し出をした労働者
何を？	<p>①～④<b>全てを行ってください</b>。 産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象</p> <p>① 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など）</p> <p>② 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など）</p> <p>③ 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など）</p> <p>④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い</p>
いつ？	妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合▶出産予定日の1か月前までにそれ以降の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照※1
どうやって？	①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか（③④は労働者が希望した場合に限る）

## ■ 就業規則の変更

・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。  
・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。

規定例は[こちら](#)



### 第1弾「令和4年4月1日」までに就業規則の変更が必要です！

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。  
就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可能です。



#### 具体例（現行の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

- 育児休業
  - (1) 引き続き雇用された期間が**1年以上** ←削除！
  - (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない
- 介護休業
  - (1) 引き続き雇用された期間が**1年以上** ←削除！
  - (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

【第2弾】は裏面をご覧ください

## 第2弾「令和4年10月1日」までに就業規則の変更が必要です！

### 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（)

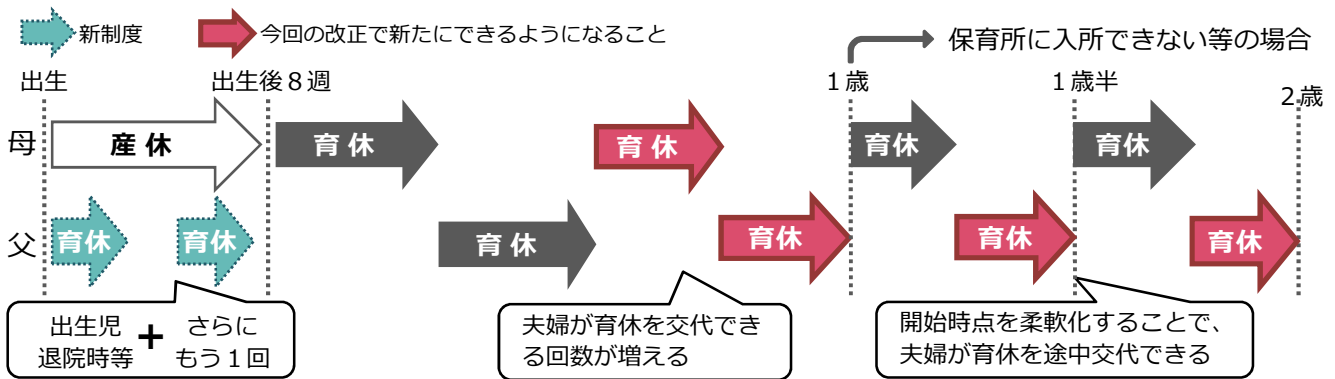
規定例は[こちら](#)



対象期間／取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
申し出期限	原則、休業の2週間前まで 雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができる →詳細は「事業主向け説明資料」3-3※1を参照
分割取得	2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申し出する必要あり）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる（就業可能日数等には上限あり →詳細は「事業主向け説明資料」3-3※1を参照）

### 育児休業制度の変更（改正後の内容）（)

1歳までの育児休業	2回まで分割して取得可能（取得の際にそれぞれ申し出）
特に必要と認められる場合の1歳以降の育児休業	休業開始日の柔軟化 期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができる。 特別な事情がある場合に限り再取得可能



## 中小企業向け支援をご活用ください

### ハローワークにおける求人者支援員による支援など

ハローワークでは、育児休業中の代替要員を確保したい企業を支援しています。求職者が応募しやすい求人条件の設定に関するアドバイス、求職者への応募の働きかけなどを行っています。求人のお申し込みは、ハローワークの窓口、オンラインに加え、ハローワークから企業に訪問することも可能です。

全国のハローワーク

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/hellowork.html#whereishellowork](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html#whereishellowork)



### 両立支援等助成金（令和3年度） <https://www.mhlw.go.jp/content/000756789.pdf>

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」を支援します。  
令和4年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です。



出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)	育児休業や育児目的休暇を男性労働者が取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得した中小事業主等に支給。
育児休業等支援コース	育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を行った中小事業主に支給。

### 中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

<https://ikujikaigo.com/>

制度整備や育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。



### イクメンプロジェクト

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するオンラインセミナーを令和4年3月まで毎月開催しています。また、社内研修用資料などがダウンロードできます。



お問い合わせ先 各都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

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

