

月報 平成29年 11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

9月の動き

☆ 求職の動き

- ・新規求職者数は152人となり、前年同月では10.6%減少した。
- ・月間有効求職者数は645人となり、前年同月比で12.8%減少した。

☆ 求人の動き

- ・新規求人数（一般・パート全て）は327人となり、前年同月比では、一般求人が5.9%減少、パート求人は18.0%増加した。
産業別でみると、製造業、卸売・小売業、製造業は増加したが、建設業、医療・福祉分野が減少し、全体として0.6%の増加となった。
- ・月間有効求人数は749人となり、前年同月比で8.5%減少した。

☆ 有効求人倍率の動き

- ・有効求人倍率は、前年同月を0.05ポイント上回る1.16倍であった。
なお、内訳では一般の有効求人倍率が1.09倍、パートの有効求人倍率が1.32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29年9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	152	0.7	▲ 10.6	
	うち男	67	▲ 15.2	▲ 10.7	
	うち女	85	18.1	▲ 9.6	
	年齢別	～44歳	82	3.8	▲ 11.8
		45～54歳	29	▲ 3.3	▲ 21.6
		55歳～	41	▲ 2.4	2.5
	月間有効求職者数	645	3.5	▲ 12.8	
	うち男	327	1.9	▲ 10.9	
	うち女	318	5.3	▲ 14.5	
	年齢別	～44歳	312	2.3	▲ 11.6
		45～54歳	115	15.0	▲ 15.4
		55歳～	218	0.0	▲ 13.1
求 人 関 係	新規求人数	327	26.3	0.6	
	主要産業別	建設業	62	100.0	▲ 21.5
		製造業	41	▲ 10.9	10.8
		卸売・小売業	40	▲ 7.0	21.2
		飲食店・宿泊業	53	55.9	120.8
		医療・福祉	65	44.4	▲ 13.3
	月間有効求人数	749	5.8	▲ 8.5	
就 職 関 係	紹介件数	230	21.7	▲ 20.7	
	うち男	123	19.4	▲ 22.2	
	うち女	107	24.4	▲ 18.3	
	就職件数	70	34.6	▲ 10.3	
	うち男	35	45.8	9.4	
	うち女	35	25.0	▲ 22.2	

※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)

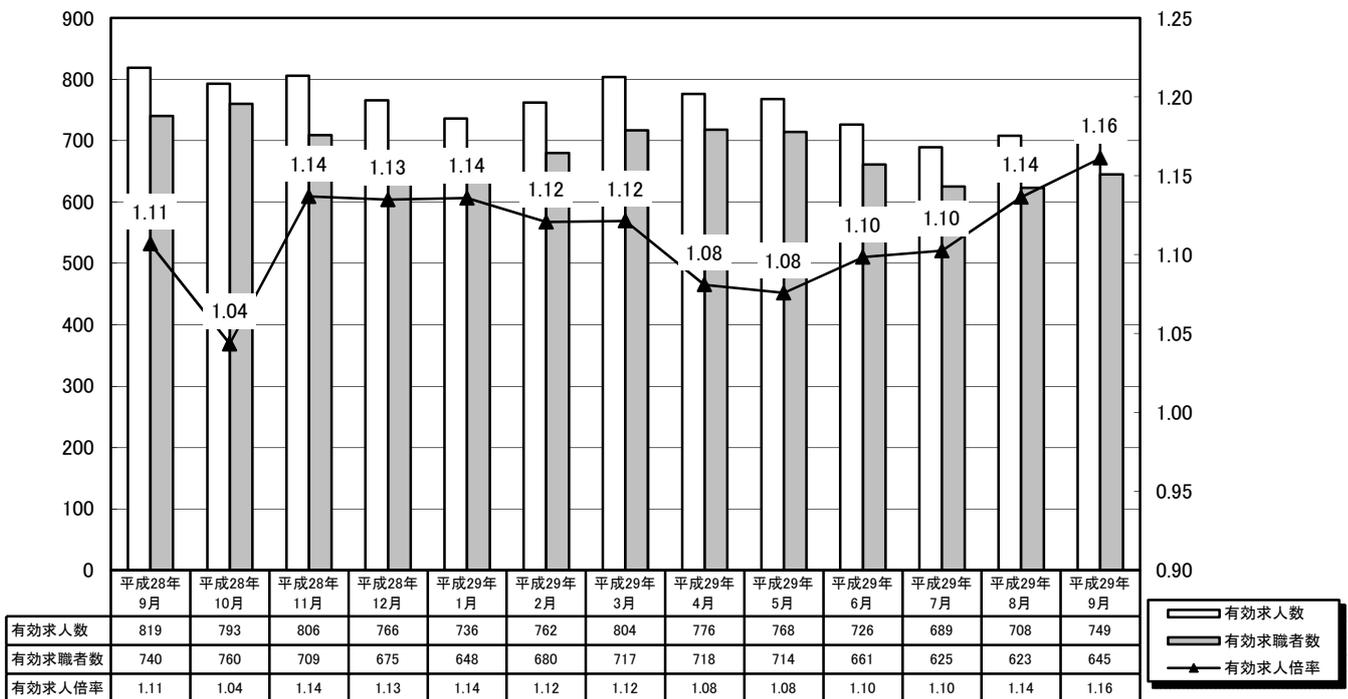
雇用保険取扱状況 平成29年9月内容

項 目		当 月	前 月	前年同月	
適 用 関 係	月 末 現 在 事 業 所 数	808	815	797	
	資 格 取 得 者 数	102	102	98	
	資 格 喪 失 者 数	100	99	128	
	月 末 現 在 被 保 険 者 数	11,287	11,298	10,998	
給 付 関 係	一般	受給資格決定件数	35	40	42
		受給者実人員	124	116	182
		支給金額(千円)	13,763	15,389	19,707
	高齢	受給者数	4	6	6
		支給金額(千円)	838	1,209	1,239
	特例	受給者数	0	0	0
		支給金額(千円)	0	0	0
	再就職 手 当	支 給 人 員	11	19	20
		支給金額(千円)	2,870	7,169	4,859

労働市場の動き（平成29年9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



事業主の皆様、募集・採用に年齢制限を設けていませんか？

～年齢にかかわらず、均等な機会を～

労働者の募集・採用に当たっては、雇用対策法第10条により原則として年齢制限を設けることが禁止されています。

求人票を年齢不問としながらも、年齢を理由に応募を断ることや書類選考・面接で年齢を理由に採否を決めることは法の規定に反します。形式的に年齢不問にすれば良いということではなく、応募者を年齢で判断しないことが必要です。

年齢にとらわれない、人物本位、能力本位の募集・採用を

お願いいたします。

平成30年4月まで
あとわずか！

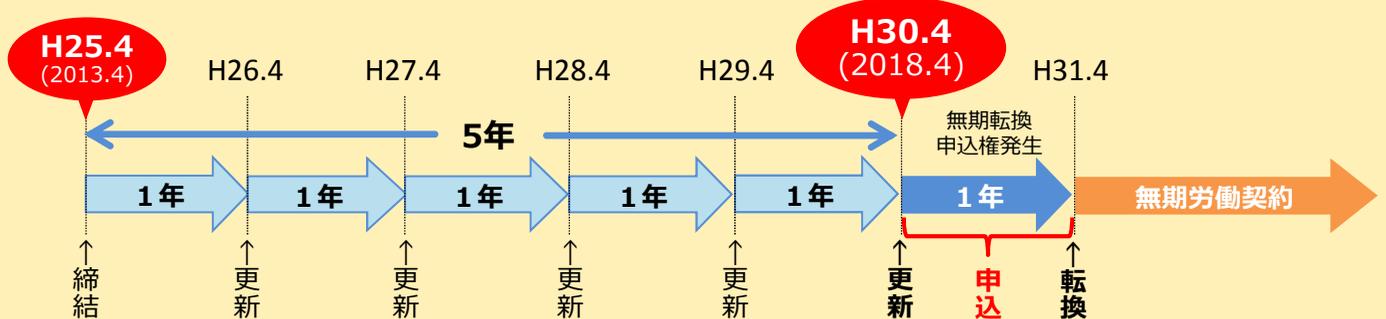
はじまります、「無期転換ルール」

無期労働契約への申込権が本格的に発生する平成30年4月まで、いよいよ残り半年！！

無期転換ルールとは？

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【例：平成25年4月から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約等）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則の改定などが必要です。

対象となる労働者

原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

企業の皆さまへ（特に有期契約労働者を雇用している場合はご注意ください）

- ▶ 無期転換ルールへ対応する準備はお済みですか？
- ▶ 無期転換ルールへの対応は、中長期的な人事管理も踏まえ、無期転換後の役割や労働条件などを検討し、社内規定を整備するなど、一定の時間を要します。
- ▶ まだ準備が進んでいない場合は早急に取りかかりましょう。

有期労働契約で働く皆さまへ

- ▶ 平成30年4月以降、有期労働契約で働く多くの方に、無期転換申込権の発生が見込まれます。
- ▶ 期間の定めのない労働契約に転換することで、雇用が安定し、安心して働き続けることに繋がります。
- ▶ まずはこのようなルール・権利について知り、自身のキャリア形成の選択肢の1つとしてご検討ください。

雇止め について

無期転換ルールの適用を避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

ご不明な点等は、宮城労働局雇用環境・均等室（☎022-299-8844）にご相談ください。