

豊の国

# 雇用開発おおいた

No. 43

2020年2月



公益財団法人  
大分県総合雇用推進協会

## 目次

### 令和元年度の協会実施イベントのご案内 …… 1

- 1 豊の国雇用促進フェスタ
- 2 おおいた夏・冬の就職フェア  
／Let'sチャレンジ！正社員就職フェア
- 3 企業人事・採用担当者向けセミナー／障害者就職面接会
- 4 企業説明会のポイントセミナー
- 5 企業人事担当者キャリアアップセミナー
- 6 アビリンピックおおいた2019

### 関係機関・団体からのお知らせ …… 9

- 大分労働局
- 大分県商工観光労働部 雇用労働政策課
- 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 大分支部
- 公益財団法人 産業雇用安定センター 大分事務所

表紙の写真



### 大分川ダム（ななせダム）

1970年（昭和45年）の調査開始から50年の歳月をかけて2019年11月本体工事が完了した大分川ダム。

治水、利水面でおおきな役割を果たすのみならず、七瀬川上流の自然豊かな緑とダム湖を一望できる「道の駅のはる」が本体工事完了と同時期の2019年11月に開駅したことにより新たな観光名所、憩い・交流の場としても大いに期待される。

2020年4月には「ななせダム」として名称が変更、本格的にダムの使用が開始される。

## ■「豊の国雇用促進フェスタ」を開催■



令和元年度「豊の国雇用促進フェスタ」が大分労働局、大分県、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構大分支部及び当協会の主催、大分合同新聞社、全国地方新聞社連合会の後援により、令和元年11月1日(金)に大分市のトキハ会館において開催されました。

このフェスタは、年齢や障害に関わりなく働ける社会の実現を目指す取り組みの一環として毎年開催しており、県内の高齢者・障害者の雇用優良事業所等に対する表彰や記念講演を行っております。

今年度は被表彰者や関係機関・団体等から154名の参加をいただき、盛大に開催されました。

廣瀬大分県知事(代理は高濱大分県商工観光労働部長)及び当協会の杉原会長からの挨拶のあと、表彰式が行われ、県知事感謝状、協会長表彰、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰が雇用優良事業所及び優良勤労者に贈呈されました。

記念講演では、サントリーホールディングス株式会社人事部企画・労政グループ課長の竹舂啓介氏をお招きし、「サントリーにおけるシニア活躍推進」と題してご講演をいただきました。



杉原 正晴 協会長

### 記念講演 「サントリーにおけるシニア活躍推進」

希望者全員65歳雇用が浸透し、60歳以上の高齢社員の増加が予測される中、高齢社員の戦力化のためにもキャリア開発支援の重要性はますます高まっている。

このような状況の中、サントリー社ではシニア層の一層の活躍、高齢化が進む社会の要請への対応を目的に、経営層からの提案により2013年に65歳定年制を導入している。シニア人材を活かすことで会社を強くするという思いをもっての導入である。

処遇は福利厚生も60歳以前と同様であり、しっかり人事考課も行い、後進の育成、技術の伝承などの役割を意識し、担ってもらうことを制度に織り込んでいる。

さらに、シニア社員の気持ちをサポートしていくために、「キャリア」と「ライフ」という二つの切り口による支援を拡充している。

「キャリア」の面では、53歳と58歳という二つの段階で、自分自身がその後どのように活躍し、力を発揮していくかを考え、「キャリアドック」(棚卸し)を実施している。この「キャリアドック」は入社4年目から58歳までの間に少なくとも5回実施するキャリア自立プログラムの一環として位置付けられている。

「ライフ」の面では節目ごとに「年金制度」や「収入シミュレーション」などの情報提供することで不安を取り除き、シニア社員のモチベーションの向上を図っている。

65歳定年制導入後、役職勇退者にヒアリングを行うと「ポジションが不透明」、「どこまで口を出していいのか」といった声があり、これを受けて60歳を迎える際に「役割と期待」を明示するなど、運用の工夫を行っている。

また、現場のシニア社員発の取り組みとして「TOO」制度がある。「TOO」とは「となりのお節介を焼いてくれるおじさん／おばさん」の意味である。シニア社員が豊富な経験、スキルを活かし、若手の相談役としての活動(面談・声掛け等)を通じて組織を活性化させるとともに、管理職のキャリアをサポートしている。

諸制度導入以降、社員意識調査でスコアが大きく上昇するなど、シニア層だけでなく社員全員が「定年延長・シニア期のキャリア形成」をより前向きにとらえるようになったと感じている。現状では65歳定年は当然のことと受け止められているので、その中でいかにシニア層のモチベーションを保ち、職域を拡大していくかが当社の課題ととらえている。



講師：竹舂 啓介 氏

# 受賞者紹介

## 大分県知事表彰

### 高齢者雇用優良事業所

南光物産株式会社 代表取締役 原口 嘉哲  
 社会福祉法人 翠明会 理事長 石田 弥生

### 障がい者雇用優良事業所

社会医療法人 敬和会 理事長 岡 敬二  
 社会福祉法人 双樹会 理事長 長門 仁

### 優良勤労障がい者

ホンダ太陽株式会社 勤務 荒 力  
 大分部品株式会社 勤務 佐藤 美絵  
 株式会社宇佐ランタン 勤務 井上 由美



知事表彰



協会長表彰

## (公財) 大分県総合雇用推進協会長表彰

### 高齢者雇用優良事業所

医療法人 大分朋友会 理事長 藤本 祥治  
 有限会社 夢のおと 代表取締役 工藤 剛  
 ミワテック株式会社 代表取締役社長 田邊 隆博

### 障がい者雇用優良事業所

大分キャノンマテリアル株式会社 代表取締役社長 堅志 英之  
 社会福祉法人 平成会 理事長 石井 昌敏

### 優良勤労障がい者

社会福祉法人大分県社会福祉事業団 大分県のぞみ園 勤務 薬師寺宏美  
 株式会社ジュー イオンモール三光店 勤務 友松 貴史  
 玖珠中央発条工業株式会社 勤務 高倉 英治



(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰 (地方表彰)

## (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰 (地方表彰)

### 障がい者雇用優良事業所努力賞

生活協同組合コープおおいた 理事長 青木 博範  
 医療法人 同仁会 大分下郡病院 理事長 大藤 崇

### ポスター原画コンテスト奨励賞

社会福祉法人 暁雲福祉会 八風・マーヤの園 勤務 河野日出夫  
 社会福祉法人 県南福祉会 さつき園小島 勤務 小野 雅裕



(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰 (全国表彰)

## 披露

## (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰 (全国表彰)

### 障がい者雇用優良事業所

ホンダ R & D 太陽株式会社 代表取締役 星野 博司

### 高齢者雇用開発コンテスト特別賞

株式会社 和田組 代表取締役 和田 修

## 「おおいた夏・冬の就職フェア」の開催

例年、お盆と年末の帰省時期に合わせて開催しております「UIJ ターン希望者・新規大卒者等合同企業面接会」を改称し、「おおいた夏の就職フェア」を8月13日（火）に大分市のトキハ会館で、「おおいた冬の就職フェア」を12月29日（日）にレンブラントホテル大分で、大分労働局、大分県、大分市との共催により開催しました。

参加数		R1.8.13. トキハ会館	R1.12.29. レンブラントホテル大分
企業		50(49)	49(50)
学生	男	14(31)	14(7)
	女	12(13)	7(10)
	計	26(44)	21(17)
既卒	男	10(11)	12(9)
	女	8(8)	6(2)
	計	18(19)	18(11)
UIJ ターン	男	6(19)	6(12)
	女	3(1)	1(3)
	計	9(20)	7(15)
35歳未満 求職者	男	21 —	28 —
	女	9 —	13 —
	計	30 —	41 —
インターン シップ情報 希望学生	男	11 —	13 —
	女	2 —	13 —
	計	13 —	26 —
保護者	男	2 —	11 —
	女	2 —	5 —
	計	4 —	16 —
合計	男	64(61)	84(28)
	女	36(22)	45(15)
	計	100(83)	129(43)

※（ ）内は昨年度の参加数

今年度は企業情報をより積極的に発信していただくため、35歳未満の若年求職者、インターンシップ情報を希望する学生、保護者にも門戸を広げるなど、参加対象者を拡充いたしました。

また、事前に参加企業による「企業プレゼンテーション」を実施し、参加者から好評を得ております。

参加対象者を拡充したため一概に比較はできませんが、「夏の就職フェア」の参加者数は100人で昨年度より17人増加しました。また、例年参加者数が少ない「冬の就職フェア」は日曜日の開催にも拘わらず129人と、参加者数は昨年度の約3倍となりました。加えて、12月開催は初めての「企業プレゼンテーション」も好評で、79人が参加しました。

就職希望者のみならず、県内企業情報を取得したい県外大学生や保護者の参加も増加しており、参加企業アンケートにおいても、「良い出会いがあった」「学生や保護者が熱心に話を聞いてくれて好感が持てた」等好評をいただいております。

来年度開催する就職フェアについても参加対象者を拡充し、県内企業情報を積極的に発信することによりマッチングの一助になればと考えております。



夏の就職フェア



冬の就職フェア

## ■ 「Let's チャレンジ! 正社員就職フェア」の開催 ■

令和元年12月24日(火)から26日(木)の3日間、ハローワーク大分3階会議室において、「Let's チャレンジ! 正社員就職フェア」を開催しました。

この就職フェアは当協会が大分労働局から受託した「若年層を中心とした求職開拓事業」の一環として開催したもので、午前・午後5社ずつ入れ替えて1日10社、ユースエール認定企業5社をはじめ労働局の審査基準をクリアした計30社の企業が参加しました。

年末開催にもかかわらず、正社員を目指す延べ73人が参加し、熱心に各企業ブースを回って企業の説明に聞き入っていました。



参加者アンケートをみると、約9割が「参加して良かった」と回答しており、「様々な業種の企業の説明をじっくり聞けて良かった」「初めての面接会だったが安心して話を聞くことができた」「企業の方が事業内容について丁寧に解説してくれた」等好評でした。



## ■ 「企業人事・採用担当者向けセミナー」の開催 ■



令和元年10月18日（金）に大分市のトキハ会館5階カトレアの間において、協会賛助会員企業の採用担当者を対象とするセミナーを開催し、89社（103人）のご参加をいただきました。

今回は大分労働局から講師をお招きして、開催いたしました。

第1部として大分労働局の担当職員が、①ユースエール認定制度の概要及び認定取得方法等について、②令和2年1月から大幅にリニューアルされるハローワーク求人手続の変更点について、③雇用保険手続における電子申請のノウハウについて等の説明を行いました。

続いて第2部として、①当協会が大分県から受託しております「おおいた産業人財センター」事業の概要説明及び利用案内、②協会開催イベントの年間計画等について説明いたしました。

イベント関係については、年4回開催の「合同企業説明会・面接会」について、イベント名を「季節+就職フェア」に変更して統一感を持たせること、企業情報をより積極的に発信するため、開催時期によってはインターンシップ情報希望学生や保護者も参加対象者とする事、イベント情報発信にSNS広告を積極的に取り入れること、県外学生の貴重な情報源となっている「おおいた de 就職するねっと」、「Works in Oita」を積極的にご活用いただきたいこと、企業ブース・面談手法の工夫等を中心に説明を行いました。

参加者へのアンケート結果（89人回収、回収率86.4%）では、65人（73.0%）が参考になったと回答。特に、求人手続変更と電子申請、協会イベント関係、Dネットの効果的な活用方法に興味を持っていただいたようです。

協会としては、来年度も企業向けセミナーを開催することとしており、アンケートでいただいた意見等を踏まえ、より充実した内容のセミナー実施に向けて取り組んで参ります。



## ■ 「令和元年度障害者就職面接会」の開催 ■

令和元年度の障害者就職面接会が、令和元年9月25日（水）に大分市のレンブラントホテル大分において大分労働局・ハローワーク主催、大分県及び当協会の共催により開催されました。

この面接会は、障害者の就職の促進を図ることを目的として平成12年度から毎年開催しており、今年度は企業72社、求職者263人が参加しました。

## ■ 「企業説明会のポイントセミナー」の開催 ■



セミナー全体

おおいた産業人財センターでは、県内企業の採用支援の一環として、昨年度に続き、企業説明会での効果的なプレゼンテーションについて先進事例から学ぶことを目的に、令和元年7月23日（火）にトキハ会館においてセミナーを開催しました。県内企業28社31名の参加でした。

第1部として、株式会社豊後企画集団（発表者：HR戦略室主任庄野美由紀氏）と株式会社坂井建設（発表者：代表取締役坂井泰久氏）から両社のプレゼンの考え方や取

組事例等を発表していただきました。

豊後企画集団からは、「学生に寄り添う」ことをテーマに、プレゼンブースで会社の雰囲気を作り出す、分かりやすい言葉で説明、説明だけでなく悩みや不安について相談にのる等を心掛けていることや、絶対やっちはいけないこととして、「思っただけを語る・空気感を無視して話をする・会社の説明だけをする」ことは避ける等の話をしていただきました。また、企業の役割として、「新規雇用の継続で社会貢献」、「人材の発掘と育て上げ」を考えていることも示されました。

坂井建設からは、代表者自らがプレゼンで説明することで、学生に企業の現状を知ってもらい、今後の展望などを直接話すことにより、より強く印象を残すことを心掛けていること。プレゼン用のスライドでは会社の雰囲気や企業理念等を写真やグラフで分かりやすく可視化すること。入りやすいブースづくり（笑顔での対応、自社の雰囲気を伝えられる装飾等）を心掛けていること等をお話ししていただきました。

第2部として、参加者との意見交換会を行いました。意見交換では7名の方から事例発表についての感想や両社への質問があり、活発な意見交換となりました。

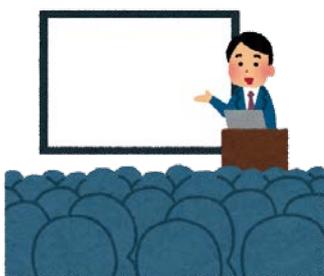
参加者へのアンケート結果では、プレゼン事例も参考になったがプレゼンに対する考え方等が参考になった、自社のプレゼンの改善点を考えることができたなど、アンケート回収した全員から「よかった」という感想をいただきました。



豊後企画集団



坂井建設



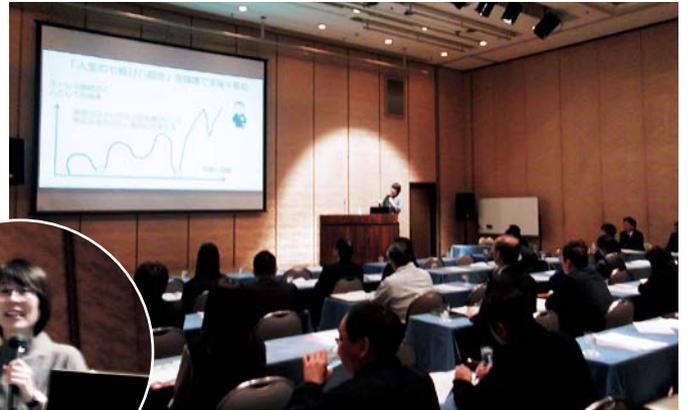
意見交換会



## 「企業人事担当者キャリアアップセミナー」の開催

おおいた産業人財センターでは、企業の採用・職場定着支援の一環として、採用した従業員の育成やメンタルヘルスについて学ぶことを目的に「人事担当者キャリアアップセミナー」と題したセミナーを令和元年11月15日（金）トキハ会館において開催しました。県内企業65社77名の参加でした。

第1部として、活力職場研究所代表で保健師・産業カウンセラーの高波利恵氏から、「職場活力を高めるマネジメント～メンタルヘルスの観点から～」と題して、第2部として、特定社会保険労務士・キャリアカウンセラーの西村慶治氏から、「主体性と実行力が発揮される人材育成のポイント～持続可能な企業経営に向けて～」と題して講演をいただきました。



高波利恵氏

高波氏からは、職場活力を高めることを目的としたメンタルヘルス対策の知識と技術をバージョンアップすることを目指して、①基盤となる考え方、②管理監督者へ求めること、③①②を踏まえて人事担当者へ求めることを内容として説明がありました。基盤となる考え方では、働かせる側の安全配慮義務と同時に働く側にも自己保健義務があること、ストレス抵抗力和人としての成長の関係性、心と体と生活はつながっていること等が説明されました。その上で、上司・部下との関わり方、負の感情の取め方、問題解決のための対策等を具体的に示されました。



西村慶治氏

西村氏からは、「職場」とは何かを考えることを基に、人材育成のポイント、職場定着への取組、持続可能な企業経営に向けての方策等について説明がありました。職場は働きながら経験を重ね活躍するフィールドという意味では「職場は舞台」であり、一人ひとりの価値観と組織のミッションが共通して求められる場所である。人材育成では、「主体性の尊重」とチームとしての取組の双方を意識しながら研修

や経験を積み重ねることが重要。職場定着に向けては、従業員が「ここが自分の居場所」だと思えるように、声かけ・制度周知・環境整備や「報告・連絡・相談」の継続で自分とチームを守る・活かす取組が重要。「安心と信頼」で従業員の「持ち味」を活かすことが持続可能な企業経営にとって重要として、講師自らの社長としての経験を踏まえて具体的な方策を示されました。



セミナー全体

## ■ アビリンピックおおいた 2019 の開催 ■

障害のある方が日頃培った技能を競い合うアビリンピック大分大会（大分県障害者技能競技大会）が、令和元年11月30日（土）に、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構大分支部主催、大分労働局、大分県、当協会の共催により、別府市の社会福祉法人太陽の家において開催されました。

本大会は、障害のある方の職業能力向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害のある方の能力について理解と認識を深め、障害者の雇用の促進を図ることを目的に開催しており、今年は9種目の競技に55人の選手が参加しました。

入賞者は以下のとおりです。



アンサンブル太陽



製品パッキング



表彰式



洋裁



開会式



オフィスアシスタント



ビルクリーニング



会場全景

競技種目	金賞受賞者	銀賞受賞者	銅賞受賞者
電子機器組立	塩路 優 オムロン太陽株式会社	野中 守 ソニー・太陽株式会社	福田 陽伯 ソニー・太陽株式会社
ワード・プロセッサ	佐藤 麻衣 三菱商事太陽株式会社	野村まなみ ホンダ太陽株式会社	小倉 鉄郎 ソニー・太陽株式会社
表計算	竹村 重章 ホンダ太陽株式会社	小田悠一郎 富士通エフサス太陽株式会社	利光 祐紀 ホンダ太陽株式会社
洋裁	※受賞者の方のご希望で 記載は控えさせていただきます	首藤 悦子 一般社団法人服は着る薬	五反田ふじ子 一般社団法人服は着る薬
オフィスアシスタント	佐藤 桃子 キャノンウィンド株式会社	工藤 奎太 社会福祉法人暁雲福祉会ウィンド	竹中由布子 日本マクドナルド株式会社高城店
ビルクリーニング（一般の部）	高嶋 東美 社会福祉法人やま福祉会やま園	角 広幸 社会福祉法人やま福祉会やま園	山本 和大 社会福祉法人やま福祉会やま園
ビルクリーニング チャレンジコース（ダスタークロスの部）	山下 隆宏 大分県立南石垣支援学校	熊谷 龍彦 暁雲福祉会 ウィンド2	後藤 愛斗 社会福祉法人太陽の家
喫茶サービス	高橋 夏姫 博愛会地域総合支援センター	山崎 凌一 社会福祉法人博愛会パルクラブ	河野 文則 社会福祉法人博愛会パルクラブ
製品パッキング	佐保 敬太 キャノンウィンド株式会社	藤本 俊策 介護老人保健施設ケアサポート溪和	伊東進一郎 ホンダ太陽株式会社

# 『派遣労働者の同一労働同一賃金へ』改正労働者派遣法が施行されます!!

(令和2年4月1日施行)

## 主な改正点

雇用形態による不合理な待遇差をなくす「同一労働同一賃金」の実現に向け、以下の3点について改正されます。

### 1. 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

派遣元事業主は以下のいずれかの方法により、派遣労働者の待遇を確保することが義務化されます。

- ①【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇
- ②【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇

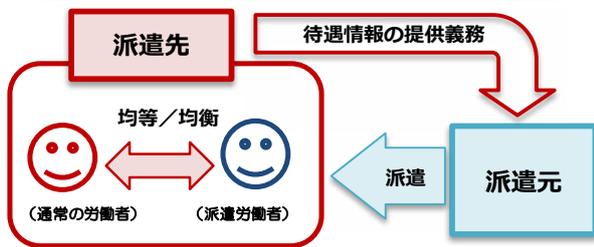
### 2. 派遣労働者の待遇に関する説明義務の強化

派遣労働者が不合理な待遇差を感じることはないよう、雇入れ時、派遣時、派遣労働者から求めがあった場合の派遣労働者への待遇に関する説明義務が強化されます。

### 3. 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

派遣労働者に関するトラブルの早期解決を図るため、事業主と労働者との間の紛争を裁判をせずに解決する手続「行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）」が整備されます。

#### ① 派遣先均等・均衡方式（法第30条の3）



派遣元は、派遣労働者について

- 1 個別の待遇（基本給、賞与、通勤手当、福利厚生等）ごとに、
- 2 正社員と派遣労働者の
  - ① 職務内容（業務内容、責任の程度）
  - ② 職務内容・配置の変更範囲（転勤、配置転換の有無・範囲）が同一であれば、正社員と比べて不利な待遇としてはならず（均等待遇）、
- 3 待遇に差を設ける場合には、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）を考慮して合理的なものとしなければならない（均衡待遇）

#### ② 労使協定方式（法第30条の4）



派遣元の過半数労働組合又は過半数代表者との間で締結した一定の要件を満たす労使協定に基づき待遇を決定。

#### 労使協定に定めるべき内容

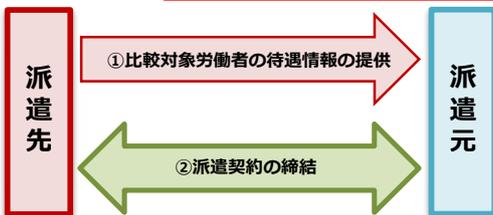
- ・ 対象となる派遣労働者の範囲
- ・ 賃金の決定方法（一般の労働者の賃金額※）と同等級以上、職務内容等の向上があった場合に改善されるもの）
- ・ 職務内容等を公正に評価して賃金を決定すること
- ・ 有効期間 など

（※）一般労働者の賃金水準は、賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計に基づき、厚生労働省において、毎年6～7月に公表されます。

## 派遣先は…

待遇決定方式が【派遣先均等・均衡方式】【労使協定方式】のいずれの場合も、派遣先は、労働者派遣契約を締結する前に、あらかじめ、派遣元に対し、比較対象労働者の待遇などに関する情報を提供しなければなりません。

※ 情報提供をせず、派遣元との間で労働者派遣契約を締結することはできません。



提供する「待遇に関する情報」とは

待遇決定方式別に次の情報を提供します。

#### 【派遣先均等・均衡方式】の場合 → 比較対象労働者に関する次の事項

- ① 職務の内容、職務内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
  - ② 比較対象者の選定理由
  - ③ 待遇の内容（昇給、賞与などの主な待遇がない場合には、その旨を含む）
  - ④ 待遇の性質及び目的 ⑤ 待遇決定に当たって考慮した事項
- ※ 情報提供のモデル例及び様式例は、大分労働局HPに掲載しています。

[https://jsite.mhlw.go.jp/oita-roudoukyoku/riyousha\\_mokuteki\\_menu/2014kaisyu2/2014haken\\_00002.html](https://jsite.mhlw.go.jp/oita-roudoukyoku/riyousha_mokuteki_menu/2014kaisyu2/2014haken_00002.html)

#### 【労使協定方式】の場合

- ① 業務に必要な能力を付与するための教育訓練
- ② 食堂、休憩室、更衣室の利用



比較対象労働者は、①～⑥の優先順位により選定します。

- ① 「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ② 「職務の内容」が同じ通常の労働者
- ③ 「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ⑤ ①～④に相当する短時間・有期雇用労働者
- ⑥ 派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者（仮定の通常の労働者）



労働者派遣契約の記載事項に、下記の内容が追加されます。

- ① 協定対象派遣労働者に限定するか否かの別
- ② 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

【お問合わせ先】大分労働局職業安定部 需給調整事業室 TEL097-535-2095

(事業主の方へ)

## 就職氷河期世代を積極的に募集する 求人申込みのお願いについて

国における就職氷河期世代に対する支援については、「経済財政運営と改革の基本方針2019」（令和元年6月21日閣議決定）において「就職氷河期世代支援プログラム」が策定され、厚生労働省においては、「就職氷河期世代活躍支援プラン」に基づく各種施策について、今後、積極的に取り組むこととしております。

大分労働局は、就職氷河期世代に対する就職支援を積極的に推進しており、ハローワーク大分に令和元年10月17日から「**正社員チャレンジコーナー（就職氷河期世代支援窓口）**」を開設し、担当者制によるサポートを中心とした就職支援を実施しています。

就職氷河期世代を対象とした求人については、**年齢制限禁止の例外事由として年齢を限定した「氷河期世代に限定した求人」（35歳以上54歳以下）として求人を受理することが可能**となっております。また、年齢は問わず、積極的に採用をお考えの場合は「氷河期世代歓迎求人」として求人を受理いたします。

事業主の皆様には、就職氷河期世代の募集並びに採用につきまして、ご理解、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

### 「限定求人」の対象者は？

◎ **35歳以上54歳以下の者**（いわゆる就職氷河期世代で**正社員雇用の機会に恵まれなかった方**※）

※正社員雇用の機会に恵まれなかった方

雇入れ日前1年間に正社員として雇用されていない者、かつ、雇入れ日前直近5年間に正社員としての雇用期間が通算1年以下の者や、概ね一年以上、臨時的・短期的な就業を繰り返す、あるいは臨時的・短期的な就業と失業状態を繰り返すなど不安定就労の期間が長い者、非正規雇用の就業経験が多い、あるいは就職後の就労期間が短い者など、安定した就労の経験が乏しい者（正規雇用の在職求職者は除く。）であること。

### 「限定求人」として求人するには、以下の求人募集要件が必要となります。

- ① 期間の定めのない労働契約を締結することを目的としていること。
- ② 経験等不問の求人であること及び、必要とする又は重視する免許・資格が条件として付されている免許・資格がある場合は、当該免許等が実務経験を有しないもの。
- ③ 選考方法は、「面接」のみとするよう努めること。

◎ **年齢を問わない求人**で上記要件を満たす場合は「**歓迎求人**」として求人受理できます。



大分労働局・ハローワーク

大分県ふるさと求人マッチングサイト

# 移住支援金支給対象法人 ・求人情報を募集中です！

県では、移住・定住の促進と中小企業等における人手不足の解消を目的として  
「大分県ふるさと求人マッチングサイト」を開設します。



大分県外にお住まいの方が大分県内へ移住し、このマッチングサイトに求人情報を掲載している中小企業等(移住支援金支給対象法人)に就業した場合、移住先の市町村が実施する家屋改修等費用の助成金に**最大50万円**の移住支援金が上乗せされます。

現在、移住支援金支給対象法人及び求人情報を募集中です。  
要件に該当する中小企業等の皆様の多数の応募をお待ちしております。

応募方法等は「大分県 移住支援金 マッチングサイト」で検索

または

二次元コードを読み取り、マッチングサイトでご確認ください



マッチングサイトに関するお問合せ

大分県 雇用労働政策課

☎ 097-506-3343

移住支援金に関するお問合せ

大分県 おおいた創生推進課

☎ 097-506-2125

## 「おおいた働き方改革」実践推進モデル企業 “最終報告会”の開催について

大分県では、労働時間の縮減等の成果を上げることにより、県内における先進事例を業種ごとに創るため、7ヶ月にわたる専門家のサポートの下、働き方改革に取り組む企業を募りました。

モデル企業の取組の手法や過程をより多くの企業、支援機関のみなさまにお知らせし、働き方改革の取組を県内全域に広げていくために、標記報告会を開催します。

【日時】 令和2年2月17日(月)14:00～17:15      【場所】 大分県庁 新館14階 大会議室

### 【モデル企業】

製造業	有限会社東栄工業所 (中津市)	宿泊業	株式会社サリーガーデン「湯治柳屋」(別府市)
情報通信業	有限会社大分合同新聞社 (大分市)	運輸業	サッポログループ物流株式会社 九州支社 (日田市)

## 「おおいた働き方改革」推進優良企業表彰

この表彰制度は、働きやすい職場環境づくりに加え、「働き方改革」に積極的に取り組み、優れた成果が認められる法人について、その業績を称え、広く県民に周知することにより、「働き方改革」の取組を県内全域に浸透させることを目的として平成30年度に創設しました。

平成28年度に創設した「おおいたワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰」を継承するものです。

今年度は2つの企業を表彰し、令和元年10月1日に開催した「おおいた働き方改革」トップセミナーのなかで表彰式を執り行いました。



左から ㈱ケイ・エス・ケイ様、広瀬知事、㈱坂井建設様

### 受賞企業

株式会社ケイ・エス・ケイ (日出町・金属製品製造業)

株式会社坂井建設 (大分市・総合建設業)

### 受賞企業の主な取り組み

- ◆ 経営者自らが経営方針を説明し、全社員で短期・長期ビジョンを共有。
- ◆ ITを利用した勤怠管理システムを導入し、情報共有を円滑化。
- ◆ 奨学金返済補助、社員食堂等の福利厚生充実。

【お問い合わせ】

大分県 商工観光労働部 雇用労働政策課 労政福祉班 電話：097-506-3327

おおいた働き方改革

検索

## 障害者雇用納付金の申告等に関する 事務説明会を開催（ご案内）

令和2年度にかかる障害者雇用納付金・調整金等の申告・申請の受付を令和2年4月から開始しますので、手続きを円滑に行っていただけるよう「障害者雇用納付金制度事務説明会」を下記の日程で開催します。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では「障害者雇用率制度」（法定雇用率）が設けられており、事業主は、その「常時雇用している労働者数」の2.2%以上の障害者を雇用しなければなりません。

障害者を雇用するには、作業施設や設備の改善、特別の雇用管理等が必要となるなど障害のない人の雇用に比べて一定の経済的負担を伴うこともあり、法定雇用率を守っている企業とそうでない企業とでは、経済的負担のアンバランスが生じます。

障害者雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、この経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため、事業主の共同拠出による「障害者雇用納付金制度」が設けられています。

本制度により、**常時雇用している労働者数が100人を超える事業主は、平成31年4月から令和2年3月までの障害者の雇用状況の申告が必要**であり、法定雇用率を未達成の事業主は不足する障害者数に応じて障害者雇用納付金の納付義務が発生し、一方で法定雇用率を達成している事業主は雇用障害者数に応じて障害者雇用調整金を受給することができます。

また、令和2年度から**週所定労働時間が10時間以上20時間未満である障害者**を雇用する事業主に対し、給付金を支給する制度が始まる予定です。原則として、令和3年度からの申請となりますが、令和2年5月から令和3年3月までの間に廃止等された事業主については、廃止等の日から45日以内に申請する必要があります。この新制度についても概要を説明する予定としておりますので、毎年ご担当いただいている方におかれましても、ぜひ参加していただきますようお願いいたします。

参加を希望される方は、下記のお問い合わせ先までご連絡ください。

地域	会場	日程	時間	対象者
大分	ポリテクセンター大分	R2.3.4（水）	9:30～12:00	申告・申請が初めての担当者
			13:30～16:00	申告・申請の経験がある担当者
		R2.3.5（木）	9:30～12:00	申告・申請が初めての担当者
			13:30～16:00	申告・申請の経験がある担当者
別府	ハローワーク別府	R2.2.21（金）	9:30～12:00	申告・申請が初めての担当者
			13:30～16:00	申告・申請の経験がある担当者
中津	ハローワーク中津	R2.2.20（木）	13:30～16:00	全担当者
日田	ハローワーク日田	R2.2.17（月）	13:30～16:00	全担当者
佐伯	ハローワーク佐伯	R2.3.3（火）	13:30～16:00	全担当者
宇佐	ハローワーク宇佐	R2.3.6（金）	9:30～12:00	申告・申請が初めての担当者
			13:30～16:00	申告・申請の経験がある担当者
豊後大野	ハローワーク豊後大野	R2.2.18（火）	13:30～16:00	全担当者
全県	ポリテクセンター大分	R2.3.9（月）	13:30～16:00	報奨金担当者

【お問い合わせ先】

受付は各説明会の30分前から行います。

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構  
大分支部 高齢・障害者業務課

〒870-0131 大分市皆春1483-1 ポリテクセンター大分内  
TEL 097-522-7255 FAX 097-522-7256

納付金 説明会 大分

検索

## 令和2年度 高齢者雇用開発コンテスト 高齢者がいきいきと働くことのできる 職場づくりの事例を募集します

当コンテストは、高齢者が長い職業人生の中で培ってきた知識や経験を職場で有効に活かすため、企業等が行った創意工夫の事例を広く募集・収集し、優秀事例について表彰を行います。

優秀企業等の改善事例と実際に働く高齢者の働き方を社会に広く周知することにより、企業等における雇用環境整備への具体的な取組の普及・促進を図り、生涯現役社会の実現に向けた気運を醸成することを目的としています。多数のご応募をお待ち申し上げます。

### I 取組内容

働くことを希望する高齢者が、年齢にかかわらず生涯現役でいきいきと働くことができるようにするため、各企業等が行った雇用管理や職場環境の改善に関する創意工夫の事例を募集します。なお、創意工夫の具体的な例示として、以下の取組内容を参考にしてください。

取組内容	内 容（例示）
高齢者の活躍のための制度面の改善	①定年制の廃止、定年年齢の延長、65歳を超える継続雇用制度の導入 ②賃金制度、人事評価制度の見直し ③多様な勤務形態、短時間勤務制度の導入 ④各制度の導入までのプロセス・運用面の工夫 (制度改善の推進体制の整備、運用状況を踏まえた見直し) 等
高齢者の意欲・能力の維持向上のための取組	①高齢従業員のモチベーション向上に向けた取組や高齢従業員の役割等の明確化 ②高齢従業員による技術・技能継承の仕組み ③高齢従業員が活躍できるような支援の仕組み（IT化へのフォロー、危険業務等からの業務転換） ④高齢従業員が活躍できる職場風土の改善、従業員の意識改革、職場コミュニケーションの推進 ⑤新職場の創設・職務の開発 ⑥中高齢従業員を対象とした教育訓練、キャリア形成支援の実施 等
高齢者の雇用継続のための作業環境の改善、健康管理、安全衛生、福利厚生等の取組	①作業環境の改善（高齢者向け設備の改善、作業姿勢の改善、配置・配属の配慮） ②従業員の高齢化に伴う健康管理・メンタルヘルス対策の強化 ③従業員の高齢化に伴う安全衛生の取組（体力づくり、安全衛生教育、事故防止対策） ④福利厚生の充実（休憩室の設置、レクリエーション活動、生涯生活設計の相談体制） 等

### II 応募方法

#### 1. 応募書類等

- イ. 指定の応募様式に記入していただき、写真・図・イラスト等、改善等の内容を具体的に示す参考資料を添付してください。
- ロ. 応募様式は、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構大分支部にて、紙媒体または電子媒体により配付します。また、同機構のホームページからも入手できます。  
ホームページURL：http://www.jeed.or.jp/elderly/activity/activity02.html
- ハ. 応募書類等は返却いたしません。

#### 2. 応募締切日

**令和2年3月31日（火） 当日消印有効**

#### 3. 応募先およびお問い合わせ先

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構  
大分支部 高齢・障害者業務課  
〒870-0131 大分市皆春1483-1 ポリテクセンター大分内  
TEL 097-522-7255 FAX 097-522-7256

高齢 コンテスト 募集 検索

全国ネットの無料職業紹介・相談・支援

# 出向による人材の 交流・育成をサポートします

**[利用料]  
無料**

産業雇用安定センターでは、従来の人材調整の出向支援に加え、企業間の交流や人材育成等を目的とした出向支援にも取り組んでいます。



## 期待されるメリット

企業間の連携や  
人材交流による  
企業力の強化

従業員の  
能力開発や  
人材育成

従業員本人の  
キャリア、  
スキルアップ

## こんな時に有効です！

### 送出をする時

- ・他企業での就業経験により従業員の能力、技能向上を図りたい
- ・幹部候補社員を育成したい
- ・従業員のキャリアアップ希望に応えたい

### 受入をする時

- ・新規事業の企画、開発要員を募集したい
- ・新規分野開拓のために経験者を受入れたい
- ・技術指導、援助を受け職場のレベルアップを図りたい

ご相談はこちらまで



公益財団法人 **産業雇用安定センター** 大分事務所

大分市府内町 3-4-20 大分恒和ビル 7階

TEL 097-538-0512 FAX 097-540-5420

<http://www.sangyokoyo.or.jp/>

# 人材育成・研修実施のご相談をお受けします！

産業雇用安定センターでは、実務経験豊富な講師が様々なテーマについて、企業の人事労務管理責任者の視点に立って、分かりやすく、楽しく説明する各種セミナーを全国各地で開催しています。



## ◆こんなことでお困りではありませんか！

1	社員のスキルアップで人手不足を乗り越えたい！
2	社員教育で自社の課題解決につなげたい！
3	限られた予算で、効果的な研修を実施したい！
4	研修担当者がいないので研修の企画や研修当日の運営を任せたい！

## ◆当センターが研修の企画・提案から実施までをお手伝いします！

1	企業様のニーズに合わせたカリキュラムの設計を行い、社内集合研修を実施します。社内集合研修は、研修が必要な対象者を一度に受講させることができます。
2	費用の目安は、1日コース（8時間）で16万円（税込）です。 ①受講人数、受講時間、研修費用はご相談に応じます。 ②プログラム費用、テキスト代、講師料など全てを含みます。
3	研修当日の運営はセンター職員が行います。お手を煩わせません。

## ◆当センターが行う主な人事労務管理セミナー！

新 入 社 員 研 修	→	新入社員の早期離職を防ぐとともに、仕事の基本を学び早期戦力化を図る。
コミュニケーションスキルアップセミナー	→	職場での良好な人間関係を構築し、風通しのよい明るい職場づくり、風土づくりを目指す。
リーダーシップスキルアップセミナー	→	管理者層にリーダーの役割を再認識させ、上司の視点で考え行動のできるリーダーを育てる。
マネジメントスキルアップセミナー	→	経営者の視点で、自ら考え、問題解決する管理職を育てる。また、効果的な部下育成を学ぶ。
メンタルヘルスマネジメントセミナー	→	社員にメンタルヘルスマネジメントを学ばせ、職場の体制づくりの具体的な進め方につなげる。
インストラクタースキルアップセミナー	→	研修の目的を実現するための手法やインストラクションスキルを学び、社内講師育成につなげる。
キャリアデザインセミナー	→	エンployアビリティ（雇用され得る能力）を高め、自立した人材を育てる。

## ◆お気軽に下記までご連絡ください。

問合せ先

公益財団法人 産業雇用安定センター 大分事務所  
大分市府内町3-4-20 大分恒和ビル7階  
TEL 097-538-0512 FAX 097-540-5420



## access map



公益財団法人

## 大分県総合雇用推進協会(本部)

〒870-0035 大分市中央町4丁目2-16 サンリラ中央3F

電話 097-532-8486 FAX 097-536-3945

URL <http://www.koyosuishin-oita.jp>

雇用推進協会

検索

### おおいた産業人財センター・ジョブカフェおおいた本センター

〒870-0035 大分市中央町3丁目6-11(竹町通り enisie 内)

【UIターン】 電話 097-533-2631 FAX 097-576-8306

【ジョブカフェ】 電話 097-533-8878 FAX 097-533-8667

【プロフェッショナル人材活用センター】

電話 097-576-8309 FAX 097-576-8306

URL <http://www.enisie-oita.net>

### おおいた地域若者サポートステーション

〒870-0035 大分市中央町1丁目2-3 KNTビル3F

TEL 097-533-2622 FAX 097-579-6178

URL <http://www.oita-ss.com/>

#### 【県南常設サテライト】

〒876-0845 佐伯市内町8番4号 菊池ビル1階

TEL 0972-28-6117 FAX 0972-28-6118

URL <http://kennansaposute.saiki.jp/>