

豊の国

雇用開発おおいた

No. **45**

2021年2月



©Tsukumi Tourism Association

公益財団法人
大分県総合雇用推進協会

目次

表紙の写真



四浦半島の河津桜／津久見市

例年2月上旬に開花の便りが届くと、中旬に見頃を迎え、3月上旬まで約1ヶ月にわたって楽しめる早咲きの河津桜。

津久見市の四浦半島には、平成16年(2004年)の台風被害をきっかけに復興を願った地元住民やボランティアの熱心な活動によって植栽・管理されている5千本以上の河津桜が随所に咲き誇ります。

四浦半島のリアス式海岸の地形に映える桃色と海と空の青のコントラストが美しく、厳しかった冬からいち早く春の訪れを感じさせてくれる津久見市を代表する観光スポットでもあります。

(写真提供：津久見市観光協会)

令和2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 就職フェア
- 3 企業向け助成金セミナー
- 4 副業・兼業人材活用セミナー
- 5 中途・キャリア採用のポイントセミナー
- 6 人事担当者キャリアアップセミナー
- 7 アビリンピックおおいた2020

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

「豊の国雇用促進フェスタ」を開催



令和2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2年11月2日(月)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125名の参加をいただき、盛大に開催されました。

広瀬大分県知事(代理は黒田秀郎副知事)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、大分大学名誉教授の阿部誠氏をお招きし、「みんなが参加する高齢社会をめざして」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：「みんなが参加する高齢社会をめざして」

1 高齢社会が直面する困難

◇少子高齢化の進展

高齢者の増加、出生率の低下によって日本は本格的な「高齢社会」
高齢化・人口減少の経済への影響は、労働力人口の減少、消費の減少、医療、年金、社会保障・社会福祉の負担が増加。

高齢化が進んでいる地域、とくに農山村の衰退・消滅の懸念

一方で、年少人口の減少による養育費等の負担の減少、都市の密集や住宅問題の緩和などのメリットがあり、どのような社会をつくるかは政策選択の問題



講師：阿部 誠 氏

2 高齢化する就業者

◇高齢の労働力人口が増加

高齢者の就業率も上昇し、国際的にみて高い水準となっている。一般的に65歳までは働く人が多い。高齢者は、日本の労働力の中で大きな比重を占めており、高齢労働力をいかに生かすかが、高齢社会の大きな課題

3 高齢者に対する雇用政策（高齢者雇用対策と定年延長）

4 高齢者以外の就業の支援と社会への参加

◇就業困難な若者の存在

ニート、SNEP、引きこもり等、通常の職業紹介、職業訓練では就労にむすびつけることが困難の若者が存在し、生活課題の解決、体力・体調管理と組み合わせたきめ細かな就労支援(相談・体験・訓練など伴走型支援)が必要

◇障害者の就業支援

障害の多様性があり、障害者の就労と社会参加の二つの途
就労面では働きやすい環境づくりが重要



◇女性の働く場の拡大

働き続ける女性の増加、M字型就労が緩和。今後は、女性の能力を活用できる環境づくりが課題

◇人口減少社会を支えるもの

高齢者・障害者、就労困難な若者等への多様な特性・能力・ニーズにあわせた柔軟な働き方、使い捨てにしない働き方の構築に期待

おわりに

少子高齢社会の課題を克服するためには、高齢社会・人口減少社会を支える体制をどうつくるか。

高齢者、女性、障害者、就労困難者等すべての人が労働意欲と労働能力にもとづいて働ける体制、どこに住んでいても、能力を生かした仕事ができる体制をつくる。

受賞者紹介

◆知事表彰

高年齢者雇用優良事業所

医療法人 博光会 塚川第一病院 理事長 塚川 博志
大交北部バス 株式会社 代表取締役社長 安部 喜代治

障がい者雇用優良事業所

株式会社 明林堂書店 代表取締役社長 宮脇 範次
ミワテック 株式会社 代表取締役 田邊 隆博

優良勤労障がい者

早崎 員子(株式会社 トキハ 勤務)
下村 和徳(平山産業株式会社 勤務)
赤嶺 成子(社会福祉法人 紫雲会 勤務)



◆協会長表彰

高年齢者雇用優良事業所

社会福祉法人 一燈園 理事長 神徳 博宗
株式会社おおよま夢工房 代表取締役社長 角谷 英彦

障がい者雇用優良事業所

医療法人 同仁会 大分下郡病院 理事長 大藤 崇
株式会社小野商店 代表取締役 山本 伸則
社会福祉法人 泰生会 理事長 雨宮 洋子

優良勤労障がい者

山縣 進(株式会社 三洋産業 勤務)
長尾 美香(社会福祉法人恩賜財団済生会支部大分県済生会 日田病院勤務)
吉野 祐紀(株式会社 長湯歴史温泉伝承館 勤務)



◆(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰

障がい者雇用優良事業所理事長努力賞

キャノンウィンド 株式会社 代表取締役社長 増子 律夫
大分ゼネラルサービス 株式会社 代表取締役社長 高田 武

障がい者雇用支援月間ポスター原画コンテスト理事長奨励賞

淵 啓造(社会福祉法人暁雲福祉会 八風園勤務)



披露

◆障がい者雇用優良事業所厚生労働大臣表彰

大分キャノン 株式会社 代表取締役社長 増子 律夫

就職フェアの開催

当協会主催、大分労働局、大分県、大分市の共催により、「おおいた夏の就職フェア」を8月14日(金)に大分市のトキハ会館において、12月29日(火)にレンブラントホテル大分において「おおいた冬の就職フェア」を開催しました。また、大分労働局委託の若年者地域連携事業の一環として、10月30日(金)にトキハ会館において、この時期としては初めての「おおいた秋の就職フェア」を開催いたしました。

企業情報をより積極的に発信していただくため、面談対象者をインターンシップ情報取得を希望する学生、保護者まで拡充するとともに、参加企業による「事前プレゼンテーション」に力を入れるなど、内容の充実を図りました。

参加数		夏の就職フェア		秋の就職フェア		冬の就職フェア	
		トキハ会館		トキハ会館		レンブラントホテル大分	
企業		44	(50)	49	-	48	(49)
学生	男	27	(14)	17	-	13	(14)
	女	22	(12)	20	-	4	(7)
	計	49	(26)	37	-	17	(21)
既卒	男	3	(10)	5	-	5	(12)
	女	0	(8)	1	-	2	(6)
	計	3	(18)	6	-	7	(18)
UIJターナー	男	3	(6)	3	-	4	(6)
	女	1	(3)	0	-	0	(1)
	計	4	(9)	3	-	4	(7)
35歳未満求職者	男	10	(21)	12	-	13	(28)
	女	3	(9)	4	-	2	(13)
	計	13	(30)	16	-	15	(41)
インターンシップ情報希望学生	男	0	(11)	4	-	4	(13)
	女	11	(2)	3	-	4	(13)
	計	11	(13)	7	-	8	(26)
保護者	男	1	(2)	1	-	2	(11)
	女	1	(2)	1	-	0	(5)
	計	2	(4)	2	-	2	(16)
合計	男	44	(64)	42	-	41	(84)
	女	38	(36)	29	-	12	(45)
	計	82	(100)	71	-	53	(129)

※ () 内は昨年度の参加数

開催に当たっては、換気及びフィジカルディスタンスに留意した会場レイアウトとし、各企業ブースに飛沫防止卓上パーテーションを設置するとともに、面談時間を1人30分以内として終了後は速やかに会場外に誘導するなど、会場内の人数が必要最小限に抑えられるよう管理に努めました。また、検温、手指消毒・マスク着用の徹底はもちろんのこと、参加者を特定できるよう原則Dネットによる事前予約制としております。

コロナ禍での開催であり、事前予約制を初めて導入したことから、参加者数は前年に及びませんでした。企業サイドからは「学生と直接面談する機会が持てて良い出会いがあった」、学生サイドからは「企業担当者からじっくりお話を聞くことが出来て自信が持てた」等の感想をいただきました。

コロナ対策のためWEB面談方式に切り替える企業も見られますが、企業・学生ともに依然としてニーズが高いことから、協会といたしましては引き続き「事前予約制による直接面談方式」により事業展開して参ります。

当就職フェアを県内企業情報を積極的に発信する場としてこれからもご活用いただき、マッチングの一助としていただければ幸いです。



夏の就職フェア（企業プレゼン）



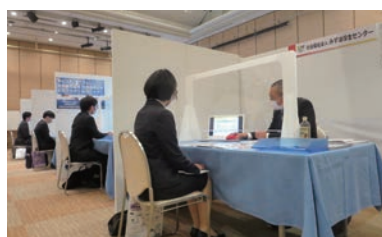
秋の就職フェア（企業プレゼン）



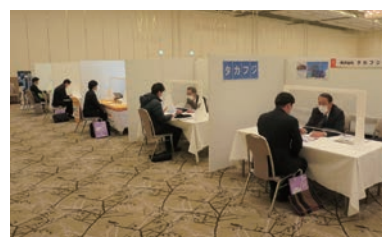
冬の就職フェア（企業プレゼン）



夏の就職フェア（面談会）



秋の就職フェア（面談会）



冬の就職フェア（面談会）

「企業向け助成金セミナー」の開催

令和2年11月30日(月)に大分市のトキハ会館5階ローズの間において、県内企業向けの助成金セミナーを、大分労働局、大分県との共催により開催し、95社から人事・採用担当者のご参加をいただきました。

最初に、大分労働局の担当職員が、①離職を余儀なくされた労働者を早期に雇い入れる事業主に支給される「労働移動支援助成金」や、いわゆる就職氷河期世代の方で不安定な就労を繰り返す方を正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対して支給される「特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代雇用安定実現コース)」の概要について、②有期契約労働者や派遣労働者などの非正規雇用労働者を正社員等に転換を行ったり、賃金規定の改定等非正規雇用労働者の処遇改善に取り組む事業主に支給される「キャリアアップ助成金」について、③職業生活と家庭生活が両立できる環境づくりのために、男性労働者が育児休暇・育児休業を取得しやすい取組等を行う事業主に支給される「両立支援助成金」について説明しました。

次に、大分県の担当者が、①おおいた産業人財センターが実施する県内企業に対する人材確保・職場定着支援策について、②県外に在住の方が県内にU I Jターンを希望し、県内企業の採用面接を受けるための経費(交通費等)支援を行う「U I Jターン希望者面接・県内企業インターンシップ支援補助金」について、③移住・定住の促進と中小企業における人材不足の解消のための「大分県ふるさと求人マッチングサイト」の開設について説明しました。

また、①公益財団法人産業雇用安定センター大分事務所の担当者が、コロナウイルス感染症の影響で雇用過剰となった企業が雇用を守るために行う人手不足企業への出向について、無料で支援する「雇用を守る出向支援プログラム2020」を説明したほか、②大分働き方改革推進支援センターの担当者が副業・兼業の利点や留意事項について説明しました。

参加者アンケート結果(80社回収、回収率84.2%)では、説明を行った国の助成金・大分県の補助金について「活用したい(活用を検討している含む。)」と回答した割合がいずれも80%以上となり、興味を持っていたようです。

また、来年度のセミナーについては、65%の参加者が「開催してもらいたい」と回答されました。

コロナウイルスの終息が見通せない状況ではありますが、協会としては、アンケートでいただいた意見等を参考にしながら、実施してまいりたいと考えております。



「副業・兼業人材活用セミナー」の開催



碓 邦生氏

大分県プロフェッショナル人材活用センターでは、政府が進める「地方との関係人口の創出・拡大」の一つの方法として取り組まれている副業・兼業人材の活用に関わって、県内企業経営者の副業・兼業に係る理解増進と活用促進を目的として、令和2年11月19日(木)にトキハ会館において「副業・兼業人材活用セミナー」を開催しました。新型コロナウイルス感染防止の観点から、30社(1社2名まで)を上限に参加企業を募集したところ、27社から35名の参加があり、また4つの金融機関から6名の参加がありました。

第1部は大分大学経済学部講師の碓邦生氏から、第2部は株式会社みらいワークスのディレクター高橋寛氏からそれぞれ講演をしていただきました。

第1部の碓講師からは、「中小企業のための副業・兼業人材活用の4パターン」の演題で、「副業」と「複業」の違いについて分かりやすい説明があり、それを踏まえて自社で雇用することが難しい高度な専門性を有した人材との複業を通して、既存

社員に高度な専門性を身につけさせるメリットがあること、地方には「地域の優秀な人材を1つの企業ではなく、仕事単位で複数の企業でシェアしていく。人材は囲い込むのではなく、地域の共有財産として扱っていく」という考え方が求められているとの話がありました。

第2部の高橋ディレクターからは、政府主導で設立された株式会社日本人材機構で首都圏のハイクラス人材向け地方転職サービスを立ち上げ、都市から地方への人の流れを創るべく内閣府や各県庁などの行政と連携しながら活動してきた経験をもとに、「副業プロ人材のススメ」の演題で、「副業プロ人材活用の具体的なメリット」や、株式会社みらいワークスの「副業サービスの紹介」、「副業プロ人材活用までの流れ」等について話がありました。



高橋 寛氏



参加者へのアンケート結果では、「副業に対する考え方が変わりました。」「ハイスペックの人材が手の届きそうな月額で一緒に仕事ができることに驚きました。」といった感想が寄せられました。一方、現時点で副業・兼業人材を活用してみたいと思う企業は過半数を下回り、県内での活用の動きはこれからといったところだと思われます。



「中途・キャリア採用のポイントセミナー」の開催



おおいた産業人財センターでは、企業の採用支援の一環として、中途及びキャリアの人材をどのように採用に結びつけるかを先進事例に学ぶ目的で、令和2年7月29日(水)トキハ会館においてセミナーを開催しました。コロナ感染防止の観点から参加を上限20社として募集したところ16社16名の参加がありました。

第1部では、厳しい労働条件のなか中途採用に成功している株式会社トライ・ウッド(日田市上津江町)の総務部企画部長の渡邊雄一郎氏から講演していただきました。求人して来てくれる人は全員採用としていたが離職が多いという悪循環のなか、離職した従業員の分析とアンケートを実施。その結果を踏まえ、給与制度等の変更(月給制の導入、60歳以降の給与変更なし、65歳以降の雇用、年2回の賞与、決算賞与)で処遇改善を図るとともに、採用に当たっては「求める人材像を明確化」することで選考基準ははっきりしたこと、そしてそれをハローワークの求人票の中で言語化(具体的に記述)したこと、必ず会社見学を行うことや求職者の意向等を詳しく聞くことで求職者にも納得してもらって入社してもらい定着率が向上したこと等が報告されました。



渡邊 雄一郎 氏



枝木 東海 氏

第2部では、実務経験者のキャリア採用を積極的に行い事業規模の拡大を図っている株式会社デンケン(由布市)の管理本部人事部長の枝木東海(なぎ あずみ)氏から講演していただきました。キャリア=即戦力採用に当たっては、求める戦力の精査、現場と採用基準が合っているか、どのような紹介機関を使って採用するか等を検討する必要があること、フィードバックが重要であること等を、社内での経験を踏まえて具体的に報告いただきました。

第3部では、両講演に関する感想や意見交換を行ったあと、名刺交換をしてセミナーを終了しました。

アンケートでは、「採用に成功している企業の人事担当者の考え方、どう問題に対応してきたか具体例を聞いて参考になった」、「必要な人材の明確化が重要と思った」、「求人票を見直したい」等の感想が聞かれ、回答いただいた全員から好評をいただきました。



「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、今年度は、「内定者辞退対策」と「離職防止(職場定着)対策」をテーマに人事担当者キャリアアップセミナーを、令和2年9月10日(木)トキハ会館において開催しました。コロナ感染防止の観点から参加を上限20社として募集したところ19社19名の参加がありました。

第1部では、有限会社東栄工業所(中津市)の代表取締役社長児島靖正氏から「なぜK氏(新卒)は、一度はやめたT社に戻ってきたのか?」という表題で講演をしていただきました。



児島 靖正 社長



児島社長から、「当社は立体自動倉庫の製造・据付をしている企業で日本でも数少ない会社ということで受注が多いため残業が多く、このため多くの新卒等の従業員の離職が長年続いていて、三代目として会社を継いだ際にこれを何とかしなければということで取組を開始。その時に、ある経営者と出会って「経営理念と実践で会社が変わる」、「人から出発する一社員の心の安定と物心両面の豊かさが重要」を学び、経営指針の成文化、共同求人、社員共育(三位一体活動)の取組を通じ、離職した新卒者が戻ってくるような会社の状況になった。」など、社員教育マニュアルを参加者に回覧しながら具体的にお話をされました。取組の結果として、

厚生労働大臣からユースエール認定企業として認定を受け、現在は「おおいた働き方改革」実践推進モデル企業として、社内でプロジェクトチームを編成して改革を進めているとのこと。

第2部では、参加者で5班に分かれてグループ討議をしてもらいました。事前に参加企業にお願いした「内定辞退対策」と「離職防止対策」に係るアンケートをもとに、お互いの取組内容の質疑応答や情報交換を行いました。児島社長も経営者グループの討論に参加していただきました。

第3部では、全体での意見交換を行い、まとめとして、内定者辞退対策では、①内定者の疑問や不安を取り除く・即解決していくことが重要、②内定者同士の絆を深められる方法の準備、③懇親会や内定者研修のやり方、離職防止対策では、企業トップの考え方・姿勢が重要で、①コミュニケーションの改善、②労働条件の改善、③職場環境の改善がポイントになることを確認しました。

アンケートでは、回答した方全員から「よかった」という感想をいただき、「具体的な事例を聞け、予想以上だった」、「他社の方と意見交換が出来て良かった」等の好評を得ました。



アビリンピックおおいた2020の開催

障害のある肩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2年10月24日(土)に、大分市の大分東部公民館を会場として、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構大分市部主催、大分労働局、大分県、当協会の共催により開催されました。

本大会は、障害のある方々の職業能力の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に対する理解と認識を深め、障害者の雇用の促進を図ることを目的に開催しており、今年は新型コロナウイルス感染拡大防止に十分に配慮した上で、7種目の競技に37人の選手が参加しました。

入賞者は以下のとおりです。



ワード・プロセッサ競技



表計算競技



洋裁競技



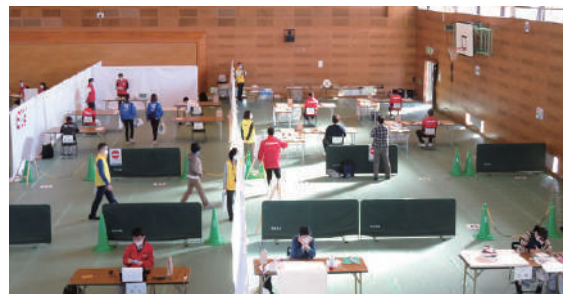
オフィスアシスタント競技



喫茶サービス競技



製品パッキング競技



競技会場の様子

アビリンピックおおいた2020の入賞者一覧

競技種目	賞	氏名	ふりがな	所属
1. ワード・プロセッサ	金賞	古澤 慧	ふるさわ けい	キヤノンwind株式会社
	銀賞	小倉 鉄郎	おぐら てつろう	ソニー・太陽株式会社
	銅賞	佐藤 麻衣	さとう まい	三菱商事太陽株式会社
2. 表計算	金賞	野村 まなみ	のむら まなみ	ホンダ太陽株式会社
	銀賞	利光 祐紀	としみつ ゆうき	ホンダ太陽株式会社
	銅賞	小田 悠一郎	おだ ゆういちろう	富士通エフサス太陽株式会社
3. 洋裁	金賞	首藤 悦子	しゅとう えつこ	一般社団法人服は着る薬
	銀賞	那須 明美	なす あけみ	一般社団法人服は着る薬
	銅賞	葛城 啓子	かつらぎ けいこ	一般社団法人服は着る薬
4. オフィスアシスタント	金賞	佐藤 桃子	さとう ももこ	キヤノンwind株式会社
	銀賞	竹中 由布子	たけなか ゆうこ	日本マクドナルド株式会社
	銅賞	工藤 奎太	くどう けいた	社会福祉法人暁雲福祉会wind
5. 喫茶サービス チャレンジコース	金賞	長渡 知奈津	ながと ちなつ	社会福祉法人親友会ひまわりフードサービス
	銀賞	瑞木 拓真	ずいき たくま	社会福祉法人親友会ひまわりフードサービス
6. 喫茶サービス 一般の部	金賞	高橋 夏姫	たかはし なつき	社会福祉法人博愛会地域総合支援センター
	銀賞	近藤 あかり	こんどう あかり	地域総合支援センター大福
	銅賞	鍋嶋 達也	なべしま たつや	社会福祉法人博愛会地域総合支援センター
7. 製品パッキング	金賞	佐保 敬太	さほ けいた	キヤノンwind株式会社
	銀賞	阿部 佑亮	あべ ゆうすけ	富士通エフサス太陽株式会社
	銅賞	鴛 海祐弥	おしうみ ゆうや	キヤノンwind株式会社

高年齢者雇用安定法（令和3年4月1日改正）

高年齢者雇用安定法は、少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図る法律です。

これまでの高年齢者雇用安定法 ～65 歳までの雇用確保（義務）～

○ 60 歳未満の定年禁止（高年齢者雇用安定法第 8 条）

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は 60 歳以上としなければなりません。

○ 65 歳までの雇用確保措置（高年齢者雇用安定法第 9 条）

定年を 65 歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

- ① 65 歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 65 歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」です。

※平成 25 年 4 月 1 日までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和 7 年 3 月 31 日までに段階的に引き上げなければなりません（平成 24 年度改正法の経過措置）。

※対象事業主：当該労働者を 60 歳まで雇用していた事業主



高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所（ハローワーク）の指導を繰り返し受けたにもかかわらず何ら具体的な取り組みを行わない企業には、勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合があります。



改正のポイント ～70 歳までの就業機会の確保（努力義務）～

65 歳までの雇用確保（義務）に加え、65 歳から 70 歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる**努力義務**を新設。（令和 3 年 4 月 1 日施行）

- ① 70 歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 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）
- ④ 70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70 歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - 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

※対象事業主：当該労働者を 60 歳まで雇用していた事業主



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% ⇒	2.3%
国、地方公共団体等	2.5% ⇒	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.4% ⇒	2.5%

また併せて、下記の点についてもご注意くださいよう、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/000691446.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/>



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL021014障01

「大分県ふるさと求人マッチングサイト」について

「大分県ふるさと求人マッチングサイト」 に求人情報を掲載してみませんか？

大分県外にお住まいの方が、このマッチングサイトに掲載中の求人に応募し就業した場合、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。

大分県では現在、サイトに掲載する求人情報を募集しています。登録料は無料です。人材確保を進めたい法人の皆様のご応募をお待ちしております。



こちらから
アクセスできます



サイトURL <https://oitafk-m.jp/>

(サイト画面)



「オンラインによる求人情報発信セミナー」を開催します！（WEB配信）

移住支援金や「大分県ふるさと求人マッチングサイト」の仕組みについてご説明します。
また、求職者は求人票のどこを見ているのか？求人票の書き方のノウハウをお伝えします。

参加費無料♪

日時：令和3年2月25日（木）14:00～16:00
3月 8日（月）14:00～16:00

こちらからも
お申込みできます



申込フォームはこちら <https://www.ahc-net.co.jp/lp/ofmatching2020/>

- マッチングサイトに関するお問合せ
大分県 商工観光労働部 雇用労働政策課 若年者就業支援班 TEL:097-506-3332
- 移住支援金に関するお問合せ
大分県 企画振興部 おおいた創生推進課 地域活力創生班 TEL: 097-506-2125
- セミナーに関するお問合せ
大分県ふるさと求人マッチングサイト運営事務局
(株式会社アソウ・ヒューマニーセンター) TEL:092-733-8293

「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、6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拡げていくために、標記報告会を開催します。

【日時】 令和3年2月18日(木)14:00～16:40 【場所】 大分県庁 本館2階 正庁ホール

【モデル企業】

医療、福祉	社会福祉法人庄内厚生館（由布市）	建設業	伸和建設株式会社（中津市）
小売業	生活協同組合コープおおいた（大分市）	情報通信業	株式会社エイビス（大分市）

「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3つの企業を表彰し、令和2年10月6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 大分みらい信用金庫様、(社福)みのり村様、広瀬知事、(株)ATTS様

受賞企業

社会福祉法人みのり村（杵築市・社会福祉事業）

株式会社ATTS（大分市・情報サービス業）

大分みらい信用金庫（別府市・金融業）

受賞企業の主な取り組み

- ◆ 70歳を超えても本人の希望する勤務形態で、再雇用を実施
- ◆ 子どもが病気にかかった場合などにテレワーク実施可能な環境を整備
- ◆ 育児休業開始日から連続する5営業日は有給扱い

【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3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3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％（令和3年3月1日から2.3％）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、令和2年4月から令和3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ります。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、ぜひご参加いただきますようお願いいたします。

今年度は新型コロナウイルス感染症対策のため、**1会場の人数を制限した上で回数を増やして開催**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。（要 事前申込み）

地域	会場	日程	時間及び対象者
大分	ポリテクセンター大分	R3.3.4（木）	全日程共通 10:30～12:00 （1時間30分） 対象者：申告・申請の経験のある担当者様
		R3.3.5（金）	
		R3.3.8（月）	
		R3.3.9（火）	
別府	ハローワーク別府	R3.2.26（金）	全日程共通 10:30～12:00 （1時間30分） 対象者：申告・申請の経験のある担当者様
		R3.3.2（火）	
中津	ハローワーク中津	R3.2.15（月）	全日程共通 13:30～16:00 （2時間30分） 対象者：申告・申請が初めての担当者様
日田	ハローワーク日田	R3.2.25（木）	
佐伯	ハローワーク佐伯	R3.3.12（金）	
宇佐	ハローワーク宇佐	R3.2.19（金）	
		R3.2.22（月）	
		R3.3.1（月）	
豊後大野	ハローワーク豊後大野	R3.2.18（木）	
全県（報奨金）	ポリテクセンター大分	R3.3.15（月）	

【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3年度 高齢者活躍企業コンテスト 高齢者がいきいきと働くことのできる 創意工夫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等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・就業機会の確保等の環境整備に向けて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創業支援等措置（65歳以上における業務委託・社会貢献）の導入（※1） ⑤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
高齢者が働きつつけられるための作業環境の改善、健康管理、安全衛生、福利厚生の取組	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

※1 「創業支援措置」とは、以下の①・②を指します。

①70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

②70歳まで継続的に、「a.事業主が自ら実施する社会貢献事業」又は「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」に従事できる制度の導入

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：<https://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3年3月31日（水） 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

—雇用シェア（在籍型出向制度）を活用して一時的に休業している労働者の雇用を守ります—

雇用を守る出向支援プログラム2020

産業雇用安定センターでは、新型コロナウイルス感染症の影響等により、一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守るために、人手不足企業との間で雇用シェア（在籍型出向※）を活用する場合に、双方の企業様に対して出向のマッチングを無料で行います。

在籍型出向※：出向元事業主との間に労働契約関係があるだけでなく、出向元事業主と出向先事業主との間の出向契約により、出向労働者を出向先事業主に雇用させることを約して行われるもの。出向期間の終了後、出向した従業員は出向元企業に復帰します。



産業雇用安定センターとは

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体等が協力して設立した公益財団法人です。これまで全国で21万人の出向・移籍の成立実績があります。

問い合わせ先：  公益財団法人 産業雇用安定センター 大分事務所
〒870-0021 大分県大分市府内町3-4-20 大分恒和ビル7階
☎：097-538-0512 (Fax)：097-540-5420

—失業なき労働移動の実現をめざす再就職・出向の専門機関—

産業雇用安定センターのご利用案内

全国
21万人
の実績

産業雇用安定センターは
人材を送り出す企業と人材を受け入れる企業との間に立って、
情報の提供・相談等を行い、従業員の出向・移籍を支援します。

全国組織の公的機関で、**利用料・紹介料は無料**です。

サービスのラインナップ

1 人材を送り出す企業と 人材を確保したい企業と の人材マッチング

- ・事業主都合（業績悪化、事業の縮小等）により離職される方を登録いただくと、離職者の再就職活動を支援します。
- ・当センターが受理した求人に対して、登録者のご紹介をします。

※離職者の登録は事業主経由で、離職日までの登録が必要です。

2 高齢者の再就職を支援 （キャリア人材バンク事業）

- ・下記のすべてにあてはまる方で当センターのキャリア人材バンクへ登録された方に再就職先の仲介・あっせんを行います。
- ・60歳以上70歳以下の方
- ・現在在職している方または離職後1年以内の方
- ・自らの能力・経験を活かして働くことを希望する方

※事業主経由の登録、個人登録ともに可能です。

3 人材育成・企業間交流 のための出向支援

- ・他企業での就業経験をさせることで、従業員の能力・技術力向上を図りたいなど、出向による人材育成を支援します。
- ・能力・技術を有する経験者を他企業から受け入れたい企業へ、出向人材をご紹介します。

4 セミナーのご提案（有料）

- ・実務経験豊富な講師陣が、人事労務管理責任者の視点に立って、課題解決に向けたセミナープログラムを分かりやすく、楽しく講義します。お気軽にご相談ください。
- ・新入社員研修/フォローアップ研修
- ・リーダーシップスキルアップセミナー
- ・マネジメントスキルアップセミナー
- ・ハラスメントセミナー
- ・ライフプランセミナー 等

問い合わせ先



公益財団法人 産業雇用安定センター 大分事務所

〒870-0021 大分県大分市府内町3-4-20 大分恒和ビル7階

☎：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/>