

# HELLO WORK information 3

月刊

ハローワーク日田

日田公共職業安定所広報  
2024年3月号

## contents

- ① 求人票に明示する労働条件が新たに3点追加 P1
- ② 日田高等技術専門学校後期(最終)募集のお知らせ P2
- ③ 雇用関係助成金を電子申請しませんか? P2
- ④ 障害者の法定雇用率の引上げなどについて P2
- ⑤ 障害者雇用があまり進んでいない業種における雇用事例 P3
- ⑥ セミナー・各種相談会・説明会のお知らせ P4
- ⑦ 管内労働市場のうごき P4



末廣神社 (玖珠町)

# 1

《事業主の皆さまへ》

## 求人票に明示する労働条件が新たに3点追加されます

職業安定法施行規則の改正により2024(令和6)年4月1日以降、ハローワークに求人申込を行う場合は、求人票に以下の①~③の明示をお願いします。

### ① 従事すべき業務の変更の範囲 ※

採用後、将来の配置転換など雇入れ直後の業務と異なる業務に配置される見込みがある場合には「仕事の内容」欄に**変更後の業務を明示**してください。  
採用後に業務内容の変更する予定がない場合は「**変更範囲：変更なし**」と明示してください。

職種:	介護員
仕事の内容:	グループホーム(2ユニット:18人定員)にて、ご利用者様に対する生活全般の介護サービスを提供いたします。 (主な業務) ・移動、食事、入浴(2人体制)、排泄など日常生活の介助 ・介護記録作成、誕生日会などレクリエーション開催 ・買い物代行や、食材の買い出し、機能訓練など ※社用車(普通車1BOX:AT車)の運転をお願いすることがあります <b>変更範囲：会計・経理事務、障害者福祉施設指導員</b> (最大300文字)

※「**変更の範囲**」とは雇入れ直後だけでなく将来の配置転換など今後の見込みも含めた締結する労働契約期間中での変更の範囲のことです。

### ② 就業場所の変更の範囲 ※

採用後、雇入れ直後の就業場所と異なる就業場所に配置される見込みがある場合は、「**転勤の可能性**」欄の「1.あり」に○をした上で、**転勤範囲を明示**してください。

就業場所	<input type="checkbox"/> 事業所所在地に同じ <input checked="" type="checkbox"/> 登録済の就業場所に同じ <input type="checkbox"/> 在宅勤務に該当
	〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 〇〇県△△市□□町3番地 最寄り駅( 〇〇線 〇〇 駅)から[徒歩・電]で( 10 分) 就業場所に関する特記事項: 従業員数:就業場所( 22人)うち女性( 12人)うちパート( 14人) 受働受働対策 受働受働対策に関する特記事項: 1.あり(受働受働対策の内訳:屋内外設備、受働受働対策) 2.なし(受働可) 3.その他
マイカー通勤	<input checked="" type="checkbox"/> マイカー通勤可 <input checked="" type="checkbox"/> 駐車場あり ※料金について(求人に関する特記事項欄)に記載してください。
転勤の可能性	1.あり <input checked="" type="checkbox"/> (転勤範囲: A事業所、B事業所) 2.なし

### ③ 有期労働契約を更新する場合の基準 ※

※通算契約期間または更新回数の上限を含みます。

- ・雇用期間の定めがあり、当初の予定の雇用期間終了時点で契約更新をする可能性がある場合は「**契約更新の可能性**」欄を「1.あり」に○を付けてください。
- ・更新継続が期待される場合は、「**原則更新**」、更新の可能性はあるもののそれが確実でない場合は「**条件付きで更新あり**」に○を付けてください。

雇用期間	1. 定めなし 2. 定めあり(4ヶ月以上) 3. 定めあり(4ヶ月未満) 4. 日雇(日々又は1ヶ月未満)
契約更新の可能性	1. あり (原則更新) <input checked="" type="checkbox"/> (条件付きで更新あり) <input checked="" type="checkbox"/> 2. なし (契約更新の条件: 会社が定める能力評価により判断 (通算契約期間上限4年/更新回数上限3回))

- 原則更新の場合**は次のように**明示**ください。  
有期労働契約の通算契約期間または更新回数に上限あり  
「求人に関する特記事項」欄に  
更新上限: 有 (通算契約期間●年/更新回数▲回)  
※更新上限がない場合にその旨を記入する必要はありません。
- 条件付きで更新ありの場合**は次のように**明示**ください。  
「**契約更新の条件**」欄に**具体的な更新条件を記載**  
有期労働契約の通算契約期間または更新回数に上限あり  
「**契約更新の条件**」欄に  
更新上限: 有 (通算契約期間●年/更新回数▲回)  
※更新上限がない場合にその旨を記入する必要はありません。

詳しくはハローワーク日田求人担当までお問合せください。 ☎ 0973-22-8609

# 2

《求職者の皆さまへ》

## 日田高等技術専門学校 後期(最終)募集のお知らせ

大分県立日田高等技術専門学校では、『オフィスビジネス科』の訓練生(3月14日(木)最終締切)を募集しています。

**訓練内容** オフィス系ソフトウェア・簿記会計事務・情報処理の基礎・金融・財産・税金等の基礎に関する実技と関連知識を取得します

**訓練期間** 令和6年4月5日(金)から1年間 **応募資格** 令和6年4月1日時点で18歳～39歳の方

**取得をめざす資格** ITパスポート試験(国家資格)・ファイナンシャルプランニング技能士3級(国家資格)・日商簿記検定2、3級・全経簿記検定1、2、3級・表計算技士2、3級・ワープロ技士2、3級 ほか

お問合せ・お申込み先 ハローワーク日田 職業訓練担当まで ☎ 0973-22-8609

# 3

《事業主の皆さまへ》

## 雇用関係助成金を電子申請しませんか？

～電子申請が行える雇用関係助成金の対象が拡大され、より使いやすくなりました～


雇用関係助成金ポータルで電子申請可能に

〈雇用維持〉 ・雇用調整助成金	〈在籍型出向支援〉 ・産業雇用安定助成金	〈再就職支援〉 ・労働移動支援助成金	〈転職・再就職拡大支援〉 ・中途採用等支援助成金	〈雇入れ〉 ・トライアル雇用助成金 ・地域雇用開発助成金
〈雇用環境の整備〉 ・人材確保等支援助成金 ・通年雇用助成金	・キャリアアップ助成金※	〈仕事と家庭の両立支援〉 ・両立支援等助成金	〈人材開発支援〉 ・人材開発支援助成金	

社会保険労務士や代理人による申請にも対応しています。紙の申請と他の電子申請※も引き続きご利用いただけます。※e-Gov 電子申請

電子申請の3つのポイント

**Point 1 利便性の向上**



来所が不要のため、移動時間や待ち時間を気にする必要はありません。

**Point 2 負担の軽減**



一度入力した情報の一部は繰り返し自動で反映させることができます。

**Point 3 いつでも使える**



窓口が閉まっている時間でも、いつでも申請・申請状況の確認ができます。  
※メンテナンス時間を除きます

電子申請にはG Biz IDの申請・取得が必要です

**G Biz ID とは?** 1つのID・パスワードで様々な行政サービスにログインできるサービスです。G Biz IDの詳細・取得はコチラ <https://gbiz-d.go.jp/top/>

**注意** G Biz ID エントリーでは雇用関係助成金ポータルをご利用いただけません。



【お問合せ先】  
大分労働局  
大分助成金センター  
☎ 097-535-2100

# 4

《事業主の皆さまへ》

## 障害者の法定雇用率引上げなどについて

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、全ての事業主に、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。この法定雇用率の引上げなどについてお知らせいたします。

**POINT 1 障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和6年4月以降)**

障害者を雇用しなければならない対象事業主には以下の義務があります。

- 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- 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」の選任(努力義務)

法定雇用率	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

**POINT 2 障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。**

- 精神障害者の算定特例の延長(令和5年4月以降)
- 週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく1カウントとして算定できるようになりました。
- 一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定(令和6年4月以降)
- 週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

週所定労働時間	30h以上	20h以上30h未満	10h以上20h未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5※	0.5

※精神障害者である短時間勤務職員は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、当分の間、1人をもって1人とみなします。

障害者雇用に関するお問合せ ハローワーク日田 障害者雇用担当まで ☎ 0973-22-8609

## 5

《事業主の皆さまへ》

## 障害者雇用があまり進んでいない業種における雇用事例

厚生労働省が取りまとめた「令和5年障害者雇用状況の集計結果」では、全国の民間企業での雇用障害者数、実雇用率はともに過去最高を更新していますが、企業規模別や産業別では規模や業種による差が顕著にみられます。

障害者雇用を進めるためには他社の取り組み事例を参考にさせていただくことも有効な方法ですが、以下にご紹介する内容は、「独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構」が事例集として取りまとめた『障害者雇用があまり進んでいない業種における雇用事例』の《まとめ》の部分の抜粋です。この冊子は同機構のホームページに掲載されています。

冊子には、企業の取り組みや得られたメリットなどの事例の特徴や他の企業の参考になる点、現場担当者や雇用されている障害のある方の声などが簡潔にまとめられており、特に障害者雇用の経験のない事業主の皆様が、今後雇用に取り組むにあたって参考にいただける内容となっています。是非とも参考にさせていただき、一人でも多くの障害者の働く機会の確保をお願いします。

Jeedハンドブック

検索



## ● 障害者雇用があまり進んでいない業種における雇用事例（抜粋）

## 障害者雇用のステップ

Step. 1	Step. 2	Step. 3	Step. 4	Step. 5
障害者雇用の理解を深める	職務の選定	受け入れ態勢を整える	採用活動（募集～採用）	職場定着
初めて障害者雇用を取り組むときに最も重要				

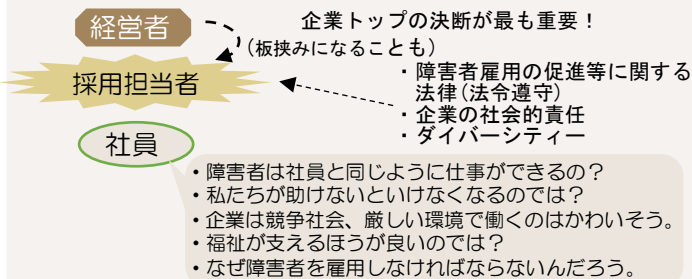
## 事例からみた障害者雇用のポイント

障害者雇用の経験のない事業主の皆様、特に障害者雇用に取り組むことを検討されている事業主の皆様にとって、ポイントにしていただきたいことが以下の「1 トップの決断」「2 社内の理解」「3 職務の選定」です。さらにそれぞれで重要となるのは「4 先入観をやめる」ことです。

## 1 トップの決断

障害者雇用を進めるには、企業トップの決断が最も重要です。トップ自らが社員に対して、「企業の経営方針」として障害者雇用を進めることを示すことで、社員全体の理解も進んでいきます。

もし、トップが決断しないと、障害者雇用の必要性を理解している採用担当者が板挟みになって困ってしまうことにもつながりかねません。



## 2 社内の理解

採用担当者、受け入れ部署の担当者のもとより、全社員が関心・理解を持つことで、当事者だけに負担がかかったり孤立化したりすることを防ぐことが肝要です。

受け入れを打診された場合、「なぜ自分の部署なのか」「自分ばかりが負担を強いられる」といった意見が出ることもあります。

受け入れ部署任せにせず、採用部門も必要なサポートをしていく姿勢を示し、障害者雇用のメリットを伝えながら受け入れ部門の不安を解消し、理解を得ていくことが大切です。

## 具体的な取り組み事例

- 先進的な取り組みをしている企業の雇用事例を検証
- 特別支援学校の見学
- 職場実習の受け入れ

経営者 企業トップが前向きなメッセージを伝える

採用担当者 ←

- 障害者雇用の理由を説明
- 企業の立場を説明

社員 ← (サポート姿勢を示す) 不安感の払拭

- 障害者雇用を進める理由が理解できた。
- 今まで持っていた障害者のイメージとは違っていったようだ。
- 周囲から協力が得られれば安心。

## 3 職務の選定

職務については一人一人の状況に応じて決定することが大切です。



既存の職務から選ぶことが難しい場合は、職務を作り出すことを検討します。

## 具体的な取り組み事例

- 既存のいろいろな業務を体験させて、本人に合う仕事を選定
- 緊要度が高まった職務を担当する新部署を立ち上げ、本人の適性に合った職務を設定
- 障害者経験のある事業所を見学し、全社的に議論して職務を切り出し
- 既存の職務の工程を分類・細分化し、本人の適性に合った職務を設定

## 4 先入観をやめる

## 【障害者雇用のメリットとして紹介されている事例】

- 会社の貴重な戦力となった
  - 本人の強みや長所を見極めて、能力に応じた職域の拡大ができ、会社の業務に大きく貢献している。
  - 職場とのマッチング、指導担当者等の配慮により高い能力を発揮でき、業績向上につながっている。
- 組織全体が良い方向へと変わり、企業全体の離職率が下がった
  - 障害のある職員に対する指導方法や工夫は共通の指導ノウハウとなり、結果的に全職員の人材育成につながって、離職率が大幅に減少した。
- 職場の雰囲気や作業環境が良くなり、顧客満足度にもつながった
  - 障害者雇用を意識して様々な改善を行った結果、作業環境が良くなった。
  - 社内の意思疎通をスムーズにするための体制作りは会社の空気を良くし、従業員満足度の向上につながって、結果的には顧客満足度にもつながっている。

# 6 セミナー・各種相談会・説明会のお知らせ

就職支援セミナー&個別相談 事前申込み

3/18 火

13:30~15:30 セミナー 15:30~16:30 個別相談(希望者)  
 会場:ハローワーク日田 大会議室  
 求職活動の進め方、自己分析、応募書類作成方法、成功する面接法など、専門講師によるセミナー(定員12名)  
 【申込み】ハローワーク日田総合案内まで

福祉のしごと相談会 当日受付

3/12・26 火

13:00~15:00 会場:ハローワーク日田 小会議室  
 福祉職場への就職についての不安、悩み、資格や職場体験などの相談・情報提供  
 【問】日田市福祉人材バンク ☎0973-24-7590

ほっとLife相談会(心の健康相談) 事前予約

3/7・14・21・28 木

10:00~12:00 会場:ハローワーク日田 小会議室  
 就職に対する心理的不安に、専門の精神保健福祉士による相談・アドバイスなど 【予約】ハローワーク日田まで

看護職の就職相談会 当日受付

3/5 火

10:00~12:00 会場:ハローワーク日田 小会議室  
 ブランクが長いなど看護職への就職についての不安、悩み、施設見学などの相談・情報提供  
 【問】大分県ナースセンター ☎097-574-7136

おおいたサポステ出張相談会 事前予約

3/8・22 金

11:00~15:00 会場:ハローワーク日田 小会議室  
 働くことに悩みを抱えている方へのコンサルティング、就職に向けてサポート(15~49歳対象)【予約】おおいた地域若者サポートステーション ☎097-533-2622

事業所ミニ説明会(予定) 当日参加

3/6・13・27 水

9:30~16:00 会場:ハローワーク日田 小会議室  
 参加希望の事業所の方は、事前にハローワーク日田求人係へお申し込みください。なお、上記以外の日でも申し込みできる場合がありますので、お問い合わせください。

# 7 管内労働市場のうごき

	令和6年 01月	うち男	うち女	前月	令和5年 01月	前年 増減	
職業紹介関係	新規求職者数	401	171	230	241	336	65
	うち55歳以上	167	85	82	98	159	8
	有効求職者数	1,248	561	687	1,133	1,265	▲17
	うち55歳以上	516	267	249	464	530	▲14
	新規求人数	626	*	*	559	705	▲79
	有効求人数	1,605	*	*	1,569	1,772	▲167
	就職件数	105	50	55	118	132	▲27
	うち55歳以上	37	21	16	42	54	▲17
	新規求人倍率	1.56	*	*	2.32	2.10	▲0.54
	有効求人倍率	1.29	*	*	1.38	1.40	▲0.11
雇用保険関係	適用事業所数	1,928	*	*	1,935	1,951	▲23
	被保険者数	22,010	11,442	10,568	22,083	22,128	▲118
	受給資格 決定件数	112	47	65	57	111	1
	受給者実人員	312	118	194	291	334	▲22

