

多様な人材の採用を考えてみませんか？

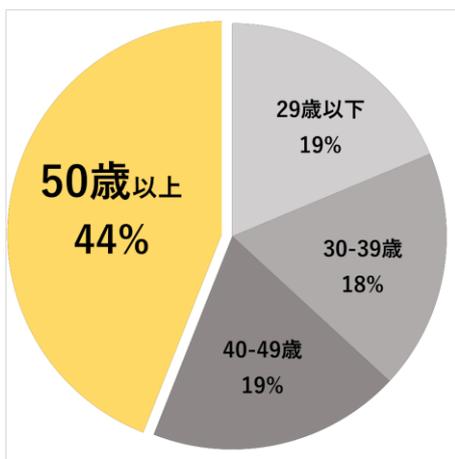
01 ハローワークにおける求職者の状況について

福岡県内のハローワークにおける有効求職者の年齢別の状況は、50歳以上の中高年齢者が4割以上を占め、年々増加傾向にあります（グラフ1）。

人材が不足する分野に就職を希望する求職者の年齢層も、50歳以上の中高年齢者が多い傾向にあります（グラフ2）。

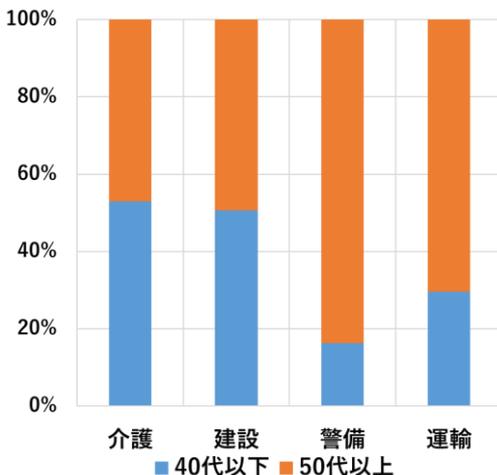
また、障害者の新規求職申込件数も、10年間で1.6倍に増加し、過去最高にある状況です（グラフ3）。

① 年齢別有効求職者数（R5.4月末現在）



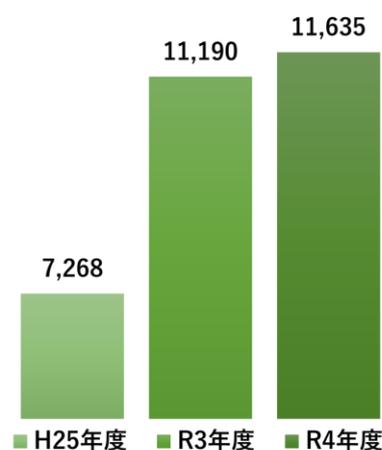
（新規学卒は除き、パートタイムは含む）

② R4年度各分野に就職を希望する年齢層の割合



（新規学卒は除き、パートタイムは含む）

③ 障害者の新規求職申込件数



02 人材不足分野に対するハローワークの取組

年々、各分野において人手不足感が高まり、人材確保が大きな課題となっています。ハローワークでは、中高年齢者や障害者をはじめ、求職者の方々と人材が不足する分野とのマッチング支援に取り組んでいます。

ハローワークは、適性と能力に応じた多様な人材の確保に取り組む事業主の皆さまをお手伝いします。

※ 人材不足分野とは、医療・福祉（介護、保育）、建設、警備、運輸などの雇用吸収力が高い分野をいいます。

人材の確保

人材確保対策コーナー

人材不足分野へのマッチング支援を強化するため、福岡県内のハローワーク4か所にコーナーを設置しています。

求人充足に向けたコンサルティングを行うほか、マッチングイベント（セミナー、面談会、説明会等）を積極的に開催しています。

人材確保対策コーナーのお問合せ先はこちら



助成金制度

雇用関係助成金制度

高齢者や障害者などの就職困難者を継続して雇入れる場合の助成金、安定就業を希望し離職または転職を繰り返す者などを試行的に雇入れる助成金など、事業主の方のための助成金を各種取り扱っています。

各種助成金のご案内はこちら（厚生労働省）



雇用関係助成金制度のご案内

01 「特定求職者雇用開発助成金」 (特定就職困難者コース)

高年齢者や障害者等の就職困難者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して助成されます。



02 「特定求職者雇用開発助成金」 (就職氷河期世代安定雇用実現コース)

いわゆる就職氷河期に正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用になることが困難な方をハローワーク等の紹介により、正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対して助成されます。



03 「トライアル雇用助成金」 (一般トライアルコース)

職業経験の不足などから就職が困難な求職者等を、無期雇用契約へ移行することを前提に、一定期間試行雇用（トライアル雇用）を行う事業主に対して助成することにより、求職者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としています。



※ この他にも、雇用に関する種々の助成金を取り扱っています。詳しくは福岡労働局ホームページをご覧ください。

福岡労働局各種助成金制度



障害者雇用事例リファレンスサービス

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や、合理的配慮の提供に関する事例を紹介しています。業種や障害ごとに検索してご覧いただけます。



障害者雇用事例
リファレンスサービス



障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

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と、障害者雇用の支援策の強化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)

	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%	⇒	<u>2.5%</u>	⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上		<u>40.0人以上</u>		37.5人以上

▶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）

Point

②

除外率が引き下げられます。(令和7年4月以降)

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わります。(現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。)

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	<u>5%</u>
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	<u>10%</u>
・港湾運送業 ・警備業	<u>15%</u>
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	<u>20%</u>
・林業（狩猟業を除く）	<u>25%</u>
・金属鉱業 ・児童福祉事業	<u>30%</u>
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	<u>35%</u>
・石炭・亜炭鉱業	<u>40%</u>
・道路旅客運送業 ・小学校	<u>45%</u>
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	<u>50%</u>
・船員等による船舶運航等の事業	<u>70%</u>



Point

③

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す。

▶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。

Point

④

障害者雇用のための事業主支援を強化（助成金の新設・拡充）します。**（令和6年4月以降）**

※詳細が決まり次第、別途ご案内予定

▶雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金を新設します。

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになります。
- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになります。

▶既存の障害者雇用関係の助成金を拡充します。

障害者介助等助成金（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の拡充、職場実習・見学の受入れ助成の新設など、事業主の皆様の障害者雇用の支援を強化します。

Q & A**Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？**

- A1.** ①令和6年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和7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（2.5%）で算定していただくこととなります。
- ②令和8年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和9年4月1日から同年5月17日までの間）
令和8年6月以前については2.5%、
令和8年7月以降については2.7%で算定していただくこととなります。

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/000767582.pdf>

**Q3. 法定雇用率及び除外率制度について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？**

- A3.** 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和5年度は2.6%、令和6年4月1日から2.8%、令和8年7月1日から3.0%と民間企業と同様に段階的に引き上げとなります。除外率制度についても、同様に10ポイント引き下げられます。

なお、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和5年度は2.5%、令和6年4月1日から2.7%、令和8年7月1日から2.9%となります。