

情報提供資料

ハローワーク佐世保

応募したくなる求人へ！

～わかりやすい求人で、より良い人材の確保を目指しましょう！～

- POINT1 会社の特長…
- POINT2 仕事の内容…
- POINT3 賃金は正確に…
- POINT4 福利厚生や研修制度等…
- POINT5 企業や求人の魅力…
- POINT6 画像情報…

【ご参考】職種別記入・入力例

求人の提出は、
フルタイム(正社員)から一日数時
間のパートタイムまでOKです。

ハローワークインターネットサービスでご確認を！

https://www.hellowork.mhlw.go.jp/enterprise/ent_inputmethod04.html



"就職氷河期世代を対象にした

職場実習・体験の受け入れにご協力ください"

https://jsite.mhlw.go.jp/nagasaki-roudoukyoku/content/contents/nagaretetuduki_2011200301.pdf

この「職場実習・体験」は、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いているなど、さまざまな課題に直面している就職氷河期世代の方々に、就労体験を通じて業種・職種に対する理解を深めていただくことを目的に実施するものです。事業主の皆さま、職場実習・体験の受け入れにご協力をお願いします。



"就職氷河期世代の雇用について"

https://jsite.mhlw.go.jp/nagasaki-roudoukyoku/news_topics/new-information/hyoga-ki-20080402.html



"就職氷河期世代活躍支援プランについて"

https://www.mhlw.go.jp/shus/hoku_hyogaki_shien/



雇用失業情勢・労働市場等データ〔長崎労働局〕

【毎月更新】長崎労働局管内の「有効求人倍率」等の統計情報です。

https://jsite.mhlw.go.jp/nagasaki-roudoukyoku/jirei_toukei/tokei.html



"ご存じですか？「ユースエール認定制度」"

若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援します！

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000619622.pdf>



外国人の雇用について

雇用する上でのルール 外国人の雇用については次のようなルールがあります。

外国人雇用のルールに関するパンフレット [PDF形式：1606KB]

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page11.html



ハローワーク佐世保

〒857-0851 佐世保市稲荷町2-30

● 求人企画部門 ☎0956-88-2008

● 職業相談第2部門(障害者関係) ☎0956-88-2004

高年齢者の雇用

高年齢者就業確保措置

～70歳までの就業機会の確保（令和3年4月1日施行）～高年齢者雇用安定法の改正

定年年齢を65歳以上70歳未満に定めている事業主又は継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主は以下のいずれかの措置を講ずるよう努める必要があります。（高年齢者雇用安定法第10条）

※ただし、創業支援等措置（4.5）については過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入。

- 1.70歳まで定年年齢を引き上げ
- 2.70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
（他の事業主によるものを含む）
- 3.定年制を廃止
- 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

【参考】令和2年「長崎県における高年齢者の雇用状況」集計結果を公表（R3.1.8公表）



障害者の雇用

1.令和3年3月1日から障害者の法定雇用率が「0.1%」引き上げになります

・民間企業：2.2% → 2.3%

【施策紹介】

障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍することが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指し、障害者雇用対策を進めています。

障害者の雇用対策としては、障害者雇用促進法において、企業に対して、雇用する労働者の2.2%に相当する障害者を雇用することを義務付けています（障害者雇用率制度）。

これを満たさない企業からは納付金を徴収しており、この納付金をもとに雇用義務数より多く障害者を雇用する企業に対して調整金を支払ったり、障害者を雇用するために必要な施設設備費等に助成したりしています（障害者雇用納付金制度）。

また、障害者本人に対しては、職業訓練や職業紹介、職場適応援助等の職業リハビリテーションを実施し、それぞれの障害特性に応じたきめ細かな支援がなされるよう配慮しています。

【参考】

令和2年「長崎県における障害者の雇用状況」集計結果を公表（R3.1.15公表）



「もにす認定制度」について

I.障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）とは、

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度です。

認定制度により、障害者雇用の取組に対するインセンティブを付与することに加え、既に認定を受けた事業主の取組状況を、地域における障害者雇用のロールモデルとして公表し、他社においても参考とできるようにすることなどを通じ、中小事業主全体で障害者雇用の取組が進展することが期待されます。

II.認定事業主となることのメリット

- 1.障害者雇用優良中小事業主認定マーク（愛称：もにす）が使用できます
- 2.日本政策金融公庫の低利融資対象となります
- 3.厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります
- 4.公共調達等における加点評価を受けられる場合があります

