

雇対協 ニュース

2025年 第126号

(令和7年1月)



神戸雇用対策協議会・東神戸雇用対策協議会

<http://www.kobe-koyo.gr.jp>

目 次

◇目 次	2
◇特別寄稿 令和7年 年頭のあいさつ（兵庫労働局長）	3
◇新年のご挨拶（神戸・東神戸雇用対策協議会 会長）	4
◇新年のご挨拶（神戸・灘・西神公共職業安定所 所長）	5～6
◇令和6年度 障害者雇用促進セミナー	6
◇令和6年度「会員企業と大学等との懇談会」	7～8
◇「ジョブトラベル」業界研究会 ～神戸地域の様々な会社を旅してみよう！～	9
◇神戸公共職業安定所における課題解決型支援モデル事業のご案内	10
◇障害者の法定雇用率引上げ等について	11
◇高年齢者雇用確保措置について	12
◇編集後記	12

◆表紙写真解説◆

本号の表紙には、日本の象徴である富士山と湖面に映る逆さ富士を選びました。

この静謐で美しい光景は、新たな一年の幕開けにふさわしく、「揺るぎない力強さ」と「未来を見据えた柔軟な視点」を象徴しています。

逆さ富士の姿は、物事を多角的に捉え、多様な視点を持つことの重要性を教えてくれます。

2025年、新たな一年を迎えるにあたり、社会が直面する変化や課題に真摯に向き合い、幅広い視点を取り入れながら、雇用の安定と持続可能な未来を共に実現していきましょう。

この表紙が、その決意を会員の皆さまと共有するきっかけとなれば幸いです。

写真撮影／解説文：株式会社 大伸 人事総務部／経理財務部 小堀 亮



兵庫労働局

局長 赤松 俊彦

新年、明けましておめでとうございます。

神戸雇用対策協議会、東神戸雇用対策協議会の会員の皆様におかれましては、健やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

旧年中は、福田会長、黒田会長を始め、役員及び会員の皆様には、労働行政の推進に格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

兵庫県での生活も半年を過ぎ、安全祈願を兼ねて西国三十三札所のうち四所ある県内の観音巡礼を行いました。また、兵庫労働局近くの、神戸市民から楠公さんと親しまれ、智・仁・勇の三徳を備え聖人と仰がれた南北朝時代の名将、楠木正成公をお祀りする神戸の名社を始め、各地の寺社仏閣に参拝させていただいております。

今年は阪神・淡路大震災から30年の節目の年になります。様々な思いで新年をお迎えされていると拝察いたします。本年もこれからも活力あふれる兵庫県であることを願ってやみません。

兵庫県の雇用情勢は、昨年10月の有効求人倍率が1.02倍と、持ち直しの動きに弱さがみられます。また、少子高齢化や人口減少等に伴い多くの企業において人手不足が深刻化する中で、今後ますます労働生産性を向上させることが重要になります。

そのため、企業は柔軟で多様な働き方を推進するとともに、エンゲージメントを醸成するなど人事制度・組織文化の変革を図ること、労働者は職務に必要なキャリアを主体的に形成すること、国は労働関係法令の履行確保はもとより、働き方改革に関する取組を積極的に支援することが重要と考えています。

社会構造が大きく変化する中で、次代を担う若者や現役世代が、ライフステージにおける様々な転機に応じて柔軟で多様な働き方を選択できるとともに、納得が得られる処遇を受けられ、地域の中で、子育てや介護と仕事を両立し、兵庫県の伝統・文化とそれを支えるものづくりや景観を大切に守りながら、未来に明るい展望を持って暮らすことができる社会の実現に取り組んでまいりたいと思います。

このような観点から、女性活躍の推進、非正規労働者の正規雇用化、多様な正社員制度の導入、パート労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくり、最低賃金の引上げや物価上昇に負けない賃金の引上げ、人への投資（デジタル人材の育成やリモートワークの推進等）、労働災害の防止、障害者雇用率の段階的な引上げなどの各種施策について、ご理解、ご協力を賜ることができれば幸いです。

本年が、神戸雇用対策協議会、東神戸雇用対策協議会の会員の皆様にとって、発展と飛躍の年になりますよう心から祈念いたしまして新年のご挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶



神戸雇用対策協議会
会長 福田 恵 介

新年明けましておめでとうございます。
皆様におかれましてはつつがなく新しい年をお迎えることとお慶び申し上げます。
また、平素は神戸雇用対策協議会の運営にご理解ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。
さて、皆様既にご承知の通り、急速に進む少子高齢化を背景とした、所謂「2025問題」に直面しております。2025年問題が社会や日本経済に与える影響は「社会保障費の負担増大」、「医療・介護体制維持の困難化」、「労働力の不足」の3つが挙げられております。とりわけ、多くの企業が人手不足に陥るなかで、売り手市場化が進行していくことで生じる「労働力の不足」は、コロナ禍以後から企業にとって死活問題となっております。

中小企業庁が公開している「中小企業・小規模事業者 人手不足対応ガイドライン」によれば、現在は人材の確保が困難な「求人難」の時代を迎えており、かつ少子高齢化による生産年齢人口の構造的な問題によって、人手不足は中長期的に続く可能性があるとしています。さらに、「いまある事業を維持していくための人手を確保できず、『人手不足倒産』に追い込まれる企業もある」と、人手不足がやがては企業の倒産につながる危険性も指摘しています。

今後早急に採用戦略や人事制度を見直していただき、政府主導で推進されている高齢者のシルバー人材としての活用や、女性、障がい者、外国人など多様な人材を幅広く積極的に雇用するとともに労働環境の見直しや給与・待遇の改善、健康経営の実施やキャリアサポート制度の充実などによる既存の従業員の離職を予防することで、誰もが働きやすい、働きたくなる魅力的な企業文化を醸成することが、企業存続の為の最も重要な要素であると考えます。

神戸雇用対策協議会は職安行政と連携して、会員企業の雇用の充実、雇用のミスマッチ解消、雇用環境の改善、社員教育の充実等に取り組む事業活動を行っております。本事業年度も残すところ3ヶ月となり、4月からは新しい年度が始まります。時代に応じた事業計画の策定とその推進に取り組んで参りたいと思っております。

神戸雇用対策協議会といたしましては、今一度、皆様方に更なるご理解ご協力をお願い申し上げますとともに、皆様のご健勝とご発展を祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。

本年もどうぞ宜しく願い申し上げます。



東神戸雇用対策協議会
会長 黒田 直 義

新年明けましておめでとうございます。
平素より神戸地域雇用対策協議会の運営に、ご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。
2025年はどんな年になるのでしょうか。昨年のアメリカ大統領選ではトランプ氏が圧勝し、大統領2期目が幕開けとなりました。「もしトラ」と囁かれたことが「またトラ」となり、自国第一主義を掲げるトランプ氏の政策が実現されることによって、世界情勢も大きく変わるかもしれません。各地の紛争が収束し、世界経済が安定する方向に向かえばいいのですが、新たな火種だけはご勘弁いただきたいところです。

国内に目を向けると、昨年の衆議院議員選挙では15年ぶりの自民・公明が過半数割れ、30年ぶりの決戦投票で石破首相が選出されましたが、政権運営では難しい舵取りを迫られることになりそうです。政治が安定しないということは私たちの暮らしにも影響してきますが、政策を進めるためには与野党の話し合いが重要になります。多様な意見が反映される前向きな見方もできますので、変化を注視していきたいと思えます。

昨年は年間の訪日客数がコロナ前を上回る状況でした。猛烈なインバウンド需要によって労働市場は人手不足が一層進み、採用・定着に苦慮されている企業様も多いと思えます。採用選考では、企業を選ぶのではなく、学生に選んでいただける企業の考え方が当たり前となり、面接はフラットな目線で学生と相互理解を深める場にしていく必要があります。そして、従業員が働きやすい職場環境づくりを進めておかないと、早期離職に悩み続けることになりそうです。

今年も東神戸雇用対策協議会は、企業と学生のマッチングに他、職場定着支援や障がい者の雇用促進に向けた情報提供など、様々な活動に取り組んでまいります。引き続き、ご支援とご協力を賜りますよう、お願い申し上げますとともに、皆様のご健康とますますのご発展を祈念いたしまして新年のご挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶



神戸公共職業安定所
所長 穴田 成 孝

新年あけましておめでとうございます。
神戸・東神戸雇用対策協議会の会員の皆様方におかれましては、心穏やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

また、職業安定行政の業務運営につきましては、日頃から格別のご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、近年、少子高齢化に伴う労働力人口の減少などから、あらゆる分野において「人手不足」の声が聞かれており、企業における人材確保がより一層困難な状況となっているところです。加えて、経済環境の変化に伴うデジタル技術の普及や働き方の多様化が進展し、企業の皆様にとっても新たな変革への対応が求められているところです。

このように雇用環境が刻々と変化する中、ハローワーク神戸といたしましては、地域の人材ニーズに的確にお応えできるよう、支援体制の一層の強化を進めているところであり、具体的には、令和6年度から新チームとして「人材確保サポートチーム」を発足させ、「つながるKOBEBE」と称して、①利用者とつながる求人充足支援、②所内・他所とつながるハブ機能、③地域とつながるネットワーク機能を掲げ、求人事業所に対して、課題解決支援サービスを中心とした充足支援を展開しているところです。

その支援策の一環として、学生が将来の進路選択やキャリア形成について、自主的に考える契機とするとともに、雇用対策協議会会員企業を始めとした地元企業への理解の促進と、地域における就職促進を図ることを目的として、局内で初めて学生等に対するオンライン業界説明会を実施したところです。

つきましては、皆様のご意見やご要望を取り入れながら、マッチング精度の向上、実践的なセミナーや相談会の開催にも力を入れるとともに、キャリア形成支援など、年齢や経験に応じた支援策を拡充し、企業の皆様が必要とされる人材の確保を後押しする体制を整えてまいりたいと考えておりますので、本年も皆様方のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

最後になりましたが、神戸・東神戸雇用対策協議会及び会員企業の皆様の益々のご発展と皆様のご健康とご多幸を心よりお祈り申し上げ、年頭のご挨拶とさせていただきます。



灘公共職業安定所
所長 山本 伸 雄

新年明けましておめでとうございます。
神戸・東神戸雇用対策協議会の会員の皆様方におかれましては、心穏やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

また、日頃から職業安定行政の業務運営に格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、管内の景気は、コロナ禍の影響を乗り越えた後、一部に弱めの動きがみられるものの緩やかに回復をしており、ハローワーク灘管内における令和6年10月の有効求人倍率は、1.20倍と前年同月と比べ0.08ポイント上回っています。また、2025年春に卒業する大学生の就職内定率も高い水準にあり、引き続き「売り手市場」は続いている状況にあります。

さらに、少子高齢化・人口減少時代を迎える状況において、多くの企業におかれては労働力の減少による人手不足や人材不足が深刻な課題となっているところです。

このような状況の中、ハローワーク灘では、地域企業の採用ニーズに応えられるよう求人内容のコンサルティングや企業PR等の積極的な実施に努めるとともに、求職者への支援としまして、オンラインによる職業相談、各種セミナー、企業説明会及び就職面接会の開催を各業界団体や地方自治体と連携を図りつつ進めています。

また、新規学校卒業者への就職支援におきましても神戸新卒応援ハローワークと連携し、就職支援ナビゲーターによるきめ細かな個別支援を実施し、学生・生徒の希望や適性に応じた就職の実現を目指すこととしています。

職業安定行政では、これらの各種施策につきまして、貴協議会の会員の皆様方のご理解とご協力を賜り、取り組んでまいりますので、引き続きご支援をよろしくお願い申し上げます。

最後になりましたが、神戸・東神戸雇用対策協議会及び会員企業の皆様のますますのご発展とご健勝を心より祈念申し上げ、新年のご挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶



西神公共職業安定所
所長 島 恭 裕

新年あけましておめでとうございます。

神戸・東神戸雇用対策協議会の会員の皆様方におかれましては、新しい年を健やかに迎えのこととお慶び申し上げます。

また、旧年中はハローワーク西神の業務運営につきまして、格別のご理解とご協力を賜りましたことに深く感謝申し上げます。

さて、管内の経済・雇用情勢は一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復傾向にあり、管内企業の利益計画は高めの水準を維持し、良好な企業収益環境のもとで設備投資も底堅く推移しており、良好な利益水準のもとで拡大傾向を維持すると見込まれ、名目賃金の伸びの拡大と物価の騰勢鈍化を背景に、実質賃金の伸びがプラスに転じていくことにより、個人消費も緩やかに持ち直していくものと予測しています。

有効求人倍率は令和6年9月末現在0.72倍、対前年同月比0.04ポイントと改善しています。

昨年10月に社会保険が適用拡大されたことにより、雇用条件を変更して働きながら失業給付金受給手続きをする方が急増しており、当所では事業主向けにキャリアアップ助成金社会保険適用時処遇改善コース等のセミナーを昨年6月から月に1回開催。年収の壁を意識せず働くために賃金総額を増加する措置を講じる事業主への支援制度の周知を実施しています。

人手不足分野の事業主からは、「従業員を採用したいが、求人を出しても応募がない。」との声を受け、求職者ニーズを事業主にお伝えして求人条件の緩和をお願いし、ミニ面接会の開催等の対策を講じて求人への充足に取り組んでいます。

就職支援サービス機関としての責務を認識し、人材確保、人材育成、働きやすい雇用環境作り等の支援を通して、皆様のお役に立てるハローワークを目指し、今年も取り組んで参ります。

最後になりましたが、神戸・東神戸雇用対策協議会の会員企業の皆様方のますますのご発展とご健勝を祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。

令和6年度

「障害者雇用促進セミナー」

8月23日(金)午後2時から、神戸市産業振興センターにおいて、神戸地域障害者雇用促進セミナーが開催されました。

(主催：一般財団法人兵庫県雇用開発協会 共催：地域雇用開発協会／地域雇用対策協議会／神戸地域ハローワーク) 参加者17名

来賓の神戸公共職業安定所 穴田所長よりご挨拶を頂戴したあと、

- 「障害者雇用の現状と課題
(ハローワーク神戸 雇用指導官)
- 「障害者雇用に係る助成金制度」
(高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部)
- 「発達障害のある人の雇用管理」

ひょうご発達障害者支援センタークロバー和田センター長から講演をいただきました。

講演では、近年の障害者雇用においては、一般就労する障害者が多く増える中、障害特性などの問題から職場定着が難しく早期離職に繋がっているケースも見られ、事業所の障害者雇用に係る担当者から当センターへ相談が寄せられており、具体的には、「障害者雇用のノウハウがないため、本人にどのように接したらいいのか分からず、不安である。」「どんな仕事を任せていいのか、職場に担当してもらえそうな仕事がない、職場に定着してくれるかどうか心配」などの相談を受けている一方で、障害のある方からも作業は集中してできるが、休憩時間などに社員との会話はしづらく、職場の雰囲気馴染めないと言う話も寄せられているとお話ししました。

また、最後に障害の程度は個々に違いがあり、企業が本人の個性を理解し、能力の発揮できる受入れについて柔軟な対応が求められ、仕事のやりがいと生きがいをもって働いてもらえる職場づくりが大切である旨の説明がありました。



令和6年度「会員企業と大学等との懇談会」(第1部)

(第1部)

今年度も令和6年11月14日(木)、午後2時から神戸メリケンパークオリエンタルホテル「瑞天東・瑞天中」・「瑞天西」において「企業採用担当者と大学等就職担当者を対象とした講演会と懇談会」を開催いたしました。

第1部講演会、第2部グループワーク、第3部懇親会の構成で進行し、当日は神戸雇用対策協議会から21社34名(昨年は21社30名)、東神戸雇用対策協議会から8社11名(昨年は10社20名)、大学等から28校29名(昨年22校24名)の出席をいただき、行政関係者等を含め94名(昨年84名)の皆さまにご参加いただきました。

神戸雇用対策協議会福田会長の挨拶と来賓として出席いただいた兵庫労働局職業安定部日高部長様のご挨拶をいただき、スタートしました。

第1部は、SAP代表の松本治氏を迎え、「人的資本経営が求められる時代の新卒採用の在り方とは？」と題した講演をいただきました。

今の大学生の特徴は、中学生からスマホを持つようになり、メールは得意だが、文章は書けない。また、スマホの長時間の使用から依存性が高く、他人とのコミュニケーションが苦手な者が見られるなど説明されました。

また、こう言った若者の現状を様々な角度から把握しつつ、人材を資本として捉え、その価値を引き出すための新卒採用の具体的な在り方について講演いただきました。

第1部の講演終了後、ハローワーク神戸・学卒部門 西村障害学生等雇用サポーターから「発達障害等のある学生に対する障害学生サポーターの役割」と題して、学卒部門(新卒応援ハローワーク)における支援メニューの説明を行いました。



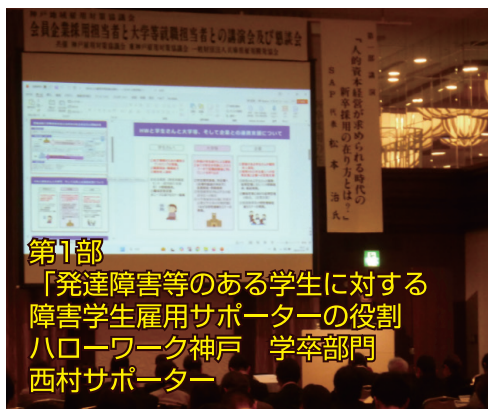
神戸雇用対策協議会
福田会長



兵庫労働局
日高職業安定部長



講師 SAP代表 松本氏



第1部
「発達障害等のある学生に対する
障害学生雇用サポーターの役割」
ハローワーク神戸 学卒部門
西村サポーター

令和6年度「会員企業と大学等との懇談会」(第2部) (第3部)

(第2部)

第2部では、第1部に引き続き、松本氏にファシリテーターを務めていただき、「今ドキ学生の理想の就職先は、どんな組織？」と題し、出席者全員によるグループワークを行いました。

会社が求める人材としては、社会に貢献する意識を持っている者を選考対象に上げがちであるが、現実には全体の3割程度しかいない。最近の学生は、社内行事に参加せず、煩わしいことには関わりたくなく、自分の時間を大切にする傾向がある。

こういった若者の見極めとして、インターンシップの体験が有効であり、自分の出来ないこと、工夫して考えなければいけないことが分かり自覚させることができる。仕事の内容も理解でき先輩のようになりたい、一緒に働きたいと思うなど、本人にもメリットがあり効果的で有効な判断材料になるとの説明がされました。

第2部終了後、東神戸雇用対策協議会黒田会長から閉会の挨拶をいただき、会場を「瑞天西」に移し、第3部の懇親会は少し延長して行いました。

(第3部)

懇親会開会にあたり、一般財団法人兵庫県雇用開発協会 竹谷専務理事から挨拶と乾杯の発声をいただき懇親会がスタートしました。

松本講師にも参加いただいて、会員企業と大学等担当者との話の輪があちらこちらで出来、談笑を交えた名刺交換・情報交換は第2部からも盛んに行われていました。

終了後も大学・企業参加者からは、今回の話は分かりやすくてためになったとの感想を頂きました。

次年度につきましても、引き続き開催したいと考えております。講演の内容等ご意見・ご要望等がございましたら、神戸・東神戸雇用対策協議会事務局までお寄せください。



「ジョブトラベル」業界研究会 ～神戸地域の様々な会社を旅してみよう!～

ハローワーク神戸 雇用対策部長 森 昌彦

新年明けましておめでとうございます。
職業安定行政の業務運営につきましては、日頃から格別のご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。
本年もどうぞよろしくお願いいたします。

さて、今回はハローワークの取り組みについてご紹介させていただきます。

最近の管内雇用状況については、地元企業様より、新規学卒者等の若い人材を採用しにくいという声をいただいております。

この若い人材の採用が難しくなっている原因としては、

- 1 少子高齢化により若者の数が減っている。
- 2 高校生の就職については、大学等への進学率が右肩上がりです。高卒で就職する者が減っている。
- 3 東京、大阪といった大都市に就職先を求める者がいる。
- 4 地元の企業について知識、情報が少ない。

これらのことが考えられます。

この中で、3、4について、現在の学生等を取り巻く環境を考えると、大都市を中心に、働き方や職種等で新しいものが次々出てきており、学生らの中には、地元で自分のやりたい仕事がないと考え大都市に向かう者や、また、地元の会社でどんなことをしているか、どんな会社があるか等を知らないといった、仕事理解不足の方が多くいるのではないかと問題意識がありました。さらに、学生等が仕事を学ぶ機会も少ないのではないかとことも考えられました。

これら、「地元企業でこれからを担う若い人材が採用しにくい」、「学生等の中で仕事理解が出来ていない者が多くいるのではないかと」といった問題点に公的機関のハローワークで何か出来ないか、という発想から、「「ジョブトラベル」業界研究会」は始まっています。

「ジョブトラベル」というネーミングは、ハローワークのゆるきゃら「ハロかもめ」が、いろいろな会社を旅しながら、適職を見つけるといったイメージからつけられました。

具体的に何をやるかという点、ハローワークを中心に、オンラインを使って地元の会社と、地元の学生等をつなぎ、会社説明や業界説明をしていただくとともに、質問に答えていただくというものです。

オンラインについては、コロナの影響で急速に進み、会社ではオンラインでの在宅勤務やオンライン面接などが行われ、学生等もスマホや、タブレットを持っていて環境は整っています。

ハローワークの狙いとしては、会社にとっては学生等に会社や業界を広く周知していただき、一方学生等にとっては地元のいろいろな業種、会社に触れていただき、早い段階から仕事を意識して欲しい、そして、人事担当者やオンラインを通してですが、直接触れあっていただき地元の会社を身近に感じていただきたいというのが狙いです。

今回やってみて、参加していただいた会社の担当者の方々には、非常にわかりやすく、生き生きと、熱く説明していただいたので、我々職員も知らないことが沢山ありましたし、なにより説明に聴き入って、あっという間に終わった感じでした。

学生等には、いつか就職活動をする時、「そういえばジョブトラベルで聞いた会社だな。一度詳しく話を聞いてみよう・・・」とか、「ジョブトラベルで私はこの業界に興味を持ったので、大学では〇〇について研究する！」等、それぞれの未来に役立つことを願っています。

また、神戸地域には大きな港もありますし、観光やアパレル、真珠加工など全国的にも大きな産業があります。もちろんキラリと光る素晴らしい会社も沢山あります。

「ジョブトラベル」でたくさんのお話を聞いていただき、地元での新しい発見や、自分の興味のある業界、やりたい仕事を見つけていただきたいと思います。

山もあって、海もあって、おしゃれなこの地に、経済がどう関わっているのかをもっと身近に感じて知っていただき、これからはこの地を盛り上げてくれる若者が多く現れることを期待しています。

そして、その一端をハローワークが担えれば大変うれしく思っています。



ハローワーク神戸のゆるきゃら「ハロかもめ」です!

神戸公共職業安定所における 課題解決型支援モデル事業のご案内

ハローワーク神戸では、人手不足で悩む企業の人材確保に力を入れるべく、令和6年4月から専門チーム「人材確保サポートチーム」を設置し、神戸所管内の地場産業を対象とした求人者と求職者のマッチング強化に向けた様々な支援を実施しています。

<対象とする地場産業> 製造業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業

支援内容（一例）

1. PR動画・PRシート

事業所のPR動画を庁舎内で放映またはWEBで配信します。また、事業所の内観や採用担当者のメッセージを掲載したPRシートを用いて、求職者の興味関心を引きます。

2. 事業所訪問

求人充足のための情報収集、情報提供、提案を目的として求人事業所を訪問し、オーダーメイドの提案書を基に、求人票記載内容の充実、支援メニューの案内等を実施しています。

3. マンスリー見学会

職員が引率し、求職者に仕事内容・職場環境等を生で見ってもらうことにより、企業の魅力発信、求人への応募、採用後のミスマッチの防止に繋げる見学会を実施しています。

4. カジュアル面接会

求職者が気軽に参加しやすい雰囲気での面接会の実施を提案します。

5. パート求人と学生・留学生のマッチング

パート求人の中で、学生アルバイトも可能な求人を分類できるようにして、ハローワークでもアルバイトが探せることを大学等に周知。パート求人の充足を促進します。

このほかにも、各種取組でサポートしていますので、人材確保にお困りの際はハローワーク神戸の人材確保サポートチームにご連絡下さい。

○ハローワーク神戸公式LINE

https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/newpage_00746.html



ハローワークから のお知らせ

障害者の法定雇用率引上げ等について

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。法定雇用率引き上げ、除外率の引き下げなど、障害者雇用制度における変更点についてお知らせいたします。

Point 1

障害者の法定雇用率の引き上げが予定されています。

	令和6年度	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.5% ⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	40.0人以上	37.5人以上

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っています。

▶精神障害者の算定特例の延長 (令和5年4月～)

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ます。

▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率の算定 (令和6年4月～)

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ます。

ハローワークから
のお知らせ

高齢者雇用確保措置について

経過措置に基づく基準対象者に限定した継続雇用制度を利用されている事業主の皆さまへ

**経過措置期間は2025年3月31日までです
2025年4月1日以降は別の措置により、
高齢者雇用確保措置を講じる必要があります。**

**2025（令和7）年4月1日以降は、高齢者雇用確保措置[※]として
以下のいずれかの措置を講じる必要があります。**

- 定年制の廃止
- 65歳までの定年の引き上げ
- 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

※ 高齢者雇用安定法第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置を講じなければなりません。

●●● 編集後記 ●●●

新年あけましておめでとうございます。

今年も1年がスタートしました。今年こそは新しい事にチャレンジしてみようと考えている人も多いのでは。そこで「ランニング」をおすすめいたします。

「ランニング」というと寒い時に走った体育を思い出し、しんどいなあとと思われるかもしれませんが、自分でする「ランニング」にはいくつものメリットがあります。

1. 準備が手軽。どこでもできる（靴と道があればできる）
2. 毎日の目標ができる。（何キロ走ったとか、何分で走れたなど）
3. 脳内ホルモンであるドーパミンがでる。（頭がすっきりしてやる気が出る）
4. ダイエットになる。（20分以上走ると効果がでる）
5. 走った後のご飯がおいしい。お風呂も良い。

他にもいろいろな楽しみがでてきます。大会では無いので、しんどくなればいつでも歩くこともできます。まずは軽い気持ちで外に出て走ってみてはどうでしょうか。

最終目標「神戸マラソン」を目指して。

（編集委員）

●発行所…… 神戸雇用対策協議会

〒652-0804 神戸市兵庫区塚本通4-1-19
TEL. 078-575-6838 (株)大伸内

東神戸雇用対策協議会

〒658-0033 神戸市東灘区向洋町西5-8
TEL. 078-857-3872 カネテツデリカフーズ(株)内

●お問い合わせ…… TEL.078-362-4578 [田中・住田]

雇対協ニュース126号（令和7年1月）