

令和5年度 埼玉県雇用対策協定に基づく事業計画

埼玉県・埼玉労働局

目次

I 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応	1
1 雇用の維持・労働移動等に向けた支援	1
2 デジタル化への対応	2
II 就職氷河期世代の活躍推進	3
1 就職氷河期世代の就業支援	3
2 非正規雇用労働者の正規雇用化と待遇改善	4
III シニアの活躍推進	5
1 シニアの就業支援	5
2 シニアが働きやすい環境の整備	6
3 シルバー人材センターへの支援	6
IV 女性の活躍推進	7
1 女性の就業支援	7
2 女性が働きやすい環境の整備	8
V 障害者の就業支援	9
1 障害者の就業支援	9
2 障害者が働きやすい環境の整備	11
VI 多様な就業支援と誰もが働きやすい環境の整備	12
1 若者の就業支援	12
2 生活保護受給者等の就業支援	14
3 誰もが働きやすい職場づくり	15
VII 産業人材の確保・育成	18
1 求人ニーズを的確にとらえた人材確保と定着の支援	18
2 職業訓練による人材育成	20
VIII 雇用施策に関する数値目標	22

令和5年度 埼玉県雇用対策協定に基づく事業計画

埼玉県知事と埼玉労働局長の間で締結した埼玉県雇用対策協定の第2条に基づき、令和5年度の事業計画を次のとおり定める。

I 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

産業構造が変化する中、個人がそれぞれの置かれた状況に応じて自律的・主体的にキャリアを形成し、その能力を発揮できるための環境整備が求められている。その際、希望する労働者が成長分野に円滑に労働移動するために必要なスキルアップの支援、在籍型出向など新たな経験を通じたキャリアアップや能力開発といった視点を加えていくことが重要である。

新型コロナウイルス感染症の影響によりデジタル化が加速する中、地域社会のデジタル化を進めるためには、国・地方の行政がけん引役となるべく、自ら行う行政サービスにおいてデジタル技術やデータを活用し、利用者目線に立って新たな価値を創出するデジタルトランスフォーメーションを実現する必要がある。

1 雇用の維持・労働移動等に向けた支援

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ 雇用調整助成金等により、引き続き休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用の維持に取り組む。
- ・ 在籍型出向については、雇用維持を図りながら人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、産業雇用安定助成金の①雇用支援コース、②スキルアップ支援コース、③事業再構築支援コースの各コースについて、企業の目的に応じた活用の提案を行いながら、当該出向の促進を図る。
- ・ 担当者制による個別支援において、キャリアコンサルティング技法を取り入れた職業相談や jobtag（職業情報提供サイト（日本版 O-NET））を活用した情報提供等を通じ、雇用吸収力の高い分野への再就職を推進する。
- ・ ハローワークに専門窓口を設置し、新型コロナウイルスや物価高騰の影響により離職した方のほか、休業中の方やシフトで働く方など、働きながらスキルアップをしたい方に、職業訓練の情報提供や受講あっせん、職業訓練の成果を踏まえた就職支援をワンストップかつ個別・伴走型で提供する。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 求職者のキャリアチェンジを促進するため、埼玉しごとセンターにおいて、専任のカウンセラーや企業の人材戦略アドバイザーの配置、再就職に向けたITスキルの習得支援、資格や勤務地域などテーマを設定した多様な切り口の面接会を実施するとともに、紹介予定派遣制度を活用して正社員就労を支援する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 埼玉県在籍型出向等支援協議会を設置し、地域で連携して出向マッチングを支援する。
- ・ 雇用維持・労働移動等に向けた支援に関し、それぞれが実施する事業を周知する。
- ・ デジタル分野等の成長分野や人材不足分野等、広く人材を募集する企業との面接会を就労先となる市町村と共同で開催する。

2. デジタル化への対応

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ デジタル分野については、一定の要件を満たしたIT分野の資格取得を目指す公的職業訓練のコースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せを引き続き実施することに加えてWEBデザイン等の資格取得を目指すコースや企業実習付きのコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等により、訓練コースの拡充を図る。また、デジタル分野にかかる公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練期間中から訓練終了後までのきめ細かな伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。
- ・ 現在一部のハローワークにおいて実施しているオンライン職業相談について、県内全てのハローワークに環境を整備し、来所困難な求職者をはじめハローワーク利用者全体のサービス向上を図る。また、利用者層の拡大を図るため、LINE等を活用した情報発信を一層強化する。

埼玉県が取り組む施策

- ・ デジタルトランスフォーメーションに対応するため、企業のニーズを踏まえた実践的なIT能力を育成する職業訓練を実施する。
- ・ 埼玉しごとセンターにおいて就職支援セミナーや就職相談、企業面接会等の就職支援の一連のサービスをオンラインで提供する。
- ・ 埼玉しごとセンターにおいて、ITスキルを活用した職種への再就職希望者を対象に、ITスキル習得のための講座と面接会をセットにしたプログラムを実施する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ デジタル化の推進に関し、それぞれが実施する事業を周知する。

Ⅱ 就職氷河期世代の活躍推進

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業な状態にあるなど、様々な課題に直面している方々がいる。そのため、就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や企業における人材ニーズを踏まえつつ同世代の活躍の場を更に広げられるよう、個々人の状況に応じた支援を、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組む。

また、近年は、グローバル化の進展や産業構造の変化等に伴い、非正規雇用労働者が増加傾向にある。自らの希望で非正規の働き方を選ぶ人もいるが、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が乏しい等の課題がある。県内企業にとって人材確保が課題となる中、本県産業の担い手を育成・確保するためにも、企業における正規雇用化を支援する。

非正規雇用を選択する者については、適切な役割分担のもと公労使が共同で、待遇改善や能力開発に取り組む。

1 就職氷河期世代の就業支援

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ ハローワーク大宮（プラザ大宮）、川越、浦和（埼玉しごとセンター）、川口に設置する「35歳からの就活サポートコーナー」（就職氷河期世代専門窓口）（以下「サポートコーナー」という。）において、就職氷河期世代の不安定就労者・無業者を対象として、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、各種セミナーや就職面接会の開催、公的職業訓練等必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援等、安定した雇用の実現に向けた一貫した伴走型支援を実施する。
- ・ 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）の活用により、就職氷河期世代の就職を促進するとともに、就職後の職場定着を図る。また、トライアル雇用助成金の活用により、就職氷河期世代等の求職者を一定期間試行雇用する事業主を助成することで、その適性や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の安定的な就職に向けた支援を実施する。
- ・ 地域若者サポートステーションと連携・協力し、就職氷河期世代の無業者に対す

る就業を支援する。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 就職氷河期世代の就職支援事業として、埼玉しごとセンターに就職氷河期コーナーを設置し、セミナー及びキャリアカウンセリング等を実施する。また、企業に対しては受入体制づくりと採用後の定着支援をセットで行う。
- ・ 就職氷河期世代の無業者を対象とした有償型就業体験を実施し、就職支援につなげていく。
- ・ 高等技術専門校における職業訓練及び民間委託による職業訓練に、正規雇用を希望する就職氷河期世代を対象とする優先枠を設定する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 埼玉就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの開催等により、地域における取組を推進していく。
- ・ 国（ハローワーク）と地方版ハローワークにおいて受理した就職氷河期世代を対象に限定した求人又は年齢不問求人でありながら就職氷河期世代の応募を歓迎する求人の相互共有に努める。
- ・ 埼玉しごとセンターにおいて、埼玉県が行う就職相談、セミナーから、ハローワークの「サポートコーナー」の職業相談・職業紹介までワンストップによる就職支援を行う。

2 非正規雇用労働者の正規雇用化と待遇改善

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ キャリアアップ助成金等を活用し、非正規雇用労働者の企業内での正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化を含む）や処遇改善の推進に取り組む。
- ・ パートタイム・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進のため、同一労働同一賃金、正社員転換推進の措置等、パートタイム・有期雇用労働法の履行確保を図る。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 埼玉しごとセンターにおいて、正社員としての就職に向けた支援を行う。
- ・ アドバイザーの派遣等により、企業の同一労働・同一賃金の取組を支援する。
- ・ 非正規雇用労働者の正社員就職を支援するため、国家資格等の高い知識・技能を習得する長期（2年間）の職業訓練を実施する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 行政、労働団体、経済団体の代表者によって構成される「埼玉県公労使会議」において、労使団体と行政が雇用・労働の課題に対する認識を共有し、多様な働き方の普及等に連携して取り組む。
- ・ 埼玉しごとセンターにおいて、埼玉県の各コーナーとハローワークの各コーナーが連携するなど、相談から職業紹介まで切れ目のない就職支援を実施する。

Ⅲ シニアの活躍推進

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、埼玉県の平成22年から令和7年にかけての65歳以上人口の増加率は全国2位、75歳以上人口の増加率は全国1位となっており、今後、急激な高齢化の進行が見込まれている。

このような中、元気で就労の意欲にあふれ、豊かな経験と知恵を持っているシニアには、その意欲や希望に応じて職場や地域社会で活躍してもらえるよう環境整備を進め、シニアが年齢にかかわらず働き続けることができる「生涯現役社会」を目指す。

1 シニアの就業支援

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ 65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内13か所のハローワークに設置している「生涯現役支援窓口」において、65歳以上の者が活躍できる求人の開拓等を推進するとともに、支援チームによる効果的なマッチング支援、職業生活の再設計に係る相談・援助、雇用によらない就業に係る相談・情報提供を行う。

また、高年齢求職者が未経験の職業に就く不安を取り除くため、就職が見込まれる分野の職場見学、職場体験及び各種セミナー等を実施する。

埼玉県が取り組む施策

- ・ セカンドキャリアセンターが県内9か所で就職支援セミナーや就職相談、職業紹介及びシニア向けインターンシップを実施する。就職相談や職業紹介では、求職者及び求人企業双方から要望を聞き、きめ細かいマッチングを行いシニアの就職を支援する。また、9か所以外の市町村においてシニア向けの出前セミナーや合同企業面接会を実施する。
- ・ シニアの再就職に役立つ職業訓練を実施する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 埼玉しごとセンターにおいて、埼玉県の「シニアコーナー」とハローワークの各

コーナーが連携して、相談から職業紹介まで切れ目のない就職支援を実施する。

2 シニアが働きやすい環境の整備

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ 70 歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65 歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業、60 歳から 64 歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。
- ・ 事業主に対し、70 歳雇用推進プランナー及びハローワークの雇用指導官等の訪問による提案型の相談・援助による支援を行う。
- ・ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が扱う「65 歳超雇用推進助成金」を活用した継続雇用制度導入に向けた働きかけを行う。

埼玉県が取り組む施策

- ・ シニアの「働く場」の拡大を企業に働き掛け、「シニア活躍推進宣言企業」の認定を進めるとともに、定年の廃止、定年年齢の 70 歳以上への引上げ、又は 70 歳以上までの継続雇用を行っている企業については、「シニア活躍推進宣言企業プラス」に認定する。
- ・ 「70 歳雇用確保助成金」を交付し、70 歳以上まで働ける制度を導入する企業を支援する。
- ・ 「働くシニア応援サイト」を運営し、シニアの活躍事例や企業の取組みを紹介する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成を図るため、高齢者雇用の必要性や重要性の周知を行い、雇用環境の整備、シニアの雇用促進等を事業主に働き掛ける。

3 シルバー人材センターへの支援

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ シルバー人材センターが高齢者に就業機会を円滑に提供できるよう、シルバー人材センターでの就業希望者を対象とした技能講習及び就業体験等を実施する「高齢者活躍人材確保育成事業」を推進し、シルバー人材センターでの就業希望者の支援を行う。

埼玉県が取り組む施策

- ・ シルバー人材センター連合に補助金を交付し、シルバー人材センターが抱える会

員数減少などの課題解決を支援する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 埼玉県シルバー人材センター連合事業推進計画（令和5年度～令和9年度）の目標の達成に向けて、埼玉県、埼玉労働局、埼玉県シルバー人材センター連合等の関係者が連携・協力し、会員の確保及び就業機会の拡大等に取り組む。

IV 女性の活躍推進

総務省「国勢調査」によると、埼玉県の30代女性の労働力率は全国平均を下回っているものの、M字カーブの底となる30代女性の就業率は上昇しており、M字の緩和が認められる。

今後も子育て等により離職した女性の再就職や能力開発に向けた支援のほか、女性がいきいきと働き続けられる環境の整備に取り組み、一人一人の女性が自らの希望に応じて活躍できる社会づくりを推進する。

1 女性の就業支援

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ マザーズハローワーク等には、キッズコーナーを設置するなど子ども連れで来所しやすい環境を整備し、子育てしながら就職を希望する女性等に対して、担当者制によるきめ細かな職業相談や仕事と子育ての両立に理解のある企業情報の提供のほか、託児サービス付き就職支援セミナーや職業訓練の受講あっせん等を行う。
- ・ 求人企業に対して就業時間の設定に関する助言を行うなど、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保に取り組む。
- ・ 地域の子育て支援拠点や関係機関と連携したアウトリーチ型の支援を実施する。
- ・ 「埼玉マザーズハローワーク・コーナー」のLINE公式アカウントを活用し、家庭と仕事の両立を目指す求職者に就職支援セミナー、面接会等のイベント情報などを発信する。
- ・ 特定求職者雇用開発助成金等の支援メニューを提供することにより、母子家庭の母等の早期就職の促進を図る。
- ・ マザーズハローワーク利用者の利便性の向上を図るため、オンライン職業相談など、マザーズハローワークにおける就職支援サービスのオンライン化を推進する。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 埼玉県女性キャリアセンターを働く女性のワンストップ支援拠点と位置づけ、女性の就業から就労継続、キャリアアップまでをワンストップで支援する。
- ・ 埼玉県女性キャリアセンターにおいて、仕事と家庭の両立や職業上のブランクに不安を抱える女性に対し、面談相談やセミナー（在宅ワーカー向けを含む）、ハローワークの求人情報を活用した職業紹介、企業での業務体験を活用したマッチング支援などを実施し、就業支援を進める。
- ・ 再就職に必要な資格や技能の習得を目指す女性が受講しやすい託児サービス付き職業訓練を実施する。
- ・ 働く女性、働きたい女性の様々な疑問、悩み、関心に応えるサイトを運営し、ワンストップで情報提供する。
- ・ 子育て等で離職している女性がデジタルスキルを強みとして就業するためにオンライン講座によるスキル習得から就業までを一体的に支援する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 埼玉しごとセンターにおいて、埼玉県の「女性コーナー」とハローワークの「マザーズコーナー」が連携して、相談から職業紹介まで切れ目のない就職支援を実施する。
- ・ 埼玉県女性キャリアセンターとマザーズハローワーク等が相互の事業の周知等協力して行う。
- ・ 女性活躍推進法上の協議会に位置付けられている「埼玉県女性活躍推進連携会議」において経済団体・労働団体・国・埼玉県等が連携し、女性活躍の推進に取り組む。

2 女性が働きやすい環境の整備

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ 育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、改正された育児・介護休業法について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図る。
- ・ 令和4年度に創設された不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図る。また、不妊治療と仕事の両立に関する周知啓発や相談支援を行う。
- ・ 常時雇用する労働者数301人以上の事業主について、男女の賃金の差異の公表が必須項目となった女性活躍推進法の履行確保を図る。
- ・ 労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となることから、男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図る。

- ・ 両立支援等助成金を活用し、育児・介護休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援する。
- ・ 埼玉県内のより多くの企業が、次世代育成支援対策推進法に基づく「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」認定及び、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定を取得できるよう支援する。
- ・ 職場におけるハラスメントの撲滅に向け、ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、労働施策総合推進法等の履行確保を図る。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 保育所の待機児童を解消するため、認可保育所・認定こども園の整備のほか、企業や幼稚園と連携するなど多様な保育サービスの整備を進め、受入枠の拡大を図る。
- ・ 保育士の確保に向けて、ハローワークと連携して、保育士資格を持ちながら保育所で勤務していない潜在保育士を対象に再就職に向けた支援を行う。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 行政、労働団体、経済団体の代表者によって構成される「埼玉県公労使会議」において、女性など多様な人材の活躍促進に取り組む。
- ・ 埼玉労働局及び埼玉県は、それぞれが実施する認定制度などの支援内容を相互に周知・PRすることで、より一層女性が働きやすくなるよう環境整備を進める。

V 障害者の就業支援

令和3年度にハローワークを通じて就職した障害者は4,099件と3年ぶりに増加となった。また、令和4年6月1日現在の民間企業の障害者実雇用率は2.37%と法定雇用率を達成し、11年連続で過去最高を更新するなど、障害者雇用は着実に進展している。

令和5年4月から法定雇用率が改定され、今後段階的に行われる法定雇用率の引上げ、及び除外率の引下げにより法定雇用率未達成企業の増加が見込まれることから、障害者の雇入れ支援等の強化が必要である。

このため、法定雇用率未達成企業を中心に障害者雇用の働き掛けを積極的に行い、障害者の働く場を拡大する等の雇用支援を行う。

また、障害者が一人一人の適性や能力に応じた職に就き、安心して働き続けられるよう、丁寧なマッチングと障害者が働きやすい環境の整備を行い、職場への定着支援を行う。

1 障害者の就業支援

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ 精神障害や発達障害等の多様な障害特性に対応するため、ハローワークに精神障害者・発達障害者雇用トータルサポーターを配置し、地域の就労支援機関に加え、医療機関や発達障害者就労支援センター等との連携体制を強化し、きめ細かな就労支援を実施する。
- ・ 雇用率達成指導に当たって、個々の企業における雇用率未達成の要因を分析した上で、提案型指導を行う。
- ・ 「障害者に対する差別の禁止」、「障害者に対する合理的配慮の提供義務」、「障害者虐待防止法」について、事業主等への周知徹底に努め、円滑な実施に取り組む。
- ・ 障害者の雇用機会の増大及び雇用の安定を図るため、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する特定求職者雇用開発助成金、障害者を一定期間試用雇用し常用雇用への移行を促進するトライアル雇用助成金の活用による就業支援、職場定着を実施する。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 埼玉県障害者雇用総合サポートセンターを運営し、県内企業における障害者雇用を促進する。主な取組は次のとおり。
 - 雇用企業開拓から雇用支援、定着支援までの障害者雇用の一体的な支援
 - 精神保健福祉士と精神障害者雇用アドバイザーとのチーム支援による精神障害者の受入企業拡大と職場環境整備
 - 雇用後すぐに週 20 時間以上働くことができない重度障害者及び精神障害者の雇用企業の開拓、雇用支援、雇用後の週 20 時間以上の勤務へのステップアップや職場定着支援
- ・ 職業能力開発センターにおいて、障害者を対象とした職業訓練を実施し、障害者の就労を支援する。
- ・ 企業やNPO法人等に委託して、障害者を対象とした職業訓練を実施し、障害者の就労を支援する。
- ・ 発達障害者就労支援センターを県内4か所で運営し、就労に関する相談、職業能力の評価、コミュニケーション能力等を取得する訓練、ハローワークと連携した企業とのマッチング、就職後の職場での定着まで支援する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 埼玉県と埼玉労働局の共催により、障害者就職面接会を県内8か所で開催する。

- ・ 埼玉県、埼玉労働局及び埼玉県経営者協会の共催により、就労支援機関や企業人事担当者等へのセミナーを開催する。
- ・ 埼玉障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携を図り、ジョブコーチの派遣、職域開発の提案、助成金活用の周知等を積極的に行う。
- ・ 埼玉県教育局と埼玉労働局が連携し、特別支援学校の生徒の就職促進を図るため、企業と生徒、保護者、教師との面談会等を実施する。また、埼玉労働局では障害者職場実習推進事業として、生徒等を対象とした職場実習先の開拓及び職場実習の支援を実施する。
- ・ 埼玉県が設置した難病相談支援センターにハローワークから難病患者就職サポーターを派遣し、就職相談を行う。
- ・ 障害者手帳を持たない難病患者の雇用と就労について、企業等及び障害者就労支援機関の理解を促進する取組を行う。
- ・ 埼玉障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携し、各ハローワークの管轄地域において企業訪問やミニ面接会等を通じ、障害者雇用ゼロ企業を始め法定雇用率未達成企業の支援を連携して実施する。

2 障害者が働きやすい環境の整備

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ 精神障害・発達障害に関して正しい知識と理解をいただくため、障害者と共に働く企業の方々向けに「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催する。
- ・ 事業主に対し障害者の雇入れを促進するとともに、障害者の有する能力を最大限に発揮できるよう特性に十分配慮した職場定着支援を行う。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 障害者雇用総合サポートセンターを運営し、県内企業における障害者が働きやすい職場環境整備や職場定着を支援する。主な取組は次のとおり。
 - ジョブコーチの派遣による障害者の職場定着支援
 - アドバイザーによる就労後の企業における緊急・困難事例への対応及び地域の就労支援機関スタッフの支援スキル向上支援
 - サブアドバイザーによる企業や就労支援機関等からの職場定着に関する相談対応
 - アセスメンターによる地域の就労支援機関スタッフのマッチング支援スキル向上のためのアセスメント実践指導
 - 精神保健福祉士と精神障害者雇用アドバイザーとのチーム支援による精神障害者の受入企業拡大と職場環境整備（再掲）

- 雇用後すぐに週 20 時間以上働くことができない重度障害者及び精神障害者の雇用企業の開拓、雇用支援、雇用後の週 20 時間以上の勤務へのステップアップや職場定着支援（再掲）
- ・ 障害者雇用に積極的に取り組む事業所を認証し、その取組を広く紹介して、障害者雇用への理解促進を図る。
- ・ 就労支援機関や企業人事担当者等を対象とした「ジョブサポーター研修」を行う。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 障害者雇用の理解促進を図るため、「障害者ワークフェア」を開催する。
- ・ 障害者の雇用促進のため、就職を希望する障害者及び雇入れを検討している企業に対し、障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター等の関係機関と連携し就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援をきめ細かく行うチーム支援を行う。

VI 多様な就業支援と誰もが働きやすい環境の整備

生産年齢人口の減少に伴い働き手が減っていく中で、社会の活力を維持するには、就業を希望する誰もが意欲と能力に応じて活躍できる環境を整えることが重要である。

経済的事情や健康状態、就業経験の乏しさなど様々な事情を抱えた方々が、それぞれの希望や能力に応じて働くことができるよう、きめ細かい就業支援を行う。

さらに、働き方改革の一環として定められた時間外労働の上限規制について、一部事業・業務における適用猶予期間が終了すること等を踏まえ、引き続き、労働関係法令の普及啓発などを通じて長時間労働などの問題解消を目指し、安心・安全に働き続けることができる職場環境づくりを進める。

1 若者の就業支援

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ 埼玉新卒応援ハローワーク、わかものハローワーク等において、担当者制によるきめ細かな職業相談を実施するほか、就職活動に際して多種多様な困難を抱える者に対して関係機関と連携した支援を強化する。また、就職後も職場定着支援等を継続して実施する。
- ・ 高校生の就職支援については、各ハローワークにおいて「未内定（未就職）者ゼロ作戦」を展開し、在学中から学校とが連携した支援を実施することで、6月末までに希望者全員が就職することを目指す。また、生徒がフリーター等の不安定就労

を安易に選択することがないよう、学校と連携した職業指導や職業相談の充実に努める。

- ・ 大学生等の就職支援については、大学等と連携し、ガイダンスやセミナーを開催するほか、学校内に相談ブースを設けるなど、積極的な支援を展開する。
- ・ 専門学校生徒に対しては、専門学校と連携を図り、担当者制による個別支援を軸としたオーダーメイド型の支援を実施する。
- ・ 地域若者サポートステーションと連携・協力し、若年無業者に対する就業を支援する。
- ・ 留学生の就職促進を図るため、企業を対象とした雇用管理セミナーを開催するとともに、新卒応援ハローワークの留学生コーナーにおいて、早期留学の意識啓発からマッチング、就職後の定着に至るまで段階に応じた支援を実施する。また、大学と就職支援協定を締結したハローワークにおいては、当該大学と連携し、外国人留学生の国内就職促進に向け一貫した支援を実施する。
- ・ 若年者の早期離職を防止するため、ユースエール認定制度を積極的に推進するとともに、職場定着に積極的に取り組む事業所として認定する「職場定着協力事業所」と連携し、職場定着支援を実施する。
- ・ 埼玉新卒応援ハローワークLINE公式アカウントを活用し、ハローワーク及び埼玉県が実施する企業説明会や面接会など、就職活動に役立つ情報を積極的に発信する。
- ・ 発達障害等の障害がある学生等に対しては、新卒応援ハローワーク等に配置している雇用トータルサポーターが、障害特性に応じた就職準備の支援から採用後の職場定着までの一貫した支援を行うほか、発達障害者等の雇用経験の少ない企業等に対する理解促進や障害のある学生等を採用した後の職場定着に向けた支援等を行う。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 県内での就職を希望する若者等（留学生を含む）を対象に、県内企業の魅力を直接伝えるとともに、合同企業説明会を合わせて行う「ジョブフェス埼玉」を開催する。
- ・ 新型コロナウイルスの影響を受け、雇用情勢が大きく変化したことにより合同企業面接会を開催し、県内大学学生と県内企業のマッチングが進むようにする。
- ・ 若年無業者の就業への移行を支援するため、地域若者サポートステーションと一体的に運営される「若者自立支援センター埼玉」において、相談や職場体験等を通じて職業意識の醸成を行う。
- ・ 早期離職を防ぐため、若者が、職場で直面する悩みへの対処法やスキルアップを図る職場定着セミナーを実施する。

- ・ 海外留学を経験した若者と外国人留学生のサポート拠点である「グローバル人材育成センター埼玉」を運営し、ハローワークの求人情報を活用した無料職業紹介を行う。また、企業説明会に出展するほか、大学・企業に就職支援アドバイザーを派遣し、留学生と企業のマッチングを促進する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 埼玉しごとセンターにおいて埼玉県の「若者コーナー」とハローワークの各コーナーが連携するなど、相談から職業紹介まで切れ目のない就職支援を実施する。
- ・ 未就職卒業者の支援及び若者と地元企業のマッチングを図るため、「既卒3年以内の方及び34歳以下の若者対象就職面接会」を共催により開催する。
- ・ 県内にある各地域若者サポートステーションと若者支援機関とのネットワークを構築及び維持できるよう、埼玉労働局及び埼玉県は連携して適切な支援を行う。
- ・ 県内高校生の地元就職を促進するため、「合同企業説明会」、「就職面接会」、「高校と企業の交流会」を埼玉労働局、埼玉県、埼玉県教育委員会の共催により開催する。
- ・ 高校生保護者に対して、子供たちの安定した職業選択に向けての情報提供のほか、県内中小企業にも目を向けた就職活動の意義を伝えるとともに、就職決定までのサポートを依頼する勸奨文を、埼玉労働局長、埼玉県教育委員会教育長との連名により発出する。
- ・ 外国人留学生の就職支援のための留学生を対象とした企業説明会を共催する。また、当日は企業説明会前に、基本的なビジネスマナーを身につけることを目的とした就職ガイダンスを実施する。

2 生活保護受給者等の就業支援

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ 生活保護受給者等の生活困窮者に対して、市・区役所等に設置したハローワーク常設窓口での職業相談・職業紹介（一体的実施事業）又は福祉事務所等への定期的な巡回相談によりワンストップの就労支援を実施する。
- ・ 生活保護受給者等の生活困窮者を雇い入れた事業主に対し、特定求職者雇用開発助成金等を支給するとともに、就職後の定着を支援する。
- ・ 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援施策を効果的に実施できるよう「生活保護受給者等就労自立促進事業協議会（埼玉県及び県内14地域）」を開催し、埼玉県等の関係機関との連携を図る。
- ・ 生活保護受給者等の生活困窮者に対しても、ハローワークにおいて職業訓練が必要な者が訓練受講により就職可能性を高められるよう、周知、誘導及び受講勸奨を積極的に行う。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 町村において、住居を喪失した又は喪失するおそれのある求職者等に対して、家賃相当の住居確保給付金を給付する。
- ・ 埼玉県社会福祉協議会へ助成を行い、求職者等の自立促進を図るための総合支援資金などの生活福祉資金貸付事業を実施する。
- ・ 町村において生活保護を受給している求職者に対して、生活保護受給者チャレンジ支援事業により、就労支援専門員及び職業訓練支援員が就労相談、職業訓練の受講から求職活動まで支援を行う。
- ・ 町村の生活困窮者のうちの求職者に対して、生活困窮者自立支援事業により、就労支援員及び就労準備支援員が就労相談、職業訓練の受講から求職活動まで支援を行う。
- ・ ひとり親家庭の親等の就職を支援するため、優先的に受講できる準備講習付き職業訓練を実施する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 町村における生活保護受給者等の生活困窮者に対して、役場への定期的な巡回相談を実施するなど、ハローワークと県福祉事務所等が一体となった就労支援を実施する。
- ・ 市町村におけるひとり親家庭の自立を支援するため、8月の児童扶養手当の現況届の提出にあわせて、役場内に臨時相談窓口を設置するなど、埼玉労働局と埼玉県、市町村が連携した児童扶養手当受給者の就労支援を重点的に実施する。

3 誰もが働きやすい職場づくり

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ 全ての労働基準監督署に編成した「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、改正労働基準法等の周知や、適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細かな相談・支援等を行う。
- ・ ①時間外労働の上限規制への対応に向けた弾力的な労働時間制度の構築や生産性向上による賃金引上げ、②企業における非正規雇用労働者の処遇改善など総合的な支援を行う「埼玉働き方改革推進支援センター」について、あらゆる機会を通じて周知を行い、その利用促進を図ることとする。
- ・ 育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、改正された育児・介護休業法について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図る。(再掲)

- ・ 令和4年度に創設された不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図る。また、不妊治療と仕事の両立に関する周知啓発や相談支援を行う。(再掲)
- ・ 常時雇用する労働者数301人以上の事業主について、男女の賃金の差異の公表が必須項目となった女性活躍推進法の履行確保を図る。(再掲)
- ・ ハローワーク川口、大宮、所沢及び春日部に設置した「長期療養者職業相談窓口」において、がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者の就職支援や事業主の理解の促進に取り組むほか、埼玉県立がんセンター、自治医科大学附属さいたま医療センター、さいたま市立病院、埼玉医科大学国際医療センター、埼玉医科大学総合医療センター、埼玉県済生会川口総合病院、戸田市中央総合病院及び春日部市立医療センターの計8か所に設置した「就労相談コーナー」においてハローワーク職員の出張相談を実施する。
- ・ 治療と仕事の両立については、埼玉産業保健総合支援センターと連携して、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を行うとともに、埼玉労働局に、埼玉県、県内医療機関、労使団体等地域の関係者による「埼玉県両立支援推進チーム」を設置し、その活動を通して地域の関係者による連携した両立支援の取組の促進を図る。
- ・ 通訳を配置するハローワークにおいて、日本語能力に課題のある外国人求職者については、通訳を活用した職業相談業務を積極的に実施する。さらに、「外国人就労・定着支援研修」等を利用した「働くための日本語」習得についての指導・助言を行う。
- ・ ハローワークの窓口や事業主を対象とした各種説明会・会議の場等において、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」及び「外国人雇用状況届出制度」の周知等を行うとともに、ハローワーク職員が外国人雇用事業所を訪問し、必要な助言・指導を行う。
 なお、助言・指導の過程や外国人労働者からの情報で問題事案を把握した場合は、事案に応じハローワーク・労働基準監督署及びその他の関係機関が連携し適切な対応を行う。
 また、外国人労働者問題啓発月間にセミナーを開催するなどして、法制度や指針について更なる周知啓発を図る。
- ・ ハローワーク川越において、川越少年刑務所で駐在による支援を行うほか、ハローワーク浦和でもさいたま保護観察所への巡回相談などを実施し、刑務所出所者等に対する就労支援の充実を図る。
- ・ 職場におけるハラスメントの撲滅に向け、ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、労働施策総合推進法等の履行確

保を図る。(再掲)

埼玉県が取り組む施策

- ・ テレワークや長時間労働の是正など働き方改革に取り組む企業にアドバイザーを派遣し、企業が抱える課題の解決を支援する。
- ・ 経営者等を対象とした働き方改革セミナーを開催し、企業の働き方改革を支援する。
- ・ 男性の育休取得の実績がある企業の人事担当社員に男性育休推進員を依頼し、男性の育休取得のための環境整備を推進する。
- ・ 「男性育児休業等推進宣言企業」など、男性の育児休業等取得促進等に取り組む企業を埼玉県のホームページ等で紹介し、広く発信する。
- ・ 働き方改革推進期間を設け、市町村等と連携し、県内一斉ノー残業デーや年次有給休暇の取得促進、しわ寄せ防止等による長時間労働の是正を県内企業に呼び掛ける。
- ・ 男女共に働きやすい職場環境づくりや働き方改革に積極的に取り組んでいる企業を「多様な働き方実践企業」として認定し、多様な働き方の普及を図る。
- ・ 労働相談等により、個別具体的な労働紛争の自主的な解決に向けた情報提供等を行う。
- ・ 県内中小企業の新入社員、若手社員及び当該社員を指導する社員を対象とした研修会を実施し、若手社員の職場定着を図る。
- ・ 労働セミナーの開催等により、勤労者や事業者に対して労働関係法令の普及啓発を図る。
- ・ 仕事と介護、子育て、病気治療等との両立に関する相談を勤労者や企業から受け付け、アドバイスや情報提供等を行う。
- ・ 就労中のがん患者を対象に治療、就労、経済など幅広い悩みにワンストップで対応するため、埼玉産業保健総合支援センターと連携して、看護師、医療ソーシャルワーカー、両立支援促進員による相談会を行う。
- ・ 仕事と治療の両立を図るため、埼玉県立がんセンターにおいて、社会保険労務士やファイナンシャルプランナーによるがん患者や家族を対象とした無料個別相談を行う。
- ・ 不妊治療と仕事の両立について県内企業の理解を促進するため、企業へのアドバイザー派遣を行う。
- ・ 外国人の雇用に関するサイトを運営し、企業や外国人向けの相談窓口や制度等の情報を提供する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 行政、労働団体、経済団体の代表者によって構成される「埼玉県公労使会議」において労働施策総合推進法に基づく基本方針に定められた事項について、効果的な解決策を検討するとともに、労使団体と行政が連携し、働き方改革に一体となって取り組む。特に7月～11月を「働き方改革推進期間」と位置付け、県内一斉ノ一残業デーや年次有給休暇の取得促進、しわ寄せ防止等による長時間労働の是正を県内企業に呼び掛ける。
- ・ 埼玉県立がんセンターにおいて、ハローワーク大宮職員によるがん患者を対象とした無料個別相談を定期的実施し、がん治療中・治療後の就職支援の充実に努める。
- ・ 「定住外国人向け職業訓練コース」を実施する。
- ・ 所管省庁等と連携し、新たな外国人材の受入れ制度に係る情報提供を実施するなど、県内企業の外国人材受入れに係る環境整備を支援する。
- ・ 埼玉県公労使会議と連携して、職場のハラスメント対策強化月間、職場のメンタルヘルス対策強化月間を実施し、県内企業の働きやすい職場づくりへの支援を行う。

VII 産業人材の確保・育成

生産年齢人口の減少による労働力不足が深刻化する中、県内企業が必要とする人材を着実に確保し、企業の生産性を向上させていくために、新たな働き手の掘り起こし、能力開発からマッチング・職場定着まで一貫した支援、多様な企業ニーズを踏まえた人材育成、在職者のスキルアップを図ることが重要である。

そのため、介護、看護、保育、建設、運輸、警備など人手不足が深刻な分野や、本県産業の基幹となるものづくり分野、デジタルトランスフォーメーションを支えるIT分野などについて、業界団体等と連携し、人材の確保・育成を進める。

また、働くことを希望する若者、女性、高齢者、障害者などの誰もが社会の担い手として存分に力を発揮できるよう、各人の状況に応じた能力開発ときめ細かい就職支援を行う。

1 求人ニーズを的確にとらえた人材確保と定着の支援

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ 「さいたま地元企業応援プラン」に基づき、地方公共団体及び地域の経済団体と連携して、ハローワーク管内の地元企業に対し、募集、採用、職場定着までの一貫

した支援を実施する。

- ・ 人手不足が顕著な職種（医療・福祉、建設、警備、運輸）について「人材確保・就職支援コーナー」（ハローワーク川口、熊谷、大宮及び川越に設置）が地域の状況を的確に把握し、関係機関との密接な連携の下、求人者・求職者の両面からマッチング支援を実施する。
- ・ 求人申し込み手続きのオンライン化など、求人者の利便性の向上を図るとともに、求人担当者制による支援をはじめとする求人充足支援を実施する。
- ・ 介護分野については、民間団体等への委託事業（「介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業」）により、事業主向けの個別相談・支援などを実施する。
- ・ 分野ごとの特性を踏まえた雇用管理改善モデルの周知・普及に努め「魅力ある職場づくり」に向けた支援を実施する。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 埼玉しごとセンター及び川越市民サービスステーション内に「企業人材サポートデスク」を設置し、人材総合相談員が企業の求人の相談に応じるとともに、地方版ハローワークとして小規模な面接会を行うなど人材確保の面から企業を支援する。
- ・ 県内企業が多数参加できる大規模な面接会を開催し、新卒者をはじめ幅広い世代の求職者とのマッチングを行い、人材確保の面から企業を支援する。
- ・ 介護未従事者に介護に関する入門的研修等を実施し、介護事業所への就職を支援する。
- ・ ブランクのある看護職有資格者の職場復帰及び職場定着を促進するため、看護に関する最新の知識及び技術の習得を支援する講習会や、就業環境改善に関する研修等を実施する。
- ・ 潜在保育士の職場復帰を支援するため、職場紹介や就職あっせん、登録名簿の作成、復職プログラム等を実施する。
- ・ 建設分野の人材を確保・育成するため、建設業団体などが構成員となる建設産業担い手確保・育成ネットワークにより、入職促進や在職者のスキルアップを支援する。
- ・ 多様な産業界のニーズに対応するため、デジタル技術を活用できる人材の育成、中小企業・小規模事業者が必要とする人材、商業・サービス産業を担う人材などの育成を行う。
- ・ 県内中小企業のデジタル人材の確保を支援するため、即戦力となるデジタル人材の紹介手数料を補助する。
- ・ 外国人材を雇用（検討を含む）する県内企業を支援するため、必要なノウハウの提供や成功事例の紹介などを内容とするセミナーを実施する。

- ・ 若者から選ばれる魅力ある企業を支援するため、奨学金返還支援制度を導入する企業等に対して一定額を補助する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 埼玉しごとセンターにおいて、国と埼玉県が一体となって、各種セミナーの開催をはじめ、若者、ミドル、シニアなど世代別に、キャリアコンサルティングから職業相談・職業紹介まで切れ目のない就職支援を実施する。
- ・ ハローワークの求人者支援員と埼玉県の人材総合相談員とが密接に連携して、県内企業から新たな求人を開拓するとともに、求人企業の魅力等を情報発信することで人材の早期確保を図る。川越市民サービスステーションにおいては、川越市との一体的実施施設である「川越しごと支援センター」と「企業人材サポートデスク川越」の利用者の相互誘導などにより、国・県・市の連携に基づく効果的な人材確保支援に取り組む。
- ・ 埼玉県が進める企業誘致活動によって立地した企業の人材確保に向けた支援を埼玉県と埼玉労働局、ハローワークが連携して実施する。
- ・ デジタル分野等の成長分野や人手不足分野をはじめ、地域の人材ニーズに合った人材確保を支援するため、埼玉県とハローワーク、関係自治体等が連携し、県内各地で就職面接会を開催する。
- ・ 埼玉労働局と埼玉県、関係機関等が連携し、介護支援ロボットの体験等と就職面接会を合わせたマッチングの機会の創出により、福祉・医療分野におけるイメージアップと人材確保を支援する。
- ・ 県内企業における新規高卒者の採用を支援するため、「合同企業説明会」、「就職面接会」、「高校と企業の交流会」を共催により開催する。
- ・ ハローワークと埼玉県、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター、ナースセンター等の関係各機関と連携して、有資格者への情報提供や業界情報の提供により希望する求職者を開拓する。

2 職業訓練による人材育成

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ ハローワークが把握している求人者のニーズや求職者の動向など、訓練ニーズを埼玉県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部埼玉職業能力開発促進センター（以下「機構埼玉センター」という。）に提供・共有するとともに、適切な受講あっせんや訓練受講生に対する就職支援に取り組む。
- ・ 雇用保険を受給できない求職者に対して、訓練期間中の生活を支援するための給付金を支給する求職者支援制度を推進する。

- ・ 機構埼玉センターに設置された「生産性向上人材育成支援センター」において実施される、企業の課題やニーズに対応したものづくり分野を中心とした在職者訓練や生産性向上支援訓練などの活用促進のため、埼玉労働局、ハローワークにおいて効果的な周知に努める。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 高等技術専門校において、新規学卒者・求職者を対象に、ものづくり分野を中心に職業訓練を実施するとともに、在職者のスキルアップを支援する。
- ・ デジタル化の進展に対応した、AI・IoT など関連講座を実施し、在職者のスキルアップを支援する。
- ・ 民間教育訓練機関等を活用して、求職者、非正規雇用労働者を対象に、介護、IT、医療事務、簿記など様々な分野の職業訓練を実施する。
- ・ 事業主等による建築、電気工事など様々な分野の認定職業訓練を支援する。
- ・ デジタルトランスフォーメーションに対応するため、企業のニーズを踏まえた実践的なIT能力を育成する職業訓練を実施する。(再掲)

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 埼玉県、埼玉労働局及び機構埼玉センターが一体となった「埼玉県地域職業訓練実施計画（総合計画）」を埼玉県地域職業能力開発促進協議会において策定し、求職者等に対して、地域のニーズを踏まえた職業訓練受講の機会を提供する。
- ・ 埼玉県、埼玉労働局及び機構埼玉センターによる「埼玉地域における訓練関係機関連絡会議」及び県立高等技術専門校とハローワーク等による「地域公的職業訓練関係機関連絡会議（県内4ブロック）」を開催し、適切な訓練コースの設定促進や求職者の受講あっせんの推進、訓練受講生への就職支援等の意見・情報交換を行い公的職業訓練の効果的な実施・運営を図る。
- ・ 埼玉県の訓練実施機関とハローワークとが連携して、訓練受講生に対する訓練修了前からの就職支援に積極的に取り組む。

VIII 雇用施策に関する数値目標

数値目標等については、以下のとおりとする。

項目	目標
I 就業支援と誰もが働きやすい環境の整備	
就業率	61.7%
II シニアの活躍推進	
65歳以上の就業確認者数【県】	年間680人
ハローワークにおける65歳以上の紹介就職者数(常用) 【労働局】	年間4,570人
III 女性の活躍推進	
女性キャリアセンターを活用した就業確認者数【県】	年間1,900人
ハローワークにおける女性の紹介就職者数(常用) 【労働局】	年間18,400人
IV 障害者の就業支援	
民間企業の障害者の実雇用率	法定雇用率以上
V 産業人材の確保・育成	
在職者訓練による人材育成【県】	年間4,500人
離職者訓練による就職率	
施設内訓練	80%
委託訓練	75%

※就業確認者数 ……自己就職等を含む。