

令和2年度 徳島雇用施策等実施方針

～徳島県との雇用対策協定に基づく事業計画～

徳島労働局
徳島県

令和2年度 徳島雇用施策等実施方針
～徳島県との雇用対策協定に基づく事業計画～

《 目 次 》

1 協定締結の目的と事業計画策定について

2 事業計画の構成について

3 事業計画の内容について

(1)地域産業を支える人材の確保

(2)働き続けられる労働環境の整備

4 急激な経済変動への対応について

5 進行管理について

1 協定締結の目的と事業計画策定について

「地方創生」の実現に向けた取組において、徳島県（以下「県」という。）と徳島労働局（以下「労働局」という。）が力を合わせ、まさに「地方創生の推進エンジン」として、互いの強みを活かし、総合的、効果的かつ一体的に「徳島ならではの」雇用対策を進めることを目的に、平成27年度に「徳島県雇用対策協定（以下「協定」という。）」を締結した。

県内の有効求人倍率は平成25年7月以降、1倍台で推移しており、雇用失業情勢は改善が進んでいる一方、様々な分野で人手不足が顕在化し、「東京一極集中」にも歯止めがかからない中、「地方創生」の取組はますます重要となってきた。

こうした中、県においては、平成27年度に策定した「v s 東京『とくしま回帰』総合戦略（以下「第1期総合戦略」という。）」における取組成果と課題を踏まえ、令和2年度を初年度とする今後5カ年の目標や施策の基本的方向等をまとめた「新たな総合戦略」（以下「総合戦略」という。）を策定した。

今後、この総合戦略の基本姿勢を踏まえ、県と労働局において協定第2条に基づく事業計画を策定する。

2 事業計画の構成について

この事業計画は、「第1期総合戦略」に続き「総合戦略」の考え方を汲み取る中で、「地域産業を支える人材の確保」を図り、この確保した人材に対し、「働き続けられる労働環境の整備」を推進していく、という2つの柱によって構成するものとする。

また、各項目に記載した「取組方針」は、「1 現状と課題、今後の取組方針」を簡潔に記したもので、「目標」は、県と労働局が共同して目指す取組で、「各項目の牽引役」として抽出したものである。

なお、項目をまたがる事業内容については、必要最小限のみ再掲をし、関連性の高い方の項目に記載をしている。

事業計画の全体構成

(1) 地域産業を支える人材の確保

- ① 都市部から人の流れをつくる取組
- ② 未来を担う若者の雇用機会の確保と地元定着の促進
- ③ 全員参加型社会の実現に向けた多様な人材の活躍支援
 - 女性の活躍推進
 - 障がい者雇用の更なる推進
 - 高年齢者の活躍・就労支援
 - 外国人材の就労支援
 - 就職氷河期世代の就労支援
 - 生活保護受給者等の生活困窮者やひとり親家庭等に対する就労支援
- ④ 技能・技術者を中心とした人材の確保
- ⑤ 職業訓練の効果的な実施のための連携

(2) 働き続けられる労働環境の整備

- ① ワークライフバランスの推進
- ② 労働環境の整備と非正規雇用労働者に対する取組

3 事業計画の内容について

(1) 地域産業を支える人材の確保

① 都市部から人の流れをつくる取組

【取組方針】

県においては、若年層の就職や進学などによる「県外への人口流出」という地方特有の要因により、労働力人口の減少が続いており、今後、県内企業で働く人材を確保することが極めて重要である。

このため、東京圏に加え、本県からの進学・転出者数の多い「大阪圏等」の都市部の人材を中心に、U I Jターンを呼びかけ、県内企業への就職を促進する。

【具体的な事業とその目標】

(県が実施する事業)

- 県の設置する「徳島県プロフェッショナル人材戦略拠点」において、プロフェッショナル人材戦略マネージャーを中心に、地域金融機関や民間人材ビジネス事業者等と連携して、都市部からプロフェッショナル人材の還流を促進する。
- 都市部からのU I Jターンを促進するため、雇用関連サービスをワンストップで提供する「とくしまジョブステーション」等を中心とした支援の強化を行う。
- 徳島駅前と東京の「移住交流促進センター」において、移住希望者のニーズに応じたきめ細やかな相談対応を行うとともに、大阪圏の移住希望者が、直接、本県に足を運んでもらえるよう、大阪発着「無料・移住相談バス」の運行を行い、「移住コンシェルジュ」が直接きめ細かなアドバイスを行う。また、「仕事」に関する相談に対応できる県内企業に精通した専門相談員「ジョブ・アシスタント」を都市部での相談会に派遣し、情報発信から移住実現に至るまで、移住希望者への切れ目ないサポートを行う。
- 「徳島わくわく移住支援事業」により、移住希望者が県内中小企業等へ就業できるよう効果的なマッチングを図り移住促進を目指す。
- 労働局など関係機関と連携し、U I Jターンフェア（就職相談会）を都市部で開催する。
- 県内企業のインターンシップ受入体制強化を支援するとともに、大学生等の参加に係る交通費を助成し、多様な人材の県内就職を促進する。

(労働局が実施する事業)

- 県内へのU I Jターンを支援するため、必要に応じ、U I Jターン希

望者や県の相談窓口等に対し、県内求人情報や労働市場情報等を提供する。

- 国の地方就職支援コーナー（東京・大阪労働局）を設置するハローワークに対し、県内求人情報や労働市場情報の定期的な提供、県の相談窓口等の情報提供を行う。
- 県など関係機関と連携し、U I J ターンフェア（就職相談会）を都市部で開催する。
- U I J ターンフェア（就職相談会）開催地近隣の労働局と連携し、ポスター、チラシを送付するなど、周知等について協力依頼を行い、U I J ターン希望者等へ広く呼びかけ、応募機会を提供する。
- 県など関係機関と共同して県内外の新卒者・既卒者等を対象としたマッチングフェア（就職面接会）を開催する。



<p>目標：・プロフェッショナル人材戦略拠点における成約件数（30件） ・「とくしまジョブステーション」等を活用した就職率（45%） ・就労相談を含む移住相談件数 前年度以上 ・「徳島わくわく移住支援事業」申請件数 50世帯</p>
--

②未来を担う若者の雇用機会の確保と地元定着の促進

【取組方針】

企業や地域の未来を担う若者に対しては、大きな期待が寄せられ、企業においては、就職後もその人材育成に力を注いでいるところであり、若年者の県内就職の促進、とりわけ正規雇用の職場の確保を進めるとともに、未就職卒業生の就職促進や就職後の職場定着に向けた取組を推進する。

【具体的な事業とその目標】

（県が実施する事業）

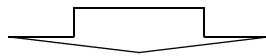
- 経済団体や企業等と連携し、大学生等を対象にした「徳島県奨学金返還支援制度」により、県内就職の促進を図る。
- 労働局と合同で、経済団体等に新卒者等の求人枠の確保や正規雇用への登用等の要請を行う。
- 「地域若者サポートステーション」において相談やセミナーを開催し、ニート等の進路決定の促進を図る。
- テクノスクールにおいて小学生や中学生の職業体験、さらに高校生を対象とした体験入校などを実施し、成長段階に応じた職業観の醸成を

図る。

- 労働局など関係機関と合同で、高校・大学等の新卒者や既卒者など若年者向けのマッチングフェア（就職面接会）を開催する。

（労働局が実施する事業）

- 産学官で構成された「徳島新卒者等人材確保推進本部」を設置・運営し、効果的な就職や職場定着の支援を行う。
- 県や県教育委員会と合同で、経済団体等に採用枠拡大等の要請を行うほか、学生等のニーズを踏まえた求人開拓を実施する。
- 「徳島新卒応援ハローワーク」や各ハローワークに配置した就職支援ナビゲーターが学校訪問等を行い、未内定者数や支援ニーズを把握し、未就職者の就職支援を図る。
- 「若者雇用促進法」に基づく「ユースエール認定企業」の認定取得の促進、及び学生等への積極的な情報発信により、中小企業等とのマッチングを図る。
- 県など関係機関と合同で、高校・大学等の新卒者や既卒者など若年者向けのマッチングフェア（就職面接会）を開催する。



目標：・「とくしまジョブステーション」等を活用した就職率（４５％）（再掲）
・新卒者（高卒，大卒）の就職内定率 前年度以上
・就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数 ８６３件以上
・ユースエール認定企業数：４社以上
・「地域若者サポートステーション」における新規登録者に対する進路決定率（５６％）

③全員参加型社会の実現に向けた多様な人材の活躍支援

【取組方針】

令和２年３月に策定した県の「とくしま人口ビジョン（２０２０年策定版）」において示されているとおり、「第１期総合戦略」に基づく取組により、「移住者の増加」や「合計特殊出生率」の上昇など、人口動態の改善に一定の成果はあったものの、依然、本県の「人口減少」は厳しい状況が続いており、労働力不足が危惧されているところである。

このため、人口増に向けた取組はもとより、働く場面においてその力が十分に発揮できているとはいえない女性、障がい者、高年齢者、外国人、就職

氷河期世代及び生活保護受給者等生活困窮者など「多様な人材が輝く地域づくり」が極めて重要であり，なお一層の取組を推進する。

○女性の活躍推進

【取組方針】

県においては，女性社長比率や管理職に占める女性の割合が全国トップクラスであるなど，女性の活躍がめざましいが，全国平均に比べ幾分緩やかとはいえ，いわゆる「M字カーブ」が依然として存在する。さらに，男性に比べ管理職の割合や正規雇用の割合などにおいても大きな差があることから，女性の活躍推進に向けた，なお一層の取組を推進する。

【具体的な事業とその目標】

（県が実施する事業）

- 女性の活躍推進に向け，県内の第一線で活躍する委員により構成する「働く女性応援ネットワーク会議」の更なる活性化と，その意見等に基づく取組を強化する。
- 「子ども・子育て支援新制度」の下，保育の量的拡充・質の向上を図るため，保育士等の保育人材の確保に向けた取組を推進する。
- 女性が安心して働くことができる環境整備や男性の育児参加など，「子育てにやさしい職場づくり」に積極的な取組をする企業等を「はぐくみ支援企業」として認証し，特に他の模範となる企業等については表彰を実施する。
- 企業等において，ロールモデルとなる女性管理職やリーダーの養成を目的に，「とくしまウーマンビジネススクール」を四国大学と連携して開催する。
- 女性の就業や活躍推進に向けた講座やセミナー等を開催する。
- 言葉や文化の違いを超えて，職場や地域で貢献したいと考えている定住外国人女性に対して，自動車運転免許取得講座等の開催により支援をする。
- 地域の核となる将来の女性・若者リーダー育成のため，NPOをプラットフォームとした実践的プログラムや，ボランティアとインターンシップの複合的实施，効果的な啓発など，様々な施策を展開する「女性・若者が主役へ！地域参画人財育成事業」を実施する。

（労働局が実施する事業）

- 令和2年4月1日以降順次施行される改正女性活躍推進法等について，事業主に義務付けられる内容の周知，説明を行う。特に令和4年3月

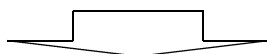
31日までは努力義務とされている常用労働者数101人以上300人以下の企業についても、行動計画の策定・届出等が新たに義務付けられることから、説明会等で、早めに計画策定して取り組むことができるよう支援する。

なお、行動計画の公表や情報公表を行う際には、自社の取組を就職活動中の学生や求職者へアピールできるというメリットもあること等「女性の活躍推進企業データベース」の積極的活用の勧奨を行うとともに、学生や求職者にも本データベースについて周知を図る。

- 県が開設している「徳島県保育士・保育所支援センター」や自治体と連携を図りながら、保育士人材確保対策を推進する。
- 「プラチナくるみん」を含めた「くるみん認定」及び「えるぼし認定」を受けることのメリットや「くるみんマーク」、「えるぼしマーク」について、個別企業への説明のほか、あらゆる機会を利用してその取得を促進する。

なお、優良企業に対する認定の仕組みとして、更に水準の高い「プラチナえるぼし」認定が創設されたことから、多くの企業が「えるぼし認定」、「プラチナえるぼし認定」を目指すよう一層の周知を行う。

- 駅のハローワークに併設している「マザーズコーナーとくしま」内の「キッズコーナー」を活用し、子供連れで来所・相談しやすい環境づくりを行うとともに、県と子育て支援に関する各種情報等の共有を図る。
- 「マザーズコーナーとくしま」において、求職者のニーズを踏まえた担当者制によるきめ細かな職業相談や求人開拓、就職支援セミナーの定期的な開催など、積極的な再就職の支援を実施する。
- 県が開催する講座やセミナー等について情報提供を行う。



目標：・「はぐくみ支援企業」の認証事業所数 310事業所 ・「マザーズコーナーとくしま」の重点支援対象者の就職率 93.4%以上
--

○障がい者雇用の更なる推進

【取組方針】

県においては、障がいの特性に応じて活躍できる「共生社会」の実現に向けて、地域における福祉施設や教育機関、労働関係機関と連携し、企業と障がい者のマッチングによる就労支援や、企業における障がい特性の理解による職場定着支援等、今後の法定雇用率引上げに向けて取組を推進する。

【具体的な事業とその目標】

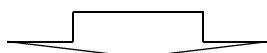
（県が実施する事業）

- 「徳島県障がい者の雇用の促進等に関する条例」及び「とくしま障がい者雇用促進行動計画」を踏まえ、事業主への障がい者雇用に関する情報提供や理解促進のための支援のほか、職場定着に向けて、教育や福祉などの関係機関と連携した職業訓練の拡充を図る。
- 障がい者雇用に顕著な実績をあげた企業・団体や優秀な勤労障がい者に対して、知事表彰を行うとともに、シンボルマークの使用による被表彰企業・団体への顕彰を行う。
- 「とくしま障がい者雇用促進県民会議」や「障がい者雇用促進ネットワーク」における意見の集約とその提案の実現、さらに県下3圏域（県東部、県南部、県西部）に構築された「企業ネットワーク」との連携や情報交換をなお一層進める。
- 発達障がい者総合支援センターにおいて、発達障がい者（児）やその家族を総合的に支援するため、就労サポート機関及び教育機関、事業所等と密な連携体制のもと、ニーズに応じた相談に加え、臨場感のある就労訓練により就労への支援促進を図る。また、就労後の個別性を重視した、よりきめの細かい支援や情報提供を当事者及び事業所へ行い、当事者の能力と希望に沿った就労継続ができるよう支援の充実を図るとともに、事業所（上司、同僚等）の発達障がいの正しい理解を促進する。
- 労働局・ハローワークと連携し、企業関係者と特別支援学校の生徒との相互理解や就労の促進を図るため、特別支援学校 You Me（ゆめ）チャレンジフェスティバルを開催する。

（労働局が実施する事業）

- 令和3年3月31日までに民間企業の法定雇用率が2.3%に引き上げられることから、新たに雇用義務が生じる事業主に対する周知を図るとともに、雇用率未達成事業所の66.5%を占める障害者雇用ゼロ企業についても解消を図る。
- 障害に関する専門的知見に基づいて、精神障害者等の求職者へのカウンセリングや事業主への助言を行う精神障害者雇用トータルサポーターを活用し、求職者支援同様、事業主支援にも積極的に取り組む。また、精神障害者及び発達障害者の職場定着支援のためには、同僚が障害について正しく理解し自然なサポートを行うことが重要であるため、職場定着推進事業として、精神障害者雇用トータルサポーターが講師

- を務める「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催する。
- 障害者の就労支援の動向や課題を踏まえ、「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への流れを一層促進するため、就労支援機関や特別支援学校、医療機関等の関係機関による「徳島労働局雇用移行推進連絡会議」を開催し、労働局やハローワークが中心となって就労支援セミナー、事業所見学会等を実施し、障害者雇用を促進する。
 - 障害者の雇用機会の拡大を積極的に推進するため、県や関係機関等との共催で「ふれあい就職面接会」を開催するとともに、ハローワーク単位でも小規模な就職面接会を開催し、障害者雇用を促進する。



目標：

- ・障がい者の実雇用率 令和元年度実雇用率以上
- ・法定雇用率達成企業割合 令和元年度実績以上
- ・障害者の就職件数 前年度以上

○高年齢者の活躍・就労支援

【取組方針】

県においては、令和元年6月1日現在の高年齢者雇用安定法に基づく「高年齢者雇用確保措置」の実施済み企業割合が100%を達成した。しかしながら、就労の意欲がありながら、就業できていない高年齢者も多く、今後とも生涯現役社会の実現に向けた高年齢者の雇用・就業環境の整備を促進する。

【具体的な事業とその目標】

（県が実施する事業）

- 「とくしまジョブステーション」において、再就職が困難な中高年齢者に対する相談や情報提供を行うとともに、月2回、「シルバー人材センター相談窓口」を開催する。
- アクティブシニアによる就労の受け皿として、シルバー人材センターの機能強化や事業の活性化を、（公社）徳島県シルバー人材センター連合会と連携して推進する。
- 高齢者の生きがいつくりと介護現場の人材確保を図るため、平成29年度に創設した「徳島県版『介護助手』制度」の更なる普及を図ることにより、アクティブシニアの介護現場での就労を支援する。
- 保育士の業務負担の軽減や保育の質の向上を図るため、意欲ある高齢者の人材育成を行うとともに保育現場への就労を支援する「徳島県版『保育助手』制度」を推進し、アクティブシニアの保育現場での就労を支援する。

(労働局が実施する事業)

- 「高年齢者雇用確保措置」の定着とともに、希望者が66歳以上働き続けられる制度の導入のため助言や指導を実施し、生涯現役社会実現のための取組を推進する。
- ハローワーク徳島・鳴門に設置している「生涯現役支援窓口」を活用し、職業生活の再設計にかかる支援や就職の困難な高年齢求職者に対するチーム支援を実施する。
- (公社)徳島県シルバー人材センター連合会へ委託し実施する高齢者活躍人材確保育成事業での就業体験や技能講習等を通じて、各シルバー人材センターにおける就業機会や会員の拡大などの取組を支援し、高年齢者の雇用・就業の場の拡大を図る。



目標：・シルバー人材センターでの派遣従事者の割合 12%

○外国人材の就労支援

【取組方針】

平成31年4月の「出入国管理及び難民認定法」の改正等により、今後県内に在留する外国人はさらに増加することが見込まれる。このため、人手不足の中、外国人の県内への定着につなげることを目的に、県内企業の受入れ体制の整備や、外国人の就労のための支援を実施する。

【具体的な事業とその目標】

(県が実施する事業)

- 外国人未採用企業を対象に、採用に当たっての留意点などを学ぶ「採用ノウハウセミナー」を開催する。
- 外国人留学生等の採用を希望する県内企業による「マッチングフェア」を開催する。また、既に県内企業に就職又は内定している外国人と、企業や留学生等との「交流会」を同時開催し、県内就労に向けた動機付けを図る。
- 定住外国人の就労に必要な能力の取得に加え、県内企業への就職が決まった留学生等のスキルアップを促進し、県内定着を図るための各種講座を実施する。
- 多様な外国人材が集う徳島の実現のため、県内での在住や定住を希望

する外国人に対し、「労働相談窓口」においてきめ細やかな支援を行う。

- ハローワーク等の求人・求職者情報による職業訓練ニーズを踏まえ、「定住外国人向け職業訓練コース」を設定し、就職につなげる。

(労働局が実施する事業)

- 外国人雇用管理セミナーの実施
在留資格「特定技能」によって受け入れる外国人材をはじめ、増加する外国人材の地域における安定した就労を促進するため、事業主に対する外国人の雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発、雇用管理セミナーの重点的な開催等、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図る。
- 外国人留学生に対する就職支援
県内のハローワークにおいて、職業相談や外国人留学生が応募可能な求人の開拓等の実施により、安定的な就職の促進を図る。また、必要に応じて外国人雇用サービスセンター等で実施している各種取組みを紹介し、利用勧奨を行う。
- 定住外国人等に対する就職支援
県内のハローワークにおいて、職業相談や定住外国人等が応募可能な求人の開拓等の実施により、安定的な就職の促進を図る。
- 外国人労働者の適切な雇用管理の確保等
「特定技能外国人」の受入増加が製造業、農・林業等の分野で見込まれることから、毎年6月の「外国人労働者問題啓発月間」を中心とした周知・広報及び外国人雇用管理アドバイザーを活用した、個別事業所訪問及び集団による外国人雇用セミナー等を開催し、外国人労働者の適切な雇用管理の確保等に努めていく。
- 「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）」の活用
外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対して助成を行う「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）」の活用を図り、外国人労働者の職場定着の促進等を促す。



目標：・定住外国人の就労を支援する講座等における就業率	32%
-----------------------------	-----

○就職氷河期世代の就労支援

【取組方針】

令和元年6月21日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」において、就職氷河期世代支援の推進に向けた「就職氷河期世代支援プログラム」が策定された。

このため、関係機関と連携し、就職氷河期世代の支援のための取組を推進する。

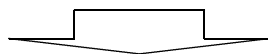
【具体的な事業とその目標】

(県が実施する事業)

- 生活困窮者自立相談支援機関とも連携しながら、心理カウンセラーによる個別相談の充実を図る。
- 正規雇用に向けた集中講座の開催や、就労継続のための相談窓口を設置する。
- テレワーカー養成のためのe-ラーニングやスキルアップ研修を実施する。
- 就労準備支援機関に企業開拓員を配置し、要支援者の状況に応じた就労体験先、就労先のマッチングを行う。

(労働局が実施する事業)

- 「就職氷河期世代支援コーナー（就職氷河期世代専門窓口）」において、専門担当者によるチームにより、個々人の状況に応じた支援により活躍の場を更に広げる。
- 業界、企業への求人等の働きかけを行い、「限定求人」、「歓迎求人」を確保する。
- 求職者向け企業の説明会等を開催する。



目標：・心理カウンセラー等による就職氷河期世代の方の個別相談件数 150件
--

○生活保護受給者等の生活困窮者やひとり親家庭等に対する就労支援

【取組方針】

生活保護受給者数が高止まりの中、「その他世帯」の割合は減少傾向にあるものの、経済的に困窮しているひとり親家庭は増加し、子どもの貧困率

についても高くなっている。

このため、生活保護受給者や生活困窮に至るリスクの高い層、ひとり親家庭等に対し、自立支援策の強化を図るとともに、就労・就職による自立を促進する。

【具体的な事業とその目標】

（県が実施する事業）

- 「働くことができる生活保護受給者」に対し、福祉事務所に配置している「就労支援員」による支援や、労働局との協定に基づき、福祉事務所とハローワークが一体となった「ワンストップ型の就労支援」を実施する。
- 重層的なセーフティネットの構築の一環として、「第2のセーフティネット」と言われる「生活困窮者自立支援法」に基づき、生活保護受給に至る前の段階での自立支援策の強化を図るため、生活困窮者に対し、包括的な相談支援や住居確保給付金の支給など、早期の自立に向けた支援を実施する。
- 大人が2人以上いる世帯と比べて著しく貧困率の高い、ひとり親家庭の自立を総合的に支援するため、「徳島県ひとり親家庭等自立促進計画」に基づき、関係機関と連携を図り、施策を推進する。

（労働局が実施する事業）

- 県及び8市と締結した「生活保護受給者等就労自立促進事業」に基づき、就労支援対象者や就職者の年間計画を策定し、各種就労支援メニューにより就職に結びつける。
- 県と情報を共有し、就労支援候補者への意欲喚起とハローワークへの就労支援対象者の積極的な送り出しを要請するとともに、就労支援対象者へのマッチングを行う。
- 徳島市との一体的実施施設として常設した「ワークケア相談室」や他の地方自治体の福祉事務所への巡回相談を実施するとともに、平成27年4月に施行された「生活困窮者自立支援法」に基づき生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関と連携を図るなど、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援の充実を図り、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進する。
- ひとり親家庭の自立を支援するため、「マザーズコーナーとくしま」やハローワークにおいて、ひとり親に対する就職支援を関係機関や地方公共団体と連携して実施する。また、8月の現況届提出時に地方公共

団体にハローワークの臨時相談窓口の設置を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する。



目標： <ul style="list-style-type: none">・生活保護世帯のうち働くことができる「その他世帯」の割合を，減少させること 8.8%・地方自治体からの支援対象数 750件以上・生活保護受給者等の就職件数 503件以上

④技能・技術者を中心とした人材の確保

【取組方針】

「人口減少・超高齢化社会」の到来，「労働力人口の減少」が進むなか，本県の強みである「製造業」を支える技能・技術者を中心とした人材の確保が重要である。

そこで，新たな雇用創出と地域産業の活性化を図るため，新成長戦略産業分野の県内企業における商品開発や販路拡大，人材育成等に対する取組を支援する。

また，徳島県すだちくんハローワークにおいては，テクノスクール訓練生や求職者に対して，製造業を中心に，きめ細やかな就労支援を行うことにより，人材ニーズを迅速・的確に把握し，効果的に企業と求職者のマッチングを推進する。

【具体的な事業とその目標】

（県が実施する事業）

- 労働局や経済団体等との連携のもと，「とくしま地域活性化雇用創造プロジェクト」による雇用創出を図る。
- 徳島県すだちくんハローワークにおいて
 - ・製造業を中心に「求人開拓」，「キャリアカウンセリング」を実施する。
 - ・K I Z U N Aプラザ（徳島経済産業会館）を通じた産業界との連携やニーズに基づく人材の確保に向けた取組を推進する。
 - ・ジョブステーション，プロフェッショナル人材戦略拠点，とくしま地域活性化雇用創造プロジェクトなどの県施策との緊密な連携による「求人・求職情報のワンストップ化」を図る。

（労働局が実施する事業）

- 県からの要望に応じ，県への職業紹介事業に係る研修資料の提供や，県が実施する研修への講師派遣などの支援を行う。
- 県が受理した求人について，求人者がハローワークに提供することを

希望する場合には、ハローワークが求人者に確認のうえ、求人として受理する。

- オンラインによる求人・求職情報を提供する。



目標：・職業相談・職業紹介件数（すだちくんハローワーク） 500件

⑤職業訓練の効果的な実施のための連携

【取組方針】

産業界の求める人材や職業訓練に関するニーズとマッチングさせることが重要であり、離転職者訓練のみならず、在職者訓練・学卒者訓練についても、その充実が求められているところである。失業者は、失業期間が長期化する程、就業意欲の減退や職業能力の衰退が見られ、就労の可能性が低下していくこととなるため、本人の希望や能力に応じた職業訓練を実施していくことが併せて重要である。これらの施策を総合的に推進する。

【具体的な事業】

（県が実施する事業）

- 労働局との連携により、成長が見込まれる産業分野等の訓練コースを設定する。
- 産業界と連携した実践的な職業訓練の実施や、NPO法人・民間企業を活用し、多様な職業訓練等を行うなど、地域を支える産業人材の育成を図っていく。
- ハローワークと連携を図りながら、一人でも多くの訓練受講者を訓練修了後に就職に結びつけるべく、訓練受講者に対する就職支援を行う。
- 労働局から提供された求人情報や就職希望アンケート結果等により、求人開拓等を実施するなど訓練受講者の早期就職を支援する。
- 能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指す長期の教育訓練講座を活用した高度な知識及び技能を習得する訓練コース「長期高度人材育成コース」を実施する。

（労働局が実施する事業）

- 「徳島地域訓練協議会」を開催し、国で策定する全国規模の総合的な職業訓練実施計画を踏まえ、地域における求職者の動向や訓練ニーズ

に対応した実施分野及び規模の設定，訓練実施機関の開拓や地域の関係機関間の連携方策等について，企画・検討を行い，公共職業訓練と求職者支援訓練を一体化した総合的な計画を策定・実施し，就業を支援する。

- 公的職業訓練の受講機会があることを広く認知されるよう，労働局のホームページやハローワーク内のポスター・リーフレットの掲示，「雇用保険受給者初回説明会・講習会及び職業訓練説明会・見学会」を開催し，訓練概要や受講に必要な手続き等について説明や周知を図り，求職者への適切な受講あっせんを行い，定員の充足に努める。
- 担当者制などによるきめ細かな就職支援を行い，訓練受講生にかかるハローワークシステムの入力の徹底により，適切な就職支援を行う。
- 県及び訓練機関を通じて，訓練受講者への求人情報の提供や就職希望アンケートを実施するなど，関係機関との連携を図る。
- 訓練終了前段階で，求人情報等の提供を行うとともに，受講者の就職進捗状況を訓練実施機関との連携により把握し，未内定者の就職支援を強化する。



目標：		・公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数	539件以上
		・公的職業訓練修了3ヶ月後の就職率	
公共職業訓練	(施設内訓練)		80%以上
	(委託訓練)		75%以上
求職者支援訓練	(基礎コース)		69%以上
	(実践コース)		72%以上

(2)働き続けられる労働環境の整備

①ワークライフバランスの推進

【取組方針】

企業間競争の激化や，産業構造の変化などにより，正社員以外の労働者が大幅に増え，また正社員の労働時間が高止まりという状況にある。

このため，経済的に自立できない層が増え，他方，長時間労働により，心身の疲労の蓄積により体を壊す人，家族の団らんを持たない層の増加，子育てが難しいため少子化の進行，さらには労働力の確保が難しくなるなど，大きな社会問題となっている。

こうした中，平成30年6月29日に，労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するための措置を講じる「働き方改革関連法」が成立し，平成31年4月1日から

順次施行されていることを踏まえ、企業に対する働きかけ、周知・広報など、「働き方改革」の実現に向けた施策を推進する。

【具体的な事業とその目標】

（県が実施する事業）

- 「仕事と子育てを両立できる環境整備」を進めるため、企業・団体に対して研修会の開催やアドバイザーの派遣を行うことにより、子育てしやすい職場づくりを推進する。
- 女性が安心して働くことができる環境整備や男性の育児参加など、「子育てにやさしい職場づくり」に積極的に取り組む企業等を「はぐくみ支援企業」として認証し、表彰することにより、仕事と家庭の両立を支援する。
- 多様で柔軟な働き方であるテレワークの企業への導入促進や、事業所内保育施設の設置促進など、仕事と家庭の両立ができる職場づくりを支援する。
- 各地域のファミリー・サポート・センターの連携強化と、保護者からのニーズの高い病児・病後児預かりを促進する。
- 次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を、社会全体で支援する機運を醸成するため、従業員の育児参加やワークライフバランスの推進、イクボスの養成などに積極的に取り組む県内企業・団体を対象とする「子育てサポート部門」をはじめとする「とくしま子育て大賞」の表彰を実施する。
- 経済団体や社会保険労務士会と連携したセミナー開催などにより、経営者を中心として働き方改革の普及啓発を図る。

（労働局が実施する事業）

- 働き方改革関連法を円滑に施行し、企業が「働き方改革」を着実に進めることを支援することにより、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得を促進し、働きやすい職場環境作りを促進する。
- 11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の削減等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。
- 労働局長が長時間労働の削減・働き方改革に取り組む先進企業「ベストプラクティス企業」を訪問し、事例を広く紹介する。
- 所定労働時間の削減等、労働環境の改善を行う中小企業に対する助成（働き方改革推進支援助成金）、「働き方・休み方改善コンサルタント」による無料コンサルティングを実施する。
- 次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出等を促すとともに、

認定マーク「くるみん」または「プラチナくるみん」の取得を促進する。

- 「両立支援等助成金」について周知を行い、中小企業における育児休業等の両立支援制度の定着を推進する。



目標：雇用保険における男性の育児休業給付金の受給者数 前年度以上

②労働環境の整備と非正規雇用労働者に対する取組

【取組方針】

近年の急速な技術革新やサービスの多様化などに伴い、労働環境が大きく変化し、職業生活等に関して強い不安やストレスを感じる労働者が6割となっている。（平成29年「労働安全衛生調査」）

このようなストレスや疲労といった問題のほかに、女性や高齢者、障がい者など、多様な人材が職場に進出することに伴い、それに対応した職場づくりが求められていることから、快適な職場環境の形成に向け、今後、なお一層の取組を推進する。

また、非正規雇用労働者の労働者に占める割合も増加しており、正社員転換・処遇改善の取組についても併せて推進する。

【具体的な事業】

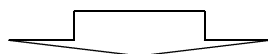
（県が実施する事業）

- 労働条件やいじめ・嫌がらせ、募集や採用など、労働問題に関するトラブルに対し、平日の昼間のみならず夜間、休日においても労働相談窓口を設置する。
- 自殺予防に関する協定に基づき、各種労働団体との連携強化を支援するとともに、労働者に対する自殺予防対策の推進を図る。
- 経済5団体への正規雇用登用のための要請活動や、「とくしまジョブステーション」及び「徳島県すだちくんハローワーク」での正規雇用に向けた支援を着実に進めるとともに、働きたい人が自らの力を最大限発揮できるよう「働く場の確保」についても推進する。

（労働局が実施する事業）

- いじめ・嫌がらせや労働条件等のあらゆる労働問題に関して、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで対応する。

- 職場におけるパワーハラスメント防止対策に関しては、令和2年6月1日から企業規模に応じて改正労働施策総合推進法が順次施行され、雇用管理上の措置を講ずることが義務付けられることから、確実な履行確保を図るため、改正法の丁寧な周知を行う。
- 「徳島第13次労働災害防止推進計画」に掲げる目標達成に向け、計画的に事業者への指導等を行う。
- メンタルヘルス対策については、ストレスチェックの実施促進などを中心として、県や関係機関との連携強化のもと、推進する。
- 同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても納得できる職場環境が実現できるように取り組むこととし、特に、同一労働同一賃金の実現に向けて、パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知を行う。
- 県内企業に対して、最低賃金の周知を行い、その遵守の徹底を図る。
- 経営改善と労務管理等の相談にワンストップで対応する相談窓口の設置や、業務の効率化や働き方の見直し等により、賃金の引き上げを行う中小企業・小規模事業者に対し、「業務改善助成金」による支援を行う。
- 企業内での正社員転換や人材育成、処遇改善などのキャリアアップの取組を推進する。
- 「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促すとともに、事業主の実情に応じたきめ細やかな相談・支援を行う。



<p>目標：・正社員の有効求人倍率 前年度以上</p> <p>・正社員求人数 31,781人以上</p> <p>・正社員就職件数 5,246件以上</p> <p>・ハローワークの紹介により正規雇用に結び付いたフリーター等の就職件数 1,359件以上</p> <p>・「キャリアアップ助成金」の計画・申請件数 前年度以上</p>

4. 急激な経済変動への対応について

新型コロナウイルス感染症拡大や、そごう徳島店の撤退など、急激な経済変動に係る雇用対策に当たっては、県と労働局とが緊密な連携・協力を図りながら対応することとする。

5. 進行管理について

この事業計画は、「県と労働局が力を合わせ、まさに『地方創生の推進エンジン』として、互いの強みを活かし、なお一層、一体となった『徳島ならではの雇用対策』」につなげるための取組である。

このため、事業の推進にあたっては、「P D C Aサイクル」によって、それぞれの取組を向上させることとする。

まず、毎年度当初において、「徳島県雇用対策協定運営協議会（以下「運営協議会」という。）」を開催し、当該年度の事業計画を検討、決定（P）することとし、さらに毎月の情報連絡会議において、事業の進捗（D）に関する情報交換をする。

年度末には、事業の評価やチェックのための運営協議会を開催（C）し、次年度以降の取組に反映させていく（A）ものとする。