

愛媛県雇用・人材確保対策協定

＜平成 29 年度事業計画＞

愛媛県・愛媛労働局

目 次

1. 若年層を中心とした県内就職とU I Jターンの支援	1
2. 若年層の正規雇用化の拡大など雇用の質の向上の促進	4
3. 女性、高齢者及び障がい者などの活躍推進	7
4. 地元企業や立地企業を支える人材の確保・育成	10
5. 仕事と子育ての両立支援など働きやすい職場環境の整備	13

1. 若年層を中心とした県内就職とU I Jターンの支援

【目標】

- ① 県内大学及び県内高校の新規卒業者の就職決定率（全体・県内就職）
 - ※県内大学新規卒業者の就職決定率
全体 95.6%以上（平成 31 年度）、県内就職 58.3%以上（平成 31 年度）
 - ※県内高校新規卒業者の就職決定率
全体 99.0%以上（平成 31 年度）、県内就職 83.8%以上（平成 31 年度）
- ② 正社員求人数
 - ※正社員求人数 58,757 件（平成 29 年度）
- ③ 20～24 歳の若者の県外への転出超過数及び県外からの移住者数
 - ※20～24 歳の若者の県外への転出超過数 1,227 人（平成 31 年）
 - ※県外からの移住者数 500 人（平成 31 年度）

【具体的取組内容】

- ① 県内大学及び県内高校の新規卒業者の就職決定率（全体・県内就職）

<県が実施する施策>

- 国立大学法人愛媛大学の「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業」（COC+）など、地元大学等と連携し、学生にとって魅力ある就職先の創出及び県内企業が求める人材の育成に取り組む。
- 県立高等技術専門校等において、東予のものづくり産業など地域産業との連携を図るとともに、民間人材育成施設を支援することにより、県内企業に求められる産業人材を育成する。また、労働者の技能を公定基準により検定・公証する技能検定の実施等を通じて、若い技術者の育成と専門技術・技能の継承を図る。
- 県立高校等において、市町及び地域の特色ある産業との連携を図りながら、地域を担う人材を育成する。
- 地域の企業やハローワーク等と連携し、「えひめジョブチャレンジU-15 事業」や「地域産業スペシャリスト育成事業」等を実施し、中学生や高校生等を対象とした、地域産業での職業体験学習等を通じて、生徒の地域産業への理解を促し、地元での就職に向けた意欲の向上を目指す。
- 愛 work において、キャリアコンサルタントによるかかりつけ相談や、各種セミナーの開催など、就活スキルの向上に向けた取組みのほか、合同会

社説明会や職場見学会等の開催による県内企業とのマッチング機会の提供、「愛媛の企業マルワカリWEB」や「愛 work ナビ」等のウェブサイトを通じた、県内企業の魅力や求人情報の発信を行う。

<労働局が実施する施策>

- 各種セミナーや校内企業説明会等による就職意欲喚起を行う。
- 愛 work と新卒応援ハローワークが連携し、合同で企業説明会や就職面接会等を開催する。また、若年者の就職支援や新卒者の職業相談等を実施する。

② 正社員求人数

<県が実施する施策>

- 知事・教育長・愛媛労働局長の連名による県内事業所約 1 万社への雇用要請（正社員採用枠の拡大要請）。

<労働局が実施する施策>

- 業界団体等への求人要請（働き方改革についても併せて要請）。
- 正社員転換に係るキャリアアップ助成金の活用促進。

③ 20～24 歳の若者の県外への転出超過数及び県外からの移住者数

<県が実施する施策>

- 市町やハローワーク等と連携し、県外の新規学卒者向けに合同会社説明会を開催するなど、地元就職の魅力をもっとPRしたマッチングを図る。
- 県外学生のインターンシップを促進するための環境整備を行うほか、企業との交流会や企業訪問等に県外から参加する学生等に対し、往路分の交通費を支援することにより、参加を促し、Uターン就職を後押しする。
- 県内中高生を対象に、スゴ技企業の魅力を発信する冊子を作成、配布するとともに、キャリア教育のテキストとして使用することにより、若者が進学等により県外へ出て行くよりも前の段階で、県内企業、県内就職の魅力について啓発し、県内定着及びUターン就職を促す。
- 愛媛県東京事務所は、県教育委員会と連携して、首都圏に進学する高校生に対して「学生支援サポートデスク」について周知し、また、メーリングリストに登録した学生に、首都圏で開催される愛媛関連イベントや就職情報の提供、交流会の開催などを通じて、県内企業の魅力を含む、愛媛県への愛着を育む。

<労働局が実施する施策>

- 愛 work と新卒応援ハローワークが連携し、合同で企業説明会や就職面接会等を開催する。また、若年者の就職支援や新卒者の職業相談等を実施する。
- 労働局の全国ネットを活用し、東京圏・近畿圏の地方就職支援コーナーとの連携による生活情報・U I ターンイベント情報の提供及び就職支援を行う。
- 県主催の移住フェアやU I ターンイベントに対して就職情報の提供や職業相談等を実施する。
- ユースエール認定企業等の若者の雇用管理の状況が優良な中小企業等の掘り起しなど、地元企業に目を向けてもらう取組を推進する。

2. 若年層の正規雇用化の拡大など雇用の質の向上の促進

【目標】

① 正社員就職割合

※正社員就職割合 50%（平成 31 年度）

② 新規学校卒業者の離職状況

⇒卒業後 1 年目の離職を少なくする

③ 労働災害発生件数及び過重労働対策に取り組む事業場の割合

※労働災害による死亡者数及び死傷者数を平成 24 年と比較して 15%以上減少
（平成 29 年）

※衛生委員会において過重労働対策を審議する事業場の割合 80%以上
（平成 29 年）

【具体的取組内容】

① 正社員就職割合

<県が実施する施策>

- 人材の採用・育成・定着に取り組んでいる企業の取組事例の収集及び公表をすることで、雇用の質の向上促進に向けた社会の機運を高める。
- 愛媛労働局等の関係機関と連携して、若年者の正社員就職や正規雇用化を支援するとともに、仕事と生活の調和や社内教育等、雇用の質の向上に取り組む企業の職場定着の向上等を支援する。
- 愛 work において、非正規雇用が常態化している若者等の早期の正社員転換のために有効なセミナーを実施するとともに、利用者を企業とのマッチングイベントに誘導する。

<労働局が実施する施策>

- 正社員求人限定の就職面接会・ミニ面接会等を開催する。
- 雇用管理改善を推進し、県関係部局と労働局が連携して、魅力ある職場づくりに向けた支援を行う。
- 地元企業や県の誘致企業を対象に各市町と連携した企業説明会等を開催し、正社員就職に向けた支援を行う。
- 非正規雇用労働者待遇改善支援センターを設置し、企業における非正規雇

用労働者の待遇改善を支援する。

- 県が設置した、えひめ地域活性化雇用創造協議会に参画し、キャリアアップ助成金制度等を活用した正規雇用に向けた効果的な支援策を講じるため、連携体制を構築する。
- 若年者を含めた非正規労働者に対して、専門家による心理的な悩み等に対する相談を実施し、正社員就職に向けた支援を行う。

② 新規学校卒業者の離職状況

⇒卒業後1年目の離職を少なくする。

<県が実施する施策>

- スゴ技企業の魅力を発信する冊子のほか、「愛媛の企業マルワカリWEB」や「愛workナビ」等のウェブサイトを通じて、業務内容や職場の雰囲気等、県内企業の詳細な情報を発信することにより、雇用のミスマッチを防止し、新規学校卒業者の職場定着を図る。
- 地域企業等でのインターンシップやスゴ技データベース等を活用した企業説明会や職場見学会を実施し、高等学校在学中のキャリア教育の充実を図るとともに、ハローワークと連携した「新規卒業者との集い」を実施するなど、高等学校卒業後1年間に重点的なフォローを行うことにより、離職率の低減を図る。

<労働局が実施する施策>

- 在学中のキャリア教育等職場定着に向けた取組をハローワークと高校が連携し、学校内企業説明会等といった形で職業観やコミュニケーション能力の意識付け教育の充実を図り、職場定着に向けた取組を強化する。
- 高校の就職担当教師が職業について理解を深めるための取組として、高校の進路指導教諭を対象とした職業研究セミナーの開催による適切な進路指導への支援を推進する。
- 高校生を対象とした「就職ガイダンス」（講演・就職模擬面接等）を開催し、自己の適性や興味を理解し、長期的なキャリア形成の観点から、職業の選択ができるようにさせる。また、多様化する就業形態に対し、正社員、派遣・業務請負やフリーターなど、就業形態の違い等についての理解を促す。
- 離職率分析、離職理由の究明・分析を行い、情報を共有することにより職場定着に向けた支援を実施する。また、学卒ジョブサポーターによる個別支援を強化し、離職率の低下に繋げる。
- 中学・高校・大学等からの要請に基づき、学生・生徒に対して、局職員等

が講義により地域の雇用環境・就職に向けた心構えや労働関係法令の基礎的な知識の積極的な付与に取り組む。

- 雇用管理改善を推進し、県関係部局と労働局が連携して、魅力ある職場づくりに向けた支援を行う。

③ 労働災害発生件数及び過重労働対策に取り組む事業場の割合

<労働局が実施する施策>

- 安全で健康に働くことができる職場づくりに向けた取組を推進する。また、県と連携し労働災害防止等に係る周知・啓発に取り組む。

3. 女性、高齢者及び障がい者などの活躍推進

【目標】

- ① 新たに女性登用等の自主目標を設定する企業数・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出率
※（県）従業員数10人以上300人以下の県内企業のうち、新たに女性登用等の自主目標を設定する企業700社以上（平成32年度）
（局）301人以上企業の行動計画届出率100%の維持（平成32年度）
- ② 民間企業における障害者雇用率及び障がい者の就職件数
※障害者雇用率2.0%（平成30年度）
※障がい者の就職件数1,522件（平成31年度）
- ③ 65歳以上の就職件数（生涯現役支援窓口における）
※生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数78件（平成29年度）

【具体的取組内容】

- ① 新たに女性登用等の自主目標を設定する企業数・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出率

<県が実施する施策>

- 愛媛労働局と連携し、民間企業に対する女性活躍推進法の周知等を図るとともに、地域の実情に沿った取組みを促進する。
- 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定推進において、計画策定が努力義務にとどまる企業等に対して自主目標設定など企業実情に応じた計画的な取組の推進
- 人材の掘り起しや連携の拡大、情報発信等を行うため、女性リーダーのネットワーク化に取り組む。
- あらゆる分野における女性リーダーの人材育成と組織トップの意識改革を一体的に行い、これまでの取組を発展的に拡大することで、県内の女性活躍や働き方改革の加速化を図る。
- 課題解決型のワークショップの開催による企業等における高度な女性人材育成支援の取組の推進
- 企業等の取組を推進するためのインセンティブ付与に係る取組の検討
- 「えひめ女性活躍推進協議会」、地域の経済団体、NPO、男女共同参画センターなど多様な主体による連携体制の構築や地域実情を踏まえた取

組の支援

<労働局が実施する施策>

- マザーズコーナーが、愛媛県男女共同参画センターと連携し、互いの事業を推進する。
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定・届出等の履行確保を図るとともに、えるぼし認定に向けた企業の取組を促進する。
- 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いには厳正に対応するとともに、職場のパワーハラスメント防止やセクシャルハラスメント対策の推進により就業継続しやすい雇用環境の整備を推進する。

② 民間企業における障害者雇用率及び障がい者の就職件数

<県が実施する施策>

- 「高齢・障がい者雇用フェスタ」の開催や障がい者及び障がい者雇用優良事業所に対する顕彰制度等による普及啓発を行う。
- 「障がい者マッチング支援事業」を実施する。
- 「学生向け障がい者合同就職説明会」を開催する。
- 「企業向け障がい者雇用のためのハンドブック」を作成、配布する。
- 県税（事業税）の軽減措置を実施する。

<労働局が実施する施策>

- 障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター等関係機関と連携し、就職支援、職場定着支援等の取組を強化する。
- 県内の障害者雇用義務のある全企業に対し、障害者雇用要請文を送付、経済団体等への働きかけを強化する。
- 障がい者合同就職面接会を県下で開催し、マッチングに取り組む。
- 「えひめ特別支援学校技能検定」の見学会を兼ねた「障害者雇用促進セミナー」を開催する。
- 「学生向け障がい者合同就職説明会」を局・所が後援し、職員を派遣する。
- 県が作成する「企業向け障がい者雇用のためのハンドブック」を監修し、作成に協力する。

③ 「65歳以上の就職件数」（生涯現役支援窓口における）

<県が実施する施策>

- 「高齢・障がい者雇用フェスタ」の開催や高年齢者雇用優良企業に対する

顕彰制度等による普及啓発を行う。

- 助成制度を紹介したパンフレットの作成・配布による企業の取組を促進する。

<労働局が実施する施策>

- ハローワーク松山に設置の「生涯現役支援窓口」を中心に、各ハローワーク及びシルバー人材センターを活用して、県と連携の上、意欲ある高齢者がエイジレスに働くための多様な就業機会を提供する。
- 県の高年齢者雇用優良企業選定に関して、法令遵守状況の確認等の協力を行う。

4. 地元企業や立地企業を支える人材の確保・育成

【目標】

- ① 県立高等技術専門校における就職率（全体・県内就職）
※全体 87.6%以上（平成 31 年度）、県内就職 93.3%以上（平成 31 年度）
- ② 企業立地により雇用が確保された人数（累計）及び企業（工場）立地件数
※雇用確保人数 5,505 人（平成 31 年度）
※企業（工場）立地件数（人口 10 万人当り）1.21 件（平成 31 年度）
- ③ 民間機関を活用した公的職業訓練（委託訓練・求職者支援訓練）における就職率
※委託訓練修了後 3 か月の就職率 74.6%以上（平成 31 年度）
※求職者支援訓練修了後 6 か月の雇用保険適用就職率
基礎コース 55.0%（平成 29 年度）
実践コース 60.0%（平成 29 年度）

【具体的取組内容】

- ① 県立高等技術専門校における就職率（全体・県内就職）

<県が実施する施策>

- 県立高等技術専門校等において、東予のものづくり産業など地域産業との連携を図るとともに、民間人材育成施設を支援することにより、県内企業に求められる産業人材を育成する。また、労働者の技能を公定基準により検定・公証する技能検定の実施等を通じて、若い技術者の育成と専門技術・技能の継承を図る。（再掲）
- 地域の企業やハローワーク等と連携し、高等学校や高等専門学校等における地域産業への体験学習などを通じて、学生の地元産業への理解促進を促し、地元での就職・就業意欲の向上を目指す。（再掲）

<労働局が実施する施策>

- 県と連携の上、地域の訓練ニーズを踏まえ、訓練実績の分析及び訓練コースの検証を実施し、愛媛県職業訓練実施計画を策定する。
- 非正規雇用労働者、若者、子育て女性等への受講勧奨による訓練受講者の確保、訓練期間中の早い段階からの求人情報提供、訓練修了者の就職支援を実施する。

- 高等技術専門校が行うハローワーク職員向けの説明会への参加等により、県内の公共職業訓練について把握する。
- 訓練受講希望者の受講目的と獲得を目指す能力を明確化した上で、適切な訓練コースの選択を支援する。
- 県と連携の上、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」の定着や制度のより一層の活用促進を図る。

② 企業立地により雇用が確保された人数（累計）及び企業（工場）立地件数

<県が実施する施策>

- 県内企業の優れた技術情報（スゴ技）、本県の優れた豊富な食情報（すご味）及び本県の伝統的特産品情報（すごモノ）の3つのデータベースも活用しながら、本県の農林水産物をはじめとした地場産品や県内ものづくり企業の技術力など本県の魅力や可能性を効果的にPRするほか、県外事務所の情報収集力と営業力を強化し、鮮度の高い情報の収集に努めるとともに、県内企業との相乗効果が見込まれる企業や地域特性に応じた業種をターゲットにした積極的な誘致活動やトップセールスを実施する。
- 誘致企業の要望に可能な限り応えることができるよう、立地環境の整備・充実を図るほか、企業のニーズやシーズの把握に努め、各種支援相談や県に対する要望等にワンストップ相談窓口で対応することにより、県内企業の新たな事業展開を支援し、県外への流出防止、県内への再投資の促進に努める。

<労働局が実施する施策>

- 企業立地支援として、誘致活動中及び進出検討中の企業に対して、求人求職職種別バランスシートや地域の賃金情報等を提供し、現地見学会等を利用した各種助成制度の案内や進出決定後の企業に対する説明会・管理選考会等を実施する。
- 県が設置した、えひめ地域活性化雇用創造協議会に参画し、キャリアアップ助成金制度等を活用した正規雇用に向けた効果的な支援策を講じるため、連携体制を構築する。（再掲）

③ 民間機関を活用した公的職業訓練（委託訓練・求職者支援訓練）における就職率

<県が実施する施策>

- 雇用政策に関して、国と地方の役割分担に基づき、愛媛労働局とも連携し

ながら効果的な施策の展開に努め、若年者等の就職と正規雇用化を支援するとともに、ハローワーク等と連携して、民間人材育成機関も活用した公共職業訓練の展開と修了生の就職支援に取り組む。

- 県立高等技術専門校等において、東予のものづくり産業など地域産業との連携を図るとともに、民間人材育成施設を支援することにより、県内企業に求められる産業人材を育成する。(再掲)

<労働局が実施する施策>

- 訓練生に対する訓練期間中の早い段階からの求人情報の提供、職業相談等による早期就職支援を行う。
- 雇用型職業訓練、人材育成制度導入等に係るキャリア形成促進助成金の活用による企業の人材育成と労働者のキャリア形成を促進する。

5. 仕事と子育ての両立支援など働きやすい職場環境の整備

【目標】

- ① 育児休業取得率
※男性 10.0%以上（平成 31 年度）、女性 90.0%以上（平成 31 年度）
- ② えひめ子育て応援企業の認証件数（累計）
※（県）えひめ子育て応援企業認証件数累計 625 件以上（平成 31 年度）
- ③ 仕事と生活の調和の実現が図られていると感じる人の割合
※48.4%以上（平成 31 年度）

【具体的取組内容】

① 育児休業取得率

<県が実施する施策>

- 夫婦が共同で子育てをする「共育」の考え方の定着を図るため、イクメン普及など、男女がともに子育てが出来る環境づくりを促進する。
- 固定的性別役割分担意識を是正し、お互いが協力して子育てや家事などの家庭責任を担うことができるよう、様々な機会・媒体を活用した普及啓発活動を推進する。
- 教育と保育を一体的に提供する認定こども園の普及を図るとともに、既存の幼稚園、保育所を含め、地域の実情を反映して市町が提供する教育・保育サービスの量が確保できるよう支援する。また、子育て家庭のニーズに応じた教育・保育サービスや親等の学習機会の拡充を図るとともに、保育士を対象にした研修の充実等による保育の質の向上、児童の放課後対策等に努める。
- 子育てを援助してほしい人と援助したい人をつなぐファミリー・サポート・センターの設置・運営を支援する。
- 子ども連れで気軽に外出できる環境づくりに積極的に取り組む店舗等を募集し、「えひめのびのび子育て応援隊」として登録する取組みを推進する。
- 男性の育児休業取得等を促進するための助成や自主的に仕事と子育ての両立支援に取り組む企業を社会的に評価するなどの取組みを通じて、男女が共に働きながら子育てしやすい職場環境づくりを促進する。
- 長時間労働の縮減、年次有給休暇の取得促進など愛媛労働局が推進する働

き方改革との連携を図りながら、仕事と生活の調和の実現に向けた機運を醸成する。

- あらゆる分野における女性リーダーの人材育成と組織トップの意識改革を一体的に行い、これまでの取組を発展的に拡大することで、県内の女性活躍や働き方改革の加速化を図る。(再掲)
- 愛媛県版イクボス「ひめボス」を拡大するため、優良事例を表彰し、普及・啓発を図る。
- 県内講師の育成・派遣により市町や企業がひめボス研修を行える体制を整備する。

<労働局が実施する施策>

- 改正育児・介護休業法や育児休業給付金等の経済的支援策の周知及び助成金等を活用した男性の育児休業取得を促進する。
- 育児・介護休業制度の規定率が大企業に比べ低くなっている中小企業に対し、助成金を始めとする両立支援制度を周知するとともに、集団指導等により規定の整備を徹底する。

② えひめ子育て応援企業の認証件数（累計）

<県が実施する施策>

- 「えひめ子育て応援企業」認証制度及び上位認証である「えひめ子育て応援ゴールド企業」の普及拡大を図るとともに、「えひめ子育て応援リーダー企業コンテスト」を効果的に組み合わせ、企業が取り組むインセンティブを高める。
- 認証サポーター等の企業訪問による支援や、他社の参考となる事例を収集して事業主や管理職等の意識改革を図るセミナー等で周知することを通じ、育児中の労働者が就労しやすい職場環境づくりを進める。
- 認証企業に対しては、更なる、子育てサポート企業を目指すよう「くるみん」認定制度の積極的な周知に努める。

<労働局が実施する施策>

- くるみん、プラチナくるみんの認定取得を促進する際、くるみんの認証取得の前段階である「えひめ子育て応援ゴールド企業」についても取得を促進する。
- 求人票受理時に、「くるみん」「プラチナくるみん」「えひめ子育て応援企業」認証を受けている場合は、その旨記載できることを周知する。

③ 仕事と生活の調和の実現が図られていると感じる人の割合

＜県が実施する施策＞

- 夫婦が共同で子育てをする「共育」の考え方の定着を図るため、イクメン普及など、男女がともに子育てが出来る環境づくりを促進する。(再掲)
- 固定的性別役割分担意識を是正し、お互いが協力して子育てや家事などの家庭責任を担うことができるよう、様々な機会・媒体を活用した普及啓発活動を推進する。(再掲)
- 教育と保育を一体的に提供する認定こども園の普及を図るとともに、既存の幼稚園、保育所を含め、地域の実情を反映して市町が提供する教育・保育サービスの量が確保できるよう支援する。また、子育て家庭のニーズに応じた教育・保育サービスや親等の学習機会の拡充を図るとともに、保育士を対象にした研修の充実等による保育の質の向上、児童の放課後対策等に努める。(再掲)
- 子育てを援助してほしい人と援助したい人をつなぐファミリー・サポート・センターの設置・運営を支援する。(再掲)
- 子ども連れで気軽に外出できる環境づくりに積極的に取り組む店舗等を募集し、「えひめのびのび子育て応援隊」として登録する取組みを推進する。(再掲)
- 男女共同参画社会の実現に向け、男女共同参画推進週間における普及啓発活動の強化等に努めるほか、市町や関係団体、企業、学校等とのネットワークの強化を図り、男女共同参画を推進する上での地域課題の検証や解決に向けた取組みを進める。
- 愛媛労働局と連携し、民間企業に対する女性活躍推進法の周知等を図るとともに、地域の実情に沿った取組みを促進する。(再掲)

＜労働局が実施する施策＞

- 長時間労働削減、年休取得促進等働き方改革の取組促進のため、県と連携し、企業・団体等のトップへの働きかけや地域働き方改革会議を開催するなど地域全体の気運醸成を図る。
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定・届出等の履行確保を図るとともに、えるぼし認定に向けた企業の取組を促進する。
- くるみん、プラチナくるみんの認定取得を促進する際、くるみんの認証取得の前段階である「えひめ子育て応援ゴールド企業」についても取得を促進する。
- 求人票受理時に、「くるみん」「プラチナくるみん」「えひめ子育て応援企業」認証を受けている場合は、その旨記載できることを周知する。(再掲)
- 病気を抱える労働者が活躍できる環境を整備し、治療と仕事の両立支援を

効果的に進めるため、県等関係者とネットワークを構築して、両立支援の取組を推進する。