

岐阜労働局発表
平成20年3月31日解禁
政府予算が3月29日成立予定のため

岐阜労働局職業安定部職業安定課
担当 職業安定課長 林 哲郎
地方労働市場情報官 河合 徹
電話：058-263-5519

「平成20年度岐阜県雇用施策実施方針～意欲と能力に応じて 安心して働ける雇用対策の推進～」の策定について

平成19年8月に雇用対策法が改正され、これまでは雇用に関する基本方針として厚生労働大臣が「雇用対策基本計画」を策定してきたが、雇用情勢の改善に地域差がみられることからこれを改め、各労働局ごとに毎年度地域の実情に応じた雇用対策を推進するための「雇用施策実施方針」（以下「地方方針」という。）を策定することとされた。

岐阜労働局においては、地方方針の策定に当たり、古田肇岐阜県知事を始めとする県当局の意見を聞いて、県が実施する雇用、福祉、産業振興施策等と連携を図る施策を中心として、県内の雇用に関する課題に対応した「平成20年度岐阜県雇用施策実施方針～意欲と能力に応じて安心して働ける雇用対策の推進～」を取りまとめた。

地方方針に盛り込んだ施策の重点及び県と共同で定める数値目標は次のとおりである。

I 平成20年度重点施策

- 1 障害者に対する就労支援の推進
- 2 雇用のミスマッチ解消等のための雇用対策の推進
- 3 労働力確保・人材育成の推進

II 岐阜県と共同で定める数値目標

項目	目標
障害者福祉施策等との一層の連携強化による「福祉的就労から一般雇用」への移行促進	福祉施設利用者の平成23年度の年間一般就労移行者数を110人とする。
「福祉から雇用へ」推進5か年計画に基づく生活保護受給者等就労支援事業の促進	平成21年度までに参加者の就職率を60%に引き上げる。

平成20年度は、この地方方針に基づき県とこれまで以上に緊密な連携を図り、雇用情勢の改善に向けて円滑かつ効果的な施策の推進に努めることとしている。

地方方針の内容は別添1のとおりであり、「概要」は別添2のとおりである。

《参考》

関係法令

【雇用対策法（昭和41年法律第132号）】

（国と地方公共団体との連携）

第31条 国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策が密接な連携の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする。

【雇用対策法施行規則（昭和41年労働省令第23号）】

（国と地方公共団体との連携）

第13条 都道府県労働局長は、毎年度、都道府県労働局及び公共職業安定所における職業指導及び職業紹介の事業その他の雇用に関する施策を講ずるに際しての方針（以下この条において「雇用施策実施方針」という。）を関係都道府県知事の意見を聞いて定めることにより、当該施策と都道府県の講ずる雇用に関する施策とが密接な連携の下に円滑かつ効果的に実施されるように努めるものとする。

2 厚生労働大臣は、毎年度、雇用施策実施方針の策定に関する指針を定めるものとする。

3 都道府県労働局長は、第1項の都道府県労働局及び公共職業安定所における雇用の関する施策の実施に関し、雇用施策実施方針に定める事項について都道府県知事から要請があったときは、その要請に応じるように努めるものとする。

平成20年度
岐阜県雇用施策実施方針

～意欲と能力に応じて

安心して働ける雇用対策の推進～

厚生労働省岐阜労働局

目 次

策定趣旨	1
県内の雇用情勢及び課題	
1 雇用情勢の現状	1
(1) 最近の社会経済情勢	
(2) 最近の雇用情勢	
(3) 若年者の雇用状況	
(4) 高齢者の雇用状況	
(5) 障害者の雇用状況	
(6) 女性の雇用状況	
(7) 労働力の県外流出について	
(8) パートタイム労働者の雇用状況	
2 主要な課題	4
(1) 障害者雇用率の達成指導の強化及び雇用の一層の促進	
(2) 雇用のミスマッチ解消等のための雇用対策の推進	
(3) 労働力確保・人材育成の推進	
(4) 若年者の就職支援・職業意識形成支援の実施	
(5) 65歳までの雇用機会の確保	
(6) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	
(7) 外国人雇用対策の推進	
(8) 良好な雇用機会の創出・確保	
(9) 女性の就職支援のための雇用施策の推進	
(10) 安心して働ける雇用環境の整備	
(11) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現	
(12) 地方公共団体との連携	
雇用施策の重点	
1 重点施策	
(1) 障害者に対する就労支援の推進	6
ア 障害者法定雇用率達成指導の強化	
イ 市町村機関の障害者法定雇用率達成指導の強化	
ウ 障害者の雇用機会拡大への取組強化	
エ 障害者福祉施策等との一層の連携強化による「福祉的就労から一般雇用」への移行促進	
オ 障害福祉サービス事業の推進	
(2) 雇用のミスマッチ解消等のための雇用対策の推進	8
ア ハローワークにおける的確な求人・求職のマッチング	
イ 雇用保険受給者に対する早期再就職促進の強化	
ウ 求職者の個々の状況に応じた的確な就職支援	
エ 求人充足対策の強化	

オ 正規雇用拡大に向けた支援	
(3) 労働力確保・人材育成の推進	9
ア U・Iターン対策の推進	
イ 人材育成対策の推進	
2 基本的施策	
(1) 若年者雇用対策の推進	10
ア 若年失業者等の就職支援、地域との連携	
イ 在学中からの職業体験機会の充実	
ウ 新規学卒者等に対する就職支援策、職場定着の推進	
エ 職業能力開発行政との連携	
(2) 高齢者雇用対策の推進	13
ア 企業における高年齢者の雇用機会の確保	
イ 中高年齢者の再就職の援助・促進	
ウ シルバー人材センター事業の活性化	
エ 人材チャレンジセンターにおける中高年齢者支援事業との連携	
(3) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	14
(4) 外国人雇用対策の推進	14
ア 外国人求職者に対する適切な職業紹介の実施	
イ 外国人留学生をはじめとする専門的・技術的分野の外国人の就業促進	
ウ 外国人労働者の雇用環境改善の推進	
(5) 良好な雇用機会の創出・確保等	14
(6) 女性の就職支援のための雇用施策の推進	14
ア 子育てする女性に対する再就職支援の充実	
イ 母子家庭の母等の雇用対策の推進	
(7) 安心して働ける雇用環境の整備	15
ア 就職困難者に対する雇用対策の推進	
イ 介護分野における雇用管理改善の推進	
ウ 生活保護受給者等に対する就職支援	
エ 公正な採用選考の推進	
(8) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現	16
(9) 地方公共団体との連携	17
雇用施策に関する数値目標	
1 職業安定行政における数値目標の設定	17
(1) 地方計画策定項目	
(2) 目標設定項目	
ア 障害者雇用対策の目標	
イ 若年者対策の目標	
ウ 高齢者雇用対策の目標	
エ その他の目標	
2 岐阜県と共同で定める数値目標	19

平成20年度 岐阜県雇用施策実施方針

～意欲と能力に応じて 安心して働ける雇用対策の推進～

策定趣旨

我が国は、平成17年（2005年）から人口減少に転じ、今後長期にわたり急速な少子化、高齢化の進行によって、本格的な人口減少社会が到来する見通しとなった。

地方においても、人口の減少に伴い過疎化が進行するとともに、高齢化が急速に進展する中で、地方の経済社会の低下や衰退が課題となってきた。

また、雇用の面においても、依然として厳しい雇用情勢が続く中、引き続き地域格差がみられ、その要因は地方の実情により多岐に亘っており、雇用対策の推進に当たっては、各地域の実情にあった雇用対策を機動的に推進する必要がある。

このため、岐阜労働局においては、岐阜県知事の意見を聞いて、岐阜県の実情に応じた課題及びそれに対する施策を盛り込んだ「地方方針」を定めることにより、国の雇用施策と県の講ずる施策とが密接な関連の下に円滑、かつ、効果的に実施されるよう努め、地域の雇用情勢の改善に取り組むこととする。

また、当該方針に定める事項について知事から要請があったときは、その要請に応じるよう努めることとし、これまで以上に地域において密接な連携、協力を図っていくこととする。

県内の雇用情勢及び課題

1 雇用情勢の現状

(1) 最近の社会経済情勢

我が国は、平成17年以降総人口が減少に転じ、岐阜県においても平成17年の総人口が210.7万人であったものが、30年後には約48万人も減少する（県外への人口流出を止めることができれば、12万人ほどの減少が押さえられる。）と推計されており、今後も一層の少子・高齢化が進行し、本格的な人口減少社会になる見通しであるが、人口減少により労働力人口が大幅に減少することになれば、経済成長にマイナスの影響を与えるおそれがある。

また、経済のグローバル化や技術革新の進展に伴い、国内労働市場においては、コスト削減圧力により低賃金労働者の増加、パート・アルバイトや派遣、請負労働者等、不安定な就労形態である非正規労働者が増加するとともに、正規労働者の長時間労働が問題化しており、この結果、労働生産性が低下するおそれがある。

県内の経済情勢についてみると、景気は緩やかに拡大している中で、消費動向は、大型商業施設オープンの効果もあり、一部で明るい動きがみられるものの、全体では横ばいである。

生産動向をみると、一般機械では海外受注が堅調な工作機械が、輸送用機械では国内・海外の需要を背景に自動車部品が好調であるが、建設業では建築基準法の改正によ

る影響を受け、工事物件の大幅な減少が続いていることから、特に官公需で減少している。

また、繊維・刃物・陶磁器等の地場産業の景況も依然として厳しい状況にあり、全体では横ばいで推移している。

その中で、東海環状自動車道（東回り）の整備により、沿線周辺地域を中心に県外からの企業誘致が盛んに行われている。

(2) 最近の雇用情勢

我が国の雇用失業情勢は、厳しさが残るものの、改善しているところであるが、このところ改善の動きが弱まっている。

全国の完全失業率は、平成 15 年 5 月以降低下傾向にあって、平成 19 年 4 月には 9 年 1 か月ぶりに 4% を切り 3.9% となった後、平成 20 年 1 月には 3.8% となった。

特に東海地域（岐阜県、静岡県、愛知県、三重県）においては、他の地域より低く、平成 19 年 10～12 月期は 2.8% となっている。

県内の雇用失業情勢をみると、有効求人倍率（季節調整値）は平成 19 年 4 月の 1.38 倍以降概ね低下傾向で推移し、平成 20 年 1 月は 1.28 倍となった。

平成 19 年平均では、前年を 0.02 ポイント下回って 1.35 倍となったが、平成 20 年 1 月現在 45 か月連続で 1 倍を上回っている。

また、正社員等の安定した雇用形態での就職を希望する者が多い中で、正社員の有効求人倍率は、平成 20 年 1 月は 0.90 倍と、全体の求人倍率に比べ低い水準にある。

新規求人数は、前年度まで増加傾向であったが、平成 19 年 4 月以降減少傾向に転じ、平成 20 年 1 月までの累計では、前年比 7.7% の減少となっている。

産業別にみると、金融・保険業、医療・福祉でやや増加しているが、それ以外は減少している。

特に、平成 18 年度に好景気を牽引していた製造業の中の、電気機械・一般機械・輸送用機械器具製造業の求人減少が目につく。

新規求人減少の要因としては、企業側には人手不足の感が依然あるものの、原油、材料価格の高騰による収益圧迫、経済の先行き不透明感から、特に厳しい状況にある中小零細企業を中心に求人を手控えていると考えられる。

企業では労働力の非正社員化・アウトソーシング化を進めているため、派遣求人の割合が引き続き上昇傾向であったが、請負・派遣求人の適正化の取組以降やや減速している。

新規求職者数については、より良い労働条件を求めて来所する在職求職者及び定年等による離職者の増加に対し、事業主都合、自己都合離職者が減少していることから、単月では増減を繰り返しながらも全体的には減少し、平成 20 年 1 月までの累計で前年比 3.2% の減少となっている。

就職率（新規求職者数に対する就職者の割合）は、雇用のミスマッチの解消に努めたものの、前年比 0.2 ポイント低下し、平成 19 年平均で 36.6% となった。

(3) 若年者の雇用状況

平成 20 年 3 月卒業の新規高卒者の就職内定率は 94.3%（平成 20 年 1 月末現在）と全国平均 89.4%を大きく上回っている。

これは、主として景気回復さらに団塊世代の大量退職を踏まえた人材確保対策により、求人が前年比 11.4%増（平成 20 年 1 月末現在）と大幅に増加し、求人倍率が 2.12 倍と上昇したことによる。

若年層の完全失業率（全国の平成 20 年 1 月、24 歳以下）は 7.0%と、前年同月より 1.4 ポイント改善したが、他の年齢層より高水準で推移している中で、多くの求人者が即戦力を求める傾向にあることから、職業経験が少なく、特に職業能力が未開発の若年求職者にとって就職は容易ではない。

特にフリーターやニートと呼ばれる若者が社会経済に与える影響の大きさについて指摘されている。

(4) 高齢者の雇用状況

県内の 51 人以上規模企業を対象とした高年齢者雇用状況報告（平成 19 年 6 月 1 日現在）によると、65 歳まで（段階的引き上げを含む）の雇用確保措置を実施した企業の割合は 96.0%となっている。

さらに、65 歳まで働ける雇用の場を確保している企業のうち、原則として希望者全員を対象とする企業の割合は 50.7%となった。

また、求人の年齢制限が撤廃されたことにより、高齢者の面接機会が広がっているが、依然として再就職が厳しい状況に変わりない。

(5) 障害者の雇用状況

県内の障害者雇用状況報告（平成 19 年 6 月 1 日現在）をみると、従業員 56 人以上の民間企業では雇用障害者数が 3,368 人と、対前年差 223 人の増加となり、実雇用率は 1.60%で、平成 10 年度以来 9 年ぶりに 1.6%台を回復するとともに、法定雇用率達成企業の割合は 54.0%となり、昨年に引き続き 5 割を上回った。

また、地方公共団体（教育委員会を含む。）では、岐阜県知事部局及び岐阜県警察が法定雇用率を達成しているが、岐阜県教育委員会は実雇用率 1.47%に止まっている。

市町村機関は 1.92%で、前年より 0.18 ポイント改善し、未達成機関も 24 から 15 に減少した。

一方、ハローワークに登録をしている障害者のうち、就業者の平均値（平成 19 年度における各月末現在（4 月～12 月平均値））は 5,500 人と、18 年度と比較し、244 人の増加となっている。

(6) 女性の雇用状況

県内の女性雇用者数は平成 18 年には 39 万人となり、17 年に比較し 9,000 人増加し（2.4%増）、雇用者総数に占める割合は 44.4%となっている。

女性の労働力率は平成 17 年は 51.3%で、平成 12 年と同率であった。

また、女性の年齢階級別労働力率をみると、20～24 歳層の 74.9%、45～49 歳層の 79.2%を頂点とし、30～34 歳層の 63.5%を谷とする M 字型曲線を描いている。

平成 12 年と比較すると、20～24 歳層で低下したが、ほとんどの年齢階級で上昇して

おり、特に上昇している年齢層は、25～29歳層、30～34歳層で大きく上昇し、M字カーブの谷が浅くなってきている。

全国平均を下回っているのは25～29歳層のみであり、他の年齢層では全国平均を大きく上回っている状況にある。

(7) 労働力の県外流出について

労働力の県外流出については、高校卒業者数約2万人のうち半数以上が進学や就職により県外に流出し、その後就職等で一部県内に戻っているものの、約半数は流出したままの状況にある。

県内の人口社会動態（転入者数 - 転出者数）は年々減少し、平成8年に転出超過となり、平成13年以降は毎年3千人を超える転出超過が続いている。

転出理由は職業上の理由が53%と最も多い。

また、職業上の転出超過数の約85%が20代の者となっており、学校卒業を機に、県外に流出していると考えられる。

(8) パートタイム労働者の雇用状況

県内のパートタイム労働者（1日の所定労働時間又は1週の所定労働日数が一般の労働者より短い者）は、平成19年の「毎月勤労統計調査」年報の速報値をみると、常用労働者総数に占める割合は28.6%であり、このうち女性パートタイム労働者は77.4%を占めている。

2 主要な課題

(1) 障害者雇用率の達成指導の強化及び雇用の一層の促進

障害者の雇用状況は、昨年度やや改善されたというものの、市町村における雇用率は、1.92%（全国平均2.28%）と著しく低く、また民間における未達成企業も依然多く存在する中、雇用率達成指導の強化が必要である。

さらには、障害者自立支援法が施行され、福祉的就労から一般雇用への移行が重要な取組となってきており、関係機関との連携を一層深め、一般雇用への移行を積極的に促進する必要がある。

(2) 雇用のミスマッチ解消等のための雇用対策の推進

新規求人数が減少傾向にある中、依然として職種、能力・経験、雇用形態（正社員・非正社員）等による雇用のミスマッチが多くみられる。

特に、求職者が正社員での就職を希望する中であって、全体の求人に占める正社員の求人割合は低く、求人・求職者間でニーズのミスマッチが依然存在しており、未充足のまま期間満了となる求人も多く存在していることから、効果的なマッチングと求人確保及び充足率向上のための取組強化が必要である。

また、雇用保険受給者の早期再就職の促進のために、効果的な取組の実施、検証、改善を図る必要がある。

(3) 労働力確保・人材育成の推進

本格的な人口減少社会の到来や若者を中心とした県外への人口流出により、今後、県

内の現役世代人口の減少が拡大していくと、地域経済を支えていくことが困難となることから、労働力の県外への流出抑制及び県外からの流入促進を図るための施策を講じる必要がある。

産業界のニーズに対応した人材育成について、岐阜労働局、岐阜県、（独）雇用・能力開発機構岐阜センター等の関係機関と連携しながら推進するとともに、増加している県内への進出企業が求める労働力確保・人材育成と高度化を図る必要がある。

(4) 若年者の就職支援・職業意識形成支援の実施

フリーター等の非正社員にとどまる若者が依然多い中、意欲を持って働き、経済的にも自立できるようにすることが喫緊の課題となっており、「再チャレンジ支援総合プラン」に基づく各種施策を着実に実施し、一人でも多くの若者の自立を支援することが重要である。

(5) 65歳までの雇用機会の確保

労働力人口が減少していく中で、働く意欲と能力を有する高齢者が長年培った知識・経験を生かし、社会の担い手として引き続き活躍していくことが重要であり、「70歳まで働ける企業」の普及を目指しつつ、65歳までの雇用確保措置（段階的引上げ）が法制化された中、希望者全員の65歳までの継続雇用の実現が重要となっている。

(6) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

近年、日雇い派遣等、労働者派遣の中でも特に雇用が不安な働き方が生じてきていることや、いわゆる偽装請負等の違法派遣が増加しており、また、これらが雇用が不安定な非正規労働者増加の象徴として論じられている状況にあることから、派遣労働者の雇用の安定を図るとともに、派遣労働者が安心、納得して働くことができる環境を整備することが課題となっている。

(7) 外国人雇用対策の推進

外国人留学生をはじめとする専門的・技術的分野の外国人労働者の就業促進を図る必要がある。

また、就労する外国人労働者の労働環境の改善については、日系人等の外国人労働者の就労状況をみると、派遣・請負形態が中心で、雇用が不安定、社会保険への未加入のものが多など問題があり、能力の発揮、日本国内への定着促進のため労働環境の改善に向け、就労実態の把握、事業主指導の強化等による雇用管理の適正化が求められている。

(8) 良好な雇用機会の創出・確保

岐阜県の有効求人倍率は全国で高位を維持し、雇用環境は改善されているものの、若者の早期離職や雇用のミスマッチ等の問題は依然として改善されていない。

また、一方で雇用環境の地域格差も存在しているため、地域の労使団体による就職支援事業を支援するとともに、雇用機会の創出に向けた意欲の高い地域に支援を重点化し、地域の自主性と関係者の連携を重視しつつ、地域の雇用機会の創出を効果的に促進するための施策等を講じる必要がある。

(9) 女性の就職支援のための雇用施策の推進

子育てをしながら再就職を希望する女性等が増加していることから、マザーズサロンにおけるきめ細かい職業相談や保育関連サービスの情報提供等の充実を図る必要がある。

児童等を扶養する母子家庭の母等については、福祉関係機関と連携を図り、就労による自立をより一層支援する必要がある。

(10) 安心して働ける雇用環境の整備

生活保護受給者については、受給者の大幅な増加とともに、その抱える問題の多様化、受給期間の長期化等の問題がみられることから、自立を図るため福祉事務所等と連携し、個々の状況に応じた就職支援が必要である。

刑務所出所者等の社会的自立を図るためには、就職することが最も重要であり、保護観察所等関係機関との連携により支援を図る必要がある

(11) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

人口が減少している状況下において、経済社会の持続的な発展を可能にしていくためには、誰もが生涯を通じ、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方が主体的に選択可能となるとともに、仕事と生活の調和のとれた働き方ができる社会の実現が必要である。

岐阜県は共働き世帯が多い中で、特に女性が子育て期、子育て後も働き続けることができる環境作りを推進するため、企業に対する周知や支援が必要であるとともに、求職者に対する情報提供が必要である。

(12) 地方公共団体との連携

地域活性化のためには、地域の実情が多岐にわたることから、地域の視点に立って、よりきめ細かい取組を実施していく必要がある。

雇用対策をはじめとする諸施策を地域において効果的に実施していくためには、地域のニーズを的確に把握しつつ、地方公共団体が実施する産業施策、福祉施策、教育施策等との緊密な連携が必要である。

雇用施策の重点

1 重点施策

(1) 障害者に対する就労支援の推進

ア 障害者法定雇用率達成指導の強化

未達成企業の66.3%を占める1人不足企業について、平成19年より10%以上の減少を目指し、次の取組を強化する。

- ・大企業や金融機関等地域で影響力がある企業に対する雇用促進指導
- ・雇入れ計画作成命令を発した企業に対する強力な指導
- ・1人不足企業及び0人雇用企業に対する積極的な雇用促進指導
- ・除外率の段階的縮小及び法改正に向けた動向に係る情報提供

イ 市町村機関の障害者法定雇用率達成指導の強化

平成19年の市町村機関の障害者雇用状況において、不足数のあった市町村に対して

達成指導を強化する。

ウ 障害者の雇用機会拡大への取組強化

増加する有効求職者の就職を促進するため、次の取組を効果的、効率的に運営する。

- (ア) 障害者に対する相談支援体制の充実・強化を図り、障害の種類及び程度等障害者個々人の状況に応じた的確できめ細かな職業指導・職業紹介・求人開拓、各種支援制度の活用等により、障害者の一層の就職促進を図る。
- (イ) 岐阜県、(社)岐阜県雇用支援協会、(独)高齢・障害者雇用支援機構岐阜障害者職業センター等と連携し、積極的な求人開拓、就職面接会の開催、障害者雇用に理解・協力を求めるための周知・啓発等を行う。
- (ウ) トライアル雇用制度、ジョブコーチ支援事業及び多様な委託訓練制度を活用して就職促進を図る。
- (エ) 助成金等の各種支援制度を積極的に周知・活用し、障害者の再就職の促進を図る。

エ 障害者福祉施策等との一層の連携強化による「福祉的就労から一般雇用」への移行促進

当局との連携のもとに岐阜県が策定した障害福祉計画における福祉施設利用者の平成23年度の年間一般就労移行者数「110」人を達成するため、県及び市町村の障害者福祉施策と連携し、障害者の「福祉的就労から一般雇用」に向けた地域の就労支援に係るネットワークを強化する。

このため、福祉等の関係者からなる「障害者就労支援チーム」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を行う。

さらに、障害者が就労支援について適切なサービスを選択できるよう、岐阜所に設置した「障害者の就労サービスワンストップ相談窓口」の活用を促進する。

また、特別支援学校との連携を一層強化し、職場実習先の確保等重点的な取組を行う。

県の取組 (県の取組とは、県と国との連携事業及び県単独事業の具体的内容を記載したものです。「以下同様」)

ア 事業主に対する支援強化

「障害者雇用企業開拓コーディネーター」を設置し、ハローワークとの連携のもと、県内企業を訪問し、求人・職場実習受入の働きかけや、個々の企業ニーズや実情を踏まえた専門的な助言・提案等、障害者雇用のためのきめ細かい支援を実施する。・・・(国との連携を行うもの)

イ 障害者に対する支援の強化

- (ア) 民間機関やNPO法人といった多様な委託先を開拓し、障害者の幅広いニーズに応じた障害者委託訓練の実施及び職場適応訓練の実施を図る。・・・(国との連携を行うもの)
- (イ) 岐阜労働局、ハローワークと協力して障害者就職面接会、セミナーを

開催する。・・・(国との連携を行うもの)

ウ 一般就労への移行促進に向けた支援体制の整備

国の関係機関、市町村、各法人等と連携し、現在岐阜及び飛騨地域の2圏域に設置されている「障害者就業・生活支援センター」を拡大し、地域の就労支援に係るネットワークを強化する。・・・(国との連携を行うもの)

エ 障害福祉サービス事業の推進

就労継続支援A型事業等を活用し、新たに障害者を多数雇用する企業や、生産ラインの一部工程を福祉施設に発注するなどにより、施設内で生産活動を行う障害者の工賃の大幅な向上に寄与する事業を新たに実施する企業に対し支援する。

(2) 雇用のミスマッチ解消等のための雇用対策の推進

ア ハローワークにおける的確な求人・求職のマッチング

(ア) 予約制、担当者制による就職支援

適切な支援を行うことで、就職に結びつく可能性の高い求職者に対する予約制、担当者制による就職支援を行う。

(イ) 効果的な職業能力開発の活用

職業訓練の受講が必要な求職者に対しては、的確な職業相談を実施するとともに、相談の過程を詳細に記録し、早期受講指示に努める。

受講指示に当たっては、求職者の意思を尊重しつつ、求人者ニーズと求職者の適性・能力・職業経験・各訓練コースの内容等を十分に審査し、当該求職者にとって再就職に結びつく可能性が最も高いものを選定する。

訓練受講者の再就職を促進するため、職業相談、職業紹介等就職に向けた個別支援を実施する。

県の取組

ア 就職につながる研修事業

(ア) 新規立地企業雇用推進研修

進出企業の人材ニーズに基づく研修を実施し、未就業者を即戦力として養成し、進出企業への就業を促進する。

(イ) 委託訓練事業

離職者、障害者等を対象に、就職につながる職業訓練を実施し、就業を促進する。・・・(国との連携を行うもの)

(ウ) 雇用直結型IT人材養成事業

未就業者等を対象に、IT技術者として必要な知識、マナー等の研修を行い、地元企業との就職マッチングを行う。

(エ) 社会人学び直しプログラム

育児が一段落した女性やフリーター等を対象に、ものづくり企業への

就職に必要な能力を習得する研修を実施する。

イ 雇用保険受給者に対する早期再就職促進の強化

雇用保険受給者に対して早期の段階から積極的な支援に努めるとともに、失業認定部門と職業相談部門の連携を強化し、初回講習等の効果的活用、求職活動支援セミナー等のハローワークサービス支援メニューへの適切な誘導、緊要度に応じた早期再就職支援コーナー等の活用、再就職手当の活用等により、早期再就職を積極的に支援する。

ウ 求職者の個々の状況に応じた的確な就職支援

(ア) 早期再就職支援コーナーの効果的運営

就職支援ナビゲーターを活用し、早期再就職の緊要度が高い求職者の選定を的確に行い、計画的、かつ、体系的にきめ細かな再就職支援プログラムを実施する。

(イ) 再チャレンジプランナーによる早期再就職支援

十分な能力がありながら効果的な求職活動の進め方がわからない若年者や、リストラ等による退職後、計画的、かつ、効果的な求職活動ができない中高年齢者等の再就職促進のため、再チャレンジプランナーを活用した再就職支援を実施する。

エ 求人充足対策の強化

求人担当制、事業所担当制、求人受理時の条件緩和指導を含めたきめ細かなコンサルティング等による個別支援の強化を図る。

求人者ニーズに基づく積極的なマッチングの推進、面接会等、求人事業所のPR機会を提供する。

オ 正規雇用拡大に向けた支援

受理求人のうち非正社員求人が過半数を占めている中、多くの求職者が正社員を希望していることから、正社員として雇用することのメリット等を企業に周知・指導することにより、正社員求人の確保に努める。

県の取組

正規雇用拡大のため次の支援を行う。・(国との連携を行うもの)

ア 人材チャレンジセンターにおいて、正社員就職を支援する。

イ 産学官が連携したインターンシップを推進する。

ウ 正規雇用拡大のための企業向けセミナーを開催する。

(3) 労働力確保・人材育成の推進

ア U・Iターン対策の推進

U・Iターン希望者が円滑に地方に移動ができるよう東京都、愛知県、大阪府の主要なハローワーク(計6所)に「地方就職等支援コーナー」(仮称)が平成20年度に設置され、就業、起業及び地域の社会貢献を目指す地方就職希望者への相談・援助が行われることから、岐阜県が実施するU・Iターン対策事業に積極的に協力し、地域

雇用対策の推進に努める。

イ 人材育成対策の推進

(インターンシップの推進については、 の2の(1)のイの(イ)「大学生に対する職業意識啓発事業の実施」の項目で既掲。人材育成に係る職業訓練については、 の1の(2)のアの(イ)「効果的な職業能力開発の活用」及び の2の(1)のエ「職業能力開発行政との連携」の項目で既掲。)

県の取組

ア 若年者等の県外への流出を抑制するため、人材チャレンジセンターによるきめ細かな就職支援の充実や、産学官連携によるインターンシップの推進等に取り組む。

また、県内への流入を促進するため、県外の若年者等と県内企業とのマッチング機会の強化や、県内企業の魅力発信等により、U・Iターン就職の拡大を図る。・・・(国との連携を行うもの)

イ 進出企業の人材ニーズに基づく研修を実施し、県内の未就業者(若年失業者、離職者、フリーター)や育児が一段落した女性を進出企業の即戦力として養成する。

さらに、進出企業からの生産管理等への要求に応えるため、教育機関等(高専、たくみアカデミー等)の施設や人材を活用した在職者訓練等を実施し、企業内の人材の高度化を推進する。・・・(国との連携を行うもの)

2 基本的施策

(1) 若年者雇用対策の推進

ア 若年失業者等の就職支援、地域との連携

(ア) 「ハローワークによるフリーター常用就職支援事業」による総合的支援の実施

不安定な臨時的就労を繰り返すフリーター等に対して、就職実現プランの作成やハローワークが有する様々な支援メニューを総合的に活用し、常用就職に向けた支援を積極的に行う。

(イ) 若年者試行雇用の推進

若年失業者(未就職卒業者を含む。)に実践的な能力を取得させて常用雇用を推進するため「若年者トライアル雇用事業」を実施する。

また、無業状態が長期間継続している者に対しては、働く自信と意欲を高めつつ、段階的に常用雇用に促すため、短時間勤務による「長期若年無業者等トライアル雇用」を実施する。

中小企業が有している技能・技術等を円滑に次世代に継承するため、若年求職者に対して「技能継承トライアル雇用」を実施する。

さらに、雇用の安定に遅れがみられる年長フリーターについては、「若年者雇用

促進特別奨励金」の活用により就職支援を図る。

(ウ) 地域との連携・協力による若年者就職支援対策の展開

ハローワークは、効果的な若年者の就職支援対策を推進するため、岐阜県が設置した「若年者のためのワンストップサービスセンター（岐阜県人材チャレンジセンター）」において実施する民間団体委託による若年者の職業意識形成・職場定着支援事業等を支援する。

(I) 「職業能力形成システム（ジョブ・カード制度）」の普及推進

地域ジョブ・カードセンターと密接な連携を図りつつ、ジョブ・カード制度の普及に努めるとともに、職業能力形成プログラムの一つである有期実習型訓練に係る求人の開拓を行う。

また、職業能力形成機会に恵まれていない求職者に対し、ジョブ・カード作成・交付についてキャリア・コンサルティングを行い、ジョブ・カード交付後は、職業能力形成プログラムのあっせんに努める。

県の取組

ア 国からの委託事業である「若年者地域連携事業」の推進（「人材チャレンジセンター」への委託事業）・（国との連携を行うもの）

(ア) 県外における合同企業説明会を開催する。

(イ) 県外大学内における合同企業説明会を開催する。

(ウ) 高校生の保護者・進路指導者向けセミナーを開催する。

イ 地域若年サポートステーションの設置

若年者の社会的自立を目指し、個々の置かれた状況に応じて、個別的・継続的な支援を行う「地域若年サポートステーション」を新設し、当該事業を推進する。・（国との連携を行うもの）

イ 在学中からの職業体験機会の充実

(ア) 中高校生等に対する職業意識形成支援事業の充実

高卒就職ジョブサポーターによる積極的な学校訪問により学校等との連携を図りつつ、「総合的な学習の時間」等を活用し、ハローワーク職員、企業人等を講師として学校に派遣し、職場や産業の実態、働くことの意義、職業生活等に関して生徒に理解させ、自ら考えさせる「キャリア探索プログラム」を実施する。

また、「職場体験活動」（ジュニアインターンシップ）や、中学校を対象として岐阜県教育委員会が主唱のもとに実施される「キャリアスタートウィーク」について積極的支援に努める。

(イ) 大学生に対する職業意識啓発事業の実施

適職選択のための自己理解等を促進するため、関係機関と連携し、学生に対する各種セミナーや適職相談を実施する。

また、民間団体への委託による「インターンシップ受入企業開拓事業」を実施し、

岐阜県インターンシップ推進協議会とともに、大学生を対象とするインターンシップの普及推進に努める。

県の取組

ア インターンシップ事業の推進

全ての県立高等学校においてインターンシップを実施できる環境を整備する。・・・(国との連携を行うもの)

イ 職業観醸成モデル事業

ニート・フリーター対策として、小中高生の発達段階から、職業観の醸成や職業人としての資質向上につながるキャリア教育を推進する。・・・(国との連携を行うもの)

ウ こどもたくみ塾

地域の子ども達を対象に、ものづくり体験講座を開催し、ものづくりへの関心を高める。

ウ 新規学卒者等に対する就職支援策、職場定着の推進

(ア) 新規高卒者等に対する就職支援策の実施

新規高卒者の就職機会の拡大を図るため、高卒就職ジョブサポーターを活用して生徒のニーズに応じた個別求人開拓を学校と連携して行う。

高校 2, 3 年生を対象として、職業への理解促進、就職活動等の講習を内容とした「高校生に対する就職ガイダンス」を民間団体に委託して実施する。

(イ) 新規大卒者等に対する就職支援策の実施

岐阜県学生就職対策連絡協議会が開催する大学等就職担当職員を対象としたセミナーへの協力や就職支援マニュアルを活用した就職支援ノウハウを大学等に提供し、就職支援機能の強化に努める。

新規大卒者等に対して、ハローワークヤングスポット岐阜の利用を促進し、職業指導、職業相談を実施するとともに、岐阜県、(社)岐阜県雇用支援協会と連携し、「大学・短大等卒業者採用企業合同説明会」を開催する。

県の取組

企業合同説明会の開催

岐阜労働局、岐阜県雇用支援協会との共催で、一般及び学生を対象にした合同企業説明会を開催する。・・・(国との連携を行うもの)

エ 職業能力開発行政との連携

(独)雇用・能力開発機構岐阜センター及び県が実施する未就職卒業者やフリーターを対象とした人材育成システムである「日本版デュアルシステム」について、対象と

なる若年者への周知及び積極的な受講あっせんに努める。

また、企業における実習と教育機関における学習とを効果的に組み合わせた「実践型人材育成システム」を活用し、若者が企業の戦力として育成できるよう、システムの普及・定着に努める。

県の取組

の1の(2)「雇用のミスマッチ縮小等のための雇用対策の推進」、同(3)「労働力確保・人材育成の推進」の項目で既掲。・(国との連携を行うもの)

(2) 高齢者雇用対策の推進

ア 企業における高年齢者の雇用機会の確保

高年齢者雇用安定法に基づき、平成19年度からすべての企業において63歳以上の高年齢者雇用確保措置の実施が義務付けられていることを踏まえ、平成25年度にかけて65歳までの高年齢者雇用確保措置が確実に講じられるよう、事業主に対する指導・援助等を行う。

また、60歳代半ば以降の高年齢者が働ける職場の拡大に向け、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクトを着実に推進する。

イ 中高年齢者の再就職の援助・促進

改正雇用対策法の施行による労働者の募集・採用における年齢制限の禁止を徹底し、中高年齢者の応募の機会を拡大するとともに、ハローワークの職業相談窓口における綿密な職業相談の実施、中高年齢者トライアル雇用事業及び職業訓練制度等の施策の活用等により、中高年齢求職者の再就職の促進を図る。

特に、団塊の世代をはじめとする60歳以上の高年齢者については、的確な支援に取り組む。

ウ シルバー人材センター事業の活性化

平成19年度に、岐阜局、岐阜県、(社)岐阜県シルバー人材センター連合会により協議で策定された「岐阜県シルバー人材センター事業活性化計画」(シルバー人材センターの会員を2010年度までに23,100人に増やすという目標)に基づき、相互の連携の下にシルバー人材センター事業の活性化を図る。

さらに、市町村の協力を得つつ、地域に密着した事業運営体制を確立し、シルバー人材センター事業を引き続き推進するとともに、事業の趣旨を踏まえた適正就業の確保、円滑な業務運営が図られるよう、適切な指導を行う。

エ 人材チャレンジセンターにおける中高年齢者支援事業との連携

平成20年度から、人材チャレンジセンターにおいて高年齢者に対する職業相談や就職活動支援セミナーが開始されることから、その周知に協力し、職業紹介を希望する高年齢者に対してハローワークにおいて職業相談・紹介を行う。

県の取組

ア 高齢者の早期再就職の支援

(ア) 人材チャレンジセンターにおける中高年齢者に対する職業相談・就職活動支援セミナーを実施する。・・(国との連携を行うもの)

(イ) 中高年齢者トライアル雇用の促進に向けた周知広報に協力する。・・(国との連携を行うもの)

(3) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

民間や地方公共団体等による職業紹介事業や労働者派遣事業が、法令を遵守しつつ、その機能と役割を十分に発揮するよう、局における許可・届出及び指導監督等の需給調整事業関係業務の効果的、かつ、効率的な実施に努め、職業安定法及び労働者派遣法の円滑な施行を図る。

(4) 外国人雇用対策の推進

ア 外国人求職者に対する適切な職業紹介の実施

外国人来所者に適切に対応するため、通訳を配置した「外国人雇用サービスコーナー」(岐阜・大垣・多治見・美濃加茂)における職業相談・紹介による適正な就労の確保及び日系人キャリア形成専門員及び日系人就職促進ナビゲーターによる日系人就業支援事業の推進を図る。

イ 外国人留学生をはじめとする専門的・技術的分野の外国人の就業促進

専門的・技術的分野における外国人労働者の就業促進を図るため、大学や地方自治体との連携により就職支援を行うとともに、その能力の発揮、日本国内への定着促進を念頭に置き、企業における外国人労働者の雇用管理の改善のための取組を支援する。

ウ 外国人労働者の雇用環境改善の推進

外国人雇用状況の届出により把握した外国人労働者の雇用状況に基づき、事業所訪問等を行い、雇用管理改善のための助言・指導を実施する。

特に、日系人集住地域については、地方自治体や地域コミュニティー等とも連携し、定住化が進んでいる日系人等の安定雇用の促進、不就労の日系人若年者等に対するキャリア形成等、外国人労働者の雇用環境の改善を推進する。

(5) 良好な雇用機会の創出・確保等

雇用機会創出の主な担い手である中小企業を育成するため、関係機関の連携により、中小企業労働力確保法を活用し、人材の確保・育成及び魅力ある職場づくりの支援を行う。

(6) 女性の就職支援のための雇用施策の推進

ア 子育てする女性に対する再就職支援の充実

マザーズサロンにおいて、子ども連れで相談しやすい環境のもとで、子育てをしながら就職を希望する者に対し、地方公共団体等との連携による子育て支援に関する情報の提供及び個別就職支援等の総合的な支援を実施する。

イ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童等を扶養する母子家庭の母等について、家庭環境等に配慮した職業相談・紹介の実施、職業訓練受講指示による技能習得、特定求職者雇用開発助成金や試行雇用事業の活用等により、早期就職促進を図る。

県の取組

ア 女性の再就職支援

マザーズサロンと連携を図り、人材チャレンジセンター事業や女性向け職業訓練の活用等の個々人の状況に応じた適格支援を実施する。・・(国との連携を行うもの)

イ 育児が一段落した女性を対象に、ものづくり企業への就職に必要な能力を習得する研修を実施する。

ウ 母子家庭の母等の就業支援

母子家庭等就業・自立支援センターにおいて、就業や自立に関する相談、講習会の開催等を行い、母子家庭の母等の就業・自立を支援する。・・(国との連携を行うもの)

(7) 安心して働ける雇用環境の整備

ア 就職困難者に対する雇用対策の推進

就職が特に困難な者を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支給される特定求職者雇用開発助成金等を活用し、これらの就職困難者の雇用の促進を図る。

また、就職困難者が試行雇用から常用雇用へと移行し、就職困難者が就労しやすいように雇用環境の改善を実施した事業主に対して支給される「雇用支援制度導入奨励金」の活用を促進する。

なお、奨励金制度の運用については、岐阜県地域労使就職支援機構と適宜連携・協力して行う。

イ 介護分野における雇用管理改善の推進

急速に進展する高齢化社会に向け、(財)介護労働安定センター岐阜支部等関係機関と連携を図りつつ、事業主に対する助成金制度の周知と活用を図り、介護分野における人材確保及び雇用管理の改善を推進する。

また、県が介護分野の人材不足対策として新設する「岐阜県地域福祉協議会(高齢人材確保分科会)(仮称)」が行う事業等に委員として協力する。

県の取組

介護現場で深刻化している人材不足に対応するため、平成20年度に「岐阜県地域福祉協議会(高齢人材確保分科会)(仮称)」を新設し、各関係機関等と協力して多面的な取組を検討し、実践する。・・(国との連携を行うもの)

ウ 生活保護受給者等に対する就職支援

生活保護受給者等の就労による自立の促進を図るため、福祉事務所、刑務所及び保護観察所等関係機関と連携を図り、就労先の確保等就労支援に努める。

県の取組

ア 生活保護受給者で稼働能力保有者のうち未就労者に対して、就労阻害要因を排除するための就労支援プログラムを実施する。

イ 支援対象者に対して、岐阜労働局及び福祉事務所と連携を図り、就労支援事業の周知と就労支援を促進する。・ ・ ・(国との連携を行うもの)

エ 公正な採用選考の推進

公正な採用選考システムの確立を図るための雇用主に対する指導、啓発については、「人権教育・啓発に関する基本計画」(平成14年3月閣議決定)を踏まえつつ、就職の機会均等を保障することが同和問題等の人権問題の中心的課題であるとの認識に立ち、公正採用選考人権啓発推進員未設置事業所に対する設置勧奨及び同推進員制度が効果的に機能する制度・運営面での充実、企業トップクラスに対する研修会の充実等に努めるとともに、小規模事業所や民間の需給調整機関に対する指導・啓発を行う。

また、全国高等学校統一応募用紙等の適正な応募書類の使用の周知徹底及び公正な採用選考についての各種啓発資料の作成・配布等により、雇用主に対する指導、啓発を実施する。

(8) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)実現

仕事と生活の調和のとれた働き方を求める求職者に対し、個々の環境やニーズに応じて、仕事と生活の調和に取り組んでいる企業の情報提供を実施するとともに、適時適切できめ細かな職業相談等支援を実施する。

県の取組

ア 企業の子育て支援の取組促進

(ア) 「仕事と家庭の両立セミナー」を開催し、企業経営者に対し社員の両立支援や働き方の見直しを行うことについての理解を深め、企業内における自主的な取組を促進する。

(イ) 「岐阜県子育て支援企業登録制度」による企業の取組を支援する。

(ウ) 仕事と家庭の両立に向けた積極的な取組を行う企業に対し奨励金を交付し、企業の取組を支援する。

イ 求職者に対する情報提供

「岐阜県子育て支援企業登録制度」登録企業を優先した合同企業説明会を

開催する。

ウ 多様な働き方の実現に向けた取組の促進

長時間労働の縮減のため、早く家庭に帰る日（毎月 8 がつく日）の普及促進を行う。

(9) 地方公共団体との連携

雇用施策をはじめとする労働施策については、国と地方公共団体は相互に連絡・協力することが重要である。

このため、岐阜労働関係連絡会議の開催等、局幹部と岐阜県幹部が労働施策全般にわたり、実のある意見交換を行う場や職業安定部長を連絡責任者とする連絡窓口を活用するなどにより、相互の連絡基盤を強化する。

また、市町村、国の地方支分部局等との連携にも十分配慮する。

県の取組

岐阜労働局と県との定期的な連絡会議を開催する。・ ・(国との連携を行うもの)

雇用施策に関する数値目標

1 職業安定行政における数値目標の設定

職業安定行政の各種施策を積極的に推進するため、「地方計画策定項目(全国で目標を設定して取り組む項目)」と「目標設定項目(各地域の実情に応じ設定して取り組む項目)」毎に目標数値を設定し、この目標数値は P D C A サイクルによって管理を行う。

具体的な目標設定は以下のとおりである。

(1) 地方計画策定項目

項 目	目 標
就職率(*1)	ハローワークの紹介により就職した者の比率 36.9%以上
雇用保険受給者の早期再就職割合(*2)	基本手当の支給残日数を、所定給付日数の 3 分の 2 以上残して早期に再就職する者の割合 35.3%程度に引き上げ
求人充足率(*3)	20.5%以上
障害者の就職率(*4)	平成 19 年度末有効求職者数 + 平成 20 年度の新規求職者数の合計者数に対する、ハローワークの紹介により就職した者の比率 20%以上

(*1)就職件数(常用計) / 新規求職申込件数(常用計)

(*2)雇用保険受給資格者のうち早期に就職した者の比率

(*3)求人充足数(常用計) / 新規求人数(常用計)

(*4)就職件数(20 年度計) / ((有効求職者数(19 年度末時点) + 新規求職者数(20

年度計))

(2) 目標設定項目

ア 障害者雇用対策の目標

項 目	目 標
障害者トライアル開始者数、常用移行率	開始者数 148人以上 常用雇用移行率 80%以上
「チーム支援」対象者(就職)数 (*5)	「チーム支援」対象者(就職)数 95人以上
障害者雇用率(*6)	平成 20 年障害者雇用状況報告での障害者雇用率達成企業割合を 56%以上、平成 21 年では 58.0%以上
岐阜県教育委員会の障害者実雇用率	障害者採用計画の終期である平成 20 年 12 月 31 日までに、平成 17 年 6 月 1 日現在の実雇用率(1.45%)から 0.4 ポイント以上の上昇
市町村機関の障害者法定雇用率達成機関割合	平成 21 年に 90%以上 (平成 20 年度達成機関目標数: 6 機関) (平成 21 年度達成機関目標数: 6 機関)

(*5)「就労支援コーディネーター」の活用等により福祉的就労から一般雇用へ移行(就職)した件数

(*6)各年 6 月 1 日現在の障害者雇用状況報告における障害者雇用率達成企業割合

イ 若年者対策の目標

項 目	目 標
フリーターの常用雇用者数	4,400 人以上
新規高卒者の就職内定率	100%
若年者等トライアル開始者数、常用雇用移行率	開始者数 984 人以上 常用雇用移行率 80%以上

ウ 高齢者雇用対策の目標

項 目	目 標
60 歳以上の高齢者の就職件数	2,978 件以上
51 人以上規模企業のうち 65 歳以上定年企業等の割合 (*7)	平成 21 年高年齢者雇用状況報告で 55%以上

中高年齢者トライアル開始者数、常用雇用移行率	開始者数 46人以上 常用雇用移行率 75%以上
------------------------	-----------------------------

(*7)51人以上規模企業のうち65歳以上定年企業、65歳以上希望者全員継続雇用制度企業及び定年廃止企業の割合

エ その他の目標

項目	目標
再就職支援プログラム開始件数、就職率(*8)	就職支援ナビゲーター1人当たり150件以上 就職率 80%以上
就職実現プラン等作成件数、就職率(*9)	再チャレンジプランナー1人当たり ・就職実現プラン作成件数 250件以上、就職率75%以上 ・総合的な支援計画作成件数 27件以上、就職率80%以上 ・チャレンジ計画作成支援件数72件以上、就職率80%以上
正社員求人割合(*10)	雇用形態が正社員である求人割合 50%以上
マザーズサロンにおける就職割合	担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者数150人以上、就職率73%以上
生活保護受給者等就職支援事業の就職率	就職支援対象者の就職率 55%以上

(*8) 分母のうちの就職者数 / プログラム終了者数

(*9) 分母のうちの就職者数 / プラン終了者数

(*10) 新規正社員求人数 / 新規求人数(構成比)

2 岐阜県と共同で定める数値目標

県の課題に対する施策等の中で、共同で設定する目標項目は以下のとおりである。

項目	目標
障害者福祉施策等との一層の連携強化による「福祉的就労から一般雇用」への移行促進	福祉施設利用者の平成23年度の年間一般就労移行者数 110人
「福祉から雇用へ」推進5ヶ年計画に基づく生活保護受給者等就労支援事業の促進	平成21年度までに参加者の就職率を60%に引き上げる

「平成20年度 岐阜県雇用施策実施方針」策定の概要

岐阜労働局職業安定部職業安定課

【策定趣旨】

- ◆ 地域の実情に応じた雇用対策を推進するため、雇用対策法が改正され(平成19年8月施行)、各都道府県労働局長は、毎年度、雇用に関する施策を講ずるための方針を定めることとなった。
 改正前：厚生労働大臣が「雇用対策基本計画」策定
 ↓
 改正後：厚生労働大臣が「全国指針」策定、各都道府県労働局長が「雇用施策実施方針」(地方方針)策定
- ◆ 密接な連携の下、労働局と県の施策を円滑かつ効果的に推進していくため、各都道府県労働局長は、知事の意見を聞いて、「雇用施策実施方針」(地方方針)を策定する。

【現状と主な課題】

現 状	主 な 課 題
I 障害者の雇用状況 ○法定雇用率達成企業の割合が低迷 ○地方公共団体の実雇用率の伸び悩み ○障害者の自立支援 II 雇用のミスマッチ ○職種、能力・経験、雇用形態(正社員・非正社員)等による需給のミスマッチ III 労働力の県外流出及び県内への進出企業における人材確保難	☆法定雇用率達成指導の強化及び雇用機会の拡大 ☆「福祉的就労から一般雇用」への移行促進 ☆正規雇用の拡大 ☆中高年齢者の就職支援 ☆労働力の県外への流出抑制と県内への流入促進 ☆進出企業等の人材確保 ☆企業の人材ニーズに応じた職業能力開発・向上

【具体的取組の主なもの】

I 障害者の就職支援

○「福祉的就労から一般雇用」への移行促進

- ・県が設置する「障害者雇用企業開拓コーディネーター」（2名、年間500社訪問）との連携を図り、特別支援学校生徒や福祉施設等の障害者の雇用・職場実習先企業の拡大を推進。

（ハローワークの支援により、福祉的就労から一般雇用へ移行する件数を、平成23年度に110件とする。）

○障害者就職面接会の開催

- ・ハローワークは参加企業の確保を行うとともに、県と協働で参加求職者へ周知広報等を行い、障害者の就職を促進。

（19年度は47事業所、216人参加、24人就職。20年度は50事業所、今年度比10%増の障害者の参加により就職30人を目指す。）

○「障害者就業・生活支援センター」の設置・育成

- ・県との協働により、障害者に対する就業・生活面での相談・支援を一体的に行う「障害者就業・生活支援センター」の増設、育成支援を実施。

（現在は岐阜・飛騨圏域の2センター。20年度は西濃・中濃圏域に増設し、計4センターで年間100人以上の就職を目指す。）

II 就職支援

○正規雇用の拡大

- ・ハローワークは、人材チャレンジセンターが行うフリーター等に対する職業相談や企業向けセミナー等を職業相談時や求職者向けPRコーナー等で周知。

○中高年齢者への就職支援

- ・人材チャレンジセンターの中高齢者への職業相談等と連携したハローワークでの職業紹介を実施。
- ・中高齢者のトライアル雇用促進に向け、制度の周知を県と連携して実施。

Ⅲ 労働力確保支援

○労働力の県外への流出抑制と県内への流入促進

- ・県との協働によるインターンシップ受入企業の開拓及びその事業を支援。

(受入企業開拓数420件、参加学生数430件をさらに1件でも増やす。)

- ・U・Iターン就職促進のため、県が収集した企業情報を、労働局は東京、愛知、大阪のハローワーク内に設置される「地方就職支援コーナー」に提供。

(19年度の情報提供施設数1か所を、20年度は6か所に提供する。)

○進出企業等への人材確保

- ・企業誘致等による進出企業の求人に対し、ハローワークは早期充足に向けて職業紹介、ハローワーク会議室を使った就職面接会等を積極的に実施。

○企業の人材ニーズに応じた職業能力の開発・向上

- ・県が実施する職業訓練に対し、ハローワークは県と連携して的確に受講を指示。