



厚生労働省
群馬労働局発表
平成27年4月13日

【照会先】
群馬労働局職業安定部職業安定課
課長 根岸 誠
課長補佐 吉田 修一郎
(電話) 027-210-5007

報道関係者 各位

「平成27年度群馬県雇用施策実施方針」を策定

群馬労働局(局長 内田 昭宏)は、群馬県の実情に合った雇用施策を機動的に推進するため、「平成27年度群馬県雇用施策実施方針」を定めました。

本方針は、雇用対策法施行規則に基づき、群馬労働局長が群馬県知事の意見を聞き、群馬県の実情に応じた課題と、それに対する施策並びに群馬県が講ずる産業振興施策、福祉施策及び教育施策等を盛り込むことにより、両者が密接な連携の下、雇用対策が円滑かつ効果的に実施され、県内雇用情勢の改善を図ることを目的として策定しております。

なお、群馬県知事から群馬県雇用施策実施方針に定める事項について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、緊密な連携・協力を図っていくこととしております。

○雇用対策法施行規則抜粋


(国と地方公共団体との連携)

第13条1項

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関係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。

平成27年度

群馬県雇用施策実施方針

 厚生労働省
群馬労働局

平成27年度群馬県雇用施策実施方針 目次

1 趣旨	1
2 現下の雇用をめぐる状況	1
3 平成27年度における重点施策の推進の基本的視点	2
4 平成27年度における重点施策	2
(1) 地方創生に向けた取組等の推進	2
① 良質な雇用の場の確保	2
② 人材育成の推進	3
③ ワーク・ライフ・バランスの推進	4
(2) 全員参加型社会の実現に向けた取組の推進	4
① 女性の活躍推進	4
② 若者の正規雇用の促進	5
③ 障害者雇用の促進	6
④ 高齢者雇用の促進	7
(3) その他	8
① 人手不足対策	8
② 生活保護対策	9

1 趣旨

現在、我が国は少子高齢化の急速な進展による人口減少の問題に直面しており、雇用施策にも大きな影響を与えている。このような中、雇用をめぐる諸課題の解決に向けて、地域の実情や特性を踏まえ、国及び地方自治体がそれぞれの強みを活かして、連携しつつ、これを一体的に推進していくことが極めて重要である。

群馬県においては、現在、知事を本部長、群馬労働局長等を副本部長とする「群馬県雇用戦略本部」が設置され、群馬県の実情等を踏まえた的確な雇用対策の推進を図っているところであるが、群馬県及び群馬労働局としては、雇用をめぐる課題が山積する中、同本部の議論を踏まえ、さらに密接に連携して施策を推進していく必要があると認識している。

このため、群馬労働局においては、雇用対策法施行規則（昭和41年7月21日労働省令第23号）第13条第1項の規定に基づき、群馬労働局長が群馬県知事の意見を聞き、両者が密接な連携の下、雇用対策を円滑かつ効果的に実施することを目的として、「群馬県雇用施策実施方針」を策定するものである。

2 現下の雇用をめぐる状況

県内の雇用失業情勢は、平成20年9月のいわゆるリーマンショックを契機に大幅に悪化し、その後、徐々に回復する中、平成23年3月の東日本大震災の影響で一時的に停滞したものの各種政策の効果などにより、平成26年の有効求人倍率は、1.15倍（年平均）となったほか、平成25年5月から22か月（平成27年2月現在）連続で1倍台を維持するなど緩やかな改善を続けている。

しかしながら、平成26年4月の消費税率引き上げに伴う駆け込み需要とその反動減の長期化などを要因として、求人数が減少しており、改善傾向にはあるものの、先行きに不安定要素を抱えている状況にある。

また、中長期的に見ても、人口、経済の東京一極集中や企業の生産拠点の海外シフトが進む中で、県下における製造業の就業者数が大きく減少するなど、「ものづくり立県」を標榜している本県の基盤産業である製造業での就業者の割合が低下しているところである。

以上のような状況の中で、群馬県においては、近年、県外の大学・短大に進学した学生のうち、6割以上がそのまま県外に就職しているなど、若者を中心とした人材の流出が顕著になっているところである。日本創成会議が発表した提言「ストップ少子化・地方元気戦略」によれば、本県は、35市町村のうち20市町村が「消滅可能性都市（※）」に該当するなど人口減少問題に直面しているとの報告も出されている。

また、非正規雇用労働者の割合も全体の3割を超え、そのうち、若い世代では、正規雇用労働者に就きたいものの機会が得られていない「不本意非正規労働者」の比率が他の世代に比べて高くなっているが、一部業種においては、雇用のミスマッチ等により、人手不足感が顕著になってきている。

さらに、県下の管理職労働者に占める女性の割合は全国平均より低い状況にあり、障害

者雇用についても、このところの取組の強化により、県下の状況は大きく改善しているものの、なお、全国平均には至っていない状況にあることから、さらなる取組の推進が求められている。

(※) 消滅可能性都市とは、2040年における20～39歳の若者女性の人口が2010年の5割以下になると推計される市町村として、日本創成会議が発表したもの。

3 平成27年度における重点施策の推進の基本的視点

以上のとおり、全般的に雇用情勢は改善傾向にあるものの、なお一部に不透明感が拭えず、少子高齢化の進展による人口減少や若者の県外流出といった問題が顕在化している本県にあっては、「地方創生」に向けた取組が最重要課題であり、特に雇用対策面からは、安定した生活の基盤となる良質な雇用機会の確保と、地方創生を担う人材の育成にむけた対策の推進が必要である。

また、非正規雇用の割合が高い若者をめぐる現状、いまだ全国平均に達していない障害者の雇用状況や女性の登用状況を踏まえると、希望する者が安心して活躍できる「全員参加型社会の実現」も極めて重要な課題である。

このため、群馬県及び群馬労働局は、以上の共通認識に立って、地方創生に向けた取組の推進及び全員参加型社会の実現に向けた取組の推進を最重点としつつ、以下の雇用に係る各般の施策を連携・協力して、一体的に推進することとする。

4 平成27年度における重点施策

(1) 地方創生に向けた取組等の推進

① 良質な雇用の場の確保

ア 企業誘致、産業振興策の積極的展開による雇用機会の創出

企業の新たな立地は、地元の雇用を確保するうえで極めて重要であることから、引き続き、企業立地セミナーなどを通じて群馬県の立地優位性を積極的にアピールし、優良企業の誘致に努めるとともに、将来を見据えた産業用地の確保にも市町村と連携して取り組む。

また、既に立地している企業の県外流出は、雇用の減少につながることから、企業パートナー（県職員）による企業訪問や立地企業懇談会の実施などを通じ、きめ細かなフォローアップに努め、企業が操業しやすい環境を整備し、さらに県内への拠点化・集約化を促進する。

さらに、本県の優れた立地環境を活かし、今後成長が期待される、医療・ヘルスケアなどの健康科学産業、コンベンション関連産業など、成長産業の創出・育成を進め、女

性や若者がいきいきと働きつづけることができる雇用の場を創出していく。

また、新たな雇用の場として起業・創業支援にも取り組み、創業機運の醸成として、関係機関との連携を図るほか、大学生の創業意欲を高めるため、創業者と対話・交流する機会を設ける。創業希望者の育成支援として、群馬県産業支援機構に創業関連の相談等に対応するマネージャーを設置し、専門家派遣などの支援を実施する。

イ 正社員求人確保

良質な雇用の場の確保に当たっては、特に、安心・安定して働ける正規雇用の場が重要である。このため、群馬県及び群馬労働局においては、共同して県下の企業に対して、正社員雇用の重要性についての周知啓発や正社員求人の提出に向けた産業界への要請等に取り組むとともに、「群馬県若者就職支援センター(ジョブカフェぐんま)」及びハローワークにおいて積極的に正社員求人の開拓を実施する。

② 人材育成の推進

ア 若者の人口流出防止に向けた県内企業とのマッチングの強化

若者の人口流出に歯止めをかけるためには、学生等に対し県内企業の情報を積極的に発信しつつ、併せてマッチングに向けた取組を強化し、県内企業への就職に結びつけていく取組が必要である。このため、県内及び首都圏の大学等に本県の優良企業の情報を提供するとともに、群馬県、群馬労働局及び大学等が連携しつつ、U・Iターン就職のため、ジョブカフェを拠点として「Gターン全力応援事業」を実施する。平成25年度に発足させた首都圏や県内の大学等で組織したU・Iターン就職支援協力校制度「Gターン倶楽部」を活用し、県内企業訪問バスツアーや合同企業説明会などに取り組む。

さらに、県内企業でのインターンシップの受け入れについて、群馬労働局、県内企業等と連携・協力し、Gターン倶楽部参加の84大学を始め各大学に働きかけ、学生の県内企業でのインターンシップ参加を促し、一人でも多くの学生が県内企業で就職するよう努めていく。

イ 職業訓練による人材育成の推進

地域のニーズに即して、効果的な分野での職業訓練の充実を図るため、群馬県、群馬労働局及び関係機関が連携し、職業訓練全体の調整を図りながら訓練コースの設定の見直しを行い、求職者支援訓練及び委託訓練等の計画策定を行う。

県(県立産業技術専門校)が、民間教育訓練機関等に職業訓練や就職支援業務を委託して実施する訓練(委託訓練)では、介護、保育、建設なども含めた幅広い訓練コースを設定し、求職者等に対して多様な職業訓練の機会を提供する。

また、訓練機関とも連携を図りながら、訓練修了前からの一貫した就職相談等を行うとともに、群馬県及び群馬労働局が共同して、訓練修了後に就職面接会を実施することにより、県内での安定した就職につなげる。

さらに、県立産業技術専門校において、特にものづくりに重点を置いた施設内訓練を行い、若年技術者・技能者の育成を図る。

ウ 企業内における人材育成に対する支援

安定した雇用の実現に向けては、労働者のキャリアアップも重要である。このため、

群馬労働局が所管するキャリアアップ助成金制度を積極的に活用し、非正規労働者の正規・無期雇用化や企業内訓練、処遇改善等を促進する。

また、県立産業技術専門校において、各種産業分野別教育訓練や、新入社員・中堅リーダーなどの階層別研修など、在職者に対して多様な職業教育訓練を提供することで、企業内における労働者のキャリアアップを支援する。

③ ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスの推進のためには、男女ともに育児休業を取得しやすく、仕事と育児を両立できる職場環境の整備が必要である。そのため、指導権限を有する群馬労働局雇用均等室において、育児・介護休業法に基づく事業主への指導を行うほか、育児休業等の諸制度の概要をまとめた労働者向けリーフレットの配布等を行う。

また、群馬労働局においては、次世代育成支援対策推進法の改正により、同法の有効期限の延長（10年間）や、男性の育児休業取得等に関する高度な認定基準を満たした場合の「プラチナくるみん」の創設などが規定されたことから、引き続き一般事業主行動計画の策定・届出等が義務付けられる労働者数101人以上の企業に対する周知を徹底するとともに、同法に基づく認定マーク「くるみん」及び「プラチナくるみん」の取得企業が1社でも増えるよう、認定企業の取組内容をまとめた事例集の配布等を行う。

さらに、育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、育児期、介護期も離職せずに継続して就業できるよう、ハローワークによる求人者指導の際に、育児休業等の制度の整備について要請する。

群馬県においては、育児休業制度の充実・利用促進を目的とした「育児いきいき参加企業認定制度」に、関係課で実施している企業の取組を応援する認証制度を統合し、仕事と育児の両立支援に加え、職場における女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進、介護休業の取得促進等を新たに評価項目に加えるとともに、事業規模を問わず、広く多くの企業・団体等に参加してもらえるよう取り組みやすい内容とした新認証制度「群馬県いきいきGカンパニー認証制度」を創設し、普及を図ることにより、男女ともに仕事と家庭を両立しつつ、いきいきと働くことのできる職場環境づくりを推進する。

さらに、企業の両立支援等の取組情報を、積極的に県内外の若者・学生に情報発信することにより、県内就職の促進を図る。

また、群馬県と群馬労働局が連携し、職業生活と家庭生活との両立の重要性について理解を深めるための意識啓発を実施する。特に、群馬県においては、引き続き男性の育児参加に対する企業のトップ・上司・従業員の理解を深めるため、「ぐんまのイクメン・イクボス養成塾」を開催し、群馬県が考案した「イクボス養成塾」については、より実践的な内容の参加型研修会に内容を充実して実施する。

(2) 全員参加型社会の実現に向けた取組の推進

① 女性の活躍推進

ア 子育てする女性等に対する再就職支援の充実

女性の活躍推進に向けては、まず、子育てする女性の社会進出を支援するとともに、就職後の仕事と家庭の両立支援が重要である。このため、前橋・高崎・太田の各ハロー

ワークに設置されている「マザーズコーナー」を中心に、保育所・子育て支援サービス等に関する情報等の総合的な提供に努めるほか、個々の求職者のニーズを踏まえた担当制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、求人開拓を行う。

また、群馬県が女性の就労相談窓口として設置しているジョブカフェぐんま（高崎センター）内の「ジョブカフェ・マザーズ」において、就業を希望する女性のニーズに応じた求人開拓、カウンセリング等を行うとともに、関係機関と連携し保育情報や生活支援情報を提供するほか、出産等でいったん就業を中断し、再就職を目指す女性を対象とした再就職支援セミナーを開催し、面接の基礎知識やビジネス上のマナーの講習を実施する。加えて、引き続き「出張ジョブカフェ・マザーズセミナー」を行うとともに、群馬労働局「マザーズコーナー」と連携して、子育て中の女性等を対象とした合同企業面接会を開催する。

ひとり親家庭の母等に対しては、母子家庭等就業・自立支援センターにおいて、就業相談や求人情報の提供など総合的な就業支援サービスを実施し、経済的自立を支援する。

さらに、群馬県のほか、市、関係団体と連携した子育て女性等への就職支援及び事業主に対する啓発活動を実施する。

また、群馬労働局が所管する特定求職者雇用開発助成金やトライアル雇用の活用等により早期就職に向けた支援を実施するほか、群馬県の実施する高等技能訓練促進費等事業や自立支援教育訓練給付金事業などを通じ、仕事と子育ての両立を支援する。

イ 男女雇用機会均等法の実効性の確保とポジティブ・アクションの推進

女性の活躍推進に向けては、就職後の均等待遇の確保も極めて重要である。このため、群馬県及び群馬労働局は、県内における女性の活躍状況の情報開示等を通じ、共同して男女雇用機会均等法等の一層の周知啓発を図るとともに、同法の実効性確保のため、指導権限を持つ群馬労働局雇用均等室において、積極的な指導及びポジティブ・アクションに関する必要な助言等を実施する。

また、「均等・両立推進企業表彰」を実施し、ポジティブ・アクションの普及と企業の具体的な取組を促すほか、県においては、女性の活躍推進の機運を醸成するため、県内の第一線で活躍する女性管理職等をロールモデルとして、パネルディスカッションを開催し、若い女性のキャリア形成や経営層への意識改革に向けた働きかけを実施するとともに、群馬県男女共同参画推進条例に基づいて企業内に設置している男女共同参画推進員との連携を強化し、より働きやすい職場環境の整備に取り組む。

さらに、ハローワークにおいては、求人受理時において、男女雇用機会均等法の内容等についての周知を図るほか、ポジティブ・アクションを進める上での積極的な情報提供を行う。

ウ 女性の職域拡大事業の推進

女性の活躍の場をさらに創出するため、県では、女性の採用増や職域拡大等に対する企業ニーズを掘り起こし、就業を希望する女性とのマッチングを行う「女性の職域拡大事業」を実施するとともに、群馬労働局と連携し、企業に対して、女性の採用や登用、職域拡大等の積極的な取組を呼びかけるキャンペーンを展開する。

② 若者の正規雇用の促進

ア 新規学卒者及び既卒者に対する就職支援の推進

新規学卒者をめぐる状況については、最近、企業の採用意欲が大きく高まっているところであり、群馬県及び群馬労働局においては、この機会を捉え、共同して良質な正社員雇用の必要性等について県内企業への周知徹底を図る。その上で、各ハローワークにおいて、高校や大学との連携を図りつつ、個別企業への求人開拓や新規学卒者個人に対する個別相談などの支援に取り組み、就職促進を図る。内定を得られていない新規学卒者（既卒者を含む）については、ジョブサポーターを中心に、セミナーや模擬面接及びエントリーシート・履歴書の書き方指導など、特にきめ細かな支援を行う。

併せて、ハローワークにおいて「若者応援宣言」事業を通して中小・中堅企業の採用情報等も収集し、学生等に提供することで、学生等の就職活動と企業における人材確保の支援を行う。

また、群馬県及び群馬労働局共催で新規学卒者や既卒者向けの就職面接会を開催する。

さらに、群馬県においては、県内3か所（高崎、桐生、沼田）に設置しているジョブカフェぐんまにおいて、利用者の意向や適性を踏まえた求人開拓を行うとともに、ビジネスマナーなどの各種就職セミナー、企業見学会などを組み合わせて、カウンセリングから職業紹介・職場定着までの一貫したきめ細かな支援を実施する。また、ジョブカフェぐんまのホームページをスマートフォン対応に改修して情報発信を強化するなど、若者の正規雇用に向けた取組を推進する。

イ フリーター等への就職支援の推進

フリーター等の正社員化に向けては、平成26年5月に、群馬労働局の「群馬わかものハローワーク」について、群馬県が設置する「ジョブカフェぐんま高崎センター」に併設し、両施設がその特色を活かしつつ、一体的な就職支援を行っているところであり、今後一層の連携を図り、カウンセリングから職業紹介・職場定着までの一貫したワンストップ相談窓口として、引き続き積極的な就職支援を実施する。

また、ハローワーク前橋に設置されている「わかもの支援コーナー」及び県下6箇所ハローワークに設置されている「わかもの支援窓口」において、正規雇用を目指す若年者に対して、担当者制による個別支援等を実施する。

さらに、ニート等の就職支援を強化するため、「地域若者サポートステーション」とハローワークの連携を一層促進する。

また、群馬労働局が所管するキャリアアップ助成金やトライアル雇用奨励金制度を積極的に活用し、若者の正規雇用化の促進を図る。

群馬県においては、引き続き未就職卒業者等を対象にインターンシップや短期集中型の就職支援講座を実施して、正社員就職を支援する「めざせ正社員！ぐんま若者就職応援プログラム事業」に取り組む。

③ 障害者の雇用促進

ア 企業等への障害者雇用率達成指導

障害者の雇用促進は、「全員参加型社会」を実現して行く上で、特に重要な課題であり、群馬県及び群馬労働局としては、引き続き強力に取組を推進していくこととし、ハローワークによる法定雇用率未達成企業に対する訪問指導のほか、群馬高齢・障害者雇用支援センターとも密接に連携しつつ、合同による訪問指導を実施する。

また、群馬県及び群馬労働局の共催により、障害者就職面接会や障害者雇用促進トップセミナー等を開催し、主な県内の事業主に対して意識啓発を図る。

イ 雇用・福祉・教育機関等の連携による地域の就労支援力の強化

障害者就業・生活支援センターをはじめ、地域の福祉施設、特別支援学校等の関係機関と連携し、ハローワーク職員を中心としたチーム支援により就職から職場定着までの継続的な支援を実施するとともに、法定雇用率未達成企業の人事担当者による施設等の見学会などを実施して障害者雇用の理解を深め、福祉、教育、医療から雇用への移行について、一層の促進を図る。

併せて、群馬県教育委員会においては、特別支援学校職業自立推進事業により、特別支援学校高等部生徒が就職し、働き続ける力を育成するために、関係機関と連携・協力し、外部講師による研修の実施、就業体験先の開拓、企業に対する理解の促進を図るとともに、生徒とその家族の就労意欲の向上に努め、高等部生徒の就労を支援する。

障害者就業・生活支援センターにおいては、群馬県の労働・福祉部局との連携・協力の下、障害者の地域における就業・生活両面にわたる一体的な支援を実施する連携拠点として機能するための必要な助言・指導を行うこととする。

また、群馬県が設置する「障害者就労サポートセンター」において、関係機関との連携を一層強化しつつ、特別支援学校及び障害者就業・生活支援センター等と連携した求人開拓や、企業向けセミナーの開催等による企業への情報発信の強化等により、障害者の就労を促進する。

ウ 障害者に対する職業能力開発の推進

群馬県が企業やNPO法人等の民間機関に委託して実施している障害者委託訓練を通じて、引き続き、個々の障害者の特徴及び企業ニーズに対応した多様な職業訓練の実施に努める。

エ 精神障害者及び発達障害者等の雇用促進

精神障害者の雇用促進に当たっては、ハローワークに配置している精神障害者雇用トータルサポーターを中心に求職者へのきめ細かなカウンセリング等を行うとともに、精神障害者に関する事業主の理解を促進するため、意識啓発、雇用事例の収集等、精神障害者に対する総合的かつ継続的な支援を行う。また、群馬障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターと連携し雇用及び職場定着の促進を図る。

発達障害者や難病患者については、発達障害者支援センター等の関係機関と連携しつつ、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金やジョブコーチの活用により、ハローワークを中心に、その雇用促進を図る。

④ 高齢者雇用の促進

ア 継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用確保の推進

高齢者雇用の促進に向けては、継続雇用制度の企業への浸透が効果的であり、特にハローワーク窓口での求人受理時や群馬労働局が所管する各種助成金審査時等の機会を捉えて、希望者全員が65歳まで働ける制度導入について、労働者数31人以上の企業に限らず、労働者数30人以下の企業に対しても、必要な周知、指導等を実施する。

イ 高年齢者の再就職の援助・促進

高年齢者の再就職の実現に向けては、群馬労働局が実施する「シニアワークプログラム事業」を通じて、民間団体に委託した技能講習の実施及び講習終了後の就職面接会を一体的に実施する。

また、群馬県が設置する「群馬県シニア就業支援センター」において、中高年齢者の再就職支援のための職業紹介事業や、企業などで蓄積した技能や経験を活かしたい高年齢者と企業とのマッチング事業（シニア能力活用応援事業）、遠方からの利用者に配慮した出張相談事業を実施する。また、雇用創出に係る基金を活用し、職業紹介のための求人開拓やシニア能力活用のための面接会をシニア就業支援センターと連携して実施する。

ウ 高年齢者の多様な就業・社会参加の促進

高年齢者の多様な就業ニーズに対応するため、ハローワークが実施する高年齢者就労総合支援事業を通じ、高年齢者に対するきめ細かな職業相談・職業紹介等を実施するとともに、シルバー人材センター事業により、引き続き、臨時的・短期的又は軽易な就業機会の提供や就業先の新規開拓、会員の増大を図りつつ、高年齢者の就業支援を推進する。

(3) その他

① 人手不足対策

ア 建設業の人材不足対策

2020年の東京オリンピック開催や東日本大震災からの復興需要等により、建設業の人手不足が深刻化しているため、群馬労働局が所管する建設労働者確保育成助成金の活用を通じ労働力確保を図るとともに、その円滑な活用促進のため、群馬県、群馬労働局及び関係団体等が連携して「建設業雇用管理セミナー」を開催し、助成金の周知及び事業主による活用好事例の普及を行う。

また、ハローワークにおいて、建設関係職種の未充足求人のフォローアップや求職者への求人情報の提供などの取組を実施する。

さらに、群馬県及び群馬労働局が共同して、委託訓練の建設機械運転コース修了後に計画的な就職面接会を実施することにより、建設労働者の確保を推進する。

群馬県では、建設業団体と連携し、その会員企業に若年者等の求職者を有期雇用にて雇い入れ、集合訓練や企業実習を実施することで、建設産業への入職促進とともに人材育成を図り定着を支援する事業を実施する。

イ 介護分野等の人材不足対策

福祉・介護分野は、当該職種を希望する者が少ないことや、離職率が高いこと等から慢性的に人手不足の状況となっているため、群馬労働局が所管する労働者のキャリア形成を促進するための助成制度の活用等を通じ労働力確保を図るとともに、その円滑な活用促進のため、群馬県、群馬労働局及び介護労働安定センター等が連携して「介護施設雇用管理セミナー」を開催し、助成金の周知及び事業主による雇用管理改善の取組の普

及を行う。

また、ハローワークにおいて、介護施設への求人充足に向けての助言、指導や介護分野での職業訓練の利用勧奨等のきめ細かな職業相談を行う。

さらに、群馬県、群馬労働局及び福祉マンパワーセンター等の共催で「福祉ハートフルフェア」就職面接会を開催し、介護労働者の確保を推進する。

群馬県では、介護分野の人材不足を解消するため、介護事業者が地域の求職者を有期雇用にて雇い入れ、業務に従事しながら、介護初任者研修を受講させることで、介護人材として必要な知識や技術を習得し、その後の定着を支援する事業を実施する。

また、介護分野における処遇改善の取組を推進するため、介護事業主を対象とした専門家による労務管理や職場改善等の相談援助を実施する。

② 生活保護対策

生活保護を受給する世帯の増加を踏まえ、就労が可能な者について、引き続き就労支援を強力に推進する。

そのため、ハローワークに配置した「就職支援ナビゲーター」を中心に、地方自治体の福祉部局、関係福祉機関との連携を図りながら、福祉事務所に設置した常設相談窓口でのワンストップ型の支援、地方自治体等への巡回相談等を実施して、生活保護の相談・申請段階から早期の就労支援を行う。

また、「求職者支援訓練」の活用を通じ、生活給付を受けながら効果的な訓練を実施することにより、生活保護の受給に至る前段階での就職の実現を図り自立を促進する。

さらに、群馬県、市町村、群馬労働局及び社会福祉協議会等で構成される「生活福祉・就労支援協議会」を県及びハローワーク単位で設置し、雇用部門と福祉部門の連携を図り、状況に応じてワンストップによる相談会を実施する。

なお、離職者の子弟が、高校・大学等で教育資金が必要な場合には、必要に応じて群馬県が実施する貸付制度「群馬県失業者緊急教育資金」を活用する。

平成27年度群馬県雇用施策実施方針概要

◎ 群馬県及び群馬労働局は地方創生及び全員参加型社会の実現に向けた取組を最重点とし、地方の実情や特性を踏まえ、それぞれの強みを活かして、さらに密接に連携し、雇用施策を総合的に推進する。

地方創生に向けた取組等の推進

良質な雇用の場の確保

- 県の企業誘致や産業振興施策と連携した企業説明会や人材確保セミナー等の実施
- 正社員求人確保
 - ★ 県と共同したキャンペーンの推進
 - ★ ハローワーク及びジョブカフェぐんまにおける積極的な求人開拓や正社員求人への転換の推進

人材育成・企業内でのキャリアアップの促進

- 若者の人口流出防止
 - ★ 学生に対する県内企業の情報発信
 - ★ U・Iターン就職のための合同企業説明会
 - ★ インターンシップ受入れ促進のための企業・学生への働きかけ
 - U・Iターン就職支援協力校制度(Gターン倶楽部)を活用した就職支援
- 公共職業訓練の効果的な設定と実施
 - ★ 県や訓練関係機関と連携した求職者支援訓練及び委託訓練のコース設定とその実施
- 企業内人材育成への支援
 - キャリアアップ助成金制度の活用促進を通じた非正規労働者の正規雇用化やキャリアアップの促進
 - 企業在職者へのスキルアップ研修

ワーク・ライフ・バランスの推進

- 育児休業・介護休業の取得促進
 - ★ 育児・介護休業法の周知及び取得に向けた事業主指導等の推進
 - ★ 「ぐんまのイクメン・イクボス養成塾」の開催
 - くるみん・プラチナくるみん認定制度の積極的な活用
 - 県が創設する新認証制度「群馬県いきいきGカンパニー認証制度」による職場環境づくりの推進

全員参加型社会の実現に向けた取組の推進

女性の活躍推進

- 男女雇用機会均等法履行確保
 - ★ 県と共同した女性シンポジウム等の啓発活動の実施
 - 法律の周知及び行政指導、紛争解決援助制度の的確な活用
- 子育て女性等に対する再就職支援の推進
 - ★ ハローワーク内のマザーズコーナー及びジョブカフェ・マザーズにおける求人開拓、カウンセリング、職業紹介等の実施
 - ★ 市や関係団体と連携した子育てママへの就職支援及び事業主に対する啓発活動の実施
 - 県の所管する自立支援教育訓練給付等の支援制度を活用したひとり親家庭の母等の両立の支援
- 女性の職域拡大事業の推進
 - ★ 女性の採用や登用、職域拡大等を呼びかけるキャンペーンを展開

若者の正規雇用化の促進

- 新規学卒者等への就職支援
 - ★ ハローワーク及びジョブカフェぐんまにおける学卒求人の積極的な開拓
 - ★ 高校、大学と連携したきめ細かな個別支援
- フリーター等への就職支援
 - ★ 群馬わかものハローワークを県設置の「ジョブカフェぐんま」に併設し、両施設が連携したカウンセリングから就職、職場定着までの一貫支援を推進
 - ★ 地域若者サポートステーションの運営支援
 - 若年求職者に対するインターシップ等による就職支援事業の実施

障害者の雇用促進

- 企業等への障害者雇用率達成指導の推進
 - ★ 法定雇用率未達成企業に対する訪問指導
 - ★ 県と労働局の共催による障害者就職面接会及び障害者雇用促進トップセミナーの開催
- 関係団体との連携
 - ★ 関係団体との連携による、就職から職場定着までのチーム支援により、福祉・教育・医療から雇用への移行を促進

高齢者の雇用促進

- 高齢者の安定した雇用確保の推進
 - 高齢者継続雇用制度の導入指導
- 高齢者の再就職支援
 - ★ シルバー人材センター事業による臨時的・短期的就業機会の提供
 - 技能講習及び講習終了後の面接会を一体的に実施
 - 群馬県シニア就業支援センターにおける職業紹介、能力活用

その他

人材不足分野対策

- 建設業及び介護分野等の人材不足対策の推進
 - ★ 県、労働局及び関係団体との共催により、訓練終了直後に就職面接会を開催
 - ★ 県、労働局及び関係団体との連携により、「雇用管理セミナー」を開催し、助成金の周知、雇用管理改善の推進
 - 建設、介護分野での人材育成・定着支援

生活保護対策

- きめ細かな相談の実施
 - 福祉事務所に配置した就職支援ナビゲーターによる常設相談窓口でのワンストップ相談や地方自治体等への巡回相談などのきめ細かな支援

★労働局・群馬県、■労働局、●群馬県