

平成21年度高知労働局雇用施策実施方針

I 趣旨

世界的な金融不安などの高まりなどから、国内においても景気の悪化が急速に広まっている中、中小企業を中心として事業活動の縮小による非正規労働者の雇止めや雇用調整による離職者の発生などが問題となっており、国と地方公共団体との密接な連携に基づいた機動的な雇用対策の実施が不可欠となっている。

高知県においては、依然として、有効求人倍率が全国と比べて低位で推移するなど、総体的に雇用の場が不足しており、雇用情勢は厳しい状況が続いている。また、人口の減少に伴う過疎化の進行や高齢化の急速な進展に加え、若年者の県外流出の増加など、将来的な労働力人口の減少による地域の活力の低下が懸念される場所である。

このような状況の下、高知県においては、企業の積極的な誘致のほか、産業の振興と雇用の創出を県政の重要課題として位置付けるとともに、知事を本部長とする「雇用対策本部」を設置し、雇用対策に全部局を挙げて取り組んでいる。また、本県産業の成長戦略を示し、県民所得の向上や雇用の創出を目指す「産業振興計画」の策定を進めており、平成21年度を実行の年としてスタートする予定である。

このため、高知労働局は、毎年度、高知労働局（以下「労働局」という。）及び公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）における雇用に関する施策を講ずるに際しての方針（以下「雇用施策実施方針」という。）を高知県知事の意見を聞いて策定することにより、当該施策を高知県の講ずる雇用・福祉・産業振興施策等との密接な連携の下に円滑かつ効果的に実施する。

また、雇用施策実施方針に定めた事項について、高知県知事からの要請があったときは、速やかにその要請に応じるように努めるものとし、地域において緊密な連携・協力関係を構築していくこととする。

II 最近の雇用情勢

現下の雇用失業情勢は、全国では、景気後退が進む中で有効求人倍率が低下するなど、下降局面にある。特に、有効求人倍率は、平成20年1月に0.99倍となり、以降13か月連続で1倍を下回った。

高知県内の状況は、平成19年7月以降有効求人倍率が0.5倍台で推移していたが、全国的な景気の悪化等により、平成20年7月以降、0.4倍台となり、雇用環境は依然として厳しい状況が続いている。

III 雇用における課題

1 雇用の安定と維持

景気の急速な悪化に伴い、県内においても非正規労働者の雇止め等発生しているところであり、労働局内に『緊急雇用対策本部』を設置し、雇用維持等の要請や再就職支援について迅速な対応を行ったところである。

今後とも、こうした雇用調整等が発生した場合、離職前からの支援を行う等、ハローワークにおけるセーフティネットとしての役割を適切に発揮することが重要である。

2 地域における雇用機会の確保及び雇用の創出

本県においては、総体的に、求職者に対して求人が大幅に不足しており、求人確保が

重要な課題であることを踏まえ、ハローワークは、引き続き、求人確保に全力で取り組む必要がある。

また、新たな雇用の創出に当たっては、企業誘致の更なる促進、農林業を中心とする第1次産業における新たな雇用創出など、本県の特性を活かした雇用の創造に向け、高知県と連携を図った雇用対策が重要である。

さらに、地域雇用開発促進法に基づき、自発的な創意工夫により、積極的に雇用機会の創出に取り組む地域に対する支援を強化するなど、今後とも、地域における関係機関と連携し、雇用創造を推進することが重要である。

3 雇用のミスマッチの縮小

求人と求職のバランスをみると、職種においては、「事務的職業」、「生産工程・労務の職業」については特に求人倍率が低く、「専門・技術的職業」、家庭生活支援サービス等の「サービス業」については求人倍率が高くなっている。

雇用形態では、「正社員」を希望する求職者が多いが、「正社員」求人が少ない。また、パートタイムについては、正社員に比べて求人倍率が高くなっている。

就職に至っていない理由では、「希望する職種での求人がなかった」、「年齢などの条件が合わなかった」、「労働時間・休日などの条件が合わなかった」が多くなっているなど、職種や労働条件などの要因による雇用のミスマッチがある。

高知県においても平成21年2月から「高知しごとネット」をホームページで開設しているが、引き続きハローワークを核として、求人・求職者それぞれに対するサービスの拡充に努め、それぞれのニーズに対応したマッチングを促進する必要がある。

4 若者の就職の促進

県内の若者の完全失業率（17年国勢調査）は、15歳～19歳が24.0%、20歳～24歳が15.9%、25歳～29歳が10.5%であり、それ以外の年齢層より高くなっており、若者の就職を支援する必要がある。

一方、平成20年3月高校卒業予定者の就職内定状況（20年6月末現在）は、90.7%と前年同月に比べ0.05ポイント上昇した。しかし、内定者の51.4%が県外事業所であり、若年労働力の県外流出が進んでいる。

このため、県内企業への就職促進に向け、高校卒業予定者に対する県内求人拡大及び早期提出促進を図るなど、学校と連携した就職支援が重要である。

5 障害者の就職の促進

ハローワークにおける障害者の就職件数は、増加しているものの、精神障害者、発達障害者を中心に求職者の増加が顕著となっている。障害者一人一人が地域で生き生きと生活していくために、県下の福祉・教育施設や職業能力開発施設等との連携を図っていくとともに、障害の特性に応じたきめ細かな支援が必要である。

民間企業等における障害者の雇用状況をみると、平成20年6月1日現在の民間企業における障害者の実雇用率は1.67%、法定雇用率達成企業の割合は52.8%であり、全国平均をそれぞれ上回っているものの、約半数の企業が未達成となっている。一方、公的機関における障害者の実雇用率は、都道府県の機関は2.16%であり、法定雇用率を達成しているが、市町村の機関では1.69%であり、達成機関の割合は45.9%に留まっている。また、法定雇用率2.0%が適用される教育委員会においても1.6%となっている。このため、法定雇用率未達成となっている公的機関と企業に対して、法定雇用率達成に向けた具体的な助言・指導が必要である。

IV 平成21年度の雇用対策

1 重点施策

(1) 現下の雇用失業情勢を踏まえた対応

ア 雇用調整を行う企業の雇用の安定のための支援

経営環境の悪化により事業規模の縮小を余儀なくされ、雇用調整を予定している企業等の動向把握に努め、雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金、労働移動支援助成金、派遣労働者雇用安定化特別奨励金を活用した雇用維持支援を実施する。

イ 雇用調整等により離職を余儀なくされる者への支援

雇用調整等により離職を余儀なくされる労働者に対して、関係機関と連携しながら、迅速かつ適切な再就職支援や住居の確保支援を行う。

(2) 雇用の場の確保の推進

ア 求人開拓の推進

求職者に対して求人が大幅に不足しているため、求人開拓を積極的に実施するとともに、個々の求職者の希望に応じた求人開拓、正社員求人の開拓を推進する。また、高知県地域共同就職支援センターと連携して、ハローワークの利用が少ない県内企業に対してハローワークの活用と求人申込みを勧奨する。

イ 地域の雇用創出に向けた支援

(ア) 雇用創出に向けた意欲の高い地域への支援

平成21年度中には、県下全市町村が同意雇用創造地域となる予定であることから、地方公共団体における産業振興施策との連携の下に、創意工夫ある雇用創造の取組を支援するため、地域雇用創造推進事業（パッケージ事業）等の実施を促進する。

なお、パッケージ事業等の実施を希望する地域に対しては、地域のニーズに基づく雇用創造に係る事業構想等について、関係機関と連携の下、地域雇用戦略チームを設置し、総合的な支援を行う。

また、パッケージ事業を実施しようとする地域において、雇用創造に大きな効果が得られる地域ブランド商品の開発や販路開拓等の新たな取組に対して支援する平成20年度創設の地域雇用創造実現事業の事業構想策定を援助するとともに、当該地域において、新たに先導的な事業を開始する創業者等に対し、創業等に要した費用の一部を助成する雇用創造先導的創業等奨励金の支給対象となる事業計画策定を支援する。

(イ) 雇用創出を支援する助成金の活用

事業所の新設等創業に係る情報を収集し、（財）高知県産業振興センター等の関係機関や金融機関とも連携して、地域雇用開発助成金等創業を支援する助成金の周知を行い、活用を促進する。特に、高知県を含む雇用改善の動きが弱い21道県において、地域の重点分野で創業する中小企業事業主に対して助成を行う地域再生中小企業創業助成金の周知を積極的に行い、雇用機会の増大を図る。

ウ ふるさと雇用再生特別基金事業及び緊急雇用創出事業との連携

地域の実情や創意工夫に基づき、地域求職者等を雇い入れて実施する「ふるさと雇用再生特別基金事業」及び企業の雇用調整等により、解雇や継続雇用の中止により離職を余儀なくされた非正規労働者、中高年労働者等の次の雇用へのつなぎの雇用就業機会の創出を行う「緊急雇用創出事業」を効果的に実施するため、高知県及び市町村

との連携を図る。

(3) 雇用のミスマッチ縮小の推進

ア 求人・求職のマッチング

(ア) 求職者・求人者サービスの実施

地域の労働市場の状況、求人者や求職者のニーズなどを踏まえつつ、的確に求人・求職のマッチングに努める。

また、求人者の採用ニーズを的確にとらえ、求職者に魅力ある求人条件の提案等求人充足に係るコンサルティングを実施する。

さらに、未充足求人に対しては、そのフォローアップを着実に実施するなど、求人者サービスを積極的に実施する。

(イ) 個々の求職者の状況に応じた就職支援

早期再就職を望んでいるなど緊要度の高い求職者に対しては、きめ細かな職業相談を実施するため、再チャレンジプランナーを配置し、就職実現プラン等の策定により、求職者の状態に応じて計画的な求職活動を支援するとともに、就職支援ナビゲーターを配置し、予約制、担当者制によるきめ細かな職業相談を行う。

また、ハローワーク高知「安定就職コーナー」においては、日雇派遣労働者等に対して、安定就職ナビゲーターが担当制による個々のニーズを踏まえた計画的で一貫した支援を行う。さらに、常用就職に向けて就職活動を行う不安定就労者に対して、職業相談、職業紹介の機能を強化するとともに、民間住宅入居初期費用等の貸与を行うことにより、安定した就職の実現を図る。

(ウ) 再就職意欲の喚起

雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、初回講習、雇用保険説明会において、早期再就職のメリット、長期失業のデメリット、ハローワークのサービスメニュー等を説明し、早期再就職の意欲を喚起する。

また、自己分析の方法、応募書類の書き方、面接での自己PRの仕方など、就職活動に必要な知識を習得させる就職支援セミナーの参加を促進し、就職活動を支援する。

(エ) 職業訓練の活用

職業能力による雇用のミスマッチを解消するため、職業訓練の受講が有効な求職者に対しては、高等技術学校や(独)雇用・能力開発機構高知センターで実施している訓練及び民間教育訓練機関等に委託されている訓練コース等の職業訓練情報を提供し、できるだけ早期に受講指示・推薦を行う。

また、(独)雇用・能力開発機構高知センター等の訓練機関と連携し、受講者及び修了者に対する職業相談を行い、就職に至るまでの一貫した支援を実施する。

(オ) ジョブ・カード制度の普及

フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母等の職業能力を形成する機会に恵まれなかった者に対して、企業・教育機関で実践的な職業訓練等を実施し、その修了証、職務経歴や教育訓練経歴、取得資格などの情報をまとめ、就職活動に活用すること等を目的とするジョブ・カード制度(職業能力形成プログラム)の普及を関係機関と連携して促進する。

イ マザーズサロン高知による再就職支援

マザーズサロン高知で、就職活動を行う子育て中の女性等への職業相談、保育関連サービス情報等の提供を行うとともに、重点支援対象者に対しては、担当者制によるき

め細かな職業相談を行う。

また、高知県、高知市等を構成員とした「高知子育て女性の就職支援協議会」を開催し、関係機関との連携を推進する。

ウ 高知県地域共同就職支援センター（愛称：ハローワークジョブセンターはりまや）による就職支援

平成21年3月に設置した「ハローワークジョブセンターはりまや」において、高知県が実施する産業・雇用対策と連携した就職支援を実施する。

(4) 若年者雇用対策の推進

ア ジョブカフェこうち等との連携

若年者に対する幅広い就職支援メニューをワンストップで提供するために、高知県が設置している「ジョブカフェこうち」と併設しているハローワーク高知「若者相談コーナー」の両施設が連携して、効果的な若者の就職を推進する。また、県が新たに設置する「ジョブカフェこうち・幡多サテライト」とハローワーク四万十が連携して、幡多地域における若年者の就職支援を強化する。

さらに、ニートを支援する「若者サポートステーション」や「高知黒潮若者自立塾」と連携して、個々の若者の状況に即した就労支援を推進する。

イ フリーター常用雇用化の推進

常用雇用での就職を目指すフリーター及び30代後半の不安定就労者（年長フリーター）に対して、フリーター常用就職サポーターによる綿密な相談・援助等を行うとともに、若年者トライアル雇用及び若年者等正規雇用化特別奨励金を活用し、常用雇用を促進する。

ウ 新規学卒者に対する就職支援策の推進

県内企業への就職促進を図るため、高知県や高知県教育委員会と連携して、事業主団体を通じて、高卒求人の早期提出及び採用枠拡大の要請を行う。

高知県と連携し、「若者就職フェア」、「高校生就職フェア」等の面接会及び面談会を開催して、就職機会の拡大を図る。

応募前の職場見学を推進し、ミスマッチの解消に努めるとともに、高卒就職ジョブサポーター等による職業相談を実施する。

エ 在学中からの職業意識形成支援の実施

在学中の早い段階から職業観の形成を促進するため、各高等学校と連携し、企業の人事担当者等によるキャリア探索プログラム（職業講話）を実施する。

また、中学校、高等学校と連携して、職場見学、ジュニア・インターンシップの受入企業を開拓するとともに、高知県や高知県教育委員会が実施する「高知県地域産業担い手人材育成事業」を支援する。

オ 若者の応募機会の拡大の推進

青少年の募集、採用に当たり、過去の就業形態や離職状況等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うことや、学校卒業者についても、新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件の設定やできる限り年齢の上限を設けないといった措置を講ずるよう努めることを趣旨とする「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」の事業主への周知・啓発に努め、若者の応募機会の拡大を図る。

(5) 障害者雇用対策の推進

ア 企業等における障害者雇用の推進

過半数の企業が法定雇用率を達成していることを踏まえ、未達成企業に対しては、指導基準に基づいた厳正な指導を行う。また、ハローワークにおける法定雇用率未達成企業に対する達成指導においては、高知県障害者就労支援チーム及び福祉保健所等と連携した同行訪問等により、障害者雇用や支援策（障害者初回雇用奨励金など）についての理解の浸透を図り、企業における障害者雇用に結び付ける。

公的機関に対しては、障害者雇用に係る職域の拡大や業務の確保について助言・指導を行う。

ハローワーク高知で実践している知的障害者の雇用（チャレンジ雇用）の実例及び労働局、ハローワークにおける知的障害者と精神障害者の職場実習受入れの経験をもとにした指導により、企業及び公的機関における知的障害者の事務補助分野への職域拡大を図る。

イ 職業相談・職業紹介等の実施

障害者個々の障害の態様に応じた職業相談、職業紹介、求人開拓を実施するとともに、トライアル雇用等を活用し、就職を促進する。

また、高知障害者職業センターのジョブコーチを活用する等、職場定着の促進を図る。

高知県や関係機関と連携し「障害者雇用合同面接会」を開催し、就職機会の拡大を図る。

ウ 雇用・福祉・教育の連携による就労支援の強化

(ア) 「チーム支援」による福祉・教育から一般雇用への移行支援

ハローワークが中心となって、地域の福祉施設、特別支援学校等の関係機関と連携して「障害者就労支援チーム」を編成し、個別の支援計画の作成、同計画に基づいた就職準備から職場定着までの一連の支援を行う「チーム支援」により、福祉・教育から一般就労への促進を図る。

(イ) 福祉施設や特別支援学校における就労支援の促進

高知県障害者就労支援チーム及び高知障害者職業センターと連携し、福祉施設及び特別支援学校（保護者も参加）を対象に、一般雇用や雇用支援に関する理解の促進を図るセミナーを共催で開催する。

また、特別支援学校卒業生の一般就労に向けての情報共有や支援策を検討する「実務担当者会」及び障害者の一般就労の支援促進に向けて、就労移行支援事業者等の支援技術の向上や連携、ネットワーク化を図るための「就労移行支援事業所等連絡会」に参画し、進路指導や就労支援施策について助言し、就労支援のノウハウの向上を図る。

福祉施設利用者については、一般就労を希望する障害者の早期求職登録を勧奨し、障害者就業・生活支援センター及び福祉施設等との連携を図りながら、的確な支援を行うことにより、早期就職を図る。

(ウ) 地域の関係機関とのネットワークの構築

各地域の自立支援協議会等に参画して、障害者就労支援に係る助言を行うとともに、県内福祉保健所、市町村の福祉部門、特別支援学校、福祉施設等の関係機関との情報

を共有することで、各地域における障害者就労支援体制の確立を図る。

(エ) 就業面と生活面における一体的な支援の拡充

既設の障害者就業・生活支援センターに対しては、当該センターが地域における身近な就業・生活支援の拠点として機能するよう、必要な助言・指導を行う。

また、高知県障害者就労支援チームとの連携の下、障害者就業・生活支援センター未設置の障害福祉圏域において、新たなセンターの早期設置を図る。

(オ) 障害者に対する職業能力開発の推進

高知県との連携により、障害者委託訓練を障害者の雇用促進の支援策として積極的に活用し、障害者の就労を支援する。

エ 精神障害者・発達障害者に対する雇用対策の強化

(ア) 職場実習を活用した就労支援

福祉施設利用の精神障害者における実習先確保が困難な実態があることから、労働局において精神障害者の職場実習受け入れを実施するとともに、実習終了後における継続的な職業相談等により、一般就労への移行促進を図る。

(イ) 医療機関等との連携による支援体制の推進

ハローワークにおいて、医療機関と連携したジョブガイダンス事業を実施し、医療機関を利用する精神障害者が求職活動に踏み出すための支援を行う。

また、ハローワークと高知県立療育福祉センター発達支援部との間で確立している協力体制を活用し、両機関が連携し、情報を共有することで効果的な支援を行う。

2 基本的施策

(1) 安心して働ける雇用環境の整備

ア 労働者派遣事業等の適正な運営の確保

労働者派遣事業の適正な運営を確保するため、派遣元事業主、派遣先事業主、請負業者及び、発注者に対する個別指導を行う。

また、「派遣・請負事業者セミナー」を開催し、適正な運営について、周知、徹底を図る。

イ 有期契約労働者の雇用管理改善等

契約社員や期間工等の有期契約労働者の雇用管理の改善を図るため、ガイドラインを活用した相談支援を実施するほか、有期契約労働者から正社員への転換を図った場合の助成金制度の活用等により、正社員への転換の促進を図る。

ウ 生活保護受給者及び母子家庭に対する就労支援

ハローワークと福祉事務所等とが連携した就労支援チームにより、生活保護受給者等に対する一貫した就労支援を推進する。また、母子家庭の母等に対しては、マザーズサロンによる総合的な支援のほか、職業訓練の積極的かつ効果的なあっせん、「特定求職者雇用開発助成金」や「トライアル雇用制度」などの活用により、早期再就職を図る。

(2) 高齢者雇用等の推進

ア 高年齢者雇用確保措置の確実な実施

高年齢者雇用安定法に基づき、高年齢者雇用確保措置を講じていない中小企業に対して的確に助言・指導を実施し、改善が見られない事業主に対して勧告を行う。50人以下の企業については、求人受理時等の機会をとらえて、確保措置の実施を促進する。

イ 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する取組の推進

年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けて、改正雇用対策法に定められた募集・採用における年齢制限禁止の義務化について、事業主に対する継続的な周知・啓発及び求人受理時等における指導等による徹底を図る。

ウ 高年齢者の再就職の促進

ハローワークにおいて、きめ細かな職業相談・職業紹介等を実施するとともに、中高年齢者トライアル雇用奨励金や特定求職者雇用開発助成金、高年齢者雇用開発特別奨励金等を積極的に活用し、再就職の促進を図る。

また、労働局は、団塊世代を始めとする高年齢者の再就職支援として、地域団塊世代雇用支援事業を事業主団体に委託して実施する。

エ 70歳まで働ける企業の普及促進

労働局は、70歳まで働ける企業の普及促進を図るため、事業主団体の70歳までの高齢者の一層の雇用に向けた取組を支援するため、「70歳まで働ける企業」の創出に係る事業を事業主団体等に委託して実施する。

オ シルバー人材センター事業の推進等

「高知高年齢者雇用推進委員会」「高知県シルバー人材センター事業推進連絡会議」を開催するなど、関係機関と連携し、高齢者雇用、シルバー人材センター事業の推進を図る。

(3) 応募者の人権に配慮した公正な採用選考の徹底

公正な採用選考システムの確立を図るため、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って、公正採用選考人権啓発推進員制度の充実等に努めるとともに、企業内における公正な採用選考の徹底について、経済団体等に文書で要請するなど、効果的な啓発・指導を行う。

また、全国高等学校統一応募用紙等の適正な応募書類の周知徹底や公正な採用選考についての各種啓発資料の作成・配付等により、雇用主に対する啓発・指導を実施する。

(4) 外国人の就業環境の改善

改正雇用対策法により設けられた外国人雇用状況の届出制度について、引き続き、届出の履行確保に努めるとともに、届出により把握した情報等により、事業主に対する集団指導、事業所訪問を行い、「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」を周知し、雇用管理改善のための助言・指導を実施する。

(5) 介護分野における人材確保等への支援

「福祉重点ハローワーク（ハローワーク高知）」が中心となって、高知県福祉人材センター等の関係機関と連携を図り、福祉分野に就職を希望する潜在的求職者の掘り

起こしや、きめ細かな情報提供・職業相談、面接会の開催等、福祉・介護サービス分野の人材確保対策を強化する。また、県が実施する介護人材養成の職業訓練のあつせんを行う。

さらに、介護分野の事業主に対して、助成金制度を活用した介護未経験者の雇入支援や、介護労働者の雇用管理の改善等の支援を行う。

V 雇用施策に関する数値目標

1 地方計画策定項目

以下の事項について、PDCAサイクルによる目標管理を行うことにより、求職者の就職促進を図るなど、ハローワークの機能強化を図る。

(1) 就職率（常用）

平成20年度における就職率（常用）は、23.5%（1月累計）であり、実績等を踏まえ、21.8%以上を目指す。

なお、平成20年度における各月の就職率・就職件数（一般）も参考にし、その実績の向上も目指す。

(2) 雇用保険受給資格者の早期再就職割合

平成20年度における早期再就職割合（待期期間中の就職者、再就職手当支給の有無にかかわらず、所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職した者の割合）は、25.6%（11月累計）であり、実績等を踏まえ、20.5%以上を目指す。

(3) 求人充足率（常用）

平成20年度における求人充足率（常用）は、31.8%（1月累計）であり、実績等を踏まえ、31.7%以上を目指す。

(4) 障害者の就職率

平成20年度における障害者の就職率は、14.4%（1月累計）であり、実績等を踏まえ、16.0%以上を目指す。

2 高知県と共同で定める数値目標

(1) 地域共同就職支援センター利用者の就職件数

平成21年度高知県緊急地域共同就職支援事業運営計画に定める1800件以上を目指す。

(2) ジョブカフェ利用者の就職件数

ジョブカフェこうち利用者の就職件数は、ハローワーク高知若者相談コーナーの併設効果等を踏まえ、630件以上を目指す。