

IV 高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活用促進、人材投資の強化

1 高齢者の就労・社会参加の促進

(1) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、65歳以上が活躍できる求人の開拓、再就職支援等を推進するとともに、高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を図ります。



(2) 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備

65歳を超える継続雇用や65歳以上の定年引上げ等に対する助成措置により、継続雇用延長等に向けた環境整備を図ります。

(3) 中高年齢者の中途採用拡大を行う企業への支援

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）において、中高年齢者を初めて中途採用した企業に対する助成金の活用促進により、中高年齢者の採用の促進を図ります。

(4) シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保

地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」を拡充するとともに、シルバー人材センターが人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターにおけるマッチング機能の強化を図ります。

2 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

(1) ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

ハローワーク長崎に就職氷河期世代専門窓口を設置し、わかもの支援コーナーと連携した支援を実施するとともに、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保することにより、就職氷河期世代の方々に対する総合的な支援を実施します。

(2) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の充実等

ハローワークにおける就職氷河期世代の専門窓口等と連携し、事業主・対象労働者に対し、適切に周知広報を行い、制度の適切な運用を図ります。

(3) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化

長崎・させぼ若者サポートステーションについては、ハローワーク長崎に設置する就職氷河期世代専門窓口との連携体制の構築を図ります。

行政運営方針のあらまし

(4) 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について

就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、関係者で構成するプラットフォームを形成・活用します。

3 若者に対する就職支援

(1) 新卒者等への正社員就職の支援

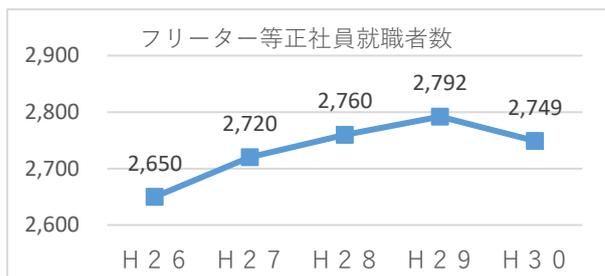
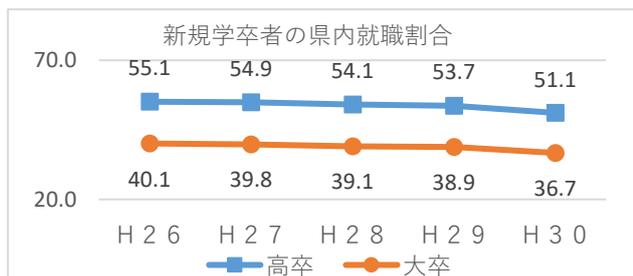
ユースエール認定の取得勧奨を積極的に行うとともに、同制度及び同認定企業に関し新卒者を始めとする若者に対し、積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組みます。

(2) フリーター等への正社員就職の支援

担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー等の実施など、正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用等により、就職支援の充実を図ります。

(3) 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

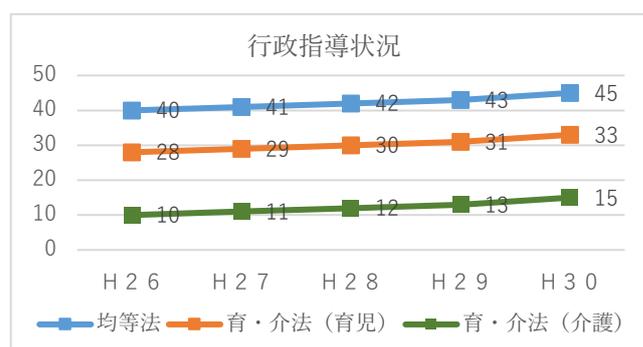
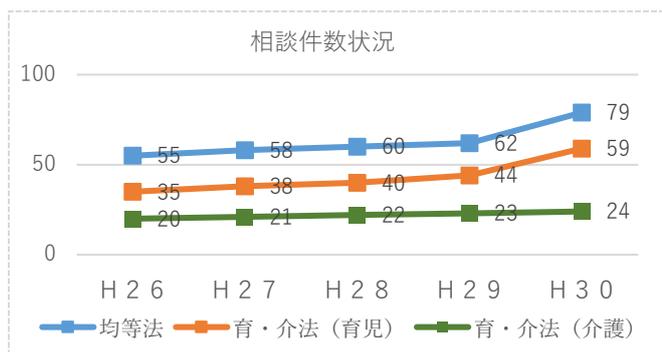
学校、サポステ等の関係機関間の連携強化にも配慮し、学校中退者等を始めとする若年無業者等への切れ目ない支援を行います。



4 女性活躍の推進

(1) 女性の活躍推進等

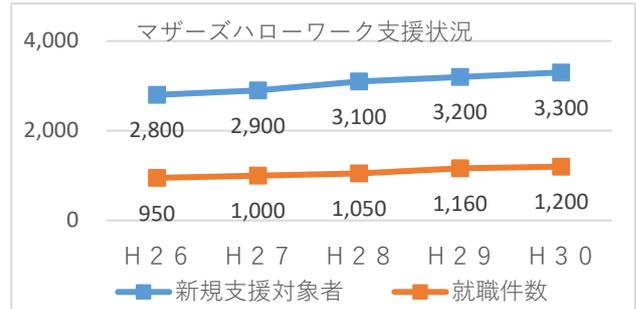
- ① 女性活躍推進法に基づく改正内容については、円滑な施行に向けて、あらゆる機会を通じて周知徹底を図ります。
- ② 男女の均等取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について男女雇用機会均等法に基づく報告徴収や紛争解決援助の仕組みを積極的に活用し法に沿った雇用管理が行われるよう周知徹底を図ります。



行政運営方針のあらまし

(2) 仕事と家庭の両立支援の推進

- ① 子育て中の女性等対象に担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施します。
- ② 子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容(令和3年1月1日施行)を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、周知徹底を図るとともに、労働者の権利侵害が疑われる事案等を把握した場合には、事業主に対し積極的な報告徴収・是正指導等を行います。
- ③ 「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」等育児休業取得等を促進する制度等の周知を図るとともに、助成金の活用等により、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を支援します。
- ④ 地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を行うとともに、助成金の活用を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境の整備促進を図ります。
- ⑤ 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120条)に基づく一般事業主行動計画の策定を支援するとともに、労働者数101人以上の義務企業の策定・届出等の徹底を図ります。



5 障害者の就労促進

(1) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化

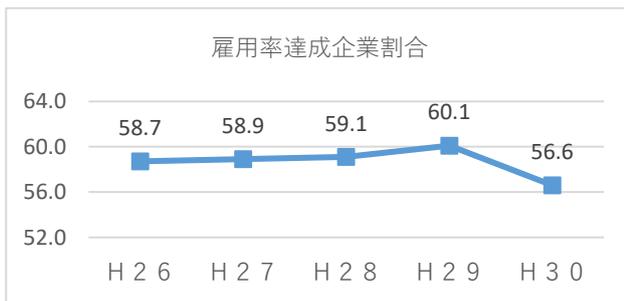
公務部門における障害者雇用及び雇用する障害者の定着支援を一層推進するため、ハローワーク長崎に職場適応支援者を配置し、支援体制の強化を図ります。

(2) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫した支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図ります。

(3) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

ハローワークに専門の担当者を配置や医療機関等と連携して、精神障害者、発達障害者、難病患者などの多様な障害特性に対応した就労支援を推進します。



6 外国人材受入れの環境整備

(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保

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・指導等の充実を図ります。

(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

外国人労働者に係る労働相談体制の強化を図るとともに、外国人労働者が容易に理解できる視聴覚教材等の周知等により、労働災害防止対策を推進します。

(3) 外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援

長崎新卒応援ハローワークに設置している留学生コーナーにおいて、企業とのマッチングの機会を設ける等、外国人留学生等に対するきめ細かな支援を実施します。

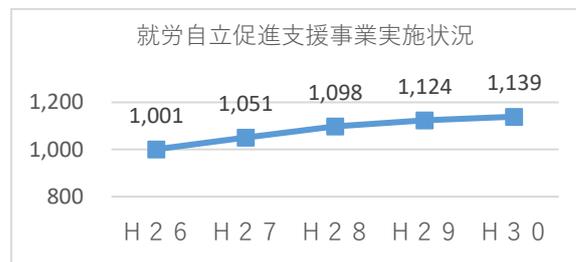
(4) 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化

外国人技能実習機構による監理団体や実習実施者への実地検査が拒否された場合等には、労働基準監督署の職員等が機構に同行して立入検査を行います。

7 生活保護受給者等の就労支援

(1) ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援

長崎市、佐世保市、両市役所内の就職支援ルームのほか、各地域の福祉事務所等への巡回相談等において職業相談・職業紹介を実施し、就職後の職場定着支援を実施します。



(2) 刑務所出所者等の就労支援

ハローワークと矯正施設・保護観察所等と連携を強化し、対象者等に対してチーム支援を実施するなど、就労支援の充実を図ります。

8 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進、技能を尊重する気運の醸成

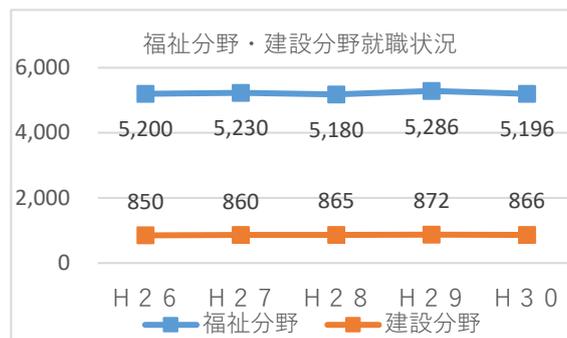
(1) 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進

- ① 労働者のキャリアプラン再設計や企業内の取組みを支援するために新設された「キャリア形成サポートセンター」（旧「ジョブ・カードセンター」）と連携し、同センターが実施する総合的な支援等の効果的な周知広報に努めます。
- ② 65歳超の高齢者の継続雇用支援のために生産性向上人材育成支援センターが実施する各企業の実情に応じたオーダーメイド型、レディメイド型の在職者向け訓練の効果的な周知に努めます。
- ③ ハロートレーニング（公的職業訓練）において、地方公共団体や関係機関と密に連携し、国家資格の取得等により正社員就職の実現を図る長期高度人材育成コースの設定促進に努めます。

9 人材確保対策の総合的な推進等

(1) 人材確保支援の充実

ハローワーク長崎、佐世保に「人材確保対策コーナー」を設置し、福祉分野のほか、建設業、警備業、運輸業など、雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化します。



(2) 地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進

地域雇用活性化推進事業について、幹部職員が地方公共団体を訪問して周知等を行い、事業の実施を促します。

(3) 成長企業等への転職支援

中途採用等助成金（中途採用拡大コース）及び労働移動支援助成金（早期雇い入れ支援コース）の周知、活用により採用機会の拡大及び人材移動の促進を図ります。

(4) 職業能力・職場情報・職業情報の見える化の推進

職場情報総合サイトおよび職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（仮称）を活用し、職場情報・職業情報等の提供による求人・求職の効果的なマッチングを図ります。

(5) ハローワークにおけるマッチング機能の充実

求職者、求人者のニーズの把握に努め、マッチングの強化を図り、ハローワークの求人情報・求職情報をオンラインで民間職業紹介事業者や地方自治体に提供する取組を推進します。

マッチング機能の強化における就職件数等

目標項目	27年度	28年度	29年度	30年度
就職件数（常用）	28,805	27,839	26,948	25,848
雇用保険受給者早期再就職件数	7,060	7,224	7,680	7,657
求人充足件数（常用）	27,684	26,447	25,733	24,750