

令和6年度 長崎県雇用対策協定に基づく事業共同実施計画

長崎県の経済は、緩やかに回復しつつあり、雇用情勢も、求人が求職を上回る中で、求人を持ち直しの動きが続いているが、物価上昇等が今後の雇用に与える影響を注視していく必要がある。

生産面では、電子部品等で生産高の増加が続いており、高水準で推移しているほか、造船業においても生産高が緩やかに増加している。さらに、半導体や航空機、造船・プラントなどの成長分野について、事業拡大に向けての動きが加速しているところである。

また、西九州新幹線の開業や民間によるスタジアムシティプロジェクトなど、まちの佇まいが大きく変わるプロジェクトが進展しており、雇用創出を含む経済効果が今後一層期待されている。

このような社会情勢等の変化に対し、長崎県（以下「県」という。）及び厚生労働省長崎労働局（以下「労働局」という。）は、平成20年度から若者の雇用対策をはじめとして県内における各種雇用対策の推進のための事業共同実施計画を策定し、相互が連携・協力し、雇用失業情勢を取り巻く課題に対応したさまざまな取組を実施してきたところである。

令和6年度においても、平成27年2月に締結した「長崎県雇用対策協定」に基づき、「長崎県雇用対策協定に基づく事業共同実施計画」を策定することとし、本計画においては、若者の県内定着や良質な雇用の確保及び地域の活性化など、県内情勢を踏まえた課題に対する対策を機動的に反映させるため、具体的な取組の内容や目標及び実施方法を定め取り組むものである。

令和6年6月

長崎県知事 大石 賢吾

厚生労働省

長崎労働局長 倉永 圭介

【目 次】

- I 「第2期 長崎県まち・ひと・しごと創生総合戦略」及び「長崎県総合計画
チェンジ&チャレンジ2025」の目標達成に向けた連携 P1

- II 「長崎県人材活躍支援センターとハローワーク長崎・つきまちセンター」等における
一体的実施事業の実施 P1

- III 若者・女性・高齢者・障害者等の多様な人材の活躍促進 P2

- IV 重層的なセーフティネットの構築及び労働環境の整備 P12

- V 産業振興等を通じた魅力ある良質な雇用の創出と人材確保 P14

- VI 数値目標 P18

I 「第2期 長崎県まち・ひと・しごと創生総合戦略」及び「長崎県総合計画チェンジ&チャレンジ2025」の目標達成に向けた連携

県と労働局は、県が策定する「第2期 長崎県まち・ひと・しごと創生総合戦略」及び「長崎県総合計画チェンジ&チャレンジ2025」の目標達成のため、緊密な連携を図り、一体となって各種対策に取り組む。

また、相互の情報を共有し雇用情勢のほか新規学卒者に関する詳細な分析を行い、雇用のミスマッチ解消、人手不足分野における人材確保並びに若者の県内就職、定着促進に向け、具体的な取組を推進する。

II 「長崎県人材活躍支援センターとハローワーク長崎・つきまちセンター」等における一体的実施事業の実施

1. 長崎県人材活躍支援センターとハローワーク長崎・つきまちセンターの運営

県と労働局は、長崎県人材活躍支援センター（フレッシュワーク・再就職支援コーナー・ウーマンズジョブほっとステーション）（以下同じ）とハローワーク長崎つきまちセンターを併設し、就労支援から職業紹介までをワンストップで実施する。

県は、長崎県人材活躍支援センターにおいて、個別カウンセリングや就職支援セミナー等を実施する。

労働局は、ハローワーク長崎・つきまちセンターにおいて、求人情報の提供、職業相談及び職業紹介を実施する等、求職者に対する就職支援を行うことを目的として、長崎県人材活躍支援センターとの連携を強化し、一体的実施事業を運営する。

2. 離島・半島地域における巡回相談等の実施

県と労働局は、人口の流出の進行が特に深刻な地域である離島・半島地域における就労支援を強化し、県民サービスの向上を図ることを目的として、巡回相談を実施する。

労働局は、離島・半島地域（平戸市、対馬市上県町、新上五島町）において、定期巡回相談「ハローワークin」を開催し、相談から地域のニーズに即した短期間で職業技能を身につける講習や就職に関する知識等を習得させるセミナーを実施する他、求人情報やインターネットを介したリアルタイムの求人情報の提供を行うなど、地域住民への就職支援をワンストップで実施する。

県は、離島・半島地域等の遠隔地とのオンラインによる個別カウンセリング等の支

援を実施する。

3. 女性・障害者の生活・就労支援の実施

労働局は、「女性・障害者の生活・就労支援」について、「ひとり親家庭等自立促進センター」と連携を図り、ひとり親家庭等の就労促進を図るとともに、長崎こども・女性・障害者支援センターを利用するDV被害女性や障害者等に対し、定期的な巡回相談を実施し、ハローワークの必要な支援メニューを提供する等、就職（就労）に向けたきめ細かな職業相談や関係機関と連携した効果的な就労支援を実施する。

Ⅲ 若者・女性・高齢者・障害者等の多様な人材の活躍促進

1. 学卒者等の若者に対する就労支援

令和6年度卒業予定の高校、大学等新卒者の就職支援をタイムスケジュールに沿って実施するとともに、未就職卒業生、学校中退者及びパート・アルバイトなど不安定な就業状態にある若者などに対する支援も実施し、併せて就職活動の入り口から就職の実現、職場定着まで一貫した支援を実施する。

さらに、県内就職を促進するため、県内企業の「魅力ある職場づくり」や「採用力の向上」を推進するとともに、魅力ある県内企業の情報や長崎県で働く魅力等の発信を行う。

(1) 新規高卒者の県内就職促進

令和6年3月新規高卒者の3月末現在の就職内定率（労働局調べ）は98.6%で前年を0.5ポイント下回っている。

また、3月末現在の県内内定割合（労働局調べ）は55.6%で前年を0.3ポイント上回る状況となっている。

6月1日からのハローワークでの求人票受付、7月1日からの学校での求人票の公開、7月初旬から8月にかけての生徒本人、保護者等、教職員との3者面談による応募企業の決定、9月5日からの学校推薦及び企業への応募開始、同月16日からの企業での選考開始、逐次内定等、来春までのおおよそのタイムスケジュールを意識しつつ、支援メニューを実施する。

① 県内求人の確保と「魅力ある職場づくり」

新規高卒者の県内就職を促進するため、県と労働局は、学校とハローワークが連携した求人開拓を実施する。

県は、各学校の就職担当教職員やキャリアサポートスタッフ等が生徒のニーズを把握し、新卒応援ハローワーク、ハローワークの就職支援ナビゲーター等と連携して、企業への求人要請及び求人開拓を行う。

労働局は、新卒応援ハローワーク、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、学校等での出張相談やセミナー、生徒のニーズに合った求人の確保等の支援を行う。

② 県内企業の情報や長崎県で働く魅力等の発信

新規高卒者の県内就職を促進するため、県内企業の情報や長崎県で働く魅力を積極的に発信するとともに、就職活動の早い時期から生徒・保護者等、教職員に対し、県内企業への理解を促すための機会を設ける。

ア 県内企業・求人事業所の情報提供

県は、「ながさき県内就職応援サイト『Nなび』」（以下「Nなび」という。）登録企業や「長崎県誰もが働きやすい職場づくり実践企業認証制度（Nぴか）」（以下「Nぴか」という。）等の詳細情報を、労働局は、「ユースエール企業」の認定の促進や新卒求人企業の詳細な情報収集を推進し、情報の共有を図り、学校へその詳細情報を提供する。

なお、ハローワークにおいて求人企業等にNなびの周知を行い、企業情報等の登録勧奨を行う。

イ 高校内企業説明会の実施

県は、県内企業の理解促進を目的とした校内企業説明会の実施を高校に働きかける。

労働局は、高校生に対し、職業意識形成を目的とした職業講話を実施する。

ウ 保護者等への説明の実施

県は、生徒が就職活動を円滑に進めるにあたり、保護者等のサポートが重要であることから、企業の採用活動や就職活動の最新の知識の付与等を目的として、PTA総会等で保護者等への説明を行う。

また、県内企業の魅力を知ってもらうための企業見学バスツアーを行う。

労働局は、生徒の就職活動において保護者の存在は大きく、保護者の就職に関する認識がその後の就職活動に及ぼす影響が大きいことから、保護者向けセミナー等を行う。

エ 離島・半島地区の高校生を対象としたインターンシップの推進

県は、地元企業が少ない、就業体験が難しい離島・半島地区の高校生を対象としたインターンシップを推進する。

労働局は、ハローワークにおいて求人企業に当該事業の周知、協力の要請を行い、収集した情報を県に提供する。

オ 合同企業説明会・企業見学会等の実施

県は、高校2年生を対象に、県内企業を幅広く知ることを目的とした広域合同企業説明会及び企業見学会を実施する。また、振興局においては、各市町や団体、

ハローワーク、高校と連携し、各地域の実情に応じた取組を実施する。

労働局は、主に高校3年生（2年生を含む）に対し、県内企業を広く知る機会を設け県内就職の促進を図ることを目的とした合同企業説明会を6月に県南及び県北の2会場にて実施。また新卒応援ハローワーク、ハローワークに配置している就職支援ナビゲーターが学校等への訪問の際に、県や労働局が実施する合同企業説明会及び企業見学会の周知活動を行う。

カ 長崎県で働く魅力や長崎の近未来像等の発信

県は、地元新聞社が発行するフリーペーパーにおいて県内企業の魅力を発信するほか、長崎で働くこと・暮らしていくことの意識醸成を図るコンテンツ「ナガサキエール」をWEB、SNSにより発信していく。さらに、県及び市町の広報誌において県内就職特集の掲載など、県内就職促進の意識醸成に取り組む。

労働局は、新卒応援ハローワーク、ハローワークに配置している就職支援ナビゲーターが学校等での出張相談やセミナーにおいて、長崎県で働く魅力を伝える他、県が運用するWEB、SNS等をハローワークの窓口で周知し、生徒等が県内で働く魅力やふるさと情報に触れる機会を提供する。

③ 県内就職に向けたマッチングの推進

新規高卒者の県内就職を促進するため、企業と教諭、生徒へのマッチングの機会を提供するとともに、企業の経営者へのセミナー等を実施する

ア 経営者や人事担当者向け採用セミナーの実施

労働局は、主催する説明会等イベント時や自治体等が開催するイベント等の機会を捉え、企業のプレゼン力の向上を含めたノウハウ等を提供する採用力強化セミナーを実施する。

イ 未内定となっている生徒のニーズの把握と、きめ細かな支援の実施

県と労働局は、未内定となっている生徒のうち県内を希望している生徒が、県内企業へ確実に就職できるよう、学校と連携し県内企業情報や求人情報を提供するなど、きめ細かな支援を行う。

県は、キャリアサポートスタッフ等と教職員との円滑な連携を行うことにより、未内定となっている生徒の求職ニーズを的確に把握し、ハローワーク及びフレッシュワークと連携を図りながら、就職のための支援を行う。また、Nなび登録企業に対して未充足状況を照会し、高校を通じて未内定生徒等に対し情報提供する。

労働局は、未内定となっている生徒に対して、新卒応援ハローワーク、ハローワークへの登録勧奨を行い、ミニ面談会の案内や就職支援ナビゲーター等による職業相談や個別求人開拓などマッチングに向けたきめ細かな支援を行う。

また、ユースエール認定企業等の詳細な情報を未内定生徒等に対し提供する。

(2) 新規大卒者等の県内就職促進

令和6年3月新規大卒者等の3月末現在の就職内定率(労働局調べ)は、96.4%と昨年度より0.2ポイント減少している。

また、3月末現在の県内就職割合は38.0%で前年比を3.0ポイント減となっており、依然として就職者の6割強が県外に流出している。

このことから、求人確保、企業・求人情報の学生への早期提供、就職活動が長期化している学生への相談支援等を行い、県内企業とのマッチングの促進を図る。また、多様な人材確保の観点から、県内に多く在籍する留学生の卒業後の県内就職を促進する。

① 県内企業の「採用力強化」と「魅力ある職場づくり」

新規大卒者等の県内就職を促進するため、**県と労働局は**、大学や経済界とも連携し、県内企業の「採用力強化」と「魅力ある職場づくり」を推進するための対策を講じるとともに、**県、労働局・ハローワーク幹部及び就職支援ナビゲーター**による計画的な企業へのアプローチを行う。

ア 求人提出及びNなびの周知・登録勧奨の実施

県は、県内・外の大学生やその保護者に県内企業の求人情報を確実に伝えるため、Nなびの周知を行い、求人情報等の登録勧奨及び情報の充実に関する支援を行う。

労働局は、新卒応援ハローワーク、ハローワークにおいて新規大卒者等を対象とした求人開拓や、求人を受理する際に、Nなびの周知・登録勧奨を行う。

イ ハローワーク等との連携強化による求人の早期確保

県は、県内企業の求人情報収集を行うとともに、キャリアコーディネーター等が各大学のニーズを踏まえ、企業情報を継続的に学生に提供する。

労働局は、新卒応援ハローワーク、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、学校等での出張相談やセミナー、生徒のニーズに合った求人の確保等の支援を行う。

② 県内企業の情報や長崎県で働く魅力等の発信

新規大卒者等の県内就職を促進するため、県内企業の情報や長崎県で働く魅力を積極的に発信するとともに、就職活動の早い時期から学生・保護者等に対し、県内企業への理解を促すための機会を設ける。

ア 県内企業・求人事業所の情報提供

県は、県内各大学等との連携協定に基づき、大学講義枠の活用等により学内でのNなびの周知・登録促進を図ることで、早期段階から県内企業の求人情報等を発信するとともに、Nぴか等の詳細情報を、県内・外の学生等に情報提供する。

労働局は、「ユースエール認定企業」の認定促進や新卒求人企業の詳細な情報収集を推進し、情報の共有を図り、県内・外の学生等に情報提供する。

なお、ハローワークにおいて求人企業等にNなびの周知を行い、求人情報、企業情報の登録勧奨を行う。

イ インターンシップの推進

県は、若者が県内企業で就業体験することを通じて、職業意識を醸成するとともに、県内企業の魅力を知り県内定着に繋がるよう、県内外の大学生を対象としたインターンシップを支援するとともに、受入企業の拡大を図っていく。

また、県内企業に対し、長期有償型インターンシップの導入促進に向けた伴走型支援を実施していく。

ウ 合同企業説明会等の開催及び直接的なアプローチによる交流

県と労働局は、大学等と連携し、大学生等を対象に、県内業界への理解と就職促進を目的として「NAGASAKIしごとみらい博」を開催するほか、大学3・4年生を対象に、県内企業への理解促進を目的とした合同企業説明会を開催する。

県は、オンラインによる企業説明会・面談会を開催し、半導体関連業界などの「注目業界別」など、学生の特性と企業の人材ニーズを踏まえたきめ細かなマッチングを促進するとともに、県内の学生就職支援団体と連携することで、学生目線での学生と企業の交流機会の拡大を図っていく。

労働局は、新卒応援ハローワーク、ハローワークに配置している就職支援ナビゲーターが学校等への訪問の際に、県が実施する合同企業説明会や直接的なアプローチによる交流事業の周知活動を行う。

エ 長崎県で働く魅力の発信

県は、地元新聞社が発行するフリーペーパーにおいて県内企業の魅力を発信するほか、長崎で働くこと・暮らしていくことの意識醸成を図るコンテンツ「ナガサキエール」をWEB、SNSにより発信していく。さらに、県及び市町の広報誌において県内就職特集を掲載するなど、県内就職促進の意識醸成に取り組む。

労働局は、新卒応援ハローワーク、ハローワークに配置している就職支援ナビゲーターが学校等での出張相談やセミナーにおいて、長崎県で働く魅力を伝える他、県が運用するWEB、SNS等をハローワークの窓口で周知し、学生が県内で働く魅力やふるさと情報に触れる機会を設ける。

③ 県内就職に向けたマッチングの推進

ア 経営者や人事担当者向け採用セミナーの実施

労働局は、主催する説明会等イベントの機会を捉え、企業のプレゼン力の向上を含めたノウハウ等を提供する採用力強化セミナーを実施する。

イ 学生への個別支援

県は、新規大卒者等の県内就職を促進するために、キャリアコーディネーターを配置し、就職支援担当部署や教員、新卒応援ハローワーク及びハローワークの就職

支援ナビゲーターと連携しながら、県内外の大学等内において、定期就職相談などの個別相談支援を実施するとともに、学生のニーズに応じた県内企業情報を提供することで、県内就職を促進する。

労働局は、新卒応援ハローワーク及びハローワークの就職支援ナビゲーターを活用し、大学等と連携した出張相談、就職支援セミナー、長崎新卒応援ハローワークにおける就職活動中の学生・既卒者への個別支援（求人情報の定期的な提供、電話等による状況確認、エントリーシートの作成相談、面接指導、応募先の選定、臨床心理士による心理的相談等）及び担当者制による求職者ニーズに応じたきめ細かな支援を実施するとともに、キャリアコーディネーターと連携しながら、県内就職を促進する。

ウ 未内定となっている学生のニーズの把握と、きめ細かな支援の実施

県と労働局は、未内定となっている学生のうち県内を希望している学生が、県内企業へ確実に就職できるよう、大学等と連携し県内企業情報や求人情報を提供するなど、きめ細かな支援を行う。

県は、就職活動終盤期における9月以降に県内企業の採用活動継続状況や採用計画未充足情報を調査・把握するとともに、キャリアコーディネーター等と大学の就職支援担当部署との円滑な連携を行うことにより、未内定となっている学生の求職ニーズを的確に把握し、ハローワーク及びフレッシュワークと連携を図りながら就職のための支援を行う。また、Nなび登録企業の詳細な情報を未内定学生等に対し提供するとともに、学内で定期的に相談会を実施するなど、きめ細かな支援を行う。

労働局は、未内定となっている学生に対して、ハローワークへの登録勧奨を行い、就職支援ナビゲーター等による職業相談や個別求人開拓などマッチングに向けたきめ細かな支援を行う。

また、ユースエール認定企業等の詳細な情報を未内定学生等に対し提供する。

④ 留学生の県内就職支援

県と労働局は、「合同企業説明会」の実施にあたり、リーフレットを配布するなど周知を図り、留学生の参加勧奨を行うとともに、留学生が参加しやすい環境を整える。さらに長崎留学生支援センターと積極的に連携を図り、留学生の県内就職促進に向けて効果的な取組みを推進する。また、ハローワークにおいては、留学生の雇用を希望する企業に対して、上記説明会への参加勧奨を行い、留学生とのマッチングの拡大を図る。

労働局は、ハローワーク長崎及び新卒応援ハローワークに設置している「留学生支援コーナー」を中心に、県内大学との連携を強化し、意識啓発からマッチング、就職後の定着に至るまで、段階に応じたきめ細かな支援を実施する。

(3) 未就職卒業生等への集中支援

新規高卒者、新規大卒者等の就職率は改善してきているものの、令和5年度は、3月末現在で、新規高卒者のうち33人（前年度23人）、新規大卒者等のうち111人（前年度105人）が未内定であり、以下の継続的な支援を実施し、未就職卒業生の早期就職を目指す。

① 未就職卒業生へのきめ細かな支援

県と労働局は、未就職卒業生に多様な就業機会を確保し、経験を積ませることで、職業選択の幅を広げ、最終的に正規雇用につなげるため、双方の支援策をまとめたリーフレットを作成し、制度を周知することで、制度の利用促進を図る。

労働局は、国のトライアル雇用助成金をはじめとした各種助成金制度を活用して就職支援を実施する。

② 新卒応援ハローワーク、ハローワークの就職支援ナビゲーター及びフレッシュワークによる継続支援

県と労働局は、未就職卒業生が相互の事業を有効に活用し、早期就職に結びつけることができるよう、新卒応援ハローワーク及びハローワーク、フレッシュワークにおいて、それぞれ、各人のニーズを踏まえ、双方の窓口への誘導を行う。

県は、フレッシュワークにおいて未就職卒業生への就職相談、適職診断、セミナー等を実施する。

労働局は、新卒応援ハローワーク及びハローワークにおいて、就職支援ナビゲーターの担当者制による求職者ニーズに応じたきめ細かな支援を実施する。

③ 学校中退者への支援

県と労働局は、平成30年度より導入した、「中途退学者で進路未定者の情報を支援機関に引き継ぐ仕組み」を活用し、高等学校中途退学者への切れ目のない支援を行う。

県は、学校中退者への就職相談、適職診断、セミナー等を実施する。

労働局は、高校・大学等を中退した若者へ、就職や学び直し等の希望に応じた各種支援機関を周知し、各関係機関はきめ細かな個別支援を行う。

(4) 就職氷河期世代への就職支援

いわゆる就職氷河期世代（概ね1993年（平成5年）～2004年（平成16年）に学校卒業期を迎えた世代を指す。以下同じ。）は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にある、社会参加に向けて支援を必要とする状態にあるなど、様々な課題に直面しており、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応

じた支援が必要である。

県と労働局は、令和2年度に官民協働で設置した「ながさき就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において策定した「ながさき就職氷河期世代活躍支援プラン」に基づき、他の関係機関とも連携し、就職氷河期世代の正規雇用に向けた就職支援に取り組む。

県は、採用力向上支援員による職場体験受入れ事業所の掘り起しや求人開拓を実施するとともに、長崎県人材活躍支援センターにおいて、就職支援員による就職相談等を実施する。また、支援対象者向けに、ホームページ等を通じて支援策等の情報提供を行う。

労働局は、ハローワーク長崎に令和2年度から設置した「就職氷河期世代支援コーナー」を中心に、不安定な就労状態にある方一人ひとりが抱えている複雑な課題・状況を踏まえ、担当者制による個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。

また、事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金 就職氷河期世代安定雇用実現コース）等を事業主に対して周知し、当該助成金等の積極的な活用による就職氷河期世代の正社員就職への支援を行う。

県と労働局は、地域若者サポートステーションにおいて、就職氷河期世代に対し相談支援を推進するとともに、巡回相談等の必要な支援を実施する。

（5）職場定着等の促進

本県における新規学卒者（令和2年3月卒業者）の就職後3年以内で離職する割合は大卒者38.4%（全国平均32.3%）、高卒者39.0%（全国平均37.0%）と高い割合となっている。

県と労働局は、相談者のニーズを踏まえ相互の支援策を有効に活用することにより、若者の職場定着を図る。

県は、若手人材の定着に課題を抱える企業を中心に、経営者や若手社員向け動画研修の提供及びアドバイザーの派遣等により、社内の人材育成制度の導入や相談体制の整備を支援する。また、フレッシュワークにおいて、離職を考えている若者からの相談に対し、就労継続に向けた意欲の喚起を図る。

労働局は、就職後もハローワークで相談できることや各種支援メニューについて周知を行い、きめ細かな相談を実施すると共に、就職支援ナビゲーターの企業訪問等による機動的な職場定着指導を実施する。

（6）若者の雇用対策の実施体制

県と労働局は、若者への支援の充実を図るため、常に情報の共有化、緊密な連携が図れるよう定期的にその進捗を管理する。

① ユースエール認定取得の促進

労働局は、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理状況などが優良な中小企業に対して、「ユースエール認定企業」制度の周知・啓発に取り組み、県内企業の認定を推進する。

② 県と国のPR事業等の効率的・効果的な推進

県と労働局は、双方の企業PR制度等についての情報の共有、制度の周知を図ることにより、県全体として若者の雇用の確保と雇用管理の改善を図る。

③ ハローワークと長崎県人材活躍支援センターの一層の連携強化

県と労働局は、ハローワーク、新卒応援ハローワークと長崎県人材活躍支援センターの相互の連携を強化するため、各施設の連携会議を定期的で開催するとともに、相互の支援リーフレットを窓口を設置し、周知するとともに、各人のニーズを踏まえ、個々の状況に応じた必要な支援を行う。

また、「フレッシュワーク長崎及びヤングハローワーク長崎における個人情報保護に関する協定書」に基づき、施設利用者にかかる個人情報の管理徹底を図る。

2. 女性・高齢者・障害者等の就業に向けた支援策の推進

本県は、少子・高齢化の急速な進行等により2020年の生産年齢人口が約72万人から2030年には生産年齢人口が約62万人に減少することが見込まれており、人口が減少する中で、活力ある地域社会を維持していくためには、働く意欲がある女性・高齢者・障害者等の就業を通じた活躍を一層推進する必要がある、その就業に向けた各種支援を実施する。

(1) 女性の就業支援に向けた支援策の推進

県は、令和2年3月に策定された「長崎県子育て条例行動計画（令和2年度～6年度）」に基づき、安心して子どもを生み育てることができるよう、子育て支援の充実を図る。また、女性の就業支援の充実を図るため、「ウーマンズジョブほっとステーション」において、結婚や出産などで離職しブランクがある女性等に対して、ハローワークと連携し、再就職支援を積極的に行う。

労働局は、ハローワーク長崎、佐世保、諫早及び大村に設置している「マザーズコーナー」を中心に、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。

また、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型の支援を実施する。

(2) 高齢者雇用対策の推進

本県は全国より高齢化が進んでおり、また、少子・高齢化の急速な進行により、近い将来、労働力人口の大幅な減少が懸念されることから、高齢者の雇用確保と就業促進が重要である。

県と労働局は、各種団体等が実施する各種説明会、会合など様々な機会を捉え、高齢者雇用安定法の趣旨の普及・啓発を図る。また、シルバー人材センターが高齢者に多様な就業機会を提供できるようにするため、経済団体等と連携し、新たな就業機会を創造するための取組を支援する。

労働局は、高齢者の再就職促進のため、ハローワーク長崎、佐世保、諫早及び大村に「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の高齢求職者に対する就職支援を積極的に実施する。

(3) 障害者雇用対策の推進

① 障害者及び企業への職場定着支援の強化

精神障害者の就職件数が増加傾向にあるなか、職場定着が課題となっており、今後は雇入れ支援のみならず、雇用された障害者の職場定着支援を強化していく必要がある。

県と労働局は障害者就業・生活支援センター等との連携を図りながら、雇用された障害者の職場における定着を促進する。

② 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病など障害特性が多様化するなかで、障害特性や本人の希望に応じたきめ細かな就労支援を実施する必要がある。

労働局は、ハローワークにおける地域の関係機関と連携した就職準備から就職・職場定着まで一貫した支援を行うチーム支援の実施体制を強化し、障害者雇用の更なる促進を図る。また、精神障害や発達障害等の多様な障害特性に対応するため、地域の就労支援機関に加え、医療機関や発達障害者支援センター等との連携体制を強化し、きめ細かな就労支援を実施する。難病患者については、難病相談・支援センターから難病患者就職サポーターへの誘導等、県との連携を図り、就労支援を推進する。

③ 障害者就職面接会等の開催

県と労働局は、障害者と企業との情報交換や面接の機会を設け、就職機会の拡大を図るために「障害者就職面接会」を県南、県北、県央、島原地区で開催するとともに、求職者への周知及び企業への参加勧奨等を共同で実施する。

労働局は、福祉や教育、医療から雇用への移行を一層推進するため、職場実習先の確保や就労支援セミナー等を実施する。

(4) 外国人材受入れの環境整備

人材確保対策の一つとして、外国人材の受入れを推進していくことは、県内の経済基盤を維持するため欠かせないものとなっており、外国人労働者が、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援体制の整備を推進する必要がある。

県と労働局は、外国人や事業主向けの各種支援について、関係団体を含めた連携を取りながら実施する。

労働局は、外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、就職支援コーディネーター（外国人雇用管理分）を活用した事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行う。併せて、外国人雇用管理アドバイザーを活用し、初めて外国人を雇用する場合の手続き、または在留資格の変更手続きなど事業主の様々な相談に対する助言を行う。既に外国人を雇用する事業主に対しては、職場定着のための就労環境整備の取組に対する助成金（人材確保等支援助成金）の利用を促進する。

また、事業主が外国人労働者の雇用管理の改善等に関して講ずべき必要な措置等について理解し、外国人労働者の職場定着につながるよう外国人雇用管理セミナーを開催する。

県は、技能実習生や特定技能外国人労働者を受け入れる監理団体等や企業等を対象に、受入促進及び制度の適正化等を目的としたセミナーを開催する。また、在留期間を延長するための検定対策への支援や受入企業向けの研修会、個別具体的な受入相談等への対応にコンサルタント派遣を行うなど、安全、安心して就労・生活できる環境づくりを推進する。

(5) がん等の疾病による長期療養が必要な求職者に対する就労支援

労働局は、長期療養が必要な求職者に対する就労機会の拡大を図るために、がん診療連携拠点病院等及び関係機関と連携や情報共有を図るとともに、がん診療連携拠点病院等内に出張相談窓口を開設し、就労支援を推進する（令和6年4月時点で10病院と協定書を交わし、院内出張相談等を実施）。また、必要に応じてオンラインを活用した就労支援についても積極的に実施する。

IV 重層的なセーフティーネットの構築及び労働環境の整備

1. 生活保護受給者等の就労促進

生活保護受給者や児童扶養手当受給者及び生活困窮者等の安定的な就労機会を確保

し、生活再建を図ることを目的として、ハローワークと地方自治体等との一層の連携・協力の下、ワンストップ・サービスの推進を図り、生活保護受給者等の就労による自立を促進する。

県と労働局は、県が管轄する福祉圏域において雇用施策を行うハローワークと地方自治体等で構成する地域生活保護受給者等就労自立促進事業協議会において、相互に緊密な連携を図り、年度ごとの支援対象者数・役割分担・事業目標等を盛り込んだ協定等を締結して、チーム支援を中心とした就労支援に積極的に取り組む。

なお、ハローワークにおいては、生活困窮者が来所した場合、地方自治体と連携し、生活困窮者自立支援法に基づいた適切な施策への誘導を図る。

2. 労働時間の短縮とワーク・ライフ・バランスの推進による労働環境の整備

県民一人ひとりが家庭や地域、さらには青年期、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生き方を選択・実現でき、豊かさと潤いを実感できる社会を目指すことが重要である。

本県の年間総実労働時間は、全国平均と比較して長く、積極的に改善を図る必要があるため、関係団体とも連携し労働環境の整備を推進する。

また、政府の第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」（改訂版）に基づいて、次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度及び認定マーク（くるみん及びプラチナくるみんマーク等）の広報・周知に努め、認定を目指す企業の取組が促進されるように働きかける。

（1）労働時間の短縮

県と労働局は、年次有給休暇を取得しやすい環境整備に向けた関係者の取組の促進を図ることを目的とした労働時間等見直しガイドラインの周知を図る。

また、「ながさき働き方改革推進協議会」（構成団体：連合長崎、長崎県経営者協会、長崎県中小企業団体中央会、長崎県商工会議所連合会、長崎県商工会連合会、長崎県、九州経済産業局、長崎労働局）において、平成31年3月28日に発表したアピール文『時間を大切に作る県、長崎県』を基に、労使・行政が連携し、全県的な労働時間短縮等に向けた取組を継続する。

労働局は、「働き方改革推進支援助成金」の積極的活用の勧奨等により時間外労働の削減、年次有給休暇の取得率の向上、勤務間インターバル制度の導入等を促進するとともに、事業主団体でのワークショップの開催、個別企業のコンサルティング等により企業の取組を促す。

（2）仕事と家庭生活の調和の大切さの普及啓発

県と労働局は、男性の育児休業取得促進、テレワークの利用の促進を推進し、仕事と家庭生活の調和に向けた取組の必要性等について、労使双方に対し周知啓発を行

う。

県は、男性の育児休業取得促進に取り組む事業主を支援し、子育てしやすい職場環境づくりを促進するため、アドバイザー（社会保険労務士等）派遣等を行う。

労働局は、令和4年4月から段階的に施行された改正育児・介護休業法の周知に引き続き取り組み、各企業における育児・介護休業制度等にかかる規定整備等について助言・指導を行う。併せて、両立支援等助成金等の活用についても周知啓発を行う。

(3) 子育てしやすい職場環境整備や女性が活躍できる環境づくりでの連携

県は、「子育てしやすい職場環境整備支援事業」及び「企業で働く女性の活躍応援事業」を展開し、誰もが働きやすい職場環境づくりや女性活躍を推進するために、Nぴかの取得を促進するほか、経営者や労務管理担当者向けの研修等を行う。

労働局は、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントにつき、育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法によりハラスメント防止対策がすべての企業を対象に義務化されていることから、未対応の企業に対する助言・指導を行うとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度（認定マーク：くるみん、トライくるみん、プラチナくるみん）の取得を目指す取組が促進されるよう働きかけを行う。また、令和4年7月に義務化された女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」の公表が遵守されていることを確認するとともに、女性の活躍推進に向けた取組の必要性や女性活躍推進法に基づく認定制度（認定マーク：えるぼし、プラチナえるぼし）の周知をはかり、企業の認定を目指す取組が促進されるよう働きかけを行う。

V 産業振興等を通じた魅力ある良質な雇用の創出と人材確保

県の生産年齢人口が県人口の5割を切ると予想される「2040年問題」を控える中、県内産業の持続的成長に向けた人材の育成・確保は急務であり、特に、新たな基幹産業や半導体関連産業など成長分野への産業人材の転換が課題となっている。

県と労働局は、「しごと」と「ひと」の好循環を生み出すため、県内の企業が必要とする人材の育成や、若者が県内で就職し定着できる環境の整備について、連携して取り組む。

1. 地域雇用開発促進法等の活用による雇用の創出

県と労働局は、県が令和5年度から3年間実施する地域活性化雇用創造プロジェクト事業を円滑に運営するために、県と労働局が連携し、国の関連施策である地域雇用開発助成金制度を含め、事業への参加について幅広く周知し、良質な雇用の創出に取り組む。

また、労働局は県と協力し、各市町に対して、地域雇用開発促進法に基づく地域雇用活性化推進事業の活用を積極的に促し、各地域が抱える人材確保の課題解決に向けて取り組む。

2. 企業誘致の推進による雇用の創出

企業誘致は、雇用創出、若者の県内定着に即効性があり、また、地域経済への波及効果も大きく、県民の所得向上に寄与する重要な対策である。

県と労働局は、これら進出企業の人材確保にかかる対策を実施する。

県は、「ながさき産業振興プラン2025」に基づき、社会経済の環境変化やコロナ禍における国内回帰など企業動向を的確に捉えながら、良質な雇用の場の創出を目指して企業誘致に取り組むこととしており、令和3年度から令和7年度までに2,500人の雇用創出を目標としている。

労働局は、ハローワークにおける人材情報の共有や人材確保に必要な方策の検討、連絡調整等を図るとともに、人材の募集・採用に係る助言や指導等、県が誘致する企業への助成制度の周知、人材確保等に協力する。

3. 成長分野の人材育成と確保支援

県内の半導体関連産業における大型の設備投資や、情報サービス系企業の研究・開発拠点の進出が相次ぐ一方、こうした成長分野における人材確保が喫緊の課題となっている。

県は、厚生労働省の「地域活性化雇用創造プロジェクト」を活用し、成長分野（半導体、情報関連分野）において、企業での体験就労を通じた正規雇用への支援を実施するとともに、IT未経験者を対象にスキルの習得から就職までを支援するほか、オンラインUIJターン就職フェアを開催することで、即戦力人材の確保や業界未経験者のキャリアチェンジを促進し、良質で安定した雇用の場への就労と成長分野企業の人材確保の双方を支援する。

4. 地域の求人ニーズ等に対応した職業訓練の展開

ものづくりの現場や新たな基幹産業をはじめとする県内企業の人材確保・育成を図るために、「ながさき産業振興プラン2025」等の方向性に沿った産業振興施策を展開し、企業ニーズに応じた高度専門人材を含む人材を育成することが重要との観点から、令和3年10月策定した「第11次長崎県職業能力開発計画（令和3～7年度）」に基づき各種施策を効果的に実施する。

県と労働局は、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構長崎支部、有識者、産業界、職業訓練機関等と連携し、県内における職業訓練ニーズに応じた訓練を総合的かつ一体的に企画立案のうえ実施するとともに、職業訓練機関とハローワークが連携し訓練から就職までを一貫して支援する。また、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～」及びロゴマークを使用し、職業能力開発に関する

興味・関心を高め、親しみやすいイメージのアピールに努める。

県は、高等技術専門校において、主に新規高卒者を対象に1年又は2年の普通訓練を実施し、企業が求める基礎技術を有する「ものづくり人材」等を育成する。さらに、離職者等を対象に、配管設備の技能系短期訓練を実施するとともに、安定的雇用が見込まれるOA事務や人材不足である介護分野等の訓練を民間の教育訓練機関等に委託して実施するなど、公共職業訓練を担う。

労働局は、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構長崎支部と連携し、主にものづくり分野で、製造業や人手不足産業への人材供給を視野に入れた民間教育訓練機関で実施していない訓練を計画し、就職に結びつく訓練コースを取り入れた効果的な訓練を実施する。また、非正規雇用労働者及び自営廃業者など、雇用保険を受給できない者等に対する雇用のセーフティネットとして機能が果たせるよう訓練機会を提供できるように求職者支援制度に基づく職業訓練を担う。

5. ジョブ・カード制度の推進及び企業の職業能力開発への支援

「ジョブ・カード制度実施要領」により個人のキャリア形成や、多様な人材の円滑な就職等を促進するため、ジョブ・カードを生涯を通じたキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面における活用を通じて、ジョブ・カード制度の普及推進を図る。また、ジョブ・カードをオンラインで作成・更新でき、マイナポータルとも連携したサイト「マイジョブ・カード」を構築・稼働しているため、さらなる利用促進、利便性の向上を図る。

県と労働局は、ジョブ・カードの周知と活用促進にむけて、キャリア形成・リスクリング支援センター、訓練実施機関等の関係機関とその普及に連携して取り組む。

6. UIターン対策による県内就職促進

人口流出による急速な人口減少の防止対策として、雇用の場の確保を含めた就業支援に対する連携強化を図る。

県は、県内企業が首都圏等から人材を確保するため、オンラインUIターン就職フェアの開催や県内企業の情報発信を行う。

また、県外に進学した学生の県内就職を促進するため、「ながさきUIターン就職支援センター」を福岡市に設置するなど、県外大学へ積極的な働きかけを行い、連携・協力しながら、学内での就職相談会や県内企業研究セミナー等を開催する。

さらに、県外大学とUIターン就職促進に関する連携協定を締結し、相互協力関係のもと、UIターン就職対策を強化していく。

労働局は、全国ネットワークを活用した合同企業面談会等の情報発信を行う。

7. 人材不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

社会経済活動の回復に伴い、各産業からの人材不足感が強まっている。

特に従前から人材不足分野（医療・福祉・建設・警備・運輸・宿泊等）とされる産業の人材確保が喫緊の課題であり、人材不足分野への再就職支援や地域間を越えた再就職支援、職種転換などにより、意欲・能力を活かして活躍できる環境整備等を推進していくことが必要である。

県と労働局は、各産業の魅力発信、雇用環境改善への取組支援、求職者への企業・求人情報提供の強化、職場見学・セミナーの開催及びミニ面接会の開催など、総合的な人材確保対策を連携して実施する。

県は、人材不足が深刻化している観光関連産業、福祉・介護業、建設業、運輸業において人材確保・育成のための支援を行う。

「選ばれにくく」かつ「定着しにくい」とされている観光関連産業においては、明確なジョブイメージを持って就職し、将来にわたって活躍できる人材の確保・育成を図るため、県内高校生を対象に観光（主に宿泊業）をテーマとした講座等を実施する。

また、福祉・介護業においては、長崎県福祉人材センターに配置しているキャリア支援専門員を中心にマッチング支援を実施するとともに、介護の業務未経験者を対象に入門的研修や介護周辺業務の体験会の開催や、新たに就業した方に対する「介護職就職支援金」の貸付などを実施する。

さらに、建設業においては、「働き方改革」や「ICTによる生産性向上」を促進して県内建設企業の魅力を高めるため、建設企業の経営者等へのセミナーを実施する。

さらに、運輸業においては、関係業界団体と連携した合同企業説明会を実施する。

労働局は、人材不足が深刻化している医療・福祉、建設業、警備業、運輸業などにおいてマッチング支援を強化するため、ハローワーク長崎及び佐世保に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に県の取組と連携しながら、潜在求職者の掘り起こし、ミニ面談会や職場見学会などを積極的に開催し、当該分野の理解を深めるため業界団体などとの連携を図る。

VI 数値目標

「長崎県人材活躍支援センター及びハローワーク長崎つきまちセンター等」における一体的実施事業の実施			
長崎県人材活躍支援センターにおける支援者の就職率	長崎県	40%以上	
ハローワーク長崎・つきまちセンター等における就職率	労働局	過去3年度平均以上/年	
チーム支援者数		300以上/年	
新規求職者に占める中高年求職者の割合		54%以上/年	
委託事業受講者の就職率		40%以上/年	
長崎こども・女性・障害者支援センターにおける相談及び支援の実施件数		過去3年度平均以上/年	
若者・女性・高齢者・障害者等の多様な人材の活躍促進			
学卒者等の若者に対する就労支援			
新規高等学校卒業者の県内就職割合	長崎県 (学校基本調査)	67.5%以上	
	労働局	60%以上	
新規大学等卒業者の県内就職割合	長崎県 (未来人材課調査)	48.5%以上	
	労働局	40%以上	
障害者雇用対策の推進			
ハローワーク紹介による障害者就職数		前年度実績以上	
障害者就業・生活支援センター事業による就職者数		前年度実績以上	