

令和3年5月20日（木）

**厚生労働省 長崎労働局**

職業安定課長 木場 善英

職業安定課長補佐 江口 孝之

TEL 095-801-0040(内線 402)

**長崎県 産業労働部**

雇用労働政策課 企画監 川口 博二

雇用労働政策課 課長補佐 伊東 猛

ダイヤルイン 095-895-2711

## 「令和3年度 長崎県雇用対策協定 に基づく事業共同実施計画」を策定

**【概要】**

今般、長崎県と長崎労働局は、「令和3年度 長崎県雇用対策協定に基づく事業共同実施計画」を策定した。

本実施計画は、本県の雇用施策の重要課題について、県と国の双方が連携して推進することが重要であるとの認識のもとに策定し、県と国が、本実施計画に基づき、連携した雇用施策を推進していくこととしている。

**【ポイント】**

- 「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
- 一体的実施事業
  - ・長崎県人材活躍支援センターとハローワーク長崎西洋館センターを併設し、就労支援から職業紹介までをワンストップで実施
  - ・離島・半島地域における巡回相談等による就職支援の実施
- 若者対策
  - ・新規高等学校卒業者の県内就職率 長崎県：66.0%以上、労働局：59%以上
  - ・新規大学等卒業者の県内就職率 長崎県：44.0%以上、労働局：40%以上を目指し、求人の確保、合同面談会の開催、学生へのきめ細かな支援を実施

## 令和3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、世界的な新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、観光関連産業などを中心に経済的影響が拡大しており、先行きの不透明感が強い状態である。

生産面では、厳しい状況のなか一部持ち直しの動きがみられているが、県の基幹産業の一つである造船業の大手造船では、海外競合メーカーとの価格競争の激化などに伴い、操業度が弱含みで推移している。

そのため、新たな基幹産業（海洋エネルギー関連産業、AI・IoT・ロボット関連産業、航空機関連産業）の創出に向けての動きが加速しているところである。

また、特定複合観光施設（IR）の誘致、九州新幹線西九州ルート、長崎市におけるMICE（コンベンション等）施設を含む複合施設「出島メッセ長崎」やサッカー専用スタジアムの建設計画など、雇用創出を含む経済効果が今後一層期待されている。

このような課題に対し、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3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3年4月

長崎県知事 中村 法道

厚生労働省

長崎労働局長 瀧ヶ平 仁

## 【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・西洋館センター」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 . . . . . P3
  
- 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 . . . . . P14
  
- 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 . . . . . P16
  
- VI 数値目標 . . . . . P19

## 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「長崎県総合計画チャレンジ&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・西洋館センター」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・西洋館センターの運営

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・ウーマンズジョブほっとステーション・ひとり親家庭等自立促進センター・ながさき生涯現役応援センター含む）（以下同じ）とハローワーク長崎西洋館センターを併設し、就労支援から職業紹介までをワンストップで実施する。

県と労働局は、求職者の「求職情報提供サイト」の利用を促進するとともに、本人の了解のもと、利用者の情報を共有し就職支援を図る。

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、県が収集した求人の紹介（無料職業紹介）を実施する。

労働局は、ハローワーク長崎・西洋館センターにおいて、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、「ハローワークin」に加えて、「ハローワークin」開催地以外の県内各地において出張相談や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3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、学校中退者及びフリーター化した若者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3年3月新規高卒者の1月末現在の就職内定率（県独自調査）は92.5%で前年を2.6ポイント下回るが、高い水準で推移している。一方、一定数の未就職者が依然として発生している状況である。

また、1月末現在の県内内定割合（県独自調査）は68.6%で前年を2.8ポイント上回り、過去最高であった昨年度をさらに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、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 県内求人の早期確保と「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**、連携して県内求人

提出と「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、学校とハローワークが連携した求人開拓を実施する。

#### ア 県内高卒求人確保キャンペーンの実施

県と労働局は、6月1日から始まるハローワークでの求人票の受付に合わせて、県知事及び労働局長から経済団体等のトップに対し、ハローワークへの早期の求人提出と「魅力ある職場づくり」を要請する「県内高卒求人確保キャンペーン」を実施する。

#### イ 学校とハローワークの連携の強化による求人の確保

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、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定制度（Nぴか）」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1、2年生に対し、職業意識の形成と県内企業の理解促進を目的とした企業説明会を実施する。

#### ウ 保護者への説明の実施

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総会等で保護者への説明を行う。

#### 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、地元企業が少なく、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、高校生と保護者を対象に、県内企業の理解促進を目的とした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、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ふるさと情報等の発信

県は、長崎県で働く魅力等を掲載したパンフレットを、高校生向けと保護者向けの2種類作成し、県内高校2年生やその保護者に配布するとともに、県職員等による校内講演を実施する。また、地元新聞社と共同で県内企業の魅力を発信するフリーペーパーを作成、配布するほか、SNSを活用したふるさと情報の発信に加えて、県内の様々なプロジェクトを総合的に取りまとめている「長崎県の近未来像～ながさきレボリューション4.0～」などの動画を活用するほか、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、県内就職促進キャンペーンを展開し、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、県が作成するパンフレット等をハローワークの窓口で配布し、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 高校の進路指導者と企業の人事担当者との名刺交換会の開催

県と労働局は、高校の進路指導担当者と県内企業の採用担当者の相互理解をさらに深め、高校生の県内就職を進めていくために5月から6月にかけて名刺交換会を開催する。

#### イ 経営者や人事担当者向け採用セミナーの実施

県は、県内企業が優秀な新規高卒者や若者の人材を確保するために、経営者や人事担当者を対象とした採用にかかるノウハウ等を提供する採用セミナーを実施する。

労働局は、ハローワークにおける求人票受付等の際に参加を勧奨し、県と連携して採用セミナーを実施する。

#### ウ 合同企業面談会の開催

県と労働局は、合同企業面談会を10月に県内2会場（長崎、佐世保）において開催するとともに、状況に応じて追加の合同企業面談会を開催し、未内定となっている高校生と県内企業とのマッチングを図る。

また、フレッシュワーク及びハローワークは、面談会の実施にあたり、高校との連携を密にし、未内定高校生を合同企業面談会に誘導するとともに、ハローワークにおいては企業への参加勧奨を行う。

#### エ 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及び登録企業の詳細な情報を未内定生徒等に対し提供する。

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、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3年3月新規大卒者等の12月末現在の就職内定率は、80.2%と過去2番目の高さとなる一方、未だ一定数の未就職者が発生している状況である。

また、12月末現在の県内就職割合は36.8%で前年を1.2ポイント上回っているものの、依然として就職者の6割以上が県外に流出している。

このことから、求人の確保、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、市町、経済団体等と連携し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、3月1日の新規大卒者等を対象とした企業の広報活動開始に合わせて、採用情報の早期公開を県内企業に対して広く要請する。

さらに、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大学教職員や学生に提供する。

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、キャリアコーディネーターが大学の協力を得ながら学内でのNなび登録会を実施し、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、「長崎県誰もが働きやすい職場づくり実践企業認定制度（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。

#### 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県内業界研究セミナー「NAGASAKIしごとみらい博」を開催

するほか、大学4年生を対象に、県内企業への理解促進を目的とした対面式の合同企業面談会を開催する。

県は、新型コロナウイルス感染症の影響により、就職・採用活動のオンライン化が加速している状況を踏まえ、オンラインによる企業説明会・面談会を拡大するとともに、大学生等と県内企業の直接的なアプローチによる交流を推進するため、職員・キャリアコーディネーターが就職支援担当部署や教員等と連携し、県内企業と学生の交流会や大学教職員等と県内企業の情報交換会などを実施する。

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 長崎県で働く魅力やふるさと情報等の発信

県は、長崎県で働く魅力等を掲載したパンフレットを作成し、県内大学3年生や県外に進学した本県出身の学生が在籍する大学等に配布するとともに、県内外の本県出身の大学3、4年生の保護者、学生に対し、県内企業魅力や県の就職支援制度等の情報を提供する。また、地元新聞社と共同で県内企業の魅力を発信するフリーペーパーを作成、配布するほか、SNSを活用したふるさと情報の発信に加えて、県内の様々なプロジェクトを総合的に取りまとめている「長崎県の近未来像～ながさきレボリューション4.0～」などの動画を活用し、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、県内就職促進キャンペーンを展開し、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、県が作成するパンフレット等をハローワークの窓口で配布し、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 合同企業面談会の開催

県と労働局は、対面式の合同企業面談会を年2回開催するとともに、状況に応じて追加の合同企業面談会を開催し、大学生と県内企業とのマッチングを図る。

また、リーフレットを配布するなど周知を図るとともに、ハローワークにおいては企業への参加勧奨を行う。

さらに、首都圏等において業界研究セミナー等を開催し、県外に進学した本県出身の大学生等の県内就職に向けた県内企業の情報を発信する。

#### 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県内企業に特化した、Nなび登録会、合同企業面談会・企業説明会、本県で働く魅力を伝えるセミナー・カウンセリング等を実施し、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、「合同企業面談会」及び「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、上記面談会及び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。

県は、留学生を採用する企業の拡大を図るための取組を強化したうえで、オンライン・対面双方の企業面談会を実施するほか、企業と留学生とのITを活用した人材マッチングシステム「Work in Kyushu」を運営し、留学生の県内就職を促進する。

労働局は、就職支援ナビゲーターを配置している長崎新卒応援ハローワーク内の「留学生支援コーナー」等において、個別の職業相談をきめ細かく実施するとともに、外国人を雇用する事業主等に対し、長崎県関係部局等と十分な連携を図りながら、ハローワークが行う事業所訪問指導及び外国人雇用管理アドバイザーを活用した企業への雇用管理の指導等を実施するなど効果的な取組を推進する。

### (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2年度は、12月末現在で、新規高卒者のうち173人（前年度208人）、新規大卒者等のうち341人（前年度325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、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いる。そのため、**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「ながさき就職氷河期世代活躍支援プラン」を策定し、同プランに基づき、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、長崎県人材活躍支援センターにおいて、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、就職支援員による就職相談等を実施し、人材マッチングを促進する。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**、不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえ、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等と連携した支援を実施する。その上で、専門担当者によるチームを結成し、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、就職氷河期世代の不安定就労者・無業者を対象に、就労体験を通じて、業種・職種に対する理解を深めることを目的とした、職場実習・体験の機会を提供する。加えて、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）等の助成金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オンラインによる相談支援を推進するとともに、セミナーや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（平成29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38.3%（全国平均32.8%）、高卒者44.3%（全国平均39.5%）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セミナーの開催及び外部カウンセラーの派遣等により、社内の体制整備を支援する。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、若者の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を周知し、仕事に関する悩みや不安等に対応できる支援メニュー、「しごと応援カード」の交付を行うなど、きめ細かな相談や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 長崎新卒者等就職・採用応援本部の開催

労働局は、高校・大学新卒者、未就職卒業者の就職促進及び県内企業の人材確保のため、「長崎新卒者等就職・採用応援本部」（労働局、県、経済団体、労働組合、高校・大学、九州経済産業局で構成）において、関係機関との情報の共有を行い、本部として就職支援に関する提言や方針決定を行う。

### ② ユースエール認定企業の推進

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。

### ③ 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。

### ④ 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2025年には生産年齢人口が約66万人に減少することが見込まれており、活力ある地域社会を維持していくために、女性・高齢者・障害者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、安心して子どもを産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に対して、ハローワークと連携し、能力開発等を含めた情報の提供や再就職支援を積極的に行うとともに、オンライン相談や電話相談の周知により、利用者の利便性の向上を図る。

労働局は、本県の実況を踏まえ、女性の就業機会の確保を図り、ハローワークにおいて個々のニーズに対応した就職支援を実施する。

特にハローワーク長崎、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、担当者制や予約制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施するとともに、子育てに必要な各種情報についても積極的な情報提供を行い、総合的な再就職支援を実施する。

## （2）高年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、高年齢者の雇用確保と就業促進が重要である。

県と労働局は、長崎県生涯現役促進地域連携協議会の事業推進を支援し、相互連携を図るとともに、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、高年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年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。

県は、長崎県生涯現役促進地域連携協議会において、高齢者が就業から社会参加まで相談できるワンストップ窓口として開設している「ながさき生涯現役応援センター」を拠点に、就労等の社会参加が介護予防や認知症予防に資することを啓発するセミナーを開催するなど、離島・半島を含め県内全域で市町等と連携し積極的な支援を実施する。

労働局は、高齢者の再就職促進のため、ハローワーク長崎、ハローワーク佐世保、ハローワーク諫早及びハローワーク大村に「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

平成30年4月から精神障害者が雇用義務に加わり、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。このため、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、と多様化するなかで、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から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、障害者と企業の情報交換や面接機会を設け、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。

また、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、県と労働局においては、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していく。

労働局は、在留資格「特定技能」により受け入れる外国人材をはじめ、増加する外国人材の地域における安定した就労を促進するため、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・啓発等、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図るため、外国人雇用管理アドバイザーや就職支援コーディネーター（外国人雇用管理分）を活用した事業主指導を実施する。あわせて、専門相談員を配置しているハローワーク長崎を中心としたきめ細かな職業相談や、定住外国人等が応募可能な求人の開拓等の実施により、安定的な就職の促進を図る。

また、外国人労働者が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対して助成を行う「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）」の活用促進を図る。

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や企業等を対象に、制度の適正化等を目的としたセミナーを開催する。また、監理団体が実施する技能実



習生を対象にした日本語教育を支援し、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のもと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3年1月時点で8病院と協定書を交わし、院内出張相談等を実施している）。

また、事業の進捗等に関し県との情報共有を図るほか、引き続きがん診療連携拠点病院等へ出張相談窓口について、地域の要望等を踏まえ拡充する。

### 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

#### 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、住居確保給付金受給者、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）の広報・周知に努め、認定を目指す企業の取組が促進す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、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を労使双方に対し周知啓発を行う。

**労働局は**、個別企業を訪問し、育児・介護休業制度等の整備及びハラスメント防止対策について助言・指導するとともに、両立支援等助成金の活用や企業の次世代法に基づく認定を目指す取組が促進するように働きかけ、子育て支援に向けた積極的な取組に向けての周知啓発を行う。

### (3) 「職場の働きやすさステップ・アップ実践支援事業」「女性が活躍できる環境づくり事業」での連携

**県は**、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、商工団体等が実施するセミナーへの助成や専門家のコンサルティングによる伴走型支援、アドバイザー（社会保険労務士等）派遣、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援等を行う。

**労働局は**、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の実現に向けて継続して取り組むとともに、「同一労働同一賃金」を含むパートタイム・有期雇用労働法の履行確保を図る。

改正女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出等の対象が101人以上の企業に拡大されること、改正労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止対策の中小企業への義務化に向けて周知・啓発に取り組むとともに支援を行う。

また、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）を周知するとともに、企業の認定を目

指す取組が促進するように働きかける。

## **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、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すとともに、雇用開発に取り組む事業主を支援する地域雇用開発助成金の活用を促進し、地域の雇用機会の創出を図る。

### 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敏感に捉えながら、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. 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月策定予定の「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～」及びロゴマークに加え、ハロートレーニングアンバサダーを活用して、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」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事務や人材不足分野である介護等の短期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ー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求職者支援制度に基づく職業訓練を担う。

#### 4. 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・カード制度については、「新ジョブ・カード制度推進基本計画」に基づき、個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的として、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」の機能を担うツールとして、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場面において活用することを目的として普及・促進を図る。

**県と労働局は**、「新ジョブ・カード制度推進基本計画」に基づき、ハローワーク窓口や高等技術専門校及び関連施設において普及・促進を図る。

#### 5. 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**、県内中小企業が首都圏等から中核となる人材を確保するため、オンライン面談会や県内企業の情報を発信する。

また、県外に進学した学生の県内就職を促進するため、福岡県に職員が駐在する「ながさきUIターン就職支援センター」を設置するなど、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。

加えて、大手就職ナビサイトを活用し、ナビサイトに登録している県外進学者等に対し、オンライン企業説明会等や県が実施する就職支援制度などをダイレクトに提供する。

**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。**

## 6. 人手不足分野・企業等における総合的な人材確保対策の実施

新型コロナウイルス感染症拡大の影響から、雇用失業情勢について先行き不透明が強い状況ではあるが、引き続き多くの産業分野で人手不足が進行していることから、**県と労働局は、各産業分野の魅力発信、各産業の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、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、長崎県人材活躍支援センター及び各地域の経済団体等と連携し、規模や必要な人材像に合わせた個別支援を実施し、ニーズに応じて人材のマッチングも行うとともに、県内企業による魅力向上に向けた主体的取組を促し、若者に選ばれる雇用環境づくりを進めるため、企業内の人材育成やキャリアパス構築等を支援する。**

また、「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をテーマとした講座等を実施する。

さらに、長崎県福祉人材研修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を開催し、新たに就業した方に対する「介護職就職支援金」の貸付を開始するなど、福祉・介護人材の確保対策を推進する。

**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、面談会の開催や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・西洋館センター等」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・西洋館センター等における就職率	労働局	昨年度実績以上 /年
	離島・半島地域（ハローワークin）における職業相談件数		昨年度実績以上 /回
	ハローワーク長崎・西洋館センター等における就職者数		昨年度実績以上 /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		昨年度実績以上 /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)	66.0%以上
		労働局	59%以上
	新規大学等卒業者の県内就職割合	長崎県 (若者定着課調査)	44.0%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

# 令和3年度 長崎県雇用対策協定に基づく事業共同実施計画概要

- 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
- II 「長崎県人材活躍支援センターとハローワーク長崎・西洋館センター」等における一体的実施事業の実施
- III 若者・女性・高齢者・障害者等の多様な人材の活躍促進
- 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
- 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

## 長崎県人材活躍支援センター等での「一体的実施事業」の実施（Ⅱ）

関係市町

県・長崎県人材活躍支援センター

**連携**

労働局・ハローワーク  
ハローワーク西洋館センター

### 数値目標

【長崎県】

- 長崎県人材活躍支援センターにおける支援者の就職率：40%以上

【労働局】

- ハローワーク長崎西洋館センター等における就職率：年間前年度実績件数以上
- 離島・半島地域（ハローワークin）における職業相談件数：1回当たり前年度実績件数以上
- ハローワーク長崎西洋館センター等における就職件数：年間前年度実績件数以上
- 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：年間前年度実績件数以上

### 共同実施内容

- 県の就職・生活支援窓口と国の職業相談・職業紹介窓口の一体的実施

## 新規高卒者、新規大卒者等の県内就職促進（Ⅲ）

高等学校  
大学等

県・フレッシュワーク

**連携**

労働局・新卒応援ハローワーク・ハローワーク

### 数値目標

- 新規高等学校卒業者の県内就職率  
長崎県：66.0%以上、労働局：59%以上
- 新規大学等卒業者の県内就職率  
長崎県：44.0%以上、労働局：40%以上

### 共同実施内容

- 県内求人確保キャンペーンの実施
- 合同企業面談会の開催
- 県内企業の魅力の周知
- 相互窓口の連携強化、情報の共有化
- 職場定着支援

## 障害者雇用対策の推進（Ⅲ）

県・支援学校

医療機関等

労働局・  
ハローワーク

**連携**

地域障害者  
職業センター

障害者就業・生活支援センター

### 数値目標

- 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一般就業者数：（前年度実績以上）

### 共同実施内容

- 連携したチーム支援の確立
- 障害者就職面接会の開催
- 職場実習先の確保、就労支援セミナー、企業見学会等の実施

## その他の雇用対策等

- ★女性の就業支援に向けた支援策の推進（Ⅲ）
- ★高年齢者雇用対策の推進（Ⅲ）
- ★生活保護受給者等の就職促進（Ⅳ）
- ★各種助成金等を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施（Ⅳ）
- ★誘致企業等への人材確保にかかる対策（Ⅴ）
- ★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（Ⅳ）
- ★Uターン対策による県内就職促進（Ⅴ）