

平成27年7月10日（金）

厚生労働省 長崎労働局

職業安定課長 志潟 純治
職業安定課長補佐 木場 善英
TEL 095-801-0040(内線 402)

長崎県 産業労働部

産業労働部次長兼雇用労働政策課長
宇戸 真二
雇用労働政策長補佐 都野川 直樹

「平成27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、長崎県知事と長崎労働局長は、「平成27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】

●一体的実施事業

- ・長崎県総合就業支援センターにおいて、中高年・女性・高齢者等の就労支援の実施。
- ・離島・半島地域における巡回相談による就職支援の実施。

●若者対策

- ・新規高卒者等の県内就職率を直近最高の54.8%以上、また、新規大卒者等の県内就職率を直近最高の46.5%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。

●雇用創造、人材育成の推進

- ・長崎県が実施する「ながさき海洋・環境産業雇用創造プロジェクト」による雇用創出と人材育成の実施。
- ・首都圏等で合同企業面談会を開催し、Uターン希望者の県内就職を促進。

平成27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、一部で消費税率引き上げの影響がみられるものの、公共投資や観光業が高水準で推移しており、建設業は今後も九州新幹線西九州ルートや県庁舎移転などの大型工事が進捗し、観光業も2つの世界遺産候補を抱えており好調が期待できる。製造業についても、円安の進展を背景に受注環境が改善しており、主力の造船業を中心に高操業を維持している。

こうした中、本県の雇用環境は着実に改善しているものの、従前からの県民所得の低迷、若者の県外流出、急速な少子・高齢化の進展等による人口減少などの課題に直面している。

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。

平成27年度においては、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」を策定するものであり、本計画においては、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組むものである。

平成27年7月

長崎県知事 中村 法道

厚生労働省

長崎労働局長 大塚 崇史

【目 次】

- I 「長崎県総合就業支援センター」等における一体的実施事業の実施 P 1

- II 若者・女性・高齢者・障害者の就労促進による「全員参加型社会」の実現 . . P 2

- III 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 P10

- IV 産業振興等を通じた雇用の創出と人材育成 P12

- V 数値目標 P14

I 「長崎県総合就業支援センター」等における一体的実施事業の実施

1 長崎県総合就業支援センターの運営

県と労働局は、「長崎県総合就業支援センター（以下「就業支援センター」という。）」において、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、就業支援センターにおいて、中高年・女性・高齢者等のコーナーにおける専任のカウンセラーによる就職支援セミナーや個別カウンセリングを実施する。

労働局は、就業支援センターにおいて、求人情報の提供、職業相談及び職業紹介を実施する等、中高年求職者、女性求職者、高齢者等に対する就職支援を行うことを目的として、就業支援センターにおける連携を強化し、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の実施

県と労働局は、雇用情勢が厳しく人口の流出の進行が特に早い地域である離島・半島地域（五島、対馬、平戸等）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。

県は、離島・半島地域での定期巡回相談において、専任のカウンセラーによる就職支援セミナーや個別カウンセリングを実施する。

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。

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、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、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。

Ⅱ 若者・女性・高齢者・障害者の就労促進による「全員参加型社会」の実現

1. 学卒者等の若年者に対する就労支援

平成27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、フリーター化した若者に対する支援も実施することにより、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。

県と労働局は、相互支援のリーフレットをフレッシュワーク及びハローワークに配置し、窓口で周知するとともに、双方の窓口への誘導を行い、学生等のニーズを踏まえた必要な支援を実施する。

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」を推進するとともに、魅力ある県内企業の情報発信を行う。

(1) 新規高卒者の県内就職促進

平成27年3月新規高卒者の3月末現在の就職内定率は98.7%で前年を0.8ポイント上回り、5年連続で改善しているものの、依然として、一定数の未就職者が発生している。

6月20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、教職員による3者面談による就職希望企業の決定、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、「長崎県キャリア教育・就職支援プログラム」による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^①の早期提出と「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

県知事と労働局長は、6月20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、経済4団体のトップに対し、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。求人^②の受理状況によっては、再要請等を行う。

また、求人^③の早期提出と「魅力ある職場づくり」を広く要請するため、連名による要請文を県内企業約1万社へ送付する。

イ 学校とハローワークの連携の強化による求人^④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により生徒のニーズを把握し、ハローワークの学卒ジョブサポーター等と連携して、企業への求人^⑤

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、ハローワークに学卒ジョブサポーターを配置し、学校等を定期的に訪問し、出張相談やセミナー、生徒のニーズに合った求人確保等の支援を行う。

② 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、企業の経営者等へのセミナーや企業と教諭、生徒へのマッチングの機会を提供する。

ア 経営者や人事担当者向け採用セミナーの実施

県は、7月から2月にかけて、県内企業が優秀な新規高卒者や若年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のノウハウ等の採用セミナーを2回以上実施する。

労働局は、ハローワークにおける求人票の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。

イ 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3会場（長崎、佐世保、諫早）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に対し、採用予定のある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、高等学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。

ウ 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

県は、キャリアサポートスタッフ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、全ての生徒をハローワーク及びフレッシュワークへ誘導する。また、「ながさき若者・女性・高齢者就職応援団」登録企業を中心に企業訪問し、企業の詳細な情報を収集した企業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、ハローワークへの登録勧奨を行い、学卒ジョブサポ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。

③ 県内企業の魅力の周知

新規高卒者の県内就職を促進するため、県内企業の情報を積極的に発信するとともに、応募前に県内企業の職場等を生徒、教職員双方に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、「ながさき若者・女性・高齢者就職応援団」の登録企業の詳細情報を、**労働局は**、「若者応援企業」への登録や新卒求人企業の詳細な情報収集を推進し、

情報の共有化を図るとともに、学校へ情報提供する。

イ 保護者向けセミナーの実施

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た「保護者向けセミナー」を実施する。

ウ 離島・半島地区の高校生に対するインターンシップの実施

県は、地元で求人企業が少なく県外就職率が高い、離島・半島地区の高校生を対象としてインターンシップを実施する。

特に、県外就職率の高い工業高校については、インターンシップ受入先の開拓を支援する。

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。

(2) 新規大卒者等の就職促進

平成27年3月新規大卒者等の3月末現在の就職率は、5年連続で改善しているものの、依然として多くの未就職者が発生している。このことから、平成27年度においても引き続き、求人の確保、就職活動が長期化している学生への相談支援、県内企業とのマッチングの促進を図る。また、優秀な人材確保の観点から、県内に多く在籍する留学生を卒業後、県内企業で受け入れる対策を図る。

① 新規大卒者等の県内就職促進に向けた雇用環境の改善

新規大卒者等の県内就職を促進するため、県と労働局は、連携して県内企業の「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、県及び労働局・ハローワーク幹部、新卒応援ハローワーク及び学卒ジョブサポーターによる計画的な企業訪問を行う。

② 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、共同して未内定者（3年以内既卒者含む。）と採用予定のある県内企業のマッチングのため、合同企業面談会を年5回開催することとし、状況に応じて追加開催を行う。

また、フレッシュワーク及びハローワークにおいて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、首都圏等における合同企業面談会を開催し、県内出身県外大学進学者等の県内就職促進を図る。

イ 学生への個別支援

県は、フレッシュワークのカウンセラーによる学生への就職相談、適職診断、就職支援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の学卒ジョブサポーターを活用し、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。

③ 県内企業の魅力の周知

新規大卒者等の県内就職を促進するため、県内企業の情報を積極的に発信するとともに、応募前に県内企業の職場等を学生、保護者等に理解を促すための機会を設ける。

県は、「ながさき若者・女性・高齢者就職応援団」の登録企業の詳細情報を、労働局は、「若者応援企業」への登録や新卒求人企業の詳細な情報収集を推進し、情報の共有化を図るとともに、学校へ情報提供する。

④ 留学生の県内就職支援

県は、在学中からフレッシュワークにおいて、個別カウンセリング、各種セミナー等を通じた就職支援を実施する。

労働局は、長崎新卒応援ハローワーク等において、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みを推進する。

県と労働局は、「合同企業面談会」実施にあたり、フレッシュワーク及びハローワークにおいて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。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、同面談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。

(3) 未就職卒業生への集中支援

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、平成26年度は、新規高卒者のうち43人（前年度71人）、新規大卒者等のうち210人（前年度212人）が未就職のまま卒業していることから、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

労働局は、国のトライアル雇用奨励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。

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、フレッシュワーク、ハローワーク、独立行政人高齢・障害・求職者雇用支援機構等において制度を周知することで、制度の利用促進を図る。

② ハローワークの学卒ジョブサポーター及びフレッシュワークのカウンセラーによる継続支援

県は、フレッシュワークにおいてカウンセラーによる未就職卒業者への就職相談、適職診断等を実施する。

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、学卒ジョブサポ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。

県と労働局は、未就職卒業者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。

(4) フリーター等への就職支援

いわゆる就職氷河期世代の若者は、新規学卒時に正社員として就職する機会に恵まられなかった者が多く、職業経験やスキルを身につける機会が少ないといったこともあり、正社員となることが困難な傾向にあるため、現在も不安定就労を繰り返す若者に対し、正規雇用に向けた就職支援を強力に行う必要がある。

県は、フレッシュワークのカウンセラーによるフリーター等への就職相談、適職診断、セミナー等を実施する。

労働局は、特に、フリーター等の利用が多いヤングハローワーク長崎に設置する「わかもの支援コーナー」やハローワークにおいて、就職支援ナビゲーターや学卒ジョブサポーターを活用し、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。また、正規雇用への転換を図るため、若年者を対象としたトライアル雇用奨励金やキャリアアップ助成金を事業主に対して周知し、本奨励金の積極的な活用による正規雇用への支援を行う。

県と労働局は、関係機関と連携し、離学者に対する支援協議会を設置し、雇用・能力開発・就学などの必要な情報提供及び支援を行う。

(5) 職場定着等の促進

県と労働局は、本県における新規高卒就職者（平成23年3月卒業者）の就職後3年以内で離職する割合が45.7%（全国平均39.6%）となっていることなどから、職場定着をめぐる課題について問題意識を共有する。ハローワークとフレッシュワークは個々のニーズを踏まえ双方の窓口への誘導を行う等、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、フレッシュワークにおいて、若者の離職防止につながる各種相談を実施するとともに、若者の意識の変化や就労意欲の喚起を図る。また、若者交流広場「社会人キャンパス in フレッシュワーク」において、相談や若者同士の交流などきめ細かい支援を行い、若年者の早期離職防止を図る。

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、きめ細かな相談や学卒ジョブサポ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 若者応援企業宣言事業の推進

労働局は、若者の採用・育成に積極的な企業に対して、「若者応援企業」としての登録を推進する。

③ ながさき若者・女性・高齢者就職応援団の活動推進

県は、「ながさき若者・女性・高齢者就職応援団」への県内企業の登録を推進し、経済団体等との連携のもと、若者を対象とした支援メニューの活用の充実を図る。

労働局は、求人事業所に対して、「ながさき若者・女性・高齢者就職応援団」への登録を勧奨する。

④ ハローワークとフレッシュワークの一層の連携強化

県と労働局は、ハローワーク・新卒応援ハローワークとフレッシュワーク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に開催するとともに、相互の支援リーフレットをハローワーク及びフレッシュワークの窓口に設置し、周知するとともに、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い、個々の状況に応じた必要な支援を行う。

2. 女性・高齢者・障害者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年には生産年齢人口が約72万人に減少することが見込まれ、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、平成27年3月に策定された「長崎県子育て条例行動計画(平成27年度～31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、女性の就労支援の充実を図るため、就業支援センター内に「ウ

「マンズジョブほっとステーション」を配置し、子育てが一段落し、職業経験に空白がある女性等に対して、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。

労働局は、本県の状況を踏まえ、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きめ細かな就職支援を実施する。

特に育児と仕事を両立する就業ニーズに対応するため、子育て中の女性が子供連れで来所しやすい環境を整備したマザーズコーナー（ハローワーク長崎、佐世保及び諫早）を拠点として、地域での子育ての援助を行うファミリーサポートセンターや関係自治体等と連携し、子育て支援サービスに関する情報提供など生活全般にわたる総合的な支援サービスを実施する。

（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。

県は、高齢者等の就労支援の充実を図るため、就業支援センターに高齢者就職支援コーナー（６５歳以上）、中高年再就職支援コーナー（４５歳以上６５歳未満）やシルバー人材コーナーを配置し、ハローワークや関係機関と連携し支援を実施する。

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、改正高年齢者雇用安定法の趣旨の普及・啓発を図る。また、就業支援センター等における、個別カウンセリング、就職支援セミナーの開催などやハローワークにおける職業相談・職業紹介の積極的な取組及びシルバー人材センターとの緊密な連携により、高年齢者の就職支援を図る。

（３）障害者雇用対策の推進

本県の民間企業における平成２６年６月１日現在の実雇用率は、前年に比べ０．０５ポイント上昇し２．１５％となり、雇用障害者数は着実に増加している。また、雇用率達成企業割合は、前年に比べ１．８ポイント増加し５５．７％となった。しかしながら、障害者雇用促進法の改正により、平成３０年４月から法定雇用率の引き上げが予定されていることから、県と労働局を中心として各機関が連携し「チーム支援」により障害者の雇用促進を図る。

① 関係機関との連携による障害者の就労支援

県と労働局は、障害者就業・生活支援センター、長崎地域障害者職業センター、特別支援学校、医療機関等の関係機関と連携し、就職に向けた準備訓練や求職活動の支援を実施する。これら関係機関との連携の下、ハローワークにおける専門的知識を有する就職支援ナビゲーターによる職業相談や障害者雇用関係の各種助成金を活用した事業主への個別求人開拓とマッチング等の就職活動支援、就職後の悩み等の相談や職場適応援

助者（ジョブ・コーチ）の事業所への派遣等による職場定着支援までの一貫した支援を行う。

② 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、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、企業見学会等を実施する。

Ⅲ 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職促進

生活保護受給者や住居・生活困窮者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. 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

長崎県の経済は円安による原材料高や消費マインドの停滞等から、一部に雇用調整の実施を余儀なくされている企業もみられ、これら雇用維持の努力について支援を行う。

労働局は、企業の雇用の維持に関し「雇用調整助成金」による支援を行い、制度の活用と迅速・適正な支給に努める。

県と労働局は、各市町や経済団体等関係機関と連携し、当該団体等が開催する各種説明会や事業所研修会への参加及びハローワークの事業所訪問等を通じ制度の周知広報に努め、当該助成金の活用促進を図る。

3. 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。

本県の年間総労働時間は、全国平均と比較して長く、これらの改善を積極的に講じる必要があるため、関係団体とも連携し労働環境の整備を推進する。

また、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」における成果目標として、次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク「くるみん」の認定企業数を2020年までに全国で3,000企業としていることから、子育て支援に向けた取組みの必要性及び平成27年4月1日から創設された特例認定（プラチナくるみん認定）制度を含め、認定制度の周知啓発に取り組み、認定企業数の増加を目指す。

(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みの促

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、平成22年11月に労・使・行政の7団体のトップによってその取組が宣言された「長崎県仕事と生活の調和推進プログラム」の周知を図る。さらに、7団体の関係者で、今後の対策を検討するとともに、全県的な労働時間短縮に向けた取組に向けて、セミナーの実施など機運の醸成を推進する。

労働局は、「職場意識改善助成金」の積極的活用を勧奨等を通じて、休日の増加、年次有給休暇の取得率の向上等を図る。

(2) 仕事と家庭生活の調和の大切さの普及啓発

労働局は、雇用均等指導員（両立担当）を中心に、個別事業所を訪問し、育児・介護休業制度等の整備・利用促進について指導啓発するとともに、両立支援等助成金など各種助成金制度や次世代法に基づく認定を受けた企業に対する税制優遇措置（くるみん税制）を紹介し、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。

県と労働局は、セミナー等により、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。

(3) 「企業活性化のための全員参加型職場環境づくり支援事業」での連携

県は、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進するために、セミナーの開催等による周知啓発を行うとともに、中小企業にアドバイザー（社会保険労務士）を派遣する。

労働局は、ハローワークにおいて、当該事業の周知を図るとともに、人材育成・雇用管理改善のための各種助成制度の活用促進を図る。

IV 産業振興等を通じた雇用の創出と人材育成

1. ながさき海洋・環境産業雇用創造プロジェクトの推進

県は、「ながさき海洋・環境産業拠点特区」の取組の一つとしての「ながさき海洋・環境産業雇用創造プロジェクト」を活用して、高付加価値船・省エネ船の受注拡大や海洋関連産業の拠点形成により、グローバル競争下で勝ち抜く地域産業構造への発展を目指し、次世代造船と海洋産業に対応する人材育成と雇用創造策を講じ、地域に安定的で良質な雇用を図る取組を実施する。

労働局は、ハローワークにおいて、当該プロジェクトが実施する各種プログラムへの参加可能な求職者を積極的に誘導する。

2. 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実践型地域雇用創造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。

3. 企業誘致の推進による雇用の創出

雇用環境が厳しい本県において企業誘致は、雇用機会の創出に直結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、「長崎県産業振興ビジョン」に基づき、大きな雇用につながる製造業やコールセンターの誘致、特色ある技術や基盤技術を持つ中小企業の誘致、企業の設計・開発拠点の誘致といった3つの誘致方針を掲げ県内の雇用拡大を図ることとしており、平成27年度までに25社の企業誘致を目標としている。

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。

4. 地域の求人ニーズ等に対応した職業訓練の展開

本県の雇用情勢は全体的には着実に改善しているが、その一方で、ものづくりの現場や今後の成長産業とされる分野の人材が不足しており、「長崎県産業振興ビジョン」等の産業振興施策を実現する上でも、企業ニーズに応じた人材を育成することが重要であるとの観点から、「第9次長崎県職業能力開発計画」に基づき各種施策を効果的に実施する。

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介護福祉士養成訓練や、OA事務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、長崎県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、労使団体等と連携し設置した地域訓練協議会やそのワーキング・チームの委員からの意見を反映させ、地域の実情に応じた職業訓練を行う等、雇用保険を受給できない者等に対する求職者支援制度に基づく職業訓練を実施する。

県と労働局は、求職者の職業訓練ニーズの把握、共有化を図り、政策実現に向けた一体的訓練計画を策定し、訓練実施から就職に繋げるための連携を強化する。

5. 産業人材の育成

県と労働局は、「人財県長崎」の実現により、「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。

6. 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

フリーター等、正社員としての経験の少ない者を対象に、きめ細かなキャリアコンサルティング、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練を実施し、企業からの評価結果や職務経歴等を管理する「ジョブ・カード制度」については、その対象となる訓練をこれまでの雇用型訓練及び委託型訓練に加え、公共職業訓練及び求職者支援制度による訓練に拡大し、就職に向けた職業相談等での活用を図る。

県と労働局は、労働局に設置された長崎県地域ジョブ・カード運営本部での協議等を踏まえ、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。

7. 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の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受け入れることを支援し、企業の活性化とさらなる雇用の創出を図る。

県と労働局は、首都圏等における合同企業面談会を開催し、UIターン希望者と県内企業とのマッチングを図る。

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。

V 数値目標

「長崎県総合就業支援センター」等における一体的実施事業の実施	
長崎県総合就業支援センターにおける相談件数	6,000件以上/年
長崎県総合就業支援センターにおける就職者数	650件以上/年
離島・半島地域（ハローワークin）における職業相談件数	20件以上/回
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	200件以上/年
若者・女性・高齢者・障害者の就労促進による「全員参加型社会」の実現	
学卒者等の若年者に対する就労支援	
新規高等学校卒業者の県内就職率 （直近最高又は前年度以上）	54.8%以上
新規高卒者未就職者ゼロを目指す	—
新規大学等卒業者の県内就職率 （直近最高又は前年度以上）	<u>46.5%以上</u>
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（前年度以上）	1,100件以上/年
障害者就業・生活支援センター事業による一般就業者数	140人/年
産業振興等を通じた雇用の創出と人材育成	
離職者等を対象とした訓練計画数	3,706人/年
公共訓練（県）	1,682人/年
公共訓練（機構）	704人/年
求職者支援訓練	1,320人/年