

令和 7 年度

玉野市雇用対策協定に基づく事業計画

玉 野 市
厚生労働省岡山労働局

第 1 趣旨

玉野市（以下「市」という。）と厚生労働省岡山労働局（以下「労働局」という。）は、市における雇用の促進・労働環境の改善に連携して取り組むため、令和5年3月23日「玉野市雇用対策協定」（以下「協定」という。）を締結した。

この協定に基づき、市、労働局及び玉野公共職業安定所（以下「ハローワーク玉野」という。）は、市が行う地域活性化、雇用創出その他の雇用に関する施策と、労働局における職業紹介等とが密接な関連のもとに円滑かつ効果的に推進されるよう、「玉野市雇用対策協定に基づく事業計画」を策定する。

そして、各施策に対する互いの理解を深め、一体的な対策の実施により市の雇用の促進・労働環境の改善と就労支援の強化を図ることとする。

第2 令和7年度の主な雇用施策

1 連携体制の強化による総合的な雇用対策の推進

(1) 市と労働局との連携窓口等

市においては産業振興部商工観光課及び健康福祉部福祉政策課、労働局においては職業安定部職業安定課を雇用施策の連携窓口とし、就職・就労支援をはじめとする様々な雇用対策について、情報の共有化を図るとともに、協働体制による施策の推進を図ることとする。

(2) 雇用労働施策関連情報の提供等

労働局は、求職者支援制度や雇用関連助成金等の雇用労働施策について、ホームページの積極的活用やマスコミを通じた情報発信に取り組む。また、ハローワーク玉野は、市に対して雇用労働施策の情報を提供するほか、市内の事業所や経済団体、求職者に対し、所内窓口や事業所訪問時等に積極的な周知を図る。

市は、雇用労働施策の周知等について、「広報たまの」、ホームページ等の広報媒体を活用し、分かりやすく市民への情報提供に取り組む。

(3) 協定に基づく雇用対策の推進

市、労働局及びハローワーク玉野は、協定に基づく雇用対策を一体となって推進するに当たり、玉野市雇用対策協定運営協議会を設置し、事業計画の策定及び進捗状況の把握並びに事業評価及び改善策の検討を行う。

2 新規学卒者等若者への就職支援

(1) 企業情報の発信等による若者と市内企業との就職マッチングの支援

若者の採用・育成に積極的な企業情報について、SNS等を活用することにより若者を中心に情報提供を行い、若者の就職を支援する。

【目標】新たにユースエール認定企業1社以上を目指す。

(2) 新規学卒者等への就職支援

玉野地区雇用開発協会の開催する「マリン玉野産業フェア」の運営に全面的に協力

し、企業説明会等を通じて、就職希望者に対し、企業情報を積極的に提供する。

さらに第2の就職氷河期世代をつくらないため、新規学卒者や3年以内既卒者を対象に就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を行う。

(3) 市内団体と連携した就職支援

玉野地区雇用開発協会、玉野商工会議所、岡山南商工会及び玉野産業振興公社と共催で「玉野市合同企業説明会」を開催し、企業説明会等を通じて、就職希望者に対し、企業情報を積極的に提供する。

【目標】(1)市とハローワーク玉野共催で合同企業説明会を開催する。

(2)就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職率62.2%以上を目指す。

3 人材不足分野における人材確保対策

医療、介護、保育、建設、運輸、警備等の分野については、人手不足が続いており、特に運輸分野については、バス・タクシーの運転手不足が顕著であり、医療・介護分野及び保育士についても人材不足がさらにその深刻さを増していることから、ミニ面接会を実施する等、重点的なマッチング支援を実施する。

【目標】人材不足分野における就職件数204件以上を目指す。

4 就職氷河期世代を含む中高年層（ミドルシニア）の不安定就労者・無業者の正規雇用化等の推進

就職氷河期世代を含む中高年層（ミドルシニア）の不安定就労者・無業者については、概して能力開発機会が少なく、企業に評価される職務経歴も積めていない。また、就職活動の度重なる失敗により自分に自信が持てない、現状維持が精一杯で今後の展望を抱けない、正社員就職を諦めているなど様々な課題を抱えている者が多い。

こうした不安定就労者一人ひとりが置かれている課題・状況等に対応するため、ハローワーク玉野において、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のア

ドバイス等、就職から職場定着まで一貫した支援を実施する。

【目標】就職氷河期世代を含む中高年層の正社員就職件数58件以上を目指す。

5 高年齢者や障害のある方の就業機会の拡大

(1) 高年齢者の就職支援

高年齢者を対象としたミニ面接会を開催し、就職促進を図る。

また、ハローワーク玉野は公益社団法人産業雇用安定センター岡山事務所と連携し、60歳以上の高年齢者に対し、当該センターが運営する「キャリア人材バンク」へ積極的に登録を勧奨することで就業機会の確保を図る。

さらには、就業機会の確保を容易にするため、玉野市シルバー人材センターの活用を促す。特に会員拡大のためハローワーク玉野の窓口及び「広報たまの」を活用した周知に併せ、更なる就業機会の拡大に向けて、当該センターと連携してシルバー事業についての市内事業所に対する周知を行う。

【目標】ミニ面接会の開催：年5回、参加者数30人以上を目指す。

(2) 担い手として活躍する高齢者を増やす取組の強化

シルバー人材センターにおいて、介護・生活支援・子育て分野に重点を置いた体系化された講習を実施できるよう市が支援を行い、不足しているサービスの担い手の充実、シルバー会員のスキルアップ、地域住民のニーズに合ったサービスを展開、会員の健康維持や介護予防、多様な雇用・就業機会の提供等を図る。

(3) 障害者の積極的な雇用促進

積極的な障害者雇用の意向を示している企業へハローワーク玉野の求職情報の提供やハローワーク玉野と市の連携による同行紹介を継続、強化することにより、求人・求職ニーズのマッチング支援と、関係機関との連携による就労を通じた地域社会への参画促進を図る。加えて、南部高等技術専門校が実施している、企業実習型委託訓練を積極的に活用することとする。

また、障害者が一人ひとりの適性や能力に応じた職に就き、安心して働き続けら

れるよう、雇用改善、工賃・賃金改善に取り組む。

【目標】(1) 関係機関との連携による「チーム支援」を積極的に行うことによりハローワークを通じた就職件数82件以上を目指す。

(2) 障害者雇用に対する理解を促進するため、障害者が受託可能な作業を紹介する冊子を作成し、企業側に障害者就労に関する情報を提供する。

6 女性の活躍推進に向けた取組と働き方改革の取組

(1) 女性活躍推進法の周知啓発

女性活躍推進法に基づき、女性が活躍できる環境整備のための行動計画の策定や情報公表を促すため、市及び労働局は、説明会や広報誌、ホームページなどにより、周知を図る。

また、女性活躍推進企業であることを示す「えるぼし」認定や「プラチナえるぼし」認定について周知・啓発を図る。

(2) 女性の就業継続と再就職の促進

女性の継続就業支援に向けて、育児休業の取得促進や育児期の短時間就労など、多様な就業形態を後押しするための周知・広報に努める。

また、未就業期間の長期化に伴う自信喪失やスキルの低下を克服するための各種セミナー等を開催することで、円滑な復職支援を図る。

(3) 働き方改革などワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組

労働局が県内における中小企業・小規模事業者の働き方改革の進め方を協議するために設置した「おかやま働き方改革会議」での取組やセミナーの開催、企業訪問、助成金の周知等を通じて、長時間労働の見直しや労働者の意欲向上に向けた意識改革を図り、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進を目指す。

また、令和7年4月から段階的に施行される改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法について、あらゆる機会を通じて周知を行う。

7 生活困窮者等の社会的自立に向けた就労支援

生活保護受給者等就労自立促進事業に関する協定の締結及び推進。

生活困窮者自立支援法に基づく包括的な相談支援の一環として、市が支援計画を作成した早期就労が見込まれる生活困窮者、ひとり親家庭等要支援者に対し、ハローワーク玉野が網羅する求人ニーズから適性に応じた職業紹介・あっせんを実施し、就労支援の強化を図る。

【目標】生活保護受給者等の就職率69.6%以上を目指す。

8 外国人の雇用環境整備の推進

生産年齢人口が減少する見込みの日本社会において外国人材が注目され、外国人労働者が増加していることを踏まえ、外国人の雇用環境整備の支援を行う。

ハローワーク玉野において日本での就労が可能な者に対し職業相談・職業紹介を実施し、事業主に対しては、事業所訪問等による助言・援助を実施する。

【目標】雇用管理指導のための事業所訪問8社以上を目指す。

9 職業訓練の活用促進

地域の労働市場の中で円滑な再就職や転職を促進するため、公的職業訓練の積極的な周知及び受講あっせんにより、求職者の職業能力の向上を図る。職業訓練受講者に対しては、訓練開始から訓練修了後の就職に至るまで、きめ細かな個別・伴走型による就職支援を行うこととする。

【目標】職業訓練の修了3か月後の就職率73.5%以上を目指す。

10 雇用変動や雇用調整等に対する支援

(1) 基幹産業の特性に応じた労働者確保支援に向けた取組

市の基幹産業である製造業のうち大半を占める造船産業における深刻な人手不足対策として、就職面接会等を開催し、必要な人材確保を図る。さらに、船舶等の契約から

引き渡しまで2年から3年の時間を要する造船産業の特殊性を考慮し、受注量の変化や今後の事業展開に応じて一定規模の求人需要が発生した際、市と労働局、ハローワーク玉野が情報共有を図り、個別面接会の開催、近隣市町村における求職者の動向等に係るデータの提供などにより、必要な人材確保を図る。

(2) 震災等により玉野市へ移住された被災者に対する就労支援

震災等により移住を余儀なくされた被災者を玉野市が受け入れた場合、市と労働局、ハローワーク玉野が速やかに情報共有を行い、就労支援を行うこととする。さらに大勢の被災者の受け入れが見込まれる場合は、就職面接会を開催する等、効果的かつ効率的な就労支援を行うこととする。

(3) 企業誘致による労働者確保支援に向けた取組

誘致企業が労働者を確保するにあたり、一定規模の求人需要が発生した際、市と労働局、ハローワーク玉野が情報共有を図り、個別面接会の開催、近隣市町村における求職者の動向等に係るデータの提供などにより、必要な人材確保を図る。