



平成 31 年 3 月 29 日

〔照会先〕

埼玉労働局職業安定部職業安定課

職業安定課長 倉林 正彰

課長補佐 長堀 宣幸

電話番号 048 (600) 6208

埼玉県 産業労働部 雇用労働課

直通 048 (830) 4534

「平成 31 年度 埼玉県雇用対策協定に基づく事業計画」 を策定しました

埼玉労働局と埼玉県は「埼玉県雇用対策協定に基づく平成 31 年度事業計画」
を策定しました。

- この事業計画に示した埼玉労働局による雇用施策と埼玉県の講ずる雇用・
産業振興・福祉施策等を、密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施すること
で、若者、高年齢者、女性、障害者など就業を希望する誰もが意欲と能力に
応じて活躍できる環境の整備を図ります。

また、労働力不足が深刻化する中で、県内企業が必要とする人材の確保、
企業の生産性向上に向けた新たな働き手の掘り起こし、各人の状況に応じた
能力開発等、きめ細やかな就職支援を行います。

- 「平成 31 年度 埼玉県雇用対策協定に基づく事業計画」の概要は資料No.1、
計画全文は資料No.2です。

(注) 埼玉県知事と埼玉労働局長は、国と地方公共団体が一体となって総合
的に雇用対策に取り組むために、平成 29 年 3 月 28 日に「埼玉県雇用対策協定」

を締結しました。協定の締結により、国と県が地域の課題に対する認識の共有を図り、それぞれ責任を持って取り組む事項や連携して取り組む事項を明確化しています。（参考資料参照）

●問合せ先 埼玉労働局 職業安定部 職業安定課 長堀 電話 048-600-6208

埼玉県 産業労働部 雇用労働課 電話 048-830-4534

I 就業支援と誰もが働きやすい環境の整備

労働局の施策

- 若年者、新規学卒者に対するきめ細かな支援
- 生活保護受給者等に対する就職支援
- 「埼玉働き方改革推進支援センター」の利用促進

県の施策

- 若年者向け合同企業説明会等の実施
- 正社員化総合相談窓口におけるきめ細かな支援
- 「生活保護受給者チャレンジ支援事業」の実施

労働局と県の連携施策

- 就業支援サテライトにおけるワンストップ支援
- 就職氷河期世代に対する就職支援
- 労働施策基本方針に基づく働き方改革の総合的かつ継続的な推進
- 外国人材受入れに係る環境整備

II シニアの活躍推進

労働局の施策

- 「生涯現役支援窓口」(拡充)における再就職支援
- 助成金を活用した継続雇用制度導入の促進
- 高年齢者雇用確保措置の推進

県の施策

- セカンドキャリアセンターにおける就業支援
- 「シニア活躍推進宣言企業」の認定
- 「生涯現役実践助成金」の交付
- シルバークロスステーションによるシルバー会員就業先開拓

労働局と県の連携施策

- 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成
- 関係機関の連携・協力によるシルバー人材センターの会員・就業先の拡大に向けた取組

III 女性の活躍推進

労働局の施策

- マザーズハローワークにおける再就職支援
- 育児・介護休業法、女性活躍推進法、次世代育成支援法等の円滑な施行

県の施策

- 女性キャリアセンターにおける就業支援
- 企業へのアドバイザー派遣や奨励金の支給による働き方の見直しの促進

労働局と県の連携施策

- 埼玉版ウーマノミクス連携会議による連携推進
- 国の「くるみん認定」「えるぼし認定」、県の「多様な働き方実践企業」認定制度の周知

IV 障害者の就業支援

労働局の施策

- 関係機関と連携したきめ細かな就労支援
- 提案型の雇用率達成指導の実施
- 助成金活用による就業支援、職場定着の実施

県の施策

- 「埼玉県障害者雇用総合サポートセンター」による就業から定着までの一体的支援
- 市町村等の就労支援機関のスキルアップによる職場定着の促進

労働局と県の連携施策

- 障害者就職面接会の共催
- 雇用率達成に向けての企業支援
- 障害者雇用の理解促進を図るための障害者ワークフェアの開催
- 就職準備から職場定着までの一貫したチーム支援の実施

V 産業人材の確保・育成

労働局の施策

- 「人材確保・就職支援コーナー」を活用した人手不足分野における求人充足支援
- 求職者支援制度の推進
- 生産性向上支援訓練の周知の推進

県の施策

- 企業人材サポートデスクにおける人材確保による企業支援
- 高等技術専門校等における職業訓練

労働局と県の連携施策

- 県、労働局、ポリテクセンターが一体となった職業訓練計画の策定及び地域ニーズを踏まえた訓練受講機会の提供と就職支援

平成 3 1 年度 埼玉県雇用対策協定に基づく事業計画

埼玉県・埼玉労働局

目次

I 就業支援と誰もが働きやすい環境の整備	1
1 若者の就業支援	1
2 非正規雇用労働者の正規雇用化と待遇改善	3
3 生活保護受給者等の就業支援	4
4 誰もが働きやすい職場づくり	5
II シニアの活躍推進	8
1 シニアの就業支援	8
2 シニアが働きやすい環境の整備	8
3 シルバー人材センターへの支援	9
III 女性の活躍推進	10
1 女性の就業支援	10
2 女性が働きやすい環境の整備	10
IV 障害者の就業支援	12
1 障害者の就業支援	12
2 障害者が働きやすい環境の整備	13
V 産業人材の確保・育成	15
1 求人ニーズを的確にとらえた人材確保と定着の支援	15
2 職業訓練による人材育成	17
VI 雇用施策に関する数値目標	18

平成 31 年度 埼玉県雇用対策協定に基づく事業計画

埼玉県知事と埼玉労働局長の間で締結した埼玉県雇用対策協定の第 2 条に基づき、平成 31 年度の事業計画を次のとおり定める。

I 就業支援と誰もが働きやすい環境の整備

生産年齢人口の減少に伴い働き手が減っていく中で、社会の活力を維持するには、就業を希望する誰もが意欲と能力に応じて活躍できる環境を整えることが重要である。

また、近年、グローバル化の進展や産業構造の変化・企業による高齢者雇用確保措置の進展等に伴い、非正規雇用者が増加傾向にある。自らの希望で非正規の働き方を選ぶ人もいるが、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が乏しい等の課題がある。

一方で、若者の大手企業志向は依然として強く、県内企業にとって人材確保が課題となっている。そこで、本県産業の担い手となる若者を育成・確保するため、新卒等の若者の県内企業での正規雇用化を支援する。非正規雇用を選択する者については、適切な役割分担のもと公労使が共同で、待遇改善や能力開発に取り組む。

また、経済的事情や健康状態、就業経験の乏しさなど様々な事情を抱えた方々が、それぞれの希望や能力に応じて働くことができるよう、きめ細かい就業支援を行う。

さらに、労働関係法令の普及啓発などを通じて長時間労働などの問題解消を目指し、安心・安全に働き続けることができる職場環境づくりを進める。

1 若者の就業支援

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ 埼玉新卒応援ハローワーク等において、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施するほか、セミナーや就職面接会を開催し、新卒者や既卒者の就職促進を図る。
- ・ 新規学卒者のうち、新規高卒者に対しては、「未就職者ゼロ作戦」を展開し、6月までに希望者全員が就職することを目指す。新規大卒者等については、大学等と連携し、ガイダンスやセミナーの開催、定期的な相談ブースの設置による個別支援等を行う。
- ・ 地域若者サポートステーションと連携・協力し、若年無業者に対する就業を支援する。
- ・ 留学生の就職促進を図るため、留学生を対象とした合同企業説明会・就職面接会

及び企業を対象としたセミナーを開催するとともに、埼玉新卒応援ハローワーク内の留学生コーナーにおいて個別支援を実施する。

- ・ 若年者の早期離職を防止するため、ユースエール認定制度を積極的に推進するとともに、ハローワークと協力して職場定着に積極的に取り組む事業所を「職場定着協力事業所」として労働局長が認定する制度など活用し、ハローワークの職員が企業を定期的に訪問し、職場定着支援を行う。
- ・ LINE@により新卒者（大学等）及び既卒3年以内の者に対し、企業説明会、面接会や就職活動に役立つ情報を随時発信することで、新卒応援ハローワーク及びハローワークへ誘導し、適切な支援を行う。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 県内企業で働くことの魅力を県内大学の学生に伝え、就職先の選択肢となるよう、民間企業と協同して開発した企業参加型の授業カリキュラムの県内大学への導入を促進する。また、県内企業の魅力を若者に直接伝えるため、企業のサービスや製品等を紹介するとともに、合同企業説明会を合わせて行う「ジョブフェス埼玉」を開催する。
- ・ 若年無業者の就業への移行を支援するため、地域若者サポートステーションと一体的に運営される「若者自立支援センター埼玉」において、相談や職場体験等を通じて職業意識の醸成を行うほか、市町村等と連携した保護者セミナーを開催する。
- ・ 採用時に必要なコミュニケーション能力等の社会的スキルが乏しいなど就職活動に困難性を有する学生等を対象に、その特性に配慮した職業訓練を実施する。
- ・ 学生の課題解決能力の向上と県内企業の具体的な課題解決を図るため、大学のサポートの下に学生と県内企業が共同して調査・研究・開発等を行うインターンシップを実施する。
- ・ 早期離職を防ぐため、若者が、職場で直面する悩みへの対処法やスキルアップを図る職場定着セミナーを実施する。
- ・ 海外留学を経験した若者と外国人留学生のサポート拠点である「グローバル人材育成センター埼玉」を運営し、ハローワークの求人情報を活用した無料職業紹介を行うほか、就職面接会や企業と留学生との交流会などを開催する。
- ・ 県内での就職を希望する大学等の留学生を対象に、その就学場所において就職支援セミナーを開催する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ ハローワーク浦和・就業支援サテライト（以下「サテライト」という。）内のヤングキャリアセンター埼玉において、県が行う就職相談、セミナーから、ハローワー

クの職業相談・職業紹介までワンストップで就職支援を行う。

- ・ 新卒者等と地元企業のマッチングを図るため、経済団体や大学等と連携した「新規大学等卒業予定者向けの就職面接会」のほか、「既卒3年以内の方対象就職面接会」を共催する。
- ・ 県内にある各地域若者サポートステーションと若者支援機関とのネットワークを構築及び維持できるよう、労働局及び県は連携して適切な支援を行う。
- ・ 各高等学校を通じて、本人の承諾を得た上で未内定者、未就職者の情報を各ハローワークへ提供し、ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ 未内定生徒の保護者に対して、最後まであきらめずに就職活動を継続するよう、埼玉労働局長、埼玉県教育委員会教育長との連名による勸奨文を発出する。
- ・ 外国人留学生の就職支援のための留学生を対象とした企業説明会を共催する。

2 非正規雇用労働者の正規雇用化と待遇改善

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ 「埼玉県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善に向けた取組を強力に推進する。
- ・ 埼玉わかものハローワーク等において、正規雇用を目指す若年者を対象に、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、セミナーや就職面接会の開催、職業訓練の受講あっせん、職場定着支援などを行う。
- ・ キャリアアップ助成金等を活用し、非正規雇用労働者の企業内での正社員化及び能力開発・処遇改善の推進に取り組む。
- ・ 雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金等の各種助成金の活用など多様なメニューの提供により、「魅力ある職場づくり」に向けた支援を実施する。
- ・ パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進のため、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置等、パートタイム労働法の履行確保を図るとともに、改正パートタイム・有期雇用労働法の周知を行う。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 「正社員化総合相談窓口」をハローワーク浦和・就業支援サテライトに設置し、非正規雇用者からの相談にきめ細かに対応するとともに、正社員転換支援セミナーや出張相談を実施し、非正規雇用者の正規雇用化を支援する。
- ・ 企業における非正規雇用者の正規雇用への転換の取組が進むよう、中小企業診断士や社会保険労務士など専門家が企業を訪問し、転換制度の導入を働き掛けるとと

もに就業規則の改正など必要なアドバイスを実施する。あわせて、セミナー付きの相談会を開催する。

- ・ 非正規雇用者の正社員就職を支援するため、国家資格等の高い知識・技能を習得する長期（2年間）の職業訓練を実施する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 就職氷河期世代の若者に対する正規雇用化のための支援事業を共催する。
- ・ 行政、労働団体、経済団体の代表者によって構成される「埼玉県公労使会議」において締結された「非正規雇用対策及び働き方改革に関する共同宣言」に基づき、労使団体と行政が連携し、多様な働き方の普及、正社員転換の事例提供等に取り組む。
- ・ サテライト内のヤングキャリアセンター埼玉において、県が行う就職相談、セミナーから、ハローワークの職業相談・職業紹介までワンストップで就職支援を行う。（再掲）

3 生活保護受給者等の就業支援

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ 生活保護受給者等の生活困窮者に対して、市・区役所等に設置したハローワーク常設窓口での職業相談・職業紹介（一体的実施事業）又は福祉事務所等への定期的な巡回相談によりワンストップの就労支援を実施する。
- ・ 生活保護受給者等の生活困窮者を雇い入れた事業主に対し、特定求職者雇用開発助成金等を支給するとともに、就職後の定着を支援する。
- ・ 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援施策を効果的に実施できるよう「生活保護受給者等就労自立促進事業協議会（県及び県内14地域）」を開催し、埼玉県等の関係機関との連携を図る。
- ・ 生活保護受給者等の生活困窮者に対しても、ハローワークにおいて職業訓練が必要な者が訓練受講により就職可能性を高められるよう、周知、誘導及び受講勧奨を積極的に行う。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 町村において、住居を喪失した又は喪失するおそれのある求職者に対して、家賃相当の住居確保給付金を給付する。
- ・ 埼玉県社会福祉協議会へ助成を行い、求職者等の自立促進を図るための総合支援資金などの生活福祉資金貸付事業を実施する。

- ・ 町村において生活保護を受給している求職者に対して、生活保護受給者チャレンジ支援事業により、就労支援専門員及び職業訓練支援員が就労相談、職業訓練の受講から求職活動まで支援を行う。
- ・ 町村の生活困窮者のうちの求職者に対して、生活困窮者自立支援事業により、就労支援員及び就労準備支援員が就労相談、職業訓練の受講から求職活動まで支援を行う。
- ・ ひとり親家庭の親等の就職を支援するため、優先的に受講できる準備講習付き職業訓練を実施する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 町村における生活保護受給者等の生活困窮者に対して、役場への定期的な巡回相談を実施するなど、ハローワークと県福祉事務所等が一体となった就労支援を実施する。
- ・ 市町村におけるひとり親家庭の自立を支援するため、8月の児童扶養手当の現況届の提出にあわせて、役場内に臨時相談窓口を設置するなど、埼玉労働局と県、市町村が連携した児童扶養手当受給者の就労支援を重点的に実施する。

4 誰もが働きやすい職場づくり

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ ①時間外労働の上限への対応に向けた弾力的な労働時間制度の構築や生産性向上による賃金引上げ、②企業における非正規雇用労働者の処遇改善、③人材の定着確保・育成を目的とした雇用管理改善や業種の特性に応じた業務プロセス等の見直し等による人材不足対応に資する労務管理に関する技術的な相談など総合的な支援を行う「埼玉働き方改革推進支援センター」について、あらゆる機会を通じて周知を行い、その利用促進を図ることとする。
- ・ 育児・介護休業法の履行確保及び介護に関する各種制度を労働者に伝えるよう事業主等に周知を行うことにより、「介護離職ゼロ」を目指す。
- ・ ハローワーク大宮及び所沢に設置した「長期療養者職業相談窓口」において、がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者の就職支援や事業主の理解の促進に取り組むほか、埼玉県立がんセンター、自治医科大学附属さいたま医療センター、さいたま市立病院、埼玉医科大学国際医療センター及び埼玉医科大学総合医療センターの計5か所に設置した「就労相談コーナー」においてハローワーク職員の出張相談を実施する。
- ・ 治療と仕事の両立については、埼玉産業保健総合支援センターと連携して、「事業

場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を行うとともに、埼玉労働局に、埼玉県、県内医療機関、労使団体等地域の関係者による「埼玉県両立支援推進チーム」を設置し、その活動を通して地域の関係者による連携した両立支援の取組の促進を図る。

- ・ 通訳を配置するハローワークにおいて、日本語能力に課題のある外国人求職者については、通訳を活用した職業相談業務を積極的に実施する。さらに、「外国人就労・定着支援研修」等を利用した「働くための日本語」習得についての指導・助言を行う。
- ・ ハローワークの窓口や事業主等を対象とした各種説明会・会議の場等において、パンフレット「外国人雇用はルールを守って適正に」等を活用し「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」及び「外国人雇用状況届出制度」の周知を企業に対して行うとともに、ハローワーク職員が外国人雇用事業所を訪問し、必要な助言・指導を行う。

なお、助言・指導の過程や外国人労働者からの情報で問題事案を把握した場合は、事案に応じハローワーク・労働基準監督署及びその他の関係機関が連携し適切な対応を行う。

また、外国人労働者問題啓発月間にセミナーを開催するなどして、法制度や指針について更なる周知啓発を図る。

- ・ ハローワーク川越において、川越少年刑務所で駐在による支援を行うほか、ハローワーク浦和でもさいたま保護観察所への巡回相談などを実施し、刑務所出所者等に対する就労支援の充実を図る。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 働き方改革推進期間に、県内一斉ノー残業デーや休暇取得の促進について、市町村等と連携して取り組む。
- ・ 労働相談等により、個別具体的な労働紛争の自主的な解決に向けた情報提供等を行う。
- ・ 県内中小企業の新入社員を対象とする合同入社式・合同研修会、入社2～3年目社員を対象とする合同研修会を実施し、若手社員の職場定着を図る。
- ・ 労働セミナーの開催等により、勤労者や企業に対して労働関係法令の普及啓発を図る。
- ・ 仕事と介護、子育て、病気治療の両立を支援するため、「仕事と生活の両立支援相談窓口」を設置し、勤労者や事業者を対象に仕事継続という視点から相談を受け付けるとともに情報提供等を行う。
- ・ 企業経営者向けにがん患者の就労に関する理解を高める出張啓発講座を開催する

とともに、事業者向けに作成した「がん治療と仕事の両立支援のポイント」の周知を進める。

- ・ 埼玉産業保健総合支援センターとの連携により、がん患者を対象に治療、就労、経済、メンタル面など幅広い悩みにワンストップで対応するため、医師、看護師、医療ソーシャルワーカー、両立支援促進員など多職種による相談を行う。
- ・ 仕事と治療の両立を図るため、埼玉県立がんセンターにおいて、社会保険労務士やファイナンシャルプランナーによるがん患者や家族を対象とした無料個別相談を行う。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 行政、労働団体、経済団体の代表者によって構成される「埼玉県公労使会議」において労働施策総合推進法に基づく基本方針に定められた事項について、効果的な解決策を検討するとともに、労使団体と行政が連携し、非正規雇用対策を含めた働き方改革に一体となって取り組む。特に7月～11月を「働き方改革推進期間」と位置付け、県内一斉ノー残業デーの呼び掛けや年次有給休暇の取得促進に取り組む。
- ・ 市町村が行う就業支援事業を支援するため、市町村職員を対象としたハローワーク求人情報オンライン提供の活用に関する研修などを行う。
- ・ 埼玉県立がんセンターにおいて、ハローワーク大宮職員によるがん患者を対象とした無料個別相談を定期的実施し、がん治療中・治療後の就職支援の充実に努める。
- ・ 「定住外国人向け職業訓練コース」について県と労働局で連携し、31年度中に設定に努める。
- ・ 所管省庁等と連携し、新たな外国人材の受入れ制度に係る情報提供を実施するなど、県内事業所の外国人材受入れに係る環境整備を支援する。

Ⅱ シニアの活躍推進

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、埼玉県の平成22年から平成37年にかけての65歳以上人口の増加率は全国2位、75歳以上人口の増加率は全国1位となっており、今後、急激な高齢化の進行が見込まれている。

このような中、元気で就労の意欲にあふれ、豊かな経験と知恵を持っているシニアには、その意欲や希望に応じて職場や地域社会で活躍してもらえるよう環境整備を進め、シニアが年齢にかかわらず働き続けることができる「生涯現役社会」を目指す。

1 シニアの就業支援

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ 「生涯現役支援窓口」を、平成31年度から新たに2か所（ハローワーク東松山及び飯能）増設し、県内13か所のハローワークにおいて、概ね60歳以上の者を対象に、就労経験や就労ニーズを踏まえた再就職支援を行う。
- ・ 55歳以上の者を対象とした技能講習及び職場見学、職場体験、就職面接会等を一体的に実施する高齢者スキルアップ・就職促進事業を推進し、再就職支援を行う。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 県内8市に設置したセカンドキャリアセンターにおいて、就職支援セミナーや就職相談、職業紹介を実施するほか、シニア・企業相互の不安を解消するためにインターンシップを行う。また、8市以外においてもシニア向けの出前セミナーや合同企業面接会を実施する。
- ・ シニアの再就職に役立つ職業訓練を実施する。
- ・ 市町村の国保窓口に切替えに来る退職者への「シニア応援カード」の配付や電話相談により身近な相談窓口を紹介する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ サテライトの「シニアコーナー」とハローワークの各コーナーが連携するなど、相談から職業紹介まで切れ目のない就職支援を実施する。

2 シニアが働きやすい環境の整備

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ 65歳以降の確保措置の導入促進に向け、高年齢者の職業能力の向上、作業施設の改善、職務の再設計、賃金・人事処遇等の見直し等を検討している事業主に対して、65歳超雇用プランナー等との連携により必要な相談・支援を行う。

- ・ 事業主に対し、継続雇用延長や定年延長の手法を紹介するマニュアルや好事例集の活用を通じて、定年年齢の引上げ及び66歳以上の継続雇用制度の導入等に向けた働きかけを行う。
- ・ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が扱う「65歳超雇用推進助成金」を活用した継続雇用制度導入に向けた働きかけを行う。

埼玉県が取り組む施策

- ・ シニアの「働く場」の拡大を企業に働き掛け、「シニア活躍推進宣言企業」の認定を進めるとともに、定年の廃止、定年年齢の70歳以上への引上げ、希望者全員の75歳以上までの継続雇用のいずれかを行っている企業を「生涯現役実践企業」（通称：三つ星企業）として位置付ける。
- ・ 「生涯現役実践助成金」を交付し、定年の廃止などにより生涯現役として働くことが可能となる取組を行う企業を支援する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 生涯現役社会の実現に向けた気運の醸成を図るため、高齢者雇用の必要性や重要性の周知を行い、雇用環境の整備、シニアの雇用促進等を事業主に働き掛ける。

3 シルバー人材センターへの支援

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ シルバー人材センターが高齢者に就業機会を円滑に提供できるよう、シルバー人材センターでの就業希望者を対象とした技能講習及び就業体験等を実施する高齢者活用人材確保育成事業を推進し、シルバー人材センターでの就業希望者の支援を行う。

埼玉県が取り組む施策

- ・ シルバー人材センター連合に設置した「シルバー・ワークステーション」により、事務系業務や介護・保育等の人手不足分野の派遣先企業を開拓するほか、シニア人材の発掘、企業とシニアのマッチングを支援する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 埼玉県シルバー人材センター連合事業推進計画（平成30年度～平成34年度）の目標の達成に向けて、埼玉県、埼玉労働局、埼玉県シルバー人材センター連合等の関係者が連携・協力し、会員の確保及び派遣先企業の拡大等に取り組む。

Ⅲ 女性の活躍推進

総務省「国勢調査」によると埼玉県は30代女性の労働力率は全国平均を下回っており、いわゆるM字カーブの谷が深い傾向が続いている。

子育て等により離職した女性の再就職や能力開発に向けた支援のほか、女性がいきいきと働き続けられる環境の整備に取り組み、一人一人の女性が自らの希望に応じて活躍できる社会づくりを加速する。

1 女性の就業支援

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ マザーズハローワーク等において、キッズコーナーを設置するなど子ども連れで来所しやすい環境を確保するとともに、求職活動の準備が整い、子育てしながら就職を希望する女性等に対して、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業情報の提供や担当者制によるきめ細かな職業相談、託児サービス付き就職支援セミナー、職業訓練の受講あっせん等を行う。
- ・ 仕事と子育てが両立できるよう就業時間の設定などに配慮を求めながら求人開拓を実施し、子育てする女性等の希望やニーズに適合する求人の確保に取り組む。
- ・ 特定求職者雇用開発助成金等の支援メニューを提供することにより、母子家庭の母等の早期就職の促進を図る。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 埼玉県女性キャリアセンターにおいて、仕事と家庭の両立や職業上のブランクに不安を抱える女性に対し、面談相談やセミナー（在宅ワーカー向けを含む）、ハローワークの求人情報を活用した職業紹介、企業での業務体験を活用したマッチング支援などを実施し、就業支援を進める。
- ・ 再就職に必要な資格や技能の習得を目指す女性が受講しやすい託児サービス付き職業訓練を実施する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ サテライトの「女性コーナー」と「マザーズコーナー」が連携して、相談から職業紹介まで切れ目のない就職支援を実施する。

2 女性が働きやすい環境の整備

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ 育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、改正育児・介護休業

法等の確実な履行の確保を図る。

- ・ 労働者からの妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの相談に当たり、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。
- ・ 企業規模にかかわらず、各企業の実態に即した女性活躍推進法や次世代育成支援法に基づく「一般事業主行動計画」の策定を促進するとともに、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている未届企業等に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。
- ・ 両立支援等助成金を活用し、育児・介護休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援する。
- ・ 埼玉県内のより多くの企業が、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」「プラチナくるみん」認定及び、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定を取得できるよう支援する。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 女性の活躍推進や仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる企業を「多様な働き方実践企業」として認定し、多様な働き方の普及を図る。
- ・ アドバイザーの派遣や企業向けセミナーの開催、働き方改革に先進的な企業の視察研修の実施などにより、企業における働き方改革や女性活躍推進を支援する。
- ・ 男性従業員向けに働き方改革やワーク・ライフ・バランス推進に関する研修を実施し、女性の活躍を促進する。
- ・ 保育所の待機児童を解消するため、認可保育所・認定こども園の整備のほか、企業や幼稚園と連携するなど多様な保育サービスの整備を進め、受入枠の拡大を図る。
- ・ 保育士の確保に向けて、ハローワークと連携して、保育士資格を持ちながら保育所で勤務していない潜在保育士を対象に再就職に向けた支援を行う。
- ・ 保育士資格取得者の県内保育所への就職を促進するため、保育士試験合格者に対する経費助成や、保育士養成校への保育士の仕事PR出前講座の開催、県内保育所見学会の開催などを実施する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 女性活躍推進法上の協議会に位置付けられている「埼玉版ウーマノミクス連携会議」において経済団体・労働団体・国・県が連携し、企業における女性活躍の推進に取り組む。
- ・ 労働局及び県は、それぞれが実施する認定制度などの支援内容を相互に周知・PRすることで、より一層女性が働きやすくなるよう環境整備を進める。

IV 障害者の就業支援

本県の障害者の就職件数は年々増加し、それに伴い民間企業における障害者雇用率も着実に向上している。平成29年度にハローワークを通じて就職した障害者は4,028件と7年連続で過去最高を更新した。平成29年6月1日現在の民間企業の障害者雇用率は2.01%と雇用義務化となった昭和51年(1976年)以降、初めて法定雇用率を上回った。

平成30年度から精神障害者が算定基礎に含まれ法定雇用率が改定されたことから、法定雇用率未達成企業を中心に障害者雇用の働き掛けや支援を行い、障害者の働く場をさらに拡大する。

また、障害者が一人一人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、丁寧なマッチングと障害者が働きやすい環境の整備を行い、職場への定着支援を行う。

1 障害者の就業支援

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ 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就労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。
- ・ 雇用率達成指導に当たって、個々の企業における雇用率未達成の要因を分析した上で、提案型指導を行う。
- ・ 「障害者に対する差別の禁止」、「障害者に対する合理的配慮の提供義務」、「障害者虐待防止法」について、事業主等への周知徹底に努め、円滑な実施に取り組む。
- ・ 障害者を試行雇用し常用雇用への移行を促進するトライアル雇用助成金、職場定着を図るため、雇用管理、雇用形態の見直し等を講じる事業主に対して助成する障害者雇用安定助成金の活用による就業支援、職場定着を実施する。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 埼玉県障害者雇用総合サポートセンターを運営し、障害者の雇用開拓から就業支援、定着支援までの一連の支援を実施する。
- ・ 精神保健福祉士及び精神障害者雇用アドバイザーで構成するチーム支援により、精神障害者の受入企業の拡大と就業環境の整備を図る。
- ・ 職業能力開発センターにおいて、障害者を対象とした職業訓練を実施し、障害者の就労を支援する。
- ・ 企業やNPO法人等に委託して、障害者を対象とした職業訓練を実施し、障害者の就労を支援する。

- ・ 発達障害者就労支援センターを県内4か所で運営し、就労に関する相談、職業能力の評価、コミュニケーション能力等を取得する訓練、ハローワークと連携した企業とのマッチング、就職後の職場での定着まで支援する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 埼玉県と埼玉労働局の共催により、障害者就職面接会を県内8か所で開催する。
- ・ 埼玉県、埼玉労働局及び埼玉県経営者協会の共催により、就労支援機関や企業人事担当者等へのセミナーを開催する。
- ・ 埼玉障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携を図り、ジョブコーチの派遣、職域開発の提案、助成金活用の周知等を積極的に行う。
- ・ 埼玉県教育局と埼玉労働局が連携し、特別支援学校の生徒の就職促進を図るため、企業と生徒、保護者、教師との面談会等を実施する。また、埼玉労働局では障害者職場実習推進事業として、生徒を対象とした職場実習先の開拓及び職場実習の支援を実施する。
- ・ 県が設置した難病相談支援センターにハローワークから難病患者就職サポーターを派遣し、就職相談を行う。
- ・ 埼玉障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携し、各ハローワークの管轄地域において企業訪問やミニ面接会等を通じ、雇用ゼロ企業及び新たに法定雇用率の対象となる企業の支援を連携して実施する。

2 障害者が働きやすい環境の整備

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ 精神障害・発達障害に関して正しい知識と理解をいただくため、障害者と共に働く企業の方々向けに精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を開催する。
- ・ 障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置を実施する事業主に対する、障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）等の助成制度について、積極的な周知を行い、活用促進を図る。
- ・ 事業主に対し障害者の雇入れを促進するとともに、障害者の有する能力を最大限に発揮できるよう特性に十分配慮した職場定着支援を行う。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 障害者雇用総合サポートセンターを運営し、ジョブコーチの派遣により、障害者の職場定着を支援する。
- ・ 障害者雇用総合サポートセンターにアドバイザーを配置し、就労後の企業におけ

る緊急事例、困難事例に迅速・的確に対応する。また、地域の就労支援機関等のスタッフをOJTにより支援することで同支援機関の支援力を強化し、障害者の職場定着を促進する。

- ・ 障害者雇用総合サポートセンターにサブアドバイザーを配置し、企業や就労支援機関等からの職場定着に関する相談に対応し、障害者の職場定着を支援する。
- ・ 障害者雇用総合サポートセンターに地域の就労支援機関のアセスメントをOJTで指導するアセスメンターを配置し、同支援機関のアセスメント力向上を図り、的確なマッチングに資することで職場定着を促進する。
- ・ 障害者雇用に積極的に取り組む事業所を認証し、その取組を広く紹介して、障害者雇用への理解促進を図る。
- ・ 精神保健福祉士及び精神障害者雇用アドバイザーで構成するチーム支援により、精神障害者の受入企業の拡大と就業環境の整備を図る。(再掲)
- ・ 就労支援機関や企業人事担当者等を対象とした「ジョブサポーター研修」を行う。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 障害者雇用の理解促進を図るため、障害者ワークフェアを開催する。
- ・ 障害者の雇用促進のため、就職を希望する障害者に対し、障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター等の関係機関と連携し就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援をきめ細かく行うチーム支援を行う。

V 産業人材の確保・育成

生産年齢人口の減少による労働力不足が深刻化する中、県内企業が必要とする人材を着実に確保し、企業の生産性を向上させていくために、新たな働き手の掘り起こし、能力開発からマッチング・職場定着まで一貫した支援、多様な企業ニーズを踏まえた人材育成、在職者のスキルアップを図ることが重要である。

そのため、介護、看護、保育、建設、運輸、警備など人手不足が深刻な分野や、本県産業の基幹となるものづくり分野、今後成長が見込まれる分野などについて、業界団体等と連携し、人材の確保・育成を進める。

また、働くことを希望する若者、女性、高齢者、障害者などの誰もが社会の担い手として存分に力を発揮できるよう、各人の状況に応じた能力開発ときめ細かい就職支援を行う。

1 求人ニーズを的確にとらえた人材確保と定着の支援

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ 「さいたま地元企業応援プラン」に基づき、自治体及び地域の経済団体と連携して、ハローワーク管内の地元企業に対し、募集、採用、職場定着までの一貫した支援を実施する。
- ・ 人手不足が顕著な職種（福祉・建設・警備・運輸）について「人材確保・就職支援コーナー」（ハローワーク川口、熊谷、大宮及び川越に設置）が地域の状況を的確に把握し、関係機関との密接な連携の下、求人者・求職者の両面からマッチング支援を実施する。
- ・ 介護分野については、民間団体等への委託事業（「介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業）により、事業主向けの個別相談・支援などを実施する。
- ・ 分野ごとの特性を踏まえた雇用管理改善モデルの周知・普及に努めるとともに、人材確保等支援助成金等各種助成金など多様な支援メニューを提供することにより「魅力ある職場づくり」に向けた支援を実施する。

埼玉県が取り組む施策

- ・ サテライト及びウエスタ川越内に「企業人材サポートデスク」を設置し、人材総合相談員が企業の求人の相談に応じるとともに、地方版ハローワークとして小規模な面接会（企業面接会）を行うなど人材確保の面から企業を支援する。
- ・ 県南部地域、西部地域、東部地域、北部地域の4か所において大規模な面接会（レインボー面接会）を開催し、人材確保の面から企業を支援する。
- ・ 高齢者等に介護に関する入門的研修等を受講させ、介護事業所への就職を支援する。

- ・ ブランクのある看護職有資格者の職場復帰及び職場定着を促進するため、看護に関する最新の知識及び技術の習得を支援する講習会や、就業環境改善に関する研修等を実施する。
- ・ 潜在保育士の職場復帰を支援するため、職場紹介や就職あっせん、再就職支援セミナー等を実施する。
- ・ 建設分野の人材を確保・育成するため、建設業団体などが構成員となる地域連携ネットワークにより、入職促進や在職者のスキルアップを支援する。
- ・ 女性就業者が少なく今後女性の活躍が見込める職種への女性の進出や職場定着を推進するため、人材不足に悩む業界において、女性の採用や定着に関する支援を実施する。
- ・ 多様な産業界のニーズに対応するため、先端産業分野を担う高度人材、中小企業・小規模事業者が必要とする人材、商業・サービス産業を担う人材などの育成を行う。
- ・ 外国人労働者等の多様な人材の雇用を目指す県内企業を支援するため、必要なノウハウの提供や成功事例の紹介などを内容とするセミナーを実施する。
- ・ 若者の早期離職を防ぎ定着を図るため、県内企業等の担当者向けに、若者への理解の促進や、定着に向けた実践例の紹介などを内容とするセミナーを実施する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ サテライトにおいて、国と県が一体となって、各種セミナーの開催をはじめ、若者、女性、中高年齢者等に対して、キャリアコンサルティングから職業相談・職業紹介まで切れ目のない就職支援を実施する。
- ・ ハローワークと埼玉県の人材総合相談員とが密接に連携して、県内企業から新たな求人を開拓するとともに、求人企業の魅力等を情報発信することで人材の早期確保を図る。ウエスタ川越においては、川越市との一体的実施施設である「川越しごと支援センター」と「企業人材サポートデスク川越」の利用者の相互誘導などにより、国・県・市の連携に基づく効果的な人材確保支援に取り組む。
- ・ ハローワークと埼玉県、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター、ナースセンター等の関係各機関と連携して、支援を希望する求職者や求人者の情報を共有し、きめ細かな職業相談・職業紹介を行い、早期就職、早期充足に向けた支援を実施する。
- ・ 保育士マッチング強化プロジェクトの一環として、求職者と求人者のマッチング支援のため、埼玉県や関係各機関と連携して「保育士合同就職面接会」を開催する。

2 職業訓練による人材育成

埼玉労働局が取り組む施策

- ・ ハローワークが把握している求人者のニーズや求職者の動向など、訓練ニーズを埼玉県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部埼玉職業能力開発促進センター（以下「機構埼玉センター」という。）に提供・共有するとともに、適切な受講あっせんや訓練受講生に対する就職支援に取り組む。
- ・ 雇用保険を受給できない求職者に対して、訓練期間中の生活を支援するための給付金を支給する求職者支援制度を推進する。
- ・ 機構埼玉センターに設置された「生産性向上人材育成支援センター」において実施される、企業の課題やニーズに対応したものづくり分野を中心とした在職者訓練や生産性向上支援訓練などの活用促進のため、埼玉労働局、ハローワークにおいて効果的な周知に努める。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 高等技術専門学校において、新規学卒者・求職者を対象に、ものづくり分野を中心に職業訓練を実施するとともに、在職者のスキルアップを支援する。
- ・ 民間教育訓練機関等を活用して、求職者を対象に、介護、IT、医療事務、簿記など様々な分野の職業訓練を実施する。
- ・ 事業主等による建築、電気工事など様々な分野の認定職業訓練を支援する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 埼玉県、埼玉労働局及び機構埼玉センターが一体となった「埼玉県地域職業訓練実施計画（総合計画）」を埼玉県地域訓練協議会において策定し、求職者等に対して、地域のニーズを踏まえた職業訓練受講の機会を提供する。
- ・ 埼玉県、埼玉労働局及び機構埼玉センターによる「訓練カリキュラム等検証・改善会議」、「埼玉地域における訓練関係機関連絡会議」及び県立高等技術専門学校とハローワーク等による「地域公的職業訓練関係機関連絡会議（県内4ブロック）」を開催し、適切な訓練コースの設定促進や求職者の受講あっせんの推進、訓練受講生への就職支援等の意見・情報交換を行い公的職業訓練の効果的な実施・運営を図る。
- ・ 埼玉県の訓練実施機関とハローワークとが連携して、訓練受講生に対する訓練修了前からの就職支援に積極的に取り組む。
- ・ 「定住外国人向け職業訓練コース」について県と労働局で連携し、31年度中に設定に努める。（再掲）

VI 雇用施策に関する数値目標

数値目標等については、以下のとおりとする。

項目	目標
I 就業支援と誰もが働きやすい環境の整備	
就業率	57.8% (平成33年までの間、過去5年の平均値である現行水準を維持する目標)
II シニアの活躍推進	
60歳以上の就業確認者数【県】	年間1,200人
ハローワークにおける60歳以上の紹介就職者数(常用) 【労働局】	年間9,400人
III 女性の活躍推進	
女性キャリアセンターを活用した就業確認者数【県】	年間1,800人
ハローワークにおける女性の紹介就職者数(常用) 【労働局】	年間24,000人
IV 障害者の就業支援	
民間企業の障害者の実雇用率	2.2%
V 産業人材の確保・育成	
在職者訓練による人材育成【県】	年間4,500人
離職者訓練による就職率	
施設内訓練	80%
委託訓練	75%

※就業確認者数 ……自己就職等を含む。

埼玉県雇用対策協定の概要

参考資料1

埼玉県内における雇用面の課題について、県と労働局・ハローワークが、それぞれの強みを発揮し、一体となった対策を実施するため、平成29年3月28日に埼玉県知事と埼玉労働局長が協定を締結し、地域の課題に対する認識を共有するとともに、役割分担と連携方法を明確化する。

県と労働局が埼玉県の課題について認識を共有

- I 就業支援と誰もが働きやすい環境の整備
- II シニアの活躍推進
- III 女性の活躍推進
- IV 障害者の就業支援
- V 産業人材の確保・育成

県と労働局が一体となった雇用対策を実施



- 県と労働局による運営協議会を設置し、毎年度、事業計画を策定。
- 事業計画において数値目標を設定し、進捗状況を管理。
- 県と労働局の連携施策のうち、求職者、事業者への直接的な支援については、主にハローワーク浦和・就業支援サテライトにおいて実施。

埼玉県雇用対策協定(写)

(目的)

第1条 この協定は、埼玉県と厚生労働省埼玉労働局（以下「埼玉労働局」という。）が、求職者の就職促進、県内企業の人材確保支援等、県内の雇用面の課題についての認識を共有し、それぞれの役割分担と連携方法を明確化することにより、国と県が行う雇用対策を効果的かつ一体的に実施することを目的として締結する。

(事業計画等)

第2条 埼玉県及び埼玉労働局は、前条の目的を達成するため、具体的な取組、実施方法及び数値目標を事業計画として毎年度定めるものとする。

2 前項の事業計画の策定及び事業計画に定めた取組の実施状況の評価等は、埼玉県及び埼玉労働局が共同で設置する運営協議会が実施するものとする。

(一体的実施事業)

第3条 埼玉県及び埼玉労働局は、求職者及び企業に対する支援を連携して実施するため、別に定める一体的実施事業を実施するものとする。

(人事交流の実施)

第4条 埼玉県及び埼玉労働局は、第1条の目的を達成するため、必要な範囲で、その職員について人事交流を行うものとする。

(要請等)

第5条 埼玉県知事及び埼玉労働局長は、それぞれが取り組む施策の推進に資するために必要な要請を相互に行うことができるものとする。

2 埼玉県知事及び埼玉労働局長は、前項の要請に対して、誠実に対応するものとする。

(秘密保持)

第6条 この協定に基づく雇用対策に関する取組において、埼玉県及び埼玉労働局が相互に開示する情報については、互いに秘密を保持することとする。ただし、事前に相手方の承諾を得られた場合は、この限りではない。

(その他)

第7条 この協定に定めのない事項が生じたとき又はこの協定に定める事項を変更しようとするときは、埼玉県及び埼玉労働局は誠意をもって協議し、定めるものとする。

2 協定締結当事者に変更があつた場合であっても、新たな協定書が締結されるまでの間、この協定を有効とする。

附 則

- 1 この協定は、締結の日から施行する。
- 2 職業安定法施行規則等の一部を改正する省令（平成28年厚生労働省令第142号）附則第3条第1項の規定により雇用対策法施行規則（昭和41年労働省令第23号。以下「規則」という。）第13条の3第1項の規定により締結されたものとみなされた改正前の規則附則第9条第1項の規定により締結した協定は、廃止する。

この協定の締結を証するため、協定書2通を作成し、埼玉県知事及び埼玉労働局長が署名の上、各自その1通を保有するものとする。

平成29年3月28日

埼玉県知事

上田 清司

厚生労働省埼玉労働局長

田畑 一雄