

埼 玉 労 働 局
埼 玉 県
平成 25 年 5 月 28 日

担 当	埼玉労働局職業安定部 職業安定課長 鈴木 良尚 労働市場情報官 飯野 哲義 電話 048-600-6208(内線 311)
	埼玉県産業労働部 就業支援課長 新井 勝己 〃 副課長 堀口 幸生 電話 048-830-4530

「平成 25 年度 埼玉雇用施策実施方針」の策定について

- 埼玉労働局では、本県の実情にあった雇用施策を機動的かつ計画的に推進していくため「平成 25 年度 埼玉雇用施策実施方針」を策定しました。
 - 「雇用施策実施方針」とは、平成 19 年の雇用対策法の改正により、都道府県労働局が、平成 20 年度以降毎年度策定することとなった雇用に関する施策を講ずる際の指針のことです。
 - 労働局による雇用施策は、国の施策と、埼玉県の講ずる雇用対策、産業振興策、福祉施策等とが密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施するものです。
本方針に示す施策が円滑かつ効果的に実施されることで、若者、女性、高年齢者、障害者など働く意思のある埼玉県民の誰もが持てる能力を十分に発揮する機会を得、かつ、県内企業への必要な労働力の確保が可能となります。
 - このため、本方針は、埼玉県知事の意見も聴きつつ策定することとなっています。
埼玉労働局長は、平成 25 年 3 月 28 日に埼玉県知事に対し、本方針に示す施策を説明するとともに、その中で具体的共通の数値目標（8 項目）を設定し、その達成に向け、県と国が一体となって取り組んでいくことについて協力を求め、了承を得ました。
 - 「平成 25 年度 埼玉雇用施策実施方針」の概要は資料 No1 です。
 - 「平成 25 年度 埼玉雇用施策実施方針」は資料 No2 です。
- ※ 問い合わせ先 （電話 048-600-6208 内線 311）
今回の公表については、埼玉労働局職業安定部までお願いします。

平成 25 年度 埼玉雇用施策実施方針の概要

(埼玉労働局)

雇用施策実施方針策定の趣旨

雇用施策実施方針とは、労働局が県知事の意見を取り入れ、県の講ずる雇用対策・産業振興策・福祉施策等と密接な関連の下、県民の有する能力の十分な発揮が図られるような就業環境を整備するとともに、県内の産業に必要な労働力を確保し、もって県内経済・社会の更なる発展に寄与するために策定するものである。

25年度 県内で取り組む重点的雇用施策

1 経済社会の活力向上に向けた雇用対策の推進

- 「アクション・プラン」に基づく一体的実施事業の成果を生かしつつ、地方公共団体との連携の下、「生活保護受給者等就労自立促進事業」を推進
- 埼玉県、社会福祉協議会等の協力の下、第二のセーフティネット支援施策の効果的な実施
- ハローワーク特区を活用した労働局・埼玉県との一体的な就業支援の拡充
- 非正規労働者への担当者制による就職支援や職業訓練による正社員化の推進
- 人材育成に取り組む事業主に対しての助成金等を活用した支援体制の強化

2 若年者の就職促進、自立支援対策 (H24.3 月高卒者の就職内定率 99.9%(6 月末)前年を 0.1P 上回る)

- ジョブサポーター等による未内定卒業者、新規学校卒業予定者に対する個別就職支援の推進
- 日本において活躍の場を求める外国人留学生への就職支援の実施
- 若者の採用・育成に積極的な地域の中小・中堅企業を広く P R し、重点的なマッチングを推進する「若者応援企業」宣言事業の推進
- ハローワーク特区を活用した労働局・埼玉県との一体的な就業支援の拡充 (再掲)

3 障害者雇用対策 (H24 年度 of 就職件数 2,671 人、前年度を 26.3%上回る)

- 新たな法定雇用率(2.0%)達成に向け、埼玉県と労働局との連携による雇用率達成指導の実施 (県内未達成企業への個別指導、埼玉障害者職業センター、埼玉県障害者雇用サポートセンター、障害者就業・生活支援センター等との連携)
- 関係機関との緊密な連携による、障害者一人一人の障害の態様や適性を踏まえたきめ細かな職業相談、職業紹介等の実施

4 女性雇用対策 (働いていない女性の就業希望率が高い 26.4%(全国第 3 位))

- マザーズハローワーク・コーナー等による、子育てする女性等の就職支援の推進
- 「埼玉版ウーマノミクスプロジェクト」と連携した、女性の活躍促進、ポジティブ・アクションへの取組の推進

- 仕事と家庭の両立が図れる環境整備の推進
- 県と労働局、経済団体等が連携して、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた機運の醸成

5 高齢者雇用対策（希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業割合 53.5%（全国 48.8%））

- 定年の引上げ、継続雇用制度の導入促進
- 雇用環境が厳しい状況にある高齢者の円滑な再就職の促進
- 埼玉県シルバー人材センター事業の会員拡大等効果的な事業の推進

6 人材育成対策

- 職業訓練の拡充（H24年度 10,700人 → H25年度 10,950人）と、効果的な職業訓練の実施に向けた関係機関との連携の推進
- 「埼玉県産業人材育成プラットフォーム」による産業人材育成の支援
- 「職業能力形成システム」（ジョブ・カード制度）の普及、活用促進

局・県が共同で定める雇用施策の数値等目標

項 目	目 標
・ハローワーク特区により設置した「ハローワーク浦和・就業支援サテライト」の利用促進、サービスの向上	
就業支援サテライトの利用者数	41,000人
就業支援サテライトの就職率	24.0%
就業支援サテライト利用者の満足度	90%以上
・平成 26 年 3 月新規高等学校・大学等卒業予定就職希望者に対して、就職面接会、トライアル雇用等支援制度を活用して正規雇用等を目指す	
新規高等学校卒業予定就職希望者就職内定率	100%（平成 26 年 6 月 30 日現在）
大学等卒業予定就職希望者就職内定率	85%以上（平成 26 年 4 月 1 日現在）
・法定雇用率達成企業数の割合	平成 28 年度までに 60%
・県の行う公共職業訓練修了者の就職率	
普通課程	平成 25 年度 100%
短期課程	平成 25 年度 75%

平成 2 5 年度 埼玉雇用施策実施方針

埼 玉 労 働 局

平成25年度 埼玉雇用施策実施方針

目 次

I 趣旨	1
II 平成25年度雇用施策の課題と重点施策	2
1 経済社会の活力向上に向けた雇用対策の推進	2
2 若年者の就職促進、自立支援対策	6
3 障害者雇用対策	11
4 女性雇用対策	14
5 高年齢者雇用対策	17
6 人材育成対策	20
III 雇用施策に関する数値目標	22
1 地方計画策定項目	22
2 目標設定項目	22
3 県と共同で定める数値等	24

I 趣旨

我が国の人口の動きは、近年横ばい傾向で推移しているが、約 50 年後には 9,000 万人を割り込むと推計されており、将来的には本格的な人口減少社会が到来する見込みである。本県においても、生産年齢人口（15 歳～64 歳）は既に減少し始めているとともに、少子高齢化の動きがみられる。

こうした動きの進展は、経済成長の制約要因となり、国内総需要の観点からもマイナスの影響を与えるほか、「支える側」と「支えられる側」のバランスを崩すことから、社会全体の活力の維持や持続可能性を損ねるおそれがある。

また、景気は緩やかに持ち直しているが、海外経済の減速や日中間の緊張関係等の影響により厳しい雇用状況が続いていることから、フリーター等若年者の就職支援、非正規労働者の雇用の安定と人材育成、雇用保険を受給できない者への就職支援等々、解決しなければならない喫緊の課題が存在する。

こうした中で、本県の新たな成長モデルを目指して、市町村も交えて、県と国が一体となった総合的な取組を強化し、豊かで持続的に発展する地域社会の実現に向けた取組を行うことが必要である。とりわけ、雇用対策は地方公共団体の産業振興政策、福祉政策、教育政策等とも整合性を図りつつ実施するものであるため、雇用対策の推進に当たっては、これまで以上に本県の実情にあった施策を機動的に推進する必要がある。

このため、埼玉労働局は、雇用対策法施行規則第十三条第一項に基づき、毎年度、労働局及びハローワークにおける雇用に関する施策を講ずるに際しての方針（以下「方針」という。）を埼玉県知事の意見を取り入れて策定することとした。

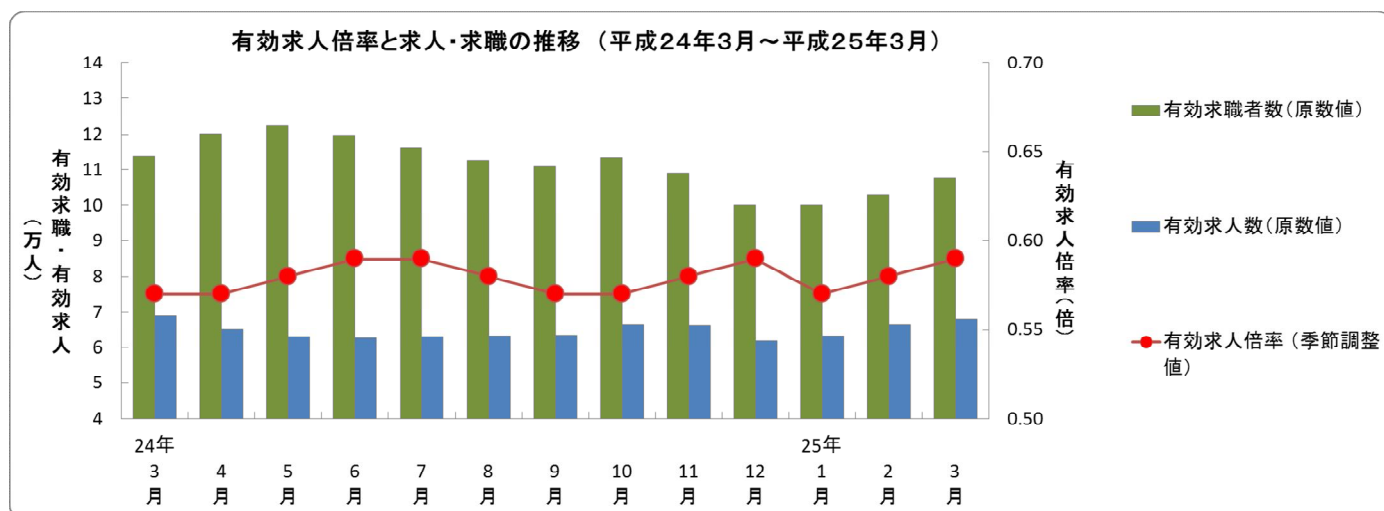
この方針に示した国の施策と、埼玉県の方針が密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されることにより、若者、女性、高齢者、障害者など働く意思と能力のある埼玉県民の誰もが持てる能力を十分に発揮する機会を得、かつ、社会の支え手になることができるものであり、また、県内企業に必要な労働力を確保し、もって県内経済・社会の更なる発展に寄与するものである。

Ⅱ 平成 25 年度雇用施策の課題と重点施策

1 経済社会の活力向上に向けた雇用対策の推進

(1) 現状と課題

- ① 雇用失業情勢は、有効求職者数が減少傾向にあるものの高止まりの状況が続いており、また、正社員求人が求人総量の 5 割を下回っているなど、持ち直しの動きに足踏みがみられ、依然として厳しい状況が続いている。
- ② 県内の非正規労働者の比率は高く、非正規労働者の正規雇用転換、人材育成等に取り組む事業主への支援体制を一層強化する必要がある。
- ③ 平成 22 年 12 月 28 日の閣議決定「アクション・プラン～出先機関の原則廃止に向けて～」に基づき、平成 23 年度から実施している志木市、秩父市、所沢市、川口市、さいたま市に加え、平成 24 年度からは寄居町、川越市、鴻巣市において地方公共団体のサービスとハローワークの職業紹介サービスを一体的に実施する取組を実施している。
特に生活保護受給者等を支援対象とした取組で大きな成果を上げていることから、生活保護受給者等生活困窮者に対して、早期再就職に向けた支援を抜本的に拡充する必要がある。
- ④ 厚生労働大臣と埼玉県知事が平成 24 年 8 月 30 日付で締結したハローワーク特区協定に基づき、平成 24 年 10 月 29 日に開設した「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。）において、ハローワーク浦和が行う職業相談、職業紹介機能と県が行うカウンセリングなどのサービスを利用者に対してワンストップで提供している。利用者ニーズを踏まえた更なるサービスの充実と利用者の拡大を図る必要がある。



(2) 重点的取組

○ 生活保護受給者等生活困窮者に対する就職支援の強化

求職中の住居・生活困窮者が安心して生活が送れるよう、住宅確保に係る相談や第二のセーフティネットと呼ばれる支援施策（住宅支援給付、総合支援資金貸付、職業訓練受講給付金（求職者支援制度）、臨時特例つなぎ資金貸付）に係る情報提供及び必要な支援を行うとともに、生活保護受給者等生活困窮者への就労支援の抜本的強化を図る。

埼玉労働局が実施する業務

- ・ハローワークに設置された「住宅・生活支援窓口」において、必要な情報提供と就職支援をワンストップで行う。
- ・埼玉県、社会福祉協議会等の協力の下、第二のセーフティネット支援施策を効果的に実施できるよう「埼玉県生活福祉・就労支援協議会」を開催し、関係機関との連携を図る。
- ・「アクション・プラン」に基づく一体的実施事業のうち、生活保護受給者等を対象とした事業成果を生かしつつ、地方公共団体との連携の下、「生活保護受給者等就労自立促進事業」を推進する。

埼玉県が実施する業務

- ・住居を喪失した又は喪失する恐れのある求職者に対して、各市及び県福祉事務所を通じ、住宅支援給付を活用して賃貸住宅の家賃の給付を行う。
- ・生活費に困窮する求職者に対して、各市町村社会福祉協議会を通じ、総合支援資金貸付などを活用して生活費などの貸付を行う。
- ・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、職業訓練支援員が職業訓練の受講から就職までマンツーマンで支援する。

○ 「ハローワーク特区」に基づく事業の推進

厚生労働大臣と埼玉県知事が締結したハローワーク特区協定に基づくハローワーク特区事業を着実に推進する。

このうち平成24年10月に開設したサテライトについては、利用者ニーズを踏まえたサービスの改善、拡充に努めるとともに、事業の周知活動を積極的に展開し利用者の拡大を図る。

埼玉労働局が実施する業務

- ・サテライトにおいて「ハローワークコーナー」、「マザーズコーナー」を運営し、埼玉県と一体的に求職者への就業支援を実施する。
- ・「ヤングキャリアセンター埼玉」のサテライトへの移設に伴い、ヤングキャリアセンター埼玉に併設しているハローワークコーナー及び新卒応援ハローワークサテライトを併せて移設し、サテライトにおいて若年者支援を埼玉県と一体的に行う。
- ・あらゆる広報媒体を活用し、サテライトの周知に努めるとともに、ハローワーク浦和本所において近隣に居住する求職者や子育て中の求職者に対して、サテライトの利用勧奨を行う。

埼玉県が実施する業務

- ・「ヤングキャリアセンター埼玉」をサテライトに移設し、カウンセリングやセミナー等の就職支援事業の実施とともに「ハローワークコーナー」、「マザーズコーナー」の職業紹介への円滑な誘導により早期就職や正規雇用化を支援する。
- ・サテライトに新たに「女性コーナー」を開設し、女性の就職支援を強化する。「女性コーナー」利用者の中で具体的な求職活動に移行する際には「ハローワークコーナー」、「マザーズコーナー」へ積極的な誘導を図るとともに、当該求職者の就職支援について必要な情報等を提供する。
- ・求職者の生活・住宅等の相談にきめ細かく対応する「生活・住宅総合相談コーナー」をさいたま市と連携して運営するほか、介護などの福祉人材を円滑に確保するための福祉人材就職コーナーのサービスを拡充する。
- ・県広報やホームページなどあらゆる広報媒体を活用し、サテライトの周知に努め、利用者の拡大を図る。

埼玉労働局及び埼玉県が実施する業務

- ・サテライト内では、利用者の状況、ニーズ等に応じて、埼玉労働局及び埼玉県それぞれが運営する各コーナーから適切なコーナーへの誘導を円滑に行う。誘導に当たっては各コーナーにおける求職者の情報、相談状況等について当該求職者の就職支援に当たって必要な情報等を提供する。

○ 非正規労働者の雇用の安定と人材育成等の推進

非正規労働者のニーズや能力等に応じた支援をワンストップで提供するほか、非正規雇用で働く労働者の正規雇用転換、人材育成等に取り組む事業主への支援体制を一層強化する。

埼玉労働局が実施する事業

- ・ 埼玉キャリアアップハローワークやハローワーク内の非正規労働者総合支援コーナー（11所。以下「コーナー」という。）において、担当者制による就職支援や生活支援の情報提供などをワンストップで実施する。
- ・ 埼玉キャリアアップハローワーク及びハローワーク熊谷・川越・越谷のコーナーにおいて、臨床心理士等による心の健康相談を実施する。
- ・ 若年者等を自社内の正社員雇用を前提として育成する事業主に対して「若年者人材育成・定着支援奨励金」の積極的な活用を図り、非正規雇用の若者の正規化を促進する。
- ・ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、事業主に対してキャリアアップのガイドライン、助成金等を活用し、これらの取組を支援する。
- ・ キャリア不足等により就職困難な者にジョブ・カードを活用した職業訓練受講をあっせんし、受講後の常用雇用への支援を実施する。

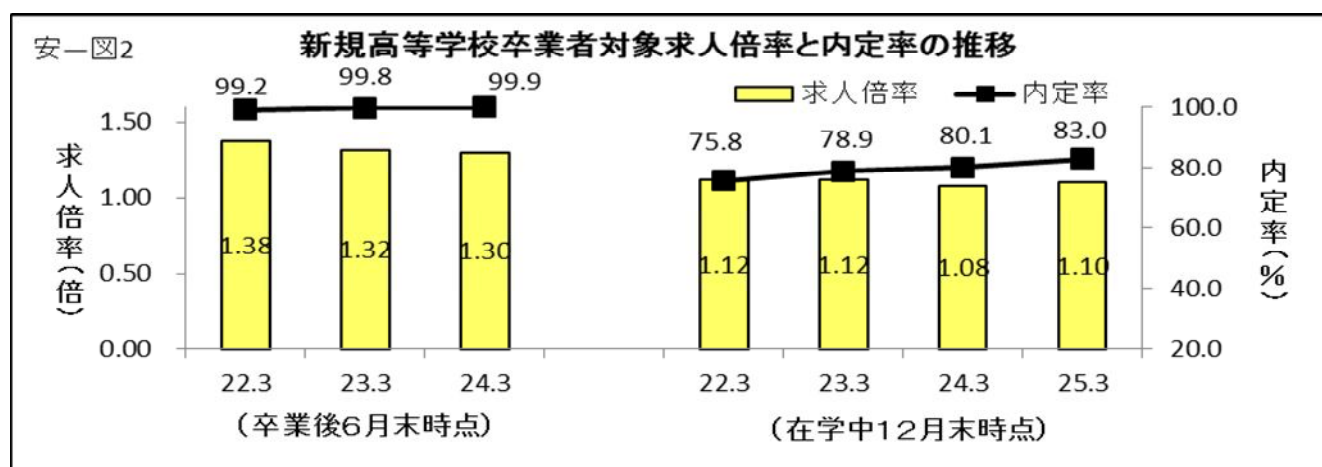
埼玉県が実施する事業

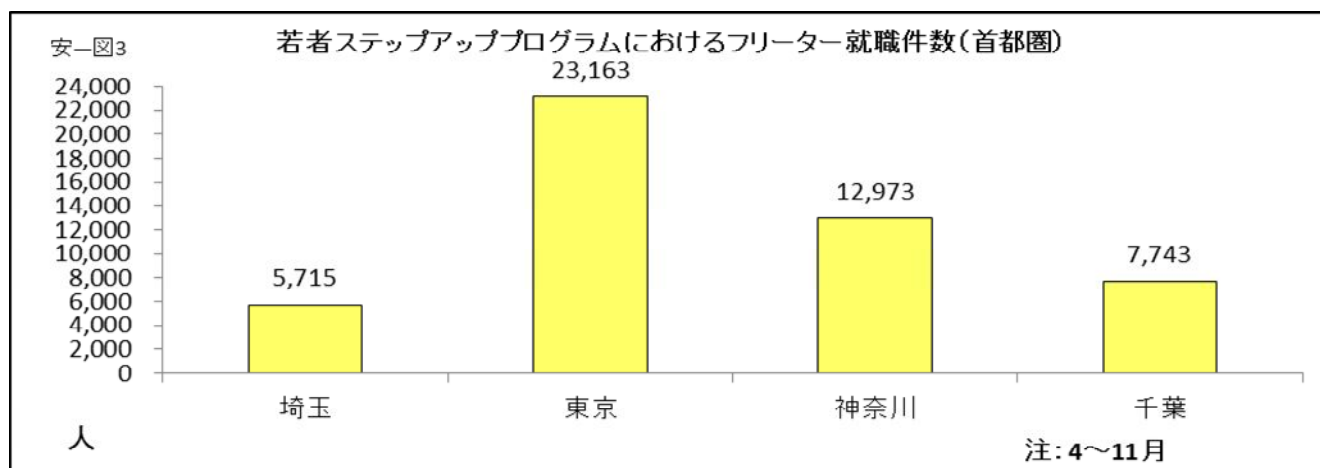
- ・ 「ヤングキャリアセンター埼玉」をサテライトへ移設し、フリーター等を中心とした若年非正規労働者への支援を強化する。

2 若年者の就職促進、自立支援対策

(1) 現状と課題

- ① 新規高等学校卒業者の就職状況は内定率が上昇し、未内定者も減少しているものの、未就職のまま卒業する生徒がゼロとなっていないことから、卒業までの集中支援、卒業後の継続支援が引き続き重要となっている。
- ② 新規大学等卒業者の就職活動はインターネット等での応募が中心であり、大学等も就職状況の把握が困難であることなどから、各大学との連携により在学中から就職希望者の把握とジョブサポーターを活用した集中支援を実施する必要がある。
また、留学生も多く、国際的な視野を有するグローバル人材の活用へのニーズも高まっていることから、留学生への就職支援を強化する必要がある。
- ③ 新規大学等卒業生の多くは大企業への就職希望が強く、大企業の求人倍率は1倍を大きく下回る一方、中小企業の求人倍率は3倍を超えるなどミスマッチが生じている。
県内にはオンリーワンの技術を持ちグローバルな活動を行う魅力ある中小企業が多くあるが、人材確保に苦慮している企業も少なくない。こうした企業の魅力を学生に向けて積極的に発信し、中小企業に目を向けた就職活動を促進する必要がある。
- ④ フリーター数は176万人（平成23年。被災地を除く。）となり昨年に引き続き増加するなか、フリーターの常用就職を目指すため、「若者ステップアッププログラム」に掲げる事業の推進を実施している。
就職氷河期世代で正社員になれなかった40歳以上の不安定就労者の更なる増加も予測されることから、対象となるフリーター等の正規雇用化を更に推進していく必要がある。





(2) 重点的取組

○ 新規高等学校卒業者への就職支援

可能な限り未内定卒業者を減少させるとともに、卒業後も継続的な支援を徹底することにより未就職者の早期就職を実現する。

埼玉労働局が実施する業務

- ・各ハローワークに配置したジョブサポーター等が管内学校との連携を図り、出張相談等を実施する。また、埼玉県及び各学校との連携の下把握した未内定者、未就職者の情報に基づき、ジョブサポーター等による個別支援を継続的に実施することを通じて「未就職者ゼロ作戦」を展開し、6月末までには就職率100%を目指す。
- ・「高等学校卒業予定者就職面接会」を3回開催し、未内定者に対して求人企業との出会いの場を提供し、応募機会の拡大を図る。

埼玉県が実施する業務

- ・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。

埼玉労働局及び埼玉県が実施する業務

- ・未内定生徒の保護者に対して、地域の中小企業にも目を向け正規雇用を目指して最後まで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勧奨文を発出する。

○ 新規大学卒業者等への就職支援

大学生等の就職活動状況の特性を踏まえ、更に大学等との連携を強化し就職希望者の把握に努めるとともに、把握した就職希望者に対する継続的な個別支援を徹底する。

埼玉労働局が実施する業務

- ・各ハローワークにおいて県内各大学等のニーズに応じたオーダーメイドの支援を積極的に展開し、登録者全員の就職実現を目指す。
- ・新卒応援ハローワーク並びに埼玉県が実施する若年者のためのワンストップセンター（通称；ジョブカフェ）であるヤングキャリアセンター埼玉に併設しているハローワークコーナー、新卒応援ハローワークサテライトにおいて個別支援による登録者全員の就職を目指す。
- ・「学生情報」を掲載する大学の随時拡充を図り、企業が求める人材の確保に資する情報提供を強化する

埼玉県が実施する業務

- ・ヤングキャリアセンター埼玉において、キャリアカウンセリングや心理カウンセリングを実施するほか、新卒応援セミナー等の就職支援セミナーを開催する。
- ・人材を確保したい県内中小企業と若年者のマッチングを促進するため、地元金融機関と連携した面接会や、県内在住で都内の大学に通学する学生を対象とした面接会などを開催する。また、インターネットを活用した「彩の国仕事マッチングシステム」を開設・運用する。
- ・就職活動の早い段階から県内中小企業の魅力を学生に発信するため、大学3年生を対象にした企業研究セミナーや合同面接会、保護者を対象としたセミナーを開催し、ミスマッチの早期解消を図る。
- ・求人企業と大学の連携を強化するため、県が大学・求人企業を直接訪問し、大学における説明会や面接会への企業参加等を促進するとともに、大学と企業の交流会の開催や情報の橋渡しを行う。
- ・OFF-JTとOJTを組み合わせた実務研修型雇用促進事業を実施し、新卒未就職者の正規雇用化を支援する。
- ・県内企業に対する理解を深め、職業意識を高めるため、大学生を対象としたインターンシップや海外インターンシップを実施する。

○ 外国人留学生への就職支援

海外における事業展開を目指す企業の等留学生に対する人材ニーズが高まる中で、採用を検討する企業への支援と就職を希望する留学生への支援を双方強化し、日本において活躍の場を求める外国人留学生の就職を拡大する。

埼玉労働局が実施する事業

- ・ 事業主を対象とした法律面、人材活用方法等に関するセミナーを開催するとともに、留学生の就職に資する企業説明会を実施する。
- ・ 新卒応援ハローワーク内に設置している留学生コーナーにおいて留学生への個別支援を継続的に実施する。また、留学生を積極的に採用したいと考えている企業の確認を徹底し、留学生向け求人を効率的に検索、情報提供できるようにする。
- ・ 埼玉県等が運営する「グローバル人材育成センター埼玉運営協議会」に参画し、埼玉県が今後実施する留学生への就職支援に対して連携協力し、新卒応援ハローワーク内留学生コーナーを中心として求人情報の提供や利用者のニーズを踏まえながら相互に利用勧奨を行う。

埼玉県が実施する事業

- ・ 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として「グローバル人材育成センター埼玉」を設置・運営し（７月予定）、奨学金受付事務などの留学支援や無料職業紹介（１０月から実施予定）などの就職支援を行う。また、留学生及び卒業生同士の交流を深めて、埼玉ファンを拡大し、海外でのビジネス人脈づくりを目指す。

○ フリーター等若年者の就職支援

埼玉労働局が実施する業務

- ・「わかもの支援コーナー」、「わかもの支援窓口」及びその他のハローワークにおいて常用雇用での就職を目指すフリーター等に対し担当者制による就職支援を積極的に実施し、常用就職の促進を図る。
- ・埼玉県が運営するヤングキャリアセンター埼玉にハローワークコーナーを併設し、埼玉県との連携・協力によりフリーター等の若年者等の就職支援を実施する。あわせて、企業説明会や各種セミナーの開催等を行う若年者地域連携事業を、引き続き委託事業としてヤングキャリアセンター埼玉において実施する。
- ・ニート状態の若者に対しては、地域若者サポートステーションとの連携・協力により、必要な者に対してはチーム支援の実施を通じ若者の自立支援を一層強化する。
- ・「若年者人材育成・定着支援奨励金」を積極的に周知、活用を図り、非正規雇用の若者の正規化を促進する。
- ・若者の採用・育成に積極的で、一定の基準を満たしている地域の中小・中堅企業が「若者応援企業」として宣言した場合に、これを広くPRするとともに重点的なマッチングを推進する、「若者応援企業」宣言事業を推進する。

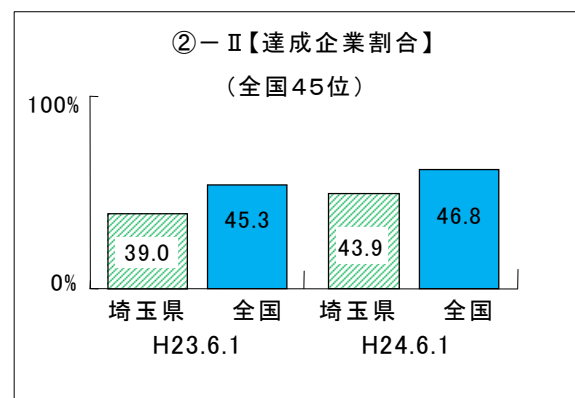
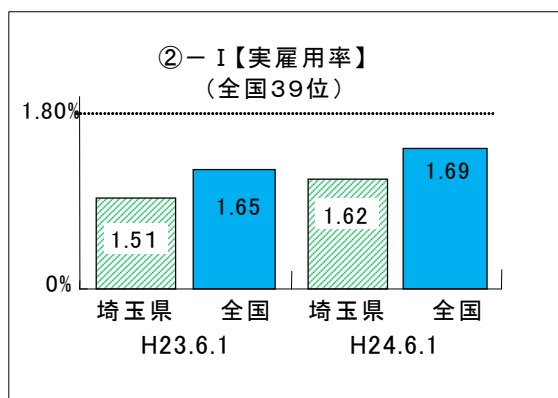
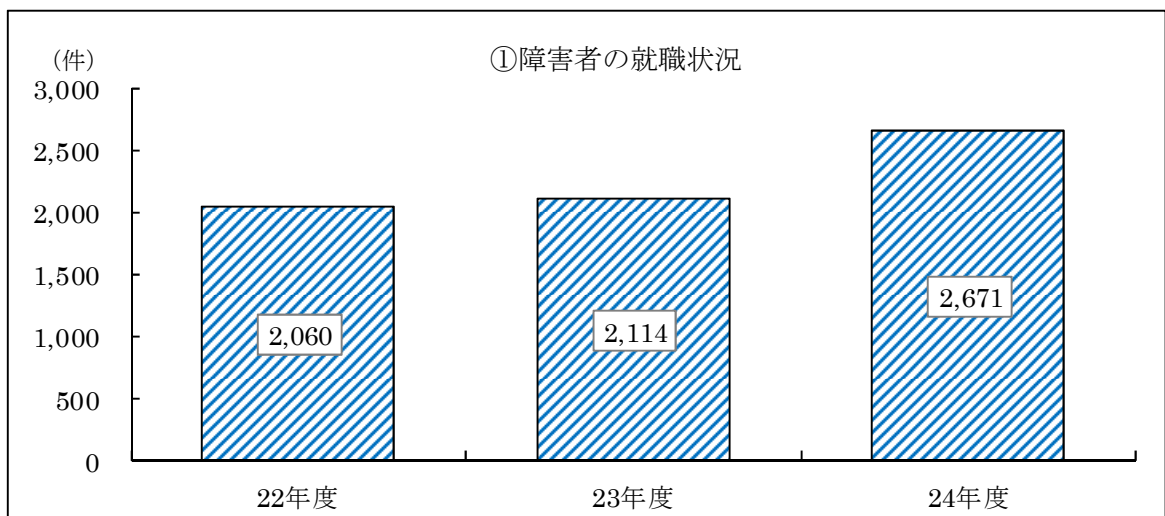
埼玉県が実施する業務

- ・ヤングキャリアセンター埼玉においてキャリアカウンセリングや心理カウンセリングを実施するほか、就職支援セミナーや面接会等を開催し、併設ハローワークとの連携により就職相談から職業紹介まで効果的なワンストップ支援を実施する。
- ・県内各地に設置するキャリアセンターブランチ等において、キャリアカウンセリングや心理カウンセリングを実施するほか、ハローワークとの連携により職業紹介（相談内容に応じて独自の求人紹介）まで一体的に支援する。
- ・若年無業者、いわゆるニートと呼ばれる若者の就業を支援するため、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、相談事業や職業意識啓発事業を実施するほか、市町村と連携した保護者セミナーを開催する。

3 障害者雇用対策

(1) 現状と課題

- ① 平成 24 年度のハローワークにおける就職件数は、2,671 件と過去最高となり、前年度比で 26.3%の増加となっている。(グラフ①)
- ② 埼玉県民の民間企業の障害者実雇用率は平成 24 年 6 月 1 日現在で 1.62% (全国 1.69%) と前年の全国最下位から 39 位に改善した。(グラフ②-I) 伸び幅は全国 (平均 0.04 ポイント) を上回り (埼玉 0.11 ポイント)、雇用率達成企業の割合については、43.9%と前年比 4.9 ポイントの改善を示し伸び幅で全国第 1 位であった。(グラフ②-II)
- ③ 障害者の就職件数及び実雇用率とも改善しているものの、実雇用率は全国平均を下回っており、更なる改善が求められる。あわせて、特に、平成 25 年 4 月 1 日より新たな法定雇用率が施行されることにより未達成となる企業及び新たに雇用義務が課せられる 50 人から 55 人以下の企業について、これらの中小企業の抱える具体的な雇用課題の把握と具体的な方策を提示した提案型指導が必要である。



(2) 重点的取組

○ 民間企業における障害者雇用の促進

平成 25 年 4 月 1 日から新たな法定雇用率（2.0%）が施行されることにより未達成となる企業及び新たに雇用義務が課せられる 50 人から 55 人以下の企業（以下「未達成見込み企業等」という。）への実効ある雇用率達成指導を推進し、より一層の障害者の雇用の場の確保と就職実現を積極的に図る。

埼玉労働局が実施する業務

- ・各ハローワークにおいては、法定雇用率未達成企業及び未達成見込み企業の全てに対して繰り返し訪問・呼出し指導を行う。その際、埼玉県が新雇用率に係る周知を通じて把握した未達成見込み企業等の雇用意向等に係る情報を活用する。
- ・指導に当たっては、個々の企業における雇用率未達成の要因を分析し、個別の提案型指導を行うとともに、埼玉障害者職業センター、埼玉県障害者雇用サポートセンター及び障害者就業・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。

埼玉県が実施する業務

- ・障害者雇用開拓員が法定雇用率未達成企業を訪問し、障害者雇用に係る制度等の周知や啓発を行い、自発的な障害者雇用を促すとともに、就労支援機関に繋いでいく。また、訪問の際に把握した障害者雇用への意向等の情報は、埼玉労働局と共有する。
- ・埼玉県障害者雇用サポートセンターにおいて、障害者雇用に取り組む企業に具体的な雇用の提案やアドバイスを行うとともに、短期の雇用体験を行い、障害者雇用に対する理解促進と雇用意欲の醸成を図り、障害者雇用の拡大を図る。
- ・就労及び雇用継続が困難な障害者の職場定着を促進するため、就労支援機関に障害者の職業適性の評価支援ツールを配備するとともに、ジョブコーチによる支援を行う。

○ 職業相談・職業紹介の充実等

障害者一人一人の障害の態様や適性を踏まえたきめ細かな職業相談、職業紹介等を実施するとともに、関係機関との緊密な連携により、一人でも多くの障害者の就職の実現を図る。

埼玉労働局が実施する業務

- ・「就職支援ナビゲーター（障害者支援分）」等の活用により、きめ細かな職業相談や職業紹介等の就職支援を実施し、平成 25 年度は前年度実績（2,671 件）以上の就職の実現を目指すとともに、就職後の職場定着指導についても徹底を図る。
- ・各種雇用関係助成金については、障害者雇用のきっかけを与え、事業主・障害者双方の不安の軽減・解消を図るものとして有効であることから、引き続き積極的かつ的確な活用を図る。
- ・ハローワークが中心となり地域の関係機関の協力により、障害者就職面接会を実施し、障害者の就職促進を図る。
- ・埼玉県教育局、特別支援学校と連携し、特別支援学校の生徒の就職促進を図るためセミナー、面談会等を実施する。
- ・埼玉県が設置する関係機関の連絡協議会等に参加し、密接な連携による地域における就労支援ネットワークの構築を図る。
- ・就業と生活の両面にわたる支援が必要な障害者については、県内 10 か所に設置されている「障害者就業・生活支援センター」との連携による効果的・継続的な支援を実施し、円滑な就職及び職場定着を図る。

埼玉県が実施する業務

- ・「埼玉の障害者雇用を進める」関係機関連携会議及び障害者就労支援センター等連絡協議会の運営を通じて、就労支援ネットワークの構築を図る。
- ・埼玉労働局が実施する障害者を対象とした就職面接会に協力する。
- ・障害者の雇用の促進と職業の安定を図るため、障害者ワークフェアを開催するとともに、障害者雇用優良事業所及び優秀勤労障害者の知事表彰を行う。
- ・障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業（事業所）に障害者雇用優良事業所認証マークを付与し、その取組を広く紹介することにより企業の社会的評価を高める。
- ・就労支援機関や企業における障害者雇用担当者などの資質向上を図るためのジョブサポーター研修を実施する。
- ・市町村が設置する障害者就労支援センターの運営を支援し、地域における障害者の就労を促進する。

埼玉労働局及び埼玉県が実施する業務

- ・ハローワーク特区を活用し、障害者雇用に関する情報共有を推進するとともに、県内事業所への一体的な働きかけなどの連携した取組を展開し、障害者雇用を推進する。

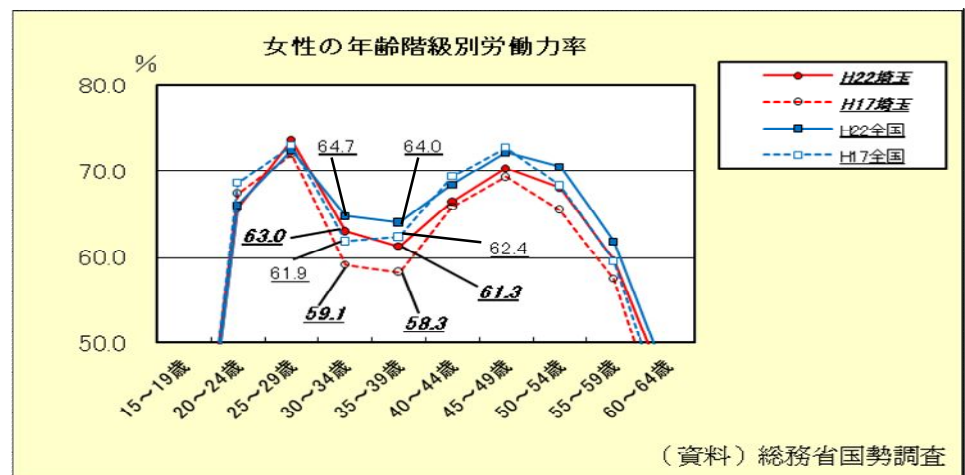
4 女性雇用対策

(1) 現状と課題

- ① 全国平均に比べ本県女性のM字型の谷が深い特徴がある。(下図 女性の年齢階級別労働力率)
- ② 働いていない女性の就業希望率が高い。 26.4% (全国第3位)
- ③ 全国平均に比べ本県女性の合計特殊出生率が低い。
埼玉県 1.28 全国 1.39
- ④ 本県は核家族世帯が多く、父親の労働時間が長い特徴がある。
核家族世帯割合 埼玉県 62.2% (全国第2位) 全国 56.3%
25～39歳男性就業者のうち週60時間以上雇用者の割合
埼玉県 23.8% (全国第7位) 全国 22.6%
- ⑤ 管理的職業従業者に占める女性は過去5年間で8.9%から11.1%と2.2ポイント高くなったが、全国平均の比率を下回る。 埼玉県 11.1% (全国第44位) 全国 13.4%
- ⑥ 労働力人口の減少が見込まれる中で女性の活躍を一層推進することが必要である。
- ⑦ 就業継続を希望しながらも、仕事と育児・介護の両立の難しさ等から離職をせざるを得ない場合を含め、出産、育児等により離職する女性が依然として多く、いったん退職すると正社員としての再就職・再就業が困難である。

(資料) 平成22年国勢調査、平成19年就業構造基本調査、平成23年人口動態統計

図 女性の年齢階級別労働力率



(2) 重点的取組

○ 子育てする女性等に対する就職支援の推進

県内では、多くの子育て中あるいは子育て後の女性等が再就職を希望しているが、就業条件等について本人の希望に沿った再就職を果たすことが厳しい状況であることから積極的な就職支援に取り組む必要がある。

埼玉労働局が実施する業務

- ・ マザーズハローワーク大宮をはじめ、ハローワーク浦和・就業支援サテライト内のマザーズコーナー及び県内 5 拠点（川口所、熊谷所、川越所、所沢所、越谷所）において、子育てする女性等の就職支援サービスを実施する。
- ・ 埼玉県をはじめ子育て女性等の就職支援に取り組む関係機関を参集した「子育て求職者の就職支援協議会」を開催して、「子育て求職者就職支援ネットワーク」の構築を図る。
- ・ 県が提唱する「埼玉版ウーマノミクスプロジェクト」と連携し、県内労使団体の協力のもと、女性の活躍推進、男女間格差解消のためのポジティブ・アクションへの取組を積極的に働きかける。

埼玉県が実施する業務

- ・ 平成 20 年 5 月に開設した「埼玉県女性キャリアセンター」（埼玉県男女共同参画推進センター内設置）において、子育てとの両立や職業上のブランクに不安を抱える女性等に対する様々な相談に応じるとともに、再就職に向けての準備を進めるための各種のセミナーや働く女性のキャリアアップ支援等の充実を図りきめ細かい支援を行う。
- ・ 平成 25 年度からは埼玉県女性キャリアセンターで行っている相談業務等をハローワーク浦和・就業支援サテライトでも実施（「女性コーナー」を開設）することとし、サテライト内のマザーズコーナーとも連携しつつ再就職を目指す女性に対する支援を強化する。
- ・ また、介護や保育などの有資格者や就職に不安を持つ主婦を対象とした実習・職場体験型研修などを活用した再就職支援を進める。

○ 仕事と家庭の両立が図れる環境整備の推進

女性のM字型の谷を引き上げていくためにも、子育てをする労働者が育児期も離職せずに継続就業ができるよう環境整備を推進する。

埼玉労働局が実施する業務

- ・ 平成 24 年 7 月 1 日から全面施行された改正育児・介護休業法に基づき、全ての事業所で両立支援制度が整備されるよう規定整備指導を行う。また、労働者の妊娠・出産、育児休業等トラブル相談が増えていることから、不本意な離職をすることなく継続就業ができるよう、相談者の立場に配慮しつつ適切に対応し、紛争解決援助制度の活用を促すとともに、法違反が認められる場合には厳正な指導を行う。
- ・ 育児短時間勤務制度の利用促進、男性の育児休業取得促進等の両立支援対策に取り組むことを促すとともに、多くの企業が子育てサポート企業として、次世代法に基づく認定マーク「くるみん」の取得を目指した取組を進めるよう周知・啓発を行う。
- ・ 自主的に両立支援の環境整備に取り組む事業主に対し、「両立支援助成金」を活用し支援を行うとともに、「両立支援総合サイト」や県内先進事例等を活用した効果的な情報提供を行う。

埼玉県が実施する業務

- ・ 多様な働き方実践企業認定制度を通じて仕事と子育てを両立できる職場環境を推進する。
- ・ 認可保育所や企業内保育所の設置促進等により、保育サービス受入れ枠を拡大する。
- ・ 女性のキャリア継続を支援するため、トレーニングプログラムを実施するほか、ロールモデルやメンターを紹介する。
- ・ 男性の働き方の見直しを促進するため、経営者や管理職向けにワークショップ等を実施するとともに仕事もしっかり行いながら子育てや地域活動に熱心な人を男性ロールモデルとして紹介する。

○ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて社会的機運を高めていくため、広く県内企業・事業所に対する広報や働きかけに取り組む。

埼玉労働局及び埼玉県が実施する業務

- ・ 労働局、県、経済団体等が連携して多様な働き方の実践企業の認定、セミナーの開催、先進事例の紹介等を通じて、企業の取組の促進・支援を行う。

5 高年齢者雇用対策

(1) 現状と課題

- ① 65歳までの高年齢者雇用確保措置は着実に進展しており、平成24年6月1日で98.9%が導入済みとなった〔グラフ①〕。希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は53.5%（全国は48.8%）、70歳まで働ける企業の割合は18.8%（全国は18.3%）であり、いずれも全国平均を上回った。

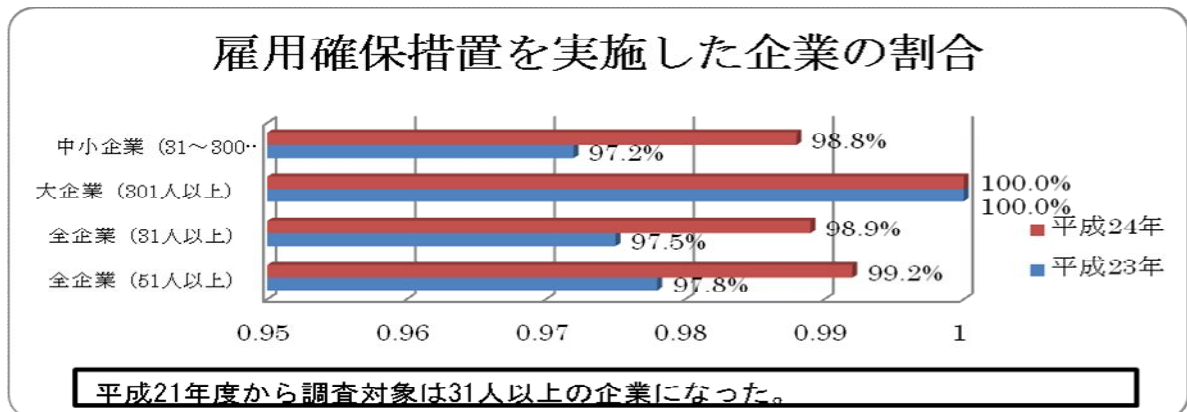
また、継続雇用制度を導入した企業のうち、希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入している企業の割合は47.2%である〔グラフ②〕。（全国は42.8%）

- ② 60歳～64歳の常用労働者数は57千人（このうち51人以上規模の企業で、雇用確保措置の義務化前（平成17年）に比較して、21千人から52千人に増加（247.6%の増加））である。

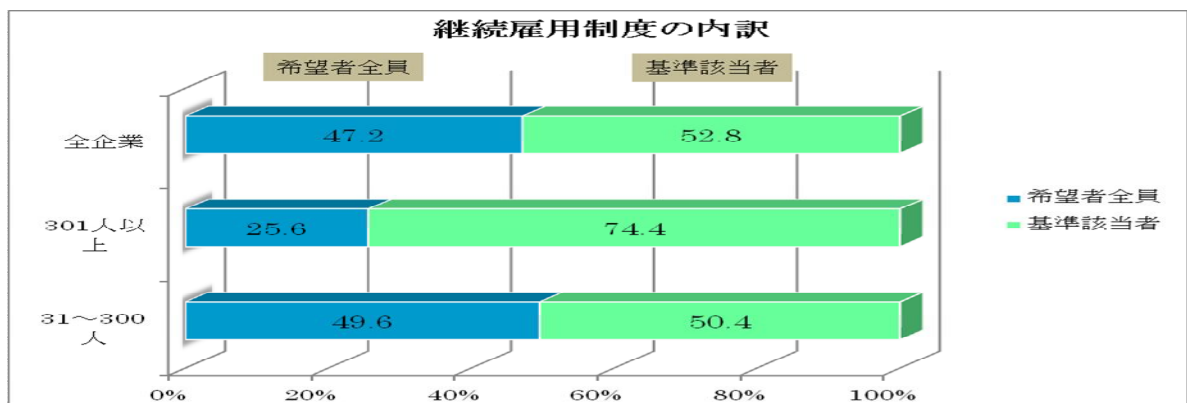
65歳以上の常用労働者数は23千人（このうち51人以上規模の企業で、雇用確保措置の義務化前（平成17年）に比較して、7千人から20千人に増加（285.7%の増加））と、大幅に増加している。

- ③ 埼玉県シルバー人材センター事業会員数は平成25年3月末日で48,945人（前年同月比2.5%減少）である。また、受注件数は同16.1%増加したが、契約金額は同2.2%の減少となった。

グラフ①



グラフ②



(2) 重点的取組

○ 定年の引上げ、継続雇用制度の導入促進

改正された高年齢者雇用安定法に沿って希望者全員が 65 歳まで働ける制度の導入を促進し、高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働ける社会の実現を目指す。

埼玉労働局が実施する業務

- ・雇用確保措置を講じていない事業主に対して、着実な指導を実施し、改善がみられない事業主については、指導文書の発出及び勧告、さらには企業名の公表を行う。
- ・65 歳までの高年齢者雇用確保措置を講ずるに当たり、高年齢者の職業能力の向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度等の見直し等を行う場合には、高年齢者雇用アドバイザー等の活用により必要な相談・支援を行う。

埼玉県が実施する業務

- ・埼玉労働局や関係団体と連携して実施する高年齢者雇用支援月間の普及啓発イベントや労使団体と協働して開催する労働セミナー等を通じて、県内事業者を対象とした高年齢者雇用促進の普及啓発活動に取り組む。

○ 円滑な再就職の促進

高年齢者の雇用環境が厳しい状況にあるため、円滑な再就職を目指し各種支援を実施し、高年齢者の再就職の促進を図る。

埼玉労働局が実施する業務

- ・事業主に対し、再就職援助措置に係る努力義務や、求職活動支援書の作成・交付義務について周知・啓発を行う。
- ・55 歳以上を対象とした技能講習・職場体験と就職面接会等を一体的に実施するシニアワークプログラム事業を推進し再就職の支援を行う。
- ・特に再就職の緊急性が高く試行雇用が必要な求職者に対しては、適切に中高年齢者トライアル雇用事業を実施する。

埼玉県が実施する業務

- ・ハローワーク浦和・就業支援サテライト内の中高年コーナーにおいて各求職者の状況を踏まえたきめ細かいカウンセリング等を実施し、ハローワークコーナーをはじめとする各コーナーとの緊密な連携により、中高年齢者の再就職支援を推進する。

○ 高齢者の多様な就業・社会参加の促進

シルバー人材センター事業を通じて臨時的かつ短期的な就業等を希望する高齢者のための就業機会を確保、提供する。

埼玉労働局及び埼玉県が実施する業務

- ・埼玉県シルバー人材センター連合事業推進計画の第三次計画目標の達成に向けて、「埼玉県シルバー人材センター事業推進連絡会議」等を通じて、埼玉労働局、埼玉県、埼玉県シルバー人材センター連合会等シルバー人材センター事業関係者と連携・協力しつつ、会員の拡大等効果的な事業推進を図る。

6 人材育成対策

(1) 現状と課題

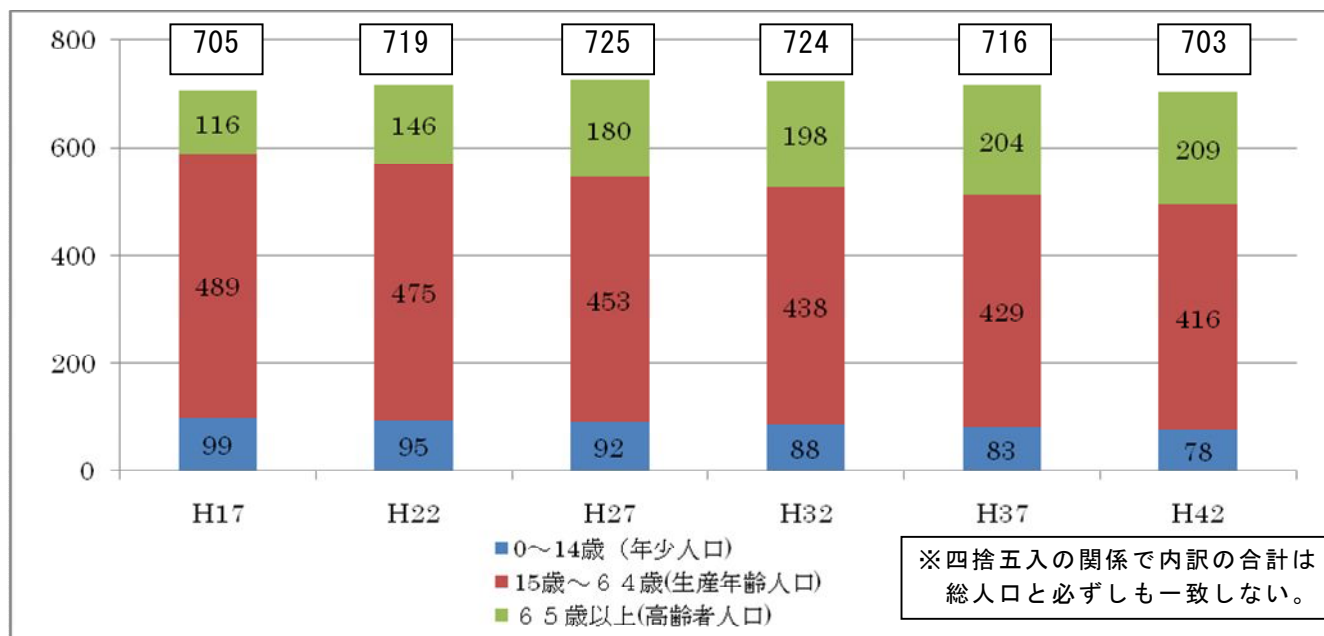
- ① 少子高齢化、人口減により将来的には労働力人口の減少が見込まれる。

埼玉県人口 平成 22 年→ 719 万人 平成 32 年→ 724 万人 平成 42 年→ 703 万人
 65 歳以上人口 平成 22 年→ 20.4% 平成 32 年→ 27.3% 平成 42 年→ 29.8%

(資料) 国勢調査、埼玉県政策形成基礎調査

- ② 県内産業の振興、地域の活性化を支える基礎は人材育成であり、時間を要する取組であることから学校教育段階での取組が重要である。
 ③ 教育界、訓練機関、産業界、行政の関係機関が一体となった人材育成が必要である。
 ④ 職業能力のミスマッチを解消するため、企業の人材ニーズに基づいた職業訓練の実施が必要である。

本県の年齢 3 区分別人口の推移 (単位: 万人)



(資料) 国勢調査、埼玉県推計

(2) 重点的取組

- 職業訓練の拡充等
 求職者を就職に結びつけるとともに、在職者のスキルアップを図るため、職業訓練を拡充する。

埼玉労働局が実施する業務

- ・「地域職業訓練協議会」を設置・運営し、埼玉県内の適切かつ効果的職業訓練の実施に向けて埼玉県等の関係機関との必要な協議、調整を図る。
- ・適切かつ効果的な職業訓練の設定に向けて、ハローワークにおいて把握した職業訓練に係る求人者、求職者ニーズ等を埼玉県に提供する。
- ・職業訓練の周知を行うとともに、必要な求職者に対して適切な受講あっせんとして就職支援を行う。

埼玉県が実施する業務

- ・職業訓練の定員を10,950人定員（求職者向け7,650人（うち障害者対象410人（施設内訓練10人、委託訓練400人））、在職者向け3,300人）として職業訓練を実施する。
- ・県内産業を支える産業人材を育成するため、教育界・産業界・行政などの連携基盤である「産業人材育成プラットフォーム」により、学校から社会への円滑な移行を可能とするキャリア教育や企業のニーズに対応した人材育成の支援を図る。
- ・ものづくり体験や優れた作品の展示、名工の実演を通し、広く県民に技能尊重気運の醸成を図るため、埼玉県職業能力開発協会や埼玉県技能士会連合会等と連携し「埼玉県総合技能振興展（仮称）」を実施する。

○ 職業能力形成システム（ジョブ・カード制度）の推進

フリーターや子育て終了後の女性、ひとり親家庭の母親等職業形成機会に恵まれなかった求職者及び新規学卒者を対象に、キャリア・コンサルティングを通じ、能力や職業意識の整理、実践的な職業訓練の受講等を通じて正規雇用や求職活動に活用するジョブ・カード制度の普及、活用促進を図る。

埼玉労働局が実施する業務

- ・ハローワークにおいて実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）の受講を促進するとともに、ジョブ・カードの作成を支援する。
- ・ジョブサポーター等を通じて学生用ジョブ・カードの普及、活用促進を図る。
- ・地域ジョブ・カードセンターを中心に労働局及び埼玉県等関係機関連携のもと、ジョブ・カードの活用を促進するために、ジョブ・カードを採用選考の際に有効に活用する「ジョブ・カード普及サポーター企業」の一層の周知に努める。

埼玉県が実施する業務

- ・公共職業訓練施設において職業訓練指導員による職業訓練受講者へのジョブ・カード交付を促進する。

Ⅲ 雇用施策に関する数値目標

職業安定行政における数値目標の設定については、平成 16 年度より実施してきたところであるが、平成 18 年度からは、PDCAサイクルによる目標管理を行っている。

このことにより、ハローワーク職員の参画に基づく、職員の自主性を発揮した業務運営を実現するとともに、ハローワークー労働局間、労働局ーハローワーク間及びハローワーク内部の活発なコミュニケーションを通じたハローワークの機能強化を図っている。

埼玉労働局における地方計画策定項目、目標設定項目及び埼玉県と共同で定める数値等については、以下の通りである。

職業安定行政における数値目標の設定

1 地方計画策定項目

項 目	平成 24 年度		平成 25 年度
	目標	進捗状況	目標
就職率(常用)	22.2 %	21.4 %	23.9 %
雇用保険受給者の早期再就職割合	27.1 %	28.7% 25.2 現在	29.7 %
求人充足率(常用)	23.2 %	21.5 %	23.9 %

2 目標設定項目

項 目	平成 24 年度		平成 25 年度
	目標	進捗状況	目標
若年者対策の目標			
フリーターの常用雇用者数	10,040 人	8,444 人	8,212 人
学卒ジョブサポーターによる支援			
正社員就職者数	6,200 人	5,715 人	6,670 人
正社員就職者数大卒等	－	－	5,433 人
正社員就職者数高卒等	－	－	1,237 人
開拓求人数	3,700 人	5,061 人	4,872 人
新卒応援ハローワーク利用者数	18,700 人	22,005 人	22,334 人
新卒応援ハローワーク正社員就職者数	2,200 人	2,375 人	2,913 人
高年齢者総合相談窓口での担当者制による就職率	－	－	29 %
障害者対策の目標			
障害者雇用率達成企業の割合	41.7 %	43.9%	平成 25 年実績から 1.5%pt 以上上昇
障害者の就職件数	前年度以上 (2,114 件)	2,671 件	前年度以上

項 目		平成 24 年度		平成 25 年度
		目標	進捗状況	目標
	精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合	60.0 %	55.5%	60 %
正社員求人数		142,624 人	125,322 人	132,517 人
就職支援プログラム				
	開始件数	6,310 件	6,874 件	5,880 件
	就職率	75.0%	88.8%	78 %
マザーズハローワーク事業				
	重点支援対象者数	1,780 人	2,238 人	2,320 人
	重点支援対象者就職率	86.0 %	90.5%	86 %
介護・看護・保育分野の就職件数		—	—	8,800 件
生活保護受給者等就労自立促進事業				
	支援対象者数	—	—	6,340 人
	就職件数	—	—	2,850 件
職業安定行政の主要新規施策に関する下半期の認知度		—	—	
ハローワーク利用者の満足度		85.0 %	求職者 93.4% 求人者 96.2%	90 %
求職者支援事業による職業訓練コースの受講者数、修了 3 か月後の就職率「基礎コース」		2,040 人 60%	956 人 74 %	1,890 人 60 %
求職者支援事業による職業訓練コースの受講者数、修了 3 か月後の就職率「実践コース」		8,160 人 70%	1,937 人 72 %	4,410 人 70 %
キャリアアップ計画の承認件数		—	—	45 件

3 県と共同で定める数値等

項 目		目 標
ハローワーク特区により設置した「ハローワーク浦和・就業支援サテライト」の利用促進、サービスの向上		
	就業支援サテライトの利用者数	41,000人
	就業支援サテライトの就職率	24.0%
	就業支援サテライト利用者の満足度	90%以上
平成26年3月新規高等学校・大学等卒業予定就職希望者に対して、就職面接会、トライアル雇用等支援制度を活用して正規雇用等を目指す		
	新規高等学校卒業予定就職希望者就職内定率	100%(平成26年6月30日現在)
	大学等卒業予定就職希望者就職内定率	85%以上(平成26年4月1日現在)
法定雇用率達成企業数の割合		平成28年度までに 60%
県の行う公共職業訓練修了者の就職率		
	普通課程	平成25年度 100 %
	短期課程	平成25年度 75 %

※1 地方計画策定項目とは、都道府県労働局・ハローワークが自ら計画を策定し、PDCAサイクルによる管理を行うもの。

※2 目標設定項目とは、厚生労働省が目標値を示し、その目標に基づき都道府県労働局がハローワークに対する指導を行うもの。

※3 障害者雇用率達成企業の割合は平成24年6月1日現在の状況となる。