

令和 7 年度  
徳島県雇用対策協定に基づく事業計画

徳島県・徳島労働局

## 《 目 次 》

|   |                                      |    |
|---|--------------------------------------|----|
| 1 | 協定締結の目的と事業計画策定について . . . . .         | 1  |
| 2 | 事業計画の構成について . . . . .                | 1  |
| 3 | 事業計画の内容について . . . . .                | 3  |
|   | (1) 地域産業を支える人材の確保 . . . . .          | 3  |
|   | ① 都市部から人の流れをつくる取組 . . . . .          | 3  |
|   | ② 未来を担う若者の雇用機会の確保と地元定着の促進 . . . . .  | 4  |
|   | ③ 全員参加型社会の実現に向けた多様な人材の活躍支援 . . . . . | 6  |
|   | ④ 職業訓練の効果的な実施のための連携 . . . . .        | 15 |
|   | (2) 働き続けられる労働環境の整備 . . . . .         | 16 |
|   | ① ワークライフバランスの推進 . . . . .            | 16 |
|   | ② 労働環境の整備と非正規雇用労働者に対する取組 . . . . .   | 18 |
| 4 | 進行管理について . . . . .                   | 20 |

## **1 協定締結の目的と事業計画策定について**

徳島県（以下「県」という。）と徳島労働局（以下「労働局」という。）が力を合わせ、まさに「地方創生の推進エンジン」として、互いの強みを活かし、総合的、効果的かつ一体的に「徳島ならではの」の雇用対策を進めることを目的に、平成27年度に「徳島県雇用対策協定（以下「協定」という。）」を締結した。

県内の有効求人倍率は平成25年7月以降、1倍台で推移しており、雇用失業情勢は改善が進んでいる一方、様々な分野で人手不足が顕在化し、「東京一極集中」にも歯止めがかからない中、相互の連携により効果的な取組を実施していくことはますます重要となってきている。

こうした中、時代の潮流や社会構造の変化を見通すとともに、本県の現状と課題を踏まえたうえで、県と労働局において協定第2条に基づく事業計画を策定する。

## **2 事業計画の構成について**

この事業計画は、「地域産業を支える人材の確保」を図り、この確保した人材に対し、「働き続けられる労働環境の整備」を推進していく、という2つの柱によって構成するものとする。

また、各項目に記載した「取組方針」は、「1 現状と課題、今後の取組方針」を簡潔に記したもので、「目標」は、県と労働局が共同して目指す取組で、「各項目の牽引役」として抽出したものである。

なお、項目をまたがる事業内容については、必要最小限のみ再掲をし、関連性の高い方の項目に記載をしている。

## 事業計画の全体構成

### (1) 地域産業を支える人材の確保

- ①都市部から人の流れをつくる取組
- ②未来を担う若者の雇用機会の確保と地元定着の促進
- ③全員参加型社会の実現に向けた多様な人材の活躍支援
  - 女性の活躍推進
  - 障がい者雇用の更なる推進
  - 高年齢者の活躍・就労支援
  - 適正な外国人雇用の推進
  - 中高年世代の安定就労の実現
  - 生活保護受給者等の生活困窮者やひとり親家庭等に対する就労支援
- ④職業訓練の効果的な実施のための連携

### (2) 働き続けられる労働環境の整備

- ①ワークライフバランスの推進
- ②労働環境の整備と非正規雇用労働者に対する取組

### 3 事業計画の内容について

#### (1) 地域産業を支える人材の確保

##### ① 都市部から人の流れをつくる取組

###### 【取組方針】

県においては、少子高齢化の進行による人口減少や若年層の就職や進学などによる「県外への人口流出」による労働力人口の減少が続いており、県内企業における人材不足が深刻となっていることから、人材を確保する施策を実施することが極めて重要である。

このため、東京圏に加え、本県からの進学・転出者数の多い「大阪圏等」の都市部の人材を中心に、U I J ターンを呼びかけるとともに、県内企業の採用活動の支援を実施し、就職を促進する。

###### 【具体的な事業とその目標】

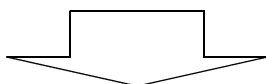
###### (県が実施する事業)

- 県の設置する「徳島県プロフェッショナル人材戦略拠点」において、プロフェッショナル人材戦略マネージャーを中心に、地域金融機関や民間人材ビジネス事業者等と連携して、都市部からプロフェッショナル人材の還流を促進する。
- 都市部からのU I J ターンを促進するため、雇用関連サービスをワンストップで提供する「とくしまジョブステーション」等を中心とした支援の強化を行う。
- 徳島・東京・大阪にある移住コンシェルジュを配置した「ワンストップ型移住相談窓口」において、移住希望者のニーズに応じたきめ細やかな相談対応を行うとともに、「とくしまジョブステーション」と連携し、「仕事」と「移住」を総合的にサポートする「キャリアコンサルタント相談会」を開催するなど、情報発信から移住実現に至るまで、移住希望者への切れ目ないサポートを行う。
- 移住希望者が県内中小企業等へ就業できるよう「ジョブナビとくしま」での情報発信の実施、「プロフェッショナル人材事業」及び「先導的人材マッチング事業」とも連携を図るなど、効果的なマッチングにより移住促進を目指す。
- 労働局など関係機関と連携し、オンラインを活用したU I J ターンフェア（業界研究セミナー、企業説明会）を開催する。
- 就職活動前を含む早い段階から若年層に徳島で働く魅力やインターンシップ情報等を発信し、U I J ターン就職を促進する。
- 徳島県就職支援情報サイト「ジョブナビとくしま」において、企業の情報発信やインターンシップ受入れ支援を行い、県内企業への就職を

促進する。

#### **(労働局が実施する事業)**

- 県内へのU I Jターンを支援するため、U I Jターン希望者や県の相談窓口等に対し、県内求人情報や労働市場情報等を提供する。
- 国の地方就職支援コーナー（東京・大阪労働局）を設置するハローワークに対し、県内求人情報や労働市場情報の定期的な提供、県の相談窓口等の情報提供を行う。
- 県など関係機関と連携し、オンラインを活用したU I Jターンフェア（就職相談会）を開催する。
- U I Jターンフェア（就職相談会）開催の際は、他の労働局とも連携し、ポスター、チラシを送付するなど、周知等について協力依頼を行うとともに、SNSによる情報発信も活用しつつ、U I Jターン希望者等へ広く呼びかけ、応募機会を提供する。
- 県など関係機関と共同して県内外の新卒者・既卒者等を対象とした就職面接会を開催する。



|           |                                                                    |
|-----------|--------------------------------------------------------------------|
| <b>目標</b> | ・「とくしまジョブステーション」及び「ジョブカフェ」を活用した就職者数 150人<br>・就労相談を含む移住相談件数 前年度実績以上 |
|-----------|--------------------------------------------------------------------|

### **②未来を担う若者の雇用機会の確保と地元定着の促進**

#### **【取組方針】**

企業や地域の未来を担う若者に対しては、大きな期待が寄せられ、企業においては、就職後もその人材育成に力を注いでいるところであり、若年者の県内就職の促進、とりわけ正規雇用の職場の確保を進めるとともに、未就職卒業生の就職促進や就職後の職場定着に向けた取組を推進する。

#### **【具体的な事業とその目標】**

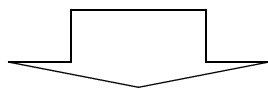
##### **(県が実施する事業)**

- 経済団体や企業等と連携し、大学生等を対象にした「徳島県奨学金返還支援制度」により、県内就職の促進を図る。
- 大学生等が県内企業等に就職した場合に、移住に要する費用を支援し、大学卒業後のU I Jターン就職を促進する。

- 「地域若者サポートステーション」において相談やセミナーを開催し、ニート等の進路決定の促進を図る。
- テクノスクールにおいて小学生や中学生の職業体験、さらに高校生を対象とした体験入校などを実施し、成長段階に応じた職業観の醸成を図る。
- 労働局など関係機関と合同で、高校・大学等の新卒者や既卒者など若年者向けの就職面接会を開催する。

#### **(労働局が実施する事業)**

- 産学官で構成された「徳島新卒者等人材確保推進本部」を設置・運営し、効果的な就職や職場定着の支援を行う。
- 学生等のニーズを踏まえた求人開拓を実施する。
- 「徳島新卒応援ハローワーク」や各ハローワークに配置した就職支援ナビゲーターが学校訪問等を行い、未内定者数や支援ニーズを把握し、未就職者の就職支援を図る。
- 「若者雇用促進法」に基づく「ユースエール認定企業」の認定取得の促進、及び学生等への積極的な情報発信により、中小企業等とのマッチングを図る。
- 県など関係機関と合同で、高校・大学等の新卒者や既卒者など若年者向けの就職面接会を開催する。
- 人手不足感の高まる中、成長分野への円滑な労働移動に資するため、ハローワークのオンラインを活用した各種就職支援サービスを推進し、SNS等を活用した情報発信の強化等によって、求職者のニーズに対応した柔軟な求職活動ができるようサービスの質の向上を図る。  
また、再就職にあたり課題を抱える者に対しては、ハローワークへの来所を促すとともに、担当者制による個別支援など、課題解決支援サービスを通じたきめ細かな支援を行い、再就職の実現を図る。
- ハローワークでのオンラインサービスによる就職支援を強化するため、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかける。



|           |                                                                                                                                        |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>目標</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新卒者（高卒、大卒）の就職内定率 前年度実績以上</li> <li>・ 就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の<br/>正社員就職 62.2%以上</li> </ul> |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### ③全員参加型社会の実現に向けた多様な人材の活躍支援

#### 【取組方針】

令和7年1月に総務省が公表した令和6年の「住民基本台帳人口移動報告」によると、「東京一極集中」の傾向が強まるとともに、2月に厚生労働省が発表した令和6年の「人口動態統計速報」によると、令和6年の全国の出生数（速報値）は9年連続で減少し過去最小となっており、本県をはじめ全国の地方において、人口減少、若者の流出、それに伴う労働力不足など、取り巻く環境は大変厳しいものとなっている。

このため、人口増に向けた取組はもとより、働く場面において女性、障がい者、高年齢者、外国人、中高年世代及び生活保護受給者等生活困窮者などの「多様な人材」がその力を十分に発揮し、「一人ひとりが自分らしく輝ける社会づくり」を行うことが重要であり、なお一層の取組を推進する。

#### ●女性の活躍推進

#### 【取組方針】

県においては、女性社長比率や管理職に占める女性の割合が全国トップクラスであるなど、女性の活躍がめざましいが、全国平均に比べ幾分緩やかとはいえ、いわゆる「M字カーブ」が依然として存在する。また、男性に比べ管理職の割合や正規雇用の割合などにおいても大きな差があることから、女性の活躍推進に向けた、なお一層の取組を推進する。

#### 【具体的な事業とその目標】

##### （県が実施する事業）

- 女性の活躍推進に向け、県内の第一線で活躍する委員により構成する「働く女性応援ネットワーク会議」の更なる活性化と、その意見等に基づく取組を強化する。
- 保育現場の業務負担の軽減や研修内容の充実など、保育の質の向上及び保育人材の確保に向けた取組を推進する。
- 女性が安心して働くことができる環境整備や男性の育児参加など、「子育てにやさしい職場づくり」に積極的な取組をする企業等を「はぐくみ支援企業」として認証し、特に他の模範となる企業等については表彰を実施する。
- ときわプラザ（徳島県立男女共同参画総合支援センター）において、「創業相談」を実施し、女性活躍をはじめとする男女共同参画社会の実現に向けた総合的な支援をワンストップで行うとともに、政策・方針決定過程への女性・若者の参画を促進するための講座の開催や、多様な生き方を選択できるよう固定的性別役割分担意識やアンコンシャ

ス・バイアス（無意識の思い込み）を解消するための普及啓発を行う。

### （労働局が実施する事業）

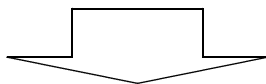
- 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務付けられている常用労働者101人以上の企業については、現状届出率が100%となっているが、次期計画策定にあたり、計画未策定の期間が生じることがないように計画期間終了を迎える企業への個別周知を図るとともに、より実効性のある計画となるよう個別指導等を行う。なお、行動計画の公表や情報公表を行う際には、自社の取組を就職活動中の学生や求職者へアピールできるというメリットもあること等「女性の活躍推進企業データベース」の積極的活用勧奨を行うとともに、求職活動に活用されるよう学生や求職者にも本データベースについて周知を図る。

また、常用労働者301人以上の企業に義務付けられた男女の賃金の差異の公表についても、現状対象企業すべてが公表を行っている。今後確実に情報の更新が行われるよう助言を行う。

- 県が開設している「徳島県保育士・保育所支援センター」や自治体と連携を図りながら、保育人材確保対策を推進する。
- 「くるみん認定」及び「えるぼし認定」を受けることのメリットや、これらの認定マークの活用について、企業指導や説明会等のあらゆる機会を利用して周知を行う。

また、令和4年度から創設された「トライくるみん」及び「不妊治療と仕事の両立に係る認定：プラス認定」についても、企業指導や説明会等のあらゆる機会を利用して積極的に周知を行う。

- 駅のハローワークに併設している「マザーズコーナーとくしま」内の「キッズコーナー」を活用し、子供連れで来所・相談しやすい環境づくりを行うとともに、県と子育て支援に関する各種情報等の共有を図る。
- 「マザーズコーナーとくしま」において、求職者のニーズを踏まえた担当者制によるきめ細かな職業相談や求人開拓、就職支援セミナーの定期的な開催など、積極的な再就職の支援を実施する。
- 県が開催する講座やセミナー等について情報提供を行う。



|           |                           |        |
|-----------|---------------------------|--------|
| <b>目標</b> | ・一般事業主行動計画届出数（100人以下の事業所） | 20事業所増 |
|-----------|---------------------------|--------|

## ●障がい者雇用の更なる推進

### 【取組方針】

県においては、障がいの特性に応じて活躍できる「共生社会」の実現に向けて、地域における福祉施設や教育機関、労働関係機関と連携し、企業と障がい者のマッチングによる就労支援や、企業における障がい特性の理解による職場定着支援等を行い、令和6年4月から段階的に引き上げられた法定雇用率や物価高騰の影響等による雇用環境の悪化に対応する取組を推進する。

### 【具体的な事業とその目標】

#### （県が実施する事業）

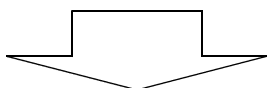
- 「徳島県障がい者の雇用の促進等に関する条例」及び「とくしま障がい者雇用促進行動計画」を踏まえ、事業主への障がい者雇用に関する情報提供や理解促進のための支援のほか、職場定着に向けて、教育や福祉などの関係機関と連携した職業訓練の拡充を図る。
- 障がい者雇用に顕著な実績をあげた企業・団体や優秀な勤労障がい者に対して、知事表彰を行うとともに、シンボルマークの使用による被表彰企業・団体への顕彰を行う。
- 「とくしま障がい者雇用促進県民会議」や「障がい者雇用促進ネットワーク」における意見の集約とその提案の実現、さらに県下3圏域（県東部、県南部、県西部）に構築された「企業ネットワーク」との連携や情報交換を推進する。
- 発達障がい者総合支援センターにおいて、発達障がい児者やその家族を総合的に支援するため、就労支援機関及び教育機関、事業所等と連携し、ニーズに応じた相談及び就労支援を行う。  
また、就労後においても当事者や事業所に対してきめ細かい支援や情報提供を行い、当事者の能力と希望に沿った就労継続ができるよう支援の充実を図る。  
さらに、事業所等に対して発達障がいについての正しい理解を促進する。
- 労働局・ハローワークと連携し、企業関係者と特別支援学校の生徒との相互理解や就労の促進を図るため、特別支援学校 You Me（ゆめ）チャレンジフェスティバルを開催する。

#### （労働局が実施する事業）

- 令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられ、令和8年7月には法定雇用率が2.7%への更なる引上げが予定される中、雇用率

未達成事業所の増加が見込まれることから、障害者の雇入れ支援を積極的に行い、早期対応を促す。特に、障害者の雇用経験やノウハウの不足から、雇用率未達成事業所の58.4%を占める「障害者雇用ゼロ企業」については、その解消を目指す。

- 「障害者雇用促進法」に基づく「障害者雇用優良中小企業事業主（もにす認定事業主）」の認定取得の促進及び障害者雇用に対する経営者の理解を促進する。
- 障害に関する専門的知見に基づいて、精神障害者等の求職者へのカウンセリングや事業主への助言を行う精神・発達障害者雇用サポーターを活用し、求職者支援同様、事業主支援にも積極的に取り組む。また、精神障害者及び発達障害者の職場定着支援のためには、同僚が障害について正しく理解し自然なサポートを行うことが重要であるため、職場定着推進事業として、精神・発達障害者雇用サポーターが講師を務める「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催する。
- 障害者の就労支援の動向や課題を踏まえ、「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への流れを一層促進するため、就労支援機関や特別支援学校、医療機関等の関係機関による「地域連携推進連絡会議」を開催し、労働局やハローワークが中心となって就労支援セミナー、事業所見学会等を実施し、障害者雇用を促進する。
- 障害者の雇用機会の拡大を積極的に推進するため、県や関係機関等との連携により「障害者就職面接会」を開催するとともに、ハローワーク単位でも小規模な就職面接会を開催し、障害者雇用を促進する。



|           |                                                                                                                                 |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>目標</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 障がい者の実雇用率 前年度実雇用率以上</li><li>・ 法定雇用率達成企業割合 前年度実績以上</li><li>・ 障がい者の就職件数 前年度実績以上</li></ul> |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## ●高年齢者の活躍・就労支援

### 【取組方針】

県においては、昨年度に続き65歳までの「高年齢者雇用確保措置」の実施済み企業割合が100%を達成した。しかしながら、就労の意欲がありながら、就業できていない高年齢者も多く、今後とも生涯現役社会の実現に向けた高年齢者の雇用・就業環境の整備を促進する。

## 【具体的な事業とその目標】

### （県が実施する事業）

- 「とくしまジョブステーション」において、再就職が困難な中高年齢者に対する相談や情報提供を行うとともに、月２回「シルバー人材センター相談」を実施する。
- アクティブシニアによる就労の受け皿として、（公社）徳島県シルバー人材センター連合会と連携し、シルバー人材センターの機能強化や事業の活性化を推進する。
- 高齢者のいきがづくりや雇用の創出を図るため、「介護助手」制度の普及促進や介護未経験者への入門的研修を実施するなど、アクティブシニアの介護現場での就労を支援する。
- 保育士の業務負担の軽減や保育の質の向上を図るため、意欲ある高齢者の人材育成を行うとともに、就労を支援する「保育助手」制度や「高齢者等活躍促進加算」などの活用により、アクティブシニアの保育現場での就労を支援する。

### （労働局が実施する事業）

- ７０歳までの「高年齢者就業確保措置」の導入に向けて的確に助言・指導を実施し、「生涯現役社会」実現のための取組を推進する。
- ハローワーク徳島・鳴門に設置している「生涯現役支援窓口」を活用し、職業生活の再設計や就職の困難な高年齢求職者に対するチーム支援を実施する。
- （公社）徳島県シルバー人材センター連合会へ委託し実施する「高齢者活躍人材確保育成事業」での就業体験や技能講習等を通じて、各シルバー人材センターにおける就業機会や会員の拡大などの取組を支援し、高年齢者の雇用・就業の場の拡大を図る。



|    |                                      |
|----|--------------------------------------|
| 目標 | ・ シルバー人材センターの派遣従事者数（延人員）<br>74,500人日 |
|    | ・ 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率 87.0%以上        |

## ●適正な外国人雇用の推進

### 【取組方針】

長引く人手不足や、物価高騰の影響等による業績不振により、外国人材の就労や雇用環境の悪化が懸念される。そこで、関係機関との連携により相談体制の充実を図るとともに、外国人材に就労機会を提供するための支援を行う。

### 【具体的な事業とその目標】

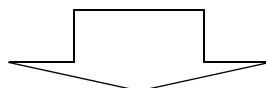
#### （県が実施する事業）

- 県内企業等を対象に、雇用に当たっての留意点や、在留資格等の手続きなどを学ぶ、外国人材の雇用に関する「セミナー」を、オンライン等により開催するとともに、「徳島県外国人雇用サポートセンター」を設置し、専門家による相談対応を行う。
- 県内外の外国人留学生等の外国人求職者と、外国人材の採用を希望する県内企業とのマッチングを支援するための「キャリアフェア」や「ミニ就職面接会」等を開催するとともに、就職後のミスマッチを防ぐために「職場体験」を実施する。
- 定住外国人や県内企業への就職をめざす留学生等を対象に、就労に必要な知識の習得及びスキルアップを促進するための各種講座を実施する。
- 多様な外国人材が集う徳島の実現のため、県内での在住や定住を希望する外国人に対し、「(公財) 徳島県国際交流協会」及び「とくしまジョブステーション」等の関係機関と連携した積極的な支援を行う。
- 外国人材の受入れ・活躍を促進するため、外国人材に対する日本語学習支援及び生活環境整備、インターンシップ受入れに関する経費を補助する。
- ハローワーク等の求人・求職者情報による職業訓練ニーズを踏まえ、「定住外国人向け職業訓練コース」を設定し、就職につなげる。

#### （労働局が実施する事業）

- 在留資格「特定技能」によって受け入れる外国人材を始めとして、増加する外国人材の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、雇用管理セミナーの重点的な開催等により雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図る。
- 県内のハローワークにおいて、職業相談や定住外国人等が応募可能な求人の開拓等、定住外国人等に対する就職支援により、定量的な就職の促進を図る。

- 毎年6月の「外国人雇用啓発月間」を中心とした周知・広報、外国人雇用管理アドバイザーを活用した個別事業所訪問及び集団による外国人雇用管理セミナー等の開催により、外国人労働者の適切な雇用管理の確保等を図る。
- 外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備措置を導入する事業主に対して助成する「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）」の活用を図り、外国人労働者の職場定着の促進を図る。



**目標** ・ 県の外国人就労支援事業における外国人就職者数 25人

## ●中高年世代の安定就労の実現

### 【取組方針】

「経済財政運営と改革の基本計画2024」（令和6年6月21日閣議決定）において、「就職氷河期世代の就労支援は、中高年層に向けた施策を通じて、相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目なく効果的に支援する」とされたことから、「とくしま中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」を設置し、就職氷河期世代を含む中高年世代に対象を拡大した上で、不安定な就労を繰り返すなど就職に支援が必要な方々の安定就労の実現と活躍の場を広げるための支援を推進する。

### 【具体的な事業とその目標】

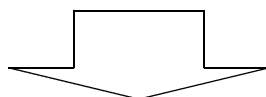
#### （県が実施する事業）

- 県内で働く若年者の方や中高年世代の方を対象に、将来のキャリアや職場の人間関係などの相談対応等の支援を行う。
- 中高年世代の求職者が就労に必要なスキルを身に付けながら、自分に合う職場・仕事なのかを確かめた上で正社員を目指すことができるよう、紹介予定派遣の活用によるトライアル就労を支援する。
- 生活困窮者自立相談支援機関とも連携しながら、心理カウンセラーによる個別相談の充実を図る。
- 就労準備支援機関において、社会参加に向けた支援が必要な方に対する生活支援を実施するとともに、企業・事業所開拓員を配置し、要支援者の状況に応じた就労体験先、就労先のマッチング、認定就労訓練事業所の開拓による様々な就労訓練先の確保により、要支援者の一般

就労への円滑なステップアップ支援を実施する。

#### **(労働局が実施する事業)**

- ハローワーク徳島の専門窓口「ミドルエールコーナー」において、チーム支援等により、職業相談、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、各種セミナー及び就職面接会の開催、公的職業訓練等必要な能力開発施策へのあっせん、求人開拓、就職後の定着支援等、安定した雇用の実現に向け一貫した伴走型支援を行う。また、県内各ハローワークにおいても、担当者制等によるきめ細かな支援を行う。
- 特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）、キャリアアップ助成金等の企業支援策の周知に努め、その活用による中高年層の正社員就職及び正社員転換を促進する。



**目標** ・ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年層（35歳～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数900件以上

#### **●生活保護受給者等の生活困窮者やひとり親家庭等に対する就労支援**

##### **【取組方針】**

生活保護受給者数については、ほぼ横ばい傾向にあるものの、経済的に困窮しているひとり親家庭等の比率は高く、また、令和6年度においては、働くことのできる生活保護受給者がいる「その他世帯」の割合も増加している。

このため、生活保護受給者や生活困窮となるリスクの高い層である「ひとり親家庭等」に対し、自立支援策の強化を図るとともに、就労・就職による自立を促進する。

##### **【具体的な事業とその目標】**

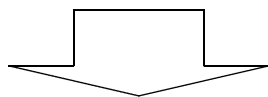
##### **(県が実施する事業)**

- 「働くことができる生活保護受給者」に対し、福祉事務所に配置している「就労支援員」による相談支援を実施するとともに、労働局との協定に基づき、福祉事務所とハローワークが一体となった「ワンスト

- ップ型の就労支援」を展開する。
- 第2のセーフティネットである「生活困窮者自立支援法」に基づき、生活保護に至る前の自立支援策の強化を図るため、生活困窮者に対し、「生活・仕事・居住」の総合的な支援を展開するとともに、貧困の連鎖の防止の観点から、生活困窮家庭等に対する学習及び居場所づくりの支援やサポートを実施する。
  - 大人が2人以上いる子育て世帯と比べて著しく貧困率の高い、ひとり親家庭の自立を総合的に支援するため、「徳島県こども計画」に基づき、関係機関と連携を図り、就業・就労支援施策を推進する。

### (労働局が実施する事業)

- 県及び8市と締結した「生活保護受給者等就労自立促進事業」に基づき、就労支援対象者や就職者の年間計画を策定し、各種就労支援メニューにより就職に結びつける。
- 県と情報を共有し、就労支援候補者への意欲喚起とハローワークへの就労支援対象者の積極的な送り出しを要請するとともに、就労支援対象者へのマッチングを行う。
- 徳島市との一体的実施施設として常設した「ワークケア相談室」や他の地方自治体の福祉事務所への巡回相談を実施するとともに、平成27年4月に施行された「生活困窮者自立支援法」に基づき生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関と連携を図るなど、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援の充実を図り、生活困窮者の就労による自立を促進する。
- ひとり親家庭の自立を支援するため、「マザーズコーナーとくしま」やハローワークにおいて、ひとり親に対する就職支援を関係機関や地方公共団体と連携して実施する。また、8月の現況届提出時に地方公共団体にハローワークの臨時相談窓口の設置を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する。



|                  |                                                                                                                           |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>目標</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・生活困窮者自立支援事業における「就労支援対象者の就労・増収率」<br/>52%</li> <li>・生活保護受給者等の就職率 69.6%以上</li> </ul> |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### ④職業訓練の効果的な実施のための連携

##### 【取組方針】

産業界の求める人材や職業訓練に関するニーズとマッチングさせることが重要であり、離転職者訓練のみならず、在職者訓練・学卒者訓練についても、その充実が求められているところである。失業者は、失業期間が長期化するほど、就業意欲や職業能力の減退が見られ、就労の可能性が低下していくため、本人の希望や能力に応じた職業訓練を実施し、早期の就職に結びつけていくことが併せて重要である。これらの施策を総合的に推進する。

##### 【具体的な事業】

###### （県が実施する事業）

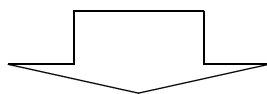
- 労働者団体、事業主団体、労働局等との連携により、人手不足や成長が見込まれる産業分野等の訓練コースを設定する。
- 産業界と連携した実践的な職業訓練の実施や、NPO法人・民間企業を活用し、多様な職業訓練等を行うなど、地域を支える産業人材の育成を図っていく。
- ハローワークと連携を図りながら、一人でも多くの訓練受講者を訓練修了後に就職に結びつけるべく、訓練受講者に対する就職支援を行う。
- 労働局から提供された求人情報や就職希望アンケート結果等により、求人開拓等を実施するなど訓練受講者の早期就職を支援する。
- 能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指す長期の教育訓練講座を活用した高度な知識及び技能を習得する訓練コース「長期高度人材育成コース」を実施する。
- 離職者等の再就職を促進するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための委託訓練を推進する。

###### （労働局が実施する事業）

- 徳島県地域職業能力開発促進協議会を徳島県と共同開催し、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、当該ニーズに即した「地域職業訓練実施計画」を策定する。  
また、新たに訓練修了者や当該修了者を採用した企業等のヒアリングによる訓練効果の把握・検証を実施し、委託訓練等の設定・改善につなげていく。
- 公的職業訓練の受講機会があることを広く認知されるよう、労働局のホームページやハローワーク内のポスター・リーフレットの掲示に加

え、SNS等による情報発信や職業訓練説明会・見学会等を開催し、訓練概要や受講に必要な手続き等について周知・説明を図るとともに、求職者への適切な受講あっせんを行い、定員の充足に努める。

- 担当者制などによるきめ細かな就職支援を行い、訓練受講生にかかるハローワークシステムの入力徹底により、適切な就職支援を行う。
- 県及び訓練機関を通じて、訓練受講者への求人情報の提供や就職希望アンケートを実施するなど、関係機関との連携を図る。
- 訓練修了前段階で、求人情報等の提供を行うとともに、受講者の就職進捗状況を訓練実施機関との連携により把握し、未内定者の就職支援を強化する。



|    |                               |         |         |
|----|-------------------------------|---------|---------|
| 目標 | ・ 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職率（県立テクノスクール） |         |         |
|    | 公共職業訓練                        | （施設内訓練） | 90.0%以上 |
|    |                               | （委託訓練）  | 88.0%以上 |

## （2）働き続けられる労働環境の整備

### ①ワークライフバランスの推進

#### 【取組方針】

企業間競争の激化や、産業構造の変化などにより、正社員以外の労働者が大幅に増え、また正社員の労働時間が高止まりという状況にある。

このため、経済的に自立できない層が増え、他方、長時間労働により、心身の疲労の蓄積により体を壊す人、家族の団らんを持てない層の増加、子育てが難しいため少子化の進行、さらには労働力の確保が難しくなるなど、大きな社会問題となっている。

こうした中、平成30年6月29日に、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するための措置を講じる「働き方改革関連法」が成立し、平成31年4月1日から施行されたことを踏まえ、企業に対する働きかけ、周知・広報など、「働き方改革」の実現に向けた施策を推進する。

#### 【具体的な事業とその目標】

##### （県が実施する事業）

- 男性の育休取得促進や、周りの職員へのフォローなど「仕事と子育てが両立できる職場環境づくり」に取り組む中小企業等への奨励金を創設し、「共働き・共育て」を推進する。
- 女性が安心して働くことができる環境整備や男性の育児参加など、「子育てにやさしい職場づくり」に積極的に取り組む企業等を「はぐくみ支援企業」として認証し、表彰することにより、仕事と家庭の両立を支援する。
- 多様で柔軟な働き方であるテレワークの普及啓発や、次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定支援等、仕事と家庭の両立ができる職場づくりを支援する。
- 各地域のファミリー・サポート・センターの連携強化と、保護者からのニーズの高い病児・病後児預かりを促進する。
- 経済団体や社会保険労務士会と連携したセミナー開催などにより、経営者を中心として働き方改革の普及啓発を図る。

#### **(労働局が実施する事業)**

- 働き方改革関連法を円滑に施行し、企業の「働き方改革」が着実に進むよう、関連の助成金制度の活用促進、好事例の紹介等により、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得を促進し、働きやすい職場環境作りを促進する。
- 多様で柔軟な働き方のための環境整備として、ワークライフバランスにも資する良質な雇用型テレワークの導入・定着促進を図る。
- 11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の削減等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。
- 労働局長が長時間労働の削減・働き方改革に取り組む先進企業「ベストプラクティス企業」を訪問し、事例を広く紹介する。
- 所定労働時間の削減等、労働環境の改善を行う中小企業に対する助成（働き方改革推進支援助成金）、「働き方・休み方改善コンサルタント」による無料コンサルティングを実施する。
- 次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出等を促すとともに、「くるみん」及び「プラチナくるみん」のほか、令和4年度に創設された「トライくるみん」及び「不妊治療と仕事との両立に関する認定基準：プラス認定」に係る認定マークの取得を促進する。
- 令和7年4月から常用労働者が300人を超える企業について、男性労働者の育児休業取得率の公表が義務となるため、法改正の周知を行うと共に、情報の更新が着実になされるよう助言を行う。  
また、「両立支援等助成金」について周知を行い、中小企業等におけ

- る仕事と育児・介護との両立を支援する各種制度の定着を推進する。
- 徳島働き方改革推進支援センター等と連携し、テレワークガイドラインの周知や人材確保等支援助成金の活用により「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進を図る。



**目標** ・雇用保険における男性の育児休業給付金の受給者数 前年度実績以上

## ②労働環境の整備と非正規雇用労働者に対する取組

### 【取組方針】

近年の急速な技術革新やサービスの多様化などに伴い、労働環境が大きく変化し、職業生活等に関して強い不安やストレスを感じる労働者が8割以上となっている（令和5年「労働安全衛生調査」）。

このようなストレスや疲労といった問題のほかに、女性や高齢者、障がい者など、多様な人材が職場に進出することに伴い、それに対応した職場づくりが求められていることから、快適な職場環境の形成に向け、今後、なお一層の取組を推進する。

### 【具体的な事業とその目標】

#### （県が実施する事業）

- 労働条件やいじめ・嫌がらせ、募集や採用など、労働問題に関するトラブルに対し、平日の昼間のみならず夜間、休日においても労働相談窓口を設置する。
- 自殺予防に関する協定に基づき、各種労働団体との連携強化を支援するとともに、労働者に対する自殺予防対策の推進を図る。
- 「とくしまジョブステーション」における取組を通し、正規雇用に向けた支援を着実に進めるとともに、働きたい人が自らの力を最大限発揮できるよう「働く場の確保」についても推進する。

#### （労働局が実施する事業）

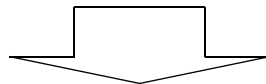
- いじめ・嫌がらせや労働条件等のあらゆる労働問題に関して、局及び各労働基準監督署に設置された総合労働相談コーナーにおいてワンストップで対応する。
- 労働施策総合推進法に定める職場におけるパワーハラスメント防止対

策に関しては、雇用管理上の措置義務が中小企業を含む全事業所に適用となっていることから、確実な履行確保を図るため、積極的に同法に基づく報告請求を行うとともに丁寧な周知を行い、相談事案に対しては、紛争解決援助制度の活用等迅速かつ丁寧に対応する。

- 「徳島第14次労働災害防止推進計画」に掲げる目標達成に向け、計画的に事業者への指導等を行う。
- メンタルヘルス対策については、ストレスチェックの実施促進などを中心として、県や関係機関との連携強化のもと推進する。
- 同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても納得できる職場環境が実現できるように取り組むこととし、引き続き、同一労働同一賃金の実現に向けて、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法の周知を行うとともに労働基準監督署による定期監督等において確認を行い、非正規雇用労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受ける。

また、パートタイム・有期雇用労働法については、徳島働き方改革推進支援センターと連携し、中小企業等に対する支援を行う。

- 県内企業に対して、最低賃金の周知を行うとともに、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。
- 経営改善と労務管理等の相談にワンストップで対応する相談窓口の設置や、業務の効率化や働き方の見直し等により、賃金の引き上げを行う中小企業・小規模事業者に対し、「業務改善助成金」等による支援を行う。
- 企業内での正社員転換や人材育成、処遇改善などのキャリアアップの取組を推進する。
- 「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促すとともに、事業主の実情に応じたきめ細やかな相談・支援を行う。
- 雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援訓練制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。



**目標** ・「キャリアアップ助成金」の申請件数 前年度実績以上

#### 4 進行管理について

この事業計画は、「県と労働局が力を合わせ、まさに『地方創生の推進エンジン』として、互いの強みを活かし、なお一層、一体となった『徳島ならではの雇用対策』」につなげるための取組である。

このため、事業の推進にあたっては、「PDCAサイクル」によって、それぞれの取組を向上させることとする。

まず、毎年度当初までに、「徳島県雇用対策協定運営協議会（以下「運営協議会」という。）」を開催し、当該年度の事業計画を検討、決定（P）することとし、さらに毎月の情報連絡会議において、事業の進捗（D）に関する情報交換をする。

年度末には、事業の評価やチェックのための運営協議会を開催（C）し、次年度以降の取組に反映させていく（A）ものとする。