

平成24年度

徳島県雇用施策実施方針

徳島労働局

平成24年度徳島県雇用施策実施方針 目次

- I 徳島県雇用施策実施方針策定の趣旨
- II 徳島県の雇用を取り巻く情勢と課題
- III 平成24年度の雇用における重点施策
 - 1 徳島県と連携した雇用施策の実施
 - (1) 「福祉から就労」支援事業の実施
 - (2) 地域の創意工夫を生かした雇用創造の推進
 - (3) パーソナル・サポート・サービス モデル・プロジェクトの推進
 - (4) 地方自治体との協定に基づく一体的実施の推進
 - (5) 若者の雇用対策の推進
 - (6) 障害者の就労支援の推進
 - 2 徳島県等と連携する際の基本的対応
 - (1) 労働分野における徳島県と徳島労働局との連携窓口
 - (2) 徳島県等の雇用関連情報の提供
 - (3) 徳島県等と連携した積極的な広報活動
- IV 平成24年度的主要な雇用施策
 - 1 若者・障害者・高齢者・女性の就労促進による「全員参加型社会」の実現
 - (1) 若者の雇用対策の推進
 - ア 新卒者の就職支援の推進
 - イ フリーター等への就職支援の強化
 - ウ ニート等の若者の職業的自立支援の強化
 - (2) 障害者の就労支援の推進
 - ア 雇用率達成指導の厳正な実施
 - イ 雇用・福祉・教育・医療等との連携による就労支援の強化
 - ウ 障害特性に応じたきめ細かな支援の実施
 - (3) 高齢者の就労支援の推進
 - ア 高齢者雇用確保措置に関する事業主に対する指導の実施

- イ 「希望者全員が65歳まで働ける企業」及び「70歳まで働ける企業」の積極的普及
 - ウ 高年齢者の多様な就業・社会参加の促進
- (4) 女性の就業希望の実現

2 重層的なセーフティネットの構築

(1) 雇用のセーフティネットの推進

- ア 求職者支援制度による職業訓練及び給付金の支給等を通じた就職支援
- イ 雇用調整助成金等を活用した企業の雇用維持努力への支援
- ウ 雇用保険制度によるセーフティネットの確保

3 安心して働ける雇用環境の整備

(1) 非正規労働者の安定雇用の確保

- ア 派遣労働者等の労働条件確保対策及び労働者派遣事業の適正な運営の促進
- イ 求職者支援制度による職業訓練及び給付金の支給等を通じた就職支援（再掲）
- ウ ジョブ・カード制度の推進

(2) 公正な採用選考システムの確立に向けた推進

(3) 建設労働対策の推進

(4) 外国人雇用状況の届出の徹底と事業主指導

V 雇用施策に関する数値目標

- 1 徳島労働局の数値目標
- 2 徳島県が設定する数値目標

I 徳島県雇用施策実施方針策定の趣旨

日本経済は、東日本大震災の影響により依然として厳しい状況にある中で、緩やかに持ち直している。先行きについては、サプライチェーンの立て直しや各種の政策効果などを背景に、景気の持ち直し傾向が続くことが期待される。ただし、電力供給の制約や原子力災害の影響に加え、欧州の政府債務危機などを背景とした海外景気の下振れや為替レート・株価の変動、タイの洪水の影響等によっては、景気が下振れするリスクが存在する。

このような雇用情勢の中で、徳島労働局と徳島県がさらに緊密に連携し、徳島県の実情に合った雇用施策を迅速かつ的確に実施する必要がある。

このため、この方針は、徳島労働局長が、毎年度、徳島労働局及び公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）における職業指導及び職業紹介の事業その他の雇用に関する施策を講ずるに際しての方針（以下「雇用施策実施方針」という。）を徳島県知事の意見を聞いて策定することに関し、平成24年度の雇用における重点施策を示したものである。

徳島労働局においては、徳島県の実情に応じた課題及びそれに対する施策を盛り込んだ雇用施策実施方針を徳島県知事の意見を聞いて定めることにより、当該施策と徳島県の講ずる雇用に関する施策とが密接な関連の下で円滑かつ効果的に実施されるように努め、徳島県の雇用情勢の改善に取り組むこととする。

また、徳島県知事から当該方針に定める施策及びその実施について要請があったときは、基本的にはその要請に応じることとし、これまで以上に緊密な連携・協力を図っていくこととする。

II 徳島県を取り巻く情勢とその課題

最近の雇用情勢は、東日本大震災、急激な円高などの非常に厳しい社会経済情勢が続いている中で、政策的な需要創出・雇用下支え効果により、徳島県においては、緩やかに上昇傾向にあり、完全失業率（モデル推計値）は、平成23年10月—12月期に4.0パーセントとなり前年同期で0.5ポイントの改善となっている。

平成23年の新規求人数は、月平均5,269人で前年同期比16.3パーセントと2年連続の増加となった。これを産業別で見ると、全ての主要産業で増加となっている。

また、新規求職者数は、月平均3,768人となり前年同期比で2.0パーセントと3年ぶりの減少となった。

一方、有効求人倍率（季節調整値）は平成21年9月の0.57倍を底とし、同年12月以降緩やかに上昇し、平成23年7月には0.9倍台まで回復し、8月には大型小売店の新規出店効果等により0.92倍となりそのまま推移している。これを地域別にみると、平成24年1月では、県央地域で1.14倍となっているが、県西地域で0.66倍、県南地域で0.80倍となるなど、地域間の格差がみられる。

平成23年度までは、緊急雇用創出事業・ふるさと雇用再生特別基金事業の下支えが大きかったが、今後縮小・終了することや、円高の進行などの雇用への影響も注視しながら、機動的な雇用対策に万全を期すことで、厳しい雇用情勢の改善を図る必要がある。

まず、若者・障害者・高齢者・女性など、誰もが「出番」と「居場所」のある「全員参加型社会」の実現を目指し、特に、大学新卒者の内定率が低迷している中で、未就職卒業者等の減少を図るため、新卒者や既卒者に対する支援をさらに強化するとともに、就職氷河期世代も含めたフリーター等の就職支援を一層強化する必要がある。

また、65歳までの希望者全員の雇用が確保され、雇用と年金を確実に接続させるとともに、定年を控えた高齢者が知識や経験を活かして他の企業で働けるよう、必要な支援を行うことが重要である。

一方で、雇用の量とともに質の向上を図るため、成長分野や我が国の基幹産業であるものづくり分野において、在職者訓練を含めた産業界と教育機関が連携した職業訓練の強化、地域において産学官が連携して職業訓練を実施する取組の推進も重要である。

さらに、非正規労働者や長期失業者が趨勢的に増加していることへの対策が求められている。特に、雇用保険を受給できない者に無料の職業訓練及び訓練期間中の生活給付を行う事業として昨年創設された求職者支援制度について、引き続き効果的に実施する必要がある。

これらに加えて、昨今の雇用情勢下で前述のものを含めた雇用施策を効果的に実施していくためには、徳島県等との連絡会議等の場を積極的に設けるなど、徳島県等が実施する産業施策、福祉施策、教育施策等と緊密な連携を図ることも重要である。

Ⅲ 平成24年度の雇用における重点施策

1 徳島県等と連携した雇用施策の実施

以下に掲げる施策については、県下の実情を踏まえ、特に徳島県と緊密な連携を図りながら、平成24年度の雇用における重点施策として全力で取り組んでいくこととする。

(1) 「福祉から就労」支援事業の実施

生活保護や住宅手当の受給者等の就労による自立を促進するため、県又は市町村と締結した協定等に基づき、相互に緊密な連携を図りつつ、必要に応じて福祉事務所への出張相談等を積極的に行い、生活保護の受給申請等の段階からの就労支援を実施するとともに、能力開発を通じたマッチングや定着に向けた就労後のフォローアップ等を重点に就労支援の強化を図る。

(2) 地域の創意工夫を生かした雇用創造の推進

地域の実情に応じた創意工夫に基づく雇用創造の取組を推進するため、地域雇用創造推進事業と地域雇用創造実現事業を統合し、新たに実践型地域雇用創造事業として、地域の活性化の取組として実践的な人材育成等を一体的に推進する。このため、事業の未実施地域において、他の地域の事例の紹介等の支援を活用して取組を促すとともに、実施地域においては、事業が効果的に実施されるよう、地域の求職者へのセミナー情報の提供等の支援を行う。

(3) パーソナル・サポート・サービス モデル・プロジェクトの推進

モデル事業の対象者のうち、就労可能な者に対して、生活支援と就職支援を一体的に行うためハローワークに「就職支援ナビゲーター」を配置し、「パーソナル・サポーター」と連携して、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、各種就職支援制度の周知・助言等を行う。

(4) 地方自治体との協定に基づく一体的実施の推進

「アクション・プラン」(平成22年12月28日閣議決定)に基づき、地方自治体からの提案を基に、国と地方自治体の間で締結する協定や関係者が参加する運営協議会の枠組みを活用して、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務の一体的実施の取組を推進する。

(5) 若者の雇用対策の推進

若者向けの各種支援サービスがワンストップで効果的に提供できるよう、とくしまジョブステーション内に設置している徳島県若年者就職サポートセンター（ジョブカフェとくしま）において、若年者に対する企業説明会、各種セミナー、講習会の開催等のほか、フリーター等を対象としたセミナーや職場見学会の開催等を加えた若年者地域連携事業を引き続き実施する。

また、県が主催する徳島県若年者就職サポートセンター運営協議会と連携を図る等、就職支援対策を推進する。

(6) 障害者雇用の就労支援の推進

徳島県が民間企業等に委託して実施する障害者委託訓練においては、就職率の向上を図るため、訓練内容のより一層の充実等を図り、職業意識の啓発や就職に要する職業能力の付与等を行う座学訓練と、企業等の事業所現場を活用した実践能力習得訓練を実施し、雇用を促進する。

このため、徳島県との連携を一層密にし、求職障害者及び事業主に対する周知を図るとともに的確な受講あっせんに努めることにより、当該訓練の受講を推進する。

さらに、職業訓練上、特別な支援を要する障害者が増加傾向にあることから、これらの者に対する積極的な支援に配慮する。

県においては、障害者雇用の促進を図るため、障害者の職業能力開発に向けた訓練等を実施するとともに、障害者自立支援法に基づく「徳島県障害福祉計画」の推進や、県民の行動指針となる「とくしま障害者雇用促進憲章」の理念を実現するための「とくしま障害者雇用促進行動計画」に沿って県民運動を展開しているところであるが、当局においても、障害者雇用の理解を促進するとともに、「チャレンジ雇用」の実施等により率先垂範して知的障害者等を雇用し、公的機関等における障害者雇用を推進する。

また、「『福祉から雇用へ』推進5ヵ年計画」等を踏まえ、雇用・福祉・教育の一層の連携強化を図ることとし、福祉施設や特別支援学校等に対し、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組の強化を働きかけるとともに、福祉的就労から一般雇用への移行促進及び障害者就業・生活支援センターと連携した就業と生活の両面にわたる支援等を進める。

2 徳島県等と連携する際の基本的対応

(1) 労働分野における徳島県と徳島労働局との連携窓口

平成23年度に引き続き、雇用対策連絡調整会議の開催及び職業安定部長を連絡責任者とする徳島県との連絡窓口の活用等により、徳島県が実施する産業施策、福祉施策、教育施策等との緊密な連携を図り、地域の雇用情勢等に係る情報の共有に努めるとともに、相互の連携基盤を一層強化し、効果的な施策の実施を図る。

(2) 徳島県等の雇用関連情報の提供

ハローワーク等の雇用関連情報コーナーにおいて、徳島県等の実施する助成金等の雇用関連情報を収集し、利用者のニーズに応じた情報提供等を行う。

(3) 徳島県等と連携した積極的な広報活動

広報活動は、県民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めるとともに、各種施策・制度の効果的な周知を行い、その施策目標を実現する観点からも重要な課題であることを踏まえ、パンフレット等の広報媒体は、徳島労働局等の庁舎のみならず、徳島県等の関係機関を通じ、広く頒布するよう努める。

IV 平成24年度の主な雇用施策

1 若者・障害者・高齢者・女性の就労促進による「全員参加型社会」の実現

(1) 若者の雇用対策の推進

ア 新卒者の就職支援の推進

平成24年3月卒業予定者の就職内定率をみると、大学については65.6パーセント（平成24年1月末現在）となっており、高校については90.2パーセント（同）と、いずれも前年同期に比べ増加しているものの、就職希望者数の増加もあり、就職環境は依然として厳しい状況にある。

平成24年度においても、新卒者の就職環境は引き続き厳しいことが見込まれ、将来ある新卒者が社会に出る第一歩で失業を経験し、フリーター等として労働市場に留まることがないように、産・学・官等の関係者を構成員とする「新卒者就職応援本部」を活用して地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を推進する。

(ア) 大学生への就職支援の推進

a 「大学生現役就職促進プロジェクト」の実施

現役大学生を主なターゲットとして、大学との連携強化により、ジョブサポーターによる恒常的な出張相談や、卒業年次前から地域の魅力ある中小企業に視野を広げるための企業説明会の開催などを内容とする「大学生現役就職促進プロジェクト」を実施し、フリーターへの新規流入を防止する。

なお、卒業年次前の学生に対して支援を行う際には、就職活動の早期化・長期化を助長するものとならないよう留意し、大学の学事日程を最大限配慮した上で実施する。

b 「徳島新卒応援ハローワーク」の機能強化

「徳島新卒応援ハローワーク」において、ジョブサポーターによる徹底した個別支援を実施するとともに、就職面接会や就職セミナーなどを随時開催するほか、あらゆる機会を捉えて、新卒応援ハローワークの周知・広報を行う。

(イ) 高校生への就職支援の推進

a 求人内容の確認の徹底等

産業構造等の変化により、生徒の希望に沿った求人の確保が困難である中、求人情報の充実を図るとともに、求人を提出した企業に対し、応募前職場見学の実施を要請し、就職後の定着促進を図る。

b ハローワークによる高校と連携した就職支援

ハローワークが高校と連携し、ジョブサポーターによる就職希望者への個別支援を徹底するとともに、高校就学中の早い段階から、職業講話や地元企業の高校内企業説明会を実施し、地域の産業についての理解、地元企業の実態等について企業担当者等から話を聞く場を設けることにより、生徒の職業意識形成支援を実施する。

(ウ) 採用内定取消事案等への対応

厳しい雇用失業情勢の下、採用内定取消及び入職時期繰下げをすることがないように、事前通知制度や企業名公表制度を始め、「新規学校卒業者の採用に関する指針」を広く周知するとともに、採用内定取消等を行おうとする事業主に対して回避等に向けた指導等の徹底を図る。

イ フリーター等へ就職支援の強化

ハローワークに「わかもの支援コーナー」を設置し、就職支援ナビゲーター（若年者支援分）により、就職氷河期世代も含めたフリーター等を対象として、トライアル雇用の活用や職業訓練の活用促進による個別的な就職支援を通じて、フリーター等の正規雇用の実現を図る。

ウ ニート等の若者の職業的自立支援の強化

ニート等の若者に対する地域の支援拠点として徳島県との協働により設置している徳島県若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）について、高校中退者等を対象とした訪問支援による支援窓口への誘導體制の整備等を行い、職業的自立支援施策の切れ目無い効果的な推進を図る。

徳島労働局及びハローワークにおいても、サポステ事業の周知・普及に努めるとともに、徳島労働局、ハローワーク及びサポステの連携により、就労希望者に対する効果的な支援を図る。

(2) 障害者の就労支援の推進

ア 雇用率達成指導の厳正な実施

平成23年6月1日における県内民間企業の障害者実雇用率は1.67パーセントと前年と同水準にあるものの、法定雇用率（1.8パーセント）を下回っている上、法定雇用率達成企業の割合は55.8パーセントと、企業の約半数が法定雇用率を達成していない。また、制度改正の影響もあり、1人も雇用していない企業（0人雇用企業）が前年と比べて増加し、未達成企業に占める割合は64.3パーセントとなっているほか、特に500人以上規模企業の取組が進んでいない。

このため、地方自治体や事業主団体とも連携して、障害者雇用や支援策についての企業経営者の理解の浸透を図り、障害者の雇用に結び付けるとともに、0人雇用企業や500人以上規模企業に対する雇用率達成指導を重点的に実施する。

また、率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場である公的機関については、「重点施策実施5ヵ年計画（平成19年12月25日障害者施策推進本部決定）」において、平成24年度までに「すべての公的機関で障害者雇用率達成」という目

標が掲げられていることから、法定雇用率の達成に向けた取組を強力に進める。

イ 雇用・福祉・教育・医療等との連携による就労支援の強化

福祉・教育から一般雇用への移行を一層円滑に推進するため、各分野の関係機関とのネットワークを活用した雇用支援については、「とくしま障害者雇用促進憲章」の理念を実現するため具体的な取組が盛り込まれた「とくしま障害者雇用促進行動計画」等を踏まえ、地域の福祉施設や特別支援学校とともに、個々の障害者の就労支援の各段階に応じて、ハローワークが中心になり、県の福祉担当部局、医療機関等の関係機関との連携による「チーム支援」を推進し、障害者の円滑な就職の実現を目指す。

また、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、ハローワークと障害者就業・生活支援センターとの緊密な連携による効果的・継続的な支援を実施し、円滑な就職及び職場定着を図る。

ウ 障害特性に応じたきめ細かな支援の実施

精神障害者の多くは就職活動に伴う緊張や不安を抱えているため、ハローワークにおいては、徳島障害者職業センター等との連携を図り、個々の特性に配慮したカウンセリングを実施するとともに、企業に対する意識啓発等を強化する。

発達障害者等については、平成24年4月にオープンした「発達障害者総合支援ゾーン」を構成する徳島県発達障害者総合支援センターや徳島県立みなと高等学園等との連携を図りながら、障害に対する理解を深め、相談窓口における適切な対応や就労支援を行うとともに、職業準備支援、ジョブコーチ支援等の活用による雇用の促進を図る。

また、精神障害者等ステップアップ雇用奨励金、精神障害者雇用安定奨励金、発達障害者雇用開発助成金及び難治性疾患患者雇用開発助成金などを活用して雇用の促進と安定を図るとともに、ハローワークは、地域の医療機関等へ積極的に働きかけて、就職活動に関する知識や方法についてジョブガイダンスを行うことにより、日常的な連携を深めつつ精神障害者等の雇用への移行を促進する。

(3) 高年齢者の就労支援の推進

ア 高年齢者雇用確保措置に関する事業主に対する指導の実施

高年齢者雇用安定法により報告のあった764社のうち、①定年の引上げ、②継続雇用制度（希望者を定年後も引き続き雇用する制度）の導入、③定年の定め廃止のいずれかの確保措置（現在確保措置の義務対象年齢は64歳）が講じられているのは740社（96.9パーセント）であり、雇用確保措置が未実施の24企業に対しては、ハローワークと連携し、訪問等による個別指導を実施し、雇用確保措置の着実な定着を図る。

なお、高年齢者雇用安定法改正法案が成立した場合には、所要の措置を講ずることとする。

イ 「希望者全員が65歳まで働ける企業」及び「70歳まで働ける企業」の積極的普及

希望しても65歳まで働くことができない企業は355社（46.5パーセント）であり、平成25年の年金支給開始年齢の引上げを見据え、希望者全員が65歳まで働くことができる制度及び70歳まで働くことができる制度の普及について、高年齢者雇用セミナー、高年齢者雇用促進委員会等の開催等を通じ、地域企業の取組機運の醸成を図るとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーとの連携、委託事業としての「希望者全員65歳雇用確保達成事業」も活用しながら、一層の制度の普及に努める。

ウ 高年齢者の多様な就業・社会参加の促進

シルバー人材センター事業関係者との連携を強化し、会員の拡大等により自主的・効率的な事業の推進が図られるよう、事業の適正な運営について指導に努める。

また民間団体に委託した技能講習や合同面接会を一体的に実施するシニアワークプログラム事業を活用し、高年齢者の就職・就業を支援する。

(4) 女性の就業希望の実現

女性の就業率向上のためには、就業を希望しながら求職活動

を行っていない子育てする女性等に対して、積極的にその再就職を促進していくことが必要である。

このため、駅のアローワークのマザーズコーナーにおいて、個々の求職者の置かれている状況に応じた就職実現プランを策定し、求職者ニーズを踏まえた担当者制による職業相談等、希望に適合する求人開拓等の積極的な就職支援サービスの充実を図るとともに、同コーナーを周知し利用拡大を図る。

2 重層的なセーフティネットの構築

(1) 雇用のセーフティネットの推進

ア 求職者支援制度による職業訓練及び給付金の支給等を通じた就職支援

平成20年秋のリーマンショック以降の厳しい経済環境下において、産業構造の変化や非正規労働者が雇用者の3分の1を超える中で、県内のアローワークにおける新規求職者のうち、雇用保険を受給できない求職者等は、1,928人(月平均)、53.7パーセントとなっている。

このような状況の中で、雇用保険を受給できない求職者等に対し、平成21年7月から緊急人材育成支援事業(基金訓練)を実施し、受講者数は2,115人、就職率は79.2パーセントと、一定の役割を果たせたところであるが、今後は、これに代わる新たなセーフティネットとして、平成23年10月から開始した求職者支援制度により、職業訓練を受講する機会を確保するとともに、一定の要件を満たす場合、訓練期間中に生活を支援するための給付金を支給し、アローワークによる一貫した就職支援を行うこと等により、求職者の早期の就職支援に努める。

また、求職者支援訓練を効果的・効率的に実施するため、産・学・官等の関係者で構成する「徳島県地域訓練協議会」を活用して、地域における求職者の動向や訓練ニーズに即した実施分野や規模等の適切な設定に努める。

イ 雇用調整助成金等を活用した企業の雇用維持努力への支援

雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金の活用を通じ、景気の変動等、産業構造の変化その他経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされ一時的に休業、教育訓

練又は出向を行うことにより雇用の維持確保を図る事業主を支援する。

ウ 雇用保険制度によるセーフティネットの確保

雇用保険受給者の失業認定業務処理を適正に行う中で、受給中の早期の段階から認定日を活用した集中的な職業相談や再就職の意欲が高い者には担当者制による予約相談の実施、適合する求人情報等の送付などによる積極的な早期再就職支援を図る。

3 安心して働ける雇用環境の整備

(1) 非正規労働者の安定雇用の確保

ア 派遣労働者等の労働条件確保対策及び労働者派遣事業の適正な運営の促進

労働者派遣事業場の指導監督状況から、労働者派遣契約、就業条件等の明示、派遣元・派遣先管理台帳、変更届出等の違反、労働者供給事業の禁止の違反が見受けられる。また、一般労働者派遣事業の新規許可及び許可有効期間更新時に派遣労働者に対する雇用保険・社会保険の未手続も見受けられることから、派遣元事業場及び派遣先事業場に対し、計画的な指導監督の実施を行い、労働者派遣関連法令の遵守の徹底を図り、違法派遣、偽装請負の防止等に努めるとともに、特に、悪質な違反及び繰り返し違反等については厳正な対応を行う。

また、派遣労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用特例を含め、派遣元事業主及び派遣先に対し労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。さらに、偽装請負が関係する死亡災害を始めとする重篤な労働災害については、司法処分を含め厳正に対処する。

イ 求職者支援制度による職業訓練及び給付金の支給等を通じた就職支援（再掲）

ウ ジョブ・カード制度の推進

産・学・官等で構成する「徳島県地域ジョブ・カード運営本部」において策定した地域推進計画に基づき、関係機関との連

携の下、ジョブ・カード制度の着実な推進を図る。

このため、非正規労働者等のキャリア・アップのための有効なツールであるジョブ・カードについて、対象となる公的な訓練全般（公共職業訓練や求職者支援制度による訓練）に拡大するとともに、求職者と求人企業とのマッチングでのジョブ・カードの活用の促進や、地域ジョブ・カードセンターと連携しジョブ・カード普及サポーター企業の開拓等により、ジョブ・カードの取得を図る。

また、徳島新卒応援ハローワーク等において、学生の就職活動等に効果的なツールとして新たに開発した学生用ジョブ・カードの積極的な周知に努めるほか、学生用ジョブ・カードを必要に応じて活用し、大学等の新卒者・既卒者の就職を支援する。

（２）公正な採用選考システムの確立に向けた推進

公正な採用選考システムの確立を図るため「人権教育・啓発に関する基本計画」（平成14年3月閣議決定）に基づき、就職の機会均等を保障することが同和問題などの人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、公正採用選考人権啓発推進員未設置事業所に対する設置勧奨を行い同推進員制度が効果的に機能するよう指導するとともに、企業トップクラス及び公正採用選考人権啓発推進員に対する研修会の充実に努める。

また、全国高等学校統一応募用紙等の適正な応募書類の周知徹底や公正な採用選考についての各種啓発資料の作成・配布等により雇用主に対する啓発・指導を実施する。

（３）建設労働対策の推進

建設投資の低迷が続く中、厳しい経営環境にある建設業については、建設雇用改善助成金の活用による建設労働者の雇用改善と併せて、建設事業主の新分野進出による雇用の維持や建設業離職者の他産業への入職を促進するため、関係機関と連携した取組に努める。

パートタイム労働者の正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員転換の実現を図るため、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）に基づく的確な指導等を実施する。

(4) 外国人雇用状況の届出の徹底と事業主指導

ハローワークにおいては、事業主に対し、外国人雇用状況の届出制度の徹底を図り、各地域の外国人雇用状況を的確に把握するとともに、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（平成19年厚生労働省告示第276号。）に基づく労働・社会保険加入に関する指導など雇用管理改善及び再就職の援助のための助言、指導を計画的・機動的に実施する。

V 雇用施策に関する数値目標

1 徳島労働局の数値目標

当局の実情に沿った効果的・効率的な業務運営を行うためハローワーク関連業務について目標値を設定し、特に次の項目についてPDCA（Plan：計画, Do：実施, Check：実績の把握と検証, Action：業務の見直し）サイクルによる管理を行う。

- (1) 就職率（常用） 36.0パーセント以上
- (2) 雇用保険受給者の早期再就職の割合 28.0パーセント以上
- (3) 求人充足率（常用） 25.3パーセント以上

2 徳島県が設定する数値目標

- (1) 民間企業における障害者雇用率
平成23年度 1.67パーセント
→平成25年度 1.80パーセント以上（法定雇用率）
- (2) 教育委員会における障害者雇用率
平成23年度 1.88パーセント
→平成24年度 2.00パーセント以上（法定雇用率）