

2 平成20年度における雇用対策の概要

【平成20年度山形労働局職業安定行政の重点施策】

1 地域に密着した総合的な雇用対策

(1) 早期再就職促進の強化

ア 公共職業安定所における再就職支援の強化

地域の産業雇用情報の収集、職業紹介体制の充実と再就職のための各種支援対策を図りながら、求人と求職のミスマッチの解消に向けた取組や個別就職支援を強化し、就職率の目標値を平成19年度を上回る37.61%と設定し、その達成を目指す。

そのために、職種、能力、経験等によるミスマッチの解消を図る目的から労働市場における各種情報を幅広く収集し、求職者の個々のニーズや状態を十分に把握の上、きめ細かな職業相談に努め、的確なマッチングを図る。

なお、職業能力開発が必要な求職者に対しては、公共職業訓練の積極的な受講指示・推薦を行う。

また、週刊求人情報の発行、求人検索機・ハローワークインターネットサービスの効果的な活用促進及び求職者個々への求人情報の送付等による情報提供を実施する。

イ 効果的な求人開拓の実施と求人者に対する個別支援の強化

求人開拓については、求人の量的確保にも留意しつつ、求職者のニーズに比べて相対的に不足している職種の求人や正社員求人などの就職に資する求人、個別の求職者の希望に応じた求人の開拓を効果的・効率的に実施する。

なお、求人者に対しては、詳細な求人ニーズを把握した上で求職者ニーズを踏まえた求人条件設定・変更の提案、わかりやすい求人票の作成方法等の相談援助、求人説明会の開催による求職者とのマッチング、受理後3週間を経過しても応募者がいない場合には求職者情報の提供を行う等、充足のためのフォローアップを着実に実施し、求人の充足に努める。特に求人充足率の目標値を平成19年度を上回る30.31%と設定し、その達成を目指す。

また、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けて、改正雇用対策法に定められた募集・採用における年齢制限禁止の義務化について、一層の周知徹底を図る。

ウ 雇用保険受給資格者に対する就職支援の強化

雇用保険受給資格者の早期再就職を促進するため、求職活動に必要な知識を付与し、就職意欲を喚起するための「就職支援セミナー」を効果的に実施するとともに、認定日相談を着実に実施することできめ細かな個別支援の強化を図る。

なお、特に雇用保険受給資格者で早期に（基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残し）再就職する者の比率に係る目標値を32.69%と設定し、その達成を目指す。

そのため、再就職プランナーによる就職実現プラン(就職活動計画)等の作成援助、就職支援ナビゲーターによる体系的な個別就職支援、求職者担当制による就職支援を実施する。

エ 労働市場の的確な分析及び情報の提供

労働市場における業種・職種・能力・経験・雇用形態等のミスマッチの状況を分析し、円滑なマッチングにつなげるよう、求人者及び求職者に対して、賃金情報や求人・求職バ

ランスシートなど地域の実情にあった効果的な情報提供に努める。

オ 雇用調整を実施する事業所の離職者に対する県等と連携しての就職支援

県を始めとする地方公共団体や関係団体等と連携し、雇用調整を実施する事業所に関する情報を迅速に収集するとともに、当該関係団体等と情報交換並びに必要な連絡を行う。

さらに、雇用調整の実施により大量の離職者が見込まれ、当該地域に影響を与える恐れがある場合には、上記の関係団体等と連携して必要に応じ、雇用対策に関する連絡協議会を設置して、当該離職者に対するきめ細かな就職支援を継続的に実施する。

(2) 若年者に対する雇用対策の推進

ア 新規高卒者の職業意識啓発と就職支援

職業意識の形成については、早い段階から図る必要があることから、中学・高校の生徒に対し、様々な企業で働く人事担当者等を講師とする職業講話を実施するとともに、高校2年生と3年生を対象に民間教育訓練機関に委託して実施するほか、職業理解や企業理解を促進するための職場見学を推奨する。

また、山形県知事、山形労働局長連名の文書による要請及び経済団体への要請行動を行い、より多くの求人を早期に確保し、教育機関と連携して在学中の内定を図るとともに、就職面接会の実施等により、前年度以上の新規高卒者の就職内定率を目指す。

さらに、ジョブサポーターの活用により、未内定者の職業相談・就職支援を行う。併せて、就職後の職場定着指導を行い早期離職防止に努める。

イ 若者に対する総合的な就職支援

働く意欲や心構えが不十分な若者の就職を支援するため、県が設置する山形県若者就職支援センター（ジョブカフェ）とハローワークを併設することにより、雇用関連サービスをワンストップで提供し連携を図るとともに、学卒未就職卒業者や短期間で離転職を繰り返す者、フリーター等の若者に対しきめ細かな職業相談や就職面接会等を実施する。さらに、若年者トライアル雇用奨励金、若年者雇用促進特別奨励金の積極的な活用を促し、常用雇用への移行を促進することなどで雇用機会の拡大を図る。

また、新卒者、無業者・フリーター等職業能力形成機会に恵まれない者に対し、企業における実習と座学とを組み合わせた訓練を提供し、訓練修了者の評価結果のほか職務経歴等の情報をジョブ・カードとして取りまとめ、求職活動などに活用し、求職者と求人企業とのマッチングを促進する職業能力形成システム（通称「ジョブ・カード制度」）の活用・普及に努める。

ウ 新規大卒者に対する就職支援

大学生等を対象とした求人情報の提供、就職ガイダンス、就職面接会を実施し、就職支援を図る。また、大学等就職担当職員に対して就職支援マニュアルを配付する等、大学等の就職支援機能の強化に努める。

(3) 高年齢者対策の推進

ア 65歳までの継続雇用確保措置の実施

高年齢者雇用安定法に基づき、63歳までの高年齢者雇用確保措置を講じておらず助言・指導を実施しても改善がみられない事業主に対しては、指導文書の発出を行う。30人以下の小規模企業については、セミナー開催等による集団指導を基本としつつ、求人や雇用保

険適用の関係書類、助成金申請書受理時における指導を実施するとともに、労働基準行政との連携等、様々な機会を通じて実施状況の把握に努め、リーフレット等の送付やアンケート調査等による効果的な周知を図り、63歳までの確保措置の確実な実施を推進する。

また、再チャレンジ支援総合プランの個別行動計画（以下、「行動計画」という。）において「65歳以上定年企業等の割合を2010年度までに50%とする」との目標が定められており、特に平成20年の高年齢者雇用状況報告（6月1日現在）では42%の目標が定められていることを踏まえ、事業主に対し、できるだけ早期に希望者全員が対象となる65歳までの確保措置を実施するよう、周知・啓発を図る。そのため、高年齢者雇用アドバイザーを活用して、必要な相談・援助等を行う。

イ 「70歳まで働ける企業」の普及促進

改正高年齢者等職業安定対策基本方針及び「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言を基に、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクトを着実に推進する。この際には、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が育成した「70歳雇用支援アドバイザー」を積極的に活用し、60歳代半ば以降の高年齢者が働ける職場の拡大に向けた取組を推進する。

また、労働局としても、好事例の収集に努め、広く周知・啓発することにより、企業の理解を図る。

ウ 中高年齢者の再就職援助・促進

行動計画において「ハローワークにおける60歳以上就職件数を2006年度から2010年度までで70万件」という目標が定められていることを踏まえ、公共職業安定所においてきめ細かな職業相談・職業紹介等を行い、中高年トライアル雇用開始者の計画数74件の達成と、特定求職者雇用開発助成金の活用促進を図るとともに、シニアワークプログラム事業を推進する。

また、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。

エ 高年齢者の多様な就業・社会参加の促進

行動計画において、「シルバー人材センターの会員数を2010年度までに100万人」という目標が定められていることから、各拠点における目標を2010年度まで3割増の目標を設定し、「シルバー人材センター事業活性化計画」を策定しており、これを着実に推進する。併せて、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営について指導に努める。

また、「教育、子育て、介護、環境」を重点にシルバー人材センターと自治体が共同して企画提案した事業を支援するほか、高齢者の知識・経験を活かすためのワークショップの開催、企業等とのマッチングを行う事業に対する支援を行うことにより、シルバー人材センターの活性化を推進する。

(4) 子育て女性等に対する再就職支援の充実

子育てをしながら再就職を希望する女性等を支援するため、マザーズサロンにおいて、県をはじめとした地方公共団体等の子育て女性を応援する関係機関と連携して、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報、保育所・子育て支援サービス等に関する情報等を提供するとともに、求職者のニーズを踏まえた担当制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を行うなど、総合的かつ一貫した就職支援サービスを提供する。特に、独自求人確保等更なる支援の充実を図る。

また、県をはじめとした地方公共団体等子育て女性の就職支援に取り組む関係者による「や

まがた子育て女性の就職支援協議会」を労働局主催で開催し、地域の関係機関の連携の下で、子育てをしながら就職を希望する者に対する総合的な支援を実施する。

(5) 障害者対策の推進

「障害者雇用対策基本方針」に基づく障害者雇用に関する各種施策を積極的に展開しながら就職支援を推進し、前年度実績を上回る就職件数を目指す。また、平成20年6月1日現在の法定雇用率達成企業数の割合に係る目標値を53.47%と設定するとともに、平成21年の障害者雇用状況報告においては平成20年と比較して、3%の上昇を目指す。

ア 法定雇用率達成指導の強化

実雇用率が低い水準にあることから、当県における雇用率の低い業種（食料品製造業、運輸業、卸売・小売業等）の企業、指導基準に基づき新規に指導対象となった企業、雇入れが一人不足している企業を中心に、法定雇用率未達成企業の障害者雇用を積極的に促進する。併せて、障害者雇用を率先して進める立場にある公的機関については、ヒアリングや雇用率達成指導を実施して早期に改善を図る。

中小企業については、特に企業トップの理解が不可欠であるため、県による障がい者雇用推進事業主への優遇制度の周知を行い、地方公共団体や事業主団体とも連携を密にして、障害者雇用や支援策についての理解を図る。

イ 障害者福祉施策等との連携の一層の強化（福祉的就労から一般雇用へ）

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対する理解促進のために県と労働局の共催によるセミナー等を開催する。さらに関係機関と障害者就労支援アドバイザーの連携による就労支援の強化、養護学校や医療機関等との連携及び障害者本人や保護者の理解促進を図って行く。具体的には個々の障害者に対する支援を着実に実施するため、連携会議の開催や「チーム支援」の体制・機能の強化を図り障害者トライアル雇用やジョブコーチ等の支援策を活用する。

ウ 障害者の雇用機会の拡大

障害の種類及び程度等障害者の状況に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介に努めるとともに、未達成企業の解消を意識した求人開拓を実施する。特に、就職面接会やミニ管理選考会を積極的に開催する等、障害者に対する就職支援を強化するとともに、9月の障害者雇用支援月間において、障害者の雇用促進について県民の意識の高揚を図るため、優良事業所等への厚生労働大臣表彰や知事感謝状等を贈呈するほか、ふれあい合同面接会（山形所・寒河江所合同）を開催する。

精神障害者については、医療機関と連携したジョブガイダンス事業を実施し、その中で、段階的に勤務時間を延ばす方法、グループ就労等障害者の状況に応じた雇用について認識を深め、実際の雇用に結び付ける。また、発達障害や視覚障害、精神障害等の中途障害者については、関係機関との連携を図りつつ、雇用促進・雇用継続のための支援を実施する。

(6) 地域の実情を踏まえた雇用対策の展開

ア 雇用情勢が厳しい地域等への支援

地域雇用開発促進法に基づき認められた雇用開発促進地域である酒田地域において、雇用開発に取り組む事業主を支援する地域雇用開発助成金等の活用を、山形県及び該当市町

と連携して周知に努め、地域における雇用機会の増大を図る。

また、雇用改善の動きが弱い地域に対して新設される再生中小企業創業助成金（仮称）の周知を図り、積極的な活用を進めることにより雇用創出効果を高め、中小企業への支援措置を強化する。

山形県が行う産業振興施策は、県内経済を活性化させ、新たな雇用の場の創出につながるものであり、労働局・ハローワークはその機能を十分に発揮して人材確保に努める。

そのために、県が企業立地を積極的に推進するために設置しているワンストップサポートセンターと連携を密にし、優秀な人材確保に向けた各種情報の提供及び誘致企業に特化した就職面接会を開催するなど、進出企業に対する体系的な就職支援を実施する。

イ 地域における雇用創造の支援

地域の雇用創造に自発的に取り組む市町村等の取組を促進するため、雇用創造効果の高い地域雇用創造推進事業（パッケージ事業）の周知を図る。それに加え、平成20年度からは、都道府県が中心となって参画する「広域版パッケージ事業」についても、山形県と連携して積極的な活用を図る。

(7) 民間需給調整機能の適正な運営の確保

労働者派遣事業や民間や地方公共団体による職業紹介事業が、適正に運営され、その機能と役割が十分に発揮されるよう、法制度の周知、指導監督、許可申請・届出に係る指導・助言等の需給調整事業関係業務の効果的かつ効率的な実施に努め、労働者派遣法及び職業安定法の円滑な施行を図る。

特に、偽装請負の適正化に向けての指導監督について、労働基準行政と連携して効果的に実施する。

また、4月1日に施行予定である「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき指針」の周知を図るとともに、当該指針等に基づき指導監督を実施する。

なお、公共職業安定所においては、引き続き派遣労働者や求職者からの苦情、相談への適切な対応に努める。

2 労働保険制度の的確な運用

雇用保険の適正な業務運営の推進

雇用保険業務の運営については、認定担当部門と紹介担当部門が連携し、初回認定日その他の認定日における受給者全員に対する職業相談等を行うための効果的な認定時間の設定、給付制限中の者に対する積極的な支援等を実施することにより、雇用保険受給者の早期再就職を図り、雇用保険制度の一層的確な運用を推進する。

また、窓口や各種説明会等さまざまな機会を捉えて雇用保険制度の周知広報等に努めるとともに、不正受給防止を一層徹底するため、各種書類の厳密な審査と就職先事業所に対する十分な調査・指導を推進し、不正受給の防止と早期発見に努める。

利用者の利便性の向上と業務簡素化を図るため、雇用保険関係手続に係る電子申請の利用を促進する。