

平成29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	7
1 シニアの就業支援	7
2 シニアが働きやすい環境の整備	7
3 シルバー人材センターへの支援	8
III 女性の活躍推進	9
1 女性の就業支援	9
2 女性が働きやすい環境の整備	9
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	14
1 求人ニーズを的確にとらえた人材確保と定着の支援	14
2 職業訓練による人材育成	16
VI 雇用施策に関する数値目標	17

平成29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29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。

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において、ハローワークと連携・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及び若者応援宣言事業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を活用し、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。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 経済団体・大学と連携し、新規大学卒業者等と県内中小企業をマッチングするイベントを開催する「夢ある埼玉・就活プロジェクト」を実施する。
- ・ 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企業参加型の授業カリキュラムを開発し、県内大学への導入を促進する。
- ・ 若年無業者の就業を支援するため、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、相談や職業意識の醸成を行うほか、市町村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・開発等を行う長期インターンシップを実施する。
- ・ 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」を支援し、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、就職面接会やインターンシップ面接会などを開催する。

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、「新規大学等卒業予定者向けの就職面接会」と「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。

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みを強力的に推進する。
- ・ 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。
- ・ 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に係る指導に重点を置くなど、パートタイム労働法の履行確保を図る。
- ・ 同一労働同一賃金の実現に向けて、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 学卒未就職者やフリーターの若者を対象に、ビジネス基礎研修と県内中小企業での現場実習等による支援を行い、正規雇用化を実現する。
- ・ 非正規雇用対策を効果的に実施するため、県内非正規雇用者の実態調査を実施する。
- ・ 「正社員化総合相談窓口」を設置し、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、正社員化支援セミナー・個別相談会を実施し、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、社会保険労務士など専門家や県職員が企業を訪問し、転換制度の導入を働きか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。
- ・ 正社員化推進月間キャンペーンを実施し、市町村等と連携した広報活動やセミナー開催等を通じて、非正規雇用対策の全県的な気運醸成を図る。
- ・ 非正規雇用者の正社員転換を支援するため、正社員として必要なビジネススキルやITスキルを体系的に習得するキャリアアップ訓練を実施する。

埼玉県と埼玉労働局が連携して取り組む施策

- ・ 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、非正規雇用対策及び働き方改革に取り組む。
- ・ 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を実施するなど、ハローワークと福祉事務所等が一体となった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、助成金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。
- ・ ハローワーク大宮に設置した「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、自治医科大学付属さいたま医療センター、さいたま市立病院に加え、平成29年度から新たに埼玉医科大学国際医療センターに「就労相談コーナー」を設置し、ハローワーク職員の出張相談を実施する。

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恐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。

- ・ 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、がん患者や家族を対象とした個別相談を行う。
- ・ 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。
- ・ 埼玉県立がんセンターでのハローワーク職員の出張相談を定期的に行い就職支援の充実に努める。

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

- ・ 「一億総活躍社会」の実現を目指す中、「働き方改革」が「最大のチャレンジ」と位置付けられている。
そのため、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進など働き方改革の実現を図るため、埼玉労働局働き方改革推進本部を設置し、埼玉県内の企業に対し働き方の見直しに取り組むよう働き掛けを行うとともに「働き方・休み方改善ポータルサイト」の周知を行う。
また、夏季の朝方勤務の導入等、働き方の見直しに関する気運醸成に向けて、「埼玉ゆう活キャンペーン」を実施するなど、あらゆる機会を活用し、「働き方改革」について周知・啓発を行う。
- ・ 介護休業期間は、「自分が介護を行う期間」だけでなく、「仕事と介護を両立させるための体制を整えるための期間」としても位置付けられていることから、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。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 経済団体、労働団体などと連携して、働きやすい職場環境づくりの推進に向けた広報活動等を実施する。
- ・ 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。
- ・ 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、非正規雇用対策及び働き方改革に取り組む。(再掲)
- ・ 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を行う。

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」（平成28年度から大宮所及び川口所に設置）を、平成29年度から新たに川越所、春日部所に設置し、55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

- ・ 新たに「働くシニア 応援プロジェクト」として、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、シニア向けの出前セミナーや合同企業面接会、求人開拓などを実施する。
- ・ 同様に、シニアの再就職に役立つ職業訓練や、職場体験の場を提供するシニア向けインターンシップを実施する。

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「シニアコーナー」とハローワークの各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 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

- ・ 高年齢者雇用確保措置の推進に当たり、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、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、高年齢者雇用アドバイザーとの連携により必要な相談・支援を行う。
- ・ 事業主に対し、助成金等を活用しつつ、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。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 新たに「働くシニア 応援プロジェクト」として、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。また、「70歳雇用推進助成金」を創設し、少なくとも70歳まで働けるよう定年の廃止などに取り組む企業を支援する。

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かける。

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を実施する高齢者活用人材育成事業を推進し、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

- ・ 新たに「働くシニア 応援プロジェクト」として、シルバー人材センター連合における「シルバー・ワークステーション（仮称）」の設置を支援し、経理や営業など事務系の会員等の派遣を受け入れる企業を開拓するほか、企業ニーズに合わせた会員の発掘を行い、そのマッチングを行う。
- ・ 同様に、市町村のシルバー人材センターの魅力を高め、地域の課題解決にもつながる特色ある取組への補助を行う。

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の第三次計画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、会員及び就業先の拡大等に取り組む。

Ⅲ 女性の活躍推進

埼玉県は30代女性の就業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、女性がいいきと働き続けられる環境の整備に取り組み、一人ひとり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整備した上で、子育て中の女性に対し、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。

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等に対する様々な相談に応ずるとともに、就職準備のための各種セミナーや職場体験、ハローワークの求人情報を活用した職業紹介などにより就業支援を進める。
- ・ 子育て期の女性などを対象に「在宅ワーク」という新たな働き方を普及するため、在宅ワーカーを育成するとともに中小企業とのマッチングを支援する。
- ・ 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や、本格的なスキルアップを目的とした公共職業訓練へと誘導するため、女性にとって魅力ある体験講座を実施する。

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、平成29年1月1日から施行された改正育児・介護休業法等の確実な履行の確保を図る。特に、有期契約労働者の育児休業や介護休業の取得要件等については、育児・介護休業法の改正に

より平成 29 年 1 月 1 日から緩和されたことから、この内容を含め引き続き周知・徹底を図る。

- ・ 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っては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、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。その際、出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース及び育児休業等支援コース、育児・介護離職者再雇用支援コースについて、事業主による円滑な活用を促進するため効果的な周知を図る。
- ・ 女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている 300 人以下の中小企業について、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」の活用を促し、中小企業の取組支援を図る。
- ・ 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。
- ・ 「男性の育休取得促進」「時間外労働の削減」「有給休暇の取得促進」などの働き方の見直しに取り組む企業に対し、アドバイザー派遣や奨励金の支給などの支援を行うとともに、企業の取組をモデルとして広く発信する。
- ・ 企業における女性活躍推進を支援するため、アドバイザーを派遣するとともに、実践型セミナーや女性管理職交流会を開催する。
- ・ 建設業や運輸業など女性就業者の少ない業種や今後活躍が見込まれる職種への女性の進出・職場定着の推進を図るため、商工団体や業界団体、市町村などと連携した取組を実施する。
- ・ 保育所の待機児童を解消するため、認可保育所の整備のほか、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、保育士養成校への県内保育所PR、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。
- ・ 労働局及び県が、制度の周知や事業のPR、企業への働き掛けなど相互に協力・連携して実施し、国の「くるみん認定」や「えるぼし認定」、県の「多様な働き方実践企業」の認定を県内企業に普及させることで、より一層女性が働きやすくなるよう環境整備を進める。
- ・ 国や県の支援制度に関する情報をお互いに共有し、国や県の枠にとらわれず、それぞれが企業にとって最適な制度を案内する。

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27年度にハローワークを通じて就職した障害者は3,539件と6年連続で過去最高を更新した。しかし、民間企業の障害者雇用率は1.93%と全国平均を20年ぶりに上回ったものの法定雇用率には依然として達していない。

平成30年度から精神障害者が算定基礎に含まれることにより法定雇用率の改定が予想されていることから、法定雇用率未達成企業を中心に障害者雇用の働きかけや支援を行い、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」と「障害者に対する合理的配慮の提供義務」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。

埼玉県が取り組む施策

- ・ 障害者雇用開拓員を配置し、法定雇用率未達成の企業に雇用を働き掛ける。
- ・ 障害者雇用サポートセンターを運営し、障害者雇用に理解を示す企業に対し、具体的な雇用の提案や雇用管理のアドバイスを行う。
- ・ 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、精神障害者の受入れ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か所に設置し、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、職場での定着までワンストップで支援する。

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7箇所で開催する。
- ・ 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、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。
- ・ 県が設置した県内2か所の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。

2 障害者が働きやすい環境の整備

埼玉県が取り組む施策

- ・ 障害者職場定着支援センターを運営し、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、精神障害者の受入れ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への研修を行う。

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。

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、物流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。
- ・ 人手不足である福祉分野（介護、看護、保育）の人材確保に向けて、福祉人材コーナーを設置しているハローワークを中心に、潜在有資格者等の掘り起こしや就職支援を実施する。また、建設分野の人材確保に向けて、建設人材確保プロジェクト実施安定所において、建設関係資格保有者に対して最近の動向や求人の情報提供を行うほか、就職面接会等を積極的に開催し、求人充足支援を実施する。
- ・ 介護分野については、民間団体等への委託（「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、介護分野の事業主向けの個別相談・支援などを実施する。
- ・ 建設分野については、民間団体等への委託（「人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業（啓発実践コース）」）により、建設分野の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、職場定着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面接会を行うなど人材確

保の面から企業を支援する。

- ・ 高齢者等に介護職員初任者研修等を受講させ、介護事業所に就職させた事業者に研修に係る経費等を補助するとともに、当該高齢者等を雇用した介護事業所に準備金を支援する。
- ・ 結婚や出産等により離職した者（潜在介護職員）への復職前研修の実施及び就職先とのマッチングにより復職を支援する。
- ・ 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、研修期間の指導経費相当額を県で負担する実務研修を実施する。
- ・ 潜在保育士の職場復帰を支援するため、保育士・保育所支援センターにおいて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、職場定着や資格取得を支援する。
- ・ 建設業、運輸業など女性就業者の少ない業界団体等との連携により、先進事例の紹介やセミナー等を実施し、女性の活躍するフィールドを拡大するとともに、各企業における女性が働きやすい環境づくりを推進する。
- ・ 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。

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。（再掲）
- ・ 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。
- ・ 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。

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。
- ・ 国の地域創生人材育成事業を活用して、人手不足が深刻な介護・物流・住宅リフォームなどの分野、県内企業の生産性を高めるIT分野において、業界団体等と連携し、新たな訓練手法を活用した人材育成の取組を実施する。
- ・ 事業主による建築、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「埼玉地域における訓練連携会議」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ブロックに設置）」を開催し、適切な訓練コースの設定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。
- ・ 埼玉県が行う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就職支援に取り組む。

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9,000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25,600人
IV 障害者の就業支援	
民間企業の障害者の実雇用率	2.0% (平成33年までの目標)
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%

※就職確認者数 ……自己就職等を含む。