

# 資料3 雇用対策関連

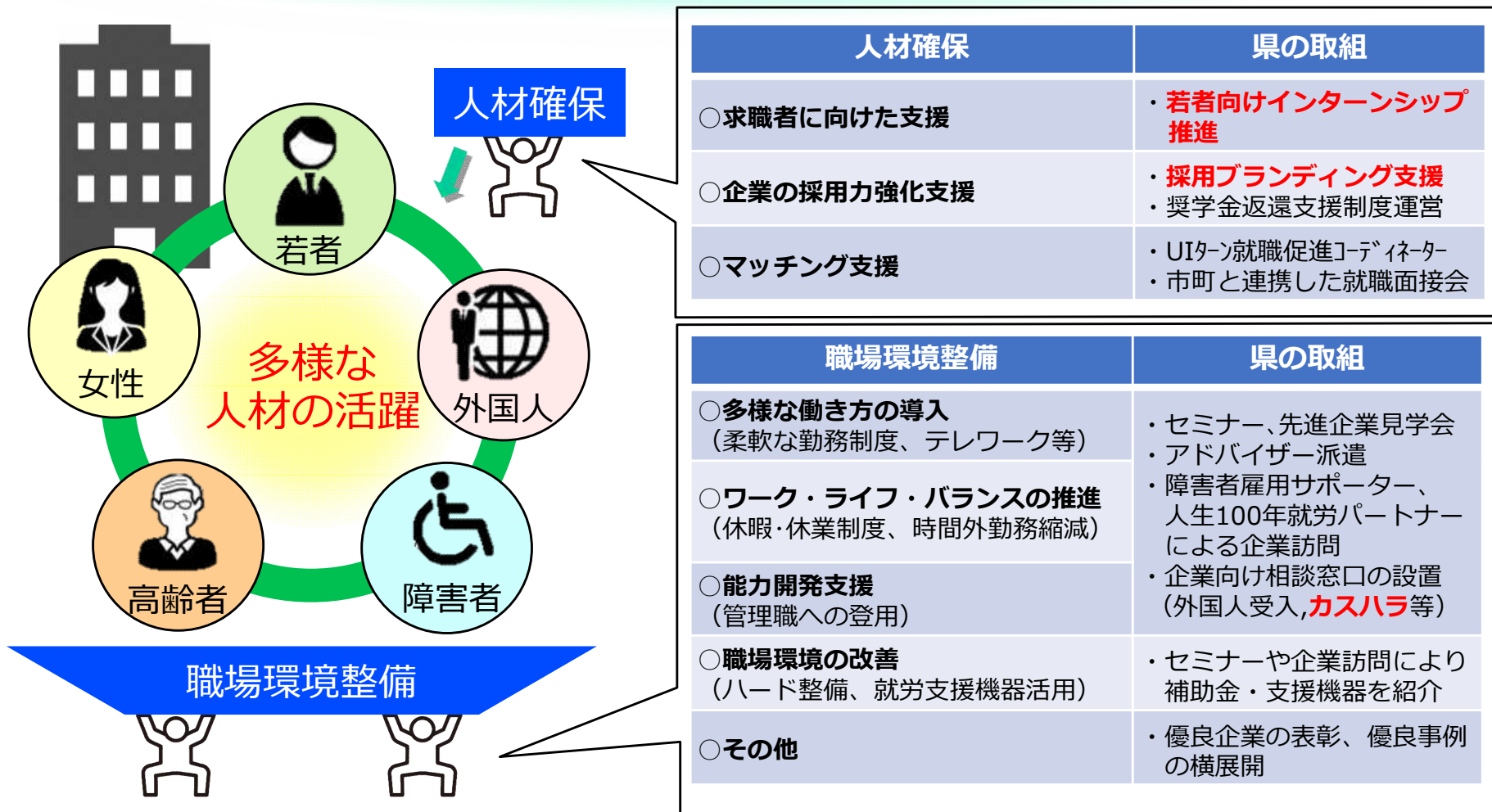
## 令和8年度主要施策（新規・拡充の取組）

R8.2.19静岡県雇用対策審議会資料

# 雇用対策関連の全体像

- 生産年齢人口が減少する中、本県経済の持続的な発展には、多様な人材の活躍推進が不可欠
- ダイバーシティ経営の推進が、**組織の活性化**や**イノベーションの創出**をもたらす

## 多様な人材の確保と働きやすい職場環境整備の取組を支援



# 若者・女性・外国人材活躍促進

## ○ 現状・課題

### <若者の就職動向>

- ・ 就職活動の早期化により、学生が企業選定の基準を固める前に内定が出ることで、**就職後にミスマッチを感じる割合が上昇し、早期の転職をいとわない人も増加**。その防止のため、**インターンシップの重要性は増大**。
- ・ 一方、就職活動がSNSの活用など多様化する中で、従来型の対面形式での集客には限界があり、県内企業では、**インターンシップへの参加者が少なく、中途採用者には、参加の機会自体が限られている状況**。

### <外国人材の就職動向>

- ・ 本県の外国人労働者数は増加傾向(前年比9.0%増、2024年:81,560人)にあるが、県内企業では、**採用ノウハウの不足や受入れ環境の未整備により、採用に踏み出せない、又は採用しても定着しにくい状況**。
- ・ また、定着促進のためには、**採用時における外国人求職者と企業との精度の高いマッチングも必要**。

### <女性の就職動向>

- ・ **20代前半の女性の県外転出が顕著**なため、企業の女性活躍を推進して、**本県で働きたい女性を増やす必要**。

### <女性・若者へのハラスメントの状況>

- ・ ハラスメントの**被害経験率は、女性、若者が高い傾向**にあり、被害を受けた後の**離職率も高くなる状況**。
- ・ 県内企業におけるハラスメント対策は、**カスハラが他のハラスメントに比べ著しく低く、早急な対応が必要**。



## ○ 方向性

- ・ 人手不足に対応するため、**女性・若者・外国人材それぞれの課題に応じた人材獲得、職場定着支援**を実施。

# 若者の活躍

## 若者インターンシップ推進事業費

### ○特設サイトの開設

**R8新規  
3,000万円**

若者が通年でインターンシップ等に申し込める特設サイトを設置し、若者と企業の接点を創出。

区分	内容
対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学生を含む若者（～35歳）</li> <li>・県内企業</li> </ul>
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業のインターンシップ等の情報を集約し、申込み機能を備えた特設サイトの開設</li> <li>・企業向けセミナー</li> <li>・若者に向けたSNSターゲティング広告</li> </ul>

### ○コーディネーターの配置

**R8新規  
1,500万円**

「就職相談員」3人から、「コーディネーター」2人体制とし、地プロ関連事業の各種施策を周知する。

区分	内容
体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>・拠点なし</li> <li>・静岡県UIターン就職コーディネーター2人</li> </ul>
機能	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学訪問</li> <li>・大学イベントや社会人イベントへの対応</li> <li>・首都圏での企業説明会開催【R8新規】</li> <li>・月に1回程度の出張相談【R8新規】</li> </ul>

## 採用ブランディング・就職面接会

### ○採用ブランディング

**R8新規  
996万円**

企業の採用力を強化するため、自社の魅力や価値観を効果的に発信する手法を支援。

区分	実施内容（予定）
対象	・県内企業
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用ブランディングセミナー</li> <li>・採用ブランディングに向けた企業の伴走支援</li> <li>・採用活動、ツールコンテスト</li> </ul>

### ○市町と連携した就職面接会の実施

**R8新規  
600万円**

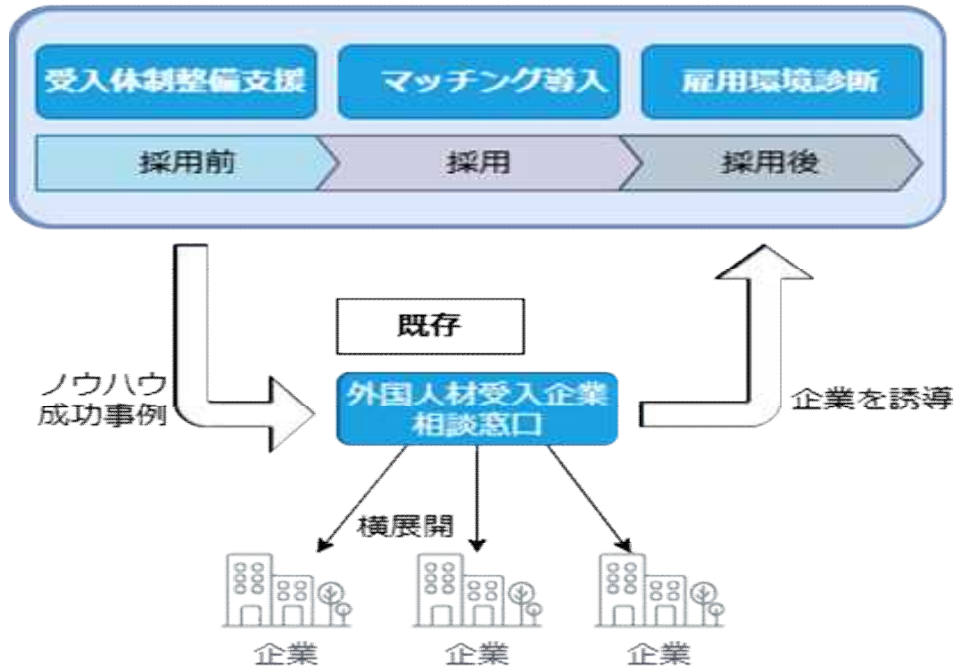
面接会における求職者の集客を図るため、複数市町が広域連携により行う面接会について、県は市町と共催し、県外広報を実施。

区分	実施内容（予定）
対象	・広域連携により面接会を実施する市町
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県と共催で実施（3イベント程度）</li> <li>・県は県外広報を実施</li> </ul>

# 外国人の活躍

## 外国人材活躍推進事業費

外国人材の「採用前」から「採用後」までを一貫して支援し、外国人材の定着と活躍を促進する



### ○受入体制整備支援

社内準備から受入中のフォローまでを専門家が伴走支援

区分	実施内容（予定）
対象	外国人材の採用経験が乏しい、受入れ環境の整備に課題を感じている県内企業
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人材の試行的な受入支援</li> <li>マニュアルの多言語化や受入に係る研修</li> </ul>

**R8新規**  
**5,500万円**

### ○マッチングシステムの導入

新たにマッチングシステムを導入するほか、面接会の開催により海外高度人材の採用を支援

区分	実施内容（予定）
対象	外国人材の受入に関心のある県内企業
採用人材	在留資格「技術・人文知識・国際業務」で就労可能な海外高度人材
支援内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンラインマッチングシステムの導入</li> <li>面接会の開催</li> </ul>

### ○雇用環境診断

標準化された評価基準で、雇用環境を自己診断できる人材を育成し、企業内で改善サイクルを構築

区分	実施内容（予定）
対象	外国人材の定着に取り組む県内企業等
実施企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>多文化共生に関する知識や、職場環境チェックの手法に関する研修</li> <li>自己診断および有識者等の外部評価</li> </ul>

## 多様な人材活躍支援事業費

### ○女性活躍推進セミナー

R8拡充  
600万円

- 女性社員の計画的育成を支援し、県内企業における女性管理職比率の向上を図るため、新たに階層別のキャリア形成支援セミナーを開催する。

対象者別に研修を実施

区分	内容
キャリア形成支援 セミナー I・II	<ul style="list-style-type: none"> <li>若手社員向け（I）、中堅以降社員向け（II）の階層別に実施</li> <li>個々人のライフステージに応じたキャリアプランの作成、能力開発</li> </ul>
女性役職者 向けセミナー	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職能力の向上、現状課題解決</li> </ul>
人事労務管理者 向けセミナー	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性社員の計画的採用・育成・登用のロードマップ作成</li> </ul>

### ○ダイバーシティ経営導入推進アドバイザー派遣

R8拡充  
1,200万円

- 3年間で延べ540事業者への巡回訪問を実施し、一定程度の周知、意識付けができたことから、自社実装への伴走のためのアドバイザー派遣を強化する。

区分	支援内容等
多様な人材 活躍新規取組 企業支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性や高齢者、外国人の活躍に向けた企業の行動計画策定</li> <li>計画 20社</li> </ul>
多様な 働き方導入 企業支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>テレワークや副業・兼業などの導入に伴う就業規則、社内規程等の見直し</li> <li>計画 20社</li> </ul>
女性活躍 ステップアップ 企業支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>「くるみん」「えるぼし」の認定取得、女性活躍行動計画の更新など</li> <li>計画 50社（R7計画20社から強化）</li> </ul>

# 若者や女性のハラスメント対策

## ハラスメント対策推進事業費

### ○カスハラ等防止対策事業の実施

R7.2月補正新規  
1,500万円

静岡県カスタマーハラスメント防止条例の施行を契機とした、ハラスメント防止に資する総合的な事業の実施により、被害を受けやすい若者・女性をはじめ誰もが安心して働けるよう職場環境を整備

ロゴマーク



ポスター



区分	実施内容（予定）
啓発・教育	ハラスメント防止対策セミナー ・若者向け ・女性経営者向け ・事業者向け
情報提供	各種広報 ・ロゴマーク、ポスター、動画等を活用
相談助言	社労士等による相談会の開催 ・対象：県内事業者、就業者、顧客ほか ・回数：月2回、8時間 ・内容：カスハラに関する悩みや不安に対する助言  アドバイザーの派遣 ・対象：県内中小企業 ・内容：対応マニュアルの作成支援ほか
効果検証	カスハラ防止対策協議会

# 未来の産業人材の育成

## ○ 現状・課題

- ・ **本県の就業者数は**少子高齢化の影響により、**2040年には22年比で▲18.9%減少**
- ・ 地元企業に対する認知度が高いほどUターン希望が多い傾向  
⇒ **子供の頃から、地元企業との接触をつくる機会が必要**
- ・ 企業、教育機関、家庭共に職場体験等へのニーズが高いが、**現状は職場体験の情報や窓口が分散**  
⇒ **情報の提供窓口の統一と関係者の連携促進が必要**

2050年に向けた重要なスキルの変化

2015年		2050年	
注意深さ ・ミスがないこと	1.14	問題発見力	1.52
責任感 ・まじめさ	1.13	的確な予測	1.25
信頼感 ・誠実さ	1.12	革新性※	1.19
基本機能 (読み、書き、計算、等)	1.11	的確な決定	1.12
スピード	1.10	情報収集	1.11
⋮	⋮	⋮	⋮

労働需要推計の結果

事務従事者	42 %	減少
販売従事者	26 %	減少
情報処理 ・通信技術者	20 %	増加
開発 ・製造技術者	11 %	増加

※革新性：新たなモノ、サービス、方法を作り出す能力

未来人材ビジョン：経済産業省R4年5月

## ○ 取組の方向性

- ・ 企業と教育機関、各家庭を結びつけるための**プラットフォームの構築により、関係者間の連携を深め、未来の産業人材の確保・育成を促進する。**

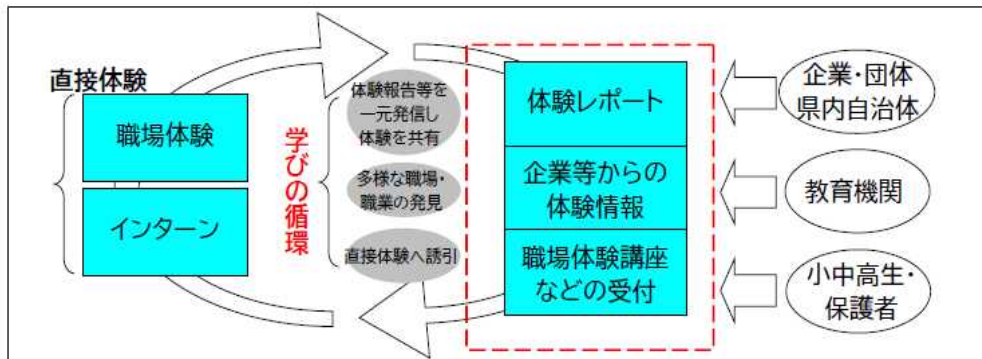
## ものづくり未来発見事業費

### ○ 職場体験プラットフォームの創出

**R7.2月補正新規  
3,000万円**

次世代の産業人材となる小中高生が地元企業を進路の選択肢とすることを目指し、職場体験講座の開催や企業との継続的な交流・連携を可能とするためのWeb上のプラットフォーム構築・運用を行う

プラットフォームの概要



区分	実施内容（予定）
プラットフォーム構築	職場体験等に係る企業と学生・教育機関とのマッチング、体験者間の交流等の機能を備えたプラットフォームの構築
キャリア形成プログラムの充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ R7実施の小学生職場体験講座について中高生への対象拡大や通年開催により事業内容を充実</li> <li>・ SNS通知や企業・学校への訪問、相談対応等を行い、プラットフォームの認知度向上や体験講座への参加を促進</li> </ul>