

7-1 活躍しやすい環境の整備と働き方改革

9-2 新しい働き方の実践

産業人材の確保・育成

誰もがいきいきと働ける環境づくり

自らのライフスタイルに合った働き方を選択できる環境づくり

施策	7-1 (1) 産業人材の確保・育成 (2) 誰もがいきいきと働ける環境づくり	担当部局	経済産業部 労働雇用政策課、 職業能力開発課
施策	9-2 (2) 自らのライフスタイルに合った 働き方を選択できる環境づくり	担当部局	経済産業部 労働雇用政策課

これから、施策7-1、活躍しやすい環境の整備と働き方改革のうち、
(1) 産業人材の確保・育成、(2) 誰もがいきいきと働ける環境づくり、
施策9-2、新しい働き方の実践のうち、(2) 自らのライフスタイルに
合った働き方を選択できる環境づくりについて御説明します。

お手元に施策調書を御用意して視聴をお願いします。
まず、1ページをお開きください。

❖ 目 標

- 大学生等のU I Jターンを促進し、県内企業への就職を支援します。〈施策 7-1〉
- 誰もが自分に合った働き方を選択できる職場環境整備を支援します。〈施策 7-1〉
- 働く場所にとらわれず、個々の能力を発揮できる柔軟な働き方を促進します。〈施策 9-2〉
- 多様な働き方を柔軟に選択できる環境づくりを促進します。〈施策 9-2〉

❖ 施策に関する指標

成果指標	現状値	目標値
県内出身大学生のUターン就職率	(2019年度) 35.3%	43%
一般労働者の年間総実労働時間 (5人以上事業所)	(2020年) 1,935時間	毎年2,006時間以下
希望に応じてテレワークを利用できる職場環境の整備に取り組んでいる中小企業の割合	(2021年度) 16.3%	25%

本施策は、大学生等のU I Jターンを促進し、県内企業への就職を支援すること、誰もが自分に合った働き方改革を選択できる職場環境整備を支援することなどを目標に掲げています。
この目標を達成するために成果指標を設定しています。

産業人材の確保・育成

活動指標	現状値	目標値
静岡U・Iターン就職サポートセンター利用者の県内企業内定者数（学生）	(2020年度) 195人	260人
就職支援協定締結大学との連携イベント実施数	(2020年度) 23回	80回
静岡U・Iターン就職サポートセンター利用者の県内企業内定者数（社会人）	(2020年度) 90人	毎年度 90人

また、施策の進捗度を管理するため活動指標を設定しています。

誰もがいきいきと働ける環境づくり

活動指標	現状値	目標値
仕事と子育て(介護)の両立支援・働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業の割合	(2020年度) 88.8%	毎年度 95%
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定中小企業数	(2020年度) 2,257社	2,700社
労働法セミナー受講者数	(2020年度) 369人	毎年度 450人

自らのライフスタイルに合った働き方を選択できる環境づくり

活動指標	現状値	目標値
多様な勤務制度等の導入に取り組んでいる中小企業の割合	(2021年度) 33.1%	45%
労働法セミナー受講者数(再掲)	(2020年度) 369人	毎年度 450人

❖ 施策推進の視点・主な取組

👉 視点1 UIターン就職等の支援

① 新規学卒者等のUIターン就職促進

若者の進学・就職に伴う県外への転出等により本県の人口が減少を続ける中、本県経済の持続的な発展のためには、人材の確保が重要となることから、新規学卒者等の県外からのUIターン就職を促進し、県内企業の人材確保を支援します。

② 若い社会人等の就職支援

生産年齢人口が減少する中、新卒採用だけでは人材の充足が困難であることから、県内外の若い社会人等の就職支援や、首都圏等の専門的な知識・経験を有する人材と県内企業とのマッチング、離職者の新たな技術習得に向けた職業訓練等により、県内企業の人材確保を支援します。

👉 視点2 多様な働き方の導入支援

③ 多様な働き方を選択できる環境の整備

コロナ禍の影響等による人々の意識の変化やライフスタイルの多様化に対応し、誰もがいきいきと働ける環境を整備するため、県内企業におけるテレワークや副業・兼業、短時間正社員など、働く人のニーズに合った多様な働き方を選択できる環境の整備を支援します。

2 ページを御覧ください。

本施策では、「UIターン就職等の支援」という視点から、「新規学卒者等のUIターン就職促進」、「若い社会人等の就職支援」に取り組んでいます。また、「多様な働き方の導入支援」という視点から、「多様な働き方を選択できる環境の整備」に取り組んでいます。

1 現状・課題と県の施策

【現状・課題1】

- 本県では、県外への進学や就職といった若者の流出による転出超過が続いており、本県経済の持続的な発展のためには、人材の確保が重要となっています。
- 県外の大学に進学した学生の本県へのUターン就職率は、低下傾向が続いており、新規学卒者のU Iターンを促進する必要があります。
- 学生の就職活動においては、企業がインターンシップで得た学生情報の採用選考への活用が認められるようになるなど、インターンシップの重要性が増しています。

視点1 U Iターン就職等の支援

- 施策の方向性⇒新規学卒者等の県外からのU Iターン就職を促進し、県内企業の人材確保を支援します。

主な取組➡ ①新規学卒者等のU Iターン就職促進

3 ページを御覧ください

現状・課題と県の施策について、御説明します。

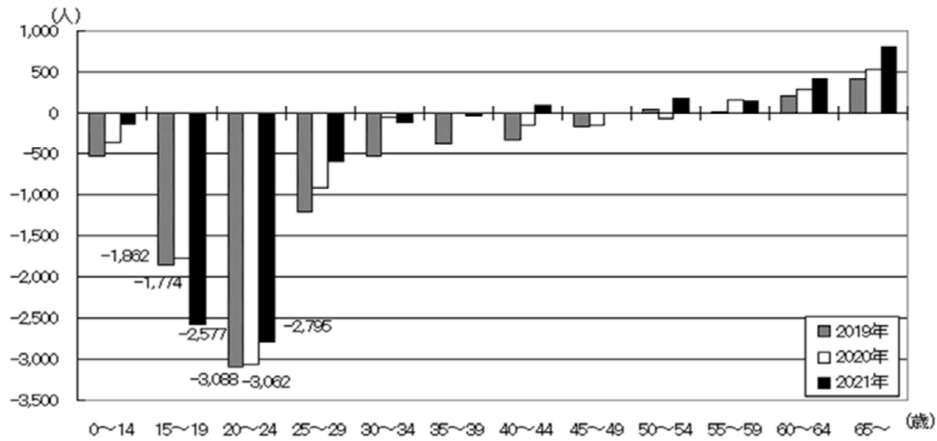
現状と課題のひとつめは、本県では、県外への進学や就職といった若者の流出による転出超過が続いており、本県経済の持続的な発展のためには、人材の確保が重要であること、県外の大学に進学した学生のUターン就職率は低下傾向が続いており、新規学卒者のU Iターンを促進する必要があること、学生の就職活動においては、企業がインターンシップで得た学生情報の採用選考への活用が認められるようになるなど、インターンシップの重要性が増していること、です。

これに対し、県では、新規学卒者等の県外からのU Iターン就職を促進し、県内企業の人材確保の支援に取り組んでいます。

(統計・分析等)

1 年齢階層別人口の社会的人口増減の推移

転出超過が最も多い階層は20～24歳、次いで15～19歳で、若年層の転出超過が顕著。



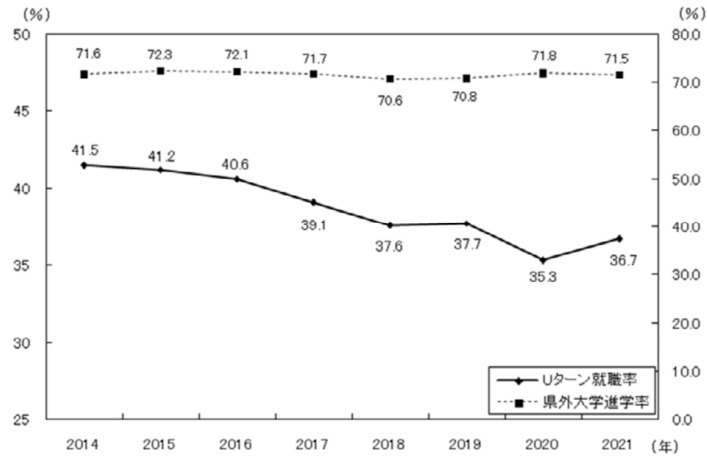
出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」(2021)

次に、現状・課題について、統計等から御説明します。

1の「年齢階層別人口の社会的人口増減の推移」ですが、転出超過が最も多い階層は20～24歳、次いで15～19歳であり、若年層の転出超過が顕著となっています。

2 Uターン就職率・県外大学進学率の推移

県内高校出身の大学進学者のうち約7割が県外に進学し、そのうち、県内企業にUターン就職した者の割合は4割を下回り、低下傾向。



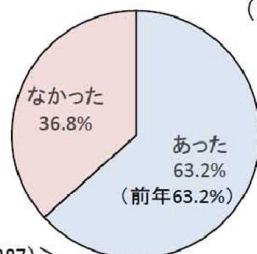
出典：静岡県労働雇用政策課調査、文部科学省「学校基本調査」

4 ページを御覧ください。

2の「Uターン就職率・県外大学進学率の推移」ですが、県内高校出身の大学進学者のうち、約7割が県外に進学し、そのうち、県内企業にUターン就職した者の割合は4割を下回っています。

3 県内企業における県外大学生からの応募の有無と前年比較

6割を超える企業において、県外大学生からの応募があり、応募は増加傾向。
(n=321、企業)



<前年比較(n=287)>

増えた	変わらない	減った
32.1	57.8	10.1

(前年27.3%)

出典：就職支援財団「新卒者採用の実態調査」(2022年卒)

3の「県内企業における県外大学生からの応募の有無と前年比較」ですが、6割を超える企業において、県外大学生からの応募があり、応募は増加傾向にあります。

4 インターンシップの学生参加状況と企業の実施状況

学生がインターンシップを重視し、インターンシップ参加企業への応募は6割を超える一方、県内企業のインターンシップ実施率は、全国平均を下回っている。

インターンシップに参加したことがある学生	(全 国)	82.6%
インターンシップに参加した学生	(静岡県)	65.2%
うち、参加した企業の選考に応募した学生		62.8%

インターンシップを実施した企業	(全 国)	55.0%
	(静岡県)	37.0%

出典：【全 国】(株)マイナビ「2023 年卒企業新卒採用予定調査」、
【静岡県】就職支援財団「新卒者採用の実態調査」(2022 年卒)

4の「インターンシップの学生参加状況と企業の実施状況」ですが、学生がインターンシップを重視し、インターンシップに参加した企業の選考に応募した学生は6割を超える一方、県内企業のインターンシップ実施率は全国平均を下回っています。

【現状・課題 2】

- 少子高齢化の進行に伴い、本県の生産年齢人口は減少が続いており、新卒採用だけでは県内企業における人材の充足が困難であることから、県内外の若い社会人等の呼び込みが重要となっています。
- さらに、県内企業が経営革新を実現し、成長と発展を遂げていくためには、それを支える専門的知識・経験を有する人材が必要ですが、それらの人材は全国的に不足しています。
- 一方、コロナ禍の影響等により、人々の意識やライフスタイルの変化が進み、地方移住への関心が高まっていることから、県内企業の人材確保に向けては、本県への移住促進施策との連携も重要です。
- また、大学卒業後3年以内の離職率は3割程度で推移しており、こうした離職者の再就職による人材確保を図るため、新たな技術習得に向けた職業訓練などの支援が必要です。

👉 視点1 UIターン就職等の支援

- 施策の方向性⇒県内外の若い社会人等の就職支援や、首都圏等の専門的な知識・経験を有する人材と県内企業とのマッチング、離職者の新たな技術習得に向けた職業訓練等により、県内企業の人材確保を支援します。

主な取組➡ ②若い社会人等の就職支援

5 ページを御覧ください。

現状と課題のふたつめは、本県の生産年齢人口は減少を続けており、新卒採用だけでは県内企業における人材の充足が困難であることから、県内外の若い社会人等の呼び込みが重要となっていること、さらに、県内企業が経営革新を実現し、成長と発展を遂げていくためには、それを支える専門的知識、経験を有する人材が必要ですが、それらの人材は全国的に不足していること、一方、コロナ禍の影響等により、人々の意識やライフスタイルの変化が進み、地方移住への関心が高まっていることから、県内企業の人材確保に向けては、本県の移住促進施策との連携も重要であること、また、大学卒業後3年以内の離職率は、3割程度で推移しており、こうした離職者の再就職による人材確保を図るため、新たな技術習得に向けた職業訓練の支援が必要であること、です。

これに対し、県では、県内外の若い社会人等の就職支援や、首都圏等の専門的な知識・経験を有する人材と県内企業とのマッチング、離職者の新たな技術習得に向けた職業訓練等による県内企業の人材確保の支援に取り組んでいます。

(統計・分析等)

1 年齢階級別将来推計人口（静岡県）

	2015年	2020年	2025年	2035年	2045年
年少人口 (0～14歳)	47万8千人 (12.9%)	43万9千人 (12.1%)	40万8千人 (11.6%)	35万4千人 (10.9%)	31万8千人 (10.8%)
生産年齢人口 (15～64歳)	217万5千人 (58.8%)	207万1千人 (57.0%)	197万9千人 (56.5%)	175万4千人 (54.1%)	148万1千人 (50.3%)
高齢者人口 (65歳以上)	102万1千人 (27.6%)	108万4千人 (29.8%)	111万9千人 (31.9%)	113万4千人 (35.0%)	114万3千人 (38.9%)

(注)2020年までは実績であり、年齢不詳がいるため人口の総数とは一致しない。

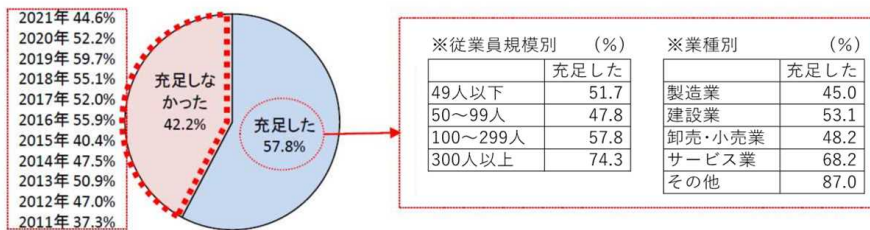
将来推計は2015年までの国勢調査を元に推計されたものである。

出典：総務省「国勢調査」(2020)

国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」(2018)

2 県内企業の新卒採用充足率

近年、新卒採用の充足率は増加傾向にあるものの、充足した企業は6割を下回る。



出典：就職支援財団「新卒者採用の実態調査」(2022年卒)

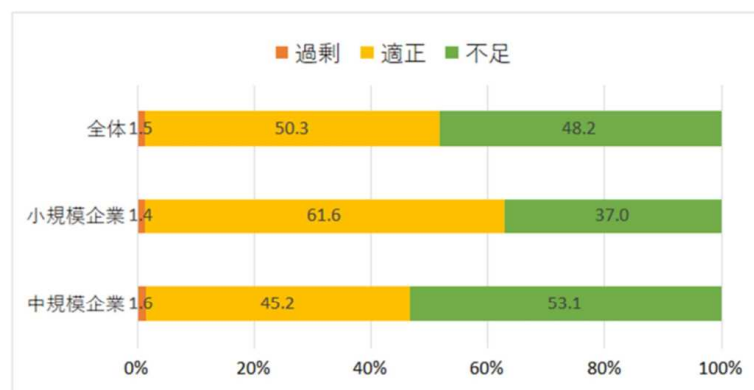
現状・課題について、統計等から御説明します。

1の「年齢階級別将来推計人口」ですが、15～64歳の生産年齢人口の減少は、将来的にも続くと予測されています。

2の「県内企業の新卒採用充足率」ですが、近年増加傾向にあるものの、新卒採用が充足した企業は6割を下回っています。

3 中核人材の不足

高い専門性や技術等を有し、事業活動の中核を担う人材とされる「中核人材」は、多くの企業で「不足」。



出典：みずほ情報総研「平成 28 年度中小企業・小規模事業者の人材確保・定着等に関する作業報告書」を元に労働雇用政策課で再集計

6 ページを御覧ください。

3 の「中核人材の不足」ですが、高い専門性や技術等を有し、事業活動の中核を担う人材とされる「中核人材」は、多くの企業で不足しています。

4 移住者数、相談件数の推移

本県への移住者、移住相談件数ともに増加傾向。

区 分	R 3	R 2	R 1	H 3 0	H 2 9
移住者数	1,868人	1,398人	1,283人	1,291人	1,070人
対前年度比	133.6%	109.0%	99.4%	120.7%	136.0%
移住相談件数	11,641件	11,604件	10,085件	9,981件	8,843件
対前年度比	100.3%	115.1%	101.0%	112.9%	153.7%

※「移住者数」は、県及び市町の移住相談窓口、移住促進施策等を利用して県外から移住した人数
出典：くらし・環境部企画政策課発表資料

5 移住希望地ランキング

本県の移住先としての人気は高く、直近2年間は全国で1位。

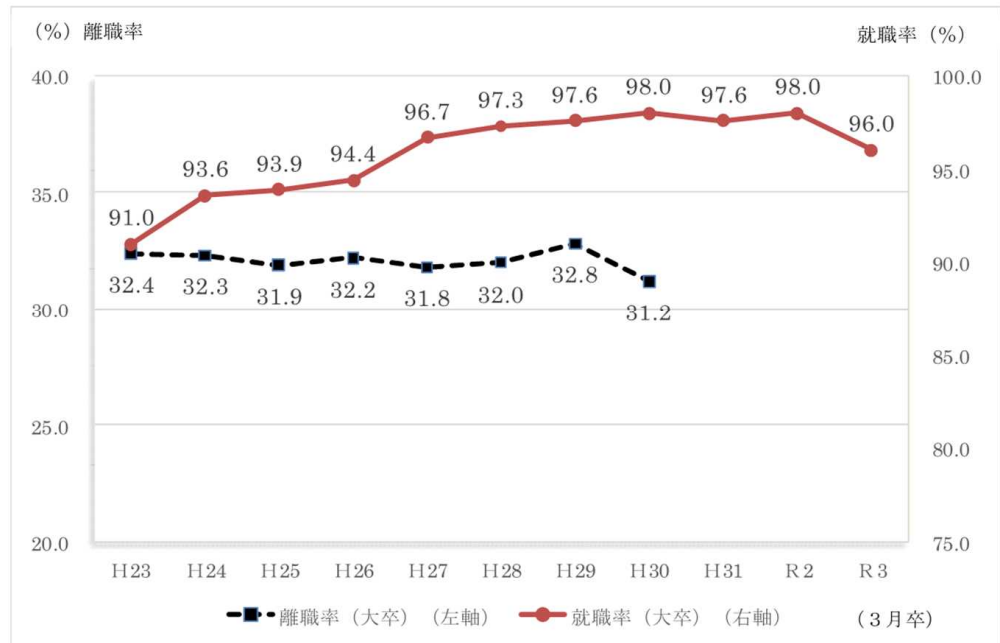
順 位	R 3	R 2	R 1	H30	H29
1 位	静岡県	静岡県	長野県	長野県	長野県
2 位	福岡県	山梨県	広島県	静岡県	山梨県
3 位	山梨県	長野県	静岡県	北海道	静岡県
4 位	長野県	福岡県	北海道	山梨県	広島県
5 位	群馬県	宮城県	山梨県	新潟県	新潟県

出典：ふるさと回帰支援センター発表資料

4の「移住者数、相談件数の推移」、5の「移住希望地ランキング」ですが、移住者・移住希望者とも増加傾向にある中、本県の移住先としての人気は高く、直近の2年間は全国で1位となっています。

6 新規学卒者（大学）の就職率と離職率

新規学卒者（大学）の就職後3年以内の離職率は、約3割。



出典:厚生労働省「新規学卒者就職率と就職後3年以内離職率」

7 ページを御覧ください。

6 の「新規学卒者の就職率と離職率」ですが、新規学卒者の就職後3年以内の離職率は、約3割となっています。

【現状・課題3】

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として、出勤者数の削減の必要性から、テレワークの導入が進むとともに、人々の意識の変化やライフスタイルの多様化が進み、自分に合った働き方に対するニーズが高まっています。
- 企業が人材を確保し、離職を防止する上でも、こうしたライフスタイルの多様化に対応し、働く人が自分のニーズに合った働き方を選択できる環境の整備が必要となっています。

視点2 多様な働き方の導入支援

- 施策の方向性⇒副業・兼業や短時間正社員など、働く人のニーズに合った多様な働き方を選択できる環境の整備を支援します。

主な取組➡ ③多様な働き方を選択できる環境の整備

8 ページを御覧ください。

現状と課題のみつつめは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として、出勤者数の削減の必要性から、テレワークの導入が進むとともに、人々の意識の変化やライフスタイルの多様化が進み、自分に合った働き方に対するニーズが高まっていること、企業が人材を確保し、離職を防止する上でも、こうしたライフスタイルの多様化に対応し、働く人が自分のニーズに合った働き方を選択できる環境の整備が必要となっていること、です。

これに対し、県では副業・兼業や短時間正社員など、働く人のニーズに合った多様な働き方を選択できる環境整備の支援に取り組んでいます。

(統計・分析等)

1 テレワークの導入状況

・テレワーク導入済（対象が一部の場合を含む）企業の割合は 19.0%

区分	導入済(通常勤務 で利用可能)	緊急時に利用可能	導入検討中	導入検討なし	無回答
規模計	177	206	67	481	2
N=933	19.0%	22.1%	7.2%	51.6%	0.2%
301人～	53	51	14	53	0
N=171	31.0%	29.8%	8.2%	31.0%	0.0%
～300人	124	155	53	428	2
N=762	16.3%	20.3%	7.0%	56.2%	0.3%

※「区分」欄の「N」は回答企業数、人数は従業員数 出典 静岡県「令和3年度職場環境づくりアンケート」

現状・課題について、統計等から御説明します。

1の「テレワークの導入状況」ですが、テレワーク導入済みの企業の割合は19.0%となっています。

2 短時間正社員制度、職種・職務限定正社員制度、勤務地限定正社員制度、副業・兼業制度の導入状況

- ・多様な勤務制度を導入している企業の割合は 37.3%
- ・導入内容は「兼業・副業を認める制度」が最多

区分	導入済		①短時間正社員制度	②職種・職務限定正社員制度	③勤務地限定正社員制度	④兼業・副業を認める制度	⑤選択的週休3日制度	⑥その他	導入予定あり	導入予定なし(無回答)
		①-④導入済								
規模計 N=933	348	327	125	71	78	158	24	14	222	363
	37.3%	35.0%	13.4%	7.6%	8.4%	16.9%	2.6%	1.5%	23.8%	38.9%
301人～ N=171	77	75	26	17	31	34	3	3	23	71
	45.0%	43.9%	15.2%	9.9%	18.1%	19.9%	1.8%	1.8%	13.5%	41.5%
～300人 N=762	271	252	99	54	47	124	21	11	199	292
	35.6%	33.1%	13.0%	7.1%	6.2%	16.3%	2.8%	1.4%	26.1%	38.3%

※「区分」欄の「N」は回答企業数、人数は従業員数 出典 静岡県「令和3年度職場環境づくりアンケート」

2の「短時間正社員制度等の導入状況」ですが、多様な勤務制度を導入している企業の割合は37.3%となっています。

2 施策に関する県と市町、民間等との役割分担

区分	役割・取組等
県	<ul style="list-style-type: none"> ・「静岡U・Iターン就職サポートセンター」、「静岡県移住相談センター」、「しずおかジョブステーション」等によるワンストップでの相談対応や、各種セミナー、イベント等の開催、インターネット、SNS等を活用した情報発信などにより県内企業の人材確保支援を行う。 ・工科短期大学校や技術専門学校におけるものづくり分野の職業訓練や民間教育機関を活用した様々な分野の職業訓練を実施する。 ・経営者を対象としたセミナーの開催や、専門知識を有するアドバイザーの派遣などにより、県内企業における多様な働き方を選択できる環境の整備を支援する。
国	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク(公共職業安定所)において、離職者に対し求人情報の提供や職業訓練の紹介などの就職支援を行う。
市町	<ul style="list-style-type: none"> ・市町ホームページを活用した情報発信や、各種イベント等でのPR及び相談対応などにより、それぞれの地域の個性・特長を活かした移住、就業支援を行う。
県民等	<ul style="list-style-type: none"> ・就職支援協定を締結した大学をはじめとした県内外の大学では、学生に県内企業の情報提供を行い、本県への就職を支援する。 ・まちづくり系NPOや商工会議所等が就職支援を行っているほか、人材紹介会社がUターン就職希望者と企業のマッチングを支援する。 ・県内の各企業において、就業規則の変更などにより、従業員が多様な働き方を選択できる環境の整備を行う。

9 ページを御覧ください。

ここでは、施策に関する県と市町、民間等との役割分担について御説明します。

県の取組については後ほど御説明しますが、静岡U・Iターン就職サポートセンター等によるワンストップでの相談対応等による県内企業の人材確保支援、工科短期大学校等における職業訓練のほか、セミナーの開催、アドバイザーの派遣等による県内企業が多様な働き方を導入できる環境整備の支援などを行っています。

国は、ハローワークにおいて、離職者に対する求人情報の提供や、職業訓練の紹介などの就職支援を行っています。

市町は、ホームページを活用した情報発信や、各種イベント等でのPR及び相談対応などにより、それぞれの地域の個性・特長を活かした移住、就業支援を行っています。

民間では、県内外の大学で、学生に県内企業の情報提供を行い、本県への就職を支援しています。

また、まちづくり系NPOや商工会議所が就職支援を行っているほか、人材紹介会社がUターン就職希望者と企業のマッチングを支援しています。

さらに、県内の各企業においては、就業規則の変更などにより、従業員が多様な働き方を選択できる環境の整備を行っています。

3 主な取組

視点1 UIターン就職等の支援

取組①	新規学卒者等のUIターン就職促進	担当課名	労働雇用政策課
目的 (何のために)	若者の進学・就職に伴う県外への転出等により本県の人口が減少を続ける中、本県経済の持続的な発展のためには、人材の確保が重要となることから、新規学卒者等の県外からのUIターン就職を促進し、県内企業の人材確保を支援します。		
取組内容 (手段、手)	【採用活動支援のイメージ】		

10ページを御覧ください。
 主な取組について、御説明します。

まず、視点1「UIターン就職等の支援」のうち、「新規学卒者等のUIターン就職促進」です。

これは、若者の進学・就職に伴う県外への転出等により本県の人口が減少を続ける中、本県経済の持続的な発展のためには人材の確保が重要となることから、新規学卒者等の県外からのUIターン就職を促進し、県内企業の人材確保を支援することを目的とした取組です。

取組 1：大学生等のU I ターン就職促進

（P.19 参考資料）

個別相談や就活セミナー、合同企業説明会の開催を通じ、県内企業の持つ高い技術力や将来性、職場環境などの企業情報を発信するとともに、県内出身者が多く進学している県外大学との「就職支援協定」締結により、県外学生の県内就職支援での連携を強化することにより、大学生等のU I ターン就職を促進し、県内企業の人材確保を支援します。

○**静岡U・I ターン就職サポートセンター（東京・目黒）の運営**

- ・就職相談員の配置、個別相談、就活セミナーの開催
- ・県外大学の訪問、学内ガイダンス等への参加

○**合同企業説明会の開催**

○**大学との就職支援協定の締結**

- ・学生・保護者に対する県内企業、各種イベント等の周知
- ・学内で行う合同企業説明会、保護者向け就職セミナー等の開催等

具体的な取組のひとつめは、「大学生等のU I ターン就職促進」です。個別相談や就活セミナー、合同企業説明会の開催を通じ、県内企業の持つ高い技術力や将来性、職場環境などの企業情報を発信するとともに、県内出身者が多く進学している県外大学との「就職支援協定」締結により、県外学生の県内就職支援での連携を強化することにより、大学生等のU I ターン就職を促進し、県内企業の人材確保を支援します。

取組 2 : 大学生インターンシップの推進

(P.21 参考資料)

県内外大学に進学した学生等のインターンシップ参加、県内企業のインターンシップ実施の双方を支援するとともに、面接の機会を設けることで、大学生等の本県への関心の醸成や、県内企業等への意識付けを促進し、県内企業の人材確保を支援します。

○企業向けインターンシップ導入セミナーの開催

- ・インターンシップのメリットや注意点、プログラム、受入体制づくりなどを内容とするセミナーを開催

○インターンシップマッチング会の実施

- ・県内企業から学生に対するインターンシップの説明会

○オンライン就職面接会の開催

- ・県内の大学4年生等を対象とする県内企業の面接会

11ページを御覧ください。

取組のふたつめは、「大学生インターンシップの推進」です。
県内外大学に進学した学生等のインターンシップ参加、県内企業のインターンシップ実施の双方を支援するとともに、面接の機会を設けることで、大学生等の本県への関心の醸成や、県内企業等への意識付けを促進し、県内企業の人材確保を支援します。

取組3：高校等卒業生・県外転出者とのつながりの維持

(P.22 参考資料)

高校卒業後、県外に進学する学生など、ふるさとを離れ、県外に転出する人とのつながりを維持するため、LINE等を活用した継続的な情報発信を行い、本県で活躍しようとする意欲のある若者の増加につなげます。また、近年の就職活動の早期化に対応するため、大学1・2年生を対象に、県内企業や本県の魅力の周知、地元就職のメリット等を伝え、早期から県内企業への意識付けを行います。

○「ふじのくにパスポート」の配付

- ・高校等卒業生へ、会員登録ホームページのQRコードを記載したカードを配付

○ホームページ、LINE・メルマガによる情報発信

- ・県内で働く若者（しずおかで働く魅力）や、静岡の地域の魅力（県内のおでかけ情報）、地域経済牽引企業を紹介
- ・学生の就職情報に役立つ情報（就職イベント情報など）を発信

**○大学1・2年生向け取組の実施**

- ・若手社員等との交流会
 - －オンラインで、県内企業の若手社員との交流会を開催し、就職活動の視野を広げる。
- ・静岡県しごと発見ガイダンス（企業見学ツアー、企業説明会）
 - －7月30日に東京で開催の合同企業説明会で、ツアー形式により企業ブースを訪問。
 - －オンラインで企業説明会を開催し、インターンシップ前の企業研究を実施。
- ・静岡県しごと体験ツアー（企業の課題解決プロジェクト）
 - －課題解決型の職業体験を通じて、県内企業の魅力を知ること、県内企業のインターンシップへの参加を促進。8月9日、21日、27日に静岡市内で開催。

取組のみつつめは、「高校等卒業生・県外転出者とのつながりの維持」です。高校卒業後、県外に進学する学生など、ふるさとを離れ、県外に転出する人とのつながりを維持するため、高校卒業生等へ「ふじのくにパスポート」を配付して、LINE等を活用した継続的な情報発信を行い、本県で活躍しようとする意欲のある若者の増加につなげます。また、近年の就職活動の早期化に対応するため、大学1・2年生を対象に、県内企業や本県の魅力の周知、地元就職のメリット等を伝え、早期から県内企業への意識付けを行います。

視点1 UIターン就職等の支援

取組②	若い社会人等の就職支援	担当課名	労働雇用政策課・職業能力開発課
目的 (何のために)	生産年齢人口が減少する中、新卒採用だけでは人材の充足が困難であることから、県内外の若い社会人等の就職支援や、首都圏等の専門的な知識・経験を有する人材と県内企業とのマッチング、離職者の新たな技術習得に向けた職業訓練等により、県内企業の人材確保を支援します。		

12ページを御覧ください。

次に、視点1「UIターン就職等の支援」のうち、「若い社会人等の就職支援」です。

これは、生産年齢人口が減少する中、新卒採用だけでは人材の充足が困難であることから、県内外の若い社会人等の就職支援や、首都圏等の専門的な知識・経験を有する人材と県内企業とのマッチング、離職者の新たな技術習得に向けた職業訓練等により、県内企業の人材確保を支援することを目的とした取組です。

取組 1：県内での就職を希望する方に対するワンストップでの就職支援

しずおかジョブステーション（県内東・中・西部の3箇所）において、新規学卒予定者から若年者、就職氷河期世代、中高年齢者、子育て中の方、外国人まで、あらゆる世代を対象に、ワンストップによるきめ細かな就職支援を行います。

○相談業務

・就職相談、臨床心理士相談

○各種セミナー、イベントの開催

・集団面接対策、外国人向け・就職氷河期世代向け・保護者向けセミナー、マッチング会の開催

○ハローワークコーナー〈国との連携〉

・ハローワーク相談員による職業相談・紹介

具体的な取組のひとつめは、「県内での就職を希望する方に対するワンストップでの就職支援」です。

県内東・中・西部3箇所に設置した、しずおかジョブステーションにおいて、新規学卒予定者から若年者、就職氷河期世代、中高年齢者、子育て中の方、外国人まで、あらゆる世代を対象に、ワンストップによるきめ細かな就職支援を行います。

取組 2 : 30 歳前後の若者の U I ターン就職促進 (P.21 参考資料)

県外在住の 30 歳前後の若者に対し、自分の将来や家族のことを考え人生を見つめ直す時期を捉え、「30 歳になったら静岡県！」をキャッチフレーズに、U I ターン就職を通じた本県での活躍を応援します。

○ホームページ「30 歳になったら静岡県！」の運営

- ・静岡県の「暮らしの環境」や、『東京都・神奈川県と静岡県の「くらしとお金』』の比較を掲載

○SNS「そうだ。静岡出身者で集まろう！」(Instagram、Twitter、Facebook) での情報発信

- ・移住等に役立つ情報を発信 (多様な企業、U I ターン就職イベント情報等)
- ・県内のおでかけスポットを紹介

○交流会・合同企業面談会

- ・SNS フォロワーを主な対象としたセミナー及び企業との交流会
- ・移住希望者と県内企業のマッチング (移住イベントと連携した開催)

取組のふたつめは、「30歳前後の若者のU I ターン就職促進」です。
 県外在住の30歳前後の若者に対し、自分の将来や家族のことを考え人生を見つめ直す時期を捉え、「30歳になったら静岡県！」をキャッチフレーズに、U I ターン就職を通じた本県での活躍を応援します。

取組3：プロフェッショナル人材の県内企業への就職支援 (P.18 参考資料)

県内中小企業の経営革新を図るため、プロフェッショナル人材戦略拠点において、県内企業の人材ニーズの掘り起こし、求人情報の民間人材紹介事業者への取り繋ぎを行い、主に都市部に在住するプロフェッショナル人材の県内企業への就職を促進します。

○**プロフェッショナル人材戦略拠点の運営**

- ・ 県内企業の人材ニーズの掘り起こし
- ・ 求人情報の民間人材事業者への取り繋ぎ など

○**プロフェッショナル人材確保事業補助金**

- ・ 首都圏等に居住するプロフェッショナル人材を県内就業地に受け入れる際に要した人材紹介手数料に対して補助

補助率 1/2 (限度額 120 万円/人)

13ページを御覧ください。

取組のみつつめは、「プロフェッショナル人材の県内企業への就職支援」です。

県内中小企業の経営革新を図るため、プロフェッショナル人材戦略拠点において、県内企業の人材ニーズの掘り起こし、求人情報を民間人材紹介事業者へ取り繋ぎ、加えて、人材紹介手数料の補助を行い、主に都市部に在住するプロフェッショナル人材の県内企業への就職を促進します。

取組 4：移住・定住支援と併せた県内企業への就職支援 (P.19 参考資料)

コロナ禍の影響等による人々の意識やライフスタイルの変化、地方移住への関心の高まりを捉え、静岡県移住相談センター（東京・有楽町）等と連携して県内就職を支援します。

○静岡県移住相談センターとの連携

- ・就職相談員を常駐させ、移住相談と就職相談をワンストップで対応

○しずおか人材確保サポートデスク（県内9箇所）の運営

- ・移住・就業支援金対象企業の採用活動支援

<移住・就業支援金>

東京 23 区内の在住者または東京圏在住で 23 区へ通勤する方が、静岡県へ移住し、中小企業に就職した場合等に最大 100 万円（単身の場合は 60 万円）を支給する制度。

対象：県内企業への新規就業、県内での起業、プロフェッショナル人材、移住後、引き続きテレワークで東京圏へ勤務する者 等

取組のよつつめは、「移住・定住支援と併せた県内企業への就職支援」です。コロナ禍の影響等による人々の意識やライフスタイルの変化、地方移住への関心の高まりを捉え、東京・有楽町に設置した静岡県移住相談センター等と連携して県内就職を支援します。

取組 5：離職者を対象とした職業訓練 (P.23 参考資料)

離職者の再就職を促進するため、必要な知識やスキルを習得する職業訓練を実施します。

○ **民間の教育機関等を活用した職業訓練**

<内容> 事務系、介護福祉系、情報系、サービス系等

<訓練期間> 2～24 か月

○ **工科短期大学校、技術専門校の教育・訓練施設を会場としたものづくり系分野の職業訓練**

<内容> 溶接、機械加工、電気工事、住宅リフォーム等

<訓練期間> 3か月～11 か月

取組のいつつめは、「離職者を対象とした職業訓練」です。
離職者の再就職を支援するため、必要な知識やスキルを習得するための職業訓練を実施します。職業訓練には、民間の教育機関等を活用した事務系、介護福祉系、情報系等の訓練や、工科短期大学校、技術専門校で実施するものづくり系分野の訓練があります。

視点2 多様な働き方の導入支援

取組③	多様な働き方を選択できる環境の整備	担当課名	労働雇用政策課
目的 (何のために)	コロナ禍の影響等による人々の意識の変化やライフスタイルの多様化に対応し、誰もがいきいきと働ける環境を整備するため、県内企業におけるテレワークや副業・兼業、短時間正社員など、働く人のニーズに合った多様な働き方を選択できる環境の整備を支援します。		

14ページを御覧ください。

次に、視点2「多様な働き方の導入支援」の、「多様な働き方を選択できる環境の整備」です。

これは、コロナ禍の影響等による人々の意識の変化やライフスタイルの多様化に対応し、誰もがいきいきと働ける環境を整備するため、県内企業におけるテレワークや副業・兼業、短時間正社員など、働く人のニーズに合った多様な働き方を選択できる環境の整備を支援することを目的とした取組です。

取組 1：テレワークの推進 (P.24 参考資料)

情報通信技術（ICT）を活用した時間と場所を有効に活用できる働き方であり、働く人の事情やライフスタイルに応じた柔軟な働き方の一つであるテレワークの導入を、働き方改革の一環として促進します。

- テレワーク推進のため、令和2～3年度に設置した「テレワーク導入研究会」における意見を集約し、課題を整理の上、事業を展開します。

テレワーク等導入研究会（R2～R3）における意見

- ・導入後に改善することで定着。社内の体制づくりが重要。
- ・システム・ツールの選定は自社システムとの相性等ベンダーの助言が必要だが、選択するためにはサポートを受ける側も知識が必要。
- ・通常業務+αとなるため、総務担当と機器担当という役割が分かれていないと対応しきれない。
- ・体制づくりには経営側の判断が必要
- ・現場がある業界はテレワーク不適と考えてしまうが、一部への導入でも人材流出防止やBCP対策などのメリットがある。
- ・経営者に訴えるには業種や規模が似ている企業の事例が効果的。

課題 1:社内の体制づくり

- ・「全体推進担当」と「機器・ツール担当」が必要
- ・専門家による定着支援が必要
- ・経営者への訴求も必要

課題 2:導入困難業種への裾野拡大

- ・経営者の意識改革
- ・業種、規模ごとの事例紹介

取組内容（手段、

具体的な取組のひとつめは、「テレワークの推進」です。
情報通信技術を活用した時間と場所を有効に活用できる働き方であり、働く人の事情やライフスタイルに応じた柔軟な働き方の一つであるテレワークの導入を、働き方改革の一環として促進します。

【令和4年度事業】

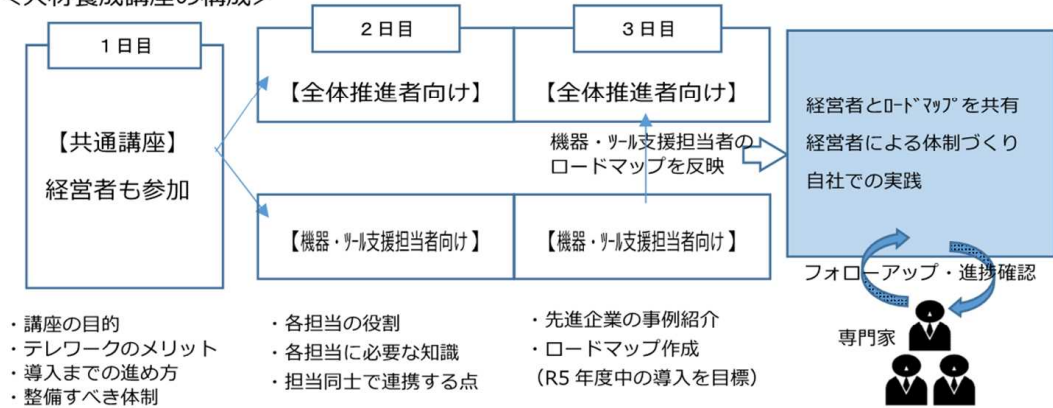
○経営者向けセミナー

- ・製造、建設、医療福祉など、導入困難業種での導入事例を発信する経営者向けセミナーの開催

○テレワーク推進人材養成講座

- ・企業全体の推進担当者向け、機器・ツール類の支援担当者向け人材養成講座の開催

<人材養成講座の構成>



	<p>取組 2：多様な働き方の導入推進 (P.24 参考資料)</p> <p>新しい働き方の導入を促進、支援するセミナーや、アドバイザー派遣により、県内企業における多様な働き方を選択できる環境の整備を支援します。</p> <p>○経営者向けセミナー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・副業・兼業、短時間正社員など、新しい働き方導入を促進する経営者向けセミナーの開催 <p>○アドバイザー派遣</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多様な働き方の制度導入、女性活躍行動計画策定を支援するアドバイザーの派遣 <table border="1" data-bbox="494 481 1197 1008"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>R4内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>経営者向け セミナー</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・第1回 10月20日(木) 「副業・兼業、短時間正社員等 多様な働き方の導入による企業の成長」 ・第2回 11月25日(金) 「女性が活躍しやすい環境整備」 ・第3回 12月20日(火) 「従業員の価値観やその時期に優先したい事柄を尊重した働き方の実現 ～不妊治療や介護との両立、男性の育児休業取得～」 </td> </tr> <tr> <td>アドバイザー 一派遣</td> <td> <p><多様な働き方の制度導入や女性活躍行動計画策定の支援></p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象：多様な人材活躍新規取組企業 40社 多様な働き方導入企業 20社 ・内容：副業・兼業、短時間正社員などの導入支援 育児、介護等と両立できる職場づくり支援 女性の職域拡大の取組への助言など <p><女性活躍の取組を加速するステップアップ支援></p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象：女性活躍行動計画策定済の中小企業 20社 ・内容：行動計画推進上の課題解決、「えるぼし」「くるみん」の取得支援など </td> </tr> </tbody> </table>	区分	R4内容	経営者向け セミナー	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回 10月20日(木) 「副業・兼業、短時間正社員等 多様な働き方の導入による企業の成長」 ・第2回 11月25日(金) 「女性が活躍しやすい環境整備」 ・第3回 12月20日(火) 「従業員の価値観やその時期に優先したい事柄を尊重した働き方の実現 ～不妊治療や介護との両立、男性の育児休業取得～」 	アドバイザー 一派遣	<p><多様な働き方の制度導入や女性活躍行動計画策定の支援></p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象：多様な人材活躍新規取組企業 40社 多様な働き方導入企業 20社 ・内容：副業・兼業、短時間正社員などの導入支援 育児、介護等と両立できる職場づくり支援 女性の職域拡大の取組への助言など <p><女性活躍の取組を加速するステップアップ支援></p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象：女性活躍行動計画策定済の中小企業 20社 ・内容：行動計画推進上の課題解決、「えるぼし」「くるみん」の取得支援など 	
区分	R4内容							
経営者向け セミナー	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回 10月20日(木) 「副業・兼業、短時間正社員等 多様な働き方の導入による企業の成長」 ・第2回 11月25日(金) 「女性が活躍しやすい環境整備」 ・第3回 12月20日(火) 「従業員の価値観やその時期に優先したい事柄を尊重した働き方の実現 ～不妊治療や介護との両立、男性の育児休業取得～」 							
アドバイザー 一派遣	<p><多様な働き方の制度導入や女性活躍行動計画策定の支援></p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象：多様な人材活躍新規取組企業 40社 多様な働き方導入企業 20社 ・内容：副業・兼業、短時間正社員などの導入支援 育児、介護等と両立できる職場づくり支援 女性の職域拡大の取組への助言など <p><女性活躍の取組を加速するステップアップ支援></p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象：女性活躍行動計画策定済の中小企業 20社 ・内容：行動計画推進上の課題解決、「えるぼし」「くるみん」の取得支援など 							

15ページを御覧ください。

取組のふたつめは、「多様な働き方の導入推進」です。
新しい働き方の導入を促進、支援するセミナーや、アドバイザー派遣により、
県内企業における多様な働き方を選択できる環境の整備を支援します。

主な取組についての説明は以上です。

4 主要事業

事業名	重点項目	予算額(千円)
地域企業人材確保事業費	大学生等のU I ターンを促進し、県内中小企業の人材確保を支援 ・企業向けインターンシップ導入セミナー、インターンシップマッチング会の開催 ・就活セミナー、企業説明会の開催 ・大学との就職支援に関する協定締結 ・静岡U・I ターン就職サポートセンターの運営 ・しずおか人材確保サポートデスクの運営 ほか	93,800
プロフェッショナル人材戦略拠点事業費	県内企業が必要とする専門知識を持った県外人材の就職を促進 ・プロフェッショナル人材戦略拠点の運営 ・プロフェッショナル人材確保事業補助金	115,700
しずおかジョブステーション運営事業費	あらゆる世代に対するワンストップの就労支援 ・しずおかジョブステーションの運営	87,500
多様な働き方導入推進事業費	県内企業の新しい働き方の実践、テレワークの導入・定着等を促進し、多様な人材が活躍できる職場づくりを支援 ・経営者向け、人材育成セミナーの開催 ・アドバイザー派遣	22,500

16ページを御覧ください。

最後に主要事業についてです。
これらの事業により施策を推進しています。
施策についての説明は以上になります。

雇用対策総合推進事業費 (しずおか就職情報)	インターネットによる就職関連情報の提供 ・ホームページ「しずおか就職情報(しずおか就職 net) の運営	1,248
「30歳になったら静岡県 県！」応援事業費	「30歳になったら静岡県！」をキャッチフレーズに、若 者の静岡県での再挑戦を応援 ・ホームページ、SNSによる情報発信 ・交流会、合同企業面談会の開催	20,200
ふるさととつながる 「ふじのくにパスポート」 事業費	高校等卒業生への継続的な情報発信により県外へ転出 する人とのつながりを維持 ・若手社員交流会、しごと発見ガイダンス、しごと体験 ツアーの開催(大学1・2年生向け) ・ホームページ、LINE・メルマガによる情報発信 ほか	25,500
職業能力開発総合推進事業費 (離転職者訓練事業)	工科短期大学校及び技術専門校の施設において、ものづ くり系分野を中心とした訓練を実施	28,554
離職者等再就職支援事業費	民間教育訓練機関等に委託し、職業訓練を実施 ・一般求職者向け訓練、定住外国人向け訓練、ひとり親 を優先とした訓練等	424,975
	その他取組を含めた合計	819,977