

3. 県の就職支援機関「長崎県人材活躍支援センター」

長崎で自分らしく働く

自分のこと × 働くこと → 「キャリア」について一緒に考えてみませんか？



Will
将来やりたいこと

Can
今できること

Must
やるべきこと

**利用
無料**

対象
45歳未満の方



専門のキャリア
コンサルタント
がサポートします

学生の皆さん
就職活動中の方
在職中の方

それぞれの
「キャリア」形成を
サポートします。

求職者
向け

在職者
向け

主な支援内容

- ◆ 自己分析
- ◆ 企業情報提供
- ◆ 面接練習
- ◆ 適性・適職診断
- ◆ 応募書類作成
- ◆ ビジネスマナー
- ◆ 仕事の進め方
- ◆ 職場でのコミュニケーション
- ◆ キャリアアップ

長崎県人材活躍支援センター フレッシュワークコーナー

〒852-8108 長崎市川口町13-1 長崎西洋館3F

☎ 095-843-6640

開館日時 月曜～金曜 10:00～18:30
(土・日・祝祭日休館)

FAX 095-843-6644



(事業主の方へ)

新型コロナウイルス感染症の影響で離職された求職者を試行的に雇用する事業主の皆さまへ

トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース）のご案内

「トライアル雇用（新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース）」は、新型コロナウイルス感染症の影響で離職し、これまで経験のない職業に就くことを希望している求職者を、無期雇用へ移行することを前提に、原則3か月間試行雇用する制度です。

労働者の適性を確認した上で無期雇用へ移行することができるため、ミスマッチを防ぐことができます。事業主の皆さまには、「トライアル雇用求人」を積極的に提出していただくようお願いいたします。

助成金の支給額

| | 新型コロナウイルス感染症 対応トライアルコース (※1) | 新型コロナウイルス感染症 対応短時間トライアルコース (※2) |
|---------|------------------------------------|---------------------------------------|
| 支給額（月額） | 最大 4万円 (最長3か月) | 最大 2.5万円 (最長3か月) |

- ※1 求職者が〈常用雇用〉（一週間の所定労働時間が30時間以上の無期雇用）を希望する場合
 ※2 求職者が〈常用雇用（短時間労働）〉（一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の無期雇用を希望する場合

事前にトライアル雇用求人を入働ワーク、地方運輸局、職業紹介事業者*に提出し、これらの紹介により、対象者を原則3か月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、助成金を受けることができます。

* トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース）の取扱いを行うに当たって、雇用関係助成金の取扱いに係る同意書を労働局に提出している職業紹介事業者

対象労働者

次の全要件を満たした上で、紹介日に本人がトライアル雇用を希望した場合に対象となります。

- 令和2年1月24日以降に、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した*
- 紹介日時点で、離職している期間が3か月を超えている*
- 紹介日において、就労経験のない職業に就くことを希望している

*「離職」にはシフト制労働者等のシフトが減少した場合等も含まれます。

◆紹介日時点で、次の方はトライアル雇用の対象者にはなりません。

- ・職業に就いている人（※日々雇用労働者、シフト制労働者及び登録型派遣労働者で、勤務日数・勤務時間が減少している方は、トライアル雇用の対象者に含まれません）
- ・自ら事業を営んでいる人または役員に就いている人

<お知らせ>

- ◆新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコースの活用により雇い入れた対象者（母子家庭の母等、父子家庭の父及び中国残留邦人等永住帰国者）を、トライアル雇用終了後も、引き続き継続して雇用する労働者として雇用する場合、特定求職者雇用開発助成金の一部を受給することができます。詳細は特定求職者雇用開発助成金のリーフレットをご確認ください。
- ◆中小建設事業主が若年者（35歳未満）又は女性を建設技能労働者等として、一定期間試行雇用しトライアル雇用助成金の支給を受けた場合に、トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）の受給ができます。詳細は若年・女性建設労働者トライアルコースのリーフレットをご確認ください。

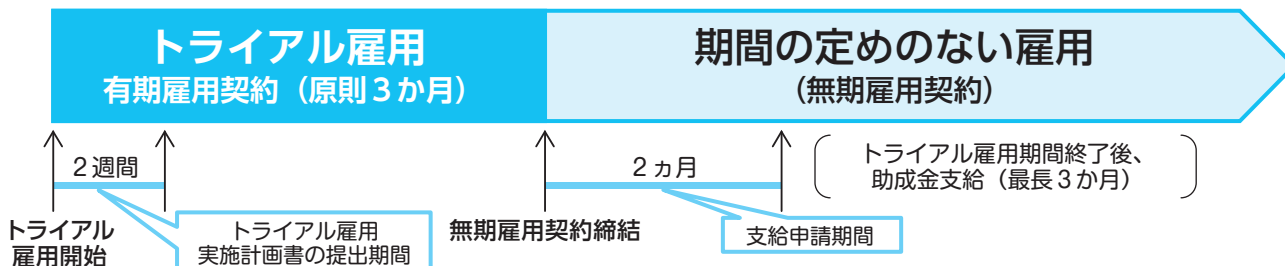
<ご注意>

- ◆派遣求人「トライアル雇用求人」とすることはできません。
- ◆トライアル雇用求人への選考中の人数（一般トライアルコースの対象となる方も含まれます）が求人数の5倍を超える場合は、それ以降のトライアル雇用としての紹介は行いません。例えば、求人1人に対し、トライアル雇用の選考中の人が5人に達した場合は、6人目はトライアル雇用としての紹介は行いません。
- ◆求人数を超えたトライアル雇用は実施できません（一般トライアルコースの対象となる方も含まれます）。
- ◆トライアル雇用対象者の選考は、なるべく書類ではなく面接で行うようにしてください。
- ◆「トライアル雇用求人」は、一般トライアルコースと併用となります。一般トライアルコースの対象となる方からの応募もありませんのでご了承ください。



「トライアル雇用」のイメージ※

※ハローワークから紹介を受けた場合



- ※トライアル雇用開始日から2週間以内に、対象者を紹介したハローワークに実施計画書を提出してください。
- ※実施計画書を提出する際は、雇用契約書など労働条件が確認できる書類を添付してください。
- ※助成金を受給するためには、トライアル雇用終了日の翌日から起算して2か月以内に、事業所を管轄するハローワークまたは労働局に支給申請書を提出する必要があります。申請期限を過ぎると助成金を受給できなくなりますので、ご注意ください。
- ※トライアル雇用の途中で無期雇用へ移行した場合や自己都合で離職した場合は、支給申請期間も変わりますので、速やかに紹介を受けたハローワークへ連絡してください。

支給対象事業主の要件

以下のすべての要件に該当する事業主が対象です。

| | |
|----|---|
| 1 | ハローワーク、地方運輸局又は職業紹介事業者（以下「ハローワーク・紹介事業者等」という。）のトライアル雇用求人に係る紹介により、対象者をトライアル雇用（国、地方公共団体、特定独立行政法人、特定地方独立行政法人から受けている補助金、委託費等から支出した人件費により行ったトライアル雇用を除く。）した事業主 |
| 2 | 対象者に係る紹介日前に、当該対象者を雇用することを約していない事業主 |
| 3 | トライアル雇用を行った事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族及び姻族をいう。）以外の対象者を雇い入れた事業主 |
| 4 | トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、当該トライアル雇用に係る対象者を雇用したことがない事業主 |
| 5 | トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、当該トライアル雇用に係る対象者に職場適応訓練（短期訓練を除く。）を行ったことがない事業主 |
| 6 | トライアル雇用労働者に係る雇用保険被保険者資格取得の届出を行った事業主 |
| 7 | トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、トライアル雇用を行った事業所において、トライアル雇用（一般トライアルコースによるものを含む。以下この7において同じ。）を実施した後に常用雇用（新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコースの場合は常用雇用（短時間労働）。以下この7において同じ。）へ移行しなかったトライアル雇用労働者（トライアル雇用労働者本人の都合による離職や本人の責めに帰すべき解雇等は除く。）の数にトライアル雇用結果報告書兼トライアル雇用助成金支給申請書が提出されていない者の数を加えた数が3人を超え、常用雇用へ移行した数を上回っている事業主以外の事業主 |
| 8 | 基準期間（トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日からトライアル雇用期間を終了する日までの期間をいう。）に、トライアル雇用に係る事業所において、雇用保険被保険者を事業主都合で離職させたことがある事業主以外の事業主 |
| 9 | 基準期間に、トライアル雇用に係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由のうち1A又は3Aの理由により離職した者の数を事業所全体の雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている（当該離職者数が3人以下の場合を除く。）事業主以外の事業主 |
| 10 | 過去1年間に、対象者を雇用していた事業主と資本的・経済的・組織的関連性等から密接な関係にある事業主以外の事業主 |
| 11 | トライアル雇用労働者に対して、トライアル雇用期間中に支払うべき賃金（時間外手当、休日手当等を含む。）を支払った事業主 |
| 12 | トライアル雇用を行った事業所において、労働基準法に規定する労働者名簿、賃金台帳等を整備・保管している事業主 |
| 13 | ハローワーク・紹介事業者等の紹介時点と異なる労働条件によりトライアル雇用を行い、トライアル雇用労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があった事業主以外の事業主 |
| 14 | 高齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条第2項に基づき、雇用確保措置を講ずべきことの勧告を受けていない、かつ、法令に基づいた適切な高齢者就業確保措置を講じていないことにより、同法第10条の3第2項に基づき、就業確保措置の是正に向けた計画作成勧告を受けていない事業主 |
| 15 | 雇用保険適用事業所の事業主 |
| 16 | 助成金の支給又は不支給の決定に係る審査に必要な書類等を整備、保管している事業主 |
| 17 | 助成金の支給又は不支給の決定に係る審査に必要なと管轄労働局長が認める書類等を管轄労働局長の求めに応じ提出又は提示する、管轄労働局の現地調査に協力する等、審査に協力する事業主 |
| 18 | 過去5年間に、雇用保険二事業の助成金等について不正受給の処分を受けていない事業主 |
| 19 | 過去5年間に、雇用保険二事業の助成金等について不正受給に関与した役員等がない事業主 |
| 20 | 支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度における労働保険料の滞納がない事業主 |
| 21 | 支給申請日の前日から起算して過去1年間に労働関係法令違反により送検処分を受けていない事業主 |
| 22 | 風俗営業等を行うことを目的とする事業所の事業主以外の事業主 |
| 23 | 暴力団に関係する事業主以外の事業主 |
| 24 | 暴力主義的破壊活動を行った又は行う恐れがある団体等に属している事業主又はその役員がいる事業主以外の事業主 |
| 25 | 支給申請日又は支給決定日時点で倒産している事業主以外の事業主 |
| 26 | 国、地方公共団体、特定独立行政法人、特定地方独立行政法人以外の事業主 |
| 27 | 併給調整の対象となる助成金の支給を受けていない事業主 |

この他にも要件があります。詳しくは、都道府県労働局・ハローワークへお問い合わせください。

令和4年4月1日からの法律の改正等について

改正女性活躍推進法の施行について

(令和4年4月1日施行、女性社員の活躍促進に向けた一般事業主行動計画策定等)

★常時雇用する労働者が101人以上300人以下の企業は、新たに女性社員の活躍促進に向けた一般事業主行動計画を策定し、労働局への届出が必要となります。

〈女性活躍に関する認定制度があります〉

えるぼし

プラチナえるぼし



○事業主の講ずべき措置（義務）

- i 自社の女性社員の活躍に関する状況把握、課題分析
- ii 一般事業主行動計画の策定、社内周知及び公表
- iii 一般事業主行動計画を策定した旨の労働局への届出（届出様式あり）
- iv 計画に沿った取組の実施、効果の測定

※ 令和8年3月末までは、i→ivをくり返し実施することになります。

育児・介護休業法の改正について

(令和3年6月9日公布。令和4年4月以降、順次施行)

- ① 男性の育児休業取得促進のため子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みを創設
子の出生後8週間以内に合計4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みが追加されます。
 - i この休業の申出期限は、原則、休業の2週間前まで。
※通常の育休(1か月前)より短縮
 - ii この休業は2回に分割して取得できる。(合計では4週間)
 - iii 労使協定を締結した場合、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することが可能
 - ② 「育児休業を取得しやすい雇用環境整備」及び「妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置」を事業主に義務付け
育児休業の申出・取得を円滑にするため、研修や相談窓口の設置などから措置を選択
妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して、事業主から育児休業等の制度を周知するとともに、各種制度の利用につき意向を確認
 - ③ 育児休業の分割取得
現行の育児休業についても、分割して2回まで取得できる。
 - ④ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件を緩和
「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様の取扱い(育児・介護休業対象外)となる。
- ※ ②、④は令和4年4月1日施行、それ以外は公布から1年6か月を超えない範囲内で政令で定める日

問合せ先 長崎労働局雇用環境・均等室(095-801-0050)

長崎労働局 HP→<https://jsite.mhlw.go.jp/nagasaki-roudoukyoku/home.html>

人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

良質なテレワークを新規導入・実施した場合、また、導入後引き続きテレワークを実施し従業員の離職率の低下に効果があった場合に一定額を助成します。【対象:中小企業事業主】

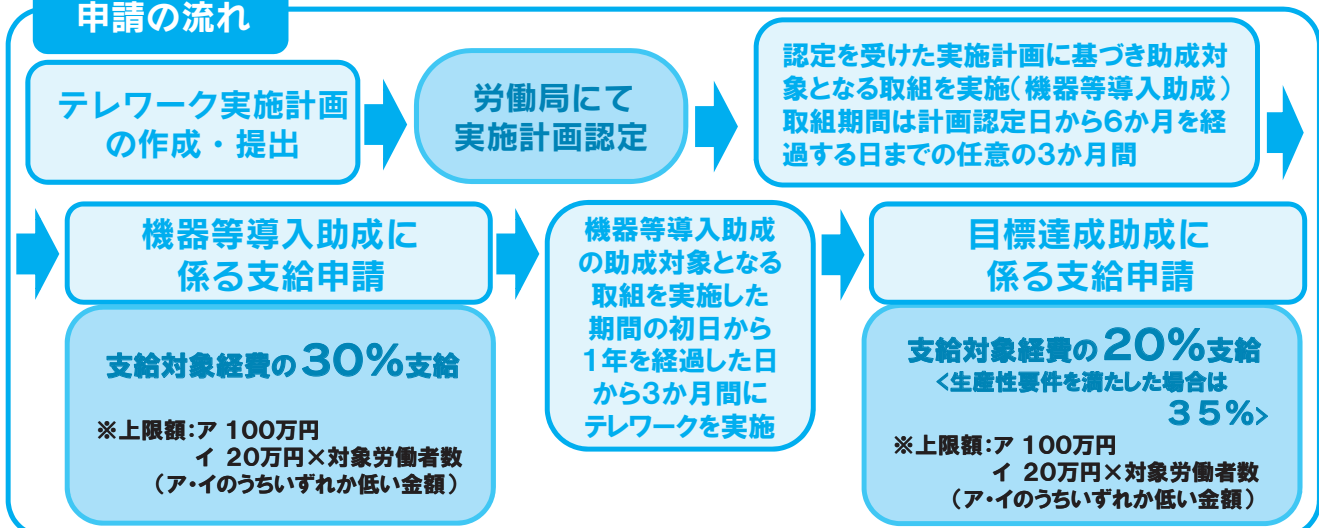
助成対象となる取組（1つ以上行うこと）

- ① 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
- ② 外部専門家によるコンサルティング
- ③ テレワーク用通信機器の導入・運用
- ④ 労務管理担当者に対する研修
- ⑤ 労働者に対する研修

助成対象となる取組の実施期間

テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日までに取組を実施してください。
※機器等導入助成の支給申請は、テレワーク実施計画認定日から起算して7か月以内です。

申請の流れ



留意事項

- 端末機器（PC、タブレット等）の購入費用及びレンタル費用については支給対象外です。
- テレワーク実施計画の認定日以降、労働協約または就業規則にテレワーク勤務に関する制度を新たに整備することが必要です。
- テレワークを実施したことがわかる資料の添付が必要となります。（GPS位置情報ログや始業メール等）

★テレワークの導入にあたっては「テレワークに関するガイドライン」を参考にしてください。

- 使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを推進し、定着していくことができるよう、厚生労働省では「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を策定しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html

- テレワークの導入にあたっては、セキュリティの配慮も必要です。「テレワークセキュリティガイドライン」（総務省）などもご参照ください。

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/index.htm



▶お問い合わせ先
長崎労働局 雇用環境・均等室
TEL 095-801-0050

申請マニュアルや申請様式などは厚生労働省
HPよりダウンロードすることができます。

人材確保等支援助成金 検索



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html

ながさき女性の活躍応援サイト

女性も働きやすい職場環境づくりに取り組む企業を社員や経営者のメッセージとともに紹介しています。



当サイトでは、民間企業が提供する企業のデータベースとは別の視点から女性が活躍している企業の関連情報を知っていただき、「働きたい」と考える女性たちが、キャリア形成や仕事と家庭の両立などの面で無理なく活躍できるような社会づくりにつなげることを目的としています。

○求職者や就職活動中の学生の方は

- ・気になる会社の「女性活躍」・「仕事と家庭の両立支援」・「ワーク・ライフ・バランス」などの情報を閲覧できます。

○企業の登録のメリット

- ・実際に働く女性社員やその上司、経営者の皆さまの顔が見える形でメッセージを掲載しますので、貴社で働くイメージを持っていただくことができます。
- ・貴社の取り組みをアピールすることができ、イメージ・採用力の向上につながります。
- ・多様な視点や価値観を持った人材が確保されることで、創意工夫を活かした新たな商品やサービスの開発が期待されます。

「女性の活躍応援サイト」登録企業一覧 (順不同、敬称略)

- | | | |
|------------------------------|---------------------|------------------|
| ・オリックス生命保険株式会社 長崎ビジネスセンター | ・後藤運輸株式会社 | ・株式会社 P A L 構造 |
| ・株式会社 三基 | ・株式会社 ウォーターマークホテル長崎 | ・リコージャパン株式会社長崎支社 |
| ・社会福祉法人 南高愛隣会 | ・壱岐市農業協同組合 | ・株式会社 大光食品 |
| ・株式会社 スズキ自販長崎 | ・長崎県商工会連合会 | ・国立大学法人 長崎大学 |
| ・社会福祉法人 正道会 | ・長崎空港ビルディング株式会社 | ・株式会社 新長崎製作所 |
| ・学校法人 鎮西学院 | ・株式会社 イデックスリテール西九州 | ・社会福祉法人 長崎厚生福祉団 |
| | ・メットライフ生命保険株式会社 | (令和3年7月末時点) |

登録企業を募集中!

※ウェブから登録できます(無料)

ながさき女性活躍応援

検索



お問い合わせ

長崎県男女参画・女性活躍推進室 TEL 095-822-4729

(サイトイメージ)

ながさき

女性の活躍応援サイト



女性の活躍応援企業



起業や地域で活躍する女性たち

女性も働きやすい職場づくりに取り組む企業を社員や経営者のメッセージとともに紹介しています。

| | | | | |
|-----|----------|-----|---|----------------------------|
| 長崎市 | 医療・福祉 | 企業名 |  | 【女性社員からのメッセージ】 女性●●●●計画 |
| 諫早市 | 教育・学習支援業 | 企業名 |  | 【女性社員からのメッセージ】 女性●●●●計画 |
| 長崎市 | 製造業 | 企業名 |  | 【女性社員からのメッセージ】 女性●●●●計画 |



営業部 Aさん

【女性社員からのメッセージ】

臨時社員として働く中で、「もっと自分にできることがあるかも」と感じ、正社員試験を受けました。お客様に合ったプランを提案できる仕事はとてもやりがいを感じます。お客様との距離が縮まり、街で会った時でも気軽に声をかけてもらえるのは嬉しいです。

【上司の方からのメッセージ】

当社ではライフステージに合わせて働き方を変えることで、仕事と育児の両立が可能になります。もちろん仕事の役割と責任に男女差はありません。キャリアアップのためには責任のある仕事も増えますが、ポジティブに目指していけるようにバックアップしていきたいです。



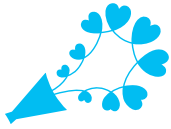
営業部 Bさん



代表取締役 Cさん

【経営者の方からのメッセージ】

当社は、多様な人材活用の一環として女性の活躍を重要な戦略として位置付けており、女性管理職比率は現在15%となっています。「働きたい」と考える女性が活躍し、自己実現できるようにジェンダー平等を推進していきます。



ながさき結婚・子育て
応援キャンペーン

企業がはじめる 結婚支援のススメ

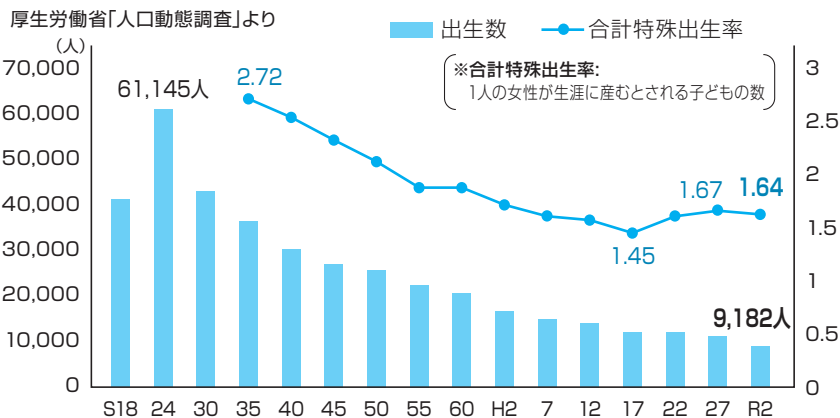
少子化による人口減少は労働力不足や消費減に直結し、企業の経済活動にも大きな影響を及ぼすことが懸念されていますが、実は、少子化の大きな要因が「結婚の減少」にあることをご存じでしょうか。

「社員の幸せは企業の幸せ」——価値観が多様化する中、社員のプライバシーに配慮しながら、新しい形の結婚支援に取り組む企業や団体が増えてきています。

1 長崎県の少子化の現状

- 県内の出生数はピーク時の 1/6 以下、令和元年に 1 万人を割り込む
- 出生数減少は避けられないが、県民の希望出生率の実現に向けた少子化対策が必要

県内の年間出生数と合計特殊出生率



県内の出生数は、第1次ベビーブーム時の約6万人をピークに年々減少を続け、令和元年以降1万人を割りこみ、令和2年の出生数(概数)は9,182人となっています。親となる20~40代人口が減少していくため、出生数の減少は今後も避けられない状況です。

一方で、令和2年の合計特殊出生率(概数)1.64(全国4位)に対し、県の調査による県民の希望出生率は2.08となっており、希望どおりに子どもを持っていない現状があります。このため県では、県民の希望出生率の実現に向け、保育の受け皿確保、結婚から子育てまでを社会で応援する機運の醸成などの取組を行っています。

2 少子化の大きな要因

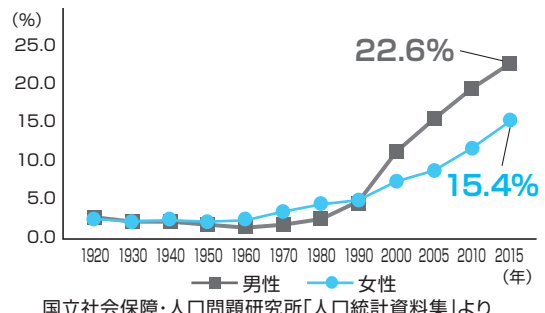
- 合計特殊出生率低下の要因を分析すると、近年出生要因は上昇、結婚要因が低下(未婚率が上昇)
- 少子化対策には、従来の子育て支援に加え、今や結婚支援が重要となっている

本県の有配偶出生率の推移

| H12 (2000年) | H17 (2005年) | H22 (2010年) | H27 (2015年) |
|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 78.6 | 79.3 | 90.2 | 92.2 |

総務省「国勢調査」及び
厚生労働省「人口動態調査」より
※人口1,000人対

本県の50歳時未婚率の推移



国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」より

合計特殊出生率は、夫婦の出生要因と結婚要因によって変化します。2つの要因の推移を見てみると、有配偶出生率(夫婦の出生要因)は近年上昇しているのに対し、未婚率は1990年以降急上昇、つまり結婚要因が低下していることがわかります。このため、少子化対策には、従来の子育て支援に加え、現在は結婚支援が重要となっています。

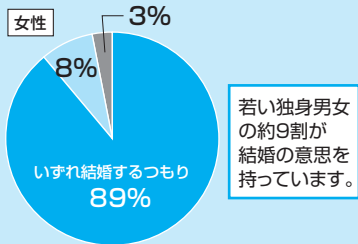
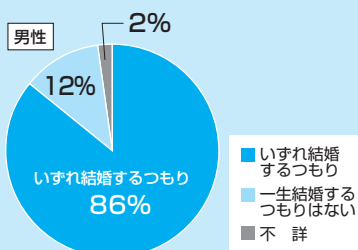


企業がはじめる
結婚支援のススメ

3 企業における結婚支援のポイント

- 約9割の人が結婚を望んでいるが、価値観の押しつけにならないようにすることが重要
- 誰もが働きやすい環境づくりや、福利厚生の一環でのさりげない情報提供が結婚支援になる

未婚者(18~34歳)の将来の結婚意思



若い独身男女の約9割が結婚の意思を持っています。

国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」より

Q1

結婚支援を推進するにあたり、パワハラやセクハラと捉えられないようにするには？

A 会社として、個々の従業員の事情に立ち入ることは避けるべきですが、結婚や子育てを応援する会社の姿勢を社員に伝えていきましょう。誰もが働きやすい環境づくりや、福利厚生と絡めたさりげない婚活情報の提供などが、結婚支援につながります。

Q2

社員に結婚や交際を聞く場合、どのような聞き方をすれば良い？

A 恋愛や結婚はプライベートなことであり、いろいろな事情がある方、意思を確認されることを煩わしく、又は不快に思う方もいます。日頃から良好な人間関係を築いたうえで、TPOに配慮して尋ねる(人前やお酒の席では聞かないなど)ことが大切です。

Q3

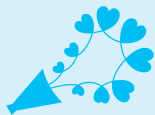
結婚応援は具体的にはどのような方法がある？

A 下の「4 行政と連携した結婚支援」を参考に、まずは県や市町などの結婚支援策の周知から始めてみてください。

4 行政と連携した結婚支援

※いずれも企業登録は無料

従業員の人生を応援 ながさき結婚・子育て応援宣言



ながさき結婚・子育て応援宣言

企業や団体が、結婚を希望する従業員の後押しや、安心して妊娠・出産・子育てができる職場環境づくりなどを宣言し、県に登録する制度です。(R3.8.31現在466件)

登録制データマッチング【お見合いシステム】の従業員割引があります(2年間1万円→5千円)

長崎県婚活サポートセンター 応援企業・協力企業



応援企業

お見合いの場所を提供するレストラン、カフェ、ホテル等



協力企業

従業員や顧客に対し、行政の結婚支援情報などを提供する企業

異業種交流を兼ねた出会い WizCon NAGASAKI



企業や団体の独身グループを登録し、お相手グループを検索して、交流を申し込みます。お相手グループがOKであれば交流会を開催できます。(企業登録が必要です)

県では、上の3つに取り組んでいただける企業を募集しています。登録企業については、県のウェブサイト等でPRしています。従業員や顧客の皆様の結婚の希望がかなう環境づくりに向け、ぜひご登録をお願いいたします。

登録申込・お問合せ

長崎県子ども未来課 少子化対策班 電話:095-895-2683

ながさき結婚・子育て応援

検索

