

## 施策

柱	3	しごと					
基本戦略	2	誰もが活躍できる職場環境をつくる					
施策	1	誰もが働きやすい職場環境づくり					
担当部局	産業労働部 雇用労働政策課						
めざす姿	職場環境の整備により、仕事と生活が調和・充実し、性別や年齢、障害の有無、家族の事情などに関わらず、誰もが個人の意思と能力に合わせて働くことができている。						
数値目標	指標	15歳以上人口に対する就業者の割合の増加					
	指標設定の理由	多様な求職者が能力と希望に応じて働くことができ、また、人材確保のための潜在労働力の活用を表す指標として、15歳以上人口に対する就業者の割合を設定することが適切である。					
	目標値	基準値 (基準年)	R8	R9	R10	R11	R12
		59.0% (R6年)	59.2%	59.4%	59.6%	59.8%	60.0%
	目標値の設定根拠	これまでと同程度の労働生産性の向上を前提として、2025年と同様の労働需要に対応できる就業率を目標値に設定。					
指標データの参照元	統計名など	労働力調査（都道府県別結果（モデル推計値））（統計局）			データ把握時期	翌年5月頃	

## 事業群

柱	3	しごと					
基本戦略	2	誰もが活躍できる職場環境をつくる					
施策	1	誰もが働きやすい職場環境づくり					
事業群	1	雇用環境の向上					
担当部局		産業労働部 雇用労働政策課					
数値目標	指標	Nびか認証企業数					
	指標設定の理由	働き方改革のノウハウがわからない県内中小企業に、取り組みの道筋を示すために、県が実施している誰もが働きやすい企業づくりに積極的に取り組む企業の認証制度「Nびか」の認証企業数が、企業の雇用環境整備意識の向上を測る指標として適当である。					
	目標値	基準値 (基準年)	R8	R9	R10	R11	R12
		284社 (R6年度)	434社	484社	534社	584社	634社
	目標値の設定根拠	平成28年度から令和5年度までの年度当たり平均増加数（23社）や令和6年度における補助金インセンティブの効果（108件増加）を踏まえ、令和8年度以降、年度あたり50社増加を目指す。					
指標データの参照元	統計名など	独自調査（雇用労働政策課）			データ把握時期	翌年4月	

## 事業群

柱	3	しごと					
基本戦略	2	誰もが活躍できる職場環境をつくる					
施策	1	誰もが働きやすい職場環境づくり					
事業群	2	多様な求職者の支援					
担当部局		産業労働部 雇用労働政策課					
数値目標	指標	障害者雇用率の上昇					
	指標設定の理由	多様な人材の活躍を表す指標の一つとして、障害者雇用率は、法律により報告が義務付けられ、国が毎年度公表しているもので、信頼性が高く、指標として適切である。					
	目標値	基準値 (基準年)	R8	R9	R10	R11	R12
		2.88% (R6年度)	2.92%	2.96%	3.00%	3.05%	3.10%
	目標値の設定根拠	令和6年度の実績で、長崎県の障害者雇用率は法定雇用率の1.15倍となっている。 (法定雇用率 2.5% : 長崎県 2.88%) 法定雇用率は令和7年10月に2.7%に引き上げられるため、令和12年度には法定雇用率(2.7%)の1.15倍の3.1%を達成していることを目標とする。					
指標データの参照元	統計名など	障害者の雇用状況（長崎労働局）			データ把握時期	毎年12月	

## 事業群

柱	3	しごと					
基本戦略	2	誰もが活躍できる職場環境をつくる					
施策	1	誰もが働きやすい職場環境づくり					
事業群	2	多様な求職者の支援					
担当部局		産業労働部 雇用労働政策課					
数値目標	指標	人材活躍支援センター利用者の就職率					
	指標設定の理由	長崎県人材活躍支援センターでは、若年から高齢者まで、幅広い求職者に対し、カウンセリングやセミナー等の支援を行っており、働きやすい職場環境で、多様な人材が活躍できている状態を把握する指標として適切である。					
	目標値	基準値 (基準年)	R8	R9	R10	R11	R12
		43.9% (R6年度)	44%	47%	50%	50%	50% (R12年度)
	目標値の設定根拠	県の人材活躍支援センターの利用者は自分に適した仕事が分からない等、就職に結びつかない人も多く、現状で40%前半の就職率となっており、利用者の半数である50%の就職を目指す。					
指標データの参照元	統計名など	独自調査（雇用労働政策課）			データ把握時期	翌年4月	

## 施策

柱	3	しごと											
基本戦略	2	誰もが活躍できる職場環境をつくる											
施策	2	職業生活における女性活躍の推進											
担当部局	県民生活環境部 男女参画・女性活躍推進室												
めざす姿	女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍し、多様な分野での就業や指導的な立場の人も増えている。												
数値目標	指標	職場において男女平等となっていると思う人の割合											
	指標設定の理由	職場において男女平等となっていると思う人の割合は、多様な分野での就業や指導的な立場の人々が増えるなど、職業生活における女性活躍の度合いを表す指標として適切である。											
	目標値	基準値 (基準年)	R8	R9	R10	R11	R12						
		28.6% (R6年度)	35.8%	39.4%	43.0%	46.5%	50.0%						
	目標値の設定根拠	<p>ほぼすべての人が「男女平等」と答えることが本来のあるべき姿であるが、現状との乖離や国の男女共同参画基本計画の考え方を考慮し、当面目指すべき目標値として50%を設定する。</p> <p>«参考»内閣府調査結果⇒R1：30.7%、R4：26.4%、R6：25.8%、長崎県調査結果⇒R1：22.0%、R6：28.6%</p> <p>目標年のR12年度まで21.4ポイントの増加が必要であり、計画期間中、毎年度3.6ポイントの増加を目指す。<math>21.4\text{ポイント} \div 6\text{年} = 3.56\cdots \rightarrow 3.6\text{ポイント/年}</math>とする。(R10～R12は3.5ポイント/年)</p>											
指標データの参照元	統計名など	長崎県の取組に関する県民意識アンケート調査（政策企画課）			データ把握時期	毎年5～6月頃							

## 施策

柱	3	しごと											
基本戦略	2	誰もが活躍できる職場環境をつくる											
施策	2	職業生活における女性活躍の推進											
担当部局	県民生活環境部 男女参画・女性活躍推進室												
めざす姿	女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍し、多様な分野での就業や指導的な立場の人も増えている。												
数値目標	指標	事業所（※）における管理職（課長相当職）に占める女性の割合 (※常用労働者5人以上を雇用する事業所)											
	指標設定の理由	女性管理職の割合は、企業における女性の活躍の成果と、女性が働きやすく公正に評価される企業が増えていることを示し、職業生活における女性活躍の推進につながる指標である。											
	目標値	基準値 (基準年)	R8	R9	R10	R11	R12						
		31.6% (R6年度)	34.0%	35.2%	36.5%	37.8%	39.1% (R12年度)						
	目標値の設定根拠	管理職（課長相当職）に占める女性の割合は上昇傾向にあるが、産業別に見ると建設業や製造業などの分野ではまだ低いのが現状であることから、基準値は令和6年度実績の31.6%から、毎年度1.2ポイント上昇させることにより、最終目標を39.1%とする。 本県の調査結果が令和元年度(26.0%)から令和6年度(31.6%)の5年間で5.6ポイント上昇していることから、単年度で1.2ポイントずつ増加することを目標とし、最終目標を39.1%とする。 $(31.6\% - 26.0\%) \div 5\text{年} (R\text{元} \sim R6) = 1.12\cdots \rightarrow 1.2\text{ポイント/年} \text{ とする。}$ (R10～R12は1.3ポイント/年)											
指標データの参照元	統計名など	労働条件等実態調査（雇用労働政策課）			データ把握時期	毎年度3月							

## 事業群

柱	3	しごと					
基本戦略	2	誰もが活躍できる職場環境をつくる					
施策	2	職業生活における女性活躍の推進					
事業群	1	女性が活躍できる場の拡大と男女がともに働きやすい環境づくり					
担当部局		県民生活環境部 男女参画・女性活躍推進室					
数値目標	指標	女性活躍に取り組む企業の割合					
	指標設定の理由	職場における男女の平等感や女性管理職比率の上昇に向けては、企業が、採用、配置、継続就業、働き方改革、管理職登用、キャリア形成など、様々な観点から女性活躍を推進することが重要であることから、企業の取組状況を表す指標を設定することが適切である。					
	目標値	基準値 (基準年)	R8	R9	R10	R11	R12
		—	68.4%	70.1%	71.8%	73.4%	75.0%
	目標値の設定根拠	令和6年労働条件等実態調査「女性の活躍推進の取組実施状況」における両立支援制度の整備と活用促進に取り組む企業の割合「65.0%」を参考値として、10ポイント上昇させることを目標とし、最終目標を75%とする。 最終目標の達成に向け、計画期間中、毎年度1.7ポイントの上昇を目指す。 $(75.0\% - 65.0\%) \div 6年 (R6～R12) = 1.666\cdots$ $\rightarrow 1.7\text{ポイント/年} \text{ とする。 (R10～R12は1.6ポイント/年)}$					
指標データの参照元	統計名など	労働条件等実態調査（雇用労働政策課）			データ把握時期	毎年度3月	

## 事業群

柱	3	しごと					
基本戦略	2	誰もが活躍できる職場環境をつくる					
施策	2	職業生活における女性活躍の推進					
事業群	2	女性のライフステージに応じたキャリア形成支援					
担当部局		県民生活環境部 男女参画・女性活躍推進室					
数値目標	指標	ウーマンズジョブほっとステーション利用者のうち、就職した人の割合					
	指標設定の理由	<p>女性のキャリア形成支援の成果を表す指標としては、「働きたいが、働くことに不安がある」、「自分に合った働き方を実現したい」と考える就業希望の女性が多くいる中、そのような女性がウーマンズジョブほっとステーションを活用することにより、各ライフステージにおいて抱える不安を解消し、希望する就業を実現した割合を設定することが適切である。</p>					
	目標値	基準値 (基準年)	R8	R9	R10	R11	R12
		85.3% (R6年度)	86.9%	87.7%	88.5%	89.3%	90.0%
	目標値の設定根拠	<p>女性のウーマンズジョブほっとステーション利用者のうち、就職した人の割合は令和6年度時点で85.3%と就職率は高い水準にあるが、女性の就業率の上昇や企業の人手不足も背景に女性の就業希望の実現に向けたきめ細かな支援を行うことで、最終年度には過去最高の90.0%の就職率を目指す。</p> <p>基準値はR6年度実績の85.3%とし、最終目標を90.0%とする。 (就職率：当該年度の就職者数／当該年度の新規登録者数)</p> <p>○年度ごとの目標値の設定根拠</p> $(90.0\%-85.3\%) \div 6\text{年} (R6\sim R12) = 0.78\cdots$ $\rightarrow 0.8\text{ポイント/年} \text{ とする。 (R11\sim R12は0.7ポイント/年)}$					
指標データの参照元	統計名など	利用実績（男女参画・女性活躍推進室）		データ把握時期	翌年度4月		