

**「鹿児島県と鹿児島労働局の
雇用対策協定に基づく事業計画」**

【令和5年度版】

鹿児島県・鹿児島労働局

令和5年3月 策定

目次

第1章 雇用対策協定に基づく事業計画の策定について	1
1 県と労働局の雇用対策協定に基づく事業計画策定の趣旨	
2 事業計画の柱立て	
3 実施主体等	
第2章 令和5年度 事業計画策定方針と重点的な取組及び成果目標	3
1 令和5年度の重点的な取組	
2 令和5年度取組に係る成果目標	
第3章 令和5年度 事業計画の主な取組について	6
1 新型コロナウイルス感染症に伴う雇用の維持・継続，離職者等の再就職支援への対応	6
2 故郷かごしまの人財確保・育成（総括）	7
3 若年者等の県内就職促進	8
4 UIターンの促進	10
5 女性，高年齢者，障害者，外国人材などの多様な人材の就労支援等	12
① 女性の就労推進等	12
② 高年齢者の就労促進等	14
③ 障害者の就労支援等	16
④ 外国人材の受入れ及び雇用環境の整備推進	18
⑤ 就職氷河期世代の就労支援等	20
6 県内企業の魅力アップや認知度向上等	22
7 その他の取組	25
① 地域産業の振興を支える人材の確保・育成	25
② 人手不足分野における人材確保に係る取組	27
③ 最低賃金の周知，労働関係の相談への対応等	30

第1章 雇用対策協定に基づく事業計画の策定について

1 県と労働局の雇用対策協定に基づく事業計画策定の趣旨

新型コロナウイルス感染症の影響により、離職やシフトの減少を余儀なくされた方がいる一方で、本県においても、業種・職種によっては人手不足感が生じており、社会経済活動を維持するうえでの課題となっている。

さらに、本県は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少に加え、就職に際して若年層の県外流出に歯止めがかからず、各種産業を担う人手不足が懸念されている。

産業構造的に中小企業が大部分を占める本県において、県内産業従事者は故郷の財産であり、本県経済の持続的発展のためには、故郷鹿児島を支える人材の確保・育成、県内企業の生産性の向上等が喫緊の課題となっている。

また、女性、高年齢者、障害者、外国人材などの多様な人材の就労支援に加え、働き方改革の推進を含めた県内企業の魅力アップや認知度向上など、雇用・労働分野において取り組むべき課題は多様化しており、これまで以上に本県の実情にあった各般の施策を横断的、総合的に推進していく必要がある。

このような鹿児島県が直面する様々な課題に効果的に対応していくためには、国と県との緊密な連携とお互いの強みを生かした施策の立案・実施が不可欠となっている。

雇用対策協定の締結に伴い、県と労働局はそれぞれが取り組む施策の推進のために、必要な要請を相互に行うことができ、要請に対しては誠実に対応するとともに、協定の目的を達成するため、具体的な取組及び数値目標等を、事業計画として毎年度定めることとする。

2 事業計画の柱立て

本計画は、雇用対策協定に基づき、主に以下の項目について施策の方向性及び具体的な取組を定める。

- ・ 新型コロナウイルス感染症に伴う雇用の維持・継続、離職者等の再就職支援への対応
- ・ 故郷かごしまの人財確保・育成（総括）
- ・ 若年者等の県内就職促進
- ・ UIターンの促進
- ・ 女性、高年齢者、障害者、外国人材などの多様な人材の就労支援等
- ・ 県内企業の魅力アップや認知度向上等
- ・ その他の取組

3 実施主体等

各施策については、以下の実施主体ごとに取り組を整理する。

- (1) 県と労働局が共同実施する取組
- (2) 県が実施する取組
- (3) 労働局が実施する取組

第2章 令和5年度 事業計画策定方針と重点的な取組及び成果目標

【事業計画策定方針】

県と労働局との雇用対策協定の趣旨を踏まえ、新型コロナウイルス感染症による雇用への影響に対応するため、従業員の雇用の維持・継続や離職者の再就職支援、オンライン化に対応した採用・就職活動への支援に重点的に取り組むとともに、現下の人手不足の緩和と地域産業を支える人材の中長期的な確保・育成を図るため、「かごしま故郷人財確保・育成プロジェクト」を踏まえ、U I ターン就職や新規学卒者の県内就職促進を図るとともに、女性、高年齢者、障害者、外国人材などの多様な人材がいきいきと活躍できる就労環境の整備、「働き方改革」の推進を含めた県内企業の魅力アップや認知度向上などに重点的に取り組む。

県及び労働局は、施策を推進するため、その具体的な取組、実施方法及び数値目標を事業計画として毎年度定めるものとする。

1 令和5年度の重点的な取組

- (1) 新型コロナウイルス感染症による影響への対応として、在籍型出向等の活用を通じた従業員の雇用の維持・継続に向けた支援、業種転換などを含む離職者の再就職に向けた支援、オンライン化に対応した採用・就職活動への支援を実施
- (2) 中長期的な観点から、オール鹿児島で、ふるさと鹿児島の人財確保・育成を図るため、「かごしま故郷人財確保・育成プロジェクト」を推進
- (3) 新規学卒者の県内定着を促進するため、W e bによる対応を含め、高校生や大学生を対象とした就職面接会や合同企業説明会のほか、高校等と県内企業の情報交換、高校生や保護者等を対象とする県内企業説明会や進学・就職応援フェアなどを開催するとともに、新規高卒者の採用枠の確保等を要請する「県内就職ローラー作戦」を実施
- (4) U I ターン就職を促進するため、W e bを活用した合同企業説明会・U I ターンフェアのほか、移住・交流相談窓口として東京に設置している「かごしま『よかところ』暮らし支援センター」におけるタブレットを活用した就職に関するW e b面談や出張相談を実施するとともに、U I ターン希望者の本県内での就職活動に要する経費を支援
- (5) 女性が自らの希望に応じて最大限に能力を発揮し、働くことができる雇

用環境の実現に向け、「かごしま子育て応援企業」、「えるぼし・プラチナえるぼし」、「トライくるみん・くるみん・プラチナくるみん・くるみんプラス」など、子育て支援や女性活躍に係る登録・認定の推進を図るほか、女性の再就職支援や働く女性のキャリアアップのためのセミナー等を実施

- (6) 働く意欲のある高年齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現に向け、努力義務化された70歳までの就業確保について周知・啓発を図るほか、高年齢者の就労促進に向けた取組を実施
- (7) 障害者が生きがいを持って社会参加できる社会を実現し、併せて、障害者の職業生活における自立を促進するため、障害者就職面接会の開催のほか、求人開拓や企業への啓発活動等を通じて、障害者法定雇用率の達成、障害者の雇用環境の整備と雇用機会の確保に向けた取組を実施
- (8) 外国人材を地域経済を支える貴重な人材として、また、地域社会の重要な構成員として温かく迎え入れ、定着を促進するため、外国人材の就労に係る制度や雇用ルールなどの周知・啓発、在留外国人からの相談に対応する窓口の運営など、外国人材の安定的な受入れ体制の整備を推進
- (9) 不安定な就労状態、長期無業状態にある就職氷河期世代の正規雇用化や就職、社会参加に向け、労働局、県、関係機関で構成される『就職氷河期世代活躍支援「かごしまプラットフォーム」』で意見交換を行うとともに、労働局、県などの関係機関が個々の状況に応じたきめ細かな支援を推進
- (10) 県内の高校生、大学生等の、県内企業の魅力や県内で働き暮らすことのメリットに対する理解促進のため、鹿児島島の暮らしやすさ、働きやすさをまとめたリーフレットの配布、ユースエール認定企業の取組紹介などに加え、県の就職情報提供サイトへの県内企業紹介動画の配信、県内大学生に対する鹿児島で働き暮らすことの魅力の説明、県内企業の採用力を向上させる取組などを実施
- (11) 多様な働き方の推進に向け、県内企業の働き方改革の推進を目的とするセミナーの開催、働き方改革に取り組む企業の認定を実施
- (12) 地域経済の振興を支える人材の確保・育成に向け、ハロートレーニング（公的職業訓練）の案内、受講あっせんなどの取組を実施

2 令和5年度の取組に係る成果目標

- (1) 新規高卒就職者の県内就職率＝現状以上 (R4.3 卒業者 : 60.9%)
- (2) 県内企業へのU I ターン就職者数＝現状以上 (R4 : 20 人)
- (3) えるぼし, くるみん認定企業数＝新規認定3社以上
- (4) 希望者全員が66歳以上働ける企業の割合＝現状以上 (R4.6.1 : 17.7%)
- (5) 民間企業の障害者法定雇用率達成割合＝現状以上 (R4.6.1 : 59.8%)
- (6) かごしま「働き方改革」推進企業認定数＝新規認定7社以上
- (7) 県立高等技術専門校修了者の就職率
施設内訓練＝現状以上 (R3 : 95.0%)
委託訓練 =現状以上 (R3 : 79.0%)

第3章 令和5年度 事業計画の主な取組について

1 新型コロナウイルス感染症の雇用に対する影響への対応等

【施策の方向性】

県内の雇用情勢は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響を受けている。

このような中で、新型コロナウイルス感染症による影響に対応するため、従業員の雇用の維持・継続に向けた支援、業種転換などを含む離職者の再就職支援、オンライン化に対応した採用・就職活動への支援を実施する必要がある。

また、医療業においては、慢性的な人手不足が続いており、新型コロナウイルス感染症に対応する医療人材の確保について支援を行うことも必要である。

<具体的な取組>

(1) 県と労働局が共同実施する主な取組

ア 雇用調整助成金の周知

イ 産業雇用安定助成金を活用した在籍型出向の周知

ウ 厚生労働省が新たに開設したWebサイト「医療のお仕事 Key-Net」への人材募集情報の掲載を医療事業者に依頼し、新型コロナウイルス感染症に対応する医療人材等の確保を支援

(2) 県が実施する主な取組

ア 中小企業者の経営の合理化及び安定強化に必要な資金に係る保証料を補助

(3) 労働局が実施する主な取組

ア 特別労働相談窓口を設置し、新型コロナウイルス感染症の影響による労働（解雇、雇止め、休業等）に関する相談に対応

イ 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、在籍型出向等の活用によって、雇用維持に取り組む事業主を支援

ウ 新しい働き方に対応した良質な雇成型テレワークの導入・定着促進のため、人材確保等支援助成金（テレワークコース）の活用周知、テレワーク相談センターや働き方改革推進支援センターとの連携により、

- 中小企業への支援を実施
- エ ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備・生産性向上の推進の一環として、最低賃金制度の適切な運用、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のための説明会、個別指導を実施
 - オ 総合的なハラスメント対策の推進として、職場におけるハラスメント撲滅対策を集中実施
 - カ ハローワークにおいて積極的に求人を開拓し雇用機会の確保に努めるとともに、求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和など、求人充足に向けたきめ細かな助言等を実施
 - キ ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による再就職支援計画の作成やキャリアコンサルティング等の個別支援を行い、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職支援を推進
 - ク 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による特別休暇制度導入等への取組支援
新型コロナウイルス感染症の感染状況を踏まえた母性健康管理措置についての改正指針に沿った適切な措置の周知、助成金を活用した妊娠中の女性労働者の休暇取得ができる職場環境整備の推進
 - ケ 各種助成金の迅速な支給

2 故郷かごしまの人財確保・育成（総括）

【施策の方向性】

本県は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少に加え、就職時の、若年層の県外流出も深刻であり、各種産業を担う人手不足が懸念されている。

このような課題を踏まえ、中長期的な観点から、ふるさと鹿児島の人材確保・育成を図るため、鹿児島で働き暮らすことのメリットの啓発や県内産業の魅力向上、U I ターン促進、外国人材を含む人材確保のための新たな仕組みづくりなど、「かごしま故郷人財確保・育成プロジェクト」の推進に取り組む。

＜プロジェクトにおいて県と労働局が取り組む対策の柱と主な施策＞

(1) 若年者等の県内定着の促進

- ア 都会には無い鹿児島で働き暮らすことの魅力やメリットの発信
- イ 地元で働き暮らすこと、地元へ貢献することの意義についての啓発

- ウ 若年層や保護者に“届く”県内企業・産業の魅力発信
- エ 国や大学等との連携強化

(2) UIターンの促進

- ア 大都市圏における県内法人等の情報提供の推進
- イ 大都市圏からのUIターンの促進

(3) 県内企業の魅力や競争力のアップ

- ア 選ばれる県内企業，産業となるための競争力，生産性の向上
- イ 県内産業の賃金，福利厚生面の改善促進
- ウ 県内産業の成長を支える人材の確保・育成

(4) 外国人材を含めた多様な人材の活躍支援

- ア 外国人材の安定的な受入れ，受入れ環境整備等の推進
- イ 農業分野における労働力を補完し合う仕組みの検討
- ウ 女性，高年齢者，障害者等のなお一層の就労・定着促進

(5) 地域産業・県民生活を支える人材の確保・育成

- ア 県内産業の新規就業者の確保等
- イ 各地域振興局・支庁（地域協議会）における地域に根ざした取組の推進

3 若年者等の県内就職促進

【施策の方向性】

県内経済の持続的発展と地域の活性化を図るためには，人材の確保・育成等が不可欠であり，大都市圏等からのUIターンの増加を図るとともに，県内の高校，大学等の新規学卒者等の県内就職を促進する必要がある。

また，就職後の離職率（3年以内の離職率）などの課題に対し，県内企業に就職した若年者等に長く定着してもらう取組も急務である。

平成28年10月17日開催の「鹿児島県よりよい雇用・労働環境実現に向けた政労使会議」において，「『若年者の県内就職・職場定着促進』に向けた共同宣言」として取りまとめられた「就職活動前の準備段階，就職活動段階，就職後というそれぞれの段階で切れ目のない支援を行う」との方針に基づき，県，労働局をはじめ関係機関が連携し，鹿児島で若者が働き，成長し，鹿児島を発展させる好循環を実現するための各般の施策を推進する。

<具体的な取組>

(1) 県と労働局が共同実施する主な取組

- ア 「若者の活躍促進」に向けた知事と労働局長との連名による経済団体等への要請キャンペーンの実施（新規学卒者の採用枠の確保，求人票の早期提出，県内企業の魅力発信に向けた取組の強化等を要請）
- イ 県内の大学・短大・高校を県と労働局（地元ハローワークを含む。）が連携し，学生・生徒の県内就職促進を要請
- ウ 合同企業説明会等の共催
- エ 若年層の県内定着を促進するため，県内の企業，大学・短大，専修学校等が一堂に会し，生徒・学生，保護者等に対する企業等の情報提供を行う進学・就職応援フェア（「みらいワーク“かごしま”」）を開催
- オ 給与の比較だけでは見えない，本県の暮らしやすさや働きやすさをまとめたリーフレット等を作成し，学生，生徒，UIターン希望者等へ配布
- カ 厚生労働省の「若年者地域連携事業」を活用し，キャッチワークかごしま（県設置「若者就職サポートセンター」）において，若年者に対する就職情報の提供や適職判定等の就職支援を実施
- キ 県内企業採用力・定着力向上セミナー等の開催
- ク 就職希望の高校3年生及び保護者を対象に，県内企業が自社の魅力や強みをPRするWebを活用した合同企業説明会を開催

(4) 県が実施する主な取組

- ア 本県へのUIターン就職の促進を図るため，本県内で行われるインターンシップや採用面接に県外在住の学生や卒業後3年以内の求職者が参加する際に，交通費等を支給する県内企業を支援
- イ 県内企業からインターンシップに意欲のある企業を募集し，モデル事業を実施。専門家のサポートにより若者を引きつけ，就職に結びつけるインターンシッププログラムの作成・改善を図る。
- ウ 高校生の県内企業見学会
- エ 大学等と連携した県内企業へのインターンシップの推進
- オ 鹿児島県就職情報提供サイト「かごJob」による動画掲載を含めた県内企業情報等の提供
- カ イノベーションの創出と競争力のある産業の振興
- キ 本県の基幹産業の重点的な振興
- ク 小・中・高校生に対するキャリア教育の推進
- ケ ふるさと人材相談室によるUIターン希望者への職業紹介

- コ 工業系・情報系高校等における企業等説明会の開催
- サ 地元大学生を県内企業の魅力を発信するサポーターに委嘱し、企業のPRを行う。
- シ 本県出身の県外大学生等を対象にSNSを活用した就職関連情報の発信を行い、県内への就職を促進

(5) 労働局が実施する主な取組

ア ハローワークにおける各種支援

- (ア) 「鹿児島新卒応援ハローワーク」、「霧島わかものハローワーク」等における担当者制など、きめ細かな相談や個別求人開拓等の就職支援を実施
- (イ) 就職支援ナビゲーターによる大学等への出張相談、セミナー等の実施
- (ウ) 就職後の仕事の悩み等の相談への対応や定着支援の実施

イ ユースエール認定企業の普及・拡大と情報発信の強化

ユースエール認定企業について、若者雇用促進総合サイト、認定企業紹介冊子を活用した職場情報の提供、各種イベントやハローワークでのPRを実施

ウ 地域若者サポートステーションとの連携
支援対象者の相互誘導の強化

(4) 関連指標

ユースエール認定企業数、県内就職のための「合同企業説明会&UIターンフェア」等の参加者及び参加企業数

4 UIターンの促進

【施策の方向性】

本県は少子高齢化による生産年齢人口の減少に加え、県内高校、大学の新規学卒者の約半数が県外に就職する状況が続いており、各種産業を担う人手不足が引き続き懸念されている。

県内経済の持続的発展と地域の活性化を図るためには、人材の確保・育成等が不可欠であることから、大都市圏等からのUIターンを促進する施策を展開する。

<具体的な取組>

(1) 県と労働局が共同実施する主な取組

- ア 若年層の県内定着を促進するため、県内の企業、大学・短大、専修学校等が一堂に会し、生徒・学生、保護者等に対する企業等の情報提供を行う進学・就職応援フェア（「みらいワーク“かごしま”」）を開催【再掲】
- イ 給与の比較だけでは見えない、本県の暮らしやすさや働きやすさをまとめたリーフレット等を作成し、学生、生徒、U I ターン希望者等へ配布【再掲】
- ウ 民間転職フェアへの出展

(2) 県が実施する主な取組

- ア ふるさと人材相談室によるU I ターン希望者への職業紹介【再掲】
- イ プロフェッショナル人材戦略拠点を設置し、県内企業に対して“攻めの経営”への転換と、そのために必要な経験や実績を有する「プロフェッショナル人材」の確保等を推進
- ウ 県外大学等が主催するイベントへの参加や、本県出身学生の多い大都市圏大学等との就職支援に関する連携
- エ 鹿児島県就職情報提供サイト「かごJob」による動画掲載を含めた県内企業情報等の提供【再掲】
- オ 都市部の若者等が地域での暮らしを体感する「ふるさとワーキングホリデー」を推進し、本県への人材の流れを創出
- カ 「わくわく地方生活実現政策パッケージ」を活用した東京圏からのU I ターン就職等の支援
- キ 本県へのU I ターン就職の促進を図るため、本県内で行われるインターンシップや採用面接に県外在住の学生や卒業後3年以内の求職者が参加する際に、交通費等を支給する県内企業等を支援【再掲】
- ク 本県出身の県外大学生等を対象に、SNSを活用した就職関連情報の発信を行い、県内への就職を促進【再掲】

(3) 労働局が実施する主な取組

- ア 求職者ニーズに基づく個別求人開拓の実施
県内各自治体の移住施策及び生活関連情報の収集・広報並びに都市部の労働局からフィードバックされた求職者ニーズに基づく個別求人開拓を実施
- イ 地方就職希望者と地方求人のマッチング

新卒応援ハローワークにおける、全国ネットワークを活用した地方就職希望者と地方求人とのマッチングを実施

ウ 県内就職イベント情報の周知活動

各ハローワークが開催する就職イベント情報を厚生労働省サイトに掲載し、UIターン希望者への情報提供を実施

エ 県内離島求人の周知活動

国土交通省及び公益財団法人日本離島センター主催の「アイランダー2023」（離島を中心とした地方への移住等に興味を持った方を対象としたイベント）へ県内離島求人情報を提供

(4) 関連指標

県内就職のための「合同企業説明会 & UI ターンフェア」等の参加者及び参加企業数

5 女性、高年齢者、障害者、外国人材などの多様な人材の就労促進等

① 女性の就労推進等

【施策の方向性】

女性が自らの希望に応じて最大限に能力を発揮し、働くことができる雇用環境の整備を推進するとともに、出産、子育て等で離職した女性の再就職支援に取り組む。

また、職場における男女の均等な機会と待遇の確保やハラスメント防止のため、関係法令等の周知・啓発を図る。

<具体的な取組>

(1) 県と労働局が共同実施する主な取組

ア 鹿児島県女性活躍推進会議における事業の推進及び女性活躍推進法に沿った取組等

(7) 女性活躍推進宣言企業等の登録及び女性活躍推進法に基づく行動計画策定等の周知

(4) 「鹿児島県女性活躍推進優良企業知事表彰」及び「えるぼし・プラチナえるぼし認定」の連携した周知強化

(ウ) ハローワークの求人票に登録企業であることを記載

イ 仕事と家庭の両立しやすい職場環境づくりの推進

「かごしま子育て応援企業登録制度」及び「トライくるみん・くるみん・

- プラチナくるみん・くるみんプラス」認定制度の周知強化
- ウ ハラスメント防止対策の促進
 - パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児・介護等に関するハラスメント防止措置義務、妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取り扱いの禁止（非正規雇用、外国人含む）等の周知・啓発
 - エ 男性の育児休業取得等の促進をはじめとする仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業への支援
 - 労働局の両立支援等助成金について、県のネットワークの活用により、県内民間企業に利用を勧めるなど、両立支援制度の一層の普及を促進
 - オ 子育て女性等の就職支援協議会における連携を通じたマザーズハローワーク事業等の効果的な実施

(2) 県が実施する主な取組

- ア 出産・子育て等で離職している女性等の再就職を支援するセミナーの開催
- イ 仕事と家庭の両立を支援するファミリー・サポート・センターの設置促進
- ウ ジェンダーギャップを解消するため、プロジェクトチームや民間との協働による若者会議の開催等を通じて、企業をはじめ県民の取組に向けた気運の醸成
- エ 企業トップ等を対象としたフォーラムの開催やジェンダー平等に積極的に取り組む企業の表彰等により、男女がともに働きやすい環境づくりを推進
- オ 様々な分野における女性の参画を促進するため、各種セミナーを開催
- カ 様々な困難を抱える女性の生活や就労を支援するため、各地域で相談対応を行う民生委員・児童委員等を対象に、当該女性の状況や背景への理解を深め支援スキルを向上する研修を行うほか、専門の相談員による相談を実施
- キ 「鹿児島県女性活躍推進宣言企業登録制度」の普及・推進
- ク 多様な保育サービスの提供（延長保育、病児保育事業などを実施する市町村への補助）
- ケ 放課後児童対策の促進

(3) 労働局が実施する主な取組

- ア 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定等の促進

努力義務企業に対する周知及び計画策定に向けた支援，男女の賃金の差異に係る情報公表義務企業への周知

イ えるぼし・プラチナえるぼし認定及びトライくるみん・くるみん・プラチナくるみん・くるみんプラス認定の取得促進

認定を目指して取り組む企業への支援

ウ 仕事と育児・介護の両立支援対策の推進

育児・介護休業法に基づく両立支援制度等の周知徹底，助成金の活用等により男性の育児休業取得を促進

エ 不妊治療と仕事の両立支援

不妊治療と仕事の両立を支援するための各種制度や取組等に関する周知・啓発を実施

オ ハローワークの「マザーズコーナー」における就職支援

担当者制や就職実現プラン作成等による計画的な就職支援，個別求人開拓やセミナー等を実施

カ 「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」の実施

児童扶養手当受給者が現況届を提出する8月に合わせて，県内各市町村の庁舎等にハローワークの臨時相談窓口を設置し，ひとり親の就労支援を実施

(4) 関連指標

一般事業主行動計画策定届出数

(女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法)

② 高齢者の就労促進等

【施策の方向性】

少子高齢化に伴う労働力人口の減少を踏まえ，働く意欲のある高齢者が，能力や経験を生かし，年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現を目指し，高齢者や企業等の意識啓発に取り組むとともに，多様な就労機会の提供を促進する。

<具体的な取組>

(1) 県と労働局が共同実施する主な取組

ア 生涯現役社会の実現に向けた関係団体への呼びかけ

経済団体等に対して，65歳までの雇用確保（義務）及び70歳までの就

業確保措置（努力義務）導入の周知・啓発等を連携して実施

イ シルバー人材センターの活用促進

県が指定する業種・職種において、派遣・職業紹介に限り週 40 時間まで就業可能になり、多様な働き方に対応できることを周知

(2) 県が実施する主な取組

県内すべてのシルバー人材センターを会員とする公益社団法人鹿児島県シルバー人材センター連合会に補助を行うことにより、県内全域におけるシルバー人材センター事業の発展・拡充を支援

(3) 労働局が実施する主な取組

ア 高年齢者雇用確保措置未実施企業に対する指導
未実施企業への訪問指導等を実施

イ 65 歳以上定年等導入の普及

65 歳超雇用推進助成金を事業主等に周知

ウ 生涯現役支援窓口（ハローワーク鹿児島・川内・鹿屋・国分・出水・名瀬に設置）における就職支援

(ア) 就労支援計画の策定等を通じた高年齢者の再就職を支援

(イ) 高年齢者向け求人情報誌を作成し支援窓口でのマッチングに活用

(ウ) 65 歳以上の高年齢者が就業可能な求人開拓の実施

エ 高齢者活躍人材確保育成事業の実施

シルバー人材センターで働く能力を身に付けさせるための技能講習の実施

オ 事業主支援のための各種助成金の周知

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）を事業主等に周知

(4) 関連指標

ア 高年齢者雇用確保措置の実施状況

イ 70 歳以上まで働ける企業数

ウ 高年齢者の就職件数

エ 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の活用実績

③ 障害者の就労支援等

【施策の方向性】

障害者雇用に関しては、令和5年4月から新たな雇用率が設定され、令和6年4月の法定雇用率引上げ及び令和7年4月の除外率引下げが予定されていることから、障害者雇用に関する制度の周知を含め、障害者が生きがいを持って社会参加できるよう関係機関・団体と連携し、求人開拓や企業等への啓発活動等を通じて、障害者の雇用環境の整備と雇用機会の確保に取り組む。

<具体的な取組>

(1) 県と労働局が共同実施する主な取組

ア 企業等に対する障害者雇用率制度等の周知・啓発

法定雇用率達成に向けた障害者の雇用促進及び雇用の安定に関する要請の実施

イ 障害者雇用支援運動の実施

(7) 障害者雇用支援月間における障害者雇用支援・激励大会の開催等による障害者の職業的自立の推進，県民及び事業主に対する障害者雇用への関心と理解の促進

(4) 就職面接会の開催（ハローワーク鹿児島，鹿屋）

ウ 特別支援学校を対象とした就労支援セミナー，企業見学会及び職場実習のための面接会の開催

特別支援学校（中等部・高等部）の生徒，保護者の一般就労等に対する理解促進及び職場実習の実施

エ 障害者就業・生活支援センターによる就労支援の実施

就業及び生活上の支援を総合的に実施

オ 国立県営鹿児島障害者職業能力開発校における職業訓練・就労支援の実施

カ 雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務に関する周知・啓発の実施

(3) 県が実施する主な取組

ア 障害者の雇用経験のない事業所に対して，短期の雇用体験を実施

企業による障害者雇用体験事業の実施

イ 障害者就業開拓推進員による障害者の求職ニーズに応じた求人開拓を

実施

企業訪問による求人開拓及び障害者への情報提供

ウ 農福連携の推進による雇用・就労機会の確保

(3) 労働局が実施する主な取組

ア 法定雇用率達成指導及び雇用の安定に関する助言・指導

法定雇用率未達成企業、公的機関等への訪問等による助言・指導

イ 就職から職場定着までの支援を行う「チーム支援」等の実施

ハローワークが中心となり関係機関と連携して行う障害者及び企業に対する就労支援

ウ 精神障害者等の就職及び職場定着支援の実施

(ア) 精神障害者雇用トータルサポーター等によるカウンセリング支援及び事業主への雇用理解の促進、募集・採用、職場定着等支援

(イ) 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座による障害理解の促進

(ウ) 就労パスポートを活用した就職や職場定着の促進及び普及促進

エ 事業主支援のための各種助成金等の周知

(ア) 雇入れ関係の助成金、雇用環境整備等関係の助成金の周知、活用による雇用促進、定着支援

(イ) 障害者雇用に関する優良な中小事業主認定制度（もにす認定）の普及促進

オ 事業主等への雇用理解の促進

(ア) 法定雇用率未達成企業等事業主に対する障害者雇用先進事業所等の雇用事例の紹介等を内容とする雇用促進セミナーの開催

(イ) 就労移行支援事業所と企業の面談会、就労移行支援事業所の見学会の実施

(ウ) 公務部門の障害者活躍推進計画に基づく障害特性等に応じた能力を發揮できる環境づくりを支援

カ 雇用分野における農福連携の推進

(ア) 農業分野で働くイメージづくり及び就職から職場定着支援の実施

(イ) 求人開拓や障害者雇用ノウハウ提供等によるマッチング支援

キ ハローワーク鹿児島「長期療養者就職支援窓口」を中心として、医療機関と連携しながら就職支援を実施

(ア) 担当者制や医療機関における出張相談を実施

(イ) 仕事と治療を両立しやすい求人の確保

(4) 関連指標

- ア 法定雇用率達成企業数
- イ 障害者の就職件数
- ウ 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース，発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の活用実績

④ 外国人材の受入れ及び雇用環境の整備推進

【施策の方向性】

生産年齢人口の減少，新型コロナウイルス感染症にかかる水際対策の緩和により今後更に増加が見込まれる外国人材の労働環境の整備を図るため，労働局，県等関係機関による情報収集・共有を行うとともに，外国人材の安定的な受入体制の整備や，外国人材が安心して働き，暮らせる環境整備に向けた取組を推進する。

<具体的な取組>

(1) 県と労働局が共同実施する主な取組

ア 外国人労働者の受入状況等の情報共有

県内における外国人材の受入状況等について，定期的に情報を共有

イ 外国人雇用管理セミナーの共同開催

県内外国人労働者雇用状況と併せ，行政側の施策・支援，さらに，具体的な受入方法やコミュニケーション対策の事例の紹介により，県内における外国人労働者の良好な雇用管理を推進し，外国人労働者が安心して働き，暮らすことができる環境を形成

ウ 外国人技能実習に係る環境整備

九州ブロック外国人技能実習生地域協議会への参加等を通じて，情報の収集を行うとともに，関係機関と連携し，技能実習に係る環境整備を促進

(4) 県が実施する主な取組

ア 「かごしま外国人材受入活躍推進戦略」に基づき，外国人材の安定的な受入体制整備や，安心して働き，暮らせる環境整備等を推進するため，業界団体や監理団体等で構成する推進会議を開催

イ 本県に多くの人材を送り出しているベトナムとの間で，鹿児島・ハノイ線の就航を見据えた人的・経済的交流を促進するため，関係機関と連携し，包括的に関係強化を図るとともに，県内に住むベトナム人技能実習生等が安心して働き暮らせる環境の整備を図る

- ウ フィリピンやインドネシア等との関係構築を図るため、送り出し機関と県内監理団体等とのビジネスマッチングや、本県の魅力のPR等を実施
- エ 県内企業等における外国人材の適切な受入れ・雇用管理を推進と、地域における定着を図るため、企業向け相談窓口の設置や、セミナーを開催
- オ 外国人材の安定的な受入れや定着に向け、県内の受入企業等が取り組む社内環境整備や地域交流等の経費を支援
- カ 外国人介護人材に対し、介護福祉士の資格取得支援や、コミュニケーション促進・生活支援の取組を実施
- キ 在留外国人が生活に係る適切な情報や相談場所に到達できるよう情報提供を行うとともに、多言語で相談に対応する窓口を運営
- ク 海外展開やインバウンドの受入れを図る県内企業を支援するため、企業と留学生のマッチング等を開催
- ケ 県職業能力開発協会との連携により、技能実習生等向け技能検定を適正に実施

(3) 労働局が実施する主な取組

ア 事業所訪問指導の実施

県内の外国人労働者の構成で大部分を占める技能実習生及び特定技能で就労する外国人労働者を雇用する事業所に加え、初めて外国人労働者を雇用する事業所などを対象に、外国人雇用に係る届出制度、雇用管理改善の周知・啓発を実施

イ 外国人雇用管理アドバイザーの設置

外国人雇用管理アドバイザーを設置し、外国人労働者の雇用管理に関する事業主からの相談等に対応

ウ 就職支援コーディネーター及び職業相談員の配置

- (ア) 就職支援コーディネーターによる外国人労働者を雇用する事業所への適正な雇用管理の改善のための指導・援助等を実施
- (イ) 職業相談員による外国人求職者の職業相談を実施

エ 都道府県労働局における外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律に基づく業務

監理団体からの通報への対応、技能実習生からの申告の受理、実習実施者・監理団体への立入検査の実施

オ 失踪した技能実習生の実習実施者等に対する立入調査の実施

出入国管理機関等と連携し、失踪した技能実習生の実習実施者等に対する立入調査を実施

- カ 外国人労働相談コーナーの設置
外国人労働者が母国語で労働条件の相談ができる窓口を設置
- キ 外国人労働者の労働災害発生状況の的確な把握
労働災害に被災した外国人労働者の国籍，在留資格などを的確に把握し，外国人労働者の労働災害防止の対策を検討
- ク 事業主支援のための各種助成金の周知
苦情・相談体制の整備，一時帰国のための休暇制度，社内マニュアル・標識類等の多言語化のいずれかを新たに導入した場合に，費用の一部を助成する人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）を事業主等に周知

(4) 関連指標

「外国人雇用状況」の届出状況

⑤ 就職氷河期世代の就労支援等

【施策の方向性】

就職氷河期世代の中には，長期にわたる不安定就労や無業状態，就労や社会参加に向けた支援を行う上で，配慮すべき様々な事情を抱えている方がいる。それぞれの方々の課題は多種多様のため，関係支援団体等の協力の下，画一的でなく，地域の創意工夫を活かしながら，一人ひとりの事情や地域の実情に即した支援メニューを構築する。

<具体的な取組>

(1) 県と労働局が共同実施する主な取組

- ア 支援の実効性を高めるために，官民協働スキームとして設置した『就職氷河期世代活躍支援「かごしまプラットフォーム」』を（令和2年7月22日設置）運営
 - (ア) 事業実施計画の策定
 - (イ) 各種支援策の周知によって，就職氷河期世代の積極的な採用・処遇改善や社会参加に向けた機運を醸成
- イ 合同企業説明会等の共催【再掲】
- ウ 厚生労働省の「若年者地域連携事業」を活用し，キャッチワークかごしま（県設置「若者就職サポートセンター」）において，若年者に対する就職情報の提供や適職判定等の就職支援を実施【再掲】

- エ ハローワーク及びふるさと人材相談室において、就職氷河期世代に限定した求人及び就職氷河期世代の応募を歓迎する求人の情報を相互共有し、連携した就職支援を実施
- オ 専門的知識や経験を有する民間事業者への委託により、企業説明会やセミナーなど、地域の実情に応じた就職氷河期世代への雇用支援を実施

(2) 県が実施する主な取組

- ア ふるさと人材相談室によるUIターン希望者への職業紹介【再掲】
- イ 鹿児島県就職情報提供サイト「かごJob」による動画掲載を含む県内企業情報等の提供【再掲】
- ウ 様々な困難を抱える女性の生活や就労を支援するため、各地域で相談対応を行う民生委員・児童委員等を対象に、当該女性の状況や背景への理解を深め支援スキルを向上する研修を行うほか、専門の相談員による相談を実施【再掲】
- エ 地域若者サポートステーションの受託機関に、相談から就労までの支援を一貫して行う専任職員を配置し、就職氷河期世代の長期無業者に対する個別支援を実施
- オ 就職氷河期世代の就労促進及び就労定着に向けた支援を実施する市町村に対し、国から交付される交付金を県を通じて補助金として交付

(3) 労働局が実施する主な取組

- ア ハローワークにおける専門窓口の設置
不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応するため、ハローワーク鹿児島ワークプラザ天文館及びハローワーク国分に就職氷河期世代支援窓口(35歳からのステップアップ窓口)を設置
- イ 専門担当者のチーム制による支援
 - (ア) 就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援
 - (イ) 就職氷河期世代に限定した求人及び就職氷河期世代の応募を歓迎する求人の確保
- ウ 就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース事業の周知・広報
- エ 事業主支援のための各種助成金の周知
特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)の事業主等への周知
- オ 就職支援コーディネーターによる支援
求人者、求職者など関係者・当事者のニーズを踏まえた的確な職場実

習・体験の機会をコーディネートし、安定的かつ正規雇用化に向けた就労支援を強化

カ 地域若者サポートステーションとの取組強化

(5) 関連指標

ア 正規雇用就職・正社員転換の件数

イ 求人や職場体験等先の確保数，職場体験等の実施件数

ウ 特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)の活用実績

6 県内企業の魅力アップや認知度向上等

【施策の方向性】

若年者等の就職に際して、県内企業が選ばれるためには、個々の企業の成長促進及び競争力の向上を図るとともに、生徒・学生、保護者等に対し、県内企業の情報や魅力の提供に努める必要がある。

また、「長時間労働の是正」、「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」などを柱とした「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下「働き方改革関連法」という。）の施行により、取組をさらに加速させることが求められている。

本県は全国と比較して労働時間が長く、年次有給休暇の取得率も低い状況にあるが、県内経済の持続的発展のためには、雇用環境を改善し、企業の魅力を高め、優秀な人材の確保・定着を図ることが求められており、県内企業等の実情を踏まえつつ「働き方改革」を推進していくことが必要となっている。

このような状況を踏まえ、県内企業の魅力アップや「働き方改革」の推進を図るため、関係団体と連携しながら、良好な雇用環境の整備とワーク・ライフ・バランスの実現、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等に取り組む。

<具体的な取組>

(1) 県と労働局が共同実施する主な取組

ア 若年層の県内定着を促進するため、県内の企業、大学・短大、専修学校等が一堂に会し、生徒・学生、保護者等に対する企業等の情報提供を行う進学・就職応援フェア（「みらいワーク“かごしま”」）を開催【再掲】

イ 就職希望の高校3年生及び保護者を対象に、県内企業が自社の魅力や強みをPRするWebを活用した合同企業説明会を開催【再掲】

- ウ 働き方改革関連法においては、改正内容によって大企業と中小企業で
施行時期が異なるものもあることから、中小企業が多い県内の特性を踏
まえ、改正内容など制度の広報・周知を徹底・強化
県の広報番組における「働き方改革」の周知
- エ 「働き方改革」推進に向けた機運の醸成
 - (ア) 鹿児島働き方改革推進協議会の開催
 - (イ) 働き方改革関連法への対応に向けた企業への支援
 - (ウ) ホームページや広報誌での情報発信
 - (エ) 事業主向けの助成金等各種支援メニューの周知
- オ 賃上げをはじめとする従業員の処遇改善に向けた意識醸成を図る経営
者向けのセミナー等を開催
- カ 医療従事者の確保・定着に向けた勤務環境改善のための取組
鹿児島県医療勤務環境改善支援センターへの医療労務管理アドバイザ
ーの配置等により、勤務環境改善のための支援を連携して実施

(2) 県が実施する主な取組

- ア 鹿児島県就職情報提供サイト「かごJob」による動画掲載を含む県内
企業情報等の提供【再掲】
- イ イノベーションの創出と競争力のある産業の振興【再掲】
- ウ 成長意欲の高い県内企業に対して、株式上場を円滑に進めるための研
究会や成長戦略を策定するゼミを実施し、企業の成長促進を図る。
- エ 県内企業からインターンシップに意欲のある企業を募集し、モデル事
業を実施。専門家のサポートにより若者を引きつけ、就職に結びつけるイ
ンターンシッププログラムの作成・改善を図る。【再掲】
- オ 本県の基幹産業の重点的な振興【再掲】
- カ 働き方改革に取り組む企業を「かごしま『働き方改革』推進企業」とし
て認定するとともに、労働環境改善に向けたセミナーを開催し、県内企業
の多様な働き方に関する積極的な取組を促進
- キ 時間外労働の縮減をはじめ、職場におけるワーク・ライフ・バランスの
確保を進めるため、県内企業等における「イクボス」の普及を促進
- ク 子育てや介護等と仕事の両立を図る有用な手段であるテレワーク（情
報通信技術（ICT）を活用した場所や時間にとらわれない働き方）の普
及・啓発
- ケ 労使関係の近代化と安定促進を図るため、労働条件に関する諸制度等
を総合的に調査（労働条件実態調査）し提供
- コ 労働関係法令の周知・啓発、労使の相互理解等の促進

- 広報誌による普及啓発、「労働セミナー」の開催、労働問題一般に関する相談等の実施
- サ 「週休2日」工事の実施
労働環境改善（週休2日制の導入）の取組による建設現場の将来の担い手確保を推進
- シ 工業系・情報系高校等における企業等説明会の開催【再掲】

(3) 労働局が実施する主な取組

- ア ユースエール認定企業の普及・拡大と情報発信の強化
ユースエール認定企業について、若者雇用促進総合サイト、認定企業紹介冊子を活用した職場情報の提供、各種イベントやハローワークでのPRを実施【再掲】
- イ 働き方改革関連法の円滑な施行に向けた周知
「時間外労働の上限規制」などを規定した改正労働基準法等や「非正規雇用の処遇改善」に向けたパートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法に係る説明会の実施
- ウ 長時間労働の是正や柔軟で多様な働き方がしやすい環境の整備
- (ア) 働き方・休み方改善コンサルタントの活用による労働時間等の設定改善
- (イ) 労働時間の縮減等に積極的な中小企業等への助成金による支援
- (ロ) 無期転換ルール周知徹底、導入指導、相談支援など、円滑な運用及び無期転換を契機とした多様な正社員制度の普及
- (ハ) 子育て、介護等と仕事の両立や多様な人材の能力発揮に資する雇用型・自営型テレワーク及び副業・兼業について、ガイドラインの周知徹底等により、柔軟な働き方がしやすい環境整備の普及を促進
- エ 生産性向上、賃金引上げのための支援
- (ア) 生産性向上に資する各種助成金による事業主支援
- (イ) 働き方・休み方改善ポータルサイトによる好事例情報の発信
- オ 「鹿児島働き方改革推進支援センター」を通じた中小企業への支援
「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」、「長時間労働の是正や柔軟で多様な働き方がしやすい環境整備」、「生産性向上、賃金引上げのための取組」に対する個別相談やセミナーへの専門家派遣、助成金制度の活用等の支援を実施

(4) 関連指標

- ア 事業所規模5人以上の一般労働者1人当たりの平均年間総実労働時間

イ 完全週休2日制度適用労働者割合

7 その他の取組

① 地域産業の振興を支える人材の確保・育成

【施策の方向性】

少子高齢化の進行に伴い、生産年齢人口が減少する中、県内産業の成長を図り活力を維持していくためには、働く人一人ひとりの職業能力の向上、生産・研究開発等を支える人材の育成が不可欠であり、商工業、建設業、農林水産業等を支える人材の確保を図るとともに、建設業に従事する技能労働者等の労働環境改善に取り組む。

また、県立高等技術専門校における職業訓練や民間教育訓練機関等を活用した委託訓練の実施により、個々の特性やニーズに応じた職業能力の開発を推進するとともに、各種技能競技大会への参加促進、技能表彰等を通じて、技能者の社会的評価の向上、技能尊重の気運の醸成を図る。

<具体的な取組>

(1) 県と労働局が共同実施する主な取組

ア 地域職業能力開発促進協議会（国・県）や職業能力開発審議会（県）を通じた公的職業訓練の効果的な実施

長期高度人材育成コース（委託訓練）の実施

イ 地域雇用開発計画等の推進

事業所の設置・整備に伴う雇入れへの助成等

ウ 若年層の県内定着を促進するため、県内の企業、大学・短大、専修学校等が一堂に会し、生徒・学生、保護者等に対する企業等の情報提供を行う進学・就職応援フェア（「みらいワーク“かごしま”」）を開催【再掲】

エ 県内企業採用力・定着力向上セミナー等の開催【再掲】

(2) 県が実施する主な取組

ア 県立高等技術専門校における職業訓練及び委託訓練の実施

イ 在職労働者に対する職業能力開発の支援
認定職業訓練の促進

ウ 技能者の社会的評価の向上及び技能尊重気運の醸成
各種技能競技大会への参加促進、各種表彰の実施等

エ 技能検定の活用促進と適正実施

- 関係団体等との連携による受験機会の拡大，普及・促進
- オ 商工会等が行う創業・経営革新等に係る相談・指導，講座等への支援
- カ 県内企業が“攻めの経営”に転換する際に必要なプロフェッショナル人材の確保を支援
- キ 就農・就業相談会，林業や水産業への就業希望者に対する情報提供，個別相談会等の実施
- ク 認定農業者をはじめとする担い手の確保・育成を図るため，各種研修会の開催や農業経営の専門家を派遣
- ケ 建設産業が「地域の守り手」として持続的に役割を果たせるよう，建設産業における担い手の確保・育成・定着を支援
- コ 「週休2日」工事の実施【再掲】
労働環境改善（週休2日制の導入）の取組による建設現場の将来の担い手確保を推進
- サ 小・中・高校生に対するキャリア教育の推進【再掲】
- シ 6次産業化を担う人材を育成するため，農林漁業者等を対象に食品加工技術等に関するセミナーを実施
- ス 本県に多くの人材を送り出しているベトナムとの間で，鹿児島・ハノイ線の就航を見据えた人的・経済的交流を促進するため，関係機関と連携し，包括的に関係強化を図るとともに，県内に住むベトナム人技能実習生等が安心して働き，暮らせる環境の整備を図る【再掲】
- セ フィリピンやインドネシア等との関係構築を図るため，送り出し機関と県内監理団体等とのビジネスマッチングや，本県の魅力のPR等を実施【再掲】
- ソ 県内企業等における外国人材の適切な受入れ・雇用管理を推進するため，企業向け相談窓口の運営や，セミナーを開催【再掲】
- タ 外国人材の安定的な受入れや定着に向け，県内の受入企業等が取り組む社内環境整備や地域交流等の経費を支援【再掲】
- チ 工業系・情報系高校等における企業説明会の開催【再掲】
- ツ 県内製造業者の労働生産性向上やデジタル化，カーボンニュートラルに対応する人材育成のための社員研修の実施を支援
- テ 県庁18階にビジネス交流・イノベーション拠点としてコワーキングスペース「かごゆいテラス」を設置

(3) 労働局が実施する主な取組

- ア 農林漁業就職支援コーナーにおける情報提供等
本県の基幹産業である一次産業における雇用創出のため，ハローワー

ク鹿児島に設置した農林漁業就職支援コーナーにおいて、求人及び関連情報の提供、職業相談・職業紹介のほか、合同企業面接会やガイダンスを実施

イ 事業所訪問指導の実施

県内の外国人労働者の構成で大部分を占める技能実習生及び特定技能で就労する外国人労働者を雇用する事業所に加え、初めて外国人労働者を雇用する事業所などを対象に、外国人雇用に係る届出制度、雇用管理改善の周知・啓発を実施【再掲】

ウ 地域雇用活性化推進事業の推進

雇用機会不足地域・過疎等地域の自発的な雇用創造の取組を支援

エ 公的職業訓練の効果的な実施に向けた周知・広報の強化

ハローワークにおける訓練のあっせん及び受講中・終了後を通じた就職支援の強化

(4) 関連指標

ア 公的職業訓練の受講者数

イ 公的職業訓練修了者の就職率

② 人手不足分野における人材確保に係る取組

【施策の方向性】

本県の雇用情勢は、有効求人倍率が1倍以上で推移しているが、一方で、新規学卒者の県外流出が続くなど、人手不足が懸念されている。

県内経済の持続的発展に不可欠な人材の確保・育成等を図るため、UIターンや若年者等の県内就職促進、「働き方改革」の推進による雇用環境の改善等を通し、県内企業等における人手不足の緩和に向けた取組を進める。

また、福祉、建設、警備、運輸など、人手不足が特に著しい分野における人材確保に係る取組を強化する。

<具体的な取組>

(1) 県と労働局が共同実施する主な取組

ア 若年層の県内定着を促進するため、県内の企業、大学・短大、専修学校等が一堂に会し、生徒・学生、保護者等に対する企業等の情報提供を行う進学・就職応援フェア（「みらいワーク“かごしま”」）を開催【再掲】

イ ナースセンター事業

未就業の看護師等免許保持者に対する再就業支援セミナーなど、就業促進に必要な事業や看護業務等のPR事業等を実施

ウ 介護就職デイ等における連携

県、労働局、介護関係団体等が連携し、人材確保に資する情報交換及び合同面接会、「介護の日」等に関する取組の実施

エ 合同企業説明会等の共催【再掲】

オ 県内企業採用力・定着力向上セミナー等の開催【再掲】

カ 厚生労働省が新たに開設したWebサイト「医療のお仕事 Key-Net」への人材募集情報の掲載を医療事業者に依頼し、新型コロナウイルス感染症に対応する医療人材等の確保を支援【再掲】

(2) 県が実施する主な取組

ア 県外に居住する人材のUIターンの促進

ふるさと人材相談室によるUIターン希望者への職業紹介【再掲】

イ 高校生の県内企業見学会【再掲】

ウ 出産・子育て等で離職している女性等の再就職を支援するセミナーの開催【再掲】

エ 仕事と家庭の両立を支援するファミリー・サポート・センターの設置促進【再掲】

オ 「かごしま子育て応援企業登録制度」の実施

従業員の仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業を登録し、広く県民に紹介することで社会的に評価される仕組みをつくり、県内企業の子育て支援に対する自主的な取組を促進

カ 県立高等技術専門校における職業訓練及び委託訓練の実施【再掲】

キ 建設産業が「地域の担い手」として持続的に役割を果たせるよう、建設産業における担い手の確保・育成・定着を支援【再掲】

ク 「鹿児島県保育士人材バンク Web システム」の活用により、市町村の保育人材確保対策を支援

ケ 保育士養成施設の学生に対する修学資金等の貸付により、質の高い保育士の確保等を図る。

コ 都市部の若者等が地域での暮らしを体感する「ふるさとワーキングホリデー」を推進し、本県への人材の流れを創出【再掲】

サ 本県に多くの人材を送り出しているベトナムとの間で、鹿児島・ハノイ線の就航を見据えた人的・経済的交流を促進するため、関係機関と連携し、包括的に関係強化を図るとともに、県内に住むベトナム人技能実習生等が安心して働き、暮らせる環境の整備を図る【再掲】

- シ フィリピンやインドネシア等との関係構築を図るため、送り出し機関と県内監理団体等とのビジネスマッチングや、本県の魅力のPR等を実施【再掲】
- ス 県内企業等における外国人材の適切な受入れ・雇用管理を推進するため、企業向け相談窓口の運営や、セミナーを開催【再掲】
- セ 外国人材の安定的な受入れや定着に向け、県内の受入企業等が取り組む社内環境整備や地域交流等の経費を支援【再掲】
- ソ 工業系・情報系高校等における企業等説明会の開催【再掲】
- タ 県内製造業者の労働生産性向上やデジタル化カーボンニュートラルに対応する人材育成のための社員研修の実施を支援【再掲】

(3) 労働局が実施する主な取組

- ア 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進
 - (ア) 事業主向けのセミナー等における各種助成金の周知
 - (イ) ハローワークにおける求人条件緩和指導の実施
- イ 介護分野における人材確保のための雇用管理改善事業の推進
 - (ア) 委託事業を介した介護ロボットやICT等を活用した雇用管理改善の支援
 - (イ) 委託事業を介した雇用管理改善サポーターによる個別相談支援
- ウ ハローワークにおける人材確保支援の強化
 - ハローワーク鹿児島及びハローワーク国分に、医療・福祉、建設、警備、運輸の人材不足分野の総合専門窓口（人材マッチングコーナー）を設置し、人材確保支援を強化
- エ 建設業若年者理解・定着促進事業（「つなぐ化事業」）
 - 若年者の入職・定着促進を図るため、出前授業、現場見学会、意見交換会、インターンシップの実施のほか、高等学校の生徒・教諭等と建設業界がつながる機会を設ける取組を周知
- オ 医療・福祉分野、建設分野、警備分野、運輸分野の取組
 - (ア) 各ハローワークにおけるミニ面談会の実施
 - (イ) 鹿児島労働局企業PR動画YouTubeチャンネルを開設し、求職者が具体的な就労イメージを持って面接に臨めるよう就職マッチングを強化
- カ 福祉分野（介護）の取組
 - 11月11日の「介護の日」の前後2週間に合わせた面接会「介護就職デイ」の実施

- キ 人手不足分野における高年齢者の活用
人手不足分野における高年齢者向け求人一覧表を活用したマッチングの強化及びミニ面接会の実施

(4) 関連指標

- ア 各種助成金の活用実績
- イ 人材マッチングコーナーにおける就職件数
- ウ 人手不足分野を対象としたミニ面接会等の開催実績

③ 最低賃金の周知，労働関係の相談への対応等

【施策の方向性】

最低賃金の改定に係る広報，NPO法人等と連携した「共生・協働の地域社会づくり」，仕事，家庭等の悩みを抱える方々への相談対応など，安定し，暮らしやすい地域づくりへの取組を進める。

<具体的な取組>

(1) 県と労働局が共同実施する主な取組

- ア 最低賃金の周知等
 - (ア) 最低賃金額の改定直前（9月下旬頃）に，鹿児島中央駅等の主要駅前
で労使団体の協力を得て，周知の街頭キャンペーンを実施
 - (イ) 県の広報番組において，最低賃金の改定額を周知
 - (ウ) 県及び市町村等のHPや広報紙へ改定額の広報記事の掲載
 - (エ) 賃金を含む従業者の処遇改善に向けた啓発等の推進（企業向けのセミナー等を活用）
- イ 若者自立支援のネットワーク整備活用，社会意識啓発，社会適応への支援，地域若者サポートステーションの周知・活用促進

(2) 県が実施する主な取組

- ア 専任の相談員等が夫婦・家庭・仕事・生き方等の悩みを抱える県民の相談に応じ，相談者による自己解決のための助言や必要に応じて他の専門機関の紹介等の支援を実施（男女共同参画相談事業）
- イ 地域コミュニティ，NPO，企業等による地域課題の解決に向けた取組を促進するため，共生・協働センターにおける相談対応，情報発信など民間の特性を生かせる業務を委託して実施（共生・協働センター業務委託事

業)

ウ 生活保護に至る前段階の生活困窮者に対し、自立の促進を図るため、自立に関する相談支援等を実施（生活困窮者自立支援事業）

(3) 労働局が実施する主な取組

ア 若者等の安定した雇用・就業機会の確保及び女性・高齢者・障害者等の能力を生かせる多様な主体の就業参画の促進

新規学卒者に対する支援体制の充実等

イ 雇用情勢の変化に対応した職業能力開発支援体制の充実

公的職業訓練の受講促進等

ウ 公正な雇用環境等の整備

同一労働同一賃金等雇用形態に関わらない公正な待遇の確保と正社員転換の推進、「鹿児島働き方改革推進支援センター」の周知、助成金による支援等

エ 雇用の維持・安定に向けた県内企業への支援

中小企業対策としての各種助成金制度の周知等

オ 賃金額引き上げ事業者への支援（最低賃金関連）

賃金の引き上げを行い、諸要件に合致する事業者へ助成金を支給

カ 個別労働関係紛争の解決の促進

総合労働相談コーナーにおいて、労働関係の相談にワンストップで対応し適切な情報提供・アドバイスを行うほか、紛争に関する助言・指導、あっせんの利用の勧奨により適正かつ迅速な解決を促進