

宮崎県正社員転換・待遇改善実現プラン

～ 5 年計画 ～

平成 28 年 3 月 23 日

平成 31 年 3 月 8 日（見直し）

宮崎県正社員転換・待遇改善実現本部

1. はじめに

- 人口の減少とそれに伴う就業者数の減少が見込まれる中で、地域経済の持続可能性を高めしていくためには、若者、女性、高齢者、障害者等のあらゆる人々がその能力を最大限に発揮し活躍できる「全員参加の社会」の実現が必要である。そのためには、多くの人が労働市場に参加しやすい雇用環境を作っていくとともに、それぞれの希望・意欲・能力に応じたキャリアアップが可能な環境を作っていくことが重要である。
- そうした背景の中で、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善は大きな課題である。非正規雇用という形態は、正規雇用と比べて不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといったことがこれまでも指摘されてきた。また、特に不本意ながらも非正規雇用労働者として働く方（以下「不本意非正規雇用労働者」という。）の正社員転換は喫緊の課題といえる。
- 政府の「日本再興戦略」改訂 2015（平成 27 年 6 月 30 日閣議決定）に正社員転換等を加速させていくことが盛り込まれたこと等を踏まえ、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善等の雇用対策を総合的に推進するため、平成 27 年 9 月 24 日、厚生労働大臣を本部長とする「正社員転換・待遇改善実現本部」が設置された。
- さらに、地域レベルでの取組を強化するため、宮崎県においても、平成 27 年 10 月に労働局長を本部長とする「宮崎県正社員転換・待遇改善実現本部」を設置し、2 度にわたるキャンペーン¹の実施など積極的に取組を推進してきた。
- このたび、それらの取組をさらに推進していくため、当面 5 か年の間、宮崎で取り組んでいく施策をパッケージ化した「宮崎県正社員転換・待遇改善実現プラン～5 か年計画～」をとりまとめ、このプランにしたがって、自治体や関係機関と連携・協働し、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進してきたところ。

¹ 平成 27 年 11 月～12 月には「正社員転換・待遇改善キャンペーン」として、業界団体・事業所への要請や各種取組、関係法令の周知を行った。また、平成 28 年 1 月～3 月においては「不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン」として、若者雇用促進法の周知や新規学卒者の重点支援等を実施している。

- その後、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）が策定され、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（平成 30 年法律第 71 号）が成立したことなどを踏まえ、本プランの中間年度である平成 30 年度に本プランを見直し、引き続き本プランに基づく各種取組を強力に推進していくこととする。

2. 計画期間等

- 本プランの計画期間は、平成 28 年度（平成 28 年 4 月）～平成 32 年度（平成 33 年 3 月）までの 5 か年とする。

- 本プランの着実かつ効果的な推進を図るため、その進捗状況を毎年把握し、公表する。なお、本プランの中間年である平成 30 年度に、その進捗状況等を踏まえ、必要に応じて目標値等を見直すほか、状況等の変化に対応し、目標値等を見直した。また、雇用情勢の急激な変動等があった際には、目標値や取組内容などを随時見直すこともあり得る。

- 本プランに掲げている各種取組の推進に当たっては、特に「不本意非正規雇用労働者」の正社員転換を進めること及び労働者の希望や意欲・能力に応じた雇用形態、待遇の実現が図られることが重要である点に留意する必要がある。

- 地域の実情等を考慮して、具体性かつ実効性のある取組をプランに盛り込み、積極的に推進していく。

3. 非正規雇用をとりまく現状と課題

(現下の雇用情勢等)

○ 宮崎県の雇用情勢は、有効求人倍率が1.47倍（平成30年12月）と42か月連続で1倍台を維持するなど、全体としては着実に改善が進んでいる。正社員有効求人倍率は1.06倍（平成30年12月）と統計を取り始めて以来最高水準であるが、全体の有効求人倍率や全国平均と比較すると低い数字である。

○ また、産業別、地域別の正社員求人への提出状況にも留意しておく必要がある。宮崎県内のハローワークで受理した新規求人（平成30年12月）のうち正社員求人の割合は県全体で43.8%であるが、ハローワークごとあるいは産業ごとに一定の差が見られる<表1>²。

<表1> 新規求人（平成30年12月）の正社員割合等

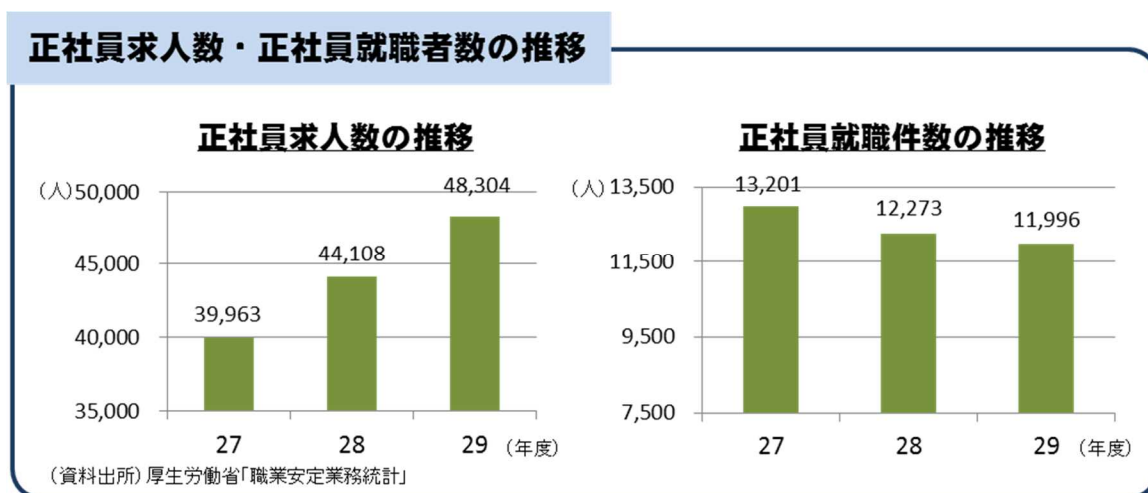
【宮崎所】				【日向所】				【日南所】				【小林所】			
産業	求人数	うち正社員	正社員割合	産業	求人数	うち正社員	正社員割合	産業	求人数	うち正社員	正社員割合	産業	求人数	うち正社員	正社員割合
農、林、漁業	42	10	23.8%	農、林、漁業	10	8	80.0%	農、林、漁業	21	16	76.2%	農、林、漁業	11	7	63.6%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	-	鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	-	鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	-	鉱業、採石業、砂利採取業	1	1	100.0%
建設業	265	225	84.9%	建設業	66	55	83.3%	建設業	42	35	83.3%	建設業	29	25	86.2%
製造業	242	88	36.4%	製造業	90	47	52.2%	製造業	49	32	65.3%	製造業	68	38	55.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	3	3	100.0%	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	-	電気・ガス・熱供給・水道業	3	3	100.0%	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	-
情報通信業	101	40	39.6%	情報通信業	3	2	66.7%	情報通信業	1	1	100.0%	情報通信業	0	0	-
運輸業、郵便業	159	99	62.3%	運輸業、郵便業	51	34	66.7%	運輸業、郵便業	17	5	29.4%	運輸業、郵便業	6	3	50.0%
卸売業、小売業	485	189	39.0%	卸売業、小売業	68	25	36.8%	卸売業、小売業	45	23	51.1%	卸売業、小売業	35	15	42.9%
金融業、保険業	31	7	22.6%	金融業、保険業	2	2	100.0%	金融業、保険業	4	3	75.0%	金融業、保険業	0	0	-
不動産業、物品賃貸業	70	55	78.6%	不動産業、物品賃貸業	3	2	66.7%	不動産業、物品賃貸業	0	0	-	不動産業、物品賃貸業	4	2	50.0%
学術研究、専門・技術サービス業	188	26	13.8%	学術研究、専門・技術サービス業	0	0	-	学術研究、専門・技術サービス業	1	1	100.0%	学術研究、専門・技術サービス業	2	1	50.0%
宿泊業、飲食サービス業	233	43	18.5%	宿泊業、飲食サービス業	38	20	52.6%	宿泊業、飲食サービス業	25	6	24.0%	宿泊業、飲食サービス業	9	0	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	233	54	23.2%	生活関連サービス業、娯楽業	37	7	18.9%	生活関連サービス業、娯楽業	10	5	50.0%	生活関連サービス業、娯楽業	6	1	16.7%
教育、学習支援業	99	25	25.3%	教育、学習支援業	7	0	0.0%	教育、学習支援業	1	0	0.0%	教育、学習支援業	6	1	16.7%
医療、福祉	1,065	479	45.0%	医療、福祉	102	44	43.1%	医療、福祉	145	66	45.5%	医療、福祉	170	80	47.1%
複合サービス事業	27	4	14.8%	複合サービス事業	4	0	0.0%	複合サービス事業	18	5	27.8%	複合サービス事業	1	1	100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	812	254	31.3%	サービス業(他に分類されないもの)	54	11	20.4%	サービス業(他に分類されないもの)	21	7	33.3%	サービス業(他に分類されないもの)	23	2	8.7%
公務、その他	76	7	9.0%	公務、その他	7	0	0.0%	公務、その他	19	0	0.0%	公務、その他	9	0	0.0%
計	4,131	1,801	38.8%	計	542	257	47.4%	計	422	208	49.3%	計	380	177	46.6%

【延岡所】				【都城所】				【高鍋所】				【全所計】			
産業	求人数	うち正社員	正社員割合	産業	求人数	うち正社員	正社員割合	産業	求人数	うち正社員	正社員割合	産業	求人数	うち正社員	正社員割合
農、林、漁業	6	5	83.3%	農、林、漁業	45	23	51.1%	農、林、漁業	73	30	41.1%	農、林、漁業	208	99	47.6%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	-	鉱業、採石業、砂利採取業	1	1	100.0%	鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	-	鉱業、採石業、砂利採取業	2	2	100.0%
建設業	98	93	94.9%	建設業	185	149	80.5%	建設業	25	20	80.0%	建設業	710	602	84.8%
製造業	119	96	80.7%	製造業	179	117	65.4%	製造業	49	27	55.1%	製造業	796	445	55.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	-	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	-	電気・ガス・熱供給・水道業	4	4	100.0%	電気・ガス・熱供給・水道業	10	10	100.0%
情報通信業	10	4	40.0%	情報通信業	16	1	6.3%	情報通信業	5	0	0.0%	情報通信業	136	48	35.3%
運輸業、郵便業	88	65	73.9%	運輸業、郵便業	59	51	86.4%	運輸業、郵便業	17	12	70.6%	運輸業、郵便業	397	269	67.8%
卸売業、小売業	115	52	45.2%	卸売業、小売業	140	70	50.0%	卸売業、小売業	26	7	26.9%	卸売業、小売業	914	381	41.7%
金融業、保険業	10	8	80.0%	金融業、保険業	0	0	-	金融業、保険業	0	0	-	金融業、保険業	47	20	42.6%
不動産業、物品賃貸業	18	11	61.1%	不動産業、物品賃貸業	13	8	61.5%	不動産業、物品賃貸業	3	1	33.3%	不動産業、物品賃貸業	111	79	71.2%
学術研究、専門・技術サービス業	11	9	81.8%	学術研究、専門・技術サービス業	64	23	35.9%	学術研究、専門・技術サービス業	24	0	0.0%	学術研究、専門・技術サービス業	290	60	20.7%
宿泊業、飲食サービス業	43	11	25.6%	宿泊業、飲食サービス業	62	18	29.0%	宿泊業、飲食サービス業	14	0	0.0%	宿泊業、飲食サービス業	424	98	23.1%
生活関連サービス業、娯楽業	18	4	22.2%	生活関連サービス業、娯楽業	35	21	60.0%	生活関連サービス業、娯楽業	5	4	80.0%	生活関連サービス業、娯楽業	344	96	27.9%
教育、学習支援業	17	3	17.6%	教育、学習支援業	31	4	12.9%	教育、学習支援業	8	0	0.0%	教育、学習支援業	169	33	19.5%
医療、福祉	194	109	56.2%	医療、福祉	575	261	45.4%	医療、福祉	170	70	41.2%	医療、福祉	2,421	1,109	45.8%
複合サービス事業	2	1	50.0%	複合サービス事業	1	0	0.0%	複合サービス事業	73	9	12.3%	複合サービス事業	126	20	15.9%
サービス業(他に分類されないもの)	66	21	31.8%	サービス業(他に分類されないもの)	176	27	15.3%	サービス業(他に分類されないもの)	62	19	30.6%	サービス業(他に分類されないもの)	1,214	341	28.1%
公務、その他	3	0	0.0%	公務、その他	9	0	0.0%	公務、その他	26	1	3.8%	公務、その他	149	1	0.7%
計	818	492	60.1%	計	1,591	774	48.6%	計	584	204	34.9%	計	8,468	3,713	43.8%

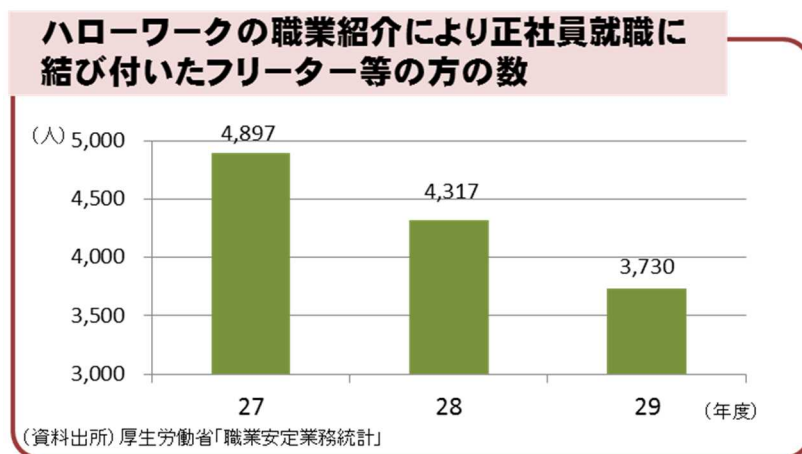
² 人材不足が課題となっている建設業や医療福祉では、全体平均に比べて正社員割合が高くなっている。

○ 上記の差はあるが、最近の傾向としては、正社員求人数は増加傾向にあるが、正社員就職件数は減少傾向にある<図1>。ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の方の数も同様に減少傾向である<図2>。また、ハローワークの職業紹介による就職件数（常用）24,405件（平成29年度）のうち、正社員就職（11,996件）は49.2%の水準にとどまっているという点に留意する必要がある³。

<図1> 正社員求人数・正社員就職件数



<図2> フリーター等の正社員就職件数

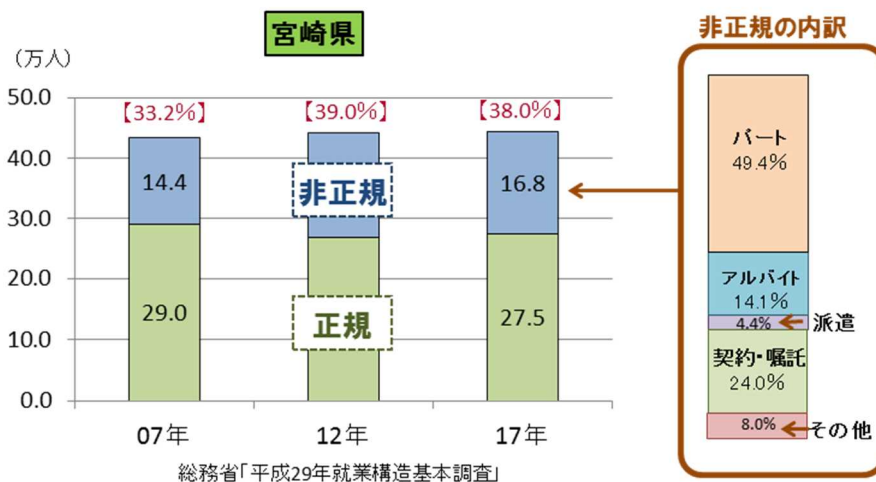


³ 残りの 12,409 件（約 50.8%）は正社員以外の就職である。

(宮崎における非正規雇用労働者の状況)

- 宮崎で雇用されている労働者のうち非正規雇用労働者がどの程度いるかは就業構造基本調査で知ることができる。直近は2017年の調査であるが、非正規雇用の労働者は168,400人(役員を除く雇用者全体の38.0%)であり内訳ではパート、アルバイト、契約・嘱託等の割合が大きい<図3>。

<図3> 宮崎県における雇用者の正規・非正規割合等



(不本意非正規雇用労働者)

- 現在非正規雇用労働者という形態で働いている者の中には、本当は正社員で働きたいと思っている者がおり、特に若年層や派遣社員でその割合が高い⁴。

(課題と取組の方向性)

- 以上をまとめると、
 - ・ 雇用情勢が着実に改善する中でも、正社員就職を目指す求職者の方々にとっては依然として厳しい状況が見られる。
 - ・ ハローワーク経由での就職において、現状は正社員以外の就職の件数の方が正社員就職の件数を上回っている状況である。
 - ・ 非正規雇用労働者という形態で働いている者の中には、本当は正社員で働きたいと思っている者がおり、特に若年層、派遣社員等でその割合が高い。等の課題が見えてくる。

⁴ 労働力調査(詳細集計)(平成29年平均)によると、正社員として働ける機会がなく非正規で働いている者(不本意非正規)の割合は、非正規雇用労働者全体の14.3%となっており、特に25~34歳層では22.4%と高い。また、雇用形態別にみると、派遣社員(35.4%)、契約社員(30.2%)等で高くなっている。

- これらの課題に適切に対応していくためには、
- いわゆる外部労働市場でのマッチングにおける正社員就職実現に向けた取組
 - いわゆる内部労働市場（企業内）での正社員転換、あるいは各種の待遇改善実現に向けた取組
 - 不本意非正規の割合が高い派遣労働者の正社員転換等実現に向けた取組
 - 全体の機運醸成等の取組
- という大きく4つの柱での対応が必要である。

4. 具体的な取組事項等

- 以上を踏まえ、今後3年間（平成30年度から32年度まで）で宮崎において進める「正社員転換・待遇改善」実現のための取組を整理する。取組の実効性を向上させるため、単に取組を羅列するのではなく、今後3年間の数値目標とあわせて整理する。

(1) 外部労働市場における取組推進

～ハローワーク等での正社員就職に向けたマッチング促進～

【■今後3年間の目標】

- ① ハローワークにおける正社員就職件数（平成27年度9,858件）（平成29年度11,996件）
⇒ 今後3年間、対前年度比増減率の全国平均水準を上回る！
（対前年度比増減率（28年度→29年度）全国▲4.6%、宮崎▲2.3%）
- ② ハローワークにおける就職件数のうち正社員就職件数の割合（平成27年度44.4%）（平成29年度49.2%）
⇒ 今後3年間、対前年度比プラスを継続！
- ③ ハローワークの支援によるフリーター等の正社員就職件数（平成27年度3,543件）（平成29年度3,730件）
⇒ 今後3年間、対前年度比増減率の全国平均水準を上回る！
（対前年度比増減率（28年度→29年度）全国▲6.1%、宮崎▲13.6%）
- ④ 公的職業訓練受講者の就職における正社員就職割合（平成27年度30.6%（サンプル調査））（平成29年度45.6%）
⇒ 今後3年間で50%以上の水準を実現！
- ⑤ ハローワークにおける求人のうち正社員求人の割合（平成27年度38.3%）（平成29年度45.5%）
⇒ 今後3年間、対前年度比プラスを継続！
- ⑥ 求人情報オンライン提供サービス利用機関数（平成27年度11機関）（平成29年度16機関）
⇒ 今後3年間、対前年度比プラスを継続！

※平成27年度の数字は12月末現在の数字

※④平成27年度実績は、求職者支援訓練のサンプル

【■具体的な取組】

- ハローワークにおける正社員就職実現に向けた取組の強化
 - ・ 職員・相談員の意識向上。
（正社員就職をあきらめさせない支援の徹底。）

- 窓口での一言周知の徹底。
(事業主への正社員求人提出の呼びかけ、求職者への正社員求人への応募呼びかけ)
 - 求職者担当制によるきめ細かな支援。
 - 求人充足会議等の活用による戦略的な正社員求人充足。
 - 各種セミナー、管理選考、面接会等の積極的開催。
 - 雇用保険受給者の早期再就職支援。
- 公的職業訓練受講者の出口支援強化
- 公的職業訓練への誘導・あっせん強化。
 - 公的職業訓練受講者に対する正社員求人の積極的紹介・マッチング支援
 - 訓練修了1か月前時点での未内定者に対する就職支援の強化。
- 専門コーナー等への積極的誘導・利用促進
- 一般窓口+αの強みを有する施設やコーナー（JOBパーク+、新卒応援ハローワーク、わかもの支援コーナー、マザーズコーナー、人材確保対策コーナー等）の周知強化・利用促進。
- 新規学卒者への就職支援
- 就職活動前の準備段階からの各種支援（職業講話や労働法令関係知識の付与などにより、働くことや仕事そのものへの理解、正社員就職の重要性等の理解を促進。）。
 - 新卒応援ハローワークのジョブサポーターによる専門的支援。
 - 未内定者に正社員就職をあきらめさせない支援の徹底。
- 既卒者・学校中退者等への支援
- 卒業後3年以内既卒者の新卒枠での応募受付や、通年採用などの拡大について事業主等への働きかけ。
 - 学校等の関係機関と連携した学校中退者への切れ目ない支援（関係機関との連携により適切な支援機関への誘導を強化。）
 - 「特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）」による事業主支援。
- フリーター、ニート等への支援
- フリーター等の正社員転換のため、JOBパーク+やわかもの支援コーナーへの積極的誘導。担当者制によるきめ細かい支援。公的職業訓練への誘導・あっせん強化。
 - トライアル雇用助成金による事業主支援。
 - 地域若者サポートステーションとの連携によるニート支援。

○ 外部労働市場全体の機能強化

- 民間人材サービス事業者（職業紹介事業者や労働者派遣事業者）に対して、正社員転換・待遇改善推進の重要性を周知し、協力を呼びかけ。
- 民間人材サービス事業者（職業紹介事業者や労働者派遣事業者）の利用を希望する求職者の方々に対して、ハローワークにおいて事業者のリーフレットを配布。
- ハローワークの求人情報のオンライン提供サービスの利用機関増に向けた積極的周知。
- ジョブ・カードや検定制度等、職業能力の見える化に役立つツールの活用促進。
- 自治体、関係機関などと連携した地域全体での「人づくり」支援。労働局・ハローワークが行う「ニーズ調査」の幅広い活用。

(2) 内部労働市場における取組推進

～ 企業内での正社員転換・待遇改善等促進 ～

【■今後3年間の目標】

⑦キャリアアップ助成金の計画認定件数（平成27年度143件）（平成29年度358件）

⑧キャリアアップ助成金（正社員化コース）支給決定件数（平成27年度32件54人）（平成29年332件649人）

⑨人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）支給決定件数（平成27年度58件168人）（平成29年96件155人）

⇒ 今後3年間、対前年度比プラスを継続！

⑩ジョブ・カードセンターが訓練計画の作成支援を行った有期実習型訓練の正社員就職率（平成27年度70%）（平成29年度88%）

⇒ 今後3年間で80%以上を実現！

⑪パートタイム・有期雇用労働法第13条（正社員転換措置）の履行確保を目的とする事業所訪問件数及び短時間（勤務時間限定）正社員制度導入支援マニュアルの周知件数（平成27年度113件）（平成29年度133件）

⇒ 今後3年間、毎年100件以上を実現！

⑫人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）支給決定件数（平成27年度2件）（平成29年度51件）

⇒ 今後3年間、対前年度比プラスを継続！

⑬トライアル雇用助成金活用後の常用雇用移行割合（平成27年度73%）（平成29年度76%）

⇒ 今後3年間で80%を実現！

※平成27年度の数字は12月末現在の数字

【■具体的な取組】

- 正社員転換・人材育成・待遇改善等の必要性の周知
 - ・ 経済団体、自治体との共催によるセミナーの開催等。
- 「キャリアアップ助成金」の活用促進による企業内での正社員転換・人材育成等促進
 - ・ 管内企業に対する「キャリアアップ助成金」の周知強化。
（大規模なセミナーのほか、きめ細かい双方向でのやりとりが可能なミニ説明会の積極的開催。宮崎県内での活用事例の見える化。等）
 - ・ 計画認定を受けた事業所への訪問支援によるフォローアップ強化。
 - ・ 公的職業訓練終了後の正社員以外の形態で就職した者が所属する企業に対するキャリアアップ助成金（正社員化コース）の重点周知。

- 「労働契約法」の無期転換ルールの周知徹底
 - ・ 事業主、経済団体等への訪問や周知等の徹底。

- 同一労働同一賃金の推進
 - ・ 雇用形態に関わらない公正な待遇を確保するため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の禁止や労働者に対する待遇に関する説明義務の強化等を内容とする「パートタイム・有期雇用労働法」が、平成30年7月に公布された。中小企業等を含め、企業活動に与える影響が大きいため、円滑な施行に向けて丁寧な周知・説明等を行う。

- 育児休業・介護休業の取得推進、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等防止
 - ・ 事業主、経済団体等への訪問や周知等の徹底。

- 在職者向け訓練の積極的推進
 - ・ 公的職業訓練（施設内訓練）で実施している在職者向け訓練や、生産性向上人材育成支援センターで実施している生産性向上支援訓練について、管内事業主等への周知を強化。

- ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の活用促進
 - ・ 訓練計画の作成支援を行うジョブ・カードセンターとの連携による雇用型訓練（雇用した従業員を対象とした、企業内での実習（OJT）と教育訓練機関等での座学など（Off-JT））を組み合わせた実践型訓練の推進。

- 各種助成金による事業主支援
 - ・ キャリアアップ助成金のほか、企業内での人材育成、待遇改善等に資する取組を支援する各種助成金の活用促進。
 - ・ トライアル雇用助成金の対象労働者の常用雇用移行推進（事業主呼びかけ等）

(3) 派遣労働者の正社員転換等実現に向けた取組推進

【■今後3年間の目標】

- ⑭派遣のうち無期雇用派遣の割合増加 (平成28年度20.1%)
⇒ 今後3年間、対前年度比プラスを継続!
- ⑮労働者派遣事業所のうち紹介予定派遣実施事業所割合の増加 (平成27年度15.3%)(平成28年度16.9%)
⇒ 今後3年間、対前年度比プラスを継続!
- ⑯キャリアアップ助成金(正社員化コース・派遣労働者の直接雇用)支給件数(平成27年度2件)(平成29年度10件)
⇒ 今後3年間、対前年度比プラスを継続!

【■具体的な取組】

- 改正労働者派遣法の円滑な施行、派遣労働者の正社員転換等促進
 - ・ 平成27年改正労働者派遣法に基づく以下の点が適切に施行されるよう派遣元、派遣先企業に対して必要な周知・指導等を行う。
(例)
 - i) 派遣元に対して、計画的な教育訓練や希望者へのキャリアコンサルティングを義務付け
 - ii) 派遣先への直接雇用の依頼等の雇用安定措置を講ずることを派遣元の責務とする
 - iii) 正社員の募集情報提供義務を派遣先に課すこと 等
 - ・ いわゆる専門26業務で働く派遣労働者について、不安定な雇用に陥ることのないよう、局に設置した相談窓口において派遣労働者からの相談対応を実施。
 - ・ 平成24年改正労働者派遣法に基づき平成27年10月1日から施行された「労働契約申込みみなし制度」を円滑に施行し、派遣労働者の雇用の安定を確保しつつ違法派遣を是正。
- 派遣労働者に係る均等・均衡待遇の推進等
 - ・ 第196回通常国会で成立した働き方改革関連法により、派遣元に対し、①派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(派遣労働者の賃金が同種業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金と同等以上であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することなどを義務化したところであり、その円滑な施行に取り組む。

- 紹介予定派遣の活用促進
 - ・ 派遣元事業所への周知強化。

- 「キャリアアップ助成金」の活用促進による企業内での正社員転換・人材育成等促進（再掲）
 - ・ 派遣先及び派遣元において派遣労働者を正社員として雇用する機会が増えるよう、キャリアアップ助成金を周知。

(4) その他（各種法令等の周知、機運の醸成等）

【■今後3年間の目標】

- ⑰ ユースエール認定企業の数（現在宮崎県内では8社）
⇒ 今後3年間で新たに10社以上を実現！

【■具体的な取組】

- 正社員転換・人材育成・待遇改善等の必要性の周知（再掲）
 - ・ 管内の事業所向けセミナーを積極的に開催し、必要性を丁寧に説明。
 - ・ 経済団体等への要請等実施。

 - 働き方改革推進、多様な正社員導入推進
 - ・ 管内での機運醸成。
 - ・ 事業主、経済団体等への訪問や周知等の徹底。

 - 若者雇用促進法の円滑な施行
 - ・ 第189回通常国会で成立した青少年の雇用の促進等に関する法律（「若者雇用促進法」という。）に基づき、以下の取組を着実に実施。
 - i) 新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供の仕組み
 - ii) ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理
 - iii) 若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業についての厚生労働大臣の認定（ユースエール認定）制度
- ii) については、働き方改革関連法の成立を踏まえ、求人不受理の対象に労働時間の上限規制違反を追加する等の見直しを行っており、その円滑な施行に取り組む。
- ・ 職業紹介事業者や募集情報提供事業者は全ての職場情報を提供するよう働きかけることが望ましいこと等を定めた若者雇用促進法に基づく事業主等指針の周知徹底。
-
- 雇用対策協定に基づく自治体と連携した取組推進
 - ・ 県や基礎自治体と締結した雇用対策協定に基づく取組の中においても、正社員転換・待遇改善に向けた取組を推進。
-
- 地域における正社員転換等の取組
 - ・ 産業政策と一体となって正社員雇用の創出に取り組む都道府県を支援す

る「地域活性化雇用創造プロジェクト」により、各地域における良質な雇用機会の創出・確保に向けた取組を促進する。

- 潜在求職者、介護・看護・保育等分野の有資格者掘り起し
 - ・ 正社員転換・待遇改善等による魅力ある職場づくりを推進する中で、地域の潜在求職者や、人材不足分野の有資格者の掘り起こしを行う。
- 好事例収集、見える化
 - ・ 各種取組を通じて得られた好事例や現場のノウハウを積極的に見える化し、一層の周知・広報などに活用。
 - ・ 「若者雇用促進総合サイト」にて、全国のユースエール認定企業をはじめ地方の魅力ある企業の職場情報を掲載する。

5. おわりに

- 本プランに基づく取組を着実に実施していくためには、労働局・ハローワークと県をはじめとする自治体や関係機関等との連携が不可欠である。
- 加えて、本プランに基づく取組は、別途とりまとめられた県内就職促進施策（「さあ、みやざきで働こう！」県内就職等促進プロジェクト）や早期離職防止対策（「夢実現。」STOP早期離職！）とも密接にかかわるものである。
- これからの将来を担う若者をはじめ、女性、高齢者、障害者等あらゆる人が活躍し、働く方すべてが安心・納得して働き続けられる環境を整備することが、宮崎の持続的な成長につながっていくものと考えられる。

「宮崎の会社で働いてみたい」、「宮崎ですっと働きたい」と思えるような「魅力ある職場づくり」を推進し、そのような中で、個々人の成長や意欲を企業の強みにつなげていくという好循環を実現すべく、本プランに基づく取組を着実に実行していく。