

「宮崎県と宮崎労働局との雇用対策協定」 に基づく実施計画

【平成31年度版】

宮崎県・宮崎労働局

平成27年8月11日策定

平成28年4月25日改訂

平成29年4月1日改訂

平成30年4月1日改訂

平成31年4月1日改訂

「宮崎県と宮崎労働局との雇用対策協定」に基づく実施計画

第1. 趣旨

(1) はじめに

宮崎県の雇用をとりまく情勢については、平成31年1月の有効求人倍率が1.44倍となり43ヶ月連続1倍台を維持し、正社員有効求人倍率は、1.05倍となるなど、着実に改善が進んでいる。一方で、若者の県外流出や人材不足分野での人材確保問題など雇用面での構造的な課題が存在する。また、全国的には少子高齢化による人口構造の変化の中で、「一億総活躍社会」を実現することが求められているところであり、その実現のための最大のチャレンジとして働き方改革が、喫緊の課題ともなっている。

宮崎県と宮崎労働局は、これらの課題に果敢にチャレンジし、若者やU I Jターナー者の県内就業促進による経済活性化、成長を担う産業人材の育成・確保、県民一人ひとりが個々の特性や可能性を最大限に生かした多様な働き方ができるよう働き方改革や多様な働き手の参画など、雇用面での連携を一層深化させ、総力をあげて、県民の願いの実現を目指す。

(2) 雇用対策協定締結の意義

宮崎県と宮崎労働局の間では、これまでも地域の雇用に関する課題に対して個別に連携を図ってきた。例えば、平成26年9月には、宮崎駅前のKITENビル内に若者の就職を応援する一体的実施施設である「みやざきJOBパーク+」を開設したところである。

宮崎県と宮崎労働局がそれぞれの強みを活かし、これまで以上に連携して各種施策を講じていくことが求められる。

雇用対策協定の締結には、以下のような大きな意義がある。こうしたメリットを最大限に活かし、これまでの連携を深化させ、地域における雇用施策を充実・強化していく。

(雇用対策協定締結の意義)

- ・ 地域の課題の共有・見える化が可能。
- ・ 課題に対する双方の役割の見える化が可能。
- ・ 目標を共有し、総合的かつ一体的に施策を実施することが可能。
- ・ 個別事業ごとではなく、雇用施策全体のパッケージとして、連携の枠組みを構築することが可能。
- ・ P D C Aサイクルによる目標管理等の統一化・一元化が可能。
- ・ 連絡調整機能の強化による一層の連携が可能。
- ・ 相互に必要な要請が可能。

(3) 実施計画の位置づけ

宮崎県と宮崎労働局がより連携を深化させ、総力をあげて雇用対策を推進することを目的に締結した「宮崎県と宮崎労働局との雇用対策協定」に基づいて、県と宮崎労働局が連携・協力して実施する具体的な取組や成果目標（KPI）等を毎年度定めるものである。

(4) 雇用対策協定に基づく8つの施策の柱と施策の成果目標

① 8つの施策の柱

雇用対策協定に基づき、以下の「8つの施策の柱」で連携した施策を展開する。

- ・ 「人づくり」の一体的推進
- ・ 若者の活躍促進
- ・ 女性の活躍促進
- ・ 「UIJターン就職」の促進
- ・ 雇用管理改善・正社員実現・働き方改革推進
- ・ 高年齢者の活躍促進
- ・ 障がい者等の就労支援
- ・ 生活困窮者等の就労支援

② 施策の柱ごとに展開する内容

また、各施策の柱ごとに、以下の3点を整理する。

- ・ 宮崎県と宮崎労働局が共同で実施する取組
- ・ 宮崎県が実施する取組
- ・ 宮崎労働局が実施する取組

③ 関連指標と成果目標

さらに、各施策の柱ごとに、以下の2点を整理する。

- ・ 関連指標：成果目標（KPI¹）の達成に向けて毎年度実績をチェックしていく指標
- ・ 成果目標（KPI）：中長期的な大目標

(5) その他

本実施計画は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第31条²に基づき締結した雇用対策協定に規定された理念、目的を達成するために、具体的な取組やその成果目標を定めたものである。実施計画の進捗管理、改定等については、雇用対策協定に基づき設置する運営協

¹ Key Performance Indicator

² 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第31条

国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策について、相互の連携協力の確保に関する協定の締結、同一の施設における一体的な実施その他の措置を講ずることにより、密接な連携の下に円滑かつ効果的に実施されるよう相互に連絡し、及び協力するものとする。

議会で行うこととする。

運営協議会においては、P D C Aサイクルによる管理を徹底し、各種施策の実施状況や関連指標及び成果目標の進捗を十全にチェックし改善していく。そのうえで、本実施計画は毎年度必要な改定を行うこととする。

また、宮崎労働局は、雇用に関する各種データを率先して整理・分析し、宮崎県をはじめとする地域の関係機関に積極的に情報提供を行う。

第2. 雇用対策協定に基づく施策について

(1) 「人づくり」の一体的推進

【1. 趣旨】

- 地域の人材力を強化し、個々の人材の処遇改善、企業の生産性向上、地域社会全体の活性化につなげていくことは重要な課題。
- 企業内での人材育成³、個人の主体的な能力開発、セーフティーネットとしての公的職業訓練等の人材育成機能が十全に発揮される必要。
- また、それらに加えて、地域の成長分野や人材不足分野における人材育成も積極的に推進していく必要。
- 若者、女性、高齢者等あらゆる人が能力を高め、その能力を存分に発揮できるような「全員参加の社会」の実現を目指す。

【2. 具体的な取組】

(①宮崎県と宮崎労働局が共同で実施する取組)

- 地域の産業政策との連携
 - ・ 県の実施する産業政策（企業誘致、進出企業の人材確保・育成など）に係る取組が効果的・効率的に行えるよう連携を強化。
- 公的職業訓練の一体的計画策定・連携した実施
 - ・ 宮崎県地域訓練協議会で、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構も含めた三者が一体的に公的職業訓練計画を策定・実施。訓練開講時期、訓練内容、規模、実施地域等を調整して計画を策定するとともに、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズである「ハロートレーニング～急がば学べ～」を活用するなど地域への公的職業訓練の周知も連携して実施。
- 地域の訓練ニーズ・成果の把握や関係機関への情報提供
 - ・ 次年度の計画策定に向け、求職者、事業主向けにニーズ調査を実施。調査結果を関係機関に情報提供。
 - ・ 公的職業訓練を利用し就職に至った好事例を収集し見える化。
- ジョブ・カード制度の活用促進・周知徹底
 - ・ 「宮崎県地域ジョブ・カード運営本部」で策定したジョブ・カード地域推進計画の進捗状況の確認、課題の把握と改善策等の協議。
 - ・ 企業、求職者等に対するジョブ・カード制度の周知。

³ 平成28年10月「第10次宮崎県職業能力開発計画」の【従業員に対する教育訓練の実施】より、従業員に対する訓練を実施している事業所の割合72.5%。

(②宮崎県が実施する取組)

- **地域雇用対策連絡会議の開催**
 - ・ 宮崎労働局、県、関係市町村において、国の地域雇用活性化推進事業など新たな雇用創出に向けた施策の検討や総合的な連絡調整の実施。
- **立地企業の採用計画等の情報提供**
 - ・ 企業立地の促進とともに、立地企業の採用計画等について宮崎労働局・教育機関へ情報提供。
- **地域雇用開発促進法に基づく地域雇用開発計画の策定**
 - ・ 雇用開発促進地域について、地域雇用開発計画を策定し、国の地域雇用開発助成金の活用を促進し、雇用創出を図る。
- **職業能力開発計画の策定**
 - ・ 平成 28 年 10 月に策定した「第 10 次宮崎県職業能力開発計画」を踏まえた施策の展開。
- **県立産業技術専門校における職業訓練の実施**
 - ・ 県立産業技術専門校（本校）で、本県産業を担う中核的技能者の養成に資する実践的な職業訓練の実施。
 - ・ 県立産業技術専門校（高鍋校）で、基礎的技能の職業訓練や障がい者を対象とした職業訓練の実施。
- **委託訓練の実施**
 - ・ 雇用のセーフティネットとしての離転職者に対する効果的な職業訓練や成長が見込まれる産業分野での職業訓練を民間職業訓練機関に委託して実施。
 - ・ 非正規雇用労働者等を対象に国家資格取得等により、正社員での就職を目指す長期の職業訓練や子育て中の女性等を対象とした短時間訓練コースや託児サービス付きの訓練を民間職業訓練機関に委託して実施。
- **民間の職業能力開発の取組の支援**
 - ・ 事業主の実施する認定訓練を補助等により支援するほか、県立産業技術専門校で在職者訓練の実施。
- **技能検定や技能振興の取組の実施**
 - ・ 職業能力開発協会に委任して、技能検定センター等で学科や実技検定の実施。
 - ・ 若年技能者への技能指導や小中学生の技能体験教室の開催。
- **ひなたMBA（みやざきビジネスアカデミー）の展開**
 - ・ 広い視野や戦略性など実践的で高度な経営理念を持って地域経済をけん引する産業人材を育成するため、第一次産業から第三次産業まで幅広い業種を対象に、県、経済団体及び金融機関等が連携して体系的な人材育成プログラムを展開。

(③宮崎労働局が実施する取組)

- **ハローワークにおける職業訓練のあっせん及び正社員就職支援・女性の活躍促進**
 - ・ 「訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業」（委託事業）の活用による①ジョブ・カードの周知・広報、②ジョブ・カード作成支援を通じたキャリア・

コンサルティングと的確な受講あつせん、③ジョブ・カードの活用効果分析の実施。

- ・ 訓練終了1か月前時点で就職未内定者に対するハローワークへの誘導による就職支援と正社員就職支援の実施。
 - ・ 非正規雇用労働者等を対象に国家資格取得等により、正社員での就職を目指す長期の職業訓練への的確な受講あつせんによる正社員への就職支援。
 - ・ 託児付訓練や短時間訓練を一層推進することで、子育てや介護中の女性等の早期再就職を支援。
- 公的職業訓練の周知
- ・ 「ハロートレーニング～急がば学べ～」を活用し作成した訓練ガイドブック等によるハローワークでの周知。
 - ・ ハロートレーニングメディアツアーの実施や、関係機関担当者の訓練見学会実施等による公的職業訓練の周知。
 - ・ 労働局ホームページの充実。
- 企業の従業員に対する人材育成の推進
- ・ 人材開発支援助成金（キャリアアップ助成金の人材育成コース等を統合）等の利用促進。
 - ・ 生産性向上支援訓練の活用。
- 個人の主体的な能力開発の推進
- ・ 教育訓練給付金制度の利用促進。

【3. 関連指標】

- 人材開発支援助成金の活用実績
- 教育訓練給付金の活用実績
- 公的職業訓練の充足率
- 県立産業技術専門校の就職率
- ジョブ・カードの発行数
- 技能検定の合格者数

【4. KPI】

- 「宮崎成長産業人材育成事業」の連携実施によりH27～29年度（3か年）で415人の就職を実現。
- 15歳以上人口に占める就業者の割合について、H27～31年度（5か年）で60%以上を実現。

(2) 若者の活躍促進

【1. 趣旨】

- 雇用情勢の改善を背景に、新規学卒者の就職内定率は高まりを見せている⁴。一方で、就職後の早期離職率（就職後3年以内の離職率）が全国平均より高い。安易な早期離職は、若者の成長（技能の蓄積）のチャンスの喪失や離職後の不安定雇用につながる恐れ等がある。
- また、新規学卒者の就職内定者に占める県内内定者率が低調であり、就職段階での若者の県外流出が大きな課題となっている。
- 宮崎新卒者等就職・採用応援本部で平成26年度に取りまとめた『「夢、実現。」STOP早期離職!』、平成27年度に取りまとめた『「さあ、みやざきで働こう!」県内就職等促進プロジェクト』に基づき、若者に対して、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ない支援を実施し、宮崎で若者が働き、成長し、明日の宮崎を切り開くという好循環を実現する。

【2. 具体的な取組】

(①宮崎県と宮崎労働局が共同で実施する取組)

- 「みやざきJOBパーク+」における若者の就職支援・職場定着支援
 - ・ 新規利用者の確保のための周知。支援メニューの充実。
 - ・ 若者の非正規雇用から正規雇用へのキャリアアップ支援の強化。
 - ・ 新入社員や管理職職員等に向けた企業支援員による出張セミナー等の実施。
- 県内の全高校における「職業講話」等の実施
 - ・ 学校独自のキャリア教育と連携し、ハローワークの学卒ジョブサポーターや地域の企業人、卒業生等による職業講話を実施。
 - ・ 職業講話では、従来の講師陣に加え、UIJターンで活躍する人材なども講師に追加するなど、講話の内容を充実・強化。労働法令の概要についても周知。
- 企業説明会、就職面接会等の共催
 - ・ 県内企業説明会、ふるさと就職説明会、就職フェア、大学等就職説明会等を共催で開催。地元企業の魅力等を若者に発信。
- 宮崎新規学卒者等就職・採用応援本部の開催
 - ・ 平成26年度にとりまとめた新規学卒者の早期離職防止対策（『「夢、実現。」STOP早期離職!』）、平成27年度に取りまとめた県内就職促進対策（『「さあ、宮崎で働こう!」県内就職等促進プロジェクト』）に引き続き取り組むとともに、学校、労働界、産業界等と連携して新規学卒者の就職・採用をとりまく課題にチャレンジ。
- 自治体の雇用創出に向けた取組を積極的に推進
 - ・ 地域雇用活性化推進事業の活用について、市町村に呼びかけ。

⁴ 平成30年3月卒の内定率は、高校卒が99.3%、大学等卒が97.5%といずれも最高水準。

- ユースエール認定企業⁵の周知
 - ・ ハローワークによる広報に加え、県の広報媒体による周知、経済団体や市町村等への周知を連携実施。
- 各種支援の好事例等の収集、共有
 - ・ 年に1回、ハローワーク、学校、企業等から若者の活躍促進に資する取組の好事例を収集し、県と労働局のHP等で周知を実施。
- ジョブ・カード制度の活用促進・周知徹底（再掲）
 - ・ 「宮崎県地域ジョブ・カード運営本部」でのジョブ・カード地域推進計画の策定。
 - ・ 企業、求職者等に対するジョブ・カード制度の周知。
- 県立高校生を対象とした労働法に関する講習会
 - ・ 働くときに必要な基礎知識を身に付けることで、社会の仕組みや労働者としての権利・義務等についての意識を高める取組を県立高等学校で実施。

（②宮崎県が実施する取組）

- 「ヤングJOBサポートみやざき」における就職・定着支援
 - ・ きめ細かな就職相談対応やセミナー開催などを実施するとともに、ハローワークの求人情報等の提供を通じた案内誘導の実施。
 - ・ 県内中小企業における人材確保・定着・育成を支援する新規学卒者の早期離職の防止を促進するため、企業支援員を配置する定着支援窓口を設置するとともに、定期的なセミナー等を実施。また、企業支援員が県内企業を訪問し、企業に内在する個々の問題を把握し、希望する企業については課題・問題に応じた専門講師を派遣して出張セミナー等を実施。
- 県内企業等インターンシップ運営事業の実施
 - ・ 学生と受入企業のマッチングを行う情報システムを活用し、県内企業におけるインターンシップの活性化を促進。
- 情報提供の実施
 - ・ 県内企業紹介冊子「ワクワク WORK！宮崎」の配布。
 - ・ 労働法令等をまとめた「働くハンドブック」の高校卒業予定者等への配布。
 - ・ 県内就職に関するさまざまな情報を希望する方にお届けする「メルマガ」及び「LINE@」の配信。
- 「地域若者サポートステーション」の運営支援
 - ・ 国が設置する「地域若者サポートステーション」において、心理カウンセリングや各種セミナーの実施及び、関係機関等によるネットワークの構築。
- 公共職業訓練においてジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施
 - ・ 訓練期間中におけるジョブ・カードの作成支援及びキャリア・コンサルティングを通じて、自身の強みや職業意識を形成することによる、効果的な就職支援。

⁵ 若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度（H27,10,1施行）。

- 「知ろう 伝えよう 宮崎で働く魅力！高校生県内就職促進事業」の実施
 - ・ 「県内就職支援員」が私立高校の生徒や教員等へ県内企業の魅力や情報等を伝えるとともに、県内企業の人事担当者による高校生への職業紹介や企業紹介の場、県内就職に資する連続講座を開催。
 - ・ 県内企業と学校が連携による、高校生を対象に企業の現場等を教材にした実践的な人財育成への取組。
 - ・ 高校3年生が受験企業を決定するための応募前企業説明会を開催。
 - ・ 高校生と県内企業の出会いの場を提供するため、県内就職を希望する高校生・保護者に対し、県内企業の魅力や仕事内容等を説明する企業ガイダンスを開催。
 - ・ 県内大学や専門学校、県内企業・業界団体が一堂に会し、高校1年生や保護者・教職員を対象に、進路選択を図る上での選択肢を提供する交流フェアを開催。
 - ・ 企業を対象とした「採用力強化セミナー」の開催。
- 「高校生ひなた暮らし促進事業」の実施
 - ・ 県下6校の拠点校に配置する就職支援エリアコーディネーターが、学校と企業、産業関係団体等との連携を強化。
 - ・ 高校生や教員、保護者を対象とした企業見学会やインターンシップなど県内企業理解に向けた総合的な取組を推進。
- 宮崎県HPでの「若者の活躍促進」に資する施策の紹介
 - ・ 「みやざきJOBパーク+」や就職説明会等の紹介。
- 奨学金返還支援事業の実施
 - ・ 奨学金返還支援対象者に対して返還支援金を給付するとともに、奨学金の貸与を受けている大学生等に対して事業の内容及び奨学金返還支援に取り組む県内企業等の情報を発信。
- 「みやざきで暮らし、みやざきで働く」気運の醸成
 - ・ 「みやざきで暮らし、働く」良さの普及啓発活動の実施のほか、SNSを活用し県内の企業情報や就職情報を効果的に発信。
- 「次年度採用対策会議」の運営等
 - ・ 高校・大学等と産業界の実務者が、県内企業における人材確保の見通しや労働環境のあり方に係る協議・意見交換を行う「次年度採用対策会議」の運営等を実施。

(③宮崎労働局が実施する取組)

- ハローワークにおける各種支援
 - ・ 「宮崎新卒応援ハローワーク」、「わかもの支援コーナー」等で、個別担当者制によるきめ細かな相談や個別求人開拓等の就職支援。
 - ・ 就職後の職場定着支援。
- 新卒求人の早期確保等
 - ・ 高卒、大卒等向けの良質な求人を早期確保。
 - ・ 学卒求人について、月平均所定外労働時間などの「青少年雇用情報」記載の徹底。

- ・ 青少年が応募可能性のある募集・求人に係る固定残業代の適切な表示。
- **既卒3年以内新卒扱いの徹底**
 - ・ 大卒等求人受理の際に求人者に働きかけを実施。
 - ・ 特定求職者雇用開発助成金の周知。
 - ・ 多様な働き方を推進していく観点から、通年・秋季採用の積極的な導入を促す。
- **大学等と連携した就職支援**
 - ・ 大学等との連携を強化し、ハローワークのジョブサポーターによる全校担当制による出張相談、セミナー等の実施。
- **ユースエール認定企業の開拓**
 - ・ ユースエール認定要件を満たす可能性がある企業に対して、積極的に周知し、開拓を強化。
 - ・ 認定企業について、若者雇用促進総合サイトを通じた職場情報の掲載、各種イベントやハローワークでのPR。
- **県が実施するインターンシップ等への協力**
 - ・ 宮崎県が大学生等に対して実施するインターンシップ等について、周知・誘導を実施。
- **「地域若者サポートステーション」との連携**
 - ・ ニート支援の拠点である地域若者サポートステーションと連携し、支援対象者の相互誘導を強化。
- **学生アルバイトの労働条件の確保及び適切な労務管理に向けた取組**
 - ・ 4～7月中に学生数が多い大学等を中心として複数校に対して出張相談を実施するとともに、局及び労働基準監督署の総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置。
 - ・ 大学生等を対象に労働法制に関する講義等を実施。
 - ・ スマートフォン等で労働法制を学習できるeラーニング「今日から使える労働法」や、夜間・土日祝日における電話・メール相談事業「おしごとアドバイザー」の周知。

【3. 関連指標】

- 「みやざきJOBパーク+」の利用者数、就職者数
- 「みやざきJOBパーク+」及び各ハローワークの職業紹介により正規雇用に結び付いたフリーター等の数
- ユースエール認定企業数
- 若者応援宣言企業数（平成29年度終了）
- 就職面接会の来場者数

【4. KPI】

- 高等学校、大学の新規学卒者の早期離職率（就職後3年以内の離職率）について、H27～31年度（5か年）で高等学校卒業生 40.0%、大学卒業生 32.0%まで改善。

- 県内高等学校、大学等卒業者の県内就職率について、H27～31年度（5か年）で高等学校卒業生 65.0%以上、大学等卒業生 53.3%以上を実現。

(3) 女性の活躍促進

【1. 趣旨】

- 女性の活躍促進は、女性本人のためだけでなく、地域経済の持続可能性、企業の発展、個々の世帯の経済的安定等の観点からも不可欠の課題。
- 宮崎県においては、全国に比べて女性の労働力率は高い⁶ものの、管理的職業に占める女性の割合は全国平均よりも低調⁷。
- 女性が持てる能力を十分発揮し、結婚、出産、子育てを経ても、継続して、充実した職業生活をおくることができる環境整備の実現を目指す。
- また、「全員参加の社会」にふさわしい多様な働き方の推進、恒常的な長時間労働の是正などにも取り組む。

【2. 具体的な取組】

(①宮崎県と宮崎労働局が共同で実施する取組)

- 女性が多様な働き方を実現できる環境づくりを進める「みやざき女性の活躍推進会議」の活動に対する支援及び女性活躍推進法に沿った取組等
 - ・ 県内企業に対する「みやざき女性の活躍推進会議」への参加呼びかけ等を共同実施。
 - ・ 努力義務企業へ女性活躍推進法の取組を普及させるために、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の利用促進と併せて周知・啓発を共同実施。
 - ・ 「女性活躍推進企業（えるぼし）」認定制度⁸を活用する企業を増加させるため、経済団体や市町村等への周知を連携して実施。
- 「宮崎県仕事と生活の両立応援宣言」制度、働きやすい職場「ひなたの極」認証制度、「子育てサポート企業」（くるみん・プラチナくるみん）認定制度等の普及啓発
 - ・ 県内企業に対する周知・啓発の共同実施。
 - ・ 制度を活用する企業を増加させるため、県内各市町村に対して協力を要請。
- 両立支援等助成金、キャリアアップ助成金等による事業主支援
 - ・ 企業訪問やセミナー等を通じて制度を周知。
- 子育て女性等の就職支援協議会開催
 - ・ 関係者間で情報を共有及び、マザーズハローワーク事業の効果的な実施。

(②宮崎県が実施する取組)

- 女性が多様な働き方を実現できる環境づくりを進める「みやざき女性の活躍推進会議」の活動に対する支援等

⁶ 平成 27 年度の総務省統計局「国勢調査」によると、雇用者全体に占める女性の割合は 51.3%と全国（49.8%）を上回っており、子育て期の 30 代から 40 代の各年齢層で本県の労働力率は全国と比べて高い。

⁷ 平成 27 年度の総務省統計局「国勢調査」によると、雇用者のうち管理的職業従事者に占める女性の割合は、7.6%（全国平均は 9.7%）。

⁸ 企業が行動計画（女性活躍推進法に基づき、女性従業員の活躍のための取組について策定する計画）を策定し、社内周知・公表・策定した旨の届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業の申請により、一定の要件を満たした企業を厚生労働大臣が認定する制度。平成 28 年 4 月より新設。

- ・ 県内企業への訪問等による推進会議参加の働きかけ。
- ・ 経営者・管理職・女性社員各対象に合わせた講演会や研修会の開催。
- **仕事と生活の両立応援宣言登録企業、働きやすい職場「ひなたの極」^{きわみ}認証企業の募集**
 - ・ 宣言登録企業や認証企業の募集のための企業訪問等を実施。
- **ワークライフバランス促進事業の実施**
 - ・ 女性の就労促進等のための仕事と家庭の両立支援講演会の開催。
 - ・ 「仕事と生活の両立応援宣言」登録事業所を対象に、研修会や社会保険労務士による相談会を開催。
 - ・ 「仕事と生活の両立応援宣言」制度及び働きやすい職場「ひなたの極」認証制度の普及啓発。
 - ・ 九州・山口地域連携ワークライフバランス推進事業の実施。
- **「女性の活躍サポート事業」の実施**
 - ・ キャリアアップや起業等に関する相談・情報提供。
 - ・ 県内で活躍している女性を派遣した講座等の開催。
 - ・ 能力向上や就業継続のための講座等の開催。
- **宮崎県HP等での「女性の活躍応援」に資する施策の紹介**
 - ・ 女性の活躍サポート情報について掲載。
 - ・ 女性の活躍応援講座等の紹介。
 - ・ 「みやざき女性の活躍推進会議」のウェブサイトにより研修会等の周知。
- **働き方改革推進強化事業の実施**
 - ・ 企業経営者を対象とした講演会の開催。
 - ・ 働きやすい職場「ひなたの極」認証制度の普及啓発を図るため、企業等への訪問などにより、積極的なPRや職場改善アドバイスを実施するとともに、認証企業等の取組事例集の作成・配布。

(③宮崎労働局が実施する取組)

- **くるみん・プラチナくるみん認定の推進**
 - ・ 子育てしやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を「子育てサポート企業」としてくるみん認定及びプラチナくるみん認定すると共に、認定希望企業の取組を支援。
- **えるぼし認定の推進**
 - ・ 女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業を「女性活躍推進企業」として、えるぼし認定すると共に、認定希望企業の取組を支援。
- **男女雇用機会均等法等の履行確保**
 - ・ 妊娠、出産、産前産後休業及び育児休業等に関する不利益取扱い及びハラスメント対策など、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法についての相談対応、労使間の個別紛争解決援助や、法の履行確保のための行政指導による雇用環境の整備。

- 宮崎労働局ホームページで女性の活躍促進に向けた各種支援を情報発信
 - ・ くるみん・プラチナくるみん認定制度とあわせて「宮崎県仕事と生活の両立応援宣言」及び「働きやすい職場『ひなたの極』」認証制度を周知。
 - ・ えるぼし認定制度紹介とあわせて「みやざき女性の活躍推進会議」の行事及び登録募集を周知。
 - ・ 均等・両立推進企業表彰の公募。
- くるみん・プラチナくるみん認定企業、えるぼし認定企業、仕事と生活の両立応援宣言企業及び「働きやすい職場『ひなたの極』」認証制度等の見える化
 - ・ 「女性の活躍推進企業データベース」において、自社の女性の活躍状況に関する情報や行動計画の公表を促進する。
 - ・ 労働局主催の就職説明会等の際、企業ブースできららマーク、くるみん・プラチナくるみんマーク、えるぼしマーク、「仕事と生活の両立応援宣言」及び「働きやすい職場『ひなたの極』」認証制度を掲示するとともに企業紹介冊子に説明文を掲載。
- 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による計画的な支援の実施。
 - ・ 個別求人開拓や各種就職支援セミナーの実施。
- 一般事業主行動計画策定届出に関する情報を県へ提供
- 宮崎県が開催する各種セミナーへの協力
 - ・ 女性の多様な働き方実現のための環境づくりのため実施する各種セミナーの開催について積極的に協力。
- 県内の主要企業等への企業訪問による働きかけ
 - ・ 企業の自主的な働き方の見直しを推進するため、企業経営陣等を直接訪問し働きかけ。
- 労働時間の状況、年次有給休暇の取得状況等の情報を整理・発信

【3. 関連指標】

- 一般事業主行動計画策定届出数（次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法）

【4. KPI】

- くるみん認定企業数について、H27～31年度（5か年）で30社を実現。
- 仕事と生活の両立応援宣言企業数について、H27～30年度（4か年）で1,200件を実現。
- 25～44歳の育児をしている女性の有業者の割合について、H27～29年度（3か年）で75.0%以上を実現。

(4) 「UIJターン就職」の促進

【1. 趣旨】

- 県と労働局の一体的実施施設である「みやざきJOBパーク+」と東京都内にそれぞれ設置している「宮崎ひなた暮らしUIJターンセンター」が運営する「ふるさと宮崎人材バンク」には、平成31年1月末時点で393人の有効登録者が存在しており、これらの潜在転入者のUIJターン就職を促進することが必要。
- 産業政策により成長分野の新たな雇用の場を創造するとともに、宮崎の良質な雇用の場に見える化を推進する。それらに加えてUIJターン就職成功事例、県内各自治体等のUIJターン推進施策を収集し、戦略的かつ効果的に情報発信する。

【2. 具体的な取組】

(①宮崎県と宮崎労働局が共同で実施する取組)

- 「みやざきJOBパーク+」におけるUIJターン就職推進機能を抜本的強化
 - ・ 「宮崎ひなた暮らしUIJターンセンター」を中心に、UIJターン希望者への就職支援を一体的に実施。
- UIJターン者受け入れ求人の開拓推進
 - ・ 県の就職支援員とハローワークの求人者支援員の連携（情報共有、意見交換、事業所訪問など）。
- ふるさと就職説明会等の共同開催
 - ・ 都市部で開催するふるさと就職説明会、県内で開催する就職フェア等を共催。県内企業の魅力を県内外でPR。

(②宮崎県が実施する取組)

- 宮崎ひなた暮らしUIJターンセンターによるUIJターンの促進
 - ・ 都市部における暮らしと仕事のワンストップでの相談対応や大学訪問によるUIJターン希望者の掘り起こし等の実施。
- 就職支援員による受皿企業の掘り起こし
 - ・ 県内4か所に配置する就職支援員が企業訪問を行い、UIJターンに関する求人開拓、人材受入れに係る提案及び企業ニーズの情報収集等を実施。
- ふるさと宮崎人材バンクによるマッチング
 - ・ 人材バンクに登録する求職者と登録企業に対し、きめ細かな支援によるマッチングの向上。
- 大学等進学者の保護者への県内就職情報の提供
 - ・ 大学等に進学した学生の保護者に対し、県内企業の情報や就職説明会の情報などを提供。
- 農林漁業への就業希望者に対する支援
 - ・ 各種研修制度の紹介及び研修等の実施。

- 「九州・山口連携U I Jターン若者就職促進事業」の実施
 - ・ 九州・山口各県が一体となって、首都圏等の学生や転職希望者を対象に、合同企業説明会の開催や共同インターンシップ等の実施。
- 県外大学との連携
 - ・ 学生のU I Jターン就職活動の支援について相互に連携・協力することを目的として、県外大学と協定を締結。
- 県外人材確保のための「産業人財掘り起こしコーディネーター」の配置
 - ・ 県外の学生や社会人等に対して「みやざきで暮らし、みやざきで働く」良さのPRや県が実施する各種就職説明会等の周知等を行う「産業人財掘り起こしコーディネーター」を配置。

③宮崎労働局が実施する取組

- U I Jターン受け入れ求人確保・見える化
 - ・ 日常的な求人支援の一環として、管内のU I Jターン受け入れ歓迎求人確保。
 - ・ 求人票でのU I Jターン歓迎求人表示。宮崎県や県内市町村等が実施しているU I Jターン推進施策も合わせて周知。
 - ・ 県の宮崎ひなた暮らしU I Jターンセンターや求人開拓員に求人情報を提供。
- U I Jターン就職促進（広域マッチングの推進）
 - ・ ハローワークの全国ネットワークを活かした広域マッチングの推進。
- 宮崎ひなた暮らしU I Jターンセンターの周知
 - ・ ハローワーク利用者等にセンターのサービス等を周知。

【3. 関連指標】

- 「ふるさと宮崎人材バンク」の有効登録者数
- 「U I Jターン歓迎求人」提出事業所数

【4. KPI】

- 県内への移住世帯数について、H27～31年度（5か年）で1,200世帯以上を実現。

(5) 雇用管理改善・正社員実現・働き方改革推進

【1. 趣旨】

- 労働力人口が減少する中で、経済成長を図りつつ、一人ひとりが多様な働き方ができるよう、働き方改革の推進などを通じた労働環境の整備や、企業の生産性向上を図る。
- 企業における雇用管理改善の取組や、就職段階での正社員就職実現、非正規雇用労働者の企業内での正社員転換実現等を推進する。
- また、「全員参加の社会」にふさわしい多様な働き方の推進、恒常的な長時間労働の是正及び公正な評価に基づく「同一労働同一賃金」についての意識啓発などにも取り組む。
- 男女が協力して育児・介護等を行いながら共に継続して働く事のできる環境整備の実現を目指す。

【2. 具体的な取組】

(①宮崎県と宮崎労働局が共同で実施する取組)

- 「雇用管理改善・正社員実現・働き方改革推進」に向けた機運の醸成
 - ・ 宮崎「働き方改革」共同宣言の実現に向けた取組を推進する。
 - ・ みやざき働き方改革推進会議の開催
 - ・ 宮崎県と宮崎労働局、宮崎県社会保険労務士会により「働き方改革の推進に係る連携・協力に関する協定」を締結
- 周知・広報の強化
 - ・ ホームページや広報誌での情報発信。事業主向けの助成金等各種支援メニューの周知。
- 仕事と家庭の両立支援に理解のあるイクボス等の普及促進
 - ・ イクボスアワード・イクメン企業アワード等のイクメンプロジェクトや「イクボス」育成の促進等について、県内企業等へ啓発を実施。
- 「宮崎県仕事と生活の両立応援宣言」制度、働きやすい職場「ひなたの極」認証制度、「子育てサポート企業」（くるみん・プラチナくるみん）認定制度等の普及啓発【再掲】
 - ・ 県内企業に対する周知・啓発の共同実施。
 - ・ 制度を活用する企業を増加させるため、県内各市町村に対して協力を要請。
- 公正採用選考に係る事業主への周知・啓発
 - ・ 各種説明会等を活用した周知・啓発を実施。
- 「介護離職ゼロ」に向けた機運の醸成
 - ・ 介護休業制度等の両立支援制度及び両立支援等助成金等について県内企業等へ周知。
 - ・ 育児・介護休業法の改正内容（平成29年1月及び10月施行）について、周知・広報等を実施。

(②宮崎県が実施する取組)

- 「ヤングJOBサポートみやざき」によるキャリアアップ支援の実施
 - ・ ヤングJOBサポートみやざきにおいて、非正規雇用労働者等に対してキャリア・カ

ウンセリング等の支援の実施。

- **仕事と生活の両立応援宣言登録企業、働きやすい職場「ひなたの極」認証企業の募集【再掲】**
 - ・ 宣言登録企業や認証企業の募集のための企業訪問等を実施。
- **ワークライフバランス促進事業の実施【再掲】**
 - ・ 女性の就労促進等のための仕事と家庭の両立支援講演会の開催。
 - ・ 「仕事と生活の両立応援宣言」登録事業所を対象に、研修会や社会保険労務士による相談会を開催。
 - ・ 「仕事と生活の両立応援宣言」制度及び働きやすい職場「ひなたの極」認証制度の普及啓発。
 - ・ 九州・山口地域連携ワークライフバランス推進事業の実施。
- **産業人財確保のための企業支援セミナーの開催**
 - ・ 県内企業向けに、労働環境整備等のより実践的な人材確保策を学ぶ企業支援セミナーを開催。
- **働き方改革推進強化事業の実施【再掲】**
 - ・ 企業経営者を対象とした講演会の開催
 - ・ 「働きやすい職場『ひなたの極』」認証制度の普及啓発を図るため、企業等への訪問などにより、積極的なPRや職場改善アドバイスを実施するとともに、認証企業等の取組事例集の作成・配布。

(③宮崎労働局が実施する取組)

- **正社員転換・待遇改善実現プランの推進**
 - ・ 正社員求人申し込み、非正規雇用労働者の正社員転換、企業内での人材育成推進も含めた魅力ある職場づくりに向けた取組の推進を呼びかけ。
 - ・ ハローワークの窓口における一言周知の徹底。
 - ・ パートタイム労働法に基づく正社員転換措置の履行確保。
 - ・ 勤務時間限定正社員制度導入マニュアルの周知。
 - ・ 労働契約法の無期転換ルールやパートタイム労働法に基づく均等・均衡待遇確保等の周知徹底。
- **同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の実現**
 - ・ 同一労働同一賃金の実現に向けて、「みやざき働き方改革推進支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善の推進。
- **人材不足分野における人材確保の推進**
 - ・ 介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業の実施。
 - ・ 介護分野等の潜在有資格者の掘り起し・マッチング。
 - ・ ハローワーク宮崎に設置した人材確保対策コーナーにおいて、福祉分野のほか、建設業、警備業、運輸業など雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援の強化。
- **「働き方改革」の推進**

- ・ 働き方改革の実現に向けて「みやざき働き方改革推進支援センター」において、特に中小企業・小規模事業者等を支援。
 - ・ 企業の自主的な働き方の見直しを推進するため、企業経営陣等を直接訪問し働きかけ。
 - ・ 「ゆう活」（夏の生活スタイル変革）の取組について労使団体へ要請。
 - ・ 年次有給休暇取得促進として、連続休暇を取得しやすい、夏季・年末年始及びゴールデンウィークのほか、年次有給休暇取得期間（10月）に周知啓発を実施。
 - ・ 多様な働き方、テレワークの普及啓発。
 - ・ 最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性の向上等のための取組支援。
 - ・ 過労死等防止啓発月間（11月）においては、「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行うとともに、「過労死等防止対策推進シンポジウム」等過労死等に関する啓発等を実施。
- **継続就業できる職場環境の整備**
 - ・ 育児・介護休業法の履行確保を図る。育児・介護休業法の改正内容に沿った周知啓発及び就業規則の整備に関する説明会を開催。
 - **各種助成金による事業主支援**
 - ・ 金融機関と連携し各種助成金について、企業が労働生産性を向上させた場合には割増して支給する仕組みについて、積極的に周知。
 - ・ 両立支援等助成金、業務改善助成金、時間外労働等改善助成金、キャリアアップ助成金、人材確保等支援助成金等の利用促進。

【3. 関連指標】

- 正社員求人数
- キャリアアップ助成金及び人材確保等支援助成金の活用実績
- 有給休暇取得率

【4. KPI】

- 育児休業取得率について、H27～31年度（5か年）で男性は11.4%以上、女性は100%を実現。
- 正社員就職件数について、年間13,000件以上を実現。

(6) 高齢者の活躍促進

【1. 趣旨】

- 高齢者が健康で、意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働き続けることができる「生涯現役社会」の実現が必要。
- 高齢者が培った能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる社会を実現すべく、さまざまな働き方や活躍する場を創造していく必要がある。

【2. 具体的な取組】

(①宮崎県と宮崎労働局が共同で実施する取組)

- 生涯現役社会の実現に向けた関係団体等への呼びかけ
 - ・ 経済団体等に対して、周知・啓発等を連携して実施。
- シルバー人材センターの活用推進
 - ・ 宮崎県・各ハローワークの外来窓口等にシルバー人材センターのPR用パンフレットなどを設置し、積極的に周知。
- 高齢者の活躍促進に資する各種支援施策の一体的周知
 - ・ 主催する会議やイベント等において、各種支援施策の周知を実施。

(②宮崎県が実施する取組)

- 高齢者雇用優良企業等の知事表彰
 - ・ 高齢者雇用支援月間（10月）に合わせ、優良企業の知事表彰を実施。
- シニア人材バンクシステムの運用
- 「九州・山口70歳現役社会推進協議会」における九州・山口各県による共同事業（推進大会）の実施
 - ・ 九州・山口が一体となって「70歳現役社会」実現のための意識改革や理解促進のための取組を推進。
- 宮崎県HPでの「高齢者の活躍促進」に資する施策の紹介
 - ・ 高齢者就職面談会等の紹介。
- 生涯現役促進地域連携事業の実施
 - ・ 宮崎県高齢者就業機会確保計画に基づき、国から生涯現役促進地域連携事業の委託を受けた「みやざきシニア活躍推進協議会」（事務局：公益社団法人宮崎県シルバー人材センター連合会）が、高齢者就職面談会、高齢者就業応援窓口の運営等を実施。
- 働き方改革推進強化事業の実施【再掲】
 - ・ 企業経営者を対象とした講演会の開催。
 - ・ 「働きやすい職場『ひなたの極』」認証制度の普及啓発を図るため、企業等への訪問などにより、積極的なPRや職場改善アドバイスを実施するとともに、認証企業等の取組事例集の作成・配布。

③宮崎労働局が実施する取組

- 希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業に対しての取組
 - ・ 未実施企業⁹に対して訪問指導等を実施。
 - ・ 65 歳以降の継続雇用年齢の引上げ、65 歳までの定年延長の取組を行う企業に対して、支援を実施。
- ハローワークの「生涯現役支援窓口」における再就職支援
 - ・ きめ細かな職業相談を行うほか、特に 65 歳以上の就業可能な短時間の求人開拓等を実施。
 - ・ 平成 31 年度から、支援対象者を概ね 60 歳以上に重点化（特に 65 歳以上の者の再就職支援）。
 - ・ 新たに延岡安定所に窓口を開設し、支援を拡大。
- 生涯現役促進地域連携事業の実施
 - ・ 自治体に対し、当該事業内容の周知を徹底。また、当該事業に関心のある自治体については直接訪問し、説明や事業実施に当たっての助言を実施。
- 高齢者スキルアップ・就職促進事業の実施
 - ・ 高齢者のニーズを踏まえた職場見学・体験等の実施により、就業意欲の喚起と就業のきっかけ作りを実施。
- 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、65 歳超雇用推進助成金などについて、経済団体への周知や各種助成金説明会等にて広く周知。
- 高齢者の活躍の事例収集・周知
 - ・ 県内で高齢者の雇用に積極的な企業の事例を収集し、好事例を周知。

【3. 関連指標】

- 高齢者雇用確保措置の実施状況
- 70 歳以上まで働ける企業の数
- 高齢者の就職件数
- 特定求職者雇用開発助成金（高齢者分）の活用実績

【4. KPI】

- 60 歳以上 70 歳未満の有業者の割合について、H27～29 年度（3 か年）で 59.0%以上を実現。

⁹ 平成 30 年の高齢者雇用状況報告によると、報告企業 1,444 社（31 人以上規模）のうち、確保措置実施済企業が 1,444 社（100.0%）となっている。

(7) 障がい者等の就労支援

【1. 趣旨】

- 平成 29 年の宮崎県における企業の法定雇用率達成企業の割合は 66.5%と全国 3 位の水準であったが、平成 30 年 4 月からの法定雇用率の引上げに伴い、新たに雇用義務が生じた企業に加え、雇用義務を満たさない企業等の増加が予想される。
- 障がいのある人が、その能力と適性に応じた雇用の場に就き、地域で自立した生活を送ることができる環境の整備が必要。
- 精神障がい、発達障がい、難病などの障害特性に応じた就職支援を推進する必要がある。

【2. 具体的な取組】

(①宮崎県と宮崎労働局が共同で実施する取組)

- 自治体、企業の法定雇用率達成に向けた呼びかけの実施
 - ・ 地域の公的機関及び企業に対して、法定雇用率達成に向けた積極的な取組を行うよう連携して要請。
- 障がい者雇用促進協議会の開催
 - ・ 行政、企業、障がい者就労支援機関等の関係機関が連携。障がい者の雇用促進のための具体的な取組等を検討・推進。
- 就職面接会の共催
 - ・ 障がい者を対象とした就職合同面接会の開催。
- 特別支援学校を対象とした就労支援セミナー、企業向けの雇用促進セミナーの開催
 - ・ 特別支援学校高等部の生徒及びその保護者の一般就労等に対する理解を促進。
 - ・ 事業主の理解と協力を得て障がい者の雇いを促進。
- 障がい者の雇用促進に資する各種支援施策の一体的周知
 - ・ 主催する会議やイベント等において、各種支援施策の周知を実施。
- 長期療養者就職支援担当者連絡協議会及び地域両立支援推進チームの開催
 - ・ 宮崎県、宮崎労働局、医療機関等の関係者間で情報を共有し、両立支援の取組促進や効果的な就職支援の推進。

(②宮崎県が実施する取組)

- 普及啓発の推進
 - ・ 毎年 9 月の「障がい者雇用支援月間」に優良事業所並びに優秀勤労者を表彰するとともに、企業向けセミナーの開催や啓発資料の作成・配付など、企業や県民に対する普及啓発を推進。
 - ・ がんに関する正しい知識や、就労を希望するがん患者の新規就労・就学継続支援の必要性について、普及啓発を推進。
- 相談支援体制の充実

- ・ 県内7カ所に設置する障害者就業・生活支援センターによる就職相談や、職場定着支援、企業訪問による求人開拓等を実施。
- **就労移行支援事業等の支援の充実**
 - ・ 就労移行支援事業所等の利用者への支援が充実するよう、実地指導や研修等を通じた、就労移行支援事業所等の支援員の技術向上等への取組。
 - ・ 平成30年度から提供を開始した障がい福祉サービス「就労定着支援事業」の円滑な実施への支援。
- **きめ細かで多様な職業訓練等の推進**
 - ・ 産業技術専門校高鍋校での施設内訓練のほか、企業等の現場を利用した委託訓練の実施や在宅就労を目指す研修など、障がい者の態様に応じた多様な職業訓練を実施。
- **地域の企業等と連携した「働くモデル」の共同開発**
 - ・ 「ともにはたらくガイドブック」の作成や企業等との作業学習の共同開発。
- **「職業コース」「共生コース」の設置に係る実践研究**
 - ・ 軽度知的障がいのある生徒を対象としたコースの設置についての研究。
- **「ひなたキャリアデータバンク」等により就労支援の推進**
 - ・ 進路指導の成功事例等のデータベース化。
- **「特別支援学校自立支援推進員」による就労促進**
 - ・ 特別支援学校において、早期からのキャリア教育の充実、関係機関と連携した職場開拓等を行うとともに、就労、離職防止、生活に係る相談に対応。
- **宮崎県HPでの「障がい者の就労支援」に資する施策の紹介**
 - ・ 企業向けセミナーや障がい者向け就労研修等の紹介。

(③宮崎労働局が実施する取組)

- **法定雇用率の達成指導**
 - ・ ハローワークによる、法定雇用率未達成企業への直接訪問による助言・指導を実施。
 - ・ また、公的機関に対しても、平成30年10月に閣議決定された「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づき、適宜必要な支援を実施。
 - ・ 中小企業をはじめとして、新たに雇用義務が生じた障害者雇用の経験・ノウハウのない企業に対して、障害者に対する先入観や不安を払拭を図るため、職場実習推進事業を実施。
 - ・ 0人雇用事業所に対しては、「企業向けチーム支援」を活用し、重点的な達成指導・支援を実施。
- **就職から定着までの支援を行う「求職者向けチーム支援」等の推進**
 - ・ ハローワークが中心となって関係機関の連携体制を構築し、就職から定着までの支援を切れ目なく実施。
 - ・ 関係機関と連携し、福祉・教育・医療から一般雇用への移行を推進。
- **医療機関との連携**
 - ・ ハローワーク宮崎において、精神科医療機関との連携モデル事業を実施。

○ 障がい者の雇用促進のためのセミナー等の実施

- ・ 企業の理解促進を図るため、障がい特性や先進事例等のセミナー、視察交流会等を実施。
- ・ 一般の従業員等が障がい特性や配慮事項を習得することで、障がい者が働きやすい職場環境を整備し、職場定着に繋げるため「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施。

○ 事業主支援のための各種助成金等の周知

- ・ 特定求職者雇用開発助成金、障害者雇用安定助成金などについて、経済団体への周知や説明会開催等により周知。

○ 障がい者の活躍の事例の活用・収集

- ・ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が収集・公表する障がい者の活躍事例を活用するとともに、宮崎県内における活躍事例についても機会を捉え収集し、法定雇用率未達成企業等に対する助言・指導の際に周知。

○ 特別支援学校が実施する就労スキルアップ実習（長期の職場実習）への支援

- ・ 実習受け入れ可能企業情報の共有。

○ がん等の疾病を有する方への支援

- ・ ハローワーク宮崎の「長期療養者就職相談窓口」を中心として、医療機関と連携し、病院への出張相談や両立支援の求人開拓等の就職支援を実施。
- ・ 「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」について周知するとともに、産業保健総合支援センターにおける支援の積極的な利用勧奨を実施。

【3. 関連指標】

- 障がい者の就職件数
- 特定求職者雇用開発助成金（障害者分）の活用実績

【4. KPI】

- 法定雇用率達成企業割合を H27～31 年度（5 か年）でさらに向上させ全国 1 位を目指す。

(8) 生活困窮者等の就労支援

【1. 趣旨】

- 地域の関係機関が連携し、生活困窮者等への支援施策の効果を高め、安定的な就労機会の確保と生活再建を図ることができる環境整備が重要であり、福祉部門と雇用・労働部門の密接な連携が必要。
- 平成27年4月に施行された生活困窮者自立支援法に基づく各種支援を地域で適切に実施していくことが求められる。

【2. 具体的な取組】

(①宮崎県と宮崎労働局が共同で実施する取組)

- 生活保護受給者等就労自立促進事業協議会の開催
 - ・ 関係機関と連携して事業実施計画を策定し、生活保護受給者等の就職に向けた取組を推進。
- ハローワークと福祉事務所の連携
 - ・ それぞれの職員で構成される支援チームによる就労支援。
 - ・ 雇用保険法に基づく一般教育訓練給付金に加え、母子及び父子並びに寡婦福祉法に基づく自立支援教育訓練給付金も支給を受けることができるので、その対象となるひとり親家庭の親に対する窓口案内。
- 生活困窮者自立支援法に基づく取組での連携
 - ・ 自立相談支援事業による支援対象者への個別支援の実施や生活保護受給者等就労自立促進事業の利用の推進。

(②宮崎県が実施する取組)

- 福祉事務所による支援
 - ・ 県の設置する福祉事務所において、支援対象者の選定及び積極的なハローワークへの誘導を実施。
 - ・ ケースワーカーや就労支援員による就労支援を実施。
 - ・ 就労意欲の乏しい支援対象者に対して、意欲喚起に向けた支援を実施。
- 生活困窮者自立相談支援事業による支援
 - ・ 自立相談支援員による就労支援を実施。
 - ・ 福祉事務所の就労支援員と連携し、一体的・継続的な就労支援を実施。
 - ・ 一般就労の可能な支援対象者については、積極的にハローワークへ誘導。
- 市町村との連携
 - ・ 市町村との連携を強化し、就労の場の確保や中間的就労に理解のある事業所等の開拓に取り組む。
 - ・ 町村と連携し、支援の必要な生活困窮者等の把握を行い、それぞれの支援機関へ繋ぐ。

(③宮崎労働局が実施する取組)

- 一体的実施事業による生活保護受給者等への就労支援
 - ・ 宮崎市、延岡市及び都城市との一体的実施事業により、市役所内に常設の相談窓口を設置し、生活保護受給者等への就労支援を実施。
- ハローワーク就職支援ナビゲーターによる全福祉事務所への巡回相談等の実施
 - ・ 巡回相談によるワンストップ型の支援体制を充実。
 - ・ 児童扶養手当受給者が現況届を提出する8月に「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を全ての地方自治体で実施し、臨時相談窓口の設置等による相談等を実施。
- 求人情報の提供
 - ・ 求人情報の地方自治体へのオンライン提供等を推進。

【3. 関連指標】

- ハローワークの支援対象者数
- 県内の生活保護受給世帯数

【4. KPI】

- 生活保護受給者等の就職件数について、年間750件以上を実現。

< 参 考 >

【雇用対策協定締結当初の背景】

地方創生元年である今、「豊かさを実感できる宮崎県」を実現するためには、「宮崎で働きたい」という県民の願いを実現することが重要である。

宮崎県の雇用をとりまく情勢については、平成27年5月の有効求人倍率が1.01倍となり23年3か月ぶりに1倍台を記録するなど、着実な改善が見られる。一方で、若者の県外流出や早期離職の問題、雇用の質の向上などの雇用面での構造的な課題が存在する。また、少子高齢化による人口構造の変化の中で、あらゆる人の活躍を促進する必要があり、働き方改革の推進なども喫緊の課題となっている。

宮崎県と宮崎労働局は、これらの課題に果敢にチャレンジし、若者やU I Jターナー者の県内就業促進による経済活性化、成長を担う産業人材の育成・確保、女性・高齢者・障がい者等の県民一人ひとりが持てる力を発揮して活躍できる「全員参加の社会」づくりなど、雇用面での連携を一層深化させ、総力をあげて、県民の願いの実現を目指す。