

# 「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

(実施計画の対象期間；令和2年度～令和6年度)

令和2年4月1日策定

令和3年4月1日一部改訂

令和4年4月1日一部改訂

令和5年4月1日一部改訂

令和6年4月1日一部改訂

## 目 次

- 1 「宮崎県と宮崎労働局との雇用対策協定」に基づく実施計画の趣旨等
  - (1) 「宮崎県と宮崎労働局との雇用対策協定」に基づく実施計画策定の趣旨
  - (2) 実施計画の構成と期間
  - (3) 進行管理による着実な推進
  
- 2 県と労働局が連携して取組む具体的な施策について
  - (1) 「人づくり」の一体的推進
    - ア 職業訓練
    - イ 企業での人材育成
  - (2) 若者の県内就職・定着・活躍促進
    - ア 高校生・大学生の県内就職の促進
    - イ 若者の早期離職の防止
    - ウ 「U I Jターン就職」の促進
  - (3) 誰もが働き続けられる環境づくり
    - ア 働き方改革、雇用管理改善、正社員実現
    - イ 女性の活躍促進
    - ウ 高年齢者の活躍促進
    - エ 障がい者等の就労支援
    - オ 生活困窮者等の就労支援
    - カ 外国人雇用対策
    - キ 就職氷河期世代の就労支援

## 1 「宮崎県と宮崎労働局との雇用対策協定」に基づく実施計画の趣旨等

### (1) 「宮崎県と宮崎労働局との雇用対策協定」に基づく実施計画策定の趣旨

「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（以下、「実施計画」という。）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<sup>1</sup>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、県と宮崎労働局が連携して実施する具体的な施策やその成果目標を定めたものである。

### (2) 実施計画の構成と期間

実施計画では、雇用情勢の現状等を踏まえて、令和2年度（2020年度）から令和6年度（2024年度）までの5年間で取り組む、下記3つの重点施策を設定する。

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1 「人づくり」の一体的推進</li><li>2 若者の県内就職・定着・活躍促進</li><li>3 誰もが働き続けられる環境づくり</li></ol> |
|--|

### (3) 進行管理による着実な推進

実施計画の重点施策に掲げた具体的な取組を着実に実施していくため、取組内容や目標（KPI：重要業績評価指標）を示し、毎年度、その進行管理及び見直しを実施し、必要な改定を行うこととする。

なお、実施計画の進行管理及び改定等については、雇用対策協定に基づき設置する運営協議会で行うこととする。

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。

## 2 県と労働局が連携して取り組む具体的な施策について

### (1) 「人づくり」の一体的推進

---

<sup>1</sup> 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、国が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。

### 現状と課題

- 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である。
- 企業内での人材育成、個人の主体的な能力開発、セーフティ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がある。
- また、それに加えて、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がある。

### 取組方針

- 個人が能力を高め、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。

### 目標（KPI）

目標値はR6年度の目標

指標	現状値 (H30年度実績)	目標値	備考
委託訓練充足率	82.8%	85.0%以上	正社員就職率5割以上 (平成30年度実績) 47.3% (平成31年度実績) 44.8% (令和2年度実績) 44.2% (令和3年度実績) 42.8% (令和4年度実績) 43.8%
委託訓練就職率	79.6%	82.0%以上	
施設内訓練充足率	73.1%	85.0%以上	
施設内訓練就職率	92.0%	85.0%以上	
求職者支援訓練(基礎)就職率	66.5%	58.0%以上	
求職者支援訓練(実践)就職率	73.7%	63%以上	

### 県と労働局が連携して取組む具体的な施策

#### ア 職業訓練

- ・宮崎県地域職業能力開発促進協議会で、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮崎支部も含めた三者が一体的に公的職業訓練計画を策定・実施する。  
具体的には各機関担当で構成するワーキングチーム会議にて、各訓練における課題の共有、検証を行い、次年度における訓練開講時期、訓練内容、規模、実施地域等を調整して計画を策定する。
- ・ワーキングチーム会議の場では、充足率を高めるための課題と対策、就職率を高めるための課題と対策も三者で共有し、効率的かつ効果的な取組を実施する。
- ・人手不足分野である介護の人材を育成するための職業訓練を実施する。また、地域の成長分野育成のために効果的な職業訓練コースの検討、設定を行う。

## イ 企業での人材育成

- ・宮崎県が実施する在職者訓練、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮崎支部が実施する在職者向け能力開発セミナーや生産性向上支援訓練について、情報を共有するとともに連携して事業主等への周知を図る。

## (2) 若者の県内就職・定着・活躍促進

### 現状と課題

- 新規学卒者の就職内定者に占める県内就職率は5年連続で上昇している一方、全国平均には及ばない状況にあり、就職段階での若者の県外流出が課題となっている。
- 就職後3年以内の離職率が、全国平均を上回る状況が続いており、若年者の早期離職が課題となっている。

### 取組方針

- 県内で働く場所の魅力向上や、企業情報がしっかりと若者に届く仕組みづくりなどにより、若者の県内就職及び定着を図る。
- 県と労働局が一体的に県内就職率の向上に取り組む体制を整備し、関係機関や学校間のネットワーク強化を図る。

### 目標 (KPI)

指標	現状値	目標値	備考
県内高等学校の県内就職割合	56.8% (H30.3月卒)	70.0%	
県内大学・短大等新規卒業者の県内就職割合	43.1% (H30.3月卒)	55.0%	
高等学校新規学卒者の早期離職割合	43.7% (H27.3月卒)	37.9%	
大学等新規学卒者の早期離職割合	37.1% (H27.3月卒)	37.2%	

## 県と労働局が連携して取組む具体的な施策

### ア 高校生・大学生の県内就職の促進

#### ○「みやざきで暮らし、みやざきで働く」機運の醸成

- ・県内外の若年者に対し、「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 等を活用し県内の企業情報や就職情報を効果的に発信する。
- ・企業に対し、採用・定着セミナー等を実施し、県内企業の魅力・採用力の向上を支援する。

#### ○企業説明会、就職面接会等の共催

- ・高校生を対象とした企業説明会や、大学生等就職説明会、県内就職説明会等を開催する。

### イ 若者の早期離職の防止

#### ○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

- ・相互誘導による利用者に最適な支援メニューの提供及び支援メニューの充実を図る。
- ・新規利用者確保のための周知広報を行う。

#### ○みやざき地域若者サポートステーションにおける若者の就労支援

- ・国が設置する「地域若者サポートステーション」において、県が心理カウンセリングや各種セミナーの実施等の事業を実施するなど、連携した事業を推進する。

#### ○労働局における労働関係法令の普及等に関する取り組み

- ・これから働くことになる学生に対し、労働関係法令の不知による問題の発生を未然に防止するため、労働関係法令の普及促進を積極的に取り組むことを目的に、県内の高等学校、大学及び短期大学、各種専門学校等に対し労働法制講話を実施し意識の涵養を図る。

### ウ 「UIJ ターン就職」の促進

#### ○「みやざき JOB パーク+」における UIJ ターン就職支援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する。

#### ○UIJ ターン者受入れ求人者の開拓推進

- ・県の就職支援員とハローワークの求人者支援員が連携（情報共有、意見交換、事業所訪問など）する。

#### ○ふるさと就職説明会等の共同開催

- ・主に県外在住者を対象としたふるさと就職説明会等を共催し、県内企業の魅力を PR する。

### (3) 誰もが働き続けられる環境づくり

#### 現状と課題

- 本県が直面する少子高齢化に伴う労働力不足へ対応するためにも、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必要がある。
- 本県においては、就業を希望しながら現在職に就いていない女性や高齢者が5万人以上存在しており、これらの潜在的労働力の活躍を推進する必要がある。
- 障がい者の就労については、令和6年4月からの法定雇用率の引き上げに伴い、県内の中小企業においても障がい者を雇用できる環境を整える必要がある。
- 生活困窮者や、いわゆる就職氷河期世代とよばれる30代半ばから50代半ばの層等に対しても、地域の関係機関が連携し、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必要である。
- 令和5年6月に在留資格「特定技能」2号の対象分野が追加され、また今後技能実習に代わる新制度が開始する見込みであることから、外国人労働者の増加が予想されるため、外国人が安心して働けるような環境整備を行っていくことが課題である。

#### 取組方針

- 誰もが活躍できる社会を実現すべく、個々の実情に応じた多様で柔軟な働き方を選択でき、働き続けられる環境を整備していく必要がある。
- 人口減少や少子高齢化に伴う労働力人口の減少や健康寿命の延伸による人生100年時代を見据え、長年培った知識や経験などを持つ高齢者が生き生きと働くことができるよう環境整備を行うほか、高齢者の職業生活の充実その他福祉の増進を図る。
- 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を整備するとともに、障がいや難病のある労働者に対する治療と職業生活の両立支援・就職支援を推進する必要がある。

#### 目標 (KPI)

目標値はR6年度までの目標

指標	現状値	目標値
くるみん認定企業数	27社 (H30年度)	35社
「仕事と生活の両立応援宣言」を行う事業所数 (件)	1,145 (H30年度)	1,500
25～44歳の育児をしている女性の有業者の割合 (%)	72.8 (H29年度)	80.0
育児休業取得率 (%)	男性：16.6 女性：97.6 (R3.8月末時点)	男性：50.0 女性：100.0

60 歳以上 70 歳未満の就業率 (%) ※	61.3% (R2 時点)	61.2%
障がい者の法定雇用率達成企業割合を令和 2 年度～ 6 年度 (5 年間) でさらに向上させ全国 1 位を目指す。		

※令和 12 年までに約 70% を目指す。現状値は R2 国勢調査より。

#### 県と労働局が連携して取組む具体的な施策

##### ア 働き方改革、雇用管理改善、正社員実現

##### ○ 働き方改革の推進

- ・ 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を開催する。
- ・ 宮崎県と宮崎労働局、宮崎県社会保険労務士会による「働き方改革の推進に係る連携・協力に関する協定」に基づく取組を推進する。

##### ○ 周知・広報の強化

- ・ ホームページや広報誌での情報発信をする。事業主向けの助成金等各種支援メニューの周知を行う。

##### ○ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の推進

- ・ 県内企業に対する「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を行う。
- ・ セミナー等を活用し、事業主等へ法制度や施策の情報提供等を実施する。
- ・ 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する。
- ・ 育児・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、県内企業等への周知を行う。
- ・ 育児・介護休業法に基づく制度の周知・広報等を行う。
- ・ 「男性の育児休業取得を促進するためのセミナー」の開催及び当該セミナーでの各種施策の情報提供等を行う。

##### ○ 正社員実現

- ・ 職業訓練において非正規雇用労働者等が正社員就職を実現するために国家資格の取得を目指す「長期高度人材育成コース」訓練を積極的に設定する。
- ・ 公的職業訓練の出口での正社員就職率 5 割以上を目指し、公的職業訓練受講者のうち、訓練修了 1 カ月前時点での未内定者に対する支援を強化する。

##### イ 女性の活躍促進

##### ○ 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する。
- ・ 「女性活躍推進企業（えるぼし・プラチナえるぼし）」認定制度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する。
- **ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の推進【再掲】**
  - ・ 県内企業に対する「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を行う。
  - ・ セミナー等を活用し、事業主等へ法制度や施策の情報提供等を実施する。
  - ・ 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する。
  - ・ 育児・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、県内企業等への周知を行う。
  - ・ 育児・介護休業法に基づく制度の周知・広報等を行う。
  - ・ 「男性の育児休業取得を促進するためのセミナー」の開催及び当該セミナーでの各種施策の情報提供等を行う。
- **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で制度周知する。
- **「子育て女性等の就職支援協議会」における情報共有等**
  - ・ 関係者間での情報共有、マザーズハローワーク事業を効果的に実施する。
- **みやざき女性・高齢者就業促進事業の実施**
  - ・ 現在、職に就いていない女性の就業促進及び人材不足に直面する中小企業等の人材確保を図るため、みやざき女性・高齢者就業促進協議会を設置し、対象者の掘り起こしや、中小企業等における職場環境改善支援、対象者と中小企業とのマッチング支援等を実施する。
- **再就職を希望する女性に対する就職に必要な知識や情報の提供**
  - ・ 職業訓練において、子育て中の女性のための託児付コースや短時間訓練、ひとり親優先枠付コースの設定を積極的に行う。

### ウ 高年齢者の活躍促進【R1.9.10 確定】

- **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する。
- **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PR用パンフレットなどを設置し、積極的に周知する。
- **みやざき女性・高齢者就業促進事業の実施**

- ・現在、職に就いていない高齢者の就業促進及び人材不足に直面する中小企業等の人材確保を図るため、みやぎ女性・高齢者就業促進協議会を設置し、対象者の掘り起しや、中小企業等における職場環境改善支援、対象者と中小企業とのマッチング支援等を実施する。

○ 高年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する。

**エ 障がい者等の就労支援**

○ 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を行う。

○ 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して、障がい者雇用促進のための具体的な取組等を検討しその推進を図る。

○ 障がい者ふれあい面接会の共催

- ・障がい者を対象とした就職面接会を開催する。

○ 特別支援学校を対象とした就労支援セミナーの開催

- ・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する。

○ 企業向けの雇用促進セミナーの開催

- ・雇用率未達成企業を主対象とした雇用促進セミナーを開催し、事業主の理解と協力を得て、障がい者雇用の促進を図る。

○ 障がい者の雇用促進に資する各種支援策の一体的周知

- ・主催する会議やイベント等において、各種支援策の周知を実施する。

○ 職業能力開発の実施

- ・障がい特性に応じた多様できめ細やかな職業訓練を実施する。

**オ 生活困窮者等の就労支援**

○ 安定就労への支援

- ・福祉部門と雇用労働部門との連携を強化することで、生活困窮者、生活保護受給者に対する就労支援を総合的・一体的に実施し、安定的な就労機会の確保を図るとともに、定着に向けたフォローなど就労後においても継続した支援を実施する。

○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みを推進する。

○ワンストップ型の就労支援体制の整備

- ・地方公共団体施設でのハローワーク常設窓口の設置を行う。

- ・ハローワークからの巡回相談を実施する。

#### ○生活困窮者自立支援法に基づく取組での連携

- ・生活困窮者自立支援法に基づく就労や就労準備等に係る支援について、生活困窮者自立相談支援機関とハローワークが必要な情報共有を行いながら、連携して対象者に対する支援を実施する。

### カ 外国人雇用対策

#### ○外国人雇用に関するルール及び配慮事項の周知啓発

- ・毎年6月の「外国人労働者問題啓発月間」等における、事業主への外国人雇用に関するルール及び配慮事項等の周知・広報を行う。
- ・ハローワークの職員や外国人雇用管理アドバイザーによる外国人労働者を受入をしている企業に対する雇用管理上の指導・助言の実施及び企業への案内周知を行う。

#### ○企業への外国人雇用に関する情報提供

- ・外国人雇用に関する企業向けセミナーを実施する。

#### ○外国人材の受入れ・共生に向けた環境整備

- ・行政・生活全般の情報提供や相談を多言語で行う一元的な相談窓口の設置及び連携を行う。

### キ 就職氷河期世代の就労支援

#### ○プラットフォームと支援体制の確立

- ・プラットフォームにおいて、各関係機関の役割を確認するとともに連携しながら支援に取り組む。
- ・プラットフォームにおいて、KPI等数値目標を検討し効果的な実施計画を策定する。