

① 新規学卒者を取りまく情勢と課題

- ・ 就職内定率は、高卒、大学等卒ともに高水準。
- ・ 一方で、**就職内定者に占める県内内定者割合**(県内内定率)は**低水準**。
平成27年3月卒 高卒:54.2%、大学等卒:48.5%

② 県内就職促進・Uターン推進の必要性

(地域にとって)

- ・ 「就職」というステージを機に多くの若者が県外に流出している状況を放置することは、**地域の持続可能な成長・発展を阻害**する要因になりかねない。
- ・ 「宮崎県まち・ひと・しごと創生総合戦略」においては、本県の人口減少対策は**社会減対策**を講じることが効果的としている。

(若者の人生にとって)

- ・ 大企業志向、希望する職種が存在等の理由で学卒段階で県外に出ていく若者がいる一方で、**県外就職後、離職し宮崎に戻ってくる若者や戻ることを検討している若者も一定数存在する**。
- ・ 外に出て成長したい等の志は否定されるべきではない。
- ・ しかしながら、**宮崎に存在する企業の職種・職域等を十分知らないままに、宮崎に住む魅力を捨て、安易に県外に出るといった選択をしてしまっているとするならば、本人の人生にとっても損失となるおそれがある**。

(宮崎の企業にとって)

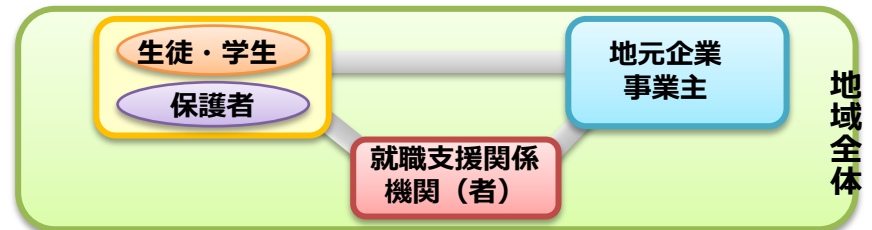
- ・ 雇用情勢の改善を背景に、中小企業も含めて**人材不足**が顕在化しつつある。
- ・ **企業の成長を支えるのは人**であり、新卒段階での採用が低調になることは、当該企業の成長・発展に大きな影響を及ぼすおそれがある。

③ 「さあ、みやざきで働こう！」県内就職等促進プロジェクトの趣旨

- ・ 労働局・ハローワーク、自治体、学校、労働界、産業界など新規学卒者等の就職・採用を支援する**関係機関が一体的かつ総合的に行っていく新規学卒者の県内就職促進に向けた取組**をとりまとめ。
- ・ これらの取組を通じて、生徒・学生等が、**宮崎で働くことの意義、宮崎の企業の魅力、宮崎そのものの魅力**に触れる機会を増やし、**県内就職という選択肢、一度県外に出た後将来宮崎に戻ってくる(Uターン)という選択肢が現実の選択肢になること**を目指す。
- ・ 昨年度とりまとめた早期離職防止対策(「夢実現。」STOP早期離職!)とも密接に連携。
- ・ これらの努力は、県外出身者の宮崎での就職(Uターン)促進にも資する。

④ 本プロジェクトのコンセプト

- ・ **県内就職の促進、Uターン推進**に向けて取り組むべき事項を、「就職支援関係機関」、「生徒・学生」、「保護者」、「地元企業・事業主」、「地域全体」のそれぞれへのメッセージとして、**9つのキーワード**で整理。



(1) 就職支援関係機関(者)に向けて

キーワード ⇒ ①「意識する」 ②「見せる」 ③「つなぐ・つながる」

(2) 生徒・学生に向けて

キーワード ⇒ ④「考える」 ⑤「安心できる」

(3) 保護者に向けて

キーワード ⇒ ⑥「理解する」

(4) 地元企業・事業主に向けて

キーワード ⇒ ⑦「成長する」 ⑧「伝える」

(5) 地域の雇用面での魅力向上に向けて

キーワード ⇒ ⑨「ものづくり」

※ 以下、「新」は平成27年度に新たに実施し始めたもの又はこのとりまとめ以降実施を予定しているものをいう

(1) 新規学卒者の就職を支援する関係機関(者)に向けて

◇キーワード① 「意識する」

新規学卒者の就職を支援する各機関が、生徒・学生やその保護者等と密接に関わる主体としての自覚と責任感を持ち、他機関任せにせず、主体的に自分事として取組を推進していく姿勢が求められる。各機関が、地元就職やUターン就職という選択肢があることや、地元で生活する魅力、地元で働く魅力、地元企業の魅力等を「意識して」伝えられるようにする環境を構築する。また、生徒・学生等に対して効果的な取組を展開できるよう、取組のふりかえりや今後の取組の検討の基礎となる各種データや、取組の受け手となる生徒・学生等の生の声を収集を「意識的に」行う。

<主な取組>

- ① **ジョブサポーター、支援員、教員等の職員の意識向上**
- ② **教員と地元企業との意見交換・出会いの場の提供**
 - ・ 県内企業と高等学校進路指導担当者との意見交換会実施。【新】
- ③ **各種取組や情報の整理、分析、生の声を集約し今後の取組に反映**
 - ・ 新規学卒者をとりまく雇用に関するデータの収集・分析。
 - ・ 就職面接会等のイベントにおける生徒・学生等向けのアンケート調査実施。
 - ・ ジョブサポーター、支援員等の生の声の見える化。

◇キーワード② 「見せる」

宮崎で暮らすことの魅力、宮崎で働くことの魅力、宮崎の企業の魅力等を生徒、学生等に積極的に「見せる」努力が必要。関係機関が有する資源を活用しあいながら、生徒、学生等が求人票だけでは伝わりにくい魅力に触れる機会や直接魅力を体験できる機会を提供する。

<主な取組>

- ① **地元の“きらりと光る”企業の見える化**
 - ・ 面接会等様々な場面を通じて、若者応援宣言企業、くるみん認定企業等を積極的にPR。
 - ・ 企業紹介冊子「ワクワクWORK」の作成・配布。
- ② **企業の魅力、事業主の経営理念、職場の先輩からのメッセージ等求人票だけでは伝わりにくい情報の積極的発信**
 - ・ 若者応援宣言企業に“特化した”説明会、面接会の実施。【新】
 - ・ 大卒等求人情報WEB提供サービスの活用促進。
 - ・ 「若者雇用促進法」に基づく取組推進(事業主による職場情報の提供義務化(28年3月施行予定)の周知徹底。【新】
- ③ **地元企業を見聞き・体感し理解を深める取組推進**
 - ・ 高校生や教員の県内企業訪問・見学。
 - ・ 全県立高校におけるインターンシップ実施。
- ④ **宮崎そのものの魅力の発信・雇用施策との連携**
 - ・ ガイドブックによる魅力PR。宮崎県移住情報サイトによる移住ライフスタイル発信。
 - ・ 宮崎ひなた暮らしUJターンセンターを核とした情報発信・就職支援。【新】
 - ・ ハローワークが開拓するUJターン歓迎求人票の求人票で上記サイトのリンクをはり全国に情報発信(暮らしと仕事をセットで発信)。【新】

◇キーワード③ 「つなぐ・つながる」

生徒・学生等と地元企業を「つなぐ」場として、就職フェア等のマッチングの場を積極的に開催する。また、各支援機関の点としての強みを、線や面の強み(みやざきという塊での強み)に深化させていけるよう、関係機関同士が「つながる」意識を向上させる。

<主な取組>

① マッチングの場の設定(就職フェア等の積極的開催)

- ・ 大学等就職面接会、ジュニアワークフェア、ふるさと就職説明会等開催。
- ・ 九州UJターン就職応援フェアの開催。【新】

② 関係機関がつながる場の設定と意識の向上

- ・ 新卒者等就職・採用応援本部開催。本部による各種取組のフォローアップ。
- ・ 県立高校に配置されている「就職戦略コーディネーター」とハローワークのジョブサポーターとの情報交換(求人情報、未内定生徒の動向把握等)。
- ・ ジョブサポーターの学校、大学等出張相談。

③ 他の機関が行う取組への協力

- ・ 他の機関が主催する取組やイベント等について、本とりまとめの趣旨に沿ったものについて、関係機関それぞれの持ち場で自分事としてとらえ積極的に周知。【新】

(2) 生徒・学生に向けて

◇キーワード④ 「考える」

生徒・学生等が、働くことそのものへの意識・理解や労働法令等の基礎知識が不十分のまま就職活動を行っているという声がある。生徒・学生等が自ら知る努力をすることやアクションを起こす基礎力を身につけることが重要である。就職活動期のみならず就職活動前の準備段階で、自身の職業人生の歩み方についてしっかり「考える」ことのできる環境をつくる。

<主な取組>

① 職業講話、労働法制の周知

- ・ ハローワークの学卒ジョブサポーターや企業人等による職業講話の実施。
- ・ 生徒・学生等を対象に、労働法令・宮崎の労働市場・社会人基礎力やマナー等に関するセミナーを実施。ハンドブック等の配布。
- ・ 若者向けの「労働講座(労働法令等に関するもの)」の積極的開催。

② インターンシップ、職場見学会等の実施

- ・ 大学生等向けのインターンシップ、職場見学会実施。
- ・ 高校生向けのインターンシップ実施。・ 高校生や教員の企業見学実施。
- ・ 地元企業説明会等のイベント開催。

③ ライフプランに関する授業の実施

- ・ 宮崎県、都会での生活ベースの比較、生徒自身に就職後のライフプランを考えてもらう授業の実施。【新】

④ 新ジョブ・カードの普及・促進

- ・ キャリア・プランニングのツールとして新ジョブ・カードの活用を積極的に促進。【新】
- ・ 宮崎県地域ジョブ・カードセンターによる制度周知等。【新】

◇キーワード⑤ 「安心できる」

若者が、就職後に自身の仕事に疑問を持ったとき、因らずも早期離職に陥ったとき、通っていた学校・大学等を中途退学せざるを得なくなったとき、一度都会に出てふと故郷に戻りたいと思ったとき、気軽に、率直に「安心して」相談できる、スピーディーに次の就職につながられる環境を構築する。

<主な取組>

① JOBパーク+、新卒応援ハローワーク等における若者の総合的支援

- ・ 若年者に対する就職関連情報の提供、キャリア・カウンセリング、各種セミナー、職業紹介・相談等を切れ目なく実施。
- ・ 地元企業就職後の定着支援(就職前に地元の高校生、大学生等に対してサービスの存在を周知。)
- ・ 早期離職後の再就職支援。・ 公的職業訓練等への誘導。
- ・ 教育訓練給付金制度の活用促進。
- ・ 宮崎ひなた暮らしUJターンセンターを核とした情報発信・UJターン就職支援。

② 中途退学者、既卒3年以内学生等の就職支援

- ・ 中途退学者が生じた際の関係機関(学校、JOBパーク+、ハローワーク、地域若者サポートステーション等)同士の連携強化。【新】
- ・ 中途退学者向けのリーフレット(就職、学業相談が出来る相談機関の案内)の配布。【新】
- ・ 既卒3年以内の新卒取扱いの理解促進。
- ・ トライアル雇用奨励金の活用促進。

③ 若年者地域連携事業の実施

- ・ 若年者に対する就職支援事業として、職業意識の醸成や自己理解を促し、安定した職業へ就くための支援等を実施。

(3)保護者に向けて

◇キーワード⑥ 「理解する」

生徒・学生が進路選択をするとき、身近で寄り添う保護者の存在感は大きい。また、Uターン者の声として、Uターンに必要な情報を「親・親戚からのロコミ」で入手したという声が一定数ある。保護者が、地元宮崎の企業の魅力や地元就職の魅力等に触れ、「理解する」ことができるよう、必要な取組を推進する。

<主な取組>

① 保護者に地元就職、地元企業の魅力を知ってもらう機会の提供

- ・ 県外大学進学者の保護者への県内就職情報の提供。【新】
- ・ 高校生及び保護者向けの地元企業説明会開催。【新】

(4)地元企業・事業主に向けて

◇キーワード⑦ 「成長する」

地元企業の「成長」と魅力ある職場づくりなくして、地元雇用の促進は望めない。生徒、学生等が、「ここなら成長できる」と思える企業内人材育成の機会の充実や、「自分の人生をかけてもいい」と思えるような安心感のある職場環境等を地道に作り上げていくことが必要。地元企業が「成長する」きっかけとなるサポートの充実を図る。また、産業全体の底上げ・「成長」も必要。中核企業の育成、創業促進、成長分野の産業集積など産業振興施策を推進する。

<主な取組>

① 事業主向けセミナー等の積極的開催

- ・ 新規学卒者向けの求人受理説明会、労働法令関係説明会、各種助成金関係説明会、雇用管理改善に向けた研修等の開催。
- ・ UJターン人材活用に関する連続セミナーの開催。

② 学卒ジョブサポーターによる事業主向け支援

- ・ 労働市場の状況を踏まえた求人受理時のアドバイスや指導の徹底。

③ 人材育成や雇用環境整備の促進に係る助成金の活用促進

- ・ キャリアアップ助成金、キャリア形成促進助成金等の活用促進。
- ・ 職場定着支援助成金、建設労働者確保育成助成金の活用促進。
- ・ 助成金の申請に係るミニ説明会の実施。【新】

④ 「若者雇用促進法」に基づく取組推進

- ・ 青少年に関する雇用管理の状況が優良な中小企業について厚生労働大臣が認定を行う「認定制度」(27年10月施行)の積極的周知と認定企業確保。【新】
- ・ 労働関係法令違反の事業主に対する、ハローワークの新卒者向け求人不受理の取扱い(平成28年3月施行予定)の周知徹底。【新】

⑤ 正社員転換・待遇改善実現キャンペーン等の推進

- ・ 宮崎県正社員転換・待遇改善実現本部を中心として、正社員転換・待遇改善実現に資する施策(今後5年を見据えて)をとりまとめ。【新】
- ・ 働き方改革推進。

⑥ 「みやぎき産業振興戦略」に基づく産業振興施策の推進

- ・ 「良質な雇用の確保」と「付加価値の高い産業の振興」を目指す「みやぎき産業振興戦略」を今年度策定し、中核的企業の育成や創業の促進、新たな産業集積などに取組む。産学金官が一体となって推進。【新】

⑦ プロフェッショナル人材戦略拠点運営事業

- ・ 都市部の高度な専門性を持つ人材と企業とのマッチングを推進するため、来年1月に「プロフェッショナル人材戦略拠点」を設置。【新】

◇キーワード⑧ 「伝える」

平成27年度に行ったジュニアワークフェア（高校生向け企業面接会）に参加した生徒の生の声として、「地元企業の方の熱い思いが伝わった」、「将来性があった」、「スキルアップできるシステムだった」などの声が寄せられた。企業・事業主の熱い思いを企業・事業主自身が積極的に「伝える」ことが極めて重要である。企業・事業主が、雇用管理改善の実施や採用活動等での工夫、早期求人提出等に引き続き努力していくこと、それらの努力の成果や企業の魅力を生徒・学生に積極的に「伝える」ことを推奨していく。

<主な取組>

① 「伝える」機会の積極的活用

- ・ 就職フェア、説明会、面接会、インターンシップ、教員との意見交換等の場や若者応援宣言企業等の仕組の最大活用。（各機関はそれらを企業に呼びかけ。）

② 学卒向け求人の早期提出

- ・ 一人でも多くの新規学卒予定者が宮崎の求人を目を向けられるよう、学卒向け求人の早期提出を徹底。（各機関はそれらを企業に呼びかけ。）

(5)地域の雇用面での魅力向上に向けて

◇キーワード⑨ 「ものづくり」

食料品製造など宮崎が強みを有するものづくりの魅力を積極的にPRしていくことが必要である。生徒、学生等が、宮崎のものづくりの現場で培われてきた技術力やその道を「極めた」職人の技に触れる機会を積極的ににつくり、ものづくり分野での県内就職促進を目指す。

<主な取組>

① ものづくりを担う次世代「匠」育成支援モデル事業

- ・ ものづくり企業の生きた現場を教材にした実践的な現場体験（「ものづくり企業現場体感塾」）など、県内ものづくり企業と学校教育が連携し、実務経験を組み込んだ実践的な人材育成の取組を実施し、次世代人材の育成と県内ものづくり企業への定着を図る。県内工業高校学生を対象。【新】

② ものづくりマイスター・熟練技能者による技術指導等

- ・ 高校生、大学生等に対する実技指導、職場体験学習。
- ・ 地元中小企業の若年者に対する実技指導、職場体験学習。

③ 高校生を対象にしたものづくり現場の見学会

④ 匠の技ジュニア体験教室

- ・ 小・中学校に技能士を派遣し、技能を体験できる教室を開催。児童・生徒が技能に触れ、関心を持つ機会を提供。

⑤ フードビジネスへのマッチング支援

- ・ フードビジネス関連企業への就職を目指す求職者等を対象として、企業見学会（バスツアー）を実施することにより、人材を求めるフードビジネス関連企業とのマッチングの機会を提供。