

(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～					
番号	項目	目標	プラン策定時	平成28年度実績	平成27年度実績（参考）
①	ハローワークにおける正社員就職件数	今後5年間、毎年13,000件以上の水準を実現	9,858件 (平成27年度12月末現在)	12,273件	13,201件
②	ハローワークにおける就職件数のうち正社員就職の割合	今後5年間、対前年度比プラスを継続	44.4% (平成27年度12月末現在)	47.7%	48.7%
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	今後5年間、対前年比プラスを継続	3,543件 (平成27年度12月末現在)	4,317	4,897
④	公的職業訓練受講者の就職における正社員就職割合	今後5年間で50%以上の水準を実現	30.6% (平成27年度実施求職者支援訓練におけるサンプル調査)	39.6%	30.3%
⑤	ハローワークにおける求人のうち正社員求人の割合	今後5年間、対前年度比プラスを継続	38.3% (平成27年度12月末現在)	44.5%	43.6%
⑥	求人情報オンライン提供サービス利用機関数	今後5年間、対前年比プラスを継続	11機関 (平成27年度平成28年2月末現在)	14機関	12機関

(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～					
番号	項目	目標	プラン策定時	平成28年度実績	平成27年度実績（参考）
⑦	キャリアアップ助成金の計画認定件数	今後5年間、対前年度比プラスを継続	143件 (平成27年度12月末現在)	300件	236件
⑧	キャリアアップ助成金（正規雇用等転換コース）支給決定件数	今後5年間、対前年度比プラスを継続	32件54人 (平成27年度12月末現在)	190件365人	57件94人
⑨	キャリアアップ助成金（人材育成コース）支給決定件数	今後5年間、対前年度比プラスを継続	58件168人 (平成27年度12月末現在)	152件284人	69件184人
⑩	公的職業訓練受講者のうち正社員以外の形態で就職した者が所属する企業へのキャリアアップ助成金（正規雇用等転換コース）周知	対象事業所に対して100%実施	100% (平成27年度)	100%	100%
⑪	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	今後5年間で80%以上を実現	70% (平成27年度12月末現在)	48%	70%
⑫	パートタイム労働法第13条（正社員転換措置）の履行確認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	今後5年間、毎年100件以上を実現	113件 (平成27年度12月末現在)	120	136
⑬	職場定着支援助成金（雇用管理制度助成）支給決定件数	今後5年間、対前年度比プラスを継続	2件 (平成27年度12月末現在)	9件	0件
⑭	トライアル雇用奨励金活用後の常用雇用移行割合	今後5年間で80%以上を実現	73% (平成27年度12月末現在)	71%	79%

(3)派遣労働者の正社員転換等実現に向けた取組推進					
番号	項目	目標	プラン策定時	28年度実績	平成27年度実績（参考）
⑮	派遣のうち無期雇用派遣の割合増加	今後5年間、対前年度比プラスを継続	(平成28年度から把握可能)		—
⑯	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	今後5年間、対前年度比プラスを継続	15.3%	10.1%	15%
⑰	キャリアアップ助成金（正規雇用等転換コース・派遣労働者の直接雇用）支給件数	今後5年間、対前年度比プラスを継続	2件	5件	4件

(4)その他（各種法令等の周知、機運の醸成等）					
番号	項目	目標	プラン策定時	28年度実績	平成27年度実績（参考）
⑱	ユースエール認定企業の数	今後5年間で10社以上を実現	0社	4	1

(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～			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員・相談員の意識向上。（正社員をあきらめさせない支援の徹底）</li> <li>・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）</li> <li>・求職者担当者制によるきめ細かな支援</li> <li>・求人充足会議等の活用による戦略的な正社員求人充足</li> <li>・各種セミナー、管理選考、面接会等の積極的開催</li> <li>・雇用保険受給者の早期再就職支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・窓口担当職員、相談員は、フルタイムでの勤務が可能な求職者には、正社員での応募を勧奨し、不採用となっても就職支援を継続的にを行い、正社員をあきらめさせない支援を実施。</li> <li>・労働局で事業主向け、求職者向け用にそれぞれリーフレットを作成し、ハローワーク窓口では、そのリーフレットを活用して、正社員の優位性なども説明しながら一言周知を徹底して実施した。</li> <li>・ハローワークにおいて、求職者担当者制による就職支援の取組を展開</li> <li>・ハローワークにおいて、求人充足会議での正社員求人への充足に向けた充足対策を検討、実施。</li> <li>・ハローワークにおいて、各種セミナーでの正社員就職に向けた対策等の指導を実施、管理選考・面接会は、正社員を中心に開催。</li> <li>・窓口相談や求人情報の提供、就職支援セミナーなど雇用保険受給者の早期再就職実現に向けた取組を展開し、早期再就職件数は、27年度7,269件、28年度6,001件の実績となっている。</li> </ul>
2	公的職業訓練受講者の出口支援強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公的職業訓練への誘導・あっせん強化</li> <li>・公的職業訓練受講者に対する正社員求人への積極的紹介・マッチング支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基礎自治体の広報媒体を活用した周知をすべてのハローワークで展開するとともに、アンケート等で職業訓練への興味関心があるとした者に対する個別アプローチを実施し、誘導を行った。</li> <li>・申し込みをした訓練コースが中止となった者に対する類似コースの提案を含め速やかな対応を実施した。</li> <li>・受講者に対して、求人情報の提供や来所勧奨による相談の実施を行い、受講者の希望する求人ハローワークより提案する等、「プラス1紹介」、「正社員を諦めさせない支援」を行った。</li> </ul>
3	専門コーナー等への積極的誘導・利用促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、福祉人材コーナー等）の周知強化・利用促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・（JOBパーク+）大衆が多く集まる駅構内において、電光掲示（5箇所）の設置やパンフレット台等の設置を行い、利用者増加の周知を図った。求職者減少の厳しい状況の中であったが、来所者数等について目標数の7割以上は達成できた。</li> <li>・（新卒応援）ジョブサポーターによる出張相談、各種セミナー等により学生（既卒者）に対し積極的な誘導を行い、個別相談やミニ面接会等により的確な紹介・就職を行っている。実績：相談数8,417（新卒5,346、既卒3,071）、セミナー回数：127回（1,331人）、就職者数：426人【新卒者うち正社員137・正社員以外8、既卒者うち正社員267・正社員以外74】</li> <li>・（わかもの支援）セミナーの回数を月1回にし、個別相談（予約）を重視しミスマッチの少ない正社員就職数の増加を目標に取り組んだ結果、就職率は91.4%【前年度比19.6%増】であった。</li> <li>・（マザーズ）ハローワークの各窓口において、積極的にコーナーへの誘導を図るとともに各種セミナーの開催を積極的に広報し、新規求職者数は、27年度3,941、28年度3,485となっている。</li> <li>・（福祉人材）福祉分野での就業を希望する者については積極的にコーナーを誘導、28年度実績は新規求職者は813人、相談件数3,983件、就職件数914件であった。</li> </ul>
4	新規学卒者への就職支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・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</li> <li>・未内定者に正社員就職をあきらめさせない支援の徹底</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジョブサポーターによる職業講話7回（うち、労働法令関係セミナー2回）</li> <li>・新卒応援ハローワークによる専門的支援として、大学等への出張相談539回、ミニ面接会等6回、独自セミナー79回、新卒等求人の情報を（求人誌）登録者へ発送</li> <li>・登録3か月以内の求職者へ就職状況を電話又は文書にて確認を行い、新卒応援ハローワーク及び各ハローワークへの来訪を呼びかける。また、文書等による勧奨については、上記の求人情報誌と合わせて面接会やセミナー等の案内を同封し、来訪の周知を積極的に行っている。</li> </ul>
5	既卒者・学校中退者等への支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・卒業後3年以内の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</li> <li>・学校等の関係機関と連携した学校中退者への切れ目のない支援（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）</li> <li>・「3年以内既卒等採用定着奨励金」による事業主支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒求人受理（一般求人）を行う際に、若者応援宣言企業や既卒者向け助成金の活用を併せて周知することにより既卒3年以内の内容でお願いしている。</li> <li>・みやざきサポートステーションとの積極的な連携を図っているため、各ハローワークにおいても出張窓口の設置やチラシの配布、また中学・高校へも支援機関の周知を図り、切れ目のない支援・安心いただける支援を周知している。</li> <li>・3年以内既卒等採用定着奨励金については、新卒求人受理時（一般求人）において周知しているが、個別相談において開拓する際にも支援制度について依頼し、ミスマッチ防止を兼ねた的確な就職あっせんを行っている。</li> </ul>
6	フリーター、ニート等への支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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な誘導。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。</li> <li>・トライアル雇用奨励金による事業主支援</li> <li>・地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）との連携によるニート支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>フリーター等の正社員転換については、各所とも雇用保険手続きの新規の際に、局で作成したリーフレットの配布や専門相談コーナー（JOBパーク+や若者コーナー）への誘導を積極的に行っている。事業主との相談の際も、求職者と求人のミスマッチ解消としてのトライアル活用、早期離職防止に向けた取組など正社員への継続支援を依頼している。</li> <li>サポステへの誘導については、各所サポステの相談窓口を定期的に設置し、ワンストップで相談できる支援を行っている。</li> </ul>
7	外部労働市場全体の機能強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）に対しては、定期指導等の機会を通じて、正社員転換・待遇改善推進の重要性を周知するなどして協力を呼び掛けている。</li> <li>・ハローワークにて、民間人材ビジネス事業者の利用を希望する求職者に対して、事業者のリーフレットを配布した。</li> <li>・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て、労働局HPへの掲載やハローワークにリーフレットを設置するなど、積極的に周知を図った。</li> <li>・「ジョブ・カード制度総合サイト」の機能強化を周知するとともに、ハローワークの担当者制窓口でのジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの促進を図った。</li> <li>宮崎大学においては学卒ジョブ・サポーターによる出張相談においてジョブ・カードを活用した相談を実施した。</li> <li>・職業訓練実施計画策定のため、県内基礎自治体へのニーズ調査と訪問によるヒアリングを行った。</li> </ul>

(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～			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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制度が改正される毎に、経済団体を訪問し、改正点の説明を行うとともに正社員転換・人材育成・待遇改善等の必要性の説明を行った。
2	「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（正規雇用等転換コース）の重点周知	・社会保険事務所が開催する算定基礎届説明会に全会場参加し、キャリアアップ助成金の案内を行うとともに正社員転換・人材育成等の必要性の説明を行った。 ・宮崎県地域ジョブ・カードセンターが実施する説明会に参加し、キャリアアップ助成金の周知及び活用に関する相談を行った。
3	「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	・部室横断的な職員向け研修の充実・強化 ・事業主、経済団体等への訪問や周知等の徹底	・H28年度に報告徴収を実施した120件のうち、パート法13条（通常の労働者への転換措置）に関する助言指導を74件実施し、その全数につき是正を確認した。 ・改正育児・介護休業法等説明会（4会場5回開催）において、無期転換ルールを説明した。 ・コンサルタント等が無期転換ルールについて事業場訪問調査（H28年190回）により説明した。
4	在職者向け訓練の積極的推進	・公的職業訓練（施設内訓練）や宮崎県で実施している「宮崎成長産業人材育成事業」により実施している在職者向け訓練について、管内事業主等への周知を強化	・基礎自治体訪問の際に、在職者訓練（制度、コース、活用できる助成金等）の説明を行った。 ・宮崎労働局HPに在職者訓練が含まれる人材育成支援メニューリーフレットを掲載した。 ・ハローワーク窓口や事業所訪問時において、リーフレットを活用し周知を行った。
5	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	・宮崎労働局、宮崎安定所、ジョブ・カードセンターとの連絡会議を毎月実施することで連携強化を図っている。 ・ジョブ・カードセンターが実施する説明会に参加し、キャリアアップ助成金の説明・案内を通じて有期実習型訓練の活用推進を図っている。
6	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 ・トライアル雇用奨励金の対象労働者の常用雇用移行促進（事業主への呼びかけ等）	・県内7カ所で雇用関係助成金説明会を開催し、各種助成金の活用事例の紹介を含め事業主の様々な取組を支援する助成金制度の周知を行った。 ・宮崎労働局HPに掲載している助成金関連のページについて、わかりやすいものに内容を修正することで活用促進を図った。

(3)派遣労働者の正社員転換等実現に向けた取組推進			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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年度改正労働者派遣法に基づく内容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	・派遣元・派遣先事業所への定期指導等あらゆる機会を通じて、平成27年度改正労働者派遣法についての施行状況を確認。引き続き、周知・指導を徹底して実施している。 ・派遣労働者からの様々な相談について、局に設置した相談窓口や電話により懇切・丁寧に対応している。現在のところ専門26業務で働く派遣労働者からの問い合わせはほとんどない。 ・定期指導等にて「労働契約申込みみなし制度」もあわせて再周知を行っている。現在のところ「みなし制度」を施行させるような事案は発生していない。
2	紹介予定派遣の活用促進	・派遣元事業所への周知強化	・派遣元事業所への定期指導等において、紹介予定派遣制度について積極的な活用を図るよう周知している。
3	「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	・派遣元・派遣先事業所への定期指導等において、キャリアアップ助成金制度の周知及び積極的な活用を案内している。

(4)その他（各種法令等の周知、機運の醸成）			
番号	取組	取組内容	現時点までの実績
1	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の実施	・パート法による報告徴収（H28年120件）により、均等・均衡待遇及び正社員転換に関する履行確保を図った。 ・キャリアアップ助成金の制度が改正される毎に、経済団体を訪問し、改正点の説明を行うとともに正社員転換・人材育成・待遇改善等の必要性の説明を行った。
2	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、経済団体への訪問や周知等の徹底	・説明会等のあらゆる機会を通じて多様な正社員制度の導入促進に関する周知広報を実施している。 ・パート法による報告徴収（H28年120件）の際に短時間（勤務時間限定）正社員制度導入支援マニュアルの周知を行っている。 ・局幹部によるリーディングカンパニー訪問、コンサルタントによる企業訪問により働き方改革の説明を行い、取り組みを促している。また、テレワークの普及啓発を図っている。 ・改正育児・介護休業法等説明会（4会場5回開催）において、働き方改革について説明した。 ・「ゆう活」（夏スタイル変革）の取り組みについて労使団体へ要請した。 ・過労死等防止啓発月間（11月）において、過労死防止シンポジウムの開催、重点的監督指導等過重労働解消に向けた取組を実施した。 ・年次有給休暇取得促進として、連続休暇取得しやすい夏季・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）に周知啓発を実施した。

3	若年者雇用促進法の円滑な施行	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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（「若年者雇用促進法」という。）に基づき、以下の取組を着実に実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>i) 新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供の仕組み</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul> </li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・H28.3月の大卒求人受理前より、文書及び事業所訪問により新たに記載いただく雇用情報シートへの記載協力を積極的に行い、目立ったトラブルもなくほとんどの求人に対して情報シートの記載提出をいただいた。</li> <li>・求人不受理対象候補事業所のうち、2事業所について新卒求人提出の意向があったが、事前に窓口及び訪問により迅速且つ丁寧な説明を行い未だに理解を頂いた。また、求人受理説明会等にてチラシを配布し周知を行った。</li> <li>・ユースエールについては、過去面接会の参加企業や新卒求人提出の実績のある企業等に対し、文書にて勸奨また、助成金制度のセミナー会場にて制度の周知説明を行ったが、回答が思わしくなかったため、若者応援宣言企業PRシートを参考に、実績力のある企業へ直接訪問することにより、28年度においては4社認定を受けることができた。</li> </ul>
4	雇用対策協定に基づく自治体と連携した取組推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・宮崎県雇用政策懇談会において宮崎労働局が提案した「宮崎県『働き方改革』共同宣言」が、県・労使団体等10機関の賛同をもって採択され、各団体それぞれの立場で取組を進めていくことになった。</li> <li>・事業主向けの助成金等各種支援メニューを県のHPや広報誌に掲載し周知広報を行った。</li> </ul>
5	潜在求職者、介護・看護・保育等分野の有資格者掘り起し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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しを行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワークにおいて定期的に求職者向けセミナーや職場見学会を開催し潜在求職者や有資格者の掘り起しを行った。</li> </ul>
6	好事例集、見える化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各ハローワークでの取組好事例については、管下ハローワークに情報提供を行い、導入できる取組については、積極的に取り入れ、業務のさらなる充実を図った。</li> </ul>