

宮崎市の経済成長に向けた取組について

令和4年8月23日

宮崎労働局

目次

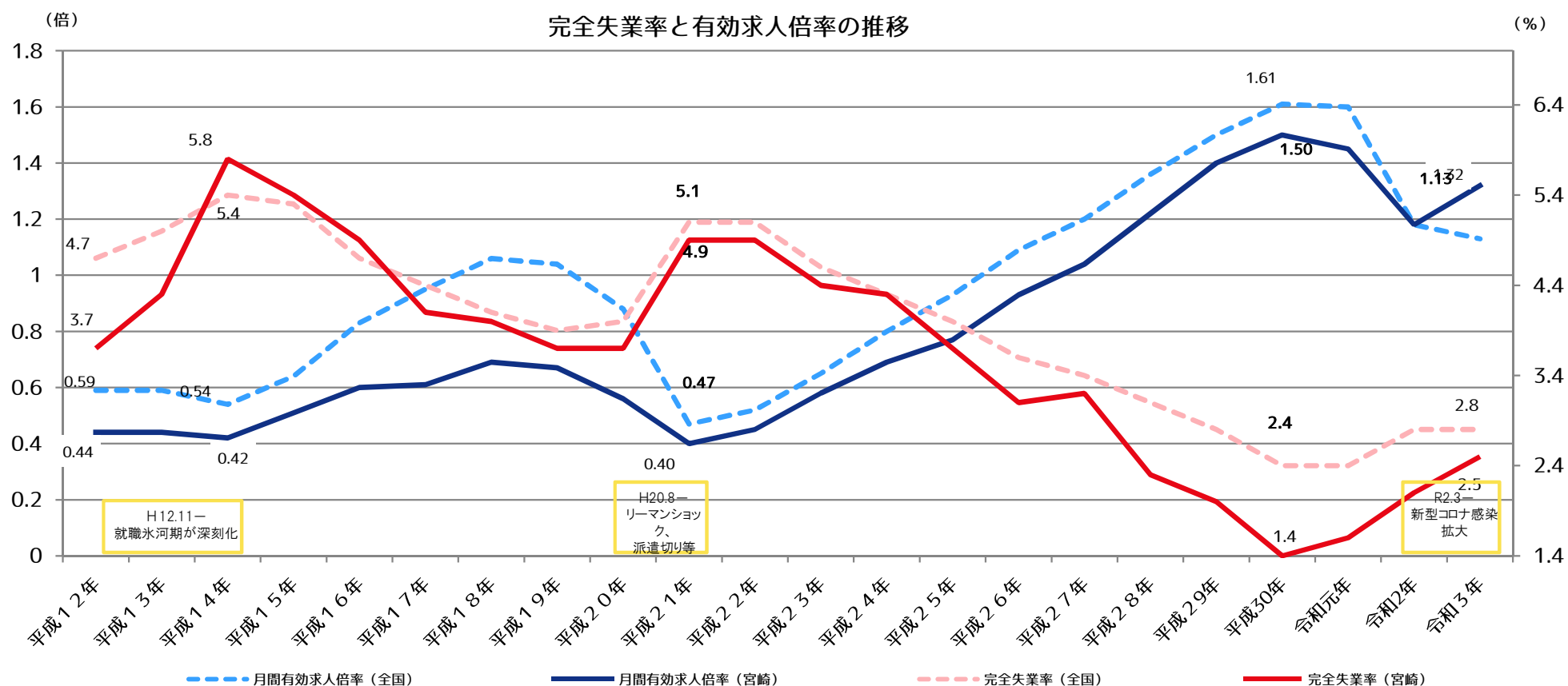
1. 足下の雇用情勢
2. 人手不足の要因と対応の現状
3. 中小企業における賃金引き上げへの対応
4. 宮崎市の経済成長に向けた取組についてのご提案

1. 足下の雇用情勢

- (1) 完全失業率と有効求人倍率の推移（全国、宮崎）
- (2) 宮崎県の雇用失業情勢（令和4年6月）
- (3) 宮崎県の産業別新規求人の動向（令和4年6月）
- (4) 宮崎県の雇用情勢の現状（まとめ）

1 (1) 完全失業率と有効求人倍率の推移 (全国、宮崎)

- 令和2年3月頃からの新型コロナの感染拡大の影響により、有効求人倍率が低下し完全失業率は上昇する動きとなっているが、完全失業率は2%台、有効求人倍率は1倍台を維持しており、リーマンショック時等と比較しても雇用に与える影響は比較的小さい。
- 雇用失業情勢は、宮崎県は令和3年1月以降から、全国的には令和4年に入ってから改善に転じている。



※1) 「完全失業率」とは、「労働力人口」に占める「完全失業者」の割合をいい、「労働力人口」とは、15歳以上の人口のうち「就業者」と「完全失業者」を合わせた者をいう。
 ※2) 「完全失業者」とは、仕事がなく調査期間中に1つも仕事をしなかったが、仕事があればすぐにでも就くことができ、求職活動を行ったり、求職活動の準備をしていたりしていた者をいう。
 (資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成、完全失業率及び有効求人倍率はともに季節調整値

1 (2) 宮崎県の雇用失業情勢 (令和4年6月)

- 宮崎県の雇用失業情勢は、新型コロナウイルス感染症の影響が続いているものの、求人が求職を上回る状況が継続しており、着実に改善が進んでいる。
- 短期的には、求人も求職も増え続けているが、求人と比較して求職の伸びが鈍く一部の産業で人手不足感が出てきている。

●有効求人倍率の推移 (宮崎)

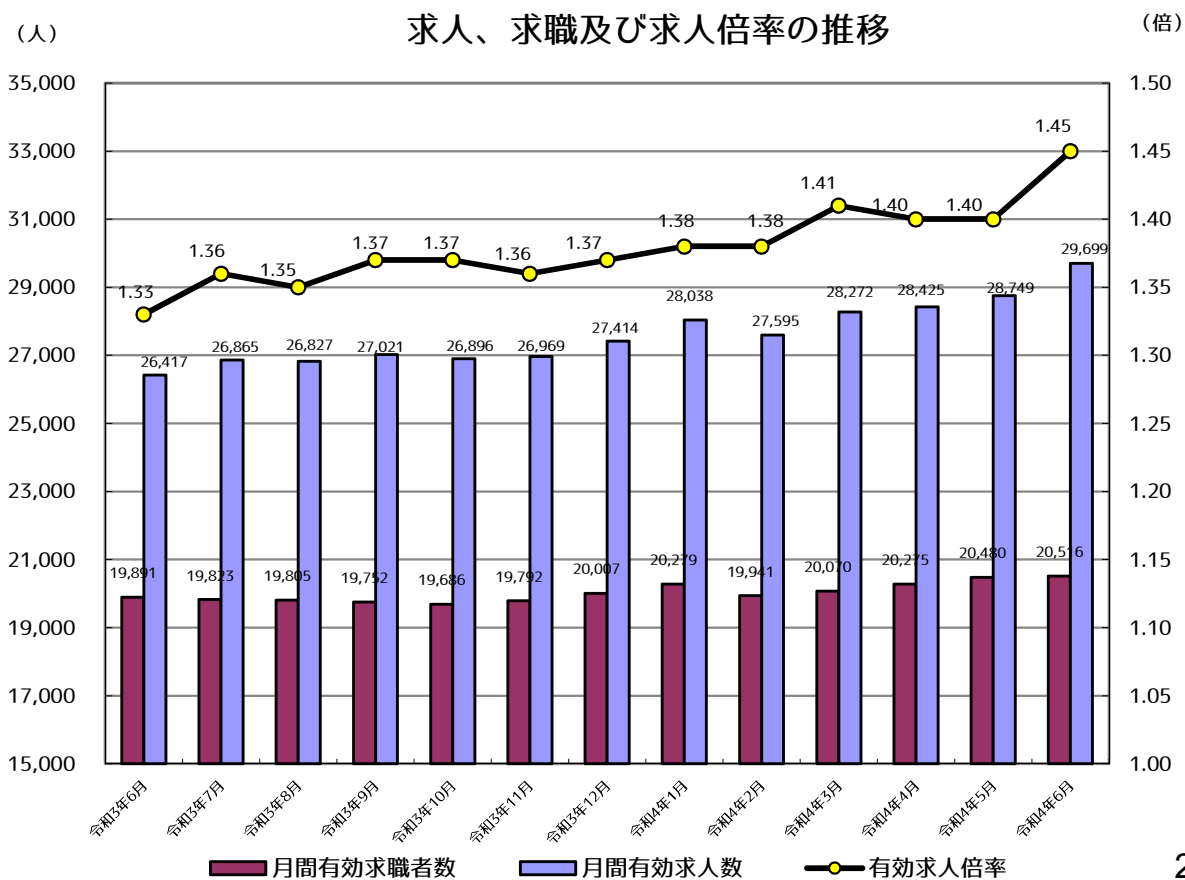
- ・ 6月は1.45倍となり前月から0.05ポイント上昇した。

新規求人数 (原数値) :前年同月比14.4%増
:前々年同月比25.8%増

- ・ コロナ禍以前では、人手不足が深刻となっていたH31.1と同水準。

※過去最高1.53倍 (H30.6)

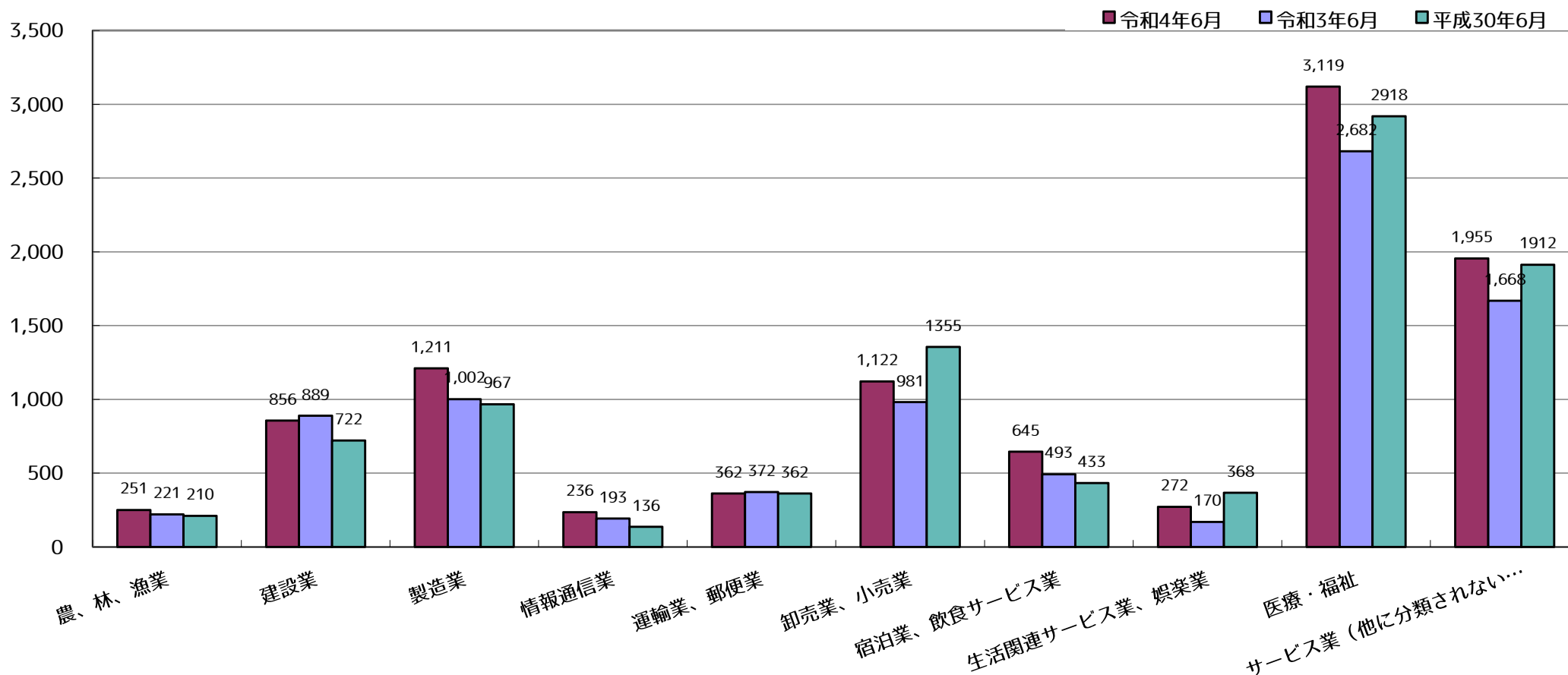
※全国の有効求人倍率 (季節調整値)
1.27倍 (前月+0.03P)



1 (3) 宮崎県の産業別新規求人動向

○ 産業別の新規求人数は、卸売業、小売業、生活関連サービス業、娯楽業を除き、過去最高の有効求人倍率（1.53倍）であった平成30年6月の水準を軒並み超えている状況。特に製造業と医療・福祉分野の人手不足が深刻化している。

(人) 令和4年6月 主要産業別新規求人数



1 (4) 宮崎県の雇用情勢の現状 (まとめ)

《ポイント①》

- ・ 新型コロナの感染拡大 (R2.3～) は、有効求人倍率の低下と完全失業率の上昇をもたらしたが、雇用への影響はリーマンショック (H20.8～) 等と比較しても小さく収まっている。

《ポイント②》

- ・ 現状、求人及び求職ともに着実に改善し続けているが、求人と比較して求職の伸びが遅く、労働市場に人手不足感が生じてきている。
- ・ 特に製造業と医療・福祉分野では、有効求人倍率が過去最高 (1.53倍) であった平成30年6月よりも新規求人数が多くなっており、コロナ禍前よりも人手不足が深刻化している。

2. 人手不足の要因と対応の現状

- (1) 宮崎県の労働力人口の動き
- (2) 休業者の増加要因とその影響
- (3) 県内人口の減少等に伴う影響
- (4) 人手不足の解消のために必要な対応

【資料1】産業雇用安定助成金

【資料2】公的職業訓練の全体像

【資料3】求職者支援制度の概要

【資料4】若者支援の充実（新卒応援ハローワーク）

【資料5】新規学卒者向け企業説明会の開催

【資料6】高年齢者向け専門窓口（生涯現役支援窓口）

【資料7】高年齢者雇用安定法の改正（高年齢者就業確保措置）

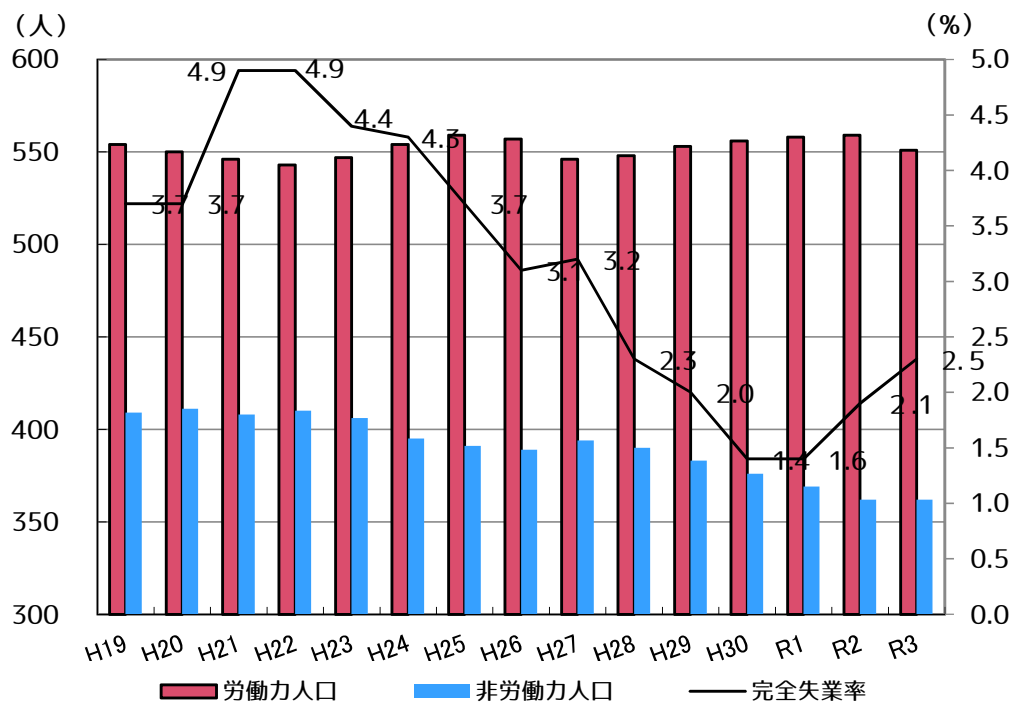
【資料8-1】人への投資の促進（人材開発支援助成金の活用促進）

【資料8-2】人への投資の促進（人材開発支援助成金の活用促進）

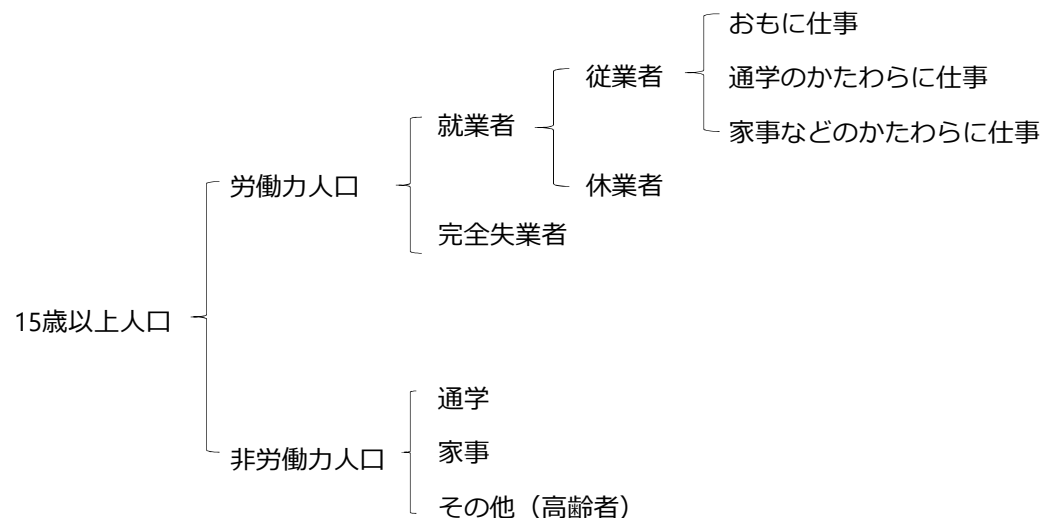
2 (1) 宮崎県の労働力人口の動き

- 労働力人口は、リーマンショック前の平成19年以降、おおむね横ばいで推移している一方、非労働力人口は年々減少傾向にある。人口減少による労働力人口の減少分については、学生や主婦、定年退職後の高齢者などの非労働力人口が新たに就労することで、労働力人口の全体数を維持している状況。

労働力人口と完全失業率の動向



労働力調査の就業状態の区分



- ・労働力人口：15歳以上の人口のうち就業者と休業者を合わせたもの
- ・就業者：従業者（仕事をしているもの）と休業者を合わせたもの
- ・完全失業者：仕事をしていないがすぐに仕事に就くことが可能であり、求職活動かあるいは事業を始める準備をしていたもの
- ・完全失業率：労働力人口に占める完全失業者の割合

⇒労働力人口が維持され、完全失業率についても低く抑えられている状況下で、人手不足（＝求職者数の減少）が生じているのは、**労働力人口を構成するもののうち、求職活動を積極的に行わないもの（＝休業者）が増加し、求職者数の増加が抑えられている可能性**が考えられる。

2 (2) 休業者の増加要因とその影響

- 休業者の増加は、新型コロナウイルス感染拡大による企業の経済的な影響に対応するために、令和2年4月から適用された雇用調整助成金（特例措置）の支給による影響が大きい。
- 雇用調整助成金（特例措置）は、長引くコロナ禍の中で完全失業率の上昇を抑えることに劇的な効果があったが、一方で、繰り返しの制度利用により、企業の積極経営の抑制と制度依存を招いているとの指摘があり、このことが休業者が増加（＝在職者の求職活動の抑制）につながっている。

雇用調整助成金（特例措置）の概要

<概要>

- ・ 事業主が労働者に休業手当を支払う場合にその一部を助成する制度。
- ・ 現在の助成内容は、労働者1人1日あたり原則9,000円（一定の要件を満たす場合15,000円）を上限として助成。（※本年9月末まで適用される助成水準）

<支給実績（令和4年7月末までの累計）>

- ・ 支給決定件数：35,842件、支給額：207.8億円
- ・ 宿泊業、飲食サービス業、製造業、運輸業、郵便業の3業種で全体の支給額の7割弱を占める。
- ・ 直近月（7月）単月だけでも826件、約2.5億円の支給実績がある。

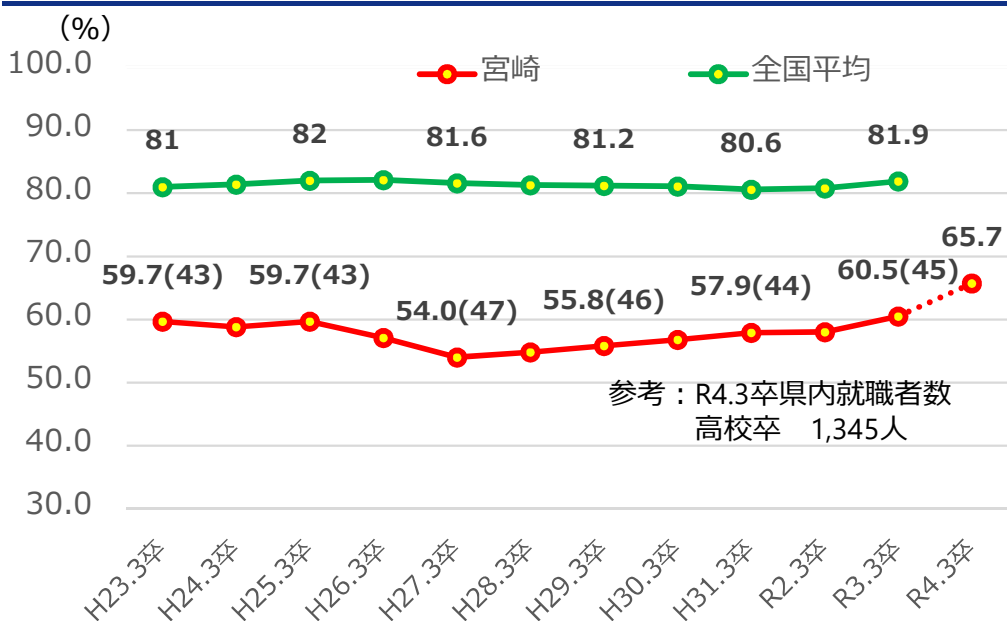
休業者の増加が労働市場に与えた影響

- ・ 休業者の増加は、在職者の求職活動の抑制に直結しており、このことにより正常な労働市場の動きを停滞させている可能性が考えられる。
- ・ その他、休業期間の長期化は、労働者の就労に対するモチベーションの低下や職業能力の形成機会の喪失を招いている可能性が指摘されている。

2 (3) 県内人口の減少等に伴う影響

- 長期的には、首都圏や一部の大都市圏を除き、ほとんど地域で高齢化の進展に伴う人口減少が課題となっているが、この他、当県では若者の県外流出による社会減が課題となっている。

高校生の就職内定者に占める県内内定者の割合



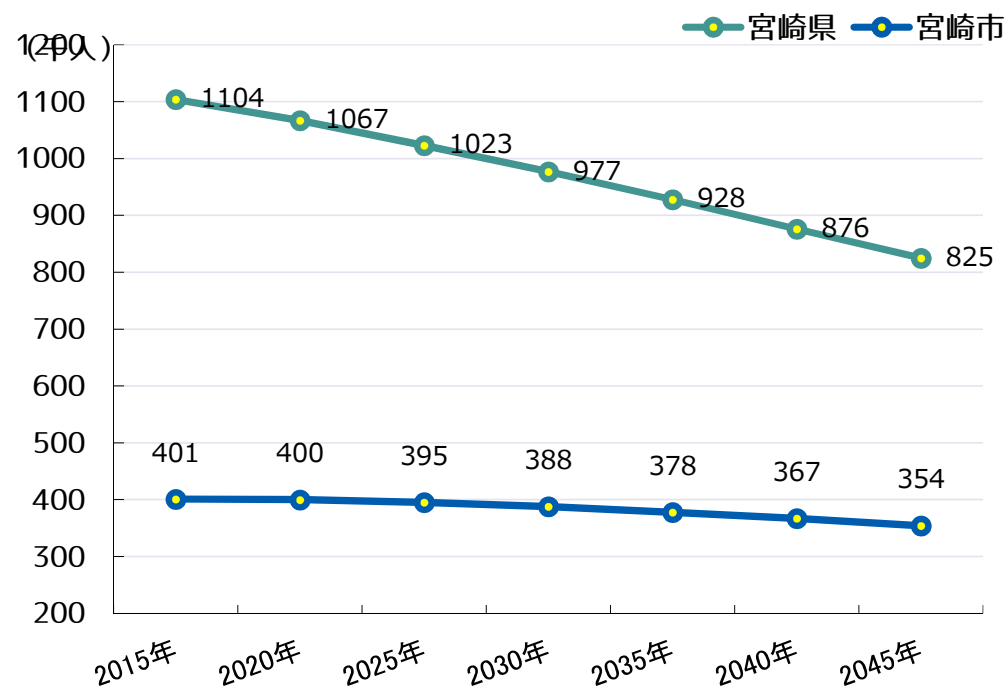
(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」をもとに作成

(注1) R4.3卒の県内就職率は、学校基本調査の結果が公表されていないため、
宮崎労働局の公表資料による数値

(注2) 宮崎の括弧内は県内内定者割合の全国順位

- ・ **若者の県外流出による社会減**がこれ以上進めば、**企業内で中間年齢層の空洞化**が生じ、**企業の生産性の低下や積極経営の意欲低下を招くのではないかと**いった声が上がっている。

宮崎県及び宮崎市の人口推計



(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年推計)をもとに作成

- ・ **高齢化による人口減少(自然減)**が進めば、**長期的には労働力人口の減少**を招き、**将来的な労働供給への影響や企業の生産性の低下が懸念**される。

2 (4) 人手不足の解消のために必要な対応

宮崎労働局のAction

宮崎労働局では人手不足の解消のため、県などの地方自治体や関係団体等と連携して以下の対応を実施。

<短期的な課題>

- 企業の雇用調整助成金への依存による労働市場の停滞（休業者の増加）
↓ ↓
- 労働者の就労意欲の低下と職業能力の形成機会の喪失

対応

- ◎在籍型出向制度（産業雇用安定助成金）の普及促進
→労働市場の動きの正常化と雇用調整助成金からの脱却
- ◎求職者支援訓練など公的職業訓練の積極的な受講勧奨
→労働者の就業意欲の喚起と職業能力の形成機会の創出

<長期的な課題>

- 若者の県外流出に伴う企業の生産性や積極経営の意欲の低下
- 人口減少による将来的な労働力人口の減少と企業の生産性の低下

対応

- ◎若者の就労支援の充実、企業説明会・見学会の開催等
→若者・新規学卒者の県内就職率の向上
- ◎高齢者向けの専門窓口（生涯現役支援窓口の設置、高齢者が就労しやすい環境の整備（就業確保措置の普及促進等）
→労働力人口の維持・確保（企業の生産性の維持・向上）
- ◎人への投資の促進（人材開発支援助成金の活用促進）
→労働者の能力開発による労働生産性の向上

【資料1】産業雇用安定助成金

在籍型出向

コロナ禍における雇用維持・人材確保に取り組む企業の皆様へ

産業雇用安定助成金のご案内

産業雇用安定助成金

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、『在籍型出向』により労働者の雇用を維持する場合に、**出向元と出向先の双方の事業主に対して助成します。**

助成金の詳細につきましては「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください（ガイドブックはこちら）

対象

- ◆ 雇用調整を目的とする出向が対象
- ◆ 【令和3年8月1日以降に新たに開始される出向に関する特例】
独立性が認められないグループ企業や子会社間などの在籍型出向も一定の要件を満たせば助成対象
- ◆ 出向元・出向先ともに雇用保険の適用事業所であること（その他要件がございます。詳細は助成金センターまでお問い合わせください）



前提

雇用の維持を目的とする助成のため
出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提です

対象事業主

- 出向元事業主** 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主
- 出向先事業主** 当該労働者を受け入れる事業主

助成率助成額

- ① 出向運営経費**
出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、出向中に要する経費の一部を助成します。
- ② 出向初期経費**
就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの出向の成立に要する措置を行った場合に助成します。

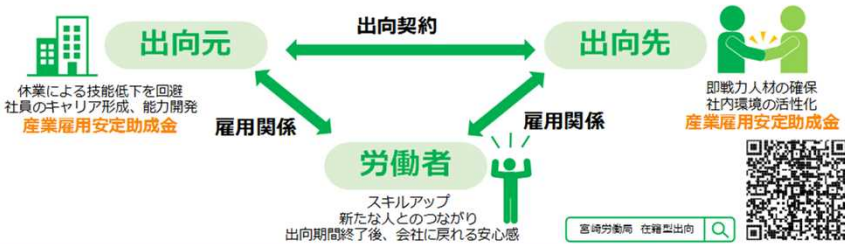
① 出向運営経費	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
独立性が認められない事業主間での出向	2/3	1/2
上限額 (出向元・出向先の計)	12,000円/1人1日当たり	

② 出向初期経費	出向元事業主	出向先事業主
助成額 ※1	各10万円/1人当たり（定額）	
加算額 ※2	各5万円/1人当たり（定額）	

※1 独立性が認められない事業主間での出向の場合、出向初期経費助成は支給されません
※2 一定の要件を満たした場合加算があります

在籍型出向の仕組み

『在籍型出向』とは出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び、一定期間継続して勤務することをいいます。



出向の事例

観光バス会社
訪日外国人旅行者を専門としているが、観光バスが運行できない状況。バス運転手を解雇してしまうとコロナ後に新たに確保しようとしても難しいことは明らかなので、出向を活用して雇用維持を図りたい。

出向期間 5か月
出向労働者 2名

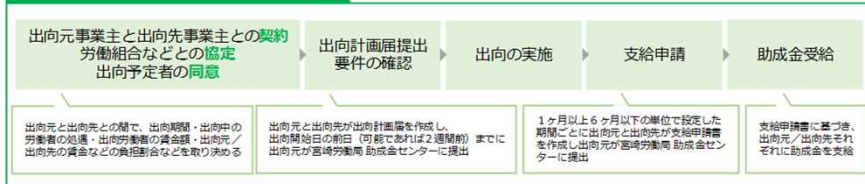
精密部品運送会社
精密部品を専門として輸送しているが、運転手が慢性的に不足しており充足できていない。観光バスの運転手であれば、精密部品輸送に求められる丁寧かつ繊細な運転が期待できるので出向として受け入れたい。

旅行代理店
インバウンド観光客を対象とする旅行企画・営業がほとんど稼働していないため、雇用過剰となっている。旅行需要が回復するまで従業員の雇用維持を図りたい。

出向期間 12か月
出向労働者 1名

保育所
保育所での給食の調理補助者が育児休業を取得することになったので、1年間限定で勤務してくれる方を探している。

助成金受給までの流れ



出向マッチング支援

産業雇用安定センターでは、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業が、従業員の雇用を守るため、人手不足などの企業との間で「出向」を活用しようとする場合に、**双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っています。**

公益財団法人 **産業雇用安定センター** 宮崎事務所

〒880-0812 宮崎県宮崎市高千穂通1-6-35 住友生命宮崎ビル3階

電話：0985-38-7210

産業雇用安定センター 在籍型出向

助成金の相談先

産業雇用安定助成金の要件や申請に関するご相談は、宮崎労働局 助成金センターまでお願いいたします。

宮崎労働局 助成金センター

〒880-2105 宮崎県宮崎市大塚台西1-1-39

電話：0985-62-3125

受付時間 平日8:30~17:15

『産業雇用安定助成金ガイドブック』から詳細をご確認いただけます

宮崎労働局 産業雇用安定助成金

産業雇用安定助成金ご相談 事前予約申込書

新型コロナ感染症対策のため、助成金センターにお越しの際は電話でのご予約、または、下記申込書にご記入の上FAXでご連絡をお願いいたします。お申込書確認後に担当から連絡いたします。

フリガナ		フリガナ		FAX 0985 62 3664
事業所名		ご担当者名		
電話番号		業種		

ご提出いただいた情報は宮崎労働局・産業雇用安定センターの出向等の支援以外に使用することはありません。

【資料2】 公的職業訓練の全体像

公共職業訓練

離職者向け

- ◇対象: ハローワークの求職者 **主に雇用保険受給者**
(無料(テキスト代等除く)) ※受講期間中 基本手当+受講手当
(500円/訓練日) + 通所手当+ 寄宿
手当を支給
- ◇訓練期間: 概ね3月~2年
- ◇実施機関
 - 国(ポリテクセンター)
主にものづくり分野の高度な訓練を実施(金属加工科、住環境計画科等)
 - 都道府県(職業能力開発校)
地域の実情に応じた多様な訓練を実施(木工科、自動車整備科等)
 - 民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)
事務系、介護系、情報系等モデルカリキュラムなどによる訓練を実施



在職者向け

- ◇対象: 在職労働者(有料)
- ◇訓練期間: 概ね2日~5日
- ◇実施機関: ○国(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)
○都道府県(職業能力開発校)

学卒者向け

- ◇対象: 高等学校卒業者等(有料)
- ◇訓練期間: 1年又は2年
- ◇実施機関: ○国(ポリテクカレッジ)
○都道府県(職業能力開発校)

障害者向け

- ◇対象: ハローワークの求職障害者(無料)
- ◇訓練期間: 概ね3月~1年
- ◇実施機関: ○国(障害者職業能力開発校)
 - ・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構営
 - ・都道府県営(国からの委託)
- 都道府県(障害者職業能力開発校、職業能力開発校)
- 民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

求職者支援訓練

- ◇対象: ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**
(無料(テキスト代等除く))
- ◇訓練期間: 2~6か月 ※受講期間中 受講手当(月10万円) + 通所手当
+ 寄宿手当を支給(本人収入が月8万円以下等、
一定の要件を満たす場合)
※シフト制で働く方などを対象とする場合、より
短期間(2週間~)で設定可(時限措置)
- ◇実施機関
 - 民間教育訓練機関等(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)
 - <基礎コース> 基礎的能力を習得する訓練
 - <実践コース> 基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練

実践コースの主な訓練コース

- 介護系(介護福祉サービス科等)
- 情報系(ソフトウェアプログラマー養成科等)
- 医療事務系(医療・調剤事務科等)等



【資料3】求職者支援制度の概要

再就職、転職、スキルアップを目指す皆さまへ

求職者支援制度のご案内

月10万円
給付金 + 無料の
職業訓練 + 就職
サポート

■ 求職者支援制度とは？

- 求職者支援制度は、**再就職、転職、スキルアップ(*)**を目指す方が、**月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講する制度**です
- 訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで、**ハローワークが求職活動をサポート**します
- **離職して雇用保険を受給できない方、収入が一定額以下の在職者の方**が、給付金を受給しながら訓練を受講できます
- 給付金の支給要件を満たさない場合も、**無料の職業訓練を受講**できます (テキスト代などは自己負担)

*令和5年3月末までの特例として、転職せずに働きながらスキルアップを目指す方も対象としています

■ 主な対象者の方は？

給付金を受けて訓練を受講する方

離職者	雇用保険の適用がなかった離職者の方 フリーランス・自営業を廃業した方 雇用保険の受給が終了した方など
在職者	一定額以下の収入のパートタイムで働きながら、正社員への転職や社内での正社員転換を目指す方など

給付金を受けずに訓練を受講する方（無料の訓練のみ受講する方）

離職者	親や配偶者と同居していて一定の世帯収入がある方など (親と同居している学卒未就職の方など)
在職者	働いていて一定の収入のある方など (フリーランスで働きながら、正社員への転職を目指す方など)

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL040331 001

■ 制度活用の主な要件

(訓練受講の要件)

- ハローワークに求職の申込みをしていること
- 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
- 労働の意思と能力があること
- 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと

(給付金の支給要件)

- 本人収入が月8万円以下 [シフト制で働く方などは月12万円以下] (*)
- **世帯全体の収入が月40万円以下(*)**
- 世帯全体の金融資産が300万円以下
- 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない
- **訓練の8割以上に出席する(*)**
(病気や仕事など以外の理由で訓練を欠席した場合、給付金を日割りで支給します)
- 世帯の中で同時にこの給付金を受給して訓練を受けている者がいない
- 過去3年以内に、偽りその他不正の行為により、特定の給付金の支給を受けていない

* 令和5年3月末までの特例

■ 主な訓練コース（求職者支援訓練）

基礎	ビジネスパソコン科、オフィスワーク科など
IT	WEBアプリ開発科、Android/JAVAプログラマー養成科など
営業・販売・事務	OA経理事務科、営業販売科など
医療事務	医療・介護事務科、調剤事務科など
介護福祉	介護職員実務者研修科、保育スタッフ養成科など
デザイン	広告・DTPクリエイター科、WEBデザイナー科など
その他	3次元CAD活用科、ネイリスト養成科など

- 訓練期間は2か月から6か月
[シフト制の在職者などを対象とするコースは2週間から] (令和5年3月末までの特例)
- 上記の訓練のほか、訓練期間がより長い公共職業訓練 (最長2年) も受講できます

【修了者の声】



介護職が初めてで不安もありましたが、経験豊富な講師の授業により理解が深まり、介護職として働く意欲が高まりました

簿記の資格を取得でき、就職先も決まりました。面接や履歴書の作成指導のおかげで就職活動に意欲的に取り組めました

給付金をもらったので、生活の心配をせずに訓練に集中できました

コース検索



求職者支援制度の申し込みは、ハローワークで受け付けています。まずは、住所地を管轄するハローワークにご相談ください

【所在地・連絡先】



【制度の詳細】



【制度の紹介動画】



【資料4】若者支援の充実（新卒応援ハローワーク）

事業主のみなさまへ

新卒求人受付

宮崎新卒応援ハローワークでは、新規学校卒業予定者・既卒者向け求人を受け付けております。受理した求人は全国へ公開しており、特に県外に進学した宮崎県出身学生の大切な情報源として活用されています。

<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>

出会うの場を作る

宮崎新卒応援ハローワークでは、学生や若年求職者に対し、企業の魅力を伝えるための支援を行っています。企業PRシートの作成、企業面接会への参加案内や、その他幅広い相談ができます。お気軽にお問い合わせください。

ユースエール認定企業について

一定の要件を満たすと、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待できます。



宮崎新卒応援 ハローワーク



アクセス

〒880-2105 宮崎市大塚池1丁目1-39
ハローワークプラザ宮崎



宮崎新卒応援ハローワーク
学生職業相談コーナー
TEL 0985-62-4123 FAX 0985-62-3661
施設利用時間 9:30～18:00（平日/月～金）

宮崎労働局ホームページ
<https://site.mhlw.go.jp/miyazaki-roudoukyoku/>
宮崎労働局 検索

はじめまして、宮崎新卒応援ハローワークです。

| わたしは大学院・大学・短大・高専・専修学校等を新たに卒業する方と、卒業及び中退後概ね3年以内の方々の就職活動を支援しています。 |

就職相談

専門スタッフと一緒に就職の相談、応募書類の添削、就職活動の悩みなどを相談しましょう。

グループディスカッション

選考の初期段階にて実施されることが多いグループディスカッション。コミュニケーションスキル等の向上を目指しましょう。

就活支援セミナー

様々なセミナーを活用し、就活に必要なスキルを習得し、採用を勝ち取ろう。

- 自己分析セミナー
- 面接力向上セミナー
- ビジネスマナーセミナー
- 企業研究・情報収集セミナー

お気軽にご相談ください

新卒応援ハローワーク



出張相談

大学等を訪問しての出張相談も行っています。気軽に相談してください。

在職者相談窓口/定着支援

就職後、在職者としても引き続き窓口の利用が可能です。職場での悩みや不安を相談しましょう。

オンライン職業相談

ハローワークとオンライン（Zoom）で職業相談が出来ます。

求人検索コーナー

全国のハローワークで受理した求人が検索できます。



ハローワークインターネットサービス
<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>

情報提供

説明会・面接会・セミナー・企業の情報など、就活に関するお役立ち情報をいち早くゲット!



ハローワーク利用者の声

- ① 大学生協の講座を取ったり、予備校に行っていたので「模擬面接」を利用してました。対面で練習では良い機会になりました。
 - ② 日によって対応してくれる方が違うので、色々な人たちの視点で面接を見てもらえるのが良かったと思います。
 - ③ 就活が思うように進まず、バイトも休業に陥りつつある中で、「無料」でできるのが大変助かりました。
- 〇 コロナで就活がうまくいかなかったり、思うように「バ」からさき2000円で説明会やインターンシップなどが新卒にできるようになりました。内定をいただいた企業から、「説明会」の様子もとても好印象だったので、伝えるために、できる限り決めの説明会やインターンシップに参加して、自分の顔を亮るのが大切だと感じました。
- 1回1回の練習で最後まで丁寧に対応して下さり、安心して練習する事ができました。面接練習がなければ、精神面でも悩んでいました。ありがとうございました。
- 全てを1人で丁寧に教えて頂き、自分のために全力で対応してくださりました。特に面接練習では数名の方に担当してもらったおかげで本番でも過度に緊張することなく臨むことが出来ました。本番も想定した練習や入り方、お礼など細かい所まで指導して頂き、自分の最後のくせなど気をつけている点を指摘してもらったおかげで本番では意識して面接ができたと思います。
- 自分は面接練習や自己PR書の作成など取り組むのが原因と就活を思い、ですが、ハローワークのスタッフの方のおかげで、進捗を把握することができ、支障してた就職先に合格することができました。ありがとうございました。
- 長い期間でいい面接の練習ができたので、本番も落ち着いて面接を受けることができました。約半年のバイトも休むことなく、自分の改善点を把握することができました。
- イベントへの参加も、自分一人では行けなかった修正点、たくさんあり、支援も受け、就職活動を進められました。
- 自分に合う職と担当の方が探してくれたり、面接の練習にも何回も付き合ってくれてとても良かったです。
- 前日に面接練習をして下さったおかげで、本番でもあまり緊張せずに受け答えが出来ることができました。練習がなければ絶対合格できていなかったと思います。ありがとうございました。
- ハローワークは夜18:00まで開いているので、無料で利用できるのが、色々と利用しやすかったです。親身に丁寧に相談に乗ってくれたり、面接練習もしてくださったりと感謝一杯です。

ご協力ありがとうございました

【資料5】新規学卒者向け企業説明会の開催

厚生労働省
宮崎労働局

Press Release

宮崎労働局発表
令和4年5月31日

【照会先】
宮崎労働局職業安定部職業安定課
課長 正入木 均
雇用企画係長 後藤 貞友
(電話) 0985-38-8823

「令和4年度応募前ジュニアワークフェア」を開催いたします！

宮崎労働局（局長 田中 大介）では、令和5年3月高校卒業予定者を対象に、応募前に魅力ある宮崎県内の企業に目を向けてもらうこと（県内就職促進）及び企業理解を促すこと（早期離職防止）を目的とした企業説明会を開催します。

県内就職希望者を対象に、会場を県内4ブロック（県央・都城・県北・小林）に分け県内の高校3年生と県内企業（県内に事業場がある県外企業を含む）が一堂に会する場として、7月1日の求人公開開始後県内初の企業説明会の実施となります。

開催当日は、企業が各ブースにおいて説明を行い、生徒が時間（20分）ごとに希望する企業へ移動（最大4社）することとなっています。

なお、当日は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に鑑み、新しい生活様式に基づいた対策の下実施することを予定しておりますが、感染拡大の状況等によってはやむを得ず中止とすることがありますので予め御了承ください。

また、取材を希望される方は、事前に照会先にお申し込みいただくこととし、当日飛び入りでの御参加は御遠慮いただきますようお願いいたします。

1 日時及び場所

	開催場所	日時	参加生徒数 (R3)※	参加学校数 (R3)※	参加予定 企業数
県央	シーガイア コンベンションセンター	令和4年7月12日(火) 午前の部 10:30～12:15 午後の部 13:45～15:30	558名	24校	80社
都城	都城市早水公園体育文化 センター	令和4年7月13日(水) 13:30～15:15	184名	10校	48社
県北	延岡市民体育館	令和4年7月14日(木) 13:30～15:15	359名	11校	48社
小林	ガーデンベルズ小林	令和4年7月15日(金) 13:30～15:15	57名	5校	12社

※参加生徒・学校数は、集計中のため参考で令和3年度の実績を掲載しています。

2 主催：宮崎労働局・各ハローワーク・宮崎県・宮崎県教育庁

高校生の就職を総合的に支援 公募前ジュニアワークフェアに187社1,011人が参加

来春高校卒業予定者向けの求人が7月1日から公開されたことにあわせて、県内の高校3年生に県内企業の魅力を知ってもらい、地元宮崎での就職を促進するため、7月12～15日の間、応募前ジュニ



写真は県北会場の様子

アワークフェア（企業説明会）を県内4会場（宮崎、都城、延岡、小林）で開催しました。企業187社、高校生1,011人が参加しました。高校生は企業説明に熱心に耳を傾け、積極的に質問する姿も見られました。

参加企業からは「休日が多いなど働きやすいという自社のPRができて良かった。」、参加した高校生からは

「企業から説明を受けたことで、就職について視野が広がった。」といった声を聞きました。

※令和4年8月1日発行 広報誌「GOGO宮崎労働局（8月号）から抜粋

【資料6】高年齢者向け専門窓口（生涯現役支援窓口）

求職者の皆さまへ

シニア世代のための就職相談窓口

「生涯現役支援窓口」のご案内

65歳以上の方を、重点的に支援します！

全国110カ所のハローワークに「生涯現役支援窓口」を設け、再就職などを目指す55歳以上の方を対象に、各種サービスを行っています。

「生涯現役支援窓口」の主な特長

特長
1

シニア世代の方の採用に意欲的な企業の求人情報を提供します。

経験豊富なシニア世代の採用に意欲的な企業に対し、ご本人のニーズに応じた求人開拓を行います。

特長
2

多様な就業ニーズなどに応じた情報を提供します。

ご本人の就業ニーズなどに応じて、シルバー人材センターをはじめとする関係機関の相談窓口について情報を提供します。

特長
3

シニア世代の方に適した、各種ガイダンスを実施します。

履歴書、職務経歴書の書き方や面接の受け方、求職活動の方法などに関して、シニア世代の方に適したガイダンスを実施します。また、技能習得のための各種講習(無料)について情報を提供します。

- ◆ ガイダンスなどは、事前の予約が必要な場合があります。
- ◆ 「生涯現役支援窓口」の設置場所については、次ページの「生涯現役支援窓口」を開設しているハローワークのご案内を参照してください。
- ◆ 詳しいご利用時間については、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

厚生労働省・宮崎労働局・ハローワーク

「生涯現役支援窓口」を開設しているハローワークのご案内

所在地・電話番号・交通案内

○宮崎公共職業安定所
(ハローワーク宮崎)

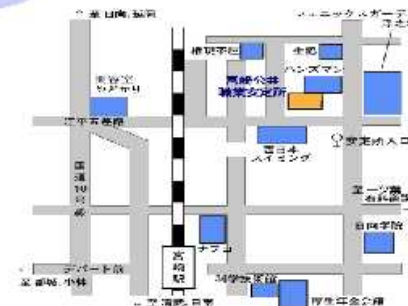
〒880-8533

宮崎市柳丸町131

電話 0985-23-2245

最寄りのバス停：安定所入口

最寄りのバス停からの所要時間数：約3分



○都城公共職業安定所
(ハローワーク都城)

〒885-0072

都城市上町2街区11号 都城合同庁舎1階

電話 0986-22-1745

最寄りのバス停：広口、西広口

最寄りのバス停からの所要時間数：約3分



ご利用時間

平日 8:30～17:15

土、日、祝祭日、年末年始は休みです。

関係機関の相談窓口

名称	所在地	電話番号
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 宮崎支部	宮崎市大字恒久4241番地	0985-51-1556
公益社団法人 宮崎県シルバー人材センター連合会	宮崎市瀬頭2丁目6番14号	0985-31-3775
生涯現役ひなたサロン	宮崎市大淀3丁目5番20号 南宮崎駅前ビル1階	0985-33-9321
みやざきシニア人材バンク事務局	宮崎市瀬頭2丁目6番14号 公益社団法人 宮崎県シルバー人材センター連合会内	0985-33-9850

【資料7】高年齢者雇用安定法の改正（高年齢者就業確保措置）

事業主・労働者の皆さまへ

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました

65歳までの雇用確保
(義務)



70歳までの就業確保
(努力義務)

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、**再就職援助措置・多岐職種雇等の対象が追加**されます。

高年齢者就業確保措置について

<対象となる事業主>

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

<対象となる措置>

次の①～⑤の**いずれか**の措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P2、3
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P2、3
 - a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数労働組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることとなります。

※ bの「出資（資金提供）」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

高年齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針)

全般的な留意事項

- ・ 高年齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高年齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましいです。
- ・ 複数の措置により、70歳までの就業機会を確保することも可能ですが、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高年齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- ・ 高年齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ・ 高年齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいです。

基準を設けて対象者を限定する場合

- ・ 対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に一部の高年齢者を排除しようとするなど、高年齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

その他、講ずる措置別の留意事項

P1の③

継続雇用制度の場合

- ① 70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときには、70歳までは契約更新ができる措置を講じ、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。
- ② 70歳までの継続雇用制度は、特殊関係事業主以外の他社により継続雇用を行うことも可能だが、その場合には自社と他社との間で、高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があること。
- ③ 他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましいこと。

P1の④⑤

創業支援等措置の場合

- ① 高年齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高年齢者に支払う金銭等を決定することが望ましい。
- ② 創業支援等措置により就業する高年齢者について、同種の業務に労働者が従事する場合における安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、事業主が適切な配慮を行うことが望ましい。
- ③ 創業支援等措置により就業する高年齢者が被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、事業主が、高年齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましい。

※70歳までの安定した就業機会の確保のため必要があると認められるときは、高年齢者雇用安定法に基づき、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。



定年制度、継続雇用制度の見直しのための助成金があります。

◆◆ 65歳超雇用推進助成金 ◆◆

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

【資料 8 - 1】 人への投資の促進（人材開発支援助成金の活用促進）

支給要件

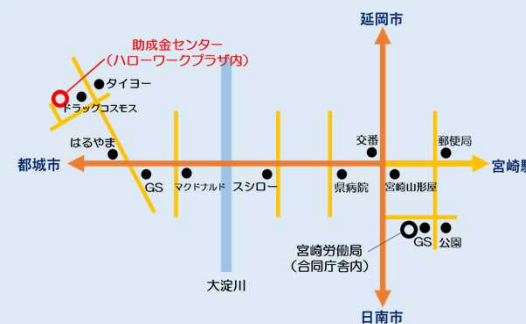
- ・申請事業主が雇用保険適用事業所の事業主であること
- ・受講者（対象者）が申請事業所の雇用保険の被保険者であること
- ・訓練の目的・内容が対象者の職務に関係するものであること
- ・申請事業主が訓練期間中も対象者に適正に賃金を支払うこと※1
- ・申請事業主が受講料等の経費を負担すること※1
- ・訓練開始日の1か月前までに計画届を提出していること※2

問い合わせ先

宮崎労働局助成金センター

TEL 0985-62-3125

宮崎市大塚台西1-1-39
ハローワークプラザ宮崎内



※1 コースによっては、この要件を満たす必要がない場合があります

※2 建設労働者技能実習コースについては、登録教習機関等に委託して実施する場合、計画届の提出は不要です

1. OFF-JT（外部の教育訓練機関に委託して行う訓練など通常の生産活動・業務から離れて行う訓練）を助成対象としているメニュー

事業主	雇用形態	コース名	助成の区分	訓練の目的・内容	訓練時間数	賃金助成	経費助成
情報通信業 or DXに取り組む事業主	正規 非正規	人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練	ITSSレベル3又は4となる訓練 大学での訓練	10時間以上	1時間あたり960円	受講料等の75%
全業種	成長分野等人材訓練		大学院での訓練 海外の大学院での訓練	1時間あたり960円 ※海外の大学院はなし			
全業種	正規	特定訓練コース	労働生産性向上訓練	ポリテクセンターや中小企業大学校での訓練、 専門実践教育訓練、ITSSレベル2となる訓練、 喀痰吸引等研修 等	10時間以上	1時間あたり760円	45%
			若年人材育成訓練	若年者 ※3に対する訓練			
			熟練技能育成・継承訓練	認定職業訓練			
		一般訓練コース	一般訓練	上記以外の訓練	20時間以上	1時間あたり380円	30%
全業種	非正規	特別育成訓練コース	一般職業訓練	正社員に転換するため・処遇を改善するための訓練	20時間以上	1時間あたり760円	正社員転換 有70% 無60%
建設業	建設労働者 (正規/非正規)	建設労働者技能実習コース	技能実習	技能講習 特別教育 技術検定に関する講習 等	法定時間	1時間あたり9,550円 事業主が被保険者数21人未満 or 7,600円	75% or 70% or 45%

※3 若年者とは、申請事業所の雇用保険被保険者となった日から5年を経過していない者であって、かつ35歳未満の労働者のことです

※全て中小企業の場合の助成率・額

【資料 8 - 2】 人への投資の促進（人材開発支援助成金の活用促進）

※4

2. 人材開発支援助成金にはOJT（通常の生産活動・業務を通して行う訓練）を助成対象としているコースがあります！

事業主	雇用形態	コース名	助成の区分	訓練の目的・内容・時間数	賃金助成	経費助成	OJT実施助成
情報通信業 or DXに取り組む事業主	正規	人への投資促進コース	情報技術分野 認定実習併用職業訓練	厚生労働大臣の認定を受けた訓練 訓練期間：6か月以上2年以下 総訓練時間数：1年あたり850時間以上 OJTの割合：2割以上8割以下 OFF-JT：事業外訓練に限る	1時間あたり760円	受講料等の60%	20万円（固定）
全業種		特定訓練コース	認定実習併用職業訓練		1時間あたり760円	45%	20万円（固定）
全業種	非正規	特別育成訓練コース	有期実習型訓練	訓練期間：2か月以上6か月以下 総訓練時間数：6か月あたり425時間以上 OJTの割合：1割以上9割以下	1時間あたり760円	正社員転換有70% 無60%	10万円（固定）

※4 厚生労働大臣の認定を受けるためには、訓練開始日の2か月前までに、宮崎労働局助成金センターに実施計画認定申請書を提出する必要があります

3. 令和4年度から人材開発支援助成金の全コースにおいてeラーニングや通信制による訓練を助成対象としました！

eラーニングによる訓練の中でも、定額制（サブスクリプション型）のサービスによる訓練は「人への投資促進コースの定額制訓練」で助成します！

コース名	助成の区分	訓練の内容	訓練時間数	賃金助成	経費助成
人への投資促進コース	定額制訓練	・1訓練当たりの対象経費が明確でなく、同額で複数の訓練を受けられるeラーニングで実施されるサービス ・インターネット上で広く国民にサービスを提供している訓練機関・施設による訓練	・各支給対象労働者の受講時間数を合計した時間数が支給申請時において10時間以上である ・受講を修了した教育訓練が一つの職務関連訓練でない	—	45%

4. 労働者が自発的に教育訓練を受ける際に、事業主が経費を補助するor休暇を与える場合の助成メニューもあります！

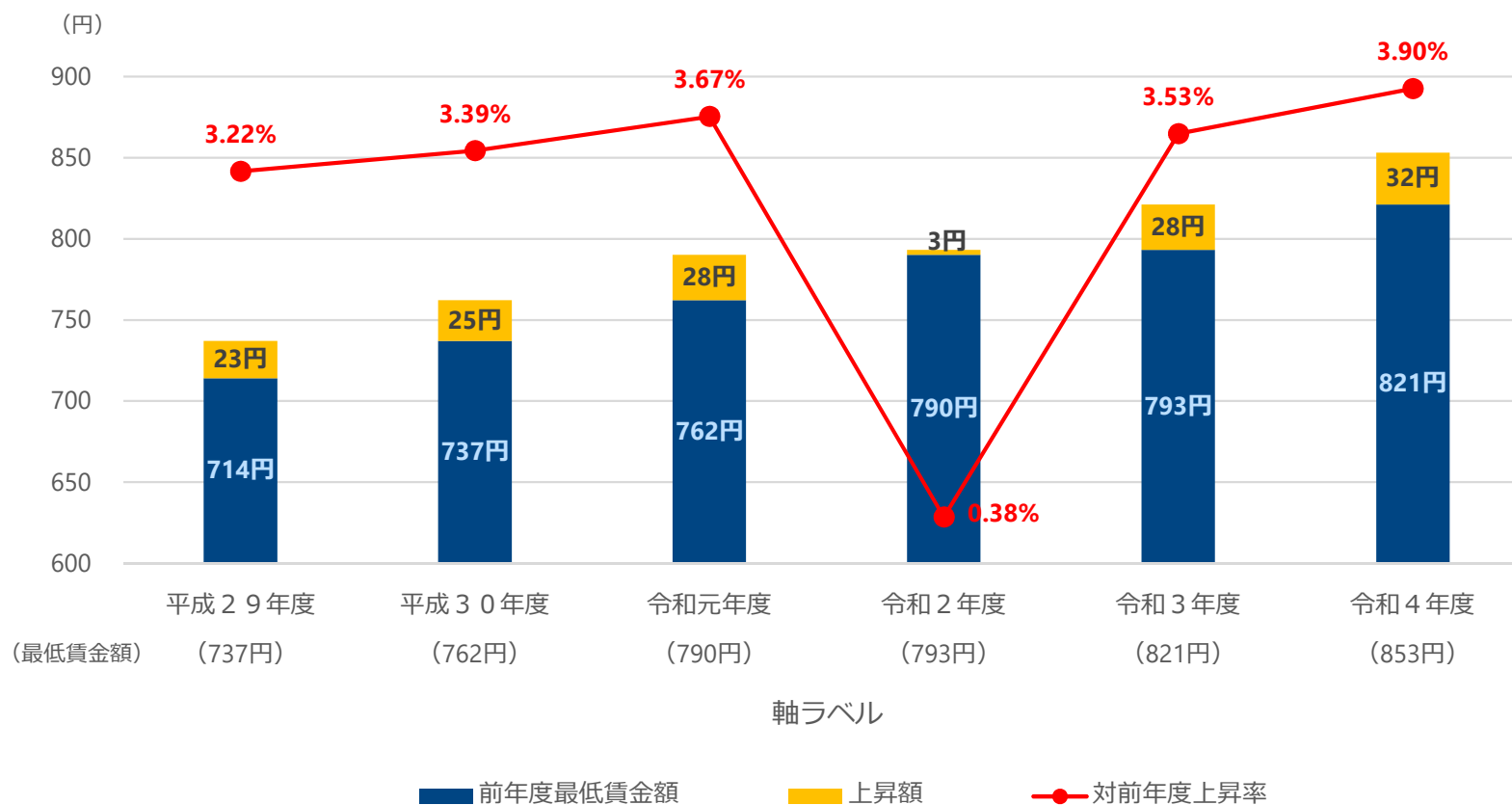
コース名	助成の区分	就業規則等に規定する制度の内容	訓練時間数・適用日数	賃金助成	経費助成
人への投資促進コース	自発的職業能力開発訓練	・事業主の自発的な訓練の経費補助割合が2分の1以上である	・労働者が自発的に受講する訓練時間数が20時間以上である	—	事業主が負担した経費の30%
教育訓練休暇付与等コース	教育訓練休暇制度	・3年間に5日以上取得可能な有給の教育訓練休暇制度 ・日単位での取得が可能なもの	・3年間の計画期間の間に1人に5日以上取得させる（被保険者数が100人未満の事業所の場合） ・計画期間の初日から1年ごとの期間内に1人以上の被保険者が当該休暇を取得する	—	30万円（固定）
教育訓練休暇付与等コース（人への投資特例）	長期教育訓練休暇制度	・所定労働日において30日以上有給又は無給の長期教育訓練休暇の取得が可能な制度 ・休暇の取得は、日単位での取得のみ	・10日以上連続して取得する必要があり、そのうち1回は30日以上連続して取得する ・連続して取得した休暇期間ごとに、教育訓練の期間が、当該休暇の取得日数の2分の1以上である ・休暇取得開始日が計画期間内である	1日6,000円 ※有給の休暇に限る ※人数制限が撤廃された	20万円（固定） ※新たに制度を導入する場合に限る
	教育訓練短時間勤務等制度	・所定労働日において30回以上の所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除のいずれも利用可能なもの ・所定労働時間の短縮は、1日につき1時間以上所定労働時間未満の範囲で1時間単位で措置できるもの	・同一の教育訓練機関が行う一連の15回以上の訓練を含むもの ・3年間の計画期間内に、所定労働日において30回以上の所定労働時間の短縮または所定外労働時間の免除の措置を行う	—	20万円（固定）

3. 中小企業における賃金引き上げへの対応

- (1) 宮崎県最低賃金額及び前年度上昇率
- (2) 宮崎県最低賃金の改正決定に伴う付帯決議
- (3) 業務改善助成金
- (4) 業務改善助成金の都道府県別実績

(参考) 【業務改善助成金に関する事例】

3 (1) 宮崎県最低賃金額及び前年度上昇率



	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
最低賃金	737円	762円	790円	793円	821円	853円
対前年度上昇額	23円	25円	28円	3円	28円	32円
対前年度上昇率	3.22%	3.39%	3.67%	0.38%	3.53%	3.90%

出典元 宮崎労働局労働基準部賃金室

3 (2) 宮崎県最低賃金の改正決定に伴う付帯決議

【決議文】

- 中小企業・小規模事業者を取り巻く経営環境は、コロナ禍や原材料費等の高騰による先行きへの不安、懸念が高まる状況の中で、安定した事業を継続し、雇用を維持できるよう最大限の配慮を国に求めるとともに、宮崎県地方最低賃金審議会における審議の活性化を図るため、政府等において、早急な諸対策の実施・検討を行うよう宮崎県地方最低賃金審議会として全会一致で下記付帯決議する。

【内容】

- 中小企業・小規模事業者が今後も継続して事業を行い、雇用の維持・確保ができるよう、「**業務改善助成金**」をはじめとする各種支援策を**更に強化**すること。
- コロナ禍や原材料費等の高騰において直接間接を問わず影響を受けている中小企業・小規模事業者に対しては特例措置として、**賃金引上げ幅に見合った新たな直接的給付等支援策の創設**を早急に検討すること。
- 中小企業・小規模事業者が賃上げに伴い負担が増大する社会保険料及び税金の減免措置が受けられるような対策を検討すること。
- 地方最低賃金審議会が自主性を発揮し、地域の経済・雇用の実態を見極めたうえで、実質的な改定審議が行うことができるよう、政府及び中央最低賃金審議会において、現行の目安制度の在り方について早急に検討すること。

【宮崎地方最低賃金審議会】

- 公益代表委員 5 名、労働者代表委員 5 名、使用者代表委員 5 名 合計 1 5 名で構成している

3 (3) 業務改善助成金

【制度の概要】

- 業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げを図るための制度です。生産性向上のための設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。

通常コース

※申請期限：令和5年1月31日

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
30円コース	30円以上	1人	30万円	以下の2つの要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	【事業場内最低賃金900円未満】 4/5 生産性要件を満たした場合は 9/10
		2～3人	50万円		
		4～6人	70万円		
		7人以上	100万円		
		10人以上	120万円		
45円コース	45円以上	1人	45万円		
		2～3人	70万円		
		4～6人	100万円		
		7人以上	150万円		
		10人以上	180万円		
60円コース	60円以上	1人	60万円		
		2～3人	90万円		
		4～6人	150万円		
		7人以上	230万円		
		10人以上	300万円		
90円コース	90円以上	1人	90万円		
		2～3人	150万円		
		4～6人	270万円		
		7人以上	450万円		
		10人以上	600万円		

3 (4) 業務改善助成金の都道府県別実績

支給決定件数は、令和2年度から令和3年度にかけて27件増加しているものの、決定件数としては、全国40位となっている。

	令和2年度	令和3年度
北海道	18	120
青森	11	37
岩手	11	68
宮城	10	45
秋田	5	37
山形	16	65
福島	9	53
茨城	11	90
栃木	10	46
群馬	7	56
埼玉	15	75
千葉	17	115
東京	30	219
神奈川	27	171
新潟	6	55
富山	3	61
石川	18	54
福井	6	80
山梨	4	17
長野	10	102
岐阜	4	55
静岡	17	164
愛知	32	197
三重	11	58

	令和2年度	令和3年度
滋賀	14	95
京都	16	60
大阪	21	238
兵庫	22	108
奈良	8	49
和歌山	5	59
鳥取	10	52
島根	13	35
岡山	26	93
広島	20	137
山口	7	72
徳島	2	54
香川	7	72
愛媛	9	65
高知	10	14
福岡	36	195
佐賀	17	38
長崎	11	44
熊本	22	93
大分	9	125
宮崎	16	43
鹿児島	9	25
沖縄	8	53
全国計	626	3,859

(件)

【業務改善助成金に関する事例】

事例1 デリバリー拡充のためのコンサルティングと必要なシステム・機材を導入して売上を拡大

【企業概要】 【所在地】愛知県 【従業員数】5人 【事業内容】飲食業

課題と対応

店内飲食が減少していたため、コンサルティングと設備投資により、販売増と業務効率化を検討した。

実施概要

デリバリー販売を拡大し、揚げ物を短時間で大量に調理することで、多くの注文を受けて処理したいと考えた。そこで、助成金を活用して、デリバリーサイトへの掲載内容についてコンサルティングを受け、受注システム、配達用3輪バイク、二層フライヤーを導入した。

デリバリーの注文数を増やし、効率的に処理することでコロナ禍を乗り切りたい(総務担当者)



さらなる工夫

従業員が創作した料理を持ち寄って新メニューの検討をすることで、時流に沿った商品提供をしている。

実施結果

コンサルティングを受けてデリバリーサイトへの掲載と受注システムの導入をすることで、電話対応がなくなり配達エリアや配達住所の管理が正確に行えるようになった。また、3輪バイクの導入で配達時間が1日1.5時間削減され、二層フライヤーの導入で6件の注文を一度に調理することができるようになった。

成果

デリバリーの注文受付から配達までの工程と、揚げ物調理の効率化により生産性が向上し、1人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を100円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のきっかけ

コンサルタントからの提案

【業務改善助成金に関する事例】

事例2 自動餅つき機とベルトコンベアの導入で生産を効率化、視聴覚機器と翻訳機の導入で外国人従業員の作業水準向上

【企業概要】 【所在地】和歌山県 【従業員数】19人 【事業内容】食品製造業

課題と対応

餅の製造や運搬を手作業で行っていたため時間がかかっていた。また、外国人従業員には写真を使って身振り手振りで作業方法を教えていたため、教育効果が低かった。そのため、設備投資による業務効率化を検討した。

実施概要

餅の製造や運搬の作業を軽減し、外国人従業員にもわかりやすく作業方法を教えたいと考えた。そこで、助成金を活用して、餅つき機、ベルトコンベア、視聴覚機器、翻訳機を導入した。

餅の製造や運搬の負担を減らし、外国人従業員にもわかりやすく作業方法を教えたい(工場長)



さらなる工夫

機械装置、照明、原材料、人員配置の見直しを行った。

実施結果

自動製造・運搬機器により、4人必要だった作業が2人でできるようになった。また、視聴覚機器・翻訳機の導入により、写真を使った説明よりも教育効果が向上した。

成果

製造工程と従業員教育の効率化により生産性が向上し、19人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を平均65円引き上げた。

助成金活用のきっかけ

以前にも利用したことがあった

【業務改善助成金に関する事例】

事例3 キッチン業務の効率を上げる機器と QR コードオーダーシステムの導入により業務効率化

【企業概要】 【所在地】三重県 【従業員数】30人 【事業内容】宿泊業

課題と対応

人手によるおにぎり作りや食器洗浄、また炊飯機の設定や、客席へオーダーを取りに行き厨房へ伝えに戻るにも時間がかかっていた。そのため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

実施概要

おにぎり製造や食器洗いを自動化し、炊飯器の設定作業の簡略化や炊飯時間を短縮化、またオーダー業務を正確かつ迅速に行いたいと考えた。そこで、助成金を活用して、おにぎり製造機、食器洗浄機、自動炊飯器、QR コードオーダーシステムを導入した。

キッチンやホールでの作業をできるだけ機械化し、より短時間で正確な業務を行いたい(社長)



さらなる工夫

パート従業員も含めて評価制度を導入し、本人も納得のいく適正な評価につなげている。

実施結果

おにぎり製造機の導入により、製造者が3名から1名に省力化し、他の業務に人員を配置できるようになった。また、食器洗浄機の導入により、短時間で作業できるようになった。さらに、自動炊飯器を導入することで、設定や操作が簡単になった上、炊飯時間も短縮できた。そして、QRコードオーダーシステムを導入することで、オーダー業務がミスなく短時間でできるようになった。

成果

キッチンやホールの業務効率化により生産性が向上し、10人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を平均149円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のきっかけ

社会保険労務士からの提案

【業務改善助成金に関する事例】

事例4 巡回や介助を効率化する機器と新たな福祉車両の導入により業務負担を軽減

【企業概要】 【所在地】山形県 【従業員数】16人 【事業内容】介護事業

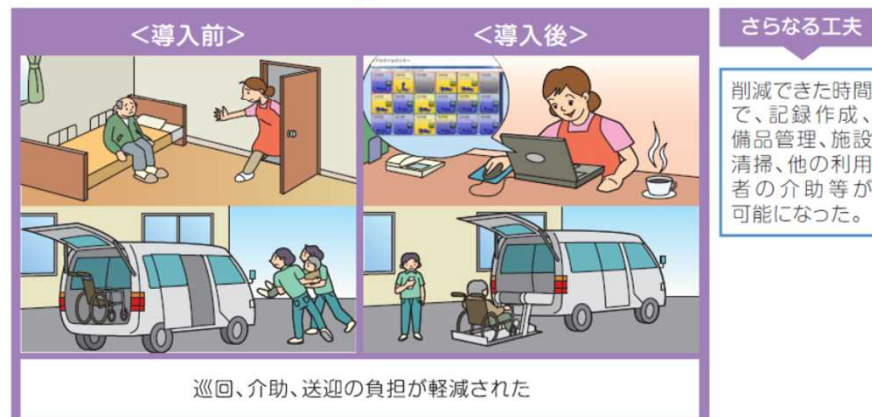
課題と対応

利用者の睡眠状態などが事務室からでは把握できず、またトイレや入浴の介助の際に職員の待機時間が長くなることがあった。また、福祉車両が小さく、車いすの種類によっては載せられなかった。そのため、設備投資による業務効率化を検討した。

実施概要

利用者の睡眠状態を事務室のモニターで確認でき、利用者や他の職員がボタンで職員を呼べるような機器と、あらゆる車いすを電動で載せられる福祉車両を導入したいと考えた。そこで、助成金を活用して、ベッドセンサー、ワイヤレスコール、新型福祉車両を導入した。

職員の業務負担を機器の導入によって軽減したい(社長)



さらなる工夫

削減できた時間で、記録作成、備品管理、施設清掃、他の利用者の介助等が可能になった。

実施結果

ベッドセンサーとワイヤレスコールの導入により、遠隔でのモニター管理が可能になり、巡回や介助が1日の合計で約6時間削減された。さらに、どのような車いすでも電動にて1人で車両に載せられるようになった。

成果

巡回や介助等の効率化により生産性が向上し、1人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を134円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のきっかけ

県の介護事業担当部署からの提案

【業務改善助成金に関する事例】

事例5 駐車場料金精算用POSレジシステムの導入による精算業務のミスの削減と業務効率化

【企業概要】 【所在地】長崎県 【従業員数】5人 【事業内容】駐車場業

課題と対応

駐車場で手作業にて入出庫時刻を記録して料金精算をしていたため、時間がかかる上に金額の間違いも生じていた。そのため、設備投資による業務効率化を検討した。

実施概要

できるだけ手作業を減らして早く正確な精算業務をしたいと考えた。そこで、助成金を活用してPOSレジシステムを導入した。

入出庫時の手間を減らし、料金の誤りもなくしたい(社長)



実施結果

POSレジシステムの導入により、入庫時に発行したバーコード付きの受付票を出庫時に読み込むことで料金が算出され、入出庫処理にかかる時間が1/5に短縮され、料金間違いもなくなった。さらに、毎日の営業終了後の集計業務が約1時間削減でき、従業員のシフトも組みやすくなった。

成果

精算業務の効率化により生産性が向上し、2人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を100円引き上げた。

助成金活用のきっかけ

経営コンサルタントからの提案

【業務改善助成金に関する事例】

事例6 スチームコンベクションオーブンの導入と厨房のレイアウト変更により料理の提供工程を効率化

【企業概要】 【所在地】神奈川県 【従業員数】22人 【事業内容】飲食業

課題と対応

一度に大量の調理ができなかったり、2階にも1階の製氷機から運ばなければならず、また厨房の動線が悪くて料理の提供に時間がかかっていたため、設備投資による業務効率化を検討した。

実施概要

より多くのパン製造や調理をしたり、動線を改善して氷の使用や料理の提供をより円滑に行いたいと考えた。そこで、助成金を活用してスチームコンベクションオーブンと製氷機を導入し、厨房のレイアウト変更を行った。

調理にかかる工程を効率化したい(代表)



実施結果

スチームコンベクションオーブンの導入により、パンの焼成時間は約1/6になり、野菜の茹で時間は約1/3になった。また、2階に製氷機を設置したことにより氷を1階から2階に運ぶ必要がなくなった。さらに、壁の撤去や冷蔵庫とシンクの間を移動しやすいようにレイアウト変更したことにより動線が改善され、業務時間も5~10%削減できた。

成果

料理を提供する工程の効率化により生産性が向上し、4人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を平均81円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のきっかけ

インターネットで、活用可能な助成金を検索

【業務改善助成金に関する事例】

事例7 理容店専用の業務管理システムを導入し、経営情報を一元管理して業務効率化

【企業概要】 【所在地】京都府 【従業員数】2人 【事業内容】理容業

課題と対応

会計を手作業で行っており、時間がかかり、ミスもあった。また、顧客管理や在庫管理を紙で行っていたので、探す手間がかかっていた。そのため、設備投資による業務効率化を検討した。

実施概要

会計時の手作業の負担や会計ミス、レジ待ち時間も減らしたいと考えた。また、予約対応や顧客情報、在庫情報、売上情報も効率的に一元管理したいと考えた。そこで、助成金を活用して理容店専用の業務システムを導入した。

日々の精算処理を効率化し、経営情報を一元管理したい(代表者)



さらなる工夫

売上データや来店予測機能を顧客拡大に活用することができるようになった。

実施結果

業務管理システムを導入することで、予約対応に係る時間が1日あたり10%程度短縮、また在庫管理や精算処理に係る時間が半減し、接客対応にかかる時間を増やすことができた。

成果

機器の導入により生産性が向上し1人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を61円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引き上げを実施した。

助成金活用のきっかけ

SNSの広告によって制度を認識

【業務改善助成金に関する事例】

事例8 業務効率化システムの導入による、伝票作成作業の効率化

【企業概要】 【所在地】佐賀県 【従業員数】12人 【事業内容】農業

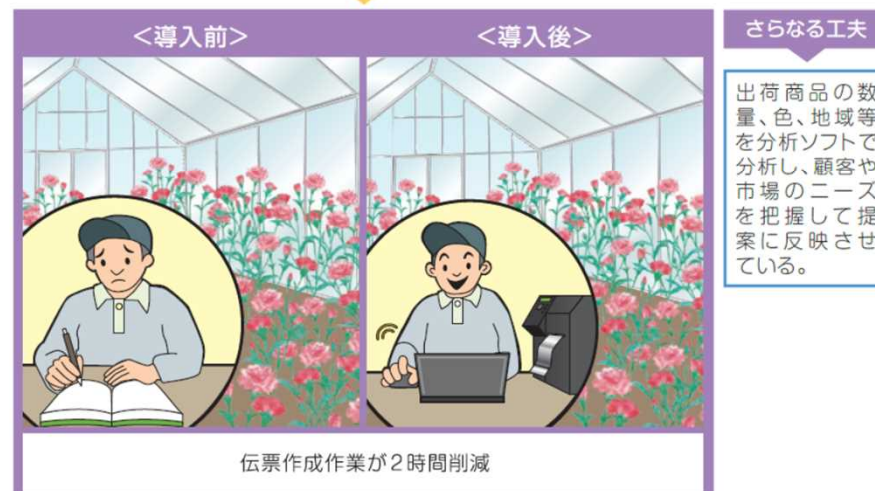
課題と対応

商品(カーネーション)の出荷伝票や送付状の作成を手書きで行い、時間がかかり、ミスもあったので、設備投資による業務効率化を検討した。

実施概要

伝票を手書きすることなく、より短時間でミスなく作成したいと考えた。そこで、助成金を活用して商品ラベルや出荷伝票作成等の負担を軽減するための業務効率化システムを導入した。

伝票作成の負担を軽減し、ミスなく行いたい(代表)



実施結果

業務効率化システムの導入により、各市場への振り分け作業や納品書作成の負担が軽減され、5時間かかっていた出荷作業が3時間に削減された。また、誤送付や誤記入もなくなり、残業時間も減少した。

成果

システムの導入により生産性が向上し8人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を30円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引き上げを実施した。

助成金活用のきっかけ

県の中小企業事業者団体からの紹介で知った

【業務改善助成金に関する事例】

事例9 旧式の在庫管理システムの入替による在庫確認の迅速化と棚卸作業の削減

【企業概要】 【所在地】鳥取県 【従業員数】23人 【事業内容】卸売業

課題と対応

既存のシステムは、最新のOSに対応できないほど古いままだった。また、在庫管理を手作業で行っており、毎週実施する棚卸作業に時間がかかっていたため、設備投資による業務効率化を検討した。

実施概要

卸売業の特性上、多種大量の商品の在庫管理が必要となり、負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用して旧式の在庫管理システムを新しいシステムに入れ替えた。

在庫量を常時把握可能にし、資材発注や営業活動に役立てたい(会長)



実施結果

在庫管理システムの入替により、毎週の棚卸作業に費やす時間がなくなり、迅速に在庫量や在庫金額を把握できるようになった。

成果

システムの入替により生産性が向上し5人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を30円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引き上げを実施した。

助成金活用のきっかけ

社会保険労務士からの提案

【業務改善助成金に関する事例】

事例10 赤外線治療器とセラミック電気温灸器の導入及び研修の実施により業務効率化を図ることで受入患者数を拡大

【企業概要】 【所在地】奈良県 【従業員数】1人 【事業内容】鍼灸業

課題と対応

施術者の経験の差による技量の違いが出ていたため、設備投資と研修により、業務効率化を検討した。

実施概要

各人の技量の違いをカバーした上で、より短時間で効果の上がる施術を行い、業務の効率化と顧客の拡大をしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、赤外線治療器とセラミック電気温灸器を導入し、生産性向上のための研修を導入した。

技量の違いを機器によってカバーし、研修によってサービス向上を図りたい(院長)



実施結果

施術機器の導入により、院長でなければ施術できなかった疾患が他の従業員でも対応できるようになり稼働率が2割高まるとともに、施術時間が3割短縮された。また、研修を通じて、業務分析の実施、生産性向上のための仕組み検討、行動目標の設定、報告書への記述内容の改善、効果的な情報の発信等を行うことにより、患者数の増加にもつながった。

成果

施術工程の効率化により生産性が向上し、1人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を90円引き上げた。

助成金活用のきっかけ

社会保険労務士からの提案

4. 宮崎市の経済成長に向けた取組についてのご提案

- (1) 求職者支援訓練の受講者に対する支援の充実
- (2) 若者の地元就労の促進に向けた取組の充実
- (3) 賃金引上げに対応した中小企業支援

4 (1) 求職者支援訓練の受講者に対する支援の充実

現 状

- 求職者支援訓練等を受講する場合において、ハローワークの支援指示（※1）を受けた求職者の円滑な訓練実施に資するよう「職業訓練受講給付金」を支給する制度があるが、**その支給額が10万円程度（※2）と訓練期間中の生計を維持するには少なすぎる金額であることや、支給要件（※3）厳格すぎて使いにくい**という声があがっている。

※1) ハローワークの支援指示は主に雇用保険受給資格のない者が訓練受講をする場合に行うもの。

※2) 職業訓練受講給付金は、①職業訓練受講手当：月額10万円、②通所手当：実費（上限有）、③寄宿手当（月額10,700円）

※3) 給付金の支給要件（*）は令和5年3月までの特例 ①本人収入が月8万円以下〔シフト制で働く方などは月12万円以下（*）〕、②世帯全体の収入が月40万円以下（*）、③現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない、④訓練の8割以上に出席する（*）（病気や仕事など以外の理由で訓練を欠席した場合、給付金を日割りで支給）、⑤世帯の中で同時にこの給付金を受給して訓練を受けている者がいない、⑥過去3年以内に、偽りその他不正行為により、特定の給付金の支給を受けていない

提 案

- 宮崎市に居住している者であって、
 - ① **「職業訓練受講給付金」の支給を受けながら求職者支援訓練を受講する者**には、当該受講期間に応じた**奨励金（月額5万円程度）を支給する⇒不足する生計費用を補填**
 - ② **支給要件を満たすことができず、給付金の支給を受けずに求職者支援訓練を受講する者**には、**国の給付金と市の奨励金を合わせた額（15万円）を支給する⇒厳しい支給要件をカバー**

就業意欲の喚起と職業能力開発を促進させ、人手不足分野や成長分野への労働移動を促進

4 (2) 若者の地元就労の促進に向けた取組の充実

現 状

- 現在、宮崎市と労働局は雇用対策協定（平成28年11月16日締結）に基づき、『若者応援プロジェクト』を進めることにより若者の県内就職促進の取組を進めているが、取組結果が十分とは言えない状況。

（取組状況）

- ・ 20doアプリインストール数（累計）：目標15,000人（R2～R6）に対して実績3464人（R3.12時点）
- ・ R4.3卒の県内就職内定率：目標R7.3卒で65.0%（高校）,53.3%（大学）に対して、実績65.7%（高校）,46.5%（大学）



提 案

- 若者の都市部への転出を防ぐことは本質的な意味で困難。このため、現状での県内就職を促進させる取組は継続しつつ、都市部へ転出した若者が、また地元宮崎市に戻ってきてもらえるよう、宮崎市とのつながりを途切れさせないような仕組みを構築することが、県内就職促進と同レベルで重要と考える。
- つながりを持たせるツールとして『20doアプリ』の活用が有効と考えられるため、まずは、より多くの若者に対して20doアプリのインストールをしてもらえるよう積極的な広報活動を行うとともに、例えば、ハローワークの雇用関係情報等を掲載する等、アプリにおけるコンテンツの充実等が考えられる。

4 (3) 賃金引上げに対応した中小企業支援

現 状

- 業務改善助成金は、生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成する制度であり、ここ数年の最低賃金の段階的な引き上げに対応する支援策として活用されているところ。
- 今後においても、当面の間、段階的な最低賃金の引き上げが続くことが見込まれ、より一層の金銭的な支援を求める声がある。
- 宮崎県内において、事業場内最低賃金が883円（853円+30円）を超える場合、要件に該当しないことから、業務改善助成金の支給実績が伸び悩んでいる。



提 案

- 業務改善助成金の支給対象となった事業場を対象として、賃金を引き上げる労働者数に応じた奨励金を支給する制度の創設。
- 市内の中小企業・小規模事業場において、事業場内最低賃金が883円を超える中小企業・小規模事業所においても、生産性向上のための設備投資を行い、事業場内最低賃金の引き上げが認められる場合、同様の助成制度を創設。

 中小企業の賃金引き上げの負担感を軽減しつつ、設備投資を促進させ企業の生産性を向上