



宮崎労働局発表
令和2年4月9日

宮崎労働局雇用環境・均等室
室長 狭間 美恵
監理官 中玉利 浩治
室長補佐 石三 裕昭
(電話) 0985(38)8821

報道関係者 各位

「令和2年度 宮崎労働局行政運営方針」を策定

宮崎労働局（局長 名田 裕）は、「令和2年度 宮崎労働局行政運営方針」を策定しました。

「かえるっちゃんが！働き方」をキャッチフレーズとし、働き方改革推進の取組を中心に均等・基準・安定・総務等の取組を掲げ、地域のニーズを踏まえた効果的・効率的な行政運営に取り組んで参ります。

また、本方針に沿った取組とあわせて、所管する法制度や施策の内容、それらの取組の成果等について地域の皆様にさらにご理解いただけるよう、積極的な情報発信及び広報に努めて参ります。

【キャッチフレーズ】

かえるっちゃんが！働き方

(働き方を変える、早く帰る、宮崎に帰る)

《宮崎労働局における主な取組》

- ◎ 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等
- ◎ 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

〔添付書類〕

- 令和2年度 宮崎労働局行政運営方針
- 令和2年度 労働行政のあらまし



令和2年度 宮崎労働局行政運営方針

厚生労働省宮崎労働局

令和2年度 宮崎労働局行政運営方針項目

第1	宮崎県における労働行政を取り巻く情勢	1
第2	総合労働行政機関としての施策の推進	2
第3	新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応	2
第4	働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進	3
1	長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり	3
(1)	長時間労働の是正	4
(2)	労働条件の確保・改善対策	5
(3)	労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	6
(4)	被災労働者又はその遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付	8
2	最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保と柔軟な働き方がしやすい環境整備	8
(1)	最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	9
(2)	雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	9
(3)	非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等	9
(4)	柔軟な働き方がしやすい環境整備等	10
3	総合的なハラスメント対策の推進	10
(1)	職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施	10
(2)	労働関係紛争の早期解決の促進	10
4	治療と仕事の両立支援	11
(1)	治療と仕事の両立支援に関する取組の促進	11
(2)	がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等	11
第5	高年齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	12
1	ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について	12
(1)	職業紹介業務の充実・強化	12
2	高年齢者の就労	12
(1)	ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充	12
(2)	65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備	13
(3)	改正高年齢者雇用安定法の周知・啓発	13
3	就職氷河期世代活躍支援プランの実施	13
(1)	ハローワークにおける専門窓口の設置	13
(2)	就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金制度の周知広報	13
(3)	関係者で構成するプラットフォームの設置	14
4	若者に対する就職支援等	14
(1)	県内企業の魅力を高めるための支援	14

5 女性活躍の推進	14
(1) 女性の活躍推進等	15
(2) 仕事と家庭の両立支援の推進	15
6 障害者の就労促進	17
(1) 障害者雇用促進法の円滑な施行に向けて	17
(2) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化	17
(3) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	17
(4) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化	17
(5) 差別禁止及び合理的配慮の提供義務等の着実な実施	18
7 外国人材受入れの環境整備	18
(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保	18
(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化	19
(3) 外国人技能実習生対策の推進	19
8 生活保護受給者等の就労支援	19
(1) ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援	19
(2) 刑務所出所者等の就労支援	20
9 職業能力開発の推進	20
(1) 離職者訓練	20
(2) 在職者訓練	20
10 人材確保対策の総合的な推進等	20
(1) 人材確保支援の充実	20
(2) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等	21
第6 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項	21
1 計画的・効率的な行政運営	21
(1) 計画的な行政運営	21
(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	21
(3) 労働保険料等の適正徴収等	21
(4) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	22
2 地域に密着した行政の展開	22
(1) 地方公共団体との連携	22
(2) 積極的な広報の実施	22
3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	22
(1) 行政文書の適正な管理	22
(2) 保有個人情報の厳正な管理	23
4 綱紀の保持	23

令和2年度 宮崎労働局行政運営方針

第1 宮崎県における労働行政を取り巻く情勢

本県の人口は、令和元年(2019年)10月1日現在約107万1千人であり、平成8年(1996年)の117万7千人をピークに減少傾向にある。国立社会保障・人口問題研究所による将来推計人口では、2030年に97万7千人、2040年に87万7千人程度に減少すると推計されている。

人口の減少によって、経済活動の縮小や競争力の低下など、需要と生産両面での悪影響や、医療や福祉をはじめとする公的サービスの低下などにより、地域社会の維持が困難になることが懸念される。

人口減少は避けがたい課題であるが、生産性の高い産業や地域に根ざした産業の振興による雇用の創出や学びの場の充実、移住の促進等により、若年人口を中心に社会減を抑制することが重要である。

そのためには、県内の企業が魅力ある職場づくりを目指して、働き方改革や雇用管理改善を促進することにより、雇用機会を着実に確保していく必要がある。

平成30年の毎月勤労統計基本調査では、宮崎県の現金給与総額(規模5人以上)は263,601円で全国平均の323,547円、福岡県の302,818円と比較しても低く、全国43位となっている。全国では増加している現金給与総額について、宮崎県では前年比0.1%増となっているものの、規模30人以上の企業に限ると3.7%減となっており、全国との差が開いている。

また、中小企業庁の2016年の調査では、県内企業の99.9%が中小企業であり、中小企業の従業者数は全従業者数の91.3%といずれも全国平均を上回る状況にある。

一方で、物価水準(消費者物価地域差指数)は全国平均を100として本県が96(平成30年小売物価統計調査)と全国で最も低いこと、通勤時間(往復)は57分(平成28年社会生活基本調査)と九州では最も短いこと、女性の労働力率は、平成27年の国勢調査によると、全国に比較して、結婚・出産期に当たる30歳代の数字が高くなっていること、くるみん等の認定を受ける企業が着実に増加していることなど魅力的な面もある。

みやざき働き方改革推進支援センターは開設して2年になるが、個別の企業支援件数は数百社となり、セミナーにも多くの企業から参加があり、働き方改革関連助成金の利用も堅調であるなど、一部の企業の働き方改革は進んでいる一方で、県内企業全体の動きとはなっていない。

従って、企業収益の拡大を賃金上昇、雇用投資拡大に繋がるよう、引き続き、県内の中小企業の働き方改革の取組を支援しつつ、魅力的な面を積極的に発信する必要がある。とりわけ、本県においては、高校生の県内就職率が平成27年3月卒で全国最低(54.0%)となったこと等を契機として、高校生を始めとする若者の県内就職率の向上が重要な課題の一つとなっており、一部改善の動きもみられるが(平成31年3月卒 高校生の県内就職率

59.1%)、県内中小企業の魅力の発信に当たっては引き続き関係機関とも連携して一丸となって取り組むことが必要である。

また、直近の有効求人倍率は1.41倍（令和元年11月）であり、本県における過去最高の1.52倍（平成30年6月及び7月）と比較すると、0.11ポイント減少しているところだが、引き続き求人が求職を上回って推移しており、特に福祉、建設、警備、運輸分野など幅広い分野の県内中小企業の人手不足感が強く、人材確保対策が喫緊の課題となっている。

一方、労働災害については、昨年は死亡者数が11人であったが、そのうち林業が5人を占めたところである。本県はスギ丸太の生産量が28年連続日本一であり、製材品の出荷量も10年前に比べて1.4倍（農林水産省「木材統計調査」）になっている。今後の林業の発展には安全衛生対策は欠かせないものであり、建設業、製造業と合わせて、林業における死亡災害撲滅を目指した対策の推進が重要である。また、休業災害が増加傾向にある小売業、社会福祉施設については、災害特性に応じた災害防止対策の重点的な取組が必要である。

第2 総合労働行政機関としての施策の推進

宮崎労働局（以下「局」という。）では、長時間労働を是正し、多様で柔軟な働き方の実現をめざす働き方改革など複数行政分野にまたがる施策も多い。このような施策を効果的、効率的に進め、地域における総合労働行政機関として機能するために、宮崎労働局長（以下、「局長」という。）のリーダーシップの下、管内労働基準監督署（以下、「署」という。）及び公共職業安定所（以下、「ハローワーク」という。）と一体となって、四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）施策を総合的に運営していく。

第3 新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応

昨年度から新型コロナウイルス感染症が発生しており、それに対応するため、継続的に取組を推進する必要がある。

このため、局、署及びハローワークに設置されている特別労働相談窓口において、引き続き、労働者及び事業主からの休業や助成金（雇用調整助成金、小学校休業対応助成金、働き方改革推進支援助成金）等に関する相談に迅速かつ円滑に対応する。

特に、雇用調整助成金については、新型コロナウイルス感染症の発生により、宿泊客のキャンセルやサプライチェーンの停滞などといった影響に加え、イベントの中止や会議の自粛などに伴い、幅広い業種に渡る影響が拡大している中、本運営方針の施行時において、最も相談が寄せられているところである。このため、事業活動が縮小せざるを得ない事業主が確実に雇用調整助成金を活用することにより、その雇用が維持され、国民生活の安定が図られるよう、特例措置を含めて同助成金の丁寧な周知や説明を行う。また、今後、雇用調整助成金の申請手続きが本格化することから、迅速な支給に努める。

さらに、感染拡大防止のため、新たにテレワークを導入し、又は特別休暇の規定を整備した中小企業事業主を支援するため、新設した働き方改革推進支援助成金（テレワークコ

ース及び職場意識改善コース)の特例コースについて、引き続き利用促進に努める。

これらに加え、局及び署においては、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が雇用、労働に与える影響に配慮し、労働基準関係法令の周知徹底等、きめ細やかな対応に努める。

今後の雇用失業情勢の動向により、やむを得ず解雇等の雇用調整が生じた場合、ハローワークにおいては、求職者の置かれた状況に応じて、きめ細かな就職支援を行うとともに、雇用保険の基本手当の支給や、求職者支援制度による再就職支援に取り組む。また、同様に今後の動向により、採用内定の取消しに関する相談があった場合には、まずはこれを防止するために迅速な指導等に万全を期すとともに、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じられたにもかかわらず、やむを得ず内定の取り消しが生じた場合、その新卒者等に対して、新卒応援ハローワーク等において、学校とも連携しながら、新たな就職先の確保に取り組むなど、丁寧な就職支援に努める。

第4 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

人手不足感が続いている中、事業者は、魅力ある職場づくりを目指し、長時間労働の是正、生産性向上による最低賃金・賃金引上げ、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保など、法改正を含めた労働環境の様々な課題への対応が求められるが、みやざき働き方改革推進支援センターの令和元年度の支援実績をみると、事業者に対する個別支援件数やセミナー等の参加者数は一定の実績があり、県内企業における取組は進みつつある。本年度は、更に多くの事業者がみやざき働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口を活用できるよう、各地域の商工団体等の関係機関と連携を図り、中小企業・小規模事業者に寄り添った支援を充実させる。

また、助成金等の中小企業・小規模事業者に対する支援を拡充し、誰もが働きやすい社会の実現に向けた働き方改革を着実に推進する。

1 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

中小企業・小規模事業者等が、業務の進め方の見直しや労働時間の短縮に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。

また、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法（昭和22年法律第49号）等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進することが重要である。

そのため、労使を通じた働き方・休み方の見直しを進めるとともに、改正された労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）に基づき長時間労働につながる取引環境の見直しなどを進める必要がある。

第13次労働災害防止推進計画の目標（2017年と比較して、2022年までに、死亡災害を30%以上減少、死傷災害を5%以上減少）達成に向けて、建設業、林業、製造業、陸上貨物

運送事業、小売業、社会福祉施設を中心として取組を推進するとともに、外国人労働者や高年齢労働者の増加や、転倒災害、腰痛、熱中症の増加などの就業構造や災害発生傾向の変化を踏まえた対策に取り組む必要がある。

労働者の健康確保対策について、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）に盛り込まれ、昨年 4 月に施行された産業医・産業保健機能の強化や長時間労働者に対する面接指導の強化について、各事業場で適切に実施されるよう、引き続き、指導等を行う必要がある。

また、今後石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中で石綿のばく露防止措置が適切に実施されていない事例が散見されることから、石綿障害防止規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号。以下「石綿則」という。）に基づく措置を徹底する。

労災補償業務の運営に当たっては、相談者等の置かれている状況に十分配慮し、懇切・丁寧な対応を行うとともに、迅速・公正な事務処理を行う。

（1）長時間労働の是正

ア 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、みやぎ働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、関係機関と連携を図りつつ、事業主からの求めに応じて専門家を派遣する個別の支援や出張相談、セミナー等を行う。

中小企業・小規模事業者が、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた改善指標に基づく取組提案及び企業の好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

労働時間の縮減等の働き方改革に取り組むために、人材を確保することが必要な中小企業・小規模事業者が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合に助成を行う。

イ 自動車運送業、建設業における勤務環境の改善

自動車運送事業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するとともに、人材開発支援助成金により労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。トラック運送事業については、「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン（平成 30 年 11 月 1 日基政発 1101 第 2 号・基監発 1101 第 1 号、国自貨第 90 号『「トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会』について』）」の周知等を行い、荷主等の取引先と運送事業者の双方が労働時間改善について協力して取り組む機運を醸成する。

建設業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するなど、長時間労働の是正、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。

ウ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであることを踏まえ、本省が作成した導入マニュアル、助成金制度等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

エ 長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年7月24日閣議決定。）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（平成30年7月24日付基発0724第1号）に基づき、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

オ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けて、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定し、報道発表や中小企業庁等との連携を通じて、集中的な周知啓発を行うことにより、長時間労働につながる取引が生じないように、社会全体の機運の醸成を図る。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等違反が疑われる場合には、その通報趣旨を丁寧に説明の上、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

カ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇（以下「年休」という。）の時季指定義務、時間単位年休および年休の計画的付与制度等について周知徹底を図り、年休の取得しやすい環境の整備に努める。また、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

キ 労働施策総合推進法に基づく協議会について

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（昭和41年法律第132号。以下、「労働施策総合推進法」という。）に基づく協議会とされているみやざき働き方改革推進会議において、中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、労使の関係者、県や関係団体等と意見交換を行う。

（2）労働条件の確保・改善対策

ア 基本的労働条件の確立等

事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大又は悪質

な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成 29 年 1 月 20 日基発 0120 第 3 号）を周知徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

イ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、労働基準関係法令の紹介や、事案に応じた相談先等の情報提供を行う労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」について周知を図るとともに、大学生・高校生を対象とした労働法セミナーを開催する。

また、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

ウ 最低賃金制度の適切な運営

宮崎県最低賃金は、令和元年 10 月 4 日改定により時間額 790 円となっている。

最低賃金の改定に当たっては、経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、最低賃金制度の適正な運営が必要である。このため、本県の経済動向等の情報を収集し、宮崎地方最低賃金審議会へ情報提供を行い、審議会の円滑な運営を図る。

最低賃金額の改定等について、労働者及び使用者はもとより県民に対して、幅広い周知が重要であることから、県内すべての地方公共団体の広報誌、ホームページ掲載依頼をはじめとして、使用者団体、労働組合、各種団体等の協力を得て、周知徹底を図る。また、ハローワークにおいては、求人窓口等の機会を通じた周知を行う。併せて、みやざき働き方改革推進支援センターの機能を活用し、助成金等の支援策についても周知を図る。

最低賃金の履行確保を図るため、業種及び規模による未満率、影響率、最低賃金法違反状況等を考慮し、集中的に監督指導を行う。

エ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

オ 賃金等請求権の消滅時効の延長等について

令和 2 年 4 月 1 日に施行が予定されている、賃金請求権の消滅時効期間の延長等を内容とする労働基準法の改正案について、周知等必要な対応を行う。

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

ア 第 13 次労働災害防止推進計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

労働災害が増加傾向にある第三次産業等について、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及の促進等を通じて企業の自主的な安全衛生活動の取組、転倒災害防止

対策や介護労働者の腰痛予防対策の促進を図る。

建設業については、足場からの墜落防止措置も含め、墜落・転落災害防止対策の充実強化など建設工事における労働災害防止対策の促進、特に墜落制止用器具の着用の徹底を図る。

製造業については、機械災害の防止のため、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供について、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（平成 18 年 3 月 10 日指針公示第 1 号）及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」（平成 13 年 6 月 1 日基発第 501 号）に基づく確実な実施を促進する。

イ 林業における労働災害防止対策

宮崎県は林業産出額が全国 4 位、このうち木材生産では全国 2 位で、さらに、杉の生産量は 28 年連続日本一となっているなど、林業が重要な産業のひとつである。林業機械の導入も進んでおり、高性能林業機械の台数は平成 29 年度時点で北海道について全国第 2 位となっている（林野庁「高性能林業機械等の都道府県別保有台数（平成 29 年度）」）。

こうした中、林業においては、毎年、伐木作業中や林業機械による死亡災害等が発生している。本県では急峻な地形が多く、作業環境の悪い現場が多い自然環境であり設備的な対策を図ることが困難であること、林業機械を使用する現場が多いことなどもあり、法令の遵守、安全管理及び作業手順の徹底等を図ることが重要である。このため、林業・木材製造業労働災害防止協会や発注者と緊密に連携して、伐木等作業に係る改正労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）の周知、合同パトロール等を実施する。

併せて、改訂された「チェーンソーによる伐木作業等の安全に関するガイドライン」（平成 27 年 12 月 7 日基発 1207 第 3 号、平成 30 年 3 月 19 日基安安発 0319 第 1 号改正）に係る安全対策の充実など林業における労働災害防止対策の促進を図る。

また、11 月に林業労働災害防止強調運動を展開する。

ウ 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

近年特にサービス産業で労働災害が増加傾向の高年齢労働者の安全衛生確保のため、「高年齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン」（仮称）の周知を図る。併せて、中小企業による取組を支援するための補助金（令和 2 年度創設予定）等の周知を図る。

エ 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する基本計画に基づく施策の推進

「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（平成 28 年法律第 111 号）」に基づく一人親方等への労災保険特別加入制度の周知広報、中小の建設業者の安全衛生管理能力の向上に向けた支援など、建設工事従事者の安全及び健康確保対策の推進を図る。

オ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象

となる労働者の要件の拡大等が図られたところであり、これらの措置が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行う。

また、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の取組が促進されるよう、労働者の心の健康の保持増進のための指針の周知・指導等を適切に行う必要がある。併せて、平成 28 年 12 月にとりまとめられた『『過労死等ゼロ』緊急対策』に沿って、事業場、企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を確実に実施する必要がある。

さらに、高齢者の医療の確保に関する法律に基づく、保険者への健診結果の提供に関する事等、関連する制度について周知を行う。

カ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質による労働災害を防止するため、特定化学物質障害予防規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）等の特別規則に基づく措置を徹底するとともに、化学物質の譲渡・提供時のラベル表示・安全データシート（SDS）交付の徹底、これらに基づくリスクアセスメントの実施及び当該結果に基づく措置の徹底を図る。また、小規模事業場等への相談窓口の設置、専門家による訪問指導・援助等を行う。

また、解体等を行おうとする建築物等の石綿等の使用の有無について事前調査者の要件を明確化するなど石綿ばく露防止対策等を強化するための石綿則等の改正が行われる予定であり、当該改正規則の周知徹底を図る。

特殊健康診断の項目の見直しに係る改正省令が令和 2 年 7 月 1 日より施行される予定であるので、周知等を行う。

（４）被災労働者又はその遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付

ア 労働者災害補償保険法等の改正について

複数就業者の労災保険給付について、複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や給付の対象範囲の拡充等を行うこと等を内容とする労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）等の改正案のうち、労災保険給付に関する部分は、公布後 6 か月を超えない範囲内において政令で定める日から施行されることとなっている。このため、政令・省令改正を踏まえて、施行通達に基づき、適切な保険給付や周知等、円滑な運用を図る。

イ 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。

また、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど、引き続き密接に連携して対応する。

2 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保と柔軟な働き方がしやすい環境整備

どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得できる待遇が受けられ、多様な働き方

を自由に選択できるようにするため、雇用情勢が改善しているこの時期を捉え、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じて正社員転換、均等・均衡待遇を強力に押し進めていく必要がある。

また、柔軟な働き方がしやすい環境整備について、特に雇用型テレワークについては、適切な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、助成金コースの新設・拡充により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応えるとともに、賃金引上げ支援を強化する。

くろみんやユースエール等の認定や県の「ひなたの極」の認証などと相まって積極的に業務改善や生産性向上に取り組んでいる企業については、リーディングカンパニーとして積極的に取組を紹介することにより、取組企業の裾野を広げる。

また、みやざき働き方改革推進支援センターによる相談窓口をできるだけ事業者の身近に設置し、相談しやすい体制を整えるとともに、各地域の商工団体等の関係機関と連携を図りつつ、賃金の引上げのための県内の取組事例を紹介する等、中小企業・小規模事業者に寄り添った生産性向上支援を充実させる。

(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

本県における労働者の38.0%（平成29年「就業構造基本調査」総務省）を占める非正規労働者の待遇の改善を図るため、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が盛り込まれた短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）の適正な履行確保に向けて、あらゆる機会を捉えて、事業主等に対して法制度の周知を図る。また、労働者が安心して相談できる窓口を設置する。

特に、法改正に向けて何から取り組めばいいかわからない、という声が聞かれる中小企業については、みやざき働き方改革推進支援センターにおいて、専門家の派遣や出張相談、セミナー等を実施する等、きめ細やかな相談支援を行う。

(3) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

短時間正社員制度の導入について事業主に対し周知徹底に努め、非正規雇用労働者の待遇改善や正社員転換等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促す。また、拡充した被用者保険の適用拡大関係コースが十分に活用されるよう、関係機関と連携した説明会を行う等、事業主に対する周知徹底に努める。

一方、無期転換ルールについては、平成30年4月以降、契約を更新し5年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、今後も無期労働契約に転換する労働者

が出てくることを踏まえて、労使への周知啓発の徹底や相談対応等により、無期転換ルールの円滑な運用を図る。

(4) 柔軟な働き方がしやすい環境整備

雇用型テレワークの普及促進については、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平成30年2月22日付け基発0222第1号、雇均発0222第1号）について周知を図るほか、テレワークに関する助成金の周知を図る。

自営型テレワークについては、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」（平成30年2月2日付け雇均発0202第1号）を周知するほか、副業・兼業については、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月31日付け基発0131第2号）を周知する。

3 総合的なハラスメント対策の推進

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに働く人の就業環境を害し能力発揮の妨げになる。平成30年度の総合労働相談件数は年間1万件を超え、うちハラスメントに関する相談は合計1,166件で、前年度から12.4%増加し、相談件数の11.1%を占めている。民事上の個別労働紛争に関する相談は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが7年連続トップとなっている。

このため、労働施策総合推進法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下、「男女雇用機会均等法」という。）、育児休業、介護休業等育児又は家庭介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下、「育児・介護休業法」という。）に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント（令和2年6月1日より施行。中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務。）セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

職場におけるハラスメント撲滅のためには、中小事業主の取組が欠かせないものであり、ハラスメントの防止措置の努力義務の段階からその必要性を訴え、取組を促す必要がある。局内各部や関係機関と連携し、事業主向けの説明会の開催を始めとするあらゆる機会を通じて、改正法や指針の内容等の周知徹底を図る。また、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場のハラスメントの撲滅の気運の向上を目的として、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行う。

(2) 労働関係紛争の早期解決の促進

いじめ・嫌がらせや労働条件等のあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、総合労働相談員の資質向上等により総合労働相談コーナーの機能を強化するとともに、局長による助言・指導の効果的な実施や紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

また、ハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、改正労働施策総合推進法等に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行うとともに、匿名での指導を望む労働者からの相談が相当数あることから、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収等は正指導を行う。

さらに、労働相談対応や個別労働紛争の迅速解決のため、宮崎県労働委員会等関係機関と協議会を行う等により、連携強化を図る。

4 治療と仕事の両立支援

平成 29 年 3 月に決定された実行計画に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組むことにより、疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるような就業上の措置が行われる必要がある。

また、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となってきたこと等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

ア ガイドライン等の周知啓発

宮崎産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）と連携して、あらゆる機会を捉え、平成 31 年 3 月に改訂した「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を行う。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、その周知、利用勧奨を行う。

イ 地域両立支援推進チームの運営

局に設置する「地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（宮崎県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、産保センター等）が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

ウ トライアングル型サポート体制の構築

地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての適切な理解の普及を図るとともに、産保センター等で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

(2) がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、ハローワーク宮崎に専門相談員を配置し、がん診療連携拠点病院等との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援を実施する。

第5 高年齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

1 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について

ハローワークシステム刷新は、ハローワークインターネットサービス及びハローワークシステムの機能強化を図ることによって、安定所の支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、安定所の利用者層を広げていき、これまで以上の利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備するものである。

そのため、新しいシステムを効果的に活用し、職業紹介業務の充実・強化を図る必要がある。

(1) 職業紹介業務の充実・強化

システム刷新を踏まえ、来所する求職者に対しては、職業相談窓口積極的に誘導し、求職者の態様に応じ、求職者担当者制の活用を含む課題解決支援サービスに取り組んでいく。それとともに、「求人票の求人情報以上の事業所情報」を充実させ、来所した求職者に対し職業相談窓口ならではの情報が提供できるよう、さらに情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的な展開に取り組み、職業紹介業務の充実・強化を図る。

また、そのサービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基礎にした職業相談・職業紹介など職員の専門性の向上に取り組む。

2 高年齢者の就労

本県における高年齢者の雇用状況（令和元年6月1日現在）をみると、定年制の廃止及び65歳以上定年企業の割合が、25.1%となるなど65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施が着実に図られる中、70歳以上働ける制度のある企業の割合も35.2%となっており、全国的にみても高い水準となっている。今後は65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者等に対する再就職支援が重要となっている。

(1) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワーク宮崎・延岡・都城の3か所に設置している高年齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」について、令和2年度はハローワーク日向・高鍋にも増設し、65歳以上が活躍できる求人の開拓や担当者制による職業相談・紹介等による高年齢求職者の再就職支援を強化する。

(2) 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備

65歳を超える継続雇用や65歳以上の定年引上げ等に対する助成措置のほか、高年齢者に係る成果を重視した賃金制度や能力評価制度の構築に取り組む企業に対する助成により、継続雇用延長等に向けた環境整備を図る。

また、局・ハローワークは、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構宮崎支部の65歳超雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助等の支援制度と積極的に連携を深める。

さらに、令和2年度より県を中心に設置される地域の関係者を構成員とする「生涯現役促進地域連携事業地域協働コース」にて実施する高年齢者の就労促進に向けた取組を支援し、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

(3) 改正高年齢者雇用安定法の周知・啓発

令和3年4月1日の施行が予定されている高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)の改正内容に関して、改正法案成立後、事業主が施行に向けて適切に準備等を行えるよう、必要な周知・啓発を行う。

3 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

いわゆる就職氷河期世代(現在30代半ばから40代半ばの世代)は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題(希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等)を踏まえつつ、一人一人の状況に応じたきめ細かな支援を通じて、現状より良い処遇、特に正規雇用者を増やしていく必要がある。

(1) ハローワークにおける専門窓口の設置

不安定就労者等の個別の課題・状況に対応するため、ハローワーク宮崎に就職氷河期世代専門窓口を設置する。キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等、それぞれの専門担当官がチームを結成し、就職から職場定着支援まで一貫した支援等を実施する。

また、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保することにより、総合的な支援を実施する。

(2) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金制度の周知広報

対象年齢要件等を見直した上で、失業中の者のみならず、非正規雇用労働者も支援対象となるように制度の拡充が実施される「特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)や安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用を行う事業主を助成する「トライアル雇用助成金」について、就職氷河期世代専門窓口等と連携し、事業主・対象労働者に対し、積極的な周知広報を行い、その活用を図る。

(3) 関係者で構成するプラットフォームの設置

就職氷河期世代等の支援に関する社会の関心を高め、地域における取組を推進するために、地域で就職氷河期世代を支援する関係機関・団体等を構成員として「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム」を設置し、事業実施計画を策定する。

4 若者に対する就職支援等

新卒者等について、全体として就職活動を取り巻く環境は改善している。そのような中、新卒者の県内就職率（局調べ）は、近年、高卒者に改善が見られるものの平成 31 年 3 月卒業の高校生が 59.1%、大学生等が 45.0%と低い水準にある。

また、宮崎県における新卒者の早期離職率（就職後 3 年以内の離職率：厚生労働省集計）は、高校生で平成 25 年卒業者の 43.7%が平成 28 年卒業者の 41.2%に、大学生で平成 25 年卒業者の 41.2%が平成 28 年卒業者の 36.9%へと改善傾向にあるものの依然として全国平均を上回る水準にある。

そのため、引続き県内企業の魅力を伝える取組とともに早期離職防止に向けた取組を行っていく必要がある。

(1) 県内企業の魅力を高めるための支援

県や学校関係者と連携しながら、在学中の早い段階から企業ガイダンス等を開催し県内企業の魅力を伝えていくとともに、保護者に対しても定期的に県内企業の情報発信を行う。特に高校生については、就職活動を開始する直前に「応募前ジュニアワークフェア」を県や県教育委員会等と協力して開催し、県内企業の情報に触れる機会を設ける。

また、青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）に基づき、新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供やユースエール認定制度等の取組を促進する。併せて、ユースエール認定制度や同認定企業の情報を学校関係者や若者に対し積極的に周知する。

なお、ユースエール認定申請相談にあたっては、必要に応じてみやざき働き方改革推進支援センターの利用について情報提供することを通じて、継続的な働き方改革の取組を図る。

5 女性活躍の推進

女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、改正された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下、「女性活躍推進法」という。）について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。また、男女問わず全ての労働者が仕事と生活を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と生活の両立支援の取組を促進する必要がある。

(1) 女性の活躍推進等

ア 女性の活躍推進

改正女性活躍推進法について、局内各部や関係機関と連携し、働き方改革の推進のための啓発の機会などあらゆる機会を通じて、周知徹底を図る。特に、令和4年4月1日から常用労働者数101人以上300人以下の企業については、行動計画の策定や情報公表等が新たに義務付けられることとなるため、局における周知や、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び本省が実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促すことにより、取組の促進を図る。

併せて、行動計画策定等が義務付けられている301人以上の企業について、策定・届出等の履行確保を図るとともに、同法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。

本県においては、雇用者のうち管理的職業従事者に占める女性割合について、平成27年の国勢調査では7.6%と前回調査（平成22年）より1.8ポイント上昇したが、全国平均に比較すると2.1ポイント低い。

また、隣県と比較しても「えるぼし」認定の取得企業は少ない状況であるが、女性の活躍推進は優秀な人材の確保の点からも重要であり、女性活躍情報の見える化を推進し、「えるぼし」や今年度から新たに創設された「プラチナえるぼし」の認定の取得促進を図る。

イ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の推進

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となることから、男女の均等取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について男女雇用機会均等法に基づく報告徴収や紛争解決援助の仕組みを積極的に活用し法に沿った雇用管理が行われるよう取り組む。

特に、配置・昇進について、企業において男女間の事実上の格差が生じている場合は、その原因を確認し、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施し、是正を図る。

(2) 仕事と家庭の両立支援の推進

ア きめ細やかな職業相談・職業紹介

マザーズコーナー等において、子育て中の女性等を対象に担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を実施する。

育児等によるブランクで再就職に不安を抱える求職者に対しては、ハロートレーニング（公的職業訓練）を活用したスキルアップ、特に、子育て等と両立するための託児付訓練や短時間訓練、ひとり親を対象とした訓練があることについて引続き周知し、その支援を図る。

イ 育児・介護休業法の周知及び履行確保

子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう事業所や関係団体、地域包括支援センター等に周知啓発を図る。また、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導を行う。

ウ 男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場環境整備

宮崎県内の男性の育児休業の取得率（平成 30 年 8 月 31 日時点）は 5.6 ポイント（宮崎県「宮崎県の労働事情」平成 30 年）であり、全国の男性の育児休業の取得率 6.16 ポイント（厚生労働省「平成 30 年度雇用均等調査」平成 30 年度）と比べて 0.56 ポイント低い状況となっている。県の男女共同参画審議会でもこの問題が提起されるなど男性の育児休業の普及促進に向けた環境整備がより一層必要である。

「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児目的休暇」など、育児休業取得等を促進する制度の周知を行うとともに、「イクメンプロジェクト」において表彰された企業やイクボスの取組事例、「くるみん」認定企業の好事例などの周知を図り、「くるみん」認定の周知については、地方自治体とも連携を図る。また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）における、育児休業の取得を後押しする取組に対する新たな加算措置も含め助成金の活用等による事業主への支援を通じて、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

エ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主に対する両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の支給を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

オ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援し、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図るとともに 100 人以下の努力義務企業に対しても積極的に届出を推奨する。

「くるみん」認定企業は求人時のメリットだけでなく公共調達でも加点されるメリットがあることから、年々認定企業は増えているが、県内を代表する企業であっても認定に至っていない企業も多く、そのような企業に対しても積極的に認定の取得促進を図る。

また、「プラチナくるみん」認定企業は隣県と比較して少ない状況にあり、「くるみん」認定企業に対しては、取組を更に進めるため積極的に「プラチナくるみん」認定の取得促進を図る。

6 障害者の就労促進

本県における障害者の雇用状況（令和元年6月1日現在）をみると、民間企業における雇用障害者数2,873.5人、実雇用率2.45%で過去最高となり、法定雇用率達成企業の割合も63.0%と全国的にも高い水準を維持している（全国平均：48.0%）。一方で、障害者をひとりも雇用していない雇用ゼロ企業も未達成企業に占める割合が58.0%となるなど企業に対する支援の充実を図る必要がある。

また、公務部門においても、民間に率先する姿勢での障害者の雇用の場の拡大に向けた取組が求められている。そのため、官民間わず障害者の雇用や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要がある。

（1）障害者雇用促進法の円滑な施行に向けて

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）が改正され、①各機関の任命権者による障害者活躍推進計画の作成・公表義務、②障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主の認定制度及び週所定労働時間が20時間未満の短時間労働者を雇用する事業主に対する特例給付金制度が令和2年4月1日に施行される。

各機関が定めた障害者活躍推進計画に基づき、それぞれの機関において、障害者の活躍を推進する体制整備や、障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出、障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理等の障害者雇用に関する取組を適切に進める必要がある。また、優良中小事業主に対する認定制度及び特例給付金制度について、適切かつ円滑に施行されるよう、必要な周知・啓発を行う。

（2）公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化

公務部門における障害者雇用を推進するため、各府省の出先機関等向けのセミナー・職場見学会等を実施するとともに、雇用する障害者の定着支援を一層推進するため、あらたに局に職場適応支援者を配置し、支援体制の強化を図る。

（3）中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援や障害者の職場適応に効果の認められる職場実習推進事業を積極的に実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

障害者就業・生活支援センターについて、引き続き、局・ハローワークとの連絡会議等による蓄積したノウハウや支援機関同士での情報の共有により、地域の就労支援拠点の質的向上を図る。

（4）精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者についてハローワーク宮崎・延岡・都城に専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、精神障害者に対する就労支援を推進するため、障害者の特徴等を事業主やハローワーク、支援機関の間で情報を共有するためのツールである就労パスポートの普及促進を図るとともに、精神科医療機関とハローワークとの連携による就労支援モデル事業に取り組む。

また、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を積極的に周知・開催し、職場における精神障害者・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

障害者の職業訓練については、県と連携し、的確な職業訓練の受講あっせんや訓練修了者に対する就職支援の強化に努める。また、局で実施する職業訓練ニーズ調査結果を県へ情報提供を行う等、適切な訓練コースを設定できるよう支援する。

(5) 差別禁止及び合理的配慮の提供義務等の着実な実施

雇用の分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のため、各種の支援により事業主の理解を図り、適切な取組を推進する必要がある。障害者雇用促進法に基づく雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務については、施行後3年が経過したが、引き続き、①相談等実績のHP公表、②労働局・ハローワークによる周知・啓発により、制度のさらなる浸透を図る。

7 外国人材受入れの環境整備

本県における外国人労働者数は、5,028人（令和元年10月末現在）となっており、前年同期比884人、21.3%の増加と、引き続き増加傾向にある。その多くは、技能実習による外国人労働者（3,546人（令和元年10月末現在））であることから、特に技能実習により外国人労働者を受け入れている事業所への雇用管理改善に関する指導や支援を確実に実施する必要がある。また、改正出入国管理及び難民認定法（昭和26年法律第319号）が平成31年4月1日から施行されたことを踏まえ、現在日本で就労している外国人に加え、特定技能の在留資格により就労する外国人労働者についても安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保する必要がある。

(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保

在留資格「特定技能」により受け入れる外国人材をはじめ、増加する外国人材の地域における安定した就労を促進するため、事業主に対する外国人の雇用状況届出制度や外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成19年8月3日厚生労働省告示第276号）の周知・啓発、雇用管理セミナーの重点的な開催等、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図る。

また、外国人労働者が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組に対して助成を行う「人材確保等支援助成金（外国人労

働者就労環境整備助成コース（仮称）」の活用促進を図る。

さらに、外国人が安心して暮らせる環境を整備するため令和元年 10 月に県が設置した「みやざき外国人サポートセンター」との連携を図り、行政・生活全般の情報提供や相談対応に積極的に協力する。

（2）外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

令和元年 10 月末現在で、宮崎県内の外国人雇用事業所数は 1,003 事業所で、平成 30 年 10 月末現在から 143 事業所、16.6%増加、また、外国人労働者数は 5,028 人で、平成 30 年 10 月末現在から 884 人、21.3%増加している。製造業に 2,229 人（44.3%）、農業に 772 人（15.4%）が就労している状況にある。

増加が続いている外国人労働者に係る労働相談体制の強化を図るために、外国人労働者向け相談ダイヤル（平日昼間）や 8 言語に対応した「労働条件相談ほっとライン」（平日夜間、土日祝日）について周知を図り、外国人労働者からの相談に的確に対応する。

また、外国人労働者等が必要な労災請求を円滑に行えるよう、外国語版パンフレット等を活用して、周知に努める。

さらに、令和元年度から順次作成している、外国人労働者が容易に理解できる視聴覚教材等の周知等により、労働災害防止対策を推進する。

加えて、外国人労働者から寄せられる職場におけるハラスメントや解雇等のトラブルに関する相談等に対応するため、雇用環境・均等室及び総合労働相談コーナーにおいて、新たに「多言語コンタクトセンター（電話通訳）」等を活用するとともに、外国人労働者に対する簡易な案内、制度の一般的な説明等に活用できる「多言語音声翻訳システム（アプリ）」を搭載した端末を雇用環境・均等室に設置し、多言語対応力を強化する。

（3）外国人技能実習生対策の推進

外国人技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号）に基づき、外国人技能実習機構と適切な連携を行うとともに、事案の内容に応じて監督指導を実施するなど、必要な対応を行う。

8 生活保護受給者等の就労支援

生活保護受給者、生活困窮者等及び刑務所出所者等に対しては、関係機関と一体となり、それぞれの課題に応じた手厚い支援により、就労による自立等を促進していく必要がある。

（1）ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援

宮崎市・都城市・延岡市へは常設窓口を設置し、その他の地方自治体に対しては福祉事務所等への巡回等を行い、連携して生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援を的確に実施するとともに、就職後の職場定着支援を強化する。

(2) 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」(平成 29 年 12 月閣議決定)を踏まえ、ハローワークが矯正施設、保護観察所等と連携を強化し、矯正施設への巡回による支援や保護観察対象者等に対するチーム支援を実施するなど、刑務所出所者等の就労支援の充実を図る。

9 職業能力開発の推進

人手不足が続いている中、労働者の生産性の向上を図り、多様な働き方ができるよう、産業政策を含めた地域全体の人材育成を図るため、関係機関が連携して、地域のニーズに応じた公的職業訓練を実施し人材育成を図る。

(1) 離職者訓練

地域ニーズの高い分野を介護・情報・フードビジネス・農業分野とし、委託訓練、求職者支援訓練それぞれの特徴を活かした訓練コース設定を行う。

また、労働者側のニーズに応えるために、短時間訓練や託児付訓練、ひとり親優先枠を設けた訓練など多様なコースの設定を行うとともに、国家資格の取得等により正社員就職を実現する長期の訓練として、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、調理師の 4 コースを設定する。

併せて、これら受講生の就職を実現するために、職業訓練実施施設とハローワークが一体となった就職支援を実施し、人材育成を図る。

(2) 在職者訓練

企業が抱える課題やニーズに対応するため、ポリテクセンター宮崎に設置されている生産性向上人材育成支援センターが実施する生産性向上支援訓練や IT 理解・活用力習得訓練、宮崎県や(独)高齢・障害・求職者支援機構が実施する在職者向け訓練について、その周知を図り活用を促進する。

10 人材確保対策の総合的な推進等

雇用情勢が着実に改善している中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足が顕著になっている。

これらの分野の人材確保等のためには、それぞれの職場の魅力を高め(雇用管理改善)、そこに人を誘導する(マッチング機能強化)とともに、個々の能力を高める(能力開発)等の人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

また、UIJ ターン者を採用しようとする事業主への支援を通じて、地域の中小企業等の人材確保を図る取組を実施することが必要である。

(1) 人材確保支援の充実

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

グ支援を強化するため、県・業界団体・商工会等の関係者を構成員とする「宮崎人材確保対策推進協議会」を設置し、地域のネットワークを構築し相互の施策の理解促進を図るとともに、ハローワーク宮崎に設置している「人と仕事をつなぐコンタクトコーナー」を中心に、関係団体等と連携した事業主向けセミナー、求職者向けセミナーの積極的な開催や面接会の実施などの人材確保支援を図る。

また、県の実施する移住支援金制度の利用者を採用した事業主に対し、その採用活動経費を助成する「中途採用等支援助成金（UIJ ターンコース）」を積極的に周知し、活用を促進することでUIJ ターンを推進する。

（２）雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

事業主の雇用管理改善に対する助成やみやざき働き方改革推進支援センター等における相談支援により、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

介護労働者の身体的負担軽減に資する介護福祉機器の導入を促進し、労働環境の改善を図る「人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）」や介護・保育分野における人材確保のため、賃金制度の整備を行う事業主に対する「人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）」の積極的な周知・活用による職場定着の促進を図る。

第６ 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

１ 計画的・効率的な行政運営

（１）計画的な行政運営

局・署・ハローワークにおける行政運営にあたって、各行政分野の課題及び分野横断的な課題に的確に対応していくため、地域の実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、これに基づいて計画的に行政運営を行う。

また、現状を把握することが効率的な政策実施の基本となるため、行政運営方針等に基づき業務運営の進捗状況等を定期的に把握し、地域の実情を踏まえた実施状況となっているかフォローアップを行う。

（２）労働保険の未手続事業一掃対策の推進

未手続事業場解消の取組として、令和２年度の重点把握事業場を飲食業及び建設業とする。

（３）労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上

滞納整理、納付督促等の徴収業務について、計画的に取り組む。特に高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点事業場とし、実行ある計画に基づき実施する。

イ 電子申請の利用促進等

事業主の行政手続コスト削減のため、電子申請の利用促進を行うこととし、年度更新期間を中心に、労働保険徴収室の事務室内及び宮崎地区の年度更新集合受付会場に電子申請体験コーナーを設置し利用の勧奨を行う。

また、事業主や利用機会が多い社会保険労務士会等に対しても電子申請のメリットについて積極的に周知を図り、利用勧奨を行う。

ウ 口座振替納付の利用促進

口座振替による納付が、事業主の利便性の向上、収納率向上及び徴収事務の効率化に有効であるため、事業主、労働保険事務組合及び関係団体に対し、口座振替を利用した場合、引き落とし日が通常の納期限の最大約2か月後になる等のメリットについて周知する。

(4) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要であることから、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地方公共団体との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を効果的に実施するために、県と定期的に連絡会議を開催し緊密な連携を図る。

雇用対策協定については、地域の新たな課題にも対応できるよう、局と各地方公共団体（宮崎県・宮崎市・都城市・日南市・小林市）において可能な範囲内で見直しを行い、雇用対策協定及び実施計画の内容の充実を図る。

このほか、一体的実施施設（宮崎市・延岡市・都城市）や、ふるさとハローワーク（高千穂町・西都市）を円滑に運営するために市町村と連携を図る。

(2) 積極的な広報の実施

労働行政に対する理解と信頼を高めるため、局長による定例記者会見を毎月開催し、労働行政の果たしている役割、各種施策、業務の成果等について、積極的な広報、情報発信を行う。

また、ホームページによる情報の発信や、県・市町村、関係機関の広報誌等を活用した効果的広報の推進及び地域関係者との関係強化を積極的に推進する。

3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 行政文書の適正な管理

公文書管理については、文書管理のルールや適切な管理の徹底を図ることとし、保存期間が満了した行政文書の廃棄に際しては、所要の手続きをとり、内閣総理大臣の廃棄同意後に廃棄するルールを徹底する。

また、「電子決裁移行加速化方針」（平成 30 年 7 月 20 日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）に基づき、引き続き電子決裁を推進する。

（２）保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、保有個人情報について、適正かつ厳正に取り扱う。

４ 綱紀の保持

労働行政は国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。

そのため、非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、万全を期する。

令和2年度 労働行政のあらまし

かえるつちやが! 働き方



厚生労働省 宮崎労働局

労働基準監督署・公共職業安定所

C O N T E N T S

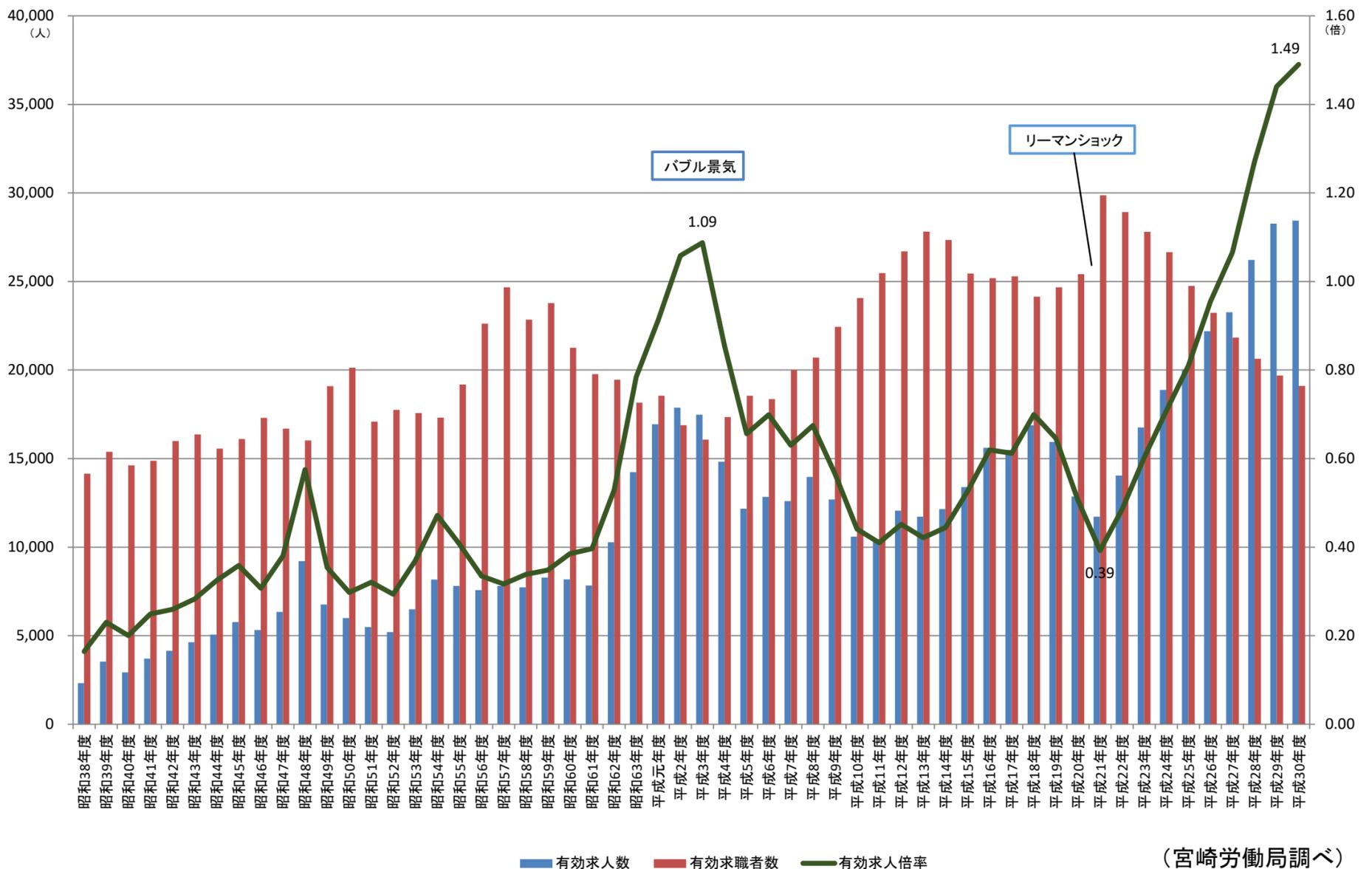
- 第1. 宮崎県における労働行政を取り巻く情勢・・・・・・・・・・・・・・3
- 第2. 総合労働行政機関としての施策の推進・・・・・・・・・・・・・・4
- 第3. 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進・・・・・・・・4
- 第4. 高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、
人材投資の強化・・・・・・・・・・・・・・12
- 第5. 労働保険適用徴収業務の適正な運営・・・・・・・・・・・・・・17
- 巻末 宮崎労働局の組織・・・・・・・・・・・・・・18

※図表は断りがなければ、宮崎県の数値である。

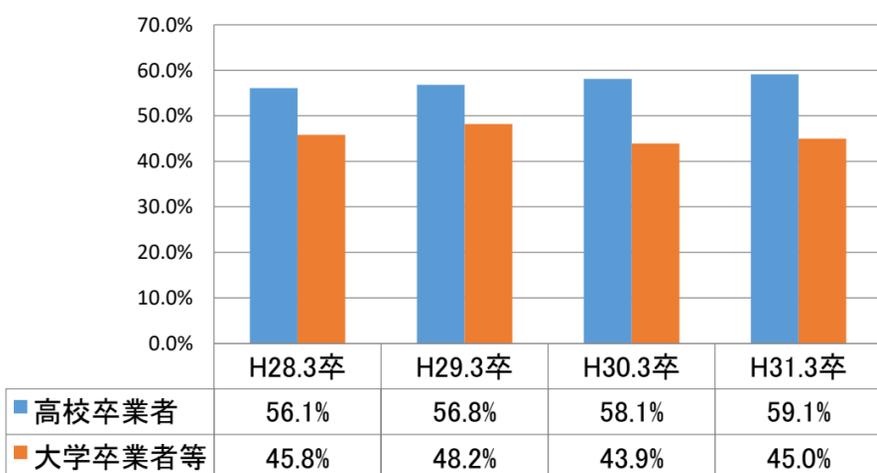
第1. 宮崎県における労働行政を取り巻く情勢

本県の人口は、平成8年をピークに減少傾向にあります。生産性の高い産業や地域に根ざした産業の振興による雇用の創出や学びの場の充実、移住の促進等により、若年人口を中心に社会減を抑制することが重要です。そのためには、県内企業が魅力ある職場づくりを目指して、働き方改革や雇用管理改善を促進することにより、雇用機会を着実に確保していく必要があります。

求人数・求職者数・求人倍率（有効・原数値）の推移

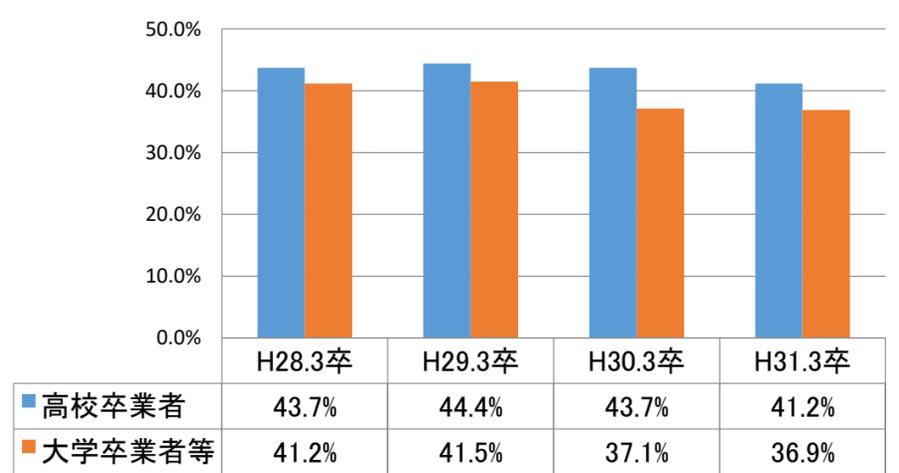


県内内定率



（宮崎労働局調べ）

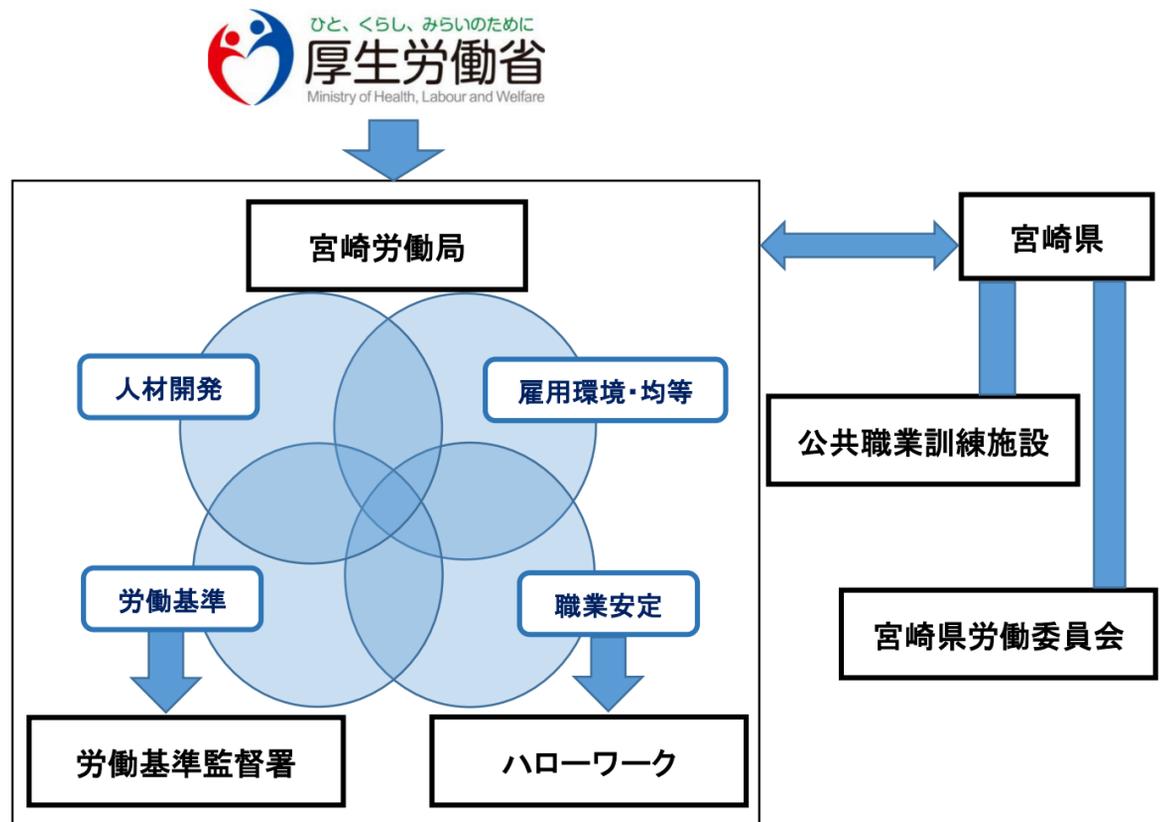
卒業後3年以内の離職率



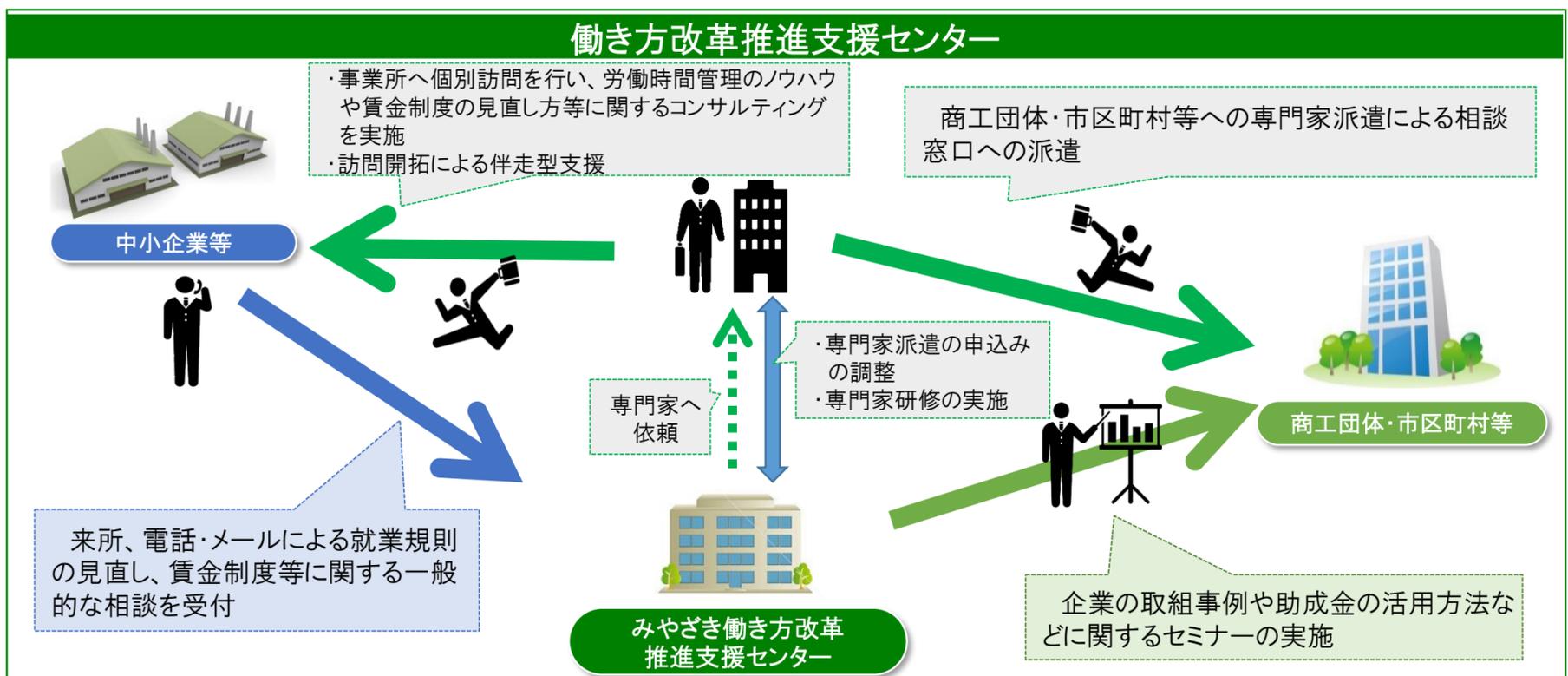
（厚生労働省集計）

第2. 総合労働行政機関としての施策の推進

宮崎労働局では、長時間労働を是正し、多様で柔軟な働き方の実現を目指す働き方改革など複数行政分野にまたがる施策を効果的、効率的に進め、地域における総合労働行政機関として機能するために、宮崎労働局長のリーダーシップの下、管内労働基準監督署及びハローワークと一体となって、四行政分野(労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発)施策を総合的に運営していきます。



第3. 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進



「みやざき働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等を中心に、専門家による出張相談や窓口相談、セミナー等を実施する等、事業者に寄り添った支援を充実させます。

《主な支援内容》

- ・生産性を高めながら、最低賃金引き上げや労働時間の縮減等の取組に対する支援
- ・雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けた取組に対する支援
- ・人手不足の解消に向けた人材の確保・定着を目的とした雇用管理改善等の支援
- ・業務改善助成金や働き方改革推進支援助成金（仮称）等の周知
- ・県内の取組事例の紹介 など



1. 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

(1) 長時間労働の是正

ア 長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施します。

また、11月の過労死等防止啓発月間を中心に、民間団体の活動に対する支援等の対策を推進するとともに、同月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、集中的に周知啓発等に取り組みます。

イ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けて、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定し、集中的な周知啓発を行うことにより、長時間労働につながる取引が生じないように、社会全体の機運の醸成を図ります。

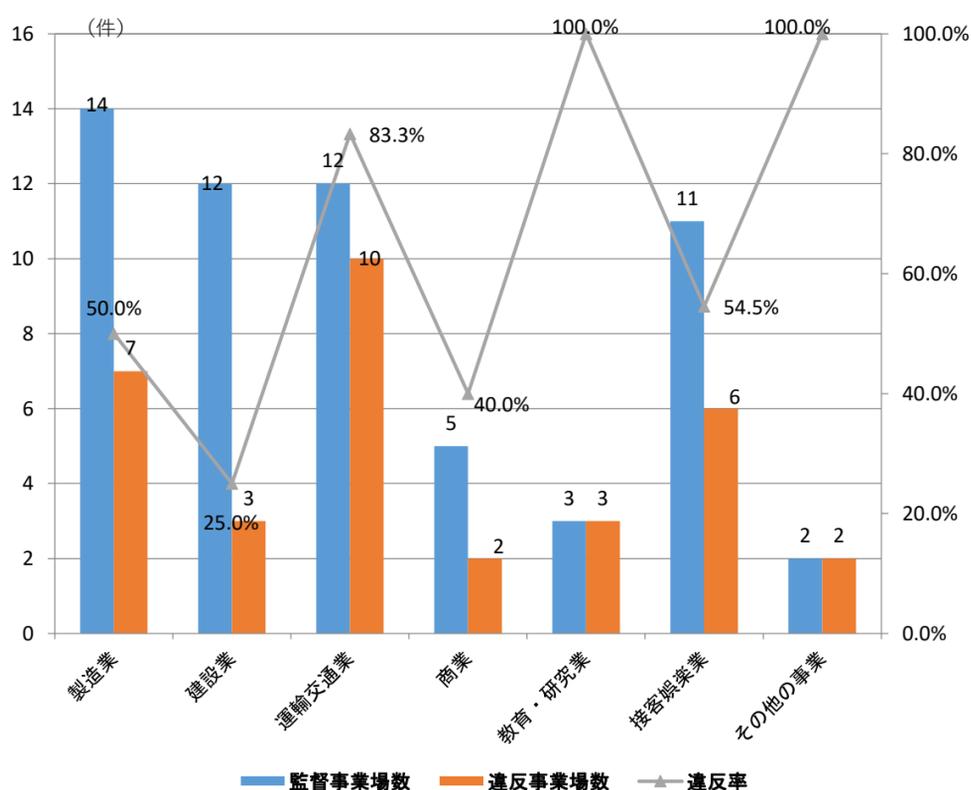
また、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法等違反が疑われる場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報します。

ウ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

平成31年4月1日に施行された改正労働基準法により、年次有給休暇（以下、「年休」という。）の年5日の取得が事業主に義務付けられたことから、その確実な取得について周知を図るとともに、法違反が認められた場合は是正を指導します。

また、時間単位年休および年休の計画的付与制度等について周知を図り、年休の取得しやすい環境の整備に努めます。

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果
(平成30年度)



(宮崎労働局調べ)

過労死等防止対策推進シンポジウム



(令和元年11月13日 宮日会館)

(2) 労働条件の確保・改善対策

ア 基本的労働条件の確立等

基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立とその定着に向けて、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。

また、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知徹底し、賃金不払残業が認められた場合にはその是正を指導します。

イ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、労働基準関係法令の紹介や、事案に応じた相談先等の情報提供を行う労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」について、周知を図るとともに、大学生・高校生を対象とした労働法セミナーを開催します。また、事案の内容に応じて監督指導等を実施します。

賃金不払残業に係る遡及是正状況の推移
(遡及是正額100万円以上)

年度	企業数	対象労働者数 (人)	賃金不払残業 遡及額(万円)
H26年度	7	345	3,582
H27年度	9	604	4,307
H28年度	6	346	1,679
H29年度	11	447	4,044
H30年度	11	423	3,903

(宮崎労働局調べ)

ウ 最低賃金制度の適切な運営

宮崎県最低賃金は、令和元年10月4日から時間額790円に改定され、また、特定（産業別）最低賃金2件についても改定されています。これらの最低賃金については、労使団体及び地方自治体等の協力を得て周知広報に努め、遵守の徹底を図ります。また、最低賃金の履行確保に向けて、監督指導等を行います。

最低賃金が、
ことしも
変わります。

確認しましょう!

宮崎県 最低賃金

790円 (時間額)

令和元年
10月4日から **28円** UP

雇う上でも、働く上でも、最低限のルール。
使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。

最低賃金に関するお問い合わせ先
宮崎労働局 労働相談センター
http://www.mhlw.go.jp/miyazaki-rodokusho/

最低賃金に関するお問い合わせ先
http://www.mhlw.go.jp/

中小企業 賃上げを支援する助成金があります!詳しくはWEBで確認。 厚生労働省
賃上げにお悩みの方は働き方改革推進支援センターにご相談ください。

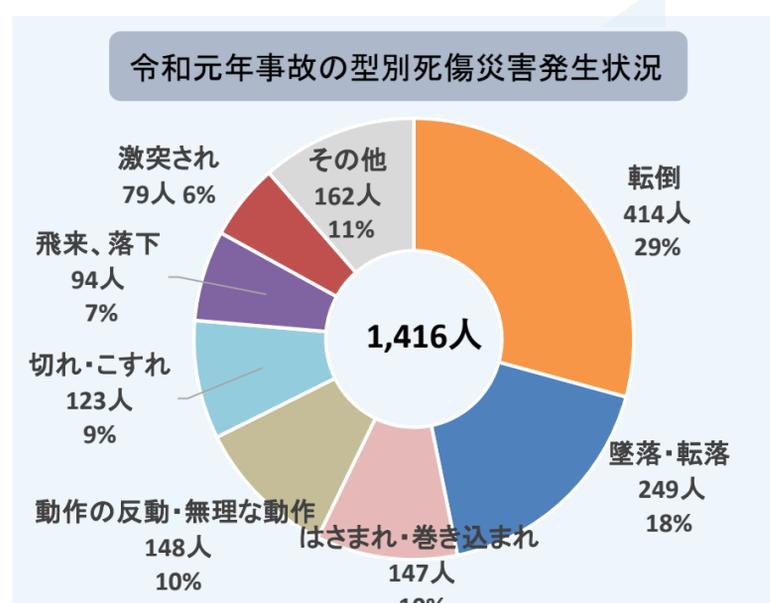
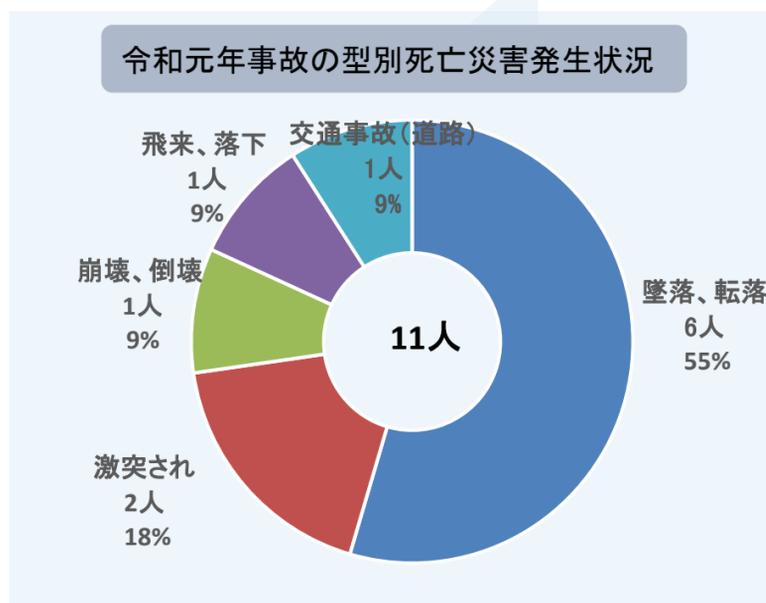
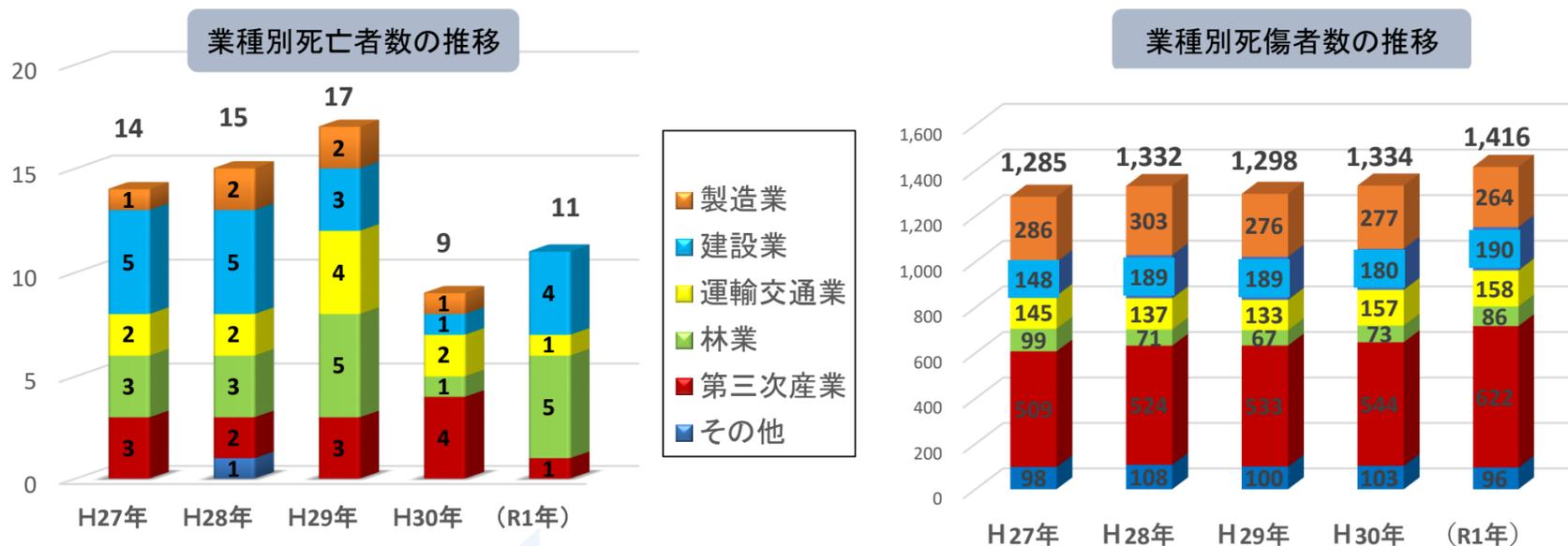
宮崎県の最低賃金の件名	時間額
宮崎県最低賃金	790円
電気機械器具等製造業最低賃金	800円
自動車(新車)小売業最低賃金	828円
肉・乳製品製造業最低賃金(※1)	790円
各種商品小売業最低賃金(※2)	790円

※1は平成27年度から改定しておらず、※2については平成28年度から改定していないため、宮崎県最低賃金(790円)が適用されています。

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

ア 第13次労働災害防止推進計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

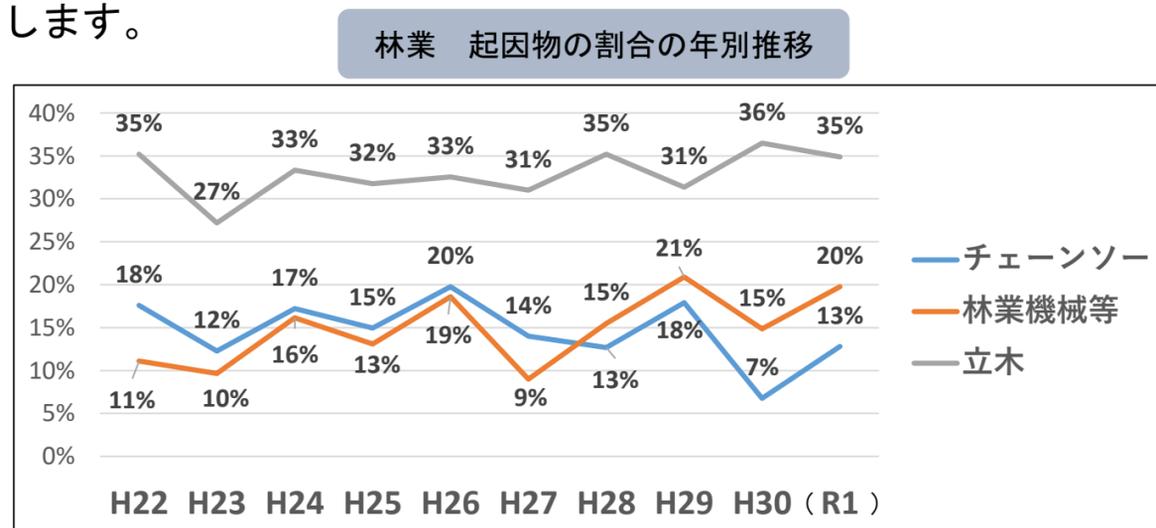
- 第三次産業等について、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及の促進、転倒労働災害防止対策や介護労働者の腰痛予防対策の促進を図ります。
- 建設業については、墜落・転落防止対策の促進、特に墜落制止用器具の着用の徹底を図ります。
- 製造業については「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づく確実な実施を促進します。



(労働者死傷病報告 平成30年までは確定値、令和元年は12月末速報値)

イ 林業における労働災害防止対策

毎年、伐木作業等において伐倒木や林業機械による死亡災害等が発生しているため、林業・木材製造業労働災害防止協会や発注者と緊密に連携して、伐木作業に係る改正労働安全衛生規則の周知、合同パトロール等を実施します。また、11月に林業労働災害防止強調運動を展開します。



(労働者死傷病報告 平成30年までは確定値、令和元年は12月末速報値)

ウ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導などが適切に実施されるよう指導を行います。

また、メンタルヘルス対策の取組が促進されるよう労働者の心の健康の保持増進のための指針の周知・指導等を適切に行い、事業場、企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を確実に実施します。

過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者割合（全国）

（単位％）

	該当する労働者がいた	該当する労働者の人数								該当する労働者がいなかった
		1人	2人	3人	4人	5人	6～9人	10～29人	30人以上	
連続1か月以上の休業者	6.7	4.6	1	0.5	0.1	0.1	0.2	0.1	0	93.3
退職者	5.8	4.2	1	0.3	0.1	0.1	0.1	0	0	94.2

長時間労働者及び面接指導の申し出があった労働者がいる事業所割合（全国）

（単位％）

45時間～80時間の残業等をした労働者がいる	うち医師による面接指導の申し出のあった労働者がいる	80時間～100時間の残業等をした労働者がいる	うち医師による面接指導の申し出のあった労働者がいる	100時間以上の残業等をした労働者がいる	うち医師による面接指導の申し出のあった労働者がいる
25	9.3	5.6	15.6	3.5	18.1

（資料出所 厚生労働省 平成30年「労働安全衛生調査（実態調査）」）

エ 化学物質等による健康障害防止対策

化学物質による健康障害防止について、第4次化学物質5か年計画により、監督指導及び個別指導を実施します。

また、粉じん対策については、第9次粉じん障害防止総合対策に基づき、健康障害を防止するための対策を推進します。

石綿ばく露防止対策については、石綿障害防止規則に基づく措置を徹底します。



[職場のあんぜんサイト](#) 検索

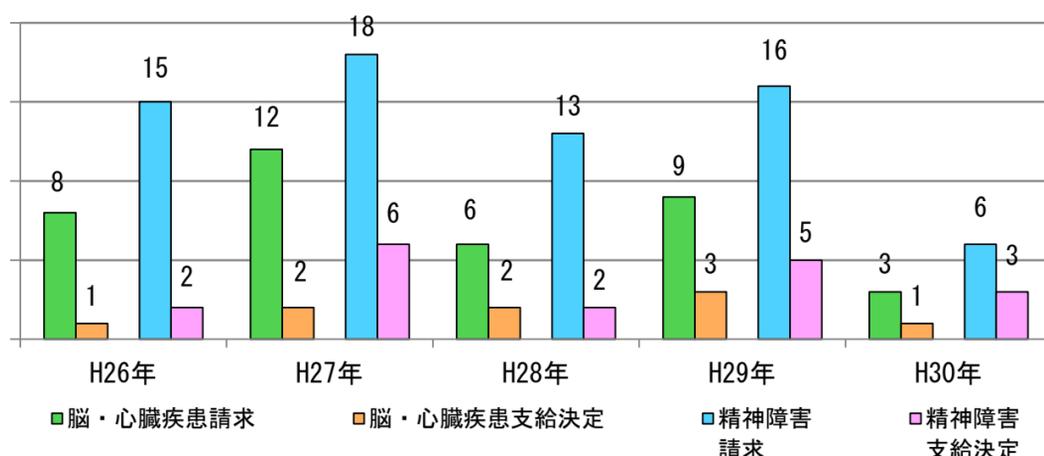
化学物質の物理化学的性状、作業工程（プロセスカテゴリー）、作業時間、換気条件などを入力することによって、推定ばく露濃度が推定でき、化学物質のリスクアセスメントに取り組みます。

才 過労死等事案に係る的確な労災認定

被災労働者等の置かれている状況に十分配慮し、懇切・丁寧な対応を行い、迅速・公正な事務処理に努めます。

特に、脳・心臓疾患事案及び精神事案の事務処理にあたっては、労働基準監督署内の連携を密接にして対応します。

過労死等事案に係る労災請求及び支給決定状況の推移（件数）



※請求及び支給決定件数は、当該年におけるものであり、支給決定件数には当該年以前に請求されたものに対し支給決定があったものを含みます。
※資料出所 厚生労働省（過労死等の労災補償状況）

column

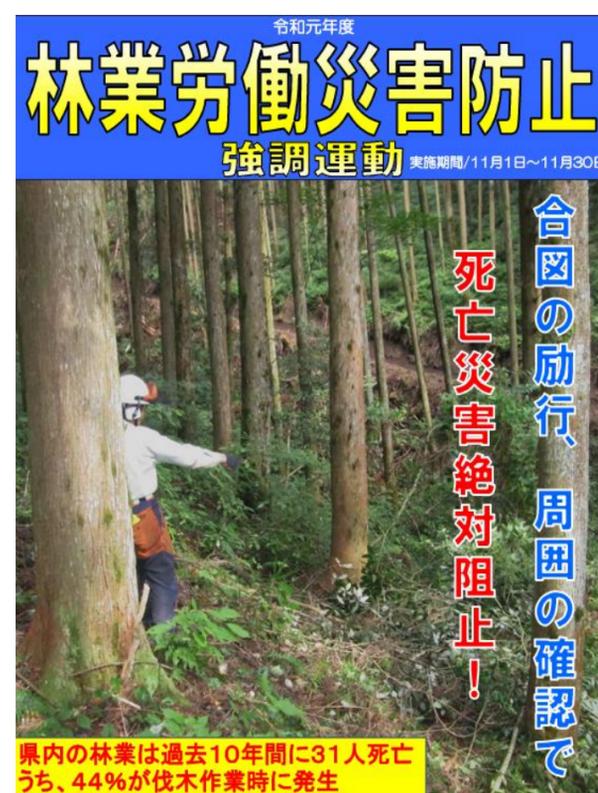
林業における労働災害

宮崎県は、県土の約8割が森林に覆われるなど豊かな自然環境に恵まれていますが、急峻な地形や、破砕帯など脆弱な地質構造に加え、県央から県南にかけて広く分布しているシラスなどの特殊土壌もあり、特に近年、梅雨や台風等による集中豪雨に見舞われる機会が多く、山地災害が極めて発生しやすい状況でもあります。

こうした中、本県は林業産出額が全国4位、このうち木材生産では全国2位、さらに、杉の生産量は28年連続日本一と全国に誇れる林業県でもあります。

近年の県内の林業職場では、新規林業従事者が増加してきています。また、高性能林業機械の導入も進んでおり、林業機械の台数は平成29年度時点で北海道に次いで全国第2位となっており、ここ10年間では全国平均を上回るペースで高性能林業機械の導入が進んでいます。

その一方で、令和元年には林業の死亡災害が5件（参考：県内全産業では11件）発生しており、全国で2番目に多い件数であるなど、県内の林業においては、伐木等作業における安全水準の向上が喫緊の課題となっています。



2. 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保と柔軟な働き方がしやすい環境整備

(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金、賃金引上げには特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であることから、助成金コースの新設・拡充により業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げ支援を強化します。

(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の適正な履行確保に向け、法制度の周知を図るとともに、労働者が安心して相談できる窓口を設置します。

(3) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

短時間正社員制度の導入について周知徹底に努め、非正規雇用労働者の待遇改善や正社員転換等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」についての活用を促します。

無期転換ルールについては、労使への周知啓発の徹底や相談対応等により、引き続き円滑な運用を図ります。



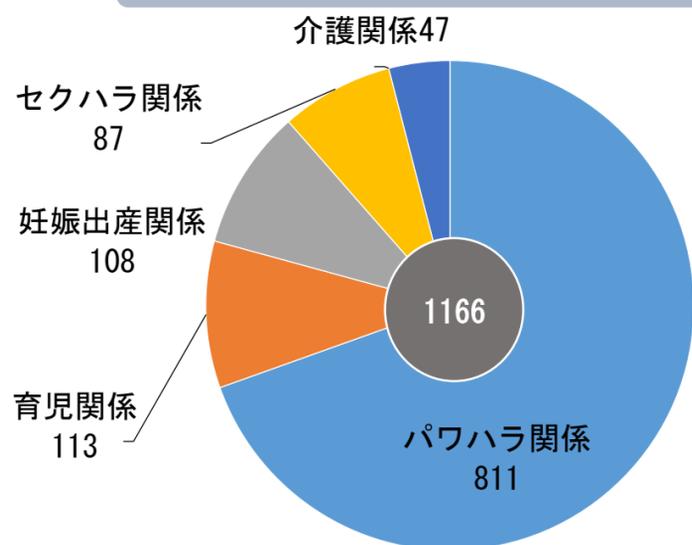
3. 総合的なハラスメント対策の推進

(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

職場におけるハラスメント撲滅のためには、ハラスメントの防止措置の努力義務の段階からその必要性を訴え、取組を促します。宮崎労働局内各部や関係機関と連携し、事業主向けの説明会の開催を始めとするあらゆる機会を通じて、改正法や指針の内容等の周知徹底を図ります。

また、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場のハラスメントの撲滅の機運の向上を目的として、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行います。

ハラスメントに関する相談の内訳



(H30 宮崎労働局調べ)

職場におけるハラスメントの防止対策等説明会



(令和元年12月3日 日南市南郷ハートフルセンター)

column

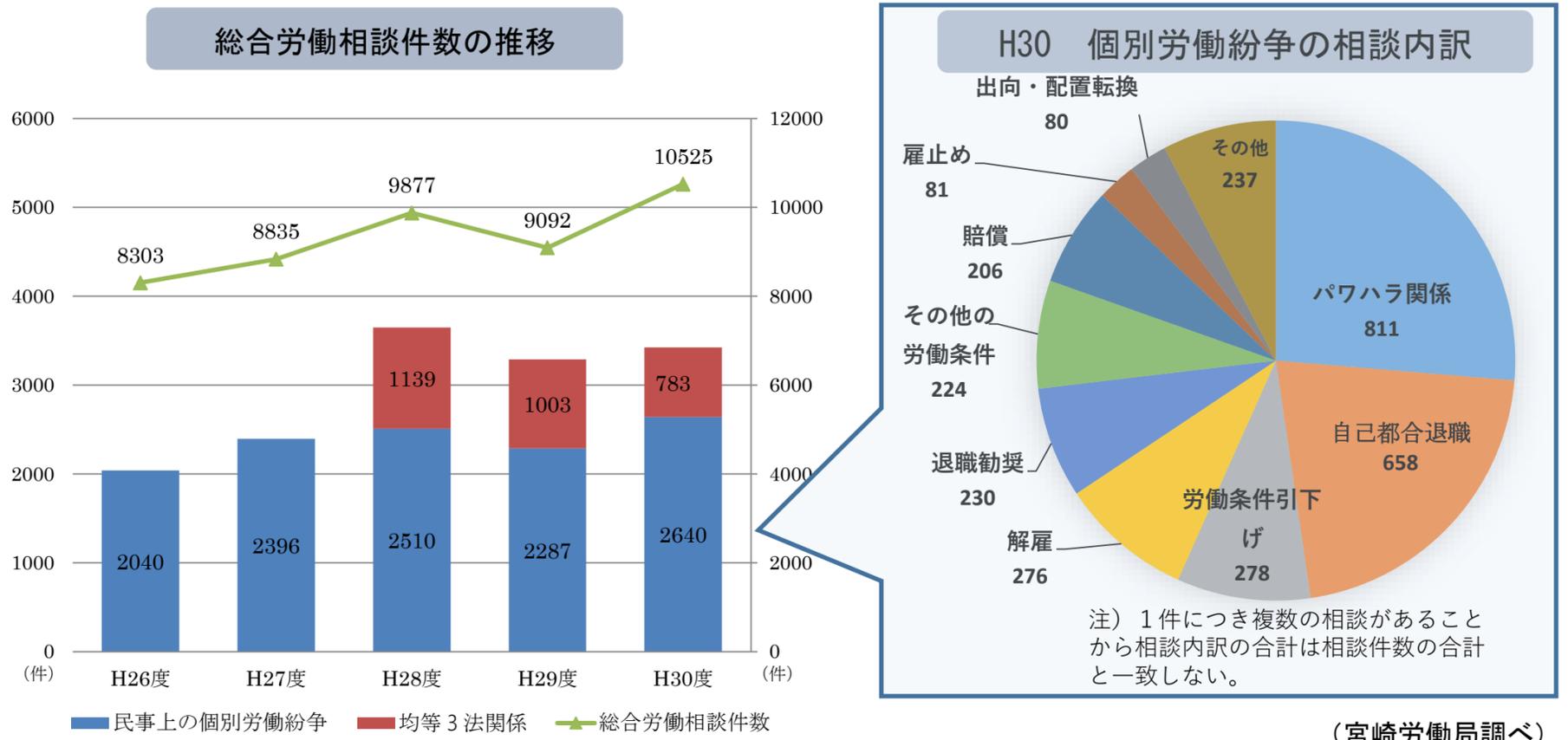
ハラスメントについて

今般、企業にパワハラ対策が義務付けられましたが、本来、企業は労働契約法により、「労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」とされており、ハラスメント対策の法制化に関わらず、必要な配慮をしていなければ民事的な責任を負うこととなります。パワハラによる損害賠償は数十万円から数百万円程度が相場のようなのですが、パワハラに加え、長時間労働で労働者が自殺となった場合には、数千万円の損害賠償となった判例もあります。企業が労働者への配慮を行い、結果、働きやすい企業となれば、労働者が定着し、生産性を上げることにもつながります。ハラスメントについて、個人の問題として片づけず、組織として対応していくことが、まずは必要です。

(2) 労働関係紛争の早期解決の促進

いじめ・嫌がらせや労働条件等のあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、労働局長による助言・指導の効果的な実施や紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応等により、個別労働紛争の早期の解決を促進します。

また、ハラスメントの相談にあたっては、労働者の立場に配慮しつつ、改正労働施策総合推進法等に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行うとともに、匿名での指導を望む労働者からの相談が相当数あることから、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収や是正指導を行います。

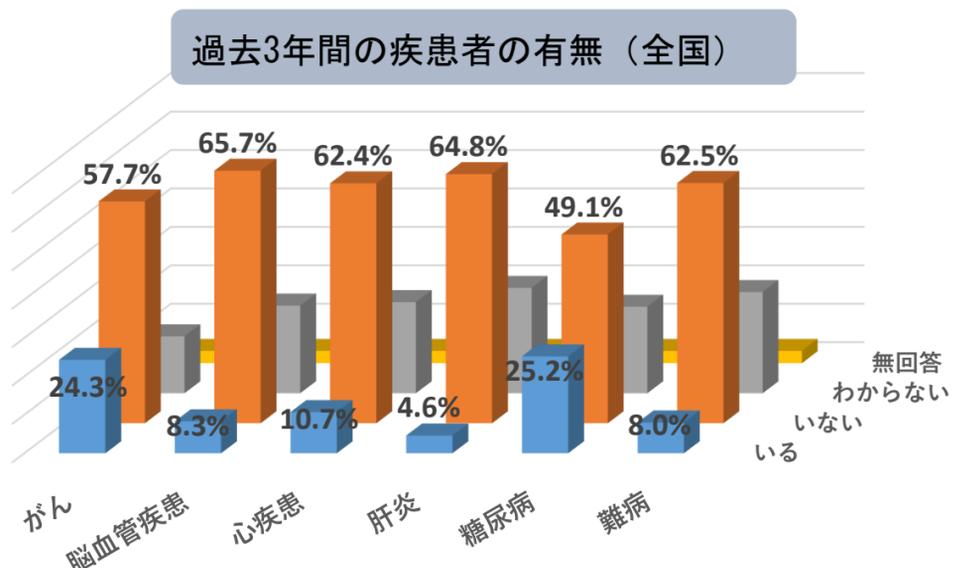


4. 治療と仕事の両立支援

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

がん等の疾病を抱える労働者が、治療と仕事の両立を可能とするために、事業場が取り組むべき支援内容をまとめた「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」及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルを宮崎産業保健総合支援センター（以下、「産保センター」という。）と連携して周知するとともに、宮崎労働局に設置した「地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域関係者（宮崎県福祉保健部、宮崎県医師会、労使団体、宮崎大学附属病院等）によるネットワークを活用し、効果的に両立支援の取組促進を図ります。

また、患者（労働者）に寄り添う両立支援コーディネーターの養成について、産保センターで開催する養成研修の周知、受講勧奨を行います。



(資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査 (企業調査)」 平成30年7月)

第4. 高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

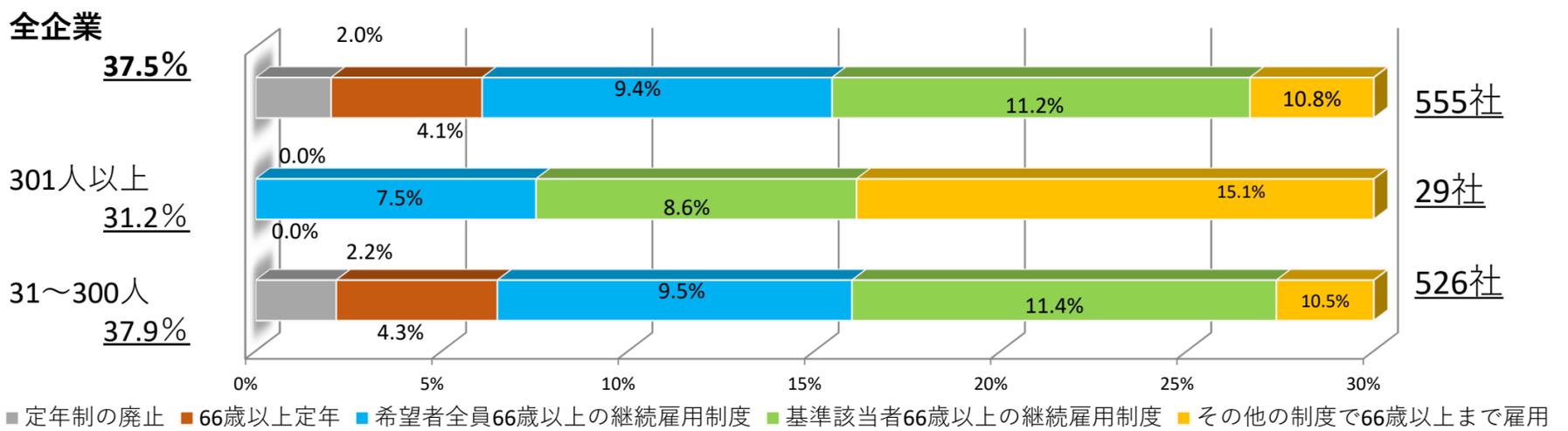
1. 高年齢者の就労・社会参加の促進

宮崎県における65歳を超えて働くことができる制度の導入割合は37.5%（全国7位、全国平均30.8%）と、全国的にみて高い水準で高年齢者雇用に関する制度の導入が進んでいます。

宮崎労働局では、引き続き、65歳までの定年の引上げ等の法律により義務づけられた雇用確保措置の確実な実施に加え、65歳を超えて働くことができる制度の導入による生涯現役社会の実現に向け、関係機関と連携をしつつ、事業主への相談や助成金の周知などの支援を実施します。

また、宮崎、延岡、日向、都城及び高鍋のハローワークに設置している専門窓口（生涯現役支援窓口）を始め、県内7か所のハローワークにおいては、65歳を超えて働くことができる求人の開拓や担当者制による職業相談・職業紹介など、高年齢者の就職支援に取り組みます。

66歳以上働ける制度のある企業状況



※資料出所 宮崎労働局 令和元年「高年齢者の雇用状況」集計結果より。宮崎県内に事業所がある従業員31人以上の企業1,480社の状況を集計。

2. 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

(1) 専門窓口の設置

就職氷河期世代（現在30代半ばから40代半ばの世代）等の支援を実施します。

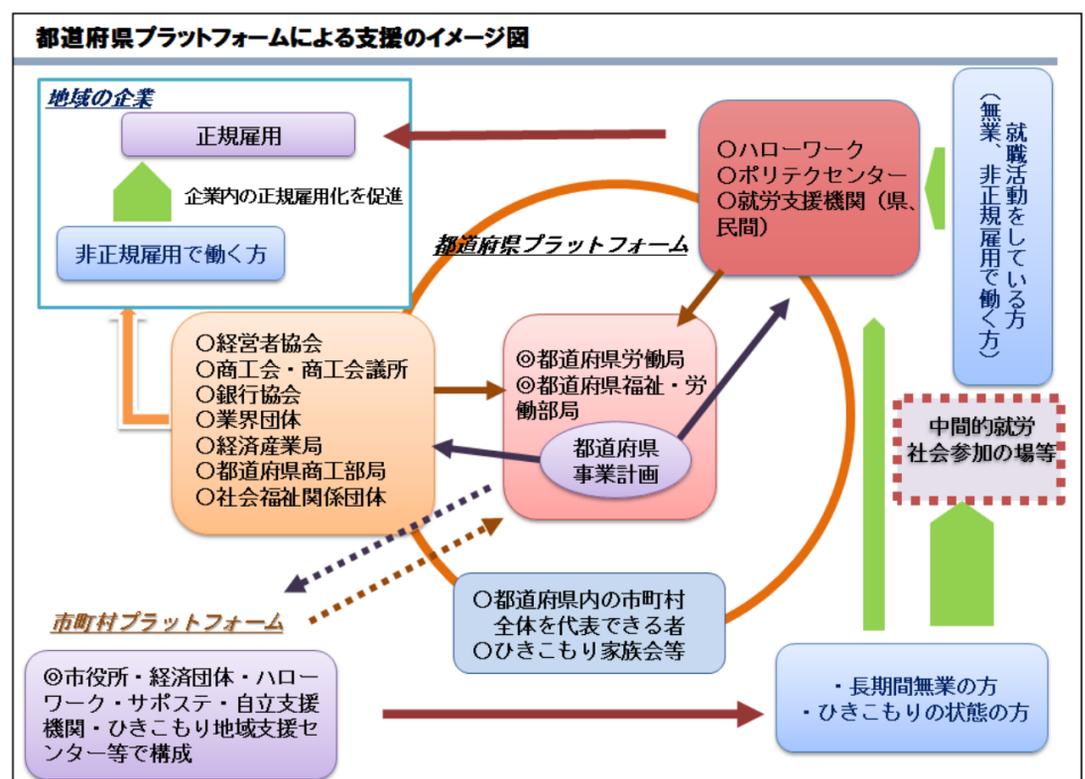
ハローワーク宮崎に専門窓口を設置し、就職から職場定着まで一貫した支援等を実施します。併せて、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を確保することにより総合的な支援を実施します。

(2) 企業への助成金の周知

制度の拡充が予定されている「特定求職者雇用開発助成金」等について、事業主・対象労働者へ周知し、その活用を図ります。

(3) プラットフォームの設置

就職氷河期等の支援に関する社会の関心を高め、地域における取組を推進するために関係機関・団体で「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム」を設置し、事業計画を策定します。



3. 若者に対する就職支援等

宮崎県では、近年、新規学校卒業者のうち就職希望者はほぼ全ての方が就職していますが、そのうち県内企業に就職する割合は全国的な水準と比べて低い水準となっています。このため、宮崎労働局では、県や学校関係者と連携しつつ、在学中の早い段階から企業ガイダンス等を開催し、県内企業の魅力を伝えるなど情報発信に取り組んでいます。特に高校生については、就職活動を開始する直前に「応募前ジュニアワークフェア」を県や県教育委員会等と協力して開催し、県内企業の情報に触れる機会を設けており、これらの取組により県内就職率は徐々に改善しています。

また、宮崎に魅力ある企業を増やす取組として、ユースエールなどの優良企業の証である認定の取得を県内企業に促すとともに、優良企業の認定を受けた企業の情報を若者や学校関係者に対して積極的に周知しています。



ユースエール認定企業とは

「若者雇用促進法」に基づき、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である企業を厚生労働大臣が認定した企業です。

応募前ジュニアワークフェア



(令和元年7月8日 シーガイアコンベンションセンター)

ユースエール認定通知書交付式



(令和元年12月24日 宮崎労働局)

column お役所なのに名前はカタカナ

お役所の名前なのに「ハローワーク」はカタカナです。

県庁、市役所、役場、警察といわゆるお役所はほとんど漢字の表記です。ところが、公共職業安定所は、「ハローワーク」とか、「HW」の表記が使われることが多く、「公共職業安定所」の表記が使われる場面は少ないです。

この「ハローワーク」の言葉が使われるようになったのは、実は平成元年からです。当時の旧労働省が親しみやすい、利用しやすいようにと公共職業安定所の愛称を広く募集しました。そして決まったのがこの「ハローワーク」という愛称で、仕事と出会える場所という意味と明るさ等をイメージしており、平成2年1月から使用されています。

使用開始から30年を経過し、お役所の名前としてしっかり定着して、逆に「公共職業安定所」の影が薄くなっているようです。

4. 女性活躍の推進

(1) 女性の活躍推進等

改正女性活躍推進法について、宮崎労働局内各部や関係機関と連携し、周知徹底を図ります。

特に、令和4年4月1日より常用労働者数101人以上300人以下の企業については、行動計画の策定等が新たに義務付けられることとなるため、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び本省が実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促すことにより、取組の促進を図ります。

(2) 仕事と家庭の両立支援の推進

子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知啓発を図ります。

また、「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」等男性の育児休業取得を促進する制度の周知を行い、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図ります。

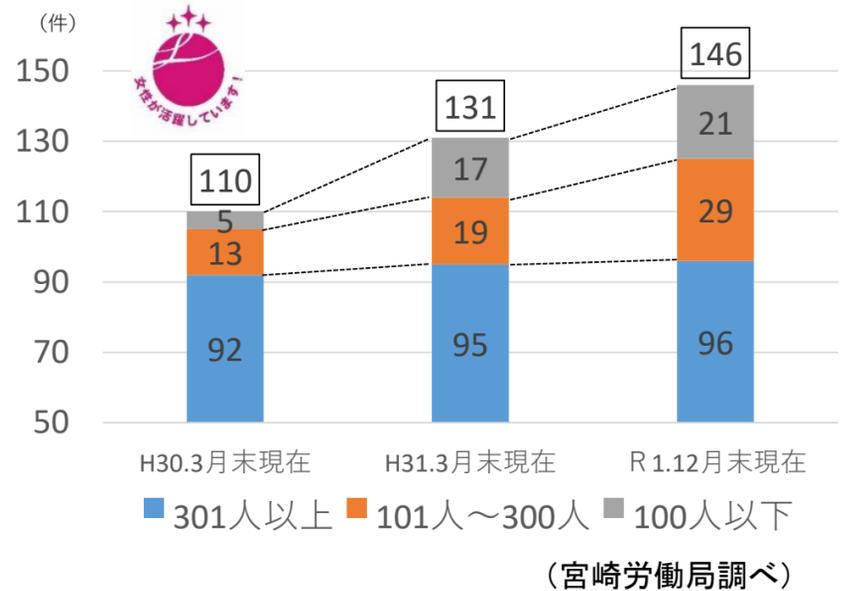
併せて、「くるみん」の積極的な認定の取得促進を図ります。

5. 障害者の就労促進

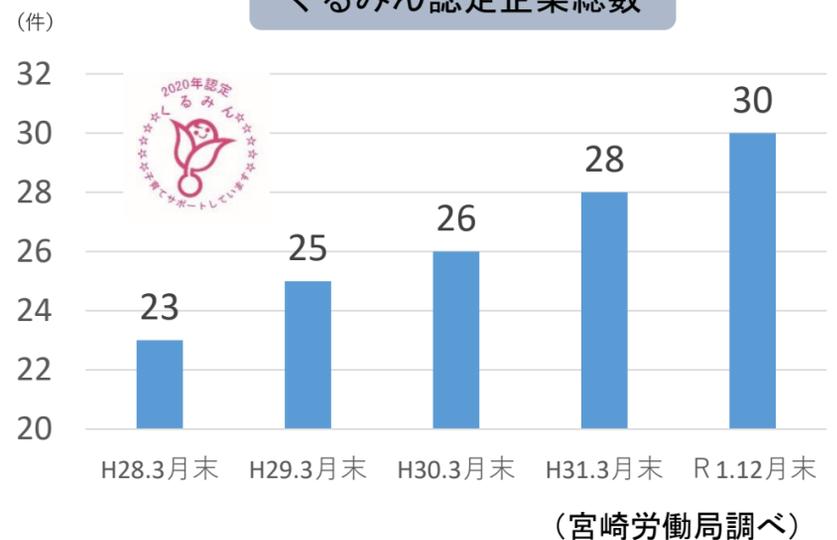
宮崎県における障害者の実雇用率は2.45%（全国9位、全国平均2.11%）、法定雇用率達成企業の割合は63.0%（全国3位、全国平均48.0%）と、全国的にみて高い水準で障害者雇用の取組が進んでいます。

今後、民間企業の法定雇用率は現在の2.2%から2.3%へ引き上げられる予定であり、宮崎労働局では、引き続き関係機関と連携しつつ、本人の希望や障害特性を踏まえた、きめ細やかな職業相談、職業紹介等のサービスを行っていくことで、より一層障害者が活躍できる場の拡大に取り組みます。

一般事業主行動計画策定届出件数
(女性活躍推進法)



くるみん認定企業総数



障害者雇用促進セミナー



(令和元年11月13日 宮崎市民文化ホール)

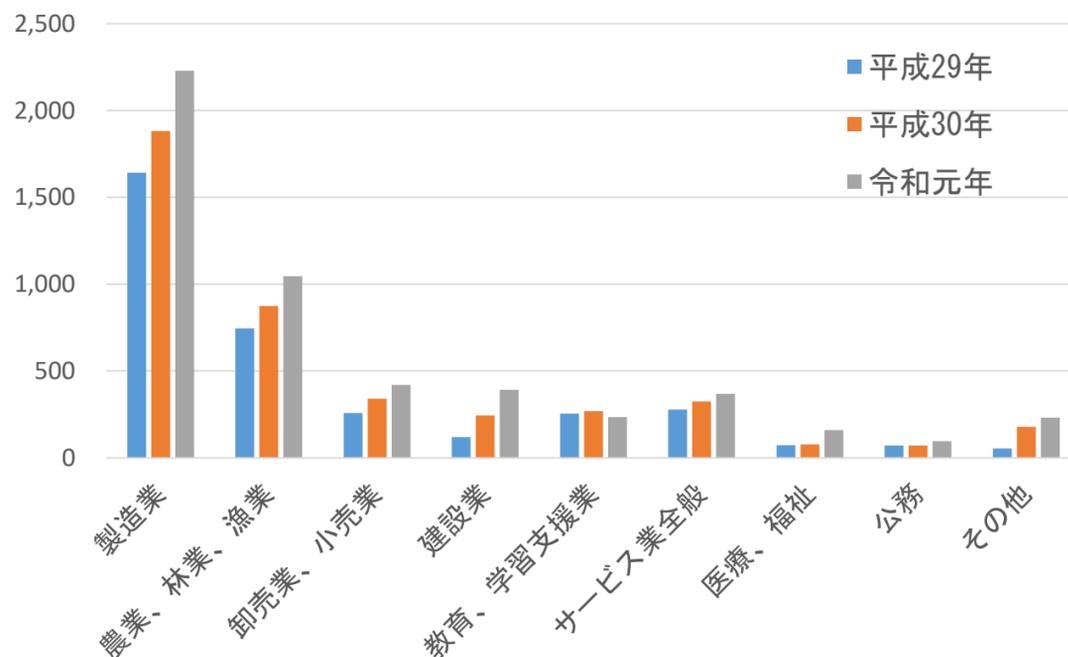
6. 外国人材受入れの環境整備

外国人労働者については、高度人材や技能実習生等に加え、新たな在留資格「特定技能」が創設されたことで、今後益々の増加が見込まれます。

我が国で働く外国人労働者が、安心して働くことができるよう、また、その有する能力を有効に発揮できるよう、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、雇用環境の整備に取り組めます。

また、外国人技能実習機構を始めとする関係各機関と適切に連携を行いつつ、不法就労の防止や技能実習制度の適正な運用確保に取り組めます。

直近3年間の産業別外国人雇用者数



※資料出所 「外国人の雇用状況」の届出状況（各年10月末現在）

7. 生活保護受給者等の就労支援

(1) ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援

ハローワークと地方公共団体の連携強化を図り、生活保護受給者等の就労支援を効果的に実施します。

宮崎市、延岡市及び都城市には常設窓口を設置し、その他の地方自治体に対しては巡回相談を行います。

また、就職後の職場定着支援を確実に実施します。

みやこのじょう福祉就労支援コーナー



(都城市役所に設置の常設窓口)

(2) 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」（平成29年12月閣議決定）を踏まえ、ハローワークの就労支援ナビゲーターが宮崎刑務所に巡回相談を行い、出所前からの支援を実施します。

保護観察所、更生保護施設とも連携強化と役割分担を行うチーム支援を実施し、就職後の職場定着支援等、就労と居所の確保に向け、刑務所出所者等に対する就労支援の充実を図ります。

令和元年12月23日に閣議決定された「再犯防止推進計画加速化プラン」に新たに盛り込まれた、「満期釈放者に対する受け皿等の確保」に向け、企業に対し、協力雇用主制度や各種支援制度の周知を行います。

8. 職業能力開発の推進

地域・産業等のニーズに応じた多様な訓練機会を提供するため、関係機関と連携し、効果的なハロートレーニング（職業訓練）を実施します。

離職者訓練については、雇用情勢の改善等により受講者数の減少が課題となっていることから、より魅力ある訓練コースの設定等の改善を図るとともに、受講生確保に向けた周知広報を積極的に実施します。

ハロートレーニングメディアツアー



(令和元年12月9日 ポリテクセンター延岡)

職業訓練説明会



(県内各ハローワークで随時実施)



9. 人材確保対策の総合的な推進等

雇用情勢が着実に改善している中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足が顕著になっています。このため、県・業界団体・商工会等の関係者を構成員とする「宮崎人材確保対策推進協議会」を設置し、地域のネットワークを構築し、相互の施策の理解促進を図っています。

また、ハローワーク宮崎に設置している「人と仕事をつなぐコンタクトコーナー」における関係団体等と連携したセミナーの積極的な開催や面接会の実施を始めとして、総合的な人材確保支援を行っています。

(1) 人材確保支援の充実

企業における人材確保を支援するため、キャリアアップ助成金等の雇用関係助成金の積極的な活用を図るとともに、ハローワークの人材確保対策コーナーを中心に、地方公共団体や関係団体とも連携し、求人充足に向けたコンサルティングや求職者へのきめ細やかな就職支援、求人者向け・求職者向けセミナーや事業所見学会、就職面接会等を実施し、マッチング支援を重点的に進めていきます。

また、県の実施する移住支援金制度の利用者を採用した事業主に対し、その採用活動経費を助成する「中途採用等支援助成金（UIJターンコース）を積極的に周知し、活用を促進し、UIJターンを推進します。

建設分野人材確保支援セミナー



(令和元年6月11日 ハローワーク宮崎)

(2) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

「みやざき働き方改革推進支援センター」等による相談支援により事業主が雇用管理改善に取り組むことで「魅力ある職場づくり」を実現できるよう、人材確保等支援助成金等も積極的な周知活用により、従業員の職場定着や能力向上により必要な人材確保の支援を図ります。

第5. 労働保険適用徴収業務の適正な運営

1. 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

令和2年度までに未手続事業場の2割解消（平成27年度比）を目標とし、令和2年度は最後の年度にあたり、引き続き重点施策として取り組みます。

未手続事業場の解消の取組として、令和2年度の重点把握事業場を飲食業と建設業とします。

加入勧奨・新規成立

	平成29年度	平成30年度	令和元年度 (12月末)
加入勧奨・手続目標	250件	300件	300件
加入勧奨・手続実績	499件	974件	(656件)
新規成立事業目標	300件	300件	320件
新規成立事業実績	379件	349件	(275件)

(宮崎労働局調べ)

2. 労働保険料の適正徴収等

(1) 収納率の向上

高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点事業場とし、効果的、効率的な滞納整理、納付督励等を行い、収納率の向上に努めます。

また、事業主の利便性の向上、収納率の向上及び徴収事務の効率化を図るため、口座振替について積極的に周知します。

(2) 電子申請の利用促進等

事業主の行政手続コスト削減のため、電子申請の利用促進を行うこととし、年度更新期間を中心に、労働保険徴収室の事務室内及び宮崎地区の年度更新集合受付会場に電子申請体験コーナーを設置し、利用の勧奨を行います。

また、事業主や利用機会が多い社会保険労務士会等に対しても電子申請のメリットについて積極的に周知を図り、利用促進を行います。

電子政府の総合窓口
「e-Gov (イーガブ)」
にアクセス!

労働保険の申請は、 カンタン・便利な電子申請で!!

これまでの書面手続に比べて、
電子申請は簡単・便利!

自宅やオフィス、社労士事務所から、
インターネットを経由して、24時間
いつでも申請や届出ができます。

Anytime Anywhere Low cost

いつでもどこでも手続可能!

労働局や労働基準監督署の窓口に向く必要はありません。
窓口での待ち時間がなく、自宅やオフィスにしながら申請や届出ができます。
窓口の開設時間にとらわれず、24時間365日、いつでも手続が可能です。

簡単・スピーディに申請!

大量の申請書類への記入も、電子申請ならデータでスピーディに処理できます。
前年度の申請情報を取り込めるので、一度電子申請を行えば、次年度からは変更と修正だけ! 入力チェック機能や計算機能があるので、記入漏れや記入ミスを防げます。

ムダな時間やコストも削減!

申請・届出用紙の入手は不要! 申請内容によっては複数の手続をまとめて申請できるので、書類申請のための移動費・手数料・人件費などのコストを削減できます。
マイナンバーカードを使うと、電子証明書の取得費用はかかりません。
(ICカードリーダーは別途必要です。)

宮崎労働局の組織

宮崎労働局 〒880-0805 宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎

部室名	課室名	電話番号	主な業務
(5F・2F) 総務部	総務課	TEL 0985-38-8820 FAX 0985-38-8828	総務・会計など
	労働保険徴収室	TEL 0985-38-8822 FAX 0985-27-1830	労働保険の成立、保険料などの決定、労働保険料の徴収など
(4F) 雇用環境・均等室		TEL 0985-38-8821 FAX 0985-38-5028	広報、総合労働相談、男女雇用機会均等・パートタイム労働・仕事と家庭の両立支援対策、女性活躍推進に向けた取組、各種助成金など
(2F) 労働基準部	監督課	TEL 0985-38-8834 FAX 0985-38-8830	事業場の監督指導、労働時間短縮など
	健康安全課	TEL 0985-38-8835 FAX 0985-38-8830	労働災害の防止、特定機械の検査、免許証交付など
	賃金室	TEL 0985-38-8836 FAX 0985-38-8830	最低賃金、家内労働など
	労災補償課	TEL 0985-38-8837 FAX 0985-38-8830	労災保険給付、社会復帰援護事業など
	労災補償課分室	TEL 0985-29-5577 FAX 0985-20-1335	労災診療費の審査業務など
(5F) 職業安定部	職業安定課	TEL 0985-38-8823 FAX 0985-38-8829	一般・学卒者の雇用対策、雇用保険事業など
	需給調整事業室	TEL 0985-38-8823 FAX 0985-38-8829	労働者派遣・民営職業紹介事業など
	職業対策課	TEL 0985-38-8824 FAX 0985-38-8829	高齢者・障害者の雇用対策、各種助成金・奨励金制度など
	訓練室	TEL 0985-38-8838 FAX 0985-38-8829	職業訓練（求職者支援訓練等）制度など

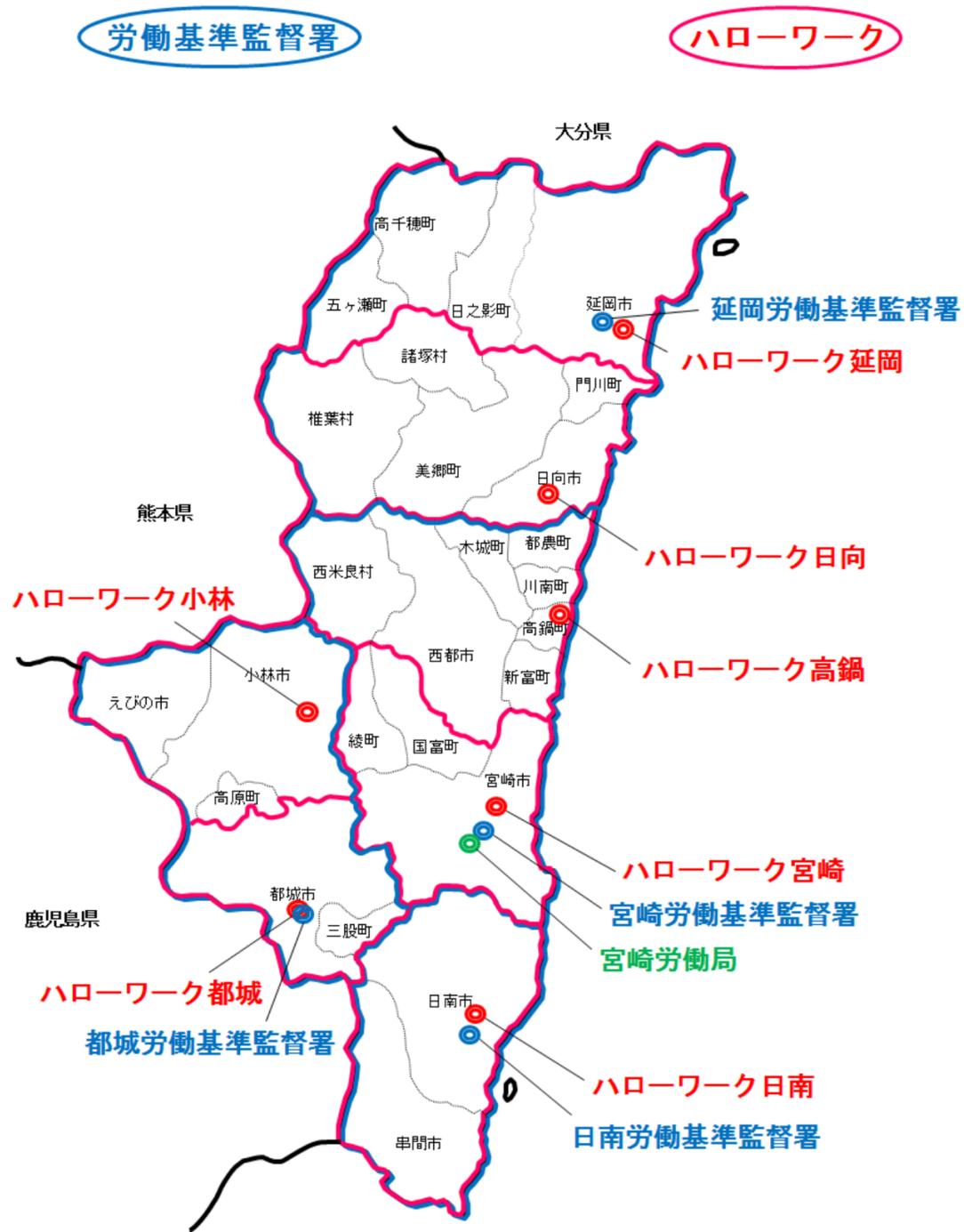
労働基準監督署一覧

監督署名	所在地	電話番号	主な業務
宮崎	〒880-0813 宮崎市丸島町1-15	TEL (監督) 0985-29-6000 (安全衛生) 0985-44-2914 (労災) 0985-44-2915 FAX: 0985-29-8761	<ul style="list-style-type: none"> ・事業場に対する監督指導 ・重大・悪質な法違反事案等についての司法処分 ・事業主等から提出される許可申請、認定申請、届出等の処理 ・申告・相談等への対応 ・機械設備の安全・衛生面の検査 ・災害調査の実施・統計調査の実施 ・労災保険の給付及び社会復帰促進事業 ・労働保険の適用・徴収
延岡	〒882-0803 延岡市大貫町1-2885-1	TEL: 0982-34-3331 FAX: 0982-34-0692	
都城	〒885-0072 都城市上町2街区11号 都城合同庁舎6階	TEL: 0986-23-0192 FAX: 0986-23-0434	
日南	〒887-0031 日南市戸高1-3-17	TEL: 0987-23-5277 FAX: 0987-23-4819	

ハローワーク（公共職業安定所）一覧

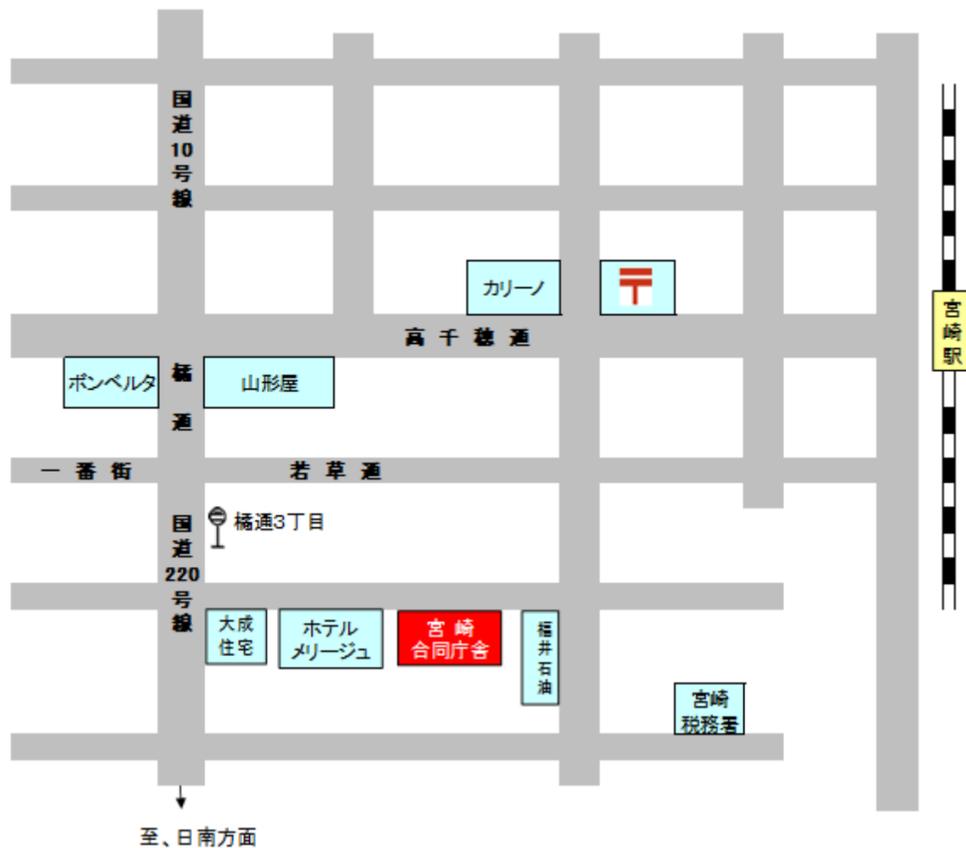
安定所名	所在地	電話番号	主な業務
宮 崎	〒880-8533 宮崎市柳丸町131	TEL : 0985-23-2245 FAX : 0985-24-0521	<p>1 仕事探しの方へのサービス</p> <p>①窓口での職業相談・職業紹介 ②求人情報の提供 ③雇用保険の給付 ④職業能力向上のための職業訓練等の相談</p> <p>2 事業主の方へのサービス</p> <p>①求人の受付・人材の紹介 ②雇用保険の適用 ③雇用に係る助成金・給付金の支給 ④雇用管理サービス（障害者・高齢者の雇用など）</p> <p>※1の施設では、窓口での職業相談・職業紹介、求人情報の提供、学卒求人の受付のみを行っています。</p> <p>※2の施設では、窓口での職業相談・職業紹介、求人情報の提供のみを行っています。</p>
ハローワークプラザ宮崎 (宮崎新卒応援ハローワーク) (宮崎わかもの支援コーナー) (マザーズコーナー) ※1	〒880-2105 宮崎市大塚台西1-1-39	TEL : 0985-62-4141 FAX : 0985-62-3663	
みやざきJOBパーク+ (宮崎わかもの応援ハローワーク 宮崎駅前コーナー) ※2	〒880-0811 宮崎市錦町1-10 宮崎グリーンファイヤ壱番館3階	TEL : 0985-61-6201 FAX : 0985-61-6202	
延 岡	〒882-0872 延岡市愛宕町2-2300	TEL : 0982-32-5435 FAX : 0982-35-8202	
ハローワークプラザ延岡 (マザーズコーナー) ※2	〒882-0053 延岡市幸町2-130 幸町開発事業協同組合1階	TEL : 0982-33-8010 FAX : 0982-33-8011	
高千穂町地域職業相談室 ※2	〒882-1101 西臼杵郡高千穂町 大字三田井13 高千穂町庁舎別館2階	TEL : 0982-73-1257 FAX : 0982-73-1258	
日 向	〒883-0041 日向市北町2-11	TEL : 0982-52-4131 FAX : 0982-52-4133	
都 城 (マザーズコーナー)	〒885-0072 都城市上町2街区11号 都城合同庁舎1階	TEL : 0986-22-1745 FAX : 0986-25-0989	
日 南	〒889-2536 日南市吾田西1-7-23	TEL : 0987-23-8609 FAX : 0987-23-1292	
高 鍋	〒884-0006 児湯郡高鍋町 大字上江高月8340	TEL : 0983-23-0848 FAX : 0983-23-0849	
西都市ふるさとハローワーク ※2	〒881-0015 西都市聖陵町1丁目88 西都市役所北別館	TEL : 0983-43-1432 FAX : 0983-43-1434	
小 林	〒886-0004 小林市細野367-5	TEL : 0984-23-2171 FAX : 0984-22-2637	

労働基準監督署・ハローワーク管轄区域



宮崎労働局

至、日向・延岡方面



宮崎労働局ホームページ

<https://jsite.mhlw.go.jp/miyazaki-roudoukyoku/>

〔発行元〕

宮崎労働局 雇用環境・均等室

TEL 0985-38-8821 FAX 0985-38-5028