



宮崎労働局発表  
令和3年4月30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 清水 謙一  
(電話) 0985(38)8821

報道関係者 各位

## 「令和3年度 宮崎労働局行政運営方針」を策定

宮崎労働局（局長 田中 大介）は、「令和3年度 宮崎労働局行政運営方針」を策定しました。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。

### 【最重点施策】

- ・ ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保
- ・ ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

### «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3年度 宮崎労働局行政運営方針
- 令和3年度 宮崎労働局行政運営方針～ダイジェスト版～





# 令和3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3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等	1
1 宮崎県における労働行政を取り巻く情勢	1
2 新型コロナウイルス感染症が宮崎県内の雇用に与える影響	2
第2 総合労働行政機関としての施策の推進	2
第3 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保	3
1 ハローワークシステム刷新及び「新たな生活様式」を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について	3
2 新規学卒者に対する就職支援	3
(1) 未内定学卒者への支援	4
(2) 内定取消し等への指導や支援	4
(3) 県内就職率を高めるための県内企業の魅力発信	4
3 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進	4
(1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得	5
(2) ハローワークの専門相談員による業種を超えた再就職等の支援	5
(3) 業種・職種を超えた転換を伴う再就職等を促進する都道府県取組等を支援	5
(4) 都市部から宮崎県への移住を伴う地域を超えた再就職等の支援	5
(5) 成長企業等への再就職支援	5
(6) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携	5
4 雇用の維持・継続に向けた支援	6
5 就職氷河期世代活躍支援プランの実施	6
(1) ハローワークにおける専門窓口の拡充、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援	6
(2) 就職氷河期世代の失業者等を正規雇用労働者で雇い入れる企業への助成金等の活用	7
(3) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援等	7
6 高齢者の就労・社会参加の促進	7
(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援	7
(2) 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	7
7 女性活躍・男性の育児休業取得の推進	8

(1) 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等	8
(2) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進	9
(3) 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進	10
8 障害者の就労促進	10
(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	10
(2) 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	10
(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進	11
(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進	11
9 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援外国人に対する支援	11
10 生活保護受給者等に対する就労支援	11
第4 ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進	11
1 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備	11
2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり	12
(1) 職場における感染防止対策等の推進	13
(2) 働き方改革の実現に向けた取組について	13
(3) 労働条件の確保・改善対策	14
(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	15
(5) 迅速かつ公正な労災保険の給付	17
3 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	17
(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	18
(2) 最低賃金制度の適切な運営	18
(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	18
4 総合的なハラスメント対策の推進	18
(1) 職場におけるハラスメント撲滅月間の実施	19
(2) 中小企業へのハラスメント対策取組支援	19
(3) 早期の紛争解決に向けた体制整備等	19
5 治療と仕事の両立支援	20
(1) ガイドライン等の周知啓発	20
(2) 地域両立支援推進チームの運営	20
(3) トライアングル型サポート体制の推進	20

第5 労働保険適用徴収の適正な運営	20
1 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	20
2 労働保険料等の適正徴収等	21
（1）収納率の向上	21
（2）電子申請の利用促進等	21
（3）口座振替納付の利用促進	21

# 令和3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等

### 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2年11月1日現在約106万3千人であり、平成8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、令和12年に97万7千人、令和22年に87万7千人程度に減少すると推計されている。

生産年齢人口減少による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。こうした懸念に対し、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。

雇用機会を着実に確保していくためには、県内の企業が働き方改革や雇用管理改善の促進などにより、魅力ある職場づくりを目指す必要がある。

令和元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259,006円で全国平均の322,252円、福岡県の290,368円と比較しても低く、全国45位(昨年は43位)となっている。全国の現金給与総額について、昨年と比較すると0.3%減少しているが、宮崎県ではそれを上回る前年比1.8%減となり、全国との差が開いている。

また、中小企業庁の平成28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(令和元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、全国と比較して、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を開設して3年経過した。令和2年度は新型コロナウイルス感染症(以下「新型コロナ」という。)拡大の影響もあり、十分な活動を行うことができなかった時期もあるが、これまで個別の企業支援件数は約500社となっている。また、セミナーにも多くの企業が参加し、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ものの、取り組む項目として「働き方改革」の優先度を高く掲げる企業は少ない。

コロナ禍においてもテレワークの促進など、働き方改革を進める必要がある状況に変わりはなく、引き続き企業収益の拡大が賃金上昇、雇用投資拡大に繋がるよう、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。これら魅力ある職場づくりの取組と併せて総合労働行政機関としての施策を推進していく。

一方、労働災害については、死傷災害の中で転倒災害が増加しており、全体に占める割

合も平成 27 年の 22.9 ポイントから令和元年では 28.5 ポイントとなり、5.6 ポイント増加している。また、転倒災害における業種別の割合は第三次産業が最も多く 62.6 ポイント（264 件）、次に製造業の 16.1 ポイントと続いており、特に第三次産業において災害の多くを占める小売業及び社会福祉施設に対し、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。

## 2 新型コロナウイルス感染症が宮崎県内の雇用に与える影響

本県の有効求人倍率は、バブル景気の期間である平成 2 年 2 月に 1.00 倍と初めて 1 倍台に到り、その後、バブル景気の崩壊やリーマンショックを経て、平成 21 年 5 月及び同年 10 月から 12 月までで 0.38 倍まで下降するなどして長らく 1 倍台未満となっていたが、平成 23 年頃から雇用失業情勢の改善がみられ、平成 27 年 2 月に 1.00 倍と再び 1 倍台に回復した。以降、雇用失業情勢が持続的に改善する中で平成 30 年 1 月には本県で過去最高水準となる 1.53 倍まで有効求人倍率が上昇したが、一方で建設業や介護産業を始めとして深刻な人手不足がみられた。昨年から発生した新型コロナの感染拡大に伴う求人については、休業要請が行われた 4 月や緊急事態宣言が発令された 5 月に多くの産業で同感染症の影響による求人減がみられ、両月に連続して 0.08 ポイントと過去 2 番目の大きな下げ幅で有効求人倍率が減少（令和 2 年 3 月：1.28 倍→同 4 月：1.20 倍→同 5 月：1.12 倍）するなど深刻な影響があった。その後は、「新たな生活様式」による経済活動の再開とともに、夏には求人数の減少の下げ止まり傾向に転じ、10 月以降は緩やかな持ち直しの傾向がみられた。

しかし、年末年始にかけて新型コロナの急速な感染拡大があり、本県においても令和 3 年 1 月 9 日から県独自の緊急事態宣言が発令されるとともに、飲食店への時短要請が行われ、引き続き新型コロナが雇用に与える影響に十分注意する必要がある状況が続いている。

なお、新型コロナの雇用への影響については、新型コロナの影響に伴う解雇や雇止め等の動きもみられるものの、新型コロナの感染拡大の前後で、ほぼ一貫して雇用保険被保険者数が 30 万人を維持しているところであり、また、公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）への新規求職申込件数が、令和 2 年度 4 月から 11 月までで月平均 4,358 件と令和元年度月平均 4,645 件と比較して減少していることから、雇用調整助成金の迅速な支給等による対策により、一定の雇用維持が図られているところである。

## 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く。



### 第3 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

#### 1 ハローワークシステム刷新及び「新たな生活様式」を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について

〈課題〉

ハローワークシステムの刷新は、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、ハローワークの支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、ハローワーク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、ウィズコロナ時代においても職業紹介業務の充実・強化を図る必要がある。

また、新型コロナの雇用への影響については、前述のとおり、雇用調整助成金の迅速な支給等により一定の雇用維持が図られているところであるものの、令和2年5月15日から同年12月31日までの期間において県内で累計1,012件の同感染症の影響による離職者の求職申込みが行われ、同期間中にハローワークの職業紹介により235人の方が再就職しているところだが、同感染症の影響に伴う離職者など支援の緊急性が高い求職者について、「新たな生活様式」を前提としつつ重点を置いて就職支援を行う必要がある。

〈取組〉

ハローワークシステム刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、新しい生活様式を踏まえハローワーク内の混雑を回避するため、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかける。

一方で、来所による支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供し、求人者に対しては、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むなど、支援が必要な者に必要なサービスが確実に提供されるよう努める。また、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・職業紹介などを行うために職員の専門性の向上に取り組む。

#### 2 新規学卒者に対する就職支援

〈課題〉

令和3年3月に県内の学校を卒業する学生等の内定状況（令和2年12月末時点）については、短大を除き、昨年と比較して新型コロナの影響は比較的限定的であるが、製造業や観光関連産業など求人が大きく減少した産業もあることから、ハローワーク及び新卒応援ハローワークにおいて、未内定者の就職希望ニーズなどをきめ細かく把握し、その状況に応じた個別支援が必要である。

また、令和3年3月卒の就職内定者に占める県内内定者の割合（令和2年12月末時点）は60.7%で、記録が残っている平成6年3月卒以降で過去最高の水準となっているものの、これは新型コロナの感染拡大防止のため、緊急事態宣言期間中等において都道府県をまた

ぐ移動に制限が生じた結果「県内志向」が高まったため、との指摘もあることから、引き続き県内企業に対して働き方改革を促すとともに、県内企業の魅力を県や市町村とも連携して発信する必要がある。

〈取組〉

### **(1) 未内定学卒者への支援**

令和3年3月卒の新規学校卒業者である未内定学生について、大学のキャリアセンター等とも連携し、新卒応援ハローワークを始めとするハローワークへの確実な求職申込みを促し、その状況に応じた個別支援を実施する。

また、令和4年3月卒の新規学校卒業者については、ニーズや内定の状況、求人の産業別の増減状況などの把握を的確に行うとともに、その状況に合った面接会の開催や個別支援を実施する。

### **(2) 内定取消し等への指導や支援**

内定取消しや採用時期の繰り下げ等について、大学や高校等とも連携して情報をできるだけ早期に収集するとともに、内定取消しや採用時期の繰り下げ等を検討している事業主に対して、職業安定法や青少年の雇用の促進等に関する法律等に基づく指導を迅速かつ確実に実施する。また、新卒応援ハローワークを始め各ハローワークにおいて、内定取消し等の通知を受けた学生に対する支援をその状況に応じてきめ細かく実施する。

### **(3) 県内就職率を高めるための県内企業の魅力発信**

県や学校関係者と連携しながら、企業ガイダンス等の開催や定期的な企業情報の発信により、在学中の早い段階から生徒や保護者へ県内企業の魅力を伝えていく。

また、「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供及びユースエール認定制度の取得促進や、7(2)による次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん」「くるみん」の取得促進等を通じた雇用管理の改善を図るとともに、職場定着を促進して早期離職の防止につなげていく。

## **3 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進**

〈課題〉

県内の求人数は、全体としては前述のとおり緩やかに持ち直しているが、宿泊業や飲食サービス業など経済的な打撃が大きく求人数の回復が難しい産業と、建設業や医療・福祉の求人など継続的に多数の求人が提出され、引き続き人手不足傾向がみられる産業と、状況が異なっている特徴がある。このような状況の中、業種・地域・職種を超えた再就職等を促進するため、職業訓練やハローワークによる再就職支援等を強力に推し進める必要がある。

〈取組〉

### **(1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得**

ポリテクセンター宮崎、延岡を始めとする施設内訓練や、専修学校、NPO など様々な民間教育訓練機関等で実施する委託訓練や求職者支援訓練について、宮崎県地域訓練協議会での議論等を踏まえた地域のニーズに沿った内容や時期に実施するとともに、公的職業訓練（ハロートレーニング）の高い就職率など就職支援としての有効性の広報を積極的に実施する。

### **(2) ハローワークの専門相談員による業種を超えた再就職等の支援**

ハローワークに配置された専門相談員を活用し、担当者制による再就職支援計画の作成・実施、職業情報提供サイト（日本版 O-NET）を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援を行い、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職支援を推進するための体制強化を図る。

### **(3) 業種・職種を超えた転換を伴う再就職等を促進する都道府県の取組等を支援**

ニーズの高い分野への事業転換やキャリアチェンジ等による新型コロナの影響等を受けた地域の雇用の再生のほか、産業政策と一体となって行う良質で安定的な雇用機会の確保を行う宮崎県の取組等、地域の特性を生かした取組に対する支援の強化を図る。

### **(4) 都市部から宮崎県への移住を伴う地域を超えた再就職等の支援**

東京圏及び大阪圏を中心に、地方就職を希望する者に対するハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を一体的に行うとともに、大都市圏に新たに専門の相談員を配置する等により、新型コロナ禍における地方への就職希望ニーズが高まることを見据え、業種、職種を超えた再就職等も含めた個々のニーズに応じた支援を行う。

### **(5) 成長企業等への再就職支援**

新型コロナの影響による離職者等の早期受入れを行う企業への助成（労働移動支援助成金）により、産業雇用安定センター等関係機関と連携して、成長企業や異なる業種等への再就職を支援する。

### **(6) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携**

局は、宮崎県及び4市（宮崎市、日南市、都城市及び小林市）との雇用対策協定を締結し、新規学卒者の県内就職率の向上等の地域の雇用課題について緊密に連携して取組を行っているところである。新型コロナの感染拡大による雇用不安を始め、多くの課題も新たに生じる中、局は、宮崎県を始め県内の自治体とこれまで築き上げた関係を活かし、引き続き連携して地域の雇用課題について対策を講じる。

## 4 雇用の維持・継続に向けた支援

〈課題〉

県内においては、令和3年1月に独自の「緊急事態宣言」が発せられるなど、新型コロナウイルスの感染拡大が断続的に続き、飲食業や観光関連産業を始めとして多くの産業に経済的に大きな打撃を与えているため、休業を余儀なくされた労働者の雇用維持・継続のための対策を講じていく必要がある。また、単に休業だけではなく、一時的な在籍出向等により、労働者のモチベーションも維持しつつ雇用を維持する対策を講じていく必要もある。

〈取組〉

このため、引き続き雇用調整助成金等の活用を広く周知するとともに、休業、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援する。

また、産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進する。

## 5 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

〈課題〉

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。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）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組む必要がある。取組にあたっては、就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを通じて、地方自治体や関係団体等地域一体となって進める。

〈取組〉

### (1) ハローワークにおける専門窓口の拡充、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえ、専門担当者によるチーム又はハローワークの実情に応じたチームを結成し、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。

## **(2) 就職氷河期世代の失業者等を正規雇用労働者で雇い入れる企業への助成金等の活用**

事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金）の支給により、就職氷河期世代の方の正規雇用労働者としての就職を推進する。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成（トライアル雇用助成金）することにより、その適性或業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の支援を実施する。

## **(3) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援等**

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「都道府県プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むほか、新たに雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施する。

また、就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、SNS 広告、動画広告、インターネット広告等のメディアを活用し、就職氷河期世代本人やその家族等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。

## **6 高齢者の就労・社会参加の促進**

〈課題〉

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、我が国の経済の活力の維持・向上のためにも、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。このため、事業主において 65 歳までの雇用確保措置が適切に講じられるよう取り組むとともに、令和 3 年 4 月 1 日より施行された、70 歳までの高年齢者就業確保措置を講じる努力義務を求める改正された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）の円滑な施行に向けて取組を進めることが重要である。また、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、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必要である。

〈取組〉

### **(1) 70 歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援**

70 歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65 歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業、60 歳から 64 歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。また、65 歳超雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助による支援を行う。

### **(2) 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、日向、都城及び高鍋に設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業

生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を強化するとともに、高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」におけるマッチング機能を強化する。

## 7 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

〈課題〉

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、令和2年6月1日から施行されている（中小事業主への対象拡大については令和4年4月1日から施行予定）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「改正女性活躍推進法」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家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要がある。

〈取組〉

### （1）女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等

令和4年4月1日に改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が、これまでの常用労働者数301人以上から101人以上の事業主へ拡大される。これを踏まえ、対象企業すべての行動計画の策定及び届出に向け、関係機関への説明会や、あらゆる機会を利用した事業主への周知などを計画的に実施する。併せて、両立支援助成金（女性活躍加速化コース）の利用促進等により、女性活躍の更なる取組の推進を図る。

また、改正女性活躍推進法に基づく情報公表の更新が確実に行われるよう、企業に行動計画と自社の女性活躍に関する情報を公表するために設けている「女性活躍推進企業データベース」への登録などの活用を促す。

さらに、女性が妊娠・出産後も継続就業し、能力を發揮できるようにするため、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。）に基づく母性健康管理措置の周知・啓発の徹底を図る。特に、本年度は「母性健康管理指導事項連絡カード」の新様式が7月1日から適用されるため、その周知広報を行い、活用を図る。

また、新型コロナウイルスに関する母性健康管理措置により休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しては、引き続き、助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図る。

併せて、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るため、女性活躍情報の見える化を推進し、「えるぼし」認定や「プラチナえるぼし」認定の取得促進を図る。

## (2) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進

### ア 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和3年1月1日より施行された子の看護休暇・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、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を伴う労働者の福祉に関する法律（平成30年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）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徹底を図る。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、事業主に対して報告徴収・是正指導等を行う。

### イ 男性の育児休業取得促進等をはじめとする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取得率（令和元年8月31日時点）は10.2ポイント（「宮崎県の労働事情」令和元年度版）と昨年と比べ4.6ポイント改善しており、全国の男性の育児休業の取得率7.5ポイント（厚生労働省「令和元年度雇用均等調査」）と比べ2.7ポイント高い状況となっている。これは宮崎労働局が周知広報などに積極的に取り組み、また、仕事と育児の両立に取り組んだ事業主に対する両立支援等助成金の周知を行ってきた結果、助成金の活用が増加していることから、県内企業において男女問わず育児休業を取得することに対する気運の醸成が図られた成果であると思われる。但し、宮崎県内の女性の育児休業取得率91.8ポイントと比較すると大きく下回っており、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り、さらなる取得率向上に向けて、あらゆる機会を通じて周知広報等に取り組んでいく。

男性の育児休業取得を促進するため、労働者、事業主等に育児休業等の制度や配偶者が妊娠・出産したことを知った時に個別に制度を周知するための措置を講じること等についてあらゆる機会を通じて周知を行う。さらに、「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る。

また、育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、男性の育児休業取得を促進するための新しい育児休業の枠組み等の改正内容の周知に取り組む。

さらに、引き続き両立支援等助成金を周知し、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。

### ウ 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助成金の周知、支給を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境を図る。

### エ 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ため、徐々に認定企業は増えており、更なる認定の申請に向けて、地方自治体等の関係機関と連携による周知及び認定企業の情報をハローワークへ提供し、子育て支援に積極的な企業であること等を利用者に対し広く周知を図る。

また、「プラチナくるみん」認定についても積極的に取得促進を図る。なお、「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の見直しとそれに伴う新たなるみんの創設が行われた場合は新基準等の周知を図る。

### **(3) 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進**

不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、不妊治療を受けやすい職場環境の整備が求められているところである。

また、今年度より、働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）の要件を拡充し、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した場合も助成の対象とするとともに、両立支援等助成金に不妊治療両立支援コースを新設し、不妊治療のために利用できる休暇制度・両立支援制度の利用促進のため、職場環境の整備に取り組む中小企業事業主に対する支援を行う。

## **8 障害者の就労促進**

〈課題〉

令和3年3月1日に引上げられた障害者雇用率を踏まえ、官民間問わず障害者の雇用促進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。

〈取組〉

### **(1) 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、特に、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等を実施し、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は、新型コロナの影響により、障害者及び事業主の両者に対し必要な支援を行うことが重要となっていることから、オンラインによる支援を活用する等により、引き続き就業支援の推進を図る。

### **(2) 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。



### **(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進**

テレワークの形式で障害者をトライアル雇用する場合、最長6か月までトライアル雇用期間を延長可能とされること等から支援を充実させるとともに、テレワークに係る事業主の理解の促進を通じ、障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進を図る。

### **(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進**

公務部門において雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

## **9 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援**

〈課題〉

宮崎県においては、外国人労働者数が5,519人（令和2年10月末現在）と過去最高を更新して毎年増加し、在留資格別にみると「技能実習」の労働者が全体の約70%を占める状況となっている。外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、必要な支援を確実に実施する必要がある。

〈取組〉

技能実習生を含めて外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施する。

また、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、その能力を發揮できるよう、外国人を雇用する事業主の雇用管理改善の取組に対する助成（人材確保等支援助成金）を活用した支援を行う。

## **10 生活保護受給者等に対する就労支援**

〈課題〉

生活保護受給者や生活困窮者に対しては、関係機関が一体となり、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。

〈取組〉

宮崎市、都城市及び延岡市に常設窓口を設置し、その他の地方自治体に対しては福祉事務所への巡回等を行い、連携して生活保護受給者や生活困窮者に対する就労支援を的確に実施するとともに、就職後の職場定着を着実に実施する。

## **第4 ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進**

### **1 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備**

新型コロナ感染防止のため、いわゆる「3つの「密」」を避け、できる限り非接触・非対面とする新たな生活様式は、働き方を大きく変えつつある。感染防止に対応する「新しい働き方」としてテレワークが広がる中、情報通信技術を活用した働き方が拡大しており、副業・兼業など柔軟な働き方が広がる可能性がある。

雇成型テレワークについて、適正な労務管理下におけるワーク・ライフ・バランスの実現や生産性向上など労使双方にメリットのある良質なテレワークの普及促進を図るため、テレワーク相談センターと、みやぎき働き方改革推進支援センターが連携しての個別相談対応の充実やセミナーの開催等により、テレワークを実施する中小企業への支援を充実する。

なお、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対する助成金（人材確保等支援助成金）を支給して支援を行う。

## 2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

〈課題〉

新型コロナの職場における感染防止対策に取り組む必要がある。

宮崎県における労働時間の現状として、総労働時間について令和元年の毎月勤労統計基本調査では、1,728 時間、所定外労働時間は 107 時間であり、4 年連続減少しているものの、総労働時間で全国平均より 59 時間長くなっている。また、年次有給休暇の取得状況については、宮崎県の調査では平成 30 年は 49.7% であり、前年よりも 0.7 ポイント上昇しているが、厚生労働省発表の全国平均 52.2% より 2.5 ポイント下回っている。こうした現状を踏まえ、中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等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、多様な働き方が広がる中、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させることが重要である。

管内の休業 4 日以上の労働災害が増加している。第 13 次労働災害防止計画の目標（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、重点業種を中心として労働災害防止の取組を推進するとともに、高年齢労働者や外国人労働者の増加などの就業構造や、転倒災害、腰痛、熱中症の災害発生状況を踏まえた対策に取り組むことが重要である。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。以下「働き方改革関連法」という。）に盛り込まれた、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、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、石綿ばく露防止対策等に取り組む必要がある。

労災補償業務については、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。また、新型コロナに係る労災補償への対応を行う必要がある。

〈取組〉

## **(1) 職場における感染防止対策等の推進**

「取組の5つのポイント」や「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染防止対策について、丁寧な相談対応と情報提供により取組を推進する。

また、高年齢労働者の感染防止対策等を推進するため、社会福祉施設など利用者等と密に接する業務を簡素化するための設備的対策に要する経費の補助金（エイジフレンドリー補助金）を周知する。

## **(2) 働き方改革の実現に向けた取組について**

### **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。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成31年4月1日から順次施行された改正労働基準法等の周知や、テレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行う。

### **イ 自動車運送業、建設業等における勤務環境の改善**

自動車運送業については、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（働き方改革推進支援助成金）の活用を促進するとともに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。また、トラック運送業については、荷主に対し、適正取引を促すために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の周知等を行う。

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（働き方改革推進支援助成金）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。

なお、時間外労働の上限規制の適用が令和6年3月まで猶予されている自動車運転

の業務、建設業、医師については、引き続き、猶予後の取扱い等について周知等を行うとともに、長時間労働抑制に向けた取り組みの支援を行う。

#### **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、本省作成の導入マニュアル、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 長時間労働の抑制に向けた監督指導等**

長時間労働の抑制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」防止については、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「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』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

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）等の違反が疑われる場合には、厚生労働省を通じて中小企業庁、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働き方改革の推進**

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等について**

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、県や関係団体等と必要に応じて意見交換を行う。

### **(3) 労働条件の確保・改善対策**

## **ア 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施**

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等の事案については、宮崎労働局（労働基準監督署、ハローワーク含む）が地域における総合的な労働行政機関として情報収集や関係事業場に対するワンストップの啓発指導等を行う。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関するQ&A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応する。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

## **イ 法定労働条件の確保等**

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組みおよ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。

「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」の周知を徹底し、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。

また、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。

## **ウ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進**

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては監督指導をする等、必要な対策を行う。

## **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。

## **(4) 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は、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、介護労働者の腰痛予防対策の促進を図る。

陸上貨物運送事業については、荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく取組の促進を図る。

建設業については、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を図る。

製造業については、機械災害の防止のため、「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」に基づき、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の確実な実施を促進する。

林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」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。

## イ 転倒災害防止対策

転倒による災害が全体の約3割を占めているため、労働基準監督署とハローワーク等が連携し、あらゆる機会を通じて広く注意喚起を図るとともに、「STOP！転倒災害プロジェクト」の実施を促進する。

また、転倒災害のうち約6割が第三次産業で発生しているため、多店舗展開をしている小売業及び複数の社会福祉施設等を展開している法人の自主的安全衛生活動が活性化し、定着するように指導等を行う。

## 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の対象となる労働者の要件の拡大等が図られているところであり、ストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策も含めて、これらの取組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、改正後の「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づく事業場における健康保持増進への取組が進むよう、その好事例や取組方法等を示す手引きや労働者の健康保持増進に取り組む企業に対する助成金（健康保持増進計画助成金（仮称））等を周知する。

さらに、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、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。）が行う中小企業・小規模事業場への訪問支援、産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修、ストレスチェック助成金等について周知する。

## エ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質に関するラベル表示の徹底、安全データシート（SDS）の交付の徹底、これらを踏まえたリスクアセスメントの実施を促す「ラベルでアクション」プロジェクトを推進する。また、小規模事業場向けの相談窓口の周知、実践的な指導・援助等を行う。

建築物の解体等に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）が令和2年7月1日に改正されたところであり、改正後の同規則の関係事業者等への周知指導、及び同規則に基づく措置の徹底に向け

た施策の展開を図る。

#### **オ 放射線障害防止対策の徹底**

放射線障害防止対策の徹底を図るため、令和3年4月1日に改正された電離放射線障害防止規則（昭和47年労働省令第41号）に基づき、眼の水晶体に係る適正な被ばく線量管理等の実施を徹底する。

#### **カ 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**

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

### **（5）迅速かつ公正な労災保険の給付**

#### **ア 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施**

新型コロナに係る労災補償については、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い（令和2年4月28日基補発0428第1号）」に基づき迅速かつ的確な調査及び決定を行う。

また、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、必要に応じ、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行う。

#### **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、パワーハラスメント及び複数業務要因災害に係る認定基準の改正を踏まえ、迅速・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適切に対応する。

### **3 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**

（課題）

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針2020」（令和2年7月17日閣議決定）においても、より早期に全国加重平均1000円になることを目指すとの方針を堅持するとされており、中小企業・小規模事業者への生産性の底上げや、取引関係の適正化など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に不断に取り組むことが不可欠である。

また、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。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）が令和3年4月1日より中小企業等に適用されたことから、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度等の整備、正社員転換を強力で押し進めていく必要がある。

〈取組〉

### **(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、業務改善助成金の制度内容を事業主や関係団体に積極的に周知し活用を促すことにより、企業が業務改善や生産性向上に取り組み、賃金引上げを行うよう支援する。

また、「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、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と同様に、きめ細やかな支援を行う。

### **(2) 最低賃金制度の適切な運営**

宮崎県最低賃金は、令和2年10月3日改定により時間額793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(新型コロナによる影響を含む。)などを踏まえつつ、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、周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

### **(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保**

本県における非正規労働者の割合は労働者の38.0%(平成29年「就業構造基本調査」総務省)を占めている。雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のため、令和3年4月1日から中小企業にも適用が開始されるパートタイム・有期雇用労働法について、報告徴収等を実施することにより、法の着実な履行確保を図るとともに、引き続きあらゆる機会を捉え、事業主等に対して法制度の周知を図る。

また、オンラインによる説明会を併用するとともに、既に同一労働同一賃金等に取り組んでいる企業の事例収集・周知等を実施することにより非正規雇用労働者の待遇改善にかかる事業主の機運の醸成を図る。

さらに、中小企業の多くが「同一労働同一賃金等の概要は知っているが具体的な取り組み方がわからない」との現状を踏まえ、「みやざき働き方改革推進支援センター」が実施する窓口相談、専門家による個別支援、出張相談会等を活用し、きめ細やかな支援を行う。

## **4 総合的なハラスメント対策の推進**

〈課題〉



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。令和元年度の総合労働相談件数は平成30年度に続き年間1万件を超える件数で増加した。ハラスメントに関する相談は合計1,114件で、前年度から4.5%減少となったものの、相談件数の10.2%を占めていることから依然として1割程度を占めている状況が継続している。民事上の個別労働紛争に関する相談は、パワーハラスメントを含む「いじめ・嫌がらせ」に関するものが8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、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づき、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し、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。

また、新型コロナを理由とするいじめ・嫌がらせへの対応も求められている。

〈取組〉

### **(1) 職場におけるハラスメント撲滅月間の実施**

職場におけるハラスメント撲滅のためには、事業主の理解が欠かせないものであり、ハラスメント防止措置の必要を訴え、取組を促す必要がある。12月を「ハラスメント撲滅月間」として、オンライン開催を併用した事業主向け説明会等による集中的な周知啓発を実施する。また、職場におけるハラスメント撲滅月間にかかわらず、あらゆる機会を通じて措置義務の周知徹底を図っていく。

### **(2) 中小企業へのハラスメント対策取組支援**

令和4年4月1日より、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されることから、中小企業向けの説明会等を開催するほか、本省で委託する専門家による中小企業への個別訪問等によるハラスメント防止対策への取組支援の活用を促すため周知を行う。

また、中小企業からの相談に対しては、ハラスメント対策の総合情報サイトである「あかるい職場応援団」を活用する等具体的な取組手法の情報提供を行い、丁寧かつ分かりやすい対応をしていく。

### **(3) 早期の紛争解決に向けた体制整備等**

職場におけるハラスメントや新型コロナを理由とするいじめ・嫌がらせ、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及び雇用環境・均等室との緊密な連携により各労働基準監督署に設けられている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・指導の迅速かつ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処理により個別労働紛争の早期解決を図

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是正指導を行う。

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の連携強化を図る。

## 5 治療と仕事の両立支援

〈課題〉

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、平成 29 年 3 月に決定された働き方改革実行計画に基づき、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必要がある。

〈取組〉

### (1) ガイドライン等の周知啓発

産保センターと連携して、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・医療機関連携マニュアル」を周知する。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する助成金制度について、周知や利用勧奨を行う。

### (2) 地域両立支援推進チームの運営

労働局に設置する「地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（都道府県衛生主管部局、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。

### (3) トライアングル型サポート体制の推進

主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。そのため、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理解の普及を図るとともに、労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

## 第5 労働保険適用徴収の適正な運営

### 1 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

未手続事業一掃対策として、令和 2 年度をもって最終年度となった労働保険適用促進 3

か年計画（第9次）により計画的に取り組んできたところであるが、令和3年度の重点把握業種を飲食業、建設業及び理美容業とする労働保険適用促進3か年計画（第10次）（P）を策定し、同計画に基づき対策を効率的に推進する。

## **2 労働保険料等の適正徴収等**

### **（1）収納率の向上**

収納率の向上を目指し、滞納整理、納付督促等に計画的に取り組む。特に高額滞納事業場及び複数年度にわたり滞納している事業場等の重点事業主に対しては、差押等を含めた強制措置についても検討の上、効果的に実施する。

### **（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、令和3年3月から利用可能なGビズIDアカウントを活用した電子申請のメリットについても積極的に周知を図る。

### **（3）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積極的に周知する。



# 令和3年度 宮崎労働局行政運営方針 ～ダイジェスト版～

## 最重点施策

ウィズ・ポストコロナ時代の  
雇用機会の確保

ウィズコロナ時代に対応した  
労働環境の整備、生産性向上の推進



## 1 ハローワークシステム刷新及び「新たな生活様式」を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について

- (1)ハローワークインターネットサービスやマイページ開設・活用を働きかける。
- (2)一方、来所による支援が必要な求職者に対しては、窓口積極的に誘導し、担当者制による課題解決支援サービスを実施する。

## 2 新規学卒者に対する就職支援

- (1)未内定の新規学卒者について、大学のキャリアセンター等とも連携しつつ、ハローワークにおいて、その状況に応じた個別支援を実施する。
- (2)県内就職率を高めるため、県内企業の魅力発信を強力的に実施する。

## 3 業種・地域・職種を超えた再就職の促進

業種・地域・職種を超えた再就職を促進するため、職業訓練やハローワークによる支援を強力的に実施する。

# ウィズ・ポスト コロナ時代の 雇用機会の確保

## 4 雇用の維持・継続に向けた支援

引き続き雇用調整助成金等の活用を広く周知して雇用維持に取り組む事業主を支援する

## その他

- ・就職氷河期世代活躍支援プランの実施
- ・高齢者の就労・社会参加の促進への支援
- ・障害者の就労促進への支援
- ・外国人労働者の適正な雇用管理の関する支援 など

## 5 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

- (1)女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援
  - ・行動計画の策定・届出に向けた説明会の開催
  - ・両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の利用促進
  - ・令和3年度改正予定の「母性健康管理指導事項連絡カード」の周知・広報
  - ・「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定の取得促進
- (2)男性の育児休暇取得促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進
  - ・育児・介護休業法の履行確保
  - ・男性の育児休暇取得促進に向けた周知・広報
  - ・「くるみん」「プラチナくるみん」の取得促進に向けた周知・広報
- (3)不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進
  - ・不妊治療のための職場環境整備に取り組む企業への支援（助成金の利用促進等）



若者雇用促進法に基づく認定  
「ユースエール認定」



子育てサポート認定マーク  
「プラチナくるみん」



女性活躍推進法認定マーク  
「プラチナえるぼし」

## 1 安全で健康に働くことができる職場づくり

- (1) 職場における感染防止対策の推進
- (2) 働き方改革の実現に向けた取組の推進
  - ・労働時間縮減等に取り組む事業者への支援
  - ・上限規制適用猶予業種への支援（自動車運送業、建設業等）
  - ・長時間労働の是正に向けた監督指導
- (3) 法定労働条件の確保・改善
  - ・基本的労働条件の確保に向けた監督指導
  - ・特定の労働分野における労働条件確保対策の推進（外国人労働者、自動車運転者、障害者等）
- (4) 安全で健康に働くことができる環境の整備
  - ・第13次労働災害防止計画重点業種の対策の推進（第三次産業、陸上貨物運送事業、建設業等）
  - ・転倒災害防止対策の推進
  - ・メンタルヘルス対策、産業保健活動の推進
  - ・化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底
  - ・高齢者の特性に配慮した対策を行う企業への支援
- (5) 迅速公正な労災保険の給付



パートタイム・  
有期労働法  
キャラクター  
「ぱゆうちゃん」



最低賃金制度  
キャラクター  
「チェックマン」

## 2 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上

- (1) 最低賃金・賃金引上げに取り組む企業への支援
- (2) 最低賃金制度の適切な運営

# ウィズコロナ時代に対応した 労働環境の整備、生産性向上の推進

## 3 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 雇用型テレワークの普及促進
- (2) 人材確保等支援助成金（テレワークコース）の利用促進

## 4 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- (1) 令和3年4月からパートタイム・有期雇用労働法が適用される中小企業に対する法の確実な履行確保
- (2) 紛争解決援助等による早期解決の促進

## 5 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対策の集中実施
  - ・ハラスメント撲滅月間である12月を中心に説明会を実施
  - ・令和4年4月1日にパワハラ防止措置が義務化される中小企業への周知徹底
- (2) 労働紛争の早期解決に向けた関係機関との連携

宮崎の労働行政について、詳しくは、

### 宮崎県の最低賃金

時間額 **793円**

\* 特定産業については、別に適用あり

宮崎労働局

検索

または、QRコードでホームページへ



click



# 主要連絡先一覧

## 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	課 室	電 話 番 号	フロア
総 務 部	総 務 課	0985-38-8820	5 F
	労働保険徴収室	0985-38-8822	2 F
雇用環境・均等室		0985-38-8821	4 F
労働基準部	監 督 課	0985-38-8834	2 F
	健康安全課	0985-38-8835	
	賃 金 室	0985-38-8836	
	労災補償課	0985-38-8837	
	労災補償課分室	0985-29-5577	
職業安定部	職業安定課	0985-38-8823	5 F
	需給調整事業室		
	職業対策課	0985-38-8824	
	訓 練 室	0985-38-8838	

労働基準監督署 ハローワーク	管 轄 区 域	所 在 地	電 話 番 号
宮崎基準監督署	宮崎市、西都市、東諸県郡、児湯郡	〒880-0813 宮崎市丸島町1-15	0985-29-6000
延岡労働基準監督署	延岡市、日向市、東臼杵郡、西臼杵郡	〒882-0803 延岡市大貫町1-2885-1	0982-34-3331
都城労働基準監督署	都城市、小林市、えびの市、 北諸県郡、西諸県郡	〒885-0072 都城市上町2街区11号 都城合同庁舎6階	0986-23-0192
日南労働基準監督署	日南市、串間市	〒887-0031 日南市戸高1-3-17	0987-23-5277
ハローワーク宮崎	宮崎市、東諸県郡	〒880-8533 宮崎市柳丸町131	0985-23-2245
ハローワーク延岡	延岡市、西臼杵郡	〒882-0872 延岡市愛宕町2-2300	0982-32-5435
ハローワーク日向	日向市、東臼杵郡	〒883-0041 日向市北町2-11	0982-52-4131
ハローワーク都城	都城市、北諸県郡	〒885-0072 都城市上町2街区11号 都城合同庁舎1階	0986-22-1745
ハローワーク日南	日南市、串間市	〒889-2536 日南市吾田西1丁目7番23号	0987-23-8609
ハローワーク高鍋	西都市、児湯郡	〒884-0006 児湯郡高鍋町大字上江字高月 8340	0983-43-1432
ハローワーク小林	小林市、えびの市、西諸県郡	〒886-0004 小林市細野367-5	0984-23-2171