

宮崎労働局発表  
令和4年4月26日

宮崎労働局雇用環境・均等室  
室長 渡辺 園子  
監理官 三輪 浩史  
室長補佐 清水 謙一  
(電話) 0985(38)8821

報道関係者 各位

## 「令和4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4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】

- ・雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応
- ・誰もが働きやすい職場づくり
- ・多様な人材の活躍促進

### ≪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4年度 宮崎労働局行政運営方針
- 令和4年度 宮崎労働局行政運営方針～ダイジェスト版～



# 令和4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4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
第2 総合労働行政機関としての施策の推進	2
第3 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応	2
1 雇用の維持・在籍出向の取組への支援	2
(1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援	3
(2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援	3
2 人出不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進	3
(1) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進	3
(2) 地域のニーズを踏まえた職業訓練コースの設定	3
(3) 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援	4
(4) 地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る都道府県の取組等の支援	4
(5) 職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進	4
3 デジタル化の推進	4
(1) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援	5
(2) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進	5
第4 多様な人材の活躍促進	5
1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	5
(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援	6
(2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援	7
(3) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援	7
(4) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による特別有給休暇制度導入等への取組支援	7
(5) 不妊治療と仕事の両立支援	8
2 新規学卒等への就職支援	8
3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援	9
(1) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援	9
(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援	10
(3) 求職者支援制度による再就職支援	10
(4) 離職者を試行雇用する事業主への支援	10

(5) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援	10
4 就職氷河期世代の活躍支援	10
(1) ハローワークの専門窓口における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	11
(2) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用	11
(3) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援	11
(4) 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	11
5 高齢者の就労・社会参加の促進	12
(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援	12
(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	12
(3) 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	13
6 障害者の就労促進	13
(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等	13
(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	13
(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	13
7 外国人に対する支援	14
(1) 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	14
(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備	14
第5 誰もが働きやすい職場づくり	14
1 安全で健康に働くことができる環境づくり	14
(1) 職場における感染防止対策等の推進	15
(2) 長時間労働の抑制	15
(3) 労働条件の確保・改善対策	17
(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	19
(5) 労災保険給付の迅速・適正な処理	21
(6) 総合的なハラスメント対策の推進	21
2 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進	22
(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	22
(2) 最低賃金制度の適切な運営	22
3 治療と仕事の両立支援	22
(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進	23

(2) トライアングル型サポート体制の構築	23
第6 労働保険適用徴収の適正な運営	23
1 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	23
2 労働保険料等の適正徴収等	23
(1) 収納率の向上	23
(2) 電子申請の利用促進等	24
(3) 口座振替納付の利用促進	24

# 令和4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

令和3年11月1日現在、宮崎県の人口は約106万人であり、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。

今後、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。

働き手世代である生産年齢人口の減少は企業にとって経営上の重要課題であり、そのためにも人材確保・定着を目指して多様な人材が、柔軟な働き方を通じて最大限能力を発揮できるように、働きやすい魅力ある職場環境の整備として「働き方改革」が必要である。

令和2年度以降、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、働き方改革を進める必要性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、みやざき働き方改革推進支援センターの活用や各関係機関との連携を図りながら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。

賃金について、令和2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257,076円、全国平均は318,405円となっている。全国の現金給与総額を昨年と比較すると1.2%減少しているが、宮崎県ではそれを下回る前年比0.7%減となっていることから、全国との差は縮まっているものの、宮崎県の現金給与総額は昨年の45位から順位を落とした全国46位となっている。

その一方で、物価水準（消費者物価地域差指数）は全国平均を100として宮崎県が95.9（令和2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など魅力的な面もある。

また、宮崎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月まででは0.38倍まで下降するなど、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、持続的に改善が進んでい

く中、平成 30 年 1 月には宮崎県で過去最高の水準となる 1.53 倍まで有効求人倍率が上昇することとなったが、この頃から、建設業や介護産業など一部の産業においては慢性的な人手不足が生じることとなった。

一方、令和 2 年に発生した新型コロナウイルスの感染拡大により、有効求人倍率は大きく減少（令和 2 年 3 月：1.28 倍→同 4 月：1.20 倍→同 5 月：1.12 倍）したが、「新たな生活様式」の普及による経済活動の再開とともに、夏頃には下げ止まり傾向となり、10 月以降からは緩やかに持ち直していく中で、令和 3 年 4 月には 1.30 倍に回復、以降、新型コロナウイルスの影響が収まらない中であっても 1.3 倍台を維持し続けている。

労働災害については、「林業における災害が多い」、「転倒災害が増加している」といった特徴がある。宮崎県は林業が盛んな土地柄、全国的に見ても多くの林業における労働災害が発生しており、平成 23 年から令和 2 年までの 10 年間における労働災害死亡者数が 30 名と全国でワースト 2 位となっている。発生の要因としては、基本的な安全管理の取組が今なお徹底されていないことのほか、県内の林業を取り巻く状況として、林業労働者の不足並びに高齢化及び車両系木材伐出機械の急速な導入等があげられる。

また、労働災害全体に占める転倒災害の割合をみると令和 2 年は一時的に低下したものの、平成 27 年の 22.9%から令和元年では 28.5%と増加傾向にある。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、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。

## **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、働き方改革に跨る施策も多いが、これらの施策を効果的、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 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応**

### **1 雇用の維持・在籍出向の取組への支援**

〈課題〉

県内においては、新型コロナウイルスの影響及びそのまん延防止措置等の影響により、飲食業を始めとして多くの産業が大きな打撃を受けているため、休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持や継続のために引き続き対策を講じていく必要がある。加えて、一時的な在籍型出向等により、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〉

#### **(1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援**

県内の新型コロナの拡大状況等に応じ、雇用調整助成金の活用の周知を行うとともに、休業だけでなく、教育訓練、出向を活用して雇用維持に取組む事業主を引き続き支援する。

#### **(2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援**

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、公益財団法人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。

## **2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進**

〈課題〉

新型コロナの影響により、宿泊業や飲食サービス業従事者を中心として離職やシフトの減少を余儀なくされた者がいる一方で、建設業や医療・福祉等の人手不足分野では、依然として人材確保が課題となっている。新型コロナの影響を受けた求職者のニーズに添った支援を展開するとともに、キャリアチェンジ等を円滑に実施するために異業種への理解を深めるための説明会等の実施、職業訓練を活用した能力開発、地域を越えた再就職支援の推進、職種転換などにより、意欲・能力を活かして活躍できる環境整備等を進めることが重要である。

〈取組〉

#### **(1) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進**

医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図るとともに、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、潜在求職者の積極的な掘り起こし、労働市場及び求職者動向等に基づくハローワークからの積極的な提案による条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。

#### **(2) 地域のニーズを踏まえた職業訓練コースの設定**

国及び都道府県が設置している公共職業能力開発施設や民間教育訓練機関等を活用して実施する公的職業訓練について、地域の関係者が参画する協議会等において、これまでの訓練コースの実績等を踏まえた検証や見直し等を行い、地域のニ

ーズを踏まえた訓練コースの設定を促進する。

### **(3) 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援**

新型コロナの影響により、介護・福祉分野での離職者の増加が問題視される中で、再就職や、介護・障害福祉分野における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援に取り組む。

また、就職後の職場定着に向けた取組として雇用管理改善に関する事業主への助成等を実施する。

### **(4) 地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る都道府県の取組等の支援**

宮崎県が地域の課題に対応するため、新型コロナの影響等を受けた地域雇用を再生するための事業主の事業転換や求職者のキャリアチェンジ等の取組、成長分野や人材不足分野における魅力ある雇用の確保や就職促進等の取組を行うことを支援することにより、良質な雇用の実現等を図る。

また、宮崎県及び4市（宮崎市、都城市、日南市及び小林市）と締結した「雇用対策協定」に基づき、国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、宮崎県及び5市町（宮崎市、延岡市、都城市、西都市及び西臼杵郡高千穂町）においては、当該自治体が行う業務と国が行う無料職業紹介をワンストップで一体的に実施する。

### **(5) 職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進**

職場情報総合サイト（しょくばらぼ）及び職業情報提供サイト（日本版ONE T）を活用することにより、職業能力・職場情報・職業情報それぞれを「見える化」し、求人・求職の効果的なマッチングを図る。特に、職業経験の少ない若年求職者層や、今後、職種転換を検討する求職者に対しては、転換しようとする職業に関して理解する必要があるため、職業相談において職業情報提供サイト（日本版ONE T）などを活用し、職業理解を深める支援を行う。また、職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの活用についても引き続き強化・活用促進を図る。

さらに、中途採用の拡大を図るため、中途採用に係る情報を公表して「見える化」し、採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主を助成（中途採用等支援助成金）する。

## **3 デジタル化の推進**

〈課題〉

新型コロナの影響により、求職活動・就労の形態についても従来の集合・対面型からインターネットを利用したオンラインによる情報収集・面接の実施や在宅ワーク等への形態の移行が加速する中、求職者や労働者に求められるスキルの変化

が想定されている。時代に応じた技術革新と産業界のニーズに合った能力開発施策を講じることにより、円滑な再就職を実現する必要がある。

また、社会全体のデジタル化を進めるためには、まずは国・地方の行政が、自ら行う行政サービスにおいてデジタル技術やデータを活用して利用者目線に立って新たな価値を創出するデジタルトランスフォーメーションを実現する必要がある。

〈取組〉

### **(1) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援**

デジタル分野については、一定の要件を満たしたIT分野の資格取得を目指す公的職業訓練のコースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せにより、訓練コースの拡充を図ることとしている。また、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練期間中から訓練終了後にかけての就職支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

### **(2) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進**

ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進については、オンラインサービスの需要が高まる中で、インターネットにて求人情報収集や求人応募等を行っている若年求職者層への対応、従来のハローワーク利用者の利便性向上を図るために、ハローワークシステムにおいても段階的な刷新によりサービスのオンライン化が導入され、求人・求職申込に加えて、新たにオンラインでの求人情報提供や求人応募が可能となった。これらのオンラインによる新機能を有効活用していくために、システム刷新に伴う新機能の周知、及びオンラインサービスを利用するために必要となるマイページ開設促進の取組を継続的に実施する。

また、職業相談等へのオンライン化への対応については、一般的な普及率が高いZOOMによる環境整備を行うことにより、局内全てのハローワークにてオンラインによる職業相談への対応が可能となった。今後、新型コロナ対策や求職者の更なる利便性向上のために、就職支援セミナーや事業所説明会等のオンライン化促進や、SNSを活用した情報発信の強化等により、ハローワークシステム刷新とあわせて、ハローワーク全体のオンラインサービスの充実を推進していく。

## **第4 多様な人材の活躍促進**

### **1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進**

〈課題〉

男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、令和4年4月から段階的に施行される、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（以下「育児・介護休業法」という。）の改正内容について企業に周知徹底するとともに、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。

宮崎県内の男性の育児休業取得率（令和2年8月31日時点）は15.8ポイント（「宮崎県の労働事情」令和2年度版）と昨年と比べ5.6ポイント改善しており、全国の男性の育児休業の取得率12.7ポイント（厚生労働省「令和2年度雇用均等調査」）と比べ3.1ポイント高い状況となっている。これは制度とともに両立支援等助成金の積極的な周知広報に努めたことも一つの要因であり、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高まってきていると思われる。ただし、宮崎県内の女性の育児休業取得率97.0ポイントと比較すると大きく下回っていることから、更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む必要がある。

女性の活躍推進をさらに進め、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）改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（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。

〈取組〉

## **（1）男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援**

### **ア 育児・介護休業法の周知及び履行確保**

男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みである産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とする育児・介護休業法の改正について労使に十分に理解されるよう、「イクメンプロジェクト」において作成する改正法に沿った企業の取組事例集等や両立支援等助成金を活用するなどにより、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図る。

あわせて、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・是正指導等を行う。

### **イ 中小企業に対する育児休業中の代替要員確保に係る支援**

労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の確保を促進するに当たり、とりわけ中小企業に対する支援が求められていることを踏まえ、ハローワークをはじめとした局内の連携を図るとともに、両立支援等助成金の活用を周知し、育児休業取得者の代替要員確保の推進に向けて取り組む。

### **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

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等助成金の活用促進を通じて、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するとともに、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の改正と、それに伴う新たなるくるみん(トライくるみん)の創設について広く周知するとともに、令和 3 年度に局独自で作成した「くるみん・プラチナくるみん」認定企業の PR 情報誌を活用しながら認定の取得促進に向けた働きかけを積極的に行う。

## **(2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援**

子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたハローワーク宮崎・延岡・都城に設置されている各マザーズコーナーにおいて、専門相談員による担当者制でのきめ細かなキャリアコンサルティングを柱として、仕事と家庭の両立ができる求人の確保、ZOOMを利用したオンライン職業相談や子育てと就業の両立に関する就職支援セミナーのオンライン開催等、求職者のニーズに対応した支援を展開するとともに、SNSを利用した各マザーズコーナーの独自情報発信、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携したアウトリーチ型の支援を推進する。

## **(3) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援**

令和 4 年 4 月 1 日より、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常用労働者数 101 人以上の事業主に拡大されたため、新たに義務化される事業主も含め、行動計画の策定・届出・情報公表が確実に行われるよう、報告徴収等の実施により、法の着実な履行確保を図る。また、企業が行動計画や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「女性の活躍推進企業データベース」への登録を促す。

さらに、えるぼし・プラチナえるぼし認定の取得を目指す企業等に、本省で実施する「民間企業における女性活躍促進事業」の「女性活躍推進アドバイザー」による事業主への説明会やコンサルティングの活用を促すことにより、女性活躍の更なる取組を推進する。

あわせて、令和 3 年度に局独自で作成した「えるぼし」認定企業の PR 情報誌を活用しながら認定の取得促進に向けた働きかけを積極的に行う。

## **(4) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による特別有給休暇制度導入等への取組支援**

新型コロナの感染拡大の状況を踏まえ改正された「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられるよう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（以下「男女雇用機会均等法」という。）の履行確保を図る。

あわせて、新型コロナ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、新型コロナに関する母性健康管理措置に係る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することができる職場環境整備の推進を図る。

### **（５） 不妊治療と仕事の両立支援**

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。

不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した中小企業事業主に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）を職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主に対し両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）を支給するなど、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。

また、令和４年度よりくるみん認定等の新たな類型として創設される不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度の活用を促す。

## **２ 新規学卒等への就職支援**

### **〈課題〉**

令和４年３月に県内の学校を卒業する学生等の内定状況（令和３年１１月末時点）については、昨年と比較して新型コロナの影響はほとんど見られないが、引き続き影響を受けている学生等も一定数いることから、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４年３月高校卒業予定者の就職内定者に占める県内内定者の割合（令和３年１１月末時点）は64.2%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の影響で「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〉**

第二の就職氷河期世代をつくらぬよう、新規学卒者等を対象に、新卒応援ハロ

ワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を実施する。

また、県内就職内定者の割合を高めるために、引き続き県内企業に対する働き方改革について理解を求めるとともに、特に高校生については、就職活動を開始する時期より前に県内企業の情報に触れる機会を設ける「応募前ジュニアワークフェア」を開催する。また、大学生等に対しては県内企業の魅力を発信するため各関係自治体との連携により県内企業説明会を開催する。

### 3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

〈課題〉

新型コロナの影響により、非正規雇用労働者等の雇用に長期にわたる影響が生じており、早期の再就職のための就労支援を強化する必要がある。

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（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も適用されており、引き続き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、正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。また、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（以下「労働者派遣法」という。）の一部改正部分についても令和2年4月1日に施行されており、引き続き、法の履行確保に向けて取り組む必要がある

無期転換ルールについて、労使双方に対する認知度向上のため、引き続き制度の周知を図る必要がある。

〈取組〉

#### （1）ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、再就職支援計画の作成・実施による担当者制での個別支援を実施する。

具体的には、①セミナーの受講、応募先企業の選定等今後の活動方法等についての方向付け、②担当する求職者の希望条件を丁寧に把握し、既存の求人の中からその求職者に合った求人を選定、条件に合うものがない場合は、求職者の情報を求人者に提供しつつ個別求人開拓等を実施。あわせて、職業経験の浅い者や就職活動のプロセスに複数又は深刻な課題を抱える者に対しては、課題解決支援サービスとして、①職業情報提供サイト（日本語版O-NET）を活用した仕事・職業理解、②履歴書・職務経歴書の個別添削、模擬面接、③ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等体系的かつ計画的な一貫した就職支援を推進する。

〈取組〉

## **(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援**

宮崎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。パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく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、「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、労務管理等の専門家による窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行う。

非正規雇用労働者の正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化も含む）や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行うとともに、無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底等を行う。

## **(3) 求職者支援制度による再就職支援**

新型コロナの影響により、やむを得ず離職した者の再就職を促進するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。

## **(4) 離職者を試行雇用する事業主への支援**

新型コロナの影響を受けている離職者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者の安定的な早期再就職支援を図るため、一定期間試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成する（トライアル雇用助成金）。

## **(5) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援**

生活保護受給者や生活困窮者等に対しては、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するため、宮崎市役所、都城市役所及び延岡市役所の庁舎内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等への巡回相談を行い、連携して早期かつきめ細かな就労支援を実施する。

## **4 就職氷河期世代の活躍支援**

〈課題〉

いわゆる就職氷河期世代は、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）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さらに広げられるよう、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、コロナ禍においても3年間（令和2年度～4年度）で集中的に取り組む必要がある。取組に当たっては、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、地方公共団体や関係団体等地域一体となって進める。

〈取組〉

**（１）ハローワークの専門窓口における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**

ハローワーク宮崎に設置している専門窓口において、専門担当者によるチームを結成し、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。

また、就職氷河期世代求職者を対象とした求人（就職世代求職者専用求人・就職氷河期世代求職者併用求人）の確保については、各ハローワークにて集中的な取組を実施した結果、令和元年8月より令和3年11月までの累計において全国7番目となっており、高水準での取組を維持・継続していく。さらに、今後は求人部門・紹介部門が連携のうえ、就職氷河期世代求職者の就職支援対策とあわせて求人充足対策を重点的に実施していく。

**（２）就職氷河期世代の失業者等を正社員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、就職氷河期世代の正社員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、その適性や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）地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援**

就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する無業者に対し、地域若者サポートステーションにおいて、地方公共団体の労働関係部局等の関係者とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

**（４）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**

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「みやざき就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」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。

## 5 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行し人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、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ことが必要である。また、令和 2 年に改正された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により、65 歳から 70 歳までの就業確保措置を講じることが事業主の努力義務となったことから、事業主の取組の促進を図ることが重要である。さらに、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に対する再就職支援等が必要である。

〈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等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65 歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、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、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）において実施している 65 歳超雇用推進助成金や 65 歳超雇用推進プランナー等による支援が必要と判断される事業主を把握した場合には、高障求機構宮崎支部へ支援を要請する等、効果的な連携を行う。

### (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

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行うとともに、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて実施している高

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」についての周知を図る等、効果的な連携を行う。

### **(3) 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。

## **6 障害者の就労促進**

〈課題〉

令和3年3月1日に引き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**

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、障害者の就業面の支援及び日常生活の管理などの支援等、その役割は一層重要になっていることから、オンラインによる支援も活用し、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**

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。特に、大学等における発達障害者等の増加を踏まえ就職活動に際して専門的な支援が必要な学生等に対して、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

また、障害者の職業訓練については、公共職業訓練の活用による障害者の職業能力開発の推進が図られるよう、局及びハローワークにおいて、県内各自治体等と連携のうえ、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨等を実施する。

### **(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援**

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。

## 7 外国人に対する支援

〈課題〉

宮崎県における外国人労働者数は、技能実習生を中心に年々増加傾向にあったが、新型コロナの影響を受けて、5,236人と前年同期比で283人、5.1%の減少（令和3年10月末現在）となっている。外国人労働者がやむを得ず離職する状況も発生している中、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、支援体制の整備を推進する必要がある。

また、外国人を雇用する県内の事業所数も増加傾向にあり、1,197か所（令和3年10月末現在）と過去最高となっている。外国人を雇用する企業への雇用維持を含めた助言・援助のほか、多言語による相談支援や情報発信に引き続き取り組んでいく必要がある。

〈取組〉

### （1）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支援を行う。

### （2）外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

「外国人労働者相談ダイヤル」において、外国人労働者からの労働条件等の相談に対し、法令の説明や各関係機関の紹介を行っていることについて広く周知を行うとともに、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知により、労働災害防止対策を推進する。

## 第5 誰もが働きやすい職場づくり

### 1 安全で健康に働くことができる環境づくり

〈課題〉

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2年の毎月勤労統計基本調査では、1,757時間、所定外労働時間は109時間となっている。総労働時間は5年連続減少しているものの、全国平均より72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、宮崎県の調査では令和元年は 54.5% であり、前年よりも 5.8 ポイント上昇しているが、厚生労働省発表の全国平均 56.3% より 1.8 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、引き続き中小企業・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 日以上の子傷労働災害が増加している。局第 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、重点業種（製造業、建設業、陸上貨物運送業、林業、卸・小売業、社会福祉施設）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。また、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（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に係る制度内容の周知、及び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、事前調査結果報告義務等の改正法令周知等の石綿ばく露防止対策等に取り組む必要がある。

労災保険給付の状況については、近年、新規受給者数が増加傾向にあることに加え、複雑困難事案のうち過労死等事案、石綿関連事案に係る労災請求件数も依然として高い水準で推移している。更に、新型コロナウイルス感染症に係る労災保険給付への対応も求められている。このような状況の中で、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。

〈取組〉

### **（１） 職場における感染防止対策等の推進**

局に設置した「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」における事業者や労働者からの職場での新型コロナウイルス感染拡大防止に係る相談に対して丁寧な対応を行うとともに、「取組の 5 つのポイント」や「職場における新型コロナ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拡大防止対策について、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） 長時間労働の抑制**

## **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、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行う。

また、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む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（働き方改革推進支援助成金）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。

全ての署に編成した「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、改正労働基準法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かな相談・支援等を行う。

この他、良質なテレワークの定着促進を図るため、引き続き、様々な機会を捉え、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行うとともに、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」を中小企業事業主に活用していただくよう周知を図っていく。

また、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」など、通年及び時機を捉えた周知を図る。

## **イ 自動車運送業、建設業、情報サービス業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）の活用や建設労働者の処遇改善のための建設キャリアアップシステム等の普及を推進するなど、長時間労働の抑制、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。

情報サービス業（IT業界）については、地域レベルで発注者・受注者等が連携しながら働き方改革を推進するモデルを形成し、その過程や成果を他の地域等に周知、展開するなど、長時間労働の抑制に向けた取組を行う。

## **ウ 長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化等**

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）及び同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）並びに「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」により、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。

## **エ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進**

みやざき犬とコラボした局作成のポスター・リーフレットを活用し、年次有給休暇（以下「年休」という。）の時季指定義務、時間単位年休及び年休の計画的付与制度等について周知徹底を図り、年休を取得しやすい環境の整備に努める。

## **オ 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（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 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**

大量整理解雇等の事案については、局（署、ハローワークを含む）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部局と連携を図り、適切な労務管理がなされるようワンストップの啓発指導等を実施する。

さらに、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・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、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を開始するとされたところであり、労働局及び監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行うとともに、労使において賃金の引上げを行うとの取り決めを行ったにもかかわらず、度重なる指導にもかかわらず法違反を是正しない事業場、法違反を繰り返す事業場など悪質性が認められるものに対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

更に、「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、監督指導において同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。

加えて、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。更に、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイトで案内している高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関するセミナー及び指導者用資料について周知を行う。

## **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。

## **オ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底**

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を

促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

#### **カ 社会保険労務士制度の適切な運営**

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分 of 適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

### **(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**

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。

建設業については、墜落・転落災害防止対策など建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

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。

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」に係る安全対策など林業における労働災害防止対策の促進を図る。また、宮崎県内において林業における労働災害の発生が多いことから、11月に「林業労働災害防止強調運動」を展開するなど、関係行政機関及び林業関係団体と連携しながら労働災害防止の取組を推進する。

労働災害が増加傾向にある第三次産業等については、安全衛生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、転倒災害防止対策や腰痛予防対策などの、企業の自主的な安全衛生活動の促進を図る。特に転倒災害防止については「STOP！転倒災害プロジェクト」を実施するなど労働災害防止団体と連携しながら取組を推進する。さらに、小売業や介護施設を中心に職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）が特に増加傾向にあることから、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置・運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

#### **イ 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。

## 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、長時間労働者に対する医師による面接指導や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など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、「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、(独)労働者健康安全機構による事業場における労働者の健康保持増進計画助成金等を周知する。この際、医療保険者から定期健康診断に関する記録の写しの提供の求めがあった場合に、事業者は、当該記録の写しを医療保険者に提供する必要があることについても周知を行う。

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。)が行う産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修のほか、産保センターの地域窓口(地域産業保健センター)による小規模事業場への医師等の訪問支援、(独)労働者健康安全機構によるストレスチェック助成金等について周知する。

## エ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」を踏まえ、厚生労働本省で検討中の新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な施行に向けた周知を図る。

金属アーク溶接等作業で発生する溶接ヒュームのばく露防止対策をはじめ、令和3年4月から適用されている改正特定化学物質障害予防規則の周知指導を行うとともに、フィットテストの円滑な施行に向けた支援等を行う。

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、令和2年7月に改正された石綿障害予防規則に基づく措置として、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨、石綿届出システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、及びリフォーム等も含む発注者への制度の周知を図る。

更に、本年1月19日から施行された建設アスベスト給付金制度の周知啓発を図るとともに、懇切丁寧な相談支援を行う。

## **(5) 労災保険給付の迅速・適正な処理**

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結する迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

また、業務に起因して新型コロナウイルス感染症に感染したものであると認められる場合には、労災保険給付の対象となること等について積極的に周知を行う。

更に、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

また、労災保険の特別加入については、令和3年9月より、自転車を使用して行う貨物の運送の事業及びITフリーランスを対象業種として追加したところであり、引き続き、適正な運用を行う。

なお、新型コロナウイルス感染症に関する保険給付の額をメリット収支率に反映させない措置を講じることから、適正な運用を行う。

## **(6) 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り、あってはならないことである。

ここ数年の総合労働相談は年間1万件を超える件数で推移しており、ハラスメント関係の相談は依然として1割程度を占めている状況が続いている。また、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9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、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引き続き総合的に推進する必要がある。

〈取組〉

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る。

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たことを踏まえ、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場に

おけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により法の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、本省で委託するハラスメント相談窓口担当者等向け研修事業やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用を促すための周知を行う。

## 2 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

〈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 2021」において、より早期に全国加重平均 1,000 円とすることを目指すとされており、生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者への支援強化や、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一層取り組むことが不可欠である。

〈取組〉

### (1) 最低賃金・賃金の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、業務改善助成金の充実により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。さらに「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、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行う。

### (2) 最低賃金制度の適切な運営

宮崎県最低賃金は、令和 3 年 10 月 6 日改定により時間額 821 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。）を踏まえつつ、宮崎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、同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 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。

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労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労支援を推進する必要がある。

〈取組〉

## **(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**

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（治療と仕事の両立支援助成金）について、周知や利用勧奨を行う。

### **イ 地域両立支援推進チームの運営**

「宮崎県地域両立支援推進チーム」において、取組に関する計画を策定し、両立支援に係る関係者（宮崎県主管部局、医療機関、企業、労使団体、産保センター、その他関係機関等）の取組を相互に周知協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る

## **(2) トライアングル型サポート体制の構築**

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、宮崎県地域両立支援推進チーム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を得て、周知を図るとともに、（独）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。

また、ハローワークの就職支援ナビゲーターとがん診療連携拠点病院等が連携し、がん患者等に対する就労支援を引き続き実施する。

## **第6 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**

令和3年度を初年度とする労働保険適用促進3か年計画（第10次）を策定し、本計画に基づき未手続事業一掃に取り組んできたところであるが、令和4年度も重点把握業種を飲食業、建設業及び理美容業として、効果的に一掃対策を推進する。

### **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、納付督促、滞納整理等について計画的に実施する。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、十分に検討を行った上、差押等を含めた強制措置について積極的に実施する。

## **(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、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て、口座振替納付のメリットについて積極的に周知を図る。

# 令和4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

雇用維持・労働移動等に向けた支援  
やデジタル化への対応

誰もが働きやすい職場づくり

多様な人材の活躍推進



# 雇用維持・労働移動等に向けた支援 やデジタル化への対応

## 1 雇用維持・在籍出向の 取組への支援

- (1) 企業による雇用維持への支援  
・新型コロナの感染状況等に応じた雇用調整助成金の活用周知  
・休業だけでなく、教育訓練や出向を活用して雇用維持に取り組む事業主を支援
- (2) 企業による在籍出向の取組への支援  
・産業雇用安定助成金の支給による出向元と出向先双方の企業に対する一体的支援  
・産業雇用安定センター等の関係機関と連携し、在籍出向により雇用維持に取り組む事業主を支援

## 2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

- (1) 医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援の強化  
・ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に関係団体等と連携した人材確保支援と潜在求職者の掘り起こし  
・労働市場等に基づく条件緩和指導等によるマッチング支援
- (2) 地域ニーズを踏まえた訓練コースの設定を促進  
・公共職業能力開発施設や民間教育訓練期間等を活用した公的職業訓練について、地域訓練協議会等において地域ニーズを踏まえた訓練コースの設定を促進

## 3 デジタル化の推進

- (1) デジタル分野に係る公的職業訓練コースの拡充を図り、新たなスキルの習得による円滑な再就職支援を実施
- (2) ハローワークシステムの刷新とあわせてハローワーク全体のオンラインサービスの充実を推進

## 1 安全で健康に働くことができる環境づくり

- (1) 職場における感染防止対策等の推進
- (2) 長時間労働の是正  
・生産性を高めながらも労働時間の短縮等に取り組む事業者等の支援  
・長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等  
・年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進  
・みやざき犬とコラボした宮崎労働局独自のリーフレット等を活用し年次有給休暇取得促進の周知を図る
- (3) 労働条件の確保・改善対策  
・企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等  
・法定労働条件の確保等  
・特定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) 労働者が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等の労働災害防止対策の推進  
・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  
・産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進
- (5) 労災保険給付の迅速・適正な処理
- (6) 総合的なハラスメント対策の推進  
・ハラスメント撲滅月間である12月を中心に説明会を開催  
・ハラスメント防止措置に関する法の履行確保



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」  
キャラクター「たしかめたん」

## 2 最低賃金・賃金の引上げに向けた 生産性向上等の推進

- (1) 最低賃金・賃金の引き上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援
- (2) 最低賃金制度の適切な運営

宮崎県の最低賃金

時間額 **821円**

\* 特定産業については、別に適用あり



最低賃金制度  
キャラクター  
「チェックマン」

誰もが  
働きやすい  
職場づくり



## 3 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  
・ガイドライン等の周知啓発  
・地域両立支援推進チームの運営
- (2) トライアングル型サポート体制の構築

## 1 女性活躍・男性の育児休業取得等促進

- (1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援  
・育児・介護休業法の履行確保  
・中小企業に対する育児休業中の代替要員確保に係る支援  
・局独自のPR誌を活用した「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
- (2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援
- (3) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援  
・女性活躍推進法の履行確保  
・「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定の取得促進
- (4) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による特別有給休暇制度導入等への取組支援
- (5) 不妊治療と仕事の両立支援  
・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)  
・くるみん認定の新たな類型として創設される認定制度の活用に向けた周知・広報

## 2 新規学卒等への就職支援

- (1) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる担当者制できめ細かな個別支援の実施
- (2) 県内就職割合を高めるため、関係自治体と連携した県内企業の魅力を発信する県内企業説明会を実施



若者雇用促進法に基づく認定「ユースエール認定」

## 3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

- (1) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる再就職支援計画を作成・実施した担当者制による個別支援の実施
- (2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保  
・非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援  
・パートタイム・有期雇用労働法の着実な履行確保  
・無期転換ルールの円滑な運用のための周知
- (3) 新型コロナの影響により、やむを得ず離職した方の再就職支援のため、求職者支援制度の周知と活用の推進
- (4) 生活保護受給者等への関係自治体と連携した早期かつきめ細かな就労支援の実施

# 多様な人材の活躍推進

## 5 高齢者の就労・社会参加の促進

- (1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や、高齢労働者の処遇改善に取り組む企業を支援
- (2) 65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワークに設置する生涯現役支援窓口において、ニーズを踏まえた効果的なマッチング支援を実施
- (3) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業を支援

## 6 障害者の就労促進

- (1) 障害者雇用ゼロ企業に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫した支援を実施
- (2) ハローワークに専門担当者を配置し、精神・発達・難病など多様な障害特性に対応した一貫的な就労支援を実施
- (3) 公務部門において雇用される障害者の雇用促進・定着支援を推進するための研修等を積極的に実施

## 4 就職氷河期世代の活躍支援

- (1) ハローワークの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の実施
- (2) 正社員として雇い入れる企業に対して「特定求職者雇用開発助成金」を支給することにより、就職氷河期世代の就職を推進
- (3) 地域若者サポートステーションにおいて、関係自治体とも連携しながら、職業的自立に向けた支援を実施
- (4) 「みやざき就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において、支援策の周知広報等により、就職氷河期世代の正社員就職の実現を推進

## 7 外国人に対する支援

- (1) 適正な雇用管理の確保のため、事業所訪問等により外国人労働者の雇用管理状況を確認し、必要な助言・援助等を実施
- (2) 外国人労働者からの労働条件等の相談に対応する「外国人労働者相談ダイヤル」を広く周知するとともに、労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知により、労働災害防止対策を推進

宮崎の労働行政について、詳しくは、

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	0983-23-0848
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