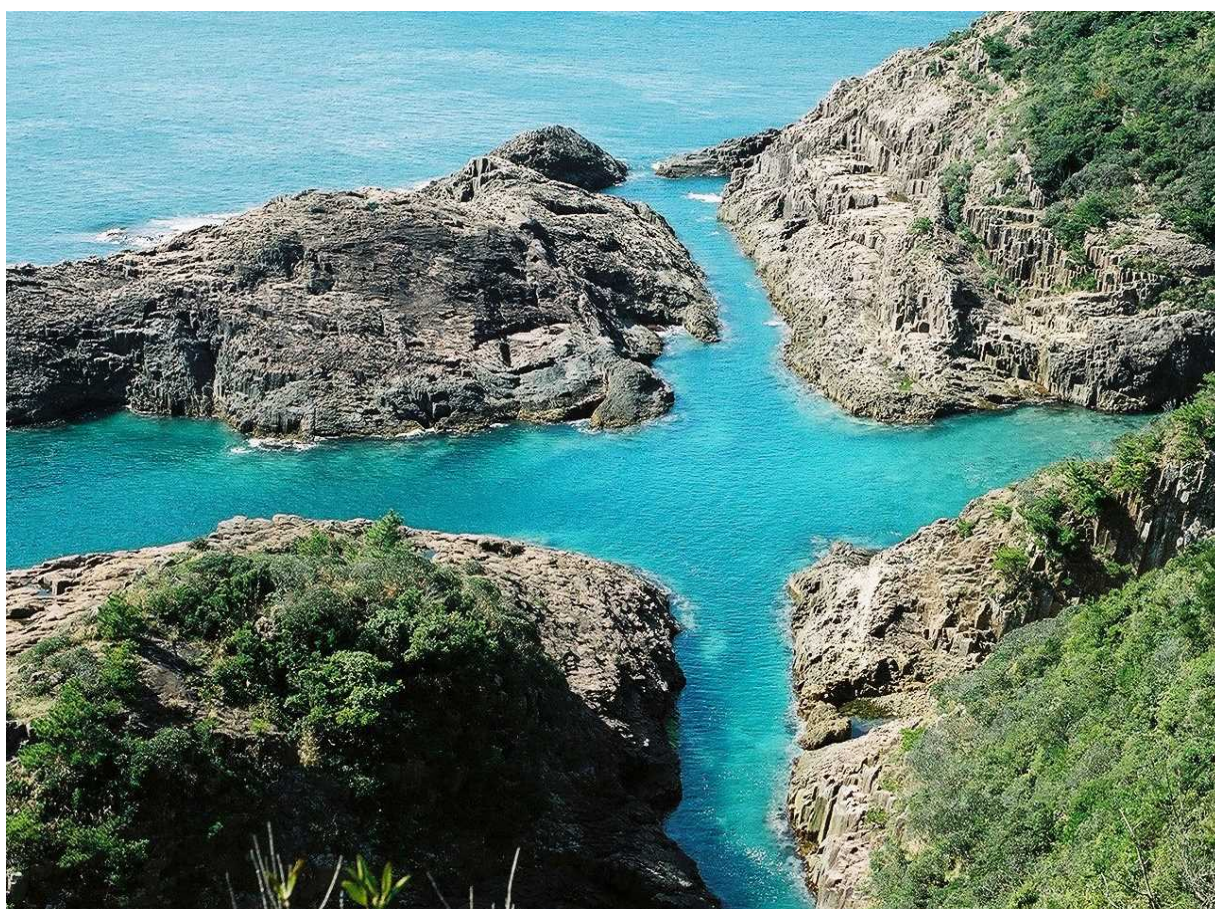


令和6年度
宮崎労働局の重点施策
(行政運営方針)

～ かえるっちゃんが！ 働き方 ～



願いが叶うクルスの海



宮崎労働局

労働基準監督署 ・ 公共職業安定所

令和6年度 宮崎労働局行政運営方針

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。

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、局長のリーダーシップの下、県内の労働基準監督署・ハローワークと一体となり、4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。

目 次

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進、非正規雇用労働者の処遇改善等

- 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等 . . . P 1
- 2 非正規雇用労働者の処遇改善等 . . . P 2

第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

- 1 リ・スキリングによる能力向上支援 . . . P 2
- 2 成長分野等への労働移動の円滑化 . . . P 3
- 3 中小企業等に対する人材確保の支援 . . . P 4

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

- 1 仕事と育児・介護の両立支援 . . . P 4
- 2 ハラスメント防止対策 . . . P 5
- 3 多様な働き方、働き方・休み方改革 . . . P 6
- 4 安全で健康に働くことができる環境づくり
 - (1) 長時間労働の抑制 . . . P 7
 - (2) 労働条件の確保・改善対策 . . . P 8
 - (3) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 . . . P 9
 - (4) 迅速かつ適正な労働保険の調査決定及び給付 . . . P10
- 5 多様な人材の就労・社会参加の促進
 - (1) 高齢者の就労・社会参加の促進、安心して安全に働くための環境整備 . . . P11
 - (2) 障害者の就労促進 . . . P11
 - (3) 外国人の労働者に対する支援 . . . P12
- 6 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援 . . . P12
- 7 労働保険の未手続事業の解消と収納率の向上 . . . P13

<参考資料>

- ・主な助成金・給付金制度のご案内 . . . P14
- ・宮崎労働局の組織と主な業務 . . . P15
- ・宮崎労働局管内管轄の地図 . . . 裏表紙

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進、非正規雇用労働者の処遇改善等

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

課題

最低賃金については、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」(令和5年11月2日閣議決定)において、「公労使三者の最低賃金審議会で毎年の最低賃金についてしっかりと議論を行い、その積み重ねによって2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す」とされ、生産性向上に取り組む中小企業への支援等、中小企業・小規模事業場が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠です。

重点事項

- ① 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等
- ② 最低賃金制度の適切な運営

今後の取組【最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等】

- ①-1 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必要不可欠であり、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、賃金引上げを支援します。
- ①-2 中小企業等が賃金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、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います。

事業主の皆様へ
賃金引き上げ
特設ページを開設!

詳しくはこちら

厚生労働省



宮崎県の最低賃金

宮崎県最低賃金

令和5年10月6日から

時間額 **897円**

特定最低賃金の件名	時間額	効力発生日
自動車(新車)小売業最低賃金	927円	令和5年12月20日から

※ ①宮崎県部分肉・冷凍肉、肉加工品、処理牛乳・乳飲料、乳製品製造業最低賃金、
②宮崎県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金、
③宮崎県各種商品小売業最低賃金については、
令和5年度の改定がありませんでしたので、10月6日から宮崎県最低賃金897円が適用されます。

- 注1 最低賃金には次の賃金は含まれません。
①賞与等の臨時の賃金 ②時間外労働等の割増賃金 ③精働手当 ④通勤手当 ⑤家族手当
- 注2 自動車(新車)小売業最低賃金は次の労働者には適用されません。
①18歳未満又は65歳以上の労働者
②雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中の労働者(技能実習生はこれに該当しません)
③清掃又は片付けの業務に主として従事する労働者
④洗車又は納車取りの業務に主として従事する者

今後の取組【最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等】

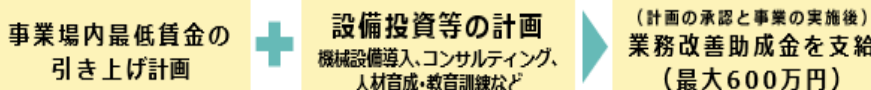
- ①-3 各監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例が分かる資料を提供するなど、企業の賃金引上げへの支援等を行います。また、みやざき働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行います。
- ②-1 最低賃金制度の適切な運営を図るため、経済動向及び県内の実情及びこれまでの宮崎地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう宮崎地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。
- ②-2 最低賃金額の改定等については、最低賃金周知広報実施計画に基づき、県内の使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に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います。

宮崎労働局 業務改善助成金 受付件数

令和3年度	50件
令和4年度	73件
令和5年度 (12月末現在)	152件
※前年同月比	2.9倍

業務改善助成金とは?

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。



対象事業者・申請の単位など

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、(工場や事務所などの労働者がいる)事業場ごとに申請いただきます。



業務改善助成金

2 非正規雇用労働者の処遇改善等

課題

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を推し進めていく必要があります。加えて、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことが出来る環境づくりを支援する必要があります。

重点事項

- ① 監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底
- ② 非正規労働者の処遇改善等を行う企業への支援
- ③ 求職者支援制度の推進



正社員と同じ仕事をしているのに…
正社員と同じように手当はもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？



「働き方改革推進支援センター」が
そんなお悩みをサポートします！

みやぎ働き方改革
推進支援センター



今後の取組

①-1 監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室又は職業安定部による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実行性を高めるとともに、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。


①-2 みやぎ働き方改革推進支援センターが中小企業・小規模事業者の同一労働同一賃金等非正規労働者の待遇改善をワンストップで支援を行います。

② 非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等に取り組んだ事業主へ支援を行うキャリアアップ助成金に「年収の壁支援パッケージ」として新設された「社会保険適用時処遇改善コース」や、拡充した「正社員化コース」など、各コースの周知・活用勧奨等を図ります。

③ 安定した職業への再就職やスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するために、必要となる技能・知識を習得するための求職者支援制度について、積極的な周知・広報を行い、活用の促進を推進するとともに、受講生の就職支援を積極的に行います。

○2023年10月からキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」が始まりました。
○労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき最大50万円を助成します
○支給申請の事務手続きも簡単になりました。

年収の壁突破・総合相談窓口
(コールセンター) (フリーダイヤル・無料)

 0120-030-045

受付時間 平日 8:30~18:15
(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)
はご利用いただけません。)

労働者にとって、
・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
・社会保険に加入することで処遇改善につながる。

事業主の皆様への
人手不足の解消へ！



第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

1 リ・スキリングによる能力向上支援

課題

ハロートレーニングイメージキャラクター
「ハロトレくん」



使ってみよう！再就職のために！スキルアップのために！

ハロートレーニング

—— 急がば学べ ——

DXの進展など、産業構造の変化の加速化が見込まれる中で、自律的な学びによるキャリア形成やリ・スキリングによる労使協働による学び直し等が重視されています。これらを実現していくために関係機関等と連携したうえで、ニーズに応じた企業向け・個人向けの支援策の周知をはじめとした活用推進の取組が重要です。

重点事項

- ① 教育訓練給付に関する利用促進
- ② 継続的なキャリア形成／リ・スキリングの支援推進
- ③ 公的職業訓練のデジタル分野の重点化・デジタル人材の育成
- ④ 中小企業における人材育成の推進および在籍型出向等の取組の支援

ハロートレーニング
—— 急がば学べ ——



今後の取組

- ① 教育訓練給付の対象講座について、地域ニーズを反映したものであるか等について検証および対象講座の拡大や利用の促進について検討していきます。
- ② 労働者のキャリア形成／リ・スキリングに係る支援について、地域の業界団体等を交えて実施方針について検討し、関係機関と連携したうえで在職時からの継続的な支援について推進していきます。
- ③ デジタル人材の育成について、デジタル分野に係る公的職業訓練コースの充実を図り、公的職業訓練への適切な受講勧奨をし、訓練開始前から訓練終了後までのきめこまやかな支援により、再就職の実現を図ります。また、実戦経験の場を積むための場を提供する事業に取り組みます。
- ④ 中小・小規模企業が従業員をリ・スキリングに送り出す場合の支援を始めとした、積極的な人材育成に取り組む事業主に対し、人材開発支援助成金による支援を実施します。雇用調整助成金および産業雇用安定助成金により、スキルアップによる雇用調整や在籍型出向によりスキルアップを行う事業主への支援を行うとともに当該助成金の活用に向けた周知広報を行います。

2 成長分野等への労働移動の円滑化

課題

人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、「人材の有効活用」「個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍する」といういずれの観点からも、成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要です。同時に労働市場情報への容易なアクセスをはじめとした個々人の自由な選択を可能とする環境整備、業種を超えた再就職支援や地方自治体と連携した再就職支援等により、県内企業の人材確保を支援していく必要があります。

重点事項

- ① 成長分野への労働移動の円滑化、賃金上昇を伴う労働移動の支援
- ② 職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性の向上
- ③ 地方自治体と連携した地域雇用対策の推進
- ④ 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援



小林市との雇用対策協定運営協議会

今後の取組



- ① 正社員として継続して雇入れ、前職よりも賃金を一定以上引き上げた事業主を支援する労働移動支援助成金や特定求職者雇用開発助成金について効果的に周知し、前職よりも高い賃金で従業員を雇用する企業を支援します。
- ② 「job tag（職場情報総合サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、就労支援機関や学校等に積極的に活用され、労働市場のインフラとして効果的に機能するよう、積極的な周知を行います。また、オンラインによる職業相談、セミナーの実施やSNS、HPを活用したハローワークの各種支援メニュー、イベント等の情報発信を強化するなど、求職者のニーズに応じた柔軟な求職活動ができるよう支援します。
- ③ 労働局や各ハローワークが宮崎県や県内の各自治体と連携を密にし、地域におけるUIターン等の人材確保支援の充実や様々な課題に対する支援を図るべく、連携強化や協調した支援に取り組みます。
- ④ 東京圏及び大阪圏を中心に、地方就職を希望する方にハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介、生活関連情報の提供等や個々のニーズに応じた効果的な支援を実施します。

ハローワークがホームページを開設しました！ スマホから「かんたん求人検索」



- ✓ お近くのハローワークの求人を希望の条件を選ぶだけで簡単に検索できます！
- ✓ 最新の求人情報誌を掲載しています！
- ✓ セミナーや面接会などのイベント情報をお知らせします！
- ✓ 求人者マイページ補助ツールで転用したい求人を容易に検索できます！
- ✓ ハローワーク管内の労働市場がわかる統計情報を掲載しています！

仕事探しや人材確保に役立つ情報を提供していきます！！



X (旧Twitter)

@MiyazakiAnteibu



Instagram

@miyazakianteibu



3 中小企業等に対する人材確保の支援

課題

生産年齢人口が減少する中、有効求人倍率は1倍を超え、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しており、人材確保の支援の取組を進めていくことが重要です。

重点事項

- ① ハローワークにおける求人充足サービスの充実
- ② 人材確保対策コーナー等における人材確保支援
- ③ 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応



警備の仕事面談会 (HW宮崎)



介護の就職面談会 (HW宮崎)

今後の取組

- ① ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援のより一層の充実を図ります。
- ② 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、人手不足が特に深刻な医療・介護・保育・建設・運輸・保安の6分野への重点的なマッチング支援に取り組みます。また、地域における人材確保支援の充実を図るべく、地方自治体や関係団体等と連携・協調した支援に取り組みます。
- ③ 『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努めます。

【求人者マイページ】

ハローワークは貴社の人材確保を全力でサポートします！

オンラインによるサービス充実

ポイント 1 求人は求人マイページで検索

ポイント 2 ハローワークインターネットサービスで求人マイページを閲覧すると、オンラインで求人票の申込みができます。

ポイント 3 マイページ検索による求人サービスが有効になります。

ポイント 4 マイページを閲覧すると、以下のサービスが利用いただけます。

① ハローワークインターネットサービスで求人票を閲覧いただけます。

② ハローワークからメールで求人票の送付が可能です。

③ 求職履歴を閲覧して求人票の送付が可能です。

④ 求職履歴を閲覧して求人票の送付が可能です。

ポイント 5 マイページ検索による求人サービスが有効になります。

ポイント 6 マイページ上で求職履歴の送付や、求職者のメッセージのやりとりなどができ、求職履歴を閲覧して求人票の送付が可能です。

ポイント 7 求人はハローワークで検索

よりよい人材を確保するためには、地域の労働市場状況をよく知る専門機関「ハローワーク」に相談いただくことが効果的です。希望する人材の確保に向けた取組を行います。

■ ハローワークインターネットサービス
求人票の送付、求人票の閲覧
求人票の送付履歴
求人票の送付履歴

QRコード

【求職者マイページ】

ハローワークはあなたの就職を全力でサポートします！

オンラインによるサービス充実

ポイント 1 求人は求人マイページで検索

ポイント 2 ハローワークインターネットサービスで求人マイページを閲覧すると、オンラインで求人票の申込みができます。

ポイント 3 マイページ検索による求人サービスが有効になります。

ポイント 4 マイページを閲覧すると、求職履歴を閲覧して求人票の送付が可能です。

ポイント 5 ハローワークからメールで求人票の送付が可能です。

ポイント 6 求職履歴を閲覧して求人票の送付が可能です。

ポイント 7 求人はハローワークで検索

よりよい人材を確保するためには、地域の労働市場状況をよく知る専門機関「ハローワーク」に相談いただくことが効果的です。希望する人材の確保に向けた取組を行います。

■ ハローワークインターネットサービス
求人票の送付、求人票の閲覧
求人票の送付履歴
求人票の送付履歴

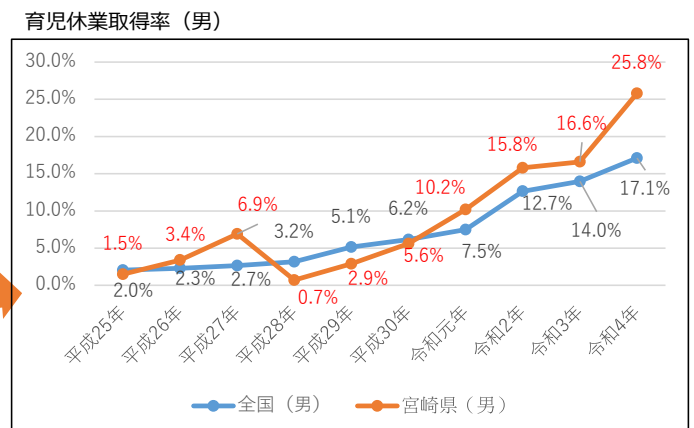
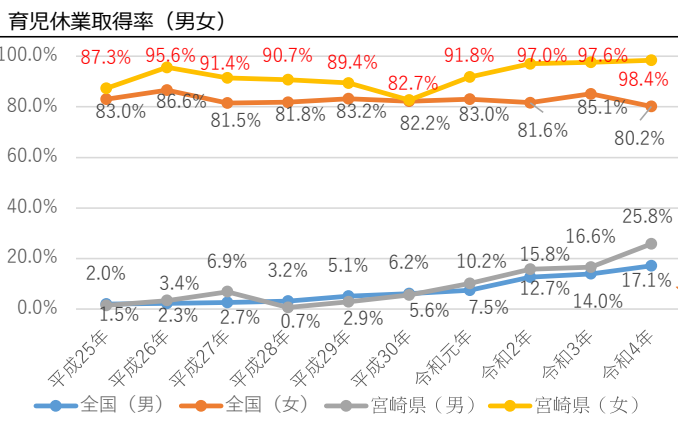
QRコード

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

1 仕事と育児・介護の両立支援

課題

少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっています。男性の育児休業取得率は令和4年度において17.13%（宮崎県の男性取得率25.8%）と近年上昇しているものの、女性と比較すると低い水準となっています。さらに、令和7年度までに男性の育児休業取得率を30%とする政府目標について、「こども未来戦略」（令和5年12月22日）において令和7年までの目標を30%から50%に引き上げ、令和12年までの目標を85%とする方針が示されており、政府目標の達成に向けて、更なる取組の強化が必要です。このような状況を踏まえ、育児・介護休業法の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要があります。



資料出所：全国（雇用均等基本調査）、宮崎県（労働条件等実態調査報告書）

資料出所：全国（雇用均等基本調査）、宮崎県（労働条件等実態調査報告書）

重点事項

- ① 育児・介護休業法の周知、履行確保並びに環境整備に向けた企業への支援
- ② 次世代育成支援対策の推進
- ③ 子育てをしながら就職を希望する女性等を対象とした就職支援



両立支援助成金

今後の取組

- ①-1 常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図ります。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・是正指導等を行います。また、育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、改正内容について周知を行います。
- ①-2 両立支援等助成金（出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース、選べる働き方制度支援コース、不妊治療両立支援コース、介護離職防止支援コース）の活用を促すことにより、男女とも仕事と育児・介護が両立できる職場環境の整備を図ります。
- ② 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、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図ります。あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の認定基準について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行います。また、有効期限の延長などの改正法案が成立した場合は、改正内容について周知を行います。
- ③ ハローワーク（プラザ宮崎・延岡・都城）に設置している「マザーズコーナー」において、担当者制によるきめ細やかな就職支援等を実施します。



宮崎労働局認定企業数（令和5年12月末現在）
 プラチナくるみん 2社
 くるみん（トライ含む） 55社

マザーズ
 コーナーの
 LINE公式
 アカウント



プラザ宮崎
 (マザーズコーナー)



のべおか
 マザーズハローワーク



ハローワーク都城
 (マザーズ)

2 ハラスメント防止対策

課題

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであり、働く人の能力の発揮の妨げになります。このため、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ります。また、男女の賃金の差異についても長期的には縮小傾向にあるが、国際的にみると差異は大きい。このため、女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公開を契機とした女性活躍推進の取組促進等により一層進める必要があります。

重点事項

- ① 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進
- ② 民間企業における女性活躍促進のための支援

ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、ハラスメントと対策の際に参考となる情報を掲載しています。

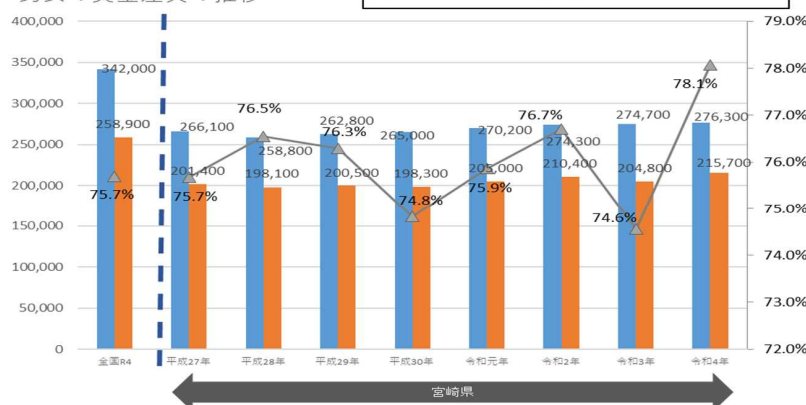


ハラスメント裁判事例、他社の取組など
 ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



男女の賃金差異の推移



※金額は企業規模10人以上、一般労働者（常用労働者のうち短時間労働者以外の者の所定内給与額である）

今後の取組

- ①-1 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、引き続き、法の履行確保を図ります。また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対してウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図ります。
- ①-2 就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図ります。学生等に対しては、労働法制講話等の機会をとらえて相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求めます。
- ①-3 職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施します。また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促します。
- ②-1 令和4年7月8日に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図ります。
- ②-2 男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収及び差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善並びにより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図ります。



宮崎労働局認定企業数（令和5年12月末現在）
えるぼし 7社
プラチナえるぼし 1社



女性の活躍推進企業データベース



3 多様な働き方、働き方・休み方改革

課題

少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、「新しい働き方」として、フリーランスや情報通信技術を活用したテレワークなど個々のニーズに基づいて多様な働き方を選択でき、活用できる環境を整備する必要があります。

重点事項

- ① フリーランスの就業環境の整備
- ② 多様な働き方、働き方・休み方改革

今後の取組

- ① フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容について周知啓発を行うとともに、法の施行後は、フリーランスから法違反に関する申し出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、履行確保を図ります。
- ②-1 企業におけるテレワークの導入・定着促進のため、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」及び、「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」の周知を図ります。
- ②-2 年次有給休暇の取得促進に向けて、例年10月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行います。
- ②-3 働き方改革推進支援助成金を活用して、勤務時間インターバルや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等への制度の導入促進を図ります。また、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言、指導等を行っていきます。
- ②-4 労働施策総合推進法に基づく協議会については、中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備及び地域における若者や非正規労働者等の労働環境等の改善に向けて、地域の政労使の代表者や地方公共団体の協力を得て、適切な時期に開催し、構成員が講ずる支援策の紹介等を行うなど、気運の醸成を図ります。

フリーランスの取引に関する新しい法律ができました
「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2023年5月12日に公布されました。2024年秋頃までに施行予定です。

法律の目的
この法律は、フリーランスの方が安心して働ける職場を整備するため、
①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化、と
②フリーランスの方の就業環境の整備
を図ることを目的としています。



働き方・休み方ポータルサイト



4 安全で健康に働くことができる環境づくり

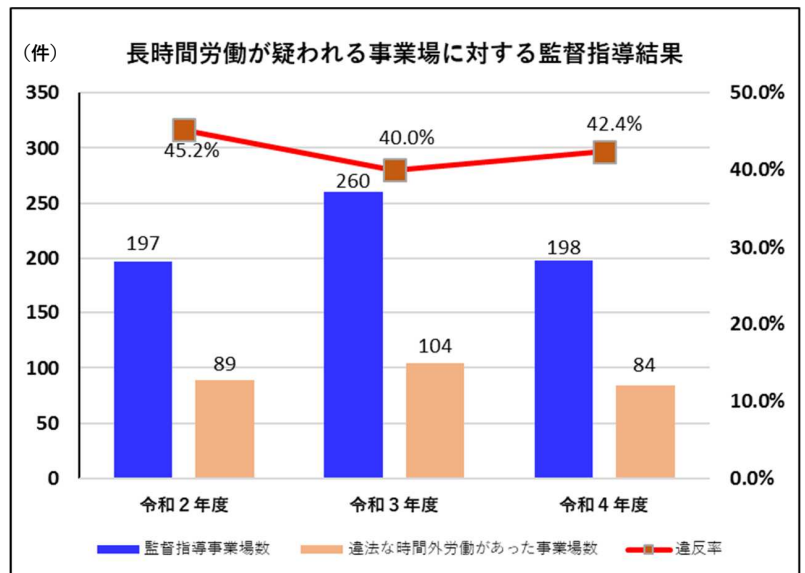
(1) 長時間労働の抑制

課題

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・支援を推進するとともに、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必要があります。

重点事項

- ① 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等
- ② 中小企業・小規模事業者等に対する支援
- ③ 令和6年度適用開始業務等へ労働時間短縮に向けた支援



今後の取組

- ① 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します。
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）並びに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）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」（令和3年7月30日付基発0730第1号）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します。



- ② 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、改正労働基準法等の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施します。
- ③ 建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用については、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き、令和6年度適用開始業務等の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススメ」を通じて、必要な周知を行います。
また、トラック運転者については、引き続き、関係省庁とも連携しながら、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことや、改正後の改善基準告示について引き続き丁寧に周知を行います。

課題

誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠であり、そのため、労働局及び監督署は必要な権限行使を適正に行う必要があります。こうした労働基準関係法令の履行確保に加え、労使の自主的な取組を促すことや、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を行っていることが必要となります。

重点事項

① 法定労働条件の確保等② 労働契約関係の明確化③ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

監督指導結果（業種別・主要な法違反事項別（令和4年））

業種	事 項	事 業 場 実 施 数	事 業 場 実 施 数	違 反 率	労働基準法							労働安全衛生法				
					明 示	労働 時間	休 日	割 増 賃 金	就 業 規 則	賃 金 台 帳	最 低 効 力 金	管 理 全 体 制	安 全 基 準	衛 生 基 準	定 期 自 主 検 査	健 診
製 造 業		232	144	62.1%	12	35	2	26	13	12	8	51	76	18	34	39
建 設 業		277	158	57.0%	7	18	1	8	0	5	0	16	86	11	5	14
運 輸 交 通 業		29	23	79.3%	2	12	3	4	4	6	1	6	4	0	4	5
農 林 業		61	35	57.4%	3	4	0	2	0	1	5	2	21	0	1	8
商 業		240	125	52.1%	12	27	9	31	30	36	5	9	9	1	3	39
保 健 衛 生 業		220	155	70.5%	27	33	6	41	27	32	9	7	2	1	1	66
接 客 娯 楽 業		136	76	55.9%	6	22	4	28	14	6	2	3	1	0	1	11
上 記 以 外 の 業 種		124	93	75.0%	7	32	2	22	22	17	11	11	15	4	5	31
合 計		1,319	809	61.3%	76	183	27	162	110	115	41	105	214	35	54	213



厚生労働省労働基準局が所掌する施策に関する周知・広報のためのキャラクター「たしかめたん」

今後の取組

「労働基準法施行規則」「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が改正されました。

- ①-1 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るので、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します。
- ①-2 賃金不払残業を防止するため、「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、その是正を指導します。
- ② 労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する省令改正が令和6年4月に施行されたことから周知・啓発を図ります。
- ③ 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します。

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します。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します。

2024年4月からの
労働条件明示のルール変更
備えは大丈夫ですか？

(3) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

課題

宮崎労働局第14次労働災害防止推進計画（2023年度～2027年度）に基づき、国、事業者、労働者等の関係者が一体となって、労働災害を少しでも減らし、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現に向け、労働災害防止対策、健康確保対策を中心とした取組を進める必要があります。

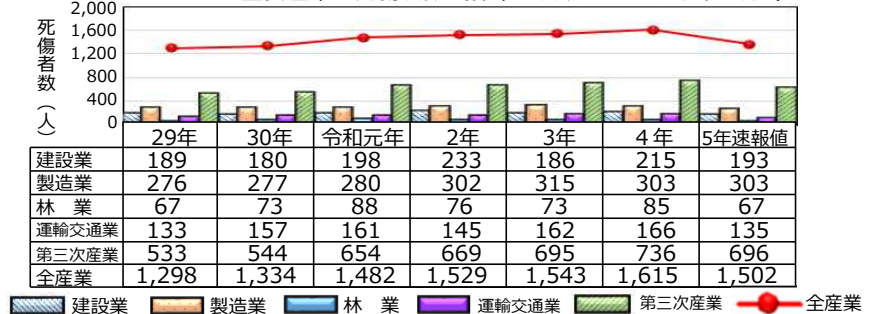
重点事項

- ① 自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発等
- ② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
- ③ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進
- ④ 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進
- ⑤ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
- ⑥ 業種別の労働災害防止対策の推進
- ⑦ 労働者の健康確保対策の推進
- ⑧ 化学物質等による健康障害防止対策の推進

主要産業別死亡者数（コロナ感染症除く）

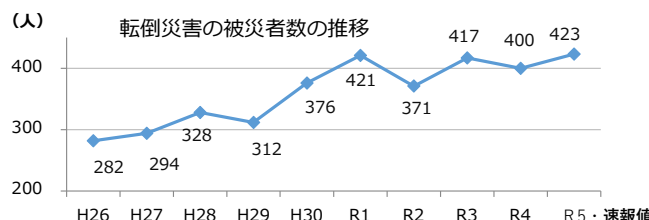


主要産業別死傷者数（休業4日以上、コロナ感染症除く）



今後の取組 【安全衛生対策、労働災害防止対策】

- ① 安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について、安全衛生に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることなどについて積極的に周知を図ります。
- ② 「転倒」や「腰痛」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害防止に向けた社会全体の意識改革と行動変容の取組について、県内関係団体等に協力要請を行い、併せて県内リーディングカンパニー等における「SAFEコンソーシアム」加盟等、自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、県内全体の安全衛生の機運の醸成を図ります。
- ③ 「高年齢労働者の安全と健康の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）等の周知・啓発を図ります。また、外国人向けの安全衛生教育マニュアルや危険箇所の標識・掲示を推奨し、作業の危険性の理解向上と不安全行動防止を図ります。
- ④ 「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」や「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に基づき、労働者の安全と健康の確保に取り組む。また、外国人労働者が容易に理解できる安全衛生教育の実施などにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進します。
- ⑤ 令和5年4月1日施行の改正省令に基づき、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じる必要があることについて指導、周知・啓発を図ります。
- ⑥-1 林業においては、依然として、伐木作業時の死亡災害が多発していることから、チェーンソー伐木作業及び車両系木材伐出機械作業に係る労働安全衛生規則の遵守の指導徹底を図るとともに、関係ガイドラインに基づく措置が現場において着実に講じられるよう指導・周知を行います。
- ⑥-2 建設業においては、依然として、墜落・転落災害による重篤災害が発生していることから、より一層の墜落・転落災害防止対策の徹底を図るとともに、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名の義務化など改正労働安全衛生規則等に係る指導、周知を図ります。
- ⑥-3 道路貨物運送業においては、昇降設備の設置等改正労働安全衛生規則等の指導、周知を図るとともに、「陸上貨物運送事業における荷役作業のガイドライン」に基づき、荷役作業中の労働災害防止対策を推進します。
- ⑥-4 製造業においては、はさまれ・巻き込まれの危険性の高い機械等について、リスクアセスメントの実施などによる労働災害防止対策を推進します。



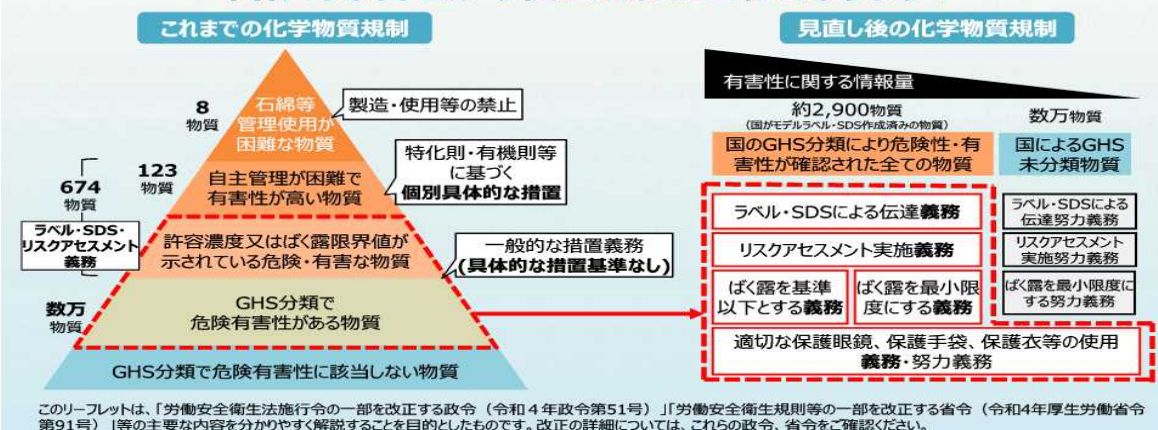
SAFE コンソーシアム
ポータルサイト



今後の取組 【労働者の健康確保対策、化学物質、石綿ばく露防止対策等】

- ⑦-1 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等メンタルヘルス対策の推進を図るとともに、労働者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」について周知を行います。
- ⑦-2 宮崎産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向け研修、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団体経由産業保健活動推進助成金等について利用助奨を行うことにより、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援します。
- ⑦-3 宮崎県地域両立支援推進チームにおいて策定した活動計画に基づき、地域の関係機関と連携して、「事業場における治療と仕事の両立のためのガイドライン」の周知・利用助奨を図るなど、治療と仕事の両立支援に取り組む企業の支援を行います。
- ⑧-1 令和4年2月及び5月に公布された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、円滑な実施のために引き続き周知を図ります。
- ⑧-2 労働者の化学物質のばく露防止に向け、労働者の呼吸域の作業環境の濃度把握が重要であることから個人ばく露測定の実施の円滑な導入に向け補助金制度の活用を含めた周知を行います。
- ⑧-3 令和5年10月から建築物、船舶(鋼製のものに限る)に義務づけられた建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底、石綿事前調査結果報告システムによる報告等の措置の徹底を図ります。

自律的な管理が今後の規制の基軸になります！



【新たな規制の概要】



【化学物質管理対策に関する無料相談窓口】

(4) 迅速かつ適正な労災保険の調査決定及び給付

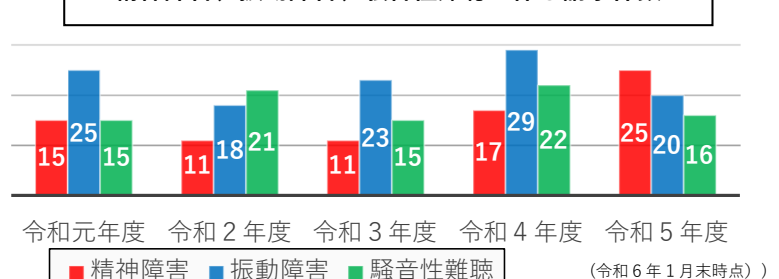
課題

労災受給者の高止まりに加え、職業性疾病(脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患、振動障害、騒音性難聴等)に係る労災請求、特に精神障害に係る請求が増加傾向にあり、また、管内特有的な疾病である振動障害及び騒音性難聴に係る請求も恒常的に多い状況であることから、被災労働者の迅速な保護を図るため、各認定基準等に基づいた迅速かつ適正な事務処理に努める必要があります。

重点事項

- ① 被災労働者等への丁寧な説明、対応。
- ② 職業性疾病事案に係る迅速かつ適正な調査決定及び給付。
- ③ 増加傾向にある精神障害事案に係る迅速かつ適正な調査決定及び給付。

精神障害、振動障害、騒音性難聴に係る請求件数



今後の取組

- ① 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、各種労災制度に係るわかりやすい丁寧な説明、周知を行います。
また、相談内容を踏まえ、必要に応じ、事業場等に対して労働者への請求助奨の実施について積極的に依頼を行います。
- ②,③ 労災請求があった場合は、迅速かつ適正な調査決定及び給付を行います。
職業性疾病事案については調査が長期化しやすく、また、精神障害事案も増加傾向にあるため、各認定基準等に基づいた迅速かつ適正な調査決定を行うよう、調査に係る進行管理を徹底します。

5 多様な人材の就労・社会参加の促進

(1) 高齢者の就労・社会参加の促進、安心して安全に働くための環境整備

課題

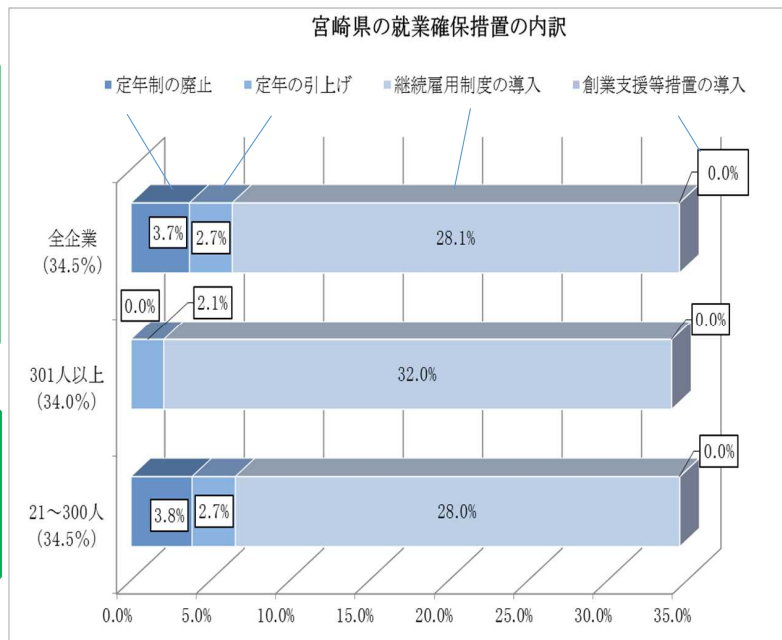
少子高齢化が急速に進行し、人口が減少する中で、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらず活躍できる社会を実現することが重要であることから、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者に対する再就職支援等が必要です。

重点事項

- ① 70歳までの就業機会確保等に向けた取組
- ② ハローワークにおけるマッチング支援
- ③ 地域における多様な就業機会の確保
- ④ 労働災害防止対策の推進

今後の取組

- ① 労働者が70歳までの就業機会を確保できるよう、企業に対して、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を図ります。
- ② ハローワーク宮崎等に設置した「生涯現役支援窓口」を中心に効果的なマッチング支援を行うなど、特に65歳以上の高齢者求職者の再就職支援に重点的に取り組みます。
- ③ 宮崎県シルバー人材センター連合会と連携を図るなど、地域における高齢者の多様な就業機会の確保を関係機関と連携して推進します。
- ④ 「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」等の周知を図ります。



(2) 障害者の就労促進

課題

障害者の職業を通じた自立を実現するために、官民間問わず雇用の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ります。

重点事項

- ① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れの支援
- ② 改正障害者雇用促進法の円滑な施行
- ③ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な特性に対応した就労支援
- ④ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

今後の取組

- ① 令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と法定雇用率が段階的に引き上げられることにより、雇用率未達成企業の増加が見込まれます。そのため、ハローワークが地域の障害者支援機関等と連携し、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、未達成企業等に対し障害者の雇入れ支援を強化します。
- ② 令和6年4月から週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになること及び令和7年4月より除外率が10ポイント引き下げられることを効果的に周知するとともに、雇用の質の向上を推進します。
- ③ 精神障害者、発達障害者及び難病患者の求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置し、多様な障害特性に対応した支援を実施します。
- ④ 公務部門においても、雇用率達成に向けた啓発・助言を行うとともに、障害者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実施します。

☆宮崎県の民間企業における障害者雇用の状況（令和5年6月1日現在）

<実雇用率> 2.66% 全国第9位（前年第8位） 全国平均2.33%
 <達成企業割合> 65.5% 全国第3位（前年第5位） 全国平均50.1%

障害者雇用制度の主な変更点

- ・新たな雇用率の設定
令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%に段階的に引き上げ
-
- | 年度 | 雇用率 |
|--------|------|
| R5.4 | 2.3% |
| R6.4 | 2.5% |
| R7.4 | 2.5% |
| R8.4 | 2.7% |
| R9.4 | 2.7% |
| R10.4~ | 2.7% |
- ・除外率の引下げ時期
令和7年4月から除外率の10ポイント引き下げ

(3) 外国人の労働者に対する支援

課題

外国人雇用事業所数及び外国人労働者は年々増加しています。そうした中で、外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮できる環境を確保するため、適正に雇用管理改善に取り組む企業への支援を行うとともに、外国人求職者に対して、多言語による相談支援体制の整備を図る等、きめ細かな就職支援に取り組んでいく必要があります。

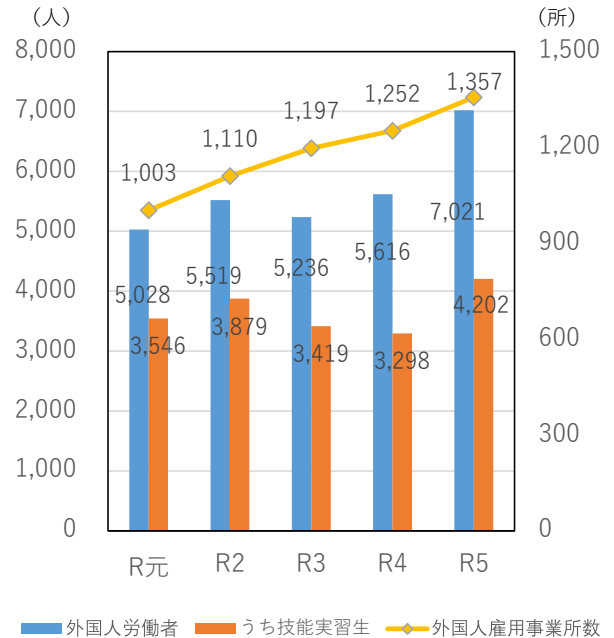
重点事項

- 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・指導等の実施
- 外国人求職者に対する就職支援

今後の取組

- 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、雇用状況届出制度や雇用管理指針の周知・啓発を図るとともに、事業所訪問等による助言・指導等、雇用管理改善に向けた取組を推進します。
- 多言語リーフレットや翻訳機等の活用により、ハローワークにおいて、外国人求職者に対する求人情報や職業訓練情報の提供など職業相談を実施します。
また、外国人労働者の雇用に関する相談に的確に対応するため、「総合労働相談コーナー」においても職場のハラスメントや解雇などのトラブルに関する相談を実施します。

宮崎県の
外国人雇用事業所数・外国人労働者の推移



6 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

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ます。就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームの「第二ステージ」の2年目である令和6年度においても、引き続き、地方公共団体や関係団体等地域一体となって支援に取り組む必要があります。

また、新規学卒者等の雇用の安定と若者の県内就職の機運醸成のため、きめ細やかな就労支援や定着支援、出逢いの場の提供を促進していく必要があります。

重点事項

- ハローワークの専門窓口における正社員就職の支援
- 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援
- 新規学卒者等への就職支援



面接会チラシ

今後の取組

- ハローワーク宮崎に設置している専門窓口において、専門の担当者による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、求職者の適正・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援等、安定した雇用の実現に向けたチーム支援を実施します。
- ハローワークと若者サポートステーションの連携に加え、「みやざき就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を通じた地方公共団体や関係機関とも連携し、職業的自立に向けた継続的な支援を実施します。
- 高等学校新規卒業予定者の県内就職を希望者の機運醸成をするために、就職活動を開始する前の時期に県内企業の担当者と接する機会として「応募前ジュニアワークフェア」を開催します。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関係自治体と連携し、企業説明会を開催します。きめ細やかな就労支援により、就職を希望している学生の就職実現を図ります。

7 労働保険の未手続事業の解消と保険料収納率の維持・向上

課題

労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、その保険料は労働行政における各種施策推進のための財政基盤になっています。

労働保険の未手続事業の解消と保険料収納率の向上は、労働保険制度の健全な運営や費用負担の公平性の確保、労働者の福祉の向上等の観点において、より一層取り組む必要があります。

重点事項

- ① 未手続事業の的確な把握と加入勧奨等の実施
- ② 実効ある滞納整理による保険料収納率の維持・向上

今後の取組

- ① 労働局、監督署、ハローワークや他の行政機関及び関係団体等との緊密な連携のもと、未手続事業についての的確に把握するとともに、積極的な加入勧奨による 手続指導や広報を行い、解消を図ります。
- ② 滞納整理にあたっては、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とし定期的な納付督促等をするなど、効率的な計画を策定し効果的に実施します。

働きがいのそばには労働保険。

労働保険 雇ったら、入る。労働者を守る。
正社員、パート、アルバイトなど雇用形態にかかわらず、労働者を一人でも雇っていたら、労働保険の成立手続きを行う義務があります。

電子申請なら24時間、365日いつでも手続き可能！口座振替納付も便利
詳しくは、健康保険労働局、労働基準監督署又はハローワークへご連絡ください。
【厚生労働省窓口受付時間】 <https://www.mhlw.go.jp> 東京都福祉保健局 電話 03-5716-2000

主な助成金・給付金制度のご案内

労働局では、さまざまな種類の助成金・給付金を扱っています。

●雇用関係の主な助成金（問い合わせ先 職業安定部助成金センター）

雇用調整助成金

景気の変動等の経済上の事由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、休業、教育訓練又は出向によって、労働者の雇用維持を図る事業主に助成されます。

産業雇用安定助成金

労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向復帰後の賃金を上昇させる事業主、景気の変動や産業構造の変化その他の理由で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた場合に生産性向上に資する取組等に必要な新たな人材を雇い入れた事業主に対して助成されます。

人材開発支援助成金

雇用する労働者の人材育成のため、職務に関連した知識や技能に関する職業訓練等を実施した事業主に助成されます。

特定求職者雇用開発助成金

高齢者(60歳以上)や障害者などの就職が特に困難な方をハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成されます。

トライアル雇用助成金

職業経験、技能、知識不足等から安定的な就職が困難な求職者について、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試用雇用を行う事業主に対して助成されます。

労働移動支援助成金

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対して、再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託等を行う事業主(再就職を実現した場合に限る)及び離職を余儀なくされた労働者を、早期に期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対して助成されます。

キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の正規雇用転換、処遇改善等を行う事業主に助成されます。

人材確保等支援助成金(テレワークコースを除く)

人材の確保・定着を目的として、魅力ある職場づくりのため労働環境の向上等を図る事業主等に対して助成されます。

●労働条件関係の主な助成金

(問い合わせ先 雇用環境・均等室)

業務改善助成金

事業場内最低賃金の引き上げと、業務改善効果のある設備投資等を行う中小企業事業主に対して、その取組に要した経費の一部が助成されます。

働き方改革推進支援助成金

年次有給休暇の取得促進、所定労働時間の短縮のための取組や勤務間インターバルの導入を行う中小企業事業主や、傘下企業の生産性向上に向けた支援を行う事業主団体に対して、その取組に要した経費を一部助成します。

人材確保等支援助成金(テレワークコース)

適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・実施を通じて、離職率の低下を図る中小企業事業主に助成されます。

●両立支援関係の主な助成金

(問い合わせ先 雇用環境・均等室)

両立支援等助成金(出生時両立支援コース)

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、男性労働者に一定期間の育児休業等を取得させた事業主に助成されます。

両立支援等助成金(育児休業等支援コース)

育休復帰支援プランを策定し、育児休業の円滑な取得・復職等、仕事と育児の両立支援に関する取組を行った中小企業事業主に助成されます。

両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)

介護支援プランを策定し、介護休業の円滑な取得・復職等労働者の仕事と介護の両立支援に関する取組を行った中小企業事業主に助成されます。

両立支援等助成金(不妊治療両立支援コース)

不妊治療のために利用可能な休暇制度等の環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させた中小企業事業主に助成されます。

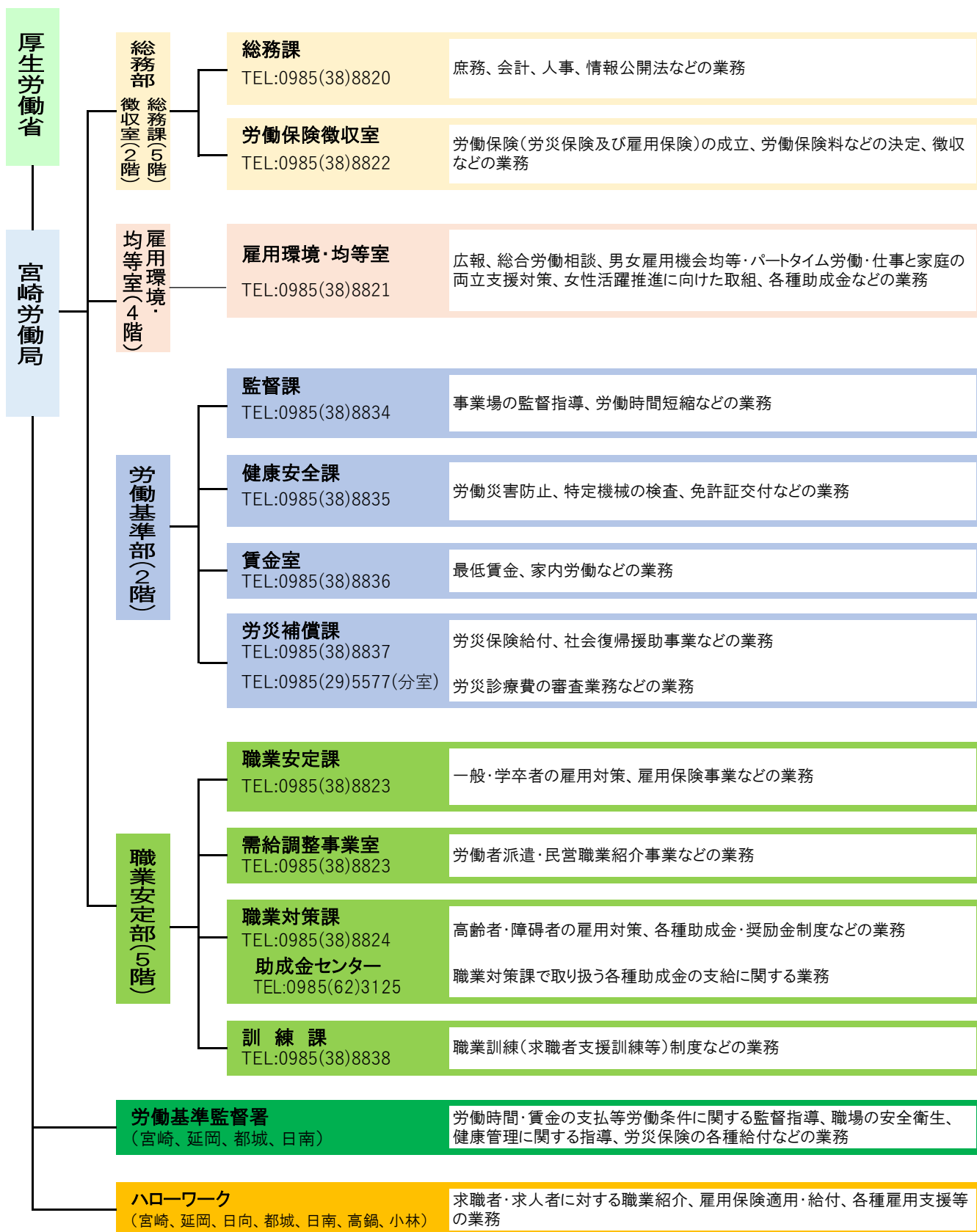
両立支援等助成金(育休中等業務代替支援コース)

育児休業取得者や育児のための短時間勤務制度利用者の業務を代替する周囲の労働者の手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用を行った中小企業事業主に助成されます。

宮崎労働局の組織と主な業務

宮崎労働局は3部1室で構成し、労働基準監督署(4署)、ハローワーク(7所)があります。

宮崎労働局所在地 〒880-0805 宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎(2階、4階、5階)
 助成金センター 〒880-2105 宮崎市大塚台西1-1-39



労働基準監督署

■ 宮崎労働基準監督署

〒880-0813 宮崎市丸島町1-15

TEL : 0985(29)6000

■ 延岡労働基準監督署

〒882-0803 延岡市大貫町1-2885-1 延岡労働庁舎3階

TEL : 0982(34)3331

■ 都城労働基準監督署

〒885-0072 都城市上町2街区11号 都城合同庁舎6階

TEL : 0986(23)0192

■ 日南労働基準監督署

〒887-0031 日南市戸高1-3-17

TEL : 0987(23)5277

ハローワーク

■ ハローワーク宮崎

〒880-8533 宮崎市柳丸町131

TEL : 0985(23)2245

● ハローワークプラザ宮崎

〒880-2105 宮崎市大塚台西1-1-39

TEL : 0985(62)4141

(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)

● みやざきJOBパーク+

〒880-0811 宮崎市錦町1-10 宮崎グリーンズフィア壱番館3階

TEL : 0985(61)6201

(宮崎わかもの応援ハローワーク宮崎駅前コーナー)

■ ハローワーク延岡

〒882-0803 延岡市大貫町1-2885-1 延岡労働庁舎1階

TEL : 0982(32)5435

(マザーズコーナー)

● 高千穂町地域職業相談室

〒882-1101 西臼杵郡高千穂町大字三田井13

TEL : 0982(73)1257

高千穂町庁舎別館2階

■ ハローワーク日向

〒883-0041 日向市北町2-11

TEL : 0982(52)4131

■ ハローワーク都城

〒885-0072 都城市上町2街区11号 都城合同庁舎1階

TEL : 0986(22)1745

(マザーズコーナー)

■ ハローワーク日南

〒889-2536 日南市吾田西1-7-23

TEL : 0987(23)8609

■ ハローワーク高鍋

〒884-0006 児湯郡高鍋町大字上江高月8340

TEL : 0983(23)0848

● 西都市地域職業相談室(西都市雇用情報センター)

〒881-0015 西都市聖陵町1丁目88 西都市役所北別館

TEL : 0983(43)1432

■ ハローワーク小林

〒886-0004 小林市細野367-5

TEL : 0984(23)2171

総合労働相談コーナー

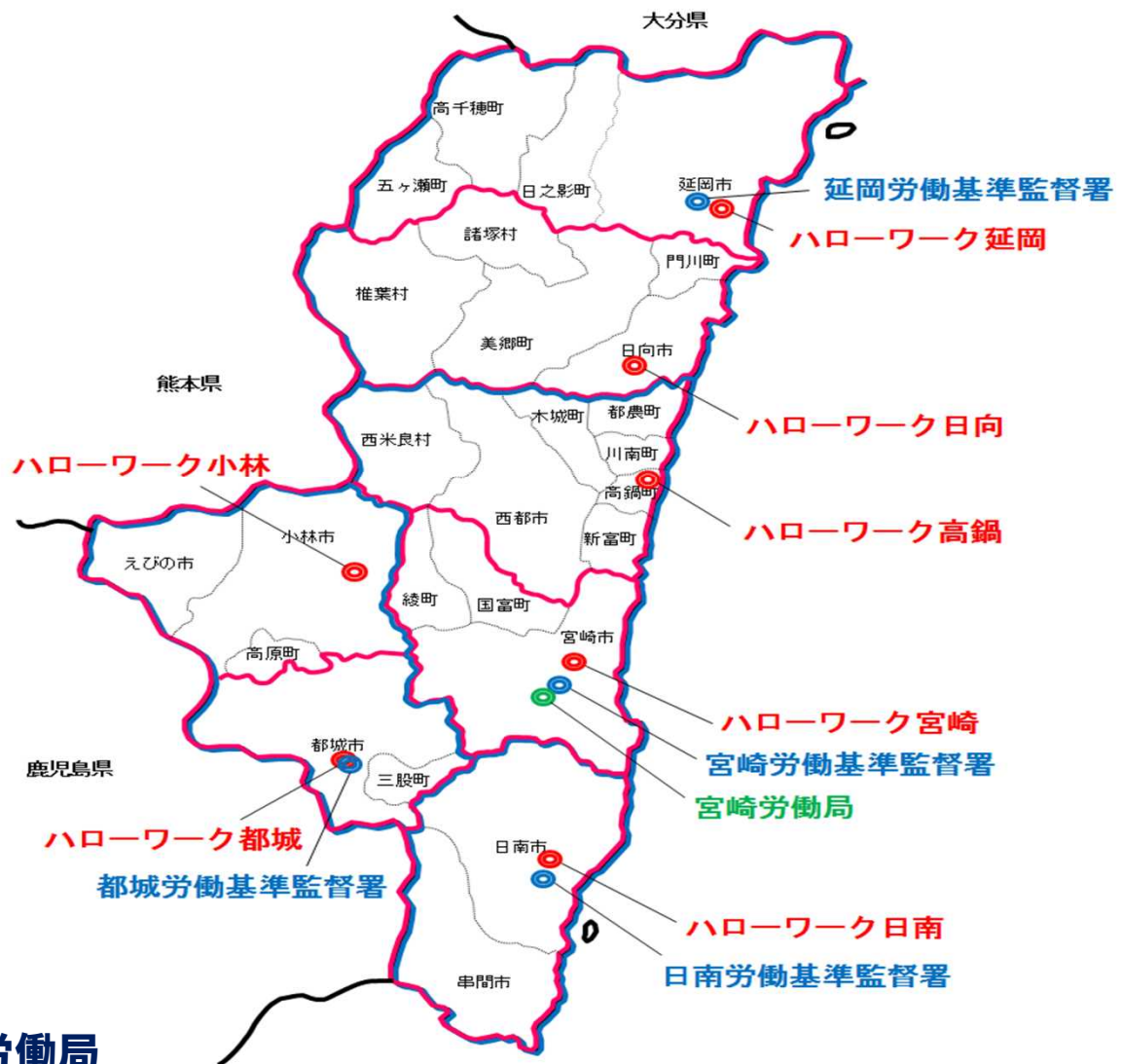
総合労働相談コーナーでは、労働者や事業主の方からのご相談を面談あるいは電話でお受けしています。

- | | |
|----------------------------|------------------|
| ■ 宮崎労働局総合労働相談コーナー(4階) | TEL:0985(38)8821 |
| ■ 宮崎総合労働相談コーナー(宮崎労働基準監督署内) | TEL:0985(29)6000 |
| ■ 延岡総合労働相談コーナー(延岡労働基準監督署内) | TEL:0982(34)3331 |
| ■ 都城総合労働相談コーナー(都城労働基準監督署内) | TEL:0986(23)0192 |
| ■ 日南総合労働相談コーナー(日南労働基準監督署内) | TEL:0987(23)5277 |

労働基準監督署・ハローワーク管轄区域

労働基準監督署

ハローワーク



宮崎労働局

至、日向・延岡方面



至、日南方面

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

