



宮崎労働局長 記者発表項目一覧

令和2年10月2日（金）

記者発表項目

- ① 一般職業紹介状況≪令和2年8月分≫（10月2日発表）
- ② 宮崎労働局における雇用調整助成金の支給決定状況について（10月2日発表）
- ③ ハローワークの主要指標等の実績≪令和2年7月分≫（10月2日発表）
- ④ 長時間労働が疑われる事業場に対する令和元年度の監督指導結果を公表します（10月2日発表）
- ⑤ 宮崎労働局・労働基準監督署・公共職業安定所の行事予定≪令和2年10月≫（10月2日発表）
- ⑥ 宮崎労働局広報紙「GOGO!宮崎労働局」（第43号）
- ⑦ 最低賃金額改定リーフレット
～10月3日から宮崎県最低賃金が時間額793円に改定されます～

担当窓口

宮崎労働局 雇用環境・均等室 企画・調整係 馬崎

宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎4階

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

宮崎労働局発表
令和2年10月2日解禁

【照会先】
宮崎労働局職業安定部
部長 大原 竜太
職業安定課長 山本 浩一
地方労働市場情報官 中山 智子
(代表電話)0985(38)8823

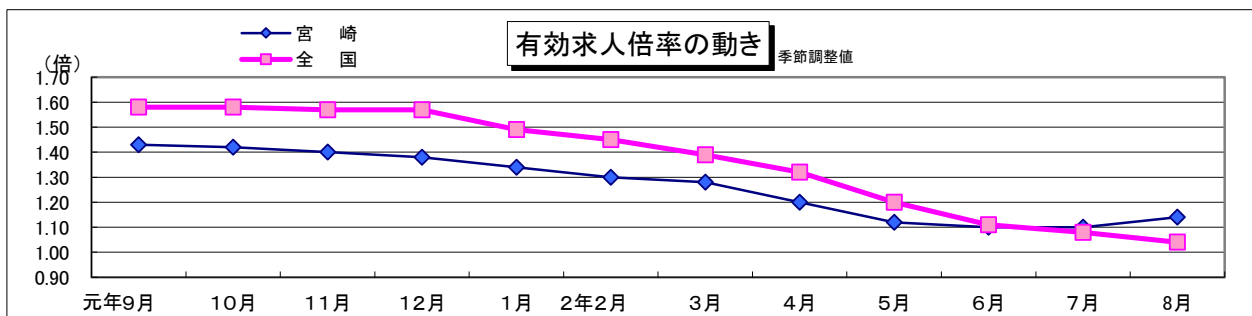
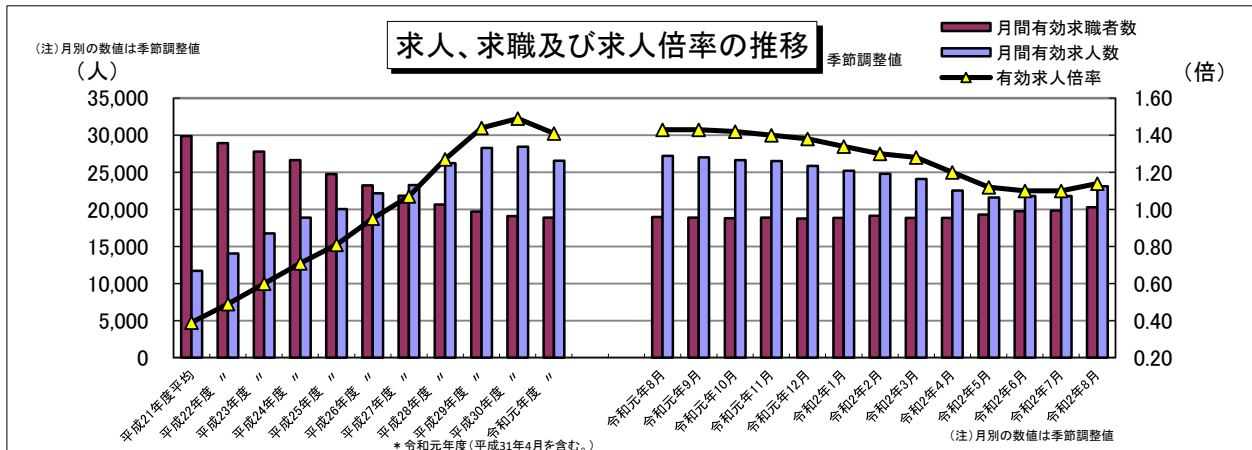
報道関係者 各位

一般職業紹介状況(令和2年8月分)

令和2年8月の有効求人倍率(季節調整値)は、1.14倍と前月より0.04ポイント上昇。
有効求人倍率は、62ヶ月連続で1倍台を維持。
正社員有効求人倍率(原数値)は、0.85倍と前年同月より0.13ポイント低下。
雇用失業情勢は、求人が求職を上回って推移しており、求人の減少に下げ止まりの動きもみられるが、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に十分注意する必要がある。

- ・令和2年8月の【有効求人倍率】(季節調整値)は、前月より0.04ポイント上昇。
- ・【有効求職者数】は、前月比(季節調整値)で2.3%増、前年同月比(原数値)で6.4%増(5ヶ月連続)。
- ・【有効求人数】は、前月比(季節調整値)で6.0%増、前年同月比(原数値)で15.1%減(22ヶ月連続)。
- ・【新規求職者数】は、前年同月比(原数値)9.3%減、【新規求人数】は、前年同月比(原数値)10.3%減となった。

本県の労働市場における有効求人倍率(季節調整値)は、有効求職者数(同)が前月比2.3%増加し、有効求人数(同)は前月比6.0%増加したことから、前月より0.04ポイント上回り1.14倍となった。
新規求職者数(原数値)は、前年同月比で9.3%(403人)減少となった。なお、有効求職者数(原数値)は、前年同月比6.4%(1,224人)増加し5ヶ月連続となっている。
新規常用求職者(パートを除く)を求職時の態様別にみると、前年同月比で在職者が21.1%(207人)減、離職者が2.1%(35人)減、無業者が31.7%(58人)減となった。なお、離職者のうち、事業主都合離職者は28.4%(91人)増となっている。
一方、新規求人数(原数値)は、前年同月比で10.3%(914人)減少となった。また、有効求人数(原数値)は、前年同月比で15.1%(3,988人)の減少で22ヶ月連続となっている。
新規求人数を産業別にみると、前年同月比で18産業中8産業で増加となった。内訳としては、サービス業(他に分類されないもの)が238人(20.6%)増、学術研究、専門・技術サービス業が109人(85.8%)増等となる一方、宿泊業、飲食サービス業が333人(48.5%)減、製造業が299人(31.3%)減、卸売業、小売業が225人(21.5%)減等(18産業中9産業で減少)となったことから、全体で914人(10.3%)の減少となった。



有効求人倍率(季節調整値、倍)

	令和元年				令和2年							
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
宮崎	1.43	1.42	1.40	1.38	1.34	1.30	1.28	1.20	1.12	1.10	1.10	1.14
全国	1.58	1.58	1.57	1.57	1.49	1.45	1.39	1.32	1.20	1.11	1.08	1.04

○季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和元年12月以前の数値は、令和2年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

1. 新規求職の動き<季節調整値>

<数値の対比は前月比>

○【新規求職者数】(季節調整値)は、4,323人で0.3%(13人)減少となった。

新規求職(パートを含む、人)

	令和元年				令和2年							
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
新規求職数	4,628	4,628	4,618	4,555	4,546	4,548	4,340	4,541	4,392	4,515	4,336	4,323
前月比	-1.2%	0.0%	-0.2%	-1.4%	-0.2%	0.0%	-4.6%	4.6%	-3.3%	2.8%	-4.0%	-0.3%

2. 新規求人の動き<季節調整値>

<数値の対比は前月比>

○【新規求人数】(季節調整値)は、8,836人で13.3%(1,039人)増加となった。

新規求人(パートを含む、人)

	令和元年				令和2年							
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
新規求人	9,726	9,459	9,286	9,187	8,438	8,986	8,303	7,463	8,095	8,427	7,797	8,836
前月比	1.5%	-2.7%	-1.8%	-1.1%	-8.2%	6.5%	-7.6%	-10.1%	8.5%	4.1%	-7.5%	13.3%

3. 職業紹介状況について(パートを含む)<原数値>

<数値の対比は前年同月比>

○【職業紹介状況】は、紹介件数が959(19.3%)減の4,021件となり、就職件数は261件(15.0%)減の1,479件となった。就職率(対新規求職者)は、2.5ポイント下回って37.7%となった。

就職(パートを含む、件)

就職件数	平成30年				平成31年				令和元年			
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
	1,948	2,281	2,038	1,569	1,619	2,096	2,474	2,210	2,139	2,115	2,019	1,740
就職率	令和元年				令和2年							
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
	2,020	2,020	1,738	1,505	1,447	1,671	2,339	1,811	1,568	1,837	1,644	1,479
対前年同月比	3.7%	-11.4%	-14.7%	-4.1%	-10.6%	-20.3%	-5.5%	-18.1%	-26.7%	-13.1%	-18.6%	-15.0%

4. 正社員有効求人倍率の動き<原数値>

○【正社員有効求人倍率】(原数値)は、0.85倍となり、前年同月比で0.13ポイント低下した。
(正社員有効求人数 10,747人 常用フルタイム有効求職者数12,580人)

次回公表予定日 令和2年10月30日(金)

別表1 職業紹介状況(新規学卒者を除きパートタイムを含む)

	令和2年8月	令和2年7月	対前月 増減率(差) (%)	令和元年8月	対前年同月 増減率(差) (%)
1 月間有効求職者数(人)	20,277	20,124	—	19,053	6.4
季節調整値	* 20,269	* 19,813	2.3	18,979	—
2 新規求職申込件数(件)	3,921	4,221	—	4,324	▲9.3
3 月間有効求人数(人)	22,359	21,627	—	26,347	▲15.1
季節調整値	* 23,127	* 21,808	6.0	27,233	—
4 新規求人数(人)	7,952	7,919	—	8,866	▲10.3
5 紹介件数(件)	4,021	4,413	\	4,980	▲19.3
6 就職件数(件)	1,479	1,644		1,740	▲15.0
7 就職率(6/2)(%)	37.7	38.9		40.2	▲2.5
8 充足数(件)	1,424	1,601		1,668	▲14.6
9 充足率(8/4)(%)	17.9	20.2		18.8	▲0.9

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和元年12月以前の数値は、令和2年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

別表2 有効求人倍率(季節調整値、倍)

	令和2年8月	令和2年7月	前月差 (ポイント)	令和元年8月
宮崎県	1.14	1.10	0.04	1.43
全国	1.04	1.08	▲0.04	1.59

別表3 雇用保険一般受給者実人員の推移(基本手当基本分、人)

※令和元年度(平成31年4月を含む。)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平成30年度	3,581	4,444	4,200	4,553	4,607	4,331	4,371	4,024	3,774	3,839	3,590	3,462
令和元年度	3,579	4,141	4,034	4,566	4,635	4,596	4,458	4,098	3,935	3,922	3,670	3,726
令和2年度	3,594	4,053	4,652	5,013	5,252							

(受給者実人員=失業給付を実際に受けた受給資格者の実数をいう)

別表4 安定所別有効求人倍率(原数値、倍)

	令和2年8月	令和2年7月	令和元年8月	前年同月差 (ポイント)
宮崎	1.07	1.01	1.52	▲0.45
延岡	1.04	1.08	1.09	▲0.05
日向	0.98	0.95	1.05	▲0.07
都城	1.45	1.47	1.65	▲0.20
日南	0.72	0.70	1.03	▲0.31
高鍋	1.01	1.03	1.17	▲0.16
小林	1.28	1.25	1.44	▲0.16
県計	1.10	1.07	1.38	▲0.28

別表5 九州各県の有効求人倍率(季節調整値、倍)

	令和2年8月	令和2年7月	前月差 (ポイント)	令和元年8月
福岡	1.03	1.08	▲0.05	1.57
佐賀	1.04	1.03	0.01	1.29
長崎	0.91	0.93	▲0.02	1.20
熊本	1.11	1.13	▲0.02	1.62
大分	1.07	1.10	▲0.03	1.52
宮崎	1.14	1.10	0.04	1.43
鹿児島	1.08	1.07	0.01	1.36
沖縄	0.67	0.67	0.00	1.20

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和元年12月以前の数値は、令和2年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

別表6 パートタイム職業紹介状況

	令和2年8月	令和2年7月	令和元年8月	前年同月 増減率・差 (%)
1 月間有効求職者数(人)	7,650	7,530	6,999	9.3
2 新規求職申込件数(件)	1,354	1,422	1,455	▲6.9
3 月間有効求人数(人)	7,374	7,000	8,654	▲14.8
4 新規求人数(人)	2,655	2,671	2,881	▲7.8
5 紹介件数(件)	1,303	1,329	1,480	▲12.0
6 就職件数(件)	534	578	585	▲8.7
7 充足数(件)	511	565	560	▲8.8
8 充足率(%)	19.2%	21.2%	19.4%	▲0.2

別表7 新規常用求職者の求職時の態様別内訳(パートを除く)

県計		24歳以下	25歳～34歳	35歳～44歳	45歳～54歳	55歳～64歳	65歳以上	合計
新規求職申込件数	令和2年8月	331	609	529	545	394	151	2,559
	令和元年8月	408	636	617	638	423	137	2,859
	前年比	▲18.9%	▲4.2%	▲14.3%	▲14.6%	▲6.9%	10.2%	▲10.5%
在職者	令和2年8月	112	187	186	177	98	16	776
	令和元年8月	132	250	234	229	119	19	983
	前年比	▲15.2%	▲25.2%	▲20.5%	▲22.7%	▲17.6%	▲15.8%	▲21.1%
離職者	令和2年8月	186	394	319	350	284	125	1,658
	令和元年8月	216	348	363	374	286	106	1,693
	前年比	▲13.9%	13.2%	▲12.1%	▲6.4%	▲0.7%	17.9%	▲2.1%
事業主都合	令和2年8月	23	68	82	113	85	40	411
	令和元年8月	18	39	66	94	68	35	320
	前年比	27.8%	74.4%	24.2%	20.2%	25.0%	14.3%	28.4%
自己都合	令和2年8月	160	324	232	226	178	66	1,186
	令和元年8月	198	305	289	272	183	53	1,300
	前年比	▲19.2%	6.2%	▲19.7%	▲16.9%	▲2.7%	24.5%	▲8.8%
無業者	令和2年8月	33	28	24	18	12	10	125
	令和元年8月	60	38	20	35	18	12	183
	前年比	▲45.0%	▲26.3%	20.0%	▲48.6%	▲33.3%	▲16.7%	▲31.7%

別表8 産業別・規模別新規求人状況(原数値)

産業別・規模別	求 人 状 況					
	令和2年8月	令和2年7月	令和元年8月	前年同 月比(%)	前年 同月差	
A.B 農、林、漁業	281	308	258	8.9	23	
C 鉱業、採石業、砂利採取業	14	1	10	40.0	4	
D 建設業	768	699	685	12.1	83	
E 製造業	655	720	954	▲31.3	▲299	
食料品製造業	181	298	305	▲40.7	▲124	
飲料・たばこ・飼料製造業	40	62	38	5.3	2	
繊維工業	40	47	83	▲51.8	▲43	
木材・木製品製造業	70	61	75	▲6.7	▲5	
家具・装備品製造業	13	9	19	▲31.6	▲6	
パルプ・紙・紙加工品製造業	10	6	6	66.7	4	
印刷・同関連業	22	21	41	▲46.3	▲19	
化学工業	9	7	11	▲18.2	▲2	
石油製品・石炭製品製造業	0	1	0	-	0	
プラスチック製品製造業	14	17	31	▲54.8	▲17	
ゴム製品製造業	6	8	10	▲40.0	▲4	
窯業・土石製品製造業	23	19	33	▲30.3	▲10	
鉄鋼業	0	4	7	▲100.0	▲7	
非鉄金属製造業	0	0	0	-	0	
金属製品製造業	36	36	85	▲57.6	▲49	
はん用機械器具製造業	29	19	32	▲9.4	▲3	
生産用機械器具製造業	23	15	15	53.3	8	
業務用機械器具製造業	21	7	49	▲57.1	▲28	
電子部品・デバイス・電子回路製造業	44	21	29	51.7	15	
電気機械器具製造業	25	15	13	92.3	12	
情報通信機械器具製造業	29	17	22	31.8	7	
輸送用機械器具製造業	9	10	32	▲71.9	▲23	
その他の製造業	11	20	18	▲38.9	▲7	
F 電気・ガス・熱供給・水道業	6	6	6	0.0	0	
G 情報通信業	231	172	192	20.3	39	
H 運輸業、郵便業	351	357	464	▲24.4	▲113	
I 卸売業、小売業	820	694	1045	▲21.5	▲225	
J 金融業、保険業	24	51	71	▲66.2	▲47	
K 不動産業、物品賃貸業	80	92	91	▲12.1	▲11	
L 学術研究、専門・技術サービス業	236	122	127	85.8	109	
M 宿泊業、飲食サービス業	353	426	686	▲48.5	▲333	
宿泊業	36	47	119	▲69.7	▲83	
N 生活関連サービス業、娯楽業	163	171	252	▲35.3	▲89	
O 教育、学習支援業	166	162	142	16.9	24	
P 医療、福祉	2,275	2,636	2485	▲8.5	▲210	
Q 複合サービス事業	43	149	153	▲71.9	▲110	
R サービス業(他に分類されないもの)	1,393	1,068	1155	20.6	238	
S.T 公務、その他	93	85	90	3.3	3	
合 計	7,952	7,919	8866	▲10.3	▲914	
規 模 別	29人以下	5,019	5,103	5625	▲10.8	▲606
	30～99人	1,935	1,798	2159	▲10.4	▲224
	100～299人	797	683	827	▲3.6	▲30
	300～499人	81	216	113	▲28.3	▲32
	500～999人	95	114	105	▲9.5	▲10
1,000人以上	25	5	37	▲32.4	▲12	

産業分類は、平成25年10月改定の「日本標準産業分類」に基づく。

正社員の有効求人倍率（原数値）の推移

○ 正社員有効求人倍率は、0.85倍と前年同月比で0.13ポイント低下。

(倍)

	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
1月		0.45	0.43	0.46	0.40	0.28	0.25	0.34	0.39	0.42	0.51	0.59	0.68	0.82	0.98	1.05	1.03
2月		0.43	0.44	0.47	0.40	0.26	0.24	0.35	0.38	0.42	0.51	0.58	0.69	0.81	0.97	1.05	0.99
3月		0.41	0.43	0.43	0.38	0.24	0.24	0.33	0.37	0.41	0.50	0.57	0.67	0.77	0.93	1.01	0.92
4月		0.36	0.39	0.38	0.33	0.21	0.22	0.30	0.34	0.37	0.46	0.53	0.64	0.74	0.90	0.98	0.86
5月		0.32	0.39	0.35	0.32	0.19	0.21	0.29	0.34	0.36	0.46	0.52	0.65	0.75	0.90	0.97	0.82
6月		0.30	0.38	0.35	0.29	0.18	0.21	0.30	0.34	0.38	0.48	0.52	0.67	0.77	0.95	1.00	0.84
7月		0.31	0.38	0.35	0.30	0.19	0.22	0.31	0.35	0.40	0.49	0.55	0.67	0.79	0.96	0.99	0.84
8月		0.32	0.41	0.37	0.32	0.19	0.24	0.33	0.37	0.43	0.51	0.59	0.71	0.82	0.96	0.98	0.85
9月		0.34	0.41	0.38	0.32	0.20	0.26	0.33	0.38	0.45	0.53	0.61	0.73	0.85	0.97	1.01	
10月		0.36	0.41	0.39	0.31	0.21	0.27	0.33	0.39	0.46	0.54	0.63	0.76	0.87	0.99	1.04	
11月	0.43	0.39	0.44	0.39	0.31	0.21	0.29	0.35	0.40	0.47	0.58	0.66	0.77	0.90	1.01	1.07	
12月	0.44	0.41	0.45	0.41	0.30	0.23	0.33	0.37	0.42	0.50	0.59	0.68	0.81	0.94	1.06	1.10	

(資料出所) 宮崎労働局集計

※数値は原数値。

※正社員とは、パートタイムを除く常用のうち、勤め先で正社員・正職員などと呼称される正規労働者をいう。

※正社員有効求人倍率＝正社員有効求人数／常用フルタイム有効求職者数。なお、常用フルタイム有効求職者にはフルタイムの派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。

※令和元年は、平成31年1月～4月を含む。

【参考指標】 就業地別の求人数を用いた有効求人倍率（季節調整値）（令和2年8月）

「就業地別の求人数を用いた有効求人倍率」とは

→実際に就業する都道府県を求人地として集計した有効求人倍率。なお、通常発表している都道府県別の有効求人倍率は、求人を受理した場所を求人地として集計している。

- 本社が多く所在する地域では、受理地別の有効求人倍率より「就業地別の求人数を用いた有効求人倍率」が低い傾向がある。
- 宮崎県の「就業地別の求人数を用いた有効求人倍率」は1.21倍で受理地別の有効求人倍率(1.14倍)より0.07ポイント高い。

		① 有効求職者数	② 有効求人数	③ 就業地別 有効求人数	④ 有効求人倍率 ②/①	⑤ 【参考指標】 就業地別 有効求人倍率 ③/①	⑥差 ⑤-④
令和元年	8月	18,979	27,233	30,335	1.43	1.60	0.17
	9月	18,884	27,010	30,142	1.43	1.60	0.17
	10月	18,801	26,656	29,818	1.42	1.59	0.17
	11月	18,875	26,516	29,583	1.40	1.57	0.17
	12月	18,759	25,859	28,995	1.38	1.55	0.17
令和2年	1月	18,853	25,201	28,141	1.34	1.49	0.15
	2月	19,138	24,789	27,707	1.30	1.45	0.15
	3月	18,857	24,081	26,773	1.28	1.42	0.14
	4月	18,838	22,537	24,874	1.20	1.32	0.12
	5月	19,309	21,605	23,634	1.12	1.22	0.10
	6月	19,746	21,779	23,731	1.10	1.20	0.10
	7月	19,813	21,808	23,809	1.10	1.20	0.10
	8月	20,269	23,127	24,539	1.14	1.21	0.07

(資料出所) 宮崎労働局

※ 数値は季節調整値。季節調整法は、センサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和元年12月以前の数値は、令和2年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

※ 有効求職者数は求職を受理したハローワークが所在する都道府県単位で集計。

※ 季節求人については受理所を就業地とみなしている。

※ 1件の求人に複数の就業地があり、就業地毎の求人数が明確でない場合、それぞれの就業地に順番に求人数を割り当てて配分している。



宮崎労働局発表
令和2年 10 月 2 日

【照会先】
宮崎労働局職業安定部職業対策課
(担 当)
職業安定部長 大原 竜太
職業対策課長 早瀬 幸則
(電 話) 0985-38-8824

宮崎労働局における雇用調整助成金の支給決定状況について
～延べ6千件を超える支給決定を行い、
雇用の維持を支援した労働者数が約10万人（延べ）に達しています～

宮崎労働局（局長 名田 裕）は、このほど新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業主に対する雇用調整助成金の支給決定状況を、以下のとおり取りまとめましたのでご報告します。

雇用調整助成金は、雇用維持に取り組む県内の非常に多くの事業者にご活用いただいているところであり、宮崎労働局においては、引き続き2週間以内の迅速な支給決定を目指して取り組みます。

【雇用調整助成金の支給申請件数及び支給決定件数】（9月29日現在速報値）

- 支給申請件数（①）：6,895 件
- 支給決定件数（②）：6,119 件 ○支給決定率（②／①）：88.8 %
- 休業対象労働者数（延べ人数）：99,541 人

【9月14日～18日に受理（436件）した申請の処理状況】（9月29日現在速報値）

- 支給決定を行ったものの平均処理日数：11.0日（最短処理日数：4日）
- 2週間以内の支給決定件数：314件（72.0%）

【参考】令和2年5月から8月までの支給決定を行ったものの平均処理日数
（9月29日現在速報値）

月	受理件数（件） ※括弧内は前月比（%）	支給決定を行ったものの 平均処理日数（日）
5月	449 (1, 182.9)	11.7
6月	1,505 (235.2)	15.4
7月	1,362(▲9.5)	10.6
8月	1,860(36.6)	11.7

- ※ 平均処理日数は、土日・祝日を含めた日数。
- ※ 雇用保険被保険者以外の方を対象にした緊急雇用安定助成金を含む。

※ 雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業等を行い、労働者の雇用の維持を図った場合、事業主が労働者に支払った休業手当等の一部（一定の要件を満たす場合は全部）が国によって助成される制度です。

新型コロナウイルス感染症の影響への緊急対応期間として、令和2年4月1日から12月31日までの間、特例措置として大幅に助成率及び上限額の引上げを行うとともに、受給手続を簡素化しています。

宮崎労働局発表
令和2年10月2日

【照会先】

宮崎労働局職業安定部職業安定課
課長 山本 浩一
地方職業指導官 児玉 雅彦
(電話)0985-38-8823

報道関係者 各位

ハローワークの主要指標等の実績（令和2年7月分）について

平成27年度から、ハローワークの更なる機能強化を図るため、「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善」の取組を全国で実施しております。

今回、宮崎労働局の各ハローワークの主要指標等の実績（令和2年7月分）を別添資料のとおりとりまとめましたので、お知らせいたします。

※別添資料については、宮崎労働局HP上でもお知らせしております。以下のQRコードからアクセスしてください。

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



宮崎労働局管内のハローワークにおける取組について①【主要3指標】

- ハローワークでは、お仕事を探されている求職者の方に対する各種就職支援、また人材を確保したい地域の企業に対する求人充足支援などを中心に様々なサービスを展開しております。
- 各ハローワークでは、管内の特徴を踏まえ、それぞれの課題に応じた取組を実施しております。
- 令和2年度の各ハローワークの主要指標等の目標値及び実績値は以下のとおりです。

1. 主要3指標について

安定所	①就職件数 (常用)				②充足件数 (常用、受理地ベース)				③雇用保険受給者の 早期再就職件数 (※)			
	年度目標	7月実績	年度累計	進捗率	年度目標	7月実績	年度累計	進捗率	年度目標	6月実績	年度累計	進捗率
宮崎	7,204件	568件	2,326件	32.3%	7,616件	595件	2,481件	32.6%	2,405件	302件	682件	28.4%
延岡	2,709件	212件	788件	29.1%	2,403件	197件	747件	31.1%	717件	71件	172件	24.0%
日向	2,108件	163件	604件	28.7%	1,991件	157件	574件	28.8%	529件	49件	144件	27.2%
都城	3,966件	274件	1,265件	31.9%	3,844件	290件	1,306件	34.0%	1,223件	154件	338件	27.6%
日南	1,309件	81件	378件	28.9%	1,131件	65件	308件	27.2%	420件	52件	152件	36.2%
高鍋	1,934件	137件	571件	29.5%	1,625件	119件	480件	29.5%	569件	62件	142件	25.0%
小林	1,527件	110件	505件	33.1%	1,397件	99件	443件	31.7%	413件	43件	106件	25.7%
宮崎労働局計	20,757件	1,545件	6,437件	31.0%	20,007件	1,522件	6,339件	31.7%	6,276件	733件	1,736件	27.7%

※雇用保険受給者の早期再就職件数は、基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職した件数です。なお、当該実績については1月遅れての公表となります。

宮崎労働局管内のハローワークにおける取組について②【各ハローワークの課題別指標】

2. 各ハローワークにおける課題別の重点指標について

※各ハローワーク管内の課題に応じて、ハローワーク毎に目標を設定しています。

※重点指標の設定数・目標数値は、ハローワークの規模により異なります。

ハローワーク宮崎

重点指標	年度目標	7月実績	累計	進捗率
①生活保護受給者等の就職件数	295件	20件	77件	26.1%
②障害者の就職件数	529件	37件	202件	38.2%
③ハローワークの職業紹介により正社員に結びついた就職氷河期世代の件数(35歳～54歳)の件数	478件	47件	161件	33.7%
④正社員求人数	19,736件	1,566件	6,202件	31.4%
⑤正社員就職件数	3,314件	267件	1,119件	33.8%
⑥人材不足分野の就職件数	2,364件	179件	823件	34.8%
⑦生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	122件	19件	54件	44.3%

ハローワーク延岡

重点指標	年度目標	7月実績	累計	進捗率
①ハローワークの職業紹介により正社員に結びついた就職氷河期世代の件数(35歳～54歳)の件数	94件	11件	22件	23.4%
②正社員求人数	5,240件	451件	1,764件	33.7%
③正社員就職件数	1,234件	126件	436件	35.3%
④生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	60件	9件	15件	25.0%

ハローワーク日向

重点指標	年度目標	7月実績	累計	進捗率
①ハローワークの職業紹介により正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の件数	78件	9件	36件	46.2%
②正社員求人数	3,548件	270件	1,088件	30.7%
③正社員就職件数	917件	86件	299件	32.6%

ハローワーク都城

重点指標	年度目標	7月実績	累計	進捗率
①ハローワークの職業紹介により正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の件数	244件	11件	77件	31.6%
②マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	93.4%	94.1%	97.9%	—
③正社員求人数	10,148件	810件	3,418件	33.7%
④正社員就職件数	1,923件	149件	704件	36.6%
⑤生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	81件	8件	40件	49.4%

ハローワーク日南

重点指標	年度目標	7月実績	累計	進捗率
①ハローワークの職業紹介により正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の件数	45件	5件	14件	31.1%
②正社員求人数	2,197件	124件	601件	27.4%
③正社員就職件数	561件	49件	184件	32.8%

ハローワーク高鍋

重点指標	年度目標	7月実績	累計	進捗率
①ハローワークの職業紹介により正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の件数	67件	7件	18件	26.9%
②正社員求人件数	3,284件	252件	1,017件	31.0%
③正社員就職件数	786件	68件	270件	34.4%

ハローワーク小林

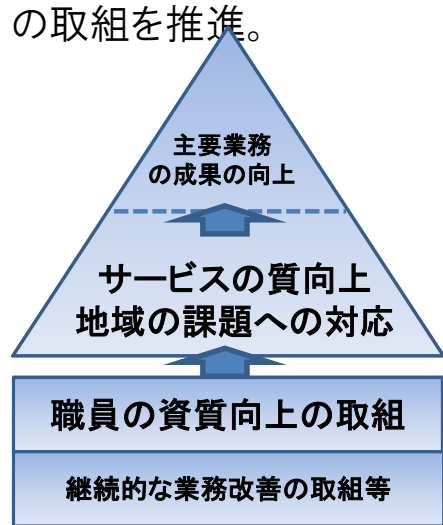
重点指標	年度目標	7月実績	累計	進捗率
①ハローワークの職業紹介により正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の件数	57件	21件	64件	112.3%
②正社員求人件数	3,360件	275件	1,018件	30.3%
③正社員就職件数	804件	60件	272件	33.8%

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組(概要)

- ハローワークの機能強化を図るため、平成27年度から「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」がスタートしました。
- 地域の雇用の課題を踏まえた成果目標を掲げるとともに、主要指標等については、毎月実績を公表します。また、年度終了後には、当該年度の取組の総合的な評価をハローワークごとにまとめ、公表します。
- 労働市場の状況や業務量が同程度の全国のハローワークをグループ分けし、その中で比較・評価を行い、その後の業務改善に活かします。


PDCAサイクルによる 目標管理・業務改善の拡充

- 現行の取組(就職率等を指標にしたPDCAサイクルによる目標管理)を拡充し、業務の質の指標を追加。
- 地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する指標を追加。
- 中長期的な就職支援の強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進。



短期的な成果の向上だけでなく中
長期的な業務の質向上・業務改善
を図り就職支援を強化

ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- 業務の成果や目標達成状況等を定期的に公表
→ 主要指標の実績を毎月、総合評価を年度終了後に公表
- 業務の成果や質、職員の資質向上・業務改善の取組等の実施状況をもとにハローワークの総合評価を実施。
→ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークをグループに分け、その中で比較し評価
- ハローワークごとに実績・総合評価及び業務改善の取組等をまとめ、労働局が公表。


重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表
- 労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

評価結果等に基づく 全国的な業務改善

- 評価結果等をもとに本省・労働局による重点指導や好事例の全国展開等を実施。
 - ① 評価結果等をもとに労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
 - ② 改善計画を作成、本省・労働局が重点指導(評価期間終了後)
 - ③ 好事例は全国展開(評価期間終了後)



宮崎労働局発表
令和2年10月2日

【照会先】

宮崎労働局労働基準部監督課

監督課長 上田 徹也

監察監督官 佐々木 大樹

(代表電話) 0985(38)8825

(直通電話) 0985(38)8834

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和元年度の監督指導結果を公表します

宮崎労働局(局長 名田 裕)は、このたび、令和元年度に、長時間労働が疑われる255事業場に対して、管内の労働基準監督署(宮崎、延岡、都城、日南の4署)が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので公表します。

この監督指導は、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や、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を対象としています。

対象となった255事業場のうち、145事業場(56.9%)で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1ヶ月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、56事業場(違法な時間外労働があったもののうち38.6%)でした。

宮崎労働局では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

【平成31年4月から令和2年3月までの監督指導結果のポイント】

(1) 監督指導の実施事業場: 255 事業場

このうち、222事業場(全体の87.1%)で労働基準関係法令違反あり。

(2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]

① 違法な時間外労働があったもの: 145 事業場 (56.9%)

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

月80時間を超えるもの: 56 事業場 (38.6%)

うち、月100時間を超えるもの: 37 事業場 (25.5%)

うち、月150時間を超えるもの: 8 事業場 (5.5%)

うち、月200時間を超えるもの: 1 事業場 (0.7%)

② 賃金不払残業があったもの: 32 事業場 (12.5%)

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの: 47 事業場 (18.4%)

(3) 主な健康障害防止に係る指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]

① 過重労働による健康障害防止措置が

不十分なため改善を指導したもの: 95 事業場 (37.3%)

うち、時間外・休日労働を月80時間※以内に削減するよう指導したもの:

63事業場 (66.3%)

※ 脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たり概ね80時間を超える時間外労働・休日労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見がある

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの: 55 事業場 (21.6%)

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31年4月から令和2年3月までに実施)

1 法違反の状況(是正勧告書を交付したもの)

○ 監督指導実施状況

平成31年4月から令和2年3月までに、255事業場に対し監督指導を実施し、222事業場(87.1%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反は、違法な時間外労働があったものが145事業場、賃金不払残業があったものが32事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが47事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

	監督指導実施 事業場数	労働基準関係法令違 反があった事業場数	主な違反事項別事業場数			
			労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)	
合計 (注1、2)	255 (100%)	222 (87.1%)	145 (56.9%)	32 (12.5%)	47 (18.4%)	
主な 業種	商業	84 (32.9%)	68	48	8	14
	製造業	50 (19.6%)	47	33	4	7
	接客娯楽業	26 (10.2%)	24	13	4	2
	建設業	18 (7.1%)	15	11	6	1
	運輸交通業	23 (9%)	20	15	0	3
	その他の事業 (注6)	17 (6.7%)	15	11	4	5

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) かつこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32条違反[36協定なく時間外労働を行わせているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせているものなど違法な時間外労働があったもの。]、労働基準法第36条第6項違反(時間外労働の上限規制)の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反[割増賃金]のうち、賃金不払残業の件数を計上している[計算誤り等は含まない。]。

(注5) 労働安全衛生法第18条違反[衛生委員会を設置していないもの等。]、労働安全衛生法第66条違反[健康診断を行っていないもの。]、労働安全衛生法第66条の8違反[1月当たり80時間以上の時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。]、労働安全衛生法第66条の8の3違反[客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。]等の件数を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
255	68 (26.7%)	106 (41.6%)	41 (16.1%)	18 (7.1%)	18 (7.1%)	4 (1.6%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
255	37 (14.5%)	74 (29%)	44 (17.3%)	22 (8.6%)	37 (14.5%)	41 (16.1%)

2 主な健康障害防止に関する指導状況(指導票を交付したもの)

- (1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況
 監督指導を実施した事業場のうち、95事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	面接指導等の実施(注2)	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施(注3)	月45時間以内への削減(注4)	月80時間以内への削減	面接指導等が実施できる仕組みの整備等(注5)	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
95	35	29	32	63	19	3

(注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。

(注2) 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

(注3) 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」又は「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

(注4) 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。

(注5) 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

- (2) 労働時間の適正な把握に関する指導状況
 監督指導を実施した事業場のうち、55事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「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」(労働時間適正把握ガイドライン)に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	始業・終業時刻の確認・記録(ガイドライン4(1))	自己申告制による場合			管理者の責務(ガイドライン4(6))	労使協議組織の活用(ガイドライン4(7))
		自己申告制の説明(ガイドライン4(3)ア・イ)	実態調査の実施(ガイドライン4(3)ウ・エ)	適正な申告の阻害要因の排除(ガイドライン4(3)オ)		
55	28	2	26	1	0	0

(注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。

(注2) 各項目のカッコ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドライン(参考資料1参照)のどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった255事業場において、時間外・休日労働時間が最長の者を確認したところ、56事業場で1か月80時間を、うち37事業場で1か月100時間を、うち8事業場で1か月150時間を、うち1事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 時間外・休日労働時間が最長の者の実績(労働時間違反事業場に限る)

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超		
				150時間超	200時間超	
255	145	89	56	37	8	1

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、21事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、105事業場でタイムカードを基礎に確認し、39事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、71事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法(注1)				自己申告制 (注2)(注3)
使用者が自ら現認 (注2)	タイムカードを基礎 (注2)	ICカード、IDカードを基礎 (注2)	PCの使用時間の記録を基礎 (注2)	
21	105	39	3	71

(注1) 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

(注2) 監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

(注3) 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

【参考】 前年度の監督指導結果

前年度の監督指導結果は以下のとおり。

		令和元年度	平成 30 年度	
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	255	137	
	うち、労働基準法などの法令違反あり	222 (87.1)	92 (67.2)	
主な 違反内容	1 違法な長時間労働があったもの	145 (56.9%)	49 (35.8%)	
	うち、時間 外・休日労 働の実績が 最も長い労 働者の時間 数が	1 か月当たり 80 時間を超えるもの	56 (38.6%)	36 (75.5%)
		1 か月当たり 100 時間を超えるもの	37 (25.5%)	21 (42.9%)
		1 か月当たり 150 時間を超えるもの	8 (5.5%)	8 (16.3%)
		1 か月当たり 200 時間を超えるもの	1 (0.7%)	4 (8.2%)
	2 賃金不払残業があったもの	32 (12.5%)	4 (2.9%)	
3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	47 (18.4%)	14 (10.2%)		
主な健康 障害防止 に関する 指導の状 況	1 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を 指導したもの	95 (37.3%)	112 (81.8%)	
	うち、時間外・休日労働を月 80 時間以内に削減するよ う指導したもの	63 (66.3%)	72 (64.3%)	
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	55 (21.6%)	32 (23.4%)	

事例1 (商業)

- 1 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大企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者1名について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月99時間）を超える違法な時間外労働（最長：月110時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 長時間労働者に医師による面接指導を実施していなかったことから、指導を実施した。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 大企業の事業場において、労働者1名について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月99時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月110時間）が認められた。

労働基準監督署の対応

- ① 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたこと（労働基準法第32条違反）について是正勧告
- ② 労働基準法第36条第6項に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたこと（労働基準法第36条違反）について是正勧告
- ③ 時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導

- 2 長時間労働者に医師による面接指導を実施していなかったことから、指導を実施した。

労働基準監督署の対応

時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者で、疲労が蓄積しており、本人が申し出した場合には、医師による面接指導を受けさせるよう指導した。

過重労働による健康障害防止 ←参考資料2-2参照



長時間労働を行う労働者については、下記のとおり面接指導等を実施することとされています。

次の要件に該当する労働者

- ① 時間外・休日労働時間が月80時間（※）を超えていること
- ② 疲労の蓄積が認められること
- ③ 本人が申し出ていること

（※）2019年4月1日から1か月当たり100時間から80時間に要件を拡大。

事業場で定めた基準（※）に該当する労働者

- （※）
- ① 時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者について、本人の申し出がない場合であっても面接指導を実施するように基準の策定に努める。
 - ② 時間外・休日労働時間が月45時間超の労働者について、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるよう基準の策定に努める。

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ため、医師による面接指導が確実に実施されるよう、**客観的な方法等により、労働時間の状況を把握しなければなりません。**

面接指導の
実施義務

面接指導その他
これに準ずる措
置を実施する努
力義務

監督指導事例（宮崎労働局令和元年度）

事例2 （清掃・と畜業）

- 1 長時間労働を原因とする脳・心臓疾患の労災請求があった中小企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 脳・心臓疾患を発症した労働者について、36協定で定めた上限時間：月30時間（特別条項なし）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月120時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 労働者を常時50人以上雇用しているのに、安全衛生委員会の未設置、衛生管理者の未選任が認められたことから、指導を実施した。
- 4 タイムカードと自己申告制による労働時間に、かい離が認められたため、指導を実施した。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 脳・心臓疾患を発症した労働者について、36協定で定めた上限時間：月30時間（特別条項なし）を超える違法な時間外労働（最長：月120時間）が認められたことから、指導を実施した。

労働基準監督署の対応

①36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたこと（労働基準法第32条違反）について是正勧告

②時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導

- 2 労働者を常時50人以上雇用しているのに、安全衛生委員会の未設置、衛生管理者の未選任が認められたことから、指導を実施した。

労働基準監督署の対応

①安全衛生委員会を設けていないこと（労働安全衛生法第17・18条違反）について是正勧告

②衛生管理者を選任していないこと（労働安全衛生法第12条違反）について是正勧告

- 3 タイムカードと自己申告制による労働時間に、かい離が認められた。

労働基準監督署の対応

①「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」に基づき、改善に向けた方策を講じるよう指導 ←参考資料1参照



時間外労働の上限規制

2019年4月1日に改正労働基準法が施行され、**法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり**、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも

・時間外労働・・・年720時間以内

・時間外労働+休日労働・・・月100時間未満、2～6か月平均80時間以内

とする必要があります。

（注1）中小企業については、令和2年4月1日から適用です。

（注2）建設事業など、特定の事業・業務については、上限規制の適用が猶予・除外されています。

安全衛生委員会の設置と開催

労働者が50人以上の事業場（清掃・と畜業など一定の業種）には、**安全衛生委員会の設置と開催**が義務付けられています。

安全衛生委員会（少なくとも月1回開催）は、次の事項を調査審議しなければなりません。

ア 労働者の危険を防止するための基本となる対策など

イ 労働者の健康障害を防止するための基本となる対策など

ウ 労働災害の原因及び再発防止対策など

監督指導事例（宮崎労働局令和元年度）

事例3 (接客娯楽業)

- 1 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に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者3名について、1か月80時間を超える時間外労働（最長：月128時間）が認められた。
また、36協定の届け出がなかったことから、指導を実施した。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

労働者3名について、1か月80時間を超える時間外労働（最長：月128時間）を行わせていたことが判明した。また、36協定（時間外労働及び休日労働に関する協定）の届け出がなかったことが判明した。

労働基準監督署の対応

- ①36協定の締結なく、時間外労働を行わせたこと（労働基準法第32条違反）について是正勧告
- ②時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導



時間外労働及び休日労働に関する協定（36協定）の届出

法定労働時間を超えて、または法定休日に働かせる場合は、労働基準法36条に基づく時間外労働休日労働に関する協定、いわゆる**36協定を締結し**、所轄労働基準監督署長への**届出が必要**になります。

労働基準法では、特例措置対象事業場（※）を除き、**1日8時間、1週40時間**の法定労働時間を超えて働かせることを禁止しています。

（※）特例措置対象事業場（労働者10人未満の①商業、②映画・演劇業、③保健衛生業、④接客娯楽業）の法定労働時間は、1日8時間、1週44時間となっています。

時間外労働の上限規制

2019年4月1日に改正労働基準法が施行され、**法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり**、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも

- ・時間外労働・・・年720時間以内
 - ・時間外労働+休日労働・・・月100時間未満、2～6か月平均80時間以内
- とする必要があります。

（注1）中小企業については、令和2年4月1日から適用です。

（注2）建設事業など、特定の事業・業務については、上限規制の適用が猶予・除外されています。

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 日策定)

1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第 4 1 条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があ

ることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があつた場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間

の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）により延長することができる時間数を遵守することは当

然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第120条に基づき、30万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

1 産業医の活動環境の整備

産業医の独立性・中立性の強化

(1) 産業医について、専門的知識に基づいて誠実にその職務を行う責務を定める。

長時間労働者等の健康確保対策の強化

(2) 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）

(3) 事業者は、労働者が安心して産業医等による健康相談を受けられるようにするために必要な体制整備等を講ずるよう努めなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）

産業医の業務内容等の周知

(4) 事業者は、産業医の業務内容等を労働者に周知しなければならないこととする。（産業医等を選任している事業場）

2 労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供等

労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供

(1) 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。
（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）

労働者の健康情報の適正な取扱いの確保

(2) 事業者は、本人同意その他正当な事由がある場合を除き労働者の健康確保に必要な範囲内で労働者の健康情報を取り扱わなければならないが、また、健康情報を適正に管理するための措置を講じなければならないこととする。（全ての事業場）

※ じん肺法も同様の改正

● **産業医とは**：事業場において、労働者の健康を保持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理、健康管理等を行う医師。常時使用する労働者が50人以上の事業場において選任義務がある。

● **衛生委員会とは**：労働者の衛生に係る事項を調査審議するための会議体。構成員は使用者、労働者、産業医等。常時使用する労働者が50人以上の事業場において設置義務がある。

※ 高年齢労働者の増加に伴う産業保健機能の強化についても、労働災害防止計画等に基づき、不断の見直し・取組を進めていく。

長時間労働者に対する面接指導等の流れについて

拡充

事業者が全ての労働者（管理監督者やみなし労働時間制の対象労働者も含む。ただし、高度プロフェッショナル制度適用労働者は除く。）の労働時間の状況を把握 《ガイドライン→法律》

拡充

事業者が産業医に時間外・休日労働時間80h/月超の労働者の情報を提供《省令→法律》

新規

事業者は時間外・休日労働時間80h/月超の労働者本人へ通知《省令》

※面接指導の対象となる残業時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨することができる

《省令》

拡充

残業時間80h/月超の労働者が事業者に面接指導の申出

《省令》

※面接指導の対象となる時間外・休日労働時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

事業者が産業医等による面接指導を実施

《法律》

事業者が産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴く

《法律》

事業者が産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じる

《法律》

新規

事業者が産業医に措置内容を情報提供

《法律》

新規

産業医が勧告を行う場合は事業者から意見を求める

《省令》

産業医が労働者の健康を確保するために必要があると認める場合は事業者に勧告

《法律》

新規

事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告

《法律》



サブロク
「36協定」を締結する際は、

労働者の過半数で組織する労働組合

その労働組合がない場合は

労働者の過半数を代表する者

との、書面による協定をしてください。

「時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）」締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と、書面による協定をしなければなりません。

また、①の過半数組合の要件を満たさない場合、②の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

本リーフレットを参考に適切に締結を行っていただくようお願いします。

※ 36協定の締結・届出に代えて、労使委員会（労働基準法第38条の4第1項に基づくもの。）又は労働時間等設定改善委員会の決議・届出により、時間外及び休日の労働を行うことができます。

1 過半数組合がある場合 過半数組合の要件

■ 事業場に使用されているすべての労働者の過半数で組織する組合であること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、あらためて、事業場の労働者数及び労働組合員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。

労働組合に確認しましょう!



$$\frac{\text{労働組合員数}}{\text{すべての労働者}} > 50\%$$

(パートなども含む)

■ 労働者の過半数を代表していること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

■ 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手などにより選出すること

- 選出に当たっては、正社員だけでなくパートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。
- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続（投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議）がとられている必要があります。
- 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効です。



■ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

- 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

36協定締結にあたり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。



- ①労働者の過半数を代表していること
- ②その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- ③管理監督者に該当しないこと

労働基準監督署に届け出た36協定は労働者に周知しなければなりません。

⇒周知しなかった場合、労働基準法第106条違反です（30万円以下の罰金）

- 〈周知の具体例〉
- ・ 常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
 - ・ 書面を労働者に交付する
 - ・ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する





宮崎労働局

Press Release

宮崎労働局発表
令和2年10月2日解禁

【照会先】
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
企画・調整係 馬崎 信行
(代表電話) 0985-38-8821
(直通電話) 0985-38-8821

宮崎労働局・労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）の 行事予定（令和2年10月）

宮崎労働局（局長 名田 裕）は、宮崎労働局及び県内各労働基準監督署・各公共職業安定所（ハローワーク）の主要な行事予定を取りまとめました。

取材・報道等にご活用ください。

令和2年10月 宮崎労働局・監督署・安定所(ハローワーク)主要行事予定表

10月		主要行事(労働局・監督署・安定所)
1	木	雇用に関する助成金制度等の説明会 (ポリテクセンター延岡 13:30～)
2	金	宮崎労働局長による最低賃金額改定リーフレット配布(JR宮崎駅西口広場 7:30～9:00) 令和2年度 林業労働災害防止強調運動連絡会議(宮崎合同庁舎2F大会議室 13:30～15:30)
3	土	
4	日	
5	月	メンタルヘルス研修会(宮崎監督署主催:宮崎県医師会館 14:00～15:30)
6	火	雇用に関する助成金制度等の説明会 (ポリテクセンター宮崎 9:30～、13:30～)
7	水	
8	木	
9	金	荷役作業安全ガイドライン講習会(厚労省補助事業:トラック協会研修室 13:30～)
10	土	
11	日	
12	月	
13	火	
14	水	
15	木	
16	金	
17	土	
18	日	
19	月	
20	火	メンタルヘルス研修会(日南監督署 13:30～15:30)
21	水	改正育児介護休業法・同一労働同一賃金等に関する説明会(宮崎市民文化ホール 14:30～16:30) 働き方改革関連法に関する説明会(厚労省委託事業:JA AZMホール 14:00～)
22	木	
23	金	
24	土	
25	日	
26	月	
27	火	
28	水	働き方改革関連法に関する説明会(厚労省委託事業:生涯学習センターまなびピア 14:00～)
29	木	メンタルヘルス研修会(都城監督署主催:まちなか交流センター 13:30～15:00)
30	金	働き方改革関連法に関する説明会(厚労省委託事業:延岡市中小企業振興センター 14:00～)
31	土	
備考		



GOGO! 宮崎労働局

発行：宮崎労働局
宮崎市橘通東3-1-22
宮崎合同庁舎
TEL0985(38)8821
FAX0985(38)5028

宮崎県最低賃金 10月3日より(時間額)

全国労働衛生週間
10月1日～7日



《スローガン》
みなおして
職場の環境
からあなたの健康

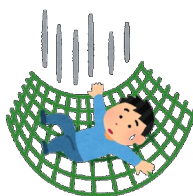
詳しくは、宮崎労働局労働基準部賃金室（電話：0985・38・8836）までお問い合わせください。

793円



宮崎県最低賃金は、10月3日から時間額793円に改定されます。最低賃金は、働くすべての人に賃金の最低額を保障するもので、年齢やパート・学生アルバイトなど雇用形態の違いにかかわらず、県内で働く全ての人に適用されます。

例えば、月給制の場合には月給を1か月の所定労働時間（月によって労働時間が異なる場合は1年間の平均）で割っ



て時間額を算出し、最低賃金額と比較します。その際、①臨時の賃金や賞与②時間外・休日・深夜の割増賃金③精皆手当④通勤手当⑤家族手当は計算には含めませんのでご注意ください。

宮崎労働局では、宮崎県、各市町村、経済団体等に広報誌やホームページ掲載依頼を行うほか、改定日前に宮崎駅前でのリーフレットの配布を予定するなど、最低賃金額の周知に取り組むこととしております。



雇用調整助成金 特例措置

12月末まで延長

9月末までだった雇用調整助成金の特例措置、緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金については、本年12月末まで延長します。

店舗を一時的に閉店して休業する場合だけでなく、営業しつつも営業時間短縮や従業員勤務日数を少なくするような「短時間休業」も対象になります。また、雇用保険に加入する要件を満たしていない場合(週所定労働時間20時間未満など)も対象になります。



説明会 県内各地で開催

雇用支援の助成金 さまざまあります

雇調金



小林会場での説明会の模様



宮崎労働局は、先月号でお知らせしたとおり8月27日～10月6日までにかけて、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構宮崎支部との共催により、県内10ヶ所で「各種助成金説明会」を開催しています。9月には4日都城市、9日日向市、11日日南市、15日小林市、24日新富町でそれぞれ開催し、延べ82名が参加しました。

新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用維持のための雇用調整助成金を多くの事業者にご利用いただいています。説明会ではこれ以外に①障害者など就職困難者を新たに雇い入れた場合の特定求職者雇用開発助成金②職業訓練を実施した場合の人材開発助成金③65歳以上の定年引上げを実施した場合の65歳以上雇用推進助成金④雇用管理の見直しを行った場合の人材確保等支援助成金などの助成制度についてもお話しています。

参加者からは「雇用調整助成金だけではなく色々な助成制度の話を知って良かった」などの感想をいただきました。

宮崎労働局長
表彰

受彰おめでとございます

長年の労働行政に対する顕著なご功績に対し

表彰を受けた江並委員(右) 鈴木労働基準部長(左)



8月21日、令和2年度宮崎労働局長感謝状贈呈式が宮崎労働局で行われました。受彰されたのは、宮崎地方最低賃金審議会で労働者側委員として、長年労働行政に貢献された江並洋さんです。

江並さんは平成21年9月に自動車総連宮崎地方協議会議長に選任されました。労働運動に関する豊富な経験と知識を生かし、平成21年10月から宮崎地方最低賃金審議会宮崎県自動車(新車)小売業最低賃金専門部会委員に。

平成25年5月からは宮崎地方最低賃金審議会委員として、令和2年4月までの間、長年にわたり労働行政の円滑

な運営に多大な貢献をされました。その功績に対して、宮崎労働局長の感謝状を贈呈したものです。

同審議会は、公益委員、労働者側委員、使用者側委員からなる宮崎県の最低賃金を決定する重要な審議を行うものです。江並さんは労働者側委員として積極的に同審議会の運営に取り組み、その判断と真摯な態度は他の委員からも信頼を得ていたところです。

今年はコロナ禍における贈呈式となったため、式の出席人数の制限や、体調の確認を行うなどの感染防止対策を講じた中での開催となり、江並さんにはご不便をおかけしました。

江並さんの今後のご活躍を祈念いたします。

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。



新しい働き方・休み方を実践する第一歩として「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入を!

年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば、休暇の分散化にもつながります。



死亡労働災害をゼロに



都城労働基準監督署が災防団体等7団体に緊急要請



防大野城分城監督署長(上) いづれも左側小林分会長(下)

死亡労働災害発生件数を7月の時点で上回ったことになり、緊急要請を行ったものです。

今年の死亡労働災害には、単独作業時に発生している特徴があります。緊急要請では、①事業場内の単独作業の把握②単独作業における作業手順書が安全に作業できるものとなっているかの確認③単独作業における労働災害のリスクを調査して必要なリスク低減対策措置を各事業者に求めています。

緊急要請を受け、各団体の代表者からは「会員事業場に周知して労働災害防止に努めたい」などの前向きな発言がありました。都城労働基準監督署は、今後も関係団体と連携しつつ必要な指導・支援を行っていきます。

※要請した団体①宮崎労働基準協会都城支部②建設業労働災害防止協会宮崎県支部都城分会③同小林分会④都都市建設業協会⑤陸上貨物運送事業労働災害防止協会宮崎県支部都城分会⑥林業・木材製造業労働災害防止協会宮崎県支部都城分会⑦同小林分会

都城労働基準監督署は、8月18、19日に管内の関係労働災害防止団体等の7団体に対し、死亡労働災害撲滅に向けた緊急要請を行いました。都城労働基準監督署管内の死亡労働災害は昨年0件だったものの、今年は既に5件発生しています。これは過去9年間の最大死

改正 育児介護休業法
同一労働同一賃金
パワハラ防止措置
各種助成金
説明会



10月21日(水)

14:30~16:30

宮崎市民文化ホール
宮崎市花山手東3-25-3

参加無料
定員500人



守ってね！最低賃金。

パート、アルバイトの方、学生さんも
すべてのひとに適用されます。
自分の最低賃金、ちゃんと調べようね。

宮崎県 最低賃金

793 円



令和2年
10月3日から
[時間額]

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。

WEBで確認!

最低賃金に関する特設サイト

<http://www.saiteichingin.info/> 最低賃金制度 検索



最低賃金に関するお問い合わせは

宮崎労働局または最寄りの労働基準監督署へ

宮崎労働局ホームページアドレス

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

最低賃金制度って何？

働くすべての人に、
賃金の最低額（最低賃金額）を
保障する制度です。

年齢やパート・学生アルバイトなどの
働き方の違いにかかわらず、
すべての労働者に適用されるんです。



確認の方法は？

(※1)
確認したい賃金を時間額にして、
最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法

あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※2)

1 時間給の場合

時間給	≧	最低賃金額(時間額)
円		円

2 日給の場合

日給	÷	1日の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)
円		時間		円		円

3 月給の場合

月給	÷	1か月の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)
円		時間		円		円

4 上記1,2,3が 組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で
各手当（職務手当など）が
月給の場合

- ① 基本給（日給）→ 2 の計算で時間額を出す
- ② 各手当（月給）→ 3 の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≧ 最低賃金額（時間額）

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当

(※2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で
自分の地域の
最低賃金を
チェックしましょ！

中小企業事業者の皆さんへ

賃金の引上げを支援します。

最大450万円を助成

業務改善
助成金

「業務改善助成金」は、生産性向上のための設備投資などを行って、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などの費用の一部を助成する制度です。支給対象者と支給要件、助成金は一定の条件があります。

詳しくは、こちら

業務改善助成金

検索

賃金引上げを
支援する助成金を
積極的に
利用しましょう。



専門家による無料相談を
実施しています。

賃金引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。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援センター

検索

働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り
組む者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援資金

検索

リサイクル適性

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

(R2.9)