



宮崎労働局長 記者発表項目一覧

令和2年7月31日（金）

記者発表項目

- ① 一般職業紹介状況<<令和2年6月分>>（7月31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（7月31日発表）
- ③ 令和元年度 総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等3法の施行状況について（7月31日発表）
- ④ くるみん・ユースエール認定通知書交付式の開催決定（7月31日発表）
- ⑤ ハローワークの主要指標等の実績<<令和2年5月分>>（7月31日発表）
- ⑥ 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8月>>（7月31日発表）
- ⑦ 宮崎労働局広報紙「GOGO!宮崎労働局」（第41号）

担当窓口

宮崎労働局 雇用環境・均等室 企画・調整係 柴田

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7月31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

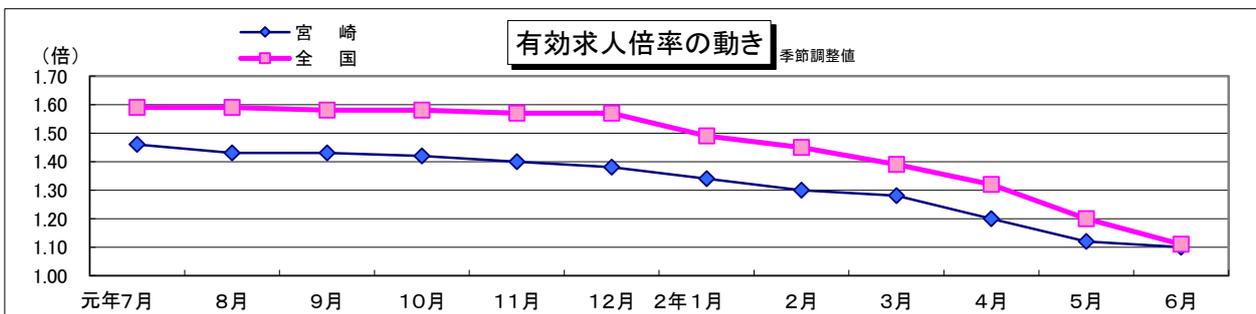
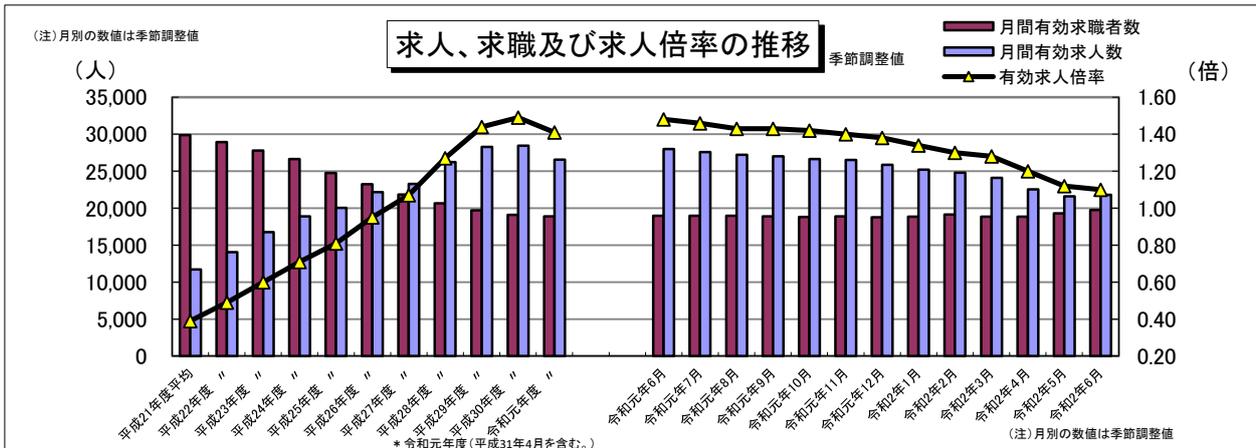
報道関係者 各位

一般職業紹介状況(令和2年6月分)

令和2年6月の有効求人倍率(季節調整値)は、1.10倍と前月より0.02ポイント低下。
有効求人倍率は、60ヶ月連続で1倍台を維持。
正社員有効求人倍率(原数値)は、0.84倍と前年同月より0.16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いるが、求人が減少しており、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6月の【有効求人倍率】(季節調整値)は、前月より0.02ポイント下回り1.10倍となった。
- ・【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5.3%増(3ヶ月連続)。
- ・【有効求人数】は、前月比(季節調整値)で0.8%増、前年同月比(原数値)で20.9%減(20ヶ月連続)。
- ・【新規求職者数】は、前年同月比(原数値)0.6%増、【新規求人数】は、前年同月比(原数値)9.1%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0.8%増加したことから、前月より0.02ポイント下回り1.10倍となった。
新規求職者数(原数値)は、前年同月比で0.6%(26人)増加となった。なお、有効求職者数(原数値)は、前年同月比5.3%(1,029人)増加し3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13.3%(143人)減、離職者が7.7%(134人)増、無業者が33.8%(44人)増となった。なお、離職者のうち、事業主都合離職者は40.5%(145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9.1%(857人)減少となった。また、有効求人数(原数値)は、前年同月比で20.9%(5,707人)の減少で20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、公務、その他が83人(93.3%)増、不動産業、物品賃貸業が32人(34.4%)増等となる一方、サービス業(他に分類されないもの)が338人(21.3%)減、医療・福祉が255人(9.5%)減、生活関連サービス業、娯楽業が142人(32.7%)減等(18産業中10産業で減少)となったことから、全体で857人(9.1%)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					
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
宮崎	1.46	1.43	1.43	1.42	1.40	1.38	1.34	1.30	1.28	1.20	1.12	1.10
全国	1.59	1.59	1.58	1.58	1.57	1.57	1.49	1.45	1.39	1.32	1.20	1.11

○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、4,515人で2.8%(123人)増加となった。

新規求職(パートを含む、人)

	令和元年						令和2年					
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
新規求職数	4,792	4,685	4,628	4,628	4,618	4,555	4,546	4,548	4,340	4,541	4,392	4,515
前月比	-1.7%	-2.2%	-1.2%	0.0%	-0.2%	-1.4%	-0.2%	0.0%	-4.6%	4.6%	-3.3%	2.8%

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、8,427人で4.1%(332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					
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
新規求人	9,738	9,581	9,726	9,459	9,286	9,187	8,438	8,986	8,303	7,463	8,095	8,427
前月比	-2.4%	-1.6%	1.5%	-2.7%	-1.8%	-1.1%	-8.2%	6.5%	-7.6%	-10.1%	8.5%	4.1%

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784(14.1%)減の4,765件となり、就職件数は278件(13.1%)減の1,837件となった。就職率(対新規求職者)は、6.4ポイント下回って40.5%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1年	
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
	2,116	2,116	1,948	2,281	2,038	1,569	1,619	2,096	2,474	2,210	2,139	2,115		
就職率	令和1年						令和2年							
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
	2,019	1,740	2,020	2,020	1,738	1,505	1,447	1,671	2,339	1,811	1,568	1,837		
対前年同月比	-4.6%	-17.8%	3.7%	-11.4%	-14.7%	-4.1%	-10.6%	-20.3%	-5.5%	-18.1%	-26.7%	-13.1%		

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、0.84倍となり、前年同月比で0.16ポイント低下した。
(正社員有効求人数 10,559人 常用フルタイム有効求職者数12,621人)

次回公表予定日 令和2年9月1日(火)

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6月	令和2年5月	対前月 増減率(差) (%)	令和元年6月	対前年同月 増減率(差) (%)
1 月間有効求職者数(人)	20,532	20,363	—	19,503	5.3
季節調整値	* 19,746	* 19,309	2.3	18,966	—
2 新規求職申込件数(件)	4,534	4,388	—	4,508	0.6
3 月間有効求人数(人)	21,624	20,970	—	27,331	▲20.9
季節調整値	* 21,779	* 21,605	0.8	27,976	—
4 新規求人数(人)	8,564	7,321	—	9,421	▲9.1
5 紹介件数(件)	4,765	4,098	/	5,549	▲14.1
6 就職件数(件)	1,837	1,568		2,115	▲13.1
7 就職率(6/2)(%)	40.5	35.7		46.9	▲6.4
8 充足数(件)	1,834	1,493		2,049	▲10.5
9 充足率(8/4)(%)	21.4	20.4		21.7	▲0.3

* 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6月	令和2年5月	前月差 (ポイント)	令和元年6月
宮崎県	1.10	1.12	▲0.02	1.48
全国	1.11	1.20	▲0.09	1.61

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									

(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6月	令和2年5月	令和元年6月	前年同月差 (ポイント)
宮崎	1.00	0.99	1.51	▲0.51
延岡	1.01	0.98	1.06	▲0.05
日向	0.92	0.83	1.13	▲0.21
都城	1.45	1.44	1.77	▲0.32
日南	0.68	0.71	0.99	▲0.31
高鍋	0.98	0.91	1.15	▲0.17
小林	1.18	1.06	1.48	▲0.30
県計	1.05	1.03	1.40	▲0.35

別表5 九州各県の有効求人倍率(季節調整値、倍)

	令和2年6月	令和2年5月	前月差 (ポイント)	令和元年6月
福岡	1.11	1.18	▲0.07	1.58
佐賀	1.01	1.08	▲0.07	1.31
長崎	0.93	0.94	▲0.01	1.21
熊本	1.13	1.23	▲0.10	1.62
大分	1.13	1.18	▲0.05	1.54
宮崎	1.10	1.12	▲0.02	1.48
鹿児島	1.08	1.11	▲0.03	1.35
沖縄	0.68	0.78	▲0.10	1.19

* 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6月	令和2年5月	令和元年6月	前年同月 増減率・差 (%)
1 月間有効求職者数(人)	7,856	7,800	7,251	8.3
2 新規求職申込件数(件)	1,546	1,554	1,564	▲1.2
3 月間有効求人数(人)	6,876	6,511	9,268	▲25.8
4 新規求人数(人)	3,005	2,243	3,026	▲0.7
5 紹介件数(件)	1,536	1,302	1,715	▲10.4
6 就職件数(件)	700	555	779	▲10.1
7 充足数(件)	694	528	743	▲6.6
8 充足率(%)	23.1%	23.5%	24.6%	▲1.5

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6月	401	683	629	578	498	182	2,971
	令和元年6月	402	664	658	616	449	147	2,936
	前年比	▲0.2%	2.9%	▲4.4%	▲6.2%	10.9%	23.8%	1.2%
在職者	令和2年6月	129	231	220	191	128	30	929
	令和元年6月	140	271	275	237	127	22	1,072
	前年比	▲7.9%	▲14.8%	▲20.0%	▲19.4%	0.8%	36.4%	▲13.3%
離職者	令和2年6月	222	421	383	349	347	146	1,868
	令和元年6月	228	365	362	358	304	117	1,734
	前年比	▲2.6%	15.3%	5.8%	▲2.5%	14.1%	24.8%	7.7%
事業主都合	令和2年6月	30	93	103	102	118	57	503
	令和元年6月	21	54	72	88	83	40	358
	前年比	42.9%	72.2%	43.1%	15.9%	42.2%	42.5%	40.5%
自己都合	令和2年6月	186	322	263	238	199	70	1,278
	令和元年6月	206	304	278	259	184	62	1,293
	前年比	▲9.7%	5.9%	▲5.4%	▲8.1%	8.2%	12.9%	▲1.2%
無業者	令和2年6月	50	31	26	38	23	6	174
	令和元年6月	34	28	21	21	18	8	130
	前年比	47.1%	10.7%	23.8%	81.0%	27.8%	▲25.0%	33.8%

別表8 産業別・規模別新規求人状況(原数値)

項 目		求 人 状 況				
		令和2年6月	令和2年5月	令和元年6月	前年同 月比(%)	前年 同月差
産業別・規模別						
A.B 農、林、漁業		190	228	208	▲8.7	▲18
C 鉱業、採石業、砂利採取業		16	23	2	700.0	14
D 建設業		798	758	812	▲1.7	▲14
E 製造業		738	589	790	▲6.6	▲52
食料品製造業		212	201	146	45.2	66
飲料・たばこ・飼料製造業		13	14	64	▲79.7	▲51
繊維工業		81	38	92	▲12.0	▲11
木材・木製品製造業		98	84	135	▲27.4	▲37
家具・装備品製造業		14	2	3	366.7	11
パルプ・紙・紙加工品製造業		5	6	11	▲54.5	▲6
印刷・同関連業		11	17	14	▲21.4	▲3
化学工業		49	26	65	▲24.6	▲16
石油製品・石炭製品製造業		0	0	0	-	0
プラスチック製品製造業		29	7	18	61.1	11
ゴム製品製造業		4	0	20	▲80.0	▲16
窯業・土石製品製造業		30	12	21	42.9	9
鉄鋼業		15	0	6	150.0	9
非鉄金属製造業		0	0	1	▲100.0	▲1
金属製品製造業		50	39	50	0.0	0
はん用機械器具製造業		34	33	18	88.9	16
生産用機械器具製造業		24	15	9	166.7	15
業務用機械器具製造業		16	38	17	▲5.9	▲1
電子部品・デバイス・電子回路製造業		4	29	11	▲63.6	▲7
電気機械器具製造業		29	2	23	26.1	6
情報通信機械器具製造業		4	17	23	▲82.6	▲19
輸送用機械器具製造業		10	3	24	▲58.3	▲14
その他の製造業		6	6	19	▲68.4	▲13
F 電気・ガス・熱供給・水道業		4	11	5	▲20.0	▲1
G 情報通信業		171	224	154	11.0	17
H 運輸業、郵便業		337	321	448	▲24.8	▲111
I 卸売業、小売業		1,065	823	1,047	1.7	18
J 金融業、保険業		38	54	29	31.0	9
K 不動産業、物品賃貸業		125	71	93	34.4	32
L 学術研究、専門・技術サービス業		198	137	326	▲39.3	▲128
M 宿泊業、飲食サービス業		532	400	503	5.8	29
宿泊業		56	53	138	▲59.4	▲82
N 生活関連サービス業、娯楽業		292	165	434	▲32.7	▲142
O 教育、学習支援業		154	138	148	4.1	6
P 医療、福祉		2,421	2,291	2,676	▲9.5	▲255
Q 複合サービス事業		64	65	70	▲8.6	▲6
R サービス業(他に分類されないもの)		1,249	944	1,587	▲21.3	▲338
S.T 公務、その他		172	79	89	93.3	83
合 計		8,564	7,321	9,421	▲9.1	▲857
規 模 別	29人以下	5,775	4,636	6,208	▲7.0	▲433
	30～99人	1,982	1,695	2,245	▲11.7	▲263
	100～299人	610	712	741	▲17.7	▲131
	300～499人	111	116	143	▲22.4	▲32
	500～999人	70	135	69	1.4	1
	1,000人以上	16	27	15	6.7	1

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、0.84倍と前年同月比で0.16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	
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	
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6月）

「就業地別の求人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「就業地別の求人を用いた有効求人倍率」は1.20倍で受理地別の有効求人倍率(1.10倍)より0.10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	6月	18,966	27,976	30,877	1.48	1.63	0.15
	7月	18,950	27,583	30,605	1.46	1.62	0.16
	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

(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7月31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

～休業対象労働者数が延べ4万人を超えました。

引き続き県内の事業主の皆様の雇用維持の取組を支援します～

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。

県内の多くの事業者の雇用維持に向けたご配慮により、雇用調整助成金の利用が広がっ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】（7月28日現在速報値）

- 支給申請件数 (①) : 3,131 件
- 支給決定件数 (②) : 2,770 件
- 支給決定率 (②/①) : 88.5 %
- 休業対象労働者数 (延べ人数) : 41,131 人
- ※ 全国の支給申請件数 (③) : 612,347 件
支給決定件数 (④) : 497,344 件
支給決定率 (④/③) : 81.2 %

【7月13日～17日に受理（348件）した申請の処理状況】（7月28日現在速報値）

- 支給決定を行ったものの平均処理日数 : 9.0 日（最短処理日数 : 5 日）
- 2週間以内の支給決定件数 : 303 件 (87.1%)
- 1週間以内の支給決定件数 : 112 件 (32.2%)
- ※ 4月に受理した申請（35件）で支給決定を行ったものの同日数 : 25.1 日
- ※ 5月に受理した申請（452件）で支給決定を行ったものの同日数 : 11.2 日
- ※ 6月に受理した申請（1,511件）で支給決定を行ったものの同日数 : 14.8 日
- ※ 平均処理日数は、土日を含めた日数。
- ※ 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。

今般、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について、大幅に助成率の引上げを行うとともに、手続きを簡素化しています。



宮崎労働局発表

令和2年7月31日(金)

【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
室長補佐 清水 謙一
(電話) 0985(38)8821

令和元年度

総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等3法の施行状況について ～「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が8年連続トップ～

宮崎労働局（局長 名田 裕）は、令和元年度における総合労働相談の状況等を別添のとおり取り纏めました。

- 令和元年度における総合労働相談件数は10,935件で、前年度から3.9%増加。
- ハラスメントに関する相談は合計1,114件で、前年度から4.5%減少、相談件数の10.2%を占める。
- 民事上の個別労働紛争に関する相談は、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが8年連続トップ。
- 令和元年度の「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「パートタイム労働法」（均等3法）に関する相談件数は866件で、前年度から10.6%増。
- 令和元年度の「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「パートタイム労働法」（均等3法）に関する是正指導件数は1,636件で、前年度から2.9%減。

【資料1】 令和元年度 宮崎労働局における法施行状況
～個別労働紛争解決制度の運用状況について～

【資料2】 令和元年度 宮崎労働局における法施行状況
～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に
関する運用状況について～

【資料3】 パンフレット「職場のトラブル解決サポートします」

【資料4】 パンフレット「職場のトラブルで悩んでいませんか？」

【資料5】 リーフレット「2020年（令和2年）6月1日から、職場における
ハラスメント防止対策が強化されました！」

令和元年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

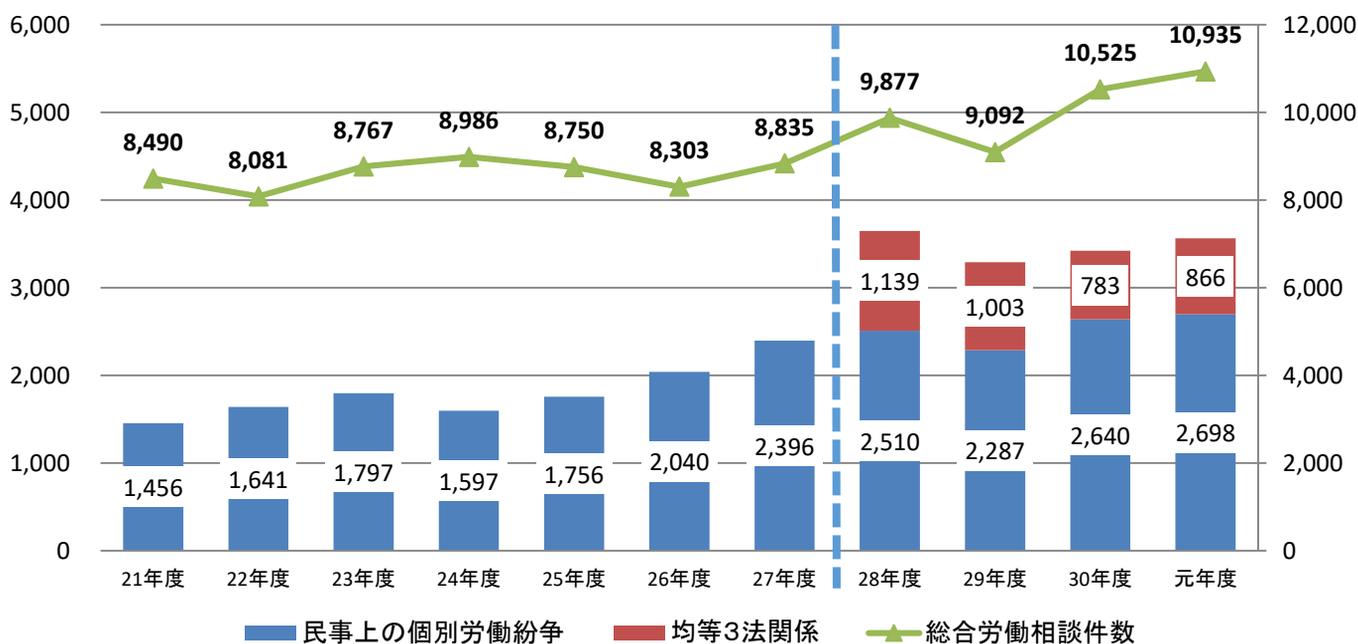
～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等3法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(1) 総合労働相談件数の推移

- ◆ 総合労働相談件数は10,935件（対前年度比3.9%増）。（図1）（注）
- ◆ 民事上の個別労働紛争に関する相談は2,698件であり、前年度から2.2%増加しており、ここ10年で最も多い。
- ◆ 均等3法に関する相談は866件で、昨年度から10.6%増加している。

図1 総合労働相談件数の推移



（注）「総合労働相談」：あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた「均等法」、「育介法」、「パート法」（均等3法）に関しても一体的に労働相談として対応することとなったため、それらの相談件数も計上されている。このため、平成27年度以前とは単純比較できない。

令和元年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等3法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(2) 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

- ◆ 民事上の個別労働紛争相談件数2,998件（内訳：民事上の個別労働紛争関係2,698件、育児・介護ハラスメント等関係300件）のうち、ハラスメントに係る相談件数は1,114件であった（対前年度比4.5%減（前年度1,166件））。
民事上の個別労働紛争相談件数のうち37.2%を占めている。（図2）（注）

図2 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

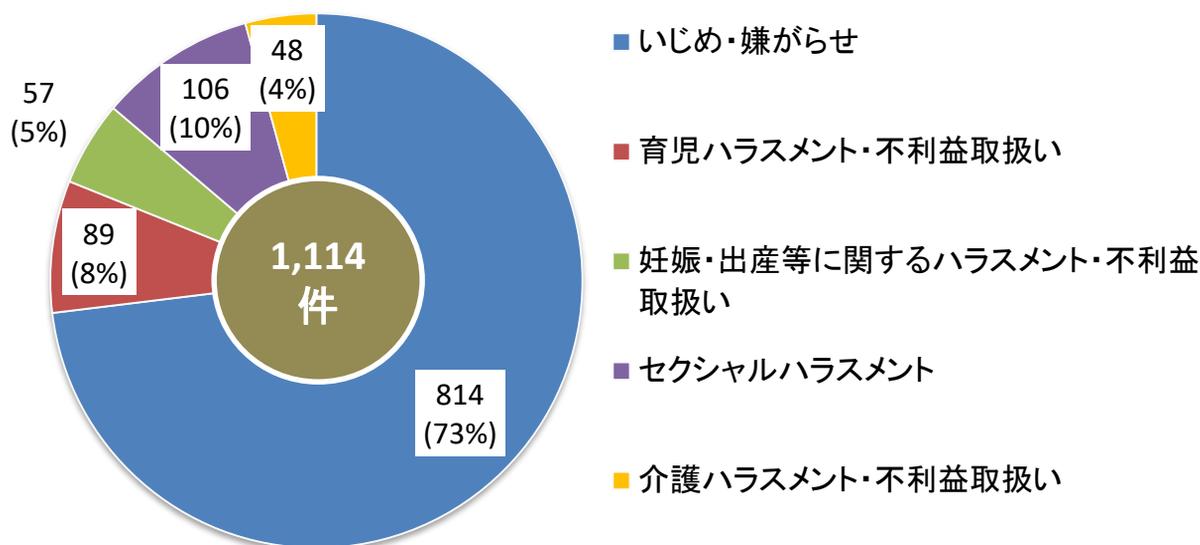


表2 総合労働相談の内容（ハラスメント関係）

ハラスメントに係る相談の内訳	令和元年度	割合
いじめ・嫌がらせ	814	73%
育児ハラスメント・不利益取扱い	89	8%
妊娠・出産等に関するハラスメント・不利益取扱い	57	5%
セクシャルハラスメント	106	10%
介護ハラスメント・不利益取扱い	48	4%
計	1,114	100%

（注）「育児ハラスメント」、「妊娠・出産等ハラスメント」、「介護ハラスメント」に関する相談件数には、「妊娠・出産、育児休業・介護休業等を理由とする解雇、退職強要、雇用形態の変更等不利益取扱いに関する相談」と「上司、同僚などによる職場環境を害する行為（平成29年1月1日改正男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法による措置）に関する相談」として寄せられたものを合算している。

令和元年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

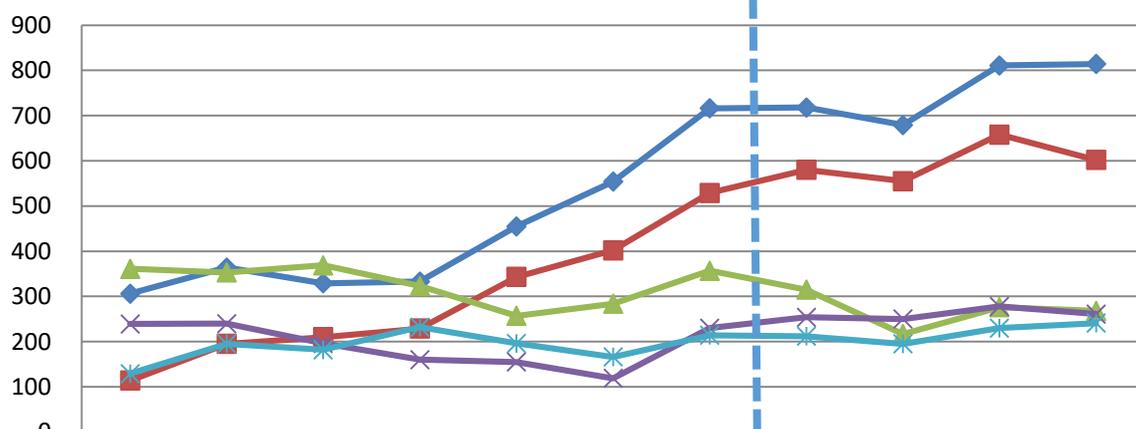
～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等3法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(3) 民事上の個別労働紛争（主要相談内容別内訳）

◆ 相談内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが814件（対前年度比0.4%増）で8年連続トップであり、次いで、7年連続で「自己退職」602件（対前年度比8.5%減）となっている。（図3）（注）

図3 民事上の個別労働紛争件数の推移



	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
いじめ・嫌がらせ	306	364	329	333	455	554	716	718	679	811	814
自己都合退職	114	195	210	229	343	402	529	580	555	658	602
解雇	361	353	369	323	257	284	357	315	217	276	268
労働条件の引き下げ	239	240	196	160	155	119	230	254	250	278	261
退職勧奨	129	195	182	232	196	166	214	212	195	230	241

（注）1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。また、主要相談内容以外に、雇止め、出向・配置転換、懲戒処分、募集・採用、その他に関する相談も含まれるため、合計数は【図1】に一致しない。

令和元年度 宮崎労働局における総合労働相談の状況

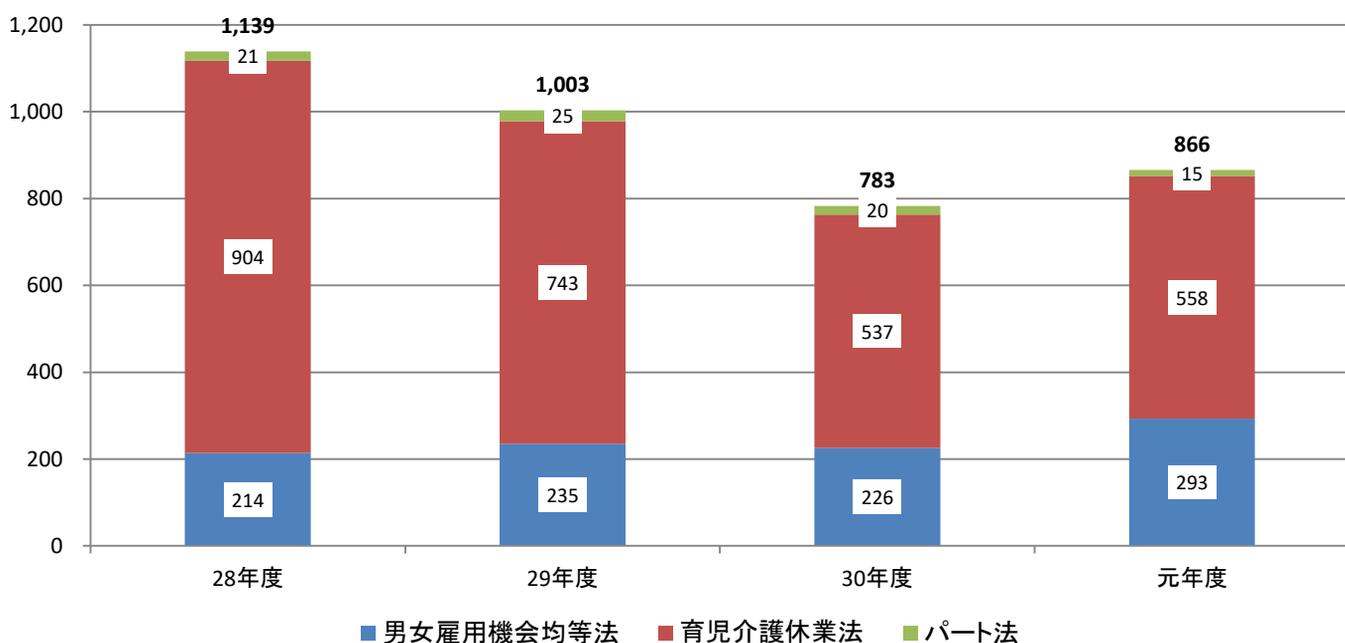
～総合労働相談並びに個別労働紛争解決制度及び均等3法の相談状況について～

1 総合労働相談状況

(4) 均等3法の相談件数の推移

- ◆ 男女雇用機会均等法に関する相談は293件（対前年度比29.6%増）。（図4）（注）
- ◆ 平成29年に法改正のあった育児・介護休業法に関する相談が558件（64.4%）（対前年度比3.9%増）で、均等3法の相談の中では最も高かった。

図4 均等3法相談件数の推移



令和元年度 宮崎労働局における法施行状況

～個別労働紛争解決制度の運用状況について～

1 個別労働紛争解決制度の運用状況

(1) 助言・指導の状況

◆ 個別労働紛争解決制度の助言・指導（注）の申出件数は65件で、昨年度より14件増加した（対前年度比27.5%増）。（図1）（表1）

図1 助言・指導申出件数の推移

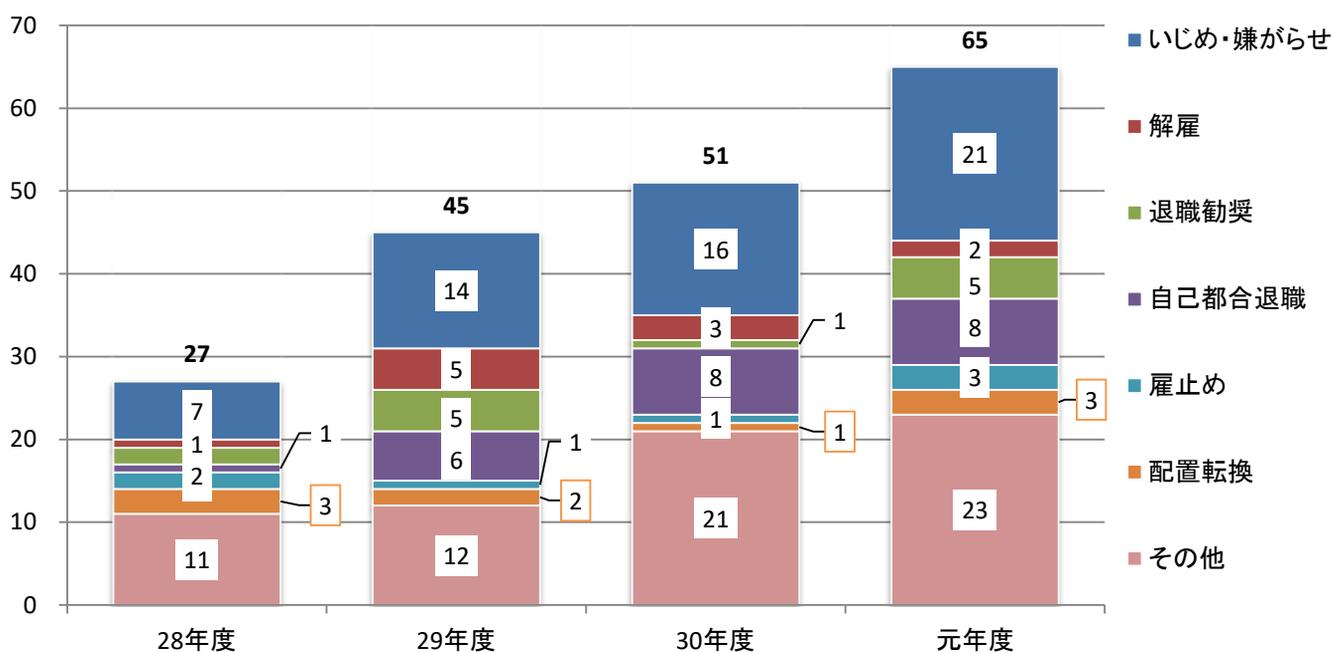


表1 助言・指導申出内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
いじめ・嫌がらせ	7 (26.0%)	14 (31.2%)	16 (31.3%)	21 (32.3%)
解雇	1 (3.7%)	5 (11.1%)	3 (5.8%)	2 (3.1%)
退職勧奨	2 (7.4%)	5 (11.1%)	1 (2.0%)	5 (7.7%)
自己都合退職	1 (3.7%)	6 (13.3%)	8 (15.7%)	8 (12.3%)
雇止め	2 (7.4%)	1 (2.2%)	1 (2.0%)	3 (4.6%)
配置転換	3 (11.1%)	2 (4.4%)	1 (2.0%)	3 (4.6%)
その他	11 (40.7%)	12 (26.7%)	21 (41.2%)	23 (35.4%)
計	27 (100.0%)	45 (100.0%)	51 (100.0%)	65 (100.0%)

（注）「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。（資料3参照）

(2) 紛争調整委員会によるあっせんの状況

- ◆ 個別労働紛争解決制度の紛争調整委員会によるあっせん（注）の申請件数は64件で、昨年度より18件増加した（前年度比39.1%増）。（図2）（表2）
- ◆ 申請内容別では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが34件で最も多かった。

図2 あっせん申請件数の推移

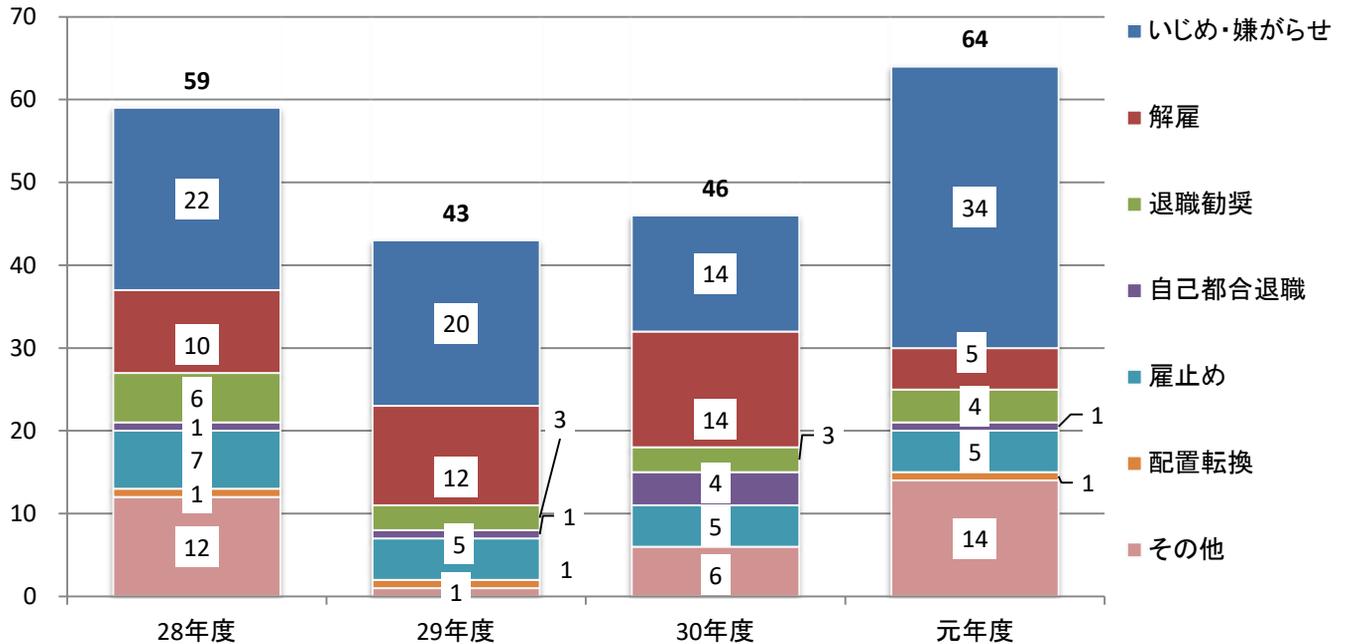


表2 あっせん申請内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
いじめ・嫌がらせ	22 (37.3%)	20 (44.5%)	14 (27.4%)	34 (52.3%)
解雇	10 (37.0%)	12 (26.7%)	14 (27.4%)	5 (7.7%)
退職勧奨	6 (22.2%)	3 (6.7%)	3 (5.9%)	4 (6.2%)
自己都合退職	1 (3.7%)	1 (2.2%)	4 (7.8%)	1 (1.5%)
雇止め	7 (25.9%)	5 (11.1%)	5 (9.8%)	5 (7.7%)
配置転換	1 (3.7%)	1 (2.2%)	0 (0.0%)	1 (1.5%)
その他	12 (44.4%)	1 (2.2%)	6 (11.8%)	14 (21.5%)
計	59 (174.2%)	43 (95.6%)	46 (90.1%)	64 (98.4%)

（注）「あっせん」：労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度（資料3参照）

令和元年度 宮崎労働局における法施行状況

～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法
に関する運用状況について～

1 均等3法（均等法、育介法、パート法）の是正指導状況

(1) 均等3法の是正指導件数の状況

◆ 均等3法の内訳は、男女雇用機会均等法273件（16.7%）、育児・介護休業法1,010件（61.7%）、パート法353件（21.6%）（対前年度比2.9%減）。（図1）（表1）

図1 是正指導件数の推移

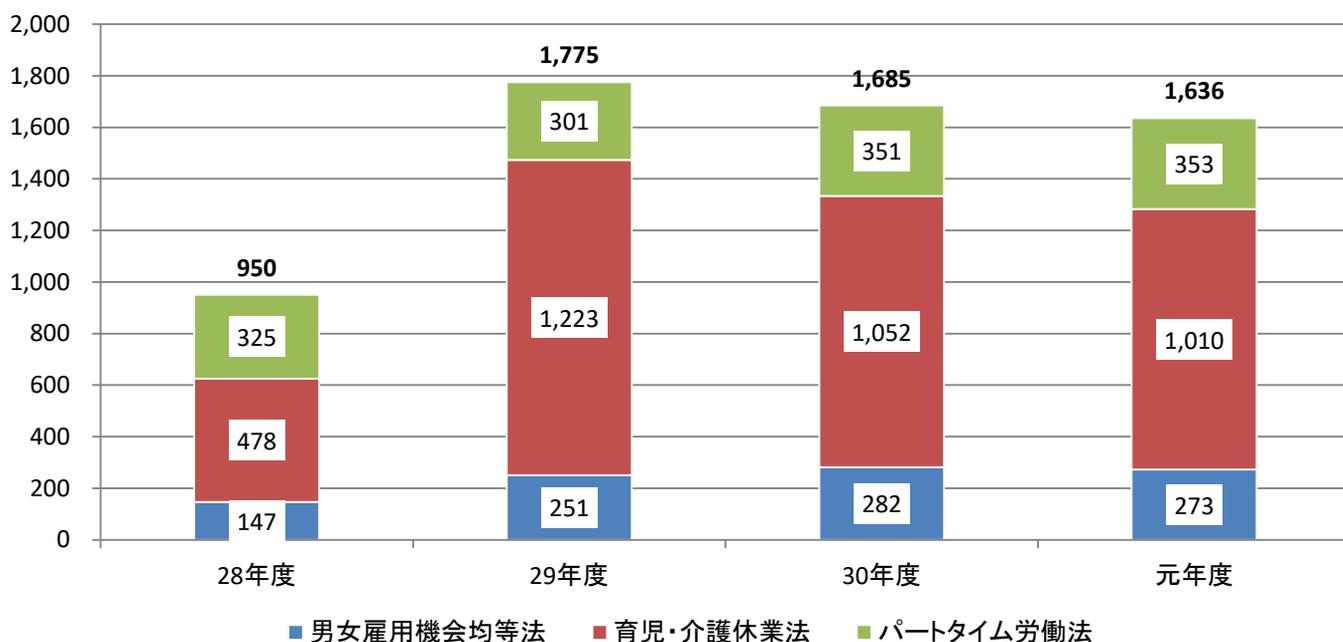


表1 是正指導内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
男女雇用機会均等法	147 (15.5%)	251 (14.1%)	282 (16.8%)	273 (16.7%)
育児・介護休業法	478 (50.3%)	1,223 (68.9%)	1,052 (62.4%)	1,010 (61.7%)
パートタイム労働法	325 (34.2%)	301 (17.0%)	351 (20.8%)	353 (21.6%)
計	950 (100.0%)	1,775 (100.0%)	1,685 (100.0%)	1,636 (100.0%)

2 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は293件（対前年度比29.6%増）。（図2-1）
- ◆ 相談内容別にみると、セクシュアルハラスメントが最も多く106件（36.2%）、次いで「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が72件（24.6%）となっている。（表2-1）

図2-1 相談件数の推移

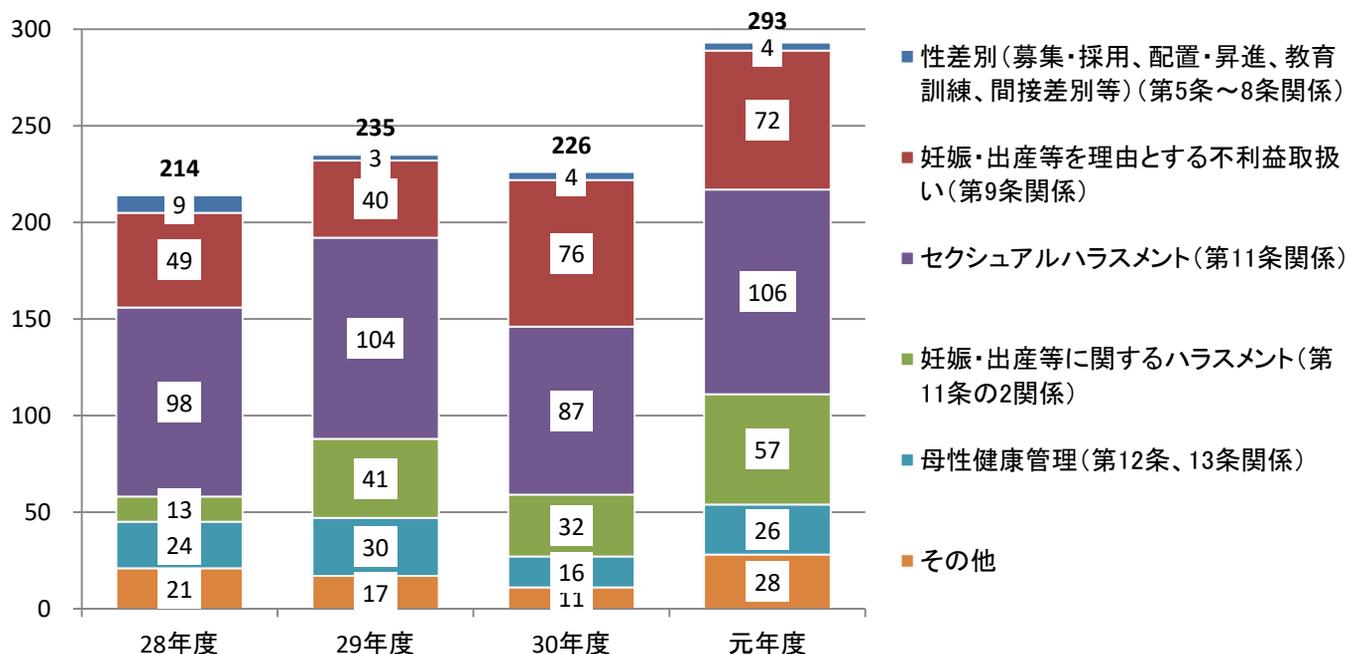


表2-1 相談内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)(第5条～8条関係)	9 (4.2%)	3 (1.3%)	4 (1.8%)	4 (1.4%)
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	49 (22.9%)	40 (17.0%)	76 (33.6%)	72 (24.6%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	13 (6.1%)	41 (17.4%)	32 (14.1%)	57 (19.4%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	98 (45.8%)	104 (44.3%)	87 (38.5%)	106 (36.2%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	24 (11.2%)	30 (12.8%)	16 (7.1%)	26 (8.9%)
その他	21 (9.8%)	17 (7.2%)	11 (4.9%)	28 (9.5%)
計	214 (100.0%)	235 (100.0%)	226 (100.0%)	293 (100.0%)

(2) 是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は273件（対前年度比3.2%減）（図2-2）
- ◆ 指導事項の内容は、「妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の2関係）」が105件（38.4%）と最も多く、次いで「母性健康管理（第12条、第13条関係）」の102件（37.4%）となっている。（表2-2）

図2-2 是正指導件数の推移

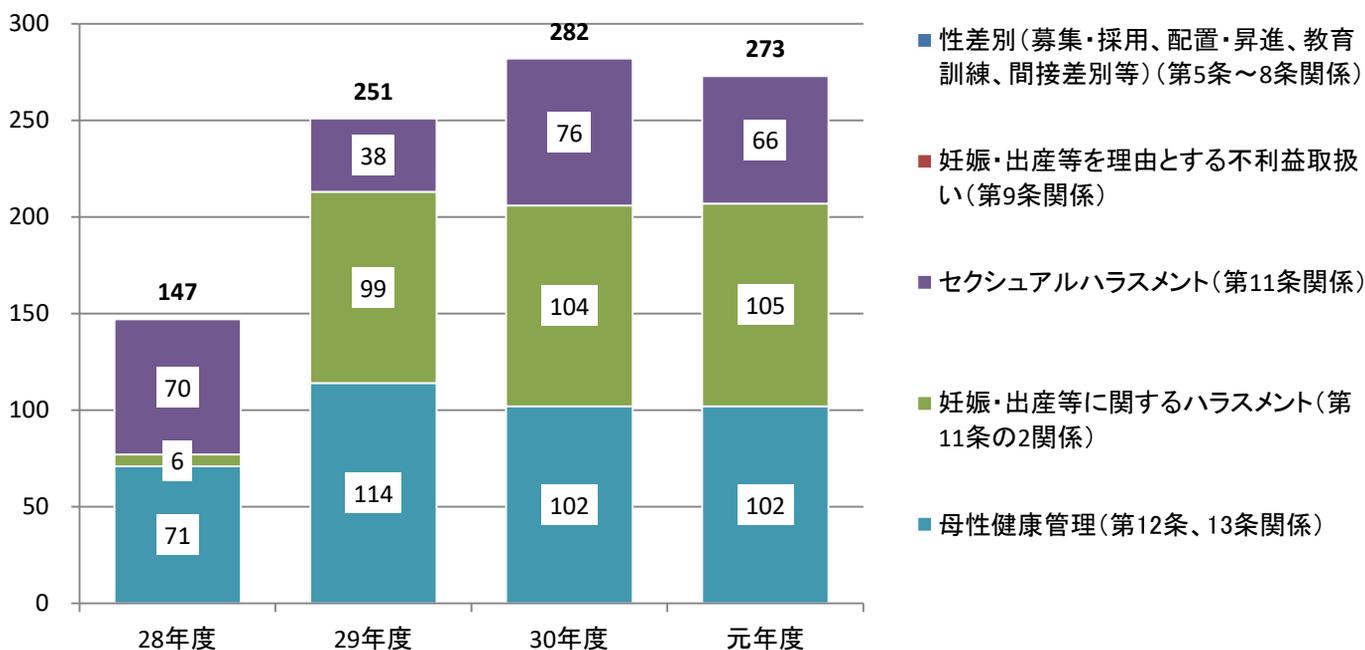


表2-2 是正指導内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)(第5条～8条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	6 (4.1%)	99 (39.5%)	104 (36.9%)	105 (38.4%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	70 (47.6%)	38 (15.1%)	76 (27.0%)	66 (24.2%)
母性健康管理(第12条、13条関係)	71 (48.3%)	114 (45.4%)	102 (36.1%)	102 (37.4%)
その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	147 (100.0%)	251 (100.0%)	282 (100.0%)	273 (100.0%)

(3) 紛争解決援助及び調停申請受理の状況

- ◆ 紛争解決援助の申立件数は7件。(図2-3)(注1)
- ◆ 申立事項の内容は、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)」が5件(71.4%)、「セクシュアルハラスメント(第11条関係)」が2件(28.6%)であった。(表2-3)
- ◆ 調停申請は2件であった。(表2-4)(注2)

図2-3 紛争解決援助申立受理件数の推移

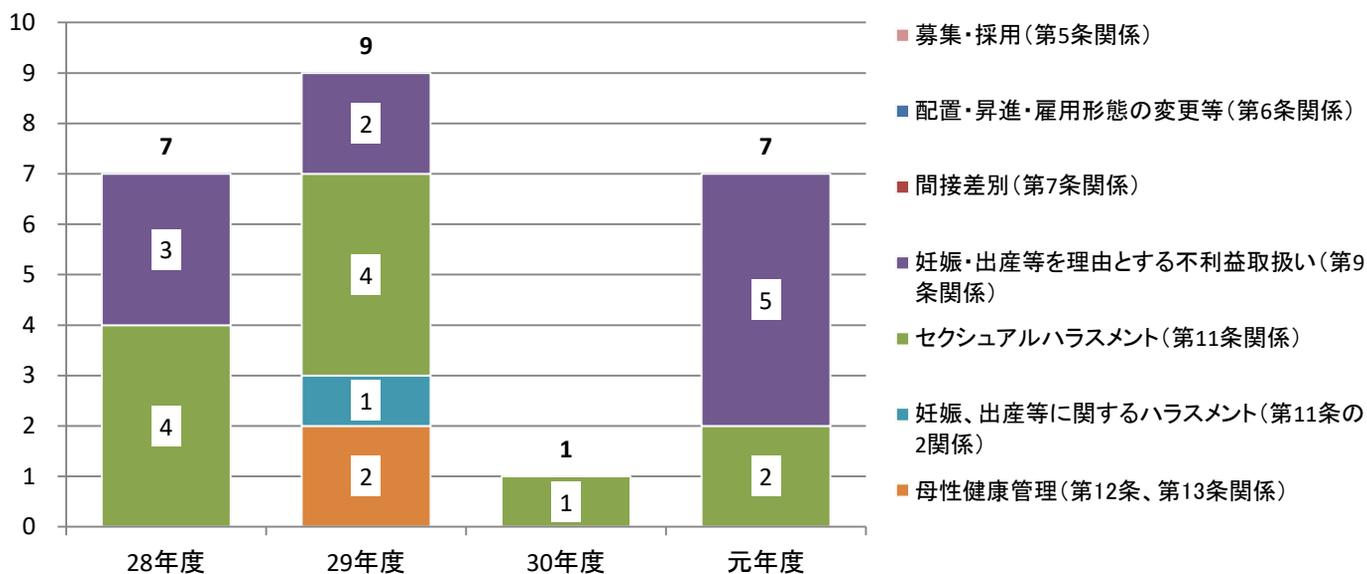


表2-3 紛争解決援助申立受理内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
募集・採用(第5条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
配置・昇進・雇用形態の変更等(第6条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
間接差別(第7条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	3 (42.9%)	2 (22.2%)	0 (0.0%)	5 (71.4%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	4 (57.1%)	4 (44.5%)	1 (100.0%)	2 (28.6%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	0 (0.0%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
母性健康管理(第12条、第13条関係)	0 (0.0%)	2 (22.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	7 (100.0%)	9 (100.0%)	1 (100.0%)	7 (100.0%)

表2-4 調停申請受理内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
男女雇用機会均等法調停申請受理件数	0	0	0	2

(注1) 「紛争解決の援助」：労働局長が、労働者と事業主の間の紛争について客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示(助言・指導・勧告)することにより紛争の解決を図る制度。(資料4参照)

(注2) 「調停申請」：紛争当事者(労働者と事業主)の間に第三者(調停委員)が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受託を勧告することにより紛争の解決を図る制度。(資料4参照)

3 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は558件（対前年度比3.9%増）。（図3-1）
- ◆ 育児関係の相談が371件（66.5%）、介護関係の相談が179件（32.1%）。（表3-1）

図3-1 相談件数の推移

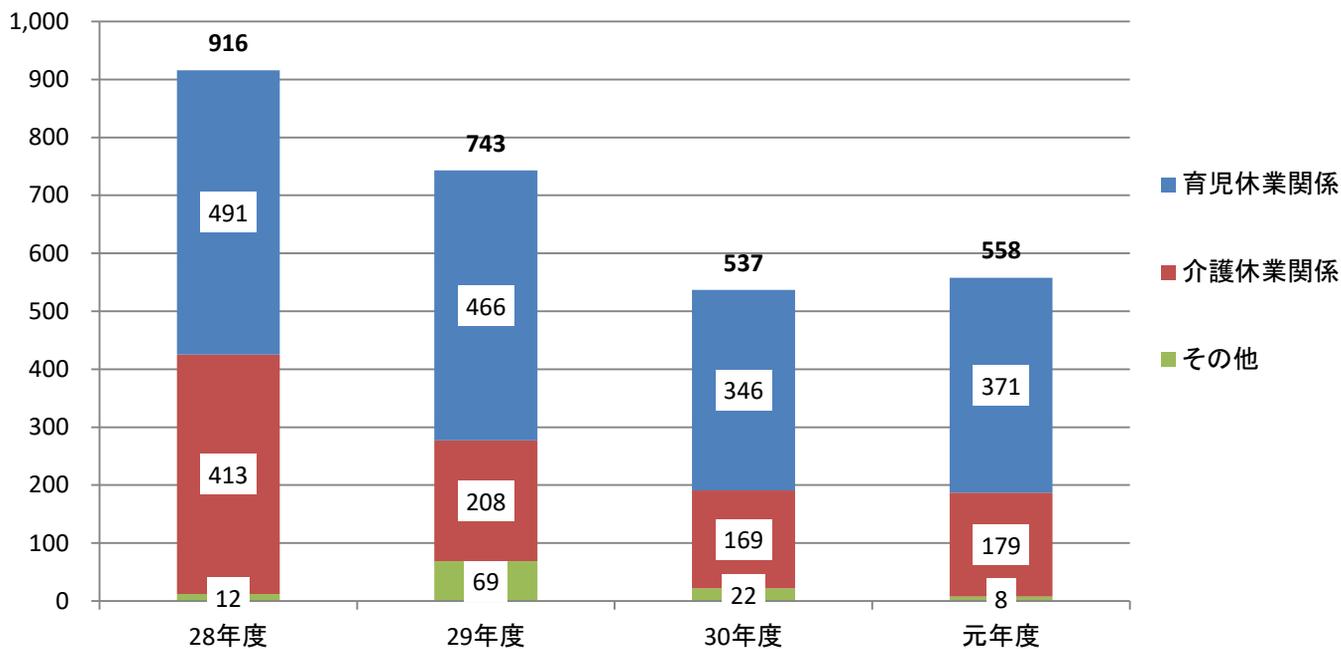


表3-1 相談内容の推移

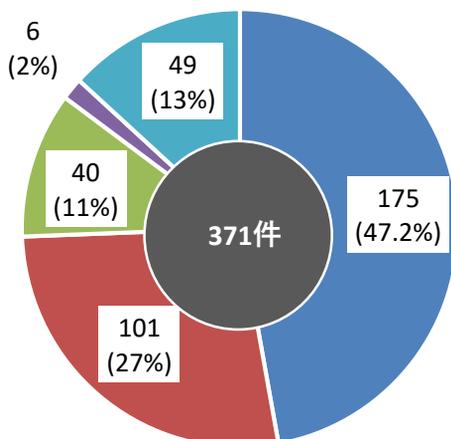
	28年度	29年度	30年度	元年度
育児休業関係	491 (53.6%)	466 (62.7%)	346 (64.4%)	371 (66.5%)
介護休業関係	413 (45.1%)	208 (28.0%)	169 (31.5%)	179 (32.1%)
その他	12 (1.3%)	69 (9.3%)	22 (4.1%)	8 (1.4%)
計	916 (100.0%)	743 (100.0%)	537 (100.0%)	558 (100.0%)

(2) 育児関係の相談内訳

◆ 育児関係では、「育児休業」が175件（47.2%）、「育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の短縮措置等）」が101件（27.2%）、「育児休業等に関するハラスメントの防止措置」が49件（13.2%）の順になっている（図3-2）（表3-2）。

図3-2 相談件数（育児休業関係）の推移

育児休業関係



- 育児休業(第5条関係)
- 育児休業以外(子の看護休暇(第16条の2、第16条の3関係)、所定労働時間の短縮措置等(第23条、第24条関係)等)
- 育児休業に係る不利益取扱い(第10条関係)
- 育児休業以外に係る不利益取扱い(第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2関係等)
- 育児休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条関係)

表3-2 相談内容（育児休業関係）の推移

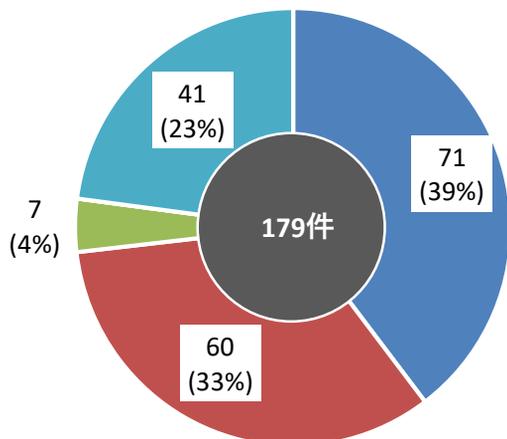
育児休業(第5条関係)	175 (47.2%)
育児休業以外(子の看護休暇(第16条の2、第16条の3関係)、所定労働時間の短縮措置等(第23条、第24条関係)等)	101 (27.2%)
育児休業に係る不利益取扱い(第10条関係)	40 (10.8%)
育児休業以外に係る不利益取扱い(第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2関係等)	6 (1.6%)
育児休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条関係)	49 (13.2%)
計	371 (100.0%)

(3) 介護関係の相談内訳

◆ 介護関係では「介護休業」が71件（39.7%）、「介護休業以外（介護休暇、所定労働時間の短縮等）が60件（33.5%）、「介護休業等に関するハラスメントの防止措置」41件（22.9%）の順となっている（図3-3）（表3-3）。

図3-3 相談件数（介護休業関係）の推移

介護休業関係



- 介護休業(第11条関係)
- 介護休業以外(介護休暇(第16条の5、第16条の6関係)、所定労働時間の短縮等(第23条、第24条関係)等)
- 介護休業に係る不利益取扱い(第16条関係)
- 介護休業以外に係る不利益取扱い(第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2関係等)
- 介護休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条関係)

表3-3 相談内容（介護休業関係）の推移

介護休業(第11条関係)	71 (39.7%)
介護休業以外(介護休暇(第16条の5、第16条の6関係)、所定労働時間の短縮等(第23条、第24条関係)等)	60 (33.5%)
介護休業に係る不利益取扱い(第16条関係)	7 (3.9%)
介護休業以外に係る不利益取扱い(第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2関係等)	0 (0.0%)
介護休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条関係)	41 (22.9%)
計	179 (100.0%)

(4) 是正指導の状況

◆ 是正指導件数は1,010件（対前年度比4.0%減）であり、育児関係は415件、介護関係は519件であった。（図3-4）（表3-4）

図3-4 是正指導件数の推移

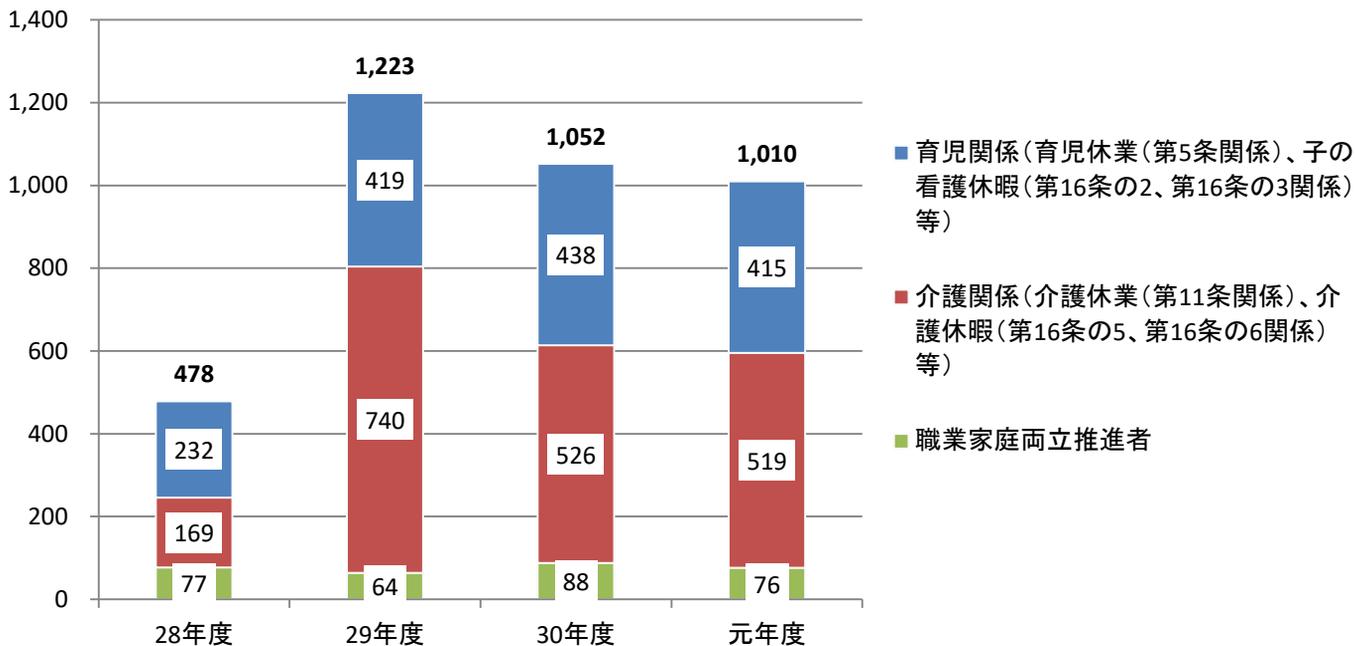


表3-4 是正指導内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
育児関係(育児休業(第5条関係)、子の看護休暇(第16条の2、第16条の3関係)等)	232 (48.5%)	419 (34.3%)	438 (41.6%)	415 (41.1%)
介護関係(介護休業(第11条関係)、介護休暇(第16条の5、第16条の6関係)等)	169 (35.4%)	740 (60.5%)	526 (50.0%)	519 (51.4%)
職業家庭両立推進者	77 (16.1%)	64 (5.2%)	88 (8.4%)	76 (7.5%)
計	478 (100.0%)	1,223 (100.0%)	1,052 (100.0%)	1,010 (100.0%)

(5) 育児関係の是正指導内訳

◆ 指導事項の内容は、育児関係では、「所定労働時間の短縮措置（第24条関係）」が135件（32.5%）、「休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条）」が93件（22.4%）、「育児休業（第5条関係）」が62件（14.9%）となっている。（図3-5）（表3-5）

図3-5 是正指導件数（育児休業関係）の推移

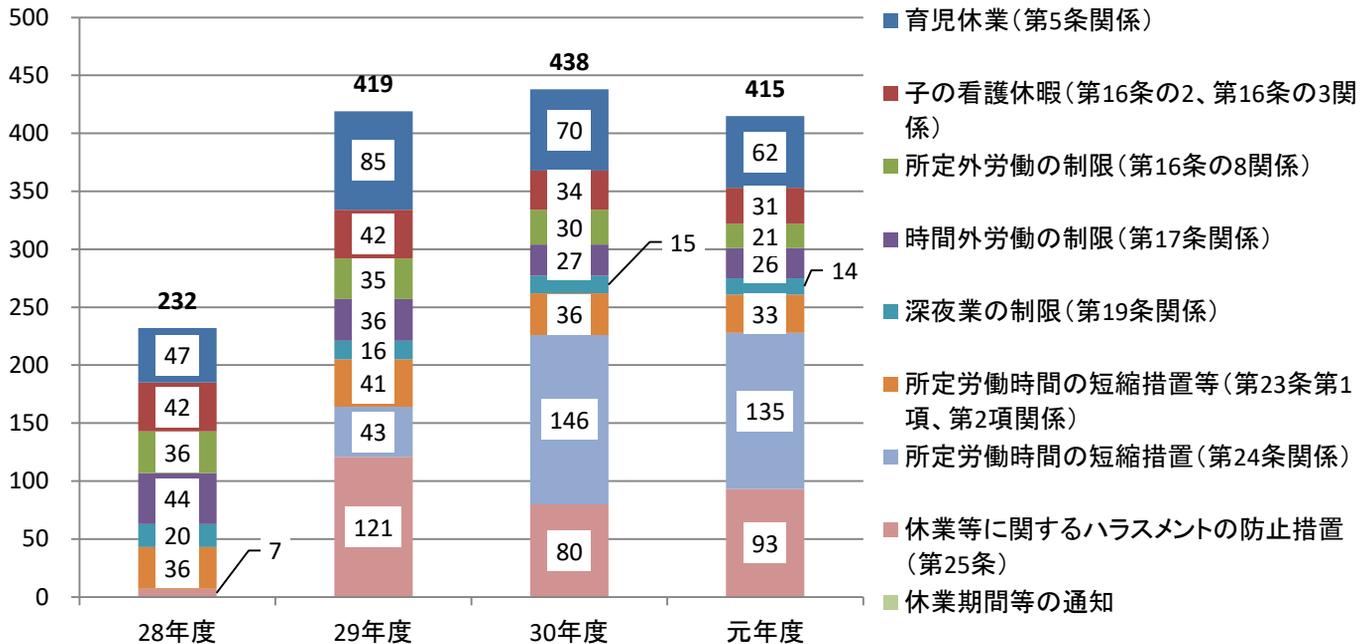


表3-5 是正指導内容（育児休業関係）の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
育児休業(第5条関係)	47 (20.3%)	85 (20.2%)	70 (16.0%)	62 (14.9%)
子の看護休暇(第16条の2、第16条の3関係)	42 (18.1%)	42 (10.0%)	34 (7.8%)	31 (7.4%)
所定外労働の制限(第16条の8関係)	36 (15.5%)	35 (8.4%)	30 (6.8%)	21 (5.1%)
時間外労働の制限(第17条関係)	44 (19.0%)	36 (8.6%)	27 (6.2%)	26 (6.3%)
深夜業の制限(第19条関係)	20 (8.6%)	16 (3.8%)	15 (3.4%)	14 (3.4%)
所定労働時間の短縮措置等(第23条第1項、第2項関係)	36 (15.5%)	41 (9.8%)	36 (8.2%)	33 (8.0%)
所定労働時間の短縮措置(第24条関係)	0 (0.0%)	43 (10.3%)	146 (33.3%)	135 (32.5%)
休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条)	7 (3.0%)	121 (28.9%)	80 (18.3%)	93 (22.4%)
休業期間等の通知	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	232 (100.0%)	419 (100.0%)	438 (100.0%)	415 (100.0%)

(6) 介護関係の是正指導内訳

◆ 指導事項の内容は、介護関係は、「休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条）」が92件（17.7%）、「介護休業（第11条関係）」が81件（15.6%）、「所定労働時間の短縮措置等（第23条第3項関係）」が70件（13.5%）となっている。（図3-6）（表3-6）

図3-6 是正指導件数（介護休業関係）の推移

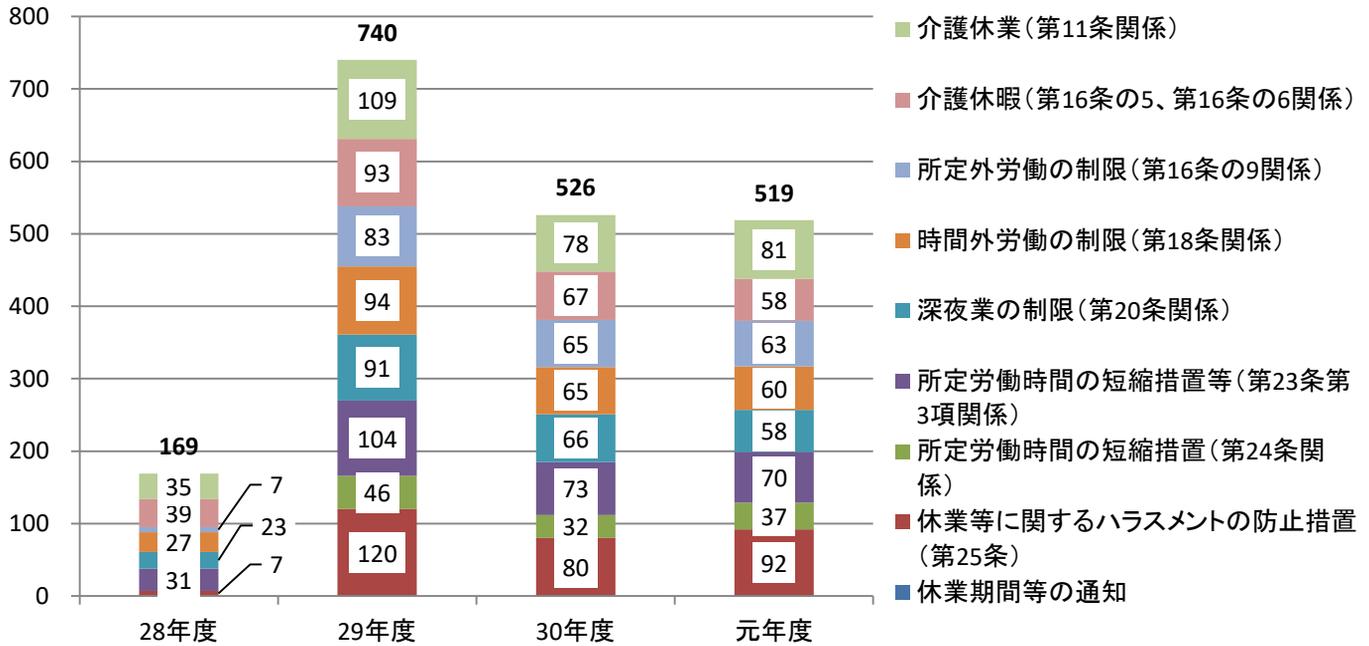


表3-6 是正指導内容（介護休業関係）の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
介護休業(第11条関係)	35 (20.8%)	109 (14.7%)	78 (14.8%)	81 (15.6%)
介護休暇(第16条の5、第16条の6関係)	39 (23.1%)	93 (12.6%)	67 (12.7%)	58 (11.2%)
所定外労働の制限(第16条の9関係)	7 (4.1%)	83 (11.2%)	65 (12.4%)	63 (12.1%)
時間外労働の制限(第18条関係)	27 (16.0%)	94 (12.7%)	65 (12.4%)	60 (11.6%)
深夜業の制限(第20条関係)	23 (13.6%)	91 (12.3%)	66 (12.5%)	58 (11.2%)
所定労働時間の短縮措置等(第23条第3項関係)	31 (18.3%)	104 (14.1%)	73 (13.9%)	70 (13.5%)
所定労働時間の短縮措置(第24条関係)	0 (0.0%)	46 (6.2%)	32 (6.1%)	37 (7.1%)
休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条)	7 (4.1%)	120 (16.2%)	80 (15.2%)	92 (17.7%)
休業期間等の通知	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
計	169 (100.0%)	740 (100.0%)	526 (100.0%)	519 (100.0%)

(7) 紛争解決の援助、調停の状況

◆ 育児・介護休業法の紛争解決援助の申立（注1）は3件で、調停申請（注2）は1件であった。（図3-7）（表3-7）（表3-8）

図3-7 紛争解決の援助申立受理件数の推移

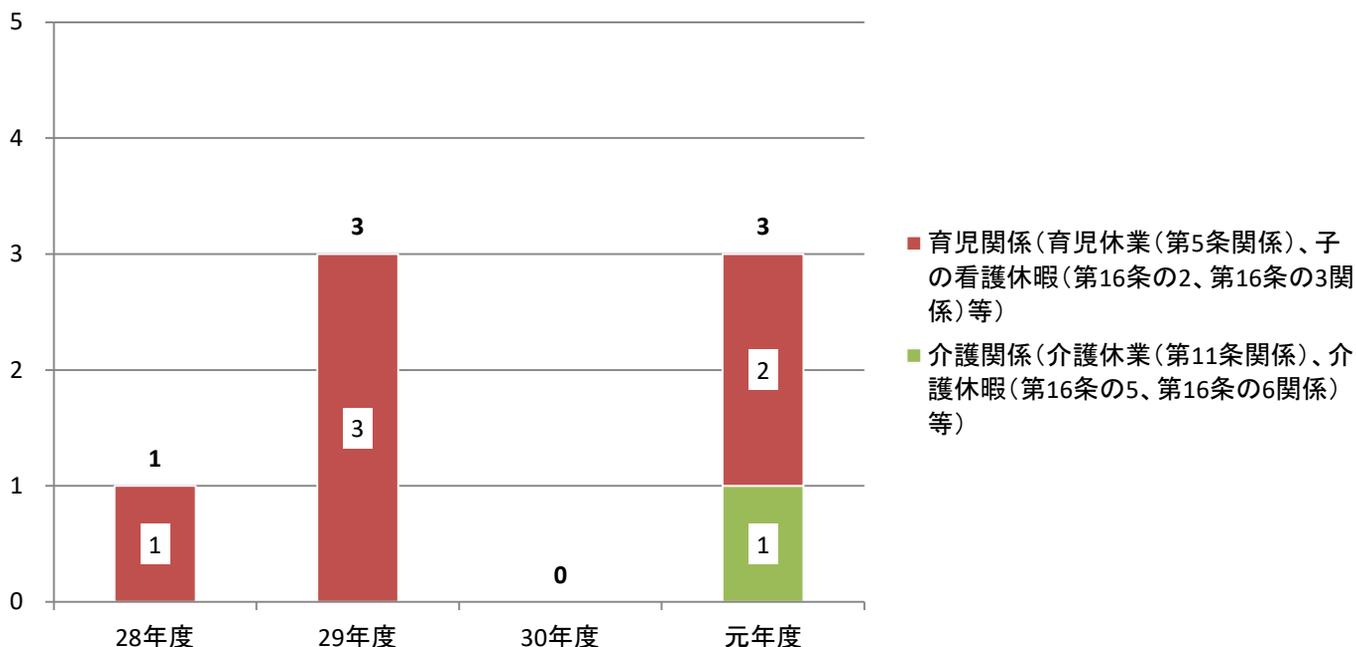


表3-7 紛争解決の援助申立受理内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
育児関係(育児休業(第5条関係)、子の看護休暇(第16条の2、第16条の3関係)等)	1 (100.0%)	3 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (66.7%)
介護関係(介護休業(第11条関係)、介護休暇(第16条の5、第16条の6関係)等)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)
計	1 (100.0%)	3 (100.0%)	0 (0.0%)	3 (100.0%)

表3-8 調停申請受理件数の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
育児・介護休業法 調停申請受理件数	0	0	0	1

(注1) 「紛争解決の援助」：労働局長が、労働者と事業主の間の紛争について客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度。（資料4参照）

(注2) 「調停申請」：紛争当事者（労働者と事業主）の間に第三者（調停委員）が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受託を勧告することにより紛争の解決を図る制度。（資料4参照）

4 パートタイム労働法の施行状況

(1) 相談の状況

- ◆ 相談件数は、15件（対前年度比25%減）（図4-1）
- ◆ 相談内容別に見ると、均等・均衡待遇に関する相談「短時間労働者の待遇の原則（第8条関係）」、「差別的取扱いの禁止（第9条関係）」、「賃金の均衡待遇（第10条関係）」、「福利厚生施設（第12条関係）」が6件（40.0%）で最も多く、昨年度とほぼ同数となっている。次いで、体制整備に関する相談「労働条件の文書交付等（第6条関係）」、「相談のための体制整備（第16条関係）」、「短時間雇用管理者（第17条関係）」が4件（26.7%）となっている。（表4-1）

図4-1 相談件数の推移

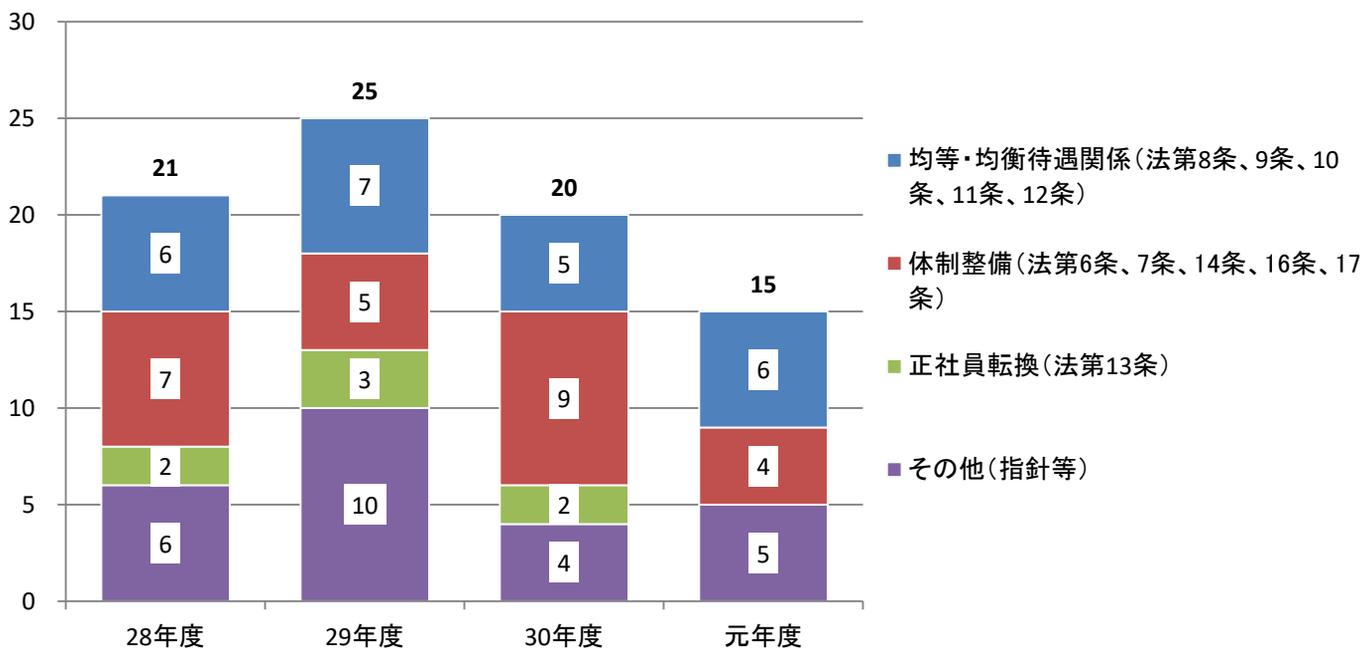


表4-1 相談内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
均等・均衡待遇関係(法第8条、9条、10条、11条、12条)	6 (28.6%)	7 (28.0%)	5 (25.0%)	6 (40.0%)
体制整備(法第6条、7条、14条、16条、17条)	7 (33.3%)	5 (20.0%)	9 (45.0%)	4 (26.7%)
正社員転換(法第13条)	2 (9.5%)	3 (12.0%)	2 (10.0%)	0 (0.0%)
その他(指針等)	6 (28.6%)	10 (40.0%)	4 (20.0%)	5 (33.3%)
計	21 (100.0%)	25 (100.0%)	20 (100.0%)	15 (100.0%)

(2) 是正指導の状況

- ◆ 是正指導件数は、397件（対前年度比12.5%増）（図4-2）
- ◆ 指導の内容は、「労働条件の文書交付等（第6条関係）」が67件（16.8%）と最も多く、次いで「就業規則の作成手続（第7条関係）」、「措置内容等の説明（第14条第1項関係）」が63件（15.9%）、「通常の労働者への転換（第13条関係）」が58件（14.6%）となっている。（表4-2）
- ◆ 紛争解決援助の申立及び調停申請はなかった。

図4-2 是正指導件数の推移

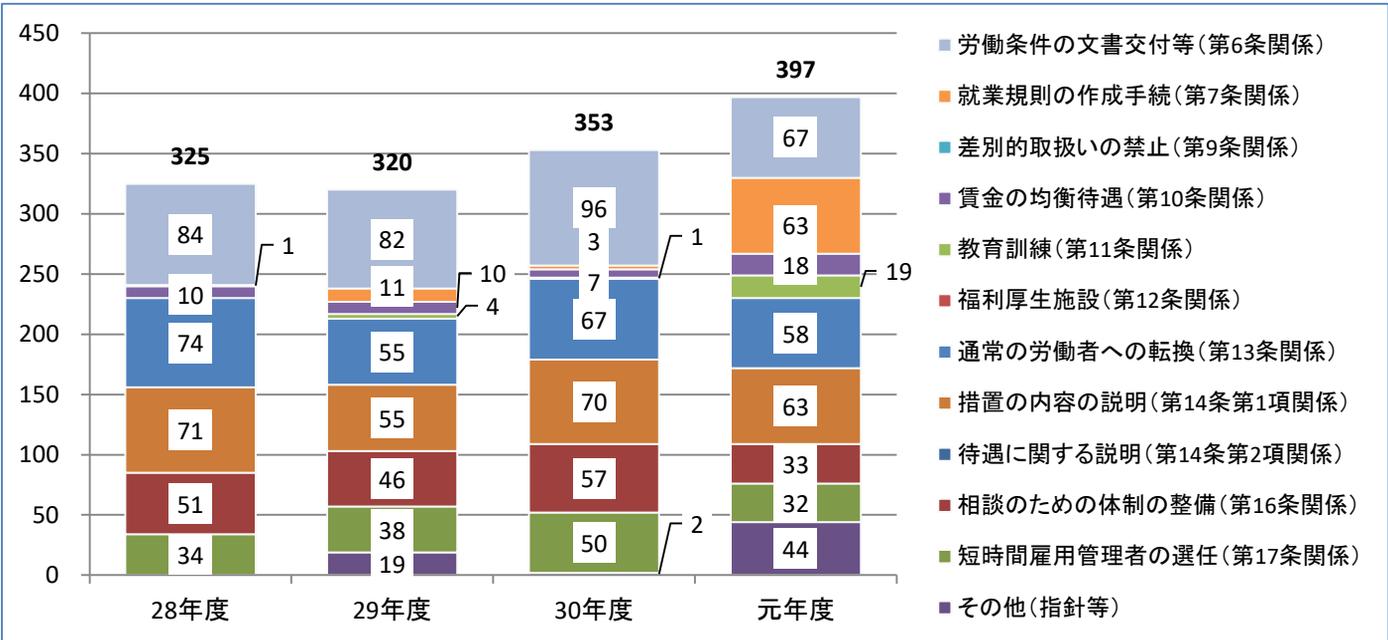


表4-2 是正指導内容の推移

	28年度	29年度	30年度	元年度
労働条件の文書交付等(第6条関係)	84 (25.8%)	82 (25.6%)	96 (27.2%)	67 (16.8%)
就業規則の作成手続(第7条関係)	1 (0.3%)	11 (3.4%)	3 (0.8%)	63 (15.9%)
差別的取扱いの禁止(第9条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
賃金の均衡待遇(第10条関係)	10 (3.1%)	10 (3.1%)	7 (2.0%)	18 (4.5%)
教育訓練(第11条関係)	0 (0.0%)	4 (1.3%)	1 (0.3%)	19 (4.8%)
福利厚生施設(第12条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
通常の労働者への転換(第13条関係)	74 (22.8%)	55 (17.2%)	67 (19.0%)	58 (14.6%)
措置の内容の説明(第14条第1項関係)	71 (21.8%)	55 (17.2%)	70 (19.8%)	63 (15.9%)
待遇に関する説明(第14条第2項関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
相談のための体制の整備(第16条関係)	51 (15.7%)	46 (14.4%)	57 (16.1%)	33 (8.3%)
短時間雇用管理者の選任(第17条関係)	34 (10.5%)	38 (11.9%)	50 (14.2%)	32 (8.1%)
その他(指針等)	0 (0.0%)	19 (5.9%)	2 (0.6%)	44 (11.1%)
計	325 (100.0%)	320 (100.0%)	353 (100.0%)	397 (100.0%)



宮崎労働局発表
令和2年7月31日

【照会先】

(くるみん)

雇用環境・均等室

室長 狭間 美恵

監理官 中玉利 浩治

室長補佐 清水 謙一

(電話) 0985-38-8821

(ユースエール)

職業安定部職業安定課

職業安定部長 大原 竜太

職業安定課長 山本 浩一

(電話) 0985-38-8823

くるみん・ユースエール認定通知書交付式の開催決定！！

くるみん4社、ユースエール2社の認定企業が誕生！

宮崎労働局（局長 ^{なだ} 名田 ^{ゆたか} 裕）は、「次世代育成支援対策推進法」、「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、下記企業に認定を行いました。

くるみん認定企業

- ①宮崎センコーアポロ株式会社（令和2年4月16日認定）
- ②社会福祉法人ひまわり会（令和2年4月22日認定）
- ③医療法人養気会池井病院（令和2年5月11日認定）
- ④株式会社丸正フーズ（令和2年6月23日認定）

ユースエール認定企業

- ⑤社会福祉法人敬和会（令和2年1月23日認定）
- ⑥九州北清株式会社（令和2年5月20日認定）

つきましては、下記のとおり認定通知書交付式を行います。

くるみん・ユースエール認定通知書交付式

【日時】 令和2年8月6日（木） 午前10時00分～

【場所】 ホテルメリージュ 鳳凰の間
(宮崎市橘通東3丁目1番11号)

【参加企業】 ①④⑤⑥

- 【内容】 ・局長あいさつ
- ・認定通知書の交付
- ・記念撮影



※ 取材連絡について

報道各社におかれましては、当日の写真撮影及び交付式終了後の認定企業への取材は可能です。取材の際はご一報お願い致します。

※1 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」とは…

次世代育成支援対策推進法は、次世代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ育成される環境整備を図るための法律です。企業は、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境整備や多様な労働条件整備に取り組むために「一般事業主行動計画」を策定することになっています。

行動計画に定めた目標を達成するなど、一定の基準を満たした企業は、申請により「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

なお、認定マークの星は認定回数に応じて付与されます。今回、宮崎センコーアポロ株式会社、社会福祉法人ひまわり会、医療法人養気会池井病院は1回目のくるみん認定のため、星が1つ付与されています。株式会社丸正フーズは3回目のくるみん認定のため、星が3つ付与されています。



※2 青少年雇用の促進法等に関する法律に基づく「ユースエール認定」とは…

厚生労働省では、「青少年の雇用の促進等に関する法律（通称：若者雇用促進法）」に基づき、若者の採用・育成に積極的で、離職率・有給休暇取得実績などが一定水準を満たしており、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定する制度を平成27年10月から実施しています。

今後、認定を受けた企業に対して労働局・ハローワークでは、認定企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチング向上を図っていきます。



—参考資料—

- 1 「くるみん」認定企業
 - (1) 宮崎センコーアポロ株式会社の取組状況
 - (2) 社会福祉法人ひまわり会の取り組み状況
 - (3) 医療法人養気会池井病院の取り組み状況
 - (4) 株式会社丸正フーズの取組状況
- 2 「ユースエール」認定企業
 - (1) 社会福祉法人敬和会の取組状況
 - (2) 九州北清株式会社の取組状況
- 3 宮崎労働局におけるくるみん認定企業名簿
- 4 くるみん認定基準
- 5 宮崎労働局におけるユースエール認定企業名簿
- 6 ユースエール認定基準

宮崎センコーアポロ株式会社

所在地 : 宮崎県延岡市
 事業内容 : 運輸業、郵便業
 代表者 : 田中 潤一
 労働者数 : 326 名 (男性 257 名、女性 69 名)
 認定回数 : 1 回目



1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日
- (2) 行動計画の目標の内容
- ① 平成 30 年 3 月までに全従業員の 1 か月平均所定労働時間を 16 時間未満とする。
 - ② 男性の育児休業の取得を促進強化する。
 - ③ 子供が、保護者である社員の働いているところを実際に見ることができる『子ども参観日』を実施する。

2 目標に対する取組結果

- ① 全 18 事業所における所定外労働の発生状況と要因を把握し、各部署において問題点の検討会議を実施。管理職対象の時短委員会にて説明し、意識改革を図る。結果、平成 30 年 3 月の管理監督者を除く全従業員の 1 か月の平均所定外労働時間は 15 時間 45 分となった。
- ② 男性の育児休業を促進するチラシを作成し、各事業所に掲示し取得促進を図った。
- ③ 『子ども参観日』の案内チラシを作成、掲示し、従業員へ周知。実施後は子共、社員にアンケート調査を実施、次回開催に向けて改善点の検討を行った。

3 計画期間中の育児休業等の取得者数

- <男性> 育児休業利用者 1 名 (出産した配偶者 11 名、育児休業取得率 9%)
 <女性> 育児休業利用者 1 名 (出産した女性労働者 1 名、育児休業取得率 100%)

4 その他の認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置
- ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、所定労働時間の短縮措置を講じている。
- (2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- ① 年次有給休暇の取得促進のための措置として、高校就学卒業期間までの子供の入園式・卒業式等の学校行事への参加のために取得できるキッズディ休暇を設定している。

社会福祉法人ひまわり会

所在地 : 宮崎県日向市
事業内容 : 医療、福祉
代表者 : 森迫 建博
労働者数 : 324 名 (男性 50 名、女性 271 名)
認定回数 : 1 回目



1 一般事業主行動計画

(1) 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日

(2) 行動計画の目標の内容

- ① 育児短時間勤務制度をより周知する。
- ② 1 名以上の男性の育児休業取得を目指す。

2 目標に対する取組結果

- ① 全従業員に対して、育児短時間勤務制度の内容について文書配布により周知した。また育児介護休業等に関する規則についても掲示により周知した。
- ② 管理職を対象に、育児介護休業制度についての研修会を実施した。

3 計画期間中の育児休業等の取得者数

<男性> 育児休業利用者 1 名 (出産した配偶者 10 名、育児休業取得率 10%)

<女性> 育児休業利用者 25 名 (出産した女性労働者 25 名、育児休業取得率 100%)

4 その他の認定基準達成状況

(1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置

- ① 小学校 3 年生までの子を養育する労働者について、所定労働時間の短縮措置を講じている。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

- ① 所定外労働の削減のための措置として、ノー残業デーを設定している。

医療法人養気会池井病院

所在地 : 宮崎県小林市
 事業内容 : 医療、福祉
 代表者 : 池井 義彦
 労働者数 : 206 名 (男性 46 名、女性 160 名)
 認定回数 : 1 回目



1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 平成 27 年 4 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日
- (2) 行動計画の目標の内容
- ① 所定労働時間の削減のための措置を実施する。
 - ② 育児介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業などの諸制度を周知する。

2 目標に対する取組結果

- ① 平成 28 年 3 月に電子カルテシステムを導入し業務効率改善を図り、所定労働時間を削減した。(年間平均残業時間:平成 27 年度→6.67h、平成 30 年度→5.64h、平成 31 年度→5.56h)
- ② 育児休業取得(予定)者に対して、産休・育休時の手続きの流れを示したフローチャート、必要書類等をメールにて配布した。全従業員に対しても産前産後・育児休業制度等についてメールにて周知を図った。

3 計画期間中の育児休業等の取得者数

- <男性> 育児休業利用者 4 名 (出産した配偶者 10 名、育児休業取得率 40%)
 <女性> 育児休業利用者 41 名 (出産した女性労働者 43 名、育児休業取得率 95%)

4 その他の認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置
- ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児のための所定外労働の制限措置を講じている。
- (2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- ① 年次有給休暇の取得促進のための措置として、年次有給休暇の時間単位での取得を可能にする。また、職員の健康増進・プライベートの充実を図るため、所定休日を増やす。

株式会社丸正フーズ

所在地 : 宮崎県えびの市
 事業内容 : 製造業
 代表者 : 石田 貴也
 労働者数 : 191 名 (男性 117 名、女性 74 名)
 認定回数 : 3 回目



1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 平成 29 年 3 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日
 (2) 行動計画の目標の内容
- ① 子の看護休暇の取得を促進する。
 - ② 妊娠中や産休・育休復帰後の社員のための相談窓口を設置する。

2 目標に対する取組結果

- ① 子の看護休暇の制度内容についてのチラシを作成し、掲示板にて全労働者へ周知し取得促進を行った。
 - ・平成 28 年度の取得日数:26 日、取得人数 5 名(男女含む)
 - ・令和 元年度の取得日数:47 日、取得人数 11 名(男女含む)
- ② 相談窓口の設置に関して、社内で検討後担当者を選任。その後相談窓口の設置についてのチラシを作成し、掲示板にて全労働者へ周知を行った。

3 計画期間中の育児休業等の取得者数

<男性> 子の看護休暇制度利用者 2 名 (1 歳未満の子のために利用した場合を除く)
 <女性> 育児休業利用者 4 名 (出産した女性労働者 5 名、育児休業取得率 80%)

4 その他の認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置
- ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、所定労働時間の短縮措置を講じている。
- (2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- ① 年次有給休暇の取得の促進のための措置として、閑散期に交代で有給休暇を取得させる。また時間単位有給休暇の情報提供を行う。



高齢者の人権を尊重し、安心と安らぎのある施設づくりに努めます

- 事業内容
- ・特別養護老人ホーム
 - ・養護老人ホーム
 - ・住宅型有料老人ホーム
 - ・通所介護事業
 - ・ケアプラン作成事業
 - ・訪問介護事業

会社情報 887-0034 宮崎県日南市大字風田 3224番地

JR油津駅から車で10分

<http://shojuen.jp/>

基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合	
1972年	182人	44.8歳	9.5年	(役員) 0.0%	(管理職) 0.0%

働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況(直近3事業年度)	
16.5日	4.0時間	男性: 0名	女性: 100.0%

募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 ¹			
	新卒者等以外 ²	-	-	-
採用者数(うち女性)	新卒者等	5名(5名)	2名(2名)	3名(2名)
	新卒者等以外	-名(-名)	-名(-名)	-名(-名)
離職者数 ³	新卒者等	-名	-名	-名
	新卒者等以外	-名	-名	-名

会社からのメッセージ

先輩社員から

職場環境も良く、子育て支援も充実した働きやすい職場です。

社長から

敬和会の一員としてスタートをきられるわけですが、昭寿園は老人福祉法の理念に基づき施設サービスの提供を行っております。是非とも園訓の「真心・和・笑顔」を大切にこれからの業務に取り組んでいただきたいと思います。

求める人材像

- ・人任せにすることなく責任を持って最後までやり遂げる方
- ・何事にも向上心を持って取り組める方

人材育成のための制度

研修制度	自己啓発支援制度	社内検定	メンター制度	キャリアコン制度
あり	なし	なし	あり	なし

備考・補足情報

見学等受入れ

インターン	職場見学
なし	あり

非正規雇用の職場情報⁴

採用情報

事業所番号: 4505-4499-7

[ハローワークインターネットサービス](#)もしくは
[最寄りのハローワーク](#)をご利用ください。

1 直近3事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者

2 1以外の者で、直近3事業年度において正社員として採用した35歳未満の者

3 当該年度に採用した者のうち、直近3事業年度に離職した者の数

4 非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄



美しい環境を子どもたちや
その先の未来へ

事業内容 廃棄物焼却リサイクル事業

会社情報 886-0001 宮崎県小林市東方
4066番地25

宮交 山之口原バス停徒歩10分

<http://www.k-hokusei.co.jp/>

基礎データ

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合	
1994年	70人	41.3歳	10.5年	(役員) 0.0%	(管理職) 0.0%

働き方データ

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況(直近3事業年度)	
11.9日	10.2時間	男性: -名	女性: 100.0%

募集・定着状況

		前年度	2年度前	3年度前
募集状況	新卒者等 ¹			
	新卒者等以外 ²			
採用者数(うち女性)	新卒者等	0名(0名)	2名(2名)	1名(0名)
	新卒者等以外	2名(1名)	1名(0名)	2名(1名)
離職者数 ³	新卒者等	0名	1名	0名
	新卒者等以外	0名	0名	0名

会社からのメッセージ

先輩社員から

社内がアットホームな環境なので皆仲良く仕事をしています。仕事以外でも、旅行やバーベキュー等楽しいイベントがあり、部署の垣根を超えて社員間の交流を深めることができます。環境保護を通して、社会に貢献できるという魅力があります。

社長から

当社は、全社員が能力を発揮し、向上し、経験することで一人ひとりが自信をもって活動出来るよう取り組んでいます。社是「一人は皆のため、みんなは一人のため」行動指針「ずるずるな！させるな！見逃すな！」を基にお互いを助け合い、敬意、高め合うことのできる人間関係を築き、社員に楽しい人生を送ってもらうことを目指しています。

求める人材像

何事にも一生懸命取り組める方 現状に甘んじることなく、常に成長心を持てる方 共に働く仲間を大切に思い、互いの成長を支え合える方

人材育成のための制度

研修制度 あり	自己啓発支援制度 あり	社内検定 なし	メンター制度 あり	キャリアコン制度 なし
------------	----------------	------------	--------------	----------------

備考・補足情報

社員やその家族が安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいます。職場見学、随時受付けていますのでお気軽にお問合せ下さい。

見学等受入れ

インターン あり	職場見学 あり
-------------	------------

非正規雇用の職場情報⁴

採用情報

事業所番号:

[ハローワークインターネットサービス](#)もしくは
[最寄りのハローワーク](#)をご利用ください。

1 直近3事業年度において正社員として採用した新規学校卒業者、及び新規学校卒業者と同等の処遇を行う既卒者
2 1以外の者で、直近3事業年度において正社員として採用した35歳未満の者
3 当該年度に採用した者のうち、直近3事業年度に離職した者の数
4 非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績についての自由記述欄



(宮崎労働局における次世代法に基づく認定企業名簿)

資料 3

くるみん認定企業一覧

認定企業数 33社 (内、6社2回、2社3回認定)

(R2.6月末時点)

認定件数	企業名	業種	所在地(市町村)	認定年
1	医療法人 和敬会	医療、福祉	西臼杵郡高千穂町	2007年
2	株式会社 宮崎銀行	金融業、保険業	宮崎市	2011年・2014年・2019年
3	医療法人 久康会	医療、福祉	延岡市	2011年・2015年
4	国立大学法人 宮崎大学	教育・学習支援業	宮崎市	2013年
5	株式会社 丸正フーズ	製造業	えびの市	2014年・2017年・2020年
6	宮崎交通 株式会社	運輸業、郵便業	宮崎市	2014年
7	学校法人 南九州学園	教育・学習支援業	宮崎市	2014年
8	株式会社 旭化成アビリティ	サービス業 (他に分類されないもの)	延岡市	2014年
9	株式会社 悠 隆	医療、福祉	延岡市	2014年
10	社会福祉法人 宮崎福祉会	医療、福祉	宮崎市	2015年
11	医療法人 如月会	医療、福祉	宮崎市	2015年
12	社会福祉法人 常陽社会福祉事業団	医療、福祉	都城市	2015年、2019年
13	医療法人社団 高信会	医療、福祉	宮崎市	2015年
14	株式会社 ソラシニア	運輸業、郵便業	宮崎市	2015年、2019年
15	株式会社 グローバル・クリーン	清掃業・ビルメンテナンス	日向市	2015年
16	社会福祉法人 愛育福祉会	医療、福祉	延岡市	2015年・2018年
17	医療法人 建悠会	医療、福祉	延岡市	2015年
18	株式会社 宮崎日日新聞社	情報通信業	宮崎市	2015年、2019年
19	株式会社 フェニックスシステム研究所	情報通信業	宮崎市	2015年
20	社会福祉法人 ときわ会	医療、福祉	小林市	2015年
21	有限会社 ケアプロジェクト	医療、福祉	宮崎市	2016年、2020年
22	医療法人社団栄正 慈英病院	医療、福祉	宮崎市	2018年
23	株式会社 アイネットサポート宮崎	コールセンター業	宮崎市	2018年
24	医療法人社団静雄会 藤元上町病院	医療、福祉	都城市	2018年
25	AKMテクノロジー株式会社	技術サービス業	宮崎市	2018年
26	日新興業株式会社	建設業	延岡市	2018年
27	丸栄宮崎 株式会社	製造業	宮崎市	2019年
28	医療法人 岡田整形外科	医療、福祉	宮崎市	2019年
29	株式会社 岡崎組	建設業	宮崎市	2019年
30	宮崎センコーアポロ 株式会社	運輸業、郵便業	延岡市	2020年
31	社会福祉法人 ひまわり会	医療、福祉	日向市	2020年
32	医療法人養気会 池井病院	医療、福祉	小林市	2020年
33	えびの電子工業 株式会社	製造業	えびの市	2020年





プラチナくるみん認定企業一覧

認定企業数 1社

認定件数	企業名	業種	所在地(市町村)	認定年
1	有限会社 ケアプロジェクト	医療・福祉	宮崎市	2020年

 くるみん 認定基準	 プラチナくるみん 認定基準
<p>1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。</p> <p>5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと</p> <p>① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること</p> <p>② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること</p> <p><労働者数300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。</p> <p>② 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。</p> <p>③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が7%以上であること。</p> <p>④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p> <p>6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。</p> <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記6を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p> <p>7. 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。</p> <p>8. 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと</p> <p>① フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。</p> <p>② 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。</p> <p>9. 次の①～③のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置</p> <p>※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません</p> <p>10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと ※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表 ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告 ・労働保険料未納 ・長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし ・労働基準関係法令の同一条項に複数回違反 ・違法な長時間労働を繰り返す行方企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表等 	<p>1～4 改正くるみん認定基準1～4と同一。</p> <p>5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと</p> <p>① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が13%以上</p> <p>② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p> <p><従業員300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいない場合でも、改正くるみん認定の5の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>6・7・8 改正くるみん認定基準6・7・8と同一。</p> <p>9. 改正くるみん認定基準の9の①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。</p> <p>10. 計画期間において、</p> <p>① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上</p> <p>② 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。</p> <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記10の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算し①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> <p>11. 育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。</p> <p>12. 改正くるみん認定基準10と同一。</p> <div data-bbox="938 1299 1407 1702" style="border: 2px solid green; border-radius: 20px; padding: 10px; background-color: #e0ffe0;"> <p>「フルタイムの労働者等」とは 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条に規定する短時間労働者を除く、全ての労働者をいいます。</p> </div> <div data-bbox="869 1646 1117 1904" style="text-align: center;">  <p>プラチナくるみん 子育てをサポートしています</p> </div>

令和2年7月末日現在

認定 件数	企 業 名	業 種	所在地 (市町村)	認定年月
1	医療法人 養気会	医療業	小林市	2016年10月
2	医療法人 浩然会 内村病院	医療業	小林市	2017年9月
3	株式会社 都城化製	製造業	都城市	2018年7月
4	株式会社 イーテック	製造業	宮崎市	2018年10月
5	都城北諸地区清掃公社	サービス業	都城市	2018年11月
6	有限会社 サンエク	建設業	宮崎市	2019年8月
7	株式会社 吉見	製造業	日向市	2019年11月
8	社会福祉法人 敬和会	医療業	日南市	2020年1月
9	九州北清株式会社	サービス業	小林市	2020年5月

- ・2015年度認定1件 ・2016年度認定4件 ・2017年度認定1件
- ・2018年度認定4件 ・2019年度認定3件 ・2020年度認定1件

通算14件（うち現在の認定基準維持企業9件）

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。



＜認定マーク＞

Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算	若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算されます。 ① キャリアアップ助成金 ② 人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金） ③ トライアル雇用助成金 ④ 特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）
5	日本政策金融公庫による融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）において実施している「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、平成30年8月10日現在（期間5年以内）：中小企業事業1.16%、国民生活事業1.81%です。 ※ 適用利率は、資金用途、返済期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html
6	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されました。 ※ 公共調達における加点評価の仕組みは、原則平成28年度中に開始。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められます。



Q どのような企業が認定企業になることができますか？

A 以下の認定基準を全て満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業となることができます。

【認定基準】

1	学卒求人※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	右の要件をすべて満たしていること
	・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
	・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※ ³
	・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと
	・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※ ⁴
	・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※ ⁵
4	右の青少年雇用情報について公表していること
	・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数
	・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容
	・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことにより認定を辞退していないこと※ ⁶
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※ ⁷
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業）を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただきます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。
（融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）



宮崎労働局発表

令和2年7月31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5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5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、管内の特徴的を踏まえ、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	5月実績	年度累計	進捗率	年度目標	5月実績	年度累計	進捗率	年度目標	4月実績	年度累計	進捗率
宮崎	7,204件	527件	1,133件	15.7%	7,616件	546件	1,208件	15.9%	2,405件	166	166	6.9%
延岡	2,709件	165件	368件	13.6%	2,403件	145件	357件	14.9%	717件	28	28	3.9%
日向	2,108件	147件	295件	14.0%	1,991件	143件	275件	13.8%	529件	43	43	8.1%
都城	3,966件	302件	650件	16.4%	3,844件	291件	645件	16.8%	1,223件	122	122	10.0%
日南	1,309件	87件	194件	14.8%	1,131件	69件	162件	14.3%	420件	40	40	9.5%
高鍋	1,934件	118件	276件	14.3%	1,625件	107件	221件	13.6%	569件	40	40	7.0%
小林	1,527件	115件	252件	16.5%	1,397件	102件	218件	15.6%	413件	31	31	7.5%
宮崎労働局計	20,757件	1,461件	3,168件	15.3%	20,007件	1,403件	3,086件	15.4%	6,276件	470	470	7.5%

※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	5月実績	累計	進捗率
①生活保護受給者等の就職件数	295件	14件	31件	10.5%
②障害者の就職件数	529件	60件	128件	24.2%
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	40件	77件	16.1%
④正社員求人数	19,736件	1,370件	2,994件	15.2%
⑤正社員就職件数	3,314件	261件	549件	16.6%
⑥人材不足分野の就職件数	2,364件	210件	430件	18.2%
⑦生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	122件	15件	19件	15.6%

ハローワーク延岡

重点指標	年度目標	5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	2件	2件	2.1%
②正社員求人数	5,240件	477件	874件	16.7%
③正社員就職件数	1,234件	87件	198件	16.0%
④生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	60件	2件	4件	6.7%

ハローワーク日向

重点指標	年度目標	5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	8件	21件	26.9%
②正社員求人数	3,548件	238件	561件	15.8%
③正社員就職件数	917件	60件	140件	15.3%

ハローワーク都城

重点指標	年度目標	5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	17件	57件	23.4%
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%	93.3%	101.7%	—
③正社員求人数	10,148件	864件	1,644件	16.2%
④正社員就職件数	1,923件	158件	362件	18.8%
⑤生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	81件	8件	18件	22.2%

ハローワーク日南

重点指標	年度目標	5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	2件	4件	8.9%
②正社員求人数	2,197件	171件	316件	14.4%
③正社員就職件数	561件	37件	89件	15.9%

ハローワーク高鍋

重点指標	年度目標	5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	6件	9件	13.4%
②正社員求人件数	3,284件	216件	484件	14.7%
③正社員就職件数	786件	57件	137件	17.4%

ハローワーク小林

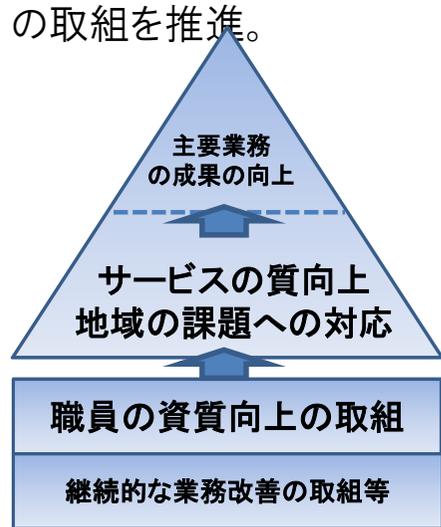
重点指標	年度目標	5月実績	累計	進捗率
①ハローワークの職業紹介により正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳～54歳)の件数	57件	9件	27件	47.4%
②正社員求人件数	3,360件	265件	490件	14.6%
③正社員就職件数	804件	57件	143件	17.8%

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

Press Release

宮崎労働局発表
令和2年7月31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 柴田 健太郎
(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8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8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

8月		主要行事(労働局・監督署・安定所)
1	土	
2	日	
3	月	雇用調整助成金に関する説明会(13:30~15:30 延岡公共職業安定所 会議室)
4	火	
5	水	
6	木	くるみん・ユースエール認定通知書交付式(10:00~、ホテルメリージュ3階鳳凰の間)
7	金	第3回宮崎地方最低賃金審議会(15:00~、宮崎合同庁舎2階共用大会議室)(※延期の場合あり)
8	土	
9	日	
10	月	
11	火	第3回宮崎地方最低賃金審議会(11:00~、宮崎合同庁舎2階共用大会議室)(※予備日)
12	水	
13	木	
14	金	
15	土	
16	日	
17	月	雇用調整助成金に関する説明会(13:30~15:30 都城公共職業安定所 会議室)
18	火	
19	水	
20	木	
21	金	
22	土	
23	日	
24	月	
25	火	
26	水	
27	木	
28	金	
29	土	
30	日	
31	月	
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
TEL：0985(38)8821
FAX：0985(38)5028

助成金センター拡充 移転

新型コロナ禍の中 雇用維持の機能を果たす

新しい助成金センターと受付(右下)



宮崎労働局助成金センターは、7月6日、宮崎市大塚台西1-1-39 ハローワークプラザ宮崎内に移転しました。宮崎労働局庁舎内に設置していた時に比べ、職員を24名（任期付き職員2名、相談員22名）増員し、接客カウンターを1つから最大8つに拡充しました。これはリーマンショック時最大の件数の2～3倍（1日平均56件～84件）程度の申請に備えることを想定したものです。また、支給決定までの期間を短縮させます。

雇用調整助成金は7月28日現在の速報値で、2,770件を支給決定しています。

新型コロナウイルス感染症の影響を受け県内の多くの産業で深刻な経済的被害が生じており、4月及び5月において、新規求人数が前年同月比で大きく減少しました。しかしながら一方で新規求職申

込件数は、6月時点で4,515件（季節調整値）となり、前年同月比2.8%増と、その増え方は全国と比べて大きくありません。また雇用保険被保険者数は、6月が302,854人で前年同月比0.2%微増しています。

このことは、同感染症の影響を受け解雇等も事実発生していますが、県内の多くの事業者が経済的な被害を受けつつも労働者の雇用維持に取り組んでいただいている結果と考えています。

宮崎労働局では、引き続き雇用調整助成金の迅速支給に努めてまいりますので、ぜひご活用をお願いいた

雇用調整助成金 延べ4万人超

新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業者に対する雇用調整助成金について、申請数が大幅に増え、対象となった労働者が4万人を超えました。

4月の申請受理件数は35件でしたが、5月が452件（1,191.4%増）、6月が1,511件（234.3%増）と増加しました。※数字は速報値で括弧内は前月比（%）です。

します。

なお、感染症の影響により休業させられた中小企業の労働者のうち、休業中に賃金を受けることができなかった方に対し、休業支援金のお支払いをしています。郵送受付も開始（2面に連絡先・詳しくは厚生労働省HPを）。

宮崎県 最賃審議会始まる 中央審議会では目安示されず



諮問書を交付

審議会では様々な意見が交わされた



同審議会では全国、宮崎県内の経済情勢の資料等を提示。今年は新型コロナウイルス感染症が経済に与える影響など例年とは異なる状況です。

その後、7月22日に開催された厚生労働省の中央最低賃金審議会は、今年度の最低賃金について、地方に対し目安額を示さないことなどの答申を示しました。

今後、宮崎県の最低賃金を引き上げるかどうかは、中央最低賃金審議会の答申のほか、地域の経済・企業・雇用動向、労働者の最低労働条件確保、地域間格差の縮小意見も勘案しながら宮崎地方最低賃金審議会でも審議された上で判断されることとなります。

7月3日、令和2年度第1回宮崎地方最低賃金審議会が開催されました。公・労・使の各委員参加のもと、宮崎労働局長から審議会会長に対し、宮崎県最低賃金改定決定の調査審議を求める諮問書を交付。この諮問により令和2年の宮崎県最低賃金の改定に関する審議が本格的にスタートしました。



新型コロナウイルス感染症対応

安全衛生に係る
宮崎労働局長表彰

受彰おめでとう ございます

名田労働局長と受彰された皆さん



7月1日、安全衛生に係る宮崎労働局長表彰式を宮崎市内で開催。例年は労働災害防止関係団体の各支部長と各労働基準監督署長が臨席しての表彰式ですが、今年は新型コロナウイルス感染防止対策のため、受賞者と労働局職員のみで実施。功績のあった4事業場と個人4名に対して、宮崎労働局長からそれぞれに対して表彰状が授与されました。

名田労働局長から各受賞者に対して「安全衛生に関する活動は結果がすぐに現れるものではなく、日々の弛まない努力と指導の成果によるものです。皆様方が労働安全衛生の水

準を向上させるために、積極的に取り組んでこられたことに深い敬意を表します。今後も地域や同業種事業場の模範となられるよう期待しています」との言葉を贈りました。

優良賞 ①戸田・大和・矢野特定JV宮崎市郡医師会病院等移転新築工事②戸田・吉原・大和開発特定JV

休業支援金・給付金を新設

中小企業で休業中に賃金（休業手当）を受けられなかった方に対し、当該労働者の申請により支援金・給付金を支給。お問い合わせは労働局・ハローワークではなく、以下のコールセンターまで。
電話番号：0120-221-276
受付時間：月～金 8:30～20:00
土日祝 8:30～17:15



平成29年度宮崎県防災拠点庁舎建設主体工事③三桜電気工業(株)日向幹線新設工事のうち鉄塔工事・架線工事(2工区)

奨励賞 (有)和田木材
功績賞 ①下園浩二氏②吉川素直氏
安全衛生推進賞 ①植村恵氏②浜本和樹氏

卒業
予定者

労働法制を学ぶ

来春の就職に向け労働法講座開催



建設工事災害 ゼロを目指す

工事発注者等連絡会議を開く

7月21日、宮崎労働局は国と県の公共工事発注9機関、災害防止協会2団体に呼びかけ、建設工事関係者連絡会議を開催しました。会議は災害防止についての情報交換等を行うもので、健康安全課の木村安全専門官より「建設業の災害が前年に比べ10%増加しています。こうした状況を改善するため、各機関の取り組みや工事発注状況等について積極的に情報交換を行いましょ」と提案し、今年も各機関を主唱者とした年末年始建設業労働災害防止強調運動を実施することを確認しました。



会議で説明する木村専門官(丸囲み)

都城工業高校(上) 宮崎国際大学(下) 講義する中玉利監理官(丸)



宮崎労働局は高校生や大学生等を対象に労働法講座を実施しています。

高校生に対しては本年度11回の開催予定で、7月15日には都城工業高校体育館で3年生約220人を対象に講習会を開催しました。講師の監督

課堀添労働時間管理適正化指導員は、労働基準監督官の経験談を交え、サービス残業や年次有給休暇など具体的な事例を挙げながら、働くときに注意してほしいポイントを説明。都城工業高校では3年生の8割が就職することもあり、真剣に話を聴く様子が見られました。

また7月17日には宮崎国際大学で「働くときに必要な労働関係の法制度・政策」というテーマで中玉利雇用環境・均等室監理官が講義を行い、約70名が受講しました。労働条件明示や労働時間制度、賃金など今後の就活の際に必要な労働法制全般について相談事例を踏まえて説明。

参加者から「労働者が自分の判断で仕事をしている場合も残業になるのか」など質疑がありました。これについては「黙示の命令となり残業とみなされることが多い」と答えるなど、学生たちも関心を持って聞いていました。