

令和7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 ～



生駒高原



厚生労働省

宮崎労働局

労働基準監督署

・

公共職業安定所

令和7年度 宮崎労働局行政運営方針

はじめに

宮崎労働局では、県内の労働基準監督署（4署）・ハローワーク（7所）と一体となり、「地域における労働行政の総合的機関」として、雇用の安定及び誰もが健康で働きやすい職場などの実現を目指すとともに、「労働分野における専門家集団」として、仕事を探している方、仕事で悩んでいる方、人材を必要とする企業などに寄り添い、求められるサービスの提供を通じて、県民の生活の安定と、地域経済・社会の発展に取り組んでいます。

労働を取り巻く環境をみますと、近年における賃金の動向は、名目賃金は対前年同月比でプラスが続いている一方で、実質賃金は物価の高騰等の影響によって過去最長の26か月連続（令和4年4月～令和6年5月まで）でマイナスとなり、その後は賞与の支給が反映された月はプラス、それ以外の月はマイナスとなっています。

また、直近（令和7年1月）の宮崎県における有効求人倍率（季節調整値）は、1.29倍であり、求人が求職を上回るという状況が115か月連続で続いています。我が国が抱えている少子高齢化の進展に伴う生産年齢人口（15～64歳）の減少という構造的な問題により、この宮崎県でも県民の人口は、平成8年をピークに減少が続いており、一部の産業（医療・福祉、建設、運輸、警備等）では、慢性的な人手不足の状況が継続しています。この人手不足への対応として、企業では、外国人労働者の活用及びDXを活用した生産性の向上（POSレジの導入等）に加え、働き方・休み方改革や福利厚生の実等を通じた職場環境の改善による採用後の人材定着化に向けた動きなどもあります。

さらに、労働災害は、年齢別では「高齢労働者」、災害の型では「女性の転倒」の発生割合が高まるなど、労働災害により人的資産を損なわないよう、企業における労働災害防止に向けた積極的な取組が望まれます。

このような情勢を踏まえ、宮崎労働局は、「令和7年度宮崎労働局の重点施策（行政運営方針）」を定め、県内関係機関等との連携を通じて持続的な賃金引き上げに向けた機運の醸成等を図るとともに、働く方々のニーズに応じた多様で柔軟な働き方の選択、多様な人材の活躍促進を通じた魅力ある職場づくり、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、教育訓練等学びの場の充実や若年人口を中心とする社会減の抑制に資する雇用機会の確保などの施策を展開してまいります。

宮崎労働局長

目次

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

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

第2 リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化

- 1 リ・スキリングによる能力向上支援
 - （1）教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進 2
 - （2）人材開発支援助成金による人材育成の推進 3
- 2 労働移動の円滑化
 - （1）労働市場情報の見える化の促進、マッチング機能の充実、事業主支援 3
 - （2）地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援 4
 - （3）都市部から地方への移住に伴う地域を超えた再就職等の支援 4

第3 人材確保の支援の推進

- 1 人材確保の支援 5

第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

- 1 多様な人材の活躍促進
 - （1）高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための
職場環境の整備等 5
 - （2）障害者の就労支援 6
 - （3）外国人求職者への就職支援等 6
 - （4）就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就労支援 7
 - （5）若者や新規学卒者等に対しての地方自治体等と連携した支援 7
 - （6）新規学卒者等や正社員就職を希望する若者への就職支援 8
- 2 女性活躍推進に向けた取組促進 8
- 3 総合的なハラスメント防止対策 9
- 4 仕事と育児・介護の両立支援 10
- 5 多様な働き方の実現に向けた環境整備、フリーランスの就業環境の整備 11
- 6 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 11
 - （2）労働条件の確保・改善対策 12
 - （3）14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことが出来る環境の整備 13
 - （4）労災保険給付の迅速・適正な処理 15
- 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 15

<参考資料>

- ・ 主な助成金・給付金制度のご案内 16
- ・ 宮崎労働局の組織と主な業務 17
- ・ 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、非正規雇用労働者への支援

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、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和6年11月22日閣議決定）において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国加重平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」とされ、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援等、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
- ② 最低賃金制度の適切な運営

今後の取組

- 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 最低賃金引上げとあわせた取組として、令和7年度においては生産性向上（設備・人への投資等）や正規雇用と非正規雇用の間の公正な待遇の確保等を通じ、賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージを周知していきます。
- ①-3 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、労働局及び監督署においても、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知、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。

宮崎県の最低賃金

宮崎労働局

宮崎県最低賃金
時間額

952円

令和6年10月5日から

賃金引き上げ
特設ページ



賃金引上げ特設ページはこちら

今後の取組

- ①-4 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のワンストップ相談窓口における生産性向上等に取り組む事業者等への支援と連携するほか、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についても、引き続き周知します。
- ②-1 経済動向、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。

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。

事業場内最低賃金の引き上げ計画

設備投資等の計画 機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など

計画の承認と実施

業務改善助成金を支給 （最大600万円）

※ 事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

対象事業者・申請の単位

- ・ 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



別々に申請

以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引き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。

宮崎労働局

業務改善助成金 受付件数

令和4年度（12月末現在）	52件
令和5年度（12月末現在）	152件
令和6年度（12月末現在）	187件
※前年同月比	1.2倍



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でき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 非正規雇用労働者の処遇改善等を行う企業への支援
- ③ 公的職業訓練制度の推進



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！

みやざき働き方改革
推進支援センター



今後の取組

- 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、是正指導の実効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。
- ②-1 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ついて、「年収の壁・強化支援パッケージ」として設置されている「社会保険適用時処遇改善コース」のほか、「正社員化コース」「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知・活用勧奨等を図ります。
- ②-2 みやざき働き方改革推進支援センターのワンストップ相談窓口やコンサルティング、セミナーの実施等、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組みます。
- 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公的職業訓練制度について、各ハローワーク職員が訓練実施機関の授業風景を見学する等訓練内容理解の精度を上げ、窓口において求職者へより分かりやすく懇切・丁寧な説明を実践することにより、入校後のミスマッチ防止及び訓練時における就職意欲・活動への向上になるよう取り組みます。
また、ターゲット層に対して、どのように分かりやすく伝えていくかが重要であるため、各ハローワークにおいては、ホームページ、Instagram、X等のSNS活用により潜在求職者を含む幅広い年齢層へ周知広報を行うことで、公的職業訓練制度が個々におけるスキルアップ及び非正規雇用労働者への就職支援につながるよう伝えていきます。

第2 リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化

1 リ・スキリングによる能力向上支援

(1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進



使ってみよう！
再就職のために！
スキルアップのために！

課題

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及び幅広い年齢層の活躍支援

ハローワーク



ハローレーニング
— 急がば学べ —

今後の取組

- ① 教育訓練給付制度について、様々な機会を捉えて積極的な周知を実施することで利用促進をするとともに、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細かな支援により、再就職の実現を図ります。また、実践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 訓練受講者の就職支援について、幅広い年齢層の活用の受入れ企業の開拓及び就職後のフォローアップ等を積極的に行い、継続した雇用並びにグローバル化した情勢に適應できる人材育成に取り組みます。

(2) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

課題

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいくこととされています。グローバル化の進展、DX・生成系AIの普及など企業経営が複雑化するなか、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を、全国に広めていくことが重要です。その際、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図るほか、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進めていく必要があります。

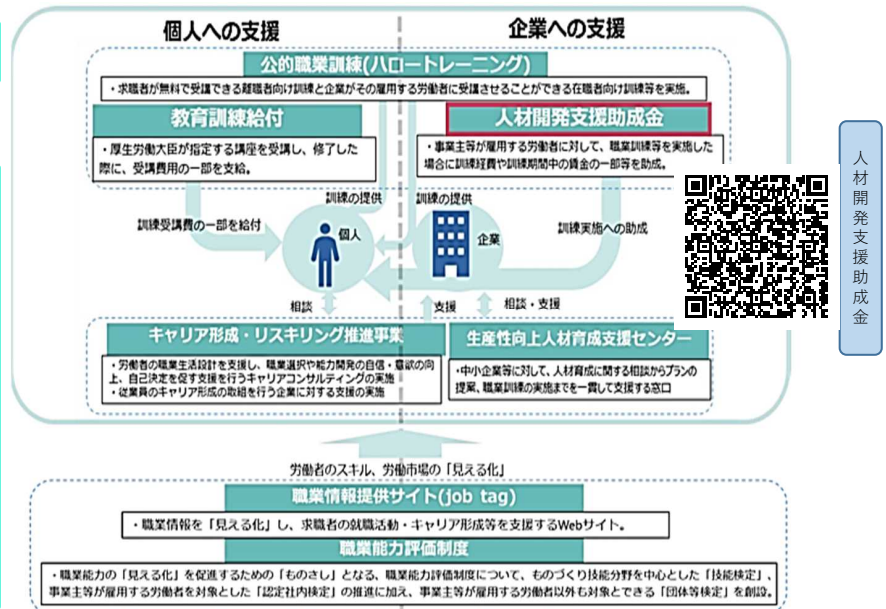
重点事項

人材開発支援助成金による人材育成の推進

今後の取組

人材開発支援助成金「人への投資コース」「事業展開等リスクリリング支援コース」について、引き続き、積極的な活用勧奨に取り組むとともに、適正な執行にも留意し迅速な支給決定を行います。

加えて、令和4年12月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想総合戦略」において、政府の各種施策を通じて2026年度（令和8年度）までにデジタル人材を国全体で230万人確保することとされており、人材開発支援助成金の全てのコースにおいて、デジタル分野における訓練の活用促進を行います。



2 労働移動の円滑化

(1) 労働市場情報の見える化の促進、マッチング機能の充実、事業主支援

課題

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用と個々人の意欲と能力に応じた活躍という観点から円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要です。このため、労働市場を巡る情報に簡便にアクセスできることをはじめとした労働市場の機能を強化することにより、個々人の自由な選択を可能とする環境整備が求められています。

重点事項

- ① 「労働市場情報の見える化」、マッチング機能の強化
- ② オンラインの活用による利便性の向上やキャリアコンサルティング機能の充実
- ③ 成長分野（デジタル・グリーン）の業務等への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援

今後の取組

- ① 「job tag（職業情報提供サイト）」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で積極的に活用されるよう、積極的な周知を行います。
- ② ハローワークにおいて、オンラインによる職業相談やセミナーの実施により利便性の向上を図るとともに、ハローワーク職員の研修や資格取得を促進し、キャリアコンサルティング機能を拡充させます。
- ③ 就職困難者を、「成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主」又は「雇い入れた上で人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、5%以上賃金の引き上げを行う事業主」に対して助成を行う特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）について、事業主への制度内容の周知を積極的に行うなど、制度の活用をより一層進め、就職困難者を対象とした円滑な労働移動や賃上げを促進します。



(2) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

課題

人口減少が著しい我が県にあって、地域内企業の人手不足感は一層強まっています。

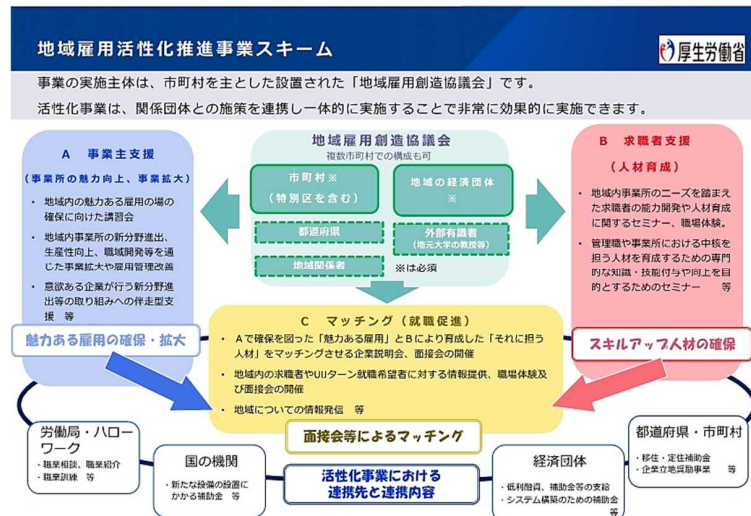
地方創生の機運が高まる中、地域の実情に即した実効性ある雇用対策を実施することが急務であり、そのためには地方公共団体、ハローワーク、労働局の連携体制をより強固にし、雇用面における地域課題に一体的に取り組む必要があります。

重点事項

- ① 「雇用対策協定」の締結
- ② 「地域雇用活性化推進事業」



↑雇用対策協定運営協議会
(小林市)



↑地域雇用活性化推進事業スキーム図

今後の取組

- ① 労働局や各ハローワークが、宮崎県や県内の各地方公共団体と連携を密にし、若者の県内就職をはじめ、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、地域の実情に応じた支援に取り組みます。
- ② 「地域雇用活性化推進事業」の応募可能な地域に関しては、応募勧奨を行い、また、現在取り組んでいる地域に関しては、地域の特性を生かした雇用の維持・確保を図るための創意工夫ある取組を支援します。

(3) 都市部から地方への移住に伴う地域を越えた再就職等の支援

課題

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や生活関連情報の提供等を一体的に行うとともに、求職者の希望を踏まえた効果的な誘導を行い、個々のニーズに応じた支援を行う必要があります。

重点事項

- ① 地方自治体と連携した地域雇用
対策の推進
- ② 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

[illegible]

／宮崎へのお移り・就職情報等を知りたい方！／

宮崎ひなた暮らしUターンセンター

利用時間 月曜～金曜 9:00～18:00
TEL 0985-27-3688 FAX 0985-23-7270

県外から宮崎の移住や就職を探している方へぜひ！
ぜひ、季節・期間などお移り・就職に相談ください。

移住相談窓口

- ✓ 移住の相談と住いなど暮らしの相談提供
- ✓ 移住先県都への登録

就職相談窓口

- ✓ 県外在住の方への就職相談と暮らしの情報提供
- ✓ ふるさと宮崎人材バンクによるお仕事の紹介

【移住】
あったら宮崎へ
ひなた暮らしへ



【就職】
ふるさと宮崎
人材バンク






あつみの建設会社へ
【みやざきUOBハウス（プラス）】
で呼んでいただくこの看板が目印だよ！

「みやざきUOB（ハウス）って？」

第1着の「働き方」を応援するために
宮崎県と県民の共済で設置・運営され
ています。ご利用は無料です。ご利用はぜひ！
ご利用にあたり十分な説明やサポートが
ありますので、事前にお問合せください。



みやざきJOBパーク+



UIターンセンター



今後の取組

- ① 労働局や各ハローワークが宮崎県と一体的に運営している施設内にあるUIターンセンターをはじめとした機関や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。
- ② 宮崎県での就労を希望する方に対し、ハローワークの全国ネットワークを活用した移住前から行う地元企業とのマッチングや、移住支援金制度を含めた生活関連情報の提供など個々のニーズに応じた支援に取り組みます。

第3 人材確保の支援の推進

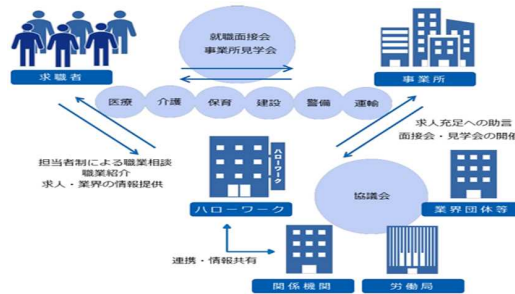
1 人材確保の支援

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 人手不足対策
- ② 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応



医療・介護・保育・幼児教育施設などで人材を募集している皆さまへ

雇用仲介事業者を安心して利用するために

※職業紹介事業者・募集情報等提供事業者

STOP ちよっと待った!

急ぎに求職者が出てしまった...
配属先もあるし、
急いで採用しなくては

焦って利用すると、
トラブルが生じる可能性が高くなります。
特に、以下のような点にご注意ください。

① 利用する前に必ず確認しましょう

- ・ 求職者登録の届出状況を確認する
- ・ 職業紹介手数料の全額返付
- ・ 職業紹介事業者の登録状況を確認する
- ・ 職業紹介事業者の登録状況を確認する
- ・ 職業紹介事業者の登録状況を確認する

雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）の利用によるトラブルは、
都道府県労働局の「医療・介護・保育」求人向け特別相談窓口までご相談ください。

厚生労働省

今後の取組

- ① 医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、協議会の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施します。加えて、他の分野についても、引き続き求人の質的確保及び充足支援に取り組みます。また、人材を確保するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組を通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等による雇用管理改善等の取組に対する助成金（人材確保等支援助成金）や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティング等の周知を行うことで、職場定着等を促進し、人材の確保を図ります。
- ② 令和5年2月から設けている『「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。また、令和7年度においても有料職業紹介事業者への指導監督に取り組みます。

第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進

(1) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等

課題

少子高齢化が急速に進行し、生産年齢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。

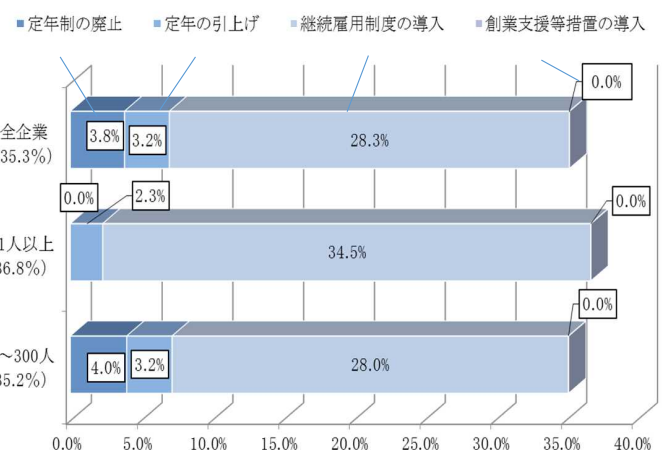
重点事項

- 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

今後の取組

- ① 70歳までの就業機会を確保できるよう、企業に対して、65歳を超える定年引き上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発を図るほか、「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」を展開して、高齢者が経験や知見を活かし年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発を図ります。
- ② 県内5か所のハローワークに設置している「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などの関係機関と連携を図り、地域における高齢者求職者の多様な就業機会の確保を推進します。

宮崎県の就業確保措置の内訳



(2) 障害者の就労支援

課題

多様な就労ニーズへの対応や、雇用の質の向上等を図る観点から、障害者の雇用の促進等に関する法律の円滑な施行とあわせて、障害者の雇入れ支援等の強化に取り組む必要があります。

重点事項

- ① マッチング機能強化による障害者の雇入れ支援
- ② 改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施
- ③ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援
- ④ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

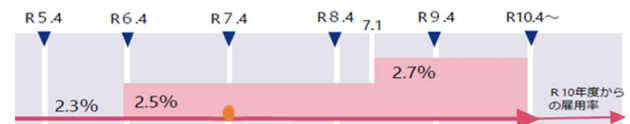
☆宮崎県の民間企業における障害者雇用の状況（令和6年6月1日現在）

＜実雇用率＞ 2.87% 全国第5位（前年第9位） 全国平均2.41%
 ＜達成企業割合＞ 63.5% 全国第2位（前年第3位） 全国平均46.0%

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



・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

今後の取組

- ① 令和6年4月からの法定雇用率引き上げに続き、令和7年4月には除外率が引き下げられたことから、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ったこと及び令和7年4月より除外率が10ポイント引き下げられた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・助言等を行うとともに、雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、障害に対する理解促進のための講座等を開催します。

(3) 外国人求職者への就職支援等

課題

外国人雇用事業所数は年々増加し、また、外国人労働者数も増加傾向にあります。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、外国人を雇用する事業所に対し、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に行うとともに、外国人求職者に対しては、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。

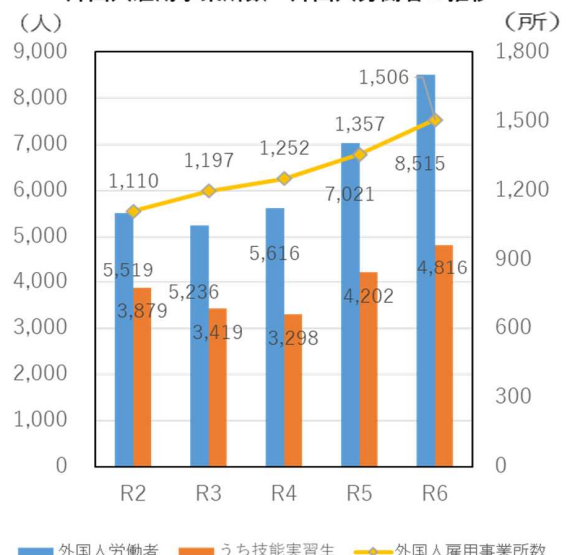
重点事項

- ① 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
- ② 外国人求職者に対する就職支援

今後の取組

- ① 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、事業所訪問指導に加え、事業主向けの雇用管理セミナーの積極的な開催等により、雇用管理改善に向けた取組を推進します。
- ② 多言語コンタクトセンター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。

宮崎県の
外国人雇用事業所数・外国人労働者の推移



(4) 就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就労支援

課題

就職氷河期世代を含む中高年齢層については、希望する職業とのギャップや実社会での経験不足といった課題を抱えており、今後の人材ニーズも踏まえつつ、相談やり・スキリングから就職、定着までを切れ目無く効果的に支援する必要があります。また、就職氷河期世代活躍支援プラットフォームとしての協議体を引き続き活用しつつ、「中高年世代活躍応援プロジェクト」として対象者を拡大し、安定就労実現のための支援を継続します。

重点事項

- ① ハローワークの専門窓口における正社員就職の支援、就職後の定着支援
- ② 県や市町村、関係機関との連携による「中高年世代活躍支援プロジェクト」の推進



今後の取組

- ① ハローワーク宮崎にミドルシニア専門窓口（就職氷河期世代を含む中高年齢層の不安定就労者向けの専門窓口）を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援等の一貫した支援を、チーム制で実施します。
- ② これまでの協議体を引き続き活用し「中高年世代活躍応援プロジェクト」として対象者を拡大し、社会参加から就職後の定着までの支援や、そういった情報をワンストップで本人や家族に届けるための広報を県や市町村、関係機関と引き続き連携し実施します。

(5) 若者や新規学卒者等に対しての地方自治体等と連携した支援

課題

新規学卒者等は年々、減少傾向となっており若者についても就職活動の多様化により自己完結する方が多くなっています。その中で起こる若年層の県外流出は、地域の経済の停滞、人口減少や高齢化、地域コミュニティの弱体化を引き起こす重要な課題であるため、地方自治体等と連携を強化し、県内企業とのマッチングや企業の魅力発信を行う必要があります。

重点事項

- ① 地方自治体等との綿密な連携
- ② 県内企業と若年層のマッチング
- ③ 地域若者サポートステーションにおける就労自立支援

今後の取組

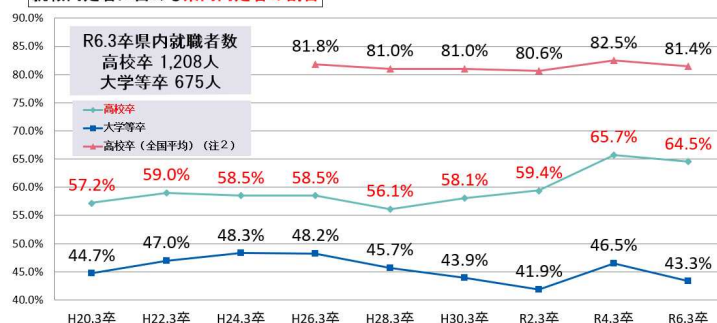
- ① 地方自治体等と連携し、若年層が県内企業の魅力を知る機会として、高校生が就職活動を開始する前の時期に「応募前ジュニアワーク」を開催します。また、大学生等や転職希望者に対しても、同様のイベントを開催します。
- ② キャリアコンサルティングや求人情報の提供など、個々に寄り添ったきめ細かな就職支援を行います。
- ③ ハローワークと若者サポートステーションが連携し、職業的自立に向けた継続的な支援を実施します。

高校卒・大学等卒の県内内定割合（令和6年3月時点）

厚生労働省宮崎労働局作成資料

- 高校卒の就職内定者に占める県内内定者の割合は、前年度と比較し0.7ポイント減の64.5%となっている。
- 大学等卒の就職内定者に占める県内内定者の割合は、前年度と比較し2.0ポイント減の43.3%となっている。

就職内定者に占める県内内定者の割合



(6) 新規学卒者等や正社員就職を希望する若者への就職支援

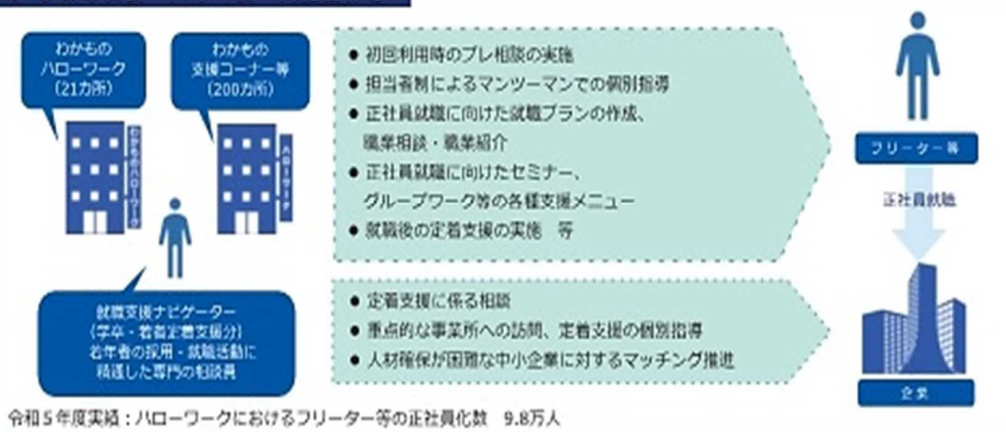
課題

正社員就職を希望するおおむね35歳未満の求職者でフリーターを始めとした臨時的・短期的な就業や失業状態を繰り返す等不安定期間が長い方や、非正規雇用の就業経験が多い方、正社員就職後短期間で離職した方や新規学卒者等について「わかもの支援コーナー」や「新卒応援ハローワーク」を拠点とした計画的で一貫した就職支援を実施する必要があります。

重点事項

- ① 就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談や個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援
- ② 就職後の定着支援の実施

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



今後の取組

- ① 就職支援ナビゲーター（連携支援分および学卒・若者定着支援分）による担当者制を活用し、個々が抱える課題やニーズに合わせた職業相談や個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援（正社員就職に向けた就職プランの作成、セミナー等）を行うなど、正社員就職の実現に向けた支援に取り組みます。また新規学卒者等に対しては、学校との連携についても強化し、早期離職を防ぐため多方面からの支援を受けられる環境を整えることに努めます。
- ② 就職後の定着支援として、対象者からの定着支援に係る相談や事業所への重点的な訪問、個別相談を地域若者サポートステーション等の関係機関と連携し、継続的な支援を行います。

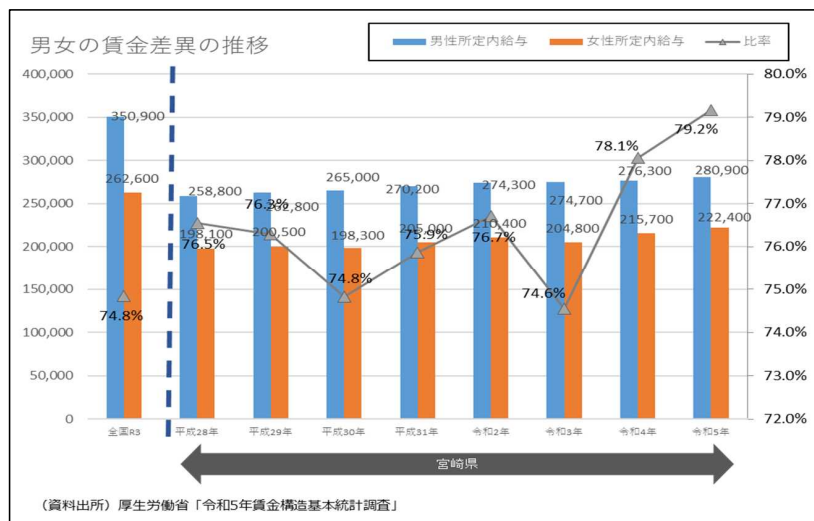
2 女性の活躍推進に向けた取組促進

課題

女性の就業率は高くなっているものの、女性の正規雇用比率がいわゆる「L字カーブ」となっており、正規雇用労働者としての就業継続に課題があるほか、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職の割合も国際的に見るとその水準は低いといった課題があります。そのため、女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表を契機として女性活躍推進の取組促進をより一層進める必要があります。

重点事項

- ① 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等
- ② 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
- ③ 女性の健康課題に取り組む事業主への支援等



※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。



女性の活躍推進企業データベース



今後の取組

- ① 報告徴収等の実施により、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るとともに、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ている男女の賃金の差異に係る情報公表等について、報告徴収等の実施により、着実に女性活躍推進法の履行確保を図ります。特に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、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図ります。また、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及び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。加えて、女性活躍推進法における管理職の定義に基づき適切な情報公開等がなされるように周知・徹底を図ります。
- ② ハローワーク（プラザ宮崎・延岡・都城）において、子育て中の女性等を対象とした専門窓口である「マザーズコーナー」を設置し、担当者制によるきめ細かな就職支援を実施するとともに、各種サービスのオンライン化を推進します。
- ③ 女性が健康で能力発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、月経、更年期等といった女性の健康課題への取組について、「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取組を促します。あわせて、女性の健康課題の解決を図るために利用できる特別休暇制度の導入等に関する助成金を活用し、中小企業に対し、職場における女性の健康課題対応と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための支援を行います。また、母性健康管理指導事項連絡カードの利用の促進等の働く女性の母性健康管理について、パンフレット等を活用し、事業主への周知徹底及び妊産婦への周知を行います。



3 総合的なハラスメント防止対策

課題

ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するハラスメント等が社会的関心を集めている状況にあります。このような状況を踏まえ、労働施策総合推進法の履行確保等により、総合的なハラスメント防止対策をより一層進める必要があります。

重点事項

- ① 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保
- ② カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進
- ③ 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施

今後の取組

- ① 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、「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。
- ② 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。また、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、「あかるい職場応援団」の研修動画や各種ツールの活用促進を図り企業の取組を促します。学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレット（チラシ）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。
- 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。

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/>



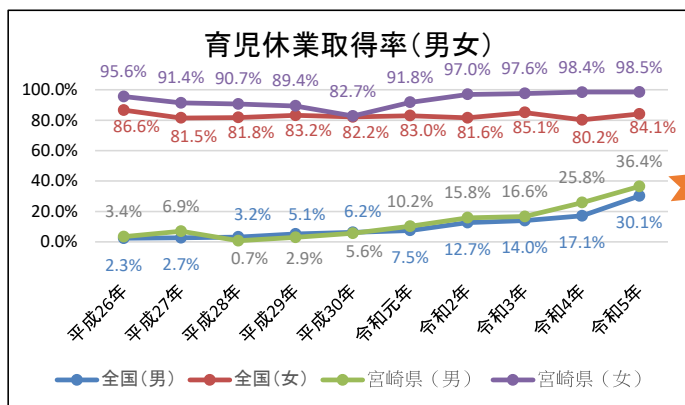
4 仕事と育児・介護の両立支援

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5年度において30.1%（宮崎県の男性取得率36.4%）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。

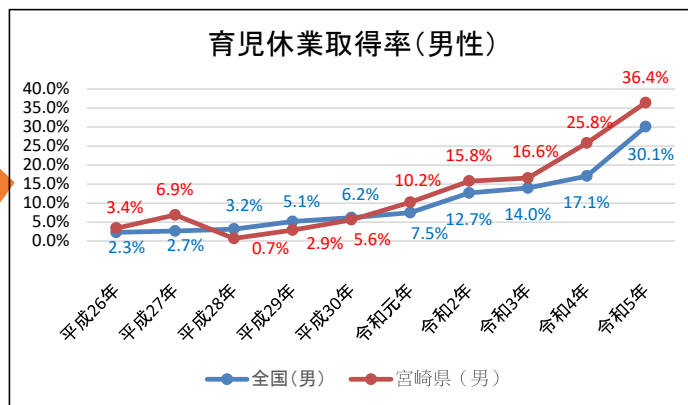
さらに、「こども未来戦略」において令和7年までの男性の育児休業取得率の政府目標を30%から50%に引き上げ、令和12年までの目標を85%とすることが示されており、政府目標の達成に向けて、更なる取組の強化が必要です。このような状況を踏まえ、令和7年4月から段階的に施行される、改正育児・介護休業法及び次世代法の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要があります。

育児休業取得率（男女）



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）

育児休業取得率（男）



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 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用
- ③ 次世代育成支援対策の推進



今後の取組

両立支援等助成金

- ① 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図るとともに、「産後パパ育休」、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげます。
- ② 令和7年4月より、「共働き・子育て」を推進する観点から、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」の円滑な施行に向け、あらゆる機会を捉えて育児休業取得予定の雇用保険被保険者や事業主等に対して周知に取り組みます。
- ③ 次世代法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする改正について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図ります。あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」の認定基準が新しく見直されることから、新しい基準等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。



5 多様な働き方の実現に向けた環境整備、フリーランスの就業環境の整備

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環境を整備する必要があります。また、フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保を図るとともに、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要があります。

重点事項

- ① 「多様な正社員」「テレワーク」「勤務間インターバル制度」の普及促進等
- ② 年次有給休暇の取得促進及び選択的週休3日制を含めた多様な働き方の環境整備
- ③ フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

フリーランスの取引に関する
新しい法律が11月にスタート！
「フリーランス・事業者間取引適正化等法」
2024年11月1日施行

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環境を整備するため、
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。

今後の取組

- ①-1 短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等を行います。
- ①-2 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。
- ①-3 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。
- 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。
- ③ フリーランスから就業環境の整備違反に関する申出があった場合、速やかに、委託事業者に対する調査、是正指導等を行い、法の履行確保を図ります。また、フリーランスから取引上のトラブルの相談があった際には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応します。さらに、監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった際には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、労働者性の有無を判断し、必要な指導を行います。また、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案は、日本年金機構年金事務所及び労働保険徴収室への情報提供を徹底します。

6 安全で健康に働くことができる環境づくり

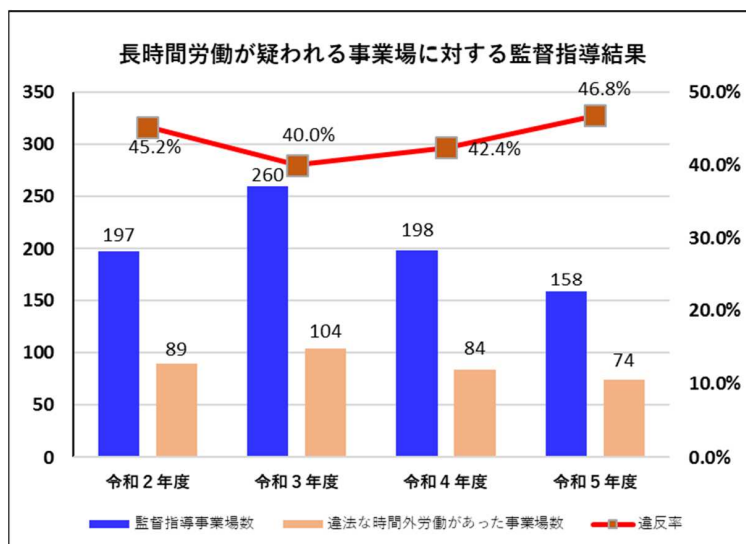
(1) 長時間労働の抑制

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の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の防止に向け、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6年8月2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6年8月2日付基発0802第3号）により、労働行政機関等における取組とともに、民間団体の活動に対する支援等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の遵守には、短い工期の設定や荷物の積み降ろしの際の長時間の待機等の取引慣行の見直しが必要であり、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ることから、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「はたらきかたススめ」等を通じて、必要な周知を行います。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。



(2) 労働条件の確保・改善対策

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5年））

事項	事業場数	監督等実施数	違反事業場数	違反率	労働基準法										労働安全衛生法				
					労働時間	休日	割増賃金	年次有給休暇	就業規則	賃金台帳	賃金不払	安全管理体制	安全基準	衛生基準	定期健康診断	健康診断	健康診断	健康診断	健康診断
製造業	306	152	49.7%	14	29	1	25	13	18	5	7	60	74	17	29	44			
建設業	316	173	54.7%	8	12	0	11	5	5	12	3	19	95	7	2	12			
運輸交通業	48	26	54.2%	5	9	1	6	4	2	6	2	2	9	0	2	7			
農林業	63	35	55.6%	5	1	0	0	1	0	1	1	4	24	1	0	4			
商業	278	150	54.0%	21	33	13	33	25	42	30	9	11	10	0	6	50			
保健衛生業	147	125	85.0%	5	25	2	41	9	21	22	7	10	5	1	0	52			
接客娯楽業	136	59	43.4%	8	16	2	14	9	14	10	3	3	5	0	0	16			
上記以外の業種	118	70	59.3%	8	17	2	19	6	19	15	10	6	14	0	2	36			
合計	1412	790	55.9%	74	142	21	149	72	121	101	42	115	236	26	41	221			



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

- ① 監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、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。加えて、相談・投書等のほか、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報等の各種情報に基づき、法違反が疑われる事業場に対して、監督指導を実施するとともに、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底します。
- ② 労働基準法に基づく労働条件明示事項については、令和6年4月から就業場所・業務の変更の範囲等を追加する省令改正が施行されたところであり、引き続き、改正内容について、制度周知を行います。
- 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。



(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

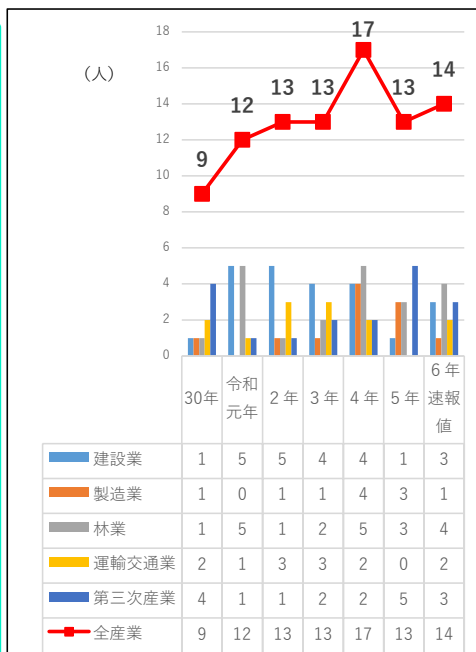
課題

宮崎労働局第14次労働災害防止推進計画（2023年度～2027年度）の目標達成に向け、労働者の作業行動に起因する労働災害、高年齢労働者等の労働災害及び業種別の労働災害防止対策を推進するとともに、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や労働者の健康確保対策及び化学物質等による健康障害防止対策等に取り組んでいく必要があります。

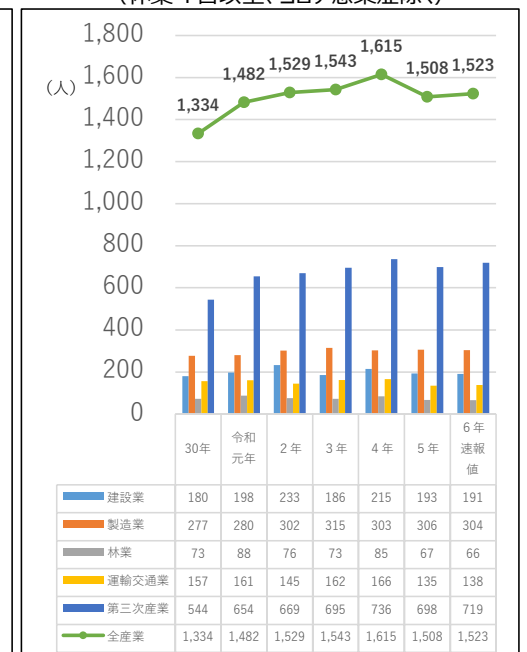
重点事項

- ① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発等
- 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 高年齢労働者等の労働災害防止対策の推進
- ④ 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）

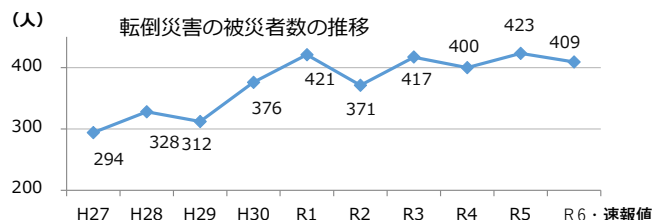


主要産業別死傷者数（休業4日以上、コロナ感染症除く）



今後の取組

- ① 安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行うとともに、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のため、県内関係団体等に意識改革と行動変容の取組について協力要請を行うとともに、県内リーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置・運営や「SAFEコンソーシアム」加盟等、企業の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）及び「中小企業による高齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金」（エイジフレンドリー補助金）の周知を図ります。
- ④ 外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知等効果的な安全衛生教育の実施や外国人労働者に多い労働災害の対策を視覚的に示す安全表示等の活用を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進します。
- ⑤ 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ことが事業者には義務付けられている個人事業者等の健康管理に対するガイドライン」について、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

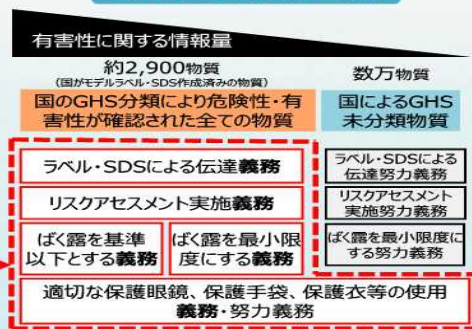
- ⑦-1 長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度等メンタルヘルス対策の推進を図るとともに、メンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」について周知を行います。
- ⑦-2 宮崎産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向け研修、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援等について利用勧奨を行うことにより、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援します。
- ⑦-3 宮崎県地域両立支援推進チームにおいて策定した活動計画に基づき、地域の関係機関と連携して、「事業場における治療と仕事の両立のためのガイドライン」の周知・利用勧奨を図るなど、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 化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月から全面施行されたことから、その円滑な実施のため「化学物質管理強調月間」などの機会を活用し、広く周知を図ります。
- ⑧-2 建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、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を図ります（建築物、船舶については令和5年10月施行、工作物については令和8年1月施行）。また、石綿事前調査結果報告システムによる報告を徹底させること等により、改正石綿障害予防規則に基づくばく露防止措置の徹底を図ります。
- ⑧-3 熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処するため、熱中症の自覚症状がある場合等の報告体制の整備、重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成等を事業者には義務付ける（労働安全衛生法施行規則改正予定）ことから、改正内容の周知及び指導の徹底を図ります。

自律的な管理が今後の規制の基軸になります！

これまでの化学物質規制



見直し後の化学物質規制



【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】

このリーフレットは、「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令（令和4年政令第51号）」「労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第91号）」等の主要な内容を分かりやすく解説することを目的としたものです。改正の詳細については、これらの政令、省令をご確認ください。

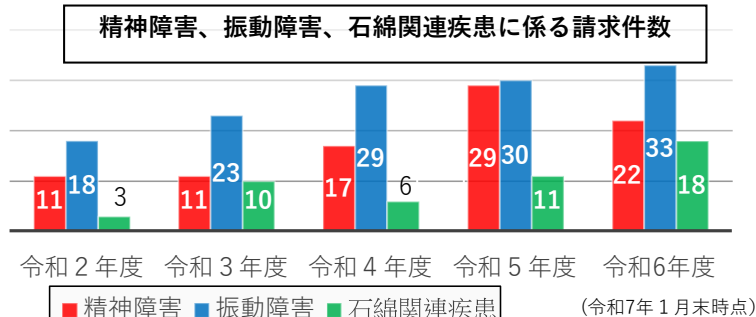
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

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、特に精神障害及び石綿関連疾患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 増加傾向の石綿関連疾患を含む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



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勧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、精神障害事案も引き続き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。

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。



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 職業安定部職業対策課 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、一定期間試行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（雇用環境・均等室）

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を助成します。

働き方改革推進支援助成金（雇用環境・均等室）

年次有給休暇の取得促進、所定労働時間短縮のための取組、勤務間インターバルの導入等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の一部を助成します。

人材確保等支援助成金(テレワークコース)（雇用環境・均等室）

就業規則等の作成・変更、労務管理担当者への研修等を実施し、テレワーク勤務を適切に導入・実施した中小企業事業主やテレワーク制度導入後も引き続きテレワーク勤務を実施し離職率の低下について効果をあげた中小企業事業主に対して助成されます。

●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)(子育てパパ支援助成金)

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、男性労働者に子の出生後 8 週間以内に開始する育児休業を取得させた中小企業事業主や、男性の育児休業取得率を上昇させる等した中小企業事業主に対して助成されます。

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・職場復帰や介護両立支援制度の利用を円滑にするための取組等、労働者の職業生活と家庭生活の両立支援に関する取組を行った中小企業事業主に対して助成されます。

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・職場復帰、職業生活と家庭生活の両立支援に関する取組を行った中小企業事業主に対して助成されます。

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体制の整備を行い、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特定事業主又は中小企業事業主に対して助成されます。

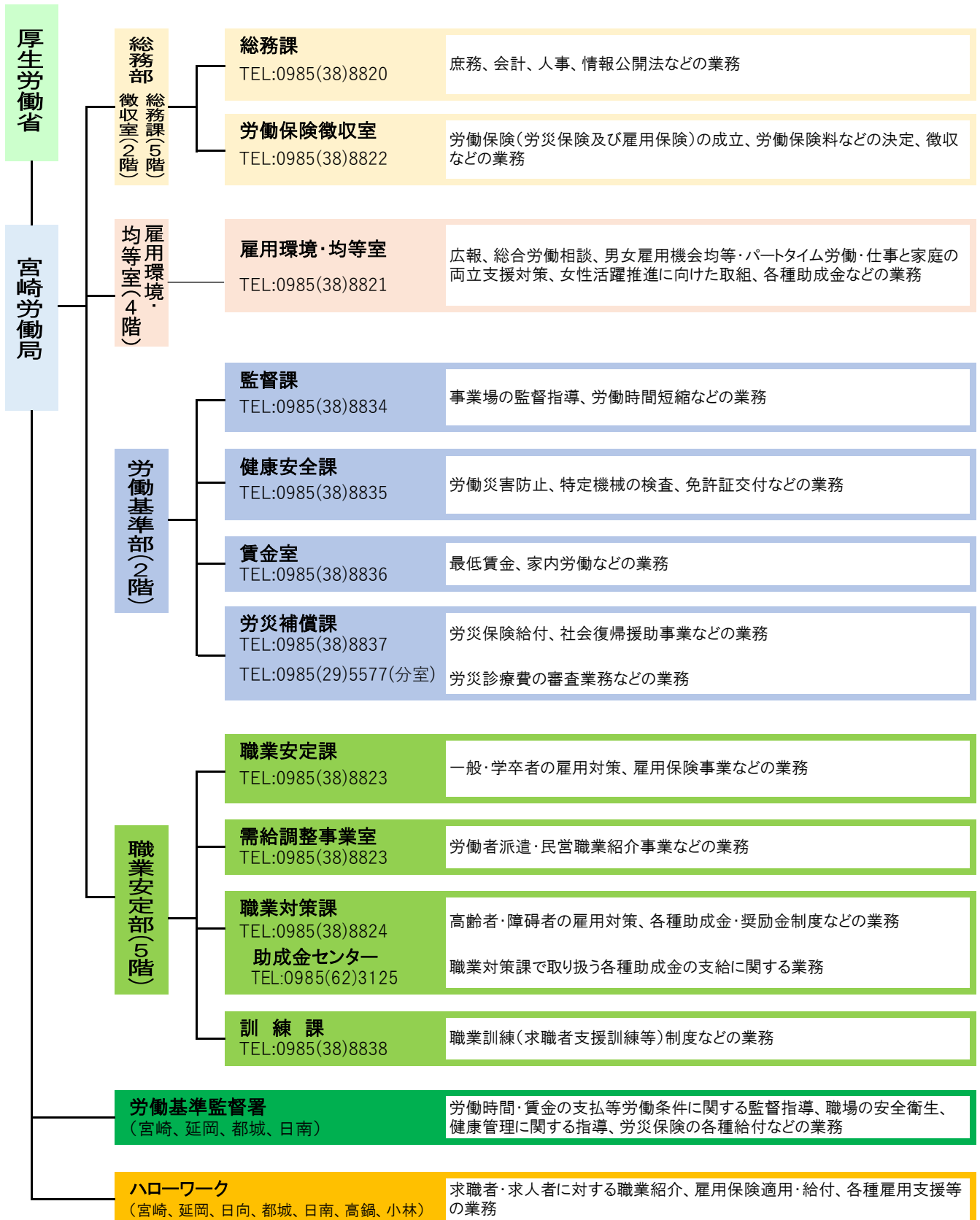
両立支援等助成金(不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース)

不妊治療のため又は女性の健康課題対応を図るために利用可能な休暇制度等の環境整備に取り組み、労働者に休暇制度等を利用させた中小企業事業主に対して助成されます。

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 〒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

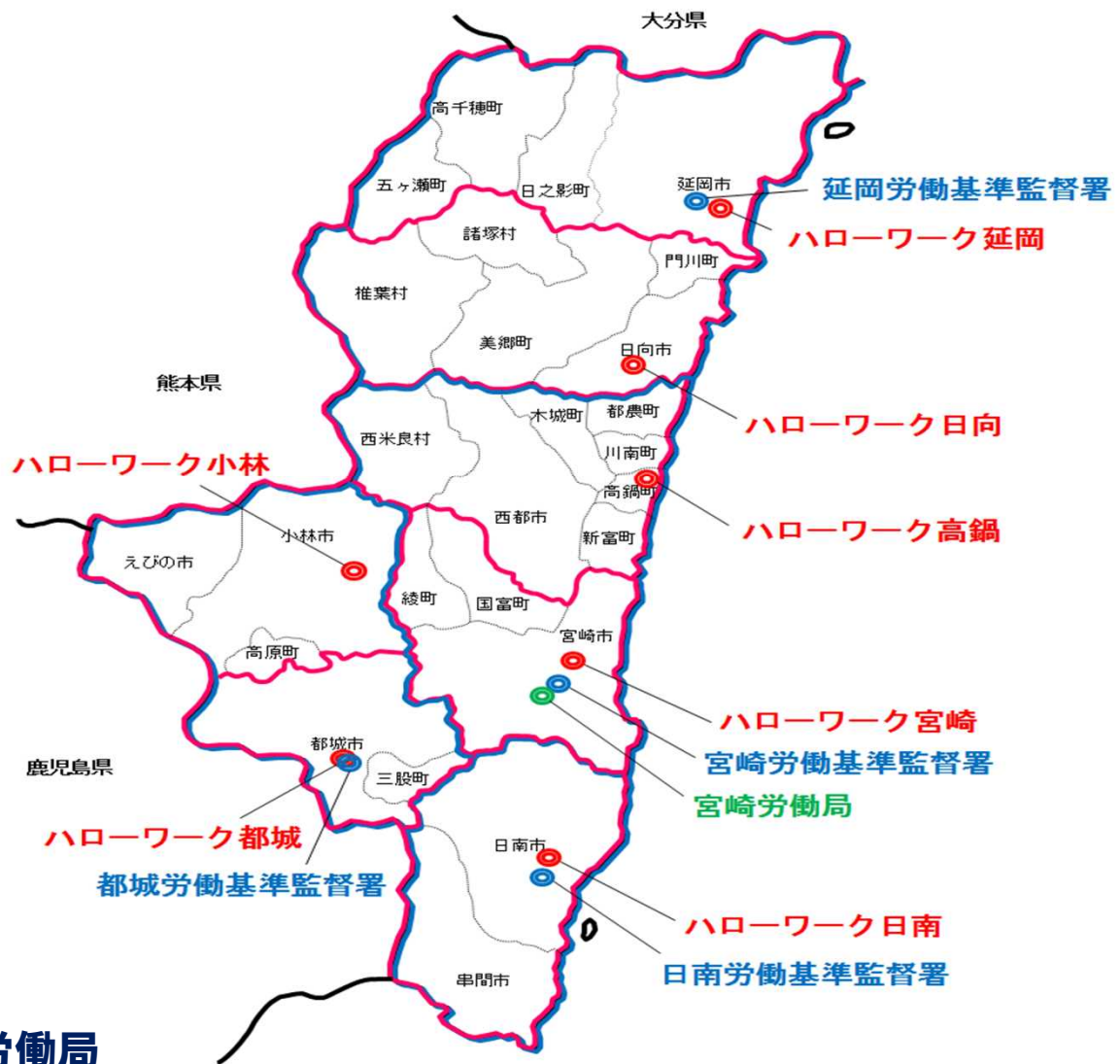
■日南総合労働相談コーナー(日南労働基準監督署内)

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/>

