



宮崎労働局長 記者発表項目一覧

令和7年8月29日（金）

記者発表項目

- ① 一般職業紹介状況＜令和7年7月分＞（8月29日発表）
- ② 令和7年度 新規学校卒業予定者の求職・求人等の状況（7月末）
- ③ 長時間労働が疑われる事業場に対する令和6年度の監督指導結果
- ④ 令和7年度 全国労働衛生週間（第76回）の実施について
- ⑤ 雇用調整助成金を不正に受給した事業主の公表について
- ⑥ くるみん・えるぼし認定通知書交付式の開催決定！！
- ⑦ 宮崎労働局広報紙「GOGO!宮崎労働局」（第102号）

担当窓口

宮崎労働局 雇用環境・均等室 企画・調整係 泥谷

宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎4階

TEL:0985-38-8821

宮崎労働局発表
令和7年8月29日解禁

報道関係者 各位

【照会先】

宮崎労働局職業安定部

部長 向田 俊哉

職業安定課長 矢野 昌字

地方労働市場情報官 久保 紘一

(代表電話)0985(38)8823

一般職業紹介状況(令和7年7月分)

令和7年7月の有効求人倍率(受理地別・季節調整値)は、1.22倍と前月より0.03ポイント低下。

有効求人倍率は、121ヶ月連続で1倍台を維持。

正社員有効求人倍率(原数値)は、1.08倍と前年同月より0.02ポイント低下。

雇用失業情勢は、求人が求職を上回る状況が継続しているものの、求人の見直しなどにより求人が緩やかに減少している。今後物価上昇等が雇用に与える影響に注視する必要がある。

- ・令和7年7月の【有効求人倍率】(季節調整値)は、前月より0.03ポイント低下。
- ・【有効求職者数】は、前月比(季節調整値)で0.2%増、前年同月比(原数値)で0.8%減。
- ・【有効求人数】は、前月比(季節調整値)で1.7%減、前年同月比(原数値)で6.3%減(24ヶ月連続減少)。
- ・【新規求職者数】は、前年同月比(原数値)5.7%増、【新規求人数】は、前年同月比(原数値)7.0%減となった。

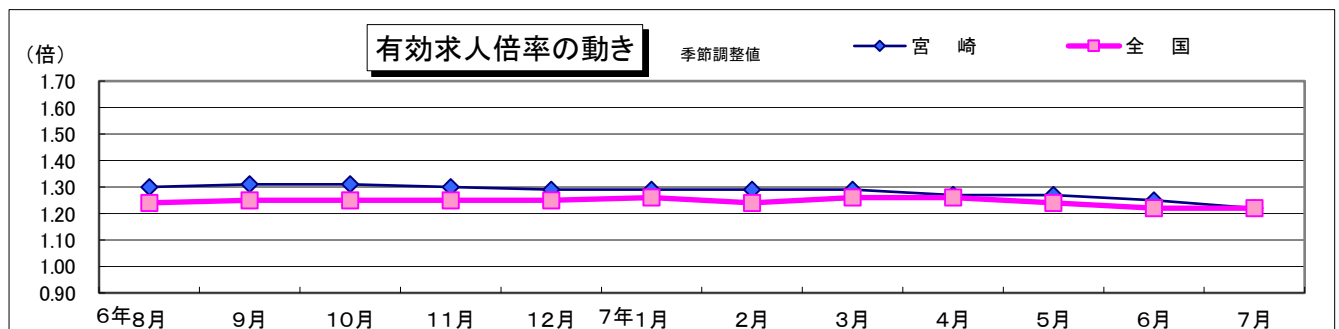
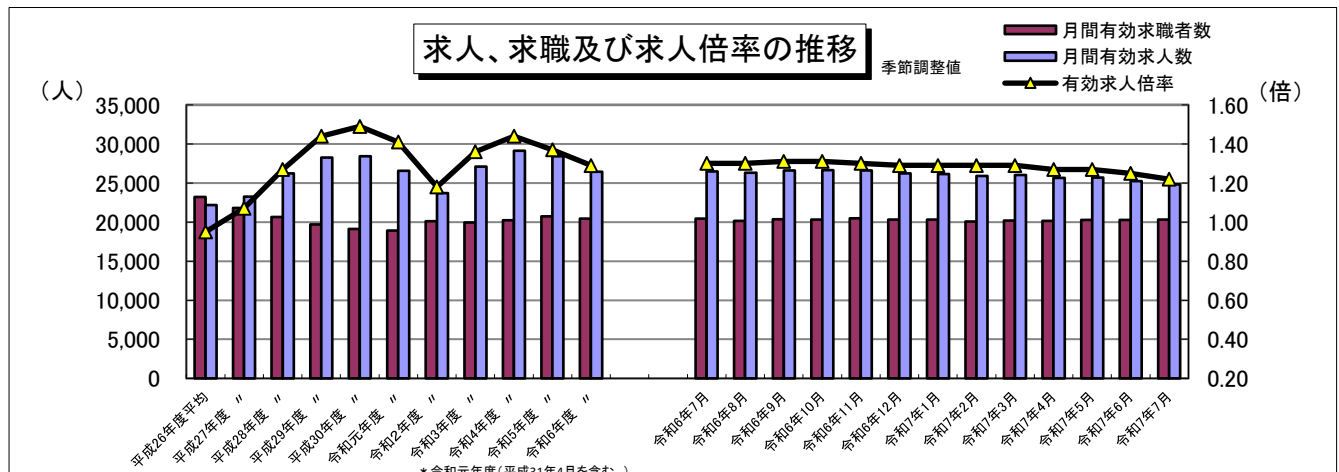
本県の労働市場における有効求人倍率(季節調整値)は、有効求職者数(同)が前月比0.2%増加し、有効求人数(同)は前月比1.7%減少した結果、前月より0.03ポイント低下し、1.22倍となった。

新規求職者数(原数値)は、前年同月比で5.7%(230人)増加となった。なお、有効求職者数(原数値)は、前年同月比で0.8%(159人)減少と13ヶ月連続の減少となっている。

新規求職者(一般フルタイム・パート)を求職時の態様別にみると、前年同月比で在職者が9.3%(97人)増、離職者は2.4%(64人)増、無業者が22.8%(69人)増となった。なお、離職者のうち、事業主都合離職者は6.6%(34人)減となっている。

一方、新規求人数(原数値)は、前年同月比で7.0%(681人)減少となった。また、有効求人数(原数値)は、前年同月比で6.3%(1,626人)の減少で24ヶ月連続減少となっている。

新規求人数を産業別にみると、前年同月比で18産業中9産業で増加となった。学術研究、専門・技術サービス業で28.9%(35人)増、生活関連サービス業、娯楽業で14.8%(34人)増、建設業で4.6%(34人)増等となる一方、サービス業(他に分類されないもの)で17.4%(279人)減、宿泊業、飲食サービス業で29.1%(153人)減、卸売業、小売業で14.0%(149人)減等(18産業中9産業で減少)となったことから、全体で7.0%(681人)の減少となった。



有効求人倍率<季節調整値、倍>

	令和6年	8月	9月	10月	11月	12月	令和7年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
宮崎		1.30	1.31	1.31	1.30	1.29	1.29	1.29	1.29	1.27	1.27	1.25	1.25	1.22
全国		1.24	1.25	1.25	1.25	1.25	1.26	1.24	1.26	1.26	1.26	1.24	1.22	1.22

○季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和6年12月以前の数値は、令和7年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

(注1)本公表資料における有効求人倍率、有効求人数、新規求人数は、宮崎労働局管内のハローワークが受理した求人数(受理地別求人数)により算出したものである。

(注2)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で求職登録した求職者数や、求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数等が含まれている。

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、4,477人で0.7%(30人)増加となった。

新規求職(パートを含む、人)

	令和6年					令和7年						
	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
新規求職数	4,004	4,378	4,266	4,244	4,152	4,247	4,021	4,391	4,343	4,271	4,447	4,477
前月比	-3.5%	9.3%	-2.6%	-0.5%	-2.2%	2.3%	-5.3%	9.2%	-1.1%	-1.7%	4.1%	0.7%

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和6年12月以前の数値は、令和7年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

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、8,667人で0.4%(32人)減少となった。

新規求人(パートを含む、人)

	令和6年					令和7年						
	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
新規求人	9,156	9,475	9,480	8,912	9,173	9,398	9,124	9,172	9,131	8,850	8,699	8,667
前月比	-2.1%	3.5%	0.1%	-6.0%	2.9%	2.5%	-2.9%	0.5%	-0.4%	-3.1%	-1.7%	-0.4%

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和6年12月以前の数値は、令和7年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

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104件(2.9%)増の3,725件となり、就職件数は21件(1.3%)増の1,589件となった。就職率(対新規求職者)は、1.6ポイント減少し37.5%となった。

就職(パートを含む、件)

就職件数	令和5年					令和6年						
	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
	1,413	1,645	1,685	1,494	1,310	1,357	1,745	2,183	1,771	1,831	1,642	1,568
	8月	9月	10月	11月	12月	令和7年						
	1,191	1,508	1,648	1,361	1,299	1,292	1,478	2,050	1,722	1,667	1,543	1,589
対前年同月比	-15.7%	-8.3%	-2.2%	-8.9%	-0.8%	-4.8%	-15.3%	-6.1%	-2.8%	-9.0%	-6.0%	1.3%

就職率	令和5年					令和6年						
	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
	35.0%	38.4%	38.5%	40.6%	41.5%	27.7%	37.7%	47.1%	28.4%	38.3%	41.8%	39.1%
	8月	9月	10月	11月	12月	令和7年						
	34.8%	35.8%	38.2%	37.6%	44.0%	27.7%	35.8%	43.6%	27.7%	37.0%	36.2%	37.5%

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、1.08倍となり、前年同月比で0.02ポイント低下。
R7.7月・・・正社員有効求人数 12,858人 常用フルタイム有効求職者数11,862人
R6.7月・・・ " 13,339人 " 12,143人

(注)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注2)を参照

次回公表予定日 令和7年10月3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7年7月	令和7年6月	対 前 月 増減率(差) (%)	令和6年7月	対前年同月 増減率(差) (%)
1 月間有効求職者数(人)	20,718	21,346	—	20,877	▲0.8
季節調整値	* 20,304	* 20,266	0.2	20,438	▲0.7
2 新規求職申込件数(件)	4,239	4,263	—	4,009	5.7
3 月間有効求人数(人)	24,298	24,633	—	25,924	▲6.3
季節調整値	* 24,817	* 25,254	▲ 1.7	26,472	▲6.3
4 新規求人数(人)	8,985	8,709	—	9,666	▲7.0
5 紹介件数(件)	3,725	3,854		3,621	2.9
6 就職件数(件)	1,589	1,543		1,568	1.3
7 就職率(6/2)(%)	37.5	36.2		39.1	▲1.6
8 充足数(件)	1,516	1,470		1,511	0.3
9 充足率(8/4)(%)	16.9	16.9		15.6	1.3

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和6年12月以前の数値は、令和7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7年7月	令和7年6月	前 月 差 (ポイント)	令和6年7月
宮崎県	1.22	1.25	▲0.03	1.30
全 国	1.22	1.22	0.00	1.25

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)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和5年度	3,922	4,286	4,763	4,963	5,119	4,746	4,597	4,365	3,992	4,198	3,925	3,773
令和6年度	3,989	4,458	4,594	5,245	4,796	4,836	4,585	4,185	4,285	4,126	3,910	3,809
令和7年度	3,882	4,223	4,788	5,561								

(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7年7月	令和7年6月	令和6年7月	前年同月差 (ポイント)
宮 崎	1.17	1.17	1.23	▲ 0.06
延 岡	1.16	1.10	1.31	▲ 0.15
日 向	1.11	1.11	1.23	▲ 0.12
都 城	1.20	1.16	1.39	▲ 0.19
日 南	1.17	1.08	0.88	0.29
高 鍋	1.09	1.07	1.06	0.03
小 林	1.33	1.37	1.40	▲ 0.07
県 計	1.17	1.15	1.24	▲ 0.07

(注)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注2)を参照

別表5 九州各県の有効求人倍率(季節調整値、倍)

	令和7年7月	令和7年6月	前月差 (ポイント)	令和6年7月
福岡	1.17	1.17	0.00	1.15
佐賀	1.27	1.26	0.01	1.28
長崎	1.14	1.13	0.01	1.18
熊本	1.17	1.18	▲0.01	1.23
大分	1.25	1.25	0.00	1.33
宮崎	1.22	1.25	▲0.03	1.30
鹿児島	1.07	1.08	▲0.01	1.14
沖縄	0.99	0.99	0.00	0.99

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和6年12月以前の数値は、令和7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(一般パートタイム)

	令和7年7月	令和7年6月	令和6年7月	前年同月 増減率・差 (%)
1 月間有効求職者数(人)	8,838	9,341	8,710	1.5
2 新規求職申込件数(件)	1,636	1,635	1,494	9.5
3 月間有効求人数 (人)	7,612	7,699	8,048	▲5.4
4 新規求人数 (人)	2,949	2,789	3,241	▲9.0
5 紹介件数 (件)	1,403	1,522	1,244	12.8
6 就職件数 (件)	656	651	601	9.2
7 充足数 (件)	611	617	571	7.0
8 充足率 (%)	20.7%	22.1%	17.6%	3.1

別表7 新規求職申込者の求職時の態様別内訳※令和5年1月分より掲載内容変更(常用フルタイムから一般フルタイム・パートへ変更)

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7年7月	346	697	794	792	780	830	4,239
	令和6年7月	337	708	741	789	757	677	4,009
	前年比	2.7%	▲1.6%	7.2%	0.4%	3.0%	22.6%	5.7%
在職者	令和7年7月	119	200	281	247	184	106	1,137
	令和6年7月	98	225	246	234	161	76	1,040
	前年比	21.4%	▲11.1%	14.2%	5.6%	14.3%	39.5%	9.3%
離職者	令和7年7月	165	443	446	475	534	668	2,731
	令和6年7月	199	430	446	481	548	563	2,667
	前年比	▲17.1%	3.0%	0.0%	▲1.2%	▲2.6%	18.7%	2.4%
事業主都合	令和7年7月	5	50	57	88	99	183	482
	令和6年7月	16	47	88	80	124	161	516
	前年比	▲68.8%	6.4%	▲35.2%	10.0%	▲20.2%	13.7%	▲6.6%
自己都合	令和7年7月	157	385	385	377	394	435	2,133
	令和6年7月	179	380	347	385	381	373	2,045
	前年比	▲12.3%	1.3%	11.0%	▲2.1%	3.4%	16.6%	4.3%
無業者	令和7年7月	62	54	67	70	62	56	371
	令和6年7月	40	53	49	74	48	38	302
	前年比	55.0%	1.9%	36.7%	▲5.4%	29.2%	47.4%	22.8%

* 一般・・・常用および臨時・季節を合わせた数。3ページ別表1職業紹介状況(新規学卒者を除きパートタイムを含む)の2 新規求職申込件数の内訳となる。

(注)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注2)を参照

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7年7月	令和7年6月	令和6年7月	前年 同 月 比 (%)	前年 同 月 差
産業別・規模別						
A.B 農、林、漁業		300	205	284	5.6	16
C 鉱業、採石業、砂利採取業		11	9	9	22.2	2
D 建設業		775	724	741	4.6	34
E 製造業		893	848	867	3.0	26
	食料品製造業	248	237	279	▲11.1	▲31
	飲料・たばこ・飼料製造業	82	38	96	▲14.6	▲14
	繊維工業	50	78	52	▲3.8	▲2
	木材・木製品製造業	109	74	52	109.6	57
	家具・装備品製造業	15	11	12	25.0	3
	パルプ・紙・紙加工品製造業	13	17	7	85.7	6
	印刷・同関連業	34	11	30	13.3	4
	化学工業	9	11	3	200.0	6
	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	36	44	33	9.1	3
	ゴム製品製造業	10	1	9	11.1	1
	窯業・土石製品製造業	42	22	30	40.0	12
	鉄鋼業	4	0	0	-	4
	非鉄金属製造業	1	0	1	0.0	0
	金属製品製造業	44	77	37	18.9	7
	はん用機械器具製造業	27	44	34	▲20.6	▲7
	生産用機械器具製造業	39	23	31	25.8	8
	業務用機械器具製造業	21	22	15	40.0	6
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	39	42	66	▲40.9	▲27
	電気機械器具製造業	49	44	41	19.5	8
	情報通信機械器具製造業	0	8	3	▲100.0	▲3
	輸送用機械器具製造業	10	34	23	▲56.5	▲13
	その他の製造業	11	9	13	▲15.4	▲2
F 電気・ガス・熱供給・水道業		9	9	2	350.0	7
G 情報通信業		362	302	383	▲5.5	▲21
H 運輸業、郵便業		365	497	425	▲14.1	▲60
I 卸売業、小売業		915	1,029	1,064	▲14.0	▲149
J 金融業、保険業		59	73	75	▲21.3	▲16
K 不動産業、物品賃貸業		95	76	115	▲17.4	▲20
L 学術研究、専門・技術サービス業		156	185	121	28.9	35
M 宿泊業、飲食サービス業		373	399	526	▲29.1	▲153
	宿泊業	112	109	97	15.5	15
N 生活関連サービス業、娯楽業		264	211	230	14.8	34
O 教育、学習支援業		198	215	192	3.1	6
P 医療、福祉		2,726	2,655	2,817	▲3.2	▲91
Q 複合サービス事業		86	168	144	▲40.3	▲58
R サービス業(他に分類されないもの)		1,328	1,064	1,607	▲17.4	▲279
S.T 公務、その他		70	40	64	9.4	6
合 計		8,985	8,709	9,666	▲7.0	▲681
規 模 別	29人以下	5,687	5,674	6,263	▲9.2	▲576
	30～99人	2,210	1,932	2,291	▲3.5	▲81
	100～299人	620	781	706	▲12.2	▲86
	300～499人	214	129	241	▲11.2	▲27
	500～999人	199	162	152	30.9	47
	1,000人以上	55	31	13	323.1	42

産業分類は、令和5年7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、1.08倍と前年同月より0.02ポイント低下。

(倍)

	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	令和 3年	令和 4年	令和 5年	令和 6年	令和 7年
1月	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	0.98	1.11	1.23	1.18	1.17
2月	0.47	0.40	0.26	0.24	0.35	0.38	0.42	0.51	0.58	0.43	0.81	0.97	1.05	0.99	0.99	1.12	1.21	1.15	1.18
3月	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	0.98	1.10	1.17	1.13	1.17
4月	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	0.95	1.05	1.10	1.06	1.07
5月	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	0.96	1.04	1.08	1.05	1.06
6月	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	0.98	1.09	1.10	1.07	1.08
7月	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	1.00	1.09	1.13	1.10	1.08
8月	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	1.00	1.11	1.12	1.11	
9月	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	0.87	1.02	1.12	1.09	1.12	
10月	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	0.89	1.05	1.15	1.13	1.15	
11月	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	0.94	1.08	1.17	1.17	1.16	
12月	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	0.99	1.12	1.26	1.22	1.20	

（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。

※ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で「求職者マイページ」を開設した求職者数が含まれている。

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7年7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1.34倍で受理地別の有効求人倍率(1.22倍)より0.12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 就業地別 有効求人倍率 ③／①	⑥差 ⑤－④
令和6年	7月	20,438	26,472	28,791	1.30	1.41	0.11
	8月	20,152	26,297	28,414	1.30	1.41	0.11
	9月	20,352	26,614	28,826	1.31	1.42	0.11
	10月	20,331	26,631	28,897	1.31	1.42	0.11
	11月	20,503	26,590	28,752	1.30	1.40	0.10
	12月	20,329	26,251	28,498	1.29	1.40	0.11
令和7年	1月	20,317	26,169	28,303	1.29	1.39	0.10
	2月	20,083	25,897	28,240	1.29	1.41	0.12
	3月	20,189	26,024	28,418	1.29	1.41	0.12
	4月	20,154	25,658	28,068	1.27	1.39	0.12
	5月	20,263	25,715	27,993	1.27	1.38	0.11
	6月	20,266	25,254	27,589	1.25	1.36	0.11
	7月	20,304	24,817	27,257	1.22	1.34	0.12

（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6年12月以前の数値は、令和7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。

※ ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で「求職者マイページ」を開設した求職者数が含まれている。

Press Release

宮崎労働局発表
令和 7 年 8 月 29 日

【照会先】

宮崎労働局職業安定部
部 長 向田 俊哉
職業安定課長 矢野 昌字
(電話) 0985-38-8823

令和 7 年度 新規学校卒業予定者の求職・求人等の状況（7 月末）

宮崎労働局（局長 吉越正幸）では、令和 8 年 3 月に県内の学校を卒業する学生等の求職・求人等の状況を調査し、令和 7 年 7 月末の状況として取りまとめました。

宮崎労働局では、引き続き企業への積極的な求人開拓のほか、新規学卒者の就職支援の強化に努めてまいります。

【高校新卒者】（別紙 1：令和 7 年 7 月末）

- 求職者全体の求人倍率は 1.87 倍、前年比（2.02 倍）0.15 ポイント低下
 - 求人数は 3,968 人、同（3,956 人）0.3%の増加
 - 求職者数は 2,121 人、同（1,954 人）8.5%の増加
- 求職者全体に占める県内希望者の割合は 58.3%、同（62.7%）4.4 ポイント低下

※ 1 本数値は、県内の県立及び私立高校からハローワークへの報告（学校やハローワークからの職業紹介を希望している生徒の状況等）を取りまとめたものです。

※ 2 高校新卒者の求人数は、県内の事業所より提出されたものを公表しています。

※ 3 高校新卒者の内定状況の公表は 10 月末、大学等新卒者の内定状況の公表は 11 月末を予定しています。

新規学校卒業予定者の求職・求人等の状況

〈令和8年3月卒業予定者〉

宮崎労働局

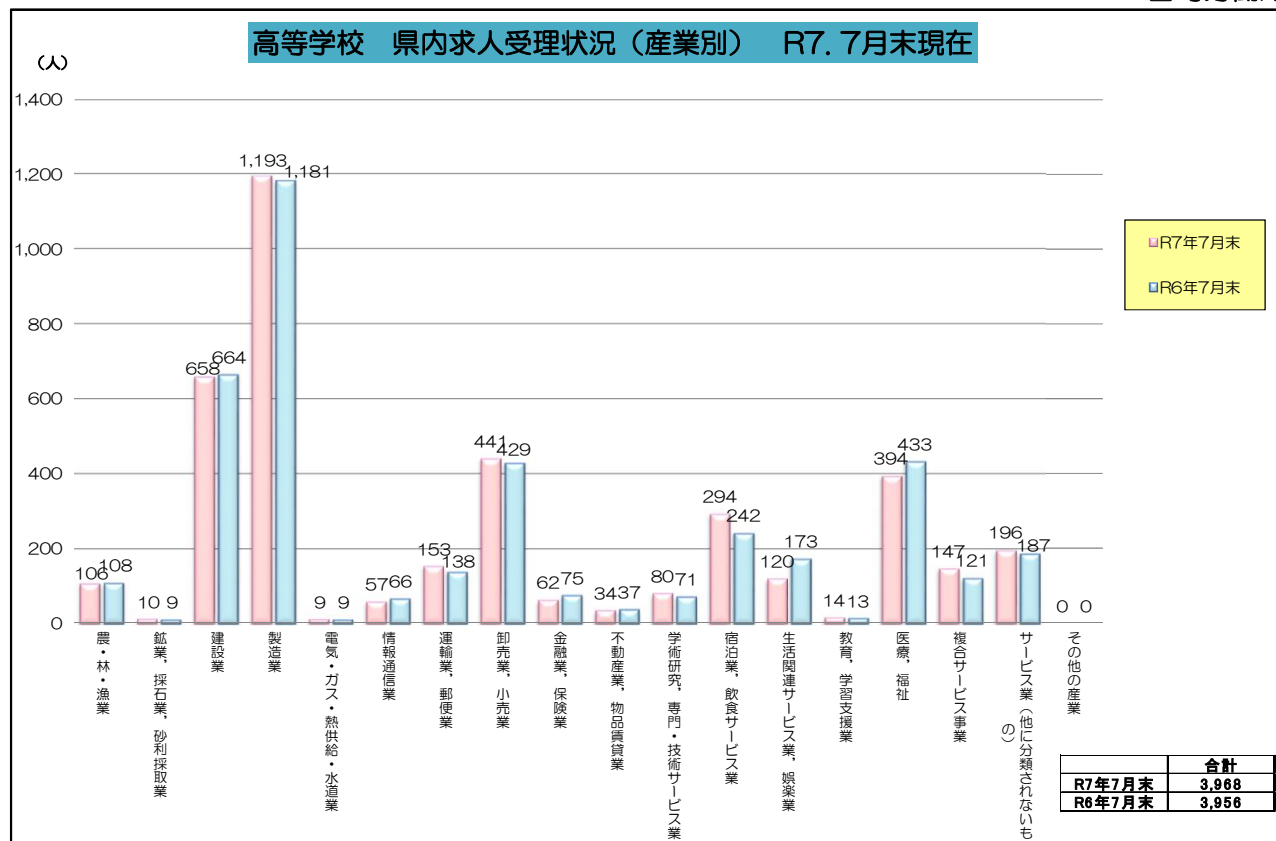
区 分		令和7年7月末現在			前 年 同 月			対 前 年 増減率・差
		計	男	女	計	男	女	
高 校 卒 業	① 求 職 者 数	2,121	1,321	800	1,954	1,244	710	8.5%
	うち 県 内	1,237	698	539	1,226	719	507	0.9%
	うち 県 外	884	623	261	728	525	203	21.4%
	求職者全体に占める 県内希望者の割合	58.3%	52.8%	67.4%	62.7%	57.8%	71.4%	-4.4
	② 求 人 数	3,968			3,956			0.3%
	③ 求 人 倍 率 ② / ①	1.87			2.02			-0.15

※中学卒業の求職者は、令和7年7月末現在で0名。

※求人数は県内の事業所より提出されたものを公表している。

令和8年3月高等学校卒業予定者に係る産業別求人状況 【令和7年7月末現在】

宮崎労働局



産業分類	R7年7月末	R6年7月末	対前年増減率
農・林・漁業	106	108	▲1.9%
鉱業、採石業、砂利採取業	10	9	11.1%
建設業	658	664	▲0.9%
製造業	1193	1181	1.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	9	9	0.0%
情報通信業	57	66	▲13.6%
運輸業、郵便業	153	138	10.9%
卸売業、小売業	441	429	2.8%
金融業、保険業	62	75	▲17.3%
不動産業、物品賃貸業	34	37	▲8.1%
学術研究、専門・技術サービス業	80	71	12.7%
宿泊業、飲食サービス業	294	242	21.5%
生活関連サービス業、娯楽業	120	173	▲30.6%
教育、学習支援業	14	13	7.7%
医療、福祉	394	433	▲9.0%
複合サービス事業	147	121	21.5%
サービス業（他に分類されないもの）	196	187	4.8%
その他の産業	0	0	—
合計	3,968	3,956	0.3%

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況

		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
① 求 人 数	H 6. 3卒	3,982	4,533	4,813	5,010	5,178	5,368	5,576	5,703	5,752	5,779	—	—
	H 7. 3卒	2,876	3,388	3,784	4,066	4,227	4,477	4,696	4,961	5,016	5,019	—	—
	H 8. 3卒	2,524	2,988	3,294	3,587	3,763	3,923	4,122	4,270	4,319	4,321	—	—
	H 9. 3卒	2,074	2,531	2,859	3,122	3,348	3,521	3,694	3,873	3,900	3,903	—	—
	H10. 3卒	1,930	2,239	2,565	2,808	2,910	3,035	3,176	3,272	3,300	3,304	—	—
	H11. 3卒	1,095	1,272	1,426	1,600	1,708	1,821	1,944	2,085	2,109	2,111	—	—
	H12. 3卒	723	980	1,181	1,415	1,556	1,751	2,070	2,242	2,331	2,332	2,335	2,335
	H13. 3卒	863	1,064	1,265	1,459	1,739	1,964	2,106	2,242	2,265	2,269	2,269	2,269
	H14. 3卒	660	843	959	1,082	1,377	1,501	1,724	1,879	1,924	1,931	1,932	1,933
	H15. 3卒	526	725	890	1,086	1,337	1,430	1,660	1,815	1,892	1,893	1,893	1,893
	H16. 3卒	556	807	1,012	1,279	1,483	1,623	1,844	2,038	2,114	2,119	2,119	2,119
	H17. 3卒	755	1,081	1,345	1,688	1,899	1,974	2,161	2,257	2,301	2,313	2,316	2,316
	H18. 3卒	819	1,150	1,383	1,686	1,882	1,978	2,182	2,263	2,293	2,294	2,294	2,294
	H19. 3卒	1,283	1,560	1,806	2,169	2,278	2,379	2,523	2,620	2,650	2,650	2,651	2,651
	H20. 3卒	1,254	1,534	1,710	2,028	2,255	2,331	2,410	2,441	2,488	2,488	2,489	2,492
	H21. 3卒	1,449	1,649	1,770	1,962	2,010	2,073	2,131	2,154	2,156	2,156	2,156	2,156
	H22. 3卒	750	1,007	1,085	1,268	1,383	1,492	1,627	1,708	1,728	1,731	1,741	1,741
	H23. 3卒	765	1,034	1,189	1,395	1,503	1,609	1,736	1,784	1,819	1,825	1,825	1,825
	H24. 3卒	930	1,187	1,396	1,673	1,801	1,905	2,029	2,081	2,126	2,129	2,129	2,129
	H25. 3卒	1,078	1,436	1,692	2,031	2,149	2,284	2,390	2,461	2,485	2,485	2,486	2,486
	H26. 3卒	1,403	1,765	1,997	2,289	2,434	2,553	2,625	2,667	2,677	2,682	2,682	2,686
	H27. 3卒	1,897	2,163	2,586	2,870	2,939	3,016	3,079	3,099	3,102	3,102	3,102	3,102
	H28. 3卒	2,408	2,709	2,960	3,181	3,235	3,293	3,340	3,360	3,371	3,375	3,375	3,372
	H29. 3卒	2,913	3,215	3,400	3,573	3,646	3,699	3,725	3,746	3,750	3,753	3,754	3,754
	H30. 3卒	3,448	3,696	3,866	4,022	4,073	4,099	4,126	4,138	4,141	4,141	4,142	4,148
	H31. 3卒	3,901	4,094	4,161	4,344	4,407	4,445	4,480	4,498	4,504	4,518	4,522	4,520
	R2. 3卒	4,039	4,183	4,316	4,437	4,481	4,523	4,537	4,547	4,552	4,553	4,553	4,560
	R3. 3卒	3,161	3,367	3,532	3,678	3,794	3,905	3,956	3,970	3,978	3,980	3,980	3,984
	R4. 3卒	3,323	3,513	3,672	3,782	3,830	3,919	3,957	3,987	3,992	3,992	4,002	4,010
	R5. 3卒	3,788	4,021	4,174	4,288	4,310	4,360	4,389	4,400	4,405	4,406	4,406	4,422
	R6. 3卒	4,124	4,309	4,455	4,522	4,549	4,571	4,608	4,616	4,620	4,620	4,620	4,624
	R7. 3卒	3,956	4,166	4,282	4,378	4,400	4,437	4,479	4,493	4,499	4,500	4,500	4,508
	R8. 3卒	3,968											
	対前年増減率	0.3%											

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況														
		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末	
求職者数	②全体（県外＋県内）	H 6. 3卒	5,555	5,493	5,633	5,965	6,092	6,066	6,021	6,047	5,952	5,734	—	—
		H 7. 3卒	5,758	5,623	5,699	5,667	5,710	5,715	5,704	5,571	5,464	5,215	—	—
		H 8. 3卒	5,642	5,523	5,460	5,458	5,480	5,480	5,391	5,258	5,123	4,907	—	—
		H 9. 3卒	5,394	5,149	5,121	5,024	5,035	5,010	4,990	4,826	4,658	4,570	—	—
		H10. 3卒	5,317	5,231	5,028	4,972	5,014	5,000	4,935	4,827	4,606	4,482	—	—
		H11. 3卒	4,754	4,562	4,427	4,383	4,388	4,349	4,287	4,112	3,929	3,728	—	—
		H12. 3卒	4,422	4,284	4,223	4,181	4,170	4,221	3,988	3,852	3,697	3,613	3,569	3,548
		H13. 3卒	4,600	4,439	4,279	4,196	4,243	4,232	4,086	3,966	3,854	3,744	3,741	3,715
		H14. 3卒	4,379	4,143	4,150	4,115	4,133	4,025	3,830	3,679	3,517	3,371	3,388	3,338
		H15. 3卒	4,123	3,836	3,582	3,542	3,610	3,644	3,495	3,412	3,271	3,242	3,269	3,202
		H16. 3卒	3,977	3,863	3,710	3,646	3,762	3,709	3,591	3,517	3,447	3,397	3,369	3,358
		H17. 3卒	3,793	3,726	3,673	3,607	3,645	3,648	3,532	3,468	3,358	3,309	3,309	3,300
		H18. 3卒	3,581	3,547	3,382	3,383	3,386	3,371	3,329	3,256	3,194	3,179	3,161	3,155
		H19. 3卒	3,563	3,520	3,545	3,554	3,511	3,473	3,401	3,347	3,308	3,306	3,273	3,259
		H20. 3卒	3,464	3,356	3,391	3,268	3,318	3,314	3,261	3,238	3,211	3,197	3,196	3,193
		H21. 3卒	3,207	3,122	3,203	3,177	3,193	3,168	3,112	3,058	3,002	3,001	2,985	2,948
		H22. 3卒	3,160	3,063	3,021	2,916	2,927	2,888	2,838	2,768	2,748	2,762	2,743	2,724
		H23. 3卒	3,094	2,945	2,872	2,774	2,825	2,817	2,770	2,738	2,767	2,772	2,777	2,763
		H24. 3卒	2,977	2,892	2,769	2,801	2,850	2,829	2,802	2,753	2,735	2,745	2,745	2,745
		H25. 3卒	3,281	3,112	3,037	2,926	2,935	2,897	2,864	2,838	2,815	2,809	2,870	2,870
		H26. 3卒	2,912	2,852	2,849	2,730	2,772	2,753	2,739	2,730	2,730	2,729	2,725	2,721
		H27. 3卒	2,974	2,902	2,910	2,914	2,909	2,891	2,845	2,825	2,800	2,795	2,793	2,793
		H28. 3卒	2,936	2,821	2,756	2,778	2,790	2,736	2,718	2,721	2,701	2,695	2,694	2,693
		H29. 3卒	2,748	2,757	2,745	2,741	2,740	2,715	2,713	2,709	2,712	2,708	2,707	2,706
		H30. 3卒	2,508	2,557	2,561	2,537	2,540	2,543	2,520	2,505	2,504	2,498	2,497	2,496
		H31. 3卒	2,666	2,643	2,611	2,628	2,619	2,630	2,609	2,612	2,593	2,588	2,587	2,586
		R2. 3卒	2,563	2,522	2,530	2,527	2,536	2,532	2,530	2,524	2,591	2,586	2,586	2,585
		R3. 3卒	2,438	2,458	2,455	2,385	2,332	2,305	2,279	2,252	2,260	2,253	2,249	2,245
		R4. 3卒	2,144	2,085	2,047	2,071	2,060	2,053	2,093	2,082	2,064	2,061	2,061	2,050
		R5. 3卒	1,809	2,079	2,053	2,043	2,043	2,038	2,014	1,999	1,986	1,986	1,987	1,986
		R6. 3卒	1,942	1,941	1,953	1,926	1,937	1,915	1,911	1,902	1,887	1,885	1,884	1,879
		R7. 3卒	1,954	1,983	1,974	1,976	1,992	2,002	1,978	1,977	1,970	1,966	1,967	1,956
		R8. 3卒	2,121											

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況

		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末	
求職者数	③うち県内	H 6. 3卒	3,216	3,236	3,248	3,486	3,608	3,597	3,559	3,572	3,474	3,308	—	—
		H 7. 3卒	3,252	3,176	3,197	3,331	3,400	3,455	3,459	3,346	3,274	3,074	—	—
		H 8. 3卒	3,441	3,451	3,377	3,398	3,457	3,469	3,392	3,289	3,185	3,017	—	—
		H 9. 3卒	3,144	3,094	3,032	3,023	3,056	3,031	3,024	2,921	2,747	2,668	—	—
		H10. 3卒	2,897	2,924	2,696	2,739	2,799	2,777	2,731	2,673	2,489	2,373	—	—
		H11. 3卒	2,472	2,269	2,184	2,248	2,357	2,364	2,337	2,214	2,074	1,912	—	—
		H12. 3卒	2,236	2,284	2,253	2,384	2,497	2,521	2,433	2,352	2,203	2,161	2,119	2,103
		H13. 3卒	2,561	2,453	2,400	2,449	2,584	2,606	2,537	2,455	2,354	2,286	2,287	2,263
		H14. 3卒	2,501	2,293	2,316	2,369	2,513	2,453	2,352	2,240	2,147	2,042	2,059	2,009
		H15. 3卒	2,347	2,231	2,131	2,146	2,210	2,303	2,184	2,149	2,052	2,030	2,075	2,013
		H16. 3卒	2,406	2,310	2,274	2,317	2,457	2,421	2,351	2,274	2,221	2,189	2,167	2,157
		H17. 3卒	2,343	2,291	2,333	2,330	2,399	2,392	2,281	2,230	2,148	2,104	2,105	2,097
		H18. 3卒	2,122	2,097	1,950	1,997	2,042	2,024	1,990	1,948	1,875	1,856	1,836	1,832
		H19. 3卒	2,085	1,996	2,052	2,139	2,117	2,077	2,029	1,979	1,947	1,951	1,932	1,919
		H20. 3卒	1,989	1,948	1,957	1,919	1,960	1,948	1,894	1,885	1,858	1,845	1,840	1,838
		H21. 3卒	1,801	1,754	1,739	1,716	1,753	1,741	1,699	1,657	1,610	1,616	1,603	1,593
		H22. 3卒	1,724	1,674	1,634	1,662	1,745	1,735	1,709	1,671	1,649	1,669	1,654	1,642
		H23. 3卒	1,714	1,585	1,493	1,539	1,621	1,668	1,646	1,640	1,652	1,658	1,662	1,649
		H24. 3卒	1,619	1,558	1,467	1,577	1,667	1,664	1,655	1,629	1,611	1,620	1,622	1,622
		H25. 3卒	1,950	1,848	1,706	1,712	1,761	1,731	1,716	1,699	1,673	1,669	1,721	1,721
		H26. 3卒	1,597	1,583	1,586	1,542	1,632	1,633	1,626	1,616	1,607	1,605	1,601	1,598
		H27. 3卒	1,563	1,460	1,549	1,589	1,612	1,610	1,570	1,552	1,521	1,518	1,518	1,518
		H28. 3卒	1,606	1,568	1,519	1,540	1,574	1,535	1,522	1,525	1,519	1,514	1,513	1,512
		H29. 3卒	1,539	1,575	1,523	1,546	1,545	1,546	1,550	1,544	1,547	1,542	1,541	1,540
		H30. 3卒	1,429	1,450	1,457	1,474	1,481	1,485	1,471	1,462	1,459	1,457	1,457	1,457
		H31. 3卒	1,553	1,557	1,523	1,538	1,542	1,554	1,538	1,546	1,536	1,532	1,531	1,530
		R2. 3卒	1,535	1,489	1,491	1,498	1,504	1,504	1,503	1,501	1,540	1,536	1,536	1,535
		R3. 3卒	1,443	1,532	1,510	1,471	1,457	1,441	1,425	1,406	1,419	1,412	1,408	1,405
		R4. 3卒	1,357	1,329	1,315	1,365	1,361	1,366	1,380	1,370	1,361	1,358	1,358	1,347
		R5. 3卒	1,142	1,324	1,297	1,326	1,334	1,333	1,311	1,303	1,296	1,296	1,297	1,296
		R6. 3卒	1,242	1,239	1,236	1,248	1,264	1,243	1,245	1,237	1,220	1,218	1,217	1,210
		R7. 3卒	1,226	1,293	1,272	1,280	1,281	1,292	1,278	1,277	1,269	1,265	1,264	1,257
			R8. 3卒	1,237										

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況														
		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末	
求職者数	就職希望者に占める県内希望者の割合	H 6. 3卒	57.9%	58.9%	57.7%	58.4%	59.2%	59.3%	59.1%	59.1%	58.4%	57.7%	—	—
		H 7. 3卒	56.5%	56.5%	56.1%	58.8%	59.5%	60.5%	60.6%	60.1%	59.9%	58.9%	—	—
		H 8. 3卒	61.0%	62.5%	61.8%	62.3%	63.1%	63.3%	62.9%	62.6%	62.2%	61.5%	—	—
		H 9. 3卒	58.3%	60.1%	59.2%	60.2%	60.7%	60.5%	60.6%	60.5%	59.0%	58.4%	—	—
		H10. 3卒	54.5%	55.9%	53.6%	55.1%	55.8%	55.5%	55.3%	55.4%	54.0%	52.9%	—	—
		H11. 3卒	52.0%	49.7%	49.3%	51.3%	53.7%	54.4%	54.5%	53.8%	52.8%	51.3%	—	—
		H12. 3卒	50.6%	53.3%	53.4%	57.0%	59.9%	59.7%	61.0%	61.1%	59.6%	59.8%	59.4%	59.3%
		H13. 3卒	55.7%	55.3%	56.1%	58.4%	60.9%	61.6%	62.1%	61.9%	61.1%	61.1%	61.1%	60.9%
		H14. 3卒	57.1%	55.3%	55.8%	57.6%	60.8%	60.9%	61.4%	60.9%	61.0%	60.6%	60.8%	60.2%
		H15. 3卒	56.9%	58.2%	59.5%	60.6%	61.2%	63.2%	62.5%	63.0%	62.7%	62.6%	63.5%	62.9%
		H16. 3卒	60.5%	59.8%	61.3%	63.5%	65.3%	65.3%	65.5%	64.7%	64.4%	64.4%	64.3%	64.2%
		H17. 3卒	61.8%	61.5%	63.5%	64.6%	65.8%	65.6%	64.6%	64.3%	64.0%	63.6%	63.6%	63.5%
		H18. 3卒	59.3%	59.1%	57.7%	59.0%	60.3%	60.0%	59.8%	59.8%	58.7%	58.4%	58.1%	58.1%
		H19. 3卒	58.5%	56.7%	57.9%	60.2%	60.3%	59.8%	59.7%	59.1%	58.9%	59.0%	59.0%	58.9%
		H20. 3卒	57.4%	58.0%	57.7%	58.7%	59.1%	58.8%	58.1%	58.2%	57.9%	57.7%	57.6%	57.6%
		H21. 3卒	56.2%	56.2%	54.3%	54.0%	54.9%	55.0%	54.6%	54.2%	53.6%	53.8%	53.7%	54.0%
		H22. 3卒	54.6%	54.7%	54.1%	57.0%	59.6%	60.1%	60.2%	60.4%	60.0%	60.4%	60.3%	60.3%
		H23. 3卒	55.4%	53.8%	52.0%	55.5%	57.4%	59.2%	59.4%	59.9%	59.7%	59.8%	59.8%	59.7%
		H24. 3卒	54.4%	53.9%	53.0%	56.3%	58.5%	58.8%	59.1%	59.2%	58.9%	59.0%	59.1%	59.1%
		H25. 3卒	59.4%	59.4%	56.2%	58.5%	60.0%	59.8%	59.9%	59.9%	59.4%	59.4%	60.0%	60.0%
		H26. 3卒	54.8%	55.5%	55.7%	56.5%	58.9%	59.3%	59.4%	59.2%	58.9%	58.8%	58.8%	58.7%
		H27. 3卒	52.6%	50.3%	53.2%	54.5%	55.4%	55.7%	55.2%	54.9%	54.3%	54.3%	54.4%	54.4%
		H28. 3卒	54.7%	55.6%	55.1%	55.4%	56.4%	56.1%	56.0%	56.0%	56.2%	56.2%	56.2%	56.1%
		H29. 3卒	56.0%	57.1%	55.5%	56.4%	56.4%	56.9%	57.1%	57.0%	57.0%	56.9%	56.9%	56.9%
		H30. 3卒	57.0%	56.7%	56.9%	58.1%	58.3%	58.4%	58.4%	58.4%	58.3%	58.3%	58.4%	58.4%
		H31. 3卒	58.3%	58.9%	58.3%	58.5%	58.9%	59.1%	58.9%	59.2%	59.2%	59.2%	59.2%	59.2%
		R2. 3卒	59.9%	59.0%	58.9%	59.3%	59.3%	59.4%	59.4%	59.5%	59.4%	59.4%	59.4%	59.4%
		R3. 3卒	59.2%	62.3%	61.5%	61.7%	62.5%	62.5%	62.5%	62.4%	62.8%	62.7%	62.6%	62.6%
		R4. 3卒	63.3%	63.7%	64.2%	65.9%	66.1%	66.5%	65.9%	65.8%	65.9%	65.9%	65.9%	65.7%
		R5. 3卒	63.1%	63.7%	63.2%	64.9%	65.3%	65.4%	65.1%	65.2%	65.3%	65.3%	65.3%	65.3%
		R6. 3卒	64.0%	63.8%	63.3%	64.8%	65.3%	64.9%	65.1%	65.0%	64.7%	64.6%	64.6%	64.4%
		R7. 3卒	62.7%	65.2%	64.4%	64.8%	64.3%	64.5%	64.6%	64.6%	64.4%	64.3%	64.3%	64.3%
		R8. 3卒	58.3%	58.3%	58.3%	58.3%	58.3%	58.3%	58.3%	58.3%	58.3%	58.3%	58.3%	58.3%

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況													
		7月末	8月末	9月末	10月末	11月末	12月末	1月末	2月末	3月末	4月末	5月末	6月末
求人倍率	H 6. 3卒	0.72	0.83	0.85	0.84	0.85	0.88	0.93	0.94	0.97	1.01	—	—
	H 7. 3卒	0.50	0.60	0.66	0.72	0.74	0.78	0.82	0.89	0.92	0.96	—	—
	H 8. 3卒	0.45	0.54	0.60	0.66	0.69	0.72	0.76	0.81	0.84	0.88	—	—
	H 9. 3卒	0.38	0.49	0.56	0.62	0.66	0.70	0.74	0.80	0.84	0.85	—	—
	H10. 3卒	0.36	0.43	0.51	0.56	0.58	0.61	0.64	0.68	0.72	0.74	—	—
	H11. 3卒	0.23	0.28	0.32	0.37	0.39	0.42	0.45	0.51	0.54	0.57	—	—
	H12. 3卒	0.16	0.23	0.28	0.34	0.37	0.41	0.52	0.58	0.63	0.65	0.65	0.66
	H13. 3卒	0.19	0.24	0.30	0.35	0.41	0.46	0.52	0.57	0.59	0.61	0.61	0.61
	H14. 3卒	0.15	0.20	0.23	0.26	0.33	0.37	0.45	0.51	0.55	0.57	0.57	0.58
	H15. 3卒	0.13	0.19	0.25	0.31	0.37	0.39	0.47	0.53	0.58	0.58	0.58	0.59
	H16. 3卒	0.14	0.21	0.27	0.35	0.39	0.44	0.51	0.58	0.61	0.62	0.63	0.63
	H17. 3卒	0.20	0.29	0.37	0.47	0.52	0.54	0.61	0.65	0.69	0.70	0.70	0.70
	H18. 3卒	0.23	0.32	0.41	0.50	0.56	0.59	0.66	0.70	0.72	0.72	0.73	0.73
	H19. 3卒	0.36	0.44	0.51	0.61	0.65	0.68	0.74	0.78	0.80	0.80	0.81	0.81
	H20. 3卒	0.36	0.46	0.50	0.62	0.68	0.70	0.74	0.75	0.77	0.78	0.78	0.78
	H21. 3卒	0.45	0.53	0.55	0.62	0.63	0.65	0.68	0.70	0.72	0.72	0.72	0.73
	H22. 3卒	0.24	0.33	0.36	0.43	0.47	0.52	0.57	0.62	0.63	0.63	0.63	0.64
	H23. 3卒	0.25	0.35	0.41	0.50	0.53	0.57	0.63	0.65	0.66	0.66	0.66	0.66
	H24. 3卒	0.31	0.41	0.50	0.60	0.63	0.67	0.72	0.76	0.78	0.78	0.78	0.78
	H25. 3卒	0.33	0.46	0.56	0.69	0.73	0.79	0.83	0.87	0.88	0.88	0.87	0.87
	H26. 3卒	0.48	0.62	0.70	0.84	0.88	0.93	0.96	0.98	0.98	0.98	0.98	0.99
	H27. 3卒	0.64	0.75	0.89	0.98	1.01	1.04	1.08	1.10	1.11	1.11	1.11	1.11
	H28. 3卒	0.82	0.96	1.07	1.15	1.16	1.20	1.23	1.23	1.25	1.25	1.25	1.25
	H29. 3卒	1.06	1.17	1.24	1.30	1.33	1.36	1.37	1.38	1.38	1.39	1.39	1.39
	H30. 3卒	1.37	1.45	1.51	1.59	1.60	1.61	1.64	1.65	1.65	1.66	1.66	1.66
	H31. 3卒	1.46	1.55	1.59	1.65	1.68	1.69	1.72	1.72	1.74	1.75	1.75	1.75
	R2. 3卒	1.58	1.66	1.71	1.76	1.77	1.79	1.79	1.80	1.76	1.76	1.76	1.76
	R3. 3卒	1.30	1.37	1.44	1.54	1.63	1.69	1.74	1.76	1.76	1.77	1.77	1.77
	R4. 3卒	1.55	1.68	1.79	1.83	1.86	1.91	1.89	1.91	1.93	1.94	1.94	1.96
	R5. 3卒	2.09	1.93	2.03	2.10	2.11	2.14	2.18	2.20	2.22	2.22	2.22	2.23
	R6. 3卒	2.12	2.22	2.28	2.35	2.35	2.39	2.41	2.43	2.45	2.45	2.45	2.46
	R7. 3卒	2.02	2.10	2.17	2.22	2.21	2.22	2.26	2.27	2.28	2.29	2.29	2.30
	R8. 3卒	1.87											

報道関係者 各位

令和7年8月29日

【照会先】

宮崎労働局労働基準部監督課

監督課長 大野 一喜

主任監察監督官 吉田 恭

(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6年度の監督指導結果を公表します

宮崎労働局（局長 吉越 正幸）では、このたび、令和6年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので、監督指導事例等と共に公表します。

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124事業場のうち、67事業場（54%）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か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、37事業場（違法な時間外労働があったもののうち55.2%）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。

【監督指導結果のポイント】（令和6年4月～令和7年3月）

- | | |
|---|---------------|
| (1) 監督指導の実施事業場： | 124 事業場 |
| (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： | 67 事業場（54%） |
| 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： | 37 事業場（55.2%） |
| うち、月100時間を超えるもの： | 24 事業場（35.8%） |
| うち、月150時間を超えるもの： | 4 事業場（6%） |
| うち、月200時間を超えるもの： | 0 事業場（0%） |
| ② 賃金不払残業があったもの： | 9 事業場（7.3%） |
| ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： | 21 事業場（16.9%） |
| (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： | 60 事業場（48.4%） |
| ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： | 12 事業場（9.7%） |

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果
(令和6年4月から令和7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

令和6年4月から令和7年3月までに、124事業場に対し監督指導を実施し、111事業場(89.5%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが67事業場、賃金不払残業があったものが9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21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)		124 (100%)	111 (89.5%)	67 (54%)	9 (7.3%)	21 (16.9%)
主 な 業 種	商業	19 (15.3%)	17	9	1	3
	製造業	24 (19.4%)	19	10	0	4
	保健衛生業	36 (29%)	33	19	4	4
	接客娯楽業	5 (4.0%)	5	3	0	1
	建設業	1 (0.8%)	1	1	0	0
	運輸交通業	21 (16.9%)	20	15	2	3
	その他の事業 (注6)	8 (6.5%)	8	7	1	2

(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・40条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は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ことにより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時間を超える時間外・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
124	22 (17.7%)	57 (46%)	25 (20.2%)	7 (5.6%)	11 (8.9%)	2 (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
124	9 (7.3%)	37 (29.8%)	30 (24.2%)	10 (8.1%)	18 (14.5%)	20 (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、60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	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等(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
60	13	8	16	44	2	1

- (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」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、12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」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)		
12	7	0	5	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) 各項目のかっこ内は、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67事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、37事業場で1か月80時間を、うち24事業場で1か月100時間を、うち4事業場で1か月150時間を、うち0事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 監督指導実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	時間外労働時間				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
124	67	30	37	24	4	0

- (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、18事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、58事業場でタイムカードを基礎に確認し、16事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、5事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、26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、2)				自己申告制 (注2,3)
使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間の記録を基礎	
18	58	16	5	26

(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との比較

前年度の監督指導結果との比較は以下のとおり。

		令和５年度	令和６年度
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	158	124
	うち、労働基準法などの法令違反あり	122 (77.2%)	111 (89.5%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	74 (46.8%)	67 (54.0%)
	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	51 (68.9%)	37 (55.2%)
	1 か月当たり 100 時間を超えるもの	33 (44.6%)	24 (35.8%)
	1 か月当たり 150 時間を超えるもの	12 (16.2%)	4 (6.0%)
	1 か月当たり 200 時間を超えるもの	1 (1.4%)	0 (0.0%)
	2 賃金不払残業があったもの	11 (7.0%)	9 (7.3%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	35 (22.2%)	21 (16.9%)
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	93 (58.9%)	60 (48.4%)
	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	65 (69.9%)	44 (73.3%)
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	24 (15.2%)	12 (9.7%)

監督指導において 違法な長時間労働を認めた事例

宮崎労働局では、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施しています。監督指導において違法な長時間労働等が行われていたとして、労働基準監督署が指導を行った事例を紹介します。

事例 1（飲食業）

立入調査で把握した事実

- ① 飲食店を運営する事業場（労働者約 15 人）に立入調査を実施した。
- ② 業務繁忙と人手不足のため、正社員 2 人について、36協定なく時間外労働を行わせ、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満）を超える、**最長で1か月当たり101時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 36協定なく時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ・ 労働基準法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について是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を 1 か月当たり45時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

長時間労働是正の取組

◆ 社長がリーダーシップを発揮し、全社的に労働時間の適正な管理を徹底

- ・ 社長から、無駄を減らし、生産的に業務を行って、労働時間を短縮するよう指示。
- ・ 時間外・休日労働の削減に向け、36協定の上限時間（月45時間）を超えるおそれがある場合は、勤怠管理システムにて、フラグをならし、管理者が、時間外労働の抑制する運用を開始。
- ・ 勤務シフトの繰り上げ繰り下げを行い、効率的に業務が行えるように徹底し、時間外労働の削減に努めた。また、削減した時間数については、賞与に反映させる等、労働者のモチベーションを落とさないようにした。

→ 取組の結果、当該労働者の時間外・休日労働時間数は月45時間未満に減少

事例 2（運送業）

立入調査で把握した事実

- ① 運送業の事業場（労働者約45人）において、運行管理者兼自動車運転者の労働者が、長時間労働が原因で心臓疾患が発症したとして労災請求がなされたため、立入調査を実施した。
- ② 当該労働者の勤務状況を確認したところ、事業立ち上げに係る業務量が集中したため、36協定で定めた上限時間（月125時間）を超える、**最長で1か月当たり161時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 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について是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ・ 労働基準法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について是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

長時間労働是正の取組

◆ 体制の拡充と長期的な再発防止のための取組を実施

- ・ 自動車運転者の新規雇用、勤務状況のチェックし、一人当たりの業務負担を軽減。さらに、手待ち時間の削減に努めた。

→ **取組の結果、事務職の時間外・休日労働時間数は、月45時間未満、自動車運転者の時間外・休日労働時間数は月70時間未満に減少**

事例 3（食料品製造業）

立入調査で把握した事実

- ① 食料品製造業の事業場（労働者約25人）に立入調査を実施した。
- ② 労働者4人について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月88時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、**最長で1か月当たり139時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。

労働基準監督署の指導

- ◆ **長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと**
 - ・ 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について是正勧告（労働基準法第32条違反）
 - ・ 労働基準法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について是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
 - ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

是正の取組

- ◆ **体制の拡充と長期的な再発防止のための取組を実施**
 - ・ 作業工程、人員員配置の変更を行い、一人当たりの業務負担を軽減し、時間外労働の短縮に努めた。
 - ・ 休暇管理の担当者を新たに配置し、年次有給休暇の付与、日ごとの作業員の配置を見直し、人員不足の解消に努めた。

→ **取組の結果、当該労働者の時間外・休日労働時間数は月70時間未満に減少**

企業が実施した長時間労働削減のための自主的な取組事例

宮崎労働局では、11月の過重労働解消キャンペーンの一環として、宮崎労働局長が働き方改革の取組を進めている企業との意見交換を実施しています。実施企業の中で、長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行っていた事例を紹介します。

事例

建設事業者（労働者数：約60人）

1 勤怠管理クラウドの導入

スマートホンやPCでの勤務開始、終了の打刻、各種申請を行うことで、会社に出勤してから現場に行く移動時間を削減した。全ての工事現場で直行・直帰が可能となった。

2 社内SNS、オンライン会議の導入

コミュニケーションチャットツールを「主な連絡手段」として、活用し、記録も残すことができたようになった。

社内の会議、打ち合わせもオンラインで行い、移動時間を削減した。



3 電子請求書・電子契約書の導入

取引先との工事注文書を電子契約で行い、請求書もクラウド上で処理を行うことで、紙請求書でのやり取りを行わなくなり、技術者、または、取引先の業務負担を削減した。

4 ICT（情報通信技術）の導入

ドローンによる空撮、測量、自動運転機能付きのICTドラグ・ショベルの活用など、調査、測量、施工、検査等の場面でICTを活用し、労働時間や人員を削減した。

5 建設ディレクターの導入

技術者の書類作成や掲示物の作成など、技術者業務の分業を行い、技術者の労働時間を削減した。

◆ 取組の効果

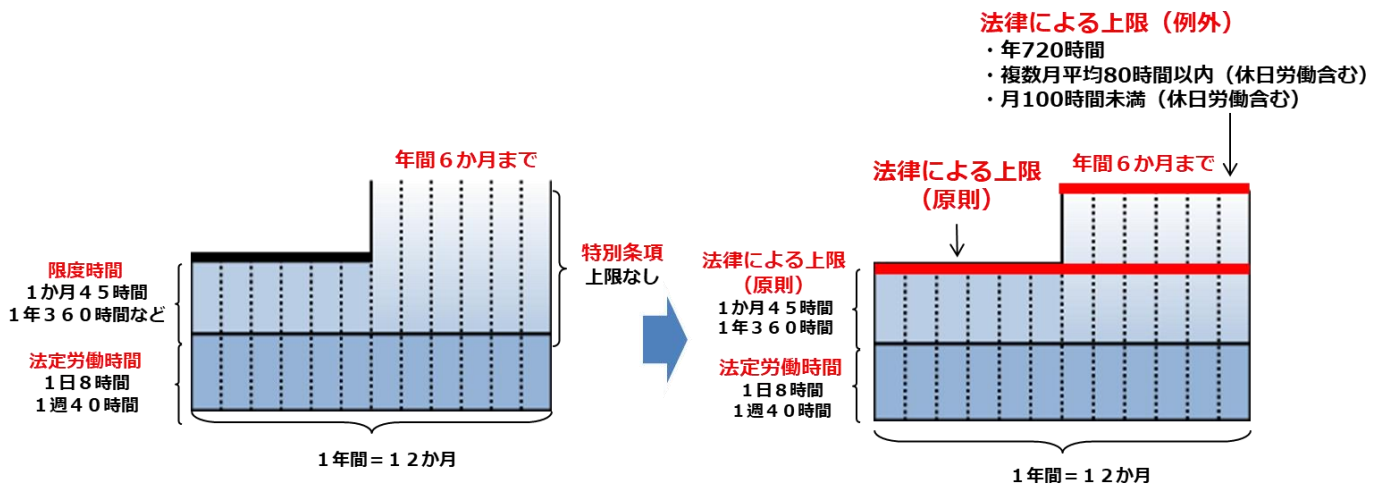
- ・土木の技術者の時間外労働、平成29年：月100時間⇒平成30年：月70時間⇒令和元年：月40時間。
- ・休日の状況
平成29年：年間休日90日⇒令和6年：年間休日115日。

時間外労働の上限規制

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として**月45時間、年360時間（限度時間）**とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも**年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）**とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／一部、令和6年4月1日から適用開始。



< 令和6年度適用開始業務等 >

事業・業務	令和6年4月1日以降
建設事業	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務	●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師	●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 ※ 医業に従事する医師の一般的な上限時間（休日労働含む）は年960時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。 地域医療確保暫定特例水準（B・連携B水準）又は集中的技能向上水準（C水準）の対象の医師の上限時間（休日労働含む）は年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	上限規制がすべて適用されます。

労働時間適正把握ガイドライン

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。

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。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

始業・終業時刻の確認・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。（ガイドライン4（1））

自己申告により労働時間を把握する場合の措置

- ① 自己申告を行う労働者のみでなく、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置について、十分な説明を行うこと。（ガイドライン4（3）ア・イ）
- ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した事業場内にいた時間との間に著しい乖離がある場合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。（ガイドライン4（3）ウ・エ）
- ③ 労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないことを改めて示し、さらに、労働者間で慣習的に過少申告が行われていないかについても確認すること。（ガイドライン4（3）オ）

労働時間を管理する者の職務

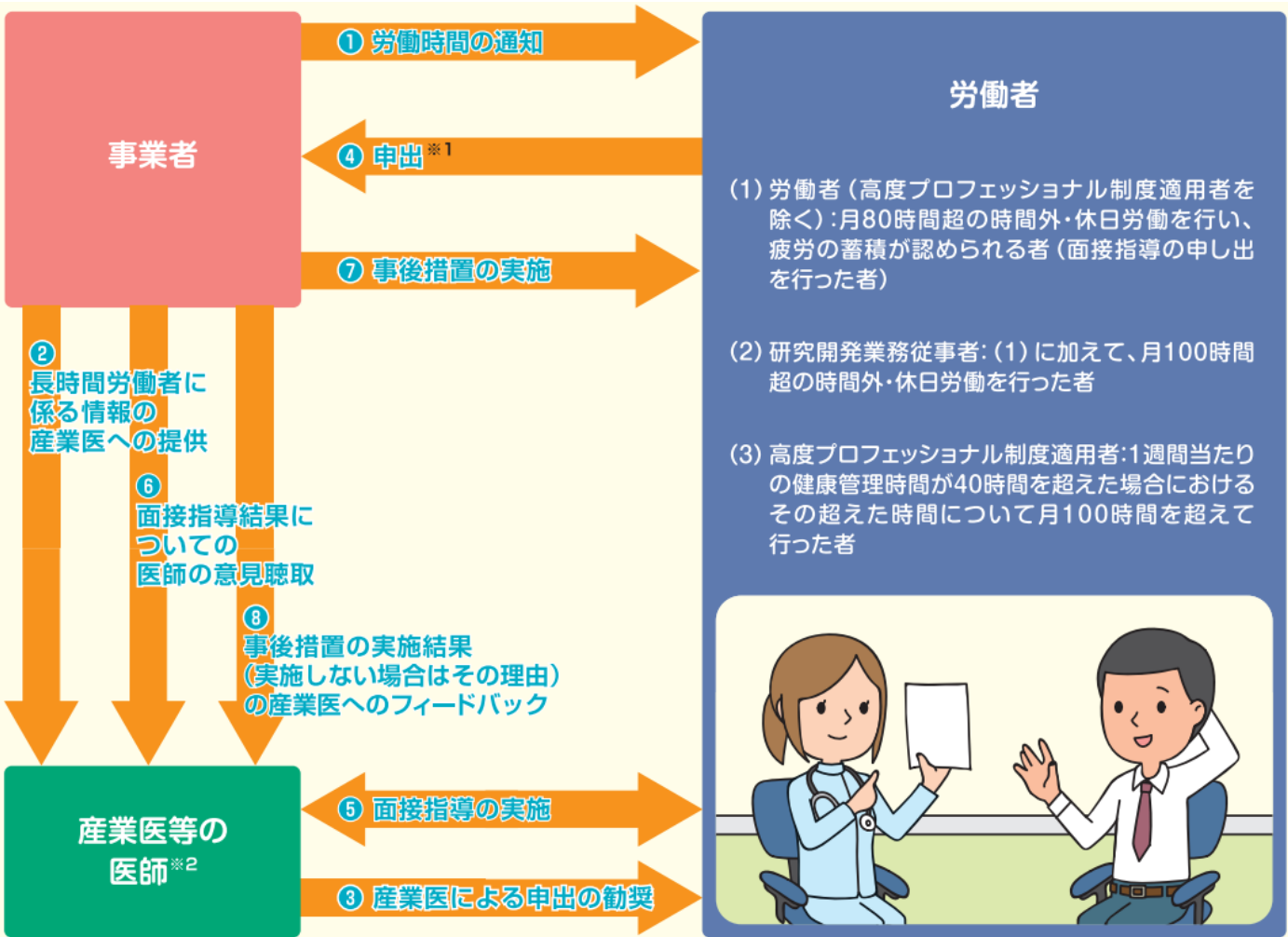
事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。（ガイドライン4（6））

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。（ガイドライン4（7））

■ 長時間労働者への医師による面接指導制度

過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、事業者は長時間の時間外・休日労働等をしている労働者に対して、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導により、当該労働者の健康状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講じます。



※1 月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について月100時間を超えて行った高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象。

※2 労働者数50人未満の小規模事業場は、地域産業保健センターの活用が可能。

※リーフレット
全体版はこちら



■ ストレスチェック制度

- 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、労働者自身のストレスへの気付きを促し、個々のストレスを低減するとともに、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導を実施することで、メンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としています。加えて、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものの低減に努めることを事業者を求めるものです。
- ストレスチェック及び高ストレス者への面接指導の実施については、平成27年12月に労働者数50人以上の事業場において義務化されました。また、令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場にも義務化されます（公布後3年以内に施行）。

ストレスチェックの実施

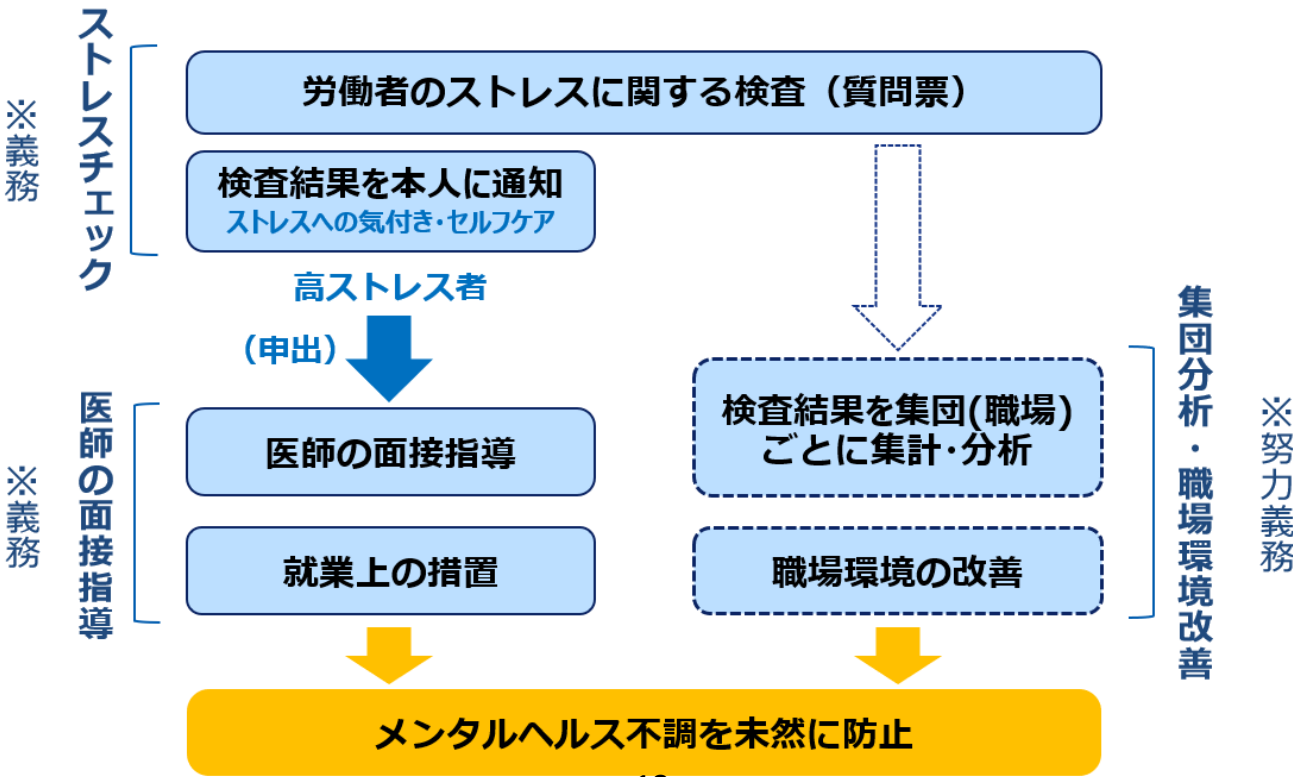
- ・ 常時使用する労働者に対して、年に1回、ストレスチェックを実施する必要があります。

面接指導の実施

- ・ 高ストレス者と選定された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を実施する必要があります。
- ・ 事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

※労働者数50人以上の事業場においては、ストレスチェックと面接指導の実施状況を労働基準監督署に報告する必要があります。

ストレスチェック制度の流れ



働き方改革推進支援助成金のご案内

業種別課題対応コース

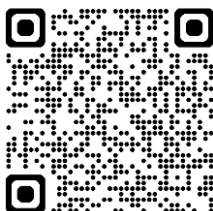
特定の業種を対象とし、生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休2日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。



コース別HPはこちら

労働時間短縮・年休促進支援コース

生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。



コース別HPはこちら

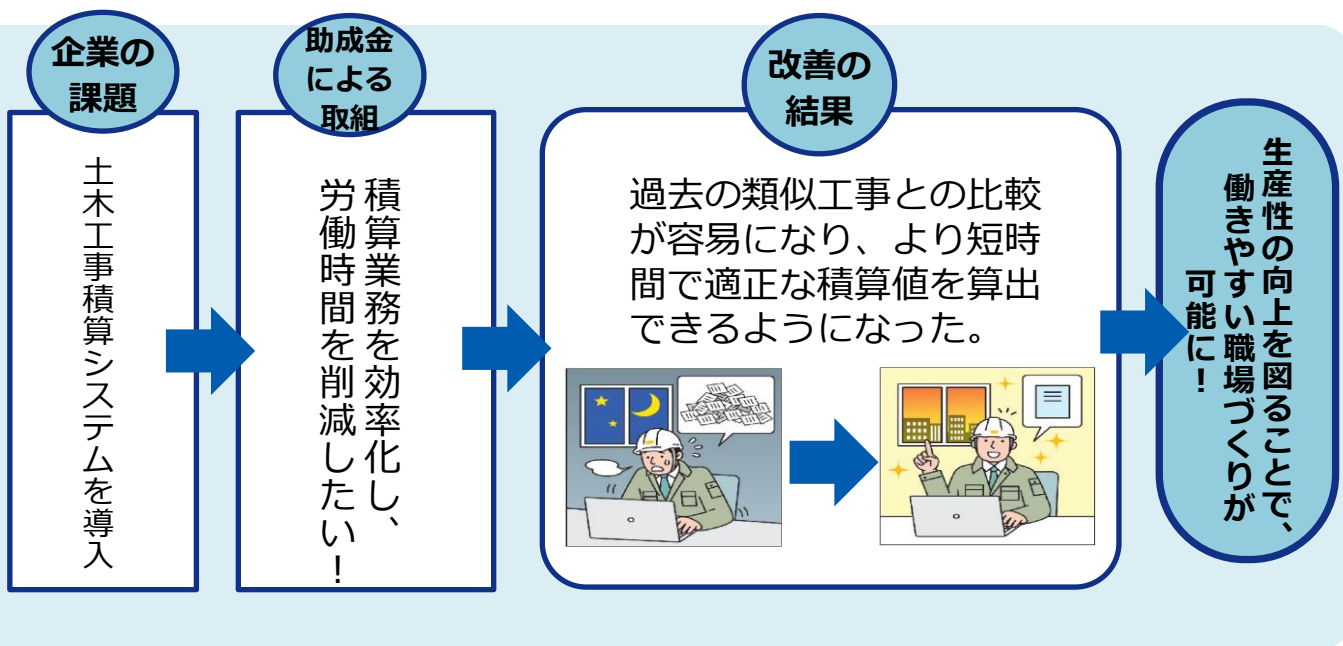
勤務間インターバル導入コース

生産性を向上させ、勤務間インターバルの導入に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。



コース別HPはこちら

助成金の活用事例（業種別課題対応コース（建設業）の事例）



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



宮崎労働局発表
令和7年8月29日

【照会先】

宮崎労働局労働基準部健康安全課
課長 中玉利 浩治
労働衛生専門官 外村 哲史
(直通電話)0985(38)8835

令和7年度 全国労働衛生週間(第76回)の実施について

～ 今年のスローガンは「ワーク・ライフ・バランスに意識を向けて ストレスチェックで健康職場」～

厚生労働省では、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高めるとともに、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に、令和7年10月1日から10月7日までを全国労働衛生週間、9月1日から9月30日までを準備期間として実施します。

本週間は、昭和25年に第1回が実施されて以来、本年度で第76回を迎え、今年のスローガンは「ワーク・ライフ・バランスに意識を向けて ストレスチェックで健康職場」です。

宮崎労働局（局長 吉越正幸）では、全国労働衛生週間期間中の重点事項をはじめとして、日常の労働衛生活動の総点検を呼びかけます。

また、準備月間である9月を「職場の健康診断実施強化月間」と位置付け、事業場における一般定期健康診断と健康診断実施後の措置が適切に行われるよう重点的な指導を行うこととしています。

【 宮崎県内における労働衛生の現状 】

① 職業性疾病の発生状況

令和6年における休業4日以上職業性疾病（新型コロナウイルス感染症による罹患者は除く）による被災者数は137人で、前年の141人を4人（2.8%減）下回りました。

疾病別では、「負傷に起因する疾病（腰痛）」が44人で全体の32.1%で最も多く、次いで「振動障害」が34人で24.8%、熱中症による「異常温度条件下における疾病」が22人で16.1%となっています。

② 定期健康診断の実施状況

県内の労働安全衛生法に基づく定期健診における有所見率は60.6%で、前年比で1.4%高くなっています。

また、全国平均の59.4%を上回りました。

③衛生管理者及び産業医の選任状況

県内の労働者数50人以上の事業場（1,109事業場）における衛生管理者及び産業医の選任状況は、衛生管理者の選任率は92.2%、産業医の選任率は93.4%となっており、いずれも全国平均を上回っています。

【添付資料】

- 資料1 宮崎県における労働衛生の現状について（令和6年）
- 資料2 リーフレット 令和7年度全国労働衛生週間（宮崎労働局版）
- 資料3 令和7年度全国労働衛生週間実施要綱
- 資料4 リーフレット 第76回全国労働衛生週間（全国版）

宮崎県における労働衛生の現状
《令和6年》

宮崎労働局

1 職業性疾病の発生状況

令和6年における職業性疾病の発生状況は、第1表のとおりである。

県内における職業性疾病による被災者数は、新型コロナウイルス感染症を除くと137人で、前年比で4人(2.8%)減少した。

疾病項目別では、「負傷に起因する疾病(腰痛)」が44人(32.1%)で最も多く、次いで「振動障害」が34人(24.8%)、熱中症による「異常温度条件下における疾病」が22人(16.1%)、「負傷に起因する疾病(腰痛以外)」が16人(11.7%)、「強い心理的負荷を伴う業務による精神障害」が6人(4.4%)となっている。

第1表 職業性疾病の発生状況(令和6年)

業 種 項 目	製	鉱	建	運	貨	農	告	保	接	清	左	全
	造	業	設	輸	物	林	商	健	客	掃	記	産
業	業	業	業	業	取	水	業・金融・業	生	業	と	以	業
目	業	業	業	業	扱	産	業	業	業	畜	外	業
① 負傷に起因する疾病 (うち腰痛)	7 (7)		7 (5)	4 (3)		3 (2)	12 (7)	20 (15)	2 (2)	1	4 (3)	60 (44)
② 物理的因子による疾病												
有害光線による疾病												0
電離放射線による疾病												0
異常気圧下における疾病												0
異常温度条件による疾病	3		4	3		5	5				2	22
騒音による耳の疾病												0
上記以外の原因による疾病												0
③ 作業態様に起因する疾病												
重激業務による疾病	1											1
負傷によらない業務上の腰痛				2								2
振動障害	1		20			11	1				1	34
手指前腕障害顎肩腕症候群							1					1
上記以外の原因による疾病												0
④ 酸素欠乏症							1					1
⑤ 化学物質による疾病	2						1			1		4
⑥ じん肺症及びじん肺合併症			1									1
⑦ 病原体による疾病								2				2
⑧ がん												
電離放射線によるがん												0
化学物質によるがん												0
その他の原因によるがん												0
⑨ 過重な業務による脳血管疾患・心臓疾患等				2						1		3
⑩ 強い心理的負荷を伴う業務による精神障害				1		1	2	1			1	6
⑪ その他の業務による明かな疾病												0
合 計	14	0	32	12	0	20	23	23	2	3	8	137
(全 国)	1,757	19	657	1,302	222	247	1,753	3,087	629	413	877	10,963

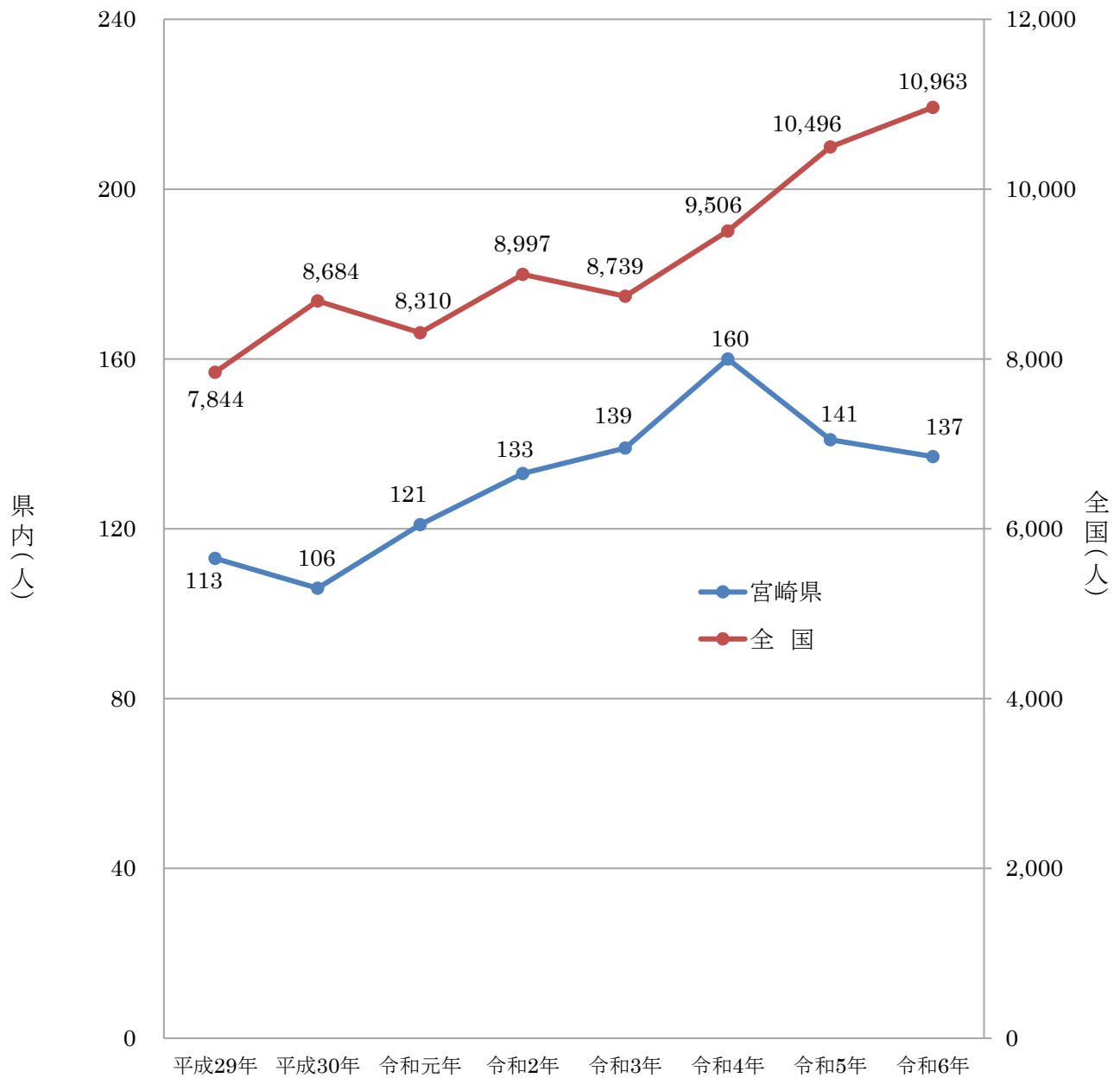
(注)1 本表は、労働者死傷病報告に基づき作成したものです。ただし、宮崎労働局の振動障害件数は労災給付データに基づいています。

2 「①負傷に起因する疾病」欄内の()は腰痛の内数です。

3 「⑤じん肺症及びじん肺合併症」欄内の数値は、最終粉じん事業場が県内分で、管理4と合併症患者の合計です。

4 「⑥病原体による疾病」欄内の数値は、新型コロナウイルス感染症による患者は除いています。

職業性疾病の発生状況



	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
宮崎県	113	106	121	133	139	160	141	137
全 国	7,844	8,684	8,310	8,997	8,739	9,506	10,496	10,963

※ 新型コロナウイルス感染症によるり患者は除く

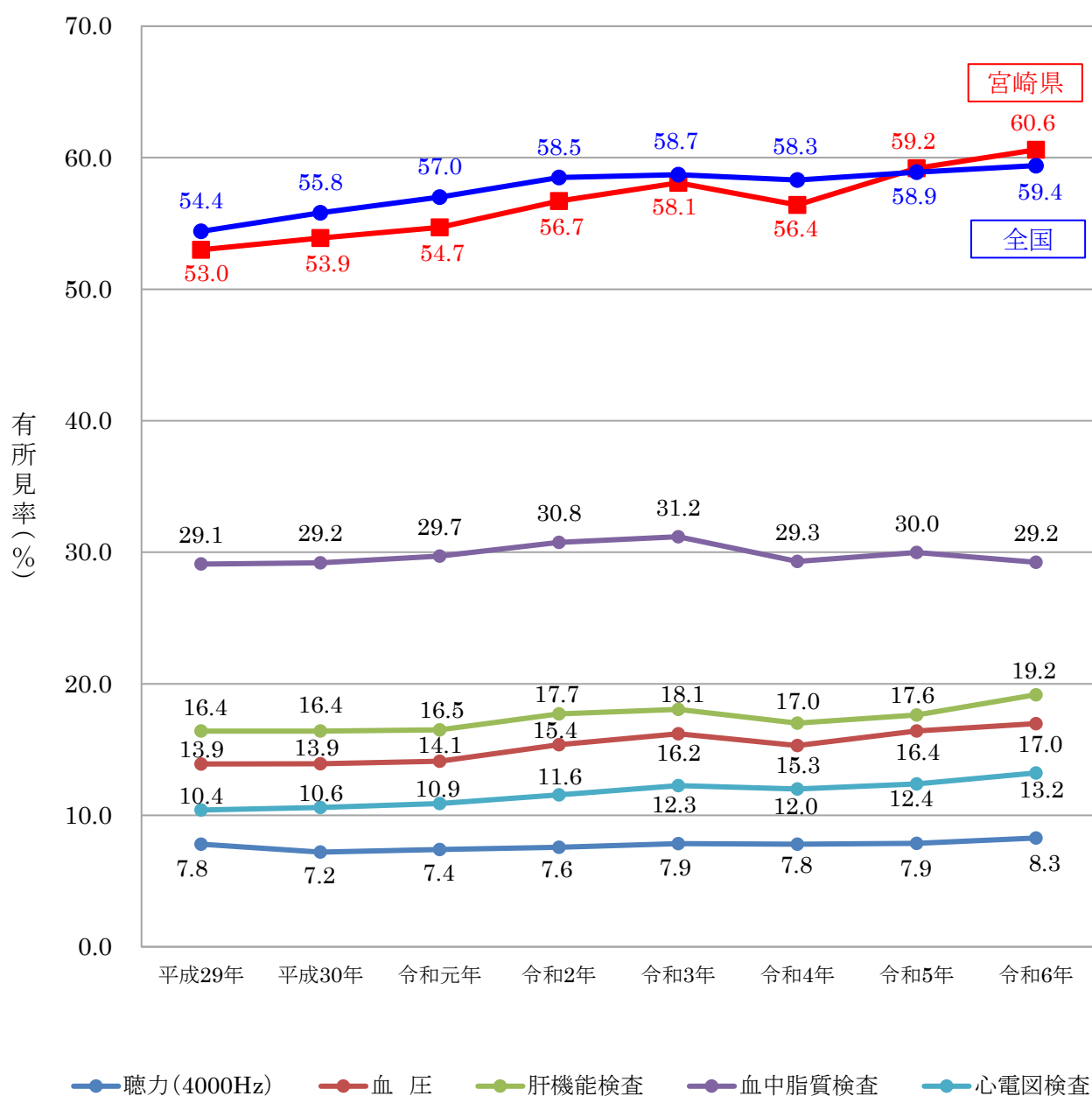
2 定期健康診断の実施状況

- ① 宮崎県内の事業場(原則労働者数50人以上)から報告のあった労働安全衛生法に基づく定期健康診断の実施状況は第2表のとおりである。定期健康診断の平均受診率は83.7%、全産業の有所見率は前年より1.4%高く60.6%で、初めて60%を超えた。また、全国平均の59.4%を上回った。
- ② 業種別の有所見率は、製造業、接客娯楽業では全国平均を下回っているが、建設業、運輸交通業、農林業、商業、保健衛生業では有所見率が全国平均を上回っている。
- ③ 主要項目別の有所見の状況は、①血中脂質 ②肝機能 ③血圧 ④心電図 ⑤血糖の順で有所見率が高く(歯科健診は除く)になっており、これらの項目は「肝機能」を除けば、脳血管疾患及び虚血性心疾患(脳・心臓疾患)の発症と関連が高い検査項目であることから、保健指導、健康教育、運動指導等を通じて有所見項目の改善を図るとともに、症状に応じて労働時間の短縮や配置転換等の就業上の措置を行うことが求められている。

第2表 健康診断実施状況(令和6年)(宮崎県内)

[illegible]

定期健康診断における有所見者の推移



項 目	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
聴力(4000Hz)	7.8	7.2	7.4	7.6	7.9	7.8	7.9	8.3
血 圧	13.9	13.9	14.1	15.4	16.2	15.3	16.4	17.0
肝機能検査	16.4	16.4	16.5	17.7	18.1	17.0	17.6	19.2
血中脂質検査	29.1	29.2	29.7	30.8	31.2	29.3	30.0	29.2
心電図検査	10.4	10.6	10.9	11.6	12.3	12.0	12.4	13.2
有所見率(宮崎県)	53.0	53.9	54.7	56.7	58.1	56.4	59.2	60.6
有所見率(全国)	54.4	55.8	57.0	58.5	58.7	58.3	58.9	59.4

3 特殊健康診断実施状況

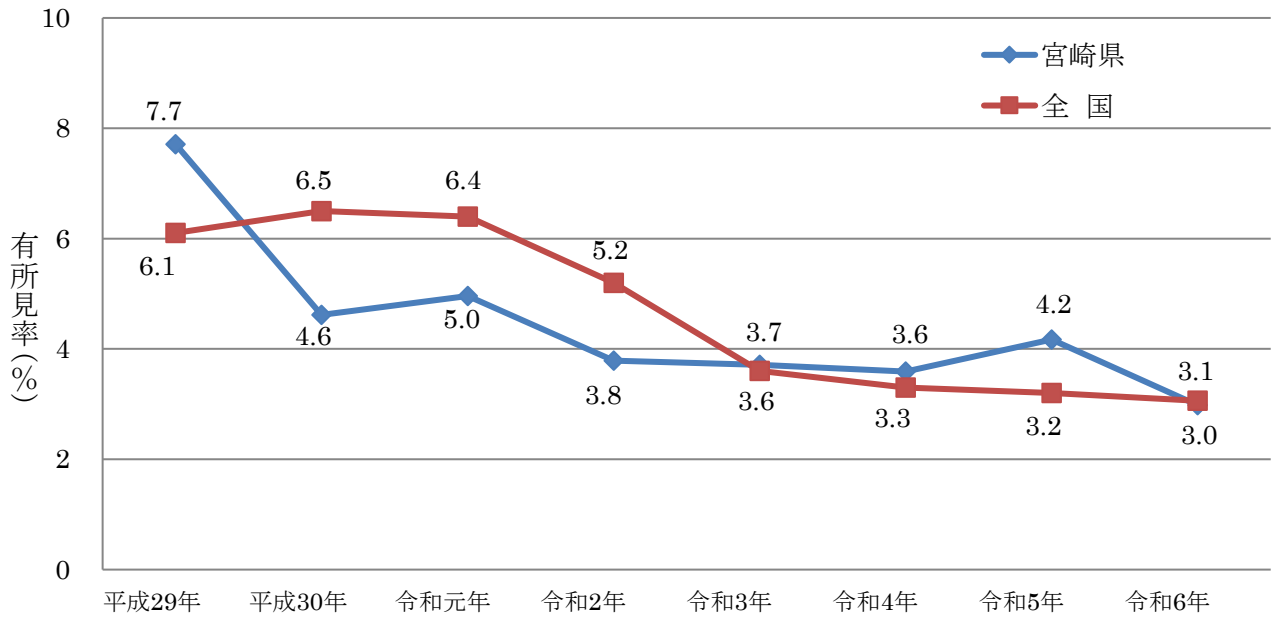
- ① 法定の健診における有所見者数は、電離放射線、有機溶剤、特定化学物質の順に多い。
- ② 電離放射線については、有所見率が全国平均を上回っている。
- ③ 健診の実施率(じん肺は報告率)は、石綿、じん肺、鉛の順に低調である。

第3表 特殊健康診断実施状況(令和6年) (宮崎県内)

	対 象 事 業 場 数	実 施 事 業 場 数	実 施 率 (%)	対 象 労 働 者 数	受 診 労 働 者 数	有 所 見 者 数	有 所 見 率 (%)	
							県 内	全 国
有機溶剤	366	302	82.5%	5,018	4,601	136	3.0%	3.1%
鉛	22	18	81.8%	226	211	1	0.5%	1.4%
電離放射線	185	165	89.2%	3,092	2,961	511	17.3%	11.3%
特定化学物質	360	300	83.3%	7,633	7,209	91	1.3%	1.5%
高気圧	3	3	100.0%	60	60	0	0.0%	7.0%
石綿	9	6	66.7%	131	101	1	1.0%	1.1%
じん肺	319	226	70.8%	1,982	873	0	0.0%	0.3%

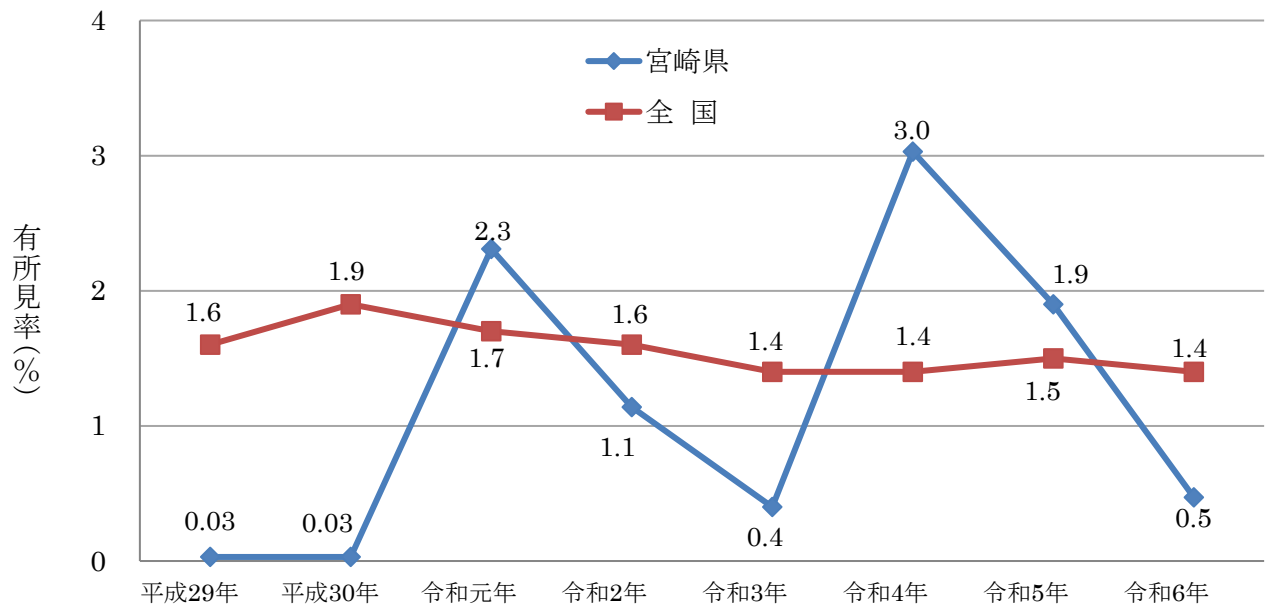
(注) じん肺に関しては、「対象事業場数」は適用事業場数、「実施事業場数」は報告事業場数となり、実施率ではなく報告率となる。また、じん肺の「有所見者数」は新規有所見者数であり、以前に管理区分の決定を受けている者は除いている。

有機溶剤健康診断における有所見率の推移



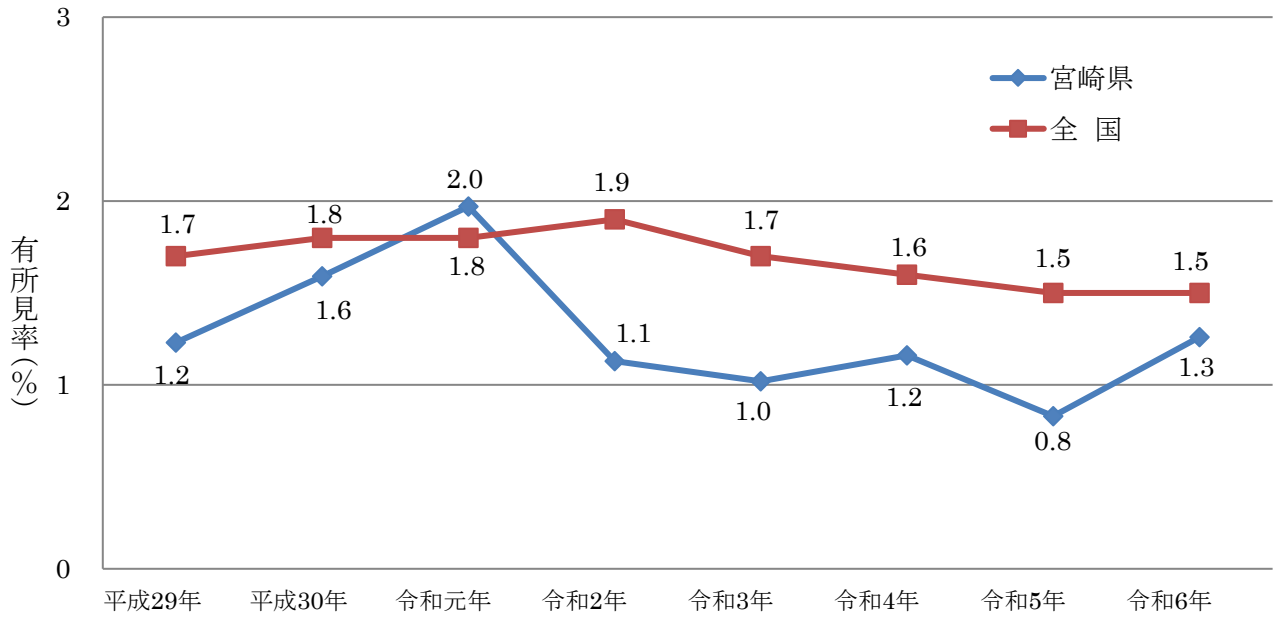
	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
宮崎県	7.7	4.6	5.0	3.8	3.7	3.6	4.2	3.0
全国	6.1	6.5	6.4	5.2	3.6	3.3	3.2	3.1

鉛健康診断における有所見率の推移



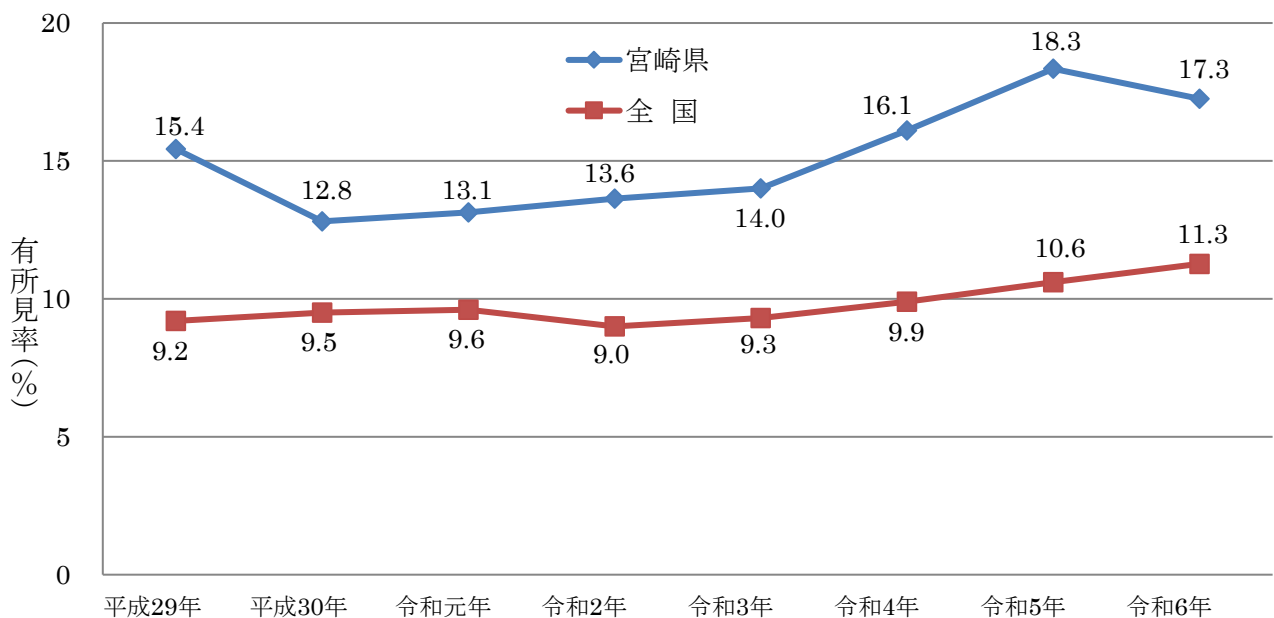
	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
宮崎県	0.03	0.03	2.3	1.1	0.4	3.0	1.9	0.5
全国	1.6	1.9	1.7	1.6	1.4	1.4	1.5	1.4

特定化学物質健康診断における有所見率の推移



	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
宮崎県	1.2	1.6	2.0	1.1	1.0	1.2	0.8	1.3
全国	1.7	1.8	1.8	1.9	1.7	1.6	1.5	1.5

電離放射線健康診断における有所見率の推移



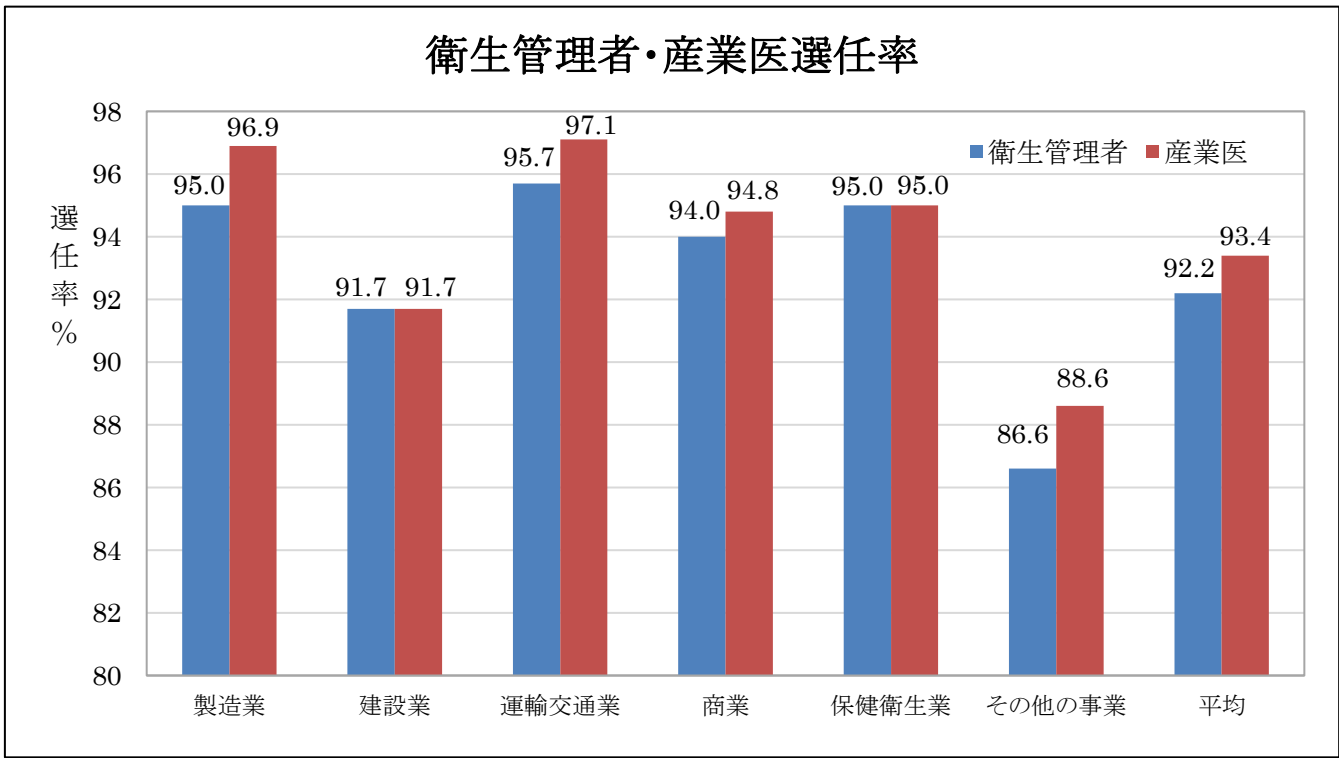
	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
宮崎県	15.4	12.8	13.1	13.6	14.0	16.1	18.3	17.3
全国	9.2	9.5	9.6	9.0	9.3	9.9	10.6	11.3

4 産業医及び衛生管理者の選任状況

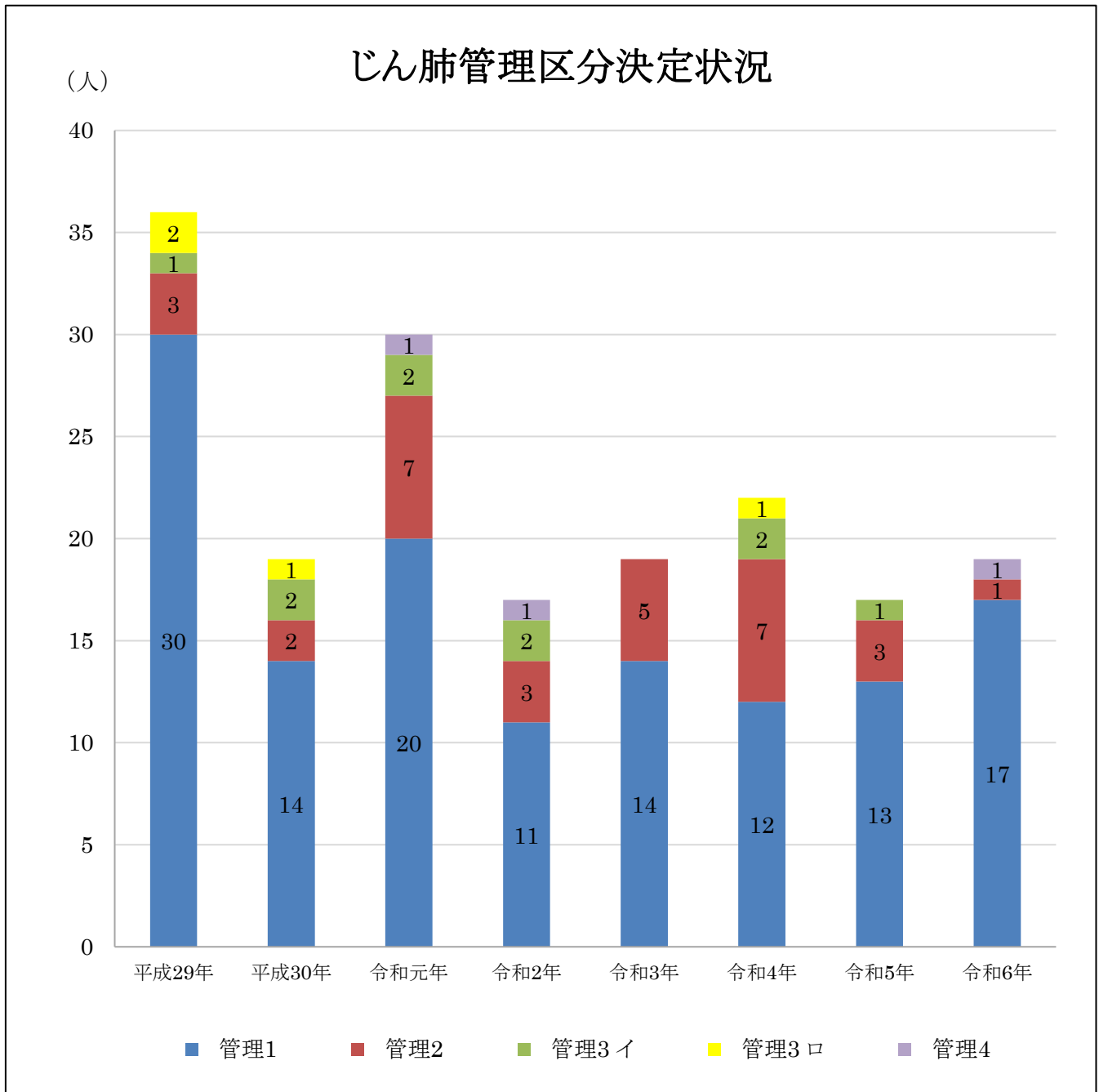
- ① 労働者数50人以上の事業場における衛生管理者及び産業医の選任状況は第4表のとおりである。
- ② 衛生管理者の選任率を業種別に見ると、運輸交通業(95.7%)が最も高く、次いで保健衛生業(95.4%)、製造業(95.0%)、商業(94.0%)、建設業(91.7%)の順となっている。
産業医については、運輸交通業(97.1%)、製造業(96.9%)、保健衛生業(95.0%)、商業(94.8%)、建設業(91.7%)の順となっている。
- ③ 建設業は他業種と比較して、衛生管理者・産業医の選任率が低い状況にある。
- ④ 全国平均と比較すると、衛生管理者・産業医の選任率はやや高い。

第4表 産業医及び衛生管理者選任状況(令和6年12月末日現在)

業 種		製 造 業	建 設 業	運 輸 交 通 業	商 業	保 健 衛 生 業	左 記 以 外 の 事 業	全 産 業 計	全国計
区 分									
要選任事業場数 (規模50人以上)		260	36	69	134	259	351	1,109	159,972
衛生 管理 者	選任事業場数	247	33	66	126	247	303	1,022	141,662
	選任率(%)	95.0%	91.7%	95.7%	94.0%	95.4%	86.3%	92.2%	88.6%
産業 医	選任事業場数	252	33	67	127	246	311	1,036	145,378
	選任率(%)	96.9%	91.7%	97.1%	94.8%	95.0%	88.6%	93.4%	90.9%



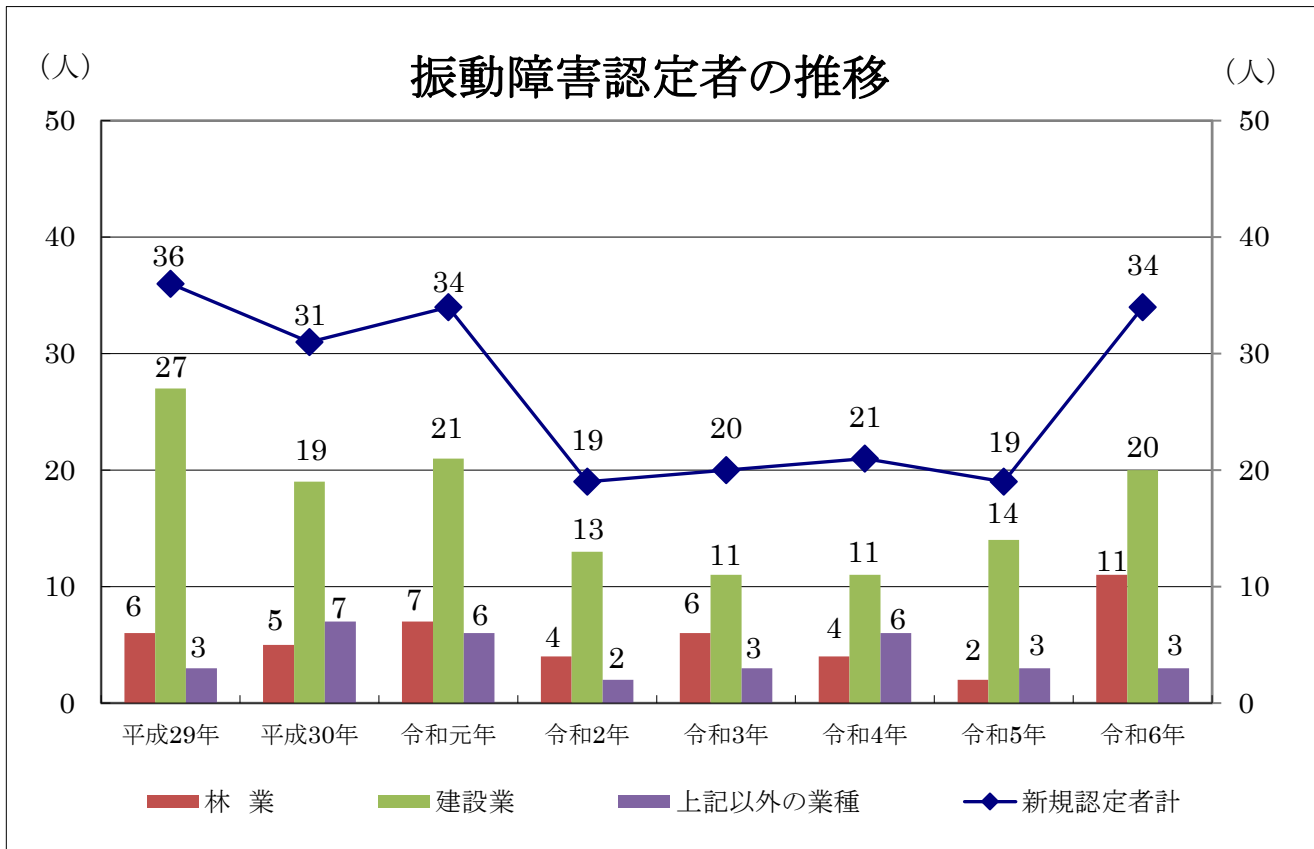
5 じん肺管理区分決定状況



	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
管理1	30	14	20	11	14	12	13	17
管理2	3	2	7	3	5	7	3	1
管理3 イ	1	2	2	2	0	2	1	0
管理3 ロ	2	1	0	0	0	1	0	0
管理4	0	0	1	1	0	0	0	1
計	36	19	30	17	19	22	17	19

6 振動障害認定者の発生状況

令和6年の振動障害認定者数は34人で、業種別では建設業の割合が高い。



振動障害の新規認定者数

	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
新規認定者計	36	31	34	19	20	21	19	34
林業	6	5	7	4	6	4	2	11
建設業	27	19	21	13	11	11	14	20
上記以外の業種	3	7	6	2	3	6	3	3

振動工具使用事業場数及び従事者数等

	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
事業場数 (チェーンソー)	139	140	151	156	159	152	152	161
事業場数 (チェーンソー以外)	58	31	38	38	34	30	54	52
対象者数 (チェーンソー)	1,032	1,039	1,032	1,013	1,096	1,070	1,039	1,131
対象者数 (チェーンソー以外)	247	175	320	328	206	168	197	182
受診者数 (チェーンソー)	450	563	673	572	669	699	614	740
受診者数 (チェーンソー以外)	86	56	161	168	75	72	75	62
有所見者数 (チェーンソー)	34	61	122	39	53	61	48	66
有所見者数 (チェーンソー以外)	1	3	35	6	2	3	0	5

* 特殊健康診断実施状況報告に基づく数値



令和7年度 全国労働衛生週間

本週間 10月1日～10月7日
 ≪ 準備期間 9月1日～9月30日 ≫

9月は職場の健康診断
実施強化月間です

- ・健康診断の実施
- ・健康診断後の事後措置
- ・健康診断の記録、保管
- ・保健指導



などを実施し、健康管理を推進しましょう！

スローガン「ワーク・ライフ・バランスに意識を向けて ストレスチェックで健康職場」

※このスローガンは、事業場における労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を目的としています。

令和7年度全国衛生週間の実施について

全国労働衛生週間は、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高め、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することを目的としています。昭和25年に第1回が実施されて以来、今年で第76回を迎えます。

全国の労働衛生を取り巻く現状は、労働人口の**約3人に1人**が何らかの病気を抱えながら働いています。厚生労働省が公表した令和6年度における過労死等事案の労災認定件数は**1304件**で、このうち、精神障害による労災認定件数は、**過去最大の1057件**となっています。また、化学物質による労働災害のうち、**約8割が個別規則の規制対象外**の物質によるものであること、石綿含有建築材を用いた建築物の解体は、2030年頃をピークに見込んでいるなど多岐に渡る課題があります。このような状況を踏まえ、各分野において、所要の法令改正を行うなど対策を強化するほか、令和5年度から第14次労働災害防止計画を進めているところです。

全国労働衛生週間を契機に職場の状況を見直し、自主的な労働衛生活動の推進を図りましょう。

※実施要綱などは厚生労働省 HP から確認できます→



宮崎労働局 第14次労働災害防止推進計画 (計画期間:令和5年度～令和9年度)

宮崎労働局は、労働者一人一人が安全で健康に働くことのできる職場環境の実現を目指し、宮崎労働局第14次労働災害防止推進計画を策定しました。本計画では8つの重点事項を掲げていますが、特に労働衛生に関する重点事項は、

- ①労働者の健康確保対策の推進
- ②化学物質等による健康障害防止対策の推進

としています。
 上記①、②の重点事項に関して、労働局及び事業者が取り組む事項を示すとともに、取り組みの成果を評価するため、下記を目標として掲げています。

①労働者の健康確保対策の推進について (アウトプット指標)

- ・企業における年次有給休暇の取得率が2025年までに70%以上とする。
- ・勤務間インターバルを導入している企業の割合を2025年までに15%以上とする。
- ・各事業場において必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに20%以上増加または80%以上とする。 など

(アウトカム指標)

- ・週の所定労働時間が40時間以上である労働者のうち、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合を2025年までに5%以下とする。 など

②化学物質による健康障害防止対策の推進 (アウトプット指標)

- ・労働安全衛生法に基づくラベル表示・安全データシート(SDS)の交付義務対象となっていないが、危険性または有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示・SDSの交付を行っている事業場の割合を80%以上とする。
- ・熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を増加させる。 など

(アウトカム指標)

- ・化学物質の性状に関連の強い死傷災害の件数を第13次労働災害防止推進計画と比較して、5%以上減少させる。
- ・増加が見込まれる熱中症による死者数を第13次労働災害防止推進計画期間以下とする。



宮崎労働局
14次防はこちら



電子申請の原則義務化について(よくある質問)

令和7年1月1日から労働者死傷病報告書や定期健康診断結果報告書など、一部の手続きについて電子申請が義務化されています。詳細は下記二次元コード(電子申請特設サイト)から確認をお願いいたします。なお、当分の間は経過措置により、書面による提出も可能です。

本件電子申請原則義務化の法令改正が施行されて、まだ1年以内であることから、様々な疑問点などが生じるかと思えます。労働局や各監督署へ寄せられた問い合わせの中から、よくある質問を取りまとめましたので、下記記事を参考にいただければ幸いです。



電子申請を行えば、オンラインで書類提出や申請が可能となります。



電子申請に関する
特設サイトはこちら

[労働局や監督署に寄せられるよくある質問]

- 「申請者情報」の氏名は誰の氏名にするのですか？
- 略図の添付ができないのですがどうすればいいですか？
- 法人番号はどのように確認すればよいですか？
- 申請後に不備が見つかった場合はどうしたらいいですか？



[こちらで詳しく解説しています。👉]

- 申請画面で入力するコード(傷病部位コード、傷病名コードなど)が分かりません。

⇒**上記特設サイト内**「※コードの記入に当たってはこちら [1.9MB] をご参照ください。」からPDFファイルをダウンロードし、コード一覧をご確認ください。

- 受理印は押印してもらえますか？

⇒電子受理印の押印対象データに電子受理印を押印して返戻します。
 (押印対象となっていない箇所には押印できません。)



- 事業場の業種コードが分かりません。

⇒右の二次元コード先(e-stat)からコード一覧をご確認ください。

- 健康診断結果報告書を申請する場合に、産業医の署名や印鑑はどうすればよいですか？

⇒産業医印鑑は必要ありません。署名も必要ありませんが、産業医が確認したことが分かるよう、記載欄に産業医の氏名を入力してください。また、実際に産業医が確認したことが分かるよう、メール等の記録を残していただくようお願いいたします。

- 死傷病報告の電子申請システムに不具合がある場合の問い合わせ先を教えてください。

⇒電話かメールにて下記の電子申請ヘルプデスクにご連絡ください。
 電話：03-5829-5921 (受付は、**土・日・祝を除く** 8:30～17:00)
 e-mail: chohyo-sup@grandunit.com



STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン

・キャンペーン期間 : 5月1日～9月30日

・準備期間 : 4月 ・重点取組期間 : 7月



県内の職場における
熱中症の発生状況など



職場における熱中症予防情報
(ポータルサイト)



チューイカン吉



主 唱 宮 崎 労 働 局
 宮 崎 労 働 基 準 監 督 署
 延 岡 労 働 基 準 監 督 署
 都 城 労 働 基 準 監 督 署
 日 南 労 働 基 準 監 督 署

協 賛 公益社団法人宮崎労働基準協会
 建設業労働災害防止協会宮崎県支部
 林業・木材製造業労働災害防止協会 宮崎県支部
 陸上貨物運送事業労働災害防止協会 宮崎県支部
 公益社団法人建設荷役車両安全技術協会 宮崎県支部
 宮崎産業保健総合支援センター

宮 崎 県 産 業 安 全 衛 生 大 会

と き 令和7年11月12日(水) 13時30分～
 と ころ 宮崎市佐土原総合文化センター



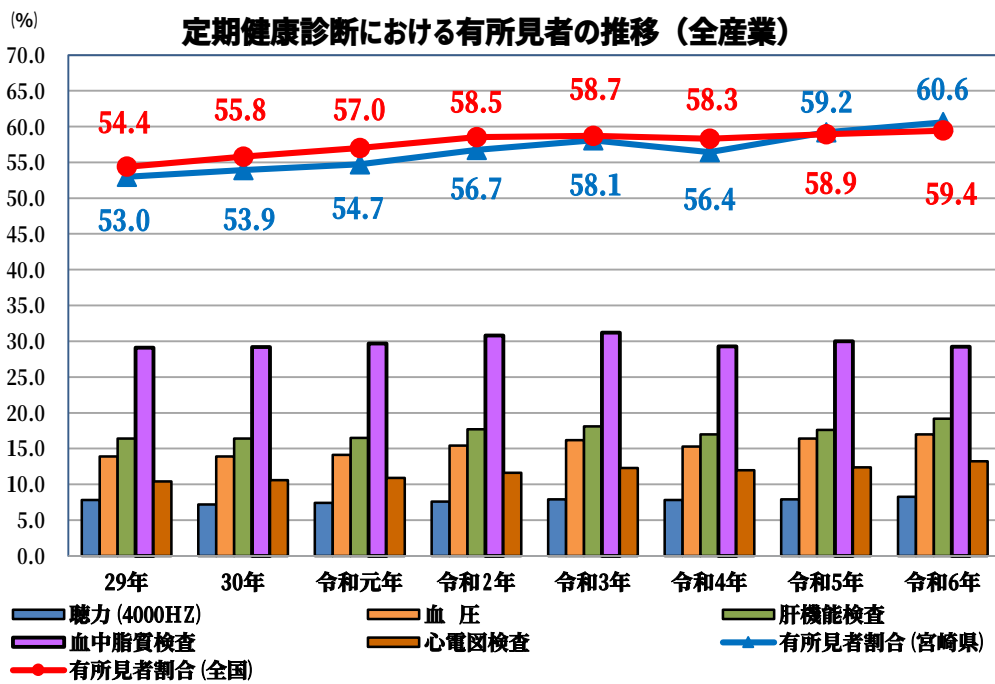
全国産業安全衛生大会

IN 大阪・近畿

2025 9.10 WED 12 FRI

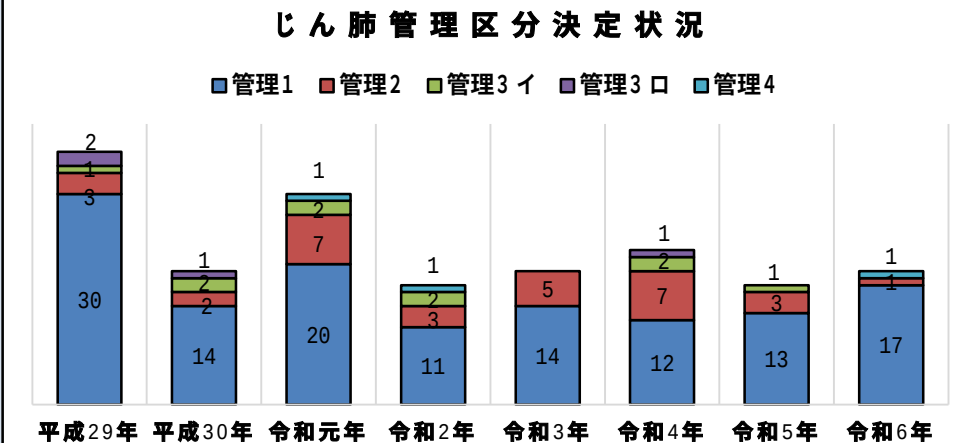


宮崎県内における労働衛生の現状



特殊健康診断の有所見率（％）（令和6年）

有害業務	宮崎県	全国平均	有害業務	宮崎県	全国平均
有機溶剤	3.0	3.1	高気圧障害	0	7.0
鉛	0.5	1.4	石綿	1.0	1.1
電離放射線	17.3	11.3	特定化学物質等	1.3	1.5



定期健康診断の結果に基づく宮崎県内の有所見率は、全国平均より低い数値で推移していましたが、令和5年、令和6年と2年連続で全国平均値を上回りました。また、各特殊健康診断の結果をみると、宮崎県内の電離放射線健診の有所見率が全国平均よりも高くなっています。事業者は健康診断の結果、所見のあった者に対して、医師から意見聴取を行い、医師の意見に基づいた措置を行いましょう。医師による意見聴取については、下記に詳しく記載しています。

県内の各業種における健診有所見率（令和6年）

	宮崎県平均	全国平均	全国平均との差
製造業	55.0	58.0	-3.0
建設業	69.3	65.1	4.2
運輸交通業	68.2	66.0	2.2
農林業	84.0	67.9	16.1
商業	70.6	62.9	7.7
保健衛生業	60.5	55.8	4.7
接客娯楽業	54.3	58.1	-3.8
その他の業種	62.6	59.9	2.7



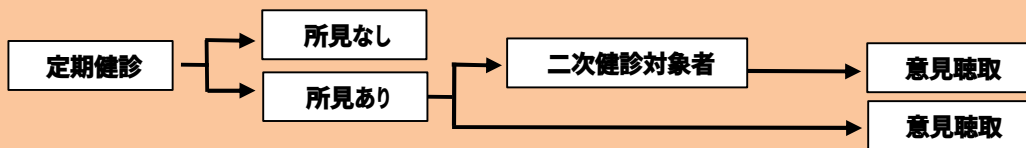
農林業、商業は有所見率が高くなっています！

業種別の有所見率について、全国平均値と比較したところ、「**農林業**」と「**商業**」における有所見率の高さが目立つ結果となりました。健診項目別にみると、**農林業**では聴力（4000Hz）、血圧、肝機能、血中脂質、血糖の各項目で20%以上の有所見率が認められ、また、**商業**では血圧と血中脂質で20%以上の有所見率が認められました。特に、**農林業**における聴力（4000Hz）の所見は、騒音性難聴を原因とするものと考えられることから、騒音性の高い器具を取り扱う場合には、騒音対策が確実に措置されているか、改めてご確認ください。また、**農林業**、**商業**いずれも血圧、血中脂質で高い有所見率となっていることから、今回の全国衛生週間を機に食生活や運動などの生活習慣を見直しましょう！

健康診断有所見者に対する就業上の意見聴取について

定期健康診断において何らかの所見がある（健診を行った医師の判断による）と診断された労働者については、医師から就業上の意見（これまでどおり働かせてもよいかどうかの意見）を聴かなければなりません。

【意見聴取までの流れ】



【就業上の意見の種類】

- 通常勤務
- 就業制限（残業制限など）
- 要休業

健康診断個人票に医師の意見を記載していないケースが目立ちます。

上記の意見聴取は労働安全衛生法第66条の4（労働安全衛生規則第51条の2）において事業者が義務付けられていることから、意見聴取を行っていない場合には法違反を指摘されることになります。

本条に係る法違反は、事業場の規模に関わらず、産業医の選任義務のない労働者数50名未満の事業場であっても成立します。このような場合には、地域産業保健センターを利用することにより、無料で医師による意見聴取を行うことができます（右の記事を参照）。

※地産保の無料「意見聴取」については、各地域産業保健センターにお問い合わせください。



意見聴取の詳細
（厚労省リーフレット）

50人未満の事業場におけるストレスチェック実施義務化について

これまで50人未満の規模の事業場におけるストレスチェックは、当分の間努力義務とされていましたが、令和7年5月14日付け基発0514第1号「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律について」により、**努力義務とする特例規定が削除**されました（労働安全衛生法附則第4条関係）。

特例規定の削除により、「改正法の公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日」（令和10年度中）から義務化されます。

上記のとおり、義務化までには十分な期間を設けていますので、今のうちにストレスチェックの実施担当部署の決定や、実施方法の確認を行うようお願いいたします。

厚生労働省HP
（メンタルヘルス対策）



働く人のメンタルヘルス
ポータルサイト
（こころの耳）



振動障害予防の健診を受けましょう

林業労働者（事業主は除く）は巡回健診の補助を受けられます。
※県内各地で順次実施、健診費用を一部助成、林災防非会員も対象
《お問い合わせ先》林災防宮崎県支部 電話：0985-24-7930

産業保健活動総合支援事業

宮崎産業保健総合支援センターのサービス内容

- 事業者や産業保健スタッフなどを対象に、専門的な相談への対応や研修などを行います。
- ☆ 産業保健関係者に対する専門的研修等
- ☆ 産業保健関係者からの専門的な相談への対応
- ☆ メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援
- ☆ 治療と仕事の両立支援
- ☆ 産業保健に関する情報提供・広報啓発
- ☆ 事業者・労働者に対する啓発セミナー



産保センターHPはこちら

宮崎産業保健総合支援センター
宮崎市祇園3丁目1番地 矢野産業ビル2階
TEL 0985-62-2511

地域産業保健センターのサービス内容（労働者50名未満の事業場を対象）

- ☆ 労働者の健康管理（メンタルヘルスを含む）に係る相談
- ☆ **健康診断の結果についての医師からの意見聴取**
- ☆ 長時間労働者及びストレスチェックに係る高ストレス者に対する面接指導
- ☆ 個別訪問指導による産業保健指導の実施



宮崎県中部地域産業保健センター
宮崎市祇園3丁目1番地 矢野産業ビル2階
TEL 0985-71-1069

宮崎県北地域産業保健センター
延岡市出北6丁目1621（延岡市医師会内）
TEL 0982-26-6901

宮崎県都城・西諸地域産業保健センター
都城市姫城町8-23（都城市北諸郡医師会内）
TEL 0986-22-0754

宮崎県南那珂地域産業保健センター
日南市上平野町1-1-17（南那珂医師会内）
TEL 0987-23-2951

石綿障害予防規則等の一部改正について

石綿によるばく露防止対策の強化を図ることを目的に、石綿障害予防規則等が改正され、段階的に施行されています。建築物の解体等を行う場合、あらかじめ、石綿等の使用の有無を調査する必要がありますが、令和5年10月1日より、石綿等の使用の有無を調査する者は、下記の要件が必要です。

- ・特定建築物石綿含有建材調査者
 - ・一般建築物石綿含有建材調査者
 - ・一戸建て等石綿含有建材調査者（一戸建て住宅・共同住宅の住戸内に限定）
 - ・令和5年9月までに日本アスベスト調査診断協会に登録された者
- ※船舶の事前調査は上記とは別の要件を満たす必要があることにご注意ください。
※令和8年1月1日からは、工作物の解体等に係る事前調査者の要件が求められます。

【石綿の関係法令はこちら】 【工作物調査者通達はこちら】 【工作物事前調査者要件はこちら】



（厚生労働省HP）（令和5年1月12日付け基発0112第2号）（省令改正関係資料）

宮崎で開催予定の建築物石綿含有建材調査者講習

県内で開催される石綿含有建材調査者講習は、（公社）宮崎労働基準協会、建設業労働災害防止協会宮崎県支部（建災防）において下記の日程で開催予定です。
（宮崎労働基準協会）**宮崎市で開催：9月29日、30日 11月18日、19日**
（建災防宮崎県支部）**宮崎市で開催：令和8年3月17日、18日**

【お問い合わせ先】

- 宮崎労働基準協会 0985-25-1853
- 建災防 宮崎県支部 0985-20-8610



【宮崎労働基準協会HP】 【建災防宮崎県支部HP】

令和 7 年度全国労働衛生週間実施要綱

1 趣旨

全国労働衛生週間は、昭和 25 年の第 1 回実施以来、今年で第 76 回を迎える。この間、全国労働衛生週間は、国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、事業場における自主的労働衛生管理活動を通じた労働者の健康確保に大きな役割を果たしてきたところである。

労働者の健康をめぐる状況については、高齢化の進行により、一般健康診断の有所見率が上昇を続けているほか、何らかの疾病を抱えながら働いている労働者が増加するとともに、女性の就業率が上昇し、働く女性の健康問題への対応も課題となっている。このほか、業務上疾病は引き続き高い発生件数で推移しており、熱中症や腰痛など、気候変動、高齢化等の要因による業務上疾病の発生が増加している傾向にある。こうした労働環境を取り巻く変化に対応し、あらゆる労働者が健康に働き続けるためには、職場における健康管理はもとより、女性の健康への対応、治療と仕事の両立支援、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりの推進が重要である。

他方、業務災害に係る過労死等事案の労災認定件数は、令和 6 年度には 1,296 件となっており、引き続き過労死等を防止するためには、働き方改革の推進と相まって、長時間労働による健康障害の防止対策の推進が必要である。また、業務災害に係る過労死等事案の労災認定件数のうち、業務災害に係る精神障害による労災認定件数は令和 6 年度には 1,055 件と過去最多となっており、職場におけるメンタルヘルス対策の取組の一層の促進が必要となっている。

特に、小規模事業場におけるメンタルヘルス対策を含めた労働者の健康確保や取組の推進が重要である。

化学物質による健康障害防止については、国が行う化学品の危険性・有害性の分類（GHS 分類）の結果、危険性・有害性があると区分された全ての化学物質を対象として、事業者がリスクアセスメントを実施し、その結果に基づき、ばく露防止措置を適切に実施する制度（自律的管理）が令和 6 年度に全面的に施行されている。今後も対象となる化学物質の数は順次拡大し、幅広い業種で対応が必要になることから、引き続き自律的管理の定着・推進に向けた取組が必要である。

また、職業がんの労災補償の新規支給決定者は、石綿による中皮腫・肺がんを中心に年間約 1,000 人にも及ぶところ、石綿の製造・使用等が禁止される前に石綿含有建材を用いて建設された建築物が今なお多数現存している。その解体工事が 2030 年頃をピークとして、増加が見込まれる中、解体・改修前に義務付けられている石綿の有無に関する事前調査や石綿の発散防止措置が適切に講じられていない事例が散見されたことを踏まえ、一定の建築物や工作物などの解体・改修工事については、資格者による事前調査や、石綿事前調査結果報告システムを用いた報告の義務化など、石綿によるばく露防止対策の強化

を進めている。

このような状況を踏まえ、第14次労働災害防止計画（以下、「14次防」という。）において、令和5年度より「自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」や「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」、「労働者の健康確保対策の推進」、「化学物質等による健康障害防止対策の推進」等合計8つの重点を定め、労働災害防止対策を進めており、今年度で3年目を迎える。

これらに加え、令和7年5月に公布された労働安全衛生法等の改正法により、労働者数50人未満の小規模事業場に対してストレスチェックの実施が義務付けられた（施行日は公布後3年以内に政令で定める日）。また、危険性・有害性情報の通知義務（SDSの交付等の義務）に罰則を設けることや、個人ばく露測定を作業環境測定として位置づけ、作業環境測定士に実施させること等も新たに規定されている。

さらに、令和7年6月に公布された労働施策総合推進法の改正法により、治療と仕事の両立支援のための必要な措置を講じることが事業主の努力義務とされた（施行日は令和8年4月1日）。

また、職場における熱中症による死亡者数が3年連続で30人を超えている状況等を踏まえ、熱中症による死亡災害の減少に向けて、熱中症のおそれがある作業者を早期に発見するための体制整備、熱中症の重篤化を防止するための措置手順の作成、これらの体制や手順の関係作業員への周知を内容として労働安全衛生規則を改正し、令和7年6月1日に施行されたところである。

こうした背景を踏まえ、今年度は、「ワーク・ライフ・バランスに意識を向けて ストレスチェックで健康職場」をスローガンとして全国労働衛生週間を展開し、事業場における労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図ることとする。

2 スローガン

「ワーク・ライフ・バランスに意識を向けて ストレスチェックで健康職場」

3 期 間

10月1日から10月7日までとする。

なお、全国労働衛生週間の実効を上げるため、9月1日から9月30日までを準備期間とする。

4 主唱者

厚生労働省、中央労働災害防止協会

5 協賛者

建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会

6 協力者

関係行政機関、地方公共団体、安全衛生関係団体、労働団体及び事業者団体

7 実施者

各事業場

8 主唱者、協賛者の実施事項

以下の取組を実施する。

- (1) 労働衛生広報資料等の作成、配布を行う。
- (2) 雑誌等を通じて広報を行う。
- (3) 労働衛生講習会、事業者間で意見交換・好事例の情報交換を行うワークショップ等を開催する。
- (4) 事業場の実施事項について指導援助する。
- (5) その他「全国労働衛生週間」にふさわしい行事等を行う。

9 協力者への依頼

主唱者は、上記8の事項を実施するため、協力者に対し、支援、協力を依頼する。

10 実施者の実施事項

労働衛生水準のより一層の向上及び労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の定着を目指して、各事業場においては、事業者及び労働者が連携・協力しつつ、次の事項を実施する。

- (1) 全国労働衛生週間中に実施する事項
 - ア 事業者又は総括安全衛生管理者による職場巡視
 - イ 労働衛生旗の掲揚及びスローガン等の掲示
 - ウ 労働衛生に関する優良職場、功績者等の表彰
 - エ 有害物の漏えいによる事故、酸素欠乏症等による事故等緊急時の災害を想定した実地訓練等の実施
 - オ 労働衛生に関する講習会・見学会等の開催、作文・写真・標語等の掲示、その他労働衛生の意識高揚のための行事等の実施
- (2) 準備期間中に実施する事項

下記の事項について、日常の労働衛生活動の総点検を行う。

ア 重点事項

(ア) 過重労働による健康障害防止のための総合対策に関する事項

- a 時間外・休日労働の削減、年次有給休暇の取得促進及び勤務間インターバル制度の導入など労働時間等の設定の改善による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
- b 事業者による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進や過重労働対策を積極的に推進する旨の表明
- c 労働安全衛生法に基づく労働時間の状況の把握や長時間労働者に対する医師の面接指導等の実施の徹底
- d 健康診断の適切な実施、異常所見者の業務内容に関する医師への適切な情報提供、医師からの意見聴取及び事後措置の徹底
- e 小規模事業場における地域産業保健センターの活用

(イ) 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等に基づくメンタルヘルス対策の推進に関する事項

- a 事業者によるメンタルヘルス対策の表明
- b 衛生委員会等における調査審議を踏まえた「心の健康づくり計画」の策定、実施状況の評価及び改善
- c 4つのメンタルヘルスカケア（セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケア）の推進
- d 労働者が産業医や産業保健スタッフに直接相談できる仕組みなど、労働者が安心して健康相談を受けられる環境整備
- e ストレスチェック制度の適切な実施（実施結果の労働基準監督署への報告を含む）の徹底、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組
- f 職場環境等の評価と改善等を通じたメンタルヘルス不調の予防から早期発見・早期対応、職場復帰における支援までの総合的な取組の実施
- g 「自殺予防週間」（9月10日～9月16日）等をとらえた職場におけるメンタルヘルス対策への積極的な取組の実施
- h 産業保健総合支援センターにおけるストレスチェックの実施等のメンタルヘルス対策に関する支援の活用
- i 地域産業保健センター（高ストレス者の医師の面接指導等の産業保健サービス）の活用

(ウ) 小規模事業場における産業保健活動の充実に関する事項

- a 産業医、産業保健師等の活用による産業保健活動の充実
- b 一般健康診断結果に基づく事後措置の徹底
- c ストレスチェックの実施、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用

した職場環境改善の取組の推進

d 小規模事業場における地域産業保健センターの活用

(エ)「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」に基づく治療と仕事の両立支援対策の推進に関する事項

a 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

b 研修等による両立支援に関する意識啓発

c 相談窓口等の明確化、社内における両立支援体制の整備

d 個人情報保護のための適切な情報管理

e 両立支援に関する休暇・勤務制度等の整備

f 両立支援コーディネーターの活用

g 産業保健総合支援センターによる支援の活用

(オ)女性の健康課題の理解促進に関する事項

a 女性の健康課題に関する健康教育や相談体制の整備等の取組の実施

b 産業保健総合支援センターにおける事業者や人事労務担当者、産業保健スタッフ向けの女性の健康課題に関する専門的研修の受講

c 産業保健総合支援センターにおける女性の健康課題に関する相談窓口の活用

(カ)労働者の作業行動に起因する労働災害（転倒・腰痛災害）防止対策

a 高年齢労働者が安全に働き続けることができるよう、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）を踏まえ事業場の実情に応じた施設、設備、装置等の改善及び体力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮した、作業内容等の見直し

b 「職場における腰痛予防対策指針」に基づく腰痛の予防対策の推進

(a) リスクアセスメント及びリスク低減対策の実施

(b) 作業標準の策定及び腰痛予防に関する労働衛生教育（雇入れ時教育を含む。）の実施

(c) 介護・看護作業における身体の負担軽減のための介護技術（ノーリフトケア）や介護機器等の導入の促進

(d) 陸上貨物運送事業における自動化や省力化による人力への負担の軽減

(キ)「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」に基づく熱中症予防対策の推進等に関する事項

a 熱中症のおそれのある作業者の早期発見のための連絡体制の整備等を内容とする改正労働安全衛生規則に基づく措置義務の徹底

b 暑さ指数（WBGT）の把握とその値に応じた熱中症予防対策の実施

c 作業を管理する者及び労働者に対する労働衛生教育の実施

d 糖尿病、高血圧症など熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある疾病を有する者に対する医師等の意見を踏まえた配慮の実施

- e 本年夏季に実施した各熱中症予防対策の取組に関する確認
- (ク)「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」に基づく受動喫煙防止対策に関する事項
- a 各事業場における現状把握と、それを踏まえ決定する実情に応じた適切な受動喫煙防止対策の実施
 - b 受動喫煙の健康への影響に関する理解を図るための教育啓発の実施
 - c 支援制度（専門家による技術的な相談支援、喫煙室の設置等に係る費用の助成）の活用
- (ケ)「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」に基づく労働者の作業環境、健康確保等の推進に関する事項
- a 「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト【労働者用】」を活用した作業環境の確保及び改善
 - b 「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト【事業者用】」を活用した労働者の心身の健康確保
- (コ)化学物質による健康障害防止対策に関する事項
- a 製造者・流通業者が化学物質を含む製剤等を出荷する際のラベル表示・安全データシート（SDS）交付等の徹底及びユーザーが購入した際のラベル表示・SDS 交付等の状況の確認
 - b SDS 等により把握した危険有害性に基づくリスクアセスメントの実施とその結果に基づくばく露濃度の低減や適切な保護具の使用等のリスク低減対策の実施（業種別・作業別の化学物質管理マニュアル（建設業、ビルメンテナンス業、食料品製造業など）に基づく対策等の実施を含む）
 - c ラベル・SDS の内容やリスクアセスメントの結果に関する労働者に対する教育の実施
 - d 皮膚接触や眼への飛散による薬傷等や皮膚からの吸収等を防ぐための適切な保護具や汚染時の洗浄を含む化学物質の取扱上の注意事項の確認
 - e 中小規模事業場を中心とした特定化学物質障害予防規則等の特別規則の遵守の徹底
 - f 危険有害性等が判明していない化学物質を安易に用いないこと、また、危険有害性等が不明であることは当該化学物質が安全又は無害であることを意味するものではないことを踏まえた取扱物質の選定、ばく露低減措置及び労働者に対する教育の推進
 - g リスクアセスメント対象物健康診断、特殊健康診断等による健康管理の徹底
 - h 塗料等の剥離作業における剥離剤による健康障害防止対策の徹底
- (サ)石綿による健康障害防止対策に関する事項
- a 建築物等の解体・改修工事における石綿ばく露防止対策の徹底及びこれらの

対策の実施に対する発注者による配慮の推進

- (a) 有資格者による事前調査の実施、事前調査結果の掲示及び備え付けの徹底
- (b) 労働基準監督署に対する届出の徹底
- (c) 隔離・湿潤化の徹底
- (d) 呼吸用保護具等の使用の徹底及び適正な使用の推進
- (e) 作業後等の労働者の洗身や工具等の付着物の除去の徹底
- (f) 石綿作業主任者の選任及び職務遂行の徹底
- (g) 健康診断の実施の徹底及び離職後の健康管理の推進
- (h) 作業実施状況の写真等による記録の徹底

b 吹付け石綿等の損傷、劣化等により、労働者が石綿等にばく露するおそれがある建築物等における吹付け石綿、石綿含有保温材等の除去、封じ込め等の徹底（貸与建築物等の場合において貸与者等に措置の実施を確認し、又は求めることを含む。）

- (a) 労働者が就業する建築物における石綿含有建材の使用状況の把握
- (b) 封じ込め、囲い込みがなされていない吹付け材、保温材等の石綿使用の有無の調査
- (c) 建材の損傷、劣化等の状況に関する必要な頻度の点検の実施
- (d) 建材の損傷、劣化等の状況を踏まえた必要な除去等の実施
- (e) 設備の点検、補修等の作業を外注する場合における、吹付け石綿や石綿含有保温材等の有無及びその損傷、劣化等の状況に関する当該設備業者等への情報提供の実施

c 石綿にばく露するおそれがある建築物等において労働者を設備の点検、補修等の作業等に臨時で就業させる場合の労働者の石綿ばく露防止

- (a) 労働者を臨時に就業させる建築物等における吹付け石綿や石綿含有保温材等の有無及びその損傷、劣化等の状況に関する当該業務の発注者からの情報収集の実施
- (b) 労働者が石綿にばく露するおそれがある場合（不明な場合を含む。）における労働者の呼吸用保護具等の使用の徹底

d 禁止前から使用している石綿含有部品の交換・廃棄等を行う作業における労働者の石綿ばく露防止対策の徹底

- (a) 工業製品等における石綿含有製品等の把握
- (b) 石綿含有部品の交換・廃棄等を行う作業における呼吸用保護具等の使用等

(シ) 東日本大震災等に関連する労働衛生対策の推進

a 東京電力福島第一原子力発電所における作業や除染作業等に従事する労働者の放射線障害防止対策の徹底に関する事項

b 「原子力施設における放射線業務及び緊急作業に係る安全衛生管理対策の強

化について」(平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 1 号)に基づく東京電力福島第一原子力発電所における事故の教訓を踏まえた対応の徹底に関する事項

イ 労働衛生 3 管理の推進等

(ア) 労働衛生管理体制の確立とリスクアセスメントを含む労働安全衛生マネジメントシステムの確立をはじめとした労働衛生管理活動の活性化に関する事項

- a 労働衛生管理活動に関する計画の作成及びその実施、評価、改善
- b 総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者、衛生推進者等の労働衛生管理体制の整備・充実(総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者の選任及びその労働基準監督署への報告の徹底を含む)とその職務の明確化及び連携の強化
- c 衛生委員会の毎月 1 回以上の開催と必要な事項の調査審議
- d 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく必要な措置の推進
- e 現場管理者の職務権限の確立
- f 労働衛生管理に関する規程の点検、整備、充実

(イ) 作業環境管理の推進に関する事項

- a 有害物等を取り扱う事業場における作業環境測定の実施とその結果の周知及びその結果に基づく作業環境の改善
- b 局所排気装置等の適正な設置、稼働、検査及び点検の実施の徹底
- c 事務所や作業場における清潔保持
- d 換気、採光、照度、便所等の状態の点検及び改善

(ウ) 作業管理の推進に関する事項

- a 自動化、省力化等による作業負担の軽減の推進
- b 作業管理のための各種作業指針の周知徹底
- c 適切、有効な保護具等の選択、使用及び保守管理の徹底

(エ) 「職場の健康診断実施強化月間」(9 月 1 日～9 月 30 日)を契機とした健康管理の推進に関する事項

- a 健康診断の適切な実施、異常所見者の業務内容に関する医師への適切な情報提供、医師からの意見聴取及び事後措置の徹底
- b 一般健康診断結果に基づく必要な労働者に対する医師又は保健師による保健指導の実施
- c 高齢者の医療の確保に関する法律に基づく医療保険者が行う特定健診・保健指導との連携
- d 健康保険法に基づく医療保険者が行う保健事業との連携
- e 健康診断以外の産業保健に関する取組の周知・啓発

(オ) 労働衛生教育の推進に関する事項

- a 雇入れ時教育、危険有害業務従事者に対する特別教育等の徹底

- b 衛生管理者、作業主任者等労働衛生管理体制の中核となる者に対する能力向上教育の実施
- (カ)「事業場における労働者の健康保持増進の指針」等に基づく心とからだの健康づくりの継続的かつ計画的な実施に関する事項
- (キ) 快適職場指針に基づく快適な職場環境の形成の推進に関する事項
- (ク)「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に基づく副業・兼業を行う労働者の健康確保対策の推進に関する事項
- (ケ)「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」に基づく個人事業者等が健康に就業するための取組の推進に関する事項
 - a 健康管理に関する意識の向上等個人事業者等が自身で実施する事項の推進
 - b 個人事業者等への安全衛生教育や健康診断に関する情報の提供等注文者等が実施する事項の推進

ウ 作業の特性に応じた事項

- (ア) 粉じん障害防止対策の徹底に関する事項
 - a 「粉じん障害防止総合対策推進強化月間」（９月１日～９月３０日）を契機とした「第１０次粉じん障害防止総合対策」に基づく取組の推進
 - (a) 呼吸用保護具の適正な選択及び使用の徹底
 - (b) ずい道等建設工事における粉じん障害防止対策
 - (c) じん肺健康診断の着実な実施
 - (d) 離職後の健康管理の推進
 - (e) その他地域の実情に即した事項
 - b 改正粉じん障害防止規則に基づく取組の推進
- (イ) 電離放射線障害防止対策の徹底に関する事項
- (ウ)「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づく騒音障害防止対策の徹底に関する事項
 - a 騒音健康診断の実施
 - b 聴覚保護具の使用
 - c 騒音障害防止対策の管理者の選任
- (エ)「振動障害総合対策要綱」に基づく振動障害防止対策の徹底に関する事項
- (オ)「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」に基づく情報機器作業における労働衛生管理対策の推進に関する事項
- (カ) 酸素欠乏症等の防止対策の推進に関する事項
 - a 酸素欠乏危険場所における作業前の酸素及び硫化水素濃度の測定の徹底
 - b 換気の実施、空気呼吸器等の使用等の徹底
- (キ) 建設業、食料品製造業等における一酸化炭素中毒防止のための換気等に関する事

項

エ 業務請負等他者に作業を行わせる場合の対策

- a 請負人等が労働者と同じ場所で就業する場合における保護具の着用の周知や立入りが禁止された場所への立入禁止の遵守義務等の安全衛生の確保に必要な措置の実施
- b 安全衛生経費の確保等、請負人等が安全で衛生的な作業を遂行するための配慮
- c その他請負人等が安全衛生に係る事項を円滑に実施するための配慮

第76回 全国労働衛生週間

2025（令和7）年10月1日～7日【準備期間：9月1日～30日】

全国労働衛生週間スローガン

ワーク・ライフ・バランスに意識を向けて
ストレスチェックで健康職場

誰もが安心して健康に働ける職場づくりへのご協力をお願いします！

「全国労働衛生週間」は、労働者の健康管理や職場環境の改善など『労働衛生』に関する国民の意識を高め、職場の自主的な活動を促して労働者の健康を確保することを目的として毎年実施しています。

準備期間（9月1日～30日）に実施する事項

重点事項をはじめとして、日常の労働衛生活動の総点検を行いましょう

- 過重労働による健康障害防止対策
- 職場におけるメンタルヘルス対策
- 職場における転倒・腰痛災害の予防対策
- 化学物質による健康障害防止対策
- 石綿による健康障害防止対策
- 職場の受動喫煙防止対策
- 治療と仕事の両立支援対策
- 職場の熱中症予防対策の推進
- テレワークでの労働者の作業環境、健康確保
- 小規模事業場における産業保健活動の充実
- 女性の健康課題への取組
- 東日本大震災等に関連する労働衛生対策の推進

全国労働衛生週間（10月1日～7日）に実施する事項

- 事業者または総括安全衛生管理者による職場巡視
- 労働衛生旗の掲揚およびスローガンなどの掲示
- 労働衛生に関する優良職場、功績者などの表彰
- 有害物の漏えい事故、酸素欠乏症などによる事故など緊急時の災害を想定した実地訓練などの実施
- 労働衛生に関する講習会・見学会などの開催、作文・写真・標語などの掲示
- その他労働衛生の意識高揚のための行事などの実施

主 唱 厚生労働省、中央労働災害防止協会

協 賛 建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・労働基準監督署

取り組みには、以下の情報や支援をご活用ください。

産業保健活動総合支援

産業保健総合支援センターは、産業保健活動を支援するため、企業への訪問指導や相談対応、研修などを実施しています。

地域産業保健センター（地産保）では、小規模事業場を対象に、医師による健康相談などを実施しています。

また、事業主団体等を通じて、中小企業等の産業保健活動の支援を行う「団体経由産業保健活動推進助成金」による支援も実施しています。

■産業保健総合支援センター（さんぽセンター）

<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>



メンタルヘルス対策

職場でのメンタルヘルス対策に関する法令・通達・マニュアル、「ストレスチェック実施プログラム（無料）」を掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>



メール・電話・SNS相談窓口を設置し、メンタルヘルス対策の取組事例などを紹介しています。

■働く人のメンタルヘルスポータルサイト
「こころの耳」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



治療と仕事の両立支援

治療と仕事の両立支援のガイドラインや企業の取組事例、シンポジウムなどの総合的な情報を紹介しています。

■治療と仕事の両立支援ナビ

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp>



化学物質管理

職場の化学物質管理の総合サイト「ケミサポ」や化学物質管理に関する無料相談窓口のご案内などを掲載しています。

■職場の化学物質管理の道しるべ
「ケミガイド」

<https://chemiguide.mhlw.go.jp/>



転倒・腰痛予防対策

転倒・腰痛予防対策の参考資料を紹介しています。

■「いきいき健康体操」（監修：松平浩）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000895038.mp4>



■腰痛を防ぐ職場の好事例集

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001465336.pdf>



SAFEコンソーシアム

「従業員の幸せのためのSAFEコンソーシアム」
※に加盟し安全衛生の取り組みを社内外にPRしましょう！



※増加傾向にある転倒・腰痛などの労働災害について、顧客や消費者も含めたステークホルダー全員で解決を図る活動体です。趣旨に賛同した企業、団体でコンソーシアムを構成し、労働災害問題の協議や、加盟者間の取り組みの共有、マッチング、労働安全衛生に取り組む加盟メンバーの認知度向上などをサポートします。

■SAFEコンソーシアムポータルサイトはこちら
(サイト内から加盟申請もできます)

<https://safeconsortium.mhlw.go.jp/>



高齢労働者の健康づくり

高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた取り組みを進めましょう。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html



働き方改革

時間外労働の削減や年次有給休暇取得促進など働き方改革の推進に役立つ情報を紹介しています。

■働き方の現状が把握できる「自己診断」等
(働き方・休み方改善ポータルサイト)

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



■各種助成金や無料相談窓口の紹介等
(働き方改革特設サイト)

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/top>



労働安全衛生調査

事業所が行っている安全衛生管理や、そこで働く労働者の不安やストレスなど心身の健康状態についての調査結果を公表しています。

安全衛生管理の参考資料として活用するとともに、調査対象となった際のご協力をお願いします。

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list46-50_an-ji.html



その他

■職場における熱中症予防情報

<https://neccyusho.mhlw.go.jp/>



■職場における受動喫煙防止対策

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/kitsuen/index.html



■労働基準監督署等への届出は電子申請が便利です！

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/denshishinsei.html



宮崎労働局発表
令和7年8月29日

【照会先】

宮崎労働局職業安定部

職業対策課長 橋本 智晴

職業対策課長補佐 満木 節子

事業所給付監査官 徳永 圭輔

(電話) 0985-62-3125

雇用調整助成金を不正に受給した事業主の公表について

今般、下記の事業主について、当該助成金を不正に受給したことを確認しましたので公表します。

事業所	名称	有限会社 プレイヤーズ
	所在地	宮崎市船塚3丁目135番地
	代表者氏名	代表取締役 古川 哲
	事業の概要	専門サービス業
不正受給の概要	助成金名	雇用調整助成金
	返還を命じた額 (返還状況)	32,494,763 円 (一部返還済み)
	支給決定等 取消年月日	令和7年7月8日
	内容	従業員が休業していないにもかかわらず休業したとする虚偽の申請書類を作成し、当該助成金を不正に受給したもの。

宮崎労働局発表
令和7年8月29日

【照会先】

雇用環境・均等室

室長 三浦 章子

監理官 宮崎 友親

室長補佐 田子山 利博

(電話) 0985-38-8821

くるみん・えるぼし認定通知書交付式の開催決定！！

くるみん1社、えるぼし4社の認定企業が誕生！

宮崎労働局（局長 吉越 正幸）は、「次世代育成支援対策推進法」、「女性活躍推進法」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
 - ・株式会社 サンライズネットワークス
(令和7年6月17日認定)
- ◆えるぼし認定企業
 - ・丸昭建設 株式会社 (令和7年5月8日認定)
 - ・都北産業 株式会社 (令和7年5月14日認定)
 - ・大和開発 株式会社 (令和7年6月30日認定)
 - ・株式会社 クラフ (令和7年7月10日認定)

※大和開発株式会社は業務都合により欠席。

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・えるぼし認定通知書交付式

【日 時】 令和7年9月29日（月） 午後1時30分～

【場 所】 宮崎労働局2階 大会議室

(宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎)

- 【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いたします。



※ 1 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」、「トライくるみん認定」、「プラチナくるみん認定」、「プラス認定」とは…

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う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、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備に取り組むにあたって「一般事業主行動計画」を策定することとなっています。

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（くるみん認定・トライくるみん認定）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。

また、くるみん認定・トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の基準を満たした場合、申請により優良な「子育てサポート企業」として、プラチナくるみん認定を受けることができます。

その他、くるみん、トライくるみん又はプラチナくるみの認定基準に加えて不妊治療と仕事の両立に関する認定基準を満たした場合申請によりプラス認定を受けることができます。



※ 2 女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」、「プラチナえるぼし認定」とは…

「女性活躍推進法」は、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現を目指すための法律です。

企業は、自社における女性の活躍に関する状況把握や課題分析を行った上で、「一般事業主行動計画」を策定することとなっています。女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした企業は、申請により、厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができます。

なお、認定段階は基準を満たした数に応じて3段階あります。

また、えるぼし認定を受けた企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした企業は厚生労働大臣の認定（プラチナえるぼし認定）を受けることができます。



—参考資料—

- 1 「くるみん」認定企業の取組事例
 - (1) 株式会社 サンライズネットワークス
- 2 「えるぼし」認定企業の取組事例
 - (1) 丸昭建設 株式会社
 - (2) 都北産業 株式会社
 - (3) 大和開発 株式会社
 - (4) 株式会社 クラブ
- 3 宮崎労働局におけるくるみん認定企業一覧
- 4 くるみん認定基準
- 5 宮崎労働局におけるえるぼし認定企業一覧
- 6 えるぼし認定基準

株式会社 サンライズネットワークス

- 所在地：宮崎県宮崎市
- 事業内容：小売業
- 代表者：代表取締役社長 佐俣 利明
- 労働者数：33名（男性22名、女性11名）
※令和7年3月時点
- 認定回数：1回目



1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 令和3年10月1日～令和7年3月31日
- (2) 行動計画の目標の内容
 - ① 育児休業取得予定者に「育休復帰支援プラン」を策定し、円滑な育児休業取得・職場復帰をサポートする。
 - ② 計画期間内に男性社員の育児休業の取得率の向上を図る。
 - ③ 年次有給休暇の取得促進を行う。

2 目標に対する取組結果

- ① 育児休業取得と、職場復帰に関する冊子を作成、説明会を実施することで、社内周知を行った。また、育休取得予定者を対象に育休復帰支援プランを策定。面談を通して、円滑な職場復帰に向けてサポートを行った。
- ② 全男性労働者にアンケートを行い、配偶者出産の有無や育児休業の希望の有無を確認した。その後、配偶者出産予定者及びその上司を含め面談を実施し、実態把握を行った。
- ③ 年次有給休暇の年度単位、月度単位での取得状況を把握・管理し、取得状況の低い担当者及び直属上司にメールにて現状を通知し、取得促進を図った。

3 計画期間中の育児休業等の取得者数

- ＜男性＞ 配偶者が出産した男性労働者 6名
育児休業取得者 2名 (育児休業取得率 33%)
育児目的休暇利用者 5名 (育児休業+育児目的休暇取得率 116%)
- ＜女性＞ 出産した女性労働者 4名、育児休業取得者 5名 (育児休業取得率 125%)

4 その他の認定基準達成状況

- (1) 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 「育児目的休暇制度」「配偶者出産休暇制度」を導入している。

丸昭建設 株式会社

- 所在地：宮崎県都城市
- 事業内容：建設業
- 代表者：代表取締役 長友 俊美
- 労働者数：45 名（男性 36 名、女性 9 名）
※令和 7 年 3 月時点
- 認定段階：2 段階目



【評価項目】 ※産業平均値…雇用環境・均等局長が別に定める値

1 採用

- ①正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。
⇒ 正社員に占める女性労働者の割合 20.0% > 産業平均値 14.4%
- ②正社員の基幹的な雇用管理区分（技術職）における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。
⇒ 正社員（技術職）占める女性労働者の割合 12.2% > 産業平均値 10.1%

2 労働時間等の働き方

- ⇒ 労働者 1 人あたりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均が全ての月において、45 時間未満である。

3 管理職比率

- 管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。
⇒ 管理職に占める女性労働者の割合 25.0% > 産業平均値 3.9%

4 多様なキャリアコース

- 1 項目について実績あり。
⇒ おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用 1 名

以上、4つの評価項目全てにおいて、認定基準を満たしている。

都北産業 株式会社

- 所在地：宮崎県都城市
- 事業内容：建設業
- 代表者：代表取締役 堀之内 秀樹
- 労働者数：125 名（男性 98 名、女性 27 名）
※令和 7 年 4 月時点
- 認定段階：2 段階目



【評価項目】 ※産業平均値…雇用環境・均等局長が別に定める値

1 採用

- ①正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。
⇒ 正社員に占める女性労働者の割合 20.2% > 産業平均値 14.4%
- ②正社員の基幹的な雇用管理区分（技術職）における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。
⇒ 正社員技術職に占める女性労働者の割合 14.0% > 産業平均値 10.1%

3 労働時間等の働き方

- ⇒ 労働者 1 人あたりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均が全ての月において、45 時間未満である。

4 管理職比率

- 管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。
⇒ 管理職に占める女性労働者の割合 9.5% > 産業平均値 3.9%

5 多様なキャリアコース

- 2 項目について実績あり。
- ⇒ 女性の非正規から正社員への転換 1 名
- ⇒ 過去に在籍した女性の通常の労働者としての再雇用 1 名

以上、4 つの評価項目全てにおいて、認定基準を満たしている。

大和開発 株式会社

- 所在地：宮崎県宮崎市
- 事業内容：建設業
- 代表者：代表取締役 境 一成
- 労働者数：95 名（男性 72 名、女性 23 名）
※令和 7 年 6 月時点
- 認定段階：3 段階目



【評価項目】 ※産業平均値…雇用環境・均等局長が別に定める値

1 採用

- ①正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。
⇒ 正社員に占める女性労働者の割合 21.4% > 産業平均値 14.4%
- ②正社員の基幹的な雇用管理区分（建設部門、総務・経営企画部、営業部、開発事業部（正規））における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。
⇒ 正社員（建設部門、総務・経営企画部、営業部、開発事業部（正規））に占める女性労働者の割合 21.4% > 産業平均値 10.1%

2 継続就業

- 「女性労働者の平均継続勤務年数」から「男性労働者の平均継続勤務年数」を除いて出した値が 7 割以上であること。（期間の定めのないものに限る）
⇒ すべての雇用管理区分に対して、7 割以上である。

3 労働時間等の働き方

- ⇒ 労働者 1 人あたりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均が全ての月において、45 時間未満である。

4 管理職比率

- 管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。
⇒ 管理職に占める女性労働者の割合 14.3% > 産業平均値 3.9%

5 多様なキャリアコース

- 1 項目について実績あり。
⇒ 女性の非正規（派遣労働者）から正社員への転換 1 名

以上、5つの評価項目全てにおいて、認定基準を満たしている。

株式会社 クラフ

- 所在地：宮崎県宮崎市
- 事業内容：技術サービス業
- 代表者：代表取締役 藤崎 将嗣
- 労働者数：141 名（男性 66 名、女性 75 名）
※令和 7 年 5 月時点
- 認定段階：2 段階目



【評価項目】

※産業平均値…雇用環境・均等局長が別に定める値

※正社員は無期雇用労働者（有期雇用から無期雇用への転換者）も含む

1 採用

①正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。

⇒ 正社員に占める女性労働者の割合 41.0% > 産業平均値 25.2%

②正社員の基幹的な雇用管理区分（事業開発（正規））における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。

⇒ 正社員（（事業開発（正規））に占める女性労働者の割合 31.8% > 産業平均値 19.3%

2 労働時間等の働き方

⇒ 労働者 1 人あたりの時間外労働及び休日労働の合計時間数の平均が全ての月において、45 時間未満である。

3 管理職比率

管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である。

⇒ 管理職に占める女性労働者の割合 33.3% > 産業平均値 9.1%

4 多様なキャリアコース

2 項目について実績あり。

⇒ 女性の非正規から正社員への転換 6 名

⇒ おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用 3 名

以上、4 つの評価項目全てにおいて、認定基準を満たしている。



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 66 社

(R7年8月15日時点)

認定 件数	企業名	業種	所在地（市町村）	認定年	プラス認定年
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、保険業	宮崎市	2011年・2014年・ 2019年・2023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	株式会社九州千雅	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	株式会社ソラシドエア	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	サービス業 (他に分類されないもの)	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	医療法人社団静雄会 藤元上町病院	医療、福祉	都城市	2018年	
24	旭化成マイクロテクノロジー株式会社	学術研究、 専門・技術サービス業	宮崎市	2018年・2021年	
25	日新興業株式会社	建設業	延岡市	2018年	
26	丸栄宮崎株式会社	製造業	宮崎市	2019年	
27	医療法人岡田整形外科	医療、福祉	宮崎市	2019年・2021年	
28	株式会社岡崎組	建設業	宮崎市	2019年	
29	宮崎センコーアポロ株式会社	運輸業、郵便業	延岡市	2020年・2022年	
30	社会福祉法人ひまわり会	医療、福祉	日向市	2020年	
31	医療法人養気会 池井病院	医療、福祉	小林市	2020年・2024年	
32	えびの電子工業株式会社	製造業	えびの市	2020年、2023年	2023年
33	社会福祉法人小林市社会福祉協議会	医療、福祉	小林市	2020年	
34	株式会社イーテック	製造業	宮崎市	2020年	
35	医療法人育成会 矯正・小児ひまわり歯科	医療、福祉	宮崎市	2020年	
36	株式会社ダンロップゴルフクラブ	製造業	都城市	2021年	
37	株式会社オロ宮崎	情報通信業	宮崎市	2021年・2023年	
38	南國興産株式会社	製造業	都城市	2021年	

39	社会福祉法人浄信会	医療、福祉	小林市	2021年	
40	株式会社大森淡水	製造業	宮崎市	2021年	
41	公益財団法人宮崎文化振興協会	教育、学習支援業	宮崎市	2021年	
42	社会福祉法人立縫会	医療、福祉	日向市	2021年	
43	株式会社宮崎県ソフトウェアセンター	情報通信業	宮崎市	2021年	
44	社会福祉法人えびの明友会	医療、福祉	えびの市	2021年・2023年	
45	株式会社M J C	情報通信業	宮崎市	2022年	
46	社会福祉法人信愛会	医療、福祉	宮崎市	2022年	
47	社会福祉法人豊の里	医療、福祉	都城市	2022年	
48	BTV株式会社	情報通信業	都城市	2022年	
49	株式会社宮崎ヒューマンサービス	サービス業 (他に分類されないもの)	都城市	2022年	
50	株式会社木場組	建設業	都城市	2022年	
51	ホームライフ・トーフク株式会社	生活関連サービス業 (理容業・美容業)	延岡市	2023年	
52	株式会社 ニチワ	製造業	日南市	2023年	
53	株式会社 スズキ自販宮崎	自動車販売	宮崎市	2023年	
54	大平開発 株式会社	建設業	串間市	2023年	
55	富岡建設 株式会社	建設業	日南市	2023年	
56	株式会社 南九州みかど	建設業	宮崎市	2024年	
57	旭有機材株式会社	製造業	延岡市	2024年	
58	有限会社 サンエク	建設業	宮崎市	2024年	
59	株式会社 宮崎太陽銀行	金融、保険業	宮崎市	2024年	
60	株式会社 桜木組	建設業	都城市	2024年	
61	株式会社 デンサン	情報通信業	宮崎市	2024年	
62	ミネベアアクセスソリューションズ株式会社	製造業	宮崎市	2024年	
63	株式会社 ジェイエイフーズみやざき	製造業	西都市	2025年	
64	株式会社 サンライズネットワークス	小売業	宮崎市	2025年	
65	株式会社 イート	食品製造業	宮崎市	2025年	
66	大淀開発 株式会社	建設業	都城市	2025年	





プラチナくるみん認定企業一覧

認定企業数 3 社

(R7年8月15日時点)



認定 件数	企業名	業種	所在地（市町村）	認定年	プラス認定年
1	有限会社ケアプロジェクト	医療・福祉	宮崎市	2020年	
2	えびの電子工業株式会社	製造業	えびの市	2023年	2023年
3	医療法人養気会 池井病院	医療、福祉	小林市	2024年	

令和7年
4月1日から

新たな10年がスタート！

次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律であり、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

令和6年5月に成立した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」により、法律の有効期限がさらに10年間延長され、令和17年3月31日までとなりました。

1

行動計画策定・変更時に、
育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付け

- 育児休業等の取得状況及び労働時間の状況把握
- 改善すべき事情の分析

- 行動計画の策定・変更
- 社内周知
- 外部への公表

- 都道府県労働局への届出

- 計画の実施

- 計画終了・効果の測定

行動計画の策定又は変更を行う際には、**育児休業等の取得状況**（※1）、**労働時間の状況**（※2）を把握するとともに、**育児休業等の取得状況や労働時間の状況に係る数値目標の設定が義務付けられます。**

（※1）男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」

（※2）フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者については、健康管理時間）

◆PDCAサイクルの確立

認定基準を
満たした場合

※令和7年4月1日以降に
策定又は変更する行動計画
から義務の対象です。

厚生労働大臣による認定
（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん）

2

認定基準の見直し（認定種類別の認定基準全体は、p.2～p.3でご確認ください。）

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準＜共通＞

○女性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（認定基準6）

女性労働者の育児休業等取得率	75%以上
育児休業等を行うことができる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	基準なし → 75%以上

○成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（認定基準8）

①所定外労働の削減 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに 関する多様な労働条件の整備	→ ① 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに 関する多様な労働条件の整備
---	--

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準＜認定種類別＞

○男性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準5）

	男性労働者の育児休業等取得率		男性労働者の育児休業等・育児目的休暇 の取得率
トライくるみん	7%以上 → 10%以上	又は	15%以上 → 20%以上
くるみん	10%以上 → 30%以上		20%以上 → 50%以上
プラチナくるみん	30%以上 → 50%以上		50%以上 → 70%以上

○働き方の見直しに係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準7）

雇用する全てのフルタイム労働者 1人当たりの各月ごとの法定時間外 労働及び法定休日労働の合計時間数	トライくるみん	45 時間未満	30 時間未満（全てのフルタイム労働者）又は 45 時間未満（25～39 歳のフルタイム労働者）
	くるみん		
	プラチナくるみん		

○能力向上又はキャリア形成支援の取組に係る計画の策定・実施に関する対象の見直し（プラチナくるみん認定基準10）

プラチナくるみん	女性労働者を対象とした取組 → 労働者 を対象とした取組
----------	-------------------------------------



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

トライくるみん、くるみん認定基準

トライくるみん (旧基準達成)  新しいトライくるみん (新基準達成)  ※新たなマークには認定年の後ろに「(2025年度基準)」と記載されます。	くるみん (旧基準達成)  新しいくるみん (新基準達成)  ※新たなマークには認定年の後ろに「(2025年度基準)」と記載されます。
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行動計画を策定したこと。 2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。	
5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が 10%以上 (旧基準：7%以上) であること。 (2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて 20%以上 (旧基準：15%以上) であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。	5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が 30%以上 (旧基準：10%以上) であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。 (2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて 50%以上 (旧基準：20%以上) であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。
＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合(男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人)でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。 ① 計画期間内に、子の看護等休暇(旧基準：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)。 ② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の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。 ③ 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、男性の育児休業等取得率が 10%以上 (旧基準：7%以上) であること。 ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。	① 計画期間内に、子の看護等休暇(旧基準：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)、かつ、当該男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。 ② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の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、かつ、当該男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。 ③ 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、男性の育児休業等取得率が 30%以上 (旧基準：10%以上) であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。 ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。
6. 計画期間における、女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上 (旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上) であること。 ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、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、女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上 (旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上) であれば基準を満たす。	6. 計画期間における、女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上 (旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上) であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。 ＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞ 計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、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、女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上 (旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上) であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。
(旧基準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または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。 ※廃止(経過措置はp.4上段参照)	
7 (旧基準8.) 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。 (1) フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。 (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。	7 (旧基準8.) 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること、かつ(3)を満たしていること。 (1) フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 30時間未満 (旧基準：45時間未満) であること。 (2) フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。(新設) (3) 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。 (旧基準：計画期間の終了日の属する事業年度において上記(1)の旧基準と(3)のいずれも満たしていること。)
8 (旧基準9.) 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 ① 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置 (旧基準：所定外労働の削減のための措置) ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他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	
9 (旧基準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。	

プラチナくるみん認定基準

プラチナくるみん



1～4. トライくるみん、くるみん認定基準1～4と同一

5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が **50%以上** (旧基準：30%以上) であること。

(2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて **70%以上** (旧基準：50%以上) であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

① 計画期間内に、**子の看護等休暇** (旧基準：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）。

② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の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。

③ 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、男性の育児休業等取得率が **50%以上** (旧基準：30%以上) であること。

④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6. トライくるみん認定基準6と同一

(旧基準7.) くるみん認定旧基準7と同一 ※廃止（経過措置はp.4上段参照）

※くるみん認定基準と同様の改正が、プラチナくるみん認定基準においても行われました。
(詳細はp.2のくるみん認定基準参照)

7 (旧基準8). くるみん認定基準7 (旧基準8) と同一

8 (旧基準9). 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

① **男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置** (旧基準：所定外労働の削減のための措置)

② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他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

9 (旧基準10). 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育児休業等を利用している者を含む）している者の割合が90%以上であること。

(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者（子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む）の割合が70%以上であること。

＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間中に(1)が90%未満かつ(2)が70%未満だった場合でも、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、上記の(1)が90%以上または(2)が70%以上であれば、基準を満たす。

10. 育児休業等をし、または育児を行う**労働者が、職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮すること**で活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

(旧基準11.) 育児休業等をし、または育児を行う**女性労働者が就業を継続し、**活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

11 (旧基準12). トライくるみん、くるみん認定基準9 (旧基準10) と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度（事業年度＝各企業における会計年度）の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

・1回目の公表は、プラチナくるみん認定取得後おおむね3か月以内

・2回目の公表は、公表前事業年度終了後おおむね3か月以内

に行ってください。

厚生労働省運営のウェブサイト「**両立支援のひろば**」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

【各種情報を検索・閲覧】

○一般事業主行動計画公表サイト：策定した一般事業主行動計画を公表したり、他社の計画を閲覧できます。

○両立診断サイト：自社の両立支援の取組状況をチェックしたり、他社の取組を閲覧できます。

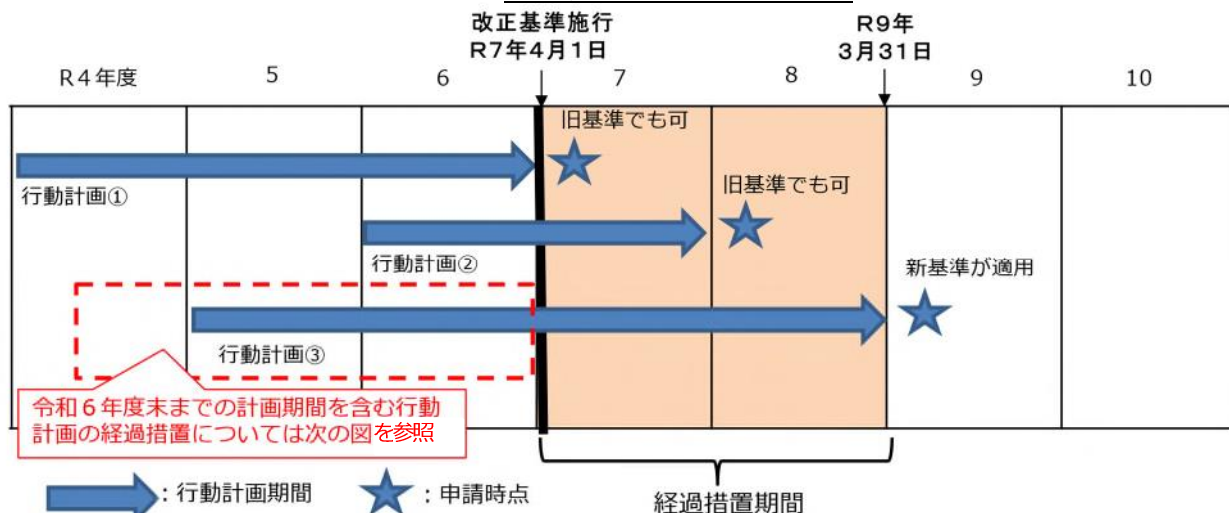
○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

ぜひご活用ください。

認定申請に関する経過措置

【令和7年4月から2年間の認定基準の経過措置】：改正前の旧基準達成による認定

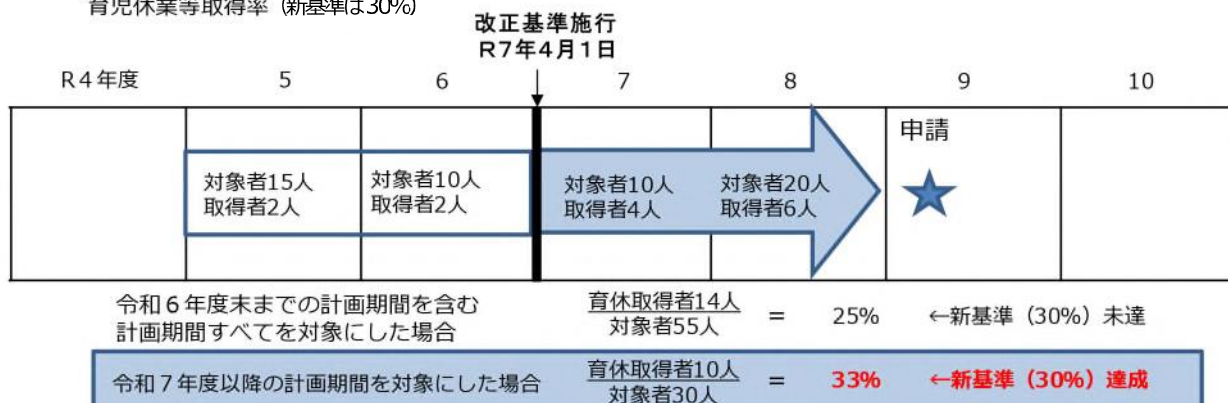
計画期間の時期にかかわらず、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができます。この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。



【令和6年度末までの計画期間を含む行動計画の経過措置】：改正後の新基準達成による認定

施行後の取組を評価するため、令和6年度末までに開始した行動計画で令和7年度以降に認定申請を行う場合は、令和6年度末までの計画期間を含めず、令和7年度以降の計画期間を基準算出のための計画期間とみなすことができます。この場合に付与される認定マークは新基準達成による認定マークとなります。

【例】くるみん認定申請に係る計画期間が令和5年度から8年度までの4年間であった場合の男性労働者の育児休業等取得率（新基準は30%）



⇒ 令和7年度以降の計画期間での新基準達成により、新しいくるみんマークの申請が可能

【プラチナくるみん認定の取消に関する経過措置】

プラチナくるみんは、認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和7年4月1日から令和8年3月31日までの期間を含む場合は、新基準を満たしていなくても旧基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

◆詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

くるみん認定・プラチナくるみん認定等を受けると次の制度を活用できます。

- 公共調達における加点評価
- くるみん助成金（こども家庭庁）
- 賃上げ促進税制（経済産業省）
- 働き方改革推進支援資金（(株)日本政策金融公庫）

詳細は



お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和6年12月作成 リフレットNO.18



えるぼし認定企業一覧



【R7年8月15日現在】

認定企業数 **13** 社

認定 件数	企業名	認定段階	所在地 (市町村)	業種	労働者数	認定年月
1	社会福祉法人常陽社会福祉事業団	★★	都城市	医療・福祉	191名	2019/3/1
2	えびの電子工業株式会社	★★★	えびの市	製造業	683名	2019/11/29
3	社会福祉法人浄信会	★★★	小林市	医療・福祉	137名	2020/10/16
4	株式会社長友総研	★★★	宮崎市	専門・技術 サービス業	14名	2020/11/17
5	A's社会保険労務士法人	★★	宮崎市	専門・技術 サービス業	5名	2021/9/28
6	株式会社矢野興業	★★	宮崎市	建設業	52名	2021/12/15
7	センコービジネスサポート株式会社	★★★	延岡市	情報通信業	424名	2023/4/19
8	株式会社クリエート	★★★	東臼杵郡門川町	情報通信業	38名	2024/10/16
9	株式会社徳満建設	★★★	都城市	建設業	26名	2025/3/27
10	丸昭建設株式会社	★★	都城市	建設業	45名	2025/5/8
11	都北産業株式会社	★★	都城市	建設業	125名	2025/5/14
12	大和開発株式会社	★★★	宮崎市	建設業	95名	2025/6/30
13	株式会社 クラフ	★★	宮崎市	専門・技術 サービス業	141名	2025/7/10



プラチナえるぼし認定企業一覧

【R7年8月15日現在】

認定企業数 **1** 社

認定 件数	企業名	認定段階	所在地 (市町村)	業種	労働者数	認定年月
1	えびの電子工業株式会社	プラチナ	えびの市	製造業	671名	2023/9/21



えるぼし認定

行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。

認定の段階は、「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」（5～7ページ参照）を満たした数に応じて3段階あります。

▶ 認定の段階

3段階目（3つ星） 	● 5～7ページに掲げる「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」の5つの項目全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること。
2段階目（2つ星） 	● 5～7ページに掲げる「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」のうち3つ又は4つの項目を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること。 ● 基準を満たさない項目については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該項目に関連するもの（※）を実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
1段階目（1つ星） 	● 5～7ページに掲げる「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」のうち1つ又は2つの項目を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること。 ● 基準を満たさない項目については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該項目に関連するもの（※）を実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

▶ 認定後の公表

えるぼし認定を受けた事業主は、5～7ページに掲げる「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」のうち満たした項目の実績について、認定を受けた後も**毎年少なくとも1回**、「**女性の活躍推進企業データベース**」（9～11ページ参照）において公表することが必要です。

また、1段階目、2段階目のえるぼし認定を受けた事業主は、満たさない項目についても、満たさない項目の実績を改善するために、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該項目に関連するもの（※）を実施し、その取組の実施状況について**毎年少なくとも1回**、「**女性の活躍推進企業データベース**」において公表することが必要です。

（※）必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、指針に盛り込まれた取組と同等以上に自社において効果的と考えられる取組であれば構いません。

▶ 「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」

「1 採用」、「2 継続就業」、「3 労働時間等の働き方」、「4 管理職比率」、「5 多様なキャリアコース」の5つの評価項目があります。

▶▶ 1 採用 (区) ※下線部は、2020年（令和2年）6月1日から新たに追加されたものです。

次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。

(i) 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。
（直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れることを目的とするものに限る）。）

(ii) 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること。

①正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。

②正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。

（※）正社員に雇用管理区分を設定していない場合は、①のみに該当すれば足りる。

- ・(i)女性（男性）の競争倍率
「女性(男性)の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数)」÷「女性(男性)採用者数(内定者を含んでもよい)」
- ・(i)中途採用を含む
- ・(i)直近3事業年度の女性(男性)の競争倍率の平均値
{「直近事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-1)事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-2)事業年度の女性(男性)の競争倍率」}÷3
- ・(ii)②「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）へ。

▶▶ 2 継続就業 (区) ※下線部は、2020年（令和2年）6月1日から新たに追加されたものです。

(i) 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること。

①「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ**7割以上**であること。

（※）期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。

②「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ**8割以上**であること。

（※）新規学卒採用者等として雇い入れた労働者であって、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。

(ii) (i)を算出することができない場合は、以下でも可。

直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。

- ・(i)①平均継続勤務年数を算出するにあたり、有期雇用から無期雇用に転換した者については、有期雇用として勤務していた期間についても原則含む(それまでの継続勤務年数が明確でない場合は、改正労働契約法の施行日である2013年（平成25年）4月1日から状況把握日まで勤務継続していることとして差し支えない。また、転換者以外の無期雇用とは別の雇用管理区分としても差し支えない。)
- ・(i)②女性(男性)の継続雇用割合
「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数」
- ・(ii)「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）へ。

▶▶ 3 労働時間等の働き方（区）

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。

- ・ 「各月の対象労働者の(法定時間外労働＋法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」< 45 時間

これにより難しい場合は、

- ・
$$\left[\left(\text{「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」} - \text{「各月の法定労働時間の合計」} \right) \div \left(40 \times \text{各月の日数} \div 7 \right) \times \text{対象労働者数} \right] \div \left[\text{対象労働者数} \right] < 45 \text{ 時間}$$

- ・ 対象者について、
 - 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)
 - 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3)
 - 企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4)
 - 管理監督者(労働基準法第41条)
 - 高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者(労働基準法第41条の2)を除く
- ・ 「各月の労働者数」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者をカウントし、各月の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」をカウントする。

▶▶ 4 管理職比率

次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。

- (i) 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。
- (ii) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること。

- ・ 「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計
- 「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者
- ・ 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長
- ・ 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」と呼ばれている者は、上記の組織の長やそれに相当する者とはみなされません。

- ・ (i) 「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）へ。
- ・ (ii) 1つ下位の職階から課長級に昇進した女性(男性)労働者の割合（*）
「直近の事業年度に課長級に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「直近の事業年度開始の日に課長級より1つ下の職階の女性(男性)労働者の数」
- ・ (ii) 直近3事業年度の平均値
$$\{ \text{「直近の事業年度の(*)」} + \text{「(直近-1)事業年度の(*)」} + \text{「(直近-2)事業年度の(*)」} \} \div 3$$
- ・ (ii) 昇進にあたって、一定の勤務年数や、1つ下位の職階に昇進してからの滞留年数を要件としている場合は、分母（1つ下位の職階にある労働者総数）について、当該要件に該当する者に限定しても差し支えない。

▶▶ 5 多様なキャリアコース

直近の3事業年度のうち、以下ア～エについて、

- ・ 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずアを含むこと）
 - ・ 常時雇用する労働者数が300人以下の事業主は1項目以上
- の実績を有すること

- ア 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）
- イ 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換
- ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
- エ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

- ・ 「非正社員」には、派遣労働者を含む。
- ・ 「短時間正社員」については、「正社員」に該当する。
「短時間正社員」とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、以下の①、②のいずれにも該当する者
 - ① 期間の定めのない労働契約を締結している者
 - ② 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

【留意点】

- **（区）**の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。
※ **「雇用管理区分」**とは
職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動（転勤、昇進・昇格を含む）の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断する。
（例：総合職（事務系）、総合職（技術系）、一般職（事務系）、契約社員、パートタイム労働者 / 総合職、エリア総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職、現業職 など）
- 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数の1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない。ただし、雇用形態が異なる場合には、まとめて算出することはできない。
職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分をまとめるにあたっては、賃金待遇やキャリアの見通し等に大きな違いがないものに限るよう留意すること。
- **「直近の事業年度」**とは、原則として、認定申請を行う事業年度の前の事業年度とする。
ただし、例えば事業年度が毎年4月1日から翌年の3月31日までである事業主が、4月1日に認定申請をしようとする場合など、申請時に前の事業年度の数字を把握することが困難な項目については、前々事業年度までの数値等を用いることができる。
なお、事業年度については、必ずしも「4月1日から翌年の3月31日」となっていないとしても、各社における事業年度として差し支えない。
- **「正社員」**とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パート・有期雇用労働法」という。）第2条に規定する通常の労働者をいう。
「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

▶「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」以外の基準

▶▶ 1 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。

▶▶ 2 策定した一般事業主行動計画について、適切に労働者への周知及び外部公表をしたこと。

▶▶ 3 次のいずれにも該当しないこと。

- 認定取消又は辞退（認定辞退通達（20ページ参照）に掲げる基準に該当すること以外を理由とした辞退）の日から3年を経過していないこと。
- 職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の6第1項第3号の規定により、公共職業安定所等が求人の申込みを受理しないことができる場合に該当すること。
- 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実があること（関係法令に違反する重大事実があった事業主については、是正等を確認してから1年間を経過していないこと）。

「その他関係法令」は、以下のものをいう。

- ・ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）
- ・ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）
- ・ パート・有期雇用労働法
- ・ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）
- ・ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）
- ・ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）
- ・ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号。以下「労働保険徴収法」という。）
- ・ 労働基準法（昭和22年法律第49号）
- ・ 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）

「関係法令に違反する重大な事実」とは、以下のもの等をいう。

- ・ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に違反して勧告を受けたこと
- ・ 高年齢者雇用安定法、障害者雇用促進法又は労働者派遣法の勧告に従わず企業名が公表されたこと
- ・ 労働保険徴収法に定められた労働保険料を直近2年度について滞納していること
- ・ 労働基準法及び安衛法等に違反して送検され、当該事案が公になったこと（なお送検後、不起訴とされたこと又は裁判で無罪となったことを把握した場合は、当該要件に該当しないものとする。）
- ・ 違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められ企業名が公表されたこと
- ・ 裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められ企業名が公表されたこと
- ・ 長時間労働等に関する重大な労働関係法令に違反し、当該違反を是正する意思がないこと
- ・ 長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令の同一条項に複数回違反したこと

プラチナえるぼし認定

えるぼし認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。

⇒ 認定を受けた事業主は、3ページのメリットに加え、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます！

▶ プラチナえるぼし認定の主な基準

	● 事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を策定し、策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任し、その選任状況を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 12～16ページに掲げる「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」の5つの項目全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を毎年「女性の活躍推進企業データベース」に公表していること。
---	---

▶ 「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」

「1 採用」、「2 継続就業」、「3 労働時間等の働き方」、「4 管理職比率」、「5 多様なキャリアコース」の5つの評価項目があります。

プラチナえるぼし認定を受けるためには、全ての評価項目を満たす必要があります。

▶▶ 1 採用（区）（えるぼし認定と同様）

次の(i)と(ii)のいずれかに該当すること。

(i) 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。
（直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと（期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れることを目的とするものに限る）。）

(ii) 直近の事業年度において、次の①と②の両方に該当すること。

① 正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。

② 正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。

（※）正社員に雇用管理区分を設定していない場合は、①のみに該当すれば足りる。

・(i)女性(男性)の競争倍率

「女性(男性)の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数)÷「女性(男性)採用者数(内定者を含んでもよい)」

・(i)中途採用を含む

・(i)直近3事業年度の女性(男性)の競争倍率の平均値

{「直近事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-1)事業年度の女性(男性)の競争倍率」+「(直近-2)事業年度の女性(男性)の競争倍率」}÷3

・(ii)②「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）へ。

▶▶ 2 継続就業（区）

(i) 直近の事業年度において、次の①と②のいずれかに該当すること。

①「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ**8割以上**であること。

（※）期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。

②「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ**9割以上**であること。

（※）新規卒採用者等として雇い入れた労働者であって、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。

(ii) (i)を算出することができない場合は、以下でも可。

直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。

- ・ (i)①平均継続勤務年数を算出するにあたり、有期雇用から無期雇用に変換した者については、有期雇用として勤務していた期間についても原則含む(それまでの継続勤務年数が明確でない場合は、改正労働契約法の施行日である2013年（平成25年）4月1日から状況把握日まで勤務継続していることとして差し支えない。また、転換者以外の無期雇用とは別の雇用管理区分としても差し支えない。)
- ・ (i)②女性(男性)の継続雇用割合
「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数」
- ・ (ii)「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）へ。

▶▶ 3 労働時間等の働き方（区）（えるぼし認定と同様）

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること

- ・「各月の対象労働者の(法定時間外労働＋法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」
＜ 45 時間

これにより難しい場合は、

- ・ [「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」－「各月の法定労働時間の合計＝
(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」] ÷「対象労働者数」＜ 45 時間

- ・ 対象者について、
事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)
専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3)
企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4)
管理監督者(労働基準法第41条)
高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者(労働基準法第41条の2)
を除く
- ・「各月の労働者数」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者をカウントし、各月の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」については、当該月の初日から末日まで従事した労働者の「法定時間外労働」、「法定休日労働」、「総労働時間」をカウントする。

▶▶ 4 管理職比率

(i) 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の**1.5倍以上**であること。

ただし、1.5倍後の数字が、

(ii) 15%以下の場合：管理職に占める女性労働者の割合が15%以上（※）であること。

（※）15%未満の事業主で「直近3事業年度の平均した1つ下位の職域から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職域から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上で可。

(iii) 40%以上の場合：以下の①と②のいずれか大きい値以上であること。

- ① 正社員に占める女性比率の8割の値
- ② 40%

・「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計

「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者

- ・ 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）の長
- ・ 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

なお、一般的に「課長代理」、「課長補佐」と呼ばれている者は、上記の組織の長やそれに相当する者とはみなされません。

・ (i) 「平均値」は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）へ。

・ (ii) (※) 1つ下位の職階から課長級に昇進した女性(男性)労働者の割合（※）

「直近の事業年度に課長級に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「直近の事業年度開始の日に課長級より1つ下の職階の女性(男性)労働者の数」

・ (ii) (※) 直近3事業年度の平均値

{「直近の事業年度の(※)」+「(直近-1)事業年度の(※)」+「(直近-2)事業年度の(※)」}÷3

・ (ii) (※) について、昇進にあたって、一定の勤務年数や、1つ下位の職階に昇進してからの滞留年数を要件としている場合は、分母（1つ下位の職階にある労働者総数）について、当該要件に該当する者に限定しても差し支えない。

▶▶ 5 多様なキャリアコース **（えるぼし認定と同様）**

直近の3事業年度のうち、以下ア～エについて、

- ・ 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は2項目以上（非正社員がいる場合は必ずアを含むこと）
 - ・ 常時雇用する労働者数が300人以下の事業主は1項目以上
- の実績を有すること

ア 女性の非正社員から正社員への転換（派：雇入れ）

イ 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換

ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用

エ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

・ 「非正社員」には、派遣労働者を含む。

・ 「短時間正社員」については、「正社員」に該当する。

「短時間正社員」とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、以下の①、②のいずれにも該当する者

① 期間の定めのない労働契約を締結している者

② 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

【留意点】（えるぼし認定と同様）

- （区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

※「雇用管理区分」とは

職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動（転勤、昇進・昇格を含む）の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断する。

（例：総合職（事務系）、総合職（技術系）、一般職（事務系）、契約社員、パートタイム労働者 / 総合職、エリア総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職、現業職 など）

- 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数の1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない。ただし、雇用形態が異なる場合には、まとめて算出することはできない。

職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分をまとめるにあたっては、賃金待遇やキャリアの見通し等に大きな違いがないものに限るよう留意すること。

- 「直近の事業年度」とは、原則として、認定申請を行う事業年度の前の事業年度とする。

ただし、例えば事業年度が毎年4月1日から翌年の3月31日までである事業主が、4月1日に認定申請をしようとする場合など、申請時に前の事業年度の数字を把握することが困難な項目については、前々事業年度までの数値等を用いることができる。

なお、事業年度については、必ずしも「4月1日から翌年の3月31日」となっていなくても、各社における事業年度として差し支えない。

- 「正社員」とは、パート・有期雇用労働法第2条に規定する通常の労働者をいう。

「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

▶ 「女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準」以外の基準

- ▶▶ 1 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。 （えるぼし認定と同様）

- ▶▶ 2 策定した一般事業主行動計画について、適切に労働者への周知及び外部公表をしたこと。 （えるぼし認定と同様）

- ▶▶ 3 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、行動計画に定められた目標を達成したこと。

行動計画は以下を満たしていることが必要です。

- 行動計画は、プラチナえるぼし認定申請を行った日の直近にその計画期間が終了したものであること。

- 行動計画の計画期間は、2年～5年のものであること。

※常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、行動計画の始期が令和2年4月1日以降である場合には、行動計画に定められた2つ以上の数値目標を少なくとも2つ達成していることが求められます。

※改正法の施行前（2020年（令和2年）6月より前）に計画期間が終了したものでもかまいません。

▶▶ 4 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。

▶▶ 5 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。

▶▶ 6 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと。

※常用労働者数が301人以上の事業主は、情報公表について厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法と同様の方法で雇用管理区分ごとに把握する必要があります。

※常用労働者数が300人以下の事業主は、情報公表について厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法はあくまで情報公表に関して定めるものなので、それ以外の方法によって雇用管理区分ごとに「男女の賃金の差異」を把握する場合でも、女性活躍推進法に基づき状況把握したことになります。

▶▶ 7 次のいずれにも該当しないこと。

- プラチナえるぼし認定の申請より前に、一般事業主行動計画に定められた目標を容易に達成できる目標に変更していること。

※例えば、計画期間の途中で一般事業主行動計画を変更し、既に定めている目標を下方修正する場合をいう。ただし、目標を下方修正することなく、一般事業主行動計画の期間を2～5年の範囲で変更することは差し支えない。

- 認定取消又は辞退（特例認定辞退通達（21ページ参照）に掲げる基準に該当すること以外を理由とした辞退）の日から3年を経過していないこと。
- 職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の6第1項第3号の規定により、公共職業安定所等が求人の申込みを受理しないことができる場合に該当すること。（えるぼし認定と同様）
- 女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実があること（関係法令に違反する重大事実があった事業主については、是正等を確認してから1年間を経過していないこと）。（えるぼし認定と同様）



GOGO! 宮崎労働局

発行：宮崎労働局
宮崎市橋通東3-1-22
宮崎合同庁舎
TEL0985(38)8821

宮崎労働局HP



令和7年7月統計

- 【 労働災害発生状況 】 死亡災害5件、死傷災害672件
(年計・コロナ感染症を除く休業4日以上の死傷災害)
【 有効求人倍率 】 1.22倍

令和8年3月卒業予定の高校生を対象とした企業説明会を、県内4会場で開催しました。これは、高校生の県内就職を促進するために、宮崎県や開催地各市との共催で毎年開催しているイベントで、今年は、計231社の企業と53校1,033名の生徒が参加して、各会場とも熱気に包まれました。

参加した高校生は、応募先を

応募前ジュニア ワークフェアを 開催

231社の企業
53校1,033名の生徒
が参加!!

決める時の参考にしたいと興味がある企業のブースで会社説明を熱心に聞き、積極的に質問をしていました。今年も売り手市場が予想される中、参加企業は貴重な人材の採用につなげたいとPR動画の放映や自社製品の展示、若い社員が直接体験を語るなど、自社の魅力を伝えるための様々な工夫が凝らされているのが印象的でした。

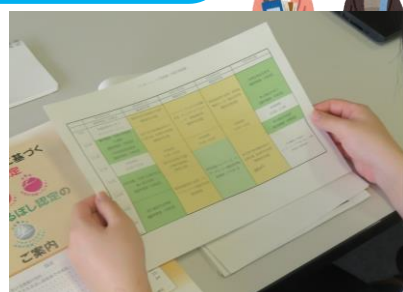


宮崎労働局インターンシップ

令和7年度宮崎労働局インターンシップを8月25日から5日間開催しました。若手職員が中心となって、募集やプログラムの策定、当日までの準備などを進め、宮崎労働局で働くことの魅力を存分にアピールできる機会となりました。詳細は次号でレポートします!



若手職員から自作の資料で説明を受けます。



多様なプログラムが詰まっています。



安全をしっかりと確認 死亡災害ゼロへ ＝全国安全週間を前に労働局長パトロールを実施＝

宮崎労働局と宮崎労働基準監督署は令和7年度全国安全週間を前に労働局長による建設現場パトロールを6月30日に実施しました。

現場は宮崎市内のテレビ局新社屋建設工事で、開始に当たって吉越局長は「宮崎から絶対に死亡災害を発生させないよう引き続き労働災害防止の徹底をお願いします」と呼びかけました。

パトロールでは、建設現場で重篤な災害が繰り返して発生している転落災害や墜落災害への対策に加え、クレーン作業時の安全管理等について確認しました。

また、熱中症の重篤化を防止するため6月1日から強化された職場での熱中症対策について、現場内に設けられた作業員が涼める休憩スペースやミストファンなど熱中症対策の取り組みについても確認しました。



職場での熱中症対策の強化について、詳細は宮崎労働局HPをご確認ください。



福社の仕事フェアを開催しました



新規学卒者や一般求職者を対象に介護、福祉分野の就職説明会を開催しました。これは、毎年県や関係団体との共催で開催しているもので、今年は昨年（202名）を大きく上回る249名の来場があり、会場は例年にも増して熱気にあふれました。会場には、地元での就職を希望している高校生も県内各地から来場し、興味がある事業所のブースを回り、熱心に説明を聞いていました。人口の高齢化が全国以上に進行している本県にあって、介護、福祉分野の人材ニーズは非常に高い状況が続いています。それを反映して、貴重な人材の採用につなげようと県内各地から80もの法人が集まり、それぞれの施設の魅力を熱心にアピールしていました。



「育児・介護休業法」に基づく

新しい制度が10月1日からスタート!!

柔軟な働き方を実現するための措置等、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります。



宮崎労働局HP
特設サイト↓

