

令和8年度
宮崎労働局の重点施策
(行政運営方針)



早水公園



厚生労働省

宮崎労働局

労働基準監督署

・

公共職業安定所

令和8年度 宮崎労働局行政運営方針

はじめに

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

労働を取り巻く環境をみますと、近年における賃金の動向は、名目賃金は対前年同月比でプラスが続いている一方で、実質賃金は物価の高騰等の影響によって11か月連続（令和7年1月～同年11月まで）でマイナスとなっています。

また、直近（令和8年1月）の宮崎県における有効求人倍率（季節調整値）は、1.15倍であり、求人が求職を上回るという状況が127か月連続で続いています。我が国が抱えている少子高齢化の進展に伴う生産年齢人口（15～64歳）の減少という構造的な問題により、この宮崎県でも県民の人口は、平成8年をピークに減少が続いており、一部の産業（医療・福祉、建設、運輸、警備等）では、慢性的な人手不足の状況が継続しています。この人手不足への対応として、企業では、外国人労働者の活用及びDXを活用した生産性の向上（POSレジの導入等）に加え、働き方・休み方改革や福利厚生充実等を通じた職場環境の改善による採用後の人材定着化に向けた動きなどもあります。

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

このような情勢を踏まえ、宮崎労働局は、「令和8年度宮崎労働局の重点施策（行政運営方針）」を定め、県内関係機関等との連携を通じて持続的な賃金引き上げに向けた機運の醸成等を図るとともに、働く方々のニーズに応じた多様で柔軟な働き方の選択、多様な人材の活躍促進を通じた魅力ある職場づくり、教育訓練等学びの場の充実、医療・介護・保育分野における人材確保への支援をはじめとした人手不足対策、成長分野への円滑な労働移動や地域雇用の活性化などの施策を展開してまいります。

宮崎労働局長

令和8年度 宮崎労働局行政運営方針

目次

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援	
1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等	1
2 非正規雇用労働者の処遇改善等	2
第2 リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化	
1 リ・スキリングによる能力向上支援	
（1）地域職業能力開発促進協議会の活性化	2
（2）労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の 拡充.....	3
（3）求職者支援制度の活用促進.....	3
（4）公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援.....	4
（5）人材開発支援助成金による人材育成の推進	4
（6）全世代型リ・スキリングを促進する国民運動の実施	5
2 成長分野等への労働移動の円滑化	
（1）労働市場情報の見える化の促進、ハローワークのキャリアコンサルティング 機能の充実.....	5
（2）地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援	6
（3）都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援	6
第3 人手不足対策	
1 医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等.....	7
2 医療・介護・保育分野以外の分野における人手不足対策等.....	8
第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組	
1 多様な人材の活躍促進	
（1）高齢者の活躍促進.....	8
（2）障害者の就労支援.....	9
（3）外国人求職者への就職支援等	9
（4）就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就労支援.....	10
（5）若者への就労支援.....	10
（6）雇用保険制度の適正な運営	11
2 女性活躍推進に向けた取組促進	
（1）男女間賃金差異等に係る情報公開を契機とした女性活躍推進に向けた 取組の推進.....	11
（2）マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施.....	12
3 総合的なハラスメント防止対策	13
4 仕事と育児・介護の両立支援	13
5 多様な働き方の実現に向けた環境整備、フリーランスの就業環境の整備	14
6 安全で健康に働くことができる環境づくり	
（1）長時間労働の抑制.....	15
（2）労働条件の確保・改善対策.....	16

(3) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備.....	17
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理	18
7 労働保険の未手続事業の解消と保険料収納率の維持・向上	19

＜参考資料＞

・ 主な助成金・給付金制度のご案内.....	20
・ 宮崎労働局の組織と主な業務	21
・ 宮崎労働局管内管轄の地図	裏表紙

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

課題

最低賃金については、「「強い経済」を実現する総合経済対策～日本と日本人の底力で不安を希望に変える～」(令和7年11月21日閣議決定)において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援等によって、最低賃金の引上げを可能とする環境整備を進めていく」、「今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げるなど、地域間格差の是正を図る」とされており、生産性向上に対する支援を強化するなど、中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げできる環境整備に取り組むことが不可欠です。

重点事項

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

今後の取組

- ①-1 最低賃金引上げとあわせた取組として、生産性向上(設備・人への投資等)や非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援パッケージを周知していきます。
- ①-2 「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において実施する個別相談やセミナーなどと連携するほか、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についてもあわせて活用するよう、引き続き周知を図ります。
- ①-3 中小企業等が賃金の原資を確保できるよう「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、労働局及び監督署においても、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行います。

宮崎労働局
宮崎県最低賃金
時間額
1,023円
令和7年11月16日から

賃金引き上げ
特設ページ



賃金引上げ
特設ページ
はこちら

今後の取組

- ①-4 各監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援を行います。さらに、中小企業庁との連携を強化し、生産性向上等に取り組む中小企業等に対し、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金を紹介します。
- ②-1 経済動向、県内の実情及びこれまでの宮崎地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう宮崎地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。
- ②-2 最低賃金額の改定等については、最低賃金周知広報実施計画に基づき、県内の使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行います。

「賃上げ」支援パッケージ

生産性向上 (設備・人への投資等)	非正規雇用労働者の 処遇改善	より高い処遇への 労働移動等
<ul style="list-style-type: none">業務改善助成金働き方改革推進支援助成金人材開発支援助成金人材確保等支援助成金 (雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)	<ul style="list-style-type: none">キャリアアップ助成金 (正社員化コース、賃金規定等改定コース)	<ul style="list-style-type: none">早期再就職支援等助成金 (雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)特定求職者雇用開発助成金 (成長分野等人材確保・育成コース)産業雇用安定助成金 (スキルアップ支援コース)

宮崎労働局 業務改善助成金 受付件数

令和5年度(12月末現在)	152件
令和6年度(12月末現在)	187件
令和7年度(12月末現在)	313件
※前年同月比	1.7倍



業務改善助成金



2 非正規雇用労働者の処遇改善等

課題

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

重点事項

- ① 監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底
- ② 非正規雇用労働者の処遇改善等を行う企業への支援



正社員と同じ仕事をしているのに…
正社員と同じように手当はもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？



「働き方改革推進支援センター」が
そんなお悩みをサポートします！

みやざき働き方改革
推進支援センター



今後の取組

- ① 監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室又は職業安定部による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。
- ②-1 非正規雇用労働者の処遇改善や正社員（多様な正社員を含む。）への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「正社員化コース」及び「賃金規定等改定コース」や、いわゆる「年収130万円の壁」への対応として令和7年7月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの各コースの周知、活用勧奨等を実施します。
- ②-2 みやざき働き方改革推進支援センターのワンストップ相談窓口やコンサルティング、セミナーの実施等、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組みます。

第2 リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化

1 リ・スキリングによる能力向上支援

(1) 地域職業能力開発促進協議会の活性化

課題

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

ハートトレーニング
急がば学べ

重点事項

- ① 教育訓練給付金の講座拡大を図り、必要な訓練機会を確保
- ② ワーキンググループ会議を通じ、地域のニーズを把握するための訓練効果の検証及び調査（効果検証ヒアリング、ニーズ調査）を行い効果的な人材育成を図る的確な公的職業訓練コースを設定

教育訓練給付制度 講座指定申請手続のご案内

※講座指定を受けたことがない教育訓練機関向けに講座指定申請手続の流れや書類作成のイメージを紹介する動画。



<https://www.youtube.com/watch?v=QVE6weLhpiw&t=2s>

今後の取組

- ① 協議会等を通じ、各団体に対し教育訓練給付の対象講座の拡充や利用の促進について周知し、地域のニーズに適した内容であるか検討していきます。
- ②-1 ワーキンググループ会議において、地域ニーズに合った訓練カリキュラム及びコース設計労使間におけるニーズ調査を実施し、今後の公的職業訓練コースの充実を図ります。
- ②-2 デジタル人材の育成について、デジタル分野に係る効果検証ヒアリングの結果を踏まえ協議会にて進捗状況と併せてご意見等を伺い、それを踏まえ適宜カリキュラムの見直し等を実施します。
- ②-3 リ・スキリングの取組については、関係機関と連携を図り、協議会で意見を賜りながら今後の情勢に合ったDXの進展に対応できるよう、次年度へ向け継続して検討していきます。



令和7年度第1回宮崎県協議会

(2) 労働者のキャリア形成やリスキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充

課題

労働者を取り巻く環境の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が進行する中で、主体的なキャリア形成を図るために、労働者に対してキャリアコンサルティングの機会を提供する必要があります。この取り組みを通じて、全ての年代の人々がその特性や強みを生かして活躍できる環境の整備が必要となっております。

重点事項

- ① 受託者「キャリア形成・リスキリング支援センター」との連携強化
- ② 上記センターにおけるHWへの常駐・巡回相談の相談支援と連携強化
- ③ キャリア形成・リスキリング推進事業の効果的な実施に向け、各地域の業界団体や教育訓練機関等への周知・連携強化



今後の取組

- ① 労働者のキャリア形成/リスキリングに係る支援について、「キャリア形成・リスキリング支援センター」とHW、地域の業界団体等を交えて実施方針について検討し、関係機関と連携したうえで労働者のキャリア形成やリスキリングに係る支援を推進します。
- ②-1 当事業の推進を図るため、HWと連携を図り、来所者への周知、潜在求職者へ向けたSNS等による広報等積極的に行い、常駐・巡回相談等への利用促進に取り組みます。
- ②-2 訓練受講者の就職支援について、幅広い年齢層の活用の受入れに向けたジョブ・カード作成を積極的に周知し、継続した雇用並びにグローバル化した情勢に適応できる人材育成に取り組みます。
- ③ 「キャリア形成・リスキリング支援センター」・HW・局と定期的な打ち合わせ等を行い、適宜情報共有を図り労働者のリスキリングによる能力向上支援に取り組みます。

(3) 求職者支援制度の活用促進

課題

多様な働き方が広がっていく中、主に雇用保険の被保険者以外の者を対象に雇用保険と生活保護をつなぐ第2のセーフティネットとして無料の職業訓練に加えて、月10万円の生活支援の給付金の支給を通じ、再就職に必要なスキルの習得を促し、早期の再就職・職業転換に繋がるよう支援していく必要があります。

重点事項

- ① 的確且つ分かりやすい求職者支援制度の周知、勧奨・案内
- ② HW内部門間の連携強化ときめ細やかな就職支援・相談あっせん
- ③ 人材不足分野の定員充足、デジタル分野の就職支援の重点化
- ④ 職員の知識向上及び訓練実施機関との連携強化

今後の取組

- ① ミスマッチのない相談・案内・就職支援等を実施するため、訓練実施機関と連携して、訓練実施施設の見学や講師との信頼関係構築を図り、職員の知識向上の強化に取り組みます。
- ② eラーニング等のオンラインを活用した訓練受講の希望者に対し、適切な情報提供、就職への意識付けを行うために、実施機関との情報共有及びきめ細やかな就職支援相談に取り組みます。
- ③ 人材不足分野及びデジタル分野に関する支援策として、訓練受講終了前の個別相談の強化及び求人者支援員と連携した個別求人開拓の強化を図ります。
- ④ 求職者支援制度について、HW来所者及び潜在求職者に対し、雇用保険説明会や庁舎内掲示、SNS等による分かりやすい周知広報支援に取り組みます。



課題

「デジタル田園都市国家構想総合戦略（令和4年12月閣議決定）」において職業訓練のデジタル分野への重点化や、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされているため、適切な受講機会の提供及び的確な受講あっせんを実施していく必要があります。

重点事項

- ① デジタル分野における公的職業訓練への適切な受講勧奨
- ② デジタル分野における企業への公的職業訓練の周知強化及びデジタル人材スキル等の情報収集の重点化
- ③ 訓練受講生の未就職者に対する幅広い制度活用の提供、あっせん



今後の取組

- ① 就職の低調なデジタル分野の就職支援強化の一環として、本人希望だけではなく、デジタル分野の仕事理解や就職先の可能性等について、適切な相談及び情報提供を行い、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な受講勧奨に取り組みます。
- ② 就職後の定着に向け、個別のキャリアコンサルティングを通じ、ミスマッチのない就職あっせん、デジタル人材育成に向けたリ・スキリングまで想定し、個別求人開拓を含めたきめ細やかな職業相談に取り組みます。
- ③ 生成AIを含むデジタル人材育成のために、公的職業訓練等を終了した中高年齢者等に対し、個別支援及び実践経験を積むために場を提供する等、幅広く情報提供に取り組んでいきます。

(5) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

課題

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んで行くこととされており、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要です。雇用する労働者の職業能力の向上や企業の労働生産性の向上のため、事業主が行う人材育成については、雇用情勢・訓練ニーズに合わせた支援を効果的に行う必要があります。

重点事項

人材開発支援助成金による人材育成の推進

今後の取組

人材開発支援助成金「事業展開等リスキリング支援コース」については、適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行います。

加えて、令和8年度までにデジタル人材を全国で230万人確保するため、人材開発支援助成金では、同年度にデジタル分野の受講者数69,000人を目指すこととしており、全てのコースにおいてデジタル分野における訓練の活用促進を行います。

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

人材開発支援助成金 (事業展開等リスキリング支援コース)のご案内 (詳細版)

概要

▶人材開発支援助成金(事業展開等リスキリング支援コース)は、令和4年～8年度の期間限定の助成金として創設しました。本助成金は、新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴い、事業主が雇用する労働者に対して新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

▶当冊子では●印のコースについて取り扱っております。

人材育成支援コース	—
教育訓練休暇等付与コース	—
建設労働者認定訓練コース	—
建設労働者技能実習コース	—
人への投資促進コース	—
事業展開等リスキリング支援コース	●

QRコード

人材開発支援助成金 (厚生労働省HP)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kyouyoudou/koyou/kyufukin/d01-1.html>

(6) 全世代型リ・スキリングを促進する国民運動の実施

課題

産業の多様化が進み、人手不足が進行する中で、持続的な経済成長と賃上げを目指すにあたり、適切な産業への労働移動や労働者自身のスキルアップが求められています。当該取り組みを進めるにあたり、様々な支援制度の存在を必要な方に対して適切に周知し、認知度をあげることにより潜在求職者を含めた全労働人口のキャリアアップに繋げる必要があります。

重点事項

潜在求職者等へ向けた幅広い周知広報

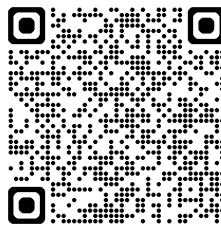
今後の取組

- 各団体及び関係機関との会議の場にて、周知・協力依頼等に積極的に取り組みます。
 - HW来所者及び潜在求職者へ向けた周知広報として、庁内掲示やSNS等を活用した周知広報（情報発信）を強化します。
 - 学生・求職者・潜在求職者・在職者等、幅広い全世代を対象としたイベント等を企画し、周知広報の強化に取り組みます。
- ※R7.12.21 「輝」フェス実施

宮崎労働局HP

職業訓練をお考えの方へ

募集予定、訓練校説明会のご案内等を掲載しています。



宮崎労働局 ハロトレ 検索

宮崎労働局職業安定部

Instagram

宮崎県内ハローワークの最新情報、イベント情報を配信しています。※HWにおいても開設中



宮崎労働局職業安定部Instagram 検索

2 成長分野等への労働移動の円滑化

(1) 労働市場情報の見える化の促進、ハローワークのキャリアコンサルティング機能の充実

課題

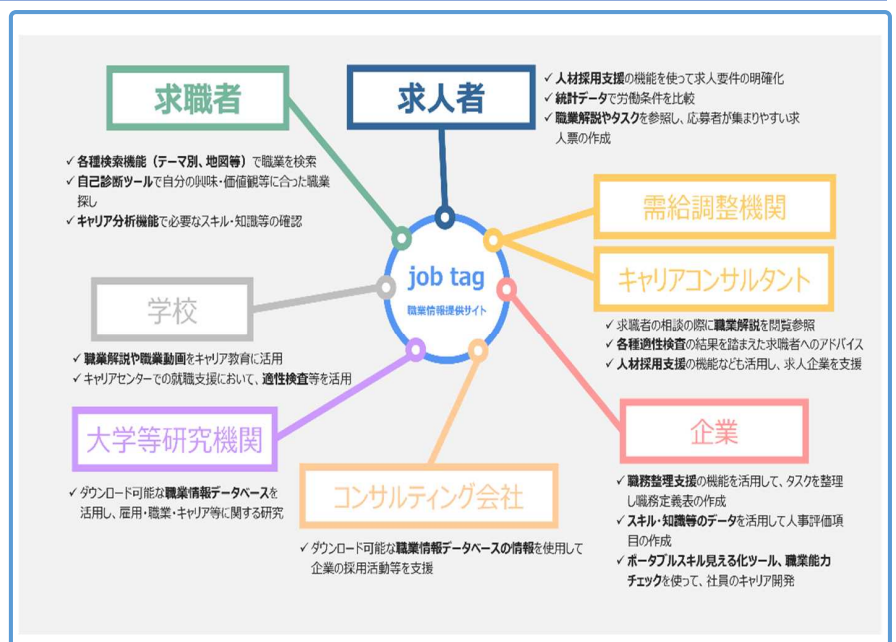
労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化するなかで、人材の有効活用と個々人の意欲と能力に応じた活躍という観点から、成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要です。

重点事項

- 労働市場を巡る情報に自由かつ簡便にアクセスできる「労働市場の見える化」を進め、マッチング機能を強化
- キャリアアップや転職に向けた相談支援（リ・スキリングの勧奨をむ。）の充実

今後の取組

- 「職業情報提供サイト（job tag）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」により、企業の職場情報を総合的・横断的に提供し、労働者の主体的な職業選択を支援するなど、労働市場のマッチング機能の強化を図り、その利活用等について積極的に周知します。
- ②-1 ハローワーク職員のキャリアコンサルタント資格の取得促進、リ・スキリング支援に関する研修等を通じて、マッチング能力の向上に努め、相談支援の充実に取り組みます
- ②-2 ハローワークにおける職業相談・紹介業務について、行政サービスの観点からオンラインによる実施を進め、各種サービスの利用促進を図るために、SNS等を活用した周知広報に取り組みます。



(2) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

課題

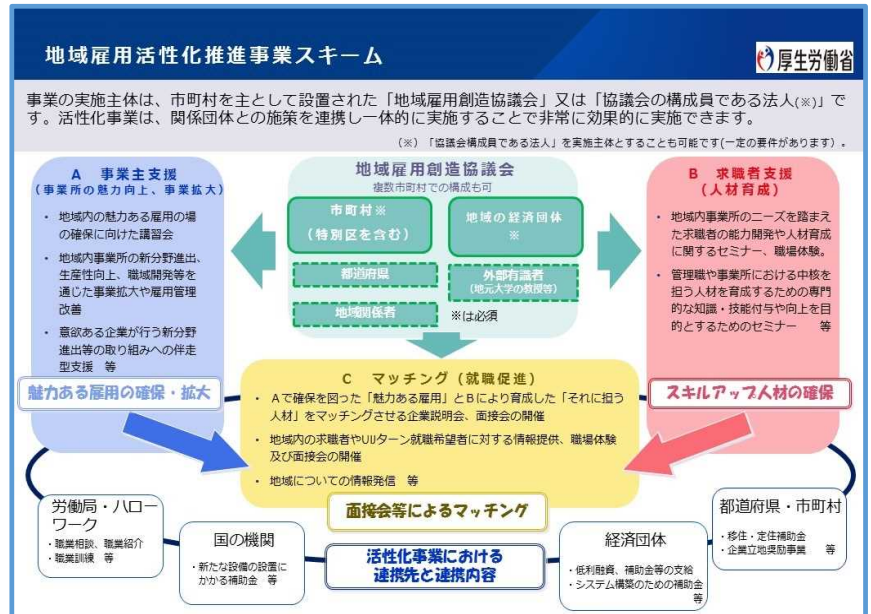
人口減少が著しい我が県にあって、地域内企業の人手不足感は一層強まっています。地方創生の機運が高まる中、地域の実情に即した実効性ある雇用対策を実施することが急務であり、そのためには地方公共団体、ハローワーク、労働局の連携体制をより強固にし、雇用面における地域課題に一体的に取り組む必要があります。

重点事項

- ① 「雇用対策協定」の締結
- ② 「地域雇用活性化推進事業」

今後の取組

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



(3) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援

課題

東京圏及び大阪圏を中心に、地方就職を希望する方にハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を一体的に行うとともに、求職者の希望を踏まえた効果的な誘導を行い、個々のニーズに応じた支援を行う必要があります。

重点事項

- ① 地方自治体と連携した地域雇用対策の推進
- ② 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援
- ③ 地方就職支援コーナーとの更なる連携

今後の取組

- ① 宮崎ひなた暮らしUIターンセンター(国と県が一体的に運営している「みやざきJOBパーク+」内に設置)をはじめとした各関係機関や各地方自治体との連携の強化、地域におけるUIターン等の人材確保支援の充実や様々な課題に対する支援に取り組めます。
- ② 宮崎県での就労を希望する求職者に対し、ハローワークの全国ネットワークを活用した移住前から行う地元企業とのマッチングや、移住支援金制度を含めた生活関連情報の提供など個々のニーズに応じた支援に取り組めます。
- ③ 東京と大阪のハローワークに設置されている地方就職支援コーナーと連携し、宮崎県への就職希望者に対するオンライン相談や求人の開拓、求人情報提供等に取り組めます。



第3 人手不足対策

1 医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等

課題

少子高齢化が進む中、地域での医療・介護サービス提供体制の確保や子育て支援は国民生活の喫緊の課題であり、医療・介護・保育分野における人材確保への支援に積極的に取り組む必要があります。人員配置基準が設けられているこれらの分野では、急な離職等により欠員が生じ、報酬の減算を避けるために人材確保を急ぎ、民間職業紹介事業も利用せざるを得ない場合もあります。また、物価高の中において事業者の経営環境に厳しさが増す中、紹介手数料への負担感が大きくなっているとの声もあります。

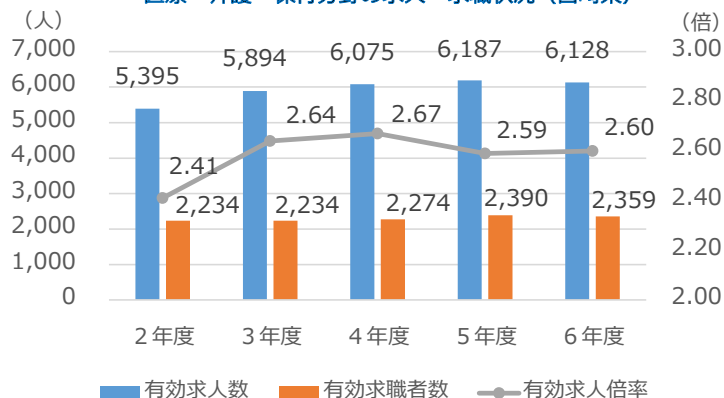
このため、医療・介護・保育分野における人材確保に向けたハローワークの機能強化や、関係機関等との連携強化などの取組が、関係団体等から強く求められており、国民生活を支えるためにも、ハローワークの取組を抜本的に強化する必要があります。

重点事項

- ① アウトリーチ支援による求人充足支援の強化
- ② 雇用仲介事業者への対応



医療・介護・保育分野の求人・求職状況（宮崎県）

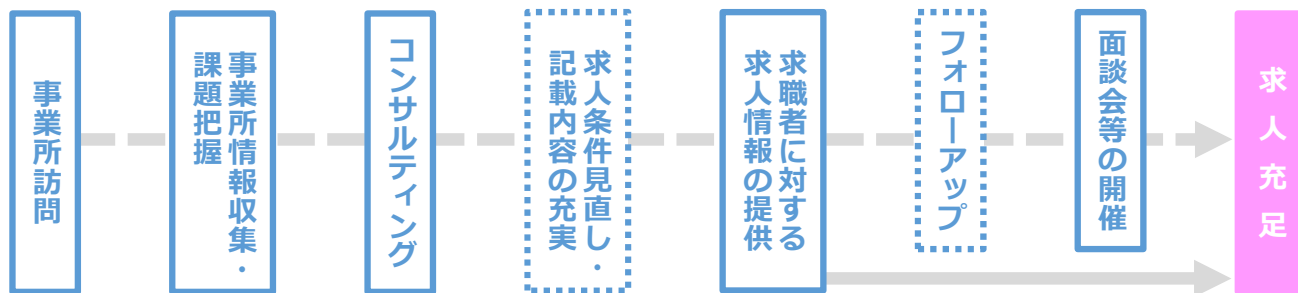


(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」より宮崎労働局にて作成
(注) 有効求人数、有効求職者数は年度平均

今後の取組

- ① 令和8年度は「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ち、全ハローワークにおける最重点事項として、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組みます。これらの分野において令和7年度に実施した集中的な充足対策の取組を更に強化し、事業所訪問により雇用管理指導援助も含めた求人充足支援を実施します。

当該事業所訪問にはハローワーク所長も積極的に対応し、求人充足支援に当たっては部門を問わず組織横断で取り組むとともに、ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター等の関係機関や地域の関係団体とも連携して、医療・介護・保育分野の人材確保を促進します。



- ② 労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口へ寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努めます。

「雇用仲介事業のさらなる見える化の促進」の観点から、職業紹介事業者については「人材サービス総合サイト」においてこれまで公表させていた就職実績や離職状況に加えて、令和7年4月から職種毎の平均手数料率の実績を公開するよう義務化し、事業の見える化を図っているため、適切に履行されるよう、取り組みます。

アプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業についても、相談窓口へ寄せられた情報を基に関係部署の連携など必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介事業者には法違反が認められた場合には、適切に対応します。



課題

生産年齢人口が減少する中、医療・介護・保育分野以外にも多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては、人手不足感が深刻化しているため、人材確保の取組を更に進めていく必要があります。

重点事項

- ① 医療・介護・保育分野以外の人材不足分野におけるマッチング支援
- ② 雇用管理改善の取組による人材確保支援

今後の取組

- ① 建設・警備・運輸分野などにおいても人材不足は深刻な課題であり、こうした分野におけるマッチング支援を強化するため、人材確保対策推進協議会の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図ります。
また、ハローワーク宮崎に設置している「人と仕事をつなぐコンタクトコーナー」では、建設・警備・運輸分野を含む人材不足分野への就職を希望する求職者に対するきめ細かな職業相談・職業紹介、求人者に対する求人充足に向けての助言・指導等を実施しているところですが、コーナー未設置のハローワークにおいても、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施します。
- ② 建設・運輸・警備分野などにおける人材確保に当たっても、求人充足に加え、既存の従業員の生産性向上や職場定着を支援する視点が重要です。
このため、事業主等への相談対応等に当たっては、人材確保等支援助成金や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティング、宮崎県独自の取組がある点も踏まえ、適切に対応します。

人と仕事をつなぐ
コンタクトコーナー
(人材確保対策コーナー)

954
登録求職者

医療・福祉、建設、警備、運輸の分野に限定せず
医療・介護、建設、警備、運輸の
6分野で活躍を希望される方を対象に、
出社相談員が得意なニーズに応じた支
援を行います。
県内各事業所にもご利用いただけます。

求職者への求職支援	会社説明会、就職相談会
求職者の求職支援	面接指導
事業所情報のご案内	就職後のご相談
就職に向けた各種セミナー	求職者向けイベント

Point

- ご希望に沿った情報をご案内
職業相談・職業紹介、出社相談員など、あなたの希望に沿った
求人・事業所をご案内します。
- マッチングイベントも開催
会社説明会や相談会、就職指導など、事業所とのマッチング
イベントを開催します。就職先が見つかるチャンス！
- 「はじめての方」への手厚いサポート
には対応可能な求職者の割合を高めます。就職先からキャ
リアップアップしたい方も一緒に就職を目指しましょう。

ハローワーク宮崎
〒880-8533 宮崎市府内町131 電話：0985-23-2245 (41#)



厚生労働省HP
(雇用管理改善のための支援ツール)

第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進

(1) 高齢者の活躍促進

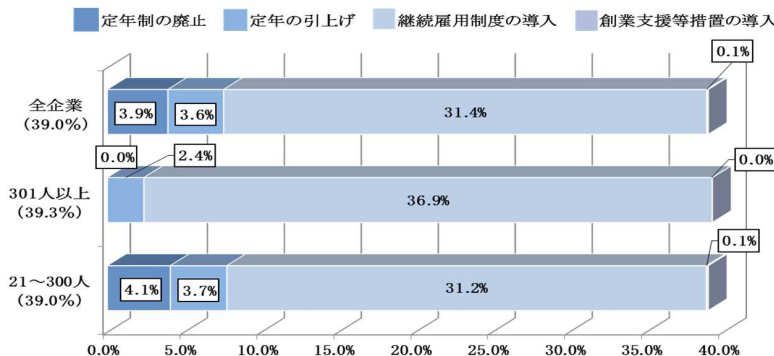
課題

少子高齢化が急速に進行し、生産年齢人口が減少する中で、働く意欲がある高年齢者が年齢にかかわらず活躍できる社会を実現することが重要であることから、70歳までの就業機会確保等に向けた更なる事業主の取組の促進を図る必要があります。さらに、高年齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援が必要です。

重点事項

- ① 70歳までの就業機会確保等に向けた支援
- ② ハローワークにおけるマッチング支援
- ③ 地域における多様な就業機会の確保

宮崎県の就業確保措置の内訳＜令和7年6月1日現在＞



今後の取組

- ① 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触するあらゆる機会を捉えて、65歳を超える定年引き上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発を図るほか、「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」を展開して、高齢者が経験や知見を活かし、年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発を図ります。
- ② 県内5か所のハローワークに設置している「生涯現役支援窓口」を中心に効果的なマッチング支援を行うなど、特に65歳以上の高年齢求職者の再就職支援に重点的に取り組みます。
- ③ 宮崎県シルバー人材センター連合会などの関係機関と連携を図り、地域における高年齢求職者の多様な就業機会の確保を推進します。

(2) 障害者の就労支援

課題

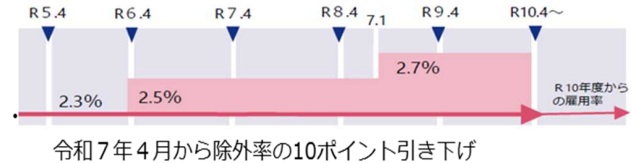
令和6年4月から法定雇用率2.7%に向けた段階的な引上げが開始され、令和7年4月から除外率の10ポイント引下げが実施されたところであり、改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施とあわせて障害者の雇入れ支援等の強化の必要があります。

重点事項

- ① マッチング機能強化による障害者の雇入れ支援
- ② 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援
- ③ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

障害者雇用制度の主な変更点

- ・新たな雇用率の設定
令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%に段階的に引き上げ



今後の取組

- ① 令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられ、また、令和8年7月には法定雇用率が2.7%へ更なる引き上げとなることから、雇用率未達成企業の増加が見込まれます。そのため、ハローワークが地域の障害者支援機関等と連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施し、未達成企業等に対し障害者の雇入れ支援を強化します。
- ② 精神障害者、発達障害者及び難病患者の求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置し、多様な障害特性に対応した就労支援を実施します。
- ③ 公務部門においても、雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう啓発・助言等を行うとともに、雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、障害に対する理解促進のための講座等を開催します。

(3) 外国人求職者への就職支援等

課題

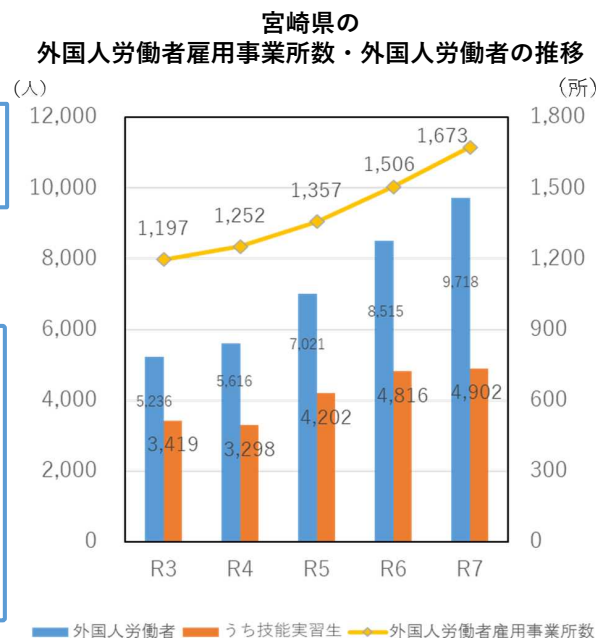
外国人労働者を雇用する事業所数は年々増加し、また、外国人労働者数も増加傾向にあります。そうした中で、外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮できる環境を確保するため、外国人労働者を雇用する事業所に対し、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に行うとともに、外国人求職者に対しては、多言語による相談支援体制の整備を図る等、きめ細かな就職支援に取り組んでいく必要があります。

重点事項

- ① 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施
- ② 外国人求職者に対する就職支援

今後の取組

- ① 外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、雇用状況届出制度や雇用管理指針の周知・啓発を図るとともに、事業所訪問等による助言・援助等、事業主向けの雇用管理セミナーの実施等を通じて、雇用管理改善に向けた取組を推進します。
- ② 多言語コンタクトセンターや翻訳機等の活用により、ハローワークにおいて、外国人求職者に対する求人情報や職業訓練情報の提供など職業相談を実施します。



(4) 就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就労支援

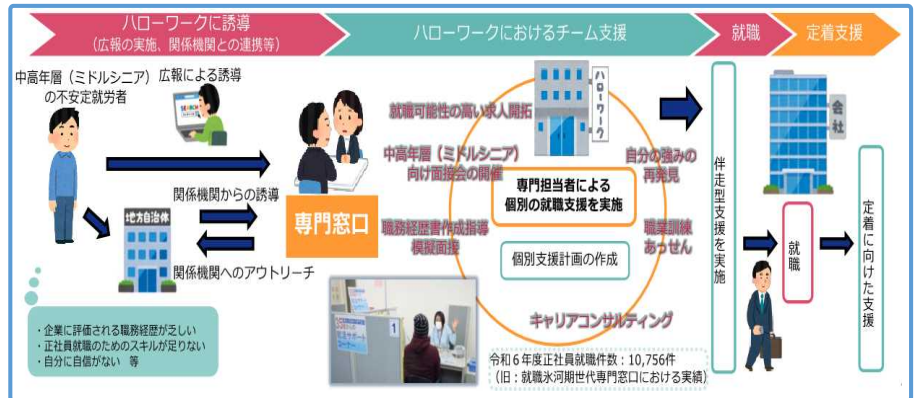
課題

就職氷河期世代を含む中高年齢層（ミドルシニア）の不安定就労者の中には、実社会での経験不足に伴って処遇面で厳しい状況にある者や、就職活動の失敗により自分に自信が持てず、就労・正社員化に向けた具体的な行動を起こせないなど、様々な課題を抱えている者が多くみられます。

こうした中高年齢層の抱える課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、地域の関係機関が一体となって、個々人の状況に応じた支援を強化する必要があります。

重点事項

- ① ハローワークの専門窓口において、生活設計面の相談や職業訓練のアドバイス等、就職から職場定着までの一貫したチーム支援
- ② 県、市町村、経済団体、訓練機関等との連携による「中高年齢世代活躍応援プロジェクト」の推進



今後の取組

- ① ハローワーク宮崎にミドルシニア専門窓口として「35歳からのキャリアアップコーナー」を設置。生涯設計プランの作成から、職場体験、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓など、正社員就職から職場定着支援まで一貫した支援を、担当者チーム制で実施します。
- ② 「中高年齢世代活躍応援プロジェクト宮崎県協議会」により、宮崎県や経済団体等と一体となって支援の機運の醸成を図りつつ、就労・社会参加から就職後の職場定着までの多岐にわたる支援施策を、ワンストップで本人や家族に届けるための広報事業を実施します。

(5) 若者への就労支援

課題

人手不足による売り手市場を背景として、若年層の県外流出や、自己理解・企業理解が不十分なまま内定を得ることによる早期離職の増加が課題となっています。県内企業の魅力を知る企業説明会の充実や、若年層のニーズに応じたきめ細やかな就職支援が重要となります。さらには、地方自治体等との連携を強化し、地域コミュニティの弱体化を防止する必要があります。

重点事項

- ① 県内企業と若年層のマッチング
- ② 若年無業者等への就労支援における地域若者サポートステーションとの連携
- ③ 正社員就職を希望する若者への就職支援



就職内定者に占める県内内定者の割合



今後の取組

- ① 若年層が県内企業の魅力を知る機会を創出するため、地方自治体等と連携し、高校3年生を対象とした「応募前ジュニアワークフェア」や、大学生等を含む幅広い層を対象とした「輝フェス」などの企業説明会を開催します。
- ② ハローワークと地域若者サポートステーション、地方公共団体、その他関係機関が連携し若年無業者等への就労支援を行います。
- ③ 正社員就職を希望する若者を対象に、担当者制等の一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図ります。

(6) 雇用保険制度の適正な運営

課題

雇用保険について、雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度を取り巻く諸情勢に的確に対応し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たす必要があります。

重点事項

雇用保険制度の適正な運営

今後の取組

- 雇用保険について、雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度を取り巻く諸情勢に的確に対応し雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、給付業務では雇用保険受給資格者の的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、適用業務ではオンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた窓口での周知に取組みます。
- 求職者及び事業主における雇用保険手続きの更なる利便性の向上のため、令和7年1月から全所で実施しているオンライン失業認定及びマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について、普及に向けた周知広報に取り組みます。
- 令和7年度より施行された『育児時短就業給付』『出生時育児休業給付金』において、引き続きリーフレット等で周知を図っていきます。

育児休業等給付の内容と支給申請手続

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001461102.pdf>



育児時短就業給付の内容と支給申請手続

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001395102.pdf>



2 女性活躍推進に向けた取組促進

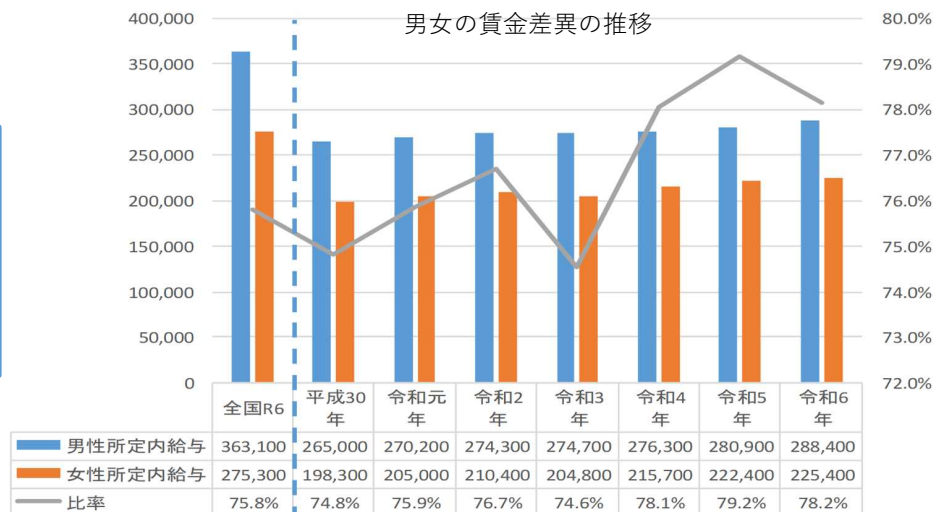
(1) 男女間賃金差異等に係る情報公開を契機とした女性活躍推進に向けた取組の推進

課題

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

重点事項

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



〔(一般労働者)都道府県別第1表 都道府県、年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞與其他特別給与額〕の、都道府県ごとの「企業規模計(10人以上)産業計」の2024年の数値を使用して宮崎労働局で作成「一般労働者」とは、「短時間労働者」以外の者をいう。「短時間労働者」とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

今後の取組

- ① 報告徴収等の実施により、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るとともに、令和8年4月1日から常時使用する労働者数101人以上の事業主に義務付けられる男女間賃金差異及び女性管理職比率に係る情報公表等について、報告徴収等の実施により、着実に女性活躍推進法の履行確保を図ります。
特に、男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図ります。
また、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図ります。
- ② 女性が健康で能力発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、月経、更年期等といった女性の健康課題への取組について、「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取組を促します。あわせて、女性の健康課題の解決を図るために利用できる特別休暇制度の導入等に関する助成金を活用し、中小企業に対し、職場における女性の健康課題対応と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための支援を行います。また、母性健康管理指導事項連絡カードの利用の促進等の働く女性の母性健康管理について、パンフレット等を活用し、事業主への周知徹底及び妊産婦への周知を行います。



宮崎労働局認定企業数（令和7年12月末現在）
えるぼし 14社、プラチナえるぼし 1社



女性の活躍推進企業データベース

(2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

課題

女性の就業率は高くなっているものの、女性の正規雇用比率がいわゆる「L字カーブ」となっており、正規雇用労働者としての継続に課題があります。

出産や子育てを機に退職するケースも一定の割合でみられ、再就職に向けて子供を持ちながら求職活動を行っている者や、希望に沿った再就職が困難なためパートタイムで就労している状況等があり、女性が意欲と能力を十分に発揮して働けるような環境整備が必要です。

重点事項

- ① 子育て中の女性等に対する一人ひとりの状況に応じたきめ細かな就職支援の実施
- ② 子供連れでも相談しやすい環境整備、各種支援サービスのオンライン化の推進

ハローワークプラザ宮崎 キッズルームの様子



ハローワークを気軽に体験し、お悩み相談に役立つ専門のコーナーを設けています。就職活動中の方、そのお悩みをどう考えようかと悩んでいる方、子どもを少し大きくなったと感じている方等々、さまざまなお悩みを相談し、お子さまも楽しめるブースをご用意しています。

入場無料 全てのブースの利用無料 入選自由 事前申込不要

2/17(火) 10:00~12:00

★フリータイムブースに参加されると求職活動になります。

大塚台のハローワークプラザ宮崎 大会議室でお待ちしています

今後の取組

- ①-1 ハローワーク（プラザ宮崎、延岡、都城）において、子育て中の女性等を対象とした専門窓口である「マザーズコーナー」を設置し、子供連れでも利用しやすい環境を整えるとともに、求職者のニーズに応じた担当者制によるきめ細かな就職支援を実施します。
- ①-2 地域の子育て支援拠点や子育て中の女性等支援に取り組むNPOと連携して、アウトリーチ型の就職支援（出張相談等）を実施し、潜在的求職者に対してもアプローチしていきます。
- ② 子育て中や介護を理由として離職した者が、自宅等でも求職活動を行えるよう、各種就職支援サービスをオンラインで利用できる「オンラインマザーズハローワーク」を実施します。

3 総合的なハラスメント防止対策

課題

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

重点事項

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

今後の取組

- ① 職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、引き続き、法の履行確保を図ります。また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図ります。
- ② カスタマーハラスメント対策・求職者等に対するセクハラ対策の義務化を内容とする労働施策総合推進法等の改正について、労使に十分理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレット（チラシ）を活用し、学生等が一人で悩むことがないように支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求めます。
- ③ 職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施します。



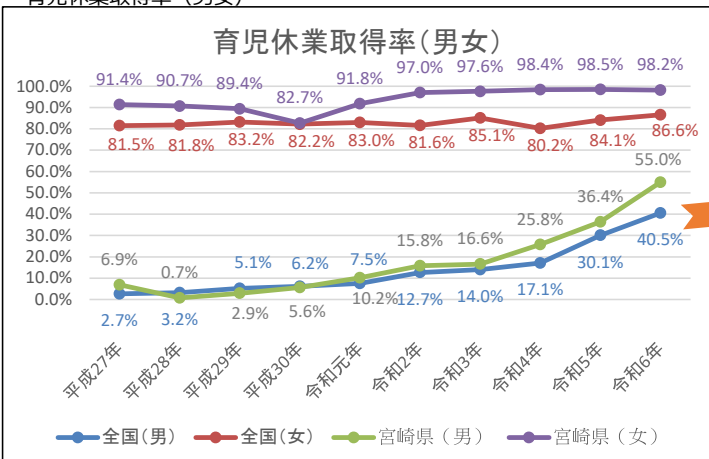
4 仕事と育児・介護の両立支援

課題

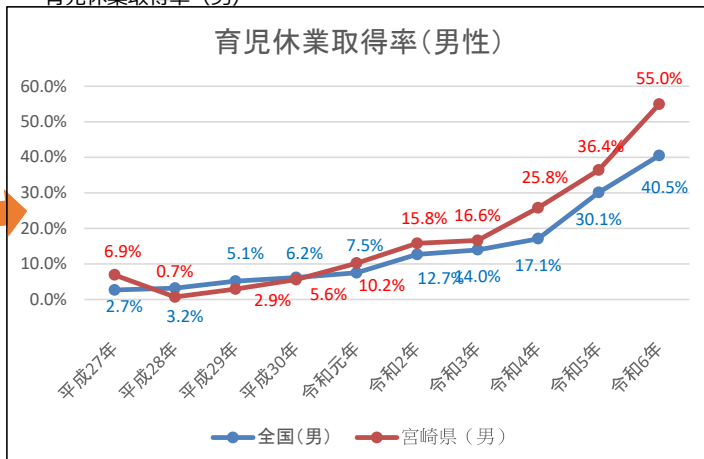
少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっています。男性の育児休業取得率は令和6年度において40.5%（宮崎県の男性取得率55.0%）と近年上昇しているものの、女性と比較すると低い水準となっています。

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

育児休業取得率（男女）



育児休業取得率（男）



資料出所：全国（雇用均等基本調査）、宮崎県（労働条件等実態調査報告書）

資料出所：全国（雇用均等基本調査）、宮崎県（労働条件等実態調査報告書）

重点事項

- ① 育児・介護休業法の周知、履行確保並びに環境整備に向けた企業への支援
- ② 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用
- ③ 次世代育成支援対策の推進



両立支援等助成金



今後の取組

- ① 常時使用する労働者300人超の企業に義務付けられた、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表等について、報告徴収等の実施により、着実に育児・介護休業法の履行確保を図ります。また、「産後パパ育休」、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげます。
- ② 令和7年4月より、「共働き・共育て」を推進する観点から、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」の円滑な施行に向け、あらゆる機会を捉えて育児休業取得予定の雇用保険被保険者や事業主等に対して周知に取り組みます。
- ③ 次世代法に基づき、企業が一般事業主行動計画の実効性を高め、目標を達成するため、「くるみん」、「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」の認定制度について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行います。



宮崎労働局認定企業数（令和7年12月末現在）
プラチナくるみん 3社、くるみん（トライ含む） 69社、プラス認定 1社

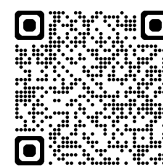
5 多様な働き方の実現に向けた環境整備、フリーランスの就業環境の整備

課題

少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができる環境を整備する必要があります。また、フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保を図るとともに、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えられるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要があります。

重点事項

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



フリーランストラブル110番



今後の取組

- ①-1 短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等を行います。
- ①-2 企業におけるテレワークの導入・定着促進のため、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」及び、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を図ります。
- ①-3 働き方改革推進支援助成金を活用して、勤務時間インターバルや生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図ります。
- ② 年次有給休暇の取得促進に向けて、例年10月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行います。
- ③ フリーランスから就業環境の整備違反に関する申出があった場合、速やかに、委託事業者に対する調査、是正指導等を行い、法の履行確保を図ります。また、フリーランスから取引上のトラブルの相談があった際には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応します。さらに、監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった際には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、労働者性の有無を判断し、必要な指導を行います。また、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案は、日本年金機構年金事務所及び労働保険徴収室への情報提供を徹底します。

6 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 長時間労働の抑制

課題

中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進するとともに、多様な働き方が広がる中、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進させる必要があります。

重点事項

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

働きやすい、休みやすい

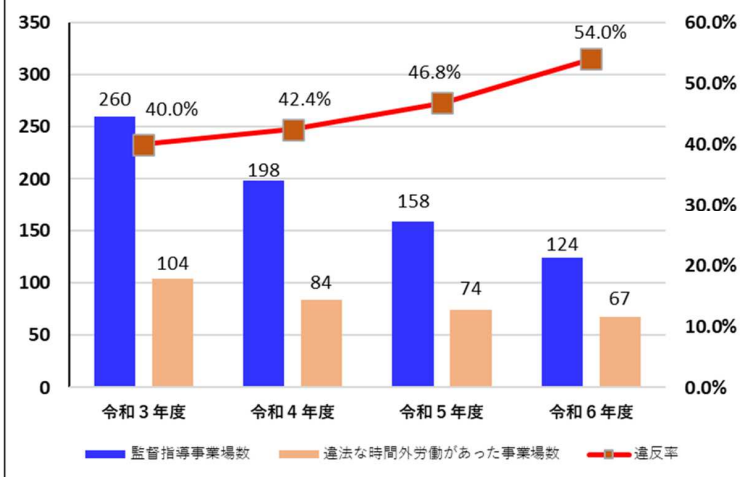
職場をつくりませんか？

このサイトは企業の皆様が自社の社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供しています。
働きやすい職場づくりのために活用してみませんか？

初めてご利用の方 ユーザー登録されている方



長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果



今後の取組

- ① 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に向け、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施します。

また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）並びに同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2日閣議決定）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（令和6年8月2日付基発0802第3号）により、労働行政機関等における取組とともに、民間団体の活動に対する支援等を効果的に推進します。

- ② 全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、改正労働基準法等の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施します。
- ③ 建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用の遵守には、短い工期の設定や荷物の積み降ろしの際の長時間の待機等の取引慣行の見直しが必要であり、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であることから、引き続き、令和6年度適用開始業務等の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」等を通じて、必要な周知を行います。トラック運転者については、引き続き、関係省庁とも連携しながら、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことや、改正後の改善基準告示について引き続き丁寧に周知を行います。



(2) 労働条件の確保・改善対策

課題

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

重点事項

- ① 法定労働条件の確保等 ② 労働契約関係の明確化 ③ 各種権限の公正かつ齊一的な行使の徹底

監督指導結果（業種別・主要な法違反事項別（令和6年））

業種	事項	事業場数	監督等実施	違反事業場数	違反率（％）	労働基準法							賃金法		労働安全衛生法				
						労働条件の明示	労働時間	休日	割増賃金	年次有給休暇	就業規則	賃金台帳	賃金不払	安全衛生管理体制	安全基準	衛生基準	定期自主検査	健康診断	
製造業		228	137	60.1%	16	33	2	19	10	12	11	11	36	68	19	28	42		
建設業		335	193	57.6%	6	9	1	14	7	4	9	6	17	102	14	11	19		
運輸交通業		47	38	80.9%	6	22	2	8	7	3	6	1	9	13	1	5	11		
農林業		77	48	62.3%	3	2	1	5	2	4	7	4	5	31	1	7	6		
商業		273	114	41.8%	15	23	10	30	10	18	15	8	6	13	3	4	32		
保健衛生業		155	113	72.9%	11	20	1	31	11	23	17	12	17	2	8	0	45		
接客娯楽業		127	57	44.9%	15	7	1	18	5	11	3	4	5	2	0	0	15		
上記以外の業種		100	69	69.0%	7	16	2	11	11	8	11	7	13	18	3	5	19		
合計		1342	769	57.3%	79	132	20	136	63	83	79	53	108	249	49	60	189		



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

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

今後の取組

- ① 監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。加えて、相談・投書等のほか、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報等の各種情報に基づき、法違反が疑われる事業場に対して、監督指導を実施するとともに、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底します。
- ② 労働基準法に基づく労働条件明示事項については、令和6年4月から就業場所・業務の変更の範囲等を追加する省令改正が施行されたところであり、引き続き、改正内容について、制度周知を行います。
- ③ 地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ齊一的な行使を確保します。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応します。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応します。



(3) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

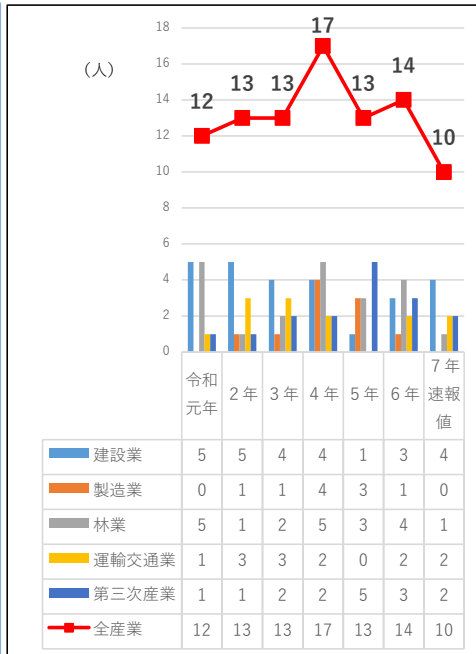
課題

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

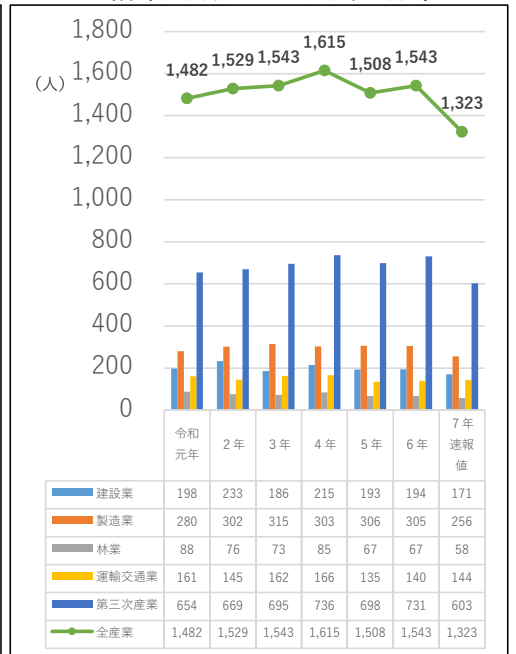
重点事項

- ① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発等
- ② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
- ③ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進
- ④ 外国人労働者の労働災害防止対策の推進
- ⑤ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
- ⑥ 業種別の労働災害防止対策の推進
- ⑦ 労働者の健康確保対策の推進
- ⑧ 熱中症対策及び化学物質等による健康障害防止対策の推進

主要産業別死者数（コロナ感染症除く）



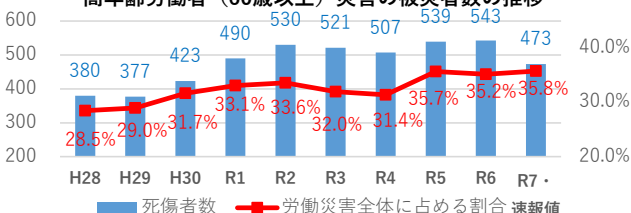
主要産業別死傷者数（休業4日以上、コロナ感染症除く）



今後の取組

- ① 安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行うとともに、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることなどについて積極的に周知を図ります。
- ② 「転倒」や「腰痛」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害防止のため、県内関係団体等に意識改革と行動変容の取組について協力要請を行うとともに、県内リーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置・運営や「SAFEコンソーシアム」加盟等、企業の自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、県内全体の安全衛生の機運の醸成を図ります。
- ③ 令和8年4月に施行される「高年齢労働者の労災防止に関する指針」及び「中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金」（エイジフレンドリー補助金）の周知を図ります。
- ④ 外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知等効果的な安全衛生教育の実施や外国人労働者に多い労働災害の対策を視覚的に示す安全表示等の活用を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進します。
- ⑤ 建設業や製造業など、同一作業場における混在作業による労働災害防止のため、元方事業者に義務付けられている作業間の連絡調整等の安全衛生措置義務が令和8年4月から個人事業者にも広げることとなるため、同措置が講じられるよう周知・啓発を図ります。
- ⑥-1 林業においては、依然として、伐木作業時の死亡災害が多発していることから、チェーンソー伐木作業及び車両系木材伐出機械作業に係る労働安全衛生規則の遵守の指導徹底を図るとともに、関係ガイドラインに基づく措置が現場において着実に講じられるよう指導・周知を行います。
- ⑥-2 建設業においては、依然として、墜落・転落災害による重篤災害が発生していることから、より一層の墜落・転落災害防止対策の徹底を図るとともに、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名の義務化など改正労働安全衛生規則等に係る指導、周知を図ります。
- ⑥-3 道路貨物運送業においては、昇降設備の設置等改正労働安全衛生規則等の指導、周知を図るとともに、「陸上貨物運送事業における荷役作業のガイドライン」に基づき、荷役作業中の労働災害防止対策を推進します。
- ⑥-4 製造業においては、はさまれ・巻き込まれの危険性の高い機械等について、リスクアセスメントの実施などによる労働災害防止対策を推進します。

高年齢労働者（60歳以上）災害の被災者数の推移



SAFE コンソーシアム
ポータルサイト



今後の取組

- ⑦-1 長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度等メンタルヘルス対策の推進を図るとともに、メンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」について周知を行います。
- ⑦-2 宮崎産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向け研修、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援等について利用助奨を行うことにより、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援します。
- ⑦-3 宮崎県地域両立支援推進チームにおいて策定した活動計画に基づき、地域の関係機関と連携して、「事業場における治療と仕事の両立のためのガイドライン」の周知・利用助奨を図るなど、治療と仕事の両立支援に取り組む企業の支援を行います。
- ⑧-1 令和8年4月からSDS（安全データシート）の交付義務が拡大され、危険性・有害性が確認された全ての化学物質が対象とされることから、「化学物質管理強調月間」などの機会を活用し、広く周知を図ります。
- ⑧-2 建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底を図ります（建築物、船舶については令和5年10月施行、工作物については令和8年1月施行）。また、石綿事前調査結果報告システムによる報告を徹底させること等により、改正石綿障害予防規則に基づくばく露防止措置の徹底を図ります。
- ⑧-3 令和7年6月から熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処するため、熱中症の自覚症状がある場合等の報告体制の整備、重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成等が事業者に義務付けられたことから、周知及び指導の徹底を図ります。

厚生労働省
MINISTRY OF HEALTH, LABOUR AND WELFARE

「令和7年6月1日に改正労働安全衛生規則が施行されます」

職場における熱中症対策の強化について

熱中症による死亡災害の多発を踏まえた対策の強化について

職場における熱中症による死亡災害の傾向

死亡災害が2年連続で30人レベル。
熱中症は死亡災害に至る割合が、他の災害の約5～6倍。
死亡者の約7割は屋外作業であるため、気候変動の影響により更なる増加の懸念。

ほとんどが
「初期症状の放置・対応の遅れ」

早急に求められる対策

「職場における熱中症予防基本対策要綱」や「STOP! 熱中症対策ワークショップキャンペーン実施要綱」で実施を求めている事項、現場で効果を上げている対策を参考に、現場において

**死亡に至らせない
(重篤化させない)ための
適切な対策の実施が必要。**

基本的な考え方

見つける

▶

判断する

▶

対処する

現場における対応

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防止するため、以下の「**体制整備**」、「**手順作成**」、「**関係者への周知**」が事業者義務付けられます。

1 「熱中症の自覚症状がある作業中」や「熱中症のおそれがある作業中を見つけた者」がその旨を報告するための体制整備及び関係作業中への周知。

※制度を定めるだけでなく、暑熱対策や「びびり」等の症状、ウェアラブルデバイス等の活用や労務管理の徹底などにより、熱中症の状況がある作業者を積極的に把握するように努めます。

2 熱中症のおそれがある労働者を把握した場合に迅速かつ適切な判断が可能となるよう、

① 事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等

② 作業休憩、身体冷却、医療機関への搬送等熱中症による重篤化を防止するために必要な措置の実施手順（フロー図）⁽¹⁾を参考例として⁽²⁾の作成及び関係作業中への周知

対象となるのは

「WBGT28度以上又は気温31度以上の環境下で連続1時間以上又は1日4時間を超過して実施」が見込まれる作業

※作業強度や着衣の状況等によっては、上記の作業に該当しない場合であっても熱中症リスクが高まるため、上記に準じた対応を講ずる。また、同一の作業場において、労働者以外の熱中症のおそれのある作業に実施するについても、上記対応を講ずることがある。

熱中症予防のための情報・資料サイト

チュイーカン吉

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

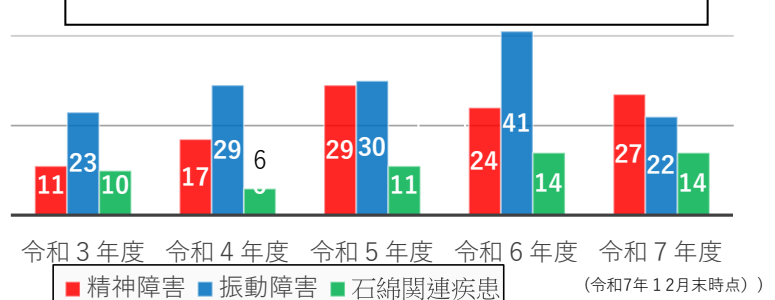
課題

労災受給者の高止まりに加え、職業性疾病（脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患、振動障害、騒音性難聴等）に係る労災請求、特に精神障害及び石綿関連疾患に係る請求が引続き増加傾向にあり、また、管内特有的な疾病である振動障害及び騒音性難聴に係る請求は前年度より減少しているが、職業病疾病としては多い状況であることから、被災労働者の迅速な保護を図るため、各認定基準等に基づいた迅速かつ適正な事務処理に努める必要があります。

重点事項

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

精神障害、振動障害、石綿関連疾患に係る請求件数



今後の取組

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

7 労働保険の未手続事業の解消と保険料収納率の維持・向上

課題

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

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

重点事項

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

今後の取組

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

厚生労働省

労働保険に入っていれば…

POINT 1 + 会社も安心。

POINT 2 + 働く人も安心。

POINT 3 + 働く人の家族も安心。

労働保険 はたらく安心、つなぐ安心。
労災保険 × 雇用保険

電子申請なら24時間、365日いつでも手続可能! 口座振替納付も便利

<https://www.mhlw.go.jp/> | 労働保険 納付システム | または二次元コードから▶

主な助成金・給付金制度のご案内

労働局では、さまざまな種類の助成金・給付金を扱っています。

●雇用関係の主な助成金

(問い合わせ先 職業安定部助成金センター)

雇用調整助成金

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

産業雇用安定助成金

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

人材開発支援助成金

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

特定求職者雇用開発助成金

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

トライアル雇用助成金

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

早期再就職支援等助成金

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

キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の正規雇用転換、処遇改善等を行う事業主に助成されます。

人材確保等支援助成金(テレワークコースを除く)

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

●労働条件関係の主な助成金

(問い合わせ先 雇用環境・均等室)

業務改善助成金(中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金)

事業場内最低賃金の引き上げと、生産性向上の設備投資等を行う中小企業事業主に、取組に要した経費の一部を助成します。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバルの導入、荷待ち・荷役時間の短縮に向けた取組等を行う中小企業事業主等や、傘下企業の生産性向上に向けた支援を行う事業主団体に、取組に要した経費の一部を助成します。

人材確保等支援助成金(テレワークコース)

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

●両立支援関係の主な助成金

(問い合わせ先 雇用環境・均等室)

両立支援等助成金(出生時両立支援コース)

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週間以内に男性労働者が育児休業を開始した場合や、男性の育児休業取得率が上昇した場合に、特定事業主又は中小企業事業主に助成します。

両立支援等助成金(育児休業等支援コース)

育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき、労働者が3ヶ月以上の育休を取得・復帰した中小企業事業主に助成します。

両立支援等助成金(育休中等業務代替支援コース)

育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用を行った特定事業主又は中小企業事業主に助成します。

両立支援等助成金(柔軟な働き方選択制度等支援コース)

育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により、労働者が制度を利用した中小企業事業主に助成します。

両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)

「介護支援プラン」に基づき、円滑な介護休業の取得・復帰や、介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援し、実際に労働者が利用した中小企業事業主に助成します。

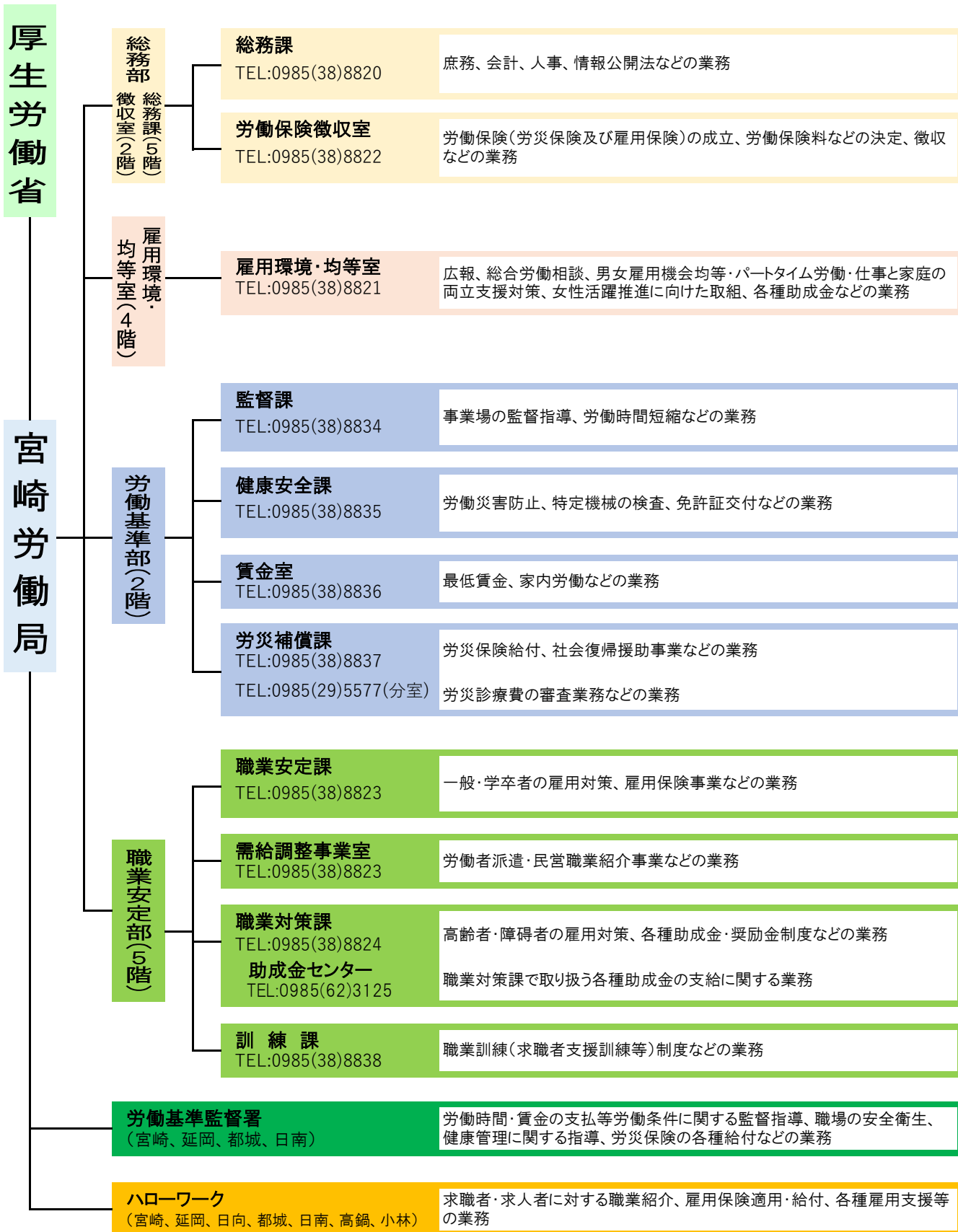
両立支援等助成金(不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース)

不妊治療、月経や更年期といった女性の健康課題対応を図るために利用可能な休暇制度等の環境整備に取り組み、労働者が休暇制度等を利用した中小企業事業主に助成します。

宮崎労働局の組織と主な業務

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

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



労働基準監督署

■ 宮崎労働基準監督署

〒880-0813 宮崎市丸島町1-15

TEL : 0985(29)6000

■ 延岡労働基準監督署

〒882-0803 延岡市大貫町1-2885-1 延岡労働庁舎3階

TEL : 0982(34)3331

■ 都城労働基準監督署

〒885-0072 都城市上町2街区11号 都城合同庁舎6階

TEL : 0986(23)0192

■ 日南労働基準監督署

〒887-0031 日南市戸高1-3-17

TEL : 0987(23)5277

ハローワーク

■ ハローワーク宮崎

〒880-8533 宮崎市柳丸町131

TEL : 0985(23)2245

● ハローワークプラザ宮崎

〒880-2105 宮崎市大塚台西1-1-39

TEL : 0985(62)4141

(宮崎新卒応援ハローワーク)

(宮崎わかもの支援コーナー)

(マザーズコーナー)

● みやざきJOBパーク+

〒880-0811 宮崎市錦町1-10 宮崎グリーンズフィア壱番館3階

TEL : 0985(61)6201

(宮崎わかもの応援ハローワーク宮崎駅前コーナー)

■ ハローワーク延岡

〒882-0803 延岡市大貫町1-2885-1 延岡労働庁舎1階

TEL : 0982(32)5435

(マザーズコーナー)

● 高千穂町地域職業相談室

〒882-1101 西臼杵郡高千穂町大字三田井13

TEL : 0982(73)1257

高千穂町庁舎別館2階

■ ハローワーク日向

〒883-0041 日向市北町2-11

TEL : 0982(52)4131

■ ハローワーク都城

〒885-0072 都城市上町2街区11号 都城合同庁舎1階

TEL : 0986(22)1745

(マザーズコーナー)

■ ハローワーク日南

〒889-2536 日南市吾田西1-7-23

TEL : 0987(23)8609

■ ハローワーク高鍋

〒884-0006 児湯郡高鍋町大字上江高月8340

TEL : 0983(23)0848

● 西都市地域職業相談室(西都市雇用情報センター)

〒881-0015 西都市聖陵町1丁目88 西都市役所北別館

TEL : 0983(43)1432

■ ハローワーク小林

〒886-0004 小林市細野367-5

TEL : 0984(23)2171

総合労働相談コーナー

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

■ 宮崎労働局総合労働相談コーナー(4階)

TEL:0985(38)8821

■ 宮崎総合労働相談コーナー(宮崎労働基準監督署内)

TEL:0985(29)6000

■ 延岡総合労働相談コーナー(延岡労働基準監督署内)

TEL:0982(34)3331

■ 都城総合労働相談コーナー(都城労働基準監督署内)

TEL:0986(23)0192

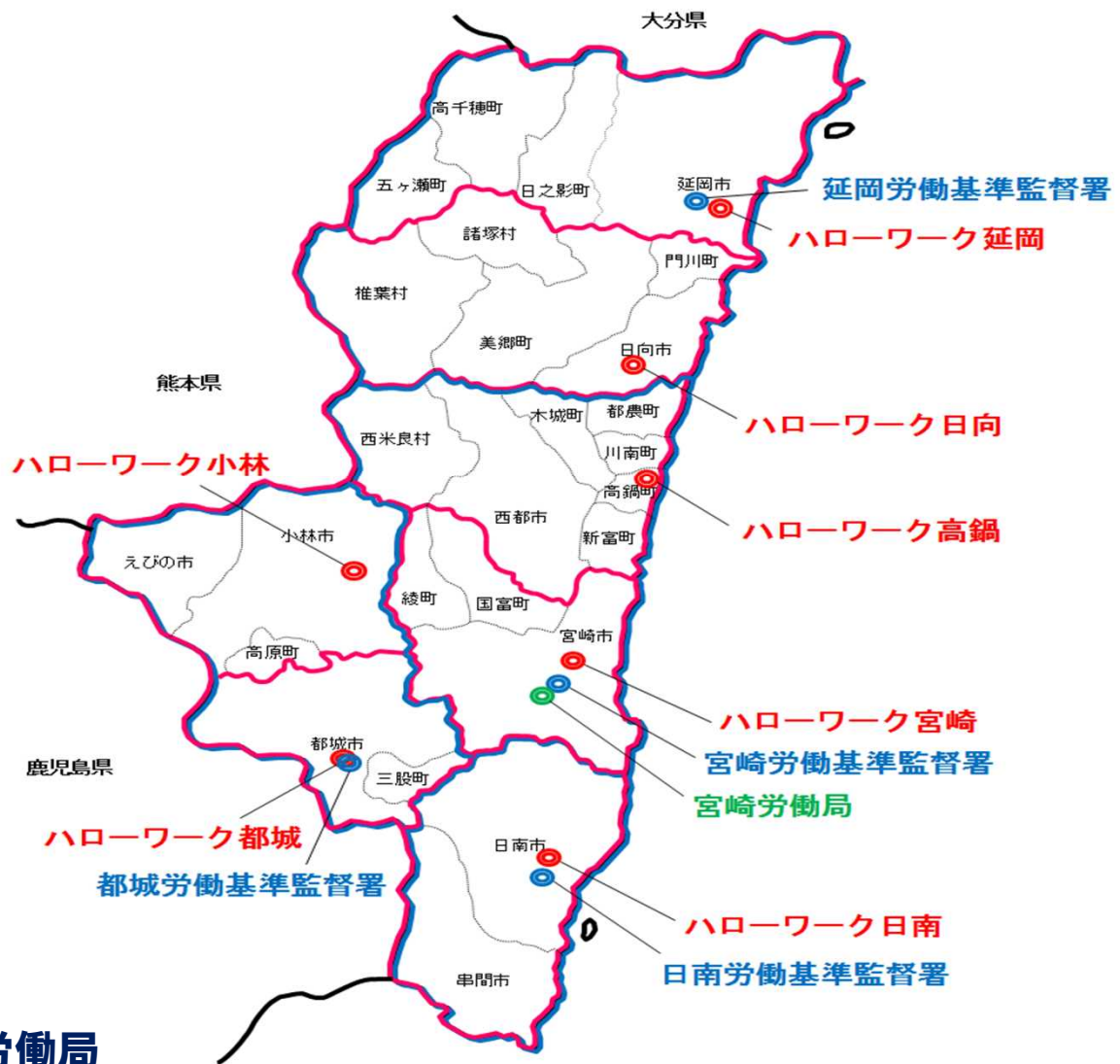
■ 日南総合労働相談コーナー(日南労働基準監督署内)

TEL:0987(23)5277

労働基準監督署・ハローワーク管轄区域

労働基準監督署

ハローワーク



宮崎労働局

至、日向・延岡方面



至、日南方面

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

