

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8年3月統計

【労働災害発生状況】 死亡災害0件、死傷災害215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】 1.14倍

ユースエール 認定通知書交付式



吉越局長（下段左から3番目）、向田職業安定部長（上段左端）と受賞された皆様

2月10日、新たにユースエール認定を受けられた企業の皆様にご出席いただき、認定通知書交付式を行いました。今回は5社と、認定企業は続々と増えています。引き続き行った懇談会では、各社から人材確保の大変さについて伺いました。

各社の取組が持続するよう、しっかりと支援していきます。

（認定企業のご紹介は裏面）



宮崎版エールペア ひむか



2026年4月1日 女性活躍推進法 が改正されました

主な改正内容

- 情報公表の必須項目の拡大
(従業員数101人以上企業は義務)

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び 女性管理職比率 に加えて、 2項目以上 を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び 女性管理職比率 に加えて、 1項目以上 を公表



宮崎労働局長は、3月12日、宮崎地方最低賃金審議会の橋口委員に対して、厚生労働省労働基準局長表彰状を伝達授与しました。

橋口委員は、平成29年5月1日に宮崎地方最低賃金審議会委員として任命以来、宮崎県最低賃金専門部会長などの要職を歴任され、令和5年度からは宮崎地方最低賃金審議会会長を務められ、実に9年近く宮崎地方最低賃金審議会委員としてご尽力頂いております。

その功績は顕著なものであることから、その功績をたたえ、厚生労働省労働基準局長から表彰されることになりました。

厚生労働省 労働基準局長 表彰



橋口委員（左）、吉越局長（右）

認定企業のご紹介



企業の皆様からコメントを
いただきました!

Q&A

- Q1 ユースエールを目指した理由を教えてください。
Q2 ユースエールの認定基準の中で特にアピールしたいものは何ですか。
Q3 認定取得後の感想、今後の取組や意気込みをお聞かせください。

段建設工業株式会社



A1 地域のインフラを支える建設業者として、若い世代が安心して働き続けら

れる会社でありたいという思いから、ユースエール認定を目指しました。建設業界では人材確保が大きな課題ですが、当社の働きやすさや人材育成の取り組みを“見える化”することで、社員にも地域にも信頼を届けたいと考えました。

A2 有給休暇の取得促進と時間外労働の削減です。ICT技術を積極的に活用し業務の効率化を図るなど、ワークライフバランスの実現に力を入れています。また、資格取得への全面支援や現場毎に先輩が伴走するOJT体制など、若手が成長できる仕組みも整えており、働きやすさと定着率の向上につながっていると考えています。

A3 今回の認定は、これまでの取り組みが評価された証として大変うれしく思っています。同時に、これからの責任も感じています。ユースエール認定をゴールではなくスタートと捉え、若手が希望を持って働ける会社づくりをさらに進めていきます。働きやすさの向上、教育体制の強化、DXによる業務改善など、引き続き取り組みを加速させていきます。

上田工業株式会社

A1 会社の成長とともに、社内の平均年齢も



上がり始め、企業の存続を考え始めました。若手社員が長く定着し、それぞれの力を十分に発揮できる環境を整えることが、企業の持続的な成

長に繋がると思い、日頃から進めてきた働き方改革や人材育成の取り組みを第三者の視点で評価していただきたいと考え、ユースエール認定を目指しました。

A2 時間外労働の削減や適切な労働時間管理に取り組み、若者が無理なく働ける職場環境を整えています。年次有給休暇の取得を積極的に推進し、仕事とプライベートの両立を支援しています。

A3 このたびユースエール認定を受け、これまで取り組んできた職場環境づくりが評価されたことを大変嬉しく思っております。これからも現状に満足することなく、引き続き確かな雇用を図り、労働時間管理や有給休暇の取得促進、人材育成の充実に取り組み、若手が安心して長く活躍できる職場づくりを進めていきたいと思っております。

株式会社志多組



A1 当社は建設業という特性上、若手人材の確保と育成が将

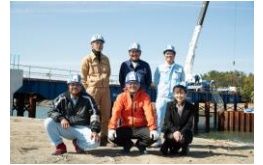
来の事業継続に直結するという強い危機感を抱いていました。近年、働き方改革の推進や労働環境の改善が求められる中で「若手が安心して働ける企業であること」を客観的に示す必要性を感じ、ユースエール認定の取得を目指しました。

A2 働き方改革の推進により、時間外労働の削減を実現しました。業界のイメージを変えるべく、働きやすさの向上に継続的に取り組んでいます。また、男性の育児休業についても、ライフイベントと仕事を両立できる環境づくりを進めており、複数名の男性社員が実際に育児休業を取得しています。

A3 ユースエール認定企業としての責任を胸に、若者が誇りを持って働ける建設業の実現に向け、引き続き全社一丸となって取り組んでまいります。

旭建設株式会社

A1 建設産業は、工学系・土木系を学んだ方ではなけれ



ば活躍が難しい業界に思われがちですが、当社では男女を問わず、また、土木・建設分野以外の学部・学科出身者であっても、段階的に知識や技能を習得し、活躍できる環境があることを対外的に示すためです。

A2 若手のみならず、全社員を対象としたさまざまな勉強会（人間力、土木工学、AI、DX）を継続的に実施しています。また、未経験で入社した若手社員については、宮崎産業開発青年隊への派遣制度を活用し、基礎的な技術や現場経験を習得できる仕組みを整えています。

A3 ユースエール認定取得後も、時代の流れに合わせて若手を含む全社員を対象とした働きやすい職場環境の整備を継続しています。また、仕事と家庭の両立支援に関する取組の一環として、くるみん認定の取得に向けた対応を進めています。

日新興業株式会社



A1 若手の雇用を継続的に
行うためには
ユースエール

認定が会社に必要だと考えました。また、社内での意識改革に繋がればと思いい認定を目指しました。

A2 法定休日に加え有給休暇の取得のしやすさ、時間外労働の少なさ、資格取得費用を会社負担にするなど人材育成に積極的に取り組む会社であることです。

A3 ユースエール認定の為の努力でなく、会社の根本的な意識改革を行い、若手社員の人材育成をしっかりと行い、長期的継続雇用につながる企業を目指したいです。