



宮崎労働局長 記者発表項目一覧

令和8年10月2日（金）

記者発表項目

- ① 一般職業紹介状況＜令和8年8月分＞（10月2日発表）
- ② くるみん・ユースエール認定通知書交付式の開催決定！！
- ③ 安全衛生優良企業公表制度に基づく「安全衛生優良企業」の認定交付式について
- ④ 宮崎労働局広報紙「GOGO!宮崎労働局」（第115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8年10月2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 東郷 ますえ
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8年8月分)

令和8年8月の有効求人倍率(受理地別・季節調整値)は、1.17倍と前月と同水準。

有効求人倍率は、134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0.01ポイント上昇。

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・中東情勢等が雇用に与える影響に注視する必要がある。

- ・令和8年8月の【有効求人倍率】(季節調整値)は、前月と同水準。
- ・【有効求職者数】は、前月比(季節調整値)で1.2%増、前年同月比(原数値)で1.5%増。
- ・【有効求人数】は、前月比(季節調整値)で1.9%増、前年同月比(原数値)で0.7%減(37ヶ月連続減少)。
- ・【新規求職者数】は、前年同月比(原数値)7.5%増、【新規求人数】は、前年同月比(原数値)6.7%増となった。

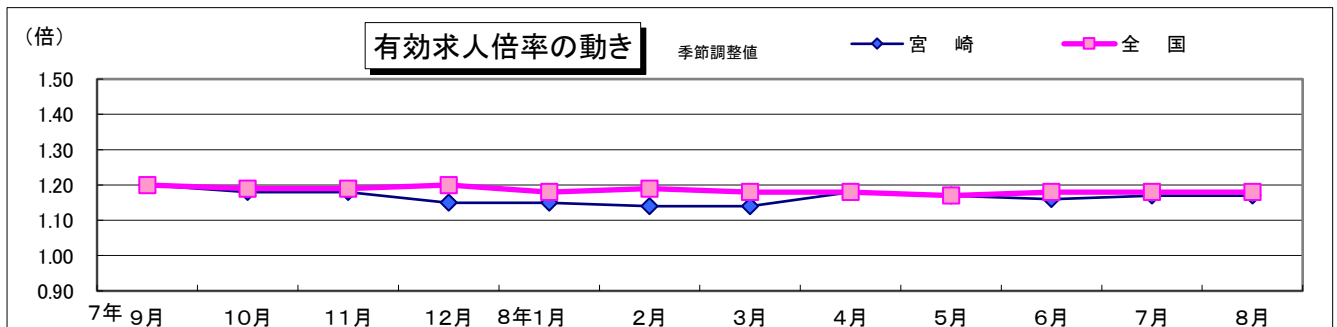
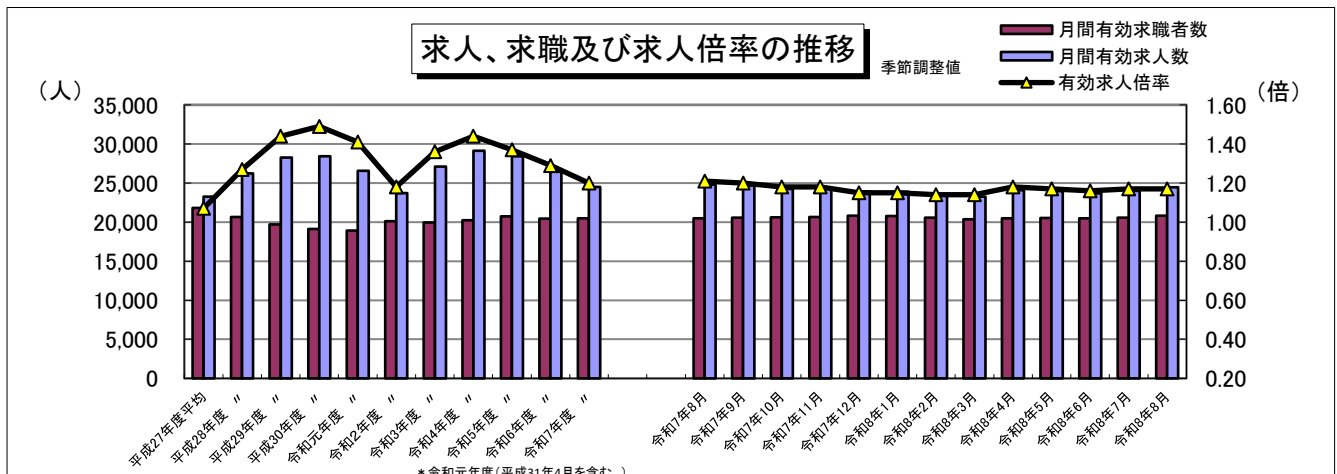
本県の労働市場における有効求人倍率(季節調整値)は、有効求職者数(同)が前月比1.2%増加し、有効求人数(同)は前月比1.9%増加した結果、前月と同水準の1.17倍となった。

新規求職者数(原数値)は、前年同月比で7.5%(283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1.5%(304人)増加と9ヶ月連続の増加となっている。

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15.6%(160人)増、離職者は4.7%(112人)増、無業者が3.3%(11人)増となった。なお、離職者のうち、事業主都合離職者は18.7%(77人)増となっている。

一方、新規求人数(原数値)は、前年同月比で6.7%(497人)増加となった。また、有効求人数(原数値)は、前年同月比で0.7%(169人)の減少で37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12産業で増加となった。サービス業(他に分類されないもの)で20.0%(204人)増、製造業で28.6%(160人)増、建設業で12.0%(86人)増等となる一方、宿泊業、飲食サービス業で25.7%(97人)減、生活関連サービス業、娯楽業で20.9%(52人)減等(18産業中6産業で減少)となったことから、全体で6.7%(497人)の増加となった。



有効求人倍率<季節調整値、倍>

	令和7年				令和8年							
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
宮崎	1.20	1.18	1.18	1.15	1.15	1.14	1.14	1.18	1.17	1.16	1.17	1.17
全国	1.20	1.19	1.19	1.20	1.18	1.19	1.18	1.18	1.17	1.18	1.18	1.18

○季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和7年12月以前の数値は、令和8年1月分公表時に新季節指数により改定されている。

(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、4,684人で1.7%(80人)増加となった。

新規求職(パートを含む、人)

	令和7年				令和8年							
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
新規求職数	4,348	4,365	4,431	4,652	4,517	4,175	4,203	4,469	4,324	4,144	4,604	4,684
前月比	-1.2%	0.4%	1.5%	5.0%	-2.9%	-7.6%	0.7%	6.3%	-3.2%	-4.2%	11.1%	1.7%

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和7年12月以前の数値は、令和8年1月分公表時に新季節指数により改定されている。

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、9,006人で6.1%(516人)増加となった。

新規求人(パートを含む、人)

	令和7年				令和8年							
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
新規求人	8,941	8,243	8,909	8,731	8,332	8,155	8,332	8,421	8,525	8,260	8,490	9,006
前月比	3.8%	-7.8%	8.1%	-2.0%	-4.6%	-2.1%	2.2%	1.1%	1.2%	-3.1%	2.8%	6.1%

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和7年12月以前の数値は、令和8年1月分公表時に新季節指数により改定されている。

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372件(11.6%)増の3,580件となり、就職件数は64件(5.2%)増の1,287件となった。就職率(対新規求職者)は、0.7ポイント低下し31.9%となった。

就職(パートを含む、件)

就職件数	令和6年				令和7年							
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
	1,508	1,648	1,361	1,299	1,292	1,478	2,050	1,722	1,667	1,543	1,589	1,223
	9月	10月	11月	12月	令和8年							
	1,605	1,648	1,341	1,325	1,365	1,534	2,070	1,644	1,477	1,583	1,512	1,287
対前年同月比	6.4%	0.0%	-1.5%	2.0%	5.7%	3.8%	1.0%	-4.5%	-11.4%	2.6%	-4.8%	5.2%

就職率	令和6年				令和7年							
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
	35.8%	38.2%	37.6%	44.0%	27.7%	35.8%	43.6%	27.7%	37.0%	36.2%	37.5%	32.6%
	9月	10月	11月	12月	令和8年							
	38.0%	38.2%	38.5%	40.1%	27.6%	36.4%	43.5%	25.8%	33.8%	38.2%	34.2%	31.9%

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0.01ポイント上昇。
R8.8月…正社員有効求人数 12,645人 常用フルタイム有効求職者数 11,743人
R7.8月… “ 12,605人 “ 11,759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8年10月30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8年8月	令和8年7月	対 前 月 増減率(差) (%)	令和7年8月	対前年同月 増減率(差) (%)
1 月間有効求職者数(人)	20,601	20,929	—	20,297	1.5
季節調整値	* 20,832	* 20,587	1.2	20,487	1.7
2 新規求職申込件数(件)	4,038	4,415	—	3,755	7.5
3 月間有効求人数(人)	23,443	23,176	—	23,612	▲0.7
季節調整値	* 24,458	* 23,994	1.9	24,779	▲1.3
4 新規求人数(人)	7,922	8,686	—	7,425	6.7
5 紹介件数(件)	3,580	3,813		3,208	11.6
6 就職件数(件)	1,287	1,512		1,223	5.2
7 就職率(6/2)(%)	31.9	34.2		32.6	▲0.7
8 充足数(件)	1,235	1,426		1,170	5.6
9 充足率(8/4)(%)	15.6	16.4		15.8	▲0.2

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和7年12月以前の数値は、令和8年1月分公表時に新季節指数により改定されている。

別表2 有効求人倍率(季節調整値、倍)

	令和8年8月	令和8年7月	前 月 差 (ポイント)	令和7年8月
宮崎県	1.17	1.17	0.00	1.21
全 国	1.18	1.18	0.00	1.21

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	5,387	5,516	5,220	4,726	4,754	4,482	4,247	4,605
令和8年度	4,544	4,956	5,815	5,594	5,378							

(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8年8月	令和8年7月	令和7年8月	前年同月差 (ポイント)
宮 崎	1.21	1.19	1.15	0.06
延 岡	1.08	1.01	1.19	▲ 0.11
日 向	0.96	0.97	1.13	▲ 0.17
都 城	1.20	1.14	1.17	0.03
日 南	0.99	0.97	1.15	▲ 0.16
高 鍋	0.90	0.90	1.13	▲ 0.23
小 林	1.13	1.11	1.35	▲ 0.22
県 計	1.14	1.11	1.16	▲ 0.02

(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8年8月	令和8年7月	前月差 (ポイント)	令和7年8月
福岡	1.06	1.06	0.00	1.11
佐賀	1.22	1.19	0.03	1.23
長崎	1.04	1.01	0.03	1.10
熊本	1.17	1.20	▲0.03	1.16
大分	1.13	1.12	0.01	1.24
宮崎	1.17	1.17	0.00	1.21
鹿児島	1.02	1.02	0.00	1.07
沖縄	0.92	0.93	▲0.01	0.98

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和7年12月以前の数値は、令和8年1月分公表時に新季節指数により改定されている。

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8年8月	令和8年7月	令和7年8月	前年同月 増減率・差 (%)
1 月間有効求職者数(人)	8,832	9,063	8,520	3.7
2 新規求職申込件数(件)	1,517	1,689	1,373	10.5
3 月間有効求人数 (人)	6,763	6,663	7,268	▲6.9
4 新規求人数 (人)	2,453	2,605	2,253	8.9
5 紹介件数 (件)	1,334	1,446	1,158	15.2
6 就職件数 (件)	484	611	464	4.3
7 充足数 (件)	465	584	442	5.2
8 充足率 (%)	19.0%	22.4%	19.6%	▲0.6

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8年8月	330	705	710	774	789	730	4,038
	令和7年8月	310	646	646	749	751	653	3,755
	前年比	6.5%	9.1%	9.9%	3.3%	5.1%	11.8%	7.5%
在職者	令和8年8月	95	243	263	243	220	119	1,183
	令和7年8月	87	206	221	217	197	95	1,023
	前年比	9.2%	18.0%	19.0%	12.0%	11.7%	25.3%	15.6%
離職者	令和8年8月	182	402	387	475	505	559	2,510
	令和7年8月	166	393	377	460	498	504	2,398
	前年比	9.6%	2.3%	2.7%	3.3%	1.4%	10.9%	4.7%
事業主都合	令和8年8月	12	58	75	90	104	149	488
	令和7年8月	11	41	54	75	119	111	411
	前年比	9.1%	41.5%	38.9%	20.0%	▲12.6%	34.2%	18.7%
自己都合	令和8年8月	167	340	297	371	369	344	1,888
	令和7年8月	151	345	318	378	340	346	1,878
	前年比	10.6%	▲1.4%	▲6.6%	▲1.9%	8.5%	▲0.6%	0.5%
無業者	令和8年8月	53	60	60	56	64	52	345
	令和7年8月	57	47	48	72	56	54	334
	前年比	▲7.0%	27.7%	25.0%	▲22.2%	14.3%	▲3.7%	3.3%

* 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8年8月	令和8年7月	令和7年8月	前年 同 月 比 (%)	前年 同 月 差
産業別・規模別						
A.B 農、林、漁業		265	179	271	▲2.2	▲6
C 鉱業、採石業、砂利採取業		13	6	3	333.3	10
D 建設業		802	779	716	12.0	86
E 製造業		720	727	560	28.6	160
	食料品製造業	171	162	180	▲5.0	▲9
	飲料・たばこ・飼料製造業	37	78	23	60.9	14
	繊維工業	54	27	32	68.8	22
	木材・木製品製造業	39	47	53	▲26.4	▲14
	家具・装備品製造業	13	18	6	116.7	7
	パルプ・紙・紙加工品製造業	5	10	6	▲16.7	▲1
	印刷・同関連業	13	23	19	▲31.6	▲6
	化学工業	13	22	9	44.4	4
	石油製品・石炭製品製造業	0	3	1	▲100.0	▲1
	プラスチック製品製造業	18	54	16	12.5	2
	ゴム製品製造業	9	10	10	▲10.0	▲1
	窯業・土石製品製造業	16	21	16	0.0	0
	鉄鋼業	8	0	10	▲20.0	▲2
	非鉄金属製造業	1	2	2	▲50.0	▲1
	金属製品製造業	54	50	23	134.8	31
	はん用機械器具製造業	41	25	43	▲4.7	▲2
	生産用機械器具製造業	34	42	19	78.9	15
	業務用機械器具製造業	33	11	11	200.0	22
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	29	16	17	70.6	12
	電気機械器具製造業	65	53	18	261.1	47
	情報通信機械器具製造業	2	0	2	0.0	0
	輸送用機械器具製造業	39	24	19	105.3	20
	その他の製造業	26	29	25	4.0	1
F 電気・ガス・熱供給・水道業		5	3	2	150.0	3
G 情報通信業		424	375	351	20.8	73
H 運輸業、郵便業		356	380	394	▲9.6	▲38
I 卸売業、小売業		756	1,005	709	6.6	47
J 金融業、保険業		64	74	47	36.2	17
K 不動産業、物品賃貸業		60	82	94	▲36.2	▲34
L 学術研究、専門・技術サービス業		108	166	115	▲6.1	▲7
M 宿泊業、飲食サービス業		280	275	377	▲25.7	▲97
	宿泊業	77	61	77	0.0	0
N 生活関連サービス業、娯楽業		197	174	249	▲20.9	▲52
O 教育、学習支援業		138	236	119	16.0	19
P 医療、福祉		2,351	2,726	2,305	2.0	46
Q 複合サービス事業		93	51	58	60.3	35
R サービス業(他に分類されないもの)		1,222	1,412	1,018	20.0	204
S.T 公務、その他		68	36	37	83.8	31
合 計		7,922	8,686	7,425	6.7	497
規 模 別	29人以下	5,198	5,826	4,880	6.5	318
	30～99人	1,792	1,814	1,564	14.6	228
	100～299人	643	712	638	0.8	5
	300～499人	119	160	136	▲12.5	▲17
	500～999人	160	142	176	▲9.1	▲16
	1,000人以上	10	32	31	▲67.7	▲21

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0.01ポイント上昇。

(倍)

	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	令和 8年
1月	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	1.07
2月	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	1.07
3月	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	1.05
4月	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	1.02
5月	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	1.00
6月	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	1.02
7月	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	1.05
8月	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	1.07	1.08
9月	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	1.06	
10月	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	1.04	
11月	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	1.07	
12月	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	1.07	

（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」を開い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8年8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1.25倍で受理地別の有効求人倍率（1.17倍）より0.08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7年	8月	20,487	24,779	26,830	1.21	1.31	0.10
	9月	20,558	24,665	26,830	1.20	1.31	0.11
	10月	20,611	24,235	26,330	1.18	1.28	0.10
	11月	20,663	24,456	26,521	1.18	1.28	0.10
	12月	20,823	23,931	25,919	1.15	1.24	0.09
令和8年	1月	20,789	23,884	26,162	1.15	1.26	0.11
	2月	20,577	23,554	25,610	1.14	1.24	0.10
	3月	20,342	23,238	25,184	1.14	1.24	0.10
	4月	20,482	24,072	25,651	1.18	1.25	0.07
	5月	20,517	23,976	25,720	1.17	1.25	0.08
	6月	20,469	23,669	25,578	1.16	1.25	0.09
	7月	20,587	23,994	25,751	1.17	1.25	0.08
	8月	20,832	24,458	26,021	1.17	1.25	0.08

（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7年12月以前の数値は、令和8年1月分公表時に新季節指数により改定されている。

※ 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。

宮崎労働局発表
令和8年10月2日

【照会先】

(くるみん)

雇用環境・均等室

室長 橋本 智晴

監理官 蔭山 昌孝

室長補佐 田子山 利博

(電話) 0985-38-8821

(ユースエール)

職業安定部職業安定課

職業安定部長 向田 俊哉

職業安定課長 東郷 ますえ

(電話) 0985-38-8823

くるみん・ユースエール認定通知書交付式の開催決定！！

くるみん3社、ユースエール3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」、「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、下記企業に認定を行いました。

- ◆くるみん認定企業
 - ・株式会社 日向製錬所 (令和8年6月26日認定)
※製造業で日向市初のくるみん認定企業
 - ・株式会社 旭道路 (令和8年7月27日認定)
 - ・宮崎瓦斯 株式会社 (令和8年7月27日認定)
※電気・ガス・熱供給・水道業で県内初のくるみん認定企業
- ◆ユースエール認定企業
 - ・株式会社 盛武組 (令和8年6月16日認定)
 - ・八作建設 株式会社 (令和8年6月17日認定)
 - ・株式会社 松澤組 (令和8年6月17日認定)

つきましては、下記のとおり認定通知書交付式を行います。

くるみん・ユースエール認定通知書交付式

【日 時】 令和8年10月21日（水） 午後1時30分～

【場 所】 宮崎合同庁舎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 青少年雇用の促進法等に関する法律に基づく「ユースエール認定」とは…

「青少年の雇用の促進等に関する法律（通称：若者雇用促進法）」に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認める制度です。

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



—参考資料—

- 1 「くるみん」認定企業の取組事例
 - (1) 株式会社 日向製錬所
 - (2) 株式会社 旭道路
 - (3) 宮崎瓦斯 株式会社
- 2 「ユースエール」認定企業の取組事例
 - (1) 株式会社 盛武組
 - (2) 八作建設 株式会社
 - (3) 株式会社 松澤組
- 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ユースエール認定企業一覧
- 6 ユースエール認定基準（事業主向けリーフレット）
- 7 ユースエール認定基準（求職者向けリーフレット）

株式会社 日向製錬所

- 所在地：宮崎県日向市
- 事業内容：製造業
- 代表者：代表取締役社長 遠藤 修司
- 労働者数：143名（男性136名、女性7名）
※令和8年5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4年4月1日～令和7年3月31日
- (2) 行動計画の目標の内容
 - ① 年間総実労働時間が2,200時間を超える社員をゼロにする。
 - ② 社員の子供や配偶者が、社員の働いているところを実際に見ることができる「家族会社見学会」を実施する。

2 目標に対する取組結果

- ① 所属長からの個別の呼びかけにより、年間総実労働時間が2,200時間超の社員はゼロとなり、時間外労働の削減と有給休暇取得率の向上が見られた。
- ② 家族会社見学会を実施し、社員とその家族に会社への理解を深める機会を提供。相互の結びつきが強化され、アンケート結果を踏まえ、今後の充実を図る。

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 15名
育児目的休暇制度利用者 14名
うち育児休業取得者 1名（育児休業＋育児目的休暇取得率 93%）
- ＜女性＞ 令和元年～令和7年について（労働者300人以下の特例要件）
出産した女性労働者 2名
育児休業取得者 2名（育児休業取得率 100%）

4 その他の認定基準達成状況

- (1) 所定外労働の削減のための措置
 - ① フレックスタイム制度の活用を実施。
- (2) 年次有給休暇の取得促進のための措置
 - ① 毎月、労働時間や有給休暇取得状況を確認し、取得率の低い社員に対して、個別面談や取得推奨を実施。

株式会社 旭道路

- 所在地：宮崎県日向市
- 事業内容：建設業
- 代表者：代表取締役 木下 裕介
- 労働者数：24名（男性17名、女性7名）
※令和8年6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5年10月1日～令和7年12月31日
- (2) 行動計画の目標の内容
 - ① 小学校3年生修了まで取得可能な育児目的休暇制度を導入し、取得を促進する

2 目標に対する取組結果

- ① 各部署の課題を検討の上、制度導入。制度にかかる説明文を作成・回覧し、周知を図った結果、学校行事や送迎等で活用されている。

3 計画期間中の育児休業等の取得者数

- <男性> 子の看護休暇取得者 1名（労働者が300人以下の特例要件を満たす）
- <女性> 出産した女性労働者 1名
- 育児休業取得者 2名（育児休業取得率200%）

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整備
 - ① 配偶者の出産時の対応や子供の行事（参観日等）への参加のための育児目的休暇制度導入を行った。

宮崎瓦斯 株式会社

- 所在地：宮崎県宮崎市
- 事業内容：ガス事業
- 代表者：代表取締役 須崎 孝一
- 労働者数：153名（男性119名、女性34名）
※令和8年6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6年3月1日～令和8年3月31日
- (2) 行動計画の目標の内容
 - ① 計画期間内において、小学校第3学年修了までの子を養育する労働者について「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」のいずれかを講じる。

2 目標に対する取組結果

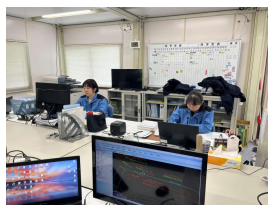
- ① 企画委員会で制度導入を協議し、所定労働時間の短縮措置について、小学校第3学年修了までの子を養育する労働者に拡大。また、チラシを作成し全社員へ周知。

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 9名
育児休業取得者 8名（育児休業取得率 88%）
- ＜女性＞ 出産した女性労働者 2名
育児休業取得者 2名（育児休業取得率 100%）

4 その他の認定基準達成状況

- (1) 年次有給休暇の取得の促進のための措置
全労働者に向けて teams にて、年6日以上を取得を呼び掛けている。



確かな技術と信頼で、この街の新しい風景を創造する。

事業内容 公共インフラと言われる、市民生活の向上と経済の発展に必要な公共施設である道路、橋梁、下水道などの社会的経済基盤の建設を行っています。

会社情報 889-0102 宮崎県延岡市北川町長井3914

交通手段 道の駅はゆまから車で約4分

○会社概要

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合	
1958 年	18 人	52.7 歳	15.3 年	(役員) 0.3 %	(管理職) 0.0 %

○雇用管理の状況

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況(直近3事業年度)	
13.3 日	0.9 時間	男性: 1 名	女性: 0.0 %

○採用・定着状況

		2024年度	2023年度	2022年度
募集状況	新卒者等 ^{※1}	○	○	○
	新卒者等以外 ^{※2}	○	○	○
採用者数(うち女性)	新卒者等	0 名(0 名)	0 名(0 名)	0 名(0 名)
	新卒者等以外	0 名(0 名)	0 名(0 名)	0 名(0 名)
離職者数 ^{※3}	新卒者等	0 名	0 名	0 名
	新卒者等以外	0 名	0 名	0 名

人材育成のための制度

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

見学等受入れ

インターン	職場見学
あり	あり

非正規雇用の職場情報^{※4}

備考・補足情報

・資格取得にかかる費用は全額会社負担で、資格手当あり・主に若手をサポートする「絆会議」の実施

採用情報

事業所番号: 4502-3946-8

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

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

※2 ※1以外の者で、直近3事業年度において正社員として採用した35歳未満の者

※3 当該年度に採用した者のうち、直近3事業年度に離職した者の数 7

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



私達と一緒に八作建設株式会社の未来を築いていきましょう。

事業内容 国土交通省、宮崎県、県内市町村の公共土木工事、J R九州等の民間工事。

会社情報 882-0881 宮崎県延岡市三須町1123-3

交通手段 JR延岡南駅より車で10分

○会社概要

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合	
1971 年	26 人	50.0 歳	19.0 年	(役員) 75.0 %	(管理職) 0.0 %

○雇用管理の状況

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況(直近3事業年度)	
15.4 日	10.7 時間	男性: 1 名	女性: 0.0 %

○採用・定着状況

		2025年度	2024年度	2023年度
募集状況	新卒者等 ^{※1}	○	○	○
	新卒者等以外 ^{※2}	○	○	○
採用者数(うち女性)	新卒者等	0 名(0 名)	3 名(0 名)	0 名(0 名)
	新卒者等以外	0 名(0 名)	0 名(0 名)	0 名(0 名)
離職者数 ^{※3}	新卒者等	0 名	1 名	0 名
	新卒者等以外	0 名	0 名	0 名

人材育成のための制度

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

見学等受入れ

インターン	職場見学
あり	なし

非正規雇用の職場情報^{※4}

非正規雇用労働者なし。有給休暇取得率が高く、休暇の取りやすい環境。

備考・補足情報

社内の雰囲気や職場環境も良く、『働き方改革』により週休2日制を採用しています。創立40年を越えて更なる飛躍を目指し、その一翼を担う人材を募集しています。

採用情報

事業所番号: 4502-5006-6

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

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

※2 ※1以外の者で、直近3事業年度において正社員として採用した35歳未満の者

※3 当該年度に採用した者のうち、直近3事業年度に離職した者の数 0

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



県内格付け特Aクラスの安定企業。
。来年創業100周年。

事業内容 公共土木工事（道路・橋・河川などの土木工事・インフラ整備および維持管理、災害復旧工事）

会社情報 889-0614 宮崎県東臼杵郡門川町上町4丁目33番地

交通手段 日豊本線門川駅から車5分

○会社概要

創業	従業員数	平均年齢	平均勤続年	役員・管理職の女性割合	
1950 年	27 人	47.5 歳	11.0 年	(役員) 0.3 %	(管理職) - %

○雇用管理の状況

有給休暇の平均取得実績	月平均所定外労働時間	育児休業取得状況（直近3事業年度）	
13.2 日	4.1 時間	男性: 0 名	女性: 100.0 %

○採用・定着状況

		2025年度	2024年度	2023年度
募集状況	新卒者等 ^{※1}	○	○	○
	新卒者等以外 ^{※2}	○	○	○
採用者数（うち女性）	新卒者等	0 名（ 0 名）	0 名（ 0 名）	0 名（ 0 名）
	新卒者等以外	1 名（ 1 名）	0 名（ 0 名）	6 名（ 3 名）
離職者数 ^{※3}	新卒者等	0 名	0 名	0 名
	新卒者等以外	0 名	0 名	3 名

人材育成のための制度

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

見学等受入れ

インターン	職場見学
あり	あり

非正規雇用の職場情報^{※4}

パート・有期雇用あり。正社員登用制度や各種手当も整備しています。

備考・補足情報

採用情報

事業所番号: 4503-115020-3

ハローワークインターネットサービスもしくは最寄りのハローワークをご利用ください。

会社からのメッセージ

先輩社員から

現場での仕事は大変なこともあります。その分やりがいを感じられる仕事です。最初は分からないことも多いと思いますが、先輩が丁寧にサポートしてくれるので安心して取り組みます。現場ではチームで協力しながら仕事を進めるため、仲間と達成感を共有できるのも魅力です。資格取得や技術向上のサポートも充実しており、自分の成長を実感できる環境が整っています。これから入社される方も一緒に成長していけることを楽しみにしています。

社長から

当社は、地域のインフラを支える建設会社として、人々の暮らしに欠かせない仕事に取り組んでいます。地元が必要とされる続ける会社を目指し、チームワークを大切にしながら技術力の向上に努めています。未経験からでも基礎から学べる環境を整えて、一人ひとりが着実に成長できるよう支えています。また、女性として経営に携わる中で、多様な視点を大切にし、誰もが活躍できる職場づくりに取り組んでいます。

求める人材像

チームワークを大切にし、仲間と支え合いながら仕事ができる方・未経験からでも基礎を学び、着実に成長していきたい方・素直に学び、前向きに取り組める方・地域に必要とされる仕事に誇りを持てる方

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

※2 ※1以外の者で、直近3事業年度において正社員として採用した35歳未満の者

※3 当該年度に採用した者のうち、直近3事業年度に離職した者の数 0

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



宮崎労働局における次世代法に基づく認定企業名簿



資料3

くるみん認定企業一覧

認定企業数 74 社

(R8年8月末時点)

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	金融業、保険業	宮崎市	2011年・2014年・2019年 2023年・2026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	社会医療法人如月会	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・2026年	
37	株式会社オロ宮崎	情報通信業	宮崎市	2021年・2023年・2026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朋友会	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、娯楽業	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	卸売業、小売業	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	金融業、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	卸売業、小売業	宮崎市	2025年	
65	株式会社イト	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	
67	医療法人一誠会 都城新生病院	医療、福祉	都城市	2025年	
68	富士フィルムワコーケミカル株式会社	製造業	宮崎市	2025年	
69	株式会社河北	建設業	児湯郡都農町	2025年	
70	株式会社晃和コンサルタント	学術研究、専門・技術サービス業	宮崎市	2026年	
71	宮崎中央青果株式会社	卸売業、小売業	宮崎市	2026年	
72	株式会社日向製錬所	製造業	日向市	2026年	
73	株式会社旭道路	建設業	日向市	2026年	
74	宮崎瓦斯株式会社	電気・ガス・熱供給・水道業	宮崎市	2026年	



認定企業数 2 社

プラチナくるみん認定企業一覧

(R8年8月末時点)



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	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した

「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

- 1 〇 育児休業等の取得状況及び労働時間の状況把握
〇 改善すべき事情の分析

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**られています。

（※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おいては、健康管理時間）

2 行動計画の策定・変更

3 外部への公表・社内周知の届出

4 都道府県労働局への届出

5 計画の実施・効果の測定

PDCA サイクルの確立

認定基準を
満たした場合

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）

※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。

2 認定基準（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準）の見直し

※認定種類別の認定基準全体は、p.2～3 でご確認ください。

共通

〇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
育児休業等をする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

〇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
--	--

認定種類別

〇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

〇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 くるみん プラチナくるみん	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）
--	-----------------------------	--

〇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たこと。							
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 <u>10%以上</u> （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 <u>20%以上</u> （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 <u>30%以上</u> （旧基準：10%以上）であり、当該割合を「 <u>両立支援のひろば</u> 」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 <u>50%以上</u> （旧基準：20%以上）であり、当該割合を「 <u>両立支援のひろば</u> 」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5を満たす。							
① 計画期間内に、 <u>子の看護等休暇</u> （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）。				① 計画期間内に、 <u>子の看護等休暇</u> （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「 <u>両立支援のひろば</u> 」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。				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「 <u>両立支援のひろば</u> 」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 <u>10%以上</u> （旧基準：7%以上）であること。				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 <u>30%以上</u> （旧基準：10%以上）であり、当該割合を「 <u>両立支援のひろば</u> 」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。				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「 <u>両立支援のひろば</u> 」で公表していること。			
6. 計画期間における、 <u>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</u> （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。				6. 計画期間における、 <u>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</u> （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「 <u>両立支援のひろば</u> 」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、 <u>当該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</u> （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6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							
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 <u>30時間未満</u> （旧基準：45時間未満）であること。 （２） <u>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）</u> （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 <u>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</u> （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



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5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

7 (旧基準8). くるみん認定基準7 (旧基準8) と同一

※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)

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9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。

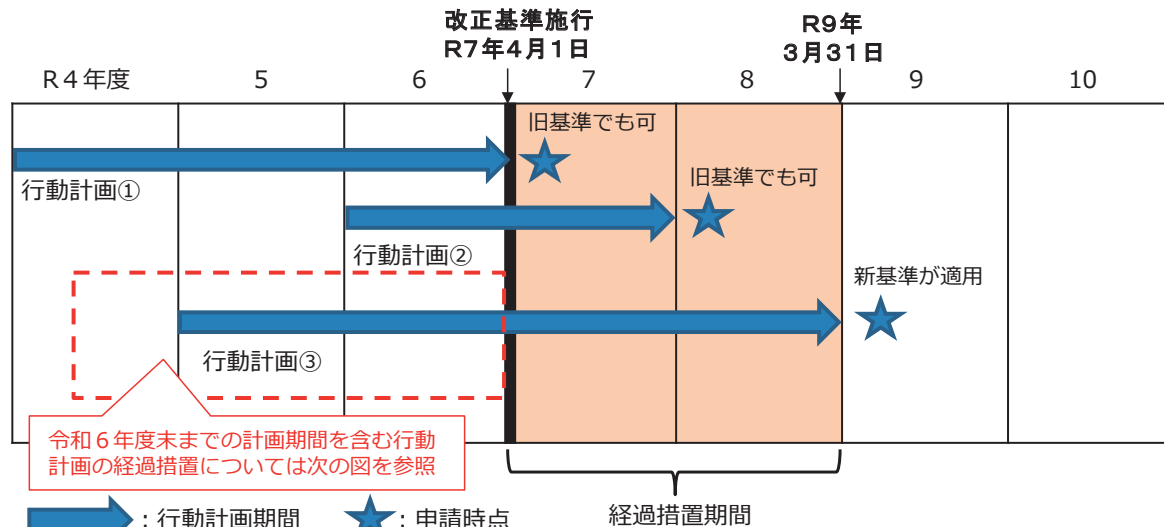
○両立診断サイト：自社の両立支援の取組状況をチェックしたり、他社の取組を閲覧できます。

○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。

ぜひご利用ください。

【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%）

R4年度	5	6	7	8	9	10
					申請	
	対象者15人 取得者2人	対象者10人 取得者2人	対象者10人 取得者4人	対象者20人 取得者6人	★	

令和6年度末までの計画期間を含む
計画期間すべてを対象にした場合

育休取得者14人
対象者55人 = 25% ←新基準（30%）未達

令和7年度以降の計画期間を対象にした場合

育休取得者10人
対象者30人 = 33% ←新基準（30%）達成

⇒ 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8年2月作成 リフレットNO.2



ユースエール認定企業一覧



37事業所

令和8年7月16日現在

整理 No	認定日	認定企業名	事業所番号	郵便番号	所在地	管轄所	産業分類
1	2016(H28).10.25	医療法人養気会 池井病院	4507-4677-9	886-0007	小林市真方87番地	小林	P. 医療・福祉
2	2017(H29).9.4	医療法人浩然会 内村病院	4507-4717-4	886-0002	小林市水流迫852番地1	小林	P. 医療・福祉
3	2018(H30).10.5	株式会社イーテック	4501-208947-3	880-0303	宮崎市佐土原町東上那珂11954番地3	宮崎	E. 製造業
4	2018(H30).11.5	株式会社 都城北諸地区清掃公社	4504-2488-4	885-0006	都城市吉尾町2159番地	都城	R. サービス業(他に分類されないもの)
5	2020(R2).9.23	株式会社ジャストエンジニアリング	4501-207887-5	880-2224	宮崎市高岡町飯田1丁目8-11	宮崎	L. 学術研究, 専門・技術サービス業
6	2020(R2).10.27	社会福祉法人 常陽社会福祉事業団	4504-2510-2	885-0092	都城市南横市町4000番地	都城	P. 医療・福祉
7	2021(R3).10.5	株式会社 白浜測量設計	4501-5617-2	880-0917	宮崎市城ヶ崎2丁目6番地3	宮崎	L. 学術研究, 専門・技術サービス業
8	2022(R4).9.30	有限会社サンエク	4501-614123-2	880-2215	宮崎市高岡町高浜331番地2	宮崎	D. 建設業
9	2022(R4).10.13	富岡建設株式会社	4505-3609-2	887-0033	日南市大字平山2292番地4	日南	D. 建設業
10	2023(R5).4.6	株式会社高山建設	4507-5395-1	889-4411	西諸県郡高原町大字広原152番地	小林	D. 建設業
11	2023(R5).7.25	九州北清株式会社	4507-201355-7	886-0006	小林市北西方1084-1	小林	R. サービス業(他に分類されないもの)
12	2024(R6).3.22	倉本鐵工株式会社	4503-6074-1	883-0062	日向市大字日知屋17305番地	日向	E. 製造業
13	2024(R6).8.1	A's社会保険労務士法人	4501-619004-5	880-0916	宮崎市大字恒久5243-6	宮崎	L. 学術研究, 専門・技術サービス業
14	2024(R6).10.18	木村産業株式会社	4502-3049-2	882-0063	延岡市古川町82-1	延岡	D. 建設業
15	2024(R6).11.21	大平開発株式会社	4505-90128-5	889-3532	串間市大字大平3291番地	日南	D. 建設業
16	2025(R7).2.17	湯川建設株式会社	4502-3720-4	882-0034	延岡市昭和町3-2014	延岡	D. 建設業
17	2025(R7).4.2	株式会社竹井建設	4505-3937-8	889-3202	日南市南郷町中村甲400番地	日南	D. 建設業
18	2025(R7).6.26	龍南建設株式会社	4501-918-0	880-0921	宮崎市大字本郷南方1857番地3	宮崎	D. 建設業
19	2025(R7).6.26	株式会社竹尾組	4502-106103-5	882-1621	西臼杵郡高千穂町大字岩戸692番地のイ	延岡	D. 建設業
20	2025(R7).6.30	永野建設株式会社	4505-4276-1	889-2511	日南市大字酒谷乙10322	日南	D. 建設業
21	2025(R7).7.17	九州建設工業株式会社	4501-922643-7	880-0936	宮崎市天満2丁目6-13	宮崎	D. 建設業
22	2025(R7).8.6	段建設工業株式会社	4504-3646-5	889-4601	都城市山田町山田9380	都城	D. 建設業
23	2025(R7).8.7	上田工業株式会社	4502-2759-3	882-0837	延岡市古城町5丁目46番地	延岡	D. 建設業
24	2025(R7).8.27	株式会社志多組	4501-214-2	880-8550	宮崎市高千穂通1丁目4-30	宮崎	D. 建設業
25	2025(R7).9.29	旭建設株式会社	4503-5703-6	883-0051	日向市向江町1丁目200	日向	D. 建設業
26	2025(R7).11.7	日新興業株式会社	4502-2619-3	882-0812	延岡市本小路74	延岡	D. 建設業
27	2025(R7).11.13	株式会社増田工務店	4506-5090-2	884-0002	児湯郡高鍋町北高鍋4750	高鍋	D. 建設業
28	2025(R7).11.18	株式会社上村開発	4504-3507-8	885-0114	都城市庄内町12993-1	都城	C. 鉱業, 採石業, 砂利採取業
29	2025(R7).11.28	丸宮建設株式会社	4504-1868-4	885-0114	都城市庄内町8031-2	都城	D. 建設業
30	2026(R8).2.2	株式会社山崎産業	4502-2783-3	882-0073	延岡市貝の畑町2903	延岡	D. 建設業
31	2026(R8).2.27	有限会社瀬戸山ブロック工業所	4507-614267-9	889-4411	西諸県郡高原町広原4801-8	小林	E. 製造業
32	2026(R8).3.5	株式会社内山建設	4503-6171-1	883-0034	日向市大字富高93-1	日向	D. 建設業
33	2026(R8).6.16	株式会社盛武組	4502-3646-8	889-0102	延岡市北川町長井3914	延岡	D. 建設業
34	2026(R8).6.17	八作建設株式会社	4502-5006-6	882-0881	延岡市三須町1123-3	延岡	D. 建設業
35	2026(R8).6.17	株式会社松澤組	4503-115020-3	889-0614	東臼杵郡門川町上町4丁目33	日向	D. 建設業
36	2026(R8).7.3	株式会社藤元建設	4501-1172-3	880-1101	東諸県郡国富町大字本庄4848	宮崎	D. 建設業
37	2026(R8).7.16	株式会社東浜興業	4505-200378-2	889-3217	日南市南郷町榎原丙1194-1	日南	D. 建設業

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

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



<認定マーク>

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

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

1	ハローワークなどで 重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会 などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに 認定マークの使用が可能	認定企業は、ユースエール認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することにより、ユースエール認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	日本政策金融公庫による 融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業）において実施している「働き方改革推進支援資金」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、貸付期間、担保の有無などに応じて異なります。 詳細は以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/rate/base.html ※ 働き方改革推進支援資金の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html
5	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。
6	一部地方公共団体における 優遇措置	一部の地方公共団体が行う事業（補助金、奨励金、融資制度等）において、ユースエール認定企業への優遇措置が設けられている場合があります。 詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001575678.pdf



【認定基準】

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

※¹ 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

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

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

※⁴ 災害復旧等臨時の必要のある業務に従事した時間のうち、労働基準法第33条第1項の行政官庁の許可を得て行われたもの等については、所定外労働時間及び時間外労働時間の算定から除くことができます。

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

※⁶ 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業。プラチナくるみん、トライくるみん、プラスを含みます。）を取得している企業については、認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※⁷ 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※⁸ 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

※⁹ 認定を受けた事業主は、毎事業年度終了後、1か月以内に認定基準への適合状況を記載した書類を提出する必要があります。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

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

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

電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。（<https://shinsei.e-gov.go.jp>）



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

若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な “ユースエール認定企業”を知っていますか？

あなたはどんな企業で働きたいですか？

長く働ける！

ワークライフバランスを
大切にしてくれる！

子育てしやすい！

若者の育成に熱心！

その希望にこたえるのが、ユースエール認定企業です!!

「ユースエール認定企業」とは、「若者雇用促進法」に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良であると厚生労働大臣が認定した企業です。



<認定マーク>

<認定基準の一部>

- 直近三事業年度の、**新卒者などの離職率が20%以下**
- 前事業年度の、**正社員の月平均の所定外労働時間が20時間以下**
かつ、**月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員がゼロ**
- 前事業年度の、**正社員の有給休暇の、年平均の取得日数が年10日以上**
または、**年平均取得率※70%以上** ※ 付与日数に占める取得日数の平均 など
* その他詳しい認定基準については裏面を参照してください。

Q 「ユースエール認定企業」を調べるにはどのような方法がありますか？

A 「若者雇用促進総合サイト」があります！

厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」は、全国のユースエール認定企業をはじめとした、さまざまな企業の情報を検索できる総合サイトです。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、企業からのメッセージなどの企業情報や採用情報が閲覧できるほか、就職活動の始め方・進め方等の就職相談窓口の検索も行うことができます。

若者雇用促進総合サイト

検索



ユースエール認定企業の認定基準

以下の認定基準を全て満たした中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）がユースエール認定企業です。

1	学卒求人など、若者対象の正社員※1の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	右の5つの要件を全て満たしていること
4	右の3つの青少年雇用情報について、全て公表していること
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	雇用関係助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

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

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

※3 有給休暇に準ずる休暇として、一定の条件を満たす休暇が含まれる場合があります。

【認定マークについて】

右の認定マークは、「ユースエール認定企業」であることを表すマークです。マーク中の「〇〇年度認定」は、認定を受けた年度を表しています。

認定企業は、事業年度ごとに認定基準を満たしているかの確認を受けることになっているため、認定基準をいつから満たし続けている企業なのかがマークから分かります。



詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

宮崎労働局発表
令和8年10月2日

【照会先】

宮崎労働局 労働基準部 健康安全課
課長 平元 克典
地方産業安全専門官 松澤 良
(電話番号) 0985-38-8835

安全衛生優良企業公表制度に基づく 「安全衛生優良企業」の認定交付式について

宮崎労働局（局長 ^{よしこし}吉越 ^{まさゆき}正幸）は、このたび、安全衛生優良企業として、
株式会社山口商会を認定しました。
つきましては、下記のとおり認定交付式を実施します。

安全衛生優良企業認定交付式

- 【日時】 令和8年10月21日（水）15：30～16：00
【場所】 宮崎合同庁舎2階共用大会議室（宮崎市橘通東3-1-22）
【認定企業】 株式会社山口商会
【内容】 ・ 局長あいさつ
 ・ 認定通知書の交付
 ・ 記念撮影 等

※ 当日の取材は予約なしでも可といたします。



【参考】

○「安全衛生優良企業公表制度」とは

労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業（安全衛生優良企業）に対し、厚生労働省の HP 等で企業名を広く公表する制度です。認定された企業にとっては求職者や取引先などへのアピールに活用することができ、求職者も安全・健康な職場で働くことを選択することができます（別添「パンフレット」参照）。



○「安全衛生優良企業」認定とは

この認定を受けるためには、過去3年間労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理など、安全・健康で働きやすい職場づくりについて積極的な取組を行っていることが求められます。

認定の有効期間は3年間で、安全衛生優良企業として認定された企業のみが使用できるシンボルマークが設けられています。



安全衛生優良企業は労働者の 安全や健康を守る企業の証です

労働者が安全・健康に働くことができる環境を作することは、企業にとって不可欠です。
労働者にとっても、企業にとっても、求職者にとっても、ベストな労働環境を目指して一
安全衛生優良企業認定を受けませんか？



安全

安全衛生
優良企業



働き
やすい



安全衛生優良企業とは？

安全衛生優良企業とは、労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業のことです。
この認定を受けるためには、過去3年間労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働対策、安全管理など、幅広い分野で積極的な取組を行っていることが求められます。
基準を満たした企業は、3年間の認定を受けることができ、さまざまなメリットが得られます。



厚生労働省労働基準局安全衛生部
都道府県労働局（労働基準部健康安全主務課）

認定の基準は？

認定の基準の概要は次のとおりです。

詳細は、安全衛生優良企業のホームページをご覧ください。

STEP 1

必要項目を
全て満たす

第1 企業の状況として満たしていることが 必要な項目

- 労働安全衛生法等の違反の状況
- 労働災害発生状況
- その他優良企業としてふさわしくない事項

優良企業にふさわしいかどうか確認します

第2 企業の取組として満たしていることが 必要な項目

- 安全衛生体制の状況
- 安全衛生全般の取組

基本的な取組ができているか確認します

STEP 2

主要な取組・対策ごとに6割以上、全体としては8割以上を取得する

第3 企業の積極的な取組を 評価する項目

- 安全衛生活動を推進するための取組
- 健康で働きやすい職場環境の整備（健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、受動喫煙防止対策）
- 安全でリスクの少ない職場環境の整備

積極的な活動を評価します

安全衛生優良企業

安全衛生優良企業公表制度の背景

誰もが安心して健康に働くことができる会社であることをPRしたい。

企業

労働災害の防止や労働者の健康確保対策は、働く全ての人やその家族にとって大切なことでありながら、積極的に取り組む企業の認知度が高いとは言えませんでした。そのため、この制度は、労働安全衛生対策をより広く認知してもらうこと、そして積極的な取組を進める企業を応援することを目的として作られました。

社員に健康に働いてもらうための企業独自の取組も、評価してもらいたい。

企業

申請の方法は？

申請の方法は次のとおりです。

詳細は、安全衛生優良企業のホームページをご覧ください。

企業

自己診断で
一定基準を
満たす

☒ 安全衛生マニュアル
☒ 就業規則
☒ ○○○○○○○○○

本社管轄労働局への
申請書類の作成

申請

厚生労働省のHPで
自己診断

認定

労働局

書類審査、
ヒアリング調査の実施

(認定通知書イメージ)

厚生労働省のHPに
企業名公表

申請Q&A

Q どんな企業が申請できるのですか？

A 労働者を雇用するすべての企業・法人が対象になり、どんな業種でも申請いただけます。

Q 安全衛生優良企業の認定申請は、企業単位で行うのですか？

A 企業単位での申請となります。認定を受けるには、全ての事業場の取組を含め、安全衛生優良企業の認定基準を達成していることが必要です。

Q 認定期間は何年ですか？

A 3年間です。3年経過した後は、再度申請が必要になります。

Q 自己診断の際に、評価項目を満たしているかどうかの判断はどのように行ったらよいですか？

A ホームページに掲載した各評価項目に、取組事例が記載されていますので、参考にしてください。事例は参考なので、同じことを行っていないければ項目を満たしていない、というものではありません。

Q 認定を受けた後に、要件を満たせない評価項目が発生した場合には、どうすればよいですか？

A 何らかの事情により満たせない評価項目が発生し、認定基準を満たさなくなった場合には、認定証を返納していただく必要がありますので、認定を受けた労働局までご相談ください。



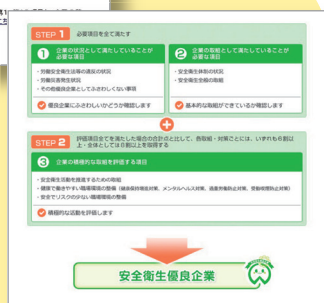
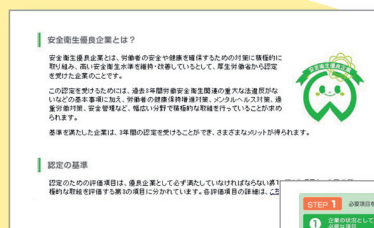


優良企業に認定されると、厚生労働省のホームページで企業名が公表されます。また、安全衛生優良企業マークが名刺や商品などに使用でき、さまざまな場所でPRすることができます。それによって、以下のような効果が生まれます。



安全衛生優良企業についての情報は、ホームページをご覧ください。

http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_index.html



お問い合わせは



都道府県労働局労働基準部健康安全主務課へ

受付時間 8時30分から17時15分まで(土曜日・祝日・休日・年末年始を除く)

働く人の安全と健康こそ企業の業績
認定制度を活用しましょう!



GOGO! 宮崎労働局

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

宮崎労働局HP



～参加学生が企画から編集まで行いました!!～ 宮崎労働局インターンシップ特集号

令和8年8月24日から、宮崎労働局で学生インターンシップを開催しました。

インターンシップには県内の大学生が参加し、職員との意見交換や施設等の見学などを行いました。

今月号では、特集記事としてインターンシップ体験における体験内容とその感想について、

掲載を行います。

※今月号はインターンシップのプログラムの一つとして、企画から編集まで参加学生が行っています。



企業見学(製造業)

学生A) 工場を見学する機会はめったにない為、貴重な体験でした。

工場では多くの機械を操作することもあり、会社は勤務中の事故が起きないようにしなければなりません。その為の安全大原則の周知徹底や機械から身を守る設備の設置など、労働者の命を守る取組に感銘を受けました。

学生B) 現場見学を通して、製造業における安全衛生管理の重要性について理

解することができました。一瞬の判断ミスや確認不足が重大な事故につながる可能性を理解することができ、事故を未然に防ぐ機械の工夫や取組、教育の重要性について学ぶことができました。

工場は機械が多く設置されていて、自動化が進んでいました。



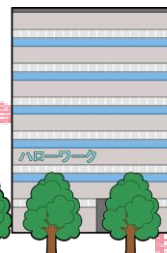
労働局長からのメッセージ



インターンシップ最初のプログラムは、吉越労働局長との面談です。「今回のインターンシップでは、体験型内容の充実による労働局の3つ行政（雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政）における業務の魅力を知っていただくことを目的としました。業務を知ることによって労働局で働くことのやりがいや魅力、また将来の働くことに対するキャリア形成につながれば嬉しいです。」とメッセージをいただきました。



マザーズコーナーの愛されキャラクター“Boousa”



ハローワーク見学

学生A) ハローワークの中でも、働くことに支援を必要とする方に特化したコーナーが設置されていることに驚きました。このようなコーナーを設置することにより、さらに支援を強化し、就職支

援から定着支援まで一貫した支援が行われていました。

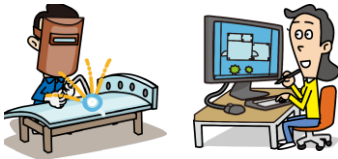
学生B) ハローワーク自体は知っていましたが、マザーズコーナーがあることは知らなかった為、キッズルームや授乳室等



があることに驚きました。



職業訓練見学 ポリテクセンター宮崎



学生A) 会見に参加できるということで、とても緊張しながらも、どんなことが話されるのだろうという楽しみもありました。会見は、県内の求人や雇用情勢、労働相談まで幅広い分野であり、県内でどんな問題が起こり、どう解決していくのか知るきっかけになりました。また、この情報

学生A) 労働者の再就職を支援するために職業訓練校が存在することを、今回の見学まで知りませんでした。しかし、見学を行ったコースはどれも魅力的なもののばかりで、安心して再就職先を決定することができると感じました。
学生B) 職業訓練は知識を身につけるだけでなく、実際の仕事を想定した技術習得ができ、就職につながる支援が行われる施設であり、仕事の選択肢を広げるうえで重要な役割を果たしていると学びました。

を多くの方に知っていただきたいと感じました。

学生B) なかなか体験できない貴重な経験であり、実際に見学することができてよかったです。特に、発表を聞いて、これからの課題についてや、記者の方の質問の意図を考えることができて勉強になりました。

定例記者会見見学



模擬監督、模擬相談等



学生A) 労働局については、就職の支援をイメージしていた為、実際に働く方を守る労働基準監督官の仕事があると知り興味を持ちました。特に、是正まで導く一連の流れをアルバイトを行っている学生にとって、賃金の未払いなど、仕事であると感じました。

身近におこる問題として捉え、自分のこととして興味深く模擬相談等の話を聞くことができました。

学生B) 監督官がどのように労働者と対話をしているのか、また、関わっているのかを知ることができ、気軽に安心して相談できるとの印象が心に残りました。さらに、監督官は是正まで導く一連の流れを聞き、とてもやりがいのある

最低賃金(時額)

1,085円

を答申

引き上げ額は過去2番目の62円

8月25日、宮崎地方最低賃金審議会が開催され、現在の宮崎県最低賃金時間額を1,023円から62円引き上げて1,085円とする答申が行われました。

答申では、中小企業や小規模事業者への支援を拡充・強化するよう求める付帯決議も採択されました。

改正された最低賃金は、最短で10月24日に発効される見通しです。

賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています



生産性向上
(設備・人への投資等)

- ・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)



非正規雇用労働者の
処遇改善

- ・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)



より高い処遇への
労働移動等

- ・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)
- ・産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)



厚生労働省HP

賃上げ支援



最低賃金制度のマスコット
チェックマン

若手職員との座談会

インターンシップ折り返しの最終日の午後、若手職員の方との座談会の場を設けていただきました。若手職員の方との意見交換会ということもあって、非常にリラックスした中で意見交換ができました。

意見交換会では、現在担当されている仕事の内容や若手職員育成のための研修制度、休日等の働き方のことを聞き、やりがいのある働きやすい職場だと感じました。

もっと自分らしく
働き方
休み方

年次有給休暇を
上手に活用し
働き方・休み方
を見直しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

年休とって
のんびりな秋。

10月は「年次有給休暇
取得促進期間」です。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署