



宮崎労働局長 記者発表項目一覧

令和3年10月29日（金）

記者発表項目

- ① 一般職業紹介状況≪令和3年9月分≫（10月29日発表）
- ② 宮崎労働局における雇用調整助成金の支給決定状況について
- ③ 令和3年度 新規高校卒業予定者の求職・求人等の状況（9月末）
- ④ 令和2年の監督指導実施状況
- ⑤ 11月は「過労死等防止啓発月間」です
- ⑥ 11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です
- ⑦ えるぼし・くるみん 認定通知書交付式を開催します
- ⑧ 宮崎労働局・労働基準監督署・公共職業安定所主要行事予定（令和3年11月）
- ⑨ 宮崎労働局広報紙「GOGO!宮崎労働局」（第56号）

担当窓口

宮崎労働局 雇用環境・均等室 企画・調整係 飯村

宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎4階

TEL:0985-38-8821 FAX:0985-38-5028



宮崎労働局発表
令和3年10月29日解禁

【照会先】

宮崎労働局職業安定部
部長 小川 和人
職業安定課長 早瀬 幸則
地方労働市場情報官 中山 智子
(代表電話)0985(38)8823

一般職業紹介状況(令和3年9月分)

令和3年9月の有効求人倍率(受理地別・季節調整値)は、1.36倍と前月より0.01ポイント低下。
有効求人倍率は、75ヶ月連続で1倍台を維持。
正社員有効求人倍率(原数値)は、1.02倍と前年同月より0.15ポイント上昇。
雇用失業情勢は、求人が緩やかに持ち直すなか就職環境に明るさがみられるが、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に十分注意する必要がある。

- ・令和3年9月の【有効求人倍率】(季節調整値)は、前月より0.01ポイント低下。
- ・【有効求職者数】は、前月比(季節調整値)で0.3%減、前年同月比(原数値)で3.4%減(3ヶ月連続)。
- ・【有効求人数】は、前月比(季節調整値)で0.4%減、前年同月比(原数値)で16.6%増(9ヶ月連続)。
- ・【新規求職者数】は、前年同月比(原数値)4.0%増、【新規求人数】は、前年同月比(原数値)13.7%増となった。

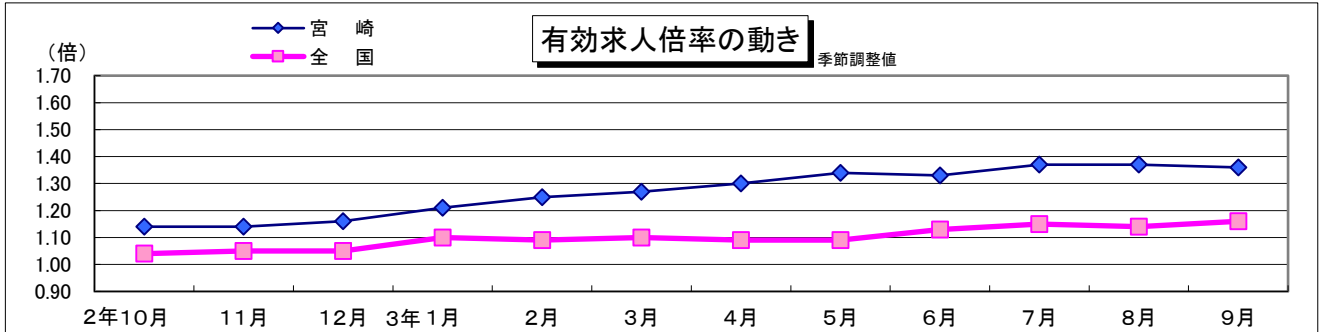
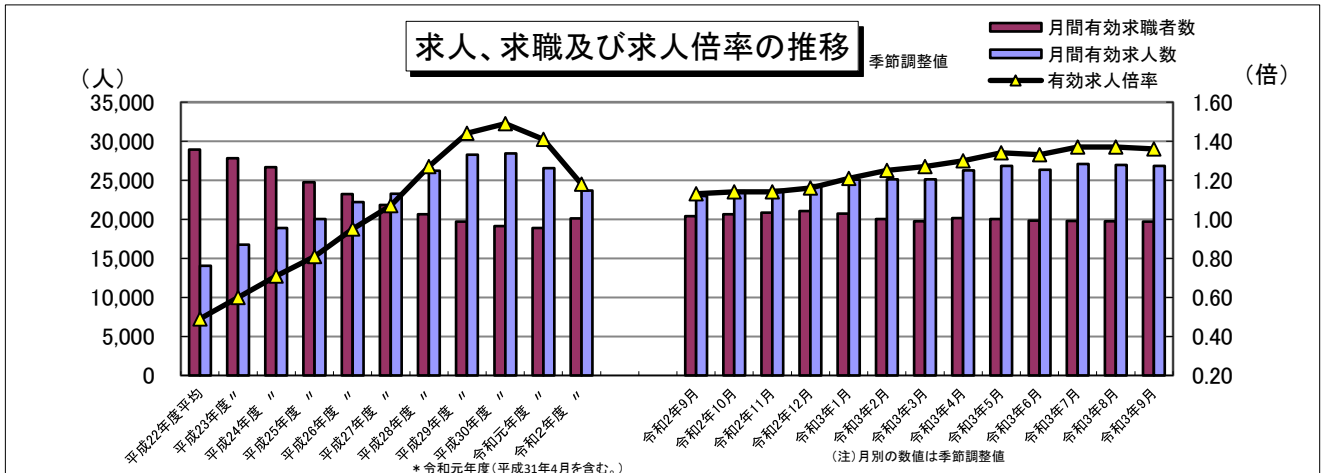
本県の労働市場における有効求人倍率(季節調整値)は、有効求職者数(同)が前月比0.3%減少し、有効求人数(同)は前月比0.4%減少したことから、前月より0.01ポイント下回り1.36倍となった。

新規求職者数(原数値)は、前年同月比で4.0%(163人)増加となった。なお、有効求職者数(原数値)は、前年同月比3.4%(697人)減少し3ヶ月連続で減少となっている。

新規常用求職者(パートを除く)を求職時の態様別にみると、前年同月比で在職者が10.2%(84人)増、離職者が3.0%(51人)減、無業者が16.8%(23人)増となった。なお、離職者のうち、事業主都合離職者は23.3%(87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13.7%(1,198人)増加となった。また、有効求人数(原数値)は、前年同月比で16.6%(3,812人)の増加で9ヶ月連続となっている。

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。内訳としては、サービス業(他に分類されないもの)が512人(39.8%)増、製造業で363人(41.2%)増等となる一方、宿泊業、飲食サービス業で160人(24.6%)減、運輸業、郵便業で49人(13.7%)減等(18産業中5産業で減少)となったことから、全体で1,198人(13.7%)の増加となった。



有効求人倍率(季節調整値、倍)

	令和2年			令和3年								
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
宮崎	1.14	1.14	1.16	1.21	1.25	1.27	1.30	1.34	1.33	1.37	1.37	1.36
全国	1.04	1.05	1.05	1.10	1.09	1.10	1.09	1.09	1.13	1.15	1.14	1.16

○季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和2年12月以前の数値は、令和3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、4,320人で5.2%(238人)減少となった。

新規求職(パートを含む、人)

	令和2年			令和3年								
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
新規求職数	4,292	4,384	4,243	4,330	4,263	4,247	4,514	4,282	4,335	4,520	4,558	4,320
前月比	3.8%	2.1%	-3.2%	2.1%	-1.5%	-0.4%	6.3%	-5.1%	1.2%	4.3%	0.8%	-5.2%

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、9,478人で5.5%(548人)減少となった。

新規求人(パートを含む、人)

	令和2年			令和3年								
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
新規求人	8,701	8,892	9,189	9,253	8,856	8,874	9,276	9,517	9,396	9,766	10,026	9,478
前月比	4.6%	2.2%	3.3%	0.7%	-4.3%	0.2%	4.5%	2.6%	-1.3%	3.9%	2.7%	-5.5%

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15件(0.3%)減の4,351件となり、就職件数は59件(3.5%)増の1,736件となった。就職率(対新規求職者)は、0.2ポイント下回って40.8%となった。

就職(パートを含む、件)

	令和元年			令和2年								
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
就職件数	2,020	1,738	1,505	1,447	1,671	2,339	1,811	1,568	1,837	1,644	1,479	1,677
	令和2年			令和3年								
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
	1,808	1,470	1,382	1,372	1,712	2,349	2,054	1,723	1,889	1,663	1,557	1,736
対前年同月比	-10.5%	-15.4%	-8.2%	-5.2%	2.5%	0.4%	13.4%	9.9%	2.8%	1.2%	5.3%	3.5%

	令和元年			令和2年								
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
就職率	44.2%	46.9%	46.3%	29.0%	37.5%	47.8%	29.1%	35.7%	40.5%	38.9%	37.7%	41.0%
	令和2年			令和3年								
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
	42.3%	41.0%	45.1%	29.8%	39.0%	47.2%	32.9%	39.8%	43.3%	39.4%	36.3%	40.8%

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、1.02倍となり、前年同月で0.15ポイント上昇。
(正社員有効求人数 12,509人 常用フルタイム有効求職者数12,235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3年11月30日(火)

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3年9月	令和3年8月	対前月 増減率(差) (%)	令和2年9月	対前年同月 増減率(差) (%)
1 月間有効求職者数(人)	20,047	19,970	—	20,744	▲3.4
季節調整値	* 19,689	* 19,743	▲0.3	20,390	▲3.4
2 新規求職申込件数(件)	4,250	4,291	—	4,087	4.0
3 月間有効求人数(人)	26,808	26,038	—	22,996	16.6
季節調整値	* 26,846	* 26,952	▲0.4	22,970	16.9
4 新規求人数(人)	9,959	9,419	—	8,761	13.7
5 紹介件数(件)	4,351	4,034	\	4,366	▲0.3
6 就職件数(件)	1,736	1,557		1,677	3.5
7 就職率(6/2)(%)	40.8	36.3		41.0	▲0.2
8 充足数(件)	1,694	1,508		1,632	3.8
9 充足率(8/4)(%)	17.0	16.0		18.6	▲1.6

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和2年12月以前の数値は、令和3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3年9月	令和3年8月	前月差 (ポイント)	令和2年9月
宮崎県	1.36	1.37	▲0.01	1.13
全国	1.16	1.14	0.02	1.04

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)

※令和元年度(平成31年4月を含む。)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和元年度	3,579	4,141	4,034	4,566	4,635	4,596	4,458	4,098	3,935	3,922	3,670	3,726
令和2年度	3,594	4,053	4,652	5,013	5,252	5,222	4,939	4,532	4,383	4,235	4,137	4,297
令和3年度	4,223	4,275	4,836	4,921	5,054	4,802						

(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3年9月	令和3年8月	令和2年9月	前年同月差 (ポイント)
宮崎	1.27	1.23	1.04	0.23
延岡	1.28	1.25	1.06	0.22
日向	1.34	1.25	1.02	0.32
都城	1.69	1.65	1.47	0.22
日南	1.00	0.98	0.83	0.17
高鍋	1.24	1.22	1.02	0.22
小林	1.52	1.52	1.33	0.19
県計	1.34	1.30	1.11	0.23

(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3年9月	令和3年8月	前月差 (ポイント)	令和2年9月
福岡	1.07	1.07	0.00	1.00
佐賀	1.29	1.25	0.04	1.04
長崎	1.08	1.06	0.02	0.89
熊本	1.34	1.34	0.00	1.11
大分	1.19	1.18	0.01	1.08
宮崎	1.36	1.37	▲0.01	1.13
鹿児島	1.29	1.30	▲0.01	1.10
沖縄	0.73	0.72	0.01	0.67

* 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和2年12月以前の数値は、令和3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

	令和3年9月	令和3年8月	令和2年9月	前年同月 増減率・差 (%)
1 月間有効求職者数(人)	7,783	7,659	7,939	▲2.0
2 新規求職申込件数(件)	1,551	1,433	1,445	7.3
3 月間有効求人数(人)	9,290	8,702	7,731	20.2
4 新規求人数(人)	3,720	3,051	3,119	19.3
5 紹介件数(件)	1,539	1,343	1,428	7.8
6 就職件数(件)	654	539	606	7.9
7 充足数(件)	630	513	594	6.1
8 充足率(%)	16.9%	16.8%	19.0%	▲2.1

別表7 新規常用求職者の求職時の態様別内訳(パートを除く)

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3年9月	331	638	560	581	450	136	2,696
	令和2年9月	360	625	553	538	420	144	2,640
	前年比	▲8.1%	2.1%	1.3%	8.0%	7.1%	▲5.6%	2.1%
在職者	令和3年9月	121	218	220	203	126	20	908
	令和2年9月	121	219	188	172	109	15	824
	前年比	0.0%	▲0.5%	17.0%	18.0%	15.6%	33.3%	10.2%
離職者	令和3年9月	171	386	309	343	312	107	1,628
	令和2年9月	208	377	341	340	291	122	1,679
	前年比	▲17.8%	2.4%	▲9.4%	0.9%	7.2%	▲12.3%	▲3.0%
事業主都合	令和3年9月	15	48	51	63	77	32	286
	令和2年9月	22	68	78	93	78	34	373
	前年比	▲31.8%	▲29.4%	▲34.6%	▲32.3%	▲1.3%	▲5.9%	▲23.3%
自己都合	令和3年9月	155	329	253	272	198	56	1,263
	令和2年9月	185	298	249	241	188	64	1,225
	前年比	▲16.2%	10.4%	1.6%	12.9%	5.3%	▲12.5%	3.1%
無業者	令和3年9月	39	34	31	35	12	9	160
	令和2年9月	31	29	24	26	20	7	137
	前年比	25.8%	17.2%	29.2%	34.6%	▲40.0%	28.6%	16.8%

(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)

産業別・規模別	求 人 状 況					
	令和3年9月	令和3年8月	令和2年9月	前年同 月比(%)	前年 同月差	
A.B 農、林、漁業	304	302	303	0.3	1	
C 鉱業、採石業、砂利採取業	5	26	12	▲58.3	▲7	
D 建設業	880	811	872	0.9	8	
E 製造業	1,245	1,018	882	41.2	363	
食料品製造業	398	374	326	22.1	72	
飲料・たばこ・飼料製造業	32	62	32	0.0	0	
繊維工業	83	53	103	▲19.4	▲20	
木材・木製品製造業	135	75	124	8.9	11	
家具・装備品製造業	24	1	12	100.0	12	
パルプ・紙・紙加工品製造業	6	9	0	-	6	
印刷・同関連業	29	41	10	190.0	19	
化学工業	20	8	25	▲20.0	▲5	
石油製品・石炭製品製造業	0	0	0	-	0	
プラスチック製品製造業	33	55	25	32.0	8	
ゴム製品製造業	13	15	8	62.5	5	
窯業・土石製品製造業	26	26	18	44.4	8	
鉄鋼業	5	0	7	▲28.6	▲2	
非鉄金属製造業	0	2	0	-	0	
金属製品製造業	84	29	39	115.4	45	
はん用機械器具製造業	39	32	38	2.6	1	
生産用機械器具製造業	27	18	10	170.0	17	
業務用機械器具製造業	27	20	11	145.5	16	
電子部品・デバイス・電子回路製造業	62	49	26	138.5	36	
電気機械器具製造業	125	100	27	363.0	98	
情報通信機械器具製造業	4	4	12	▲66.7	▲8	
輸送用機械器具製造業	54	31	16	237.5	38	
その他の製造業	19	14	13	46.2	6	
F 電気・ガス・熱供給・水道業	2	8	2	0.0	0	
G 情報通信業	197	288	204	▲3.4	▲7	
H 運輸業、郵便業	309	309	358	▲13.7	▲49	
I 卸売業、小売業	1,017	912	929	9.5	88	
J 金融業、保険業	67	76	46	45.7	21	
K 不動産業、物品賃貸業	102	107	92	10.9	10	
L 学術研究、専門・技術サービス業	179	185	139	28.8	40	
M 宿泊業、飲食サービス業	491	372	651	▲24.6	▲160	
宿泊業	94	75	76	23.7	18	
N 生活関連サービス業、娯楽業	269	190	212	26.9	57	
O 教育、学習支援業	150	162	165	▲9.1	▲15	
P 医療、福祉	2,762	2,583	2,435	13.4	327	
Q 複合サービス事業	82	61	75	9.3	7	
R サービス業(他に分類されないもの)	1,797	1,969	1,285	39.8	512	
S.T 公務、その他	101	40	99	2.0	2	
合 計	9,959	9,419	8,761	13.7	1,198	
規 模 別	29人以下	6,169	5,724	5,745	7.4	424
	30～99人	2,595	2,239	2,092	24.0	503
	100～299人	913	942	676	35.1	237
	300～499人	128	270	131	▲2.3	▲3
	500～999人	137	223	107	28.0	30
	1,000人以上	17	21	10	70.0	7

産業分類は、平成25年10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、1.02倍と前年同月比0.15ポイント上昇。

(倍)

	平成16年	平成17年	平成18年	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
1月		0.45	0.43	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
2月		0.43	0.44	0.47	0.40	0.26	0.24	0.35	0.38	0.42	0.51	0.58	0.69	0.81	0.97	1.05	0.99	0.99
3月		0.41	0.43	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
4月		0.36	0.39	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
5月		0.32	0.39	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
6月		0.30	0.38	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
7月		0.31	0.38	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
8月		0.32	0.41	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
9月		0.34	0.41	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
10月		0.36	0.41	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	
11月	0.43	0.39	0.44	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	
12月	0.44	0.41	0.45	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	

(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3年9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1.45倍で受理地別の有効求人倍率(1.36倍)より0.09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2年	9月	20,390	22,970	24,691	1.13	1.21	0.08
	10月	20,651	23,583	25,174	1.14	1.22	0.08
	11月	20,863	23,764	25,453	1.14	1.22	0.08
	12月	21,067	24,371	26,016	1.16	1.23	0.07
令和3年	1月	20,735	25,068	26,642	1.21	1.28	0.07
	2月	20,009	25,108	26,564	1.25	1.33	0.08
	3月	19,729	25,110	26,683	1.27	1.35	0.08
	4月	20,154	26,246	27,945	1.30	1.39	0.09
	5月	20,010	26,825	28,617	1.34	1.43	0.09
	6月	19,804	26,334	28,245	1.33	1.43	0.10
	7月	19,773	27,067	28,686	1.37	1.45	0.08
	8月	19,743	26,952	28,811	1.37	1.46	0.09
	9月	19,689	26,846	28,461	1.36	1.45	0.09

(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2年12月以前の数値は、令和3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。



宮崎労働局発表
令和3年10月29日

【照会先】
宮崎労働局職業安定部
(担当)
部長 小川 和人
職業対策課長 田之上 睦子
(電話) 0985-38-8824

宮崎労働局における雇用調整助成金の支給決定状況について

～延べ約2万5千件の支給決定を行い、
雇用の維持を支援した労働者数が29万人(延べ)を超えました～

宮崎労働局(局長 田中大介)は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業主に対する雇用調整助成金の支給決定状況について、以下のとおり取りまとめましたのでご報告します。

< 雇用調整助成金の支給申請件数及び支給決定件数(10月22日現在(速報値)) >

- ・支給申請件数(①): 25,561件
- ・支給決定件数(②): 25,088件
- ・支給決定率(②/①): 98.1%
- ・休業対象労働者数(延べ人数): 293,400人

< 2週間前申請(10月4日～10月8日分)の処理状況 >

- ・支給決定を行ったものの平均処理日数(土日含む): 9.3日(10月22日現在(速報値))

< 雇用調整助成金の申請状況と雇用保険被保険者数の分析 >

① 雇用調整助成金の申請状況について

雇用調整助成金の申請件数は、1月の県独自の緊急事態宣言の影響により3月に申請件数のピークを迎えたが、感染者数の減少もあり、4月以降は1,300件程度で推移。

しかし、7月下旬より新型コロナウイルス感染症の再拡大が進んだことから、9月は申請件数が大きく増加した。今後、8月から9月末で発令された「まん延防止等重点措置」及び「宮崎県独自の緊急事態宣言」の影響が懸念される。

【令和3年1月から令和3年9月までの申請件数の動き】

R3.1	R3.2	R3.3	R3.4	R3.5	R3.6
1,259 (15.1)	1,590 (26.3)	2,060 (29.6)	1,368 (▲33.6)	1,361 (▲0.5)	1,376 (1.1)
R3.7	R3.8	R3.9			
1,395 (1.4)	1,403 (0.6)	1,553 (10.7)			

(※) 括弧内は前月比増減率を示す。

② 雇用保険被保険者数（各月末）の推移（単位：人）

雇用保険被保険者数は、ほぼ一環して 30 万人前後で推移。

【令和3年9月までの雇用保険被保険者数の動き】

R2（月平均）	R3.4	R3.5	R3.6	R3.7	R3.8
301,939 (0.1)	299,918 (0.5)	302,560 (0.3)	303,835 (0.3)	303,693 (0.3)	303,018 (0.2)
R3.9					
303,043 (0.2)					

（※）括弧内は前年同月比増減率を示す。また雇用保険は31日以上の雇用見込みがあり、週所定労働時間が20時間以上である場合に加入が必要となる。

<雇用調整助成金とは>

- 雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業等を行い、労働者の雇用の維持を図った場合、事業主が労働者に支払った休業手当等の一部（一定の要件を満たす場合は全部）を助成する制度。
- 令和2年4月から適用されている新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置については、5月以降、段階的に縮小を行うという方針のもと、「緊急事態宣言の実施区域」と「まん延防止等重点措置区域」以外の地域について、助成額と上限額がいずれも引き下げられており、現在の助成内容は12月末まで継続することとなっている。なお、令和4年1月以降の助成内容については、11月中に本省より示される予定。



宮崎労働局発表
令和3年10月29日

【照会先】
宮崎労働局職業安定部
部 長 小川 和人
職業安定課長 早瀬 幸則
(電話) 0985-38-8823

令和3年度 新規高校卒業予定者の求職・求人等の状況（9月末） ～高校新卒者の就職内定者に占める県内内定者の割合は60.3%で、過去最高の水準～

宮崎労働局（局長 田中 大介）では、令和4年3月に県内の高校を卒業する生徒等の求職・求人等の状況を調査し、令和3年9月末の状況を取りまとめました。

宮崎労働局各ハローワークや新卒応援ハローワークでは、引き続き企業への積極的な求人開拓のほか、就職支援の強化に努めてまいります。

- 就職内定率は56.7%、前年比（60.3%）3.6ポイントの減
- 就職内定者に占める県内内定者の割合は60.3%、前年比（57.8%）2.5ポイントの増
【参考】令和3年3月末の県内内定者の割合 62.7%
- 求職者全体の求人倍率は1.79倍、前年比（1.44倍）0.35ポイントの増
うち県内求職者に対する求人倍率は2.79倍、前年比（2.34倍）0.45ポイントの増
- 求人数は3,672人、同（3,532人）4.0%の増
- 求職者数は2,047人、前年比（2,455人）16.6%の減
求職者全体に占める県内希望者の割合は64.2%、同（61.5%）2.7ポイントの増

※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。

なお、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。

※2 就職内定率及び就職内定者に占める県内内定者の割合については、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により高校新卒者の内定開始時期が1か月延期され10月16日（今年度は9月16日）となったことから、前年10月末時点との比較をしています。

※3 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。

新規学校卒業者の求職・求人・就職の状況

〈令和4年3月卒業予定者〉

宮崎労働局

区分	令和3年9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	求職者数	2,047	1,272	775	2,455	1,518	937	-16.6%
	うち 県内	1,315	730	585	1,510	847	663	-12.9%
	うち 県外	732	542	190	945	671	274	-22.5%
	求職者全体に占める 県内希望者の割合	64.2%	57.4%	75.5%	61.5%	55.8%	70.8%	2.7
	求人 数	3,672			3,532			4.0%
	求人 倍 率	1.79			1.44			0.35
県内求職者に対する 求人倍率	2.79			2.34			0.45	

区分	令和3年9月末現在			令和2年10月末現在			対前年 増減率・差	
	計	男	女	計	男	女		
高校卒業	就職内定者数	1,160	778	382	1,439	956	483	-19.4%
	うち 県内	700	420	280	832	478	354	-15.9%
	うち 県外	460	358	102	607	478	129	-24.2%
	就職内定者全体に占める 県内内定者の割合	60.3%	54.0%	73.3%	57.8%	50.0%	73.3%	2.5
	有効求職者数	887	494	393	946	504	442	-6.2%
	うち 県内	615	310	305	639	330	309	-3.8%
うち 県外	272	184	88	307	174	133	-11.4%	
就職内定率	56.7%	61.2%	49.3%	60.3%	65.5%	52.2%	-3.6	
うち 県内	53.2%	57.5%	47.9%	56.6%	59.2%	53.4%	-3.4	
うち 県外	62.8%	66.1%	53.7%	66.4%	73.3%	49.2%	-3.6	

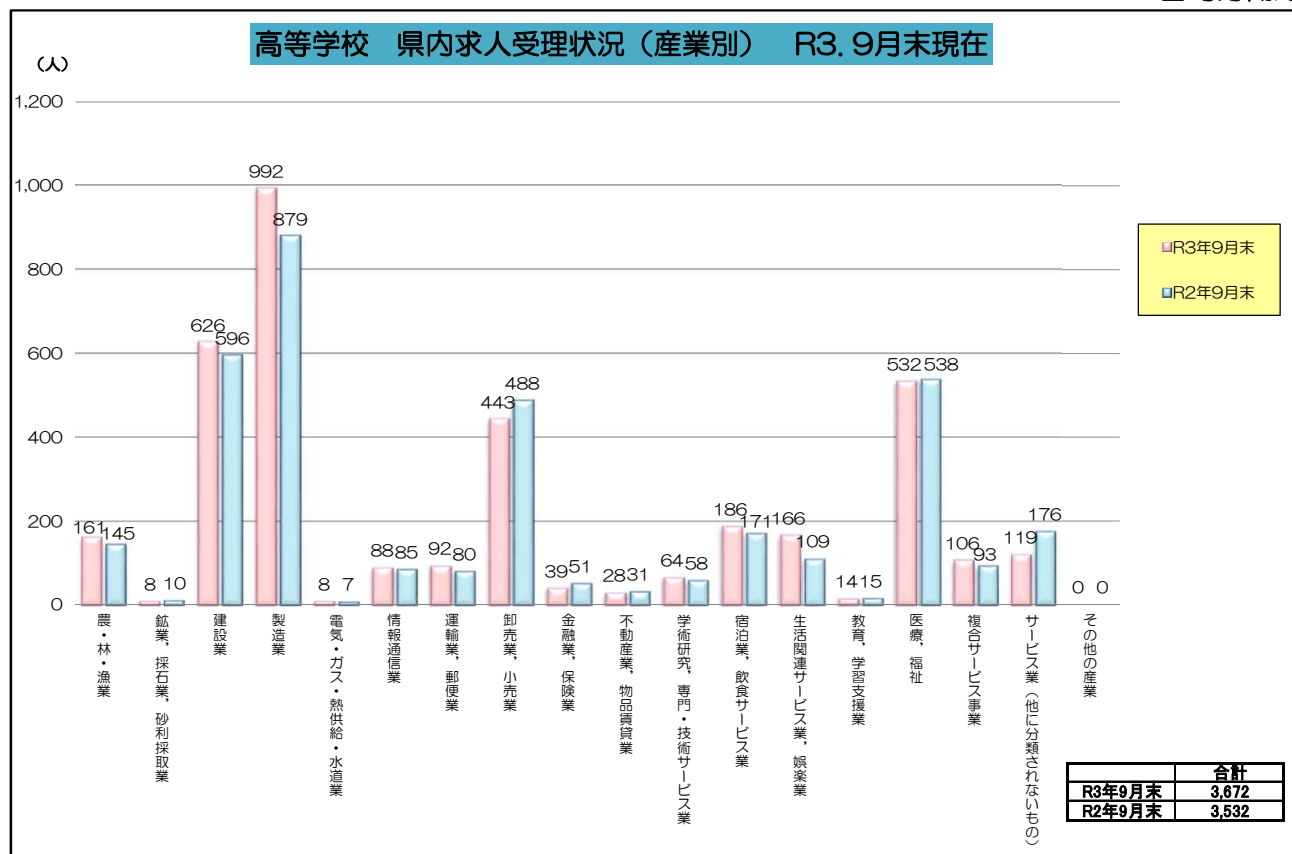
※中学卒業の求職者は、令和3年9月末現在で男女0名。

※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。

※高校新卒者の内定開始時期について、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により1か月延期され10月16日(今年度は9月16日)となったことから、就職内定者数、有効求職者数及び就職内定率は内定開始後から同時期となる令和2年10月末時点の数値と比較している。

令和4年3月高等学校卒業予定者に係る産業別求人状況 【令和3年9月末現在】

宮崎労働局



産業分類	R3年9月末	R2年9月末	対前年増減率
農・林・漁業	161	145	11.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	8	10	▲20.0%
建設業	626	596	5.0%
製造業	992	879	12.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	8	7	14.3%
情報通信業	88	85	3.5%
運輸業、郵便業	92	80	15.0%
卸売業、小売業	443	488	▲9.2%
金融業、保険業	39	51	▲23.5%
不動産業、物品賃貸業	28	31	▲9.7%
学術研究、専門・技術サービス業	64	58	10.3%
宿泊業、飲食サービス業	186	171	8.8%
生活関連サービス業、娯楽業	166	109	52.3%
教育、学習支援業	14	15	▲6.7%
医療、福祉	532	538	▲1.1%
複合サービス事業	106	93	14.0%
サービス業（他に分類されないもの）	119	176	▲32.4%
その他の産業	0	0	-
合計	3,672	3,532	4.0%

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	3,978	3,980	3,984	
R4. 3卒	3,323	3,513	3,672										
対前年増減率	5.1%	4.3%	4.0%										
② 求 職 者 数 (<small>全体(県外+県内)</small>)	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										

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											
		就職希望者に占める県内希望者の割合	③うち県内	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%											

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	求職者全体に対する求人倍率 ①/②	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	0.57		
		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											
		求人倍率	県内求職者に対する求人倍率 ①/③	H 6. 3卒	1.24	1.40	1.48	1.44	1.44	1.49	1.57	1.60	1.66	1.75	-	-
				H 7. 3卒	0.88	1.07	1.18	1.22	1.24	1.30	1.36	1.48	1.53	1.63	-	-
H 8. 3卒	0.73			0.87	0.98	1.06	1.09	1.13	1.22	1.30	1.36	1.43	-	-		
H 9. 3卒	0.66			0.82	0.94	1.03	1.10	1.16	1.22	1.33	1.42	1.46	-	-		
H10. 3卒	0.67			0.77	0.95	1.03	1.04	1.09	1.16	1.22	1.33	1.39	-	-		
H11. 3卒	0.44			0.56	0.65	0.71	0.72	0.77	0.83	0.94	1.02	1.10	-	-		
H12. 3卒	0.32			0.43	0.52	0.59	0.62	0.69	0.85	0.95	1.06	1.08	1.10	1.11		
H13. 3卒	0.34			0.43	0.53	0.60	0.67	0.75	0.83	0.91	0.96	0.99	0.99	1.00		
H14. 3卒	0.26			0.37	0.41	0.46	0.55	0.61	0.73	0.84	0.90	0.95	0.94	0.96		
H15. 3卒	0.22			0.32	0.42	0.51	0.60	0.62	0.76	0.84	0.92	0.93	0.91	0.94		
H16. 3卒	0.23			0.35	0.45	0.55	0.60	0.67	0.78	0.90	0.95	0.97	0.98	0.98		
H17. 3卒	0.32			0.47	0.58	0.72	0.79	0.83	0.95	1.01	1.07	1.10	1.10	1.10		
H18. 3卒	0.39			0.55	0.71	0.84	0.92	0.98	1.10	1.16	1.22	1.24	1.25	1.25		
H19. 3卒	0.62			0.78	0.88	1.01	1.08	1.15	1.24	1.32	1.36	1.36	1.37	1.38		
H20. 3卒	0.63			0.79	0.87	1.06	1.15	1.20	1.27	1.29	1.34	1.35	1.35	1.36		
H21. 3卒	0.80			0.94	1.02	1.14	1.15	1.19	1.25	1.30	1.34	1.33	1.34	1.35		
H22. 3卒	0.44			0.60	0.66	0.76	0.79	0.86	0.95	1.02	1.05	1.04	1.05	1.06		
H23. 3卒	0.45			0.65	0.80	0.91	0.93	0.96	1.05	1.09	1.10	1.10	1.10	1.11		
H24. 3卒	0.57			0.76	0.95	1.06	1.08	1.14	1.23	1.28	1.32	1.31	1.31	1.31		
H25. 3卒	0.55			0.78	0.99	1.19	1.22	1.32	1.39	1.45	1.49	1.49	1.44	1.44		
H26. 3卒	0.88			1.11	1.26	1.48	1.49	1.56	1.61	1.65	1.67	1.67	1.68	1.68		
H27. 3卒	1.21			1.48	1.67	1.81	1.82	1.87	1.96	2.00	2.04	2.04	2.04	2.04		
H28. 3卒	1.50			1.73	1.95	2.07	2.06	2.15	2.19	2.20	2.22	2.23	2.23	2.23		
H29. 3卒	1.89			2.04	2.23	2.31	2.36	2.39	2.40	2.43	2.42	2.43	2.44	2.44		
H30. 3卒	2.41			2.55	2.65	2.73	2.75	2.76	2.80	2.83	2.84	2.84	2.84	2.85		
H31. 3卒	2.51			2.63	2.73	2.82	2.86	2.86	2.91	2.91	2.93	2.95	2.95	2.95		
R2. 3卒	2.63			2.81	2.89	2.96	2.98	3.01	3.02	3.03	2.96	2.96	2.96	2.97		
R3. 3卒	2.19			2.20	2.34	2.50	2.60	2.71	2.78	2.82	2.80	2.82	2.83	2.84		
R4. 3卒	2.45			2.64	2.79											

新規高等学校卒業生の求人・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	
④全体 (県外+県内)	H 6. 3卒	—	—	2,733	4,312	4,859	5,123	5,350	5,679	5,821	5,734	—	—	
	H 7. 3卒	—	—	2,559	3,869	4,316	4,624	4,943	5,204	5,343	5,215	—	—	
	H 8. 3卒	—	—	2,271	3,566	3,999	4,388	4,666	4,919	4,991	4,863	—	—	
	H 9. 3卒	—	—	2,099	3,291	3,674	3,955	4,239	4,481	4,531	4,508	—	—	
	H10. 3卒	—	—	2,163	3,070	3,618	3,850	4,079	4,312	4,384	4,379	—	—	
	H11. 3卒	—	—	1,731	2,529	2,833	3,056	3,245	3,511	3,555	3,582	—	—	
	H12. 3卒	—	—	1,294	2,043	2,358	2,697	2,916	3,359	3,480	3,488	3,515	3,525	
	H13. 3卒	—	—	1,402	2,119	2,529	2,800	3,202	3,487	3,608	3,645	3,660	3,672	
	H14. 3卒	—	—	1,108	1,851	2,148	2,478	2,725	3,033	3,152	3,209	3,229	3,270	
	H15. 3卒	—	—	944	1,557	1,863	2,243	2,474	2,804	3,009	3,054	3,122	3,132	
	H16. 3卒	—	—	970	1,630	1,989	2,432	2,661	3,074	3,219	3,257	3,309	3,329	
	H17. 3卒	—	—	1,108	1,867	2,290	2,674	2,830	3,078	3,172	3,189	3,228	3,252	
	H18. 3卒	—	—	1,249	1,954	2,249	2,618	2,773	2,999	3,057	3,090	3,112	3,115	
	H19. 3卒	—	—	1,350	2,189	2,544	2,864	2,992	3,153	3,213	3,224	3,215	3,218	
	H20. 3卒	—	—	1,452	2,201	2,485	2,839	2,937	3,089	3,136	3,146	3,151	3,152	
	H21. 3卒	—	—	1,392	2,120	2,391	2,640	2,737	2,865	2,894	2,905	2,929	2,899	
	H22. 3卒	—	—	963	1,586	1,852	2,155	2,297	2,501	2,594	2,621	2,671	2,692	
	H23. 3卒	—	—	1,144	1,710	1,971	2,271	2,376	2,571	2,688	2,722	2,733	2,743	
	H24. 3卒	—	—	1,092	1,853	2,143	2,431	2,555	2,653	2,688	2,716	2,723	2,726	
	H25. 3卒	—	—	1,077	1,936	2,331	2,601	2,683	2,762	2,789	2,793	2,866	2,867	
	H26. 3卒	—	—	1,025	1,931	2,318	2,554	2,621	2,685	2,709	2,717	2,721	2,720	
	H27. 3卒	—	—	1,418	2,219	2,524	2,676	2,730	2,777	2,788	2,789	2,789	2,791	
	H28. 3卒	—	—	1,386	2,229	2,467	2,556	2,611	2,678	2,689	2,692	2,692	2,692	
	H29. 3卒	—	—	1,531	2,255	2,446	2,551	2,615	2,671	2,694	2,697	2,697	2,700	
	H30. 3卒	—	—	1,434	2,122	2,273	2,368	2,441	2,467	2,486	2,490	2,492	2,492	
	H31. 3卒	—	—	1,512	2,227	2,409	2,480	2,541	2,572	2,580	2,584	2,584	2,584	
	R2. 3卒	—	—	1,599	2,144	2,294	2,385	2,444	2,498	2,586	2,584	2,584	2,584	
	R3. 3卒	—	—	※	—	1,439	1,931	2,097	2,169	2,218	2,241	2,239	2,239	2,240
	R4. 3卒	—	—	1,160										
	⑤うち県内	H 6. 3卒	—	—	1,191	2,243	2,596	2,807	2,999	3,259	3,364	3,308	—	—
		H 7. 3卒	—	—	1,122	1,954	2,273	2,532	2,797	3,016	3,167	3,074	—	—
H 8. 3卒		—	—	1,056	1,965	2,266	2,555	2,768	2,990	3,066	2,979	—	—	
H 9. 3卒		—	—	954	1,679	1,955	2,172	2,389	2,607	2,630	2,611	—	—	
H10. 3卒		—	—	836	1,395	1,706	1,848	2,015	2,221	2,290	2,277	—	—	
H11. 3卒		—	—	530	965	1,168	1,344	1,507	1,722	1,762	1,787	—	—	
H12. 3卒		—	—	453	918	1,190	1,369	1,543	1,930	2,027	2,042	2,068	2,080	
H13. 3卒		—	—	582	968	1,247	1,470	1,819	2,054	2,160	2,195	2,210	2,221	
H14. 3卒		—	—	358	776	984	1,253	1,456	1,724	1,846	1,887	1,907	1,941	
H15. 3卒		—	—	310	653	854	1,178	1,352	1,654	1,830	1,873	1,937	1,947	
H16. 3卒		—	—	359	736	981	1,337	1,536	1,885	2,029	2,064	2,111	2,130	
H17. 3卒		—	—	453	908	1,218	1,541	1,664	1,886	1,982	1,994	2,030	2,051	
H18. 3卒		—	—	457	868	1,063	1,368	1,487	1,707	1,748	1,775	1,794	1,798	
H19. 3卒		—	—	512	985	1,266	1,554	1,668	1,811	1,863	1,872	1,876	1,879	
H20. 3卒		—	—	520	1,034	1,232	1,535	1,614	1,758	1,793	1,799	1,800	1,801	
H21. 3卒		—	—	493	947	1,109	1,318	1,397	1,497	1,526	1,537	1,561	1,556	
H22. 3卒		—	—	298	718	892	1,151	1,272	1,449	1,530	1,554	1,603	1,616	
H23. 3卒		—	—	375	751	951	1,209	1,300	1,483	1,580	1,611	1,620	1,630	
H24. 3卒		—	—	381	871	1,088	1,345	1,450	1,545	1,572	1,596	1,603	1,606	
H25. 3卒		—	—	362	950	1,267	1,496	1,566	1,635	1,655	1,658	1,719	1,720	
H26. 3卒		—	—	343	949	1,254	1,453	1,511	1,572	1,586	1,593	1,597	1,597	
H27. 3卒		—	—	537	1,066	1,302	1,430	1,477	1,510	1,511	1,514	1,515	1,516	
H28. 3卒		—	—	588	1,129	1,309	1,380	1,429	1,486	1,508	1,511	1,511	1,511	
H29. 3卒		—	—	689	1,175	1,317	1,407	1,463	1,511	1,531	1,531	1,531	1,534	
H30. 3卒		—	—	735	1,154	1,265	1,350	1,408	1,433	1,445	1,450	1,452	1,453	
H31. 3卒		—	—	799	1,234	1,368	1,429	1,482	1,512	1,524	1,528	1,528	1,528	
R2. 3卒	—	—	854	1,223	1,323	1,386	1,433	1,479	1,537	1,534	1,534	1,534		
R3. 3卒	—	—	※	—	832	1,157	1,273	1,335	1,381	1,404	1,401	1,401	1,402	
R4. 3卒	—	—	700											

※高校新卒者の内定開始時期について、R3. 3卒は、新型コロナウイルス感染症の影響により1か月延期された。

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	
内 定 者 数	就職内定者に占める県内内定者の割合	H 6. 3卒	—	—	43.6%	52.0%	53.4%	54.8%	56.1%	57.4%	57.7%	—	—	
		H 7. 3卒	—	—	43.8%	50.5%	52.7%	54.8%	56.6%	58.0%	59.3%	58.9%	—	—
		H 8. 3卒	—	—	46.5%	55.1%	56.7%	58.2%	59.3%	60.8%	61.4%	61.3%	—	—
		H 9. 3卒	—	—	45.5%	51.0%	53.2%	54.9%	56.4%	58.2%	58.0%	57.9%	—	—
		H10. 3卒	—	—	38.7%	45.4%	47.2%	48.0%	49.4%	51.5%	52.2%	52.0%	—	—
		H11. 3卒	—	—	30.6%	38.2%	41.2%	44.0%	46.4%	49.0%	49.6%	49.9%	—	—
		H12. 3卒	—	—	35.0%	44.9%	50.5%	50.8%	52.9%	57.5%	58.2%	58.5%	58.8%	59.0%
		H13. 3卒	—	—	41.5%	45.7%	49.3%	52.5%	56.8%	58.9%	59.9%	60.2%	60.4%	60.5%
		H14. 3卒	—	—	32.3%	41.9%	45.8%	50.6%	53.4%	56.8%	58.6%	58.8%	59.1%	59.4%
		H15. 3卒	—	—	32.8%	41.9%	45.8%	52.5%	54.6%	59.0%	60.8%	61.3%	62.0%	62.2%
		H16. 3卒	—	—	37.0%	45.2%	49.3%	55.0%	57.7%	61.3%	63.0%	63.4%	63.8%	64.0%
		H17. 3卒	—	—	40.9%	48.6%	53.2%	57.6%	58.8%	61.3%	62.5%	62.5%	62.9%	63.1%
		H18. 3卒	—	—	36.6%	44.4%	47.3%	52.3%	53.6%	56.9%	57.2%	57.4%	57.6%	57.7%
		H19. 3卒	—	—	37.9%	45.0%	49.8%	54.3%	55.7%	57.4%	58.0%	58.1%	58.4%	58.4%
		H20. 3卒	—	—	35.8%	47.0%	49.6%	54.1%	55.0%	56.9%	57.2%	57.2%	57.1%	57.1%
		H21. 3卒	—	—	35.4%	44.7%	46.4%	49.9%	51.0%	52.3%	52.7%	52.9%	53.3%	53.7%
		H22. 3卒	—	—	30.9%	45.3%	48.2%	53.4%	55.4%	57.9%	59.0%	59.3%	60.0%	60.0%
		H23. 3卒	—	—	32.8%	43.9%	48.2%	53.2%	54.7%	57.7%	58.8%	59.2%	59.3%	59.4%
		H24. 3卒	—	—	34.9%	47.0%	50.8%	55.3%	56.8%	58.2%	58.5%	58.8%	58.9%	58.9%
		H25. 3卒	—	—	33.6%	49.1%	54.4%	57.5%	58.4%	59.2%	59.3%	59.4%	60.0%	60.0%
		H26. 3卒	—	—	33.5%	49.1%	54.1%	56.9%	57.6%	58.5%	58.5%	58.6%	58.7%	58.7%
		H27. 3卒	—	—	37.9%	48.0%	51.6%	53.4%	54.1%	54.4%	54.2%	54.3%	54.3%	54.3%
		H28. 3卒	—	—	42.4%	50.7%	53.1%	54.0%	54.7%	55.5%	56.1%	56.1%	56.1%	56.1%
		H29. 3卒	—	—	45.0%	52.1%	53.8%	55.2%	55.9%	56.6%	56.8%	56.8%	56.8%	56.8%
		H30. 3卒	—	—	51.3%	54.4%	55.7%	57.0%	57.7%	58.1%	58.1%	58.2%	58.3%	58.3%
		H31. 3卒	—	—	52.8%	55.4%	56.8%	57.6%	58.3%	58.8%	59.1%	59.1%	59.1%	59.1%
R2. 3卒	—	—	53.4%	57.0%	57.7%	58.1%	58.6%	59.2%	59.4%	59.4%	59.4%	59.4%		
R3. 3卒	—	—	※	—	57.8%	59.9%	60.7%	61.5%	62.3%	62.7%	62.6%	62.6%		
R4. 3卒	—	—	60.3%											

※高校新卒者の内定開始時期について、R3. 3卒は、新型コロナウイルス感染症の影響により1か月延期された。

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	
全体 (県外+県内)	H 6. 3卒	—	—	2,900	1,653	1,233	943	671	368	131	0	—	—	
	H 7. 3卒	—	—	3,140	1,798	1,394	1,091	761	367	121	0	—	—	
	H 8. 3卒	—	—	3,189	1,892	1,481	1,092	725	339	132	44	—	—	
	H 9. 3卒	—	—	3,022	1,733	1,361	1,055	751	345	127	62	—	—	
	H10. 3卒	—	—	2,865	1,902	1,396	1,150	856	515	222	103	—	—	
	H11. 3卒	—	—	2,696	1,854	1,555	1,293	1,042	601	374	146	—	—	
	H12. 3卒	—	—	2,929	2,138	1,812	1,524	1,072	493	217	125	54	23	
	H13. 3卒	—	—	2,877	2,077	1,714	1,432	884	479	246	99	81	43	
	H14. 3卒	—	—	3,042	2,264	1,985	1,547	1,105	646	365	162	159	68	
	H15. 3卒	—	—	2,638	1,985	1,747	1,401	1,021	608	262	188	147	70	
	H16. 3卒	—	—	2,740	2,016	1,773	1,277	930	443	228	140	60	29	
	H17. 3卒	—	—	2,565	1,740	1,355	974	702	390	186	120	81	48	
	H18. 3卒	—	—	2,133	1,429	1,137	753	556	257	137	89	49	40	
	H19. 3卒	—	—	2,195	1,365	967	609	409	194	95	82	58	41	
	H20. 3卒	—	—	1,939	1,067	833	475	324	149	75	51	45	41	
	H21. 3卒	—	—	1,811	1,057	802	528	375	193	108	96	56	49	
	H22. 3卒	—	—	2,058	1,330	1,075	733	541	267	154	141	72	32	
	H23. 3卒	—	—	1,728	1,064	854	546	394	167	79	50	44	20	
	H24. 3卒	—	—	1,677	948	707	398	247	100	47	29	22	19	
	H25. 3卒	—	—	1,960	990	604	296	181	76	26	16	4	3	
	H26. 3卒	—	—	1,824	799	454	199	118	45	21	12	4	1	
	H27. 3卒	—	—	1,492	695	385	215	115	48	12	6	4	2	
	H28. 3卒	—	—	1,370	549	323	180	107	43	12	3	2	1	
	H29. 3卒	—	—	1,214	486	294	164	98	38	18	11	10	6	
	H30. 3卒	—	—	1,127	415	267	175	79	38	18	8	5	4	
	H31. 3卒	—	—	1,099	401	210	150	68	40	13	4	3	2	
	R2. 3卒	—	—	931	383	242	147	86	26	5	2	2	1	
	R3. 3卒	—	—	※	—	946	401	208	110	34	19	14	10	5
	R4. 3卒	—	—	887										
	未 内 定 者 数	H 6. 3卒	—	—	2,057	1,243	1,012	790	560	313	110	0	—	—
		H 7. 3卒	—	—	2,075	1,377	1,127	923	662	330	107	0	—	—
H 8. 3卒		—	—	2,321	1,433	1,191	914	624	299	119	38	—	—	
H 9. 3卒		—	—	2,078	1,344	1,101	859	635	314	117	57	—	—	
H10. 3卒		—	—	1,860	1,344	1,093	929	716	452	199	96	—	—	
H11. 3卒		—	—	1,654	1,283	1,189	1,020	830	492	312	125	—	—	
H12. 3卒		—	—	1,800	1,466	1,307	1,152	890	422	176	119	51	23	
H13. 3卒		—	—	1,818	1,481	1,337	1,136	718	401	194	91	77	42	
H14. 3卒		—	—	1,958	1,593	1,529	1,200	896	516	301	155	152	68	
H15. 3卒		—	—	1,821	1,493	1,356	1,125	832	495	222	157	138	66	
H16. 3卒		—	—	1,915	1,581	1,476	1,084	815	389	192	125	56	27	
H17. 3卒		—	—	1,880	1,422	1,181	851	617	344	166	110	75	46	
H18. 3卒		—	—	1,493	1,129	979	656	503	241	127	81	42	34	
H19. 3卒		—	—	1,540	1,154	851	523	361	168	84	79	56	40	
H20. 3卒		—	—	1,437	885	728	413	280	127	65	46	40	37	
H21. 3卒		—	—	1,246	769	644	423	302	160	84	79	42	37	
H22. 3卒		—	—	1,336	944	853	584	437	222	119	115	51	26	
H23. 3卒		—	—	1,118	788	670	459	346	157	72	47	42	19	
H24. 3卒		—	—	1,086	706	579	319	205	84	39	24	19	16	
H25. 3卒		—	—	1,344	762	494	235	150	64	18	11	2	1	
H26. 3卒		—	—	1,243	593	378	180	115	44	21	12	4	1	
H27. 3卒		—	—	1,012	523	310	180	93	42	10	4	3	2	
H28. 3卒		—	—	931	411	265	155	93	39	11	3	2	1	
H29. 3卒		—	—	834	371	228	139	87	33	16	11	10	6	
H30. 3卒		—	—	722	320	216	135	63	29	14	7	5	4	
H31. 3卒	—	—	724	304	174	125	56	34	12	4	3	2		
R2. 3卒	—	—	637	275	181	118	70	22	3	2	2	1		
R3. 3卒	—	—	※	—	639	300	168	90	25	15	11	7	3	
R4. 3卒	—	—	615											

※高校新卒者の内定開始時期について、R3. 3卒は、新型コロナウイルス感染症の影響により1か月延期された。

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			
内 定 率	求職者全体の 内定率 ④/ ②	H 6. 3卒	—	—	48.5	72.3	79.8	84.5	88.9	93.9	97.8	100.0	—	—		
		H 7. 3卒	—	—	44.9	68.3	75.6	80.9	86.7	93.4	97.8	100.0	—	—		
		H 8. 3卒	—	—	41.6	65.3	73.0	80.1	86.6	93.6	97.4	99.1	—	—		
		H 9. 3卒	—	—	41.0	65.5	73.0	78.9	84.9	92.9	97.3	98.6	—	—		
		H10. 3卒	—	—	43.0	61.7	72.2	77.0	82.7	89.3	95.2	97.7	—	—		
		H11. 3卒	—	—	39.1	57.7	64.6	70.3	75.7	85.4	90.5	96.1	—	—		
		H12. 3卒	—	—	30.6	48.9	56.5	63.9	73.1	87.2	94.1	96.5	98.5	99.4		
		H13. 3卒	—	—	32.8	50.5	59.6	66.2	78.4	87.9	93.6	97.4	97.8	98.8		
		H14. 3卒	—	—	26.7	45.0	52.0	61.6	71.1	82.4	89.6	95.2	95.3	98.0		
		H15. 3卒	—	—	26.4	44.0	51.6	61.6	70.8	82.2	92.0	94.2	95.5	97.8		
		H16. 3卒	—	—	26.1	44.7	52.9	65.6	74.1	87.4	93.4	95.9	98.2	99.1		
		H17. 3卒	—	—	30.2	51.8	62.8	73.3	80.1	88.8	94.5	96.4	97.6	98.5		
		H18. 3卒	—	—	36.9	57.8	66.4	77.7	83.3	92.1	95.7	97.2	98.4	98.7		
		H19. 3卒	—	—	38.1	61.6	72.5	82.5	88.0	94.2	97.1	97.5	98.2	98.7		
		H20. 3卒	—	—	42.8	67.4	74.9	85.7	90.1	95.4	97.7	98.4	98.6	98.7		
		H21. 3卒	—	—	43.5	66.7	74.9	83.3	87.9	93.7	96.4	96.8	98.1	98.3		
		H22. 3卒	—	—	31.9	54.4	63.3	74.6	80.9	90.4	94.4	94.9	97.4	98.8		
		H23. 3卒	—	—	39.8	61.6	69.8	80.6	85.8	93.9	97.1	98.2	98.4	99.3		
		H24. 3卒	—	—	39.4	66.2	75.2	85.9	91.2	96.4	98.3	98.9	99.2	99.3		
		H25. 3卒	—	—	35.5	66.2	79.4	89.8	93.7	97.3	99.1	99.4	99.9	99.9		
		H26. 3卒	—	—	36.0	70.7	83.6	92.8	95.7	98.4	99.2	99.6	99.9	100.0		
		H27. 3卒	—	—	48.7	76.1	86.8	92.6	96.0	98.3	99.6	99.8	99.9	99.9		
		H28. 3卒	—	—	50.3	80.2	88.4	93.4	96.1	98.4	99.6	99.9	99.9	100.0		
		H29. 3卒	—	—	55.8	82.3	89.3	94.0	96.4	98.6	99.3	99.6	99.6	99.8		
		H30. 3卒	—	—	56.0	83.6	89.5	93.1	96.9	98.5	99.3	99.7	99.8	99.8		
		H31. 3卒	—	—	57.9	84.7	92.0	94.3	97.4	98.5	99.5	99.8	99.9	99.9		
		R2. 3卒	—	—	63.2	84.8	90.5	94.2	96.6	99.0	99.8	99.9	99.9	100.0		
		R3. 3卒	—	—	※	—	60.3	82.8	91.0	95.2	98.5	99.2	99.4	99.6	99.8	
		R4. 3卒	—	—	56.7											
		内 定 率	県内求職者の 内定率 ⑤/ ③	H 6. 3卒	—	—	36.7	64.3	72.0	78.0	84.3	91.2	96.8	100.0	—	—
				H 7. 3卒	—	—	35.1	58.7	66.9	73.3	80.9	90.1	96.7	100.0	—	—
H 8. 3卒	—			—	31.3	57.8	65.5	73.7	81.6	90.9	96.3	98.7	—	—		
H 9. 3卒	—			—	31.5	55.5	64.0	71.7	79.0	89.3	95.7	97.9	—	—		
H10. 3卒	—			—	31.0	50.9	61.0	66.5	73.8	83.1	92.0	96.0	—	—		
H11. 3卒	—			—	24.3	42.9	49.6	56.9	64.5	77.8	85.0	93.5	—	—		
H12. 3卒	—			—	20.1	38.5	47.7	54.3	63.4	82.1	92.0	94.5	97.6	98.9		
H13. 3卒	—			—	24.3	39.5	48.3	56.4	71.7	83.7	91.8	96.0	96.6	98.1		
H14. 3卒	—			—	15.5	32.8	39.2	51.1	61.9	77.0	86.0	92.4	92.6	96.6		
H15. 3卒	—			—	14.5	30.4	38.6	51.2	61.9	77.0	89.2	92.3	93.3	96.7		
H16. 3卒	—			—	15.8	31.8	39.9	55.2	65.3	82.9	91.4	94.3	97.4	98.7		
H17. 3卒	—			—	19.4	39.0	50.8	64.4	73.0	84.6	92.3	94.8	96.4	97.8		
H18. 3卒	—			—	23.4	43.5	52.1	67.6	74.7	87.6	93.2	95.6	97.7	98.1		
H19. 3卒	—			—	25.0	46.0	59.8	74.8	82.2	91.5	95.7	96.0	97.1	97.9		
H20. 3卒	—			—	26.6	53.9	62.9	78.8	85.2	93.3	96.5	97.5	97.8	98.0		
H21. 3卒	—			—	28.3	55.2	63.3	75.7	82.2	90.3	94.8	95.1	97.4	97.7		
H22. 3卒	—			—	18.2	43.2	51.1	66.3	74.4	86.7	92.8	93.1	96.9	98.4		
H23. 3卒	—			—	25.1	48.8	58.7	72.5	79.0	90.4	95.6	97.2	97.5	98.8		
H24. 3卒	—			—	26.0	55.2	65.3	80.8	87.6	94.8	97.6	98.5	98.8	99.0		
H25. 3卒	—			—	21.2	55.5	71.9	86.4	91.3	96.2	98.9	99.3	99.9	99.9		
H26. 3卒	—			—	21.6	61.5	76.8	89.0	92.9	97.3	98.7	99.3	99.8	99.9		
H27. 3卒	—			—	34.7	67.1	80.8	88.8	94.1	97.3	99.3	99.7	99.8	99.9		
H28. 3卒	—			—	38.7	73.3	83.2	89.9	93.9	97.4	99.3	99.8	99.9	99.9		
H29. 3卒	—			—	45.2	76.0	85.2	91.0	94.4	97.9	99.0	99.3	99.4	99.6		
H30. 3卒	—	—	50.4	78.3	85.4	90.9	95.7	98.0	99.0	99.5	99.7	99.7				
H31. 3卒	—	—	52.5	80.2	88.7	92.0	96.4	97.8	99.2	99.7	99.8	99.9				
R2. 3卒	—	—	57.3	81.6	88.0	92.2	95.3	98.5	99.8	99.9	99.9	99.9				
R3. 3卒	—	—	※	—	56.6	79.4	88.3	93.7	98.2	98.9	99.2	99.5	99.8			
R4. 3卒	—	—	53.2													

※高校新卒者の内定開始時期について、R3. 3卒は、新型コロナウイルス感染症の影響により1か月延期された。



宮崎労働局発表
令和3年10月29日

【照会先】

宮崎労働局労働基準部監督課
監督課長 森川 直哉
監察監督官 谷宮 俊実
(代表電話) 0985(38)8825
(直通電話) 0985(38)8834

令和2年の監督指導実施状況

～違法な時間外労働で180事業場・安全基準対策の 未実施で224事業場に行政指導～

宮崎労働局(局長 田中 大介)は、令和2年に管内の労働基準監督署(宮崎、延岡、都城、日南の4署)が実施した定期監督等の監督指導実施結果を取りまとめましたので、お知らせいたします。

令和2年は令和元年に引き続き、月80時間を超える時間外労働を行っていると考えられる事業場を中心に、長時間労働の抑制・過重労働の解消に向けた取組を重点的に行った結果、180事業場で違法な時間外労働を確認し、それらの事業場に対して是正に向けた指導を行いました。

また、平成30年度を初年度とする「宮崎労働局第13次労働災害防止推進計画」(5か年計画)に基づき、労働災害防止の観点から監督指導を行った結果、224事業場で安全基準対策の未実施を確認し、それらの事業場に対して是正に向けた指導を行いました。

本年度においても、引き続き長時間労働の抑制・過重労働の解消及び労働災害の防止に向けた取組を重点的に実施し、法違反が認められる場合には是正に向けて必要な行政指導を行うとともに、過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場や重大な災害を発生させた事業場には司法処分を含め、厳正に対処することとしています。

(結果のポイント)

1. 定期監督等の実績

監督事業場数 1,046 件 (違反事業場数 652 件、違反率 62.3%)

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件数]

- (1) 違法な時間外労働があったもの: 180 件
- (2) 労働安全衛生法に定める安全基準対策が実施されていなかったもの: 224 件
- (3) 割増賃金が法定で決まるとおり支払われていないもの: 133 件

3. 司法処分の実績

送検件数 10 件 (労働基準法関係 1 件、労働安全衛生法関係 9 件)

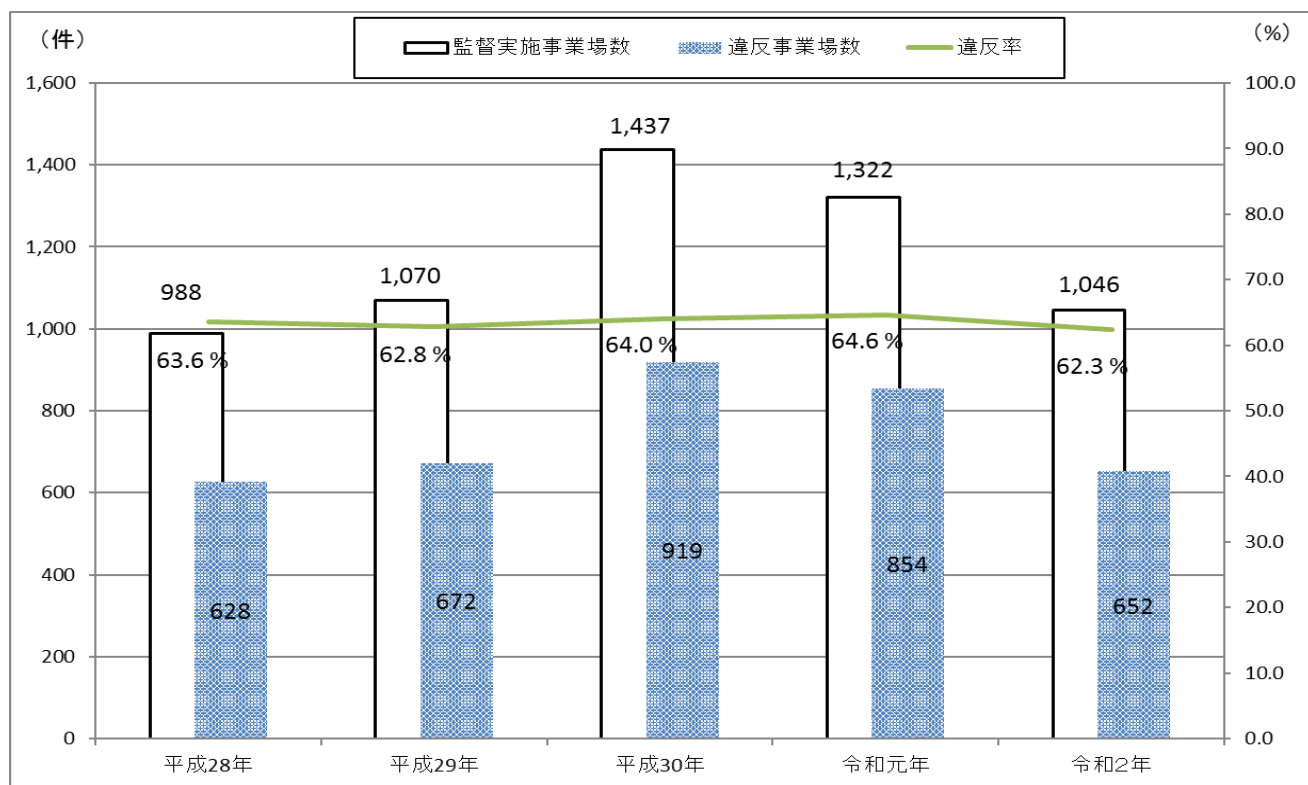
(注)「定期監督等」とは、「定期監督」、「災害時監督」及び「災害調査」で、具体的には、労働基準関係法令(労働基準法、労働安全衛生法など)に基づき、定期的又は労働災害の発生等の各種情報を契機として事業場に立ち入り、関係労働者の労働条件等について調査を行い、法違反が認められた場合には、事業主に対して、それを改善するよう行政指導や行政処分を行うものである。

1 定期監督等の実施状況

(1) 定期監督等実施事業場数及び違反事業場数の推移 (図1)

令和2年における定期監督等の実施件数は 1,046 件(前年比 282 件減) であり、このうち法違反が認められ、改善を指導した事業場数は 652 件 (同 202 件減)、違反率は 62.3% (同 2.0 ポイント減) であった。

図1 | 定期監督等実施事業場数及び違反事業場数の推移



(2) 業種別定期監督等実施事業場数及び主要な法違反事項の状況 (表1)

P 1 のポイントに掲げている定期監督等実施事業場を業種別にみると、

- ①製造業 259 件
- ②建設業 257 件
- ③商業 192 件
- ④接客娯楽業 82 件
- ⑤農林業 54 件

の順となっている。

また、違反率が高い業種 (年間30件以上の監督を実施した業種に限る。) は、

- ①運輸交通業 84.8%
- ②農林業 68.5%
- ③製造業 65.3%
- ④保健衛生業 65.0%
- ⑤建設業 62.3%

の順となっている。

さらに、主要な法違反の状況としては、

①安全基準	224 件
②労働時間	180 件
③割増賃金	133 件
④就業規則	83 件
⑤安全衛生管理体制	82 件

の順となっている。

(3) 使用停止命令等

労働災害を未然に防止する見地から、危険性の高い機械・設備等に使用停止命令などの行政処分を行った件数は、32 件（前年比 7 件減）であった。

（注）使用停止等処分は、労働者を就業させる事業の建設物、寄宿舍あるいは設備、原材料等が安全及び衛生に関する基準に違反する等の場合に、労働災害を未然に防止する見地から、事業主に対し、機械・設備等の使用停止、作業停止、労働者の立入禁止等を労働基準監督署長等が命じるものである。

表 1 | 主要な法違反事項

業種	定期監督等実施事業場数	違反事業場数	違反率	労働基準法						最賃法 労基法	労働安全衛生法				
				労働条件の明示	労働時間	休日	割増賃金	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	259	169	65.3	12	54	2	33	21	16	13	34	76	23	30	21
建設業	257	160	62.3	9	27	5	20	5	9	3	11	84	12	4	2
運輸交通業	33	28	84.8	4	9	2	3	3	7	2	9	6	0	1	1
農林業	54	37	68.5	4	4	0	2	4	3	4	5	25	1	1	4
商業	192	114	59.4	11	38	13	38	23	19	9	8	14	1	7	23
金融広告業	5	2	40.0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
教育研究業	9	5	55.6	0	2	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0
保健衛生業	40	26	65.0	0	8	1	8	7	4	1	4	0	1	0	0
接客娯楽業	82	40	48.8	6	12	2	15	6	7	3	0	2	0	0	5
清掃・と畜業	53	30	56.6	0	13	2	4	5	2	0	3	10	1	1	3
上記以外の業種	62	41	66.1	1	13	0	10	8	12	3	6	7	0	1	1
合計	1,046	652	62.3	47	180	27	133	83	80	38	82	224	39	45	60

※ 違反状況は主要なものを抜粋しており、また、同一事業場で複数の違反が認められるケースもあり、違反事業場数と各違反項目の合計数とは一致しない。

2 司法処分状況（表2）

上記の定期監督等の結果、重大・悪質な法令違反が認められた場合等については、送検手続を取るなど厳正に対応しており、令和2年には10件（前年比4件減）の事件を宮崎地方検察庁に送致している。

事件の内訳としては、労働基準法違反被疑事件1件、労働安全衛生法違反被疑事件9件となっている。

（注）労働基準関係法令において、「労働基準監督官は、法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う」旨規定されており、事業主が労働基準関係法令に違反し、これが重大・悪質な場合には、労働基準監督官は刑事訴訟法に基づく司法警察員（特別司法警察職員）として捜査を行い、検察庁に送致する（司法処分）。
（注）労働基準法違反には最低賃金法違反も含む。

表2 | 司法処分件数の推移

平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
8件	15件	6件	14件	10件

3 今後の指導方針

宮崎労働局及び管内各労働基準監督署においては、安心、快適に働くことができる環境づくりを目指して、長時間労働の是正、労働条件の確保・改善及び労働者の安全と健康の確保などの対策を強力に推進しているところである。

引き続き、法定労働条件の履行確保を図るため、的確な監督指導を実施するとともに、重大又は悪質な事案に対しては、厳正に対処していくこととしている。

監督指導事例（宮崎労働局令和2年）

事例 （その他の事業）

- 1 定期的な事業場調査から時間外・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に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者1名について、1か月80時間を超える時間外労働（最長：月99時間）が認められた。
また、36協定の限度時間を超えて、労働を行っていたことから、指導を実施した。
- 3 労働者を常時50人以上雇用しているのに、産業医および衛生管理者の未選任が認められたことから、指導を実施した。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 労働者1名について、1か月80時間を超える時間外労働（最長：月99時間）を行わせていたことが判明した。また、36協定（時間外労働及び休日労働に関する協定）の限度時間を超えていることが判明した。

労働基準監督署の対応

- ①36協定の限度時間を超えて、時間外労働を行わせたこと（労働基準法第32条違反）について是正勧告
- ②時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導

- 2 労働者を常時50人以上雇用しているのに、産業医及び衛生管理者の未選任が認められたことから、指導を実施した。

労働基準監督署の対応

- ①産業医を選任していないこと（労働安全衛生法13条違反）について是正勧告
- ②衛生管理者を選任していないこと（労働安全衛生法第12条違反）について是正勧告



時間外労働及び休日労働に関する協定（36協定）の届出

法定労働時間を超えて、または法定休日に働かせる場合は、労働基準法36条に基づく時間外労働休日労働に関する協定、いわゆる**36協定を締結し**、所轄労働基準監督署長への**届出が必要**になります。

労働基準法では、特例措置対象事業場（※）を除き、**1日8時間、1週40時間**の法定労働時間を超えて働かせることを禁止しています。

（※）特例措置対象事業場（労働者10人未満の①商業、②映画・演劇業、③保健衛生業、④接客娯楽業）の法定労働時間は、1日8時間、1週44時間となっています。

時間外労働の上限規制

2019年4月1日に改正労働基準法が施行され、**法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり**、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも

・時間外労働・・・年720時間以内

・時間外労働＋休日労働・・・月100時間未満、2～6か月平均80時間以内

とする必要があります。

（注1）中小企業については、令和2年4月1日から適用です。

（注2）建設事業など、特定の事業・業務については、上限規制の適用が猶予・除外されています。

司法処分の事例(宮崎労働局令和2年)

労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	休業3か月以上の労働災害が発生したのに、遅滞なく労働者死傷病報告を提出しなかったもの
最低賃金法第4条	労働者1名に、2か月間の定期賃金合計約34万円を支払わなかったもの
労働安全衛生法第26条 労働安全衛生規則第151条の11	フォークリフトの運転者が運転位置を離れる際、フォークを最低降下位置に置かず、エンジンを切らなかったもの
労働安全衛生法第59条 労働安全衛生規則第36条	チェーンソーを用いて行う立木の倒木業務を労働者に行わせるにあたり、安全のための特別教育を行わなかったもの
労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第519条	高さ約3mの作業床の端で、安全带等を使用させることなく労働者に作業を行わせたもの
労働安全衛生法第61条 労働安全衛生法施行令第20条	無資格の労働者に不整地運搬車の運転を行わせたもの
労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第101条	丸のこ盤の回転軸に覆い等を設けることなく、作業を行わせたもの



宮崎労働局発表
令和3年10月29日

【照会先】
宮崎労働局労働基準部監督課
課長 森川 直哉
監察監督官 谷宮 俊実
(電話) 0985-38-8834
(FAX) 0985-38-8830

報道関係者 各位

11月は「過労死等防止啓発月間」です

～過労死等防止対策推進シンポジウムや過重労働解消キャンペーンなどを実施～

厚生労働省では、11月を「過労死等防止啓発月間」と定めたことに合わせ、宮崎労働局（局長 田中 大介）では、使用者団体等への協力要請、長時間労働が疑われる事業場等への重点的な立入調査、長時間労働削減に向けて積極的に取り組む「ベストプラクティス企業」への職場訪問等、以下の取組を実施します。

➤ 「過労死等防止対策推進シンポジウム」概要

過労死等の防止のための活動を行う民間団体と連携して、シンポジウムを開催します。（無料でどなたでも参加できます。）

日時：令和3年11月2日（火） 18:00～20:00（受付17:00～）

場所：宮日会館11階 大ホール（宮崎市高千穂通1-1-33）

【参加申込方法】事前に下記ホームページからお申し込みください。

<https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>

➤ 「過重労働解消キャンペーン」概要

1 労使の主体的な取組を促します

キャンペーンの実施に先立ち、使用者団体や労働組合に対し、宮崎労働局長名による協力要請を行うこととしています。

2 宮崎労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問を実施します

宮崎労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている企業を訪問し、取組事例を、ホームページなどを通じて地域に紹介します。なお、訪問の詳細は追って公表します。

3 重点監督を実施します

長時間の過重な労働による過労死などに関して労災請求が行われた事業場や若者の「使い捨て」が疑われる企業などへ監督指導を集中的に行います。

（続く）

4 過重労働相談受付集中週間及び特別労働相談受付日を設定します

10月31日（日）から11月6日（土）を過重労働相談受付集中週間とし、全国の都道府県労働局・労働基準監督署等の相談窓口において、労働相談と労働基準関係法令違反が疑われる事業場の情報を積極的に受け付けています。また11月6日（土）を特別労働相談受付日とし、「過重労働解消相談ダイヤル」を設置し、特別労働相談を実施します。

《過重労働解消相談ダイヤル》

電話番号：0120-794-713（フリーダイヤル）

実施日時：令和3年11月6日（土）9：00～17：00

都道府県労働局の担当官が、相談に対する指導・助言を行います。

宮崎労働局では、過重労働相談受付集中週間において、下記の窓口にて労働相談等に対応する体制を設けています。過重労働等に関する悩みや疑問がありましたらご連絡ください。

ア 宮崎労働局・労働基準監督署（開庁時間 平日8：30～17：15）

イ 労働条件相談ほっとライン【委託事業】

0120-811-610（フリーダイヤル）

（相談受付時間：月～金17：00～22：00、土日・祝日9：00～21：00）

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/lp/hotline/>

5 過重労働解消のためのセミナーを開催します

企業における自主的な過重労働防止対策を推進することを目的として、10月から12月を中心に、会場又はオンライン開催により「過重労働解消のためのセミナー」（委託事業）を実施します。（詳細は下記HPをご連絡ください。）

[専用ホームページ]

<https://kajyu-kaisyuu-lec.com>

(参考)

過労死等防止啓発月間とは「過労死等防止対策推進法」に基づくもので、過労死等を防止することの重要性について国民に自覚を促し、関心と理解を深めるため、毎年11月に実施しています。

月間中は、国民への周知・啓発を目的に、全国47都道府県で「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催するほか、「過重労働解消キャンペーン」として著しい過重労働や悪質な賃金不払残業などの撲滅に向けた監督指導や無料の電話相談などを行います。

「過労死等」とは・・・業務における過重な負荷による脳血管疾患もしくは心臓疾患を原因とする死亡、もしくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡またはこれらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害をいいます。

[別紙1] 令和3年度過労死等防止対策推進シンポジウムの概要

[別紙2] 令和3年度過重労働解消キャンペーンの概要

令和3年度過労死等防止対策推進シンポジウムの概要

(宮崎労働局)

1 趣旨

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年7月24日閣議決定）に基づく対策により、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に向け、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促すとともに、これに対する国民の関心と理解を深めるため、11月の「過労死等防止啓発月間」に過労死等防止対策推進シンポジウムを開催します。

2 開催日時等（参加無料）

(1) 開催日時

令和3年11月2日（火） 18:00～20:00（受付17:00～）

(2) 開催場所

宮日会館 11階 大ホール
宮崎市高千穂通1-1-33

(3) 参加申込み方法等

会場の都合上、事前申込みとしております。申込みはWeb又はFAXでお願いします（別紙リーフレットをご参照ください）。

なお、定員に満たない場合には、当日参加も可能です。

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等 宮崎会場 防止対策推進 シンポジウム

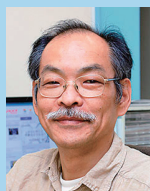
過労死をゼロにし、健康で充実して
働き続けることのできる社会へ

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって
多くの方の尊い命や心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。
本シンポジウムでは有識者や過労死で亡くなられた方のご遺族にも
ご登壇をいただき、過労死等の現状や課題、防止対策について探ります。



基調
講演

「コロナ禍における
働く者の命と健康」



静岡社会健康医学大学院大学
准教授

天笠 崇 氏

参加
無料
事前申込

日時

2021年
11月2日(火)
18:00~20:00 (受付17:00~)

会場

宮日会館 大ホール
(宮崎県宮崎市高千穂通1-1-33)

新型コロナウイルス感染症の予防対策を行い実施いたします。
今後の感染状況により、参加者数を制限するなど、規模を縮小して実施する場合があります。
参加には、事前申込みが必要です。感染症拡大の状況により、開催方法が変更になる場合がございます。
最新の情報はホームページにてご確認ください。

過労死等防止対策推進シンポジウム

検索

主催：厚生労働省 後援：宮崎県、宮崎県医師会、宮崎県社会保険労務士会
協力：働くもののいのちと健康を守る宮崎県連絡会、宮崎過労死弁護団、宮崎県民主医療機関連合会、
東九州過労死を考える家族の会、過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、
過労死弁護団全国連絡会議



スマートフォンで
QRコードを
読み込んで下さい。

令和3年度過重労働解消キャンペーンの概要（宮崎労働局）

1 実施期間

令和3年11月1日（月）から11月30日（火）までの1か月間

2 具体的な取組

（1）労使の主体的な取組を促します

キャンペーンの実施に先立ち、宮崎県内の使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組及び大企業等の長時間労働の削減等に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止の取組に関する周知・啓発等について、宮崎労働局長名による協力要請を行い、労使の主体的な取組を促します。

（2）宮崎労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問を実施します

宮崎労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている「ベストプラクティス企業」を訪問し、取組事例を広く紹介します。

（3）過重労働が行われている事業場などへの重点監督を実施します

ア 監督の対象とする事業場等

以下の事業場等に対して、重点監督を実施します

- ① 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等
- ② 労働基準監督署及びハローワークに寄せられた相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等

イ 重点的に確認する事項

- ① 時間外・休日労働が、「時間外・休日労働に関する協定届」（いわゆる36協定）の範囲内であるか等について確認し、法違反が認められた場合は是正指導します。
- ② 賃金不払残業が行われていないかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導します。
- ③ 不適切な労働時間管理については、労働時間を適正に把握するよう指導します。
- ④ 長時間労働者に対しては、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導します。

ウ 書類送検

重大・悪質な違反が確認された場合は、送検し、公表します。

※監督指導の結果、公表された場合や、1年間に2回以上同一条項の違反については是正勧告を受けた場合は、ハローワークにおいて、一定期間求人を受理しません。

また、職業紹介事業者や地方公共団体に対しても、ハローワークと同様の取り組みを行うようご協力をお願いしています。

(4) 過重労働相談受付集中週間及び特別労働相談受付日を設定します

10月31日(日)から11月6日(土)を過重労働相談受付集中週間とし、全国の都道府県労働局・労働基準監督署等の相談窓口において、労働相談と労働基準関係法令違反が疑われる事業場の情報を積極的に受け付けています。

また、11月6日(土)を特別労働相談受付日とし、「過重労働解消相談ダイヤル」を設置し、特別労働相談を実施します。

《過重労働解消相談ダイヤル》

電話番号：0120-794-713なくしまししょう ながい残業 (フリーダイヤル)

実施日時：令和3年11月6日(土) 9:00~17:00

都道府県労働局の担当官が、相談に対する指導・助言を行います。

※九州・沖縄区域から発信された電話の相談は、福岡労働局が対応します。

「過重労働解消相談ダイヤル」以外にも、常時相談や情報提供を受け付けています。

ア 宮崎労働局または各労働基準監督署 (開庁時間 平日 8:30~17:15)

対応窓口	電話番号
宮崎労働局労働基準部監督課	0985-38-8834
宮崎労働基準監督署	0985-29-6000
延岡労働基準監督署	0982-34-3331
都城労働基準監督署	0986-23-0192
日南労働基準監督署	0987-23-5277

イ 労働条件相談ほっとライン (委託事業)

平日夜間・土日に、労働条件に関して、無料で相談を受け付けています。

[フリーダイヤル] フリーダイヤル はい！ ろうどう 0120-811-610

[相談受付時間] 月~金 17:00~22:00、
土・日・祝 9:00~21:00

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/lp/hotline/>

ウ 労働基準関係情報メール窓口

労働基準法等の問題がある事業場に関する情報をメールで受け付けています。

[専用ホームページ]

https://www.mhlw.go.jp/form/pub/mhlw01/roudoukijun_getmail

(5) 過重労働解消のためのセミナーを開催します

企業における自主的な過重労働防止対策を推進することを目的として、10月から12月を中心に、オンラインにより「過重労働解消のためのセミナー」(委託事業)を開催します。(無料でどなたでも参加できます。)

[専用ホームページ]

<https://kajyu-kaisyuu-lec.com>

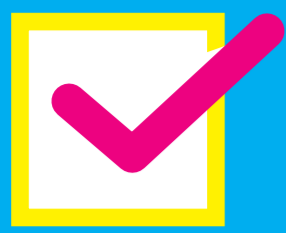
(6) キャンペーンの趣旨などについて周知・啓発を実施します

使用者等へのリーフレットの配布、ホームページの活用により、キャンペーンの趣旨などについて広く県民に周知を図ります。

過労死等防止啓発ポスター

過労死等防止啓発パンフレット

過労死等防止啓発リーフレット



週の労働時間が
60時間を
超えていませんか？



年次有給休暇の
取得はきちんと
できていますか？



過労死をゼロにし、
健康で充実して
働き続けることのできる社会へ



仕事上の
不安や悩みを
抱えていませんか？



勤務間
インターバル制度を
ご存知ですか？



毎年11月は「**過労死等防止啓発月間**」です。



厚生労働省 人事院 内閣官房内閣人事局 総務省 文部科学省

厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp>

詳しい情報や相談窓口はこちら

厚労省 過労死防止

検索

✓ 週の労働時間が
60時間を
超えていませんか？



✓ **年次有給休暇の
取得**はきちんと
できていますか？



**過労死をゼロにし、
健康で充実して
働き続けることのできる社会へ**



厚生労働省ホームページ
<https://www.mhlw.go.jp>

◎詳しい情報や相談窓口はこちら

厚労省 過労死防止



✓ 仕事上の
不安や悩みを
抱えていませんか？



✓ **勤務間
インターバル制度**を
ご存知ですか？



毎年11月は「**過労死等防止啓発月間**」です。

Q 過労死等とは？

A 業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡やこれらの疾患のことです。

【過労死等の定義】

- ◎業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- ◎業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- ◎死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

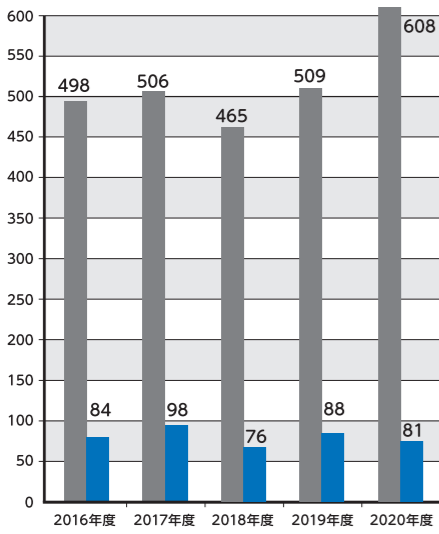
【長時間労働と過労死等】

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患との関連性が強いという医学的知見が得られています。脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、週40時間を超える時間外・休日労働がおおむね月45時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外・休日労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとされています。

【過労死等防止は喫緊の課題】

過労死等の原因の一つである長時間労働を削減し、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図るとともに、労働者の健康管理に係る措置を徹底し、良好な職場環境(職場風土を含む)を形成の上、労働者の心理的負荷を軽減していくことは急務となっています。

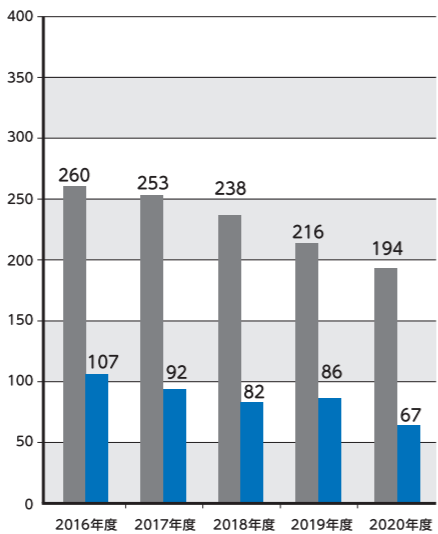
■精神障害に係る労災認定件数の推移



■全体
■うち自殺(未遂を含む)

注)労災認定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む

■脳・心臓疾患に係る労災認定件数の推移



■全体
■うち死亡

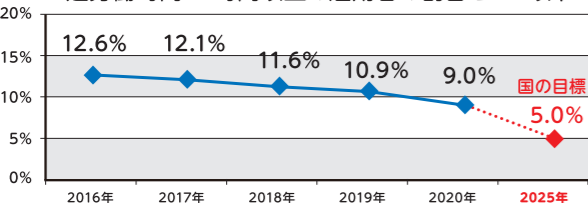
注)労災認定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む

過労死等防止のための対策に関する大綱の数値目標 (R3.7月変更)

過労死をゼロを目指すことを目指し、以下の目標を設定しています。

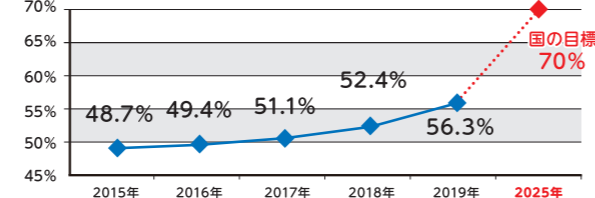
- ◎週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2025年まで)
- ◎勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
 - (1)制度を知らなかった企業割合を5%未満(2025年まで)
 - (2)制度を導入している企業割合を15%以上(2025年まで)
 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取り組みを推進する。
- ◎年次有給休暇の取得率を70%以上(2025年まで)
- ◎メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上(2022年まで)
- ◎仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上(2022年まで)
- ◎ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上(2022年まで)

■週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下



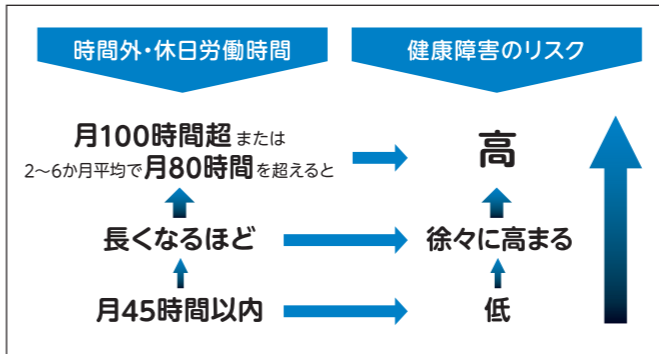
※資料出所:総務省「労働力調査」 ※資料は非農林業雇用者数により作成。

■年次有給休暇の取得率の推移



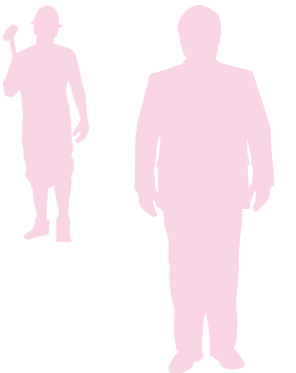
※資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」

■時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



- 《注意》
- 上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
 - 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
 - 「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
 - 2~6か月平均でおおむね月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が、おおむね80時間を超えるという意味です。

また、業務における強い心理的負荷による精神障害で、正常な認識・行為選択能力や自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害され、自殺に至る場合があるとされています。



Q

長時間労働の削減に向けて、事業主が取り組むべきことは？



A

労働者の労働時間を正確に把握しましょう。
時間外・休日労働協定(36協定)の内容を労働者に周知し、週労働時間が60時間以上の労働者をなくすよう努めましょう。

【適正な労働時間の把握】

使用者は労働基準法及び労働安全衛生法により、労働者の労働時間を適切に管理し、労働時間の状況を適正に把握する責務があります。現状では割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題など、使用者が労働時間を適切に管理できていないケースも見られます。

「労働時間適正把握ガイドライン」で詳しく解説しています。



【時間外・休日労働協定(36協定)の周知を】

使用者が法定労働時間(原則、1日8時間、週40時間)を超えて時間外労働させる場合、または休日労働をさせる場合には、労働基準法36条に基づき、36協定を過半数労働組合(無い場合には過半数代表者)と締結し、労働基準

！関連する国の目標

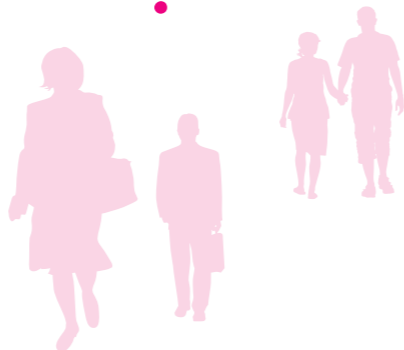
週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2025年まで)

働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制が、大企業には2019年4月から、中小企業には2020年4月から適用されました。

時間外労働の上限は、原則として、月45時間、年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。また、長時間労働を削減するためには、労働時間等設定改善指針に規定された勤務間インターバル制度の導入等、各取組を行うことが効果的です。

Q

働きすぎによる健康障害を防止するために必要なことは？



A

事業主は労働者の健康づくりに向け積極的に支援すること、労働者は自らの健康管理に努めることが必要です。

【睡眠時間の確保および健康づくりを】

過重労働による健康障害の防止のために、時間外・休日労働時間の削減、労働者の健康管理に係る措置の徹底を図りましょう。労働者の必要な睡眠時間を確保し、生活習慣病の予防などの健康づくりに取り組むことも重要です。また、裁量労働制対象労働者、高度プロフェッショナル制度対象労働者や管理・監督者についても、事業主に健康確保の責務があることから、労働安全衛生法に基づき、医師による面接指導等の必要な措置を講じなければなりません。

労働者も睡眠時間の確保や健康管理などを意識しましょう。

【若年労働者などにも配慮した対策を】

若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者などについては、心身ともに充実した状態で意欲と能力が発揮できるよう、事業主は、各々の特性に応じた過重労働防止のための配慮を行う必要があります。

例えば、入社間もない若年労働者が長時間に及び時間外労働を強いられることがないように、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方の促進や、メンタルヘルス不調の発生防止のための対策などを講じましょう。

高齢労働者への取り組みは「高齢労働者の安全衛生対策について」で詳しく解説しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html



Q 働き方はどのように見直せばよいですか？

A

事業主はワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境づくりを推進しましょう。使用者と労働者で話し合って計画的な年次有給休暇の取得などに取り組みましょう。

【ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境を】

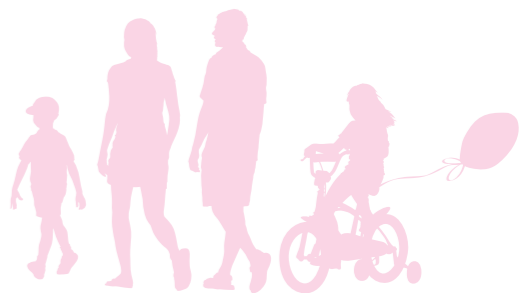
過労死等の防止のためには、単に法令を遵守するだけでなく、これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進める必要があります。長時間労働や休日出勤、休暇が取得できない状態が続くと、労働者の仕事への意欲や効率の低下だけでなく、健康状態や精神状態の悪化にもつながります。仕事にやりがい・充実感を得ながら責任を果たすためには、適切な労働時間で効率的に働き、しっかりと休暇を取得できる職場環境・業務体制の構築が不可欠です。

！関連する国の目標

年次有給休暇の取得率を70%以上とする（2025年まで）

年次有給休暇（以下「年休」という）は法律で定められた、労働者に与えられた権利です。労働基準法において①6か月間の継続勤務 ②全労働日の8割以上の出勤の条件を満たした労働者（パート・アルバイトも同様）は、取得することができます。労使で話し合って、年休の計画的な取得を推進しましょう。

2019年4月から、全ての企業において、法定の年休付与日数が10日以上全ての労働者に対して、年休の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。



Q 勤務間インターバル制度とは？

A

勤務間インターバル制度は、終業時刻から翌日の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設ける制度で、働く人の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るため有効なものです。労使で話し合い、制度の導入に努めましょう。

2019年4月から、勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務になりました。

勤務間インターバル制度の導入・運用する際のポイント等を取りまとめたマニュアル、導入事例があります。

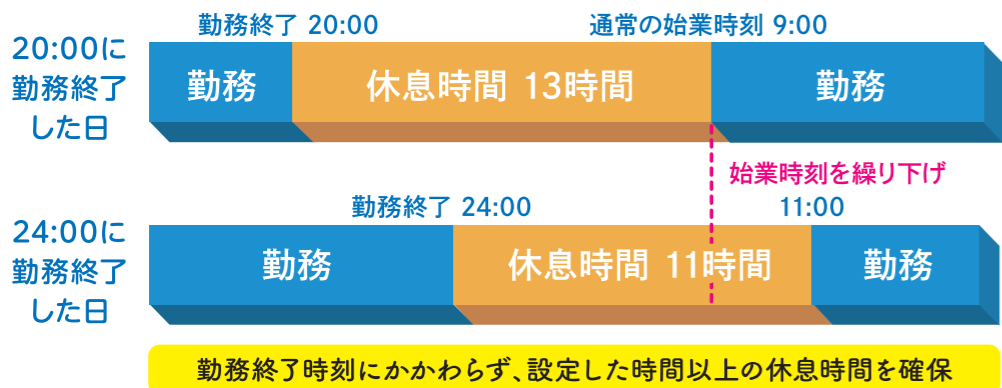
制度を導入する中小企業への助成金があります。

！関連する国の目標

- 勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
- (1) 制度を知らなかった企業割合を5%未満に、
- (2) 制度を導入している企業割合を15%以上とする（2025年まで）

■勤務間インターバル制度

(例) 11時間以上の休息時間を確保するために始業時刻を繰り下げる場合



導入・運用マニュアル、導入事例を紹介しています。

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

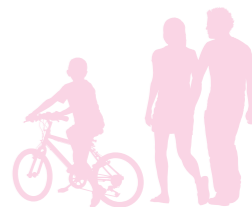


働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）について <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>



Q

心の健康を保つために
取り組むべきことは？



A

事業主はメンタルヘルス対策を積極的に推進し、労働者はストレスチェックにより、自身のストレスの状況に気づき、セルフケアに努めましょう。

【メンタルヘルスケアが重要】

仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、依然として5割を超えています。心の健康を保つためには労働者自身がストレスに気づき、これに対処することが必要です。

また、メンタルヘルス不調等の場合、職場の上司・同僚が不調のサインに気づき、必要に応じて専門家等につなげることが重要です。

そのためには、事業主がメンタルヘルスケアのための体制づくりや労働者等への教育・情報提供を計画的に実施することが重要です。

【ストレスチェックの実施を】

毎年1回労働者を対象にストレスの程度について検査（ストレスチェック）を実施し、高ストレス者で必要な者に対して医師による面接指導を行うことが必要です（労働者数50人未満の事業場は努力義務）。

↓
対象となる規模の事業場への助成金があります。

労働者はストレスチェック結果により、自身のストレス状況に気づき、セルフケアに努めましょう。

① 関連する国の目標

- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする（2022年まで）
- ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする（2022年まで）

Q

職場のハラスメントの
防止に向けて取り組むべきことは？

A

令和2年6月1日から、職場におけるパワーハラスメント防止対策が大企業の義務となりました。
（中小企業は令和4年3月31日まで努力義務）
事業主は、予防から再発防止に至るまでの一連の防止対策に
取り組み、職場のハラスメントを防止しましょう。

職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置

※事業主は、これらの措置を必ず講じる必要があります。

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - ① ハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
 - ② ハラスメントの行為者を厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
 - ④ 相談窓口対応者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
- 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
 - ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
 - ⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
 - ⑧ 再発防止に向けた取組を講ずること
- 併せて講ずべき措置
 - ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること
 - ⑩ 事業主に相談したこと等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること
- 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
 - ⑪ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じた必要な措置の実施

ハラスメント対策について厚生労働省HPで詳しく解説しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



ハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」も
ご活用ください。
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



Q 新しい働き方を導入する場合はどのような対応すべき？

A テレワークなどの新しい働き方の導入にあたっては、企業も労働者も安心して取り組むことができない環境を整備することが重要です。

【テレワーク】

テレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」「新しい生活様式」に対応した働き方であり、業務効率化による時間外労働の削減や生産性の向上に資する等、労使ともにメリットがあります。

一方で、「仕事と生活の時間の区別が曖昧となり、労働者の生活時間帯の確保に支障が生じる」「顔を合わせる機会が減り、心身の不調に気づきにくい」等の理由による健康障害の恐れや、テレワーク時のハラスメントの発生について留意する必要があります。

があります。

労使双方で十分に話し合い、良質なテレワーク環境の整備に努めましょう。

【副業・兼業】

労働者が自身のスキルアップや収入面の安定の手段として副業・兼業を行うことは、企業にとっても優秀な人材の獲得・流出防止等のメリットがあります。

副業・兼業を進める上では、長時間労働によって労働者の健康が阻害されないよう、過重労働を防止することや健康確保を図ることが重要です。労使でコミュニケーションをとり、必要

な措置を講じるようにしましょう。

【フリーランス】

フリーランスについては、多様な働き方の拡大等により、社会保障の支え手・働き手の増加などに貢献することが期待されます。

フリーランスとして働く方々が安心して働くことができるよう、フリーランスとして働く方々、また、フリーランスと取引を行う事業者双方において、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」も活用し、思いやりのある取引に努めましょう。

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



副業・兼業の促進に関するガイドライン



フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン



【労働者用】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



【事業者用】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



Q 労働者が過労死等の危険を感じた場合に備えて取り組むべき対策は？

A 労働者は自身の不調に気がついたら、早めに周囲の人や医師などの専門家に相談しましょう。事業主は労働者が相談に行きやすい環境づくりが必要です。上司・同僚等も労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につながることでできるようにしていくことが重要です。

【相談しやすい環境の整備を】

現在、国や民間団体により相談窓口が多く設置されています。事業主はこつとした窓口の周知に協力しましょう。また、職場において労使双方が過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、労働者が過重労働や心理的負担による自らの身体面、精神面の不調に気づくことができるようにしていくとともに、上司、同僚も労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につながることでできるようにしていくことが重要です。

さらに、職場以外においては、家族・友人等も過労死等の

防止のための対策の重要性を認識し、過重労働による労働者の不調に気づき、相談に行くことを勧めるなど適切に対処できるようにすることが必要です。労働者も自身の不調に気がついたら、ためらわずに周囲の人や専門家に相談することを心がけましょう。

相談窓口は P.13・P.14へ

！関連する国の目標

仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする(2022年まで)

2.最近1か月間の勤務の状況について、 各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の時間外労働	<input type="checkbox"/> ない又は適当(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
2. 不規則な勤務(予定の変更、突然の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	
3. 出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差など)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	
4. 深夜勤務に伴う負担(※1)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である(0)	<input type="checkbox"/> 不適切である(1)	
6. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
7. 仕事についての身体的負担(※2)	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)

※1:深夜勤務の頻度や時間数などから総合的に判断して下さい。深夜勤務は、深夜時間帯(午後10時～午前5時)の一部または全部を含む勤務を言います。
 ※2:肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担

【勤務の状況の評価】各々の答えの()内の数字を全て加算してください。 合計 点

A 0点 B 1~2点 C 3~5点 D 6点以上

総合判定

1.2の結果を次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの仕事による負担度の点数(0~7)を求めてください。

【仕事による負担度点数表】

		勤務の状況				判定	点数	仕事による負担度
		A	B	C	D			
自覚症状	I	0	0	2	4	判定	0~1	低いと考えられる
	II	0	1	3	5		2~3	やや高いと考えられる
	III	0	2	4	6		4~5	高いと考えられる
	IV	1	3	5	7		6~7	非常に高いと考えられる

※ 糖尿病や高血圧症等の疾病がある方は判定が正しく行われない可能性があります。

あなたの仕事による負担度の点数は 点(0~7)

疲労蓄積予防のための対策

あなたの仕事による負担度はいかがでしたか?本チェックリストでは、健康障害防止の視点から、これまでの医学研究の結果などに基づいて、仕事による負担度が判定できます。負担度の点数が2~7の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2.に掲載されている“勤務の状況”の項目(点数が1または3である項目)の改善が必要です。個人の裁量で改善可能な項目については自分でそれらの項目の改善を行ってください。

個人の裁量で改善不可能な項目については、上司や産業医等に相談して、勤務の状況を改善するように努力してください。

なお、仕事以外のライフスタイルに原因があって自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や休養などを見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・休養をしっかり取る必要があります。

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

疲労が蓄積すると心身の健康状態の低下を招き、健康障害を引き起こすことがあります。
 下記のチェックリストを活用して、あなたの仕事による疲労蓄積度を把握し、改善に役立ててください。

このチェックリストは、
 労働者の仕事による疲労蓄積を、
 自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

記入年月日 年 月 日

1.最近1か月間の自覚症状について、 各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. イライラする	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
2. 不安だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
3. 落ち着かない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
4. ゆううつだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
5. よく眠れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
6. 体の調子が悪い	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
7. 物事に集中できない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
8. することに間違いが多い	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
9. 工作中、強い眠気に襲われる	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
10. やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
11. へとへとだ(運動後を除く)	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
13. 以前とくらべて、疲れやすい	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)

【自覚症状の評価】各々の答えの()内の数字を全て加算してください。 合計 点

I 0~4点 II 5~10点 III 11~20点 IV 21点以上

◎労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧

労働条件等に関するご相談は・・・

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、
総合労働相談コーナーにご相談ください。(開庁時間 平日8:30~17:15)



●労働条件相談ほっとライン(電話相談)

労働条件に関することについて無料で相談に応じています。
0120-811-610 平日 17:00~22:00/土・日・祝日 9:00~21:00(12/29~1/3を除く)

●確かめよう労働条件(ポータルサイト)

労働条件や労働管理に関するQ&Aを、労働者やそのご家族向け、
事業主や人事労務担当者向けにその内容を分けて掲載しています。
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



ハラスメントに関するご相談は・・・

●総合労働相談コーナーのご案内

パワーハラスメントについての相談はこちら。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



●都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一覧

セクシュアルハラスメントなどの相談はこちら。
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



●職場でのハラスメントにお悩みの方へ

ハラスメント悩み相談室 <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>
職場におけるハラスメントについて無料で相談に応じています。
0120-714-864 平日 12:00~21:00/土・日 10:00~17:00 (祝日及び年末年始(12/29~1/3を除く))



あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



働き方・休み方の見直しに関する取組支援を希望する場合は・・・

●働き方・休み方改善コンサルタント

労働時間、休暇・休日などに関するご相談に対し、電話のほか、個別訪問により、改善に向けた
アドバイスを無料で行っています。
お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にお問い合わせください。
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



●働き方・休み方改善ポータルサイト

企業や社員が「働き方」や「休み方」を自己診断することで、
自らの「働き方」や「休み方」を「見える化」し、改善のヒントを見つけられるサイトです。
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は・・・

●産業保健総合支援センター

全国で、事業者、産業保健スタッフ(産業医、衛生管理者など)に向けた、健康管理や
メンタルヘルス対策のための個別訪問支援や専門的な相談などの対応を無料で行って
います。また、産業保健スタッフへの研修や、事業者・労働者向けの啓発セミナーを開催
しています。
<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>



●こころの耳電話相談、こころの耳メール相談、こころの耳SNS相談

メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関することについて無料で相談
に応じています。
電話相談:**0120-565-455** 月・火 17:00~22:00/土・日 10:00~16:00(祝日及び年末年始を除く)
メール相談:<https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>
SNS相談:<https://kokoro.mhlw.go.jp/sns-soudan/>

●こころの耳(ポータルサイト)

こころの不調や不安に悩む働く方や職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方
などの支援や、役立つ情報の提供を行っています。
<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



◎国による過労死等防止のための取り組み

●厚生労働省 過労死等防止対策

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html>



◎過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口

●過労死等防止対策推進全国センター

<http://karoshi-boushi.net/>



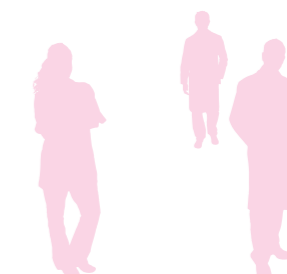
●全国過労死を考える家族の会

<http://karoshi-kazoku.net/>



●過労死弁護団全国連絡会議(過労死110番全国ネットワーク)

<http://karoshi.jp/>





週の労働時間が
60時間を
超えていませんか？



年次有給休暇の
取得はきちんと
できていますか？



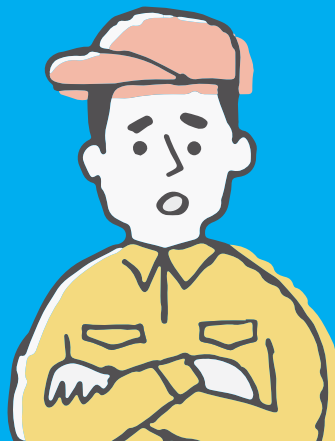
過労死をゼロにし、
健康で充実して
働き続けることのできる社会へ



仕事上の
不安や悩みを
抱えていませんか？



勤務間
インターバル制度を
ご存知ですか？



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

◎労働条件や健康管理に関する相談窓口

労働条件等に関するご相談は…

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、
総合労働相談コーナーにご相談ください。(開庁時間 平日8:30~17:15)



労働条件相談ホットライン

労働条件に関することについて無料で相談に応じています。

《電話番号》

0120-811-610 (フリーダイヤル)

《受付時間》平日 / 17:00~22:00

土・日・祝日 / 9:00~21:00 (12/29~1/3を除く)

確かめよう労働条件(ポータルサイト)

労働条件や労働管理に関するQ&Aを、労働者やその
ご家庭向け、事業主や人事労務担当者向けにその内容を
分けて掲載しています。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



ハラスメントに関するご相談は…

●総合労働相談コーナーのご案内

パワーハラスメントについての相談はこちら。

[http://www.mhlw.go.jp/general/seido/
chihou/kaiketu/soudan.html](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html)



●都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一覧

セクシュアルハラスメントなどの相談はこちら。

[http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/
shozaiannai/roudoukyoku/](http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/)



●職場でのハラスメントにお悩みの方へ

《ハラスメント悩み相談室》

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



《あかるい職場応援団》

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は…

こころの耳電話相談

メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に
関することについて無料で相談に応じています。

《電話番号》**0120-565-455** (フリーダイヤル)

《受付時間》月・火 / 17:00~22:00

土・日 / 10:00~16:00 (祝日、年末年始を除く)

《メール相談》<https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>

《SNS相談》<https://kokoro.mhlw.go.jp/sns-soudan/>

こころの耳(ポータルサイト)

こころの不調や不安に悩む働く方や職場のメンタル
ヘルス対策に取り組む事業者の方、またはご家族に
向けた支援や、役立つ情報の提供を行っています。

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



◎過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口

過労死等防止対策推進全国センター

<http://karoshi-boushi.net/>



全国過労死を考える家族の会

<http://karoshi-kazoku.net/>



過労死弁護団全国連絡会議

(過労死110番全国ネットワーク)

<http://karoshi.jp/>



参加無料

過労死等防止対策推進シンポジウム

11月を中心に、全国47都道府県、48か所で開催しています。

お問い合わせ先

専用フリーダイヤル
(月~金 9:00~17:30)

0120-562-552



リサイクル適性(A)
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

働きたくなくなる、
働き方へ。

参加費
無料

各回定員 約100名
事前予約制
(先着順)



働き過ぎない社会を目指して

過重労働解消のためのセミナー

 **オンラインセミナー:55回開催**
※オンラインセミナーとは、インターネット上で行うセミナーです。

 **会場開催:5都市で開催**
(札幌・東京・名古屋・大阪・福岡)

詳しくは裏面へ

受講対象者

事業主の方、企業の人事労務担当者・管理者、総務の方など

セミナー内容

- 「過重労働」の現状と企業経営に与える影響
- 対策に必要な「関連法令」
- 事業主等に求められる措置
- 職場のパワーハラスメント対策
- 知っておくべき労働時間等に関する基準
- ストレスチェック制度とは
- 実施すべき取組と防止対策の具体例
- 陥りがちな違法行為・裁判事例 など

セミナー時間：2時間30分

申込方法

 **専用webサイトへ**

<https://kajyu-kaisyou-lec.com>

LEC 過重労働解消

検索

※お預かりした個人情報は本事業に係るご連絡にのみ使用します。
無断で第三者に提供することはありません。



QRコードからも
ご覧いただけます

お問い合わせは **LEC東京リーガルマインド** 過重労働解消のためのセミナー事務局 担当 市川・岸

〒164-0001 東京都中野区中野4-11-10 アーバンネット中野ビル 26F : 03-5913-6085 (平日10時~17時) FAX : 03-5913-6409
E-Mail: kajyu-seminar@lec.co.jp 専用HP: <https://kajyu-kaisyou-lec.com>



キャラクター「たしかめたん」

オンラインセミナー開催 日程

[開催時間] AM開催 9:30～12:00 PM開催 13:30～16:00

9月

September

日	月	火	水	木	金	土
29	30	31	1 PM開催	2 PM開催	3 PM開催	4
5 PM開催	6 AM開催	7 PM開催	8 AM開催	9 PM開催	10 PM開催	11
12	13 AM開催	14 PM開催	15 AM開催	16 PM開催	17 PM開催	18
19	20	21	22 AM開催	23	24	25
26	27 PM開催	28 AM開催	29 PM開催	30 PM開催	1	2

10月

October

日	月	火	水	木	金	土
26	27	28	29	30	1 AM開催	2
3	4	5 AM開催	6 PM開催	7 AM開催	8 PM開催	9
10	11	12	13 PM開催	14 AM開催	15 PM開催	16
17	18 PM開催	19 AM開催	20 PM開催	21 AM開催	22 PM開催	23
24/31	25	26 AM開催	27 PM開催	28 AM開催	29 PM開催	30

11月

November

日	月	火	水	木	金	土
31	1	2 AM開催	3	4	5 PM開催	6
7 PM開催	8 AM開催	9 PM開催	10 AM開催	11 PM開催	12 PM開催	13
14	15 AM開催	16 PM開催	17 AM開催	18 AM開催	19	20
21	22	23	24	25 AM開催	26	27
28	29 PM開催	30 AM開催	1	2	3	4

12月

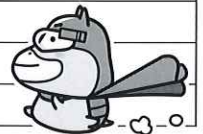
December

日	月	火	水	木	金	土
28	29	30	1 PM開催	2 AM開催	3	4
5	6 PM開催	7 AM開催	8 PM開催	9 AM開催	10	11
12	13 PM開催	14 AM開催	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	1

- 申込受付後、メールでウェブ会議システムZoomのURLを送付させていただきます。

会場開催 日程

開催日	開催都市名		会場
11月19日(金) 13:30～16:00	大阪府	大阪市	大阪市立住まい情報センター
11月26日(金) 13:30～16:00	福岡県	福岡市	天神クリスタルビル
12月 3日(金) 13:30～16:00	北海道	札幌市	札幌国際ビル
12月10日(金) 13:30～16:00	愛知県	名古屋市	ウィンクあいち
12月15日(水) 13:30～16:00	東京都	中央区	東京証券会館



キャラクター「たしかめたん」

- 新型コロナウイルス感染防止のため、各会場ごとで参加人数を制限させていただきますので、ご了承ください。

「過重労働解消のためのセミナー」参加のお申込は

専用webサイトへ
<https://kajyu-kaisyou-lec.com>

LEC 過重労働解消

検索



QRコードからも
ご覧いただけます

※お預かりした個人情報は本事業に係るご連絡にのみ使用します。
無断で第三者に提供することはありません。



宮崎労働局発表
令和3年10月29日

【照会先】

宮崎労働局雇用環境・均等室
室長 狭間 美恵
監理官 中玉利浩治
(電話)0985(38)8821

11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です

～大企業等と下請等中小事業者は共存共栄！ 適正なコスト負担を
伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう！～

事業主の皆様へ

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。

このため、厚生労働省、中小企業庁及び公正取引委員会は、昨年度から11月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間と位置づけ、「しわ寄せ」防止に向けた集中的な周知・啓発の取組を行っています。

大企業・親事業者と下請等中小事業者は共存共栄という認識の下、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう。

詳しくは、「しわ寄せ」防止特設サイトをご覧ください。宮崎労働局雇用環境・均等室にお問い合わせください。

(「しわ寄せ」防止特設サイトURL)

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



－添付資料－

リーフレット 「11月は『しわ寄せ防止キャンペーン月間』です。」

11月は「しわ寄せ」防止 キャンペーン月間です。

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、
下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、
急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。



その発注…。
どこかの職場で
「しわ寄せ」を
生んでいませんか？

STOP!
しわ寄せ

大企業等と下請等中小事業者は共存共栄！
適正なコスト負担を伴わない短納期発注や
急な仕様変更などはやめましょう！

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署



しわ寄せ防止
特設サイト

STOP!
し寄せ

大企業等と下請等中小事業者は共存共栄! 適正なコスト負担を伴わない短納期発注や 急な仕様変更などはやめましょう!

厚生労働省が所管する「労働時間等設定改善法(平成4年法律第90号)」に基づき、事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。

他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

■労働時間等設定改善法については、都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

経済産業省・中小企業庁が所管する「下請中小企業振興法(昭和45年法律第145号)」に基づく「振興基準」には、親事業者と下請事業者の望ましい取引関係が定められています。

① 親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう!

- やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の **適正なコストは親事業者が負担すること**。
- 親事業者は、下請事業者の **「働き方改革」を阻害する** 不利益となるような取引や要請は行わないこと。

例えば… ● 無理な短納期発注への納期遅れを理由とした受領拒否や減額

- 親事業者自らの人手不足や長時間労働削減による検収体制不備に起因した受領拒否や支払遅延
- 過度に短納期となる時間指定配送、過剰な賞味期限対応や欠品対応に起因する短いリードタイム、適正なコスト負担を伴わない多頻度小口配送
- 納期や工期の過度な年度末集中

② 発注内容は明確にしましょう!

- 親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう **長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること**。
- 発注内容を変更するときは、**不当なやり直しが生じないように十分に配慮すること**。

③ 対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう!

親事業者は、取引対価の見直し要請があった場合には、**人手不足や最低賃金の引き上げなどによる労務費の上昇**について、**その影響を反映するよう協議すること**。

■中小企業の取引上の悩み相談は、下請かけこみ寺 ☎0120-418-618 にご相談ください。

(受付時間) 9:00 ~ 12:00 / 13:00 ~ 17:00 (土日・祝日・年末年始を除く) 携帯電話・PHSからもご利用いただけます。

お近くの「下請かけこみ寺」につながります。

11月は「過労死等防止啓発月間」です。 同月間に「過重労働解消キャンペーン」も実施します。

11月6日(土)には「過重労働解消相談ダイヤル」を設置し、都道府県労働局の担当官による特別労働相談を実施します。

過重労働解消相談ダイヤル 令和3年11月6日(土)9:00~17:00 ☎0120-794-713

※11月6日以外でも、各労働基準監督署、労働条件相談はっとライン(☎0120-811-610)で相談できます。



過重労働解消
キャンペーン



宮崎労働局発表
令和3年10月29日

【照会先】宮崎労働局雇用環境・均等室
室長 狭間 美恵
監理官 中玉利 浩治
室長補佐 黒木 章寛
(電話) 0985-38-8821

ERUBOSHI

女性活躍推進企業

1. A's 社会保険労務士法人



- 宮崎市 ●学術研究、専門・技術サービス業
- 令和3年9月28日認定

KURUMIN

子育てサポート企業

1. 医療法人 岡田整形外科



- 宮崎市 ●医療、福祉
- 令和3年7月28日認定

2. 旭化成マイクロテクノロジー 株式会社



- 宮崎市 ●学術研究、専門・技術サービス業
- 令和3年8月6日認定

宮崎労働局（局長 田中 大介）は、上記企業を、「女性活躍推進法」（上段）及び「次世代育成支援対策推進法」（下段）に基づき、それぞれ認定しました。

今回の認定により、当局管内のえるぼし認定企業数は**5社**、くるみん認定企業数は**44社**（うちより高い水準を満たしたプラチナくるみん認定企業数は1社）となりました。

交付式開催のご案内

- 【日時】 令和3年11月2日（火） 15時00分～
- 【場所】 宮崎労働局2階共用会議室（宮崎市橘通東3丁目1番22号）
- 【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致します。

認定通知書交付式を開催します
えるぼし・くるみん



女性活躍推進に基づく「えるぼし認定」について

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。

この法律に基づいて、事業主は、自社における女性の活躍を推進するための雇用環境整備や多様な労働条件整備に取り組むために「一般事業主行動計画」を策定することになっています。

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事業主は、申請により「女性活躍推進企業」として、厚生労働大臣の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。



次 世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」について

次世代育成支援対策推進法は、次世代の社会を担うすべての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。

この法律に基づいて、事業主は、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境整備や多様な労働条件整備に取り組むために「一般事業主行動計画」を策定することになっています。

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事業主は、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。今回、くるみん認定を取得された2社は2回目のくるみん認定のため、星が2つ付与されています。

CONTENT

資料 No.

01. えるぼし認定企業 A's 社会保険労務士法人の取組状況
02. くるみん認定企業 医療法人 岡田整形外科の取組状況
03. くるみん認定企業 旭化成マイクロテクノロジー株式会社の取組状況
04. えるぼし認定企業一覧
05. えるぼし認定の概要
06. くるみん認定企業一覧
07. くるみん認定の概要

A's 社会保険労務士法人

所在地：宮崎県宮崎市
事業内容：学術研究、専門・技術サービス業
代表者：代表社員 安藤 茂洋
労働者数：5名（女性5名）
認定段階：2段階目



【評価項目】

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 100% > 22.9%
- (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以上である。
⇒ 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 100% > 18.1%

2 労働時間等の働き方

- ⇒ 労働者1人当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 100% > 産業平均値 7.6%

4 多様なキャリアコース

- 1項目について実績あり。
⇒ 女性の非正社員から正社員への転換 3人

以上、4つの評価項目が、全ての認定基準に適合している。

医療法人 岡田整形外科

所在地：宮崎県宮崎市
 事業内容：医療、福祉
 代表者：理事長 福嶋 秀一郎
 労働者数：86名（男性33名、女性53名）
 認定回数：2回目



1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 令和元年7月1日～令和3年6月30日（2年間）
- (2) 行動計画の目標の内容
- ① 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。
 - ② 配偶者出産休暇（特別休暇）の取得促進のための対策を講じる。

2 目標に対する取組結果

- ① インターネットにて制度に関する資料を調査し、社内独自のチラシを作成した。チラシは社内イントラネットにより、全労働者に周知した。
- ② 休暇制度に関する資料を作成し、対象労働者には作成した資料をもとに口頭で個別に制度の説明を実施した。その結果、計画期間中に男性2名が配偶者出産休暇を取得した。

3 計画期間中の育児休業等の取得者数

- <男性> 育児休業取得率 100%（配偶者出産6名、育児休業取得者6名）
- <女性> 育児休業取得率 120%（出産した女性労働者5名、育児休業取得者6名）

4 その他の認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置
- ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児のための所定外労働の免除措置及び所定労働時間の短縮措置を講じている。
- (2) 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 所定外労働の削減のための措置として、1か月単位の変形労働時間制を導入している。
 - ② 年次有給休暇の取得促進のための措置として、リフレッシュ休暇制度を導入している。

旭化成マイクロテクノロジー 株式会社

所在地：宮崎県宮崎市
 事業内容：学術研究、専門・技術サービス業
 代表者：代表取締役 富岡 幸治
 労働者数：106名（男性98名、女性8名）
 認定回数：2回目



1 一般事業主行動計画

- (1) 計画期間 平成30年4月1日～令和3年3月31日（3年間）
- (2) 行動計画の目標の内容
 - ① 男性の育児休業取得促進
 - ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

2 目標に対する取組結果

- ① 全労働者を対象に育児休業制度に関するアンケート調査を行い、労働者へ現状や分析結果、考察等を周知した。また、男性育児休業取得者の経験談や、育児休業Q&A等を掲載し、育児休業取得に対する意識向上を図った。
- ② 既存の方策（「飛び石連休」「年末最終日」による年休の取得促進）に加え、ポジティブ・オフ休暇（アニバーサリー休暇、ファミリーイベント休暇等）を創設し、社内イントラネットへの掲示等により、取得しやすい環境づくりに努めた。

3 計画期間中の育児休業等の取得者数

- <男性> 育児休業取得率 52.9%（配偶者出産17名、育児休業取得者9名）
 <女性> 育児休業取得率 100%（出産した女性労働者1名、育児休業取得者1名）

4 その他の認定基準達成状況

- (1) 小学校就学前の子どもを育てる労働者のための措置
 - ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じている。
- (2) 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 所定外労働の削減のための措置として、ノー残業デー及び過重労働問診票を導入している。
 - ② 年次有給休暇の取得促進のための措置として、年休取得促進日及びポジティブ・オフ休暇制度を導入している。



えるぼし認定企業一覧



【R3年9月末現在】

認定企業数 5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

▶ 女性活躍推進法に基づく認定制度の概要

一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

▶▶ 認定取得のメリット

認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告等に付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。

認定を受けた事業主であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることが期待できます。

▶▶ 認定の段階

「えるぼし」認定は、評価基準を満たす項目数に応じて3段階あります。また、2019年（令和元年）5月に女性活躍推進法が改正され、「えるぼし」認定を受けた事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施の状況が特に優良な事業主を認定する「プラチナえるぼし」認定ができました。

※「プラチナえるぼし」認定の施行は2020年（令和2年）6月1日から施行されています。

<p>プラチナえるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 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ていること。（※） プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※） 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「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） <p>（※）実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
<p>えるぼし （3段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、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。
<p>えるぼし （2段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、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。 満たさない基準については、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基準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。
<p>えるぼし （1段階目）</p> 	<ul style="list-style-type: none"> えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、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。 満たさない基準については、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基準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。

▶ 「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ています。

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ています。

(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)

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

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)

- ・ (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) 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、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。



(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06

くるみん認定企業一覧

認定企業数 **44社**
(内 8社2回、2社3回認定)

(R3年9月末時点)

認定件数	企業名	業種	所在地(市町村)	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
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	株式会社悠隆	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
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
32	えびの電子工業株式会社	製造業	えびの市	2020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
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



プラチナくるみん認定企業一覧

認定企業数 1社

(R3年9月末時点)

認定件数	企業名	業種	所在地(市町村)	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

 <p>くるみん 認定基準</p>	 <p>プラチナくるみん 認定基準</p>
<p>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一般事業主行動計画を策定したこと。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。</p> <p>5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと</p> <p>① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等取得した者の割合が7%以上であること</p> <p>② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること</p> <p><労働者数300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>① 計画期間内に、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）。</p> <p>② 計画期間内に、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。</p> <p>③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等取得した男性労働者の割合が7%以上であること。</p> <p>④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p> <p>6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。</p> <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記6を満たさない場合でも、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、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p> <p>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又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。</p> <p>8. 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと</p> <p>① フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。</p> <p>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。</p> <p>9. 次の①～③のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の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</p> <p>※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません</p> <p>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 ※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表 ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告 ・労働保険料未納 ・長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし ・労働基準関係法令の同一条項に複数回違反 ・違法な長時間労働を繰り返す行方企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表等 	<p>1～4 改正くるみん認定基準1～4と同一。</p> <p>5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと</p> <p>① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等取得した者の割合が13%以上</p> <p>② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等取得した者が1人以上いること。</p> <p><従業員300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいない場合でも、改正くるみん認定の5の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <p>6・7・8 改正くるみん認定基準6・7・8と同一。</p> <p>9. 改正くるみん認定基準の9の①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。</p> <p>10. 計画期間において、</p> <p>① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上</p> <p>② 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。</p> <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記10の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算し①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> <p>11. 育児休業等取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。</p> <p>12. 改正くるみん認定基準10と同一。</p> <div data-bbox="938 1303 1407 1706" style="border: 2px solid green; border-radius: 20px; padding: 10px; background-color: #e0ffe0;"> <p>「フルタイムの労働者等」とは 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条に規定する短時間労働者を除く、全ての労働者をいいます。</p> </div> <div data-bbox="869 1653 1117 1908" style="text-align: center;">  <p>プラチナくるみん 子育てをサポートしています</p> </div>

宮崎労働局雇用環境・均等室

〒880-0805宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎4階 TEL0985-38-8821



宮崎労働局

Press Release

宮崎労働局発表
令和3年10月29日解禁

【照会先】
宮崎労働局 雇用環境・均等室
室長 狭間 美恵
監理官 中玉利 浩治
企画・調整係 飯村 祐哉
(代表電話)0985-38-8821
(直通電話)0985-38-8821

宮崎労働局・労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）の 行事予定（令和3年11月）

宮崎労働局（局長 田中 大介）は、宮崎労働局及び県内各労働基準監督署・各公共職業安定所（ハローワーク）の主要な行事予定を取りまとめました。
取材・報道等にご活用ください。

令和3年11月 宮崎労働局・監督署・安定所(ハローワーク)主要行事予定表

11月		主要行事(労働局・監督署・安定所)
1	月	
2	火	過労死等防止対策推進シンポジウム(会場:宮日会館 大ホール、時間:18:00~20:00)
3	水	
4	木	
5	金	
6	土	
7	日	
8	月	働き方改革関連法説明会(場所:JA AZMホール2階別館302研修室、時間:14:00~) 衛生委員会活性化セミナー(都城監督署・宮崎県産業保健総合支援センター共催、場所:まちなか交流センター、時間:13:30~)
9	火	
10	水	宮崎県法面保護協会合同安全パトロール(宮崎監督署)
11	木	宮崎県産業安全衛生大会(場所:佐土原総合文化センター、時間:13:30~)
12	金	働き方改革関連法説明会(場所:南郷プリンスホテル会議室、時間:14:00~)
13	土	
14	日	
15	月	衛生委員会活性化セミナー(宮崎監督署・宮崎県産業保健総合支援センター共催、場所:宮崎県医師会、時間:13:30~)
16	火	衛生委員会活性化セミナー(延岡監督署・宮崎県産業保健総合支援センター共催)
17	水	
18	木	宮崎署・西都児湯森林管理署合同安全パトロール(10:00~) 働き方改革関連法説明会(場所:日向ものづくりセンター視聴覚室、時間:14:00~)
19	金	
20	土	
21	日	
22	月	
23	火	
24	水	働き方改革関連法説明会(場所:都城商工会議所会議室、時間:14:00~)
25	木	
26	金	宮崎署・宮崎森林管理署合同安全パトロール
27	土	
28	日	
29	月	令和3年度 第1回宮崎地方労働審議会(場所:ホテルメリージュ 3階 鳳凰の間、時間:15:00~17:00)
30	火	
備考		



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
FAX0985(38)5028

県内
4地区

ふれあい合同面接会

障がいをお持ちの求職者を対象にオンラインで開催

面接会場の風景
延岡(右)日向(左)



ラインで開催し、企業13社と求職者35名が参加しました。求職者からは「リラックスして面談を受けられた」、企業からは「時間調整の面で対応しやすかった」との感想を頂きました。

宮崎労働局では1人でも多くの方



が希望する仕事に就くことができるよう、引き続き支援していきます。

障がいをお持ちの求職者を対象とした「ふれあい合同面接会」について、10月4日から26日にかけて宮崎、都城、小林及び県北(延岡・日向)の県内4地区で宮崎労働局・宮崎県・公共職業安定所の共催で開催しました。

このうち県北地区では基礎疾患がある方が会場方式で開催するリスクを考慮し、10月4、11、18、25日の4日間、ZOOMを使用してオン

【企業トップへ働きかけ】働き方改革企業訪問

SCSKニアシヨアシテムズ株式会社



馬場執行役員(左)田中局長(右)

県内企業の「働き方改革」推進のため、10月18日にSCSKニアシヨアシテムズ株式会社(宮崎市)を訪問し、馬場執行役員からお話をお伺いしました。

同社では、「スマート・ワーク・チャレンジ20」と称して年次有給休暇取得年間20日(100%)と平均月間残業時間20時間以下に取り組んでいます。他にも在宅勤務やコアタイムが無いフレックス制度の導入など、柔軟な働き方を可能とするよう取り組んでいます。今後は女性管理職比率15%以上や男性の育児休業取得を進めたいとのことでした。

田中労働局長からは更なる取組の推進を要請しました。

林業現場の安全確保に向けて

令和3年度

林業労働災害防止強調連絡会

10月4日、「令和3年度林業労働災害防止強調運動連絡会議」が開催され、松野基準部長が「県内の林業における労働災害は死亡者数が平成23年から令和2年までの10年間で30人に及び、北海道に次ぐ全国ワースト2であり、憂慮すべき事態となっている。11月の労働災害防止強調運動への取組を通して、林業現場における安全管理の定着を目指したい」と林業関係機関や関係団体の出席者に呼びかけました。



挨拶する松野基準部長

宮崎県は

就職しやすい環境です 雇用・労働リテラシー講座で講演

10月11日、宮崎公立大学において、連合宮崎が主催する「雇用・労働リテラシー講座」が開催され、220名以上の学生が出席しました。小川職業安定部長が労働局とハローワークの概要や主な取組と実績について説明しました。

また、宮崎県で就職することについて、県内の雇用情勢を分析・解説しました。宮崎は九州各県と比較し



講演する小川安定部長

ても有効求人倍率が高く物価も安いなど、就職しやすく暮らしやすい環境であることを強調し、出席した学生は真剣に耳を傾けていました。

育休取得で妻が感謝

「育休男子は語る」トークセッション



育児休業の制度等について説明する狭間室長(中央)

9月30日、宮崎市男女共同参画センター主催で、育児休業を取得した

男性や事業者によるトークセッションが、YouTubeでライブ配信されました。労働局からは狭間雇用環境・均等室長がパネリストとして参加し育児休業の取得状況や来月4月から順次施行される改正育児・介護休業法、くるみん認定制度、働き方改革等について話をしました。育児休業を取得した男性からは「妻からぜひ取得して欲しいと言わ

11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です。

れた事や、職場も助めてくれたこと」が取得のきっかけになったことや、当初は心配もあったが、2人目、3人目の取得になると周囲の理解も深まったことで抵抗感はなくなり、日々子どもの成長を感じられたとの話がありました。

反面、子の夜泣きが激しく、家事も大変で日々の生活に追われていたということですが、現在では妻からは感謝され、振り返ると当初は育児や家事に関して当事者意識が薄かったが、今は自身や妻の働き方の見直しに繋がったとのことでした。

この他、事業所からは、家庭との両立を支援し柔軟な働き方ができる制度の創設について語られました。



位の年次有給休暇等の柔軟な病欠休暇制度の活用が求められるとし、セミナーや相談対応など、同センターの各種支援の利用について説明しました。

ストレスチェック結果を職場改善に繋げよう

～都城労働基準監督署でメンタルヘルス研修会開催～

昨年、宮崎労働局が実施したメンタルヘルス対策自主点検において、過去1年間にメンタル不調により「1か月以上の休職又は退職した労働者がいる」と回答した事業場が27%に上っている状況等を踏まえ、都城労働基準監督署は10月21日に都城市内でメンタルヘルス対策研修会を開催しました。

宮崎産業保健総合支援センターの中村促進員は、ストレスチェックを実施し、その結果を職場ごとに分析して職場改善に繋げることの重要性和「こころの健康づくり」のための職場環境改善について30を超える具体的な提案例を示し、未然の防止対



策の重要性を強調しました。また、同センターの野中促進員は「治療と仕事の両立」は本人の申出を踏まえて取り組むものであり、申出しやすい職場風土の醸成と時間単

70歳までの就業機会実現に向けて

生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム



10月14日、宮崎労働局後援のもと、高齢・障害・求職者支援機構主催の「生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム」が開催されました。冒頭に小川職業安定部長が舞台上に立ち、令和3年4月1日に施行された改正高齢者雇用安定法をテーマとした講演を行い、70歳までの就業機会実現に向けた法改正の趣旨を周知すべく熱弁をふるいました。また、有識者による講演やパネル

ディスカッション、先進的な管内企業の事例発表も行われ、生涯現役社会の実現に向け地域社会の機運を醸成する有意義なイベントとなりました。



説明する小川安定部長