

各記事の内容については、タイトル横の二次元コードからご確認ください

ユースエール認定通知書交付式を行いました



若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良である「ユースエール認定企業」として、1月5日に「東静建設株式会社」（駿東郡小山町）を認定し、1月26日にハローワーク沼津御殿場出張所において認定通知書を交付しました。

同企業は正社員の年平均有給休暇取得日数や若者の採用に積極的であるなど、複数の項目を満たしました。

これにより、静岡県内の認定企業は31社となりました。



▲東静建設株式会社 代表取締役 鈴木 様（中央）
ハローワーク沼津 藤田所長（左）
ハローワーク御殿場 鈴木所長（右）



認定事業主

東静建設株式会社（駿東郡小山町）

もにす認定事業主が新たに沼津市に誕生しました



障害者の雇用の促進や安定に関する取組の実施状況などが優良である「障害者雇用優良中小事業主（もにす）認定企業」として、1月5日に「株式会社イズラシ」（沼津市）を認定し、2月9日にハローワーク沼津主催により認定通知書交付式を開催いたしました。静岡県内で17社目の認定となります。



認定事業主

株式会社イズラシ（沼津市）

【愛称（もにす）の解説】

共に進む（**とも**に**す**む）という言葉と、企業と障害者が共に明るい未来や社会に進んでいくことを期待して名付けました。



▲株式会社イズラシ 常務取締役 河上 様（中央）
総務部総務課 高田 様（右）
ハローワーク沼津 藤田所長（左）

障害者雇用優良中小事業主認定制度とは

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度で、令和2年4月1日に創設されました。

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。

女性活躍推進法が改正されました（令和8年4月施行） ～男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大、 女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました～



○ 情報公表の必須項目の拡大

これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表が義務付けられます（従業員数100人以下の企業は努力義務）。

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

（※）「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」又は「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備」の項目として省令で定められたものから選択

○ えるぼしプラス認定の創設

えるぼし認定（1・2・3段階目）及びプラチナえるぼしについて、女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定が創設されます。



○ えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

えるぼし認定（1段階目）の基準を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢が示されました。

詳しくは、厚生労働省ホームページ

「女性活躍推進法特集ページ」をご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

労働保険の電子申請が義務付けられている事業場は 令和8年度の年度更新から申告書の送付がなくなります



資本金が1億円を超える法人等（以下、特定法人）は、その全ての事業場について、電子申請での申告が法令で義務付けられています。

電子申請が義務付けられている事業場においては、来年度（令和8年度）の年度更新から、申告書の送付がなくなり、労働保険番号やアクセスコード等を記載した通知書等が送付されますので、電子申請でのお手続きをお願いします。

年度更新期間中は、労働局や労働基準監督署等の受付窓口が混雑しますが、電子申請はいつでもどこでも待ち時間なく申請が可能です。特定法人以外の事業主の皆様におかれましても、令和8年度の年度更新から、電子申請の利用をお願いします。

春休みに高校生等を使用する事業主の皆様へ ～年少者にも労働基準法等が適用されます～



高校生等の満18歳未満の年少者を使用する場合も、労働基準法等を守らなければなりません。労働基準法では、年少者の健康及び福祉の確保等の観点から、制限が設けられているので注意してください。



たしかめたん

- 時間外・休日労働の禁止
 - PM10時～翌朝5時までの就業禁止
 - 足場の組立といった危険業務、バーなど遊興的接客業での就業禁止
 - 中学生以下の児童の使用禁止
- ※ 例外がありますので、詳細は二次元コードでご確認下さい。



リーフレット



確かめよう労働条件

労働基準監督官の募集要項が発表されました ～インターネット申込みは令和8年2月19日から3月23日～



労働基準監督官は、厚生労働省の専門職員(国家公務員)です。労働基準監督官採用試験には、法文系・理工系の区分があります。どちらの区分でも採用後の処遇に違いはありませんし、理工系の知識や考え方は、労働基準監督官の業務に活用ができます。

労働基準監督官の業務内容に興味のある方は、是非採用パンフレットをご覧ください。仕事のイメージができる写真や、先輩監督官からのメッセージが掲載されています。

厚生労働省HP

<https://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/kantokukan.html>

採用試験パンフレット2026

https://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/dl/roudoukijun_241227_02.pdf



厚生労働省
労働基準監督官
採用試験 2026
Labour Standards Inspector Recruitment Exam 2026

A区分(法文系)
B区分(理工系)

働く人の現在を守り、未来を支える

年次有給休暇の取得を促進しましょう



年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに
取り組みましょう

働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うために、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する**年次有給休暇の計画的付与制度**や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する**時間単位の年次有給休暇**の活用をご検討ください。

詳しくは、「年次有給休暇取得促進サイト」をご覧ください

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

モット自分流 Refresh! 働き方 休み方

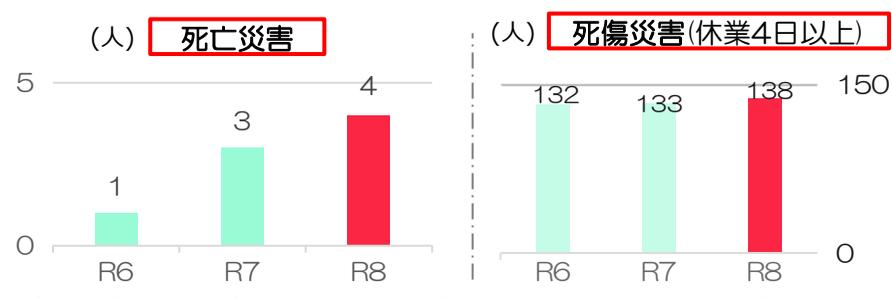
年次有給休暇を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう

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

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

春の訪れに年休でゆとりある時間を。

労働災害発生状況（令和8年1月末時点発生分） （新型コロナウイルス感染症り患分は除く）



静岡県内で機械や設備等に挟まれて死亡する災害が続発！

機械安全化の原則を徹底してください！

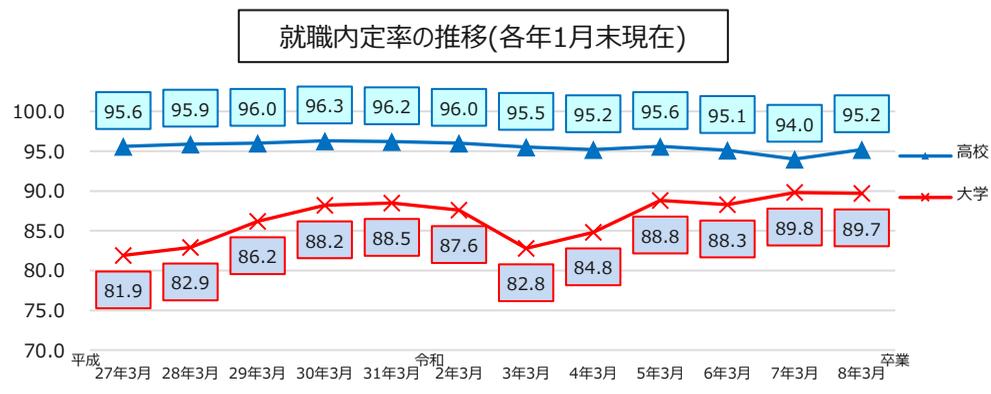
- ◎本質安全の原則
機械の危険箇所（危険源）を除去する、人に危害を与えない程度にする。
- ◎隔離の原則
カバーや柵等を設けて、機械の稼働範囲に身体が入らないようにする。
- ◎停止の原則
機械の稼働範囲での作業は、機械を確実に停止させてから行うようにする。

詳しくはこちらをご確認ください

令和8年1月末時点における県内の死亡災害は4人で前年同期に比べ1人増加、死傷災害については138人で前年同期に比べ5人増加しています。死亡災害については、**製造業で1人、建設業で1人その他で2人**が被災しています。

また、死亡災害のうち3人が「はさまれ、巻き込まれ」により被災し、全体の75%を占めており、最も多い事故の型になっています。つきましては、右の「リーフレット」を参考にいただき、機械安全化の原則の徹底を進めていただきますようお願いいたします。

令和8年3月大学・高校卒業予定者の就職内定状況 （令和8年1月末現在）



令和8年3月に大学・高校を卒業する学生・生徒の内定状況を取りまとめました。大学生の就職内定率は89.7%、高校生の就職内定率は、95.2%と、どちらも高水準となりました。

静岡県有効求人倍率（令和8年1月）



<雇用情勢の概況>

令和8年1月の有効求人倍率（季節調整値）は1.06倍となり、前月を0.03ポイント下回りました。静岡労働局では、県内の雇用情勢について、「改善の動きに一段と弱さがみられる。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響に注意する必要があります。」と判断しています。

