



外国人材の 安定的な受入れや定着に向けた取組 を支援します！

事業の趣旨

鹿児島県においては、生産年齢人口の減少等に伴い、人手不足が顕在化しており、外国人材を地域経済を支える貴重な人材として、また、地域社会の重要な構成員として温かく迎え入れ、定着を促進する必要があります。当事業では、外国人材の受入れ先の企業や監理団体等が実施する、外国人材の安定的な受入れや定着に向けた取組を支援します。

対象となる事業

【受入定着支援コース】

- (1)就業規則、業務マニュアルや社内掲示物の多言語化など、外国人材の定着に繋がる取組
- (2)外国人材の日本語能力の向上に繋がる取組
- (3)外国人材が日本文化や県内の歴史・自然等を体験する取組
- (4)外国人材と地域との交流を図る取組
- (5)団体等が構成員に対し行う、外国人材の安定的な受入れや定着に向けた取組
- (6)その他、当事業の趣旨に即した取組

取組例



日本文化体験

募集期間

令和8年4月24日（金）～11月30日（月）

(補助金の交付決定額が予算の上限に達した時点で募集を締め切ります。)

補助上限額・補助率

外国人材の参加人数	上限	補助率
5人以上	16万円	3 / 4
5人未満	8万円	

問合せ先

鹿児島県 商工労働水産部 外国人材政策推進課
(〒890-8577 鹿児島市鴨池新町10番1号
行政庁舎10階)
TEL : 099-286-3320
FAX : 099-286-3599
E-mail : g-ukeire@pref.kagoshima.lg.jp

【WEB掲載ページ】
鹿児島県公式ホームページ
>産業・労働
>産業支援
>外国人材の受入れ・活躍支援
>企業・団体等の方々へ
>助成金



外国人材の 安定的な受入れや定着に向けた取組 を支援します！

事業の趣旨

鹿児島県においては、生産年齢人口の減少等に伴い、人手不足が顕在化しており、外国人材を地域経済を支える貴重な人材として、また、地域社会の重要な構成員として温かく迎え入れ、定着を促進する必要があります。当事業では、外国人材の受入れ先の企業や監理団体等が実施する、外国人材の安定的な受入れや定着に向けた取組を支援します。

対象となる事業

【母国行事開催コース】

県内から多数の外国人材が参加し、外国人材や地域住民が相互に交流する母国行事などを開催する取組



取組イメージ

募集期間

令和8年4月24日（金）～11月30日（月）
(補助金の交付決定額が予算の上限に達した時点で募集を締め切ります。)

補助上限額・補助率

	上限	補助率
外国人材が50人以上参加し、補助対象経費が40万円を超えるもの	50万円	3 / 4

問合せ先

鹿児島県 商工労働水産部 外国人材政策推進課
(〒890-8577 鹿児島市鴨池新町10番1号
行政庁舎10階)
TEL : 099-286-3320
FAX : 099-286-3599
E-mail : g-ukeire@pref.kagoshima.lg.jp

【WEB掲載ページ】
鹿児島県公式ホームページ
>産業・労働
>産業支援
>外国人材の受入れ・活躍支援
>企業・団体等の方々へ
>助成金

「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」に登録しましょう！

女性活躍推進宣言企業とは

県女性活躍推進会議では、女性が働きやすい職場づくり、環境整備、制度の導入、登用や採用目標などについて、それぞれの状況に応じた取組を宣言する企業を「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」として登録し、県のホームページや広報誌等を活用して、県民の皆様にもPRすることにより、女性活躍推進に向けた取組を促進しています。

宣言企業に登録して、自社の取組を求職者等へアピールしましょう！

対象

鹿児島県内に本社又は事業所がある、企業、事業所、法人、団体 等

登録の流れ

①それぞれの状況に応じた女性の活躍に資する内容の取組を宣言

②鹿児島県男女共同参画室へ申請書を提出

③申請内容を確認した上で宣言企業として登録

登録費用無料

企業の規模に条件なし

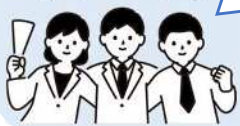
宣言内容は企業自ら選定

宣言企業にご登録いただくと…

メリット1

- ◆ 県のホームページや広報誌等に企業名等を掲載します
- ◆ ハローワークの求人票に登録企業である旨を記載できます

企業のイメージアップ！
人材確保！



メリット2

- ◆ 県主催のセミナー、講演会等の情報を提供します

ジェンダー平等の取組、
働きやすい職場づくり
のヒントを学びましょう！



メリット3

- ◆ 県の総合評価落札方式（工事）の加点項目に追加（R7.4月～）
- ◆ 登録企業限定の表彰制度があります
 - ・ 県女性活躍推進優良企業知事表彰
- ◆ 「かごしま『働き方改革』推進企業」の認定基準の1つです



ご登録は
こちらから



登録企業数311社（R8.3月末）
登録企業の宣言内容はこちらから

○応募・問い合わせ先

〒890-8577 鹿児島市鴨池新町10-1
鹿児島県女性活躍推進会議事務局(鹿児島県男女共同参画局男女共同参画室)
TEL:099-286-2634 FAX:099-286-5541
E-mail:harmony@pref.kagoshima.lg.jp

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS



あわせて
募集中！

「イクドリ！宣言」に登録しましょう！

男性の育児休業取得がごく自然なこととなり、安心して子育てができ、社会全体で子育てをする九州をめざして、男性の2週間以上の育児休業取得を推進する企業を九州地域戦略会議が認証する制度です

【主なメリット】

- ◆ 企業のイメージアップや、今後の人材確保につながります！
- ◆ 「イクドリ！宣言」マークをホームページや名刺等で活用可能です！

詳細は
こちら



「がん検診」受けていますか？ 社員の皆さんへ案内していますか？

■ 誰にでもがんになる可能性があります

死因の第1位であるがんは、より良い生活習慣の実践によって罹患リスクを減らすことはできますが、健康な人でもがんになることがあります。

■ がん検診は「健康なときから」「定期的に」

ほとんどのがんは、早期発見・早期治療であるほど、身体的・経済的・時間的な負担が軽くなります。

〈県内の市町村が実施するがん検診〉

検診の種類	対象年齢	受診間隔
胃がん検診	40歳以上	1年に1回
肺がん検診	40歳以上	1年に1回
大腸がん検診	40歳以上	1年に1回
子宮頸がん検診	20歳以上の女性	1年に1回
乳がん検診	40歳以上の女性	2年に1回



※自覚症状があるときは、検診を待たずに医療機関へ行きましょう

社員の方へ

職場でがん検診がないとき

- ・ 市町村が実施するがん検診を受けられます！案内がなくても受診できる場合があります。
- ・ ほとんどの市町村で、費用の一部を公費補助しています。
- ・ 詳細はお住まいの市町村へお問い合わせください。

「要精密検査」となったら……

- ・ 必ず精密検査を受けましょう！
- ・ 要精密検査だからといって、必ずしもがんであるというわけではありませんが、がんだった場合、診断が遅れてがんが進行してしまいます。

経営者・健康管理担当者の方へ

市町村のがん検診を案内しましょう

- ・ 職場でがん検診の実施が難しいときは、市町村のがん検診を案内してください。
- ・ 案内は、社員にだけでなく、社員の家族（扶養者）にも行いましょう。
- ・ 市町村のがん検診を受ける場合、会社による費用負担はありません。

会社のがん対策サポートサイト

- ・ 厚生労働省は、会社のがん対策に関するサポートサイトを公開しています。
- ・ 「がん対策推進企業アクション」で検索してください。

【問合せ先】

県健康増進課 がん対策係 ☎099-286-2721

電話でも相談できます！

定期相談会を毎月開催中！

令和8年度

県労働委員会委員による 「労使間のトラブルに関する相談会」

職場のトラブルで悩んでいませんか？

あなたの労使間のトラブルに関する相談を、労働に関する知識や経験が豊富な県労働委員会委員【弁護士・大学教授等、労働組合役員、会社経営者等】がお受けします。（秘密厳守、無料）

内容によっては、当労働委員会がトラブル解決のお手伝いをする「あっせん」制度を利用することもできます。

と き

毎月第4火曜日(原則)
8年9月は24日(木曜日)
9年2月は24日(水曜日)

4/28	5/26	6/23	7/28	8/25	9/24
10/27	11/24	12/22	1/26	2/24	3/23

午後2時30分～午後5時
(受付：午後4時30分まで)

ところ

県庁15階 労働委員会
(鹿児島市鴨池新町10-1)

※来庁できない方は、電話でも相談可

* 申込みは先着順(予約優先)ですので、事前予約をお勧めします。(申込み時点で相談枠に空きがない場合は、次回相談会やほかの相談窓口を紹介します。)
* 予約状況など詳しくは下記《お問合せ・予約先》までお問い合わせください。

相談事例



※ トラブルの内容を相談者に代わって相手方に伝えて指導等を行うものではありません。

労働者、事業主のどちらでも
お気軽にご相談ください。



県ホームページ



ご存じですか？労働委員会 ~ 雇用のトラブル まず相談~

《 お問合せ・予約先 》

鹿児島県労働委員会事務局

鹿児島市鴨池新町10-1 県庁15階 相談専用ダイヤル:099(286)3943

* 時間は、8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業等**に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例

事業場内最低賃金労働者3人の時給を70円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。



活用のポイント

賃上げ + 設備投資

- 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- 中小企業が利用可能
- 助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

賃上げコース区分	助成上限額
50円コース	30～130万円
70円コース	40～300万円
90円コース	90～600万円

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例

中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。



活用のポイント

非正規雇用労働者の賃上げ

- 賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- 改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例

建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額		
	基本部分	加算	
		賃上げ	割増賃金率
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円		
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	6～360万円(※2)	25～100万円
勤務間インターバル導入コース	50～150万円		



活用のポイント

労働時間削減等の取組

(賃上げ・割増賃金率) + 設備投資等

- 労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- 中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- 助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合

(※2)常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合、5%以上の賃上げに係る加算額は2倍になります。

また、常時使用する労働者数が10人未満の場合、5%以上の賃上げに係る加算額は2.5倍になります。

(※3)別途団体向けのコースあり。

人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例 中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

(※1) 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合
(※2) 5%以上の賃上げ又は資格手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%~100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円~25万円

活用のポイント

職業訓練 + 経費助成等 (訓練終了後の賃上げ等加算)

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

(※3) 訓練コース・メニューによって上記区分①~③のいずれが支給されるか異なります(①~③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理制度**(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例 複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げを行った場合、最大325万円が支給されます。

区分	助成額・助成率(※1・2)
①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50万円(40万円)
④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度	25万円(20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5%又は75% (50%)

活用のポイント

雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げで、助成額を加算

(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※1) 括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。
(※2) ①~⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は225万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- 雇入れ支援コース**: 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース**: 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させ、雇い入れた中途採用者について、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に、出向元・出向先双方の事業主に対して助成(上限額8,870円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/nitsuite/bunya/package.00007.html>
「賃上げ」支援助成金パッケージ



(R8.4)



障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point

①

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和8年7月以降)

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	2.5% ⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
(令和8年6月1日時点の報告では、法定雇用率2.5%での不足有無などを確認します。)
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任(努力義務)

Point

②

除外率が引き下げられました。(令和7年4月)

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のようになりました。(これまで除外率が10%以下であった業種は除外率制度の対象外となりました。)

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く)	5%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業(信書便事業を含む)	10%
・港湾運送業 ・警備業	15%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	20%
・林業(狩猟業を除く)	25%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	30%
・特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く)	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業 ・小学校	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%



Point

③

障害者雇用における障害者の算定方法が変更となりました。**▶ 精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。**

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになりました。

▶ 一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになりました。

Point

④

障害者雇用のための事業主支援を強化しました。（令和6年4月以降）**▶ 「障害者雇用相談援助事業」が始まっています。**

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになりました。

（「障害者雇用相談援助事業」利用のご案内：<https://www.mhlw.go.jp/content/001245754.pdf>）

**▶ 障害者雇用関係の助成金を拡充・新設しました。**

- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになりました。
- ◆ 障害者介助等助成金の拡充（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金の拡充（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の他、職場実習・見学の受入れ助成を新設しました。

（各種障害者雇用納付金関係助成金の詳細はこちら：<https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/index.html>）

**Q & A****Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？**

- A1.** 令和8年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和9年4月1日から同年5月17日までの間）は、令和8年6月以前については2.5%、令和8年7月以降については2.7%で算定していただくこととなります。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

- A2.** 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶ 「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>

**Q3. 今後の法定雇用率について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？**

- A3.** 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和8年7月1日から3.0%と民間企業と同様に引き上げとなります。また、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和8年7月1日から2.9%となります。なお、除外率制度について、民間企業と同様に令和7年4月から10ポイント引き下げられました。

令和8年度業務改善助成金のご案内

業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を50円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の
引上げ計画



設備投資等の計画
(機械設備導入やコンサルティングなど)

計画の承認
と実施

業務改善助成金を支給
(最大600万円)

※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、**交付決定後**に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

<事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後6か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。）

事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月以降に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。

ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること（大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）でないこと）
- ・ 事業場内最低賃金が、令和8年度地域別最低賃金未満であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）**事業所ごとに申請**いただきます。

申請期限と賃金引上げの期間

申請期間	賃金引上げ期間	事業完了期限
令和8年9月1日～ 申請事業所の都道府県において 適用される地域別最低賃金の 発効日の前日又は同年11月30日 のいずれか早い日	令和8年9月1日～ 申請事業所に適用される地域 別最低賃金発効日の前日	交付決定年度の1月31日

申請の流れや注意事項は
裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの
詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
50円コース	50円以上	1人	30万円	40万円
		2～3人	40万円	70万円
		4～5人	70万円	70万円
		6～7人	90万円	90万円
		8人以上	110万円	110万円
		10人以上*	130万円	130万円
70円コース	70円以上	1人	40万円	50万円
		2～3人	50万円	100万円
		4～5人	130万円	130万円
		6～7人	180万円	180万円
		8人以上	230万円	230万円
		10人以上*	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	100万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～5人	270万円	270万円
		6～7人	360万円	360万円
		8人以上	450万円	450万円
		10人以上*	600万円	600万円

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

助成率

事業場内最低賃金 1,050円未満	4/5
事業場内最低賃金 1,050円以上	3/4

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が1,050円未満である事業者
② 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前6か月間平均における利益率が前年度と比べ3%ポイント※以上低下している事業者

※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

物価高騰等要件に該当する事業者は、パソコン等の新規導入が認められる場合があります。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

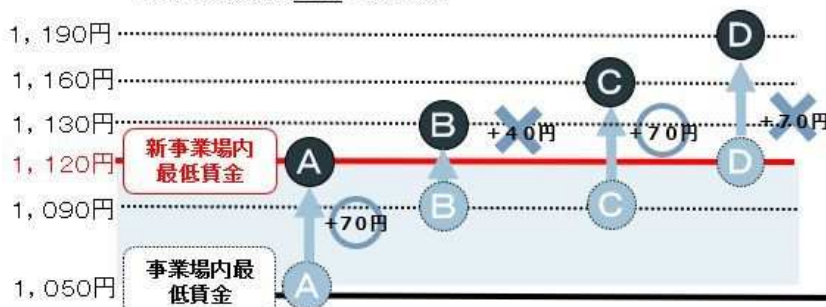
「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることで、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。（ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。）

<例：事業場内最低賃金1,050円の事業場で70円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に算入可
- B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、算入不可
- C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、算入可
- D：既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、算入不可

■ 引上げ人数は2名とカウント



- A：引上げ人数としてカウント
- B・C：新事業場内最低賃金以上に引き上げる必要がある。ただし、引上げ人数としては、申請コースの額（70円）以上引き上げているCのみ対象。
- D：既に新事業場内最低賃金以上なので、70円以上引き上げてもカウントしない。

助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象外となるパソコン等も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります。）。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②のみ)
生産性向上に資する設備投資等	○	○
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○



対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充されます。**

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	<ul style="list-style-type: none"> POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、**いずれか安い方の金額**となります。

<例>

○事業場内最低賃金が1,040円

↓助成率 4/5

○8人の労働者を1,130円まで引上げ（90円コース）

→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

480万円
(= 600万円×4/5)

(設備投資費用×助成率)

>

450万円
(= 助成上限額)

(90円コースの助成上限額)

➡ **450万円**が支給されます。

賃金引上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日までに**引き上げていただく必要があります。
- 引上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- 複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められないので、ご注意ください。
- 引き上げる対象労働者は、週所定労働時間が20時間以上の雇用保険加入者が対象となります。

〔例〕9月1日に新しい地域別最低賃金（1,045円）が発効される場合

発効日の前日（9月30日）までに事業場内最低賃金の引上げ（1,045円）

↓1,045円を完了（※）

※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,100円である旨、定めていただく必要があります。

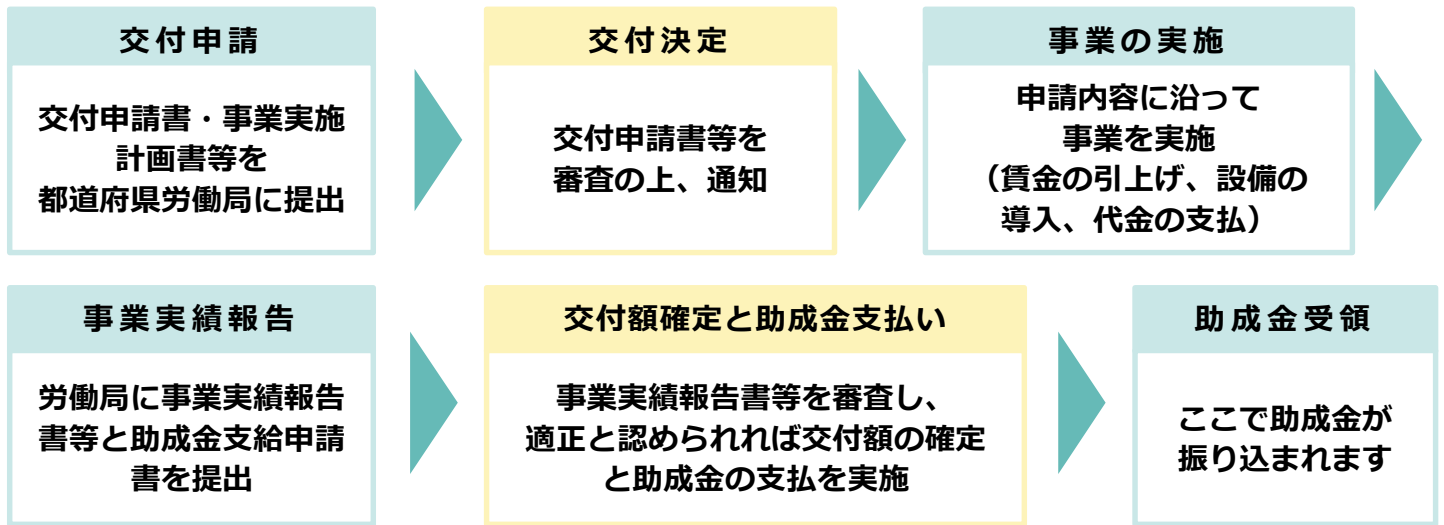


発効日の当日（10月1日）に事業場内最低賃金の引上げ（1,045円→1,100円）を実施



助成金支給の流れ

事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



注意事項・お問い合わせ等

注意事項

- ・ **交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は、助成の対象となりません。**
- ・ 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。
- ・ 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- ・ 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ・ **同一事業所の申請は年度内1回までです。**

(参考) 働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業所がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫
店舗検索



令和7年度からの主な変更点

- ・ 助成対象経費の特例となっていた自動車(特殊用途自動車を除く)は、助成対象外となりました。
- ・ 引き上げる対象労働者は、**雇用保険被保険者が対象**となりました。
- ・ 物価高騰等要件に係る売上高総利益率及び売上高営業利益率の申出書の記入について、「最近3か月間のうち任意の1月」から「**最近6か月間平均**」になりました。
- ・ その他、申請に当たっては、最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認いただき申請をお願いいたします。

参考ウェブサイト

- ・ **厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**
最新の要綱・要領やQ&A、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- ・ **最低賃金特設サイト**
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引上げに向けた取組事例などを紹介しています。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号 : 0120-366-440 (受付時間 平日 9:00~17:00)

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)です

さんぽ センター

ご利用・ご相談は
すべて無料!

鹿児島産業保健
総合支援センター

働く人の「こころ」と「からだ」の健康管理について
相談できる窓口があります



相談聞く
ゾウ〜!

さんぽセンター
公式キャラクター

動画で知ろう **さんぽセンター**

動画はこちらで公開中!

さんぽセンターWebひろば



独立行政法人 労働者健康安全機構

鹿児島産業保健総合支援センター

〒890-0052

鹿児島県鹿児島市上之園町25-1 中央ビル4F
TEL: 099-252-8002





メンタルヘルス対策支援



詳しくはこちらから

産業カウンセラーや社会保険労務士などの専門スタッフ(メンタルヘルス対策・両立支援促進員)が事業場を訪問し、職場におけるメンタルヘルス対策に関する取り組みを支援します。

支援内容

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| ① 事業場における実態の把握 | ⑦ 職場復帰にかかる支援 |
| ② 「心の健康づくり計画 ^{※1} 」の策定 | ⑧ 「職場復帰支援プログラム」の策定 |
| ③ 事業場内体制の整備 | ⑨ 管理監督者向けメンタルヘルス教育・研修 |
| ④ 職場環境等の把握と改善 | ⑩ 若年労働者(含む全社員)向けメンタルヘルス教育・研修 |
| ⑤ 衛生委員会にかかる支援 | ⑪ ストレスチェック ^{※2} 制度の導入に関する支援 |
| ⑥ メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応にかかる支援 | |

当センターはストレスチェック実施機関ではありません

- ※1 指針により策定が推奨されています
- ※2 ストレスチェックは法に基づいた制度です

申込から支援までの流れ

メールフォーム、
二次元バーコード
からお申込み



さんぽセンターより
メール等にてご連絡



“メンタルヘルス対策・
両立支援促進員”より
訪問日時等のご連絡



事業場へ
訪問、
支援



※連絡が翌日以降になることもございます。お急ぎの場合はお電話にてお問合せください。

申込の際の注意

- 教育・研修には講演時間として1時間以上の確保をお願いいたします。
- 教育・研修の開催日程が迫っているなど、促進員の調整が難しい場合がございますので、訪問希望日の1ヶ月前までにはお申込みをお願いいたします。
- オンライン研修も対応可能ですが、録画は固くお断りいたします。
- 教育・研修は外国語に対応しておりません。
- 当センターは、医療施設ではありませんので、診療・カウンセリングは行っておりません。



運動指導等支援



詳しくはこちらから

産業保健相談員(理学療法士や健康運動指導士)が事業場を訪問し、取り組みを支援します。健康教育等の機会にご利用ください。

健康相談・チェック(例)

- 健康度や体力、姿勢の測定
- バランス・ロコモ度チェック
- 職場環境のチェック
- 作業状況から見た転倒防止・腰痛予防対策

社内セミナーの実施・実技指導・運動アドバイス等(例)

- 転倒防止のためのバランス運動
- 腰痛予防のための運動
- 職場でできるストレッチ体操
- メタボ改善に向けた運動指導等
- 作業姿勢の改善や適切な作業管理、作業環境改善等





治療と仕事の両立支援



詳しくはこちらから

病気の治療と仕事を両立するために生じる様々な問題や悩みについて、相談してみませんか？
社会保険労務士や、産業カウンセラーなどの専門スタッフ（メンタルヘルス対策・両立支援促進員）がご相談に応じます。

対象

働きながら治療を継続している労働者（患者）
とそのご家族、事業場担当者など

支援内容

仕事を辞めずに治療が継続
できる働き方の相談など

事業者・労働者（患者）からの相談対応

相談例

- ▶ 治療をしながら働く方法を相談したい。
- ▶ 休職や復職について相談したい。
- ▶ 利用できる支援制度について知りたい。
- ▶ 職場での両立支援の取組方法を相談したい など

両立支援相談窓口一覧

日時、予約等につきましては、ホームページをご覧ください



- ◆ 鹿児島医療センター がん相談支援センター
- ◆ 鹿児島大学病院 地域医療連携センター
- ◆ 鹿児島市立病院 がん相談支援センター
- ◆ 済生会川内病院 がん相談支援センター
- ◆ 川内市医師会立市民病院 患者サポートセンター
- ◆ 出水郡医師会広域医療センター 地域医療連携部内がん相談支援センター
- ◆ 鹿児島県立大島病院 地域医療連携室
- ◆ 霧島市立医師会医療センター がん相談支援センター
- ◆ 南風病院 医療福祉相談室
- ◆ 相良病院 がん相談支援センター
- ◆ 鹿児島産業保健総合支援センター

ご相談の内容は、本人の同意なく他の方へお伝えすることはありません。安心してご利用ください。

普及促進のための個別訪問支援

事業場を訪問し、治療と仕事の両立に関する制度の導入などについて支援を行います。

支援例

- ▶ 両立支援に関する情報提供
- ▶ 管理監督者・労働者向けの教育研修
- ▶ 職場の相談体制や規程等の整備についての助言
- ▶ 勤務制度・休暇制度の整備についての助言 など

事業者・労働者（患者）・医療機関との個別調整支援

事業者と労働者（患者）が治療と仕事の両立に取り組むための支援を行います。

支援例

- ▶ 就業上の措置についての検討
- ▶ 両立支援、職場復帰支援プランの作成支援 など



啓発セミナー

事業者、労働者、医療従事者などを対象に、治療と仕事の両立支援の普及・啓発を目的としたセミナーを行います。



お申込みはこちらから



メンタルヘルス対策支援



運動指導等支援



治療と仕事の両立支援



地域産業保健センター



産業保健研修会



産業保健相談



地域産業保健センター

(地さんぽ)



詳しくはこちらから

労働者数50人未満の小規模事業場の事業者とそこで働く労働者並びに労災保険特別加入者を対象に産業保健サービスを提供しています。

支援内容

労働者の健康管理（メンタルヘルス含む）に関する相談対応

健康診断で、脳・心臓疾患関係の主な検査項目（「血中脂質検査」「血圧の測定」「血糖検査」「尿中の糖の検査」「心電図検査」等）に異常の所見があった労働者に対して、医師または保健師が日常生活面での指導等を行います。また、メンタルヘルス不調を感じている労働者に対して、医師または保健師が相談を行います。

健診結果について医師からの意見聴取

健康診断で、異常の所見があった労働者に関して、健康保持のために必要な措置について、事業主が医師から意見を聴くことができます。

ストレスチェックに係る高ストレス者や長時間労働者に対する面接指導

ストレスチェックの結果、高ストレスであるとされた労働者や、時間外労働が長時間に及ぶ労働者に対し、医師が面接指導を行います。

個別訪問による産業保健指導

医師、保健師または労働衛生工学の専門家が事業場を訪問し、作業環境管理、作業管理、メンタルヘルス対策等の健康管理の状況を踏まえ、総合的な助言・指導を行います。

お申込の流れ

※受付連絡が翌日以降になることもございます。

ホームページ等に掲載の申込書に必要事項をご記入のうえ、事業場所在地のあるセンターへFAXにてお申込み



コーディネーターより、ご提出いただく書類のご案内や面接指導の日程調整等のご連絡



お申込みされた支援内容の実施

所在地一覧

センター名	所在地	電話番号など	管轄地域
鹿児島地域 産業保健センター	〒892-0846 鹿児島市加治屋町3-10 鹿児島市医師会館内	TEL：099-226-3801 FAX：099-226-3801 携帯：070-2197-8596	鹿児島市、鹿児島郡、日置市、 いちき串木野市、指宿市、西之表市、熊毛郡
北薩地域 産業保健センター	〒895-0076 薩摩川内市大小路町70-26 川内市医師会訪問看護ステーション内	TEL：0996-21-1900 FAX：0996-21-1907 携帯：070-2197-8597	阿久根市、出水市、薩摩川内市、 さつま町、長島町
鹿屋・肝属地域 産業保健センター	〒893-0064 鹿屋市西原3-7-39 鹿屋市医師会館内	TEL：0994-40-5441 FAX：0994-40-5441 携帯：070-2197-8598	鹿屋市、垂水市、肝付町、錦江町、 南大隅町、東串良町
始良・伊佐地域 産業保健センター	〒899-5106 霧島市隼人町内山田1-6-62 始良地区医師会館内	TEL：0995-42-9913 FAX：0995-42-9913 携帯：070-2197-8599	霧島市、伊佐市、始良市、湧水町
南薩地域 産業保健センター	〒897-0001 南さつま市加世田村原1-3-13 南薩医師会館内	TEL：0993-53-7601 FAX：0993-53-7601 携帯：070-2197-8600	枕崎市、南さつま市、南九州市
曾於地域 産業保健センター	〒899-8212 曾於市大隅町月野894 曾於医師会立病院内	TEL：099-482-0234 FAX：099-482-0234 携帯：070-2197-8601	曾於市、志布志市、大崎町
大島郡地域 産業保健センター	〒894-0035 奄美市名瀬塩浜町3-10 大島郡医師会館内	TEL：0997-53-1993 FAX：0997-54-0597 携帯：070-2197-8602	奄美市、大島郡

※括弧産業医（名称に関わらず、企業内の事業場の産業保健活動について総合的に指導を行う産業医）が企業内にいる事業場は支援対象とはなりません。
ご利用のお問合せは事業場所在地のあるセンターへご連絡ください！

R8.4