鹿児島県

労働かごしま　2025年６月号

© 鹿児島県ぐりぶー

■■今月号の主な内容■■

P1　「かごしま子育て応援企業」登録
P2　令和６年労働条件実態調査結果の概要　（特別調査）
P3　・「企業による障害者雇用体験事業」のご案内
　　・労使関係総合調査のご協力のお願い
P4　・高齢者雇用優良企業等九州・山口生涯現役社会推進協議会 会長表彰　被表彰企業等の募集
　　・長期無業者等就職相談支援窓口開設のご案内
P5　令和６年相談実施状況について
P6　かごしま「働き方改革」推進企業認定制度
P6～　鹿児島働き方改革推進支援センターのご案内
P8　テレワーク相談センターのご案内
P9　企業の奨学金返還支援制度のお知らせ
P10　・令和７年度全国安全週間
　　・令和７年度労働保険年度更新手続きのお知らせ
P11　差別のない公正な採用選考をお願いします
P12～　令和７年度業務改善助成金のご案内
P16～　労働条件ポータルサイト電子申請のお知らせ
P18～　賃上げ支援助成金のお知らせ
P20　産業保健センターからのお知らせ
P21　経営改善支援資金のお知らせ
P22　「労使間のトラブルに関する相談会」
P23　「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」のお知らせ
P24～　職場に「搾乳室」を作りましょう！
P26　障害者就労支援施設からの物品調達について

「かごしま子育て応援企業」に登録しませんか？

登録企業　８３８社（Ｒ７．４月２３日現在）

「かごしま子育て応援企業」とは？

県では，**従業員の仕事と子育ての両立支援に取り組む企業を「かごしま子育て応援企業」**として登録し，県民の皆様に広く紹介しています。

かごしま子育て応援企業登録マーク

登録するには…

県内に事業所（支店等を含む）があり，**次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していることが条件**です。

①各事業所が「一般事業主行動計画(次世代法)」を策定します。

→ ②都道府県労働局へ「策定届」を提出します。
※鹿児島労働局
☎099-223-8239

→ ③県へ「登録申込書」を送付します。
〈添付書類〉
- 一般事業主行動計画(次世代法)の写し
- 一般事業主行動計画策定届の写し
※労働局の受付印が押されているもの

→ 〇登録証・登録マークを交付します！
〇企業概要，一般事業主行動計画(次世代法)等を県ＨＰで公表します！

～登録のメリット～

〇県ホームページや広報誌等で紹介されます。
〇登録企業であることを表示することで，企業のイメージアップにつながります。（登録マークを自社のホームページやパンフレット，名刺などに活用できます。）
〇県主催の合同企業説明会等において子育て支援に取り組んでいる企業として分かりやすく紹介します。
〇県就職情報提供サイトかごJobにて子育て応援企業登録の表示をします。

※かごしま子育て応援企業に関する詳しい登録申込や登録企業の取組等については，県ホームページをご覧ください。

【問合わせ・かごしま子育て応援企業登録申込先】
県庁雇用労政課労働福祉係　☎099－286－3014　メール：roufuku@pref.kagoshima.lg.jp
【県HP】https://www.pref.kagoshima.jp/sangyo-rodo/rodo/ouenkigyou/index.html

令和６年度労働条件実態調査結果の概要（特別調査）

この調査は，常用労働者５人以上の県内１，０００事業所を対象に令和６年９月３０日現在で実施しました。（有効回答率５４．８％）
今回は，特別調査（令和６年度のみ調査実施）結果をご紹介します。（基本調査と付帯調査の結果は４月号で紹介しています。）

1 障害者雇用

◇ 障害者雇用の現状

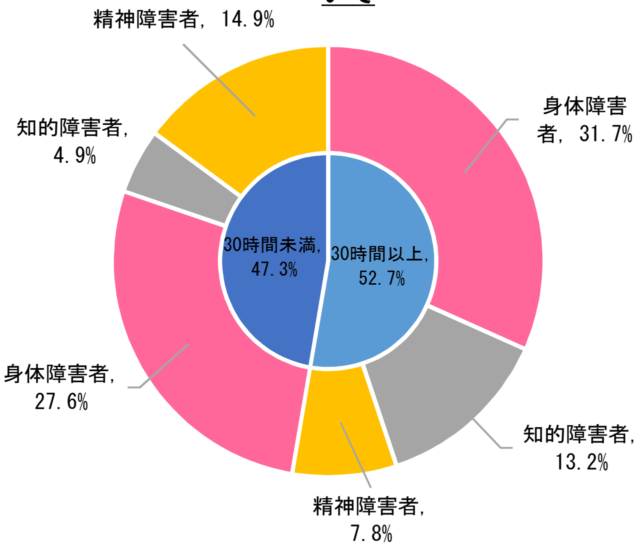
- 雇用している ・・・ 21.3%
- 雇用検討中 ・・・ 28.7%
  - └うち雇用経験あり ・・・ 6.5%
  - └うち雇用経験なし ・・・ 22.2%
- 雇用予定なし ・・・ 50.1%
  - └うち雇用経験あり ・・・ 4.2%
  - └うち雇用経験なし ・・・ 45.9%

◇ 障害の種類・時間別雇用者数の割合

- 所定労働時間30時間以上 ・・・ 52.7%
  - └身体障害者 ・・・ 31.7%
  - └知的障害者 ・・・ 13.2%
  - └精神障害者 ・・・ 7.8%
- 所定労働時間30時間未満 ・・・ 47.3%
  - └身体障害者 ・・・ 27.6%
  - └知的障害者 ・・・ 4.9%
  - └精神障害者 ・・・ 14.9%

（図１「障害の種類・時間別雇用者数の割合について」参照）

図１　障害の種類・時間別雇用者数の割合について

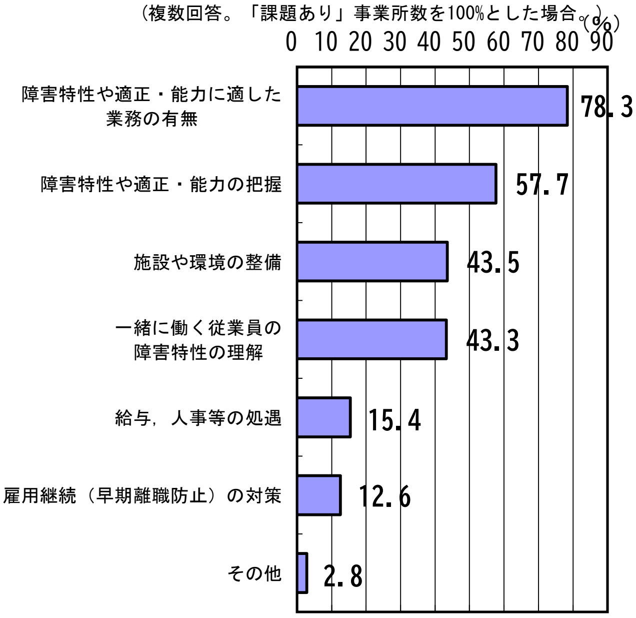


◇ 障害者を雇用する上での課題

- 障害特性や適正・能力に適した業務の有無 ・・・ 78.3%
- 障害特性や適正・能力の把握 ・・・ 57.7%
- 施設や環境の整備 ・・・ 43.5%
- 一緒に働く従業員の障害特性の理解 ・・・ 43.3%
- 給与，人事等の処遇 ・・・ 15.4%
- 雇用継続（早期離職防止）の対策 ・・・ 12.6%

（図２　「障害者を雇用する上での課題」参照）

図２　障害者を雇用する上での課題
（複数回答。「課題あり」事業所数を100%とした場合。）



【問合せ先】　県庁雇用労政課　労政係　☎099-286-3017
【県ＨＰ】https://www.pref.kagoshima.jp/af04/tokei/bunya/chingin/roudoujouken/jittaichousa.html

「企業による障害者雇用体験事業」のご案内

県では，企業による障害者雇用体験事業を県内７か所の「障害者就業・生活支援センター」に委託し実施しています。

この事業は，障害者の雇用経験のない事業所を対象に，短期の雇用体験（最長 14 日間）を実施することで，事業主及び障害者お互いの不安・問題点を解消し，障害者の雇用の機会を拡大しようとするものです。

※　令和６年度事業実績

実施件数１００件のうち６７件が雇用体験終了後，正式雇用に移行しました

雇用体験を実施した日数に応じて，事業主に奨励金，障害者に手当が支給されます。これから障害のある方の雇用に取り組もうとしている事業主におかれましては，積極的にご活用ください。

また，障害者就業・生活支援センターは，事業主からの雇用管理に関する相談などにも応じておりますので，お気軽にご相談ください。

詳しくは問い合わせ先やホームページにてご確認ください。

【問い合わせ先】県庁雇用労政課雇用支援係　電話：099-286-3028

【県ＨＰ】https://www.pref.kagoshima.jp/af04/sangyo-rodo/rodo/syogaisya/koyoutaiken.html

労働組合を対象とした労使関係総合調査にご協力をお願いします！

県では，国からの委託を受け，労働組合を対象とした労使関係総合調査を実施しています。

調査は，県内の全ての労働組合にお願いする「労働組合基礎調査」と，労働組合員 30 人以上の組合の中から，国が抽出した組合にお願いする「労働組合活動等に関する実態調査」があります。

県庁雇用労政課，各地域振興局・支庁から調査票を郵送しますので，本調査へのご協力をお願いします。

なお，**本調査はオンライン回答ができます**ので，是非ご活用ください。（オンライン回答の詳細は調査票とともにご案内いたします。）

〇労働組合基礎調査

労働組合及び労働組合員の産業別，地域別，加盟上部組合別の分布等，労働組合組織の実態を調査します。

〔令和６年調査結果（鹿児島県）〕

労働組合数：459 組合（前年に比べ 7 組合減少）

組合員数　：73,791 人（前年に比べ 2,034 人増加）

〇労使間の交渉等に関する実態調査

労働組合を対象として，労働環境が変化する中での労働組合と使用者（又は使用者団体）の間で行われる団体交渉，労働争議及び労働協約の締結等の実態を調査します。（前回令和２年）

過去の調査結果につきましては，以下のホームページで公表しています。

〇 労働組合基礎調査（令和６年調査分）

・全国の状況［厚労省 HP］

令和６年労働組合基礎調査の概況

https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/24/index.html

・鹿児島県の状況［県 HP］

令和６年労働組合基礎調査結果

http://www.pref.kagoshima.jp/af04/tokei/bunya/kumiai/r6kiso.html

〇 実態調査（令和２年調査分）

・労使関係総合調査（実態調査）［厚労省 HP］

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/18-r02.html

【問合せ先】

県庁雇用労政課労政係 ☎099-286-3017

高年齢者雇用優良企業等九州・山口生涯現役社会推進協議会 会長表彰　被表彰企業等の募集

九州・山口の各県及び経済団体，労働者団体等で構成される「九州・山口生涯現役社会推進協議会」（会長：福岡県知事）では，「生涯現役社会」の実現に向け，高齢者の就業促進や社会参加に取り組んでいます。

その取り組みの一環として，高齢者の雇用促進に先進的かつ積極的に取り組んでいる企業等に対し「高年齢者雇用優良企業等九州・山口生涯現役社会推進協議会会長表彰」を行っており，被表彰企業等を募集しています。

応募資格

①令和７年４月１日時点で，定年年齢の引き上げや定年制の廃止，継続雇用などにより希望者全員を70 歳以上まで雇用する制度を設けていること。

②労務管理に万全を期しており，過去３年間において自らの責任による労働災害を起こしていないこと。

③過去３年間において労働関係法令に違反したことがないこと。

応募内容を審査の上，１社を決定します。また，本表彰に係る表彰式は令和７年 11 月 13 日（木）に沖縄県において開催予定の「九州・山口生涯現役社会推進大会沖縄県大会」において実施されます。

詳しくは問い合わせ先やホームページにてご確認ください。

【問い合わせ先】　県庁雇用労政課雇用支援係　☎　099-286-3028
【県 HP】https://www.pref.kagoshima.jp/af04/sien/70saisaga.html

長期無業者等就職相談支援窓口（ここリスタ支援室）開設のご案内

県では，本年４月，就職氷河期世代を含む幅広い世代の長期無業者等を対象に，就職に向けた支援を行う「長期無業者等就職相談支援窓口」（通称：ここリスタ支援室）を開設しました。

「働きたい！ここから再（リ）スタートしたい！」方をサポートします。ご家族などからの相談も受け付けておりますので，まずはお気軽にご相談ください。

１　窓口の所在地・開所日時

（1）　鹿児島市谷山中央５丁目 3-1（山形屋サテライトショップ谷山駐車場向い）
月曜日から土曜日の８時 30 分から 17 時 30 分まで（祝日除く）
電話：０９９－２６９－５７８０

（2）　鹿屋市西原２丁目 18－33（(一社)パーソナルサービス支援機構内）
火曜日及び金曜日の８時 30 分から 17 時 30 分まで（祝日除く）
電話：０９９４－３７－５６３９

２　支援対象者

就職を希望しながら様々な事情により就職活動が出来ていない長期無業の状態にある方や仕事を続けられず転職を繰り返す方等

３　支援内容

個別相談，就職準備支援（グループワーク，職場見学・就労体験等），就職活動支援（面接対策，応募書類等の作成支援等），就職後の定着支援

詳しくは問い合わせ先やホームページにてご確認ください。

【問い合わせ先】県庁雇用労政課雇用支援係　電話：099-286-3028
【県ＨＰ】https://www.pref.kagoshima.jp/af04/sangyo-rodo/rodo/koyoshien/hyougakisien.html
事業実施者：労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団

令和６年度労働相談状況について

令和６年度鹿児島県雇用労政課及び各地域振興局・支庁に設置された労働相談窓口に寄せられた相談総件数は369件でした。

令和６年度の相談区分別を多い順にみると，「労働条件」に関することが261件（全体総件数の70.7%），「勤労者福祉」に関することが41件（同11.1%），「雇用」に関することが9件（同2.4%），「男女雇用機会均等」に関することが7件（同1.9%），「労働組合及び労使関係」に関することが1件（同0.3%），「その他の問題」に関することが50件（同13.6%）でした。

令和５年度の相談区分別と比較すると，「労働条件」に関することが349件(全体総件数の64.4%)「勤労者福祉」に関することが67件（同12.4%），「雇用」に関することが15件（同2.8%），「男女雇用機会均等」に関することが11件（同2.0%），「労働組合及び労使関係」に関することが6件（同1.1%），「その他の問題」に関することが93件（同17.2%）と，若干の増減はあるものの，傾向に大きな変化はありませんでした。

相談区分	R5		R6		対前年度比率増減
	合計	比率	合計	比率	
労働組合及び労使関係	6	1.1%	1	0.3%	-0.8%
労働条件（労働時間・休日・休暇，賃金等）	349	64.4%	261	70.7%	6.3%
雇用	15	2.8%	9	2.4%	-0.3%
職業能力開発	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
勤労者福祉	67	12.4%	41	11.1%	-1.3%
男女雇用機会均等	11	2.0%	7	1.9%	-0.1%
外国人労働者問題	1	0.2%	0	0.0%	-0.2%
その他の問題	93	17.2%	50	13.6%	-3.6%
合計	542	100.0%	369	100.0%	

＜相談の多い事例１：雇い止めについて＞

○ 会社から突然，解雇すると言われたが，納得できない。
（協調性が欠如している，勤務態度が悪い，能力不足，病気による勤務不能等を理由にした，あるいは理由のない解雇）

【考え方】
- 使用者が労働者を解雇しようとする場合は，少なくとも30日前に労働者に解雇予告をしなければならない。（労働基準法第20条1項）

【対処方法】
- 使用者に解雇の理由を確認し文書でもらう。
- 県労働委員会又は労働局の個別労働関係紛争のあっせん制度を利用する。
- 指導・監督権限のある「鹿児島労働局」の総合労働相談コーナーに相談する。

＜相談の多い事例２：ハラスメントについて＞

○ 職場で上司から他の社員の前で毎日のように怒鳴られ，精神的にまいっています。

【考え方】
- 職場内のいじめやパワハラは，仕事や人間関係で弱い立場に置かれた労働者に，身体的精神的被害や苦痛を与えるもので，職場環境の悪化ばかりか，生命の危険も危惧される。
- 使用者は，働きやすい職場環境を保持する義務があり，使用者がいじめの事実を知りながら放置した場合も，使用者は損害賠償義務を負われることもある。

【対処方法】
- 職場内に相談窓口がある場合は相談窓口に，無い場合は，人事・総務等適切な部署に相談する。職場の労働組合に相談するなど，職場内での自主的解決を検討する。
- あっせん制度や「鹿児島労働局」の総合労働相談コーナーを利用する。

県では，商工労働水産部雇用労政課に社会保険労務士の資格を有する「労働問題相談員」を配置するとともに，各地域振興局・支庁の総務企画課に相談所を設置し，中小企業等における様々な労働問題について，労働者及び使用者からの相談に応じています。どうぞお気軽にご相談ください。

【問合せ先】 **県庁雇用労政課労政係　☎　099-286-3017（労働相談窓口　☎099-286-3188）**
【 県ＨＰ 】 https://www.pref.kagoshima.jp/af04/sangyo-rodo/rodo/rodosodan/soudan2.html

かごしま「働き方改革」推進企業認定制度

県では，働き方改革に取り組む県内企業を，「かごしま『働き方改革』推進企業」として認定しています。
近年，就職先を選ぶに当たって「働きやすさ」がとても重視されています。自社の魅力を広く発信するツールとして，本認定制度をご利用ください。詳しくは県ＨＰをご覧ください。

注目ポイント

☑令和７年度に**インセンティブ**を追加しました
県中小企業融資制度を利用する場合の信用保証料率の引下げ

☑**かごしま「働き方改革プラス共働き・共育て」推進企業**の募集
かごしま「働き方改革」推進企業の認定項目のうち，「育児と仕事の両立促進」へ特に尽力している企業を，「かごしま『働き方改革プラス共働き・共育て』推進企業」として認定します。
厚生労働省が実施した調査では，「就職活動で企業の育休取得情報を重視している」若年層の割合が69.7%でした。育児と仕事の両立促進に取り組んでいただき，ぜひ求職者へのアピールにご活用ください。

認定のメリット（インセンティブ）

〇県のホームページで認定企業の働き方改革に関する取組等を紹介
〇県中小企業融資制度を利用する場合の信用保証料率の引下げ
〇県主催の合同企業説明会等への優先参加
〇「かごしま『働き方改革』推進企業」又は「かごしま『働き方改革プラス共働き・共育て』推進企業」の呼称の使用
〇働き方改革推進に資する県の取組や国の助成金等の情報の提供

認定要件の概要（詳しくは県ＨＰを御覧ください）

【必須】
✧ 代表者が「イクボス」宣言
✧ 「かごしま子育て応援企業」に登録
✧ 社内の意識向上の取組
✧ 長時間労働縮減の取組

【選択（次の１つ以上）】
✧ 休暇の取得促進（休みやすい環境整備）
✧ 柔軟・多様な働き方がしやすい環境整備

【選択（次の２つ以上）】
✧ 非正規雇用社員の処遇改善
✧ 業務改善による生産性の向上
✧ 女性の活躍推進
✧ 若手社員の活躍推進
✧ 治療と仕事の両立支援・健康支援（健康経営）
✧ 育児と仕事の両立促進
【「プラス共働き・共育て」は必須項目です。加えて別の認定要件があります。】
✧ 介護と仕事の両立促進
✧ 障害者の活躍推進
✧ 高齢者（６５歳以上）の活躍推進

【問合せ先】　県庁雇用労政課労政係　☎　099-286-3017
【県 HP】　http://www.pref.kagoshima.jp/af04/sangyo-rodo/rodo/hatarakikata/seido.html

働き方改革に取り組みたい！認定制度に挑戦したい！方へ
＼鹿児島働き方改革推進支援センターのご案内／

鹿児島働き方改革推進支援センターとは，働き方改革に関する様々な課題に対応する「ワンストップ相談窓口」です。社会保険労務士などの労務管理等の専門家が，働き方改革を広く支援する取組に関する個別相談やコンサルティング等を実施しております。
働き方改革に関するお悩みがある方はぜひご活用ください。

【サービス紹介】※詳細は次のページでご確認ください
〇来所相談・電話相談・メール相談
〇企業への訪問相談サービス
労働時間の上限規制への対応など「働き方改革」に取り組む事業主を訪問し，①貴社の状況把握，②解決方法のご提案，③提案後のフォローアップの３段階の相談支援によりサポートします。

【問合せ先】　鹿児島働き方改革推進支援センター（厚生労働省委託事業）
☎　0120-221-255（フリーダイヤル開設準備中の連絡先：070-3392-7110）
【住所】　〒 890-0064　鹿児島市鴨池新町６番６号　鴨池南国ビル 11 階
【HP】　https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/kagoshima/

働き方改革推進支援センターを利用してみませんか？

全国47都道府県にあるセンターで、社会保険労務士などの専門家が無料で相談に応じています

来所・電話相談

来所・電話によりご相談を承ります。
（受付時間：原則　平日9:00~17:00）

メール相談

メールでの相談も承ります。

企業へのコンサルティング

専門家が、会社への訪問もしくはオンラインによるコンサルティングを実施しています。

セミナー開催

企業向けのセミナーを随時開催しています。

助成金の活用相談

働き方改革推進支援助成金やキャリアアップ助成金※など、働き方改革に関連する助成金の相談を承ります。

働き方改革推進支援センター

※コンサルティングの申し込みやセミナーの開催情報などは事業所の所在地の都道府県名をクリックしてご覧ください。

相談事例紹介

事業主

基本給以外にさまざまな手当を支給しているが、明確な基準はない。支給基準を明確にすれば働く意欲がもっと向上すると思うが、何をすればいいか分からない…

その問題一緒に解決しましょう！

各種手当を全て正社員と非正規雇用労働者で同一にする必要はありません。各手当の性質・目的を確認していくことで、その支給基準を明確にし、規定に定め、「見える化」しましょう。

社会保険労務士

取り組んだ感想

法的知識がないまま、各種手当の見直しに取り組んできたが、間違っていたことも多々あり、どのように見直していけばよいか分からなかった。
今回の支援で法令を遵守しながら待遇の改善ができ、大変心強く、ありがたく思っている。

※キャリアアップ助成金とは

（令和７年４月時点）

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

例1：賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等※1の基本給の賃金規定等※2を3％以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成。

※１　正社員以外のいわゆる「非正規雇用労働者」のこと。
※２　基本給の額を定めた規定や賃金テーブル、賃金一覧表のこと。

例2：正社員化コース

就業規則または労働協約等に規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員転換※3した場合に助成。

※３　正社員への転換または直接雇用（派遣労働者の場合）のこと。多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）への転換、直接雇用も「正社員転換」に含まれます。

詳しくは　キャリアアップ助成金　検索

■助成額（労働者1人あたり）

企業規模＼賃金引上げ率	3%以上4%未満	4%以上5%未満	5%以上6%未満	６%以上
中小企業	４万円	５万円	6.5万円	７万円
大企業	2.6万円	3.3万円	4.3万円	4.6万円

■助成額（労働者1人あたり）

企業規模＼正社員化前雇用形態		有期雇用労働者	無期雇用労働者
重点支援対象者※4	中小企業	80万円	40万円
	大企業	60万円	30万円
上記以外	中小企業	40万円	20万円
	大企業	30万円	15万円

※４　a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者
b：雇入れから3年未満で、「過去５年間に正規雇用労働者であった期間が１年以下」等の要件を満たす有期雇用労働者
c：派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者

令和７年３月作成　リーフレットNo.10

厚生労働省・総務省　テレワーク・ワンストップ・サポート事業

テレワーク相談センターのご案内

労務管理・ICT活用の相談&コンサルをワンストップで対応!

テレワークの導入前後のお悩みはありませんか?

- メリット・効果は?
- どのようなプロセスで導入したらよいか?
- 人事評価、人材育成、費用の取扱いなど労務管理上の留意点は?
- 他社の導入事例を知りたい!

- セキュリティの注意点は?
- 必要な機器やネットワークは?
- 労働時間管理や安全衛生の確保はどうしたらよいのか?
- 対象業務や対象者を選定する際の留意点は?

まずはテレワーク相談センターにご相談ください

テレワーク相談センター

「労務管理」から「ICT活用」まで、テレワークに関するご相談に
企業のテレワーク導入に精通した相談員が対応します

相談無料

電話
フリーダイヤル
0120-861009

メール
専用アドレス
sodan@japan-telework.or.jp

面談
相談センター来訪
(要事前予約)
住所は裏面に掲載

コンサルティングをご希望の場合はテレワークマネージャーをご案内します

労務管理・ICTのコンサルティング

テレワーク導入を検討中の企業にテレワークマネージャーがサポート
無料で3回のコンサルティングが受けられます

3回まで無料

1回目 | 現状把握 → 2回目 | 導入準備 → 3回目 | 導入後フォロー

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

総務省
Ministry of Internal Affairs and Communications

企業等の奨学金返還支援（代理返還）制度

企業等が奨学金返還者を応援!!

奨学金返還支援（代理返還）制度のポイント

1. 「若手人材」へアプローチ
2. 「人材の定着」で離職率低減

→ 人材確保

3. 経費の一部としての「課税優遇」
4. 企業等の「イメージ向上」

令和6年度時点で3,000社以上が登録！
12,000人以上に支援!!

企業等に対する機構の対応

制度実施中の企業等を機構のHPに掲載しています。

支援されている従業員の声

- 物価高に対して賃金が上がらないこともあり、浮いたお金を貯金や自分のやりたいことに回すことが出来るため、嬉しかったです。
- 奨学金の負担が軽減され、自分の将来の成長について考える時間ができました。
- 支援期間が終了した後も前向きに頑張ろうと仕事へのモチベーションが上がりました。
- 従業員を大事にしている企業だと思い、会社への信頼感が強くなりました。
- 代理返還制度を利用している企業がわかれば、学生等が就職する際の選択の幅が広がると思います。

企業の声は裏面へ

▼ 本制度の詳細につきましては、日本学生支援機構のHPをご覧ください。 ▼

独立行政法人 日本学生支援機構 Japan Student Services Organization JASSO https://www.jasso.go.jp/shogakukin/kigyoshien/

７月１日～７月７日は令和７年度全国安全週間です！！

厚生労働省では、労働災害を防止するために産業界での自主的な活動の推進と、職場での安全に対する意識を高め、安全を維持する活動の定着を目的とするため，７月１日から１週間，「全国安全週間」を実施します。

これまで、事業場では、労使が協調して労働災害防止対策が展開されてきており，この努力により労働災害は長期的には減少しております。令和６年の労働災害については、死亡災害は前年を下回る見込みであるものの、休業４日以上の死傷災害は前年を上回る見込みであり、近年、増加傾向に歯止めがかからない状況となっています。

特に、転倒や腰痛といった労働者の作業行動に起因する死傷災害、墜落・転落などの死亡災害が依然として後を絶たない状況にあります。

また、労働災害を少しでも減らし、労働者一人一人が安全に働くことができる職場環境を築くため令和７年７月１日から７月７日を安全週間，６月１日から６月 30 日までを準備期間として，下記スローガンを設定し，各職場における巡視やスローガンの掲示，労働安全に関する講習会の開催など，様々な取組を実施します。

《《令和７年度全国安全週間　スローガン》》

「多様な仲間と　築く安全　未来の職場」

詳しくは，厚生労働省のホームページをご覧ください。

【問合せ先】　厚生労働省労働基準局　安全衛生部安全課　☎　03-3595-3225
【HP】https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_57195.html（引用元）

令和７年度労働保険年度更新手続きのお知らせ

６月２日（月）から７月１０日（木）までは労働保険料の「年度更新」申告・納付期間です

●お手元に届く労働保険料申告書・納付書により、期間内に申告・納付を行っていただきますようお願いします。

●令和７年度の労災保険率、労務費率は前年度から変更されていません。

●令和７年度の雇用保険料率については、３種全ての事業において 1/1000 ずつ引き下がります。

詳細については厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000108634.html

●申告書の提出は電子申請を、保険料の納付には口座振替を利用されますと便利です。

●年度更新申告書の審査業務は外部委託しております。審査業者から申告書等の記載内容についてお問い合わせする場合もありますのでご了承ください。

◆お問い合わせ先◆　鹿児島労働局　労働保険徴収室　☏099-223-8276

差別のない公正な採用選考をお願いします

「就職」は，生活の安定や社会参加を通じての生きがいなど，生きていく上で極めて重要な意義をもっています。

このため，雇用主は，応募者に広く門戸を開いた上で，本人の適性と能力のみを基準とした「公正な採用選考」を行うことが必要です。

本人に責任のない事項（出生地や家庭環境など），本来自由であるべき事項（宗教，尊敬する人物など，思想・信条に関わること）を質問したり，エントリーシート等に記載させたりすることは，就職差別につながるおそれがありますので，「基本的人権」を十分尊重した公正な採用選考を実施するよう，積極的な取組をお願いします。

採用方針・採用計画のチェックポイント

- 採用方針，採用予定の職種，人員が計画的・合理的に定められていますか？
- 求人条件に適合する全ての人が応募できる原則が確立されていますか？
- 本人の適性，能力以外のことを採用の条件にしていませんか？

選考基準・選考方法のチェックポイント

- 職務遂行能力を基礎とした公正な基準や公正な評価方法がとられていますか？
- 応募者の適性や長所を見出すような配慮がされていますか？
- 合理的，客観的に必要性のない健康診断を実施していませんか？

面接のチェックポイント

■ 面接によって判断する目標が明らかになっていますか？

■ 外面的な容姿，態度等にとらわれず，客観的に判断できる方法，基準が確立されていますか？

■ 質問内容について，十分検討がなされていますか？

■ 面接担当者には，適切な人が選定されていますか？（面接技術，観察力，言葉が明瞭，偏見がない，感情に左右されない等）

公正採用選考人権啓発推進員制度
設置対象基準が変更されます

【公正採用選考人権啓発推進員制度とは】

事業主が、同和問題などの人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行っていただくため、一定規模以上の事業所等に「公正採用選考人権啓発推進員」を選任していただいています。

【変更基準】

推進員制度の一層の普及を図るため、令和７年７月１日から推進員設置対象事業所の規模を、常時使用する従業員が「80 人以上である事業所」から「50 人以上である事業所」に改めることとなりました。

お問い合わせは、もよりのハローワークへ

【問合せ先】　鹿児島労働局 職業安定部
職業安定課
電話　099-219-8711

令和７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30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き上げ計画 ＋ **設備投資等の計画**（**機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など**） → 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き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？＞

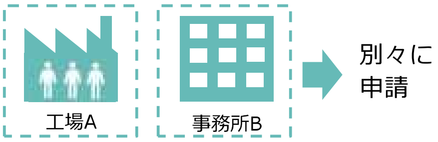
事業場で最も低い時間給を指します。（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後６か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。）

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）
- **事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内**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き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）**事業場ごとに申請**いただきます。

申請期限と賃金引き上げの期間

	申請期間	賃金引き上げ期間	事業完了期限
第１期	令和７年４月14日～ 令和７年６月13日	令和７年５月１日～ 令和７年６月30日	令和８年１月31日
第２期	令和７年６月14日～ 申請事業場に適用される地域別最低賃金改定日の前日	令和７年７月１日～ 申請事業場に適用される地域別最低賃金改定日の前日	令和８年１月31日

※第３期以降の募集を行う場合、別途HPにてお知らせいたします。

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き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額 右記以外の事業者	助成上限額 事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	**60万円**
		2～3人	50万円	**90万円**
		4～6人	70万円	**100万円**
		7人以上	100万円	**120万円**
		10人以上※	120万円	**130万円**
45円コース	45円以上	1人	45万円	**80万円**
		2～3人	70万円	**110万円**
		4～6人	100万円	**140万円**
		7人以上	150万円	**160万円**
		10人以上※	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	**110万円**
		2～3人	90万円	**160万円**
		4～6人	150万円	**190万円**
		7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	**170万円**
		2～3人	150万円	**240万円**
		4～6人	270万円	**290万円**
		7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

1,000円未満	4/5
1,000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1,000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３か月間のうち任意の１か月の利益率が前年同月に比べ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。

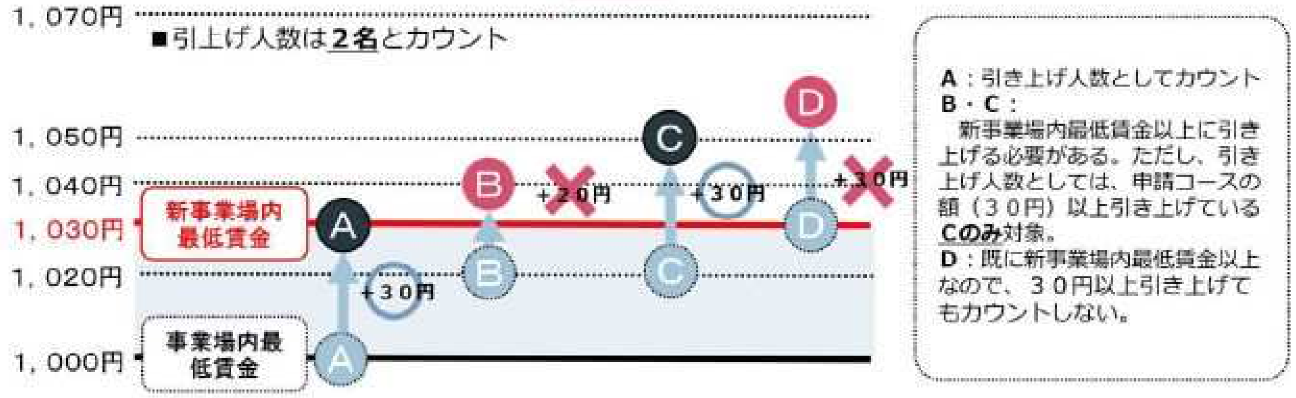
物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合があります。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

「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により、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。）

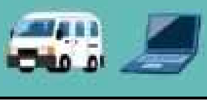
<例：事業場内最低賃金1,000円の事業場で30円コースを申請する場合>

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**



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や一部の自動車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、 ・定員７人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・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	・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980円
　→助成率4/5
○8人の労働者を1,070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。

賃金引き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。
- 引き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。

（例）10月1日に新しい地域別最低賃金（1,000円→1,050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き上げ（1,005円→1,050円）を完了（※）
➡ **対象！**

※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,050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き上げ（1,005円→1,050円）を実施
➡ **対象外**

助成金支給の流れ

事業場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。

交付申請
交付申請書・事業実施計画書等を都道府県労働局に提出

交付決定
交付申請書等を審査の上、通知

事業の実施
申請内容に沿って事業を実施（賃金の引き上げ、設備の導入、代金の支払）

事業実績報告
労働局に事業実績報告書等と助成金支給申請書を提出

交付額確定と助成金支払い
事業実績報告書等を審査し、適正と認められれば交付額の確定と助成金の支払いを実施

助成金受領
ここで助成金が振り込まれます

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。
- **同一事業場の申請は年度内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き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、事業場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６年度からの主な変更点

- 事業主単位での申請上限600万円までとなりました。
- 大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）は対象外となりました。
- 基準となる事業場内最低賃金労働者の雇用期間が、「３か月以上」から「６か月以上」になりました。
- 事業完了期限が、2026（令和８）年１月31日※になりました。

※やむを得ない事由がある場合は、理由書の提出により、2026（令和８）年３月31日とできる場合があります。

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（「生産性向上のヒント集」）、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。

業務改善助成金　検索

- **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、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

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

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

（R7.4）

労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」から
電子申請ができるようになりました!!

「確かめよう労働条件」を使うと
４つの機能で電子申請が便利に！！

◇ 詳細は裏面へ

1	内容の異なる協定等の一括届出機能	→作業負担を軽減！
2	本社一括届出のCSVファイル自動作成機能	→ファイル作成が不要！
3	届出先の労働基準監督署の自動選択機能	→検索作業が不要！
4	次回届出時のリマインド・複写機能	→次回届出を効率化！

対象手続

◇36協定届
　様式第9号（一般条項）
　　　　9号の2（特別条項）
　　　　9号の3（研究・開発）
◇1年単位の変形労働時間制
　に関する協定届
◇就業規則（変更）届

以下のとおり検索いただき、
ウェブサイトにアクセスして
ご利用ください。

確かめよう労働条件　検索

厚生労働省　都道府県労働局・労働基準監督署

ポイント１　内容の異なる協定等の一括届出機能

e-Gov電子申請では、協定等の内容が本社と異なる場合、事業場の数だけ別々に届出作業を行う必要がありますが、このポータルサイトを使えば、協定等の内容が同一の事業場ごとにまとめて届出作業を行うことができ、また、作成した数種類の内容の異なる届出を一括して届け出ることができます。

ポイント２　本社一括届出のＣＳＶファイル自動作成機能

e-Gov電子申請では、本社一括届出を行う際は「対象事業場一覧作成ツール」を用いて作成したCSVファイルを添付いただく必要がありますが、このポータルサイトを使えば、ポータルサイト上で入力した内容をもとに自動的にCSVファイルが作成・添付されます。

ポイント３　届出先の労働基準監督署の自動選択機能

e-Gov電子申請では、事業場の所轄労働基準監督署を検索して、届出先を確認する必要がありましたが、このポータルサイトを使えば、事業場の所在地情報を入力するだけで、所轄労働基準監督署が自動選択されますので、届出先誤りを防止することができます。

ポイント４　次回届出時のリマインド・複写機能

３６協定届と1年変形届については、協定の有効期間が満了する３０日前に、登録されたメールアドレスあてにリマインドメールを送信します。
また、e-Gov電子申請では、次回届出時には一から届出作業を行う必要がありますが、このポータルサイトを使えば、前回届出時の内容を複写して初期表示し、変更点のみ修正して届け出ることができます。

具体的な使い方は、ウェブサイトに掲載の利用案内をご確認ください
https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support_1.html

お問い合わせ先

Q. アカウントの作成方法がわからない
Q. ツールを操作していたらエラーが表示された

Q. 届出等の記載内容や法令・制度について教えて欲しい
Q. 本社一括届出について教えて欲しい

ツールの操作方法に関する お問い合わせ先

以下リンク先の
お問い合わせ窓口 ①

法令・制度に関する お問い合わせ先

最寄りの労働基準監督署 ②

①https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html
②https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html

（Ｒ７.３）

事業主の皆さまへ

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**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 30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5人の時給を45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。

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30～130万円
45円コース	45～180万円
60円コース	60～300万円
90円コース	90～600万円

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

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。

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。

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

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	助成上限額 賃上げ加算
業種別課題対応コース（※1）	25～550万円	6～360万円（※2）
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

活用のポイント 労働時間削減等の取組（賃上げ）＋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）労働者数30人以下の場合は倍額を加算
（※3）別途団体向けのコースあり（助成上限額1,000万円）

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等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い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

※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。）。

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

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**雇用管理改善につながる制度**等（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（5%以上）を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額（※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% （50%）

（※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187.5万円（150万円）。

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（5%以上）で、助成額を加算

（※） 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）

- ハローワーク等を通じ、高年齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など（就職困難者等）を継続して雇用する事業主に助成（30万円～240万円）
- これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇い入れ、①成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成（人材開発支援助成金の活用）及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）

- 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た場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を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助成（上限額8,635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「賃上げ」支援助成金パッケージ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/package_00007.html

（R7．4）

ひと、くらし、みらいのために 厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare

さんぽセンター主催 オンライン

令和7年度 産業保健セミナーのご案内

鹿児島産業保健総合支援センターでは、「メンタルヘルス対策」や「治療と仕事の両立支援」について、オンラインセミナーを予定しております。
講師は、日頃から事業場支援に携わっておりますメンタルヘルス対策・両立支援促進員です。
皆さまのご参加をお待ちしております！

開催日程	セミナーテーマ　※日医認定産業医の単位取得はできません
5月27日(火) 終了しました	ストレスチェック判定図を活用して職場環境改善を考える！
6月6日(金) 終了しました	職場のハラスメントを知ろう
6月24日(火)	治療と仕事の両立支援のための労務管理について
7月7日(月)	職場のメンタルヘルス対策　－ポジティブなメンタルヘルス対策へ向けて－
7月18日(金)	風通しのよい職場づくりを目指して
8月21日(木)	メンタルヘルス対策　～ ストレスすっきり！睡眠を見直す ～
8月28日(木)	ハラスメントと心の不調
9月9日(火)	職場のメンタルヘルス対策　：　一次・二次・三次予防について
9月19日(金)	ストレスチェック制度について
9月30日(火)	治療と仕事の両立支援　～ 諸制度の活用 ～

参加無料

時　　間：１４時～１５時３０分
形　　式：オンライン（Zoom）
対 象 者：事業者、人事労務担当者、衛生管理者、産業保健スタッフなど
講　　師：鹿児島産業保健総合支援センター
メンタルヘルス対策・両立支援促進員（社会保険労務士、産業カウンセラーなど）
申　　込：ホームページ申込フォーム、２次元コード
そ の 他：セミナー開催日は変更になる可能性もございます。
変更になる場合は、お申込のメールアドレス宛にご連絡いたします。

申込期限：
セミナー開催日の
４日前まで

お申込みはこちら

働く人の「こころ」と「からだ」の健康をサポートします！

ご利用・ご相談はすべて無料！

さんぽセンターの支援　事業場からのお申込みお待ちしております

・メンタルヘルス対策支援
・治療と仕事の両立支援
・専門的・実践的研修
・運動指導等の支援　など

相談聞くゾウ～！

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
TEL: 099-252-8002　　HP: https://kagoshimas.johas.go.jp/

さんぽセンター

中小企業者のための鹿児島県の融資制度

経営改善支援資金

○ どんな資金？

経営改善を目的とした事業や支援機関等を利用しながら、経営改善や賃上げに取り組む中小企業者を支援する資金です。

○ 融資対象者

県内で現に営む事業を１年以上継続して営んでいる中小企業者及び組合

1 中小企業活性化協議会の助言又は指導を受けて作成した早期経営改善計画に基づいて経営改善を行うもの

※ 融資の申込みを行う年度の前年度以前に作成した早期経営改善計画の計画期間内であるものを含む。

2 よろず支援拠点による継続的な経営支援を受けながら経営改善を行うもの

※ 融資の申込みを行う年度中によろず支援拠点に相談し、さらに継続して経営支援を受けるものに限る。

3 国の事業再構築補助金に係る計画の採択を受けて経営改善を行うもの

4 労働局の業務改善助成金に係る計画の採択を受けて経営改善を行うもの

※ 3 及び 4 については、融資の申込みを行う年度の前年度以前に交付決定を受けた申請に係る計画の事業実施期間内（事業再構築補助金については補助事業実施期間内）であるものを含む。

5 前年度と比較して、当年度の事業所内の最低賃金を３％以上引き上げたもの

○鹿児島県SDGs登録事業者、パートナーシップ構築宣言企業又はかごしま「働き方改革」推進企業は保証料が割安に！！

年0.03%～年1.48%（通常よりも0.1%引き下げ）

※ 適用を受けるには「鹿児島県SDGs登録制度の登録証の写し」、「公表しているパートナーシップ構築宣言の写し」又は「働き方改革推進企業の認定証の写し」が必要です。

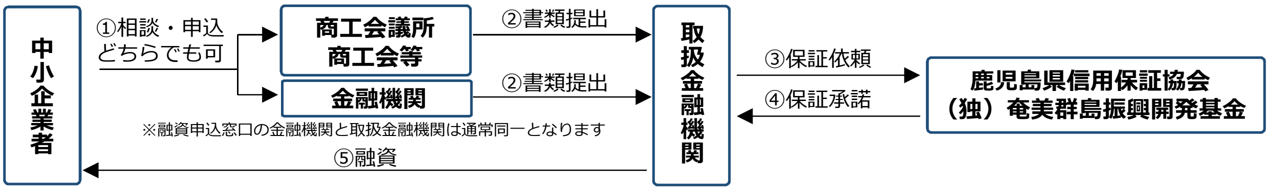
○ 融資条件

融資限度額	運転資金・設備資金 5,000万円
利率 ※金融情勢により変動することがあります。	１年以内 年1.75% ／ １年超3年以内 年1.95% ／ ３年超５年以内 年2.05% ５年超７年以内 年2.25% ／ ７年超10年以内 年2.35%
信用保証料（県補助後） 保証機関の基本保証料率のうち、一部を県が負担しています。	年0.13%～年1.58% （・鹿児島県SDGs登録事業者等 年0.03%～年1.48%）
融資期間	運転資金 7年以内（うち据置24月以内）／ 設備資金 10年以内（うち据置36月以内）
償還方法	毎月均等分割
取扱金融機関	鹿児島銀行／南日本銀行／鹿児島信用金庫／鹿児島相互信用金庫／奄美大島信用金庫／鹿児島興業信用組合／鹿児島県医師信用組合／奄美信用組合／福岡銀行／肥後銀行／宮崎銀行／西日本シティ銀行／熊本銀行／宮崎太陽銀行／商工中金(県外に本店を有する金融機関については県内営業店に限る。)
必要書類	信用保証委託申込書／県民税及び市町村民税の納税証明書／中小企業制度資金融資申込書／早期経営改善計画策定支援事業の計画策定費用支払通知書の写し（融資対象者１の場合）／早期経営改善計画策定支援事業を利用して作成した計画書の計画期間が分かるページの写し（融資対象者１のうち，融資申込年度の前年度以前に計画を作成している場合）／経営改善支援資金（よろず支援拠点関連）融資対象該当届出書（県要領様式）（融資対象者２の場合）／事業再構築補助金の交付決定通知書の写し（融資対象者３の場合）／業務改善助成金の交付決定通知書の写し（融資対象者４の場合）／経営改善支援資金（賃上げ関連）融資対象該当届出書（県要領様式）（融資対象者５の場合）／鹿児島県SDGs登録制度の登録事業者は登録証の写し／パートナーシップ構築宣言企業は「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイトで公表している宣言の写し／かごしま「働き方改革」推進企業は知事の認定証の写し／その他知事、保証機関及び取扱金融機関が必要と認める書類

※ 連帯保証人及び担保は、保証機関の定めるところによります。
※ 新たな資金の融資が可能かどうか等については、金融機関又は保証機関へお尋ねください。

○ 融資の流れ

～ご相談は最寄りの商工会議所・商工会等、金融機関へどうぞ～



鹿児島県商工労働水産部中小企業支援課

○県HP掲載先 ホーム〉産業･労働〉商工業〉融資〉県中小企業融資制度〉制度資金一覧
https://www.pref.kagoshima.jp/af02/sangyo-rodo/syoko/yushi/yuushi/seidoshikin.html

電話でも相談できます！

定期相談会を毎月開催中！

令和７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)　7年9月は 24 日（水曜日））

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

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）

＊　事前申込みは不要ですが，お待たせしないために，事前予約をお勧めします。

＊　来庁できない方は，電話相談もできます。

（相談専用ダイヤル：０９９－２８６－３９４３）

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。）

「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，団体等です。

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**

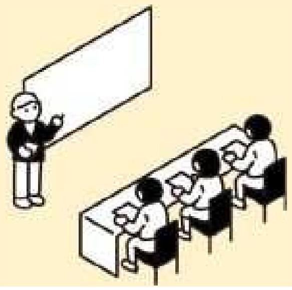
宣言企業にご登録いただくと…

企業のイメージアップ！人材確保！

- 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！

宣言企業向けの情報発信！

- 県主催のセミナー，講演会等の情報を提供します！



宣言企業限定の表彰制度！

- 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！

さらに！
R7.4月から県の**総合評価落札方式（工事）の加点の対象になりました！**

ご登録はこちらから

登録企業数257社（R7.3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

事業主の皆さまへ

職場に「搾乳室」を作りましょう！

女性が安心して職場復帰できる環境作りをお願いします

出産した女性が、安心して職場復帰し、働き続けることができるよう、搾乳室の設置を進めましょう。専用の搾乳室でなくても、工夫次第で搾乳スペースは作れます。従業員の搾乳ニーズを把握し、自社にあった取組を考えましょう。

「搾乳」とは？

「搾乳」とは、出産後の女性が母乳を自分で搾ることです。手で搾る方法と搾乳器を使用する方法があります。出産後は、授乳をしない間にも身体が母乳を作り続けるため、職場復帰などで授乳回数が減った場合、母乳が溜まって乳房が張ってくることがあります。
乳房の張りを放置した場合、「乳腺炎になり、痛みや熱が出ることがある」「母乳の量が減ってしまう」といった可能性があります。

なぜ「搾乳室」が必要なの？

出産後に職場復帰した女性の中には、職場に衛生的で落ち着いて搾乳できる場所がないことや、時間的な余裕がないなどの理由で、搾乳を行うことができず、乳房の張りを解消できず不安な状態で過ごし、体調を崩してしまう方がいます。
また、産後早期に職場復帰して母乳を続けたい女性もいます。搾乳室があれば、安心して復帰し、母乳を続けながら働くことができます。

搾乳室設置にあたって準備すること

☑ 衛生的で他人から見えないスペース

衛生面、プライバシーに配慮しましょう。専用の個室でなくても、女性用休養室等の一画にパーティションやカーテンで仕切った搾乳スペースを設けたり、使用頻度が低い部屋を予約制にして使用時に内鍵をかけるなどの方法が考えられます。

☑ 椅子や机

搾乳時に座る椅子や、搾乳器、保存容器などを置ける机や台を用意しましょう。ゆったり座れて、体調不良の時は寄りかかったり横になれるソファを用意するのもよいでしょう。

☑ 上司や同僚の理解、会社のサポート

安心して搾乳するためには、職場の理解が必要です。搾乳の頻度、時間、母乳が出る期間は個人差があり、母乳を続けたい期間も人それぞれです。個々の状況に応じて搾乳できるよう、職場の理解が深まるよう会社がサポートしましょう。

～ 可能ならあるとよい物 ～

- 冷蔵庫、冷凍庫：設置する場合は、不特定多数の人で使用しない、不特定多数の人が通る場所に置かないなど、安全面、衛生面に配慮しましょう。
- 消毒、ウェットティッシュなどの備品や、手や搾乳器を洗うための水道設備

厚生労働省 雇用環境・均等局 ／ 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

Q.搾乳室の設置費用は高額なのでしょうか？

A. 新しく部屋を増設しなくても、空き部屋を搾乳室に転用したり、既存の部屋の一画に搾乳スペースを作ることで、あまり費用をかけずに比較的簡単に設置することができます。

また、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した企業(※) などが、女性活躍の推進や仕事と育児の両立への取組として搾乳室を設置する場合、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用することも可能です。詳しくは、日本政策金融公庫のホームページをご覧ください。

※策定が努力義務である企業に限る。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html

（取組例）

約15万円で整備した例。既存の部屋と備品を活用しており、費用の大半は衛生的なフロアシートへの張り替え費用。

産後6か月で職場復帰する社員から復帰の不安等をヒアリングした際に、搾乳室の希望を受けて、すぐに設置に着手されました。

関連制度

- **育児時間**（労働基準法第67条）
  生後１年に達しない子を育てる女性が請求した場合は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。（搾乳の時間も育児時間に含むことができます）

- **母性健康管理措置**（男女雇用機会均等法第13条）
  妊娠中および出産後1年以内の女性労働者が、健康診査等を受け、医師などから指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導事項を守ることができるようにするために、勤務時間の変更や勤務の軽減などの措置を講じなければなりません。

・医師などの指導を的確に会社に伝えてもらうために
「母性健康管理指導事項連絡カード」をご活用ください。
様式 https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000763976.pdf

・「働く女性の心とからだの応援サイト」
厚生労働省が運営する、企業や働く女性に対して母性健康管理をはじめとした働く女性の健康に関する情報を提供する支援サイト
https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/

お問い合わせ先

育児時間、母性健康管理措置、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法については、下記へお問い合わせください。

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室） 受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東　京	03-3512-1611	滋　賀	077-523-1190	香　川	087-811-8924
青　森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京　都	075-241-3212	愛　媛	089-935-5222
岩　手	019-604-3010	新　潟	025-288-3511	大　阪	06-6941-8940	高　知	088-885-6041
宮　城	022-299-8844	富　山	076-432-2740	兵　庫	078-367-0820	福　岡	092-411-4894
秋　田	018-862-6684	石　川	076-265-4429	奈　良	0742-32-0210	佐　賀	0952-32-7218
山　形	023-624-8228	福　井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長　崎	095-801-0050
福　島	024-536-4609	山　梨	055-225-2851	鳥　取	0857-29-1709	熊　本	096-352-3865
茨　城	029-277-8295	長　野	026-227-0125	島　根	0852-31-1161	大　分	097-532-4025
栃　木	028-633-2795	岐　阜	058-245-1550	岡　山	086-225-2017	宮　崎	0985-38-8821
群　馬	027-896-4739	静　岡	054-252-5310	広　島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼　玉	048-600-6210	愛　知	052-857-0312	山　口	083-995-0390	沖　縄	098-868-4380
千　葉	043-221-2307	三　重	059-226-2318	徳　島	088-652-2718		

令和５年3月作成（令和５年６月修正）

障害者就労施設等から物品等を調達しませんか？

●障害者就労施設とは？

障害者就労施設とは，一般企業などで働くことが難しい障害者に就労の機会を提供するとともに，生産活動などを通じて社会参加や自立を目指して訓練等を行う施設です。

●調達できる物品や役務について

これらの施設から下記のような物品や役務の調達が可能です。

〇物品 ・・・ ペンや書籍などの<u>事務用品全般</u>，パン・お菓子・お弁当などの<u>食品</u>，野菜や果物などの<u>農産物・加工品</u>，手工芸品・陶芸品や<u>小物雑貨</u>　他

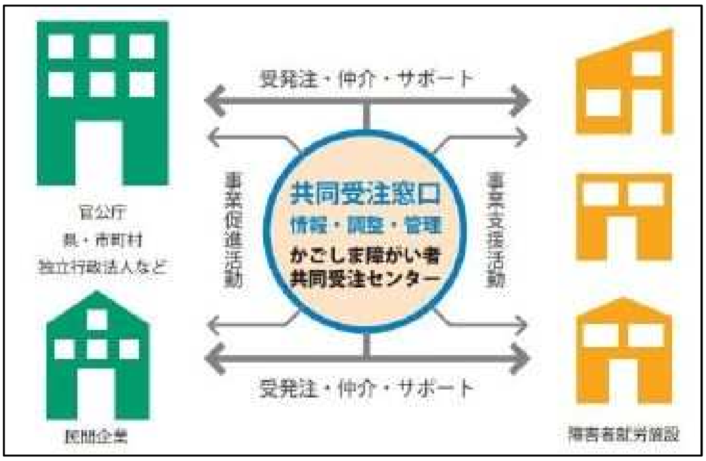
〇役務 ・・・ <u>クリーニング</u>，パンフレットや名刺，チラシ・ポスター制作などの<u>印刷</u>，除草・伐採などの<u>清掃作業</u>，農産物等の袋詰めなどの<u>農作業受託</u>，テープ文字起こしやデータ入力などの<u>情報処理作業</u>　他

●まずは「かごしま障がい者共同受注センター」にお問合せを！

「かごしま障がい者共同受注センター」では，鹿児島県における障害者就労施設等の共同受注窓口として，障害者就労施設等で製作する物品や提供する役務について，あっせん・仲介，大口の注文の調整等を行っています。

「この物品を調達したい」「除草作業をお願いしたいけど，広範囲のため複数の施設にお願いしたい」など，様々なご相談やご要望に対応し，受注可能な施設をご紹介しますので，お気軽にご相談ください。

詳しくは，問い合わせ先やホームページにてご確認ください。



（共同受注センターHP はこちら）

【問合わせ先】一般社団法人かごしま障がい者共同受注センター　電話：099-206-5210

【県ＨＰ】https://www.pref.kagoshima.jp/ae07/kenko-fukushi/syogai-syakai/shuroshien/kyoudoujyucyuumadoguti.html

労働かごしま　令和７年６月号発行　通算第４４５号
編集・発行　　鹿児島県雇用労政課　電話　099-286-3017
メール　r-rousei@pref.kagoshima.lg.jp