



▲▲今月号の主な内容▲▲

- P1 鹿児島県最低賃金の改正及び賃金引き上げの支援策
- P5 令和7年度働き方改革推進セミナーの開催案内
- P6 多様な働き方セミナーの開催案内
- P7 かごしま「働き方改革推進企業」認定交付式
- P11 医療法人クオラが将来世代応援企業賞を受賞されました！！
- P12 労働条件実態調査へのご協力のご案内
令和7年度全国労働衛生週間について
- P13 「労働保険未手続事業一層強化月間」について
技能まつり開催します！
- P14 長期無業・不安定就労状態の方等の活躍支援について
- P15 障害者雇用優良事業所及び優秀勤労障害者等の受賞者が決定しました！
- P16 「かごしま子育て応援企業」登録のご案内
中小企業退職金共済制度加入促進強化月間のご案内
- P17 市町村がん検診のご案内
- P18 事業主による合理的配慮の提供について
- P19 職場でジェンダー平等や女性活躍を学ぶためのアドバイザー派遣について
- P20 「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」の登録のご案内
- P21 経営改善支援資金について
- P22 令和7年度 外国人材受入環境整備支援事業（母国行事開催コース）
- P23 外国人材の受入れに関する企業向け相談窓口について
- P24 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について
- P25 労働安全衛生法及び作業環境測定法改正の主なポイントについて
- P29 令和7年度鹿児島労働安全衛生大会のご案内
- P30 差別のない公正な採用選考のお願い
- P31 おとなの発達障がいセミナー
- P32 令和7年度過労死等防止対策推進シンポジウムのご案内
県広報誌「労働かごしま」無料メール配信のお知らせ
- P33 10月は「年次有給休暇取得促進期間」です



鹿児島県最低賃金が改正されます！ 時間額1,026円（現行953円から73円アップ！！）

鹿児島県最低賃金は、鹿児島県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に適用されるもので、常用・臨時・パートタイマー・アルバイト等の属性、性、国籍及び年齢の区別なく適用されます。

使用者の皆さん、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保のために最低賃金額をしっかりと守りましょう。

■改正後の最低賃金の効力発生は、令和7年11月1日からとなります。

■使用者は、適用される最低賃金額を労働者に周知し、必ずこの金額以上の賃金を支払わなければなりません。

■最低賃金には、次の賃金は算入されません。

- ①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ②一月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）

【問合せ先】 鹿児島労働局 労働基準部 賃金室 099-223-8278

【HP】 https://jsite.mhlw.go.jp/kagoshima-roudoukyoku/redirect/houdou-r07_2025-0929-1.html

賃金引上げ¹⁾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上げのための生産性向上の取組が支援対象です。

NEWS 令和7年9月から制度を拡充！

- ・対象事業所を、事業場内最低賃金額が「改定後の地域別最低賃金額未満まで」に拡充
- ・最低賃金改定日の前日までに賃金引き上げを実施していれば、賃金引上げ計画の提出は不要

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、賃金の引上げ額、引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）



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

（※）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	賃上げ加算
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）
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

※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	50万円
②諸手当等制度	(40万円)
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円
⑤健康づくり制度	(20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (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(5%以上)で、助成額を加算

(※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)。

(※) 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8,870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

「賃上げ」支援助成金パッケージ



(R7.9)



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/package_00007.html



厚生労働省 委託

《中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業》

鹿児島働き方改革推進支援センター

(受託者：全国社会保険労務士会連合会)

働き方改革って何をしたらいいの？

同一労働同一賃金がよくわからない 😞

生産性を上げて残業を減らしたい

賃金引上げ、人手不足解消は？

有給休暇の取得の進め方は？

利用できる助成金は？

就業規則を見直したいけど、どうしたらいい？

ハラスメント防止のためにすべきことは？

育児・介護休業はどう社内整備すれば 😞

くるみん、えるぼし認定を受けたい！



事業主・人事労務担当者のみなさまのご相談に専門家の

社会保険労務士 がお応えいたします。

すべて無料
**センターへの来所・
電話等の個別相談**

**コンサルティング
社会保険労務士が
企業を訪問し
相談支援**

**セミナーの開催
セミナーの講師
派遣**


【鹿児島働き方改革推進支援センター】

鹿児島市鴨池新町6-6鴨池南国ビル11階
(鹿児島県社会保険労務士会事務局内)

※E-mail kagoshima@workstylereform.net


0120-380-436


ホームページ

<https://hatarakikataikaiku.mhlw.go.jp/consultation/kagoshima/>


令和7年度

人材確保や
職場環境整備
のための！

オンライン開催
参加無料！

働き方改革推進セミナー

県と鹿児島労働局、鹿児島働き他方改革推進支援センター(県社会保険労務士会)が連携し、働き方改革関連法の説明や具体的取組の進め方、支援制度などについて、事業主等向けのWebセミナーを開催します！

セミナー・プログラム

14:00～ 解説(40分) ※ 日程ごとに1テーマ

第1回
10/9

職場のハラスメント対策について

講師：末松 亜希子(鹿児島労働局 雇用環境改善・均等推進指導官)

●パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の概要及び職場のハラスメント防止と起こってしまった際に事業主が講ずべき措置について解説します。

第2回
10/15

休暇取得促進について

講師：永田 めぐみ(働き方・休み方コンサルタント)

●労働基準法の改正により、企業には従業員に年5日以上の年次有給休暇を確実に取得させる義務が課されました。年次有給休暇の基礎知識から、年5日の確実な取得のために企業に求められる対応までを解説します。

第3回
10/21

同一労働同一賃金について

講師：山崎 秀一(鹿児島働き方改革推進支援センター長)

●正規雇用労働者と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)との間の不合理な待遇差の解消のための取組について解説します。

第4回
10/27

長時間労働縮減について

講師：高井 浩二(鹿児島労働局 主任監察監督官)

●時間外労働の上限規制については、働き方改革関連法による改正後の労働基準法により法制化され、平成31年4月1日から順次施行されました。令和6年4月1日からは、上限規制が猶予されていた事業・業務についても適用猶予措置が終了し、上限規制が適用されています。法改正等を踏まえた企業の働き方改革のための取組について解説します。

14:40～ 連絡事項(20分)

対象・定員

- 県内事業所の経営者、人事労務担当者等
- 定員なし、無料

特記事項

- 受講には「Webex」(無料ソフト)が必要です。

申込先

<https://shinsei.pref.kagoshima.jp/BsNVzXr1>

問合せ先

鹿児島県商工労働水産部 雇用労政課

電話：099-286-3017

Mail：r-rousei@pref.kagoshima.lg.jp



～人材確保に向けた「経営戦略」～

多様な働き方で採用・定着力アップ

不公平と感じない誰もが活躍できる仕組みとは

鹿児島県内企業等の経営者、人事労務担当者等対象

2025

11.19 (水) 14:00–16:00
[13:50～ Zoom 入室開始]

前半

〈オンライン講座〉

「多様な両立支援を考える」

- 育児の両立支援と働き方に係る制度のポイント
- 男性の育児両立支援の考え方と取組みのポイント
- 仕事と介護の両立支援と働き方に係る制度のポイント



株式会社wiwiw
常務執行役員 コンサルティング部長
社会福祉士

講師 寺西 知也 氏

企業のDEIや女性活躍推進、働き方の見直し、両立支援のコンサルティングを行うほか、講演・研修講師を務める。また、「DEI Campus」のマスタートレーナーとして、人事担当者向けにDEIの学び合いを支援。

参加
無料

オンライン
(Zoom) にて
開催

後半

県内企業の先行事例発表

YUTORI

■株式会社ユトリ (サービス業)
職場で支え合い多様な働き方の実現
子育て支援制度・学びとキャリアアップ

NANOAY
南生建設

■南生建設株式会社 (建設業)
建設業の働き方革命
女性活躍・DX推進の取組

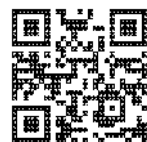
主催・問い合わせ

【主催】鹿児島県商工労働水産部雇用労政課
【運営事務局】南日本新聞社地域共創室
099-813-5074 (平日午前10時～午後5時)

申込は11/17まで



お申込みは
こちら



「かごしま『働き方改革プラス共働き・共育て』推進企業」を3社 「かごしま『働き方改革』推進企業」を13社認定しました

認定企業
募集中！

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。令和7年度上期は、9月26日に13社を認定し、現在の認定企業数は86社となりました。

また、男性の育児休業の取得促進等に力を入れて取り組んでいる企業を、「かごしま『働き方改革プラス共働き・共育て』推進企業」として認定しており、今回3社認定し、現在の認定企業数は4社となりました。

令和7年11月28日（金）まで下期の募集を行っております。近年、就職先を選ぶに当たって「働きやすさ」がとて重視されています。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。

【認定証交付式（令和7年9月26日）】



（左から）

(株)インパクト

代表取締役 箕輪 和彦 様

(株)時任建設

取締役 田淵川 豊 様

(株)錦城

代表取締役 岩満 俊一郎 様

丸久建設(株)

代表取締役 桑木 喜康 様

(株)前田建設

取締役 前田 あかり 様

(株)スズキアリーナ大隅

代表取締役副社長 萩元 邦庸 様

(株)プライムアシスタンス

鹿児島センター部部長 佐藤 友哉 様

(株)祁答院土木

代表取締役 坊野 誠一郎 様

※赤字の企業は「かごしま『働き方改革プラス共働き・共育て』推進企業」



（左から）

ヤマグチ(株)

代表取締役社長 山口 克典 様

(福)敬心会

理事長 郷原 建樹 様

(有)岩坪土木

専務 岩坪 守 様

ユーミーコーポレーション(株)

代表取締役 弓場 昭大 様

(株)MUSASHI

常務執行役員 前田 昭廣 様

(株)松葉電設

代表取締役 松葉口 晃一 様

(株)WISH システムコンサルティング

代表取締役 桑村 英利 様

(株)福地建設

経理部長 益満 秀典 様

【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>

「かごしま『働き方改革プラス共働き・共育て』推進企業」(R7.9.26 認定)の取組

株式会社前田建設 (奄美市)

○業種
建設業

○働き方改革の主な取組

- ・従業員の子が小学校・高校入学時、成人時にお祝い金を交付
- ・育児休業取得希望者に対して、業務の引継ぎ支援・調整体制を整備し、取得に伴う負担を軽減
- ・代表からのメッセージとともに、社内掲示にて従業員へ制度周知
- ・育児休業に関する相談窓口を設置し、相談体制を整備
- ・令和6年度実績：男性の育児休業取得率 100%，男性の育児休業平均取得日数 43 日
- ・育児休業取得者に対し、休業開始前・休業中・復職前後の各タイミングで制度説明及びキャリア相談の面談を実施



株式会社スズキアリーナ大隅 (曾於市)

○業種
卸売・小売業

○働き方改革の主な取組

- ・15歳に達するまでの子を養育する従業員に、有給休暇とは別に1年間に5日(子2人以上は10日)有休の育児目的休暇を付与
- ・子の看護等休暇を対象の子一人につき5日/年、最大10日まで有給休暇とする
- ・育休や育児短時間勤務の申請が開始予定日の2週間前まで可能
- ・育児短時間勤務の対象者を小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員とする
- ・管理職向け及び若手社員向けに男性の育児休業取得促進セミナーを実施
- ・出産予定のある従業員を把握し、個別に面談しガイドブックによる制度周知や意向確認を実施
- ・令和6年度実績：男性の育児休業取得率 100%，男性の育児休業平均取得日数 48 日
- ・育児休業取得者を対象に、休業開始前～休業終了前後に実施する、制度周知・キャリア形成支援を目的とした面談を実施

スズキアリーナ大隅



株式会社プライムアシスタンス (鹿児島市)

○業種
サービス業

○働き方改革の主な取組

- ・産前休暇は「産前8週」から、育児休業は「最長2歳1ヶ月」まで取得可
- ・育児短時間勤務制度は「小学校4年生4月末」まで取得可。
また、「所定労働時間：4時間」まで短縮または繰り上げおよび繰り下げ可
- ・子を病児保育に預けて出勤した際、1日上限3,000円、1か月に3回を限度に病児保育費の実費支給
- ・看護休暇は有給で取得可
- ・プレパパ休暇制度(配偶者の妊娠から出産日までの通院付き添い等で取得可(有給)) 出生時育児休業(産後パパ育休)は子の出生後8週以内に4週間まで取得可
- ・出産お祝い金の支給
- ・令和6年度実績：男性の育児休業取得率 100%，男性の育児休業平均取得日数 93.5 日
- ・復職者向けフォーラムの開催
- ・個別事情に応じた勤務形態の選択、復職支援プログラムを作成し所属チームにて支援を実施

プライムアシスタンス



「かごしま『働き方改革』推進企業」(R7.9.26 認定)の取組

株式会社祁答院土木 (薩摩川内市)

○業種
建設業



○働き方改革の主な取組

- ・年に数回、勤務時間を利用して社内レクリエーションを実施し社員のコミュニケーションを図る
- ・ノー残業デーの設定
- ・半日単位で年次有給休暇取得可能
- ・特別休暇（教育訓練・職業能力検定・裁判員等）、子の看護休暇、育児目的休暇制度（全て有給）
- ・「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」認定

丸久建設株式会社 (鹿児島市)

○業種
建設業

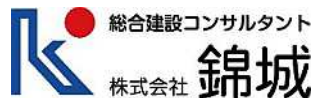


○働き方改革の主な取組

- ・スマートフォンで年次有休休暇の残日数の確認や、取得申請が可能
- ・始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げや短時間勤務制度、テレワーク制度の整備
- ・女性社員で構成される「まるべりい会」を設置し、働きやすい環境を提案する仕組みを構築
- ・育成サポート制（面談・研修・育成ノートの運用等）

株式会社錦城 (曾於市)

○業種
建設業



○働き方改革の主な取組

- ・鹿児島県 SDGs 登録やユースエール認定の取得を名刺に記載し、社内外へ周知
- ・時間外労働を行う際の手続きの厳格化
- ・半日、1時間単位で年次有給休暇取得可能
- ・特別休暇（有給）として、リフレッシュ休暇（年間2日）・健康休暇（年間1日）を制定
- ・「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」認定

株式会社時任建設 (中種子町)

○業種
建設業



○働き方改革の主な取組

- ・勤怠管理システムを導入し、上長が常に部下の時間外労働時間をチェックできる体制の構築
- ・時間外労働の事前申請制度
- ・半日単位で年次有給休暇取得可能
- ・工事写真管理アプリを導入し、写真管理業務の時間削減、業務分担を実現
- ・女性ドライバー登用制度

株式会社インパクト (鹿児島市)

○業種
情報通信業



○働き方改革の主な取組

- ・いつでも社員へチャットで報告、連絡、相談ができる体制になっており、社内環境改善会議の報告や健康診断の案内等の連絡で利用
- ・時間外労働の許可制
- ・年次有給休暇の半日単位での取得が可能
- ・非正社員から正社員への登用制度
- ・健康診断の予約がない従業員に個別に催促連絡

ユーミーコーポレーション株式会社 (鹿児島市)

○業種
建設業

ユーミーコーポレーション株式会社



○働き方改革の主な取組

- ・DX化促進による業務効率の向上（DX研修の実施・DX促進課の設立）
- ・短時間正社員制度の導入
- ・テレワーク制度の推進
- ・仕事と家庭の両立支援を目的とした、フレキシブルな特別有給休暇制度『You & Me 休暇制度』の導入

有限会社岩坪土木 (南種子町)

○業種
建設業



○働き方改革の主な取組

- ・様々な認定の取得により、働きやすい職場環境を整備（ユースエール認定、鹿児島県 SDGs 登録等）
- ・ICT機器の導入による業務効率化
- ・年次有給休暇の残日数を給与明細で教示
- ・鹿児島市健康づくりパートナーに登録し、従業員及び家族等の健康づくりに取り組む
- ・年齢不問の求人票を掲載

社会福祉法人敬心会 (鹿屋市)

○業種
医療・福祉



○働き方改革の主な取組

- ・外部のコンサルタントによる組織力強化の取組
- ・管理者と従業員の面談の機会を年に2回設定
- ・残業を行う際の事前申請のルール化
- ・リモートワークの導入
- ・1時間単位での有給取得（年5日を限度）
- ・障害者の法定雇用率を上回る雇用率の達成
- ・70歳までの再雇用制度

ヤマグチ株式会社（霧島市）

○業種
建設業



○働き方改革の主な取組

- ・働きやすい職場環境整備（フリーアドレスの導入、チャットツールによる情報共有など）の推進
- ・毎週水曜日をノー残業デーに設定
- ・時間単位・半日単位の年次有給休暇取得制度
- ・年次有給休暇取得推奨日の設定
- ・「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」認定
- ・70歳までの再雇用制度

株式会社 MUSASHI（本社 宮崎市、支店 鹿児島市）

○業種
その他（人材ビジネス）



○働き方改革の主な取組

- ・社員からの声をもとに、経営層が定期的に制度等の見直しを実施
- ・毎週水曜日をノー残業デーに設定
- ・年次有給休暇は当日の勤務時間内でも申請可能
- ・派遣スタッフの勤務内容や実績に応じ、派遣スタッフの賃金引上げに関する相談を派遣先と実施
- ・高齢者の体力に応じた業務内容・時間の調整

株式会社松葉電設（鹿児島市）

○業種
建設業



○働き方改革の主な取組

- ・従業員の働き方に関する具体的な方針や目標を設定
- ・毎週金曜日をノー残業デーに設定し、全館消灯
- ・年次有給休暇の残日数を社員に年に数回配付
- ・非正規社員を雇用しておらず、今後新たに雇入れる従業員もすべて正社員の予定
- ・「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」認定

株式会社WISHシステムコンサルティング（鹿児島市）

○業種
情報通信業



○働き方改革の主な取組

- ・「アイデアポスト」を設置し、誰もが自由に職場環境の改善提案を投稿できる仕組みを構築
- ・毎週水曜日を「リフレッシュデー（ノー残業デー）」と定め、全社員に向けてメールで案内
- ・フレックスタイム制度・在宅勤務制度
- ・人材育成制度（人材開発支援助成金の活用）
- ・満70歳までの継続雇用

株式会社福地建設（日置市）

○業種
建設業



○働き方改革の主な取組

- ・子育て世帯への配慮、資格取得時の費用等の支援を従業員に周知
- ・建設ディレクターの導入により、現場監督の作業を分担し業務負担を軽減
- ・時間単位で年次有給休暇取得可能
- ・定年を70歳とし、本人が希望した場合は70歳に達した日以後も継続雇用

認定のメリット

- 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
- 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
- 県主催の合同企業説明会等への優先参加
- 「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・共育で』推進企業」の呼称の使用
- 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（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・共育で」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

★認定企業募集中！！

令和7年下期申請期間：11月28日（金）まで

【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>

医療法人クオラ（薩摩郡さつま町）が 将来世代応援企業賞を受賞されました！！

鹿児島など全国 25 道府県の知事で構成する「日本創生のための将来世代応援知事同盟」が実施する令和 7 年度将来世代応援企業表彰において、医療法人クオラ（薩摩郡さつま町、医療・福祉）が「将来世代応援企業賞」を受賞され、授賞式を行いました。

「日本創生のための将来世代応援知事同盟」では、子育て支援ならびに女性や若者への支援について、独自性、先進性のある取組を積極的に行っている企業を表彰しています。

同法人は、昨年度創設した「かごしま『働き方改革プラス共働き・共育て』推進企業」第 1 号に認定されるなど、仕事と育児の両立に向けて、男女の育児休業取得率 100%を目指す取組や、事業所内保育所の設置等による従業員の働きやすい環境整備などの取組が高く評価されました。

医療法人クオラ（薩摩郡さつま町、医療・福祉）

【主な取組】

○仕事と育児の両立支援

- ・独自の「配偶者出産休暇」制度（有給休暇）
- ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員の所定外労働の免除

○男性の育児休業取得促進

- ・育児休業制度や育児と仕事の両立に関して職場内の理解を促進
- ・男性育児休業取得促進のためのリーフレットや育児休業事例集を作成

○育児中のキャリア形成

- ・事業所内保育所の設置・病児保育や休日保育の実施
- ・育児休業取得者を対象に面談を休業前後に実施

○社内の意識向上

- ・従業員の働き方改革に関する具体的な方針や目標を設定
- ・改革推進担当者を設置

等



右：医療法人クオラ法人本部長高木稔文様

【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/sangyo-rodo/rodo/hatarakikata/shorai.html>

労働条件実態調査にご協力をお願いします！

県では毎年9月30日を基準日として、労働条件実態調査を実施しています。

調査は県内の1,000事業所を対象として、企業に雇用される常用労働者の労働条件に関する諸制度等について総合的に調査し、現状を明らかにすることで、ワーク・ライフ・バランスの推進など、県内企業の魅力向上に寄与することを目的としています。

調査対象となった事業所へは、県庁雇用労政課から調査票を郵送しますので、**10月24日(金)**までのご提出にご協力くださるようお願いいたします。

<令和6年度調査結果一部>※()内数字は前年度調査比

○年次有給休暇取得率…61.5% (-0.5ポイント)

○育児休業取得率 ・女性(正規労働者)…95.5% (+0.6ポイント)
・男性(正規労働者)…43.3% (-0.8ポイント)

○「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取組率…89.1% (+6.7ポイント)

○かごしま「働き方改革」推進認定制度の認知率…61.7% (+4.3ポイント)

○テレワークの実施率…14.9% (-1.9ポイント) ○副業・兼業の実施率…45.7% (+4.1ポイント)

○心の健康対策の取組率…64.0% (-6.3ポイント) ※令和3年度調査比

○特別休暇制度の導入率…77.4% (+0.4%) ※令和3年度調査比

○障害者雇用の実施率…21.3% ※令和6年度新規項目

過去の調査結果につきましては、次のホームページで公表しております。

【県HP】 <https://www.pref.kagoshima.jp/tokei/bunya/chingin/roudoujiijyou/index.html>

【問合せ先】

県庁雇用労政課労政係 ☎099-286-3017



10月1日～10月7日は令和7年度全国労働衛生週間です！！

厚生労働省では、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高め、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的とし、昭和25年以来全国労働衛生週間を主唱しております。

本年度は、令和7年10月1日から10月7日までを本週間、9月1日から9月30日までを準備期間として、全国一斉に各職場で職場巡視やスローガン掲示、労働衛生に関する講習会・見学会の開催など、さまざまな取り組みを積極的に展開することとしております。

今年度のスローガンは、働く上で基本となるこころの健康の確保について、ワーク・ライフ・バランスを確保するとともに、令和7年5月に成立した改正労働安全衛生法で労働者数50人未満の事業場にもストレスチェックの実施が義務化されることを契機に、今一度ストレスチェックをはじめとした職場におけるメンタルヘルス対策を点検し、健康に働くことができる職場づくりを目指していくことを表しています。

《《令和7年度全国労働衛生週間 スローガン》》

「ワーク・ライフ・バランスに意識を向けて
ストレスチェックで健康職場」

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】
【HP】

厚生労働省労働基準局 安全衛生部安全課 ☎ 03-3502-6755 (直通)
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_60242.html (引用元)

11月は「労働保険未手続事業一掃強化期間」です
— 一人でも雇ったら、労働保険（労災保険・雇用保険）の成立手続が必要です —

「労働保険」とは、「労働者災害補償保険（労災保険）」と「雇用保険」とを総称した言葉であり、常勤、パート、アルバイトなどの名称や雇用形態にかかわらず、労働者を1人でも雇っている事業は原則、強制適用事業であり、成立手続を行う義務があります。

厚生労働省では「未手続事業一掃対策」を、年間を通じた主要課題として位置付けた上で、11月を「労働保険未手続事業一掃強化期間」とし、全国において集中的な活動を展開します。

詳しくは、鹿児島県労働局労働保険徴収室にご相談ください。

はたらく安心、つなぐ安心。

労災保険 × 雇用保険

労働保険

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

【問合せ先】 鹿児島県労働局労働保険徴収室
☎ 099-223-8276

技能まつりを開催します！

木工、フラワー装飾、造園など熟練の職人さんの「技」を披露する『技能まつり』を開催します。ご来場のうえ、「技能」の素晴らしさ、「ものづくり」の楽しさを体感してみてください。

その他、会場では、製作家具の即売やキッズフラワーコンテストなどもありますので、ぜひ、ご家族連れでご来場ください。



- 日時 令和7年11月15日(土)～16日(日)
午前10時～午後4時
- 場所 カクイックス交流センター
旧)県民交流センター
- 内容
 - ・ものづくり体験教室
 - ・職人による製作実演
 - ・製作家具の即売 など

【問合せ先】鹿児島県技能祭実行委員会事務局（県職業能力開発協会）

☎ 099-226-3240

【県HP】産業・労働＞雇用・労働＞技能振興＞令和7年度技能まつり

長期無業・不安定就労状態の方等の活躍支援について



○ 鹿児島県地域若者サポートステーション(サポステ)

地域若者サポートステーション(通称サポステ)は、「働く」への一歩を踏み出したい15歳～49歳までの現在、お仕事をされていない方や就学中でない方たちとじっくりと向き合い、「職場定着するまで」を全面的にバックアップする厚生労働省委託の支援機関です。いきなりハローワークで求職活動は不安…という方も、まずはサポステで自分の準備を整えることから始められます。

1 窓口の所在地・開所日時

(1) 鹿児島県地域若者サポートステーション

鹿児島市中町7-1 コアナ天文館2階 電話：099-208-0870

開所日時：月曜日～金曜日の9時15分～18時00分(祝日除く)

(2) 霧島・大隅地域常設サテライト

霧島市国分中央3-44-36 霧島商工会議所2階 電話：0995-57-6266

開所日時：月曜日～金曜日の8時30分～17時15分(祝日除く)

(3) 奄美地域常設サテライト

奄美市名瀬長浜町5-6 奄美市社会福祉センター3階 電話：0997-69-3085

開所日時：月曜日～金曜日の8時30分～17時15分(祝日除く)

2 支援内容

(1) 個別相談、就労に向けた動機づけ、自己分析、仕事理解の支援、キャリアコンサルティング相談・就職ガイダンスによる自分らしいキャリア形成を支援

(2) 「職場体験」を通じ、一人ひとりに合った雇用を目指す支援

(3) 就職後1年間、採用企業と連携し、定期的な面談を実施、職場定着をサポート

※職場体験にご協力いただける事業主も募集中です。詳しくは各窓口やホームページにてご確認ください。

【サポステHP】<https://syokunou.or.jp/saposute-kagoshima/>

事業実施者：鹿児島県職業能力開発協会

※(サポステ)を利用するには登録と予約が必要になります。

○ 長期無業者等就職相談支援窓口(ここリスタ支援室)

県では、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)を開設しています。

「働きたい!ここから再(り)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 電話：099-269-5780

開所日時：月曜日～土曜日の8時30分～17時30分(祝日除く)

(2) 鹿屋市西原2丁目18-33 電話：0994-37-5639

開所日時：火曜日及び金曜日の8時30分～17時30分(祝日除く)

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

【ここリスタ支援室HP】<https://ouen35-54.roukyou.gr.jp/>

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

障害者雇用優良事業所及び優秀勤労障害者等の受賞者が決定しました！

県では、9月を「障害者雇用支援月間」と定め、障害のある方の職業的自立意欲を喚起するとともに、障害のある方の雇用に関する県民の皆さま、特に事業主の皆さまの関心と理解を一層深めていただくことを目的として、障害者雇用優良事業所及び優秀勤労障害者の表彰並びに講演を行う「障害者雇用支援・激励大会」を9月2日に川商ホールにて開催しました。

表彰は、障害のある方を積極的に雇用している事業所や、模範的な職業人として業績をあげている障害のある方などに対して行っています。

令和7年度の受賞者は次のとおりです。受賞された皆さま、おめでとうございます！



県知事表彰受賞者

【問合せ先】

県雇用労政課雇用支援係 電話：099-286-3028

【県HP】

<https://www.pref.kagoshima.jp/af04/sien/hyousyou.html>

○障害者雇用優良事業所

表彰区分	事業所名	所在地	代 表 者
鹿児島県知事表彰	株式会社鹿児島なべしま	鹿児島市	代表取締役 古田 直文
(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構理事長努力賞	社会福祉法人慈愛会	鹿児島市	理事長 今村 英仁

○優秀勤労障害者

表彰区分	氏 名	勤務先事業所
鹿児島県知事表彰	新原 聡	株式会社コーアガス日本
	佐藤 佳人	社会福祉法人三峰会 回生園
	内村 将斗	株式会社ツジテック
(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰	仮屋 貴史	鹿児島国際観光株式会社
(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構理事長努力賞	中間 五月男	社会福祉法人鹿児島市社会福祉協議会
	古園 健太	マルイ食品株式会社
	宮路 航	株式会社クリーンサービス
	武石 久美	社会福祉法人輪光福祉会
	武石 勝	ヤマト運輸株式会社
	吉元 祐平	社会福祉法人政典会

○障害者雇用支援月間絵画・写真コンテスト

表彰区分	氏 名	所属先
(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構理事長奨励賞（絵画の部小学生）	坂口 諒永	鹿児島県立鹿児島聾学校 小学部4年
	菱田 唯斗	鹿児島県立鹿児島南特別支援学校 小学部6年
(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構理事長奨励賞（写真コンテスト）	森永 香奈	社会福祉法人真奉会ワークショップはやと

「かごしま子育て応援企業」に登録しませんか？
登録企業 848社（R7年9月末時点）

「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。

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。



～登録のメリット～

- 県ホームページや広報誌等で紹介されます。
- 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。）
- 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。

～令和7年度新規登録企業の中から2社の取組をご紹介します～

社会福祉法人溪州会 （薩摩川内市）

○業務概要

特別養護老人ホーム、
短期入所、通所介護、
訪問介護、居宅・在介
介護支援センター 他



○行動計画の主な内容

【目標】

- ①全職員に対し産前産後及び育児休暇・介護休暇中の社会保険料免除などその他活用できる情報提供を行い、取得しやすい環境づくりを行う。
- ②小学校までの子を持つ職員の短時間・所定外労働等働き方の導入及び職業能力の向上のための情報提供を行う。

<対策>

- ・職員への情報提供、支援を実施し、雇用環境を整備する。
- ・近隣地域の保育園等を案内し、職員の不安解消、休業後に復帰しやすい環境づくりを行う。

～こんな両立支援に取り組んでいます～

- 年次有給休暇の取得促進
- 施設行事への子ども同伴、長期休みの子連れ出勤が可能

株式会社勇建設 （瀬戸内町）

○業務概要

総合建設業



○行動計画の主な内容

【目標】

- ①年次有給休暇の取得割合を一人あたり年間 60%以上とする。

<対策>

- ・年次有給休暇の取得状況について実態を把握、計画的な取得に向けた社員への声かけを行う。また、計画有休を設定し、取得促進を図る。

～こんな両立支援に取り組んでいます～

- 社員のスキルアップ講習や資格取得に向けた支援を実施
- 半日単位での有給休暇取得を導入
- 育児・介護休暇の相談窓口の設置

【問合せ・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/ouenkigyuu/index.html>

※詳しい登録申込方法やほかの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。

毎年10月は加入促進強化月間です。

◀詳しくはこちら

(独)勤労者退職金共済機構
中小企業退職金共済事業本部

TEL (03)6907-1234
FAX (03)5955-8211

簡単

外部積立型で管理が簡単
退職金試算額もお知らせ

有利

掛金は全額非課税助成
掛金の一部を国が

安心

確実な退職金支払
安心の資産運用

中退共の
退職金制度なら

退
職
金

社長の決断、
応援します。

退
職
金

パートタイマーさんや家族
従業員も加入できます