

- 労働組合基礎調査の結果
- 多様な働き方スタートアップセミナー開催
- かがしま子育て応援企業の紹介
- Web合同企業説明会の開催
- ファミリーサポートセンターの案内
- 県保育士人材バンクWEBサイト
- 「イクボス宣言」
- 県労働委員会の労働紛争解決制度の案内

労働がごしま

2022.2月号

～ふるさとの人材がふるさとで活躍できるように～

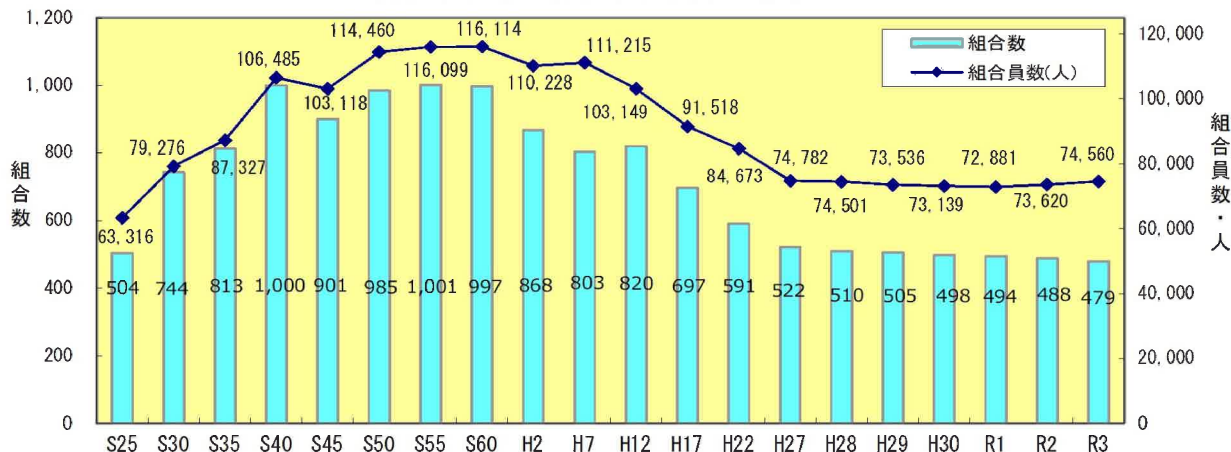
令和3年「労働組合基礎調査」結果の概要

厚生労働省が、労働組合の組合数や組織率等の実態を明らかにするために実施した、令和3年労働組合基礎調査の本県分の結果概要について取りまとめました。
ご協力いただきました関係の皆様、ありがとうございました。

● 労働組合数及び組合員数

- ・ 労働組合数は、前年に比べ9組合減少し、479組合となり、平成13年から21年連続で減少しました。
- ・ 組合員数は、前年に比べ940人増加し、74,560人となり、2年連続で増加しました。

労働組合数と労働組合員数の推移



● 県内労働組合の推定組織率

- ・ 推定組織率は、前年に比べ0.2ポイント増加し、12.8%となりました。

労働組合の推定組織率 (%)



【問合せ先】

県庁雇用労政課労政係 ☎099-286-3017

【県HP】

産業・労働＞雇用・労働＞統計・調査結果＞令和3年労働組合基礎調査

鹿児島県「多様な働き方推進モデル創出事業」

EVENT | イベント

参加無料

多様な働き方スタートアップセミナー ～モデル企業の取組から～

- 鹿児島県では、多様な働き方を推進するため、デロイトトーマツコンサルティング合同会社に委託し、モデル企業10社に対する伴走支援を実施しました。

■ モデル企業

プロゴワス	いまきいれ総合病院
竹山苑	島津建設
さかうえ	指宿白水館
南恵会	スズキアリーナ大隅
LR	クルーシャル・クーリング・パフォーマンス

■ 取組内容

テレワークの環境整備	営業ノウハウの共有化
オンライン営業	ITインフラ整備による省力化
製造工程の見える化	多能工化
病院でのオンライン面会	ICTを用いたスマートワーク

※モデル企業の取組概要は、県HPをご覧ください。
「多様な働き方モデル創出」で検索！

- セミナーでは、取組について成功体験や難所も交えて紹介し、県内企業のみなさまに“多様な働き方”の実現に向けて取り組むきっかけとしていただきます。



【参加対象】

- “多様な働き方”・“スマートワーク”など、働き方改革に関心をお持ち、または取り組みつつある、県内企業の経営者・担当者さま

【プログラム】

12:30～	開場
13:00～	開会
13:05～	事業の概要紹介
13:15～	講演「今後、求められる働き方」
13:35～	モデル企業 事例発表
13:55～	休憩
14:00～	モデル企業 パネルディスカッション
14:40～	多様な働き方 ソリューション紹介
15:00	閉会

PLACE | 開催場所

オンライン・オフラインの両方で参加可能！

- オフライン ■ かごしま県民交流センター 3F 大研修室 1 (住所:〒892-0816 鹿児島市山下町14-50)
 - オンライン ■ ZOOM
- ※オフラインは定員先着50名

DATE | 開催日

2022 3.18 金

FORM | 申込方法

右記のQRコード、または下記URLからお申し込みください。

※申込期限：3/14

<https://forms.gle/jh44YnUM7fcqMXSDA>



- 主催 鹿児島県 商工労働水産部 雇用労政課
- 事務局 デロイトトーマツコンサルティング合同会社 (担当：松永 070-2186-2572)



「かごしま子育て応援企業」に登録しませんか？
登録企業 730社（R4.1.4現在）

「かごしま子育て応援企業」とは？

県では、企業等に対し、従業員の仕事と子育てを両立しやすい環境づくりを促進するため、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。

かごしま子育て応援企業登録マーク

～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。）
- 商工中金による低金利の融資を受けられます。
- 県主催の合同企業説明会等へ優先的に参加できます。

～令和3年度新規登録企業の中から3社の取組をご紹介します～

株式会社健康家族
(鹿児島市)



- 業務概要
健康食品・食品などの全国通信販売
- 行動計画の主な内容
【目標1】
出産予定の従業員、育児休業中の従業員に対して情報提供を行い、不安解消・キャリア育成に努める。
<対策>
・育児休業、産前産後休業など諸制度の周知を行い、復職に向けサポートする。
【目標2】
育児短時間勤務制度の対象者の範囲を拡大する。
<対策>
・従業員のニーズの把握
・制度の導入・規程の改定を行い、従業員に周知する。

株式会社ナンカ
(南さつま市)



- 業務概要
電子部品製造、装置設計開発／製造、ハーネス製作
ソフトウェア事業、制御盤製作
- 行動計画の主な内容
【目標1】
妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成し、社員への制度周知を図る。
<対策>
・社員の具体的なニーズ調査、母性健康管理についての情報収集
・制度に関するパンフレットを作成し社員に配布する。
【目標2】
妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する。
<対策>
・相談員の研修
・相談窓口の設置について社員に周知する。

鶴田建設株式会社
(鹿屋市)

- 業務概要
土木工事業、建築工事業、とび・土工工事業
管工事業、塗装工事業、水道施設工事業
- 行動計画の主な内容
【目標1】
子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度について、社員に対し周知する。
【目標2】
所定外労働を削減するため、月1日設定したノー残業デーについて、社員に対し周知する。
<対策> ※目標1・2共通
・月1回行う社員会、月2回行う朝礼などで社員に周知を行う。
【目標3】
若年層のトライアル雇用等を実施する。
<対策>
・受入体制について検討する。
・年に1名以上の未就職若年者の受け入れを実施する。

※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。

【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】産業・労働＞雇用・労働

＞かごしま子育て応援企業登録制度

3月「Web合同企業説明会“かごしまJobフェア”」を開催します！

県では、鹿児島県内企業への就職を応援するため、「Web合同企業説明会“かごしまJobフェア”」を開催します。鹿児島の魅力あふれる企業が多数参加します。

県内就職やU I ターン就職をお考えの御家族やお知り合いがいらっしゃれば、是非お声がけをお願いします。

合同企業説明会

新卒・中途・U I ターン 鹿児島で暮らし働く

かごしま Jobフェア

WEB開催

約130社参加

2022

3/9水 ▶ 3/12土

4日間開催

参加無料

何社でも視聴OK

スマホからの参加OK

対象 2023年3月卒業見込の学生(高校生を除く)及びU I ターン就職希望者等

参加方法 **参加事前申込制**

申込後、全社のZoomIDをお伝えしますので、興味関心のある企業を選んで自由にご参加ください。
(参加時にお名前確認をさせていただきますので、ご了承ください。)

詳しくはWEBで！

かごしまJobフェア [検索](#)



オンライン Zoomにて開催

2つの形式で配信

<p>対面式</p> <p>カメラ・音声 ON</p> <p>担当者と直接話ができる</p>	<p>講義形式</p> <p>カメラ・音声 OFF</p> <p>気軽に参加できる</p>
--	---

※通信費等は参加者負担となります。
※企業により配信方法が異なります。

U I ターン希望者を対象に、ふるさと人材相談室による個別相談も実施します！

お気軽にご利用ください！

(ふるさと人材相談室は、U I ターン就職希望者向けの無料職業紹介所です。)

主催 鹿児島県・鹿児島労働局

運営 株式会社MBCサンステージ

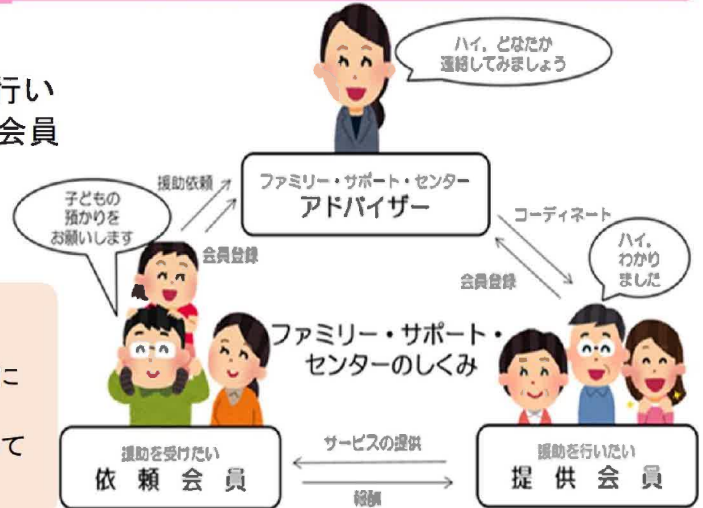
お問合せ先 **TEL.099-255-6144** (平日9:30~17:30)

ファミリー・サポート・センターをご存じですか？

ファミリー・サポート・センターとは？

育児の援助を受けたい方（依頼会員）と行いたい方（提供会員）が地域の中で助け合う会員組織で、有償のボランティア活動です。

市町村が設置・運営しています。



～こんな時に利用できます～

- 保育施設まで子どもを送迎してほしい
- 保育施設の保育開始前、終了後や学童保育終了後に子どもを預かってほしい
- 急用時(冠婚葬祭、保護者の病気)に子どもを預かってほしい など

鹿児島市ファミリー・サポート・センター ☎099-226-7855	南さつま市ファミリー・サポート・センター ☎0993-78-3322	ファミリー・サポート・センター霧島 ☎0995-48-6886	鹿屋市ファミリー・サポート・センター ☎0994-44-2277	奄美市ファミリー・サポート・センター ☎0997-69-3710
いちき串木野市ファミリー・サポート・センター ☎0996-33-5618	南九州市ファミリー・サポート・センター ☎0993-38-0800	伊佐市ファミリー・サポート・センター ☎0995-23-5080	垂水市ファミリー・サポート・センター ☎0994-31-3052	龍郷町ファミリーサポート・センター ☎080-2792-0369
枕崎市子育てサポートセンター ☎0993-58-1888	ファミリーサポート・センター出水 ☎0996-64-2423	姪良市ファミリー・サポート・センター ☎0995-73-3456	ファミリー・サポート・センター志布志 ☎099-472-8993	徳之島町ファミリー・サポート・センター ☎0997-83-1205
ファミリー・サポート・センターいぶすき ☎0993-32-2022	ファミリー・サポート・センター薩摩川内 ☎0996-22-5085	ファミリーサポート・センターゆうすい ☎0995-75-2811	西之表市ファミリー・サポート・センター ☎0997-23-0017	和泊町ファミリー・サポート・センター ☎0997-84-3516

【問合せ先】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】産業・労働＞雇用・労働＞労働者の福祉＞ファミリー・サポート・センター

「鹿児島県保育士人材バンク」WEBサイトに登録しませんか？

県では、県内で保育士として働きたい方の就職等をサポートするため、「鹿児島県保育士人材バンク」WEBサイトを設置しています。この人材バンクでは、登録していただいた情報を元に、市町村による就職等の支援を行うほか、保育士の資格をお持ちの方に役立つ情報をご案内します。ぜひご活用ください。

- 対象者 保育士資格をお持ちの方
- 登録料 無料
- 登録方法 スマホ・PCからサイトへアクセスしてください。



【問合せ先】県庁子育て支援課 ☎099(286)2088

「イクボス宣言」しませんか？

イクボスとは？

「イクボス」とは、職場で共に働く部下やスタッフのワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のことです。

イクボス宣言の効果

- ・社員のワーク・ライフ・バランスの推進
- ・働き方の意識や職場の環境や雰囲気の改善
- ・従業員や職員の満足度、健康度、ロイヤルティ(組織に貢献する気持ち)向上
- ・生産性の向上と利益拡大



イクボス宣言をするには？

「イクボス宣言」については、特に決まったルールや宣言書の様式はありません。積極的に行おうとする取組、目標を記載してください。

※宣言書の一般的な様式例を県ホームページに掲載していますので、各社の状況に応じてご利用ください。また、「イクボス宣言」をされた自治体・企業様は、ぜひ下記までご連絡ください。県ホームページでご紹介させていただきます。

【問合せ先】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】産業・労働>雇用・労働>働き方改革>「イクボス」について

「労働委員会」が、労働に関する紛争・トラブルの解決をお手伝いします。

「労働委員会」は、公益委員(弁護士、大学教授等)、労働者委員(労働組合役員等)、使用者委員(会社経営者等)の三者で構成する公正・中立な行政機関です。

1 労働組合と使用者との間に紛争が発生した場合、次の制度を利用できます。(無料)

○ 労働争議の調整(集団的労働関係紛争)

集団的労働関係紛争を調整する方法として、あっせん、調停、仲裁の3種類があり、あっせんが最も多く利用されています。あっせんは、労働組合、使用者のどちらでも申請できます。

【例】(労働組合)・会社と賃金の改定交渉を行っているが、妥結する見込みがない など
(使用者)・労働組合が労働協約の見直しに応じない など

○ 不当労働行為の審査(救済申立て)

使用者が労働組合法第7条各号に該当する禁止行為に違反したと思われる場合に、労働者又は労働組合は、救済を申し立てることができます。

【例】・労働組合を結成しようとしたら、解雇された
・正当な理由なく団体交渉を拒否された など

2 個々の労働者と使用者との間にトラブルが発生した場合、次の制度を利用できます。(無料)

○ 個別労働関係紛争のあっせん

個々の労働者と使用者との間に労働に関するトラブルが発生し、当事者間で解決を図ることが困難な場合に、その解決のお手伝いをします。労働者、使用者のどちらでも申請できます。

【例】(労働者)・突然解雇されたが、納得できない
・雇用された時に示された労働条件が実際と違う など
(使用者)・やむを得ず社員に配置転換命令を出したが、理由なく拒否された など

【問合せ先】

鹿児島県労働委員会(県行政庁舎15階)

☎099-286-3953(労働争議の調整, 不当労働行為の審査に関すること)

☎099-286-3943(個別労働関係紛争のあっせんに関すること)

ホームページ [鹿児島県労働委員会](#) で検索

令和4年4月1日から 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が 101人以上300人以下の中小企業にも義務化されます

「改正女性活躍推進法」では、一般事業主行動計画の策定が、常時雇用する労働者が301人以上の企業に義務づけられています。令和4年4月1日から、101人以上300人以下の企業にも策定・届出と情報公表が義務化されます。

一般事業主行動計画の策定・届出の進め方

ステップ1 自社の女性の活躍状況を、基礎項目に基づいて把握し、課題を分析する

基礎項目（必ず把握すべき項目）

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- 男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

（区）の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります。

＜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です。

例：正社員、契約社員、パートタイム労働者
事務職、技術職、専門職、現業職 など

把握した状況から自社の課題を分析してください。

ステップ2 一般事業主行動計画を策定し、社内周知と外部公表を行う

ステップ1を踏まえて、(a)計画期間 (b)1つ以上の数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、労働者に周知、外部に公表してください。

ステップ3 一般事業主行動計画を策定したことを都道府県労働局に届け出る

届け出の様式を鹿児島労働局ホームページからダウンロードできます。
鹿児島労働局ホームページ> 各種法令・制度・手続き > 法令・様式集 > 様式集（全国統一）

ステップ4 取組を実施し、効果を測定する

定期的に数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から**1項目以上**選択し、情報公表してください。

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種または雇用形態の転換実績(区)(派) ・男女別の再雇用または中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率(区) ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) ・有給休暇取得率 ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があります。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行う必要があります。



女性活躍推進法については、
鹿児島労働局雇用環境・均等室
(099-223-8239) へ

＜行動計画の策定に役立つ資料・ツールはこちら＞

●女性活躍推進法に基づく一般事業種行動計画を策定しましょう（パンフレット）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

●中小企業のための女性活躍「行動計画」策定プログラム
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000612149.xlsm>
一般事業主行動計画の策定を簡単に行うことができます。

人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

良質なテレワークを制度として導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげる中小企業事業主（※）を支援します！

New !

※ テレワーク勤務を、新規に導入する事業主のほか、**試行的に導入している又は試行的に導入していた事業主も対象となります！**

支給要件及び支給額は次のとおりです。詳細は支給要領等をご確認ください。

① 機器等導入助成

支給要件

- 新たに、テレワークに関する制度を規定した就業規則または労働協約を整備すること。
- テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日までに、**助成対象となる取組**を1つ以上行うこと。
- 評価期間（機器等導入助成）における、テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が、次のいずれかを満たすこと。
 - ✓ 評価期間（機器等導入助成）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は
 - ✓ 評価期間（機器等導入助成）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする

支給額

支給対象経費の**30%**

※以下のいずれか低い方の金額が上限額

- ・100万円 又は
- ・20万円×対象労働者数

② 目標達成助成

支給要件

- 評価期間後12か月間の離職率が、計画提出前12か月間の離職率以下であること。
- 評価期間後12か月間の離職率が30%以下であること。
- 評価期間（目標達成助成）に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間（機器等導入助成）初日から12か月を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること。

支給額

支給対象経費の**20% (35%)**

※以下いずれか低い方の金額が上限額

- ・100万円 又は
- ・20万円×対象労働者数

※()内は生産性要件を満たした場合に適用

助成対象となる取組

① 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更

② 外部専門家によるコンサルティング

③ テレワーク用通信機器等（※）の導入・運用

※ 以下の**テレワーク用サービス利用料**も助成対象となります！

- リモートアクセス及びリモートデスクトップサービス
- 仮想デスクトップサービス
- クラウドPBXサービス
- web会議等に用いるコミュニケーションサービス
- ウイルス対策及びエンドポイントセキュリティサービス

④ 労務管理担当者に対する研修

⑤ 労働者に対する研修

New !

お問い合わせ先 鹿児島労働局雇用環境・均等室 099-223-8239

労働者の皆さまへ

「シフト制」で働くにあたって知っておきたい留意事項

「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」より

このリーフレットでは、「シフト制」で働く際に労働者の皆さまに、知っておいていただきたい労働関係法令で定められたルールなどの内容をまとめています。

「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態を指します。ただし、三交替勤務のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数は決まっています、就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせる勤務形態は除きます。

1 応募をする時の留意点

- 会社は、労働者を募集する時、業務内容・賃金・労働時間等の労働条件を、労働者に対して明示しなければなりません（職業安定法第5条の3第1項、第2項）。また、募集時に示された労働条件が、労働契約を結ぶまでに変更される場合も、変更内容の明示が必要です（職業安定法第5条の3第3項）。募集内容等をよく見て、労働条件をしっかりと確認しましょう。

2 採用が決まり労働契約を結ぶ時の留意点

（1）労働条件の明示

- 会社は、労働契約を結ぶ時に、労働者に対して以下の労働条件を必ず書面で明示しなければなりません（労基法第15条第1項、労基則第5条）。シフト制で働きはじめる時は、自分の労働条件を再度確認しておきましょう。

※労働者が希望すれば、メールなどで送ってもらうこともできます。

- | | |
|------------------|-----------------------|
| ①契約期間 | ②期間の定めがある契約を更新する場合の基準 |
| ③就業場所、従事する業務 | ④始業・終業時刻、休憩、休日など |
| ⑤賃金の決定方法、支払い時期など | ⑥退職(解雇の事由を含む) |

（2）シフト制労働契約で定めることが考えられる事項

- 会社と話し合っ、シフトに関する次のようなルールをあらかじめ合意しておくことが考えられますので、必要な場合は会社と相談してみましょう。

- ・会社は、シフト作成時に、事前に労働者の希望を聴くこと
- ・会社が労働者に、決定したシフトを通知する際の期限、通知の方法
(例：毎月〇日までに、電子メール等で通知する)
- ・一旦確定したシフトの労働日や労働時間を、キャンセルしたり変更する場合の期限や手続
※一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、基本的に労働条件の変更に該当し、使用者と労働者双方の合意が必要である点にご留意ください。
- ・一定期間中の、目安となる労働日数・労働時間数など
 - ① 最大の労働日数や時間数（例：毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する）
 - ② 目安の労働日数や時間数（例：1か月〇日程度勤務/1週間当たり平均〇時間勤務）
 - ③ ①②に併せて、最低限の労働日数や時間数
(例：1か月〇日以上勤務/少なくとも毎週月曜日はシフトに入る)

お問い合わせ先 鹿兒島労働局雇用環境・均等室 099-223-8239