

令和3年10月の主な動き、取組

1 雇用失業情勢への対応(令和3年8月内容)

(職業安定課)

有効求人数	39,652 人	対前年同月比	18.8%増 (6か月連続の増加)
有効求職者数	31,632 人	対前年同月比	0.1%増 (14か月連続の増加)
有効求人倍率	1.30 倍	前月比	0.02 ポイント減

- ・各種支援事業、求職者支援制度、雇用調整助成金をはじめとする各種助成金などの活用による雇用促進
- ・積極的な求人開拓の実施
(新型コロナウイルス感染症の影響による離職者対象求人含む)
- ・若者、女性、障害者、高齢者の就職実現

2 新型コロナウイルス感染症の雇用への影響

(職業安定課・職業対策課)

雇用調整助成金の支給申請・決定状況
コロナに負けるな

3 ハローワークインターネットサービスの機能強化について

(職業安定課)

9月21日(火)からハローワークインターネットサービスの機能がさらに充実し、オンラインで職業紹介を受けることを可能とするなど、仕事をお探しの方に対する就職活動支援や人材を雇い入りたい事業主の方への採用サポートを強化しています。

4 長時間労働が疑われる事業場に対する令和2年度の立入調査結果を公表します。

(監督課)

対象となった165事業場のうち、74事業場(44.8%)で、違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、38事業場あり、最大では月200時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場もありました。

鹿児島労働局においては、過重労働に直結する長時間労働の是正・改善に向けた取組を積極的に行うとともに、11月には「過重労働解消キャンペーン」を実施し、重点的な立入調査を行う予定としております。

5 鹿児島県最低賃金の改正について

(賃金室)

明日(10月2日)より、鹿児島県最低賃金が「時間額 821 円」に改正されます。

鹿児島労働局では、引き続き、ポスター、リーフレット(別添1参照)を活用し、改正された最低賃金額を始めとする最低賃金制度の周知を行うとともに、中小企業・小規模事業者に対する支援施策を推進していきます。

8月の有効求人倍率は、前月を0.02ポイント下回り1.30倍となる

鹿児島県の8月の有効求人倍率(季節調整値)は1.30倍となり、前月を0.02ポイント下回りました。

新規求人倍率(同)は2.02倍となり、前月を0.12ポイント下回りました。

正社員有効求人倍率(原数値)は1.08倍となり、前年同月(0.89倍)より0.19ポイント増と6か月連続で上回りました。

新規求人数(同)は前年同月に比べ、10.8%増と7か月連続で増加しました。

産業別では、前年同月に比べ、建設業(3.4%増)は8か月連続の増加、製造業(50.9%増)は9か月連続の増加、運輸業、郵便業(1.5%減)は2か月連続の減少、卸売業、小売業(1.7%減)は4か月ぶりの減少、宿泊業、飲食サービス業(35.6%増)は6か月連続の増加、医療、福祉(8.6%増)は6か月連続の増加、その他のサービス業(34.4%増)は6か月連続の増加となりました。

新規求職者数(同)は前年同月に比べ4.5%増と3か月ぶりの増加となりました。

新規常用求職者について態様別に前年同月比でみると、在職求職者(17.6%増)は7か月連続の増加、離職求職者(0.3%増)は4か月ぶりの増加、無業求職者(8.1%減)は6か月ぶりの減少となりました。

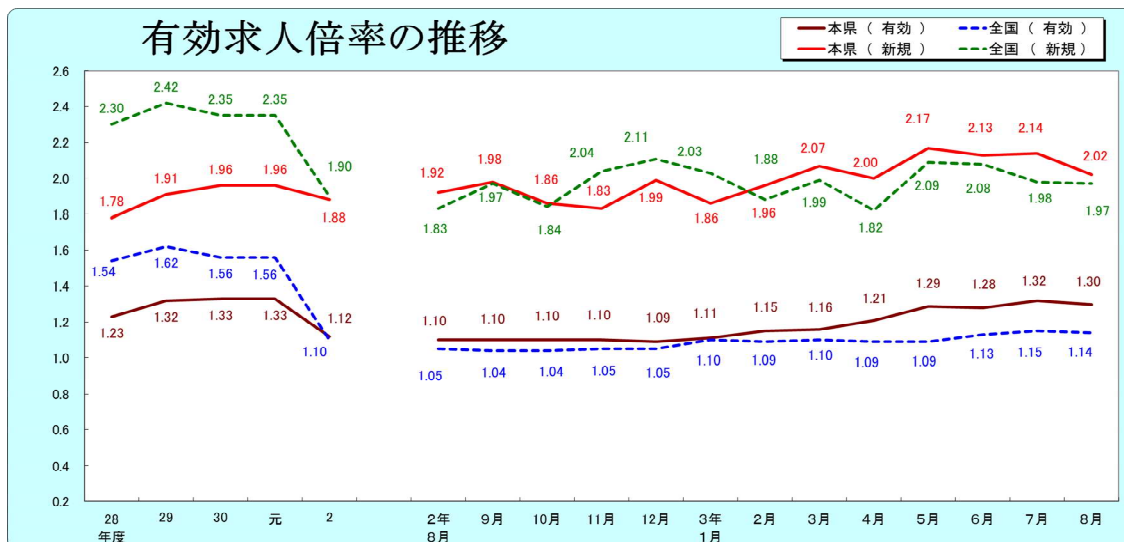
離職求職者の内訳では、事業主都合離職者(21.7%減)は5か月連続の減少、自己都合離職者(4.3%増)は3か月ぶりの増加となりました。

政府の8月の月例経済報告の基調判断では、「景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるなか、持ち直しの動きが続いているものの、一部で弱さが増している」とされました。先行きについては、「感染拡大の防止策を講じ、ワクチン接種を促進するなかで、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、持ち直しの動きが続くことが期待されるが、感染拡大による下振れリスクの高まりに十分注意する必要がある。また、金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある」とされました。

鹿児島県の雇用情勢は、有効求人倍率が64か月連続で1倍台を維持しました。前月より有効求人数、有効求職者数は共に減少したものの、有効求人数の減少幅が大きかったため、求人倍率は前月を下回りました。求人の提出状況は、従来から人手不足である業種や受注増により人手不足となった業種と、コロナの影響を受け続け募集を出せずにいる業種の二極化が続いています。

また、まん延防止等重点措置の対象地域指定や感染者数の増減により、社会経済活動が影響を受け就職活動や求人募集の動きが不透明な状況は続いています。

鹿児島労働局では、社会防衛的な雇用維持施策として、雇用調整助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の早期支給や産業雇用安定助成金を活用した在籍型出向支援に引き続き取り組むとともに、経済再生に向けた労働市場政策としての職業訓練受講案内やインターネットによる求職登録の事前申し込み、オンライン職業相談やSNSを活用した各種イベントの広報に加え、9月21日から開始したオンラインハローワーク紹介など、感染予防対策を前提とした施策の展開に取り組んで参ります。



鹿児島労働局発表
令和3年10月1日(金)

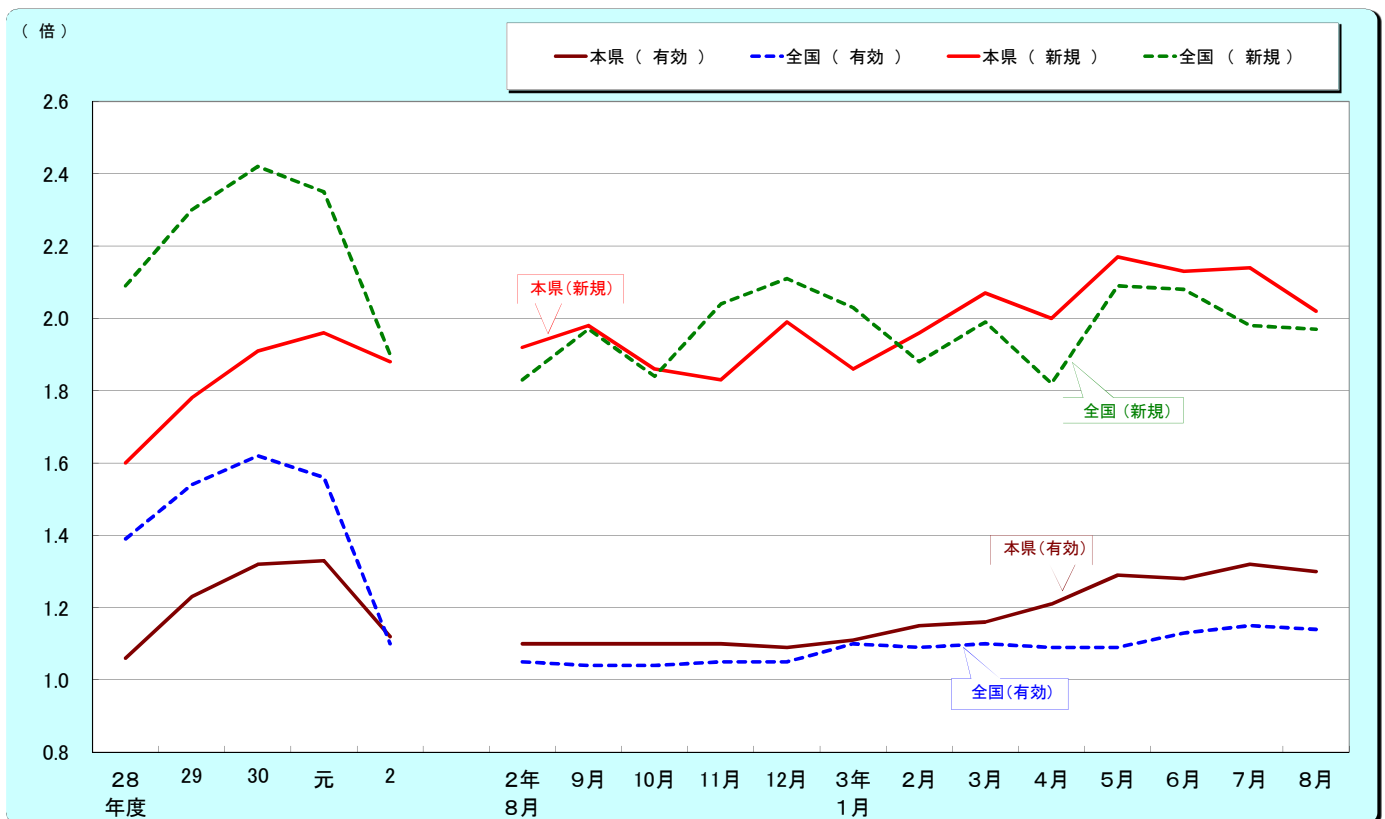
鹿児島労働局職業安定部職業安定課
課長 中洲 拓人
情報官 古川 恵
TEL. 099 (219) 8711(内線:131)

最近の雇用失業情勢 (令和3年8月分)

概況

- ・鹿児島県の8月の受理地別有効求人倍率(季節調整値)は1.30倍となり、前月より0.02ポイント下回った。
なお、全国の8月の受理地別有効求人倍率(季節調整値)は1.14倍となり、前月より0.01ポイント下回った。
- ・鹿児島県の8月の就業地別有効求人倍率(季節調整値)は1.37倍となり、前月より0.03ポイント下回った。

1. 求人倍率の推移(パートを含む、年度平均は原数値、各月は季節調整値)



		28年度	29	30	元	2	2年8月	9月	10月	11月	12月	3年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
有効求人倍率	本県	1.06	1.23	1.32	1.33	1.12	1.10	1.10	1.10	1.10	1.09	1.11	1.15	1.16	1.21	1.29	1.28	1.32	1.30
	全国	1.39	1.54	1.62	1.55	1.10	1.05	1.04	1.04	1.05	1.05	1.10	1.09	1.10	1.09	1.09	1.13	1.15	1.14
新規求人倍率	本県	1.59	1.78	1.92	1.95	1.88	1.92	1.98	1.86	1.83	1.99	1.86	1.96	2.07	2.00	2.17	2.13	2.14	2.02
	全国	2.08	2.29	2.42	2.35	1.90	1.83	1.97	1.84	2.04	2.11	2.03	1.88	1.99	1.82	2.09	2.08	1.98	1.97

*2年12月以前の各月の季節調整値(下線部分)は季節調整値替済み

*季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による

2. 求人の動き(パートを含む、原数値)

8月の新規求人数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ10.8%増と7ヶ月連続の増加となった。

8月の新規求人数(同)を産業別に前年同月比でみると、【建設業】(3.4%増)は8ヶ月連続の増加、【製造業】(50.9%増)は9ヶ月連続の増加、【運輸業、郵便業】(1.5%減)は2ヶ月連続の減少、【卸売業、小売業】(1.7%減)は4ヶ月ぶりの減少、【宿泊業、飲食サービス業】(35.6%増)は6ヶ月連続の増加、【医療、福祉】(8.6%増)は6ヶ月連続の増加、【サービス業】(34.4%増)は6ヶ月連続の増加となった。

8月の有効求人数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ18.8%増と6ヶ月連続の増加となった。

() 内前年同月比(%)

新産業分類	令和2年度 (月平均)		令和3年								参考:令和元年との比較 (前々年比)		
			5月		6月		7月		8月		6月	7月	8月
新規求人数	13,061	(▲ 10.1)	12,950	(21.4)	14,482	(18.0)	14,047	(16.7)	13,350	(10.8)	(1.0)	(▲ 8.0)	(▲ 5.8)
D 建設業	1,318	(7.4)	1,288	(13.7)	1,499	(19.2)	1,595	(18.9)	1,316	(3.4)	(8.3)	(36.3)	(5.4)
E 製造業	1,159	(▲ 6.8)	1,353	(53.6)	1,474	(38.9)	1,393	(30.3)	1,408	(50.9)	(26.7)	(8.7)	(▲ 2.1)
H 運輸業、郵便業	488	(▲ 21.4)	523	(8.3)	517	(15.1)	482	(▲ 4.0)	527	(▲ 1.5)	(▲ 31.1)	(▲ 16.0)	(▲ 11.4)
I 卸売業、小売業	1,866	(▲ 11.2)	2,235	(42.5)	1,881	(20.2)	1,687	(8.2)	2,174	(▲ 1.7)	(▲ 3.5)	(▲ 41.8)	(23.0)
M 宿泊業、飲食サービス業	668	(▲ 33.2)	624	(71.9)	743	(3.9)	814	(60.2)	682	(35.6)	(▲ 30.0)	(▲ 24.0)	(▲ 41.8)
P 医療、福祉	4,174	(▲ 6.0)	4,000	(10.2)	4,750	(10.2)	4,616	(23.1)	4,055	(8.6)	(7.7)	(2.7)	(▲ 7.1)
R サービス業(他に分類されないもの)	1,232	(▲ 16.6)	1,171	(25.0)	1,509	(41.8)	1,395	(12.2)	1,275	(34.4)	(0.7)	(▲ 12.8)	(▲ 15.1)
有効求人数	36,169	(▲ 12.4)	39,474	(22.2)	39,449	(21.1)	38,907	(20.5)	39,652	(18.8)	(▲ 3.5)	(▲ 5.0)	(▲ 2.6)

3. 求職の動き(パートを含む、原数値。但し、※「うち34歳以下」と、※(新規常用求職者態様別内訳)は臨時・季節を除く常用。)

8月の新規求職者数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ4.5%増と3ヶ月ぶりの増加となった。

新規常用求職者について態様別に前年同月比でみると、在職求職者(17.6%増)は7ヶ月連続の増加となった。

また、離職求職者(0.3%増)は4ヶ月ぶりの増加、無業求職者(8.1%減)は6ヶ月ぶりの減少となった。

離職求職者の内訳をみると、事業主都合離職者(21.7%減)は5ヶ月連続の減少となった。

自己都合離職者(4.3%増)は3ヶ月ぶりの増加となった。

8月の受給資格決定件数(2.3%減)は2ヶ月ぶりの減少となった。

また、受給者実人員(0.6%減)は15ヶ月ぶりの減少となった。

8月の有効求職者数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ0.1%増と14ヶ月連続の増加となった。

() 内前年同月比(%)

	令和2年度 (月平均)		令和3年								参考:令和元年との比較 (前々年比)		
			5月		6月		7月		8月		6月	7月	8月
新規求職者数	6,951	(▲ 6.5)	6,872	(2.7)	6,843	(▲ 0.6)	6,382	(▲ 0.3)	6,325	(4.5)	(▲ 5.5)	(▲ 11.6)	(▲ 7.4)
44歳以下	3,506	(▲ 8.9)	3,523	(4.2)	3,566	(3.2)	3,134	(▲ 2.5)	3,202	(0.8)	(▲ 7.6)	(▲ 17.4)	(▲ 11.8)
※うち34歳以下	2,113	(▲ 8.4)	2,060	(2.6)	2,154	(2.7)	1,913	(▲ 2.2)	1,910	(▲ 1.7)	(▲ 5.3)	(▲ 18.1)	(▲ 13.2)
45歳以上	3,445	(▲ 3.9)	3,349	(1.1)	3,277	(▲ 4.5)	3,248	(1.9)	3,123	(8.5)	(▲ 3.1)	(▲ 5.3)	(▲ 2.3)
うち55歳以上	2,214	(▲ 1.0)	2,139	(▲ 0.6)	2,102	(▲ 2.6)	2,121	(4.5)	1,897	(7.5)	(▲ 2.3)	(▲ 1.7)	(0.5)
うち65歳以上	918	(9.6)	967	(5.1)	907	(6.2)	907	(13.0)	796	(17.6)	(15.2)	(14.1)	(18.6)
雇用保険受給資格決定件数	(*)1,998	(1.1)	(*)2,571	(▲ 5.8)	(*)1,920	(▲ 15.0)	(*)1,755	(0.6)	(*)1,675	(▲ 2.3)	(4.6)	(▲ 6.0)	(▲ 0.1)
有効求職者数	32,386	(4.5)	34,356	(6.8)	33,563	(4.7)	31,807	(1.5)	31,632	(0.1)	(3.6)	(2.1)	(3.3)
44歳以下	15,354	(2.0)	15,909	(5.1)	15,670	(4.7)	15,007	(1.3)	14,920	(▲ 0.7)	(0.0)	(▲ 1.7)	(▲ 0.6)
※うち34歳以下	9,221	(1.9)	9,551	(4.5)	9,393	(4.4)	9,031	(1.2)	8,965	(▲ 1.0)	(▲ 0.6)	(▲ 2.5)	(▲ 1.4)
45歳以上	17,032	(6.8)	18,447	(8.3)	17,893	(4.6)	16,800	(1.7)	16,712	(0.7)	(7.0)	(5.7)	(7.1)
うち55歳以上	11,008	(6.8)	12,287	(9.9)	11,843	(5.1)	10,888	(2.2)	10,730	(1.0)	(6.8)	(4.3)	(6.2)
うち65歳以上	3,854	(10.6)	5,091	(16.6)	4,872	(12.0)	3,998	(8.6)	3,842	(10.6)	(22.0)	(18.7)	(21.1)
雇用保険受給者実人員	6,799	(11.0)	6,299	(6.4)	7,116	(1.7)	7,379	(1.9)	7,484	(▲ 0.6)	(13.0)	(7.8)	(9.5)

(*) 速報値のため修正があらうる

※(新規常用求職者態様別内訳)

() 内前年同月比(%)

	令和2年度 (月平均)		令和3年								参考:令和元年との比較 (前々年比)		
			5月		6月		7月		8月		6月	7月	8月
新規常用求職者	6,887	(▲ 6.4)	6,776	(3.0)	6,722	(▲ 0.3)	6,311	(▲ 0.3)	6,245	(4.1)	(▲ 4.6)	(▲ 11.1)	(▲ 7.6)
在職求職者	1,919	(▲ 8.4)	1,627	(19.5)	1,890	(16.2)	1,798	(10.5)	1,888	(17.6)	(▲ 2.5)	(▲ 5.1)	(▲ 0.8)
離職求職者	4,345	(▲ 4.5)	4,441	(▲ 3.7)	4,154	(▲ 7.2)	3,899	(▲ 6.3)	3,800	(0.3)	(▲ 5.8)	(▲ 14.3)	(▲ 8.7)
うち事業主都合	1,008	(7.1)	958	(▲ 25.4)	886	(▲ 18.1)	831	(▲ 12.0)	636	(▲ 21.7)	(1.0)	(▲ 6.3)	(▲ 14.5)
うち自己都合	3,093	(▲ 7.5)	3,200	(4.0)	3,068	(▲ 2.4)	2,818	(▲ 5.9)	2,943	(4.3)	(▲ 6.6)	(▲ 17.6)	(▲ 7.7)
無業求職者	623	(▲ 12.9)	708	(16.8)	678	(6.1)	614	(12.5)	557	(▲ 8.1)	(▲ 3.1)	(▲ 6.1)	(▲ 19.6)

8月の就職件数(パートを含む)は、前年同月に比べ4.9%減と4ヶ月ぶりの減少となった。

5. 就業地別の求人数を用いた有効求人倍率(季節調整値)

- 当社が多く所在する地域では、受理地別の有効求人倍率より「就業地別の求人を用いた有効求人倍率」が低い傾向がある。
- 鹿児島県の「就業地別の求人数を用いた有効求人倍率」は1.37倍で受理地別の求人倍率(1.30倍)より0.07ポイント高い。

※数値は季節調整値。季節調整法は、センサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和2年12月以前の数値は、令和3年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。
 ※有効求職者数は求職を受理したハローワークが所在する都道府県単位で集計。
 ※季節求人については受理所を就業地とみなしている。
 ※1件の求人に複数の就業地があり、就業地毎の求人数が明確でない場合、それぞれの就業地に順番に求人数を割り当てて配分している。

資料出所:総務省統計局「労働力調査」

7. 正社員の職業紹介状況（原数値）

（ ）内前年同月比(求人数、求職者数は%、その他はポイント)

	令和2年度		令和3年							
	(月平均)		5月		6月		7月		8月	
正社員新規求人倍率	1.44	(0.04)	1.54	(0.22)	1.77	(0.37)	1.77	(0.27)	1.63	(0.13)
正社員新規求人数	6,184	(▲ 4.7)	6,284	(19.0)	7,224	(22.8)	6,813	(12.8)	6,488	(12.1)
全新規求人における 構成比	47.3%	(2.6)	48.5%	(▲ 1.0)	49.9%	(2.0)	48.5%	(▲ 1.6)	48.6%	(0.6)
新規常用フルタイム 求職者数	4,283	(▲ 7.4)	4,069	(1.9)	4,082	(▲ 2.9)	3,850	(▲ 4.5)	3,975	(2.7)
全新規求職者における 構成比	61.6%	(▲ 0.6)	59.2%	(▲ 0.5)	59.7%	(▲ 1.3)	60.3%	(▲ 2.6)	62.8%	(▲ 1.1)
正社員有効求人倍率	0.91	(▲ 0.10)	0.97	(0.13)	1.02	(0.16)	1.06	(0.18)	1.08	(0.19)
全 国	0.83	(▲ 0.29)	0.82	(▲ 0.02)	0.85	(0.04)	0.88	(0.09)	0.88	(0.10)
正社員有効求人数	17,486	(▲ 6.4)	19,167	(20.8)	19,591	(22.0)	19,418	(18.7)	19,811	(18.5)
全有効求人における 構成比	48.3%	(3.0)	48.6%	(▲ 0.5)	49.7%	(0.4)	49.9%	(▲ 0.8)	50.0%	(▲ 0.1)
有効常用フルタイム 求職者数	19,135	(3.5)	19,729	(4.4)	19,166	(2.6)	18,362	(▲ 1.1)	18,318	(▲ 2.9)
全求職者における 構成比	59.1%	(▲ 0.6)	57.4%	(▲ 1.3)	57.1%	(▲ 1.2)	57.7%	(▲ 1.6)	57.9%	(▲ 1.8)

※常用フルタイム求職者……パート及び4カ月未満の臨時を希望する求職者以外の求職者

8. 令和3年度 鹿児島労働局 安定所別 有効求人倍率（原数値）

※パートタイムを含む 様式3

安定所	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年度計
鹿児島 地 域	有効求職	13,822	13,720	13,462	12,917	12,909							66,830
	有効求人	16,524	16,143	16,059	15,740	16,132							80,598
	求人倍率	1.20	1.18	1.19	1.22	1.25							1.21
北薩地域	有効求職	4,427	4,282	4,186	3,869	3,802							20,566
	有効求人	6,016	6,041	5,900	5,826	5,968							29,751
	求人倍率	1.36	1.41	1.41	1.51	1.57							1.45
川内	有効求職	2,281	2,239	2,212	2,118	2,085							10,935
	有効求人	2,979	3,057	2,857	2,917	3,106							14,916
	求人倍率	1.31	1.37	1.29	1.38	1.49							1.36
出水	有効求職	1,682	1,589	1,534	1,342	1,310							7,457
	有効求人	2,316	2,300	2,359	2,204	2,182							11,361
	求人倍率	1.38	1.45	1.54	1.64	1.67							1.52
宮之城	有効求職	464	454	440	409	407							2,174
	有効求人	721	684	684	705	680							3,474
	求人倍率	1.55	1.51	1.55	1.72	1.67							1.60
大隅地域	有効求職	4,520	4,339	4,134	4,002	3,988							20,983
	有効求人	5,479	5,268	5,247	5,410	5,375							26,779
	求人倍率	1.21	1.21	1.27	1.35	1.35							1.28
鹿屋	有効求職	3,127	2,978	2,867	2,807	2,818							14,597
	有効求人	3,801	3,611	3,570	3,726	3,732							18,440
	求人倍率	1.22	1.21	1.25	1.33	1.32							1.26
大隅	有効求職	1,393	1,361	1,267	1,195	1,170							6,386
	有効求人	1,678	1,657	1,677	1,684	1,643							8,339
	求人倍率	1.20	1.22	1.32	1.41	1.40							1.31
南薩地域	有効求職	4,045	3,972	3,860	3,610	3,620							19,107
	有効求人	4,201	3,982	4,051	4,052	4,184							20,470
	求人倍率	1.04	1.00	1.05	1.12	1.16							1.07
加世田	有効求職	1,507	1,462	1,418	1,332	1,332							7,051
	有効求人	1,638	1,529	1,537	1,519	1,550							7,773
	求人倍率	1.09	1.05	1.08	1.14	1.16							1.10
伊集院	有効求職	1,609	1,570	1,563	1,442	1,444							7,628
	有効求人	1,501	1,423	1,458	1,472	1,573							7,427
	求人倍率	0.93	0.91	0.93	1.02	1.09							0.97
指宿	有効求職	929	940	879	836	844							4,428
	有効求人	1,062	1,030	1,056	1,061	1,061							5,270
	求人倍率	1.14	1.10	1.20	1.27	1.26							1.19
始良地域	有効求職	5,771	5,499	5,393	5,034	4,991							26,688
	有効求人	5,889	5,592	5,766	5,399	5,511							28,157
	求人倍率	1.02	1.02	1.07	1.07	1.10							1.06
国分	有効求職	5,087	4,899	4,775	4,470	4,419							23,650
	有効求人	5,040	4,771	4,918	4,558	4,679							23,966
	求人倍率	0.99	0.97	1.03	1.02	1.06							1.01
大口	有効求職	684	600	618	564	572							3,038
	有効求人	849	821	848	841	832							4,191
	求人倍率	1.24	1.37	1.37	1.49	1.45							1.38
熊毛地域	有効求職	699	743	804	767	736							3,749
	有効求人	822	804	815	806	813							4,060
	求人倍率	1.18	1.08	1.01	1.05	1.10							1.08
奄美地域	有効求職	2,020	1,801	1,724	1,608	1,586							8,739
	有効求人	2,009	1,644	1,611	1,674	1,669							8,607
	求人倍率	0.99	0.91	0.93	1.04	1.05							0.98
県 計	有効求職	35,304	34,356	33,563	31,807	31,632							166,662
	有効求人	40,940	39,474	39,449	38,907	39,652							198,422
	求人倍率	1.16	1.15	1.18	1.22	1.25							1.19

※地域別：安定所の管轄区分

鹿児島地域 …鹿児島
始良地域 …国分、大口

北薩地域 …川内、出水、宮之城
熊毛地域 …熊毛

大隅地域 …鹿屋、大隅
奄美地域 …名瀬

南薩地域 …加世田、伊集院、指宿

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金

支給申請・決定状況：鹿児島労働局

2021. 9. 20 現在

業 種	申請件数 (決定件数)
飲 食 業	8,412 件 (8,084)
製 造 業	4,746 件 (4,630)
小 売 業	3,718 件 (3,655)
サービス業	2,535 件 (2,490)
宿 泊 業	2,534 件 (2,471)
道路旅客運送業等	1,496 件 (1,456)
建 設 業	1,349 件 (1,298)
卸 売 業	1,221 件 (1,196)
娛 楽 業	978 件 (971)
農 業・漁 業	312 件 (307)
その他	6,223 件 (6,073)
計	33,524 件 (32,620)

※業種は日本標準産業分類による

コロナに負けるな！

新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響

新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響については

「解雇等見込み労働者数」として労働局及びハローワークに寄せられた相談・報告を基に集計しております。

集計を始めた令和2年2月1日からの累計として、毎週火曜日14時に前週の金曜日時点までに各ハローワークで把握した「解雇等見込み労働者数」を、厚生労働省のホームページにおいて発表しています。

ハローワークでは事業所から解雇・雇い止めなどにより離職した方々を支援するために、当該離職者の雇い入れを希望する事業主に積極的に紹介します。

また、住居・生活等に関する相談も、専門相談アドバイザーが、就職、住居・生活まで、自治体の担当者とも連携しつつ一体的に支援を行います。

《参考》

9月24日現在 解雇等見込み者数 1,678人
(全国 117,047人)

【備考】R2.5/25~R3.9/24

1,438人(うち非正規 640人)

ハローワークインターネットサービスの機能がより便利になりました

令和3年9月21日からハローワークインターネットサービスの機能がさらに充実し、オンラインで受けられるサービスが広がりました。

仕事をお探しの方向けのご案内

（機能強化のポイント）

- ハローワークに来所せず、オンライン上で「求職者マイページ」を開設できます。
- ハローワークを利用してマイページを開設している方は、オンラインで職業紹介を受ける「オンラインハローワーク紹介」が利用できます。
- ご自身がハローワークインターネットサービスで探した求人に直接応募する「オンライン自主応募」ができます。
- ※ オンラインハローワーク紹介は、ハローワーク職員がこれまでの職業相談を通じて、希望する求人条件等を確認している方を対象に、求人との適合性を判断した上で行うサービスです（このサービスは、ハローワークで求職登録をした上で、求職者マイページを開設した場合のみに利用できます。）。
- ※ オンライン自主応募は、ハローワークによる職業紹介に該当しないため、ハローワークの職業紹介を要件とする雇用保険の再就職手当等の対象外となります。
- ※ オンライン自主応募に伴って生じるトラブル等については、当事者同士で対応することが基本となります。

事業主の方向けのご案内

（機能強化のポイント）

- 求人者マイページを通じて、オンラインで職業紹介を受ける「オンラインハローワーク紹介」が利用できます。
 - 求職者がオンラインで応募した場合、応募書類の管理や採否入力が効率化します。
 - 求職者からの応募を直接受けることができます（オンライン自主応募）。
 - ※ 求人者マイページは、求人サービスをオンライン上で受けられる事業者向けの専用ページです（ハローワークインターネットサービスからオンライン上で開設することができます。）。
 - ※ オンラインハローワーク紹介を受けるには、求人者と求職者がともにマイページを開設している必要があります。
 - ※ オンライン自主応募は、ハローワークによる職業紹介に該当しないため、ハローワーク等の職業紹介を要件とする助成金の対象外となります。
- また、直接応募となるオンライン自主応募は、ハローワークが求職者の適性等の確認を行っていないため、募集要件に合致しない方が応募する場合があります（オンライン自主応募に伴って生じるトラブル等については、ハローワークで対応することはできません。）。

ハローワークに求職登録して求職者マイページを開設しよう 「求職者マイページ」がさらに便利になります（9月21日更改予定）

求職者マイページとは

求職者マイページは、仕事探しのサービスをオンライン上で受けられる求職者向けの個人ページです。

ハローワークに求職登録し求職者マイページを開設するとできること

すでにできる機能

- ・ ハローワークインターネットサービスで求人情報を探す際、検索条件や気になった求人情報を保存する
- ・ ハローワークで紹介した求人内容や紹介状、応募履歴を確認する
- ・ 応募した求人企業や団体の担当者とメッセージ機能で直接やりとりする
※求人者側がマイページを開設している場合
- ・ ハローワークからの求人情報やお知らせを受け取る

新しい機能

- ・ **ハローワークからオンラインで職業紹介を受ける**
（オンラインハローワーク紹介）→詳しくは裏面をご覧ください
- ・ **ハローワークインターネットサービスで探した求人にハローワークの職業紹介を受けずに
ご自身でマイページから直接応募する（オンライン自主応募）**→詳しくは裏面をご覧ください
- ・ **求職情報の確認・変更や求職登録の有効／無効の設定をする**

全機能を利用するにはハローワークに求職登録が必要です。

ハローワークで求職登録済みで、求職者マイページを開設していない方はハローワークへご相談ください。

ハローワークでは、他にもいろいろなサービスを受けられます

- ① ハローワークでのご相談、職業紹介
- ② 履歴書や職務経歴書など応募書類の作成支援
- ③ 面接時のマナーや心構えについてのアドバイスや模擬面接など面接対策支援
- ④ 各種セミナー
- ⑤ 各種面接会、職場見学会等のイベント

◇まだハローワークをご利用になられていない方へ

- ・ ハローワークインターネットサービス上の登録のみで求職者マイページの開設ができます。
- ・ 求職者マイページを開設することで、求人への直接応募(オンライン自主応募※) など自主的就職活動ができます。（→※詳しくは裏面をご覧ください。）
- ・ ただし、求職者マイページの一部の機能は利用できません。求職者マイページ開設後にマイページの全ての機能を含め、ハローワークの様々なサービスをご利用になりたい場合は、お気軽にハローワークにご相談ください。

求職者マイページの新しい機能

ハローワークからオンラインで職業紹介を受ける（オンラインハローワーク紹介）

- ハローワークから求職者マイページを通じてオンラインで職業紹介を受けることができます。
 - 求職者マイページに届いたハローワークがお勧めする求人情報について、志望動機等を作成し、オンライン上で求人に応募することができます。
- また、応募した求人の履歴や採否結果などがオンラインで確認できます。

※ このサービスは、ハローワークで求職登録をした上で求職者マイページを開設した場合のみに利用できます。

※ オンラインハローワーク紹介は、ハローワーク職員がこれまでの職業相談を通じて、希望する求人条件等を確認している方を対象に、求人との適合性を判断した上で行うサービスです。

オンラインハローワーク紹介を希望した場合も、すべての方に対応できないことがあります。

オンラインハローワーク紹介対象求人 金2件中最新の求人を表示しています。

オンラインハローワーク紹介
対象求人を全て表示

職種	介護福祉士	有効
受付年月日	2021年9月21日 応募期限日:2021年11月30日	
求人区分	フルタイム	就業時間 (1)09時00分～17時00分
事業所名	株式会社ハローワークケア	休日 他 週休二日制:その他 年間休日数:108日
就業場所	東京都千代田区	年齢 制限あり ~59歳以下
仕事の内容	グループホーム(2ユニット:18人定員)にて、ご利用者様に対する生活全般の介護サービスを提供いたします。	求人番号 13010-09999999
雇用形態	正社員	公開範囲 1:事業所名等を含む求人情報を公開する
賃金 (手当等を含む)	205,000円～290,000円	
経験不問	学歴不問	資格不問
残業不問	時短労働あり	転勤なし
通勤手当あり	駅近(徒歩10分以内)	マイカー通勤可
UI/UX歓迎	トライアル雇用併用	
求人数:1名		詳細を表示

「詳細を表示」をクリックすると求人情報画面↓が表示されます。

ホーム	求人検索	求職活動状況	メッセージ	求職者情報・設定
ホーム > 求人検索				
求人情報				
この画面で表示される求人情報は雇用契約書ではありません。採用時には必ず、書面により労働条件の明示を受けてください。				
求人票を表示 求職履歴検索サイトを開く 事業所画像情報 お気に入り保存 応募 (ハローワーク紹介)				
「応募 (ハローワーク紹介)」ボタンから応募すると、「オンラインハローワーク紹介」となり、ハローワークの紹介状が発行されます。詳細は こちら をご覧ください。				
▼求人検索画面 ▼お問い合わせ ▼求職者マイページ ▼求職活動状況 ▼求職者の履歴情報 ▼求職者の履歴情報 ▼求職者の履歴情報 ▼求職者の履歴情報 ▼求職者の履歴情報				
求人番号	13010-09999999			
受付年月日	2021年9月21日			
紹介期限日	2021年11月30日			

ハローワークインターネットサービスで探した求人に直接応募する（オンライン自主応募）

- ハローワークインターネットサービスで探した求人情報に（オンライン自主応募の対象求人に限ります）ハローワークを介さずに直接応募することができます。
 - 求職者マイページから志望動機等を作成し、オンライン上で応募することができます。
- 応募した求人の履歴や採否結果などがオンラインで確認できます。



オンライン自主応募に関する注意点

- オンライン自主応募は、ハローワークによる職業紹介に該当しないため、ハローワークの職業紹介を要件とする雇用保険の再就職手当等の対象外です。
- また、事業主に支給される助成金のうち、ハローワークの職業紹介を要件とする助成金は支給されません。
- オンライン自主応募に伴って生じるトラブル等は当事者同士で対応することが基本です。

インターネットに接続できる環境が必要です。スマートフォンからも利用できます。

ハローワークインターネットサービス

ハローワークインターネットサービス 検索



<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>

ハローワークインターネットサービスや求職者マイページの操作方法に関するお問い合わせ

電話 0570-077450 受付日時：月曜～金曜 9:30～18:00（年末年始、祝日除く）

※ナビダイヤルのため、通話料がかかります。※ご利用の電話回線によっては、接続できない場合があります。

メール helpdesk@hd.hellowork.mhlw.go.jp

ハローワークでの求職登録は、お近くのハローワークまで（全国のハローワーク所在地一覧）

<https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

ハローワークインターネットサービスを活用しましょう 「求人者マイページ」がさらに便利になります（9月21日更改予定）

ハローワークが運営する「ハローワークインターネットサービス」の機能が9月21日（予定）にさらに便利になります。求人活動にぜひご活用ください。

「求人者マイページ」とは

求人者マイページは、求人サービスをオンライン上で受けられる事業者向けの専用ページです。ハローワークインターネットサービスからオンライン上で開設できます。

求人者マイページの新しい機能

ハローワークからオンラインで職業紹介を受ける（オンラインハローワーク紹介）

- ハローワークから求人者マイページを通じてオンラインで職業紹介を受けることができます。
- 求職者とのやりとりを求人者マイページで完結できるため、採用業務が効率化します。
- 応募者の情報を一元的にデータで管理できるため、個人情報の管理がしやすくなります。

※ オンラインハローワーク紹介を受けるには、求人者と求職者がともにマイページを開設している必要があります。

オンラインハローワーク紹介の流れ

① 求人情報を掲載する

② ハローワークが求人者へ求人応募の可否を確認する

求人応募が可能か確認するため、ハローワークから求人者に対し電話連絡を行います。

※ 平日夜間や土曜日など求人者との連絡がつかない場合などには、電話連絡なくオンラインハローワーク紹介を行うことがあります。

③ 求職者が対象の求人に応募する

ハローワークが求職者マイページに送った求人に、求職者が応募すると職業紹介が成立します。求人者マイページに応募通知が届き、紹介状や応募者の志望動機等を確認できます。

※ オンラインハローワーク紹介は、ハローワーク職員が職業相談の中で希望条件等の求職内容を確認している方を対象に、求人との適合性を判断した上で紹介するものです。

※ 紹介後、応募期限内（通常1週間程度）に求職者が応募しない場合もあります。

④ 採用選考をする

マイページのメッセージ機能で応募者と面接日時等の調整をし、選考を行ってください。

⑤ マイページから選考結果の通知

採用選考終了後は、速やかに応募者・ハローワークに選考結果を連絡してください。選考結果の連絡は、マイページから行うことができます。

応募書類の管理や採否入力が効率化します

- 求職者がオンラインで応募した場合、求人者マイページ上で応募者の志望動機や応募書類等を速やかに確認することができます。
- 求人者マイページの「メッセージ機能」を使い、応募者と面接日時等の調整ができます。
- 求職者やハローワークへの選考結果の通知や管理もできるので、電話やFAX等による連絡事務を効率化できます。

求職者からの応募を直接受け付けることができます（オンライン自主応募）

- 求人者がハローワークインターネットサービスに掲載した求人に対して、求職者がハローワークを介さずに直接応募することができますようになります。
- ハローワークに求職登録をしている求職者と、ハローワークインターネットサービスのみに登録している求職者が応募できるため、応募者層が広がる可能性があります。



オンライン自主応募に関する注意点

- オンライン自主応募は、ハローワークによる職業紹介に該当しないため、ハローワーク等の職業紹介を要件とする助成金※の対象外です。

※特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、地域雇用開発助成金

- オンライン自主応募は、直接応募であり、ハローワークが求職者と求人の適性の確認を行っていないため、募集要件に合致しない方が応募する場合があります。
- オンライン自主応募に伴って生じるトラブル等は当事者同士で対応することが基本です。ハローワークがトラブル等に対応することはできません。
- オンライン自主応募を受け付けるには、求人者マイページから求人ごとに設定が必要です。本機能の開始後、利用したい場合は求人者マイページから変更してください。
- 労働者派遣事業所や請負事業所からの求人で、就業先事業所を明示できない求人は、オンライン自主応募の対象とすることができません。

※ 応募者が「オンライン自主応募」による応募であるかを確認するには、「応募者管理画面」の応募者一覧の「応募方法」の欄で確認することができます。

求人者マイページの開設はハローワークインターネットサービスから

インターネットに接続できる環境が必要です。スマートフォンからも利用できます。

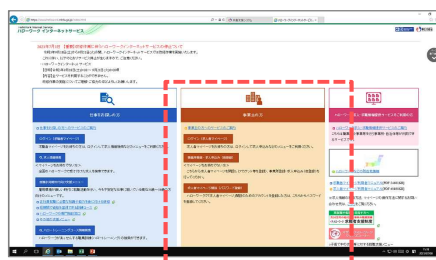
ハローワークインターネットサービス

ハローワークインターネットサービス 検索



<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>

求人者の方は「事業主の方」
のメニューをご利用ください。



ハローワークインターネットサービスやマイページの操作方法に関するお問い合わせ

電話 0570-077450 受付日時：月曜～金曜 9:30～18:00（年末年始、祝日除く）

※ナビダイヤルのため、通話料がかかります。※ご利用の電話回線によっては、接続できない場合があります。

メール helpdesk@hd.hellowork.mhlw.go.jp

ハローワークでの求人申込は事業所所在地を管轄するハローワークまで（全国のハローワーク所在地一覧）

<https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

報道関係者 各位

令和3年 10 月 1 日(金)

【照会先】

鹿児島労働局労働基準部監督課

監督課長 東 裕二

主任監察監督官 池濱 輝生

電話 099-223-8277

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和2年度の立入調査結果を公表します

鹿児島労働局（局長 ^{みわ むねふみ}三輪 宗文）では、このたび、令和2年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、立入調査の結果を取りまとめましたので、公表します。

この立入調査は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

対象となった165事業場のうち、74事業場（44.8%）で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、38事業場（違法な時間外労働があったもののうち51.3%）でした。

鹿児島労働局では、今後も、長時間労働の是正・改善に向けた取組を積極的に行うとともに、11月には、「過重労働解消キャンペーン」を実施し、当該期間中に重点的な立入調査を行う予定としています。

【令和2年4月から令和3年3月までの立入調査結果の概要】

- (1) 立入調査の実施事業場： 165 事業場
- (2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]
- ① 違法な時間外労働があったもの： 74 事業場 (44.8%)
- うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が
- | | |
|--------------------|----------------|
| 月 80 時間を超えるもの： | 38 事業場 (51.3%) |
| うち、月 100 時間を超えるもの： | 27 事業場 (36.4%) |
| うち、月 150 時間を超えるもの： | 9 事業場 (12.1%) |
| うち、月 200 時間を超えるもの： | 1 事業場 (1.3%) |
- ② 賃金不払残業があったもの： 33 事業場 (20.0%)
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 46 事業場 (27.9%)
- (3) 主な健康障害防止に関する指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]
- ① 過重労働による健康障害防止措置が
不十分なため改善を指導したもの： 88 事業場 (53.3%)
- ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 44 事業場 (26.6%)

長時間労働が疑われる事業場に対する立入調査結果 (令和2年4月から令和3年3月までに実施したもの)

1 法違反の状況(是正勧告書を交付したもの)

○ 立入調査実施状況

令和2年4月から令和3年3月までの間に、長時間労働が疑われる165事業場に対し立入調査を実施し、138事業場(83.6%)で何らかの労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反は、違法な時間外労働があったものが74事業場、賃金不払残業があったものが33事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが46事業場であった。

表1 立入調査実施事業場数

		立入調査実施 事業場数	労働基準関係法令違 反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
				労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)
合計 (注1、2)		165 (100%)	138 (83.6%)	74 (44.8%)	33 (20%)	46 (27.9%)
主 な 業 種	商業	32 (19.4%)	26	9	4	15
	製造業	20 (12.1%)	17	11	3	3
	接客娯楽業	22 (13.3%)	19	12	4	9
	建設業	22 (13.3%)	15	9	3	3
	運輸交通業	26 (15.8%)	22	13	3	3
	その他の事業 (注6)	12 (7.3%)	11	8	4	1

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) かっこ内は、立入調査実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32条違反[36協定なく時間外労働を行わせているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせているものなど違法な時間外労働があったもの。]、労働基準法第36条第6項違反(時間外労働の上限規制)の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反[割増賃金]のうち、賃金不払残業の件数を計上している[計算誤り等は含まない。]。

(注5) 労働安全衛生法第18条違反[衛生委員会を設置していないもの等。]、労働安全衛生法第66条違反[健康診断を行っていないもの。]、労働安全衛生法第66条の8違反[1月当たり80時間以上の時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。]、労働安全衛生法第66条の8の3違反[客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。]等の件数を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 事業場規模別の立入調査実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
165	55 (33.3%)	57 (34.5%)	24 (14.5%)	15 (9.1%)	9 (5.5%)	5 (3%)

表3 企業規模別の立入調査実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
165	25 (15.2%)	30 (18.2%)	16 (9.7%)	12 (7.3%)	19 (11.5%)	63 (38.2%)

2 主な健康障害防止に関する指導状況(指導票を交付したもの)

(1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況

立入調査を実施した事業場のうち、88事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	面接指導等の実施(注2)	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施(注3)	月45時間以内への削減(注4)	月80時間以内への削減	面接指導等が実施できる仕組みの整備等(注5)	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
88	14	19	41	46	7	5

(注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。

(注2) 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

(注3) 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」又は「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

(注4) 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。

(注5) 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

(2) 労働時間の適正な把握に関する指導状況

立入調査を実施した事業場のうち、44事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(労働時間適正把握ガイドライン)に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	始業・終業時刻の確認・記録(ガイドライン4(1))	自己申告制による場合			管理者の責務(ガイドライン4(6))	労使協議組織の活用(ガイドライン4(7))
		自己申告制の説明(ガイドライン4(3)ア・イ)	実態調査の実施(ガイドライン4(3)ウ・エ)	適正な申告の阻害要因の排除(ガイドライン4(3)オ)		
44	29	2	17	1	0	0

(注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。

(注2) 各項目のかつこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3 立入調査により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

立入調査を実施した結果、違法な時間外労働があった74事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、38事業場で1か月80時間を、うち27事業場で1か月100時間を、うち9事業場で1か月150時間を、うち1事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 時間外・休日労働時間が最長の者の実績(労働時間違反事業場に限る)

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超		
				100時間超	150時間超	200時間超
165	74	36	38	27	9	1

(2) 労働時間の管理方法

立入調査を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、5事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、64事業場でタイムカードを基礎に確認し、27事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、55事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 立入調査実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法(注1)				自己申告制 (注2)(注3)
使用者が自ら現認 (注2)	タイムカードを基礎 (注2)	ICカード、IDカードを基礎 (注2)	PCの使用時間の記録を基礎 (注2)	
5	64	27	15	55

(注1) 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

(注2) 立入調査対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

(注3) 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

【参考】 前年度の立入調査結果との比較

前年度との比較は以下のとおりである。

			令和２年度	令和元年度
立入調査 実施事業 場	立入調査実施事業場		165	224
	うち、労働基準法などの法令違反あり		138 (83.6%)	159 (71.0%)
主な 違反内容	１ 違法な時間外労働があったもの		74 (44.8%)	89 (39.9%)
	うち、時間 外・休日労 働の実績が 最も長い労 働者の時間 数が	１か月当たり 80 時間を超えるもの	38 (51.3%)	37 (41.6%)
		１か月当たり 100 時間を超えるもの	27 (36.4%)	22 (24.1%)
		１か月当たり 150 時間を超えるもの	9 (12.1%)	4 (4.5%)
		１か月当たり 200 時間を超えるもの	1 (1.3%)	0 (0.0%)
	２ 賃金不払残業があったもの		33 (20.0%)	41 (18.3%)
	３ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの		46 (27.9%)	51 (22.8%)
主な健康 障害防止 に関する 指導の状 況	１ 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を 指導したもの		88 (53.3%)	124 (55.4%)
	うち、時間外・休日労働を月 80 時間以内に削減するよ う指導したもの		46 (27.8%)	61 (27.2%)
	２ 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの		44 (26.6%)	72 (32.1%)

監督指導事例

1. 時間外労働について

事例① 1か月の時間外労働の時間数が36協定の限度時間を超えていた。

事例② 36協定の届出なく、時間外労働を行わせていた。

監督署の対応

是正勧告書の交付による指導（違反条文：労基法第32条）。

ポイント

本年4月以降届け出する36協定届は、様式が改正されていますので、ご注意ください。

2. 長時間労働の削減について

事例① 時間外・休日労働が月間80時間を超える労働者がいた。

事例② 繁忙期に、時間外・休日労働が月間100時間を超える労働者がいた。

監督署の対応

指導文書の交付による指導（時間外・休日労働を月間80時間以内とする具体的方策の検討と実施、45時間以内とする方策の検討と実施に努めること）。

ポイント

一部の猶予業種等を除き、全面的に時間外労働の上限規制が適用されています。
（建設事業、自動車運転の業務、医師、鹿児島・沖縄県内の砂糖製造業は、令和6年3月31日まで猶予）。

3. 長時間労働による健康障害防止について

事例 常時50人未満の規模の事業場において、長時間労働の労働者から健康障害防止等を図るため対策等についての意見聴取を行っていない。

監督署の対応

指導文書交付（当該対策について、速やかに関係労働者からの意見を聴取すること）。

ポイント

無料でご利用できる機関があります。

①鹿児島産業保健総合支援センター（099-252-8002）

衛生管理者、事業者、人事労務担当者などの方々の専門的な相談への対応など各種支援を行っています。

②地域産業保健センター（県内に5か所あり、連絡先等は①へ照会ください。）

規模50人未満の事業場が利用でき、長時間労働者に対する医師による面接指導など産業保健サービスを行っています。

4. 時間外労働に対する賃金について

事例① 時間外労働のうち、割増賃金が支払われていない部分があった。

事例② 時間外労働に対しても、通常の時給額で支払われ、法定の割増しが行われていなかった。

事例③ 時間外労働について、割増賃金を支給せず、時間数を積算しておき、翌月以降の代休や振替休日と相殺するという違法な方法により、400時間分を超える割増賃金が不払いとなっていた。

監督署の対応

是正勧告書の交付により、遡及して是正するよう指導（違反条文：労基法第37条）。

ポイント

1か月単位など変形労働時間制などを採用している場合、1日8時間以内の労働時間についても、週の法定労働時間を超えていないかチェックする必要があります。

割増賃金を含む賃金は、全額を、毎月1回以上、一定期日に支払う義務があります（労基法第24条）。この規定に反して、働いた時間数と働かなかった時間数を相殺したり、調整することは違反となります。

5. 賃金台帳について

事例 月給制であることを理由に、賃金台帳に労働時間数を記載していなかった。

監督署の対応

是正勧告書の交付による指導（違反条文：労基法第108条）。

ポイント

賃金台帳には、労働時間数、早出残業時間数、深夜労働時間数など法定の記載事項があります。

また、安衛法第66条の8の3（安衛則第52条の7の3）により、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の使用時間の記録等、客観的な方法で労働時間の状況を把握しなければならないこととなりました。

別紙参考資料の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」にもご留意ください。

6. 年次有給休暇の管理について

事例 年休管理簿に記載不備があった。

監督署の対応

是正勧告書の交付による指導（違反条文：労基則第24条の7）。

ポイント

労働者ごとに年休管理簿を作成し、与えた時季、日数、基準日を記載し、3年間保存しなければなりません。なお、労働者名簿や賃金台帳とあわせて作成することも可能です。

また、法改正により、付与日数が10日以上の労働者には、基準日から1年以内に5日は必ず取得させなければならなくなりました。

7. 就業規則の周知について

事例 現行の就業規則の周知が行われていなかった。

監督署の対応

是正勧告書の交付による指導（違反条文：労基法第106条）。

ポイント

就業規則は掲示、備付け、書面の交付などの方法で、労働者に周知しなければなりません。この他にも、各種労使協定（労基法第36条に基づく時間外・休日労働に関する協定など）も同様です。

8. 健康診断の結果について

事例 年に1回の定期健診は実施されていたが、医師等からの意見聴取が行われていなかった。

監督署の対応

是正勧告書の交付による指導（違反条文：安衛法第66条の4（安衛則第51条の2））。

ポイント

健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者について、医師等から意見聴取をし、それを十分勘案して必要な措置（就業場所の変更、労働時間の短縮など）を講じる必要があります。

産業医の選任義務のない規模50人未満の事業場では、各地域産業保健センター（上記3のポイント参照）を活用する方法もあります。

労働時間の適正な把握のために 使用者が講ずべき措置に関する ガイドライン

(平成 29 年 1 月 20 日策定)

1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第 4 1 条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があ

ることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めにかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があつた場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間

の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定

(いわゆる 36 協定)により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、

労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

報道関係者 各位

令和3年10月1日（金）

【照会先】

鹿児島労働局労働基準部賃金室

室 長 勝田 清人

室長補佐 壺屋 明

（直通電話）099（223）8278

（F A X）099（226）7772

明日（10月2日）から、 鹿児島県最低賃金が「時間額821円」に改正されます

鹿児島県最低賃金の改正については、本年7月2日、鹿児島労働局長（三輪 宗文）から鹿児島地方最低賃金審議会（会長 山本 晃正）に対し諮問を行い、同審議会は、8月6日、現行の時間額793円を28円引き上げて（引上率3.53%）、821円に改正することが適当である旨の答申を行いました。

これを受けて鹿児島労働局長は、異議申出などの諸手続を経て、8月24日に鹿児島県最低賃金を時間額821円とする決定を行い、官報公示を経て、明日（令和3年10月2日）から発効されます。

鹿児島労働局では、引き続き、ポスター、リーフレット（別添1参照）を活用し、改正された最低賃金額を始めとする最低賃金制度の周知を行うとともに、中小企業・小規模事業者に対する支援施策を推進していきます。

1 最低賃金について

（1）適用される労働者の範囲

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。

また、1人の労働者について2以上の最低賃金が競合する場合（地域別最低賃金と特定最低賃金〔産業別最低賃金〕が競合する場合）には、最低賃金額の高い方の最低賃金が適用されます。

なお、今回改正された鹿児島県最低賃金は、令和2年12月27日に発効された電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金

815円を上回ったことから、令和3年10月2日から鹿児島県最低賃金が適用されます。

(2) 最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金に限られます。具体的には、基本給と諸手当（ただし、精皆勤手当、通勤手当、家族手当は除きます。）が対象となります。

最低賃金の対象から除外する賃金は次のとおりです。

- ① 臨時に支払われる賃金
- ② 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ③ 所定労働時間を超える期間の労働に対して支払われる賃金
- ④ 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金
- ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

(3) 過去10年間の改正状況

年 度	24	25	26	27	28
時 間 額	654円	665円	678円	694円	715円
引 上 額	7円	11円	13円	16円	21円
引 上 率	1.08%	1.68%	1.95%	2.36%	3.03%

年 度	29	30	元	2	3
時 間 額	737円	761円	790円	793円	821円
引 上 額	22円	24円	29円	3円	28円
引 上 率	3.08%	3.26%	3.81%	0.38%	3.53%

2 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援について

厚生労働省では、最低賃金及び賃金の引き上げに向けた環境整備を図るため、以下の最低賃金及び賃金の引き上げに向けた生産性向上等のための支援を実施しています。

(1) 業務改善助成金（別添2リーフレット参照）

生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資などにかかった経費の一部を助成するものです。

業務改善助成金に関するお問い合わせは、業務改善助成金コールセンター（Tel 03-6388-6155）または、鹿児島労働局雇用環境・均等室（Tel 099-223-8239）にお尋ねください。

(2) 専門家派遣・相談等支援事業（鹿児島働き方改革推進支援センター）（別添３リーフレット参照）

鹿児島働き方改革推進支援センターでは、働き方改革の実現に向けて、中小企業・小規模事業者等を対象に、長時間労働の是正、非正規雇用労働者の待遇改善、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和に向けた取組を支援するため、様々な関係機関と連携し、労務管理・企業経営等の専門家による電話相談や企業訪問相談等を無料で実施しています。

また、前記（１）の助成金を含む各種助成金の相談にも応じています。

みんなチェック！
最低賃金。

会社員、パート、
アルバイトの方、学生さんなど
働くすべての人と
雇う人のためのルールだよ。

鹿児島県 最低賃金

令和3年
10月2日から
[時間額]

821

28^円
UP
円

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで確認！

最低賃金に関する特設サイト
<http://www.saiteichingin.info/>
最低賃金制度 検索



最低賃金に関するお問い合わせは鹿児島県労働局または最寄りの労働基準監督署へ
鹿児島県労働局ホームページアドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/kagoshima-roudoukyoku/>



最低賃金制度って何？

働くすべての人に、
賃金の最低額（最低賃金額）を保障する制度です。

年齢やパート・学生アルバイトなどの
働き方の違いにかかわらず、すべての労働者に適用されます。



確認の方法は？

(※1)
確認したい賃金を時間額にして、
最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※2)

1 時間給の場合

時間給	≧	最低賃金額(時間額)
円		円

2 日給の場合

日給	÷	1日の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)
円		時間		円		円

3 月給の場合

月給	÷	1か月の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)
円		時間		円		円

4 上記 1, 2, 3 が 組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で
各手当（職務手当など）が
月給の場合

- ① 基本給（日給）→ 2 の計算で時間額を出す
- ② 各手当（月給）→ 3 の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≧ 最低賃金額（時間額）

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥精皆勤手当、通勤手当および家族手当

(※2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で
自分の地域の
最低賃金を
チェックしましょう！

最大600万円を助成

業務改善 助成金

中小企業事業者の皆さんへ

賃金引上げを支援する助成金を 積極的に利用しましょう。

「業務改善助成金」は、生産性を向上させ「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行なった場合、支給の要件に応じてその費用の一部を助成します。 [詳しくは、こちら](#) [業務改善助成金](#) [検索](#)

業務改善
助成金の
動画も
あります。



支給の要件

1



事業場内最低賃金の
引き上げ

2



引上げ後の
賃金額の支払い

3



生産性向上に資する
機器・設備などを導入

4



解雇、賃金引下げ等の
不交付事由がない

設備投資等に要した
費用の一部を助成

助成金 支給までの 流れ

1



交付申請書・
事業実施計画などを、
最寄りの都道府県
労働局に提出



2



交付決定後、
提出した計画
に沿って事業
実施

3



労働局に
事業実施結果
を報告



4



支給

専門家による
無料相談を
実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方
改革推進支援センターにご相談ください。

[詳しくは、こちら](#)

[働き方改革推進支援センター](#)

[検索](#)

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
引上げに取り組む者に対して、
設備資金や運転資金の融資を行っています。

[詳しくは、こちら](#)

[働き方改革推進支援資金](#)

[検索](#)

リサイクル適性

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

(R3.9)

令和3年8月から

「業務改善助成金」が使いやすくなります

『業務改善助成金』は、生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、
設備投資など（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）
を行った場合に、その費用の一部を助成します。



詳しくはHPをご覧ください！

業務改善助成金 検索

変更後のコース内容

※申請期限：令和4年1月31日

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
20円コース	20円以上	1人	20万円	以下の2つの要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	【事業場内最低賃金900円未満】 4/5 生産性要件を満たした場合は 9/10(※2) 【事業場内最低賃金900円以上】 3/4 生産性要件を満たした場合は 4/5(※2)
		2～3人	30万円		
		4～6人	50万円		
		7人以上	70万円		
		10人以上(※1)	80万円		
30円コース	30円以上	1人	30万円		
		2～3人	50万円		
		4～6人	70万円		
		7人以上	100万円		
		10人以上(※1)	120万円		
(新設) 45円コース	45円以上	1人	45万円		
		2～3人	70万円		
		4～6人	100万円		
		7人以上	150万円		
		10人以上(※1)	180万円		
60円コース	60円以上	1人	60万円		
		2～3人	90万円		
		4～6人	150万円		
		7人以上	230万円		
		10人以上(※1)	300万円		
90円コース	90円以上	1人	90万円		
		2～3人	150万円		
		4～6人	270万円		
		7人以上	450万円		
		10人以上(※1)	600万円		

(※1) 10人以上の上限額区分は、以下のいずれかに該当する事業場が対象となります。
①賃金要件：事業場内最低賃金900円未満の事業場
②生産量要件：売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3ヶ月間の月平均値が前年又は前々年の同じ月に比べて、30%以上減少している事業者

(※2) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値を指します。
助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

○助成金受給の流れや申請先等については裏面をご覧ください。

その他の変更点

- ◆ PC、スマホ、タブレットの新規購入、貨物自動車なども生産性向上の効果が認められる場合は対象になります。
※特例のうち、②生産量要件に該当する場合であって、引上げ額30円以上の場合に限ります。
- ◆ 同一年度内に複数回（2回まで）申請することができます。

ご留意頂きたい事項

- ◆ 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。
- ◆ 事業完了の期限は令和4年3月31日です。

お問い合わせ先

- ◆ 「業務改善助成金コールセンター」を開設しましたので、お気軽にお問い合わせください。

【受付時間】平日8:30～17:15

【電話番号】03-6388-6155

助成金支給までの流れ

交付申請書・事業実施計画などを、
最寄りの都道府県労働局に提出
※申請先は、各労働局雇用環境・均等部（室）

審査

交付決定後、
提出した計画に
沿って事業実施

労働局に
事業実施結果
を報告

審査

支給

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者に対して、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。



【担当部署】各都道府県日本政策金融公庫

～業務改善助成金の活用事例～

業務改善
事例1 業務用吸水掃除機の導入及び業務改善コンサルティングの活用による生産性の向上

企業概要

【所在地】三重県 【従業員数】26人 【事業内容】建築物清掃業
【課題と対応】手作業で床の洗浄をしていたため、作業時間が長かった。また、事務的にも作業ミスや連絡ミスがあったため、設備投資とコンサルティングによる業務効率化を検討してきた。

清掃業務を機械化し、ITを活用して事務作業も効率化したいと考えました。そこで、助成金を活用して業務用吸水掃除機の導入及び業務改善コンサルティングを活用しました。

清掃業務の負担を軽減し、日程調整や書類作成も効率化したい



さらなる工夫
受発注は電話のみで行うことが大半だったが、メールとアプリを活用し、スケジュール表で可視化できるようにした。

実施内容
業務用吸水掃除機を導入することで、床洗浄作業の人員と作業時間が3分の1になった。また、業務改善コンサルティングによって、ITの活用により日程調整や書類作成、取引先とのコミュニケーションが効率化した。

成果
清掃業務と事務作業の効率化により生産性が向上し、22人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を30円引き上げた。また、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げも実施した。

助成金活用のきっかけ
インターネットで、活用可能な助成金を検索

業務改善
事例2 テーブルオーダーシステムの導入による注文業務の効率化と会計の見える化

企業概要

【所在地】福岡県 【従業員数】9人 【事業内容】飲食業
【課題と対応】オーダーの聞き間違い等を解消し、従業員の負担軽減を図るため、設備投資による作業効率化を検討してきた。

注文に要する時間を削減し、テーブルごとの料金管理を図りたいと考えました。そこで、助成金を活用してセルフで注文できるテーブルオーダーシステムを導入しました。

ホールスタッフの注文を取りに行く作業を減らして、回転率を向上させたい



さらなる工夫
揚げ物の揚げ時間を短縮できる機器や、飲み放題用のセルフ式設備の導入により、従業員のさらなる業務負担軽減を進めた。

1か月当たりの注文受け時間が約12時間短縮

実施内容
テーブルまで行き注文を取っていたが、テーブルオーダーシステムの導入で顧客が自ら注文を入力できるようになり、オーダーと会計が正確になったことで従業員の負担軽減が図られた。

成果
注文業務の効率化により生産性が向上し、3人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を90円引き上げた。また、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げも実施した。

助成金活用のきっかけ
インターネットで、飲食業で活用可能な助成金を検索



鹿児島働き方改革推進支援センター

(受託者：鹿児島県社会保険労務士会)

年5日
有給休暇の
確実な取得

時間外労働の上限導入

- ◎原則として
月45時間・年360時間
- ◎臨時的な特別な事情があり
労使が合意する場合でも
 - ・年720時間以内
 - ・休日労働を含み月100時間未
満又は複数月平均80時間以内
(45時間超えは年間6カ月まで)

施行日

2019年4月1日

(中小企業：2020年4月1日)

自動車運転業務・建設事業・医師・製糖業
については 2024年4月1日

正規・非正規間の
不合理な
待遇差解消

同一労働同一賃金

施行日

2020年4月1日

(中小企業2021年4月1日)

相談
例

- ◆働き方改革って何をしたらいいの？ ◆不合理な待遇差って、どういうもの？
- ◆残業を減らしたいけど・・・？ ◆待遇差の理由の説明は？
- ◆有給休暇の取得の進め方は？ ◆何か役立つ助成金はあるの？

すべて無料

来所相談
(電話・メール)

セミナー

臨時出張相談

企業訪問による
相談支援

事業主のご相談に **専門家（社会保険労務士）** が
お応えいたします。

相談
窓口

【鹿児島働き方改革推進支援センター】

鹿児島市下荒田 3-4 4-1 8 のせビル 2 階
(鹿児島県社会保険労務士会事務局内)

※E-mail hatarakikata@sr-kagoshima.jp

ホームページ

<https://hatarakikata.sr-kagoshima.jp>



連絡先

0120-221-255



来所相談、セミナー講師、臨時出張相談、訪問相談 **すべて無料！**

👉 裏面へ

F A X 申込書

(0 9 9 - 2 5 7 - 2 2 1 9)

鹿児島働き方改革推進支援センターでは、F A Xによるご相談、各種支援サービスのお申込みもお受けしております。
(電話・電子メール及びホームページからでもお申し込みが可能です。)

※希望するサービスに☑をお付けください。

☐ 個別訪問による相談を希望する

- ▶ 企業の情報は外部に漏れることはありません。
- ▶ 1企業当たり、3回(必要があれば6回程度)まで企業へ訪問いたします。

ご相談内容：

☐ 働き方改革セミナー講師を希望する

※地方自治体、事業主団体、経済団体等が開催するセミナー（40名程度）に講師を派遣いたします。

☐ 臨時出張相談（イベント含む）を希望する

※地方自治体、事業主団体、経済団体等の施設等において、臨時出張相談窓口に専門家を派遣いたします。



事業所名	
所在地	〒 ー
電話番号	
ご担当者名	
(備考)	

※F A Xをいただければ、1週間以内にお電話で連絡いたします。

<働き方改革推進支援センター相談事例>

正社員と非正社員の処遇差が大きく、正社員に特定業務が集中（卸売・小売業）

- ⇒ 事務職中心の非正社員に、資格取得や正社員登用、マルチタスク化を提案。
- ⇒ 非正社員の時給のランク分けや、個人評価に対応する時給を提案。
- ➡ 非正社員の時給アップ。仕事の幅を広げ、業務の偏りが解消しつつある。
- ➡ フォークリフト資格を取り、正社員化（キャリアアップ助成金利用）した労働者もいる。

特定部門の社員が長時間労働（飲食業）

- ⇒ 従業員に所属部門以外の業務も習熟させ（マルチタスク化）、部門のシフト制を提案。
- ⇒ シフト作成前に休日の希望日を申請させ、休日の確保を徹底するよう提案。
- ⇒ 生産性向上に資する食材製造器等の費用を補助する時間外労働等改善助成金を紹介。
- ➡ マルチタスク化により残業が削減。