

令和5年11月の主な動き、取組

1 令和5年9月の雇用失業情勢について

(職業安定部 職業安定課)

有効求人数	42,162人	対前月比2.0%増	(3か月ぶりの増加)
有効求職者数	35,100人	対前月比0.9%増	(2か月ぶりの増加)
有効求人倍率	1.20倍	対前月比0.01ポイント増	

※数字は季節調整値

2 令和6年3月新規高等学校卒業予定者職業紹介状況(令和5年9月末現在)

(職業安定部訓練課)

○求人数	6,757人	対前年同月比	2.3%(149人)増	※1
○求職者数	3,197人	同	2.1%(69人)減	※2
○求人倍率	2.11倍	同	0.09ポイント増	※3
○就職内定者数	1,722人	同	8.0%(128人)増	※4
○就職内定率	53.9%	同	5.1ポイント増	

※1 求人数は、鹿児島県内で受理したものを計上しています。

※2 求職者数は、学校やハローワークからの職業紹介を希望する生徒です。

※3 求人倍率は、厚生労働省発表に合わせて全求職者と県内求人により算出しています。

※4 就職内定者数は、学校又はハローワークの紹介によって内定した生徒の状況です。自営・縁故就職・公務員への応募など、学校の紹介によらない就職希望者は含まれていません。

3 キャリアアップ助成金で「年収の壁」突破！

(雇用環境・均等室)

「社会保険適用時処遇改善コース」(新設)の活用により年収106万円の壁を意識せずに働けるようになります。

4 11月は「過労死等防止啓発月間」です

(労働基準部 監督課)

- ・「過労死等防止対策推進シンポジウム」の実施
- ・「過重労働解消キャンペーン」の実施

5 鹿児島県内初の「プラチナえるぼし認定」企業が誕生しました！

(雇用環境・均等室)

女性活躍推進法に基づく「プラチナえるぼし認定企業」として、「株式会社新日本科学」を認定しました。

令和5年11月10日(金)15時より、鹿児島合同庁舎第1会議室において、プラチナえるぼし認定通知書交付式を行います。

6 労働保険未手続事業一掃強化期間について

(総務部 労働保険徴収室)

毎年11月は、「労働保険未手続事業一掃強化期間」です。関係機関や団体を通じて、労働保険未加入の事業場に対して、加入促進を図ります。

鹿児島労働局発表
令和5年10月31日(火)

鹿児島労働局 職業安定部
職業安定課長 右田 裕幸
地方労働市場情報官 桑畑 千恵子
TEL. 099 (219) 8711

鹿児島県の雇用失業情勢(令和5年9月分)

～有効求人倍率は、1.20倍と、前月を0.01P上回った～

9月の概要

県内の雇用失業情勢は、求人が求職を上回っているものの、改善の動きにやや弱さがみられる。物価上昇等が雇用に与える影響について、引き続き注視が必要。

○有効求人倍率の状況

- ・有効求人倍率(季節調整値) **1.20倍** 前月より0.01ポイント増加(3か月ぶりの増加) (P6参照)
 - ・全国では32番目。九州では、大分県、佐賀県、宮崎県、熊本県、長崎県、福岡県に次ぎ7番目。
 - ・〔全国〕有効求人倍率(季節調整値) 1.29倍 前月と同水準

・有効求人数(季節調整値) **42,162人** 前月より2.0%増加(3か月ぶりの増加)

・有効求職者数(季節調整値) **35,100人** 前月より0.9%増加(2か月ぶりの増加)

・就業地別有効求人倍率(季節調整値)1.30倍 前月より0.02ポイント増加

※公表値としては、集計開始以降、継続的に「受理地別」(求人を受理したハローワークの所在地で求人数を集計)を使用。

「就業地別」は、求人票に記載された就業場所をもとに、実際に就業する就業地で求人数を集計し、算出したもの。

○新規求人・求職の状況

・新規求人倍率(季節調整値) **2.07倍** 前月より0.14ポイント減少(2か月ぶりの減少) (P6参照)

・新規求人数(原数値) **13,895人** 前年同月より7.7%減少(7か月連続の減少) (P6参照)

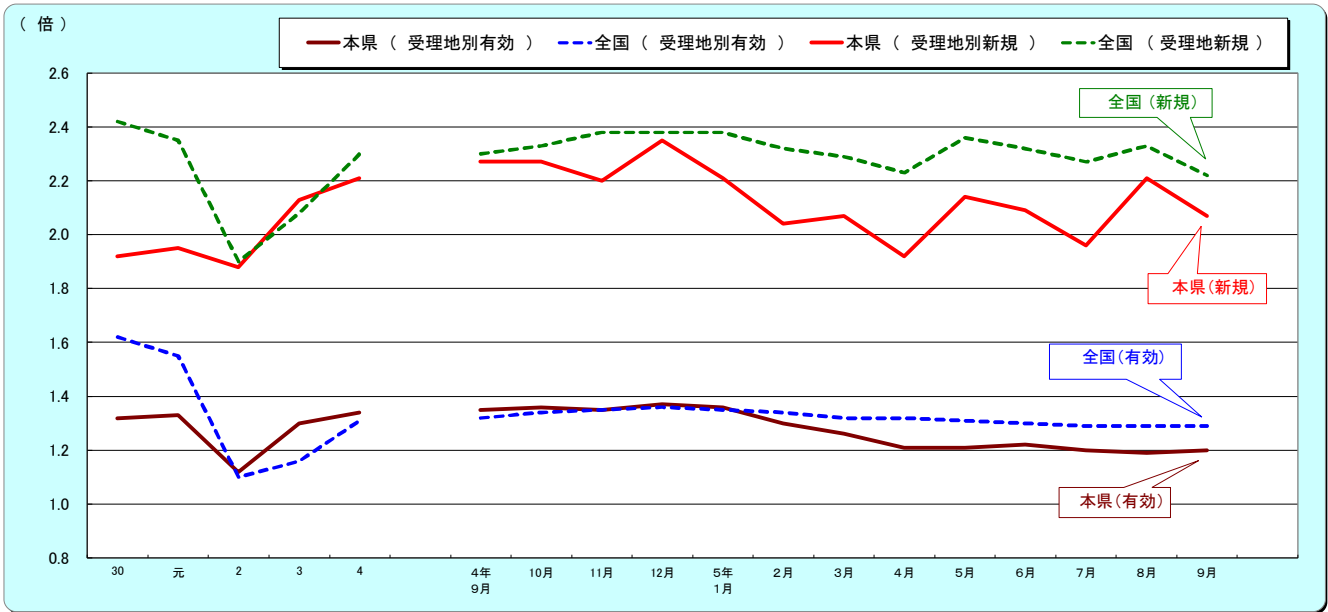
主要産業の新規求人数(前年同月比)

増加した業種……なし

減少した業種……建設業(0.9%減)、製造業(19.8%減)、運輸・郵便業(19.0%減)、
卸売業・小売業(11.8%減)、宿泊業・飲食サービス業(8.0%減)、
医療・福祉(5.0%減)、サービス業(他に分類されないもの)(8.4%減)

・新規求職申込件数(原数値) **6,751人** 前年同月より2.1%増加(2か月ぶりの増加) (P7参照)

1. 求人倍率の推移(一般・パート、年度平均は原数値、各月は季節調整値)



		30年度	元	2	3	4	4年9月	10月	11月	12月	5年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
有効求人倍率	受理地別	本県	1.32	1.33	1.12	1.30	1.34	<u>1.35</u>	<u>1.36</u>	<u>1.35</u>	<u>1.37</u>	1.36	1.30	1.26	1.21	1.22	1.20	1.19	1.20	
	全国	1.62	1.55	1.10	1.16	1.31	<u>1.32</u>	<u>1.34</u>	1.35	<u>1.36</u>	1.35	1.34	1.32	1.32	1.31	1.30	1.29	1.29	1.29	
新規求人倍率	就業地別	本県	1.42	1.42	1.18	1.36	1.43	1.44	1.44	<u>1.44</u>	<u>1.46</u>	1.45	1.40	1.37	1.31	1.30	1.31	1.28	1.28	1.30
	受理地別	本県	1.92	1.95	1.88	2.13	2.21	<u>2.27</u>	<u>2.27</u>	<u>2.20</u>	<u>2.35</u>	2.21	2.04	2.07	1.92	2.14	2.09	1.96	2.21	2.07
新規求人倍率	就業地別	本県	2.05	2.08	1.97	2.24	2.36	<u>2.39</u>	<u>2.41</u>	<u>2.34</u>	<u>2.48</u>	2.44	2.21	2.24	2.08	2.27	2.30	2.11	2.32	2.26
	受理地別	全国	2.42	2.35	1.90	2.08	2.30	<u>2.30</u>	<u>2.33</u>	<u>2.38</u>	<u>2.38</u>	2.38	2.32	2.29	2.23	2.36	2.32	2.27	2.33	2.22

*4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

2. 求人の動き(一般・パート、原数値)

新規求人数が前年同月比▲7.7%となり、有効求人数とともに7か月連続で前年同月を下回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和4年度		令和5年							
	(月平均)		6月		7月		8月		9月	
新規求人数 ※	15,479	4.5	14,233	▲ 7.5	13,412	▲ 14.4	14,242	▲ 3.8	13,895	▲ 7.7
D 建設業	1,510	2.5	1,501	▲ 5.4	1,328	▲ 13.7	1,236	▲ 15.6	1,503	▲ 0.9
E 製造業	1,527	2.4	1,241	▲ 20.3	1,270	▲ 36.8	1,064	▲ 10.6	1,211	▲ 19.8
H 運輸業、郵便業	588	10.5	558	0.9	588	3.0	579	2.7	527	▲ 19.0
I 卸売業、小売業	2,059	3.1	1,658	▲ 16.6	1,646	▲ 19.0	2,516	10.8	1,757	▲ 11.8
M 宿泊業、飲食サービス業	1,017	23.9	1,003	3.5	823	▲ 14.6	923	▲ 18.3	912	▲ 8.0
P 医療、福祉	4,870	4.0	4,865	▲ 1.2	4,498	▲ 5.3	4,702	0.8	4,630	▲ 5.0
R サービス業(他に分類されないもの)	1,486	▲ 2.3	1,348	▲ 11.8	1,361	▲ 20.2	1,295	▲ 7.2	1,220	▲ 8.4
有効求人数	44,563	6.5	41,246	▲ 5.9	40,484	▲ 7.7	40,146	▲ 7.7	40,484	▲ 7.2

※求人数の多い主な産業のみ内数として掲載しているため、合計とは一致しない。

3-1. 求職の動き(一般・パート、原数値)

新規求職申込件数は2か月ぶりに前年同月を上回り、有効求職者数は17か月連続で前年同月を上回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和4年度		令和5年							
	(月平均)		6月		7月		8月		9月	
新規求職申込件数	7,009	0.6	6,920	▲ 1.9	6,235	3.4	6,268	▲ 6.2	6,751	2.1
44歳以下	3,364	▲ 3.2	3,275	▲ 5.5	2,911	▲ 0.3	2,984	▲ 12.4	3,272	▲ 2.8
うち34歳以下	1,994	▲ 4.5	1,973	▲ 1.4	1,756	▲ 0.5	1,799	▲ 12.3	1,912	▲ 3.2
45歳以上	3,646	4.3	3,645	1.6	3,324	6.8	3,284	0.2	3,479	7.1
うち55歳以上	2,362	5.6	2,318	▲ 0.4	2,185	9.4	2,081	0.8	2,224	8.1
うち65歳以上	1,063	7.7	1,017	▲ 1.6	989	8.0	922	1.1	1,026	14.3
雇用保険受給資格決定件数	1,922	1.9	2,005	7.8	1,681	4.7	1,989	9.0	1,944	8.7

有効求職者数	33,257	3.0	35,978	3.8	34,641	4.2	34,637	4.0	34,830	5.2
44歳以下	15,382	0.9	16,021	1.4	15,626	1.5	15,743	0.4	15,879	1.1
うち34歳以下	9,139	▲ 0.3	9,569	1.6	9,328	1.4	9,458	0.2	9,527	1.7
45歳以上	17,875	4.8	19,957	5.8	19,015	6.5	18,894	7.2	18,951	8.8
うち55歳以上	11,571	5.6	13,369	7.7	12,569	8.4	12,385	8.7	12,346	10.5
うち65歳以上	4,624	10.3	5,741	7.3	4,980	8.4	4,772	9.1	4,741	13.4
雇用保険受給者実人員	6,276	▲ 2.8	6,939	6.3	7,626	10.4	7,834	6.5	7,363	6.2

3-2. 新規求職申込件数の態様別状況(一般・パートのうち常用、原数値)

離職求職者(うち事業主都合)が、6か月連続で前年同月を上回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和4年度		令和5年							
	(月平均)		6月		7月		8月		9月	
新規求職申込件数	6,955	0.7	6,784	▲ 2.0	6,165	3.5	6,220	▲ 6.1	6,737	2.4
在職求職者	1,994	▲ 1.3	1,841	▲ 6.7	1,606	▲ 3.9	1,632	▲ 12.2	1,753	▲ 8.0
離職求職者	4,298	1.4	4,345	3.3	4,031	7.0	4,004	▲ 3.1	4,274	7.2
うち事業主都合	808	▲ 6.3	891	16.2	870	17.4	733	11.4	714	12.4
うち自己都合	3,251	4.3	3,252	1.1	2,979	4.7	3,077	▲ 6.0	3,349	7.1
無業求職者	663	2.2	598	▲ 19.5	528	2.1	584	▲ 7.2	710	2.9

4. 就職の動き(一般・パート)

就職件数は、65歳以上の年齢層を除くすべての年齢層で前年同月を下回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和4年度 (月平均)		令和5年							
			6月		7月		8月		9月	
就職件数	2,517	▲ 3.0	2,493	▲ 6.9	2,108	▲ 9.5	2,040	▲ 5.6	2,218	▲ 10.1
44歳以下	1,248	▲ 8.0	1,231	▲ 9.8	1,022	▲ 14.3	1,008	▲ 13.2	1,066	▲ 15.1
うち34歳以下	686	▲ 11.1	700	▲ 6.2	597	▲ 8.7	554	▲ 16.2	597	▲ 15.7
45歳以上	1,269	2.3	1,262	▲ 4.0	1,086	▲ 4.4	1,032	3.1	1,152	▲ 5.0
うち55歳以上	725	3.0	710	▲ 1.9	614	▲ 7.7	621	16.9	671	▲ 6.2
うち65歳以上	230	4.6	228	▲ 10.6	210	▲ 8.7	193	19.9	215	0.9
雇用保険受給者	691	0.9	751	▲ 0.7	660	1.1	628	▲ 2.0	703	▲ 9.2

5. 正社員の求人・求職状況(原数値)

正社員有効求人倍率は、7か月連続で前年同月を下回った。

各月のうち右欄は、前年同月比(求人数、求職者数は%、その他はポイント)

	令和4年度 (月平均)		令和5年							
			6月		7月		8月		9月	
正社員新規求人数	7,424	6.0	7,289	▲ 3.4	6,841	▲ 10.7	6,959	▲ 2.2	7,148	▲ 4.1
新規求人数に占める割合	48.0%	0.7	51.2%	2.2	51.0%	2.1	48.9%	0.8	51.4%	1.9
正社員有効求人倍率	1.14	0.06	1.04	▲ 0.05	1.05	▲ 0.08	1.05	▲ 0.07	1.05	▲ 0.08
全 国	0.98	0.08	0.99	0.04	1.01	0.03	1.01	0.01	1.02	0.00
正社員有効求人数	21,636	7.3	20,808	▲ 2.5	20,524	▲ 5.0	20,462	▲ 5.0	20,615	▲ 4.7
有効求人数に占める割合	48.6%	0.4	50.4%	1.8	50.7%	1.4	51.0%	1.5	50.9%	1.3
正社員有効求職者数(※)	19,072	1.6	19,975	2.5	19,477	2.2	19,558	1.6	19,678	2.6
有効求職者に占める割合	57.3%	▲ 0.7	55.5%	▲ 0.7	56.2%	▲ 1.1	56.5%	▲ 1.3	56.5%	▲ 1.4

(※) 正社員有効求職者数・・・パートを除く常用の有効求職者数(派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれている。)

6. 令和5年度 鹿児島労働局 安定所別 有効求人倍率の推移(一般・パート、原数値)

安定所	鹿児島	熊毛	川内	宮之城	鹿屋	国分	大口	加世田	伊集院	大隅	出水	名瀬	指宿	局計
令和4年9月	1.36	1.55	1.29	1.53	1.27	1.19	1.44	1.14	0.99	1.37	1.59	1.30	1.51	1.31
10月	1.38	1.70	1.42	1.59	1.33	1.20	1.53	1.12	1.03	1.40	1.67	1.36	1.48	1.32
11月	1.43	1.75	1.32	1.75	1.38	1.19	1.28	1.15	0.98	1.70	1.69	1.39	1.52	1.35
12月	1.51	2.04	1.32	1.81	1.87	1.26	1.27	1.23	0.98	1.50	1.76	1.42	1.61	1.38
令和5年1月	1.46	2.03	1.34	1.78	1.80	1.27	1.09	1.22	0.91	1.45	1.71	1.42	1.54	1.47
2月	1.43	1.88	1.27	1.42	1.71	1.21	1.02	1.30	0.95	1.34	1.66	1.49	1.32	1.43
3月	1.39	1.63	1.19	1.29	1.44	1.13	1.21	1.28	0.89	1.42	1.43	1.30	1.28	1.39
4月	1.25	1.53	0.99	1.12	1.24	1.05	1.01	1.12	0.83	1.36	1.30	1.11	1.14	1.31
5月	1.23	1.56	0.89	1.14	1.22	1.03	0.92	1.04	0.79	1.33	1.26	1.03	1.14	1.17
6月	1.22	1.43	0.91	1.11	1.26	1.04	0.90	1.08	0.81	1.37	1.30	1.05	1.14	1.14
7月	1.22	1.39	0.93	1.19	1.31	1.08	0.94	1.10	0.87	1.38	1.27	1.10	1.16	1.17
8月	1.25	1.36	0.84	1.13	1.30	1.03	0.98	1.10	0.85	1.35	1.20	1.13	1.16	1.16
9月	1.23	1.69	0.85	1.06	1.32	1.01	0.95	1.15	0.92	1.48	1.22	1.11	1.22	1.16

〈用語の解説〉

- 新規求人数…… ハローワークにおいて当該期間中に受け付けた求人数。
- 有効求人数…… 「前月から繰越された有効求人数」と当月の「新規求人数」の合計。
- 新規求職申込件数…… ハローワークにおいて当該期間中に新たに受け付けた求職申込の件数と、新たにハローワークインターネットサービスからオンライン登録を行った件数(オンライン登録者)の合計。
- 有効求職者数…… 「前月から繰越された有効求職者数及び有効オンライン登録者」と当月の「新規求職申込件数」の合計。
- 求人倍率…… 求職者数に対する求人数の割合。
求人を受理したハローワークが所在する地域ごとに集計した数値である受理地別求人倍率と、実際に就業する地域ごとに集計した数値である就業地別求人倍率がある。
- ⇒新規求人倍率… 「新規求人数」÷「新規求職申込件数」(新規オンライン登録者を含む)。
- ⇒有効求人倍率… 「月間有効求人数」÷「月間有効求職者数」(月間オンライン登録者を含む)。
- ⇒正社員有効求人倍率… 「正社員の有効求人数」÷「パートを除く常用の有効求職者数」(月間オンライン登録者を含む)。
ただし、「パートを除く常用の有効求職者」には、派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。
- 季節調整値…… 1年を周期として繰り返す季節的な要因による変動の影響を取り除いた値。
求人数や求職数は、経済状況だけでなく、社会習慣等の季節的な理由によっても変化する。
そのため、季節変動を有する系列の分析を行う際には、季節的な理由による変動を排除する必要があり、この季節変動の除去を「季節調整」という。
毎年1回(1月分公表時に)季節調整値替えが行われ、過去の季節調整値は改訂される。
- 原数値…… 実際の数値(季節調整前の数値)。
- 就職件数…… ハローワークの有効求職者が、ハローワークの紹介により就職したことを確認した件数と、オンライン登録者がハローワークインターネットサービスから自主的に応募し就職が確認された件数の合計。
- 一 般…… パートタイム以外のものをいう。
- パ ー ト…… パートタイムの略。1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短いものをいう。
- 常 用…… 雇用契約において雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているもの(季節労働を除く)。
- 正 社 員…… パートタイムを除く常用のうち、勤め先で正社員・正職員などと呼称される正規労働者をいう。

(注) ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに
来所せず、オンライン上で求職登録した求職者数や求職者がハローワークインターネットサービスの求人
に直接応募した就職件数等が含まれている。

令和5年10月31日

【照会先】

鹿児島労働局職業安定部 訓練課

課長 廣瀬 和泰(内線120)

課長補佐 有村 武久(内線121)

電話 099-219-8711

報道関係者 各位

令和6年3月新規高等学校卒業予定者職業紹介状況（令和5年9月末現在）

～求人倍率 2.11 倍 就職内定率は前年度比 5.1 ポイント増加～

鹿児島労働局（局長 中所 照仁）では、令和6年3月新規高等学校卒業予定者の求人・求職状況などの把握のための調査を行い、令和5年9月末現在の状況を取りまとめましたので公表します。

【結果の概要】

- 求人数 6,757人 対前年同月比 2.3%（149人）増 ※1
- 求職者数 3,197人 同 2.1%（69人）減 ※2
- 求人倍率 2.11倍 同 0.09ポイント増 ※3
- 就職内定者数 1,722人 同 8.0%（128人）増 ※4
- 就職内定率 53.9% 同 5.1ポイント増

※1. 求人数は、鹿児島県内で受理したものを計上しています。

※2. 求職者数は、学校やハローワークからの職業紹介を希望する生徒です。

※3. 求人倍率は、厚生労働省発表に合わせて全求職者と県内求人により算出しています。

※4. 就職内定者数は、学校又はハローワークの紹介によって内定した生徒の状況です。自営・縁故就職・公務員への応募など、学校の紹介によらない就職希望者は含まれていません。

今回は1月末現在の求人・求職・就職内定状況などを取りまとめて公表する予定です（3月上旬公表予定）。

鹿児島労働局・各ハローワークでは、今年度も学校等関係機関と連携し、合同就職面接会を開催するなど、一人でも多くの生徒が希望どおりに就職できるよう支援します。

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職の状況

〈 令和6年3月卒業予定者 〉

鹿児島労働局

区分	令和5年9月末現在			前年同期 (令和4年9月末現在)			対前年	
	計	男	女	計	男	女	人数	増減率・P
1 求人数	6,757	/	/	6,608	/	/	149	2.3%
2 求職者数	3,197	1,774	1,423	3,266	1,847	1,419	▲69	▲2.1%
うち県内(1)	1,902	998	904	1,977	1,067	910	▲75	▲3.8%
うち県外	1,295	776	519	1,289	780	509	6	0.5%
求職者数に占める 県内求職者数の割合 【 (1) / 2 】	59.5%	56.3%	63.5%	60.5%	57.8%	64.1%	—	▲1.0P
3 求人倍率 【 1 / 2 】	2.11	/	/	2.02	/	/	—	0.09P
4 就職内定者数	1,722	1,111	611	1,594	1,030	564	128	8.0%
うち県内(2)	1,035	569	466	943	519	424	92	9.8%
うち県外	687	542	145	651	511	140	36	5.5%
就職内定者数に占める 県内就職内定者数の割合 【 (2) / 4 】	60.1%	51.2%	76.3%	59.2%	50.4%	75.2%	—	0.9P
5 就職内定率 【 4 / 2 】	53.9%	62.6%	42.9%	48.8%	55.8%	39.7%	—	5.1P
うち県内	54.4%	57.0%	51.5%	47.7%	48.6%	46.6%	—	6.7P
うち県外	53.1%	69.8%	27.9%	50.5%	65.5%	27.5%	—	2.6P
6 就職未内定者数 【 2 - 4 】	1,475	663	812	1,672	817	855	▲197	▲11.8%

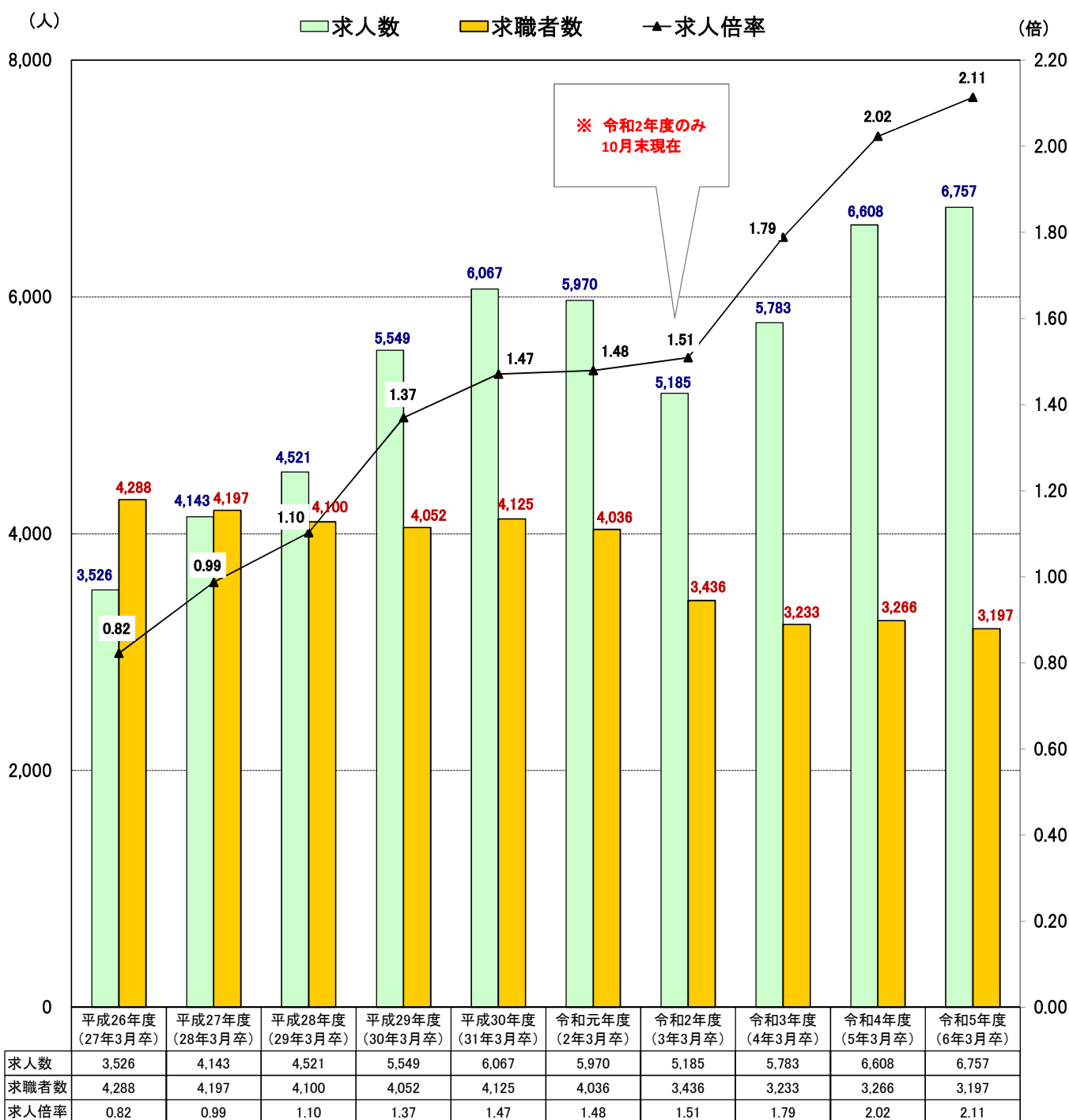
* 求人数は、県内のハローワークで受理した求人数です。

* 求職者数は、学校又はハローワークの紹介を希望する生徒の状況です。

* 就職内定者数は、学校又はハローワークの紹介によって内定した生徒の状況です。

* 自営・縁故就職・公務員への応募等、学校の紹介によらない就職希望者は含まれていません。

高校新卒者の求人数・求職者数・求人倍率の推移（各年9月末現在）



* 求人数は、県内のハローワークで受理した求人数です。

* 求職者数は、学校又はハローワークの紹介を希望する生徒の状況です。

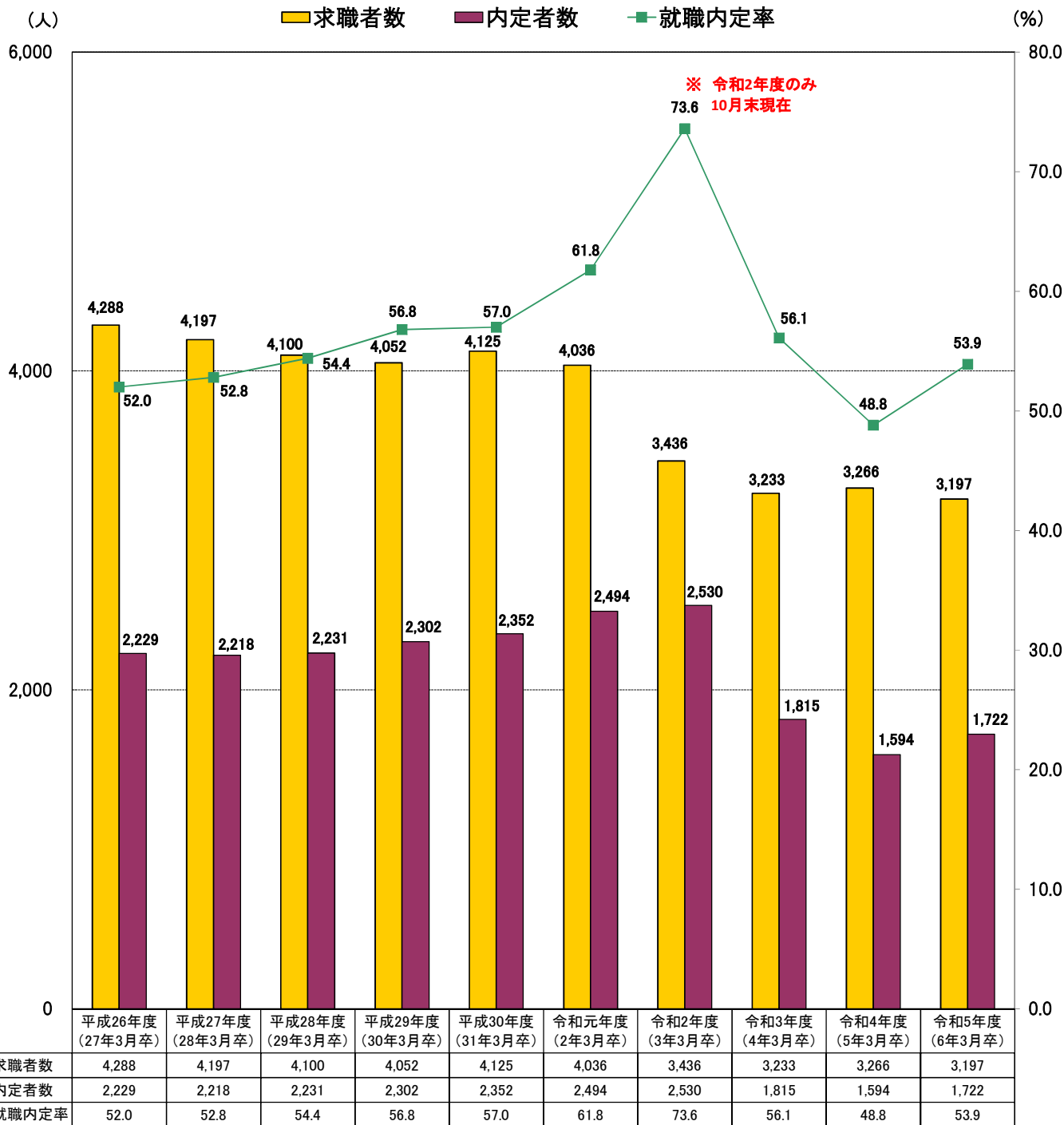
* **令和2年度は選考日程が1か月後ろ倒しになったことから10月末現在の数値となっております。**

(参考) 卒業年次の生徒数

平成26年度 (27年3月卒)	平成27年度 (28年3月卒)	平成28年度 (29年3月卒)	平成29年度 (30年3月卒)	平成30年度 (31年3月卒)	令和元年度 (2年3月卒)	令和2年度 (3年3月卒)	令和3年度 (4年3月卒)	令和4年度 (5年3月卒)	令和5年度 (6年3月卒)
16,313	15,991	15,734	15,431	15,695	15,387	14,931	14,723	14,386	13,944

※ 各年5月15日時点で、各学校を通じて把握した卒業予定者数を計上

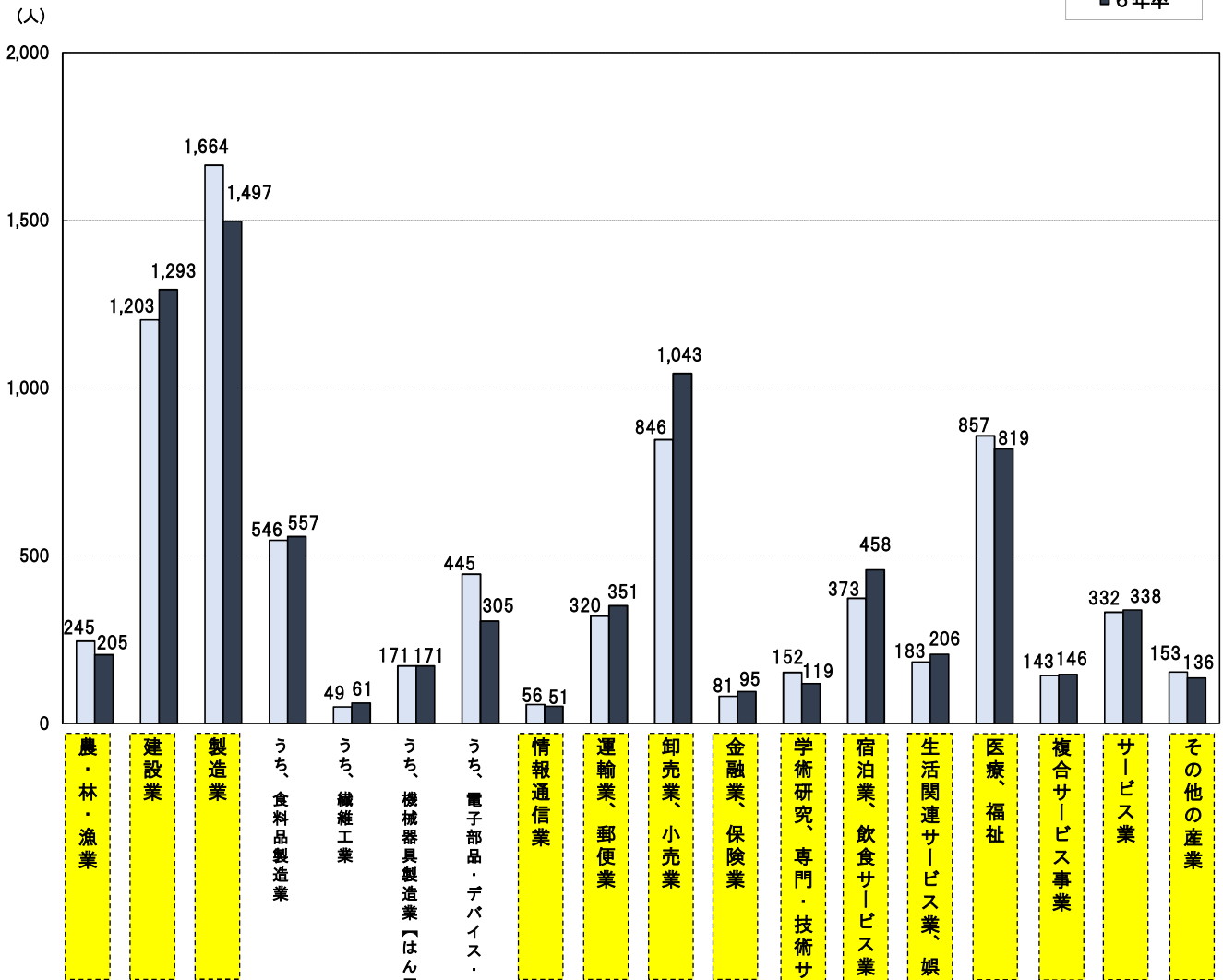
高校新卒者の求職者数・就職内定者数・就職内定率の推移（各年9月末現在）



- * 求職者数は、学校又はハローワークの紹介を希望する生徒の状況です。
- * 就職内定者数は、学校又はハローワークの紹介によって内定した生徒の状況です。
 自営・縁故就職・公務員への応募等、学校の紹介によらない就職希望者は含まれていません。
- * 令和2年度は選考日程が1か月後ろ倒しになったため、10月末現在の数値となっていますが、高等学校専攻科の採用通知の時期（10月）と重なったため内定率が高くなっています。

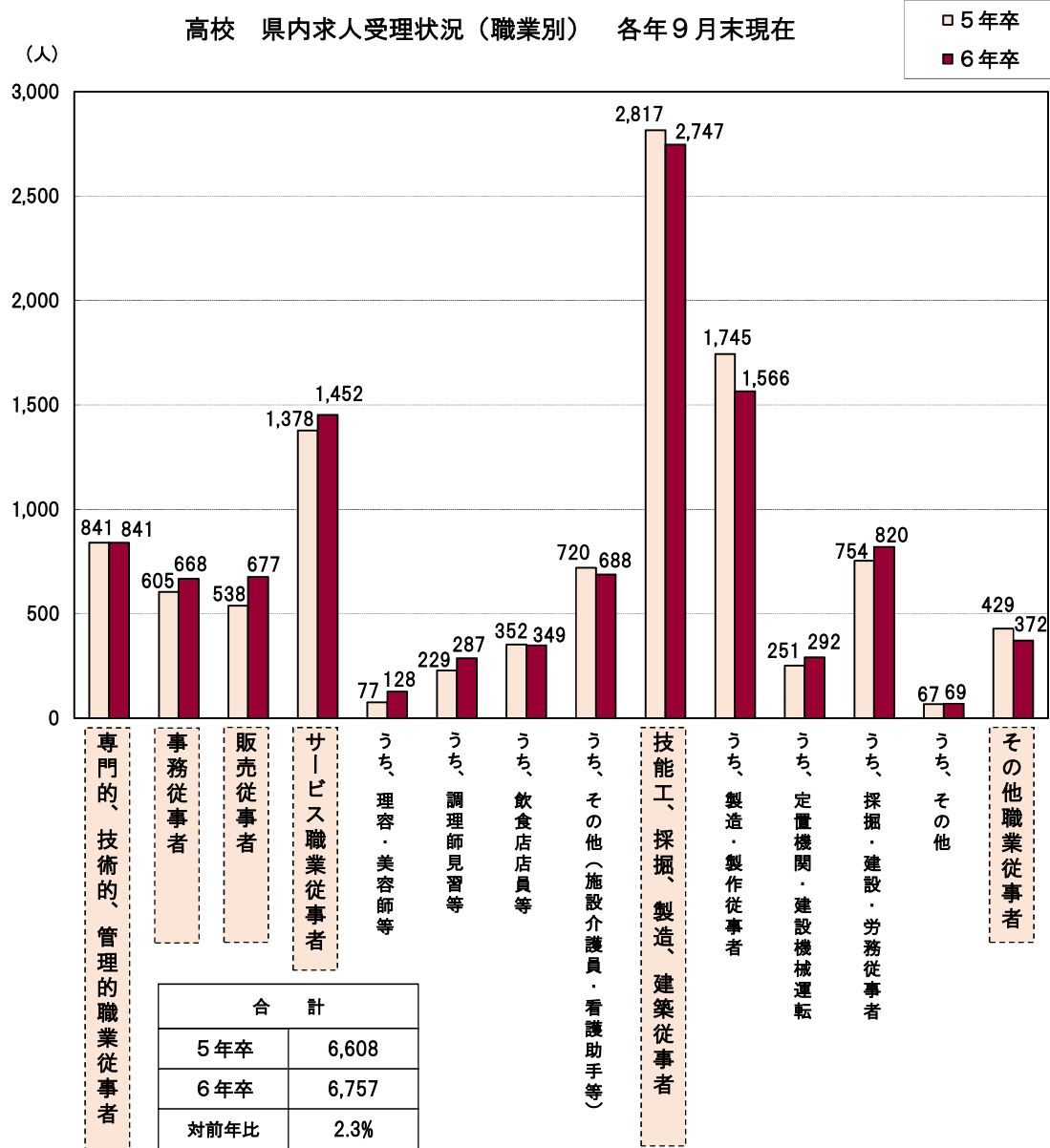
高校 県内求人受理状況（産業別） 各年9月末現在

□ 5年卒
■ 6年卒



合 計	
5年卒	6,608
6年卒	6,757
対前年比	2.3%

高校 県内求人受理状況（職業別） 各年9月末現在



来春、高校・大学等 卒業予定の皆さん!
鹿児島でいい就職先ありますよ!

令和5年度 **新卒者のための
就職面接会** in 鹿児島

卒業後
3年以内の方
も大歓迎!



日時

令和5年 **11.6** 月

午前の部 / 10:00~12:00

午後の部 / 13:30~15:30

受付時間

9:30~15:00 但し12:00~13:00を除く

会場

Li-Ka1920 5階 ライカ南国ホール 鹿児島市中央町19-40

対象者

高校、大学、大学院、短期大学、高等専門学校、専修学校等において卒業年次の者及び既卒
3年以内の者

※高校生で参加を希望する場合は、進路指導担当の先生にお申し出ください

対象企業

上記対象者を鹿児島県内の就業場所において正社員で募集中の企業(約60社)

実施団体

鹿児島労働局・ハローワーク・鹿児島県教育委員会・鹿児島県

お問合せ先

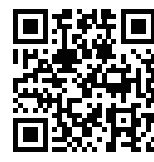
令和5年度 年度後半における集中的な就職面接会 事務局

〈(株)南日本リビング新聞社 令和5年度「年度後半における集中的な就職面接事業」受託事業者 内〉

TEL.099-222-7290

(10:00~17:00 / 土・日・祝日休) ※企業の皆様は、お申し込み方法及び詳細について裏面をご覧ください。

新卒者の方へ
参加企業の情報は
10/10以降こちらから



報道関係者 各位

令和5年10月31日（火）

【照会先】

鹿児島労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 磯元 昭二

室長 補佐 柳澤 和人

（直通電話）099-223-8239

キャリアアップ助成金で「年収の壁」突破！

～ 「社会保険適用時処遇改善コース」（新設）の活用により
年収106万円の壁を意識せずに働けるようになります～

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援するために、9月27日の全世代型社会保障構築本部において、106万円の壁への対応、130万円の壁への対応、配偶者手当への対応等を内容とする「年収の壁・支援強化パッケージ」が決定されました。これを受け、鹿児島労働局では10月20日から、キャリアアップ助成金のコースの新設による106万円への壁に対応した支援を始めました。

本助成金による短時間労働者の賃金引上げの他、設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小・小規模事業者に対する業務改善助成金についても引き続き活用促進を図るなど、今後も鹿児島で働く労働者の賃金引上げ支援に取り組んでまいります。

【106万円の壁への対応】

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」の概要

➤ 手当等支給メニュー

事業主が労働者に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」の支給等により労働者の収入を増加させる場合に助成します。

* 支給額：労働者1人当たり3年間で最大50万円（大企業は37.5万円）


➤ 労働時間延長メニュー

労働時間の延長により労働者に社会保険を適用させる場合に事業主に助成します。


* 支給額：労働者1人当たり6か月で30万円（大企業は22.5万円）

（手当等支給と労働時間延長の併用メニューもあります。）


○年収の壁・支援強化パッケージに関する各種リーフレット、Q&Aなど

「年収の壁・支援強化パッケージ」 (厚生労働省公式ホームページ)	
-------------------------------------	---

○キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの相談先

「年収の壁突破・総合相談窓口」 (コールセンター)	フリーダイヤル(無料) 0120-030-045 受付時間 平日 8:30~18:15 (土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)	
------------------------------	--	---

○キャリアアップ助成金の申請要件や申請書の書き方など個別の相談先(相談等無料)

鹿児島労働局委託事業 鹿児島働き方改革推進支援センター (委託先:鹿児島県社会保険労務士会)	フリーダイヤル(無料) 0120-221-255 E-mail:hatarakikata@sr-kagoshima.jp	
--	--	---

○キャリアアップ助成金の申請先

鹿児島労働局職業対策課	鹿児島市西千石町1-1 鹿児島西千石第一生命ビル2F 電話:099-219-5101
-------------	---

- 資料1 キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」
- 資料2 配偶者手当を見直して若い人材の確保や能力開発に取り組みませんか?
- 資料3 業務改善助成金の制度が拡充されます!
- 資料4 鹿児島働き方改革推進支援センター

年収の壁対策として

キャリアアップ助成金

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

- 2023年10月からキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」が始まりました。
- 労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき**最大50万円**を助成します。
- 支給申請の**事務手続きも簡単**になりました。

労働者にとって、

- ・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
- ・社会保険に加入することで処遇改善につながる。



事業主の皆様への
人手不足の解消へ！



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ハゆう」ちゃん

「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
② 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の 18%以上 を増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

- ※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
- ※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024(令和6)年1月31日までに取組を開始する場合

キャリアアップ計画書は2024年1月までに管轄労働局に提出してください

<申請スケジュールの例> ※給与を月末締め・翌月15日払いで支払い、手当等支給メニューを選択した場合

	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12
社会保険の加入時期	社会保険加入														
キャリアアップ計画書															

★ 第1期支給対象期
★ 第2期支給対象期
★ 給与・手当の支給

(※) 本助成金の支給を受けるためには、手当の支給等の取組を6か月行うごとに、2か月以内に申請することが必要です。

(※) 2024(令和6)年2月1日以降に手当の支給等の取組を始める場合は、取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画を提出してください。

対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※¹を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※²ができますか。

はい

いいえ

その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※³等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

(2)労働時間延長メニュー

(1)(2)の併用メニュー

(1)手当等支給メニュー

本助成金の支給要件には該当しません。

- ※¹ 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用されている従業員の4分の3以上である者であること。
- ※² 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。
- ※³ 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

○ 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。

年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）



0120-030-045

受付時間 平日 8:30~18:15

（土日・祝日・年末年始（12/29~1/3）はご利用いただけません。）



厚生労働省公式HP

○ キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、都道府県労働局までお問合せください。

配偶者手当を見直して

若い人材の確保や能力開発に取り組みませんか？

いわゆる「年収の壁」対策

- 今年**30年ぶりの高い水準での賃上げ**。地域別最低賃金額の全国加重平均は1,004円となった。
- 短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくためには、**本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境作り**が大切。
- わが国では、2040年にかけて生産年齢人口が急減し、社会全体の労働力確保が大きな課題。既に、企業の人手不足感は、コロナ禍前の水準に近い不足超過となっており、**人手不足への対応は急務**。
- 当面の対応として、政府は「**年収の壁・支援強化パッケージ**」をとりまとめ、支援を開始。

詳細はこちら



「年収の壁」と配偶者手当の関係について

私たち企業の配偶者手当と「年収の壁」は何の関係があるの？



例えば、夫の会社の配偶者手当をもらうため、他社で働いている妻が、**手当受取りの収入基準を超えないように働き控え**をする場合もあるんだ。

このため、社会保障制度だけでなく、企業の配偶者手当が、いわゆる「年収の壁」として、就業調整の一因となる場合があると聞いたよ。

※配偶者のいるパートタイム労働者の就業調整の理由：
被扶養者認定基準（130万円）57.3%、被用者保険加入（106万円）21.4%、配偶者手当15.4%

なるほど。その場合、配偶者手当を見直す必要があるのかもしれないね。



そうだね。配偶者手当を見直すことは、自社の人材確保のためにも役立つよ。

配偶者手当の原資をもとに、**共働き**の方や**独身**の方、**能力開発**に積極的な方など、いろいろな方が活躍できる賃金・人事制度を改めて考えるいい機会になると思う。

配偶者手当を支給する企業は減少傾向なんだ。

働く意欲のあるすべての人が、「年収の壁」を意識することなく、その能力を十分に発揮できるような環境の整備にみんなで取り組んでいけたらいいね。

4ステップのフローチャート

賃金制度の円滑な見直しに向け、次のチャートを参考に進めてみましょう

Step 1

賃金制度・人事制度の見直し検討に着手

まずは、他社の事例※も参考に自社の案を検討

※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編】P30をご覧ください

Step 2

従業員のニーズを踏まえた案の策定

アンケートや各部門からヒアリングを行い、自社にあった案に絞り込んでいく

Step 3

見直し案の決定

[決定の過程での留意点]

- ・ 労使での丁寧な話し合い
- ・ 賃金原資総額の維持
- ・ 必要な経過措置

※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編】P8やP30を参考に、従業員の納得感があるものにしましょう

※留意すべき法律や判例についてはP12以降をご参考ください

Step 4

決定後の新制度の丁寧な説明

見直しの影響をうける従業員に丁寧な説明を行い、新制度を従業員の満足度向上につなげましょう

厚生労働省ウェブサイト

「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編



手当見直し内容の具体例

- ・ 配偶者手当の廃止（縮小） + 基本給の増額
- ・ 配偶者手当の廃止（縮小） + 子ども手当の増額
- ・ 配偶者手当の廃止（縮小） + 資格手当の創設
- ・ 配偶者手当の収入制限の撤廃

など



詳細は、厚生労働省ウェブサイト

「配偶者手当の在り方の検討」にまとめています。



令和5年度業務改善助成金のご案内

※申請期限：令和6年1月31日
(事業完了期限：令和6年2月28日)

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

(計画の承認と事業の実施後)
業務改善助成金を支給
(最大600万円)

対象事業者・申請の単位など

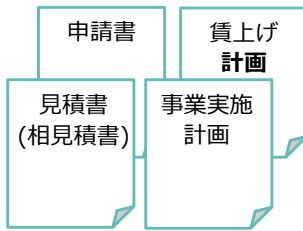
- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が**50円以内**であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの**不交付事由がない**こと



➔ 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。

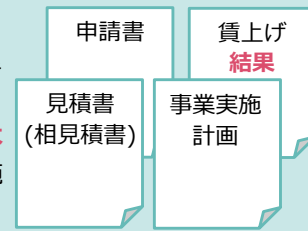
【申請時に必要なもの】

申請書や見積書に加え、
・ 賃金引き上げ計画書
・ 事業実施計画書
が必要です。



事業場規模
50人未満で
あればこちら
も適用

一定の期間※に事業場内最低賃金を引き上げていた場合は、**賃金引き上げ計画は不要**です。(事業実施計画は必要です。)



※令和5年4月1日～12月31日まで。

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。(詳しくは中面へ。)

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	店舗改装による配膳時間の短縮

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863円
→助成率9/10
- 8人の労働者を953円まで引き上げ(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

540万円
(=600万円×9/10)

(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。

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	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

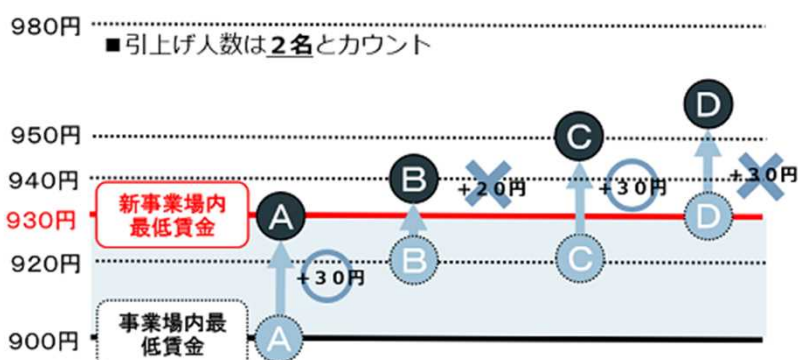
※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

「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900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**



助成率

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5(9/10)
950円以上	3/4(4/5)

()内は生産性要件を満たした事業場の場合

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・③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950円未満である事業者
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か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
③ 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。

<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3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月頃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。

助成対象経費の拡充

特例事業者のうち、②生産量要件または③物価高騰等要件に該当する場合、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていない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）。

また、生産性向上に資する設備投資などに「関連する経費」※も、この設備投資等の額を上回らない範囲で助成対象となります。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②・③のみ)	助成対象経費の例
生産性向上に資する設備投資等	○	○	リーフレットのオモテ面をご覧ください。
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	×	○	
生産性向上に資する設備投資等に「関連する経費」※	×	○	広告宣伝費（チラシの制作費）、改築費（事務室等の拡大）、汎用事務機器や什器備品（机・椅子等）の購入など

※「関連する経費」とは

生産性向上に資する設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画で計上された経費を指します。

<生産性向上に資する設備投資等>

デリバリーサービスを行っている飲食店が、機動的に配送できるようデリバリー用3輪バイクを導入



<関連する経費>

デリバリーサービスを幅広く周知するための広告宣伝を実施



助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

生産性向上のヒント集

業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方の事例を集めた冊子を作成しております。

業務改善助成金の申請に際して、参考としていた

生産性向上のヒント集

PDF 生産性向上のヒント集 (令和5年3月作成) [PDF形式: 5,196KB] [5.1MB]

生産性向上のヒント集

PDF 生産性向上のヒント集 (令和4年3月作成) [PDF形式: 3,312KB] [7.0MB]



事例2 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

企業概要 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

課題と対応 アルバイトの急な欠勤があったり、奥行きのある動線を一度に2食（両手）分の配膳しかできなかったりするため、特に繁忙期においてより多くの配膳ができないうかが検討した。

実施概要 常時3食以上の配膳や重い料理や食器を運ぶ業務を、従業員の負担を増やすことなく可能にしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、配膳ロボットを導入した。

繁忙期の配膳業務を平準化したい(社長)

<導入前>

<導入後>

さらなる工夫

セルフオーダーシステムや自動洗米・炊飯・飯盛機を導入している。

配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に縮減

実施結果 配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人で行えるようになった。また、その分、顧客に目が行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

成果 配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を60円引き上げた。

助成金活用のきっかけ 中小企業診断士の提案

生産性向上のヒント集

検索

事例7 リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥が効率化

企業概要 【所在地】滋賀県 【従業員数】10人 【事業内容】障害者福祉事業

課題と対応 車椅子利用者の送迎時には2名で行き介助はすべて人力で行わなければならない。また、洗濯機には乾燥機能が無いため干したり取り込んだりする手間と時間がかり、冷蔵庫は容量が小さいため毎日買い出しに行く必要があった。そのため、車両や機器の導入による業務効率化を検討した。

実施概要 送迎時の介助、洗濯物干しや取り込み、買い出しの負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用して、リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫を導入した。

送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減したい(役員)

<導入前>

<導入後>

車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減、洗濯物干し及び取り込み時間が削減

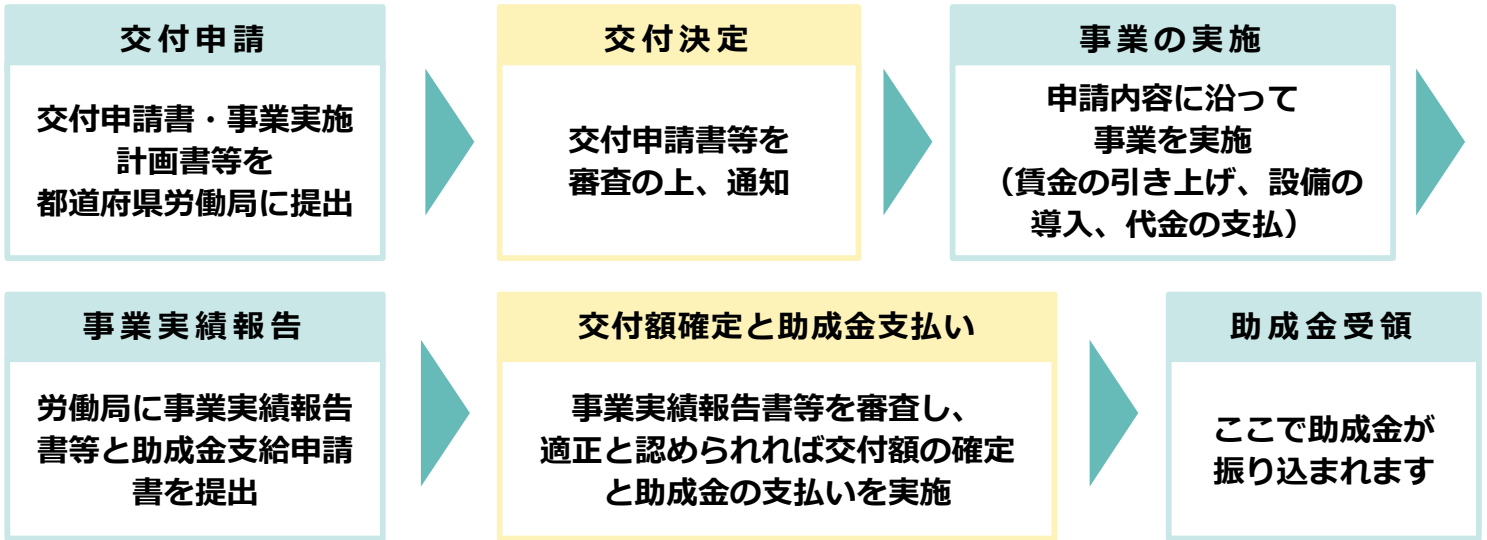
実施結果 リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間がなくなった。

成果 車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥の効率化により生産性が向上し、5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。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のきっかけ 社会保険労務士の提案

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。



注意事項・お問い合わせ等

注意事項

- 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。
- 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。

(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



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。
(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金(900円→950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(905円→950円)を完了

対象!

発効日の当日(10月1日)に事業場内最低賃金の引き上げ(905円→950円)を実施

対象外

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。
- 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。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



お問い合わせ

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

電話番号: 0120-366-440 (受付時間 平日 8:30~17:15)

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



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

施行済み

正規・非正規間
の不合理な
待遇差解消
同一労働同一賃金

施行済み

時間外労働の上限規制

◎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・
複数月平均80時間以内

(45時間超えは年間6カ月まで)

施行済み

自動車運転業務・建設業・医師・
製糖業は2024年4月1日施行

中小企業の
月60時間
超の時間外
労働割増賃
金率が5割
以上に変更

2023年
4月1日
施行

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？

来所相談
(電話・メール)

セミナー



すべて無料

訪問コンサルティング
(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 hatarakikata@sr-kagoshima.jp

ホームページ

<https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/consultation/kagoshima.html>

連絡先

 0120-221-255



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。

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、直ちにお電話で日程調整等の連絡をいたします。

<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。

報道関係者 各位

令和5年10月31日(火)

【照会先】

鹿児島労働局労働基準部監督課

監督課長 篠田 雅史

監察監督官 山口 大輔

099-223-8277

11月は「過労死等防止啓発月間」です

～過労死等防止対策推進シンポジウムや過重労働解消キャンペーンなどを実施～

厚生労働省では、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組を行います。この月間は、「過労死等防止対策推進法」に基づくもので、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、関心と理解を深めるため、毎年11月に実施しています。

月間中は、管内の周知・啓発を目的として、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を実施するほか、過重労働解消キャンペーンとして、「労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換」を実施いたします。また、長時間労働の是正や賃金不払残業の解消などに向けた重点的な監督指導やセミナーの開催、一般の方からの労働に関する相談を無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」を行います。

「過労死等」とは…業務における過重な負荷による脳血管疾患又は心臓疾患を原因とする死亡、もしくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又は、死亡に至らないこれらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害をいいます。

【主な取組】

1 「過労死等防止対策推進シンポジウム」の実施

過労死等の防止のための活動を行う民間団体と連携して、シンポジウムを開催します。

・日時： 令和5年11月17日(金) 14時00分～16時00分

・会場： 鹿児島商工会議所 アイムホール (鹿児島市東千石町1-38)

無料でどなたでも参加できます。事前に下記からお申し込みください。

[URL] http://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/page_kagoshima.html



2 「労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換」の実施

長時間労働削減に向けて積極的に取り組んでいる、株式会社渡辺組(鹿児島市)を「ベストプラクティス企業」と位置付けて、鹿児島労働局長(中所 照仁)が関係機関を交えて意見交換を行い、積極的な取組事例を収集・紹介します。

・日時： 令和5年11月20日(月) 13時30分～

・会場： 鹿児島労働局 第2会議室(鹿児島市山下町13-21 3F)

※当日の取材をご希望の場合は、11月16日(木)17:00までに、下記へご連絡の上、代表者・人数等をお知らせください。

Tel 099-223-8277(鹿児島労働局労働基準部監督課 担当:山口)

上記企業に対する個別のお問い合わせはご遠慮ください。

■ 「過重労働解消キャンペーン」概要■**1 労使の主体的な取組を促します。**

過重労働解消キャンペーンの実施に先立ち、鹿児島労働局長等が使用者団体や労働組合に対し、傘下の企業において長時間労働削減に向けた取組等が実施されるよう協力要請を行います。

2 労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換を実施します。

鹿児島労働局長が管内企業の経営トップとの意見交換により、長時間労働削減に向けた積極的な取組事例を収集し、ホームページなどを通じて紹介します。

3 長時間労働が行われていると考えられる事業場等に対して重点的な監督指導を行います。**4 過重労働相談受付集中期間を設定します。**

11月1日（水）から11月7日（火）を過重労働相談受付集中期間とし、労働局及び労働基準監督署において、過重労働に係る相談と労働基準関係法令違反が疑われる事業場の情報を積極的に受け付けます。また、労働条件相談ほっとラインでも、平日17:00～22:00、土日祝日9:00～21:00に相談をお受けします。

※11月4日（土）、5日（日）は、労働条件相談ほっとラインのみの受付となります。

5 特別労働相談を実施します。

11月3日（金・祝）に下記相談窓口にて電話による特別労働相談を実施します。

（1）過重労働解消相談ダイヤル

[電話番号]：0120（794）713

（フリーダイヤル なくしましょう 長い残業）

令和5年11月3日（金・祝）9:00～17:00

※労働基準監督官が相談に対応します。

（2）労働条件相談ほっとライン【委託事業】

[電話番号]：0120（811）610

（フリーダイヤル はい！労働）

令和5年11月3日（金・祝）9:00～21:00

6 過重労働解消のためのセミナーを開催します。

企業における自主的な過重労働防止対策を推進することを目的として、10月～1月に、オンライン又は会場開催により、「過重労働解消のためのセミナー」（委託事業）を実施します。（無料でどなたでも参加できます。）

[専用ホームページ]

<https://kajyu-kaisyuu-zenkiren.com/>



鹿児島労働局におけるベストプラクティス職場訪問の状況

1 ベストプラクティス職場訪問

毎年11月の過重労働解消キャンペーンの一環として、長時間労働削減に積極的に取り組む県内企業を鹿児島労働局長が訪問し、取組事例を収集し、県内に幅広く広めることを目的としています。平成28年度から実施しており、今年度は労働局において関係機関を交えて意見交換の形式で実施いたします。

2 令和5年度ベストプラクティス企業との意見交換

企業名	株式会社渡辺組（鹿児島市 建設業 従業員数153名）
取組内容	2017年から働き方改革実行委員会を設置し継続的に議論を重ね、2023年には働き方改革&DX推進委員会として再編。 <ul style="list-style-type: none">・ノー残業デーを設定し長時間労働を削減・連続休暇制度を導入し、年次有給休暇の取得促進・デジタルツールの導入・拡充による業務効率の向上

参加者 鹿児島国道事務所、鹿児島県土木部、九州電力株式会社

3 過去の実績

○ 平成28年度

株式会社プロゴワス（鹿児島市・印刷業・従業員数68名）

・平成28年11月11日に訪問

○ 平成29年度

株式会社現場サポート（鹿児島市・システム開発業・従業員数39名）

・平成29年11月13日に訪問

○ 平成30年度

町田酒造株式会社（大島郡龍郷町・黒糖焼酎製造業・従業員数52名）

・平成30年11月15日に訪問

○ 令和元年度

富士ゼロックス鹿児島株式会社（鹿児島市・OA機器販売・従業員数131名）

・令和元年11月20日に訪問

○ 令和3年度

株式会社トヨタ車体研究所（霧島市 車体部品の設計等 従業員数351名）

・令和3年11月5日に訪問

○ 令和4年度

南生建設株式会社（鹿児島市 建設業 従業員数132名）

・令和4年11月20日に訪問

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等 防止対策推進 シンポジウム

過労死をゼロにし、健康で充実して
働き続けることのできる社会へ

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって多くの方の尊い命が失われ、
また心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。

本シンポジウムでは有識者や過労死で亡くなられた方のご遺族等にもご登壇をいただき、
過労死等の現状や課題、防止対策について考えます。

参加無料
《事前申込》

日時

2023年11月17日(金)
14:00~16:00 (受付13:30~)

会場

鹿児島商工会議所 アイムホール
(鹿児島市東千石町1-38)

▼ 特設ホームページはこちら ▼

過労死等防止対策推進シンポジウム

検索



二次元バーコードを
読み込んで下さい。

主催：厚生労働省

後援：鹿児島県

協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議

鹿児島会場

プログラム

[主催者挨拶] 鹿児島労働局

[基調講演]

「労災基準とパワハラ実態との境界」

八木 大和氏
(よつば法律事務所・福岡市)

[過労死遺族による体験談発表]

八木 大和氏

よつば法律事務所



大学卒業後、航空会社に4年半勤務。
司法試験受験中は、様々なアルバイト、派遣社員を経験し、労働者が置かれた厳しい状況を自らも体験した。
現在は、主に労働問題、法教育に取り組んでいる。

[主な所属団体]

過労死弁護団全国連絡会議、日本労働弁護団、九州労働弁護団、日本弁護士連合会法教育委員、福岡過労死を考える家族の会代表世話人、等

会場のご案内

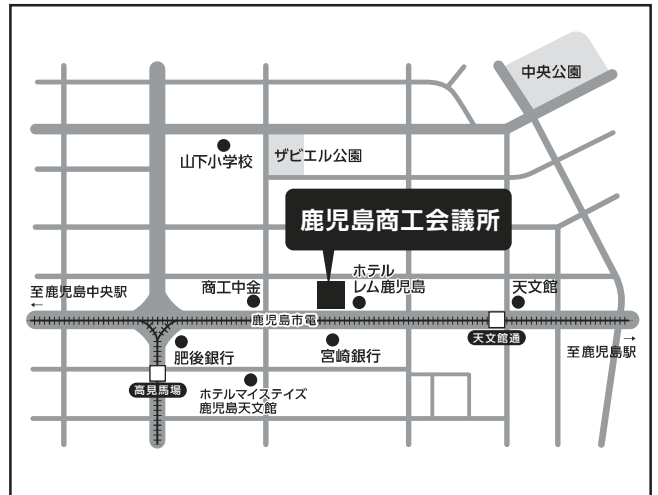
鹿児島商工会議所 アイムホール

(鹿児島市東千石町1-38)

- ・[電車] 鹿児島市電「天文館通駅」から徒歩約3分
- ・[バス] 鹿児島中央駅から鹿児島駅方面行き乗車、「高見馬場」下車すぐ

参加申込について

- ▶ 会場の都合上、事前申し込みをお願いします。
- ▶ 申し込みは Web または FAX でお願いします。
- ▶ 受付番号を発行いたします。当日会場受付にて受付番号をお知らせください。
- ▶ 定員になり次第締め切りとさせていただきますのでご了承ください。
- ▶ 定員超過の場合は、電話またはメールでご連絡いたします。
- ▶ 連絡先の TEL か E-mail のどちらかは必ずご記入ください。
- ▶ 参加(証明)書の発行はいたしておりません。予めご了承ください。



Webからの申し込み

二次元バーコードを読み込んで下さい。



▼ 特設ホームページはこちら

過労死等防止対策推進シンポジウム

検索

<https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo>

●以下の参加申込書に必要事項を記載の上、FAXをお願いいたします。FAX番号 03-6264-6445

●下記の「個人情報の取扱いについて」に同意の上、ご記入ください。 → 同意しました。

過労死等防止対策推進シンポジウム [参加申込書]

●次の該当するに✓をお願いいたします。

- | | | | | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 経営者 | <input type="checkbox"/> 会社員 | <input type="checkbox"/> 公務員 | <input type="checkbox"/> 団体職員 | <input type="checkbox"/> 教職員 | <input type="checkbox"/> 医療関係者 | <input type="checkbox"/> 弁護士 |
| <input type="checkbox"/> 社会保険労務士 | <input type="checkbox"/> パート・アルバイト | <input type="checkbox"/> 学生 | <input type="checkbox"/> 過労死等の当事者・家族 | | | |
| <input type="checkbox"/> その他 [| | | | | |] |

お名前	ふりがな	ふりがな
	ふりがな	ふりがな
連絡先	●TEL:	●FAX:
	●E-mail:	
企業・団体名		

「個人情報の取扱いについて」 ・ご記入いただいた事項は、過労死等防止対策推進シンポジウムの申込受付業務を目的として使用します。 ・他の目的ではご本人の同意なく第三者に提供をいたしません。 ・委託運営株式会社プロセスユニークの「個人情報保護方針 (<https://www.p-unique.co.jp/hp/privacy.html>)」に従い適切な保護措置を講じ、厳重に管理いたします。

(お問い合わせ先) 厚生労働省シンポジウム事業受託事業者 株式会社プロセスユニーク

電話: 0570-087-555

E-mail: karoushiboushisympo@p-unique.co.jp

しごとより、 いのち。

仕事は本来、やりがいや生きがいを生み出し、
人生を豊かにしてくれるもの。
だからこそ、働き過ぎやストレスで心や体の健康を損なうのは
絶対にあってはならないことです。
すべての人が健康で、
毎日イキイキと働き続けられる社会へ。
みんなで一緒に考えてみませんか。

過労死をゼロにし、健康で充実して
働き続けることのできる社会へ。



STOP!
過労死

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧

労働条件等に関するご相談は...

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、
総合労働相談コーナーにご相談ください。(開庁時間 平日8:30~17:15)



●労働条件相談ほっとライン(電話相談)

労働条件に関することについて無料で相談に応じています。
日本語の他、13言語に対応しています。

"Labour Standards Advice Hotline" Foreign language support is also available.

0120-811-610

平日/17:00~22:00 土・日・祝日/9:00~21:00 (12/29~1/3を除く)

●確かめよう労働条件(ポータルサイト)

労働条件や労務管理に関するQ&Aを、労働者や
そのご家族向け、事業主や人事労務担当者向けに
その内容を分けて掲載しています。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



ハラスメントに関するご相談は...

●総合労働相談コーナーのご案内

パワーハラスメントについての相談はこちら。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



●都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一覧

セクシュアルハラスメントなどの相談はこちら。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



●あかるい職場応援団(ポータルサイト)

ハラスメント対策に役立つ情報の
提供を行っています。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は...

●こころの耳電話相談

メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関することについて無料で相談に応じています。

0120-565-455

月・火/17:00~22:00 土・日/10:00~16:00 (祝日及び年末年始を除く)

メール相談 24時間受付

SNS相談 月・火 17:00~22:00 / 土・日 10:00~16:00
(祝日及び年末年始を除く)



●こころの耳(ポータルサイト)

こころの不調や不安に悩む働く方、職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方をはじめ、ご家族の方、部下を持つ方、支援者の方など、さまざまな立場の方に役立つ情報やコンテンツを掲載しています。
<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



●まもろうよこころ

もしもあなたが悩みや不安を抱えて困っているときには、気軽に相談できる場所があります。匿名でも大丈夫です。電話でもSNSでも大丈夫です。

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



過労死の防止のための活動を行う 民間団体の相談窓口

▶過労死等防止対策推進全国センター

<https://karoshi-boushi.net/>



▶過労死弁護団全国連絡会議

(過労死110番全国ネットワーク)

<https://karoshi.jp/>



▶全国過労死を考える家族の会

<https://karoshi-kazoku.net/>



参加 無料

過労死等防止対策推進シンポジウム

11月を中心に、全国47都道府県、48か所で開催しています。

お問い合わせ先 専用ナビダイヤル **0570-087-555**
(月~金 9:00~17:30)



リサイクル適性(A)
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

厚生労働省では、過重労働解消キャンペーン期間中、次の取組を実施します



01 労使の主体的な取組を促します

使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発等について、協力要請を行います。

02 労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換を実施します

都道府県労働局長が管内企業の経営トップとの意見交換により、長時間労働削減に向けた積極的な取組事例を収集・紹介します。

03 過重労働が行われている事業場などへの重点監督を実施します

長時間労働が疑われる事業場等に対して、重点的に監督指導を行います。

04 労働相談を実施します

11月3日(金・祝)を特別労働相談受付日として、「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、過重労働をはじめ労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に応じます。

相談無料

令和5年11月3日(金・祝) 9時～17時

☎️ **0120-794-713**

11月1日・2日・3日・6日・7日を過重労働相談受付集中期間とし、都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」で相談をお受けしています。

なくしましょう

長い残業



相談窓口の詳細 <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/>

05 過重労働解消のためのセミナーを開催します

事業主や人事労務担当者などを対象として、10月から1月を中心に、「過重労働解消のためのセミナー」【委託事業】を開催します(無料でどなたでも参加できます)。

参加費無料

*詳細は専用ホームページをご覧ください。



専用ホームページ <https://kajyu-kaisyuu-zenkiren.com/>

「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に向け、過労死等とその防止について考えるシンポジウムを、11月の過労死等防止啓発月間を中心に開催します。

参加費無料

*全国47都道府県で全48回開催(無料でどなたでも参加できます)。詳細は専用ホームページをご覧ください。



専用ホームページ <https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>

11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者への「しわ寄せ」を生じさせないよう、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう。



「しわ寄せ」防止特設サイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

資料3

この機会に一度

ご自身の労働時間を見つめ直してみましよう。



11月 「過労死等防止啓発月間」に「過重労働解消キャンペーン」を実施します!

労働基準監督官が相談をお受けします。

無料 令和5年11月3日(金・祝) 9時～17時

なくしましょう

長い残業

過重労働解消
相談ダイヤル

☎️ **0120-794-713**

※全国どこからでも利用できます(スマートフォンからでも無料) ※匿名でもOK



過重労働解消キャンペーン 検索

11月1日・2日・3日・6日・7日は、過重労働相談受付集中期間です

都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」にご相談ください。

労働条件相談
ほっとライン
(厚生労働省委託事業)

☎️ **0120-811-610** 月～金 17:00～22:00
土日・祝日 9:00～21:00



厚生労働省

都道府県労働局

労働基準監督署

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です

「過労死等防止対策推進法」では、11月を「**過労死等防止啓発月間**」としています。このため、厚生労働省では、その一環として「**過重労働解消キャンペーン**」を11月に実施し、長時間労働の削減等の過重労働解消に向け、集中的な周知・啓発等に取り組むこととしています。



知っていますか？



労働時間の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向であるものの、労働者全体の5%以上となっており、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患が業務上によるものと認められた労災支給決定件数についても、依然として高い水準で推移しています。近年では、仕事上の強いストレスが原因となつてうつ病などの精神障害を発病し、それが労災と認められる件数も年々増加しています。

長時間労働が健康に与える影響は？

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。具体的には、時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。

(右の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。)

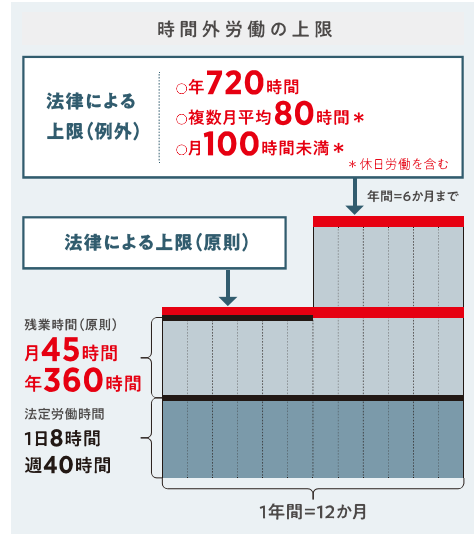
過重労働と健康リスクとの関連性



過重労働による健康障害を防止するために

01 時間外・休日労働時間を削減しましょう。

- ◆労働基準法で定められている時間外労働の上限規制(→右枠参照)は必ず守ってください。
- ◆時間外労働は本来、臨時的な場合にのみ行われるものです。時間外・休日労働を行わせる場合の労使協定(36協定)の締結に当たっては、その内容が指針(※1)に適合したものとするようにしてください。
- ◆労働時間を適正に把握(※2)してください。

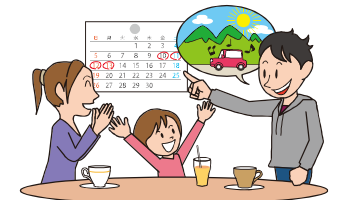


02 年次有給休暇の取得を促進しましょう。

- ◆年次有給休暇を確実に取得させるため、年5日については、時季を定めて労働者に与えなければなりません。
- ◆年次有給休暇の計画的付与制度の活用や休暇を取得しやすい職場環境の整備に取り組みましょう。

03 労働時間等の設定を改善しましょう。

- ◆勤務間インターバル制度(※3)をはじめとした労働時間等の設定の改善に努めましょう。
- ◆具体的な措置の内容は、労働時間等見直しガイドラインを確認しましょう。



04 労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

- ◆健康管理体制(産業医、衛生管理者・衛生推進者等の選任、衛生委員会等の設置等)を整え、健康診断を実施し、必要な事後措置を講じてください。
- ◆時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者が申し出た場合は、医師による面接指導を実施しなければなりません。
- ◆指針(※4)に基づき、職場でメンタルヘルス対策にも取り組んでください。

※1「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平成30年厚生労働省告示323号)

※2「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」(厚生労働省、平成29年1月)

※3 終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間(インターバル時間)を確保する仕組み

※4「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年、厚生労働省、健康保持増進のための指針公示3号)

確かめよう労働条件

働く人や事業主、人事労務担当者の方向けに、労働基準関係法令などの知っておきたいルールや、労務管理の改善に役立つ情報を掲載している労働条件に関する総合サイトです。時間外・休日労働、年次有給休暇、労働者の健康管理など、併せてチェックしてみてください。



確かめよう労働条件サイト <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

働き方・休み方改善ポータルサイト

企業の皆様に、自社の社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供するサイトです。企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例を検索して参考にすることができます。豊富な取組事例の中から、過重労働を防止するための方策や取組のヒントを取り入れ、自社内の取組にぜひ活用ください。



働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

事業主、企業の人事労務担当者、管理職の方向け

本セミナーでは、過重労働防止に関連する基本ルールや裁判例の解説、企業の事例紹介など、「**実務的に使える知識やノウハウ**」を提供します！



過重労働解消

健康的でやる気あふれる職場の実現のために

のための
セミナー

セミナー内容

- ★ 法令、ガイドライン等のポイント解説
- ★ 過重労働に関連する脳・心臓疾患、精神疾患に係る裁判例
- ★ 過重労働解消に関する企業の取組事例

※また、受講回ごとに、各講師の専門分野に重点テーマを設定し、60分程度深掘りして詳細に解説します。

開催日程

2023 **10**月 ~ 2024 **1**月
詳しくは、裏面及び下記専用Webサイトをご覧ください。

開催方法

📺 **オンライン開催** (Zoomウェビナー使用) : 50回開催

📍 **会場開催** : 東京・大阪で各1回の計2回開催

★ **特別企画** として「業務効率化セミナー」をオンライン開催と東京・大阪の会場開催で各1回の計3回

個別開催

企業単位・団体単位での開催のご希望がございましたら、下記へお問い合わせください。

全55回

〈参加費〉

無料

お問い合わせ・セミナー受講のお申し込みはこちら

過重労働解消のためのセミナー 専用Webサイト

<https://kajyu-kaisyou-zenkiren.com/>

過重労働解消セミナー

 検索

※お預かりした個人情報は、本セミナー事業に必要な範囲でのみ利用させていただきます。





オンライン開催(50回) + 会場開催(2回)

労働法に詳しい弁護士、大学教授、元労働基準監督官などの経歴を持つ専門家が担当します!

開催回	開催日	開催時間	講師	詳細解説テーマ	開催形式
第1回	10/3(火)	午前 9:30~12:00	弁護士 外井浩志	過重労働に係る損害賠償事例	オンライン
第2回	10/3(火)	午後 14:00~16:30	特定社会保険労務士 中辻めぐみ	過労死等に係る精神疾患認定基準の運用	オンライン
第3回	10/5(木)	午後 14:00~16:30	特定社会保険労務士・東洋大学准教授 北岡大介	過労死等に係る損害賠償事例	オンライン
第4回	10/12(木)	午前 9:30~12:00	外井浩志	過重労働によるメンタル不調に係る損害賠償事例	オンライン
第5回	10/12(木)	午後 14:00~16:30	社会保険労務士 河合智則	医師の過重労働と働き方改革~過労死等認定事例を中心に~	オンライン
第6回	10/13(金)	午後 14:00~16:30	東京大学社会科学研究所教授 水町勇一郎	なぜ過重労働の解消か?~過重労働対策とこれからの働き方	会場開催(東京)
第7回	10/16(月)	午後 14:00~16:30	特定社会保険労務士 森井博子	過重労働とパワハラ防止対策	オンライン
第8回	10/18(水)	午前 9:30~12:00	中辻めぐみ	過重労働とメンタルヘルス対策	オンライン
第9回	10/18(水)	午後 14:00~16:30	特定社会保険労務士 上村俊一	過重労働と下請けへの「しわ寄せ」防止	オンライン
第10回	10/19(木)	午後 14:00~16:30	北岡大介	フリーランスと労働関係法令の適用	オンライン
第11回	10/20(金)	午前 9:30~12:00	上村俊一	過重労働とメンタルヘルス対策	オンライン
第12回	10/20(金)	午後 14:00~16:30	森井博子	建設業における時間外上限規制の適用	オンライン
第13回	10/23(月)	午前 9:30~12:00	特定社会保険労務士・労働衛生コンサルタント 田原さえ子	過重労働とメンタルヘルス対策	オンライン
第14回	10/23(月)	午後 14:00~16:30	田原さえ子	過重労働とメンタルヘルス対策	オンライン
第15回	10/27(金)	午前 9:30~12:00	水町勇一郎	なぜ過重労働の解消か?~過重労働対策とこれからの働き方	オンライン
第16回	10/31(火)	午前 9:30~12:00	河合智則	過労死等労災認定の基本~業務上疾病と労災認定基準~	オンライン
第17回	11/2(木)	午前 9:30~12:00	元北海道労働局長 引地陸夫	過重労働防止に向けた労働基準監督署等の対応(監督指導、送検事例、企業名公表)	オンライン
第18回	11/2(木)	午後 14:00~16:30	引地陸夫	過労死等労災認定基準から見た過重労働防止のポイント	オンライン
第19回	11/6(月)	午後 14:00~16:30	森井博子	安全衛生ハト結果から見える製造業・建設業等の従業員エンゲージメントの向上の取組み	オンライン
第20回	11/7(火)	午前 9:30~12:00	外井浩志	損害賠償請求事例と労災上積み補償	オンライン
第21回	11/9(木)	午前 9:30~12:00	中辻めぐみ	過労死等に係る精神疾患認定基準の運用	オンライン
第22回	11/10(金)	午前 9:30~12:00	田原さえ子	ストレスチェックの効果的な活用と留意点	オンライン
第23回	11/10(金)	午後 14:00~16:30	田原さえ子	ストレスチェックの効果的な活用と留意点	オンライン
第24回	11/14(火)	午前 9:30~12:00	河合智則	医師の過重労働と働き方改革~休日直許可を中心に~	オンライン
第25回	11/14(火)	午後 14:00~16:30	森井博子	過重労働に係る労働基準監督署等の施策	オンライン
第26回	11/16(木)	午前 9:30~12:00	引地陸夫	今日的課題(テレワーク、副業・兼業、リスクリング)における労働時間管理上の留意点	オンライン
第27回	11/16(木)	午後 14:00~16:30	引地陸夫	過重労働防止に向けた労働基準監督署等の対応(監督指導、送検事例、企業名公表)	オンライン
第28回	11/21(火)	午前 9:30~12:00	外井浩志	過重労働によるメンタル不調に係る損害賠償事例	オンライン
第29回	11/21(火)	午後 14:00~16:30	河合智則	過労死等労災認定基準~改正精神障害労災認定基準を中心に~	オンライン
第30回	11/22(水)	午前 9:30~12:00	中辻めぐみ	過重労働とメンタルヘルス対策	オンライン
第31回	11/22(水)	午後 14:00~16:30	中辻めぐみ	建設業、自動車運転者に係る時間外上限規制の適用	オンライン
第32回	11/27(月)	午前 9:30~12:00	田原さえ子	過重労働とパワハラ防止対策	オンライン
第33回	11/27(月)	午後 14:00~16:30	田原さえ子	過重労働とパワハラ防止対策	オンライン
第34回	11/28(火)	午前 9:30~12:00	上村俊一	過重労働とメンタルヘルス対策	オンライン
第35回	11/28(火)	午後 14:00~16:30	上村俊一	過重労働と下請け等への「しわ寄せ」防止	オンライン
第36回	11/30(木)	午前 9:30~12:00	中辻めぐみ	過重労働とパワハラ防止対策	オンライン
第37回	12/5(火)	午前 9:30~12:00	外井浩志	過重労働に係る損害賠償事例	オンライン
第38回	12/5(火)	午後 14:00~16:30	森井博子	安全衛生ハト結果から見える製造業・建設業等の従業員エンゲージメントの向上の取組み	オンライン
第39回	12/7(木)	午前 9:30~12:00	北岡大介	過重労働とメンタルヘルス対策	オンライン
第40回	12/7(木)	午後 14:00~16:30	北岡大介	フリーランスと労働関係法令の適用	オンライン
第41回	12/8(金)	午前 9:30~12:00	上村俊一	先取り、フリーランス新法	オンライン
第42回	12/11(月)	午前 9:30~12:00	河合智則	過重労働と労災認定~副業・兼業、認定基準対象外疾病~	オンライン
第43回	12/11(月)	午後 14:00~16:30	河合智則	待たなし!医師の働き方改革~直前報告~	オンライン
第44回	12/12(火)	午前 9:30~12:00	外井浩志	損害賠償請求事例と労災上積み補償	オンライン
第45回	12/13(水)	午前 9:30~12:00	上村俊一	過重労働とメンタルヘルス対策	オンライン
第46回	12/15(金)	午後 14:00~16:30	社会保険労務士 茶園幸子	過重労働の防止に向けて	会場開催(大阪)
第47回	12/19(火)	午前 9:30~12:00	上村俊一	先取り、フリーランス新法	オンライン
第48回	12/19(火)	午後 14:00~16:30	森井博子	建設業における時間外上限規制の適用	オンライン
第49回	12/21(木)	午前 9:30~12:00	引地陸夫	過労死等労災認定基準から見た過重労働防止のポイント	オンライン
第50回	12/21(木)	午後 14:00~16:30	引地陸夫	今日的課題(テレワーク、副業・兼業、リスクリング)における労働時間管理上の留意点	オンライン
第51回	1/18(木)	午前 9:30~12:00	北岡大介	過重労働とパワハラ防止対策	オンライン
第52回	1/18(木)	午後 14:00~16:30	北岡大介	フリーランスと労働関係法令の適用	オンライン

開催会場 ○東京会場:角筈区民ホール(新宿区) ○大阪会場:エル・おおさか本館(大阪市中央区北浜東)

※オンラインセミナーにお申し込みいただいた方には、開催前に、セミナー参加に必要なZoomのURL等をメールにてご案内します。

特別企画 業務効率化セミナー(オンライン開催1回 + 会場開催2回)

開催地	開催日	開催時間	会場	講師
東京	10/11(水)	14:00~16:30	角筈区民ホール(新宿区)	(株)日本能率協会コンサルティング チーフコンサルタント 小河原 光司
WEB	11/8(水)	14:00~16:30	オンライン	
大阪	12/14(木)	14:00~16:30	エル・おおさか本館(大阪市中央区北浜東)	

お問い合わせ・セミナー受講のお申し込みはこちら

過重労働解消のためのセミナー 専用Webサイト

<https://kajyu-kaisyuu-zenkiren.com/>

過重労働解消セミナー

検索



※お預かりした個人情報、本セミナー事業に必要な範囲でのみ利用させていただきます。

報道関係者 各位

令和5年10月31日（火）

【照会先】

鹿児島労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 礒元 昭二

室長 補佐 柳澤 和人

（直通電話）099-223-8239

鹿児島県内初の「プラチナえるぼし認定」企業が誕生しました！

～ 11月10日に認定通知書交付式を行います ～

鹿児島労働局（局長 中所 照仁）は、女性活躍推進法に基づくプラチナえるぼし認定企業として、令和5年10月11日付けで、「株式会社新日本科学」（代表取締役社長 永田 良一）を認定しましたので、公表します。

なお、プラチナえるぼし認定通知書交付式を以下のとおり執り行うことといたしました。

○プラチナえるぼし認定企業

株式会社新日本科学（鹿児島市）

※「プラチナえるぼし」企業は、**鹿児島労働局管内初**の認定となります。

○えるぼし認定通知書交付式

日時 令和5年11月10日（金）15時00分～（30分程度を予定）

場所 鹿児島合同庁舎 第1会議室

（鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎1階）

内容 認定通知書の交付、記念撮影、認定企業との意見交換



- * 認定通知書交付式は、撮影、傍聴可。
- * 交付式終了後、認定企業、労働局への取材を行うことも可能です。
- * 交付式当日は、鹿児島合同庁舎第1会議室へ直接お越しください。
- * 取材希望の方は、事前に雇用環境・均等室までご連絡をお願いします。
- * 交付式当日、発熱または体調に不安のある方は、取材をお控えください。当日取材ができない場合であっても、当局が撮影した写真を提供することができますので、当局あてご相談ください。
- * 交付式当日は、ご本人確認のため、身分証明書または名刺等をご持参くださいますようお願いいたします。

資料1 プラチナえるぼし認定企業の取組概要

資料2 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画とえるぼし認定について

資料3 鹿児島労働局管内のえるぼし認定企業等一覧

株式会社 新日本科学

- 所在地：鹿児島県鹿児島市宮之浦町2438
- 業 種：学術研究、専門・技術サービス業
- 従業員数：826人（男性460人、女性366人）
- 代表者名：代表取締役 永田 良一



女性の活躍推進に向けた主な取組

2007年からダイバーシティ、女性活躍推進に取り組み、女性の継続雇用・活躍を経営戦略の一つとして取組を継続。

2007年に事業所に併設して託児所を設置。2014年には、社員一人ひとりの声を改善につなげる「働くなでしこ委員会」を発足し、50を超える改善を実現するなど、現在もその活動を継続している。

2020年には、管理職昇格要件を社内規程に定めることで、社員が年齢、性別、国籍に関係なく、昇格に必要な研修や資格取得に取り組める環境を整備した。

2021年4月～2023年3月の一般事業主行動計画では、女性管理職割合20%以上および男性社員・女性社員ともに育休取得率100%という2つの目標を掲げ、組織一丸となって取り組んだ結果、女性管理職割合24.4%、男性社員・女性社員の育児休業取得率100%となり目標を達成した。

今後も、「わたしも幸せ、あなたも幸せ、みんな幸せ」のスローガンのとおり、性別や国籍に関わりなくさまざまな背景を持つ社員がより一層生き生きと輝きながら、個々が成長できる企業を目指し、取組を進めていく。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画とえるぼし認定について

【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）】

職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が、平成 28 年 4 月から全面施行されています。また、令和元年 5 月に改正女性活躍推進法が成立し、改正省令等とともに令和 4 年 4 月 1 日から全面施行されています。

【一般事業主行動計画の策定】

改正女性活躍推進法等に基づき、一般事業主が行うべきことは以下のとおりです。

○常時雇用する労働者の数が 301 人以上の事業主

以下、(1)～(4)の取組が**義務**

(1)自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

(2) (1) で把握した課題の解消に向けて、「①**女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**」及び「②**職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備**」の区分ごとに**1 項目以上（計 2 項目以上）**を選択し、それぞれ関連する**数値目標**を定めた行動計画の策定、社内周知、公表

(3)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出

(4)①の区分から**男女の賃金の差異を含めた 2 項目以上**、②の区分から**1 項目以上**を選択し、**合計 3 項目以上の女性に活躍に関する情報公表**

○常時雇用する労働者の数が 101 人以上 300 人以下の事業主

以下、(1)～(4)の取組が**義務**

(1)自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

(2) (1) で把握した課題の解消に向けて、①又は②の区分から**1 項目以上**選択しそのうち少なくとも**1 つ以上の数値目標**を定めた行動計画の策定、社内周知、公表

(3)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出

(4)女性の活躍に関する情報について、①又は②の区分から**1 項目以上**選択し、**公表**

★常時雇用する労働者数が 100 人以下の事業主は上記(1)～(4)が努力義務

【女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）について】





行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができます。（ただし、一定の要件を満たす必要があります。）

認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに付し、女性活躍推進事業主であることをPR することができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等に繋がるのが期待できます。

【認定の段階】

「えるぼし」認定は、評価基準を満たす項目数に応じて3段階あります。

また、「えるぼし」認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施の状況が特に優良である等の一定の要件を満たした事業主は、「**プラチナえるぼし**」認定を受けることができます。

 <p>プラチナ えるぼし</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※） ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※） ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
 <p>えるぼし (3段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
 <p>えるぼし (2段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
 <p>えるぼし (1段階目)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業（2023.10月現在）

資料 3

	企業名	段階	所在地	認定年月	常時雇用労働者数（認定時）
1	株式会社新日本科学	★★★ ↓ プラチナ	鹿児島市	平成28年9月 令和5年10月	826
2	医療法人猪鹿倉会パールランド病院	★★★	鹿児島市	平成30年1月	305
3	社会福祉法人クオラ	★★	さつま町	平成31年2月	249
4	株式会社財宝	★★★	鹿屋市	令和元年8月	1,038
5	株式会社トヨタ車体研究所	★★	霧島市	令和元年12月	401
6	医療法人クオラ	★★★	さつま町	令和元年12月	641
7	南生建設株式会社	★★★	鹿児島市	令和3年2月	131
8	株式会社健康家族	★★	鹿児島市	令和3年3月	379
9	株式会社三竹工業	★★★	鹿児島市	令和5年9月	16

報道関係者 各位

令和5年10月31日（火）

【照会先】

鹿児島労働局総務部労働保険徴収室

室長 池濱 輝生

適用第一係長 乗越 正文

11月は、「労働保険未手続事業一掃強化期間」です

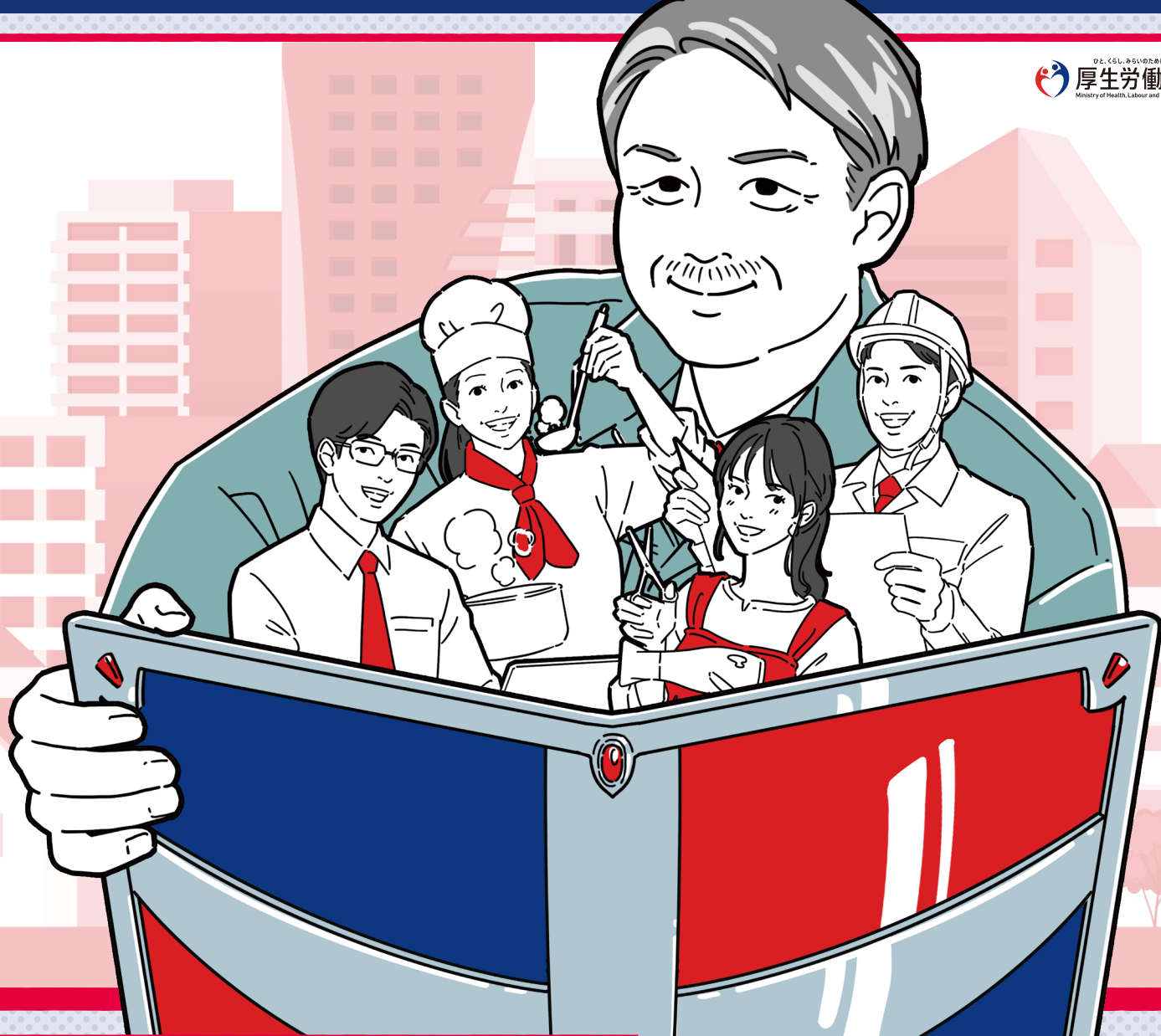
厚生労働省では、毎年11月を「労働保険未手続事業一掃強化期間」と定めて、労働保険（労働者災害補償保険・雇用保険）に未加入と思われる事業場に対して、集中的に加入勧奨を行う予定です。

周知活動に当たっては、関係機関や関係団体を通じた周知や広報誌等への掲載を依頼し、併せて、当局の職員や「労働保険未手続事業一掃」の事業を受託した団体の構成員が直接事業場を訪問し、加入勧奨を行います。

中小事業場の場合、労働保険事務組合※を通じて労働保険に加入することで、事業主やそのご家族の方も、労災保険に加入することができる「第1種特別加入制度」もあります。さらに、一人親方などの個人事業主も労災保険に加入できる、第2種特別加入制度もあります。

※ 労働保険事務組合とは、事業主の委託を受けて、事業主が行うべき労働保険の事務を処理することについて、厚生労働大臣の認可を受けた中小事業主等の団体とのことです。

労働保険事務組合・・・県内117ヶ所（商工会や各業種団体、社会保険労務士）
労働保険第二種団体・・・県内52ヶ所



働きがいの

そばには **労働保険。**

労働保険

労災保険 + 雇用保険

✓ 雇ったら、入る。労働者を守る。

正社員、パート、アルバイトなど雇用形態にかかわらず、
労働者を一人でも雇っていたら、
労働保険の成立手続きを行う義務があります。

電子申請なら24時間、365日いつでも手続き可能! 口座振替納付も便利

詳しくは、都道府県労働局、労働基準監督署又はハローワークへご相談ください。

厚生労働省ホームページ▶

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

労働保険 特設サイト



または二次元コードから▶



事業主の皆さまへ

「労働保険」とは、労災保険（労働者災害補償保険）と雇用保険の総称です。

このリーフレットで、貴事業場について労働保険の成立手続義務の有無などをご確認の上、まずは、所轄の都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所（ハローワーク）へご相談ください。

労災保険

労働者が仕事（業務）や通勤が原因で負傷した場合、病気になった場合や不幸にもお亡くなりになった場合に、被災労働者やご遺族を保護するための給付等を行っています。

雇用保険

労働者が失業した場合や育児・介護のため休業した場合、また、自ら教育訓練を受けた場合に、生活・雇用の安定と就職の促進を図るための給付等を行っています。

成立手続義務のある事業場

正社員、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場は強制適用事業であり、成立手続を行う義務があります。

※5人未満の労働者を使用する個人経営の農林水産の事業については、強制適用事業場から除かれています。

※強制適用以外の事業場でも、要件を満たせば労災保険と雇用保険に加入することができます（任意加入制度）。

労働者とは？

労働者とは、正社員、パート、アルバイトなど名称や雇用形態にかかわらず、労働に対して賃金が支払われる者をいいます。労災保険は、短時間労働者（パート、アルバイト等）を含むすべての労働者が対象となります。雇用保険は、労働時間等一定の要件を満たす場合は短時間労働者も対象となります。

※法人の役員、同居の親族等は一定の場合を除き労災保険、雇用保険の対象となりません。

怠り成立手続を怠っているとは？

1 遑って保険料を徴収するほか、追徴金も徴収します。

労働局、労働基準監督署又はハローワークから指導を受けたにもかかわらず、労働保険の成立手続を行わない事業主に対しては、政府が職権により成立手続を行い、労働保険料額を決定します。その際、労働保険料は手続を行っていなかった過去の期間についても遑って徴収することになり、併せて、追徴金も徴収します。また、労働保険料や追徴金を支払わない場合には、滞納者の財産について差押え等の処分を行います。

2 労働災害が生じた場合、労災保険給付額の全部又は一部を徴収します。

事業主が、故意又は重大な過失により労災保険の成立手続を行わない、いわゆる未手続の期間中に生じた事故について労災保険給付を行った場合は、労働基準法の規定による災害補償の価額の範囲で、保険給付に要した費用に相当する金額の全部又は一部を事業主から徴収します。

3 事業主の方のための助成金が受けられません。

雇用調整助成金（休業等によって雇用維持を図る事業主に助成）や、特定求職者雇用開発助成金（高齢者や障害者など、就職が特に困難な者を雇い入れる事業主に助成）などの、事業主のための雇用関係助成金については、労働保険料の滞納がある場合、受給できない場合があります。

電子申請での手続、口座振替納付が便利。

電子申請での手続をご利用いただくと、行政機関に出向くことなく、自宅やオフィスでいつでも申請等の手続を行うことができます。

[電子申請ホームページ ▶](#)



労働保険料及び一般拠出金は、口座振替により納付いただくことが可能です。口座振替をご利用いただくためには、口座番号等を記載した申込用紙を、口座を開設している金融機関の窓口にご提出ください。詳しくは、厚生労働省ホームページで「労働保険料等の口座振替納付」と検索してください。

[口座振替ホームページ ▶](#)



11月は「労働保険未手続事業一掃強化期間」です

労働保険徴収室

労働保険は

労災保険(労働者災害補償保険)と
雇用保険を総称した言葉です。

法人・個人を問わず事業主の方は、正社員、パート、アルバイトといった雇用形態に関わらず、一人でも雇ったら労働保険に必ず入らなければいけません(5人未満の労働者を使用する個人経営の農林水産事業を除く)。

労働保険は、従業員の安心と会社の安定のための保険。

「そもそも知らなかった」

「小さい会社だから大丈夫だと思っていた」

「設立準備が忙しくて忘れてた」

など、様々な理由があると思いますが、従業員のため、会社のために加入することは事業主の責任です。

まだ加入手続を行っていない事業主の方、
起業して新たに労働者を雇った事業主の方は、
速やかに手続をお願いします。

事業主のみなさまへ

労働保険の成立手続は
お済みですか



加入手続を怠っていると

- 1 遡って保険料を徴収するほか、追徴金も徴収します。
- 2 労働災害が生じた場合、労災保険給付額の全部又は一部を徴収することがあります。
- 3 事業主の方のための助成金が受けられません。

労働保険の各種手続は、電子申請・電子納付によっても行うことができます。
電子申請の詳しい内容については、e-Gov電子申請のページ
(<https://www.e-gov.go.jp>)又は厚生労働省HPをご覧ください。

※労働保険の手続きは、社会保険労務士または労働保険事務組合(商工会等)に委託して
行うことも可能です。

【労働保険事務組合に委託した場合】

- 1 事業主自身の事務処理が軽減されます。
- 2 保険料の額に関わらず、保険料を年間3回に分けて納付できます。
- 3 事業主及び家族労働者も労災保険に特別加入できます。

<問い合わせ先>

鹿児島労働局労働保険徴収室(Tel 099-223-8276)
又は、最寄りの労働基準監督署・ハローワークまで

厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp>

労働保険

検索