

令和7年度鹿児島労働局行政運営方針



開聞岳の朝日

鹿児島労働局の行政運営に 当たっての基本姿勢

I 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援

II 人手不足対策

人手不足対策

III リ・スキリングによる能力向上支援

リ・スキリングによる能力向上支援
労働移動の円滑化

IV 女性の活躍促進等誰もが活躍できる職場づくり

女性活躍促進に向けた取組促進等
総合的なハラスメントの防止
仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進
フリーランスの就業環境の整備

V 安全で健康に働くことができる環境づくり

長時間労働の抑制
労働条件の確保・改善対策
第14次労働災害防止計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備
労災保険給付の迅速・公正な処理

鹿児島労働局・労働基準監督署・公共職業安定所一覧

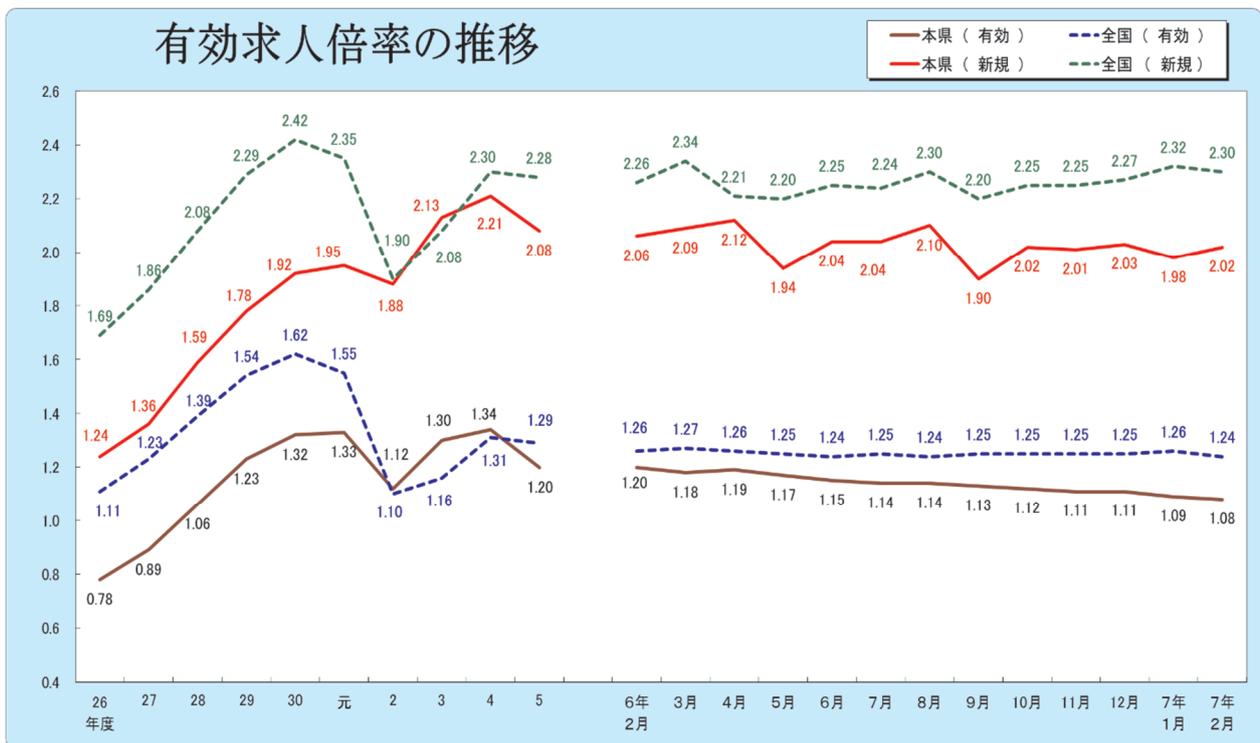


鹿児島労働局の行政運営に当たっての基本姿勢

本県は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中、生産性や付加価値を向上させて物価上昇を上回る賃金の引上げを実現していくこと、及び女性や高齢者を含む働く方々がその能力を十分に発揮して活躍できる環境を整えることが不可欠となっています。

このため、持続的・構造的な賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進に引き続き取り組み、多様な人材が能力を発揮しつつ、様々なライフステージに応じた働き方を選択し、意欲に応じて活躍できる社会の実現に向けた取組が重要です。

鹿児島労働局では、これらの課題への取組を明確にするため、「令和7年度鹿児島労働局行政運営方針」を取りまとめ、取り組む施策を具体的に記載しました。この運営方針に沿って、全職員が連携し、総合労働行政機関として、労働者、使用者双方の御理解と御協力の下、業務を進めてまいります。



※以下、「◎」は最重点事項

I 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援

◎（1）事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

最低賃金引上げとあわせた取組として、生産性向上（設備・人への投資等）や正規雇用と非正規雇用の間の公正な待遇の確保等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージの周知を行います。

その際、企業が賃上げに取り組む目的や方法は多様であることを踏まえ、中小企業等の生産性向上を支援する業務改善助成金を含め、当該パッケージを通じて、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう情報提供を行います。

加えて、鹿児島働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口における、生産性向上等に取り組む事業者に対する支援と連携するほか、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、内閣官房及び公正取引委員会が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知や企業が賃金引き上げを検討する際の参考となる資料の周知、生産性向上等に取り組む中小企業に対し、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金の周知を行います。



(2) 最低賃金制度の適切な運営

本県で適用される最低賃金の周知徹底に取り組めます。

また、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点に監督指導等を実施し、遵守の徹底を図ります。

鹿児島県の最低賃金

| 最低賃金の種類 | | 最低賃金額（時間額） | 効力発生日 |
|-------------|------------|------------|------------|
| 地域別最低賃金 | 鹿児島県最低賃金 | 953円 | 令和6年10月5日 |
| 特定（産業別）最低賃金 | 自動車（新車）小売業 | 986円 | 令和6年12月21日 |



最新の最低賃金額は鹿児島労働局ホームページで確認できます。

◎ (3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

監督署による定期監督等において企業から非正規雇用労働者（短時間・有期雇用労働者、派遣労働者）の待遇に関する情報提供を受け、雇用環境・均等室による報告徴収、需給調整事業室による指導監督を行うことで、是正指導の実効性を高めます。

同一労働同一賃金に取り組む事業主を支援する等により、企業の自主的な取組を促します。



◎ (4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に取り組んだ事業主を支援するキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするため、「社会保険適用時処遇改善コース」、「正社員化コース」及び「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知、活用勧奨を実施します。

(5) 無期転換ルールへの円滑な運用に向けた周知

無期転換申込権が発生する契約更新時における労働条件の明示事項に、令和6年4月から無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことを踏まえ、無期転換ルールについて、有期契約労働者及び有期契約労働者を雇用する事業主に対して、パンフレットやポータルサイトを通じて引き続き周知・啓発を図ります。



Ⅱ 人手不足対策

1 人手不足対策

生産年齢人口が減少する中、有効求人倍率は1倍を超え、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しており、人材確保の支援の取組を進めてまいります。また、高齢者、障害者、外国人等、多様な人材の就労・社会参加を促進するため、ハローワークにおけるマッチング支援や事業主支援に取り組みます。

◎ (1) 人手不足対策

オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施します。

また、医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野などの人材不足分野について、鹿児島及び国分の両ハローワークの「人材マッチングコーナー」を中心に、人材確保対策推進協議会構成員等の関係団体や地方自治体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、求職者に対する各分野の仕事の魅力などの発信、潜在求職者の積極的な掘り起こしなどによりマッチング支援に取り組みます。

加えて、人材を確保するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組を通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、社会保険労務士等による雇用管理改善のコンサルティング等の体制を整え、雇用環境整備、職場定着等の支援に取り組みます。

(2) 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

令和5年2月に職業安定部に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口 に寄せられた情報を基に必要な対応及び窓口の周知に努めます。また、令和7年4月施行の職業紹介事業者の手数料実績の公開義務化と、募集情報等提供事業者の利用料金・違約金規約の明示義務化が適切に履行されるよう周知及び指導監督に取り組みます。

また、スポットワークの仲介業についても、相談窓口 に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、法違反が認められた場合には、適切な指導に取り組みます。

(3) 高齢者等の就労による社会参加の促進

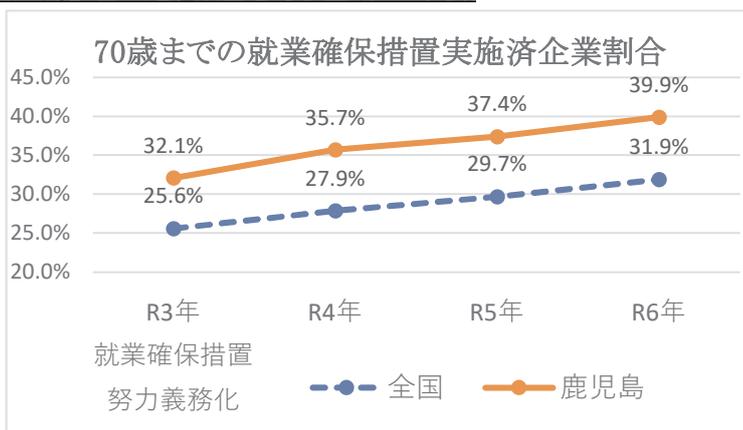
① 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢者の処遇改善を行う企業への支援

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触するあらゆる機会を捉えて、高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針、高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針、高齢者雇用安定法Q&Aの周知を図り、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図ります。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）において実施している65歳超雇用推進助成金や70歳雇用推進プランナー等による支援が必要と判断される事業主を把握した場合には、高障求機構鹿児島支部へ支援を要請する等、効果的な連携を行います。

② ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内6か所のハローワーク（鹿児島・川内・鹿屋・国分・出水・名瀬）に設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る



支援や求人開拓部門担当者を含めた支援チームによる効果的なマッチング支援を行います。特に、個人個人の事情に寄り添い、高齢者が希望に応じてその経験と能力を活かし活躍できるよう、それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組みます。

③ シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

高齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行うなど、効果的な連携を行います。

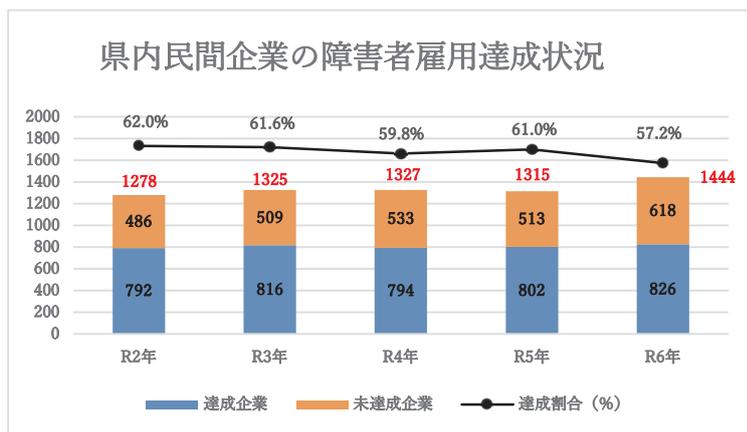
◎（４）障害者の就労促進

① ハローワークのマッチング機能強化による障害者の受入れ等の支援

民間企業の法定雇用率については、令和 7 年 4 月には除外率が 10 ポイント引き下げられ、また、令和 8 年 7 月には法定雇用率の 2.7%への更なる引き上げが行われる予定であり、今後も、雇用率未達成企業が増加する可能性があることから、雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、啓発、助言等を行います。

特に雇用義務があるにも関わらず障害者を 1 人も雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対してハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を強化します。

さらに、就職面接会や法定雇用率未達成企業を対象としたセミナーの実施等による障害者雇用への理解促進のほか、障害者の雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）の周知に努め、認定事業主の拡大に取り組みます。



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて「共に進む（ともにすすむ）」という思いをこめて、「もにす認定」と呼んでいます。

② 改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施

改正障害者雇用促進法により、令和 6 年 4 月に施行された事項のうち特定短時間労働者（週所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者）の実雇用率算定について、法改正の趣旨を踏まえ、障害者の職業的自立を促進する観点から、週 20 時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、引き続き、障害者本人、事業主、関係機関に周知します。

また、障害者雇用ゼロ企業を含めた法定雇用率未達成企業に対する雇用率達成指導等において、特に中小企業や除外率設定業種を中心に、必要に応じて障害者雇用相談援助事業の利用を勧奨します。

③ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進します。特に、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に関しては就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施します。

また、鹿児島県障害者職業能力開発校における職業訓練や障害者委託訓練等を実施しており、労働局及びハローワークにおいては、障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、鹿児島県と連携のうえ、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨、就職支援等を実施します。

④ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

公務部門における法定雇用率についても、令和 7 年 4 月に除外率が 10 ポイント引き下げられ、今後、令和

8年7月には法定雇用率の3.0%への引き上げが予定されていることから、公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、啓発、助言等を行います。

(5) 外国人求職者等への就職支援、外国人労働者の適正な雇用管理の推進等

① 外国人留学生等に対する相談支援の実施

鹿児島新卒応援ハローワークに設置されている留学生コーナーにおいて、大学のキャリアセンター等と緊密に連携しつつ、留学生の国内就職促進のために、きめ細やかな就職支援を実施します。

② ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

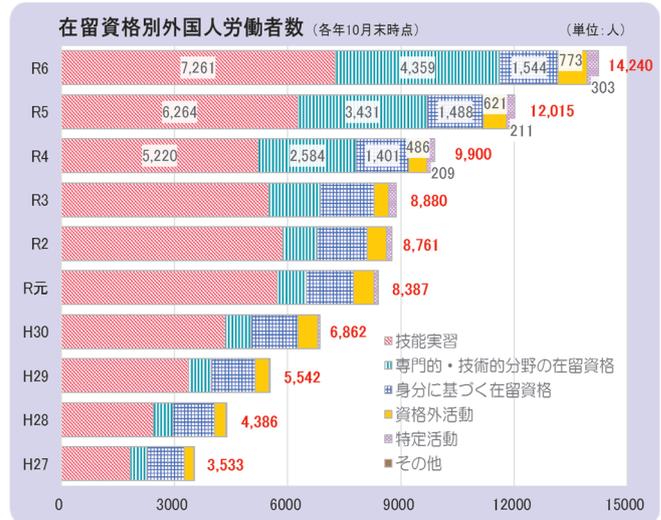
ハローワークに配備する多言語音声翻訳機器及び英語、中国語、韓国語、ベトナム語など13言語に対応できる厚生労働省多言語コンタクトセンターの活用により、多言語相談支援の整備を図ります。

また、やさしい日本語及び母国語で作成された「外国人向けハローワーク利用チェックリスト」の活用により、ハローワークの利用方法を丁寧かつ正確に説明し、外国人が安心して職業相談が行えるよう取り組みます。

③ 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助の実施等

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問を行い、外国人の雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発を行うとともに、事業主等に向けて雇用管理セミナーを開催し、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施します。

また、外国人雇用管理アドバイザーを活用し、外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題など、外国人を雇用する事業主からの様々な相談に対して、事業所の実態に応じた専門的な指導・援助に取り組みます。



(6) 就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就労支援

ハローワークに就職氷河期世代を含む中高年齢層の不安定就労者向けの専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援など、それぞれの専門担当者によるチーム制で就職から職場定着まで一貫した支援を実施します。

(7) 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援

新卒応援ハローワーク等で学校や関係機関と連携しながら、就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等への支援を強化します。また、深刻な人手不足を背景に採用活動の早期化が進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている実態を踏まえ、大学等のニーズも考慮し、学生生活のできる限り早期から新卒応援ハローワーク等の支援内容の周知を図ります。さらに、年度後半になっても内定を得られない学生に対しても、時期に応じたきめ細かな就職支援を実施します。

また、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の状況等が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定制度」の認定取得勧奨を積極的に行い、認定した企業の魅力や情報の発信を後押しすることで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、新卒者や若年者とのマッチング向上を図ります。

(8) 地域若者サポートステーション等との連携による若年無業者等への就労支援

就労にあたって課題を有する若年無業者等に対して、地域若者サポートステーションや地方公共団体その他関係機関とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的支援を推進します。



(9) 正社員就職を希望する若者への就職支援

35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者を対象に、ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図ります。

(10) 雇用保険制度の適正な運営

雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度を取り巻く諸情勢に的確に対応し、雇用のセーフティネットとして役割を果たすため、給付業務について、雇用保険受給者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、適用業務については、電子申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行います。令和7年1月から実施しているオンライン失業認定については、適切な運用に努め、行政サービス向上に取り組めます。

さらに、マイナンバーと被保険者番号との紐付けや個人情報の管理に当たって厳正な事務処理を徹底しつつ、適正な給付、受給者の利便性向上等の観点から、手続き時のマイナンバーの届出を一層推進するとともに、令和7年1月から開始しているマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について、普及に向けた周知広報に取り組めます。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるようその周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用促進に努め、利用率の向上を図ります。また、近年の不正受給件数の増加等を踏まえ、事業主や社会保険労務士等に対し、適正な申請について周知を行った上で、審査等に当たり支給決定前の能動的な実地調査を行うなどにより適正支給に努めます。

Ⅲ リ・スキリングによる能力向上支援

1 リ・スキリングによる能力向上支援

グローバル化の進展、DX・生成系AIの普及など企業経営が複雑化するなか、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要なことから、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図るなどリ・スキリングによる能力向上支援を推進します。

(1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付制度」について、令和6年に成立した改正雇用保険法により、同年10月から給付率の引き上げが行われました。経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、教育訓練給付制度の拡充について、様々な機会を捉えて積極的な周知を実施するとともに、理由を問わず電子申請を行うことができることについても引き続き周知を図ります。

さらに、改正雇用保険法等により、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する教育訓練休暇給付金や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する新たな融資制度が令和7年10月に創設・施行予定であるところ、円滑な施行に向けて周知を図ります。

(2) 地域職業能力開発促進協議会の活用

地域職業能力開発促進協議会において、地域の訓練ニーズを把握し、訓練ニーズに適した公的職業訓練のコース設定を行うことにより必要な訓練機会の確保を図ります。

また、協議会の下にワーキンググループを設置し、訓練効果の検証及び訓練カリキュラムの改善の検討など、地域の課題に沿った議論を行い、効果的な人材育成を図ります。

(3) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充

「キャリア形成・リスキリング支援センター」と連携し、ハローワークでのキャリアコンサルタントの常駐・巡回相談、ジョブ・カードの活用等により労働者のキャリア形成やリ・スキリングに関する支援を行います。

(4) 求職者支援制度の活用促進

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するため求職者支援制度の活用促進と訓練受講者の就職率の向上を図ります。本人の職業能力や求職条件、求職活動状況等を踏まえた適切な訓練の受講勧奨が行えるよう、職員の知識向上に努めるとともに、部門間の連携強化や訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に取り組みます。



(5) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

デジタル分野に係る公的職業訓練については、デジタル分野の資格取得を目指すコースや企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置に加え、「DX 推進スキル標準」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置により、訓練コースの設定促進を図ります。ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講勧奨により受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図ります。

(6) デジタル人材育成のための「実践の場」を開拓するモデル事業の推進

デジタル人材育成のために、他職種からIT人材に転職を目指す求職者のうち公共職業訓練等を修了した中高年齢者等に対して、実践経験を積むための「実践の場」を提供するモデル事業を民間事業者へ委託して実施し、労働局においては、受託企業が、訓練修了生が習得したスキル等を把握し、それに応じた「実践の場」を提供するため、受託企業に対してデジタル分野の訓練情報（訓練終了時期や習得スキル等）の提供を行うとともに、ハローワークにおいては、35歳以上の未就職の訓練修了生に対して本事業の周知を図ります。

(7) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

人材開発支援助成金について、職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練や有期契約労働者等の正社員への転換を目的とする訓練を実施するための人材育成支援コース、高度人材を育成する訓練を実施するための人への投資促進コース、企業の新規事業立ち上げ等の事業展開に伴う人材育成を実施するための事業展開等リスクリング支援コースについて、積極的な活用勧奨に取り組むとともに、適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行います。

2 労働移動の円滑化

人材の有効活用及び労働者の意欲と能力に応じて活躍できる機会を確保するため、労働市場を巡る情報に自由かつ簡便にアクセスできることをはじめとした労働市場の機能を強化し、個々人の自由な選択を可能とする環境整備に取り組みます。

加えて、若年者の流出等による人口減少もあり、人手不足が深刻化していることから、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングの支援に取り組みます。

(1) 「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進

円滑な労働移動を実現するため、「job tag（職業情報提供サイト）」、「しょくばらぼ（職場情報総合サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援の実施など、「労働市場情報の見える化」を進めるとともに、マッチング機能の強化に取り組みます。

(2) 就職困難者を雇い入れる事業主への支援による労働移動の円滑化

就職困難者を、「成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主」又は「雇い入れた上で人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、5%以上賃金の引上げを行う事業主」に対して高額助成を行う特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）について、事業主への制度内容の

周知を積極的に行うなど、制度の活用をより一層進め、就職困難者を対象とした円滑な労働移動や賃上げを促進します。

〔3〕ハローワークにおけるオンラインの活用による利便性の向上及びキャリアコンサルティング機能の充実

ハローワークにおける職業相談・紹介業務について、Web 会議サービスを活用したオンラインによる業務を実施可能とすることとし、来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定については、行政サービス向上の観点から適切な運用を進めてまいります。また、民間のキャリアコンサルタントの協力を得ることを通じて、キャリアアップや転職に向けた相談支援の充実を図るとともに、ハローワーク職員に対し、リ・スキリング支援に関する研修やキャリアコンサルタントの資格取得を促進します。

〔4〕地域雇用の課題に対する地方公共団体等の取組の支援

県内14自治体と締結している雇用対策協定に基づく事業計画の策定によって、緊密な連携を図りながら、魅力ある雇用機会の確保や人材の育成、就職促進など、地域の課題や実情に応じた地方公共団体の取組を支援します。

また、市町村等が地域の特性を生かして実施する地域雇用活性化推進事業は、国と地方の連携施策の一つとなり得るため、応募可能地域における応募勧奨や実施地域における適切な支援を行います。

〔5〕都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職の支援

東京圏及び大阪圏を中心に、県内の就職を希望する方に、本県や各市町村と連携した職業紹介や各地域の雇用事情及びイベント情報等の提供を行うとともに、求職者の希望を踏まえた効果的な誘導を行うなど、個々のニーズに応じて支援します。

Ⅳ 女性の活躍推進等誰もが活躍できる職場づくり

1 女性活躍促進に向けた取組促進等

◎（1）女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等

男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図るとともに、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられている男女の賃金の差異に係る情報公表等について、報告徴収等の実施により着実に女性活躍推進法の履行確保を図ります。

さらに、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図ります。加えて、女性活躍推進法における管理職の定義に基づき適切な情報公開等がなされるように周知徹底を図ります。

加えて、女性活躍推進法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について周知を行います。



（2）マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

子育て中の女性等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズハローワークかごしま及び川内・鹿屋・国分の各ハローワークに設置しているマザーズコーナー）において、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援を強化します。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進します。

● マザーズハローワークかごしまマスコットキャラクター「ウィズ&ユウ」



親コアラ：ウィズ（with 貴方と一緒に）
子コアラ：ユウ（you 又は優しい気持ちの優）

◎（3）女性の健康課題に取り組む事業主への支援等

女性が健康で、能力を発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、月経、更年期等といった女性の健康課題への取組について、「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取組を促します。あわせて、月経、更年期といった女性の健康課題の解決を図るために利用できる特別休暇制度の導入等に関する助成金を活用し、中小企業に対し、職場における女性の健康課題対応と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための支援を行います。



2 総合的なハラスメントの防止

◎職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対する指導を実施する等により法の履行確保を図ります。

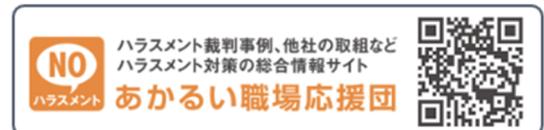
また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図ります。

さらに、職場におけるハラスメントの撲滅に向け、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等に対する周知啓発を実施します。

また、就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知を行います。

学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生等が一人で悩むことがないように支援するとともに、事業主に対して適切な対応を求めます。

加えて、カスタマーハラスメント対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促します。



3 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

◎（1）仕事と育児・介護の両立支援

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正について周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図るとともに、労働者の権利侵害や不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行います。

② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組み支援

「産後パパ育休」、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげます。

また、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のための業務代替手当の支給、育児期の柔軟な働き方の導入等行う事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進します。

◇男性の育児休業取得率

☞政府目標：令和7年までに50%、令和12年までに85%

■鹿児島県：44.1%【出所：令和5年度鹿児島県労働条件実態調査】

③ 出生後休業支援金及び育児短就業給付の活用

令和6年6月に成立した改正雇用保険法によって、令和7年4月から、両親ともに働き育児を行う「共働き・共育て」を推進する観点から、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児短就業給付」が施行されます。円滑な施行に向け、育児休業取得予定の雇用保険被保険者や事業主等に対して周知を図ります。

④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正について周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図ります。

また、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主に対する両立支援等助成金の活用促進を図ります。

⑤ 次世代育成支援対策の推進

次世代法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする次世代法の改正について周知に取り組み、着実な履行確保を図ります。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」の認定基準が新しく見直されることから、新しい基準等について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行います。

⑥ 不妊治療と仕事の両立の推進

不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図ります。

◇鹿児島県内の認定企業（令和6年12月末現在）

プラチナくるみんプラス1社 プラチナくるみん7社 くるみん55社 トライくるみん1社



(2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

① 適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

テレワークは子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上に資することから、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の活用促進、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に沿った相談支援などを行います。

② 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている導入マニュアル等を活用して勤務間インターバル制度の周知を行います。

また、働き方改革推進支援助成金を活用して、時間外労働削減に取り組む中小企業等への制度の導入促進

を図ります。

☞政府目標 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合 2025年までに15%以上

③ 年次有給休暇の取得促進及び選択的週休3日制を含めた多様な働き方の環境整備

年次有給休暇の取得促進に向けて、時季指定義務の周知徹底や、計画的付与制度・時間単位年次有給休暇の導入促進を図ります。

また、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季を中心に、年次有給休暇取得促進のための周知広報を実施します。

選択的週休3日制度については、事例の提供等による周知を行います。

◇年次有給休暇の取得率

☞政府目標：2025年までに70%以上

■鹿児島県：62.0%（出所「令和5年度鹿児島県労働条件実態調査」）

④ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策総合推進法に基づく協議会や地方版政労使会議については、中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備及び地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けて、地域の政労使の代表者や地方公共団体の協力を得て、それぞれの会議体を適切な時期に開催し、構成員が講ずる支援策の紹介等を行うなど、機運の醸成に努めます。

特に、賃金引上げを議題とする会議については、機運の醸成の観点から、地域における賃金引上げに向けた取組に係る意義や重要性、実態（業種別を含む）のほか、隘路等の課題（価格転嫁を含めた賃上げ原資の確保や人材確保等）及び課題解消のための方策等について、構成員等で認識を共有した上で活発な意見交換を行うよう工夫します。

4 フリーランスの就業環境の整備

（1）フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

フリーランスから本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、雇用環境・均等室において速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、本法の着実な履行確保を図ります。

また、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応します。

さらに、監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行います。

また、被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、日本年金機構年金事務所及び労働局労働保険適用徴収部門へ情報提供を行います。

（2）労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大

労災保険特別加入制度の対象に特定フリーランス事業を追加する改正省令等が令和6年11月に施行されました。今まで労災保険の特別加入の対象になっていなかった幅広い業種のフリーランスが新たに特別加入の対象となったことを踏まえ、新たに特定フリーランス事業に係る特別加入団体として承認を受けようとしている団体や、労災保険の特別加入を希望するフリーランスに対して、労働保険徴収室及び監督署において、引き続き丁寧な説明等適切な対応を行います。

V 安全で健康に働くことができる環境づくり

1 長時間労働の抑制

◎ (1) 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に向け、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及び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に対する監督指導を引き続き実施します。

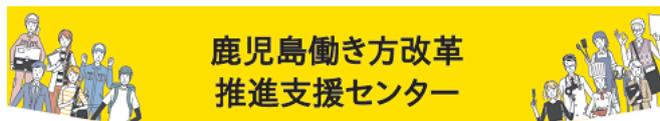
また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」等により、鹿児島労働局における取組とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進します。

| | 監督指導件数 | 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 | 賃金不払残業 | 健康障害防止措置 |
| 合計 | 163 (100%) | 145 (89.0%) | 89 (54.6%) | 35 (21.5%) | 47 (28.8%) |

(令和5年度 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果)

(2) 中小企業・小規模事業者等に対する支援

「鹿児島働き方改革推進支援センター」と連携を図りつつ、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施など、きめ細やかな支援を行います。



また、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行います。

監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、労働時間に関する法制度等を周知し、その理解を促すとともに長時間労働の削減のための自主的な改善が図られるよう、きめ細やかな相談・支援等を引き続き実施します。

◎ (3) 令和6年度適用開始業務等（医師、建設事業、自動車運転の業務等これまで時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた業務）への労働時間短縮に向けた支援

令和6年4月から施行した建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用の遵守には、短い工期の設定や荷物の積み降ろしの際の長時間労働の待機等の取引慣行の見直しが必要であり、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であることから、引き続き、時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススム」を通じて、必要な周知を行います。



また、トラック運転者については、引き続き、関係省庁とも連携しながら、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行います。

さらに、改正後の改善基準告示について引き続き丁寧に周知を行います。

医師については、業務の移管や分担（タスクシフト／タスクシェア）など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応、助言を引き続き行います。

これらの業種ごとの取組とともに、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主等に対し、「労働時間相談・支援班」や働き方改革推進支援センターにおいて、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行います。

（４）長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、例年 11 月に実施している「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努めます。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和 31 年法律第 120 号）等の違反が疑われる場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報します。

２ 労働条件の確保・改善対策

（１）法定労働条件の確保等

本県の実情を踏まえつつ、監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、事業場における基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。

特に、相談・投書等のほか、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、監督指導を実施するとともに、「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」の周知を徹底します。

労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進します。

（２）労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件明示事項については、令和 6 年 4 月から就業場所・業務の変更の範囲等を追加する省令改正が施行されましたので、引き続き、労働契約関係の明確化のための制度見直し等の改正内容について周知・啓発を図ります。

（３）特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

① 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処します。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用します。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、外国人技能実習機構等との連携を着実に実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処します。

| 外国人労働相談コーナー（ベトナム語） Góc tư vấn dành cho người lao động nước ngoài (bằng Tiếng Việt) | |
|--|---|
| 開設曜日 Ngày làm việc | 毎週金曜日 thứ sáu hàng tuần 午前9時～午後4時30分 |
| 開設時間 Giờ làm việc | 9 : 00 sáng ~ 4 : 30 chiều |
| 相談コーナー設置場所 Địa chỉ Góc tư vấn | 鹿児島労働局監督課 Phòng thanh tra Cục lao động tỉnh Kagoshima |
| 電話番号 Số điện thoại | 099-216-6100 |

② 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する確実に監督指導を実施するなどの対応を行います。また、地方運輸機関と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行います。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図ります。

③ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図ります。

(4) 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処します。

3 第14次労働災害防止計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

県内では、令和元年以降、労働災害による死傷者数（休業4日以上）が2,000人を超え、増加傾向で推移しています。中でも、労働者の作業行動に起因する労働災害、高齢労働者等の労働災害が増加傾向にあることや労働者の健康確保対策、化学物質等による健康障害防止対策も重要であることから、第14次労働災害防止計画（令和5～9年度）に基づき安全衛生の課題に取り組みます。



(1) 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

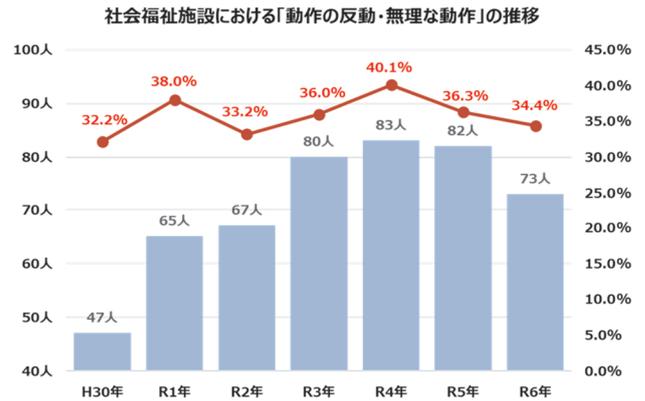
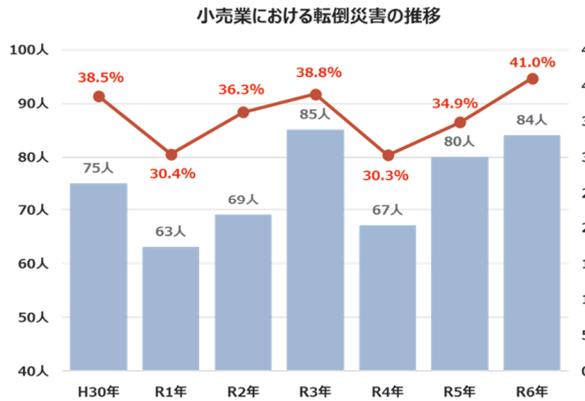
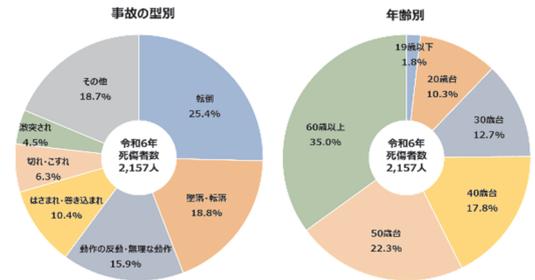
事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、様々な機会を通じて、その必要性や意義等について周知啓発を行うとともに、経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることも、積極的に周知啓発を図っていきます。

さらに、発注者等において安全衛生対策経費の確保の必要性等について周知を図るとともに、機会を捉え、消費者・サービス利用者に対しても、安全衛生対策の必要性やその経費が含まれることへの理解を促します。

加えて、令和7年1月から労働者死傷病報告等の電子申請を原則義務化しており、事業者が電子申請に円滑に移行できるよう、懇切丁寧な説明を行います。

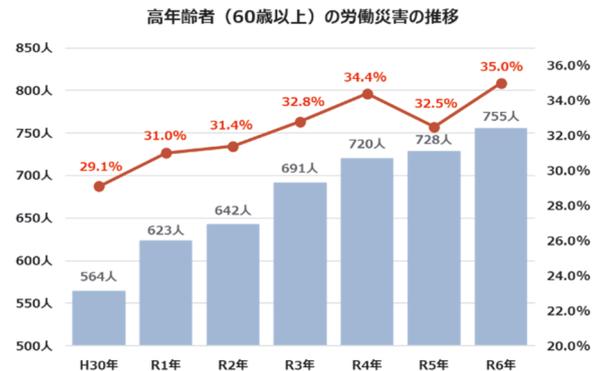
◎ (2) 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」や腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）防止のため、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置・運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図ります。



◎ (3) 高齢労働者の労働災害防止対策の推進

高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図ります。



(4) 外国人労働者の労働災害防止対策の推進

技能実習生をはじめとした外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知等効果的な安全衛生教育の実施や外国人労働者に多い労働災害の対策を視覚的に示す安全表示等の活用を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進します。

(5) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

労働安全衛生法第22条の規定に基づく健康障害防止に関して、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」により労働者と同等の保護措置を講じることを引き続き、事業場に対して指導、周知・啓発を図るとともに、令和7年4月からは安衛法第20条、第21条及び第25条に基づく立ち入り禁止や退避等の措置が労働者以外の作業員にも拡大されるため、事業場に対する周知及び指導の徹底を図ります。

(6) 業種別の労働災害防止対策の推進

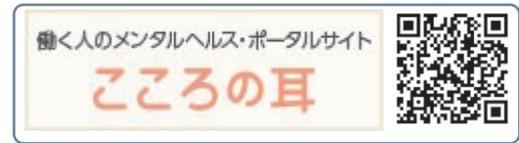
陸上貨物運送事業、建設業、製造業、林業については、災害防止団体等の関係機関との協力の促進、発注機関との連携の強化等により改正労働安全衛生規則や各種ガイドライン等の周知徹底を図り、引き続き労働災害防止対策の促進を図ります。

◎ (7) 労働者の健康確保対策の推進

① メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施さ

れるよう、引き続き指導等を行うとともに、労働者及び労災保険特別加入者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談対応等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』」について周知を行います。



② 産業保健活動の促進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、鹿児島産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援対策の個別訪問支援、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援等について利用勧奨を行います。

加えて、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、治療と仕事の両立支援カードを含めたガイドライン等の周知・啓発を行うとともに、「鹿児島県地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、両立支援に係る関係者の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図ります。



◎ (8) 新たな化学物質規制の周知・指導等の健康障害対策の推進

① 化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が全面施行されたことから、その円滑な実施のため化学物質管理強調月間などの様々な機会を活用し広く周知を図ります。また、化学物質管理者の選任をはじめ、SDS（安全データシート）等による危険性・有害性情報の的確な通知、SDS等に基づくリスクアセスメントの実施及びその結果等に基づくばく露低減措置や、皮膚等障害化学物質への直接接触の防止のための保護具の使用、リスクアセスメント対象物健康診断等が適切に実施されるよう丁寧な指導を行います。

また、第三次産業や中小規模事業場に対しては、業種別マニュアルの周知・活用を図ります。化学物質によるばく露の防止には、工学的対策等に加え、呼吸用保護具や化学防護手袋などの保護具の適正な使用が必要であり、労働者の呼吸域の化学物質の濃度把握が重要であることから、個人ばく露測定の前向きな導入に向け補助金制度の活用を含めた周知を行います。

② 石綿による健康障害防止対策の推進

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、石綿障害予防規則等に基づき、建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底を図ります。（工作物については令和8年1月施行）。また、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を図ります。

③ 熱中症予防対策の推進

近年、熱中症による重篤な労働災害が発生していることから、引き続き「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知や令和7年「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」の展開に取り組みます。また、今夏に向けて、熱中症の自覚症状がある場合等の報告体制の整備、重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及びこれらの関係労働者への周知の措置を事業者に義務付ける労働安全衛生法施行規則の改正が予定されていることから、その改正内容の周知及び指導の徹底を図ります。

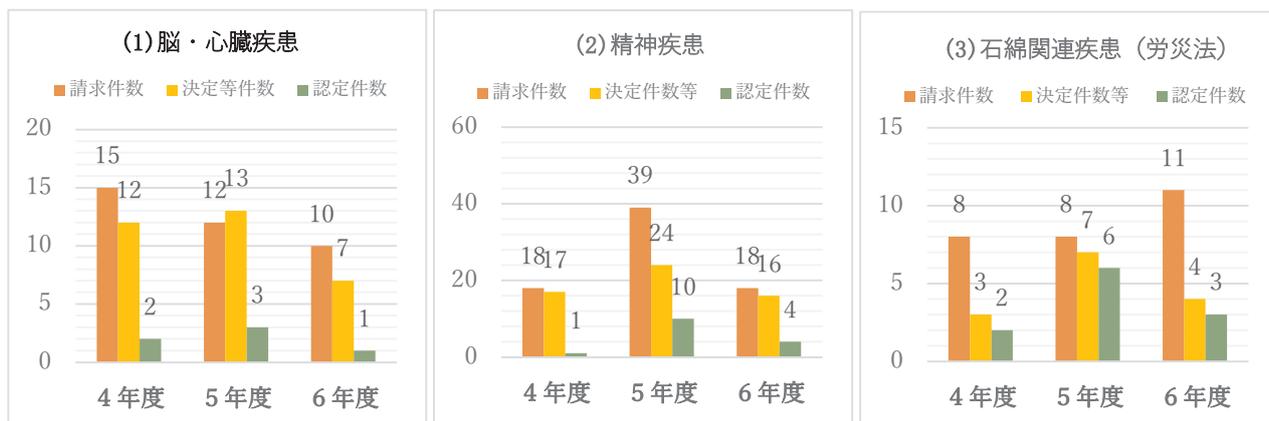
4 労災保険給付の迅速・公正な処理

労災保険給付の迅速・公正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期します。特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を推進します。

また、労災保険の窓口業務については、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等を行います。

社会的関心が高く、複雑困難な事案の労災補償状況（主なもの）



注1 令和6年度の件数は、令和6年12月末現在。

注2 決定件数等は、当該年度に業務上又は業務外の決定などを行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

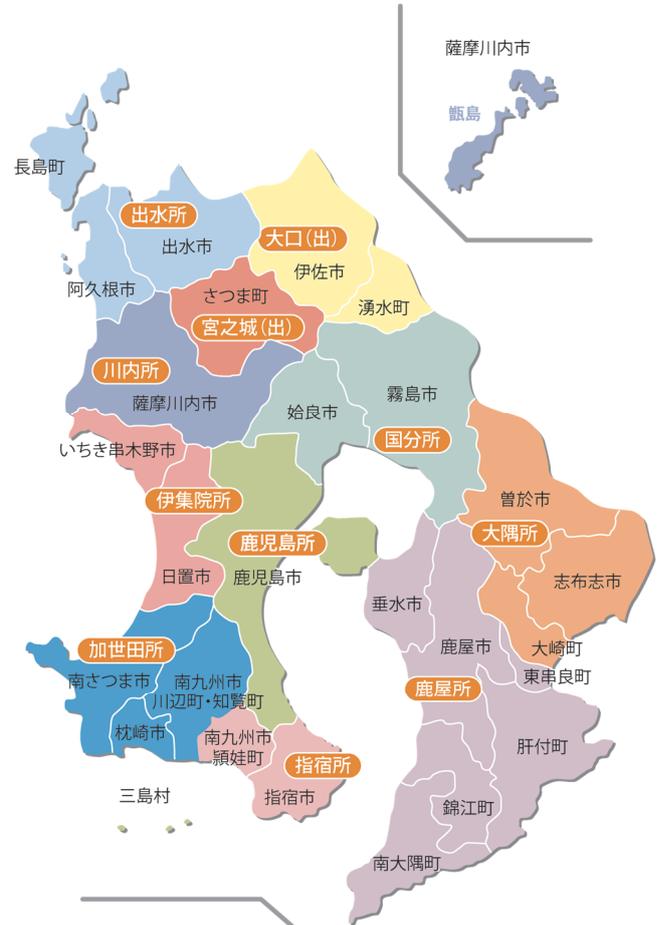
注3 認定件数は、当該年度に業務上の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

労働基準監督署・公共職業安定所管轄図

労働基準監督署管轄図



公共職業安定所管轄図



鹿児島労働局・労働基準監督署・公共職業安定所一覧

| 鹿児島労働局 | 電話番号 | 所在地 | 業務内容 |
|------------------|--------------|-----------|---|
| 総務部 総務課 | 099-223-8275 | 山下町庁舎2階 | 労働局の総務・会計等の業務、情報公開窓口等の業務 |
| 労働保険徴収室 | 099-223-8276 | 山下町庁舎2階 | 労働保険の適用・保険料の徴収・年度更新手続き等の業務 |
| 雇用環境・均等室 | 099-222-8446 | 山下町庁舎2階 | (企画担当) 労働局の運営企画、総合調整、助成金業務 |
| | 099-223-8239 | 山下町庁舎2階 | (指導担当) 総合的な労働相談、男女の雇用機会均等、育児・介護休業及びひきこもり支援等に関する業務 |
| 労働基準部 監督課 | 099-223-8277 | 山下町庁舎2階 | 監督指導、司法警察業務などの統括、労働時間など労働条件の確保改善に関する業務 |
| 賃金室 | 099-223-8278 | 山下町庁舎2階 | 最低賃金制度の運営、家内労働対策等の業務 |
| 健康安全課 | 099-223-8279 | 山下町庁舎2階 | 心身の健康の保持増進、労働災害・職業性疾病の防止、各種免許等に関する業務 |
| 労災補償課 | 099-223-8280 | 東千石庁舎5階 | 労働者災害補償保険事業に関する業務 |
| | 099-216-8616 | 東千石庁舎8階 | 労災診療費等の受付・審査点検業務 |
| 職業安定部 職業安定課 | 099-219-8711 | 西千石庁舎1階 | 一般の職業紹介及び雇用保険に関する業務 |
| (雇用保険電子申請事務センター) | 099-219-8714 | 西千石庁舎2階 | 雇用保険電子申請事務に関する業務 |
| 需給調整事業室 | 099-803-7111 | 西千石庁舎1階 | 労働者派遣事業及び職業紹介事業に関する業務 |
| 職業対策課 | 099-219-8712 | 西千石庁舎1～3階 | 高齢者・障害者等の雇用促進及び地域雇用開発等に関する業務、助成金業務 |
| 訓練課 | 099-219-8711 | 西千石庁舎1階 | 職業訓練及び新卒者を含む若年者雇用対策業務 |

- ▶ 山下町庁舎 〒892-8535 鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階
- ▶ 東千石庁舎 〒892-0842 鹿児島市東千石町14番10号 天文館NNビル5・8階
- ▶ 西千石庁舎 〒892-0847 鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル1～3階

| 労働基準監督署 | 電話番号 | 所在地 | 管轄区域 |
|------------|--------------|--------------------------|---|
| 鹿児島労働基準監督署 | 099-214-9175 | 〒890-8545 鹿児島市薬師1-6-3 | 鹿児島市・南さつま市・指宿市・枕崎市・いちき串木野市・西之表市・日置市・南九州市・中種子町・南種子町・屋久島町・三島村・十島村 |
| 川内労働基準監督署 | 0996-22-3225 | 〒895-0063 薩摩川内市若葉町4-24 | 薩摩川内市・出水市・阿久根市・さつま町・長島町 |
| 鹿屋労働基準監督署 | 0994-43-3385 | 〒893-0064 鹿屋市西原4-5-1 | 鹿屋市・垂水市・曾於市・志布志市・大崎町・東串良町・肝付町・錦江町・南大隅町 |
| 加治木労働基準監督署 | 0995-63-2035 | 〒899-5211 始良市加治木町新富町98-6 | 霧島市・始良市・伊佐市・湧水町 |
| 名瀬労働基準監督署 | 0997-52-0574 | 〒894-0036 奄美市名瀬長浜町1-1 | 奄美市・龍郷町・大和村・宇検村・瀬戸内町・徳之島町・天城町・伊仙町・喜界町・和泊町・知名町・与論町 |

| 公共職業安定所 | 電話番号 | 所在地 | 管轄区域 |
|-------------------------------|--------------|---|--------------------------------------|
| 鹿児島公共職業安定所 | 099-250-6060 | 〒890-8555 鹿児島市下荒田1-43-28 | 鹿児島市・三島村・十島村 |
| 熊毛出張所 | 0997-22-1318 | 〒891-3101 西之表市西之表16314-6 | 西之表市・中種子町・南種子町・屋久島町 |
| ワークプラザ天文館 | 099-223-8010 | 〒892-0842 鹿児島市東千石町1-38 鹿児島商工会議所ビル6階 | |
| マザーズハローワークかごしま | 099-223-2821 | 〒892-0842 鹿児島市東千石町1-38 鹿児島商工会議所ビル6階 | |
| 鹿児島新卒応援ハローワーク | 099-224-3433 | 〒892-0842 鹿児島市東千石町1-38 鹿児島商工会議所ビル3階 | |
| ワークサポートみなみ | 099-257-5670 | 〒890-0073 鹿児島市宇宿2-3-5 オプシアミスミ3階 | |
| 生活・就労支援センターかごしま | 099-808-0072 | 〒892-8677 鹿児島市山下町11-1 鹿児島市役所 東別館1階(ハローワークかごしま窓口) | |
| 川内公共職業安定所 (マザーズコーナーせんだい併設) | 0996-22-8609 | 〒895-0063 薩摩川内市若葉町4-24 | 薩摩川内市 |
| 宮之城出張所 | 0996-53-0153 | 〒895-1803 薩摩郡さつま町宮之城地2035-3 | さつま町 |
| 鹿屋公共職業安定所 (マザーズコーナーかのや併設) | 0994-42-4135 | 〒893-0007 鹿屋市北田町3-3-11 | 鹿屋市・垂水市・東串良町・肝付町・錦江町・南大隅町 |
| 国分公共職業安定所 (マザーズコーナーこくぶん併設) | 0995-45-5311 | 〒899-4332 霧島市国分中央1-4-35 | 霧島市・始良市 |
| 大口出張所 | 0995-22-8609 | 〒895-2511 伊佐市大口里768-1 | 伊佐市・湧水町 |
| 霧島わかものハローワーク | 0995-64-2251 | 〒899-5117 霧島市隼人町見次1229 イオン隼人国分店2階 | |
| 始良市ふるさとハローワーク | 0995-67-8510 | 〒899-5432 始良市宮島町32-4 | |
| 加世田公共職業安定所 | 0993-53-5111 | 〒897-0031 南さつま市加世田東本町35-11 | 南さつま市・枕崎市・南九州市のつち川辺町及び知覧町 |
| 伊集院公共職業安定所 | 099-273-3161 | 〒899-2521 日置市伊集院町大田825-3 | 日置市・いちき串木野市 |
| 大隅公共職業安定所 | 099-482-1265 | 〒899-8102 曾於市大隅町岩川5575-1 | 曾於市・志布志市・大崎町 |
| 志布志市ふるさとハローワーク | 099-471-1710 | 〒899-7192 志布志市志布志町志布志2-1-1 | |
| 出水公共職業安定所 | 0996-62-0685 | 〒899-0201 出水市緑町37-5 | 出水市・阿久根市・長島町 |
| 名瀬公共職業安定所 | 0997-52-4611 | 〒894-0036 奄美市名瀬長浜町1-1 | 奄美市・龍郷町・大和村・宇検村・瀬戸内町・喜界町・和泊町・知名町・与論町 |
| 徳之島分室 | 0997-82-1438 | 〒891-7101 大島郡徳之島町亀津553-1 | 徳之島町・天城町・伊仙町 |
| 指宿公共職業安定所 | 0993-22-4135 | 〒891-0404 指宿市東方9489-11 | 指宿市・南九州市のつち川辺町 |