

1 令和7年5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	37,096 人	対前月比	1.1%増加 (2 か月ぶりの増加)
有効求職者数	33,446 人	対前月比	0.7%増加 (4 か月ぶりの増加)
有効求人倍率	1.11 倍	前月比	0.01 ポイント増加

※ 数値は季節調整値

2 賃金引上げに「賃上げ」支援助成金パッケージの活用を

(雇用環境・均等室)

生産性向上（設備・人への投資等）や非正規雇用労働者の処遇改善等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援します。

3 令和6年に調査した4分の3を超える事業場で法令違反

(労働基準部・監督課)

令和6年に立入調査を実施した1,776事業場の75.6%で何らかの労働基準関係法令（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法など）の違反が認められました。

鹿児島労働局発表
令和7年6月27日(金)

鹿児島労働局 職業安定部
職業安定課長 前野 里美
地方労働市場情報官 佐藤 克己
Tel. 099 (219) 8711

鹿児島県の雇用失業情勢(令和7年5月分)の概要について ～有効求人倍率は、1.11倍で、前月を0.01P上回った～

5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、求人が緩やかに減少している。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) **1.11倍** 前月より0.01ポイント増加
 - ・全国では38番目。九州では、大分県、宮崎県、佐賀県、熊本県、福岡県、長崎県に次ぎ7番目。
 - ・〔全国〕有効求人倍率(季節調整値) 1.24倍 前月より0.02ポイント減少

- ・有効求人数(季節調整値) **37,096人** 前月より1.1%増加(2か月ぶりの増加)

- ・有効求職者数(季節調整値) **33,446人** 前月より0.7%増加(4か月ぶりの増加)

- ・就業地別有効求人倍率(季節調整値) 1.21倍 前月と同水準

※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) **1.92倍** 前月より0.08ポイント減少(2か月連続の減少)

- ・新規求人数(原数値) **12,281人** 前年同月より8.2%減少(7か月連続の減少)

主要産業の新規求人数(前年同月比)

増加した業種……なし

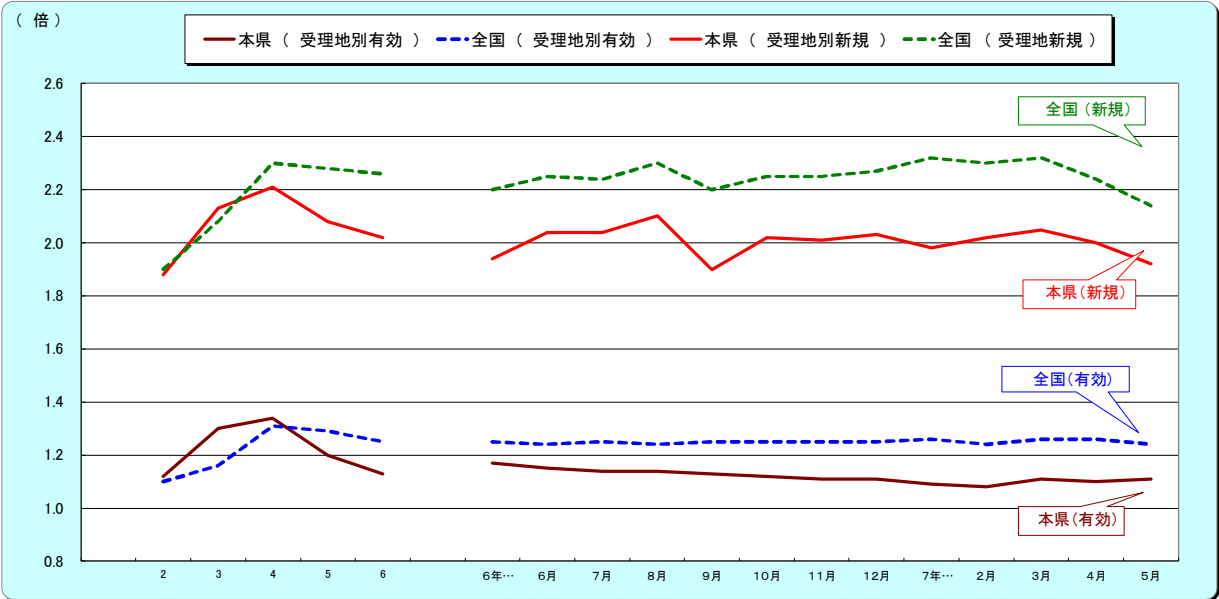
減少した業種……建設業(11.4%減)、製造業(0.4%減)、運輸業・郵便業(21.0%減)

卸売業・小売業(18.1%減)、宿泊業・飲食サービス業(6.3%減)

医療・福祉(0.5%減)、サービス業(他に分類されないもの)(6.5%減)

- ・新規求職申込件数(原数値) **7,082人** 前年同月より6.4%減少(7か月連続の減少)

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)



求人倍率		2	3	4	5	6	6年5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	7年1月	2月	3月	4月	5月
有効	受理地別	本県	1.12	1.30	1.34	1.20	1.13	1.15	1.14	1.14	1.13	1.12	1.11	1.11	1.09	1.08	1.11	1.10	1.11
		全国	1.10	1.16	1.31	1.29	1.25	1.24	1.25	1.24	1.25	1.25	1.25	1.25	1.26	1.24	1.26	1.26	1.24
	就業地別	本県	1.18	1.36	1.43	1.30	1.23	1.25	1.25	1.25	1.24	1.23	1.21	1.21	1.19	1.18	1.22	1.21	1.21
		全国	1.10	1.16	1.31	1.29	1.25	1.24	1.25	1.24	1.25	1.25	1.25	1.25	1.26	1.24	1.26	1.26	1.24
新規	受理地別	本県	1.88	2.13	2.21	2.08	2.02	2.04	2.04	2.10	1.90	2.02	2.01	2.03	1.98	2.02	2.05	2.00	1.92
		全国	1.90	2.08	2.30	2.28	2.26	2.25	2.24	2.30	2.20	2.25	2.25	2.27	2.32	2.30	2.32	2.24	2.14
	就業地別	本県	1.97	2.24	2.36	2.25	2.20	2.19	2.22	2.31	2.09	2.21	2.18	2.20	2.18	2.23	2.22	2.22	2.06
		全国	1.90	2.08	2.30	2.28	2.26	2.25	2.24	2.30	2.20	2.25	2.25	2.27	2.32	2.30	2.32	2.24	2.14

*6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7か月連続で前年同月を下回り、有効求人数が27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6年度		令和7年							
	(月平均)		2月		3月		4月		5月	
新規求人数 ※	13,259	▲ 7.2	13,782	▲ 15.2	12,928	▲ 4.1	13,452	▲ 8.9	12,281	▲ 8.2
D 建設業	1,357	▲ 2.4	1,259	▲ 13.4	1,596	11.9	1,341	▲ 5.6	1,204	▲ 11.4
E 製造業	1,022	▲ 11.0	862	▲ 12.2	1,028	▲ 2.4	1,096	▲ 13.9	901	▲ 0.4
H 運輸業、郵便業	540	▲ 4.4	504	(▲1.0)	513	(▲11.7)	638	0.5	430	▲ 21.0
I 卸売業、小売業	1,776	▲ 6.7	1,655	(▲22.8)	1,541	(▲8.5)	1,521	▲ 32.9	1,661	▲ 18.1
M 宿泊業、飲食サービス業	799	▲ 12.1	905	▲ 5.7	607	▲ 12.0	832	▲ 13.0	857	▲ 6.3
P 医療、福祉	4,486	▲ 5.7	4,728	(▲6.3)	4,435	(▲4.0)	4,509	▲ 6.9	4,499	▲ 0.5
R サービス業(他に分類されないもの)	1,240	▲ 9.1	1,172	(▲28.1)	1,136	(▲5.3)	1,432	8.9	1,202	▲ 6.5
有効求人数	38,424	▲ 7.2	38,671	▲ 12.1	39,261	▲ 8.2	37,719	▲ 9.6	36,402	▲ 8.3

※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。
(注)令和6年4月以降については令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分、令和6年3月以前については平成25年10月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分により表章したもの。
令和6年4月以降の対前年同月比については、産業分類改定による影響のある産業について()で示している。

3-1. 求職の動き(一般・パート、原数値)

新規求職申込件数が7か月連続で前年同月を下回り、有効求職者数が10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6年度		令和7年							
	(月平均)		2月		3月		4月		5月	
新規求職申込件数	6,576	▲ 4.4	6,594	▲ 10.6	6,994	▲ 1.9	9,066	▲ 3.3	7,082	▲ 6.4
44歳以下	2,879	▲ 9.0	2,831	▲ 10.2	3,040	▲ 4.6	3,571	▲ 10.3	3,036	▲ 8.6
うち34歳以下	1,651	▲ 10.7	1,580	▲ 10.4	1,748	▲ 5.9	2,118	▲ 10.6	1,711	▲ 10.6
45歳以上	3,697	▲ 0.5	3,763	▲ 10.9	3,954	0.4	5,495	1.8	4,046	▲ 4.6
うち55歳以上	2,454	0.4	2,507	▲ 9.5	2,667	▲ 0.1	3,939	1.8	2,772	▲ 0.7
うち65歳以上	1,163	3.6	1,236	1.1	1,303	3.7	2,115	5.1	1,343	4.3
雇用保険受給資格決定件数	1,805	▲ 8.6	1,504	▲ 12.2	1,606	▲ 7.5	2,660	▲ 7.0	2,633	▲ 6.2

有効求職者数	34,072	▲ 1.2	33,153	▲ 2.4	34,087	▲ 2.0	35,354	▲ 2.6	35,543	▲ 3.2
44歳以下	14,745	▲ 4.7	14,248	▲ 4.8	14,647	▲ 3.8	14,993	▲ 4.1	15,038	▲ 4.7
うち34歳以下	8,563	▲ 6.8	8,078	▲ 7.3	8,385	▲ 5.8	8,622	▲ 6.6	8,665	▲ 7.0
45歳以上	19,327	1.7	18,905	▲ 0.4	19,440	▲ 0.6	20,421	▲ 1.3	20,505	▲ 2.1
うち55歳以上	12,718	1.7	12,293	▲ 0.7	12,696	▲ 1.8	13,654	▲ 2.7	13,778	▲ 2.8
うち65歳以上	5,306	3.5	5,099	▲ 1.1	5,407	▲ 2.9	6,144	▲ 4.0	6,197	▲ 4.0
雇用保険受給者実人員	6,520	▲ 2.1	5,704	▲ 3.4	5,393	▲ 2.3	5,494	▲ 8.3	6,039	▲ 8.4

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)

在職求職者が2か月連続、離職求職者が10か月連続、無業求職者が2か月ぶりに前年同月を下回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和6年度		令和7年							
	(月平均)		2月		3月		4月		5月	
新規求職申込件数	6,532	▲ 4.4	6,561	▲ 10.8	6,966	▲ 1.8	9,027	▲ 3.4	7,040	▲ 6.0
在職求職者	1,758	▲ 5.1	2,259	▲ 16.3	2,322	0.9	1,648	▲ 2.2	1,674	▲ 4.1
離職求職者	4,125	▲ 5.3	3,662	▲ 8.6	3,919	▲ 3.6	6,573	▲ 4.4	4,613	▲ 7.0
うち事業主都合	830	▲ 5.9	738	1.5	735	▲ 6.7	1,656	▲ 11.6	924	▲ 13.5
うち自己都合	3,071	▲ 5.5	2,731	▲ 11.4	2,978	▲ 3.6	4,382	▲ 2.9	3,405	▲ 5.2
無業求職者	649	3.6	640	▲ 1.4	725	▲ 0.7	806	3.1	753	▲ 4.3

4. 就職の動き(一般・パート)

就職件数は、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6年度		令和7年							
	(月平均)		2月		3月		4月		5月	
就職件数	2,189	▲ 7.7	2,247	▲ 16.2	2,956	▲ 4.4	2,623	▲ 4.5	2,186	▲ 16.7
44歳以下	1,001	▲ 10.4	1,011	▲ 13.7	1,250	▲ 6.4	1,112	▲ 10.9	982	▲ 21.9
うち34歳以下	542	▲ 12.2	480	▲ 18.1	646	▲ 9.4	613	▲ 9.3	519	▲ 26.2
45歳以上	1,188	▲ 5.4	1,236	▲ 18.1	1,706	▲ 2.8	1,511	0.9	1,204	▲ 11.9
うち55歳以上	694	▲ 4.8	728	▲ 18.8	1,030	1.4	968	6.1	712	▲ 10.1
うち65歳以上	246	▲ 1.1	289	▲ 3.0	370	15.3	400	4.2	257	▲ 5.5
雇用保険受給者	640	▲ 5.7	587	▲ 8.7	726	▲ 2.3	604	▲ 8.9	634	▲ 20.4

5. 正社員の求人・求職状況(原数値)

正社員有効求人倍率は、前年同月を0.02P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6年度		令和7年							
	(月平均)		2月		3月		4月		5月	
正社員新規求人数	6,881	▲ 3.8	6,674	▲ 10.9	6,847	▲ 3.7	7,057	▲ 7.2	6,427	▲ 6.1
新規求人数に占める割合	51.9%	1.9	48.4%	2.3	53.0%	0.2	52.5%	1.0	52.3%	1.1
正社員有効求人倍率	1.07	▲ 0.01	1.09	▲ 0.04	1.08	▲ 0.03	1.04	▲ 0.03	1.02	▲ 0.02
全 国	1.02	▲ 0.00	1.07	0.03	1.05	0.04	0.99	0.03	0.98	0.04
正社員有効求人数	20,181	▲ 3.6	19,973	▲ 7.8	20,326	▲ 5.9	19,911	▲ 7.7	19,565	▲ 6.4
有効求人数に占める割合	52.5%	1.9	51.6%	2.4	51.8%	1.3	52.8%	1.1	53.7%	1.1
正社員有効求職者数(※)	18,818	▲ 2.9	18,254	▲ 4.8	18,798	▲ 3.6	19,182	▲ 4.5	19,147	▲ 5.2
有効求職者に占める割合	55.2%	▲ 1.0	55.1%	▲ 1.4	55.1%	▲ 1.0	54.3%	▲ 1.0	53.9%	▲ 1.1

(※) 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7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6年5月	1.12	1.74	0.86	0.95	1.28	0.97	0.80	1.11	0.84	1.26	1.04	1.06	1.09	1.08
6月	1.10	1.59	0.88	0.96	1.33	0.96	0.76	1.04	0.91	1.27	1.05	1.02	1.09	1.07
7月	1.12	1.61	0.88	0.99	1.35	1.00	0.84	1.05	0.90	1.33	1.11	1.04	1.10	1.10
8月	1.11	1.80	0.91	0.99	1.35	1.01	0.92	1.00	0.86	1.32	1.14	1.02	1.04	1.09
9月	1.08	1.95	1.01	1.02	1.32	1.00	0.89	1.01	0.80	1.37	1.12	1.03	1.02	1.09
10月	1.13	2.02	0.98	0.99	1.37	1.01	0.84	1.06	0.84	1.39	1.14	1.02	1.09	1.12
11月	1.18	2.09	1.01	0.97	1.40	1.05	0.84	1.01	0.91	1.49	1.15	1.03	1.10	1.15
12月	1.25	2.23	1.05	1.00	1.48	1.10	0.91	1.08	0.94	1.53	1.22	1.06	1.16	1.21
令和7年1月	1.19	2.02	1.02	1.00	1.41	1.06	1.04	1.14	0.93	1.26	1.18	1.05	1.17	1.17
2月	1.18	2.08	1.06	1.04	1.35	1.04	1.05	1.17	0.91	1.25	1.14	1.28	1.05	1.17
3月	1.17	1.95	1.01	0.96	1.35	1.05	1.08	1.09	0.96	1.27	1.16	1.16	1.03	1.15
4月	1.09	1.83	0.94	0.90	1.20	0.97	0.91	1.02	0.87	1.24	1.14	1.03	1.00	1.07
5月	1.05	1.69	0.85	0.79	1.24	0.93	0.87	1.00	0.84	1.19	1.10	0.89	1.03	1.02

〈 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。 ※ 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。 ※ 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。

報道関係者 各位

令和7年6月27日(金)

【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 鏡園 哲生

室 長 補 佐 柿園 勝哉

賃金引上げに「賃上げ」支援助成金パッケージの活用を

厚生労働省は、生産性向上(設備・人への投資等)や、非正規雇用労働者の処遇改善等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援しています。

そのため、「賃上げ」支援に関する助成金をパッケージとして取りまとめました。

1 業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を行った中小企業に、その費用の一部を助成します。中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象です。

2 キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

3 働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

4 人材開発支援助成金

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

5 人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために雇用管理改善につながる制度等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や雇用環境の整備(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

＜「賃上げ」支援助成金パッケージの詳細はこちら＞

厚生労働省のウェブサイト、「賃上げ」支援助成金パッケージに掲載の助成金のポイントを簡単にまとめているので、ご覧ください。



賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業**に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例 30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5人の時給を45円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30～130万円
45円コース	45～180万円
60円コース	60～300万円
90円コース	90～600万円

活用のポイント 賃上げ + 設備投資

- ・賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- ・中小企業が利用可能
- ・助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

活用のポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

- ・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- ・改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額	
	基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	6～360万円(※2)
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

活用のポイント 労働時間削減等の取組(賃上げ) + 設備投資等

- ・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- ・中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- ・助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合

(※2)労働者数30人以下の場合は倍額を加算

(※3)別途団体向けのコースあり(助成上限額1,000万円)

人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例

中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

※2 5%以上の賃上げ又は資格手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円



活用のポイント

職業訓練＋経費助成等 (訓練終了後の賃上げ等加算)

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

※訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理改善につながる制度**等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例

複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ(5%以上)を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度	50万円 (40万円)
②諸手当等制度	
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円 (20万円)
⑤健康づくり制度	
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)



活用のポイント

雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げ(5%以上)で、助成額を加算
(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※1) 括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2) ①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

- ハローワーク等を通じ、高齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など(就職困難者等)を継続して雇用する事業主に助成(30万円～240万円)
- これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- 雇入れ支援コース**: 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース**: 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,635円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

☑ 支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP

「賃上げ」支援助成金パッケージ

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



(R7.4)

令和7年度業務改善助成金のご案内

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

計画の承認と実施

業務改善助成金を支給
（最大600万円）

※ 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て申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

<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6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月以降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。

対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること（大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）でないこと）
- ・ 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



別々に申請

➡ 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。

申請期限と賃金引き上げの期間

	申請期間	賃金引き上げ期間	事業完了期限
第1期	令和7年4月14日～ 令和7年6月13日	令和7年5月1日～ 令和7年6月30日	令和8年1月31日
第2期	令和7年6月14日～ 申請事業場に適用される 地域別最低賃金改定 日の前日	令和7年7月1日～ 申請事業場に適用される 地域別最低賃金改定 日の前日	令和8年1月31日

※第3期以降の募集を行う場合、別途HPにてお知らせいたします。

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。

助成率

1,000円未満	4/5
1,000円以上	3/4

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1,000円未満である事業者
② 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。

物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合があります。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

「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1,000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



A：引き上げ人数としてカウント
 B・C：新事業場内最低賃金以上に引き上げる必要がある。ただし、引き上げ人数としては、申請コースの額（30円）以上引き上げているCのみ対象。
 D：既に新事業場内最低賃金以上なので、30円以上引き上げてもカウントしない。

助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象外となる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。）。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②のみ)
生産性向上に資する設備投資等	○	○
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	×	○



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。**

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	顧客管理情報のシステム化

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980円

→助成率4/5

○8人の労働者を1,070円まで引上げ（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

480万円
(= 600万円×4/5)

(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。

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。
- ・ 引き上げ後の事業場内最低賃金と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- ・ 複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められないので、ご注意ください。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金（1,000円→1,050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（1,005円→1,050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（1,005円→1,050円）を実施

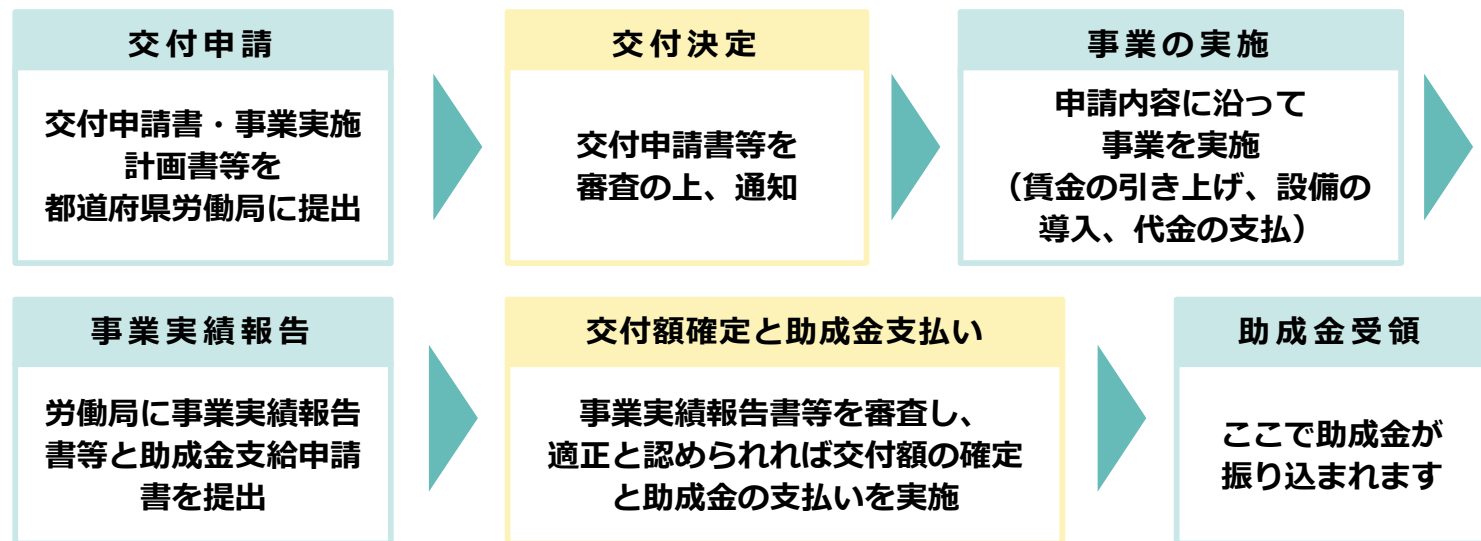


対象外

※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,050円である旨、定めていただく必要があります。

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

- ・ **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。
- ・ 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。
- ・ **同一事業場の申請は年度内1回までです。**

令和6年度からの主な変更点

- ・ 事業主単位での申請上限600万円までとなりました。
- ・ 大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）は対象外となりました。
- ・ 基準となる事業場内最低賃金労働者の雇用期間が、「3か月以上」から「6か月以上」になりました。
- ・ 事業完了期限が、2026（令和8）年1月31日※になりました。

※やむを得ない事由がある場合は、理由書の提出により、2026（令和8）年3月31日とできる場合があります。

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 9:00～17:00）

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

令和7年度業務改善助成金の一部変更のお知らせ



申請期間と賃上げ期間について

中小企業の皆様にご活用いただけるよう、**申請期間**と**賃金引き上げ期間**について、複数の期間を設定する見直しを行いました。具体的な期間は以下のとおりです。

	申請期間	賃金引き上げ期間
第1期	令和7年4月14日～ 令和7年6月13日	令和7年5月1日～ 令和7年6月30日
第2期	令和7年6月14日～ 申請事業場に適用される地域別最低賃金改定日の前日	令和7年7月1日～ 申請事業場に適用される地域別最低賃金改定日の前日

※第3期以降の募集を行う場合、別途HPにてお知らせいたします。

賃金引き上げに当たっての注意点

- ・ **賃金引き上げは、申請日より後**に行う必要があります。また、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、**申請後から発効日の前日まで**に引き上げていただく必要があります。
- ・ 引上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- ・ 複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められません。

<第1期：申請例>

	申請日	賃金引き上げ日	対象
例①	令和7年4月20日	令和7年5月1日	対象!
例②	令和7年6月20日	令和7年5月1日	対象外

<第2期：申請例>

	申請日	賃金引き上げ日	対象
例③	地域別最低賃金改定日 前日	地域別最低賃金改定日 前日	対象!
例④	地域別最低賃金改定日 当日	地域別最低賃金改定日 当日	対象外



助成率区分の変更と生産性要件の廃止

引き上げ前の事業場内最低賃金額に応じて設定されている助成割合について見直しを行いました。具体的な見直しは以下のとおりです。

<R6>

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)

<R7>

1,000円未満	4/5
1,000円以上	3/4



() 内は生産性要件を満たした事業場の場合

申請時の注意点

- ・ 申請前に行った賃金引き上げ、交付決定前に実施した助成対象経費の支払いは助成の対象となりません。
- ・ 交付決定前に助成対象設備の導入や助成対象となるコンサルティングなどを実施した場合も助成の対象となりません。

その他変更点

- ・ 事業主単位の年間申請上限額が600万円となりました。
- ・ 大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）は対象外となりました。
- ・ 基準となる事業場内最低賃金労働者の雇用期間が、「3か月以上」から「6か月以上」になりました。
- ・ その他、申請に当たっては、最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認いただき申請をお願いいたします。

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 9:00～17:00）

業務改善助成金 鹿児島県内の活用事例

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。

【社会福祉事業】 従業員数 27人

ロボット掃除機及び全自動洗濯乾燥機の導入

【コース】 30円コース（引上げ人数 4人）

【背景】 人員不足の中、清掃を手動掃除機やほうきで行っており時間を要している。また、二層式洗濯機で洗濯を行っているため時間や手間を要している。

【成果】 ロボット掃除機や全自動洗濯乾燥機を導入したことにより人力で行っていた作業が不要になり、生まれた時間で翌日の準備や研修時間に充てることができた。

【飲食業】 従業員数 15人

スチームコンベクションオーブンの導入

【コース】 45円コース（引上げ人数 15人）

【背景】 人員不足により配膳と下げ膳が追いつかず、お客様を待たせてしまい、売り上げの機会の損失を招いている。

【成果】 スチームコンベクションオーブンを導入したことにより、調理場のスタッフをホールに移動させランチタイムの座席回転率を上げることができた。また、誰が作っても同じ品質を維持することができ調理時間も短縮された。

【小売業】 従業員数 3人

自動釣銭機及びハンディPOSの導入

【コース】 45円コース（引上げ人数 1人）

【背景】 金銭授受を手渡しで行っているため会計ミスが頻繁に発生し、レジ締め作業に時間を要している。また、棚卸作業を手作業で行っているため棚卸業務が完了するまでに2週間ほど要している。

【成果】 自動釣銭機を導入することで会計ミスが解消されレジ締め作業に係る時間が短縮された。また、ハンディPOSの導入により棚卸作業が3日間で完了できるようになった。

全国の活用事例が、「生産性向上のヒント集」に掲載されています。



【お問合せ先】

業務改善助成金については、業務改善助成金コールセンター又は鹿児島労働局雇用環境・均等室までお問い合わせください

・コールセンター電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 9:00～17:00）

・鹿児島労働局 雇用環境・均等室電話番号：099-223-8239

厚生労働省

鹿児島労働局

(R7.4)

報道関係者 各位

令和 7 年 6 月 27 日（金）

【照会先】

鹿児島労働局労働基準部監督課

監督課長 鈴木 正臣

主任監察監督官 高井 浩二

（電話 099-223-8277）

令和 6 年に調査した 4 分の 3 を超える事業場で法令違反 ～2 年ぶりに 7 割を超える違反率～

鹿児島労働局（局長 永野 和則）は、令和 6 年に、管内の労働基準監督署（鹿児島、川内、鹿屋、加治木、名瀬）が実施した立入調査^{※1}の結果を取りまとめましたので、公表します。

【令和 6 年の立入調査結果(概要)】

- 立入調査を実施した 1,776 事業場の 75.6%で何らかの労働基準関係法令（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法など）の違反が認められました。【図 1】
- 主要事項としては、

・ 安全基準（危険な作業、危険な機械の使用など）	493 件	（36.7%）
・ 労働時間関係（36 協定のない時間外・休日労働など）	311 件	（23.2%）
・ 割増賃金（賃金不払残業など）	282 件	（21.0%）

の違反が多く認められました。【図 2】
- 主な業種別では、運輸交通業 80.3%、保健衛生業 79.4%、商業 79.1%、製造業 78.5%、農林業 74.5%、建設業 68.7%などとなっています。【図 3】
- 使用停止等命令^{※2}などの行政処分を 92 件行いました。【図 4】
- 重大・悪質な法違反があったとして、12 件（労働安全衛生法違反事件 10 件、最低賃金法違反事件等 2 件）を鹿児島地方検察庁に書類送検^{※3}しました。【表 2】

鹿児島労働局内の各労働基準監督署（以下「監督署」といいます。）では、管内状況や監督署に寄せられる情報などから、労働時間、賃金支払い等の労務管理や安全衛生管理等の労働基準関係法令上の問題が認められる事業場に対して立入調査を実施し、働く方が安心して安全に、そして健康で働ける労働環境を確保していきます。

このほか、監督署においては、働き方改革関連法の施行に伴い、時間外労働の上限規制を始めとした改正労働基準法の周知等のために、立入調査とは別に「労働時間相談・支援^{※4}」活動も行っております。令和 6 年は 5 つの監督署において、支援を希望された 152 事業場を個別訪問し、時間外労働の上限規制の対応などについてのご相談を承ったほか、資料を基に説明を行いました。この「労働時間相談・支援^{※4}」は立入調査ではありませんので、希望される事業場がありましたら、お気軽に最寄りの監督署にお問い合わせください。

【用語説明】

※1「立入調査」

労働基準監督官は労働基準法第 101 条などの規定に基づき、事業場等を訪問して、関係書類や機械・設備などを確認したり、関係者から聞き取りを行うなどして法定労働条件が守られているか確認を行っています。（「監督指導」とも言います。）

管内状況や労働基準監督署に寄せられる情報などに基づいて計画的に立入調査を実施しています。また、労働災害の発生を契機として実施したりもしています。

また、立入調査の結果、法令違反が認められた場合には、その事項を改善するよう是正を勧告します。（行政指導）

※2「使用停止等命令」

労働基準監督官の立入調査の結果、施設や設備等が定められた安全衛生基準に違反し、労働者に窮迫した危険が生じる場合等において、その使用や作業の停止、変更その他必要な事項を命ずる行政処分です。（労働基準法第 96 条の 3、労働安全衛生法第 98 条）

※3「書類送検」

法違反が是正されない場合や法違反が度重なる場合、法違反を原因として重大な労働災害を発生させた場合などに、司法警察権限を行使し、検察庁に書類送検しています。（労基法第 102 条、安衛法第 92 条など）

※4「労働時間相談・支援」

「働き方改革」に取り組みたい中小企業・小規模事業者に対して、各労働基準監督署の「労働時間相談・支援班」が事業場を訪問して、改正労働基準法の施行に関する次のようなお悩みについて解決策を提案するなどしています。

【相談例】

- ・ 時間外・休日労働協定（36 協定）の作り方や手続きを教えてほしい
- ・ 労働時間を短くするいい制度がないか教えてほしい
- ・ 上限規制に対応した労働時間管理について、やり方を教えてほしい
- ・ 助成金を活用して就業環境を良くしたいので、どのような助成金があるか教えてほしい

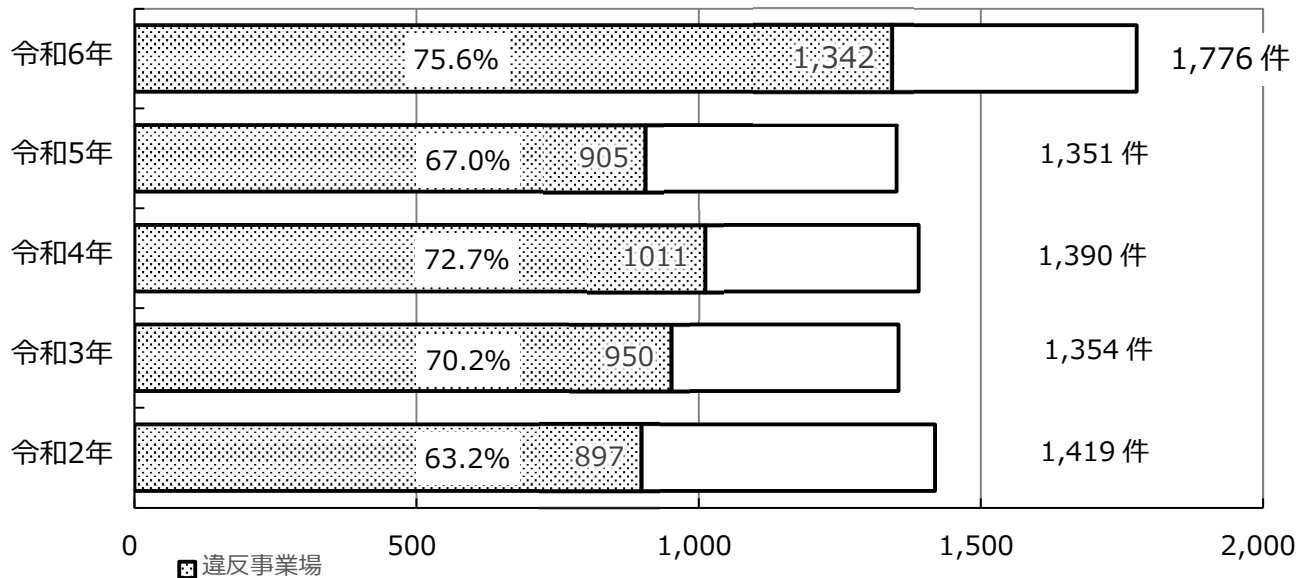
「労働時間相談・支援」は、改正労働基準法の施行に関する周知を目的に、事業場からの相談に対してきめ細やかな相談・支援を行うもので、上記の立入調査とは異なり、法定労働条件が守られているかを確認して、行政指導（是正を勧告）することはありません。

【令和6年の立入調査結果（詳細）】

1 立入調査の実施結果【図1】

令和6年に立入調査（監督指導）を実施した1,776事業場のうち、75.6%（1,342事業場）で何らかの労働基準関係法令（労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法）の違反が認められました。

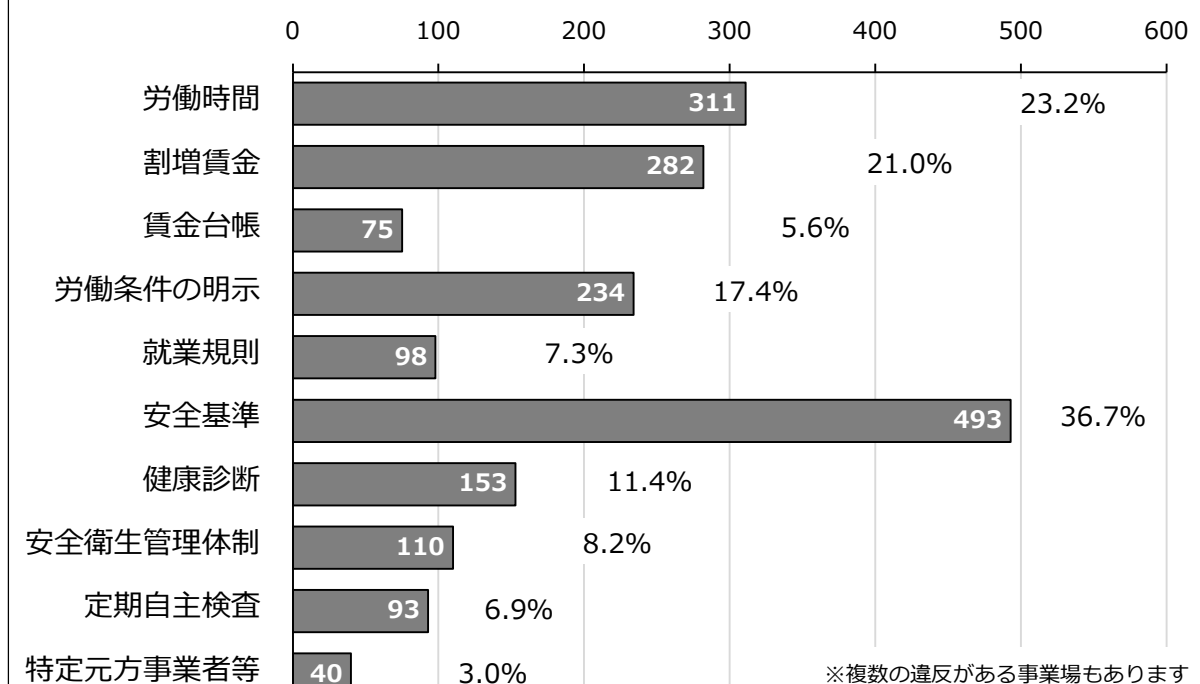
図1．立入調査実施事業場数及び違反状況（過去5年）



(1) 主要事項の違反状況【図2】

労働基準法では労働時間（36協定を届け出ずに時間外労働・休日労働を行わせているなど）311件（23.2%）、労働安全衛生法では安全基準（危険な作業を行わせたり、危険な機械を使用させているなど）493件（36.7%）が最も多い違反事項でした。

図2．主要事項の違反状況



主な法令違反の例（令和6年）【表1】

【労働基準法関係】

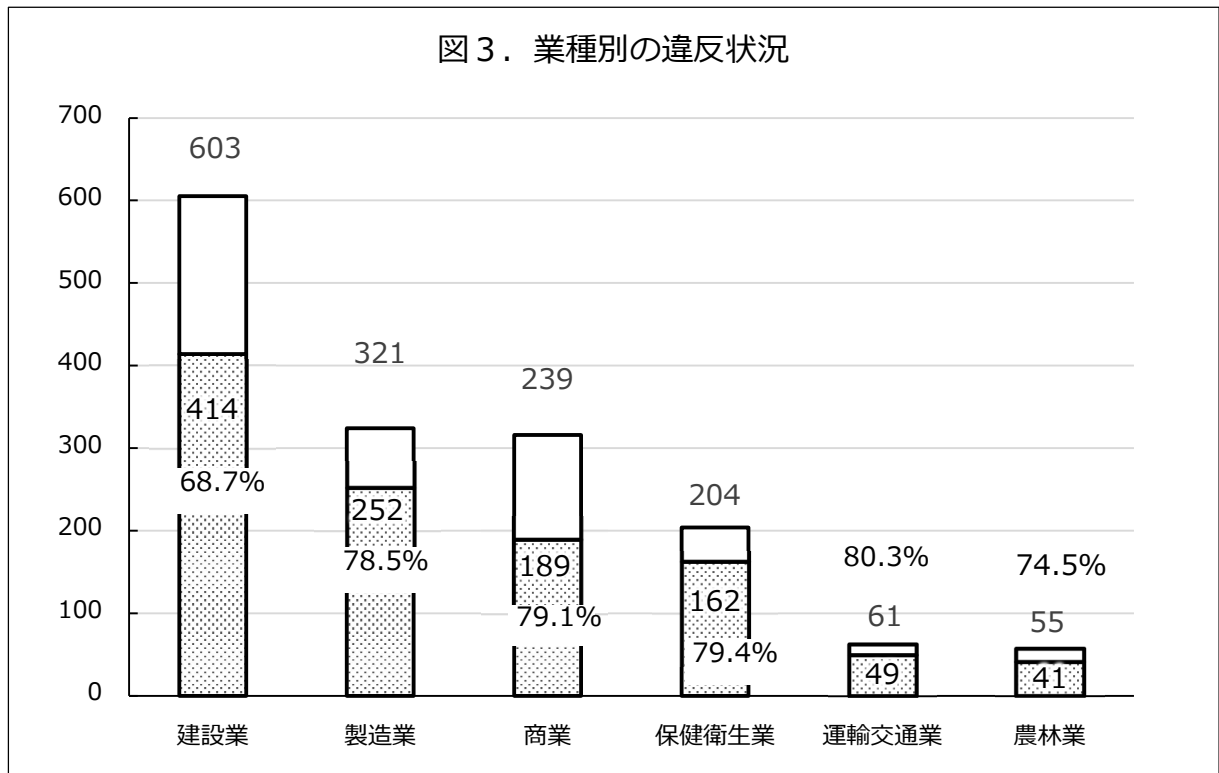
労働時間・休日 （ 労基法第 32 条・ 第 35 条・第 40 条 ）	・ 時間外労働・休日労働に関する協定（36 協定）を締結し、それを労働基準監督署に届け出ることなく、法定労働時間を超えて、又は法定休日に労働させている。 ・ 36 協定の限度時間を超えて、時間外労働を行わせている。
割増賃金 （ 労基法第 37 条 ）	・ 時間外労働・休日労働・深夜労働に対し、法定の割増賃金を支払っていない。 ・ 割増賃金の算定基礎に、資格手当や精皆勤手当を含めていない。
労働条件の明示 （ 労基法第 15 条 ）	・ 労働契約を締結する際に、労働時間や賃金に関する事項を書面交付等により明示していない。 ・ 有期労働契約を締結する際に、契約更新の基準（更新の有無等）を書面交付等により明示していない。
就業規則 （ 労基法第 89 条 ）	・ 常時 10 人以上の労働者を使用しているのに、就業規則を作成又は変更した場合に労働基準監督署に届け出ていない。
賃金台帳 （ 労基法第 108 条 ）	・ 賃金台帳に労働日数や時間外労働時間数を記入していない。 ・ 賃金台帳を 3 年間保存していない。

【労働安全衛生法関係】

安全基準 （ 安衛法第 20 条 ～第 25 条 ）	・ 機械の原動機や回転軸等の労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所に覆いを設けていない（使用停止等命令処分）。 ・ 高さが 2 メートル以上の高所で労働者に作業を行わせるにあたり、手すり等の墜落防止措置を講じていない（使用停止等命令処分）。
健康診断 （ 安衛法第 66 条 ）	・ 常時使用する労働者に対し、1 年以内ごとに 1 回、定期的に健康診断を実施していない。 ・ 有害物を取り扱ったり、高温等の特殊な環境下で業務に従事する労働者に対し、特殊健康診断を実施していない。
安全衛生管理体制 （ 安衛法第 10 条～第 12 条、 第 15 条、第 17 条～第 19 条 ）	・ 常時 50 人以上の労働者を使用しているのに、法定の管理者（安全管理者、衛生管理者等）を選任していない。 ・ 常時 50 人以上の労働者を使用しているため、衛生委員会を設けているが、委員の構成が法に適合していない。
定期自主検査 （ 安衛法第 45 条 ）	・ フォークリフトや建設機械、移動式クレーン等の機械について、1 年以内ごとに 1 回、定期的に特定自主検査を実施していない。
特定元方事業者等 （ 安衛法第 30 条・ 第 31 条 ）	・ 関係請負人（下請会社）の労働者に足場を使用させているのに、足場の基準に適合する措置を講じていない。 ・ 関係請負人（下請会社）が入る現場において、作業間の連絡調整が不十分であったり、作業場所の巡視が行われていない。

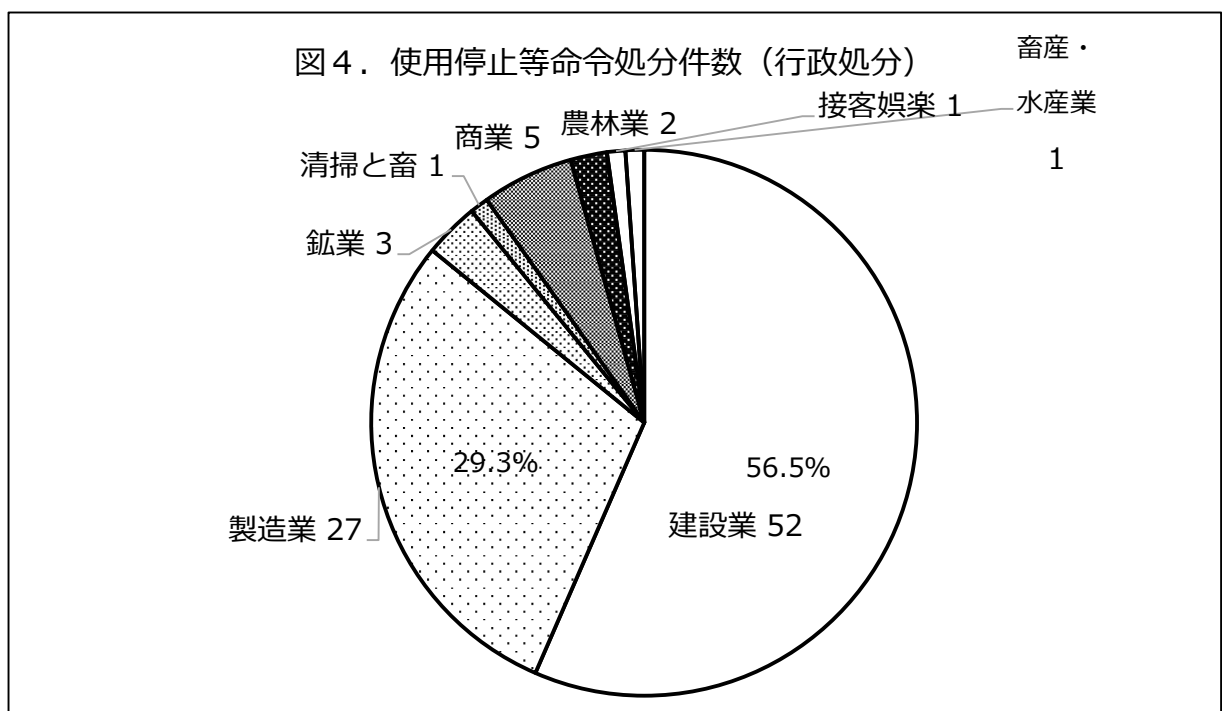
(2) 業種別の違反状況【図3】

業種別では、違反の割合が高い順に、運輸交通業 80.3%、保健衛生業 79.4%、商業 79.1%、製造業 78.5%、農林業 74.5%、建設業 68.7%などとなっています。



2 使用停止等命令処分【図4】

機械等に巻き込まれ防止措置が施されていない場合や高所作業で墜落防止措置が施されていない場合など危険性の高い機械・設備などに対して、その場で機械などの使用停止・変更や作業の停止等を命ずる行政処分を行った件数は92件で、そのほとんどが建設業（52件）や製造業（27件）の事業場におけるものでした。



書類送検の結果（令和6年）【表2】

No.	業 種	概 要	送検年月
1	木造家屋建築 工事業	屋根から墜落したもの	R6.1
2	木材伐出業	伐木等機械の運転業務に係る特別教育を未実施で あったもの	R6.2
3	倉庫業	フォークリフトのフォークに激突し、死亡したも の	R6.3
4	その他の廃棄 物処理業	開口部からの墜落により死亡したもの	R6.6
5	その他の建設 業	建築物改修作業開始前に石綿の事前調査を実施し なかったもの	R6.9
6	その他の卸売 業	開口部から墜落したもの	R6.10
7	水運業	フォークリフトから落下した荷により死亡したも の	R6.10
8	社会福祉施設	労災かくし（虚偽報告したもの）	R6.11
9	砂防工事業	労働基準法関係（告訴）	R6.12
10	その他の小売 業	最低賃金法関係（告訴）	R6.12
11	その他の建築 工事業	建築物から墜落したもの	R6.12
12	鉄骨・鉄筋コン クリート造家 屋建築工事業	労災かくし（告発）	R6.12