

# 令和8年度鹿児島県労働局行政運営方針



牛之浜景勝地

## 鹿児島県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企業・小規模事業者等への支援、非正規雇用労働者への支援

### II 人手不足対策

- ◇医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等人手不足対策
- ◇その他の分野における人手不足対策等

### 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 女性の活躍推進等誰もが活躍できる職場づくり

- ◇女性活躍推進に向けた取組促進等
- ◇総合的なハラスメント対策の推進
- ◇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
- ◇フリーランス等の就業環境の整備

### 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
- ◇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
- ◇労働保険料等の適正な申告・徴収

鹿児島県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所一覧



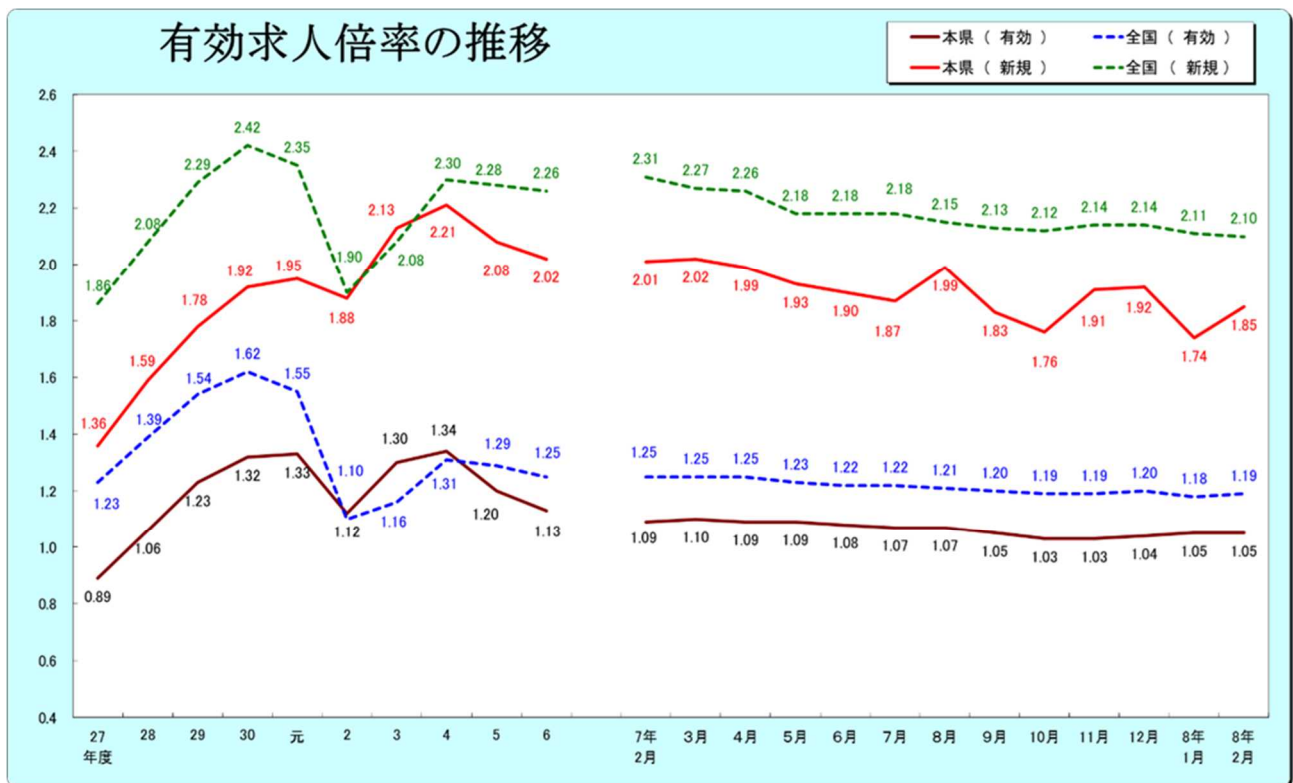
厚生労働省 鹿児島県労働局  
労働基準監督署・公共職業安定所



## 鹿児島労働局の行政運営に当たっての基本姿勢

本県の活力維持・向上には県民一人一人が、その能力を十分に発揮し活躍することが不可欠となっています。このため、物価上昇を上回る賃上げが継続する環境整備を進めると同時に、今後更なる人口減少により、労働供給制約が強まることが予想される中で、労働生産性の向上や、労働者の希望に応じた形での労働供給量の確保に向けた取組等を進め、全ての働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指す必要があります。

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8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企業・小規模事業者等への支援、非正規雇用労働者への支援

#### ◎（1）賃金引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援

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、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、きめ細かな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」と連携し、同センターが実施する個別相談やセミナーの活用を促すほか、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上げを検討する際の参考となる資料の周知を行います。



## (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みます。

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	1,026円	令和7年11月1日
特定（産業別）最低賃金	自動車（新車）小売業	1,048円	令和7年12月28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。

また、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。

加えて、同一労働同一賃金の施行5年後見直しに関する労働政策審議会での議論の結果を踏まえた「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等の改正の円滑な施行・適用に向けて、改正内容について労使等の関係者に十分に理解されるよう、周知・啓発に取り組みます。



## ◎ (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、「正社員化コース」及び「賃金規定等改定コース」や、いわゆる「年収130万円の壁」への対応として令和7年7月に新設された「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの各コースの周知、活用勧奨を実施します。

## (5) 無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知

令和6年4月から労働条件の明示事項に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 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等人手不足対策

少子高齢化が進む中、地域での医療・介護サービス提供体制の確保や子育て支援は喫緊の課題であり、医療・介護・保育分野における人材確保への支援に積極的に取り組む必要がありますが、これらの分野におけるハローワークによる就職件数は近年低下傾向にあり、民間職業紹介事業者のシェア拡大が見られます。また、人員配置基準を満たすために人材確保を急ぎ、民間職業紹介事業者も利用せざるを得ない場合もあります。さらに、物価高等の影響により経営環境に厳しさが増す中、紹介手数料への負担感が大きくなっているとの声もあります。

こうしたことを背景に、医療・介護・保育分野における人材確保に向けたハローワークの機能強化や、関係機関等との連携強化などの取組が関係団体等から強く求められており、取組の抜本的な強化を図ってまいります。

#### ◎（１）アウトリーチ支援による求人充足支援の強化

全ハローワークにおける最重点事項として、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組み、事業所訪問等により雇用管理指導援助も含めた支援を実施します。この取組は、ハローワーク所長も積極的に対応するとともに、ハローワークの部門を問わず組織横断で実施します。また、ナースセンター、福祉人材・研修センター、保育士・保育所支援センター等の関係機関や地域の関係団体とも連携して、医療・介護・保育分野の人材確保を促進します。急募求人については、これら関係機関等とも連携し、早期の求人充足に向けて迅速に対応します。

#### （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

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。

雇用仲介事業については、「法令遵守徹底のためのルールと施行の強化」の観点から、お祝い金・転職勧奨禁止について令和7年1月から職業紹介事業者の許可条件への追加、令和7年4月から募集情報等提供事業者について労働者の登録から就職・定着までの全ての過程における金銭等の提供を原則禁止されたことについての周知と助言・指導を行います。また、「雇用仲介事業者のさらなる見える化の促進」の観点から、職業紹介事業者については、「人材サービス総合サイト」において、これまで公表させていた就職実績や離職状況に加えて、令和7年4月施行の職業紹介事業者の職種毎の平均手数料率の実績公開の義務化と、募集情報等提供事業者の利用料金・違約金明示義務化が適切に履行されるよう取り組みます。

#### （３）関係団体との連携

令和8年1月から3月にかけて、医療・介護・保育分野におけるハローワークの更なる利用勧奨や、職業紹介事業者等との間で生じたトラブル事例の把握を目的とし、関係団体の都道府県組織への訪問を実施しました。これらの分野の人材確保に当たって、労働局と都道府県組織との継続した関係構築は重要であるため、都道府県組織からの相談について適切に対応し、関係の維持・構築に努めてまいります。

#### （４）その他の支援

医療・介護・保育分野における人材確保に当たっては、求人充足に加え、現在就業している従業員の生産性向上や職場定着を支援する必要もあります。このため、事業主等への相談対応等に当たっては、雇用管理改善等の取組に対する助成金（人材確保等支援助成金）や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティングについて、鹿児島県や介護労働安定センター等が取り組んでいる生産性向上及び雇用管理改善施策を踏まえ、利用勧奨に取り組みます。

## 2 その他の分野における人手不足対策等

生産年齢人口が減少する中、医療・介護・保育分野以外にも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いることから、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の取組を進めてまいります。

### (1) その他の人材不足分野におけるマッチング支援

建設・運輸・警備分野などにおいても人材不足は深刻な課題であり、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」を中心に全ハローワークにおいて、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、求人条件緩和指導、潜在求職者の積極的な掘り起こしなどにより、重点的なマッチング支援に取り組みます。

### (2) 雇用管理改善の取組による人材確保支援

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、事業主等による雇用管理改善等の取組に対する助成金（人材確保等支援助成金）や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティング等の周知を行い、利用勧奨に取り組みます。

### (3) いわゆる「スポットワーク」雇用仲介事業者への対応

アプリを使用して短時間・単発の仕事を紹介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業について、令和7年7月に作成、公表された「スポットワーク」を利用する際の留意事項等を取りまとめた労働者向け及び使用者向けのリーフレットの周知、相談窓口へ寄せられた情報を基に関係部署の連携など必要な対応を行うとともにスポットワークの雇用仲介事業者へ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。

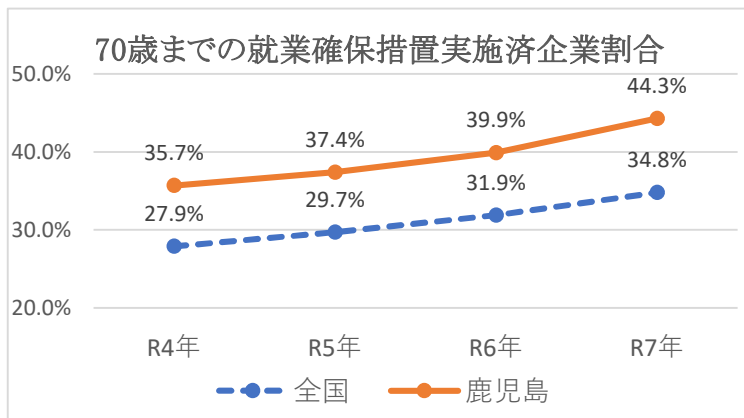
### (4) 高齢者等の就労による社会参加の促進

#### 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、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者雇用安定法 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。）

が実施している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

概ね60歳以上（特に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、高齢者に寄り添った丁寧なキャリアコンサルティングを心掛けるとともに、これまでの就労経験やスキル、高齢期の多様な就労ニーズ等を踏まえ、職業生活の再設計に係る支援や高齢者向けの求人開拓、雇用情報提供、マッチング強化など総合的な就労支援を実施します。特に、個々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

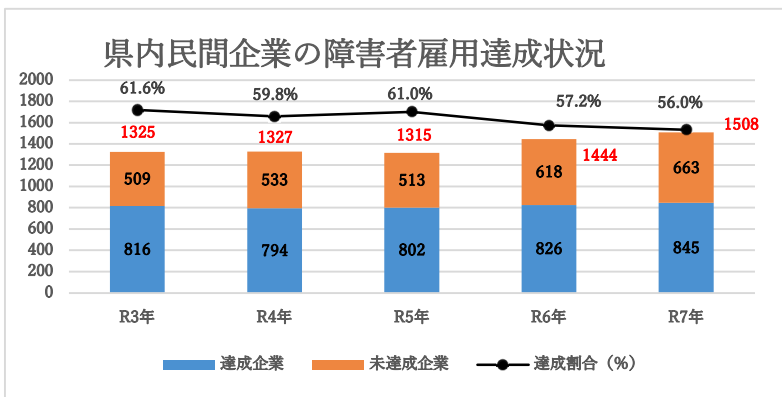
高齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行うなど、効果的な連携を行います。

## ◎ (5) 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。その際、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うこと等により、障害者の雇入れを一層促進します。鹿児島労働局が委託して実施する障害者就業・生活支援センターについては、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、就業面及び生活面における一体的な支援を実施します。



【もにす】について  
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)」という思いをこめられたマークで、「もにす認定」の企業認定制度があります。

### ② 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いるところ、障害者職業訓練の受講者数は減少傾向にあります。労働局及びハローワークにおいては、障害者が企業の発展に寄与する人材としてやりがいを持って働き続けられるよう、鹿児島県と連携のうえ、障害者の職業訓練の周知や適切な受講勧奨及び就職支援等を実施します。

### ③ 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。

## ◎ (6) 外国人求職者等への就職支援等

### ① 外国人求職者等に対する就職支援

#### ア 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。

#### イ 定住外国人等に対する相談支援の実施

各ハローワークにおいて、専門相談員等による職業相談や、個々の外国人の特性に応じた求人開拓などにより、外国人の就職支援や安定的な就労の確保に向けた支援を実施します。

### 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

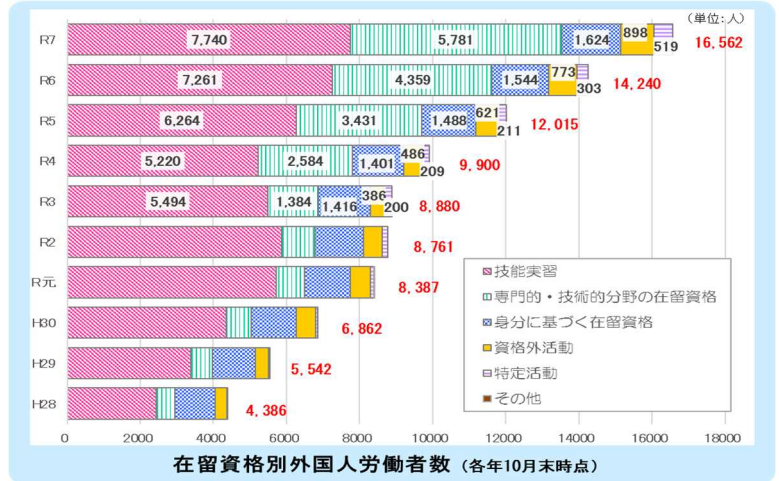
る厚生労働省多言語コンタクトセンターの活用により、多言語相談支援の整備を図ります。

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配置し、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。



(7) 就職氷河期世代を含む中高年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。

(8) 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。

さらに、新規学卒者の就職状況は改善する一方、人口減少に伴い、中長期的には若年労働者人口が減少する中、企業における新規学卒者等の人材確保難や早期離職問題が顕在化しています。これを踏まえて、ユースエール認定の取得促進等を通じて、魅力ある職場を作ろうとする企業の取組を支援するとともに、就職支援ナビゲーターが企業訪問を積極的に



に行き、求人事業所の魅力や特徴、若者の雇用管理の状況、若者の採用や育成における優良な取組に関する情報を収集した上で、学生向け就職セミナーをはじめとする各般のチャンネルにより訴求力の高い求人情報の発信に努めることにより、地域の中小企業における新規学卒者等の人材確保を一層支援します。

(9) 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。

(10) 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。

#### (11) 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、給付業務では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、適用業務で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。

特に、令和7年1月から全所で実施しているオンライン失業認定及びマイナポータルを通じた離職票の直接交付の普及に向けた周知広報に取り組みます。

さらに、令和9年1月から、現状では電子での手続きが可能でない申請等についても、電子申請を可能とする手続きの改善等に加えて、令和10年10月から施行される雇用保険被保険者資格の適用拡大に向けて、行政サービス向上の観点から更なるデジタル技術の改善等が図られる予定です。

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勧奨に努め、利用率の向上を図ります。また、近年の不正受給件数の継続的な発生等を踏まえ、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、人材確保につなげていくことが重要であることから、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、令和7年10月に創設された、雇用保険の一般被保険者が教育訓練を受けるための無給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「リ・スキリング等教育訓練支援融資」について、引き続き周知を図ります。

#### (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に取り組みます。

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・巡回による相談支援を行います。また、ハローワークの職業相談窓口や訓練窓口において、支援を受けることが適当と考えられる利用者については、常駐・巡回による相談へ誘導するとともに、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

DXに関連した基礎的なスキルや実務に直結する能力を習得するため、求職者支援制度の活用促進を図ります。本人の職業能力や実務経験、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。特に、eラーニング等のオンラインを活用した訓練の受講を希望する者に対しては、適切な情報提供とともに、本人の求職条件に合致した就職可能性を考慮した受講勧奨を図ります。



#### (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、現在有する技能、知識等と労働市場の状況から判断して、当該職業訓練を受けさせることが適職に就かせるために必要であると認められる者に対して、公的職業訓練への積極的な誘導を図るとともに、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。特に、デザイン分野については、就職率が低いことを踏まえ、本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんを行います。

また、適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識向上のほか、訓練実施施設による事前説明会・見学会への参加や訓練実施機関との意見交換の実施等を図ります。

#### (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

生成AIを含むデジタル人材育成のために、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に委託して実施し、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) 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の実施

正社員と比べて能力開発機会が乏しい状況にある非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境を整備するためのオンラインを活用した職業訓練について、都道府県等とも連携し周知に取り組みます。また、高障求機構からハローワークによる支援を希望する者について共有があった場合には、ハローワークにおいて職業相談（オンライン職業相談を含む）等の就職支援を行います。

#### (8) 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みるとともに、適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行います。

#### (9) 全世代型リ・スキリングを促進する国民運動の実施

リ・スキリングの重要性や必要性の認知・理解の促進を図るため、関係機関や各地域の労使と連携して、先進的な取組の紹介や情報発信に取り組みます。

## 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〕賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主への支援**

諸外国に比較して、賃金上昇を伴う転職の割合が低い我が国の状況を踏まえ、賃金上昇を伴う中途採用者の雇用機会の拡大を図るため、制度の見直しを行った早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）について、制度内容の周知を積極的に行い、活用促進に取り組みます。

**〔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しており、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るとともに、より多くの求職者に対して、ハローワークが実施している各種サービスの利用促進を図るため、SNS 等を活用し、周知・広報に取り組みます。

また、ハローワーク職員に対し、キャリアコンサルタントの資格取得を促進してまいります。

**〔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 女性活躍推進に向けた取組促進等

◎（１）男女間賃金差異等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及び女性の健康上の特性に係る取組の推進等

男女間賃金差異は、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、適切な指導等を行うことで、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図ります。

また、令和7年6月に改正女性活躍推進法が成立し、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が令和8年4月1日から義務付けられたことから、その改正内容の周知に取り組み、あわせて「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用を促します。さらに、計画的な報告徴収等の実施により改正法の内容も含めた女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図ります。

加えて、女性が健康で能力を発揮できる職場環境整備を進めるため、改正された事業主行動計画策定指針に基づき企業の取組を促すとともに、新設された「えるぼしプラス」認定制度の周知と取得奨励、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用を通じて女性の健康課題への取組を推進します。



◎（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。

- 鹿児島労働局マザーズハローワーク事業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）

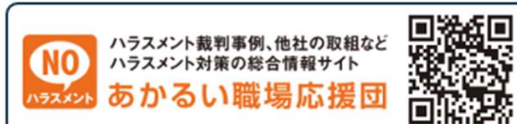
### 2 総合的なハラスメント対策の推進

◎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、令和7年6月に改正労働施策総合推進法等が成立し、事業主に対して、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が令和8年10月1日から義務付けられることとなったことを踏まえ、改正内容について周知に取り組みとともに、施行後は、カスタマーハラスメント防止指針や求職者等



に対するセクシュアルハラスメント指針等に基づき、着実な履行確保を図ります。

加えて、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、事業主等への周知啓発を実施します。

### 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、報告徴収等の実施により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 男女ともに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男女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、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を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：43.3%【出所：令和6年度鹿児島県労働条件実態調査】

##### ③ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

両親ともに働き育児を行う「共働き・子育て」を推進する観点から、令和7年4月に創設された、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、賃金が低下するなど一定の要件を満たした場合に給付する「育児時短就業給付」について、引き続き周知を図るとともに、円滑な支給に努めます。

##### 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とともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図ります。

また、仕事と介護の両立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等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

次世代法について、常時雇用する労働者数101人以上の企業に対し同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等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付けること等を内容とする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、令和7年4月から「くるみん」、「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」の認定基準が引き上げられたこと等を踏まえ、省令の改正内容についても引き続き周知するとともに、新基準を満たした認定の取得促進に向けた働きかけを行います。

## ⑥ 不妊治療と仕事との両立の推進

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の制度の周知及び取得勧奨を行うとともに、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用促進を図ります。

◇鹿児島県内の認定企業（令和7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65社 トライくるみん1社

（うち1社はプラス認定企業）



## (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 適切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、時間外労働の削減等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：2028年までに70%以上

■鹿児島県：61.5%（出所「令和6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 フリーランス等の就業環境の整備

### 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は、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、フリーランスから発注者との間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。

# 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。

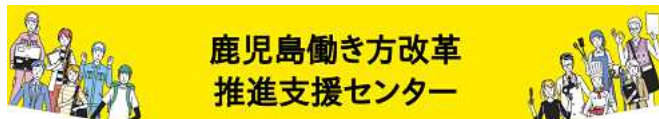
また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」等により、鹿児島労働局における取組とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進します。

	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	197 (100%)	177 (89.8%)	99 (50.3%)	40 (20.3%)	50 (25.4%)

(令和6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」において実施する個別相談やセミナーなど、きめ細やかな支援に連携して取り組みます。



監督署に編成した「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の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施します。

また、生産性を高めながら労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業・小規模事業者に対して働き方改革推進支援助成金による支援を行うとともに、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。

### ◎（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月から適用された建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制の遵守には、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。



建設業については令和7年12月に、著しく短い工期による契約締結を受注者にも禁止する工期ダンピング対策の強化を内容とする改正建設業法が施行されたところ、建設業従事者の労働時間短縮が進むよう、引き続き、関係省庁とも連携しながら、建設業関係労働時間削減推進協議会において、工期設定に関する発注者の取組

好事例の共有や発注者への要請を行うなど、適正な工期設定に向けた取組を推進します。

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、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。

砂糖製造業については、各工場の実情に応じた支援を行います。

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、個別相談や説明会・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・親委託事業者の働き方改革に伴う中小受託事業者への「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、中小受託事業者等の労働基準関係法令違反の背景に、委託事業者等の製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律（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。

#### 〔５〕社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士及び社会保険労務士法人による不正事案を把握した場合には、懲戒処分 of 適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施するとともに、公平性を欠く不適切な情報発信を行っている旨の情報に接した場合には、鹿児島県社会保険労務士会とも連携し、所要の措置を講ずる。

## 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

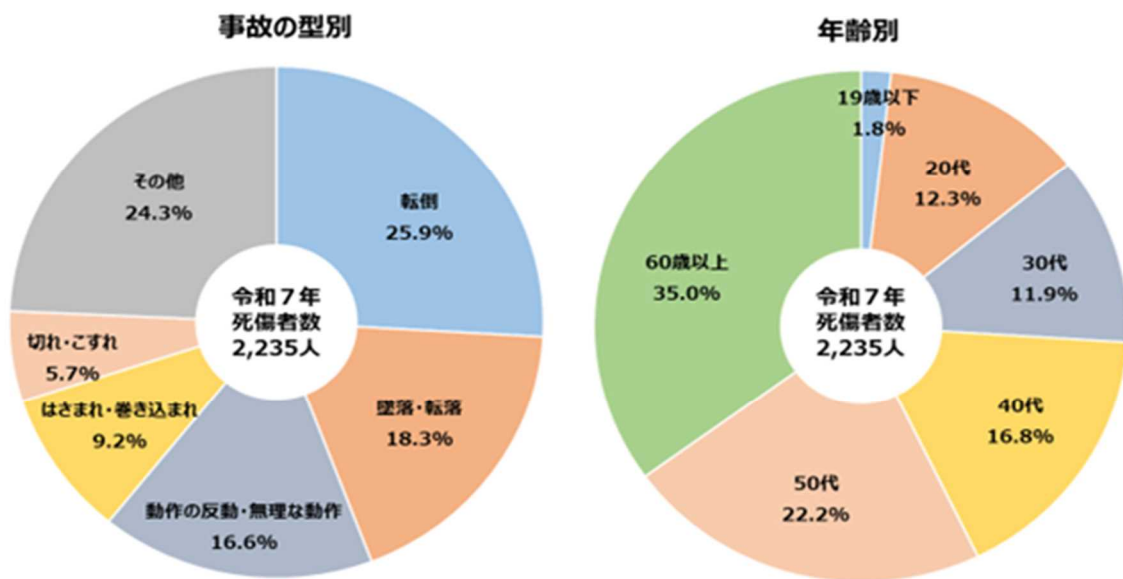
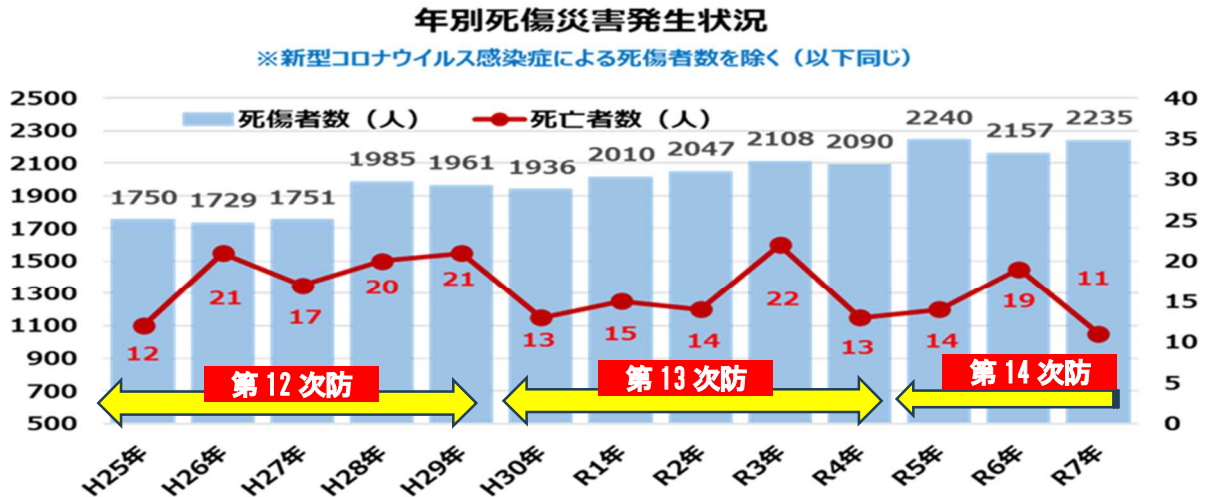
障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図ります。

### (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 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、労働災害による死傷者数（休業4日以上）が2,000人を超えており、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) 改正労働安全衛生法の円滑な施行に向けた周知徹底等

令和7年5月14日に労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号。以下「改正労働安全衛生法」という。）が公布され、令和8年4月1日を中心に段階的に施行されます。個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策の推進、機械等による労働災害防止の促進等、高齢労働者の労働災害防止の推進等の改正労働安全衛生法の円滑な施行に向けた周知と履行の確保に取り組みます。また、改正労働安全衛生法により事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援の推進のため、指針の内容についての周知啓発や、事業主等に

対する指導・援助等に取り組みます。

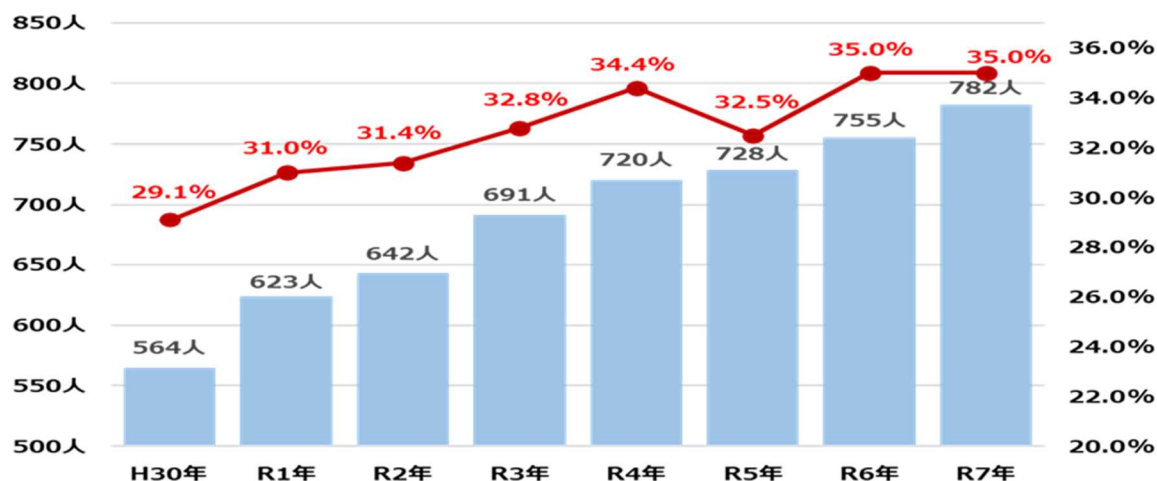
◎(2) 第14次労働災害防止計画に基づく取組の推進

ア 高年齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

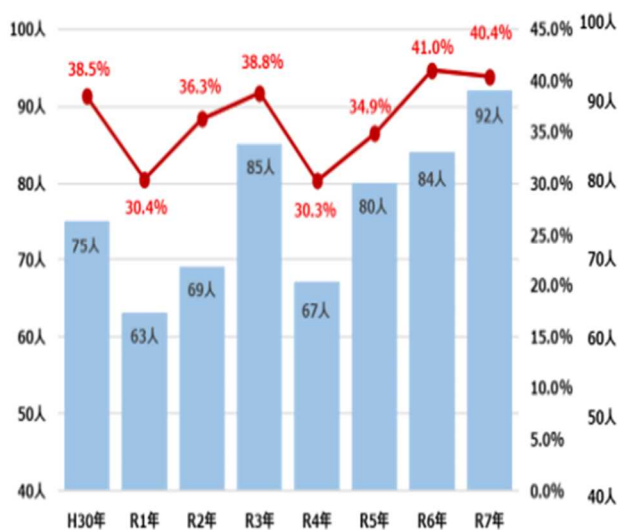
高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、改正労働安全衛生法により、令和8年4月1日から高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善や作業の管理等の措置が事業者の努力義務とされたところですが、措置の適切な実施のため「高年齢者の労働災害防止のための指針（令和8年2月10日公示）」の周知・指導を行います。この際、中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の活用を図ります。

また、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。

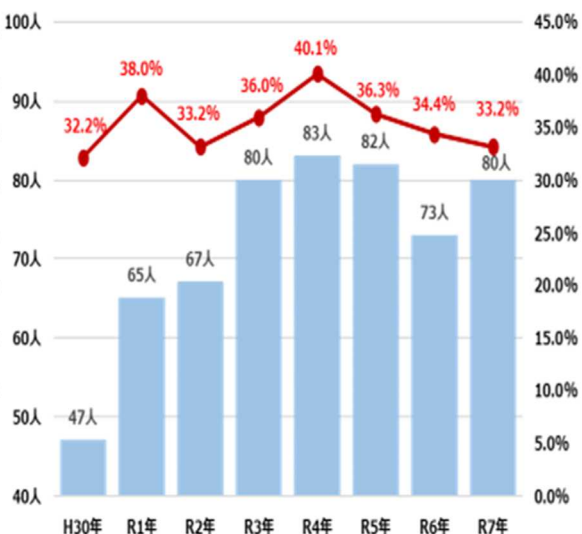
高年齢者（60歳以上）の労働災害の推移



小売業における転倒災害の推移



社会福祉施設における「動作の反動・無理な動作」の推移



イ 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。

#### ウ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

個人事業者等の安全衛生対策の推進のため、改正労働安全衛生法により、令和7年5月からは注文者が配慮すべき事項の明確化を図っており、令和8年4月からは建設業、造船業、製造業の元方事業者が行う統括管理の対象等に個人事業者等を含む作業従事者が追加されております。また、注文者や機械等貸与者等が講ずべき措置の対象に個人事業者等を含めることとなったところですので、これら措置の履行確保に取り組みます。また、令和9年1月から個人事業者等の災害報告制度が創設されることや、同年4月から個人事業者等自身が講ずべき措置、業種を問わない混在作業での措置が新たに義務付けられますことからその履行確保に向けた周知に取り組みます。

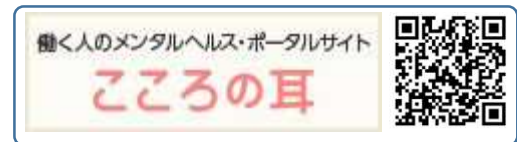
#### エ 業種別の労働災害防止対策の推進

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。

#### オ 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、改正労働安全衛生法に基づく50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施の義務化を見据え、高ストレス者の医師による面接指導の受け皿となる地域産業保健センターと連携し、「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」と併せて、管内の小規模事業場への周知を行います。

##### 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就業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、令和8年4月1日から改正された労働施策総合推進法において、事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援の取組の促進のため、「治療と就業の両立支援指針」等の周知・啓発を行うとともに、引き続き、「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。

#### カ 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

改正労働安全衛生法により、令和8年4月1日から、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、SDS等による危険性・有害性情報の通知事項のうち成分名について代替名等の通知を認めることとされたため、事業者に対し、緊急時の対応等を含めた当該制度の適切な運用について周知指導を行います。あわせて令和8年10月から、改正労働安全衛生法により、個人ばく露測定を作業環境測定として位置付け、必要な講習を修了した作業環境測定士などによる実施を義務付けることとされたことから、これらの周知徹底に取り組みます。

また、化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月から施行されているところ、令和8年4月にはその対象が危険性又は有害性がある全ての化学物質（約2,900物質）まで拡大されることから、化学物質の譲渡・提供者による危険・有害性情報の表示及び通知の交付等や事業者によるリスクアセスメントの実施の履行確保に取り組みます。この際、必要な取組についてノウハウが不足している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。

## 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。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8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、昨年6月1日施行の、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作業員への周知の措置を事業者に義務付ける改正労働安全衛生法施行規則の周知・履行確保を図ります。

# 4 労災保険給付の迅速・公正な処理

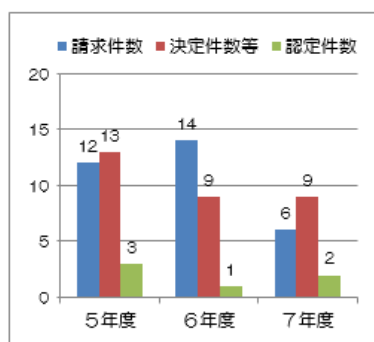
## 労災保険給付の迅速・公正な処理

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。

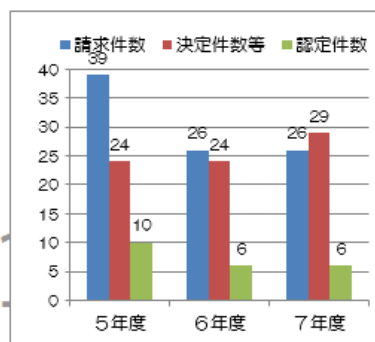
また、労災保険の窓口業務については、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等を行います。

## 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）

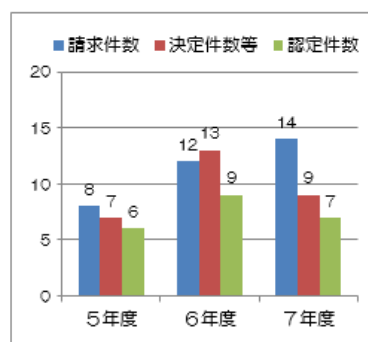
(1) 脳・心臓疾患



(2) 精神疾患



(3) 石綿関連疾患（労災保険法）



注1 令和7年度の件数は、令和7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。

## 5 労働保険料等の適正な申告・徴収

### (1) 未手続事業一掃対策に向けた取組み

労働保険未手続事業については、公平な費用負担及び労働福祉の向上並びに保険制度の健全な運営の観点から、事業主や事業主団体等に対する周知・広報に努めるとともに、対象事業場を把握し、加入指導による未手続事業の一掃に取り組みます。

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
労災保険適用事業場数	38,940	39,394	39,470	39,478	39,440
雇用保険適用事業場数	31,965	32,444	32,531	32,568	32,598

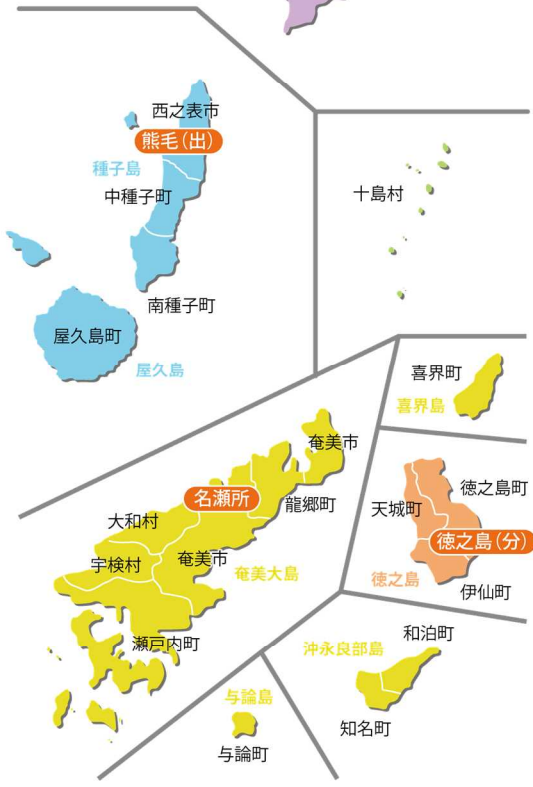
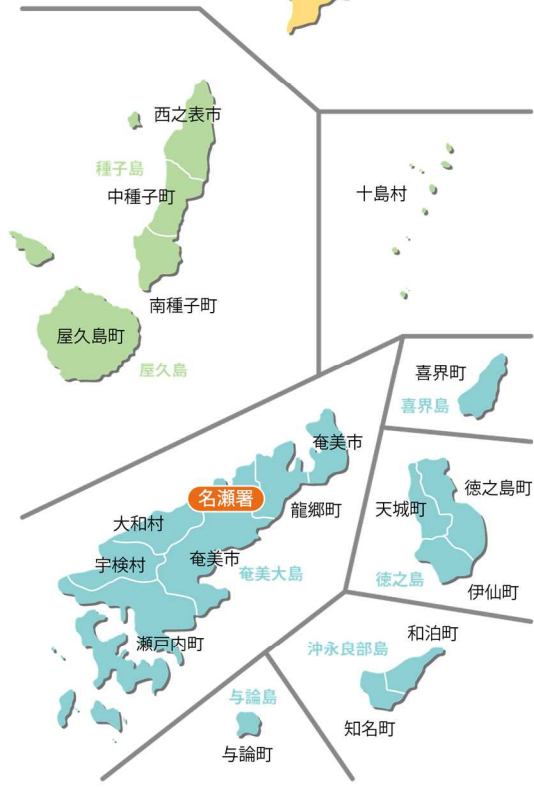
### (2) 労働保険料等の徴収に向けた取組み

労働保険料等の徴収については、事業主等に対する口座振替制度の導入を勧奨し、納付督促時などあらゆる機会を捉えて、期限内納付の徹底を図ります。

また、納付に応じない事業主等に対しては、差押え等を実施し、収納率の向上に取り組みます。

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
労働保険料収納額 (単位：100万円)	20,622	21,913	25,396	32,835	31,973
労働保険料収納率	98.58%	98.57%	98.29%	98.72%	98.53%

# 労働基準監督署・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・介護休業及び次世代育成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・伊山町・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 オアシスマスミ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	
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屋地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め併設)	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ら併設)	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・南九州市のうちの川辺町及び知覧町
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 大島郡徳之島町電津553-1	徳之島町・天城町・伊山町
指宿公共職業安定所	0993-22-4135	〒891-0404 指宿市東方9489-11	指宿市・南九州市のうちの霧島町