

■ 今月の主な内容 ■

- 労働条件実態調査結果の概要（特別調査）
- 労使関係総合調査への協力をお願い
- かがしま「働き方改革」推進企業認定制度
- 九州・山口WLB推進キャンペーン
～働き方改革好事例集の公開～
- 将来世代応援企業表彰
- かがしま子育て応援企業への登録
- 鹿児島県女性活躍推進宣言企業への登録
- 九州の女性ロールモデル
- 鹿児島労働局からのお知らせ
- 県労働委員会からのお知らせ

2023. 6月号

～ふるさとの人材がふるさとで活躍できるように～

令和4年度労働条件実態調査結果の概要（特別調査）

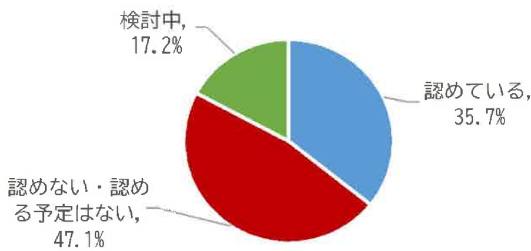
この調査は、常用労働者5人以上の県内1,000事業所を対象に令和4年9月30日現在で実施しました。（有効回答率52.3%）

今回は、特別調査（令和4年度のみ調査実施）結果をご紹介します。（基本調査と付帯調査の結果は4月号で紹介しています。）

◇ 副業・兼業の実施状況

- ・ 認めている 35.7%
- ・ 認めない・認める予定はない 47.1%
- ・ 検討中 17.2%

図 副業・兼業の実施状況



◇ 副業・兼業による外部人材受入状況

- ・ 受け入れている・受け入れたことがある 24.3%
- ・ 受け入れない・受け入れる予定はない 54.5%
- ・ 検討中 21.2%

図 副業・兼業による外部人材受入状況

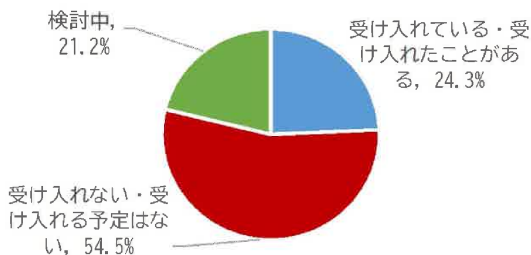


図 認める理由
(複数回答。認める理由を回答している事業所数を100%とした場合。) (%)

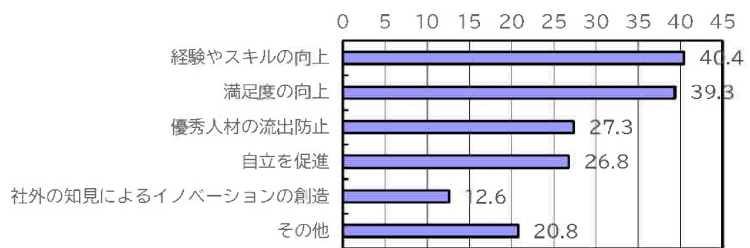


図 認めない理由
(複数回答。認めない理由を回答している事業所数を100%とした場合。) (%)

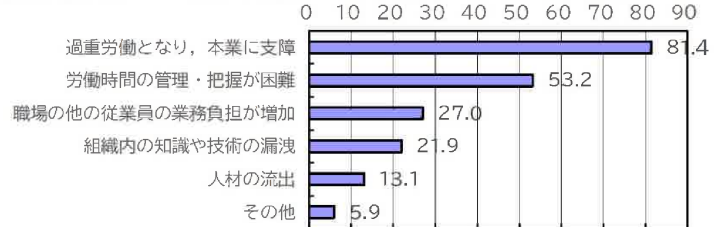


図 受け入れる理由
(複数回答。受け入れる理由を回答している事業所数を100%とした場合。) (%)

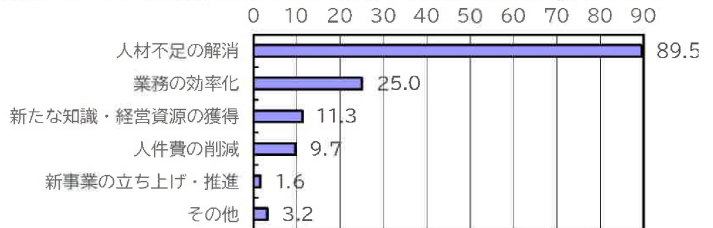


図 受け入れない理由
(複数回答。受け入れない理由を回答している事業所数を100%とした場合。) (%)



労働組合を対象とした労使関係総合調査にご協力をお願いします！

県では、国からの委託を受け、労働組合を対象とした労使関係総合調査を実施しています。

調査は、県内の全ての労働組合にお願いする「労働組合基礎調査」と、労働組合員30人以上の組合の中から、国が抽出した組合にお願いする「労働組合活動等に関する実態調査」があります。

県庁雇用労政課、各地域振興局・支庁から調査票を郵送しますので、本調査へのご協力をお願いします。

なお、本調査はオンライン回答ができますので、是非ご活用ください。(オンライン回答の詳細は調査票とともにご案内いたします。)

○労働組合基礎調査

労働組合及び労働組合員の産業別、地域別、加盟上部組合別の分布等、労働組合組織の実態を調査します。
〔令和4年調査結果(鹿児島県)〕

労働組合数：472組合(前年に比べ7組合減少)

組合員数：72,784人(前年に比べ1,776人減少)

○労働組合活動等に関する実態調査

労働組合を対象として、労働環境が変化中での労働組合の組織及び活動の実態を調査します。(前回は令和3年)

過去の調査結果につきましては、以下のホームページで公表しています。

○労働組合基礎調査(令和4年調査分)

・全国の状況〔厚労省HP〕

令和4年労働組合基礎調査の概況

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/22/index.html>

・鹿児島県の状況〔県HP〕

令和4年労働組合基礎調査結果

<http://www.pref.kagoshima.jp/af04/tokei/bunya/kumiai/r4kiso.html>

○実態調査(令和3年調査分)

・労使関係総合調査(実態調査)〔厚労省HP〕

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list15-19.html>

【問合せ先】

県庁雇用労政課労政係 ☎099-286-3017

かごしま「働き方改革」推進企業認定制度について

県では、働き方改革に積極的に取り組む県内企業を、「かごしま『働き方改革』推進企業」として認定しています。本県においても人手不足が深刻な状況にありますが、若者が就職先を選ぶ理由として、近年、賃金だけでなく働きやすさを重視する傾向があります。

自社の魅力向上・魅力発信のため、さらには人材の確保・定着のため、認定企業になりませんか。

申請は随時受け付けていますので、興味を持たれたら雇用労政課までお問い合わせください。

認定要件(詳しくは県HPを御覧ください。)

【必須】

- ◇ 代表者が「イクボス」宣言
- ◇ 「かごしま子育て応援企業」に登録
- ◇ 社内の意識向上の取組
- ◇ 長時間労働縮減の取組
所定外労働時間について次のいずれが必要
 - ・全社員月平均：10時間以下
 - ・正社員月平均：20時間以下

【選択(次の1つ以上)】

- ◇ 休暇の取得促進(休みやすい環境整備)
- ◇ 柔軟・多様な働き方がしやすい環境整備

【選択(次の2つ以上)】

- ◇ 非正規雇用社員の処遇改善
- ◇ 業務改善による生産性の向上
- ◇ 女性の活躍推進
- ◇ 若手社員の活躍推進
- ◇ 治療と仕事の両立支援・健康支援
- ◇ 育児と仕事の両立促進
- ◇ 介護と仕事の両立促進
- ◇ 障害者の活躍推進
- ◇ 高齢者(65歳以上)の活躍推進

認定企業一覧(令和5年4月現在：34社、認定順)

(株)現場サポート 富士フィルムビジネスイノベーションジャパン(株) 町田酒造(株) (福)クオラ (株)TSグループ (福)大湯福祉会 (株)プロゴワス (医)クオラ (株)日本政策金融公庫鹿児島支店 (株)スズキアリーナ大隅 (福)慶生会 (株)タマリバ 外園建設工業(株) こどもファースト・ジャパン(株) えびの電子工業(株) (株)南九州マツダ (株)プライムアシスタンス リコーITソリューションズ(株) (有)アイ・タイムズ 三洋工機(株) 稲村建設(株) (有)永田鋼管工業 マルエーフェリー(株) (株)鹿児島銀行 (株)リック 鹿児島信用保証協会 野村建設工業(株) KGRM ホールディングス(株) (株)アイテクス (株)前田建設 (株)コスモテック 末重建設(株) 淵脇建設(株) 南生建設(株)

【問合せ先】 県庁雇用労政課労政係 ☎ 099-286-3017

【県HP】 産業・労働>雇用・労働>働き方改革>かごしま「働き方改革」推進企業認定制度

九州・山口各県企業の「働き方改革好事例集」が公開されました

九州・山口各県においては、共同で「九州・山口働き方改革推進プロジェクト」を実施しており、その取組の一つとして、「九州・山口 ワーク・ライフ・バランス（WLB）推進キャンペーン」を展開しています。

キャンペーンサイトでは、九州・山口各県企業における、令和4年度の働き方改革好事例集が公開されています。本県からはリコーITソリューションズ株式会社と株式会社鹿児島銀行の2社が掲載されていますので、是非ご覧ください。

 リコーITソリューションズ株式会社 鹿児島事業所	男性の育児参加	両立支援	テレワーク/ 在宅勤務
	長時間労働 是正	誰もが働きやすい 職場環境整備	休暇取得促進
■所在地／鹿児島県鹿児島市中央町18-1 南国センタービル6F ■業種／情報通信業 ■従業員／87名 ■創立／1982年（鹿児島事業所 1990年） ■URL／ https://www.jrits.co.jp			
 株式会社鹿児島銀行	男性の育児参加	両立支援	人材育成
	テレワーク/ 在宅勤務	長時間労働 是正	休暇取得促進
■所在地／鹿児島県鹿児島市金生町6番6号 ■業種／金融業 ■従業員／2,126名 ■創立／1879年 ■URL／ https://www.kagin.co.jp/			

【九州・山口 ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン 働き方改革好事例集】
<https://www.kyushu-yamaguchi-wlb.com/case/>

【問合せ先】 県庁雇用労政課労政係 ☎099-286-3017

将来世代応援企業表彰 鹿児島銀行が最優秀賞を受賞！

「日本創生のための将来世代応援知事同盟」では、子育て支援、女性や若者への支援及び働き方改革について、独自性、先進性のある取組を積極的に行っている企業を表彰しています。

令和5年度は、「かごしま『働き方改革』推進企業」である株式会社鹿児島銀行が、本県からの推薦を受け「最優秀将来世代応援企業賞」を受賞されました。

株式会社鹿児島銀行（鹿児島市）

【主な取組】

- 女性の活躍推進
 - ・女性役席者の増加及び女性のキャリア開発のため、勤務年数等に応じた研修や、法人を対象とした営業に関するセミナー等を実施し、女性の個性と能力が十分に発揮できる職場づくりを推進
- 育児と仕事の両立支援
 - ・配偶者出産の場合に2週間以内に2日以内を取得できる「エンゼル休暇」（有給）
 - ・出生時育児休業と育児休業期間を通算して当初 10 営業日の給与及び賞与の全額支給
 - ・育児休業取得率は、男女ともに 100%



左：平林商工労働水産部長 右：塚原常務取締役様

【問合せ先】 県庁雇用労政課労政係 ☎ 099-286-3017

【県HP】 産業・労働＞雇用・労働＞働き方改革＞将来世代応援企業表彰

「かごしま子育て応援企業」に登録しませんか？

登録企業 774社（R5.5月末現在）

「かごしま子育て応援企業」とは？

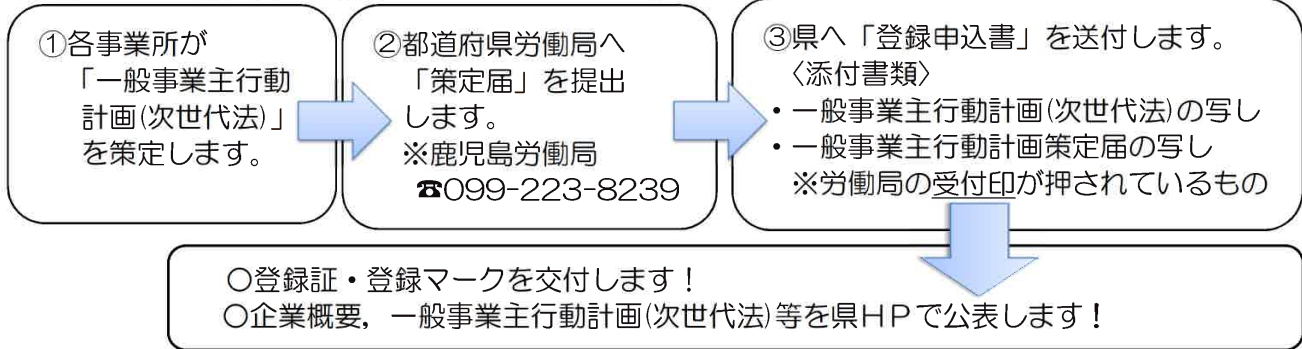
県では、従業員の仕事と子育ての両立支援に取り組む企業を「かごしま子育て応援企業」として登録し、県民の皆様に広く紹介しています。



かごしま子育て応援企業登録マーク

登録するには…

県内に事業所（支店等を含む）があり、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していることが条件です。



～登録のメリット～

- 県ホームページや広報誌等で紹介されます。
- 登録企業であることを表示することで、企業のイメージアップにつながります。（登録マークを自社のホームページやパンフレット、名刺などに活用できます。）
- 県主催の合同企業説明会等において子育て支援に取り組んでいる企業として分かりやすく紹介されます。
- 商工中金による低金利の融資「かごしま子育て応援企業ローン」を受けられます。

「かごしま子育て応援企業ローン」について

対象者	鹿児島県内の以下のいずれかに該当する事業者 ①「かごしま子育て応援企業」として県の登録を受けた事業者 ②「かごしま子育て支援パスポート事業」に協賛された事業者	
資金の種類	運転資金	設備資金
金額	5,000万円以内	1億円以内
貸付期間	5年以内(据置2年以内)	10年以内(据置2年以内)
金利	固定金利 商工中金の所定の利率から 0.2%優遇	固定金利 商工中金の所定の利率から0.2%優遇 (期間5年超は、長期プライムレートを下限とする)
担保・保証人	必要に応じて提供	

※ご融資にあたりましては、商工中金の所定の審査がございます。

詳しくは商工中金鹿児島支店(TEL:099-223-4101)にお問い合わせください。

※かごしま子育て応援企業に関する詳しい登録申込や登録企業の取組等については、県ホームページをご覧ください。

【問合せ・かごしま子育て応援企業登録申込先】

県庁雇用労政課労働福祉係 ☎099-286-3014 メール: roufuku@pref.kagoshima.lg.jp

【県HP】産業・労働＞雇用・労働＞かごしま子育て応援企業登録制度

「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」 に登録しましょう！

女性活躍推進宣言企業とは

県女性活躍推進会議では、女性が働きやすい職場づくり、環境整備、制度の導入、登用や採用目標などについて、それぞれの状況に応じた取組を宣言する企業を「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」として登録し、県のホームページや広報誌等を活用して、県民の皆様にPRすることにより、女性活躍推進に向けた取組を促進しています。

宣言企業に登録して、**自社の取組を求職者等へアピールしましょう！**

メリット ①

- ◆県のホームページや広報誌等に企業名等を掲載します！
- ◆ハローワークの求人票に登録企業である旨を記載できます！

企業のイメージアップ！
人材確保！



登録費用無料

メリット ②

- ◆県主催のセミナー等で、宣言する取組をPRします！
- ◆県主催のセミナー、講演会等の情報を提供します！



登録に伴う義務・報告なし

メリット ③

- ◆登録企業限定の表彰制度があります！
 - ・県女性活躍推進優良企業知事表彰
- ◆「かごしま『働き方改革』推進企業」の認定基準の1つです！



会社の規模に条件なし

対象

鹿児島県内に本社又は事業所がある、企業、事業所、法人、団体等です。

登録の流れ

①それぞれの状況に応じた女性の活躍に資する内容の取組を宣言

②鹿児島県男女共同参画室へ申請書を提出

③申請内容を確認した上で、宣言企業として登録

ご登録はこちらから



鹿児島県女性活躍推進宣言企業

検索



SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

5 ジェンダー平等を
実現しよう



○応募・問い合わせ先

〒890-8577 鹿児島市鴨池新町10-1
鹿児島県女性活躍推進会議事務局（鹿児島県男女共同参画局男女共同参画室）
TEL：099-286-2634 FAX：099-286-5541
E-mail：harmony@pref.kagoshima.lg.jp



働く女性たちへエール！

公開中

九州の女性ロールモデル

(各分野で活躍する女性のロールモデル発信プロジェクト)

様々な分野で活躍するロールモデルを紹介し、女性の就労促進、キャリア形成につながるよう九州8県が連携して、動画を制作しました。



↓動画はこちらからご覧いただけます！



【鹿児島県】女性のロールモデル
(県公式YouTubeチャンネル)



九州各県全体版・ダイジェスト版
(JEWELS WOMAN @九州チャンネル)



プロジェクト概要等はここから
(JEWELS WOMAN@九州 特設WEBサイト)
【 URL 】 <https://www.momo-j.net/lp/jewels/>



九州地域戦略会議“JEWELS+”人材活躍プロジェクトチーム
〔福岡県、佐賀県、長崎県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県、熊本県(事務局)〕

鹿児島県男女共同参画局男女共同参画室

医療機関や介護施設・保育所などの福祉施設の経営者・人事担当者の皆さまへ

人材紹介会社の利用でトラブルが発生した際は労働局へ！

職業紹介サービスの法令違反に関する相談は

労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』まで

医師・看護師などの医療従事者や介護従事者、保育士などの採用にあたって人材紹介会社を利用し、紹介手数料などの職業紹介の条件等についてトラブルとなるケースがあります。

人材紹介会社の職業紹介サービスに関して法令違反の疑いがある場合には、鹿児島労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』でご相談を受け付けていますのでご利用ください。

法令により、人材紹介会社は以下の事項を遵守しなければなりません。

- 手数料を必ず明示する
- 自らの紹介により就職した人（無期雇用契約に限る）に対して、就職した日から2年間は転職の勧奨を行ってはいけない
- 「お祝い金」その他これに類する名目で、社会通念上相当と認められる程度を超えて、求職者に金銭等の提供を行ってはいけない

【問い合わせ先】鹿児島労働局 需給調整事業室 TEL 099-803-7111

令和5年度労働保険年度更新手続きのお知らせ

6月1日（木）から7月10日（月）は労働保険料の「年度更新」申告・納付期間です

- お手元に届く労働保険料申告書・納付書により、期間内に申告・納付を行っていただきますようお願いいたします。
- 令和5年度の労災保険率、労務費率、一般拠出金率は、前年度から変更はありません。
- 令和5年度の雇用保険率は、一般の事業については1,000分の15.5、農林水産及び清酒製造の事業については1,000分の17.5、建設の事業については1,000分の18.5となっております。
- 申告書の提出は電子申請を、保険料の納付には口座振替を利用されますと便利です。
- 年度更新申告書の審査業務は外部委託しております。審査業者から申告書等の記載内容について問い合わせをさせていただくこともありますのでご了承ください。

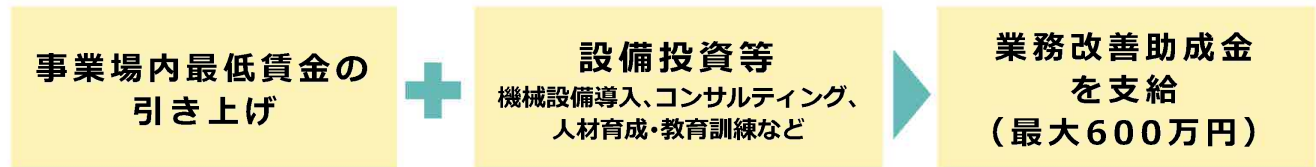
◆お問い合わせ先◆ 鹿児島労働局 労働保険徴収室 ☎099-223-8276

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。

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
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30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。

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	店舗改装による配膳時間の短縮

助成対象経費の拡充や助成対象経費の具体例（「生産性向上のヒント集」）について、詳しくは、リーフレット中面をご覧ください。

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

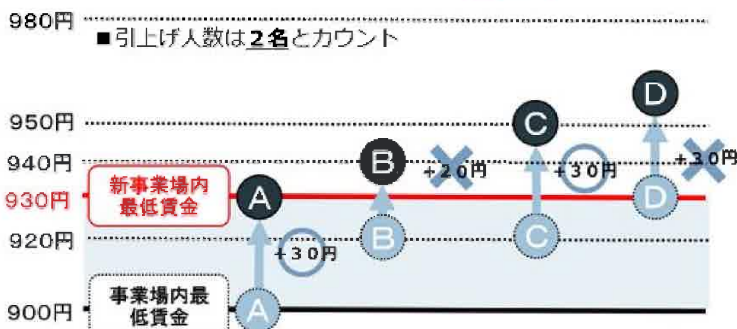
※ 10人以上の上限度区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

「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

870円未満	9/10
870円以上 920円未満	4/5(9/10)
920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920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。

生産性向上の事例集 ～最低賃金の引上げに向けて～

この度、業種別中小企業団体助成金や業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方の見直しなどを実施して生産性向上を実現し、賃金の引上げを行った事例をまとめた「生産性向上のヒント集」が公開されています。



【業務改善助成金に関する事例】

事例4 巡回や介助を効率化する機器と新たな福祉車両の導入により業務負担を軽減

【企業概要】所在地：山形県 【従業員数】16人 【事業内容】介護事業

課題と対応
利用者の離脱状態が事務室からでは把握できず、またトイレや入浴の介助の際に職員の手間時間が長くなるがあった。また、福祉車両が小さく、車いすの搬送によっては載せられなかった。そのため、設備投資による業務効率化を検討した。

実施概要
利用者の離脱状態を事務室のモニターで確認でき、利用者や他の職員がボタンで職員を呼べるような機器と、あらゆる車いすを電動で載せられる福祉車両を導入したいと考えた。そこで、助成金を活用して、ベッドセンサー、ワイヤレスコール、新福祉車両を導入した。

職員の業務負担を機器の導入によって軽減したい（社長）

<導入前>

<導入後>

さらなる工夫
削減できた時間で、記録作成、物品管理、施設清掃、他の利用者の介助等が可能になった。

導入結果
ベッドセンサーとワイヤレスコールの導入により、巡回でのモニター管理が可能になり、巡回や介助が1日の合計で約6時間削減された。さらに、どのような車いすでも電動で1人で車両に載せられるようになった。

成果
巡回や介助等の効率化により生産性が向上し、1人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を134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 県の介護事業担当部署からの提案

生産性向上のヒント集

検索

業務改善 事例3 スチームコンベクションオープン*の導入による生産量の増と調理工程の簡素化

【所在地】宮城県 【従業員数】6人 【事業内容】仕出業
【課題と対応】調理人の熟練度や人数によって調理の質や量にばらつきが出るため、設備投資による業務効率化を検討してきた。
熟練者以外でも少人数で大量の調理を可能にしたいと考えました。また、焼く・蒸す等の調理工程を簡素化したいと考えました。そこで、助成金を活用してスチームコンベクションオープンを導入しました。

（※）設備の導入費用を助成金で補填して調理を行う効率的調理器具

今までのガス調理の負担を減らし、効率よく生産したい

導入前

導入後

さらなる工夫
メニューのバリエーションが増えたことで、新しく弁当や惣菜などにも力を入れられるようになった。

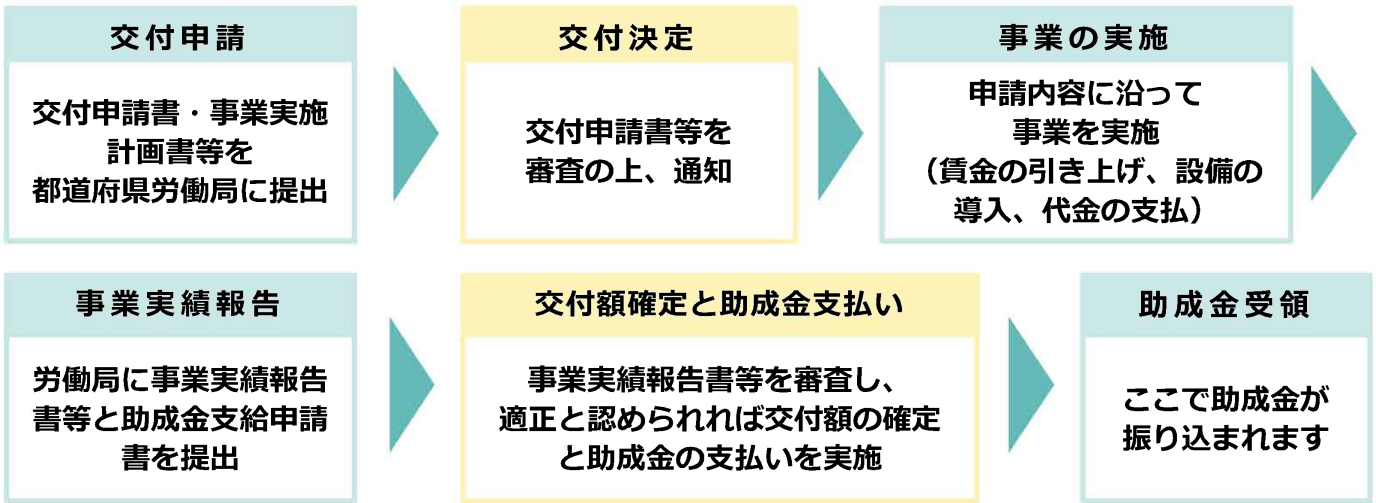
実施内容
スチームコンベクションオープンの導入により、火加減の調整が省け、調理ミスによるロス率も減少した。調理人の熟練度や人数に左右されることなく調理でき、空いた時間で他の作業もできるようになった。

成果
生産量の増と調理工程の簡素化より生産性が向上し、6人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を50円引き上げた。

助成金活用のきっかけ 商工会のセミナーに参加

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



昨年度からの変更点

- 事業完了期限が、2024（令和6）年2月28日※になりました。
※やむを得ない事由がある場合は2024（令和6）年3月31日とすることも可能です。
- 事業完了後に行う事業実績報告と支払請求の手続きを一本化し、手続きを簡便にしました。

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

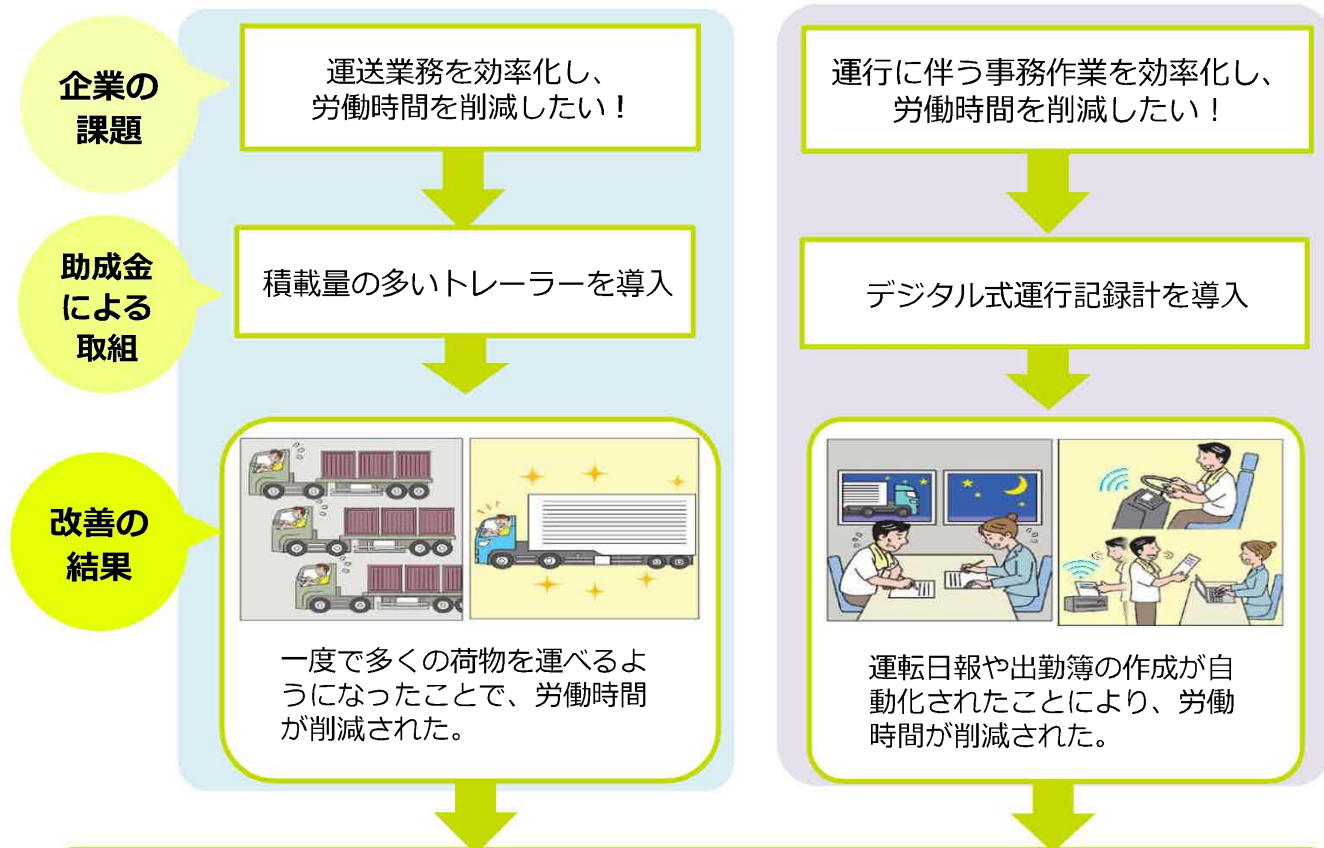


令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 適用猶予業種等対応コース（運送業）のご案内



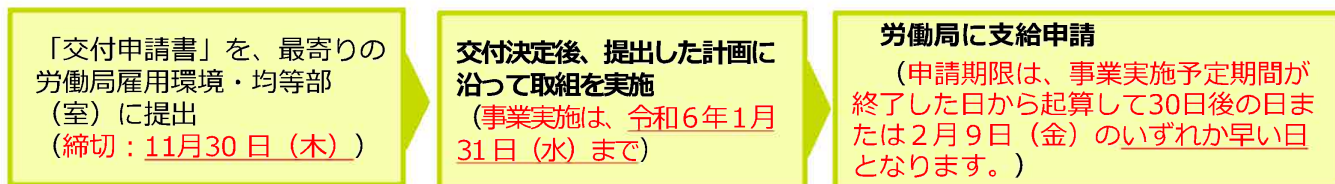
令和6年4月1日から、自動車運転の業務にも、**時間外労働の上限規制が適用されます。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ



(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、**11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。**

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



(2023.4)

適用猶予業種等対応コース（運送業）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第140条第1項に定める自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。
4. 下記「成果目標」②を選択する場合は、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。(※2) など(※3)

(※1)中小企業事業主の範囲

以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。
 ・資本または出資額が**3億円以下**
 ・常時使用する労働者が**300人以下**

(※2) 基本的には1月45時間を超える時間外労働の実態があれば、要件を満たすこととなりますので、詳細はお問い合わせください。

(※3) その他の要件についてはお問い合わせください。

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※4)
- ② 労働者に対する研修(※4)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※5)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※5)

(※4) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※5) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減**させること。
 ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
 ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
- ② **9時間以上の勤務間インターバルを導入**すること。
 (新規導入、適用範囲の拡大、時間延長)

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。
【助成額最大880万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～2の上限額及び3の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※6) (※6) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

2. 成果目標②の上限額

(新規導入に該当するものがある場合)

休憩時間数(※7)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	100万円
11時間以上	150万円

(適用範囲の拡大・時間延長のみの場合)

休憩時間数(※7)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	50万円
11時間以上	75万円

(※7) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

3. 賃金引き上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円(上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円(上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

(2023.4)

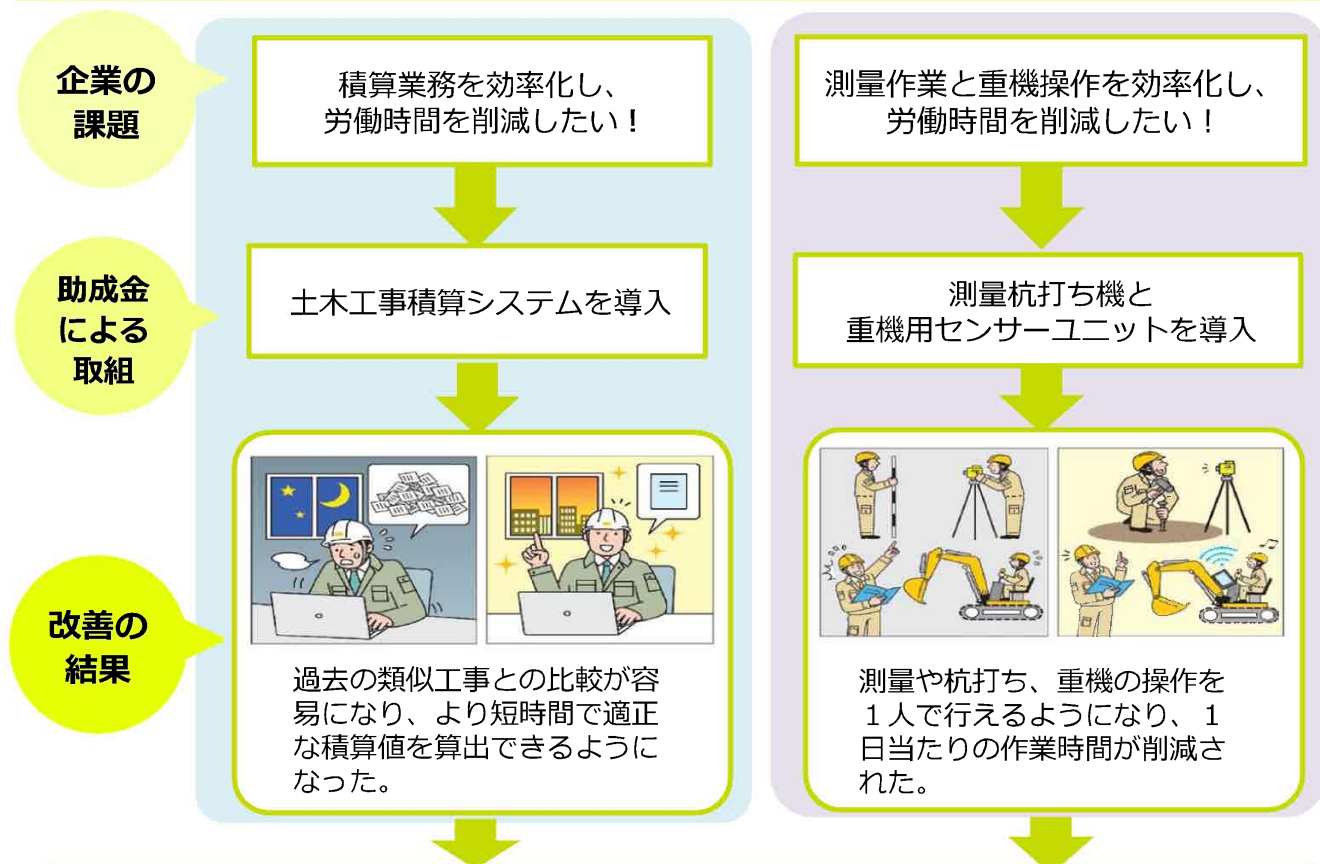


令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 適用猶予業種等対応コース（建設業）のご案内



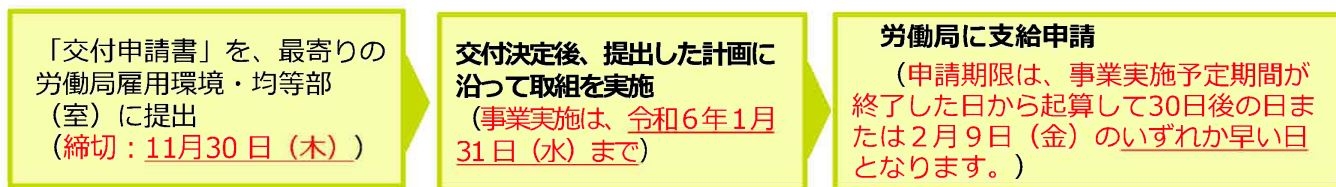
令和6年4月1日から、建設業にも、**時間外労働の上限規制が適用されます。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ



(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



(2023.4)

適用猶予業種等対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第139条第1項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。
4. 下記「成果目標」②を選択する場合、交付申請時点の所定休日数が4週当たり4日から7日であること。

(※1)中小企業事業主の範囲

以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。

- ・資本または出資額が**3億円以下**
- ・常時使用する労働者が**300人以下**

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)

(※2) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減**させること。

- ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
- ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定

- ② 全ての対象事業場において、4週における**所定休日を1日から4日以上増加**させること。

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。【助成額最大830万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～2の上限額及び3の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※4) (※4) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

2. 成果目標②の上限額：1日増加ごとに25万円(※5) (最大100万円)

(※5) 年間における所定休日数を定めている場合は、以下の計算式により、4週間当たりの所定休日を算出します。

$$(\text{年間所定休日数}) \div (365 \text{日} \div 7) \times 4$$

3. 賃金引き上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円(上限300万円)
5%以上引き上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円(上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

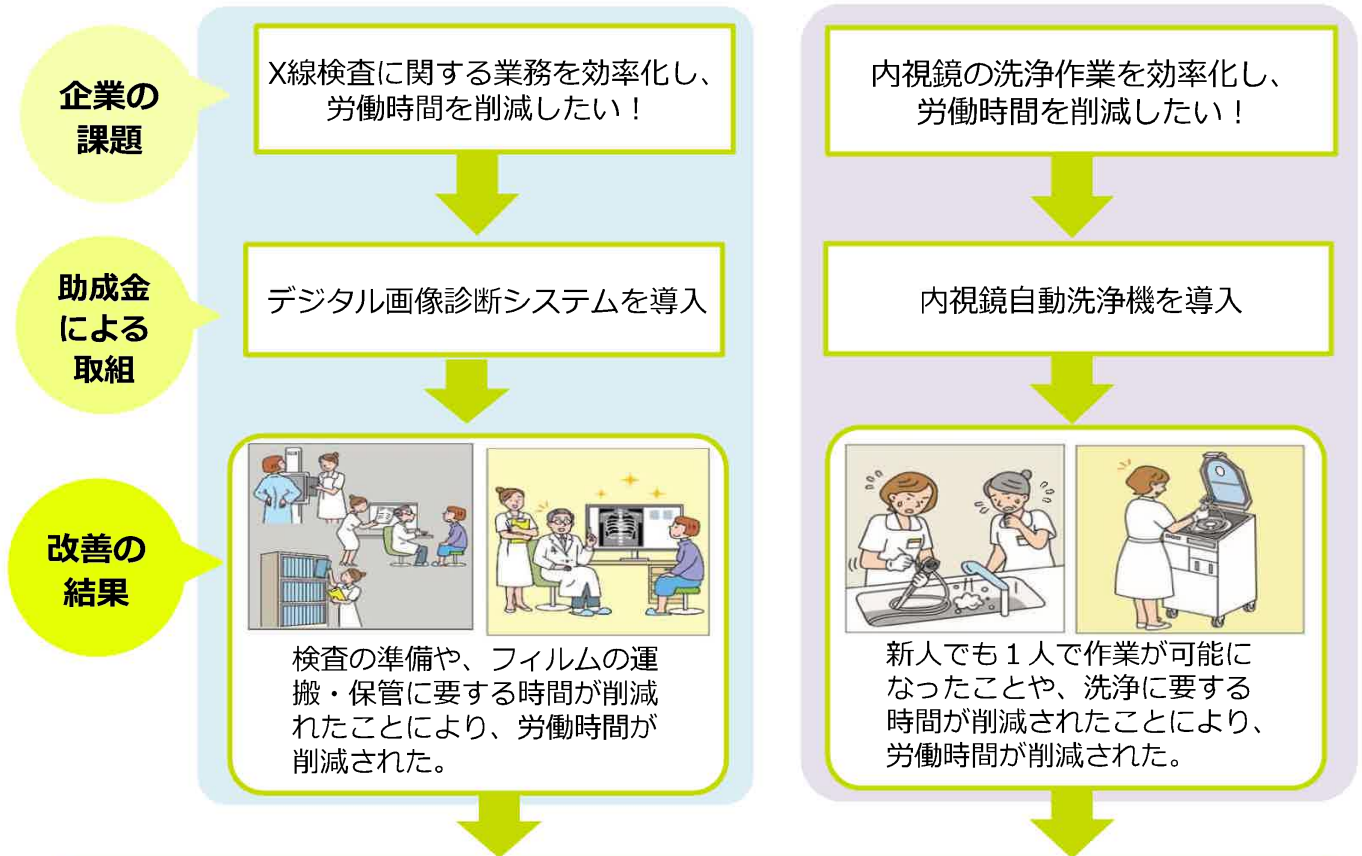


令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 適用猶予業種等対応コース（病院等）のご案内



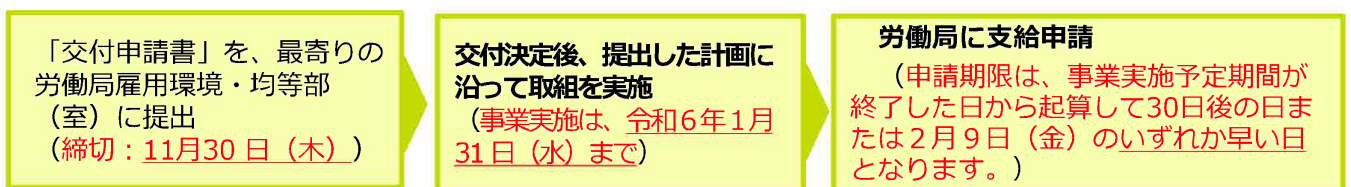
令和6年4月1日から、医業に従事する医師にも、**時間外労働の上限規制が適用されます。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入、医師の働き方改革の推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ



(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



(2023.4)

適用猶予業種等対応コース（病院等）の助成内容

対象事業主

- 以下のいずれにも該当する事業主です。
1. 労働者災害補償保険の適用を受ける医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設又は介護医療院を営む中小企業事業主(※1)であること。
 2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
 3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。
 4. 下記「成果目標」②を選択する場合は、原則として、過去2年間に於いて月45時間を超える時間外労働の実態があること。(※2) など(※3)

(※1)中小企業事業主の範囲

- 以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。
- ・資本または出資持分が**5,000万円以下**
 - ・常時使用する労働者が**300人以下**

(※2) 基本的には1月45時間を超える時間外労働の実態があれば、要件を満たすこととなりますので、詳細はお問い合わせください。

(※3) その他の要件についてはお問い合わせください。

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※4)
- ② 労働者に対する研修(※4)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※5)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※5)

(※4) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※5) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください。

- ① **月80時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減させること。**
・時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間以下に設定
- ② **9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。**
(新規導入、適用範囲の拡大、時間延長)
- ③ **医師の働き方改革の推進（労務管理体制の構築等と医師の労働時間の実態把握と管理を実施すること。）**

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。
【助成額最大930万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～3の上限額及び4の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※6) (※6) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数		
		現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月100時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月90時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間以下に設定	250万円	200万円	150万円

2. 成果目標②の上限額

(適用範囲の拡大、時間延長の場合には半額となります)

休憩時間数(※7)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	100万円
11時間以上	150万円

(※7) 事業実施計画で指定した事業場を導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

3. 成果目標③の上限額：

以下を全て実施した場合(※8)に**50万円**

- ア 労務管理体制の構築等
- (ア) 労務管理責任者を設置し、責任の所在とその役割を明確にすること。
- (イ) 医師の副業・兼業先との労働時間の通算や医師の休憩時間確保に係る協力体制の整備を行うこと(副業・兼業を行う医師がいる場合に限る。)
- (ウ) 管理者層に対し、人事・労務管理のマネジメント研修を実施すること。
- イ 医師の労働時間の実態把握と管理
- (ア) 労働時間と労働時間でない時間の区別などを明確にした上で、医師の労働時間の実態把握を行うこと。
- (イ) 医師の勤務計画を作成すること。
- (※8) 実施事項の詳細は申請マニュアルをご覧ください。

4. 賃金引き上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円(上限300万円)
5%以上引き上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円(上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)



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？

すべて無料

来所相談
(電話・メール)

セミナー



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://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/kagoshima.html>

連絡先

 **0120-221-255**



来所相談、セミナー講師、訪問相談

すべて無料！

 **裏面へ**

F A X 申 込 書

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

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

※希望するサービスに☑をお付けください。

個別訪問による相談を希望する

- ▶ 企業の情報は外部に漏れることはありません。
- ▶ 1企業当たり、3回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	〒 —
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。

電話でも相談できます！

定期相談会を毎月開催中！

令和5年度

県労働委員会委員による 「労使間のトラブルに関する相談会」

職場のトラブルで悩んでいませんか？

あなたの労働に関するトラブルの解決方法について、知識や経験が豊富な県労働委員会委員【大学教授・弁護士、労働組合役員、会社経営者】が相談に応じます。

内容によっては、当労働委員会がトラブル解決のお手伝いをする「あっせん」制度を利用することもできます。

とき

毎月第4火曜日（原則）

12月は19日（第3火曜日）

午後2時30分～午後5時

（受付：午後4時30分まで）

ところ

県庁15階 労働委員会

（鹿児島市鴨池新町10-1）

* 事前申込みは不要ですが、お待たせしないために、事前予約をお勧めします。

* 来庁できない方は、電話相談もできます。

（相談専用ダイヤル：099-286-3943）

相談事例



労働者、事業主のどちらでも
お気軽に御相談ください。



スマホ・携帯電話サイト



ご存じですか？労働委員会 ～ 雇用のトラブル まず相談～

《 問合せ先 》

鹿児島県労働委員会事務局

鹿児島市鴨池新町10-1 県庁15階 相談専用ダイヤル：099(286)3943

* 問い合わせは、平日の8時30分から17時15分まで（土・日・祝祭日・年末年始を除く。）

労働かごしま 令和5年6月号発行 通算第433号
編集・発行 鹿児島県雇用労政課 電話 099-286-3017
メール r-rousei@pref.kagoshima.lg.jp