

■ ■ 今月の主な内容 ■ ■

- 労働組合基礎調査結果の概要
- かがしま子育て応援企業の紹介
- ファミリー・サポート・センターの案内
- 「イクボス宣言」しませんか？
- 県労働委員会からのお知らせ
- 労務費の適切な転嫁のための価格交渉指針
- 県中小企業融資制度（伴走支援型借換支援資金）
- 職場におけるジェンダー平等推進事業
- 鹿児島労働局からのお知らせ
- 産業保健総合支援センターからのお知らせ

2024. 2月号

～ふるさとの人材がふるさとで活躍できるように～

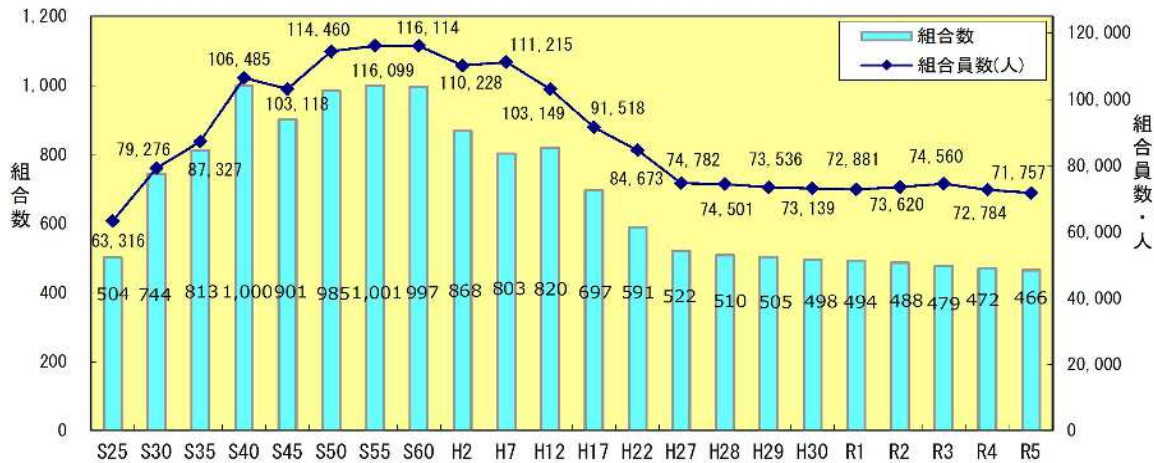
令和5年「労働組合基礎調査」結果の概要

厚生労働省が、労働組合の組合数や組織率等の実態を明らかにするために実施した、令和5年労働組合基礎調査の本県分の結果概要について取りまとめました。
ご協力いただきました関係の皆様、ありがとうございました。

● 労働組合数及び組合員数

- ・ 労働組合数は前年に比べ6組合減少し、466組合となり、平成13年から23年連続で減少しました。
- ・ 組合員数は前年に比べ1,027人減少し、71,757人となり、令和4年に引き続き減少となりました。

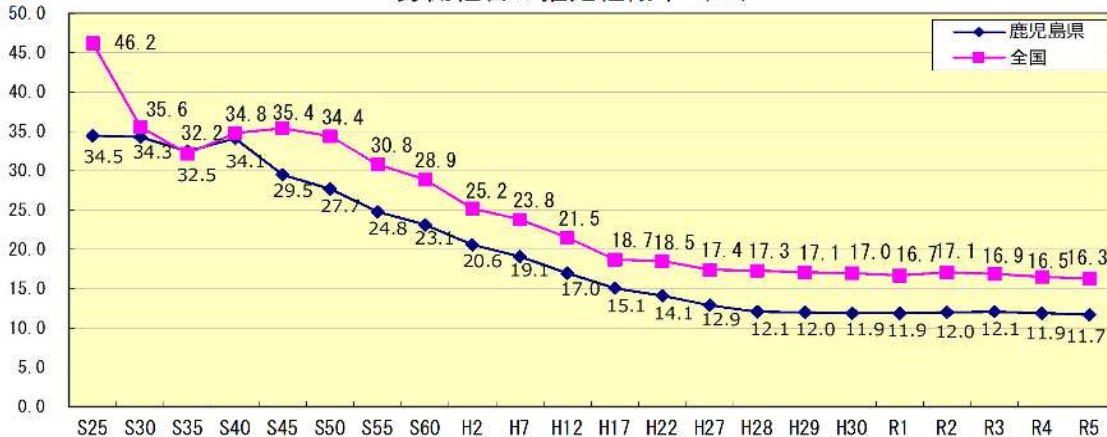
労働組合数と労働組合員数の推移



● 県内労働組合の推定組織率

- ・ 推定組織率は前年に比べ0.2ポイント減少し、11.7%となりました。

労働組合の推定組織率（%）



【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＞統計・調査結果＞労働組合基礎調査結果

「かごしま子育て応援企業」に登録しませんか？ 登録企業 785社（R6年2月1日現在）

「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します。
- 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。
※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。

～令和5年度新規企業の中から2社の取組をご紹介します～

ワタキューセイモア株式会社九州支店

○業務概要

医療・福祉施設における「治療の場」「生活の場」という2つの側面をトータルでサポート。医療総合商社として全国にさまざまな分野で事業を展開。



○行動計画の主な内容



【目標①】

計画期間における、有給休暇の年間取得率75%以上を維持する。

〈対策〉

- ・計画的な年次有給休暇取得の促進を図る。
- ・毎月有給取得状況を各拠点に配信し、社員へ取得を働きかける。
- ・全社的にワークライフバランスの意識醸成を図る。

【目標②】

全社員を対象として、男女別の職業と家庭生活との両立を支援する。

女性……プレママ休暇の取得者率 7割以上

男性……出産に関する慶弔休暇の取得者率 7割以上

〈対策〉

- ・社内イントラネットやハンドブック等を活用し、育児休職制度に加えて社内の独自制度を周知すると共に、プレママ休暇や出産慶弔休暇の取得促進を図る。
- ・自身および配偶者の出産申告があった社員に対し、所属長から制度取得を促す。
- ・仕事と私生活の両立が可能な職場作りを推進する。

※詳しい登録申込方法やほかの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。

株式会社下野建設（日置市）

○業務概要

鹿児島を中心に官公庁の発注する工事はもちろん、九州各地で情報インフラの整備を手掛ける。



○行動計画の主な内容

【目標①】

産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

〈対策〉・法に基づく諸制度の調査

- ・制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

【目標②】

育児休業等を取得しやすい環境作りのため、管理職の研修を行う。

〈対策〉・管理職へのアンケート調査による実態把握

- ・研修内容の検討
- ・研修の実施

【目標③】

所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

〈対策〉

- ・社員へのアンケート調査を行い、各部署毎に問題点を検討する。
- ・ノー残業デーの実施、管理職への研修（年2～3回）及び社内広報誌による社員への周知（毎月）を行う。

～こんな両立支援に取り組んでいます～

社内制度の内容や公的給付について、誰でも遠慮なく尋ねられる窓口を設置。また、折に触れて、社内会議を利用した研修会を開催するなど、制度の周知活動にも力を入れています。

【問合せ・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

ファミリー・サポート・センターをご存じですか？

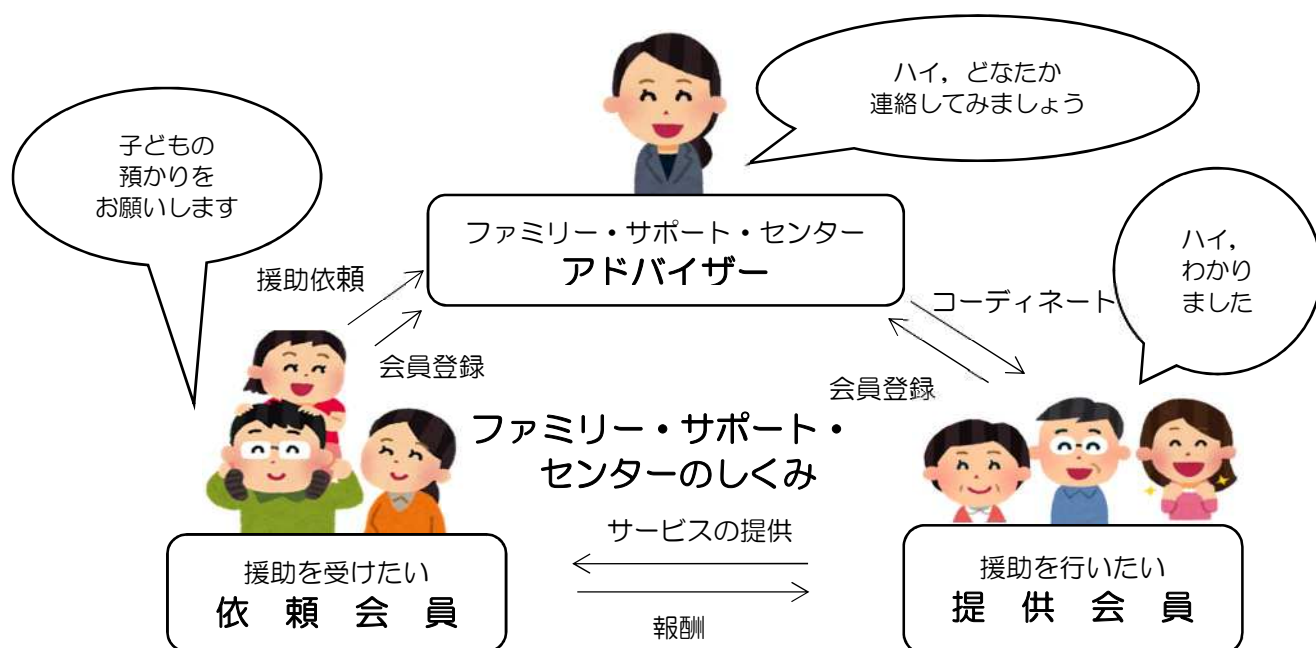
ファミリー・サポート・センターとは？

育児の援助を受けたい方（依頼会員）と行いたい方（提供会員）が地域の中で助け合う会員組織で、有償のボランティア活動です。

市町村が設置・運営しています。

～こんな時に利用できます～

- 保育施設や習い事に子どもを送迎してほしい
- 保育施設の保育開始前、終了後や学童保育終了後に子どもを預かってほしい
- 急用時(冠婚葬祭、保護者の病気)に子どもを預かってほしい
- 保護者が買い物などの外出の際、子どもを預かってほしい など



※ご利用にあたっては会員登録が必要です。まずは会員登録をお願いします。

鹿児島市ファミリー・サポート・センター ☎099-226-7855	南さつま市ファミリー・サポート・センター ☎0993-78-3322	ファミリー・サポート・センター霧島 ☎0995-48-6886	鹿屋市ファミリー・サポート・センター ☎0994-44-2277	奄美市ファミリー・サポート・センター ☎0997-69-3710
いちき串木野市ファミリー・サポートセンター ☎0996-24-5151	南九州市ファミリー・サポート・センター ☎0993-38-0800	伊佐市ファミリー・サポートセンター ☎0995-23-5080	垂水市ファミリー・サポート・センター ☎0994-31-3052	龍郷町ファミリー・サポートセンター ☎080-2792-0369
枕崎市子育てサポートセンター ☎0993-58-1888	ファミリーサポートセンター出水 ☎0996-64-2423	始良市ファミリー・サポート・センター ☎0995-73-3456	ファミリー・サポート・センター志布志 ☎099-472-8993	徳之島町ファミリー・サポート・センター ☎0997-83-1205
ファミリー・サポート・センターいぶすき ☎0993-32-2022	ファミリー・サポート・センター薩摩川内 ☎0996-22-5085	ファミリーサポートセンターゆうすい ☎0995-75-2811	西之表市ファミリー・サポート・センター ☎0997-23-0017	和泊町ファミリー・サポート・センター ☎0997-84-3516

【問合せ先】 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＞労働者の福祉＞ファミリー・サポート・センター

「イクボス宣言」しませんか？

イクボスとは？

「イクボス」とは、職場で共に働く部下やスタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことです。

イクボス宣言の効果

- ・社員のワーク・ライフ・バランスの推進
- ・働き方の意識や職場の環境や雰囲気改善
- ・従業員や職員の満足度、健康度、ロイヤルティ（組織に貢献する気持ち）向上
- ・生産性の向上と利益拡大



イクボス宣言をするには？

「イクボス宣言」については、特に決まったルールや宣言書の様式はありません。積極的に行おうとする取組、目標を記載してください。

※宣言書の一般的な様式例を県ホームページに掲載していますので、各社の状況に応じてご利用ください。
また、「イクボス宣言」をされた自治体・企業様は、ぜひ下記までご連絡ください。県ホームページでご紹介させていただきます。

【問合せ先】 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＞働き方改革＞「イクボス」について

労働組合の方、労働者（個人）の方、使用者の方へ 「労働委員会」が、労働に関する紛争・トラブルの解決をお手伝いします。

（「労働委員会」は、公益委員（弁護士、大学教授等）、労働者委員（労働組合役員等）、使用者委員（会社経営者等）の三者で構成する公正・中立な行政機関です。）

1 労働組合と使用者との間に紛争が発生した場合、次の制度を利用できます。（無料）

○ 労働争議の調整（集団的労働関係紛争）

集団的労働関係紛争を調整する方法として、あっせん、調停、仲裁の3種類があり、あっせんが最も多く利用されています。あっせんは、労働組合、使用者のどちらでも申請できます。

【例】（労働組合）・会社と賃金の改定交渉を行っているが、妥結する見込みがない など
（使用者）・労働組合が労働協約の見直しに応じない など

○ 不当労働行為の審査（救済申立て）

使用者が労働組合法第7条各号に該当する禁止行為に違反したと思われる場合に、労働者又は労働組合は、救済を申し立てることができます。

【例】・労働組合を結成しようとしたら、解雇された
・正当な理由なく団体交渉を拒否された など

2 個々の労働者と使用者との間にトラブルが発生した場合、次の制度を利用できます。（無料）

○ 個別労働関係紛争のあっせん

個々の労働者と使用者との間に労働に関するトラブルが発生し、当事者間で解決を図ることが困難な場合に、その解決のお手伝いをします。労働者、使用者のどちらでも申請できます。

【例】（労働者）・突然解雇されたが、納得できない
・雇用された時に示された労働条件が実際と違う など
（使用者）・やむを得ず社員に配置転換命令を出したが、理由なく拒否された など

【問合せ先】

鹿児島県労働委員会（県行政庁舎15階）
☎099-286-3953（労働争議の調整、不当労働行為の審査に関すること）
☎099-286-3943（個別労働関係紛争のあっせんに関すること）
ホームページ [鹿児島県労働委員会](#) で検索

「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が公表されました

急激な物価上昇を乗り越え、持続的な構造的賃上げを実現するためには、中小企業がその原資を確保できる取引環境を整備することが重要であるとして、内閣官房及び公正取引委員会は「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を令和5年11月に公表しました。

概要版を掲載しますので、詳しくは、公正取引委員会HPをご覧ください。

「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(概要)

令和5年11月

1. 指針の性格

- ✓ 労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針。
- ✓ 発注者及び受注者が採るべき行動／求められる行動を12の行動指針として取りまとめ、それぞれに「労務費の適切な転嫁に向けた取組事例」、「留意すべき点」などを記載。
 - 本指針に記載の12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処することを明記。
 - 他方で、発注者としての行動を全て適切に行っている場合、取引当事者間で十分に協議が行われたものと考えられ、通常は独占禁止法及び下請代金法上の問題が生じない旨を明記。

2. 発注者として採るべき行動／求められる行動

【行動①：本社（経営トップ）の関与】

- ①労務費の上昇分について取引価格への転嫁を受け入れる取組方針を具体的に経営トップまで上げて決定すること、②経営トップが同方針又はその要旨などを書面等の形に残る方法で社内外に示すこと、③その後の取組状況を定期的に経営トップに報告し、必要に応じ、経営トップが更なる対応方針を示すこと。

【行動②：発注者側からの定期的な協議の実施】

- 受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められていなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など定期的に労務費の転嫁について発注者から協議の場を設けること。特に長年価格が据え置かれてきた取引や、スポット取引と称して長年同じ価格で更新されているような取引においては転嫁について協議が必要であることに留意が必要である。
- 協議することなく長年価格を据え置くことや、スポット取引とはいえないにもかかわらずスポット取引であることを理由に協議することなく価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用¹又は下請代金法上の買いたたき²として問題となるおそれがある。

1. 優越的地位の濫用として独占禁止法上問題となるのは、発注者の取引上の地位が受注者に優越していることとともに、公正な競争を阻害するおそれが生じることが前提となる。
2. 買いたたきとして下請代金法上問題となるのは、下請代金法にいう親事業者と下請事業者との取引に該当する場合であって、下請代金法第2条第1項から第4項までに規定する①製造委託、②修理委託、③情報成果物作成委託又は④役務提供委託に該当することが前提となる。

【行動③：説明・資料を求める場合は公表資料とすること】

- 労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を受注者に求める場合は、公表資料（最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など）に基づくものとし、受注者が公表資料を用いて提示して希望する価格については、これを合理的な根拠があるものとして尊重すること。

【行動④：サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと】

- 労務費をはじめとする価格転嫁に係る交渉においては、サプライチェーン全体での適切な価格転嫁による適正な価格設定を行うため、直接の取引先である受注者がその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場にいることを常に意識して、そのことを受注者からの要請額の妥当性の判断に反映させること。

【行動⑤：要請があれば協議のテーブルにつくこと】

- 受注者から労務費の上昇を理由に取引価格の引上げを求められた場合には、協議のテーブルにつくこと。労務費の転嫁を求められたことを理由として、取引を停止するなど不利益な取扱いをしないこと。

【行動⑥：必要に応じ考え方を提案すること】

- 受注者からの申入れの巧拙にかかわらず受注者と協議を行い、必要に応じ労務費上昇分の価格転嫁に係る考え方を提案すること。

3. 受注者として採るべき行動／求められる行動

【行動①：相談窓口の活用】

- 労務費上昇分の価格転嫁の交渉の仕方について、国・地方公共団体の相談窓口、中小企業の支援機関（全国の商工会議所・商工会等）の相談窓口などに相談するなどして積極的に情報を収集して交渉に臨むこと。

【行動②：根拠とする資料】

- 発注者との価格交渉において使用する労務費の上昇傾向を示す根拠資料としては、最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの公表資料を用いること。

【行動③：値上げ要請のタイミング】

- 労務費上昇分の価格転嫁の交渉は、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回などの定期的に行われる発注者との価格交渉のタイミング、業界の定期的な価格交渉の時期など受注者が価格交渉を申し出やすいタイミング、発注者の業務の繁忙期など受注者の交渉力が比較的優位なタイミングなどの機会を活用して行うこと。

【行動④：発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示】

- 発注者から価格を提示されるのを待たずに受注者側からも希望する価格を発注者に提示すること。発注者に提示する価格の設定においては、自社の労務費だけでなく、自社の発注先やその先の取引先における労務費も考慮すること。

4. 発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

【行動①：定期的なコミュニケーション】

- 定期的なコミュニケーションをとること。

【行動②：交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管】

- 価格交渉の記録を作成し、発注者と受注者と双方で保管すること。

5. 今後の対応

- ✓ ①内閣官房において、各府省庁・産業界・労働界等の協力を得て本指針の周知活動を実施し、②公正取引委員会において、労務費の転嫁の協議に応じない事業者に関する情報を提供できるフォームを設置する。

詳しくは、公正取引委員会HPへ <https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhtenka.html>

県中小企業融資制度のご案内

伴走支援型借換支援資金

新型コロナウイルス感染症等の影響により、経営に支障を来しているものとして、次の要件のいずれかに該当し、かつ、経営指標の向上目標を設定した経営行動計画書を作成して金融機関による伴走支援を受ける中小企業者等が利用できる県の融資制度です。

○融資対象者

- (1) セーフティネット保証4号の規定による市町村長の認定を受けていること。(新型コロナウイルス感染症等に起因し、売上が20%以上減少等。)

※ 新規融資のみでの利用は、令和5年9月末までに市町村に認定申請し、令和5年10月末までに保証機関が保証申込受付したものに限り、借換資金に追加融資資金を加えることは可能。

- (2) セーフティネット保証5号の規定による市町村長の認定を受けていること。(全国的に業況の悪化している業種に該当する事業者で売上が5%以上減少等)

- (3) 次の①または② i から iii のいずれかに該当すること

① 最近1か月間の売上が前年同月の売上高と比較して5%以上減少していること

② i 最近1か月間の売上総利益率または営業利益率が前年同月の売上総利益率または営業利益率と比較して5%以上減少していること

ii 最近1か月間の売上総利益率または営業利益率が直近決算の売上総利益率または営業利益率と比較して5%以上減少していること

iii 直近決算の売上総利益率または営業利益率が直近決算前期の売上総利益率または営業利益率と比較して5%以上減少していること

○融資限度額 運転資金・設備資金1億円

○融資期間 10年以内(据置5年以内)

○融資利率 年1.4%～年1.9%

○信用保証料率 年0.1%～年0.51%

県SDGs登録制度の登録を受けている場合は、さらに0.1%引き下げ

○取扱期間 令和6年3月31日までの保証申込受付分

○申込・相談先 お取引のあるまたは最寄りの金融機関

【取扱金融機関】鹿児島銀行、南日本銀行、鹿児島信用金庫、鹿児島相互信用金庫、奄美大島信用金庫、鹿児島興業信用組合、鹿児島県医師信用組合、奄美信用組合の各本・支店
商工中金、福岡銀行、肥後銀行、宮崎銀行、西日本シティ銀行、熊本銀行、宮崎太陽銀行の各県内営業店

県HP掲載先 ホーム〉産業・労働〉商工業〉融資〉県中小企業融資制度〉制度資金一覧

「職場におけるジェンダー平等推進事業」 ～参加者・派遣先を募集します～

県では、職場におけるジェンダー平等の実現を図り、誰もが働きやすい環境づくりを進めるため、企業等の管理職や人事担当者等を対象としたセミナーや企業・団体等へのアドバイザー派遣を実施しています。参加者及び派遣団体を募集しておりますので、ぜひご活用ください。

企業の生産性向上・社員のモチベーションUPにつながる 男性の育児・介護休業取得促進セミナー

さまざまな具体例を通じて学び、誰もがワークライフバランスを実現できる職場づくりを促進

- 内容
- ① 専門家による講義
 - ② 先進事例の発表
 - ③ 業務改善ワークショップ
 - ④ 意見交換/コンサルティング

日時 1回目 講演・事例発表 2024年2月8日(木) 13:30～16:30(予定)
2回目 ワークショップ 2024年2月15日(木)

会場 鹿児島市国際交流センター(鹿児島市加治屋町) ※オンライン配信もあります。

対象 企業等の管理職・人事担当者等

定員 50名程度 申込締切 令和6年2月5日(月)

会場受講が
オススメ!!



講師 渥美 由喜さん ダイバーシティ&WLB コンサルタント

参加
無料

「日本で最も早くワークライフバランスに着目した、第一人者から直接学ぶ、絶好の機会です。」

事例発表 HAGIホーム・プロデュース株式会社(岐阜県大垣市・建設業)

※令和4年度岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業

「エクセレントポイント」

- ① 現場との連携で残業のないスタイルを定着
- ② 社員同士の協力で男性の育休取得も無理なくサポート
- ③ 年5回のイベントを通じて施主との良好な関係を継続



ファシリテーター 高崎 恵さん

アドバイザー派遣

アドバイザーがそれぞれのリクエストに応じた内容でジェンダー平等の取組をサポート!

派遣期間 令和6年3月まで

対象 職場の働き方を見直し、ジェンダー平等や女性活躍を進めたい県内企業、経済団体等
※団体・・・鹿児島県内の経済団体、業界団体等の研修会及び定例会
※事業所・・・原則、県内に本社を置く企業

募集数 13程度 ※定数に達し次第受付終了

派遣回数 団体... 1 団体1回

事業所... 1社あたり1～3回程度(内容による)

県内全域
対象

アドバイザー
謝金・旅費
無料

※研修会場等は、団体・企業側にてご手配ください。オンラインでの実施も可能です。

申込みから
実施までの
流れ

申込みフォーム(推奨)またはお電話・FAXでお申込み

課題等のヒアリングを行い、事務局よりメニュー・講師をご提示

派遣
決定

日程等の調整
打合わせ

アドバイザー
派遣の実施

事後の
フォロー
アップ等

申込方法等の詳細は、県ホームページをご確認ください!

鹿児島県 職場におけるジェンダー平等推進事業

検索



申請期限が延長されました！

令和5年度業務改善助成金 申請期限のご案内

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。

この度、一部の申請について、**申請期限を延長**しました。（延長されない申請もございますので、ご注意ください。）

ポイント



～賃金引き上げ計画を立てて申請される方～
申請期限が延長されます！



～賃金引き上げ後に申請される方～
令和6年1月31日で受付終了です。



賃金引き上げ計画
を立てて
申請される方

令和6年1月31日



延長します！

令和6年3月31日

賃金引き上げ後に
申請される方

令和6年1月31日

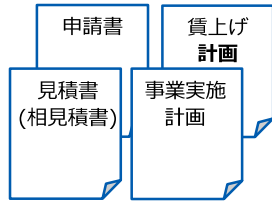


延長はありません。

（お早めの申請をお願いいたします。）

賃金引上げ計画を立てて 申請される方

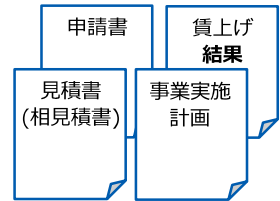
要綱 4 条 1 項
一号アの申請
を行う場合



申請期限が令和 6 年 3 月 31 日
に延長されます！

賃金引上げ後に 申請される方

要綱 4 条 1 項
一号イの申請
を行う場合



申請期限は令和 6 年 1 月 31 日までです。
(お早めの申請をお願いいたします。)

申請に当たっての注意ポイント

令和 6 年 1 月 31 日までに 申請される方

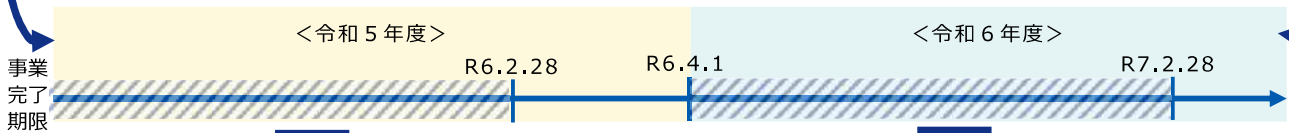
事業完了期限を令和 6 年 2 月
28 日までに設定いただきます。

令和 6 年 2 月 28 日までの
事業完了が困難な場合
(賃金引上げ計画を立て
て申請される方のみ)

令和 6 年 2 月 1 日以降に 申請される方

事業完了期限を令和 6 年 4 月 1
日から令和 7 年 2 月 28 日までの
期間で設定いただきます。

なお、設定いただく事業完了期限によって、ご注意ください点が異なります。



この間に設定いただくと、令和 5 年度内に交付決定がなされます。この場合、**期日までに事業完了（賃上げ、設備導入、支払いの完了）がないと助成金の支払いができません。**

この間に設定いただくと、令和 6 年 4 月 1 日以降に交付決定がなされます（※）。**交付決定前（令和 6 年 3 月 31 日まで）に設備導入をすると助成対象外**となりますので、ご注意ください。

また、令和 5 年度中に事業完了が見込まれない場合は、**翌年度に再設定いただくこと**がございます。（賃金引上げ後に申請される方も含みます。）

※ 令和 6 年度の予算成立等を前提とします。

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

(R5.12.26)

職場の健康管理を
担当されている皆さまへ

職場の健康づくり をお手伝いします!

さんぽセンターの
ご利用は
無料です!

労働力人口の減少や労働力の高齢化が進む中、様々な業種において、人材不足が問題となっています。健康経営®やワークライフバランス、ダイバーシティ推進の観点からも労働者の健康確保や疾病・障害を抱える労働者の活用に関する取り組みが求められています。

取り組みが推進されると

労働者におけるメリット

- ◆健康に関する意識の向上
- ◆健康の保持増進、生活習慣や健康状態の改善
- ◆労働時間の適正化
- ◆有給休暇取得率の向上
- ◆仕事の満足度・モチベーションの向上
- ◆生活の充実、希望する働き方の実現 など

事業場におけるメリット

- ◆離職率の低減
- ◆多様な人材の活用による組織や事業の活性化
- ◆優秀な人材確保
- ◆イメージアップ
- ◆コスト削減や業績の向上
- ◆社内コミュニケーションの活性化
- ◆事故・労災等のリスクの減少 など

事業主



健康経営を進めたいけど、
取り組みがわからない…。

しかし…

健康管理担当者



職場の健康づくりの担当になった
けど、どこに頼めばよいか…。



ぜひ!

さんぽセンター をご利用ください!

(鹿児島産業保健総合支援センター)

事業場の取り組み内容(例)

健康経営優良法人認定要件(2024評価項目から抜粋)

- 管理職又は従業員に対する教育機会の設定
- メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み
- 私傷病等に対する復職・両立支援の取り組み
- 運動機会の増進に向けた取り組み
- 保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み
- 長時間労働者への対応に関する取り組み

さんぽセンター支援内容(例)

メンタルヘルス対策支援

- ・管理監督者向けメンタルヘルス研修の実施
- ・若年労働者(含む全社員)向けメンタルヘルス研修の実施
- ・メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応の実施
- ・メンタルヘルス不調者の職場復帰支援
- ・「職場復帰支援プログラム」の策定

治療と仕事の両立支援

- ・労働者や事業場担当者からの相談対応
- ・治療と仕事の両立支援に関するセミナーの開催
- ・事業場を訪問し、両立支援に関する情報提供や制度導入などに関する助言など

転倒や腰痛等の行動災害の予防対策

- ・健康測定
- ・社内セミナーの実施・実技指導・運動アドバイス
 - 転倒防止のためのバランス運動
 - 腰痛予防のための運動
 - 職場でできるストレッチなど

地域産業保健センター(労働者50人未満の事業場を対象とした地域窓口)

- ・労働安全衛生法に基づく健康診断結果の意見聴取や保健指導
- ・長時間労働者に対する面接など

参考:経済産業省ウェブサイト
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuruyhouzin.html

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。
※さんぽセンターは、働く人の健康管理等を支援する機関のため、健康経営優良法人の申請書の書類作成等のお手伝いは行っていません。

問合せ先: 独立行政法人 労働者健康安全機構
鹿児島産業保健総合支援センター

TEL 099-252-8002
HP <https://kagoshimas.johas.go.jp/>



労働かごしま 令和6年2月号発行 通算第437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