

～10月は個別労働紛争処理制度に係る周知月間です～

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

(令和8年度)

電話でも相談
できます！

あなたの労働に関する相談を、労働に関する知識や経験が豊富な県労働委員会委員【弁護士・大学教授等、労働組合役員、会社経営者等】がお受けします。(秘密厳守、無料)

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。

日	時	場 所	相談対応者
10月 1日(木) 〔合同相談会〕	午前 10 時 ～午後4時 (受付：午後 3 時 30 分まで)	県労働委員会 (県庁 15 階)	午前・県労働委員会委員 ・関係機関相談員 (社労士会、県雇用労政課) 午後・県労働委員会委員 ・関係機関相談員(労働局)
10月18日(日) 〔休日相談会〕	午後 1 時 30 分～ 午後4時 30 分 (受付：午後 4 時まで)	(鹿児島市鴨池新町 10-1) ※ 来庁できない方は、電話 相談もできます	・県労働委員会委員
10月27日(火) 〔定期相談会〕	午後2時 30 分～午後5時 (受付：午後 4 時 30 分まで) ※ 毎月第4火曜日に開催		



※ 労働者・事業主のどちらでもお気軽にご相談ください。

※ トラブルの内容を相談者に代わって相手方に伝えて指導等を行うものではありません。

※ 申込みは**先着順(予約優先)**ですので、事前予約をお勧めします。

(申込みの時点で相談枠に空きがない場合は、次回相談会やほかの相談窓口を紹介することがあります。)

※ 予約状況など詳しくは、下記《お問合せ・予約先》までお問い合わせください。



＜お問合せ・予約先＞

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

時間：8 時 30 分～17 時 15 分 (土・日・祝日・年末年始を除く。)

県ホームページ



誰もが、安心して働き続けられる未来へ！

治療と就業の 両立支援セミナー

参加費
無料

申込締切
10/15
(木)

令和8年4月1日から、職場における治療と就業の両立支援の取組が、事業主の努力義務になりました。
本セミナーでは、両立支援について理解を深めるとともに、支援のポイントや職場における体制づくりのヒントをご紹介します。
皆様のご参加をお待ちしております！

日時 2026年10月29日(木) 14時～16時40分予定

会場 鹿児島県医師会館3階 中ホール1・2 (鹿児島市中央町8-1) 定員 100名 (先着順)

会場に駐車場は
ございませんので、
公共交通機関を
ご利用ください。

開会あいさつ

厚生労働省 鹿児島労働局長 永野 和則

講演

「治療と就業の両立支援の推進のために」

講師

(独)労働者健康安全機構 中国労災病院
治療就労両立支援センター 所長 豊田 章宏 氏

【講師紹介】

1986年より脳神経外科医として脳卒中を中心に急性期治療に関わる。ある時上司から外科医は切りっぱなしで、その後の患者の社会復帰を何とかしたいと相談され急性期リハビリテーションに携わる。その後の医療制度の変革に対応するため地域連携パスや地域包括ケア事業に関わり、労災病院の勤労者医療の一環として就労支援にも関わるようになる。厚生労働省両立支援ガイドライン作成や両立支援コーディネーターの育成に関与。

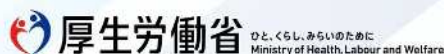
体験談

「がんとともに生きる～治療と就業と生活と～」

講師

NPO法人がんサポートかごしま 副理事長 野田 真記子 氏

治療と就業の両立支援指針について



鹿児島労働局 労働基準部 健康安全課

令和7年度 産業保健調査研究結果報告

「小規模企業における治療と仕事の両立支援に関する体制等の実態調査研究について」



鹿児島産業保健総合支援センター

対象者

事業者・人事労務担当者・
衛生管理者・
産業保健スタッフ等

申込方法

二次元コードより
お申し込みください



※本セミナーは、日医認定産業医の単位取得はできません。

共催

鹿児島県地域両立支援推進チーム(事務局 鹿児島労働局健康安全課)
(独)労働者健康安全機構 鹿児島産業保健総合支援センター

お問合せ先

鹿児島産業保健総合支援センター 電話 099-252-8002



2026(令和8)年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、
以下の取組を行った事業主の皆さまを応援します！

- | | | |
|---------------|-----|--------------------------|
| 男性の育児休業取得促進 | >>> | 1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金) |
| 仕事と介護の両立支援 | >>> | 2 介護離職防止支援コース |
| 円滑な育児休業取得支援 | >>> | 3 育児休業等支援コース |
| 業務代替者への手当支給等 | >>> | 4 育休中等業務代替支援コース |
| 育児期の柔軟な働き方整備 | >>> | 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース |
| 仕事と不妊治療等の両立支援 | >>> | 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース |

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)



男性の育休取得促進にむけて

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に
受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額
①	男性労働者の育児休業取得	対象労働者が子の出生後、8週以内に育休開始	1人目 20万円 2・3人目 10万円
②	男性労働者の育児休業取得率の上昇等	育休取得率が30%以上UP & 50%達成 等	60万円

※男性労働者の育児休業取得率の上昇等は1事業主につき1回限りの支給です。

※男性労働者の育児休業取得率の上昇等申請後の男性労働者の育児休業取得申請および同一年度内に両方の申請はできません。

※男性労働者の育児休業取得の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給はできません。

おもな要件

① 男性労働者の育児休業取得

- 育児・介護休業法等に定める雇用環境整備の措置を複数実施 ★1
- 育児休業取得者の業務代替者の業務見直しに係る規定等を策定し、業務体制の整備を実施 ★2
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上(※)の育児休業を取得

※1人目:5日以上、2人目:10日以上、3人目:14日以上



② 男性労働者の育児休業取得率の上昇等

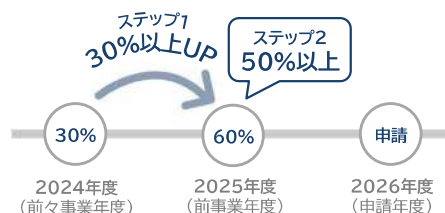
- ★1および★2の実施
- 以下のいずれかを達成

A 申請年度の前事業年度の男性労働者の育休取得率が、
前々事業年度と比較して30%以上UP & 育休取得率50%以上(※)

B 申請年度の前々事業年度で子が出生した男性労働者が5人未満かつ

申請前事業年度と前々事業年度の男性労働者の育休取得率が連続70%以上

(※)Aの達成から申請までのイメージ



2 介護離職防止支援コース

労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得した場合や、介護両立支援制度を利用した場合、介護休暇制度を有給化し労働者が利用した場合などに受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	介護休業	対象労働者が介護休業を取得&職場復帰	40万円
②	介護両立支援制度	A:制度を1つ導入&対象労働者が当該制度を利用	20万円
		B:制度を2つ以上導入&対象労働者が当該制度を1つ以上利用	25万円
③	業務代替支援	(1)新規雇用 介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	20万円
		(2)手当支給等 A:介護休業取得者の業務代替者に手当を支給	5万円
		B:介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	3万円
④	介護休暇制度有給化支援	有給の介護休暇制度を導入し労働者が利用 NEW	30万円

※①～③それぞれ、1事業主あたり5人まで、④は1事業主1回限り
※一部については制度利用期間等に応じて増額あり

おもな要件

① 介護休業

- 介護休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知 ★1
- 労働者との面談を実施し、仕事と介護の両立支援プランを作成・実施 ★2
- 対象労働者が連続5日以上介護休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用

② 介護両立支援制度

- ★1および★2の実施
- いずれかの介護両立支援制度(※)を対象労働者が一定基準以上利用し、支給申請日まで継続雇用

(※)介護両立支援制度… 時差出勤制度 / 短時間勤務制度 / 在宅勤務制度
フレックスタイム制度 / 介護サービス費用補助制度

③ 業務代替支援

(1)新規雇用

- 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得し、業務代替要員を新規雇用または派遣受入で確保

(2)手当支給等

- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得または短時間勤務制度を合計15日以上利用し、業務代替者への手当支給等

④ 介護休暇制度有給化支援

- 介護休暇制度を有給化し、利用に関する方針を社内周知
- 介護休暇制度を労働者が一定基準以上利用



3 育児休業等支援コース



円滑な育休取得・職場復帰にむけて

労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、
労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

	種別	支給額
①	育休取得時	30万円
②	職場復帰時	30万円

※①②とも1事業主2人まで(無期・有期1人ずつ)。

おもな要件

① 育休取得時

- 育児休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、育休復帰支援プランを作成・実施
- 対象労働者の育児休業(引き続き休業する場合は産前休業)の開始日の前日までに、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が連続3か月以上の育児休業(引き続き休業する場合は産後休業を含む)を取得

② 職場復帰時

※「①育休取得時」と同一の育児休業取得者のみ対象

- 対象労働者の育児休業中に職務や業務の情報・資料の提供を実施
- 育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、申請日までの間6か月以上継続雇用



4 育休中等業務代替支援コース



まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、
または代替要員を新規雇用(または派遣で受入)した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	手当支給等 (育児休業)	育児休業取得者の業務代替者に 手当を支給	A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :手当支給額の3/4 (最大240万円)
②	手当支給等 (短時間勤務)	短時間勤務者の業務代替者に 手当を支給	A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :手当支給額の3/4 (最大108万円)
③	新規雇用 (育児休業)	育休取得者の業務代替要員を 新規雇用または派遣で受入	○最短(7日以上):9万円 ○最長(1年以上):81万円 \ NEW /

※①②のみ企業規模要件なし。

※①～③全て合わせて1年度10人まで、初回から5年間支給。その他要件あり。

おもな要件

① 手当支給等(育児休業)

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施 ★1
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定 ★2
- 対象労働者が7日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)



② 手当支給等(短時間勤務)

- ★1および★2の実施
- 対象労働者が短時間勤務制度を1か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)

③ 新規雇用(育児休業)

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が7日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に業務を代替(業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動)

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度を3つ以上導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合や有給の子の看護等休暇制度を導入し、労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	柔軟な働き方選択制度	制度を3つ導入し、対象労働者が制度を利用	20万円
		制度を4つ以上導入し、対象労働者が制度を利用	25万円
②	子の看護等休暇制度有給化支援	子の看護等休暇を有給化し、対象労働者が制度を利用	30万円

※①②ともに障害児等を養育する労働者について子が18歳になる年度末まで対象にした場合の加算あり。
※①は1事業主5人まで。②は1事業主1回限り。

おもな要件

①柔軟な働き方選択制度

- 柔軟な働き方選択制度を3つ以上導入
- 柔軟な働き方選択制度等の利用に関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、育児に係る柔軟な働き方支援プランを作成・実施
- 制度利用開始から6か月間の間に、対象労働者が柔軟な働き方選択制度を一定基準以上利用

柔軟な働き方選択制度とは
 ●フレックスタイム制度、時差出勤制度
 ●育児のためのテレワーク等
 ●柔軟な働き方を実現するための短時間勤務制度
 ●保育サービスの手配及び費用補助
 ●養育両立支援休暇制度

②子の看護等休暇制度有給化支援

- 子の看護等休暇制度を有給化し、利用に関する方針を社内周知
- 有給の子の看護等休暇制度を労働者が一定基準以上利用

6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

不妊治療、月経(PMS(月経前症候群)含む。)や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	支給要件	支給額
A	不妊治療のための両立支援制度を5日(回)利用	30万円
B	月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円
C	更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円

おもな要件

- A～Cそれぞれの両立支援制度(※)、制度利用の手続きや賃金の取扱い等を就業規則等に規定(※)休暇制度/所定外労働制限制度/時差出勤制度/短時間勤務制度/フレックスタイム制度/在宅勤務等
- 労働者からの相談に対応する両立支援担当者を選任
- 対象労働者(制度利用の開始日から申請日まで雇用保険被保険者として継続雇用)がA～Cそれぞれの両立支援制度を合計5日(回)利用



両立支援等助成金の詳しい支給要件や手続き、申請期間については、厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する都道府県労働局(申請先)へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省 検索



※事業所内保育施設コースについては平成28(2016)年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。



事業主の皆様へ

10月 は「年次有給休暇取得促進期間」です。年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

年次有給休暇は、正社員、パートタイム労働者、シフト制労働者などの区分に関係なく、法律の要件を満たしているすべての労働者に付与されます。

これらすべての労働者の年次有給休暇の取得促進のためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度^(※1)や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇^(※2)の活用が効果的です。

労使一体となって年次有給休暇を上手に活用するために、導入をご検討ください。

詳しくは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧くださいか、鹿児島労働局雇用環境・均等室（099-223-8239）にお問い合わせください。

（年次有給休暇取得促進特設サイト URL）

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

（※1）年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

（※2）年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

（シフト制労働者について）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html

（※）シフト制労働者に係る年次有給休暇について、その円滑な取得を図ること等を目的として、令和8年6月に留意事項が改正されています。詳しくはこちらをご確認ください。

女性活躍推進に向けた専門家によるコンサルティングのご案内

～情報公表項目の拡大への対応、後回しになっていませんか？～

令和8年4月施行の改正女性活躍推進法により、従業員数が101人以上の企業では女性の活躍に関する情報公表の必須項目が拡大されます。本コンサルティングでは、法改正対応に加え、従業員数100人以下を含む企業の行動計画の策定・見直しや、えるばし等の認定取得に向けた整理についても、専門家がオンラインまたは訪問で個別に支援します。

オンライン・訪問によるコンサルティングをぜひ、ご活用ください！

具体的な支援内容

情報公表支援 (公表対応を進めたい)	取組推進支援 (行動計画を実行に移したい)
男女間賃金差異や女性管理職比率などの情報公表に向けて、算出方法の整理、公表内容の検討、要因分析、改善に向けた取組の方向性整理を支援します。	行動計画の策定後も、目標達成に向けた取組の進め方、社内体制の整備、制度や運用の見直しなど、貴社の課題に応じた取組を支援します。
行動計画策定支援 (行動計画の策定・見直しを進めたい)	認定取得支援 (えるばし認定等の取得を目指したい)
女性活躍推進法に基づく状況把握や課題分析、目標設定等についてアドバイスをし、一般事業主行動計画の策定・見直しを支援します。	えるばし・プラチナえるばし・えるばしプラスの認定取得に向けて、認定基準の整理、取組内容の確認、申請準備等を支援します。

<https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp>

まずはお気軽にご相談ください！

※本事業は厚生労働省より株式会社三菱総合研究所が受託し、運営しています。

無料

複数回
支援



【求職者支援制度の活用促進について】

(訓練課)

再就職、転職、スキルアップを目指す皆さまへ

▶ 求職者支援制度とは？

- ◆再就職、転職、スキルアップを目指す方が月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講する制度
※ 給付金が受けられなくても、交通費(通所手当)のみ受給できる場合があります。
- ◆訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで、ハローワークが求職活動をサポート
- ◆離職して雇用保険を受給できない方、収入が一定額以下の在職者の方などが、給付金を受給しながら職業訓練を受講可能
- ◆給付金の支給要件を満たさない場合でも、無料の職業訓練を受講可能



再就職や転職を目指す方へ

月10万円の給付金 + 無料の職業訓練

厚生労働省 求職者支援制度



厚生労働省のウェブサイトから制度のリーフレット等で詳細をご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushokusha_shien/index.html