

- 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
- 「イクボス宣言」しませんか？
- 「かごjob」のリニューアル
- ファミリーサポートセンターの案内
- かがしまジェンダー平等推進プロジェクトイベント
- 奨学金返還支援（代理返還）制度
- 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
- 鹿児島キャリア形成サポートセンターの紹介

2023. 2月号

～ふるさとの人材がふるさとで活躍できるように～

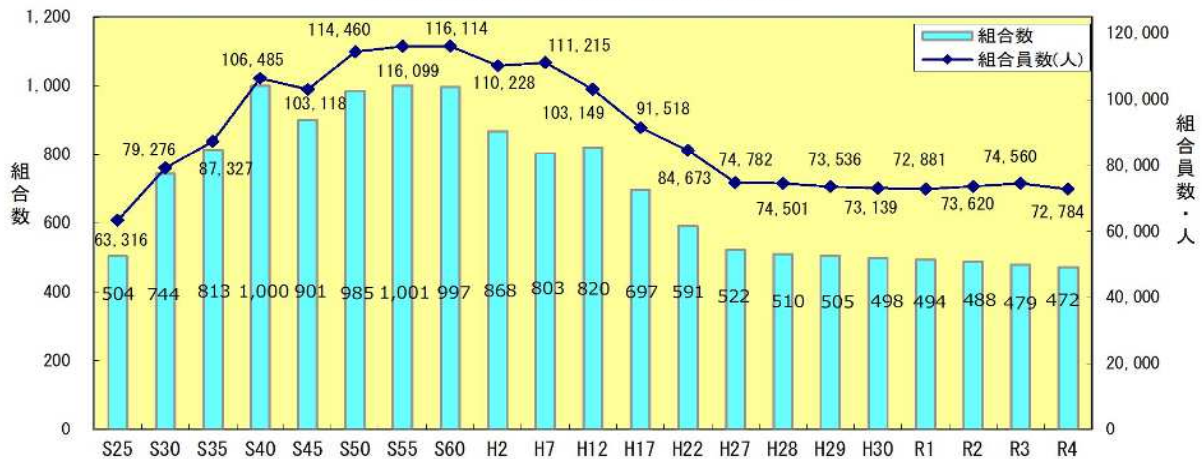
令和4年「労働組合基礎調査」結果の概要

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4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7組合減少し、472組合となり、平成13年から22年連続で減少しました。
- ・ 組合員数は前年に比べ1,776人減少し、72,784人となり、令和元年以来の減少となりました。

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、11.9%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

「かごしま子育て応援企業」に登録しませんか？ 登録企業 768社（R5.1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、県民の皆様幅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へ優先的に参加できます。
- 商工中金による低金利の融資を受けられます。

～令和4年度新規登録企業の中から2社の取組をご紹介します～

株式会社育ち（鹿児島市）

○業務概要

障害者通所支援事業
（児童発達支援・放課後等
デイサービス）



○行動計画の主な内容

【目標】

- ①小学校就学前までの子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入するとともに、子の看護休暇制度を拡充する。
- ②男性の育休制度の推進、不妊治療に直面する職員の支援制度を構築する。
- ③妊娠期、職場復帰期、小学校就学前までの育児支援プランの策定体制の充実を図る。
- ④仕事と家庭を両立できるよう、法定休暇の取得促進措置を実施する。

<対策>

- ・制度対象者の選定及び社員の意向確認
- ・育児支援プラン策定マニュアルの作成
- ・育児介護休業規程の改定・施行
- ・年次有給休暇、子の看護休暇の取得手続き内容の周知
- ・年次有給休暇を年に6日以上取得がない社員への面談実施

～こんな両立支援に取り組んでいます～

- ・妊娠中の体調に合わせた在宅勤務、オンライン勤務対応
- ・子の看護休暇を年5日付与（有給）

株式会社コスモテック南日本事業部（熊毛郡）

○業務概要

ロケット打上げ施設保全業務



○行動計画の主な内容

【目標1】

所定外労働時間の削減及び年次有給休暇の取得促進に向けた取組を実施する。

<対策>

- ・年間目標の設定。
- ・ノー残業デーの実施と更なる徹底。
- ・毎月、所定外労働時間と有給休暇取得状況を集計の上、その都度、所定外労働時間の多い部署や個人には注意喚起し、年次有給休暇の取得率の低い部署や個人には有給休暇の積極的取得を働きかける。

【目標2】

男性従業員の育児休暇取得率を7%以上にする。

<対策>

- ・育児休業の一部を有休とすることを規程化し、育児休業の取得を奨励する。



～こんな両立支援に取り組んでいます～

- ・従業員の様々な事情に応じて、柔軟に休暇を取得できるよう時間単位・半日単位の年次有給休暇を導入。
- ・「年次有給休暇取得促進月間」の設定。

【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

※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。

経営者の皆様、「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

鹿児島県就職情報提供サイト「かごJob」をリニューアルします！

UI ターンを含む県内企業への就職希望者に企業情報等を提供する県就職情報提供サイト「かごJob」が、令和5年2月にリニューアルを行い、より使いやすくなります。この機会にぜひご登録・ご活用ください。

《県内企業の皆様へ》

かごJobには、**無料**で企業情報、求人情報、インターンシップ情報等が掲載可能です。今回のリニューアルで掲載情報登録も入力項目が減った上で、専門業者からのサポートを受けることもできます。さらに「移住支援金対象法人」に登録することで、東京圏のUIターン就職希望者へのPRポイントになるなど様々なメリットがあります。かごJobには令和4年12月現在で950社に登録いただいています。かごJobご登録希望の企業の方は、県ホームページ、もしくはかごJobをご覧ください！

鹿児島ではたらく、くらす。

かごJob

URL：<https://www.kagojob.jp/>



かごJob 検索

【登録入力に関する問い合わせ】リニューアル後運営事務局 受託事業者：パーソルプロセス&テクノロジー株式会社
メールアドレス：kagoshima-job@persol.co.jp

【事業に関する問い合わせ】鹿児島県商工労働水産部産業人材確保・移住促進課
☎099-286-3098

【県HP】産業・労働＞雇用・労働＞就職面接会・インターンシップ等のご案内＞鹿児島県就職情報提供サイト「かごJob」のご案内

ファミリー・サポート・センターをご存じですか？

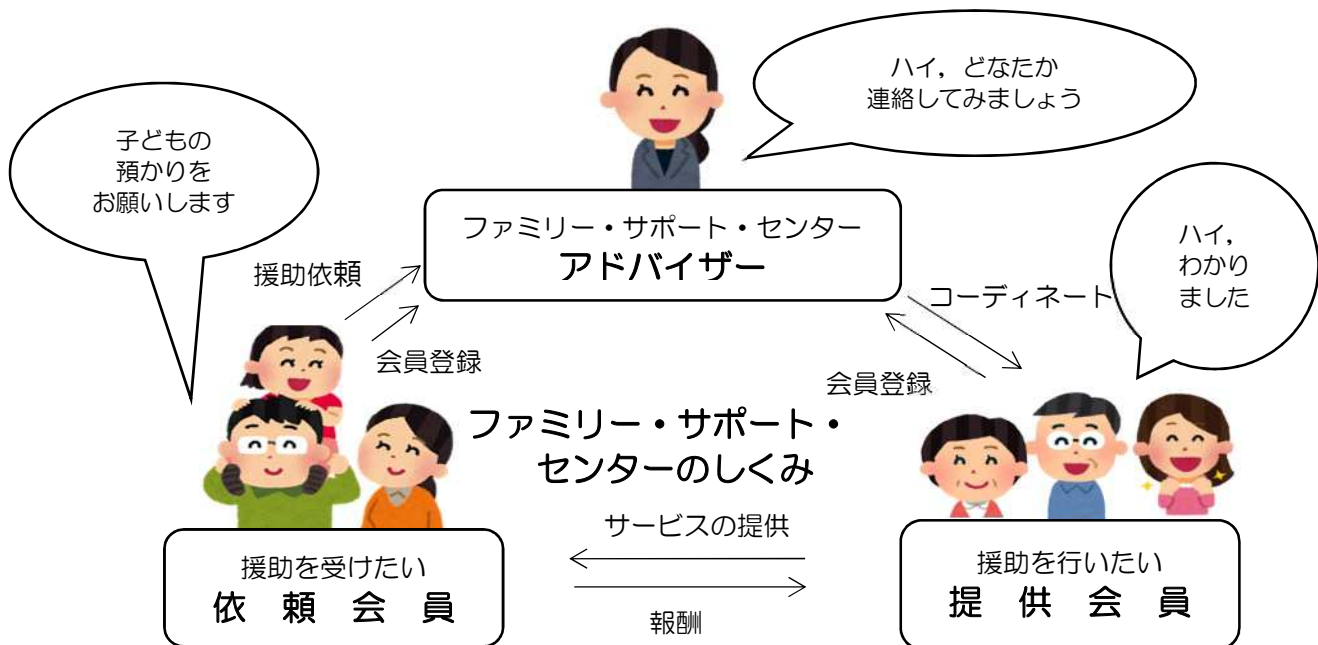
ファミリー・サポート・センターとは？

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 ☎0996-33-5618	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

県では、令和3年度からかごしまジェンダー平等推進プロジェクトをスタートさせ、性別に関わりなく県民一人ひとりが個性と能力を十分発揮できる、持続可能な活力ある「ジェンダー平等な鹿児島」の実現を目指し、県民の取組に向けた気運醸成を図っています。

「かごしまジェンダー平等推進プロジェクトイベント ～一人、ひとり、輝く未来へ～」を開催しました。

かごしまジェンダー平等推進宣言

私たちは、性別にかかわらず一人ひとりの人権が尊重され個性と能力が発揮できる男女共同参画社会の実現を目指し、家庭、学校、職場、地域等あらゆる分野における男女共同参画・ジェンダー平等が推進されるよう、私たち一人ひとりが、性別による固定的な役割分担や偏見、差別等ジェンダーにより生じているジェンダーギャップの解消に向けて行動することを宣言します。

鹿児島県では、ジェンダー平等の推進及び男女共同参画の実現を目指し、令和3年度から「かごしまジェンダー平等推進プロジェクト」に取り組んでいます。

男女共同参画・ジェンダー平等の推進には、一人ひとりが身の回りにあるジェンダーギャップに気づき、その解決に向けて取り組むことが大切です。

私たち「かごしまジェンダー平等推進プロジェクトチーム」は、ジェンダーギャップの解消のために、できることを話し合いました。

ここに、私たち個人の行動指針として10の「コミットメント」を発信し、併せて、県民へのメッセージとして「かごしまジェンダー平等推進宣言」を、提唱いたします。

11月17日(木)に、ジェンダーギャップ解消のための県民の取組に向けた気運醸成を図るため、「かごしまジェンダー平等推進プロジェクトイベント」を開催し、かごしまジェンダー平等推進宣言や女性活躍推進優良企業の表彰（株式会社ACG、株式会社鹿児島銀行の2団体）、ジェンダー平等を考えるワークショップを実施しました。



令和4年11月17日

かごしまジェンダー平等推進プロジェクトチーム

飯塚 隆 亀崎 翔太 下村 輝明 長利 京美 長山 美香
萩元 邦庸 松見 千種 山本 美帆 吉永 亜矢 和田 秀一郎
たもつ ゆかり[スーパーバイザー] 高崎 恵[アドバイザー] 鹿児島県



←かごしまジェンダー平等
推進ポータルサイト

<https://www.gender-e.pref.kagoshima.jp>

動画「一人、ひとり、輝く未来へ～ジェンダー平等を実現しよう～」を公開しました！



身近にある固定的な性別役割分担意識やアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）に気づき、ジェンダーギャップ解消に向けた行動につなげるため、様々な立場の人達が、職場・家庭・地域・学校などにおけるジェンダーギャップに対する実体験や想いを語る「ジェンダー平等推進のための啓発動画」を作成しましたので、ぜひご覧ください。

あなたらしく、わたしらしく、自分らしさを大切にできる社会を目指して、ジェンダーギャップの解消に向けて、まずは知る、気づく、そして私ができることから始めようと呼びかけています。



←詳細は
こちらからご覧ください
【ムーブ!かごしま】

- ・女性の参画篇
- ・男性育休篇
- ・家庭・両立(母親)篇
- ・社会・地域(高齢者)篇
- ・組織のトップ篇
- ・子ども篇
- ・ジェンダー平等

【問合せ先】 県庁男女共同参画局男女共同参画室 ☎ 099-286-2634

【かごしまジェンダー平等推進ポータルサイト】 <https://www.gender-e.pref.kagoshima.jp>



従業員に対する奨学金返還支援（代理返還）について

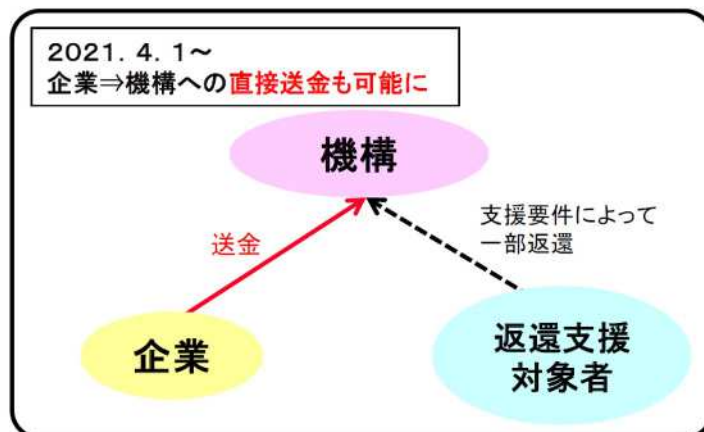
独立行政法人日本学生支援機構（旧：日本育成会）では、各企業等が実施している従業員に対する奨学金返還支援（代理返還）について、機構に直接受け付ける制度を設けています。

従来は、企業が従業員へ返還分を手当として給与に上乗せして支給し、従業員本人が日本学生支援機構へ奨学金を返還する方法がとられていました。しかし、この方法では税務上の取り扱いは「給与」となるため、従業員の所得税や住民税、社会保険料などの負担が増える可能性があります。

機構が直接受け付ける制度のメリットや、県内での取組事例についてご紹介します。詳しくは、日本学生支援機構のホームページをご覧ください。

奨学金返還支援（代理返還）

奨学金返還支援（代理返還）制度とは、機構の貸与奨学金（第一種奨学金・第二種奨学金）を受けていた従業員に対し、企業が返還金額の一部または全額を代理で返還する制度です。



本制度を利用する場合（企業から機構へ直接送金すること）のメリット

【所得税】 非課税となり得ます。

従業員にとって、企業が直接機構に送金することで自身の通常の給与と返還額が区分され、かつ奨学金の返還であることが明確となるため、その返還額に係る所得税は非課税となり得ます。

【法人税】 給与として損金算入できるほか、「賃上げ促進税制」の対象になり得ます。

企業にとっては、代理返還は従業員の奨学金の返済に充てるための給付にあたるので、給与として損金算入されます。また、「賃上げ促進税制」の対象となる給与等の支給額にも該当することから、一定の要件を満たす場合には、法人税の税額控除の適用を受けることができます。

【社会保険料】 原則として、標準報酬月額算定のもととなる報酬に含めません。

奨学金返還支援（代理返還）による返還金は、原則として報酬に含めません。

県内企業の取組事例（機構 HP から抜粋）

株式会社 久保工務店（鹿児島市、総合建設業）

【支援の背景・目的】

奨学金支援制度は、若手社員が「安心して長く働けるように」と願いを込めて導入を開始いたしました。（R4年11月～）

20代は学生から社会人となり初めての経験・生活・環境の変化に対応しなければならない期間であり、30代は自身のキャリアアップのための重要な期間です。

その期間に少しでも社員の経済的・心理的負担を軽減し、働きやすい環境づくりに努めて参ります。

【支給内容】

月額上限 30,000 円、支援期間は最長で 10 年間

【支援条件】

- 奨学金の返済残額を有し、本人が返済を行っていること
- 弊社に在籍し、入社時点で既卒 3 年以内の社員であること

【問合せ先】 独立行政法人日本学生支援機構 ☎ 03-6743-6029

【機構 HP】 <https://www.jasso.go.jp/shogakukin/kigyoshien/index.html>



母性健康管理指導事項連絡カード が改正されました（令和3年7月1日適用）

▶▶ 母性健康管理措置とは

- 男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講じることが事業主に義務付けられています。

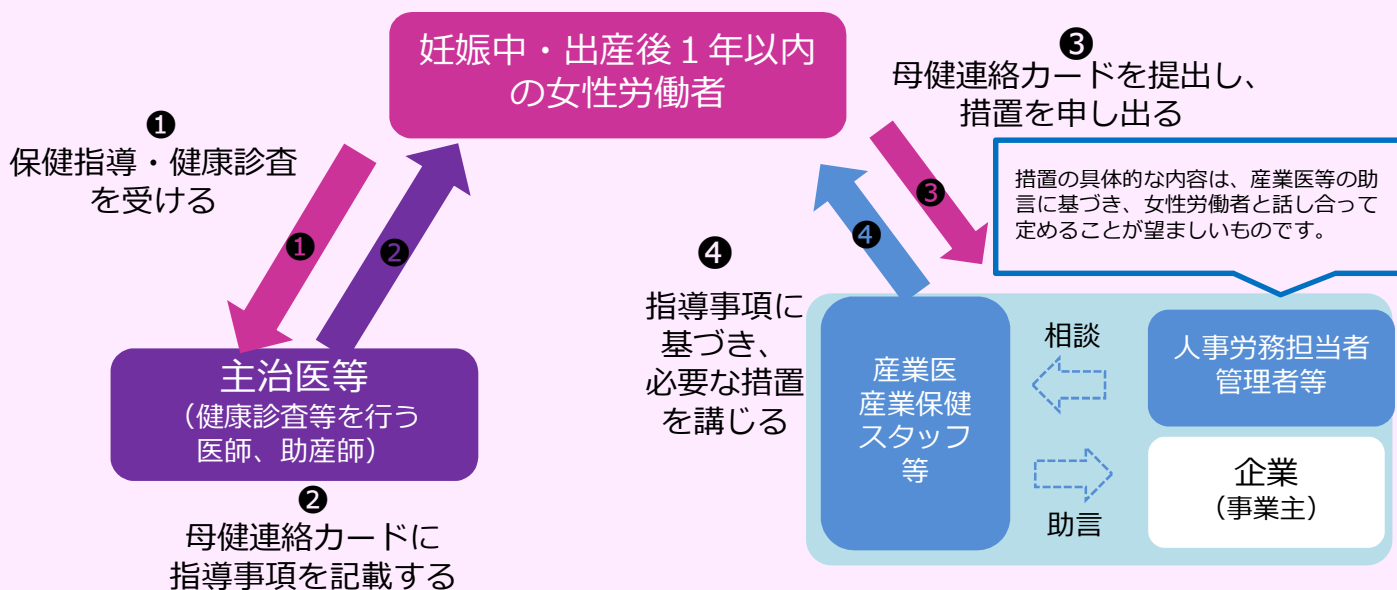
母性健康管理措置には、次のような措置があります。

- 妊娠中の通勤緩和
- 妊娠中の休憩に関する措置
- 妊娠中または出産後の症状等に関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）
- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置（※適用期間は、令和2年5月7日から令和5年3月31日まで。）

※なお、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者は、時間外、休日労働、深夜業の制限等を、主治医等からの指導がなくても請求できます（労働基準法）。

▶▶ 母性健康管理指導事項連絡カード（母健連絡カード）とは

- 事業主が、上記の母性健康管理措置を適切に講じるために、指導事項の内容が事業主に的確に伝達され、講ずべき措置の内容が明確にされることが最も大切です。このため、男女雇用機会均等法に基づく指針で、母性健康管理指導事項連絡カードの様式が定められています。



働く妊産婦の皆さま

主治医等から指導があった場合、指導事項を的確に伝えるため**母健連絡カード**を書いてもらい、事業主に提出しましょう。

事業主の皆さま

母健連絡カードに記載された主治医等の指導に基づき、適切な措置を講じなければなりません。

働く妊婦・事業主の皆さまへ



新型コロナウイルス感染症に関する 母性健康管理措置について

対象期間が令和5年3月31日まで延長されました。

新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、働く妊婦の方は、職場の作業内容等によって、新型コロナウイルス感染症への感染について不安やストレスを抱える場合があります。

こうした方の母性健康管理を適切に図ることができるよう、**男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する措置を新たに規定**しました。

▶▶母性健康管理措置とは

- 男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講じることが事業主に義務付けられています。

▶▶新型コロナウイルス感染症に関する措置について

- 妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における**新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響**があるとして、**主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。**
- 本措置の対象期間は、**令和2年5月7日～令和5年3月31日**です。

主治医等による指導の例：感染のおそれが低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）

主治医等から指導があった場合、指導事項を的確に伝えるため**母性健康管理指導事項連絡カード（母健連絡カード）**を書いてもらい、事業主に提出しましょう。

事業主は、母健連絡カードに記載された主治医等の指導に基づき、適切な措置を講じなければなりません。

- 男女雇用機会均等法で、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたことを理由とする**解雇等不利益取扱いは禁止**されています。
- 職場でのいわゆる**マタニティハラスメント**には、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたこと等を理由とするものも含まれ、**事業主にはこれを防止するための措置を講じることが義務付け**られています。

働く女性の妊娠・出産をサポートするサイト
「女性にやさしい職場づくりナビ」

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>



職場における妊娠中の女性労働者等への
配慮について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html



母性健康管理指導事項連絡カードは、「女性にやさしい職場づくりナビ」からダウンロードできます。
また、ほとんどの母子手帳にも掲載されています。



厚生労働省 鹿児島労働局雇用環境・均等室 099-223-8239

業務改善助成金（通常コース）のご案内

「助成上限額」と「助成対象経費」などを拡充しました

※申請期限：令和5年3月31日
(事業完了期限：令和5年3月31日)

業務改善助成金（通常コース）とは

事業内最低賃金の
引き上げ



設備投資等
機械設備導入、コンサルティング、
人材育成・教育訓練など

業務改善助成金
を支給

中小企業・小規模事業者等が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、設備投資等を行った場合に、その投資費用の一部を助成する制度です。
この制度は令和4年12月から改定され、より活用の幅が広がりました。

改定のポイント

1. 助成上限額の引き上げ	事業場規模30人未満の事業者について、助成上限額を引き上げ	A
2. 助成対象経費の拡大	特例事業者の助成対象経費を拡充	B
3. 対象事業場の拡大	助成対象を事業場規模100人以下とする要件を廃止	
4. 申請期限の延長	申請期限を令和5年3月31日まで延長	

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 A
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

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

・ 「生産性」とは、企業の決算書類から算出した労働者1人当たりの付加価値を指します。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

助成金支給の流れ

交付申請書・事業実施計画などを
事業場所在地を管轄する都道府県労働局に提出

審査・交付決定

交付決定後、提出した計画に沿って
事業を実施

労働局に事業実施結果を報告

審査

支給

※ 10人以上の上限額区分は、<特例事業者>（裏面参照）が対象です。

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

対象となる事業者

一般事業者: 次のどちらにも該当する事業場

- ① 日本国内に事業場を設置している中小企業事業者
- ② 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内

特例事業者: 一般事業者のうち、次の①、②、③のいずれかに該当する事業場
また、②または③に該当すると助成対象経費が拡大します。

- ① 事業場内最低賃金920円未満の事業場
- ② 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 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

助成対象経費の例

設備投資	・ 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
コンサルティング	専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上
その他	店舗改装による配膳時間の短縮

一部の
特例事業者は
助成対象経費が
拡大されます！

助成対象経費が拡大！

特例事業者のうち、②または③の要件に該当する場合は、下記の経費も助成対象となります。

生産性向上に資する設備投資

- ・ 定員7人以上又は車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車等
- ・ パソコン、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入

さらに、上記の助成対象経費に加え、「関連する経費」も新たに助成対象となりました。B

関連する経費

広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など

※「関連する経費」への助成は生産性向上等に資する設備投資等の額を上回らない範囲に限られます。



<生産性向上に資する設備投資>

デリバリーサービスを行っている飲食店が、機動的に配達できるようにデリバリー用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

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。



注意事項・お問い合わせ

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。
- ・ 事業完了の期限は、令和5(2023)年3月31日です。
- ・ 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせください。

業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440 (受付時間 平日 8:30~17:15)

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。



日本政策金融公庫
店舗検索



業務改善助成金 検索

(R4.12.12)

休暇で春を楽しんで、
ココロとカラダをリフレッシュ！

Refresh!

もっと自分らしい

働き方

休み方

新しい働き方・休み方を実践するために 年次有給休暇を上手に活用しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。



年次取得促進
特設サイト

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

●働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇取得促進特設サイト

働き方の新しいスタイル



テレワークや
ローテーション勤務



時差通勤で
ゆったりと



オフィスは
ひるびると



会議は
オンライン



対面での打合せは
換気とマスク

新しい
働き方・休み方を
実践するために

年次有給休暇 を
上手に
活用しましょう。



年次有給休暇の計画的付与制度を
導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、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、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

1) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を除いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

2) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例(個人別付与方式の場合)

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 当社の従業員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇(以下「年休」という。)のうち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。
なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。
- 年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。
前期=4月～9月の間で3日間 後期=10月～翌年3月の間で3日間
- 各個人別の年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。
- 各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。
- 各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。
- 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

〈労使協定で定める事項〉

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例) 所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

●就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

注) 時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

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

従業員のキャリア形成のご相談は、「鹿児島キャリア形成サポートセンター」へお気軽に！

ジョブ・カードとは個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進する事を目的としたツールです。
ジョブ・カードを活用したキャリア・プランニングを『無料』で支援します。【厚生労働省 令和4年度受託事業】



従業員の成長を支援し、企業の成長につなげます！

ジョブ・カードを書くことで、仕事や能力開発に目的意識を持って取り組むことができるようになり、職場への定着率の向上も期待できます。
その結果、企業組織全体の活性化も期待されます。

キャリアコンサルティングを活用できます！

キャリアプランをよりよいものとし、キャリア形成へのアクションを確実なものとするためにも、国家キャリアコンサルタントのキャリアコンサルティングを受けることをお勧めします。

鹿児島キャリア形成サポートセンター

鹿児島市大黒町4-11日宝いづろビル2階

TEL:099-239-7036 <https://carisapo.mhlw.go.jp/>

厚生労働省 令和4年度 キャリア形成サポートセンター事業

（本事業は、ランゲート株式会社が厚生労働省より受託・運営しています。）

