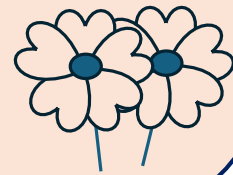




■ ■ 今月の主な内容 ■ ■

- P1 かごしま中高年世代活躍応援プロジェクト協議会について
- P2 ・障害者の法定雇用率が令和8年7月から引き上げられます
・もにす認定制度(障害者雇用優良中小事業主認定制度)について
- P3 長期無業者等就職相談支援窓口(ここリスタ支援室)について
- P4 鹿児島県の労働相談窓口
- P5 かごしま『働き方改革プラス共働き・子育て』推進企業」を1社
「かごしま『働き方改革』推進企業」を7社認定しました
- P8 令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！
- P10 令和7年度労働条件実態調査結果の概要
- P12 イクドリ！宣言 企業・事業所募集
- P14 令和8年度(前期)職業訓練生を募集
- P15 ・優秀技能者知事表彰 被表彰候補者の募集について
・令和8年度 技能検定の実施について
- P16 「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
- P17 障害者差別相談窓口のご案内
- P18 「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」に登録しましょう！
- P19 健康管理担当者様は、従業員様へ「がん検診」の案内をお願いします
- P20 女性活躍推進法が改正されました！
- P22 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



かごしま中高年世代活躍応援プロジェクト協議会について

鹿児島労働局と鹿児島県は、中高年世代の方の安定就労の実現と活躍の場を拓げるための支援を官民一体となって推進するため、県内の関係機関(経済団体、労働団体、支援機関、行政機関)で構成する「かごしま中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」を令和7年8月6日に設置し、この協議会において、事業実施計画を策定の上、支援に取り組んでいます。

協議会における取組事項

- (1) 機運醸成及び行政支援策の周知広報
- (2) 支援対象者の把握
地域ごとに支援の対象となる以下の方々に係る実態や支援ニーズの把握について、その手法等を検討する
 - ① 不安定な就労状態にある方
 - ② 就業を希望しながら長期にわたり無業の状態にある方
 - ③ 社会参加に向けた支援を必要とする方
- (3) 目標、KPI(重要業績評価指数)の設定及び事業実施計画の策定
- (4) 市町村プラットフォームとの連携

令和7年8月6日(水)に第1回協議会を開催し、事業実施計画や各関係機関の取組について意見交換を行いました。

また、県のホームページでは、協議会における概要を紹介しております。
詳しくは、問い合わせ先やホームページにてご確認ください。

【問い合わせ先】 県庁雇用労政課雇用支援係 電話：099-286-3028

【県HP】 <https://www.pref.kagoshima.jp/af04/sien/kagoshimatyuukounennsedai-kyougikai.html>

障害者の法定雇用率が令和8年7月から引き上げられます ～ 民間企業で現行の2.5%から2.7%へ～

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があり、この法定雇用率が、令和8年7月から引き上げられます。

県内の民間企業の障害者実雇用率は、2.65%（令和7年6月1日現在）と、法定雇用率である2.5%を上回っております。しかしながら、個別の企業でみると、44%の企業が法定雇用率を達成できていない状況です。

事業主の皆様におかれましては、雇用支援制度等を活用しながら、障害者雇用の促進に努めていただきますようお願いいたします。

【問い合わせ先】県庁雇用労政課雇用支援係 電話：099-286-3028

【県 HP】

法定雇用率制度 <https://www.pref.kagoshima.jp/af04/sien/koyouritu.html>

雇用支援制度 <https://www.pref.kagoshima.jp/af04/sangyo-rodo/rodo/syogaisya/koyousien.html>

もにす認定制度（障害者雇用優良中小事業主認定制度） について

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です。

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。また、障害者雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、女性や高齢者、外国人など、誰もが活躍できる職場づくりにつながります。

鹿児島県内では、6事業所が認定されています。（令和6年5月16日時点）

認定事業主となることのメリット

- 認定マークを使用できます！
 - 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります！
 - 日本政策金融公庫の低利融資対象となります！
 - 公共調達などの加点評価を受けられる場合があります！ など
- ※ 詳しくは都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。



2026年度

企業と障害者が、明るい未来や
社会の実現に向けて

ともにすすむ

という思いをこめて、愛称を
「もにす」と名付けました。

（認定事業主や認定基準等は、
こちらをご覧ください）



【問い合わせ先】県庁雇用労政課雇用支援係 電話：099-286-3028

【県 HP】 <https://www.pref.kagoshima.jp/af04/sien/gekkan.html>

長期無業者等就職相談支援窓口（ここリスタ支援室）について

～働きたい！ここから再スタートしたい！をサポートします～

○ 長期無業者等就職相談支援窓口（ここリスタ支援室）

県では、就職氷河期世代を含む幅広い世代の長期無業者等を対象に、就職に向けた支援を行う「長期無業者等就職相談支援窓口」（通称：ここリスタ支援室）を開設しています。

ご家族などからの相談も受け付けておりますので、まずはお気軽にご相談ください。

【対象者】

- 就職に向けて一步踏み出したい方
- 仕事をしていない期間が長い方
- 仕事を続けられず転職を繰り返す方

【支援内容】

- 相談者に寄り添った個別相談
- 職業選択への具体的なアドバイス
- 職業適性検査の実施
- 実際の職場での見学や就労体験
- セミナーやグループワーク等実施
- 履歴書や職務経歴書作成のサポート
- 就職後の定着支援

【出水市、薩摩川内市、南さつま市周辺にお住まいの方は出張相談をご利用ください！】

- 出水市社会福祉協議会 毎月第2・第4水曜日
- ハローワーク川内 毎月第1火曜日
- 南さつま市市民センター毎月第1・第3水曜日

【窓口の所在地・開所日時】

- 鹿児島市谷山中央5丁目3-1 電話：090-9236-6650
メールアドレス：k-kokoresta@roukyou.gr.jp
開所日時：月曜日～土曜日の8時30分～17時30分（祝日除く）
- 鹿屋市西原2丁目18-33 電話：0994-37-5639
メールアドレス：kanoya.jiritsu@gmail.com
開所日時：火曜日及び金曜日の8時30分～17時30分（祝日除く）

○ここリスタ支援室利用の流れ

- Step 1 相談予約 電話かメールで予約
・ご家族からの相談にも対応いたします（相談は無料）。
- ↓
- Step 2 相 談 来所、電話、訪問、オンラインで相談
・じっくりお話を聞き、就職にむけ必要なことを、一緒に考えます。
- ↓
- Step 3 支援開始 一人一人に寄り添った個別支援
・カウンセリング、適性検査、職場見学・体験、応募先提案、応募書類添削等
- ↓
- Step 4 就 職 正社員、パート、職業訓練など
・就職に向けて様々な情報を提供します。
- ↓
- Step 5 定着支援 就職後の支援
・就職後も継続して支援いたします。
・定着やステップアップを目指します。

※詳しくは問い合わせ先やホームページにてご確認ください

【問い合わせ先】県庁雇用労政課支援係 電話：099-286-3028

【ここリスタ支援室 HP】<https://ouen35-54.roukyou.gr.jp>

鹿児島県の労働相談窓口

県では、働く上でのさまざまな疑問やトラブル等に関する労働相談をお受けしています。

社会保険労務士の労働問題相談員が、電話、面談、メールでの相談に応じます。相談は無料で秘密は厳守されます。お気軽にご相談ください。



窓口相談（電話・面談）

労働相談窓口（県庁雇用労政課）：099-286-3188（直通）
9時～12時，13時～17時（土・日・祝祭日を除く）

面談での相談は要予約となっていますので、電話にて予約をお願いします。

メール相談

メール相談に当たっては、以下の点にご注意ください。

労働相談は、内容が複雑なケースが多く、メールでは個々の状況を十分に把握することが難しいため、一般的な回答になります。

○次のURLかQRコードから相談内容を入力してください。

[メール相談]

<https://shinsei.pref.kagoshima.jp/rrLXwvaD>



○メールで回答しますので、受信拒否の設定になっていないか、確認の上お送りください。

回答は、次のアドレスからお送りします。

r-soudan@pref.kagoshima.lg.jp

詳しい内容を知りたい場合や、お急ぎの場合は、電話や面談での相談をご利用ください。
※労働基準法違反などに対する指導監督は、国の機関である労働基準監督署の権限とされています。

個別具体的な対応が必要な場合は、権限のある労働基準監督署へご相談ください。

【問合せ先】 県庁雇用労政課労政係 ☎ 099-286-3017
【県HP】 <https://www.pref.kagoshima.jp/af04/sangyo-rodo/rodo/rodosodan/soudan2.html>

かごしま『働き方改革プラス共働き・共育て』推進企業」を1社
「かごしま『働き方改革』推進企業」を7社認定しました

県では、働き方改革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。

令和7年度下期は**7社**を認定し、現在の認定企業数は**93社**となりました。

また、男性の育児休業の取得促進等に力を入れて取り組んでいる企業を、「かごしま『働き方改革プラス共働き・共育て』推進企業」に、**1社**認定し、現在の認定企業数は**5社**となりました。

今年度は**令和8年11月30日(月)**まで募集を行っております。近年、就職先を選ぶに当たって「働きやすさ」がとても重視されています。自社の魅力を広く発信するツールとして、本認定制度をご利用ください。

【認定証交付式（令和8年2月18日）】

(左から)

米盛建設(株)

代表取締役 米盛 庄一郎 様

(株)徳山建設

代表取締役 徳山 房雄 様

鹿児島製茶(株)

取締役・事務本部長 岩松 聡 様

(有)マルタ建設

代表取締役 圓田 健作 様

(株)健康家族

代表取締役副社長 藤 裕子 様

(株)国料建設

代表取締役社長 國料 修兵 様

(福)敬天会

事務局長 牧内 優喜 様

(有)永照電気

代表取締役 河野 洋一郎 様

※赤字の企業は「かごしま『働き方改革プラス共働き・共育て』推進企業」



認定のメリット



○県主催の合同企業説明会等への優先参加（無料）



○学生等、人材確保に向けた企業の魅力向上



○県中小企業融資制度の信用保証料率の引下げ



○働き方改革推進に資する県の取組や国の助成金等の情報提供



○県のHP等で企業の働き方改革の取組等を紹介



○呼称の使用

- ・かごしま「働き方改革」推進企業
- ・かごしま「働き方改革プラス共働き・共育て」推進企業

★ **認定企業募集中！！**
令和8年度申請期間：11月30日（月）まで ★

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

【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（健康経営）
- ◇ 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

【「プラス共働き・共育て」は必須です。】

【プラス共働き・共育て（必須）】

- ◇ 育児と仕事の両立支援
- ◇ 男性の育児休業取得促進
- ◇ 育児中のキャリア形成

「かごしま『働き方改革プラス共働き・共育て』推進企業」（R8.2.18認定）の取組

株式会社健康家族（鹿児島市）



○業種

卸売・小売業

○働き方改革の主な取組

- ・毎月各部署の表彰を行っており、社員のモチベーションアップに繋げている
- ・時間単位有休も取得可、毎月1日以上の有休取得を推奨
- ・出勤時間の多様化（30分の早出出勤を選択可）
- ・過去に在籍した女性を正社員として再雇用
- ・法定を上回る、子が小学2年生の終期に達するまで時短勤務可
- ・男性の育児休業取得率100%、男性の育児休業平均取得日数43.5日（2024年9月1日～2025年8月31日）
- ・社内託児所の設置



「かごしま『働き方改革』推進企業」（R8.2.18認定）の取組

株式会社国料建設（いちき串木野市）



○業種

建設業、不動産業

○働き方改革の主な取組

- ・時間外労働縮減の目標掲示（月平均2時間以内）
- ・副業・兼業制度
- ・「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」登録
- ・メンタルヘルス窓口の設置
- ・75歳までの再雇用制度

社会福祉法人敬天会（始良市）



○業種

医療・福祉



○働き方改革の主な取組

- ・10時間勤務や週休3日制を実現
- ・プリセプターシップ制度とキャリアパス体制
- ・資格取得支援金貸付制度
- ・不妊治療休業・短時間勤務制度
- ・企業連携型保育園との契約
- ・セルフ・ファミリー休暇制度（有給）
- ・障害者職業生活相談員による内部研修の実施
- ・高齢者も活躍できる職種（生活支援員補助）を創設

有限会社永照電気 (南九州市)

○業種
建設業



- 働き方改革の主な取組
- ・労働時間等設定改善委員会の設置
 - ・時間単位で年次有給休暇取得可能
 - ・建設ディレクターを導入し、多様な働き方や分業を実現
 - ・若手社員の人材育成制度
 - ・資格取得支援制度

有限会社マルタ建設 (鹿屋市)

○業種
建設業



- 働き方改革の主な取組
- ・月に1回、社内ミーティング・面談を実施
 - ・時間外労働の事前承認制
 - ・勤務間インターバル制度
 - ・年次有給休暇管理表の設置による残日数の教示
 - ・非正規社員から正社員への登用制度
 - ・「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」登録

鹿児島製茶株式会社 (鹿児島市)

○業種
製造業

鹿児島製茶株式会社

- 働き方改革の主な取組
- ・改善提案書等を設置
 - ・優れたパフォーマンスを認める報奨制度
 - ・働き方や福利厚生制度に関するアンケートを実施
 - ・ノー残業デーの設定
 - ・年次有給休暇の取得促進制度
 - リフレッシュ休暇 (3日以上連続休暇)
 - シーズン休暇 (半期ごとに各2回の取得)
 - ・「健康経営優良法人 (中小規模法人部門)」認定
 - ・育児目的休暇制度 (1日当たりの給与の半額を支給)

株式会社徳山建設 (大島郡)

○業種
建設業



- 働き方改革の主な取組
- ・社内研修・意見交換の実施
 - ・兼業の許可
 - ・ファミリー休暇の創設 (家族行事等に関して年間5日を上限に休暇を付与)
 - ・「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」登録
 - ・定年後の再雇用制度

動画
公開中

認定企業の取組事例紹介動画

生産性向上と人材確保を両立させるヒントが詰まった動画ですので、ぜひご覧ください！

※10分程度

株式会社ユトリ (サービス業)
<https://youtu.be/dGDuIV3RKmk>



南生建設株式会社 (建設業)
<https://youtu.be/epfZIdMvn4s>



米盛建設株式会社 (鹿児島市)

○業種
建設業



- 働き方改革の主な取組
- ・長時間労働が発生している職員にアラートを発信
 - ・有給奨励日を設定し、長期休暇を取得しやすい環境を整備
 - ・業務に必要な資格の取得費用を会社が全額負担
 - ・「健康経営優良法人 (中小規模法人部門)」認定
 - ・定年後の継続雇用

【問合せ先】 県庁雇用労政課労政係 ☎ 099-286-3017

【県HP】 <https://www.pref.kagoshima.jp/af04/sangyo-rodo/rodo/hatarakikata/seido.html>

働き方改革に取り組みたい！認定制度に挑戦したい！方

鹿児島働き方改革推進支援センターをご利用ください

【相談できる内容】

○時間外労働規制、同一労働同一賃金、人手不足、賃金引上げ、各種助成制度、人材育成

【支援内容】

○来所相談・電話相談・メール相談

○企業への訪問コンサルティング (①貴社の状況把握、②解決方法のご提案、③提案後のフォローアップ)

○事業主向けセミナーの開催・講師派遣

【問合せ先】 鹿児島働き方改革推進支援センター (厚生労働省委託事業) ☎ 0120-380-436

【住所】 〒890-0064 鹿児島市鴨池新町6番6号 鴨池南国ビル11階

【HP】 <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/kagoshima/>

令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる

- ①顧客等の言動であって、
②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
③労働者の就業環境が害されるもの
であり、①～③の要素を全て満たすものをいいます。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

①顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指します。
（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含まれます。）

②社会通念上許容される範囲を超えた言動の例

【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・不当な損害賠償要求

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・威圧的な言動
- ・継続的、執拗な言動
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処の内容（※）を、労働者に周知する
（※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人で対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

◆相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

◆対応の実効性を確保するために必要な カスタマーハラスメントの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

※その他、自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければなりません。

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化【改正男女雇用機会均等法・指針の内容】

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

【求職者等とは】

- 求職者（企業の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、
 - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
 - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるもの**も含まれます。

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず講じなければなりません。**

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③ **求職活動等に関するルール（※）をあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発する**

※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類等の指定等、面談等を行う際の規則など

◆相談体制の整備

- ④ 相談窓口をあらかじめ定め、**求職者**に周知する
- ⑤ 相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥ 事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦ 被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧ 行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨ 再発防止に向けた措置を講ずる

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩ 相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪ 労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

お問い合わせ先

お近くの都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

令和7年度労働条件実態調査結果の概要（基本調査）①

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7年9月30日現在で実施しました。（有効回答率51.4%）

4月号では、基本調査（毎年調査する項目）、付帯調査（3年ごとに調査する項目）、6月号では特別調査の結果の概要を紹介します。

1 年次有給休暇

◇ 1人当たり年平均付与日数（繰越分除く）
・・・ 16.4日

◇ 1人当たり平均取得日数
・・・ 9.9日

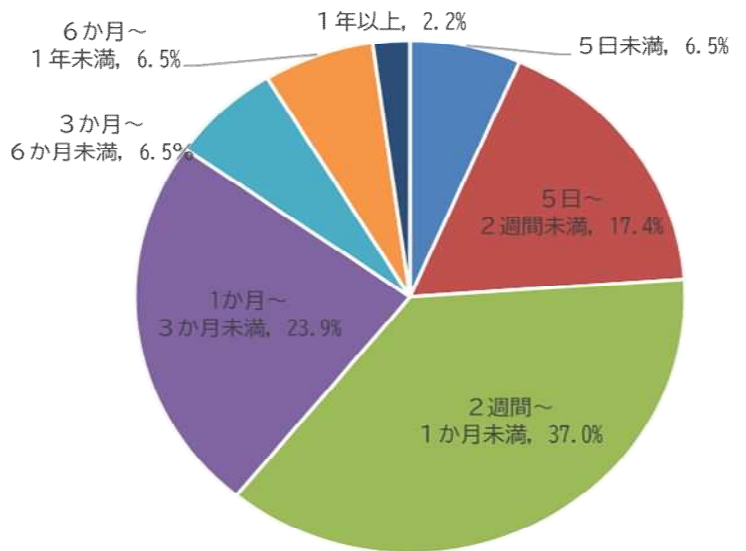
◇ 取得率（取得日数÷付与日数）
・・・ 60.6%

◇ 取得促進の取組

<取組内容>

- ① 残日数の教示等の啓発 …… 64.8%
- ② 時間・半日単位の分割付与 …… 52.0%
- ③ 年（月）初めの計画書の提出 …… 25.7%
- ④ 事業所全体の一斉付与 …… 22.5%
- ⑤ 管理・監督者の率先取得 …… 18.4%

図1 男性・正規労働者の育児休業取得者の期間別の割合（%）



2 育児休業制度

◇ 正規労働者における育児休業取得率

女性：95.5% 男性：58.9%

（「育児休業取得率」＝「取得者数」÷「対象者数」）

◇ 男性・正規労働者の育児休業取得者の期間別の割合

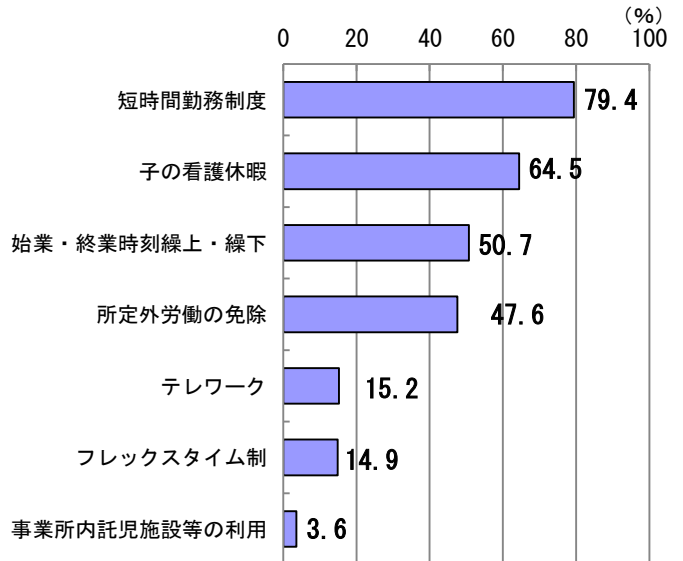
- 1か月～3か月未満 …… 23.9%
- 2週間～1か月未満 …… 37.0%
- 5日～2週間未満 …… 17.4%

◇ 育児休業以外の育児支援のための措置を実施している …… 83.1%

（図2「育児休業以外の育児支援のための措置」参照）

図2 育児休業以外の育児支援のための措置

（複数回答。「措置あり」事業所数を100%とした場合）



3 介護休業制度

◇ 介護休業以外で介護支援のための措置を実施している …… 78.1%

<措置内容>

- ① 短時間勤務制度 …… 79.1%
- ② 始業・終業時間の繰上・繰下 …… 49.2%
- ③ 相談窓口の設置 …… 36.0%

（複数回答。「措置あり」事業所数を100%とした場合）

令和7年度労働条件実態調査結果の概要（基本調査）②

4 ワーク・ライフ・バランス

- ◇ ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んでいる . . . **88.8%**
(図3「ワーク・ライフ・バランス推進の取組状況」参照)

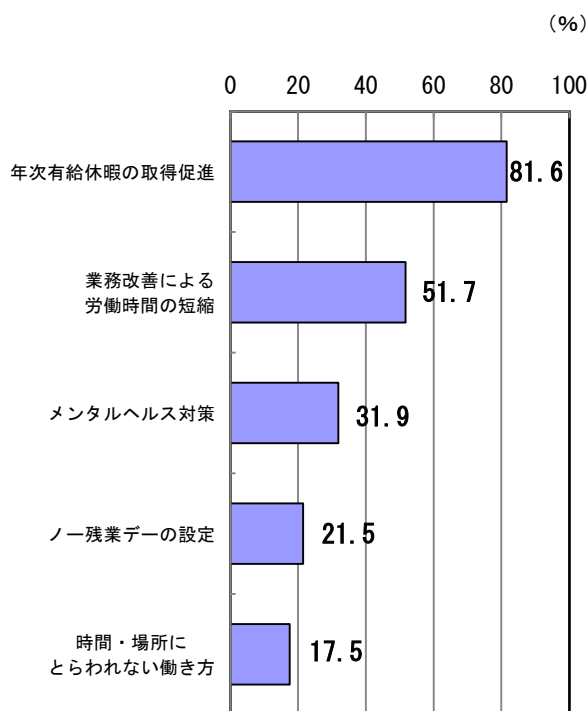
5 賃上げ

- ◇ 令和7年度において賃上げを実施した . . . **87.2%**
 - ・ 賃上げ率1～2% . . . **25.0%**
 - ・ 5%以上 . . . **24.5%**
- ◇ 令和7年度において賞与の引き上げを実施した（実施予定） . . . **49.4%**

6 副業・兼業

- ◇ 副業・兼業の実施状況 . . . **47.8%**
 - ・ 認めている . . . **47.8%**
 - ・ 認めない・認める予定はない . . . **38.0%**
 - ・ 検討中 . . . **14.2%**
- ◇ 副業・兼業による外部人材受入状況 . . . **25.5%**
 - ・ 受け入れている・受け入れたことがある . . . **25.5%**
 - ・ 受け入れない・受け入れる予定はない . . . **50.7%**
 - ・ 検討中 . . . **23.8%**

図3 ワーク・ライフ・バランス推進の取組状況
(複数回答。「取り組んでいる」事業所数を100%とした場合)



令和7年度労働条件実態調査結果の概要（付帯調査）

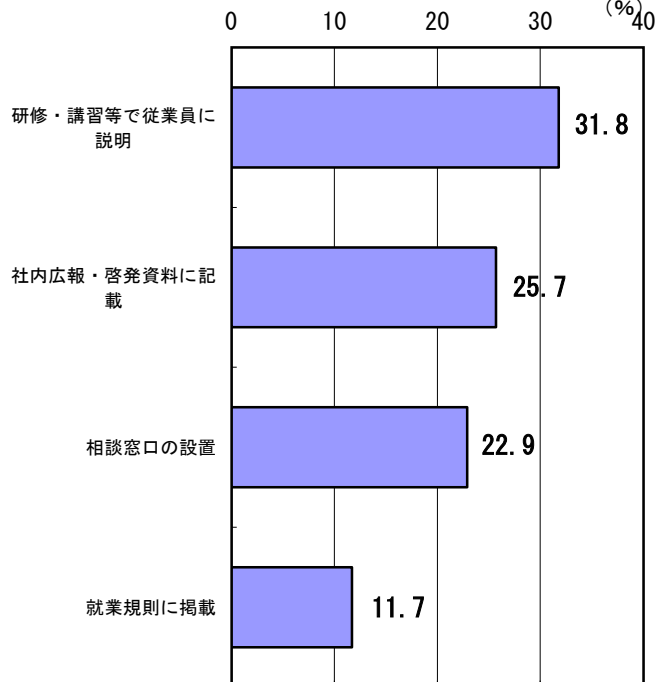
1 女性活躍推進

- ◇ 女性の管理職等への登用状況 . . . **38.4%**
 - ・ 管理職全体 . . . **29.4%**
 - ・ 係長相当職 . . . **39.5%**
 - ・ 課長相当職 . . . **21.9%**
 - ・ 部長相当職 . . . **22.6%**
- ◇ 女性特有の健康問題に対して法令で義務付けられている措置を除く取組実施状況 . . . **57.8%**

2 ハラスメント

- ◇ 各ハラスメントに関する相談状況 . . . **13.0%**
 - ・ パワハラ . . . **13.0%**
 - ・ カスハラ . . . **7.8%**
 - ・ セクハラ . . . **6.0%**
- ※ マタハラ, 就活ハラは0.0%
- ◇ カスハラ防止対策の実施状況 . . . **35.2%**
(図4「カスハラ防止対策の取組内容」参照)
- ◇ 就活ハラ防止対策の実施状況 . . . **14.7%**

図4 カスハラ防止対策の取組内容
(複数回答。「実施している」事業所数を100%とした場合。)



【問合せ先】 県庁雇用労政課 労政係 ☎ 099-286-3017

【県HP】 <https://www.pref.kagoshima.jp/af04/tokei/bunya/chingin/roudoujouken/jittaiichousa.html>

男性の育休、あたりまえ企業。

イクドリ!宣言

企業・事業所募集

九州地方知事会と経済界は
男性の育児休業取得を推進しています!

「イクドリ!宣言」認証制度とは

男性の育児休業取得がごく自然なこととなり
安心して子育てができる
社会全体で子育てをする九州になることを目指し
男性の2週間以上の育児休業取得を推進する企業を
九州地域戦略会議が認証する制度です

「イクドリ!宣言」マークは企業PRにも活用いただけます
男性の育休取得推進企業として
ホームページや広告、名刺など広報活動にご活用ください



九州地域戦略会議

イクドリ!
宣言 男性の育休、
あたりまえ企業。

男性の育休、 あたりまえ企業。

企業が背中を押すことが、
社会を変える力になる。
男性の育休を後押しすることは、
その家庭を支え、人材を守り、
企業の未来を拓くこと。
社会を変える企業でありたい。
このマークは、その想いを示すあかしです。

※ イクドリ!宣言 = 「育(イク)児休業取り(トリ)ます宣言」の意。

お申し込みは
かんたん
3ステップ!

裏面をご覧ください

九州
KYUSHU

▲このマークが認証の目印!

✔ イクドリ!宣言企業になるメリット

人材確保に繋がる

男性の育児休業取得は若い世代が企業を選ぶひとつのポイントです。

従業員のモチベーションアップ

育児休業を取得できる安心感は、企業への信頼と働く意欲の向上にもつながります。

業務効率のアップ

育休を見据えた業務の見直しやマニュアル化は、組織全体の発展にも貢献します。

お申し込みは、かんたん 3 ステップ!

STEP

1 事前準備

企業・事業所のトップの方が「男性の2週間以上※の育児休業100%取得を目指す」と記載した台紙を手にとって撮影してください。

※ 2週間以上であれば、育児休業の取得期間は自由に設定することができます。(1カ月以上など)

イクドリ宣言写真用台紙ダウンロード先▶

【PCの方はこちらから】 <https://logoform.jp/form/jbBd/1320139>



STEP

2 お申し込み

右の二次元コードより、お申し込みください。

お申し込みフォーム (LoGoフォーム) ▶

【PCの方はこちらから】 <https://logoform.jp/form/jbBd/1265724>



STEP

3 お申し込み完了

申込内容の確認後、イクドリ!宣言企業のマークと使用ガイドラインを送付します。



— 認証 —



（ 本社(本店)にて、支社(支店)分もまとめてお申し込みいただけます。マークは本社(本店)にまとめて送付させていただきます。 ）

九州地域戦略会議メンバー

九州地方知事会・九州経済連合会・九州商工会議所連合会・九州経済同友会・九州経営者協会

お問い合わせ先

イクドリ!プロジェクト事務局

佐賀県 男女参画・女性の活躍推進課

〒840-8570 佐賀県佐賀市城内一丁目1番59号

TEL 0952-25-7062 FAX 0952-25-7338

✉ danjo-katsuyaku@pref.saga.lg.jp

イクドリ!
プロジェクトについて

<https://kyushuchijikai.jp/list00059.html>



ホ
KYUSHU

ハートトレーニング ～急がば学べ～ 令和8年度(前期)職業訓練生を募集

県では、**求職者の皆さん**に、再就職のための技能・技術を身につけていただく職業訓練を、民間教育訓練機関等へ委託して実施しています。

受講には、ハローワーク(公共職業安定所)への**求職申込**が必要です。

◆講義のほかに企業で1か月間の職場実習を行う訓練コース【訓練期間：5か月】

訓練コース名	訓練期間	実施地区	定員(人)	託児定員	訓練開始月	担当校
IT広告デザイン科① (職場実習付・新卒者を含む)	5か月	鹿児島市	24		6月上旬	始良
IT広告デザイン科② (職場実習付)	5か月	鹿児島市	24		8月下旬	始良

◆講義のみを行う訓練コース【訓練期間：3か月～6か月】

訓練コース名	訓練期間	実施地区	定員(人)	託児定員	訓練開始月	担当校
ファッションビジネス科	6か月	鹿児島市	10		8月下旬	吹上校
パソコン基礎・販売科	3か月	鹿児島市	20		8月上旬	
介護・福祉科【実務者研修】F①(託児付き:5人)	6か月	鹿児島市	20	5	6月下旬	
パソコン・基礎科F①	3か月	南薩地域	20		9月中旬	
建設CAD実践科	3か月	鹿児島市	15		6月中旬	
介護・福祉科【実務者研修】F②※	6か月	南薩地域	20		9月上旬	宮之城校
介護・福祉科【実務者研修】M①	6か月	薩摩川内市	15		6月上旬	
医療事務科M①	3か月	薩摩川内市	15		7月中旬	
ITビジネス科【総合コース】M①	6か月	薩摩川内市	20		7月下旬	
パソコン・基礎科M①	3か月	薩摩川内市	20		6月中旬	
パソコン・基礎科M②	3か月	日置市	20		6月下旬	鹿屋校
パソコン・基礎科M③	3か月	出水市	20		7月上旬	
パソコン・基礎科M④	3か月	薩摩川内市	20		7月下旬	

訓練コース名	訓練期間	実施地区	定員(人)	託児定員	訓練開始月	担当校
パソコン基礎科A①	3か月	鹿児島市	24		5月下旬	始良校
パソコン基礎科A② (託児付き:10人)	3か月	鹿児島市	24	10	9月中旬	
パソコンWEB基礎科①	4か月	霧島市・始良市	24		6月下旬	
パソコン・簿記基礎科①	3か月	霧島市・始良市	24		9月下旬	
ITプログラマー養成科【資格取得コース】A①	6か月	鹿児島市	24		6月中旬	
医療事務科A①	3か月	霧島市・始良市	20		9月上旬	鹿屋校
ITビジネス科【総合コース】A①※	6か月	鹿児島市	24		5月下旬	
ITビジネス科【総合コース】A②	6か月	鹿児島市	24		7月下旬	
デジタル介護実務者研修科	6か月	鹿屋市	10		6月下旬	
介護職員養成科K①	3か月	鹿屋市	10		8月下旬	
デジタル人材育成科(Pythonプログラミング)K①【資格取得コース】	5か月	鹿屋市	10		8月上旬	鹿屋校
Web&グラフィックデザイナー養成科K①	6か月	垂水市	20		7月中旬	
AI活用Webクリエイティブ実践科K①【資格取得コース】	6か月	鹿屋市	20		5月中旬	
デジタルスキル実践科(AI×アプリ・デザイン制作)K①	3か月	志布志市	20		6月中旬	
デジタルスキル実践科(AI×アプリ・デザイン制作)K②	3か月	志布志市	20		9月下旬	
ビジネスキャリア実践科K①	3か月	鹿屋市	20		9月上旬	
医療・調剤・医師事務作業補助科K①	4か月	鹿屋市	10		6月上旬	
食農ビジネス人材育成科	6か月	曾於市	20		5月下旬	

※ 介護・福祉科【実務者研修】F②(吹上校)、ITビジネス科【総合コース】A①(始良校)は委託先が未決定のため、開講しない場合があります。受講希望の方は各校へお問い合わせください。

問合せ先・・・【吹上高等技術専門学校 ☎099-296-2050】 【宮之城高等技術専門学校 ☎0996-53-0207】
 【始良高等技術専門学校 ☎0995-65-2247】 【鹿屋高等技術専門学校 ☎0994-44-8674】
 県HP・・・【産業・労働>雇用・労働>職業能力開発>令和8年度(前期)委託訓練の御案内】
<https://www.pref.kagoshima.jp/sangyo-rodo/rodo/kaihatu/kunren/index.html>

優秀技能者知事表彰 被表彰候補者の募集について

県では、広く社会一般に技能尊重の気運を浸透させ、技能者の社会的評価及び技能水準の向上を図ることを目的に、優秀技能者を表彰しています。

今年度の優秀技能者表彰の被表彰候補者について、各産業団体等からの推薦を令和8年6月5日（金）まで募集しています。

優秀技能者

表彰の対象者は、県内在住で、次の要件をすべて満たす方です。

- ①技能の程度が極めて優れ、県下を通じて高く評価されていること
- ②令和8年11月1日現在において、現役の技能労働者として従事している者
- ③後進技能者の指導育成に寄与し、技能に関する工夫・改善等によって生産性の向上に尽くした者
- ④勤務成績・日常生活等において、他の技能者の模範と認められる者

【問合せ先】県庁雇用労政課民間訓練係 ☎099-286-3019

令和8年度 技能検定の実施について



令和8年度 受検案内
技能検定 全等級用 国家検定
努力を資格に 未来を切り拓く
受検申請受付期間 (経路経費無料) 4/6(水)~4/17(金) 10/5(水)~10/16(金)



令和8年度 受検案内
努力を資格に 未来を切り拓く
技能検定 学生用 国家検定
受検申請受付期間 (経路経費無料) 4/6(水)~4/17(金) 10/5(水)~10/16(金)

技能検定は、「働く人々の有する技能を一定の基準により検定し、国として証明する国家検定制度」です。技能検定は、技能に対する社会一般の評価を高め、働く人々の技能と地位の向上を図ることを目的として、職業能力開発促進法に基づき実施されています。

令和8年度の技能検定について、国や県のHPで案内しています。

【問合せ先】

県庁雇用労政課民間訓練係 ☎ 099-286-3019

【国HP】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/ginoukentei/index.html

【県HP】

<https://www.pref.kagoshima.jp/sangyo-rodou/rodou/noryoku/index.html>

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）、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）・やむを得ず配置転換命令を出したが、理由なく拒否された など

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【公益委員（弁護士、大学教授等）、労働者委員（労働組合役員）、使用者委員（会社経営者等）】が相談に応じます。

労働者、使用者のどちらでも相談できます。（無料）

○ 日 時

- ・ 毎月第4火曜日（原則） ※ お待たせしないために、予約をお勧めします。
- ・ 午後2時30分～午後5時（受付：午後4時30分まで）

○ 場 所

- ・ 県庁15階 労働委員会（鹿児島市鴨池新町10-1） ※ 電話でも相談できます。

【例】（労働者）・突然解雇されたが、納得できない
・ 事前に説明もなく賃金を引き下げられた など
（使用者）・やむを得ず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（県庁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）
- ☎099-286-3943（県労働委員会委員による相談会に関すること）

ホームページ [鹿児島県労働委員会](#) で検索

障害を理由とした差別 相談できます

【内閣府】

障害者差別に関する相談窓口

「**つなぐ窓口**」

 **0120 (262) 701**

合理的配慮の提供
何をすれば良いか
わからない



電話リレーサービス(手話で電話)や
相談フォームからも相談できます。

← こちらにアクセスしてください。

✉ info@mail.sabekai-tsunagu.go.jp

【鹿児島県】

障害者くらし安心相談窓口 平日 9:00~16:00

鹿児島  099 (286) 5110

大隅  0994 (52) 2108

大島  0997 (57) 7222

介助犬同伴での
入店を断られた！
お店に人権について
説明してほしい



鹿児島県 障害者差別解消



QRコードは株式会社デンソーウェーブの登録商標です。

「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、県民の皆様へ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！

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！

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！

◆県の工事の総合評価落札方式の加点項目の1つです！

企業のイメージアップ！ 人材確保！



登録費用無料

登録に伴う義務・報告なし

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

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

令和8年2月末時点 308社が登録しています！

○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





「がん検診」受けていますか



～健康管理担当者様は、従業員様へ「がん検診」の案内をお願いします～

■ がん患者の約4人に1人は就労世代でがんに罹患しています

本県の令和3年のがん罹患患者数13,287人のうち、20歳～64歳までの方は3,063人となっており、がん患者の約4人に1人は就労世代でがんに罹患しています。

■ がん検診は「定期的に」「健康なときから」「自覚症状がないうちに」

多くのがんは、早期発見・早期治療であるほど、身体的・経済的・時間的な負担が軽くなります。しかし、小さいがんは、痛みなどの症状は何もないことがほとんどです。症状が出る前にがんを見つけるには、定期的ながん検診を受けることが大切です。

■ 職場でがん検診を実施していない場合は、市町村のがん検診を受診ください

- ・ 会社員等でも、市町村が実施するがん検診を受けることができます。
- ・ 健康管理担当者様は、職場でのがん検診実施が難しいときは、従業員様へ市町村のがん検診を案内してください。
- ・ ほとんどの市町村では、がん検診の費用の多くを公費で負担しており、一部の自己負担のみでがん検診を受けることができます。
- ・ 事業所の費用負担はありません。

検診の種類	対象年齢	受診間隔
胃がん	40歳以上	1年に1回
肺がん	40歳以上	1年に1回
大腸がん	40歳以上	1年に1回
子宮頸がん	20歳以上の女性	1年に1回
乳がん	40歳以上の女性	2年に1回

■ もし「要精密検査」となったら……

結果が「要精密検査」だったからといって必ずしもがんであるわけではありませんが、もしがんだった場合、精密検査を受けないと、診断が遅れてがんが進行してしまいます。必ず精密検査を受けましょう。

かかりつけの病院がないなど、精密検査を受ける病院に迷うときは、県ホームページに掲載している医療機関名簿を参考にしてください。

がん検診精密検査
実施協力医療機関名簿



■ 市町村からの案内があるとき・ないとき

- ・ がん検診のお知らせが送付されるタイミングは、市町村により様々です。お知らせが届いたら、必ず中身を確認してください。
- ・ お知らせがない場合や、料金や日程を確認したい場合には、お住まいの市町村のホームページを確認するか、市町村窓口にお問い合わせください。

各市町村のがん検診
担当窓口一覧



【問合せ先】

県健康増進課 がん対策係 ☎099-286-2721

女性活躍推進法が改正されました！

女性活躍推進法等の改正により、期限延長や情報公表項目の拡大が盛り込まれた法律が令和7年6月11日に公布され、あわせて省令・指針も同年12月23日に改正されました。

事業主は、改正内容を踏まえ、情報公表や一般事業主行動計画の策定に向けた準備を進める必要があります。

情報公表の必須項目の拡大

義務

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 <u>2項目以上</u> を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>2項目以上</u> を公表
101人～300人	<u>1項目以上</u> を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>1項目以上</u> を公表

従業員数301人以上の企業は・・・

従業員数が301人以上の企業に、以下の**4項目以上の情報公表**を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和4年7月8日から義務付けられています）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績
（下の左の表の7項目から1項目以上を選択して公表）
- **職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備**に関する実績
（下の右の表の7項目から1項目以上を選択して公表）

従業員数101～300人の企業は・・・

従業員数が101～300人の企業に、以下の**3項目以上の情報公表**を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績、または**職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備**に関する実績
（下の2つの表の14項目のうち1項目以上を選択して公表）

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

- ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・ 男女別の採用における競争倍率
- ・ 労働者に占める女性労働者の割合
- ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・ 役員に占める女性の割合
- ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」

- ・ 男女の平均継続勤務年数の差異
- ・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・ 男女別の育児休業取得率
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 有給休暇取得率
- ・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率



Q 具体的にはいつの期間の数値をいつまでに公表する必要があるのか。

A 初回の「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。

例えば 令和8年4月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和8年7月末までに公表

令和8年12月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年3月末までに公表

令和9年3月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年6月末までに公表

その後もおおむね1年に1回以上、最新の数値を公表する必要があります。

※ なお、女性管理職比率について、公表時点で得ることができる最新のものとする必要があります。具体的には、公表を行う事業年度の前事業年度時点の情報である必要がありますが、最新のものであれば、公表を行う事業年度の前事業年度のいずれの時点の情報であっても差し支えありません。

男女間賃金差異の情報公表のイメージ

☆「男女間賃金差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。

☆「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

男女間賃金差異	
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

(付記事項(例))

・対象期間：●●事業年度(●年●月●日～●年●月●日)

・正社員：社外への出向者を除く。

・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。

・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。

※計算の前提とした重要事項を付記(対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等)

「女性管理職比率」の算出でいう「管理職」とは

☆管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」の合計です。

☆「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいいます。

①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長を含む。)のもの

②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと。)

※一般的に「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しません。

Q 男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の方法は。

A 公表の場合は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」が最も適切です。是非ご活用ください。

URL : <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

なお、自社のホームページへの掲載等でもさしつかえありません。



<『説明欄』を有効活用しましょう!>

➢「男女間賃金差異」や「女性管理職比率」の指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要です。

➢このため、公表に当たっては、単に数値の情報だけでなく、要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、『説明欄』を有効活用して、こうした追加的な情報公表を行うことが望ましいものです。

➢なお、「女性の活躍推進企業データベース」にはあらかじめ『注釈・説明欄』が設けられています。

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



もっと自分らしい
Refresh!
働き方
休み方

年次有給休暇を
上手に活用し
働き方・休み方を
見直しましょう

●「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。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

春の訪れに
年休で
ゆとりある
時間を。

働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、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、この春季に向けて導入をご検討ください。

（※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。

【問合せ先】

鹿児島労働局 雇用環境・均等室 099-223-8239

【年次有給休暇取得促進特設サイト URL】

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

労働かごしま 令和8年4月号発行 通算第450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