

鹿児島労基

定価 150円(会員の購読料は会費の中に含む)

発行所 公益社団法人鹿児島県労働基準協会
 発行者 鹿児島市新屋敷町16の16
 編集者 電話番号 099(226)3621 FAX 099(226)3622
 URL <http://www.kakikyo.or.jp>
 印刷所 鹿児島市上荒田町 株式会社朝日印刷

2017年(平成29年) July 7月号

平成29年度(公社)鹿児島県労働基準協会定時社員総会が開催されました



曾我どんの傘焼き（鹿児島市）

【写真提供者：村山 隆 氏】

目次 CONTENTS

さくらじま	1
平成29年度(公社)鹿児島県労働基準協会	
定時社員総会が開催されました	2
鹿児島労働局労働災害防止対策について	3～4
労務管理あれこれ	
～外勤社員の労働時間の計算どうする～	5
労働保険年度更新申告書の提出は、お済ですか	6
改正育児・介護休業法等説明会のご案内	7
賃金構造基本統計調査にご協力を	7
「くるみん認定」企業がされました！	8
「働く人」と認知症	9
生産性向上支援訓練のご案内	10
平成29年 業種別死傷災害発生状況（5月末速報値）	10

無災害記録証が授与されました	
～無災害記録（2400日）樹立～	11
「配偶者手当」の在り方について	
～女性の活躍を促進していくために～	11
個別労働紛争解決制度	
(労働相談、助言・指導、あっせん)について	12～13
「仕事休もっ化計画」について	14
鹿児島県医療勤務環境改善支援センターについて	15
鹿児島非正規雇用	
労働者待遇改善センターを開設しました	16
労働安全・労働衛生コンサルタント試験のご案内	16
各種行事・研修会等のご案内	17
全国産業安全衛生大会のご案内	17
平成29年8月の講習開催のご案内	18

さくらじま

「こむらがえり」になっても誰も助けてくれない。泣きたいが、治まるのをただ待つしかない。頭痛、めまい、吐き気と同じく、熱中症の症状である。梅雨が明けると熱中症が多発する時期。室内での日常生活においても発生しているのには、地球温暖化の影響もあるらしい。

「5万人」、これは熱中症で救急搬送された昨年の人数（全国）。鹿児島県では1400人、人口比では全国トップクラスとなっている。鹿児島労働局ホームページを見ると、熱中症（労働災害）は平成26年以降、7人、15人、19人と増えている。

熱中症予防には自己管理も大切なこと。飲み過ぎず、十分な睡眠をとるよう心がけたい。九州南部では7、8月の8割は、平年並か平年より高い気温になるとのこと。要注意である！！

体を冷やすのに、ジャリジャリかき氷は欠かせない。溶ければ水と思い、夏の夜は袋入りを食べる（飲む）ことをしている。しかし、最近ブームのふわふわかき氷には目を見張る。去年は3軒回ったので、今年は倍増して熱中症予防に励まなくては。

口笛を吹いても風は吹かない。職場でも自らも万全な熱中症対策が望まれる。

平成29年度定時社員総会が開催されました。

(公社)鹿児島県労働基準協会

6月22日、鹿児島市内のホテルにおいて、平成29年度定時社員総会を開催致し、平成28年度事業報告及び収支決算、監査報告、常勤理事等の報酬、理事の選任等に関する議案が上程され、いずれも原案どおり承認されました。

当日は、役員、代議員多数の出席のもと、ご来賓として鹿児島労働局より、江原由明局長様、吉野英信労働基準部長様、恩田基弘監督課長様をお迎えし、ご祝辞を頂くなど盛会のうちに開催することができました。

諏訪健作会長は、行政・関係機関と連携を図り、労働災害の撲滅と一層の公益事業を進めていきたいとあいさつを行いました。

また、会員数が減少する中、会員事業場のニーズに対応した事業の実施、各種情報等の提供を積極的に行い会員拡大を進めていくこととしました。

総会後、永年勤続表彰も行われ、役員表彰では会長より田所泰博前理事に表彰状が授与されました。永年にわたり役員として本会の発展のため御尽力されたことに感謝申し上げますとともに今後の活躍を期待申し上げます。

平成29年度 (公社)鹿児島県労働基準協会 役員名簿 (平成29年6月22日現在)			
役 職	氏 名	所属事業場名	役 職
会 長	諏訪 健作	(株)トヨタレンタリース鹿児島	代表取締役会長
副会長 鹿児島支部長	下堂 豊	(株)下堂園	代表取締役社長
副会長 川内支部長	橋口 知章	(株)橋口組	代表取締役
副会長 鹿屋支部長	森 潤一郎	成武建設(株)	代表取締役社長
理 事 加治木支部長	木山 裕繼	第一建設(株)	代表取締役
理 事 加世田支部長	西 浩二	(株)加世田自動車学校	代表取締役社長
理 事 志布志支部長	松清 幸男	松清産業(株)	代表取締役会長
理 事 大島支部長	吉田 邦男	吉田商事(株)	代表取締役社長
理 事 種子島支部長	羽生 勝浩	米盛建設(株)熊毛支社	支社長
理 事 本部	本坊 修	本坊酒造(株)	代表取締役会長
理 事 本部(専務理事)	吉本 耕作	(公社)鹿児島県労働基準協会	専務理事
理 事 鹿児島	池田 純一	(株)ニシムタ	代表取締役副会長
理 事 鹿児島	末吉 晴海	末吉建設(株)	代表取締役社長
理 事 鹿児島	大津 学	(株)大津倉庫	代表取締役社長
理 事 鹿児島 ※	瀬上 剛一郎	鹿児島県経営者協会	専務理事
理 事 鹿児島	福永 昭一	(株)福尚	代表取締役社長
理 事 川 内	桑原 宏志	(株)植村組	代表取締役社長
理 事 鹿 屋	下小野田 隆	国基建設(株)	代表取締役社長
理 事 加治木	山口 克典	ヤマグチ(株)	代表取締役
監 事	重久 善一	重久公認会計士事務所	所長
監 事	大脇 通孝	大脇総合法律事務所	所長

※平成29年6月22日就任



諏訪会長のあいさつ

江原労働局長の祝辞



総会風景



表彰者（左から諏訪会長、田所さん、岩切さん、大園さん、川原さん）

鹿児島労働局労働災害防止対策 【緊急かごっまゼロ災運動】

— H29.5.25～H29.12.31 —

鹿児島労働局健康安全課

県内の労働災害による休業4日以上の死傷者数が急増しています

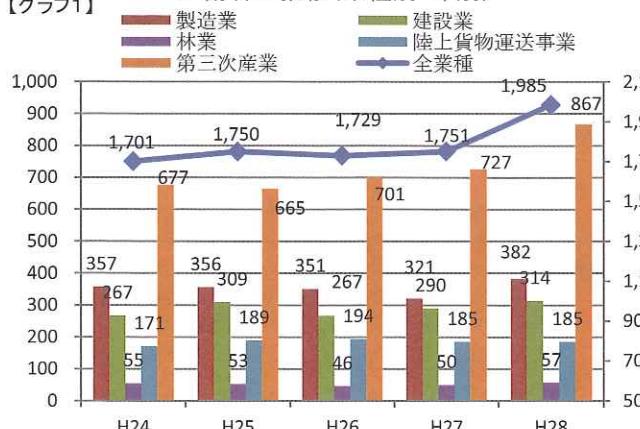
- 平成28年の労働災害による死傷者数【グラフ1、2】
 死亡者数：20人（前年比3人、17.6%増加）
 死傷者数：1,985人（前年比234人、13.4%増加）
- 転倒灾害と墜落・転落災害で、全体の4割強を占める【グラフ3】

鹿児島労働局は、急増する労働災害の発生に歯止めをかけ、減少に転じさせることを目指し、「鹿児島労働局労働災害防止対策（緊急かごっまゼロ災運動）」を設定・展開し、県下の各事業場及び労働者並びに関係団体等に対し労働災害防止への取組の促進を働きかけ、一層の労働災害防止対策の強化を図ることとしています。

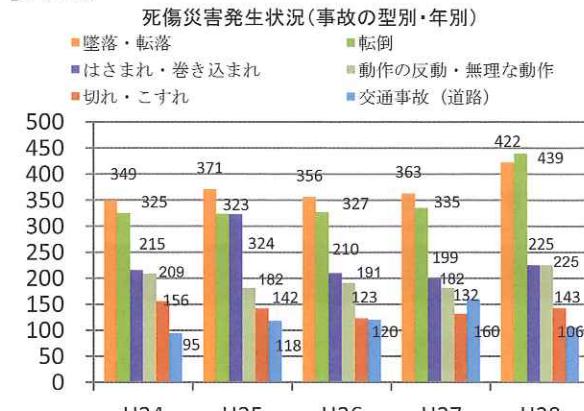
労使一体となって、労働災害のない安全・安心な職場の実現のための積極的な取組を一層推進しましよう（「緊急かごっまゼロ災運動実施要綱」（裏面参照））。

- ◇ 経営トップによる「安全パトロール」や「安全衛生活動の総点検」を実施しましよう。
- ◇ 職場における安全管理者・安全推進者等の選任など安全衛生管理体制等を整備・確立し、その職務を励行させましょう。
- ◇ 雇入れ時及び作業変更時の安全衛生教育を確実に実施しましよう。
- ◇ 転倒災害防止対策に取組みましょう。 ◇ クールワークで熱中症予防対策に取組みましょう。
- ◇ 高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取組みましょう。【グラフ4】

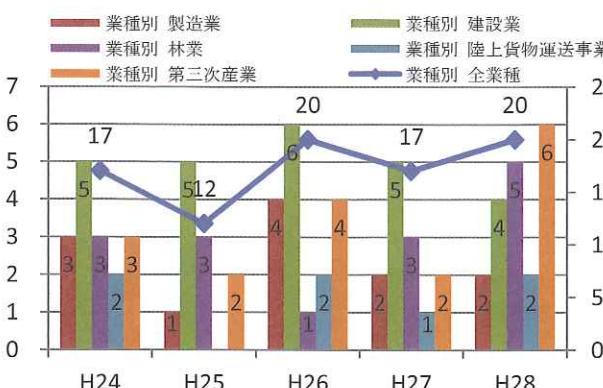
【グラフ1】死傷者の推移（業種別・年別）



【グラフ3】

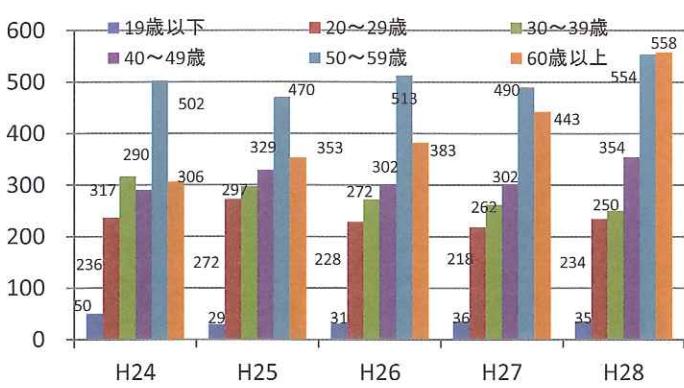


【グラフ2】死亡災害発生状況（業種別・年別）



【グラフ4】

死傷災害発生状況（年齢別・年別）



鹿児島労働局労働災害防止対策(緊急かごまゼロ災運動)実施要綱(抄)

1 趣旨

鹿児島県における労働災害による休業4日以上の死傷者数は、平成28年は平成12年以降最多となる1,985人にまで増加し、対前年比234人(13.4%)の増加となっている。また、死亡者数は20人となり、対前年比3人(17.6%)増となっている。

これらの増加の背景として、景気等の経済的要因による影響、人手不足が顕在化している影響のほか、製造業、建設業等での従来型の労働災害が増加傾向にあることに加え、保健衛生業、商業等の第三次産業においては、安全に対する意識が稀薄であることや安全についての研修や教育が的確に実施されていないこと、さらには高年齢労働者数が増加する中、高年齢労働者の加齢による身体機能の低下などを原因とする転倒災害の増加なども要因の一つと考えられる。

このような労働災害の急増を踏まえ、労働災害の発生に歯止めをかけ、減少に転じさせることを目指し、県下の各事業場及び労働者並びに関係団体等に対し労働災害防止対策への重点的な取組の促進を働きかけ、一層の労働災害防止対策の強化を特に図る。

2 実施期間

平成29年5月25日～平成29年12月31日

3 実施者

鹿児島労働局、労働基準監督署

4 実施事項(抄)

鹿児島労働局・労働基準監督署

- 労働災害防止団体、関係団体等に対する労働災害防止活動の取組強化に関する特別要請
- 建設現場パトロールの実施
- 第三次産業に属する事業場に対して、監督指導、個別指導、集団指導等の実施
- 食料品製造業・飲食店・小売業・社会福祉施設・医療保健業に対する緊急自主点検の実施
- 特に、高年齢労働者の転倒災害防止対策のとして、「ストップ！転倒災害プロジェクト(*1)」の周知・啓発

災害防止団体・業界団体等・事業者

【共通】

- 経営トップによる「安全パトロール」、「安全衛生活動の総点検」の実施
- 安全衛生管理体制等の整備・促進・職務励行
- 雇入れ時・作業変更時の安全衛生教育の実施
- スtop! 転倒災害プロジェクトの取組促進
- 高年齢労働者対策
- 熱中症対策の実施

【食料品製造業】

- 4S活動(*2)の推進等による転倒、転落災害防止対策の推進
- 食品加工用機械等によるはさまれ・巻き込まれ、切れ・こすれ災害の防止対策の推進

【建設業】

- 足場・梁・はしご・脚立などからの墜落・転落災害防止対策の推進、また、ハーネス型安全帯の普及促進
- 伐木作業・かかり木作業時の安全対策の推進

【林業】

- 伐木作業・かかり木作業時の安全対策の推進、特に、合図、避難確認の徹底

【社会福祉施設・医療保健業】

- 腰痛予防対策
- 4S活動の推進等による転倒、転落災害防止対策の推進

【小売業】

- 4S活動の推進等による転倒、転落災害防止対策の推進

(*1) STOP! 転倒灾害 プロジェクト

滑り	つまずき	踏み外し
〈主な原因〉	〈主な原因〉	〈主な原因〉
・床が滑りやすい素材である。 ・床に水や油が飛散している。 ・ビニールや紙など、滑りやすい異物が床に落ちている。	・床の凹凸や段差がある。 ・床に荷物や商品などが放置されている。	大きな荷物を抱えるなど、足元が見えない状態で作業している。
詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください！ 「STOP! 転倒灾害プロジェクト」	STOP! 転倒 プロジェクト	

(*2)
4Sとは「整理」「整頓」「清掃」「清潔」のことです、これらを日常的な活動として行うのが4S活動です。



鹿児島労働局健康安全課(H29.6月作成)

労務管理あれこれ

鹿児島労働局監督課

外勤社員の労働時間の計算どうする

(Q) 当社では、仕事の内容上外勤業務が多く、したがって労働時間の正確な計算ができませんので、通常の労働時間労働したものとして取り扱ってきております。ところで、外勤業務のうち集金業務については各人の負担する件数が多すぎるためか、集金を担当する人のほとんどが1時間ほど帰社時間が遅れているのが実態です。

同条では、所定時間外労働でもみなし規定の適用があるそうですが、その取り扱いについてご説明頂けませんか。

労働の実態に即し労使協定で定めた時間で算定

(A) 労働基準法では、第38条の2第1項で「労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす」としたうえで、同条同項ただし書きで「ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、命令で定めるところにより、当該業務に関しては、命令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす」としています。

ここでいう「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」とは、通常の労働者が通常の状態でその業務を行うために客観的に必要とされる時間と考えてよいでしょう。もちろん、作業条件や作業能力などによって必要な時間に差が生ずることも予測されるところですが、平均的にその業務の遂行に必要な時間を割り出すことはできるもの

と考えられましょう。

したがって、ご質問の集金業務の場合も、これによつて判断されればよいわけです。ご質問の内容からでは何ともいえませんが、集金業務が仮に1時間前後の時間外勤務を伴わない限り遂行できない、と客観的にみられる場合であれば、ただし書きの規定に基づいて、所定労働時間プラス1時間労働しているものとして、労働時間を算定しなければなりません。たとえば、集金担当の方の所定労働時間が実働8時間だとしますと、1日に9時間勤務とみなして取り扱わなければならないわけです。

こうなりますと、1時間については時間外勤務となりますので、法第36条による36協定の協定時間の枠内でなければなりませんし、法第37条所定の割増賃金の支払いが必要になってきます。

また、同条第2項では「前項ただし書きの場合において、当該業務に関し、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、その協定で定める時間を同項ただし書きの当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする」と定め、「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」を労使で協定する方法を定めています。

つまり、「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」については、実態を熟知している労使間の協定であらかじめ定めておくことが適当と考えられるためこのような制度とされているものであり、常態として事業場外で労働している場合には、労使協定でこの時間を定めておくことが望ましいと考えられるわけです。

なお、この場合は協定を労働基準監督署に届け出なければなりません。

労働保険年度更新申告書の提出は、お済みですか。

鹿児島労働局労働保険徴収室

労働保険年度更新手続きとは、皆様の事業場から労働保険料申告書を提出いただき、この申告書で算定された労働保険料を納付いただくものです。

今年度は、7月10日までにこれらの手続きを行っていただくことになっておりますが、まだ手続きがお済みでない事業場は、至急申告書を提出いただき、保険料（分割納付の場合は第一期分）を納付いただきますようお願いいたします。

労働保険料申告書の受付は、最寄りの労働基準監督署や鹿児島労働局総務部労働保険徴収室で行っています。

また、郵送やインターネットによる提出もできます。郵送の場合は鹿児島労働局総務部労働保険徴収室まで送付してください。

なお、平成23年度から、受付・審査の事務の一部を外部委託していますので、申告内容について委託業者（民間事業者）から照会させていただくことがあります。

お問合せ・送付先

〒892-8535 鹿児島市山下町13-21
鹿児島労働局総務部 労働保険徴収室
電話 099(223)8276

労働保険事務組合をご存じですか

労働保険事務組合とは

雇用保険、労災保険への加入手続きや保険料の申告・納付手続き、労働者の入社、退社のときの届出等の事務手続きがあるため、その事務手続きがわざらわしく負担と感じられている事業主の皆様も少なからずいらっしゃると思います。

そこで、事業主が行わなければならぬこれらの事務処理を、厚生労働大臣の認可を受けた労働保険事務組合が、事業主に代わって一括して処理出来ることにしたのが、労働保険事務組合制度です。

事務委託出来る事業主は

常時使用する労働者の数が

- * 金融、保険、不動産、小売業で1人以上50人以下
 - * 卸売、サービス業で1人以上100人以下
 - * その他の事業で1人以上300人以下
- } であれば、委託することが出来ます。

事業主に代わって事務組合が行う事務処理は

事業主に代わって次の手続きを労働基準監督署や公共職業安定所（ハローワーク）へ行うことが出来ます。

- ①労働保険料の申告・納付に関する事務
- ②労働保険関係成立、雇用保険の事業所設置届等の提出等に関する事務
- ③雇用保険の被保険者に関する届出等の事務（個人番号関係事務を含む。）
- ④労災保険の特別加入の申請等に関する事務
- ⑤一般拠出金に関する事務

事務組合へ委託した場合のメリットは

- ①事務組合が一括して事務処理をしますので、事業主がその都度行う各種の手続き等の事務処理が軽減されます。
- ②労災保険には本来加入することの出来ない事業主や家族従事者も特別に労災保険（特別加入制度）に加入することができます。
- ③労働保険料の納付については、概算保険料の多少にかかわらず3回に分けて納付することができます。

また、下記表のように、事務組合へ委託している事業主は納付時期に余裕が出来ます。

- ④その他に、労働保険事務組合連合会が行う「労保連労働者災害共済制度」への加入や、委託された事業主に対しての各種の雇用保険制度活用のための事業主説明会への参加も出来ます。

中小事業主にとって、事業主等の労災保険特別加入や事務処理の軽減が図れて非常に便利な制度です。



		3回分割		
		第1期（初期）	第2期	第3期
納期限	個別事業 労働保険事務組合	7月10日	10月31日	翌年1月31日
			11月14日	翌年2月14日

事務組合への加入に関するお問い合わせは

現在、県内各地に約120の団体が事務組合の認可を受けて労働保険の事務を行っております。

既存の事業主はもとより、新規に事業を始めて労働者を雇用予定の事業主の皆様、事務組合への委託をお勧めします。

加入についてのご相談、お問い合わせは鹿児島労働局労働保険徴収室

または最寄りの労働基準監督署や公共職業安定所（ハローワーク）へ

*鹿児島労働局のHPへも労働保険事務組合の名簿を掲載しております。

鹿児島労働局総務部労働保険徴収室
(住所) 鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎
(電話) 099-223-8276

平成29年10月1日施行 改正育児・介護休業法等説明会のご案内

鹿児島労働局雇用環境・均等室

保育園などに入れない場合2歳までの育児休業が可能となるなど、育児・介護休業法が改正され、平成29年10月より施行されるとともに、有期雇用労働者に対する無期転換ルールの内容を理解いただくために、下記のとおり説明会を開催します。

●説明会開催日時・会場

日	時間	会場	定員
7月24日（月）	13:00～ 15:00	リナシティかのや 情報研修室 (鹿屋市大手町1-1 TEL 0994-35-1001)	60名
7月26日（水）		霧島市人材育成センター 大研修室 (霧島市国分中央3-44-36 TEL 0995-45-0313)	100名
8月2日（水）		歴史資料センター黎明館 講堂 (鹿児島市城山町7-2 TEL 099-222-5100)	200名

●説明会の内容（一部）

- ・改正育児・介護休業法・育休等に関するハラスメント防止対策
- ・次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法認定基準改定
- ・無期転換ルールについてなど

ハラスメント
撲滅キャラバン
事業

●相談会の内容

※相談会は要予約

- ・説明会の内容に関すること
- ・非正規労働者の雇用管理に関するご相談

●申込み〆切

7月18日（火）先着順。（※定員に達した場合、〆切日前に受付終了あり）

●問合せ先 鹿児島労働局雇用環境・均等室 TEL 099-223-8239 FAX 099-223-8235

この7月、全国一斉に実施されます。

賃金構造基本統計調査にご協力を

鹿児島労働局賃金室

「賃金構造基本統計調査」って、何を調べるの？

賃金構造基本統計調査は、労働者の賃金実態を、産業、地域、企業規模、雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数別に明らかにするための調査です。このような事項別に賃金実態を調査している唯一の公的統計で、国の実施する最も重要な統計の一つとして、統計法に基づく「基幹統計」に指定されています。

調査結果はどのように役立っているの？

民間では、賃金決定や労務管理の資料として幅広く利

用されています。この他、損害賠償請求訴訟における逸失利益の算定や、最低賃金法による最低賃金の決定、労災保険法による年金給付基礎日額の最低・最高限度の算定など、また各種政策決定の際にも幅広く利用されており、極めて重要な役割を果たしています。

調査の実施にあたっては、鹿児島労働局賃金室から、事業主の皆様に調査票をお送りし、ご協力をお願いしております。この調査の趣旨、重要性をご理解いただき、どうぞご回答いただきますようお願い申し上げます。

「くるみん認定」企業がされました！

鹿児島労働局雇用環境・均等室

次世代育成支援対策法に基づき、行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、申請を行うことにより、子育てサポート企業として認定（くるみん認定）を受けることができます。

今般、次のとおり認定を行いました。※認定した企業の取組は、鹿児島労働局ホームページに掲載しています。

〈平成29年5月16日認定〉



〈認定伝達 医療法人慈圭会にて〉



認定マーク：愛称「くるみん」
☆の数で認定回数を表しています。

くるみんマーク・プラチナくるみんマークとは、

子育てサポート企業として、次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）が企業に対して行う認定です。

企業が次世代育成支援対策推進法に基づいた行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）を受けることができます。

また、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート企業」として特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

くるみん認定やプラチナくるみん認定を受けた企業は、認定マークを商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRでき、一定の要件を満たす場合は、税制上の優遇措置を受けることもできます。



特例認定マーク
「プラチナくるみん」



* 10回認定の表示例

* 次世代法関係のお問合せは、鹿児島労働局雇用均等室（099-223-8239）へ

次世代法関連HP→ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

最低賃金、労務管理に関するることは

鹿児島県最低賃金総合相談支援センターへご相談下さい。

専門家である社会保険労務士が無料で相談に応じます。

電話フリーダイヤル：0120-898-930（土・日・祝日等除く9:00～17:00）

電話相談のほか、来所相談、専門家派遣も随時実施しています。

まずは、お電話下さい。

(公社) 鹿児島県労働基準協会内
鹿児島市新屋敷町16-16

「働く人」と認知症

鹿児島産業保健総合支援センター

産業保健相談員 長友 医 繼 (玉水会病院)

「働く人」がメンタルヘルス不調をきたす疾患はうつ病や適応障害が主ですが、認知症にも注意を払う必要があります。得てして認知症は高齢者が発症する病気と思われがちですが、若年者、即ち「働く人」でも罹患される方が少なからずおられます。このように64歳以下で発症する認知症を総称して若年性認知症といい、その原因疾患としては、頻度の高いものから脳血管性認知症、アルツハイマー型認知症、頭部外傷後遺症、前頭側頭型変性症、アルコール性認知症などがあげられます。

若年性認知症は、18歳から64歳の人口10万人当たり47.6人（男性57.8人、女性36.7人）が発症し、全国に約3万7800人おられると推計されています。平均発症年齢は、 51.3 ± 9.8 歳ですが、この年齢は「働く人」であればまさしく「働き盛り」であり、専業主婦では、働き盛りの「働く人」を支えている年代です。

老年期に発症した認知症との違いは、①家族内の問題、②病気に対する誤解、偏見、③経済的な問題に見ることができます。

①家族内の問題

働き盛りに発症するがゆえに、介護者である配偶者は病気を受容できず、精神の不安定や落ち込みがみられ、さらに介護疲れで燃え尽き、抑うつ状態を呈します。

また、子供たちも親の病気を受け入れられず、不登校や非行等の不適応状態に陥ることもあります。なかには病気の原因を遺伝に結びつけたりして悩むこともあります。

②病気に対する誤解、偏見

家庭内では、家族が病気とは思わず、放置、無理強いや暴力などの虐待がおこるおそれがあります。また、近隣に知られないように、本人を閉じ込めたり、他人の援助や介護サービスを拒否したりすることもあります。

一方、社会一般は、若年発症の認知症に対する知識がなく、偏見を持ったり無関心であったりします。介護事業所も高齢者介護は熟練していますが、若年者への介護の経験は乏しく、受け入れに消極的になることもあります。

③経済的な問題

本人の就労が困難になり退職に追い込まれ、収入が途絶えるどころか、介護のために配偶者の就労も難しくなります。

また、長期にわたる介護費・医療費が必要になるとともに、利用できるサービスが少なく、高額なサービスを使わざるを得なくなることから、支出が増加します。子供の教育費や住宅ローンをかかえている事例も多いようです。

平成27年に厚生労働省は関係府省庁と共同して、認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）を策定しました。これには、認知症への理解を深めるための普及・啓発の推進など7つの柱がありますが、その一つに若年性認知症施策の強化が挙げられています。その強化の内容は、若年認知症者やその家族への支援のハンドブックの配布、若年性認知症者の居場所作り、若年性認知症者の就労・社会参加などの支援となっています。

職場では就労の継続の可否が第一の問題になります。発症初期の段階では、薬物療法などで職場への復帰が可能な場合もありますが、現実的には困難な事例が多いようです。また、福祉就労が考えられ、障害者自立支援法の訓練等給付（就労継続支援）や職親制度の利用が可能ですが、利用者は少ないようです。しかし、新オレンジプランに若年性認知症者の就労問題は織り込まれているわけですから、職場は、認知症に罹患した「働く人」への対応策を検討しておく必要があります。

平成29年7月1日～7月7日

全 国 安 全 週 間

組織で進める安全管理 みんなで取り組む安全活動

未来へつなげよう安全文化



生産性向上支援訓練のご案内

鹿児島労働局訓練室

労働者の就業意欲の向上を図るために、心身の健康確保に加え、仕事と生活の調和を図るなど、企業における「働き方改革」を推進することが求められています。

このため、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構鹿児島支部では、ポリテクセンター鹿児島内に「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、中小企業等の生産性向上に資する人材育成支援に取り組んでいます。

具体的には、企業の生産性向上に必要な生産管理、品質管理、原価管理、物流、IoT、マーケティング等に関する知識やスキルを習得するための在職者向け訓練の実施によって、労働者一人ひとりの生産性を向上させ、さらには、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等を図ることを目的としています。

生産性向上人材育成支援センターでは、新任層から管理者層まで、幅広い階層に応じた訓練カリキュラムの提案のほか、条件を満たした場合に利用できる人材開発支援助成金に関するアドバイスも行っておりますので、お問い合わせください。

【お問い合わせ先】（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構鹿児島支部 生産性向上人材育成支援センター TEL 099-254-3774

県内の雇用失業情勢について

鹿児島労働局職業安定課

【平成29年4月分】

県内有効求人倍率	1.15倍（前月比0.03P増）
全国有効求人倍率	1.48倍（前月比0.03P増）

県内正社員有効求人倍率	0.73倍（前年同月比0.14P増）
全国正社員有効求人倍率	0.91倍（前年同月比0.12P増）

※ 本県の雇用失業情勢は、景気が緩やかに回復しつつあることや、それに伴う人手不足を背景として、平成29年4月の県内有効求人倍率は統計開始以来過去最高となり、12か月連続で1倍台を推移するなど、全体としては企業の採用意欲は高く、依然として改善傾向にありますが、産業によって求人の増減にばらつきがみられます。今後の求人・求職の動きに注視が必要と思われます。

各種助成金、活用してみませんか？

鹿児島労働局職業対策課

労働局・ハローワークでは、雇用に関する各種助成金を取り扱っています。

【特定求職者雇用開発助成金】

●長期不安定雇用者雇用開発コース

いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃したこと等により長期にわたり不安定雇用を繰り返す方を正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行い、長期不安定雇用者の正規雇用労働者としての就職を促します。

ご相談は、県内ハローワークまたは職業対策課（☎099-219-8713）へお問い合わせください。

平成29年 業種別死傷災害発生状況（平成29年5月分 速報版）

鹿児島労働局

	平成 29 年		平成 28 年		増減数	
	死傷者数	死亡者数	死傷者数	死亡者数	死傷者数	死亡者数
全産業	638	5	605	5	33	
1 製造業	128	1	113	1	15	
1 食料品製造業	75	1	73	1	2	
4 木材・木製品製造業	9		7		2	
9 窯業土石製品製造業	10		3		7	
11～12 金属製品製造業	10		8		2	
13～15 機械器具製造業	8		8			
上記以外の製造業	16		14		2	
2 飲食業	3		1		2	
3 建設業	100		100	1	-1	
1 土木工事業	41		43		-2	
2 建築工事業	40		46	1	-6	-1
3 その他の建設業	19		11		8	
4 運輸交通業	69	2	75		-6	2
1 鉄道・航空機業	6	1	2		4	1
2 道路旅客運送業	9		8		1	
3 道路貨物運送業	53	1	65		-12	1
4 その他の運輸交通業	1				1	
5 貨物取扱業	11		7		4	
1 陸上貨物取扱業	6		3		3	
2 港湾運送業	5		4		1	
6 農林業	37	1	30	2	7	-1
1 農業	19		10		9	
2 林業	18	1	20	2	-2	-1
7 畜産・水産業	34		27		7	
8 商業	66		81	1	-15	-1
1 卸売業	6		10		-4	
2 小売業	52		56	1	-4	-1
3 理美容業						
4 その他の商業	8		15		-7	
9 金融・広告業	9		9			
11 通信業	6		1		5	
12 教育・研究業	7		6		1	
13 保健衛生業	94		86		8	
1 医療保健業	35		33		2	
2 社会福祉施設	58		53		5	
3 その他の保健衛生業	1				1	
14 接客娯楽業	33		35		-2	
1 旅館業	7		11		-4	
2 飲食店	14		15		-1	
3 その他の接客娯楽業	12		9		3	
上記以外の事業	41	1	34		7	1
10 映画・演劇業						
15 清掃・と畜業	22	1	21		1	1
16 官公署			1		-1	
17 その他の事業	19		12		7	
陸上貨物運送事業（4-3-5-1）	59	1	68		-9	1
第三次産業（8-17）	256	1	252	1	4	

① 死傷者数は、当月末までに発生した労働災害の被災者を翌月7日締めで集計したもの。

② 死傷者数は、労働者死傷病報告のうち休業見込み日数が4日以上の災害によるもので、死亡者を含みます。

③ 死亡者数は、各労働基準監督署の調査等により把握したもので、労働者死傷病報告が未提出の場合もあります。

④ 陸上貨物運送事業及び第三次産業は、別計。



メリハリが肝心!ワーク・ライフ・バランス

【イラストレーター：ミヤヒヂタカ】



週あ最特に決めてないけど、やう間によねえ
週の土日は何をして
させりにやり替えて、仕事とプライベートを
上手にやりがいで、生活全体を充実しよ?

フル・ライフ・バランス



完壁に仕事をする。
ONとOFFバッヂ!

休み明け、よろしくたのもよ…

無災害記録 2,400日を樹立

無災害記録証 授与される

(公社)鹿児島県労働基準協会

さつま司酒造株式会社（姶良市加治木町）は、無災害記録2400日を樹立したとして、平成29年5月1日付けで中央労働災害防止協会会长より無災害記録証（銅賞：第3種）を授与されました。

同社は、かねてより社員の安全衛生教育を重点に労使協力して労働災害の防止に努め、平成29年3月に無災害記録を達成し、その後無災害を継続されていることが認められたものです。

記録証は、同社河井敬司代表取締役と中垣浩二総務部長の出席のもと6月9日本会役員室において、当協会の吉本耕作専務理事から授与されました。

河井社長は、社内のリスクを洗い出し事故防止に努め、無災害を継続していくことを抱負を述べられました。

同社は、70年以上の歴史を持つ焼酎の造り手で、加治木町内唯一の焼酎メーカーです。今後のことの一層の発展を祈念申し上げます。



記録証・盾を手に喜びの河井社長（左）と中垣部長

中小企業無災害記録証授与制度の活用のおすすめ

中災防では、中小企業が自主的に安全衛生活動を進める上での目標となるよう「中小企業無災害記録証授与制度」を設けています。

この制度開始以来、経営者、従業員が一丸となって安全衛生活動を進め、無災害記録を達成した多くの事業場に無災害記録証が授与されています。

災害ゼロの安全で快適な職場づくりに向けて、ぜひこの制度をご活用ください。

【申請・問い合わせ先】

- ◆中央労働災害防止協会 教育推進部企画課 TEL 03-3452-6402
 - ◆(公社)鹿児島県労働基準協会 総務部 TEL 099-226-3621
- 又はお近くの本会支部へお問い合わせ下さい。

「配偶者手当」の在り方について —女性の活躍を促進していくために—

鹿児島労働局雇用環境・均等室

女性の就業が進むなど社会の実情が大きく変化している中で、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、税制・社会保障制度とともに、女性パートタイム労働者の就業調整の要因となっていると指摘されています。

税制・社会保障制度については、配偶者控除等の見直しや被用者保険の適用拡大などの制度改正が行われており、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」についても、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることができます。

厚生労働省において「配偶者手当」の在り方の検討を労使で行っていただくため、「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」（詳細は厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/haigusha.html>）が取りまとめられました。各企業で検討いただく際は、参考として御活用くださいますよう御案内申し上げます。

「個別労働紛争解決制度 (労働相談、助言・指導、あっせん)」について

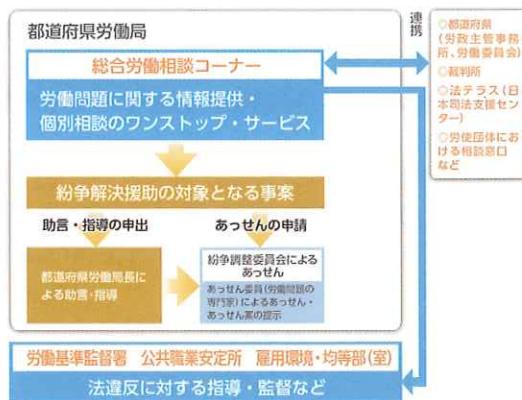
職場のトラブル解決をサポートします。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく3つの制度により紛争解決をサポートします（利用は無料です。）。

紛争解決援助制度のご利用は、労働者、事業主どちらからでも可能です。制度に関するお問い合わせ、お申込みは総合労働相談コーナーでお受けしています。なお、労働者がこれらの制度を利用したことを理由として、事業主が労働者に対して不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。

3つの紛争解決制度について

- ・総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- ・都道府県労働局による助言・指導
- ・紛争調整委員会によるあっせん



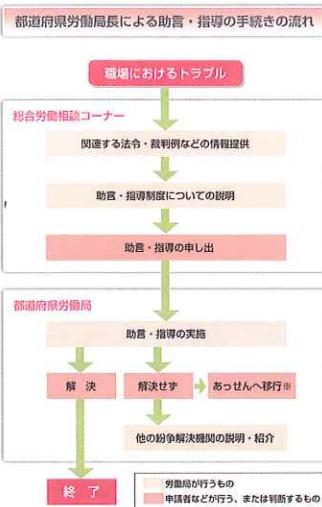
総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談

- ・解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げ、募集・採用、いじめ・嫌がらせ、パワハラなどのあらゆる分野の労働問題を対象としています。
- ・性的指向・性自認に関連する労働問題も対象としています。
- ・労働者、事業主どちらからの相談でもお受けします。
- ・専門の相談員が面談もしくは電話で対応致します。
- ・予約不要、ご利用は無料です。
- ・相談者の方のプライバシーの保護に配慮した相談対応を行います。
- ・「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、労働相談をお受けするほか「助言・指導」や「あっせん」をご案内しています。
- ・労働基準法等の法律に違反の疑いがある場合は、行政指導等の権限を持つ担当部署に取り次ぐことになります。
- ・ご希望の場合は、裁判所、地方公共団体（都道府県労働委員会など）、法テラスなどの他の紛争解決機関を情報提供致します。

鹿児島労働局雇用環境・均等室

都道府県労働局長による助言・指導（利用は無料です。）

- ・紛争当事者に対し、紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者による自主的な解決を促進します。
- ・助言・指導で解決しない場合は、あっせん制度に移行できます。
- ・制度に関するお問い合わせ、お申込みは総合労働相談コーナーでお受けしております。



紛争調整委員会によるあっせん（利用は無料です。）

- ・紛争当事者の間に労働問題の専門家が入り、双方の主張の要点を確かめ、調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図ります。
- ・裁判に比べ手続きが迅速かつ簡便です。
- ・弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家である紛争調整委員が担当します。
- ・あっせんの手続きは非公開であり、紛争当事者のプライバシーは保護されます。
- ・制度に関するお問い合わせ、お申込みは総合労働相談コーナーでお受けしております。



制度の対象となる紛争

- ・解雇、雇止め、労働条件の不利益変更などの労働条件に関する紛争
- ・いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争
- ・退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争
- ・会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止など労働契約に関する紛争
- ・募集・採用に関する紛争（※あっせんは除きます。）

制度の対象とならない紛争

- ・労働組合と事業主との間の紛争や労働者と労働者の間の紛争
- ・裁判で係争中である、または確定判決が出ているなど、他の制度において取り扱われている紛争
- ・労働組合と事業主との間で問題として取り上げられており、両者の間で自主的な解決を図るべく話し合いが進められている紛争など

解決制度を利用した解決事例

～あくまでも一例であり、事案によって、解決の有無、解決の内容、解決金額は異なります。～

解雇に関する助言・指導

申出人は、会社の繁忙期に対応する要員として、約1か月半の有期契約を締結して勤務していた。その契約期間の途中に、見込んでいた受注が急になくなつたことを理由として、即日解雇を言い渡された。

契約期間途中の解雇に納得がいかないため、話し合いをして納得のいく形で解決したいとして、助言・指導を申し出た。

**(助言の結果)**

- ・事業主に対して、期間の定めのある労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間ににおいて、労働者を解雇することができないことを説明し、法令に沿った解決に向けて申出人と話し合うなどの対応をとるよう助言した。
- ・助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、期間満了まで働いたとしたら支払われたであろう金額以上の10万円（慰謝料含む）の支払いがされることになった。

いじめ・嫌がらせに関する助言・指導

申出人は、先輩社員から、毎日、「のろい」「気が利かない」「やめたらどう」などと侮辱的な発言を受けていた。店長に、先輩社員の発言が辛いことを訴えたが、「口が悪いから」というだけで対応してくれなかった。

先輩社員とは別の部門に異動したいとして、助言・指導を申し出た。

**(助言の結果)**

- ・事業主に対し、パワーハラスメントの提言で示され

ている類型（2）侮辱・ひどい暴言について説明し、先輩社員の行為が該当する可能性があり、会社の責任が問われる可能性があることから、先輩社員に必要な指導をするほか、申出人が先輩社員と別部門に異動することで解決したい意向を示していることも踏まえ話し合うなどの対応をとるよう助言した。

- ・助言に基づき、責任者から先輩社員に注意し、申出人の意向のとおり、申出人は先輩社員と別の部門に異動することが認められた。

解雇に関するあっせん

申出人は正社員として勤務していたが、ある日、即日解雇を言い渡され、その日に解雇予告手当の支払いを受けた。後日、送付されてきた退職証明書には、解雇理由として「職務中の携帯電話の不適切使用」などが記載されており、他の者も同様に仕事中に携帯電話を使用しているのに、自分がそのような理由で解雇されることに納得がいかない。

このため、解雇を撤回するか、もしくは経済的損失・精神的苦痛に対する補償として賃金10か月分相当の200万円の支払いを求めたいとしてあっせんを申請した。

**(あっせんの結果)**

- ・あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、申請人が業務中に頻繁に携帯メールのやりとりをするなど目に余る行為があった。申請人の復職には応じられないが、問題の解決を望んでおり、解決金として申請人の賃金3か月分相当の50万円を支払う考えを示した。
- ・これを受けて、あっせん委員が、申請人に対し、解決のために金額の譲歩の考え方を確認したところ、80万円程度であれば譲歩可能である旨考えが示された。
- ・あっせん委員が、再度、被申請人に解決のための譲歩を促したところ、被申請人は申請人が提示した解決金額について同意したため、解決金として80万円支払うことで合意が成立し、解決した。

いじめ・嫌がらせに関するあっせん

申請人は、1年の有期労働契約を締結して勤務していたが、リーダーから無視、机を蹴るなどの言動を受け、さらには、通常の2倍以上の仕事量を押しつけられるようになり、このような職場環境で仕事を続けることは困難と考え、退職した。その後、会社側と数回、話し合いをしたが解決には至らないままである。契約期間満了まで数か月を残して退職せざるを得なかつたことに対し、30万円程度の金銭補償を求めたいとしてあっせんを申請した。

**(あっせんの結果)**

- ・あっせん委員が双方の主張を聞いたところ、被申請人は、リーダーに多少度を超える言動があったものの、パワーハラスメントとされる言動まではなかつたと主張したが、問題を解決するために、解決金として15万円を支払う考えを示した。
- ・申請人は提示された解決金額について同意したため、解決金として15万円（賃金1か月分相当）を支払うことで合意が成立し、解決した。

仕事は計画を立てて行うもの。それでは休暇は？
やす
「仕事休もっ化計画」
まずは、夏季休暇からはじめよう！

鹿児島労働局雇用環境・均等室

年次有給休暇とは

年次有給休暇は、労働基準法で定められた労働者に与えられた権利です。労働基準法において、労働者は、

- ・6か月間継続して雇われていること
- ・全労働日の8割以上を出勤していること

を満たしていれば、10日間の年次有給休暇が付与され、申し出ることにより取得することができます（勤続年数、週所定労働日数等に応じて年次有給休暇の付与日数は異なります。）。

年次有給休暇の取得率は

年次有給休暇の取得率は48.7%（平成27年）と5割を下回っています。

年次有給休暇の取得が低調な理由として、「みんなに

迷惑がかかると感じる」、「後で多忙になる」、「職場の雰囲気で取得しづらい」などが全体の約3分の2を占めています。

年次有給休暇取得に向けた職場づくりを！

年次有給休暇を取得することは、心身の疲労回復などのために必要です。さらに、年次有給休暇を取得しやすい環境は、仕事に対する意識やモチベーションを高め、仕事の生産性を向上させ、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなど、企業、労働者双方にメリットがあります。

労働者が年次有給休暇の取得にためらいを感じないよう、労使双方で年次有給休暇の取得状況の確認や、取得率向上に向けた具体的な話し合いの機会をつくり、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。

土日・夏季休暇と年次有給休暇を組み合わせて連続休暇に！

今年は、週休2日制の会社で、8月13日（日）～15日（火）を夏季休暇とした場合、「山の日」（祝日）により5連休となります。ここに年次有給休暇をプラスワンすると6連休となります。

暑い夏、仕事休もっ化計画を実践しましょう。

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 <http://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇 検索



ワーク・ライフ・バランス
休もっ化計画1 仕事と生活の調和のために、計画的に年次有給休暇を取ろう。

休もっ化計画2 土日・祝日にプラスワン休暇して、連続休暇にしよう。

休もっ化計画3 話し合いの機会をつくり、年次有給休暇を取りやすい会社にしよう。

まずは、夏季休暇からはじめよう！

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 <http://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇 検索

労使一体となって計画的に年次有給休暇を取得しよう

働き方・休み方を変える第一歩として、「プラスワン休暇」を実施しませんか？

+1
土日・祝日に年次有給休暇を組み合わせて、連休を実現する「プラスワン休暇」。

労使協議のもと、年次有給休暇を組み合わせて、3日（2日）+1日以上の休暇を実施しましょう。

2017年7月						
日	月	火	水	木	金	土
					1	
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	+15
16	+17	18	19	20	21	22
23/30	24/31	25	26	27	28	29

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しませんか？

年次有給休暇の付与日数のうち、日々を割り切ることで、労使協定で結ぶべきは、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が5.3ポイント高くなっています（平成26年）※。この制度を導入することによって年次有給休暇が取りやすくなると考えられます。※就労条件検査調査

1)導入のメリット

事業主：労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。

従業員：ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

2)導入例

例えば、2017年の夏季休暇に導入すると？

年次有給休暇を土日・夏季休暇と組み合わせて連続休暇にすることできます。また、□内回みのようない日に年次有給休暇をさらに組み合わせることで、大型連休にすることも可能です。

2017年8月						
日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5		
6	7	8	9	10	+11	+12
13	14	15	+16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

3)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日の従業員

5日

事業主が計画的に付与できる従業員が当日に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

15日

事業主が計画的に付与できる従業員が当日に取得できる

◎前年度取得された後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日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

4)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。

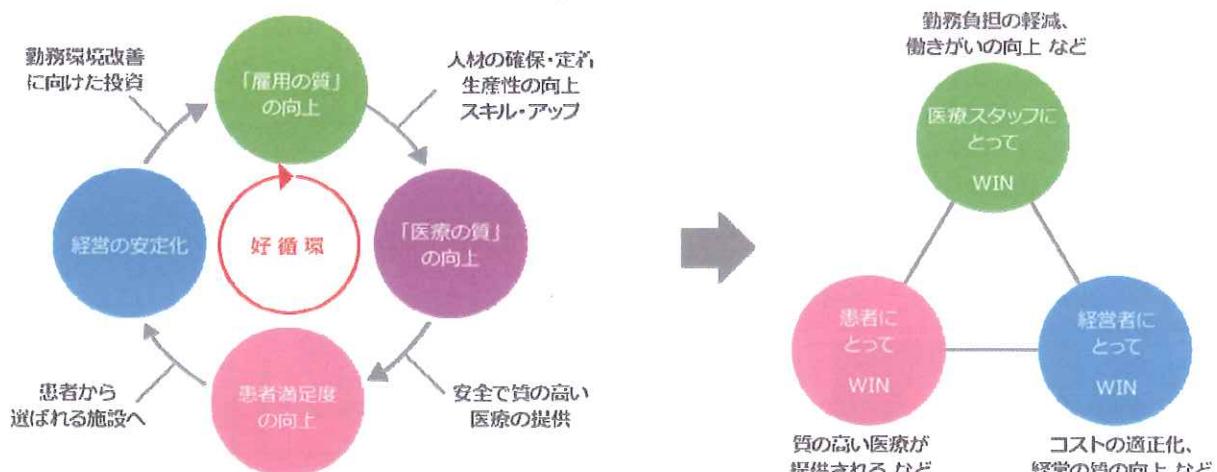
方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場・活用事例
一括付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、部署を止め全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	派遣・サービス業など、定期日を埋めやすが難しい企業・事業場などで活用

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター

医療スタッフ、患者様、経営者、全てがWIN-WIN-WINとなる好循環の実現をサポートします。

公益財団法人 日本医業経営コンサルタント協会鹿児島県支部

医療勤務環境改善マネジメントシステムを活用した取組により、「医療の質の向上」「患者満足度の向上」「経営の安定化」への好循環を期待できます。



.....こんなお悩み・お困りごとをお持ちの医療機関様へ.....

時間外労働時間の削減を考えたい

職員のメンタルヘルス対策を考えたい

チーム医療で、医療の質を向上させたい

職員のキャリア形成の支援をしたい

医療勤務環境改善マネジメントシステム導入支援



医療スタッフの勤務環境の改善に向け、勤務環境に関する現状の分析や課題の抽出、改善計画の策定など、勤務環境改善マネジメントシステムの導入を支援します。

専門家による相談支援



医療機関からの勤務環境改善に関する様々な相談に対し、医業経営の専門知識を有するアドバイザーが、無料で必要な助言を行います。また、必要に応じて、医療機関に対してアドバイザーを派遣します。

医療勤務環境改善に関する研修会の開催



医療機関の勤務環境の改善に向けた自主的な取組促進のために、医療勤務環境改善マネジメントシステム導入や先進事例紹介等の研修会を開催するなど、必要な情報提供を行います。

運営協議会の設置



支援センターの運営が効率的かつ円滑に行われるよう、医師会、病院協会、看護協会、医療法人協会、社会保険労務士会、日本医業経営コンサルタント協会や、鹿児島労働局などと連携をはかります。

〒892-0803 鹿児島県鹿児島市祇園之洲町5

公益財団法人 日本医業経営コンサルタント協会鹿児島県支部

(鹿児島県医療勤務環境改善支援センターは、鹿児島県が設置して上記法人に委託しております。)



相談は無料です



099-813-7731 FAX 099-813-7741

受付時間：午前9時から午後5時まで（土日、祝日を除く）

企業の皆様 ご利用ください
～鹿児島非正規雇用労働者待遇改善センターを開設しました～

鹿児島非正規雇用労働者待遇改善支援センター
鹿児島労働局雇用環境・均等室

フルタイムパート労働者などの非正規労働者の働き方に多様なニーズがある一方で、正規労働者と比較して、賃金が低い等の課題があります。そのため、非正規労働者の待遇改善を支援するため、鹿児島労働局では、鹿児島県社会保険労務士会に委託し、非正規雇用労働者待遇改善支援センターを開設しました。

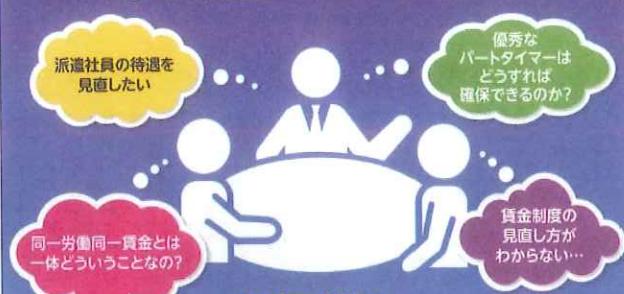
非正規労働者の待遇改善の方法などお悩みの企業の皆様方、専門の社労士が対応しますので、お気軽にご相談下さい。

ほつと一息
vol.2



ズッキーニの花
(かぼちゃの仲間・5月頃)
桜島の大地より

こんなお悩みをお持ちの事業主のみなさま



お気軽に
ご相談ください

相談
無料

STEP 1 電話・メールで
まずはご相談
社会保険労務士が
お悩みをお伺いします

STEP 2 賃金制度の
見直しをお手伝い
事業所を訪問して
賃金制度の見直しについて
助言を行います（希望制）

●相談窓口はこちら

鹿児島非正規雇用労働者待遇改善支援センター
(厚生労働省 鹿児島労働局委託事業)

〒890-0056 鹿児島市下荒田三丁目44-18 のせビル2階
TEL 099-257-4823 E-mail hiseiki@sr-kagoshima.jp
http://www.sr-kagoshima.jp



第45回（平成29年度） 労働安全・労働衛生コンサルタント試験のご案内

（公社）鹿児島県労働基準協会

平成29年5月22日付け、公益財団法人安全衛生技術試験協会より当協会長あて標記試験の周知依頼がありましたので下記のとおりお知らせ致します。

1 筆記試験

- (1) 試験日 平成29年10月17日（火）
- (2) 試験地 福岡県（九州安全衛生技術センター）他
- (3) 合格発表 平成29年12月21日（木）に厚生労働省が合格発表を行う予定

2 口述試験

- (1) 試験日 平成30年1月16日（火）から1月17日（水）（大阪府）
平成30年1月30日（火）から2月1日（木）（東京都）
- (2) 試験地 大阪府、東京都
- (3) 合格発表 平成30年3月下旬に厚生労働省が合格発表を行う予定

3 受験申請

- (1) 受付期間 平成29年7月3日（月）から8月2日（水）まで（消印有効）
ただし、筆記試験全科目免除者については、平成29年11月1日（水）から11月16日（木）まで受付（消印有効）
- (2) 受付場所 （公財）安全衛生技術試験協会本部（郵送可）

4 受験申請書等

- (1) 頒布場所 当労働基準協会本部（TEL 099-226-3621）、他
- (2) 頒布期間 平成29年6月8日（木）から11月16日（木）まで

問い合わせ先 （公財）安全衛生技術試験協会 九州安全衛生技術センター（福岡県久留米市）
電話 0942-43-3381

各種行事・研修会等のご案内

(公社) 鹿児島県労働基準協会

TEL 099-226-3621

今後の各種行事・研修会等のご案内を致します。

詳細は、適時本誌(鹿児島労基)、ホームページ等でご案内致します。

鹿児島基準協会

検索

名 称	期 日	備 考
平成29年度鹿児島労働安全衛生大会	29年7月3日	6月号労基P12参照
平成29年度全国安全週間	29年7月1日~7月7日	6月号労基P2参照
雇用管理研修会(無料)	29年8月23日	鹿児島市
ゼロ災運動KYTトレーナー研修会	29年9月28日・29日	鹿児島市(8月号労基にて案内予定)
平成29年度全国労働衛生週間	29年10月1日~10月7日	
腰痛予防対策講習会(無料)	29年10月24日	鹿児島市
雇用管理研修会(無料)	29年10月26日	奄美市
第76回全国産業安全衛生大会	29年11月8日~11月10日	神戸市(下記参照)
職場リーダー向けリスクアセスメント研修	29年11月17日	鹿児島市(10月号労基にて案内予定)
コミュニケーションスキル等向上研修(無料)	29年11月22日	鹿児島市
鹿児島県労働災害防止研修会(無料)	30年2月16日	鹿児島市

安全・健康の未来を拓こう 神戸から



第76回 全国産業安全衛生大会

総合集会

11月8日(水) 13:15~17:00

安全衛生に功績のある方々の表彰、厚生労省の講演、理化学研究所多細胞システム形成研究センターで網膜再生医療の研究に取り組まれている高橋政代氏による特別講演を行ないます。

分科会

11月9日(木)・10日(金) 各会場とも9:30開場

労働災害防止に関するテーマごとに分科会を開いています。全国の事業場からの改善事例や研究発表をはじめ、安全衛生の専門家や幅広いジャンルの講師による講演、シンポジウム等多彩なプログラムをご用意しています。

リスクアセスメント・マネジメントシステム

今年新たに施行するISO45001に関する討議、労働安全衛生マネジメントシステムの導入による安全管理活動の改善事例、企業におけるリスクアセスメント事例等

安全衛生活動(第1~第3会場)

厚生労省、経済産業省、中央労働災害防止協会と製造業の主要な団体が協力して製造業安全対策会議・協議会による特別セッションの他、開場の安全管理活動の事例等

機械・設備等の安全

機械・設備に関するリスクアセスメント事例等

安全衛生教育

企業内における安全衛生教育の取り組み事例等

ゼロ災運動

ゼロ災員参加運動による安全衛生活動事例、危険予知活動による安全衛生活動事例等

交通安全

職場の交通安全対策事例等

防災・危機管理

企業における防災・震災対策、危機管理、事業継続計画(BCP)事例等

労働衛生管理活動

職場の作業環境管理、作業管理および健康管理に関する事例等

化学生物質管理

白川英樹氏(2000年ノーベル化学賞受賞者)による講演

化学生物質に関する安全衛生活動事例等

メンタルヘルス・健康づくり

職場のメンタルヘルス対策に関する事例、健康づくり活動に関する事例等

参加費

一般 1名 12,900円(税込)
中災防賛助会員 1名 6,400円(税込)

中小事業場

中小事業場の安全衛生活動や健康づくり活動に関する事例等

腰痛予防対策 第三次産業

社会福祉施設、小売業等を対象とした「個人による安全安心な店舗・施設づくり推進運動」の一環の腰痛予防対策や第三次産業における安全衛生活動・健康づくり活動に関する事例等

分科会名	日 程	会場名
リスクアセスメント・マネジメントシステム	11/9 11/10	神戸国際展示場
安全衛生活動(第1会場) 特別セッション	11/9 11/10	ポートピアホール
安全管理活動(第2会場)	11/9 11/10	神戸国際展示場
安全衛生活動(第3会場)	11/9 11/10	神戸国際展示場
機械・設備等の安全	11/9 11/10	神戸国際会議場
安全衛生教育	11/9 11/10	神戸国際展示場
ゼロ災運動	11/9 11/10	神戸国際会議場
交通安全	11/9 11/10	神戸商工会議所
防災・危機管理	11/9 11/10	神戸商工会議所
労働衛生管理活動	11/9 11/10	神戸国際会議場
化学生物質管理	11/9 11/10	神戸国際展示場
メンタルヘルス・健康づくり	11/9 11/10	神戸国際展示場
中小事業場	11/9 11/10	神戸国際展示場
腰痛予防対策/ 第三次産業	11/9 11/10	神戸国際展示場

上記参加費にて3日間の会場に出入りいただけます。

※申込料賃は会員料金(会員登録料金10,000円)による割引料金のみは、会員事務局にて各自お申込みください。

お問合せ先 中央労働災害防止協会 教育推進部 イベント事務課

TEL:03-3452-6402(直通) FAX:03-5443-1019

大会HP <http://www.jisha.or.jp/taikai/index.html>

中災防 全国大会 検索

平成29年8月 講習開催のご案内

鹿児島教習所実施分 (鹿児島市七ツ島1-6-2)

問い合わせ・申込書取り寄せ先:本部
TEL099-226-3621 FAX099-226-3622

鹿児島基準協会 検索

講習名	講習日	受付期間	受講料テキスト代(消費税込)	科目免除者又は受講資格	
【普通自動車運転免許証写し必要】 フォーカリフト運転	【全科目者】 7/31~8/4	7/3~7/7	【全科目者】 会員 30,860円 一般 31,860円	【受講資格】 ・普通自動車運転免許所持者	
	【科目免除者】 7/31~8/1		【科目免除者】 会員 20,060円 一般 21,060円	【科目免除者】 ・大型特殊自動車運転免許所持者 (キャタピラー車限定を除く)	
	【全科目者】 8/21~8/25	7/24~7/28	【全科目者】 会員 30,860円 一般 31,860円	【受講資格】 ・普通自動車運転免許所持者	
	【科目免除者】 8/21~8/22		【科目免除者】 会員 20,060円 一般 21,060円	【科目免除者】 ・大型特殊自動車運転免許所持者 (キャタピラー車限定を除く)	
玉掛け	7/31~8/2	7/3~7/7	【全科目者】 会員 22,040円 一般 23,040円	【科目免除者】 ・クレーン・デリック運転士、移動式クレーン運転士、揚貨装置運転士免許所持者	
	8/28~8/30	7/31~8/4	【科目免除者】 会員 19,880円 一般 20,880円	・床上操作式クレーン運転技能講習修了者 ・小型移動式クレーン運転技能講習修了者	
	建築物等の鉄骨の組立等作業主任者	8/3~8/4	【全科目者】 会員 13,280円 一般 14,280円	・建築物等の鉄骨の組立て等作業に3年以上從事した経験を有する者 等	
小型移動式クレーン運転	8/7~8/9	7/10~7/14	【全科目者】 会員 28,420円 一般 29,420円	【科目免除者】 ・クレーン・デリック運転士、揚貨装置運転士免許所持者 ・玉掛け技能講習修了者 ・床上操作式クレーン運転技能講習修了者	
	車両系建設機械運転(解体用)	8/8	【全科目者】 会員 17,780円 一般 18,780円	【受講資格】 ・車両系建設機械運転(整地等)技能講習修了者	
習	有機溶剤作業主任者	8/17~8/18	【全科目者】 会員 12,824円 一般 13,824円	※会場がオロシティーホールとなります。	
	床上操作式クレーン運転	7/24~7/28	【全科目者】 会員 28,730円 一般 29,730円	【科目免除者】 ・移動式クレーン運転士、揚貨装置運転士免許所持者 ・玉掛け技能講習修了者 ・小型移動式クレーン運転技能講習修了者	
	酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者	8/23~8/25	【全科目者】 会員 18,440円 一般 19,440円		
習	車両系建設機械運転(整地・運搬・積込み用及び掘削用)	8/28~9/1	【全科目者】 会員 65,200円 一般 66,200円	【科目免除者】 ・大型特殊自動車運転免許所持者 ・不整地運搬車運転技能講習修了者 ・小型車両系(整地等)運転特別教育修了者	
	クレーン運転	8/7~8/8	【全科目者】 会員 16,770円 一般 20,010円		
習	ローラー運転	8/17~8/18	【全科目者】 会員 16,820円 一般 20,060円		
	低圧電気取扱	8/17~8/18	【全科目者】 会員 15,768円 一般 19,008円		
	安全管理者選任時研修	8/9~8/10	【全科目者】 会員 16,632円 一般 20,952円	※会場がオロシティーホールとなります。	
習	衛生推進者	8/25	【全科目者】 会員 8,140円 一般 8,640円	※会場がオロシティーホールとなります。	

薩摩川内地区での講習会のお知らせ

問い合わせ先:川内支部
TEL0996-25-1377 FAX0996-25-1377

講習名	講習日	受付期間	受講料テキスト代(消費税込)	科目免除者又は受講資格
【普通自動車運転免許証写し必要】 高所作業車運転技能講習	8/21~8/22	7/24~7/28	【全科目者】 会員 30,680円 一般 31,680円 【科目免除者】 会員 29,600円 一般 30,600円	【受講資格】 ・普通自動車運転免許所持者 【科目免除者】 ・移動式クレーン運転士免許所持者 ・小型移動式クレーン運転技能講習修了者

横川地区での講習会のお知らせ

問い合わせ先:加治木支部
TEL0995-63-1030 FAX0995-63-1030

講習名	講習日	受付期間	受講料テキスト代(消費税込)	科目免除者又は受講資格
小型移動式クレーン運転技能講習	9/4~9/6	7/31~8/4	【全科目者】 会員 28,420円 一般 29,420円 【科目免除者】 会員 26,260円 一般 27,260円	【科目免除者】 ・クレーン・デリック運転士、揚貨装置運転士免許所持者 ・玉掛け技能講習修了者 ・床上操作式クレーン運転技能講習修了者

岩川地区での講習会のお知らせ

問い合わせ先:志布志支部
TEL099-472-4877 FAX099-472-4833

講習名	講習日	受付期間	受講料テキスト代(消費税込)	科目免除者又は受講資格
小型移動式クレーン運転技能講習	9/19~9/21	8/7~8/18	【全科目者】 会員 28,420円 一般 29,420円 【科目免除者】 会員 26,260円 一般 27,260円	【科目免除者】 ・クレーン・デリック運転士、揚貨装置運転士免許所持者 ・玉掛け技能講習修了者 ・床上操作式クレーン運転技能講習修了者

〈備考〉 1 申込者多数の場合、受付期間内でも締め切り又は、講習科目によっては日程を延長し実施する場合があります。
2 詳細につきましては、ホームページをご覧いただくか、案内書をお取り寄せください。