

# 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(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）November 11月号

## 鹿児島県の最低賃金が改正されました



曾木の滝公園（伊佐市）

### 目次 CONTENTS

|                                                 |   |
|-------------------------------------------------|---|
| さくらじま                                           | 1 |
| 鹿児島県の最低賃金が改正されました                               | 2 |
| 労働時間等見直しガイドライン（労働時間等<br>設定改善指針）、育児介護休業指針の改正について | 3 |
| 労務管理あれこれ ～年俸制で割増賃金を含め支給、<br>さらに支払う義務あるのか～       | 4 |
| LGBTなどの性的マイノリティの方に配慮した<br>雇用管理が求められています         | 5 |
| 中小企業「働き方改革」セミナー＆個別相談会のご案内                       | 5 |
| 発達障害者のメンタルヘルス                                   | 6 |
| 鹿児島労働局雇用保険電子申請事務センター開設のご案内                      | 7 |
| 平成29年 業種別死傷災害発生状況（9月末速報値）                       | 7 |

|                                           |       |
|-------------------------------------------|-------|
| 長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」に<br>向けた取組に関する要請について | 8～9   |
| 障害者雇用安定助成金「障害・治療と<br>仕事の両立支援制度助成コース」のご案内  | 10    |
| 11月は、「労働保険適用促進強化月間です」                     | 11    |
| 特定自主検査強調月間（11月1日～30日）のご案内                 | 12～13 |
| ゼロ災運動KYTトレーナー研修会を開催しました                   | 14    |
| 平成29年度鹿児島地区出張特別試験結果について                   | 14    |
| 過重労働セミナーのご案内                              | 15    |
| ワーク・ライフバランス推進セミナーのご案内                     | 16    |
| 労務管理改善等セミナー開催のご案内                         | 17    |
| 平成29年12月の講習開催のご案内                         | 18    |

### さくらじま

8月下旬、全国各地から同期が20名ほど集まり、鹿児島で2泊3日の同期会を行った。城山、ふるさと維新館、仙巖園、尚古集成館、知覧特攻平和会館、知覧武家屋敷などを案内した。一様に、鹿児島の偉人・歴史に感銘を受けていたようであった。知覧特攻平和会館に行く前に昼食を取ったのだが、その際、ビールを飲んだのが2～3名。すかさず、「飲んだら知覧特攻平和会館には入れないよ。」と言ってみた。平和会館に入った彼らはすぐに神妙な顔つきになり、私の言った意味が分かり、反省したようであった。夜の懇親会の席上、大河ドラマの話になり、なぜ西郷さんの

「さい」を「せ」ごんどんと言うのか質問がきた。鹿児島弁の特徴の一つとして、「ア」音（あかさたな・・・）に「い」が続くと「エ」音に変わることが多いことを説明。つまり、「かい」は「け」、「さい」は「せ」、「たい」は「て」、「ない」は「ね」、「はい」は「へ」という具合に。

皆、なるほどとガッテンガッテン。

知覧武家屋敷では、たまたまドラマ収録の準備中で、本当に大河ドラマになるのだなあと思感した次第であった。

来年の「西郷どん」、2020年のかごしま国体と鹿児島を盛り上げる大きなイベントが続く楽しみであると同時に、鹿児島を全国にアピールする良い契機になればと切に願う。



鹿兒島労働局貸金室

**リサイクル性能(A)**



# 労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）、 育児・介護休業指針が改正され、 平成29年10月1日から適用されています

鹿児島労働局 雇用環境・均等室

今般、キッズウィーク（地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する取組）への対応や、労働者が裁判員として刑事裁判に参画しやすくとともに、平成29年6月9日に閣議決定された「規制改革実施計画」で示された転職しても転職が不利にならない仕組みをつくるため、労働時間等見直しガイドライン及び育児・介護休業指針が改正されました。

## （1）労働時間等見直しガイドラインの改正点

### ポイント①

「地域の実情に応じ、労働者が子どもの学校休業日や地域のイベント等に合わせて年次有給休暇を取得できるよう配慮すること」が盛り込まれました。

そのため

事業主の皆様には、子どもの学校休業日や地域のお祭り、イベント等に合わせて労働者が年次有給休暇を取得できるよう配慮をお願いします。

また、平成30年4月から、キッズウィークがスタートします。分散化された子どもの学校休業日に合わせて子供たちの親を含め、労働者が年次有給休暇を取得できるようお願いします。

### ポイント②

「公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者について、公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する労働者のための休暇制度等を設けることについて検討すること」が盛り込まれました。

そのため

事業主の皆様には、公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者のための休暇制度等を設けることについて検討をお願いします。

また、労働者が裁判員として刑事裁判に参画することは「公の職務の執行」に当たり、裁判員法第100条により、労働者が裁判員としての職務を行うため休暇を取得したこと等により、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。

注）裁判員休暇について、既に導入している企業の事例をみることができます（次頁参照）。

### ポイント③

「仕事と生活の調和や、労働者が転職により不利にならないようにする観点から、雇入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤務期間を短縮すること、年次有給休暇の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮すること等について、事業場の実情を踏まえ検討すること」が盛り込まれました。

そのため

労働基準法上、年次有給休暇は、入社6か月後に付与され（8割以上の出勤要件あり）、その日から起算して6年後に最大付与日数となりますが、事業主の皆様には、仕事と生活の調和や、労働者が転職により不利にならないようにする観点から、雇入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤務期間や年次有給休暇の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮すること等について検討をお願いします。

## （2）育児・介護休業指針の改正点

「子の看護休暇及び介護休暇について、労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、当該事業主に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数については、子の看護休暇及び介護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものであることに配慮すること」が盛り込まれました。

そのため

育児・介護休業法上、子の看護休暇及び介護休暇は、労使協定を締結することにより入社6か月未満の労働者を除外することができますが、事業主の皆様には、労使協定を締結する場合であっても、入社6か月未満の労働者が一定の日数を取得できるようにすることが望ましいものであることに配慮をお願いします。



厚生労働省・都道府県労働局



## 労務管理あれこれ

鹿児島労働局監督課

### 年俸制で割増賃金を含め支給、さらに支払う義務あるのか

（Ｑ）割増賃金の支払いに関しておたずねします。

先日、当社の従業員Ａが、年俸制の労働者でも、時間外労働や休日労働などの割増賃金の支払いは必要なのではないかといってきました。

当社としては、割増賃金分も含めて年俸を決定している為、割増賃金の支払いは必要ないと考えているのですが、実際のところはどのようなのでしょうか。よろしくご教示ください。

### 割増額が明確でなければ別途支払い必要

（Ａ）労働基準法第37条では、使用者が労働者に対し、時間外労働や休日労働を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければならないとされています。

そのため、年俸制の労働者であっても、時間外労働や休日労働を行った場合には、割増賃金を支払わなければならないません。

というのは、一般に賃金は所定労働時間労働した場合の対償として支払われるのが通例であり、この点は年俸制も同じだからです。したがって、年俸制というだけでは、割増賃金相当分があらかじめ含まれているという考え方にはなりません。

しかしながら、割増賃金相当分も含めて年俸額を決定することができないわけではありません。

このことについて行政解釈では、「一般的には、年俸に時間外労働等の割増賃金が含まれていることが労働契約の内容であることが明らかであって、割増賃金相当分と通常の労働時間に対応する賃金部分とに区別することができ、かつ、割増賃金相当部分が法定の割増賃金額以上支払われている場合は労働基準法第37条に違反しないと解される」とされています（平12・3・8 基収第78号）。

つまり、就業規則や労働協約で、年俸額に割増賃金相当分が含まれていることが明確に規定されていれば、割

増賃金相当分も年俸額に含まれているとみることができるわけです。

年俸額に割増賃金相当分を含めることを就業規則などに規定する場合には、月ごとの割増賃金相当分がいくらになっているのかを明確に規定していれば、割増賃金相当分も年俸額に含まれているとみることができるわけです。

なぜなら、賃金の支払いについては全額払いが原則であるため、月ごとに支払われている割増賃金相当分がいくらになっているのが明確になっていなければならないからです。

例えば、ある月に時間外労働を40時間した場合、その月の割増賃金相当分が30時間分となっている場合には、残りの10時間分を支払えば問題ありませんが、時間外労働相当分がいくらになっているのが明確になっていなければ、40時間分の割増賃金の支払いが必要になります。

また、月の割増賃金相当分を30時間分（年間360時間分）としている場合に、ある月の時間外労働が40時間になった場合には、年間でみて時間外労働が360時間以内であっても、その月については、別途10時間分の割増賃金の支払いが必要になります。

これについては、前記行政解釈でも、年間の割増賃金相当額を各月均等に支払うこととしている場合において、各月ごとに支払われている割増賃金相当額が、各月の時間外労働等の時間数に基づいて計算された割増賃金額に満たない場合には、労働基準法第37条違反になるとされています。

また、年俸額のうち、割増賃金分が明確になっていない場合ですが、この場合、会社が年俸額に割増賃金分を含めていると主張しても、その根拠がないわけですから、時間外労働などの割増賃金は、年俸額とは別に支払わなければならないません。

行政解釈でも、「年俸に割増賃金を含むとしても、割増賃金相当額がどれほどになるのかが不明であるような場合及び労使双方の認識が一致しているとは言い難い場合については、労働基準法第37条違反として取り扱うこととする」とされています（前掲解釈）。



# LGBTなどの性的マイノリティの方に配慮した雇用管理が求められています。

鹿児島労働局 雇用環境・均等室

近年、LGBTなどの性的マイノリティに対する社会的な関心が高まっており、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）においても「性的指向・性自認に関する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れられる環境づくりを進める。」旨が盛り込まれています。

## LGBT（性的マイノリティ（少数者））とは

LGBTとは、L=レズビアン（女性同性愛者）、G=ゲイ（男性同性愛者）、B=バイセクシュアル（両性愛者）、T=トランスジェンダー（からだの性とこころの性が一致しない人）を組み合わせた言葉で、性的指向・性自認を言います。参考として、性同一性障害は医学的な診断名です。LGBTは人口の7.6%＝13人に1人の割合ともいわれています。

なお、性的指向とは、恋愛感情や性的な関心が、主にどの性別に向いているかを示すもので、性自認とは「自分は女である」「自分は男である」などの、その人が自認する性別のことです。

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針の改正（H28.8.2厚生労働省告示314号）によると、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容について、職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受ける「対価型セクシュアルハラスメント」と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害される「環境型セクシュアルハラスメント」があるとされ、さらに職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるもので、被害を受けた者の性的指向又は性自認に関わらず、該当者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となることが明確化されています（H29.1.1改正適用）。

## LGBTに関し労務管理上相応の配慮が必要

裁判事例は少ないですが、裁判例をあげますと、「・・・性同一性障害は医学的にも承認されつつある概念であることが認められ、債権者は医師の診療を受けホルモン治療を行っていた。・・・本件申出をした当時には、性同一性障害として、精神的、肉体的女性として行動することを強く求めており、他社から男性としての行動を要求され又は女性としての行動を抑制されると、多大な精神的苦痛を被る状態にあったといえる。そしてこのことに照らすと、債権者が債務者に対し、女性の容姿をして就労することを認め、これに伴う配慮をしてほしいと求めることは、相応の理由があるものといえる（H14.6.20 東京地裁決定、S社事件、労判830号13頁）として労務管理上相応の配慮が必要である旨を述べています。

## LGBTに関する言動のセクハラの例

- ・恋愛、妊娠、出産を不自然に話題にしたり多数派でないことを非難したりすること（例：「（ゲイの社員に対し）どんな男性が好みなの」「孫の顔を見られないといって両親が泣くよ」）
- ・身体的な性と本人の自認する性の不一致を指摘すること（例：「（身体的には男性で性自認が女性、または身体的には女性で性自認が男性に対し）あなたは女（男）らしくないね」）
- ・蔑称（にあたる可能性がある）言葉や身振りをを使うこと（例：「オカマ」「オナベ」「オトコオンナ」「オネエ」「乙女系」「（口元に手をやって）あいつはあっち系じゃないのか」）
- ・人格を傷つける（と受け取られる可能性のある）言葉を使うこと（例：「まだ治らないのか」「もったいない」「かわいそうに」「好き者」「俺を襲うなよ」「よっぽどモテなかったから、そっちに行っただろう」）

LGBTに対する性的指向や性自認に関して社内規定の作成や、事業を展開する際の留意点等、今後、社会的な理解を深めていくことが重要になっています。

## 中小企業「働き方改革」セミナー＆個別相談会のご案内

鹿児島労働局 雇用環境・均等室

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、パートやフルタイム労働者などの非正規労働者の待遇改善の支援をしています。

その一環として、下記のとおりセミナー及び個別相談会を開催しますので、ご参加下さい。

日時：平成29年11月15日（水）

場所：鹿児島サンロイヤルホテル（鹿児島市与次郎1-8-10）

- セミナー（13：30～15：00）「非正規雇用労働者の待遇改善の取り組みについて」  
「同一労働同一賃金ガイドライン案」を2部構成でズバリ解説！  
「パートだから通勤手当は……」はどうか？など、各種事例を解説。  
講師／ 江口 裕輔 氏（社会保険労務士）・原田 雄一郎 氏（社会保険労務士）

- 助成金等説明（15：00～15：30）「『働き方改革』法制と助成金等について」  
『働き方改革』関連の制度等について最新情報！  
生産性向上に資する助成金等について労働局等が解説します。  
講師／ 鹿児島労働局雇用環境・均等室（予定）

### ●個別相談会（15：30～16：00）（事前予約受付）

助成金制度や労務管理、賃金制度、就業規則等の整備、その他雇用に関するご相談に専門家コンサルタント（社会保険労務士）が応じます。

事前予約も承っておりますので、申込書にご記入の上お申込みください。

お問合せ先

鹿児島非正規雇用労働者待遇改善支援センター（鹿児島県社会保険労務士会内）

TEL 099-257-4823

FAX 099-257-2219

URL → <http://www.sr-kagoshima.jp>



## <発達障害者のメンタルヘルス>

鹿児島産業保健総合支援センター 産業保健相談員 久留 一郎  
(鹿児島大学名誉教授／鹿児島純心女子大学 大学院 特任教授)

このところ、発達障害者の就労に関して、様々な問題がメディアに取り上げられることが多くなってきた。その内容を見ると職場内の人間関係が難しく、自分勝手な行動が多い、他人の気持ちを察することができない、など「空気が読めない人間」が増えているという。

「発達障害」というイメージからすると、知的な発達障害を有し学習能力の困難な人間を想像しがちだが、それどころか、知的にも優れており、高度な専門性を有する者や、高い学歴を持つ人間もみられる。このチグハグな（アンバランスな発達）状態を有する人間について、人事関係者の相談が増えているように思われる。鹿児島産業保健総合支援センターでも同じ状況にある。

大学や大学院においても同様な相談が増えており、大学では「学習支援」という形で彼らのメンタルヘルスを支援している。「発達障害」というイメージから、特別支援学校や特別支援学級で特別な専門の教育を受けてきた人間と思いがちだが、知的に低くないため、その対象にならない児童生徒も出てくる。そのため、特別な発達支援を受けることなく、社会適応のための教育訓練を「パス」させられ、大学、大学院にも進学してくる。

そして、大学などの研究領域では高度な専門的能力を発揮し、困難な就職試験にも合格し、就労する青年も増えている。

ところが、職場に入ってから対人関係などでの悩みが増え、職務上のトラブルが増えるという「KY（空気が読めない）」人間のケースの相談が増えており、今、この人たちのメンタルヘルス・サポートが問われている。「休み時間の過ごし方がわからない」、「自分のルールへのこだわりが強く、会社のルールを無視する」、「他人との関係や他人の気持ちを共感できない」など、知的な高さと裏腹に、社会的スキルの低さがみられ、極めてアンバランスな言動がみられるという相談が多い。

幼児期、児童期、青年期において「ちょっと変わっている」、「気になる」存在だったが、今までに専門的な診断を受けていない「重ね着症候群」といわれる人間の中には発達障害（自閉症スペクトラム）といわれる人たちが含まれていることがある。就労してから彼らの対人関係を中心とした問題が浮き彫りになり、相談にたずねてくるケースが多く見られるようになってきた。学校時代は「学校のプログラム」の中で過ごしてきたが、社会人になると「プログラムのない時間・空間」（休憩時間の過ごし方、五時から男の憂さはらしなど）が増えてくると彼らの中にはその時間の過ごし方が苦痛になり、回避したくなる。

筆者の見解では、彼らは「被害者」になる危険性をはらんでいるように思われる。発達障害者の中には周りの空気が読めないため、阻害され、就労のいろいろな場面においてハラスメントを被るいわゆる「隠れた被害者」になる危険性があるのではと憂慮する。

「インクルージョン（多様性への対応と共生）」という人間観、教育観が叫ばれる中、彼らと接する側の我々が、彼らに寄り添えるようなメンタルヘルスのあり方を確立する必要があると感じている。この純粹でかたくなな人間と連携、協働していくようなシステムを構築する時代になっているのでは、と筆者は思うのだが・・・。

ところで、発達障害を抱えながら優れた研究者や芸術家もよく知られている。著名な学者ではアインシュタインやエジソン（自閉症スペクトラム：ASD）が、芸術家としてはピカソやダリ（注意欠陥多動性障害：ADHD）が知られている。その他、トム・クルーズやウォルトディズニー（学習障害：LD）などみんな素晴らしい独創性や創造性を持った人間である。個人の有する特異的な発達障害も決してマイナスではなく、その特異性が学術や芸術や職業の持つ特異性、専門性と折り合えば、むしろプラスに転じていく良い例である。そのような就学支援や就労支援のありかたが、今、問われているものと思われる。



## 【鹿児島労働局雇用保険電子申請事務センター開設のご案内】

鹿児島労働局職業安定課

現在、鹿児島県内の各ハローワークで行っている「雇用保険電子申請手続き」について、事務処理を迅速に行うため、被保険者資格の取得・喪失届等の一部の雇用保険電子申請の審査事務を「鹿児島労働局雇用保険電子申請事務センター」で、段階的に、集中化して行います。

プレオープン期間（平成29年9月1日～同年10月31日） ⇒ ハローワーク鹿児島（熊毛出張所除く）管内の事業所からの届出  
本稼働（平成29年11月1日）以降 ⇒ 県内全域の事業所からの届出

※ 手続き方法に変更はありません。申請先も従来と変更なく、管轄のハローワークとなります。

電子申請画面（基本情報画面）の申請先は管轄のハローワークを選択してください。

鹿児島労働局雇用保険電子申請事務センター

〒892-0847 鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル2階

電話 099-219-8714 F A X 099-803-3931

業務時間 午前8時30分～午後5時15分（土日祝、年末年始を除く平日）

## 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8月分】

県内有効求人倍率 1.23倍（前月と同水準）

全国有効求人倍率 1.52倍（前月と同水準）

県内正社員有効求人倍率 0.82倍（前年同月比0.16P増）

全国正社員有効求人倍率 1.00倍（前年同月比0.13P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8月の県内有効求人倍率は統計開始以来、前月と並んで過去最高となり、16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、引き続き改善傾向にあります。が、産業によって求人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、活用していませんか？

鹿児島労働局職業対策課

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。

【建設労働者確保育成助成金】

建設労働者の雇用の改善、技能の向上を行う中小建設事業主等に対して助成するものであり、建設業における若年労働者の確保、育成および技能継承を図ることを通じ、建設労働者の雇用の安定、能力の開発および向上を目的としています。

本助成金は、13種類の助成コースがあります。

※ご相談や詳細確認については、県内ハローワークまたは鹿児島労働局職業対策課（☎099-219-5101）まで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9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               | 1260    | 13   | 1282    | 11   | -22  | 2    |
| 1 製造業             | 269     | 1    | 239     | 1    | 30   | 0    |
| 1 食料品製造業          | 171     | 1    | 142     | 1    | 29   | 0    |
| 4 木材・木製品製造業       | 18      |      | 12      |      | 6    |      |
| 9 窯業土石製品製造業       | 15      |      | 10      |      | 5    |      |
| 11～12 金属製品製造業     | 18      |      | 15      |      | 3    |      |
| 13～15 機械器具製造業     | 13      |      | 19      |      | -6   |      |
| 上記以外の製造業          | 34      |      | 41      |      | -7   |      |
| 2 鉱業              | 5       |      | 5       |      | 0    |      |
| 3 建設業             | 206     | 6    | 195     | 2    | 11   | 4    |
| 1 土木工事業           | 79      | 2    | 80      | 1    | -1   | 1    |
| 2 建築工事業           | 90      | 4    | 94      | 1    | -4   | 3    |
| 3 その他の建設業         | 37      |      | 21      |      | 16   |      |
| 4 運輸交通業           | 120     | 3    | 134     | 1    | -14  | 2    |
| 1 鉄道・航空機業         | 7       | 1    | 6       |      | 1    | 1    |
| 2 道路旅客運送業         | 10      |      | 13      |      | -3   |      |
| 3 道路貨物運送業         | 102     | 2    | 115     | 1    | -13  | 1    |
| 4 その他の運輸交通業       | 1       |      | 1       |      | 0    |      |
| 5 貨物取扱業           | 18      |      | 17      |      | 1    |      |
| 1 陸上貨物取扱業         | 7       |      | 8       |      | -1   |      |
| 2 港湾運送業           | 11      |      | 9       |      | 2    |      |
| 6 農林業             | 68      | 1    | 62      | 2    | 6    | -1   |
| 1 農業              | 37      |      | 30      |      | 7    |      |
| 2 林業              | 31      | 1    | 32      | 2    | -1   | -1   |
| 7 畜産・水産業          | 67      |      | 63      | 1    | 4    | -1   |
| 8 商業              | 143     |      | 175     | 3    | -32  | -3   |
| 1 卸売業             | 23      |      | 23      |      | 0    |      |
| 2 小売業             | 100     |      | 125     | 3    | -25  | -3   |
| 3 理美容業            | 2       |      | 1       |      | 1    |      |
| 4 その他の商業          | 18      |      | 26      |      | -8   |      |
| 9 金融・広告業          | 17      |      | 17      |      | 0    |      |
| 11 通信業            | 14      |      | 6       |      | 8    |      |
| 12 教育・研究業         | 10      |      | 9       |      | 1    |      |
| 13 保健衛生業          | 175     |      | 187     |      | -12  |      |
| 1 医療保健業           | 74      |      | 70      |      | 4    |      |
| 2 社会福祉施設          | 98      |      | 116     |      | -18  |      |
| 3 その他の保健衛生業       | 3       |      | 1       |      | 2    |      |
| 14 接客娯楽業          | 70      |      | 88      |      | -18  |      |
| 1 旅館業             | 14      |      | 20      |      | -6   |      |
| 2 飲食店             | 35      |      | 43      |      | -8   |      |
| 3 その他の接客娯楽業       | 21      |      | 25      |      | -4   |      |
| 上記以外の事業           | 78      | 2    | 85      | 1    | -7   | 1    |
| 10 映画・演劇業         |         |      |         |      |      |      |
| 15 清掃・畜業          | 39      | 1    | 46      |      | -7   | 1    |
| 16 官公署            |         |      | 2       |      | -2   |      |
| 17 その他の事業         | 39      | 1    | 37      | 1    | 2    |      |
| 陸上貨物運送事業（4-3・5-1） | 109     | 2    | 123     |      | -14  | 2    |
| 第三次産業（8～17）       | 507     | 2    | 567     | 4    | -60  | -2   |

- 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である。
- 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。





## 長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」に向けた取組に関する要請書

働く方の健康の確保を図り、労働の質を高め、生産性を向上しつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者をはじめとする全ての人々が働きやすい社会に変えていくためには、長時間労働を是正することが重要です。

しかしながら、我が国においては、依然として長時間労働の問題が認められるとともに、年次有給休暇の取得率が低い水準にとどまっており、長時間労働の削減を始めとした働き方の見直しが求められています。

鹿児島県においては、一般労働者の労働時間が全国平均よりも長く、また年次有給休暇の取得率も全国平均を下回っており、働き方の見直しがより求められている状況です。

こうした中、平成28年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」や、平成29年3月28日に内閣総理大臣を議長とする「働き方改革実現会議」で決定された「働き方改革実行計画」などにおいて、働き方改革の実行・実現のため長時間労働の是正に向けた取組を強化する旨が盛り込まれました。

この長時間労働の問題については、鹿児島労働局に私自身を本部長とする「鹿児島労働局働き方改革推進本部」を設置し、

① 著しい過重労働や賃金不払残業などの撲滅に向けた監督指導の強化

② 休暇の取得促進をはじめとした「働き方の見直し」に向けた企業への働きかけの強化

を2つの柱として、局を挙げて取り組んでいます。

また、平成26年11月に施行された「過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）」において、11月は過労死等防止啓発月間とされており、

そのため、本年も、昨年に引き続き10月を「年次有給休暇取得促進期間」、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間と定め、長時間労働削減の取組を推進することといたしました。

長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進のためには、これまでの働き方を見直し、効率的な働き方を進めていくことが必要です。このため、長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行から、早く帰る労働慣行への転換を図るための施策や、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気や醸成するための施策等、各々の企業の実情に応じた取組を行うことが望まれます。具体的には、経営トップによるメッセージの発信、朝型勤務やフレックスタイム制、年次有給休暇の計画的付与制度などの導入、ノー残業デーや年次有給休暇取得奨励日の設定、年次有給休暇取得計画の策定、年次有給休暇取得による連休の実現（「プラスワン休暇」）のほか、ボランティア休暇をはじめとする働く方々の実情に応じた特別な休暇制度の導入等が挙げられます。

これまでも貴団体からは、傘下団体・企業等への働き方改革や夏の生活スタイル変革に関する周知啓発に関し格別の御協力を賜ってきたところでありますが、改めて長時間労働削減をはじめとした「働き方改革」に向けた取組の趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等に対します周知啓発に向けた御協力の程、何とぞよろしくお願い申し上げます。

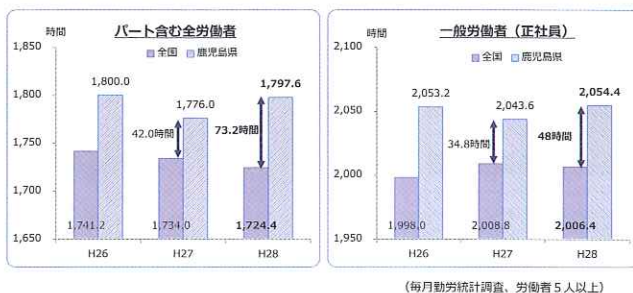
平成29年10月19日

鹿児島県労働基準協会 会長 諏訪健作 殿

鹿児島労働局長 江原 由明

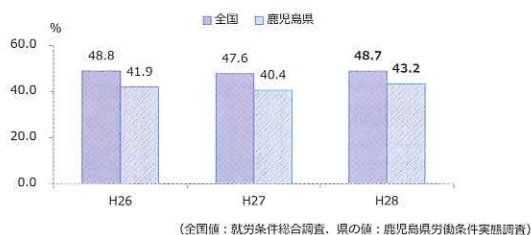
### 年間総実労働時間

▶ 鹿児島県の総実労働時間は、パートを含む全労働者の平均で、全国より73.2時間長く、正社員の平均で、全国より48時間長い（平成28年）



### 年次有給休暇取得率

▶ 鹿児島県の年次有給休暇の取得率は、全国平均と比べて低い状況が続いている



【参考】  
年次有給休暇の取得率に係る政府目標 【「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）】  
平成20（2008）年 47.4% → 平成32（2020）年 70.0%

11月は  
トップが決意を持って、  
長時間労働の削減に向けた取組を推進しましょう。  
「過重労働解消キャンペーン」期間です。

あなたの職場、  
働き過ぎていませんか？

あなたは一日の中でどのくらい仕事をしていますか？  
効率の良い仕事をする環境がありますか？  
健康なからだ、適切な労働時間、健全な労働環境。  
この機会に一度、見直してみませんか？

無料 過重労働等に関する相談はこちら  
「過重労働解消相談ダイヤル」▶ 0120-794-713  
10月28日 9:00~17:00

専用WEBサイト 過重労働解消キャンペーン

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



## 平成29年度鹿児島労働局過重労働解消キャンペーン実施要領

### 1 趣旨

労働時間等の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向にあるものの引き続き全国的に高く、依然として恒常的な長時間労働の実態が認められるほか、脳・心臓疾患、精神障害に係る労災認定件数も高水準で推移している。また、長時間労働の削減のためには労働時間の適正な把握が重要であるが、これがなされていないことによる割増賃金の不払に係る労働基準法違反も依然としてみられるところである。

これらの問題の解消に向けては、使用者が労働時間を適正に把握した上で、適切な措置等を講じることが求められるものであり、また、使用者のみならず、労働者や労働組合、産業保健スタッフ等のすべての関係者の理解を得て、職場の実態をよく知る労使が一体となった取組が行われることが重要である。

このため、長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取組の推進を図る観点から、「過重労働解消キャンペーン」（以下「キャンペーン」という。）を設定し、

- ① 長時間労働の削減
- ② 過重労働による健康障害防止対策の徹底
- ③ 労働時間の適正な把握の徹底
- ④ 賃金不払残業の解消

を中心に、労使を始めとする関係者に対して、広く周知・啓発等を行い、その主体的な取組を促進することとする。

### 2 実施期間

平成29年11月1日（水）から11月30日（木）まで

### 3 実施事項

#### (1) 鹿児島労働局及び県下の労働基準監督署で実施する事項

##### ア 重点監督等の実施

監督指導等を実施する。

##### イ 使用者団体等への協力要請

労働局は、主要な使用者団体及び労働組合に対し、傘下の企業及び労働組合において長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取組等が実施されるように、積極的な周知・啓発等についての協力要請を行う。

##### ウ 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問

労働局長は、過重労働解消に向けた気運の醸成を図るため、報道機関に公開の上で、地域において、長時間労働の削減に向けて積極的に取り組んでいる企業を訪問し、当該企業の取組事例を収集するとともに、広く紹介する。

##### エ 周知・啓発の実施

労働局及び労基署は、キャンペーンの趣旨等について、記者発表、ホームページ、地方公共団体の広報誌の活用等により、県民に対する周知・啓発を行う。

また、集団指導の場等を活用し、長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取組に関する周知・啓発を行う。

##### オ パンフレット及びポスターの配布

労働局及び労基署は、下記（2）のエのパンフレット及びポスターを、使用者団体、労働組合、地方公共団体、関係機関等に対して配布するほか、集団指導、監督指導等の際に使用者等に対して配布するなどにより、有効に活用

#### (2) 厚生労働省で実施する事項

##### ア 「労働条件相談はっとライン」（無料）の実施（委託事業）

「労働条件相談はっとライン」の設置・運営事業により、平日の夜間・土日に、無料電話相談を実施する。

##### イ 使用者団体等への協力要請

使用者団体及び労働組合に対し、傘下の企業及び労働組合への長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取組に関する積極的な周知・啓発等の実施についての協力要請を行う。

##### ウ 周知・啓発の実施

キャンペーンの趣旨等について、記者発表並びに厚生労働省関係広報誌及び厚生労働省ホームページへの掲載等を行う。

##### エ パンフレット及びポスターの作成

キャンペーンの趣旨等を周知するためのパンフレット及びポスターを作成する。

##### オ 「過重労働解消のためのセミナー」の実施（委託事業）

企業における自主的な過重労働防止対策を推進することを目的に、事業主、企業の労務担当責任者等を対象に、9月から11月を中心に、全都道府県で合計66回実施する。



# 障害者雇用安定助成金 「障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース」の周知の協力について

（公社）鹿児島県労働基準協会

平成29年8月31日、鹿児島県労働局労働基準部健康安全課長より当協会長へ「障害者雇用安定助成金「障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース」の周知の協力依頼が別紙のとおりありましたのでお知らせ致します。

（別紙）

事務連絡

平成29年8月31日

公益社団法人 鹿児島県労働基準協会 殿

鹿児島県労働局労働基準部  
健康安全課長

## 障害者雇用安定助成金「障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース」の周知の協力について

安全衛生行政の運営につきましては、日頃から格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、平成29年3月にとりまとめられた「働き方改革実行計画」において、治療と仕事の両立支援のための施策の充実・強化の一環として、両立を可能とする社内制度の整備の促進が盛り込まれました。

これを受け、厚生労働省では、事業場が、がんなどの反復・継続して治療が必要となる傷病を負った労働者又は障害のある労働者の雇用維持を図るため、傷病や障害の特性に応じた治療と仕事を両立させる制度の導入について計画を作成した上で、当該計画に基づき就業規則等を改正し、労働者に適用させた場合に、一定額を支給する障害者雇用安定助成金（障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース）（以下「両立支援制度助成コース」という。）を創設し、治療と仕事の両立に向けた環境整備に取り組んでいるところです。

また、当県におきましては、地域の実情に応じた治療と仕事の両立支援を効果的に進めるため、県内における関係者のネットワークを構築し、両立支援の取組の連携を図ることを目的とした「鹿児島県地域両立支援推進チーム」が本年7月31日に発足したところです。

つきましては、貴会におかれましても、上記趣旨をご理解いただき、貴会会員等に対し、「両立支援制度助成コース」の周知につき特段のご配慮をよろしくお願い申し上げます。

### 治療と仕事の両立支援制度を導入する 事業主に助成金を支給します！

～ 障害者雇用安定助成金（障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース）のご案内 ～

労働者が、がん等の病気になってしまった時、無理なく働き続けてもらうためには、どうすれば良いのだろうか・・・

がん等の病気を抱える労働者の病状や治療内容などに応じた、治療と仕事の両立を支援するための制度を導入する事業主には、10万円の助成金が支給されます。この助成金により、企業における労働者の雇用維持の取組を支援しています。

#### 治療と仕事の両立支援とは？

反復・継続して治療を行う必要がある傷病を負った労働者、または障害のある労働者の治療と仕事の両立を支援するために、企業が一定の就業上の措置を行うことをいいます。

**措置の例**  
休暇制度：時間単位の年次有給休暇、傷病休暇・病気休暇（取得条件や取得中の処遇（賃金の支払いの有無等）は問わない）など  
勤務制度：フレックスタイム制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務（テレワーク）、試し出勤制度 など

#### 助成金の対象となる労働者とは？

傷病を負った労働者、または障害のある労働者で、それぞれ次の1および2に該当する方。

##### <傷病を負った労働者>

1. がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎などの反復・継続して治療が必要となる傷病を負った方で、治療と仕事の両立のために一定の就業上の措置が必要な方。
2. 治療の状況や就業継続の可否等に関する主治医の意見書において、一定の就業上の措置が必要な期間が3か月以上で、かつ、事業主に対して支援を申し出た方。

##### <障害のある労働者>

1. 次のいずれかに当てはまる方。  
①身体障害者 ②知的障害者 ③精神障害者 ④発達障害者  
⑤難治性疾患を有する方（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）  
⑥高次脳機能障害のある方
2. 障害者の日常生活および社会生活を総合的に支援するための法律施行規則第6条の10に規定する「就労継続支援A型」の事業における利用者でない方。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク (県内へ)  
LL290331/雇保02

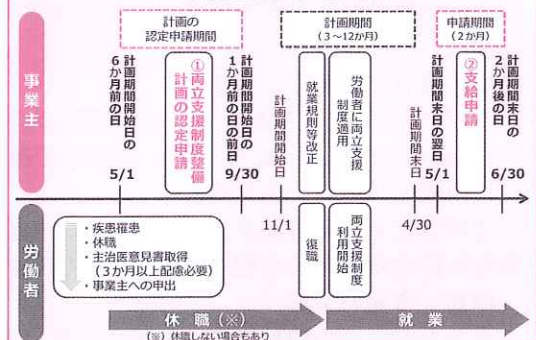
#### 助成金の支給申請の流れは？

この助成金を受給しようとする事業主は、次の①②の順に受給手続きをしてください。

- ① 計画の認定申請  
対象となる労働者への両立支援制度の導入について「両立支援制度整備計画」を作成し、計画期間開始日の6か月前から1か月前の日の前日までに必要な書類を添えて、本社の所在地を管轄する労働局へ認定申請を行ってください。また、計画に変更が生じる場合は、変更内容に応じて変更書を出し、変更の認定を受ける必要があります。
- ② 支給申請  
①によって計画の認定を受けた後、計画に基づいて両立支援制度の導入・実施を行い、計画期間の末日の翌日から起算して2か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて、管轄の労働局に支給申請を行ってください。

#### <例：受給手続きの流れ（傷病を負った労働者の場合）>

※日付は計画期間が11/1～4/30の場合



#### ★助成金の支給にあたっては、この他にも要件があります。

- ・詳しくは、都道府県労働局職業安定部またはハローワークへお問い合わせください。
- ・申請様式は厚生労働省ホームページからダウンロード可能です。
- ・ホームページについて > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用 > 事業主の方のための雇用関係助成金「障害者雇用安定助成金（障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース）」  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000162833.html>

#### 両立支援について詳しく知りたい場合は？

厚生労働省ホームページでは、具体的な両立支援の取組方法等についてまとめた「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を掲載していますので、参考としてご覧ください。

治療と職業生活の両立 厚生労働省 検索  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000015267.html>



# 11月は「労働保険適用促進強化期間」です！ 一人でも雇ったら、労働保険の加入手続きが必要です。

鹿児島労働局 労働保険徴収室

## 1 「労働保険」

「労働保険」とは、「労働者災害補償保険（労災保険）」と「雇用保険」を総称したもので、政府が管理、運営している強制的な保険で、農林水産業の一部を除き、（パート、アルバイト等問わず）労働者を一人でも使用している事業主は、全て加入が義務付けられており、労働保険の加入（成立）手続きを行うこととなっています。

## 2 「労災保険」と「雇用保険」

「労災保険」は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害又は死亡等に対して、迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行うほか、被災労働者の社会復帰の促進、被災労働者やその遺族に対する援護、適正な労働条件の確保等を図ることにより、労働者の福祉の増進に寄与することを目的とした制度です。

一方、「雇用保険」は、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、その再就職を促進するための能力の開発・向上、福祉の増進を図ることを目的としたものであり、事業主に対しても、失業の予防、雇用機会の増大、雇用の安定等に係る各種助成金制度が設けられています。

## 3 未手続事業一掃対策

労働保険は昭和50年に全面適用となり、既に40年経過し、この間適用事業数は増加してきましたが、依然として小規模零細事業を中心に、相当数の未手続事業が存在すると見られています。

未手続事業の解消は、労働保険制度の健全な運営、費用の公平負担、労働者の福祉の向上等の観点から極めて重要であり、厚生労働省では、平成17年度から「労働保険の未手続事業一掃対策」に取り組んでいます。各種事業主団体、個別事業主への訪問指導や自主的に加入手続きを取ろうとしない事業主に対しては、職権による加入手続も行っているところです。

## 4 鹿児島労働局の取組

鹿児島労働局におきましては、未手続事業一掃対策として、労働基準監督署及び公共職業安定所と連携し、また、労働保険加入促進業務の受託団体である一般社団法人全国労働保険事務組合連合会鹿児島支部とも協力しながら、未手続事業の解消に積極的に取り組んでいるところです。

平成28年度においては、未手続事業一掃対策の結果、487の事業場で労働保険関係が成立しています。

## 5 「労働保険適用促進強化期間」

労働保険料の徴収等については、事業主による自主申告・自主納付を前提としています。そのため、労働保険制度の円滑な運営には、事業主の皆様のご理解とご協力が必要不可欠です。

しかしながら、労働保険制度への理解が不十分であること等の理由により、加入手続をされていない事業主の方も少なからず見受けられるため、厚生労働省では、「未手続事業の一掃」を年間を通じた主要課題と位置付けた上で、11月を「労働保険適用促進強化期間」とし、全国的に集中して労働保険制度の周知・広報に努め、未手続事業の解消を図ることとしています。

## 6 職権による加入手続

労働局の手続指導にもかかわらず、自主的に加入手続を行わない未手続事業については、職権による成立を行うこととなります。

この場合、事業を開始した日（基本的に、その日が2年前の日の属する保険年度の初日より以前の場合は、2年前の日の属する保険年度の初日）まで遡及して労働保険料を徴収するほか、併せて追徴金を徴収することになります。

## 7 労災保険給付に係る費用徴収制度

未手続事業に対する罰則が強化され、労働保険に加入すべき事

業主が、労働保険の加入手続を行わない間に事故が発生した場合は、遡って保険料を徴収するほか、労災保険給付額の100%又は40%を徴収することになっています。

## 8 労働保険事務組合と特別加入

労働保険の加入に当たっては、各種事務手続を労働保険事務組合に委託する制度もあります。事務手続に行く時間がない、事務手続が難しそうという事業主に代わって事務手続を行ってくれます。

この制度を利用すると、労働保険料の金額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、本来加入できない中小企業の事業主の方等も、労災保険に特別に加入することもできます。

## 9 適用事業場情報のネット検索

平成22年12月から、労働保険の適用事業場情報がインターネットにて確認できるようになり、事業場が労働保険の加入手続を取っているかどうか、厚生労働省のホームページ上で検索できるようになりました。

## 10 最後に

昨今の景気の変動等による経営環境の厳しさ、不安定な雇用環境の状況のなか、多くの企業にとって、万一の事故や失業等に備える労働保険に加入しておくことは、セーフティネットとしての最低限の必須要件です。

また、不安なく働ける労働環境の整備は、労働者のためだけでなく、会社経営の安定にも結びつくことになります。

労働保険の加入手続が、まだお済みでない場合は、今すぐ、労働局又は最寄りの労働基準監督署かハローワーク（公共職業安定所）にご相談ください。

厚生労働省

労働保険に入っていない  
会社に、人が集まるでしょうか。

労働保険  
雇用保険

人手不足が叫ばれる昨今、社長のあなたなら、労働保険に入っていない会社を選びますか。人は、安心できない環境で働きたいとは思いません。労働保険は、人材確保、社員の安心、そして会社の安定のための保険です。正社員、派遣、アルバイト、パートといった雇用形態に関わらず、一人でも雇ったら必ず入るのがトップの責任です。

※労働保険には、労働者災害補償保険（労災保険）と雇用保険が含まれます。  
※労働保険に加入していない会社で就業中に怪我や病気になった場合は、労災保険給付を受けられず、自己負担となります。  
※労働保険に加入していない会社で就業中に怪我や病気になった場合は、労災保険給付を受けられず、自己負担となります。  
※労働保険に加入していない会社で就業中に怪我や病気になった場合は、労災保険給付を受けられず、自己負担となります。

鹿児島労働局 労働保険徴収室 電話 099-233-1111





検査を済ませた機械には、  
それを証する検査済票を  
貼付しなければなりません。

相  
楽  
樹

安全を心にこめて特自検

特 自 検

—— 特定自主検査 ——

特定自主検査強調月間

11月1日 ▶ 30日

【主催】 公益社団法人 建設荷役車両安全技術協会  
本部・各都道府県支部

【後援】 厚生労働省 経済産業省

【協賛】 中央労働災害防止協会  
建設業労働災害防止協会  
陸上貨物運送事業労働災害防止協会  
港湾貨物運送事業労働災害防止協会

林業・木材製造業労働災害防止協会  
一般社団法人 日本建設機械工業会  
一般社団法人 日本産業車両協会



公益社団法人 **建設荷役車両安全技術協会**  
SAFETY ASSOCIATION OF CONSTRUCTION AND LOADING VEHICLES



## 平成29年度建設荷役車両特定自主検査

## 強調月間実施要綱

スローガン

## 「安全を心にこめて特自検」

平成29年11月1日 ▶ 11月30日

## 趣旨

建設荷役車両の特定自主検査（※以下 特自検という）の実施台数は、平成28年度には全国で約170万台と推定され、特自検が定着しつつあるとはいえ、未だ相当数の未実施機械があるものと思われます。

また、フォークリフト、車両系建設機械等建設荷役車両に係る死亡災害は依然として発生しており、憂慮される状況です。当協会においては、平成29年度においても、建設荷役車両を取扱う人の安全を確保し、労働災害の防止を目指して特自検の一層の普及促進を図るため、11月を特自検強調月間として各種の運動を強力に展開することとしました。

本年度は、各労働局・署の協力のもと、登録検査業者及び事業者における検査の実施体制及び検査対象機械の管理体制の整備を促進し、特自検が適正に実施されるよう、その周知・徹底に努めることとしました。

## 対象事業者

- (1)建設荷役車両の検査・整備を行う登録検査業者
- (2)建設荷役車両の事業内検査を行う事業者
- (3)建設荷役車両を使用する事業者・元方事業者
- (4)建設荷役車両のリース・レンタル事業者

## 事業者が行う実施事項

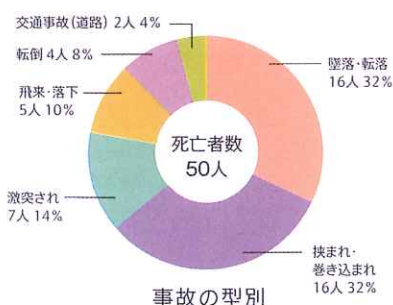
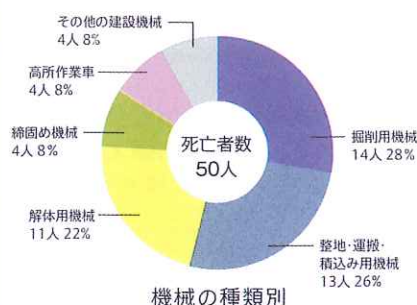
- (1)登録検査業者及び事業内検査を行う事業者のそれぞれの立場での実施事項
  - 特自検が、法令及び「特自検業務マニュアル」に従い適正に実施されているかを、「特自検業務点検表及びその解説（検査業者用又は事業内用）」を使用して、自社の特自検業務の実施体制・検査者・検査機器・標準・台帳・記録表等の管理について、業務点検を実施する。
  - 登録検査業者は、特自検の実施が定着するよう顧客に対しPRを行う。
- (2)建設荷役車両を使用する事業者・元方事業者及びリース・レンタル事業者のそれぞれの立場での実施事項
  - 特自検が計画的に実施されているか確認する。
  - 特自検未実施機械がないか、標準の貼付を確認する。
  - 特自検記録表の検査結果とその補修措置を確認する。

## 主唱者の実施事項

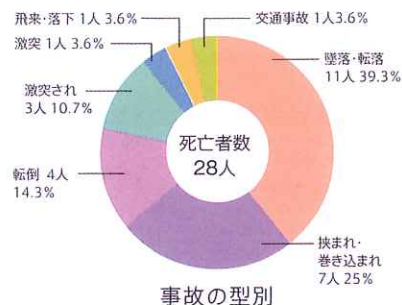
- (1)新聞、機関誌等による強調月間の趣旨と特自検の重要性のPR
- (2)ポスター、リーフレット等広報資料の作成と配布
- (3)巡回指導による現地指導
- (4)研修会・実務研修等の開催
- (5)「特自検業務点検表及びその解説（検査業者用又は事業内用）」を用いた特自検業務点検の実施勧奨

## 平成28年における車両系建設機械等・荷役運搬機械による死亡災害の発生状況

## 車両系建設機械・高所作業車



## 車両系荷役運搬機械（フォークリフト）



〔情報提供：厚生労働省〕

## &lt;問い合わせ先&gt;

公益社団法人 建設荷役車両安全技術協会 鹿児島県支部  
 鹿児島市卸本町6番地12（オロシティホール内）  
 TEL 099（260）0615 FAX 099（260）0646



# ゼロ災運動KYTトレーナー研修会を開催しました

公益社団法人鹿児島県労働基準協会

当協会では、**ゼロ災運動の普及・定着**のため中央労働災害防止協会九州安全衛生サービスセンターが主催するゼロ災運動KYTトレーナー研修会を9月28日と29日の2日間鹿児島市で開催しました。

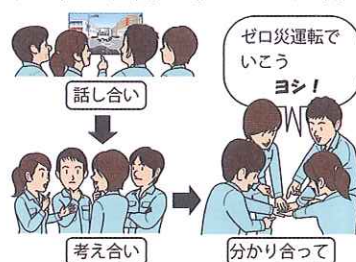
当日は、県内各地より多業種にわたり安全衛生の担当者及び管理・監督者等103名の参加がありました。研修会では、鹿児島県労働局健康安全課課長大澤様より激励のあいさつを頂いたあと、研修カリキュラムに基づきKYT基礎4R法、ワンポイントKYT、ミーティングの進め方等について学びました。

研修は、実技主体で進められ指差し呼称を身につけることができました。

研修生は、改めてKY活動の進め方等について学ぶことができ、職場で活かしていきたいと話していました。

研修終了後、中央労働災害防止協会から修了証が交付され、研修会は無事終了しました。トレーナーとして、今後の活躍を期待します。

なお、本研修は、毎年9月頃に1回鹿児島市において開催しています。



研修風景



## 労働安全衛生法に基づく 平成29年度鹿児島地区出張特別試験 合格発表

【平成29年度鹿児島地区出張特別試験結果】

| 試験の種類                 | 受験者数(人) | 合格者数(人) | 合格率   |
|-----------------------|---------|---------|-------|
| 第一種衛生管理者              | 338     | 141     | 41.7% |
| 第二種衛生管理者              | 243     | 100     | 41.2% |
| ★クレーン・デリック運転士〔クレーン限定〕 | 45      | 24      | 53.3% |
| ★移動式クレーン運転士           | 25      | 6       | 24.0% |
| ★揚貨装置運転士              | 11      | 4       | 36.4% |
| 潜水士                   | 81      | 72      | 88.9% |
| 一級ボイラー技士              | 50      | 31      | 62.0% |
| 二級ボイラー技士              | 238     | 117     | 49.2% |
| ボイラー整備士               | 37      | 24      | 64.9% |
| 合 計                   | 1,068   | 519     | 48.6% |

※本試験は、学科試験であり★印の試験は実技試験を伴う。

公益財団法人安全衛生技術試験協会九州安全衛生技術センターは、平成29年8月20日、鹿児島国際大学（鹿児島市）で平成29年度鹿児島地区出張特別試験を実施し、1,068人が受験し519人が合格したと発表しました。

合格率が高かった試験科目は、潜水士の88.9%、ボイラー整備士の64.9%であった。

また、労働者数50人以上の事業場で選任を必要とする衛生管理者は、第一種、第二種合わせて581人が受験し、241人（41.5%）が合格した。

労働安全衛生法に基づく免許試験は、九州安全衛生技術センター（久留米市）で実施されているが、鹿児島県労働災害防止団体連絡協議会の協力を得て、毎年8月に鹿児島市で実施されています。



**参加費無料**

厚生労働省委託事業

**過重労働解消のためのセミナー****働きがい、やりがいの再発見**

鹿児島労働局 監督課

過重労働解消のためのセミナー

**働き方を見直して  
活躍社員を  
増やしませんか？**

働きがい、やりがいの再発見

多様な人材がイキイキと働き、会社で長く活躍していくためには、まず、各企業において過重労働の解消を図ることが重要です。そのためには自主的に、「長時間労働の削減」「労働時間管理」「健康障害防止対策」といった取組を進める必要があります。

本セミナーでは、過重労働防止対策に必要な知識やノウハウについて、具体的な取組事例などを紹介します。是非、ご参加下さい。



キャワフター「たしがめたん」

**開催日時****平成29年11月28日(火) 14:00～16:30****開催場所****サンプラザ天文館 2階ホール(鹿児島市東千石町2-30)****内容****過重労働の現状と過重労働防止に向けた対策、取組事例紹介など****定員数****100名 参加費無料** ※事前予約制・先着順です**お問合せ先**

過重労働解消のためのセミナー運営事務局(株式会社東京リーガルマインド内)

☎03-5913-6085(平日9:00～18:00) FAX:03-5913-6409

E-mail:kaju-seminar@lec-jp.com 専用HP:http://partner.lec-jp.com/ti/overwork/

〒100-0004 東京都中野区中野4-11-10 アーバンネット中野ビル

**過重労働解消のためのセミナー参加申込書****FAX.03-5913-6409**

|       |     |        |            |        |        |          |        |
|-------|-----|--------|------------|--------|--------|----------|--------|
| 参加希望日 | 月 日 | 会場名    |            |        |        |          |        |
| フリガナ  |     | フリガナ   |            |        |        |          |        |
| 氏 名   |     | 企業・団体名 |            |        | 参加希望人数 | 名        |        |
| 業 種   |     | 企業規模   | 10名未満      | 10～49名 | 50～99名 | 100～299名 | 300名以上 |
|       |     |        | ※いずれかを○で囲む |        |        |          |        |
| 電 話   | — — | e-mail | @          |        |        |          |        |



**参加費無料**

厚生労働省委託事業

# 地域の特性を生かした休暇取得促進等 ワーク・ライフ・バランス推進セミナー

鹿児島労働局 雇用環境・均等室

働きやすい環境づくりのためには、地域における特性に着目し、地域のイベントなどに合わせて休暇取得促進や所定外労働の削減を図るなど、地域が一体となって、働き方・休み方の見直しに向けて取り組むことも重要です。



本セミナーでは、学識経験者による基調講演、先進的な取組事例の発表・紹介を通じて、地域の特性を活かしたワーク・ライフ・バランスの推進のために参考となる情報を提供いたします。

地方自治体の方、事業主、企業の人事労務ご担当者、労使団体のご担当者など、地域での取組にご関心のある方を幅広く対象としています。皆様のご参加をお待ちしています。

**開催日時**

平成29年11月29日(水) 13:30～16:00

**開催場所**

A.R.Kビル 貸会議室2F大ホール

福岡県福岡市博多区博多駅東2-17-5

☎092-441-3468

**内容**

基調講演「地域におけるワーク・ライフ・バランス推進のあり方」  
大分市の事例発表  
質疑応答

**定員数**100名 **参加費無料** ※申込期限:11月24日(金)もしくは定員に達し次第終了**お問合せ先**

【厚生労働省委託事業実施機関】

株式会社日本能率協会総合研究所(東京都千代田区大手町2-2-1 新大手町ビル2階)

☎03-6202-1287 FAX:03-6202-1294

【FAX用：WLB推進セミナー＜福岡開催＞参加申込書】 事務局 FAX：03（6202）1294

|               |             |
|---------------|-------------|
| (ふりがな)<br>お名前 |             |
| 組織団体名         |             |
| 部署名           |             |
| 役職名           |             |
| ご住所           | 〒 _____     |
| TEL           |             |
| FAX           |             |
| Eメール          | _____@_____ |

※お申込みの際にご記入いただく個人情報は、弊社の個人情報保護方針に基づき安全に管理し、保護の徹底に努めます。

また、本セミナーに必要な一連の業務以外に使用することはありません。

弊社のプライバシーポリシーについて、詳しくは弊社ホームページ <http://www.jmar.co.jp> をご覧ください。



中小企業の事業主・労務担当者様

参加費  
無料

# 労務管理改善等セミナー

## 開催のご案内

主催

第1部 (公社)全国労働基準関係団体連合会鹿児島県支部

第2部 鹿児島県最低賃金総合相談支援センター

中小企業を取り巻く環境は依然として厳しい状況にあります。難局を乗り越えるためには、労務管理の改善、経営改善を積極的に行うことが重要です。

このセミナーでは、皆様の抱える様々な課題に対し経験豊富な講師が解決のお手伝いを致します。是非、ご参加下さいませようご案内致します。

開日 催時

平成29年11月28日（火）

第1部 13:30～15:00

第2部 15:10～16:10

会場

オロシティーホール第4会議室（鹿児島市卸本町）

対象者

中小企業の経営者・労務管理担当者等

内容

第1部 労働契約（無期転換）について  
～「安心」して「働く」ためのルール～

第2部 労務管理の改善等  
～最低賃金引き上げに向けた支援事業等について～



講師

末原社会保険労務士事務所 所長 末原 勉 氏

問い合わせ  
申込先

(公社)鹿児島県労働基準協会 セミナー係（鹿児島市新屋敷町16-16）

申込方法

電話：099-226-3621 問い合わせ時間：9:00～17:00  
下記申込書により11月17日（金）までにFAXで申し込み下さい。

セミナー終了後に個別相談コーナーを開設致しますので、労務管理等について気軽にご相談下さい。また、無料で貴社に専門家を派遣致します。

FAX 099-226-3622 下記のとおり申し込みます。（このままFAXして下さい）

### 平成29年度労務管理改善等セミナー参加申込書

|      |   |     |  |
|------|---|-----|--|
| 事業場名 |   |     |  |
| 所在地  | 〒 | 電話  |  |
|      |   | FAX |  |
| 参加者名 |   |     |  |

※ご記入頂いた個人情報については、当協会が責任をもって管理致します。



## 平成29年12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<br>(消費税込)                                                        | 科目免除者又は受講資格                                                                                                    |
|------|--------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 技能講習 | [普通自動車運転免許証写し必要]<br>フォークリフト運転  | 11/6～11/10  | 【全科目者】<br>会員 30,860円<br>一般 31,860円                                        | 【受講資格】<br>・普通自動車運転免許所持者                                                                                        |
|      | 【科目免除者】<br>12/4～12/5           |             | 【科目免除者】<br>会員 20,060円<br>一般 21,060円                                       | 【科目免除者】<br>・大型特殊自動車運転免許所持者<br>(キャタピラー車限定を除く)                                                                   |
|      | 石綿作業主任者                        | 11/6～11/10  | 会員 12,716円<br>一般 13,716円                                                  |                                                                                                                |
|      | [普通自動車運転免許証写し必要]<br>高所作業車運転    | 11/13～11/17 | 【全科目者】<br>会員 30,680円<br>一般 31,680円<br>【科目免除者】<br>会員 29,600円<br>一般 30,600円 | 【受講資格】<br>・普通自動車運転免許所持者<br>【科目免除者】<br>・移動式クレーン運転士免許所持者<br>・小型移動式クレーン運転技能講習<br>修了者                              |
|      | 酸素欠乏・硫化水素危険<br>作業主任者           | 11/13～11/17 | 会員 18,440円<br>一般 19,440円                                                  |                                                                                                                |
|      | 玉 掛 け                          | 11/20～11/24 | 【全科目者】<br>会員 22,040円<br>一般 23,040円<br>【科目免除者】<br>会員 19,880円<br>一般 20,880円 | 【科目免除者】<br>・クレーン・デリック運転士、移動<br>式クレーン運転士、揚貨装置運<br>転士免許所持者<br>・床上操作式クレーン運転技能講習<br>修了者<br>・小型移動式クレーン運転技能講習<br>修了者 |
| 教習   | 床上操作式クレーン運転                    | 11/27～12/1  | 【全科目者】<br>会員 28,730円<br>一般 29,730円<br>【科目免除者】<br>会員 26,570円<br>一般 27,570円 | 【科目免除者】<br>・移動式クレーン運転士、揚貨装<br>置運転士免許所持者<br>・玉掛け技能講習修了者<br>・小型移動式クレーン運転技能講習<br>修了者                              |
|      | 特定化学物質及び<br>四アルキル鉛等作業主任者       | 11/27～12/1  | 会員 12,824円<br>一般 13,824円                                                  |                                                                                                                |
| 特別教育 | 移動式クレーン運転実技教習<br>(5t以上) [実技免除] | 11/13～11/17 | 【全科目者】<br>会員 89,720円<br>一般 90,720円<br>【学科免除者】<br>79,920円                  | 【学科免除者】<br>・学科試験に合格されている方<br>(但し、講習初日の学科は必修科<br>目となっております。)                                                    |
| その他  | クレーン運転                         | 11/6～11/10  | 会員 16,770円<br>一般 20,010円                                                  |                                                                                                                |
|      | ローラ運転                          | 11/27～12/1  | 会員 16,820円<br>一般 20,060円                                                  |                                                                                                                |
|      | 職長その他現場監督者                     | 11/20～11/24 | 会員 12,744円<br>一般 15,984円                                                  |                                                                                                                |
|      | 衛生推進者                          | 11/20～11/24 | 会員 8,140円<br>一般 8,640円                                                    | ※講習会場はオロシティーホールと<br>なります。                                                                                      |

〈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ください。案内書をお取り寄せください。

## 平成29年度第2回作業環境測定士試験案内

公益財団法人 安全衛生技術試験協会

〒101-0065 東京都千代田区西神田3丁目8番1号 千代田ファーストビル 東館9階

(問い合わせ先) 電話 (03) 5275-1088 (代表) FAX (03) 5275-1097 <http://www.exam.or.jp/>

平成29年度第2回作業環境測定士試験を次のとおり実施します。

- 試験の種類及び試験日 第二種作業環境測定士試験 平成30年2月13日(火)
- 試験地及び試験場 (試験地) (試験場)  
久留米市(福岡県) … 九州安全衛生技術センター 他
- 受験申請書の受付
  - (1) 受付期間 平成29年11月6日(月)～12月4日(月)
  - (2) 提出先 (公財)安全衛生技術試験協会本部(東京)
  - (3) 提出方法
    - イ. 郵便(簡易書留)受付…12月4日の消印のあるものまで受け付けます。
    - ロ. 窓口受付…直接(公財)安全衛生技術試験協会本部(東京)に持参してください。
 受付時間は、9:00～16:30です。土曜日、日曜日、祝日は休業させていただきます。