

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 電話代 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

2020年（令和2年）August 8月号

令和2年度定時社員総会開催される



爽やかに過ぎゆく夏

【写真提供者：村山 隆氏】

目次 CONTENTS

さくらじま	1
令和2年度	
（公社）鹿児島県労働基準協会定時社員総会を開催しました	2
令和元年立入調査の実施結果について	3～5
労働保険年度更新申告書の提出は、お済みですか？	5
令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況	6
災害に学ぶ	
～職場におけるパワーハラスメント防止対策について～	7
令和2年	
業種別死傷災害発生状況（令和2年6月末速報版）	8
令和2年 死亡災害事例（令和2年6月末現在）	9
エイジフレンドリー補助金のご案内	9

令和3年3月新規高等学校卒業予定者の就職に係る採用選考 開始期日等の変更と公正な採用活動について（お願い）	10
母性健康管理措置による 休暇取得支援助成金をご活用ください	11
「働き方改革推進支援助成金」 勤務間インターバル導入コースのご案内	12～13
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	14
さんぽセンターからのご案内	15
令和2年度雇用管理研修のご案内	16～17
令和2年9月の講習開催のご案内	18

さくらじま

雇用環境・均等室に勤務していた4年前、労働者の勤務環境改善のため、テレワーク制度の導入に資する助成金制度の周知も兼ねて、県内の各企業を訪問したことがあります。

その頃の訪問先の事業主の反応は、テレワーク制度について、まだまだ理解が進んでいるとは言えず、「自宅でする仕事はない」、「我が社の企業風土に馴染まない」など、ほとんどの企業が、無関心だったように思います。

それが、今般の国難とも言えるコロナ禍によるウイルス感染防止のため、相当数の企業がテレワークの導入を検討せざるを得ない状況になり、当時から見ると、このような状況が来るとは、誰も想像できなかったことだろうと思います。

導入のきっかけはどうかあれ、これを契機として、妊娠、出産、子育て・介護等を伴う労働者においても、このテレワーク制度が利用できるようになると、離職することなく、安心して働けるようになると思いますので、多くの企業で環境整備が進むことを期待します。

令和2年度定時社員総会開催される

（公社）鹿児島県労働基準協会

令和2年度・3年度（公社）鹿児島県労働基準協会 役員名簿

（令和2年6月22日現在）

役 職	氏 名	新・再	所属事業場名	役 職
会 長	諏訪 健作	再任	(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 蘭 豊	再任	(株)下堂園	代表取締役社長
副会長 川内支部長	桑原 宏志	再任	(株)植村組	代表取締役会長
副会長 鹿屋支部長	下小野田 隆	再任	国基建設(株)	代表取締役社長
理 事 加治木支部長	塚田 洋一	再任	(株)川原建設	代表取締役
理 事 加世田支部長	西 浩二	再任	(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	再任	松清産業(株)	代表取締役会長
理 事 大島支部長	吉田 邦男	再任	吉田商事(株)	代表取締役社長
理 事 種子島支部長	小山 重和	新任	種子屋久農業協同組合	専務理事
理 事 本部（専務理事）	吉本 耕作	再任	(公社)鹿児島県労働基準協会	専務理事
理 事 本部	本坊 修	再任	本坊酒造(株)	取締役会長
理 事 鹿児島	池田 純一	再任	(株)ニシムタ	代表取締役副会長
理 事 鹿児島	末吉 晴海	再任	末吉建設(株)	代表取締役社長
理 事 鹿児島	大津 学	再任	(株)大津倉庫	代表取締役社長
理 事 鹿児島	濱上剛一郎	再任	鹿児島県経営者協会	専務理事
理 事 鹿児島	福永 昭一	再任	(株)福尚	代表取締役社長
理 事 川内	坂元 信介	新任	九州電力(株)川内営業所	所長
理 事 鹿屋	森 潤一郎	再任	成武建設(株)	代表取締役社長
理 事 加治木	山口 克典	再任	ヤマグチ(株)	代表取締役
監 事	重久 善一	再任	重久公認会計士事務所	所長
監 事	大脇 通孝	再任	大脇総合法律事務所	所長

6月22日、鹿児島市内のホテルにおいて、令和2年度定時社員総会を開催し、令和元年度事業報告及び収支決算、監査報告、任期満了に伴う役員改選等の議案が上程され、いずれも原案どおり承認されました。

今回は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため規模を縮小しての開催となりましたが、役員、代議員の出席のもと、ご来賓として鹿児島労働局より、小林副局長様、笹川一彦労働基準部長様、中村健吾監督課長様をお迎えし、ご祝辞を頂くなどして無事終えることができました。

諏訪健作会長は、感染拡大が続く新型コロナウイルスの一刻も早い終息と景気回復を願うとともに行政・関係機関との連携を密にし、働き方改革等法改正に対応した事業の取組と本会の事業計画を確実に推進し、一層の公益事業を進めていきたいとあいさつしました。

また、本年度は、任期満了に伴う役員改選があり新役員21名が選出され、その後臨時理事会において会長に諏訪会長が再任されました。

諏訪会長は、第13次労働災害防止計画達成に向けてより一層労働災害防止活動に重点をおき、労働災害撲滅を図っていききたいと決意を述べました。

総会后、役職員永年勤続表彰が行われ会長より表彰状が授与されました。

表彰された方は、次のとおりです。

【役員表彰】

橋口 知章 本会理事副会長、川内支部長

【職員表彰】

《勤続40年》

- ・油田真一郎 （ヘルスサポートセンター鹿児島）
- ・川畑 浩子 （同上）

《勤続30年》

- ・山崎 剛志 （ヘルスサポートセンター鹿児島）
- ・永井 利宏 （同上）
- ・伊地知かよみ （同上）

《勤続20年》

- ・原 明子 （ヘルスサポートセンター鹿児島）



諏訪会長のあいさつ



小林労働局長の祝辞



総 会 風 景



表彰受賞者

令和元年立入調査の実施結果について （約65%の事業場に法違反）

鹿児島労働局監督課

鹿児島労働局は、令和元年に管下5労働基準監督署において実施した立入調査^{*}の実施結果を取りまとめました。その概要は以下のとおりです。

○ 立入調査の実施件数及び違反率

- (1) 令和元年に実施した立入調査件数は1,580件で、このうち1,035件（65.5%）で労働基準関係法令違反が認められました。
- (2) 立入調査の件数を業種別に見ると、建設業が537件（違反率50.1%）、製造業が283件（違反率73.5%）、商業が269件（違反率70.6%）、保健衛生業が152件（違反率81.6%）の順になっています。

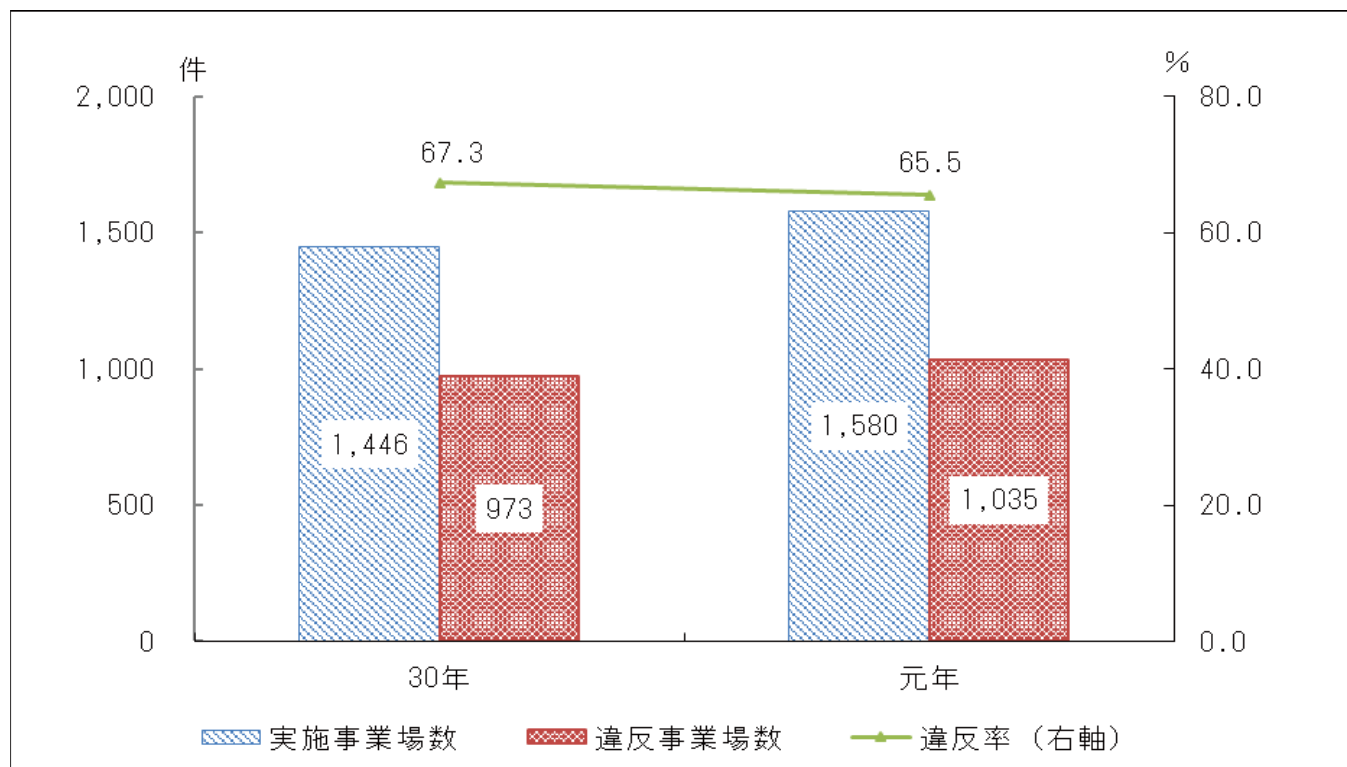
☆ この結果を受けまして、鹿児島労働局としましては違反率が高かった業種について重点的に立入調査を行っていくことはもちろんのこと、各条文の違反率を鑑み、今後とも業種を問わず、積極的に立入調査を実施してまいります。

※ 「立入調査」とは

労働基準法などの法令遵守を目的として、労働基準監督官が事業場に実施する立入検査のことです。立入検査の結果、問題が認められた場合は法違反の是正勧告などにより改善を図っていただくこととなりますが、行政指導によっても改善が図られない場合は司法処分などにより厳正に対処する場合があります。

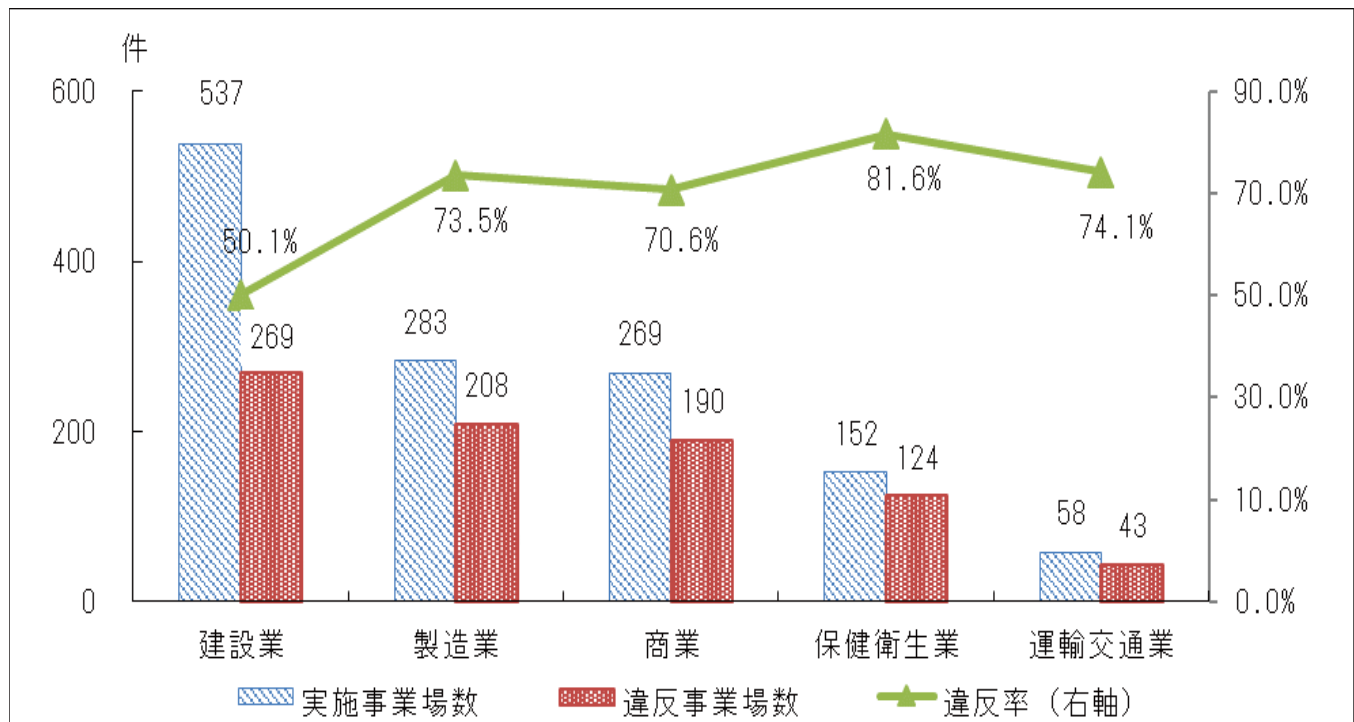
令和元年の定期監督等の指導実施結果

監督実施事業場数及び違反状況（平成30年～令和元年）



令和元年の定期監督等の指導実施結果

業種別の監督実施事業場数及び違反状況（令和元年）



令和元年の定期監督等の指導実施結果

主な労働基準関係法令違反の状況（令和元年）

主要違反事項		違反条文	違反件数 (件)	違反率 (%)
労基法関係	労働時間関係	労基法第32条・第40条、第34条、第35条	362	22.9%
	割増賃金	労基法第37条	219	13.9%
	労働条件の明示	労基法第15条	125	7.9%
	就業規則	労基法第89条	89	5.6%
	賃金台帳	労基法第108条	145	9.2%
安衛法関係	安全基準	安衛法第20条～25条	275	17.4%
	健康診断	安衛法第66条等	106	6.7%
	安全衛生管理体制	安衛法第10～12条、第15条、第17条～19条	105	6.6%
	定期自主検査	安衛法第45条	62	3.9%
	特定元方事業者等	安衛法第30条・第31条	35	2.2%

※ 上表で、労働基準法、労働安全衛生法は、それぞれ「労基法」「安衛法」と略記している。
また、一の事業場において複数の違反が認められる場合があることから、違反率の合計は100%とはならない。

令和元年の定期監督等の指導実施結果

主な法令違反の事例（令和元年）

【労働基準関係】

労働時間・休日 (労基法第32条・第35条・第40条)	・時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）を締結し、労働基準監督署に届け出ることなく、法定労働時間を超えて、又は法定休日に労働させている。 ・36協定の限度時間を超えて、時間外労働を行っている。
割増賃金 (労基法第37条)	・時間外労働・休日労働・深夜労働に対し、法定の割増賃金を支払っていない。 ・割増賃金の算定基礎に、資格手当や精進手当を含めていない。
労働条件の明示 (労基法第15条)	・労働契約を締結する際に、労働時間や賃金に関する事項を書面交付により明示していない。 ・有期労働契約を締結する際に、契約更新の基準（更新の有無等）を書面交付により明示していない。
就業規則 (労基法第89条)	・常時10人以上の労働者を使用しているのに、就業規則を作成又は変更した場合に労働基準監督署に届け出していない。
賃金台帳 (労基法第108条)	・賃金台帳に労働日数や時間外労働時間数を記入していない。 ・賃金台帳を3年間保存していない。

【安全衛生関係】

安全基準 (安衛法第20条～第25条)	・機械の原動機や回転軸等の労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所に覆いを設けていない（使用停止等命令処分）。 ・高さが2メートル以上の高所で労働者に作業を行わせるにあたり、手すり等の墜落防止措置を講じていない（使用停止等命令処分）。
健康診断 (安衛法第66条)	・常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期的に健康診断を実施していない。 ・有機溶剤業務に従事する労働者に対し、有機溶剤に係る健康診断を実施していない。
安全衛生管理体制 (安衛法第10条～第12条、第15条、第17条～第19条)	・常時50人以上の労働者を使用しているのに、法定の管理者（安全管理者、衛生管理者等）を選任していない。 ・常時50人以上の労働者を使用しているため、衛生委員会を設けているが、委員の構成が法に適合していない。
定期自主検査 (安衛法第45条)	・フォークリフトや建設機械等の特定の機械について、1年以内ごとに1回、定期的に自主検査を実施していない。
特定元方事業者等 (安衛法第30条・第31条)	・関係請負人（下請会社）の労働者に足場を使用させているのに、足場の基準に適合する措置を講じていない。 ・関係請負人（下請会社）の労働者に型枠支保工を使用させているのに、支柱の脚部の滑動防止措置を講じていない。

労働保険年度更新申告書の提出は、お済みですか？

労働保険料の「年度更新」申告・納付期間は8月31日（月）までです

- 期間内に申告・納付を行っていただきますようお願いいたします。
- お手元に届いている「労働保険料申告書」は、**郵送（同封の提出用封筒使用）による提出もしくは電子申請にご協力ください。**（※新型コロナウイルス感染症拡大防止と安全確保のため）
なお、郵送提出していただく際は、記入・押印もれのないようお願いいたします。
また、事業主控えの返送を希望される場合は、返信用封筒（切手貼付）を同封してください。
- 令和2年4月から特定法人について電子申請が義務化されました。電子申請義務化の対象と考えられる事業場の申告書には「電子申請対象」と印字されていますのでご確認ください。
- 保険料率は前年度から変更ありません。法改正点や労働保険料納付、電子申請方法については、同封のリーフレットや鹿児島労働局ホームページ等でご確認ください。
※労働保険の年度更新に関するお問合せは、専用ダイヤル「0120-560-710」もご利用ください。
- 年度更新申告書の審査業務は一部外部委託をしています。審査業者から申告書等の記載内容について、お問い合わせをさせていただくこともありますのでご了承ください。
- 新型コロナウイルスの影響により一時に納付することが困難な場合は、納付猶予（特例）制度がありますので下記までご相談ください。

【お問合せ・送付先】

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

令和元年度 個別労働紛争解決制度の施行状況

～「いじめ・嫌がらせ」の相談が1400件を超え、過去最高～

鹿児島労働局(局長 小林 剛)では、このたび「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を取りまとめ公表しました。

施行状況の概要は次のポイントのとおりです。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間における労働関係のトラブルを未然に防止し、早期に解決を図るための制度で、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

【ポイント】

1 総合労働相談及び民事上の個別労働紛争に係る相談は前年度と比べて増加、紛争解決援助のための「助言・指導」及び「あっせん」申請も増加

・総合労働相談件数	9,604件(前年同期比 6.6%増)
うち民事上の個別労働紛争相談件数(※)	4,540件(同 11.1 %増)
・助言・指導申出件数	88件(同 10.0 %増)
・あっせん申請受理件数	28件(同 3.7%増)

2 民事上の個別労働紛争の相談においては、「いじめ・嫌がらせ」が6年連続トップで過去最高。

「いじめ・嫌がらせ」は紛争解決援助のための「助言・指導」、「あっせん」においてもトップ

- ・ 民事上の個別労働紛争の相談の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」が1,430件(同25.5%増)と前年度より増加し、相談のトップを占め、過去最高となった。次いで多いのは「自己都合退職」の906件(同13.7%増)と前年度より増加した。
- ・ 「いじめ・嫌がらせ」については、助言・指導の申出件数が36件(同89.5%増)、あっせん申請は8件(同42.9%減)となった。

※「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）

個別労働紛争解決制度についてご不明な点やご質問がございましたら、鹿児島労働局 雇用環境・均等室（099-23-8239）までお尋ねください。

災害に学ぶ

職場におけるパワーハラスメント防止対策について

鹿児島労働局健康安全課

【はじめに】

令和2年3月17日警察庁発表の「令和元年中における自殺の状況」によると、令和元年の自殺者数は20,169人となり、対前年比671人（約3.2%）減。平成22年以降、10年連続の減少となり、昭和53年から始めた自殺統計で過去最少となっています。

そのうち被雇用者・勤め人が6,202人で全体の30.8%を占めています。

厚生労働省が令和2年6月26日に発表した「令和元年度の精神障害に関する事案の労災補償状況」によると、請求件数は2,060件で前年度比240件の増加となり、うち未遂を含む自殺件数は前年度比2件増の202件でした。

そのうち支給決定件数は509件で前年度比44件の増となり、うち未遂を含む自殺の件数は前年度比12件増の88件でした。

業種別（大分類）では、請求件数は「医療、福祉」426件、「製造業」352件、「卸売業、小売業」279件の順に多く、支給決定件数は「製造業」90件、「医療、福祉」78件、「卸売業、小売業」74件の順に多くなっています。

職種別（大分類）では、請求件数は「専門的・技術的職業従事者」500件、「事務従事者」465件、「サービス職業従事者」312件の順に多く、支給決定件数は「専門的・技術的職業従事者」137件、「サービス職業従事者」81件、「事務従事者」79件の順に多くなっています。

また、年齢別では、請求件数は「40～49歳」639件、「30～39歳」509件、「20～29歳」432件、支給決定件数は「40～49歳」170件、「30～39歳」132件、「20～29歳」116件の順に多くなっています。

出来事^(※)別の支給決定件数は、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」79件「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」68件、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」55件の順に多くなっています。

職場での精神障害に関する労災認定された事案では、記憶に新しいところでは大手広告代理店の女性労働者が過労自殺したものがありません。

また、東京オリンピック建設工事に従事していた入社まもない男性労働者が過労自殺した事案があります。

これらの事案は、特別なものでしょうか。

厚生労働省が平成30年に実施した労働安全衛生調査（実態調査）によると、現在の仕事や職業生活に関することで、強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は58.0%であり、強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者について、その内容（主なもの3つ以内）をみると、「仕事の質・量」が59.4%と最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」が34.0%、「対人関係セクシャルハラスメント・パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を含む。」が31.3%となっていることからすると、特別なものではなく私たちの身の回りでも起こりえるものであると思われます。

精神障害認定事案における「出来事」の1つである各種ハラスメントのうち、今回はパワハラについて考えてみたいと思います。

まず、職場のパワハラとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます

パワハラは次の6類型、

①精神的な攻撃

同僚の目の前で叱責される。他の職員も宛先に含めメールで罵倒される。

必要以上に長時間繰返し執拗に叱る。

②身体的な攻撃

叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。

丸めたポスターで頭を叩く。

③過大な要求

新人で仕事のやり方もわからないのに他の人の仕事までおしつけられ、同僚は、皆先に帰ってしまった。

④過少な要求

運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられた。

事務職なのに倉庫業務だけを命じられた。

⑤人間関係からの切り離し

1人だけ別室に席をうつされる。

性的指向・性自認などを理由に、職場で無視するなどコミュニケーションをとらない。

送別会に出席させない。

⑥個の侵害

交際相手について執拗に問われる。

妻に対する悪口を言われる。

に分類されますが、これをされると相当「気持ちが落ち込む」ことが想像できるのではないかと思います。

【パワハラを放置した場合の企業が問われた法的な責任の例】

①内容

会社の代表取締役であるAの暴言、暴行は、仕事上のミスについて、「てめえ、何をやってんだ」「どうしてくれるんだ」「ばかやろう」等と汚い言葉で大声で怒鳴ったり、頭を叩いたり、殴る、蹴るもありました。また、仕事上のミスによる損害を賠償するように求めたり、退職願を書くように強要したりしました。社員Bは、家族に対して落ち込んだ様子を見せるようになり、妻とともに警察署に相談するなどしていましたが、その翌々の早朝に自殺しました。

②結果

判決では、代表取締役Aの暴言、暴力は、仕事上のミスに対する叱責の域を超えて、社員Bを威迫し、激しい不安に陥れるもので、不法行為にあたると評価しました。また、退職強要も不法行為に当たるとしました。

そして、このような暴行や退職強要によりBの心理的ストレスが増加し、自殺するに至ったとして、Aと会社に対して、妻と3人の子に対する損害賠償としてあわせて5400万円あまりを支払うよう命じました。

【パワハラ対策4つのポイント】

①パワハラをしている人にやめてほしいと意思表示をする。

②パワハラをしている人の上司など、周囲に相談する。

③パワハラ行為を受けた具体的な日時、場所、誰が見ていたかを記録する。

④社内の相談窓口や親しい同僚に相談する。

【職場のパワハラをなくすために】

①予防するために

・トップのメッセージ

組織のトップが、職場のパワハラは職場からなくすべきであることを明確に示す。

・ルールを決める

就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する予防・解決についての方針やガイドラインを作成する。

・実態を把握する

従業員アンケートを実施する。

・教育する

研修を実施する。

・周知する。

組織の方針や取組について周知・啓発を実施する。

②解決するために

・相談や解決の場を設置する

企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を決める。

外部専門家と連携する。

・再発を防止する

行為者に対する再発防止研修を行う。

【終わりに】

令和元年6月5日公布された労働施策総合推進法の改正により、今年の6月からパワハラ対策が事業主の義務となっております。（中小企業は、令和4年4月1日からの適用。それまでの間は、努力義務となります。）また、「心理的負荷による精神障害の労災認定基準を改正し、「心理的負荷評価表」に「パワハラ」の出来事を追加して、令和2年6月1日から施行されております。

すべての職場から労働者が自ら命を絶つという悲しいことが起こらないように、適切な対応が徹底されることを願うばかりです。

※「出来事」とは精神障害の発病に関与したと考えられる事象の心理的負荷の強度を評価するために、認定基準において、一定の事象を類型化したものです。

令和2年6月末（速報） 業種別死傷災害発生状況

鹿児島労働局

	令和2年		令和元年		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	806	8	757	5	49	3
1 製造業	146	1	152	1	-6	0
1 食料品製造業	85		86	1	-1	-1
4 木材・木製品製造業	9		11		-2	
9 窯業土石製品製造業	4		6		-2	
11～12 金属製品製造業	7		11		-4	
13～15 機械機具製造業	17		11		6	
上記以外の製造業	24	1	27		-3	1
2 鉱業	1	0	0	0	1	0
3 建設業	127	3	115	0	12	3
1 土木工事業	51	2	57		-6	2
2 建築工事業	62	1	51		11	1
3 その他の建設業	14		7		7	
4 運輸交通業	98	1	71	0	27	1
1 鉄道・航空機業	2				2	
2 道路旅客運送業	7		2		5	
3 道路貨物運送業	89	1	69		20	1
4 その他の運輸交通業						
5 貨物取扱業	5	0	10	0	-5	0
1 陸上貨物取扱業	1		3		-2	
2 港湾運送業	4		7		-3	
6 農林業	39	2	47	2	-8	0
1 農業	22		16	1	6	-1
2 林業	17	2	31	1	-14	1
7 畜産・水産業	40	0	35	0	5	0
8 商業	104	1	106	0	-2	1
1 卸売業	14		16		-2	
2 小売業	74	1	81		-7	1
3 理美容業	2				2	
4 その他の商業	14		9		5	
9 金融・広告業	3	0	8	0	-5	0
11 通信業	15	0	11	0	4	0
12 教育・研究業	4	0	8	0	-4	0
13 保健衛生業	126	0	98	0	28	0
1 医療保健業	46		42		4	
2 社会福祉施設	78		56		22	
3 その他の保健衛生業	2				2	
14 接客娯楽業	38	0	40	0	-2	0
1 旅館業	7		12		-5	
2 飲食店	14		20		-6	
3 その他の接客娯楽業	17		8		9	
上記以外の事業	60	0	56	2	4	-2
10 映画・演劇業						
15 清掃・と畜業	26		35	1	-9	-1
16 官公署	1				1	
17 その他の事業	33		21	1	12	-1
陸上貨物運送事業（4-3・5-1）	90	1	72	0	18	1
第三次産業（8～17）	350	1	327	2	23	-1

- 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 下段の陸上貨物運送事業（4-3・5-1）及び第三次産業（8～17）は、別計。

〔お知らせ〕

令和2年度ゼロ災運動K Y Tトレーナー研修会の中止について

主催 中央労働災害防止協会
 九州安全衛生サービスセンター
 協力 （公社）鹿児島県労働基準協会

本年度9月に鹿児島市において計画していましたゼロ災運動K Y Tトレーナー研修会は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止することになりましたのでお知らせ致します。ご迷惑をおかけしますがご理解のほどよろしくお願い申し上げます。

令和2年 死亡災害事例（令和2年6月末現在）

鹿児島労働局

番号	発生年月	業 種	被災時の職種	性別	年齢	経験年数	事故の型	起因物	災害の概況（速報による）
1	令和2年2月	林業	伐木・造林 作業員	男	60	1年	激突され	立木等	チェーンソーを使用して胸高直径約31センチメートル、樹高約19メートルの杉を伐倒したところ、予定した伐倒方向から約100度ずれた方向に倒れ、別の作業員が運転するグラブに当たった。その反動で伐倒木の根元部分が伐木作業員の頭部付近に激突し、その伐木作業員が伐倒木の下敷きになったもの。
2	令和2年2月	建設業	作業員	男	66	2年	墜落・転落	建築物、 構築物	建屋の2階床部分に太陽光発電設備を取り付ける作業中、開口面の向かい側へ渡るために使用していた道板（長さ4メートル、幅20センチメートル）を付け替えのため外していた際、4枚のうち4枚目を持ちあげたところバランスを崩し、高さ約3メートル下のアスファルト面に墜落した。付け替え時、墜落防止措置がとられておらず、保護帽も着用していなかった。
3	令和2年3月	建設業	作業員	男	79	40年	飛来・落下	立木等	倒木をチェーンソーで木の先端から約2mずつに玉切りを行っていた。最後の玉切りの際、根株部分の土の塊の重みで幹部分が地面から浮き上がり不安定な状態になったため、根株部分をグラブで押さえて、幹部分が地面から33度に傾いた状態で根株近くを玉切りしたが、切り口が離れないため、切り口を確認しようと作業員が倒木の下方に入ったと同時に、切り口部分で折れ倒れてきた幹（長さ230cm）の下敷きとなり被災した。
4	令和2年3月	一般貨物 自動車 運送業	貨物自動車 運転者	男	53	12年	墜落・転落	建築物、 構築物	農場内において、被災者はバルク車から高さ約6mのサイロ上部の投入口に飼料を入れる作業を行っていたが、サイロ脇の地面で頭部から血を流して倒れているところを発見されたもの。発見時、被災者は墜落制止用器具を装着しておらず、ヘルメットが外れていた。負傷後、入院加療を行っていたが、令和2年6月21日23時50分に死亡した。
5	令和2年4月	製造業	作業員	男	62	23年	有害物等との接触	異常環境 等	屋外に設置されている原材料の発酵用タンクの上において、発酵状況を確認するためのマンホールが全開の状態では、当該マンホールに被さっていた状態の被災者を同僚が発見したもの。
6	令和2年4月	建設業	作業員	男	70	30年	激突され	立木等	伐倒木（高さ約8m、胸高直径60.8cmの枝払い前の雑木）を掘削用バケットを装着したドラグショベルで移動して仮置きしたところ、当該伐倒木が斜面を2メートル程度滑り落ち、下方にいた被災者に激突して被災したもの。
7	令和2年5月	林業	作業員	男	52	13年	崩壊・倒壊	立木等	山林の伐倒作業を一人で進めていた被災者が夕方になって帰ってこないため、代表者の配偶者が現場付近に捜しにいったところ、オープンキャビン型の解体用機械の運転席に座ったまま上半身が左手側に倒れ込み、上部旋回体の左側面部分と倒木との間に頭部が挟まれた状態の被災者を見つけたもの（倒木は、運転席上のキャノピーの一部に上部方向から激突した後、被災者に激突したものとして推定される）。
8	令和2年5月	新聞 販売業	配達員	男	60	7年	交通事故 （道路）	バイク	原付バイクを運転して新聞配達中、配達先の施設から片側1車線の国道に出た直後、被災者の右方向から走行してきた乗用車と衝突して反対車線側に転倒し、反対車線を走行してきた乗用車にはねられたもの。

エイジフレンドリー補助金のご案内

鹿児島労働局健康安全課

厚生労働省では、就業年齢の上昇や高齢者の労働災害の増加の状況を踏まえ、高齢労働者が安心して安全に働くための職場環境整備を推進するため、令和2年3月に「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」を策定しました。

また、エイジフレンドリーガイドラインに基づき、職場環境整備に要した費用の一部を補助するため、今年度新たに「エイジフレンドリー補助金」の制度を設けましたので、ぜひご活用ください。

補助金制度の概要は以下のとおりです

【対象となる事業者】

60歳以上の労働者を常時1名以上雇用している中小事業者

【補助金額】

高齢労働者のための職場環境改善に要した経費の2分の1（上限：税込100万円）

※詳細は最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

令和3年3月新規高等学校卒業予定者の就職に係る採用選考開始期日等の変更と公正な採用活動について（お願い）

鹿児島労働局訓練室

今年6月、厚生労働省は、令和3年3月新規高等学校卒業予定者の就職に係る採用選考開始期日等を変更したことを公表しました。

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、全国の高等学校で臨時休業期間があったことから、新規高等学校卒業予定者の就職準備期間が短くなり、生徒が不安を抱えたり、不十分な準備のまま就職活動に臨むことになったりと様々なことが懸念されました。そこで、生徒の就職準備期間に余裕をもたせることで選考に向けた心理的負担の軽減が期待できることから、就職活動日程を1か月後ろ倒しすることとしたものです。

また、10月16日から始まる採用選考の際に、本人の適性・能力とは関係のない質問（本籍、家族構成、家族の仕事など）をすることは、就職差別につながるおそれがあるため認められません。特に、何気ない会話や本人の緊張を和らげようとした質問（本人が答え易い家族の質問等）から、問題事案となったこともありますので、生徒との会話・質問については、特にご留意ください。加えて、採用選考前に応募前職場見学を実施する場合は、採用選考の判断材料の一つとすることや、採用選考と解される行為をしてはならないことにご留意ください。

コロナ禍の中で採用計画の見直しなど、様々な影響が出ていると思われますが、将来を担う人材に広く門戸を開き、本人の適性と能力に基づいた公正な採用選考により、地元鹿児島での就職を希望する生徒を1人でも多く採用いただきますようお願いいたします。

【令和3年3月新規高等学校卒業予定者採用選考開始期日等】

- 企業の学校への求人申込…7月1日から（変更なし）
- 学校から企業への応募書類提出…10月5日から（昨年度の9月5日から変更）
- 企業の選考及び採用…10月16日から（昨年度の9月16日から変更）

県内の雇用失業情勢について

鹿児島労働局職業安定課

【令和2年5月分】

県内有効求人倍率	1.11倍（前月比0.04P減）
全国平均有効求人倍率	1.20倍（前月比0.12P減）
県内正社員有効求人倍率	0.84倍（前年同月比0.11P減）
全国正社員有効求人倍率	0.84倍（前年同月比0.23P減）

※ 本県の雇用失業情勢は、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う緊急事態宣言、自粛要請の影響で、求人数及び求職者数が減少している状況にあります。自粛要請解除後の経済活動の情勢により変動することが予想され、先行きが不透明であることから、今後の求人・求職の動向等を注視してまいります。

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

非正規雇用労働者のキャリアアップを支援します！

【キャリアアップ助成金】 ● 正社員化コース ●

有期契約労働者を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合に助成する制度です。（※ただし、支給要件を満たしたうえでの助成になります。）

中小企業の場合 ※＜＞生産性向上が認められた場合の額（1人当たりの助成額）

- ・有期⇒正規 57万円＜72万円＞
- ・有期⇒無期、無期⇒正規 28万5,000円＜36万円＞

その他にも、非正規労働者の処遇改善の取組などを実施した場合に助成するコースもあります。

ご相談は、県内ハローワークまたは職業対策課（☎099-219-5101）へお問い合わせください。



／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よる 休暇取得支援助成金をご活用ください



▶▶助成金の対象

①～③の全ての条件を満たす事業主が対象です。

✓ 令和2年5月7日から同年9月30日までの間に

- ① 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度（年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る）を整備し、
- ② 当該有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて労働者に周知した事業主であって、

✓ 令和2年5月7日から令和3年1月31日までの間に（※）

- ③ 当該休暇を合計して5日以上取得させた事業主

（※新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の告示の適用期間）

▶▶助成内容

対象労働者1人当たり 有給休暇計5日以上20日未満：25万円 *1事業所当たり20人まで
以降20日ごとに15万円加算（上限額：100万円）

▶▶申請期間

令和2年6月15日から令和3年2月28日まで

- * 雇用保険被保険者の方用と、雇用保険被保険者以外の方用の2種類の様式があります。
- * 事業所単位ごとの申請です。

事業主の皆さまには、この助成金も活用しつつ、
妊娠中の女性労働者が休みやすい環境づくりに努め、積極的な配慮をお願いします。

◎支給要件の詳細や具体的な手続きについては、厚生労働省HPを
ご参照いただくか、鹿児島労働局へお問い合わせください。

鹿児島労働局雇用環境・均等室（TEL）099-222-8446



安全・有利・手軽な

国の退職金制度を活用しませんか。



事業主さん

中退共

小企業 退職金 共済制度



詳しくは
ホームページをご覧ください。

国の制度だから安心

掛金の一部を国が助成します。

掛金は全額非課税

手数料もかかりません。

社外積立で管理も簡単

退職金試算額などをお知らせします。

（独）勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部 TEL(03)6907-1234 FAX(03)5955-8211

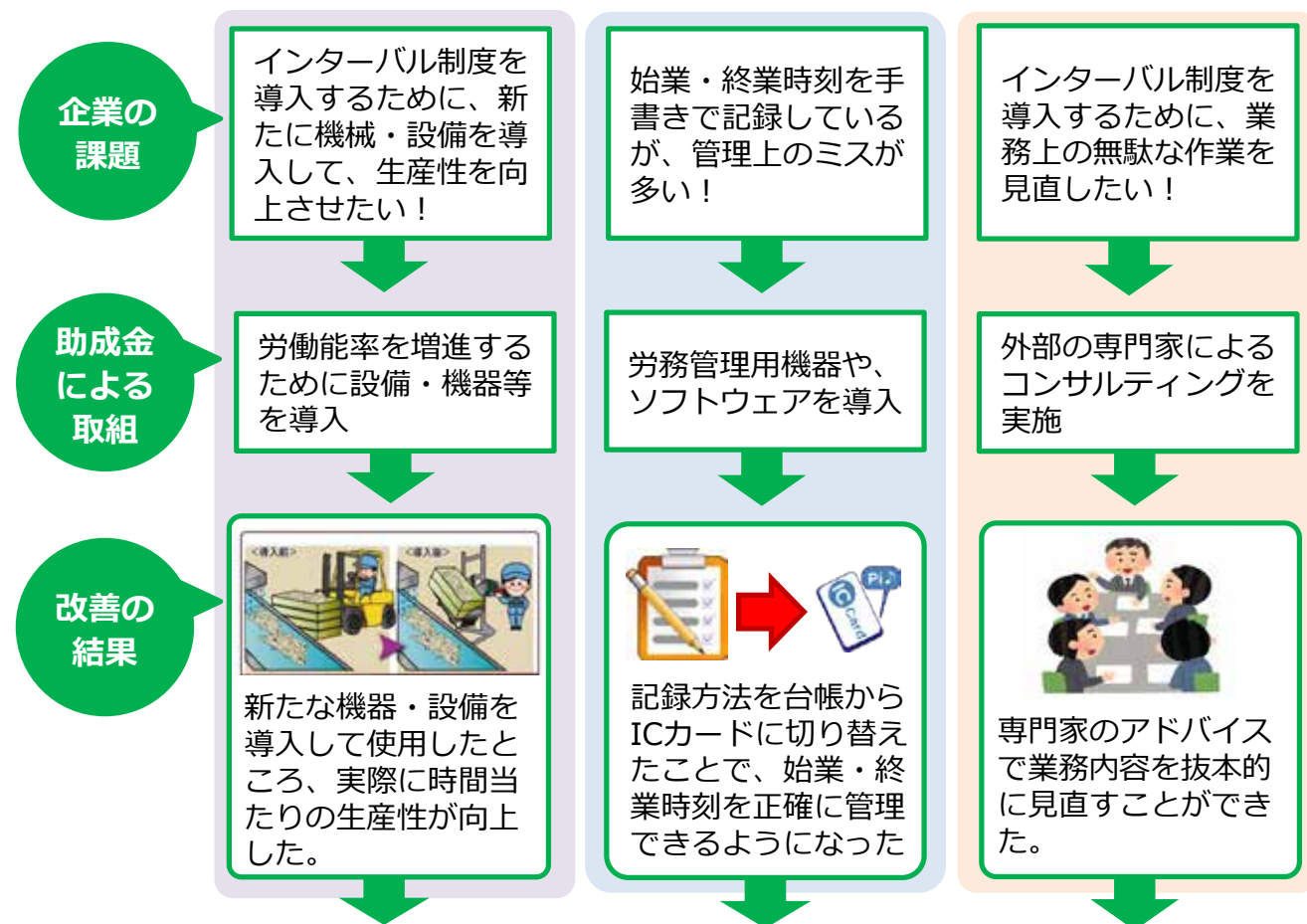
中小企業退職金共済制度について、中小企業退職金共済法が改正され、建設業愛職金共済制度の掛金納付方法が電子化されることとなりました。

「働き方改革推進支援助成金」 勤務間インターバル導入コースのご案内

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、**平成31年4月から**、制度の導入が**努力義務化**されています。

このコースでは、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



勤務間インターバルの導入により、労働時間等の設定改善を推進!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、事業場の所在地を管轄する
鹿児島労働局 雇用環境・均等室（☎099-223-8239）にお尋ねください。

【本コースを今年度活用される事業主、またはこれまで支給を受けた事業主の方へ】

▶ 働き方改革に取り組む上で、人材の確保が必要な中小企業事業主の皆様を支援する人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）が創設されています。

本コースの支給を受けた事業主が、助成の対象事業主となります。

詳細は以下のHPをご参照ください

（働き方改革推進支援助成金とは窓口が異なります）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199313_00001.html



勤務間インターバル導入コースの助成内容

対象事業主

- 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主（※1）であり、全ての対象事業場について、原則として下記に該当すること。
 - ・36協定を締結している
 - ・年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備している
- 次のいずれかに該当する事業場を有すること。
 - ① 勤務間インターバルを導入していない事業場
 - ② 既に休息時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
 - ③ 既に休息時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

（※1）中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

支給対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施すること～

- ① 労務管理担当者に対する研修（※2）
- ② 労働者に対する研修（※2）、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新（※3）
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新（※3）
- ⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新（※3）

（※2）研修には、業務研修も含まれます。

（※3）原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

- **新規導入**【対象事業主2.①に該当する場合】
新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入すること。
- **適用範囲の拡大**【対象事業主2.②に該当する場合】
対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とすること。
- **時間延長**【対象事業主2.③に該当する場合】
所属労働者の半数を超える労働者を対象として、休息時間数を2時間以上延長して、9時間以上とすること。

- 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

支給額

上記「成果目標」を達成した場合に、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。補助率と上限額については、「新規導入」に該当するものがある場合は表1、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」のみの場合は表2により、最も短い休息時間数に応じたものになります。

【表1】新規導入に該当するものがある場合

休息時間数(※4)	補助率(※5)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	80万円
11時間以上	3/4	100万円

【表2】適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休息時間数(※4)	補助率(※5)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	40万円
11時間以上	3/4	50万円

（※4）事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。

（※5）常時使用する労働者数が30名以下かつ、「支給対象となる取組」で⑥から⑧を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5となります。

賃金引き上げの達成時の加算額

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)

利用の流れ

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出（締切は11月30日（月））

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

労働局に支給申請（締切は2月12日（金））

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら（<https://jgrants.go.jp/>）

鹿児島労働局雇用環境・均等室 099-223-8239



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

●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。

年次有給休暇の時間単位での付与に関する労使協定（例）

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。

（対象者）

第1条 すべての労働者を対象とする。

（日数の上限）

第2条 年次有給休暇を時間単位で取得することができる日数は5日以内とする。

（1日分の年次有給休暇に相当する時間単位年休）

第3条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1日の年次有給休暇に相当する時間数を8時間とする。

（取得単位）

第4条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1時間単位で取得するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 総務部長 〇〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

●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日を引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に付与	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

注）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。

鹿児島労働局雇用環境・均等室 TEL 099-223-8239

さんぽセンター（鹿児島産業保健総合支援センター）からのご案内

1. 令和2年度新設!! 副業・兼業労働者の健康診断助成金のお知らせ

労働者健康安全機構では、事業の一部で産業保健関係助成金を取扱っています。
この度、**副業・兼業労働者（標準的労働者に比べて就労時間が短い労働者）に対する健康診断の実施を促進することを目的**に、副業・兼業労働者の健康診断助成金を新たに取扱うこととなりました。

副業・兼業労働者の健康管理のためにぜひご利用ください！



* * 助成金の概要 * *

事業者が、副業・兼業労働者に対して一般定期健康診断を実施した場合に、費用の助成が受けられます。

対象

- ☒ 40歳未満の副業・兼業労働者
- ☒ 健康診断の実施対象者ではない（週の所定労働時間が4分の3未満）
- ☒ 上記の労働者に対して一般定期健康診断を実施し（または自発的に受診した該当労働者の）**健康診断の費用を会社で負担している**

助成金額

1副業・兼業労働者当たり1回限り**10,000円**（※1事業場当たり**100,000円**上限）

※詳細については、機構本部（☎0570-783046）へお問合せください。

2. メンタルヘルス対策支援 のご紹介！

さんぽセンターでは、メンタルヘルス不調の予防から、休業者の職場復帰に至るまで、職場のメンタルヘルス対策の体制づくりなどについて、事業者に対する総合的な支援を**無料**で行っています。



メンタルヘルス
対策支援申込

支援例（一部）

「心の健康づくり計画」の策定

さんぽセンターのメンタルヘルス対策促進員の助言・指導を受けて「心の健康づくり計画」を作成・実施した場合、助成金（1企業または1個人事業主当たり**100,000円**を1回限り）が受けられます

メンタルヘルスに関する研修の実施

労働者のメンタル不調を早期に発見して改善するための「管理監督者向けメンタルヘルス教育（**ラインケア研修**）」や、就労して間もない若年層の「若年労働者向けメンタルヘルス教育（**セルフケア研修**）」を無料で実施しています。

支援をご希望される場合は、**ホームページ**または**QRコード**よりお申込みください。

<https://kagoshimas.johas.go.jp/>

鹿児島産保

検索

詳しくは、HPをご覧ください



【お問合せ先】鹿児島産業保健総合支援センター（☎099-252-8002）

厚生労働省委託事業

令和2年度

鹿児島開催のご案内

建設事業者のための

雇用管理研修

受講料
無料!

のご案内

雇用管理責任者の方が必ず知っておくべきことを分かりやすく説明します!

令和2年度建設労働者雇用支援事業(厚生労働省委託事業)では、建設労働者の雇用の改善等に関する法律(建設雇用改善法)に基づき、雇用管理に役立つ講習を全国47都道府県で無料で行っています。

建設業の様々な諸問題を解決する**基礎講習**と人手不足を解消する**コミュニケーションスキル等向上講習**を併せて受講することをお勧めします。

基礎講習

講習時間 9:00~16:30

●主な講習内容

建設業の現状と課題
建設雇用管理責任者の責務
助成金の活用
雇用管理体制
労働者の雇入れ
労働条件・労働時間
賃金・就業規則
労働者の安全衛生管理
労働保険と社会保険 ほか

- 本年度から適用される改正法について
・民法改正・働き方改革関連法
- 新・担い手3法の要点
・改正建設業法・入札契約適正化法
・品確法

建設事業主には**雇用管理責任者の選任義務**があります。

- ①事業場ごと(支店、営業所等)に選任が必要です。
- ②雇用管理責任者は新しい知識の習得及び向上が求められています。
- ③雇用管理責任者に準ずる方、雇用管理の知識を習得したい方もご参加ください。
- ④職別工事業も事業ごとに選任が義務付けられています。
- ⑤参加者名及び企業名は厚生労働省へ提出いたします。

開催日・会場 定員40名

鹿児島市 9月15日(火)
10月21日(水)

オロシティーホール 2階中会議室
鹿児島市卸本町6-12

開催日・会場 定員30名

霧島市 10月 8日(木)

霧島商工会議所 第1研修室
霧島市国分中央3-44-36

※「建設事業主等に対する助成金」を受給できる場合があります。受給要件の詳細は最寄の都道府県労働局、ハローワーク等へお問い合わせください。

コミュニケーションスキル等向上コース

講習時間 13:00~16:30

若年者の職場の定着率を高めるためのコミュニケーションスキルを習得できます!

●主な講習内容

- ・若年労働者と先輩職員が円滑なコミュニケーションを取りながら働くことのできる職場づくりの手法
- ・技術・技能を習得する前に離職する若者の職場におけるモチベーションの維持・向上を高め、高い離職率の問題を解決するための手法を身に着けることができます

開催日・会場 定員25名

鹿児島市 11月11日(水)

オロシティーホール 2階第4会議室
鹿児島市卸本町6-12

建設業における若者の人材育成・職場定着の課題

建設労働者の高齢化問題、若年者の高い離職率を改善し定着率を高めるため、より働きやすい職場環境が求められます。

◆研修終了後に、修了証を交付します。 ◆テキストは当日無料で配布いたします。

※詳細なカリキュラムは、裏面最下部の「お申込み」に記載されている専用サイトをご覧ください。昼食、お飲み物等は各自ご用意ください。
※本講座では、新型コロナウイルス感染防止対策による三密回避のため、定員数を削減して開催する場合があります。(各自マスクの着用をお願いします)

ご協力 (公社)鹿児島県労働基準協会 主催 株式会社 労働調査会

お申込み方法・お問合せ先は裏面をご覧ください

鹿児島
開催

雇用管理研修申込書

必要事項をご記入の上、左下のFAX番号までご送信ください。また、特設HP「雇用管理研修」（下部参照）からも受付いたします。「開催日程」からご希望の日時をご確認の上、「申込みフォーム」をご利用ください。

※当日は、各自マスク着用でご受講ください

※太枠内は必須項目ですので、必ずご記入ください

※複数名でお申込みの場合はお手数ですがコピーしてご使用ください

申込日： 年 月 日

受講希望日

※ご希望の受講日にご希望の希望日にお申し込みください

基礎講習

9:00～16:30

鹿児島市

☐ 9月15日（火）〔460101〕☐ 10月21日（水）〔460103〕

オロシティーホール 2階中会議室（定員40名）

霧島市

☐ 10月8日（木）〔460102〕

霧島商工会議所 第1研修室（定員30名）

コミュニケーション
スキル等向上コース

13:00～16:30

鹿児島市

☐ 11月11日（水）〔460201〕

オロシティーホール 2階第4会議室（定員25名）

フリガナ
氏名

生年月日

※修了証記載

※修了証記載

西暦

年

月

日

勤務先事業場名

※修了証記載

勤務先住所（〒 - ）

電話番号

FAX番号

所属部署／役職

メールアドレス（ご利用があれば記載ください）

所属されている団体等がありましたら、ご記入ください（例：〇〇労働基準協会〇〇支部）

受講者情報

*記載された内容については、厳重に管理し、内容確認・各種講習会等に関する情報提供以外の目的で使用いたしません。

*お申込み後、おおむね一週間以内に受講票（ハガキ）をお送りします。届かない場合は、お手数ですがご連絡ください。

☆キャンセルは原則として開催日の一週間前までにご連絡ください（連絡先：03-3915-7221）

お申込み



【FAX】03-3915-7033

もしくは



雇用管理研修

<https://koyoukanri.chosakai.ne.jp/>
にアクセス頂きお申込みください。

お問合せ先

株式会社労働調査会 雇用管理研修事業部
〒170-0004 東京都豊島区北大塚 2-4-5

【TEL】03-3915-7221



【MAIL】koyoukanri2@chosakai.co.jp

<2020.7>

(株) 労働調査会 雇用管理研修事業部

FAX:03-3915-7033

令和2年9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
技 能 講 習	車 両 系 建 設 機 械 運 転 (整地・運搬・積込み用及び掘削用)	【全科目者】 9/7～9/11	8/3～8/7	【全科目者】 会員 66,430円 一般 67,430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
		【科目免除者】 9/7～9/8		【科目免除者】 会員 36,730円 一般 37,730円	
	[普通自動車運転免許証写し必要] 高 所 作 業 車 運 転	9/14～9/15	8/17～8/21	【全科目者】 会員 31,270円 一般 32,270円 【科目免除者】 会員 30,170円 一般 31,170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
	床 上 操 作 式 ク レ ーン 運 転	9/14～9/16	8/17～8/21	【全科目者】 会員 29,280円 一般 30,280円 【科目免除者】 会員 27,080円 一般 28,080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	9/23～9/25	8/24～8/28	会員 18,800円 一般 19,800円	
	玉 掛 け	9/23～9/25	8/24～8/28	【全科目者】 会員 22,470円 一般 23,470円 【科目免除者】 会員 20,270円 一般 21,270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 ・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
	[普通自動車運転免許証写し必要] フ ォ ー ク リ フ ト 運 転	【全科目者】 9/28～10/2	8/31～9/4	【全科目者】 会員 31,450円 一般 32,450円	【受講資格】 ・普通自動車運転免許所持者
		【科目免除者】 9/28～9/29		【科目免除者】 会員 20,450円 一般 21,450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)
	乾 燥 設 備 作 業 主 任 者	10/1～10/2	8/31～9/4	会員 12,640円 一般 13,640円	【受講資格】 ・乾燥設備の取扱作業に5年以上従事された方等
	特 別 教 育	ア ー ク 溶 接 等	9/7～9/9	8/3～8/7	会員 18,700円 一般 22,000円
そ の 他	安 全 管 理 者 選 任 時 研 修	9/17～9/18	8/17～8/21	会員 17,050円 一般 21,450円	

曾於地区での講習会のお知らせ

志布志支部での受付になりますので、直接お問い合わせください。
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	9/15～9/17	8/17～8/21	【全科目者】 会員 28,970円 一般 29,970円 【科目免除者】 会員 26,770円 一般 27,770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

種子島地区での講習会のお知らせ

種子島支部での受付になりますので、直接お問い合わせください。
TEL0997-22-2736 FAX0997-22-2731

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
玉 掛 け 技 能 講 習	10/6～10/8	8/31～9/4	【全科目者】 会員 22,470円 一般 23,470円 【科目免除者】 会員 20,270円 一般 21,270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 ・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

薩摩川内地区での講習会のお知らせ

川内支部での受付になりますので、直接お問い合わせください。
TEL0996-25-1377 FAX0996-41-3936

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
玉 掛 け 技 能 講 習	10/12～10/14	9/14～9/18	【全科目者】 会員 22,470円 一般 23,470円 【科目免除者】 会員 20,270円 一般 21,270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 ・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

薩摩川内地区での延期講習実施のお知らせ

延期しておりました講習会を下記日程で実施いたします。

講 習 名	講 習 日
小型移動式クレーン運転技能講習	12/1～12/3
高所作業車運転技能講習	1/18～1/19

〈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。