



GOGO! 宮崎労働局

発行：宮崎労働局
宮崎市橋通東3-1-22
宮崎合同庁舎
TEL 0985(38) 8821
FAX 0985(38) 5028

働き方改革

信用金庫協会と協定締結

企業の人材確保、定着に寄与させたい

11月は過労死等防止啓発月間



あなたの職場、働き過ぎていませんか？
この機会に一度見直してみませんか。

宮崎駅前で最低賃金周知のピラ配り



時間額 **737円**

宮崎県最低賃金改定日（10月6日）の前日にJR宮崎駅前で、駅を利用する方々に対して改定のピラを配布する吉田労働局長

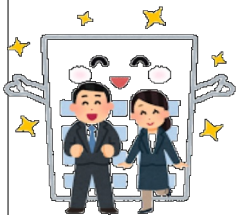
池部信金協会会長（左）と協定締結後、握手する吉田労働局長



宮崎労働局は、10月26日、ワークライフバランスの促進や企業の労働生産性向上などに向けた「働き方改革」を推進させるため、県内各信用金庫を束ねる宮崎県信用金庫協会との間で包括連携協定を締結しました。同協定に基づき宮崎労働局と宮崎県信用金庫協会は、互いに連携を図りながら労働関係助成金や各種認定制度の周知等に取り組んでいくこととしました。

労働生産性を加速

宮崎県信用金庫協会会長は「信用金庫の取引企業は中小企業がほとんどで人手不足は深刻であるため、我々も国の助成金制度等を学び、労働環境改善を企業にアドバイスし、企業の人材確保、定着につながるよう取り組んで参りたい」と挨拶されました。



協定締結に際し、吉田労働局長は金融機関が地域企業の経営支援を行うことについて「労働関係助成金の利用や様々な労働施策が効果的に機能することにより、地域企業の労働生産性を加速化して、働き方改革の推進につながることを期待している」と挨拶。これに対し池部

生涯現役社会実現に向けて

65歳以上定年、65歳超の継続雇用の実現を

生涯現役社会の実現に向けたワークショップ「エイジフリーフォーラム2017」が、10月20日、宮崎市民文化ホールにて高齢・障害・

求職者雇用支援機構宮崎支部主催で開催され、県内の企業の総務担当者約80名が参加しました。

宮崎労働局からは、山下職業安定部長が宮崎の雇用情勢等について講演し「今後、労働力人口が減少していくことから、高齢者の活躍がますます求められてきます」と述べました。また、参加者は高齢社員が働きやすい職場環境づくり、ベテラン高齢者の活用術なども学びました。



宮崎の雇用情勢等について講演する山下職業安定部長

ふれあい合同説明会開く



障害をお持ちの求職者389人が参加

多くの求職者が参加した宮崎地区会場



平成29年度 宮崎地区障害者ふれあい合同面接会

宮崎労働局は宮崎県と合同で10月12日の県北を皮切りに宮崎、県西の3地区でふれあい合同面接会を開催しました。ふれあい合同面接会とは、障害をお持ちの方を対象に、企業と求職者が一堂に会し、個別に面談を行うものです。

3地区の会場には82企業、396人の求職者が参加され、各企業が設けたブースには企業側の説明を求職者が熱心に聞き入っていました。



また各会場では、手話通訳での説明もあり、求職者の方たちも企業の方へ積極的に質問されている姿も見受けられました。

宮崎労働局は、障害をお持ちの求職者の方たちが正式な面接へと進み、一人でも多くの方が希望する仕事に就くことができるよう、今後も支援していきます。

林業労働災害防止へ向け連絡会



安全対策を確認した連絡会

宮崎労働局は、10月12日に「林業労働災害防止強調運動連絡会議」（林業関係17団体）を開催しました。

林業の死亡労働災害は、今年に入りすでに4件（全国ワースト1位：9月末現在）発生していることから、会議では木材の搬出が盛んになる11月を「林業労働災害防止強調運動期間」に設定し、各監督署と関係団体が連携して、労働災害防止に積極的に取り組むことを確認しました。

関心高い無期転換

10月17日に延岡市で、同月23日に宮崎市で、厚生労働省委託事業による「無期転換セミナー」がありました。参加者は計128名。両日とも、宮崎労働局から萩原雇用開発係長がキャリアアップ助成金について、上田監理官が「働き方改革」について説明を行いました。



助成金制度について説明する萩原係長

働き方改革職場訪問

地元民放TV局2社



津隈MRT社長（右）に要請する吉田労働局長



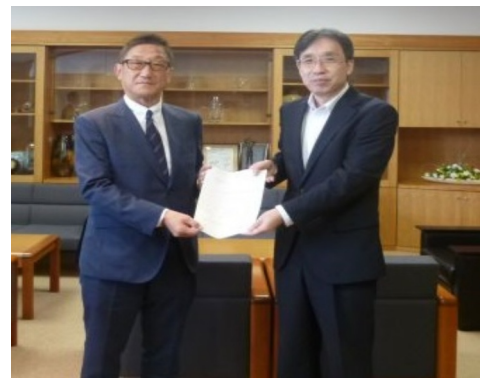
吉田労働局長は9月28日にMRT宮崎放送の津隈佳三社長を、10月24日にはUMKテレビ宮崎の寺村明之社長を訪問し、働き方改革の推進について要請を行いました。

MRTでは、勤怠管理システム

を使って労働時間管理を行っており、残業時間数が一定値を超えると本人とその上司に警告メールが届くシステムを導入。また、連続5日以上のリフレッシュ休暇制度や半日年休制度を利用することで、年休取得率向上に向けた取組を進めておられます。49年ぶりに高卒者を新規採用するなど、若者の活躍促進にも視線を向けているとの説明がありました。

UMKでは、長時間労働抑制対策として、局長会議や部長会議などで管理職の意識改革を図っているほか、台風取材などで突発的残業が発生した場合は、代休、半日

休暇、翌日の出勤時間の調整により対応しているとのことでした。また、部署ごとに計画的な年休取得に努めており、5日間のリフレッシュ休暇制度もあるとのこと。終業時刻より早く仕事が終われば早く退社して良いという社内ルールや、女性労働者の育児休業取得も定着しているとの説明がありました。



寺村UMK社長（左）に要請する吉田労働局長