昭和32年８月12日第三種郵便物認可
毎月１回１日発行　平成26年８月１日 No. 755

労働基準情報

岩手

August
8
2014

『煙る断崖（陸中海岸北山崎）』　写真：眞舘弘治

安全意識は命綱
しっかり締めて
目指そうゼロ災

（中災防年間標語）

〔目次〕

平成26年度安全衛生優良事業場岩手労働局長表彰、労働安全衛生法が改正されます …… 2
年次有給休暇の計画的付与制度 …… 3
脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況 …… 4
みんなでなくそう！ 職場のパワーハラスメント …… 5
メンタルヘルスケアの推進　vol.4 …… 6
使用者による障害者虐待をなくそう …… 7
クウェスチョン …… 8
インフォメーション …… 9
講習会のお知らせ …… 10・11

平成26年度 安全衛生優良事業場 岩手労働局長表彰

第87回全国安全週間（７月１日～７月７日）に合わせ、７月１日に、岩手労働局において、安全衛生活動に積極的に取り組んでいる事業場に対する表彰式が行われました。

表彰式は、表彰を受ける、**ディー・ティー・ファインエレクトロニクス株式会社　北上工場**の鈴木工場長他１名、来賓の岩手労働災害防止団体連絡協議会座長　黒沢雄幸氏を迎え、岩手労働局長以下、労働基準部長、各課室長の出席のもと、執り行われました。

表彰式では、弓　信幸　岩手労働局長から「地域の中で安全衛生に関する水準が良好で改善のための取組が他の模範と認められた」としてディー・ティー・ファインエレクトロニクス株式会社　北上工場鈴木工場長に表彰状が授与されました。

続いて、岩手労働局長の式辞、岩手労働災害防止団体連絡協議会長の祝辞、ディー・ティー・ファインエレクトロニクス株式会社　北上工場鈴木工場長からの謝辞が述べられました。

謝辞の中では、これからもより一層の安全対策の充実を目指して努力していくとの決意が述べられました。

表彰を受けられた事業場の表彰のポイントは以下のとおりです。
おめでとうございます。

◆岩手労働局長 奨励賞（安全確保）

ディー・ティー・ファインエレクトロニクス株式会社　北上工場（北上市）

【受賞理由】 事業場の安全確保対策が良好で他の模範となる安全衛生管理活動を行っていること。

（具体的な安全衛生管理活動等）

1　労働安全衛生マネジメントシステム（OHSAS18001）の認証を受け、外部機関による審査チェックも受けながら安全衛生管理体制を確立し、各種安全衛生活動を展開している。
2　年間安全衛生活動計画を策定し、これに基づいた毎月の安全衛生委員会及び安全衛生パトロール等の安全衛生活動を積極的に展開している。
3　安全衛生活動に係る、計画・実施・評価等を確実に記録し、翌年の活動に活かしている。
4　社内教育修了者を中心とするリスクアセスメント専門委員会を組織し、安全衛生パトロールでは、その結果をリスク評価して改善につなげ、改善事例として安全衛生委員会等で紹介している。
5　平成12年の操業以来、休業災害が発生していない。

労働安全衛生法が改正されます

～平成26年中から平成28年６月までの間に順次施行～

化学物質による健康被害が問題となった胆管がん事案の発生や、精神障害を原因とする労災認定件数の増加など、最近の社会情勢の変化や労働災害の動向に即応し、労働者の安全と健康の確保対策を一層充実するため、「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成26年法律第82号）が平成26年６月25日に公布されました。

改正項目は７項目あり、項目ごとに施行時期(今後政令で規定)が異なりますので、ご留意下さい。

改正項目

① 化学物質についてリスクアセスメントの実施が義務となります。
◆施行日　平成28年６月までに施行される予定

② ストレスチェックの実施等が義務となります。
◆施行日　平成27年12月までに施行される予定

③ 受動喫煙防止措置が努力義務となります。
◆施行日　平成27年６月までに施行される予定

④ 重大な労働災害を繰り返す企業に対し、大臣が指示、勧告、公表を行う制度が導入されます。
◆施行日　平成27年６月までに施行される予定

⑤ 法第88条第１項の届出を廃止します。
◆施行日　平成26年12月までに施行される予定

⑥ 電動ファン付き呼吸用保護具が型式検定、譲渡制限の対象となります。
◆施行日　平成26年12月までに施行される予定

⑦ 外国に立地する機関も検査・検定機関として登録ができるようになります。
◆施行日　平成27年６月までに施行される予定

事業主も従業員も活用しましょう！

年次有給休暇の計画的付与制度

年次有給休暇の計画的付与制度とは

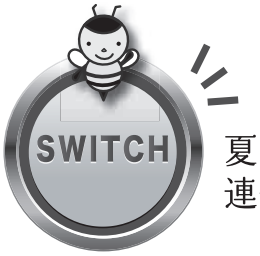
年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が8.6ポイント（平成24年）高くなっています。※ この制度を導入することによって年次有給休暇が取り易くなると考えられます。 ※就労条件総合調査

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、2014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スイッチ！



夏季休暇を、
連続休暇にスイッチ。

2014年8月

日	月	火	水	木	金	土
					1	2
3	4	5	6	7	8（年休候補日）	9 +
10 + 17	+ 11（年休）	12（年休）+	13 夏季休暇	14 夏季休暇	15 夏季休暇 +	16
	18（年休候補日）	19	20	21	22	23
24 31	25	26	27	28	29	30

計画的付与の年次有給休暇などと土日、夏季休暇を組み合わせて連続休暇にすることができます。
また、◯点線囲みのような年休候補日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。

3）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・グループ別に交代で付与	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
個人別付与方式	従業員個人ごとに計画的に付与	従業員の個人的な記念日（例：誕生日や結婚記念日）を優先的に充てるなどして活用

年次有給休暇を計画的に取得して、
仕事と生活（ワーク・ライフ・バランス）の調和を図ろう。

厚生労働省｜岩手労働局｜各労働基準監督署

厚生労働省ホームページ　http://www.mhlw.go.jp

第三種郵便物承認平成26年８月１日発行労働基準情報岩手

脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況

～岩手では心臓疾患と精神障害の請求が大幅に増加～

厚生労働省は６月27日、平成25年度の「脳・心臓疾患」と、「精神障害」に係る労災補償状況を取りまとめ、公表しました。

全国と岩手労働局管内における労災補償の状況は、表１及び２のとおりです。

表１　脳血管疾患・心臓疾患の請求、決定件数【平成25年度】

※カッコ内は平成24年度の件数を示します。

	脳血管疾患						虚血性心疾患等						合　計					
	請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
岩手	5 (5)	1 (3)	4 (8)	2 (4)	1 (4)	1 (3)	5 (0)	4 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	10 (5)	5 (3)	4 (8)	2 (4)	1 (4)	1 (3)
全国	468 (526)	88 (96)	396 (466)	97 (89)	182 (211)	43 (39)	316 (316)	195 (189)	287 (275)	193 (183)	124 (127)	90 (84)	784 (842)	283 (285)	683 (741)	290 (272)	306 (338)	133 (123)

脳梗塞などの「脳血管疾患」、心筋梗塞などの「心臓疾患」については、その発症の基礎となる血管病変等が、主に加齢、食生活、生活環境などの日常生活による諸要因や遺伝等による要因により徐々に増悪して発症するものですが、過重な業務や仕事が主な原因で増悪し発症する場合があります。このように、過重な業務が原因で脳・心臓疾患を発症し、死に至ったケースがいわゆる「過労死」と呼ばれています。

平成25年度においては、全国的には請求、支給件数とも減少していますが、岩手では虚血性心疾患（心臓疾患）の請求件数が増加しています。

脳血管疾患・心臓疾患の労災認定は、平成13年12月に定められた「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準」により判断されています。

表２　精神障害の請求、決定件数【平成25年度】

※カッコ内は平成24年度の件数を示します。

	精神障害					
	請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち自殺		うち自殺		うち自殺
岩手	16 (10)	1 (1)	7 (12)	1 (1)	6 (5)	1 (0)
全国	1,409 (1,257)	177 (169)	1,193 (1,217)	157 (203)	436 (475)	63 (93)

精神障害は、外部からのストレス（仕事によるストレスや私生活でのストレス）とそのストレスへの個人の対応力の強さとの関係で発病に至ると考えられています。

平成25年度においては、全国、岩手とも請求件数が過去最多となっており、その内容は職場におけるひどい嫌がらせやいじめなど、いわゆるパワハラによるものが増加しています。

精神障害の労災認定（発病した精神障害が業務上のものと認められるかの判断）は、平成23年12月に定められた「心理的負荷による精神障害の認定基準」により行われます。

「脳・心臓疾患」及び「精神障害」に係る労災補償状況の詳細は、厚生労働省のホームページ（http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000049293.html）に、詳しく掲載されておりますので御参照下さい。

また、「脳・心臓疾患」及び「精神障害」の労災認定基準の詳細については、岩手労働局労災補償課（019－604－3009）、又は最寄りの労働基準監督署にお尋ねください。

みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント

職場内でのいじめや嫌がらせに悩む職場が増えてきています。
これら職場のパワーハラスメントは、適切な対応により、予防・解決が可能です。
組織全体で対応し、快適な職場環境の実現をめざしましょう。

「職場のパワーハラスメント」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う。

※上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間など、様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。
（平成24年1月　職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告より）

たとえば、こんな行為

1	身体的な攻撃	暴行・傷害
2	精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
3	人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
4	過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
5	過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない
6	個の侵害	私的なことに過度に立ち入る

▶考え方
①は、業務の遂行に関係するものでも「業務の適正な範囲」に含まれません。
②と③は、原則として「業務の適正な範囲」を超えると考えられます。
④～⑥は、何が「業務の適正な範囲」を超えるかは業種や企業文化の影響を受け、具体的な判断も行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによって左右される部分があるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にすることが望ましいです。

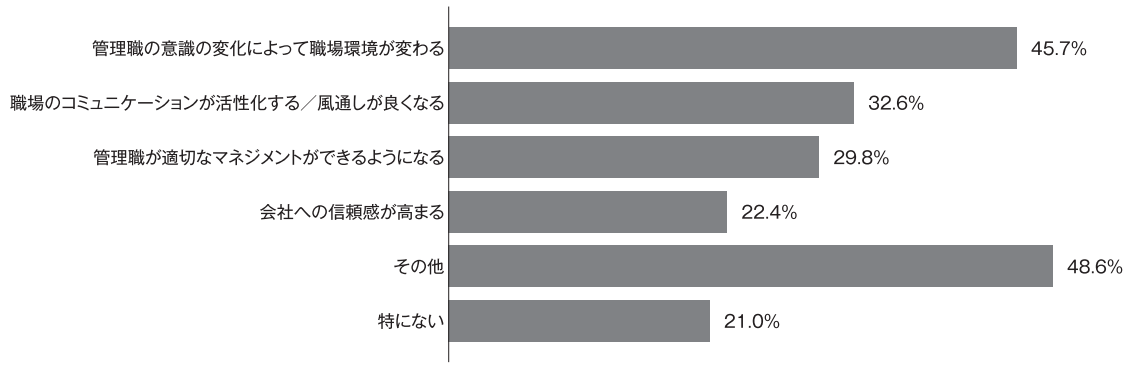
パワーハラスメントが発生すると、次のようなマイナスの影響が

被害者に与える影響
- 士気の低下、能力発揮に支障があります
- 心の健康を害することがあります

企業に与える影響
- 職場風土を悪くします
- 本人のみならず周りの士気が低下します
- 解決に時間と労力を要します
- 被害者の職場復帰にも時間と労力を要します
- 加害者や企業の法的責任が問われることがあります
- 事件が公になれば、企業の評価は一気に落ちます

パワーハラスメント予防・解決の取組によるプラスの効果

取組を進めた結果、パワーハラスメントの予防・解決以外にも次の効果が挙げられています。



（平成24年度　厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より）

第三種郵便物承認平成26年８月１日発行労働基準情報岩手

前号で取り上げた休養や睡眠もストレス対処法ですが、気分転換も重要なストレスコーピングです。気分転換とは現在と違うことをおこなうこと。つまり、「日常」に対して、「非日常」を作り出すことです。今回は気分転換の方法として、レクレーションとリラックスについて取り上げます。

休養rest、レクリエーションrecreation、リラックスrelax.の頭文字をとって、「ストレスコーピングの３つのＲ」などという言い方がされたりします。

■リラックス■

その方法は人によって違います。少しぬるめのお風呂にゆっくり入るなんていうのも、手軽にリラックスでき、ゆったりした気分になれますね。熱いお風呂が好きと言う方もいらっしゃるかもしれませんが、リラックス状態のときは交感神経の活性が低下して、副交感神経が優位になっているのだそうです。だから、あまり熱いお湯だと交感神経を刺激してリラックス状態は得られにくくるようです。ちょっとぬるいかな、という程度のお湯にゆっくりとつかるのが、リラックス効果が一番あるのです。

そんなこと言ったって、いつもカラスの行水。なかなかゆっくりお風呂に入っていられないという人もいると思います。最近はお風呂の中で読める本もありますし、歌を歌うのもいいかもしれないですね。回りの状況が許すなら、大きな声を出して歌うとストレス発散効果は倍増です。でも、お湯が熱いとのぼせてしまいますから、やっぱりぬるめのお湯がよさそうです。小さなお子さんがいる方は、親子のコミュニケーションに場としてお風呂を位置づけることもできますね。

ストレス解消してリラックスというと飲酒を一番先に思い浮かべる方も多いと思います。昔から百薬の長といいます。ですから、「お酒飲めばストレス発散になる」は、常識のように語られています。でも、その飲み方によることはご承知の通りです。飲酒でストレスが発散できるときもあるけれど、できない時もありますね。誰かと一緒に飲むならば、おしゃべりをしたり、感情を吐き出したり、笑ったり、気分転換になることも多いと思いますが、嫌な事があった時、ストレスが溜まった時の一人でのお酒はストレスの悪循環に陥る可能性もありますし、深酒になる可能性もあります。お勧めではないですね。連日の飲酒、大量飲酒はストレスに弱い体質をつくることにもなるかもしれません。お酒は「ストレス発散のはけ口」ではなく、「コミュニケーションの潤滑油」として楽しみましょう。

■レクリエーション■

レクリエーションと言ってもそれぞれ人によってその方法は違うと思いますが、日常的な仕事や家事から離れて、精神をリフレッシュするような自分だけの趣味娯楽や気晴らしを見つけましょう。

ここで、山積みの仕事を抱えていたＡ男さんの事例を紹介します。Ａ男さんは仕事にやりがいを感じつつも、毎日毎日続く残業でかなり疲労気味。休日にはへとへと感を感じていました。できれば、ずっと寝ていたい、そんな気分でした。でも、これじゃいけない、ストレス発散をしようと、意を決し、もともと好きだったランニングを休日に行いました。久々に走ったのに苦しくなることもなく、無意識のうちに走っていたような感じだったそうです。ランニングハイになっていたのかもしれないとご本人は振り返っていましたが、かなりの時間、距離を走り、気分はリラックスできたようでした。でも、明日のことを余り気にしないで運動に熱中し過ぎて、翌日の生活に影響をあるほどであれば、折角のストレスコーピングも逆効果になってしまいます。 これは決して、運動だけでなく、趣味でも打ち込み過ぎると逆効果になることもありますので気をつけなければなりませんね。

ところで、みなさん、つい最近、楽しかったなぁと思えるようなことありましたか？　こころの底から笑えるようなことありましたか？　この頃、落ち着いたゆったりした気分になるような時間を持ちましたか？　ぜひ、この三点、振り返ってみてください。そして、そういう時間を意識して自分自身の生活の中に取り入れていくことが重要です。

使用者による障害者虐待をなくそう

すべての人が安心して働き続けられる職場にするために

●障害者虐待防止法が施行されました

「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（以下「障害者虐待防止法」）が平成24年10月１日に施行されました。この法律は、障害者の尊厳を守り、自立や社会参加の妨げとならないよう、虐待を禁止するとともに、その予防と早期発見のための取り組みや、障害者を現に養護する人（養護者）に対して支援措置を講じることなどを定めたものです。

●「使用者による障害者虐待」とは

法律では、「養護者による障害者虐待」「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待」「使用者による障害者虐待」の３つについて、それぞれの防止等を規定していますが、ここでは、「使用者による障害者虐待」を解説します。

「使用者」とは、障害者を雇用する事業主または事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする者（工場長、労務管理者、人事担当者など）をいいます。使用者が事業所で使用する障害者について行う、次のような行為を「使用者による障害者虐待」と定義しています。

障害者虐待の具体例

虐待行為	例
１　身体的虐待 障害者の身体に外傷が生じたり、生じる恐れのある暴行を加えること、または正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。	たたく、つねる、なぐる、熱湯を飲ませる、異物を食べさせる、監禁する、危険・有害な場所での作業を強いるなど。
２　性的虐待 障害者に対してわいせつな行為をすること、または障害者にわいせつな行為をさせること。	裸の写真やビデオを撮る、理由もなく不必要に身体に触る、わいせつな図画を配布する、性的暴力をふるう、性的行為を強要するなど。
３　心理的虐待 障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応、不当な差別的言動その他、障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。	脅迫する、怒鳴る、悪口を言う、拒絶的な反応を示す、他の障害者と差別的な扱いをする、意図的に恥をかかせるなど。
４　放置等による虐待 障害者を衰弱させるような著しい減食または長時間の放置のほか、他の労働者による１～３の虐待行為の放置など、これに準じる行為を行うこと。	住み込みで食事を提供することになっているにもかかわらず食事を与えない、仕事を与えない、意図的に無視する、放置することで健康・安全への配慮を怠るなど。
５　経済的虐待 障害者の財産を不当に処分することその他、障害者から不当に財産上の利益を得ること。	障害者であることを理由に賃金等を支払わない、賃金額が最低賃金に満たない（※）、強制的に通帳を管理する、本人の了解を得ずに現金を引き出すなど。 （※）都道府県労働局長から最低賃金の減額特例許可を受けている場合については、減額後の最低賃金に満たないとき。

虐待者、被虐待者本人の「自覚」は問いません

虐待が発生している場合、虐待をしている人（虐待者）、虐待を受けている人（被虐待者）に自覚があるとは限りません。虐待者が、「指導・しつけ・教育」の名の下に不適切な行為を続けていることや、被虐待者が、自身の障害の特性から自分のされていることが虐待だと認識していないこともあります。

また、長期間にわたって虐待を受けた場合などでは、被虐待者が無力感から諦めてしまっていることもあります。

クウェスチョン

改正均等法に関する企業の対応について

Q 平成26年７月１日から男女雇用機会均等法令が改正になったと聞きましたが、改正後の対応について教えてください。

A 改正点は①「間接差別」の範囲の拡大、②性別による差別事例の追加、③セクハラ対策の徹底のための留意事項の追加、④コース別雇用管理の指針の策定の４点です。対応については次のとおりとなりますので雇用管理の実施にあたってはご留意ください。

① 「間接差別」の範囲の拡大により、労働者の募集・採用、昇進又は職種の変更に関して、合理的な理由なく、労働者の転居を伴う配置転換にこれから応じることができることを要件とすることは禁止されます。

具体例としては、「労働者の募集にあたって、長期にわたって、転居を伴う転勤の実態がないにもかかわらず、全国転勤に応じることができることを要件とすること」や、「部長への昇進にあたって、広域にわたり展開する支店や支社がないにもかかわらず、全国転勤に応じることができることを要件としていること」は法違反となります。

② 性別による差別事例の追加により、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをすることは禁止されます。

具体的には、女性労働者のみ結婚を理由として、「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象から排除することや、定年年齢の引き上げを行うに際して、既婚の女性労働者のみ、異なる定年を定めることは法違反となります。

③ セクハラ対策の徹底のための留意事項の追加については、セクハラ対策の実施にあたって、次の点について留意することが明示されました。

＜留意点１＞

職場のセクハラ禁止の方針を労働者に周知・啓発する際には、禁止するセクハラの中には、同性間のセクハラも含まれることを労働者に対して周知・啓発する。

＜留意点２＞

職場のセクハラの発生原因や背景にはそもそも男性・女性はこうあるべきといった性別役割分担意識の考えがあることを理解させ、このような意識に基づく発言や行動をしないよう注意する。

〔性別役割分担意識に基づく言動の例〕

・「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」などと発言する。
・酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要する。

＜留意点３＞

会社でセクハラ事案が生じた場合、社内の相談窓口で相談対応することが事業主に義務付けられていますが、相談対応にあたっては、職場のセクハラに該当するかどうか微妙な事案でも放置するとセクハラになりかねないものも対象とする必要があります。性別役割分担意識に基づく相談も幅広く対応することが求められます。

＜留意点４＞

会社でセクハラ事案により被害者がメンタル疾患になってしまう場合があります。その場合、被害者に対して、会社の管理監督者や産業保健スタッフによるメンタルヘルス不調への相談対応が求められます。

④ コース別雇用管理の指針の策定については、コース別雇用管理制度※を行うにあたっての留意事項が指針に定められましたので、コース別雇用管理制度を実施している企業ではこの指針に沿った制度の運用が求められます。

※コース別雇用管理とは

労働者の職種や資格等により複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うものをいいます。典型的な例としては、基幹的な業務を行う「総合職」や定型的な業務を行う「一般職」に分けて雇用管理を行うものがあります。

そのほか、改正均等法令に関するお問い合わせは、**岩手労働局雇用均等室**（電話019－604－3010）へ

インフォメーション

新会員事業所のお知らせ

６月に加入された事業所をご紹介いたします

支部名	事　業　所　名	所在地
盛　岡	㈲岩手保険プランナー	滝沢市
釜　石	㈲田中興業	大槌町
大船渡	㈲綾里自動車工業	大船渡市
大船渡	たっせ学童クラブ	大船渡市
大船渡	㈱小林縫製工業　大船渡工場	大船渡市

支部名	事　業　所　名	所在地
大船渡	㈲東日本商事　大船渡支店	大船渡市
大船渡	シーシーアール食品㈱	陸前高田市
大船渡	カフェレストラン　クローバー	陸前高田市
大船渡	石川左官工業	陸前高田市

‘14 岩手県産業安全衛生大会

日　時

平成26年10月１日(水)　13時30分～

会　場

岩手教育会館大ホール

事例発表　ビューテック株式会社

特別講演　天台宗　妙見山黒石寺住職　**藤波洋香**氏

演題「安全と安心 ー油断なくー」

中災防創立50周年
第73回 全国産業安全衛生大会

2014 in 広島

安全と健康を守る
これからの人づくり

第三種郵便物承認平成26年８月１日発行労働基準情報岩手

講習会のおしらせ

26年10月迄のご案内

区分	講習名	実施日	場所	定員	申込先	受講料	テキスト代
技能講習等	有機溶剤作業主任者技能講習	9/8(月)～9(火)	岩手労働基準協会研修センター	定員	本部	9,720	1,944
	酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習	9/1(月)～3(水)	岩手労働基準協会研修センター	定員	本部	15,660	2,160
		9/1(月)～2(火)・4(木)	岩手労働基準協会研修センター	定員	本部	15,660	2,160
	プレス機械作業主任者技能講習	8/18(月)～19(火)	岩手労働基準協会研修センター	100	本部	9,720	1,512
	玉掛け技能講習	8/6(水)～8(金)	久慈市文化会館アンバーホール	30	二戸支部	21,600 (一部免除者) 19,440	1,645
		8/21(木)～23(土)	アイ・ドーム他	30	一関支部		
		8/21(木)～22(金)・24(日)	アイ・ドーム他	30	一関支部		
		8/25(月)～27(水)	岩手労働基準協会花巻支部	30	花巻支部		
		9/2(火)～4(木)	気仙教育会館他	30	大船渡支部		
		9/2(火)～3(水)・5(金)	気仙教育会館他	20	大船渡支部		
		9/24(水)～26(金)	岩手労働基準協会研修センター	40	盛岡支部		
		10/1(水)～3(金)	岩手労働基準協会宮古支部他	30	宮古支部		
		10/6(月)～8(水)	岩手労働基準協会花巻支部	30	花巻支部		
		10/8(水)～10(金)	二戸市民文化会館他	30	二戸支部		
	フォークリフト運転技能講習 (31時間コース)	8/25(月)～28(木)	岩手労働基準協会研修センター	40	盛岡支部	29,160	1,620
		9/1(月)～4(木)	岩手労働基準協会花巻支部	40	花巻支部		
		9/8(月)～11(木)	久慈市文化会館アンバーホール他	30	二戸支部		
		9/9(火)～12(金)	岩手労働基準協会宮古支部他	30	宮古支部		
		9/12(金)～15(月)	アイ・ドーム他	40	一関支部		
		9/16(火)～19(金)	岩手労働基準協会研修センター	40	盛岡支部		
		9/16(火)～19(金)	気仙教育会館他	30	大船渡支部		
		9/16(火)・24(水)～26(金)	気仙教育会館他	20	大船渡支部		
		10/7(火)～10(金)	釜石職業訓練協会	30	釜石支部		
		10/7(火)・14(火)～16(木)	釜石職業訓練協会	10	釜石支部		
		10/14(火)～17(金)	岩手労働基準協会花巻支部	40	花巻支部		
		10/17(金)・20(月)～22(水)	岩手労働基準協会研修センター	40	盛岡支部		
	フォークリフト運転技能講習 (11時間コース)	8/25(月)・29(金)	岩手労働基準協会研修センター	20	盛岡支部	11,880	1,620
	小型移動式クレーン運転技能講習	8/20(水)～22(金)	岩手労働基準協会研修センター	40	盛岡支部	28,080 (一部免除者) 25,920	1,645
		9/2(火)～4(木)	釜石職業訓練協会	20	釜石支部		
		9/2(火)～3(水)・5(金)	釜石職業訓練協会	20	釜石支部		
		10/6(月)～8(水)	岩手労働基準協会研修センター	40	盛岡支部		
		10/20(月)～22(水)	岩手労働基準協会花巻支部	30	花巻支部		
		10/21(火)～23(木)	気仙教育会館他	30	大船渡支部		
		10/21(火)～22(水)・24(金)	気仙教育会館他	20	大船渡支部		
		10/22(水)～24(金)	久慈市文化会館アンバーホール	30	二戸支部		
	ガス溶接技能講習	8/11(月)～12(火)	久慈市文化会館他	30	二戸支部	9,720	864
		9/10(水)～11(木)	岩手労働基準協会研修センター	40	盛岡支部		
		10/10(金)～11(土)	岩手労働基準協会花巻支部他	60	花巻支部		
	安全衛生推進者養成講習	8/27(水)～28(木)	新日鐵住金健康センター	30	釜石支部	8,640	1,296
		10/2(木)～3(金)	岩手労働基準協会花巻支部	60	花巻支部		

区分	講　習　名	実　施　日	場　所	定 員	申 込 先	受 講 料	テキスト代
特別教育	クレーン運転業務特別教育	9/24(水)～25(木)	岩手労働基準協会花巻支部	60	花巻支部	8,640 *9,720*	1,645
		10/7(火)～8(水)	気仙教育会館他	40	大船渡支部		
		10/24(金)～25(土)	一関職業訓練協会	20	一関支部		
	アーク溶接等の業務特別教育	8/26(火)～27(水)	二戸市民文化会館他	30	二戸支部	8,640 *9,720*	1,080
		9/19(金)～20(土)	北上製紙(株)	40	一関支部		
		9/29(月)～30(火)	岩手労働基準協会研修センター	60	盛岡支部		
	小型車両系建設機械運転業務特別教育	9/16(火)～17(水)	岩手労働基準協会花巻支部	20	花巻支部	13,284 *14,364*	1,645
		10/27(月)～28(火)	岩手労働基準協会研修センター	40	盛岡支部		
		10/27(月)～28(火)	岩手労働基準協会花巻支部	20	花巻支部		
	低圧電気取扱業務特別教育（開閉器の操作）	8/8(金)	岩手労働基準協会研修センター	60	盛岡支部	6,480 *7,560*	648
	研削といしの取替え等の業務特別教育	9/26(金)	岩手労働基準協会宮古支部	40	宮古支部	5,400 *6,480*	1,188
		10/11(土)	アイ・ドーム	40	一関支部		
		10/14(火)	岩手労働基準協会研修センター	60	盛岡支部		
		10/24(金)	岩手労働基準協会花巻支部	40	花巻支部		
	ダイオキシン類ばく露防止特別教育	9/12(金)	岩手労働基準協会研修センター	100	本　部	4,320 *5,400*	864
その他	職長教育	9/29(月)～30(火)	新日鐵住金健康センター	30	釜石支部	11,880 *12,960*	864
		10/7(火)～8(水)	アイ・ドーム	50	一関支部		
	職長・安全衛生責任者能力向上教育	10/15(水)	気仙教育会館	40	大船渡支部	6,480 *7,560*	1,337
	衛生管理者能力向上教育	10/30(木)～31(金)	岩手労働基準協会研修センター	40	本　部	10,800 *12,960*	2,484 しおり　648
	危険予知普及講習	8/22(金)	気仙教育会館	40	大船渡支部	5,616 *6,696*	648
	衛生担当者研修会	9/5(金)	岩手労働基準協会研修センター	100	盛岡支部	会員 *非会員*	無料 *1,000*
	第1種衛生管理者試験準備講習	10/9(木)～10(金) 及び 10/15(水)～16(木)	岩手労働基準協会研修センター	100	本　部	12,960 *15,120*	6,696

■ 特別教育及びその他の講習の受講料は、上段＝会員、下段（*斜字*）＝会員以外です。
■ **受講料・テキスト代は消費税8%込みです。**　■ **定員になり次第、申し込みを締め切ります。**
■ 上記以外の講習については、最寄りの支部にお問い合わせください。

問い合わせ・申込先・メールアドレスは下欄をご覧ください

岩手労働基準協会お問い合わせ先

	電話番号	FAX番号	E-mail アドレス
本　部	019-681-9911	019-681-1018	honbu@iwateroukikyo.com
盛岡支部	019-681-1076	019-681-1018	morioka@iwateroukikyo.com
宮古支部	0193-62-4906	0193-62-4906	miyako@iwateroukikyo.com
釜石支部	0193-55-4380	0193-55-4381	kamaisi@iwateroukikyo.com
花巻支部	0198-29-4800	0198-29-4801	hanamaki@iwateroukikyo.com
一関支部	0191-23-7729	0191-23-7720	ichinoseki@iwateroukikyo.com
大船渡支部	0192-47-3882	0192-47-3887	ofunato@iwateroukikyo.com
二戸支部	0195-23-5521	0195-23-0419	ninohe@iwateroukikyo.com

◆釜石支部事務所移転のご案内◆

平成26年８月25日(月)から下記の住所で業務を開始する事になりました。
移転先住所　〒026-0041　釜石市上中島町2-7-26　サンパルク１階
電話・FAX番号、メールアドレスに変更はありません。

第三種郵便物承認平成26年８月１日発行労働基準情報岩手

クイズでゲット

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行為が増えてきています。

これらは職場の適切な対応により、予防・解決が可能ですが、この行為は何と呼ばれているでしょうか。

① セクシュアルハラスメント
② モラルハラスメント
③ パワーハラスメント

ヒント　本誌５ページに関連記事

- ●応募方法　①自宅住所・氏名　②クイズの答え　③本誌への意見や感想などを書いて、ハガキ、FAX又はｅメールでお寄せ下さい。
- ●締め切り　平成26年８月27日（水）消印有効
- ●宛先　〒020－0857　盛岡市北飯岡一丁目10－25
  （公財）岩手労働基準協会　クイズ係宛て
  FAX 019－681－1018
  ｅメール　honbu@iwateroukikyo.com
- ●賞品及び発表　応募者の中から抽選で５名様に図書カード（500円券）をお送りします。当選者への賞品発送をもって発表にかえます。
- ●７月号の正解　①

久慈市の鳥　うぐいす

写真提供：久慈市

スズメ目ウグイス科に分類される鳥。小形で、背は緑褐色、腹は灰白色。久慈市の山野に棲息し、早春から鳴き始め、夏遅くまで美しい鳴き声を奏で、春告鳥の別名がある。

繁殖期は初夏で、オスは縄張りをつくり「ホーホケキョ」と１日に1000回ほど鳴くことがある。横穴式の壺形の巣をつくり、４～６個の卵を産み、メスが雛を育てる。亜種のハシナガウグイスは、２～３個の卵を産み、オスも雛への給餌を行う。

川柳コーナー

川柳原生林社　編集長　中 島 久 光

悔しいが痩せてしまった好奇心

このごろ、老化のせいか物事に対する好奇心が少なくなってきた。ドラマを見ても筋がすぐ見えて来るし、スポーツも途中で飽きて来る。何とかしなければと思う。

（川柳原生林５月号〈杜若〉川村静子作品より）

岩手の死亡災害（６月末）

製造業	1	(0)
鉱業	0	(0)
建設業	5	(0)
運輸交通業	1	(0)
林業	0	(1)
商業	4	(1)
その他	4	(1)
累計	15	(3)

（　）内は前年同期

編集後記

遠くに見える残雪もいつしか消え、炎暑いささかもおとろえず、大きく広がるダムの中洲に群がる水鳥たちの涼しげな様子がうらやましくも思える。

最近、数多くの珍しい鳥が川の奥まで上ってくるため、アユやヤマメなどを守る漁協関係者もいろいろ頭を悩ませているとのこと。数年前は川岸の立木に案山子ならぬヤッケを着せたマネキン人形を数体取り付けていたが、鳥ではなく釣り人や近くを通る人が驚くため、最近では、とうとう空砲による手段を考えたようである。

それにしても清流とカジカガエルの澄んだ鳴き声にはなんとも癒されるものがある。

子供たちも夏休み中であり、盆踊りの太鼓の音もここちよく響くこの機会に、大人も計画的な休暇取得で大いにリフレッシュし、暑い夏を一緒に楽しんではいかがか。

発行　平成26年８月１日
定価　１部　100円
（会員事業所の購読料は年会費に含む）

発行所　公益財団法人岩手労働基準協会
盛岡市北飯岡一丁目10－25
〒020－0857／☎019－681－9911／FAX019－681－1018
編集・発行人　黒　沢　雄　幸