

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27年4月1日 No. 763

労働基準情報

岩手

April

4
2015



『田植のころ(盛岡市)』 写真:真館弘治

目くばり
気くばり
心くばりで
安全職場

〔目次〕

STOP! 転倒災害プロジェクト2015	2
有期雇用特別措置法の制度概要 その1	4
職場のハラスメントについて vol.4	5
事業主の皆さん 職場のセクシュアルハラスメント対策は あなたの義務です!!	6
クエスチョン	8
インフォメーション、死亡災害速報	9
講習会のお知らせ	10・11

STOP！転倒災害プロジェクト2015

～あせらない 急ぐ時ほど落ち着いて～

転倒災害は、どのような職場でも発生する可能性があります。職場での転倒の危険性は、働くすべての人が問題意識を持って原因を見つけ、対策をとることで減らすことができます。「転倒」という身近なテーマから職場の安全意識を高め、安心して働ける職場環境の実現に向けて、「STOP！転倒災害プロジェクト2015」を開始します。

【主唱者】

厚生労働省、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、林業・木材製造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

【プロジェクト実施期間】

平成27年1月20日から12月31日まで

プロジェクトの効果を上げるため、積雪や凍結による転倒災害の多い2月と全国安全週間の準備月間である6月を重点取組期間とします。

「STOP！転倒災害特設サイト」を開設します！

転倒災害の現状からその対策まで、事業場での取り組みに役立つ情報を集約してご提供します。

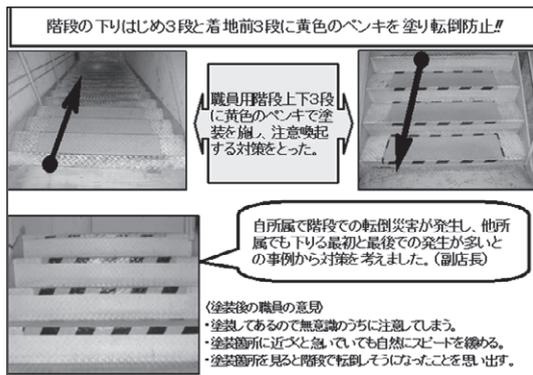
<厚生労働省 ホームページ>

「STOP！転倒災害プロジェクト2015」で検索

STOP！転倒 検索

1 転倒災害防止に向けたさまざまな対策の紹介

転倒災害の防止に効果のあった事業場の取組好事例、転倒災害防止に役立つ保護具や用具などを紹介しています。



(資料出所: 中央労働災害防止協会)

2 転倒予防の知識養成セミナーの紹介

転倒を防ぐための実習を交えて基礎知識を身につけるセミナー、転倒災害防止の基本となる「4 S活動」や「KY活動」をテーマとした研修を実施します。

職場の安全、安全週間に関する情報はこちらでも発信しています！

中央労働災害防止協会 <http://www.jisha.or.jp/>

2015.3

転倒災害の種類と主な原因

転倒災害は、大きく3種類に分けられます。あなたの職場にも、似たような危険はありませんか？



滑り

[主な原因]

- 床が滑りやすい素材である、あるいは凍結している
- 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



つまずき

[主な原因]

- 床の凹凸や段差
- 床に放置された荷物や商品など



踏み外し

[主な原因]

- 大きな荷物を抱えるなど、足元が見えない状態での作業

転倒災害防止対策のポイント

転倒災害防止対策により安心して作業が行えるようになり、作業効率が上がります。できることから少しずつ取り組んでいきましょう。

設備管理面の対策

[4S(整理・整頓・清掃・清潔)]

- ◆ 歩行場所に物を放置しない
- ◆ 床面の汚れ(水、油、粉等)を取り除く
- ◆ 床面の凹凸、段差等の解消



転倒しにくい作業方法

[あせらない 急ぐときほど 落ち着いて]

- ◆ 時間に余裕を持って行動
- ◆ 滑りやすい場所では小さな歩幅で歩行
- ◆ 足元が見えにくい状態で作業しない



その他の対策

- ◆ 作業に適した靴の着用
- ◆ 職場の危険マップの作成による危険情報の共有
- ◆ 転倒危険場所にステッカー等で注意喚起



あなたの職場は大丈夫？ 転倒の危険をチェックしてみましょう

転倒災害防止のためのチェックシート

	チェック項目	
1	身の回りの整理・整頓を行っていますか 通路、階段、出口に物を放置していませんか	<input type="checkbox"/>
2	床の水たまりや氷、油、粉類などは放置せず、 その都度取り除いていますか	<input type="checkbox"/>
3	段差のある箇所や滑りやすい場所などに 注意を促す標識をつけていますか	<input type="checkbox"/>
4	安全に移動できるように十分な明るさ（照度）が確保されていますか	<input type="checkbox"/>
5	ヒヤリハット情報を利用して転倒しやすい 場所の危険マップを作成し、周知していますか	<input type="checkbox"/>
6	職場巡視を行い、通路、階段などの状況を チェックしていますか	<input type="checkbox"/>
7	荷物を持ちすぎて足元が見えないことは ありませんか	<input type="checkbox"/>
8	ポケットに手を入れながら、人と話しながら、 携帯電話を使いながら歩いていませんか	<input type="checkbox"/>
9	作業靴は、滑りにくさを考えて選んでいますか	<input type="checkbox"/>
10	ストレッチ体操や転倒予防のための運動を 取り入れていますか	<input type="checkbox"/>

有期雇用特別措置法の制度概要 その1

労働契約法の改正により、平成25年4月から「無期転換ルール」が導入されています。このルールは、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることを目的に、同一の使用者と有期労働契約が「5年」を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換するというものです。

今般、専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の維持向上及び活用を通じ、その能力の有効な発揮と、活力ある社会の実現を目指す観点から、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（平成26年法律第137号。以下「有期雇用特別措置法」といいます。）が平成26年11月28日に公布されました。

この有期雇用特別措置法により、

- ① 専門的知識等を有する有期雇用労働者（以下「高度専門職」といいます。）と、
- ② 定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者（以下「継続雇用の高齢者」といいます。）について、その特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が講じられる場合に、無期転換申込権発生までの期間に関する特例が適用されることとなりました。

有期雇用特別措置法は、平成27年4月1日に施行されます。

I-1. 無期転換ルールの仕組み（労働契約法第18条）

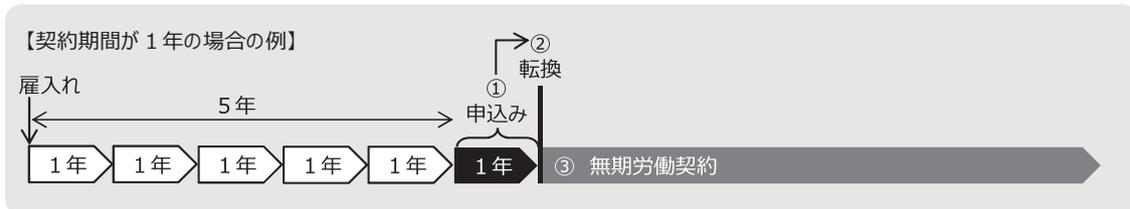
有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図るため、平成24年8月の労働契約法改正により、いわゆる「無期転換ルール」が定められました。

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します（労働契約

法第18条第1項）。

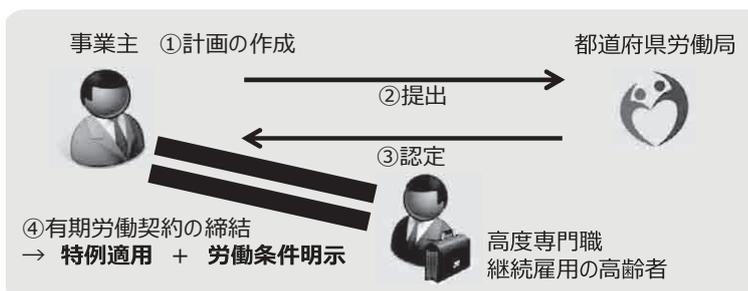
（注）通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する（更新する場合を含みます）有期労働契約が対象です。

平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。

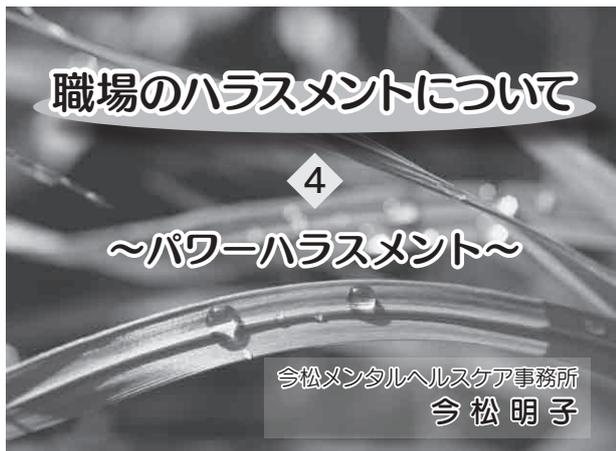


I-2. 有期雇用特別措置法の基本的な仕組み

- ① 無期転換ルールの特例の適用を希望する事業主は、特例の対象労働者に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置についての計画を作成します。
- ② 事業主は、作成した計画を、本社・本店を管轄する都道府県労働局に提出します。
（注）本社・本店を管轄する労働基準監督署経由で提出することもできます。
- ③ 都道府県労働局は、事業主から申請された計画が適切であれば、認定を行います。
- ④ 認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者（高度専門職と継続雇用の高齢者）について、無期転換ルールに関する特例が適用されます。
（注）有期労働契約の締結・更新の際に、無期転換ルールに関する特例が適用されていることを対象労働者に明示する必要があります。



【お問い合わせ】
岩手労働局 労働基準部 監督課
電話 019-604-3006



パワーハラスメントの回ですが、セクハラを書き残し・補足から始めたいと思います。

組織内でセクハラが起き、加害者責任として民事責任や刑事責任が問われるようなことがあれば、民法上の使用者責任も認められるのが一般的です。債務不履行による損害賠償を求められる例もあります。

セクハラ防止は事業主の義務です。それぞれの職場で再度確認をし、不足項目には早急に手を打ってください。

- ・あなたの職場ではハラスメントに対する方針はありますか。
- ・周知徹底されていますか。
- ・どんなことがセクハラに当たるか明確になっていますか。
- ・行為者への対処が明確になっていますか。
- ・もし、セクハラが起こった場合、対処方法が明確になっていますか。
- ・相談体制はありますか。

■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います。

職場のパワハラは、上司から部下に限ったものではありません。例えばPCに関する知識がない管理者や先輩が専門性の高い若い人に小馬鹿にされ、追いつめられるというようなケースもあります。

また、職場のパワハラは、「業務の適正な範囲」を超えるものがその対象になりますが、指導との線引きの難しさがあることは事実です。受け止め方によっては不満を感じる指示や注意・指導があったとしても、これらが「業務の適正な範囲」で行われている場合には、パワーハラスメントには当たりません。例えば、たびたび遅刻してくる部下に対し、みんなの前で叱責することは、相手がどう受け止めようと

該当はしないということになります。

■パワーハラスメントの実態■

パワハラが増えていることは第一回目に記載したとおりですが、パワハラ訴訟を調べるとよく知っている大企業も多く、それだけ身近にパワハラはあると言えるかもしれません。

H24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」を見るとパワハラは上位者から下位者へが圧倒的に多く、パワハラを受けても、泣き寝入りしたり、我慢をし表面に出てこないケースがかなりありそうなこともわかります。つまり、加害者は自覚がない場合もあるかもしれませんが、被害者はパワハラだと思っても指摘できない状況が多いとも言えそうです。

■パワハラの種類■

行為は典型的な6つに分類されます。実例を書き添えます。

- 1) 暴行・傷害（身体的な攻撃）：具体例として足で蹴られる、胸ぐらを掴む、髪を引っ張る、火の着いたタバコを投げる等。
- 2) 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）：大声でみんなの前で叱責。物をなげつけられる。大声でミスをみんなの前で言われる。人格を否定されるようなことを言われる。
- 3) 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）：挨拶をしても無視され、会話をしてくれない。他の人に「私の手伝いをするな」と言われた。
- 4) 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（過大な要求）：終業間際に過大な仕事を毎回押し付ける。休日出勤しても終わらない業務を強要する。
- 5) 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ことや仕事を与えないこと（過小な要求）：従業員全員に聞こえるように程度の低い仕事を名指しで命じられた。営業なのに買い物、倉庫整理などを必要以上に強要される。
- 6) 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）：交際相手の有無について聞かれ、過度に結婚を推奨された。個人の宗教を、みんなの前で言われ、否定、悪口を言われた。

1)～3)は「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられます。4)～6)は適正な指導との線引きが難しいケースがありますが、その行為が行われた状況や継続反復的かによってもパワハラかどうか判断が左右されることもあります。それぞれの職場で認識をそろえて、その範囲を明確にする取組みを行うことが望まれます。



職場におけるセクシュアルハラスメントは、予想以上に多いのが現状です。岩手労働局に寄せられる男女雇用機会均等法に関する相談の約半数が、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談となっています。

相談の内容では、職場のセクシュアルハラスメントの態様は、「彼氏はいるの?」と言った性的発言から、「飲食への執拗な誘い」、「不必要な身体接触」と言ったものまで様々ですが、中には行為者が、事業主自身である場合などが見受けられるところです。

特に、事業主の皆様におかれましては、職場でセクシュアルハラスメント対策を実施する立場にあり、労働者が職務に専念できる良好な職場環境を確保できるように、目を配る必要がある立場であることから、自らセクシュアルハラスメントを行うことはあってはならないことです。

また、事業主や職場の管理者の方々の対応が会社の責任問題につながる場合がありますので、次の点についてご留意いただき、セクシュアルハラスメント対策の徹底をお願いいたします。

◆事業主・管理者の皆様の心構え

職場のセクシュアルハラスメントについて正しい知識を持ち、毅然とした態度をとることともに、他の社員や部下の模範となるよう言動に注意することが重要です。

職場に問題が生じたとき、迅速、適切な対応がとれるよう、どのような職場のセクシュアルハラスメント対策が義務付けられているのか、自社のセクシュアルハラスメント防止対策についてしっかりと理解しておく必要があります。

日常的に職場環境に十分配慮し、職場からセクシュアルハラスメントの被害者や加害者を出さないよう、日頃の社員の言動や勤務態度、心身の状況など十分に注意し、問題の発生の兆候を見逃さないようにすることが必要です。

◆職場のセクシュアルハラスメント対策

(※事業所の規模に関係なく全ての事業主に義務となっています。)

- 1 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・禁止する旨の方針と行為者に対する対処方針等を就業規則等文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- 2 セクハラ相談窓口を設置し、その担当者が内容や状況に応じ適切に対応すること。
- 3 事案が生じた場合は、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合は速やかに被害者と行為者に対して適正な措置を行うこと。また、再発防止策を講じること。
- 4 上記と併せて、相談者・行為者等のプライバシーを保護するための措置を講じ、相談したこと等を理由とする不利益な取扱い禁止の旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

◆対応事例：社長名で会社のセクハラ対策を周知する文書例

○年○月○日

セクシュアルハラスメントは許しません！！

株式会社○○○ 代表取締役社長○○○

- 1 職場におけるセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがありますので、注意しましょう。
- 2 我が社は下記の行為を許しません。
 - ① 性的な冗談、からかい、質問
 - ② わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
 - ③ その他、他人に不快感を与える性的な言動
 - ④ 性的な噂の流布
 - ⑤ 身体への不必要な接触
 - ⑥ 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
 - ⑦ 交際、性的な関係の強要
 - ⑧ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い など
- 3 この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべて、また、顧客、取引先の社員の方等を含みます。また、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、セクシュアルハラスメントのない、快適な職場を作っていきます。
- 4 社員がセクシュアルハラスメントを行った場合、就業規則第△条「懲戒の事由」第1項、第2項に当たることとなり、処分されることがあります。
その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。
 - ① 行為の具体的な態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
 - ② 当事者同士の関係（職位等）
 - ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等
- 5 相談窓口
職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。
また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合や上記2に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。
○○課 ○○○（内線○○、メールアドレス○○○）（女性）
△△課 △△△（内線△△、メールアドレス△△△）（男性）
××外部相談窓口（電話××、メールアドレス×××）
相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。
- 6 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。
- 7 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

【問い合わせ先】 岩手労働局雇用均等室 電話 019—604—3010



「受動喫煙防止対策助成金」とは

Q 当社は、レストランを経営しております。喫煙室を設けた場合に助成金を受けられることは知っていますが、最近、「飲食店では喫煙室を設けなくても助成金を受けられることができる」ということを耳にしました。本当にこの場合でも助成金を受けられるのでしょうか。

A 厚生労働省では、受動喫煙防止対策を推進するため、平成23年から受動喫煙防止対策助成金制度を設け、一定の要件を満たす場合に費用の一部を助成しております。

平成24年から平成26年6月までは、喫煙室を設けた場合のみ助成金の交付を行っていましたが、御質問のとおり平成26年7月から飲食店及び宿泊業に限っては、区画された喫煙室に一定の要件を満たす換気装置を設けた場合等にも助成を行うことができるようになりました。

助成金の交付額は、「喫煙室の設置等に係る経費のうち、工費、設備費、備品費及び機械装置費等」にかかる経費の1/2の額を支給します。(ただし、上限額は200万円です。)

助成金を受けるためには

- ・労働者災害補償保険の適用事業主であること
- ・中小企業の事業主であること(注1)
- ・申請前に工事を着工していないこと
- ・過去に助成を受けていないこと
- ・喫煙室の見積書の内訳が詳細に記載されていること
- ・これまで禁煙措置を行っておらず、今回の設置を契機として事業場内を全面禁煙とすること

などの要件を満たす必要があります。

申請様式、申請に関するQ&A等は厚生労働省のホームページを参照願います。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/jigyousya/kitsuenboushi/>

詳細については「岩手労働局労働基準部健康安全課(電話：019-604-3007)」に御相談ください。

(注1) 助成金における中小事業主とは、常時使用する労働者又は資本金のいずれかが該当していることが条件となります。

業種	常時雇用する労働者数	資本金
小売業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	100人以下	5,000万円以下
卸売業	100人以下	1億円以下
その他の業種	300人以下	3億円以下



インフォメーション

新会員事業所のお知らせ

2月に加入された事業所をご紹介します

支部名	事業所名	所在地
盛岡	(有)シーエルプラント	盛岡市
大船渡	特定非営利活動法人 桜ライン311	陸前高田市

支部名	事業所名	所在地
二戸	ボディショップ フジモリ	久慈市

●労働安全衛生法に基づく各種免許試験の出張試験の日程

(公財)安全衛生技術試験協会では、平成27年度の岩手県における出張試験の日程を下記のとおり決定しました。

- ①8月23日(日) 滝沢市 岩手県産業文化センター「アピオいわて」
- ②12月19日(土) 盛岡市 アイーナ

この出張試験以外は、宮城県岩沼市でのみ行われていますので、この機会に受験されますようご案内いたします。

●平成26年度第2回通常理事会が開催されました

平成26年度第2回通常理事会は3月19日理事監事出席のもとホテル東日本において開催されました。

公益目的事業である各種講習会の一層の充実を図ることなどを中心とした平成27年度事業計画及び平成27年度予算が決議されました。

併せて、特定資産取得資金の保有について等すべて議案どおり承認されました。

●石綿作業主任者技能講習のご案内

労働安全衛生法により石綿等を取り扱う作業においては、石綿作業主任者の選任が必要となっております。

当協会では資格取得のための「石綿作業主任者技能講習」を、4月20日(火)、21日(水)に当協会研修センター(盛岡市)で開催いたします。

石綿が含有している建材が使用されている建物の解体作業等では、必要となります。

なお、この講習は、年1回のみ開催となります。

詳細につきましては、当協会ホームページをご覧ください。

死亡災害速報(2月)

■一関署 運輸交通業(一般貨物自動車運送業) 男(60歳代) 交通事故(道路)

社用車で新東名高速道路を走行中トラックに追突した。

■釜石署 建設業(港湾海岸工事業) 男(40歳代) 有害物等との接触

潜水し水深約18mで捨石を均す作業中、潜水から約10分後に異常を訴え水面に浮上したが、心肺停止となった。

講習会のお知らせ 27年6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	石綿作業主任者技能講習	4/20(月)～21(火)	岩手労働基準協会研修センター	100	本部	9,720	1,836	
	有機溶剤作業主任者技能講習	4/23(木)～24(金)	岩手労働基準協会研修センター	100	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	5/18(月)～20(水)	岩手労働基準協会研修センター	40	本部	15,660 (一部免除者) 13,500	2,160	
		5/18(月)～19(火)・21(木)	岩手労働基準協会研修センター	40	本部			
	玉掛け技能講習	4/14(火)～16(木)	気仙教育会館他	30	大船渡支部	21,600 (一部免除者) 19,440	1,645	
		5/11(月)～13(水)	岩手労働基準協会花巻支部	30	花巻支部			
		5/12(火)～14(木)	釜石職業訓練協会他	20	釜石支部			
		5/12(火)～13(水)・15(金)	釜石職業訓練協会他	20	釜石支部			
		6/1(月)～3(水)	岩手労働基準協会宮古支部他	30	宮古支部			
		6/2(火)～4(木)	気仙教育会館他	30	大船渡支部			
		6/2(火)～3(水)・5(金)	気仙教育会館他	20	大船渡支部			
		6/3(水)～5(金)	二戸市民文化会館他	30	二戸支部			
		6/8(月)～10(水)	岩手労働基準協会花巻支部	30	花巻支部			
		6/18(木)～20(土)	アイ・ドーム他	30	一関支部			
	6/22(月)～24(水)	岩手労働基準協会研修センター	40	盛岡支部				
	能	フォークリフト運転技能講習 (31時間コース)	5/11(月)～14(木)	二戸シビックセンター他	30	二戸支部	29,160	1,620
			5/12(火)～15(金)	気仙教育会館他	30	大船渡支部		
			5/18(月)～21(木)	岩手労働基準協会宮古支部他	30	宮古支部		
			5/18(月)～21(木)	岩手労働基準協会花巻支部	40	花巻支部		
			5/22(金)～24(日)・30(土)	アイ・ドーム他	40	一関支部		
5/25(月)～28(木)			岩手労働基準協会研修センター	40	盛岡支部			
6/15(月)～18(木)			岩手労働基準協会花巻支部	40	花巻支部			
講	小型移動式クレーン運転技能講習	4/20(月)～22(水)	岩手労働基準協会花巻支部	30	花巻支部	28,080 (一部免除者) 25,920	1,645	
		5/11(月)～13(水)	岩手労働基準協会研修センター	40	盛岡支部			
		5/14(木)～16(土)	アイ・ドーム他	30	一関支部			
		5/14(木)～15(金)・17(日)	アイ・ドーム他	30	一関支部			
		5/19(火)～21(木)	気仙教育会館他	30	大船渡支部			
		5/19(火)～20(水)・22(金)	気仙教育会館他	20	大船渡支部			
		5/20(水)～22(金)	久慈市文化会館	30	二戸支部			
		6/9(火)～11(木)	釜石職業訓練協会	20	釜石支部			
		6/9(火)～10(水)・12(金)	釜石職業訓練協会	10	釜石支部			
		6/22(月)～24(水)	岩手労働基準協会花巻支部	30	花巻支部			
習	ガス溶接技能講習	4/6(月)～7(火)	岩手労働基準協会研修センター	60	盛岡支部	9,720	864	
		6/1(月)～2(火)	岩手労働基準協会研修センター	40	盛岡支部			
	高所作業車運転技能講習	6/17(水)～18(木)	岩手労働基準協会研修センター	20	盛岡支部	33,480 (一部免除者) 30,240	1,850	
		6/17(水)・19(金)	岩手労働基準協会研修センター	20	盛岡支部			
特別教育	クレーン運転業務特別教育	5/11(月)～12(火)	岩手労働基準協会宮古支部他	40	宮古支部	8,640 9,720	1,645	
		5/25(月)～26(火)	岩手労働基準協会花巻支部	60	花巻支部			
		6/4(木)～5(金)	釜石職業訓練協会他	30	釜石支部			

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	アーク溶接等の業務特別教育	4/27(月)～28(火)	岩手労働基準協会研修センター	60	盛岡支部	8,640 9,720	1,080
		6/18(木)～19(金)	気仙教育会館他	30	大船渡支部		
	粉じん作業特別教育	5/22(金)	岩手労働基準協会宮古支部	40	宮古支部	4,320 5,400	648
	小型車両系建設機械運転業務特別教育	5/27(水)～28(木)	岩手労働基準協会花巻支部	20	花巻支部	13,284 14,364	1,645
		6/15(月)～16(火)	岩手労働基準協会宮古支部他	40	宮古支部		
	研削と石の取替え等の業務特別教育	6/16(火)	気仙教育会館	30	大船渡支部	5,400 6,480	1,188
低圧電気取扱業務特別教育 (開閉器の操作)	6/19(金)	岩手労働基準協会宮古支部	40	宮古支部	6,480 7,560	648	
その他の	職長教育	4/21(火)～22(水)	アイ・ドーム	50	一関支部	11,880 12,960	864
		4/22(水)～23(木)	釜石職業訓練協会	30	釜石支部		
		6/16(火)～17(水)	二戸職業訓練協会	30	二戸支部		
	職長・安全衛生責任者教育	5/7(木)～8(金)	岩手労働基準協会研修センター	50	盛岡支部	11,880 12,960	1,512
		5/12(火)～13(水)	アイ・ドーム	40	一関支部		
		6/25(木)～26(金)	気仙教育会館	40	大船渡支部		
	新入者安全衛生教育	4/9(木)	岩手労働基準協会研修センター	80	盛岡支部	4,860 5,940	648
		4/14(火)	アイ・ドーム	30	一関支部		
	振動工具取扱い作業従事者安全衛生教育	4/30(木)	気仙教育会館	30	大船渡支部	5,400 6,480	1,230
	刈払機取扱作業従事者安全衛生教育	5/20(水)	アイ・ドーム	40	一関支部	6,480 7,560	2,571
		6/12(金)	岩手労働基準協会研修センター	30	盛岡支部		
	玉掛け業務従事者安全衛生教育	5/22(金)	岩手労働基準協会研修センター	30	盛岡支部	4,860 5,940	1,543
	安全管理者選任時研修	5/14(木)～15(金)	岩手労働基準協会研修センター	100	本部	12,960 15,120	1,512
	安全担当者研修	6/15(月)	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	6/25(木)～26(金) 及び 7/2(木)～3(金)	岩手労働基準協会研修センター	100	本部	12,960 15,120	6,696	
第2種衛生管理者試験準備講習	6/8(月)～10(水)	岩手労働基準協会研修センター	100	本部	10,368 12,528	4,536	

- 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

クイズプレゼント

厚生労働省では受動喫煙防止対策助成金制度を設け、一定の要件を満たす場合に費用の一部を助成しています。以前は喫煙室を設けた場合のみ助成金の交付を行っていましたが、平成26年7月からはある業種に限り、受動喫煙を防止するための換気装置を設けた場合等にも助成を行うことができるようになりました。

その業種はなにでしょうか。

- ① 小売業
- ② 飲食店及び宿泊業
- ③ 卸売業

ヒント 本誌8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27年4月24日(金)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。

●3月号の正解

③



盛岡町家旧暦の雛祭り
 (写真提供:盛岡まち並み塾)
 開催は4月11日(土)~4月12日(日) 10時~16時

盛岡町家など鉾屋町かいわいの約40軒を会場に、江戸時代から現代までの段飾りの他、つるし雛や創作雛などたくさんの雛人形が展示されます。

盛岡では、春を感じる4月の旧暦にひな祭りが行われてきたようです。各家では、嫁入り道具が初子の女兒に買い与える習慣があり、祭らないと不幸がある、人形が泣いて火事を出すとされて、内裏様だけにすとかして各家で、ひっそりと絶やすことなく行われてきたそうです。

川柳原生林社 編集長 中島久光

川柳コーナー

人間の匂いが減ってくる日本

少子化の所為ではなくても、この頃の日本人には、個性が薄れたためか強烈な性格の人が見えなくなってきた。全部が全部淡白な味わいになってきた。

(川柳原生林新年号〈杜若〉田中士郎作品より)

岩手の死亡災害(3月末)

製造業	0	(1)
鉱業	0	(0)
建設業	2	(3)
運輸交通業	1	(1)
林業	0	(0)
商業	0	(3)
その他	1	(2)

累計 4 (10)
 ()内は前年同期

編	集
後	記

桜前線が北上し始め、ここ北国岩手にももうすぐ桜便りが届くことだろう。この冬は例年より雪が少なかったとはいえ、長く厳しい冬を過ごした私たちには待ち遠しい季節である。

新年度が始まり、多くの職場で新しい仲間を迎えたことと思う。4月は新入社員だけでなく、人事異動等で新たな部署に配属になった方にとっても緊張の毎日であろう。休日にはしっかり休養し、疲れをため込まないようにし

ていただきたい。音楽や映画、スポーツといった自分に合った楽しみを見つけ「明日からまた1週間がんばろう」と思えるよう気分転換を図ることも大切だと思う。

昨年度、県内では痛ましい労働災害が多発した。慣れた仕事にも油断は大敵である。細心の注意を払い、幸先のよいスタートを切りたいものだ。無事故無災害の平成27年度になりますように。

発行 平成27年4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