

岩手

February

2

2016



『霧のブナ林(八幡平市安比高原)』 写真:真館弘治

健康と安全チェックが 作業の基本 しっかり守って ゼロ災職場

(中災防 平成28年 年間標語)

〔目次〕

| | |
|--|-------|
| 岩手労働局発表 過重労働による健康障害 (過労死等)の防止に向けた監督指導結果 | 2~5 |
| 健康診断を活用しましょう | 6 |
| クエスチョン | 7 |
| 平成27年12月からストレスチェックの実施が 義務になりました | 8 |
| メンタルヘルスとコミュニケーション 人間関係の中の自己⑤ | 9 |
| インフォメーション、死亡災害速報、 講習会のお知らせ | 10・11 |

岩手労働局（局長 久古谷 敏行）は、管下の労働基準監督署（7署）が平成26年度に実施した監督指導のうち、過重労働による健康障害（過労死等）の発生が懸念される事業場に対する監督指導の結果について取りまとめましたので公表します。

1 監督指導の結果

監督指導を実施した252事業場のうち、半数を超える134事業場（53.2%）において違法な時間外労働などの労働基準関係法令違反が確認されたため、それらの事業場に対して、健康障害防止に向けた是正・改善について指導を行いました。

【監督指導の結果のポイント】

(1) 監督指導の実施事業場数： **252事業場**

このうち、224事業場（全体の88.9%）で何らかの労働基準関係法令違反あり。

(2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]

① 違法な時間外労働があったもの： **134事業場（53.2%）**

うち、時間外労働^{※1}の実績が最も長い労働者の時間数が

月100時間を超えるもの：37事業場（27.6%）

うち月150時間を超えるもの：5事業場（3.7%）

うち月200時間を超えるもの：0事業場（0%）

② 賃金不払残業があったもの： **80事業場（31.7%）**

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： **0事業場（0%）**

(3) 主な健康障害防止に係る指導の状況

[(1)のうち、法違反の有無にかかわらず健康障害防止のため指導票を交付した事業場]

① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため

改善を指導したもの： **106事業場（42.1%）**

うち、時間外労働を月80時間^{※2}以内に削減するよう指導したもの：63事業場（59.4%）

② 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの： **75事業場（29.8%）**

※1 法定労働時間を超える労働のほか、法定休日における労働も含む。

※2 脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見があるため。

2 今後の対応について

岩手労働局では、平成26年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」及び同法に基づき平成27年7月に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を踏まえ、今後とも長時間にわた

る時間外労働等が恒常的に行われ、過重労働による健康障害（過労死等）の発生が懸念される事業場に対して的確な監督指導を実施するとともに、重大かつ悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処することとしています。

(過労死等)の防止に向けた監督指導結果

半数を超える134事業場において違法な残業～

過重労働による健康障害（過労死等）の防止のための監督指導結果

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

○ 監督指導の実施状況

平成26年度における過重労働による健康障害（過労死等）の防止のための監督指導を252事業場に対して実施したところ、224事業場（全体の88.9%）で何らかの労働基準関係法令違反が認められた。

時間外労働に関する主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが134事業場（53.2%）、賃金不払残業があったものが80事業場（31.7%）であった。

表1 監督指導実施事業場数等

| 業種 | 事項 | 監督指導実施 事業場数 | 労働基準関係法令 違反があった 事業場数（注1） | 主な違反事項 | | |
|------|---------|-----------------|--------------------------------|----------------|----------------|------------------|
| | | | | 労働時間 （注2） | 賃金不払残業 （注3） | 健康障害防止 対策（注4） |
| 合 計 | | 252 (100.0%) | 224 (88.9%) | 134 (53.2%) | 80 (31.7%) | 0 (0%) |
| 主な業種 | 製 造 業 | 70 (27.8%) | 63 (28.1%) | 40 | 15 | 0 |
| | 建 設 業 | 22 (8.7%) | 19 (8.5%) | 10 | 11 | 0 |
| | 運輸交通業 | 12 (4.8%) | 11 (4.9%) | 7 | 2 | 0 |
| | 商 業 | 51 (20.2%) | 43 (19.2%) | 33 | 17 | 0 |
| | 保健衛生業 | 38 (15.1%) | 37 (16.5%) | 15 | 18 | 0 |
| | 上 記 以 外 | 59 (23.4%) | 51 (22.8%) | 29 | 17 | 0 |

（注1）括弧内は、224事業場を100.0%とした場合の割合である。

（注2）労働基準法第32条違反〔36協定なく時間外労働を行っているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど違法な時間外労働があったもの。〕の件数を計上している。

（注3）労働基準法第37条（割増賃金）違反のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

（注4）労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの、設置しているが毎月1回以上開催していないもの又は必要な事項について調査審議を行っていないもの。〕及び労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり100時間以上の時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕を計上している。

表2 事業場の規模別の監督指導実施事業場数

| 事業場の規模別の重点監督実施件数 | | | | | | |
|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-------------|
| 合計 | 1～9人 | 10～29人 | 30人～49人 | 50人～99人 | 100人～299人 | 300人以上 |
| 252 | 71 (28.2%) | 85 (33.7%) | 38 (15.1%) | 35 (13.9%) | 19 (7.5%) | 4 (1.6%) |

表3 企業規模別で見た場合の監督指導実施事業場数

| 企業規模別で見た場合の重点監督実施件数 | | | | | | |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 合計 | 1～9人 | 10～29人 | 30人～49人 | 50人～99人 | 100人～299人 | 300人以上 |
| 252 | 29 (11.5%) | 52 (20.6%) | 32 (12.7%) | 31 (12.3%) | 48 (19.0%) | 60 (23.8%) |

2 健康障害防止に係る指導状況（指導票を交付したもの）

(1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況

監督指導実施事業場のうち、法違反の有無にかかわらず健康障害の発生の恐れがある106事業場（全体の42.1%）に対して、長時間労働を行った労働者に対し、医師による面接指導等を実施することなどの過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 過重労働による健康障害防止のための指導状況

| 指導事業場数 | 指導事項（注1） | | | | |
|--------|--------------|-----------------------|-----------------|-----------------|------------------------|
| | 面接指導等の実施（注2） | 衛生委員会等における調査審議の実施（注3） | 月45時間以内への削減（注4） | 月80時間以内への削減（注5） | 面接指導等が実施できる仕組みの整備等（注6） |
| 106 | 29 | 57 | 41 | 63 | 26 |

（注1）指導事項は、重複があり得る。

（注2）2ないし6月で平均80時間を超える時間外労働を行っている労働者又は1月100時間を超える時間外労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

（注3）「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

（注4）時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めるよう指導した事業場数を計上している。

（注5）時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策を具体的な期限までに実施すること等を指導した事業場数を計上している。

（注6）医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

(2) 労働時間適正把握に係る指導状況

監督指導実施事業場のうち、労働者の健康管理に必要である労働時間の管理が不適正である75事業場（全体の29.8%）に対して、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」に適合するよう、労働時間を適正に把握することなどを指導した。

表5 労働時間適正把握に係る指導状況

| 指導事業場数 | 指導事項（注1） | | | | | |
|--------|---------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------------|--------------------|-----------------------|
| | 始業・終業時刻の確認・記録（基準2（1））（注2） | 自己申告制による場合 | | | 管理者の責務（基準2（5））（注2） | 労使協議組織の活用（基準2（6））（注2） |
| | | 自己申告制の説明（基準2（3）ア）（注2） | 実態調査の実施（基準2（3）イ）（注2） | 適正な申告の阻害要因の排除（基準2（3）ウ）（注2） | | |
| 75 | 51 | 13 | 33 | 1 | 3 | 0 |

（注1）指導事項は、重複があり得る。

（注2）各項目のかつこ内は、それぞれの指導項目が、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」のどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導において把握した時間外労働等の実態

○ 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

違法な時間外労働があった134事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、37事業場（27.6%）で過労死認定のための判断基準の一つである1か月100時間を超えており、そのうち、5事業場（3.7%）で1か月150時間を超えていた。

表6 違法な時間外労働があった事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

| 1月当たり45時間以下 | 1月当たり45時間超80時間以下 | 1月当たり80時間超100時間以下 | 1月当たり100時間超150時間以下 | 1月当たり150時間超200時間以下 | 1月当たり200時間超 |
|-------------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|-------------|
| 40 | 33 | 24 | 32 | 5 | 0 |

健康診断を活用しましょう

職場における健康診断は、労働者の健康状況を把握するための基本となる対策です。

健康診断は労働者個人にとっては疾病の早期発見、健康確保のための健康意識の向上等の意義があり、事業者にとっては健全な労働力の確保のため、医師の意見を勘案した上で、就業の可否（労働者が当該作業に就業してよいか）、適正配置（当該作業に引き続き従事してよいか）などを判断する資料となります。

さらに、事業者は、労働者の経時的変化を含めて健康状況を総合的に把握し、労働者が常に健康で働けるよう健康管理、作業管理あるいは作業環境管理を行って、職場にフィードバックしていかなければなりません。

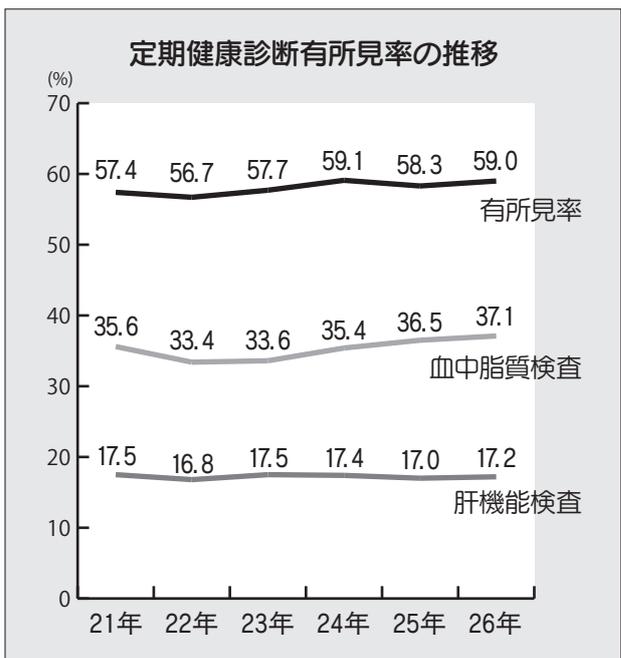
健康診断は労働安全衛生法に基づき、労働者の健康状況を把握する一般健康診断、有害な業務等に従事する労働者に対しては特殊健康診断として、それぞれ必要な健康診断項目が定められています。

また、一定の有害業務に従事する労働者についても健康診断を実施するよう指導勧奨されています。

【健康診断実施後の措置】

健康診断を実施した後は、その結果を労働者に対して通知することが必要です。

また、有所見者に対しては、医師等から意見を聴取し健康診断個人票に記載し、その意見に基づき必要に応じて適切な措置を講じなければなりません。医師等からの意見聴取は、50人未満の事業場ではお近くの地域産業保健センター（無料）を活用することができます。



報告していますか？

定期健康診断は、1年以内ごとに1回（特定業務従事者は、6月以内ごとに1回）、定期に実施する必要があり、労働者数50人以上の事業場にあつては、定期健康診断の結果を所轄労働基準監督署に報告する必要があります。

不明な点は、お近くの労働基準監督署または岩手労働局健康安全課（☎019-604-3007）までお問い合わせください。

クエスチョン

二つの企業で働くパートタイマーの割増賃金について

Q 当社は食料品店を経営していますが、2週間ほど前にパートタイムで働きたいという労働者を雇入れ、午後5時から午後8時まで勤務するという契約を交わしました。ところが、最近になり、このパートタイム労働者が当社に入社する以前から他社で午前9時から午後4時まで（実働6時間）働いていることがわかりました。

労働時間については2事業所にわたっても通算されると聞きましたが、そうなると通算9時間労働していることになります。この場合、当社が、8時間を超える1時間について割増賃金を支払わなければならないのでしょうか。

A パートタイム労働者のなかには、日によって、あるいは時間によって働く事業場を異にし、二つ以上の事業場をかけもちで働く場合があります。このような場合の労働時間の計算については、労基法第38条第1項は「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定されています。

したがって、労働時間に関しての労基法の適用は、同一事業主に属する異なる事業場において使用された労働時間はもちろんのこと、異なる事業主の事業場において使用された労働時間についても通算されることとなります。そこで、

各事業場における当該労働の労働時間を通算した結果、一日8時間を超える労働を行わせる場合には同法第36条で規定する三六協定を締結する必要がありますし、また8時間を超える部分については同法第37条で定める時間外の割増賃金の支払いが必要となります。

この場合、どちらの事業主が三六協定を締結し、割増賃金を支払う義務があるのかという問題について、行政解釈は「当該労働者の1日の労働時間が8時間を超えてから以降に当該労働者を使用する事業主が負う」との考え方をとっており、すなわち「法定時間外に使用した事業主は法第37条に基づき、割増賃金を支払わなければならない」（昭23.10.14 基収第2117号）としています。

さて、ご質問のケースでみますと、他社が午前9時から午後4時までの実働6時間、貴社が午後5時から午後8時までの3時間労働ですので、一日を通算すると9時間労働となり、貴社の時間が一日の8時間越えになってしまいますので、貴社において、当該パートタイム労働者の通算労働時間が8時間を超える1時間について三六協定を締結し、時間外割増賃金を支払う義務があることとなります。



平成27年12月から

ストレスチェックの実施が義務になりました。

平成26年6月25日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、ストレスチェックと面接指導の実施等を事業者へ義務づける制度が創設され、平成27年12月1日施行されました。

A. ストレスチェックとは？

事業者が労働者に対して行なう心理的な負担の程度を把握するための検査を言います。ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。

労働者が50人以上いる事業所では、平成27年12月から、毎年1回、この検査を全ての労働者に対して実施しなければなりません。

※労働者50人未満の事業所では当分の間、努力義務となります。

B. 何のためにやるのですか？

労働者が自分のストレスの状態を知ること、ストレスをためすぎないように対処したり、ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けて助言をもらったり、会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらったり、職場の改善につなげたりすることで、「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みです。

C. ストレスチェックの実施

質問票には、以下の種類の質問が含まれていることが必要ですが、何を言えばよいか分からない場合は、国が推奨する57項目の質問票を使いましょう。

- ① ストレスの原因に関する質問項目
- ② ストレスによる心身の自覚症状に関する質問項目
- ③ 労働者に対する周囲のサポートに関する質問項目

※厚生労働省がストレスチェック実施プログラムを無料で公開していますので、ご活用下さい。

D. 面接指導の実施と就業上の措置

ストレスチェック結果で「医師による面接指導が必要」とされた労働者から申出があった場合は、医師に依頼して面接指導を実施しましょう。

E. 職場分析と職場環境の改善（努力義務）

ストレスチェックの実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団（部、課、グループなど）ごとに集計・分析してもらい、その結果を提供してもらいましょう。

集計・分析結果を踏まえて、職場環境の改善を行いましょう。

F. 気をつけなければならないこと

ストレスチェックの結果は直接本人に通知し、**本人の同意がない限りは事業者には提供してはいけません。**

ストレスチェック制度は、労働者の個人情報適切に保護され、不正な目的で利用されないようにすることで、労働者も安心して受け、適切な対応や改善につなげられる仕組みです。

このことを念頭において、情報の取扱いに留意するとともに、不利益な取扱いを防止しましょう。

・・・詳細はホームページをご覧ください・・・

岩手労働局HP ⇒ 事業主の方へ ⇒ 職場の環境整備 ⇒ メンタルヘルス対策過重労働対策・健康づくり ⇒ こころの耳（働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト）

お問い合わせ先 岩手労働局 健康安全課 ☎019-604-3007

メンタルヘルスとコミュニケーション

人間関係の中の自己⑤

～アサーションその3：IメッセージとDESC法～

今松 明子

自分の気持ちを適切に表現する方法はコミュニケーション上手になるための方法とも言えます。それは私を主語にして素直に感情を表現することです。これをI（アイ）メッセージと言います。Iメッセージはその時の自分の感情を、私を主語にして伝えることです。相手を批判したり、非難するのではないから、相手が受け入れやすくなります。

一緒に仕事をしていて、相手の人がモタモタしている時、例えば、「おまえってほんとに鈍いな！」とか「何度言ったらわかるんだ！」というような、つい出てしまう感情的な言葉、これはyouメッセージといます。言われた人はどう感じるでしょうか。批判されたとか、責められたと思います。これをIメッセージにすると直すとうなるでしょうか。「私はあなたがもう少し考えながら進めてくれたら助かるな」とか「私はあなたの行動に悲しくなるよ」とか「私はあなたがキチンと覚えてくれるとうれしいな」というように直すことが出来ます。どうでしょうか。相手の気持ちに配慮しつつ、自分の気持ちを素直に吐露したら、相手の心にもちよっぴり届くように思いませんか。

Iメッセージは押し付けがましくなく、相手を責めているようにも聞こえず、けれども自分を主語にして自分の主張は伝えているのがわかると思います。自分の気持ちや考えを相手に伝えるとき、主語を「私は～」にするということが自分の発言に責任を持つことにもなりますね。

もう少し、Iメッセージの発し方を見ていきましょう。前号でアサーションでは自分の気持ちを相手に伝える権利を持つと同時に「伝えない」という選択をすることもOKだと記しました。腹立たしくてしょうがない、怒りさえ感じると言うような場面が一對一の時と、多くの人がいる場面とはでは違ってくるのは当然ですが、多くの人がいる場面では自分の感情をコントロールし、「伝えない」という選択をした方がいいということが多々あります。

怒りの感情を伝えないでコントロールする方法は、Iメッセージを使い、自分の感情を客観視してみるということになります。例えばです。会議で意見を滔々と述べている人がいます。最初はなるほどなあと思って聞いていましたがとにかく長いのです。心の中は「いつまでしゃべってんだ！」「わかったからさっさとやめろよ！」「誰か止めろと言えよ」「司会者、なにやってんだ！」「腹たつなあ」等々いろいろな怒りの感情がわき起こっています。しかし、こういう場面においては相手にIメッセージで自分の気持ちを表現することはちょっと難しいですね。

それではどうしましょうか。どのようにして自分の気持ちをコントロールするかということですが、こういう場合は、自分の気持ちをIメッセージで客観的に捉えて怒りをコントロールしていくことになります。主語を「私」して、「私は今〇〇という状況に対して△△と感じている」というふうに頭の中で文章を作ります。〇〇の部分には人の名前ではなく、客観的にとらえられる事実や状況を入れていきます。先程の例だと「私は彼がいつまでもしゃべっているのを見て、腹立たしさを感じている」となります。このように自分の感情とそれを引き起こしている状況を客観的に説明できるようにするとどうでしょうか。自分の感情を客観視することは自分の感情に距離を持つことです。苛立ってもしょうがないとか、苛立つことはバカバカしいとかいう気持ちも少し出てきませんか。

次に怒りの感情だけではなく、不満や依頼などちょっと言いにくいなあと思うことを伝える時の方法ですが、DESC法（Bower, S.A. & Bower, G.H., 1976）を使います。DはDESCRibe（状況を描写する）、EはExpress（自分の気持ちを表現する）、SはSpecify（提案をする）、Choose（代案を述べる・選択する）を表します。例で説明しましょう。職場の先輩から、「重要な相談があるので明日の就業後、ぜひ時間をとってほしい」と言われた。「重要な事とっていたから応じたいが、明日はプライベートで既に予定を入れているしどうしよう。プライベートを断った方がいいかな？ 仕事上の用事が出来たと断った方がいいかな？ いややはり、前からの楽しみにしている約束だし、先輩の方を断るほかないよな・・・」と逡巡したり、言いだしにくいと感じた時、DESC法です。合わせこんでみましょう。

D：重要な相談があるのでぜひ時間をとってほしいと言われたが、プライベートで既に予定が入っている
E：以前からの約束なので、そちらを優先したい
S：もし可能なら別な日に変えてもらえないだろうか
C：YESなら具体的日時場所の決定を、NOなら、メールでも電話でもとなります。

これを文章にしてみると、「明日の就業後、重要な相談があるのでぜひ時間をとってほしいと言われましたが、プライベートで既に予定が入っているのです。折角、声をかけてもらったのですが、以前からの約束なので、そちらを優先したいと思います。もし可能なら別な日に変えてもらえないでしょうか。」となります。

どうでしょうか。相手の気持ちも大切にしつつ、自分の気持ちもきちんと伝え、その上で歩み寄ろうとしていますね。結果として自分の提案が通らなくても相手も事情が分かり、関係性の問題へは発展しないのではないのでしょうか。

ぜひ意識してDESC法を使い、上手にアサーティブな表現をできるようになり、人間関係のストレスを減らしていきましょう。

参考文献：『アサーショントレーニング ～さわやかな「自己表現」のために～』（平木典子、日精研）



インフォメーション

新会員事業所のお知らせ

12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 | 学校法人岩手キリスト教学園 認定こども園 青山幼稚園 | 盛岡市 |

| 支部名 | 事業所名 | 所在地 |
|-----|---------------|-----|
| 二戸 | (株)野田バイオパワーJP | 野田村 |

●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27日(水)、28日(木)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(12月)

■盛岡署 建設業(木造家屋建築工事業) 男(50歳代) 墜落、転落

屋根上の雪止め設置工事で、一般住宅の屋根(2階建て、高さ5.75m)に梯子を立てかけて登ったところ、墜落し、脳挫傷により死亡した。

講習会のおしらせ

28年4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 | 有機溶剤作業主任者技能講習 | 4/21(木)~22(金) | 岩手労働基準協会研修センター | 100 | 本部 | ※10,800 | 1,944 | |
| | 特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習 | 3/1(火)~2(水) | 岩手労働基準協会研修センター | 100 | 本部 | 9,720 | 1,944 | |
| | 乾燥設備作業主任者技能講習 | 3/3(木)~4(金) | 岩手労働基準協会研修センター | 100 | 本部 | 9,720 | 1,512 | |
| | 石綿作業主任者技能講習 | 4/27(水)~28(木) | 岩手労働基準協会研修センター | 100 | 本部 | 9,720 | 1,836 | |
| | 玉掛け技能講習 | | 4/4(月)~6(水) | 岩手労働基準協会花巻支部 | 30 | 花巻支部 | ※22,680 (一部免除者) ※20,520 | 1,645 |
| | | | 4/7(木)~9(土) | アイ・ドーム他 | 30 | 一関支部 | | |
| | | | 4/7(木)~8(金)・10(日) | アイ・ドーム他 | 30 | 一関支部 | | |
| | | | 4/12(火)~14(木) | 気仙教育会館他 | 30 | 大船渡支部 | | |
| | | | 4/12(火)~13(水)・15(金) | 気仙教育会館他 | 20 | 大船渡支部 | | |
| | 4/13(水)~15(金) | 久慈市文化会館 | 30 | 二戸支部 | | | | |
| | フォークリフト運転技能講習 (31時間コース) | | 2/22(月)~25(木) | 岩手労働基準協会花巻支部 | 20 | 花巻支部 | 29,160 | 1,620 |
| | | | 2/23(火)~26(金) | 気仙教育会館他 | 30 | 大船渡支部 | | |
| | | | 4/11(月)~14(木) | 岩手労働基準協会花巻支部 | 40 | 花巻支部 | | |
| 4/12(火)~15(金) | | | 釜石職業訓練協会 | 30 | 釜石支部 | | | |
| 4/12(火)・18(月)~20(水) | | | 釜石職業訓練協会 | 10 | 釜石支部 | | | |
| 小型移動式クレーン運転技能講習 | | 4/4(月)~6(水) | 岩手労働基準協会宮古支部他 | 30 | 宮古支部 | ※29,160 (一部免除者) ※27,000 | 1,645 | |
| | | 4/18(月)~20(水) | 岩手労働基準協会花巻支部 | 30 | 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 | アーク溶接等の業務特別教育 | 4/7(木)~8(金) | 岩手労働基準協会研修センター | 60 | 盛岡支部 | ※9,720 ※10,800 | 1,080 |
| | クレーン運転業務特別教育 | 2/15(月)~16(火) | 岩手労働基準協会花巻支部 | 60 | 花巻支部 | 8,640 9,720 | 1,645 |
| | 自由研削といしの取替え等の業務特別教育 | 2/25(木) | 岩手労働基準協会研修センター | 60 | 盛岡支部 | 5,400 6,480 | 1,188 |
| | | 4/18(月) | 岩手労働基準協会研修センター | 60 | 盛岡支部 | | |
| | 産業用ロボットの教示・検査等の業務特別教育(学科課程) | 4/25(月)~26(火) | 岩手労働基準協会研修センター | 50 | 盛岡支部 | 11,880 12,960 | 1,944 |
| その他 | 職長教育 | 2/9(火)~10(水) | 岩手労働基準協会花巻支部 | 48 | 花巻支部 | 11,880 12,960 | 864 |
| | | 2/17(水)~18(木) | 釜石職業訓練協会 | 30 | 釜石支部 | | |
| | | 4/19(火)~20(水) | アイ・ドーム | 50 | 一関支部 | | |
| | | 4/26(火)~27(水) | 釜石職業訓練協会 | 30 | 釜石支部 | | |
| | 職長・安全衛生責任者 | 2/23(火)~24(水) | 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 |
| | | 4/5(火)~6(水) | 岩手労働基準協会研修センター | 50 | 盛岡支部 | | |
| | 有機溶剤作業従事者安全衛生教育 | 2/16(火) | アイ・ドーム | 20 | 一関支部 | 5,832 6,912 | 864 |
| | 新入者安全衛生教育 | 4/11(月) | 岩手労働基準協会研修センター | 60 | 盛岡支部 | ※5,940 ※7,020 | 648 |
| | | 4/12(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 | 4/28(木) | 気仙教育会館 | 30 | 大船渡支部 | ※5,724 ※6,804 |
| その他 | 危険予知普及講習 | 3/10(木) | 釜石職業訓練協会 | 30 | 釜石支部 | 5,616 6,696 | 756 |
| | 労務担当者実務研修会 | 2/5(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 |
| | 危険予知活動リーダー研修会 | 3/3(木)~4(金) | アイ・ドーム | 36 | 一関支部 | 会員 非会員 | 23,660 25,710 |

割引サービスがご利用できますので一関支部へお問合せください

4月より受講料が変更となります。 ※印を付けた受講料が変更となっております。

※ 定員になり次第、申し込みを締め切ります。定員の確認等は、開催支部へ直接お問合せください。

- 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

岩手労働局は管下の労働基準監督署が26年度に実施した監督指導のうち、過重労働による健康障害（過労死等）の発生が懸念される事業場に対する監督指導の結果について公表しました。

監督指導を実施した252事業場のうち、半数を超える〇〇〇事業場において違法な時間外労働などの労働基準関係法令違反が確認されたため、それらの事業場に対して、健康障害防止に向けた是正・改善措置について指導を行いました。

では、〇〇〇に入る数字は次のどれでしょうか？

- ① 134
- ② 2016
- ③ 123

ヒント 本誌2～3ページに関連記事があります。

●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28年2月22日（月）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。

●1月号の正解

③



いわてS-1スイーツフェア

写真提供 盛岡広域振興局

各店自慢のスイーツが勢揃いの「いわてS-1ストリート」、人気の名物料理や郷土料理を提供するご当地グルメ屋台村、盛岡8市町の他、沿岸広域等からも、わが町自慢の逸品を展示販売するブースのほか、多彩なゲストやご当地ゆるキャラ大集合など、おいしく楽しいいわての冬の新たなお祭りです。

連絡先 盛岡・八幡平元気まるごと発信事業実行委員会

（岩手県盛岡広域振興局経営企画部）

電話番号 019-629-6670

開催地 岩手産業文化センターアピオ（入場料無料）

開催期間 2月20日（土）・21日（日）10:00～16:00

川柳原生林社 編集長 中島久光

川柳コーナー

人並みで良いがそれさえ難しい

他人よりも裕福であることに越したことは無いが、それは先ず無理な話である。では、人並ならそれで良いかという欲望に切りがないので難しい。

（川柳原生林11月号＜杜若＞福留隆治作品より）

岩手の死亡災害（12月末）

| | | |
|-------|---|-----|
| 製造業 | 2 | (2) |
| 鉱業 | 0 | (1) |
| 建設業 | 7 | (8) |
| 運輸交通業 | 2 | (4) |
| 林業 | 3 | (0) |
| 商業 | 1 | (4) |
| その他 | 4 | (5) |

累計 19 (24)

() 内は前年同期

| | |
|---|---|
| 編 | 集 |
| 後 | 記 |

今年も早いものでもう1カ月が経過しました。春よ早く来いと思うのは小生だけでしょうか。3日は節分、4日は立春、暖かい春に向けて歩みだす時期です。

とはいっても、例年の岩手はまだ寒さは底にあります。

岩手ではこの時期に歳祝い（厄払い）とか飲み会が多いようですが、飲みすぎには注意願います。

先月5日の新聞に昨年の全国交通事故の死者が前年より4人多い4,117人で15年ぶりに増加したと記事に出ていました。そのうち65歳以上の高齢者54人増え2,247人、死者全体に占める割合は54.6%で統計を取り始めた1967年以降最も高かったとありました。

一方、岩手県ではどうでしょうか。交通事故死者は80人で前年の64人を大幅に上回りました。14年からの増加率25%は全国ワースト5位、65歳以上の高齢者の死者が前年比11人増の47人（58.8%）と全体を押しあげて、死者数では東北6県最多となり、県警では16年も高齢者対策や街頭活動を強化して撲滅を図るとしています。

まだまだ寒さは続きます。私達の先輩である高齢者の死者数が増加していると聞いただけで、末恐ろしい状況になっていると感じます。皆さんで声かけや夜間の歩行者の反射材の装着など対策を強化する必要があります。将来の自分のためと思い行動していきましょう。

発行 平成28年2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 戸澤 勝 弘