

No.128

2014.01.28

(平成 26 年)



発行：(公社) 神奈川労務安全衛生協会厚木支部
編集：広報部会

あつぎ

— 支部だより —

あいかわ

あつぎ

あやせ

えびな

きよかわ

ざま

やまと

E-mail : info@arkk-kanagawa.com
<http://www.arkk-kanagawa.com>

もくじ

- 2 ～ 3・・・新年のご挨拶
- 4 ～ 6・・・署からのお知らせ
- 7・・・労働衛生研修会
- 8 ～ 9・・・訪問探訪記
- 10・・・労務管理講座
- 11・・・ディスカバリーあつぎ
- 12 ～ 13 神奈川大会・職場功労者表彰
安全衛生教育促進運動
- 14・・・健康だより・支部お知らせ

〒243-0014 厚木市旭町 2-2-26
TEL(046)228-6660

迎春

新年のご挨拶



新年のご挨拶

厚木支部長 見目 敏博

(株)リコー リコーテクノロジーセンター

新年あけましておめでとうございます。

新年を迎え会員事業場の皆様方へ謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

平素は、当支部主催の諸行事に対しまして、ご支援ならびにご参加をいただきまして誠にありがとうございます。

現在までのところ、昨年4月の定期総会にてご確認をいただきました事業計画も滞りなく実施することができております。特に昨年11月13日に開催されました神奈川労務安全衛生大会につきましては相模原支部との合同幹事支部ということもあり、皆様へ参加者の協力をお願いしましたところ多数の参加をいただき、本部からもお褒めの言葉を頂戴いたしました。また安全部会委員の方々の迅速で的確な対応もあり、大成功の内に終了することができました。これもひとえに厚木労働基準監督署のご助言とご指導ならびに、会員事業場の皆様のご理解とご支援の賜物であり、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

さて、昨年は安倍政権の経済政策の効果もあり、円安、株高へ転換し、国内生産のてこ入れ等景気回復に明るい兆しが見えてきたような気がします。そして東京オリンピックの決定で建設業等は益々忙しくなることと思います。その一方で、爆弾低気圧、台風、竜巻等自然災害で多数の方が被害にあわれた悲しい1年でもありました。

今年度も引き続き、誰もが安心して健康に働くことを目指す「第12次労働災害防止推進計画」の2年目にあたり、神奈川労働局では平成24年度と比較して労働災害による死者数を15%、休業災害4日以上

の死傷者数を15%減少の目標を定めて活動していくことになっております。

厚木管内の災害状況ですが、昨年11月末現在で休業4日以上死傷者数は710人と前年同時期に比べ19人減少しましたが、死亡者数は前年と同じ4人で横ばいの状況にあります。

このような状況を踏まえ、厚木支部も労働災害防止を最重点活動と位置付けて、安全で安心して働ける職場づくりの実現へ向けて皆様方の多大なるご支援、ご協力を得まして各種事業活動に取り組み「第12次労働災害防止推進計画」の目標達成に少しでも力になれるよう活動してまいります。

また、五つの専門部会と二つの委員会活動を中心に、リスクアセスメントの実施による災害ゼロ活動、メンタルヘルス対策や過重労働対策による心と体の健康づくり活動などを、労働基準監督署等のご指導をいただきながら進めてまいります。

金丸事務局長も会員会社減少と厳しい中、厚木支部発展のため、いろいろな施策を考え活動していただき、昨年と比べ講習、セミナー等への参加者数が増えています。また、小田原支部と平塚支部の講習会へも参加できるように調整をしていただき参加できる機会を増やしていただいています。このような活動についても、会員の皆様と一体となり厚木支部を盛り上げていきたいと思っております。

最後になりますが、各会員事業所の益々のご発展と皆様方のご健勝ならびにご活躍を祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶



新しい年を迎えて

厚木労働基準監督署長
酒井 康之

明けましておめでとうございます。

新しい年を迎えるに当たり、ひとことご挨拶を申し上げます。

(公社) 神奈川労務安全衛生協会厚木支部の皆様には、労働行政の推進に多大なご理解とご協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

昨年は、新政権による経済再生対策が打ち出される中、我が国の産業経済情勢は、さまざまな指標で「リーマンショック以前の状況に」とマスコミで報道されるまでに回復の兆しが見えるようになりました。

その一方で、中小企業への波及効果に関する疑問、さらには消費税率引き上げ後の影響に対する懸念もあり、各企業の「先行き感」はなお厳しく、ここ県央地区を含む地方経済の全体の底上げにはまだまだ時間がかかるものと思われます。

さらに、長期的に見ますと、我が国の労働力人口の減少傾向が進む中、とりわけ流動性の高い建設業や運送業で働く労働者の慢性的な不足、さらには高齢化というような問題も顕在化しているところです。

当署管内の労働基準行政をめぐる情勢といたしましては、まず、第12次労働災害防止推進計画の一年目であった昨年の労働災害の発生状況ですが、対前年比で大幅な増加となった一昨年(平成24年)との比較で「ほぼ横ばい」という状況であり、中でも道路旅客運送業、商業、保健衛生業及び清掃業においては増加の傾向にあります。また、製造業においても、食料品

製造業、金属製品製造業では増加しているところから、今後、リスクアセスメントの定着・強化などの施策をとって災害防止対策のさらなる徹底を図りたいと考えております。

また、昨年の当署の特徴的な傾向といたしまして、いわゆる「精神疾患」に係る労災保険の請求件数が大幅に増加していることが挙げられます。精神の不調を来してしまった原因では、従前のような長時間・過重労働を主たる要因とすると思われるもののほかに、いわゆる「パワーハラスメント」や「セクシュアルハラスメント」を契機とする事案が労災請求に至るケースが明らかに増えております。当署といたしましても、引き続き長時間・過重労働対策を推進するとともに、産業医と連携したより積極的な「メンタルヘルス」対策の実施に向けた啓発指導を進めてまいりたいと考えております。

これらの行政課題を一つひとつ克服していくためには、協会の皆様のご協力をいただくことが不可欠であります。平成26年度も監督署職員一同改めて新たな気持ちで職務に精進してまいりたいと考えておりますので、引き続き皆様のお力添えを賜りますよう、お願い申し上げます。

最後となりましたが、(公社) 神奈川労務安全衛生協会厚木支部の皆様の、労使関係の安定とゼロ災害の達成を心より祈念申し上げ、はなはだ簡単ではございますが年頭のご挨拶とさせていただきます。

署からのお知らせ

働く人が活躍しやすい職場環境を目指して

厚木労働基準監督署

現状の課題

1. 長時間労働・過重労働

労働時間等の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は減少傾向にあるものの、依然として高い水準で推移するなど未だ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定が2年連続で増加するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあります。

2. 賃金不払残業

賃金不払残業は、労働基準法違反に当たりますが、これが未だに後を絶ちません。その原因として、使用者が始業・終業時刻を把握するなどの適正な労働時間管理を行っていないことなどが挙げられるところです。

3. 職場のパワーハラスメント

職場のパワーハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものです。こうした問題を放置すれば、人は仕事への意欲や自信を失い、時には、心身の健康や命すら危険にさらされる場合があります。職場のパワーハラスメントをなくすことは、組織の活力につながります。

○過重労働重点監督月間の結果

平成25年9月を「過重労働重点監督月間」とし、全国の労働基準監督署で若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して集中的に監督指導を実施しました。

重点監督の実施事業場：	5,111 事業場
違反状況：4,189 事業場（全体の 82.0％）に何らかの労働基準関係法令違反があった	
違法な時間外労働があったもの：	2,241 事業場 （43.8％）
賃金不払残業があったもの：	1,221 事業場 （23.9％）
過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかったもの：	71 事業場 （1.4％）

○無料電話相談の結果（確報）

平成25年9月1日（日）に若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する無料電話相談を全国で実施しました。

【相談件数】 1,044 件

主な相談内容（複数回答）

I 賃金不払残業	560 件	(53.6%)
賃金不払残業の相談560件のうち、相談者が申し立てた賃金不払残業の態様は、		
① 残業手当一切なし	191 件	[34.1%]
② 労働時間の管理が不適切（一部不払）	112 件	[20.0%]
③ 残業手当の定額払（一部不払）	104 件	[18.6%]
賃金不払残業の相談560件のうち、相談者が残業手当の不払いがあるとして申し立てた時間外労働時間（1か月当たり）は、		
① 20時間以上40時間未満	119 件	[21.3%]
② 40時間以上60時間未満	113 件	[20.2%]
③ 100時間以上	90 件	[16.1%]
II 長時間労働・過重労働	416 件	(39.8%)
長時間労働・過重労働の相談416件のうち、相談者が申し立てた1か月の総時間外労働時間は、		
① 月100時間を超える時間外労働に関する内容	176 件	[42.3%]
② 月80時間超～100時間の時間外労働に関する内容	95 件	[22.8%]

署からのお知らせ

③ 月 6 0 時間超～8 0 時間の時間外労働に関する内容	81 件 [19.5%]
Ⅲ 長時間労働・過重労働	163 件 (15.6%)

課題の解消へ向けて

1. 長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止対策の徹底

- (1) 時間外労働・休日労働時間の削減
 - ✓ 時間外労働・休日労働の削減に努めましょう。
 - ✓ 時間外・休日労働協定の締結に当たっては、その内容が限度基準（「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10年労働省告示第154号））に適合したものとする必要があります。
 - ✓ 月45時間を超える時間外労働が可能な時間外・休日労働協定であっても、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。
- (2) 年次有給休暇の取得促進
 - ✓ 事業者は、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用等により、年次有給休暇の取得促進を図りましょう。
- (3) 労働者の健康管理に係る措置の徹底
 - ✓ 健康管理体制を整備し、健康診断を実施しましょう。
 - ✓ 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対しては、医師による面接指導等を実施するとともに、労働者の健康障害を予防するための対策を立て、実行しましょう。

2. 賃金不払残業の解消

- (1) 労働時間を適正に把握しましょう。
- (2) 職場風土を改革しましょう。
 - ✓ 経営トップ自らによる決意表明や社内巡視等による実態の把握
 - ✓ 労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言
 - ✓ 企業内または労働組合内での教育 など
- (3) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。
 - ✓ 社内アンケートの実施等により賃金不払残業の実態を把握した上で、関係者が行うべき事項や手順等を具体的に示したマニュアルを作成する など
- (4) 労働時間を適正に把握するための責任体制を明確にするとともに、チェック体制を整備しましょう。
 - ✓ 労働時間を適正に把握するための責任者を明確にするとともに、複数の者を労働時間の管理の責任者とするこ
とにより、ダブルチェックを行う など

3. 職場のパワーハラスメントの予防と解決

- (1) 職場のパワーハラスメントを予防するために
 - ✓ 「職場のパワーハラスメントはなくすべきである」ということをトップのメッセージとして明確に示しましょう。
 - ✓ 就業規則にパワーハラスメントの防止についての規定を設けたり、労使協定を締結するなどルールを決めましょう。
 - ✓ 従業員アンケートを実施するなどにより実態を把握しましょう。
 - ✓ 管理職や一般職員を対象とした職場のパワーハラスメントに関する研修・教育を実施しましょう。
 - ✓ 職場のパワーハラスメント防止に向けての組織の方針や取組について、周知・啓発を実施しましょう。
- (2) 職場のパワーハラスメントを解決するために
 - ✓ 相談・苦情処理窓口を設置したり、職場の対応責任者を決めるなど、職場のパワーハラスメントについての相談
や解決の場を設置しましょう。
 - ✓ 行為者に対する再発防止研修を行うなど、再発防止のための取組を行いましょう。

署からのお知らせ

事業主の方からのご相談はこちら

36協定の締結・届出や割増賃金の支払いなど、労働基準法等に関するご相談は・・・

お近くの労働基準監督署または都道府県労働局監督課にご相談ください（開庁時間 平日8:30～17:15）。

都道府県労働局所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

労働時間制度や年次有給休暇取得など、労働時間等の設定の改善に関するご相談は・・・

「働き方・休み方改善コンサルタント」が、労働時間、休暇・休日等に関するご相談に対し、電話のほか、個別訪問により、改善に向けたアドバイスを無料で行っています。

お近くの都道府県労働局監督課（東京、愛知、大阪労働局は労働時間課）にお問い合わせください。

労使のトラブルに関するご相談は・・・

お近くの都道府県労働局または労働基準監督署にある総合労働相談コーナーにご相談ください。

総合労働相談コーナーのご案内

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan>.

働く方からのご相談等はこちら

賃金不払残業や長時間・過重労働など、労働基準法等に関するご相談は・・・

事業場を管轄する労働基準監督署または都道府県労働局監督課にご相談ください（開庁時間 平日8:30～17:15）。

また、労働基準関係情報メール窓口でも労働基準法等の問題がある事業場に関する情報を受け付けています。

全国労働基準監督署の所在案内

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

都道府県労働局所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

労働基準関係情報メール窓口

http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/mail_madoguchi.html

労働条件、いじめ・嫌がらせ、募集・採用など、労働問題に関するあらゆる分野についてのご相談は・・・

お近くの都道府県労働局または労働基準監督署にある総合労働相談コーナーにご相談ください。

総合労働相談コーナーのご案内

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan>.

職場のパワーハラスメントに関する情報はこちら

ポータルサイト「あかるい職場応援団」

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

賃金不払残業や長時間・過重労働など、労働基準法等に関するご相談は・・・

労働条件、いじめ・嫌がらせ、募集・採用など、労働問題に関するあらゆる分野についてのご相談は・・・

都道府県労働局所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

平成25年度『労働衛生研修会』報告

岡野電線株式会社
岡野 利明

平成25年度「労働衛生研修会」が、10月4日（金）厚木市勤労福祉センターで多数のご参加をいただき盛況に開催されました。今回の研修会では、企業における健康診断の実施に関する基本的事項の解説、ウイルス感染についての予防対策、労働者の睡眠と疲労の関連について、各講師の方からご講演いただきました。

＜研修内容＞

講演Ⅰ「労働安全衛生法における健康診断と事後措置」

講師：厚木労働基準監督署 永瀬衛生専門官

講演Ⅱ「冬場に向けた衛生感染症対策」

講師：東京サラヤ(株)横浜支店 黒岩係長

講演Ⅲ「労働者の睡眠と疲労回復」

講師：独立行政法人 労働安全衛生総合研究所 久保主任研究員



＜講演の概要＞

講演Ⅰ「労働安全衛生法における健康診断と事後措置」

- ・健康診断等に関する法条文
- ・健康診断の実施内容と項目
- ・産業保険活動相談員の案内

永瀬衛生専門官による講演は、条例と実施から企業における健康診断の基礎的な部分をわかりやすく解説していただきました。基本的な部分を丁寧に理解する機会は少ないため、貴重な講演となりました。

講演Ⅱ「冬場に向けた衛生感染症対策」

- ・ノロウイルスの感染拡大の防止。ポイントは「徹底した手洗い」と「適切な汚物処理」
- ・インフルエンザの感染拡大の防止。ポイントは「手指の衛生」と「うがい」「せきエチケット」

感染症の流行によって企業においては、「従業員の欠勤増」「業務効率の低下」「医療費の増大」が発生しリスクが伴うこと、そのリスクを最小限に抑えるためには日常的に衛生対策を実施する必要があることを、実際に映像での手洗い手順を交え、わかりやすく解説していただきました。

講演Ⅲ「労働者の睡眠と疲労回復」

労働者の睡眠と疲労回復の関係について、様々なデータを紹介しながら、その関連性を数値的に表していただきました。睡眠時間の不足は回復にも時間を要することから、日々において疲労を残さないことの重要性が良く理解できたと思います。普段余り知る機会のない資料を参考とすることで、問題の対策を講じるに大いに役立てられる内容となりました。

今回は、健康づくりについて、健康診断、感染症の予防、睡眠と疲労回復の関連性、とそれぞれの観点から非常に参考になるご講演をいただきまして、永瀬専門官、黒岩係長、久保主任研究員にはこの場をお借りして御礼を申し上げます。

各事業所におかれましては、ぜひとも今回の講演内容をご活用いただき、活動の推進にお役立ていただけますよう、よろしくお願い申し上げます。

訪問探訪記

「麒麟横浜ビアビレッジ」

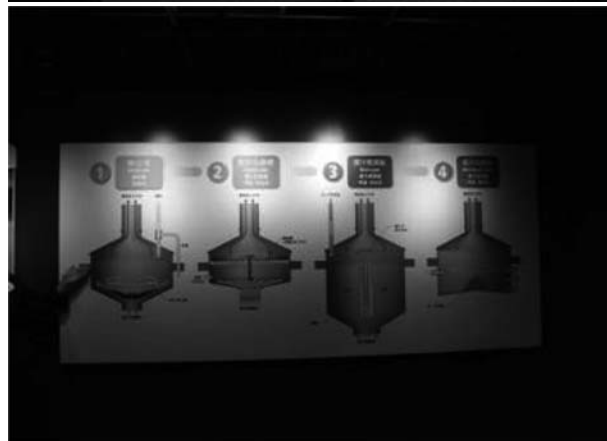
アツギ株式会社
池田 広

平成25年11月8日（金）広報部会8名で「麒麟横浜ビアビレッジ」の施設見学を実施しました。京浜工業地帯に位置し、京急生麦駅から徒歩10分ほどのところにあります。工場見学コースがあり、20名ほどのグループ単位で、案内係の方が丁寧に説明を行っています。

製造工程では原材料からビールができるまでの説明がありました。

- ① 製麦：二条大麦に水をたっぷりと含ませて発芽させる。ビールの原料となる麦芽（モルト）ができる。
- ② 仕込み：砕いた麦芽と湯を仕込釜に入れて、副原料を加えて煮込み、でんぷん質を糖分に分解。このもろみをろ過機を通して麦汁を作り、ホップを加えて煮沸し、ビール独特の香りと苦みを引き出す。
- ③ 発酵：十分に冷やした麦汁に酵母を加え、低温発酵。糖分がアルコールと炭酸ガスに分解され、約1週間で若ビールが誕生する。
- ④ 貯蔵：若ビールを約0℃で1ヶ月～2ヶ月じっくりと低温貯蔵。この間に、調和のとれた風味と香りが生まれます。
- ⑤ ろ過：成熟の終わったビールをろ過機を通して、酵母やたんぱく質を取り除くと、透きとおった琥珀色のビールができる。
- ⑥ 缶・びん・樽詰め・印字検査：缶の場合、インジェクトプリンターで底に製造時期や賞味期限を印字する。
- ⑦ 箱詰め・ケース詰め：X線によって内容量の最終チェックを行い、検査に合格したビールだけが、搬送用の箱やケースに詰められていく。

- ⑧ 出荷：新鮮さを損なわないように、速やかに出荷。ビールを積んだトラックには、必ずシートがかけられ、直射日光をさえぎるようにしている。
- ⑨ お店を経由して、おいしいビールがご家庭へ。



訪問探訪記

普段目にしないホップを手にとって、香りを確認することができました。

良質な原料、上質な水（相模湖水系）にこだわり、消費者に満足してもらえるよう日々研究開発をすすめています。麦芽は世界中の大麦産地から良質なものを選定し、経験に裏打ちされた数多くの指標と、職人の感覚をベースにした厳しい目で選定し、選び抜かれた麦芽だけが、原料として使用されています。

水へのこだわりは、きれいな水を守るため、全国の工場で、豊かな水源地となる森を作るための植樹を行うなど、自然環境も大切にしています。

味の仕上げを担う酵母選びは、100年におよぶ研究と歴史の中で選抜された1,000種類の酵母が活躍のときを待っています。この酵母バンクから湿度、通気、他の原料とのマッチングなどを酵母との対話の中で見極め、最適な味わいを生み出すための一番の酵母を選び出します。

環境への取り組みとしては、クリーンエネルギーの採用、最新の排水処理技術、リサイクル率100%で廃棄物0を達成という素晴らしい企業です。廃棄物0を達成するために、50品目で分別を行い、環境保全に尽くしていました。

例えば、CO₂削減として、工場で燃料や電力を使用すると、地球の温暖化に拍車をかけるCO₂が排出されますが、キリンビールでは、2012年までに工場のCO₂排出量を1990年比50%以上削減することを目標にして、2008年にその目標を達成しています。

現在もさらなる削減を継続中です。リサイクルに関しては、あきびんの回収率はほぼ100%ということです。

やさしいパッケージにも工夫が施されていました。

例えば、大瓶（605g→475g）や缶（20.5g→14.6g）の軽量化を図り、車輛の燃費向上により、化石燃料（ガソリン）の削減及びCO₂の削減に努め、地球環境との共生を目指す政策を掲げていました。

50品目の分別では、

紙ひとつとっても、新聞、コピー用紙、ダンボール、シュレッター、機密文書、ペーパータオル、板紙類、茶紙、などに細分されていました。

見学後は、好きなものを3杯無料で試飲することができました。

缶ビールでも生ビールのような、きめ細かな泡ができる注ぎ方を教えてくれました。また、一番搾りと二番搾りの違いなど興味深い話も聞くことができました。

品質管理、安全管理、環境管理の徹底された企業だからこそ、安心しておいしいビールが飲めるのだと実感しました。



平成25年度「労務管理講座」報告

ビアメカニクス株式会社
得能 誠

平成25年11月29日（金）厚木市勤労福祉センターを会場に、平成25年度「労務管理講座」が開催されました。



今回の講座は、町田安全衛生リサーチ代表で、労働衛生コンサルタントの村木宏吉（むらき・ひろよし）先生をお招きし、改正労働契約法を巡るこれからの問題、セクハラ・パワハラと労災認定、民事訴訟の傾向と企業がとるべき対策について、「元労基署長のここまでなら話せる話」と題し、39名の受講者を得てご講演を頂きました。時宜に合ったテーマについて、民間企業および各地の労働基準監督署・局で勤務され、当地厚木労働基準監督の署長も歴任された、ご経験豊富で広く深い知見をお持ちの村木先生のご講義が拝聴できるということで、受講者の期待は大いに高まりました。

当日は、まず当厚木支部労務管理部会の馬場部会長の挨拶で開会し、続いてご来賓の厚木労働基準監督署酒井署長ならびに（公社）神奈川労務安全衛生協会中山常務理事から、夫々ご挨拶を頂戴しました。次に、厚木労基署の黒澤第一方面主任監督官から、厚生労働省、神奈川労働局、厚木労基署等による直近の行政の取り組みについて、配布されたリーフレットを用いてご紹介を賜りました。

そして、いよいよ村木先生のご講演となりました。まず、改正労働契約法を巡るこれからの問題に関しては、無期労働契約への転換、「雇止め法理」の法定化、不合理な労働条件の禁止の3点に整理され、今から5年後の無期労働契約への転換ルールを見据えての、留

意すべきポイントや法解釈についてご教示賜りました。また、有期労働契約および雇止めに関して、使用者側が遵守しなければならない事項についてもご指導頂きました。

次に、セクハラ・パワハラと労災認定については、言葉の定義、ハラスメント行為認識上の注意点、精神疾患の労災認定の傾向と事例等について大変分かりやすくご説明下さいました。とりわけ、労災に対する損害賠償額が、時には会社の特別損失として経営を揺るがす規模になりうること、ゆえに「安全衛生管理とは特別損失を防ぐこと」とのご教示には、目から鱗が落ちる感がありました。

3点目の民事訴訟の傾向と企業がとるべき対策については、時代の変化に対応した就業規則改定の必要性、ハラスメント防止のために事業主が講ずべき措置、メンタルヘルスケアの対応法について、留意点を的確に解説頂きました。特に、訴訟リスクを抑止するために時代の変化に合わせて就業規則の見直しを行うことは、今後の健全な企業経営のために極めて重要であると思いました。そして、ご講演の最後には活発な質疑応答が交わされ、さらには先生には大変お忙しい中、本講座閉会後も暫く会場に残られて、受講者からの個別の相談に丁寧に対応下さいました。

村木先生のご講話は、語りそのものの格別なお上手さに加え、ご自身の豊富なご経験、具体的な事例・判例、幅広いご趣味からの蘊蓄をふんだんに散りばめられた、本当に分かりやすいお話で、お願いした2時間が息もつかせずあっという間に過ぎてしまいました。それぞれのテーマについての的を射たご教示の数々は、参加頂いた受講者各位のこれからの労務管理の向上に、必ずお役にたてて頂けるものと信じて止みません。

最後に、お忙しい中大変貴重なご講演を賜りました村木先生を始め、ご臨席のご来賓各位、そして参加頂きました受講者の皆様に改めまして厚く御礼を申し上げます。



厚木での発見

厚木市といえば・・・・豚と鮎。

とおっしゃる方が多いかどうかは存じませんが、私にとっては厚木市と言えば豚です。

私が勤務しておりますグレースジャパン近くにも養豚場があり、風向きによっては養豚場の香りを楽しむことができます。また、国道129には時折豚を載せたトラックが走っております。

私が初めて厚木市に来たのは、2000年の12月でした。現在勤務するグレースジャパンでの採用がきっかけでした。

厚木市というとそれまでは、マッカーサー元帥が連合国最高司令官として降り立った地というくらいの知識しかありませんでした。

本厚木駅の改札を出て、目に入ったのがとん漬けの看板でした。豚肉の味噌漬けなんだろうなあくらいの感覚で見えていましたが、駅周辺を歩いてみるとちらほら看板や文言が目につきました。入社してからお昼に129号線を歩くと、そこには豚を載せたトラックが走っていました。

養豚業が厚木市で盛んになったのは昭和20年頃のようにです。

現在ではずいぶん数を減らしたようですが、まだ養豚は残っているようです。肉だけでなく、新鮮な内臓を生かし、ホルモンを扱うお店も多いです。シロコロ・ホルモンが最近ではB級グルメとして全国的に有名になり、厚木市のゆるキャラには鮎とシロコロ・ホルモ



ンを使用した“あゆコロちゃん”というのが生まれましたね。先日、厚木に再び勤務するようになって3年目にして初めて直にとん漬けを目にする機会がありました。今年のクリスマスイブにクリぼっち

(クリスマスにひとりぼっちの意)の寂しさを胸に友人(♂独身)の家に行ったときでした。営業で行った

厚木で購入したとのこと。でも、食べさせてもらえませんでした。4年目にあたる2014年には食べてみたいものです。

さて、もう一つの私にとっての厚木である鮎ですが、これは現在でもわが社の一部の従業員の中で夏の習慣として残っています。夏になると早めに出勤して、早めに帰り、釣りに出掛けるのです。私の故郷福井県では、友釣りという罠(おとり)の鮎を使った釣りが主流ですが、こちらではもっぱら仕掛けを対岸側に投げて手元まで引きながら鮎を針に引っ掛ける“ころがし”という釣り方が主流のようです。食べ方は、福井では味噌を塗って焼いた田楽や塩焼きが多かったように記憶しています。厚木も同じかと思いますが、社内では以前、上司が釣った鮎をフライにしてご馳走してくれていました。10年くらい前のことでしたかね。いい上司に恵まれたもんだなあと感動したかどうかは知りませんが、揚げた鮎も美味しいもんだなあと思った記憶があります。

厚木に再び勤務しても、まだ鮎釣りの文化という習慣といったものが廃れていないことはとてもうれしいことです。経営方針もどんどん欧米化している昨今、地元の文化をしっかりと守っている厚木の皆さんは立派だなあと思います。鮎まつりもまだ続いており、大花火大会もあわせて厚木市の夏の風物詩として重要であります。

以上、ディスカバリーと言えるかどうか分かりませんが、福井県出身で都内在住の私から見た厚木での発見です。

ところで、福井県には川で鮎が釣れた時に、それが本当に鮎かどうか確認する特別な方法があります。みなさんご存じですか？

その方法とは・・・・鮎に訊くのです、直接。

「アーユー (Are you) アユ？」

(グレースジャパン(株) 三輪 俊介 記)

神奈川労務安全衛生大会にて表彰状授与



去る11月13日（水）相模女子大学グリーンホールで開催されました平成25年度神奈川労務安全衛生大会にて、日頃より安全衛生及び労務管理水準の向上と支部の発展に寄与された県内事業場の方々に神奈川労務安全衛生協会会長賞が授与され、当支部からは6名の方が表彰されました。

大内 由美さん 岩井 美由紀さん
金城 健太郎さん 関口 幸夫さん
佐藤 康雄さん 川口 和男さん（欠席）

おめでとうございます 職場安全衛生功労者

当支部が進める無災害運動に参加する事業場において、永年にわたって自社の安全衛生活動の推進に努力され、顕著な功績のあった職長を表彰する「平成25年度職場安全衛生功労者表彰」が12月6日（金）に行われ、4名の方が表彰されました。

佐々木 頼明さん（日産自動車(株)座間事業所）
寺井 保夫さん（日産自動車(株)テクニカルセンター）
根本 猛さん（(株)リコー 厚木事業所）
菅原 次男さん（日立オートモティブシステムズ(株)厚木事業所）



中央労働災害防止協会
〒108-0014 東京都港区芝5-35-1 産業安全会館
（公社）神奈川労務安全衛生協会
〒231-8443 横浜市中区相生町3-63 ヤオマサビル3F

平成25年度安全衛生教育促進運動実施要綱

1 趣旨

我が国の労働災害による死傷者数は、平成22年から3年連続して増加しており、平成25年上半期の死傷者数は減少の兆しはあるものの、業種によっては前年と比較して増加しており、予断を許さない状況である。

一方、健康面では、依然として、労働者のメンタルヘルス不調や過重労働による健康障害が深刻な状況であるとともに、腰痛や有機溶剤等の化学物質による健康障害が発生するなど、課題も多い。

このような状況の中、職場の安全や労働者の健康を確保していくためには、安全衛生管理体制の充実や、リスクアセスメントや安全衛生教育等の安全衛生活動の強化が求められている。

中でも安全衛生教育（以下「教育」という。）は、労働者の就業に当たって必要な安全衛生に関する知識等を付与するために実施されるもので、特に労働安全衛生法に基づく雇入れ時教育、作業内容変更時教育、職長等教育、危

険有害業務に係る特別教育等（以下「法定教育」という。）や就業制限業務に係る資格取得は、確実な実施が必要である。

また、年度末から年度初めには、新入社員、作業内容が変更となる者、新たに危険有害業務に従事する者など、法定教育等の対象となる者が多くなることから、これに向けて年明けから、各事業場において、法定教育等の重要性を改めて認識し、必要な準備を行い、必要な教育を確実に実施していくことが、極めて重要である。

こうした状況を踏まえ、特に法定教育等の実施を促進するため、本年度から新たに「安全衛生教育促進運動」を提唱することとし、国の「安全衛生教育推進要綱」（平成 3 年 1 月 21 日付け基発第 39 号）や第 12 次労働災害防止計画の趣旨に鑑み、厚生労働省や都道府県労働局の指導・援助を受けながら、本年度は、「正しい知識で 安全作業を！」を標語として展開することとする。

2 実施期間

平成 26 年 1 月 1 日から平成 26 年 4 月 30 日までとする。

3 運動標語

「正しい知識で 安全作業を！」

4 主唱者

中央労働災害防止協会

5 実施者

各事業場

6 主唱者の実施事項

主唱者は、次の事項を実施する。

- (1) 機関誌、インターネット等を通じての広報
- (2) リーフレット等の制作及び配布
- (3) 安全衛生関係団体等に対する協力依頼
- (4) 事業者団体、中小企業団体、経営者団体等を通じた、本運動の事業場への周知
- (5) 教育に関する事業場に対する支援・協力

7 事業場の実施事項

各事業場は、特に次の事項を実施する。

- (1) 年間の教育実施計画の作成、これに基づく教育の計画的な実施
- (2) 教育の実施結果の記録・保存
- (3) 実施計画の作成、実施、実施結果の記録・保存など教育に関する業務の実施責任者の選任
- (4) 法定教育等の徹底
 - ア 新入社員（パート・アルバイトを含む。）に対する雇入れ時教育
 - イ 配置転換により作業内容に変更があった者に対する作業内容変更時教育
 - ウ 職長等に新たに就任する者に対する職長等教育
 - エ 特別教育を必要とする危険有害業務に新たに従事する者に対する特別教育
 - オ 就業制限業務、作業主任者を選任すべき業務での免許所有者や技能講習修了者などの資格者の充足
 - カ 危険有害業務従事者に対する教育、安全衛生業務従事者に対する能力向上教育等
- (5) 教育の講師、教材等の問題から自ら教育を実施することが困難な場合の、安全衛生関係団体等の活用による教育実施の促進

安全衛生促進運動リーフレット

http://www.jisha.or.jp/campaign/kyoiku/pdf/2013_leaflet.pdf



ノロウイルス食中毒の予防について

東洋ソフラン（株）厚木工場
看護師 田中 まり子

食中毒、特に冬場に発生することの多いノロウイルスについてお話します。

ノロウイルス食中毒の原因は、カキを含む二枚貝によるものが多く報告されています。症状が出るまで通常1～2日かかります。はき気、嘔吐、下痢、腹痛、また、発熱（38℃以下）することもあります。

大人は一般的に症状は軽く1～2日で治りますが、一日10回以上の激しい下痢を伴うこともあります。特に抵抗力の低い子どもやお年寄りは重症になることがありますので、注意が必要です。

ノロウイルスは様々な方法で感染します。

- ①『人→人』感染者のふん便や、嘔吐物を触った手指に付いたウイルスが口に入ると感染します。
- ②『人→食べ物→人』感染者の調理した食べ物や、感染者が触った調理器具から食べ物に移りそれを食べた人が感染します。
- ③『食べ物→人』ウイルスが付着した食物を十分に加熱せずに食べることによって感染します。

予防策はウイルスが移る経路を断つことで、効果があります。このウイルスの場合にはアルコール消毒ではなくて、次亜塩素酸ナトリウムを使うと効果的です。

身近にある物では台所用漂白剤を50倍～100倍に薄めて拭き取ると良いです。嘔吐を例にとれば、嘔吐物が飛散しないうちにペーパータオルなどで外側から内側に拭き取る。拭き取った汚物はビニール袋に入れて、薄めた塩素系の漂白剤をかけて密閉して捨てる。汚染された場所は同様な方法で拭き取る。などの方法が基本です。なお、拭き取る時はマスクや手袋等を使用し、処理後はきちんと手洗いをしてください。

ノロウイルスの感染は必要以上に警戒することはありませんが、一旦発生しても広がらないようにすることが主な対策となります。



支部からのお知らせ

今後の支部行事予定

2月7日（金）経営首脳者セミナー

特別講演 演題：「労働行政を取り巻く現状とその対策についてー労働行政を中心に」
講師：厚生労働省 神奈川労働局 局長 久保村 日出男 氏

セミナー 演題：「女性の活躍のために一経営者の方をお願いしたいこと」
講師：公益社団法人21世紀職業財団 名誉会長
元労働事務次官 松原 亘子 氏

会員の皆様のご協力により、本年度の行事も2月7日予定の「経営首脳者セミナー」で終了となります。来年度も様々な活動を予定しておりますので、引き続きご協力をお願いいたします。