



第102号

発行所
飯田市羽場町3丁目2番地4
一般社団法人
飯田労働基準協会
TEL 0265-22-6246
FAX 0265-22-6248
編集兼発行人
機関紙編集専門委員会

目次

- 1面 令和6年度 飯伊地区労働衛生大会開催・労働衛生表彰
- 2面 労働衛生大会：加藤会長挨拶・松尾署長ご挨拶
(株)協和精工事例発表
- 3面・4面 フリーランスの取引に関する新しい法律スタートします
- 5面 メンタルヘルス対策の強化を
- 6面 労働時間管理も労働衛生に含まれます
- 7面 企業紹介(株丸三建設)、長野県最低賃金
- 8面 下期講習等計画表(追加講習)、労務管理セミナー開催、長野産業保健センターからお知らせ、編集後記

令和6年度 飯伊地区労働衛生大会 開催



第75回 全国労働衛生週間スローガン

推してます みんな笑顔の 健康職場

今年度の労働衛生大会は、9月12日(木)午後1時30分からエス・バード(南信州・飯田産業センター)に於いて180名の会員事業場皆様のご出席のもと開催されました。

大会では主催者を代表して(一社)飯田労働基準協会、加藤協会長が挨拶。次いで大会を後援いただいた飯田労働基準監督署、松尾署長にご挨拶をいただきました。

(挨拶文は2面に掲載)

◇労働衛生表彰

右記枠内をご参照ください。

◇労働衛生週間実施要綱及び監督署からのお知らせ

飯田労働基準監督署内山労働基準監督官より、全国労働衛生週間実施要綱の概要及び監督署からのお知らせについて資料に基づき説明がされました。

今年のスローガンにある通り、誰もが安心して健康に働ける職場づくりへのご協力をお願いしたい。

9月の準備月間に取り組んでいただきたい事項として11項目あります。それら重点事項をはじめとした日常の労働衛生活動の総点検を行っていただき、特に化学物質による健康障害防止対策、過重労働による健康障害対策、職場でのメンタルヘルス対策、仕事と治療の両立支援対策について重点を置いて説明を進めたいと思います。

・化学物質管理体制の見直し

化学物質へのリスクアセスメントに対して難しく考えず、先ずは何(化学物質)を使用しているか、それを把握して一覧表作成、それにどんな作業があるのか、そしてその作業にどんな危険があるか、それを評価して、あとはその危険をどうしたら減らせるか。それら一連の作業の流れが化学物質管理体制の見直しに繋がります。また化学物質管理ポータルサイト「ケミサポ」もご活用いただきたい。

・メンタルヘルス対策について

重点事項として8項目あり、全てで出来ている事業場はまだ少ない。半分の4項目出来ていればいい方で、出来るものから着手し、一つでも項目を増やせるように頑張ってください。

い。労働時間の適正な把握については、三六協定を遵守しているから問題はないではなく、基準となる残業80時間超過に拘ることなく労働者に寄り添った対策等を独自に設けて運用して欲しいと説明されました。

◇事例発表

今年は、(株)協和精工 代表取締役 橋場浩之様による「健康経営からはじまる社内体質の改善」と題して事例発表をいただきました(2面に掲載)

労働衛生表彰

今年度は、優良賞に2社、功績賞と産業安全功績賞にそれぞれ1名の方々が、飯田労働基準協会会長表彰として受賞されました。

【優良賞】

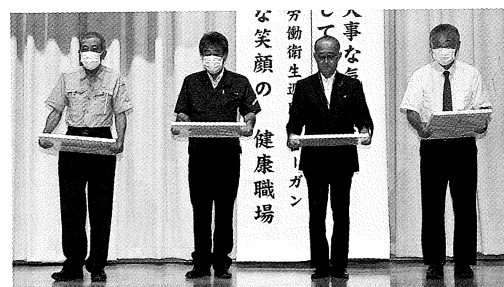
三洋工具株式会社 長野事業場 殿
エーシーオー株式会社 NAGANO事業所 殿

【功績賞】(優良衛生管理者)

リンクステックYGA株式会社
衛生管理者 近藤 隆久 殿

【産業安全功績賞】(産業医)

羽場医院 院長 羽場 輝夫 殿



左から 三洋工具(株)殿 エーシーオー(株)殿 近藤隆久殿 羽場輝夫殿

安心して働き続けられる 職場を目指して！

(一社) 飯田労働基準協会 協会長
加藤 昇



飯田労働基準協会の事業運営につきましては、日頃から格別なご支援、ご協力をいただき、厚く御礼申し上げます。本日は、飯田労働基準監督署の後援、長野産業保健総合支援センターの協賛により「令和6年度 飯伊地区労働衛生大会」を開催致しましたところ、大勢の皆様にご参加頂き、盛大な大会が挙行できますことを深く感謝申し上げます。

さて、今年で75回目となる全国労働衛生週間は、9月を準備月間、10月1日～7日を本週間として実施されます。

労働者の健康をめぐる状況については、高齢化の進行により、一般健康診断の有所見率が上昇を続けているほか、何らかの疾病を抱えながら働いている労働者が増加するとともに、女性の就業率が上昇し、働く女性の健康問題への対応も課題となっています。このほか、業務上疾病は引き続き高い発生病数で推移しており、熱中症や腰痛など、気候変動、高齢化等の要因による業務上疾病の発生が増加するなど、労働環境を取り巻く変化に対応し、あらゆる労働者が健康に働き続けるためには、職場における健康管理はもとより、女性の健康への対応、治療と仕事の両立支援、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりの推進が重要です。

また、産業医の選任義務のない小規模事業場はこの飯伊地域には数多くあり「小規模事業場における健康確保対策の推進」が喫緊の課題でもあります。

本日は労働衛生の改善向上にご尽力いただいた方の表彰、全国労働衛生週間の実施要綱及び労働衛生管理についての説明の他、株式会社協和精工 代表取締役 橋場浩之氏による「健康経営からはじまる社内体質の改善」と題して事例発表をいただきます。この全国労働衛生週間を契機に、各事業場で労働衛生管理活動が促進され、職場の労働衛生水準が一層高まり、健康職場づくりが、より推進されることをお願いして挨拶と致します。

事例発表

株式会社協和精工
代表取締役 橋場 浩之 氏



当社は1964年に創業し今年で60周年を迎えました。現在では207名の従業員を抱え、無励磁作動ブレーキや精密切削部品、ユニット設計を中心に事業を展開し、独自の営業戦略を駆使して電子機器・精密部品メーカーに供給・販売をしています。

健康経営には2019年度に取り組み、2021年度に健康経営優良法人2021 プライム500の認定を受け、その後3年間継続していました。また、障害者雇用も積極的に推進し優良中小事業所基準適合事業主「もにす」認定など各種表彰を頂いております。

健康経営を始めたきっかけは健康診断での有所見率の多さにびっくりし、数値を纏めてみると肥満・血糖値・高血圧での数値異常者が社員に多数いたことが起点となっています。改善に向け社員に面談してみると、金銭面や時間のやりくり

令和6年度 労働衛生週間を迎えて

飯田労働基準監督署 署長
松尾 直彦



全国労働衛生週間を迎えるにあたり「令和6年度 飯伊地区労働衛生大会」が、飯田労働基準協会主催のもとに、会長はじめ、役員、事務局、会員事業場の皆様、さらには関係団体各位のご尽力と熱意によって、開催されますこと、労働行政機関としてここ強く感じる次第であります。

今年のスローガンは、一般公募で募った中から愛知県の女性の作品が選ばれました。これに込めた想いは、「誰もが笑顔で快適に働くことのできるような、愛される職場づくりを目指していくこと」だそうです。

ところで、近年のスローガンでは、「こころの健康」「健康職場」といった抽象的なフレーズが目立ちます。

今年の6月に厚生労働省が発表した労災認定件数のうち、仕事上の強いストレスが原因でうつ病などの精神障害を発症した事案としては、令和5年度全国で883人と過去最多となりました。

ストレスは目に見えませんが、こころの問題は個人個人で違いますので、会社組織として一律に扱うことは本当に難しいですが、平成18年に策定された、いわゆる「メンタルヘルス指針」に基づいた対策が実行されているかの確認を行っていただくようお願いいたします。

昨今の人材不足に悩む企業は少なくないことと存じますが、見方を変えますと、せっかく入ってきた人材の「離職率を減らす」ための「企業戦略」として、社員のメンタルヘルスや「従業員満足度」の向上に乗り出すタイミングだとも言えます。またそれが「愛される職場づくり」につながることを期待いたします。

最後になりますが、改めまして、本日の大会準備に労を尽くしていただきました関係者の方々、またこの後の表彰を受けられる方々、講師の方々に感謝と敬意を申し上げ、私からの挨拶とさせていただきます。

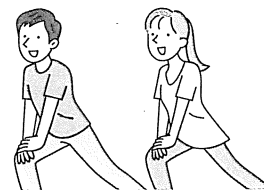
など出来ない理由をいくつも並べられたため、それならば、出来ない理由を“それなら出来る”に変えてやろうと取り組みました。

私自ら、女子社員を巻き込んで「ハッピープロジェクト」を立ち上げ、社員相談窓口なども設置、毎月第4金曜日就業時間中の16時から1時間運動を展開いたしました。

成果として、社内のコミュニケーションの向上と意識向上につながったと自負しております。

せっかく協和精工に勤めているのだから

- ・ 永く、元気に勤めてほしい
- ・ 安心と信頼を感じてほしい
- ・ 定年退職時に「この会社に勤めていて良かった」と思ってもらいたい。



経営者の思いが伝わる事例発表に会場の参加者は真剣に聞き入っておりました。

フリーランスの取引に関する 新しい法律が11月にスタート！

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月1日に施行されます。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と

②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

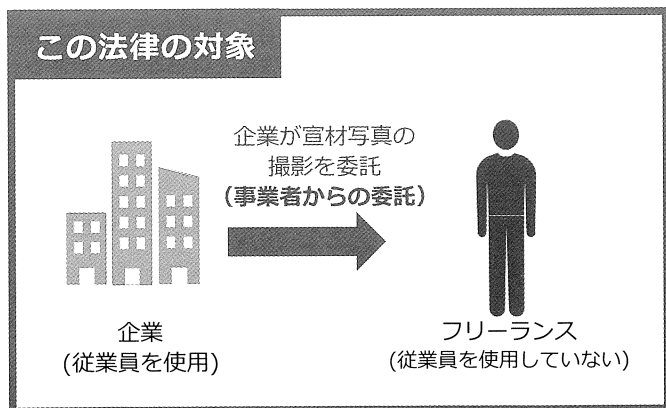
法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

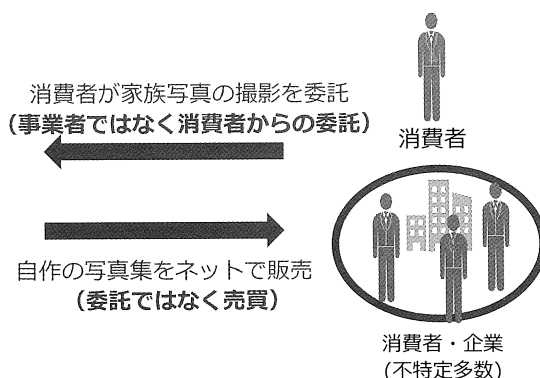
フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合がありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合



この法律の対象外



- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者を含みません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上雇用が見込まれる者」が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

発注事業者

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用していない

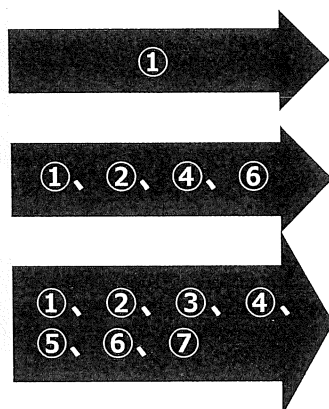
※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している
- 一定の期間以上行う業務委託である

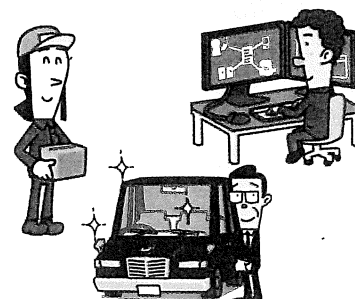
※「一定の期間」は、③は1か月、⑤⑦は6か月です。
契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。

義務項目



フリーランス

- ・ 業務委託の相手方である事業者
- ・ 従業員を使用していない



義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合)検査完了日」「(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関する必要事項」
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止行為	フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買いたたき ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し
④ 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと (例) ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

- 発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定めております。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。

- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、
項目④～⑦については、厚生労働省（都道府県労働局）
までお問合せください。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省

令和6年6月改訂 リーフレットNo.13

メンタルヘルス対策の強化を！ ～メンタルヘルス不調者が増加中～

(R6.10)

仕事による強いストレスが原因で、労働者がメンタルヘルス不調となる事案が年々増加しており、令和5年度は令和4年度に引き続き過去最多（※1）となっていることから、**事業場におけるメンタルヘルス対策の推進・強化をお願いいたします。**

取組状況をチェック☑して改善を要する事項については計画的に取り組みましょう

主な取り組み事項		確認欄
1	衛生委員会等における調査審議 「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策」、「心の健康づくり計画」について、調査審議を行っていますか？	☐
2	「心の健康づくり計画」の策定 「心の健康づくり計画」（※2）を策定していますか？ ※2 事業者による方針表明／推進体制／職場環境等の把握・改善／教育研修の実施／相談体制の整備／健康情報の保護／実施状況の評価・見直し等内容を含む	☐
3	事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任 メンタルヘルスケアの推進の実務を担当する「事業場内メンタルヘルス推進担当者」を、衛生管理者・安全衛生推進者等から選任していますか？	☐
4	労働者への教育・研修の実施 「セルフケア」に関する教育・研修を実施していますか？ 事業場におけるメンタルヘルス対策・事業場外の支援制度等について情報提供をしていますか？	☐
5	管理監督者への教育・研修の実施 上記「セルフケア」に加え、職場環境等の評価・改善、労働者からの相談対応の方法など「ラインケア」に関する教育・研修を実施していますか？	☐
6	相談体制の整備 適切に相談に応じられるよう体制を整備していますか？ 事業場内・外の相談先の確保、相談先・相談方法の周知など「相談しやすい環境づくり」に努めていますか？	☐
7	職場復帰支援プログラムの策定 職場復帰支援プログラム（※3）の策定・見直しを行っていますか？ ※3 事業場全体のルールとして、心の問題で休業する労働者が円滑に職場に復帰し、業務が継続できるよう、休業開始から通常業務復帰までの流れ・手順を定めたもの。	☐
8	ストレスチェックの実施・集団分析の活用 「心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）」を実施していますか？（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務） 検査結果を集団ごとに分析し、職場環境改善に活用していますか？	☐

※1 厚生労働省 職業病認定対策室の公表によると、精神障害に関して労災請求が行われ、業務上と決定された件数（令和5年度分）は883件で、前年度比 173件の増加となっております。

関 連 サ イ ト

精神疾患、脳・心臓疾患の
労災認定状況
厚生労働省



メンタルヘルス対策
支援事業を実施中
長野産業保健総合
支援センター



働く人のメンタルヘルス・
ポータルサイト
こころの耳



労働時間管理も労働衛生に含まれます

安全衛生委員会等で審議する項目に労働時間を入れましょう。長時間労働については計画的に業務の平準化を図り、特定の労働者に偏らないようにしてください。

法令上は月の時間外・休日労働が80時間を超えた者については、申出があれば医師の面談を実施しなければなりません。しかしながら、心身の不調は労働時間だけで計れるものではありませんから、会社独自の基準を作成し、例えば、60時間を基準にするなどして積極的に労働者に対し健康面談を実施することが好ましいでしょう。また、定期的に管理責任者が労働者と面談し、幅広い相談や要望を受け付ける機会を設けるなどして風通しのいい職場を作ることにも心理的負担の低減には効果的です。



時間外・休日労働時間が月80時間を超えたら・・

事業者

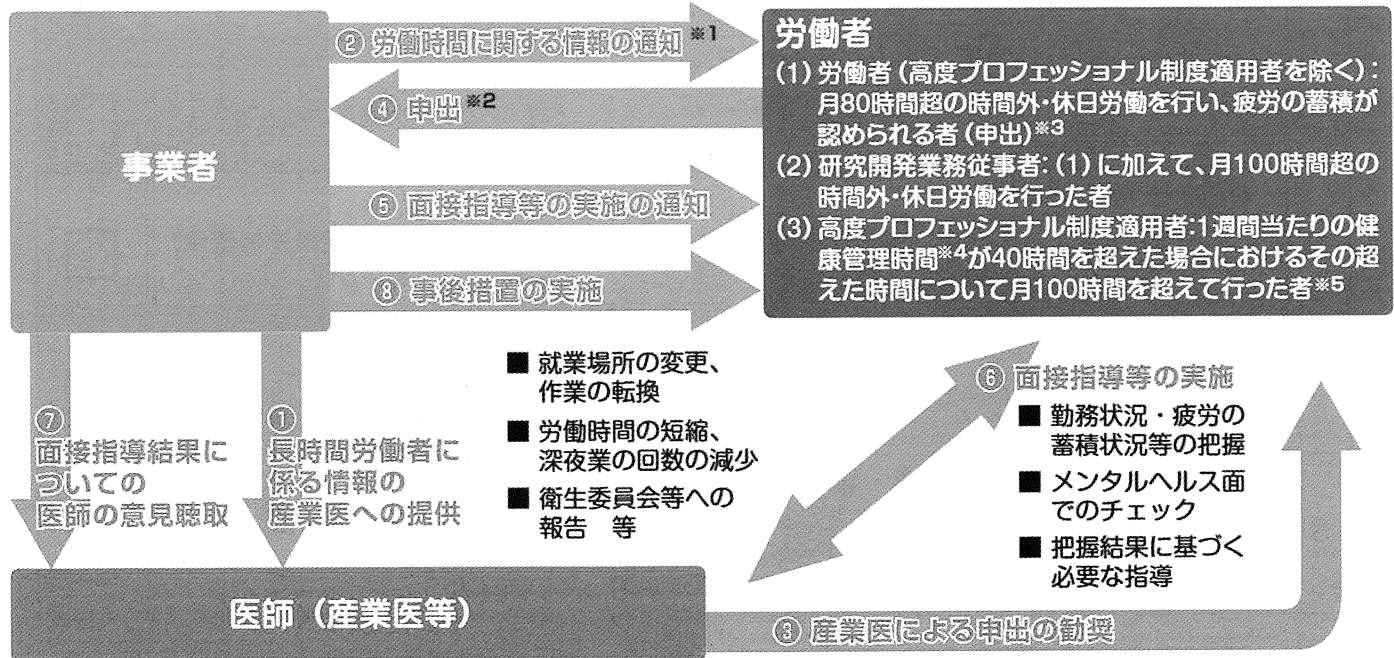
- 月80時間を超えた労働者本人に当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。
- 申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施しなければなりません。
- 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数等の情報を産業医に提供しなければなりません。
※小規模事業場では、産業保健総合支援センターの地域窓口において実施する、医師による面接指導を活用することができます。
※時間外・休日労働時間1か月あたり80時間超100時間以下の研究開発業務従事者であって申出を行った者には医師による面接指導を行わなければなりません。

労働者

- 面接指導の申出をし、医師による面接指導を受けましょう。

産業医

- 労働者に対し面接指導の申出をするよう勧奨しましょう。面接指導を実施する産業医は「長時間労働者への面接指導チェックリスト（医師用）」等を活用しましょう。



※1 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者が対象。

※2 月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象

※3 月80時間超の時間外・休日労働を行った者については、申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。
月45時間超の時間外・休日労働で健康への配慮が必要と認めた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましい。

※4 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間（労使委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間。

※5 1週間当たりの健康管理時間が、40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努める。

会員企業紹介[54]

株式会社丸三建設（飯田市座光寺）

弊社は総合建設業として創業57年目を迎えました。昭和42年の創業当時は製材を営みながら個人住宅を手掛けておりましたが、地域の皆様に支えられながら少しずつ成長し、現在では店舗・工場等の一般建築や公共工事を請け負わせて頂いております。



本社外観

他の事業としてはリフォーム事業の「まるさんリフォーム」、不動産事業の「ハウスランド飯田店」、住宅事業の「クレバリーホーム飯田店」を展開しております。

まるさんリフォームでは住宅の設備改修や内外装の改修から、店舗・工場など多岐に渡る分野の改修に対応しており、最近では住宅の断熱改修も多く支持を頂いております。

ハウスランド飯田店では土地や中古住宅の売買の他に、土地の開発を行い自社分譲地として販売をしております。現在は飯田市桐林に8区画の分譲地を開発し販売しております。

そして創業の精神でもある個人住宅においては、全国展開



クレバリーホーム内観イメージ

しているクレバリーホームと業務提携し、「かけがえのない家族を守る家」をテーマに品質が高くコストパフォーマンスに優れた住宅を提供しております。

近年よく耳にするSDGsですが、地域社会・環境に大きな影響を及ぼす建設業は、持続可能な社会の構築のために大きな責任を担っていると考えております。クレバリーホームでは再生可能エネルギーに着目し、住宅の太陽光発電システムの搭載率をここ数年で10%から65%程に引き上げました。また、他の外壁材と比較して劣化・変色が少なく耐久性が高い「外壁タイル」の全面貼りを標準採用しており、メンテナンスコストが抑えられる

為、資源効率性の向上に貢献しております。お客様にとってもメンテナンスコストが抑えられるメリットは非常に大きいですし、住宅も綺麗な外観を保てるのが魅力です。

弊社は企業理念として「私たちは感謝の気持ちを持って仕事に取り組み、地域から本当に信頼される人となり、企業となることを目指します。」を掲げております。その一環として地域の方々に感謝の気持ちを込めて「まるさん市」を開催しております。ステージイベントの他、チャリティーバザー、無料包丁研ぎ、子どもが参加できる大工さんとの工作コー



まるさん市の様子

ナーなどを用意し、沢山の方に楽しんで頂けるように社員全員で意見を出し合い取り組んでおります。またこの取り組みが、部門の異なる社員同士の関わる機会となり、風通しの良い職場づくりに繋がっていると実感しております。

今年の8月に代表者が変更となりました。新しい時代に対応し、社員全員が働きやすい職場を目指しながら、地域の皆様への感謝を忘れず、頼って頂ける企業となるように邁進して参ります。

【会社概要】

創 業：昭和42年
所在地：飯田市座光寺3905-4
資本金：4000万円
代表取締役：阿部 誠維
従業員：28名



長野県PRキャラクター「アルクマ」
©長野県アルクマ

長野県の最低賃金

時間額

998円

改定前：
時間額948円



長野労働局

効力発生年月日：令和6年10月1日

長野労働局

検索

【賃金、最低賃金に関するお問い合わせ先】

最寄りの労働基準監督署 又は、長野労働局労働基準部賃金室（☎026-223-0555）

【支援策（助成金）に関するお問い合わせ先】

業務改善助成金 長野労働局雇用環境・均等室（☎026-223-0560）
キャリアアップ助成金 長野労働局 職業対策課（☎026-226-0866）

令和6年度 下期各種講習等計画表（追加講習含む）

講習名	令和6/10月						
	11月	12月	令和7/1月	2月	3月		
有機溶剤作業主任者技能講習	飯田28～29 松本30～31	伊那5～6 長野9～10		松本6～7			
特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習		伊那19～20	長野15～16 飯田15～16		松本13～14		
職長教育及び・職長・安全衛生責任者教育(建設業)	飯田23～24						
アーク溶接の業務に係る特別教育		飯田6～8					
自由・機械研削といしの取替え等に係る特別教育	飯田9～10						
動力プレス金型調整等の業務に係る特別教育	飯田2～3						
職長教育(製造業・一般業種向け)		飯田21～22	飯田5～6 (追加)				
職長能力向上教育(製造業及び一般業種)			飯田18				
酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習		下諏訪19～21 長野20～22	松本9～11			松本5～7	
プレス機械作業主任者技能講習		伊那21～22					
乾燥設備作業主任者技能講習	長野16～17						
石綿作業主任者技能講習	松本15～16		長野3～4	松本23～24			
鉛作業主任者技能講習		長野7～8					
安全衛生推進者養成講習			下諏訪10～11			松本18～19	
化学物質管理者講習(取扱事業場向け)	伊那17		松本5			松本25	
化学物質管理者講習(製造事業場向け)							
保護具着用管理責任者教育	松本4		伊那24			松本24	
金属アーク溶接等作業主任者限定技能講習				松本15			
安全管理者選任時研修		松本27～28	下諏訪3～4				
安全管理者能力向上教育(定期教育)					松本14		
衛生管理者能力向上教育(初任時教育)					長野4～5		
衛生管理者能力向上教育(定期教育)				松本28～29			
安全衛生推進者能力向上教育(初任時教育)				松本22			
特定化学物質作業主任者能力向上教育				松本30			
有機溶剤作業主任者能力向上教育						松本10	

講習会等に関することは、Tel.22-6246 飯田労働基準協会へ問合せください。
技能講習・特別教育等の講習実施計画表が必要な場合はご連絡ください。
中部労働技能教習センターの各種技能講習・特別教育について、受講を希望される方は当協会へ申込・問合せください。

「労務管理セミナー」
開催のお知らせ

本年度の労務管理セミナーを次により開催しますので大勢の方のご参加をお待ちしております。
詳細は追ってご案内いたします。

開催日時：11月27日(水)
午後1時～4時30分(予定)
開催場所：飯田市勤労者福祉センター
飯田市東栄町 3108-1 ☎0265-22-7494
内容：「管理・監督者が知っておくべき
コミュニケーション術【仮題】」

長野産業保健総合支援センターは
働く方の健康づくりを応援します

《事業者には労働安全衛生法に基づく健康診断などの実施義務があります》

産業医の選任義務のない労働者50人未満の事業主や、そこで働く労働者を対象に、労働安全衛生法で定められた保健指導など、次のサービスを無料で行い、相談内容や指導内容の秘密は厳守いたします。希望される事業場は積極的にご利用ください。

- 労働者のメンタルヘルスを含む健康管理に係る相談
- 健康診断の結果について医師からの意見聴取
- 長時間労働者に対する面接指導
- ストレスチェックに係る高ストレス者に対する面接指導

* * *

問合せ先 飯伊地域コーディネーター 小木曾 智子
住所：飯田市東栄町 310-6
電話：070-2153-0816、Fax：0265-22-7636

※相談には予約が必要となりますので予め電話等で確認してください。

編集後記

この夏、テレビ観戦をした“ある一日”をお伝えします。パリオリンピック・パラリンピックの放映は、昼夜を問わず流れていて、自然と画像と音声ははいつてきました。特に感動した競技は、体操男子団体決勝の最終種目鉄棒で日本の最演技者による大逆転の金メダルでした。『美しい体操』を掲げる日本チームが成し遂げた感動のシーンでした。また表彰式で銀メダルに終わった中国チームも、日本チームを称える行動も忘れられません。

やはりスポーツっていいですね。夢中になって観てしまう自分がアスリートから幸せをもらいました。人に影響を

与えるスポーツの素晴らしさを、改めて認識しました。
話は変わりますが、先日宝塚歌劇団の雪組公演『ベルサイユのばら』の観劇をしました。一年前に歌劇団員の自殺と思われる事故が発生して、宝塚歌劇団内部のパワハラ問題が表面化されました。宝塚内部の人間関係と一般社会の常識があまりにもかけ離れていての事故だと思います。観劇した内容はとても素晴らしく、雪組80名が一つになって歌い踊り感動をもらいました。集団をまとめるトップ、演出家らが創り出す課程にはどれだけの稽古、基礎練習に時間を費やしたことと思います。ひとつのイベント、公演を成し遂げる苦労は観客のたくさんの拍手に代わっていました。鳴りやまない拍手感動の一日をありがとう！(松尾 記)