

三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.258 2019年4月・5月号



“働く人の「時間を大切にする三重県」宣言”

平成31年3月6日、「36協定の日」に、連合三重と三重県経営者協会、三重県、三重労働局が、平成31年4月の働き方改革関連法の施行を控え、連携してワーク・ライフ・バランスの推進にさらに取り組む決意を表明することで、三重県にかかわるすべての人が生き活きと働き、暮らすことのできる地域づくりに向け気運を醸成するため、「働く人の『時間を大切にする三重県』宣言」を行いました。

CONTENTS

- 1 VOL.258 2019年4月・5月号 (表紙) (PDF: 277KB)
- 2 「こちら労働相談室です」
～ひとりで悩んでないで、まずはこちらへご相談を！～ (PDF: 147KB)
- 3 平成30年三重県労働委員会活動状況 (PDF: 152KB)
- 4 三重労働局からのお知らせ
事業主の皆様、パートタイム労働者・有期雇用労働者の皆さま
パートタイム・有期雇用労働法が施行されます (PDF: 1,422KB)
- 5 三重産業保健総合支援センターからのご案内 (PDF: 447KB)

* 「三重の労働2019年4月・5月号」全ページを一括ダウンロードする

(PDF: 3,422KB)

「こちら労働相談室です」

～ひとりで悩んでないで、まずはこちらへご相談を！～

勤労者の方や事業主の方からの労働に関する困りごとに相談員がお答えします。弁護士相談も行っています。秘密厳守・相談無料です。

【相談の種類と開設日】

●労働相談（電話又は面談）

月曜日・水曜日・金曜日

午前9：00から午後5：00まで

火曜日・木曜日

午前9：00から午後7：00まで

●ポルトガル語・スペイン語の通訳による相談

月曜日～金曜日

午前9：00から午後4：30まで

* 電話相談に通訳を交えた3者通話で対応しますので、ご相談は、
059-213-8290におかけください。

●弁護士相談（※2日前までに予約をしてください）

毎月第2金曜日

午後1：00から午後4：00まで

【電子メールによる労働相談】

労働相談室では、労働者や事業主の方から、賃金・退職金・労働条件や、採用・解雇・労働管理の改善など、労働に関する悩みや疑問についてのご相談を、電子メールでも受け付けています。

※祝日、年末年始の休日は、相談を実施しません。

※電子メールをお受けしてから、回答させていただくまでに数日を要する場合があります。

※秘密厳守です！個人情報の取扱いについては、ご相談に対する回答の作成及び統計資料作成の目的以外には使用しませんので、ご安心ください。



お問合せ先：三重県労働相談室

〒514-0004 津市栄町1丁目891 三重県勤労者福祉会館1階

TEL 059-213-8290 または 059-224-3110

E-mail アドレス：info@mie-kinfukukyo.or.jp

平成 30 年三重県労働委員会活動状況

労働委員会は、労使間で起きた労働条件等に関する問題を当事者の話し合いで自主的に解決することが困難な場合、より良い労使関係を築くために、労使間の紛争を中立・公正な立場で早期に解決する手助け等を行っています。

1 労働委員会の主な仕事

- ① 労働組合と会社の間で発生した労働条件等に関する問題の解決の支援（あっせん）
- ② 個々の労働者と会社の間で発生した労働条件等に関する問題の解決の支援（個別労働関係紛争のあっせん）
- ③ 労働組合から救済が申し立てられた不当労働行為に関する審査
- ④ 病院や公共交通機関等の公益事業の争議行為に関する調査
- ⑤ 労働組合が法人登記、不当労働行為救済申立て等を行う場合の資格審査
- ⑥ 地方公営企業等の職員のうち使用者の利益代表者に該当する者の認定・告示



2 平成 30 年活動状況

	取扱い件数			終結 件数	繰越 件数
	前年繰越	新規	計		
① あっせん ※a	4	5	9	8	1
② 個別労働関係紛争のあっせん ※b	0	2	2	2	0
③ 不当労働行為の審査 ※c	7	5	12	6	6
④ 公益事業の争議行為に関する調査	0	7	7	7	0
⑤ 労働組合の資格審査	7	12	19	13	6
⑥ 認定・告示	0	0	0	0	0

※a 新規申請分のあっせん希望事項は、「『賃金等』に関するもの」が12件、「『給与以外の労働条件』に関するもの」が4件、「『経営又は人事（解雇等）』に関するもの」が1件、「福利厚生に関するもの」が1件などでした。（あっせん申請1件につき、あっせん希望事項が複数場合があります。（※bも同様です。））

あっせんの平均処理日数は約87日でした。

※b 新規申請分のあっせん希望事項は、「『経営又は人事（解雇等）』に関するもの」が1件、「『賃金等』に関するもの」が1件、「『労働条件等』に関するもの」が2件などでした。個別労働関係紛争のあっせんの平均処理日数は38日でした。

※c 不当労働行為の審査の平均処理日数は約477日でした。

事業主の皆さま、パートタイム労働者・有期雇用労働者の皆さま

パートタイム・有期雇用労働法が 施行されます

正社員と非正規社員の間
の不合理な待遇差が禁止されます！

2020年4月1日施行

(中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日)

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間での不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法^{※1}や施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）、パートタイム・有期雇用労働指針が施行されます。

※1 パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。

法律の名称も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わります。

改正のポイント

非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者^{※2}）について、以下の1～3を統一的に整備します。

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規社員から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)^{※3}の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※2 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※3 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。



厚生労働省・都道府県労働局

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、**基本給や賞与などあらゆる待遇**について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。
裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

均衡待遇規定<法第8条> (不合理な待遇差の禁止)

①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

均等待遇規定<法第9条> (差別的取扱いの禁止)

①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの
※4 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

① 均衡待遇規定について、個々の待遇※5ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。<法第8条>

※5 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

② 均等待遇規定について、新たに有期雇用労働者も対象とする。<法第9条>

③ 待遇ごとに判断することを明確化するため、ガイドライン(指針)を策定。<法第15条>

【改正前→改正後】○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○+労使協定
ガイドライン(指針)	× → ○	× → ○	× → ○

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

① 有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。<法第14条第1項、第2項>

② パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。<法第14条第2項>

③ 説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定を創設。<法第14条第3項>

【改正前→改正後】○：規定あり ×：規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容※6の説明義務(雇入れ時)	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項の説明義務(求めがあった場合)	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由の説明義務(求めがあった場合)	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※6 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれます。

(詳しくはこちら) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）
特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）
精皆勤手当（同一の業務内容の場合） 等

通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

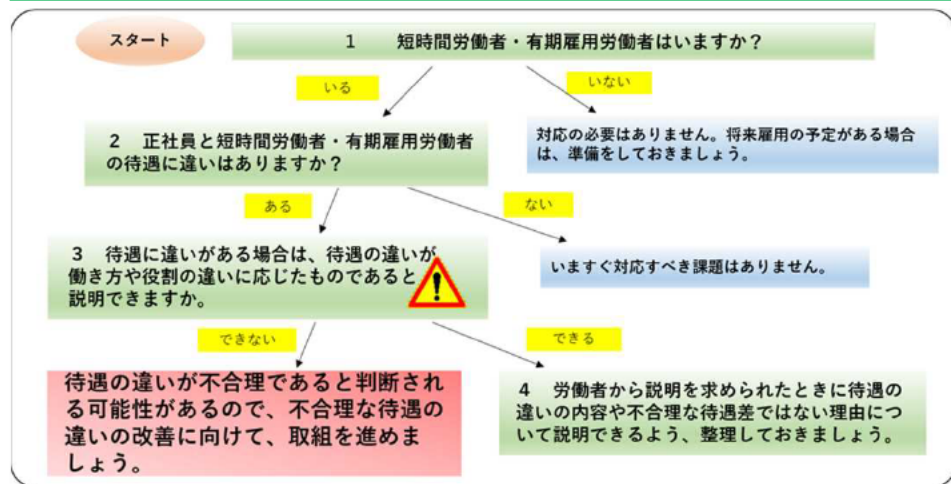
行政による助言・指導等や行政ADRの規定を整備します。
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

- ① 有期雇用労働者についても、行政による助言・指導等の根拠となる規定を整備します。
(法第18条)
- ② 「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。
(法第24条、第25条、第26条)

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり (均衡待遇は対象外) ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

パートタイム・有期雇用労働法に対応するための取組手順 (全体の流れ)



①単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。

②正社員と職務内容（業務の内容・責任の程度）および職務内容・配置の変更の範囲が同じ短時間労働者・有期雇用労働者については、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されます。

事業主の皆さまへ

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書
を使って社内制度の点検を行いましょ



下記のサイトに掲載
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは **三重労働局雇用環境・均等室** へ

所在地：津市島崎町327-2 津第2地方合同庁舎 / 電話 059-226-2318

三重産業保健総合支援センターからのご案内

2019年度（4～9月分）産業保健研修会（無料）

「産業医向け研修会（三重県医師会共催）」と「産業医以外の産業保健スタッフ向け研修会」に区分しております。
 「産業医向け研修会」は、生涯研修課程の単位が取得できる日医認定産業医研修会です。
 なお、産業医以外の方も「産業医向け研修会」にご参加いただけます。

<研修会申込方法等>

- 申込みは、当センターのホームページからお申込みください。
- 定員になり次第締め切ることがありますのでご留意ください。（欠席される場合は、必ずご連絡ください）
- 研修会場は、原則として当センター研修室（三重県医師会館5階）です。
- 研修時間は、一部の研修を除き、14:30～16:30の2時間です。

<研修会のお申し込み先>

独立行政法人労働者健康安全機構 三重産業保健総合支援センター

〒514-0003 三重県津市桜橋2丁目191番4 三重県医師会館5階

TEL 059-213-0711 FAX 059-213-0712

メールアドレス <https://www.mies.iohas.go.jp/training/>

当センターのご利用日時： 休日を除く日の午前8時30分から午後5時15分（休日：毎土・日曜日、国民の祝祭日、年末年始）

● 2019年度上期 産業保健研修会（産業医向けと同時開催）—三重県医師会共催 日医認定★研修時間にご注意ください。

開催日 時間	研修会テーマ 内容	講師 所属・役職・資格等 定員 / 認定研修 備考
4月17日 水 14:30-16:30	カウンセリング(リスニング)の基本的考え方 カウンセリング(リスニング)についてはその方法等により種々の理論があります。しかし、ここではカウンセリング(リスニング)について特定の理論に依拠することなく、その基本的考え方及び方法を具体的に解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：専門 2単位
4月18日 木 ★13:30-16:30	労働基準法のあらし 労働トラブル未然防止のための労働関係法を事例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	大西 洋一 社会保険労務士 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：更新 3単位
4月23日 火 14:30-16:30	職場における若年性認知症の理解と対応 全国に約4万人いるといわれている若年性認知症を取り上げ、職場での気づきのポイント、経過及び支援の概要について参加者の皆様と考えたいと思います。	井上 雄一朗 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：専門 2単位
4月25日 木 14:30-16:30	化学物質の有害性のリスクアセスメントの基本と事例について 化学物質の有害性のリスクアセスメントについて基本的な事項を説明し、リスクの見積もり例とリスクの低減措置など、化学物質の有害性のリスクアセスメントの実施例について紹介します。(産業医・スタッフ同時開催)	村田 和弘 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：実地 2単位
5月9日 木 14:30-16:30	作業場の換気・排気(基礎編) 粉じん対策の概要と粉じん作業等に関わる局所排気装置の基本事項について、流体力学の観点から説明します。	辻本 公一 三重大学大学院工学研究科教授 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：専門 2単位
5月16日 木 14:30-16:30	歯周病などの歯科疾患と生活習慣病との関連について 歯科疾患と生活習慣病は深く関連しています。今回は、歯周病と全身の健康との関連と歯周病予防についてお話しします。(産業医・スタッフ同時開催)	羽根 司人 三重県歯科医師会副会長 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：専門 2単位
5月23日 木 14:30-16:30	改正労働安全衛生法について 平成30年7月公布の改正労働安全衛生法について解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	局健康安全課長 三重労働局健康安全課 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：更新 2単位
5月28日 火 14:30-16:30	減酒・節酒支援の実践法 日本人の979万人は飲みすぎといわれています。節酒・減酒により、身体や精神的に健康となり、能力をより発揮できるよう具体的介入法を身につけましょう。	井上 雄一朗 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：専門 2単位
6月6日 木 ★13:30-15:30	職場のメンタルヘルス向上の取り組み 主に認知行動療法的アプローチについて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	高木 二郎 当センター産業保健相談員(産業医学担当) 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：専門 2単位
6月12日 水 ★13:30-16:30	労働基準法のあらし 労働トラブル未然防止のための労働関係法を事例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	大西 洋一 社会保険労務士 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：更新 3単位
6月13日 木 14:30-16:30	労災補償制度について 労災保険法における給付の概要等について。(産業医・スタッフ同時開催)	局労災補償監察官 三重労働局労災補償課 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：更新 2単位
6月20日 木 14:30-16:30	職場での母性健康管理と妊娠・出産・育児休業等に関するハラメント対策 女性労働者の妊娠から出産後にかけての事業主が講ずべき措置や母性保護規定、さらには妊娠・出産・育児休業に関するハラメント対策について解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	局雇均室 担当官 三重労働局雇用環境・均等室 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：更新 2単位
6月25日 火 14:30-16:30	職場における発達障がいへの理解と対応 発達障がいかなと思われる職員、診断を受けている職員をどう理解・支援するかを参加者の皆さまと考えたいと思います	井上 雄一朗 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 28名 日医認定産業医研修申請中

		参加者の目でもっと知りたい・心いひま。	生涯：専門	2単位
6月27日	木	産業医による職場巡視のポイント 産業医が、製造業を主とする工場や、事務所を職場巡視する際のポイントについて、事例を交えて解説します（日本医学会総会2019の産業医セッション講演と同一内容です）。	後藤 義明 三重産業医会理事 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：実地	2単位
7月3日	水	パワーハラスメントを考える 今日大きな問題になっているパワーハラスメントについて、その定義や類型ならびに事例を紹介するとともに、パワーハラスメントの発生要因を考察します。その上で今後の対応策を考えます。（産業医・スタッフ同時開催）	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：実地	2単位
7月4日	木	産業医が知っておきたい国が支援する7つの最新キーワード&ツール① パワーハラ法案、SNSカウンセリング、公認心理師、労働者の心身情報取扱指針などの最新情報の他、ストレスチェック実施後の職場環境改善に活用できる最新ツールなどを説明します。	石見 忠士 こころの耳運営事務局長 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：専門	2単位
7月11日	木	働きやすい職場環境の整備に向けて一働き方改革— 働き方改革の観点から、労働者が働きやすい職場環境の整備に関してさまざまなアプローチを解説。働き方改革関連法についても触れていきます。（産業医・スタッフ同時開催）	局屋均室 担当 三重労働局雇用環境・均等室 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：更新	2単位
7月17日	水	最新のアルコール科学—心身へのアルコールの影響について アルコールは、脳を含めた全身の臓器に影響することがますます鮮明になってきている。その結果、従来言われてきた「適正飲酒」という概念も疑問符がつき、対策を根本的に考え直す必要が生じている。この数年のアルコール科学の進歩を振り返り	猪野 亜朗 当センター産業保健相談員（メンタルヘルス担当） 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：専門	2単位
7月19日	金	基礎から学ぶ福島・チェルノブイリ事故からみる核災害 福島第一原発事故をもたらした被害状況や事故現場で働く労働者等の健康面への影響はないのか。今さら聞けない放射線の基礎から原発事故までを分かりやすく説明し、事故から32年経過後のチェルノブイリ原発の事故後を紹介する。（産業医・ス	木村 真三 獨協医科大学国際疫学研究室 福島分室長 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：専門	2単位
7月24日	水	作業環境測定結果の見方と評価及び事後措置について 作業環境測定結果報告書の見方と評価及び事後措置（リスク低減措置）、評価結果に係る関係法令、ばく露の指標としてのリスク見積り時（リスクアセスメント、特殊健康診断等）の留意点について説明し、リスクの見積り時の事例について紹介しま	村田 和弘 当センター産業保健相談員（労働衛生工学担当） 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：実地	2単位
7月29日	月	労働時間と急性心筋梗塞 労働時間が急性心筋梗塞の発症リスクに及ぼす影響と、集団における寄与危険割合、すなわち、労働時間管理によって予防可能な心筋梗塞の割合についてお話し	笠島 茂 三重大学大学院医学系研究科教授 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：専門	2単位
7月30日	火	職場におけるLGBTの理解と対応 近年、性の多様性がうたわれており、職場における理解と対応が求められていますので、皆様と共に考える機会としたいと思います。	井上 雄一朗 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：専門	2単位
8月1日	木	YG性格検査・エゴグラム検査の実習と解説 心理検査の中でも代表的な「YG性格検査」と「エゴグラム検査」を取り上げ、この両検査を実際に行っていたら、解釈法を学ぶとともに心の問題への適用について考えてみましょう。（産業医・スタッフ同時開催）	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：実地	2単位
8月7日	水	労働基準法のあらまし 労働トラブル未然防止のための労働関係法を実例を交えて説明します。（産業医・スタッフ同時開催）	大西 洋一 社会保険労務士 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：更新	3単位
8月8日	木	作業場の換気・排気（応用編） 粉じん対策の概要と粉じん作業等に関わる局所排気装置の設計について、流体力学の観点から簡単に説明します。	辻本 公一 三重大学大学院工学研究科教授 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：専門	2単位
8月22日	木	産業衛生における個人情報保護 産業衛生における個人情報の取扱いとその守秘義務について考えます。（産業医・スタッフ同時開催）	笠島 茂 三重大学大学院医学系研究科教授 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：専門	2単位
9月5日	木	産業化学物質の健康障害に関する最近の話題 最近、新聞等に取り上げられている産業化学物質による健康障害について紹介し、予防や対応策を考えます。	村田 真理子 三重大学大学院医学系研究科教授 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：専門	2単位
9月6日	金	医療・産業現場における放射線被ばく対策 非破壊検査、医療現場、研究機関などあらゆる現場で起きる放射線事故を紹介。事故の予防と事故後の対策を考える。（産業医・スタッフ同時開催）	木村 真三 獨協医科大学国際疫学研究室 福島分室長 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：専門	2単位
9月11日	水	最新のアルコール科学—心身へのアルコールの影響について アルコールは、脳を含めた全身の臓器に影響することがますます鮮明になってきている。その結果、従来言われてきた「適正飲酒」という概念も疑問符がつき、対策を根本的に考え直す必要が生じている。この数年のアルコール科学の進歩を振り返り	猪野 亜朗 当センター産業保健相談員（メンタルヘルス担当） 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：専門	2単位
9月19日	木	エビデンスに基づく産業保健活動 産業保健活動を行うのに必要な疫学的エビデンスの意味と適用方法を事例を交えながら解説します。	笠島 茂 三重大学大学院医学系研究科教授 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：専門	2単位
9月24日	火	産業医活動で利用できる動機付面接法について アルコール問題以外に、喫煙・肥満・高血圧・糖尿病・ギャンブルにも応用されている面接技法である動機付面接法の導入部を一緒に学びましょう。	井上 雄一朗 (医)聖和錦秀会 阪和いずみ病院 副院長 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：専門	2単位
9月26日	木	受動喫煙防止対策と禁煙補助薬 加熱式たばこ・電子たばこが市販され、新たな受動喫煙防止対策が必要になってきています。最近の話題と事例を交え、受動喫煙防止対策と禁煙補助薬について解説します。（産業医・スタッフ同時開催）	片山 歳也 三重県病院薬剤師会理事 28名 日医認定産業医研修申請中 生涯：実地	2単位

● 2019年度上期 産業保健研修会（産業医以外の産業保健スタッフ向けと同時開催）★研修時間にご注意ください

開催日	曜	研修会テーマ 内 容	講 師 所属・役職・資格等 定員 / 認定研修
4月17日	水	カウンセリング(リスニング)の基本的考え方 カウンセリング(リスニング)についてはその方法等により種々の理論があります。しかし、ここではカウンセリング(リスニング)について特定の理論に依拠することなく、その基本的考え方及び方法を具体的に解説します。（産業医・スタッフ同時開催）	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 28名
4月18日	木	労働基準法のあらまし 労働トラブル未然防止のための労働関係法を実例を交えて説明します。（産業医・スタッフ同時開催）	大西 洋一 社会保険労務士 28名
4月19日	金	熱中症の予防対策について 毎年、熱中症による労働災害が多発しています。職場における熱中症予防対策等について解説します。	林 文代 当センター産業保健相談員（保健指導担当） 28名

		について解説します。	
4月25日	木	化学物質の有害性のリスクアセスメントの基本と事例について 化学物質の有害性のリスクアセスメントについて基本的な事項を説明し、リスクの見積もり例とリスクの低減措置など、化学物質の有害性のリスクアセスメントの実施例について紹介します。(産業医・スタッフ同時開催)	村田 和弘 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 28名
4月26日	金	高齢労働者の健康管理について「健康な職場であるために」 定年延長や再雇用制度により高齢労働者が企業では多く雇用されています。2019年4月から「働き方改革法」が順次施行されることになり、高齢者の働き方もより取組みが必要となります。高齢労働者の特徴や健康面での個人差を理解して産業保健スタッフが行う健康教育の内容のひとつとして学ぶ機会としたいです。(女性に関する研究のその後に関してもお伝えします。)	茂木 順子 中部労災病院治療就労両立支援センター産業看護師 28名
5月10日	金	笑い学に基づく職場の人間関係 職場の人間関係を円滑にするための、笑い学に基づく笑い上手は生き方上手の手法を学ぶ。	橋元 慶男 当センター産業保健相談員(カウンセリング担当) 28名
5月13日	月	サルコペニア予防のための栄養指導について アミノ酸を含むタンパク質の適切な摂取と、サルコペニア肥満についてなどを、説明させていただきます。	光部 浩史 中部労災病院治療就労両立支援センター管理栄養士 28名
5月14日	火	安全衛生委員会活性化への産業看護職の役割 安全衛生活動を活性化させるには、安全と健康について調査審議する場である安全衛生委員会の活性化が欠かせません。そのために産業看護職としてどのような役割をはたすべきか、ともに考えましょう。	河野 啓子 四日市看護医療大学名誉学長 28名
5月15日	水	人間関係論の起こりに寄与したホーソン工場の実験を基にメンタルヘルスについて考える 「内発的動機づけの大切さ」「家族関係の職場の生産性への影響」「産業カウンセリングの大切さ」「インフォーマル(仲間)人間関係の大切さ」等を明らかにしたホーソン工場の実験を詳細かつ分かりやすく紹介するとともにメンタルヘルスについて考えます。	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 28名
5月16日	木	歯周病などの歯科疾患と生活習慣病との関連について 歯科疾患と生活習慣病は深く関連しています。今回は、歯周病と全身の健康との関連と歯周病予防についてお話します。(産業医・スタッフ同時開催)	羽根 司人 当センター産業保健相談員(産業医学担当) 28名
5月21日	火	AEDを用いた心肺蘇生法の実践 AEDを用いて心肺蘇生法の訓練を行います。動きやすい服装をお願いします。身につくまで繰り返し行います。修了者には消防署から修了証が発行されます。	津市中消防署救急救命士 津市中消防署 10名
5月22日	水	職場における転倒・腰痛予防対策 全国の休業災害の中で、第1位を占めている転倒による災害と職場における腰痛予防対策について、労働衛生の三管理から対応を考察します。(事例検討会)	寶 幸夫 中災防 腰痛予防労働衛生教育インストラクター 28名
5月23日	木	改正労働安全衛生法について 平成30年7月公布の改正労働安全衛生法について解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	局健康安全課長 三重労働局健康安全課 28名
5月24日	金	メンタルヘルスに使用される薬剤と事業所における感染対策 メンタルヘルスに使用される睡眠薬、抗不安薬、抗うつ薬について理解を深め、従業員の労務管理の一助とすることを目標とします。インフルエンザや感染性胃腸炎に対する感染対策の具体的な事例を解説します。	片山 歳也 三重県病院薬剤師会理事 28名
5月27日	月	職場における腰痛の管理と運動療法 職場での腰痛予防と管理方法、簡単な運動の導入法などお話しします。また腰痛保有者の多くを占め、長期化したり再発を繰り返しやすいとされる非特異的腰痛について、対処法も含めお話しします。	中山 卓也 中部労災病院治療就労両立支援センター主任理学療法士 28名
6月4日	火	作業環境測定の基礎知識 作業環境測定の基礎知識及び新しい動きについて説明します。簡易測定については当センターで保有している測定機器を用いて具体的に説明をする予定です。	浅野 保 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 28名
6月6日	木	職場のメンタルヘルス向上の取り組み 主に認知行動療法的アプローチについて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	高木 二郎 当センター産業保健相談員(産業医学担当) 28名
6月7日	金	労働衛生の現状 労働衛生を取り巻く状況について解説します。	局健康安全課衛生専門官 三重労働局健康安全課 28名
6月11日	火	メンタルヘルスってどんな活動？ メンタルヘルス活動ってどんな活動でしょうか。カウンセラーとして様々な企業で活動を推進している中で、現在も「うつ病対策」と捉えられることが多々あります。そこで改めてメンタルヘルス活動のイロハを考察してみましょう。	矢野 一郎 当センター産業保健相談員(カウンセリング担当) 28名
6月12日	水	労働基準法のあらまし 労働トラブル未然防止のための労働関係法を実例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	大西 洋一 社会保険労務士 28名
6月13日	木	労災補償制度について 労災保険法における給付の概要等について。(産業医・スタッフ同時開催)	局労災補償監察官 三重労働局労災補償課 28名
6月14日	金	働き方改革における法的問題 昨年の働き方改革に伴う関連の法規の成立で人事労務並びに産業保健スタッフはどのような点に留意しなければならないかを解説する。	國田 武二郎 弁護士 28名
6月18日	火	心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の進め方 メンタル疾患による休業者の対応に苦慮していませんか？「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」に沿って、事業者や産業保健スタッフが留意すべきポイント等、事例を交えてお話しします。	上住 津恵 当センター産業保健専門職 28名
6月20日	木	職場での母性健康管理と妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策 女性労働者の妊娠期から出産後にかけての事業主が講ずべき措置や母性保護規定、さらには妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント対策について解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	局雇均室 担当官 三重労働局雇用環境・均等室 28名
7月3日	水	パワーハラスメントを考える 今日大きな問題になっているパワーハラスメントについて、その定義や類型ならびに事例を紹介するとともに、パワーハラスメントの発生要因を考察します。その上立って今後の対応策を考えます。(産業医・スタッフ同時開催)	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 28名
7月5日	金	産業保健スタッフが知っておきたい国が支援する7つの最新キーワード&ツール①	石見 忠士

14:30-16:30		パワハラ法案、SNSカウンセリング、公認心理師、労働者の心身情報取扱指針などの最新情報の他、ストレスチェック実施後の職場環境改善に活用できる最新ツールなどを説明します。	こころの耳運営事務局長 28名
7月9日 14:30-16:30	火	ストレスチェックはどう活用すればいいの？ 2015年に導入されたストレスチェック制度。「個人への結果の送付はしているものの、その後の活用は今一つ」ってことはないでしょうか。個人へのアプローチから組織への展開まで考察してみましよう。	矢野 一郎 当センター産業保健相談員(カウンセリング担当) 28名
7月10日 14:30-16:30	水	睡眠学に基づく快眠法 ストレスによる不眠を解消する睡眠メソッドを学ぶ。	橋元 慶男 当センター産業保健相談員(カウンセリング担当) 28名
7月11日 14:30-16:30	木	働きやすい職場環境の整備に向けて働き方改革— 働き方改革の観点から、労働者が働きやすい職場環境の整備に関してさまざまなアプローチを解説。働き方改革関連法についても触れていきます。(産業医・スタッフ同時開催)	局雇均室 担当官 三重労働局雇用環境・均等室 28名
7月19日 14:30-16:30	金	基礎から学ぶ福島・チェルノブイリ事故からみる核災害 福島第一原発事故がもたらした被害状況や事故現場で働く労働者等の健康面への影響はないのか。今さら聞けない放射線の基礎から原発事故までを分かりやすく説明し、事故から32年経過したチェルノブイリ原発の事故後を紹介する。(産業医・スタッフ同時開催)	木村 真三 獨協医科大学国際疫学研究室 福島分室長 28名
7月23日 14:30-16:30	火	職場のメンタルヘルス対策—管理監督者教育— 上司になられた方、現在上司のお立場の方、部下とご自身を守り、良い関係をどうやって作っていくかについてお話します。	河合 加代子 当センター産業保健相談員(保健指導担当) 28名
7月24日 14:30-16:30	水	作業環境測定結果の見方と評価及び事後措置について 作業環境測定結果報告書の見方と評価及び事後措置(リスク低減措置)、評価結果に係る関係法令、ばく露の指標としてのリスク見積もり時(リスクアセスメント、特殊健康診断等)の留意点について説明し、リスクの見積もりの事例について紹介しま	村田 和弘 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 28名
8月1日 14:30-16:30	木	YG性格検査・エゴグラム検査の実習と解説 心理検査の中でも代表的な「YG性格検査」と「エゴグラム検査」を取り上げ、この両検査を実際に行っていただき、解釈法を学ぶとともに心の問題への適用について考えてみましょう。(産業医・スタッフ同時開催)	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 28名
8月7日 ★13:30-16:30	水	労働基準法のあらまし 労働トラブル未然防止のための労働関係法を実例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	大西 洋一 社会保険労務士 28名
8月22日 14:30-16:30	木	産業衛生における個人情報保護 産業衛生における個人情報の取扱いとその守秘義務について考えます。(産業医・スタッフ同時開催)	笹島 茂 三重大学大学院医学系研究科教授 28名
8月23日 14:30-16:30	金	アンガーマネジメント研修～イラッ、ムカッ、フチの解消法～ なんであんなに怒ってしまったのだろうか。怒りをみずから「管理」し、適切な問題解決コミュニケーションに結びつける心理技術を説明します。	山元 孝二 三重県立こころの医療センター精神保健福祉士 28名
8月28日 14:30-16:30	水	労災事故発生の場合の対応について様々な具体的事例に基づく労災保険適用の解説 労災保険に加入しながら実際に労災事故が発生した場合にどうするべきか、多くの事例を交えて説明します。	林 準之助 特定社会保険労務士 28名
8月29日 14:30-16:30	木	発達障害の特性と雇用管理 発達障害の特性やそれらを踏まえた職場での対応のポイント、支援機関や制度の活用について解説します。	障害者職業カウンセラー 三重障害者職業センター 28名
9月3日 ★14:00-16:00	火	産業保健専門職としての文章の書き方 説得力のある文章(文書ではありません)を書くために心がけるべき基本について、紹介します。	河野 啓子 四日市看護医療大学名誉学長 28名
9月6日 14:30-16:30	金	医療・産業現場における放射線被ばく対策 非破壊検査、医療現場、研究機関などあらゆる現場で起きる放射線事故を紹介。事故の予防と事故後の対策を考える。(産業医・スタッフ同時開催)	木村 真三 獨協医科大学国際疫学研究室 福島分室長 28名
9月10日 14:30-16:30	火	保護具の正しい選定と使用方法 安全衛生保護具は労働者を守る最後の砦であり、不適切な保護具や誤った使い方は災害の発生原因になる可能性があります。保護具を正しく選び・正しく使うために必要な基礎知識について説明します。	浅野 保 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 28名
9月11日 14:30-16:30	水	最新のアルコール科学—心身へのアルコールの影響について アルコールは、脳を含めた全身の臓器に影響することがますます鮮明になってきている。その結果、従来言われてきた「適正飲酒」という概念も疑問符がつき、対策を根本的に考え直す必要が生じている。この数年のアルコール科学の進歩を振り返り	猪野 亜朗 当センター産業保健相談員(メンタルヘルス担当) 28名
9月18日 14:30-16:30	水	治療と仕事の両立支援～社員が治療を続けながら働くことができる環境整備を目指して～ 企業は経営の観点からも、社員が治療を続けながら働くことができる環境を整備する必要があります。「事業所における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」に沿って、その取り組み方についてお話します。	上住 津恵 当センター産業保健専門職 28名
9月25日 14:30-16:30	水	産業保健スタッフによる職場巡視のポイント 産業保健スタッフが、製造業を主とする工場や、事務所を職場巡視する際のポイントについて、事例を交えて説明します。	後藤 義明 三重産業医会理事 28名
9月26日 14:30-16:30	木	受動喫煙防止対策と禁煙補助薬 加熱式たばこ・電子たばこが市販され、新たな受動喫煙防止対策が必要になってきています。最近の話題と事例を交え、受動喫煙防止対策と禁煙補助薬について解説します。(産業医・スタッフ同時開催)	片山 歳也 三重県病院薬剤師会理事 28名