

王子労基協会報 2023年 第253号

(公社)東基連王子労働基準協会支部
〒114-0022 北区王子本町1-22-3 王子工業会館内
TEL 03-5924-3047 FAX 03-5924-3048



(浮世絵に描かれる北区) 江都八景乃内 王子の落雁 (豊原国周 1865年)

表紙の浮世絵は、いわゆる「源氏絵」で石神井川畔の名所の景観を描いた大判三枚組の作品です。川岸の所々には紅葉の光景、三枚組の右図には金剛寺の遠景が描かれ、中図から左図にかけては王子方面への眺望が広がります。人物表現は伸びやかで、女性たちは艶やかに描かれています。

(北区飛鳥山博物館所蔵)

《目次》

*目次・行事予定	1
*巻頭言	2
*協会事業報告	3
*監督署だより	5
*ハローワーク王子だより	9
*地産保だより	11
*会員事業場紹介	12
*協会だより・編集後記	13
*会員企業広告	14

《行事予定》

*8・4	会報第253号発行
*8・22	第2回安全衛生合同部会
*9・7	第74回全国労働衛生週間説明会 (北とびあ つつじホール)
「目指そうよ二刀流 こころとからだの健康職場」	
*9月	会報第254号編集会議
*10月	第2回正副支部長会議・幹事会

巻頭言

【アソビ】の大切さ

王子労働基準協会支部 総務部会長 外山 博光
(城北信用金庫)



晩夏の侯、皆様におかれましては益々ご隆盛のことと存じます。

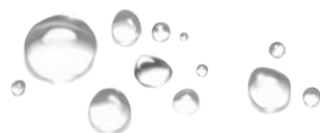
また、平素より、東京労働基準協会連合会王子労働基準協会支部の活動に多大なるご支援、ご協力を賜り誠にありがとうございます。

コロナが2類から5類に代わり、アレコレを我慢する生活から、徐々に人と人との接点が多くなってきたかと思えます。マスクを取る人も増え、コロナ前の暮らしに戻りつつあるのかな、と感じます。

機械が安全に稼働するために【アソビ】が作られているように、元来、人にも【アソビ】が必要なのだと思えます。ここでいう人の【アソビ】とは、「余白・ゆとり」といったものです。仕事の合間や帰り道に、ちょっとしたプライベートの会話をする事から互いに親近感を感じ、関係性が良好になる。仕事帰りにちょっと寄り道し、新たな経験や発見をすることで明日への活力につながる。余暇に自分の好きなことに没頭することで、心身のリフレッシュを図る。いずれも、精神衛生上必要なことですが、コロナ禍においては、そうした【アソビ】をも失い、我慢し、誰もが閉塞感を抱きながらの生活を余儀なくされていたかと思えます。

また、生産性が高いチームには、“心理的安全性（組織の中で自分の意見を誰に対しても安心して発言できる状態）”が高いとグーグルが提唱しております。生産性を高め、社内の信頼関係・良好なコミュニケーション環境の醸成にも【アソビ】は不可欠なのだと思えます。

私たちが生きるために、仕事は必要です。しかし、「食べて・仕事して・寝る」だけでなく、上述の通り【アソビ】も必要です。健康で文化的に暮らすために、適度に【アソビ】を持っていきましょう。



◇ 令和5年度全国安全週間説明会

第96回全国安全週間 スローガン

「高める意識と安全行動 築こうみんなのゼロ災職場」



王子労働基準監督署 徳橋署長



王子労働基準協会支部 岡本安全部会長

第96回全国安全週間説明会が、6月8日(木)北とぴあつつじホールにおいて王子労働基準監督署との共催で開催され、前年同様、約100事業場ほどの参加がありました。

説明会冒頭、王子労働基準監督署、徳橋署長からは、「長期的には労働災害は減少していますが、最近では少しずつ増加がみられています。今年度は第14次防スタートの年であり、王子労働基準監督署でも死亡災害を始めとした重篤な災害の撲滅、また、発生頻度の高い労働災害の減少を目指して業種毎に重点対策を立て取組んでまいります。このような状況の中、全国安全週間説明会が開催されます。後ほど、担当から実施要綱の説明がありますが、本大会を契機に各企業、各事業場の皆様が安全文化の醸成、安全意識の向上を図るための積極的な取り組みをお願い致します。」等の話がありました。

続いて、王子労働基準協会支部、岡本安全部会長からは、「全国安全週間の歴史とその意義・功績に触れた後、安全とは『危険な状態が身近になく、心の状態が落ち着いていること』を言うようです。心の状態は常に変化しますで、焦りや油断から心の状態が不安定になれば身体に危険が及ぶことに繋がります。常に、心を落ち着かせて冷静に安全の意義を共有して安全な環境を全員で作ってあげて行きましょう。」等の話がありました。

○ 働き方改革関連法等について

王子労働基準監督署 茅野 第二方面主任監督官

働き方改革関連法等について労働時間・休日に関し、時間外労働の上限規制等労働時間の適正な管理、関連して36協定を定める際の注意すべきポイント、有給休暇の取得義務化等について説明がありました。

○ 全国安全週間実施要綱

王子労働基準監督署 星野 産業安全専門官

全国安全週間スローガンの趣旨、前年度実施要綱から追加された事項、変更された事項等を中心に業種に応じた労働災害防止対策、業種横断的な労働災害防止対策等、重点施策について説明、及び、第14次防の重点施策、熱中症についての説明がありました。



茅野第二方面主任監督官



星野産業安全専門官

○ 事例発表 「株式会社カクヤスの安全衛生管理活動について」

株式会社カクヤス セーフティ&ウェルネス推進部

部長 加藤 昌之 氏

株式会社カクヤス様では社内に「中央安全衛生会議」を立ち上げ、同社における事故の型を分類、災害発生原因（年齢、勤続年数を含め）を分析して、災害防止対策・計画を立案、同社各部門に周知、その実践結果をさらに検討、各部門にフィードバックする等して労働災害の減少につとめています。

基本作業の徹底を図るとともに働きやすい環境作り進め、従業員の健康と安全を守る真摯な取り組みが伝わる事例発表でした。

その他に、警視庁王子警察署交通課交通総務係齊藤朋一氏からは自転車に絡む事故についての講話、北地域産業保健センター猿山登録保健師からは各種産業保健サービス等、施策のお知らせ、また、ハローワーク王子、荒川統括職業指導官より、東京の雇用情勢、人材確保・就職支援、及び、各種助成金施策についての説明がありました。



株式会社カクヤス
セーフティ&ウェルネス推進部
部長 加藤昌之様



王子警察署 齊藤朋一様



北地域産業保健センター
猿山淳子様



ハローワーク王子 荒川 治様

令和5年度第1回労務管理等実務講習会

令和5年6月30日、王子工業会館会議室にて第1回労務管理等実務講習会が北産業連合会の協賛を頂き、王子支部、足立・荒川支部、上野支部の3支部共催で開催されました。

講師には王子労働基準監督署より藤井第3方面主任監督官、茅野第2方面主任監督官並びに（公社）東基連工藤常務理事をお招きして話をして頂きました。



講習会光景



講習会光景

監督署だより

令和6年4月から労働条件明示のルールが変わります

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます	
明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	▶ 1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	▶ 2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	▶ 3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。詳しくは厚生労働省ホームページを参照ください。

【イメージ】

(New) 労働条件通知書（抜粋）

年 月 日	
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 （ ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） ） 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをしたときは、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）

多様性を認める労働環境へ

少子高齢化が進む中、多様な人材の受け入れは新たな雇用対策につながります。そこで、働く環境でのダイバーシティ（多様性）について理解を深めていきましょう。

I 外国人と一緒に働くために

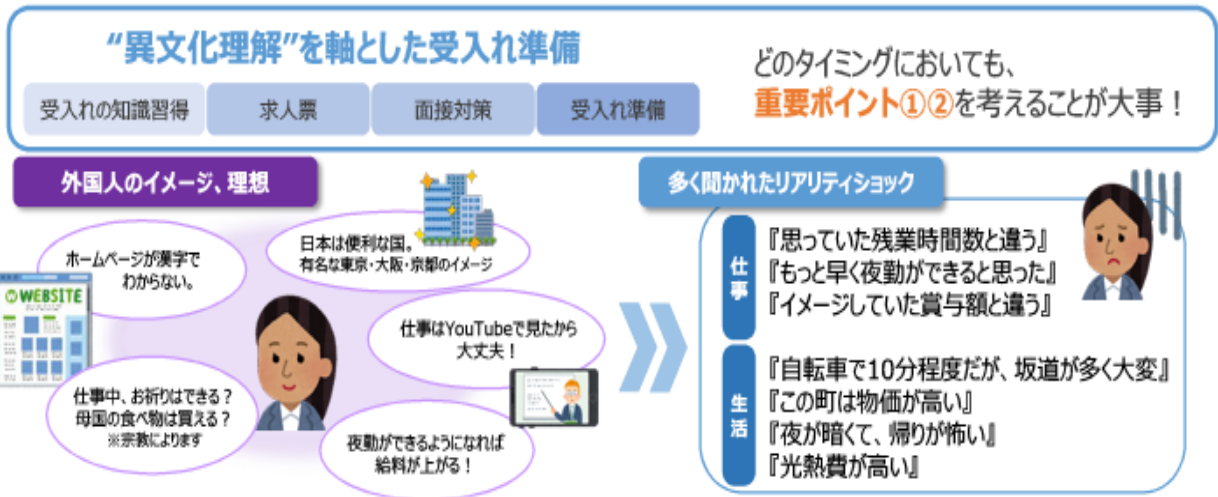
受け入れた外国人労働者が定着するためには・・・

外国人の定着に向けた重要ポイント

- ① リアリティショックの予防
- ② コミュニケーションの工夫

※リアリティショックとは…事前情報と現実の乖離

そのために・・・



○受入れの知識習得として、受入れ前に理解すべき3つのポイント○

- ① 外国人は“安く雇える使い捨ての労働力ではない”ことを理解する
- ② “知るために向き合う”“異文化を受け入れる”必要性を理解する
- ③ 外国人の受入れに関する正しい知識が必要であることを理解する

Check

外国人は 大きな志を持って日本で働くことを希望していますが、同時に知り合いもいない場所に住んで働くことに大きな不安を感じています。外国人の置かれた環境を理解して、まずは「あたたかく迎え入れること」が重要です！

○求人票○

- リアルも魅力も丁寧に情報提供する⇒視覚化するとわかりやすい
- 例) リアル：出勤から退勤までの1日の業務の流れ
- 扱うものや使うツール、就業する場所やその周辺環境
- 魅力：休憩時間の仲間との会話、休日の過ごし方
- 住居付近の風景、実際の生活事情など

○面接内容の工夫○

伝えたいことを伝え、聞きたいことを聞くことのできる面接を実施することで、入社後のお互いのリアリティショックを減らす

○受入れ準備○

外国人が入国後（入社後）、安心して就業できるための住環境整備をする
やさしい日本語を面談前に事前に確認し、コミュニケーションを重ねることで信頼関係を築く



☞ 詳細はこちら ～出典～
厚生労働省「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」
の「事業者向け受入れ・定着マニュアル」から

Ⅱ 性的マイノリティ当事者も働きやすい職場環境づくりに向けて

性的指向・性自認について知っていますか？

○性的指向：恋愛または性愛がいずれの性別を対象とするか、をいうものです

○性自認：自己の性別についての認識のこと、をいいます

※「性自認」と「性同一性」といわれることもあります

「LGBT」と「SOGI（ソジ）」

- **LGBT**とは、以下の言葉の頭文字をとったものです。
 - L レズビアン：同性を好きになる女性
 - G ゲイ：同性を好きになる男性
 - B バイセクシュアル：両性を好きになる方
 - T トランスジェンダー：生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない方

※「LGBT」という言葉を上記4つに限らない性的マイノリティの総称として用いるのが一般的です。

- **SOGI**とは、性的指向 (sexual orientation) と性自認 (gender identity) の頭文字をとった略称です。SOGIは、特定の性的指向や性自認の人のみが持つものではなく、すべての人が持つものです。

性的指向・性自認についての理解の重要性

性的指向や性自認は、本人の意思で選択したり変えたりできるものでも、矯正したり治療したりするものでもなく、個人の尊厳に関わる問題として尊重することが大事といえます。

周囲の人たちが、そのことを理解して、何もおかしいことではない普通のことだと受け止めて接するだけでも、当事者の生きにくさは相当改善すると言われています。

！ 表現にご注意ください
「ホモ」「おかま」「オネエ」「レズ」といった表現は、当事者に対する蔑称とされており、発言者に悪意はなくても、当事者にとっては侮辱されたと感じることがあります。

ご存じ
ですか？

「セクハラ」「パワハラ」と性的指向・性自認について

- ✓ 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことは、パワハラに該当する場合があります。
- ✓ 性的指向・性自認などの機微な個人情報を労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること（アウトティング）は、パワハラに該当する場合があります。
- ✓ 職場におけるセクハラには、同性に対するものも含まれます。

※ 事業主は、パワハラ、セクハラについて防止措置を講ずる義務があります。この措置義務を事業主が適切に実施できるよう、「パワハラ指針」（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針）、「セクハラ指針」（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針）が定められています。（パワハラ防止措置については、中小企業事業主は令和4年4月1日から義務化となりそれまでの間は努力義務となります。）

職場における性的マイノリティに関する取り組みの意義

<多様な人材が活躍できる職場環境の整備>

多様な人材が活躍できる職場環境の整備の一環として性的指向や性自認の問題に積極的に取り組むことは、性的マイノリティの当事者だけでなく、企業にとっても、組織活性化、人材確保などさまざまなメリットがあると考えられています。

<性的マイノリティの当事者が働きやすい職場づくり>

性的マイノリティの当事者が、性的指向や性自認に関して、会社や上司、同僚に相談をし、それを機に、企業が性的指向や性自認に関する取組をはじめることがあります。相談には、職場での具体的な困りごとへの対応を求めるものもあれば、性的マイノリティであることを知ってもらいたいというものもあります。相談があった場合には、まずは、性的マイノリティであることを受けとめたうえで、落ち着いて話に耳を傾けましょう。

<社会的な機運への対応>

性的マイノリティの当事者は、多くの場合、自身の性的指向や性自認を職場で明かしていないため、「社内の当事者のニーズがあれば取り組もう」という発想では、取組が社内の実態に追いつかないおそれがあります。社会全体の気運や周囲の企業の動向に注意を払って、自社の姿勢を検証してみることが重要でしょう。

<人権尊重やコンプライアンス対応の観点から>

性的指向および性自認は個人の人格や尊厳に関わる重要な要素です。職場で人格や尊厳が傷つけられると、仕事への意欲や自信をなくしたり、心の健康が悪化し、場合によっては休職や退職に至ったり、生命を脅かす事態にまで発展することもあります。また、企業にとっても、性的指向および性自認に関連する人事や労務管理上の問題に対して、誤解や理解不足などから不適切な対応を行ってしまうと、人材の流出、法的責任の発生、企業イメージの毀損などのリスクにつながります。

～出典～

厚生労働省「多様な人材が活躍できる
環境づくりに向けて」リーフ
問い合わせ先はこのリーフレット
の最終ページに記載されています

多様な人材が活躍できる職場環境づくりに向け
～性的マイノリティに関する企業の取り組み事例のご案内～

はじめに

誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組むことは重要です。厚生労働省では、各企業において、いかなる性的マイノリティの当事者も多様な人材が活躍できる職場環境を整えることを目指して「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取り組み～」を作成しています。

性的マイノリティの当事者は、職場の環境で不利益を被りやすいなどのリスクがあります。その一方で、企業の関心が高まるとともに、令和5年に実施した企業調査によると、「自社において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきである」と考える企業は約7割に達しています。

性的マイノリティの当事者の中で職場環境に対するニーズは多様であり、その実現の妨げとなる組織や制度の心づかいもさまざまあります。本リーフレットでは、職場における性的マイノリティに関する取り組みについて、事例などをもとに解説しています。そのため、自由に合った状況や目的に合わせた活用を求めています。また、個人・個人間の性的指向・性自認についての理解を深めるために、ご活用いただけると幸いです。

※ このリーフレットは、「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取り組み～」(別冊)に掲載された事例をまとめたものです。詳しくは別冊をご覧ください。

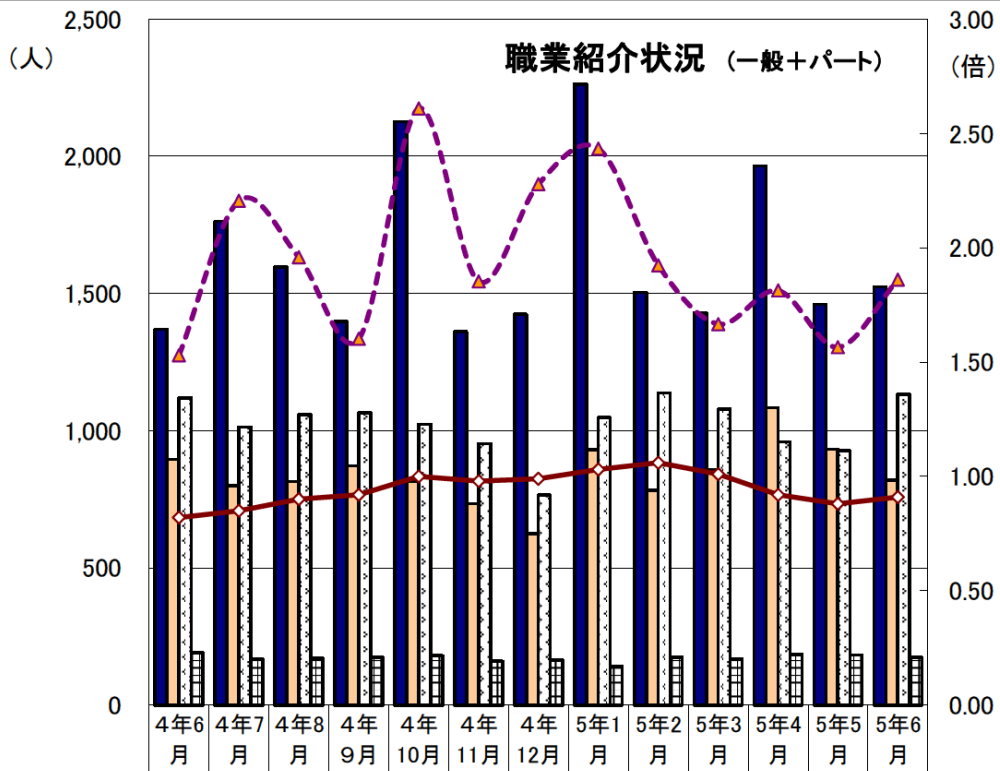
▲お問い合わせ先：(PDF) <https://www.mhlw.go.jp/content/000630004.pdf>

(ハローワーク王子だより)

令和5年6月
ハローワーク王子 月報

【6月の求人・求職動向】

- ・ 新規求人数は一般で903人(前年同月比14.2%増)、パートで621人(前年同月比0.5%減)、全数では1,524人、対前年同月比7.7%増となり、有効求人数は一般で2,844人(前年同月比15.5%増)、パートで1,885人(前年同月比1.6%増)、全数では4,729人、対前年同月比9.5%増となった。
- ・ 新規求職者数は一般で535人(前年同月比6.1%減)、パートで284人(前年同月比22.0%減)、全数では819人、対前年同月比12.3%減となり、有効求職者数は一般で3,257人(前年同月比6.4%減)、パートで1,942人(前年同月比8.5%減)、全数では5,199人、対前年同月比7.2%減となった。
- ・ これにより、新規求人倍率は1.86倍と前年同月を0.33P上回り、有効求人倍率は0.91倍と前年同月を0.09P上回った。
- ・ 就職件数については173人、対前年同月比1.1%減であった。



■ 新規求人数	1,370	1,764	1,596	1,398	2,126	1,360	1,424	2,263	1,504	1,428	1,965	1,460	1,524
■ 新規求職者数	896	800	815	873	815	734	625	930	782	857	1,084	933	819
■ 紹介件数	1,120	1,014	1,058	1,065	1,023	953	765	1,047	1,138	1,078	960	927	1,132
■ 就職件数	190	167	171	174	180	160	164	140	174	168	185	183	173
▲ 新規求人倍率	1.53	2.21	1.96	1.60	2.61	1.85	2.28	2.43	1.92	1.67	1.81	1.56	1.86
◇ 有効求人倍率	0.82	0.85	0.90	0.92	1.00	0.98	0.99	1.03	1.06	1.01	0.92	0.88	0.91

最近の雇用情勢

令和5年5月(6月30日発行)

編集発行：ハローワーク王子 雇用情報コーナー

◆ 経済情勢 (令和5年6月22日内閣府公表の6月月例経済報告より)

【基調判断】——→ ・景気は、緩やかに回復している。

【雇用情勢】——→ ・雇用情勢は、このところ改善の動きがみられる。

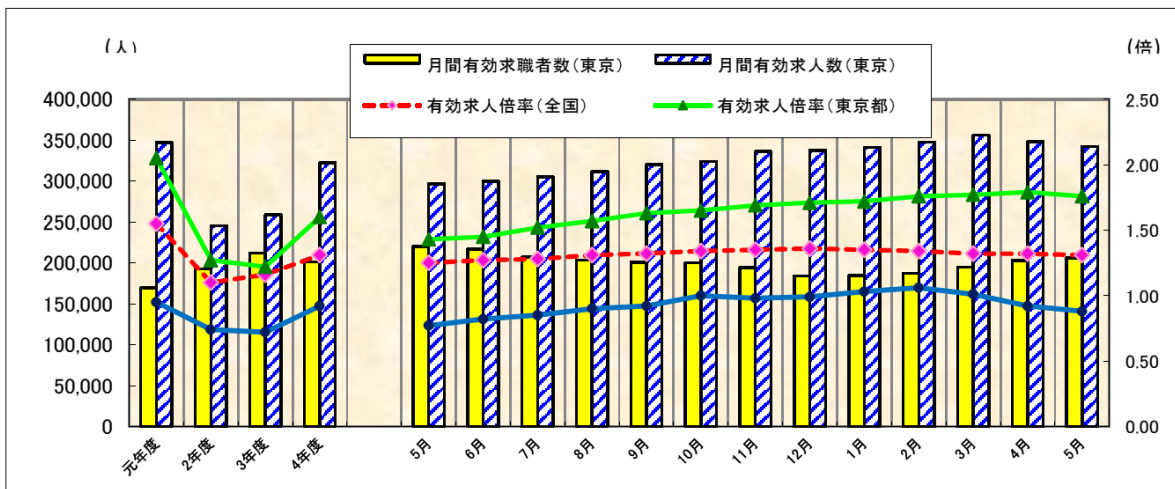
◆ 雇用失業情勢 (令和4年5月分:6月30日総務省・厚生労働省・東京労働局公表)

【完全失業率】 ・全国(季節調整値) 2.6% (前月と同率、完全失業者数は3か月ぶりの減少。)

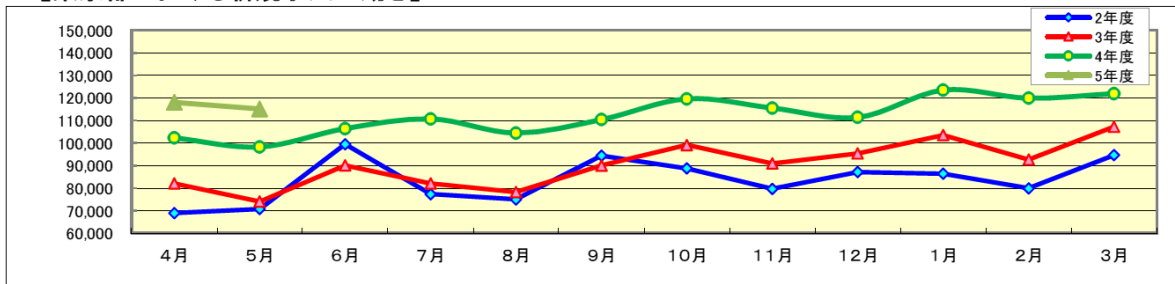
【有効求人倍率】 ・全国(季節調整値) 1.31倍 (前年同月比+0.06P、前月比-0.01P)

・東京都(季節調整値) 1.76倍 (前年同月比+0.33P、前月比-0.03P)

・王子所(原数値) 0.88倍 (前年同月比+0.11P、前月比-0.04P)



【東京都における新規求人の動き】 ※5月の新規求人数 115,092人(前年同月比17.1%増)



【職種別の有効求人倍率】5月

フルタイム			職 種	パートタイム		
東京	23区	王子		東京	23区	王子
1.43	1.71	0.79	職業計	1.42	1.78	0.88
0.82	0.96	0.19	管理的職業	0.23	0.29	-
2.02	2.37	1.05	専門的・技術的職業	1.47	1.72	1.03
0.47	0.56	0.20	事務的職業	0.43	0.52	0.21
2.79	3.33	1.08	販売の職業	2.02	2.62	2.83
4.53	5.66	2.10	サービスの職業	5.50	7.19	1.70
12.20	16.38	9.58	保安の職業	13.27	17.72	10.70
0.80	0.67	0.43	農林漁業の職業	1.29	1.76	0.50
1.93	2.33	0.67	生産工程の職業	1.70	2.13	4.21
3.37	4.47	3.54	運輸・機械運転の職業	2.87	3.90	2.55
7.53	8.33	5.77	建設・採掘の職業	1.37	1.39	0.40
0.98	1.20	0.55	運搬・清掃等の職業	1.69	2.17	1.16
2.75	3.52	0.60	IT関連の職業	0.39	0.45	0.05
4.67	5.93	4.63	福祉関連の職業	4.80	6.37	3.37

(地産保だより)

ストレスを和らげる～こころもメンテしましょう～

北地域産業保健センター 猿山淳子(保健師)

労働者の心理的負担の程度を把握するための医師、保健師等による検査(ストレスチェック)を事業所に義務付ける労働衛生法の一部改正案が平成26年6月に可決され平成27年12月からストレスチェック制度が施行されました。(但し50人未満の事業所は努力義務)ストレスチェック制度の目的は労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防対策として労働者のストレスの気づきを促すこと、そして職場環境の改善につなげることにあります。ストレスの原因となるストレス要因に長期にさらされた場合には身体症状が出てきます。わけもなくイライラしたり、心がちょっと疲れたときは、思い切って「こころとからだのセルフケア」にトライしてみませんか?

おすすめメニュー

・体を動かす

運動にはネガティブな気分を発散させたり、心と体をリラックスさせ、睡眠リズムを整えることがあります。効果的なのは軽いランニングやサイクリング、ダンスなど体の中に空気をたくさん取り入れながら行う有酸素運動です。「あぁ、すっきりした」と思えるくらいの軽さを目標に。1日にたくさんするより継続することが大切です

・腹式呼吸をする

不安や緊張が強くなると「ハアハア」と呼吸が浅く、速く、汗が出てきて心臓もドキドキ。こんな時こそ腹式呼吸を。

・なりたい自分に目を向ける

・音楽を聞いたり、歌を歌う

・今の気持ちを書いてみる

・失敗したら笑ってみる 「笑い」はこころを軽やかにしてくれます。

(厚生労働省 e-ヘルスネットより)

北地域産業保健センターでは高ストレス者面談も実施しております。面談をすることで心が軽くなっていく人も見られます。ぜひ、ご利用ください。

■ 問い合わせ・利用申し込み先

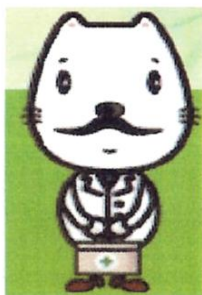
〒114-0002 東京都北区王子2丁目16番11号 北区医師会館3階

独立行政法人労働者健康安全機構 北地域産業保健センター

TEL/FAX 03(5390)3558

電話受付日; 火・水・木曜日 13:00~16:45

実施する産業保健サービスは無料です!



さんぼくん

会 員 事 業 場 紹 介

事業場名 株式会社山本製作所 王子工場
所在地 東京都北区西が丘 2-15-3
設 立 昭和 20 年
事業内容 腕時計の文字板製造
従業員数 66 人
 (当社全体では 437 人、グループ全体で 600 人)



会社光景

会社沿革

株式会社山本製作所は、創業者の山本多意吉が 1939 年(昭和 14 年)に個人企業として北区西ヶ丘の地に国益工業所を設立し、軍需品の生産を開始したのが始まりです。その後 1945 年(昭和 20 年)に株式会社組織(現 株式会社山本製作所)に改め、腕時計外装部品(文字板・ケース)の事業を開始しました。

腕時計外装部品づくりの中で培った金属加工技術・メッキ技術などを核に、1962 年(昭和 37 年)よりプリント基板の研究開発を行い、今日ではスーパーコンピューターをはじめ、大型ネットワークサーバーや通信基地局に用いられるような産業機器向けの高性能プリント基板を世界各国のお客様に供給しております。

～王子工場で生産している文字板の特徴としては～

こうして創業以来、約 80 年にわたり西が丘の地にて、事業を続けてこられたのも地域の皆様のご理解とご支援の賜物と存じます。

現在、日本産業界を取り巻く環境は常に技術革新を行い、それに基づく企業変貌を為し続けてゆかなければ世界経済の中で存在し得ないという非常に厳しい状況下にありますが、当社は独自の技術と生産方式により、『高技術』・『高品質』・『高信頼』の維持向上にたゆまぬ努力を続け、特に「モノづくりとは品質こそが生命である」と信じ、全社員が品質追求を片時も忘れず、絶えず限界に挑戦し、自らを高める努力を続けております。

安全衛生の取り組み

当事業所では、「ゼロ災害」を目標に掲げ、毎月最低 1 回の安全衛生委員会を開催することで、安全衛生活動を積極的に推進し、安全で健康的な職場環境を目指しています。例えば、安全面ではヒヤリハット報告や定期的な職場パトロールからリスクアセスメントを進めることで、危険因子を洗い出し、早期対応に繋がっています。また衛生面では、使用している薬品等に対する知識を深めるため教育に力を入れることで、事故を予防し、緊急時における対応についても備えるよう努めています。

今年度はコロナ禍で実施が滞っておりました、消防訓練も計画されております。訓練を通じて災害発生時の様々なシチュエーションを想定することで、災害発生時のリスクを最小限に抑えられるようにして行きたいと考えております。



マシニングセンター

メッキライン

協会だより 6月～7月の主な事業活動

6月

- ◆6・5 会報第252号発行
(王子労働基準協会支部)
- ◆6・8 令和5年度全国安全週間説明会
(北とぴあつつじホール)
- ◆6・13 (公社)東基連定時総会
(ベルサール神保町 アネックス)
- ◆6・28 上野、足立荒川支部共催
危険予知訓練研修会
(城東職業能力開発センター)
- ◆6・30 第1回労務管理等実務講習会
(王子工業会館会議室)
(上野、足立荒川支部共催)
(協賛：北産業連合会)

7月

- ◆7・6 第19回東京産業安全衛生大会
(一ツ橋ホール)
(Safe Work Tokyo 2023)

新入会員のご紹介

事業場名 株式会社 カクヤス
所在地 東京都北区豊島2-3-1
代表者 代表取締役社長 佐藤 順一
従業員数 308名(北区内事業所合計)
事業内容 酒類・食品等の飲食店向け
 及び家庭向け販売

編集後記

総務部会 幹事 笠川 浩司
(株式会社トンボ鉛筆)

甚暑の折、会員皆様におかれましては、ますますご活躍のことと存じ上げます。

今回は、今も昔も8月に入ると話題に上るのが「夏バテ」についてお話しさせていただきます。

今の夏バテというのは、昔の夏バテとは違い、人によって原因は様々あるそうです。

昔は3月から7月にかけて徐々に外気が暑くなり、夏の暑さに向け、身体が徐々に慣れてきましたが、今は気候変動の影響などにより、5月、6月くらいに猛暑日になる日も多くなってきています。猛暑日になると室内や乗り物内は、冷房の設定温度を低くするので、屋外と屋内を一日に何度も出入りすることで自律神経が乱れ、内臓の働きが鈍り、疲れが溜まりやすくなってしまいうそうです。また、一日屋内で仕事される方も、身体が冷えて血行が悪くなり、肩こりを引き起こしがちになるそうです。

また、猛暑になると、その日以降つい薄着をしがちですが、一日のほとんどを過ごすのが冷房の効いた屋内である場合、体を冷やしすぎて内臓の働きが鈍くなる恐れがあるそうです。

以上のような夏バテにならないためには、できるだけ生活リズムは一定にすること、冷房で体を冷やし過ぎないようにすること、睡眠をしっかりとること、適度な運動をこころがけること、こまめに水分・塩分をとるようにすること、栄養バランスの良い食事を意識して摂ること等に効果があるそうですので、意識して行っていただき、暑いこの時期、夏バテにならないようにしていただければと思います。

残暑厳しき折り、会員様におかれましては、お身体にはご留意いただき、ますますのご健勝を心よりお祈り申し上げます。

教育の印刷・信頼の技術

 株式会社リーブルテック

未来を見据えて 進化し続ける

創業以来100余年、
教科書、教育関連図書づくり一筋に、
深く日本の教育・文化に携わってまいりました。
教育の印刷を軸として、
さらに情報化社会への新しい道を切り開き、
新たな展開を目指していきます。



【本社】〒114-0004 東京都北区堀船 1-28-1 tel : 03-3927-6411
【工場】〒347-0004 埼玉県加須市古川 2-3-1 tel : 0480-68-4761
<https://www.livretex.co.jp/>

響きあう心、ずっと、ずっと

私達は、感性を磨き、互いに思いやり、協調し、邁進します。
期待される私であるために、期待される会社であるために。



 図書印刷株式会社

〒114-0001 東京都北区東十条3-10-36
TEL 03(5843)9700
URL <https://www.tosho.co.jp/>



平日朝のピーク時間帯以外にご利用いただける、おトクな通勤定期券



改定前の通勤定期券から
約10% OFF※

※別途鉄道駅バリアフリー料金を加算いたします。



ピーク時間帯にご利用の際は、普通運賃が必要です。

○ピーク時間帯は、入場駅によって異なります。

通勤定期券 (Suica・モバイルSuica) が対象です。通学定期券、グリーン定期券、FREX及びFREXバルは対象外です。障害者割引、特定者割引は対象です。

※2023年3月現在の情報です ※画像はイメージです

ともに歩もう
挑戦の、その先へ



JOHOKU
ATHLETES
CLUB



夢をかなえるパートナー
城北信用金庫

Johoku
Shinkin