

会報

題字は元相談役古宮正栄書

No. 56

2013年3月1日発行

社団法人
雇用管理協会



目次

最近の雇用失業情勢について	2
労働保険・社会保険でお困りの皆さんへ！	5
労働基準情報	6
職業安定情報	9
社会保険情報	10
紛争と解決のケーススタディ	11
編集後記	11
トピックス おすすめの本	11
労働安全衛生法に基づく技能講習、特別教育等のご案内	12

最近の雇用失業情勢について

平公共職業安定所長 古 生 一 郎

会員の皆様におかれましては、日頃より雇用確保をはじめとする職業安定所の業務運営にご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、最近の雇用失業情勢は、一部に厳しい状況はみられるものの、持ち直しの動きが続いており、また円安傾向の継続で輸出関連産業を中心に今後の状況に期待感をもった状況となっています。

昨年12月の全国の有効求人倍率は0.82倍と前月より0.02ポイント上昇し、対前年同月比では0.11ポイント増の状況で改善傾向を維持したものととなっています。

福島県内の状況は、12月の有効求人倍率が1.18倍と震災復旧関連求人の増加等及び求職者の減少で前月より0.08ポイント、前年同月より0.44ポイントの大幅な上昇となり、初めての全国一の状況になりました。

いわき市の状況は、福島県の求人倍率上昇の牽引であり、12月の有効求人倍率は前月を0.08ポイント、前年同月を0.58ポイント上回る1.40倍となっていますが、これは、復興関連の建設

業や極度の人員不足が続く医療・介護部門等の分野で労働力確保が極めて困難な状況が継続しての求人倍率の押し上げとなっております。

12月の求人や求職の状況ですが、新規求人数は2,449人（前年同月比▲0.4%のほぼ同数）有効求人数は7,730人（前年同月比2.6%の微増）と前年同等の状況を維持した高い水準にあります。

新規求職者は1,085人（前年同月比▲28.0%減少）有効求職者は5,512人（前年同月比▲40.3%の大幅減）と震災前・リーマンショック前と比較しても少ない状況となっており、平成24年度に入って全ての月で前年を下回る状況となっており人員確保の困難な状況となっています。

ハローワークでは、求職者へのわかりやすい求人票の掲示、求人票記載以外の事業所情報にも心がけ、きめ細かな情報提供を図り、求人充足の推進に努めてまいりますので、これまで以上に会員皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

なお、最新のいわき市の雇用の動き（平成25年1月）は〔別表1〕のとおりです。

〔別表1〕一般職業紹介状況（平職安管内）

項目	区分	25年1月		前月 24年12月値	前年同月 24年1月値	対前月比	対前年 同月比
		いわき計	うち出張所				
全数 【パートを含む】	新規求職者数	1,718	718	1,085	2,077	58.34	▲17.28
	月間有効求職者数	5,594	2,344	5,512	9,210	1.49	▲39.26
	新規求人数	3,340	1,467	2,449	2,830	36.38	18.02
	月間有効求人数	8,081	3,571	7,730	7,500	4.54	7.75
	紹介件数	2,124	843	1,495	2,544	42.07	▲16.51
倍率	新規求人倍率	1.94	2.04	2.26	1.36	▲0.32point	0.58point
	有効求人倍率	1.44	1.52	1.40	0.81	0.04point	0.63point

続きまして、本年3月新規高卒者の職業紹介状況〔別表2〕についてですが、昨年は震災による影響で新卒求人の提出が極めて遅くなり、結果多くの者が県外に就職せざるを得なく、県内への就職者が59%と6割を切る状況となってしまったことを踏まえ、地元への若年労働者の確保に支障が生じたことにより、いわき市長を先頭に県いわき振興局・いわき教育事務所との連携により求人の早期提出の重要性をアピールし、商工会議所等経済団体の協力を得て就職促進を図り、皆様方のご理解により多くの早期求人の確保が得られました。

結果本年1月末現在、就職希望者1,081名で前年を1割上回る状況となっており、県内希望者は759名と3割近くの増加を見えています。就職内定状況も92.2%（県内希望者への内定率

89.7%）、地元へとどまる割合は68.3%と改善したものとなっています。

しかしながら、1月末で84名の未内定者がおり、関係各機関と連携し、また一般求人からの振り替えなどをお願いし個別支援を強化し早い時期での未内定者0をめざしていきます。

また、次年度以降の就職促進策として、1・2年生及び保護者への地元企業自身によるアピール促進を図る機会を設け、更なる早期求人の確保と、就職希望者ばかりではなく進学希望者に対しても、いわきの産業に深い興味を持ってもらい、将来より多くの若年労働者をいわきに定着していけるよう、市・県ともども頑張っていきますので、会員皆様のご理解ご協力そしてご助言等をお願いいたします。

〔別表2〕平成25年3月新規高等学校卒業者の求人・求職状況（平職安管内）

（平成25年1月末現在）

項目	年度	平成25年3月卒			対前年比	
		合計	男子	女子	増減数	増減率（%）
卒業予定者数		3,539	1803	1736	134	3.9
就職希望者数		1,081	643	438	103	10.5
	県内希望者数	759	436	323	162	27.1
	県外希望者数	322	207	115	▲59	▲15.5
求人	人数	1,172	/		448	61.9
	管内	1,172			/	
	管外	-				
就職内定者数		997	606	391	139	16.2
	県内	681	401	280	193	39.5
	県外	316	205	111	▲54	▲14.6
求人倍率（倍）		1.54	/		0.33point	
	管内求人倍率	1.54			/	
	県外求人倍率	-				
就職内定率（%）		92.2	94.2	89.3	4.5point	
	県内	89.7	92.0	86.7	8.0point	
	県外	98.1	99.0	96.5	1.0point	
県内留保率（%）		68.3	66.2	71.6	11.4point	

*学校及びハローワークでの紹介を希望するものを計上（縁故就職等を除く）

*県外からの求人については、本年度より全国統一求人掲載により、当管内への管外求人受理状況把握不可により計上なし

【平成24年10月～12月】

中途採用者採用時賃金情報(福島労働局管内)

(単位：千円)

職業別・男女別	年齢別		計	19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳～64歳
	男	女											
計	男	172	215	172	178	202	211	222	230	232	235	237	215
	女	141	155	147	160	156	156	160	156	159	157	162	144
専門的・技術的職業	男	173	257	173	173	274	273	259	279	250	276	300	210
	女	136	192	154	211	191	199	191	209	209	208	194	187
管理的職業	男	132	348	132	190	206	233	278	322	438	395	433	388
	女	131	161	148	144	144	168	143	136	198	208	137	100
事務的職業	男	140	236	140	170	188	212	238	260	275	301	292	226
	女	138	157	152	157	157	157	160	155	154	151	232	135
販売の職業	男	153	202	163	193	193	196	213	218	260	235	248	189
	女	142	142	144	144	144	142	148	138	143	135	135	121
サービス等の職業	男	147	196	164	188	188	196	200	211	221	222	227	186
	女	147	150	149	152	151	151	151	151	152	149	152	144
保安の職業	男	160	166	136	160	160	183	217	164	169	171	162	146
	女	0	140	0	150	0	0	0	132	0	0	0	138
農林漁業の職業	男	145	179	174	175	175	185	160	190	230	158	173	178
	女	135	142	167	158	143	143	173	0	128	107	130	113
運輸・通信の職業	男	157	210	191	211	211	212	222	226	210	204	199	176
	女	0	167	0	172	176	176	183	161	166	149	0	0
生産工程・労務の職業	男	179	213	185	194	208	218	218	227	227	229	233	224
	女	138	139	136	139	136	142	142	145	144	137	137	135

【平成24年10月～12月】

中途採用者採用時賃金情報(平職安管内)

(単位：千円)

職業別・男女別	年齢別		計	19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳～64歳
	男	女											
計	男	191	220	191	196	205	219	228	239	241	236	228	213
	女	143	150	146	154	154	154	157	151	152	155	140	135
専門的・技術的職業	男	216	245	209	213	213	261	255	289	248	258	253	230
	女	145	182	153	169	180	177	177	203	189	247	159	232
管理的職業	男	0	398	0	0	0	0	266	235	650	500	0	250
	女	0	171	0	0	165	160	130	115	216	185	170	0
事務的職業	男	0	217	0	182	195	239	192	226	260	234	298	213
	女	136	150	148	159	154	154	159	153	143	135	142	0
販売の職業	男	163	209	160	210	210	211	226	237	276	184	209	100
	女	151	152	157	157	153	153	154	122	173	156	120	93
サービス等の職業	男	142	202	175	194	193	193	195	273	203	232	299	185
	女	144	141	133	150	148	148	147	137	142	141	132	137
保安の職業	男	0	190	0	0	0	0	0	0	0	0	190	0
	女	0	132	0	0	0	0	0	132	0	0	0	0
農林漁業の職業	男	145	165	120	174	174	0	0	0	216	0	0	120
	女	0	121	160	0	0	0	0	0	90	125	125	100
運輸・通信の職業	男	145	222	193	210	210	225	243	240	228	223	194	196
	女	0	160	0	126	0	0	138	188	170	145	0	0
生産工程・労務の職業	男	196	219	202	207	207	216	225	232	235	235	225	216
	女	139	141	142	145	145	140	147	152	136	138	138	114

※この資料は、対象期間内の雇用保険被保険者資格取得データから検索したもので、取得日現在における賃金月額額の平均賃金です。
 ※賃金の単位は、千円です。(臨時の賃金、超過勤務手当等は含みません。)



労働保険、社会保険で
お困りの事業主の皆さん
ぜひ、雇用管理協会に
ご一報ください。

社団法人雇用管理協会では、経営環境や雇用環境の改善のために以下の事業について、皆様のお手伝いをさせて頂いております。

労働保険

(労災保険・雇用保険)の
事務委託

社会保険

(厚生年金・健康保険)の
事務委託

助成金・奨励金の申請、
就業規則の作成など

この外に、**労災保険の上積み補償契約**の代行も行っております。いざという時、上積み補償に加入しておくことは、企業のリスク回避のためにも大切です！

また、当協会は福島労働局から認可を受けた**労働保険事務組合**であることから、次の点で有利です。

- ・労働保険料について、**3期に分けて分割納付**できます。
- ・事業主も労災保険に**特別加入**できます。

お問い合わせ

社団法人 雇用管理協会(担当、大塚・原)まで、お気軽にお電話ください。
電話 0246-23-0699

労働基準情報

事業主の皆さまへ

36協定の締結当事者となる 過半数代表者の適正な選出を！

「時間外労働・休日労働に関する協定（36 協定）」を締結する際に、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）を選出し、労働者側の締結当事者とする必要があります。

過半数代表者になることができる労働者の要件と、正しい選出手続きは、下記のとおりです。過半数代表者の選出が適正に行われていない場合、36 協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効ですので、ご注意ください。

ポイント 1 過半数代表者となることができる労働者の要件

■労働基準法第 41 条第 2 号に規定する管理監督者でないこと

- 管理監督者とは、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。
過半数代表者の選出に当たっては、管理監督者に該当する可能性のある人は避けた方がよいでしょう。

ポイント 2 過半数代表者を選出するための正しい手続き

■36 協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手などにより選出すること

- 選出手続きは、投票、挙手の他に、労働者の話し合いや持ち回り決議などでも構いませんが、労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続きがとられている必要があります。また、選出に当たっては、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続きに参加できるようにしましょう。
- 会社の代表者が特定の労働者を指名するなど、使用者の意向によって過半数代表者が選出された場合、その 36 協定は無効です。
- 社員親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者にした場合、その人は 36 協定を締結するために選出されたわけではありませんので、協定は無効です。この場合は、改めて 36 協定の締結当事者となることの信任を得てください。

届け出た36協定は、見やすい場所に掲示するなど労働者に周知することも必要です。

～職場のパワーハラスメントを予防・解決していくために～

労使の皆様へ

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、時には、心身の健康や命すら危険にさらされ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など、職場からなくしていかなければならないものです。

厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」では、この問題に対する労使、さらには一人ひとりの取組を呼びかけるため、この予防と解決に向けた「提言」を取りまとめています。

この提言は、平成24年3月15日に公表されました。

提言のポイント

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

提言をもとに、必要な対策に取り組むとともに、一人ひとりが自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めましょう。



具体的な取組のポイント

●企業や労働組合

予防：トップのメッセージ、ルールを決める、実態を把握する、教育する、周知する。

解決：相談や解決の場を設置する、再発を防止する。

●トップマネジメントへ

こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべき。

●上司へ

自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。

ただし、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。

●職場の一人ひとりへ

- ・人格尊重: 互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合う。
- ・コミュニケーション: 互いに理解し協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うよう努力する。
- ・互いの支え合い: 問題を見過ごさず、パワーハラスメントを受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合う。

労使の皆様におかれては、この問題への取組を、職場の活力につながるものにとらえて、積極的に進めていただくようお願いいたします。

必ずチェック最低賃金！ 使用者も労働者も

常用・臨時・パート・アルバイトなどの名称にかかわらず、福島県内の事業場で働く全ての労働者に適用されます。

最低賃金件名		最低賃金額(円)	効力発生年月日
		1時間	
福島県最低賃金 (下記の5産業を除く全産業)		664円	平成24年10月1日
産業別最低賃金	非鉄金属製造業	778円	平成25年1月11日
	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	730円	平成25年1月11日
	輸送用機械器具製造業	765円	平成25年1月11日
	計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具、時計・同部品、眼鏡製造業	763円	平成25年1月11日
	自動車小売業	761円	平成24年12月28日

(注) 実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

- ①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ②1ヶ月を超える期間ごとに支払われている賃金（賞与など）
- ③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
- ④所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
- ⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
- ⑥精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

(注) 産業別最低賃金の一部に適用除外業種や業務があります。

詳しくは、福島労働局賃金室（TEL.024-536-4604）又は最寄りの労働基準監督署にご照会ください。

職業安定情報

育休やめて失業給付？ 被保険者期間満たすか



現在、育児休業取得中の女性従業員が、年子で次の子どもを出産する予定です。子育ての負担が増加するため、退職を考えているようですが、この場合、失業給付の受給資格要件を満たすのでしょうか（受給期間は延長申請）。被保険者期間の要件を満たすか、心配しています。



出産・育児も延長対象

「妊娠、出産、育児等により退職し、受給期間延長措置を90日以上受けた場合」、特定理由離職者に該当します。「離職の日以前1年間に被保険者期間が6カ月以上」あれば、基本手当の受給資格要件を満たします（雇保法第13条第2項）。

お尋ねの方については、離職の日以前1年間の大部分は産前産後休業、育児休業により賃金支払基礎日数が11日未満の月で占められています。「疾病、負傷その他の理由により、賃金の支払を受けることができなかった」ときは算定対象期間が最大4年に延長されますが、この規定が適用されるか否か確認が必要です。

その他の理由を定める雇保法施行規則第18条では、第2号で「出産」を挙げています。「育児」については明記されていませんが、第5号「職安所長がやむを得ないと認めるとき」に含まれます。

療養中も基本手当？ 求職活動できない



現在、ハローワークで雇用保険の基本手当を受給しつつ、求職活動を続けています。先日、インフルエンザで10日ほど寝込み、まったく求職活動ができませんでしたが、その間の基本手当を請求できますか。後になって、不正受給を追及されるようなことにならないでしょうか。



15日未満は失業と認定

失業とは、「労働の意思および能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない」状態を指します（雇保法第4条第3号）。病気で寝込んでいた期間は、厳密にいうと労働の能力を喪失していたといえます。

しかし、「疾病・負傷のために公共職業安定所に出頭することができなかった場合において、その期間が15日未満」のときは、理由を記載した証明書を提出することによって、失業の認定を受けることができます（雇保法第15条第4項）。

傷病により職業に就くことができなかった期間が15日未満なら基本手当、15日以上なら傷病手当を請求することになります。30日以上であれば、受給期間の延長という選択肢もあります。

なお、ハローワークに出頭した時点で、すぐに職業の紹介に応じられないときは、その旨、失業申告書に記載します

社会保険情報

介護保険の徴収漏れか 被扶養者が先に40歳到達



40歳からは介護保険料を徴収しますが、その者の被扶養者（妻）が先に40歳に到達したときには、保険料を天引きしませんでした。徴収漏れだったのでしょうか。



A 協会けんぽは納付不要

40歳以上65歳未満の「医療保険加入者」は、介護保険の第2号被保険者となります（介護保険法第9条第2号）。保険料額は、健保法第156条により、一般保険料と介護保険料の合算額となります。医療保険加入者とは、条文上は健保法などの被保険者だけでなく被扶養者も含まれています。

ただし、健保法ではたとえ被扶養者が何人いたとしても被保険者の保険料が変わるわけではないため、被扶養者の保険料相当部分を被保険者が負担するということはありません。

介護保険料については、例外として、被扶養者が40歳以上65歳未満の場合には、「特定被保険者」として被保険者から介護保険料を徴収する仕組みがあります（健保法附則第7条）。これは健康保険組合に限って、規約で定めて採用することができるものです。

健保組合によっては、被扶養者が40歳になった時点で介護保険料を徴収することができますが、「協会けんぽ」または「特定被保険者制度のない健保組合」については、被保険者から徴収することはできません。

無年金で繰上げ？ 60歳から支給ない世代



最近、高齢者法改正の関係で、「無年金の第1世代」が注目を集めています。61歳に達するまでは、60歳代前半の老齢厚生年金（報酬比例部分）を受けられませんが、このグループの人たちは年金の「繰上げ支給」を請求できるのでしょうか。厚生年金のみの請求も可能ですか。



A 基礎年金も同時に請求

平成25年3月末までに60歳に達する男性は、報酬比例部分に限っては60歳から受給できました。しかし、平成25年4月からは、その報酬比例部分も受けられない「第1世代」が登場します。報酬比例部分について支給開始年齢引上げの対象になる人の範囲は、厚年法附則第8条の2に列記されています。

「附則第8条の2に規定する」年金の受給権者は、老齢厚生年金の繰上げ支給を請求できます（同附則第13条の4）。繰上げによる減額は、1ヵ月当たり0.5%で、本来、61歳から受給できる人が1年繰り上げると6%の減額となります。

一方、老齢基礎年金は65歳から支給されるものですから5年の繰上げとなります。「老齢厚生年金の繰り上げ請求は、基礎年金と同時に行わなければならない」と規定されています（同条第2項）。

再雇用後の年次有給休暇

定年退職したが、高齢者雇用安定法の改正により、元の職場に再就職した。会社は、いったん退職しているので新規採用者と同じく年次有給休暇は最初は6か月で10日間と告げたが、従業員から実質継続雇用なので退職前の日数に加算されるべきではないのかと請求された。

労働者の言い分

- ①再雇用とはいつても、定年退職日と再雇用の日が1日も中断がないので、勤務は継続している。
- ②したがって、年次有給休暇の計算は継続して行われるべきである。

会社の言い分

- ①継続とはいつても、定年退職をして退職金も支払っている。
- ②再雇用後は、定年前の労働条件とも違うので、新規雇用である。
- ③新規雇用である以上、年次有給休暇も新規雇用と同じく6か月後の10日間が最初の年休の付与日数である。

社労士からのアドバイス

- ①満60歳で定年退職し退職金を支払っていても、この事例の場合、継続勤務となるから、労働者の言い分を認めなければならない。
- ②したがって、年次有給休暇の継続勤務期間の計算は、定年退社以前に入社したときからの期間となる。

最終決着

- ①年次有給休暇の付与日数の10日間を取り消す。
- ②定年退職と再雇用の間に中断がないので継続勤務の計算をする。
- ③年次有給休暇の継続勤務期間の計算は、定年退社以前に入社したときからの期間となり、定年退職したときの付与日数に加算することにした。ただし、この人の場合、上限日数に達していたので年次有給休暇の付与日数は20日となった。

教訓

再雇用の労働条件は退職以前と異なるので、年次有給休暇も当然新規雇用者並みと思っている経営者は多い。特に近年、定年延長に伴って再雇用する会社の例が多くなっているため、この事例のようなトラブルが増えている。

編集後記

この会報が皆様のお手元に届くころは、日差しも春めいてだいぶ暖かくなっているかと思います。同時に、その頃はあの東日本大震災からちょうど2年が経過する頃です。

いまだに被災3県では約32万人の方が仮設住宅などで避難生活をしているとのことであり、着実に、そして一日も早く復興計画が実行されていくことを期待するところでもあります。

ところで、当協会は公益法人改革により4月1日付で現在の「特例民法法人」から「一般社団法人」に移行する予定であり、現在、福島県に認可申請中であります。

一般社団法人に移行しても、当面、会報の発行や労務・安全管理普及指導などの公益事業も変わりなく実施していく予定であります。

加えて、本来の事業の拡大・サービスの充実に努めてまいりたいと考えておりますので、一層のご支援・ご協力をいただくようお願い申し上げます。

トピックス「おすすめの本」**社長は労務トラブルをこう防げ
“3つのルール”実践を**

本書は、労務トラブルを防止し社員のやる気を高めるための中小企業向け「労務リスクマネジメント」の手引書である。

対策立案の基本となる“3つのルール”を示した。

ルール1は「『労働時間はコスト』と認識せよ」。未払い残業の危険性を示し、法令に基づく「システム化」と、労働時間管理の透明性を高める「見える化」の方法を解説。

ルール2は「社員一人ひとりの顔をちゃんと見よ」。社員とのコミュニケーションを重視することとコンプライアンス上の対策を同時に行うことが必要としている。

ルール3は「『社員の安全と健康が利益を生む』と理解せよ」。全員参加の安全会議の実施、会議の議論を独自チェックリストに落とし込むなどの具体策を例示しており参考になる。

(須田敏裕著、日本実業出版社刊、Tel.03-3814-5161、1500円+税)

労働安全衛生法に基づく 技能講習、特別教育等のご案内

(平成25年4月～平成25年9月)

実施期間	種類	種別	日程					
			4月	5月	6月	7月	8月	9月
社団法人福島県労働基準協会 (住所は下欄)	技能講習	プレス機械作業主任者				須賀川		
		酸素欠乏・硫化水素作業主任者	須賀川	会津	いわき	福島	須賀川	いわき
		有機溶剤作業主任者	郡山	いわき	福島	須賀川	いわき	会津
		石綿					須賀川	
建災防福島県支部 〒960-8061 福島市五月町4-25 福島県建設センター 3F TEL 024-522-2266	技能講習 (安達)は 実技は安達 会場で実施	特定化学物質及び四アルキル鉛	いわき	郡山		福島		
		足場組立て作業主任者	郡山	福島	いわき	郡山	会津	郡山
		地山の掘削土止め支保作業主任者	郡山				いわき	
		木造建築物組立作業主任者		郡山				
		建築物の鉄骨組立て作業主任者					福島	
陸災防福島県支部 〒960-0231 福島市飯坂町平野字 若狭小屋32 TEL 024-558-9011	技能講習	高所作業車の運転	郡山	郡・福	郡山	い・郡	郡山	郡山
		はい作業主任者			会津		いわき	
		フォークリフトの運転	福郡い	福会い	福郡い	福郡い	福郡い	福郡い
林災防福島県支部 〒960-8043 福島市中町5-18 林業会館内 TEL 024-528-3307	技能講習	ショベルローダーの運転				郡山		
		木材加工用機械作業主任者						郡山
		特別教育	伐木、かかり木、チェーンソー	郡山		郡山		郡山
社団法人ボイラ・クレーン安全協会 いわき事務所 〒970-8043 いわき市平字大町7-2 明治安田生命 いわきビル2F TEL 0246-23-4567	技能講習 ▲印 会津開催	刈払作業従事者	郡山	郡山	郡山	郡山	郡山	郡山
		林内作業車集材作業従事者				郡山		
		玉掛	9～12	7～10	10～13	2～5	6～9	3～6
		ガス溶接	4～5		4～5		19～20	
		車両系建設機械(整地用)運転	15～18	▲13～15		8～11		24～27
		車両系建設機械(解体用)運転	19	▲16		12		
	特別教育	床上操作式クレーン運転		23～26		16～20		17～20
		小型移動式クレーン運転	22～25		17～20		26～29	
		ボイラー取扱					21～22	
		普通一圧取扱作業主任者		27～28				
		クレーン運転業務(5トン未満)		29～30		29～30		11～12
		小型車両系建設機械(整地用)(3トン未満)	2～3		24～25		1～2	
安全教育	小型車両系建設機械(ローラー)運転						9～10	
	移動式クレーン定期自主検査者教育					30		
社団法人 いわき労働基準協会 〒970-8045 いわき市郷ヶ丘 2丁目30-3 TEL 0246-29-0011	技能講習	クレーン定期自主検査者教育			14			
		有機溶剤作業主任者技能講習	25～26			11～12		
		酸欠・硫化水素作業主任者技能講習		15～17		24～26		
	特別教育	特定化学物質・四アルキル鉛作業主任者技能講習		22～23				
		自由研さくと石取替特別教育講習会			21			
		アーク溶接特別教育講習会	11～12		25～26			
		電気取扱い(低電圧)			4			
		ダイオキシン作業員特別教育講習会			6			
		粉じん作業特別教育講習会			7			
		刈払機取扱者に対する安全衛生教育		28	19		26	
	その他の教育	除染等業務特別教育	23					
		第53回KYTトレーナー養成研修会				17～19		
		安全衛生推進者養成講習会		29～30			6～7	
		安全管理者選任時研修会				4～5		
		局所排気装置等定期自主検査者養成講習会				2～3		
職長教育	製造業を主とする	16～17			30～31			
	建設業	9～10		13～14		3～4		

- 注1. 日程欄の○印は実施日未定のもの。
 2. 女性もすべての免許および技能講習等で資格が取得できます。
 3. 詳しくは実施機関にご照会ください。

指定教習機関	所在地	TEL・FAX
(社)福島県労働基準協会	〒970-8041 福島市本町5-8 福島第一生命ビル2F	024-522-6717 024-522-6724

発行所 **社団法人 雇用管理協会**
 〒970-8026 いわき市平字紺屋町45番地
 (紺屋町ビル内)
 ☎ (0246)23-0699 FAX 23-0689
 編集人 鈴木 寿信