



NEWS

THE TETSUJIN NEWS

株式会社東部がお届けするインフォメーション・レター

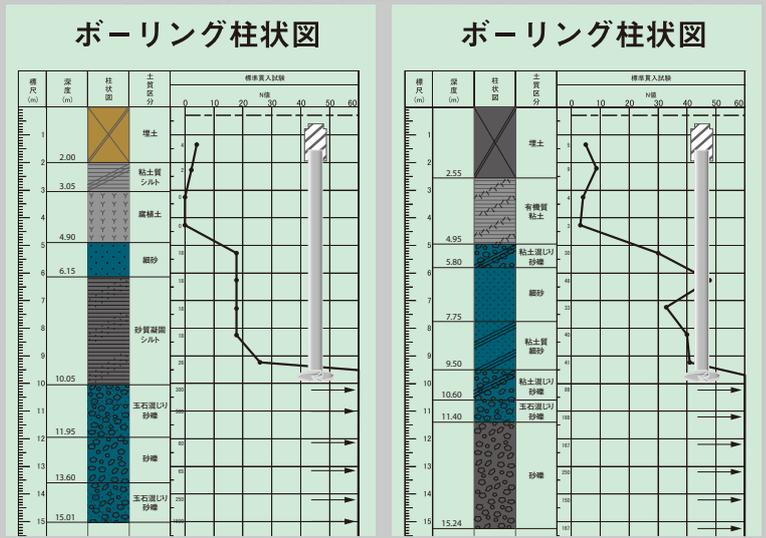
発行所 株式会社東部鉄人ニューズ事務局
神奈川県相模原市緑区下九沢 1509-4
TEL.042-764-4128
FAX.042-762-9593
編集 鈴木木子
http://www.tobu21.co.jp

Vol.36
2013
8月号

つねに時代の先へ新技術と新発想でお応えいたします!



e-pile工法だから出来る…杭先端の菱形孔が鍵となる 抜群の掘削性能を発揮!



某有料老人ホーム新築工事

工事名	某 有料老人ホーム新築工事
施工地	横浜市戸塚区俣野町
用途	老人ホーム・診療所
構造	鉄筋コンクリート造(RC)
階数	地上2階

杭の種類 φ267.4 mm Dw500 mm L=9.0m 12set φ267.4 mm Dw550 mm L=9.0m 27set
φ267.4 mm Dw600 mm L=9.0m 22set φ318.5 mm Dw700 mm L=9.0m 25set

本物件は閑静な住宅街に建設される有料老人ホームの杭基礎工事です。
2ポイントの現地標準貫入試験結果により中間層を確実に打ち抜き、粘性土と砂質土の2種類の土質を支持層として採用できる事が課題となりました。

e-pile工法が自信を持ってお答えできるのが、杭先端の菱形孔による高い掘削性能と採用土質の制限が無く、粘性土・砂質土を支持層とする事が可能な事です。
本件に関しまして、e-pile工法の土質を選ばない確かな性能、掘削能力を高く評価頂き採用となりました。
本施工において設計深度まで確実に根入れをする事ができ、工事を完了できました。
また、元請様には養生等でご協力いただき安全且つ無事に工事を完了することが出来ました。

☆ご採用いただき、誠に有り難うございました。



環境性、経済性、革新性で選ばれる「e-pile」。

国土交通省大臣認定工法



鋼管杭基礎総合メーカー
Tobu, 株式会社 東部
http://www.tobu21.co.jp

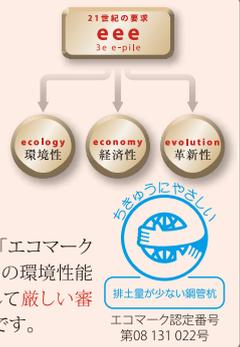


3e

e-pile工法は鋼管杭の特徴である長い支持力性、安全性、高品質、短工期などの優位性の他、3eをテーマとしたecology(環境性)、economy(経済性)、evolution(革新性)を兼ね備えた21世紀型の最良工法です。

エコマーク認定

e-pileはエコマーク認定商品です。「エコマーク認定」は、財団法人日本環境協会が商品の環境性能を評価し、「環境保全」に役立つものとして厳しい審査をクリアしたものが与えられる称号です。



鋼管杭基礎総合メーカー
Tobu, 株式会社 東部
http://www.tobu21.co.jp

- 本社
〒252-0134 神奈川県相模原市緑区下九沢 1507-5
TEL.042-762-4739 FAX.042-762-8971
- 相模原機材センター
〒252-0134 神奈川県相模原市緑区下九沢 1285-1
TEL.042-785-2812 FAX.042-785-2813
- 本店/経理室
〒252-0134 神奈川県相模原市緑区下九沢 1509-4
TEL.042-764-4128 FAX.042-762-9593
- 地盤評価センター
TEL.042-785-2811 FAX.042-785-2810
- 施工管理センター
TEL.042-764-4122 FAX.042-762-8975



国土交通省から

平成25年7月30日に建築物石綿含有建材調査者の制度化について発表がありました。

報道発表内容

民間建築物における吹付け石綿等の対策については、平成17年7月14日付け国住指第1049号、同年8月8日付け国住指第1250号等において、昭和31年頃から平成元年に施工された延べ面積が概ね1,000㎡以上である建築物を対象に使用実態把握と飛散防止対策の徹底をお願いしてきたところです。また、平成19年12月には、総務省による石綿対策に関する調査の結果に基づき、1,000㎡未満の民間建築物及び平成2年以降に施工された民間建築物について、的確かつ効率的な把握方法を検討するよう勧告がなされました。これらを踏まえ、社会資本整備審議会建築分科会アスベスト対策部会において、今後の民間建築物の石綿対策について審議いただき、今後の石綿実態調査を進めるにあたっては、「**本格実施のための環境整備を行うことが重要**」であり、「**特に、建築物調査者の育成等について先行的に検討**」することとされ（平成21年6月12日、第5回アスベスト対策部会）、これを受けた具体の対応についてワーキンググループを設置し検討を進めてきたところです。この度、これらの検討結果を受け、「建築物石綿含有建材調査者講習登録規程」（平成25年7月30日公示）を定め、**一定の要件を満たした機関を国土交通省に登録し、当該機関が行い講習を修了した者に建築物石綿含有建材調査者の資格を付与する制度を創設しました。**これにより、中立かつ公正に専門的な調査を行うことができる調査者の育成を図ってまいります。

制度のフロー



ワンポイント 健康コラム

光化学スモッグから子供たちを守るために

光化学スモッグとは…

自動車の排出ガスや工場のばい煙に含まれる「揮発性有機化合物」や「窒素酸化物」が太陽の強い紫外線を受けることにより、オゾン等の「光化学オキシダント」と呼ばれる物質が生まれ、空が白いモヤのかかったようになった状態

風が弱く、日差しの強い日は光化学オキシダントの濃度が高くなり要注意です。

被害者の多くは小・中学生の屋外での授業中に発生しています。

光化学スモッグ 予報の発令があった場合

- ① 病弱な子供及び体の調子の悪い子供は**屋内**で休ませましょう。
- ② 水泳やランニングなど**屋外**での激しい運動は**中止**しましょう。
- ③ 風向きを考えて、**窓を閉め**ましょう。
- ④ 注意報や警報の発令がないか、インターネット等を利用して確認しましょう。

光化学スモッグ 注意報・警報の発令があった場合

屋外での激しい運動をやめて、すみやかに屋内活動に切り替えましょう。

どんな症状がでるの？

光化学スモッグの被害を受けると、体にこのような症状があらわれます

- 眼科系のもの………目がチカチカする、目が痛い、涙がでる
- 呼吸器系のもの………のどが痛い、せきがでる、息苦しい
- 頭痛
- 吐き気がする

特に被害を受けやすいのは、眼疾患、呼吸器系疾患、甲状腺機能亢進症及びアレルギー体質等の子供です。

被害を防ぐための対策

最新情報の確認

光化学スモッグ注意報等の情報は、テレホンサービス及びインターネットにより4月から10月までの期間、毎日提供されています。

☎ **0463-24-3322**

🌐 <http://www.k-erc.pref.kanagawa.jp/i/>

🌐 <http://www.k-erc.pref.kanagawa.jp/haturei/>

被害が発生したときには

子供たちが被害を受けたときには、次の事項に留意し、適切な措置をとってください。

- ① **屋外での運動をすべて中止し、子供たちにうがいや洗眼をさせ、室内にいれましょう。**
- ② **屋内では風向きを考慮し、窓を閉めるなど外の空気が入らないようにしましょう。**
- ③ **必要に応じて、医師の手下を受けましょう。**

参照：神奈川県環境科学センターより

経理マンが行く

問題社員

夏も本番となり、セミの鳴き声も聞こえてきました。熱中症対策も当たり前となり、倒れて救急車で病院へ運ばれるという事も少なくなったようですが、これからまだまだ暑い日が続きます。体調管理をしっかりとしてこの夏を乗り切りましょう。

さて、今回は会社が悩む原因の一つ…「問題社員」を取り上げたいと思います。この「問題社員」と言われている例には、**協調性が無い、人の揚げ足ばかりとる、遅刻が多い、顧客対応が後手に回ることが多い、すぐに切れてやたらと理屈を言う、むやみにパワハラ・セクハラと言い出す、上司に対していつも批判的な言葉を繰り返すが自分では何もしない、自分はうつ病なんだと公言してはばかりない、すぐ泣く、キレる…**といういろいろです。

こういう社員への対応は会社でも非常に苦労するところです。社員にとっては生活がかかっているわけですし一口に解雇と言っても容易な事ではありません。労働契約法は「**解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。**」(法16条)となっています。つまり、**解雇する側に一定の正当性がなければ解雇できない**、という訳です。こうした「問題社員」は懲戒理由があれば懲戒解雇となりますが、必ずしもそうではない場合が多いです。その場合は普通解雇といって、就業規則などを当てはめながら一定の段階を経て解雇にもっていくこととなります。顧問弁護士がいる場合は、可能な限り早期に弁護士に相談する必要があります。

初段階として当然、会社の姿勢として、本人に「**改善して欲しい**」という話し合いをしようと思うのですが、**解雇を念頭においた教育指導の場合、「場合によっては解雇だ」という非常に厳しい姿勢で話し合いをしてしまいます。**その結果、相手に不快な要素を与えてしまうケースもあり得ます。「問題社員」の中にはそれを「パワハラ」などと言って、キレたり、いろいろ理屈を言ったりすることが当然あると思いますが、それ自体解雇に向けた重要な資料となるようですので、どのような場合でも、**会社としては教育、指導に関わる経過は正確に記録しておかなければいけません。**

では、教育・指導がうまくいかなかった場合は、どのようにすればよいのでしょうか。一つの案として職場の配置換えということも考えられます。営業に不向きであれば、書類整理や事務などの人との接触の少ない部署に配転する必要もあるかも知れません。**解雇という措置をとる前に降格などをまず行うということも必要でしょう。**ほとんどの「問題社員」と言われる社員は、職場内でも「この人何とかして欲しい」という状況になっていることが多いものです。しかし、人を解雇するというのはかなり厳しい措置ですので、「**会社が一方的な解雇をした**」と他社員に間違った情報を与えない為にも、**解雇に至らせる過程には、十分な他社員からのヒヤリングを行い、周りからも支持を得なくてはなりません。**

ここまでの段階を踏めば、正常な人であれば自分は随分と会社に迷惑をかけているのだなと気づくはずですが。会社は一概に「問題社員」をないがしろにしているわけではありません。本人が改善するチャンスを充分に与えているわけですから、それ以上はないのです。社員全員に豊かな生活を願っているのも会社です。**その為に社業に一生懸命励んで頂いている社員と協力して「問題社員」にしない教育も管理者として心得なければいけないという事です。**