

技能講習等講習会予定表

フォークリフト運転(3)Hコース		学 科		実 技					
		日	会場	日	会場	日	会場	日	会場
	1月	9	NSB東海	10,11,12	NSB東海	15,16,17	NSB東海		
		12	ポーラ名古屋ビル	14,20,21	トヨタL&F白金オフィス	14,21,28	水谷運輸	17,18,19	トヨタL&F白金オフィス
		17	NSB東海	18,19,22	NSB東海	23,24,25	NSB東海		
	2月	1	NSB東海	2,5,6	NSB東海	7,8,9	NSB東海		
		2	ポーラ名古屋ビル	3,4,10	トヨタL&F白金オフィス	4,11,18	トヨタL&小牧	6,7,8	トヨタL&F白金オフィス
		2	トヨタ教育センター	3,4,5	トヨタ教育センター	10,11,12	トヨタ教育センター		
		13	ポーラ名古屋ビル	14,15,16	トヨタL&F白金オフィス	17,18,24	トヨタL&F白金オフィス	18,25,3/4	水谷運輸
		13	NSB東海	14,15,16	NSB東海	19,20,21	NSB東海		
		27	NSB東海	28,3/1,2	NSB東海	3/5,6,7	NSB東海		
	3月	28	アイブラザ豊橋	3/4,10,11	トピー工業(株)				
		2	ポーラ名古屋ビル	3,4,10	トヨタL&F白金オフィス	7,8,9	トヨタL&F白金オフィス		
		7	NSB東海	8,9,12	NSB東海	13,14,15	NSB東海		
		8	ポーラ名古屋ビル	11,17,18	トヨタL&F白金オフィス	11,18,25	水谷運輸	14,15,16	トヨタL&F白金オフィス
		15	NSB東海	16,19,20	NSB東海	22,23,26	NSB東海		

講習会の名称	会 場	29年度 講習等日程		
		1月	2月	3月
ガス溶接 【学科1日 実技1日】	(学)ポーラ名古屋ビル	9		5
	(実)トヨタ教育センター	13		10
	(学)伏見第一ビル	24		
	(実)名古屋高等技術専門学校	27		
	(学)ポーラ名古屋ビル		8	16
	(実)名古屋高等技術専門学校		10	18
酸素欠乏・硫化水素 危険作業主任者 【学科2日 実技1日】	(学)ポーラ名古屋ビル		1	5
	(実)愛知製鋼		7	14
	(学)10,11 (実)12or13	(学)7,8 (実)9or10	(学)7,8 (実)9or10	
	(学)17,18 (実)19or20	(学)14,15 (実)16or17	(学)14,15 (実)16or17	
	(学)24,25 (実)26or27	(学)21,22 (実)23or24	(学)19,20 (実)22or23	
		(学)26,27 (実)28or3/1		
有機溶剤作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	10,11	5,6	12,13
		15,16	21,22	19,20
		22,23	26,27	22,23
	ポーラ名古屋ビル (土曜日曜/日曜2日)		3,4	
	伏見第一ビル	25,26	1,2	1,2
	豊橋管内		15,16	
特定化学物質及び 四アルキル鉛等 作業主任者【学科2日】	豊田管内	18,19		1,2
	ポーラ名古屋ビル	15,16	7,8	5,6
		30,31	26,27	14,15
	ポーラ名古屋ビル (土曜日曜/日曜2日)		3,4	3,4
	伏見第一ビル	9,10	15,16	12,13
			22,23	
プレス機械作業主任者【学科2日】	豊橋管内	30,31		
	豊田管内		20,21	
乾燥設備作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		1,2	19,20
	伏見第一ビル	11,12		
乾燥設備作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	25,26	14,15	6,7
	伏見第一ビル			22,23
	岡崎管内		13,14	

講習会の名称	会 場	29年度 講習等日程		
		1月	2月	3月
技能講習	はい作業主任者【学科2日】		21,22	14,15
	石綿作業主任者【学科2日】		1,2	
	鉛作業主任者【学科2日】		5,6	12,13
	ショベルローダー等運転 【学科1日・実技3日】			(学)6 (実)7,8,9 or 12,13,14
特別教育	アーケ溶接 【学科1.5日 実技1.5日】	(学)(実)ポーラ名古屋ビル	17,18	
		(実)名古屋高等技術専門学校	20	
		(学)(実)伏見第一ビル		19,20
		(実)名古屋高等技術専門学校		24
	自由研削といし・取替・ 試運転【学科・実技 計1日】	(学)(実)ポーラ名古屋ビル	22,23	17,18
		(実)愛知製鋼	24	21
能力向等	機械研削といし・取替・試運転 【学科1日・実技0.5日】	(学)(実)トヨタ教育センター		
	産業用ロボット【検査・教示】 【学科2日・実技1日】	(学)トヨタ教育センター	15,16	
	粉じん【学科1日】	ポーラ名古屋ビル	19,20	
	低圧電気【学科1日 実技1日】	(実)三菱電機	21or22or23	
	安全衛生推進者【学科2日】	伏見第一ビル		
	安全衛生推進者【学科2日】	伏見第一ビル	20,21	
勉強会	局所排気装置等自主検査者 【学科2日 実技1日】	(学)(実)15,16 (実)17or18		(学)5,6 (実)7or8
	安全管理者選任時研修 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	22,23	14,15
	衛生管理者(一種)【学科4日】	伏見第一ビル	6,7,8,9	6,7,8,9
	エクス編作業主任者【学科4日】	ポーラ名古屋ビル	13,14,15,16	

研修等の名称	29年度 研修日程		
	1月	2月	3月
第4回労務管理セミナー	31		
労災保険実務講座	30		
LGBTセミナー		2	
事務場内メンタルヘルス推進担当者養成研修会		27,28	
第2回メンタルヘルスセミナー 心の健康講演会		19	
資金セミナー		28	
経営者セミナー			12

※上記で会場の記載のないものはポーラ名古屋ビルで実施します。

※日付の ■ の表示は、土・日・祝日です。

当協会では年間計画に基づく通常の講習等の他、出張講習のご要望にも応じています。
労働安全衛生法に係る多くの講習を、出張講習します。

当協会への連絡は右記までお願いします。

ホームページアドレス <http://www.airouki.or.jp/>

	(電話番号)	(FAX番号)
1 総 務 部	052-221-1438	052-204-1268
2 教育事業部(技能講習等)	052-221-1436(代表)	052-221-1440
(研 修 会 等)	052-221-1439	052-221-1440
愛知安全管理者交流会	052-221-1438	052-204-1268
愛知衛生管理者交流会	052-221-1438	052-204-1268
愛知THP推進協議会	052-221-1438	052-204-1268



2018 月号 vol.508

CONTENTS

2 ・新春のご挨拶

愛知労働局からのお知らせ

3 ・平成30年 愛知労働局長新年挨拶

4 ・平成30年 労働基準部長新年挨拶

5 ・「過重労働解消相談ダイヤル」の相談結果を公表します
・1月22日、「働き方改革推進大会あいち」を開催します。

6 ・災害発生状況

協会だより

・粉状物質の有害性情報の伝達による健康障害防止の
ための取組について(抜粋)

7 ・「職場におけるハラスメント対策マニュアル」及び
「社内研修資料」を作成いたしました。(抜粋)

中災防だより

・安全衛生教育促進運動

8 ・平成29年度 事業場内メンタルヘルス推進担当者養成研修
総務部だより

・平成29年度各部会 開催報告

・LGBTセミナー「職場におけるLGBTへの対応」のご案内

教育事業部だより

9 ・セミナー等のご案内

10 ・第1回メンタルヘルスセミナー 開催報告

11 ・第3回労務管理セミナー 開催報告

インフォメーション

12 ・技能講習等講習会予定表





新春のご挨拶

公益社団法人愛知労働基準協会
会長 大野 智彦



謹んで新春のお慶びを申し上げます。

旧年中は、会員の皆様には当協会の事業運営に格別のご支援とご協力を、また、行政で当局の皆様にはひとかたならぬご指導をいただき、心より厚く感謝申し上げます。

昨年を振り返りますと、ドナルド・トランプ氏のアメリカ合衆国大統領就任、北朝鮮による相次ぐ大陸間弾道ミサイル発射・核実験、国内では、衆議院選挙と民進党の分裂、甚大な被害をもたらした九州大豪雨等様々なことがありました。一方、当地域では、名古屋市の金城ふ頭に「LEGOLAND」(レゴランド)がオープンしたり、瀬戸市の中学生プロ棋士藤井 聡太さんの公式戦29連勝等明るい話題もありました。

さて、今年の景気については、「IoT」や省力化等の世界的な需要を背景とした底固い設備投資、雇用・所得環境の改善およびこれによる消費者マインドの持ち直し等により回復は続くと思われまします。しかしながら、海外の政治・経済には様々なリスクあり、それらの影響が懸念されるところです。

また、県内の雇用情勢をみてみますと、昨年10月の時点で有効求人倍率は1.86倍、新規求人倍率は2.94倍と、ともに全国平均を上回り、正社員の新規求人数は25,714人(平成28年同月比5.9%増)、新規求人に占める正社員の割合は45.3%(同0.7ポイント上昇)と改善が続いています。

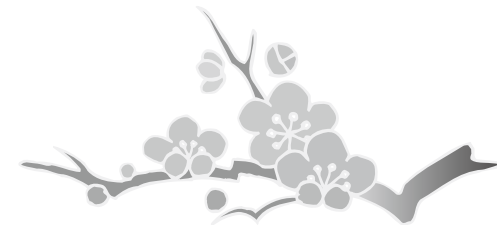
労働災害については、一昨年の死亡者数が43名と、昭和25年以降で最少を更新しましたが、昨年は12月4日時点で38人(平成28年同期比5人増)と増加傾向にあります。本年は第13次労働災害防止推進計画がスタートする年です。関係者の皆様方には、今後も引続き労働災害防止に向けた取組みにご尽力いただきますようお願いいたします。

当協会は、いつの時代も企業経営の基本には、働く人の「労働災害の防止」、「健康の保持増進」等労働福祉の増進が不可欠と考えております。本年も公益社団法人として、健全な産業の興隆に寄与することを目的に、会員事業場の皆様のご意見・ご要望をお聞きしながら、働きやすい職場づくりのため、「労働災害の防止」、「健康の保持増進」、「労働基準法等関係法令の周知、啓発」に関する各種事業を積極的に推進してまいりますので、引き続きご支援ご協力をいただきますようお願いいたします。

具体的には、長時間労働の是正、同一労働同一賃金、治療と仕事の両立支援等「働き方改革」や、本年4月1日から本格化する有期契約労働者の無期転換申込み権行使への対応、ストレスチェックの効果的な実施によるメンタルヘルス対策や増加する外国人労働者の労務・安全衛生の向上、障がい者の法定雇用率の引き上げが行われる中での雇用管理、労災保険に関する業務以外の判断基準等幅広い分野について、愛知労働局のご指導の下、愛知産業安全衛生大会や研修会、広報誌等を通じて周知、啓発に取り組んでまいります。

加えて、各関係官公庁および諸団体との連絡調整に努めるとともに、技能講習の登録教習機関として、特別教育や能力向上等教育等も併せて、各地区労働基準協会等のご協力を得ながら、名古屋市内の当協会研修会場および県内各地で400回を超える講習会を実施してまいります。また、実施にあたっては、受講者のニーズにきめ細かく対応し、新たな講習科目の実施、設備の充実等教育環境の整備を進めてまいります。

最後に、新しく始まった一年が実りある年となりますよう、行政で当局と会員事業場のご繁栄を心より祈念いたしまして、年頭の挨拶とさせていただきます。



平成30年 愛知労働局長新年挨拶



平成30年の新春を迎え、謹んでお慶びを申し上げます。年の初めに当たり、改めて皆様の日頃からの愛知労働局の行政運営に対するご理解とご協力に感謝申し上げますとともに、愛知の雇用労働の状況と今年一年の所信の一端を述べさせていただきます。

本県では、リニア中央新幹線の開業に向けた工事が着々と進行し、名古屋駅前、ささしま地区において高層ビルが相次いで建設されるなど、地域経済の活性化がますます期待されており、昨年の有効求人倍率は1.8倍台と依然として高い水準にあり、雇用状況は引き続き改善が続いているところであります。

こうした中、本年、愛知労働局が更に強化していかなければならない取り組みとして、働き方改革、過重労働対策、非正規雇用対策、障害者雇用対策、労働災害防止対策等があります。

働き方改革の実現は、政府全体として取り組まなければならない歴史的な課題であり、労働行政の各分野に対して、大きな期待が寄せられているところですが、県内企業における長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行や商慣行の見直しを図るため、今後も、長時間労働の是正、女性の活躍推進、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現等に向けて「働き方改革」を推進して参ります。

長時間労働の是正につきましては、その大前提である労働時間の適正な把握を徹底するとともに、事業経営に直結する経営課題であることから、経営トップがリーダーシップを発揮するよう求めてまいります。

女性の活躍の推進につきましては、策定・届出された一般事業主行動計画が確実に実行されるように取り組むとともに、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業に付与される「えるぼし」認定マークにつきましても、企業に対して、その取得を広く働きかけてまいります。

非正規雇用対策については、雇用情勢が着実に改善しているこの時期を捉え、正社員転換・待遇改善に取り組んでまいります。

また、本年4月に「無期転換ルール」の申込権の発生が本格化することから、積極的にその周知・啓発を行っているところであります。

障害者雇用については、企業における障害者への理解と障害者自身の自立意識の高まりにより着実に進んでおりますが、依然として県内全体では法定雇用率に達していません。障害のある人が障害のない人と同様、その能力と適性に応じた雇用の場に就き、自立した生活を送ることのできる社会の実現に向け、雇用対策を推進していきます。

また、とりわけ建設分野においては、若年者の建設業離れもあり、建設就業者の3人に1人が55歳以上に達するなど、急速に高齢化が進んでおります。このことから、建設労働者の労働条件の向上や若年者等の人材確保・育成、技術・技能の継承を重要課題と位置付け、業界団体と連携した人材育成事業、認定職業訓練及び各種助成金の活用等を通じた対策を推進しております。

今年は第13次労働災害防止推進計画が新たにスタートする年であります。働く人がその能力を十分発揮して活躍していただけるよう、治療と仕事の両立支援を促進し、労働災害のない安全で安心して働くことのできる職場環境の実現に向けて取り組んでまいります。

平成27年9月の労働者派遣法の改正により、新たにキャリアアップ措置、雇用安定措置等が派遣元事業主に課せられ、派遣労働者の待遇改善が求められています。また、本年1月1日に施行された職業安定法の改正により、職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化等の措置を講ずることとされています。これら法改正内容の周知徹底とその履行確保に積極的に取り組んでまいります。

労働保険制度については、労働者のセーフティネットであるとともに、各種施策を推進する財源基盤となるものであり、労働保険への加入と労働保険料の確実な納付が重要課題であることから、未手続事業一掃に向け積極的に取り組んでおります。

このように多くの課題がありますが、愛知で働く人や企業、地域や家庭がより魅力的で元気になることを目指し、労働局職員一丸となって、これらの課題に取り組んでまいりますので、今後とも皆様のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。新年の挨拶といたします。

平成30年 労働基準部長新年挨拶



新年あけましておめでとうございます。

旧年中は、愛知労働局の行政運営につきまして、格段のご理解とご協力を賜りましたことに、厚く御礼申し上げます。

さて、愛知労働局におきましては、安心・安全・健康に働ける職場づくりを目指して各種取組を推進してきているところですが、依然として課題は山積しており、本年も引き続き皆様からのご支援を得つつ、職場環境の改善に取り組んでまいりたいと思います。

現在、政府一丸となって多様な働き方を可能とする社会への変革に取り組む中で、長時間労働の是正を始めとする働き方改革を最重要課題として位置付け、各種取組を進めています。

こうした中、依然として違法な長時間労働を行う事案がみられ、長時間労働を原因として労災補償請求された脳・心臓疾患、精神障害事案も高止まりで推移するなどの状況にありますので、時間外・休日労働に関する労使協定(36協定)の適正な締結と届出を行うとともに、労働時間の適正な把握により長時間労働の要因を検証し対策を講じるよう、あらゆる機会に周知、指導を徹底することとしております。

しかしながら、長時間労働の要因の一つには、事業場のみで解決できない商慣行や取引条件による制約も挙げられることから、これまでの発注内容や取引条件を改善し納期の適正化などを図ることも重要です。顧客や発注者の立場として事業者のみならず消費者にも理解と協力を得られるよう、自治体や事業者団体等とも連携した取組を進めることとしています。

過重労働等によるメンタルヘルス不調を未然に防止するためには、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、長時間労働等のストレス要因を排除するなど職場環境の改善を進められるよう、ストレスチェック制度の適切な運用について周知、指導を徹底することとしております。

本年は、第13次労働災害防止推進計画を策定し、新

たな取組をスタートさせる年です。

労働災害の発生状況をみますと、第12次労働災害防止推進計画の初年である平成25年以降、休業4日以上の労働災害発生件数は年間6300件以上で推移し、労働災害減少の目標達成には及ばない見込みとなっています。

労働災害防止を図るためには、すべての災害発生リスクを排除することはできず、残留リスクが存在することを認識し、より効果的な安全対策を講じる「論理的な安全衛生管理」の考え方に沿った取組が有効であることから、この考え方の普及定着を図るとともに、災害が増加する業種や転倒災害など多発する事故の型に特化した災害防止対策などについて、新たな第13次計画に盛り込み積極的に取り組むこととしてまいります。

昨年10月1日から時間額を26円引き上げ、871円に改定された最低賃金額については、すべての労働者に適用されるものであり、かつ従前になく2年連続25円以上の大幅な引上げとなり、中小規模事業場で働く労働者の約1割がその賃金額を871円以上に見直さなければならないと推測され、その影響が大きいことから、しっかり周知するとともに、中小企業における賃金引上げに対する助成等の支援に努めてまいります。

労災補償についても、被災された労働者のセーフティネットとしての役割を果たすよう、引き続き迅速かつ適正な給付に努めてまいります。

このように課題は多岐にわたりますが、適正な労働条件の確立並びに労働者の安全と健康の確保が図られるよう、本年も積極的に行政の推進に努めてまいりますので、引き続き貴協会には一層のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

終わりに、すべての働く方々がその能力を発揮し生き活きと活躍できる職場の実現と、貴協会並びに会員事業場の益々のご繁栄を心より祈念申し上げまして、新年の挨拶とさせていただきます。

「過重労働解消相談ダイヤル」の相談結果を公表します

～「長時間・過重労働」に関する相談が136件(37.0%)で最多～

労働基準部 監督課

厚生労働省では、11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として10月28日(土)に実施した「過重労働解消相談ダイヤル※」の相談結果をまとめましたので公表します。

今回の無料電話相談「過重労働解消相談ダイヤル」には、合計で367件の相談が寄せられました。相談内容としては、下記概要のとおり、「長時間労働・過重労働」に関するものが136件(37.0%)と一番多く、次いで「賃金不払残業」が110件(29.9%)、「パワハラ」が28件(7.6%)となりました。

これらの相談のうち、労働基準関係法令上、問題があると認められる事案については、相談者の希望を確認した上で労働基準監督署に情報提供を行い、監督指導を実施するなど、必要な対応を行っています。

【相談結果の概要】

相談件数 合計367件

◆主な相談内容

長時間労働・過重労働	136件(37.0%)
賃金不払残業	110件(29.9%)
パワハラ	28件(7.6%)

◆相談者の属性(括弧内は相談件数367件に対する割合)

労働者	200件(54.4%)
労働者の家族	106件(28.8%)
その他	36件(9.8%)

◆主な事業場の業種(括弧内は相談件数367件に対する割合)

保健衛生業	47件(12.8%)
商業	45件(12.2%)
製造業	41件(11.1%)

(件数は相談内容ごとに計上。括弧内は相談件数367件に対する割合。なお、1件の相談に対して複数の相談内容が含まれることもあるため、総合計が100%になりません。)

※「過重労働解消相談ダイヤル」では、次のような対応を行いました。

- ・相談者に労働基準法や関係法令の規定、解釈について説明
- ・相談者の意向も踏まえ、管轄の労働基準監督署や関係機関を紹介

過重労働解消キャンペーン

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/campaign.html>

【労働条件に関する電話やメールでの相談窓口】

都道府県労働局や労働基準監督署や、以下の窓口でも労働条件に関する相談を受け付けています。

■労働条件相談ほっとライン(厚生労働省委託事業)

【電話番号】0120-811(はい!)-610(労働)(無料)

【相談対応時間・曜日】月～金17:00～22:00、土・日10:00～17:00

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000088148.pdf>

■労働基準関係情報メール窓口

長時間労働・過重労働や賃金不払残業など、労働基準法などの違反が疑われる事業場の情報をメールで受け付けています。お寄せいただいた情報は、関係する労働基準監督署・都道府県労働局において、立入調査対象の選定に活用するなど、業務の参考とさせていただきます。

【受付対象となる法律】労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法など

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/mail_madoguchi.html

詳細は厚生労働省HP(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000144103.html>)をご覧ください。

1月22日、「働き方改革推進大会あいち」を開催します。

雇用環境・均等部 企画課

昨今、「働き方改革」がクローズアップされていますが、皆様、「働き方改革」についてどのようなイメージをお持ちでしょうか。

働き方改革は各事業者が意識改革を行い、多様で柔軟な働き方を認め導入することで、働く人一人ひとりが働きやすい労働環境そのものを改革していくものです。しかしながら、「働き方改革」の本質を置き去りにして、「長時間労働解消」「賃金改善」など枝葉のみが取り上げられる傾向が見受けられます。

働き方改革とは何か。その達成手段は定型的なものである必要はなく、多様であり、業種や規模に応じた創意工夫があってしかるべきとする、考え方の普及・浸透が不可欠です。

本大会では、会場にお越しになった皆様にもパネルディスカッションに参加していただきます。各企業における働き方改革への理解と気付きのきっかけを探しに、ぜひご参加下さい。

■と き：平成30年1月22日(月) 13時00分～15時20分

■と こ：ウイルあいち(名古屋市中区上野杉町1番地)

■主 催：愛知労働局

■後 援：愛知県経営者協会、日本労働組合総連合会愛知県連合会

■申込方法：インターネットでのお申込にご協力をお願いします。

URL http://aichi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/news_topics/event/2017/_122035.html

■お問い合わせ先：雇用環境・均等部 企画課(TEL:052-972-0252)

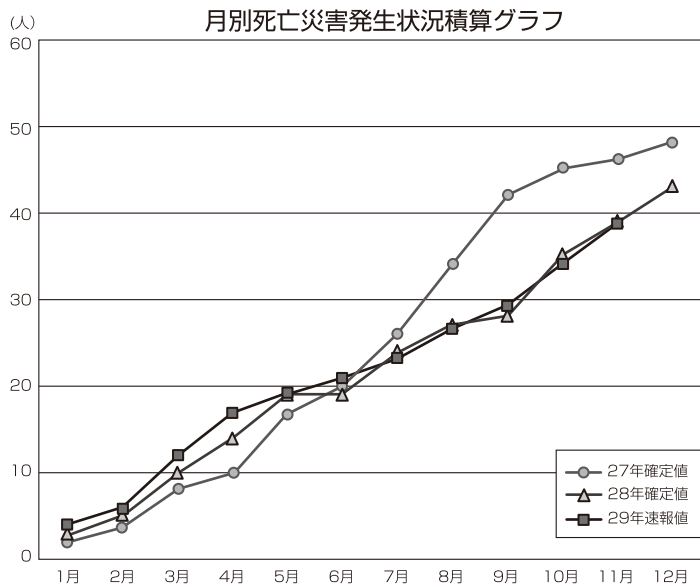


■QRコード

平成29年 愛知労働局管内死亡災害発生状況

平成29年12月4日現在の速報値

業 種	年 別	平成29年	平成28年同期	平成28年確定値
製 造 業		10	8	9
	食料品製造業	1	2	2
	化学工業	2	0	0
	鉄鋼・非鉄金属	2	3	3
	金属製品	2	1	1
	一般・電気・輸送用	1	0	1
建 設 業	その他	2	2	2
		14	5	7
	土木工事業	6	1	2
	建築工事業	6	4	5
陸上貨物運送事業	その他	2	0	0
		5	5	7
商 業		1	6	6
	卸売業	0	3	2
	小売業	1	3	3
	その他	0	0	1
清掃・と畜業		2	1	2
上記以外の事業		6	8	12
合 計		38	33	43



平成29年 愛知県の全産業死亡災害一覧

発生月・時間	業種	労働者数	被災者職名	年齢	事故の型	起因物	災害状況
11月 6:00～6:30	運送業	50～99	運転者	40代	はさまれ 巻き込まれ	トラック	降ろしヤードにおいて、キャリアカーをダンプさせ下段より順に車両を降ろした。被災者は2段積み上部奥の最後の1台である軽トラックを降ろし中、軽トラックが突然動き出しその下敷きになった。
11月 11:30～12:00	建設業	30～49	作業員	40代	はさまれ 巻き込まれ	人カクレーン等	すい道内部において、二次覆工用の鋼管の運搬・据付に従事していた被災者が鋼管とセグメントの間に頭部をはさまれた。
9月 7:00～7:30	製造業	30～49	作業員	30代	有害物等 との接触	有害物	原料混合タンク内の底部に倒れている被災者が発見された。
11月 17:00～17:30	林業	1～9	作業員	60代	激突され	立木等	被災者は、5人で間伐作業に従事し、約50m間隔で区分して各人が担当場所で一人事業を実施した。集合時刻になっても被災者が集合場所に来ないため、被災者の担当場所へ探しに行ったところ、倒れている被災者を発見した。
7月 14:30～15:00	建設業	10～29	運転者	70代	転倒	通路	コンクリート葺のし搬出を終えて現場に戻った被災者が、現場内を歩いていたところ、ヤード内に置いてあった鉄鋼付近で転倒し、頭を強打して首を損傷した。

粉状物質の有害性情報の伝達による健康障害防止のための取組について（抜粋）

厚生労働省から当協会に対して標記に係る周知協力の依頼がありました。趣旨をご理解の上お取り組みいただきますようお願いいたします。

厚生労働省では平成29年2月21日付けで取りまとめた「化学物質のリスク評価に係る企画検討会報告書」を踏まえ、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）第57条等に基づく表示・通知の対象物質の追加等を行うとともに、その対象とならない粉状の4物質をはじめとした粉状物質の管理について検討してきたところです。

これまで、粉じんの取扱い作業等については、粉じん障害防止規則（昭和54年労働省令第18号。以下「粉じん則」という。）において健康障害防止措置を規定し、その履行を求めてきました。

一方、有害性が低い粉状物質であっても、長期間にわたって多量に吸入すれば、肺障害の原因となり得るものですが、このような粉状物質自体の吸入による肺障害に対する危険性の認識は十分とはいえず、場合によってはばく露防止対策が不十分となるおそれがあります。

また、国内の化学工場において高分子化合物を主成分とする粉状物質に高濃度でばく露した労働者に、肺の繊維化や間質性肺炎など様々な肺疾患が生じている事案が見られるところです。

こうした状況を踏まえ、法に基づく表示・通知義務の対象とならない物質であっても、譲渡提供の際にラベル表示や安全データシートの交付により粉状物質の有害性情報が事業場の衛生管理者や労働者等に的確に伝達されるよう、「粉状物質の有害性情報の伝達による健康障害防止のための取組」を定めましたので、これを基に健康障害の防止に取り組んでください。

詳しくは下記HPをご参照下さい。

<http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T171026K0020.pdf>

「職場におけるハラスメント対策マニュアル」及び「社内研修資料」を作成いたしました。（抜粋）

男女雇用機会均等法および育児・介護休業法の改正により、平成29年1月から、職場における妊娠・出産に関するハラスメント（いわゆるマタハラ）の防止対策が事業主に義務づけられました。

こうした中、マタハラ、さらにはセクシュアルハラスメントを含めた防止のため、企業の人事労務担当者を対象に「職場におけるハラスメント対策マニュアル」を、役員を含む全社員を対象に「社内研修資料」を作成しました。

これらをもとに自社でハラスメント防止研修を実施する際にご活用いただきますようお願いいたします。

詳しくは愛知労働局HP

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137178.html>)をご覧ください。

平成29年度 2017年12月1日 ▶ 2018年4月30日

安全衛生教育促進運動

安全衛生教育促進運動とは

労働災害防止のために不可欠な安全衛生教育、特に労働安全衛生法に基づく教育等を促進するため、中央労働災害防止協会（中災防）が主唱し、厚生労働省後援のもと、業種別労働災害防止協会や都道府県労働基準（労務安全衛生）協会（連合会）等及び全国的な安全衛生関係団体が一体となって展開している運動です。
中災防は、最終年度である第12次労働災害防止計画や、国の「安全衛生教育等推進要綱」（平成28年10月12日付け基発1012第1号）の趣旨を踏まえ、この運動を広く展開していくこととしています。

平成28年に前年を上回った休業4日以上の死傷者数は、平成29年も減少傾向がみられず、増加の一途をたどる業種もあるなど、厳しい状況となっています。死亡災害が夏場に急増したことを受け、厚生労働省は9月に労働災害防止団体や関係事業者団体に対し、職場における死亡災害撲滅に向けた緊急要請を行いました。

その中では、職場内の安全衛生活動の総点検の実施や事業場の安全管理体制の充実とともに、効果的な安全衛生教育の実施が求められています。

雇入れ時教育 ・ **職長等教育** ・ **作業内容変更時教育** ・ **特別教育**
等の徹底や **就業制限業務に係る資格取得** は労働安全衛生法で **義務付け** られており、労働災害を防止するうえで大変重要です。

詳しくはこちら  **安全衛生教育促進運動** で **検索** 

安全衛生教育に関する相談窓口はコチラ

《中央労働災害防止協会 安全衛生教育相談窓口》

電 話 03-3452-6296 **メー** **ール** koho@jisha.or.jp

平成29年度

事業場内メンタルヘルス推進担当者養成研修

主催：中央労働災害防止協会 協力：(公社)愛知労働基準協会

参加者募集！

厚生労働省が策定した「労働者の心の健康の保持増進のための指針」において、職場のメンタルヘルス対策を進めるために「事業場内メンタルヘルス推進担当者」を選任する努力義務が規定されています。

本研修は、厚生労働省が示すカリキュラムに基づいており、心の健康づくり計画の策定から、メンタルヘルス不調者への対応、職場復帰のための支援および職場環境等の改善等、職場におけるメンタルヘルス活動に必要な知識を包括的に学ぶことができます。

人事労務管理者、衛生管理者、保健師等の産業保健スタッフ等多数のご参加をお待ちしております。

日 時：平成30年2月27日(火)9:30～17:20・28日(水)9:30～16:40（両日とも受付開始9:00～）
会 場：伏見第一ビル（公社）愛知労働基準協会 5階研修室
受講料：会 員 30,860円（愛知県下の各労働基準協会会員または中災防賛助会員、THP登録者）
割引サービス利用の場合 18,520円
非会員 34,970円
割引サービス利用の場合 20,980円
参加費にはテキスト代・消費税を含みます。
割引サービスの詳細は、本研修の開催案内チラシをご覧ください。
なお、開催案内チラシは、当協会のHPからダウンロードしていただけます。

定 員：90名 申込期日前でも定員になり次第締切らせていただきますのでお早めにお申し込みください。

本研修の受講により以下の単位等が取得できます。
◎THP指導者登録更新単位5単位を取得できます。
◎本研修および「管理監督者・職場リーダーのためのラインケアセミナー」修了後、3年以上の健康に関する面接や相談の経験で、中央労働災害防止協会が実施する「心理相談専門研修」の受講資格を取得することができます。

総務部だより

平成29年度各部会 開催報告

当協会は平成29年11月30日(木)午前に総務・賃金時間・労災合同部会、午後に安全・健康合同部会を開催しました。総務・賃金時間・労災合同部会では愛知労働局 労働基準部 橋本監督課長に、安全・健康合同部会では同 三好安全課長および近藤健康課長に来賓挨拶をいただきました。

両合同部会ともに事務局から「平成29年度 事業計画の進捗状況」および「平成30年度 事業計画(案)」について説明を行いました。このうち後者については、今後アンケートを行い、それらを踏まえて修正を図った上で、30年2月26日の全5部会合同部会で再審議、その後3月20日の第34回理事会に上程する予定です。



来賓として挨拶される橋本監督課長



同 三好安全課長



同 近藤健康課長

LGBTセミナー「職場におけるLGBTへの対応」

【趣 旨】
近年、LGBT(レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーの頭文字を取ったもので、セクシャルマイノリティを表す総称)に対する認識と働きやすい職場づくりの気運が高まっていますが、何らかの取り組みを行っている企業は4割程*に留まっているのが現状です。
当協会では、LGBTに対する正しい理解と企業が取り組むべき事項等について解説するセミナーを株式会社労働新聞社と共催して実施します。
※経団連「LGBTへの企業の取り組みに関するアンケート」

【日 時(予定)】平成30年2月2日(金) 13時30分～16時00分
【会 場】名鉄ニューグランドホテル 7階 扇の間
【受講料】無 料
【定 員】140名(定員になり次第締め切りとなります。)
【講 師】帯刀 康一 氏(高井・岡芹法律事務所 弁護士)

①職場におけるLGBTへの理解の必要性
②現実化した法的紛争
③喫緊の課題
④想定される労働条件に関する諸問題と実務対応
講演内容については、一部追加・変更となる場合がありますので、あらかじめご了承くださいませようお願いいたします。

教育事業部だより

セミナー等のご案内

第2回メンタルヘルスセミナー 心の健康講演会 「企業の健康配慮義務」と「労働者の自己保健義務」

【内 容】 企業の従業員に対する安全と健康への配慮の範囲が拡大する方向にありますが、労働者の健康問題は労働者自身の自覚と私生活における生活習慣等によるところが大きいという側面があります。
働き方改革の下では、企業責任の側面が強調されがちですが、労働者の「自己保健義務」についても認識されるべきと考える講師をお招きし、裁判例等にも触れて解説していただきます。

【日 時】平成30年2月19日(月) 13時20分～16時30分
【会 場】ポラ名古屋ビル当協会第1研修室
【受講料】3,000円(愛知県下の労働基準協会会員、愛知衛生管理者交流会会員、愛知THP推進協議会会員) 4,000円(非会員)
【講 師】講演 弁護士 増田 陳彦 氏(ひかり協同法律事務所 パートナー)
①企業の労働者に対する健康配慮義務
②労働者の自己保健義務とは
③自己保健義務に関する就業規則整備
④働き方改革と健康経営による生産性向上
⑤ストレスチェック制度の有効活用
⑥自己保健義務の周知啓発

賃金セミナー 「働き方改革に対応した人事・賃金制度設計」

【内 容】 今後、従来の雇用慣行を見直す働き方改革関連法案が、国会で審議されますが、残業時間規制や非正規労働者との格差是正等、働き方は一段と多様化することから、それらに伴って賃金制度を見直す必要があります。
そこで、これらに詳しい講師をお招きし、「働き方改革」に対応した人事・賃金制度設計について解説していただきます。

【日 時】平成30年2月28日(水) 13時25分～17時00分
【会 場】ポラ名古屋ビル当協会第3研修室
【受講料】2,500円(愛知県下の労働基準協会会員)／ 3,500円(非会員)
【講 師】講演 森中 謙介 氏(株新経営サービス 人事戦略研究所 シニアコンサルタント)
①働き方改革に対応した人事・賃金制度のコンセプト
②働き方改革に対応した人事・賃金制度の事例
③無期転換への対応～人件費を最適化しながらパート・アルバイトを戦力化する～
④65歳雇用への対応～シニア社員の活性化を図る～
⑤女性活躍支援の対応～仕事と家庭の両立を支援する仕組みの活用～
⑥残業削減への対応

申込方法 各セミナーの詳細を当協会ウェブサイトのトップページに掲載しておりますので、そこから申込用紙をダウンロードして必要事項をご記入の上、FAXでお申し込みください。
(申込期限はいずれも開催日の1週間前です。)

お問合せ先 (公社)愛知労働基準協会 教育事業部 TEL 052-221-1439 / FAX 052-221-1440

第1回メンタルヘルスセミナー 「ストレスチェック実施後の効果的なメンタルヘルス対策」 健康経営を実現し、優秀な人材確保へ!開催報告

当協会は、11月22日(水)に事業場の人事・労務管理担当者、安全衛生スタッフ、産業保健スタッフ等を対象に標記セミナーを開催しました。メンタルヘルス対策を進める上で、ストレスチェックを実施した後の集団ごとのストレス状況を集計・分析し、その結果を活用して職場環境を改善することが求められていますが、厚生労働省の公表によると、「集団分析」まで実施した事業場は全体の65%にとどまっています。

今回のセミナーでは、愛知労働局 労働基準部 健康課長 近藤 慎次郎 氏からメンタルヘルス対策等労働衛生行政の動向について説明していただき、その後、産業医経験が豊富で、企業のメンタルヘルス対策に精通する亀田 高志 氏を講師に招き、ストレスチェックの効果的な実施方法をはじめとした諸対策について解説していただきました。以下、概要。

1 ストレスチェック実施後の高ストレス者への対応

ストレスチェックの受検状況をみると、在籍労働者のうち、受検した労働者は約8割、そのうち、医師による面接指導を受けた労働者は0.6%と低い。また、受検するメリットよりもその結果によっては人事考課上に影響して不利益となることを懸念し回答しないケースもある。

高ストレス者には、主治医・産業医との連携を強化し健康相談や健診事後措置を通じた未然防止や早期発見に努めるほか、(安全)衛生委員会では労使の十分な対話環境をつくっていくことが重要である。

2 ストレスチェック集団分析結果の活用方法

ストレスチェックを実施した事業場のうち、集団分析まで行ったのは約8割であるが、その結果は(安全)衛生委員会で共有するとともに、これを活用したハラスメント等研修の実施、仕事のストレス判定図の作成、QCサークル活動等改善に向けた職場全体の取り組みが求められている。

そのためには、①ストラクチャー(組織・体制):集団ごとの集計と分析結果を共有し、対応を図る体制整備 ②プロセス(仕組み):職場環境改善活動の流れのルール化 ③パフォーマンス(運営の実績):決められた期間内にどれだけの職員が職場環境改善活動に参加したか ④アウトカム(目標の事象や事例の数値と変化):ストレスチェックを働きやすい職場づくりのモニタリングとして活用し、他の指数(離職や満足度等)と比較する等が重要である。

3 ストレスチェックを考慮した職場復職支援等の再構築

ストレスチェックで見つかったメンタル不調者には、職場復帰支援や治療と仕事の両立支援を行うことが大切である。

職場復帰支援の基本は、①休業、休職、復職の手続きを就業規則と社内規程に定めて文書化する ②管理職には研修で、従業員には(安全)衛生委員会を通じてルールの周知を行う ③上司への助言を依頼する等産業医等の専門家との対話を行う ことである。

事業場で徹底したいのは、個人的な価値観に基づく判断・対応ではなく、主治医や産業医と情報・目標を共有して連携する、日々の労務管理の一環として取り扱う、休業・休職前後の対応を再確認することである。そして、職場復帰にあたっては、相当期間のフォローを行うことが重要である。

治療と仕事の両立支援では、事業者による基本方針等の表明と労働者への周知を行い、研修等による意識啓発と相談窓口等を設置する必要がある。制度・体制等の整備については、就業規則で、傷病休暇・病気休暇や時差出勤を規定する等病状や就労能力に合わせた働き方のオプションをつくっていくことが重要である。

参加者からは、「ストレスチェック後の高ストレス者への対応がとても大切とあらためて思いました。」等大変盛況でした。



講演される亀田講師



熱心に聴講する参加者

第3回労務管理セミナー 「働き方改革・労働時間改革に対応した労務管理」開催報告

当協会は、11月24日(金)に、事業場の経営者や人事労務担当者を対象に標記セミナーを開催しました。昨今、「働き方改革実行計画」の一つである「長時間労働の是正を中心とした労働時間改革」の議論が活発になっており、今後の国会で法案が審議される予定です。

今回のセミナーでは、働き方改革および労働時間管理に精通した社会保険労務士の北岡 大介 氏を講師に招き、これらの法改正の動向および実務対応等について解説していただきました。以下、概要。

1 働き方改革と改正労基法案

今年3月28日に開催された「働き方改革実現会議」では、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会の実現と生産性の向上を目標に、長時間労働の是正、同一労働同一賃金等9つの分野に係る改革の実行計画が策定された。その中で、「時間外労働の上限規制案」は、企業活動および労働者の生活に直接的な影響を及ぼすものとして、労使双方より高い関心が寄せられており、原則月45時間・年360時間としている。ただし、一時的な業務量の増加に伴う特定の場合の特別条項は、年720時間(月平均60時間)以内とする上限規制案が設けられている。

また、法定休日労働を含んで、2ヵ月ないし6ヵ月の平均は80時間以内、単月では100時間未満としている。さらに、時間外労働の上限原則を上回る特例の適用は、年6回を上限とする月45時間・年360時間である。

適用猶予業種等は、①工作物の建設等の事業、②自動車の運転の業務、③新技術・新商品等の研究開発の業務、④医師の応召義務である。これらは、平成31年4月1日施行(建設業は平成36年4月1日)が予定されているので、今後、企業は労働時間管理の精度をますます高める必要がある。

2 労働時間をどう見るか

労働時間とは、判例上、労働者が使用者の指揮命令下(就業を命じられた業務の準備行為等を事業場内で行うことを使用者から義務付けられ、またはこれを余儀なくされたとき)に置かれた社会通念上必要と認められる時間をいう。しかし、工場労働の「労働時間」が比較的明確であるのに対し、ホワイトカラー労働のそれは仕事自体の変動性や組織・上司との関係性が影響し、どこまでが会社に義務づけられているか不明確なところがある。

このため、新ガイドラインでは、次の3点が労働時間に該当するとされている。①使用者の指示により、事業場内において就業を命じられた業務に必要な準備行為等(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)、②手待時間、③参加することが業務上義務付けられている研修・教育訓練の受講、使用者の指示により業務に必要な学習等の時間である。これらの判断ポイントは、使用者の義務付けや余儀なくされたか否かがポイントになる。これを受け、企業の対応として、労働時間と非労働時間との違いを明確にする対策が急務となる。

また、本ガイドラインでは、労働者の自己申告により把握した労働時間とデータで把握した事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を行い、労働時間を補正する必要がある、これらの対応には上長と人事部門の協働が重要となる。

労働時間に係る法的リスク低減策として、残業の事前申請制の原則化、残業禁止命令の制度化、ノー残業デー等社内意識高揚と職場風土の改革について解説していただいた。

参加者からのアンケートでは、「法改正の動きやその内容を細かく理解することができた。」、「長時間労働の是正に向けた具体的な対策は当社でも活用できる。」等の意見が寄せられ大変盛況でした。



講演される北岡講師



熱心に聴講する参加者