

ARK

Interest Incorporated Association

2022
October

10

vol.565



写真：モズ

CONTENTS

- 1 ・ 愛知県最低賃金改定のお知らせ
- 2-5 ・ 業務改善助成金のご案内
- 6 ・ 産業保健フォーラム2022inあいち
- 7 ・ 災害発生状況
・ 労災保険上乘せ制度のご案内
- 8 ・ 10月は「年次有給休暇取得促進期間」です
・ 改正育児介護休業法の第2弾が施行されます
- 9-12 ・ 令和3年度個別労働紛争解決制度等の施行状況について
- 13-14 ・ 自律的な管理を基軸とした新たな化学物質管理について
- 15 ・ 育児・介護休業法等均等関係法令セミナーを開催します
・ 中小企業退職金共済制度のご案内
- 15 ・ 第3回リスクアセスメントセミナーを名古屋市公会堂で開催
- 16 ・ 連載 第2回(全6回) 法の支配の形 著者 戸島 浩視 氏
(愛知労働局 専門監督官/元労働基準監督署長)
- 17 ・ 【第5回 イマドキ 労務相談】 ～社会保険労務士が
お答えいたします～
- 18-20 ・ 働き方改革を進める上でのデジタル化(業務の効率化)
実践セミナー 開催報告
- 21-22 ・ 身体状況・健康診断等に関するアンケート調査結果
(三河地域5労働基準協会による調査結果)
岡崎労働基準協会 専務理事 博士(医学) 加藤 善士 氏
- 23 ・ 技能講習等講習会予定表

愛知県最低賃金は

令和4年10月1日から

31円up

時間額

986 円

に改正されます。

支払賃金額を確かめ、最低賃金額を下回ることのないようご注意ください。

雇う上でも、働く上でも、最低限のルール。使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。

業務改善助成金

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、
設備投資(機械設備、コンサルティング等の導入)などを行った場合に、
その費用の一部を助成します。

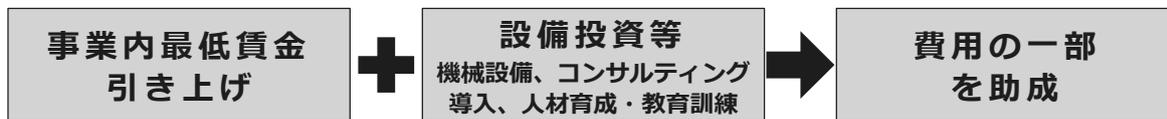


お問合せ先：電話0120-366-440【受付時間】平日8:30~17:15(業務改善助成金コールセンター)

業務改善助成金（通常コース）のご案内

「原材料高騰により利益が減少した事業者」への特例拡大など制度が充実します

業務改善助成金（通常コース）は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。新型コロナウイルス感染症の影響により売上高が減少している事業者に対しては、助成対象経費が拡大される特例が設けられています。



原材料費の高騰などで利益が減少した事業者に、特例を適用するなど、拡充を行いましたので、ぜひご活用ください。

拡充のポイント

1. 原材料高騰等の要因により利益が減少した事業者の特例が適用されます

新型コロナの影響で売上高等が減少した事業者が特例を受けやすくなります

(a) 特例対象事業者の追加	「原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等外的要因により 利益率※が前年同月に比べ3%ポイント以上低下した事業者 」を特例の対象事業者を追加します。 ※売上高総利益率または売上高営業利益率（申請前3か月のうちの任意の1か月の総利益または営業利益の金額を売上高で除した率）
(b) 売上高等が減少している事業者の要件緩和	「新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が減少している事業者」の要件を緩和します。 ・売り上げ減少幅：「30%」→「15%」 ・売上高の比較対象期間：「2年前まで」→「3年前まで」
(c) 助成上限区分の緩和	(a)(b)いずれかの要件を満たす事業者は賃金引き上げ労働者数 10人以上の助成上限額区分 を利用できます。
(d) 助成対象経費の要件緩和	特例で助成対象経費となる自動車の要件を緩和します。 「定員11人以上」→「定員7人以上又は車両本体価格 200万円以下 」

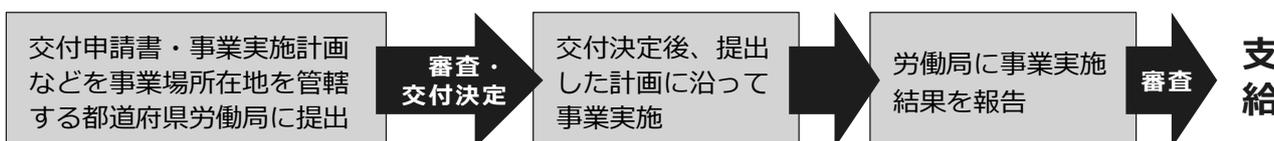
2. 最低賃金が低い事業者への助成率が引き上げられます

事業場内最低賃金	助成率	生産性※要件を満たした事業者の助成率	事業場内最低賃金	助成率	生産性※要件を満たした事業者の助成率
900円以上	3/4	4/5	920円以上	3/4	4/5
900円未満	4/5	9/10	870円以上 920円未満	4/5	9/10
			870円未満	9/10	

※「生産性」とは、企業の決算書類から算出した労働者1人当たりの付加価値を指します。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

事業場内最低賃金920円未満の事業場も**賃金引き上げ労働者数10人以上の助成上限額区分**を利用できます。

助成金支給までの流れ



各コースの概要

※申請期限：令和5年1月31日

コース区分	引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場
30円コース	30円以上	1人	30万円	以下の要件を両方満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下
		2～3人	50万円	
		4～6人	70万円	
		7人以上	100万円	
		10人以上※	120万円	
45円コース	45円以上	1人	45万円	
		2～3人	70万円	
		4～6人	100万円	
		7人以上	150万円	
		10人以上※	180万円	
60円コース	60円以上	1人	60万円	
		2～3人	90万円	
		4～6人	150万円	
		7人以上	230万円	
		10人以上※	300万円	
90円コース	90円以上	1人	90万円	
		2～3人	150万円	
		4～6人	270万円	
		7人以上	450万円	
		10人以上※	600万円	

※ 10人以上の上限額区分は、以下の①、②または③のいずれかに該当する事業場が対象となります。

①賃金要件：事業場内最低賃金920円未満の事業場

②生産量要件：

売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者

③物価高騰等要件：

原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1月の利益率が3%ポイント以上低下している事業者

注意事項

- ・ 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- ・ 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ・ 事業完了の期限は、**令和5（2023）年3月31日**です。

働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。
詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。



日本政策金融公庫
店舗検索ページ

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせください。

業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください



業務改善助成金

検索

交付申請書等の提出先は管轄の**都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**です

業務改善助成金（特例コース）のご案内

対象期間延長とともに

「原材料高騰により利益が減少した事業者」も助成対象になりました

『業務改善助成金特例コース』は、新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が30%以上減少した中小企業事業者等を支援する助成金です。

対象期間と申請期限を延長し、原材料費の高騰などで利益率が5%ポイント以上低下した事業者を対象に追加するなどの拡充を行いましたので、ぜひご活用ください。

拡充のポイント

1. 申請期限と賃上げ対象期間を延長します

	変更前	変更後
申請期限	令和4年7月29日まで	令和5年1月31日まで
賃上げ対象期間	令和3年7月16日から 令和3年12月31日まで	令和3年7月16日から 令和4年12月31日まで

- 申請日までに賃金の引き上げを完了している必要があります。
- 賃金引き上げ額が30円に満たない場合でも、申請時まで遡って追加の引き上げを行い、その差額が支払われた場合は30円以上の引き上げがされたものとして取り扱います。

2. 対象となる事業者を拡大し、助成率も引き上げます

助成対象事業者の追加	「原材料費の高騰など社会的・経済的環境変化等外的要因により 利益率※が前年同月に比べ5%ポイント以上低下した事業者 」を追加します。 ※売上高総利益率または売上高営業利益率（令和3年4月から令和4年12月のうち、任意の1か月の総利益または営業利益の金額を売上高で除した率）
売上高等の比較対象期間見直し	売上高等が30%以上減少した事業者の売上高等の比較対象期間を見直します。 見直し前：令和3年4月から[令和3年12月まで] 見直し後：令和3年4月から[令和4年12月まで] ※比較対象期間を2年前まで→3年前までに変更
助成率の引き上げ	【一律3/4】を、 事業場内最低賃金額が920円未満の事業者は【4/5】 に引き上げます。

対象となる事業者（事業場）

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 以下の①または②のいずれかを満たす事業者であること
 - ① 新型コロナウイルス感染症の影響で、売上高または生産量等を示す指標が、比較対象期間より30%以上減少している事業者
 - 比較する売上高等の生産指標：令和3年4月～令和4年12月の間の連続した任意の3か月間の平均値
 - 比較対象期間：前年、前々年または3年前の同期
 - ② 原材料費の高騰など社会的・経済的環境変化等外的要因により令和3年4月から令和4年12月のうち任意の1月における**利益率が5%ポイント以上低下した事業者**
- 令和3年7月16日から令和4年12月31日までの間に、事業場内最低賃金を30円以上引き上げること
引き上げ前の事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の事業者に限ります。

支給要件

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 就業規則等で、引き上げ後の賃金額を事業場の労働者の下限の賃金額とすることを定め、引き上げ後の賃金額を支払っていること
就業規則等がない場合は、「労働者の下限の賃金額についての申出書」の提出でも認められます。
- 生産性向上等に役立つ設備投資等を行い、その費用を支払うこと
生産性向上に役立つ設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画に計上された経費（関連する経費）がある場合は、その費用も支払う必要があります。

特例コースの概要

助成額・助成率

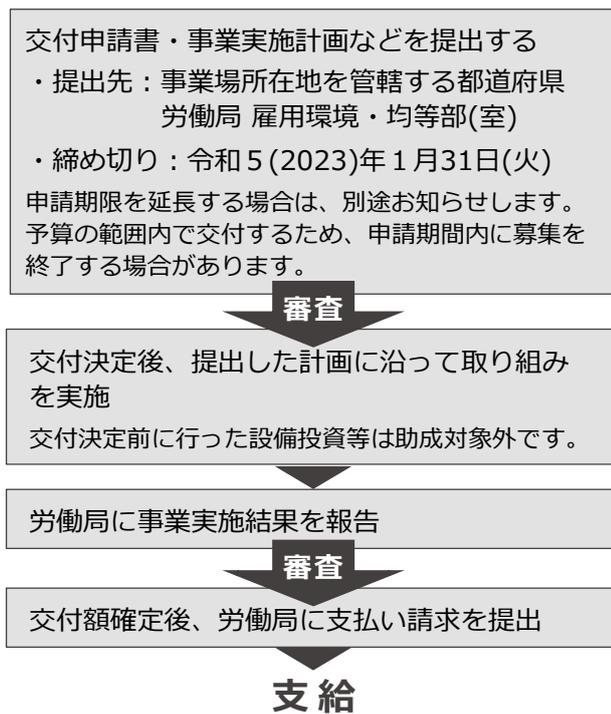
助成額	最大100万円 ※ 対象経費の合計額×助成率
助成率	事業場内最低賃金により異なります。 920円未満：4 / 5 920円以上：3 / 4

助成対象

A 生産向上等に資する設備投資等	機械設備※1、コンサルティング導入、人材育成・教育訓練など ※1：PC、スマホ、タブレットの新規購入、乗車定員7人以上又は車両本体価格200万円以下の自動車なども対象（自動車は乗車定員11人以上から拡充）
B 業務改善計画に計上された関連する経費※2	広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など

※2：「関連する経費」への助成は生産性向上等に資する設備投資等の額を上回らない範囲に限られます

助成金支給までの流れ



助成額の上限

引き上げる労働者数	上限額
1人	30万円
2人～3人	50万円
4人～6人	70万円
7人以上	100万円

[参考]

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。
詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

担当部署：
各都道府県日本政策金融公庫



助成金の要綱・要領や、申請書の様式、記載例等はウェブサイトからダウンロードできます。

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせください。

業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください



業務改善助成金 検索

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)です

産業保健 フォーラム 2022 in あいち

Occupational Health Forum 2022 in Aichi

日時	2022年10月14日(金) 13:30 ~ 15:30 (開場 13:00)
会場	● ウィンクあいち(愛知県産業労働センター) 小ホール(5階) (名古屋市中村区名駅4丁目4-38) ● YouTubeによるライブ配信も行います。
参加費	無料

プログラム	テーマ 「労働者の心身の健康確保のための総合的対策」
	● 開会あいさつ ● 事例報告 『企業のための産業保健トリセツ ~ 導入から具体例まで ~』 ・株式会社なごや産業医事務所 代表取締役 新井 孝典 氏 『産業保健師から見た産業保健』 ・豊田安全衛生マネジメント株式会社 健康推進部・保健師 宇都宮 友美 氏 ● パネルディスカッション 『「労働者の心身の健康確保のための総合的対策」に向けて』 パネリスト ・株式会社なごや産業医事務所 代表取締役 新井 孝典 氏 ・豊田安全衛生マネジメント株式会社 健康推進部・保健師 宇都宮 友美 氏 コーディネーター ・愛知労働局労働基準部健康課長 井奥 善久
主催	愛知労働局 愛知県 名古屋市 (独)労働者健康安全機構愛知産業保健総合支援センター (公社)愛知労働基準協会 愛知 THP 推進協議会

 **申込方法**

■ 右の二次元コードから Web にアクセスの上、お申し込みください。
https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/jirei_toukei/anzen_eisei/sangyohoken_forum2022.html

■ 申込期限：令和4年10月7日(金) まで
ただし、定員に達した場合には期限より前に受付を終了することがあります。

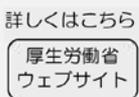
● お申し込みは、Web のみとさせていただきます。
● 受付完了画面若しくは、お申込み完了メールを印刷し、当日お持ちください。
● お問い合わせ：愛知労働局 労働基準部 健康課 TEL:052-972-0256



新型コロナウイルス感染リスク低減対策として、会場では次の対応をお願いします。

- マスクの着用をお願いします。
- 大声での会話はお控えください。
- 会場入口で体温測定をお願いしております。決められた入口からのみ入場をお願いします。
- 受付前で手指消毒をお願いしております。受付及び退場時には手指消毒をお願いします。
(アルコール消毒ができない場合にはお申し出ください。)
- ホール内の座席は「指定席」です。受付でお渡しする「座席指定票」に記載された座席におかけください。
- ロビーの椅子等に着席される場合には、間隔を空けておかけください。
- 接触確認アプリの導入にご協力ください。
 - アンドロイド端末
<https://play.google.com/store/apps/details?id=jp.go.mhlw.covid19radar>
 - iOS (iPhone 等) 端末
<https://apps.apple.com/jp/app/id1516764458>

iPhone の方はこちら  Android の方はこちら  詳しくはこちら 

 App Store からダウンロード  Google Play で手に入れよう  厚生労働省ウェブサイト

災害発生状況

愛知労働局

愛知県の全産業死亡災害一覧 (令和4年9月12日現在)

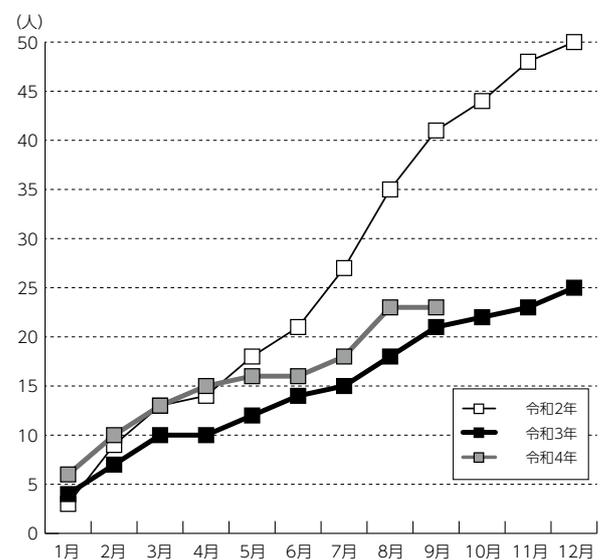
発生日時	事故の型/起因物	災害発生状況・原因
R4.8.15. 15:00	はさまれ・巻き込まれ トラック	コンクリートミキサー車の回転ドラム内で、ドラムに付着したコンクリート片のはつり作業に単独で従事していた被災者が、はつり箇所を調整するため有線リモートコントローラーでドラムを回転させたところ、スクリーンに巻き込まれた。 事業場規模 9名以下 業種 道路貨物運送業 60代 運転者 経験 20年
R4.8.16. 13:39	交通事故(道路) 乗用車、バス、バイク	普通貨物車で客先に向かう道中、車両がガードロープ等に衝突した。同乗した4名のうち1名が死亡。 事業場規模 100~299名以下 業種 鉄鋼業 40代 作業員・技能者 経験 28年
R4.8.18. 13:25	はさまれ・巻き込まれ コンベア	15時頃、コンベアの下部のローラーに巻き込まれた状態の被災者が発見された。災害発生時、被災者は一人で施設の清掃・点検を行っていた。 事業場規模 30~49名以下 業種 土木工事業 40代 その他の作業員 経験 20年
R4.8.22. 10:00	交通事故(道路) 乗用車、バス、バイク	名古屋高速11号を走行中のバスが出口付近の分離帯に衝突して横転し、炎上した。 事業場規模 50~99名以下 業種 道路旅客運送業 50代 バス運転手 経験 10年
R4.8.27. 9:20	はさまれ・巻き込まれ その他の一般動力機械	被災者は一人で搭乗式芝刈機の刃部の水洗い作業を行うため、当該芝刈機のエンジンをかけたところ、当該芝刈機が動き出した弾みで転倒し、そのまま当該芝刈機に轢かれた。その後、倒れた被災者の頸部に当該芝刈機が乗り上げた状態で発見された。 事業場規模 9名以下 業種 接客娯楽業 70代 現場施設管理人 経験 1年

愛知労働局管内死亡災害発生状況 (令和4年9月12日現在の速報値)

令和4年発生分 ※ ()内は交通事故による死亡者数で内数である。

業種	年別	令和4年 (速報値)	令和3年同期 (速報値)	令和3年確定値
製造業	製造業	4 (1)	9	12 (1)
	食品製造業		1	1
	化学工業		1	1
	鉄鋼・非鉄金属	1 (1)	2	2
	金属製品	2		1 (1)
	一般・電気・輸送用 その他	1	2	4
建設業	建設業	8	3	5
	土木工事業	3		
	建築工事業 その他	4	3	5
陸上貨物運送事業	陸上貨物運送事業	4		1 (1)
	卸売業		2 (2)	2 (2)
	小売業 その他		2 (2)	2 (2)
清掃・と畜業				
上記以外の事業	7 (3)	3 (1)	6 (1)	
合計		23 (4)	17 (3)	26 (5)

月別死亡災害発生状況積算グラフ



労災保険上乗せ制度のご案内

政府労災の上乗せ保険(労働災害総合保険)

「中部労働基準協会連絡協議会」の100円労災は

近年増加する企業の労災賠償リスクから会員様をお守りします。

☆ 優良割引 60% 団体割引 20%

☆ 「使用者賠償責任保険」がセット可能

☆ 保険金は事業主に直接お支払い

☆ 1名あたり1カ月100円で最高3,542万円の死亡保険金

(事業種類 60 A型の場合)

加入団体	公益社団法人 愛知労働基準協会 TEL 052-221-1438 〒460-0008 名古屋市中区栄2-9-26 ポーラ名古屋ビル8F
取扱代理店	エフピーサポート株式会社 〒460-0002 名古屋市中区丸の内1-4-12 アレックスビル5F 担当：川崎、齋藤 問い合わせ：QRコード *お問い合わせ内容詳細に「100円労災について」と記載のうえ送信ください。 担当者より折り返しご連絡させていただきます。
引受保険会社	損害保険ジャパン株式会社 名古屋支店法人支社 TEL 0570-086-222 FAX 052-963-9021 〒460-8551 名古屋市中区丸の内3-2-21 損保ジャパン名古屋ビル6F

このご案内は概要を説明したものです。詳細については取扱代理店までお問い合わせください。

(SJ22-07431 2022.9.9)

事業主の皆様へ

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です

愛知労働局雇用環境・均等部 指導課

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

現在新型コロナウイルス感染症対策として実践している、新しい働き方・休み方をこれからも続けていくためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度（※1）や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇制度（※2）の導入が効果的です。

詳しくは、愛知働き方改革推進支援センター（電話0120-006-802）、または、愛知労働局雇用環境・均等部 指導課（電話052-857-0312）にお問い合わせください。

（※1）年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

（※2）年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。



新しい働き方・休み方を
実践するために
年次有給休暇を
上手に活用しましょう

Refresh/
もっと自分らしい
働き方
休み方

**10月は「年次有給休暇
取得促進期間」です。**

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/etc.html>

改正育児介護休業法の第2弾が施行されます

愛知労働局雇用環境・均等部 指導課

令和4年10月1日付けで、「産後パパ育休」（出生時育児休業）、「育児休業の分割取得」などが盛り込まれた改正育児介護休業法の第2弾が施行されます。事業場のみなさまにおかれましては、改正内容をご理解の上、適切な対応をよろしくお願いいたします。

指導課では改正内容の一層の周知をはかるため、啓発動画と労働者向けリーフレットを下記のとおり作成いたしましたので、社員教育等にご利用ください。

啓発動画

愛知労働局
YouTube
チャンネル



労働者向けリーフレット

愛知労働局
ホームページ



5分でわかる！
改正育児・介護休業法

令和4年
10月1日施行



愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課

育児休業の
しくみが
変わります！

令和4年10月1日
育児・介護休業法改正

「パパ活」の
機会が
広がります！

夫婦ともに
育児・家事を
担いましょう！

愛知労働局 雇用環境・均等部指導課
052-857-0312

育児休業のしくみが変わります！

育児休業の取得期間

育児休業の取得期間

育児休業の取得期間

愛知労働局 雇用環境・均等部指導課
052-857-0312

令和3年度個別労働紛争解決制度等の施行状況について

～相談件数はいじめ嫌がらせが再び増加、自己都合退職も増加し、解雇は微減～

愛知労働局雇用環境・均等部 指導課

愛知労働局（担当課：雇用環境・均等部指導課）は、「令和3年度の個別労働紛争解決制度等の施行状況」をまとめ公表しました。（令和4年7月6日）

公表内容は次のとおりです。

「個別労働紛争解決制度」^{※1}は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの拡大を未然に防止し、早期に解決を図るための制度で、総合労働相談コーナー^{※2}において各種相談対応等を行っています。

愛知労働局では、総合労働相談コーナー等に寄せられる総合労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導^{※3}及びあっせん^{※4}等の運用を的確に行うなど、引き続き、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組んでいきます。

【ポイント】

1. 総合労働相談件数は90,499件で、3年連続9万件超。総合労働相談、助言・指導、あっせんは減少するもハラスメント相談は軒並み増加した。【図1-1、図2-1】

総合労働相談件数	90,499件	(対前年度比7.3%減) (全国3位)
民事上の個別労働紛争相談件数 ^{※5}	17,172件	(対前年度比6.0%増) (全国3位)
均等三法 ^{※6} ・労推法 ^{※7} 相談件数	7,595件	(対前年度比11.7%増)
セクシュアルハラスメント	455件	(対前年度比36.6%増)
妊娠・出産ハラスメント	116件	(対前年度比13.4%減)
育児ハラスメント	108件	(対前年度比27.1%増)
介護ハラスメント	51件	(対前年度比37.8%増)
パワーハラスメント	1,311件	(対前年度比60.5%増)
助言・指導 申出件数	645件	(対前年度比9.3%減) (全国3位)
あっせん 申請件数	249件	(対前年度比27.8%減) (全国4位)

2. 「いじめ・嫌がらせ」が10年連続のトップ、コロナ禍が続く中「自己都合退職」、「出向配置転換」、「懲戒」に増加みられ、解雇は微減も高水準続く。

- ・「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は前年度減少したものの令和3年度は5,277件（前年度4,507件から770件増、対前年度比17.1%増）と増加に転じ、民事上の個別労働紛争相談の30.7%を占め、平成24年度以降10年連続で相談内容のトップになっています。
- ・民事上の個別労働紛争相談のうち「自己都合退職」1,690件⇒2,246件（556件増）、「出向配置転換」696件⇒733件（37件増）、「懲戒」301件⇒410件（109件増）
- ・助言・指導申出件数、あっせん申請件数においても「いじめ・嫌がらせ」がそれぞれ20.3%、31.7%を占め、申出内容・申請内容のトップになっています。

※1「個別労働紛争解決制度」：「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、総合労働相談コーナー※2における「総合労働相談」、都道府県労働局長による「助言・指導※3」、紛争調整委員会による「あっせん※4」の3つの制度がある。

※2「総合労働相談コーナー」：愛知労働局では、労働局内、各労働基準監督署内の計15か所に総合労働相談コーナーを設け、労働に関するあらゆる相談等に対し解決援助に向けてのサービスを行っている。

※3「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※4「あっせん」：民事上の個別労働紛争について、紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や社会保険労務士など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

※5「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く。）。

※6「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」「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」の3つの法律をまとめて呼称する際の略称。

※7「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（いわゆる『労働施策総合推進法』）」の略称。

1 労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数

愛知労働局の総合労働相談コーナー（県内15か所）に寄せられた総合労働相談件数は、90,499件となり、対前年度比で7.3%減少した。

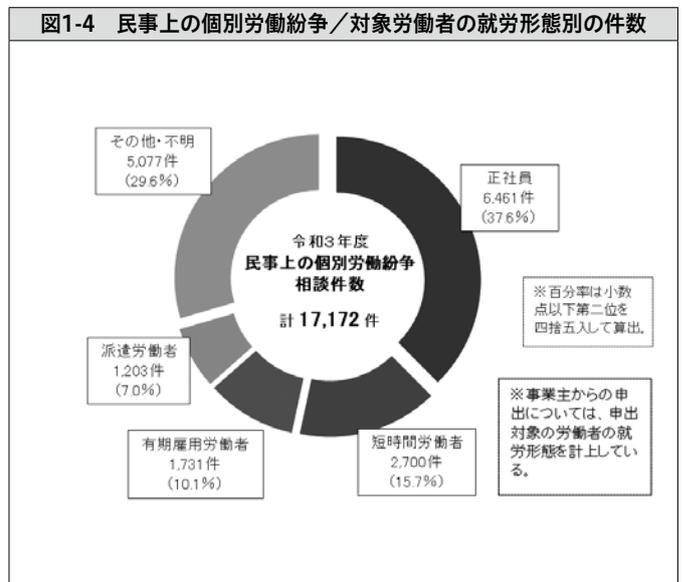
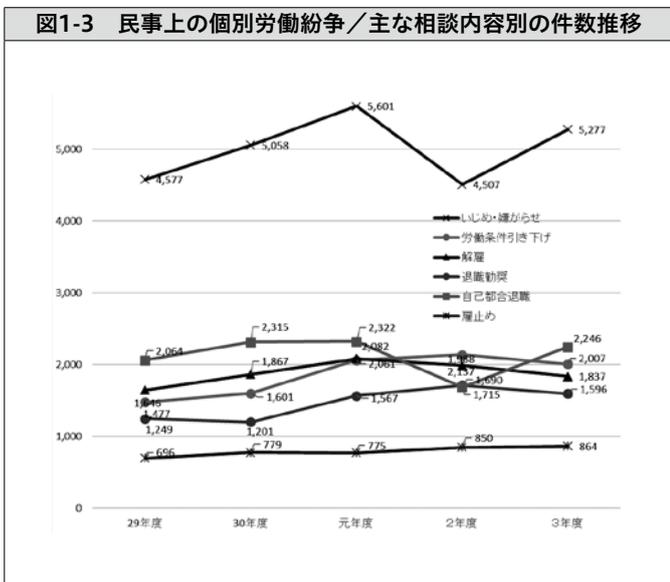
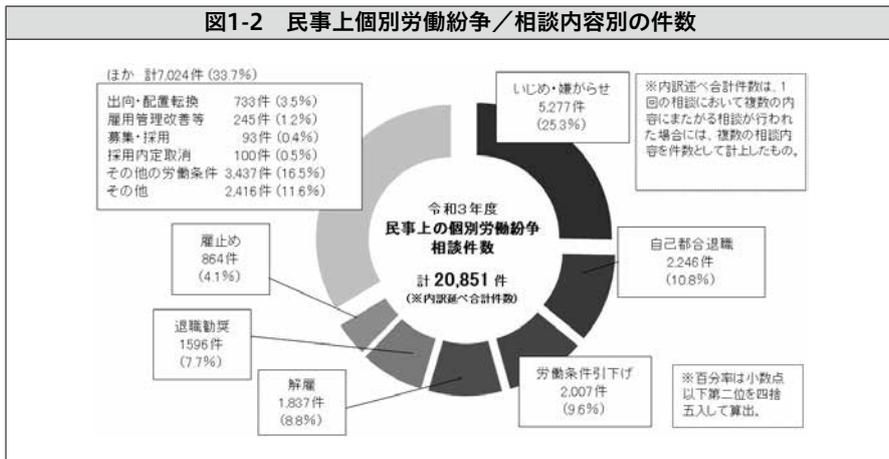
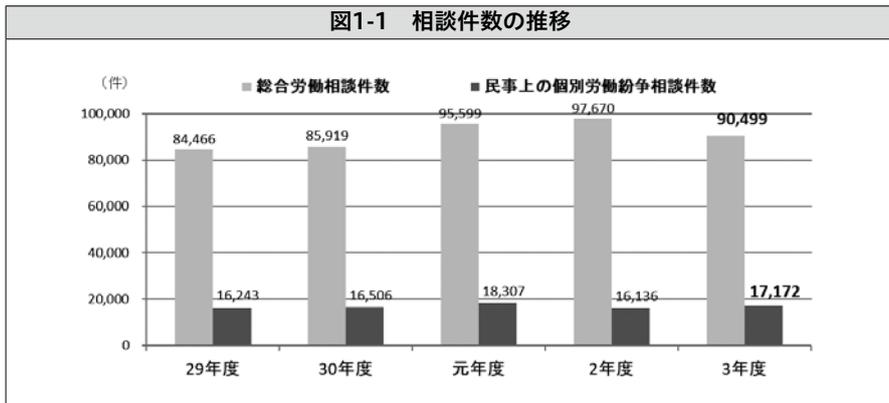
このうち、解雇、雇止め、退職勧奨、労働条件の引下げ、いじめ・嫌がらせ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談件数は17,172件で、対前年度比で6.4%増加した【図1-1】。

(2) 民事上の個別労働紛争相談の内容

民事上の個別労働紛争相談の内容は、いじめ・嫌がらせに関するものが5,277件(25.3%)と、10年連続で最も多く、以下、自己都合退職2,246件(10.8%)、労働条件の引下げ2,007件(9.6%)、解雇1,837件(8.8%)となっている【図1-2】【図1-3】。

(3) 民事上の個別労働紛争相談に係る対象労働者の就労形態

民事上の個別労働紛争相談に係る対象労働者の就労形態別の内訳は、正社員が6,461件(37.6%)と最も多く、次いで短時間労働者が2,700件(15.7%)、有期雇用労働者が1,731件(10.1%)、派遣労働者が1,203件(7.0%)である【図1-4】。



2 労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導の申出件数

労働局長による助言・指導の申出件数は、645件であり、対前年度比で9.3%減となった。【図2-1】。

(2) 助言・指導に係る紛争の内訳

助言・指導に係る紛争の内訳は、いじめ・嫌がらせに関するものが131件(20.3%)と最も多く、次いで、労働条件引下げ94件(14.6%)、退職勧奨45件(7.0%)、雇止め45件(7.0%)、解雇40件(6.2%)の順となっている【図2-2】。

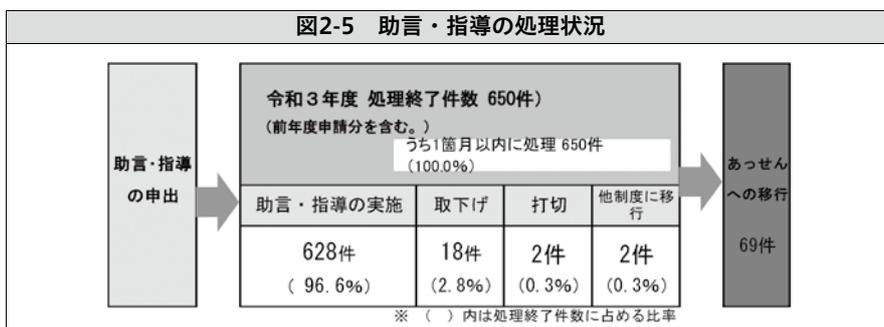
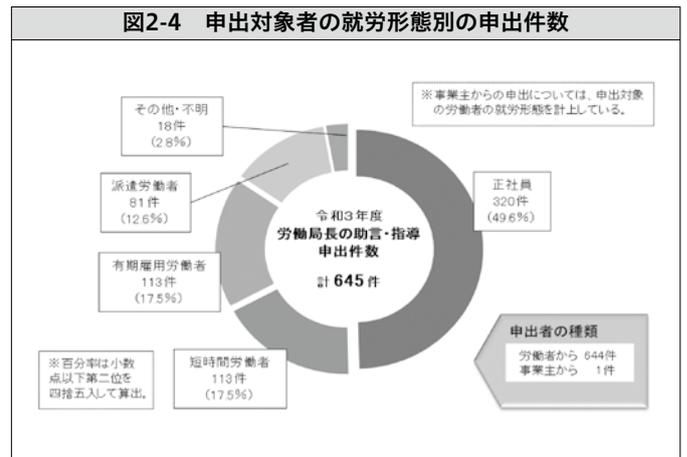
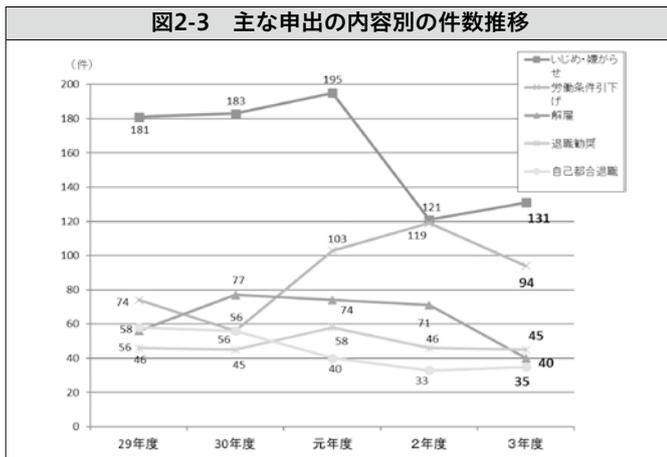
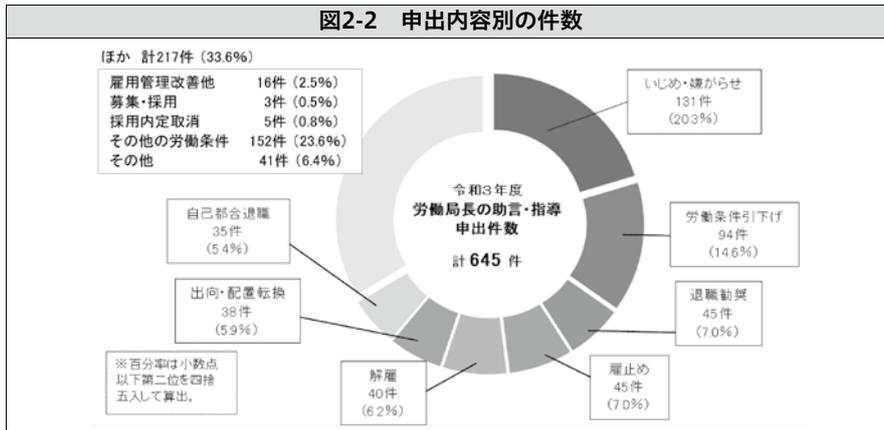
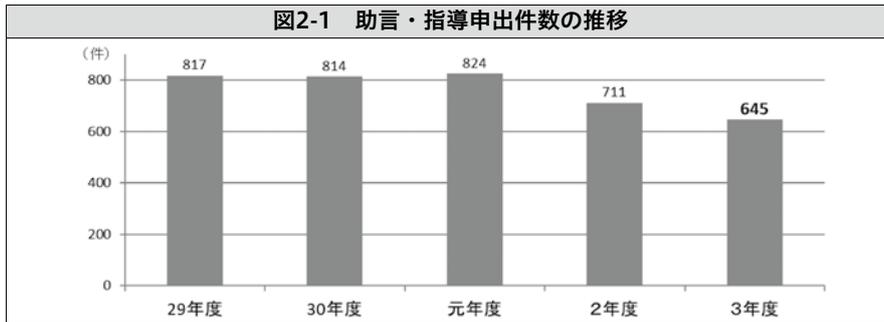
(3) 申出対象者の就労形態別の件数

申出対象者の就労形態は、正社員が320件(49.6%)と最も多く、次いで、短時間労働者113件(17.5%)、有期雇用労働者113件(17.5%)、そして派遣労働者が81件(12.6%)となっている【図2-4】。

(4) 助言・指導の処理状況 (令和3年度実績。前年度申請分を含む。)

助言・指導の処理状況は、処理終了件数650件である。

内訳は、助言・指導の実施が628件(96.6%)、取下げが18件(2.8%)、他制度に移行が2件(0.3%)、打ち切りが2件(0.3%)である。また、解決に至らなかったもののうち69件があっせんへ移行している【図2-5】。



3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

あっせんの申請件数は249件であり、対前年度比で27.8%減少した【図3-1】。

(2) 申請内容別の件数・推移

あっせん申請内容の内訳は、いじめ・嫌がらせに関するものが79件(31.7%)と最も多く、次いで、解雇36件(14.5%)、退職勧奨34件(13.7%)、雇止め25件(10.0%)、労働条件の引下げ19件(7.6%)、の順となっている【図3-2】、【図3-3】。

(3) 申請対象者の就労形態別の件数

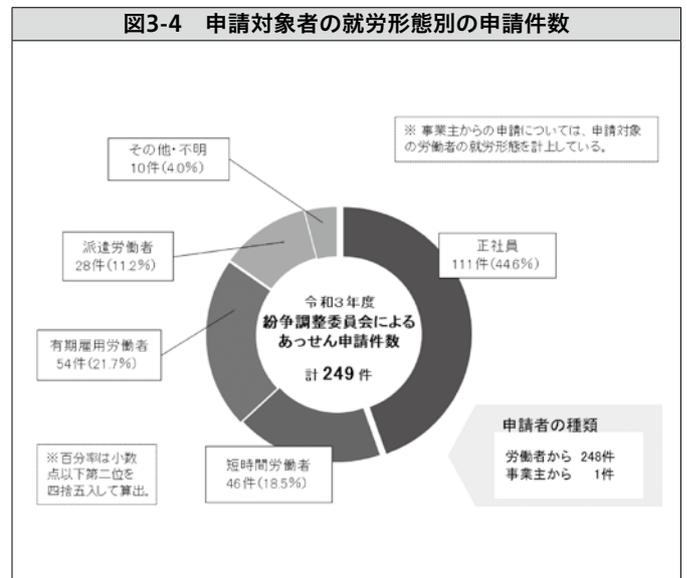
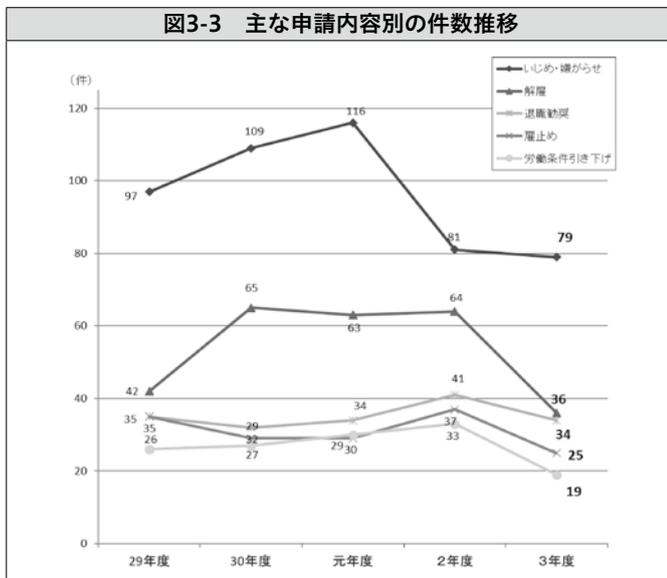
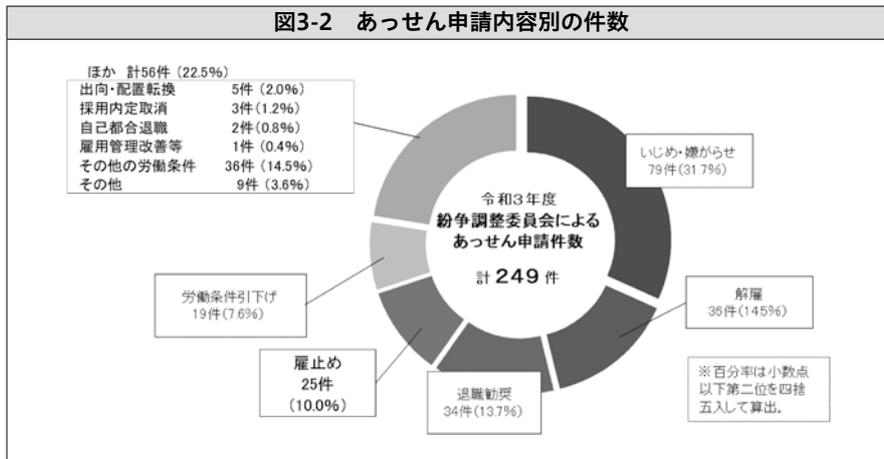
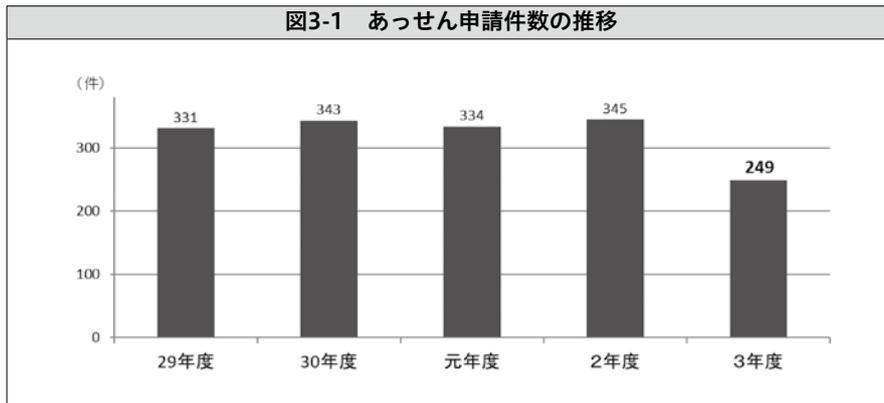
申請対象者の就労形態は、正社員が111件(44.6%)、短時間労働者が46件(18.5%)、有期雇用労働者が54件(21.7%)、派遣労働者が28件(11.2%)の順となっている【図3-4】。

(4) あっせんの処理状況(令和元年度実績。前年度申請分を含む。)

あっせんの処理状況は、処理終了件数が255件である。

内訳は、あっせんを開催したものが126件(49.4%)、紛争当事者の一方が不参加のため打ち切ったものが118件(46.3%)、取り下げられたもの等が9件(3.5%)、その他2件(0.8%)、あっせんを開催せずに合意したものが1件(0.4%)である。

なお、あっせんを開催して合意の成立に至ったものは69件(27.1%)、合意に至らず打ち切りとなったものが57件(22.4%)である。



自律的な管理を基軸とした新たな化学物質管理について

～ 労働安全衛生法施行令、労働安全衛生規則等が改正されました ～

〔 令和 4 年 2 月 24 日、5 月 31 日公布 / 令和 5 年 4 月 1 日等から施行 〕
本文中では、全ての規定が施行される令和 6 年 4 月 1 日以降の最終的な条文番号を記載しています。

(1) ラベル表示・SDS 交付・RA 対象物の追加 (安衛法施行令 別表第 9) 令和 6 年 4 月 1 日施行*1

- ラベル表示、SDS 交付、リスクアセスメント実施の対象物質が、従来の 674 物質から 903 物質へ追加されました。今後も国による GHS 分類で危険性・有害性が確認された全ての物質が順次追加される予定です。(※¹R6.4.1 時点で現存するものは、R7.3.31 までの間、ラベル表示義務は適用されません。)
- ラベル表示、SDS 交付、リスクアセスメント実施の対象物は、ほぼ同一に揃えられていますが、詳細は下記条文をご参照ください。
【ラベル表示対象物】安衛法第 57 条第 1 項、【SDS 交付対象物】安衛法第 57 条の 2 第 1 項、【リスクアセスメント対象物】安衛法第 57 条の 3、改正後の安衛則 12 条の 5

(2) ばく露の程度の低減等 (安衛則第 577 条の 2、577 条の 3) 令和 5 年 4 月 1 日施行、令和 6 年 4 月 1 日施行

- リスクアセスメント対象物及び、その他の化学物質について事業者の義務・努力義務が、下記のように定められました。

RA 対象物の製造・取り扱い事業場 (577 条の 2)	① ②	ばく露の低減	● リスクアセスメントの結果等に基づき下記の措置等を講じ、 労働者のばく露の程度を最小限度にする。 a 代替物の使用 b 密閉設備、局所排気装置、全体換気装置の設置・稼働 c 作業の方法の改善 d 有効な呼吸用保護具の使用	R5.4.1 施行						
			● 濃度基準値設定物質（厚生労働大臣が定める物質）の製造・取り扱い業務を行う屋内作業場においては、 労働者のばく露の程度を基準以下にする。	R6.4.1 施行						
	実 施	● リスクアセスメント対象物健康診断の実施等を行う。								
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>対象者</th> <th>実施が必要な場合等</th> <th>項目</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>● リスクアセスメント対象物の製造・取り扱い業務に常時従事する労働者</td> <td>リスクアセスメント結果に基づき、関係労働者の意見を聴き、必要があると認めるとき</td> <td rowspan="2">医師・歯科医師が必要と認める項目</td> </tr> <tr> <td>● 濃度基準値設定物質の製造・取り扱い業務に従事する労働者</td> <td>濃度の基準を超えてばく露したおそれがあるとき、速やかに</td> </tr> </tbody> </table>	対象者	実施が必要な場合等	項目	● リスクアセスメント対象物の製造・取り扱い業務に常時従事する労働者	リスクアセスメント結果に基づき、関係労働者の意見を聴き、必要があると認めるとき	医師・歯科医師が必要と認める項目	● 濃度基準値設定物質の製造・取り扱い業務に従事する労働者	濃度の基準を超えてばく露したおそれがあるとき、速やかに
対象者		実施が必要な場合等	項目							
● リスクアセスメント対象物の製造・取り扱い業務に常時従事する労働者	リスクアセスメント結果に基づき、関係労働者の意見を聴き、必要があると認めるとき	医師・歯科医師が必要と認める項目								
● 濃度基準値設定物質の製造・取り扱い業務に従事する労働者	濃度の基準を超えてばく露したおそれがあるとき、速やかに									
結果保存	● リスクアセスメント対象物健康診断を行ったときは、 個人票（様式第 24 号の 2）を作成する。 ● 作成した個人票を 5 年間保存する。 （がん原生物質の場合は 30 年間保存。 ）									
事後措置等	● 異常の所見が認められたときは、3 か月以内に 医師または歯科医師の意見を聴き、個人票に記載する。 ● 医師又は歯科医師から意見聴取を行う上で必要な情報を求められたときは、 遅滞なく提供する。 ● 必要な場合には、 就業場所の変更、作業の転換等の事後措置を講ずる。									
③ ④	作業の記録 (10 (12))	労働者の意見聴取	● 講じた措置*2 について関係労働者の意見を聴く機会を設ける。 ● 1 年を超えない期間ごとに次の記録を作成し、3 年間保存する。（がん原生物質の場合の②、③は 30 年間保存。） ① 講じた措置*2 の概要、講じた措置*2 についての関係労働者の意見の聴取状況 ② 労働者のリスクアセスメント対象物への ばく露の状況 ③ がん原生物質の製造・取り扱いの場合、 下記事項。 【労働者の氏名、従事した作業の概要、従事期間、がん原生物質による著しい汚染が生じた場合の概要・応急措置の概要】 ● ①については、 掲示・書面交付等により労働者に周知する。 （掲示、書面交付、記録内容を確認できる機器の設置等）	R5.4.1 施行						
			<table border="1"> <tr> <td>*2 「講じた措置」</td> <td>a ばく露の程度を最小限度にするための措置 b 濃度基準値設定物質のばく露の程度を基準以下にするための措置 c リスクアセスメント対象物健康診断結果に基づき講ずる措置</td> </tr> </table>	*2 「講じた措置」	a ばく露の程度を最小限度にするための措置 b 濃度基準値設定物質のばく露の程度を基準以下にするための措置 c リスクアセスメント対象物健康診断結果に基づき講ずる措置	R6.4.1 施行				
*2 「講じた措置」	a ばく露の程度を最小限度にするための措置 b 濃度基準値設定物質のばく露の程度を基準以下にするための措置 c リスクアセスメント対象物健康診断結果に基づき講ずる措置									
その他の化学物質の製造・取り扱い事業場 (577 条の 3)			● リスクアセスメント対象物と同様の方法等で、ばく露される限度を最小限度にするよう努める。	R5.4.1 施行						

(3) 化学物質管理者・保護具着用責任者の選任義務化 (安衛則第 12 条の 5、第 12 条の 6) 令和 6 年 4 月 1 日施行

化学物質管理者	● リスクアセスメント対象物の製造、取扱い、譲渡、提供を行う事業場*3 は、選任事由発生から 14 日以内に化学物質管理者を選任することとされました。						
	● 化学物質管理者を選任したときは、職務をなし得る 権限を与え 、氏名を見やすい箇所に 掲示する等 により、関係労働者に周知することが必要です。						
	<table border="1"> <tr> <td>要件</td> <td> リスクアセスメント対象物を製造している事業場 上記以外の事業場 </td> <td> ● 化学物質の管理に関する講習の修了者 ● 講習修了者と同等以上の能力を有すると認められる者 ● 講習修了者が望ましい。 ● 職務を担当するために必要な能力を有すると認められる者（業務の経験者など） </td> <td> ● 講習等について、厚生労働大臣告示が示される予定 ● 告示に基づき、自ら講習を行うことも可能 </td> </tr> <tr> <td>職務</td> <td> ① ラベル表示、SDS 交付等に関すること ② リスクアセスメントの実施に関すること ③ ばく露程度の低減措置、リスクアセスメント結果に基づく措置等に関すること ④ リスクアセスメント対象物を原因とする労働災害の対応等に関すること </td> <td> ⑤ リスクアセスメント結果の記録の作成・保存・周知に関すること ⑥ リスクアセスメント対象物の作業の記録の作成・保存・周知に関すること ⑦ 1~4 の事項の管理に当たっての労働者に対する必要な教育に関すること </td> </tr> </table>	要件	リスクアセスメント対象物を製造している事業場 上記以外の事業場	● 化学物質の管理に関する講習の修了者 ● 講習修了者と同等以上の能力を有すると認められる者 ● 講習修了者が望ましい。 ● 職務を担当するために必要な能力を有すると認められる者（業務の経験者など）	● 講習等について、厚生労働大臣告示が示される予定 ● 告示に基づき、自ら講習を行うことも可能	職務	① ラベル表示、SDS 交付等に関すること ② リスクアセスメントの実施に関すること ③ ばく露程度の低減措置、リスクアセスメント結果に基づく措置等に関すること ④ リスクアセスメント対象物を原因とする労働災害の対応等に関すること
要件	リスクアセスメント対象物を製造している事業場 上記以外の事業場	● 化学物質の管理に関する講習の修了者 ● 講習修了者と同等以上の能力を有すると認められる者 ● 講習修了者が望ましい。 ● 職務を担当するために必要な能力を有すると認められる者（業務の経験者など）	● 講習等について、厚生労働大臣告示が示される予定 ● 告示に基づき、自ら講習を行うことも可能				
職務	① ラベル表示、SDS 交付等に関すること ② リスクアセスメントの実施に関すること ③ ばく露程度の低減措置、リスクアセスメント結果に基づく措置等に関すること ④ リスクアセスメント対象物を原因とする労働災害の対応等に関すること	⑤ リスクアセスメント結果の記録の作成・保存・周知に関すること ⑥ リスクアセスメント対象物の作業の記録の作成・保存・周知に関すること ⑦ 1~4 の事項の管理に当たっての労働者に対する必要な教育に関すること					
*3 ある工場でリスクアセスメント対象物を製造し、別の事業場でラベル表示の作成を行うような場合には、両事業場で、それぞれ化学物質管理者が必要です。 ● 一般消費者の生活の用に供される製品のみを取り扱う事業場や、密閉された状態の製品を保管するだけ等の場合、火災・震災・事故等で、臨時的に応急対策のためだけに対象物を取り扱うような場合は、含まれません。							

保護具着用責任者	● リスクアセスメントの結果に基づく措置として労働者に保護具を使用させるときは 、選任事由発生から 14 日以内に保護具着用管理責任者を選任することとされました。					
	● 保護具着用管理責任者を選任したときは、職務をなし得る 権限を与え 、氏名を見やすい箇所に 掲示する等 により、関係労働者に周知することが必要です。					
	<table border="1"> <tr> <td>要件</td> <td> ● 保護具に関する知識及び経験を有すると認められる者として、右の者が含まれます。 ● 右の該当者がいないときは、保護具の管理に関する教育を受講した者を選任します。 </td> <td> ① 化学物質管理専門家の要件に該当する者 ② 作業環境管理専門家の要件に該当する者 ③ 労働衛生コンサルタント試験に合格した者 ④ 第 1 種衛生管理者免許または衛生工学衛生管理者免許を受けた者 ⑤ 作業に応じ特定化学物質、有機溶剤、鉛、四アルキル鉛の作業主任者技能講習を修了した者 ⑥ 安全衛生推進者等の選任に関する基準に該当する者 </td> </tr> <tr> <td>職務</td> <td colspan="2">① 保護具の適正な選択に関すること ② 労働者の保護具の適正な使用に関すること ③ 保護具の保守管理に関すること</td> </tr> </table>	要件	● 保護具に関する知識及び経験を有すると認められる者として 、右の者が含まれます。 ● 右の該当者がいないときは、保護具の管理に関する教育を受講した者を選任します。	① 化学物質管理専門家の要件に該当する者 ② 作業環境管理専門家の要件に該当する者 ③ 労働衛生コンサルタント試験に合格した者 ④ 第 1 種衛生管理者免許または衛生工学衛生管理者免許を受けた者 ⑤ 作業に応じ特定化学物質、有機溶剤、鉛、四アルキル鉛の作業主任者技能講習を修了した者 ⑥ 安全衛生推進者等の選任に関する基準に該当する者	職務	① 保護具の適正な選択に関すること ② 労働者の保護具の適正な使用に関すること ③ 保護具の保守管理に関すること
要件	● 保護具に関する知識及び経験を有すると認められる者として 、右の者が含まれます。 ● 右の該当者がいないときは、保護具の管理に関する教育を受講した者を選任します。	① 化学物質管理専門家の要件に該当する者 ② 作業環境管理専門家の要件に該当する者 ③ 労働衛生コンサルタント試験に合格した者 ④ 第 1 種衛生管理者免許または衛生工学衛生管理者免許を受けた者 ⑤ 作業に応じ特定化学物質、有機溶剤、鉛、四アルキル鉛の作業主任者技能講習を修了した者 ⑥ 安全衛生推進者等の選任に関する基準に該当する者				
職務	① 保護具の適正な選択に関すること ② 労働者の保護具の適正な使用に関すること ③ 保護具の保守管理に関すること					

(4) 衛生委員会付議事項の追加 (安衛則第 22 条) 令和 5 年 4 月 1 日施行、令和 6 年 4 月 1 日施行

● 衛生委員会の付議事項に次の事項が追加されました。（労働者数 50 人未満の事業場も安衛則第 23 条の 2 に基づく意見の聴取に留意。）	
● ばく露の程度を最小限度にするための措置に関すること	R5.4.1 施行
● 濃度基準値設定物質のばく露の程度を基準以下にするための措置に関すること	R6.4.1 施行
● リスクアセスメント対象物健康診断の結果及び結果に基づき講ずる措置に関すること	

(5) リスクアセスメント結果等に係る記録の作成保存 (安衛則第 34 条の 2 の 8) 令和 5 年 4 月 1 日施行

- 従来、リスクアセスメントを行ったときは、結果と結果に基づき健康障害を防止するために講ずる措置の内容等について、労働者に周知させることとされていましたが、さらに、記録を作成し次のリスクアセスメント実施までの期間（ただし、最低 3 年間）保存することとされました。

■お問合せは、愛知労働局労働基準部健康課または最寄りの労働基準監督署をお願いします。（R04.8）

(6) 雇入れ時等教育の拡充 (安衛則第 35 条) 令和 6 年 4 月 1 日施行

- 労働者の雇入れ、作業内容変更の際に行う安全衛生教育について、これまで一部の業種については、機械、原材料、安全装置、保護具、作業手順など一部の教育項目の省略を認めていましたが、この省略規定が廃止されました。これにより全ての事業場で省略なく教育を行うことが必要となります。

(7) 職長等の教育を行うべき業種の拡大 (安衛法施行令第 19 条 (安衛法第 60 条関係)) 令和 5 年 4 月 1 日施行

- 新たに職務に就くことになった職長等に安全衛生教育を行うこととする対象業種に、以下の業種が追加されました。
 - ・ 食品製造業 (従来から対象業種とされていた、うま味調味料製造業と動植物油脂製造業に加え、全ての食品製造業が対象になりました。)
 - ・ 新聞業、出版業、製本業、印刷物加工業

(8) がん等の遅発性疾患の把握強化 (安衛則第 97 条の 2) 令和 5 年 4 月 1 日施行

- 化学物質等を製造し、または取扱う事業場で、1 年以内に 2 人以上の労働者が同種のがんに罹患したことを把握したときは、業務に起因するかどうかについて、遅滞なく医師に意見を聴くこととされました。
- また医師が、業務に起因するものと疑われると判断した場合は、化学物質の名称、業務の内容等を所轄労働局長に報告することとされました。

(9) 皮膚等障害化学物質への直接接​​触の防止 (安衛則第 594 条の 2、第 594 条の 3) 令和 5 年 4 月 1 日施行、令和 6 年 4 月 1 日施行

- 皮膚や眼に障害を与えるおそれがある物質や、皮膚から吸収され健康障害を生ずるおそれがある物質について、製造・取り扱いの際、次のように労働者に保護具を使用させる義務、努力義務が定められました。

おそれが不明 (おそれがないことが明らかなもの以外)	保護衣、保護手袋、履物、保護眼鏡等を使用	R5.4.1 から努力義務
おそれが明らか	不透水性の保護衣、保護手袋、履物、保護眼鏡等を使用	R6.4.1 から義務
おそれがないことが明らか	使用義務なし	

(10) SDS 通知方法の柔軟化 (安衛則第 24 条の 15①、③、34 条の 2 の 3) 令和 4 年 5 月 31 日施行

- SDS 情報の通知を、次の方法で行えることとなりました。(相手方の承諾不要。)
- | | |
|-------------------------------|--|
| ① 文書の交付、磁気ディスク・光ディスク等の記録媒体の交付 | ③ 通知事項が記載されたホームページのアドレス、二次元コード等を伝達し、閲覧を求める |
| ② FAX 送信、電子メール送信 | |

(11) 「人体に及ぼす作用」の定期確認及び更新 (安衛則第 24 条の 15②、③、34 条の 2 の 5②、③) 令和 5 年 4 月 1 日施行

- SDS の通知事項のうち、「人体に及ぼす作用」について、次のことが必要となりました。
 - ・ 5 年以内ごとに 1 回、最新の科学的知見に基づき記載内容の変更の要否を確認する
 - ・ 記載内容に変更の必要があるときは、確認した日から 1 年以内に変更する
 - ・ 記載内容を変更したときは、適切な時期に、SDS の通知を行った相手方に変更内容を通知する
 - ・ SDS 交付が努力義務とされる対象物についても、これらの措置に努める

(12) SDS 通知事項の追加・含有量表示の適正化 (安衛則第 24 条の 15①、34 条の 2 の 4、34 条の 2 の 6) 令和 6 年 4 月 1 日施行

- SDS の通知事項に「想定される用途及び当該用途における使用上の注意」が追加されました。
- SDS の通知事項「成分の含有量」について、重量パーセントの記載が必要とされました。(従来の 10% 刻みの記載方法が改正されました。)
- SDS 交付が努力義務とされる対象物についても同様に追加されました。

(13) 事業場内で別容器等で保管する際の措置の強化 (安衛則第 33 条の 2) 令和 5 年 4 月 1 日施行

- ラベル表示対象物を、事業場内で別容器に入れ、または包装して保管するときは、その容器や包装への表示、文書の交付等により、
 - ① 内容物の名称 ② 人体に及ぼす作用 を明示しなければならないこととされました。

(14) 注文者が措置を講じなければならない設備の範囲の拡大 (安衛法施行令第 9 条の 3) 令和 5 年 4 月 1 日施行

- 一定の化学設備等の改造、修理、清掃等の仕事を外注する注文者は、請負人に化学物質の危険性・有害性などを記載した文書を交付することとされています。(詳細は、安衛法第 31 条の 2 及び、安衛則 662 条の 2~4 を参照。)
- 従来、法定の化学設備・特定化学設備及びその付属設備が対象とされていましたが、SDS 交付対象物の製造・取扱設備及びその付属設備が新たに対象に加えられました。

(15) 管理水準良好事業場の特別則適用除外 (特化則第 2 条の 3、有機則第 4 条の 2、鉛則第 3 条の 2、粉じん則第 3 条の 2) 令和 5 年 4 月 1 日施行

- 化学物質管理の水準が一定以上であると所轄労働局長が認定した事業場について、特化則、有機則、鉛則、粉じん則の個別規制の適用を除外し、リスクアセスメントに基づく自主管理によることができるとされました。(認定は規則ごと、3 年ごとに必要。)

主な認定要件	① 事業場に専属の化学物質管理専門家が配置され、リスクアセスメントの実施管理等を行っていること。
	② 各特別規則が適用される化学物質等による死亡または、休業 4 日以上労働災害が発生していないこと。
過去 3 年間について	③ 各特別規則に基づき行われた作業環境測定の結果が全て第 1 管理区分であったこと。
	④ 各特別規則に基づき行われた特殊健康診断の結果、新たに異常所見があると認められた労働者がいないこと。
	⑤ 外部の化学物質管理専門家による評価を 1 回以上受け、リスクアセスメントと結果に基づく措置が適切と認められたこと。
	⑥ 事業者が安衛法及びこれに基づく命令に違反していないこと。

(16) 特殊健康診断の実施頻度の緩和 (特化則第 39 条④、有機則第 29 条⑥、鉛則第 53 条④、四鉛則第 22 条④) 令和 5 年 4 月 1 日施行

- 作業環境管理やばく露防止対策が適切に実施されている場合は、特化則、有機則、鉛則、四鉛則の特殊健康診断の実施頻度を 6 月以内ごとに 1 回から、1 年以内ごとに 1 回に緩和できることとされました。要件を満たすかどうかは、事業者が労働者ごとに判断し、監督署への届出等は不要です。(労働衛生に係る知識・経験のある医師等の専門家の助言を踏まえて判断することが望ましい。)

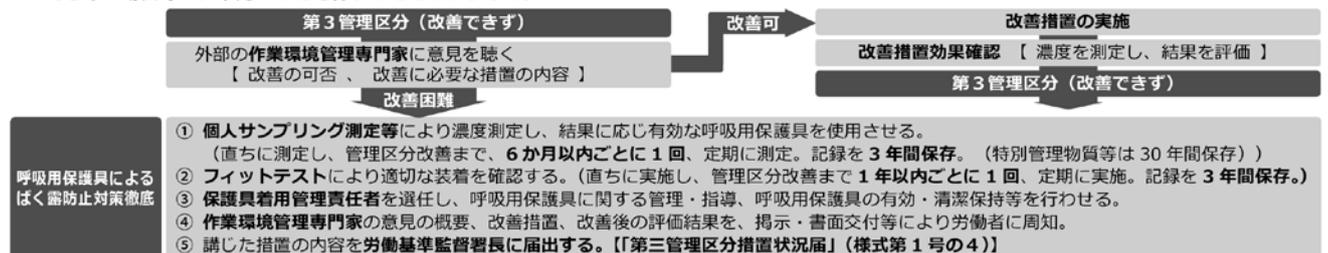
要件	① 当該労働者が業務を行う場所の、直近 3 回の作業環境測定結果が第 1 管理区分であったこと。	* ①~③をいずれも満たすこと(四鉛則については②、③を満たすこと)が必要です。 * 製造禁止物質、特別管理物質の特殊健康診断は、緩和の対象になりません。
	② 直近 3 回の健康診断の結果、当該労働者に新たな異常所見がないこと。	
	③ 直近の健康診断実施後に、軽微なものを除き作業方法の変更がないこと。	

(17) 化学物質労働災害発生事業場等への労働基準監督署長による指示 (安衛則第 34 条の 2 の 10) 令和 6 年 4 月 1 日施行

- 化学物質による労働災害の発生またはおそれがある事業場で、管理が適切に行われていない疑いがあるときは、労働基準監督署長が改善すべき旨を指示できることとされました。
- 指示を受けた事業者は、化学物質管理専門家から管理状況の確認や、実施し得る望ましい改善措置に関する助言を受け、1 月以内に改善計画を作成し、措置の実施、労働基準監督署長への報告、改善措置の記録作成及び 3 年間保存をしなければなりません。

(18) 第三管理区分事業場の措置強化 (特化則第 36 条の 3 の 2、有機則第 28 条の 3 の 2、鉛則第 52 条の 3 の 2、粉じん則第 26 条の 3 の 2) 令和 6 年 4 月 1 日施行

- 作業環境測定の結果、第三管理区分に区分された場合は、改善措置を講じて、第一管理区分又は第二管理区分となるようにしなければなりません。これができない場合等に、下記のことを行うこととされました。



育児・介護休業法等均等関係法令セミナーを開催します

愛知労働局雇用環境・均等部 指導課

令和4年4月1日から段階的に施行され、10月1日には男性の育児休業に着目した大きな改正がなされた育児・介護休業法。また、令和4年4月1日に企業規模を問わず適用がなされた労働施策総合推進法など、今旬な均等関係法令のWEBセミナーを開催し、法解説と実践の両側面からアプローチします。

お早めにお申し込みください！！

◆改正育児・介護休業法&労働施策総合推進法（パワハラ）セミナー

日時：令和4年11月14日（月） ①午前の部10:00-12:00 ②午後の部14:00-16:00

方法：YouTube ライブ配信によるオンライン開催

申込方法：愛知労働局HPから
(二次元バーコード)



申込締切：令和4年11月10日（木）17:15

【問い合わせ先：愛知労働局雇用環境・均等部 指導課 052-857-0312】

中小企業退職金共済制度のご案内

独立行政法人勤労者退職金共済機構

毎年10月は加入促進強化月間です。

詳しくはホームページへ
中退共 検索

お問合せはお気軽に
(独)勤労者退職金共済機構
中小企業退職金共済事業本部
TEL (03)6907-1234
FAX (03)5955-8211

簡単
外部積立型で
管理も簡単
納付状況や退職金試算額を
事業主に
お知らせします。

有利
掛金は
全額非課税
手数料もかかりません。

安心
国の退職金制度
新規加入や掛金を増額する
場合、掛金の一部を
国が助成します。

中退共の
退職金制度なら

社長の決断、
応援します。

退職金

第3回リスクアセスメントセミナーを名古屋市公会堂で開催

本年度第3回リスクアセスメントセミナーは、当協会及び県下地区労働基準協会が主催し、愛知労働局、名古屋市内の4労働基準監督署、建設業労働災害防止協会愛知県支部及び陸上貨物運送事業労働災害防止協会愛知県支部の共催により、9月5日(月)、名古屋市公会堂4階ホールにおいて、WEB同時配信により開催されました。当日は、愛知県以外の7府県からも、多くの企業の担当者等が参加されました。

愛知労働局及び管下労働基準監督署では、管内事業場へのリスクアセスメント等の普及促進を図るため、「リスクアセスメント出前講座」を行っており、今回のセミナーは、この出前講座の一環として開催し、本年度は他の地区においても、同様のスタイルで行われます。



水谷 署長



濱田 安全課長

当日は、冒頭、名古屋北労働基準監督署長 水谷 隆宏 氏によるあいさつがあり、引き続いて愛知労働局労働基準部安全課 課長 濱田勉 氏により、「リスクアセスメント～労働安全衛生マネジメントを進めるために～」と題し、講演が行われました。講演では、愛知労働局が進めている「安全経営あいち」（安全管理を事業経営と一体的に行うことで、生産性、品質、コスト、環境なども一体的に管理向上させることができるとの考え）についても説明がありました。

今後の開催予定



10月 5日(水) 瀬戸地区 尾張旭市文化会館 あさひのホール

11月 22日(火) 半田地区 アイブラザ半田 小ホール

令和 5年

2月 2日(木) 名古屋地区 名古屋市公会堂 4階ホール

【令和4年5月23日の日米共同記者会見】

「米国は日本にとって、自由、民主主義、人権、法の支配といった普遍的な価値を共有する、我が国にとって唯一の同盟国です。」「我々がロシアによるウクライナ侵略という国際秩序の根幹を揺るがす危機に直面しているからです。法の支配に基づく、自由で開かれた国際秩序を断固として守るべく、今ほど同盟国や同志国の結束が求められているときはありません。」

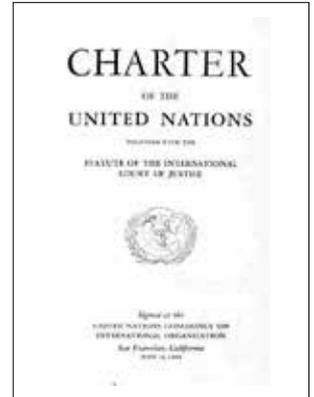
令和4年5月23日の日米共同記者会見での岸田総理の冒頭の発言である。

ロシアによるクリミア半島・ウクライナ本土に対する侵略は、法の支配を基調とする自由、民主主義、人権を侵すものであることを表現しているのである。この法とは一義的には国際社会が守らなければならない様々な国際法と国際秩序を維持するため自然法などである。具体的には、国際連合憲章（国連憲章）の武力による威嚇又は武力行使の禁止規定（第2条第4号）である。

しかし、国連憲章で禁止されている武力行使であっても、国際連合がその行使を止めることも、裁くこともできないのが現実である。

戦時下であっても、当事国の国内法の適用を妨げるものではないが、相手国の兵士が犯した殺人行為が正当行為・正当防衛によって違法性阻却されるのか、有事における超法規的状況となるのか、当事国の見解は割れ、法理論としても確立されていない。戦中・戦後、日本人、とりわけ沖縄の人々は、国内法が適用できない状況を経験している。

現在、ウクライナではロシア兵及び軍属がウクライナ国内で行った犯罪に対しウクライナの国内法による裁判は一部行われているが、本来あるべき法の執行や司法が及ばなくなっている。



(国立国会図書館デジタルコレクションより引用)

【戦時下の国際法】

なお、戦争状態においては、ジュネーブ条約（1949年改正）など戦時国際法によっては、戦争当事者国は非戦闘員や捕虜にかかる保護規定がある。

しかし、一旦戦禍が起きてしまった場合、保護対象者に攻撃が加えられることが起きるのである。

ロシアのウクライナ侵攻は、ロシアによるウクライナに対する武力行使（戦争）で、ロシアは国連憲章に反しているというのが西側諸国における理解であり、戦禍となった場合、当事国はハーグ条約、ジュネーブ条約などの戦時国際法に沿って行動しなければならないと法の支配を訴える西側諸国の主張である。

一方で、国連憲章で武力行使である戦争は禁じているが、自衛権の行使のための防衛（武力）行為は国際法でも認められているのであって、キーウ市の攻撃等ロシアの行為には多くの矛盾はあるものの、多くのロシア人が居住するドネツク、ルガンスク州の地域等をウクライナから解放するための支援することはロシア自衛権の前哨であって、国連憲章に反するものでないとすると事態は全く別の様相となる。主権国家として固有に保持している自衛権を前提に、友好国との集団的な権利行使しているとの主張が展開される場合である。

多くの国際紛争において、国際法による問題解決を理想としつつも決定的な解決にはつながらず、武力や経済力を背景にした有力国による地政学的な圧力によってその行く末が左右されているのが現実である。

【法の支配の沿革】

法の支配とは、独裁や専断的な国家権力の支配を排除し、国家など権力を法で拘束するという基本理念である。国際法に限定された概念ではないのである。

「法の支配」の先駆けの出来事に、イングランドにおけるマグナカルタがある。

1214年、ブーヴィーヌの戦いでフランスに敗北したイングランドにおいて、国王ジョンが更なる徴兵・徴税を求めたことに貴族が反発し、国王に対して徴兵・徴税権の制限を要求し、1215年、制定された章典がマグナカルタである。

王権を制限するとした思想は、ホブズ（「リバイアサン」）、ロック（「統治二論」）が王権神授説を否定する市民革命の根本思想となり、法の支配、人民主権の思想発展することとなり、その後の立憲主義となり、さらに三権分立（司法、行政、立法）により相互に均衡することによって国家（国王）の暴走を抑止する仕組みと発展してゆくことになった。

法の支配は、統治される側（国民等）はもとより、統治する側（国家・国王）をも、法が拘束することである。

ところで、「法の支配」について国際法と国内法と異なる点がある。

国内法においては、統治される側は国民であり、統治する側は国家権力（国王等）である。一方で、国際法では統治される側が国家であり、統治する側は国連等（拒否権を有する国家など）に相対すると考えられるが、国際法における統治力が絶対的に不足しているのが現実である。

【法の支配の対極】

一方、「法の支配」の対義語は「人の支配」である。かつては専制君主の支配がそれである。我が国の隣国には人が支配する国家が複数あり、安全保障上の不安定要因となっている。

海獣（権力）は暴走する恐れが絶えずある。権力の暴走を制御するのが法であり、法の支配が暴走を防ぐ安全弁となることを予定している。

しかし、人の支配による暴走をどのように抑止するかについて、解は見えていないのだ。

今回は、岸田総理の発言を端緒として、世界史など社会科目についてのおさらいを試み、法の支配について解説した。

次回は、法の支配の実践例を紹介したい。

職業者対応や労働時間の管理、労務監査など、企業の抱えるイマドキの労務相談に社会保険労務士がお答えいたします。

第5回

育児・介護休業法改正（2022.10.1～）について



2022年10月1日より「産後パパ育休（出生時育児休業）」が創設されたと聞きましたが、通常の育児休業制度と比べて、どのような違いがあるのでしょうか。



お答えいたします。

新たに創設された「産後パパ育休（出生時育児休業）」は、通常の育児休業とは別の制度です。制度改正前後の比較は、下の表をご参照ください。

	育児制度（改正前）	育児制度（2022.10.1～）	産後パパ育休（2022.10.1～） 育休とは別に取得可能
対象期間 取得可能日数	原則子が1歳（最長2歳）まで	原則子が1歳（最長2歳）まで	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
申出期限	原則1か月前まで	原則1か月前まで	原則休業の2週間前まで
分割取得	原則分割不可	分割して2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）
休業中の就業	原則就業不可	原則就業不可	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能
1歳以降の延長	育休開始日は1歳1歳半の時点に限定	育休開始日を柔軟化	
1歳以降の再取得	再取得不可	特別な事情がある場合に限り再取得可能	



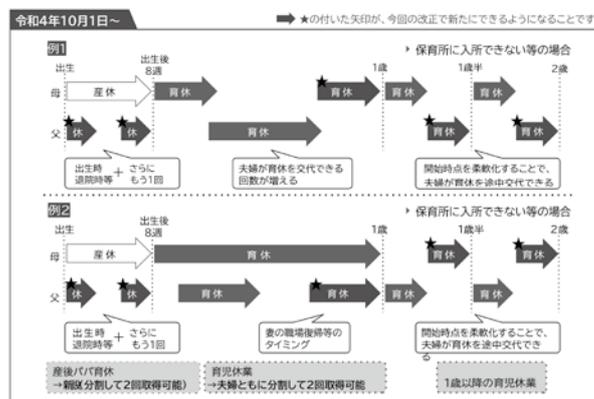
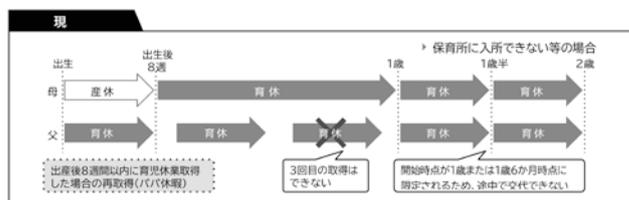
育児休業の分割取得とはどういうことですか。



お答えいたします。

改正前の育児休業は、右の図のように、原則として分割して取得することはできませんでした。

産後パパ育休は、下の図のように出生後8週以内に2回まで分割して育児休業を取得できる制度です。（合計で最大4週間）



なお、産後パパ育休を取得していても、出生後8週以降の通常の育児休業は別途取得することができます。

通常の育児休業も1歳の誕生日の前日までの期間において2回に分割して取得することができるようになりました。（改正前は、原則分割はできませんでした。）

産後パパ育休と育休合わせると、1歳の誕生日の前日までに、分割して最大で合計4回、左の図のような取得が考えられます。

今回の改正により、育児休業を分割して短期間での取得や、夫婦間で取得時期をずらして育休を交代するなど柔軟な働き方、休み方が実現できるようになりました。

※詳細につきましては、リーフレット「育児・介護休業法形成ポイントのご案内」（令和4年3月改訂版）厚生労働省をご参照ください。

セントラル社会保険労務士法人 代表社員 水野 昌徳

中小企業から上場企業まで、あらゆる規模・業種の労務管理を経験。

2015年に人事制度、教育研修やメンタルヘルス対策を手掛けるデジリンク株式会社を設立。

また、平成26年4月より大同大学 総合情報学科 経営情報専攻の労働法非常勤講師を担当。

【所在地】名古屋市中区丸の内3丁目17番6号ナカトウ丸の内ビル5階

【連絡先】E-mail：a.mizuno@central-srh.net TEL:052-950-2347



当協会は、8月3日（水）に当協会9F第二研修室（名古屋市中区）において、事業主や人事労務担当者などを対象に、働き方改革を進める上でのデジタル化（業務の効率化）実践セミナーを開催しました（Microsoft Teams同時配信 無料）。

第1部では、厚生労働省 愛知労働局労働基準部監督課 課長 秋山 茂 氏より、「最近の労働行政の動きについて」と題して説明がありました。第2部では、経済産業省 中部経済産業局地域経済部 次世代産業課情報政策室 情報政策係長 青柳 晴美 氏より、「経済産業省のデジタル化/DX関連施策について」と題して説明がありました。

説明内容は以下のとおりです。

【第1部】

1 過労死等の防止に向けて

過労死等の防止のための対策は、過労死等防止対策推進法及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づき、調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援の取組が国等により進めら



れており、その状況は過労死等防止対策推進法第6条に基づく「過労死等防止対策白書」で、毎年報告されている。平成27年7月に大綱が初めて閣議決定され、平成30年7月に1回目の見直しが行われ、働き方改革関連法施行等の各種取組の結果を踏まえて、令和3年7月に新たに大綱が閣議決定された。

主な変更ポイントは、課題と対策の方向性として、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、人手不足の状態となった医療現場や一部の職場で過重労働が明らかとなるなど、新型コロナウイルス感染症への対応や働き方の変化による過労死等の発生防止が必要であり、ウィズコロナ・ポストコロナの時代の新しい働き方であるテレワーク、副業・兼業、フリーランスについてガイドラインの周知等を行うほか、これらの働き方を調査研究等の対象とする。対策の主な取組例として、長時間労働の実態があり、勤務間インターバル制度の導入やメンタルヘルス対策の取組が進んでいない中小規模の企業等に対する支援を行う。調査研究等には、重点業種等（自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界）に加え、社会情勢の変化に応じた対象を追加する。数値目標として、週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和7年まで）とし、労働者数30人以上の企業のうち、

- (1) 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満（令和7年まで）
- (2) 勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上（令和7年まで）

特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進するなどがある。

2 長時間労働削減に向けて

時間外・休日労働協定（36協定）を労使締結し、所轄労働基準監督署に届出により、法定労働時間を超え、又は法定休日に労働可となる場合、この時間外労働には上限規制があり、原則、月45時間、年360時間、臨時の場合、年720時間、2～6か月平均80時間以内（休日労働含む）、月100時間未満（休日労働含む）、月45時間を超える回数は年6回以内とされている。但し、建設事業、自動車運転の業務、医師は、令和6年4月から、上限規制が適用され、新技術・新商品等の研究開発業務に

は適用しない。

労働時間の把握については、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（2017年1月20日策定）にて、長時間労働やサービス残業を防止するため、労働時間を把握（始業・終業時刻を確認・記録）する。また、労働安全衛生法第66条の8の3、66条の8の4（2019年4月1日施行）により、長時間労働をした労働者への医師による面接指導を確実にを行うために、労働時間の状況を把握しなければならない。

年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、使用者は労働者ごとに年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければならない。

現在、中小企業に猶予されている月60時間を超える時間外労働の割増賃金率は、令和5年4月より25%から50%に引き上げられる。

3 テレワークについて

テレワークのメリットは、労働者はオフィスでの勤務に比べて、働く時間や場所を柔軟に活用することが可能であり、通勤時間の短縮及びこれに伴う心身の負担の軽減、仕事に集中できる環境での業務の実施による業務効率化に繋がり、それに伴う時間外労働の削減、育児や介護の両立の一助となる等、仕事と生活の調和を図ることが可能となる。使用者は、業務効率化による生産性の向上にも資すること、育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止や、遠隔地の優秀な人材の確保、オフィスコストの削減等が可能となる。

テレワークにあたっては、使用者による現認ができないなど、労働時間の把握に工夫が必要で、一方で労働時間管理を情報通信技術の活用などにより、円滑な労務管理も可能となる。テレワークにおける労働時間の把握については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえて考える。

テレワーク勤務を新規に導入する事業主の方及び試行的に導入している又は試行的に導入していた事業主を対象に、労働者の人材確保や雇用管理改善等の管理から効果をあげるための人材確保等支援助成金（テレワークコース）があるので、申請方法等の詳細は、愛知労働局雇用環境・均等部企画課に確認されたい。

4 勤務間インターバル制度について

勤務間インターバル制度は、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息时间（インターバル時間）を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするもので、労働時間等設定改善法（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、平成31年4月より勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務となっている。勤務間インターバル制度は、適用除外を設けることもでき、重大なクレーム（品質問題・納入不良等）に対する業務など特別な事情が生じた場合などを適用除外とすることも可能である。

5 デジタル人材の育成について

新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした社会が継続する可能性が高い中、感染拡大の防止と経済活動の両立の実現に向けて、社会全体のDX（デジタルトランスフォーメーション）の加速化が促進されるものとみられ、変革の推進に必要なデジタル人材確保は、合理的で効果的なIT投資やITシステムの運用・活用を実現し、また、様々な現場における生産性の向上につなげていくためにも、情報通信業だけでなく幅広い業種で重要となっている。愛知労働局では、県内企業の現況を確認、分析した上で、企業のDX人材育成がスムーズに行えるようサポートしていく。

はじめに、デジタル化、DXを進める上でのポイントは、①経営者層のリーダーシップの発揮、②何から取り組むか、身近なところから取り組むことが重要である。本日は、①働き方改革とデジタル化・DX取組の現状、②デジタル化に取り組んだ企業事例と支援施策紹介、③当地域での支援内容、④経済産業省のデジタル化・DX関連施策、⑤サイバーセキュリティー対策について、説明する。



1 働き方改革とデジタル化・DX取組の現状

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要がある。働き方改革への対応方針の企業アンケートでも、設備投資やIT投資で効率化する回答がある（27.7%）。

都内企業（規模30人以上）のテレワーク導入率は、2020年3月時点と4月時点と比較して大幅に増加したが、従前、オリパラに向けてテレワークデイズなど、推進施策が講じられてきたところ、今回、トップの一声により、ルールなどの優先順位が一転、急激な変革を達成した。トップの判断が必要であるが、コロナ禍におけるIT投資では、IT部門と経営トップとの対話が重要となってくる。

経済産業省では、DXを企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立することと定義している。「中小企業白書2020」で見取れるように、企業アンケート回答では、段階4（デジタル化によるビジネスモデルの変革や競争力強化に取り組んでいる状態）、段階3（デジタル化による業務効率化やデータ分析に取り組んでいる状態）、段階2（アナログな状況からデジタルツールを利用した業務環境に移行している状態）及び段階1（紙や口頭による業務が中心で、デジタル化が図られていない状態）の中で、段階4及び段階3の占める割合が50%を超え、これまで取組が進んでいなかった若しくは全く取り組んでいなかった企業が、感染症流行下でデジタル化の取組を進展させている。業種別にみても、感染症の影響が大きかった対面型サービス業なども含めて、全ての業種が段階3～4の企業割合が3割以上増加している。

一方で、デジタル化を進めている企業は徐々に増えてきているが、やれている企業とやれていない企業の差が大きく、DXレポート発行から2年が経過した2021年時点において、DX推進指標の自己診断に取り組む、結果を提出した企業の中でも、95%の企業はDXにまったく取り組んでいないか、取り組み始めた段階であり、全社的な危機感の共有や意識改革のような段階に至っていない。先行企業と平均的な企業のDX推進状況は大きな差がある。デジタル化の取組状況（段階）別に見たデジタル化に取り組む際の課題は、段階1・段階2の企業において、「費用対効果がわからない、測りにくい」、「従業員がITツール・システムを使いこなせない」、「デジタル化を推進できる人材がない」等の多くの課題がデジタル化着手の課題になっており、また、検討初期段階の課題として「どの分野・業務がデジタル化に置き換わるかが分からない」を挙げる割合は、下位段

階ほど認識が強い。

そこで、実際にデジタル化に取り組んだ企業はどう思っているのかIT投資を積極的に行った理由を調べたところ、段階4などのデジタル化が進んでいる企業ほど、「業務効率化などによる削減効果を実感」を掲げることが最も多く、次いで「働き方改革への対応」が多い。取り組んでいる企業は、デジタル化のメリットを享受、理解し、取組めていない企業との差が広がっている。

2 デジタル化に取り組んだ企業事例と支援施策紹介

自動車用のスイッチ類を製造する部品メーカーでは、旧知の大学における経営講義の事例として、工場視察を受けた際に、大学教授よりデジタル技術を活用することで生産性が高まるとの示唆を受け、経営者がデジタル化に取り組んだ。デジタル化の取組にあたり、現場における新技術導入への不安や人的リソースの不足の課題を克服し、現場での試行錯誤を通じて、生産プロセスの見える化やAI分析による作業工程の見直しを行い、①業務効率化による生産性の向上、②新しいことに取り組む意欲、柔軟な発想を喚起する意識改革効果、③IoTツール販売の新事業に挑戦の成果が得られた。

次に、デジタル化からさらにDXまで進めた事例を紹介する。ある自動車エンジン部品等の製造メーカーは、川下企業からの受注が増加し、設備の増設が生産性向上による増産を求められていたところ、カイゼン活動加速のため、古い設備にも使用可能で安価なセンサーIoTモニタリングシステム（iXacs）を自社開発し、自社での生産能力改善の成功をきっかけに、別会社創業し、同システムの外販、コンサルティングを実施するまでになった。取組により、生産性が向上したことで当初検討していたラインの増設が不要となり、設備投資費を3.3億円節約することができた。

特定非営利活動法人では、コーディネータ協会は、支援先の中小企業に対して、ステップの流れに従い、段階的にデジタル化の取組を高度化させていく重要性を提唱し、第一のステップとして、「作業の効率化」にマイルストーンを設定し、部分的なITツール・システムの導入に成功することで、そこに「全体最適のプロセス構築」の視点が加われば、ステップII（会社全体での仕事のやり方、進め方の最適化に基づいたIT活用）、ステップIII（顧客や取引先とのつながりまでを含めたプロセスの最適化、IT活用による顧客・市場開拓）、ステップIV（ビジネスモデル変革、イノベーション）の高度な取組を実現する起点になると指摘している。

次に、補助金等の支援施策については、ものづくり・商業・サービス補助金（一般型）、IT導入補助金、小規模事業者持続化補助金がある。小規模事業者持続化補助金は従業員20名以下の小規模事業者が実施する、販路開拓・生産性向上を目的としたHP改良費等に活用可能で、補助額は100万円まで、補助率は2/3～3/4、HP作成・改良、チラシ・カタログ作成、広告掲載経費等を対象としている。小規模事業者持続的発展支援事業（持続化補助金）の活用事例として、HP等を利用した「フォトスタジオのある美容室」PRがある。ホームページの新設等に補助金を活用、スマホ対応やクリック電話システム導入や広告からホームページに誘導する広報戦略に取り組んだ結果、郊外からのお客が増加した。

IT導入補助金は、日々のルーティン業務を効率化させるITツールや情報を一元管理するクラウドシステム等、汎用的なITツールの導入に活用可能で、補助額：30万～450万円、補助率：1/2～2/3、業務フローの自動化・IT化として、RPA、バックオフィス業務の効率化や新たな顧客獲得などのためのITツール導入経費を対象としている。今年度は、インボイス制度の導入も見据えて募集している。活用事例としては、POS

レジ、シフト管理の活用で新店舗を軌道に乗せる基盤を構築例がある。オリジナル珈琲豆の販売及び喫茶サービスを展開する企業では、事業拡大に伴い、日々の売上管理業務の負担感が増大、さらに第2店舗での広い喫茶スペース設置に伴いスタッフを増員しシフト管理に時間を要するようになったことから、ITツール活用を検討し、タブレットでできる比較的安価なPOSレジサービスやシフト管理に活用可能なITツールを導入日々の単品売上管理も容易になり、加えて店舗の販売数値が遠隔から把握可能となる。また、勤務シフトの調整にかかっていた時間が大幅削減、以前は夜間に事務作業を行っていたが確認作業のみになり、コア業務である珈琲豆焙煎の仕事や経営面に時間を投下できるようになった。

本年7月に、「みらデジ」をリリース開始した。これは、企業の経営課題やデジタル化の進捗状況を見える化し、事業者の方の意識や性質に合わせた適切な支援方法などを判定する「みらデジ経営チェック」、専門家が無料で対応する「みらデジリモート相談」など、豊富なコンテンツで、中小企業のデジタル化による経営課題解決を目的としている。デジタル化を通じた課題解決を3つのステップ（①経営課題・デジタル化への気づき、②専門家への相談、③経営課題・デジタル化に向けた対応）をサポートする。

3 地域での支援内容

上記の経済産業省所管の支援のほか、自治体、支援機関等において、愛知県デジタル技術活用相談窓口（愛知県）等によるデジタル技術活用支援、ナゴヤイノベーションズガレージ（中部経済連合会、名古屋市）等によるスタートアップ企業への活動支援、実践データサイエンティスト育成プログラム（東海国立大学機構名古屋大学・岐阜大学）等によるデジタル人材育成支援、中小企業の情報セキュリティ対策ガイドライン・SECURITY ACTION（情報処理推進機構）等によるサイバーセキュリティ対策支援が行われている。

4 経済産業省のデジタル化・DX関連施策

国のデジタル人材育成の共通の課題として、デジタル人材育成プラットフォームにおいて、デジタル庁、総務省、厚生労働省、経済産業省、文部科学省、その他省庁が、支援・制度構築等を行い、また、IT業界団体、経済団体、中小企業団体の協力・支援を行うこととしている。プラットフォームでは、全てのビジネスパーソンに求められるデジタルリテラシーと専門的なデジタル知識の学習機会の提供と共に、組織においてDXの活動を牽引し、新たな付加価値の創造、業務効率化を実現できる実践的なDX推進人材の育成手法を確立する。また、デジタル人材の不足に対応し、地域の企業・産業のDXを加速させることで、デジタル田園都市国家構想を実現するためのプラットフォームを構築する。

育成の1層目は、オンライン教育ポータルサイト・コンテンツ整備で、スキル標準（分野・レベル）に紐付けする形で、民間や大学等が提供する様々な学習コンテンツや講座（URL等）を提示し、利用者は目標の人材像に向け、デジタルスキル標準で整理された学習コンテンツを使い、学習や社内教育を行い、民間事業者等はデジタルスキル標準と紐付けされた学習コンテンツを利用者へ提供し、修了証を発行することとしている。育成の2層目は、実践的な疑似経験学習の運営である。DXを進めるには、デジタル知識とビジネスドメイン知識の掛け合わせが肝。このため知識の習得だけでなく実践が重要で、現場での課題解決実践が最も効果的と考えられるが機会に限りがあるため、疑似経験的にDXを学べるプログラムを実施する。講師を置かず、受講生同士がお互いにアイデアを試し、学びあいながら、一人一人がそれぞれの体験として企業の課題解決方法を身に着ける

ことを目指し、ケーススタディ教材は、ビジネスにおけるデジタル技術利活用の想定場面をベースに、テーマを設定して作成を行う。育成の3層目は、課題解決型現場研修プログラムの実施である。1層でベーススキル習得、2層でDX疑似経験学習をした人材またはそれに相当する能力を持つ人材を対象に、より実践的な能力の習得を目指し、企業や地域の課題解決プロジェクトに参画・取り組むことで実践的なデジタル技術の実装方法を学べるプログラム（課題解決型現場研修プログラム）を実施し、各課題解決プロジェクトの性質や参画する人材の適性を踏まえたマッチングを行い、人材と企業・地域のマッチングが円滑に進むよう、全国各地におけるDXの取組やコーディネーター活動の活性化に向けて取り組んでいく。

5 サイバーセキュリティ対策

サイバーセキュリティ対策も人材育成と共にデジタル化、DXの取組の両輪として実施していただきたい。最近でも、取引先等を経由した大企業、中堅企業のサイバー攻撃被害が発生している。取引先企業を含むサプライチェーンのサイバーセキュリティ対策は、自社組織のセキュリティ対策に並び重要な要素となっていることを踏まえ、大企業・中堅企業を対象に、各企業におけるサプライチェーンのサイバーセキュリティ対策の課題や優良事例を経済産業省が調査したところ、大企業・中堅企業の5社に1社に近い割合で取引先等を経由したサイバー攻撃被害の経験がある。昨今、ランサムウェアやEmotet（エモテット）をはじめ、サイバー攻撃による被害が増加傾向にある。政府からも注意喚起を発出し、各企業・団体等においては、組織幹部のリーダーシップの下、以下に掲げる対策を講じることにより、対策の強化に努めるとともに、被害を受けた場合の適切な対応が必要である。

提供する具体的な対策ツールとして3つ説明する。1つは、中小企業の情報セキュリティ対策ガイドライン（第3版2019年3月）で、中小企業が情報セキュリティ対策に取り組む際の経営者が認識し実施すべき指針、社内において対策を実践する際の手順や手法をまとめたもの。第3版より、付録6として、クラウドサービスを安全に利用するための留意事項やチェック項目を記載した手引きを追加している。

2つ目は、サイバーセキュリティお助け隊サービスで、2019・2020年度実証事業で得られた知見に基づき、実証参加事業者がサービスを開発し、サービス普及に向け、2021年度よりサービスブランドを設立した。現時点で12サービスが登録。サービス審査登録制度の運営とともに、中小企業の意識啓発・サプライチェーンによる普及などの施策と一体となった普及施策の展開を開始した。

3つ目は、東海サイバーセキュリティ連絡会で、あらゆるものがインターネットに接続されるIoT/AI時代が到来する中で、サイバーセキュリティの確保は、安心・安全な国民生活や社会経済活動の確保の観点から、極めて重要な課題であり、こうした中、地域単位で生活や産業を支える社会基盤のサイバーセキュリティ対策を産官学で協業しながら行うことが求められていることから、東海地域のサイバーセキュリティ対策の質の向上を図るため、「東海サイバーセキュリティ連絡会」を令和2年8月より開催し、地域サイバーセキュリティに関する課題の抽出課題の抽出、課題解決策の検討、実施することとしている

身体状況・健康診断等に関するアンケート調査結果（三河地域5労働基準協会による調査結果）

岡崎労働基準協会 専務理事 博士（医学） 加藤 善士 氏

10月1日から全国労働衛生週間が始まりましたが、今般、岡崎労働基準協会の専務理事で医学博士でもある加藤 善士 氏より、豊橋・豊田・刈谷・西尾・岡崎の5労働基準協会が協力し、実際に事業場で働く方々を対象に健康に関するアンケート調査を実施された結果等について寄稿していただきました。

10月1日から全国労働衛生週間が始まりました。事業場では労働衛生・健康管理スタッフの皆様が中心となって、週間にあわせた各種活動が行われていると思います。事業場における労働衛生課題は、従来の職業性疾病防止を中心とする枠組みを超えて、健康確保、健康増進などを図るという方向に向かっています。「健康経営」が話題となるなど、働く方々の「健康」は企業経営にとって大きな課題となっています。健康は企業経営の重要な資源という観点から、これを確保・増資するために、積極的に企業として関与する流れにあります。

一方、労働安全衛生法等は、労働衛生の3管理（「作業環境管理」・「作業管理」・「健康管理」）を中心に、作業職場の環境管理・改善、有害物・作業方法の管理・改善、さらには健康診断・事後措置、メンタルヘルス対策、健康教育、治療と生活の両立を求め、労働者の健康管理・保持増進・働きやすい環境等の確保を図っています。

これらを踏まえて、各労働基準協会は労働基準行政機関と綿密な連携を保ちながら、労働衛生の観点から働く方々の「健康」について各種啓発活動を進めています。

今般、愛知県の半分以上の地域を占め、自動車産業などの中心地となっている三河地域の5労働基準協会（豊橋、豊田、刈谷、西尾、岡崎）が協同して、働く方々の身体状況や健康診断等に関する状況を働く方々にアンケート調査しました。

速報として、その概要を報告させていただきます。労働衛生週間活動等において、労働衛生・健康管理スタッフの皆様が、自らの事業場との比較する際の資料にでも利用していただければ調査を行った者としては、幸いです。

お忙しい中、調査にご協力いただいた皆様には深くお礼申し上げます。

なお、詳細な精査・分析・検討等は継続しており、別途研究報告等をする予定です。

<方法・対象>

2022年5月中旬～8月初旬の3ヶ月間に5協会で開催された各種講習等の受講者（約1,750名）に、アンケート（自記式調査）紙を配布し、身体状況や健康診断等の状況について回答（約1,400名）を得ました。講習時間に影響なく、アンケート記入時間が確保等できる講習で配布しました。またアンケートは任意・無記名とした上、個人名・企業名等を特定する質問等を含まない内容で実施しました。アンケート調査にご回答いただいた受講者等の皆様には深く感謝申し上げます。

その結果は次のとおりです。（文中の％は小数点以下四捨五入）

○回答者概要

回答者約1,400名（回答率80％）。男性95％、年齢は29歳以下20％、30～49歳57％、50歳以上22％、所属企業規模は（全従業員数）49名以下20％、50名～999名42％、1000名以上37％、製造業74％、一般職員（管理職等ではない）65％、現場系職員（事務系でない）68％です。

調査対象は製造業の現場男性職員が中心で、愛知県の半分とは言え、地域を限定していること、現に健康に（支障なく）働いている方で、講習・セミナーなどに事業場から選ばれて受講している方々となります。そのため調査結果を、直ちに一般化して解釈できるものではないということをご理解ください。

<結果概略>

質 問 事 項 (抜粋)	
直近の健康診断での所見の有無について教えてください。	所見（指摘）あったと回答した方の割合 26％ （世代別：29歳以下 10％、30～49歳 25％、50歳以上 42％）
現在、医療機関等への通院の有無について教えてください。	通院していると回答した方の割合 23％ （世代別：29歳以下 9％、30～49歳 18％、50歳以上 46％）
通院していない方の理由 （健康、時間がない等から選択）	通院していない理由を「時間がない」とした方の割合 5％ （世代別：29歳以下 4％、30～49歳 5％、50歳以上 5％）
喫煙習慣（加熱式を含む）はありますか	喫煙習慣がある（喫煙）とした方の割合 36％ （世代別：29歳以下 29％、30～49歳 39％、50歳以上 35％） （職位別：役員等 36％、管理職 40％、一般職員 34％）
最近1週間を通して、以下の体の問題について、どの程度悩まされていますか？（注）	
背中、または腰の痛み	かなり 又は とても悩まされている方の割合 11％
疲れている、元気が出ない	かなり 又は とても悩まされている方の割合 9％
睡眠に支障がある	かなり 又は とても悩まされている方の割合 6％

注）SSS-8の調査項目を使用しています。SSS-8は、8項目の身体状況の悩まされている程度を5段階（せんぜん、わずかに、少し、かなり、とても）で尋ねるものです。本来8項目総計で評価し、項目単独で評価するものではありません。今回は参考としてその一部を抽出したものです。

<概要まとめ>

健康診断での所見について、働かれる方々の内、所見（有所見）があったと認識している方は、26%でした。愛知労働局や厚生労働省の発表^①をみると、定期健康診断での有所見率は55%を超えています。一方、国民生活基礎調査（令和元年）^②の病気やけが等で自覚症状のある者（有訴者）は、30%（男性27%、女性33%）となっています。

今回の調査結果（有所見者割合26%）との乖離をどう捉えるかは議論があると思います。調査対象者に健康な方が多かったとの解釈が素直かも知れません。一方で、既に何らかの自覚症状がある方（有訴者）は、健康診断結果にも注意を払っており、それらの方々には「所見があった」と伝わっていても、自覚症状のないの方々には、定期健康診断等の結果が十分に伝わっていない、との解釈も可能です。

自覚症状のない方等には、定期健康診断結果の重要な情報（「有所見」）が十分に伝わっていない可能性があるとする、法律の定める健康診断後の事後措置以前に、健康診断結果が正確に伝わる工夫（健康教育等）の必要があるとも考えられます。

また、医療機関等に通院している方は23%でした。現に就労している方々の調査ですから、国民生活基礎調査での通院者率（40%）より低くなっています。しかし、今仕事をしている方々の23%が通院している現実、通院時間や通院機会の確保の点から、治療と仕事の両立支援が事業場において身近な課題と考えられます。さらに医療機関等へ通院していない方の多くは、その理由を「必要ない（健康である）」と回答していますが、5%の方は「時間が無い」ことを理由にしていました。さらに身体状況について、「背中、または腰の痛み」、「疲れている、または元気が出ない」（疲労感）、「睡眠に支障がある」等に悩んでいらっしゃる方々（不調を感じていらっしゃる方々）が相当数いることが分かりました。これらの方々が気兼ねなく通院できる就労環境の整備も治療と仕事の両立支援の重要な課題です。

今回の調査では喫煙率は36%に及んでおり、国民生活基礎調査（男性29%）や国民健康・栄養調査報告^③（男性27%）の数字を上回っていました。年齢の影響が大きいと思いますが、職位別で見ると一般職員より管理職の方の喫煙率が高い状況でした。受動喫煙対策や健康経営を考える際、管理職等を含む喫煙者の行動変容を促す指導が事業場の大きな課題であることが予想されます。

今後とも事業場においては、禁煙指導は当然として、積極的な健康教育を含む幅広い健康増進活動を実施していただき、かつ働く方々が不調を感じた時には、気兼ねなく受診できる時間等を確保できる就労環境等を検討いただく必要があると思います。

また働く方々には、自己保全義務があることを踏まえて、健康診断結果等から自らの健康状態を適確に認識し、必要に応じて早めの医療受診等を心がけ、適度の運動・バランスのとれた食事摂取等により、心身の健康を保つ努力を継続していただくことが重要と考えます。

各労働基準協会は、今後とも労働基準行政機関等と綿密な連携の下、会員企業皆様の安心・安全・健康、そして笑顔のため、講習会・説明会等を中心とした各種活動を実施していきます。

最後に、第73回全国労働衛生週間（10月1日～7日）が、現在、「あなたの健康があってこそ 笑顔があふれる健康職場」をスローガンに開催中です。各事業場での労働衛生週間活動に今回のアンケート結果が少しでもお役に立てればと思います。

参 考

①労働衛生週間要綱

<https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/content/contents/001222182.pdf>

②国民生活基礎調査（令和元年）

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa19/index.html>

③国民健康・栄養調査（令和元年）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/eiyuu/r1-houkoku_00002.html

著者プロフィール

加藤 善士（かとう よしじ）

社会保険労務士、労働安全・衛生コンサルタント、博士（医学）

藤田医科大学医学部公衆衛生学講座 研究員

平成30年3月名古屋南労働基準監督署長にて定年退職。中央労働災害防止協会を経て、令和2年6月より現職。

労働基準行政在職中、社会人大学院にて公衆衛生学分野を学び学位取得。



技能講習等講習会予定表

※ NSB 東海への入構には、新型コロナウイルスワクチン接種済み（3回以上）の証明が必要です。

		学 科		実 技			
		日	会 場	日	会 場	日	会 場
フォークリフト運転 (31Hコース)	10月	3	NSB東海	4.5.6	NSB東海	11.12.13	NSB東海
		6	ポーラ名古屋ビル	7.11.12	トヨタ&F白金	9.16.23	トヨタ&F小牧
		14	ポーラ名古屋ビル	17.18.19	トヨタ&F白金	16.23.30	水谷運輸倉庫
		15	ポーラ名古屋ビル	22.23.30	トヨタ教育センター		
		19	NSB東海	20.21.24	NSB東海	21.24.25	トヨタ&F白金
		21	江南市民文化会館	23.30.11/6	稲葉製作所		
	11月	7	NSB東海	8.9.10	NSB東海	11.14.15	NSB東海
		8	ポーラ名古屋ビル	9.10.11	トヨタ&F白金	13.20.27	トヨタ&F北名古屋
		11	トヨタ教育センター	12.13.14	トヨタ教育センター	19.20.21	トヨタ教育センター
		15	NSB東海	16.17.18	NSB東海	21.22.24	NSB東海
		17	ポーラ名古屋ビル	18.21.22	トヨタ&F白金	24.25.28	トヨタ&F白金
	12月	2	NSB東海	6.7.8	NSB東海	9.12.13	NSB東海
		9	ポーラ名古屋ビル	11.18.25	トヨタ&F小牧	12.13.14	トヨタ&F白金
		13	ポーラ名古屋ビル	14.15.16	NSB東海	15.16.19	トヨタ&F白金
		19	ポーラ名古屋ビル	20.21.22	NSB東海	21.22.23	トヨタ&F白金

講習会	会 場	10月	11月	12月
ガス溶接 【学科1日実技1日】	(学) ポーラ名古屋ビル	5	2	14
	(実) トヨタ教育センター	8	5	17
	(学) ポーラ名古屋ビル	1		
	(実) 愛知製鋼	4		
	(学) ポーラ名古屋ビル		23	
	(実) 名古屋高等専門学校		27	
酸素欠乏・硫化水素 危険作業主任者 【学科2日実技1日】	(学) 豊川市文化会館		24	
	(実) 日本車輛製造(株)		27	
	ポーラ名古屋ビル	(学) 3.4	(学) 21.22	(学) 1.2
		(実) 5	(実) 23	(実) 3
		(学) 12.13	(学) 28.29	(学) 7.8
	とよはし産業人材教育センター	(学) 17.18	(学) 5.6	(学) 19.20
		(実) 19or20	(実) 7or8	(実) 21or22
	アイブラザ半田	(学) 12.13	(学) 7.8	(学) 8.9
		(実) 14or19	(実) 10or11	(実) 14or16
	江南市民文化会館		(学) 7.8	(学) 7.8
トヨタ教育センター	(学) 10.11		(学) 23	
(学) 豊和工業 (実) ポーラ名古屋ビル	(学) 24.25	(学) 7.8	(学) 14.15	
	(実) 29	(実) 11	(実) 16	
有機溶剤 作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	6.7	9.10	1.2
		17.18	12.13	7.8
	ポーラ (リモート)		21.22	15.16
	アイブラザ半田	17.18	24.25	
	トヨタ教育センター		8.9	22.23
	豊川市文化会館		16.17	
特定化学物質 及び 四アルキル鉛等 作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	3.4	7.8	5.6
		26.27	14.15	10.11
	ポーラ (リモート)		7.8	5.6
			14.15	10.11
	日本特殊陶業市民会館	12.13		12.13
	江南市民文化会館	19.20	9.10	22.23
	アイブラザ半田	14.17		
	トヨタ教育センター		28.29	
	アイブラザ豊橋	24.25		
	豊川市文化会館			14.15
小牧勤労センター	27.28			
名古屋国際会議場	29.30	17.18	1.2	
プレス機械作業 主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	19.20	1.2	
	アイブラザ豊橋		24.25	
	名古屋国際会議場			19.20
乾燥設備作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	10.11	21.22	1.2
高所作業車 【学科1日実技1日】	(学) ポーラ名古屋ビル	21		
	(実) ポリテクセンター名古屋港	25or26or27		
はい作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	12.13	28.29	
	勤労者支援センター	6.7		
石綿作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	7.8	3.4	
		10.11	5.6	
		15.16	12.13	
			19.20	
			26.27	

講習会	会 場	10月	11月	12月	
技能講習	石綿作業主任者 【学科2日】	10.11	3.4		
		15.16	5.6		
			19.20		
			26.27		
				5.6	
	鉛作業主任者【学科2日】	名古屋国際会議場			19.20
					20.21
		日本特殊陶業市民会館		17.18	1.2
				29.30	7.8
					16.17
鉛作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	3.4		20.21	
ショベルローダー等運転 【学科1日実技3.5日】	(学) 豊和工業			5	
	(実) ポリテクセンター			6.7.8.9	
アーク溶接 【学科1.5日実技1.5日】	(学) ポーラ名古屋ビル		14.15	17.18	
	(実) ポリテクセンター		19	24	
自由研削といし取替・試 運転【学科・実技1日】	(学) ポーラ名古屋ビル	(学) 1.2	(学) 16.23		
	(実) 愛知製鋼	(実) 6	(実) 11/3		
機械研削といし取替 試運転 【学科1日実技0.5日】	ポーラ名古屋ビル	21	18	23	
		31			
特別教育	産業用ロボット (検査・教示) 【学科2日実技1日】	(学) 24	(学) 23		
		(実) 25or26	(実) 24or25		
	(学) ポーラ名古屋ビル			12.13	
	(実) 三菱電機			14or15or16	
	(学) 豊和工業			15.16	
(実) トヨタ教育センター			20or21or22		
(学) 豊和工業 (実) 三菱電機	17.18				
	19or20or21				
(学) エイジェック		14.15			
(実) エイジェック		16or17or18			
石綿作業従事者【学科1日】	ポーラ名古屋ビル		16		
粉じん【学科1日】	ポーラ名古屋ビル	19		12	
低圧電機 【学科1日実技1日】	ポーラ名古屋ビル	(学) 6	(学) 12	(学) 9	
		(実) 7	(実) 13	(実) 10	
フルハーネス(6H) 【学科・実技1日】	アイブラザ豊橋			(学) 5	
				(実) 6	
ダイオキシンの 安全衛生推進者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	28	17	8	
		31	18	16	
安全衛生推進者 【学科2日】	日本特殊陶業市民会館			23	
	とよはし産業人材開発センター			29	
安全管理者選任者【学科2日】	日本特殊陶業市民会館		14.15		
局所排気装置等自主検 査者【学科2日実技1日】	ポーラ名古屋ビル	(学) 17.18		(学) 12.13	
マスクフィットテスト【学科1日】	名古屋市民会館	(実) 19or20		(実) 14or15	
石綿調査者【学科2日】	国際会議場	26	21	14	
		4.5	1.2	7.8	
衛生管理者(一種) 【学科4日】	ポーラ名古屋ビル		24.25	22.23	
	市民会館	4.5.6.7			
エックス線作業主任者【学科4日】	ポーラ名古屋ビル	24.25.26.27			
潜水士【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	24.25			

日付の■の表示は、土・日・祝日です。

研修などの名称	10月	11月	12月
最近の労働トラブルの防止を分かりやすく学ぶセミナー	6 アイブラザ宮	2 岡崎ビッグセンター 21 豊川市文化会館	2 西尾市文化会館
2022年度 リスクアセスメントセミナー	5 尾張旭市文化会館	22 アイブラザ半田	
労災保険実務講座			14

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。