

# ARK

Interest Incorporated Association

エー・アール・ケイ マンスリー 公益社団法人愛知労働基準協会

2025

1

vol.592



愛知労働基準協会は、愛知労働局が提唱する「安全経営あいち®」の理念に賛同しています。

## CONTENTS

### 1-6 ・新春のご挨拶

当協会長 山崎 聡志  
愛知労働局長 小林 洋子 氏  
同労働基準部長 高橋 嘉寿満 氏  
同雇用環境・均等部長 木本 睦子 氏  
同職業安定部長 林 幹雄 氏  
同需給調整事業部長 山下 保 氏

### 7 ・新年のご挨拶

・愛知労働局長が現場パトロールを実施しました  
～令和6年度職場の年末安全衛生推進運動～

### 8 ・愛知労働局長がベストプラクティス企業を訪問しました

・災害発生状況

### 9 ・連載 第1回（全6回）労働者の自己保健義務

藻谷 岳志 氏（愛知労働局 労働基準部 健康課長）

### 10 ・連載 第6回（最終回）「メンタルヘルス不調とパワハラについて」

有田 労働管理事務所 社会保険労務士 有田 知史 氏

11 ・労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナーを豊川市文化会館で開催

・労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナーを西尾コンベンションホールで開催

### 12 ・労災保険実務講座 開催報告

・「改正化学物質管理に伴い、企業が考慮すべき点」講習会（後援） 開催報告

### 13 ・優良事業場見学会を開催しました

・技能実習制度に替わる新たな育成就労制度を学ぶセミナーを開催しました

### 14 ・新春懇談会開催のご案内

・過労死等防止対策推進シンポジウム 報告

・外国人労働者安全衛生管理セミナー 開催案内

### 15 ・技能講習等講習会予定表

# 新春のご挨拶

謹んで新春のお慶びを申し上げます。

会員事業場および関係団体の皆さまには、旧年中は当協会の事業運営に格別のご支援とご協力を、また、行政ご当局の皆さまにはひとかたならぬご指導を賜わり、心より厚くお礼申し上げます。

さて、当協会は、労働基準法、労働安全衛生法やその他関係法令の普及促進に関する事業を通して、労働条件の向上と労働災害の防止を図り、更に、労働者の福祉の増進ならびに健全な産業の興隆に寄与するために、行政、関係団体と協力・連携して積極的に事業を進めております。

昨年は、愛知労働局が、「安全経営あいち<sup>®</sup>」として、安全は経営の視点の一つであるとの考え方を提唱していることを踏まえ、その理念を広く共有するため、愛知労働局と連携し、考え方の核となるリスクアセスメントの周知や理解促進に向けたセミナーを開催しました。また、精神障害による労災補償の請求件数・支給決定件数が全国で急増していることを踏まえ、県下の労働基準協会と協働し、「大事な社員の心を守る緊急大会」を開催し、多くの方にご参加いただきました。安全と健康は全ての礎であることは申し上げるまでもありませんが、会員事業場の皆様方には、今後も引き続き労働災害の防止にご尽力いただきますようお願いいたします。

労働力不足が進む中、疾病の治療を受けながら安心して働くことができる職場づくりに向けて、行政・産業医・企業・両立支援制度の支援機関による「治療と仕事の両立支援シンポジウムあいち」を開催したほか、働き方改革関連法により、昨年より物流業界にも労働時間上限規制が適用されたことを受け、荷主側に求められる対応の周知・啓発セミナーを開催するなど、時機に応じた活動にも取り組んでまいりました。



当協会長 山崎 聡志

また、県下各地区の労働基準協会と協力し、職場での労働トラブルを防ぐための「労働法の基礎をわかりやすく学ぶ無料セミナー」や、昨年4月から全面適用された化学物質に関する新たな規制に関して、自律的な管理に向けたセミナー等を開催いたしました。

加えて、当協会の活動の柱である技能講習等では、受講需要の高い講習を追加開講するほか、外国語によるガス溶接技能講習の新規開講、複数言語で実施するフォークリフト技能講習など、受講機会の充実や受講環境の向上など、一層の公益性の向上に取り組んでおります。

本年も、皆さまのご意見・ご要望に的確に対応すべく、関係官公庁および諸団体、県下各地区の労働基準協会などのご協力を得ながら、積極的に事業を推進してまいりますので、引き続きご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

最後に、皆さまにとりまして、今年一年が益々実りある年となりますよう心より祈念し、年頭の挨拶とさせていただきます。

# 新春のご挨拶

新春を迎え、謹んでお慶びを申し上げます。

令和7年の年頭に当たり、愛知労働局の行政運営に対する愛知労働基準協会の皆様の日頃からのご理解とご協力に改めて御礼申し上げますとともに、今年一年の所信の一端を述べさせていただきます。

愛知の労働行政を取り巻く情勢ですが、令和6年10月の有効求人倍率（季節調整値）は1.25倍となっており、基幹産業である自動車関連産業を中心に幅広い産業で回復の動きがあり、求人についても、業種による差異はあるものの、持ち直しの動きが広がりつつあるなど、雇用情勢は改善の基調を維持しています。

ただし、一部の産業によっては、求人の提出を控える動きから、改善の動きが弱まっており、また、最低賃金引上げや社会保険適用拡大による就業調整、エネルギー価格や原材料価格の上昇等、雇用に与える影響について、引き続き動向を注視する必要があるものと認識しています。

本年度、愛知労働局では重点課題として、「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善」、「リスクリング、労働移動の円滑化等の推進」及び「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり・就職支援」に取り組んでおります。

「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善」については、昨年10月1日より、愛知県最低賃金は過去最大50円引上げの時間額1,077円となりました。最低賃金・賃金の引上げは、賃金上昇が消費の活発化に繋がり、それにより企業収益が伸びて更に賃金が上がるという好循環の実現を目指すものであるため、引き続き、改正最低賃金額、業務改善助成金、キャリアアップ助成金等各種支援策について、周知等の取組みを図ってまいります。

「リスクリング、労働移動の円滑化等の推進」については、人手不足基調が続く中、労働生産性を上げていくことが不可欠であり、人材育成がより一層重要となります。デジタル分野の公的職業訓練を拡充するとともに、人材開発支援助成金や生産性向上支援訓練の制度の活



愛知労働局長 小林 洋子 氏

用促進により、企業の人材育成を支援してまいります。

「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり・就職支援」については、昨年11月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法、本年4月から順次施行される改正育児・介護休業法、改正次世代育成支援対策推進法の周知に努めるとともに、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりに向けて、引き続き、男女間賃金格差の解消や女性の活躍推進、非正規雇用労働者の処遇改善、各種ハラスメント防止対策に取り組んでまいります。

安全で健康に働くことができる環境づくりについては、引き続き、長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底をはかるとともに、事業運営と安全衛生管理を一体的に捉え、生産性等の向上を図るプロセスとリスクアセスメントのプロセスを一体的に行う「安全経営あいち<sup>®</sup>」を推進し、より前向きで、自律した安全衛生管理の推進を支援してまいります。

また、労災補償については、法令、認定基準等に基づき効率的な調査を行い、被災労働者に対する迅速かつ公正な労災保険給付に努めてまいります。

労働保険制度の円滑な運営については、未手続事業一掃対策の推進と適正な労働保険料徴収を推進するとともに、各種手続きが簡単・便利になる電子申請の周知・広報を積極的に展開してまいります。

結びに、本年も多様な課題に適切に対応していく所存ですので、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とともに、本年が皆様にとってより良い年になるよう祈念いたしまして、年頭のご挨拶といたします。

# 新春のご挨拶

新年あけましておめでとうございます。

貴協会並びに会員事業場の皆様におかれましては、旧年中、愛知労働局の行政運営に格別のご理解とご協力を賜りましたこと、厚く御礼申し上げます。

令和7年の年頭に当たり、改めて日頃の労働基準行政へのご理解とご協力に感謝申し上げますとともに、今後の取組について述べさせていただきます。

まず、最低賃金・賃金引上げに向けた中小・小規模企業等支援についてです。

愛知県最低賃金は、過去最高50円の引上げにより、昨年10月1日より時間額1,077円となりました。最低賃金の円滑な履行確保を図り、賃金引上げを支援するため、改正最低賃金額を幅広く周知するとともに、業務改善助成金を初めとして、キャリアアップ助成金、「賃金引き上げ特設ページ」、中小企業庁が所管するIT導入補助金や賃上げ促進税制、公正取引委員会が示す「価格転嫁指針」等、それぞれの事業場が活用しやすいものを選択することができるよう各種支援施策をパッケージで周知し、活用促進を図ってまいります。

次に、安全で健康に働くことができる環境づくりについてです。

長時間労働の抑制に向けた監督指導を徹底し、過重労働による健康障害を防止するとともに、生産性を高めながら労働時間短縮に取り組む企業に寄り添ったきめ細やかな支援を推進してまいります。

また、時間外労働の上限規制の適用が開始された医師、自動車運転者、建設業につきましても、円滑な施行に向けて、労働基準監督署とともに特に中小企業の自主的な取組を促すための集中的な支援等を図ってまいります。

労働災害防止対策につきましては、リスクアセスメントを軸とした自律したポジティブな安全衛生管理の推進・定着に向け取り組んでいるところであります。

生産性等の向上を図る取組による作業の実態把握の中で、併せてリスクアセスメントも行えば、生産性・



愛知労働局労働基準部長 高橋 嘉寿満 氏

品質の向上に加え、安全衛生の向上にも資することになります。引き続き、安全衛生管理を経営課題と捉え、事業運営と一体的に管理する経営手法である「安全経営あいち<sup>®</sup>」の普及促進を図るため、「安全経営あいち賛同事業場制度」の運用を通じて、生産性を高めながら安全性を向上させる支援を行ってまいります。

労働者の健康確保対策につきましては、労働安全衛生法令に基づく健康診断、長時間労働による面接指導、ストレスチェック等の健康確保措置やT H P 指針、メンタルヘルス指針等の健康保持増進措置を相互連携して取り組む「労働者の心身の健康確保のための総合的な対策」の周知を図るとともに、危険性・有害性が認められた化学物質、粉じん等について、リスクアセスメントを中核とした、自律的でポジティブな安全衛生管理を促進してまいります。

労災補償行政については、法令、認定基準等に基づき効率的な調査を行い、被災労働者に対する迅速かつ公正な労災保険給付に努めてまいります。

結びに、貴協会並びに会員事業場の皆様の一層のご理解とご支援をお願いしますとともに、本年が皆様にとってより良い年になることを衷心より祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。

# 新春のご挨拶

新春を迎え、謹んでお慶びを申し上げます。

令和7年の年頭に当たり、愛知労働基準協会の皆様におかれましては、日頃から愛知労働局雇用環境・均等部の行政運営に多大なるご理解とご協力を賜り、改めて御礼を申し上げます。

本年度、雇用環境・均等部では重点課題として「最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善」、「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり・就職支援」に取り組んでおります。

「最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善」については、昨年10月1日より、愛知県の最低賃金が過去最大の50円引上げの時間額1,077円となりました。賃金の引上げは、政府の最重要課題であり、引き続き、業務改善助成金、キャリアアップ助成金等の支援策により、賃金の引上げを図る中小・小規模事業者の取組を支援してまいります。

また、賃金引き上げの流れを持続的に進めていくためには、労務費を含む適切な価格転嫁を通じた取引の適正化が不可欠であることから、本年2月に開催が予定されている「取引適正化・価格転嫁推進フォーラム」等を通じて、県内の機運醸成を図ってまいります。

非正規雇用労働者に処遇改善については、労働基準監督署と連携し、労働局の組織力を生かして同一労働同一賃金の遵守の徹底に取り組んでまいります。また、人材不足が進む中、同一労働同一賃金に取り組んでおられる企業の求人へつながるよう、同一労働同一賃金の取組状況を求人票に記載いただく等ハローワークとの連携を図るとともに、愛知働き方改革推進支援センター（愛知労働局委託事業）においても、同一労働同一賃金をはじめとする中小企業・小規模事業者の労働環境改善に向けた支援に取り組んでまいります。

「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり・就職支援」については、昨年11月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法、本年4月から順次施行される改正育児・介護休業法、改正次世代育成支援対策推進法の周知に努めてまいります。



愛知労働局雇用環境・均等部長 木本 睦子 氏

フリーランス・事業者間取引適正化等法は、フリーランスの方の取引の適正化と就業環境の整備を図ることを目的としています。今後、企業がフリーランスを活用していくことが見込まれることから、発注者となる事業主やフリーランスの方が法について理解を深めていただけるよう周知を行うとともに、個別のご相談に対しては、関係機関と連携して適切に対応してまいります。

改正育児・介護休業法では、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、男性の育児休業取得率の公表義務の対象となる企業規模が1,000人超から300人超へ拡大されます。また、令和7年3月末までの時限立法であった次世代育成支援対策推進法も10年間延長され、育児休業取得状況や労働時間の状況把握、数値目標の設定が義務付けられます。両立支援助成金のご活用も促しながら、改正育児・介護休業法、改正次世代育成支援対策推進法の着実な履行確保を図ってまいります。

また、男女間賃金格差の解消や女性の管理職登用など、一層の女性活躍推進が企業や地域の活力となるよう、働きやすい職場環境の整備やアンコンシャスバイアスの解消などにお取り組みいただくとともに、企業規模にかかわらず各種ハラスメント防止対策が徹底されるよう働きかけを行ってまいります。

結びに、本年も様々な課題に適切に対応していく所存ですので、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とともに、本年が皆様にとってより佳き年となりますよう祈念いたしまして、年頭のご挨拶といたします。

# 新春のご挨拶

新春を迎え、謹んでお慶びを申し上げます。

貴協会の皆様方におかれましては、日頃から職業安定行政の推進に格別なご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

令和7年の念頭にあたり、職業安定行政の本年の取組について述べさせていただきます。

雇用失業情勢については、基幹産業である自動車関連産業を中心に幅広い産業で回復の動きがあるといったことを基本的な背景として、業種による差異はあるものの、雇用の持ち直しの動きが広がりつつありますが、エネルギー価格や原材料価格の上昇などが雇用に影響を及ぼし得ることから、これらの状況について、引き続き注意する必要があると認識しております。

また、生産年齢人口が減少する中、多くの業種において人材確保が困難な状況が続き、特に中小企業では人手不足感が深刻化しています。そのため、ハローワークは、求人者・求職者支援の強化により地域のマッチングを進めてまいります。

具体的には、企業に対しては求人条件緩和の提案にとどまらず企業や業界の魅力をとともに発信し、人材確保を支援してまいります。また、求職者に対しては多様なニーズに柔軟に対応するため、担当者を決めて職業相談を行うなどきめ細やかな支援に努めてまいります。

さらに、ハローワークの利便性を向上するため、スマートフォンやパソコンを使うことでハローワークに来所していただくなくても求人申し込みを行ったり、求人票の閲覧、オンライン職業相談を行ったりするなど、オンラインによるサービスの提供を一層推進してまいります。

公的職業訓練については、地域や産業界の人材ニーズや求職者の訓練ニーズを踏まえ、人手不足が深刻な分野や成長が見込まれる分野、特にデジタル分野における人材育成に重点を置いた訓練を計画し実施してまいります。また、「人への投資」の促進、「三位一体の労働市場改革」を進めるため、引き続き、人材開発支援助成金の活用促進を図ってまいります。加えて、



愛知労働局職業安定部長 林 幹雄 氏

助成金の活用促進にあたって、在職者訓練や生産性向上支援訓練の制度周知を併せて行うことにより、企業の人材育成を支援してまいります。

県内における障害者雇用は、企業における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いるものの、愛知の障害者雇用率は、未だ法定雇用率はもとより全国の実雇用率を下回っている状況であります。

予定されている除外率の引き下げ、法定雇用率の引き上げにより、未達成企業のみならず、今後、不足が見込まれる企業に対しても、関係機関と連携しながら障害者雇用の支援を実施してまいります。

外国人雇用対策については、人手不足への対応として、技能実習制度に変わる新たな制度として育成就労制度の導入が決定し、今後、外国人労働者のさらなる活躍が見込まれるため、外国人労働者に係る労働市場にも注視しつつ、ハローワークでの留学生等への支援も含め、外国人材の活用など適切な職業紹介等の業務を実施してまいります。

本年も多様な課題に対して適切に対応していく所存ですので、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。

本年が皆様にとってより良い年になるよう祈念いたしまして、年頭の御挨拶とさせていただきます。

# 新春のご挨拶

新春を迎え、謹んでお慶びを申し上げます。

貴協会並びに会員事業場の皆様におかれましては、旧年中、愛知労働局の行政運営に格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

令和7年の年頭に当たり、改めて日頃の需給調整事業関係業務へのご理解とご協力に感謝申し上げますとともに、本年の取り組みについて述べさせていただきます。

派遣労働者の同一労働同一賃金の履行確保については、労働基準監督署と連携を図り、派遣先事業所が回答したチェックリストの内容を確認の上、指導対象事業所を選定し、適切な制度運用がなされるよう重点的に指導監督を実施してまいります。

また、申告や情報提供等により把握した禁止業務への派遣、無許可派遣、いわゆる偽装請負等の違法事案については迅速に調査を行い、厳正な指導監督を実施してまいります。悪質な法違反や、繰り返しの法違反、故意性が疑われる法違反等については、行政指導に留めることなく、行政処分や告発等を視野に入れた対応をまいります。

なお、解雇・雇止めを端緒とした指導監督を実施する場合においては、派遣労働者の雇用安定措置の履行確保に重点をおいて実施してまいります。

不法就労外国人に関する諸問題については、愛知県警や名古屋出入国在留管理局と連携・協力しているところです。特に不法就労者を雇い入れている事業者が無許可で労働者派遣事業を行っている事案等においては、愛知県警及び名古屋出入国在留管理局による不法就労等外国人の摘発並びに労働局による無許可派遣を行っている事業主への臨検指導等を合同で実施することで一層の連携強化を図ってまいります。

職業紹介事業については、令和6年4月1日施行の改正職業安定法施行規則により、求職者等に明示する労働条件内容が追加されたこと等、職業紹介事業に係る制度についてあらゆる機会を捉えて周知徹底を図ってまいります。

また、近年の労働市場における人手不足の状況やミス



愛知労働局需給調整事業部長 山下 保 氏

マッチを緩和、改善するため、併せて労働力の需給調整機能の強化を図るための対策として、職業紹介事業者や募集情報等提供事業者に対する法規制の強化が進められており、令和6年10月にはお祝い金等の提供や転職勧奨の禁止について職業紹介事業の許可要件に加える要領改正が行われ、さらに、職業紹介事業者の手数料実績の公開を義務化する法改正や、募集情報等提供事業者は令和7年4月1日から職業紹介事業者同様、労働者に金銭やギフト券等を提供することは禁止になります。また、利用料金の額や発生条件、違約金の額、解約方法等を含む契約の内容を分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面、電子メールその他適切な方法により、あらかじめ労働者の募集を行う方に誤解が生じないように明示することが義務づけられることから、あらゆる機会を捉えて周知徹底を図ってまいります。

労働者派遣事業、職業紹介事業、募集情報等提供事業の利用でトラブルが発生した際には需給調整事業第二課にご相談いただけますようお願い申し上げます。

結びに、貴協会並びに会員事業場の皆様方の一層のご支援助とご協力を賜りますようお願い申し上げますとともに、本年が皆様にとってより良い年になるよう祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。



# 謹んで新年のお慶びを申し上げます



2025年 元旦

公益社団法人愛知労働基準協会

会 長	山崎 聡志	副会長	伊村 隆博	副会長	加藤 悟司
副会長	竹鶴 隆昭	副会長	中村 昭彦	副会長	平松 岳人
理 事	山口 高広	理 事	大島 卓	理 事	山本 光子
理 事	森井 定正	理 事	志岐 哲也	理 事	上手 研二
理 事	加藤 真樹	理 事	畔柳 雅宏	理 事	大森 輝英
理 事	穂刈 正洋	理 事	新家 俊明	理 事	磯部 利行
理 事	河村 将成	理 事	橋本 篤一郎	理 事	鹿間 芳則
理 事	二宮 英樹	監 事	橋本 敬文	監 事	岡部 信
専務理事	和久井 秀則	理 事	中西 弘毅	理 事	小林 元也

事務局一同

本誌にて新年のご挨拶をさせていただきます。

## 愛知労働局長が現場パトロールを実施しました ～令和6年度職場の年末安全衛生推進運動～

年末における労働災害を防止するため、愛知労働局（局長 小林 洋子 氏）は12月1日～31日の間、県下一斉に「令和6年度職場の年末安全衛生推進運動」を展開し、同運動の一環として、12月2日に愛知労働局と建設業労働災害防止協会愛知県支部による合同パトロールが実施されました。

この安全衛生パトロールは、株式会社熊谷組 名古屋支店が施工する名城大学天白キャンパス全学共用棟（仮称）新築他工事の現場にて実施され、初めに小林局長から作業の方々へ「現場で守るべき『基本』」を定め、守るべき基本動作を守っていただく『基本的な管理』を日々実践し、また、現場の整理整頓、決められた服装や保護具の使用、決められた作業手順を守っていただきたい。」との激励あいさつが行われました。

その後、建設業労働災害防止協会愛知県支部から、工事の安全を期して記念品が現場に贈呈され、藤原務作業所長からは労働災害防止について、心強い決意表明がなされました。

続いて、パトロールでは、クレーン作業における吊り荷の落下災害防止対策と柱鉄筋地組足場による高所作業墜落防止対策を確認しました。

次に、作業構台上で作業者の重機、運搬車両との接触防止対策として、安全な歩車分離通路を確認しました。

パトロールの最後には、小林局長より「傾斜地で工事スペースが狭隘という悪条件のもと、随所に安全対策の工夫が見られました。作業構台の設置による作業スペースの確保、歩車分離による作業構台上での車両と人の接触防止、地組足場を使用した鉄筋ユニット玉掛時の墜落防止、警報機の使用と玉掛者による人払いでのクレーン作業時のつり荷落下防止対策などが行われているのを確認しました。

これから年末に向けた慌ただしい時期、基本的な労働災害防止対策の確認と同時に、創意工夫を凝らした取り組みを引き続き実施し、すべての働く方々が安心して働くことができる職場づくりを進め、誰一人けがをすることなく明るい新年を迎えられるよう、強く願います。」とのお話がありました。



激励あいさつを行う小林局長



# 愛知労働局長がベストプラクティス企業を訪問しました

11月22日、愛知労働局（局長 小林 洋子 氏）は、11月の「過労死等防止啓発月間」にあわせて、小林局長が長時間労働の削減に向けて積極的に取り組む企業（ベストプラクティス企業）に選定された住友理工(株)小牧本社・製作所（小牧市）を訪問されました。

同社は、自動車用防振ゴムで世界トップシェア、自動車用ホースで国内トップシェア（同社調べ）の高機能ゴム・樹脂製造企業です。

はじめに、清水和志 代表取締役・執行役員社長から「就任当初は残業がたくさんあり、職場環境を変えていかないと優秀な人が入ってこないとの思いのもと、様々な仕掛けをしている。」とのお話がありました。

その後、同社の取組に関する説明があり、2017年にver1としてスタートした「活き生き5活動」では、総労働時間の低減、コアレスフレックス、在宅勤務制度の導入などの「働きやすさの向上」から2023年よりver1.5へ移行し、イクボス全社講演会や育児・介護の関する研修会を実施するなど「働きがいの向上」にも力を入れています。

また事業所内には託児所「コアらぼっけ」を開設し、20時30分までの延長保育に対応するなど、従業員が安心して働ける環境づくりにも努めています。

つぎに、リニューアルされた健康支援センターを視察し、

「開かれた健康空間」をコンセプトとして働く方々が安心して相談やリフレッシュができ、また明るく立ち寄りやすいコミュニティ空間として活用される様子を確認しました。

その後は、防振工場や社員みずからが提案・企画をして改装された製作所内の休憩室、次世代製品などの視察を行いました。

最後に、小林局長は「基本的なこと、地道なことをしっかりと丁寧に行われている印象を受けました。また、安全衛生につ

いても、ヒヤリハットの段階ですぐに吸い上げて対応されていることが重篤な災害の防止につながっていると感じました。今後も良い職場づくりに取り組んでいただきたい」と感想を述べられました。

今回の訪問の様子は、愛知労働局YouTubeチャンネルで公開しています。自社での取組みの参考などに、ぜひご覧ください。



愛知労働局 YouTube チャンネル



## 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6年12月2日現在）

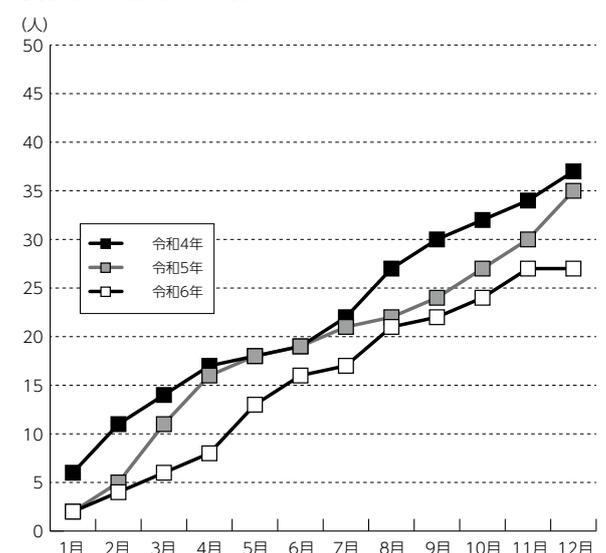
発生日時	事故の型／起因物	災害発生状況・原因			
R6.11.16. 16:00	激突され 移動式クレーン	事業場内において、アタッチメントを付け替えたドラグ・ショベルで金属スクラップを取り扱っていたところ、旋回範囲内に立ち上がった被災者が、ドラグショベルの旋回に伴い荷等の激突をうけ、頭部を受傷したものと推定される。			
	事業場規模	9名以下	業種 清掃・と畜業	60代 作業員	経験 15年
R6.11.29. 16:00	爆発 可燃性のガス	瓦の焼成状況等を確認するため、シャトルキルン（焼成炉）に近づいたところ、突然爆発したものと推定される。炉内にLPガスが充満した状態で、点火ボタンを押したため引火、爆発したものと推定される。			
	事業場規模	9名以下	業種 窯業土石製品製造業	一代 業務部長	経験 13年

### 愛知労働局管内死亡災害発生状況（令和6年12月2日現在の速報値）

令和6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6年速報値		令和5年同時期（速報値）		令和5年確定値	
		発生数	交通事故	発生数	交通事故	発生数	交通事故
製造業	製造業	6	(1)	8		8	
	食品製造業						
	化学工業			3		3	
	鉄鋼・非鉄金属						
	金属製品	1					
	一般・電気・輸送用	2	(1)				
その他	3		5		5		
建設業	建設業	7	(2)	3	(1)	6	(1)
	土木工事業						
	建築工事業	4		3	(1)	6	(1)
その他	3	(2)					
陸上貨物運送事業	2		8	(2)	10	(3)	
商業	商業	7	(6)	3	(1)	4	(2)
	卸売業			2		2	
	小売業	6	(5)	1	(1)	2	(2)
その他	1	(1)					
清掃・と畜業	2		4		4		
上記以外の事業	3	(1)	2	(1)	3	(1)	
合計		27	(10)	28	(5)	35	(7)

### 月別死亡災害発生状況積算グラフ



昨年4月に健康課長に赴任して以来、いろいろな場で「定期健康診断の有所見率がここ3年約55%と高止まり」、「項目別で有所見率が最も高いのが血中脂質で30%弱、血圧、肝機能、血糖といったいわゆる成人病関連の項目の有所見率が高い。」といった話をし、続けて、「有所見率の減少のためには、各個人の食生活、運動習慣等の影響が大きいですが、当局としては、健康確保措置、健康保持増進、多様な働き方への対応を包括して、『総合的な健康対策』を推進することを今年度の行政運営方針としている。」と説明させていただいています。このうち、「各個人の食生活、運動習慣」についてお話してみたいと思います。

私事ですが、3年前の8月に人間ドックを受診したところ、体重が前年と比べて4キロも増加し、おまけに血中脂質検査におけるLDL（悪玉）コレステロールの値が約180と40も上がってしまいました。原因はおそらく、その年の4月からの車通勤で平日歩くことが極端に少なくなり、休日もコロナ禍の影響で好きな登山もめっきり回数が減り、家にいることが多くなったことだと推測されました。このままでは、「脳梗塞や心筋梗塞で突然倒れて」なんていうことが頭に浮かんで、これはなんとかせねばと食生活改善や運動を心がけることとしました。

ちょうどそのころ、テレビ番組で玄米を食べて体重が減るかどうかという企画をやっていて、確か、3日間食べた結果、数百グラム減ったという内容でした。これを見て、我が家でも試しに、玄米を食べてみることに。まずは、白米を玄米2:白米1に変えて、量も4分の3くらいに減らし、おかずもメインは魚類の頻度を増やし、コレステロールの高い食物（魚卵、洋菓子類など）は極力食べないことにしました。9月中旬以降、玄米を食べるようになってからは、よく噛むためか量を減らしても満腹感が得られ、間食も減りました。それから、特に休日は、できるだけ近くの山に軽登山やウォーキングを心がけることとしました。その効果か、3ヶ月で4キロほどやせ、その2年前の体重に戻り、さらに、LDLコレステロールの値も12月半ばに病院で検査すると約60下がり問題ない数値になっていました（因みに妻も40くらい下がりました）。病院の医師曰く、「玄米は体にいい。その影響でしょう。」（わかっていたら最初から教えてほしかったなとも思いましたが。）

翌年の夏には、3年間のコロナ禍が明けたので泊登山を復活することにしました。まずは、7月中旬に北アルプスの黒部五郎岳に行き、2日目に13時間歩いて最後はバテバテになりましたが、無事登頂下山できました。13時間歩いたことで妙に自信がついて、その後は、北・南アルプスの百名山のうち未登頂であった聖岳、赤石岳、悪沢岳、水晶岳の4座に登り、加えて、奥大日岳、甲斐駒ヶ岳に登りまくりました。その年の8月の人間ドックではLDLコレステロールの値は110程度と正常値のままでした。体重も20歳のころのプラス5キロ程度でしたのでこのくらいが適正体重なのでしょう。運動面での影響もあるとは思いますが、やはり玄米を食べるようになった影響が大きかったと思います。ただ、腎臓の悪い人が玄米を食べるのは良くないようです。

法律の話をしめすと、労働契約法第5条において使用者の安全(健康)配慮義務が定められていますが、健康管理は、労働者自身が自分の健康を自分で保持する行動をとらないと、使用者の配慮だけでは十分な効果は期待できません。よって、労働者の健康確保には、労働者が自己保健義務を果たすことが非常に重要です。厳密に言えば、「自己保健義務」と言う言葉そのものは、法令で定義されたものではありませんが、法の趣旨や裁判例、労働契約での信義則からして、法令上確立した概念となっています。

安衛法においては次のような労働者の自己保健義務に関連する規定があります。

第26条（事業者の講じる危険、健康障害防止措置で必要な事項を守ること）、第66条第5項（健康診断受診義務）

第66条の7第2項、第69条第2項（健康診断の結果や保健指導、健康教育、健康相談を利用しての健康保持努力義務）

労働者には、自分の健康は自分で守るという自己保健意識と、それに沿った健康行動が求められ、一方、事業者には、労働者が自己保健義務を意識し、実行しやすい環境づくり（THPの推進等）を行うこと求められます。

最後に山の話に戻りますと、昨年は夏場の週末があまり天候が良くなかったせいで2回だけ北アルプスの山に行きましたが、いずれも登り6～7時間でバテてしまい、なんとか無事登頂下山はできたものの、体力の衰えを感じてしまいました。40代～50代前半と比べて明らかに体力が落ちていて、以前登れたからといってずっと登れるわけではないこと、年齢に応じた登山、運動を考えねばならないと痛感した次第です。



左から三俣蓮華岳、水晶岳、鷲羽岳（双六岳より撮影）

## メンタルヘルス不調とパワハラについて

有田 労働管理事務所 社会保険労務士 有田 知史 氏

前回までは、計3回にわたって「メンタルヘルス不調の対応」について話をしてきました。連載の最終回である今回は「パワハラ」について説明をしたいと思います。

前回の最後でも少し触れましたが、この2つのテーマは、一見するとあまり関係がなさそうに見えるのですが、メンタルヘルス不調の申告がされると同時に、その原因が上司からのパワハラであるとの相談がされるケースが見られることから取り上げることにしました。

## &lt; 労災と私傷病休職では対応がまったく異なる &gt;

仮に上司からのパワハラが原因であるとした場合、企業が行うべき対応は、これまで筆者が説明してきた内容とまったく異なってきます。これまで説明してきたメンタルヘルス不調における対応は、あくまでも業務外の傷病（=私傷病）であることが前提でした。ところが、上司からのパワハラが原因である場合は労災となるため、そもそも私傷病による休職制度を利用することができません。そうすると、休職期間満了により自然退職という話などではなく、法律上の解雇制限がかかり、傷病が「治ゆ」して復帰するまで企業に在籍し続けることとなります（打切補償制度等の例外あり）。根拠となる条文は次のとおりです。

## 【労働基準法】

## (解雇制限)

第十九条 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間……は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第八十一条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合においては、この限りでない。

したがって、業務上の労災に該当するにもかかわらず、休職期間満了として退職をさせた場合、その退職は無効となってしまいます。

## &lt; 労災と私傷病の判断はどのようにすればよいか &gt;

では、従業員からメンタルヘルス不調であるとの申告があった場合、その原因が私傷病なのか業務上の傷病なのか、企業はどのように判断をすればよいのでしょうか。

これについては、厚生労働省では、「心理的負荷による精神障害の認定基準」を公表しており、これに基づいて判断をすることになります。そこでは、精神障害の労災認定要件は、次のとおりとされています。

- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷および個体要因により発病したとは認められないこと

簡単に言うと、「業務による強い心理的負荷」があり、業務以外に精神障害を発病する要因がなく、実際に精神障害を発病すれば労災となるわけですが、この中で特に重要なのは②となります。「業務による強い心理的負荷」があったかどうかについては、認定基準に添付されている「業務による心理的負荷評価表」によって判断することになります。この基準は、直近では、令和5年9月1日に、パワハラの種類すべての具体例を明記する等の様々な改正が行われています。

この表でパワハラについて見てみると、心理的負荷の強度を「強」とする具体例として、

- ・ 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた
  - ・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を反復・継続するなどして執拗に受けた
  - ・ 上司等から、次のような精神的攻撃等を反復・継続するなどして執拗に受けた
    - ▶ 人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃
    - ▶ 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃
    - ▶ 無視等の人間関係からの切り離し
    - ▶ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制する等の過大な要求
    - ▶ 業務上の合理性なく仕事を与えない等の過小な要求
    - ▶ 私的なことに過度に立ち入る個の侵害
  - ・ 心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃を受けた場合であつて、会社に相談しても又は会社がパワーハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった
- ※ 性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。

とされています。したがって、発病前おおむね6か月の間に上記のような出来事があった場合は労災認定がなされることになります。また、同表には「弱」、「中」ととどまる場合も記載されていますが、この場合でも、出来事が複数ある場合は、それらをあわせて「強」と評価する

ことがあります（例：パワハラ「中」程度+長時間労働「中」程度→「強」と評価）。

## 【参考】

	出来事	心理的負荷
	具体的な出来事	特別な出来事
	「強」の出来事	「強」
	「中」の出来事が複数	「中」又は「強」
	「中」+「弱」の出来事	「中」
	「弱」の出来事が複数	「弱」

## &lt; 実際の対応方法 &gt;

では、実際に従業員からメンタルヘルス不調の原因が上司からのパワハラであるとの申告があった場合に、どのように対応すればよいのでしょうか。

絶対にやってはいけないこととしては、従業員の言い分を鵜呑みにして労災申請を行うことです。申請をする際には、申請用紙に事業主証明という欄があり、ここに企業が署名をしてしまうと、企業がパワハラがあったことを認めてしまうことになってしまいます。調査もしていないのにパワハラがあったことを認めるのもおかしな話です。したがって、まず、企業としては、パワハラがあったとの申告があった以上、実際にパワハラがあったかどうかを調査することになります。

その際は、パワハラの影響だけではなく、当該従業員の残業時間等の調査も併せて行う必要があります。これは、上記のとおり、パワハラ以外にも心理的負荷がかかる出来事があれば、それらをあわせて評価することになるからです。これらを踏まえて、「業務による強い心理的負荷」があったかどうかを確認することになります。

そして、調査の結果、パワハラがあったことを認定できるのであれば、そこで初めて労災の申請を行うこととなりますし、パワハラがあったとまでは認定できないような場合は、私傷病休職として休職命令を発出することになります。

なお、調査の間に発生する受診費用は、証拠などからパワハラがあったことが明白であるような場合を除き、健康保険扱いで問題ないと思われる。後にパワハラであることが判明した場合は、労災申請へ切り替えることとなります。その時の対応方法は各医療機関によって異なることが多いので、事前に医療機関に確認をすることになるかと思いますが、

## &lt; 従業員から労災申請を求められた場合 &gt;

では、調査の結果、パワハラがあったとまでは認定できない場合でも、従業員から労災申請を求められた場合は、どうすればよいのでしょうか。

企業による調査の結果、業務上の原因ではない（パワハラとは認定できなかった）場合、又は一部の主張に食い違いがあるとしても、本人が労災申請をしたいと言ってきた場合は、拒否せず対応しなければいけないことになっていきます（労災保険法施行規則第23条）。ただし、企業として、調査の結果と違うことは証明できないので、その旨を丁寧に説明することになります。労災隠しとならないようにすることが重要です。

一部の主張が異なる場合は、事業主証明欄には署名しますが、従業員の主張で企業の調査の結果認められない箇所については、申請書に「〇〇の部分は除く」等と明記すればよいかと思いますが。

全部の主張が異なる（企業としては労災ではないと考える）場合は、事業主の証明がなくても、自身で労災申請ができることを従業員に説明します。発生原因について、企業の調査の結果、全部の主張が異なる以上、企業も証明することができないからです。この場合は、事業主証明をしない理由について従業員・労基署の双方に「証明拒否理由書」等（任意書式で名称等も自由）を提出することになります。

事業主証明が（一部）なされていない場合は、労働基準監督署は、企業に対して事実確認に関する調査として、出頭や事情聴取、必要な資料の提出等が求められることとなります（労災保険法第46条）。そのとき企業は、労働基準監督署における労災認定調査について誠実かつ積極的に対応すれば問題ありません。

以上がメンタルヘルス不調とパワハラについての話でした。

今回で私が担当している全6回の連載が終わりになります。これらの内容が少しでも読者の皆様のお役にたてれば幸いです。今までありがとうございました。



## 有田 労働管理事務所 社会保険労務士

ありた ともふみ  
有田 知史

2010年より7年間、地元金融機関にて融資・渉外業務を担当。

2017年、有田労働管理事務所入所。社会保険労務士のほか、中小企業診断士、行政書士、産業カウンセラー等の資格を活かし、人事労務相談や就業規則の改定のほか、経営戦略の策定、創業・資金調達などの分野で企業の支援を行っている。愛知県労働講座講師。

## 労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナーを豊川市文化会館で開催

当協会は、11月25日（月）、豊川市文化会館 大会議室において、県下14の地区労働基準協会と共催により無料セミナーを開催し、企業の労務担当者等が受講されました。

本無料セミナーは、職場の労働トラブルを解決・防止するために、2021年度から続いて、本年度は昨年度と同様に労働基準法、労働安全衛生法及び労働保険に関する労働実務基礎講座として、動画、グー・チョキ・パー3択式労働クイズ、労働小話を交え、また、途中でリフレッシュ体操を取り入れながら、分かりやすく解説しました。

豊富な上映スライドのテキスト冊子に加えて、職場に戻ってからも実務に役立つ教本（労務管理の早わかり）を配付し、好評を得ています。

セミナーのはじめに、ご後援をいただいています愛知労働局 豊橋労働基準監督署長 宮下 浩明氏より、ご挨拶をいただき、長時間労働が疑われる事業場に対する令和5年度の監督指導結果、総合労働相談状況、愛知県特定最低賃金（2業種）、業務改善助成金や年収の壁・支援強化パッケージ等、現下の労働基準行政の動向に関して、説明がありました。

ご挨拶の後、各講師より次の内容で講演が行われました。

◆労働トラブル発生時の企業責任と労働基準協会の活動内容

講師：一般社団法人 名北労働基準協会  
副会長・専務理事 市之瀬 高司氏

◆労働安全衛生法の概要と労働保険制度の概要

講師：一般社団法人 名北労働基準協会  
理事・事務局長 石田 和彦氏

◆労働基準法の概要 / 今後の労務・安全衛生管理に向けて

講師：市之瀬 高司氏



豊橋労働基準監督署長 宮下 浩明氏



講師 市之瀬 氏



講師 石田 氏



労働クイズ中！



体操でリフレッシュ中！

## 労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナーを西尾コンベンションホールで開催

当協会は、12月3日（火）、西尾コンベンションホール 大ホールAにおいて、県下14の地区労働基準協会と共催により無料セミナーを開催し、企業の労務担当者等が受講されました。

11月25日（月）に豊川会場にて開催されたのと同様に、セミナーのはじめには、ご後援をいただいています愛知労働局 岡崎労働基準監督署西尾支署長 浦本尚一氏より、ご挨拶をいただき、愛知県の最低賃金、業務改善助成金、キャリアアップ助成金やフリーランス等、現下の労働基準行政の動向に関して、説明がありました。

ご挨拶の後、各講師より次の内容で講演が行われました。

◆労働トラブル発生時の企業責任と労働基準協会の活動内容

講師：一般社団法人 名北労働基準協会  
副会長・専務理事 市之瀬 高司氏

◆労働安全衛生法の概要と労働保険制度の概要

講師：一般社団法人 名北労働基準協会  
理事・事務局長 石田 和彦氏

◆労働基準法の概要 / 今後の労務・安全衛生管理に向けて

講師：市之瀬 高司氏

本セミナーは、本年度10回の開催を計画し、次回は、2月10日（スカイワードあさひ）、2024年度の最終回は、3月12日（岡谷鋼機名古屋公会堂）で開催されます。



岡崎労働基準監督署西尾支署長 浦本 尚一氏



講師 市之瀬 氏



講師 石田 氏



労働クイズ中！



体操でリフレッシュ中！

## 労災保険実務講座 開催報告

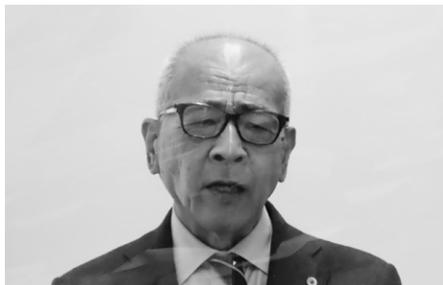
11月27日（水）、当協会は、9階研修室において、労災保険実務講座を開催しました。例年、この労災保険実務講座は参加者が多く、会場参加とWEB同時配信により行いました。

冒頭、愛知労働局労働基準部労災補償課 主任労災補償監察官 安達猶之 氏により、ご挨拶をいただき、最近の労災補償行政の動向について説明があり、迅速かつ適正な労災補償業務の話がありました。

続いて、たかはし社会保険労務士事務所 代表 高橋 健 氏により、「『脳・心臓疾患』『精神障害』の労災認定基準と労基署調査・企業対応について」と題して、「業務上疾病とは」、「業務上疾病に係る認定基準とは」、「『脳・心臓疾患』に係る認定基準」、「具体的認定事例」、「『精神障害』に係る認定基準」、「具体的認定事例」、「労災認定に関する認定調査の流れ」、「企業に求められる対応」について、分かりやすく実務に即した講義がありました。



主任労災補償監察官 安達 猶之 氏



講師 高橋 健 氏



会場の様子

## 「改正化学物質管理に伴い、企業が考慮すべき点」講習会（後援） 開催報告

11月28日（木）、主催（一社）日本化学工業協会、（一社）日本自動車工業会、共催（一社）日本経済団体連合会、後援厚生労働省、愛知労働局、愛知県下各労働基準協会により、「改正化学物質管理に伴い、企業が考慮すべき点」～SDSの書き方・読み解き方、保護具選定、健康診断～が開催され、会場参加約280人、リモート参加約15,000人の関係者が聴講されました。

はじめに、愛知労働局長 小林 洋子 氏により挨拶が行われ、化学物質による休業4日以上労働災害の原因となった化学物質の多くは、化学物質関係の規制の対象外であり、このため令和6年4月より改正政省令が全面施行され、化学物質のSDS（安全データシート）を基にしたリスクアセスメントによって、管理者による自律的な管理及び対策が進むことを期待する旨のお話がありました。次に、厚生労働省労働基準局労働基準部化学物質対策課長 土井智史 氏より挨拶が行われ、化学物質による労働災害防止のために新たな規制に転換したこと、改正後の課題について、厚生労働省「化学物質管理に係る専門家検討会」において、化学物質の危険性または有害性等の情報の的確な通知等に関する中間取りまとめが行われた旨のお話がありました。

次に、愛知労働局豊田労働基準監督署安全衛生課長 村木豊 氏より、「化学物質管理の動向」と題して、同局が推進する安全経営あいち® や「化学物質及び粉じんに係る総合対策推進計画」等の説明がありました。

次に、「GHS分類の概要とNITE-Gmiccsの操作法」と題して、NITE化学物質管理センター情報基盤課 中村りこ氏より説明があり、続いて「SDS作成・読み解き方」と題して、（一社）日本化学工業会化学品管理部 刀祢英 氏より説明がありました。また、「保護具選定のポイント」に関し、「呼吸用保護具の選定とSDS」と題して（株）重松製作所 本多幸一 氏より、また、「化学防護手袋選定のポイント」と題してダイヤゴム（株）牧野邦彦 氏より説明がありました。

続いて、「化学物質法改正と健康診断」と題して、トヨタ自動車（株）安全健康推進部統括産業医 七浦広志 氏より、リスクアセスメント健康診断等の説明がありました。

最後に、全体での質問受付では、活発に質疑応答が行われました。その後、行政、NITE、保護具メーカー等の相談ブースでは、時間の限り、個別に相談が行われていました。



会場の様子



全体質問の様子



相談ブースの様子

## 優良事業場見学会を開催しました

11月29日(金)、2024年6月に旧三会(愛知安全管理者交流会、愛知衛生管理者交流会、愛知THP推進協議会)を統合発足した愛知健康安全交流会は、発足後初めてとなる優良事業場見学会を開催し、約30名の会員企業の関係者が参加されました。

始めに、豊川稲荷に詣で参加企業の安全祈願を行いました。併せて写経を行い、あらためて安全に真摯に向かう心を整えました。

その後、日本車輛製造(株)豊川製作所に訪問し、新幹線組立工場、危険体感道場や社員訓練校等を2班に分かれて見学しました。

最初に、当協会専務理事・事務局長 和久井秀則より、開催に当たっての挨拶を行い、続いて製作所長 免澤 岳洋氏より、安全に関する現状の課題と対策について、規程やルールが作業現場に十分に伝わっていない、伝えきれていないことに対して、「6Rの実践活動」(ルールを知る・作る・守る、リスクを知る・気付く・潰す)を展開している旨の説明がありました。

引き続き、安全衛生課長 片桐収優氏より、今年度、重大災害(墜落・転落、挟まれ・巻き込まれ、感電ほか)に注力した安全活動の紹介、また、危険体感道場では、実際に起きた災害事例を基に、社内で体感装置・設備を製作(現在30種)し、多くの社員が体験していることや、高齢労働者対策では高齢による体力の低下についての講義及び体力測定等の実施に取り組んでいる旨の説明がありました。

参加者の方からは、自社の安全管理に役立てたいとの感想をいただきました。



所長説明を傾聴する参加者



説明を受ける様子(危険体感道場)



0系新幹線の前で

## 技能実習制度に替わる新たな育成就労制度を学ぶセミナーを開催しました

当協会は、12月12日(木)、名古屋国際会議場 会議室(名古屋市熱田区)において、会場参加(WE B同時配信)により、名古屋出入国在留管理局による育成就労制度及び特定技能制度のセミナーを開催し、企業や事業協同組合等の担当者が受講されました。

本セミナーでは、社会の人手不足分野における人材育成と人材確保を目的とする新たな制度である育成就労制度と同制度から接続される特定技能制度について、説明が行われました。

最初に、名古屋出入国在留管理局 研修・短期滞在審査部門 首席審査官 奈良史子氏より「育成就労制度の目的と概要、育成就労制度Q&A」と題して、制度の目的・基本方針、育成就労計画の認定制度、関係機関の在り方、現行の技能実習制度の経過措置等の説明が行われ、詳細なことは今後の主務省令で定められていくとのことでした。

続いて、同管理局 就労審査第二部門 統括審査官 影下真也氏より、「特定技能制度について～制度のポイントと受入れの拡大～」と題して、制度の運用状況、支援計画と登録支援機関、受入れ分野・業務の追加や受入れ事例について説明がありました。



会場の様子



首席審査官 奈良氏



統括審査官 影下氏

## 新春懇談会開催のご案内

当協会は新春懇談会を以下のとおり開催します。会員事業場の皆様には12月6日（金）にご案内状をお送りしておりますので、よろしくお願いたします（ご出欠のご回答が未だの会員事業場様におかれましては、1月10日（金）までにご回答いただけますと幸いです。）。

- (1) 日 時 2025年1月20日（月）15時45分～18時30分  
※ARK12月号でのご案内時より開始時間を変更しております。
- (2) 場 所 名古屋クラウンホテル 5F 鶴の間（名古屋市中区栄1-8-33）
- (3) 次 第 ①挨拶（15時45分～16時00分）  
公益社団法人愛知労働基準協会 会長 山崎 聡志  
愛知労働局 局長 小林 洋子 氏
- ②新春講演会（16時00分～17時00分）  
テーマ「愛知県で発生する大規模地震と会社と家族を守る実践防災」  
災害リスク評価研究所 代表（災害リスクアドバイザー） 松島 康生 氏
- ③意見交換会（懇親会）（17時15分～18時30分）  
・会 場：名古屋クラウンホテル6F 絨の間  
・参加費：無料 \*2人目以降は有料

<本件に関するお問い合わせ先>

(公社)愛知労働基準協会 総務部 塩谷・小林・市原 TEL：(052) 221-1438 メール：soumu-ark@airouki.or.jp

### 講師プロフィール

松島氏は、NHKをはじめ各テレビ、ラジオ、新聞、雑誌など、これまで250以上のメディアで紹介されている実践型防災の専門家です。自治体の地震被害想定調査やハザードマップ、地域防災計画などの業務を200以上携わった経験と実績を活かした講演は、当事者意識を持って身近に感じることができるなど、大変好評を得ております。

今回の講演では「愛知県で発生する大規模地震と会社と家族を守る実践防災」をテーマに、防災の基本的な考え方、地震ハザードマップの盲点や正しい理解、大規模地震への備え、BCP(事業継続計画)の重要ポイント、自助と会社の対策等について、能登地震の状況なども踏まえながら、分かり易く解説いただきます。



松島 康生 氏

## 過労死等防止対策推進シンポジウム 報告

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」であり、これに合わせ厚生労働省主催、愛知県、名古屋市および愛知県弁護士会後援により、11月12日（火）に名古屋市中心企業振興会館メインホールで標記シンポジウムが開催されました。

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって多くの方の尊い命が失われ、また心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。標記シンポジウムでは有識者や過労死で亡くなられた方のご遺族も登壇され、過労死等の現状や課題、防止対策についてお話をいただきました。

愛知労働局 労働基準部長の高橋 嘉寿満 氏による主催者挨拶、同局 雇用環境・均等部 指導課長の井奥 善久 氏による「労働施策総合推進法による職場におけるパワーハラスメント対策」の報告、神奈川県立保健福祉大学大学院 ヘルスイノベーション研究科 教授の津野 香奈美 氏による「パワハラは発生は予防できるのか？過労死のない社会を目指して」の基調講演、過労死遺族の声などが行われました。

## 外国人労働者安全衛生管理セミナー 開催案内

(公社)東京労働基準協会連合会

近年、外国人雇用事業所や外国人労働者の増加に伴い、外国人の労働災害が増加しています。

外国人労働者については、作業に応じた一般的な労働災害防止対策に加え、日本語の理解が不十分であることやコミュニケーション不足により、職場の「危険」の伝達・理解が不足していること等の特性があることから、外国人労働者がその内容を確実に理解できる方法による労働安全衛生教育の実施等が求められます。

そこで、外国人労働者を雇用する事業場を対象に、外国人労働者の安全衛生管理のポイントを解説するセミナーを開催します。

### 外国人労働者 安全衛生管理セミナー（会場参集セミナー）

開催日時：2025年2月14日（金）14：00～16：00

場 所：ウインクあいち 愛知県産業労働センター 11階 1102

参 加 費：無料

詳しくは、本誌に封入のチラシをご確認ください。（お問い合わせ：東京労働基準協会連合会 TEL 03-6380-8305）

# 技能講習等講習会予定表

	学科	実技							
		日	会場						
フォークリフト運転 (31Hコース)	1月	7	ポーラ名古屋ビル	8.9.10	NSB東海	14.15.16	NSB東海	12.19.26	水谷運輸倉庫
		16	NSB東海	17.20.21	NSB東海	22.23.24	NSB東海		
		20	とよはし産業人材センター	21.22.23	とよはし産業人材センター				
		31	ポーラ名古屋ビル	2/3.4.5	NSB東海	2/6.7.10	NSB東海	2/9.16.23	水谷運輸倉庫
	2月	7	トヨタ教育センター	8.9.10	トヨタ教育センター	15.16.17	トヨタ教育センター		
		12	NSB東海	13.14.17	NSB東海	18.19.20	NSB東海		
	3月	3	ポーラ名古屋ビル	4.5.6	NSB東海	5.6.7	トヨタL&F白金	7.10.11	NSB東海
		7	ポーラ名古屋ビル	10.11.12	トヨタL&F白金	12.13.14	NSB東海	9.16.23	トヨタL&F北名古屋
				14.17.18	トヨタL&F白金				
		13	アイプラザ豊橋	16.22.23	トピー工業(株)				
	14	NSB東海	17.18.19	NSB東海	21.24.25	NSB東海			

講習会	会場	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	8		10
	(実) トヨタ教育センター	11		15
	(学) ポーラ名古屋ビル		14	
	(実) 愛知製鋼(株)		18	
	(学) ポーラ名古屋ビル			2
酸素欠乏・硫化水素 危険作業主任者 【学科2日 実技1日】	ポーラ名古屋ビル	(学) 14.15	(学) 4.5	(学) 3.4
		(実) 16or17	(実) 6or7	(実) 5or6
		(学) 27.28	(学) 18.19	(学) 11.12
		(実) 29or30	(実) 20or21	(実) 13or14
	アイプラザ半田	(学) 25.26	(実) 27or28	
有機溶剤 作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	16.17	3.4	5.6
		27.28	20.21	13.14
	とよはし産業人材教育センター	29.30	25.26	
	トヨタ教育センター	20.21		
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	14.15	4.5	10.11
		21.22	10.11	20.21
	トヨタ教育センター		17.18	
	とよはし産業人材教育センター		13.14	17.18
プレス機械作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		12.13	3.4
乾燥設備作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	29.30	27.28	18.19
はい作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	23.24		18.19
石綿作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	9.10	6.7	20.21
鉛作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		11.12	
ショベルローダー等運転 【学科1日 実技3.5日】	(学) 日本会議室名古屋伏見		17	
	(実) ポリテクセンター		18.19.20.21	
			25.26.27.28	

講習会	会場	1月	2月	3月	
アーク溶接 【学科1.5日 実技1.5日】	(学) SDG	20.21			
	(実) SDG	22or23			
	(学) ポーラ名古屋ビル			7.8	
	(実) 愛知製鋼			11	
	(学) ポーラ名古屋ビル		15.16		
特別教育	テルゲートワーカー特別講習【学科・実技】	アイシン教育センター	9	3	11
	自由研削といし研削試験【学科・実技1日】	ポーラ名古屋ビル	20	3	17
	機械研削といし 取替 試運転 【学科1日 実技0.5日】	トヨタ教育センター		19	
	産業用ロボット(検査・教示) 【学科2日 実技1日】	(学) ポーラ名古屋ビル	27.28	17.18	
		(実) 三菱電機	29or30or31	19or20or21	
粉じん【学科1日】	ポーラ名古屋ビル		17		
石綿作業従事者【学科1日】	ポーラ名古屋ビル	31			
低圧電気 【学科1日 実技1日】	ポーラ名古屋ビル	(学) 14	(学) 13	(学) 25	
		(実) 15	(実) 14or15	(実) 26	
		(実) 12			
フルハーネス(6H) 【学科・実技1日】	ポーラ名古屋ビル	31	10	10	
電気自動車等整備業務【学科・実技1日】	名鉄整備専門学校			25	
能力向上等	安全衛生推進者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		24.25	
	安全管理者選任時【学科2日】	市民会館		20.21	
	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	20.21		
		三菱電機	22or23or24		
	SDG(株)		4.5.6		
マスコフィットテスト【学科1日】	名古屋市公会堂		7		
石綿調査者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	9.10		17.18	
	市民会館		10.11		
勉強会	衛生管理者(一種)【学科4日】	ポーラ名古屋ビル		10.11.12.13	
	エックス線作業主任者【学科4日】	ポーラ名古屋ビル	21.22.23.24		

日付の■の表示は、土・日・祝日です。

フォークリフト外国語コース 中国語講座 ポルトガル語講座 ベトナム語講座 英語講座	学科【2日】	3/22. 23 ポーラ名古屋ビル
	実技【3日】	3/24. 25. 26 トヨタL&F白金オフィス
ガス溶接外国語コース 中国語講座 ベトナム語講座	学科【2日】	2/14. 15 ポーラ名古屋ビル
	実技【1日】	2/16 大同特殊鋼(株)

研修などの名称	1月	2月	3月
労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナー		10 スカイワード あさひ	12 岡谷鋼機 名古屋公会堂
リスクアセスメントセミナー			10 岡谷鋼機 名古屋公会堂
化学物質管理セミナー(総合講座)			14 岡谷鋼機 名古屋公会堂
最新の労働情勢・関係法令に関するトップセミナー		27 中日ホール& カンファレンス	

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。