Aichi Labour Standards Public
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 7 vol. 598

CONTENTS

1	・会長交代のお知らせとご挨拶
2-3	・第14回定時会員総会・第71回理事会　開催報告
4	・当協会の役員について
5	・令和7年度 安全衛生に係る優良事業場、団体又は功労者にする厚生労働大臣・愛知労働局長表彰
6	・令和7年度「安全優良職長厚生労働大臣顕彰候補者（製造業等）」の募集について ・災害発生状況 ・中小企業退職金共済制度のご案内
7-8	・賃金引き上げの支援策 ～厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています～
9	・令和7年度業務改善助成金のご案内
10	・連載 第4回（全6回）熱中症予防対策について（その２） 藻谷 岳志 氏（愛知労働局 労働基準部 健康課長）
11	・連載 第3回（全6回）服務規律 菊川社労士事務所 代表 特定社会保険労務士 菊川 愛 氏
12	・【愛知県下労働基準協会】 熱中症対策義務化対応緊急無料説明会　開催報告
13	・愛知健康安全交流会　第1回総会　開催報告 ・リスクアセスメントセミナーをにししん文化会館で開催
14	・毎年8月は"労働基準協会労働相談業務周知月間"です
15	・技能講習等講習会予定表

安全経営あいち®
リスクアセスメントを通じPQCDSMEはひとつにできる。

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。

会長交代のお知らせとご挨拶

当協会は、6月13日（金）の「第14回定時会員総会」を経て開催した「第71回理事会」をもって、山碕 聡志（東邦ガス株式会社 代表取締役社長執行役員）から、拝郷 丈夫（東邦ガス株式会社 専務執行役員）に会長を交代しましたのでお知らせします。なお、同総会および理事会については、その概要を2～4頁に記載しております。

そこで、新旧会長から以下のとおりご挨拶させていただきます。

就任ご挨拶　【 拝郷 丈夫　新会長 】

平素は、会員事業場の皆さまには当協会の事業運営にご理解とご協力をいただき、また、行政当局の皆さまには大変ご指導ご鞭撻を賜わり、心より厚く御礼申し上げます。

この度、6月13日の第14回定時会員総会および第71回理事会をもちまして、会長に就任いたしました。当協会の目的にありますとおり、労働関係法令の普及推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るべく尽力してまいりたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

海外情勢を発端に、極めて不透明な経済状況が続いておりますが、雇用の状況を見ますと、広い分野で人手不足になっているほか、賃上げに耐え切れないことを背景に正社員の採用を減らす、もしくは採用を見送る企業の割合が増加しているとの調査結果もあり、人材確保に苦労されている会員の皆さまも多いのではないかと思います。

このような状況においては、生産性の向上にこれまで以上に取り組みつつ、女性、高齢者、外国人、障がい者といった多様な人材や、治療・介護・育児といった個々の事情と仕事の両立を図ろうとする従業員など、様々な人々が毎日健康で、安全に、安心して活躍できる職場環境づくりが企業に強く求められていると考えております。

当協会におきましては、様々なセミナー等を開催し、こうした点への対処の基本となる労働関係法令の理解促進を図りつつ、登録教習機関として技能講習等を適正・適切に実施し、あらゆる従業員の労働災害防止に寄与できるよう努めてまいります。

これからも皆さまのご意見やご要望をお聞きしながら、事業内容の充実を図ってまいりますので、今後とも一層のご支援、ご協力をお願い申し上げ、就任のご挨拶とさせていただきます。

退任ご挨拶　【 山碕 聡志　前会長】

6月13日に開催されました第14回定時会員総会を持ちまして、会長を退任いたしました。昨年6月の会長就任から1年間と短い間ではありましたが、会員の皆さまのご理解とご協力に支えられ、当協会の事業運営に取り組むことができました。心より御礼申し上げます。

当協会では、従前から労働災害の防止へ取り組んでまいりましたが、技能講習等の安全衛生教育はもとより、愛知労働局の提唱する「安全は経営の視点の1つである」という考え方に賛同し、「安全経営あいち」というフレーズと合わせて、この理念をできる限り広く共有すべく、様々な事業を実施してまいりました。

また、公益の名に資する活動を拡大すべく、情報発信の強化や外国語による技能講習等の拡大など、出来る限り多くの方々に労働安全衛生に対する意識を高めていただく取り組みを開始いたしました。加えて、本年施行された公益法人制度改革への対応として、これまで以上に運営上の透明性を確保する体制整備にも努めました。

皆さまのご期待に対して、十分にお応えできたかどうか分かりませんが、この1年間の事業が少しでも皆さまのお役に立っていれば幸いです。

愛知県下で働く全ての方々が健康かつ安全に、いきいきと働くことのできる職場環境が整備されるために、当協会をはじめとする労働基準協会には更なる活動が期待されており、会員の皆さまのご支援のもと、新会長をはじめとする役員体制で様々な事業に取り組み、従業員、企業、延いては当地域に貢献していくことを期待しております。

最後になりますが、会員の皆さまならびに当協会が今後ますます発展することを祈念しまして、退任のご挨拶とさせていただきます。

誠にありがとうございました。

第14回定時会員総会・第71回理事会　開催報告

当協会は、6月13日（金）にＫＫＲホテル名古屋（名古屋市中区三の丸）において、標記総会を開催しました。

「2024年度事業報告および貸借対照表、正味財産増減計算書、財産目録等」（第1号議案）、「定款一部変更」（第2号議案）、「役員報酬・退職金規程の一部改定」（第3号議案）、「役員選任」（第4号議案）、「常勤役員の報酬」（第5号議案）、を上程し、いずれも承認可決されました。併せて、「2025年度事業計画および収支予算」を報告しました。

また、同日、第71回理事会において、「会長および副会長の選定」、「部会長および副部会長の選定」、「会員入会」を上程し、出席理事全員一致で可決されました。

総会終了後、会員懇談会第1部では、愛知労働局長 小林 洋子 氏よりご講演をいただきました。あらましは、以下のとおりです。

会員懇談会第1部

愛知労働局長 小林 洋子 様

日頃は、愛知労働基準協会及び会員の皆さまには、愛知労働局、労働基準監督署、ハローワークの労働行政推進に格別のご理解とご協力を賜り感謝申し上げます。

本日は、愛知労働局における行政活動について、話をさせていただきます。

本年度の行政運営方針は、三つの柱として、①最低賃金・賃金の引上げに向けた支援・非正規雇用労働者への支援、②人材確保支援、リ・スキリングの推進、③多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組を掲げています。

一つ目の最低賃金関係については、愛知では今年の春闘で賃上げの水準は非常に高いが、物価上昇を上回る持続的な賃金上昇の実現に向けて、特に中小企業や小規模事業場が賃上げしやすい環境整備を図っていく必要があると考えています。

二つ目の人材確保支援、リ・スキリングの推進については、多くの企業で人材確保が難しい状況ですので、ハローワークのマッチング機能の強化を中心とした人材確保の推進に取り組むとともに、労働者の能力向上に向けたリ・スキリングを支援します。

三つ目の多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組については、生産年齢人口は急速に減少していることから、年齢、性別や個別の事情に関わりなく、多様な人達が安心して、安全に活躍して十分に能力を発揮できる職場環境整備に取り組みます。

以上の三つの柱について、少し詳しく説明します。

一つ目の柱の最低賃金関係の取組については、企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう、業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金、キャリアアップ助成金等をまとめて紹介する「賃上げ」支援助成金パッケージを周知し、また、中部経済産業局の助成金との連携を強化します。持続的な賃上げのため、労務費の価格転嫁指針の周知を図り、適正な取引・価格転嫁に取り組みます。

最低賃金制度については、今年度も大きく引き上げられることが予想されますので、公労使で構成される愛知地方最低賃金審議会において、議論していきます。

二つ目の柱の人材確保支援、リ・スキリングの推進については、その一つにハローワークのマッチング機能の強化があります。愛知県下では、ハローワーク等の拠点数は60あり、就職件数も約5万件/年であり、県下最大のマッチングパートであることを生かして、管内企業のことを最もよく理解している地域密着型の公的機関を目指してマッチングを推進します。

その取組として、求人企業向けサービスの向上と求職者向けサービスの向上を進め、前者の求人企業向けサービスでは、企業や職場の魅力を一緒に発見・発信する求人企業のサポート、キャリアコンサルティングによるミスマッチの減少や求職者ニーズと労働市場の情報提供・助言です。後者の求職者向けサービスでは、キャリアコンサルティングによる就職支援やハローワークならではの職業訓練とスキルアップ支援等を進めていきますので、ハローワークの活用をお願いします。

次に、リ・スキリングによる能力向上支援として、公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援です。これは、持続的な賃上げの実現のためには、企業の生産性の向上が不可欠であり、公的職業訓練のデジタル分野を拡充し、デジタル推進人材の育成支援に取り組むもので、離職者向け愛知県地域職業訓練実施計画（定員ベース）も令和7年度はデジタル分野の割合を増やしています。一方で、デジタル分野の訓練受講者の就職率は低く、企業とのマッチング、就職率の向上が課題となっていますので、企業が求めるデジタル人材のニーズ、スキル水準等の情報を把握し、訓練カリキュラムの改善等を図っていきます。

同様に、在職者に対する人材開発支援助成金による人材育成の推進については、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部が実施する在職者向けの「生産性向上支援訓練」は、企業の生産性向上に必要な知識を習得し、DX対応などオーダーメイド型で設定でき、訓練・研修設定等に課題を抱える企業にとって有益なものです。「人材開発支援助成金」と「生産性向上支援訓練」をパッケージで該助成金の効果的な活用促進を図ります。

三つ目の多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組では、女性活躍推進に向けた取組促進等に関して、県下の女性の就業率は高い水準にありますが、正規雇用率は全国と比べて低く、また、平均勤続年数の男女差が5.3年と大きく、結果、管理職の女性比率が6.4％と全国で最も低くなっており、一般労働者の男女の賃金差異も73.2％と大きいことから、義務付けられている男女の賃金差異に係る情報公表の際には、賃金差異の要因分析に基づく雇用管理改善や、より一層の女性活躍推進に向けた取組の促進を図るとともに、「女性の活躍推進データベース」の積極的な活用勧奨を図ります。このデータベースについては、求職者に対して雇用環境状況を開示するツールと理解していただければと考えています。また、賃金の格差は、アンコンシャス・バイアスに基づく対応をしていないか確認し、意識啓発に取り組みます。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等については、周知・啓発を図るとともに、差別や不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収・是正指導等を積極的に行います。

男女間の賃金差異の公表義務対象拡大等を内容とする女性活躍推進法の改正法（男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を常時雇用する労働者101人以上の一般・特定事業主に義務付け等）が成立しましたので、円滑な施行に向けて、改正内容が労使に十分に理解できるように周知に取り組みます。数字を公表

するだけでなく、改善の契機としていただきたいと考えています。

三つ目の多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組で高齢者、障害者、外国人に対する就職支援等に関して、高齢者については、高年齢者雇用安定法で雇用継続義務が定められており、雇用継続対象者の基準を設けることができる経過措置が本年3月末で終了しましたので、4月以降は雇用者全員の65歳までの雇用が義務付けられました。併せて、70歳までの就業機会確保に向けた企業への周知啓発・指導及び支援を推進します。

障害者雇用については、愛知県内の実雇用率は2.36%（令和6年6月1日現在）、実雇用率及び雇用障害者数ともに過去最高を更新するなど、一定の進展が見られるも、法定雇用率（2.5%）及び全国の実雇用率（2.41%）を下回り、更に今後の除外率の引下げ（4月1日）及び法定雇用率の引上げ（令和8年7月）を控え、雇用率達成に向けた更なる支援や指導等に取り組みます。

外国人については、愛知県は全国で2番目に多いところ、就職支援については「特定技能」外国人労働者に対する相談や就職支援を進めていき、外国人労働者を雇用する企業に対し、雇用管理体制の指導等を行います。

三つ目の多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組で仕事と育児・介護の両立支援については、愛知県の男性の育児休業取得率は25.7%と前年の10.8%より増加しているものの、女性の取得率に比べると低い状況にあります。また、介護・看護を理由とする離職者（全国）は10万人で推移しており、これらを踏まえ、改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の履行確保に取り組みます。

次に、ハラスメントの防止については、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法の改正により、その対策（カスタマーハラスメント防止、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止等）が強化されました。今後、指針等で措置内容等が示されていきます。

長時間労働の抑制については、愛知県の月間総実労働時間数は、長期的には減少傾向ですが、令和5年は全国平均を上回っています。また、過労死等に係る労災支給決定件数は増加傾向にあります。このため、時間外・休日労働時間数が多い事業場及び長時間過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を中心に、監督指導を実施し、時間外・休日労働の上限規制が適用された建設業、自動車運転者、医師について、労働時間短縮に向けた支援を行うとともに、発注者、取引先等への協力、周知にも取り組みます。

安全衛生については、死亡者数は中長期的に減少傾向にあるものの令和6年34人の尊い命が失われています。死傷者数は令和6年8,147人と増加傾向にあり、第三次産業の増加傾向が続き、特に全産業の60歳以上の高年齢労働者の占める割合は、28.0%を占め、外国人労働者の死傷者数は、10年前と比べ、164%増加、業務上疾病は増加傾向にあります。

愛知労働局では、第14次労働災害防止推進計画において、①死亡者数は2027 年までの早期に25人を下回り、さらなる減少を目指す、②死傷者数は2022年までの増加傾向に歯止めをかけ、2022年と比較して 2027 年までに減少に転ずるとしています。

これに対する取組の一つとして、「安全経営あいち®」の賛同事業場を増やして、リスクアセスメントのプロセスを通じて、安全を含めた経営上必要な視点である「PQCDSME」を一体的に捉え、それらを同時に高める戦略的手法を推進します。

第3次産業対策では、顧客等へのサービス提供と安全衛生管理の一体的運用を促すため、寄り添い型支援「+Safe」の運用を通じ、自主的取組を促します。

健康確保対策では、個別の情報として取り扱われがちな「健康診断」、「面接指導」、「ストレスチェック」等の結果を総合的に取扱う手法の指導を通じて、事後措置の実施と健康保持増進を一体的に推進し、また、化学物質は、リスクアセスメントを中核とした労働者のばく露の程度の低減措置の実施等について、丁寧な指導援助を行います。

業種別の災害防止対策では、製造業における「はさまれ・巻き込まれ」等の災害の約6割で動力機械が起因し、建設業における「墜落・転落」の約3割が高さの危険源に起因しています。

取組としては、製造業では機械メーカーから残留リスク情報を踏まえたリスクアセスメント等の実施を指導援助します。建設業では設計時に安全面を含めた施工の事前シミュレーション（フロントローディング）の実施や効率的・効果的な安全衛生管理及び危険有害作業の遠隔管理・遠隔操作・無人化等による作業の安全化を推進します。また、足場等の墜落防止措置等、必要な保護方策等の指導を徹底します。

法改正では、職場のメンタルヘルス対策の推進について、ストレスチェックについて、現在、当分の間、努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とします。高齢者の労働災害防止の推進については、高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとされました。また、労働施策総合推進法により治療と仕事の両立支援の推進として、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備することとされました。

会員懇談会第2部

懇談会第2部では、中部電力株式会社 副社長執行役員 佐々木様より開会のごあいさつをいただき、愛知労働局 髙橋労働基準部長による乾杯のご発声の後、和やかな雰囲気の中で来賓および会員の皆様による活発な意見交換が行われました。最後は株式会社ＦＴＳ代表取締役社長 磯部様による中締めで、盛会のうちに終了しました。

中部電力(株) 佐々木様

愛知労働局 髙橋様

(株)ＦＴＳ 磯部様

当協会の役員について

第14回定時会員総会（2025年6月13日）において5名の新役員選任を承認いただき、その後の第71回理事会（同日）を経て、以下の体制となりました。

（役職は 2025 年 6 月 13 日現在、敬称略）

役職	部会長 / 副部会長等	氏名	所属・役職	新任
会　長	−	拝郷 丈夫	東邦ガス株式会社　専務執行役員	新任
副会長	安全部会長	伊村 隆博	トヨタ自動車株式会社　執行役員生産本部本部長	
	健康部会長	加藤 悟司	名古屋鉄道株式会社　取締役常務執行役員	
	総務部会長	竹鶴 隆昭	大同特殊鋼株式会社　常務執行役員	
	賃金・時間部会長	中村 昭彦	株式会社三菱 UFJ 銀行　顧問	
	労災部会長	佐々木 敏春	中部電力株式会社　副社長執行役員	新任
理　事	−	山口 高広	愛知県中小企業団体中央会　会長	
	−	有馬 浩二	愛知県経営者協会　会長	新任
	賃金・時間部会	山本 光子	一般社団法人名北労働基準協会　理事	
	副部会長		パーソルテンプスタッフ株式会社　相談役	
	総務部会	森井 定正	名古屋東労働基準協会　会長	
	副部会長		東邦ガス株式会社　執行役員　人事部長	
	安全部会	志岐 哲也	一般社団法人名古屋南労働基準協会　会長	
	副部会長		三井化学株式会社　理事　名古屋工場長	
	健康部会	上手 研二	豊橋労働基準協会　会長	
	副部会長		トピー工業株式会社　執行役員　スチール事業部　豊橋製造所長	
	賃金・時間部会	加藤 真樹	名古屋西労働基準協会　会長	
	副部会長		株式会社名鉄百貨店　取締役管理本部長　総務人事部長	
	健康部会	畔柳 雅宏	岡崎労働基準協会　会長	
	副部会長		岡崎信用金庫　副理事長	
	健康部会	大森 輝英	一宮労働基準協会　会長	
	副部会長		オーモリホールディングス株式会社　代表取締役社長	
	安全部会	穂刈 正洋	一般社団法人半田労働基準協会　会長	
	副部会長		AGC 株式会社愛知工場　工場長	
	安全部会	加藤 幹雄	一般社団法人刈谷労働基準協会　会長	新任
	副部会長		トヨタ車体株式会社　理事	
	総務部会	磯部 利行	豊田労働基準協会　副会長	
	副部会長		株式会社 FTS　代表取締役社長	
	労災部会	田中 辰也	瀬戸労働基準協会	新任
	副部会長		ネットロジス株式会社　経営執行役社長	
	労災部会	橋本 篤一郎	津島労働基準協会　会長	
	副部会長		株式会社橋本製作所　代表取締役	
	総務部会	鹿間 芳則	江南労働基準協会　会長	
	副部会長		石塚硝子株式会社　執行役員　人事・総務部長	
	賃金・時間部会	二宮 英樹	西尾労働基準協会　会長	
	副部会長		株式会社ニノミヤ　代表取締役社長	
専務理事	事務局長	和久井 秀則	公益社団法人愛知労働基準協会　事務局長	
	教育事業部長	中西 弘毅	公益社団法人愛知労働基準協会　教育事業部長	
	総務部長	小林 元也	公益社団法人愛知労働基準協会　総務部長	
監　事	−	橋本 敬文	三菱重工業株式会社　名古屋航空宇宙システム製作所　所長代理	
	−	岡部　信	ノリタケ株式会社　取締役専務執行役員	

令和７年度 安全衛生に係る優良事業場、団体又は功労者に対する厚生労働大臣・愛知労働局長表彰

愛知労働局

Ⅰ　厚 生 労 働 大 臣 賞

1 厚生労働大臣 奨励賞（１事業場）

本賞は、安全衛生に関する水準が優秀で他の模範であると認められる事業場又は企業に授与されるものです。全国で13事業場が受賞されます。

※奨励賞は7月4日愛知産業安全衛生大会表彰式にて代理で愛知労働局長から表彰状が授与されます。

◯トヨタ自動車株式会社 飛島物流センター

＊全国の厚生労働大臣表彰受賞事業場・団体・個人の名簿は厚生労働省ホームページ（６月16日付け報道発表資料）をご覧ください。

Ⅱ　愛 知 労 働 局 長 賞

1 愛知労働局長 優良賞（１事業場）

本賞は、地域の中で、安全衛生に関する水準が特に良好で他の模範であると認められる事業場又は企業に授与されるものです。

◯ 株式会社FTS 本社・本社工場

2 愛知労働局長 奨励賞（７事業場）

本賞は、地域の中で、安全衛生に関する水準が良好で改善のための取組みが他の模範と認められる事業場又は企業に授与されるものです。

◯ 共立マテリアル株式会社
◯ 社会福祉法人西春日井福祉会
◯ 株式会社ジェイテクトグラインディングツール
◯ 日本軽金属株式会社 名古屋工場
◯ 株式会社服部商会
◯ 株式会社ジェイテクトギヤシステム 瀬戸工場
◯ ヤマザキマザック株式会社 本社・大口製作所

3 愛知労働局長 功績賞（１名）

本賞は、地域の中で、地域、団体又は関係事業場における安全衛生活動において指導的立場にあり、当該地域、団体又は関係事業場の安全衛生水準の向上発展に多大な貢献をした個人に授与されるものです。

◯ 加藤 宗博（きっこファミリークリニック 院長）

4 愛知労働局長 安全衛生推進賞（１名）

本賞は、地域の中で、長年にわたり安全衛生関係の業務に従事し、地域、団体又は関係事業場の安全衛生水準の向上発展に多大な貢献をした個人に授与されるものです。

◯ 竹内 宏（豊田安全衛生マネジメント株式会社 代表取締役社長）

※各賞は、7月４日愛知産業安全衛生大会にて愛知労働局長から表彰状が授与されます。

令和7年度「安全優良職長厚生労働大臣顕彰候補者(製造業等)」の募集について

同顕彰は、厚生労働省が、毎年、一定の技能と経験を有し、担当する現場または部署が優良な安全成績をあげた職長、班長等、労働者を直接指揮する方（職長等)を顕彰することで、安全意識の高い職長等の企業内外における評価を高めるとともに、当該職長等を核とした労働者全体の安全意識の高揚を図り、もって我が国産業の安全水準の向上を図ることを目的としています。

当協会は、同顕彰に係る一次審査団体として、最大2名の候補者の方を推薦することができます。所属する職長等の推薦を希望される事業場は、ぜひご応募いただきますようお願いいたします。応募の手順など詳細は当協会ホームページ(https://www.airouki.or.jp/news/cat26/post_60.html) または右の二次元コードよりご確認ください（応募期日：9月4日(木)）。

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7年６月６日現在）

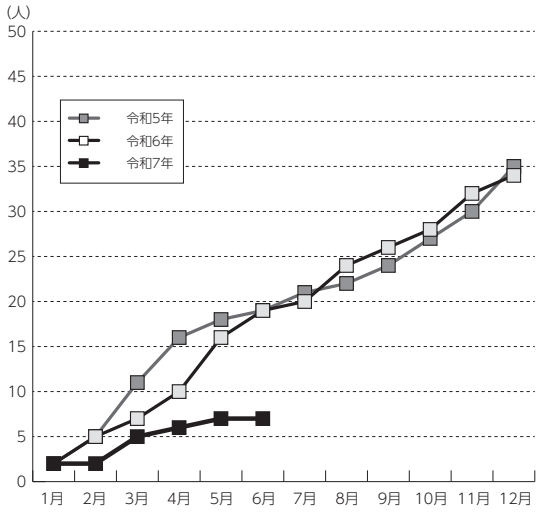
発生日時	事故の型／起因物	災害発生状況・原因		
R7.5.19. 14:30	はさまれ・巻き込まれ フォークリフト	倉庫のコンテナ内で作業を行っていた被災者が、フォークリフトで荷が積み込まれた際に、その荷とコンテナ内にある荷との間に挟まれ、亡くなったもの。		
事業場規模　9名以下		業種　その他の製造業	60代　作業員	経験　年

愛知労働局管内死亡災害発生状況　（令和7年６月６日現在の速報値）

令和7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7年速報値		令和6年同時期(速報値)		令和6年確定値	
製造業	4		3		8	(1)
食料品製造業					1	
化学工業	1					
鉄鋼・非鉄金属	1					
金属製品					1	
一般・電気・輸送用	1		1		3	(1)
その他	1		2		3	
建設業	1		3		9	(2)
土木工事業	1				2	(1)
建築工事業			2		3	
その他			1		4	(1)
陸上貨物運送事業			1		3	(1)
商業	1	(1)	3	(2)	9	(6)
卸売業					1	
小売業	1	(1)	2	(1)	7	(5)
その他			1	(1)	1	(1)
清掃・と畜業			1		2	
上記以外の事業	1		1		3	(1)
合計	7	(1)	12	(2)	34	(11)

月別死亡災害発生状況積算グラフ



中小企業退職金共済制度のご案内

中小企業退職金共済事業本部

働くみんなに、大きな安心。

中退共は、1959年の設立以来、119万社以上の中小企業にご利用いただいている国の退職金制度です。

中小企業 退職金 共済制度

CHU TAI KYO

安心
確実な退職金支払
安心の資産運用

有利
掛金は全額非課税
掛金の一部を国が助成

簡単
外部積立型で管理が簡単
退職金試算額もお知らせ

(独)勤労者退職金共済機構
中小企業退職金共済事業本部
〒170-8055　東京都豊島区東池袋1-24-1
TEL.03-6907-1234　FAX.03-5955-8211

詳しくは
ホームページをご覧ください。

事業主の皆さまへ

賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業**に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象（※）です。
※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例　30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5人の時給を45円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30～130万円
45円コース	45～180万円
60円コース	60～300万円
90円コース	90～600万円

活用のポイント　賃上げ＋設備投資

- 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- 中小企業が利用可能
- 助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例　中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額（1人当たり）
3%以上4%未満の場合	4万円（2.6万円）
4%以上5%未満の場合	5万円（3.3万円）
5%以上6%未満の場合	6.5万円（4.3万円）
6%以上の場合	7万円（4.6万円）

（※）括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

活用のポイント　非正規雇用労働者の賃上げ

- 賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- 改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例　建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額 基本部分	助成上限額 賃上げ加算
業種別課題対応コース（※1）	25～550万円	6～360万円（※2）
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

活用のポイント　労働時間削減等の取組（賃上げ）＋設備投資等

- 労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- 中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- 助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

（※1）建設業の場合
（※2）労働者数30人以下の場合は倍額を加算
（※3）別途団体向けのコースあり（助成上限額1,000万円）

人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例 中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合
※2 5%以上の賃上げ又は資格等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

活用のポイント 職業訓練＋経費助成等(訓練終了後の賃上げ等加算)

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

※訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)。

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理改善につながる制度**等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例 複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ(5%以上)を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50万円 (40万円)
④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度	25万円 (20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)

活用のポイント 雇用管理改善の取り組み(賃上げ加算)

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げ(5%以上)で、助成額を加算

(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※1)括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。
(※2)①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

- ハローワーク等を通じ、高年齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など(就職困難者等)を継続して雇用する事業主に助成(30万円～240万円)
- これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇い入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- 雇入れ支援コース:事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース:中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,635円／1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

☑ 支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP「賃上げ」支援助成金パッケージ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/package_00007.html

(R7.4)

ひと、くらし、みらいのために 厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare

令和７年度業務改善助成金のご案内

愛知労働局

業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の引き上げ計画 ＋ **設備投資等の計画**（機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など） → 計画の承認と実施 → **業務改善助成金を支給（最大600万円）**

※ 事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

＜事業場内最低賃金とは？＞

事業場で最も低い時間給を指します。（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後６か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。）
事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月以降に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第４条及び最低賃金法施行規則第１条又は第２条の規定に基づいて算定されます。
ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

対象事業者・申請の単位

- **中小企業・小規模事業者**であること（大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）でないこと）
- **事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内**であること
- 解雇、賃金引き下げなどの**不交付事由がない**こと

以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）**事業場ごとに申請**いただきます。

申請期限と賃金引き上げの期間

	申請期間	賃金引き上げ期間	事業完了期限
第１期	令和７年４月14日～令和７年６月13日	令和７年５月１日～令和７年６月30日	令和８年１月31日
第２期	令和７年６月14日～申請事業場に適用される地域別最低賃金改定日の前日	令和７年７月１日～申請事業場に適用される地域別最低賃金改定日の前日	令和８年１月31日

※第３期以降の募集を行う場合、別途HPにてお知らせいたします。

お問い合わせ

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

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 9:00～17:00）

業務改善助成金についての申請書受付（来局、郵送）、助成金の相談は、愛知労働局 雇用環境・均等部 企画課（052-857-0313）までお願いします。

連載
第4回

熱中症予防対策について(その2)

藻谷 岳志 氏（愛知労働局 労働基準部 健康課長）

5月号において、「熱中症予防対策について」と題して、「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」や熱中症対策強化のため6月1日に施行された改正労働安全衛生規則についてお知らせしましたが、熱中症が急激に増加する7月に再度、熱中症予防対策その他関連事項について、書かせていただきます。

【熱中症発生状況について】

令和6年における全国の職場における熱中症による死傷者数（休業4日以上）は1,257人と統計を取り始めた2005年以降最高となりました。うち、死亡者数は、31人と当時、観測史上1位の猛暑であった平成22年の47人に次いで多くなりました。都道府県別の死傷者数は、1位が東京で106人(死亡4人)、2位が大阪で94人(死亡9人)、3位が愛知で88人(死亡0人)、4位が神奈川で78人(死亡1名)となっています。愛知は前年より、28人増加しておりますが、令和3年以降、死亡災害は発生しておらず、これも事業者の皆様方による熱中症の重篤化を防ぐ取組の結果と考えております。

【「労働安全衛生規則の一部を改正する省令の施行等について」(基発0520第6号)(施行通達)】

令和7年5月20日、施行通達が発出され、本省のホームページにも掲載されています。改正の趣旨、内容等について記載され、その中で、「熱中症の自覚症状がある作業者」や「熱中症のおそれがある作業者を見つけた者」がその旨を報告するための「報告体制の整備」(労働安全衛生規則第612条の2第1項)について、積極的に熱中症が生じた疑いのある作業者を早期に発見する観点から推奨される方法として、「ウェアラブルデバイスを用いた作業者のリスク管理」が掲げられています。

NHK他テレビ報道もされたのでご承知の方もみえると思いますが、愛知労働局では、5月21日に中区の工事現場に対して、局長による熱中症防止パトロールを実施しました。この現場においては、ヘルメットに装着したセンサー「作業安全モニタリングシステム」により、熱中症危険度について遠隔検知することで重篤化を防ぐ取組が実施されていました。また、最近では、作業者の腕にウェアラブルデバイスを装着させて、心拍数、深部体温を計測し、管理者が熱中症危険度を監視するシステムを導入することとなったという話をいろいろな場で聞くようになりました。いずれも「ウェアラブルデバイスを用いた作業者のリスク管理」に該当するものであり、このような取組は、熱中症の重篤化防止に効果的であると思われます。熱中症は、近年の地球温暖化とともに増加の一途をたどっておりますが、熱中症の重篤化を防止し、死亡災害に至らせないとともに、熱中症の増加傾向に歯止めをかけられるよう、今回の改正労働安全衛生規則、施行通達に沿った積極的な取組をぜひよろしくお願いします。

【私の体験談】

話は変わりますが、私自身が熱中症防止のため、水分補給の大切さを知った体験を一つ、ご紹介します。2年前の7月中旬、下界は猛暑の日、百名山の一つ、北アルプスの黒部五郎岳(2,840m)に登りました。一日目は、富山県側の折立という登山口から4時間半くらい登ったところの太郎平小屋に一泊し、二日目に小屋から黒部五郎岳へ往復（標準タイムで9時間）することとしました。小屋を朝3時過ぎに満天の星の中を出発、日の出前は涼しかったのですが、日の出とともに暑くなってきました。標高2,500m以上の稜線のアップダウンの繰り返し、高所であるものの日陰が少なく、水場もなし、日差しが強烈でバテ気味ではありましたが、午前9時ころに無事に頂上に到着。絶景で感激して、小休止したため若干体力も回復し、出発。帰りは、ますます暑くなってきて、まもなく再びバテ気味になってきました。朝出発した時から、途中、何度か抜きつ抜かれつで、体格は私より数段がっしりしていて、歩くペースも早い元気そうな若者（30代くらい?）と休憩が一緒になり、彼曰く「水がなくなってきました。水はやはり大切ですね。」とへばった様子でした。こちらも、水は500mlのペットボトル1本と少しくらいと、次の水場である太郎平小屋まで自分一人分は何とか持っていましたが、他人に分けるまでは持っていなく、励ましの言葉をかけるしかありませんでした。私は、ゆっくりゆっくりと歩いて、午後3時前にようやく太郎平小屋に着き、ほっと一息。広場で水分を十分に補給し、遅い昼ご飯を食べていると、しばらくしてその若者も見え、無事着いたようでした。私は、水分補給や食事をしてだいぶ疲労回復できたので、登山口まで3時間ちょっとでなんとか日没前に下ることができました。

黒部五郎岳頂上からの眺め

やはり、登山において、特に水場のない場合は、ザックが重くなることは我慢して、十分な量の水分を持っていくことが必須であること、また、水場のありがたさを痛感した出来事でした。

第3回
（全6回）

服務規律

菊川社労士事務所 代表 特定社会保険労務士 菊川 愛 氏

「服務規律」この言葉は、就業規則の中に必ずと言っていいほど記載されています。では「服務規律」と聞いて、皆さんどのようなイメージを持たれていますか？

服務規律を辞書で確認すると「働く上で従業員が守るべきルールや義務、行動規範」と記載されています。会社は色々な価値観を持った人が集まる場所ですので、組織の秩序を維持し、働く人たちが同じベクトルで動けるように価値観をすり合わせる為のルール作りが必要になります。

ただ、「○○はしてはならない」「△△を必ず行うこと」という「あれはダメ」「必ずしなさい」という義務に縛られたルールを、就業規則の読み手である従業員はどう思うでしょう？「窮屈」「面倒」「一方的」という印象を持ちませんか？

私は、**服務規律を作成する上での前提条件として、従業員1人１人の存在が認められ、安全が担保され、安心してこの会社で働けると思える事が必要**と考えています。会社が従業員の存在・安全・安心を担保しようとしていないのであれば、そもそも従業員が前向きに会社のルールに同調し、従う事は出来ないと思うからです。

では**「従業員の存在・安全・安心の担保」**とはどのような事なのでしょうか？

例えば、「喫煙は、休憩時間に、会社指定の喫煙場所で行う事」という服務規律があるとします。喫煙者は「窮屈だな」「タバコは吸いたい時に、好きな場所で吸いたい」と思うかもしれませんが、もし喫煙者の希望を全て叶えていたら、どうなるでしょうか？非喫煙者は「タバコ臭いな」「喫煙者はタバコ吸う為に離席ばかりする」「休憩ばかりしてずるい」「副流煙で私の方が病気になりそうで怖い」等と思うでしょう。喫煙者と非喫煙者の存在を認めつつ、全ての従業員が安全に安心して働ける環境を担保する為には、上記のような喫煙ルールが必要となります。**誰かの存在・安全・安心を守る為には、時として他の誰かの行為を制限したり、ある一定の行動を求めたりせざるを得ない場合がある**訳です。

このように会社は目的をもって従業員全体のバランスを見ながら、自社にあった服務規律を決めるべきであり、他社ないしは就業規則ひな形の丸写しでは、自社の従業員の事を考えているとは言えません。服務規律は**「全ての従業員の存在・安全・安心を担保する為に、個々の従業員が慎むべき言動、求められる行動を示すもの」**と言い換える事ができると思います。一般的な服務規律を作成するのではなく、**従業員の存在・安全・安心を守る為に服務規律を作成するという考えが非常に大事**と思います。

では、「服務規律」の法律上の建てつけはどのようになっているでしょうか？実は、**服務規律については法律上の作成義務はありません。**服務規律のない会社であっても、会社が罰則を受ける事はありません。ただ、多くの会社には服務規律が存在し、就業規則にも記載されている事と思います。自社の就業規則をご確認いただきたいのですが、「懲戒（または賞罰）」の条文に以下のような文言の記載はないでしょうか？

「第○条 懲戒の事由

従業員が、前条に定める服務規律、および諸規定に違反し た場合は懲戒処分を行う。」

上記のように、服務規律違反を行うと、懲戒処分対象になる旨の規定**（服務規律違反＝懲戒処分）**と定めている会社は多いと思います。服務規律については法律上の定めは設けられておりませんが、「懲戒処分」については、労働契約法第15条に定めがあります。

【労働契約法 第１５条（懲戒）】

使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、**客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効**とする。

「服務規律違反＝懲戒処分」と位置づけているのであれば、「**服務規律の内容（従業員が守るべきルール）について、客観的に合理的な理由が必要であり、社会通念上相当でなくてはならない**」という事になります。つまり、誰が服務規律の内容を見ても、「そうだよね。そのルールは必要だよね」と思えなくては、懲戒処分が無効になる可能性があるという事になります。例えば、**極端に厳しすぎる服務規律**や、**法に抵触する服務規律**、**社会一般には受け入れられない道徳や倫理感を定めた服務規律は無効**と言えます。

「服務規律が無効になる可能性があるのであれば、一般的な服務規律・会社ルールで良い」と思うかもしれませんが、左記に記載したように、服務規律は自社の従業員の**存在・安全・安心の担保したものである事が前提**となります。

「服務規律の存在価値」を単なる「懲戒処分を行うためだけのツール」として位置付けているとしたら、本来の「服務規律の存在価値」を見失っているように思えます。

自社の従業員・会社の方向性・特殊性を加味した上で、今一度、服務規律の必要性・重要性を見直し、従業員の意見も聞きながら、従業員と一緒に自社に合ったルールを作り上げていただきたいと思います。

菊川社労士事務所 代表 特定社会保険労務士 菊川 愛（きくかわ あい）

大学卒業後、営業職を経験したのち、社会保険労務士事務所にて８年間勤務。
令和４年４月菊川社労士事務所を設立。自身は育児休業を３回とり、３人の子育てをしながら、女性のキャリア形成の難しさを経験する。労務相談においては、ＣＤＡ（キャリア・デベロップメント・アドバイザー）資格も活かし、傾聴を意識しながら、問題解決や歩み寄りを提案し、より良い職場作りを意識して支援を行う。

【愛知県下労働基準協会】熱中症対策義務化対応緊急無料説明会 開催報告

さる5月28日、愛知県下各労働基準協会は令和7年6月1日に施行された労働者への熱中症対策を義務付ける労働安全衛生規則の改正に伴い、企業が行わなければならない対策を説明する「熱中症対策義務化対応緊急無料説明会」を開催しました。会場のイーブルなごや（名古屋市中区大井町）には約２７０名が参加。後日配信されたインターネット視聴と合わせて約８００名が参加しました。
（インターネット視聴は、当面受付を継続しています。）

イーブルなごや

説明会では、はじめに名古屋北労働基準監督署 橋本署長が開会挨拶を行いました。

橋本署長

続いて、各務労働安全衛生コンサルタントオフィス代表 各務博幸労働安全コンサルタントより「熱中症に関する法令改正と企業に求められる対策について」と題し、講演が行われました。各務コンサルタントからは、熱中症の症状と発生のメカニズム、発生状況からの課題、企業に求められる熱中症対策、救急措置などについて説明が行われました。

各務労働安全コンサルタント

その後、（一社）名北労働基準協会 企業内コンプライアンス教育推進室長の杉山正義作業環境測定士が「熱中症を予防するための作業環境の整備」と題する特別講演を行いました。杉山作業環境測定士からは、作業環境管理、作業管理について具体的な対策を中心に解説が行われました。

杉山作業環境測定士

愛知県下各労働基準協会では「熱中症対策義務化対応総合支援事業」として、次の支援を実施しています。

⑴「熱中症対策義務化緊急無料説明会」開催（会場参加・インターネット視聴）
令和7年5月28日イーブルなごや　※説明会終了後も当面の間、インターネット視聴の受付を継続

⑵情報無料提供
令和7年6月・7月号名北協会機関誌『Meihoku』に関連記事を掲載。同内容をホームページに掲載。

⑶無料相談（随時）
労働基準協会共通無料相談センター「企業の労働１１０番」で相談が可能。

⑷ＤＶＤ無料貸出（随時）
労働基準協会会員企業に限り、熱中症防止対策のＤＶＤを無料貸出しします。

⑸熱中症予防管理者研修の実施（有料）
熱中症を理解し予防対策を学ぶ、管理者・職長等を対象とした通達教育（約４時間）。
実施協会＝名北・名古屋南・名古屋西・岡崎・半田労働基準協会

⑹ネット研修（随時・有料）
現場管理者・作業従事者向けインターネット研修の実施。受講人数によらず費用は22,000円（税込）
実施協会＝名北労働基準協会

事業の詳細は、名北労働基準協会ホームページ（https://www.meihokurouki.or.jp/heat_stroke）
または右の二次元コードよりご確認ください。

愛知健康安全交流会 第1回総会 開催報告

トヨタ自動車(株) 永田 氏

当協会は、6月16日(月)、昨年6月に「愛知安全管理者交流会」、「愛知衛生管理者交流会」及び「愛知THP推進協議会」を統合した「愛知健康安全交流会」の第1回総会を岡谷鋼機名古屋公会堂4階ホールにて、開催しました。

はじめに、開会の挨拶として、愛知健康安全交流会会長 トヨタ自動車（株）安全健康推進部長 永田 タカ子 氏より、「私たちを取り巻く環境は、労働力人口の減少、高齢者化社会など労働力の変化に加え、資材高騰、政治情勢など非常に不透明で先の見えない状況が続いています。更に化学物質管理の体制や熱中症対策の強化などの対策に向けた正しい知識の取得が求められています。昨年度の愛知労働局管内の労働災害発生状況を見ますと、前年比で死亡災害は1名減少、死傷災害は増加傾向にあります。また、精神障害の労災支給決定件数は6年連続で増加しており、このような状況を改善するために安心、安全な職場づくりが求められています。当交流会は、働く方々の健康と安全の底上げになるように昨年発足しており、昨年度は自律的な化学物質管理の構築に向けたセミナーを開催し、愛知労働局との異業種交流パネル事例展や優良事業場見学の取組を進めています。愛知労働局様、会員の皆様のご協力に重ねて感謝申し上げます。今年度も愛知労働局様との連携を密にして、健康、安全に係る有益な情報を提供するだけでなく、会員各社の事例発表や意見交換などを通じて、様々な企業がそれぞれの視点から気づき、発想の転換に繋げられるような活動を予定しています。この中で、会員各社が持ち帰って活かしていただけるような企画を進めています。後ほど、事務局から2025年度事業計画を説明いたします。引き続き、愛知労働局様、会員の皆さまにはご理解とご協力をお願い申し上げます。」旨の挨拶がありました。

続いて、来賓の愛知労働局労働基準部 安全課長 浅井 文彦 氏より労働災害発生状況、第14次労働災害防止計画及び規則等の改正について、また、健康課長 主任衛生専門官 村田 昌彦 氏より現状の課題等として、業務上疾病発生状況、熱中症対策の強化や法改正について、講話をいただきました。

総会では、議案として、新たに制定した「愛知健康安全交流会会則案」を上程し、可決されました。併せて、「2024年度事業報告」、「2025年度事業計画」を報告しました。

総会終了後には、株式会社ペップアップカンパニー 代表取締役 浦上 大輔 氏より、「安心・安全な職場をつくる前向きな言葉 ペップトーク」と題した特別講演が行われ、また、会員意見交換会では会員の方々の意見交換会が活発に行われました。

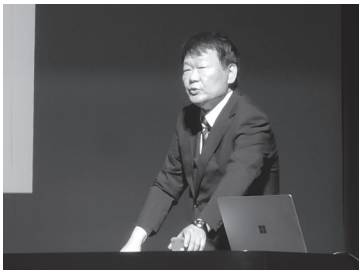
愛知労働局 安全課長 浅井 氏

同 健康課 主任衛生専門官 村田 氏

ペップアップカンパニー代表取締役 浦上 氏

意見交換会の様子

リスクアセスメントセミナーを にししん文化会館で開催


西尾協会 専務理事 柵木 氏

6月11日(水)、にししん文化会館（西尾市文化会館）において西尾労働基準協会が主催し、岡崎労働基準監督署西尾支署共催、当協会後援によるリスクアセスメントセミナーを開催しました。

はじめに主催者（西尾労働基準協会 安全部会長）、共催者（岡崎労働基準監督署西尾支署長 浦本 尚一 氏）によるあいさつがあり、続いて第1部「リスクアセスメントセミナー」では、西尾労働基準協会 専務理事 柵木 清孝 氏より企業と共同で作成した化学物質管理の事例を用いた講演が行われ、会場にお越しいただいた約120名の参加者の皆さまが、メモを取りながら熱心に耳を傾けており関心度の高さがうかがえました。

第2部「全国安全週間説明会」では、岡崎労働基準監督署西尾支署 山口監督官より全国安全週間に係る説明が行われました。

7月15日(火)には、当協会および愛知健康安全交流会主催セミナー「自律的な化学物質管理の進め方について～基礎編～」（会場・WEB）にて柵木氏による「化学物質管理の事例紹介」を講演いただきますので、ぜひご参加ください。詳しくは、愛知労働基準協会ホームページ セミナーのご案内よりご確認ください。

愛知労働基準協会
セミナーのご案内

毎年8月は"労働基準協会労働相談業務周知月間"です

愛知県下各労働基準協会では、令和4年4月より一般社団法人名北労働基準協会事務局内に「企業の労働110番労働相談室」を設置し、社会保険労務士等１７名の専門相談員が、愛知県下全域の労働基準協会の会員企業さまへの、無料労働相談を行っています。

毎年８月は"労働基準協会労働相談業務周知月間"とし、臨時の出張労働相談室を開設しておりますので、ぜひご利用ください。

愛知県下労働基準協会『企業の労働１１０番』労働相談室

（企業の労働　何でも110番）

相談専用ダイヤル　企業の労働110番 ☎052－961－7110

メール相談　roudou110@meihokurouki.or.jp

ファックス相談　FAX(052)961-9635

来局相談　(一社)名北労働基準協会　1階相談室

名古屋市北区清水1丁目13-1(電話予約要)

相談事例の閲覧など
←詳しくはコチラ

平日　月～金　8:30～17:30(土日祝日等除く)

※労働相談は、秘密厳守で企業防衛・繁栄のための対策をアドバイスします。労働者の立場からのご相談には応じません。愛知県下労働基準協会の会員企業様は、解決まで何度でもご相談ください。協会に未入会の企業様は、初回(一社)名北労働基準協会にご来局いただいた場合に限り、無料でご相談に応じます。当協会の管轄外地区の関連・協力企業もご活用が可能です。ぜひともご相談をお勧めください。

【 臨時相談室のご案内 】

専門相談員がお待ちしています

● 豊田会場 ●

豊田商工会議所

【相談室開設日時】

■令和7年8月4日(月)12:30～17:00

(下記講習時間を除く)

「労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナー」13:30～16:30

● 名古屋会場 ●

【相談室開設日時】

■(1)令和7年8月6日(水)12:30～17:00

名北協会1階相談室(下記講習時間を除く)

「労働実務基礎講習」(参加無料)
13:30～16:30

■(2)令和7年8月26日(火)12:30～17:00

中日ホール＆カンファレンス　ルーム1

(下記講習時間を除く)

「10の労働トラブル防止無料セミナー」13:30～16:30

■(3)令和7年8月27日(水)8:30～17:00

名北協会1階相談室(下記講習時間を除く)

「労働実務総合研修」9:30～16:30

(有料講習・相談無料)

※上記いずれの講習も参加受付中!!

詳しくは、名北労働基準協会ホームページもしくは、総合受付(☎052-961-1666)にお問合せ下さい。

8月26日(火)開催予定の「１０の労働トラブル防止無料セミナー」については、今号に封入のチラシをご確認ください。

技能講習等講習会予定表

		学科		実技					
		日	会場	日	会場	日	会場	日	会場
技能講習 フォークリフト運転（31Hコース）	7月	1	ポーラ名古屋ビル	2.3.4	日鉄ビジネスサービス	7.8.9	日鉄ビジネスサービス	8.9.10	アイシン教育センター
		9	日鉄ビジネスサービス	10.11.14	日鉄ビジネスサービス	15.16.17	日鉄ビジネスサービス		
		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		
		17	ポーラ名古屋ビル	18.22.23	日鉄ビジネスサービス	24.25.28	日鉄ビジネスサービス		
		31	日鉄ビジネスサービス	8/1.4.5	日鉄ビジネスサービス	8/6.7.8	日鉄ビジネスサービス		
	8月	4	とよはし産業人材センター	5.6.7	とよはし産業人材センター				
		18	ポーラ名古屋ビル	19.20.21	日鉄ビジネスサービス	22.25.26	日鉄ビジネスサービス	20.21.22	アイシン教育センター
	9月	1	日鉄ビジネスサービス	2.3.4	日鉄ビジネスサービス	5.8.9	日鉄ビジネスサービス		
		5	トヨタ教育センター	6.7.8	トヨタ教育センター	13.14.15	トヨタ教育センター		
		9	日鉄ビジネスサービス	10.11.12	日鉄ビジネスサービス	16.17.18	日鉄ビジネスサービス		
		22	江南市民文化会館	28.10/5.12	稲葉製作所				
		22	アイシン教育センター	23.24.25	アイシン教育センター				
		29	ポーラ名古屋ビル	30.10/1.2	日鉄ビジネスサービス	10/1.2.3	トヨタL&F白金		

	講習会	会場	7月	8月	9月
技能講習	ガス溶接【学科１日 実技１日】	(学) ポーラ名古屋ビル	18	27	13
		(実) トヨタ教育センター	26	30	20
		(学) 西尾コンベンションホール			4
		(実) アイシン金型工機部			6
	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) 7.8	(学) 4.5	(学) 2.3
			(実) 9or10	(実) 6or7	(実) 4or5
			(学) 22.23	(学) 19.20	(学) 8.9
			(実) 24or25	(実) 21or22	(実) 10or11
			(学) 28.29	(学) 25.26	(学) 23.24
			(実) 30or31	(実) 27or28	(実) 25or26
		トヨタ教育センター	(学) 1.2		
			(実) 3or4		
		とよはし産業人材教育センター			(学) 16.17
					(実) 18or19
		アイプラザ半田			(学) 1.2
					(実) 3or4
	有機溶剤作業主任者【学科２日】	ポーラ名古屋ビル	1.2	4.5	1.2
			7.8	28.29	14.15
			22.23		25.26
		アイプラザ豊橋		27.28	
		トヨタ教育センター	28.29	19.20	18.19
	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	9.10	7.8	8.9
			15.16	19.20	18.19
			24.25	25.26	29.30
		西尾コンベンションホール	17.18		
		トヨタ教育センター			11.12
		とよはし産業人材教育センター	2.3		29.30
		アイプラザ半田		28.29	
	プレス機械作業主任者【学科２日】	ポーラ名古屋ビル	15.16		16.17
		豊川市文化会館	9.10		
		トヨタ教育センター	7.8		
	乾燥設備作業主任者【学科２日】	ポーラ名古屋ビル	2.3	5.6	23.24
		産業技術センター		4.5	
	高所作業車【学科1日 実技1日】	(学) 日本会議室名古屋伏見			19
		(実) ポリテクセンター名古屋港			24or25or26
	はい作業主任者【学科２日】	ポーラ名古屋ビル	28.29		2.3
	石綿作業主任者【学科２日】	ポーラ名古屋ビル	5.6	14.15	12.13
			15.16		30.10/1
	鉛作業主任者【学科２日】	ポーラ名古屋ビル	17.18		
特別教育	アーク溶接【学科1.5日実技1.5日】	(学) SDG	14.15	25.26	
		(実) SDG	16or17	27or28	
		(学) ポーラ名古屋ビル			14.15
		(実) 大同特殊鋼			20

	講習会	会場	7月	8月	9月
特別教育	自由研削といし取替・試運転【学科・実技１日】	ポーラ名古屋ビル	11	1	1
			14		22
	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	(学) 23		
			(実) 24or25		
	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		25.26	
		(実) 三菱電機		27or28or29	
		(学) エイジェック (実) エイジェック	14.15		8.9
			16or17or18		10or11or12
					16.17
					18or19or22
					29.30
					10/1or2or3
		(学) トヨタ教育センター		4.5	
		(実) トヨタ教育センター		6or7or8	
	粉じん【学科１日】	ポーラ名古屋ビル		29	
	低圧電気【学科１日実技１日】	ポーラ名古屋ビル	(学) 28	(学) 18	(学) 3
			(実) 29or30	(実) 19or20	(実) 4or5
	電気自動車等整備業務【学科・実技１日】	名鉄自動車専門学校		6	
				26	
	フルハーネス（6H）【学科・実技１日】	ポーラ名古屋ビル	11	1	22
			14	4	
	石綿使用建材物等解体等業務特別教育【学科１日】	ポーラ名古屋ビル	31		
能力向上等	安全衛生推進者【学科２日】	ポーラ名古屋ビル	7.8		16.17
	衛生推進者【学科１日】	ポーラ名古屋ビル			12
	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			8.9
		ポーラ名古屋ビル			10or11or12
		SDG (株)	28.29.30		
	マスクフィットテスト【学科１日】	名古屋市公会堂		27	
	建築物石綿調査者【学科２日】	ポーラ名古屋ビル	17.18		18.19
	工作物石綿調査者【学科２日】	ポーラ名古屋ビル		21.22	29.30
	化学物質管理者【学科２日】	ポーラ名古屋ビル	22.23		23.24
	化学物質管理者【学科１日】	ポーラ名古屋ビル		29	
勉強会	衛生管理者（一種）【学科４日】	ポーラ名古屋ビル	1.2.3.4		16.17.18.19

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 ポルトガル語講座　ベトナム語講座 英語講座　インドネシア語講座	学科【2日】	7/5.6 ポーラ名古屋ビル	実技【3日】	7/7.8.9 トヨタL&F白金オフィス
フォークリフト外国語コース ポルトガル語講座　中国語講座 ベトナム講座　インドネシア語講座	学科【2日】	9/13.14 ポーラ名古屋ビル	実技【3日】	9/15.16.17 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】	8/30.31 ポーラ名古屋ビル	実技【1日】	9/ 1 トヨタ教育センター

研修などの名称	7月	8月	9月
愛知産業安全衛生大会	4 岡谷鋼機名古屋公会堂		
労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナー	9 愛知県技術開発交流センター	4 豊田商工会議所	16 アイプラザ半田
元労働基準監督官が詳解する臨検監督への対応	14 ウインクあいち		
自律的な化学物質管理の進め方について	15 岡谷鋼機名古屋公会堂		
改正育児・介護休業法への対応セミナー		1 ウインクあいち	
「転倒」「墜落・転落」「腰痛」事故防止セミナー		20 ウインクあいち	
10 の労働トラブル防止無料セミナー		26 中日ホール&カンファレンス	
リスクアセスメントセミナー＋ラウンドテーブル			30 岡谷鋼機名古屋公会堂

発行所／公益社団法人愛知労働基準協会　〒460-0008 名古屋市中区栄二丁目9-26 ポーラ名古屋ビル8階　電話：052-221-1438　FAX：052-204-1268