



CONTENTS

1	・安全経営あいち推進大会Season2 Episode1 2025 開催報告	6	・役員寄稿
2	・年次有給休暇を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう ・災害発生状況	7	・新春懇談会 開催報告
3	・【義務化スタート】工作物石綿事前調査者による事前調査が必要です！	8	・労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナーを瀬戸市文化センターにて開催 ・愛知健康安全交流会 第3回幹事会 開催報告
4	・連載 第2回（全6回） 最低賃金制度について 佐野 晃 氏（愛知労働局 労働基準部 賃金課長）	9	・【化学物質管理強調月間 特別企画】自律的な化学物質管理の進め方について(総合講座)～化学物質リスクを“見える化”し、使える知識に変える！～ 開催報告
5	・連載 第1回（全6回） 副業・兼業に関する労働時間規制の動向と安全配慮義務 一宮労務管理センター 特定社会保険労務士 宮田 雅史 氏	10	・第85回全国産業安全衛生大会in札幌 開催案内
		11	・技能講習等講習会予定表

安全経営あいち推進大会Season2 Episode1 2025 開催報告

2月4日(水)、愛知労働局は、当協会及び建設業労働災害防止協会愛知県支部と共催し、各地区労働基準協会及び各労働災害防止団体の協力により、Niterra 日本特殊陶業市民会館ビレッジホール(名古屋市中区金山)において、「安全経営あいち推進大会 Season2 Episode1 2025」を開催しました。この大会には、会場参加約550名に加え、YouTubeチャンネルのライブ配信により350名が参加されました。



愛知労働局 小林局長

初めに、愛知労働局長 小林 洋子 氏により、開会にあたり、「経営の全体最適を図るためには、P(生産性)Q(品質)C(原価・経済性)D(納期・生産量)S(安全)M(士気)E(環境)を担う各部門の連携・調整が必要で、その際、安全衛生のリスクアセスメントと経営管理の共通要素である現場の実態把握を通じて、PQCDSMEを一体改善し、全体最適を図ることが可能との考え「リスクアセスメントを通じてPQCDSME」はひとつにできる」を愛知労働局では提唱している。

今大会では、安全を含むすべてのリスク管理の基となる「現場の実態把握」をテーマとし、実態把握が如何に企業の「成長」・「稼ぐ力」の礎とすることができるかお伝えしたいと思います。」と挨拶がありました。



あいち安全経営本舗による劇の様子

第1部では、愛知労働局、労働基準監督署の職員で構成されるあいち安全経営本舗により、「安全は企業価値向上に貢献する」と題して、「現場の実態把握」と「部門間の連携」を取り挙げた演劇が行われました。

老舗メーカーを舞台に、品質トラブルへの対応に追われる場面では、各部署がそれぞれ目先の効率や成果を優先したことで、そのしわ寄せが現場に回され、結果として働く人々の安全が損なわれる状況が描かれました。また、経営の観点ではコストと見なされがちな安全対策が、実は生産性や品質の向上をもたらし、企業価値の向上につながる事が強調されました。

第2部では、異業種交流スペシャル対談が開催され、豊田労働基準監督署 安全衛生課長 村木 豊 氏の進行の下、「企業価値向上に向けて『経営』と『現場』をつなぐ」をテーマに、株式会社協豊製作所 代表取締役社長 大地 洋三 氏(製造業)、株式会社物語コーポレーション 代表取締役社長 加藤 央之 氏(飲食業)が、それぞれの業種が抱える様々なリスクの考え方、現場の実態把握への取り組み方等のお話がありました。



物語コーポレーション 加藤社長

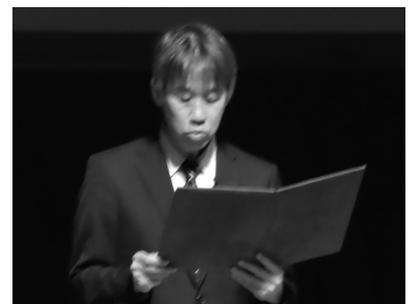


協豊製作所 大地社長



豊田署 村木安全衛生課長

最後に、愛知労働局労働基準部長 高橋 嘉寿満 氏により、「社会情勢の変化、技術革新及び働き方改革などを背景に企業を取り巻く環境は大きく変化中、事業活動にともなう様々なリスクを把握し、適切に対応するための第一歩は、現場の実態を知ることにある。これは安全経営あいちの理念としている「リスクアセスメントを通じてPQCDSMEを一体的に取組む」上での根幹でもある。この取組みを部門の垣根を越えて推進するため、経営トップは、同じ方向に向かって進むべき明確な方針を示し、これを安全衛生管理の推進力とすることはもとより、「経営」と「現場」をつなぎ、企業の成長と稼ぐ力の礎とする。『挑戦を続ける未来のために』『成長を続ける皆の笑顔のために』私たちは、これからの企業の飛躍に向けて、ここに宣言する。」との大会宣言を行い、閉会となりました。



愛知労働局 高橋労働基準部長

年次有給休暇を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう

愛知労働局

◆事業主の皆様へ

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、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、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

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。



●「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

【年次有給休暇取得促進特設サイト】

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>



【働き方・休み方改善ポータルサイト】

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



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8年2月10日現在）

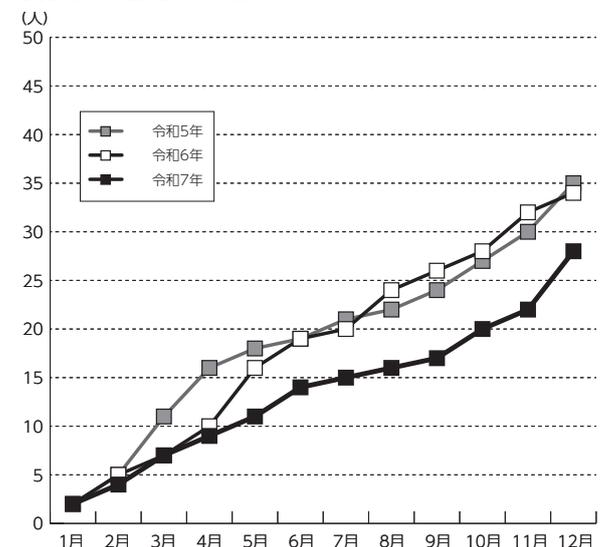
発生日時	事故の型/起因物	災害発生状況・原因		
R7.5.13. 15:00	その他 起因物なし	恒常的な長時間労働（発症前に90時間超の時間外労働あり）を行ったことが要因となり、事業場内の自席において、パソコンのデスクワーク中に死亡したものの。		
	事業場規模 50～99名	業種 商業	50代 事務員	経験 33年
R7.11.12. 8:40	墜落・転落 開口部	中二階の荷を1階に降ろすため、1階に駐車したフォークリフトのフォークにパレットを差し込み、パレットを中二階に上げ、被災者は中二階に上がり、パレットに荷を積み作業をしていたところ、中二階から墜落したものの。		
	事業場規模 9名以下	業種 金属製品製造業	60代 金属プレス従事者	経験 9年
R7.12.18. 10:30	墜落・転落 その他の用具	高さ1.7mにある荷置き場での作業を終え、降りるため、脚立に乗り移ろうとした際、転落したものの。		
	事業場規模 10～29名	業種 その他の建設業	80代	経験 年
R7.12.27. 5:50	交通事故（道路） 乗用車、バス、バイク	新聞配達中、バイクで駐車中のトラックに追突したものの。		
	事業場規模 30～49名	業種 商業	60代 新聞配達員	経験 年
R8.1.10. 10:00	墜落・転落 立木等	敷地内の庭木剪定中に脚立上（高さ3.5m）から転落したものの。		
	事業場規模 10～29名	業種 教育・研究業	70代 用務員	経験 年
R8.1.21. 10:00	激突され フォークリフト	事業場内において人の立ち入りを制限がされている区画内に、労働者が立ち入り荷役機械に轢かれたものの。		
	事業場規模 9名以下	業種 港湾運送業	60代	経験 年
R8.1.27. 10:00	飛来・落下 その他の材料	解体現場において、解体物片を集積場に落とすところ、集積場で作業をしていた被災者に激突した。		
	事業場規模 9名以下	業種 土木工事業	60代 作業員	経験 12年
R8.2.3. 15:10	墜落・転落 ゴンドラ	可搬式ゴンドラに乗り、資材の運搬をしていたところ、突りょうが脱落し、突りょうを固定するワイヤーロープの片方が切れ、ゴンドラが傾き、足場板とともに墜落した。		
	事業場規模 9名以下	業種 その他の建設業	30代 建設作業員	経験 年

愛知労働局管内死亡災害発生状況（令和8年2月9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	
		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	7	(0)	6	(1)	8	(1)
	食品製造業	0	(0)	0	(0)	1	(0)
	化学工業	1	(0)	0	(0)	0	(0)
	鉄鋼・非鉄金属	2	(0)	0	(0)	0	(0)
	金属製品	1	(0)	1	(0)	1	(0)
	一般・電気・輸送用	1	(0)	2	(1)	3	(1)
その他	2	(0)	3	(0)	3	(0)	
建設業	建設業	7	(1)	8	(2)	9	(2)
	土木工事業	3	(1)	2	(1)	2	(1)
	建築工事業	1	(0)	3	(0)	3	(0)
その他	3	(0)	3	(1)	4	(1)	
陸上貨物運送事業	4	(3)	3	(1)	3	(1)	
商業	商業	5	(3)	8	(6)	9	(6)
	卸売業	2	(1)	1	(0)	1	(0)
	小売業	2	(2)	6	(5)	7	(5)
	その他	1	(0)	1	(1)	1	(1)
清掃・と畜業	3	(0)	2	(0)	2	(0)	
上記以外の事業	2	(1)	3	(1)	3	(1)	
合計		28	(8)	30	(11)	34	(11)

月別死亡災害発生状況積算グラフ



【義務化スタート】工作物石綿事前調査者による事前調査が必要です！

厚生労働省・環境省

令和8年1月1日以降に着工する工事では、工作物の解体などの作業を行う際に、有資格者による事前調査が義務付けられます。また、令和8年1月1日より前に着工した工事についても、可能であれば有資格者による事前調査を実施することが望まれます。各対象工作物に対し、事前調査を実施することができる者は下表のとおりです。

区分	対象工作物	事前調査の資格
特定工作物 <small>(厚生労働大臣及び環境大臣が定める工作物)</small>	① 反応槽 ② 加熱炉 ③ ボイラー及び圧力容器 ④ 焼却設備 ⑤ 発電設備（太陽光発電設備及び風力発電設備を除く。） ⑥ 配電設備 ⑦ 変電設備 ⑧ 送電設備（ケーブルを含む。） ⑨ 配管設備（建築物に設ける給水設備、排水設備、換気設備、暖房設備、冷房設備、排煙設備等の建築設備を除く。） ⑩ 貯蔵設備（穀物を貯蔵するための設備を除く。）	工作物石綿事前調査者のみ
	⑪ 煙突（建築物に設ける排煙設備等の建築設備を除く。） ⑫ トンネルの天井板 ⑬ プラットホームの上家 ⑭ 遮音壁 ⑮ 軽量盛土保護パネル ⑯ 鉄道の駅の地下式構造部分の壁及び天井板 ⑰ 観光用エレベーターの昇降路の囲い（建築物であるものを除く。）	
特定工作物以外の工作物	上記（①～⑰）以外の工作物 （※）塗料その他の石綿等が使用されているおそれがある材料の除去等の作業に限る。	

【事前調査とは】

事業者は、建築物、工作物又は鋼製の船舶の解体又は改修（封じ込め又は囲い込みを含む。）の作業（以下「解体等の作業」という。）を行うときは、石綿による労働者の健康障害を防止するため、あらかじめ、当該建築物、工作物又は船舶（それぞれ解体等の作業に係る部分に限る。）について、石綿等の使用の有無を調査（以下「事前調査」という。）しなければなりません（石綿則第3条）。

対象範囲や詳しい資料などは、石綿総合情報ポータルサイト (<https://www.ishiwata.mhlw.go.jp/investigator-structures/>) または右の二次元コードからご確認ください。



工作物石綿事前調査者講習について

工作物石綿事前調査者の資格を取得するには、工作物石綿事前調査者講習を受講し、修了する必要があります。当協会では、愛知労働局登録講習機関として法令に基づく「工作物石綿事前調査者講習(学科2日)」を実施しています。受講要件など詳細は、愛知労働基準協会ホームページ (https://www.airouki.or.jp/course/notice/ishiwatachousa_kousaku.html) または右の二次元コードからご確認ください。



最低賃金制度について

佐野 晃 氏 (愛知労働局 労働基準部 賃金課長)

今回は最低賃金制度について、歴史も踏まえてお伝えしましたが、今回は地域別最低賃金と特定最低賃金の違いについて説明いたします。

最低賃金には「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」がありますが、その役割などは異なります。地域別最低賃金が、すべての労働者の賃金の最低限を保障するセーフティネットであるのに対し、特定最低賃金は、企業内の賃金水準を設定する際の労使の取組を補完するものです。

この場合は地域別最低賃金が適用されることとなります。

<愛知県の最低賃金>

地域別最低賃金 (愛知県最低賃金)

パートやアルバイトなどを含め愛知県内で働くすべての方々に適用されます

令和7年
10月18日から
時間額

1,140 円

前年比
63円 UP

特定最低賃金

下記の産業で働く方々には、特定最低賃金が適用されます。

- 製鉄業
- 製鋼・製鋼圧延業
- 鋼材製造業 (表面処理鋼材を除く)

令和7年12月16日から
時間額

1,175 円

前年比
64円 UP

- 輸送用機械器具製造業

建設用ショベルトラック製造業を含む。
船舶製造・修理業、船用機関製造業及び
自転車・同部分品製造業を除く。

令和7年12月16日から
時間額

1,146 円

前年比
65円 UP



特定最低賃金は、上記産業に属する事業場で働く労働者（技能実習生等の外国人労働者及び事務を専らとする労働者も含む。）に適用されます。ただし、次の(1)～(4)の適用除外労働者については、特定最低賃金の適用が除外され、愛知県最低賃金（時間額1,140円）が適用されます。

- (1)18歳未満又は65歳以上の者
- (2)雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中の者
- (3)清掃、片付け、賄い又は湯沸しの業務に主として従事する者
- (4)次の特定最低賃金における特有の軽易業務従事者

① 製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業
軽易な運搬の業務に主として従事する者

② 輸送用機械器具製造業

手作業により又は手工具若しくは小型手持動力機を用いて行うバリ取り、穴あけ、検数、選別又は塗装の業務に主として従事する者

愛知県の特定最低賃金には、上記のほかにも、「染色整理業」、「はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業」、「計量器・測定器・分析機器・試験機、光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業」、「電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業」、「各種商品小売業」、「自動車（新車）、自動車部分品・附属品小売業」、「自動車（新車）小売業」の7業種がありますが、以前から金額改定が見送られて、愛知県最低賃金額を下回っています。しかしながら、愛知県最低賃金を下回る特定最低賃金であっても、「廃止」されている訳ではなく、金額改定が行われなまま据え置かれているものです。このような場合は、より高い金額の愛知県最低賃金（時間額1,140円）が適用されることとなります。

<地域別最低賃金と特定最低賃金の比較>

	地域別最低賃金	特定最低賃金
役割・機能	○すべての労働者の賃金の最低限を保障する <u>セーフティネット</u>	○企業内の賃金水準を設定する際の <u>労使の取組を補完するもの</u>
適用対象	○産業・職業を問わずすべての労働者に適用 ○都道府県ごとに適用	○産業又は職業ごとに適用 ※日本標準産業分類の小／細分類ごと ○その産業の「基幹的労働者」に適用 ※基幹的労働者：当該産業に特有／主要な業務に従事する労働者（基幹的労働者でない労働者の職種、業務を記載するなどにより、それぞれの特定最低賃金ごとに規定されている。）
決定方式	○行政機関に決定を義務付け（全国各地域について必ず決定されなければならない）	○関係労使の申出により新設、改正又は廃止 ○新設、改廃は労使のイニシアティブによる
効力	○刑事的な効力（最低賃金法第40条） ※最低賃金法第4条違反（50万円以下の罰金） ○民事的な効力 最低賃金に満たない賃金を定めた労働契約は無効	○刑事的な効力は、最低賃金法にはなし。 ※労働基準法第24条違反（30万円以下の罰金） ○民事的な効力 最低賃金に満たない賃金を定めた労働契約は無効

<地域別最低賃金と特定最低賃金の関係>

- ・労働者が複数の最低賃金の適用を受ける場合、最も高い最低賃金が適用されます。（最低賃金法第6条）
- ・特定最低賃金は、地域別最低賃金より高い額で決定する必要があります。（最低賃金法第16条）

※近年、地域別最低賃金改定額の幅が、特定最低賃金額の改定額の幅よりも大きくなり、地域別最低賃金が特定最低賃金を上回っているものがあります。これらの特定最低賃金は、現状のまま据え置かず、地域別最低賃金を上回る額で改定するか、廃止をするかを選択することとなります。特定最低賃金が地域別最低賃金を下回ることをいわゆる「埋没」といいますが、

〔労働基準関係法制研究会（座長：荒木尚志東京大学教授（当時））報告書〕

令和7年1月、厚労省から労働基準関係法制の見直しを提示する報告書が公表されました。労政審労働条件分科会では、議論の取りまとめに向けたスケジュールが示されましたが、国会への法案提出は見送られています。本稿では、報告書が指摘した諸課題のうち、副業・兼業に係る法改正の方向性を確認したうえ、安全配慮義務の観点からも検討を加えます。

副業・兼業の取扱いに関し、労基法は労働時間の算定方法について、2つのルールを定めます。一つは時間計算で、「事業場を異にする場合においても」通算すると定めます。もう一つは労働者個人についての時間外労働の絶対的上限に関する規定で、単月100時間、複数月平均80時間の規制も通算の対象となります。なお、通算した結果、時間外労働については法第37条による割増賃金を支払うべきとします。

報告書は、労働時間法制の具体的課題の一つとして「副業・兼業の場合における労働時間の通算と割増賃金の関係」を指摘します。そこでは、①「健康確保のための労働時間管理」と②「割増賃金計算上の労働時間管理」を区別したうえ、①は通算を維持、②は通算を不要とする制度改正を行うことを提示します。②は、副業・兼業が労働者の自発的な選択・判断によるものである以上、割増賃金規制の趣旨（判例によれば、⑦使用者への経済的負担による時間外・休日労働等の抑制、⑧過重な労働に対する労働者への補償）は妥当しない、とする考え方が論拠となり得ます。一方、事業主を異にする事業場での労働が当該労働者の意思によるものとはいえないときは、②についても通算すべきことになり、報告書は、使用者の命令に基づく「出向先と出向元で兼務する形態」を例示します（49頁）。

〔ダブルワークに従事する労働者に対する安全配慮義務〕

ダブルワークによる安全配慮義務違反が問題となった裁判例として、大器キャリアカスティングほか1社事件（大阪高判令4・10・14）があります。原告労働者は、A社（本業）に雇用され24時間営業の給油所で深夜早朝時間帯（午後10時～翌日午前2時もしくは午前7時）に、その後、同じ給油所でA社に同時時間帯の運営を委託するB社（副業）に午後7時～午後10時までの3時間さらにA社休日である日曜日にも勤務するという状況が続きました。ダブルワークの結果、157日間の連続かつ長時間労働（欠勤前一箇月の両社の合計労働時間数は303時間45分）となり、労働者は適応障害を発症しています。第一審は、原告が、自ら希望して積極的にB社と雇用契約を締結し、A社での休日にB社での業務が行えるような労働条件を選択した等の状況から、A社が安全配慮義務に違反したとまでは認められないと判断しました。これに対し、第二審は、A社がB社から業務の再委託を受けており、かつ、当該労働者が同一の給油所で勤務していたという事実関係からすれば、A社はB社との雇用契約に基づく労働時間等を把握できる状況にあったと認定しています。

安全配慮義務は、⑨労働者が当該状況下で当該業務に従事すればどのような「危険」が発生するかを予見すること（危険の予知義務）、⑩その「危険」を予見したのであれば、死亡や傷病等の結果が発生することを「回避」すること（結果の回避義務）を内容とする義務です。労働契約に伴う信義則上の義務であり、キーワードは契約関係に内在する「危険」です。

上記裁判例でいえば、ダブルワークによる連続かつ長時間の労働により心理的負担が過度に蓄積することが危険です。第二審は、A社が、当該

労働者がB社と兼業している事実を把握した（⑪）にもかかわらず、そのような長時間の連続勤務状況を解消しなかった（⑫）ことから、A社に安全配慮義務違反が認められるとしました。

なお、第一審、第二審は何れもB社に安全配慮義務違反があるとまでは認められないとしましたが、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」は、使用者が労働者の全体としての業務量・時間が過重であることを把握しながら、何らの配慮をしないまま、労働者の健康に支障が生ずるに至った場合等には、安全配慮義務が問題となる点には留意すべきです。

前述の報告書が提示する法改正の方向性は、安全配慮義務の観点から妥当と考えます。ただし、割増賃金制度が過重労働を抑制する効果をも有することから（⑬参照）、⑭の通算を不要とする場合の例外となる事由をどこまで拡大しかつ具体化できるのかが実務上問題となります。上記裁判例のように、同一事業場で、業務の委託先・委託元のように労働実態の問い合わせが容易な関係にある場合は、別法人であっても過重労働防止の観点からは割増賃金の通算を要するとする考え方もあります。また、①の健康確保の視点から通算を維持するとのことであれば、少なくとも時間外労働の上限である単月100時間等の規制に向けた法整備が求められます。

〔ストレスチェック制度との組合せによる段階的な安全配慮義務〕

労働安全衛生法の改正により、産業医の選任義務のない事業場についても、ストレスチェックが義務化され、公布日（令和7年5月14日）から3年以内に施行されます。ストレスチェック制度に基づく面接指導は、月80時間を超える時間外労働等といった労働時間数を基準とするものではなく、高ストレスとして選定された者で、申出があった場合に行われます。また、検査後には、事業者に対し、医師の意見聴取等を義務付けるものです。その目的は、当該労働者の実情を考慮し健康保持に必要な就業上の措置を実施することです。

労働者の兼業先における労働時間の状況把握が困難であったとしても、安全配慮義務の観点からは、次に述べる段階的な措置を履行することが求められると考えます。一般的なレベルにおいては、副業・兼業に関するガイドラインが指摘するように、副業・兼業の状況を労働者からの報告等により把握しつつ、ストレスチェックや日常の観察により心身の状態を確認すること、次に、ダブルワークにより心身の不調があるのであれば、ストレスチェック後の面接指導の申出を待つのではなく、むしろ促したうえ、医師の意見をベースに本人との話し合いにより業務量を調整する等、適正な労働条件確保のための措置を実施すること、最後に、当該労働者の言動等を含めた様子から、心身の健康状態が悪化しているなど危険の度合いが高まっていることが看取できる段階においては、医師の意見を勧奨しつつも、人事上の権限を行使することで業務量を軽減する、又は休業を命じる等、健康悪化を生む原因となる危険な状態を解消するための行動を起こすべきこととなります。

副業・兼業等、多様な働き方が一般化していくなか、労働者の健康と安全は事業の健全な発達のための不可欠な要素を構成します。事業に関係する全ての人が安心して、それぞれの立場から活躍できる労働環境が整備されることを願っています。



一宮労務管理センター 特定社会保険労務士 宮田 雅史

1992年社会保険労務士登録、2007年特定社会保険労務士付記。
司法・行政・民間の各ADR機関で調停委員等として労働事件等の紛争解決手続きに携わるほか、特定社労士特定社労士として代理人及び補佐人業務に従事する。
雇用労働相談センター相談員、金融機関の年金相談顧問。
仲裁ADR法学会、日本経営実務法学会、日本労働法学会会員。

役員寄稿 【理事 志岐 哲也 氏】

当協会役員に、働き方改革や安全衛生に関する考え方および自社の取組みなどについて寄稿いただくコーナーです。今月は、理事の 志岐 哲也 氏（三井化学株式会社名古屋工場 理事 名古屋工場長）です。

三井化学グループでは、レスポンシブル・ケア基本方針を策定しています。

<レスポンシブル・ケア基本方針>

企業理念及び行動指針に基づき、法令遵守はもとより安全、健康、環境及び品質の持続的改善により地域と社会の期待と信頼に応え、社会の持続可能な発展に貢献することが私たちの務めと認識し、関係する人々や企業との良好なコミュニケーションを図り、事業活動を展開していきます。

- ・「安全はすべてに優先する」を私たち全員が心に刻み、無事故・無災害の実現を徹底して追及します。
- ・人と環境へのリスクを評価し、人々の健康の確保と環境負荷の低減を図ります。
- ・技術・製品の開発等の事業活動を通じて人々の生活の質の向上と地球環境の保全に貢献します。
- ・従業員の心と身体健康増進に積極的に取り組みます。

この中から、安全管理と働き方改革の取組みについて紹介します。

「安全管理」

高度なリスクアセスメント (RA) 体制の構築：RAスペシャリスト&リーダー配置

先進技術を活用したスマート工場の実現：AIやモバイルの活用推進

安全意識の把握：安全文化診断、エンゲージメント調査など

教育：VR疑似体験研修（研修センター）、ノンテクニカルスキル教育

「働き方改革（ワークライフバランス施策）」

各種制度の活用推進：テレワーク制度、副業従事要領制度、服装自由化、労働時間管理、有給休暇の取得率向上（リフレッシュ休暇）、育児・介護休暇制度、など。

男性育児休暇100%取得に向けた取組（取得率：24年度90%）：ライン長育休研修、職場バックアップ体制整備、など。

その他、人権尊重に対する顧客要請も強まってきており、昨年12月に名古屋工場において、RBA (Responsible Business Alliance) の監査を受審し、最高評価となるプラチナ・ステータスを取得しました。

本監査では「労働」「安全衛生」「環境」「倫理」「マネジメントシステム」についてISOなどより細かい粒度で評価されます。例えば、労働では労働時間（週60時間未満、最大6連勤）、懲戒処分での減給禁止、宗教上の便宜や搾乳室の設置など、安全衛生では、避難経路の確保（ドアはワンアクションで丸ノブやスライドドアはNG）や屋内避難場所の確保など。倫理的且つ人権と環境を尊重することへの対応が特徴的でした。

【略歴】

1991年 三井東圧化学株式会社（現三井化学株式会社）入社
大牟田工場の製造部長、管理部長を経て、
2024年 名古屋工場長に就任、現在に至る。



新春懇談会 開催報告

1月22日(木)、新春懇談会が名古屋クラウンホテル鶴の間(名古屋市中区)において、盛大に開催されました。

最初に、当協会 会長 拝郷丈夫より挨拶が行われ、「本日の新春懇談会では、愛知労働局 小林局長からご挨拶をいただいた後、東京大学名誉教授で政府の審議会等でもご活躍の佐藤博樹先生から、多様な人材が活躍できる企業・職場に係るご講演をいただきます。

人手不足の中、多様性によるレジリエンス強化が求められ、職場では女性、シニア、外国人など幅広い方々が増えている、あるいは増やさないといけない、そんな状況が続いていると思います。一方、出産・子育て・介護などの問題があり、よりの確に実行するにはどうすればいいのか、課題に対して小林局長、佐藤先生のお話が、大変参考になると思います。

さて、当協会では、愛知労働局が現在、リスクアセスメントの基本となる徹底した現状把握が経営面の改善につながり、戦略的に経営に反映させていく積極的な考え方、すなわち安全経営あいち®を提唱していることに大いに賛同し、できる限り広められるような活動を進めています。

3月には、リスクアセスメント出前講座と座談会を組み合わせせたセミナーを労働局のご協力を得て開催し、また、2月4日には、労働局主催、当協会共催により安全経営あいち推進大会が開催されます。

いずれも皆さまにとって参考になるものと考えていますので、ぜひ関係者の皆さまに声掛けいただければと思います。

今後とも会員の方のご意見、ご要望をお聞きし、これまで以上に行政、ご当局、関係団体、地区協会の皆さまと連携して、ためになる、お役に立てる活動を進めてまいりますので、引き続きご協力とご指導賜りますようお願い申し上げます。」旨の話がありました。

続いて、愛知労働局長 小林洋子 様よりご挨拶をいただき、「労働局の取組みとして、一つ目は、最低賃金と賃金の引き上げに対する支援です。昨年10月18日から愛知県最低賃金は過去最大63円引き上げの時間額1,140円に改定され、愛知労働局では周知活動の一環として、初めて愛知県最低賃金ポスターデザインコンテストを実施したところ、109点の応募、投票数も13,000を超えました。

愛知労働局では物価上昇を上回る賃金上昇、持続的な賃上げの定着に向けて引き続き、賃上げしやすい環境整備に取り組み、具体的には厚生労働省だけでなく中小企業庁の助成金も合わせてパッケージ化しています。

二つ目は、多くの企業で人材確保が難しい状況が続いている中、人材確保支援は、傘下のハローワークのマッチング支援の強化を図っています。具体的には、ハローワークが事業所訪問し、地域企業の魅力を一緒になって発見し、求職者方に発見した魅力を伝えていくことと、求人条件に関しても地域事情を見据えた形でコンサルティングを行います。

また、賃金上昇、人手不足緩和のためには生産性向上も必要であり、特にデジタル技術の導入とそれを活用できる人材育成を進め、公的職業訓練におけるデジタル分野の拡充だけではなく、生産性向上の支援訓練を助成金とセットで企業に活用していただきます。

三つ目は、多様な人材の活躍促進の関係です。その1つには、女性活躍推進法の改正で、管理職の女性比率や男女間の賃金差の公表義務が拡大する中、女性の能力を十分活かし切っているのか考えるきっかけにしていきたい。また、改正女性活躍推進法等でカスタマーハラスメントやいわゆる就活セクハラの防止も新しく雇用管理上の措置が企業に義務付けられますので、周知、活動に取り組みます。

四つ目は、誰もが多様な人材を活躍するベースとしては、安全で健康に働くことができる職場環境が必須で引き続き長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底を図っていきます。安全衛生の推進については、企業の取組により、令和7年労働災害は死亡災害だけではなく、休業4日以上災害も減少、その前年より減少する見込みです。

五つ目は、引き続き法令や認定基準に基づいて適正に調査をして、迅速で公正な労災補償業務に努めます。

労働行政の推進にあたりまして、引き続き労働基準協会と一緒にご理解とご協力を賜って進めてまいります。」旨の話がありました。



東京大学名誉教授 佐藤様

次に、新春講演会では、「多様な人材が活躍できる企業・職場を：働き方改革が鍵」と題して、東京大学名誉教授 佐藤博樹 様より、働き方改革が不可欠となる背景や改革の本来の目的、実際に企業で起きている課題、改革の進め方の事例など、大変参考になるご講演をいただきました。

第2部では、意見交換会を開催し、当協会副会長・総務部会長 竹鶴 隆昭 氏の挨拶、愛知労働局 高橋 嘉寿満 様による乾杯のご発声の後、熱心に意見交換がなされ、当協会理事・総務部会副部会長 鹿間 芳則 氏が中締めを行い、盛会裏に閉会しました。



当協会 拝郷会長



愛知労働局 小林局長

労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナーを瀬戸市文化センターにて開催

当協会は、2月5日(木)、瀬戸市文化センター(文化交流館 第22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、労働クイズ、労働小話等を交えて、また、途中でリフレッシュ体操を入れて、分かりやすく解説しました。

本年度も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。

セミナーの冒頭には、ご後援をいただいている愛知労働局 瀬戸労働基準監督署長 余語修一郎 氏より、ご挨拶及び10月18日より新たに発効した改定愛知県最低賃金の遵守・助成金の活用、長時間労働の抑制・過重労働防止や労働災害防止の要請取組並びに行政による迅速・適正な労災補償等の説明がありました。



署長 余語 氏

各会場では、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 ホワイト企業推進本部長 石田 和彦 氏

◆労働基準法の概要

講師：市之瀬 高司 氏

◆今後の労務・安全衛生管理に向けて

講師：市之瀬 高司 氏



講師 市之瀬 氏



講師 石田 氏



リフレッシュ体操の様子

本セミナーは、本年度10回の開催を計画し、次回は最終回を3月4日(岡谷鋼機名古屋公会堂)で開催します。

愛知健康安全交流会 第3回幹事会 開催報告

2月6日(金)、Niterr日本特殊陶業市民会館 第1会議室において、当協会の安全部会・健康部会に属する愛知健康安全交流会の幹事会が開催されました。同交流会では、2024年6月より健康と安全の底上げとなる活動に取り組んでいます。

冒頭、当協会専務理事 和久井 秀則より開会あいさつがあり、続いて、来賓あいさつとして、愛知労働局労働基準部安全課長 浅井文彦 氏より、高齢労働者・外国人労働者における労働災害発生状況等について、また、健康課長 藻谷 岳志 氏より改正安衛法、化学物質管理強調月間の展開や職場における熱中症対策の強化等について、説明がありました。

当日、議案として、「①2026年度事業計画案」、「②役員改選」が上程されました。続いて、「③2026年度表彰対象の選定」、「④会員入会」及び「⑤第2回総会の開催」が上程され、特段、異議はなく承認されました。最後に、「2025年度事業計画の進捗状況」が報告されました。

全ての議事が終了し、会長 永田タカ子 氏より、働く方々の健康と安全の底上げにつながる活動を通じて、事業場の職場環境のさらなる充実に寄与していきたい旨の総評がありました。

閉会後には意見交換会が行われ、参加者同士で活発な意見が交わされました。

【化学物質強調月間 特別企画】 自律的な化学物質管理の進め方について(総合講座) ～化学物質リスクを“見える化”し、使える知識に変える!～ 開催報告

愛知健康安全交流会

当協会の愛知健康安全交流会は、化学物質強調月間に合わせ、2月9日(月)、岡谷鋼機名古屋公会堂 4階ホールにおいて、会場参加(WEB同時配信)により「自律的な化学物質管理の進め方について(総合講座)～化学物質リスクを“見える化”し、使える知識に変える!～」を愛知労働局との共催により開催し、会場200名、WEB参加650名の企業の安全衛生担当者や管理者等が参加されました。

講座の開始前には、会場前ホワイエに化学物質管理に関する個別相談コーナーを設けて、愛知労働局担当官及び中央労働災害防止協会中部安全衛生サービスセンター担当者による相談会が行われました。また、会場内の展示特設エリアでは、保護具等メーカー11社(後述)による保護具等の展示と説明・デモンストレーションが行われました。

講座の冒頭、愛知労働局労働基準部健康課長 藻谷 岳志 氏より、自律的な化学物質管理について講話があり、管理に係る自主点検等の説明がありました。

本講座では、2025年度に開催したセミナー(基礎編・応用編各1回)のポイント復習として、最初に基礎編を担当した労働安全衛生コンサルタント 宮崎 剛匡 氏(宮崎労働安全衛生コンサルタント事務所 代表)より、①化学物質のリスク、②リスク評価、③自律的な安全管理について、解説がありました。



健康課長 藻谷 氏

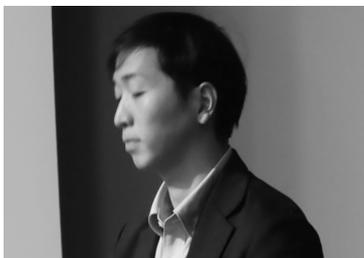


講師 宮崎 氏



会場の様子

次に、特別セッションとして、(株)Dynagonによる「スマートSDS管理」、(株)ラキールによる「動画教材による教育」、(株)アンセル・ヘルスケア・ジャパンによる「化学防護手袋の選定」について、実務に活用できるツール・保護具の紹介がありました。



(株)Dynagon 様



(株)ラキール 様



(株)アンセル・ヘルスケア・ジャパン 様

最後に、2025年度に開催したセミナーの応用編を担当した労働安全衛生コンサルタント 土屋 眞知子 氏(土屋眞知子労働安全衛生コンサルタントオフィス 代表)より、①リスク評価結果に基づく低減措置の重要性、②化学物質管理活動に有益な教育科目、③業種別マニュアルの活用方法について、解説がありました。

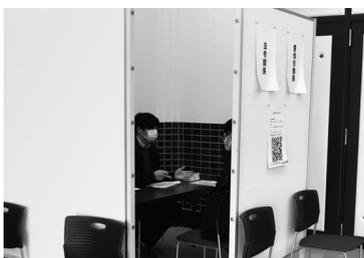
2026年度も化学物質管理に係るセミナー等を開催する予定です。

【会場内の展示特設エリアでご協力いただいた企業(五十音順)】

- ①(株)アンセル・ヘルスケア・ジャパン、②興研(株)、③柴田科学(株)、④重松製作所(株)
- ⑤ショーワグローブ(株)、⑥新コスモス電機(株)、⑦スリーエム・ジャパン(株)
- ⑧(株)Dynagon、⑨日本カノマックス(株)、⑩(株)ラキール、⑪(株)労働調査会



講師 土屋 氏



個別相談会の様子



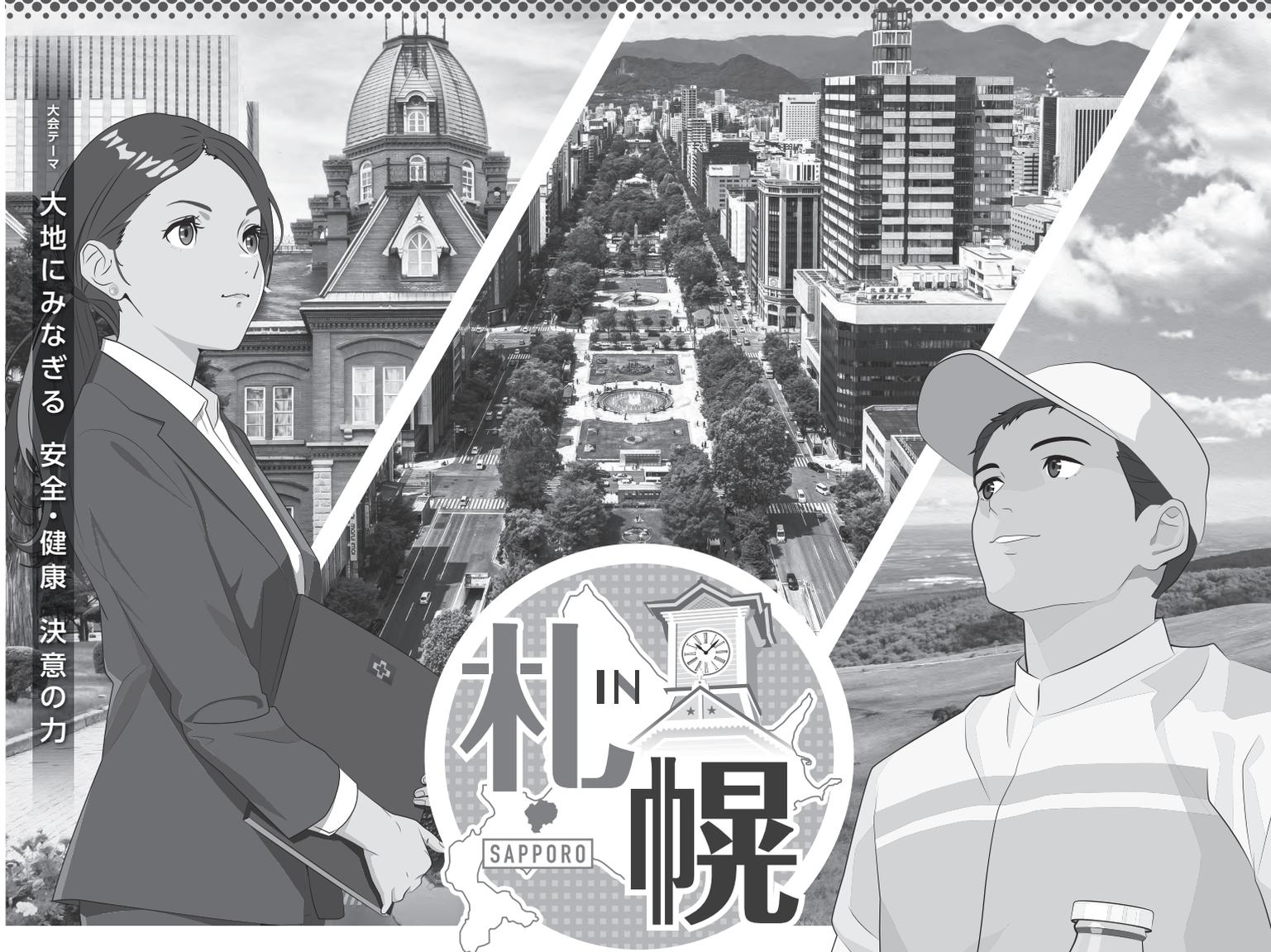
展示特設エリアの様子



全国産業安全衛生大会

大会テーマ

大地にみながる 安全・健康 決意の力



全国産業安全衛生大会は、
 全国から産業安全・労働衛生の関係者が一堂に集い、
 企業の研究発表や、専門家による講演などを行う、国内最大の安全衛生イベントです。
 産業現場での安全と健康の確保を誓う安全文化の祭典に、ぜひご参加ください。

令和8年

開催期間

9月16日(水) ⇒ 18日(金)

会場

北海道立総合体育センター (北海きたえーる)
札幌コンベンションセンター ほか (北海道札幌市)

同時開催

緑十字展2026 札幌市スポーツ交流施設 (つどいむ)



中央労働災害防止協会 教育ゼロ災推進部 イベント事業課
 TEL: 03-3452-6402 <https://www.jisha.or.jp/event/taikai/>

主催：中央労働災害防止協会

協力：公益社団法人北海道労働基準協会連合会 協賛：各都道府県労働基準連合会 (県協会) ほか

全ての働く人々に安全・健康を ~ Safe Work, Safe Life ~

JISHA 中災防
 Japan Industrial Safety & Health Association



中災防 HP



大会 Instagram

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)	3月	2	ポーラ名古屋ビル	3.4.5	トヨタL&F 白金	4.5.6	日鉄ビジネスサービス
					トヨタL&F 白金	8.15.22	トヨタL&F 北名古屋
		5	アイプラザ豊橋	8.14.15	トピー工業		
		6	ポーラ名古屋ビル	9.10.11	日鉄ビジネスサービス	12.13.16	日鉄ビジネスサービス
	4月	16	ポーラ名古屋ビル	17.18.19	トヨタL&F 白金		
				17.18.19	トヨタL&F 白金		
		3	ポーラ名古屋ビル	6.7.8	トヨタL&F 白金	6.7.8	日鉄ビジネスサービス
		10	江南市民文化会館	12.19.26	トヨタL&F 小牧		
	5月	13	ポーラ名古屋ビル	15.16.17	トヨタL&F 白金	15.16.17	日鉄ビジネスサービス
				20.21.22	トヨタL&F 白金		
		11	ポーラ名古屋ビル	12.13.15	トヨタL&F 白金	12.13.14	日鉄ビジネスサービス
				17.24.31	水谷運輸倉庫		
		12	とよはし産業人材教育センター	13.14.15	とよはし産業人材教育センター		
		15	トヨタ教育センター	16.17.18	トヨタ教育センター	23.24.25	トヨタ教育センター
		19	ポーラ名古屋ビル	21.22.25	トヨタL&F 白金	20.21.22	日鉄ビジネスサービス
		26.27.28	トヨタL&F 白金				
	27	ポーラ名古屋ビル	28.29.6/1	日鉄ビジネスサービス	6/2.3.4	日鉄ビジネスサービス	

講習会	会場	3月	4月	5月
ガス溶接 【学科1日 実技1日】	(学) ポーラ名古屋ビル	9	22	26
	(実) トヨタ教育センター	14	26	31
酸素欠乏・酸化水素 危険作業主任者 【学科2日 実技1日】	(学) ポーラ名古屋ビル	17		
	(実) 大同特殊鋼	21		
	ポーラ名古屋ビル	(学) 2.3	(学) 6.7	(学) 11.12
		(実) 4or5	(実) 8or9	(実) 13or14
		(学) 10.11	(学) 14.15	(学) 18.19
		(実) 12or13	(実) 16or17	(実) 20or21
トヨタ教育センター	(学) 16.17	(学) 21.22	(学) 20.21	
	(実) 18or19	(実) 23or24	(実) 22or25	
とよはし産業人材教育センター			(学) 7.8	
			(実) 11or12	
			(学) 26.27	
			(実) 28or29	
有機溶剤 作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	9.10	1.2	7.8
		25.26	6.7	18.19
	豊川市文化会館	18.19	20.21	
	とよはし産業人材教育センター		16.17	
	トヨタ教育センター		27.28	
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	12.13	1.2	7.8
		26.27	14.15	28.29
	トヨタ教育センター		23.24	
	とよはし産業人材教育センター		9.10	
アイプラザ半田			18.19	
プレス機械作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	16.17	27.28	26.27
乾燥設備作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	23.24	20.21	25.26
はい作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	23.24		
石綿作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	18.19	10.11	1.2
鉛作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		27.28	
ショベルローダー等運転 【学科1日 実技3.5日】	ポリテクセンター			(学) 28
				(実) 6/1.2.3.4
高所作業車 【学科1日 実技1日】	ポリテクセンター			(学) 28
				(実) 6/5.8.9.10
アーク溶接 【学科1.5日 実技1.5日】	(学) SDG		20.21	18.19
	(実) SDG		22or23	20or21
自由研削といし取替試験運転【学科実技1日】	(学) ポーラ名古屋ビル	7.8		
	(実) 大同特殊鋼	14		
機械研削といし取替試験運転【学科実技1日】	ポーラ名古屋ビル	25	10	15
	トヨタ教育センター			(学) 20
				(実) 21or22

講習会	会場	3月	4月	5月
産業用ロボット (検査・指示) 【学科2日 実技1日】	(学) エイジェック	2.3	20.21	11.12
	(実) エイジェック	4or5or6	22or23or24	13or14or15
	(学) トヨタ教育センター	16.17	13.14	
粉じん【学科1日】	ポーラ名古屋ビル	18or19or20	15or16or17	
低圧電気 【学科1日 実技1日】	ポーラ名古屋ビル	(学) 9	(学) 15	(学) 27
		(実) 10or11	(実) 16or17	(実) 28or29
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	17		
フルハーネス(6H) 【学科・実技1日】	ポーラ名古屋ビル	27	13	1
			14	7
				8
安全衛生推進者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	26.27		
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) 2.3		(学) 11.12
		(実) 4or5or6		(実) 13or14or15
安全管理者選任時【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	23.24		
建築物石綿調査者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		2.3	
工作物石綿調査者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		27.28	28.29
	市民会館	3.4		
化学物質管理者【学科1日】	ポーラ名古屋ビル		22	
衛生管理者(一種) 【学科4日】	ポーラ名古屋ビル		6.7.8.9	

研修などの名称	3月	4月	5月
労働法の基礎を分かりやすく学ぶ 無料セミナー	4 岡谷鋼機名古屋公会堂		
リスクアセスメントセミナー + ラウンドテーブル	12 岡谷鋼機名古屋公会堂		

講習会	会場	3月	4月	5月
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 中国語講座 インドネシア語講座	学科【2日】	3/20.21		3/22.23.24
	ポーラ名古屋ビル		実技【3日】	トヨタL&F 白金オフィス
フォークリフト外国語コース 英語講座 インドネシア語講座	学科【2日】	5/16.17		5/18.19.20
	ポーラ名古屋ビル		実技【3日】	トヨタL&F 白金オフィス
アーク溶接外国語コース ポルトガル語講座 ベトナム語講座	学科【2.5日】	5/9.10.12		5/12
	ポーラ名古屋ビル		実技【0.5日】	ポーラ名古屋ビル
	実技【1日】	5/13		
	SDG			

日付の表示は、土・日・祝日です。