

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

CONTENTS

1-3	・着任のご挨拶 労働基準部長 小笠原 哲治 氏 職業安定部長 伊藤 勝敏 氏 需給調整事業部長 中森 幸司 氏	13	・連載 第4回（全6回） 改正労働安全衛生法（個人事業者等関係）の用語解説 堀口 健一 氏（愛知労働局 労働基準部 安全課長）
4-6	・令和8年度愛知労働局行政運営方針	14	・連載 第2回（全6回）過労死対策（労働時間編） 鷺野社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 鷺野 裕子 氏
7	・第99回全国安全週間を迎えるにあたって	15	・役員寄稿
8	・令和8年賃金構造基本統計調査の実施について ご協力をお願いします	16	・カスタマーハラスメント対策・求職者等へのセクハラ対策が 10月1日から義務化
9-10	・災害発生状況	17	・第15回定時会員総会等開催のご案内
11	・令和7年 愛知の労働災害発生状況	18	・2026年度 愛知産業安全衛生大会 ご案内
12	・女性活躍推進法が改正されました！ 男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大されました	19	・第85回全国産業安全衛生大会in札幌 開催案内
	・令和8年7月1日から障害者の法定雇用率が引き上げになります		・技能講習等講習会予定表
	・中小企業退職金共済制度のご案内		



春暖の候、愛知労働基準協会の皆様には、益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。また、日頃より労働基準行政の推進に多大なるご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

このたび、4月1日付けの人事異動により愛知労働局労働基準部長として着任いたしました小笠原と申します。愛知労働局での勤務は初めてですが、管内の事情等を速やかに把握し、的確な行政運営に努めてまいり所存ですので、よろしく願いいたします。

さて、愛知県最低賃金は、過去最高63円の引上げにより、昨年10月18日より時間額1,140円となりました。

一方、足元では、物価上昇に対して賃金上昇が十分に追いついていない状況にあります。

このため、中小企業・小規模事業者等が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが重要であることから、個々の企業が自らのニーズに沿った支援策を活用できるよう、厚生労働省だけでなく中小企業庁の各種助成金などをまとめた「賃上げ支援助成金パッケージ」を積極的に周知し、活用促進を図ってまいります。

次に、長時間労働の抑制については、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建設業、自動車運転者、医師につきましても、引き続き、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、働く方々に安全と安心のほか、やりがいや生きがいをこれまで以上にもっていただくことや、経営トップの皆様には、安全衛生管理を経営課題として捉え、企業の価値向上を図る一環として取り組んでいただくことを目指し、リスクアセスメントのプロセスを通じて、安全のみならず、生産性、品質、環境などを一体的に管理向上するという考え方である「安全経営あいち[®]」を推進してまいります。

加えて、「安全経営あいち[®]」の中核であるリスクアセスメントについて、引き続き、その理解促進を図るための出前講座を実施するとともに、「安全経営あいち賛同事業場制度」の運用を通じて、生産性等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THP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。

労災補償行政につきましては、被災労働者等に対して迅速かつ公正に必要な保険給付を行うことが重要であり、特に認定までに時間を要する精神障害等の複雑困難事案について、愛知労災保険業務センターにおける集中的な事務処理をはじめ、労災担当部署と監督・安全担当部署が連携し、法令、認定基準等に基づいた適正な認定とより一層の迅速な事務処理に努めてまいります。

最後に、会員の皆様のご発展とご健勝を祈念申し上げ、着任の挨拶とさせていただきます。



令和8年4月1日付けで、愛知労働局職業安定部長を拝命いたしました伊藤と申します。何卒よろしくお願い申し上げます。

平素より、貴会並びに会員の皆様方におかれましては、労働行政、とりわけ職業安定行政の推進に格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

愛知県内の雇用情勢につきましては、令和8年3月時点において有効求人倍率は1.20倍であり、新型コロナの影響から回復した令和4年度以降はほぼ横ばいで推移しており、求人が求職を上回る状況が続いています。一方で、中東情勢の影響を含む物価上昇など雇用に与える影響については、引き続き幅広い産業の動向を丁寧に見ていく必要があると認識しております。雇用情勢は総じて堅調であるものの、先行きについては緊張感を持って対応していくことが重要であると考えております。

こうした中、少子高齢化により生産年齢人口の減少が続く中で、人材確保は県内企業に共通する極めて重要な課題となっております。求人が求職を上回る状況が続く一方で、職種や地域、就労条件による需給の偏りが生じており、単に人を集めるだけでは充足につながらないケースも増えております。ハローワークには、雇用のセーフティネットとして、求人者・求職者双方に寄り添いながら、労働市場の実情を踏まえた的確なマッチングを実現していく役割がより一層求められています。

求人者に対しては、事業所訪問等を通じて企業の実情や人材ニーズを丁寧に把握し、求人内容の改善や採用手法の工夫について助言を行うとともに、企業の魅力や働きやすさが求職者に適切に伝わるよう支援してまいります。また、医療・介護・保育分野をはじめとする人材不足分野においては、関係機関とも連携しながら、戦略的かつ継続的な支援を行い、地域に不可欠な人材の確保につなげてまいります。

また、持続的な賃上げと企業の成長を実現するためには、生産性の向上が不可欠であり、その基盤となる人材育成が重要です。このため、公的職業訓練や人材開発支援助成金の活用をはじめとしたり・スキリングの推進に引き続き取り組んでまいります。特に、デジタル分野を中心としたスキル習得については、企業が求める人材像を踏まえつつ、労働者の能力向上が企業の生産性向上につながる好循環を生み出せるよう、訓練内容と助成金をパッケージにした提案を進めてまいります。

障害のある方の雇用につきましては、令和8年7月に法定雇用率の引上げが予定されていることを踏まえ、企業における障害者雇用への理解促進と、より一層の支援体制の強化が求められています。ハローワークでは、関係機関と連携したチーム支援や、企業に対する助言・支援を通じて、障害のある方がそれぞれの能力を発揮し、安心して働き続けられる職場づくりを後押ししてまいります。

外国人労働者につきましては、産業を支える重要な人材として、その存在感が高まっており、在留資格の多様化や就労形態の変化が進む中で、適正な雇用管理と、安定した就労支援が重要となっています。ハローワークでは、外国人求職者に対する丁寧な職業相談・紹介を行うとともに、事業主に対しても制度の周知や雇用管理改善の支援を行い、円滑な就労と職場定着につながる取組を進めてまいります。

また、多様な人材の活躍に向けて、女性活躍、高齢者等の雇用支援についても進めてまいります。

今後とも、地域の皆様との連携を何よりも大切にしながら、環境の変化に的確に対応し、職業安定行政の着実な推進に努めてまいりますので引き続き、皆様のご理解とご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。



令和8年4月1日付けで愛知労働局需給調整事業部長を拝命いたしました中森でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

愛知労働基準協会の皆様におかれましては、日頃より労働行政の推進に格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、労働力の需給調整を取り巻く環境は、ここ数年、大きな変化の只中にあります。

以前からの少子高齢化の進行に伴う労働力人口の減少により、多くの分野で人手不足が深刻化しており、企業における人材確保の重要性は一層高まっております。

そのような中、人材派遣や職業紹介などの人材サービスは、労働力の適切な配置とミスマッチ解消において、ますます重要な役割を担っております。

実際、人材ビジネス市場はSNSやWebを使用しての求人・求職活動やスポットワークの普及など、サービスや就業形態も多様化しながら拡大傾向にあり、派遣需要も引き続き高い水準で推移しております。

一方、こうした成長の裏側では、雇用の安定性確保や処遇改善、人材ビジネスにおける適正な事業運営の確保といった課題も顕在化しております。

職業紹介事業については、人材不足の深刻化によりそのニーズが年々高まっており、愛知局管内の職業紹介事業者は令和8年3月末現在で2,578事業所（対前年同月比+2.3%）と年々増加傾向にあります。

また、労働者の入職経路において募集情報等提供事業者等による求人メディア・広告が就職・転職の主要なツールとなっており、募集情報等提供事業者の中でも求職者に関する情報を収集して事業を行う届出制の特定募集情報等提供事業者は令和8年3月現在で全国に1,457事業者あり、こちらも増加傾向にあります。

このような状況の中、特に医療、介護、保育の医療等3分野に従事する労働者を採用する際の紹介手数料に対する負担感の増大や紹介就職者の早期離職に係る問題がクローズアップされており、当部としては手数料及び早期離職等に関するトラブル事案の把握とセミナー等における法制度の周知を重点的に実施するとともに、お祝い金等の提供の原則禁止及び就職後2年間の転職勧奨禁止に係る職業紹介事業の許可条件への追加や、募集情報等提供事業者によるお祝い金等の提供の原則禁止などの法規制が適切に履行されるよう、事業者に対し定期的な指導監督や、法違反が疑われる事案を把握した場合の速やかな指導監督の実施等により法令遵守の徹底を図ってまいります。

労働者派遣事業については、令和8年3月現在で愛知局管内の派遣事業所数が3,574事業所と全国で東京、大阪に次いで多く、その中でも県の基幹産業である製造業への派遣を行う事業所の割合が36.8%と他県と比べ高い状況であります。

そこで、この地域における適正な需給調整機能の確保のため、派遣元、派遣先、派遣労働者等に対し、同一労働同一賃金制度の令和8年10月改正を含めた労働者派遣制度全般の積極的な周知を図り、併せて派遣元、派遣先、請負事業者等への定期的な指導監督や、法違反が疑われる事案を把握した場合の速やかな指導監督の実施等により法令遵守の徹底を図ってまいります。

今後とも、貴協会をはじめ関係団体の皆様との連携を一層深めながら、健全で信頼される労働市場の実現に努めてまいりますので、引き続きご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

最後に、貴協会のますますのご発展と、会員の皆様のご健勝、ご活躍を心より祈念申し上げ、着任のご挨拶とさせていただきます。

令和8年度の愛知労働局行政運営方針においては、以下の3つの柱に基づき、自治体、労使団体、関係機関とも連携を図り、効果的・効率的な行政運営に取り組んでまいります。

令和8年度愛知労働局行政運営方針の概要

行政運営方針の3つの柱

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

- 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等支援
- 最低賃金制度の適切な運営
- 同一労働同一賃金の遵守の徹底と非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

人材確保支援
リ・スキリングの推進

- ハローワークのマッチング機能の強化
- 人手不足分野のマッチング支援
- デジタル推進人材の育成支援
- リ・スキリング、技能振興機運の醸成

多様な人材の活躍促進と
職場環境改善に向けた取組

- 女性活躍推進に向けた取組促進等
- 多様な人材の活躍
- 総合的なハラスメント対策の推進
- 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワークライフバランスの促進
- フリーランスの就業環境の整備
- 安全で健康に働くことができる環境づくり
- 労働保険制度の円滑な運営

労働基準部関係の取組の概要については、以下のとおりです（抜粋）。

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援

(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等支援

■賃金引上げを支援するための各種支援策等の積極的な周知及び利用勧奨

- 個々の企業が自らのニーズに沿った支援策を活用できるよう、厚生労働省だけでなく中小企業庁や自治体の各種助成金などをまとめた「賃上げ支援助成金パッケージ」を局、監督署、安定所が一体となり、あらゆる機会を捉えて周知・利用勧奨を行う。
- 愛知働き方改革推進支援センターに賃上げ支援策の相談窓口を設置し、厚生労働省の助成金だけでなく中小企業庁の補助金についても個別相談に対応し、バックアップ体制を強化する。

■取引適正化・適切な価格転嫁等への機運の醸成等

- 局及び監督署において、令和8年1月に改正された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（以下「労務費価格転嫁指針」という）及び中小受託取引適正化法の周知を行う。
- 労務費価格転嫁指針に沿わない行為に関する情報を把握した場合には、公正取引委員会に情報提供等を行う。
- 「しわ寄せ」に関する情報を把握した場合には、中部経済産業局に情報提供を行う。
- 「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、監督指導等により、最低賃金・賃金支払の徹底を行うとともに、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や企業の取組の好事例を提供する等、企業の賃金引上げに向けた環境整備を行う。
- 「適正な取引・価格転嫁を促し地域経済の活性化に取り組む共同宣言」に基づき、愛知県が開催する「取引適正化・価格転嫁促進シンポジウム」に参加するなど、県内の行政機関、経済団体、労働団体及び金融機関が連携して取引適正化、適切な価格転嫁等への機運の醸成を図る。

(2)最低賃金制度の適切な運営

■愛知地方最低賃金審議会の円滑な運営

- 事務局として、県内の経済動向、地域の実情及びこれまでの審議状況などを踏まえつつ、適切な資料の収集、作成、提示に努め、厚生労働省労働基準局賃金課と連携を図りながら、審議を尽くして金額が決定されるよう愛知地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

■最低賃金額の周知及び遵守の徹底

- 最低賃金額の改正については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、県民に幅広く周知し、使用者及び労働者等に周知徹底を図る。
- これまでの監督指導の結果や労働相談等の各種情報を踏まえ、最低賃金の遵守を図るため、履行確保上問題があると考えられる業種等に対して重点的に監督指導等を行う。

2 職場環境改善に向けた取組み

(1) 安全で健康に働くことができる環境づくり

■長時間労働の抑制

- 各種情報から、時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な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、監督指導を実施する。また、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策を指導する。
- 11月の「過労死等防止啓発月間」において、過労死等防止対策推進シンポジウムや過重労働解消のためのセミナーの実施等に取り組む。
- 「労働時間相談・支援班」による説明会の開催や個別訪問等を通じて、中小企業・小規模事業者等に対する支援を行う。
- 令和6年度に時間外・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。

■労働条件の確保・改善対策

- 監督指導を通じて、事業場における基本的労働条件の枠組みや管理体制の確立を図り、労働基準関係法令の遵守を図る。
- 重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。
- 技能実習生や特定技能外国人等の外国人労働者を使用する事業場について、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場や名古屋出入国在留管理局・外国人技能実習機構との相互通報制度により通報があった事業場等に対し監督指導を実施する。
- 自動車運転者を使用する事業場について、違法な長時間労働等が疑われる事業場や愛知運輸支局との相互通報制度により通報があった事業場等に対し監督指導を実施する。また、愛知運輸支局との合同監督・監査を実施する。
- 障害者である労働者については、自治体等の関係機関と情報共有を図り、労働基準関係法令違反の疑いのある事業場に対して速やかに監督指導を実施する。

■14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

- リスクアセスメントのプロセスには、現場の実態把握を含めていることから、これを通じて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「安全経営あいち®」として提唱し、推進する。また、「安全経営あいち賛同事業場制度」の運用を通じ、「安全経営」とリスクアセスメントに積極的に取り組む事業場の姿勢を内外に示すことで、企業価値向上を支援する。
- 高齢労働者が安全に働ける職場環境の実現に向け、高齢労働者の労働災害防止のための指針（令和8年2月10日公示）・補助金の周知、外国人労働者等に安全衛生に関する視聴覚教材等を周知する。
- 「職場における腰痛予防対策指針」に基づく腰痛予防対策の推進を図る。
- 熱中症重篤化防止のため、令和7年6月に施行された改正安衛則の周知を図るとともに、熱中症予防のため「職場における熱中症防止のためのガイドライン」の周知を図る。

《第三次産業対策》（+Safeの運用）

- 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、自主的取組を促す。

《リスクアセスメント出前講座の利用促進》

- 「安全経営あいち®」の中核であるとともに、機械の包括的な安全基準に関する指針、化学物質の自律的管理でも必須となる、リスクアセスメントの理解促進のため、出前講座を積極的に広報し、利用を促す。

《総合的な健康確保対策》

- 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り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する。
- 危険性・有害性が認められた化学物質について、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う。

《製造業対策》

- 「機械の包括的な安全基準」に基づいて、①メーカーによる残留リスク情報の提供、②ユーザーによる残留リスク等を踏まえたリスクアセスメント等の実施、③ユーザーからメーカーへの災害等の情報の提供、これら3つの事項の実施・徹底を図る。
- 既存の動力機械について、労働者の注意力によってのみ、安全を担保する措置から、必要な保護方策を追加する等の指導を徹底する。

《建設業対策》

- 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）の実施について、丁寧な指導援助を行う。
- デジタル技術やAI、ウェアラブル端末等、DXの推進により、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する。
- 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する。

(2) 労働保険制度の円滑な運営

■ 労災保険給付の迅速・適正な処理

- 労災保険給付の請求に対しては、請求受付後、速やかに必要な調査を実施し、管理者による組織的な進行管理を徹底する等、迅速な事務処理を推進するとともに、法令、認定基準等に基づいた適正な認定を行う。
特に、認定までに時間を要する脳心事案や精神事案などの複雑困難事案の請求が増加傾向にあるが、労災担当部署（愛知労災保険業務センター）と監督・安全衛生担当部署が連携し、認定基準等に基づいた適正な認定及びより一層の迅速な処理に努めるとともに、請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。
- 石綿による中皮腫や肺がん等の石綿関連疾患について、がん診療連携拠点病院を中心とした労災指定医療機関に対し、認定基準等の周知広報を行うとともに、労災請求の勧奨の依頼を行うことで、石綿ばく露作業により石綿関連疾患に罹患した被災労働者等の保護を推進する。

■ 労働保険制度の円滑な運営

《労働保険未手続事業一掃対策の推進》

- 未手続事業の的確な把握のため、監督署・ハローワークとの連携を密にするとともに通報制度等を活用した地方行政機関や各種業界団体からの情報収集に努める。また、労働保険の加入促進に関する事業の受託団体と連携し加入勧奨に努めるほか、度重なる加入勧奨によっても自主的に成立手続を行わない事業主については、訪問による手続指導や職権成立手続を行う。

《収納未済歳入額の縮減に向けた取組》

- 滞納事業場について組織的に管理し、高額滞納及び複数年度にわたり滞納している事業場を重点対象として、年間を通じて実効ある滞納整理を実施するとともに、時効更新措置等の適切な債権管理に努め、必要に応じて強制執行を含む積極的な滞納処分に取り組む。また、利便性向上と期日までの完納を目指す観点から口座振替納付の利用促進を図る。

《電子申請の利用促進》

- 電子申請の利用促進を図る動画の配信や社会保険労務士会、労働保険事務組合等に対する利用勧奨を積極的に行う。また、電子申請体験コーナーを設置し、操作体験を通じた利用促進を図る。



※行政運営方針（全体概要版）は、愛知労働局のホームページからダウンロードできます。



令和8年度の全国安全週間は、「多様な人材 全員参加 みんなで育てる安全職場」をスローガンに、6月1日から30日までを準備期間として、7月1日から7日までの間、全国で一斉に展開されます。

全国安全週間は、昭和3年に初めて実施されて以来、「人命尊重」という基本理念の下、産業界における自主的な労働災害防止活動の推進を目的として、一度も中断することなく続けられ、本年度で第99回を迎えます。この間、産業安全に関係する皆様方のご尽力により安全水準は着実に向上してきましたが、なお多くの労働災害は発生しています。

愛知県における令和7年の労働災害発生状況は、死亡者数30人と前年より4人（11.8%）減少し、休業4日以上の死傷者数も7,852人と6年ぶりに前年より減少しております（295人（3.6%）減少）。

また、休業4日以上の死傷災害については特に転倒災害や腰痛災害など、作業行動に起因する災害が多くを占め、その対応が重要となっています。

さらに、近年では、高年齢労働者や外国人労働者など、働く人の属性が一層多様化しており、更なる安全衛生管理の推進が求められています。

第14次労働災害防止推進計画では、「安全経営あいち[®]」の理念のもと、働く方々が安全と安心を確保された環境の中で、やりがいや生きがいをもてる社会の実現を目指しています。

安心して働ける環境は、女性や高年齢者、外国人、障害のある方を含む多様な人材が、自らの役割を果たし、能力を十分に発揮するための基盤となります。そのため、経営トップが主体となって安全衛生管理を経営課題として捉え、現場の実態を的確に把握し、リスクアセスメントを行うことで、多様な人材が安全に働くことができる環境を整え、安心して能力を発揮できる職場づくりを目指すことが重要です。

また、この「安全経営あいち[®]」の理念は、安全の確保だけでなく、生産性や品質の向上を含めた企業価値の向上につながり、持続的な成長を実現するものであると期待されます。

この理念をより多くの事業者の皆様にご理解いただくため、愛知労働局では、引き続き「安全経営あいち賛同事業場制度」の運用をさらに進めて「安全経営あいち[®]」の拡張・深化を図ってまいります。

事業場の皆様におかれましては、全国安全週間を契機として、自律的でポジティブな安全衛生管理に向け、全ての労働者が安全に働くことができる職場環境づくりをより一層進めていただきますようお願いいたします。

令和8年度 第99回全国安全週間 スローガン

多様な人材 全員参加 みんなで育てる安全職場

令和8年賃金構造基本統計調査の実施についてご協力をお願いします

愛知労働局

厚生労働省が実施しております各種統計調査につきましては、平素より格別のご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。さて、本年も7月に、「賃金構造基本統計調査」を下記のとおり実施いたします。この調査は、国の最も重要な統計の一つとして法律（統計法）に基づく「基幹統計」に指定されているものです。調査の対象となられました事業所におかれましては、大変お忙しいところ誠に恐縮ではありますが、調査の趣旨、重要性をご理解いただき、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

記

1 調査目的

主要産業に雇用される労働者について、賃金の実態を雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにすることを目的としています。

2 調査結果の活用

企業の賃金を決定する際の資料として広く利用されているほか、賃金関係の訴訟等における逸失利益算定の資料にも利用されています。

また、最低賃金の決定や、労災保険給付における休業給付基礎日額の最低・最高限度額の算定等、行政資料としても必須のものとなっています。

3 調査対象企業

厚生労働省が一定の方法によって抽出した愛知県内の事業所です。

4 調査票等の発送時期

調査対象となった事業所へは、厚生労働本省から調査票等を7月初旬までに順次発送します。

5 ご提出の期日及び方法

ご提出の期日は7月31日です。「政府統計オンライン調査総合窓口」からオンラインで回答できますので、是非ご活用ください。なお、調査票等に同封の返信用封筒にて愛知労働局（ただし、一括調査企業の場合は、厚生労働本省）への郵送も可能です。

（政府統計オンライン調査総合窓口）<https://www.e-survey.go.jp>

【お問合せ先】 愛知労働局労働基準部賃金課 電話 052-972-0258



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5月8日現在）

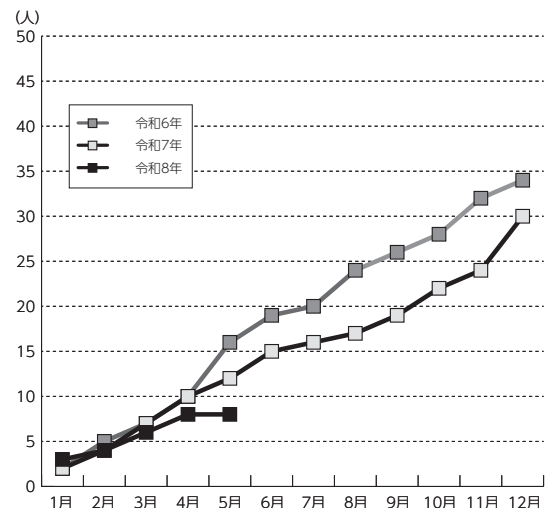
発生日時	事故の型／起因物	災害発生状況・原因		
R8.3.29. 10:00	感電 送配電線等	変電設備更新のため、当該設備の電流を測定していたところ、高電圧電線（6600V）に接近若しくは触れたため、感電し、加療していたものの亡くなったもの。		
	事業場規模	9名以下	業種 鉄鋼業	30代 経験 年
R8.4.27. 16:00	飛来・落下 掘削用機械	クレーン機能付きバックホウにて、立坑内部にあるミニバックホウをつり上げたところ、バックホウのフックからミニバックホウを吊っていた吊り具が外れて、ミニバックホウが落下し、鋼矢板の間に労働者が挟まれたもの。		
	事業場規模	9名以下	業種 建築工事業（木建以外）	40代 経験 年

愛知労働局管内死亡災害発生状況（令和8年5月8日現在の速報値）

令和8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8年速報値	令和7年同時期 (速報値)	令和7年確定値
製造業	製造業	1	3	8
	食品製造業			
	化学工業		1	1
	鉄鋼・非鉄金属	1	1	2
	金属製品			1
	一般・電気・輸送用 その他		1	1
建設業	建設業	3	1	8 (1)
	土木工事業	1	1	3 (1)
	建築工事業 その他	1		2
陸上貨物運送事業			4 (3)	
商業	商業		1 (1)	5 (3)
	卸売業			2 (1)
	小売業 その他		1 (1)	2 (2)
清掃・と畜業			3	
上記以外の事業	4	(1)	1	2 (1)
合計		8 (1)	6 (1)	30 (8)

月別死亡災害発生状況積算グラフ



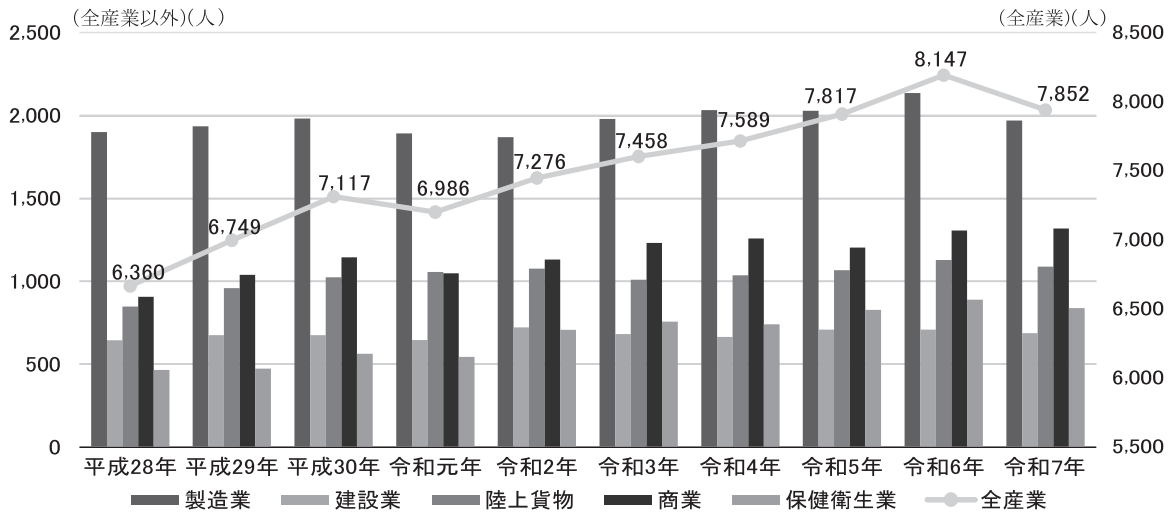
令和7年 愛知の労働災害発生状況

愛知労働局

1 労働災害による死傷者の発生状況

愛知県内における労働災害による死傷者数は、令和元年に一旦減少したものの再び増加傾向にある。令和7年の愛知県内における労働災害による死傷者数（死亡・休業4日以上、以下同じ。）は7,852人で、対前年比295人（3.6%）の減少となっている。

※新型コロナウイルス感染症を除く



	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
製造業	1,904	1,938	1,986	1,895	1,872	1,983	2,036	2,033	2,140	1,973
建設業	643	674	673	645	720	681	663	708	708	686
陸上貨物	847	959	1,024	1,056	1,076	1,009	1,037	1,067	1,129	1,088
商業	906	1,040	1,145	1,048	1,131	1,232	1,259	1,204	1,307	1,320
保健衛生業	463	472	561	542	706	756	739	828	888	837
全産業	6,360	6,749	7,117	6,986	7,276	7,458	7,589	7,817	8,147	7,852

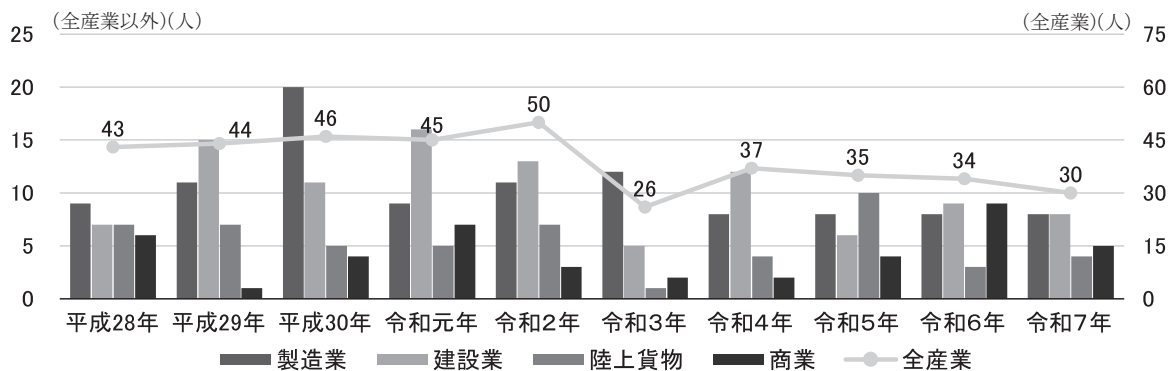
単位：人

1-1 事故の型の発生状況

全産業における事故の型別の発生状況をみると、「転倒」が2,003人（25.5%）、「墜落・転落」が1,230人（15.7%）、「動作の反動・無理な動作」が1,118人（14.2%）、「はさまれ・巻き込まれ」が882人（11.2%）と4つの型で全体の66.6%を占めている。

2 死亡災害の発生状況

令和7年の愛知県内における死亡者数は30人で、対前年比4人の減少となった。



	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
製造業	9	11	20	9	11	12	8	8	8	8
建設業	7	15	11	16	13	5	12	6	9	8
陸上貨物	7	7	5	5	7	1	4	10	3	4
商業	6	1	4	7	3	2	2	4	9	5
全産業	43	44	46	45	50	26	37	35	34	30

単位：人

2-1 死亡災害の概況

令和7年は、令和6年より4人の減少となった。

令和7年の死亡災害について、令和6年と業種別で比較すると、陸上貨物運送事業が3人から4人と増加したが、製造業は8人と昨年と同数となり、建設業が9人から8人、商業が9人から5人へ減少した。

製造業と建設業（災害件数上位2業種）で死亡災害の半数以上を占めている。

2-2 事故の型別の発生状況

令和7年の死亡災害を事故の型別でみると、「交通事故（道路）」8人、「墜落・転落」6人、「はさまれ・巻き込まれ」6人であった。この3つの型で66.7%を占めている。

2-3 年齢別の発生状況

令和7年の死亡災害を被災者の年齢別にみると、20歳未満は1人、20歳代で2人、30歳代で2人、40歳代で4人、50歳代で6人、60歳代以上で15人発生している。

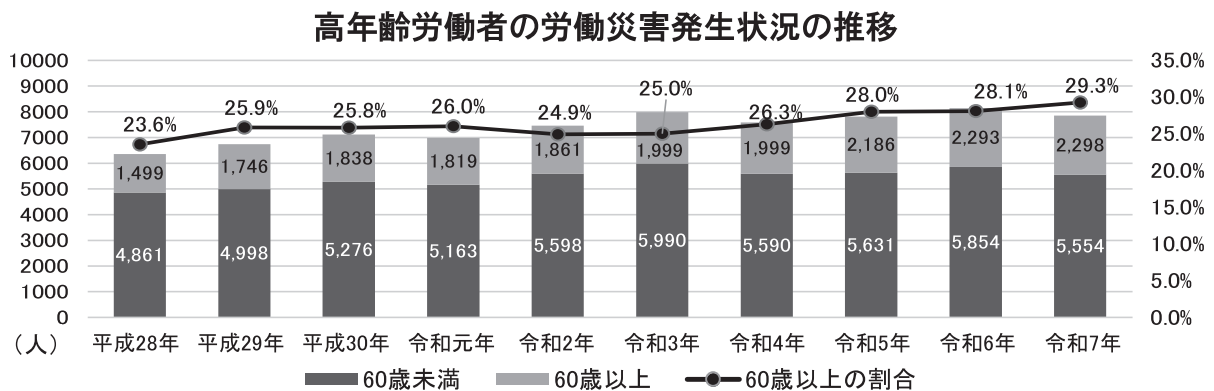
50歳以上の中高年齢労働者で67.6%、60歳以上の高齢労働者で55.9%を占めている。

2-4 経験年数別の発生状況

令和7年の死亡災害を被災者の経験年数別にみると、1年未満が3人、1年以上5年未満が4人、5年以上10年未満が7人、10年以上15年未満が3人、15年以上20年未満が3人、20年以上が7人であった。経験年数10年以上が43.3%を占めている

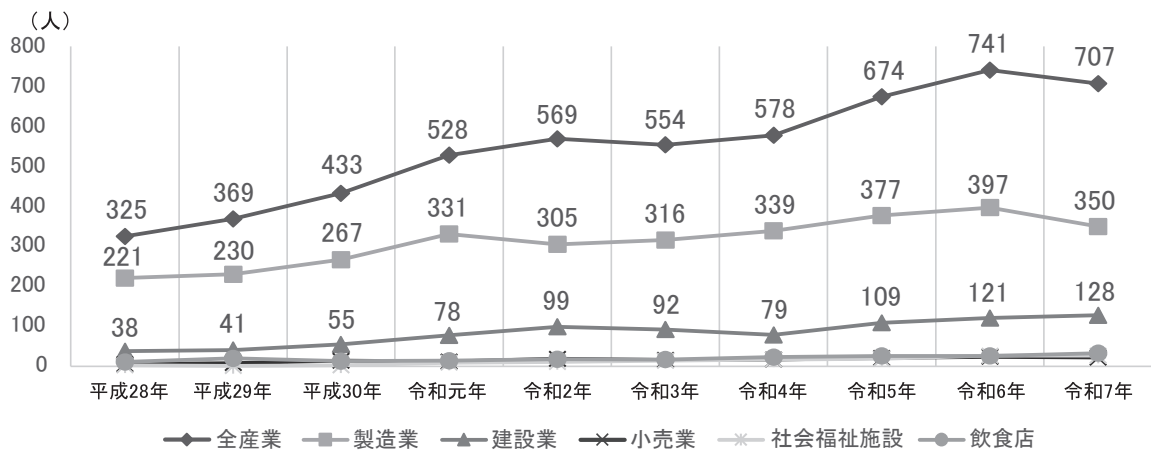
3 高齢労働者における労働災害発生状況

死傷災害に増加傾向がみられる60歳以上の高齢労働者の死傷災害の発生状況をみると、令和6年は2,298件となっており、全体の29.3%を占めていて、60歳以上の災害発生件数自体に減少傾向は見られていない。特に平成29年を境に災害発生件数も割合も増加している。



4 外国人労働者における労働災害発生状況

令和7年の外国人労働者の死傷者数は707人となっており、平成28年と比べ、382人（117.5%）増加した。特に製造業での件数が多く、また建設業では増加傾向にある。



その他の内容は、愛知労働局ホームページ（https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/jirei_toukei/anzen_eisei/2026_anzenweek.html）、または右の二次元コードから「第99回 全国安全週間（愛知労働局版）リーフレット」より確認ができます。



女性活躍推進法が改正されました！ 男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大されました

愛知労働局

女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含めた女性活躍推進法等を改正する法律が成立し（令和7年6月11日公布）、また、女性活躍推進法に基づく省令・指針を改正しました（同年12月23日公布・告示）。

事業主の皆さまは、女性活躍推進法に基づく情報公表や一般事業主行動計画の策定に際し、改正法や改正省令・指針に沿った取組が行われるようお取り組みをお願いします。

情報公表の必須項目の拡大

これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けました。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 2項目以上を公表
101人～ 300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 1項目以上を公表

※ 男女間賃金差異及び女性管理職比率に加え、従業員数301人以上の企業は、①「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の合計4項目以上、従業員数101人以上の企業は、①及び②から1項目以上の合計3項目以上を公表することとなりました。

男女間賃金差異と女性管理職比率に関する情報公表の例

自社の女性の活躍に関する情報を公表することは、優秀な人材確保や競争力強化につながることを期待できます！

▶▶ 男女間賃金差異に関する情報公表の例

男女間賃金差異の公表において、任意で公表する追加的な情報については、『説明欄』を有効活用してください！

例	公表日：2026年4月25日
男女間賃金差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)	
全労働者	80.4%
正社員	80.5%
パート・有期社員	91.5%
説明欄	
<p>対象期間：令和7年度（2025年4月1日から2026年3月31日まで） 賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当を除く。 正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。 パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。 ※パート労働者については、正規雇用労働者の所定労働時間（1日8時間）で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。</p> <p>差異についての補足説明： 女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女間賃金差異が前事業年度よりも拡大した。</p>	
<p>該当者が存在しない区分（例えば、男女とも非正規雇用労働者を採用していない事業主や一方の性別の非正規雇用労働者を採用していない事業主においては非正規雇用労働者の区分は、「-」としてください。（必須）</p> <p>算出の前提とした重要事項を記載してください！（賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称、各区分にどのような労働者が入っているか等）</p> <p>※対象期間の記載は必須です。</p> <p>人員数について労働時間を基に換算している場合にはその旨を記載してください。（必須）</p> <p>数値だけでは伝わりにくい、自社の女性活躍に関する実情について、求職者等に正しく理解してもらうためにも、追加的な情報の記載をお願いします！</p>	

▶▶ 女性管理職比率に関する情報公表の例

女性管理職比率の公表においても、『説明欄』を活用して追加的な情報を公表しましょう！

例	公表日：2026年8月4日
管理職に占める女性の割合	
課長級以上	10.2%
(参考) 係長級	30.8%
(参考) 役員	18.0%
説明欄	
<p>対象期間：令和7事業年度（2025年6月1日から2026年5月31日）</p> <p>管理職（課長級以上）には当社の次の役職の人数を計上した。 課長以上（課長、副長、部長、局長、執行役員、○○○○・・・）</p> <p>当社女性管理職比率の背景事情： ・総合職女性の平均年齢が30代であり、今後の課長級への昇格を見込んで育成に取り組んでいる・・・ （参考：これまでの女性管理職比率） 令和6事業年度 9.3% 令和5事業年度 9.0%</p>	
<p>公表が義務付けられているのは課長級以上です。 女性管理職（課長級以上）の人数 ÷ 管理職の人数 × 100 (%)</p> <p>事業主が任意で行う追加的な情報公表としては、 ○自社における女性管理職比率の背景事情・要因の説明及び課題の分析 ○男女別管理職登用比率 ○時系列での情報公表 ○女性管理職比率の上昇に向けた取組の説明 などが考えられます。</p>	

Q 男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の方法は。

A 公表の場合は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」が最も適切です。是非ご活用ください。

URL : <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>
なお、自社のホームページへの掲載等でもさしつかえありません。

こちらから
御覧いただけます→



【女性活躍推進法の詳しい改正情報はこちら！】

愛知労働局ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」

URL ▶ https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/kaisei_jokatsu_00001.html

こちらから
御覧いただけます→



お問合わせ先 愛知労働局 雇用環境・均等部指導課 (TEL : 052-857-0312)

令和8年7月1日から障害者の法定雇用率が引き上げになります

愛知労働局

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があり、令和8年7月1日から障害者の法定雇用率が引き上げになります。

令和8年7月1日から障害者の法定雇用率が引き上げになります

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月1日～
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	2.5% ⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

- 障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。
 - ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
(令和8年6月1日時点の報告では、法定雇用率2.5%での不足有無などを確認します。)
 - ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任(努力義務)

Q&A

Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？

A1. 令和8年度分の障害者雇用納付金について(※申告期間:令和9年4月1日から同年5月17日までの間)は、令和8年6月以前については2.5%、令和8年7月以降については2.7%で算定していただくことになります。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

A2. 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>



Q3. 今後の法定雇用率について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？

A3. 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和8年7月1日から3.0%と民間企業と同様に引き上げとなります。また、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和8年7月1日から2.9%となります。なお、除外率制度について、民間企業と同様に令和7年4月から10ポイント引き下げられました。

職業安定部職業対策課 TEL: 052-219-5507

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



詳しくはこちら

(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

パートタイマーさんや
家族従業員も加入できます

簡単

- 外部積立型で管理が簡単
- 退職金試算額もお知らせ

有利

- 掛金の一部を国が助成
- 掛金は全額非課税

安心

- 確実な退職金支払
- 安心の資産運用

中退共の
退職金制度なら

社長の決断、
応援します。
退職金

令和8年4月1日から労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）が改正され、①混在作業における元方事業者や注文者が講ずべき連絡調整等の対象に労働者以外の作業従事者が追加、②機械等貸与者や建築物貸与者が講ずべき対象の拡充等がなされました。

この改正安衛法において、使用されている特徴的な用語の説明を行いますので、参考にしていただければと思います。

安衛法第15条を見ると、次のように記載されています（下線部が改正された箇所）。

安衛法第15条（抄）

「事業者で、一の場所において行う事業の仕事の一部を請負人に請け負わせているもの（当該事業の仕事の一部を請け負わせる契約が2以上あるため、その者が2以上あることとなるときは、当該請負契約のうち最も先次の請負契約における注文者とする。以下「元方事業者」という。）のうち、建設業その他政令で定める業種に属する事業（以下「特定事業」という。）を行う者（以下「特定元方事業者」という。）は、当該一の場所において、その労働者である作業従事者（事業を行う者が行う仕事の作業に従事する者をいう。以下同じ。）（当該労働者である作業従事者のほか、労働者以外の当該特定元方事業者に係る作業従事者がある場合には、当該者を含む。）及びその請負人（元方事業者の当該事業の仕事が数次の請負契約によって行われるときは、当該請負人の請負契約の後次の全ての請負契約の当事者である請負人を含む。以下「関係請負人」という。）に係る作業従事者が作業を行うときは、これらの作業従事者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる労働災害を防止するため、統括安全衛生責任者を選任し、その者に元方安全衛生管理者の指揮をさせるとともに、法30条第1項各号の事項を統括管理させなければならない。ただし、これらの作業従事者の数が政令で定める数未満であるときはこの限りでない。」

この条文を見ると、「労働者」から「作業従事者」に用語が変更されています。

この作業従事者とは、条文の最初の下線部の括弧内に記載されているとおり、「事業を行う者が行う仕事の作業に従事する者」で、労働者と安衛法で今まで保護対象とならなかった個人事業者や中小企業の代表者や役員、家族従事者等を含む広い概念で使われていることとなります（※条文によっては特別な使い方をしている場合があります。）。

なお、事業を行う者とは、事業者及び個人事業者が該当します。ちなみに、安衛法において、「個人事業者」とは、「事業を行う者で、労働者を使用しないもの」と定義されており、法人であるか否かは問わず、労働者を使用するか否かで判断されることとなります。

また、安衛法第15条においては、その具体的な対象として、最初の下線部の次の括弧の中に記載されています。

次の括弧では、「当該労働者である作業従事者のほか、労働者以外の当該特定元方事業者に係る作業従事者がある場合には、当該者を含む。」とあり、ここでは、作業従事者の中には(1)労働者である作業従事者と、(2)労働者以外の…作業従事者の2つがあると記載されています。

(2)労働者以外の作業従事者とは、個人事業者や中小企業の代表者や役員、家族従事者等を指しています。

最初の下線部の作業従事者の前に、「労働者である」作業従事者と限定されていますが、2つ目の括弧で(2)が追加されているため、最初の下線部の作業従事者は、「特定元方事業者の労働者」に加え、労働者以外の特定元方事業者に係る作業従事者も含むということになります。

2つ目の下線部の作業従事者は、その前に、「関係請負人に係る」作業従事者となりますので、関係請負人の労働者に加え、個人事業者や中小企業の代表者の代表者や役員、家族従業者を含むものとなります。

そして、統括安全衛生責任者の選任は、「特定元方事業者の労働者」と「関係請負人の労働者に加え、それぞれ「個人事業者や中小企業の代表者や役員、家族従業者等を含む」作業従事者の人数が選任要件となることになりました。

今回は、作業従事者や個人事業者といった用語の説明をさせていただきました。

改正安衛法の条文を見ると用語の定義の部分が難しいと感じられるかもしれませんが、一つ一つ読み解くと理解できると思います。

下記に関係法令、通達などが掲載されている厚生労働省のホームページをご案内しますので、是非参考にしていただければと思います。

<個人事業者に関する等に関する安全衛生対策>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/anzeneisei03_00004.html



(1) 過労死等防止対策推進法

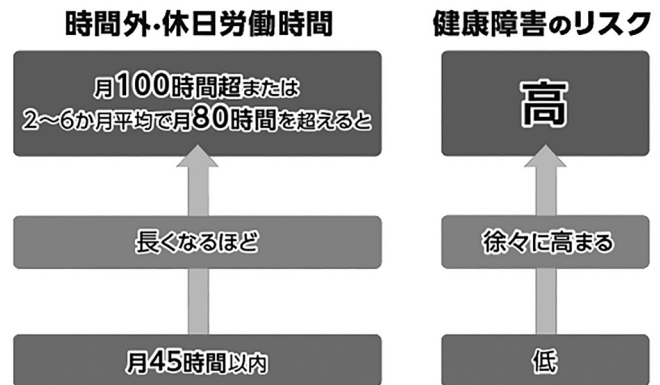
仕事と生活を調和させ健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的として、平成26年6月に過労死等防止対策推進法（平成26年6月27日法律第100号）が成立し、同年11月に施行されてから10年が経過しました。この法律第2条において「過労死等」とは、◎業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡 ◎業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡 ◎死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害と定義されています。また、第6条の年次報告に従い、過労死等防止対策白書が毎年出されています。が、我が国においては依然として過労死等が増加するなど、大きな社会問題となっています。

(2) 長時間労働と過労死等

脳・心臓疾患の労災認定基準の対象疾病は「脳血管疾患」
①脳内出血（脳出血） ②くも膜下出血 ③脳梗塞 ④高血圧性脳症

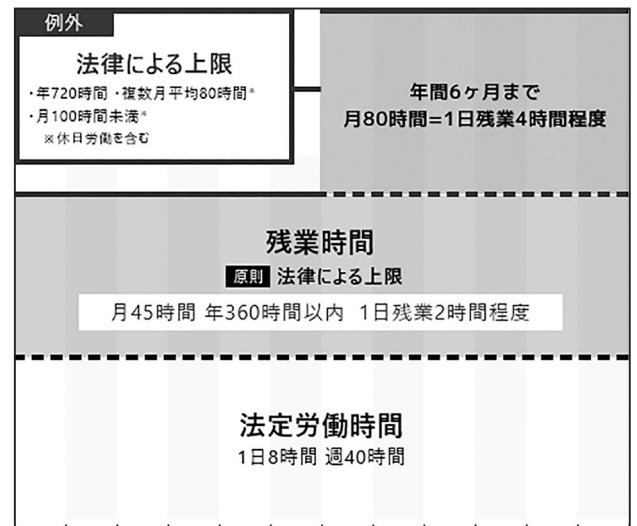
「虚血性心疾患等」 ①心筋梗塞②狭心症 ③心停止（心臓性突然死を含む）④重篤な心不全（不整脈によるものを含む）⑤大動脈解離です。そもそもこれらの疾患は、主に加齢生活習慣、生活環境等の日常生活による諸要因や遺伝等の個人に内在する要因により徐々に増悪して発症するものですが、仕事が主な原因で発症する場合があります。

長期間にわたる特に過重な労働は、著しい疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼすと言われています。脳心臓疾患に係る労災認定基準においては、週40時間を超える時間外・休日労働がおおむね月45時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外・休日労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとされています。



(3) 過労死等対策の中心は労働時間管理

1. 上限規制に適應した36協定の締結・届出を行う
2. 36協定に定めた内容を遵守する労働時間管理実務
 - ①労働時間を把握する方法としては、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録が原則であるが、自己申告との間に乖離が生じるような場合は、その理由を明らかにし、実態調査を実施して所要の労働時間の補正をするような仕組みを作る
 - ②月の時間外・休日労働が45時間に達した時点で本人や所属長に第1回目注意を通知、60時間に達した時点では第2回目警告というように段階的にブレーキをかけるシステムにする。
 - ③過労死ラインである80時間に近い場合は、役員や人事部長などの残業許可決済を必須とする。
 - ④月60時間超の残業割増賃金率は50%に引き上げられていることの意味を認識する。



令和7年は、過労死等の防止のための対策に関する大綱策定から10年の節目を迎え、令和10年までに週労働時間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%以下とする（令和5年8.4%）数値目標が設定されています。

労使が一体となり長時間労働短縮に取り組む環境を整備することが働く人の命を守る過労死等対策になります。



鷲野社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 鷲野 裕子（わしの ゆうこ）

2003年に鷲野社会保険労務士事務所を開業。
産業カウンセラー、キャリアコンサルティング技能士としての専門性を活かし、名古屋市や愛知県などで労働法講座の講師を務めるほか、企業の人事労務管理支援に幅広く携わっている。
現在、社労士会労働紛争解決センターあっせん委員、愛知県雇用労働相談センター相談員として、労働紛争の解決支援や労働相談にも従事している。

役員寄稿 【理事 加藤 幹雄 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 加藤 幹雄 氏（トヨタ車体株式会社 理事）です。

トヨタ車体株式会社は1945年、トヨタ自動車工業から商用車を原点に分離独立しました。

「人やモノを運ぶクルマで、世の中の役に立つ」ことを使命に、商用車・ミニバン・SUVの完成車両メーカーとして歩み続けてきました。

「正しい仕事」と「ダントツの競争力」を軸に、圧倒的な商品力のクルマづくりでお客様の期待を超えることを目指し、その実現に向け、社員一人ひとりが仕事の先にいるお客様や社会を意識し、正しいプロセスを愚直に積み上げていく姿勢を大切にしています。

安全衛生の取り組み

安全はすべての事業活動に優先される最も重要な価値であり、安心して働ける職場づくりは経営の基盤そのものです。当社では「心・行動・環境の三位一体」を安全活動の根幹に据えて取り組みを推進しています。

- ・「心」の面では、災害を自分ごととして捉え、安全を内発的に考える意識づくりを重視しています。
- ・「行動」では、安全行動を頭で考えずとも自然に取れる状態を目指し、基本動作の習慣化を進めています。
- ・「環境」では、心理的安全性やリーダーの模範行動を通じて、安全が当たり前の空気として根づく職場づくりに取り組んでいます。

特に、やり難い作業や思い込み、横着といった背景から生じる類似災害や重大ヒヤリの撲滅に向け、安全専念タイムの質を高め、現場との対話を通じた本音の吸い上げを進めています。

また「人はミスをする」という前提に立ち、人の注意力に依存しない設備・工程づくりを進めることで、本質的な安全の確保に取り組んでいます。

働き方改革、ダイバーシティの取り組み

ダイバーシティ&インクルージョンの推進を重要な経営基盤の一つとして位置付け、性別、年齢などに関わらず、多様な才能や価値観を持つ人材が最大限能力を発揮できる環境づくりに努めています。

①DE&Iの理解

製造職場に向けたダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン教育

②職制層ヒアリング

多様な人材をマネジメントする管理職の声を吸い上げ、意識・風土改革につながる支援案を提案・実行
(例：工場間交流会：女性技能員の横のつながり強化など)

③女性特有の健康課題

ハラスメントに関わり、扱いにくいテーマについて、男性社員にも正しい知識を学ぶ機会を設け、女性社員を含めた相互理解の促進(例：女性技能員・上司向け健康課題セミナーなど)

④個々の能力アップ

人材育成をはじめ、改善知識・技能を身に付けていく活動の推進
(例：ダイヴァン活動など)

【略歴】

1992年 トヨタ車体株式会社 入社
2023年 生産本部 安全健康推進部 部長
2026年 生産本部 富士松工場副工場長
現在に至る



カスタマーハラスメント対策・ 求職者等へのセクハラ対策が10月1日から義務化

令和7年6月に公布された改正労働施策総合推進法および改正男女雇用機会均等法により、令和8年10月1日から、カスタマーハラスメント（カスハラ）対策および求職者等に対するセクシュアルハラスメント（求職者等セクハラ）対策が、すべての事業主の義務となります。

これに先立ち、令和8年2月26日には、事業主が雇用管理上講ずべき措置等についての指針が公布され、さらに令和8年4月24日には、従来のパワーハラスメント・セクシュアルハラスメント防止指針も含めた実務上の疑義を整理したQ&A「ハラスメント防止措置義務規定等における解釈事項について」が公表されました。

事業主が義務として講じるべき措置は、主に次の3点です。

- ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談体制の整備
- ③ ハラスメント事後の迅速かつ適切な対応 など

厚生労働省の指針・Q&A・リーフレット等は、厚生労働省ホームページ「職場におけるハラスメントの防止のために」(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html) または右の二次元コードからご確認ください。



セミナーのご案内

当協会では、10月9日（金）ウインクあいちにて、10月1日からの義務化を踏まえ、対応マニュアル整備等の企業が講ずべき事項や具体的運用事例について解説する「企業のカスタマーハラスメント対応（事前・初動・事後）セミナー」を開催します。

詳細やお申込みについては、会報誌に同封する案内チラシ、または当協会ホームページにてご案内します。みなさまのご参加をお待ちしています。

第15回定時会員総会等開催のご案内

当協会は第15回定時会員総会を以下のとおり開催します。

なお、本総会には定款一部変更を上程しますので、**ご欠席の場合は「議決権行使書」をお早目にご返送** いただきますようお願いいたします。

- | | |
|------------|--|
| (1) 日 時 | 6月11日（木）15時00分～15時30分 |
| (2) 場 所 | 名古屋クラウンホテル（名古屋市中区栄1-8-33） |
| (3) 議案（予定） | ①2025年度事業報告及び貸借対照表、正味財産増減計算書、財産目録等
②定款一部変更
③役員報酬等に関する規程の一部改正
④任期満了に伴う役員選任
⑤常勤理事及び外部監事の報酬 |
| (4) 報告（予定） | 2026年度事業計画及び収支予算等 |
| (5) 会員懇談会 | 会員総会終了後、16時00分より、愛知労働局長（小林 洋子 氏）による挨拶・講演会及び飲食を伴う会員意見交換会を開催いたします。 |

2026年度 愛知産業安全衛生大会 ご案内

当協会は、全国安全週間（毎年7月1日～7日）に呼応して、安全衛生意識の高揚と安全衛生管理水準の向上を目指し、愛知県下の労働安全衛生関係者が一堂に会する「2026年度 愛知産業安全衛生大会」を7月7日（火）岡谷鋼機名古屋公会堂 大ホールにて開催します。

今年度は、「高齢労働者が安全に働き続ける職場づくり」をテーマに、職場ですぐに実践できる安全対策をご紹介します。皆さま、ぜひ奮ってご参加ください。

令和8年度 全国安全週間スローガン「多様な人材 全員参加 みんなで育てる安全職場」

日 時 2026年7月7日（火） 12時30分～16時40分
会 場 岡谷鋼機名古屋公会堂 大ホール（名古屋市中区鶴舞1丁目1-3）
・地下鉄鶴舞線「鶴舞駅」下車4番出口 徒歩2分、JR中央線「鶴舞駅」下車 徒歩2分
共 催 愛知労働局、（公社）愛知労働基準協会
定 員 1,000名（申込締切：7/2（木） 先着順・定員になり次第、受付を終了します。）
参 加 費 無料

2026年度
愛知産業安全衛生大会



お申込みはこちらから

※当日の資料配布はありません。資料は当協会ホームページよりダウンロードお願いします。

特別公演



転倒ゼロへ！高齢労働者のためのたった一つの“すごいスクワット”

中野 ジェームズ 修一 氏

フィジカルトレーナー

基調講演

労働安全衛生行政の動向について

愛知労働局 労働基準部長

小笠原 哲治 氏

報 告

ライブアンケートからひも解く安全衛生のいま

会場でのライブアンケートを即時に集計・可視化して、“現場が直面している安全衛生のリアル”を共有します。



講 演

高齢労働者の転倒リスクの構造理解
～身体機能・環境・行動の相互作用に着目して～

星城大学 リハビリテーション学部 理学療法専攻 教授

越智 亮 氏

事 例 発 表

シニア人材の活躍の新たなステージ創出
～年齢を価値に変える組織づくり～

豊田合成株式会社 I E 製造部 I E 製造改善室 室長

久野 薫 氏

展 示

本大会の会場では、安全衛生保護具や測定器をはじめ、熱中症対策、高齢労働者に係る展示を行いますので、開演前や休憩時間にぜひお立ち寄りください。

【展示時間】11：30～17：00 【場所】2階特設会場ほか

第85回

全国産業安全衛生大会

大会テーマ 大地にみなぎる 安全・健康 決意の力



2026年

開催期間

9月16日水 ⇒ 18日金

オンライン限定プログラム視聴期間：2026年9月16日(水)～10月2日(金)
(*現地開催プログラムとは異なる内容です。現地開催プログラムの配信は行いません)

会場

総合集会 (9月16日)
北海きたえーる (北海道立総合体育センター)
分科会 (9月17日、18日)
札幌コンベンションセンター ほか (北海道札幌市)

新料金

参加費

一般：1名18,700円(税込) / 中災防賛助会員：1名9,350円(税込)
賛助会員加入回数1口につき1名適用

同時開催

緑十字展2026 つどーむ (札幌市スポーツ交流施設)



セコマ流サブライチエーンで解決!!

総合集会 特別講演

「人口減少、高齢化と向き合う経営」

株式会社セコマ 取締役会長 丸谷 智保 氏

お申込みは特設ウェブサイトから! 5月12日(火)より受付開始

<https://jisha-taikai2026.com/> 右のQRコードからアクセスできます



【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協会(連合会)、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会
 【後援】 厚生労働省、国土交通省、環境省、スポーツ庁、警察庁、ILO駐日事務所、北海道、札幌市、一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、日本労働組合総連合会、北海道経済連合会、札幌商工会議所、一般社団法人北海道商工会議所連合会、北海道商工会連合会、北海道中小企業団体中央会、一般社団法人北海道建設業協会、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会、公益社団法人日本保安用品協会、日本労働組合総連合会北海道連合会、一般社団法人北海道医師会、北海道社会保険労務士会、一般社団法人日本産業カウンセラー協会北海道支部、一般社団法人北海道警備業協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会北海道支部 (順不同・予定・申請中含む)

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/>

技能講習等講習会予定表

		学 科		実 技			
		日	会 場	日	会 場	日	会 場
31 H コ ー ス フ ォ ー ク リ フ ト 運 転 技 能 講 習	6月	8	アイシン教育センター	9.10.11	アイシン教育センター		
		10	ポーラ名古屋ビル	11.12.15	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	16.17.18	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)
		18	ポーラ名古屋ビル	19.22.23	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	24.25.26	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)
		19	トヨタ教育センター	20.21.22	トヨタ教育センター	27.28.29	トヨタ教育センター
		26	ポーラ名古屋ビル	29.30.7/1	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)		
	7月	7	とよはし産業人材教育センター	8.9.10	とよはし産業人材教育センター		
		8	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	9.10.13	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	14.15.16	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)
		10	トヨタ教育センター	11.12.13	トヨタ教育センター	18.19.20	トヨタ教育センター
		16	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	17.21.22	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	23.24.27	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)
		20	アイシン教育センター	21.22.23	アイシン教育センター		
	8月	28	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	29.30.31	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	8/3.4.5	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)
		3	アイシン教育センター	4.5.6	アイシン教育センター		
		17	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	18.19.20	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	21.24.25	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)

講習会	会場	6月	7月	8月
ガス溶接 【学科1日 実技1日】	(学) ポーラ名古屋ビル	6	27	17
	(実) トヨタ教育センター	13	8/1	22
	(学) トヨタ教育センター	25		
	(実) トヨタ教育センター	26		
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) 9.10	(学) 13.14	(学) 4.5
		(実) 11or12	(実) 15or16	(実) 6or7
		(学) 16.17	(学) 21.22	(学) 18.19
	トヨタ教育センター	(実) 18or19	(実) 23or24	(実) 20or21
		(学) 22.23	(学) 28.29	(学) 26.27
		(実) 24or25	(実) 30or31	(実) 28or29
有機溶剤 作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	4.5	21.22	4.5
		11.12	28.29	17.18
	豊川市文化会館	18.19		25.26
	アイプラザ豊橋	15.16		
	トヨタ教育センター	16.17	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	16.17	2.3	5.6
		29.30	8.9	18.19
	西尾コンベンションホール	9.10	16.17	24.25
	トヨタ教育センター	8.9		
	とよはし産業人材教育センター		27.28	
プレス機械作業 主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		14.15	
	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		21.22	
乾燥設備作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	2.3	1.2	3.4
	アイプラザ半田	23.24		
はい作業主任者【学科2日】	トヨタ教育センター	11.12		
	産業技術センター			24.25
石綿作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	25.26	9.10	
鉛作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	8.9	9.10	10.11
アーク溶接 【学科1.5日実技1.5日】	(学) SDG	8.9	13.14	24.25
	(実) SDG	10or11	15or16	26or27
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	1	6	3
		15	8	31
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) 29	
			(実) 30or31	
産業用ロボット (検査・教示) 【学科2日実技1日】	(学) エイジェック	1.2	6.7	
		3or4or5	8or9or10	
		15.16		
	(実) エイジェック	17or18or19		
		(学) ポーラ名古屋ビル	15.16	24.25
		(実) エイジェック	22or23or24	26or27or28
(実) TECNO REACH	17or18or19	26or27or28		
	(実) カワサキロボットスクール	17	26	
	(実) トヨタ教育センター		3.4	
(実) トヨタ教育センター		5or6or7		

講習会	会場	6月	7月	8月
粉じん【学科1日】	ポーラ名古屋ビル	8		17
低圧電気 【学科1日実技1日】	ポーラ名古屋ビル	(学) 8	(学) 27	(学) 19
		(実) 9or10	(実) 28or29	(実) 20or21
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			24
石綿使用建築物等解体等 業務特別教育【学科1日】	ポーラ名古屋ビル		17	28
フルハーネス(6H) 【学科・実技1日】	ポーラ名古屋ビル	19	10	10
		22	13	26
テールゲートリフター特別 教育【学科・実技1日】	アイシン教育センター	2		31
X線装置・γ線照射装置 取扱業務	ポーラ名古屋ビル		1	
安全衛生推進者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		13.14	
	アイプラザ豊橋	9.10		
	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) 1.2	
	SDG (株)		(実) 3or4or5	
			6.7	
安全管理者選任時【学科2日】	日本特殊鋼市民会館	25.26	8	
マスクフィットテスト【学科1日】	岡谷鋼機公会堂	26		
建築物石綿調査者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		21.22	
工作物石綿調査者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	29.30	30.31	27.28
化学物質管理者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		16.17	
化学物質管理者【学科1日】	ポーラ名古屋ビル	26		
勉強会	衛生管理者(一種)【学科4日】	ポーラ名古屋ビル	30.7/1.2.3	
	エックス線作業主任者【学科4日】	ポーラ名古屋ビル	2.3.4.5	
作業環境測定士	ポーラ名古屋ビル	22.23		

研修などの名称	6月	7月	8月
愛知産業安全衛生大会		7 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	22 岡谷鋼機名古屋公会堂	16 愛知県技術開発交流センター	6 豊田商工会議所
元労働基準監督官が詳解する 臨検監督への対応セミナー (製造業における安全衛生編)		17	
リスクアセスメントセミナー	4 にしん文化会館		

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。

講習会	会場	6月	7月	8月
フォークリフト 外国語コース	インドネシア語・英語・ 中国語・ベトナム語	学科【2日】	6/6.7 ポーラ名古屋ビル	実技【3日】 日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)
	英語・ベトナム語・ ポルトガル語	学科【2日】	7/4.5 ポーラ名古屋ビル	実技【3日】 日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)
ガス溶接 外国語コース	英語・中国語・ベトナム語・ ポルトガル語	学科【2日】	6/13.14 ポーラ名古屋ビル	実技【1日】 トヨタ教育センター
	英語・中国語・ベトナム語・ ポルトガル語・ベトナム語 講座	学科【2日】	8/22.23 ポーラ名古屋ビル	実技【1日】 トヨタ教育センター
石綿作業主任者 外国語コース	トルコ語講座	学科【3日】	7/18.19.20 ポーラ名古屋ビル	

日付の表示は、土・日・祝日です。