

Aichi Labour Standards Public

エー・アール・ケイ マンスリー

2022 March

ARK

Interest Incorporated Association

3

vol.558

公益社団法人愛知労働基準協会

CONTENTS

- 1 ・ ～2022年4月1日着工の工事から～
石綿の有無の事前調査結果の報告が義務になります！
- 2-4 ・ 「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項
- 5 ・ 改正第一弾施行迫る！
改正育児・介護休業法対応はお済みですか？
- 6 ・ 女性活躍推進法が改正されました！
～労働者101人以上の企業に取組義務の対象が拡大されます～
- 7-8 ・ 労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます
- 9-10 ・ 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金について
- 11 ・ 災害発生状況
・ 第6回がんアライ部名古屋 報告
- 12 ・ 業務改善助成金特例コースのお知らせ（動画）について
・ 2021年度 第2回リスクアセスメントセミナーを名古屋市公会堂で開催
- 13 ・ 役員寄稿
・ 中央労働災害防止協会 中小企業無災害記録証授与制度申請のご案内
- 14 ・ 連載 第2回「もつれあうプロセスと結果」
愛知労働局 労働基準部 健康課長 瀧田 勉 氏
- 15 ・ 技能講習等講習会予定表

石綿の有無の事前調査結果の報告が義務になります！

発がん性など高い有害性を有する石綿（アスベスト）については、今なお多くの建築物、工作物又は船舶に含有材料が残されており、解体又は改修工事の際に適切な措置を講じなければ、作業を行う方や周囲の方が石綿等の粉じんにはばく露するおそれがあるところです。

これらの措置を適切に行うためには作業開始前の石綿等の使用の有無の調査（事前調査）を適切に行うことが不可欠であるため、令和2年7月1日付け事前調査に関する規制強化等を図る改正石綿障害予防規則が公布され、令和3年4月1日等からの順次施行を経て、来る令和4年4月1日に事前調査結果の報告制度が施行されることとされています。

石綿により肺がん、中皮腫等に罹患し労災認定された方の数は、昨年度は1,200名を超えており、今後建築物等の老朽化等に伴い解体又は改修工事が増えると予想されていることから、愛知労働局が主催し各災害防止団体等が参加する「令和3年度 労働災害防止団体等連絡会議」において、当協会は、愛知労働局長の伊藤 正史 氏より、「石綿事前調査結果報告制度等の周知について」の要請文書を受領しました。



当協会に要請書を手渡す伊藤局長（左）

石綿の有無の

建築物、工作物、船舶の解体・改修工事の発注者・受注者のみなさまへ

事前調査結果の報告が義務になります！

～ 2022 年 4 月 1 日着工の工事から ～

事前調査

建築物、工作物、船舶の解体・改修作業を行うときは、原則全ての工事で、石綿等の有無の調査（事前調査）を行うことが必要です。

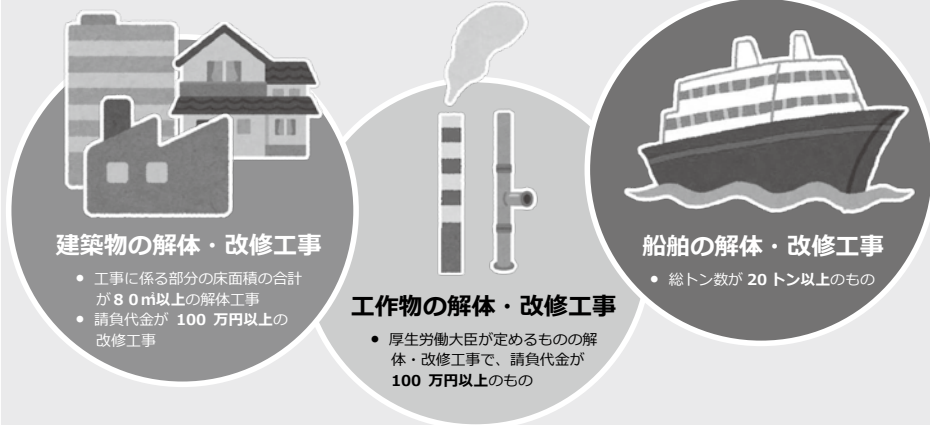
- 工事の規模や請負金額に関わりなく必要です。
- 建築物、船舶の事前調査は、2023 年 10 月から必要な知識を有する者に調査を行わせることが必要になります。



事前調査結果の報告

一定規模以上の工事は、あらかじめ電子システムで労働基準監督署に事前調査結果の報告を行うことが必要です。

（様式第1号による報告書の提出で代えることもできます。）



石綿事前調査結果報告システム

石綿事前調査結果報告システムを使用すれば、労働基準監督署と自治体の両方に報告することができます。

- 2022 年 3 月にシステム公開予定です。
- 2022 年 1 月 18 日（火）～2 月 18 日（金）まで、運用開始前のユーザーテストを実施します。
- システムの利用にはGビズIDが必要です。



石綿事前調査結果報告システム



GビズID

■ 詳しくは、石綿総合情報ポータルサイトをご覧ください。

- 石綿障害予防規則の概要、解体・改修工事のマニュアルなどの情報を掲載しています。





「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項

(URL) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html

このリーフレットは、いわゆる「シフト制」で労働者を就労させる際に、使用者に留意していただきたい内容をまとめています。労働者も納得した上でルールを定め、労働関係法令を守り、トラブルを予防しましょう。

「シフト制」とは

この留意事項での「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態を指します。ただし、三交替勤務のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数は決まっていて、就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせる形態は除きます。

1 シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

(1) 労働条件の明示

(「留意事項」2頁)

- 労働契約の締結時には、労働者に対して以下の労働条件を明示しなければなりません（労基法第15条第1項、労基則第5条）。

必ず明示しなければならない事項	定めをした場合に 明示しなければならない事項
書面※で交付しなければならない事項 ● 契約期間 ● 期間の定めがある契約を更新する場合の基準 ● 就業場所、従事する業務 ● 始業・終業時刻、休憩、休日など ● 賃金の決定方法、支払い時期など ● 退職(解雇の事由を含む)	● 退職手当 ● 賞与など ● 食費、作業用品などの負担 ● 安全衛生 ● 職業訓練 ● 災害補償など ● 表彰や制裁 ● 休職
● 昇給	

※労働者が希望した場合は、電子的な方法で明示することができます。

- 特にシフト制労働契約では、以下の点に留意しましょう。

「始業・終業時刻」

労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働条件通知書などに単に「シフトによる」と記載するだけでは不足であり、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

「休日」

具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方などを明記する必要があります。

(2) シフト制労働契約で定めることが考えられる事項 (「留意事項」3頁)

- 前頁の明示事項に加えて、トラブルを防止する観点から、シフト制労働契約では、シフトの作成・変更・設定などについても労使で話し合って以下のようなルールを定めておくことが考えられます(作成・変更のルールは、就業規則等で一律に定めることも考えられます)。

作成	・シフトの作成時に、事前に労働者の意見を聞くこと ・シフトの通知期限 例：毎月〇日 ・シフトの通知方法 例：電子メール等で通知
変更	・一旦確定したシフトの労働日、労働時間をシフト期間開始前に変更する場合に、使用者や労働者が申出を行う場合の期限や手続 ・シフト期間開始後、確定していた労働日、労働時間をキャンセル、変更する場合の期限や手続 ※一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、基本的に労働条件の変更に該当し、使用者と労働者双方の合意が必要である点に留意してください。
設定	作成・変更のルールに加えて、労働者の希望に応じて以下の内容についてあらかじめ合意することも考えられます。 ・一定の期間中に労働日が設定される最大の日数、時間数、時間帯 例：毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する ・一定の期間中の目安となる労働日数、労働時間数 例：1か月〇日程度勤務／1週間あたり平均〇時間勤務 ・これらに併せて、一定の期間において最低限労働する日数、時間数などを定めることも考えられます。 例：1か月〇日以上勤務／少なくとも毎週月曜日はシフトに入る

(3) 就業規則の作成 (「留意事項」3頁)

- 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、「始業及び終業の時刻」や「休日」に関する事項などについて、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません(労基法第89条第1号等)。

2 シフト制労働者を就労させる際の注意点

(1) 労働時間、休憩 (「留意事項」5頁)

- 労働時間の上限は原則1日8時間、1週40時間であり、この上限を超えて働かせるには36協定が必要です(労基法第32条、第36条)。
- 1日の労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません(労基法第34条第1項)。

(2) 年次有給休暇 (「留意事項」6頁)

- 所定労働日数、労働時間数に応じて、労働者には法定の日数の年次有給休暇が発生します(労基法第39条第3項、労基則第24条の3)。使用者は、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければなりません(労基法第39条第5項)。「シフトの調整をして働く日を決めたのだから、その日に年休は使わせない」といった取扱い認められません。

(3) 休業手当

(「留意事項」 6 頁)

- シフト制労働者を、使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、平均賃金の60%以上の休業手当の支払いが必要です(労基法第26条)。

※なお、使用者自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金の全額を支払う必要があります(民法第536条第2項)。

(4) 安全、健康確保

(「留意事項」 5 頁)

- 労働安全衛生法に基づく安全衛生教育(安衛法第59条)や健康診断の実施(安衛法第66条)などの義務は、シフト制労働者に対しても同様に適用されます。

3 シフト制労働者の解雇や雇止め

(1) 解雇

(「留意事項」 7 頁)

- シフト制労働者と「期間の定めがある労働契約」(有期労働契約)を締結している場合、期間中はやむを得ない事由がなければ解雇できません。また、期間の定めがない場合でも、客観的に合理的な理由等がなければ解雇できません(労契法第17条第1項、第16条)。
- なお、解雇する場合、①30日以上前の予告、②解雇予告手当の支払い(平均賃金の30日分以上)のどちらかが必要です(労基法第20条第1項)。

(2) 雇止め

(「留意事項」 8 頁)

- 一定の場合には、雇止め(労働者からの有期労働契約の更新等の申込みを使用者が拒否すること)ができなくなります(労契法第19条)。
- 契約が3回以上更新されているか、労働者が雇入れ日から1年を超えて継続勤務している場合、雇止めには契約満了日の30日前の予告が必要です(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第1条)。

4 その他(募集・採用、待遇、保険関係など)

(1) 募集

(「留意事項」 9 頁)

- ・ 労働者を募集する際には、業務内容・賃金・労働時間等の労働条件を明示することが必要です(職業安定法第5条の3第1項、第2項)。なお、募集時に示した労働条件を、労働契約締結までに変更する場合、変更内容の明示が必要です(職業安定法第5条の3第3項)。

(2) 均衡待遇

(「留意事項」 8 頁)

- ・ シフト制労働者がパートタイム労働者や有期労働契約の労働者である場合には、通勤手当の支給やシフト減に伴う手当の支払いなどで、正社員と比べて不合理な待遇にしないよう留意してください(パートタイム・有期雇用労働法第8条)。
- ※その際、正社員の待遇を労使合意なく引き下げることは望ましくないことに留意してください。

(3) 社会保険・労働保険

(「留意事項」 9 頁)

- ・ シフト制労働者も労災保険の適用、給付の対象です。また労働時間などの要件を満たせば、雇用保険や健康保険・厚生年金保険の被保険者にもなります。

改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

■ 令和4年4月1日から義務化される事項

※1：事業主向け説明資料
はこちら



1 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

何を？	①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行 ①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施 ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口や相談対応者の設置） ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供 ④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
具体的には？	①「研修」 対象は、全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にしてください。 ②「相談体制の整備」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、実質的な対応が可能な窓口を設けてください。 また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。 ③「自社の育休取得事例の提供」 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者が閲覧できるようにしてください。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください。 ④「制度と育休取得促進に関する方針の周知」 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。

2 個別の周知・意向確認が必要です！

個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例はこちら



令和4年4月1日以降の申し出が対象です。取得を控えさせるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

誰に？	（本人または配偶者の）妊娠・出産の申し出をした労働者
何を？	①～④全てを行ってください。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象 ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など） ② 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など） ③ 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など） ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い
いつ？	妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合▶出産予定日の1か月前までにそれ以降の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照※1
どうやって？	①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか（③④は労働者が希望した場合に限る）

■ 就業規則の変更

- ・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。
- ・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。



「令和4年4月1日」までに就業規則の変更が必要です！

規定例はこちら

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。
就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は
労使協定の締結により除外可能です。



具体例（現行の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

● 育児休業

- (1) **引き続き雇用された期間が1年以上** ←削除！
(2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

● 介護休業

- (1) **引き続き雇用された期間が1年以上** ←削除！
(2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

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

女性活躍推進法が改正されました！

令和4年4月1日施行

～労働者101人以上の企業に取組義務の対象が拡大されます～

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数301人以上の事業主から**101人以上の事業主に拡大**されます。常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主は、**4月1日まで**に以下の取組を行ってください。

1 一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- 女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。
- 把握した状況から自社の課題を分析してください。

【基礎項目】

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- 男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目）を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

（注2）（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります。

ステップ2：一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ステップ1を踏まえて、(a)計画期間、(b)1つ以上の数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- 一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- 一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。（郵送推奨）

ステップ4：取組の実施、効果の測定

- 定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画の取組の実施状況を点検・評価してください。

2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から**1項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
- 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) - 男女別の採用における競争倍率(区) - 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) - 係長級にある者に占める女性労働者の割合 - 管理職に占める女性労働者の割合 - 役員に占める女性の割合 - 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) - 男女別の再雇用又は中途採用の実績	- 男女の平均継続勤務年数の差異 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 - 男女別の育児休業取得率(区) - 労働者の一月当たりの平均残業時間 - 労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) - 有給休暇取得率 - 有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があります。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合は、派遣労働者を含めて公表を行ってください。

詳しい情報はこちら！

- 届出様式・策定方法詳細など
- 女性の活躍に関する情報公表サイト

女性活躍推進法特集ページ

検索

女性の活躍推進企業データベース

検索



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

令和4年
4月1日より

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	●殴打、足蹴りを行う。 ●相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	●人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ●業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	●1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	●新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	●管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ●気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	●労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること （事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること**
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと
（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示すこと**
 - ・他の事業主が雇用する労働者 ・就職活動中の学生等の求職者
 - ・労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮のための取り組み
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
 - ・被害防止のための取り組み（マニュアルの作成や研修の実施等）

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

愛知労働局雇用環境・均等部 指導課 電話番号 052-857-0312

社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料

厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」

職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

職場におけるハラスメント防止のために

検索



あかるい職場応援団 HP

検索



新型コロナウイルス感染症による 小学校休業等対応助成金について

令和3年8月1日から令和4年3月31日までの間に、以下の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主は助成金の対象となります！

- ① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドラインなどにに基づき、**臨時休業などをした小学校など（保育所等を含みます）**に通う子ども
- ② 新型コロナウイルスに**感染した子どもなど**、小学校などを休む必要がある子ども

* 詳細は裏面をご参照ください。

事業主の皆さまには、この助成金を活用して有給の休暇制度を設けていただき、年休の有無にかかわらず利用できるようにすることで、**保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただけるようお願いいたします。**

【助成内容】有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10

具体的には、対象労働者1人につき、**対象労働者の日額換算賃金額^{※1}×有給休暇の日数**で算出した合計額を支給します。

※1 各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの（日額上限額^{※2}あり）

休暇取得期間	日額上限額 ^{※2}	申請期限 ^{※3}
令和3年8月1日～10月31日	13,500円	令和3年12月27日（月）必着
令和3年11月1日～12月31日	13,500円	令和4年2月28日（月）必着
令和4年1月1日～3月31日	令和4年1～2月：11,000円 令和4年3月：9,000円	令和4年5月31日（火）必着

※2 申請の対象期間中（注）に緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域（原則都道府県単位）に事業所のある企業については**15,000円**。

注：事業主の方から申請いただいた休暇日の最初の日から最後の日までの間（申請対象の労働者が複数いる場合は、休暇の開始が最も早い労働者の開始日から、終了が最も遅い労働者の終了日までの間）

※3 ただし、やむを得ない理由があると認められる場合（以下Ⅰ又はⅡ）は、申請期限経過後に申請することが可能（令和4年6月30日まで）です。

Ⅰ.労働者からの都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』への「（企業に）この助成金を利用してもらいたい」等のご相談に基づき、労働局が事業主への助成金活用の働きかけを行い、これを受けて事業主が申請を行う場合

Ⅱ.労働者が都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』へ相談し、労働局から助言等を受けて、労働者自らが事業主に働きかけ、事業主が申請を行う場合

労働者の皆さまへ

都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』では、「企業にこの助成金を利用してもらいたい」等、労働者の方からのご相談内容に応じて、**企業への特別休暇制度導入・助成金の活用の働きかけ等**を行っています。特別相談窓口（休業支援金・給付金の仕組みによる**労働者からの直接申請含む**）については、こちらをご参照ください。



⇒ 「**小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口のご案内**」

事業主の皆さまへ

- ① **支給要件の詳細や具体的な手続きは厚生労働省ホームページにて確認ください。**

申請書は、厚生労働省HPから印刷してください。

* ①雇用保険被保険者の方用と、②雇用保険被保険者以外の方用の**2種類の様式**があります。

* 事業所単位ではなく**法人ごと**の申請となります。また、法人内の対象労働者について可能な限りまとめて申請をお願いします。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

新型コロナ 休暇支援

検索



- ② **申請書の提出方法**

本社所在地を管轄する**都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**まで**郵送**でお願いします。

※必ず配達記録が残る郵便（特定記録郵便やレターパックなど）で配送してください。（宅配便などは受付不可）

お問い合わせはコールセンターまで

『雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、**小学校休業等対応助成金・支援金**コールセンター』（フリーダイヤル）**0120-60-3999** 受付時間：9：00～21：00 土日・祝日含む

※詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話などで勧誘することはありません。

また、振込先、口座番号やその他の個人情報をご本人の方に電話などで問い合わせることはありません。

①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

「臨時休業等」とは

- ・新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校などが臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所などから利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。

なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です。

※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。
※小学校等全体の休業のみでなく、学年・学級単位の休業や、オンライン授業、分散登校の場合も対象になります。

「小学校等」とは

- ・小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園または小学校の課程に類する課程を置くものに限る）、特別支援学校（全ての部）

★障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）なども含む。

- ・放課後児童クラブ、放課後等デイサービス
- ・幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かりなどを行う事業、障害児の通所支援を行う施設など

②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある（※）子ども

ア) 新型コロナウイルスに感染した子ども

イ) 新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども(発熱などの風邪症状、濃厚接触者)

ウ) 医療的ケアが日常的に必要な子ども、または新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患などを有する子ども

※ 学校の場合は、学校長が出席を停止し、または出席しなくてもよいと認めた場合をいいます。

③対象となる保護者

- ・親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母など）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。

- ・各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含みます。

※ 業種・職種を問わず、事業主に雇用される労働者が対象となります。

④対象となる有給の休暇の範囲

日曜日、夏休みなどに取得した休暇の扱い

「①に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・学校：授業日 ※日曜日や夏休みなどは対象外（夏休み期間が延長された場合、新たに夏休みになった期間は対象）
- ・その他の施設（放課後児童クラブなど）：本来施設が利用可能な日

「②に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・授業日であるかにかかわらず、その子どもの世話をするために休暇を取得した日

半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

- ・対象となります。

なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

就業規則などにおける規定の有無

- ・休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、就業規則などが整備されていない場合でも、要件に該当する休暇を付与した場合は対象となります。

年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱い

- ・対象になります。ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ていただくことが必要です。

労働者に対して支払う賃金の額

- ・年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払うことが必要です。
助成金の支給上限額(上限額は表面参照)を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。

災害発生状況

愛知労働局

愛知県の全産業死亡災害一覧（令和4年2月2日現在）

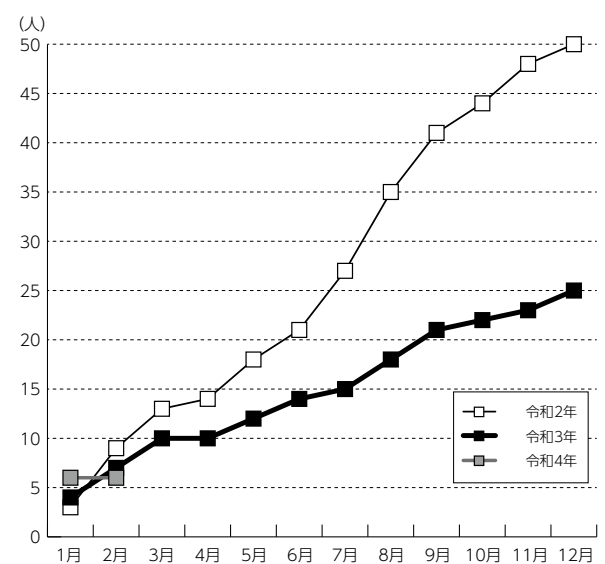
発生日時	事故の型／起因物	災害発生状況・原因		
R3.12.29. 14:46	墜落・転落 屋根・はり・もや・けた・合掌	工場建物解体工事現場でスレート屋根の解体作業中、スレートを踏み抜き地上まで約6メートル墜落した。被災者はスレート屋根の横にある金属屋根の上で廃材を地面に落とす作業をしていたが、誤ってスレート部分に乗ってしまったと考えられる。		
	事業場規模	9名以下	業種 建築工事業（木建以外）	30代 とび工 経験 0年
R4.1.3. 14:25	墜落・転落 階段・さん橋	清掃作業のため階段を降りていたところ踏み外して転落し、急性硬膜下血腫にて死亡した。転落した際に頭部を強打し脳出血が起きたと推定されている。		
	事業場規模	50～99名	業種 接客娯楽業	70代 清掃係 経験 7年
R4.1.11. 11:42	崩壊・倒壊 荷姿のもの	事業場内の資材置場で、2.8t門型クレーンを使用して約1tの鋼鉄製タンク部品を搬送台車に乗せる作業を行っていた。台車に乗せた後、タンクに取り付けられている足場に乗って玉掛用具を外したところタンクがバランスを崩して倒れ、下敷きになった。		
	事業場規模	100～299名	業種 輸送用機械等製造業	50代 船舶ぎ装工 経験 39年
R4.1.12. 14:20	激突され クレーン	被災者は同僚2名とトラック荷台上で鉄骨材を積み込む作業を行っていた。他の労働者が2.8t門型クレーンで鉄骨材を吊り上げたところ荷振れが起こり、振れた荷が被災者の胸部に激突したため、衝撃で荷台から転落した。		
	事業場規模	30～49名	業種 金属製品製造業	50代 鉄骨工 経験 8年
R4.1.13. 11:45	飛来・落下 玉掛用具	住宅建築工事現場において、積載型トラッククレーンを使用して合板の束（長さ3m×幅1m×厚さ46cm、重量約950kg）を、建築中の建物2階に吊り込む作業をしていたところ、荷を吊っていたベルトスリングから合板が落下し、荷台上でクレーン操作を行っていた被災者が下敷きになった。		
	事業場規模	10～29名	業種 道路貨物運送業	50代 移動式クレーン運転 経験 6年
R4.1.15. 12:00	有害物等との接触 有害物	工場建屋へ部品を取りに行った被災者が倒れて亡くなっているところを発見された。工場内には化学合成用のタンクがあり、メンテナンス後の窒素充填作業を行っていたが、蓋の閉止が不十分だったため漏洩した窒素が建屋内に充満して酸欠となった可能性が高い。		
	事業場規模	50～99名	業種 建築工事業（木建以外）	50代 作業者・技能者 経験 20年
R4.1.22. 13:30	墜落・転落 開口部	RC7階建てビルの解体工事現場で、5階部分の解体作業を行っていた際に、床面にあけたガラ投下口（1.8m×1.2m）に落ち、約10m下へ墜落した。		
	事業場規模	9名以下	業種 建築工事業（木建以外）	50代 建設作業員 経験 10年

愛知労働局管内死亡災害発生状況（令和4年2月2日現在の速報値）

令和4年発生分 ※（ ）内は交通事故による死亡者数で内数である。

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

月別死亡災害発生状況積算グラフ



第6回がんアライ部名古屋 報告

がんアライ部および（一社）仕事と治療の両立支援ネット・ブリッジ共催、愛知県、名古屋市、名古屋市医師会および当協会「後援」により、1月21日（金）に「両立支援における企業が知るべき合理的配慮の考え方」をテーマに、企業の人事担当者、安全衛生担当者、産業保健スタッフなどを対象として、オンライン（ZOOM）開催されました。

弁護士法人名古屋南部法律事務所平針事務所 弁護士 高森 裕司 氏による講演のほか、参加者全員によるグループディスカッションなどが行われました。

民間プロジェクト「がんアライ部」は、治療しながら働くがん罹患者がいきいきと働くことができる職場や社会を実現するため、「がんと就労」問題を解決するための勉強会やがんを治療しながら働くことを理解するためのイベントなどを開催することにより、がん罹患者が働きやすい環境づくりをサポートしています。

業務改善助成金特例コースのお知らせに関する動画を公開しました！
新型コロナウイルス感染症の影響で、特に業況が厳しい中小企業・小規模事業者の皆様を支援するため新設され、令和4年1月13日より受付を開始している「業務改善助成金特例コース」のお知らせ動画をYouTubeで公開しています。ぜひご覧ください。

<https://www.youtube.com/watch?v=QAPv9BvDrMo>

業務改善助成金特例コースについては、こちらをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03_00026.html

【担当部署】

動画について：労働基準部賃金課 052-972-0257
特例コースに関するご質問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 03-6388-6155（受付時間：平日8:30～17:15）

2021 年度第 2 回リスクアセスメントセミナーを名古屋市公会堂で開催

当協会が主催し、愛知安全管理者交流会の協力により、2月16日(水)、名古屋市公会堂 4階ホールにおいて、標記セミナーを開催しました（Zoomウェビナー同時配信）。

当日は、愛知労働局労働基準部健康課長 濱田 勉 氏により、「『安全をマネジメントへ』～自律した『機械安全』と『化学物質管理』～」と題し、正しく安全（許容できないリスクがないこと：許容しているリスクを承知して挑んでいる状態）を理解することの説明から始まり、講演が行われました。概要は以下のとおりでした。

化学物質管理については、化学物質規制体系が個別具体的な規制から、危険性・有害性が確認された全ての物質に対して、国が定める管理基準の達成を求め、達成のための手段は限定しない方式に大きく転換、5年後を目途に自律的な管理に向け個別具体的な規制（特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等）は廃止することを想定している。

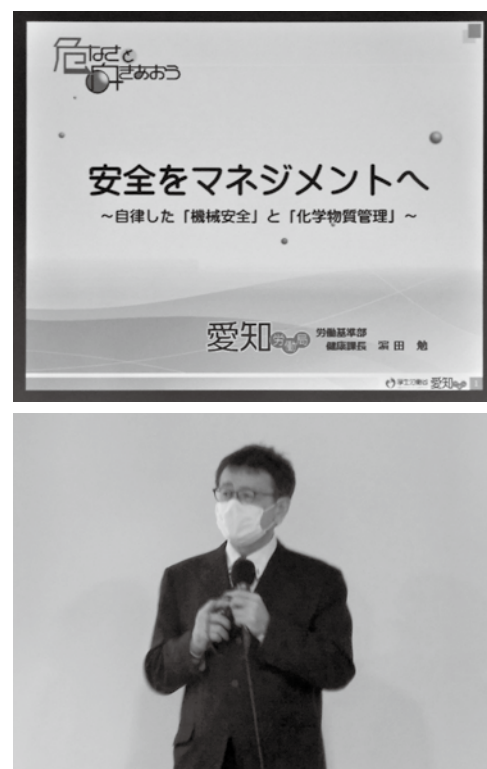
リスクアセスメントについては、災害防止の直接的ツールではなく、マネジメントのための情報整理ツールであり、そのマネジメントは現状把握から始まる。すなわち、管理すべき対象の把握のための作業からの情報収集のツールであり、リスク低減とルール設定の整理のためのものである。また、機械の包括的な安全基準との接続として、機械メーカー事業者と機械ユーザー事業者の間では、使用上の情報として残留リスク情報の提供・入手が機械の安全な使用に繋がり、重要である。

リスクアセスメントのステップ（「危険源の特定」→「リスク見積」→「リスク評価」→「対応策の検討」）の中で、「リスク見積」では誤解された記録シートも散見されるので注意を要する。「対応策の検討」では、リスク低減の検討順序として、第1順位は危険源をなくすこと、危険源のエネルギーを人に影響のない程度に小さくすること、作業をなくすこと、危険源に関わらない作業方法を採用することが挙げられ、第2順位は発生確率を低減する方策を採用することである。

リスクアセスメントをマネジメントの情報ツールとして考える上で、安全衛生部署、生産技術部署、品質管理部署、環境部署などで共通のプラットフォームを使用することで、意識しなくても連携できる仕組みを構築ができないか検討し、作業把握のための仕組みは共通プラットフォームを採用すると効果的と言える。

リスクアセスメントの調査プロセスは、生産性向上調査プロセスに同じである。品質、安全、環境は「リスクの概念」採用で、調べるプロセスの統合を図ることができる。

講演の最後、参加者との質疑応答時間が設けられ、積極的に質疑が寄せられ、講義内容の一層の理解に繋がりました。



当協会では、2022年度もリスクアセスメントを中心とした管理体系の構築の周知に向け、リスクアセスメントセミナーの回数・場所を増やして開催する予定です。

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、副会長の山崎 聡志 氏です。

東邦ガスは、東海3県を中心に、天然ガスの供給を柱として、地域のお客さまの「くらし」と「ビジネス」を支える事業を幅広く展開しており、本年6月にはお蔭さまで創立100周年を迎えます。

今後も私たちが持続的成長を果たすためには、従業員の安全・健康の維持に加え、働きやすさ・働きがいの向上や、ダイバーシティの推進が重要な課題になると考えており、以下のような施策を進めています。

【安全・健康の維持】

- ・交通安全の面では、添乗指導やドライブレコーダーの活用等により、特に若手や高年齢社員への安全運転教育に力を入れています。健康面では、婦人科健診の推奨や、メタボ検診に基づく生活習慣の改善サポート等に、健康保険組合とも連携して取り組んでいます。
- ・また、コロナ禍を契機に、エネルギーの安定供給の現場を支えるのは「人」とあるとの想いを改めて強くしています。私たちが社会的責任を果たしていくため、引き続き、従業員の安全と健康の維持に努めていきます。

【働きやすさ・働きがいの向上】

- ・新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、当社においても、通信環境の整備や電子決裁の導入等を行いながら在宅勤務を進めてきました。今後は、その眼目を「柔軟な働き方」へと移すなかで、生産性を高めつつコミュニケーション上の課題もクリアできるような仕組みづくりを進め、その定着を図っていきます。
- ・また、エンゲージメント向上に向けた実態調査も始めています。会社の風土から職場のコミュニケーションまで様々な課題がありますが、従業員がよりいきいきと働くことのできる会社となるようPDCAを繰り返していきます。

【ダイバーシティの推進】

- ・多様性の確保は競争力の源泉であるとの認識の下、女性や中途採用者、シニア、障がい者等の採用・育成・配置に意識して取り組むとともに、職場単位でダイバーシティに係る課題を議論し合う活動を展開する等、一人ひとりが多様性を受容し、能力を最大限に発揮できる企業風土づくりを行っています。
- ・そうした中で、特例子会社の東邦フラワーでは、障がいを抱えるメンバー自らが作成した企業理念や行動指針の下、“TEAM（楽しく・笑顔で・明るく・前向きに）フラワー”を合言葉に、積極的な職域拡大に努めています。

いずれの取組みも試行錯誤を重ねているところであり、皆さま方のお知恵も拝借しながら、よりよい施策となるように改善を続けていきます。引き続き、東邦ガスグループをご支援いただきますよう、お願い申し上げます。

【略歴】

1986年 東邦ガス(株)入社 西部支社長、財務部長、企画部長を経て2017年 執行役員、
2020年 常務執行役員、2021年 取締役常務執行役員に就任、現在に至る。



中央労働災害防止協会 中小企業無災害記録証授与制度のご案内

中央労働災害防止協会（中災防）では、中小企業が自主的に安全衛生活動を進める上での目標となるよう「中小企業無災害記録証授与制度」を設けています。災害ゼロの安全で快適な職場づくりに向けて、ぜひ本制度をご活用ください。制度の概要および申請方法は（<https://www.jisha.or.jp/chusho/record/>）をご確認ください。

前号で、安全とは未来に向けて考えることなのに、プロセスと結果を区別することなく同じ土俵で論じられている、と記した。本号ではプロセスと結果が区別されず、互いがもつれる様子に焦点を当てて考えてみたい。

まず、本連載で用いる「事件」と「事故」の違いについて簡単に解説しておきたい。事件とは誰かが何らかの意図を持って、すなわち故意に何かを起こそうとすることであり、事故とは発生する瞬間まで、当事者もそのような結末に至ると思っていないという大きな違いがある。

確かに、道を歩きながら「私は次の段差で転ぶ」と予言して行動している人はいないだろう。仮に予言ができればあらかじめ手を打てるので、転倒という結果を回避できることになる。

ここで大切なことは、事故とは結果であり、安全は結果が起きていない日常のプロセスにおいて取り扱われるものという整理である。

プロセスと結果はもともと性質が違う異次元のものであり、必ずしも連動してはいない。不斷の努力で安全に取り組んでいる一方、職場内の平坦な通路で足がもつれて転倒する災害が立て続けに起こる。そんな皮肉な結果が現れることは、珍しいことではない。

一方で私たちは、何とかしてプロセスと結果をつないで説明し、それを成果にしようとしたがる。

労働災害が前年より増加すると、緊急対策と銘打って「何か手を打て！」ということがたびたび行われ、その翌年に災害が減少すると、いかにも成果があったように、「緊急対策が功を奏した」と関連付けて語られたりもする。プロセスと結果をもつれあわせて誤魔化す手段かもしれない。

私は「緊急対策で災害が減るなら、緊急ではなく恒久対策にすればいい」と冷ややかに思う。もちろん、それを口にすることはほとんどない。

そもそも異次元にあるプロセスと結果を論理性なくつないで説明しようとするところに破綻がある。それを理解したうえで、アピールとしての緊急対策を表明しているのであればかまわないが、本気で成果が上がっていると思うのであれば、疑問が残る。同じように、結果としての無災害や災害減少をとらえて、職場の安全性が向上しているとするのは、

かなり危険な考え方であると強く認識すべきだろう。

なぜここまで性質が違う異次元のものがもつれあって議論されるのだろうか。この解のひとつに、結果は見ることができ、数えることもできるのに対し、プロセスを可視化することが難しいことがあるのだろう。



プロセスを可視化するために国際的に合意された唯一の手段がリスクアセスメントである。しかし、「災害の減少という結果が出ないからリスクアセスメントは効果がない」といった批判は後を絶たない。明らかに異次元の話を混同している。

リスクアセスメントの解説は連載の後半で詳細に取扱いたいと思う。

プロセスを明らかにしないまま、結果の数値だけをもって判断されることは少なくない。そのような場面では「結果がよくてあたりまえ、悪ければ安全衛生担当者の努力が足りない」といった雰囲気をも感じとれる。安全衛生担当者は心を痛めているのだらうと強く感じる。

異次元のものを論理性なくつないで論ずることは、しばしば歪みも生む。それは安全衛生に限ったことではない。品質保証の分野では、結果の数値が規定値に収まらないから、その数値を書き換える方向へ進んでしまうことまで耳にする。

結果にはプロセスが存在する。プロセスをコントロール下に置いたとしても、必ずしも結果が伴うとは限らない。しかし、論理性なく両者を接続して語ることとは全く意味が異なることをしっかりと理解しなければならない。



はま だ つとむ
濱田 勉

昭和38年9月生まれ
名古屋出身

【略歴】

1985年に労働省（現 厚生労働省）に入省し、愛知労働局管内の各労働基準監督署に勤務。2006年より労働基準監督署の安全衛生課長などを歴任し、19年に同局 労働基準部 安全課 主任安全専門官、21年4月より同局 労働基準部 健康課長に就任し、現在に至る。

【著書】

「主（あるじ）なき安全～リスクアセスメントの暴走～」 「安全は対策から戦略へ～リスクアセスメントの本質～」 「あしたを感じながら～安全・安心とは何か？ リスクアセスメントの入口～」 「リスクアセスメント～安全の見える化～」 「安全はマネジメント～リスクアセスメントの活かし方～」 （いずれも(株)労働調査会 発行）

【講演】

安全という重いテーマだからこそ、「伝える」ことではなく「伝わる」ことへのこだわりをもった講演を生涯のテーマとし、これまで16年間で講演数430回、聴講者約70,000人の実績あり。

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
フォークリフト運転 (31Hコース)	3月	4	ポーラ名古屋ビル	7.8.9	NSB東海	10.11.14	NSB東海		
		8	NSB東海	9.10.11	トヨタL&F白金	13.20.27	水谷運輸倉庫		
		9	アイプラザ豊橋	13.19.20	トピー工業				
		11	ポーラ名古屋ビル	14.15.16	トヨタL&F白金	13.20.27	トヨタL&F北名古屋		
	4月	14	NSB東海	15.16.17	NSB東海	18.22.23	NSB東海		
		8	ポーラ名古屋ビル	11.12.13	トヨタL&F白金	10.17.24	トヨタL&F小牧		
		11	ポーラ名古屋ビル	12.13.14	NSB東海	15.18.19	NSB東海		
	5月	15	ポーラ名古屋ビル	18.19.20	トヨタL&F白金	21.22.25	トヨタL&F白金		
		9	ポーラ名古屋ビル	11.12.13	NSB東海	10.11.12	トヨタL&F白金		
		10	ポーラ名古屋ビル	16.17.18	NSB東海	15.22.29	トヨタL&F北名古屋		
		17	ポーラ名古屋ビル	18.19.20	トヨタL&F白金	23.24.25	トヨタL&F白金		
		19	ポーラ名古屋ビル	20.23.24	NSB東海	26.27.30	トヨタL&F白金		
		12	江南市民文化会館	15.22.26	稲葉製作所				
		31	豊和工業	6/1.2.3	NSB東海	6/6.7.8	NSB東海		

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	17	7	28
	(実) トヨタ教育センター	19	9	29
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) 4.5	(学) 9.10
		(実) 11	(実) 6	(実) 11
		(学) 15.16	(学) 11.12	(学) 12.13
		(実) 17	(実) 13	(実) 14
		(学) 23.24	(学) 18.19	(学) 25.26
		(実) 25	(実) 20	(実) 27
			(学) 21.22	
			(実) 23	
			(学) 25.26	
			(実) 27	
	豊川市文化会館			(学) 23.25
				(実) 26or27
有機溶剤 作業主任者 【学科2日】	アイプラザ半田	(学) 17.18		(学) 12.13
		(実) 24or25		(実) 16or17
			(学) 18.19	
	トヨタ教育センター		(実) 21or22	
		(学) 豊和工業	(学) 14.15	(学) 17.18
	(実) ポーラ名古屋ビル		(実) 16	(実) 21
	ポーラ名古屋ビル	3.4	4.5	9.10
		9.10	14.15	25.26
		23.24	18.19	
	名古屋市公会堂		21.22	
				16.17
特定化学物質 及び 四アルキル鉛等 作業主任者 【学科2日】	アイプラザ豊橋		26.27	
			18.20	
		16.17		
	アイプラザ半田	1.2	4.5	18.19
		2.3	9.10	23.24
		7.8	11.12	30.31
		15.16	21.22	
	西尾市文化会館	21.22	27.28	
	名古屋市公会堂	21.22		23.24
		10.11	14.15	17.18
			6.7	
			13.14	
名古屋国際会議場	名古屋国際会議場		20.21	
		10.11		
		23.24		

講習会	会 場	3月	4月	5月
プレス機械作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	23.24	7.8	30.31
乾燥設備作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	9.10	13.14	30.31
はい作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	3.4	25.26	19.20
石綿作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	7.8	9.10	2.3
			25.26	6.7
				27.28
	ポーラ (リモート)	7.8	9.10	2.3
				6.7
	アイプラザ宮	3.4		
鉛作業主任者【学科2日】	アイプラザ豊橋	16.17		
			11.12	
			7.8	
	名古屋市民会堂			
アーク溶接 【学科1.5日実技1.5日】	ポーラ名古屋ビル			15.21
		(実) ポリテクセンター		22
		(学) ポーラ名古屋ビル		28.29
	ポリテクセンター	(実) ポリテクセンター		6/4
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	14	1	20
			28	
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			9
				10or11
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			16.17
		(実) 三菱電機		18or19or20
粉じん【学科1日】	ポーラ名古屋ビル		20	16
低圧電機 【学科1日実技1日】	ポーラ名古屋ビル	(学)15 (学)21	(学) 7	(学) 12
		(実)16 (実)22	(実) 8	(実) 13
フルハーネス(6H) 【学科・実技1日】	ポーラ名古屋ビル	14	14	2
		18	15	6
				16
ダイオキシシン【学科1日】	ポーラ名古屋ビル			11
安全衛生推進者【学科2日】	市民会館			30.31
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)23.24
				(実)25or26
マスクフィットテスト 【学科1日】	名古屋市公会堂	1	22	24
		14		
石綿調査者【学科2日】	国際会議場		20.21	30.31

日付の 〇 の表示は、土・日・祝日です。

研修などの名称	3月	4月	5月
最近の労働法改正を分かり易く学ぶ無料セミナー	9 名古屋市民会堂		

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。