

ARK

Interest Incorporated Association

2022
September

9

vol.564



写真：ゴジウカラ

CONTENTS

- 1・第73回 全国労働衛生週間を迎えるにあたって
- 2・愛知県最低賃金が10月から986円に改正予定
 - ・歯科健康診断の報告が労働者数にかかわらず必要になります
 - ・令和4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
- 3・職場における熱中症予防対策の徹底について
 - ・規格不適合な防じんマスクの回収について
～販売者が回収を行っています～
- 4・災害発生状況
 - ・外国人技能実習制度関係者養成講習
 - ・当協会・地区協会の事務局長会議を開催
- 5・連載 第5回「チェックリストの取扱い」
愛知労働局 労働基準部 安全課長 濱田 勉 氏
- 6・安全経営あいち推進大会2022
- 7・産業保健フォーラム2022inあいち
- 8・連載 第3回（全3回）愛知県経営者協会 著
「70歳までの就業機会確保に向けた人事諸制度の在り方」
研究委員会報告書（概要）
～企業、社員、社会・地域にとって「三方良し」となる
制度の構築に向けて～
- 9-10・男女ともに仕事と育児等を両立できる環境整備セミナー
開催報告
- 11・技能講習等講習会予定表



全国労働衛生週間は、昭和25年から毎年実施され今年で73回を迎えます。本年度は、

「あなたの健康があってこそ 笑顔があふれる健康職場」

をスローガンに掲げ、9月1日から30日までを準備期間として、10月1日から7日まで、全国一斉に実施されます。

労働衛生に関わる皆様方のご努力の下、愛知県内における職場の衛生管理水準は着実に向上していますが、今なお多くの業務上疾病が発生しています。令和3年の愛知県内における休業4日以上業務上疾病は、前年638人の約1.5倍に及ぶ939人となりました。

この最大の要因は、新型コロナウイルス感染症の職場における感染拡大です。同感染症を含む「病原体による疾病」は、前年195人の約2.9倍に及ぶ560人となり、うち2人は死亡に至るものとなりました。また、幅広い業種・年齢層で多発している災害性腰痛も、前年274人から294人へと増加しており、業務上疾病増加の一因となっています。

こうした状況を踏まえ、愛知労働局においては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止を令和4年度における重点課題に位置付け、他の課題である化学物質・粉じんによる健康障害防止対策、石綿による健康障害防止対策、受動喫煙対策、事務所等における労働衛生対策等とともに推進を図っています。

また、愛知労働局は、令和4年度の新たな重点課題として「労働者の心身の健康確保のための総合的対策」を策定しました。労働者の心身の健康確保を図るためには、労働安全衛生法令に基づく健康診断、長時間労働面接指導、ストレスチェック等の健康確保措置や、T H P 指針、メンタルヘルス指針等の健康保持増進措置を、単発的でなく相互連携させて推進することが不可欠であるとして、その推進・定着を図るものです。

一方、愛知労働局は安全分野で「安全経営あいち」を提唱し、リスクアセスメントを通じてP Q C D S M E を一体的、戦略的に管理する経営手法を推進しており、同じく総合的な視点による全体的な管理向上を目指すものであります。

全国労働衛生週間は、労働衛生に関する意識を高め、職場環境改善等への自主的取組を通じて労働者の健康確保を図る強化期間です。

本年度においても、いわゆる“三つの密”を避け、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の徹底を図りつつ、スローガンのとおり、笑顔があふれる健康職場を形成する機会とされますよう各事業場における取組をお願いします。

実施要綱を含む詳細は、愛知労働局ホームページ

(https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/jirei_toukei/anzen_eisei/eiseisyukan_R04.html)
からご確認いただけます。

愛知県最低賃金が10月から986円に改正予定

愛知労働局労働基準部賃金課

令和4年8月4日、愛知労働局長は、愛知地方最低賃金審議会会長より現行の愛知県最低賃金時間額 955円を31円引上げ、時間額986円(令和4年10月1日効力発生予定)へと改正決定する旨の答申を受けました。官報公示、異議申出に関する手続きを経た上で、10月1日から効力が発生する予定です。



中山会長(左)と代田局長(右)

歯科健康診断の報告が労働者数にかかわらず必要になります

(令和4年4月28日公布／令和4年10月1日施行)

愛知労働局

■概要

- 労働安全衛生法第66条第3項及び労働安全衛生規則第48条に基づき、有害な業務※に従事する労働者に対しては、雇入れ・配置替え等の際及び、その後6ヶ月以内ごとに一回、定期的に歯科健康診断を行うことが必要です。
- 法令改正により、歯科健康診断を行った事業者は、労働者数にかかわらず、遅滞なく歯科健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出することが必要となりました。
- 現行の定期健康診断結果報告書(安衛則様式第6号)から、歯科健康診断に係る記載欄を削除し、新たに「有害な業務に係る歯科健康診断結果報告書(様式第6号の2)」が作成されるなど、所要の改正が行われます。
- 施行時期は、令和4年10月1日です。

※有害な業務

労働安全衛生法施行令(昭和47年政令第318号)第22条第3項において、「塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、弗化水素、黄りんその他歯又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務」と規定されています。

詳細は、愛知労働局ホームページ(https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/shika_kenshin.html)をご確認ください。

令和4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)でご確認ください(応募期日:9月22日(木))

職場における熱中症予防対策の徹底について

愛知労働局労働基準部健康課

今般、職場における熱中症による死傷災害の発生状況（速報値）を取りまとめたところ、7月までの死傷者数（死者・休業4日以上）が、過去5年で最多となっています。

記録的な暑さを踏まえ、WBGT値（暑さ指数）に応じた作業の中断等を徹底することや、異常を認めたときは、躊躇なく救急隊を要請することなど、状況に応じた熱中症予防対応の実施について、一層の取組を進めていただきますようお願いいたします。

職場における熱中症による死傷災害の発生状況（速報値）

	1～5月	6月	7月	7月末までの累積数
令和4年	18 (0)	118 (5)	116 (8)	252 (13)
令和3年	9 (1)	26 (0)	55 (2)	90 (3)
令和2年	14 (1)	57 (0)	22 (2)	93 (3)
令和元年	28 (0)	24 (0)	20 (7)	72 (7)
平成30年	17 (0)	40 (1)	129 (7)	186 (8)

※都道府県労働局が把握した、休業4日以上死傷者数（括弧内は死亡者数）

規格不適合な防じんマスクの回収について ～販売者が回収を行っています～

厚生労働省

このたび、市販されている呼吸用保護具である防じんマスクの一部製品について、排気弁等が国家検定規定を満たさないことが判明しました。

このため、厚生労働省では販売者に対して当該製品の回収を要請するとともに、直ちに使用を中止するよう広く注意喚起を行うため、ホームページでその事実を公表しています（詳細は以下をご参照ください）。

1 問い合わせ先

販売者	GVS ジャパン株式会社
電話	080-7571-8412（担当：村田）
受付時間等	9～18時 （対応日：月～金 <ただし、年末年始（12/29～1/4）は休日>）
URL	https://gvsjapan.co.jp/blog/article.html?page=89
所在地	東京都新宿区西新宿 7-10-12 KKD ビル 4階

2 回収対象の防じんマスク

製 品 名	P100/RL3 エリプスインテグラ	<注文コードと製造番号の表示> 
検定合格番号	第 TM752 号 (マスク表面に印字)	
製 造 年 月 日	(1) 2021 年 10 月 (2) 2020 年 10 月 (マスク表面に印字)	
注 文 コード	(1) SPR550JFUA (製造番号：21-00715)	
	(2) SPR549JFUA (製造番号：20-00825)	
個 数	306 個 ((1) 120 個、(2) 186 個)	
販 売 期 間	2021 年 2 月以降	

3 健康被害のおそれについて

当該製品は、排気弁の作動気密が保持できていないなど防じんマスクの規格に適合しておらず、これを継続して使用する場合には、粉じんばく露による健康への影響が否定できないとの判断で回収となったものです。当該製品をお持ちの方は、使用を直ちに中止し、回収に応じてください。

詳細は、厚生労働省ホームページ（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27088.html）をご確認ください。

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8月8日現在)

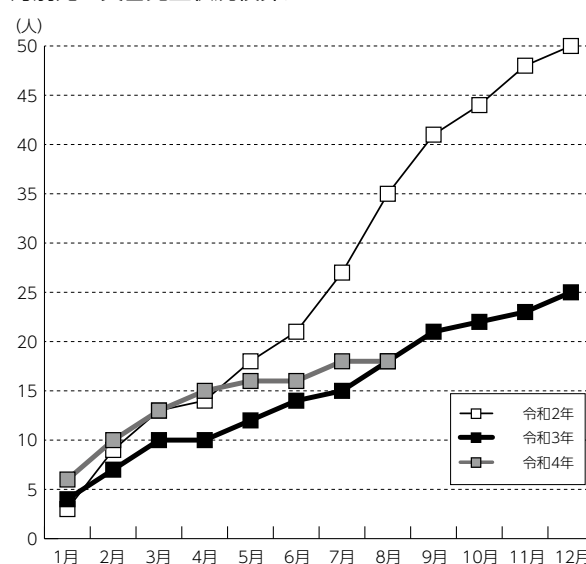
発生日時	事故の型/起因物	災害発生状況・原因		
R4.7.13. 17:50	飛来・落下 玉掛用具	船上からフラットコンテナ(19.8t)にトレーラーシャーシ(16.2t)を積載した荷をクレーンで運搬していたところ、トレーラーシャーシが落下して被災者に激突した。		
	事業場規模 10～29名	業種 港湾運送業	50代 玉掛作業員	経験 31年
R4.7.18. 0:30	交通事故(道路) 乗用車、バス、バイク	道路上で交通誘導をしていたところ、乗用車にはねられた。		
	事業場規模 9名以下	業種 その他の事業	60代 警備員	経験 3年

愛知労働局管内死亡災害発生状況 (令和4年8月8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	食 料 品 製 造 業	3	6	12 (1)
	化 学 工 業		1	1
	鉄 鋼・非 鉄 金 属		1	2
	金 属 製 品	2		1 (1)
	一 般・電 気・輸 送 用	1	1	4
	そ の 他		2	3
建 設 業	土 木 工 事 業	7	3	5
	建 築 工 事 業	2		
	そ の 他	4	3	5
陸 上 貨 物 運 送 事 業	卸 売 業	1		
	小 売 業	3		1 (1)
	そ の 他		2 (2)	2 (2)
商 業	卸 売 業		2	2 (2)
	小 売 業		2 (2)	2 (2)
	そ の 他			
清 掃・と 畜 業	清 掃 業			
	と 畜 業			
	そ の 他			
上 記 以 外 の 事 業	上 記 以 外 の 事 業	5 (2)	2 (1)	6 (1)
	合 計	18 (2)	13 (3)	26 (5)

月別死亡災害発生状況積算グラフ



外国人技能実習制度関係者養成講習

外国人技能実習生を受け入れる監理団体や実際に技能実習を行う実習実施者を対象に同講習を開催します。当協会は、(公社)全国労働基準関係団体連合会が愛知県内で開催する同講習に「協力」しています。令和4年度の開催予定は以下のとおりです。

(受講料はテキスト代・消費税込)

月	日 時	講習名	受講料	会 場
9月	9日(金) 9時25分～17時10分	技能実習責任者	11,500円	ポーラ名古屋ビル9階
11月	10日(木) 9時25分～17時10分	技能実習責任者	11,500円	
	11日(金) 9時25分～16時50分	技能実習指導員	10,500円	
	12日(土) 9時25分～15時40分	生活指導員	9,500円	
1月	13日(金) 9時25分～17時10分	技能実習責任者	11,500円	
3月	10日(金) 9時25分～17時10分	技能実習責任者	11,500円	

【申 込 方 法】 お申込みはインターネットで以下までお願いします(開催日の約2か月前からお申込みいただけます)。
(公社)全国労働基準関係団体連合会 (<http://www.zenkiren.com/seminar/ginoujissyu001.html>)

【お問い合わせ先】 (公社)愛知労働基準協会 TEL 052-221-1438
詳細は当協会ホームページ (<http://www.airouki.or.jp/>) にも掲載しています。

当協会・地区協会の事務局長会議を開催

当協会は、県下各地区労働基準協会の専務理事と年3回定期的に、労働条件や安全衛生の向上を目的とした情報・意見交換のための会議を開催しており、今年度1回目を8月5日(金)に、新型コロナウイルス感染症の予防対策を講じたうえで実施しました。

冒頭、愛知労働局労働基準部長 伊勢 久忠 氏より最近の労働行政の動きについて説明をいただきました。

会議では、事務の合理化・斉一化や利用者サービス向上の観点から、技能講習等講習会受付のルールについて現状の問題点などを踏まえて意見交換を行いました。また、修了証に併記する旧姓・通称の確認方法、インボイス制度導入に伴う消費税の取扱い、「100円労災保険」の加入勧奨、労働トラブル防止無料セミナー・RAセミナー・無料労働相談室の進捗、産業保健フォーラム2022inあいち開催について報告しました。

最後に、中災防・中部安全衛生サービスセンター 所長 鈴木聡 氏より、「第81回全国産業安全衛生大会」(令和4年10月19日～21日)の開催案内について説明がありました。

前号から、安全を取り巻く背景を踏まえ、具体的に安全がどのように取り扱われているのかを題材にしている。今号も引き続き「安全あるある」を取り上げてみたい。

チェックリストは、様々な場面で活用されている。航空機の運行では、離陸や着陸の際にも、一連の手順としてのチェックリストが存在する。

チェックリストの原則とは、必要になるモノや行動が一覧にまとめられ、漏れなく確認することでミスを低減させる一手法である。

しかし、一部には、必ずしもチェックリストの機能を具備していないものが存在している。そのようなチェックリストには、いくつかの共通することがある。

一つには、導入の経緯に関係すること。トラブルが発生した後に、どちらかといえば感情的に制定されたものや、他律的に導入を迫られたケースなどが見て取れる。

次に内容に実効性がないこと。確認すべき事柄が著しく曖昧なもの、それとは逆に、とても細かく項目数が多いと思われるもの。また、確認する項目の順序が手順に沿っていなかったり、業務開始前に行うものと終了後に行うものが混在しているなど、実効性に疑問に感じるものがある。

事業場を訪問した際に、何となくチェックリストに目を向ける。内容を確認するというのではなく、チェックリストが放つ雰囲気を感じ取る。

現場に備え付けられるチェックリストは、縦軸に確認項目、横軸が日付となっているケースが多い。このパターンでは、筆（筆記具や記載者など）の変化などにより、チェックリスト自身が扱われ方を語りかけてくる。

記載が忘れられたチェックリストは、「トップのパトロールがある」といった指令により、後付けで書き加えられることもあるだろう。

後付けでチェックリストを完成させる上で大切なことは、記入すべき日付が「稼働日」であることと「明日」まで書かないことだ。

日付に注力すれば、筆は横に進まざるを得ない。一方で、チェックは縦に進めるべきところを、日付を書いた勢いでチェックまで横へと筆を進めてしまう。仮に途中で鉛筆が折れれば、いかにも後付けで書き加えられた雰囲気を放つチェックリストが完成する。

	18	19	20	21	22	23	24	
〇〇〇〇〇〇	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
△△△△△△	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
□□□□□□	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
▽▽▽▽▽▽	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
◇◇◇◇◇◇	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

事業場の安全大会などで講演を依頼されると、このような話をすることがある。もちろんネタとしてである。

会場からは、なぜだか笑いがおきる。しかし、そのチェックリストを「やめよう」とは誰も言い出せないらしい。恐らく「安全の扱われ方とタブーな領域」（1月号参照）に抵触するのだろう。

そもそも、チェックリストに頼らなければ実効性は担保できないのだろうか。

たとえば、銀行のキャッシュディスペンサーで現金を引き出す際の一連の手順を思い出してほしい。引出ボタンを押し、キャッシュカードを挿入し、暗証番号、希望する金額の順に入力する。認証を終えると、多くのキャッシュディスペンサーはまず、キャッシュカードの受取を求めてくる。キャッシュカードを受け取らなければ、現金の払出口は開かない。

仮に現金の払出口が先に開く方式だと、現金に気を取られ、キャッシュカードが忘れ去られる確率が上がるに違いない。操作の手順の工夫により、自動的にあるべき行動ができるようにしているわけだ。実効性が担保できるように一連の手順を見直せば、チェックリストに頼る必要は何らない。

どうしてもチェックリストに頼るのであれば、それに沿って実施する時間を与える必要がある。その時間が考慮されなければ、「埋めておけ」という指示にしか受け止められない。

できないことをやれと言われると、「やったことにしよう」という作用を生む。それはやがて形骸化や、士気の低下へとつながっていくのだ、と強く感じる。



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年に同部 健康課長、22年4月より同部 安全課長に就任し、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。

安全経営あいち 推進大会2022

リスクアセスメントを通じPQCD SMEはひとつにできる。



12.6(火)
13:30~16:00
(開場 12:30)

日 時 : 2022年12月6日(火) 13:30から16:00まで

会 場 : 日本特殊陶業市民会館 フォレストホール
名古屋市中区金山一丁目5番1号

参加費 : 無料

主 催 : 愛知労働局

協 力 : (公社)愛知労働基準協会
各地区労働基準協会
各労働災害防止団体

プログラム(予定)

- プロローグ
- 主催者あいさつ
- 基調講演 新潮流『安全経営とウェルビーイング(Well-being)』
明治大学顧問・名誉教授・校友会名誉会長
公益財団法人 鉄道総合技術研究所会長
公益社団法人 私立大学情報教育協会会長
一般社団法人 セーフティグローバル推進機構 会長
向殿 政男氏
- パネルディスカッション『演劇で考える安全経営』
- 大会宣言
- エピローグ

■ 詳細及び参加申し込みは、愛知労働局ホームページをご参照ください。

https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/jirei_toukei/anzen_eisei/anzenkeiei_forum2022.html



産業保健 フォーラム 2022 in あいち

Occupational Health Forum 2022 in Aichi

日 時	2022 年 10 月 14 日 (金) 13 : 30 ~ 15 : 30 (開場 13 : 00)
会 場	● ウィンクあいち (愛知県産業労働センター) 小ホール (5 階) (名古屋市中村区名駅 4 丁目 4 - 3 8) ● YouTube によるライブ配信も行います。
参加費	無 料

プログラム	テーマ 「労働者の心身の健康確保のための総合的対策」 ● 開会あいさつ ● 事例報告 『産業医から見た産業保健』（仮題） ・ 株式会社なごや産業医事務所 代表取締役 新井 孝典 氏 『保健師から見た産業保健』（仮題） ・ 豊田安全衛生マネジメント株式会社 健康推進部・保健師 宇都宮 友美 氏 ● パネルディスカッション
	『「労働者の心身の健康確保のための総合的対策」に向けて』 パネリスト ・ 株式会社なごや産業医事務所 代表取締役 新井 孝典 氏 ・ 豊田安全衛生マネジメント株式会社 健康推進部・保健師 宇都宮 友美 氏 コーディネーター ・ 愛知労働局労働基準部健康課長 井奥 善久
主 催	愛知労働局 愛知県 名古屋市 (独)労働者健康安全機構愛知産業保健総合支援センター (公社)愛知労働基準協会 愛知 THP 推進協議会



申込方法

■ 右の二次元コードから Web にアクセスの上、お申し込みください。
https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/jirei_toukei/anzen_eisei/sangyohoken_forum2022.html

■ 申込期限：令和 4 年 10 月 7 日(金) まで

ただし、定員に達した場合には期限より前に受付を終了することがあります。

- お申し込みは、Web のみとさせていただきます。
- 受付完了画面若しくは、お申込み完了メールを印刷し、当日お持ちください。
- お問い合わせ：愛知労働局 労働基準部 健康課 TEL:052-972-0256



新型コロナウイルス感染リスク低減対策として、会場では次の対応をお願いします。

- マスクの着用をお願いします。
- 大声での会話はお控えください。
- 会場入口で体温測定をお願いしております。決められた入口からのみ入場をお願いします。
- 受付前で手指消毒をお願いしております。受付及び退場時には手指消毒をお願いします。
(アルコール消毒ができない場合にはお申し出ください。)
- ホール内の座席は「指定席」です。受付でお渡しする「座席指定票」に記載された座席におかけください。
- ロビーの椅子等に着席される場合には、間隔を空けておかけください。
- 接触確認アプリの導入にご協力ください。
 - アンドロイド端末
<https://play.google.com/store/apps/details?id=jp.go.mhlw.covid19radar>
 - i O S (iPhone 等) 端末
<https://apps.apple.com/jp/app/id1516764458>

iPhone の方はこちら





Android の方はこちら





詳しくはこちら

厚生労働省
ウェブサイト

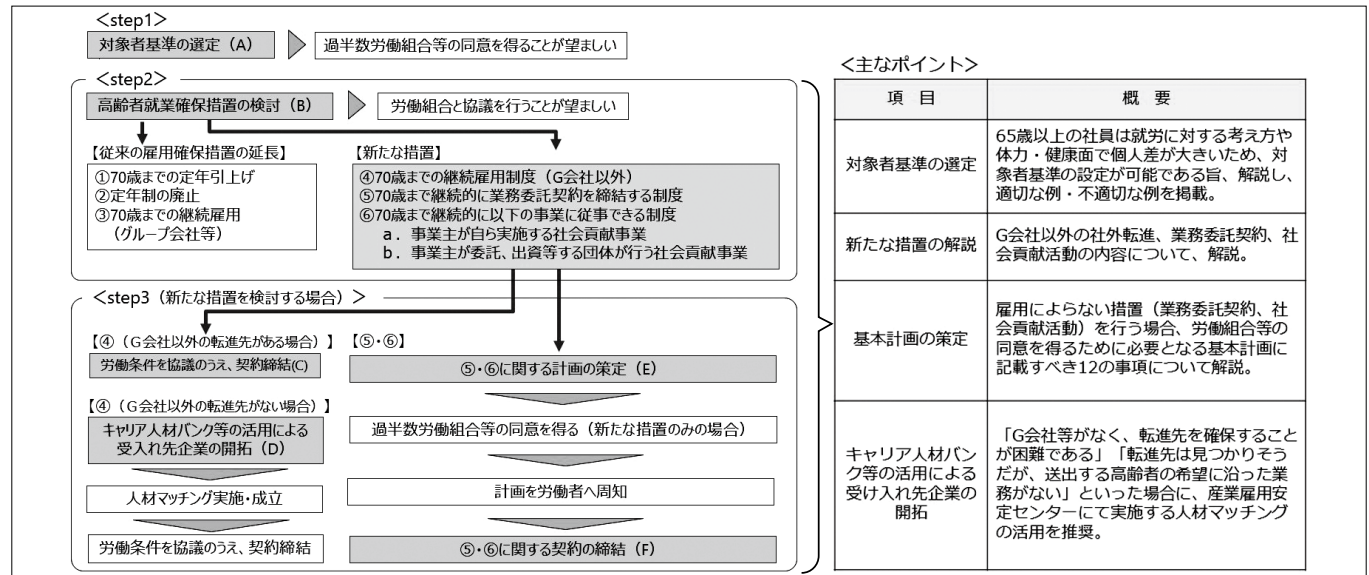


愛知県経営者協会 著

「70歳までの就業機会確保に向けた人事諸制度の在り方」研究委員会報告書(概要) ～企業、社員、社会・地域にとって「三方良し」となる制度の構築に向けて～

第4章 70歳までの就業機会確保に向けた新たな措置について

令和3年4月に改正された高年齢者雇用安定法において、新設された措置を検討する上での一連の流れやポイント等を独自に解説。(本章においては65歳以上の社員を「高年齢社員」と記載。)



◆本委員会コメント：業務委託契約に関して

- ・非現業部門の高年齢社員等は明確なスキルを持っていることが少なく、フリーランスとして活躍することは難しいと推察する。このため、フリーランスとして活躍できるのは高度な専門知識等をもった、ごく一部の人材であると想定される。このため、就業確保措置(委託契約)を行う場合、まずは従前と同様の業務を切り出し、その業務を委託業務とし、高年齢社員との間で委託契約を締結することが当面の間は現実的であると考えられる。
- ・高年齢社員にもよるが、雇用契約よりも業務委託契約を締結した方が「本人の裁量の中で好きな時間に業務が出来る」、「一つひとつの業務に対する報酬がはっきり分かり、成果として見えやすい」ことから、本人のモチベーション向上に寄与するケースが考えられる。また、会社としても「ビジネスライクに本人に業務を依頼しやすくなる」といったメリットも考えられる。

◆本委員会コメント：社会貢献事業に関して

- ・地域社会には、福祉や環境、町づくりなどの社会課題が山積している。課題解決のためには、「自助」、「公助」、「共助」が大変重要となってくる。
- ・愛知県では1千超のNPO法人が地域の課題解決のための活動に取り組んでいる。また、法人以外にも町内会や自治会、国際交流、スポーツ団体などが地域社会の維持、活性化のために活動している。企業人として経験を積んだ高年齢社員が地域社会に積極的に関わっていくことは大変意義が大きいことであり、今回の高年齢者雇用安定法の改正を機に高年齢社員の参加気運の高まりと環境整備が進むことを期待したい。

第5章 本書のまとめ

◆企業・社員間の「Win&Win」の関係性の構築

企業は年長社員のモチベーションの維持・向上に向けた取り組みが極めて重要になる。モチベーションの維持・向上施策として短期的には、個々の年長社員に期待する役割を明確化するとともに、再雇用時の面談等を通じ、本人との対話の中で、企業と本人の意向をすり合わせ、年長社員本人の仕事内容(スキル)が極力活かせる業務を設定する。また、中長期的には学び続ける文化の定着のために、リカレント教育が出来る体制を整備する等、キャリアに対する柔軟性の向上を図る。さらに、世代間のコミュニケーション向上に意識を配り、全ての世代が働きやすい環境の整備も行う。このことが、モチベーションの維持・向上となり、必ずや企業と社員の間で「Win&Win」の関係構築に繋がるものと確信している。

◆地域産業・コミュニティの活性化を目指し「三方良し」となる人事諸制度の制定

年長社員が真に生き生きと働ける状況を達成するために、高齢期の働き方として「社外への転進」も選択肢に含めることをぜひ検討いただきたい。

企業としては人材の社外流出を損失とみる向きもあるが、社外で能力を発揮し活躍する可能性がある人材に、社外へ目を向けさせ、転進を促すことは、社会全体の活力向上や産業競争力向上にもつながると捉え、支援していく視点も必要である。

また、地域コミュニティが、今後、衰退していくと、地域経済が悪化する恐れがあることから、企業が柔軟な勤務制度の制定をすることで、年長社員が地域コミュニティ活動へ参加しやすい環境を整備するとともに、若手・中堅社員にも、積極的に地域のイベントに参加させる等の取り組みが必要となる。

これら企業、社員、社会・地域が「三方良し」となる企業の取り組みにより、地域経済の活性化、経済の好循環、ひいては企業業績向上につなげていただきたい。(完)

※詳細は報告書にて報告しております。
A4サイズ4色カラー、全85ページ
会員企業の販売価格 600円(税込み・送料別)、
非会員企業 1,500円(同)。
問合せ先：愛知県経営者協会(電話 052-221-1931)

男女ともに仕事と育児等を両立できる環境整備セミナー 開催報告

当協会は、7月22日（金）に当協会9F第三研修室（名古屋市中区）において、事業主や人事労務担当者などを対象に、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、男女ともに仕事と育児等を両立できるよう育児休業を取得しやすい雇用環境整備に係るセミナーを開催しました（LIVE同時配信 Zoomウェビナー）。

第1部（無料）では、厚生労働省 愛知労働局雇用環境・均等部指導課長 山口 英俊 氏より、「雇用環境・均等行政の動向」と題して説明がありました。第2部（無料 非会員は2,000円）では、アイ・スマイル社会保険労務士法人 代表社員・特定社会保険労務士 吉岡 規子 氏より、「改正育児・介護休業法と育児休業取得がもたらす効果」と題して説明がありました。

説明内容は以下のとおりです。

【第1部】

愛知労働局雇用環境・均等部指導課長 山口 英俊 氏

1 改正女性活躍推進法に向けて

女性活躍推進法は、平成28年4月（2016）に全面施行され、令和7年度（2025）までの時限立法である。本年7月8日に省令が改正され、常時雇用する労働者が301人以上の事業主に「男女の賃金差異」の公表が義務付けられた。公表する時期は、令和4年7月8日以降事業年度が終了し、次の事業年度が開始した後おおむね3ヶ月以内で、公表する内容は男性の賃金に対する女性の賃金の割合である。集計方法は、公表時点における前年度の事業年度における、1年間の支払い賃金をもとに集計し、公表は厚労省運営の「女性の活躍推進企業データベース」又は自社のHPを利用する。公表項目は以前から、「働きがい（8項目）」と「働きやすさ（7項目）」が示されており、今回の改正により、「男女の賃金差異」（※「働きがい」に分類される）が必須で、「働きがい」及び「働きやすさ」からそれぞれ1つ以上選択し、合計3項目以上を公表する。また、常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主では、「働きがい」（※「男女の賃金差異」を含む）又は「働きやすさ」から、1項目以上公表する。

男・女賃金の割合の計算方法は、平均年間賃金（＝総賃金/人員数）を全労働者（男・女別）、正規労働者（男・女別）、非正規労働者（男・女別）の区分ごとに算出し、区分ごとに公表数値である「割合」（＝女性/男性×100%）を計算する。そして、「男女の賃金の差異」の情報公表イメージは、区分：全労働者 XX、X%、区分：正社員 YY、Y%、区分：パート・有期社員 ZZ、Z%となる。公表方法は、上述のとおり、自社HP又は「女性の活躍推進企業データベース」となる。

この「男女の賃金差異」については、公表義務とは別に「一般事業主行動計画策定時」における状況把握項目のうち、「男女の賃金差異」が必須の項目とされたため、把握義務付けとなった。適用対象は、常時雇用する労働者が301人以上の事業主である。

「男女の賃金の差異」の意味については、「男女の賃金の差異」は、男女の賃金格差の主な要因である、女性の登用や継続就業の進捗を測るための有効な指標とはなり得る。しかし、例えば女性の新規採用に力を入れたために、相対的に男女の賃金の差異が大きくなる場合もあり、数値の大小だけをもって個々の事業主の女性活躍推進の取組を理解できるものではない。重要なのは、この指標を女性の「管理職比率」や「継続勤務年数」等、他の指標と合わせて分析し、自社の課題の有無を点検し、改善の余地がないか検討することである。

2 育児介護休業法について

現行法でも男性はフルで育休を取得でき、夫婦共に取得できる。配偶者が専業主婦（夫）でも取得でき、「パパ休暇」を使えば、出産予定日から取得できる。しかし、母の就業継続率は53.1%（H27）、取得率12.65%（R2）、取得日数1ヶ月未満

80%（H30）と取得が低調のため、法改正によって本年10月より「産後パパ育休」が新設され、①子の出生後8週以内に4週間まで取得可能、②申出期限は原則休業の2週間前まで、③分割して2回取得可能、④労使協定がある場合に限り就業可能となる。また、1歳までの育児休業の分割取得を可能になり、1歳以降の育児休業について期間途中交代が可能となる。法改正により、男性の育児休業取得率向上と育児の分担化を推進する。

【第2部】

アイ・スマイル社会保険労務士法人
代表社員・特定社会保険労務士 吉岡 規子 氏

本日は、「改正育児・介護休業法と育児休業取得がもたらす効果」と題して、6つの項目（①押さえておきたい我が国・我が社・自分、②マネジメントスタイルの変貌、③妊娠から育児休業に関する法律の確認、④規程整備のポイント、⑤職場環境の整備事例、⑥両立支援等助成金の紹介）について、説明する。



Ⅰ 押さえておきたい我が国・我が社・自分

企業の年齢別分布において、介護両立層、団塊ジュニア層、育児両立層に区分した場合、どの層に人材が分布しているのか確認して、育児休業の両立に限らず、いろいろな視点での労働環境の整備に役立ててほしい。我が国の人口の長期推移をみると、0-19歳が減少、高齢化率が上昇、出生率は1.34（2020年）、第1子出産の母の平均年齢は30.7歳（2019年）、未婚率は男（25-29歳で72.9%）、女（25-29歳で62.4%）とも高い水準で推移している状況である。夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生ありの割合は、家事・育児時間が6時間では83.4%であるのに対し、なしでは33.3%である。6歳未満の子を持つ夫（婦）の家事育児関連時間は、妻7時間34分に対し、夫1時間23分（2016年）で差が見られ、諸外国と比べてもその差は顕著である。

このため、少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）において、基本的な目標として、「希望出生率1.8」の実現に向け、令和の時代にふさわしい環境を整備し、国民が結婚、妊娠・出産、子育てに希望を見出せるとともに、男女が互いの生き方を尊重しつつ、主体的な選択により、希望する時期に結婚でき、かつ、希望するタイミングで希望する数の子供を持てる社会をつくることとしている。また、基本的な考え方は結婚・子育て世代が将来にわたる展望を描ける環境をつくることで、その取組として、若い世代が将来に展望を持てる雇用環境等の整備、結婚を希望する者への支援、男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備、子育て等により離職した女性の再就職支援、地域活動への参画支援、男性の家事・育児参画の促進、働き方改革と暮らし方改革である。

Ⅱ マネジメントスタイルの変貌

調査研究報告による育児を目的とした休暇・休業を利用しなかった理由は、男女ともに①会社で育児休業制度が整備されていなかった、②職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だった、③収入を減らしたくなかったがトップ3で、気になるところでは、①残業が多い等業務が繁忙であった、②自分にしかできない仕事や担当している仕事があった、③昇給や昇格など今後のキャリア形成に悪影響などが挙げられた。

育児休業取得率と男性育児休業取得日数（令和2年度雇用均等基本調査）は、男12.65%、女81.6%（2020年）で、2025年の政府目標は男30%である。一方で、男性新入社員の育児休業希望は、男性新入社員の約8割が「子どもが生まれたときには育休を取得したい」（調査：生産性本部）、女子学生の9割が「夫に育児休業を取得してもらいたい」（調査：日本経済新聞）となっている。

これからの管理職が意識するポイントは、マネジメントスタイルの変貌であり、従来、場所・時間に制約のない社員グルー

プで組織していたものが、場所・時間に制約のある社員グループや従来は辞めていた社員グループを加えた多様な働き方になってくる。多様な働き方が実現できる職場づくりに挑戦し、女性のみならず男性が育児休業を取得し、一定期間職場から離れるという経験は、マネージャーにとって、さらなるマネジメントスキルを習得できるチャンスとなる。取得しやすい雇用環境の整備の“あり方”と“やり方”を変えるため、経営者層、管理者層の理解を高めるとともに、『働き方の見直し』（年次有給休暇、出産育児、傷病、看護・介護）の絶好の機会である。また、産後の妻の不安のピークは産後2週間との研究結果があり、イクメンのススメとして夫婦関係が仲良し、家庭が安定であることが大切である。

III 妊娠から育児休業に関する法律の確認

育児・介護休業法の法改正の趣旨は、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするもの。令和4年4月に雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和が施行され、同年10月に産後パパ育休（出生時育児休業）の創設、育児休業の分割取得、育児休業中の社会保険料の免除要件の見直しが施行、令和5年4月に育児休業取得状況の公表の義務化（1,000人超の企業）が施行される。妊娠・出産・育児期については、労働基準法、育児介護休業法、男女雇用機会均等法の規制があり、また、マタハラ・パタハラなどの防止措置（平成29年1月1日）として、事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止に加え、上司・同僚からの妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等（いわゆるマタハラ・パタハラなど）を防止する措置を事業主へ新たに義務付けられた（派遣労働者の派遣先にも適用）。

◇令和4年4月の改正育児・介護休業法の施行は以下のとおり。

1 個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置

- (1) 本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する個別の制度周知・休業取得意向確認の措置（本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する所定の事項の周知と休業取得の意向確認の措置を個別に行わなければならない）
- (2) 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置（育児休業と出生時育児休業（産後パパ育休）の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は一定のいずれかの措置を講じなければならない）

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

期間を定めて雇用される労働者（有期雇用労働者）の育児休業と介護休業の取得要件が緩和される。

◇令和4年10月の改正育児・介護休業法の施行は以下のとおり。

1 出生時育児休業（産後パパ育休）

出生時育児休業（産後パパ育休）は、育児休業とは別に取得できる。

従来の育児休業と同様、労働者が容易に取得できるように、事業所にあらかじめ制度を導入し、就業規則の整備等必要な措置を講じなければならない。

また、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能である。

2 育児休業の分割取得など育児休業の改正内容

- (1) 1歳までの育児休業（1歳までの育児休業は分割して2回取得可能、出生時育児休業（産後パパ育休）とは別に取得できる）
- (2) 1歳以降の育児休業（1歳以降の育児休業の開始日の柔軟化により、1歳以降の育児休業期間の途中で、夫婦で交代することが可能）

◇令和5年4月の改正育児・介護休業法の施行は以下のとおり。

育児休業取得状況の公表の義務化（常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられる）

IV 規程整備のポイント

厚生労働省HPに「育児・介護休業等に関する規則の規定例」が示されている。育児休業の対象者については、ケース①有期契約労働者のすべてを育児休業の対象とする例、ケース②法に

基づき一定範囲の有期契約労働者を育児休業の対象から除外する例、ケース③法に基づき一定範囲の有期契約労働者と労使協定の締結により除外可能な者を除外する例となっている。出生時育児休業（産後パパ育休）の対象者についても同様のケース例となっており、出生時育児休業の申出の手続等、出生時育児休業の申出の撤回等、出生時育児休業の期間等、出生時育児休業中の就業を可能とする例も示されている。また、育児・介護休業等に関する労使協定の例も、出生時育児休業の申出期限や出生時育児休業中の就業の項目が示されている。

V 職場環境の整備事例

職場環境の整備を促進すると何が良くなるのか。①労働者の希望を叶えることができる、②女性の雇用継続、希望する数の子を持つ、③誰もが働きやすい職場、④優秀な人材確保、⑤生産性向上、⑥企業イメージアップが想定され、大きなお金を使わなくても絶大な効果が期待される。そのためにも、取得にむけて、社会保険料免除、育児休業給付金や会社のメッセージなどを盛り込んだ個別周知・意向確認書を工夫する。また、家庭内では、内閣官房HPにある「家族ミーティングシート」を参考資料として利用する。

令和4年4月施行の「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置」として、育児休業と出生時育児休業（産後パパ育休）の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は次のいずれかの措置を講じなければならないが、①育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）に関する研修の実施、②育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）に関する相談体制の整備（相談窓口設置）、③自社の労働者の育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）取得事例の収集・提供、④自社の労働者へ育児休業・出生時育児休業（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に加え、⑤経営者へのプレゼン（研修）の実施からスタートを実施してほしい。そして、実施する順序は⑤→①の順が良い。

VI 両立支援等助成金の紹介

1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

【中小企業のみ】

第1種：雇用環境整備や業務体制整備+出生時育児休業取得

①雇用環境整備の措置を複数実施

②代替労働者の業務見直しに係る規定等策定

③産後パパ育休 連続5日以上（所定労働日4日含まれる）

第2種：第1種+男性育休取得率30%+男性育休2名以上

【助成額】

第1種：20万円（+代替要員20万円）

第2種：1事業年度以内に30%以上上昇：60万円《75万円》

2事業年度以内に30%以上上昇：40万円《65万円》

3事業年度以内に30%以上上昇：20万円《35万円》

※《》生産性要件を満たす場合

2 育児休業等支援コース

【中小企業のみ】

育児休業取得時・職場復帰時

【助成額】各28.5万円《36万円》

就業規則改訂、管理職研修、周知（リーフレット作成）、面談後「育休復帰支援プラン」作成

代替支援 新規雇用 【助成額】47.5万円《60万円》

手当支給等 【助成額】10万円《12万円》

職場復帰後支援 【助成額】28.5万円《36万円》

※《》生産性要件を満たす場合

3 「くるみんマーク・プラチナくるみん」の認定基準（令和4年4月 変更・新設）

男性の育児休業等取得率では、トライくるみん（新設7%）、くるみん（7%→10%）、プラチナくるみん（13%→30%）である。

VII 最後に

社会の潮流に合った職場環境づくりは重要な経営戦略である。

我が国で企業を存続させていくために少子化対策と離職防止の両方に向かい合おう。

技能講習等講習会予定表

※ NSB 東海への入構には、新型コロナワクチン接種済み（3 回以上）の証明が必要です。

		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)	9月	2	ポーラ名古屋ビル	5.6.7	NSB東海	7.8.9	トヨタL&F白金		
		2	江南市民文化会館	4.11.18	稲葉製作所				
		2	トヨタ教育センター	3.4.5	トヨタ教育センター	10.11.12	トヨタ教育センター		
		5	NSB東海	8.9.12	NSB東海	13.14.15	NSB東海		
		9	豊和工業	11.18.25	水谷運輸倉庫	12.13.14	トヨタL&F白金		
		16	ポーラ名古屋ビル	20.21.22	トヨタL&F白金	26.27.28	トヨタL&F白金		
	10月	30	西尾市民文化会館	10/4.5.15	西尾自動車学校	10/6.7.15	西尾自動車学校		
				10/6.7.16	西尾自動車学校	10/11.12.16	西尾自動車学校		
		3	NSB東海	4.5.6	NSB東海	11.12.13	NSB東海		
		6	ポーラ名古屋ビル	7.11.12	トヨタL&F白金	9.16.23	トヨタL&F小牧		
		14	ポーラ名古屋ビル	17.18.19	トヨタL&F白金	16.23.30	水谷運輸倉庫		
		19	NSB東海	20.21.24	NSB東海	21.24.25	トヨタL&F白金		
	11月	21	江南市民文化会館	23.30.11/6	稲葉製作所				
		27	豊川市民文化会館	30.11/5.6	トビー工業				
		7	NSB東海	8.9.10	NSB東海	11.14.15	NSB東海		
		8	ポーラ名古屋ビル	9.10.11	トヨタL&F白金	13.20.27	トヨタL&F北名古屋		
		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		
		15	NSB東海	16.17.18	NSB東海	21.22.24	NSB東海		
	17	ポーラ名古屋ビル	18.21.22	トヨタL&F白金	24.25.28	トヨタL&F北名古屋			

講習会		会 場	9月	10月	11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	20	5	2
		(実) トヨタ教育センター	24	8	5
		(学) ポーラ名古屋ビル	15	1	
		(実) 愛知製鋼	20	4	
		(学) ポーラ名古屋ビル			23
		(実) 名古屋高等専門学校			27
		(学) 豊川市文化会館			24
		(実) 日本車輛製造(株)			27
	酸素欠乏・硫化水素 危険作業主任者 【学科2日実技1日】	(学) 西尾文化会館	8		
		(実) アイシン精機	10		
		ポーラ名古屋ビル	(学) 1.2	(学) 3.4	(学) 21.22
			(実) 3	(実) 5	(実) 23
			(学) 5.6	(学) 12.13	(学) 28.29
			(実) 7	(実) 14	(実) 30
			(学) 12.13	(学) 20.21	
			(実) 14	(実) 22	
			(学) 21.22	(学) 26.27	
		(実) 23	(実) 28		
		(学) 26.27			
		(実) 28			
		とよはし産業人材教育センター		(学) 17.18	
			(実) 19or20		
	アイプラザ半田		(学) 12.13	(学) 7.8	
		(実) 14or19	(実) 10or11		
	江南市民文化会館	(学) 22.23			
	(実) 24				
トヨタ教育センター		(学) 10.11			
	(実) 13or14				
(学) 豊和工業	(実) ポーラ名古屋ビル	(学) 24.25	(学) 7.8		
		(実) 29	(実) 11		
			(学) 14.15		
			(実) 16		
有機溶剤作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	1.2	6.7	9.10	
		8.9	17.18	12.13	
		17.18		21.22	
		29.30		24.25	
	ポーラ (リモート)	29.30	17.18		
	アイプラザ豊橋	15.16			
	アイプラザ半田			24.25	
	トヨタ教育センター	8.9		8.9	
豊川市文化会館			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】	ポーラ名古屋ビル	5.6	3.4	7.8	
		7.8	26.27	14.15	
		10.11		24.25	
		15.16			
		17.18			
		26.27			
	10.11		7.8		
	ポーラ (リモート)			14.15	
				24.25	
	市民会館		12.13		
			19.20		
	江南市民文化会館			9.10	
	アイプラザ半田		14.17		
	トヨタ教育センター	20.21		28.29	
	アイプラザ豊橋	29.30	24.25		
小牧勤労センター		27.28			
名古屋国際会議場		29.30	17.18		
プレス機械作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	19.20	19.20	1.2	
				24.25	
乾燥設備作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	5.6	10.11	21.22	
		29.30	24.25		
		勤労者支援センター	27.28		

	講習会	会 場	9月	10月	11月			
技能講習	高所作業車 【学科1日実技1日】	(学) ポーラ名古屋ビル (実) ポリテクセンター名古屋港		21 25or26or27				
	はい作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル 勤労者支援センター	1.2	12.13 6.7	28.29			
	石綿作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		19.20 24.25	7.8 10.11 15.16	3.4 5.6 12.13 19.20 26.27		
			ポーラ (リモート)		24.25	10.11 15.16	3.4 5.6 19.20 26.27	
				名古屋国際会議場		12.13 21.22		
					岡崎コンファレンス		17.18	
		日本特殊陶業市民会館					17.18 29.30	
			鉛作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		3.4		
		特別教育	アーク溶接 【学科1.5日実技1.5日】	(学) ポーラ名古屋ビル (実) ポリテクセンター	23.24 25		14.15 19	
				(学) ポーラ名古屋ビル (実) 愛知製鋼	17.18 22	1.2 6		
	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	21 22	21 31	18		
				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		24 25or26	23 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 (実) 三菱電機 (学) エイジェック (実) エイジェック	12.13 14or15or16	17.18 19or20or21		14.15 16or17or18	
				石綿作業従事者【学科1日】	ポーラ名古屋ビル			16
粉じん【学科1日】				ポーラ名古屋ビル	1 19			
低圧電機 【学科1日実技1日】				ポーラ名古屋ビル アイプラザ豊橋	(学) 26 (実) 27	(学) 6 (学) 12 (実) 7 (実) 13	(学) 9 (実) 10 (学) 28 (実) 29	
	フルハーネス(6H) 【学科・実技1日】		ポーラ名古屋ビル		8 16	28 31	17 18 28 29	
安全衛生推進者 【学科2日】				日本特殊陶業市民会館 とよはし産業人材開発センター	12.13		14.15	
					衛生推進者【学科1日】	ポーラ名古屋ビル	9	
安全管理者選任時【学科2日】				日本特殊陶業市公会堂			10.11	
能力向上等	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) 12.13 (実) 14or15	(学) 17.18 (実) 19or20			
	マスクフィットテスト【学科1日】		名古屋市公会堂	12	26	21		
	石綿調査者【学科2日】	国際会議場	13.14	4.5	1.2 24.25			
					24.25			
	勉強会	衛生管理者(一種) 【学科4日】	ポーラ名古屋ビル 市民会館			1.2,3,4		
エックス線作業主任者【学科4日】		ポーラ名古屋ビル	26.27.28.29	4.5.6.7				
潜水士【学科2日】		ポーラ名古屋ビル		24.25.26.27 24.25				

日付の の表示は、土・日・祝日です。

研修などの名称	9月	10月	11月
最近の労働トラブルの防止を分かりやすく学ぶセミナー	21 アイブラザ半田	6 アイブラザ一宮	2 岡崎市シビックセンター 21 豊川市文化会館
2022年度 リスクアセスメントセミナー	5 名古屋市公会堂	5 尾張旭市文化会館	22 アイブラザ半田

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。