

2026

2

vol.  
605

## CONTENTS

1-3 令和7年愛知の死亡災害発生状況（速報版）

4 災害発生状況  
・2月は化学物質管理強調月間です

5 第1回愛知県最低賃金ポスター・デザインコンテスト表彰式が開催されました

6 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～女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました～

7 連載 第2回（全6回）製造産業の労働災害防止対策について  
浅井文彦 氏（愛知労働局 労働基準部 安全課長）8 連載 第6回（最終回）人的資本投資と賃金  
西原経営事務所所長 中小企業診断士・特定社会保険労務士  
西原 義人 氏

9 役員寄稿

10 【愛知県下労働基準協会】カスハラを含むハラスメントの防止と対応「労働問題総合対策セミナー」を岡谷鋼機名古屋公会堂にて開催  
・当協会・地区協会の第41回事務局責任者会議を開催しました

11 技能講習等講習会予定表

# 令和7年愛知の死亡災害発生状況(速報版)

愛知労働局 安全課

愛知労働局(局長 小林 洋子)は、令和7年に発生した死亡災害発生状況(令和8年1月7日現在速報値、令和6年以前は翌年3月末の確定値)について、下記のとおり取りまとめた。

## 1 死亡災害の発生状況

愛知県内における労働災害による死者数は、年間40人台を中心に推移していたが、令和3年に過去最少の26人まで減少して以降、40人を下回る状況で推移している。

令和7年は、令和8年1月7日現在、死者数は26人となり、前年と比較して8人の減少となった。

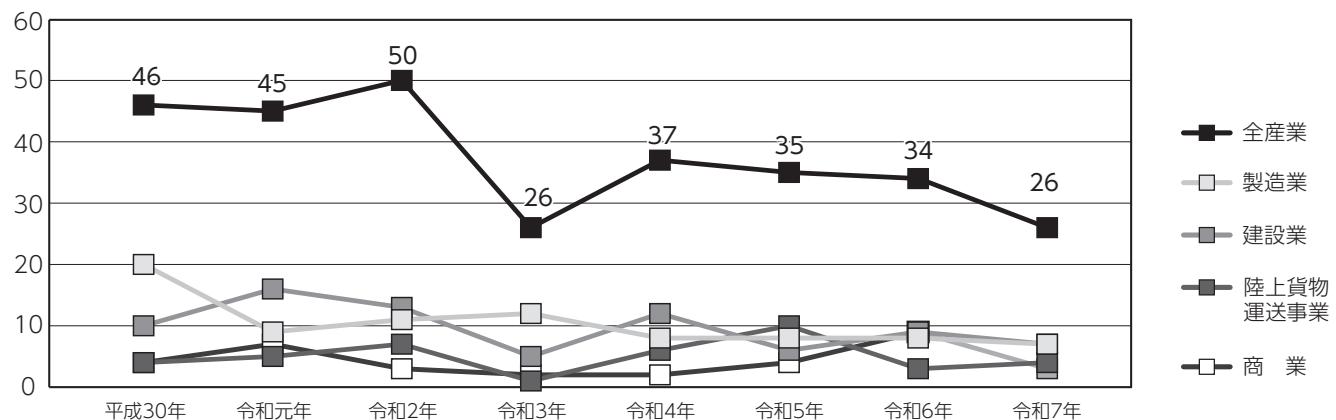
業種別分類でみると、製造業及び建設業、商業で死者数は減少、陸上貨物運送事業で死者数が増加した。特に商業においては、前年と比較し9人から3人と大幅に減少した。

【表1、グラフ1】  
(表1)

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
死亡災害	全産業	45	50	26	37	35	34
	製造業	9	11	12	8	8	7
	建設業	16	13	5	12	6	9
	陸上貨物運送事業	5	7	1	6	10	3
	商業	7	3	2	2	4	3

(令和7年は、令和8年1月7日現在速報値で未確定、令和元年～令和6年は確定値)

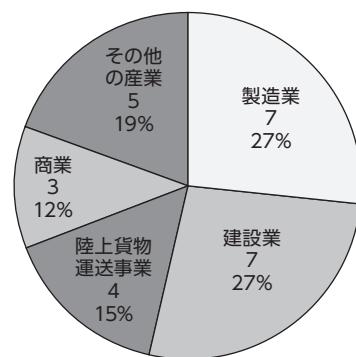
死亡災害の推移(グラフ1)



## 2 業種別死亡災害発生状況

	令和7年 (速報値)	令和6年 (確定値)
製造業	7	8
建設業	7	9
陸上貨物運送事業	4	3
商業	3	9
その他の産業	5	5
合計	26	34

令和7年 業種別死亡災害発生状況(表2)



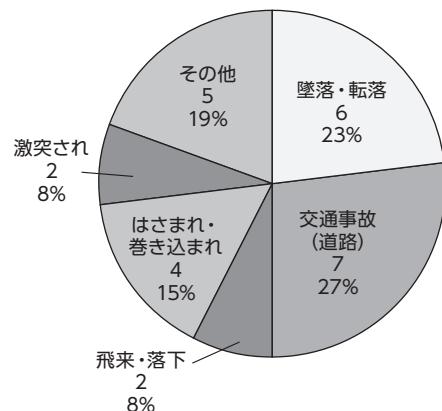
令和7年 業種別死亡災害発生状況(グラフ2)

業種別の死亡災害発生状況については、グラフ2のとおり製造業、建設業が7人と最も多く、次いで陸上貨物運送事業(4人)の順で発生している。建設業、製造業、陸上貨物運送事業の3業種で全体の69%を占めている。

### 3 事故の型別死亡災害発生状況

～墜落・転落、交通事故（道路）で50%を占めている～

	全産業	製造業	建設業	陸上貨物運送事業	商業
墜落・転落	6	2	2		1
交通事故（道路）	7		1	3	2
飛来・落下	2		2		
はさまれ・巻き込まれ	4	2			
激突され	2				
倒壊・崩壊		1			
有害物等との接触					
その他の	5	2	2	1	
合 計	26	7	7	4	3



令和7年 事故の型別死亡災害発生状況（グラフ3）

令和7年 事故の型別死亡災害発生状況（表3）

事故の型別の死亡災害発生状況については、表3・グラフ3のとおり全産業では、交通事故（道路）が最も多く27%を占め、次いで墜落・転落で23%となっている。墜落・転落及び交通事故（道路）の事故の型で全体の50%を占めている。

製造業では、従来、機械などによるはさまれ・巻き込まれが多くを占めてきたが、令和6年に10人から2人へ大幅に減少して以降、減少傾向を維持している。

建設業では、従前から墜落・転落が多く発生する傾向がみられてきたが、5人から2人へ大幅に減少した。

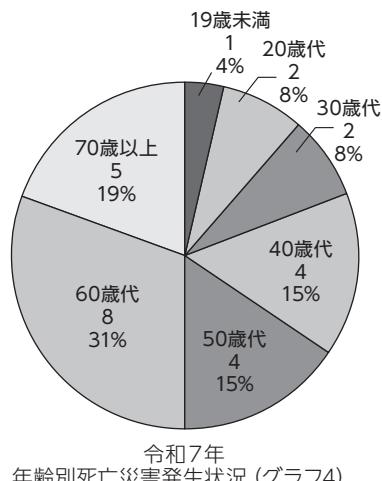
商業では、令和6年の8人から3人へ大幅減少しており、交通事故（道路）について6人から2人へ減少した。

陸上貨物運送事業は昨年と比べ、3人から4人へ増加しているが、墜落・転落災害については、2人から0人に減少している。

### 4 年齢別死亡災害発生状況

～60歳代が最多の31%を占めている～

	全産業	製造業	建設業	陸上貨物運送事業	商業
19歳未満	1	1			
20歳代	2	1	1		
30歳代	2	1	1		
40歳代	4	1	1	1	
50歳代	4	1	1	1	
60歳代	8	2	2	2	1
70歳以上	5		1		2
合 計	26	7	7	4	3



年齢別の死亡災害発生状況については、表4・グラフ4のとおり、60歳代が最も多く全体の31%を占めている。

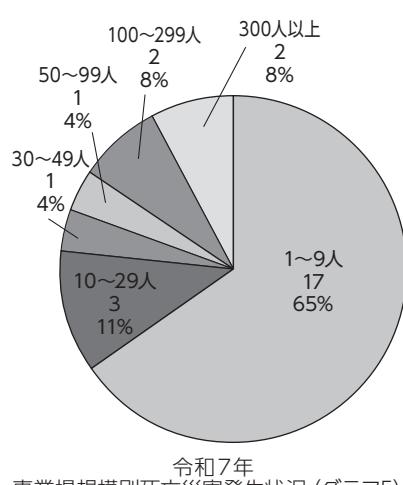
60歳以上が全体の50%を占めている。

令和7年 年齢別死亡災害発生状況（表4）

### 5 事業場の規模別死亡災害発生状況

～規模50人未満の事業場で80%を占める～

	全産業	製造業	建設業	陸上貨物運送事業	商業
1～9人	17	3	6	2	3
10～29人	3		1	1	
30～49人	1			1	
50～99人	1				
100～299人	2	1			
300人以上	2	3			
不明					
合 計	26	7	7	4	3



事業場規模別の死亡災害発生状況については、表5・グラフ5のとおり、安全・衛生管理者等の選任義務のない50人未満の事業場において全体の80%を占めている。特に建設業では中小零細規模の専門工事業者が多いことから、6人すべてが事業場規模10人未満の労働者となっている。

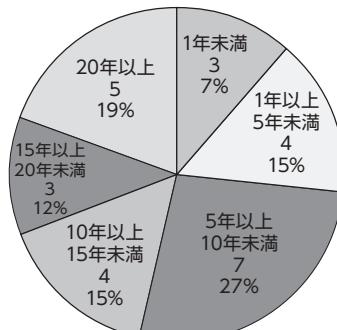
令和7年 事業場規模別死亡災害発生状況（表5）

## 6 経験別の死亡災害発生状況

～経験年数 10 年未満が半数以上を占める～

	全産業	製造業	建設業	陸上貨物運送事業	商業
1 年 未 満	3	1		2	
1 年以上5 年未満	4		1		
5 年以上10 年未満	7	3	1	1	1
10 年以上15 年未満	4	3	1		
15 年以上20 年未満	3		2		1
20 年以上	5		2	1	1
不 明					
合 計	26	7	7	4	3

令和7年 経験別死亡災害発生状況 (表6)

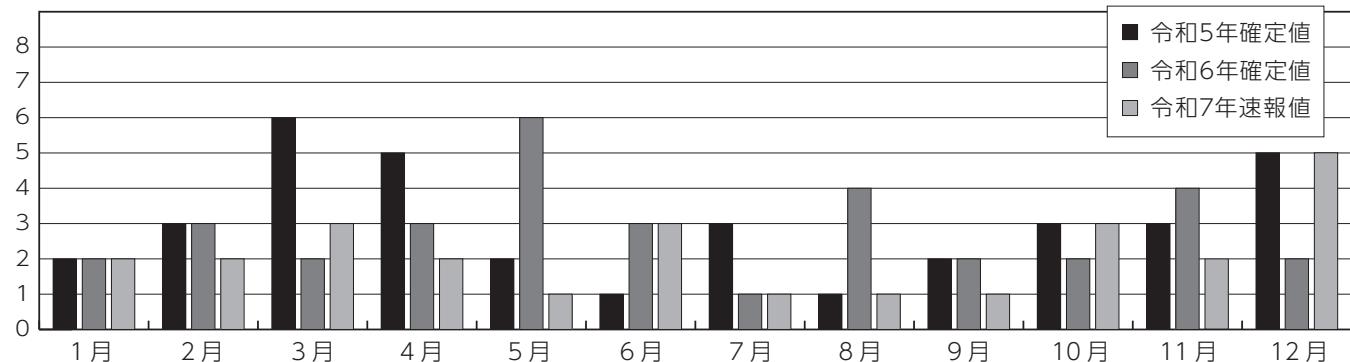


令和7年 経験別死亡災害発生状況 (グラフ6)

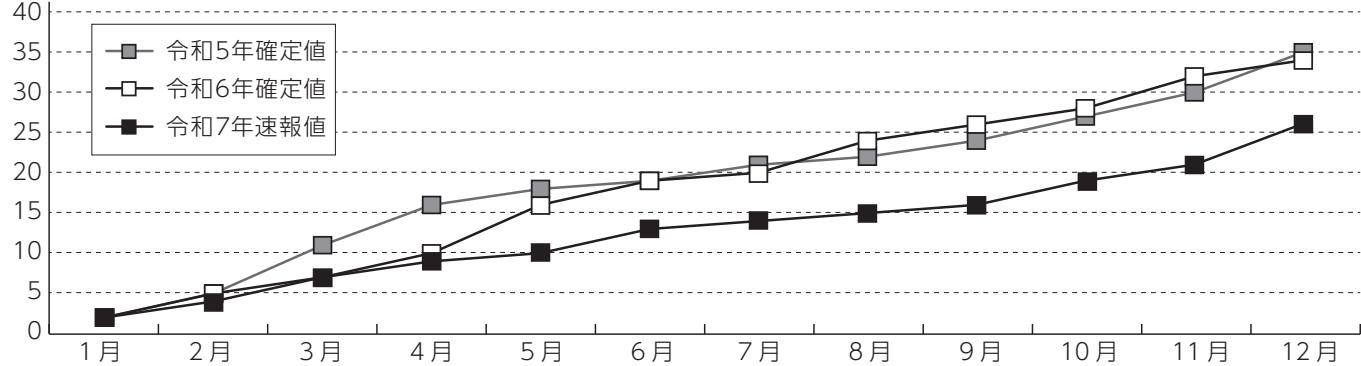
経験別の死亡災害発生状況については、表6・グラフ6のとおり、全産業では、経験年数5年以上10年未満の労働者が7人と最も多くを占めている。令和6年の死亡者数は10年未満の労働者が8名、10年以上の労働者が21名であったが、令和7年は10年未満の労働者が14名、10年以上の労働者が12名と比較的経験年数の浅い労働者が多く死亡している傾向にある。

## 7 月別の死亡災害発生状況 ～12月に5人と多く発生した～

(グラフ7-1)



(グラフ7-2)



月別の死亡災害発生状況についてはグラフ7-1, 7-2のとおり、例年12月に死亡災害が増加する傾向にあり、令和7年度については1月から11月までは月ごとの死亡者数が1から3人であるが12月は5人と大幅に増加している。

## まとめ

愛知労働局が策定した第14次労働災害防止推進計画（令和5年度～令和9年度）では、全業種における死亡者数を、令和9年までの早期に25人を下回ることを目標に掲げるとともに、重点業種目標として製造業で6人、建設業で5人を下回ることを目標としている。

令和8年1月7日現在の死亡者数の速報値が26人であり、全業種目標を1人上回っており、また、重点業種目標である製造業は7人、建設業は7人と、いずれも目標を達成することはできなかった。しかしながら、死亡者数については中長期的に減少傾向で推移している。

愛知労働局では、自律的でポジティブな安全衛生管理を促進し、働く人々の安全・健康管理を通じ、企業、社会のウェルビーイング（Well-being）を実現するとともに、今後さらなる死亡災害の減少を目指すため、「安全経営あいち®」の推進・定着を強力に推進することとしている。

# 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1月5日現在)

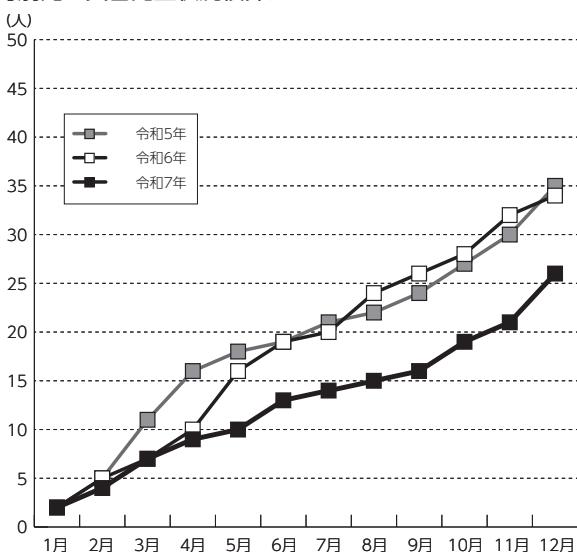
発生日時	事故の型／起因物	災害発生状況・原因		
R7.10.20. 14:00	交通事故(道路) トラック	道路の除草作業を行い、刈り取った草をパッカー車に積み込み運搬していた。その際に、歩道に乗り上げ街路樹・街路灯等をなぎ倒して走行し、最終的に変圧器に衝突して横転したもの。		
事業場規模	9名以下	業種 土木工事業	50代	経験 1年
発生日時	事故の型／起因物	災害発生状況・原因		
R7.12.4. 13:10	激突され その他の乗物	浄化槽の清掃を行うため、ホースの準備をしていたところ、停車したバキュームカー(4t)が逸走し被災者が轢かれたもの。		
事業場規模	9名以下	業種 清掃・と畜業	70代 作業員	経験 年
発生日時	事故の型／起因物	災害発生状況・原因		
R7.12.20. 11:20	飛来・落下 エレベーター・リフト	テナントビル新築工事現場において、外部足場に設置されたロングスパン工事用エレベーターの下を通路として、エレベーター・ピットへの土砂搬入作業に従事していたところ、無人で降下してきたロングスパン工事用エレベーター搬器の下敷きとなり、病院に搬送されるもその後に死亡したもの。		
事業場規模	9名以下	業種 建築工事業(木建以外)	60代 建設作業員	経験 年
発生日時	事故の型／起因物	災害発生状況・原因		
R7.12.24. 14:00	墜落・転落 フォークリフト	プラットフォーム上でフォークリフトを旋回中に墜落し、プラットフォームの下に駐車中のトラックとフォークリフトの間に挟まれて死亡した。		
事業場規模	9名以下	業種 商業	70代 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1月7日現在の速報値)

令和7年発生分 ※ ( ) 内は交通事故による死者数で内数である。

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	
		年	月	年	月	年	月
製造業		7	(0)	6	(1)	8	(1)
食料品製造業		0	(0)	0	(0)	1	(0)
化学生産業		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		7	(1)	7	(2)	9	(2)
土木工事業		3	(1)	1	(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		3	(2)	8	(6)	9	(6)
卸売業		2	(1)	1	(0)	1	(0)
小売業		1	(1)	6	(5)	7	(5)
その他		0	(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		26	(7)	29	(11)	34	(11)

## 月別死亡災害発生状況積算グラフ



## 2月は「化学物質管理強調月間」です

厚生労働省

厚生労働省は、経済産業省、環境省等の関係行政機関、災害防止団体等安全衛生関係団体、労働団体や事業者団体等の幅広い協力を得て、2月1日から1ヶ月間、「化学物質管理強調月間」を実施します。

「化学物質管理強調月間」は、広く一般に職場における危険・有害な化学物質管理の重要性に関する意識の高揚を図るとともに、化学物質管理活動の定着を図ることを目的としています。

今年度第2回は、スローガンを「慣れた頃こそ再確認 化学物質の扱い方」と定め、厚生労働省では、化学物質に係る啓発や説明会等の取り組みを行うこととしています。

第2回化学物質管理強調月間の実施要綱の詳細や取組みについては、厚生労働省ホームページ「職場の化学物質管理の道しるべ ケミガイド」(<https://chemiguide.mhlw.go.jp/kyochogekkan/index.html>) または、右の二次元コードからご確認ください。



第1回愛知県最低賃金ポスター・デザインコンテスト 表彰式が開催されました

愛知労働局(小林洋子 局長)では、愛知県最低賃金額(時間額1,140円)を広く周知する取組の一環として、「愛知県最低賃金ポスター・デザインコンテスト」を初めて開催し、愛知県在住又は愛知県内の学校へ通学する学生の方を対象にポスター用のイラストを募集したところ109点の応募があり、一般投票による一次選考、愛知地方最低賃金審議会委員による二次選考の結果、井上 碧唯さん(HAL名古屋)の作品が最優秀賞(愛知地方最低賃金審議会長賞)に選ばれました。

1月6日(火)には、KKRホテル名古屋にて第1回愛知県最低賃金ポスター・デザインコンテストの表彰式が開催され、応募総数109点の中から選ばれた優秀作品(最優秀賞、優秀賞、奨励賞、特別賞など)の表彰が行われました。

表彰式の冒頭で小林局長は、受賞されたみなさまを前に「応募されたポスターはどれも素晴らしいデザインであり、最低賃金引き上げのPRに大きく貢献するものです。創造性豊かで、働く人々へのメッセージが伝わるデザインを制作したみなさんに感謝し、今後の活躍を期待します。」とお祝いの言葉を述べられました。

最優秀賞の井上 碧唯さんのデザインしたポスターには、天むすや金シャチなどの愛知県をイメージするイラストが盛り込まれており、2025年10月18日からの最低賃金引き上げ(時給1,140円)が分かりやすく表現されています。最優秀賞のポスターは、今後、愛知県内の金融機関や公共施設に掲示され、最低賃金引き上げの周知に活用されます。



小林局長



記念撮影

最優秀賞(愛知地方最低賃金審議会長賞)	井上 碧唯 さん (HAL名古屋)
優秀賞(愛知労働局長賞)	生田 灯 さん (トライデントデザイン専門学校)
奨励賞	加藤 那悠 さん (トライデントデザイン専門学校)
	小林 凜 さん (トライデントデザイン専門学校)
	鈴木 香野子 さん (トライデントデザイン専門学校)
	梶田 彩月 さん (あいち造形デザイン専門学校)
	浜崎 未来翔 さん (専門学校 名古屋デザイナー・アカデミー)
特別賞	川口 瑛 さん (田原市立田原中学校)



第1回 愛知県最低賃金ポスター・デザインコンテスト  
最優秀賞受賞作品（愛知地方最低賃金審議会長賞） 井上碧唯さんの作品

**特定最低賃金** /以下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

## ●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 時間 11

令和7年  
12月16日 時間 1-175-

## 賃金引き上げ特設ページ 賃金引き上げに向けた 支援策等を掲載しています

## 愛知県最低賃金 ポスター・デザインコンテスト 特設ページ

最低賃金に関する  
特設サイト 

量優秀賞受賞作品（愛知地方最低金審議会長賞）

P06 (愛知地力最底質)

＜令和8年4月1日施行＞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

～女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました～

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準備をお願いします。

## 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す。（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す。

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→



## えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

えるぼし認定（1段階目）の基準を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を示しました。



## えるぼしプラス（仮称）認定の創設

えるぼし認定（1・2・3段階目）及びプラチナえるぼしについて、女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定を創設します。

## 職場における女性の健康支援

女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化されました。併せて、企業の皆さまが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する際に、職場における女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促進するため、事業主行動計画策定指針を改正しました。

【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](https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/kaisei_jokatsu_00001.html)

こちらから

御覧いただけます→



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

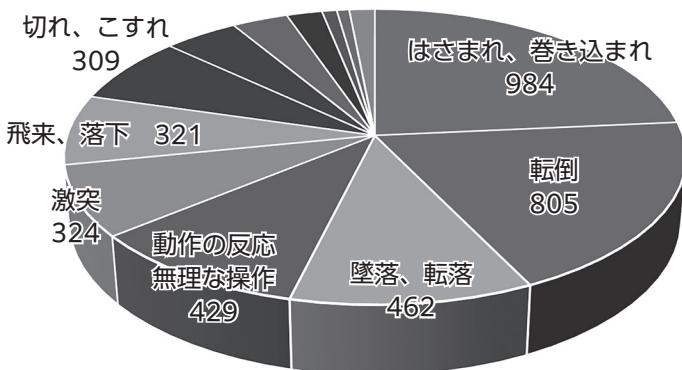
愛知労働基準協会及び会員の皆様方には、日頃より労働行政、特に労働災害防止にご尽力いただいていることに感謝申し上げます。

今回は、製造業の労働災害防止対策についてです。愛知労働局管内の製造業における労働災害は中長期的には減少傾向にありますが、令和3年以降は増加しています。

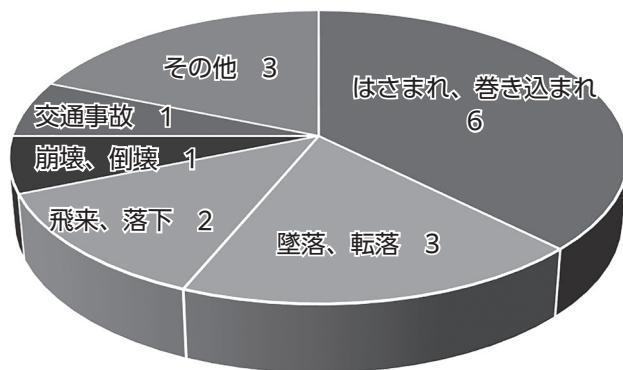
図1は、令和5年及び6年に愛知労働局管内で発生した製造業における労働災害（コロナウイルス感染症を除く、休業4日以上）を事故の型別でグラフにしたものです。事故の型別で最も多い「はざまれ・巻き込まれ」災害は減少傾向にあるものの、24%（2年で984件）を占めています。さらに、事故の型別で2番目に多いのは「転倒」災害、3番目に多い「墜落・転落」を含めると、全体の54%を占めています。

死亡災害については、16件のうち6件（37%）がはざまれ・巻き込まれ災害です。この6件うちの半数が一般動力機械を起因とした災害です。

図1 製造業の労働災害発生状況



【死亡+休業】



【死亡のみ】

死傷災害（死亡+休業）、死亡災害のどちら場合も、事故の型別で最も多く発生しているのは、「はざまれ・巻き込まれ」災害です。第14次労働災害防止推進計画において「はざまれ・巻き込まれ災害防止等を重点とした製造業対策」を重点取組み事項として掲げ、災害防止に取り組んでいますが、引き続き、継続的な取り組みが必要です。

また、製造業で2番目に多い「転倒」災害は、全産業においては最も多く約1/4を占めており、製造業だけでなく他の業種を含め対策を講じる必要がありますし、高年齢労働者の災害防止対策についても、業種を問わず対策が必要な事項です。

令和8年4月1日からすべての事業者に対し、60歳以上の高年齢労働者に対する労働災害防止措置が「努力義務」として課せられます。工場内の段差なくす、照度を確保するといった職場環境の改善は、高年齢労働者のみならず、若手労働者にとつても働きやすい職場になりますので、必要な措置を講じていただくようお願いします。

人的資本投資とは、人を生産能力をもつ資本としてとらえ、生産設備に投資するように、人に投資して収益を上げることです。人のもつ資本は、能力、才能、知識、体力です。これらへの投資から得られる利益を考え、収益の最大化を図ります。賃金、福利厚生費、教育、健康管理、職場環境改善などへの出費は、人的資本投資となります。

投資の原資は、初回でご説明した通り付加価値です。付加価値の増大がない状況では、再投資を繰り返すことは不可能です。付加価値の増大のためには、生産性の向上が必須です。現在、政府は財政拡大により経済の拡大を狙っていますが、それに伴う生産性の向上による供給力の増大が伴わなければ、さらに物価上昇を加速させてしまします。生産性向上によって、固定費（人件費）を回収できる新たな付加価値、人的資本投資に充てる新たな付加価値を生み出さない限り、国全体の長期の好循環は困難と思われます。

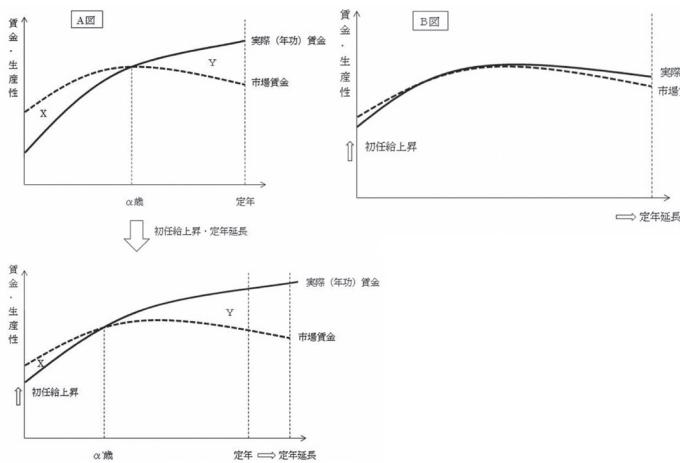
### 人的資本投資と職能給・職務給・年功給

人的資本投資は、人への投資を継続するわけですから、採用する賃金は人基準の「職能給（役割給含む）」のほうが相性がいいと思います。職能は、職務遂行能力であり、知識、スキル、経験、判断力などの能力があります。これらの能力を判定して賃金を決めるわけですから、人的資本の考え方と整合的です。

職務給は、ジョブの価値、市場価格によって賃金が決まるので、人への投資が賃金に反映されない可能性があります。そのため、最適なポストを求めて、人は転職していくことになります。長期の雇用が望めないので、企業は人への投資に消極的になります。

では、年功給との相性はどうでしょうか。年功給でも、長期雇用の保持、OJTによる能力形成、勤続年数と能力向上が正の相関であれば、相性がいいと言えるでしょう。長期雇用が可能で、それが能力の向上につながれば、企業も安心して人への投資できます。この原則が崩れると、人への投資は崩れます。

次の図は、賃金・生産性・勤続年数を表したものです。



A図は、従来の年功賃金です。 $\alpha$ 歳を境に実際賃金と市場賃金が逆転しますが、定年までの期間では帳尻が合うこと( $X=Y$ )になります。これが従業員の長期勤務の動機になっています。近年は、労働力不足のため、初任給が上昇し、定年も延長され、この等号が成り立たなくなっています( $X < Y$ )。つまり、年功給は成り立たないということです。

B図は、帳尻合わせをしなくてもいいように、実際賃金が市場賃金に近づいてきた状態です。賃金カーブはこのような形状になりつつあるのが現状だと思います。つまり、仕事基準の賃金に向かっています。

若い時は賃金が低くてもがまんして、将来高い賃金を望むという期待が低くなってしまったのです。これでは、従業員が長期に働く動機は薄れ、企業は長期の人への投資を避けたいと思います。しかし、これが今後のトレンドであり、少子高齢化、グローバル競争が背景にある限り、年功賃金に回帰することはないと考えるほうが妥当です。

### 従業員エンゲージメントを高める

こうした状況下で、企業が従業員に長期に働くことを促して人的資本投資するには、「従業員エンゲージメント」を高める投資が有効であると考えられます。賃金だけではなく、他の要素でも長期雇用の動機付けを促進します。そうすることで、短期離職を防ぎ、投資効果を持続させます。

従業員エンゲージメントとは、従業員が会社に抱く愛着・情熱・共感、信頼を指し、会社の目標を理解し「自発的に貢献」する意欲を持つ状態です。「自発的に」というのが重要です。

賃金制度だけではなく、総合的な施策で従業員エンゲージメントを高め、投資効果を期待することが差別化にもつながると思います。

### 【従業員エンゲージメントを高める効果的な要素】

要素	コメント
①目的・ビジョンの共有	「自分の仕事が意味のあるものだ」と感じられることが、エンゲージメントの土台になります。
②上司・リーダーシップの質	エンゲージメントの差の多くは「直属の上司」で決まると言われます。
③成長機会・キャリア開発	人は「成長している」と感じるほど、仕事に前向きになります。
④承認・評価・報酬	金銭報酬だけでなく、「認められている」という感覚が重要です。役割給は人も仕事も評価するので、この感覚は高いと思われます。
⑤心理的安全性・職場の人間関係	安心して発言・挑戦できる環境が主体性を引き出します。
⑥働きやすい環境・ワークライフバランス	疲弊している状態ではエンゲージメントは高まりません。
⑦自律性・裁量権	「任せられている」という感覚が主体的な行動を生みます。
⑧組織の公平性・信頼性	従業員は口に出さなくても常に感じ取っています。



西原経営事務所 所長 中小企業診断士・特定社会保険労務士 西原 義人

金融機関、㈱東海総合研究所を経て、平成5年独立開業。社会保険労務士、中小企業診断士業務を開始。

事業運営、賃金管理を中心に、東海各県にて多くの事業場への顧問活動、幅広い講演活動、企業研修を行う他、中小企業経営支援に関する国や地方の事業のアドバイザー等を歴任。

## 役員寄稿 【理事 上手 研二 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、理事の上手 研二 氏（トピー工業株式会社 執行役員 スチール事業部 豊橋製造所長）です。

トピー工業株式会社豊橋製造所は、1958年に電炉法による製鋼圧延製品の製造工場として操業を開始し、現在では、鋼材の生産・加工に加え、建設機械の足回り部品の生産や合成マイカの製造等を行っています。CO2排出量が比較的少ないなど、環境負荷が低い電炉法の特長を生かした製品の開発・販売を通じて、持続可能な循環型社会の実現や地域社会の発展に貢献するとともに、人財育成や多様性の尊重、健康経営および安全衛生など、さまざまな観点から従業員が働きやすい職場環境づくりを推進しています。

本稿では、こうした取組の一端をご紹介いたします。

### <安全衛生および健康に関する取組>

当社では、安全の基本は「健康」との考え方のもと、安全を全てに優先させ、全員参加による継続的な健康増進・本質安全活動に取り組み、持続可能な安全で快適な職場環境づくりを推進しています。

豊橋製造所においては、基本行動の徹底と健康管理・作業環境改善の推進による災害・疾病の撲滅を活動の基本方針とし、毎年、重点事項を明確化したうえで各種施策を展開しています。

2026年については以下の5点を重点実施項目としています

- ① 日頃の健康管理、KY考勤が確実に実践できる安全人間づくりの推進
- ② リスクアセスメント活動を通じ、「危険箇所の洗い出し」と「リスクレベル低減対策」を推進
- ③ 経験の浅い作業者に対する、“見守り”“声掛け”的強化
- ④ 3Sを基本に、明るく・安全に・安心して働く(3A)職場づくりの推進
- ⑤ 交通・荷役災害防止

健康面においては、社員が「こころ」も「からだ」も健やかでいることで、職場が笑顔と活気にあふれ、能力を最大限に発揮できると考え、「健康経営」を推進しています。

具体的には、心身の健康や生産性に影響を与える可能性がある7項目を選定し、「Active7」として定義のうえ、各種施策を展開しています。



### <ES (Employee Satisfaction : 従業員満足度) 向上にむけた取組>

当社では、2016年より全社委員会を設置するなど、従業員満足度(ES)の向上に向けた取組を体系的に進めています。全社委員会は、各製造所の若手・中堅クラスのメンバーを中心に構成し、任期制によりメンバーを交代しながら、さまざまな施策の検討および実施を行うとともに、経営に対する提言や答申を定期的に行っています。

あわせて、ES調査を毎年継続的に実施し、その結果をもとに施策の効果検証および今後の課題の抽出を行なながら改善サイクルを回しています。こうした活動により、ES調査の結果は着実に改善傾向を示しています。

#### 【略歴】

1994年 トピー工業(株)入社

2022年 スチール事業部 総括部長

2024年 執行役員 豊橋製造所長、現在に至る



## 【愛知県下労働基準協会】カスハラを含むハラスメントの防止と対応 「労働問題総合対策セミナー」を岡谷鋼機名古屋公会堂にて開催

12月4日(木)、愛知県下各労働基準協会は岡谷鋼機名古屋公会堂4階ホール(名古屋市昭和区鶴舞)において、「カスハラを含むハラスメントの防止と対応『労働問題総合対策セミナー』」を開催し、愛知県下企業の経営者、労務人事・安全衛生部門責任者・担当者をはじめ社会保険労務士等労働専門家など、約200名(会場及びWEB受講)が参加しました。

本セミナーは令和7年6月に成立した改正労働施策総合推進法により、本年10月(予定)よりカスタマーハラスメント対策が企業の義務となることから、「カスハラを含むハラスメントの防止と対策」を総括テーマに行われました。



セミナーでは、はじめに愛知県下各労働基準協会を代表し、(一社)名北労働基準協会 西村義明会長(住友理工㈱特別顧問)が「本日のセミナーを通じてカスハラを含むハラスメント対策の見直し、業務改善につなげていただきたい」と挨拶を行いました。続いて、津島労働基準監督署 杉江弘樹署長が「本セミナーがハラスメント防止の機運となり、より良い労使関係を築く一助となることを祈念します」と開会挨拶を行いました。



名北協会 西村会長



津島署 杉江署長

次に宮澤俊夫法律事務所 宮澤俊夫代表弁護士が「カスハラ等のハラスメントをめぐる裁判事例」をテーマに特別講演を行いました。宮澤弁護士からはご自身の経験に基づくカスハラ対応の事例とともにカスタマーハラスメントの法制化、カスハラが実際に起こった際の対応等について解説が行われました。



宮澤弁護士

続いて「カスハラ等のハラスメントをめぐるトラブルの防止と対応」をテーマにパネルディスカッションが行われました。パネルディスカッションではテーマを大きく「カスハラを含むハラスメントの現状」「カスハラ以外のハラスメントに関する法的義務と防止・対応策」「カスハラに関する法的義務と防止・対応策」に分け、さいごに「労働者の心を守るために」をまとめとして、コーディネーターの案内により、パネリストがそれぞれの立場より発表を行いました。

パネリストとコーディネーターは以下のとおり。



畔柳副理事長



阿津地専務理事・事務局長



市之瀬副会長・専務理事

### ▽パネリスト

- ・宮澤俊夫法律事務所 宮澤俊夫代表弁護士(弁護士の立場より)
- ・まつした社労士事務所 松下操特定社会保険労務士・産業カウンセラー(勤労者労働総合相談センター センター長)(社会保険労務士の立場より)
- ・岡崎信用金庫 畔柳雅宏副理事長(企業経営者の立場より)
- ・(一社)名古屋南労働基準協会 阿津地稔専務理事・事務局長(労働基準協会の活動と役割)

### ▽コーディネーター

- (一社)名北労働基準協会 市之瀬高司副会長・専務理事



柵木清孝専務理事・事務局長

さいごに、西尾労働基準協会 柵木清孝専務理事・事務局長が閉会挨拶を行い、セミナーは盛況のうちに終了しました。

## 当協会・地区協会の第41回事務局責任者会議を開催しました

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、企業の労働条件や安全衛生の向上を目的とした協会活動に資する情報・意見交換の機会を設けており、昨年12月19日(金)、リファレンス名古屋栄貸会議室ナディアパークSK904会議室(名古屋市中区)にて2025年度2回目の会議を開催しました。

会議においては、講習会の今年度見込と次年度計画、受講者振替制度の廃止、外国語コースの進捗状況と今後の予定、愛知健康安全交流会の進捗状況と次年度計画、無料セミナーの進捗状況と次年度計画について当協会より報告を行い、地区労働基準協会と意見交換を行いました。

# 技能講習等講習会予定表

		学 科		実 技			
		日	会 場	日	会 場	日	
フォークリフト運転 (31Hコース)	2月	5	日鉄ビジネスサービス	6.9.10	日鉄ビジネスサービス	12.13.16	日鉄ビジネスサービス
		6	トヨタ教育センター	7.8.9	トヨタ教育センター	14.15.16	トヨタ教育センター
		16	日鉄ビジネスサービス	17.18.19	日鉄ビジネスサービス	20.24.25	日鉄ビジネスサービス
	3月	2	ポーラ名古屋ビル	3.4.5 6.9.10	トヨタ L&F 白金 トヨタ L&F 白金	4.5.6 8.15.22	日鉄ビジネスサービス 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 11.13.16	日鉄ビジネスサービス トヨタ L&F 白金	12.13.16	日鉄ビジネスサービス
		16	ポーラ名古屋ビル	17.18.19 17.18.19	日鉄ビジネスサービス トヨタ L&F 白金	23.24.25	日鉄ビジネスサービス
	4月	3	ポーラ名古屋ビル	6.7.8 5.12.19	トヨタ L&F 白金 水谷運輸倉庫	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		
		13	ポーラ名古屋ビル	15.16.17 20.21.22	トヨタ L&F 白金 トヨタ L&F 白金	15.16.17	日鉄ビジネスサービス

	講習会	会場	2月	3月	4月
ガス溶接 【学科 1日 実技 1日】	(学) ポーラ名古屋ビル		9	22	
	(実) トヨタ教育センター			14 26	
	(学) ポーラ名古屋ビル	16			
	(実) 愛知製鋼(株)	17			
	(学) ポーラ名古屋ビル		17		
	(実) 大同特殊鋼		21		
酸素欠乏・硫化水素 危険作業主任者 【学科 2日 実技 1日】	(学) 2.3 (実) 4or5	ポーラ名古屋ビル	(学) 2.3 (実) 4or5	(学) 6.7 (実) 8or9	
	(学) 17.18 (実) 19or20		(学) 10.11 (実) 12or13	(学) 14.15 (実) 16or17	
	(学) 24.25 (実) 26or27		(学) 16.17 (実) 18or19	(学) 21.22 (実) 23or24	
	(学) 10.11 (実) 12or13	アイプラザ半田			
	5.6 17.18	ポーラ名古屋ビル	9.10 25.26	1.2 6.7	
	20.21				
有機溶剤 作業主任者 【学科 2日】	豊川市文化会館			18.19	
	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
	2.3 11.12	ポーラ名古屋ビル	12.13 26.27	1.2 14.15	
	24.25			23.24	
	19.20	トヨタ教育センター			
特定化学物質 及び 四アルキル鉛等 作業主任者 【学科 2日】	とよはし産業人材教育センター			9.10	
	豊川市文化会館				
	5.6	ポーラ名古屋ビル			
	9.10	ポーラ名古屋ビル	16.17	27.28	
	3.4	ポーラ名古屋ビル	23.24		
	18.19	トヨタ名古屋ビル			
プレス機械作業主任者【学科 2日】	石綿作業主任者【学科 2日】		6.7	18.19	10.11
	鉛作業主任者【学科 2日】		11.12		27.28
	(学) 日本会議室名古屋伏見		13		
	(実) ポリテクセンター		17.18.19.20		
	24.25.26.27				
	19.20	トヨタ教育センター			
ショベルローダー等運転 【学科 1日 実技 3.5日】	13				
	17.18.19.20				
	24.25.26.27				
	1.2	トヨタ教育センター			
	10.11				
	27.28				
アーク溶接 【学科 1.5日 実技 1.5日】	(学) SDG (実) SDG			20.21	
	(学) ポーラ名古屋ビル	21.22			22or23
	(実) 愛知製鋼	24			
	(学) ポーラ名古屋ビル	7.8			
	(実) 大同特殊鋼	14			
	13	ポーラ名古屋ビル	25	10	
機械研削といし取替 試運転 【学科 1日 実技 0.5日】	16.17				
	18or19or20				
	2.3	トヨタ教育センター	24		
	4or5or6				
	20.21				
	22or23or24				
自由研削といし取替 試運転 【学科 1日 実技 1.5日】	16.17	トヨタ教育センター	16.17	13.14	
	18or19or20				
	2.3				
	4or5or6				
	20.21				
	22or23or24				
産業用ロボット (検査・教示) 【学科 2日 実技 1日】	(学) トヨタ教育センター		16.17	13.14	
	(実) トヨタ教育センター		18or19or20	15or16or17	
	13	トヨタ教育センター	25	10	
	14				
	15				
	16				

	講習会	会場	2月	3月	4月
特別教育	粉じん【学科 1日】	ポーラ名古屋ビル	6		20
	低圧電気 【学科 1日 実技 1日】	ポーラ名古屋ビル	(学) 25 (実) 26or27	(学) 9 (実) 10or11	(学) 15 (実) 16or17
	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 (6 H) 【学科・実技 1日】	ポーラ名古屋ビル	20	27	13
			24		14
能力向上等	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	20		
	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 (実) 4or5or6
	SDG (株)		(学) 2.3 (実) 4		
	安全管理者選任時【学科 2日】	ポーラ名古屋ビル			23.24
	マスクフィットテスト【学科 1日】	岡谷鋼機公会堂	3		
	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】	市民会館	9.10		27.28
	化学物質管理者【学科 1日】	ポーラ名古屋ビル	16		22
勉強会	衛生管理者(一種) 【学科 4日】	ポーラ名古屋ビル	9.10.11.12		6.7.8.9

	研修などの名称	2月	3月	4月
	労働法の基礎を分かりやすく学ぶ 無料セミナー	5 瀬戸市文化センター	4 岡谷鋼機名古屋公会堂	
	安全経営あいち推進大会 Season2 Episode1 2025	4 Niterra 日本特殊陶業市民会館		
	自律的な化学物質管理の進め方について(総合講座)	9 岡谷鋼機名古屋公会堂		
	人事・労務トラブルのグレーゾーン 実務対応セミナー	17 リファレンス名古屋栄貸会議室ナディアパーク		
	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	

フォークリフト外国語コース ボルトガル語講座 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	実技 【3日】	3/22.23.24
		ポーラ名古屋ビル		トヨタ L&F 白金オフィス
ガス外国語コース ボルトガル語講座 ベトナム語講座 英語講座 中国語講座	学科 【2日】	2/21.22	実技 【1日】	2/23
		ポーラ名古屋ビル		トヨタ教育センター
アーク溶接外国語コース ボルトガル語講座 ベトナム語講座	学科 【2.5日】	2/28.3/1.3	実技 【0.5日】	3/3
		ポーラ名古屋ビル		ポーラ名古屋ビル
	実技 【1日】	3/4	愛知製鋼	

日付の **■** の表示は、土・日・祝日です。