

Aichi Labour Standards Public

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

vol.613

2026
10

CONTENTS

1-2

・着任のご挨拶 愛知労働局長 久知良 俊二 氏
愛知労働局 雇用環境・均等部長 田名網 洋子 氏

3

・愛知県最低賃金は、10月1日から時間額1,195円に改正されます。

4

・令和8年度業務改善助成金のご案内

5-6

・令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されました！

7

・労働災害発生状況
・10月は「年次有給休暇取得促進期間」です
・10月は「中小企業退職金共済制度の加入促進強化月間」です

8

・事業活動と一体的な安全管理～安全もマネジメントへ～
「安全経営あいち推進大会Season2 Episode2 2026」開催のご案内

9

・連載 第6回（最終回）
死傷災害の増加に歯止めを～今こそ「安全最優先」の職場づくりを～
堀口 健一 氏（愛知労働局 労働基準部 安全課長）

10

・連載 第4回（全6回）過労死対策 （労災認定編）
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

11

・役員寄稿

12

・毎年8月は”労働基準協会労働相談業務周知月間”
「労働相談で特に多い10の労働トラブル防止無料セミナー」開催

13

・「生涯現役」を標準に変えていく
～高齢者の安全とエイジマネジメントの実践～ を
岡谷鋼機名古屋公会堂にて開催
・従業員の健康確保・両立支援等に向けた事例発表
～治療と仕事の両立支援～ をウイंकあいちにて開催

14

・第86回（令和9年度）全国産業安全衛生大会in新潟 開催案内

15

・技能講習等講習会予定表



安全経営あいち®
リスクアセスメントを通じたQCOSMEはひとつにできる。

愛知労働基準協会は、愛知労働局が提唱する
「安全経営あいち®」の理念に賛同しています。

この度、8月1日付けで愛知労働局長に着任いたしました久知良です。

愛知労働基準協会並びに会員企業の皆様におかれましては、日頃より労働行政の運営に格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

愛知の労働行政を取り巻く情勢ですが、令和8年7月の有効求人倍率（季節調整値）は1.23倍となっています。求人が求職を上回る状況が続いていることから、雇用情勢は持ち直しの動きが継続しているものと認識しておりますが、物価上昇や国内外の経済動向など、雇用情勢への影響については引き続き注視が必要です。

このような情勢の中、本年度、愛知労働局では重点課題として、「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」、「人材確保支援、リ・スキリングの推進」及び「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」を3つの柱として掲げ、施策に取り組んでおります。



「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」につきましては、個々の企業が自らのニーズに沿った支援策を活用することができるよう、厚生労働省だけでなく中小企業庁の助成金や自治体の取組などをまとめた愛知局版の「賃上げ支援助成金パッケージ」を周知するとともに、雇用形態に関わらない公正な待遇を確保するため、同一労働同一賃金の遵守の徹底を図ってまいります。

「人材確保支援」につきましては、ハローワークには雇用のセーフティネットとして、マッチング機能の向上が求められています。

求人者に対しては、事業所訪問を通じて地域企業のニーズを的確に把握し、企業の魅力発信や採用戦略に関する助言を行い、求職者に対しては、多様化するニーズを的確に把握し、担当者制による伴走型支援等を行うなど、マッチング機能の強化を図ってまいります。

「リ・スキリングの推進」につきましては、賃上げと人手不足緩和の好循環に向けて、労働者の生産性を高める観点から、DX・生成AIの普及等の技術トレンドなども踏まえ、企業の人材育成及び幅広い労働者に対し効果的に取り組んでまいります。

「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」につきましては、女性活躍推進法や育児・介護休業法等の履行確保を図るとともに、カスタマーハラスメントや求職者等セクハラ防止措置を義務付ける改正労働施策総合推進法等の周知及び履行確保を通じて、多様な働き方の実現に向けた環境整備を支援してまいります。

障害のある方の雇用対策につきましては、法定雇用率が令和8年7月に2.7%に引き上げられたことを踏まえて、特に中小企業を中心に新たに雇用率未達成となる企業の増加も見込まれることから、職場での障害者雇用への理解促進のための出前講座の実施、セミナーを通じた支援策の周知や事例の展開、就職面接会の開催など、障害のある方と雇用する企業の双方に寄り添った支援を進めてまいります。

安全で健康に働くことができる環境づくりにつきましては、過重労働や過労死等の防止に向けた監督指導の徹底とともに、時間外労働の上限規制の遵守に取り組む中小企業等への丁寧な相談・支援等を通して、「働き方改革」の定着を図ってまいります。また、安全衛生管理を経営課題として捉え、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、生産性や品質、環境などの向上を一体的に管理する「安全経営あいち®」を推進してまいります。

労働保険制度の円滑な運営につきましては、労働保険の未手続事業の把握と加入勧奨、労働保険料の適正な算定及び徴収に努めてまいります。

これら、労働局の重点施策について、あらゆる機会を捉え、わかりやすい丁寧な発信に努める所存です。皆さまの一層のご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

着任のご挨拶

多様な人材の活躍促進と職場環境改善、賃金引上げに向けた支援に取り組みます

愛知労働局 雇用環境・均等部長 田名網 洋子



8月1日付けで、愛知労働局雇用環境・均等部長を拝命いたしました田名網でございます。25年ぶりに愛知労働局で勤務することとなり、再び愛知の地で職務に携わることができますことを大変光栄に存じております。

愛知労働基準協会並びに会員企業の皆様におかれましては、日頃から愛知労働局が推進する各種施策につきまして、格別の御理解と御協力を賜っておりますこと心より厚く御礼申し上げます。

さて、私たちを取り巻く状況としては、「少子高齢化を背景とした急速な生産年齢人口の減少」、「賃金上昇に見合う価格転嫁の遅れ」などの課題が多くございます。

急速に生産年齢人口が減少する中で、持続的な成長を実現するためには、年齢や性別、個々の事情にかかわらず、多様な人材がその能力や経験を十分に発揮できる社会の実現が重要です。そのため、誰もが安心して安全に働き続けることのできる職場環境づくりを推進してまいります。

特に女性活躍の推進につきましては、本年4月から、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に対し、男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が義務付けられました。愛知県では女性の就業率は高い一方で、女性管理職比率や男女間賃金差異の面では依然として課題が見られます。こうしたことから、事業主の皆様には単に数値を公表するだけでなく、その背景にある課題を分析し、改善に向けた取組につなげていただけるよう支援してまいります。また、無意識の思い込み、いわゆるアンコンシャス・バイアスへの気づきと解消に向けた意識啓発にも取り組んでまいります。

加えて、本年10月には非正規雇用労働者の処遇改善に影響がある同一労働同一賃金に関するガイドラインの改正や、カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置の義務化を内容とする法改正が施行されます。これらが雇用の現場で着実に取り組まれるよう、丁寧な周知と履行確保に努めてまいります。

今年度の愛知県最低賃金時間額については、1,140円から55円引き上げ、時間額1,195円への改正がなされますが、中小企業などからは、「人件費の負担が増えて利益が減少した、賃上げに見合う価格転嫁が進んでいない」などの声が聞かれます。最低賃金・賃金の引上げを実現するには、労務費の適切な価格転嫁を通じた取引適正化が不可欠であることから、本年2月に行政機関・経済団体・労働団体のトップにご出席頂いた愛知県地方版政労使会議において、関係9団体による共同メッセージを発出するなど、賃金引上げに向けた環境整備や価格転嫁の機運醸成を図ってまいります。

また、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう、厚生労働省だけでなく中小企業庁の助成金や自治体の取組などをまとめた愛知局版の「賃上げ支援助成金パッケージ」を周知するとともに、愛知働き方改革推進支援センターにおいて、各企業のニーズに応じた助成金や補助金の活用に向けたアドバイスを行うなどの支援を行ってまいります。

令和8年度におきましても、愛知労働基準協会様のご協力をいただきながら、会員企業の皆様にわかりやすく愛知労働局の施策をお伝えできるよう努めてまいりたいと存じますので、引き続きご支援とご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

最後になりますが、会員の皆様方の益々のご発展を祈念申し上げ、着任の挨拶とさせていただきます。

愛知県最低賃金は、10月1日から時間額 1,195円に改正されます。

愛知労働局

愛知県最低賃金は、令和8年10月1日から時間額1,195円に改正されます。

(現行1,140円から55円アップ)

県内の事業所で働くすべての労働者（常用・臨時・派遣・パートアルバイト等）に適用されます。

使用者は、適用される最低賃金以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。

賃金が時間給以外で定められている場合（月給・日給等）、賃金を1時間当たりの金額に換算して時間額1,195円と比較します。

ご不明な点など詳細は、事業所を管轄する労働基準監督署までお問い合わせください。

監督署	郵便番号	所在地	電話番号	管轄区域
名古屋北	461-8575	名古屋市東区白壁 1-15-1 名古屋合同庁舎第 3 号館 8 階	052-961-8653	北区・東区・中区・守山区・春日井市・小牧市
名古屋東	468-8551	名古屋市天白区中平 5-2101	052-800-0792	千種区・昭和区・瑞穂区・熱田区・緑区・天白区・名東区・豊明市・日進市・愛知郡
名古屋南	455-8525	名古屋市港区港明 1-10-4	052-651-9207	中川区・南区・港区
名古屋西	453-0813	名古屋市中村区二ツ橋町 3-37	052-481-9533	西区・中村区・北名古屋市・清須市・西春日井郡
豊 橋	440-8506	豊橋市大国町 111 豊橋地方合同庁舎 6 階	0532-54-1192	豊橋市・豊川市・蒲郡市・新城市・田原市・北設楽郡
岡 崎	444-0818	岡崎市羽根二丁目 2 番地 1 岡崎合同庁舎 5 階	0564-52-3161	岡崎市・額田郡
西尾支署	445-0072	西尾市徳次町下十五夜 13	0563-57-7161	西尾市
一 宮	491-0903	一宮市八幡 4-8-7 一宮労働総合庁舎 2 階	0586-45-0206	一宮市・稲沢市
半 田	475-8560	半田市宮路町 200-4 半田地方合同庁舎 3 階	0569-21-1030	半田市・常滑市・大府市・知多市・東海市・知多郡
刈 谷	448-0858	刈谷市若松町 1-46-1 刈谷合同庁舎 3 階	0566-21-4885	刈谷市・碧南市・安城市・知立市・高浜市
豊 田	471-0867	豊田市常盤町 3-25-2	0565-35-2323	豊田市・みよし市
瀬 戸	489-0881	瀬戸市熊野町 100	0561-82-2103	瀬戸市・尾張旭市・長久手市
津 島	496-0042	津島市寺前町 3-87-4	0567-26-4155	津島市・愛西市・弥富市・あま市・海部郡
江 南	483-8162	江南市尾崎町河原 101	0587-54-2443	江南市・犬山市・岩倉市・丹羽郡

《 愛知労働局労働基準部賃金課 》

〒460-8507 名古屋市中区三の丸二丁目5番1号 名古屋合同庁舎第2号館4階

電話 (052)972-0257、0258

令和 8 年度業務改善助成金のご案内

愛知労働局

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を50円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の
引上げ計画



設備投資等の計画
(機械設備導入やコンサルティングなど)

計画の
承認と実施

業務改善助成金を支給
(最大 600 万円)

※事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

＜事業場内最低賃金とは？＞

事業場で最も低い時間給を指します。(ただし、業務改善助成金では、雇入れ後6か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。)

事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月以降に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。

ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

■対象事業者・申請の単位

- ・中小企業・小規模事業者であること（大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）でないこと）
- ・事業場内最低賃金が、令和8年度地域別最低賃金未満であること
- ・解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと

以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、(工場や事務所などの労働者がいる)事業所ごとに申請いただきます。

■申請期限と賃金引上げの期間

申請期間	賃金引上げ期間	事業完了期限
令和8年9月1日～ 申請事業所の都道府県において適用される 地域別最低賃金の発効日の前日又は 同年11月30日のいずれか早い日	令和8年9月1日～ 申請事業所に適用される地域別最低賃金 発効日の前日	交付決定年度の1月31日

令和8年度業務改善助成金の一部変更について

●助成率区分の変更について

助成率区分（引上げ前事業場内最低賃金額）について、以下のとおり見直しを行いました。

旧	1,000 円未満	4/5	新	1,050 円未満	4/5
	1,000 円以上	3/4		1,050 円以上	3/4

●申請コースの再編について

申請コースについて、以下のとおり見直しを行いました。

(旧) 30円・45円・60円・90円 (新) 50円・70円・90円

●申請期間と賃金引上げ期間について

申請期間と賃金引上げ期間について、見直しを行いました。（上記「■申請期限と賃金引上げの期間」をご確認ください。）

＜賃金引上げに当たっての注意点＞

- ・賃金引上げは、申請より後に行う必要があります。また、地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、申請後から発効日の前日までに引き上げていただく必要があります。
- ・賃金引上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- ・複数回に分けての事業場内最低賃金の賃金引上げは認められません。
- ・令和7年9月以降、地域別最低賃金の改定日の前日までに賃金引き上げを実施していれば、賃金引上げ計画の提出は不要としましたが、賃金引上げ後の申請は出来なくなりましたのでご注意ください。

●対象事業所の拡充について

対象事業所について、以下のとおり見直しを行いました。（※令和7年9月から引き続き実施するものです。）

(旧) 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内の事業所が対象

(新) 事業場内最低賃金が令和8年度改定後の地域別最低賃金額未満までの事業所が対象

＜その他変更点＞

- ・助成対象経費の特例となっていた自動車（特殊用途自動車を除く）は、助成対象外となりました。
- ・引き上げる対象労働者は、雇用保険被保険者が対象となりました。
- ・物価高騰等要件に係る売上高総利益率及び売上高営業利益率の申出書の記入について、「最近3か月間のうち任意の1月」から「最近6か月間平均」になりました。
- ・その他、申請に当たっては、最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認いただき申請をお願いいたします。

令和8年度業務改善助成金についての詳細は、右の二次元コードから厚生労働省ホームページをご確認ください。
また、業務改善助成金についてのお問い合わせは、業務改善助成金コールセンター（TEL 0120-366-440）までお問い合わせください。



顧客等からの著しい迷惑行為を受けた労働者は全国で10.8%、就職活動中のセクシュアルハラスメント経験者は31.9%（令和5年度「職場のハラスメントに関する実態調査」）と増加傾向にあり、労働者の職場環境を悪化させるだけでなく、企業の経営にも大きな損失を与え得るものとなっています。

こうした状況を踏まえ、令和8年10月1日から改正労働施策総合推進法が施行され、カスタマーハラスメント及び就活セクハラ防止のための雇用管理上必要な措置が事業主に義務づけられました。

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる

①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③の要素を全て満たすものをいいます。※電話やSNS等インターネット上のものを含む。

カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処の内容を、労働者に周知する
管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人で対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

◆相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆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
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

◆対応の実効性を確保するために必要な カスタマーハラスメントの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談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、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。
※その他、自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければなりません。

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化【改正男女雇用機会均等法・指針の内容】

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されるものをいいます。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①求職者等に対するセクシュアルハラスメント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
- ②求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発する

◆相談体制の整備

- ④相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知する
- ⑤相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨再発防止に向けた措置を講ずる

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩相談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、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

ハラスメント対策にお役立ていただきたいツールのご紹介

ハラスメント対策総合情報サイト「あかるい職場応援団」



<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

厚生労働省のウェブサイト「あかるい職場応援団」では、研修で利用できる動画や裁判事例などが掲載されているほか、店内や受付等に掲示するポスター画像のダウンロードができます。ぜひ積極的にご活用ください。



「あかるい職場応援団」では、業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアルも順次更新予定です。

業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル



宅配業編



スーパーマーケット業編

愛知労働局ホームページ

ハラスメントの対応には、ハラスメント対策特集ページやアンコンシャス・バイアスに関するページをお役立てください。

＊「職場におけるハラスメント対策」の説明動画

- 職場におけるカスタマー（お客様）ハラスメント対策について（あかるい職場応援団やリンク）
（1）動画をクリックすると動画が再生されます



©愛知労働局 2020

- 労働者やパート・アルバイト（パート）ハラスメント対策について（あかるい職場応援団やリンク）
（1）動画をクリックすると動画が再生されます

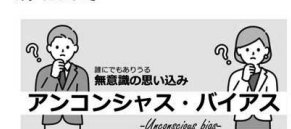


©愛知労働局 2020

ハラスメント対策特集ページで説明動画などがご覧いただけます



アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）について



アンコンシャス・バイアスとは、無意識で「無意識の思い込み」などから生じるものです。例えば、性別や年齢、見た目などから、その人の能力や性格を勝手に決めつけてしまうことです。このような思い込みは、職場でのコミュニケーションや評価などに悪影響を及ぼす可能性があります。

「アンコンシャス・バイアス」にとらわれていないかご確認ください



厚生労働省ホームページ



職場におけるハラスメント防止対策に関する最新情報をご確認いただけます

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）

セミナー開催のご案内



当協会では、10月9日（金）ウインクあいちにて「企業のカスタマーハラスメント対応セミナー～事前の備え・初動対応・事後対応～」を開催します（オンラインライブ配信同時開催）。詳しくは、今号に同封のセミナー開催案内チラシをご確認ください。

労働災害発生状況

愛知労働局

愛知県の全産業死亡災害一覧（令和8年9月3日現在）

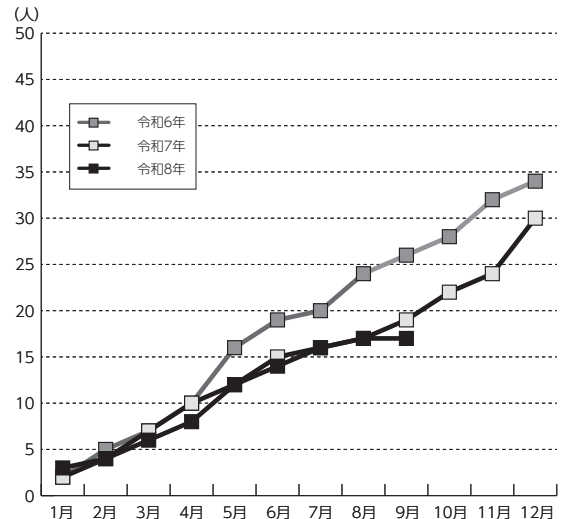
発生日時	事故の型／起因物	災害発生状況・原因
R8.8.17. 11:40	高温・低温の物との接触 高温・低温環境	倉庫内で梱包・出荷作業に従事していた被災者が体調不良を訴えたため休憩させていたが、その後、意識消失状態で発見された。救急隊が確認したところ、心肺停止状態であった。
事業場規模	9名以下	業種 商業
		40代
		経験 0年

愛知労働局管内死亡災害発生状況（令和8年9月3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	食 料 品 製 造 業	4		5		8			
	化 学 工 業			1		1			
	鉄 鋼 ・ 非 鉄 金 属	4		2		2			
	金 属 製 品					1			
	一 般 ・ 電 気 ・ 輸 送 用			1		1			
	そ の 他			1		3			
建 設 業	土 木 工 事 業	5		2		8		(1)	
	土 木 工 事 業	3		1		3		(1)	
	建 築 工 事 業	1				2			
	そ の 他	1		1		3			
陸 上 貨 物 運 送 事 業	2	(1)	4	(3)	4	(3)			
商 業		1		1	(1)	5	(3)		
	卸 売 業	1				2	(1)		
	小 売 業			1	(1)	2	(2)		
	そ の 他					1			
清 掃 ・ と 畜 業	1		1		3				
上 記 以 外 の 事 業	4	(1)	2	(1)	2	(1)			
合 計		17	(2)	15	(5)	30	(8)		

月別死亡災害発生状況積算グラフ



10月は「年次有給休暇取得促進期間」です

愛知労働局

働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度（※1）や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇（※2）の活用が効果的です。

労使一体となって、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

詳しくは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。愛知労働局雇用環境・均等部 指導課（電話052-857-0312）にお問い合わせください。

また、「愛知働き方改革推進支援センター」もご活用ください。



■年次有給休暇取得促進特設サイト
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>



■愛知働き方改革推進支援センター
<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/aichi/>



（※1）年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

（※2）年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

10月は「中小企業退職金共済制度の加入促進強化月間」です

独立行政法人勤労者退職金共済機構は、毎年10月を中小企業退職金共済制度の「加入促進強化月間」とし、この制度への加入促進や広報活動などを行います。中小企業退職金共済制度は、退職金制度を単独で備えることが難しい中小企業のために設けられた国の退職金制度で、中小企業の事業主同士が掛金を拠出あう仕組みと、国の援助で成り立っています。掛金の一部を国が助成し、管理も簡単で、税制上の優遇措置が受けられるなどのメリットがあります。

働く皆様に将来の安心を。



で退職金。

「中退共」は中小企業のための国の退職金制度です。

毎年10月は加入促進強化月間です。

- 掛金の一部を国が助成！
事業主の負担を軽減します。
- 掛金は全額非課税でオトク！
節税に加え、手数料もかかりません。
- 外部積立型でラクラク管理！
管理や運用の手間がかかりません。

- パートタイマーもご加入いただけます。
- 他の退職金・企業年金制度等との資産移換も可能です。



詳しくはホームページをご覧ください。

独立行政法人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

事業活動と一体的な安全管理～安全もマネジメントへ～ 「安全経営あいち推進大会 Season2 Episode2 2026」開催のご案内

愛知労働局

経営者に必要な視点としていわゆるPQCD SME（生産性、品質、原価、納期、安全、士気、環境）の7つがあり、これらはどれ一つも欠かすことはできず、逆にどれかひとつだけを重視することもできません。

リスクアセスメントによる現場の実態把握は、経営視点であるPQCD SMEを並列かつ一体的に高める機序となり、企業価値向上を図るための戦略的手法とすることができます。愛知労働局は、こうした考え方を「安全経営あいち®」として推進し、PQCD SMEを共に高める企業づくりを支援しています。

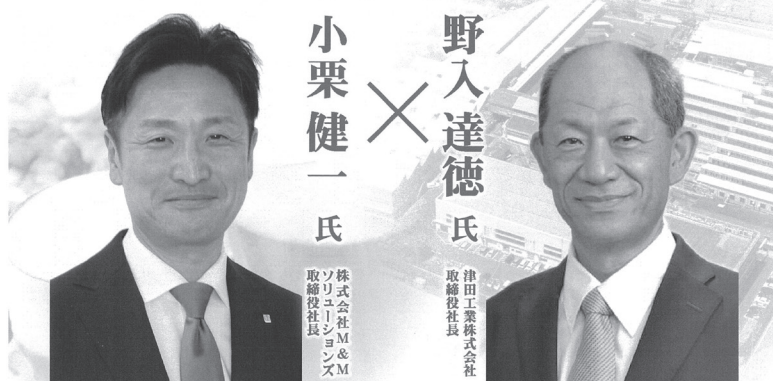
本大会では、有限リソースの中、効率的で実効性のあるマネジメントをどう実現するか企業からの事例発表を通じて探ります。また異業種の経営トップによるスペシャル対談を通じて、マネジメントの在り方や取り組み方について掘り下げます。経営者の皆さまをはじめ、安全衛生担当者の皆さま、事業活動に関わるヒントがきっと見つかります。ぜひご参加ください。

事業活動と一体的な安全管理 ～安全もマネジメントへ～

安全経営あいち 推進大会 Season2 Episode2 2026

異業種交流スペシャル対談

「安全をベースとした組織全体の目標達成・利益最大化に向けて」



小栗 健一 氏

株式会社M&Mソリューションズ
取締役社長

野入 達徳 氏

津田工業株式会社
取締役社長

2027年
1月27日(水)
13:30▶15:30
(開場 12:30)

Niterra 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)

●会場参加のほか Web 参加も可能です。

参加
無料



お申込みは右の
二次元コードから



主催 愛知労働局

共催

(公社)愛知労働基準協会
建設業労働災害防止協会 愛知県支部

協力

各地区労働基準協会
各労働災害防止団体

日時：2027年1月27日(水) 13:30～15:30

場所：Niterra 日本特殊陶業市民会館
フォレストホール（名古屋市中区）

参加費：無料

参加：会場参加・WEB参加

 **安全経営あいち®**
リスクアセスメントを通じPQCD SMEはひとつにできる。

■事例発表

三洋化成工業株式会社 名古屋工場
株式会社あらた

■異業種交流スペシャル対談

津田工業株式会社 取締役社長 野入 達徳 氏
株式会社M&Mソリューションズ
取締役社長 小栗 健一 氏

詳しくは、今号に封入の開催案内チラシまたは右の二次元コードから愛知労働局ホームページ
「安全経営あいち推進大会 2026」特設ページをご確認ください。



セミナー開催のご案内



当協会では、2027年3月1日(月) 岡谷鋼機名古屋公会堂 4階ホールにて
「リスクアセスメントセミナー&ラウンドテーブル」を開催します(1部セミナーのみオンラインライブ配信同時開催)。
詳しくは、次月号に同封予定のセミナー開催案内チラシをご確認ください。

死傷災害の増加に歯止めを ～今こそ「安全最優先」の職場づくりを～

堀口 健一 氏（愛知労働局 労働基準部 安全課長）

愛知県内における労働災害は、近年高い水準で推移しており、令和8年8月末現在の全業種における死傷災害は4,716件と、令和7年の4,300件から416件（9.7%）増加しています。特に道路貨物運送業、小売業、社会福祉施設などの第三次産業を中心に災害の増加がみられ、依然として予断を許さない状況です。

令和5年以降の死傷災害発生状況を見ると、大きな改善が見られないまま推移し、令和8年は大幅に増加しています。人手不足や高齢化の進行、業務の繁忙化などを背景として、転倒災害、腰痛などの行動災害のほか、荷役作業中の墜落・転落災害などが多発しています。

中でも道路貨物運送業では、死傷災害が毎年増加しており、令和5年の513件から令和8年には602件へと4年間で17.3%増加しております。荷役作業時の「動作の反動・無理な動作」による腰痛等の災害や、トラック荷台からの墜落・転落災害が依然として多く発生しています。

また、小売業は495件から566件へ、社会福祉施設は331件から390件へ増加するなど、第三次産業での増加が顕著で、転倒災害や腰痛などの行動災害が増加の大きな要因となっており、高年齢労働者を含めた職場全体での安全対策が重要となっています。

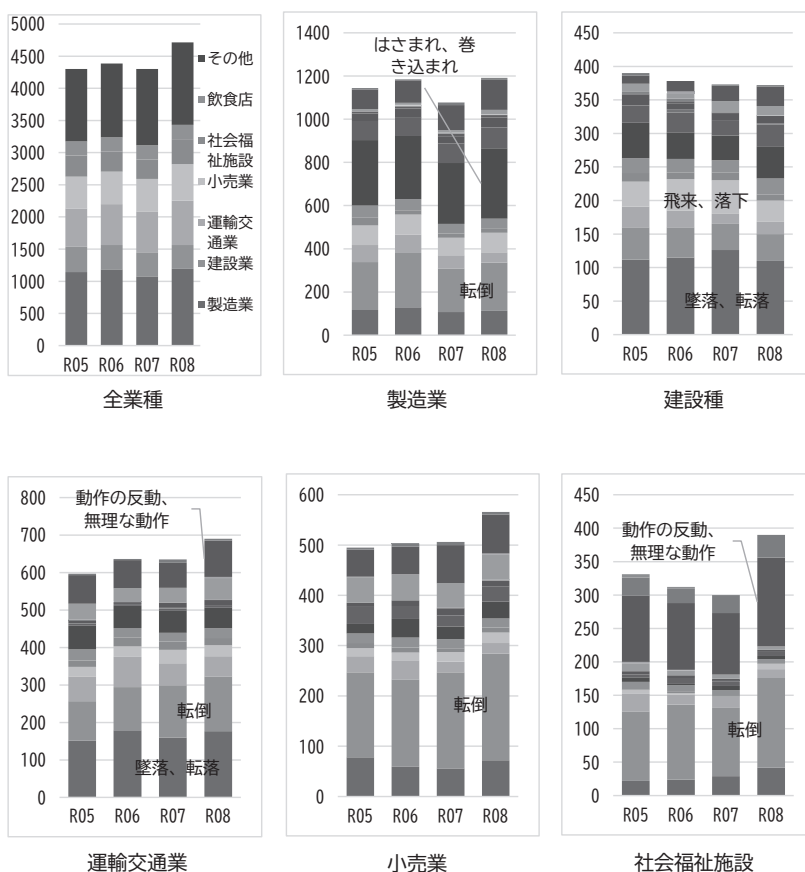
労働災害は、被災された労働者本人やその家族に大きな影響を及ぼすだけでなく、事業活動の継続や人材確保の観点からも大きな損失となります。労働災害の多くは、その要因を分析し適切な対策を講じることで防止することが可能です。

各事業場におかれましては、今一度、自社の災害発生状況やヒヤリ・ハット事例を把握するとともに、次の事項について重点的に取り組んでいただくようお願いします。

- ・経営トップによる安全衛生方針の明確化と安全意識の醸成
- ・職場に潜む危険源の洗い出しとリスクアセスメントの実施
- ・転倒災害防止のための作業環境改善及び4S活動の徹底
- ・荷役作業時における墜落・転落防止措置の確実な実施
- ・腰痛予防のための作業方法の見直し及び補助機器の活用
- ・高年齢労働者の身体機能の特性に配慮した職場環境整備
- ・安全教育及び危険予知活動（KY活動）の継続的な実施

労働災害のない安全で安心して働くことができる職場づくりは、すべての事業場に共通する重要な課題です。一人ひとりの安全行動と事業場全体の安全文化の醸成により、「災害ゼロ」を目指した取組を推進していただきますようお願いいたします。

令和8年9月15日 愛知労働局 労働基準部 安全課長



働き方改革が推進される一方で、過重労働による「過労死等」は依然として解決すべき重要課題となっています。労働者に発症した脳血管疾患や虚血性心疾患等を労災認定するための基準（脳・心臓疾患の認定基準）は、平成13年12月12日付け基労補発第31号が、ほぼ20年ぶりに令和3年9月14日付け基発0914第1号に改正されました。これは働き方の多様化や職場環境の変化が生じている近年の労働環境の変化や医学的知見を踏まえてのものです。本稿では労災認定の基準と改正点、そして実務上の対策を解説します。

1. 脳・心臓疾患の認定基準とは

「脳内出血」や「心筋梗塞」などの脳・心臓疾患は、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、遺伝等の要因により徐々に進行・増悪して発症するものです。しかし、仕事が特に過重であったために血管病変等が自然経過を超えて著しく増悪し発症した脳・心臓疾患については、業務上の疾病として取り扱われます。

2. 労災認定の3つの要件と改正点

(1) 認定要件1 長期間の過重業務

＜発症前の長期間（おおむね6か月間）にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと＞

疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間を判断します。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されます。

そして、時間外労働がこの80時間や100時間という基準に達しない場合であっても、これに近い時間外労働が認められ、かつ「労働時間以外の負荷要因」が存在するときは、総合的に考慮して業務と発症の関連性が強いと評価できることが明確化されました。

(2) 認定要件2 短期間の過重業務

＜発症に近接した時期（発症前おおむね1週間）に特に過重な業務に就労したこと＞

例・発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合

・発症前おおむね1週間連続して深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合

短期間の過重業務でも、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合的に考慮して判断します。

(3) 認定要件3 異常な出来事

＜発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと＞

重大な事故への関与や恐怖等を伴う精神的負荷、急激な身体的負荷、作業環境の劇的な変化などが判断材料となります。

3. 実務上の対策

(1) 労働時間の見直しと勤務状況の把握

従業員の労働時間管理の徹底が必要です。時間外労働の時間が80時間に至らない場合でも、改正された脳・心臓疾患の労災認定基準では「労働時間以外の負荷要因」を加味して労災認定される可能性があるからです。

(2) 勤務間インターバル制度を明文化する

労働時間以外の負荷要因としてあげられている「勤務間インターバル」を確保するための制度を導入することも有効です。

会社の就業規則の変更例

① 休息時間と翌所定労働時間が重複する部分を労働とみなす場合

第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。

2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。

② 始業時刻を繰り下げる場合

第〇条 いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。

2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、翌日の始業時刻は、前項の休息時間の満了時刻まで繰り下げる。

(3) 二次健康診断等給付制度の活用

労働安全衛生法に基づく定期健康診断等のうち、「血圧検査」「血中脂質検査」「血糖検査」「肥満度（腹囲検査またはBMI測定）」の4項目すべてで異常と診断された場合、二次健康診断及び医師等による特定保健指導（栄養指導、運動指導、生活指導）を、1年度内に1回、無料で受診することができる制度です。健診結果を放置せず二次健康診断等の利用を勧奨することが大切です。

業務と発症との
関連が強いと評価

発症前1か月間に100時間
または
2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働
の水準には至らないがこれに近い時間外労働

+

一定の労働時間以外の負荷要因

労働時間以外の負荷要因

労働時間以外の負荷要因	勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務
		休日のない連続勤務
		勤務間インターバルが短い勤務 ※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます
		不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務
	事業場外における移動を伴う業務	出張の多い業務
		その他事業場外における移動を伴う業務
	心理的負荷を伴う業務 ※改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充しました	
労働時間以外の負荷要因	身体的負荷を伴う業務	
	作業環境 ※長期間の過重業務では付加的に評価	温度環境
		騒音

（負荷要因も新たに見直しが行われ、太字は追加項目）



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。

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 田中 辰也 氏（ネットロジス株式会社 経営執行役社長）です。

マネジメントの主役は「人なり」

ネットロジス株式会社は、人を大切にするという創業の想いを受け継ぎ、25年間歩んでまいりました。グループ会社で定年を迎える社員が、これからも安心して働き続けられる場所をつくり、維持していくことを継続しております。現在、トラック輸送・流通加工・環境整備・社員送迎の4つの部門にて社業を推進しており、これからも社員一人ひとりが安心して働き続けられる会社を目指し、河村電器産業グループの発展に貢献していこうと考えております。

私の略歴

1983年4月	河村電器産業(株)	入社
2005年4月	河村電器産業(株)	暁第三工場長
2010年4月	河村電器産業(株)	上海工場副総経理
2017年4月	河村電器産業(株)	生産技術部長
2024年4月	ネットロジス(株)	経営執行役社長

2025年6月から瀬戸労働基準協会々長に就任し1年、会社と協会のトップを努め改めて、自身が仕事上で経験した内容を思い浮かべれば、河村電器産業(株)に入社し、工場長、海外事業場の副総経理及び生産技術部長を担当した仕事の中で常に痛感した事は、

1. 人は千差万別である。2. 仕事の仕方も千差万別である。3. 仕事をする場所も千差万別である。

この感じた内容を考えて見ると、時代の変遷と共に進化した社会的欲求の一環が「ダイバーシティ」とであると認識しております。

会社のトップとして「人の多様性」を的確に捉え、当社は次の3点を運営重点内容として進めております。

- | | |
|-----------------|------------------------|
| 1. 環境整備 | (高齢者が働きやすい職場づくり) |
| 2. コミュニケーションづくり | (ボトムアップの経営・全員参加) |
| 3. 安全・衛生について | (安全衛生は仕事であり、安全・安心の習慣化) |

上記の3点を進めるに当たり、瀬戸労働基準協会の安全衛生の基本方針の「人の意識であり、低減目標を持ち、ルール知り、守る」を当社のマネジメントシステムの一環として取り入れ、計画的に継続し、働き方改革を進めグッドカンパニーといわれる企業をめざして参ります。

【略歴】

1983年 4月	河村電器産業(株) 入社
2005年 4月	暁第三工場長
2010年 4月	上海工場副総経理
2017年 4月	生産技術部長
2024年 4月	ネットロジス(株) 経営執行役社長
	現在に至る



毎年8月は”労働基準協会の無料労働相談業務周知月間” 「労働相談で特に多い10の労働トラブル防止無料セミナー」開催

愛知県下各労働基準協会

愛知県下各労働基準協会では、労働に関する相談に無料に対応する県下共通の相談センター「『企業の労働110番』労働相談室」を、令和4年度より開設しています。愛知県下の約1万3千の労働基準協会の会員企業は、何でも、何度でも、企業の立場で、社会保険労務士等専門家による労働諸問題の解決に向けたアドバイスを受けることができます。

毎年8月を無料相談業務の周知月間とし、この活動の一環として、労働相談で特に多い事項について解説する「令和8年度版 労働相談で特に多い10の労働トラブル防止無料セミナー」を、8月27日(木)に中日ホール&カンファレンス Room1 (名古屋市中区)において、開催しました。

セミナーでは、はじめに名古屋北労働基準監督署 浅井文彦署長による挨拶が行われ、愛知県最低賃金が10月1日から「1,195円」に改正予定であること等の説明をされました。

続いて、下記の内容についてそれぞれの専門講師より、グー・チョキ・パー3択式労働クイズや労働小話を交えながら、分かりやすい解説が行われました。

1 無料労働相談の現状と相談に見られる特徴

名北労働基準協会 副会長・事務局責任者
特定社会保険労務士 RSTトレーナー 市之瀬高司 氏

2 労働相談で特に多い10の労働トラブル防止

- (1) ストレスチェック活用による心のケア
まつした社労士事務所所長
勤労者労働相談センターセンター長 特定社会保険労務士
産業カウンセラー ハラスメント防止コンサルタント 松下操 氏
- (3) 新同一労働同一賃金ガイドラインへの対応
- (4) 育児・介護休業者への人員補填対策
朋労務コンサルタントオフィス所長
名北労働基準協会労働相談室長 社会保険労務士 藤原朋子 氏
- (5) 転倒災害の防止対策
- (6) 労災保険の人的適用範囲
- (7) 精神障害発生時の労災保険の取り扱い
名北労働基準協会 専務理事・事務局長
ホワイト企業推進本部長 RSTトレーナー 石田和彦 氏
- (8) 労働条件の不利益変更の要件
- (9) 労働条件締結時の注意点
- (10) 労働時間対策の手法
名北労働基準協会 副会長・事務局責任者
特定社会保険労務士 RSTトレーナー 市之瀬高司 氏

3 良好な労使関係による企業の繁栄

名北労働基準協会 副会長・事務局責任者
特定社会保険労務士 RSTトレーナー 市之瀬高司 氏



セミナーの様子



浅井署長



市之瀬講師



松下講師



藤原講師



石田講師

また、当日は、本無料セミナー開催時間の前後時間帯を利用して、「愛知県下労働基準協会『企業の労働110番』労働相談室」の臨時（出張）相談室が開催され、相談員（朋労務コンサルタントオフィス所長 社会保険労務士 藤原朋子 氏）による無料相談が行われました。



相談室の様子

『企業の労働110番』労働相談室

名 称： 企業の労働110番 労働相談室
設置場所： 一般社団法人 名北労働基準協会内
名古屋市北区清水1-13-1
相談方法： 電話・来局・ファックス・メールでの相談
相談先： 専用相談ダイヤル (052)-961-7110
FAX (052) 961-9635
E-mail roudou110@meihokurouki.or.jp
そ の 他： 一部の地区労働基準協会では労働安全衛生法等の相談も行っております。

「生涯現役」を標準に変えていく－高年齢者の安全とエイジマネジメントの実践－ を岡谷鋼機名古屋公会堂にて開催

当協会の愛知健康安全交流会は、9月3日（木）、岡谷鋼機名古屋公会堂（名古屋市千種区）4階第7集会室において、「「生涯現役」を標準に変えていく－高年齢者の安全とエイジマネジメントの実践－」セミナーを開催し、企業の労務担当者や管理者等約450名（会場及びWEB参加）が受講しました。

講師の株式会社健康企業 代表・医師 亀田 高志 氏により、①2026年法改正のポイント、②高年齢者の特性理解、③職場で実践する安全対策、④エイジマネジメントの進め方 について解説が行われ、途中、参加者どうして話し合う場面では活発な意見交換も行われました。



講師 亀田 氏



会場の様子



従業員の健康確保・両立支援等に向けた事例発表 ～治療と仕事の両立支援～ をウインクあいちにて開催

当協会の愛知健康安全交流会は、愛知労働局、愛知産業保健総合支援センターとの共催で、9月7日（月）、ウインクあいち（愛知県産業労働センター／名古屋市中村区）1303会議室において、「従業員の健康確保・両立支援等に向けた事例発表 ～治療と仕事の両立支援～」を開催し、企業の労務担当者や管理者等約190名（会場及びWEB参加）が受講しました。

初めに、愛知労働局労働基準部健康課の石川真一課長から挨拶があり、今年4月、職場における治療と就業の両立支援の取組が事業主の努力義務となったことから「治療と就業の両立支援指針」についての説明がありました。

企業の取組として、石塚硝子株式会社人事総務部人事総務グループリーダーの清水誠氏から、同社の「完全月給制度から始まった病気と仕事の両立支援」をテーマとした事例発表がありました。

続いて、マルヤス工業株式会社の取組事例について、同社人事部人事グループ長の近藤陽広氏から「若年性認知への取組事例について」をテーマとした事例発表が行われました。

支援機関からは、中部労災病院の治療就労両立支援センター所長 田中宏太佳氏が「中部ろうさい病院・治療就労両立支援センターにおける両立支援の現状と職場復帰支援の実際」と題した講演、愛知産業保健総合支援センター 産業保健専門職（保健師）の早川明子氏から「愛知産業保健センターがつなぐ企業・医療・地域連携」と題した講演が行われ、最後に、愛知県若年性認知症総合支援センター 支援コーディネーターの田中真弥氏から「若年性認知症の現状と両立支援に必要なこと」と題した講演が行われました。



石川課長



石塚硝子 清水氏



マルヤス工業 近藤氏



田中所長



早川保健師



田中支援コーディネーター



会場の様子



第86回

全国産業安全衛生大会

安全衛生の
知恵の共有

会場 朱鷺メッセ・新潟市産業振興センター ほか

大会テーマ
トキを越えて受け継ごう 安全・健康 羽ばたく未来

主催: 中央労働災害防止協会
 協力: 一般社団法人新潟県労働基準協会連合会、一般社団法人新潟県労働衛生医学協会
 協賛: 各都道府県労働基準協会(連合会)ほか

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

研究発表募集中!

応募締切日 2026年12月31日*

中災防HPで募集要項をよくご確認の上、
 専用の応募フォームからご応募ください。

https://www.jisha.or.jp/event/taikai/happyou_about.html



開催期間

10/6 ~ 8

水 金

2027
in
新潟

同時開催



緑十字展 2027 in 新潟

※詳細は裏面をチェック!

全国産業安全衛生大会に関するお問合せ先

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 大会事務局 TEL | 03-3452-6402

中災防HP
 全国産業安全衛生大会ページ
<https://www.jisha.or.jp/event/taikai/>



大会・緑十字展
 Instagram



JISHA_TAIKAI

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

技能講習等講習会予定表

		学 科		実 技			
		日	会 場	日	会 場	日	会 場
フォークリフト運転 (31Hコース)	10月	2	ポーラ名古屋ビル	5.6.7	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	5.6.7	トヨタ L&F 白金
		5	豊川市文化会館	4.11.18 11.17.18	水谷運輸倉庫 トビー工業		
		9	ポーラ名古屋ビル	13.14.15 13.14.15	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB) トヨタ L&F 白金	16.19.20	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)
		20	ポーラ名古屋ビル	21.22.23 22.23.26	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB) トヨタ L&F 白金	27.28.29	トヨタ L&F 白金
		29	ポーラ名古屋ビル	30.11/2.4 11/1.8.15	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB) 水谷運輸倉庫	30.11/2.4	トヨタ L&F 白金
		7	トビー工業	8.14.15	トビー工業		
	11月	9	ポーラ名古屋ビル	10.11.12 10.11.13	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB) トヨタ L&F 白金	16.17.18	トヨタ L&F 白金
		10	とよはし産業人材育成センター	11.12.13	とよはし産業人材育成センター		
		13	トヨタ教育センター	14.15.16	トヨタ教育センター	21.22.23	トヨタ教育センター
		18	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	19.20.24	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	25.26.27	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)
		25	ポーラ名古屋ビル 江南市民文化会館	26.27.30 29.12/6.13	トヨタ L&F 白金 トヨタ L&F 小牧	30.12/1.2	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)
		1	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	3.4.7	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	8.9.10	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)
	12月	9	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	11.14.15	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)

	講習会	会場	10月	11月	12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	24	24	12	
		(実) トヨタ教育センター	25	29	20	
		(学) ポーラ名古屋ビル	24			
		(実) 愛知製鋼㈱	27			
		(学) 豊川市文化会館	21			
		(実) 日本車輛製造㈱	25			
		(学) ポーラ名古屋ビル		6		
	酸素欠乏・硫化水素 危険作業主任者 【学科 2 日 実技 1 日】	(実) 大同特殊鋼		7		
		ポーラ名古屋ビル	(学) 5.6 (実) 7or8	(学) 9.10 (実) 11or12	(学) 1.2 (実) 3or4	
			(学) 13.14 (実) 15or16	(学) 17.18 (実) 19or20	(学) 14.15 (実) 16or17	
			(学) 20.21 (実) 22or23	(学) 24.25 (実) 26or27	(学) 22.23 (実) 24or25	
			(学) 28.29 (実) 30or31			
			(学) 26.27 (実) 28or29			
		豊田商工会議所				
	有機溶剤 作業主任者 【学科 2 日】	トヨタ教育センター				
		とよはし産業人材育成センター			(学) 7.8 (実) 9or10	
		アイプラザ半田		(学) 2.3 (実) 4or5		
		ポーラ名古屋ビル		1.2 15.16 27.28	2.3 17.18	1.2 24.25
			カバハウス		10.11	
			豊川市文化会館	7.8		
			とよはし産業人材		26.27	
	アイプラザ半田		20.21			
	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	13.14 26.27	4.5 16.17 24.25	3.4 7.8	
			とよはし産業人材育成センター	19.20	14.15	
高岡コミュニティセンター			24.25			
アイプラザ半田				21.22		
プレス機械作業主任者【学科 2 日】	ポーラ名古屋ビル		4.5	9.10		
乾燥設備作業主任者 【学科 2 日】	ポーラ名古屋ビル		2.3	7.8		
はい作業主任者 【学科 2 日】	岡崎市電業丘会館	15.16				
	ポーラ名古屋ビル	29.30		14.15		
	とよはし産業人材育成センター	19.20				
	石綿作業主任者 【学科 2 日】	ポーラ名古屋ビル	13.14	10.11	11.12	
鉛作業主任者【学科 2 日】	ポーラ名古屋ビル		20.21			
ショベルローダー等運転 【学科 1 日実技 3.5 日】	鉛作業主任者【学科 2 日】	ポーラ名古屋ビル		12.13		
	ポリテクセンター		(学) 30 (実) 12/1.2.3.4			
			(学) 30 (実) 12/7.8.9.10			
	高所作業車 【学科1日 実技1日】	ポリテクセンター	(学) 9 (実) 14or15or16			
	特別 教 育	アーク溶接 【学科 1.5 日実技 1.5 日】	(学) SDG (実) SDG		9.10 11or12	7.8 9or10
			(学) ポーラ名古屋ビル (実) 愛知製鋼	17.18 20		
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	19	16	21	
機械研削といし 取替 試運転 【学科 1 日実技 0.5 日】		豊田市福祉センター	20			
		トヨタ教育センター	21or22			
		アイシン教育センター		4		
産業用ロボット (検査・教示) 【学科 2 日実技 1 日】		トヨタ教育センター		5or6		
		(学) エイジエック (実) エイジエック	(学) 19.20 (実) 21or22or23	16.17 18or19or20	14.15 16or17or18	
			(学) ポーラ名古屋ビル (実) エイジエック	5.6 7or8or9		1.2 3or4or7
	(実) TECNO REACH		7or8or9		3or4or7	
	(実) カワサキロボットスクール		7		3	

	講習会	会場	10月	11月	12月
特 別 教 育	ダイオキシ【学科 1 日】	ポーラ名古屋ビル		13	
		粉じん【学科 1 日】	ポーラ名古屋ビル	9	18
	低圧電気 【学科 1 日 実技 1 日】	アイプラザ豊橋	(学) 26 (実) 27or28	(学) 26 (実) 27or30	(学) 21 (実) 22or23
		フルハーネス (6 H) 【学科・実技 1 日】	ポーラ名古屋ビル	9	10 11
	テ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		(学) 25 (実) 25	
		X線装置・γ線照射装置取扱業務	ポーラ名古屋ビル		30
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】	SDG 機	(学) 5.6 (実) 7		(学) 14.15 (実) 16or17or18
		安全管理者選任時【学科 2 日】	日本特殊陶業市民会館	29.30	17.18
	マスクフィットテスト【学科 1 日】	岡谷鋼機名古屋公会堂			8
		建築物石綿調査【学科 2 日】	ポーラ名古屋ビル	1.2	
	工作物石綿調査【学科 2 日】	化学物質管理【学科 1 日】	ポーラ名古屋ビル	7.8	18.19
		衛生管理者 (一種)【学科 4 日】	ポーラ名古屋ビル	21	22.23
勉 強 会	エックス線作業主任者【学科 4 日】	ワークス建設【学科 4 日】	ポーラ名古屋ビル	2.3.4.5	7.8.9.10
		ワークス建設【学科 4 日】	ポーラ名古屋ビル	19.20.21.22	
	潜水士【学科 2 日】	日本特殊陶業市民会館	15.16		

研修などの名称	10月	11月	12月
労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナー	6 アイプラザ宮	5 岡崎市シビックセンター 16 豊川市文化会館	2 西尾コンベンションホール
企業のカスタマ・ハラスメント対応セミナー	9 ウィンクあいち		
「腰痛対策等」工学的領域・作業効率から見た作業改善～事例発表～	14 ウィンクあいち		
事例から学ぶ！自律的な化学物質管理の進め方 (応用編)		13 岡谷鋼機名古屋公会堂	
産業保健フォーラム		19 ウィンクあいち	
防災保険実務講座		30	
外国人材受入れに関する制度と実務対応セミナー			8 ウィンクあいち
製造業における墜落・転落災害防止のポイント～災害事例から学ぶ！現場で活かす安全対策～			15 岡谷鋼機名古屋公会堂

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。

技 能 講 習	フォークリフト 外国語コース	中国語・ベトナム語・ポルトガル語	学科 2 日	10/17.18 ポーラ名古屋ビル	実技 3 日	10/19.20.21 トヨタ L&F 白金
		英語・ポルトガル語	学科 2 日	11/21.22 ポーラ名古屋ビル	実技 3 日	11/23.24.25 トヨタ L&F 白金
		インドネシア語・英語・中国語	学科 2 日	12/19.20 ポーラ名古屋ビル	実技 3 日	12/21.22.23 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	10/3.4 ポーラ名古屋ビル	実技 1 日	10/5 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	学科 2 日	12/5.6 ポーラ名古屋ビル	実技 1 日	12/7 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	学科 3 日	10/10.11.12 ポーラ名古屋ビル		
特 別 教 育	アーク溶接 外国語コース	ベトナム語・ポルトガル語	学科 2.5 日	11/13.14.15 ポーラ名古屋ビル	実技 0.5 日	11/15 ポーラ名古屋ビル
			実技 1 日	11/16 SDG		

日付の 〇 の表示は、土・日・祝日です。