



発行
一般社団法人 大垣労働基準協会
〒503-0803
大垣市小野4丁目35番地10 大垣市情報工房4階
TEL 0584-73-2272 / FAX 0584-73-2257
E-mail: o-roudoukijunkyo@aurora.ocn.ne.jp
URL: https://www.ogakiroukikyo.com

全国労働衛生週間を迎えるにあたって

今年度も10月1日から7日まで「全国労働衛生週間」が実施されます。

全国労働衛生週間は、「国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、事業場の自主的な労働衛生活動の推進を通じて労働者の健康確保に大きな役割を果たすこと」を目的に、昭和25年から毎年実施しており、今年で76回目になります。

労働者の健康をめぐるのは、女性の就業率の上昇に伴う女性の健康への対応、治療と仕事の両立支援、高齢労働者が安心して安全に働くことができる職場環境づくりの推進が重要です。

また、全国における過労死等事案の労災認定件数が、令和6年度には1,304件となっていることから、引き続き長時間労働による健康障害防止対策を推進するとともに、特に精神障害による令和6年度の労災認定が1,057件と過去最多となっている状況を踏まえ、メンタルヘルス対策を一層強化する必要があります。

さらに、全国の化学物質による休業4日以上労働災害は、450件程度で推移し、このうち8割が特定化学物質障害予防規則等の規制対象となっていない化学物質に起因するものであることから、対策強化のため、国が行う化学品の危険性・有害性の分類（GHS分類）で危険性・有害性が区分された物質すべてについて、事業者が行うリスクアセスメントの結果に基づき、ばく露防止措置を適切に実施する制度が全面的に施行されています。

こうした背景を踏まえ、今年度は、

「ワーク・ライフ・バランスに意識を向けて ストレスチェックで健康職場」をスローガンに全国労働衛生週間が展開されます。

会員の皆様には、全国労働衛生週間を契機として、職場における労働衛生意識の高揚を図り、経営トップが中心となり職場巡視を行うなど自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図っていただきますようお願い申し上げます。

令和7年9月
大垣労働基準監督署長 大口 力生

2025年度全国労働衛生週間準備講習会を開催しました

9月3日、大垣労働基準監督署、大垣労働基準協会ほかの主催により大垣市情報工房シンクホールにて「全国労働衛生週間準備講習会」を開催しました。当日は会場参加108名。WEB参加95名と大変多くの参加をいただきました。

冒頭の労働基準監督署長あいさつに続き、浅井安全衛生課長からは「労働衛生週間を迎えるにあたって—エイジフレンドリーへの取組—」と題して、労働衛生週間実施要綱の説明と、自らの筋力等をセルフチェックするために厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック」を労働基準監督署職員が実施した結果について説明がありました。

続いて、「騒音性難聴の防止のために」と題して、今後職場の高齢化に伴い顕在化が進むと考えられる騒音性難聴の予防と対策について説明を行いました。また、岐阜産業保健総合支援センターから転倒災害・腰痛災害への対策について、専門家を各事業場に派遣して行う個別訪問支援について、説明を受けました。

メインの講演は「健康づくりで目指せ！生涯現役」と題し

て、西濃保健所健康増進課から保健師、歯科衛生士、管理栄養士の講師にそれぞれの専門分野から、「長く健康で働ける身体づくりのための留意点」について講演いただきました。

本年度展開しております「西濃エイジフレンドリーでゼロ災害プロジェクト2025」では、「70歳まで働く」時代となっている今、高齢となつてからの健康確保対策では遅く、若い頃からの積極的な健康確保対策と、そのためのみんなにやさしい職場環境づくりを呼び掛けています。

講習会当日の様子は、大垣労働基準協会ホームページで動画で見ていただくことができます。是非ご活用ください。



令和 7 年大垣署管内の労働災害発生状況(7 月末速報)

大垣労働基準監督署

令和 7 年の休業 4 日以上之死傷者数（新型コロナウイルス感染症を除く。）は、7 月末速報値で【表－1】のとおり192人（死亡者 0 人）で、前年同期比で22人(10.3%)の減少となっています。

業種別では、製造業が62人（32.3%）、商業が33人（17.2%）、保健衛生が30人（15.6%）と災害が多く発生しています。対前年比では、製造業が－36人と大幅に減少していますが、保健衛生業で＋20人と大幅に増加しています。

熱中症に関わる休業4日以上之死傷者数は、令和 7 年 7 月末の労働者死傷病報告による速報値では、0 人です。令和 6 年の 1 年間では 5 人発症休業しています。昨年同期比では、－1 人です。

【職種別（※ 1）災害発生状況】

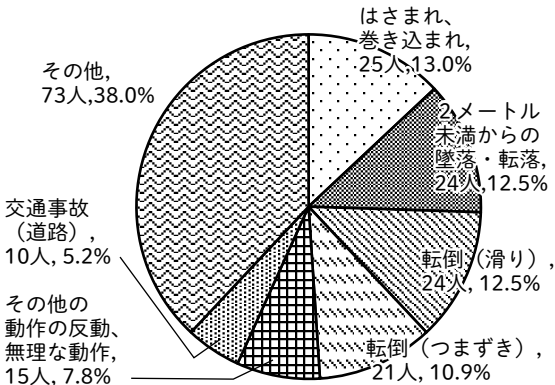
職種別災害発生状況は、【表－2】のとおりで、主要な職種は、生産工程従事者が61人、運搬・清掃・包装等従事者が28人、サービス職業従事者が24人、専門的・技術的職業従事者が19人となっています。

事故の型別（※ 2）でみると、【グラフー1】のとおりで、はさまれ・巻き込まれ25人（13.0%）と最も多くを占めており、2メートル未満からの墜落・転落24人（12.5%）、転倒（滑り）24人（12.5%）、転倒（つまずき）21人（10.5%）の順となっています。

（※ 1）令和 7 年 1 月 1 日提出分より被災者職種に日本職業分類が追加

（※ 2）令和 7 年 1 月 1 日提出分より事故の型のうち転倒等の分類が細分化

【グラフー1】事故の型別（全産業）



【表－1】大垣署管内の休業4日以上之死傷者数
（新型コロナウイルス感染症を除く（死亡者数は内数））

業種	令和 7 年		令和 6 年		増減数	
	死傷者数	死亡者数	死傷者数	死亡者数	死傷者数	死亡者数
全産業	192	0	214	0	-22	0
製造業	62	0	98	0	-36	0
建設業	18	0	19	0	-1	0
運送業	15	0	26	1	-11	-1
農林業	6	0	5	0	+1	0
商業	33	0	27	0	+6	0
保健衛生	30	0	10	0	+20	0
接客娯楽	6	0	7	0	-1	0

【表－2】職種別労働災害発生状況（死亡者数は内数）

職種（大分類）	令和 7 年	
	死傷者数	死亡者数
全産業	192	0
生産工程従事者	61	0
運搬・清掃・包装等従事者	28	0
サービス職業従事者	24	0
専門的・技術的職業従事者	19	0
販売従事者	16	0
輸送・機械運転従事者	15	0
建設・採掘従事者	11	0
事務従事者	8	0
農林漁業従事者	5	0
保安職業従事者	3	0
管理的職業従事者	2	0

【事故の型細分化】

令和 7 年 1 月 1 日から休業 4 日以上之労働災害を分類するにあたり事故の型が従来の19種類から、29種類に増加しています。転倒災害が5種類、墜落・転落災害が2種類、動作の反動・無理な動作が3種類にそれぞれ細分化されています。転倒災害は、「滑り」、「つまずき」、「踏み外し」、「もつれ等」、「その他」に、墜落・転落は「2 m 未満」と「2 m 以上」に、動作の反動・無理な動作は、「腰痛」、「転倒もどき」、「その他」に細分化されています。

【主要な職種別事故の型】

被災者の主要な職種別事故の型は、【表－3】のとおりで、生産工程従事者61人の事故の型は、はさまれ、巻き込まれ18人、転倒（滑り）9人、2メートル未満からの墜落・転落6人、転倒（つまずき）6人などです。

運搬・清掃・包装等従事者28人の事故の型は、2メートル未満からの墜落・転落6人、転倒（つまずき）5人などです。

サービス職業従事者24人の事故の型は、転倒（滑り）6人、転倒（つまずき）3人などです。

職種に応じた被災事故の型には傾向が認められるので、リスクアセスメントに基づく適切なリスク低減措置、エイジフレンドリーガイドラインに基づく取組の実施等により、各職種に応じた労働災害防止対策の推進をお願いいたします。

【表－3】主要な職種別事故の型

事故の型	はさまれ、巻き込まれ	（転倒）滑り	2メートル未満からの墜落・転落	（転倒）つまずき	その他	合計
職種（大分類）						
生産工程従事者	18	9	6	6	22	61
運搬・清掃・包装等従事者	1	3	6	5	13	28
サービス職業従事者	0	6	2	3	13	24
その他	6	6	10	7	50	79
合計	25	24	24	21	98	192

【転倒災害の詳細分析】

転倒災害の62人を細分化した内訳は、転倒（滑り）災害が24人と最も多く、転倒（つまずき）災害が21人、転倒（もつれ等）災害が9人、転倒（踏み外し）災害が3人、その他の転倒災害が5人となっています。

職種別年代別の転倒（滑り）災害では、生産工程従事者の50歳以上で7人、サービス職業従事者の50歳以上で6人発生しており、作業床・靴底チェックなどの取組が望まれます。転倒（つまずき）災害は、運搬・清掃・包装等従事者の50歳以上で5人と多いのが特徴で、段差の解消や整理整頓の徹底が望まれます。販売従事者の50歳以上で6人は、多様な転倒災害が発生しています。なお、建設・採掘従事者の転倒被災者は6人で、10代から60代以上まで若年層でも発生しており、他の職種とは異なる特徴的な傾向です。

全般的に高齢化とともに被災者が増加し、休業見込み日数も長くなる傾向にありますので、働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう。

今後の労働安全衛生法改正の概要**1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【労働安全衛生法】**

既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、

①注文者等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定める。

②個人事業者等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】

ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務とされている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進【労働安全衛生法、作業環境測定法】

①化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。

②化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。

③個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。

4. 機械等による労働災害の防止の促進等【労働安全衛生法】

①ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。

②登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

5. 高齢者の労働災害防止の推進【労働安全衛生法】

高齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。等

施行期日

令和8年4月1日（ただし、1①の一部は公布日、4②は令和8年1月1日、3③は令和8年10月1日、1②の一部は令和9年1月1日、1①及び②の一部は令和9年4月1日、2は公布後3年以内に政令で定める日、3①は公布後5年以内に政令で定める日）

大垣ミナモソフトボールクラブ選手が1日大垣労働基準監督署長に就任**大垣労働基準監督署**

大垣労働基準監督署は、「STOP！労働災害西濃止めるプロジェクト2024」の一環として、大垣ミナモソフトボールクラブの、岩月優衣選手、中村美瑠選手を「1日大垣労働基準監督署長」に委嘱して、管内で労働災害防止に積極的に取組む神戸町の「三菱マテリアル株式会社加工事業カンパニー岐阜製作所」を訪問しました。三菱マテリアル（株）岐阜製作所は、超硬金属等からなる各種切削工具を製造されています。工場では、作業への負荷を減らす工夫や、きめ細やかな熱中症対策をはじめ、すべての人にやさしい職場を目指した取組が意欲的に行われています。

大口署長から委嘱状とタスキを手渡された岩月署長、中村署長は製造現場での安全パトロールと、危険体感設備が設けられた「危険体感道場」で、実際の危険体感を行いました。1日監督署長のお二人からは、「わずかな油断から大きなケガとなることがあることがわかった。」「危険を体感できる教育はとても効果がある」とのコメントがありました。

当日の様子は、地域のテレビニュースで放映されるとともに、新聞4紙に掲載されました。



令和6年度の労働相談の状況について ～相談事例の紹介～

大垣労働基準監督署

令和6年度に大垣労働基準監督署に寄せられた労働相談の件数は3,004件であり、年間3,000件を超える状態が続いています。上位の相談内容は、賃金、年次有給休暇、退職関係でした。

事例1 労働時間の切捨てによる賃金不払い

1日ごとに一定時間に満たない労働時間を一律に切り捨て、その分の賃金が支払われないという相談が多数寄せられています。

Q タイムカードの端数処理により、1日の時間外労働時間のうち15分に満たない時間が一律に切り捨てられ、残業代が支払われません。

A 始業時刻・終業時刻は、原則として、タイムカード等の客観的な方法により確認・記録する必要があります。これらの方法により把握した労働時間から賃金を計算する際、1日の労働時間から15分未満などの端数を日ごとに一律に切り捨てる取扱いは、賃金不払いの問題となる場合があります。例えば、①タイムカードなどの勤怠管理システムの端数処理機能を設定し、一定時間に満たない労働時間を一律に切り捨てる（丸め処理）、②残業申請を30分単位で行うこととし、30分に満たない時間外労働が発生したとしても申請を認めないといった取扱いが挙げられます。また、③制服への着替え、朝礼などの業務に必要な準備行為、清掃など業務に関連した後始末を労働時間として取り扱わないことも、その分の労働時間が切り捨てられ賃金不払いとなります。労働時間は毎日適正に把握し、それに基づいて賃金を計算し、支払うことが大切です。

👉 次のような月の労働時間の端数処理は、常に労働者の不利となるものではなく、事務の簡便化を目的と認められ、賃金不払いの違反とはなりません。

「1か月における時間外労働、休日労働、深夜業の各時間数の合計に1時間未満の端数がある場合は、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げること」

事例2 年次有給休暇が取得できない

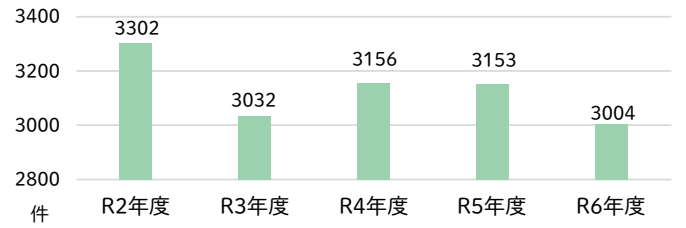
年次有給休暇の「取得時期を自由に決めることができない」といった相談が寄せられています。

Q 退職にあたり、未消化の有給休暇を請求しましたが、既に取得済みであり有給休暇は残っていないと言われました。自ら請求した記憶がないため、納得がいきません。

A 有給休暇の付与方法は、①労働者による請求、②計画年休、③使用者の時季指定の3つが定められていますが、②と③の方法による付与は日数が限定され、有給休暇の全日数を使用者が指定することはできません。②計画年休は、労使の合意により計画年休に関する労使協定を締結した場合、年5日を超える部分について付与日を定めることができます。③使用者の時季指定は、年5日取得義務の対象となる付与日を使用者が指定するものです。指定にあたっては、労働者の意見を聴取する必要があります。また、労働者の希望に沿った取得時季となるよう努めることとされていますので、労使間で十分な協議をお願いします。

👉 労働者による請求では、事前に請求が行われた場合、請求自体を拒否することはできず、付与する必要があります。時季変更権は使用者に保障された権利ですが、「繁忙期に人員不足により業務に支障が生じ、代替人員の確保もできない」など、事業の正常な運営を妨げる場合に限定的に認められます。また、退職前に労働者から有給休暇を請求された際、退職までの日数が少なく有給休暇の取得を他の時季に変更できない場合は、時季変更権が行使できず、付与する必要があります。

相談件数の推移



事例3 解雇と退職勧奨

退職理由について労使間の主張が異なりトラブルに発展した相談が寄せられています。また、労働者から退職を認めてもらえないという相談もみられます。

Q 解雇されましたが予告手当が支払われません。社長は、退職勧奨による合意退職と説明しています。

A 解雇は、使用者から労働契約の終了を一方的に申し出ること、退職勧奨は、使用者が労働者に対して「退職を勧めること」です。労働者は自身の意思で退職に応じるか否かを決めるため、使用者が退職を強制することはできません。また、民法では「雇用期間の定めがないときは、雇用は解約の申し入れから2週間を経過したときに終了する」とされているように、無期契約の労働者であっても退職を拒否することはできません。仕事の引継ぎなどで退職までに一定の期間が必要と想定される場合は、あらかじめ労働条件通知書や就業規則により退職を申し出る時期を定め、退職手続について周知することにより、労働者の理解を得ることが大切です。

👉 労働契約法第16条により、解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は解雇することはできません。解雇を行うか否かは、労働者の過失の程度、行為内容、会社が被った損害の重大性、教育による改善の見込みなど、様々な事情を踏まえた上で判断しなければなりません。解雇をする場合には、労働基準法により少なくとも30日前に解雇の予告をするか、予告しない場合には解雇と同時に30日以上分の平均賃金（解雇予告手当）を支払うことも必要です。

事例4 スポットワーク

スポットワークや兼業・副業など多様な働き方に関する相談も寄せられています。

Q スポットワークで短時間働きました。応募した労働条件では労働時間は5時間でしたが、実際には2時間で仕事が終わりました。5時間分が支払われますか。

A スポットワークでは、雇用仲介アプリを用いて、使用者が掲載した求人に応募し、面接等を経ることなく、短時間にその求人と応募がマッチングすることが一般的です。面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人においては、別途特段の合意がなければ、使用者が掲載した求人に応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと考えられます。労働契約成立後に使用者の都合で全部休業又は一部休業をさせる場合には、少なくとも労働基準法第26条に基づく休業手当相当額の支払いが必要です。また、使用者の故意・過失等により休業させることになった場合は、民法に基づき賃金全額の支払いを求められる可能性があります。一旦確定した労働時間や労働日の変更は、双方の合意がなければできないことに留意し、慎重に対応しましょう。

岐阜県最低賃金が改正されますー64円アップー

大垣労働基準監督署

岐阜県最低賃金

時間額 1,065円

2025年10月18日から

岐阜県最低賃金は県内すべての事業場、すべての労働者（パート・アルバイトを含む）に適用されます。この改正にともない賃金改定を行う際は、賃金計算期間の途中であっても10月18日以降の賃金が1,065円以上 となっていることが必要です。

ハローワークからの耳より情報です

ハローワーク大垣

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）を活用しませんか！

令和6年4月1日から、早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）が拡充され、従来の「再就職援助計画」もしくは「求職活動支援書」の対象者に加え「雇用保険の特定受給資格者（倒産や解雇など、主に会社都合により離職した方）」を、離職後3ヶ月以内に雇入れ、かつ離職前の賃金よりも5%以上高い賃金で雇い入れた事業主に対して助成します。

お問い合わせは、ハローワーク大垣助成金コーナー（0584-73-8609 32#）までお願いします。

ミドルシニア世代を雇用しませんか！

ハローワークでは「就職氷河期世代を含む中高年層（ミドルシニア：35～59歳以下）」で、正社員雇用の機会に恵まれなかった方の就職支援を行うため、対象者を募集する正社員求人の受付をしています。また、ミドルシニア求人で募集されている事業所にて現地企業説明や職場体験会などをご提案しています。

お問い合わせは、ハローワーク大垣職業相談第2部門（0584-73-9294）就職支援コーディネーターまでお願いします。

教育訓練休暇給付金が創設されます！

令和7年10月1日から、雇用保険の一般被保険者が、在職中に教育訓練に専念するため、業務命令によらず、自発的に就業規則等で定められた30日以上連続した無給の休暇を取得した場合、失業給付（基本手当）に相当する給付を被保険者に支給する制度が始まります。

ご利用には、あらかじめ就業規則等に休暇制度を整備しておく必要があり、また教育訓練休暇開始後には賃金支払い状況をハローワークに届けていただく必要があります。

詳しくは厚生労働省ホームページから「教育訓練休暇給付金のご案内」のパンフレットをご確認いただき、ご不明な点はハローワーク大垣雇用保険課適用係（0584-73-9298）までお願いします。

10月21日 労務管理セミナー を開催します



大垣労働基準協会は、大垣労働基準監督署、（一社）岐阜県経営者協会西濃支部ほかの共催で、10月21日（火）13:30～大垣市情報工房5階シンクホールにて労務管理セミナーを開催します。本年度は「障がい者雇用」を取り上げます。大垣労働基準監督署から「最近の労働相談を踏まえた労務管理のポイント」について、ハローワーク大垣から「障がい者雇用に係る法制度」について、メイン講演では、西濃地域で障がいを有する方の雇用を積極的に行われている（株）イビデンキャリア・テクノ様のご担当者を講師に招いて、職場に迎え入れるにあたっての取組、いきいきと働いてもらうための工夫について講演をいただきます。

多くのみなさまのご参加をお待ちしております。

事務局・部会活動報告 大垣労働基準協会

※詳細は協会ホームページに掲載しています。写真、資料等をあわせて掲載していますのでぜひご覧ください。

【事務局】

6/11 労働保険事務組合連合会大垣幹事会
7/14 労働保険事務組合連合会県支部研修会
8/28 1日労働基準監督署長（三菱マテリアル（株））
9/3 全国労働衛生週間準備講習会

【専門部会】

6/18 採土部会 研修会
6/26 コンクリート製品部会 研修会
7/2 化学部会 定例会
7/28 機械金属部会 幹事会

「西濃エイジフレンドリーでゼロ災プロジェクト2025」について ―166の職場から参加宣言をいただきました―

「西濃エイジフレンドリーでゼロ災プロジェクト2025」につきましては、多くの参加宣言をいただきました。

みなさまには、各職場で取組事項の実践により、10月31日までのプロジェクト期間中のゼロ災害を目指してお取組ください。11月に各事業場の取組状況についてのご報告を事務局からお願いいたします。期間中の休業4日以上労働災害ゼロを達成された事業場には、12月4日に開催する「年末年始無災害運動労働災害防止研修会（プロジェクトゲームセット集会）」において表彰状の授与を予定しています。

相談の窓

育児・介護休業法改正により10月から始まる「柔軟な働き方を実現するための措置」の対応についてのご相談が、特に9月に入ってから急増しています。これは、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、左記の①から⑤の措置の中から2つ以上の措置を選択して講ずるというものです。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等（10日以上/月）
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

事業主は、措置を選択する際に、過半数組合または労働者代表者等から意見聴取をしないといけません。実際は、①と⑤または④と⑤の措置を選択する会社様が多い印象です。それぞれの措置についてのルール、例えば時差出勤なら始業・終業時刻を決めた数パターンを設定したり、措置の申出時期や方法なども就業規則（育児休業規程）に記載しなければなりません。また、対象者の条件を付けるなら労使協定の締結も必要です。

選択した制度について、3歳未満の子のいる労働者に、3歳の誕生日の1か月前までの1年間に、個別に周知と制度利用の意向確認を行わなければなりません。併せて個別の意向聴取も行わなくてはならず、対象者の洗い出しや書式の整備、周知や聴取の方法等社内での管理方法も決める必要があります。

厚生労働省から規定例や書式が出ていますが、無料相談では実務の注意点等もお伝えしております。秘密厳守で行いますので、何かございましたらご利用ください。（文責：社会保険労務士 浅野りよ子）

各種講習会のお知らせ【大垣地区開催分】 10月～12月実施分

*受講案内、申込書は当協会ホームページより最新版をダウンロードしてご利用ください。*定員になり次第締切ります。

*申込先 (一社)大垣労働基準協会 TEL 0584-73-2272 FAX 0584-73-2257
*講習会場 大垣市職業訓練センター 大垣市西大外羽1-226-1 他

講習名	開催日	講習名	開催日
酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習	9月24日(水)～26日(金)	化学物質管理者に準ずる講習(取扱事業者)	11月4日(火)
鉛作業主任者技能講習	10月2日(木)～3日(金)	酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習	11月5日(水)～7日(金)
局所排気装置定期自主検査者講習	10月6日(月)～8日(水)	フォークリフト運転技能講習	(学科)11月10日(月) (実技)11月11～13日、17～19日
フォークリフト運転技能講習	(学科)10月14日(火) (実技)10月15～17日、20～22日	フォークリフト運転従事者教育	11月14日(金)
危険予知訓練(KYT)活動トレーナー講習	10月15日(水)～16日(木)	有機溶剤作業主任者技能講習	11月25日(火)～26日(水)
フルハーネス型墜落制止用器具特別教育	10月23日(木)	乾燥設備作業主任者技能講習	11月27日(木)～28日(金)
玉掛技能講習	(学科)10月27日～28日 (実技)10月31日	アーク溶接業務特別教育	12月9日(火)～10日(水)
併合講習(玉掛技能講習・クレーン運転(5t未満))	(学科)10月27～28日 (実技)10月29～30日	局所排気装置定期自主検査者講習	12月22日(月)～24日(水)

事務局
編集後記

今年度の労働衛生週間準備講習会は、「西濃エイジフレンドリーでゼロ災プロジェクト2025」にあわせ、職場の高齢化を踏まえた企画としました。高齢となっても健康に、安全に働き続けることのできる職場を目指すためには、結局のところ「若

いうちからの健康づくり」に努める必要があるということであらためて感じる機会となったように思います。「未来の元気な自分づくり」から「未来の元気な職場づくり」を目指しましょう。



10月21日(火) 労務管理セミナーにぜひご参加ください！