

2025年度(令和7年度)事業方針

現在、日本は働き方改革による労働環境改善の真っ只中にあります。これら労働環境改善の最終ゴールは、国際勤労機関（ILO）が21世紀の仕事スタイルとして提唱する”ディーセントワーク”（人間らしい生活を継続的に営める、人間らしい労働環境と労働条件の仕事）ができる環境です。各企業が取り組もうとしている自社の労働環境改善を少しでも前に進めるためには、3大労働環境についての改善に取り組んでいかなければなりません。

長時間労働は、過労死や過労自殺のリスクを早めるものとして深刻な社会問題になっており、一定の労働時間を超えると健康障害に対するリスクが高くなっていく中、一般労働者（パートタイム労働者以外）の年間総労働時間は、令和元年に初めて2,000時間を下回りましたが、それ以降はほぼ横ばいが続いています。

有給休暇の取得率は、平成20年以降微増傾向にあり、令和3年は58.8%まで増加してきており、令和7年で70%という目標に対して「休めない職場から、誰もが有休消化できる職場へ」更なる改善が必要となります。

しかしながら、ただ単にノー残業デーを設定したとか、有休取得目標日数を設定したとかだけでは、本質的な働き方がなかなか変わってくるというのではなく、それを可能にする業務改善と人材育成という土台を構築していかなければなりません。

少子高齢化、生産人口の減少による人手不足の問題がますます顕著になる中で、女性や高齢者の就業率向上が期待される中、長時間労働や有休消化率については、女性や高齢者の就業率向上の妨げにもなってきます。就業希望はあるが、求職しない理由として「出産・育児・介護・看護のため」が多く、ワークライフバランスの課題解決のためにも引き続き取り組む必要があります。

労働災害死亡者数は長期的には減少しているものの、休業4日以上之死傷災害については平成21年以降増加し続けており、令和5年には135,371人となりました。職場リスクとして、引き続き企業が改善すべきことは、職場の安全性が悪いことへの対策、精神衛生に良くない環境への対策、気候などの環境整備への対策があげられますが、いずれも源流から対策をして、標準化して歯止めをかけていくことが必要とされます。

昨年4月に全面施行された化学物質の自律的管理に関する取り組みに関しては、その浸透は道半ばであり、すべての事業場で継続的に行われるべき課題であります。

上記の状況への対応として当協会では、引き続き3大労働環境についての改善や化学物質の自律的管理に関する取り組みなど、事業経営の前提となる安全・衛生文化の構築・醸成に資する各種セミナー・講習会を刈谷労働基準監督署後援の下、関係各機関の協力を得て開催していきます。

また、適切な資格を持った人が責任を持って仕事に取り組むための技能講習や特別教育など、法改正や作業現場のニーズに対応した質の良い教育講習が提供できる様取り組むと共に、登録教育機関として適切な運営を行っていきます。

1. 労働関係法令や健康安全の普及促進

- (1) 第14次労働災害防止推進計画に基づいた「安全経営あいち®」の推進による、重篤な労働災害防止や総合的な健康対策への取り組みの定着
- (2) 専門家による安全文化の醸成、メンタルヘルス対策、ハラスメント対策を重点とする講話の他、人材育成、業務改善に関する講話
- (3) 県下各協会が実施する健康管理・労務管理に関する講習・セミナーの紹介と参加勧奨

2. 安全衛生に関する技能講習、特別教育など

- (1) 教育講師に対する研修の実施
- (2) 化学物質関係の講習内容についての見直し・充実
- (3) 法改正に伴う教育講習の新規開講

「工作物石綿事前調査者講習」 5月、10月、2026/1月、3月(計4回)

3. 西三河三協会、愛知県下各労働基準協会との協業による技能講習、特別教育の実施
4. 出張教育による会員へのサービス向上
5. 会員企業に役立ててもらえる協会報「KA・RI・YA」の編集、及び協会ホームページを通じた有益な情報発信