

製造事業者向け 安全衛生管理のポイント

～ パートタイマーや期間従業員などの安全衛生のために ～



厚生労働省 委託事業

非正規労働者に係る安全衛生管理のあり方に関する検討の実施事業

平成 23 年 3 月

はじめに

近年、企業では就業形態の多様化が著しく、「正社員」以外の立場で就業する労働者が多数見られるようになってきました。企業は、「正社員」、「パートタイマー」、「期間従業員」などといった労働者の雇用形態に関わらず、労働者が働く職場の安全衛生を確保する責務があります。

しかし、「パートタイマー」、「期間従業員」などの非正規雇用の労働者は、「正社員」である労働者よりも多くの労働災害が発生しているとの調査・研究データもあります。非正規雇用の労働者の災害発生を防止するために、企業は、適切な安全衛生管理・活動を実施する必要があります。

この冊子のねらいと対象

この冊子は、主に中小規模の製造事業者が直接雇用する労働者のうち、働く時間や日数が正社員と比べて短い労働者や雇用期間が決まっている労働者（例えば、嘱託社員、パートタイマー、期間従業員、契約社員、臨時的雇用者など）を対象とし、事業場内で発生する労働災害（業務災害）の防止を目的としています（対象範囲は図 1 を参照）。また、この冊子では、製造事業者が本冊子で対象とする労働者の安全衛生管理を進める上で必要な、業種・作業に関わらず多くの事業場に共通の内容を、製造事業者の取組事例を紹介するなどして、分かりやすく解説しています。

なお、一部の業種・作業にのみ関わる内容については言及していませんのでご注意ください。また、事業場内の安全衛生管理という点においては、労働者の雇用形態に関わらず共通する内容がありますので、必要に応じて参考としてください。

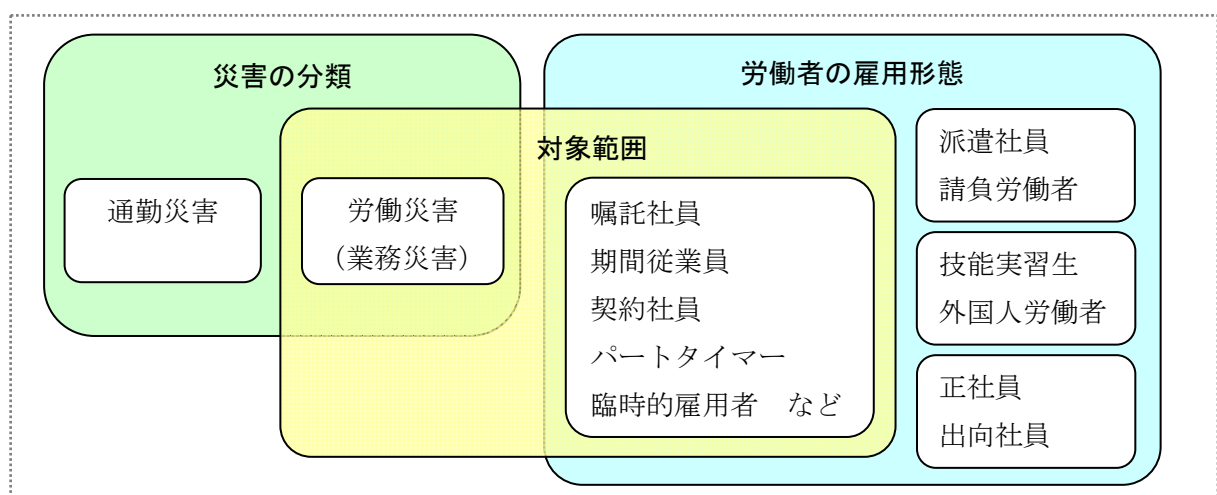


図 1 対象範囲

目次

はじめに	1
この冊子のねらいと対象	1
1. 安全衛生管理の基本	4
1.1 安全衛生管理を進める上でのポイント	4
1.2 労働災害が事業者にもたらすもの	6
1.3 安全衛生活動により事業者が得られるもの	7
2. 安全衛生管理・活動の進め方	8
2.1 事業場全体で取り組むために	9
2.1.1 トップがやる気を見せる	9
2.1.2 風通しのよい職場をつくる	11
2.2 安全衛生管理・活動のための体制づくり	14
2.2.1 安全衛生の中心となる担当者を決める	14
2.2.2 委員会で労働者の意見を聴いて相談する	16
2.2.3 委員会の役割とは	17
2.3 安全衛生管理・活動のための仕組みづくり	18
2.3.1 安全衛生のためのルールをつくる	18
2.3.2 安全衛生教育を実施する前に	19
2.3.3 危険源を見つけて、取り除くための仕組み	20
2.3.4 活動は計画的に	21
【様式例】安全衛生計画書	22
2.3.5 活動の実績を振り返る	23
3. 安全衛生活動の実施	25
3.1 安全衛生活動の実施のポイント	25
3.2 具体的な取り組み	26
3.2.1 労働者の意識を高めよう	26
3.2.2 労働者の声を聴こう	28
3.2.3 安全衛生教育をしよう	31
3.2.4 職場をきれいにしよう（5S 活動）	34
3.2.5 手順書を作って守ろう（作業手順書の作成・遵守）	38
【様式例】作業手順書	40
3.2.6 職場を見回ろう（安全パトロール）	41
3.2.7 気付いたことを報告しよう（ヒヤリ・ハット報告、改善提案）	44

【様式例】ヒヤリハット報告書	46
【様式例】改善提案書	47
3.2.8 危険源を発見しよう（危険予知訓練（KYT））	50
3.2.9 リスクアセスメントをしよう	51
【様式例】リスク評価シート	54
3.2.10 健康を維持しよう	55
4. 若年労働者や高齢労働者への配慮	57
4.1 若年労働者に起こりがちなこと	57
4.2 高齢の労働者に起こりがちなこと	58
5. 事故が起きてしまったら	61

本冊子の見かた

本冊子では、以下のような表示、凡例を使用しており、それぞれの意味は下記の通りです。

(⇒ P xx)、(⇒ <http://>・・・)

解説として記載した内容の、より詳しい内容や関連する内容が、本冊子の他のページに記載されている場合や、ホームページ等に掲載されている場合に、参照いただきたいページや、ホームページ URL を記載しています。詳しい内容や関連する情報をご覧になりたい場合には、各参照先をご覧ください。

<<取組事例>>

企業へのヒアリングを通じて収集した、取組の事例を紹介しているページです。企業へのヒアリングにて収集したその他の事例については、厚生労働省ホームページにて「ヒアリング実施報告書」をご確認ください。

(⇒ <http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/110329-1.html>)

1. 安全衛生管理の基本

1.1 安全衛生管理を進める上でのポイント

事業者の責務として、安全衛生管理を進める上で実施しなければならない基本的な事項（**労働安全衛生法のきまり**）を表 1 に示します（一部、労働者が順守すべき事項も含まれています）。

表 1 は基本的な内容であり、他にも法令上実施しなければならないことはたくさんありますので、詳細な内容は、労働安全衛生法やその他安全衛生に関する法令などを確認してください。

表 1 安全衛生管理を進める上でのポイント

No.	項目	概要	ポイント	労働安全衛生法参照先
1	事業者による基本的責務	事業者は労働者の安全と健康を確保すること	事業者の最も基本的な責務です 「労働者」にはパートタイマーや期間従業員なども含まれます	第 1 章 総則 (第 1 条～第 5 条)
2	労働者による遵守	労働者は労働災害を防止するため必要な事項を守ること	「労働者」の義務です	
3	管理者・推進者等の選任	事業者は安全衛生の管理や推進の中心となる人を決める	事業規模や業種に応じて、「安全管理者」「衛生管理者」「安全衛生推進者」「産業医」などを置きます (⇒P 14)	第 3 章 安全衛生管理体制 (第 10 条～第 19 条の 3)
4	委員会の設置	事業者は、安全衛生に関して審議を行い、意見を聞く場を設ける	事業規模や業種に応じて、「安全委員会」「衛生委員会」などを設けます (⇒P 16)	

No.	項目	概要	ポイント	労働安全衛生法参照先
5	事業者による危険防止措置	事業者は、設備や作業などにより労働者が危険な目にあったり、ケガや病気をすることがないように、防止措置をとる	施設、設備、機械に必要な危険防止、健康障害防止措置をとることが必要です (⇒P 41、50、51、55 など)	第4章 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置(第20条～第36条)
6	労働者の遵守	労働者は事業者の危険防止措置に応じて必要な事項を守る	労働者の義務です	
7	教育の実施	事業者は労働者に安全衛生教育を行う	「労働者」にはパートタイマーや期間従業員なども含まれます (⇒P 19、31)	第6章 労働者の就業に当たっての措置(第59条～第63条)
8	健康の保持増進の措置	事業者は作業環境測定、作業の管理、健康診断等の実施により、労働者の健康保持・増進を行う	法令で定められた業務を行う作業場について、作業環境測定を行い記録を保管することが必要です。 (⇒(社)日本作業環境測定協会 http://www.jawe.or.jp/)	第7章 健康の保持増進のための措置(第65条～第71条)
			事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、健康診断を行うことが必要です。また、定期健康診断を年に1回以上行うことが必要です (⇒P 55)	
			有害業務に従事する労働者に対し、配置換えの際および半年に一回以上、特殊健康診断を行うことが必要です (⇒(社)全国労働衛生団体連合会 http://www.zeneiren.or.jp/)	

1.2 労働災害が事業者にもたらすもの

安全衛生管理・活動を怠り、労働災害が発生すると、以下のようなさまざまな処罰・負担が発生する可能性があります。

被災者・遺族から、損害賠償を請求されることがあります。労災保険は慰謝料や損害の全てをカバーしていないため、労災保険給付を超える損害は、民事上の損害賠償の責任が問われます。

<事業者が問われる責任>

- ・ 不法行為責任
- ・ 安全配慮義務違反 など

判例: プレス加工の作業に従事していた女性パートタイマーに、右手第二・第三指を第二関節から切断する事故が発生した。会社に安全配慮義務違反があったとし、954万7725円の支払を命じた。
(横浜地裁 昭和53年(ワ)1698号)

労働安全衛生法違反、労働災害発生の危険が切迫している場合は、**機械設備の使用停止や作業停止**などの行政処分を受けることがあります。また、**官庁からの取引停止(指名停止)**などの行政処分を受ける可能性もあります。

損害賠償

不法行為責任・安全配慮義務違反による損害賠償

刑事罰

労働安全衛生法違反
業務上過失致死傷罪

労働災害の発生
↓
大きな損害の発生

行政処分

作業停止・使用停止等の
行政処分

社会的な信用低下

企業の信用低下
存在基盤の喪失

労働安全衛生法第119条

(6月以下の懲役又は50万円以下の罰金)

- ・ 特別教育を行わなかった場合
- ・ 作業環境測定を行わなかった場合 など

労働安全衛生法第120条

(50万円以下の罰金)

- ・ 総括安全衛生管理者、安全・衛生管理者、産業医などを選任しなかった場合
- ・ 安全・衛生委員会を設けなかった場合
- ・ 安全衛生教育を行わなかった場合 など

刑法第221条

(5年以下の懲役・禁錮又は100万円以下の罰金)

- ・ 業務上必要な注意を怠り、よって人を死傷させた場合

直接コスト

「損害賠償」に記載した被災者・遺族への補償、原因調査や設備改善などにコストが発生します。

間接コスト

さらに、各種報道などにより公になると、企業の信用低下、取引先からの取引停止、売上減少、人材確保が困難になることも考えられます。

直接コストは間接コストの4倍にもなるといわれています。

1.3 安全衛生活動により事業者が得られるもの

一方で、安全衛生活動に取り組むことで**プラスになる面が多数あります**。

労働者のモチベーションが向上します

良好なコミュニケーションで職場が明るくなり、労働者のやる気向上が期待できます。また、労働者の意見を活かして、作業や職場環境の改善活動を行うと、より積極的に仕事に取り組む姿勢が生まれるでしょう。



生産性が向上します

作業環境の改善や整備により、段取り作業が短縮できたり、工具を探す手間がなくなって、作業の効率化、生産性の向上が期待できます。



コストを削減・抑制できます

災害が発生したり、ヒヤリ・ハットが発生すると、作業が中断したり遅れたりすることで無駄なコストが発生します。こういったコストの発生を削減・抑制することができます。

コラム： 安全衛生活動でこんな良いことがあった！（事業者の取組事例）

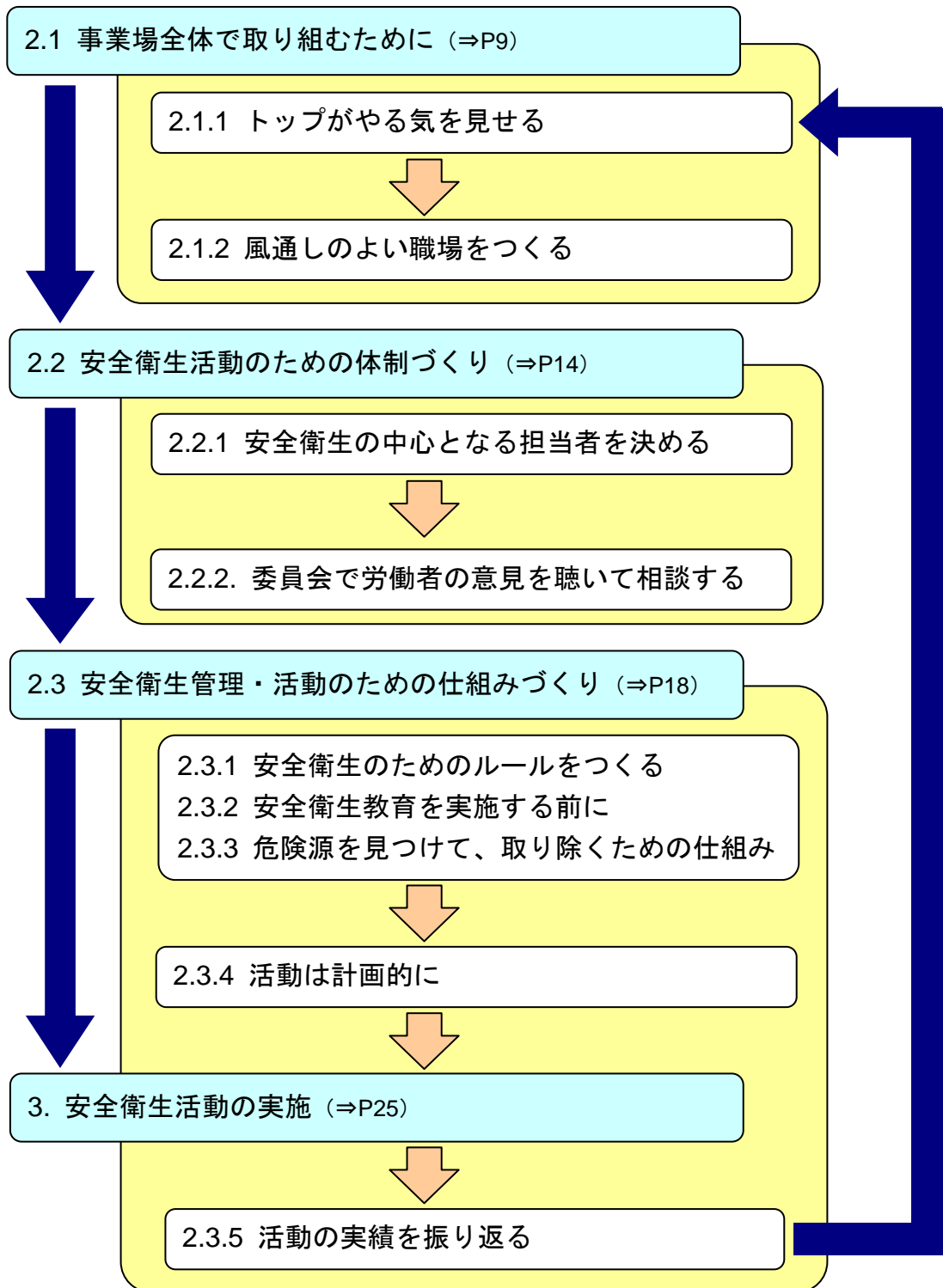
- ・ 安全性が上がると生産性が上がる
経営層の考え方として、**安全性が上がると生産性が上がる**（実際にそうなっている）ため、安全に関しては、先行投資という考え方があり、改善活動に経営資源をしっかり投入している。
- ・ ムダをなくせば組織が変わる（⇒P37）
業務の流れを明確にして、工場内の製造装置の配置を見直すことで、これまでは部品が工場内を何度も行ったり来たりしていたものが、一方通行で流れるようになり、**大幅に業務効率が向上した**。
- ・ OHSMS（労働安全衛生マネジメントシステム）でコンプライアンス意識が向上
労働安全衛生マネジメントシステムを導入。導入時に、業務および業務に関わる規制などの棚卸しを行って、整理した。これに伴い、**安全衛生をはじめとしたコンプライアンス意識が向上した**。



2. 安全衛生管理・活動の進め方

安全衛生管理・活動の進め方を以下の流れで解説します。

(各項目の番号は、この冊子における章、項、節の番号を表しています。)



2.1 事業場全体で取り組むために

2.1.1 トップがやる気を見せる

「今まで労働災害が起こったことがないから、安全衛生管理なんて必要ない」などと考えていませんか？

今まで労働災害が起こったことがなくても、明日起こるかもしれません。大きな災害が起こった後に、「やっぱりきちんと対策しておけばよかった」と思っても、遅いのです。**事業場のトップが安全衛生管理の必要性を認識し、活動を推進しましょう。**

基本方針の策定

労働災害防止のためには、事業場が一丸となって取り組むことが重要です。まずは、事業場の安全衛生の基本方針を策定し、従業員が常にそれを意識して行動できるようにしましょう。

【基本方針の例】

- ・ 安全衛生管理体制の充実を図る
- ・ 安全衛生教育・訓練を実施する
- ・ 関係法令・社内規定を順守する
- ・ 目標を定め、達成に向けて行動する
- ・ マネジメントシステムにより継続的改善を推進する など

基本方針の周知

基本方針を策定したら、パートタイマーなどを含めたすべての従業員に伝えましょう。朝礼での唱和、事業場内への掲示、従業員教育での学習などの方法があります。



トップが率先して行動を

基本方針を策定したり、社長や工場長が安全衛生の重要性を説明しても、行動が伴わなければ従業員には伝わらないかもしれません。社長や工場長が現場に出向き、安全衛生を指導するなど、トップが率先して行動することも重要です。

コラム： 社長が動けばみんなが動く（事業者の取組事例）

- ・ 社長と工場長がタッグを組んでパトロール（⇒ P36）
社長と工場長のトップ 2 人が一緒に各職場を周り、安全衛生に関してチェックしている。開始した当初は多数の指摘事項があったが、2 年経った今では、**経営陣の本気度が伝わり、従業員の意識も向上して改善が進んで、指摘事項も減っている。**
- ・ 社長が個人面談を実施
健康診断の有所見者に対して、社長が面談を行い、健康管理の指導を行っている。社長と直接対話することで、「社長が言うなら少し気を付けてみよう」と**健康管理を行う従業員が増えている。**



<<取組事例>>

「トップダウンの活動でみんながやる気に」 食料品製造業 D 社取組事例

食料品製造業 D 社・・・約 130 名の従業員のうち、嘱託社員 3 名、パートタイマー約 100 名、期間従業員 4 名が勤務しています。

■ 頻発する労働災害で、トップがやる気に

本格的に安全衛生管理に取り組むまで、労働災害が頻発していました。そのため、どうにかして労働災害を減らさなければいけないということで、一から取り組みを始めました。

そもそも、会社全体として安全の意識が低かったのですが、一念発起、工場長が「安全衛生に取り組もう、労働災害を減らそう」と先頭に立ち、トップダウンで活動を始めました。

■ まずは、社員への教育

非正規労働者を含めた会社全体の意識を高めるには、「まずは社員の教育から」と考え、社員全員を社外の KYT（危険予知訓練）研修に派遣しました。その結果、ライン長である社員の意識が向上し、現場の意識が高まりました。また、社員の意識が向上したことで、安全衛生委員会が安全管理者のワンマン・ショーから議論の場へ変わったと実感しています。

ここで重要なのは、全員が参加するということ。一部の者を対象に実施するものでは、会社全体の課題として認識されない恐れがあります。そのため、社員全員を対象として研修を行い、全員の意識を統一すると共に、会社が本気で取り組もうとしていることを認識させました。



■ 朝礼、ミーティングで意識向上

非正規労働者を含めた従業員の意識向上という点においては、工場長が安全衛生の重要性について、従業員に対して直接語りかける全体朝礼やラインミーティングを実施し、安全衛生委員会のフィードバックを行うとともに、安全衛生に関わる提案などを聞き出し、対応について皆で議論しています。また、従業員全体で「ムダ取り運動」という改善活動を実施し、提案されたものは、改善前後の状態・効果・評価結果について記載したシートを誰もがみられる形で掲載しています。さらに表彰制度を導入したことで、提案件数が去年は 65 件だったものが、今年は 200 件に増えるなど、活発な活動になりました。

■ 新たな取り組みの推進が今後の課題

意識の向上が図れたことで、業務効率向上・改善提案などの活動も、従業員全体で連携して進められるようになってきました。今後はこの体制を活かして、リスクアセスメントに力を入れていきたいと考えています。

2.1.2 風通しのよい職場をつくる

良好な人間関係を構築して、良い職場環境をつくり、仕事をスムーズに回して、安全で健康に過ごす・・・これらを実現するために重要なもの、それが**人と人とのコミュニケーション**です。情報の伝達・周知、教育や日々の活動において、常にコミュニケーションを取り合う必要があるでしょう。

コミュニケーションを図る手段としては、以下のような方法が考えられます。いずれも難しいものではありません。管理職、正社員、パートタイマー・期間従業員など、雇用形態に関わらず積極的に声を掛け合える職場、**風通しのよい職場**を作っていきましょう。

コミュニケーションの方法例

出勤時、退勤時の挨拶運動

出勤時、退勤時に挨拶をしましょう。挨拶であれば、知らない人にも気軽に声を掛けられます。訪問者に対して、挨拶運動を行っている事業場もあります。



朝礼でのひとこと発言

朝礼などで、持ち回りで「昨日の出来事」などを一言発言します。人前での発言に慣れることで、人に声を掛ける際の抵抗が小さくなるでしょう。

管理者による声掛け

課長や班長などが声掛けを行い、良い点を褒めたり、危険な点を指摘するなど、小さなことでも話しかけるきっかけを見つけて、「声を掛ける」ことが重要です。



管理者による面談の実施

課長や班長などが個別に面談などを行います。実施には時間が必要となりますが、個別に話をするにより、個人的な相談を受けたり、深い関係を構築することができる可能性があります。

安全パトロールでの声掛け、指摘

例えば職場の安全パトロールでは、パトロールする者が各職場の従業員に声を掛けて改善の指導を行うなど、他部署との交流により、事業場全体のコミュニケーションの活性化が期待できます。



<<取組事例>>

「コミュニケーションってどうするの？」

輸送用機械器具製造業 N 社取組事例

輸送用機械器具製造業 N 社・・・約 2900 名の従業員のうち、約 380 名の嘱託社員、約 800 名の期間従業員、約 70 名のパートタイマーが勤務しています。

■ 若いリーダーの課題

「昔はよかった」、「おれが若い頃は」・・・

歳を取るとこんな言葉が出てきますが、若い作業員を見ていると、世代が違うなと感じます。

最大の課題は「話せない」ということ。最近では、連絡を取るにもメールが主体で、人と会話をすることが少なくなっているためか、他人と話せない人が増えていると感じています。

■ 話し方マニュアル

そこで、若いリーダー層を対象に、「**話し方マニュアル**」を作成しました。作業員との意思疎通をうまく図れるようにするために、どのようにコミュニケーションを取るか、どのような話し方をしたらよいかについて解説したマニュアルです。



例えば、一日の終わりに作業員に対して「今日、ヒヤリハットがあったかどうか」を聞きたい場合には、「今日何かありましたか？」ではなくて、「今日、作業をしていてケガをしそうになったことはありませんか？」というように、**具体的に質問する必要がある** といったことが書かれています。

■ 安全専念タイム



管理職・リーダー層を対象として、稼働初日（月曜日）の午前中や毎日の午後の作業開始時から 1 時間は会議を禁止しています。この時間は、**安全に専念する時間として、作業者と対話をして、安全に関する意識の向上**を図るとともに、密なコミュニケーションを取るための時間としています。

管理職・リーダー層は忙しい者が多いため、時間を作って作業員との対話を行い、コミュニケーションを取って、安全衛生の意識向上を図ることを念頭においています。

■ 期間従業員のやる気は社員次第

これらの取り組みは、直接的に非正規労働者を対象としたものではありませんが、非正規労働者も含めた作業員全体の安全を確保するためには、社員たちが作業員とコミュニケーションを取り、必要な情報を提供し、かつ収集できるようにする必要があり、対策を進めています。

<<取組事例>>

「安全はコミュニケーションから」 食料品製造業 B 社取組事例

食料品製造業 B 社・・・約 240 名の従業員のうち、4 名の嘱託社員、約 60 名のパートタイマー、約 50 名の臨時的雇用者が勤務しています。

■ 職場環境が安全を左右する

これまでの経験で、命令口調の上司のいる部署では、事故が多いことが確認されていました。もちろん会社は仕事をする場所ですので、緊張感がないのも困りますが、命令口調になると部下が緊張したり慌てたりして、事故につながると考えています。



■ 中小企業ならではの環境

最も重要なのは職場のコミュニケーション。人間関係を左右するのも、その先の安全を左右するのも、これに掛かっているといっても過言ではありません。

コミュニケーションという意味で、当社の良いところは、業務が縦割りの管理ではなく、また管理が厳しくギスギスするようなことが少ない点です。管理職やリーダーの立場で仕事をする者には、日頃から仕事の話だけでなく、何でも話せる関係の構築に配慮するよう、指導しています。



■ さまざまなコミュニケーションの形



例えば、毎月の巡回で声をかけるのもその一つ。非正規労働者も含め、事故につながる可能性のある行動をしている者を注意して気付きを与えること、安全に対する意識を高めさせ、互いに注意しあう環境を作ることが必要だと思います。また、「あれをやっておいて」と言うのと、「これこれに気を付けて〇〇をやっておいて」と言うのでは、意識の持ち方が違う。**いかにして意識を持たせるかを考えながら、互いに声を掛け合えるかが重要**だと考えています。

■ 声掛けではじまるコミュニケーション

当社には、コミュニケーションを取ることが苦手な人もいます。でもコミュニケーションを取りたくないと思っている訳ではありません。むしろ、人に認めてほしいと思っているのだと考えています。そういった人にも分け隔てなく、**工夫して声を掛ける**ことで、よりよい人間関係の構築に努めていきたいと考えています。

2.2 安全衛生管理・活動のための体制づくり

2.2.1 安全衛生の中心となる担当者を決める

労働安全衛生法では、事業場の労働者数に応じて、**管理者等を選任することが定められています**。ここでいう「労働者」には、パートタイマーや期間従業員なども含まれます。このように、10人以上の労働者がいる事業場では、管理者などを設置する必要があります。

なお、「労働者数10人未満の事業場は管理者などを決めなくてよい」ということではありません。安全衛生の管理者・担当者が決まっている方が活動を進めやすいため、是非決めて、活動を推進してください。もちろん社長自らが管理者・担当者になっても構いません。

表 2 事業場で選任すべき管理者等

No.	事業場の労働者数	管理者	総括安全衛生管理者	安全管理者	衛生管理者	産業医	安全衛生推進者
1	300人以上		○	○	○	○	—
2	50人以上 300人未満		—	○	○	○	—
3	10人以上 50人未満		—	—	—	—	○

また、管理者などに求められる要件、業務内容は表3の通りです。(表3の内容は、労働安全衛生法の規定を記載していますが、一部内容を割愛しています。正確な情報は、法令をご確認ください。)

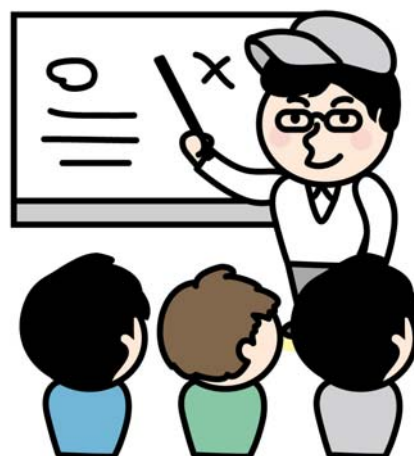


表 3 管理者等の要件と業務

No.	管理者等	資格要件	業務内容
1	総括 安全衛生 管理者	なし	安全管理者、衛生管理者の指揮を行うとともに、以下の事項に関わる業務の統括管理 <ul style="list-style-type: none"> ・ 危険・健康障害防止の措置 ・ 教育の実施 ・ 健康診断の実施、他健康保持増進 ・ 労働災害の原因調査、再発防止対策 など
2	安全 管理者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学等にて理科系統の学科（職業能力開発総合大学校の長期課程等を含む）を修了し、規定の実務経験を持ち、所定の研修を修了した者 ・ 労働安全コンサルタント 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 作業場等を巡視し、設備、作業場所・方法に危険がある場合の措置の実施 ・ 安全装置、保護具等の設備・器具の定期的な点検 ・ 作業の安全に関わる教育及び訓練実施 ・ 発生した災害の原因調査・対策検討 など
3	衛生 管理者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第一種・第二種衛生管理者免許を有する者 ・ 衛生工学衛生管理者免許を有する者 ・ 医師 ・ 歯科医師 ・ 労働衛生コンサルタント 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 少なくとも週一回作業場等を巡視し、設備、作業方法、衛生状態に有害のおそれがあるときの健康障害を防止するための措置の実施 ・ 健康に異常のある者の発見・措置 ・ 作業環境の衛生上の調査 ・ 作業条件、施設等の衛生上の改善 ・ 労働衛生保護具、救急用具等の点検・整備 ・ 衛生教育、健康相談等の実施 など
4	産業医	<p>以下のいずれかの要件を満たした医師</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者の健康管理等を行うのに必要な研修を修了した者 ・ 産業医科大学、その他大学で必要な課程を修めた者で、その大学が行う実習を履修した者 ・ 労働衛生コンサルタント試験に合格した者 ・ 大学に常時勤務して、労働衛生に関する科目を担当する教授、准教授、講師の職にあるか、あった者 など 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康診断・面接指導等の実施 ・ 健康教育、健康相談等の実施 ・ 作業環境の維持管理に関する事項の実施 ・ 労働者の健康障害の原因調査・再発防止措置 ・ 月 1 回作業場を巡視し、作業方法・衛生状態に有害のおそれがある場合の健康障害防止措置 など
5	安全衛生 推進者	所定の講習を修了した者等	安全管理者、衛生管理者に同じ

2.2.2 委員会では労働者の意見を聴いて相談する

労働安全衛生法では、製造事業者は、**安全委員会などの委員会等を設置することが定められています**。委員会は、労使が協力して、安全衛生に関わる事項を決定、推進する役割を担っています。事業者、労働者双方が、建設的な意見を交わして、事業場における安全衛生の取り組みを進めていきましょう。

安全委員会と衛生委員会の両方の委員会の設置に代えて、安全衛生委員会を設置することができます。また、50人未満の場合は、委員会という形でなくとも、**労働者の意見を聴くための機会を設けることが定められています**。ここでは、設置された「安全委員会」、「衛生委員会」、「安全衛生委員会」、「労働者の意見を聴くための機会」をまとめて、「委員会等」ということにします。

表 4 労働安全衛生法において設置が必要な委員会等

No.	設置する委員会	安全委員会	衛生委員会	労働者の意見を聴くための機会
	事業所の労働者数			
1	100人以上	○※1	○	—
2	50人以上	○※2		
3	50人未満	—	—	○※3

※1 ※2に挙げた業種以外の製造業の場合

※2 木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業、輸送用機械器具製造業の場合

※3 委員会の設置が義務付けられていない場合でも、安全または衛生に関する事項についてパートタイマーや期間従業員を含む労働者の意見を聴くため、労使で構成する機会（例えば安全衛生懇談会）を設けるようにしなければなりません。（労働安全衛生規則第23条の2）

委員会等への参加者

委員会等へは、以下の1)～3)の従業員が参加しましょう。総括安全衛生管理者や事業場の経営層が議長となり、委員会を運営しましょう。

また、1)以外の参加者は、事業者側と労働者側を半数ずつで構成しましょう。

- 1) 総括安全衛生管理者や事業場の経営層
- 2) 安全管理者や部長・課長・班長など
- 3) 安全衛生の経験を持った者や実務担当者 など

委員会等の開催頻度

委員会の開催頻度は月に**1回以上開催すること**とされています。重大な災害が発生した場合などは、原因の究明、再発防止策の検討などのため、臨時に開催することも望めます。

意義のある委員会等とするために

委員会において、パートや契約社員の意見も取り上げられるよう、例えば以下のような形で**工夫して意見収集を行いましょ**う。

- ・ パートタイマー・期間従業員なども委員会等に参加する
- ・ 労働者側の委員や職場代表などが事前にパートタイマーや期間従業員に意見を聴く
- ・ パートタイマーや期間従業員が意見を投書できる目安箱、掲示板などを設置する

2.2.3 委員会の役割とは

委員会等で以下のような活動を行い、安全衛生に関する事業場の体制を整えましょう。

会社の安全衛生に関するルールをつくる

会社の安全衛生に関する、以下のような基本的なルールを作成します。

- ・ 管理者等の選任
- ・ 委員会等の設置
- ・ 安全衛生教育に関すること
- ・ 事業場内の安全の確保、職場環境の整備などに関すること
- ・ 健康の保持増進などに関すること

事業場全体・職場ごとの状況を確認する

事業場の安全衛生管理の状況について、情報を収集して、改善の検討を行いましょう。規模の大きな事業場では、職場ごとの情報は職場単位で会議を開催するなど、委員会・会議の開催単位（範囲）を工夫するとよいでしょう。

安全衛生管理の計画を作る

事業場の安全衛生管理に必要な事項を、年間を通じて確実に実施するための計画を立てましょう。

安全衛生管理の計画の実施状況を確認する

活動の状況を管理して、必要なことが実施できたか、その内容はどうだったかを確認しましょう。

確認結果をもとに、今後レベルアップするためにどのような改善が必要かを検討し、次の計画策定に活かしましょう。



2.3 安全衛生管理・活動のための仕組みづくり

2.3.1 安全衛生のためのルールをつくる

安全衛生に関して、まずは以下のような**会社のルールを決めましょう**。

「規程」といっても、難しく考える必要はありません。誰が、いつ、何を、何のために実施するのかを決めて、決めたことを忘れずに、正しく実施するために文書化するものです。原案を管理者等が作成し、委員会等で内容の検討を行いましょう。

安全衛生管理規程の項目例

- ・ 安全衛生管理規程の目的
- ・ 管理者等の選任
- ・ 委員会等の設置
- ・ 安全衛生教育に関する事
- ・ 事業場内の安全の確保、職場環境の整備などに関する事
- ・ 健康の保持増進などに関する事 など

安全衛生委員会規程の項目例

- ・ 委員会の目的
- ・ 参加者・任期
- ・ 開催頻度
- ・ 事務局
- ・ 議事録の開示 など



2.3.2 安全衛生教育を実施する前に

安全衛生教育は、労働者が安全かつ健康に作業を行うために必要な活動です。安全衛生教育の準備として、**教育すべき事項、目的、対象者、内容、方法などを整理し、教育の実施計画を立てましょう。**

なお、安全衛生教育は、雇用期間に関わらず、**すべての労働者に対して実施しなくてはなりません。**



表 5 安全衛生教育の準備

No.	項目	整理しておくべきこと	ポイント
1	事業場全体の共通事項	雇い入れ時の教育として必要な事項は何か	基本的な事業場のルールを洗い出し、明確にしておきましょう
		教育の目的は何か	すべての労働者か、一部の労働者かなど、目的を踏まえて検討しましょう
		誰に対して教育を行うか	座学、ビデオ視聴、資料配布など、いろいろな方法が考えられます
		誰が／どのように教育を行うか	
		教育するための教材はあるか	
2	職場ごとの事項	教育が必要な作業は何か	作業手順書があれば、これに基づいて対象を洗い出しをしましょう
		教育の目的は何か	
		誰に対して教育を行うか	
		誰が／どのように教育を行うか	配属時は集合研修、個別の作業の教育はマンツーマン/OJT などがあるでしょう
		教育するための教材はあるか	作業手順書があれば、安全衛生に関する内容を盛り込むとよいでしょう
3	特定の人のための事項	資格が必要となる作業は何か	法定事項も含まれるため、対象を漏れなく洗い出しましょう
		特別教育*が必要となる作業は何か	
		教育の目的は何か	
		誰に対して教育を行うか	外部機関の研修を活用するのも一つの方法です
		誰が／どのように教育を行うか	
		教育するための教材はあるか	
		どのくらい時間をかけるか	

※ 特別教育の詳細は、厚生労働省 法令等データベースサービス ー法令検索ーで、「安全衛生特別教育規程」を検索してご覧ください。(⇒<http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/html/hourei/search1.html>)

厚生労働省では、各種資料・教材を公開しています。必要に応じてご活用ください。

(⇒<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anken/index.html>)

2.3.3 危険源を見つけて、取り除くための仕組み

作業現場の危険を完全になくすのは難しいかもしれませんが、「危険なのが当たり前」、「危険を回避するのが経験の証」などと思っ
ていては、安全な職場にはなりません。経験の浅い労働者や、高年齢の労働者でも、安全で健康に作業できる環境をつくり、改善を積み重ねていくことにより、安全な職場が実現できるといえるでしょう。



ここでは、安全な職場とするために必要な「仕組み」のうち、「危険を見つけて、取り除くための仕組み」として実施が望まれる内容の概要を紹介します。

なお、職場の危険が洗い出されたら、それらに優先順位をつけて対策することが重要です。こうした「仕組み」として、安全パトロール、KYT（危険予知訓練）、リスクアセスメントなどの手法があります。具体的な実施方法については、「3. 安全衛生活動」で解説します。（⇒P 41、P 50、P 51）

危険な作業の洗い出し

まずは職場ごとに以下の事項を確認して、危険な作業や場所を洗い出しましょう。洗い出した事項は、職場ごとに検討を行って、対策の必要性などの検討を行いましょ

資格や特別教育が必要な作業の有無

ケガや健康被害が発生する可能性がある場所・作業の有無

ケガや健康被害が発生するような場所・作業における現状の対策状況
（作業者の制限、安全装置の取り付け、保護具の使用 など）

など

委員会等による検討項目例

職場ごとに洗い出された項目について、委員会等で以下の事項を確認、検討しましょ

資格や特別教育が必要な作業の抜け漏れの有無

ケガや健康被害が発生する可能性がある場所・作業の安全性、対策の妥当性

ケガや健康被害が発生する可能性がある場所・作業の追加対策の必要性

その他、各職場が気付いていない作業場の危険

など

2.3.4 活動は計画的に

活動を進める際に、思いつきでやっていると、漏れが発生したり十分な効果が得られません。教育の実施責任者を決め、この責任者が**教育の手法、内容、スケジュールを整理して、計画を立てましょう。**

計画は具体的なものであることが望まれますが、細かい項目を記載すると、煩雑になってわかりにくくなってしまふこともあるかもしれません。はじめは、例えば以下のような必要最低限の項目を記載して、分かりやすいものとするといでしょう。

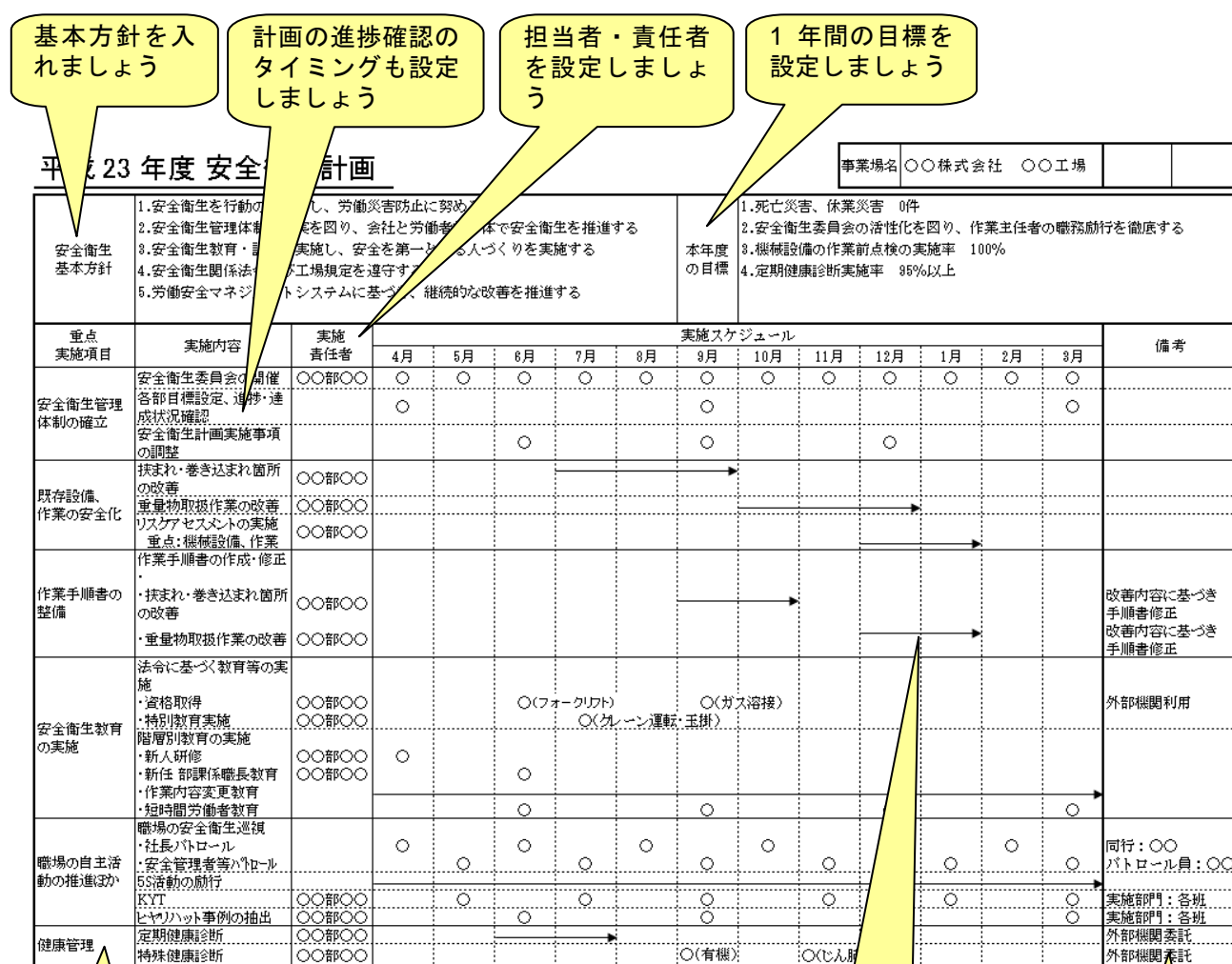


図 2 安全衛生計画 (例)

委員会等、教育、健康診断などの法定事項は必ず計画に含めましょう

実施期間が長期に渡る項目も、その実施期間を明確にしましょう

活動を自社だけで完結させる必要はありません。必要に応じて外部機関も活用しましょう

平成 年度 安全衛生計画

		事業場名		本年度の目標												備考
重点実施項目	実施内容	実施責任者	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
			安全衛生基本方針													
安全衛生管理体制の確立																
既存設備、作業の安全化																
作業手順書の整備																
安全衛生教育の実施																
職場の自主活動の推進ほか																
健康管理																

2.3.5 活動の実績を振り返る

計画を立てて安心し、活動がおろそかになってはいけません。

計画の途中では、以下のような観点で活動の進捗状況を確認し、良かったところ、悪かったところ、次に何をすればよいか、といったことを、**確認しながら進めましょう**。そのためにも、計画の段階で、進捗チェックの時期を設定するとよいでしょう。

活動を進めていく中で、新たな課題が出てきたり、計画の問題点が見つかった場合には、計画の見直しをして、できることから無理をせず進めていきましょう。

計画終了時には、**計画期間にやってきたことを振り返り**、委員会等でその結果を確認して、次の計画策定の参考にしましょう。

計画の進捗確認の観点

計画に対する進捗状況はどうか（遅れていないか）

計画の変更は必要ないか（目標、スケジュールの変更・新設）

など

計画終了後の確認の観点

項目ごとの目標達成状況はどうか

目標を達成できなかった項目がある場合、その原因・理由・対策

次の計画でも目標として設定すべき項目はあるか

など

なお、このように、目標と計画を立て、目標達成のための活動をし、運用状況の確認を行って、不十分な点の改善をさらに進める・・・といった活動の枠組みを**マネジメントシステム**と呼んでいます。いわゆる **PDCA サイクル¹**で**継続的に改善**を進めようというこの活動は、「大企業のもの」と思われがちですが、大企業でなければできないものではありません。

厚生労働省では、「**労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針**」（⇒ http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei14/dl/ms_system.pdf）を公開しています。これらを参考に、マネジメントシステムの導入をご検討ください。



¹ P（Plan：計画）、D（Do：実行）、C（Check：評価）、A（Action：改善）の4つのステップで、活動を行い、改善を進めるための考え方。

<<取組事例>>

「マネジメントシステムでレベルアップ！」

窯業・土石製品製造業 H 社取組事例

窯業・土石製品製造業 H 社・・・約 50 名の従業員のうち、約 10 名の期間従業員が勤務しています。

■ 減らない労災

労働安全衛生マネジメントシステム (OHSMS) の取り組みの背景には、同業他社と比較して、労働災害の発生件数が多いという点がありました。取り組み前は、対象含めて年間 200 件程度の労働災害が発生していました。そのため、「これではいけない」ということになり、**全社を挙げて OHSMS に取り組むことになりました。**



■ まずは法令対応



OHSMS の認証取得にあたっては、半年くらい掛けて、現場の作業の洗い出しと、作業に適用される法令などの特定を行いました。もちろん、法令対応は実施して当然のことですが、十分に対応できていなければ審査も通りません。

これにより**法令順守の意識が高まり**、また、法令違反になりそうな作業に敏感になったことで、危険・有害業務にしっかりと対応できるようになり、**同時に安全性も高まったと考えています。**

■ 認証取得は、ゴールではなくスタート

マネジメントシステムの構築には相応の労力が必要でしたが、**OHSMS の認証取得がゴールではなく、ここからがスタートだと考えています。**OHSMS の導入によって、**最低限の取り組みができる体制は整いました**が、マネジメントシステムができたからといって、即座に職場環境が良くなり、事故が減るものではありません。

例えば、去年は、猛暑のために脱水症状を起こした人がいました。涼しい地域だからと油断していたようです。また、作成したマニュアル類は、文字が多く、イラストがあまりないために読みづらいという問題点もあります。

今後は、発生した事象や、従業員の意見を取り入れ、しっかりと PDCA を回して、改善のためのさまざまな活動を推進していきます。

3. 安全衛生活動の実施

3.1 安全衛生活動の実施のポイント

労働災害が発生する原因は、以下のような**労働者の不安全行動**と**機械・物の不安全状態**があると考えられています。本章では、これらを解消するための基本的な取組について解説します。

労働者の不安全行動

- 1) 防護・安全装置を無効にする
- 2) 安全措置の不履行
- 3) 不安全な放置
- 4) 危険な状態を作る
- 5) 機械・装置等の指定外の使用
- 6) 運転中の機械・装置等の掃除、注油、修理、点検等
- 7) 保護具、服装の欠陥
- 8) その他の危険場所への接近
- 9) その他の不安全な行為
- 10) 運転の失敗(乗物)
- 11) 誤った動作
- 12) その他

機械、物の不安全状態

- 1) 物自体の欠陥
- 2) 防護措置・安全装置の欠陥
- 3) 物の置き方、作業場所の欠陥
- 4) 保護具・服装等の欠陥
- 5) 作業環境の欠陥
- 6) 部外的・自然的な不安全状態
- 7) 作業方法の欠陥
- 8) その他



安全衛生活動のポイント

パートタイマー・期間従業員などを含めたすべての労働者に対して実施する

一部の労働者にだけ実施しても、教育を受けていない労働者や、経験の少ない労働者で災害が発生することになるからです。

繰り返し実施する

一度では十分な理解が得られなくても、繰り返し実施することで次第に定着していきます。計画的に何度も実施して、労働者の安全衛生意識の醸成と知識の構築に努めましょう。

自ら考える機会を設ける

労働者が「やらされている」と思っているうちは、改善は進みません。労働者に質問したり、労働者に自ら考えさせたりして、安全衛生を「自分ごと」として捉え、取り組むように働きかけましょう。

3.2 具体的な取り組み

安全衛生活動の中で、一般的によく行われているものについて、説明します。

3.2.1 労働者の意識を高めよう

どんな活動を行うにも、**活動を行う人の意識**による部分が大きいといえます。そのため、安全衛生活動を行う上では、労働者の安全衛生に関する**意識を向上する必要がある**があります。

以下のような活動を継続的に行い、「安全衛生は必要なことだ、重要なことだ」と認識してもらえよう、**経営者、管理者が積極的に取り組みましよう**。



労働者の意識向上の方法例

社長・経営層による講和

2.1.1 で述べたように、まずは「トップがやる気を見せ」、継続して実施することが必要です。一度や二度の話では効果が上がらなくても、繰り返しトップが労働者に直接想いを伝えることで、徐々に労働者に浸透していくでしょう。

朝礼での災害事例の紹介

写真を示したりして実際にあった事例を紹介し、災害の恐さを知らせ、労働者が災害を「自分ごと」として感じ、「恐さ」を実感できるようにしましょう。



朝礼での自分自身のヒヤリハット事例の紹介

災害を「自分ごと」として捉えるには、身近にあった出来事を知るのが一番です。一人ひとりが感じた「恐かったこと」を紹介し、「身近にある危険」を認識させましょう。

安全衛生に関する個人目標の設定

安全衛生に関する個人目標を設定しましょう。簡単なことでも、一人ひとりが目標を持つことで、安全衛生を認識し、意識の向上に大きな効果があります。

社内安全衛生標語コンクールの実施

標語コンクールを行い、優秀なものは1年間、事業場内で標語として使用するといったものです。標語の提出を義務付けたり、優秀作には報奨を出す企業・事業場もあります。

<<取組事例>>

「小さなことからコツコツと」 紙・パルプ・紙加工製品製造業 F 社取組事例

紙・パルプ・紙加工製品製造業 F 社・・・約 300 名の従業員のうち、約 50 名のパートタイマーが勤務しています。

■ 脱「昔ながら」従業員の意識を高める

取り組みを進めるまで、安全衛生に対する関心はあまり高いとは言えませんでした。そこで、まずは従業員全体の意識向上を図るため、「**目標を立てて意識を持つ**」ということを実施することにしました。

■ 「風邪をひかない！」

非正規労働者を含めた従業員全員が、1月に年間の安全衛生に関する個人目標を作ることになっています。設定する目標は難しいものではなく、例えば「風邪をひかない」や「自分の身の回りのものを片づけてから次の行動をする」といったレベルのものです。**この目標を、各自のロッカーに貼り、毎日意識するようにしています。**

難しい目標ではなく、一年間同じ目標を掲げて実施していくものですが、各個人が、**自ら立てた目標であり、それに向けて行動する**という点においては重要なものだと考えています。安全衛生は、まずは心がけから始まるものと考えていますので、こういった小さなことの積み重ねで、会社全体の安全衛生の取り組みが進めていけるものと考えています。



■ 目標の振り返り

この目標は、9月に安全衛生を含む個人面談を各課長と行い、12月には**個人目標の振り返りと評価**を行っています。さらに、12月の評価を踏まえ、次の年の目標設定を行うという流れになっており、この形で7～8年運用し、社内に定着した制度となっています。



■ 積み重ねた結果

7～8年間、継続して実施してきたこともあり、**安全衛生の意識という点でも、皆がその必要性を理解し**、当初の目的を達成したものと思います。

もちろんこの間、他にもさまざまな取り組みを行ってきました。今後もベーシックな活動を日々積み重ねると共に、リスクアセスメントやマネジメントシステムの運用などの活動を推進していきたいと考えています。

3.2.2 労働者の声を聴こう

労働者が安全で健康に働くためには、労働者の意見を聴き、職場を改善していくことが必要です。もちろん、労働者は正社員だけではなく、パートタイマーや期間従業員も含めてさまざまな人がいます。**分け隔てなく、労働者の声に耳を傾けましょう。**

従業員の意見の収集の方法としては以下のようなものが考えられます。企業規模や従業員の特
性により、**複数の方法を組み合わせて活用する**とよいでしょう。



労働者の意見収集の方法例

朝礼での意見収集

作業現場では、毎日朝礼などを行う場合が多いでしょう。日々の活動で無理なく意見を収集するために、こうした日常的な活動を活用するとよいでしょう。

管理者や職場員などによる声掛け

管理者や職場員等が、職場の労働者に声掛けして、意見の聴き取りを行います。朝礼などで広く聴いても意見が出ない場合には、直接管理者が声掛けをして、個別に意見を引き出すことも必要でしょう。

管理者等による面談の実施

「みんなの前では意見を出しづらい」という人もいます。そういった人にも配慮するため、管理者等が面談を行うなど、個別に意見を聴くとよいでしょう。

投書箱（目安箱）の設置

「誰が出した意見かが分かると言いづらい」という人もいます。直接意見を聴くのではなく、投書箱などを設置して、無記名でも意見を出せるようにし、意見を収集します。

改善提案制度による提案の実施

悪い点だけでなく、具体的な改善策も労働者が検討して記載し、改善の提案を行う制度です。労働者自ら改善案を検討するため、「意見の言いっ放し」になりにくく、具体的な改善につながる場面が少なくありません。改善策を評価して、よい提案に対して報奨を与えたりしている事業者・事業場もあります。



<<取組事例>>

「雑談から生まれるもの」 プラスチック製品製造業〇社取組事例

プラスチック製品製造業〇社・・・約80名の従業員のうち、数名の嘱託社員、約10名のパートタイマーが勤務しています。

■ 会議？雑談？・・・「雑談会議」

当社では、毎月部門会議を行っています。この会議の主要なテーマは、会社の方針や部門別の展開計画を報告し、問題点や進捗を話し合うというものです。

この会議には、パートさんも参加していますが、会社側がテーマを提供するだけではもったいない、ということで、この部門会議の後に、**30分の雑談会議**をするよう指示しています。



■ 雑談のテーマ

「雑談」ですから、話すテーマは何でもよい。それこそ、仕事以外のことでも構いません。身近なことも含め、何か困ったことはないかなど、いろいろなテーマで「雑談」をしています。

はじめはなかなか話が出てきませんでしたが、続けていると、職場で気付いたこと、変えたいところなど、いろいろな**意見・テーマが出てきます**。特に安全に関わる点については、重点的に時間の許す限り検討を行って、**原因の把握と改善策を練る**ことにしています。

■ 雑談を通して

パートさんとは、日頃、挨拶や一言、二言言葉を交わす程度で、じっくり話す機会がないものです。雑談会議をやるようにしてからは、パートさんそれぞれの**人となりを知ることができました**し、何より、どのように考え、何を意識して仕事をしているのかを把握することができました。もちろん、**職場内のコミュニケーションも良くなり、改善も進む**。一石何鳥にもなるこの取り組みを、今後も進めていきたいと思えます。



<<取組事例>>

「従業員の声を活かして」 輸送用機械器具製造業 | 社取組事例

輸送用機械器具製造業 | 社・・・約 800 名の従業員のうち、約 20 名の嘱託社員、約 170 名の期間従業員、約 170 名のパートタイマーが勤務しています。

■ 従業員の声を取り組みの基本

安全衛生は、従業員が取り組んで初めて意味のあるものになると考えています。そこで、従業員の考えを把握するとともに、会社・現場の問題点を改善していくため、さまざまな方法で従業員の意見を収集しています。

■ 従業員へのヒアリング

従業員の声を集める方法としては、まず、職場員によるヒアリングがあります。20 人に 1 人程度の割合で、各職場に担当者を置き、月 2 回ほど従業員の声を集めることにしています。基本的には**正規社員、非正規労働者の区別なく意見の吸い上げを行っており**、上がってきた声は、職場員が組合に報告し、組合から会社に対して改善の申し入れや、協議などが行われています。



■ 無記名アンケート



また、直接言いつらい意見などがあると考えられるため、**無記名のアンケートを年 1 回行っています**。アンケート用紙を非正規労働者も含めた従業員全員に配布して記入してもらい、こちらも組合を通して会社側に伝えられます。このアンケートでは、現場の班長も知らないような問題・意見が提起されたこともありました。問題提起されることは良いことですが、これは、現場の中で情報が共有されていない点や、対処できていない点があるということなので、その後、コミュニケーションを密に取り、まずは現場で情報共有し、対応できるような体制を整えました。

■ 相談窓口

さらには、安全衛生に限ったものではありませんが、「企業倫理改善提案窓口」を設置し、電話や投書で情報を受け付ける窓口を設置しています。これにより、**重大な問題についても、報告者の秘密を守りつつ、情報を提供することができる**ようになりました。このように当社では、さまざまな意見の収集方法を使って、**従業員の小さな声にも耳を傾けるよう努めています**。今後も、こうした活動を継続すると共に、ホウレンソウ（報告・連絡・相談）が滞りなくできる環境を作っていきたいと考えています。

3.2.3 安全衛生教育をしよう

ここでは、安全衛生教育を実際に行うにあたっての留意点を解説します。
一方的な教育にならないよう、以下の点に注意して、教育をしましょう。



安全衛生教育実施のポイント

受講者の立場に立って教える

教育する上で一番重要なのは、受講者が内容を理解して、実践することです。
そのためにも、受講者のレベルやペースに合わせて、理解を確認しつつ進めることが大切です。

具体的に教える

「きちんと」、「ていねいに」などと言っても、その「程度」はなかなか伝わりません。
「きちんと混ぜる」のであれば「色が完全に均一になるまで混ぜる」、「ていねいに持つ」
のであれば「箱の底を両手で持つ」というように、具体的な言葉で説明しましょう。状況
に応じて、見本や写真などを示すことも有効です。

理由を伝える

「理由」を教えなければ、何故それをしなくてはいけないのかがわからず、受講者の記憶
に残らないかもしれません。「しなければならぬこと／してはいけないこと」だけでな
く、「しなければならぬ理由／してはいけない理由」も説明し、受講者が根拠に基づい
て正しく行動できるようにしましょう。

順序良く教える

簡単なことから始めて、次第に難しいことを説明する、全体
に触れてから個別の内容を説明する など、受講者が受け入れ
やすいように説明する順番を工夫しましょう。

外部専門機関を活用する

専門的な内容を、体系立てて効果的に教育するのは容易ではあ
りません。必要に応じて外部の専門機関を活用するなどして、
効率よく教育しましょう。



<<取組事例>>

「パートさんは我が社の宝」 食料品製造業 G 社取組事例

食料品製造業 G 社・・・約 60 名の従業員のうち、約 10 名のパートタイマーが勤務しています。

■ 創業者の教え

当社には、パートさんや派遣社員などの非正規労働者がいます。こういった方は、個人的な制約もあり、たまたま契約形態が異なるだけで、同じ職場の仲間であるという意識が、社内に浸透しています。当社の創業者、代々の社長は、「**パートさんは我が社の宝**」と言い続けており、非正規労働者を大切に扱う風土が根付いています。

また、他社から転職してきた人は、当社の良さとして職場環境を挙げるなど、**人間関係や風通しの良さ**といった点で、良好な状態にあると言えます。



■ マンツーマンで作業指導

現場での仕事は、**誰が誰に教えるか** ということを明確にして対応しています。作業者の人となりを知り、親身に教える、早く作業をマスターしてもらうためには、このようにするのがよいと考えたためです。

また、作業ごとに作業手順書を作成しており、その数は数百に上ります。**手順書には、作業場の大事なポイント、安全衛生に関わる事項についても記載**されており、作業に関わる重要な事項の全てが確認できるようになっています。



■ 自分のレベルをチェック！

さらに、作業手順書にはチェックリストが付属しており、**作業の習熟度を点数化**し、一人で作業ができるかどうかを確認できるようになっています。

こうすることで、自分は何ができて、何ができないのかが明確になり、パートさん自らが、「**自分が一人立ちするには、何ができるようになる必要があるか**」を知ることで、やる気も増すものと考えています。



もちろん、チェックリストには安全衛生に関する項目もあり、これらすべての項目を満足しないと、一人での作業が行えません。単純に作業ができるだけでなく、**安全衛生にも配慮して行動できなければ、一人前とは言えない**のです。

パートさんは我が社の宝。だから、けがをしないようにしっかりと教育をして、安全に仕事に取り組んでもらえるようにしています。

<<取組事例>>

「自ら作る『安全衛生』」 食料品製造業 K 社取組事例

食料品製造業 K 社・・・約 430 名の従業員のうち、数名の嘱託社員、約 110 名のパートタイマー、約 70 名の期間従業員が勤務しています。

■ 分かりやすい教育を目指して

当工場では、従来から安全衛生には力を入れて活動してきました。社員、パートタイマーに関わらず、入社時に安全衛生の教育をする際には、購入したビデオを使用していましたが、当然のことながら、実際の工場とは異なる部分が出てきます。また、教育する立場の人が複数いるため、**教育の質を均質化することが難しい**といった問題がありました。



■ ホームビデオの撮影隊

そこで、**安全衛生の基本的な事項の解説ビデオを、自ら制作しました**。安全衛生の担当者が、ホームビデオを持って工場内を撮影して回り、解説のナレーションを入れて編集するといった作業を行いました。作業自体はかなりの労力を必要としましたが、最終的には良いものができたと考えています。

このビデオの内容は以下のようなものとなっています。

- ・労働安全衛生とは
 - ・けがをした際の対応
 - ・挨拶の仕方
 - ・機械操作時の注意事項
 - ・構内の歩き方
 - ・パレット取り扱い時の注意事項
 - ・指差呼称の仕方
 - ・配管バルブ操作時の注意事項
 - ・入室時の厳守事項
 - ・薬品取り扱い時の注意事項
- など



■ 繰り返しの教育実施

さらに教育は、入社時の 1 回だけでなく、入社 1 カ月後、3 カ月後、半年後の計 4 回は実施することとしています。この教育は、ビデオを見たり教材を読む座学だけではなく、**質問形式で受講者に問いかけ、自ら考える機会とする**ことを心がけています。

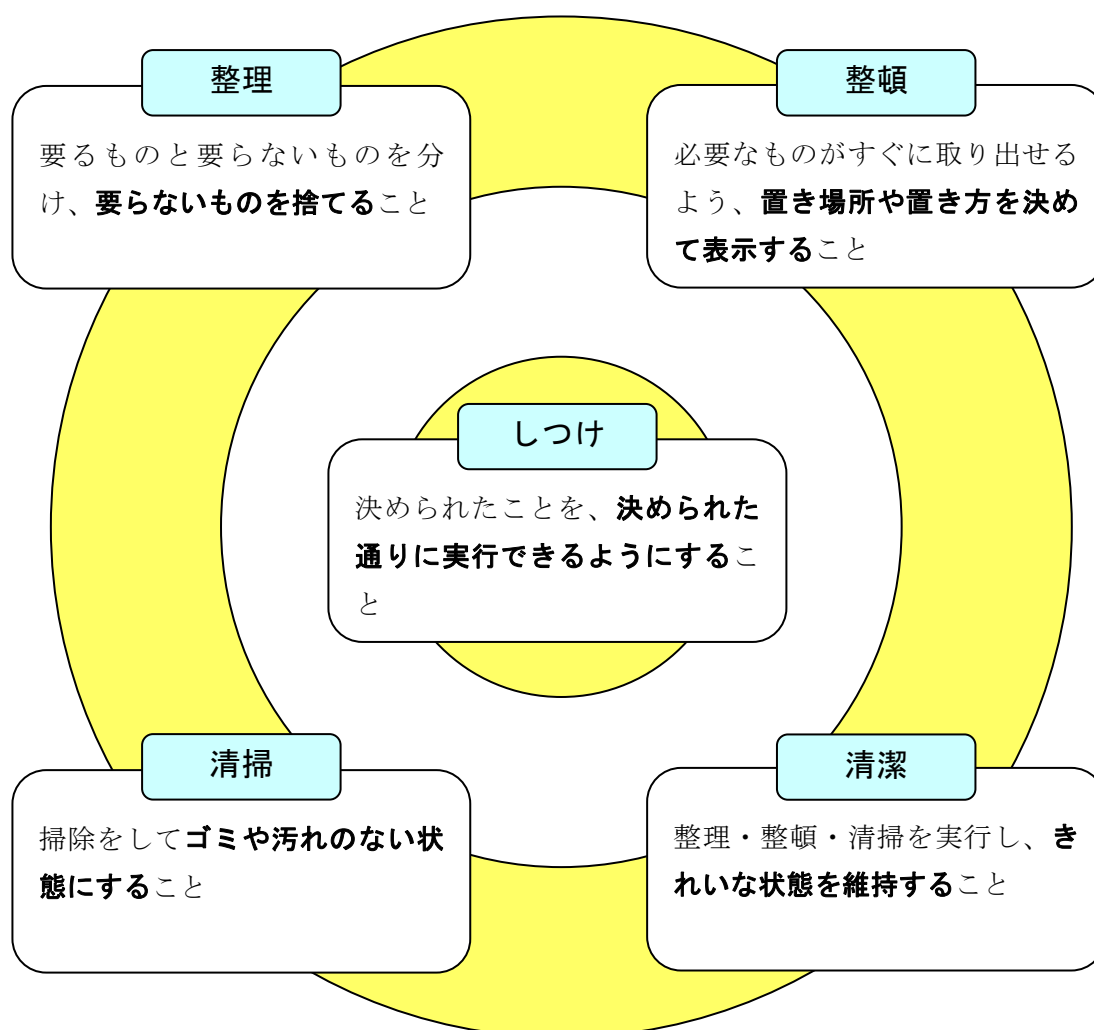
それぞれの回で教育内容が大幅に異なるものではありませんが、意識を持ち、自ら安全衛生に取り組むためには、**繰り返しの教育が不可欠**と考えています。

教育は基礎的な取り組みですが、外すことができないものです。まだ改善の余地もあると思いますので、今後も力を入れて取り組んでいこうと思います。

3.2.4 職場をきれいにしよう（5S活動）

5Sとは、安全衛生活動の基本となる、以下の5つの要素を指します。

5Sの徹底を図ると、職場をよく見るようになり、問題点などの顕在化が進んで、職場の安全性向上の他、業務の効率化、不具合製品の流出の未然防止などの効果があります。





5S 活動のポイント

業務の一貫として活動する

わざわざ「5S をしよう」と思って活動するのではなく、作業前の準備、作業後の片付けの一部などとして、活動しましょう。

全員が活動に参加

一人でも活動に参加しない人がいると、5S が徹底できないために活動が進まなかったり、他の人のやる気を削いでしまいます。全員参加で 5S を推進しましょう。

各部門・各人の担当する場所を決める

持ち場を決めておかないと、「あそこは他の人がやる」とみんなが思って、片付け・清掃などが進まない場所がでてしまうかもしれません。担当する場所を決めて、各場所を責任を持って管理するようにしましょう。

部門間で定期的に活動状況をチェックし合う

自分の持ち場を自分で見ているだけでは、不十分な点が見つけれられないかもしれません。互いにチェックし合って、良い点を伸ばし、至らない点を改善していきましょう。

<<取組事例>>

「経営トップが率先して5S徹底」 プラスチック製品製造業〇社取組事例

プラスチック製品製造業〇社・・・約80名の従業員のうち、数名の嘱託社員、約10名のパートタイマーが勤務しています。

■ トップ2人が徹底チェック

当社では、安全衛生の基本は5Sの徹底にあるとの考えがあり、2年前から**社長と工場長のトップ2人が一緒に各職場を周り**、安全衛生に関してチェックをする安全巡回を実施しています。最初の頃は指摘事項が多く、チェックシートで収まるようなものではありませんでしたが、徐々に改善され、今ではリストに基づいて職場の改善状況をチェックするといったことができようになってきました。

また、安全巡回の時には、社長や工場長から、パートさんに「品質方針を言ってみてください」と質問が飛んできます。答えられないパートさんがいると製造部長に改善指示がきます。いまでは会社の方針を全員が答えられるまでになっています。



■ 社員が守れるルールを作るために

当社では、ISO9001やISO14001を認証取得していますが、**パートさんをはじめとした従業員が、一から規程作りなどを行っています**。従業員の自主性といった高邁なものではなく、自分たちで決めたルールなら守れるだろうといった考え方から、全てを任せることにして、役員は最後に助言するという形を取りました。



従業員の自主的な取り組みとしては、「**今週の悪いところボード**」があります。職場の整理整頓ができていない点を写真にとってボードに掲示しています。その際に、単に悪いところを指摘するのではなく、あるべき姿の写真と並べて掲示しています。当初はボード一面に掲載されていた指摘事項も今ではボード半面程度に収まるようになってきました。

■ ちょっとの手間で、ゴミが資源に

不良品や梱包材などは、まとめて捨てるとう産業廃棄物となり処理費用を負担しなければなりません。しかし、素材ごとに分別すればリサイクル資源として有償で買い取ってもらえます。分別収集を始めたころは徹底していると言えませんでした。5Sの延長で細かく分別すると買取額が高くなるなど、**成果を具体的に従業員に見せると目の色も変わってきました**。今では苦もなく分別しています。効果が目に見え、かつ自分たちにも効果が戻ってくることが分かると従業員の強い動機付けになりました。

<<取組事例>>

「ムダをなくせば組織が変わる」 情報通信機械器具製造業 E 社取組事例

情報通信機械器具製造業 E 社・・・約 740 名の従業員のうち、非正規労働者 60 名が勤務しています。

■ まずはじめは片付けから

「VM (Visual Management) 活動」という取組を行っています。日本語で言えば「見える化」のことです。つまり、見える化によりムダをなくして効率よく仕事をしましょうということ、最終的には事業構造改革を意識しています。

「見える化」といっても、見える化すべきものを明確にしなければなりませんし、ムダなものがあると、さらにそれが新たなムダを生む可能性があるため、まずは**職場の片づけから始めました**。

保管・保存書類、備品を含め全てを整理し、未使用、不要物の洗い出しを徹底的に行いました。



■ チーム単位で見える化を実施

見える化は、チーム単位を基本として行っています。分かりやすいところでは、装置の場所・名称を明記したり、工具などの置き場所を決め、工具の形にくり抜いたスポンジを置いて、工具を必ずそこに置くようにするといったことなどです。こうすることで、通路に邪魔なものがあったり、物が落ちてきてぶつかる、といった**安全上の問題も減らせる**と考えています。

■ 業務の効率も向上

見える化すればするほど、よりムダなものが見えるようになっていきます。

今回の見える化では、装置の配置までも見直し、これまでは部品が工場内を何度も行ったり来たりしていたものが、一方通行で流れるようになり、**業務効率も大幅に向上しました**。

■ 見える化の過程で議論が活発化！

この見える化は、**チーム内のメンバーでディスカッションを行い**、進めています。こうすることで、意識の向上を図ることができ、議論が活発化して、さまざまな対応が検討できるものと思います。従業員の教育・育成も兼ねた活動になっていることから、さらにこの活動を進め、最終目的である抜本的な改善まで進められればと考えています。



3.2.5 手順書を作って守ろう（作業手順書の作成・遵守）

手順書の作成

作業の順序、内容を確認するための手順書を、作業ごとに作成しましょう。手順書を作成すれば、教育の際にも活用できます。手順書には以下の事項を記載して、分からないことがあったときに参照できるようにしましょう。



手順書の記載事項

作業名

作業手順

使用する設備・工具

使用する部品・材料

使用する保護具

作業に関連して発生する可能性のある事故

事故の予防方法・対策



手順書作成のポイント

手順は1手順1項目

簡潔に分かりやすく

作業のコツがあれば併記する

危険を伴う作業は、注意事項も明記

なぜその作業をしなければならないのかを付記

手順書の順守

作成した手順書は、使用されてこそ意味を持ちます。作業者が、手順書に基づいて適切に作業ができるよう、手順の教育、手順書の保管、手順書の改訂などを行きましょう。



手順書遵守のポイント

手順書に沿って、作業の教育を行う

手順書通りに作業できているか、定期的にチェックする

手順書をいつでも見られるように、決められた場所に保管する

作業手順と手順書の内容を定期的に見直す

以下の場合に手順書を改訂する

- ・ 手順・作業内容が変更されたとき
- ・ 設備や道具、レイアウトが変更になったとき
- ・ 手順書の内容に改善の余地がある場合

手順書を改訂した場合には、追加の教育を行う

【様式例】作業手順書

作業手順書

年 月 日

作業名	使用設備・工具	使用部品・材料	使用保護具
発生しやすい事故	対策		備考

作業区分	No.	作業項目	作業のポイント	安全に関する注意事項	備考
準備	1				
	2				
	3				
	4				
	5				

本作業	1				
	2				
	3				
	4				
	5				

片付け	1				
	2				
	3				
	4				
	5				

3.2.6 職場を見回ろう（安全パトロール）

いくら手順書をつくっても、いくら教育をしても、労働者は人間です。「ついうっかり」や「急いでいて」、作業手順を誤ったり、不安全な行動をしてしまうことがあります。あるいは、5Sが行き届かずに工具が散らかっている現場があるかもしれません。

そこで、安全パトロールを行って、労働者の行動、職場の環境を確認し、問題のある点はその場で指摘をして改善を進めましょう。ここでは、安全パトロールを行う上でのポイントを紹介します。



安全パトロール実施のポイント

安全パトロールの実施方法

さまざまな方法が考えられますが、知識のある人の目に加えて、経験の浅い人やパトロールする職場に詳しくない人など、新鮮な目で確認することも有効な手段です。

社長・工場長などの経営層が実施

委員会等の参加者が実施

他の職場との相互チェックにより実施

など

安全パトロールの観点

危険な行動を取っている人はいないか

一般事項（基本的な決まり）、作業手順を守っているか。電気設備、高所作業、回転体、高温物、有機溶剤など、危険なものを無視・軽視している人がいないか確認しましょう。

事業場内、設備・装置は安全な状態となっているか

事業場内の床・壁・扉・階段などに危険な箇所がないか、設備・装置を使用する人や周辺の人に危険が及ぶ可能性がないか、暑さ・寒さをはじめとした環境に問題がないかなどを確認しましょう。

5Sは徹底できているか

ゴミが散乱している、工具が床に置いてある、装置が汚れているなど、5Sが不十分な点がないか、それにより危険な箇所がないか確認しましょう。

安全パトロールでの指摘

些細なことも指摘する

「あのくらいならいいか」ではいけません。小さくても問題点は指摘しましょう。

問題を見つけたその場で指摘する

危険な箇所を見つけたら、原則としてその場で指摘し、改善を促しましょう。

労働者とともに改善策を検討

「ダメだ」というだけでは、労働者のやる気を損ねるだけです。労働者とともに、改善策を検討し、協力して改善を進めましょう。

指摘事項の水平展開

指摘事項を委員会等で情報共有

情報を共有して、危険を未然に防止しましょう。

他の職場でも同様の危険を改善

他の職場でも作業・環境が類似することは少なくありません。他の職場に同様の危険がないかを確認し、問題があれば改善しましょう。

コラム：パトロールで意識も安全性も向上（事業者の取組事例）

・ 1時間ごとにパトロール

毎日1回、管理職が現場をパトロールを実施している。また、1時間に1回、主任が現場パトロールを行っている。そこで発見された問題点は、その場で注意するとともに、ヒヤリハット報告として提出し、情報の共有を行っている。



・ 新鮮な目でチェック

安全衛生委員会のメンバーで安全パトロールを行っている。新任のメンバーの場合、パトロールする職場に詳しくない場合があるが、それはそれで新鮮な目でチェックすることができる。また、パトロールするメンバーにとっても、新しい職場を見ることで勉強になる点がある。

<<取組事例>>

「安全当番で『ご安全に』」 紙・パルプ・紙加工製品製造業 F 社取組事例

紙・パルプ・紙加工製品製造業 F 社・・・約 300 名の従業員のうち、約 50 名のパートタイマーが勤務しています。

■ 持ち回りの「安全当番」

当社では毎日、朝の休憩時間前（10 時）とお昼の休憩時間前（14 時）に、各職場ごとに**持ち回りの安全当番が安全パトロールをしています**。「ご安全に」という挨拶をしながらパトロールを行い、気付いた点は、その場で指摘して、改善を求めることとしています。（パトロールチェック表に記録し保存している）



■ パートタイマーさんもパトロール

各職場は、通常 8 名程度で構成されており、うち半数がパートタイマーさんです。つまり、**パートタイマーさんも持ち回りの「安全当番」にあたる機会があり**、社員と同様にパトロールを行っています。

安全当番はパートタイマーさんにも必ず回ってきます。パートタイマーさんはややもすると与えられた作業さえすれば良いと思いがちで、安全衛生に対する意識が高いとは必ずしも言えません。安全パトロールを任せることで、当事者意識が高まると同時に、**どんなところに危険が潜んでいるのかを認識し、安全衛生に対する意識も高まりました**。

■ 必ずひとり一回は発言させる



安全衛生意識を高める取り組みとして、月 1 回職場で開いている**安全会議では、パートタイマーさんも含めて全員必ず一言発言してもらう**ことにしています。

もちろん、最初から意見が出てくる訳ではありません。「何かないか」と聞いても「ありません」と返ってくるのがオチです。「〇〇さん、この前××さんに注意してたやろ、あれを皆にも教えてあげて」など発言を引き出す努力を根気強く続けることで、最近ようやく積極的に意見が出るようになってきました。ここまでののに 3～4 年かかりました。

3.2.7 気付いたことを報告しよう（ヒヤリ・ハット報告、改善提案）

経営者や管理者だけでは、現場を十分に知ることができません。労働者がどのような環境で仕事をし、日々の作業にどのような危険があるのか、労働者からの情報を収集する必要があります。

ヒヤリ・ハット報告

事故や災害には至らなかったが、ヒヤッとしたり、ハッとした出来事を報告し、事故や災害の発生を防止するために活用する活動

改善提案

作業者自らが考えて、作業や設備などの改善を行い、安全性の確保や、作業効率の向上、不具合発生の防止に役立てる活動



ハインリッヒの法則を知っていますか？

ハインリッヒの法則：

「1 件の重大な事故や災害の裏には、29 件の軽微な事故や災害、さらに 300 件のヒヤリ・ハットが存在する」



ヒヤリ・ハットを 0 に近づけることが、重大な事故の防止につながる



ヒヤリ・ハット情報の収集や、これに基づく改善活動を行って、災害防止を推進しましょう！

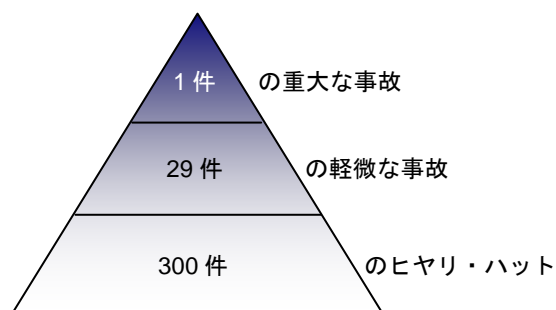


図 3 ハインリッヒの法則

小さなことも含めて、労働者が体験した「危険」について、P46の「ヒヤリ・ハット報告書」の項目を報告してもらいましょう。よりよい報告をしてもらうためのポイントは以下のようなものがあります。



ヒヤリ・ハット報告のポイント

作業者が気付いたときに報告ができるようにする

ヒヤリ・ハット情報を共有できるようにする

個人の不注意で片付けない、個人を批判しない

改善提案制度は、事業場や作業の「危険」だけでなく、労働者に改善するための方策を提案してもらい、実際の改善活動につなげることが望めます。改善提案を効果的なものとするために、以下のようなポイントを考慮しましょう。



改善提案のポイント

実現可能な具体的な改善内容を考えさせる

提案内容を評価して、提案者にフィードバックする

現場の労働者自身が改善活動に参加する

改善後は、効果を確認し評価する

改善提案書

提出日： 年 月 日

所属： 課 班	氏名：
件名：	
改善箇所：	
改善前：	改善後：

審査項目・得点	評 価					審査結果	合計点
	効果	非常に高い	かなり高い	高い	普通		
	5	4	3	2	1	点	点
発想	非常に優れている	かなり優れている	優れている	やや優れている	普通	点	
コスト	非常に低い	かなり低い	低い	普通	高い	点	採用 ／ 不採用
	5	4	3	2	1	点	

責任者コメント（記入者： ）

<<取組事例>>

「さあ、みんなで楽しよう！」

製鉄業A社の取組事例

製鉄業A社・・・約2900名の従業員のうち、約170名の嘱託社員が勤務しています。

■ きっかけは「腰が痛い」

施設や設備に関する従来の**改善活動がマンネリ化**する一方、「腰痛がでないようにする」というようなテーマで作業の改善を行い、作業者が効果を実感している例が増えてきました。それならいっそ、その名目で活動をした方がやる気がでるのでは、と思ったのです。

■ 『楽々改善活動』

つまり、「仕事のしやすさ」に焦点を当てて、安全や健康に関わる問題について、小集団単位で行う改善活動です。名称は、活動の趣旨からとって「楽々改善活動」としており、もちろん、**嘱託社員もこの活動のメンバーです。**

■ 『エルゴノミクス7原則』

「エルゴノミクス7原則」とは、次の7つを指します。「使いやすい」、「余分な力がいらぬ」、「動きやすい」、「疲れにくい」、「見やすい・聞きやすい」、「分かりやすい」、「余裕がある」の7つです。この7つの視点で、作業を見直して改善し、その活動の成果は部門ごとに集められます。「**自分たちが楽をするため**」の活動であるため、皆やる気を出して積極的に取り組んでいます。



■ 事業所挙げての一大イベント



毎年年末に、集められた改善提案は部門ごとに審査され、**優秀な取り組みは部門長が表彰します。**審査員の投票で決まる部門もありますし、管理職者の現場確認による評価によって決まる部門もあります。各部門で表彰された取り組みは、事業所内に展示されます。実際のモノが展示できる場合はモノを、展示ができない場合は写真やDVDなどを展示します。取り組みが大々的に公表されることで、翌年もがんばろうと思ったり、他部門のよい取り組みを参考にしようと思ったりできるのではないのでしょうか。

■ 高齢化に向けて

今後、高齢者をより活用するためには、若い人しかいない小集団では思いつかないような、**高齢者の視点からの「楽々改善活動」が必要になってくる**と思います。世代間でコミュニケーションが活発に取れるようにしたいと考えています。

<<取組事例>>

「隣の人への思いやり」 輸送用機械器具製造業 C 社取組事例

輸送用機械器具製造業 C 社・・・約 6200 名の従業員のうち、約 30 名の嘱託社員、約 630 名の期間従業員が勤務しています。

■ はじめは普通の「ヒヤリハット」

もともと、「ヒヤリハット報告・改善提案」ということで、自らが体験したヒヤリハットを報告し、改善の提案を行う制度がありました。

ただ、自分の行動は、自分では分からないことがたくさんある、つまり、自分自身は当たり前になっていることも、他人から見たら危ない行動が少なくないと考えたのです。

■ だから、「思いやり・ヒヤリハット」

そこで、自分自身のヒヤリハットだけでなく、**周囲の人を見て、危ないと思った行動も含めて、改善提案を行う制度**としました。自分だけでなく、他人もけがをしないようにと改善を行う。だから「思いやり・ヒヤリハット」という名称を付けています。



■ 改善提案者には、ちょっとうれしいご褒美も

改善提案は、社員だけでなく、期間従業員などの非正規労働者も提出することができ、改善提案を行った者には、工場内の売店・食堂で使える喫茶券を配布しています。金額的には決して大きなものではありませんが、**日々の生活の中でちょっとうれしいご褒美**になっています。

ちなみに、年間で 3,500 件程度の提案がありますが、**決して提案者が一部の者に偏っているということはありません**。提案を義務化しているわけではありませんが、工場内のほとんどの人が参加している制度だと認識しています。



■ 提案された改善案へもしっかり対応

従業員がせっかく提案したものを、会社側がないがしろにしてしまっは、従業員のやる気を削いでしまいます。そのため、提出された**改善案は、リーダーが評価をし、提案者にフィードバックしています**。また、リスクが大きいもの、改善効果が高いものについては、実際の対策を行うこととなります。

こういった従業員の取り組みとリーダーの対応が、相乗効果となって、制度の浸透と定着につながっているものと考えています。

3.2.8 危険源を発見しよう（危険予知訓練（KYT））

危険予知訓練は、事業場や作業に潜む危険と、それにより発生する災害について話し合い、作業者の危険に対する意識を高めて災害を防止しようというものです。作業現場を描いたイラストシートなどを用いて行う方法などもあります。以下の内容を参考にして、取り組んでみましょう。



危険予知訓練の進め方

5～6名のグループに分かれて、ある作業現場を想定したり、イラストなどを見ながら、以下の要領（4ラウンド）で危険を発見し、対応を検討するものです。

4ラウンドKYT

1. 現状把握・・・どんな危険が潜んでいるか

どのような危険が潜んでいるか、問題点を指摘させましょう。問題点の指摘は自由に行い、他のメンバーの批判は避けるようにして、可能な限り漏れなく洗い出します。

2. 本質追究・・・これが危険のポイントだ

指摘内容が一通り出たところで、問題点の原因や優先的に対応すべき問題点などについてメンバー間で検討させ、整理します。

3. 対策樹立・・・あなたならどうする

整理した問題点について、改善策、解決策などをメンバーに挙げさせます。

4. 目標設定・・・私たちはこうする

挙げた解決策などをメンバー間で討議、合意の上、まとめさせます。

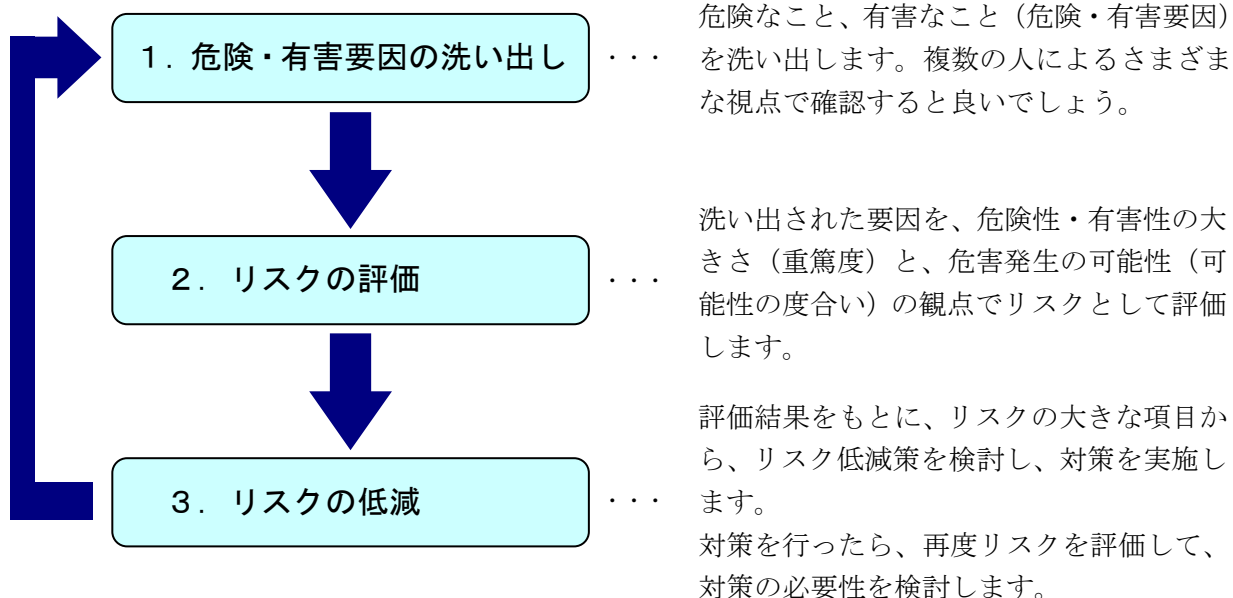


3.2.9 リスクアセスメントをしよう

リスクアセスメントとは、設備や原材料を新規に採用したり、変更する時などに、職場に潜在する危険性を体系的に洗い出すのに有効な手段です。また、危険性から生じるリスクを評価した上で対策の優先順位をつけて、より大きな課題に対して経営資源を投入していく意味でも有効です。リスクの低減は、作業方法の変更や、インターロック（安全装置、安全機構）設置など設備面の対策を優先的に検討することが大切です。



リスクアセスメントの進め方・考え方



危険・有害要因洗い出しのポイント

洗い出しの基本的な考え方は、安全パトロールや危険予知訓練と同様です。

人（作業・行動）／物（設備・装置）／環境の各面から確認する

重篤度、可能性の度合いが小さい事項も含めて、漏れなく洗い出す

定常作業だけでなく、非定常作業も対象とする

厚生労働省では、**リスクアセスメントの各種資料・教材を公開しています**。必要に応じて、ご活用ください。（⇒ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei14/index.html>）

<<取組事例>>

「みんながリスクを考える」 食料品製造業 K 社取組事例

食料品製造業 K 社・・・約 430 名の従業員のうち、数名の嘱託社員、約 110 名のパートタイマー、約 70 名の期間従業員が勤務しています。

■ アンケートでリスク把握

これまで、工場内のパトロールや業務の見える化などを行っており、危険の存在を把握し、改善するよう努めてきました。しかし、把握できていない危険がある可能性もあると考え、全ての従業員を対象に、**リスク把握のためのアンケート**を行っています。



アンケートの名称は「RAB (Risk Assessment Basic)」で、基礎的なリスクアセスメントという意味です。全 35 問の質問を設けてあり、それぞれについて、**記入者が危ないと感じた内容を記入するもの**となっています。

■ 身近な言葉で質問

このアンケートは、全従業員を対象としたものであるため、漠然とした質問や、専門的な用語を使用すると、十分な回答、効果が得られない可能性があると考えました。

そこで、例えば「重いものを持ち、腰に負担がかかっていますか」、「機械のカバーや安全装置を外して運転していませんか」、「通行する部分に配管や段差があり、つまずき転倒の危険はありませんか」などというように、**分かりやすく、具体的な質問として作成しています。**



■ RAB に基づく改善

記入されたアンケート用紙は、**安全衛生委員会にて評価され、レベル分けをされて、具体的な改善対策を検討するという流れ**で対応します。実際に、順次改善対策を進めているところです。

ただし、作業中との会話の中で出てきた問題点が、RAB では特定されていないといったことも場合によってはあるのが現状です。今後は、RAB の精度向上のため、より分かりやすい質問を設定すると共に、**作業中の危険を察知する目を養っていきたい**と考えています。

<<取組事例>>

「ゼロ災サークルでリスクアセスメント」 生産用機械器具製造業 J社取組事例

生産用機械器具製造業 J社・・・約 1400 名の従業員のうち、約 90 名の嘱託社員、約 130 名の期間従業員が勤務しています。

■ ラインを止めて、ゼロ災サークル

月に 2 回、全員参加でゼロ災サークルの活動を班単位で行っています。1 回の時間は 1 時間。会合の実施は、定時内でも終業後の時間でも構いませんが、**業務の時間として取り扱い**、終業後であれば残業代が出ます。

このサークルでは、非正規労働者にも意見を求めて、一体感を出して活動を進めています。



■ ビデオを活用したリスクアセスメント

ゼロ災サークルの活動では、年間 4 件以上のリスクアセスメント実施を目標としています。今年からは、ビデオを使ってリスクアセスメントを行っており、**映像があると分かりやすく、効果的なリスクアセスメントが実施できます**。

改善前の状態をビデオに撮り、それをみんなで見て不安全状態を洗い出します。ここで洗い出された不安全状態の改善は、担当者を決めて行います。「全員で」や「班長が」ではありません。全員の仕事は誰の仕事でもなく、宙に浮いてしまう可能性があるため、**必ず特定の担当者を決め、責任を持たせて実施しています**。なお、この担当者は、正社員も期間従業員も関係なく決めることにしています。

■ 複数の目で確認

改善を行った後は、また同じところをビデオ撮りして確認を行います。この確認では、サークルのメンバーだけでなく、現場のこと分からないセンターの課長なども繰り返しビデオを見ることで、見落としの防止や、新たな視点での確認を行っています。

また、場合によっては、**全く違う部署の従業員がビデオを見ることもあり**、当事者が気づかなかった問題点が見つかることも少なくありません。リスクアセスメントの実効性が上がるだけでなく、他の人の勉強にもつながっています。

さらに、活動をして改善した点を持ち寄り、各部門から**選抜したサークルの活動結果の発表会（ゼロ災活動改善事例発表会）**を、年に 1 回開催していて、みんなこの発表会を目指して活動を進めています。また、当社グループ全体としても年に 1 回、発表会を実施していて、各工場の優秀なサークルが全社の大会に参加して、切磋琢磨しています。



【様式例】 リスク評価シート

リスク評価シート

実施日: _____年 ____月 ____日
 実施者: _____
 対象工程: _____

No.	作業工程	危険・有害要因	対策前		対策案	対策後		備考
			重篤度	可能性の度合い		重篤度	可能性の度合い	
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								

重篤度		可能性の度合い	
重篤度	概要	可能性	点数
死亡・後遺症	死亡または後遺症の発生、多数の労働者に被害が及ぶ可能性のあるもの	高い	3
重傷	骨折や長期療養が必要なもの	可能性がある	2
軽傷	その他の災害	ほとんどない	1

リスク		許容可能性	
リスク	概要	評価	許容可能性
A: 切迫したリスク	たまたまに対策を講じる必要有り (対策を講じるまで、作業停止する)	6点～	不可
B: 相当程度のリスク	優先的に対策を講じる必要有り (対策を講じるまで、作業を行わないことが望ましい)	3点～5点	不可
C: 小さいリスク	必要に応じてリスク低減策を講じる	～2点	可

評価基準
 評価 = 重篤度の点数 × 可能性の度合いの点数

3.2.10 健康を維持しよう

「労働衛生の3管理」とは、労働衛生管理を進める上で基本となるもので、職場（環境）を改善して健康被害の防止対策を図り、作業者の健康を保持増進することを指します。

労働衛生の3管理

作業環境管理

・・・ 作業環境中の有害因子の状態を把握して、良好な状態で管理すること

作業管理

・・・ 環境を汚染しない作業方法や、有害要因のばく露や作業負荷を軽減するような作業方法を定め、適切に実施させるよう管理すること

健康管理

・・・ 労働者個人の健康の状態をチェックし、異常を早期に発見したり、進行、悪化を防止したりすること

労働衛生対策を進めるにあたっては、まず、作業環境、作業方法と労働者の関わりを明らかにした上で、労働者の健康障害をもたらすことがないよう適切に対応するとともに、快適な職場環境の構築を進めることが必要です。このためには、経営トップの指導の下、2.2.1で紹介した安全衛生管理体制を確立するとともに、労働衛生教育の徹底による正しい認識のもとで、作業環境管理、作業管理、健康管理を総合的に実施することが必要です。

ここでは、あらゆる事業場に共通な、「健康管理」について紹介します。以下の事項を実施して、労働者の健康を維持しましょう。





健康管理のポイント

健康診断の実施

労働安全衛生法の規定により、1年以内ごとに1回の定期健康診断を実施しなければなりません。また、作業内容によっては、特殊健康診断の実施も求められています。

高齢者対応

最近では、労働者の高齢化に伴う身体機能の低下などが労働災害の要因の一つになっています。高齢者の特徴を踏まえた対応については、4.2にて解説します。

メンタルヘルス

近年、職場におけるメンタルヘルス対策は重要な課題となっています。「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、メンタルヘルスケアに取り組みましょう。(⇒働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」 <http://kokoro.mhlw.go.jp>)

コラム： 労働者が健康であるために

労働安全衛生法の第69条、第70条では、事業者は、労働者の健康であるために必要な対策を取ったり、体育活動、レクリエーション活動などに便宜を図るよう努めることを求めています。



健康増進、従業員の親睦を深めることを目的として、運動会やボウリング大会などを行っている企業・事業場があります。皆さんの事業場でも、簡単なことから、健康管理、健康増進に取り組んでみませんか？

また、メンタルヘルスという点では、全従業員を対象に、年2回メンタルヘルスのチェックリストに回答させて、このチェックで問題ありとなった場合には、産業員の面談を受けるようにしている事業者もあります。

身体の健康だけでなく、こころの健康も大変重要です。従業員が、こころも身体も万全な状態で仕事に取り組めるよう、事業者として実施できることを検討し、少しずつでも実施していきましょう。

4. 若年労働者や高年齢労働者への配慮

4.1 若年労働者に起こりがちなこと

期間従業員や契約社員として勤務する労働者には、若い労働者が多く見られます。若い労働者に見られる特有の傾向を把握し、適切に対応して、事業場の安全衛生管理を推進しましょう。

若年労働者によく見られる特徴

社会人としての知識・経験が少ない

対面コミュニケーションに苦手意識がある場合がある

積極性に欠け、受動的な場合がある

仕事に対する意欲が高くない場合がある



対応を工夫
しないと・・・

伝えたいことが正確に伝わらない

職場になかなか打ち解けられない

分からないことがあっても自分から聞けない

自ら考えて行動できない・指示待ちになる

こうならないために

幅広い一般常識を教育する

積極的に話しかけ、対話を多くする

質問をして考えを引き出す

良い点は褒める、問題点は理由と共に丁寧に教えて改善を促す



4.2 高齢の労働者に起こりがちなこと

技能の伝承などを目的として、雇用を延長し、高齢の労働者が勤務する事業場も少なくありません。高齢の労働者の特徴に配慮した職場改善に対応することが必要です。

高齢の労働者にはこんな課題が^{3,4}

身体機能の低下

- ・ 筋力の低下
- ・ 視力の低下
- ・ 聴力の低下
- ・ 俊敏性の低下 など

新しいものへの対応が難しい

- ・ 集中力・記憶力の衰え
- ・ 従来（過去）のものへの依存

知識と経験による判断

- ・ 過去の経験に自信
- ・ ルールを軽視する場合も

若年者とのコミュニケーションが不得意

- ・ 若い人に質問しづらい

こういった課題に対応

作業環境の整備

- ・ 重量物の取り扱い時は補助具を使用・複数人で作業する
- ・ 不安定な姿勢での作業をやめる
- ・ 階段や傾斜に手すりや滑り止めの設置、段差をなくす・表示する
- ・ 照明を明るく、掲示物の文字を大きくする
- ・ 警告音を大きく、聴覚だけでなく視覚でも情報伝達する
- ・ 作業速度を調整する、瞬時の判断・反応が必要な作業をなくす など

作業管理による配慮

- ・ 経験を活かせる配置につく
- ・ 作業における役割分担を明確にする
- ・ 十分な教育を行う
- ・ 理解の確認を行う

ルール遵守の徹底

- ・ ルールを守らないことで何が起こるか教育する
- ・ 若者の見本になるように諭す

コミュニケーションの促進

- ・ 管理者等がコミュニケーションを積極的にとる
- ・ 若い人に、ベテランの経験やコツを学ぶよう促す

² 「高齢労働者に配慮した職場改善マニュアル」厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/0903-1.html>

³ 「高齢労働者に配慮した職場改善事例（製造業）」厚生労働省、(社)日本労働安全衛生コンサルタント会

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/1003-2.html>

<<取組事例>>

「高年齢者も若者も、みんなでストレッチ体操」 輸送用機械器具製造業 C 社取組事例

輸送用機械器具製造業 C 社・・・約 6200 名の従業員のうち、約 30 名の嘱託社員、約 630 名の期間従業員が勤務しています。

■ 製造現場は身体が資本

製造現場では、身体を使った作業が中心です。しかし、高年齢の嘱託社員は、だんだんと身体を使うのがつらくなっていく。それでも流れ作業では、持ち場を離れたりすることもできず、同じ姿勢で作業を続けざるを得ないことも少なくありませんでした。でも、それを「しょうがない」と思ってしまい、**何もしなければ、身体を壊してしまうかもしれないと考えました。**

■ 現場で、みんなで、ストレッチ体操

そこで、**製造現場でストレッチ体操を行うことにしました。**現場にトレーナーを招き、ストレッチなどを指導する機会を設けています。

ストレッチをする対象は、高年齢者に限りません。若者でも、筋力を鍛え、柔軟性を養っておけば、不測の事態でけがをする可能性が低くなると思っています。また、若者もいつかは歳をとります。**今の若者の身体が、歳をとっても衰えないように、予防の意味も込めてストレッチを行っています。**



■ 実施後のフォロー

ストレッチを行った者に対しては、アンケート調査を実施しています。このアンケートでは、ストレッチを継続的に実施しているか、ストレッチ効果がどのようなものか、などを確認し、今後の指導、対策に活かしていこうと考えています。



■ 積み重ねてこそわかる、効果

こういった地味な活動は、効果がすぐに現れるものではありません。すぐに飽きてしまうような人もいますが、地味な活動の積み重ねは、**長い時間が経過すると大きな差になっているもの**と考えています。

もともとは、高年齢者を対象として実施したのですが、若者も含めて実施することで、従業員の身体能力の底上げと、赤チン災害の防止につながればと考えています。

<<取組事例>>

「避けて通れない高年齢化」 飲料・たばこ・飼料製造業 Q 社取組事例

飲料・たばこ・飼料製造業 Q 社・・・約 1000 名の従業員のうち、約 50 名の契約社員が勤務しています。

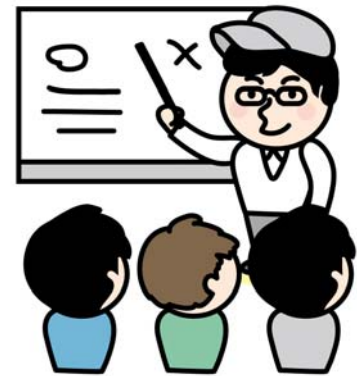
■ 高年齢者の災害

高年齢者が、自分自身の身体能力の低下を意識せずに行動し、その結果として事故が発生することが多くなってきています。若い頃にはできていたことができなくなるというのは、自分ではなかなか認識しづらいところです。そのため、1 年前から高齢者の災害予防の取り組みを始めました。

■ 自発的な行動を促す教育

基本的に、工場内は労働災害を防止するための設備は整っていると考えています。例えば、手すりを設置したり、段差をなくしたり、表示をしたりといった対策です。

一方で、高年齢者の身体能力には個人差があり、会社全体として高齢者も含めた一つのルールを作っての運用は難しいと判断しました。そこで、各種教育を通して、自発的に健康増進に取り組んでもらうことや意識付けに重点を置いています。自発的に危険を回避するよう促すというのが、最終的な目標となっています。



■ 意識付けが第一歩

まず、安全対策のビデオを視聴してもらい、「身体能力は低下するものだ」という意識付けを行います。「自分は違う」と思う人もいますが、「年を取る」ということは、全ての人が通る道だということを認識してもらうのが第一歩です。この点を納得してもらえるかがキーポイントとなっており、工場長やマネージャークラスが高年齢の労働者に対して、納得してもらえるまで説明を行うようにしています。

■ 施設・イベントで健康増進

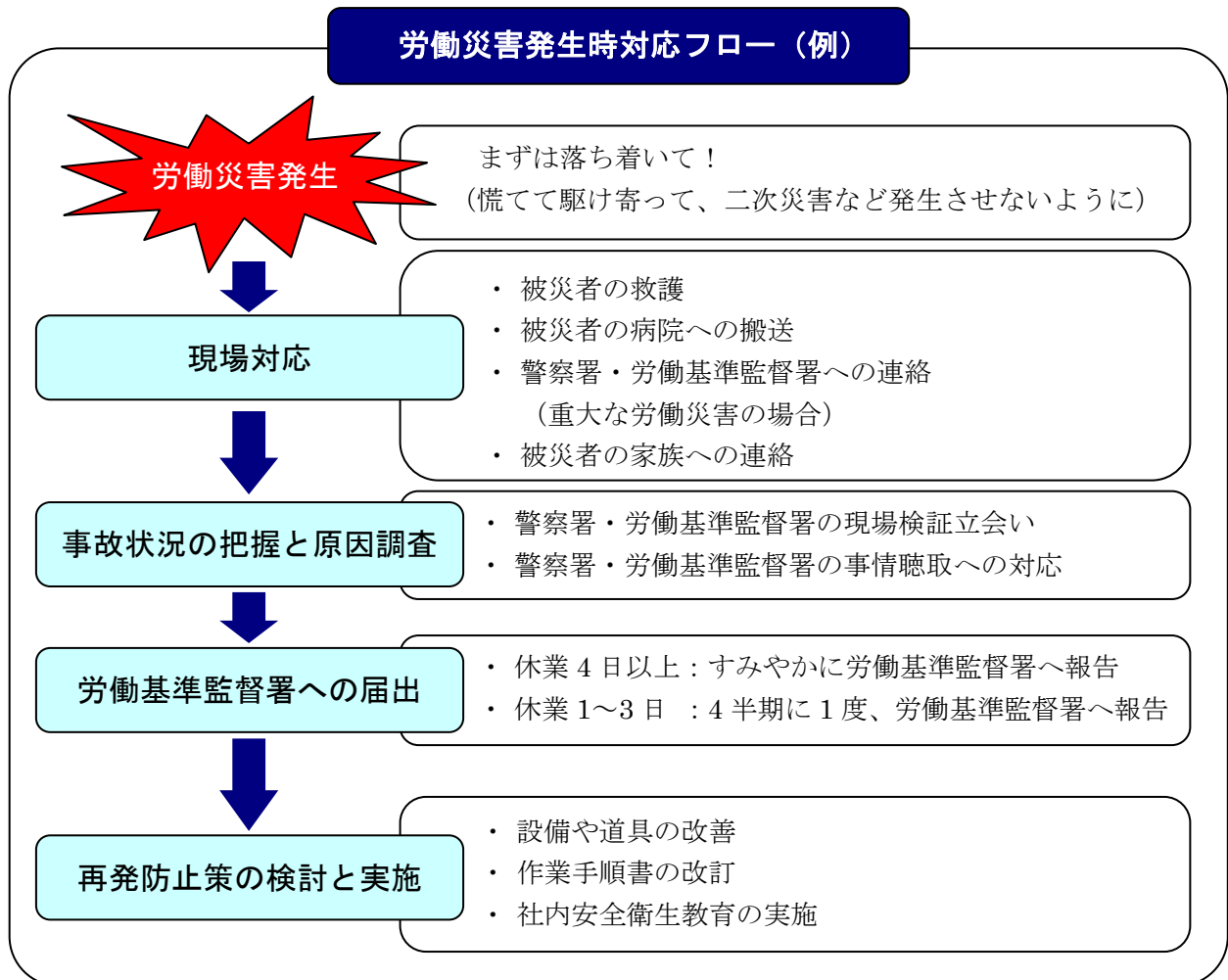
工場内には、福利厚生施設としてトレーニングルームを設置しています。また、ウォーキングイベントなどを適宜開催しており、健康増進のために、こういった施設やイベントを自発的に活用してもらえるよう、周知活動を行っています。

知識と経験を持った高年齢者は、労働力として非常に重要です。高年齢者の災害対策は、まだはじめばかりで、他にもできることがあるかもしれません。高年齢者の特徴を掴み、今後も安全衛生対策を進めていこうと考えています。

5. 事故が起きてしまったら

会社が積極的に安全衛生管理、安全衛生活動を行っていたとしても、労働災害が発生してしまう可能性があります。

万一、作業場で労働災害が発生してしまったら、以下のように対応しましょう。



また、もしものときに備えて、以下の事項を整理しておきましょう。

- ・ 応急手当、介護のための設備、道具の置き場所（の確認）
- ・ 消防・救急、警察署、労働基準監督署の連絡先、対応担当者
- ・ 労働者の家族などの連絡先、労働基準監督署への届け出や労災保険給付申請の方法など
(⇒ 厚生労働省 労働災害が発生したとき

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousai/index.html>

厚生労働省 労災補償 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousai.html>)

- ・ その他、会社独自の報告方法・様式など

労働安全衛生に関する情報は、ホームページでご覧いただけます。

厚生労働省 労働基準情報 安全・衛生

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki jun/enzen.html>