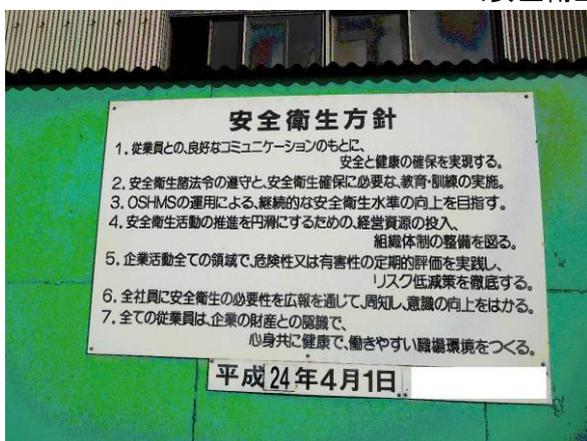


第3章 マネジメントシステム指針への対応事例等

(1) 安全衛生方針の表明 (第5条)

- ・ OSHMS への意識改革のために「決めたことを守る勇気と続ける努力」をスローガンに工場長がリーダーシップを発揮し、あらゆる機会（朝礼、安全衛生委員会、ラインミーティング、掲示、その他）を捉えて繰り返し訴え続けている。
- ・ 安全衛生基本理念と安全衛生基本方針を携帯カードにして従業員に配布。裏面にセンター・工場、部・室、課・室および個人の安全衛生方針を記入できる。
- ・ 安全衛生方針は、全社説明会で説明している。

<安全衛生方針の掲示>



(2) 労働者の意見の反映 (第6条)

- ・ 安全衛生目標や安全衛生計画立案時における労働者の意見の反映は、2月～3月の立案時に、安全衛生委員会で意見を求め、必要があれば、後日出してもらって反映するようにしている。
- ・ 目標、計画への労働者の意見反映方法として、事務局で全社安全衛生推進計画（案）を作成し、社内LANで周知し、従業員から意見をもらう。その後、安全衛生委員会で内容を審議し、確定させている。
- ・ 労働者の意見の反映としては、部門安全衛生会議の意見を反映している。特に、部門で安全衛生委員会に反映させたい事項に関しては、議事録に記し工場事務局へ連絡し安全衛生委員会で報告審議する仕組みをとっている。
- ・ ラインミーティング（会社組織の中で、末端の職場組織でのミーティング）を基礎に置き、同ミーティングから生情報を労働者の意見として安全衛生委員会等へ反映させている。

(3) 体制の整備 (第7条)

<構築時>

- ・ 構築時点では、4人(工場事務局1名とスタッフより2名、上位職者1名を選出)の事務局及び各部代表者によるワーキングチームを作り、プロジェクト的な活動を展開した。現在は、1名で事務局的活動を運営している。部門には、安全衛生推進者を1名配置し事務局を担当させ、工場の事務局とコミュニケーションを図りながら構築並びに運営を図っている。請負会社(関係請負人)も組織的に明確に位置付け、担当部門長が責任を持ち業務を遂行している。
- ・ 従来からの安全衛生管理組織にOSHMSの体制を組み込んでいる。総括安全衛生管理者がOSHMS管理責任者を兼務し、安全衛生委員会の下にOSHMS推進会議が組み込まれている。
- ・ 内部監査員養成研修に多くの従業員を参加させ、規格の理解を進めている。また、これまで実施してきた安全衛生活動を各規格の条項と結びつけるように従業員へ理解させたため、従業員の理解が深まったと考える。

<構築後>

- ・ 300人未満であるが、社長が総括安全衛生管理者、専務取締役が(副)の総括安全衛生管理者に選任されており、安全衛生管理への自主的取組みが推進されている。
- ・ 各グループ内に、安全衛生推進リーダー、安全衛生推進委員が選任されており、安全衛生への取組みが推進されている。
- ・ 協会社員に対しても非常に力を入れてやっている。2011年頃から自主保安として危険予知活動を行ってもらっているが、安全衛生協議会が中心に行う勉強会に講師を派遣している。
- ・ 安全衛生委員会・OSHMSの議事録等伝達事項の周知について、安全衛生委員会の中の合同委員会というものが月に一回開催され、この中には、班長が入っているので、議事録等伝達事項を徹底する中で、周知が行われている。班長の下で、月に一度、親睦会という会で職場の福利厚生を始め、安全衛生計画進捗等、色々の課題が話し合われており、この組織が、周知の末端組織と考えている。

(4) 明文化 (第8条)

- ・ OSHMS構築に必要な文書類と既存の規程類、手順書等を照合し、不足分を新たに作成した。

(5) 記録 (第9条)

- ・ 記録を残す習慣がなかったが、OSHMS構築を機会に様式を定め、保存年数を決めて一覧表にして管理している。
- ・ OSHMSマニュアルで「記録の管理」の章を設け、対象となる記録および各記録の管

理責任部門と保管期限を定めている。

(6) 危険性又は有害性等の調査及び実施事項の決定（第10条）

- ・ リスクアセスメントというものがとっつきにくいので、ヒヤリ・ハットの整理から入るようなものとなっている。
- ・ ヒヤリ・ハット活動を活発に実施しており、ヒヤリ・ハット報告されたものについては、すべてリスクアセスメントを実施している。
- ・ リスクの見積もりで重大なリスクとなったものについては、「リスク評価、改善計画書、実施報告書」（A4・1枚）を1件毎に作成して実施している。
- ・ リスクアセスメントの残留リスク管理をA4の大きさの用紙に、①残留リスクレベル、②予測される災害、③指差呼称のマークを記入し、パウチして該当の場所に貼り付けている。
- ・ リスクアセスメントについて、リスク低減策の実施予定日、実施担当者が決められ、対策実施後のリスク低減確認がなされている。また、ヒヤリ・ハット報告の中に実際の事象を伴わない想定ヒヤリを取り入れ、リスクアセスメントの要素を持たせている。
- ・ リスクレベルV、IVはOSHMS事務局で進捗管理し、安全衛生委員会に進捗報告されている。完了するまでは、現場に暫定処置表示をしている。Ⅲ、Ⅱ、Ⅰについての進捗管理は各部署が行っている。低減対策実施後の実際のリスク評価も行っている。
- ・ 残留リスクの対応は、保護具の着用が多い。リスクレベルは下げずに、毎年リスクアセスメント低減教育で、繰り返し保護具着用を再認識させている。
- ・ リスク低減措置後のリスクレベルまで記載したものを作成している。リスクアセスメント管理台帳として、その作成したものを記録保存と位置づけている。
- ・ リスクアセスメントの低減対策実施について、確認日、確認欄を記載しており、確実な低減対策を実施している。また、残留リスク一覧を作成し、残留リスクの管理をきちんと行っている。

<リスクアセスメントMAPの掲示>



<ヒヤリ・ハットMAPの掲示>



(7) 安全衛生目標の設定 (第11条)

- ・ 安全衛生目標は、あまり高望みしたものではなく、できる範囲のものとして可能な限り数値化することとした。
- ・ 新工場長の期待する安全衛生水準に向かって、現状をステップアップすることを根拠に方針を定めている。方針から目標作成、実施計画へのブレイクダウンの過程で事務局は、中心的に関わり、各職場の活動を目標に結び付けている。請負会社は3社が構内で作業を行っている。この3社の実施計画は会社毎に作成してもらっているが、工場長の方針を考慮していただいている。
- ・ 安全衛生目標は、年初にトップから「年度 マネジメントシステム目標」として、品質、環境、労働安全衛生が一体となった重点事項が示され、それを基とした全社の「年度目標管理・実施計画書」が作成される。さらに、各グループは、グループの具体的な活動を行う「年度目標管理・実施計画書」を作成して取り組んでいる。

<年間目標の掲示>



(8) 安全衛生計画の作成 (第12条)

- ・ 安全衛生方針・目標・計画については、事務局で案を作成し、管理職と安全衛生推進者が参加している安全衛生委員会に報告審議し、工場長に決定してもらうようにしている。
- ・ 目標及び実行計画は、方針を基として〇〇工場「年度の環境安全管理計画」として作成される。計画中には、健康管理をはじめとした衛生に関する項目及び環境関連も含まれており、非常に丁寧に作成している。ヒヤリ・ハット、KYKから上がってきた重大なリスクについても、取り上げるルールが明確になっている。
- ・ 安全衛生推進計画作成において、マネジメントレビューによるトップの改善指示を受けて、作成している。
- ・ 部門ごとの年間計画を作成している。計画の作成時において、各部門から相談されれば、事務局が対応。作成した計画は、事務局でもチェックしている。
- ・ 年間計画に予算欄を設けており、予算を計上している（安全活動へのトップの理解が大いにあるといえる）。

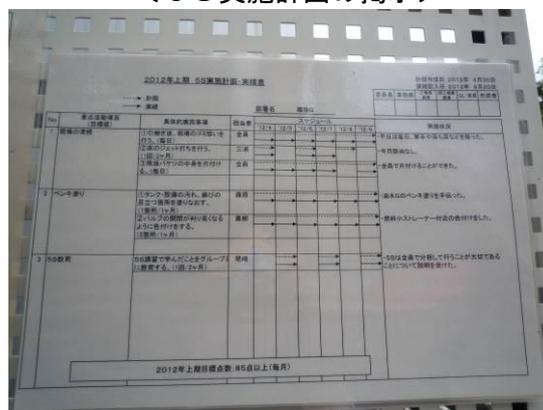
(9) 安全衛生計画の実施等 (第13条)

- 工場は、新しい技術に取り組み実用化に繋げることをやっており研究者の集団とも言える。とかくすると、研究者は自分の興味が深いところはやるが、そうでないとあまりやらない問題点がある。ただ、ちゃんと理解されればきちんとやってもらえるので、そのような配慮が必要である。
- 「年度目標管理・実施計画」では、主に改善を意識した活動を明確にして実施しており、併せて維持管理に相当する定期的に実施すべきことは「環境・労働安全衛生推進計画」にまとめて実施している。
- 継続で一番大切なことは、工場長の旗振りであり、工場長との職場での会話は強いインパクトを従業員に与えている。
- 独自の活動として、Before/After シート、疑問・質問シート、技能オリンピック、体感教育、重筋作業の低減 (20Kg 以下) 等がある。継続の工夫点として、マンネリ化防止がある。例えば、リスクアセスメントを出来るだけ出しやすくするため、他社事例・過去災害の教育、危険そうな作業の写真を見てリスクを洗い出す教育等を行っている。
- 普段から、工場の事務局と部門の安全衛生推進者が定例的な会合を持つことにより、情報の交換の場となり推進者のモチベーションを高めている。

<安全衛生活動計画の掲示>



<5S実施計画の掲示>



(10) 緊急事態への対応 (第14条)

- 火災・爆発、震度5以上の大規模地震、有害物・危険物・毒劇物の漏洩等重篤な災害発生、酸欠・中毒等二次災害発生の可能性のあるものを緊急事態として定め、緊急時の対応手順をそれぞれ定めている。
- 火災や地震を想定し、年に1回避難訓練等を行っている。

(11) 日常的な点検、改善等 (第15条)

- リスクアセスメント、ヒヤリ・ハット報告活動等の活動は、個人の参加度を「見える化」し職場に掲示している。労働災害が発生したときは、臨時の安全衛生委員会を開催して

対応している。

＜日常的な取組状況の掲示＞



- ・ ラインミーティングで月次目標達成管理も行っており、数値目標の進捗度が事務局へ報告される。
- ・ 設備の点検については、各部署でリストを作成し、漏れがないようにしており、事務局もそれを確認している。
- ・ 安全衛生委員会の前に、安全衛生ミーティングを実施（工場長、事務局、安全委員の10名で構成）し、計画の進捗確認を行っている。進捗が遅れているものについては、いつまでに改善するかなどを確認する。
- ・ 安全パトロールには、部門独自のパトロール、安全衛生委員会によるパトロール、工場間パトロールなどがあり、パトロール時には、改善箇所などを確認する。
- ・ 点検について、不具合があった場合には、職場長が確認する。システム監査時にもチェックする。
- ・ 計画の進捗状況をOSHMS推進事務局が毎月確認し、安全衛生委員会で定期的に報告している。未達成のものについては、理由欄にその理由を記載し、事務局が確認する。未達が3ヶ月続くと安全衛生委員会に対し、原因究明、是正処置計画および、その実施結果の報告を求められ、審議・評価の対象となるため、各部署はイヤでもやらざるを得ない。

（12）労働災害発生原因の調査等（第16条）

- ・ 不慮災害を含む災害が発生した場合には、全管理職が災害現場に緊急招集される。その際に、リスクアセスメントを実施していたか、など徹底的に原因究明を行う。必要に応じて、作業手順の見直しなどを行う。
- ・ どんな小さな労働災害でも発生すれば関係者が緊急招集され、ハード面、作業手順書、リスクアセスメント結果報告書、教育訓練の履歴の4つの観点から素早く調査を行う。
- ・ 災害の被災者だけでなく、当該職場全員を集めて、労働災害発生前からの時系列に状況を把握することからは始めている。

<労働災害報告の掲示>

重大報告 Important Report	
労災報告	
内容	TPとの間に指を挟まれた
日時	年 月 日 時 分
場所	
容 受 傷 程 度	右手 薬指中指第一指裂傷
詳 細	TP切断段取り作業で、TPを手で移動させようとして別のTPとの間に指を挟まれた。
発 生 原 因	****
暫 定 対 策	検討中

(13) システム監査 (第17条)

- 3工場で監査員が相互に訪問して実施している。他工場の良いところを持ち帰り、水平展開を図っている。
- 監査員は、以前は外部の専門家の研修を受けたが、最近は事務局の担当者が講師となって養成している。
- 監査に先立って、事務局が重点事項や昨年度の指摘事項などを含む準備のための教育を行っている。
- チェックシートはベースを事務局が作成し、監査員に追加・充実してもらっている。
- チェックシートのチェック項目は、システムのチェックが大半を占めているのが現状であるが、年を追うにつれて、システム管理から、パフォーマンスの管理へ変わっていく、と考えている。
- 監査リーダーは副所長クラス、監査員はグループマネージャークラス、環境安全グループ員等で構成されている。実施に当たって、年度の重点項目や組織や監査に関係した変更点などの事前教育が行われている。監査後に、監査総括報告書が作成され、要改善事項、OSHMS運用上の課題、安全衛生に関する共通（製油系、その他）課題、水平展開すると良い好事例などが示されている。
- 監査員は別工場を監査する相互乗り入れの形で実施している。本部の事務局が監査の独立性を保つために他工場の監査員を選定している。監査員は室長、係長、グループリーダー等から選任している。リーダーは生産本部長が管理職の中から指名し、メンバーはリーダーが事務局と協議して有資格者の中から指名する。
- 工場の規模に比べ、研修を活発に行い、監査員を増やしていることが、システムの内容を理解するのに役立っている。また、トップからは監査員を活用して、工場内の各種の問題解決に役立てていくようにとの方針が示されている。

(14) 労働安全衛生マネジメントシステムの見直し (第18条)

- ・ マネジメントレビューは2年ほど前から2回/年実施している。1年では、トップが確実に内容を理解して決定・指示を出すのが大変なので、期間を短くした。
- ・ 定期的な内部監査は1年ごとに1回。ISO管理責任者が監査計画書(案)を作成し、ISO委員長を含むISO監理委員会で議論したうえ、社長の決裁を受けて、その計画に従って内部監査員が監査を実施する。監査の結果は安全衛生委員会に報告され、かつ、社長の決裁を得ている。改善の必要があると認められる事項は、確実に実施している。
- ・ マネジメントレビューは、正式には1回/年行い、CSR部が各種の情報をインプットして、社長によるレビューが行われアウトプットが出されている。ただ、事実上は、毎月の安全衛生委員会で社長から、いろいろな指示が出されており、毎月マネジメントレビューを行っていると言ってもよい。
- ・ 内部監査については全社的に細かく議事録を残し、次年度の計画作成にこれを反映させている。

(15) その他

- ・ 従来から安全衛生の活動は積極的に行っていたので、システム導入に当っては、認証取得に対して何が不足しているかから調査に入った。
- ・ マニュアルは環境と労働安全衛生が一体となったものとなっている。
- ・ 労働安全衛生法への対応を含めて、OSHMSは事業と別物ではない。毎日の業務と密着した取り組みとしていくことが重要であると、今後取り組む事業場の方へお伝えしたい。
- ・ 安全衛生方針、安全衛生目標、実施項目、各自の「安全宣言」を従業員が確認できるよう、ポケット版を持ち歩いている。
- ・ 特に、従業員層では、今でもISO 9002、ISO 14001で記録の仕事が増加し、忙しいのに、なぜ安全衛生という+αが必要なのか、との疑問が強く、理解を得るために時間がかかった。しかし、OSHMSを導入する目的、OSHMSに期待している効果を繰り返し教育することで、意識改革をした。
- ・ 危険感受性教育を進めている。
- ・ OSHMSに向けた意識改革は、社長から、〇〇さんに従えと全員に指示があり、意思統一された中で進めていくことが出来た。
- ・ 安全衛生方針、〇〇(会社名)十訓などが書かれたポケット版を各従業員が携行している。
- ・ 認証は考えていない。あくまでも、自分たちの実力を少しずつ高めながら、OSHMSを構築し、安全衛生の水準、安全文化の定着を達成していきたいと考えている。

(16) 苦勞した点

- ・ リスクアセスメントのやり方、評価の仕方にバラツキが発生したため、整合性を持たせることや統一することに時間がかかった。リスクアセスメントの実施計画案を出すと「またやるの!」「本当にやるの!」と言った意見が出されている。
- ・ 社員相互の意思疎通を取ることが難しかった。とにかくお酒を一緒にのみ、意思疎通できるようになった。
- ・ OSHMS導入時における意識改革は、トップである工場長が「決めたことを守る勇気と続ける努力」のスローガンを定着させる不断の努力を日々続けた。
- ・ OSHMSを構築する途中の作業量は多かったが、成果が見えてきたので、達成感を感じながらやってこられた。
- ・ 管理者によって、意識や取組状況が異なる。安全衛生に対して、やや意識が浅い人もおり、苦勞することがある。

(17) 導入効果

- ・ OSHMSなしの安全管理は今では考えられない。
- ・ トップの現場巡視頻度が高く、トップとの意思疎通が重要な効果をもたらしている。
- ・ モデル職場の従業員には、リスクアセスメントを軌道に乗せたという自信が出てきており、この自信が、新しくリスクアセスメントを導入する職場の従業員に、指導者としての自信となってきている。意識改革ができた事例といえる。
- ・ 安全衛生管理の水準をレベルアップするには、外部の目が必要であり、認定審査が役立っている。
- ・ 労働者の意見が反映されることにより、発言・意見が増加してきている。
- ・ 以前は、安全衛生は窓口業務のみであったが、導入後は現場とのコミュニケーションが取りやすくなり、現場との繋がりが強くなった。例えば、現場から基準を聞いてくるようになった。
- ・ 安全面、衛生面ともに、危険感受性が向上してきた。
- ・ 手間は増えたが、日常の活動が目に見えるようになった。

(18) 今後の課題

- ・ 衛生面でのリスクアセスメントをこれから実施する必要がある（特に、化学物質に関するもの）。
- ・ 本質安全化の推進。
- ・ 長くやっているとマンネリ化するので、それをどうやって意識を持ち続けさせてレベルアップしていけるか。
- ・ マネジメントシステムと現実との乖離（ギャップ）を縮めること。

第4章 参考情報

【厚生労働省ホームページ／リスクアセスメント等関連資料・教材一覧】

厚生労働省のホームページにOSHMSやリスクアセスメントに関する資料が掲載されていますので、参考にしてください。

アドレスは、「<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki jun/anzeneisei14/>」です。