

愛知地方労働審議会 労働災害防止部会

令和4年11月21日(月)

【秋山監督課長】 定刻になりましたので、ただいまより令和4年度愛知地方労働審議会労働災害防止部会を開会させていただきます。

委員の皆様におかれましては、お忙しい中、当部会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。私は、当部会の事務局を務めております愛知労働局労働基準部で監督課の監督課長をしております秋山と申します。本日はよろしく申し上げます。本日は、当部会の委員指名後、初めての部会でございますので、部会長が選出されるまでの間、司会進行をさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。誠に恐縮ながら、着座にて説明させていただきます。

本日の委員の出席状況ですけれども、公益側、小野木委員が本日所用のため御欠席となっております。労働者側の伊藤委員が少し遅れていますけれども、出席予定と伺っておりますので、随時、出席され次第、御参加していただくという形になります。

地方労働審議会令第8条第3項の規定により準用されております同令第8条第1項の規定により、委員の3分の2以上又は各側委員の3分の1以上が出席されておりますので、定足数を満たしております。したがいまして、当部会が有効に成立していることを報告させていただきます。

また、本日の会議次第及び資料につきましては、お手元にお配りしております。不足等がございましたら、事務局までお知らせください。本日配付しております資料につきましては、資料目次がありまして、資料第1号から第6号という形で配付しております。右上にその番号を書いておりますので、もし不足がありましたら、事務局までお知らせください。よろしいでしょうか。

それでは、開催に当たりまして、労働基準部長の伊勢より御挨拶申し上げます。

【伊勢労働基準部長】 労働基準部長の伊勢でございます。よろしく願いいたします。申し訳ございませんが、着座にて御挨拶させていただきます。

本日は御多忙のところ、労働災害防止部会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃から労働災害防止の取組に御理解、御協力をいただいておりますことに、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

当部会につきましては、愛知労働局における労働災害防止対策の取組を御審議いただくために設けられているものです。平成30年2月に今回御審議いただく第13次労働災害防止推進計画の策定時に御意見をいただき、また、令和2年には中間年の取組状況について御報告、令和4年度までの方向性について御審議いただいたところです。今回は同計画を総括するに当たり、これまでの取組状況を報告させていただくとともに、第14次労働災害防止推進計画の策定に向けて御意見を頂戴したく、本部会を開催する次第です。

第13次労働災害防止推進計画における現在の状況につきましては、後ほど担当課長から御報告させていただきますが、災害発生状況を一言で言いますと、死傷災害については増加傾向にあります。死亡災害については目標達成に手が届く位置にあるという状況にあります。

愛知労働局といたしましては、「危なさと向き合おう」のキャッチフレーズの下、リスクアセスメント等の正しい理解促進に努め、もって科学的な労働安全衛生管理の普及に取り組んでいるところであります。この取組による一定の成果も現れているところもございます。後ほど御説明させていただきます。御審議をお願いしたいと思います。

短い時間ではございますが、皆様方の忌憚のない御意見、御提案をいただければと思っております。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

【秋山監督課長】　　続きまして、資料第1号を御覧ください。

労働災害防止部会の各委員につきましては、令和3年11月5日付で愛知地方労働審議会会長より指名がなされております。私が名簿順にお名前を読み上げますので、一言御挨拶を頂戴できればと存じます。よろしくお願いいたします。

公益代表、城委員、よろしくお願いいたします。

【城委員】　　中部大学の城でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

【秋山監督課長】　　公益代表、堀西委員、よろしくお願いいたします。

【堀西委員】　　弁護士をしております堀西と申します。よろしくお願いいたします。

【秋山監督課長】　　労働者代表、安藤委員、よろしくお願いいたします。

【安藤委員】　　お疲れさまです。UAゼンセン全ユニー労働組合中央執行副委員長の安藤でございます。よろしくお願いいたします。

【秋山監督課長】　　使用者代表、岩原委員、よろしくお願いいたします。

【岩原委員】　　愛知県経営者協会の岩原です。よろしくお願いいたします。

【秋山監督課長】　　使用者代表、谷澤委員、よろしくお願いいたします。

【谷澤委員】 こんにちは。株式会社デンソーの谷澤と申します。よろしく願いいたします。

【秋山監督課長】 皆様、ありがとうございました。

次に、本部会の審議及び議事録でございますが、愛知地方労働審議会運営規程第5条により原則公開とされております。また、本部会の開催につきまして11月7日に公告をしましたところ、傍聴人の希望がなかったことをこの場で報告させていただきます。

それでは、議事に入ります。

議題(1)労働災害防止部会会長及び部会長代理の選出についてです。

資料第2を御覧ください。

部会長の選出につきましては、地方労働審議会令第6条第5項の規定により、公益を代表する委員のうちから選挙することとなっております。また、部会長代理の選出につきましては、地方労働審議会令第6条第7項の規定により、部会長が指名することとなっております。

まず、部会長の選出でございますが、どなたか御推薦いただけませんかでしょうか。

【城委員】 堀西委員にお願いしたいと思います。

【秋山監督課長】 それでは、ただいま堀西委員を推薦いただきましたが、皆さん、大丈夫でしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【秋山監督課長】 それでは、堀西委員に部会長をお願いしたいと存じます。

それでは、堀西部会長から御挨拶をお願いいたします。

【堀西部会長】 堀西と申します。部会長を務めさせていただきます。何とぞよろしくお願い申し上げます。

【秋山監督課長】 ありがとうございました。

それでは、部会長代理の指名以降につきましては、堀西部会長に議事進行をお願いいたします。

【堀西部会長】 まず、部会長代理ですが、城委員にお願いしたいと思いますので、事務局で部会長代理の名札を置いてください。

それでは、城委員から部会長代理として御挨拶をお願いいたします。

【城委員】 先ほども自己紹介いたしました。中部大学の城と申します。特に挨拶という挨拶はございませんけれども、私、専門が産業衛生学と申します。特に労働の疲労

について人間工学的な観点から対応するという、一応そういうことを建前として研究しております。まさに今回の労災防止部会は私のある意味専門に近いということもございますので、今回参加させていただきまして、委員の皆様とともに今後の、この愛知地方の労災についてまた考えさせて、一緒に向上に向けて努力させていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

【堀西部会長】 ありがとうございます。

それでは、次に、議題2、第13次労働災害防止推進計画の進捗状況についてに入ります。

事務局から説明をお願いいたします。

【濱田安全課長】 安全課長、濱田でございます。本日は御審議のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

第13次労働災害防止推進計画の最終年に当たり、安全衛生共通及び安全関係の部分について私から御報告を申し上げます。大変失礼ですが、着座にて失礼いたします。

本日お手元の資料第5号につきましては細部まで記載させておりますが、ダイジェスト版として資料第6号も準備させていただきましたので、第6号を中心に、途中、第5号を参照しながら御説明を申し上げます。

初めに、第6号のほうの3ページを御覧ください。

御承知のとおり、2018年度から始まった第13次労働災害防止推進計画は、本年度、2022年度が最終年度となります。死亡者数については年間40人を下回り、さらなる減少を目指すこと。休業4日以上死傷者数については年間6,400人以下を目指すことを目標として取り組んでいるところでございます。また、製造業、建設業、陸上貨物運送事業、林業、第三次産業の各業種と転倒災害については、記載のとおり、特出しの目標も掲げているところでございます。

6号、4ページを御覧ください。

昨年度の労働災害のうち、死亡者数につきましては年間26人と過去最少を記録いたしました。本年は8月末現在で16人、資料の年次が大変古くて申し訳ございません。昨日現在は29人で、前年同期比7人の増加となっております。しかしながら、昨年が大きく減少した上での比較であり、このまま推移いたしますと、13次防の目標を下回ることができるのではないかというふうに考えております。一昨年まで50人前後を継続していたところから安定的に40人を下回ることができるようになれば、リスクアセスメントの定

着効果も一定程度現れてきたのではないかと評価しているところでございます。

一方、休業4日以上の死傷者数は、8月末現在5,243人で増加傾向に歯止めはかかっておりません。しかしながら、これには新型コロナウイルス感染症によるものが約5分の1を占め、コロナを除きますと4,202人となります。13次防のまとめにあっては、死傷災害全体の数値及び介護施設については、コロナを除外して検証させていただいております。

6号、5ページを御確認ください。おのこの目標値に対する評価は一覧表のとおりでございますが、詳細について少し御報告を申し上げます。

資料5号のほうを御準備ください。資料5号の3ページでございます、(3)のところです。

製造業、建設業の死亡者数は、毎年1桁あるいは2桁の前半ですので、単純に前年比較だけで評価は困難だと考えております。11次、12次、13次、全体を眺めるように見渡していただきますと、13次の中では、製造業、建設業の死亡災害は、いずれも減少傾向にあると読み取ることができると考えております。

4ページを御覧ください。

製造業の挟まれ、巻き込まれ災害による死傷者数は、12次期間中に減少を見ることができましたが、13次中は停滞しているという理解であります。建設業の墜落、転落による死傷者数にあっては、12次以降停滞していると考えております。

5ページでございます。

陸上貨物においては、13次期間中、大きく増加傾向にあると考えております。また、(7)の第三次産業にあっては、全ての業種で増加基調が止まらないと考えております。飲食店については、若干の減少傾向を見せているという理解ではなく、コロナの影響によってそもそも仕事量の減少影響が大きいのではないかと分析しているところでございます。

これら要因、背景等について御説明をさせていただきます。資料5号の10ページまで飛んで御覧ください。

製造業では、軸となる機械災害の防止に注力しております。全体の4分の1弱を機械による挟まれ、巻き込まれ災害になっている点、それら災害が重篤化する傾向が強いという点から災害防止に注力しているところでございます。

機械関係につきましては、機械の包括的な安全基準に関する指針というものがございません。こちらは、一般のリスクアセスメントへの危険源情報を接続するという大切な点がご

ざいます。具体的には、この包括指針では、機械メーカーからユーザーに対して、機械装置に残留する危なさ 残留リスク情報といいますが の提供を求めているところがございますが、ユーザーからも積極的に求めているのは平均約4割であり、今後も残留リスク情報の伝達についての指導を徹底する必要があると考えております。

5号の14ページを御覧ください。

建設業の死亡災害の減少の要因の一つというふうにも捉えてはおりますが、建設業においては、設計図書のデジタル化であるBIM、CIMなどの導入によって、計画段階における新たな工法導入などの検証が容易となり、リスクレベルの高い作業が廃止されるという新たな時代を迎えていると考えています。

例えば、ドローンを用いた測量などによって、人が直接その場に出向かなくても出来上がるようなイメージを理解いただければと思います。それらは、従来の工法ではできなかった危険源と作業の関わりそのものをなくし、災害防止につながっていると考えております。大きな視点で見ますと、生産性の向上と安全性の向上が両立しているという意味にあり、後ほど御説明さしあげますが、本年度から提唱を始めた「安全経営あいち」の理念にもつながっていると考えております。

15ページを御確認ください。

陸上貨物運送事業でございます。陸上貨物運送事業にあっては、コストの高騰、ドライバーの高齢化、あるいは人員不足などの課題がある中で、運送事業者からは運賃の値上げなどの要求もなかなかままならない状態と認識しております。こんな中で、トラックの荷台からの墜落・転落災害の防止については、運送事業者だけで達成できるものではなく、荷主に対するアプローチ等は行政側でしっかりと行い、引き続き転落防止の対応を取る必要があると認識しております。

18ページまで飛んで御確認ください。

第三次産業でございます。小売業、社会福祉施設、その中でも特に介護施設、飲食店については、本年度から安全と経営をセットで考え、議論する、つまり、経営に安全をプラスという意味合いで、+Safe協議会を設置したところでございます。この業種は、これまで行政との関わりが比較的薄かったことから、業界の方々に対して新たなお客様としての接する視点を持ち、生産性や品質などの向上とセットで安全衛生の提案をする取組を行っているところでございます。

一例を申し上げますと、商業では、商品の入荷からバックヤードを経て品出しされるま

での間、介護施設にあっては、ケアプランの作成から実際の介護に至るまでのプロセス、飲食店にあっては、食材の入荷から調理、提供までのそれぞれの一連のプロセスにおける作業の洗い出しの仕方などを用いて、きちんとした理解を図り、それによって業務品質そのものの向上などと安全性の向上を両立させるという実感を得てもらうことが大事だと考え、このような指導に努めているところでございます。

19ページでございます。

高齢労働者、外国人労働者、派遣労働者を1つにまとめたのは、高齢労働者のうち、自職場で再雇用をされた方を除けば、いずれも労働者の知見によって安全を担保することができない方の集団という意味合いもございます。それらの方々が就労する場こそ、まずもってリスクアセスメントを行い、労働者個人の気づきから事業者が主体となったマネジメントベースへ移行させることが喫緊の課題であると認識しております。

以上が現状についての御報告でございますが、具体的な対応状況について御説明を申し上げます。

資料6号のほうに戻らせていただきます。6号の7ページを御覧ください。

労働災害の防止には、法令で規定されたことを遵守するだけでなく、自らの職場の危なさを評価し、取り除ける危なさと付き合うしかない危なさに整理をした上で、自律的に対応する方策への移行が急務であると考えております。このため、愛知労働局としましては、「危なさと向き合おう」をキャッチフレーズにリスクアセスメントの普及促進に努めてきたところでございますが、引き続きこの正しい理解が不可欠であると考えております。

そのような中で、愛知労働局では、事業者団体の求めに応じて担当官を派遣するリスクアセスメント出前講座の営業活動を実施したところ、本年は実施回数が34回、約1,600事業者が参加いただいております。また、監督署から主体的に事業者を招聘するリスクアセスメントに特化した集団指導の実施回数も既に37回、840事業者が参加し、これまでで合わせて71回、2,450事業者が参加したところでございます。

10ページまで飛ばしていただきます。

それ以外にも労働災害防止につきましては、積極的な事業者と、あるいは迷っていらっしゃる事業者がおられることも事実でございます。このため、時期時期に必要なタイミングで効果的な情報発信を図る必要があると考えております。このため、例えば、全国安全週間のタイミングで公開パトロールを企画し、パトロール本体の実効性ではなく、それがマスコミによって広く広報されることによる効果を狙っているところでございます。本年

はこれまでに4回のパトロールを実施し、テレビが3回、一般紙が6回、業界紙で12回ほど報道されているところでございます。

11コマ目でございます。

安全経営の少し御説明でございます。労働災害が増加に転じたのは、日本の人口が減少に転じた2008年と時期を同じくしており、これまでの労働者の気づきや注意力を中心に頼った労働災害防止方策の限界かと考えております。このため、事業者が積極的に取組しやすいよう、今般、安全経営あいちのロゴを商標登録申請を行いました。これまでの災害防止から一歩踏み出して、生産性などと一体となった安全衛生の考え方の浸透を目指してまいり所存でございます。

先立って12月6日には、日本特殊陶業市民会館におきまして安全経営あいち推進大会を実施するとともに、来年、2023年度には、当地で全国産業安全衛生大会が開催される予定でございます。全国から約1万人が参集する予定で、それと同時に開催される緑十字展において、安全経営をテーマにブースを借り切り、情報発信をする予定でございます。生産性や品質、サービス向上、原価低減といったような改善事例を募集し、安全性の向上にもつながっているというような開設を目指しております。

少し蛇足になりますが、そもそもなぜこのような企画を考案したのかと申し上げますと、安全は安全屋だけがやっていればよいというような形でどうしても切り離されがちということがございます。品質や生産性の向上を受け持っている部門の方々も巻き込み、事例収集を通じて他の部門の方もしっかりと安全につながっているという理解につなげてまいりたいと思っております。

私からの御報告は以上でございます。

【井奥健康課長】 続きまして、健康課長の井奥でございますが、健康課のほうの報告をさせていただきます。それでは、着座にて失礼させていただきます。

お手持ちの資料ナンバー、6号、8ページを御覧ください。

化学物質につきましては、今まで特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則等で規制対象物質を定め、規制された物質について法令遵守を求めていますけれども、過去の化学物質による災害を見ると、災害のおよそ8割が省令で規制されている化学物質以外であったことが分かりました。そのため、これまでの方針を大きく転換し、管理の対象を危険性、有害性の確認された全ての化学物質として、リスクアセスメントによる事業場の自律的な管理を基本とし、化学物質の譲渡、提供時のラベル表示、S

D Sの交付、労働者の暴露濃度の管理、保護具の使用などの実施を求めています。事業場では、労働者が化学物質に暴露される濃度を低減する必要がありますが、事業者がリスクアセスメントを実施することにより事業者自らが対策を考え、講じていく必要があります。

このような事業場では目的を達成するための手段を自分たちで講じるという考え方については、これまでの今までと全く異なることから、労働局の労働基準監督署では、集団指導や愛知労働局ホームページの機会等で周知を図っておりますが、今後も令和5年4月1日からの施行に向けて周知をしていくこととしております。

なお、現在、特化則、有機則で規制されております物質の管理につきましては、5年後をめどに廃止されることも想定されております。そのため、それまでにはどの事業場でもこの新しい考え方を取り入れた管理手法による化学物質管理をしている必要があります。このような意味からも、引き続き化学物質管理については注力してまいります。

続きまして、9ページ、御覧ください。

労働者の健康確保と健康保持増進のための取組につきましては、健康診断、長時間労働者に係る医師の面接指導、ストレスチェックの制度が法令で義務として規定されておりまして、さらに努力義務としまして、メンタルヘルズ指針等が定められています。

ところが、事業場の実態は、事業場が健康診断と法令に基づいた措置を実施し、本来であれば所見があった労働者に対しては、医師の意見を聴取した上で事後措置を講じないといけないのですが、そうした措置を講じずに終わってしまっているケースがよく認められました。また、それぞれの部署が労働者のデータを管理し、一元的に情報管理されていないということも認められています。

こうした状況を改め、健診結果や労働時間など問題がある労働者のリスクをきちんと把握し、就業制限などの事後措置が取れるように、労働者ごとに健康診断や長時間労働者の面接指導結果、あるいはストレスチェックの結果等を一元的に管理し、効果的な事後措置へとつなげられるような考え方を提唱しています。さらに、努力義務とされている指針の措置により労働者全体の健康水準向上を図り、先ほどの義務とされている健康診断等の取組と併せて、労働者の心身の健康確保を目指すこととしております。

これらの考え方につきましては、労働者の心身の健康確保のための総合的対策として発出しておりまして、愛知県内の事業場での健康確保のために労働局として取組を進めているところでございます。

1枚めくっていただきまして、10ページを御覧ください。

こちらにつきましては、先ほど安全課長の濱田のほうから説明があった部分ではございますが、健康課では、5月11日の熱中症予防についてパトロールを実施させていただきました。このパトロールにつきましては、名古屋市内の建設現場を労働基準部長が報道陣にパトロールの現場を公開して実施したものです。この様子は実際にテレビ、新聞等の報道機関にも取り上げられ、機運の醸成に役立ったのではないかなというふうにも考えております。熱中症の発生は気候に左右される部分も非常に大きいですが、毎年の啓発も必要かと考えております。来年度についても早い時期からの取組を予定しております。

健康課からは以上となります。

【堀西部会長】 ありがとうございます。

ただいま説明のありました第13次労働災害防止推進計画の進捗状況について、各委員の皆様から御質問などがございましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

岩原委員、よろしく願いいたします。

【岩原委員】 1点だけ質問させてください。

資料の第6号の4ページのところで、死傷災害ということで休業4日以上災害が残念ながら増えているという説明がございました。原因がコロナの感染症ということもあるというふうにおっしゃっていましたが、2020年の3月以降だとコロナが蔓延して、多分コロナによって4日以上休んだ人というのは物すごく多いんじゃないかなという気がするんですけども、その辺の関係をよろしく願います。

【井奥健康課長】 御質問ありがとうございます。

コロナの関係ということですので、発生した、こちらで把握している件数についてお話をさせていただきますと、令和3年の件数ではございますけれども、530ということで把握をしております。

【岩原委員】 一般的に報道されているコロナの感染者というのは何千人もおって、それで多分、4日以上休まないといけないというふうに思うんですけども、桁が1桁か2桁くらい違う感じがするので、その辺の関係はどうなっているのかという。

【井奥健康課長】 ただいまの数字は令和3年の数字ではございましたけれども、令和4年の数字で御説明させていただきますと、現状で把握しているのは10月末現在の数字ではございますけれども、2,424ということで把握をしております。

【濱田安全課長】 安全課長、濱田でございます。

今、健康課長がお話しさせていただいたように、今年の10月末現在で実は7,881

人、これ、死傷者全体でございますが、そのうち2,424名がコロナでございます、これを引き算しますと、10月末現在で5,457人となっております。

また、岩原委員御質問いただきました2,424というのが一般的な数字とかけ離れているのではないかというお話でございますが、コロナの場合、恐らく罹患しますと休業4日以上になることは間違いございません。その一方で、労働災害ですので、業務起因性、業務遂行という2つの問題がございます、こちらに引っかかってくるのが、主に病院あるいは社会福祉施設のような方でございます、一般の製造業の方でどちらが起因になったのか分からないようなケースは恐らくここには上がってきておりませんので、数字としてはそういうことになります。

【岩原委員】 分かりました。ありがとうございます。

【堀西部会長】 ありがとうございます。

ほかに委員の皆様。

安藤委員、お願いいたします。

【安藤委員】 御説明ありがとうございました。

死傷災害のところでも休業4日以上がこれだけ含まれているということで、直近、自分の会社のというか、周りの実感としては、少しずつメンタルによる休業が増えているなというところがあって、第5号のほうの21ページにもメンタルヘルス対策というふうにならなくてはいらっしゃるんですけども、実際、メンタルによる休業というのはどれぐらいの数が今いらっしゃるのか、もし把握されていれば教えていただければと思います。

【井奥健康課長】 御質問ありがとうございます。

実際、メンタルヘルス、精神障害ですかね、件数というのはちょっと把握はしていないんですけども、私どもで把握しておりますのは、メンタルヘルス主眼の個別指導といったような件数にはなってしまいます。そちらの件数ですと、令和3年度にメンタルヘルス主眼の個別指導が22件、令和4年度は10月末までなんですけれども、これまでに8件ということで承知をしております。

メンタルヘルスにつきましては、メンタルヘルス主眼の指導につきましては、長時間労働から例えば労災申請をされまして、そちらで支給決定されたような際には個別指導へ行くということにさせていただいておりますので、そういったところに対して指導させていただいているということです。

【伊勢労働基準部長】 御質問の中でありました精神障害の労災の請求状況だけ、ちょ

っと加えさせていただければと思います。

愛知県の精神障害等の請求状況であります。令和3年度で157件となっております。そのうち、支給決定件数が34件、これは年度、前の前の前の年度などが含まれているので、その年度とはちょっと言い切れません。請求の件数に対して、給付の支給決定の件数がずれてくるというものがございます。ですので、参考にしていただくのであれば、精神障害の請求件数を御承知いただければと思います。

ちなみに、令和2年度については138件、令和元年度につきましては142件と、大体右肩上がりに増えてきているかなという状況ですので、やはり委員御指摘のとおり、メンタルヘルス対策にも対策の力点を置いていかなきゃいけないという状況にあります。

以上です。

【堀西部会長】 ありがとうございます。よろしかったでしょうか。

まだお時間ございますので、ほかの委員の方、御意見、御質問ありましたら、いかがでしょうか。

城委員。

【城委員】 丁寧な御説明ありがとうございます。非常に参考になりました。

1つ、資料5のほうの最後のところにあります「安全経営あいち」のことでお伺いしたいんですけども、労働災害防止と事業運営といいますか、経営、その一体化を図り、労働者に優しい職場をつくって、と同時に、これが生産性や効率に反映されるという考え方だと思います。大変納得いく考え方だと思うんですが、同時に、こういった施策といいますが、こういうものを推進する場合、これを行った企業に対するインセンティブ、この辺りのところはどのようにお考えになっている。もちろん、安全になって労働者が元気になるということで収入は上がるはずなんですけれども、やっぱり直接的なインセンティブがないとなかなか動かないということもありますので、その辺り、もし、簡単で結構でございますので、御説明いただければと思います。

【濱田安全課長】 先生、御質問ありがとうございます。

まだまだ実はインセンティブにつきましては、部内でもいろいろと協議をしていかなければいけない問題だとは思っておりますが、実は最大のインセンティブといいますか、私どものほうで今、PQCDSMEを一体とした安全管理の仕方、これ、実はリスクアセスメントのプロセスが、労働者の就労に関わる作業とその作業に関する危険源等を整理するのがリスクアセスメントではございますが、就労に関わる作業の整理の仕方を併せて指導

させていただいているところでございます。

この作業の整理の仕方をしますと、必然的に生産性、あるいは品質、あるいは納期などが改善されていくという、ある面、今の段階でございますけれども、行政的なインセンティブといいますよりも、指導を通じて経営者側のほうの生産性向上とかそういったものにもつながりますし、あるいは労働者の方々もそれによって労働時間の短縮だとか、あるいはやりにくい作業が改善されていくという負荷軽減という、ともにウィン・ウインの関係ができていくといったような効果が認められているところでございます。

先生がおっしゃられた質問に対する回答にはなっておりませんが、ある面、そこもインセンティブといいますか、お互いにウィン・ウインになっていけるといったような、そんな効果をもたらしているというふうに認識しております。

【堀西部会長】 よろしかったでしょうか。

【伊勢労働基準部長】 今、濱田課長のほうから御説明があった中で、生産性の向上というお話がありました。事業場で取り組みたいということが当然あると思いますので、生産性の向上、そういった部分につきましては、働き方改革助成金であるとか、例えば事業場の賃金を上げるというところでの業務改善助成金といった、そういったもので行政側としても支援をしていければなと思っております。

ですので、先ほど話がありましたように、「安全経営あいち」を進めることによって生産性の向上、生産性が向上すれば人も集まるし、会社の経営もよくなるというふうな好循環ができればなというふうな形で我々としても施策を進めていきたいと思っております。

【堀西部会長】 ありがとうございます。

ほか、委員の皆様、よろしかったですか。

【岩原委員】 経営者協会は今、会員企業さんが870社おられまして、ふだん、その経営者とか人事の責任者の方と色々な機会でお話をしているんですけども、その中で870社のうち社員が1,000人以上という、いわゆる大企業さんは、うちは18%しかなくて、ほとんどが100人から999人の中堅中小企業さんが多いんですけども、そういう方とお話をして、最近、何とか経営という最後に経営をつけるのがすごく多いんですね。一番早くは、環境経営みたいな感じで地球環境に優しくやっていると経営にも影響がありますよという。

それから、少したって、いろんな、多様な人材が活躍するということでダイバーシティ

一経営みたいなことが出てきて、それから、少し前から健康経営とか、今回、安全経営という、いろんな経営という言葉を使って取り組んでおられる事例が多いんですけども、実際の経営者の方は、わざわざ経営なんかつけなくてもちゃんとやっていくよとか、やっていこうとしているよという方もたくさんみえるんですけども、でも、いろんなテーマと経営を関連づけることによってどんないいところがあるのかなという。というのは、中小企業の人って人もいないし、お金もないものですから、何かやろうとすると、必ずそこに経営資源を投入してやっていかなきゃいけないという。

本来、例えば人事でいうと、人を採用して育成してとか、それをずっとやっていくことに加えて、環境とか、ダイバーシティとか、健康とか、安全とか、そういうことをやろうとすると、必ずそこに人を、担当者をつけて、お金もかけてやらなきゃいけないという、その辺ですごく悩んでおられて、だけど、やっていかなきゃいかなんという、そういう悩みをものすごく持ってみえるなというふうに思っていて、一個一個のことをやっていったときに、経営にとってどんなことがあるのかなというので必ず出てくるのが生産性なんです。

生産性の向上というのが出てくるんですけども、実は生産性って何ですかということについてはあんまりはっきり議論されていなくて、何をもちて生産性が上がったんですかというのがどうも曖昧になっちゃっているんですよ。とにかく生産性が上がりますよと、経営にとってプラスですよというのですけども、生産性そのものの議論というのが実はあんまりされていなくて、単純にいうと分母と分子で、分母は労働時間、分子は売上高というか、付加価値ということなんです。安全経営をやったときに生産性が上がるというのはどういうことなんですかと。分母が下がることなのか、付加価値が上がることなのかとか、そこまで少し突き詰めていかないと、本当に経営者にとって何となく腹落ちがしないなという感じがしています。

私は会社から少し離れちゃっているものですから、多分、彼女は現役で、その辺のことを常に悩んでいるなというふうに思うんですけども、本当の人事の方とか経営の方がその辺のことをどうやって思ってみえるのかなというのがもしあったら、彼女は多分悩んでいる。

【谷澤委員】 バトンを渡されてしまいましたけど。私も実は、「安全経営あいち」のところを見て、コンセプトは分かるんですけども、どこまで浸透するのかなというのは実はちょっと思っていたところです。我々の会社でも当然、こういうキーワードは出ていて、

当たり前のように日々議論をいろいろしているんですけども、生産性というのは本当に、結局、生産性を上げた結果、利益が出ているんだけれども、従業員が幸せになっているんですかという観点が出来てくると思います。理論上は生産性が上がると、やっぱり時間が節約できたりとか、利益が上がって給料に還元されてということもあるんですけども、やっぱりエンゲージメント、社員一人一人がこの会社で働く幸せとか喜びがあって、社会に貢献できているみたいな実感を得ていくことが最終目標だよなということで、実はKGIとして、係数目標とは別でエンゲージメントを最近置いたということがあります。

【岩原委員】 そうなの。

【谷澤委員】 はい。

サステナビリティ経営の中でもその項目というのはすごく今大事にされてきておりますので、最終的に本当に社員が幸せなんですかということは1つ、この中でいうと、士気とか、多分モチベーションみたいなのところになるのかなと思いつつ、ちょっと拝見しておりました。

すみません、あんまり回答になっていなくて申し訳ありません。

【岩原委員】 突然振ってすみません。

【堀西部会長】 谷澤委員のエンゲージメントは、何をエンゲージメントにしたって今おっしゃいましたっけ。

【谷澤委員】 会社として最終的なキー・ゴール・インジケーターといって係数で表して目標にしていく項目というのがあるんです。そこにエンゲージメントの指標を、今、当社でいくと75%ぐらい、エンゲージメントが高いということが結果として出てきているんですけども、その高いコメントをしてくれる社員を80%にしていこうという目標を置いております。そういう意味です。

【堀西部会長】 ありがとうございます。

【岩原委員】 そういうのは数字が出ているの。

【谷澤委員】 数字で、職場力でアンケートをいろいろ取ってまして、そういうところで出てきます。

【堀西部会長】 75でも十分高いなと思ったけど、さらにそれを80にするということですね。

【谷澤委員】 肯定的な回答をしてきている人を計っていますけれども。

【堀西部会長】 ありがとうございます。

【伊勢労働基準部長】 貴重な御意見ありがとうございました。

御提案いただいたものにつきましては、第14次労働災害防止推進計画の中でどこまで
できるのかというのを検討して、もし反映できるようであれば反映したいと思います。

【岩原委員】 感想みたいなことで。

【伊勢労働基準部長】 いえいえ、難しいようであればそれは御説明して、第14次労働災害防止推進計画の中ではちょっと難しかったというような結果を御報告させていただければと思います。よろしくお願いします。

【堀西部会長】 ありがとうございます。

ほか、よろしかったですか。

【伊藤委員】 大丈夫です。

【堀西部会長】 いろいろ意見、御質問ありまして、岩原委員のほうからは、死傷者数でコロナの状況はどれぐらいかということで、安全課長や健康課長のほうからの御説明があって、大体3割ぐらいなのかなというところで、現状の数値とちょっと乖離があるけどというところでは、一応業務に起因するものがコロナとしてのカウントだということで、そうすると、病院とか社会福祉施設なんかのものが上がってくるので、このような数値に落ち着いているという御説明がありました。

それから、安藤委員のほうからメンタルのほうの御質問、メンタル休業のほうの把握について御質問があったんですけど、これも健康課長のほうから数値的な御説明がありましたが、部長のほうからは、メンタルの労災認定の請求のほうは右肩上がりにはなってきているという問題意識のほうの御説明がありました。

それから、安全経営につきまして城委員のほうからは、これをやることよっての企業の付加価値、インセンティブはどういうふうになっているんですかという御質問、御意見だったんですけど、これにつきましても、御担当の安全課長、濱田課長と、あと伊勢部長のほうからは、必然的に経営者サイド的には生産性、効率性が上がって、さらにそれが労働者側にも負荷が軽減されるという、それがいわゆるインセンティブとは言い切れないかもしれないけど、今はそうなっていると。あるいは部長のほうからは、生産性が向上していけば、働き方改革助成金等ですかね、行政側の支援を受けられるという、そういう部分もあるので、そういったものもインセンティブになっているのではないかという話もございました。

最後、岩原委員のほうから、結局何をやるにつけても、中小企業というのは人材、ある

いは資金においては十分なリソースがないと。でも、やっていかなければいけないんだという問題意識は持っている。じゃ、そもそも生産性の向上というのは何が生産性の向上になっていくのかなという部分で御指摘、御質問があったんですけど、谷澤委員のほうからは、「安全経営あいち」の安全経営の部分につきまして、やはり生産性とか利益率を上げる、生産性を上げるといって、労働者の時間は短縮され、さらにそれが最終的には従業員側の給料アップにもなっていくと、上がっていくという面はあるんだけど、じゃ、果たして従業員は本当にそれが幸せなのかという部分も問題意識はあると。

谷澤委員の会社の施策の話にはなってしまうんですけど、エンゲージメント、従業員の満足度というものも、それをさらにアップさせるというエンゲージメントを設定していますというような御意見を伺いました。

最終的に伊勢部長のほうからは、第14次の労働災害防止推進計画に今の生産性、安全経営の部分でのインセンティブ、企業サイドへのインセンティブと、どのように反映できるか分からないけど、反映するようには検討していきたいというお話があったと思います。

以上でよろしかったでしょうか。

そうしましたら、議論も尽きないところなんですけど、時間の制約もありますので、この辺りで議題2についての議事を終えたいと思います。

ただいま各委員の皆様からいただいた御意見も踏まえて、次期の労働災害防止推進計画を策定いただき、効果的な対策を推進していただきますようお願いいたします。

最後に、議題3、その他についてですが、委員の皆様、何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

特にございませんでしたら、以上で議事が終了となりますが、来年3月開催予定の愛知地方労働審議会において本部会の報告をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

それでは、事務局にお返ししたいと思います。どうもありがとうございました。

【秋山監督課長】 堀西部会長、どうもありがとうございました。また、委員の皆様もありがとうございました。

最後に、事務局を代表いたしまして、労働基準部長の伊勢より御挨拶させていただきます。

【伊勢労働基準部長】 着座ですみません。

委員の皆様には闊達な議論を行っていただくとともに、大変貴重な御意見をいただきま

したことに心より感謝申し上げます。

次期の労働災害防止推進計画につきましては、本日の御意見も踏まえて策定し、各種対策を講じてまいります。また、対策を推進するに当たりましては、引き続き皆様のお知恵をお借りしながら、実効性のある労働災害防止を進めてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。本日はありがとうございました。

【秋山監督課長】 それでは、以上をもちまして閉会となります。本日は皆様、お忙しい中お集まりいただきまして、誠にありがとうございました。

了