

「安全衛生管理自主点検」の解説

八戸労働基準監督署

目 次

(共通)

1	安全衛生管理体制	1
	(1) 業種別規模別安全衛生管理体制	1
	(2) ガイドラインによる安全推進者	1
2	安全衛生委員会	2
	(1) 安全衛生委員会の設置等 (労働者数 50 人以上の事業場)	2
	(2) 関係労働者の意見を聴くための機会の設置 (労働者数 50 人未満)	4
3	安全衛生教育	5
	(1) 雇い入れ時、作業内容変更時の教育	5
	(2) 特別教育	5
	(3) 職長等に対する教育	5
4	安全衛生管理活動	6
	(1) 年間安全衛生管理計画	6
	(2) 作業手順書	7
	(3) 4 S 活動	8
	(4) ヒヤリハット活動	9
	(5) 危険予知活動 (K Y 活動) 又は気がかり報告	10
	(6) 安全衛生改善提案制度	11
	(7) 安全衛生パトロール	12
	(8) 危険予知訓練 (K Y T)	12
	(9) リスクアセスメント	13
	(10) 労働安全衛生マネジメントシステム	14
5	重点課題別対策	17
	(1) 転倒災害防止対策	17
	(2) 高年齢労働者対策	18
6	健康保持増進対策	21
	(健康診断の結果についての医師等からの意見聴取)	
7	メンタルヘルス対策	21
8	過重労働対策	25
9	安全衛生管理規程	26

(特定業種等)

10	事業場における化学物質の管理体制の強化	27
	(1) 化学物質管理者の選任 (安衛則第 12 条の 5 関係)	27
	(2) 保護具着用管理責任者の選任 (安衛則第 12 条の 6 関係)	28
	(3) 化学物質のリスクアセスメント (安衛法第 57 条の 3、施行令別表 9)	29
11	機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策	32
12	墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメント	33
13	荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく措置	34
14	伐木等作業の安全に関するガイドラインに基づく措置	36
15	卸売業・小売業における対策	37
16	医療・福祉における対策	38

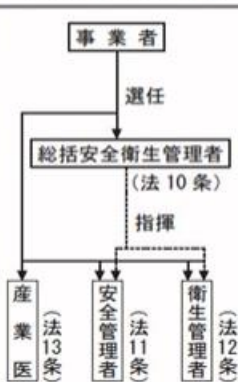

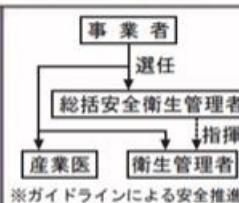

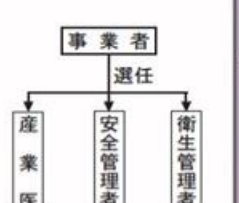

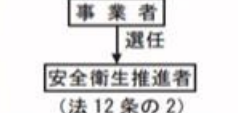

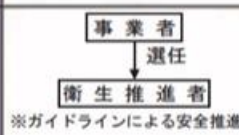



「安全衛生管理自主点検」の解説

(共通)

1 安全衛生管理体制

(1) 業種別規模別安全衛生管理体制

業種別規模別の安全衛生管理体制は、以下のとおりです。

業種 規模 (人)	①	②	③
	林業 鉱業 建設業 運送業 清掃業 (令2条1号の業種)	② 製造業(物の加工業を含む)、 電気業、ガス業、熱供給業、 水道業、通信業、各種商品卸 売業、家具・建具・じゅう器 等卸売業、各種商品小売業、 家具・建具・じゅう器小売業、 燃料小売業、旅館業、ゴルフ 場業、自動車整備業、機械修 理業 (令2条2号の業種)	③ その他の業種 (令2条3号の業種)
100以上			
50~99			
10~49			
1~9			

(2) ガイドラインによる安全推進者

労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種(以下「3号業種」という。)の事業場には、安全管理者や安全衛生推進者の選任、安全委員会の設置といった義務付けがなく、安全管理体制の構築に対して法令的に担保されていない現状にあります。

こうしたことを踏まえ、3号業種に対して、安全推進者を配置し、安全管理体制の充実を図ることなどを目的として「安全推進者の配置等に係るガイドライン」が策定され、当該業種の事業場における労働災害防止が推進されています。

「安全推進者」の配置は、3号業種の事業場であって、常時10人以上の労働者を使用するものを対象としています。

2 安全衛生委員会

(1) 安全衛生委員会の設置等（労働者数50人以上の事業場）

労働安全衛生法に基づき、一定の規模に該当する事業場では、安全委員会、衛生委員会（又は両委員会を統合した安全衛生委員会）を設置しなければなりません。

ア 委員会設置の目的

労働災害防止の取り組みは労使が一体となっていく必要があります。そのためには、安全委員会や衛生委員会において、労働者の危険又は健康障害を防止するための基本となるべき対策（労働災害の原因及び再発防止対策等）などの重要事項について、労働者の意見を反映させるよう十分な調査審議を行う必要があります。

イ 安全委員会、衛生委員会を設置しなければならない事業場

	業種	常時使用する労働者の数	安全委員会	衛生委員会
1	林業、鉱業、建設業、 製造業の一部（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）、 運送業の一部（道路貨物運送業、港湾運送業）、 自動車整備業、機械修理業、清掃業	50人以上	必要	必要
2	製造業（1以外） 運送業（1以外） 電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種 商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種 商品小売業、家具・建具・じゅう器等小売業、燃料 小売業、旅館業、ゴルフ場業	100人以上	必要	必要
		50人以上100人未満	義務なし	必要
3	1と2以外の業種	50人以上	義務なし	必要

ウ 委員の構成

安全委員会	衛生委員会
1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者若しくはこれに準ずる者(1名) 2 安全管理者※ 3 安全に関し経験を有する労働者※	1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者若しくはこれに準ずる者(1名) 2 衛生管理者※ 3 産業医※ 4 衛生に関し経験を有する労働者※

エ 調査審議事項

安全委員会	衛生委員会
<p>1. 労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関すること。</p> <p>2. 労働災害の原因及び再発防止対策で、安全に係るものに関すること。</p> <p>3. 安全に関する規程の作成に関すること。</p> <p>4. 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、安全に係るものに関すること。</p> <p>5. 安全衛生に関する計画(安全に係る部分に限る。)の作成、実施、評価及び改善に関すること。</p> <p>6. 安全教育の実施計画の作成に関すること。</p> <p>7. 厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官又は産業安全専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、労働者の危険の防止に関すること。</p>	<p>1. 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。</p> <p>2. 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。</p> <p>3. 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。</p> <p>4. 衛生に関する規程の作成に関すること。</p> <p>5. 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、衛生に係るものに関すること。</p> <p>6. 安全衛生に関する計画(衛生に係る部分に限る。)の作成、実施、評価及び改善に関すること。</p> <p>7. 衛生教育の実施計画の作成に関すること。</p> <p>8. 化学物質の有害性の調査並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。</p> <p>9. 作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関すること。</p>

	<p>10. 定期健康診断等の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。</p> <p>11. 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。</p> <p>12. 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。</p> <p>13. 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。</p> <p>14. リスクアセスメント対象物のばく露の程度の低減措置に関すること並びにリスクアセスメント対象物の健康診断の結果及びその結果に対する対策の樹立に関すること。</p> <p>15. 厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官又は労働衛生専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、労働者の健康障害の防止に関すること。</p>
--	--

オ その他の必要事項

- (ア) 毎月 1 回以上開催する必要があります。
- (イ) 開催の都度、委員会における議事の概要を労働者に周知する必要があります。
- (ウ) 開催の都度、委員会の意見及び講じた措置の内容並びに委員会における議事で重要なものに係る事項を記録し、これを 3 年間保存する必要があります。

(2) 関係労働者の意見を聴くための機会の設置 (労働者数 50 人未満)

労働者数 50 人未満の事業場では安全委員会、衛生委員会のいずれも設置の義務はありませんが、委員会を設けている事業場以外

の事業者は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければなりません。

3 安全衛生教育

(1) 雇い入れ時、作業内容変更時の教育

事業者は、労働者（常時、臨時、日雇等雇用形態を問いません）を雇い入れたとき、又は労働者の作業内容を変更したときは、当該労働者に対し、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行う必要があります。（労働安全衛生法第 59 条 1 項、2 項）

教育の具体的な内容は、以下のとおりです。（労働安全衛生規則第 35 条）

- 一 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること
- 二 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること
- 三 作業手順に関すること
- 四 作業開始時の点検に関すること
- 五 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること
- 六 整理、整頓及び清潔の保持に関すること
- 七 事故時等における応急措置及び退避に関すること
- 八 前各号に掲げるものの他、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

雇い入れ時等の教育は、外部の機関を活用することも可能です。

(2) 特別教育

事業者は、危険又は有害な業務で、一定のものに労働者を従事させるときは、当該業務に関する特別の安全衛生教育（特別教育）を実施する必要があります。（労働安全衛生法第 59 条 3 項）

特別教育が必要な業務は、労働安全衛生規則第 36 条に規定されております。

(3) 職長等に対する教育

建設業、製造業（一部業種を除く）、電気業、ガス業、自動車整備業、機械修理業において、事業者は新たに職務に就くことになった職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者に対し、

特に必要とされる以下の事項についての安全又は衛生のための教育を行う必要があります。(労働安全衛生法第 60 条)

- ア 作業方法の決定及び労働者の配置に関すること
- イ 労働者に対する指導又は監督の方法に関すること
- ウ リスクアセスメントの実施に関すること
- エ 異常時等における措置に関すること
- オ その他現場監督者として行うべき労働災害防止活動に関する
こと

[ポイント]

労働安全衛生規則第 107 条

事業者は、機械の掃除、給油、検査、修理又は調整の作業を行う場合において、労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、機械の運転を停止しなければならない。

と規定されております。

また、平成 25 年 4 月 12 日付基発第 0412 第 13 号通達において、「調整」の作業には、原材料が目詰まりした場合の原材料の除去や異物の除去等、機械の運転中に発生する不具合を解消するための一時的な作業や機械の設定のための作業が含まれることとされておりますが、目詰まり等の調整時の労働災害が後を絶ちません。

これは、一例ですが、職長等の教育の実施の徹底及びその者による労働者に対する指導又は監督の強化を図りましょう。

4 安全衛生管理活動

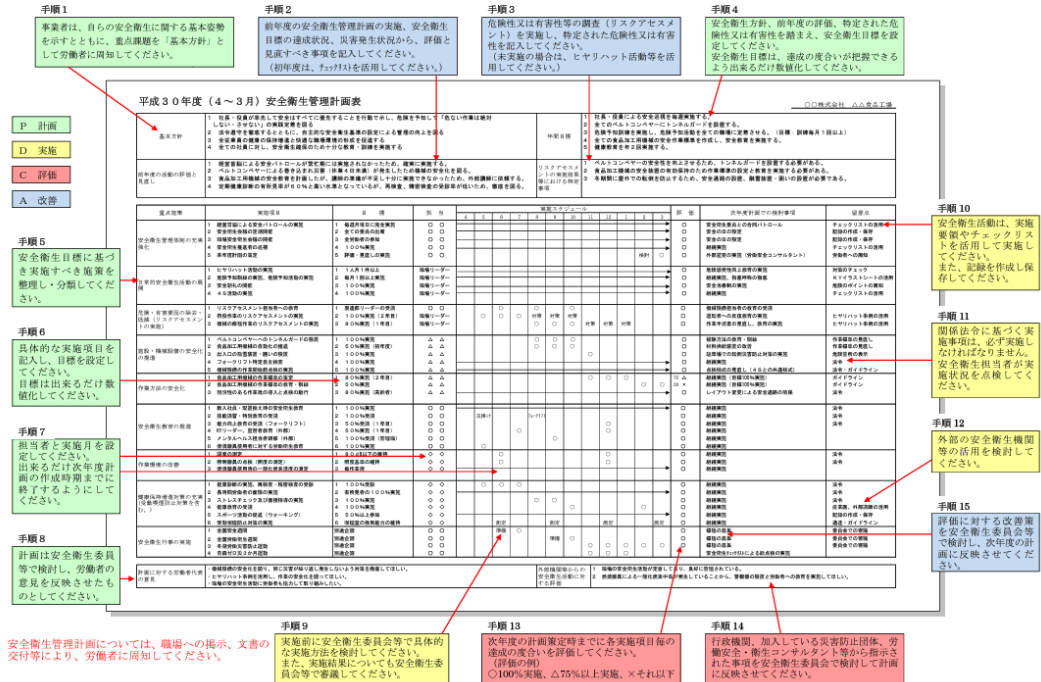
(1) 年間安全衛生管理計画

労働者の安全と健康を確保するためには、労働安全衛生関係法令に定める事項を確実に実施するとともに、各職場では自主的な安全衛生活動を展開する必要があります。

各事業場においては、年間を通じた実効性のある安全衛生管理計画書を作成するとともに、労働者の協力の下「計画－実施－評価－改善」(PDCA) という一連の過程を実践し、安全衛生管理のレベルアップを図りましょう。

青森労働局のホームページに「年間安全衛生管理計画の作成の手引き(業種別)」が掲載されておりますので、参考としてください。

安全衛生管理計画の作成・実施・評価・改善の手順 (例) ※常時使用する労働者が50人未満の事業場の場合



(2) 作業手順書

ア 作業手順の目的

作業には目的があります。その目的を達成するための最適なやり方・進め方を示したものが作業手順です。

「最適なやり方」とは、ムリ・ムダ・ムラを排除し、誰がやっても一定の品質・効率(工程・工期)を確保しつつ、安全かつ低コストで実施できるやり方です。

イ 作業手順書

次に、作業手順を決めて実施していく手段として、記録が必要となります。必要な段階を経て完成し、事業者が確認(承認)したものが正式な「作業手順書」です。

ウ 非常作業

非常作業とは、保守作業、トラブル対処など、通常の作業と異なる作業をいい、労働災害の中には、非常作業中のものが多く含まれています。

非常作業においては、作業手順を明確に定めることが重要です。作業者がどのような手順で作業を行うべきかを明確に示しましょう。

(3) 4 S活動

4 Sは、安全で、健康な職場づくり、そして生産性の向上をめざす活動で、整理、整頓、清掃、清潔を行うことをいいます。しつけを加えて5 Sも普及しています。

ア 整理

「整理」は、必要なものと不要なものを区分し、不要、不急なものを取り除くことです。

イ 整頓

「整頓」は、必要なものを、決められた場所に、決められた量だけ、いつでも使える状態に、容易に取り出せるようにしておくことです。

ウ 清掃

「清掃」は、ゴミ、ほこり、かす、くずを取り除き、油や溶剤など隅々まできれいに清掃し、仕事をやりやすく、問題点が分かるようにすることです。

エ 清潔

「清潔」は、職場や機械、用具などのゴミや汚れをきれいに取って清掃した状態を続けることと、そして作業員自身も身体、服装、身の回りを汚れの無い状態にしておくことです。

オ しつけ

「しつけ」は、決めたこと、教わったことを必ず守るように指導することです。挨拶や言葉づかい、話し方、服装のほか、作業標準を守る、ものを定められた位置に置く、機械機器は決められた方法で取扱操作するなどの仕事の手順を教育することを含みます。

総じて4 Sとは、職場の仕事に、必要なものだけが置かれ、必要なものがいつも同じ場所があり、必要なものが汚れのない状態であり、いつ見ても職場がその状態であって作業員の身体や服装がきれいであるかという状態にあるようにする活動のことです。

4 S活動は、職場を単にきれいにするという表面的なことでは無く、職場の安全と作業員の健康を守り、そして生産性を向上させる教育プログラムであって、この好ましい状態を維持することです。

(4) ヒヤリハット活動

仕事をしていて、もう少しで怪我をするところだったということがあります。この「ヒヤっ」とした、あるいは「ハッ」としたことを取り上げ、災害防止に結びつけることが目的で始まったのが、ヒヤリハット活動です。仕事にかかわる危険有害要因を把握する方法の1つとして、効果的です。

ヒヤリハットは報告する側にとっても、報告を受ける側にとっても、あまり名誉なことではありません。このため、労働者を責めないという取決めをし、これを実行しないと、制度が長続きしません。たとえ作業手順書どおりに作業を行わなかったことが原因であった場合も、手順書に無理があつて守ることができないのかもしれないかもしれません。手順書の見直しの良い機会と考えましょう。

朝礼などの機会をとらえ、ヒヤリハットがきちんと報告されるよう意識付けをしておくことも重要です。

また、改善された事例については、社内報などを通じて社内に広く情報提供すると、水平展開はもとより、労働者の意識向上にもつながります。

ヒヤリハット報告書

提出日： → 年 → 月 → 日	
所属：-□□□□□□□□□□課□□□□□班	ヒヤリハットの原因として考えられる項目を、いくつでも選択してください。 1. → よく見えなかった・聞こえなかった。 2. → 気がつかなかった・記憶違いをした。 3. → 忘れていた・思い出せなかった。 4. → 知らなかった。 5. → 深く考えなかった。 6. → 大丈夫だと思った。 7. → あわてていた。 8. → イライラしていた・心配なことがあった。 9. → 疲れていた。 10. → 無意識に手が動いた。 11. → やりにくかった・難しかった。 12. → 体のバランスをくずした。
氏名：→	
発生日：-□□□□□□年□□□月□□□日 時□□□分頃	
発生場所：→	
状況（何をしているとき）：→	
起こったこと：→	
改善の方法：□□□□□□□□□□（対策未・済）	
責任者コメント（記入者：→ → □□□□ → ）	

(5) 危険予知活動（KY活動）又は気がかり報告

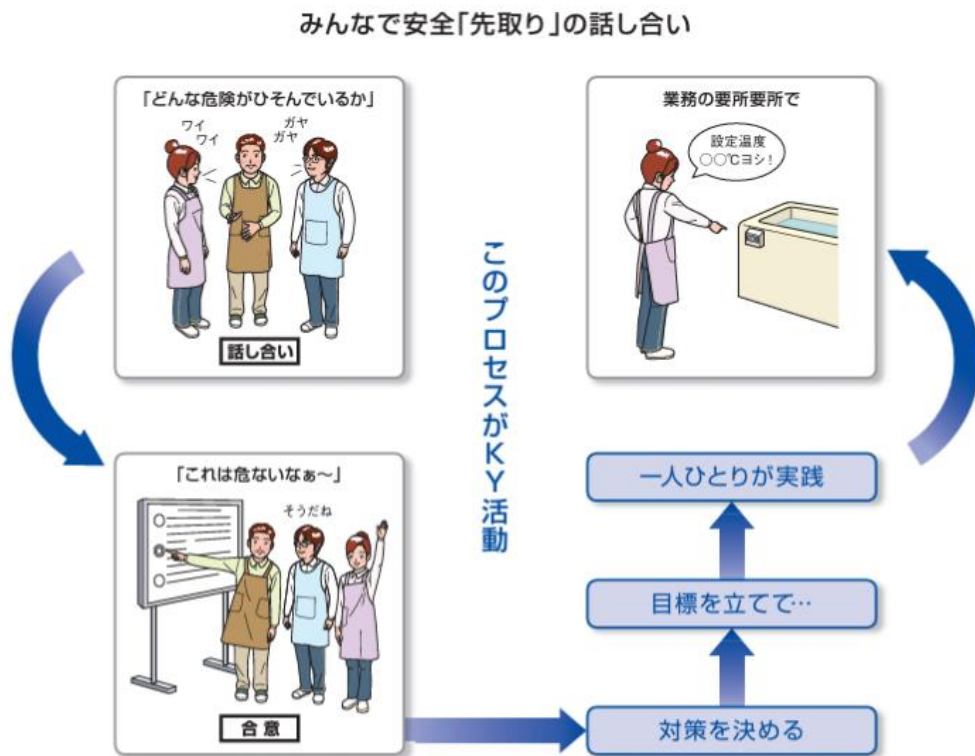
ア 危険予知活動

人間は誰でも、つい「ウッカリ」したり、「ボンヤリ」したり、錯覚をします。横着して近道や省略もします。

このような人間の行動特性が誤った動作などの不安全行動（ヒューマンエラー）をもたらし、事故・災害の原因となります。

これらは、通常の慣れた業務で起こりがちです。事故・災害を防止するには、業務を始める前に、「どんな危険が潜んでいるか」を職場で話し合い「これは危ないなあ」と危険のポイントについて合意します。

そして、対策を決め、行動目標や指差し呼称項目を設定し、一人ひとりが指差し呼称で安全衛生を先取りしながら業務を進めます。このプロセスがKY活動です。



イ 気がかり報告（想定ヒヤリ報告）

仕事をしていて、「これは危険かな?」、「ケガするかも」など、ヒヤリハットする前（ケガする前）に危険を感じ、それを「気がかり」として報告し、災害防止に結び付けるものです。

呼び名に決まりはありません。平仮名で「きがかり」、カタカナで「キガカリ」、「想定ヒヤリ」など、取り組みやすい呼び名を付けましょう。

前述のヒヤリハット活動とシートを1枚にし、「ヒヤリハット・気がかり報告」又は「ヒヤリハット・想定ヒヤリハット報告」とすると、より多くの労働者の気づきを収集でき、危険有害要因の把握、労働者の安全衛生意識の高揚に非常に効果的です。

(6) 安全衛生改善提案制度

安全衛生改善提案制度とは、機械設備や作業方法についての安全上の問題点とその対策を職場からボトムアップにより提案してもらう制度です。現場で実際に作業に従事している者から、不安全箇所の摘出とその対策、安全措置の考案、その他の作業方法などについての提案を求め、これを実行に移すことにより災害防止対策の充実を期することが出来ます。また、労働者が活動に参加する過程を通じて、労働者自身の安全意識を向上させることにも繋がります。

また、提案制度の活性化を図るため、全ての提案に対して報奨金の支給及び提案の内容に応じた表彰等の制度を設けている事業場では、労働者のモチベーションが向上し、さらには、提案が採用され、実行に移されることにより、労働災害の大幅な減少に繋がっています。

この制度の運用に当たって留意すべき事項は次のとおりです。

- ア 全ての提案は、誠意を持って公平に行うこととし、2～3日以内に審査を行い提案者に結果を通知すること。
- イ 提案の内容にはクレームを付けないこと。
- ウ 採用した物は出来るだけ早急に実施すること。
- エ 不採用の場合については、その理由を丁寧に説明すること。
- オ 提案内容を公開するなどし、職場に定着させるとともに全員参加を目指すこと。
- カ 書くことが苦手な人も容易に提出することが出来るよう、簡単に記入できるような提案様式とし、いつでも出せるよう提案ボックスなどを設置すること。

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・待点	評 価					審査結果	合計点
	非常に高い	かなり高い	高い	普通	低い		
	効果	5	4	3	2	1	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	5	4	3	2	1	点	採用 / 不採用
	非常に低い	かなり低い	低い	普通	高い		

責任者コメント（記入者： → □□□□ → ）

(7) 安全衛生パトロール

安全衛生パトロールとは、職場に潜在する危険要因を見つけ出すため、職場内を巡視しその結果に基づき機械設備や作業方法などの改善を行うことにより、災害防止を図るためのものです。

法令で定められた安全管理者や衛生管理者、産業医が行う巡視の他、経営トップや各部署、職場の長などが職場を巡視し、危険有害な箇所や4S（5S）の状況、作業手順の遵守など安全衛生の管理状況について確認しましょう。

また、点検項目、点検箇所に漏れがないようにし、記録を保存するため、チェックリスト（巡視記録）を作成しましょう。

(8) 危険予知訓練（KYT）

危険予知訓練は、作業や職場にひそむ危険性や有害性等の危険要因を発見し解決する能力を高める手法です。ローマ字のKYT

は、危険のK、予知のY、訓練(トレーニング)のTをとったものです。

危険予知訓練は、もともと住友金属工業で開発されたもので、中央労働災害防止協会が職場のさまざまな問題を解決するための手法である問題解決4ラウンド法と結びつけ、さらにその後、旧国鉄の伝統的な安全確認手法である指差し呼称を組み合わせた「K Y T 4ラウンド法」としたものが標準とされています。

K Y Tの基礎手法であるK Y T基礎4ラウンド法による危険予知訓練の進め方は、次表のとおりです。

ラウンド	危険予知訓練の4ラウンド	危険予知訓練の進め方
1R	どんな危険がひそんでいるか	イラストシートの状況の中にひそむ危険を発見し、危険要因とその要因がひきおこす現象を想定して出し合い、チームのみんなで共有する。
2R	これが危険のポイント	発見した危険のうち、これが重要だと思われる危険を把握して○印、さらにみんなの合意でしぼりこみ、◎印とアンダーラインをつけ「危険のポイント」とし、指差し唱和で確認する
3R	あなたならどうする	◎印をつけた危険のポイントを解決するにはどうしたらよいかを考え、具体的な対策案を出し合う
4R	私達はこうする	対策の中からみんなの合意でしぼりこみ、※印をつけ「重点実施項目」とし、それを実践するための「チーム行動目標」を設定し、指差し唱和で確認する

(9) リスクアセスメント

ア リスクアセスメントとは

事業場にある危険性や有害性の特定、リスクの見積り、優先度の設定、リスク低減措置の決定の一連の手順をいい、事業者は、その結果に基づいて適切な労働災害防止対策を講じる必要があります。

イ 実施時期

事業者は、次の(ア)から(オ)までに掲げる作業等の時期に調査等を行うものとする。

- (ア) 建設建設物を設置し、移転し、変更し、又は解体するとき。
- (イ) 設備を新規に採用し、又は変更するとき。
- (ウ) 原材料を新規に採用し、又は変更するとき。
- (エ) 原材料を新規に採用し、又は変更するとき。

- (オ) 作業方法又は作業手順を新規に採用し、又は変更するとき。
 (カ) その他、次に掲げる場合等、事業場におけるリスクに変化が生じ、又は生ずるおそれのあるとき。

- a 労働災害が発生した場合であって、過去の調査等の内容に問題がある場合
 b 前回の調査等から一定の期間が経過し、機械設備等の経年による劣化、労働者の入れ替わり等に伴う労働者の安全衛生に係る知識経験の変化、新たな安全衛生に係る知見の集積等があった場合

(「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」より)

表5 リスクアセスメント等実施一覧表

リスクアセスメント対象職場		優先度及び低減対策の決定			対応措置の確認				
リスクアセスメント実施日 (～ 年 月 日)		工場長	グループ長	実施管理者	工場長	グループ長	実施管理者		
作業名 (機械・設備)	危険性又は有害性と発生のおそれのある災害	予測される災害	リスクの見積り			措置実施後のリスクの見積り			対応措置
			重篤度	発生可能性	優先度	重篤度	発生可能性	優先度	措置実施日

◆災害の重篤度 ×=致命的・重大 △=中程度 ○=軽度 ◆発生可能性 ×=頻繁・可能性が比較的高い △=時々・可能性がある ○=ほとんどない・可能性がない
 ◆優先度 III=直ちに解決すべき又は重大なリスクがある II=速やかに対応措置を講ずる必要性のあるリスクがある I=必要に応じてリスク低減措置を実施すべきリスクがある

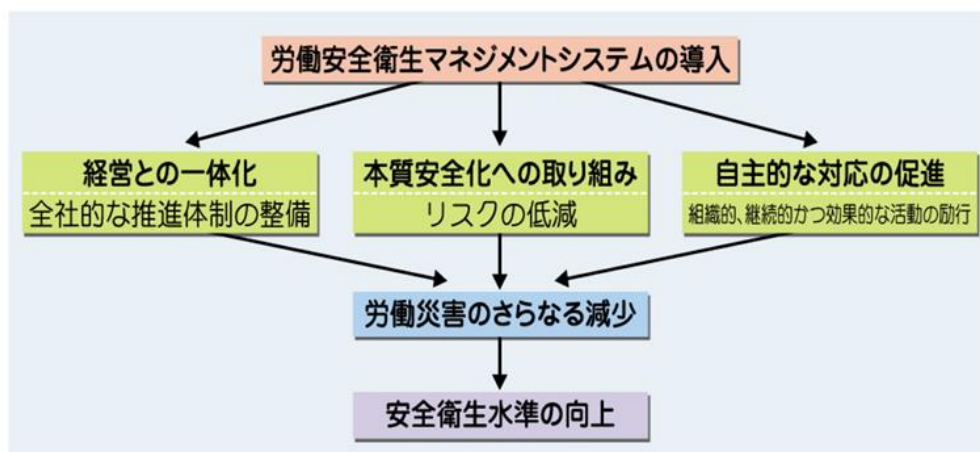
(10) 労働安全衛生マネジメントシステム

ア 労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）とは

OSHMSは、事業者が労働者の協力の下に「計画（Plan）－実施（Do）－評価（Check）－改善（Act）」（「PDCAサイクル）」という一連の過程を定めて、継続的な安全衛生管理を自主的に進めることにより、労働災害の防止と労働者の健康増進、さらに進

んで快適な職場環境を形成し、事業場の安全衛生水準の向上を図ることを目的とした安全衛生管理の仕組みです。

「OSHMS」は、Occupational Safety and Health Management System の頭文字です。

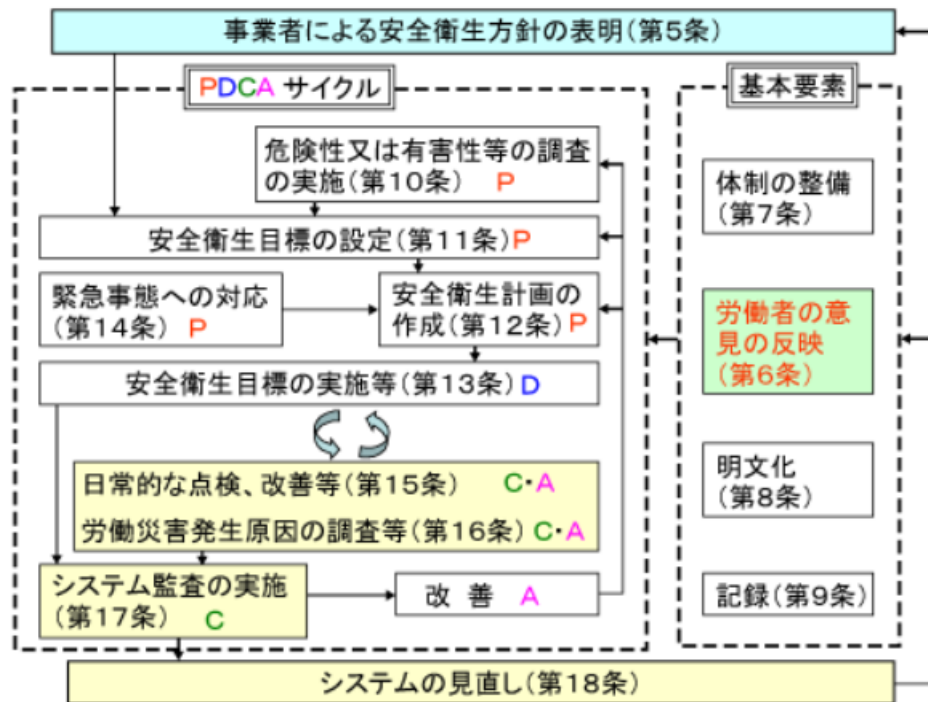


イ 労働安全衛生マネジメントシステムの実施方法

事業場でOSHMSを実施する場合には、厚生労働省から示されているOSHMS指針に従って仕組みを整備し、運用することが必要です。

指針は、次の各条文によって構成されています。

第1、2条	目的	第11条	安全衛生目標の設定
第3条	定義	第12条	安全衛生計画の作成
第4条	適用	第13条	安全衛生計画の実施等
第5条	安全衛生方針の表明	第14条	緊急事態への対応
第6条	労働者の意見の反映	第15条	日常的な点検、改善等
第7条	体制の整備	第16条	労働災害発生原因の調査等
第8条	明文化	第17条	システム監査
第9条	記録	第18条	労働安全衛生マネジメントシステムの見直し
第10条	危険性又は有害性等の調査及び実施事項の決定		



ウ OSHMS 実施の効果

厚生労働省が平成 16 年 2 月に発表した「大規模事業場における安全管理体制等に係る自主点検結果」（都道府県労働局を通じての労働者数 300 人以上の約 2,000 の事業場が対象）によると、総括安全衛生管理者の見解（自由記入欄）において、労働安全衛生マネジメントシステムを運用、構築中、あるいは、設備・作業の危険有害要因のリスク評価を実施している事業場は、これらの取り組みを実施していない事業場に比べて、災害発生率（年千人率）が 3 割以上低いという結果が出ています。

エ OSHMS の導入と認証

OSHMS は、まずは導入し取り組むことが災害を減少させるために重要なことであり、必ずしも認証を受ける必要はありません。ただし、導入後、その取組の結果として、自社の OSHMS のレベルを確認するために、認証等を受けることは、事業場の内部に対しても、また外部に対しても自信をもってその取組を今後も進めていくことができるものであり、労働安全衛生マネジメントシステムの取組をさらに一段と向上させる意味からも意義のあるものです。

5 重点課題別対策

(1) 転倒災害防止対策

職場の転倒災害防止対策には、設備面の対策、転倒対策に役立つ安全活動、作業管理面の対策（保護具等の準備）が必要です。

ア 設備面の対策

(ア) マットの設置

職場の床の滑りをできるだけ抑えるために、出入り口周辺にゴムマットを敷くことは、有効な転倒防止対策となります。

また、冬季に屋外作業を行う場所などでは、凍結しにくい材料で作られているマットを設置するなどして、凍結防止対策を行うことが有効です。

(イ) 凍結防止砂の散布

駐車場内や職場までの通路に凍結防止用の砂の散布を行うことも、冬季における転倒対策として有効です。

(ウ) 「踏み外し」による転倒災害の防止

「踏み外し」による転倒災害を防ぐには、踏み台の幅を広げることや、通路や階段の視認性を高めることなども有効です。

イ 転倒対策に役立つ安全活動

(ア) 4 S 活動

油污れ、水濡れなどによる「滑り」や、通路上の荷物への「つまずき」による転倒災害を防ぐには、職場内の 4 S 活動（整理、整頓、清掃、清潔）が、基本的な対策となります。

4 S 活動を通じ転倒の原因を除去することにより、安全性及び生産性の向上が期待されます。

(イ) K Y 活動

職場に潜んでいる危険を見つける K Y 活動も重要です。

K Y 活動は、業務を始める前に「どんな危険が潜んでいるか」を職場で話し合い、危ない点について合意をした上で対策を決め、設定された行動目標や指差し呼称項目を一人一人が着実に実践することで、安全衛生を先取りしながら業務を進める方法です。

(ウ) 危険の「見える化」

危険情報の共有を行う危険の「見える化」も転倒対策に役立ちます。

危険の「見える化」とは、職場の危険を可視化（＝見える化）し、従業員全員で共有することです。

事前に転倒のおそれのある箇所がわかっているならば、慎重に行動することができます。職場の中で転倒災害が多発している箇所は、危険マップやステッカーの貼り付けなどにより従業員全員で情報を共有し、安全意識を高める必要があります。

(エ) 身体機能の向上を図る体操の実施

加齢による平衡機能、筋力などの身体の機能低下も転倒災害の原因の一つであるため、身体機能の向上を図る体操を実施することも転倒予防対策として有効です。

ウ 作業管理面の対策

転倒しにくい作業方法として、時間に余裕を持って行動する、滑りやすい場所では小さな歩幅で歩行する、足元が見えにくい状態で作業しないなどの意識化を徹底することが大切です。

また、転倒防止のために滑りにくい靴も有効です。

ただし、過度に滑りにくい靴はつまずきの原因になるため、使用する場合は濡れた場所に限定するなど、床の滑りやすさと靴の耐滑性のバランスを考慮する必要があります。

さらに、歩き方も転倒予防には大事な要素であり、つま先を持ち上げて歩く習慣をつけると、つまずきを少なくすることができます。

(2) 高齢労働者対策

ア 高齢者とは

高齢者とは何歳以上をいうかは統一的なものはありません。高年齢者、高齢者、中高年など類似の言葉がありますが、法令や行政においてもそれぞれで年齢を決めています。

例えば、高年齢者等の雇用の安定に関する法では、高年齢者は55歳以上、中高年齢者を45歳以上としています。高齢者の医療制度では65歳以上75歳未満を前期高齢者、75歳以上を長寿（後期高齢者）としています。

雇用保険では、64歳以前から引き続き雇用されていた人が65歳以上になると高年齢継続被保険者になります。

道路交通法では70歳以上の免許更新者は高齢者講習を受ける、75歳以上の運転者は高齢者運転標識を表示するようにと定めています。

高齢社会白書（内閣府）では、高齢者を65歳以上とし、65歳から74歳を前期高齢者、75歳以上を後期高齢者、生産年齢を15歳から64歳、年少を0歳から14歳としています。

ここでは高齢者雇用安定法の 55歳以上を高年齢労働者としましょう。

わが国は、急速に高齢社会に移行しつつあり、労働者の高年齢化が急速に進んでいます。雇用労働者全体のうち50歳以上の労働者の占める割合は約3割となっています。たとえば工事現場では働く人の3人に1人が55歳以上となっています。しかもこれからより高齢化社会になろうとしているのですから、工事現場で働く人達の半分以上が55歳以上という時代もそんなに遠いことではありません。

イ 高年齢労働者

このような中で、高年齢労働者は、災害発生率が若年労働者に比べて高くなっており、年齢階層別の年千人率をみると、50歳台では30歳台の1.5倍となり、60歳以上ではさらに高くなっています。

この結果、50歳以上の高年齢労働者が休業4日以上死傷災害全体に占める割合は、全国で44%（八戸署管内で56%）となっています。

また、高年齢労働者は、若年労働者に比べて被災した場合にその程度が重くなるという傾向があります。

高年齢労働者は、一般に、豊富な知識と経験を持っていること、業務全体を把握した上での判断力と統率力を備えていることが多いなどの特徴がありますが、一方では加齢に伴う心身機能の低下が現れ、労働災害発生の要因の一つとなっています。

今後、ますます労働者の高齢化が進むものと予測され、高年齢労働者の労働災害を防止することは、最も重要な課題の一つです。

加齢に伴う心身機能の低下、新しい機械・技術への対応、若年労働者とのコミュニケーションのあり方等を考慮して、機械設備・作業環境・作業方法の改善、健康の保持増進、快適な職場環境の形成、安全衛生教育の実施などの対策に取り組みましょう。

ウ 「高年齢労働者に配慮した職場改善マニュアル」

具体的対策として、厚生労働省の「高年齢労働者に配慮した職場改善マニュアル」があります。

これは、高齢労働者の方々が安全・健康に働き能力が発揮できるよう職場改善に取り組むためのチェックリストや改善事項を記載したパンフレットです。

エ エイジフレンドリーガイドライン

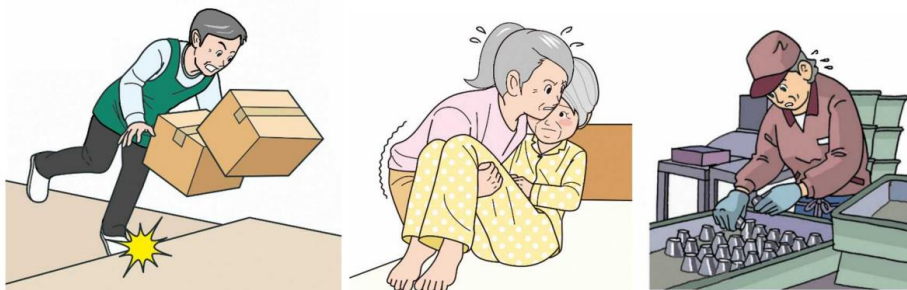
(高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)

エイジフレンドリーガイドライン

(高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)

厚生労働省では、令和2年3月に「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン。以下「ガイドライン」)を策定しました。

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。



(ア) 安全衛生管理体制の確立

- a 経営トップによる方針表明と体制整備
- b 高齢労働者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施

(イ) 職場環境の改善

- a 身体機能の低下を補う設備・装置の導入(主としてハード面の対策)
- b 高齢労働者の特性を考慮した作業管理(主としてソフト面の対策)

(ウ) 高齢労働者の健康や体力の状況の把握

- a 健康状況の把握
- b 体力の状況の把握

(エ) 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

- a 個々の高齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた対応
- b 心身両面にわたる健康保持増進措置

(オ) 安全衛生教育

- ・ 高齢労働者、管理監督者等に対する教育

6 健康保持増進対策

(健康診断の結果についての医師等からの意見聴取)

事業者は、健康診断等の結果、異常の所見があると診断された労働者について、就業上の措置について、3か月以内に医師または歯科医師の意見を聴かなければなりません。(労働安全衛生法第66条の4)

産業医の選任義務のない小規模事業場（労働者数50人未満の事業場）においては、労働者の健康管理等に関し、医師等が相談等に無料で応じる「地域産業保健センター」を活用することによって、健康診断の結果についての医師等からの意見聴取を実施することが適当です。

○就業区分及びその内容についての意見

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、作業転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要があるもの	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

7 メンタルヘルス対策

厚生労働省では、労働安全衛生法に基づき「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年3月31日公表）を策定し、メンタルヘルスケアの進め方や留意点などを示しています。

【職場におけるメンタルヘルス対策】

(1) メンタルヘルスケアの基本的考え方

職場のストレスには、労働者自身の気づきと対処が必要であることはいままでもありませんが、職場のストレス要因を取り除くには、労働者個人の力だけでは限界があり、職場で組織的・計画的にメンタルヘルス対策を行うことが重要です。

また、ストレスチェックの活用や職場環境等の改善を通じて、一次予防（未然防止）、二次予防（早期発見、適切な措置）、三次予防（不調者の職場復帰支援）を円滑に行う必要があります。

(2) 心の健康づくり計画

メンタルヘルスケアでは、中長期的視野に立って、継続的・計画的に進めることが重要です。そのために、衛生委員会等で十分調査審議して「心の健康づくり計画」を策定する必要があります。また、この計画において、ストレスチェックの位置付けを計画にすることが望まれます。

○心の健康づくり計画で定めること

- ア 事業者のメンタルヘルスケア推進の表明
- イ 心の健康づくり体制の整備
- ウ 問題点の把握とメンタルヘルスケアの実施
- エ メンタルヘルスケアを進めるのに必要な人材の確保、事業場外資源の活用
- オ 健康情報の保護
- カ 計画の実施状況の評価・見直し
- キ その他必要な措置

(3) 4つのケア

4つのケア	内容
①セルフケア (労働者自身による対処)	ア 労働者に対するセルフケアに関する教育研修・情報提供 イ ストレスチェックの実施 ウ セルフチェックの機会の提供
②ラインによるケア (管理監督者による対処)	ア 管理監督者に対する教育研修・情報提供 イ 職場環境等の把握と改善 ウ 労働者からの相談に対応できる体制の整備
③事業場内産業保健スタッフ等によるケア (産業医、衛生管理者、保健師等による対処)	ア 各スタッフの職務に応じた専門的な事項を含む教育訓練・知識習得等の機会の提供 イ メンタルヘルスケアに関する方針の明示、実施事項の委嘱・指示

	ウ 労働者からの自発的相談等を受けられることができる制度・体制の整備 エ 事業場内メンタルヘルスケア推進担当者の選任 オ 一定規模以上の事業場における専門スタッフや保健師等の確保・活用
④ 事業場外資源によるケア （外部機関等による支援）	ア 必要に応じ、事業場内産業保健スタッフ等を窓口として事業場外資源からの情報提供・助言を受けられる外部との連携体制の整備 イ ネットワークの形成 ウ 地域産業保健センターの活用

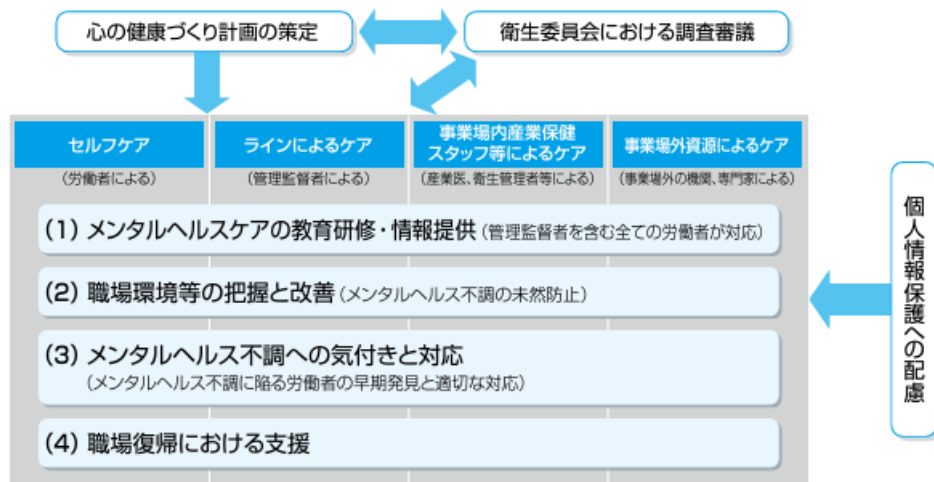
（４）事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任

指針では「４つのケア」の中の「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」に関し、事業者が講じる措置として５項目を挙げていますが、その１つが「事業場内メンタルヘルス推進担当者」の選任です。

労働者数 50 人以上の事業場では、衛生管理者や常勤の保健師等から選任、労働者数 50 人未満では、衛生推進者や人事労務管理スタッフ（人事権を有する者は避ける）から選任しましょう。

（５）メンタルヘルスケアの具体的な進め方

上記（３）の４つのケアが適切に実施されるよう、事業場内の関係者が相互に連携し、以下の取組みを積極的に推進することが効果的です。



(6) ストレスチェック制度（労働安全衛生法第 66 条の 10）

ストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集団的に分析し、職場環境の改善につなげることによって、労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止することを主な目的としたものです。平成 27 年 12 月に施行されました。

ストレスチェックは、質問票（選択回答）を労働者に記入してもらい、その結果を踏まえ必要に応じて就業上の措置を実施します。

また、ストレスチェックの結果について、職場ごとの集団分析を行い、職場環境の改善につなげることが望まれます。

ただし、常時 50 人未満の労働者を使用する事業場においては、労働安全衛生法附則第 4 条により、

「事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行うよう努めなければならない。」と規定されております。

必要な措置を講ずるよう努めなければならないので、努力を怠ったり、努力義務とは正反対のを行った場合、義務違反として所轄労働基準監督署から行政指導を受けたり、被害を受けた第三者から損害賠償請求を受ける可能性があります。

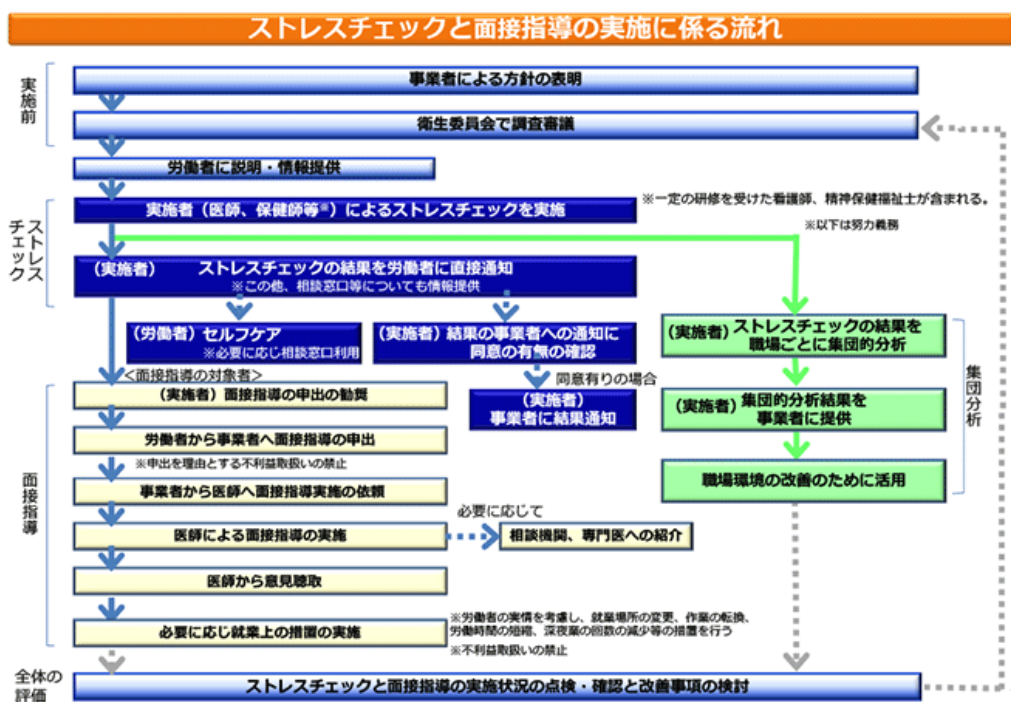
なお、2022 年を初年とする「第 14 次労働災害防止計画」（5 年計画）において、メンタルヘルス対策及びその一つのストレス

チェックの実施に関し、事業者に取り組んでいただきたい内容（アウトプット指標）及び取組の成果として得られる結果（アウトカム指標）は、次のとおりです。

- 事業者に取り組んでいただきたい内容（2027年まで）（アウトプット指標）
- メンタルヘルス対策に取り組む事業場を80%以上とする。
 - 50人未満の小規模事業場のストレスチェック実施の割合を50%以上とする。



- 取組の成果として得られる結果（2027年まで）（アウトカム指標）
- 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者を50%未満とする。



8 過重労働対策

過重労働による健康障害防止のためには、時間外・休日労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等のほか、事業場における健康管理体制の整備、健康診断の実施等の労働者の健康管理に係る措置の徹底が重要です。

また、やむを得ず長時間にわたる時間外、休日労働を行わせた労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じることが必要です。

【過重労働による健康障害防止のためのポイント】

(1) 時間外・休日労働を削減しましょう。

労働基準法が改正され、法律上、時間外労働の上限は原則として月 45 時間・年 360 時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、法律に定める上限を守らなければなりません。

(2) 年次有給休暇の取得を促進しましょう。

労働基準法が改正され、年 5 日の年次有給休暇（以下「年休」という。）を確実に取得させることが必要となつていますが、これは最低基準です。労働者に付与された年休は本来、すべて取得されるべきものです。年休を取得しやすい職場環境づくり、年休の計画的付与制度の活用等により年休の取得促進を図りましょう。

(3) 長時間労働を行った者に対し、面接指導を実施しましょう。

長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導を実施しましょう。

労働安全衛生法が改正され、面接指導の対象が、「時間外・休日労働時間が 1 か月当たり 80 時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者」に拡大されました。

9 安全衛生管理規程

「安全衛生管理規程」は、労働基準法や労働安全衛生法などの関連法令に基づき、会社における安全衛生活動の充実を図り、労働災害を未然に防止するために必要な基本的事項を明確にし、従業員の安全と健康を確保することを目的としています。

具体的には、以下の内容が含まれます。

- (1) 目的
- (2) 安全衛生管理体制（各管理者・各部門の責任者等の職務・権限等）
- (3) 会議（種類、内容、開催時期等）
- (4) 安全衛生教育
- (5) 日常の安全衛生管理（作業の安全、順守義務、整理整頓等）
- (6) 災害が発生した場合の措置

安全衛生管理規程は、従業員に「安全や衛生に配慮しています」というメッセージを伝える重要な文書です。

(特定業種等)

10 事業場における化学物質の管理体制の強化

(1) 化学物質管理者の選任（安衛則第12条の5関係）

ア 事業者は、リスクアセスメント対象物（労働安全衛生法第57条の3でリスクアセスメントの実施が義務付けられている危険・有害物質）を製造し、又は取り扱う事業場ごとに、「化学物質管理者」を選任し、その者に化学物質に係るリスクアセスメントの実施に関すること等の当該事業場における化学物質の管理に係る技術的事項を管理させなければなりません。

2024(R6).4.1施行

(1) 選任が必要な事業場

リスクアセスメント対象物を製造、取扱い、または譲渡提供をする事業場（業種・規模要件なし）

- ・ 個別の作業現場毎ではなく、工場、店社、営業所等事業場ごとに化学物質管理者を選任します。
- ・ 一般消費者の生活の用に供される製品のみを取り扱う事業場は、対象外です。
- ・ 事業場の状況に応じ、複数名の選任も可能です。

(2) 選任要件

化学物質の管理に関わる業務を適切に実施できる能力を有する者

リスクアセスメント対象物の製造事業場	専門的講習※の修了者	科目	時間
リスクアセスメント対象物の製造事業場	専門的講習※の修了者	化学物質の危険性及び有害性並びに表示等	2時間 30分
リスクアセスメント対象物の製造事業場以外の事業場	資格要件なし (専門的講習等の受講を推奨)	化学物質の危険性及び有害性等の調査	3時間
		化学物質の危険性及び有害性等の調査の結果に基づく措置等その他必要な記録等	2時間
		化学物質を原因とする災害発生時の対応	30分
		関係法令	1時間
		実習	化学物質の危険性及び有害性等の調査及びその結果に基づく措置等 3時間

※ 専門的講習のカリキュラムは、右図のとおりです。

(3) 職務

- ・ ラベル・SDS等の確認
- ・ 化学物質に関わるリスクアセスメントの実施管理
- ・ リスクアセスメント結果に基づくばく露防止措置の選択、実施の管理
- ・ 化学物質の自律的な管理に関わる各種記録の作成・保存
- ・ 化学物質の自律的な管理に関わる労働者への周知、教育
- ・ ラベル・SDSの作成（リスクアセスメント対象物の製造事業場の場合）
- ・ リスクアセスメント対象物による労働災害が発生した場合の対応

※ 「労働安全衛生法の新たな化学物質規制労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令等の概要」（厚生労働省）より抜粋

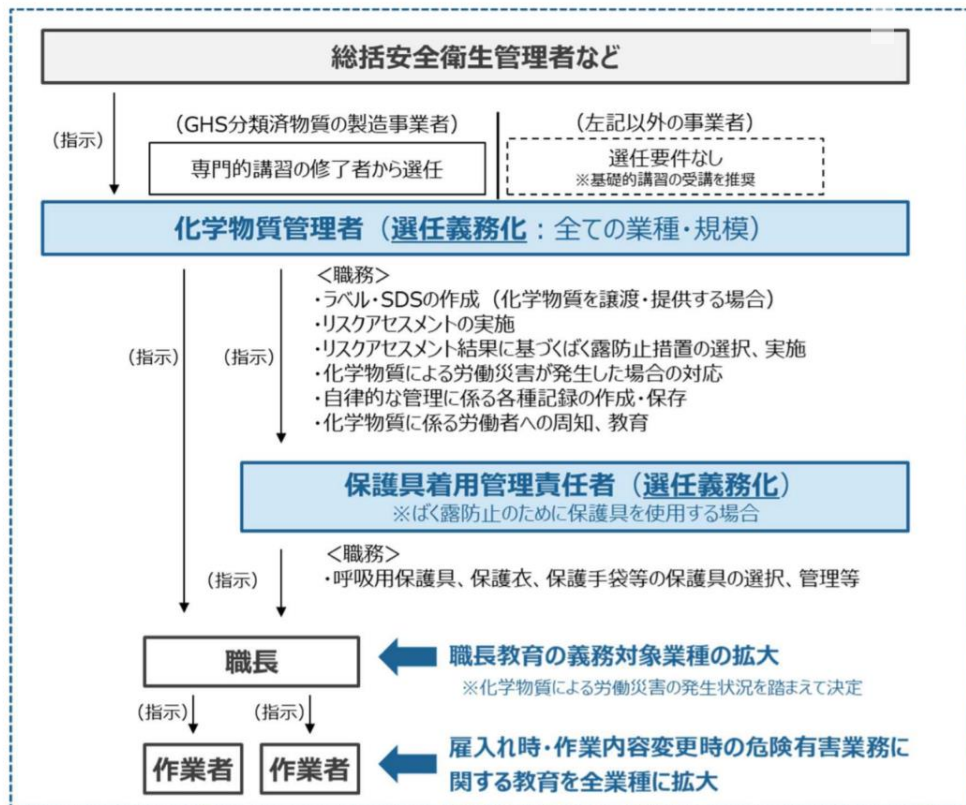
(選任要件)

製造事業場の化学物質管理者は12時間以上の専門的講習受講が義務付けられ、その他の事業場の化学物質管理者についても化学物質管理者講習に準ずる講習(6時間以上)を受講している者から選任することが望ましいとされています(受講を推奨)。

イ 事業者は、化学物質管理者を選任したときは、当該化学物質管理者に対し、必要な権限を与えるとともに、当該化学物質管理者の氏名を事業場の見やすい箇所に掲示すること等により関係労働者に周知させなければなりません。

(2) 保護具着用管理責任者の選任(安衛則第12条の6関係)

ア 化学物質管理者を選任した事業者は、リスクアセスメントの結果に基づく措置として、労働者に保護具を使用させるときは、「保護具着用管理責任者」を選任し、有効な保護具の選択、保護具の保守管理その他保護具に係る業務を担当させなければなりません。



(選任要件)

保護具着用管理責任者は、「保護具に関する知識及び経験を有すると認められる者」のうちから選任しなければなりません。

※ 「保護具に関する知識及び経験を有すると認められる者」には、次に掲げる者が含まれます

- ① 化学物質管理専門家の要件に該当する者
- ② 作業環境管理専門家の要件に該当する者
- ③ 労働衛生コンサルタント試験に合格した者
- ④ 第1種衛生管理者免許又は衛生工学衛生管理者免許を受けた者
- ⑤ 特定化学物質、有機溶剤、鉛、四アルキル鉛の作業主任者技能講習を修了した者
- ⑥ 安全衛生推進者等講習を受講した者

なお、上記に掲げる者に該当する場合であっても、「保護具着用管理責任者教育」を受講することが望ましいこと。また、上記に掲げる者に該当する者を選任することができない場合は、「保護具着用管理責任者教育」を受講した者を選任すること。

イ 事業者は、保護具着用管理責任者を選任したときは、当該保護具着用管理責任者に対し、必要な権限を与えるとともに、当該保護具着用管理責任者の氏名を事業場の見やすい箇所に掲示すること等により関係労働者に周知させなければなりません。

(3) 化学物質のリスクアセスメント（安衛法第57条の3、施行令別表9）

ア 労働安全衛生法による化学物質のリスクアセスメントについて平成28年6月1日、労働安全衛生法が改正され、SDS交付義務の対象となる物質について事業場におけるリスクアセスメントが義務付けられました。

業種、事業場規模にかかわらず、対象となる化学物質の製造・取扱いを行うすべての事業場が対象となります。

製造業、建設業だけでなく、清掃業、卸売・小売業、飲食店、医療業など、さまざまな業種で化学物質を含む製品が使われており、労働災害のリスクがあります。

イ 化学物質のリスクアセスメントの概要

(ア) リスクアセスメントとは

労働安全衛生法では、化学物質などによる危険性・有害性を特定し、その特定された危険性・有害性に基づくリスクを見積

もることに加え、リスクの見積もり結果に基づいてリスク低減措置の内容を検討する一連の流れをリスクアセスメントと定義しています。

(イ) リスクの見積もり方

a 推定法

化学物質のリスクアセスメントを支援するため、厚生労働省では様々な支援ツール（CREATE-SIMPLE 等の推定ツール）を公開しています。

支援ツールを活用することで、効率的にリスク評価を行えます。

※ 厚生労働省「職場のあんぜんサイト」>「化学物質のリスクアセスメント実施支援」を御活用ください。

リスクアセスメント実施レポート

・説明
 ● リスクアセスメントシートで追加した内容が表示されます。
 ● このシートはリスクアセスメントの内容を印刷し、報告等に活用を行います。

No. 2
 実施日 2024/5/20
 実施者

PDFに保存 印刷 入力内容が空

基本情報	
タイトル	ブルーネズミ「フック」メーカー139のリスクアセスメント
実施場所	
実施日時	
実施者名	ブルーネズミ「フック」メーカー139
作業内容	包装箱のブルーネズミの「フック」の検査
備考	

No.	対象項目	検査結果	危険度 [HSE]
1	107-83-8	2-メチルピロリドン	3B
2	84-17-8	エタノール	3
3	78-28-8	2-メチルピロリドン	1
4	108-97-8	ナゾリン	1
5	110-24-2	ジメチルホルムアミド	1

リスク低減対策の検討

※「リスク低減対策の検討」のQ1～Q15の選択結果を参照し、【再度リスクを判断】をクリックすることによって、リスク低減対策後の結果が表示されます。

リスクの再判定

項目	質問	現状	対策後	リスク低減対策の検討
個人	Q1. 防護具	短時間 (10～15分)		短時間 (10～15分)
	Q2. スプレー作業者の着用	いいえ		いいえ
	Q3. 密閉作業 (1～2分)	いいえ		いいえ
	Q4. 密閉作業 (2分)	いいえ/いいえ (密閉作業なし/密閉)		いいえ/いいえ (密閉作業なし/密閉)
	Q5. 作業時間	1時間超～2時間以下		1時間超～2時間以下
	Q6. 作業頻度	1日/回		1日/回
	Q7. 保護具の着用状況	保護具を着用しない/作業		保護具を着用しない/作業
設備	Q8. 換気装置	換気装置が設置されている/設置		換気装置が設置されている/設置
	Q9. 化学物質検査	検査を実施していない		検査を実施していない
	Q10. 保護具の着用	着用や引換を行っている		着用や引換を行っている
管理	Q11. 防護具	なし		なし
	Q12. 密閉作業	なし		なし
	Q13. 密閉作業時換気装置	なし		なし
	Q14. 作業者の健康	なし		なし
	Q15. 健康診断	いいえ		いいえ

備考 (任意)

リスクの再判定結果												
	ばく露限界値 (容許暴露限度)			測定値 (暴露量)			リスクレベル			合計 (吸入+燃焼)	危険性 (燃焼+火災等)	
	吸入 (ばく露)	吸入 (ばく露)	燃焼電圧	吸入 (ばく露)	吸入 (ばく露)	燃焼電圧	吸入 (ばく露)	吸入 (ばく露)	燃焼電圧			
1	107-83-5	2-メチルペンタン										
試験	200 ppm	1000 ppm	2284 mg/day	2~20 ppm	80 ppm	0.0196 mg/day						
判定値							1	1	1	3	1	
2	64-17-5	エタノール										
試験	200 ppm	800 ppm	2825 mg/day	1.2~12 ppm	48 ppm	38.6 mg/day	1	1	1	3	1	
判定値												
3	75-28-5	2-メチルプロピル										
試験	1000 ppm	1000 ppm	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
判定値												
4	108-97-8	n-ブタン										
試験	500 ppm	1000 ppm	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
判定値												
5	110-84-3	ジメチルヘキサン										
試験	40 ppm	400 ppm	1036 mg/day	0.4~4 ppm	16 ppm	0.0227 mg/day	1	1	1	3	1	
判定値												

有害性	燃焼後生成物以外のばく露 (ばく露) 又はばく露電圧にのみ基づく。
危険性 (燃焼+火災等)	燃焼後生成物以外のばく露電圧にのみ基づく。

詳細なリスクアセスメントの実施結果			
有害性	評価	実施日	対応措置

危険性 (燃焼+火災等)			
有害性	評価	実施日	対応措置

リスク低減措置の検討結果	
検討したリスク低減措置の内容、実施状況等	保存

b 実測法

化学物質の有害性を見積もる場合、作業場の気中濃度を測定し、リスクアセスメント対象物質のばく露限界値と比較する方法によりリスクを見積もることができます（個人ばく露測定、簡易測定法等）。

※ 支援ツールと実測法を組み合わせることが効果的です。

(ウ) ばく露低減に向けた手段の選択

リスクアセスメント結果を踏まえ、ばく露低減に向けた適切な手段を事業者自らが選択の上、実施します。



代替物質
の使用



換気装置等を
設置し稼働



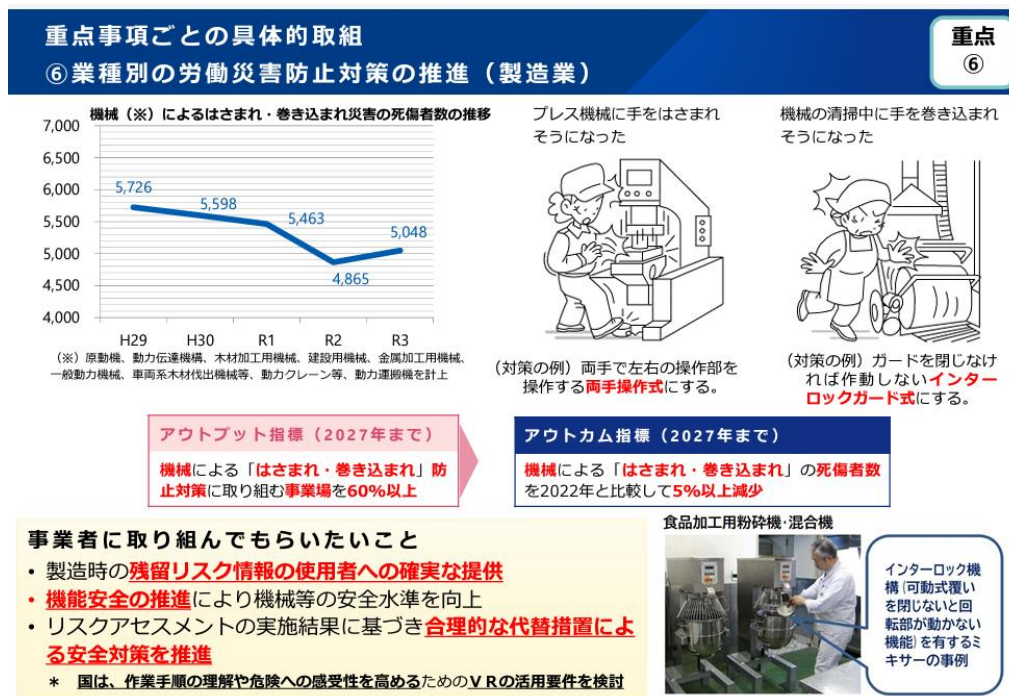
作業方法
の改善



有効な呼吸用
保護具の使用

11 機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策

(1) 第14次労働災害防止計画（以下「14次防」という。）における対策の概要



(2) 計画の目標

ア アウトプット指標

機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を2027年までに60%以上とする。

イ アウトカム指標

製造業における機械による「はさまれ・巻き込まれ」の死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。

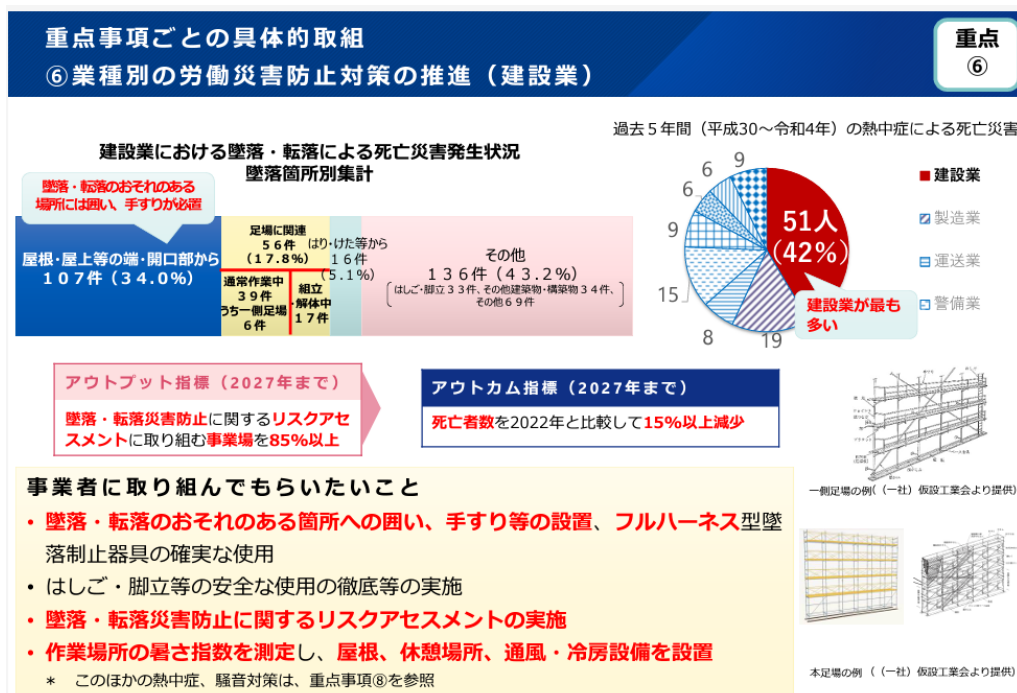
(3) 14次防における対策の具体的内容

「はさまれ・巻き込まれ」等による労働災害の危険性の高い機械等については、製造者（メーカー）、使用者（ユーザー）それぞれにおいてリスクアセスメントを実施し、労働災害の防止を図ることが重要であることから、「機械の包括的な安全基準に関する指針」（平成19年7月31日付け基発第0731001号）に基づき、使用者においてもリスクアセスメントが適切に実施できるよう、製造者は、製造時のリスクアセスメントを実施しても残留するリスク情報を、機械等の使用者へ確実に提供する。

機能安全の推進により機械等の安全水準を向上させ、合理的な代替措置により安全対策を推進する。

12 墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメント

(1) 14次防における対策の概要



(2) 計画の目標

ア アウトプット指標

墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む建設業の事業場の割合を2027年までに85%以上とする。

イ アウトカム指標

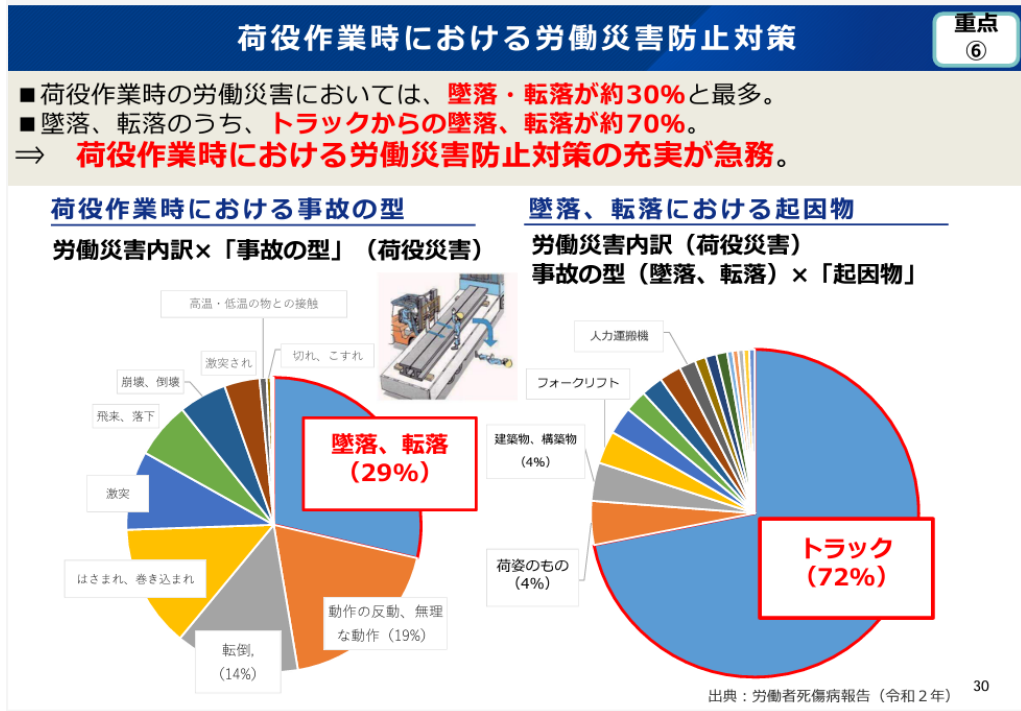
建設業における死亡者数を2022年と比較して2027年までに15%以上減少させる。

(3) 14次防における対策の具体的内容

墜落・転落のおそれのある作業について、墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所への囲い、手すり等の設置、墜落制止用器具の確実な使用、はしご・脚立等の安全な使用の徹底等及び高所からの墜落・転落災害の防止に取り組む。あわせて、墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む。

13 荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく措置

(1) 14次防における対策の概要



重点事項ごとの具体的取組
重点
⑥

⑥ 業種別の労働災害防止対策の推進（陸上貨物運送事業）

事業者に取り組んでもらいたいこと

「荷役5大災害」防止のポイント

- 1. トラック・荷台等からの墜落・転落による災害**
⇒ 作業場所の高さに関わらず、**必ず保護帽を着用**すること
- 2. トラック・荷台等での荷崩れによる災害**
⇒ 荷を積み込むとき、**必ず積荷の状態を確認**すること
- 3. フォークリフト使用時における災害**
⇒ フォークリフトの運転者や周囲の労働者は、定められた**ルール(作業計画等)に基づき適切に行動**すること
- 4. トラックの無人暴走による災害**
⇒ トラックを降車するとき、**必ず逸走防止措置(※)**を行うこと
(※)逸走防止措置:①パーキングブレーキ、②エンジン停止、③ギアロック、④輪止め
- 5. トラック後退時における災害**
⇒ 後退誘導に係る**ルール(作業計画等)を定め、後方確認ができる場合にのみ、トラックを後退**をさせること。

作業に合った**腰痛予防対策**の実施

アウトプット指標（2027年まで）

「荷役作業における安全ガイドライン」に沿った対策を講じる事業場を**45%以上**

アウトカム指標（2027年まで）

死傷者数を2022年と比較して**5%以上減少**

荷役作業時における労働災害防止対策③ (陸上貨物運送事業における労働災害防止のためのガイドライン)

重点
⑥

荷役作業の安全対策ガイドライン

(平成25年3月25日付け基発0325第1号)

●陸運事業者の実施事項

- 管理体制の確立
- 具体的な防止対策
 - ・墜落、転落による労働災害の防止対策
 - ・フォークリフト、ロールボックスパレット等による労働災害の防止対策
 - ・転倒による労働災害の防止対策
- 安全衛生教育の実施
- 荷主等との連絡調整

→ 『安全作業連絡書』の使用

- 自動車運転者に荷役作業を行わせる場合の措置
 - 運転者の疲労に配慮した十分な休憩時間の確保

連絡調整

●荷主等の実施事項

- 改善基準告示(※)の遵守
 - 陸運業者に荷役作業を行わせる場合は事前に通知
 - 陸運事業者との連絡調整
- 『安全作業連絡書』の使用
- 自動車運転者に荷役作業を行わせる場合の措置
 - 疲労に配慮した休憩時間の確保、着時刻の弾力化
 - 安全に荷役作業を行える場所、機械等の確保

荷主の協力が不可欠

交通労働災害防止のためのガイドライン

(平成20年4月3日付け基発第0403001号)

- 管理体制の確立等
- 適正な労働時間の管理、走行管理
 - ・走行計画の作成
 - ・点呼等の実施
 - ・荷役作業を行わせる場合の措置
 - 運転者の疲労に配慮した十分な休憩時間の確保
 - ・荷の適正な積載
- 教育の実施
 - ・交通危険予知訓練
- 意識の高揚
 - ・交通安全情報マップの作成

○ 荷主・元請事業者による配慮等

- ・過積載運行の防止
- ・改善基準告示(※)の遵守
- ・安全な走行が出来ない発注の禁止
- ・到着時間の再設定等の措置
- 健康管理

※改善基準告示：自動車運転者の労働時間等の改善のための基準

32

(2) 計画の目標

ア アウトプット指標

「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」(平成25年3月25日付け基発0325第1号。以下「荷役作業における安全ガイドライン」という。)に基づく措置を実施する陸上貨物運送事業等の事業場(荷主となる事業場を含む。)の割合を2027年までに45%以上とする。

イ アウトカム指標

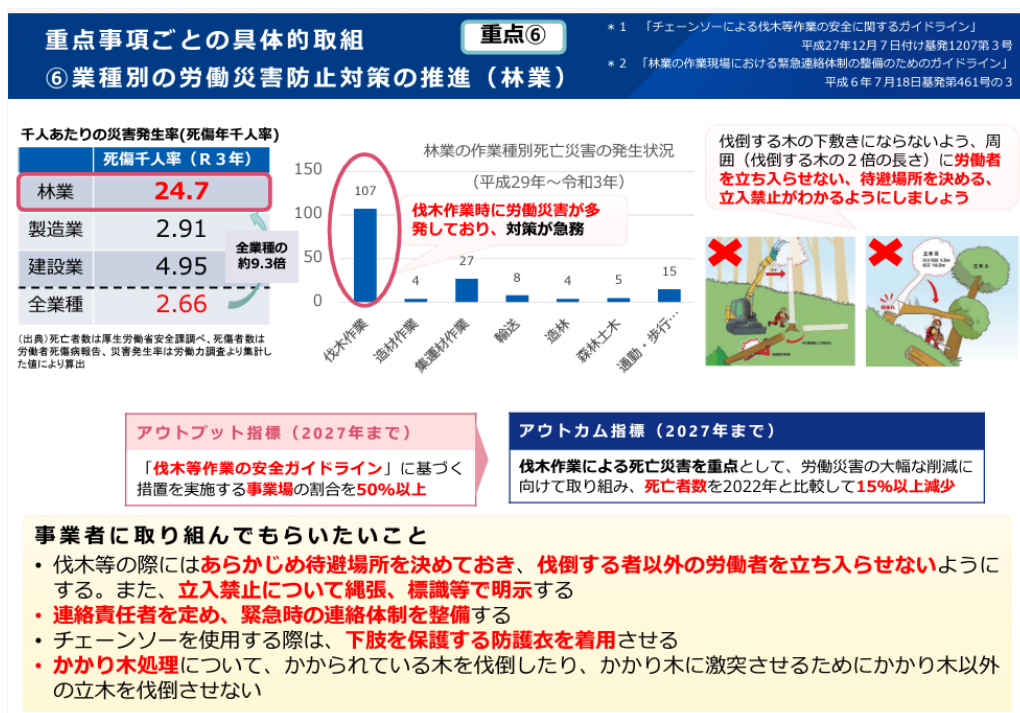
陸上貨物運送事業における死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。

(3) 14次防における対策の具体的内容

「荷役作業における安全ガイドライン」に基づく安全衛生管理体制の確立、墜落・転落災害や転倒災害等の防止措置、保護帽等の着用、安全衛生教育の実施等荷主も含めた荷役作業における安全対策に取り組む。

14 伐木等作業の安全に関するガイドラインに基づく措置

(1) 14 次防における対策の概要



(2) 計画の目標

ア アウトプット指標

「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」(平成27年12月7日付け基発1207第3号。以下「伐木等作業の安全ガイドライン」という。)に基づく措置を実施する林業の事業場の割合を2027年までに50%以上とする。

イ アウトカム指標

林業における死亡者数を、伐木作業の災害防止を重点としつつ、労働災害の大幅な削減に向けて取り組み、2022年と比較して2027年までに15%以上減少させる。

(3) 14 次防における対策の具体的内容

「伐木等作業の安全ガイドライン」、「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」(平成6年7月18日付け基発第461号の3)等について労働者への周知や理解の促進を図るとともに、これらに基づき、安全な伐倒方法やかかり木処理の方法、保護具の着用、緊急時における連絡体制等の整備や周知、通信機器の配備、教育訓練等の安全対策を確実に実施する。

15 卸売業・小売業における対策

(1) 14次防における対策の概要

重点事項ごとの具体的取組 重点②

② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

事業者に取り組んでもらいたいこと

③：特に第三次産業において、注意喚起をしておくことで防げた災害も多いことから、**パート・アルバイトの労働者も含めて安全衛生教育を着実に実施**する。

■ 安全衛生教育の実施

小売業では47%、医療・福祉では44%が**正社員以外への雇入時教育を未実施**（平成28年）
 （小売業や介護施設等では人手不足により業務多忙が常態化していることから、雇入時教育等の安全衛生教育が適切に実施されているとはいえない実態がある。）

動画を活用して労災事故発生防止！

食品スーパーマーケットというパートタイム社員やアルバイト社員が多い業種のため、**入社時の安全教育や継続的な啓蒙活動を、より分かりやすく伝えるための動画教材**を作成しました。
 店舗社員が理解が容易からよく知っている、言葉や図解で理解を促す動画に集約することでより具体的に伝わりやすい内容となりました。

【その効果】
 ・労災事故の発生防止につながり、新規店舗や転居の入れ替わりにより新入社員が減少する中でも、発生件数の千人率は過去最低となっている。
 ・また、伝える内容にブレがなくなり、全店での安全教育のスタンダードレベルのアップにも繋がった。

アウトプット指標（2027年まで）

- 転倒防止（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場を50%以上
- **正社員以外への安全衛生教育の実施率を80%以上**（卸売業・小売業／医療・福祉）

事故を未然に予見する！KYT活動（危険予知トレーニング） CAINZ

【背景】
 ・店舗メンバー：約24,000人が在籍
 ・パート、アルバイトへの安全教育が行き届いていない
 ・店舗単位（従業員数）が30人～250人と幅が大きい

【目的】
 ・危険予知ができるメンバーを育成し、事故を予見することで事故に防止する

【内容】
 ・デジタルツール「Forms」を利用し、システム開発費用はなし
 ・店舗用スマホ型端末を使用し、店長の労働者のスケジュールに合わせて危険予知トレーニングを実施できる
 ・日々の労働風景を感知することが可能であり、毎月繰り返し実施する事で継続的な教育ができる

【効果】
 ・転倒による平均休業見込日数を2022年と比較して男女とも増加に歯止め
 ・転倒による平均休業見込日数を40日以下

アウトカム指標（2027年まで）

- 転倒の**年齢層別死傷年千人率**を2022年と比較して男女とも**増加に歯止め**
- 転倒による**平均休業見込日数**を**40日以下**

(1) 計画の目標

労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

ア アウトプット指標

(ア) 転倒災害対策（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場の割合を2027年までに50%以上とする。

(イ) 卸売業・小売業の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする。

イ アウトカム指標

(ア) 増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。

(イ) 転倒による平均休業見込日数を2027年までに40日以下とする。

(3) 14次防における対策の具体的内容

ア 転倒災害は、加齢による骨密度の低下が顕著な中高年齢の女性をはじめとして極めて高い発生率となっており、対策を講ずべきリスクであることを認識し、その取組を進める。

イ 筋力等を維持し転倒を予防するため、運動プログラムの導入及び労働者のスポーツの習慣化を推進する。

ウ 非正規雇用労働者も含めた全ての労働者への雇入れ時等における安全衛生教育の実施を徹底する。

16 医療・福祉における対策

(1) 14次防における対策の概要

(再掲)

重点事項ごとの具体的取組 重点②

② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

事業者に取り組んでもらいたいこと

③：特に第三次産業において、注意喚起をしておくことで防げた災害も多いことから、**パート・アルバイトの労働者も含めて安全衛生教育を着実に実施**する。

■ 安全衛生教育の実施


小売業では47%、医療・福祉では44%が**正社員以外への雇入れ時教育を未実施**（平成28年）

（小売業や介護施設等では人手不足により業務多忙が常態化していること等から、雇入れ時教育等の安全衛生教育が適切に実施されているとはいえない実態がある。）

動画を活用して労災事故発生防止！

※近畿スーパーマーケットというパートタイム社員やアルバイト社員が多い業種のため、入社時の安全教育や継続的な啓発活動を、より分かり易く伝えるための動画教材を作成しました。

店舗社員が事故からよく知っている、言葉や店舗実態等を語り影響を受ける社員が、自ら説明することでより具体的に伝わりやすい内容となりました。



【その効果】

- 労災事故の発生防止につながり、新規出店や社員の入れ替わりにより新入社者が多い中でも、発生件数の千人率は過去最低となっている。
- また、伝える内容にブレがなくなり、全店での安全教育のスタンダードレベルのアップにも繋がった。

事故を未然に予見する！KYT活動（危険予知トレーニング） **CAINZ**

【背景】

- 店舗メンバー：約24,000人が在籍
- パート、アルバイトへの安全教育が行き届いていない
- 店舗規模（従業員数）が30人～250人と幅が大きい

【目的】

- 危険予知ができるメンバーを育成し、事故を予見することで未然に防止する

【内容】

- デジタルツール「Forms」を利用し、システム開発費用はなし
- 店舗間での現場実態を共用し、個々の労働者のスキルや経験に合わせて危険予知トレーニングを実施できる
- 前月の労働災害を題材にすることが可能であり、毎月繰り返し実施する事で継続的な教育ができる

【対象人数】 全店舗（24,000人）

【回答選択式】

- カゴ車の乗降で足を踏み
- カゴ車が転倒して下向きになる
- カゴ車の運転が難しくなる

【定量的効果】

- 月間平均実施率：88%
- 月間平均実施人数：約20,000～21,000人

※毎月、15～25期前後出題

アウトプット指標（2027年まで）

- 転倒防止（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場を50%以上
- **正社員以外への安全衛生教育の実施率を80%以上**（卸売業・小売業／医療・福祉）

アウトカム指標（2027年まで）

- 転倒の**年齢層別死傷年千人率**を2022年と比較して男女とも**増加に歯止め**
- 転倒による**平均休業見込日数**を**40日以下**

重点事項ごとの具体的取組

重点②

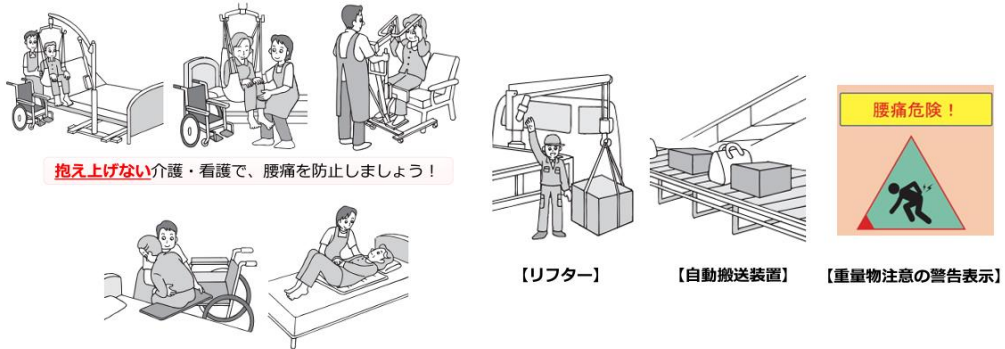
② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

事業者に取り組んでもらいたいこと【作業に合った腰痛予防対策】

介護・看護：身体の負担軽減のための介護技術（**ノーリフトケア**）や介護機器等の導入

荷物取扱い：人力による重量物の取扱いをできるだけ避け、**リフター**や**自動搬送装置**を使う

重量物注意の警告表示を行っている 等



アウトプット指標（2027年まで）

- **ノーリフトケア**を導入している事業場を2023年より増加（介護・看護作業）

アウトカム指標（2027年まで）

- 社会福祉施設での腰痛の死傷年千人率を2022年と比較して減少

（2）計画の目標

労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

ア アウトプット指標

- （ア）転倒災害対策（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場の割合を2027年までに50%以上とする。
- （イ）医療・福祉の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする。
- （ウ）介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。

イ アウトカム指標

- （ア）増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。
- （イ）転倒による平均休業見込日数を2027年までに40日以下とする。
- （ウ）増加が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに減少させる。

(3) 14 次防における対策の具体的内容

- ア 転倒災害は、加齢による骨密度の低下が顕著な中高年齢の女性をはじめとして極めて高い発生率となっており、対策を講ずべきリスクであることを認識し、その取組を進める。
- イ 筋力等を維持し転倒を予防するため、運動プログラムの導入及び労働者のスポーツの習慣化を推進する。
- ウ 非正規雇用労働者も含めた全ての労働者への雇入れ時等における安全衛生教育の実施を徹底する。
- エ 「職場における腰痛予防対策指針」(平成 25 年 6 月 18 日付け基発 0618 第 1 号) を参考に、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組む。