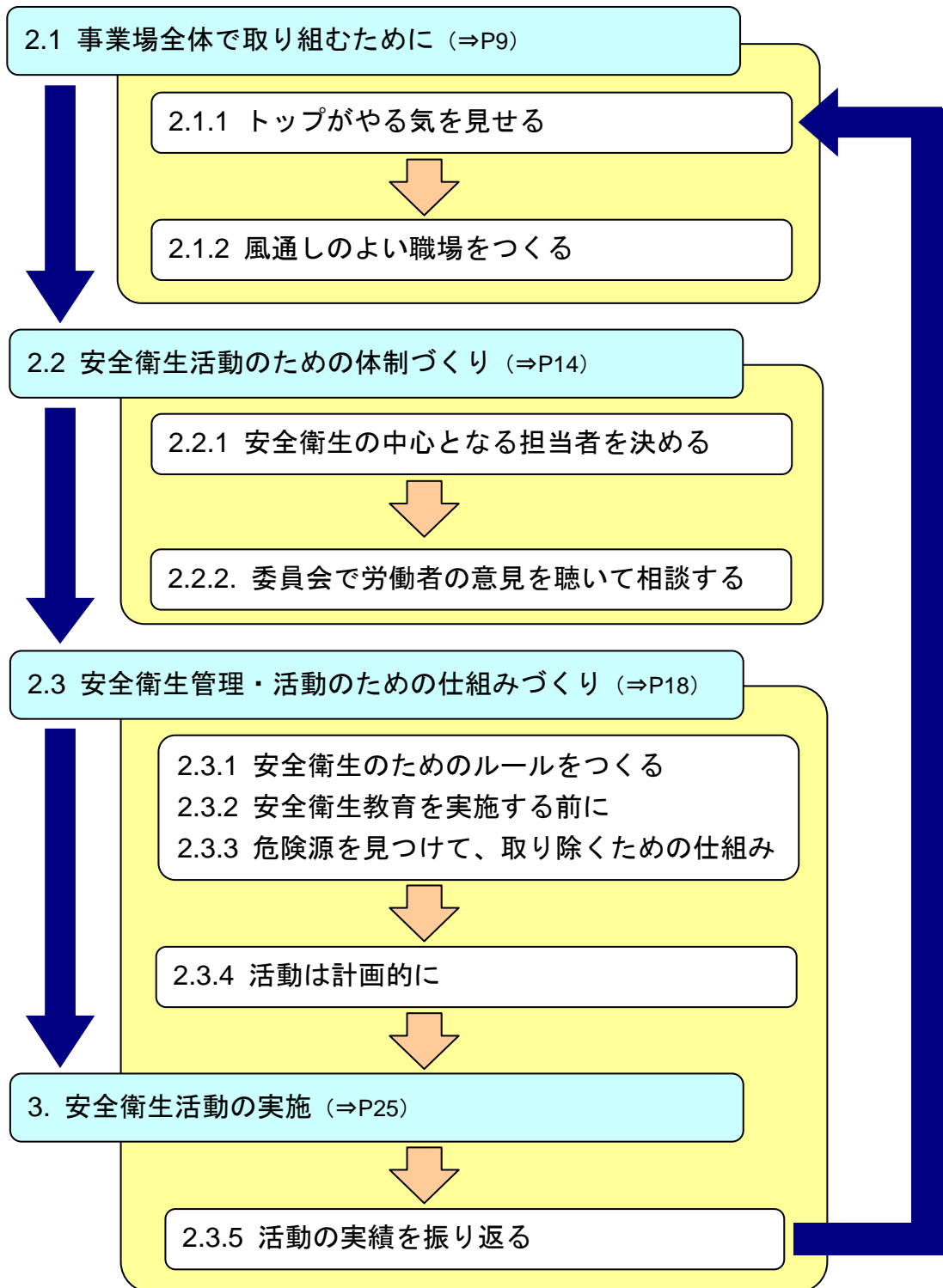


## 2. 安全衛生管理・活動の進め方

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。)

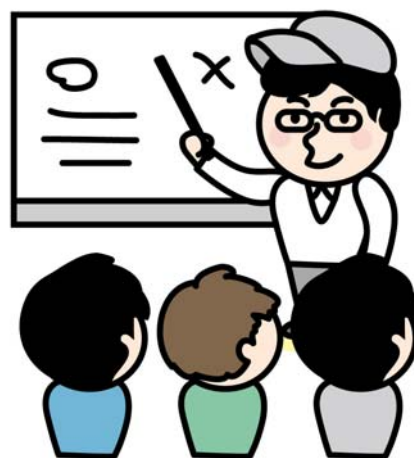


表 3 管理者等の要件と業務

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"> <li>・ 危険・健康障害防止の措置</li> <li>・ 教育の実施</li> <li>・ 健康診断の実施、他健康保持増進</li> <li>・ 労働災害の原因調査、再発防止対策 など</li> </ul>
2	安全 管理者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 労働安全コンサルタント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 安全装置、保護具等の設備・器具の定期的な点検</li> <li>・ 作業の安全に関わる教育及び訓練実施</li> <li>・ 発生した災害の原因調査・対策検討 など</li> </ul>
3	衛生 管理者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第一種・第二種衛生管理者免許を有する者</li> <li>・ 衛生工学衛生管理者免許を有する者</li> <li>・ 医師</li> <li>・ 歯科医師</li> <li>・ 労働衛生コンサルタント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 健康に異常のある者の発見・措置</li> <li>・ 作業環境の衛生上の調査</li> <li>・ 作業条件、施設等の衛生上の改善</li> <li>・ 労働衛生保護具、救急用具等の点検・整備</li> <li>・ 衛生教育、健康相談等の実施 など</li> </ul>
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"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 労働衛生コンサルタント試験に合格した者</li> <li>・ 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 健康診断・面接指導等の実施</li> <li>・ 健康教育、健康相談等の実施</li> <li>・ 作業環境の維持管理に関する事項の実施</li> <li>・ 労働者の健康障害の原因調査・再発防止措置</li> <li>・ 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</li> </ul>
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まれます。

### 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 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 「法令検索」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



ているのは、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。こういった「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。

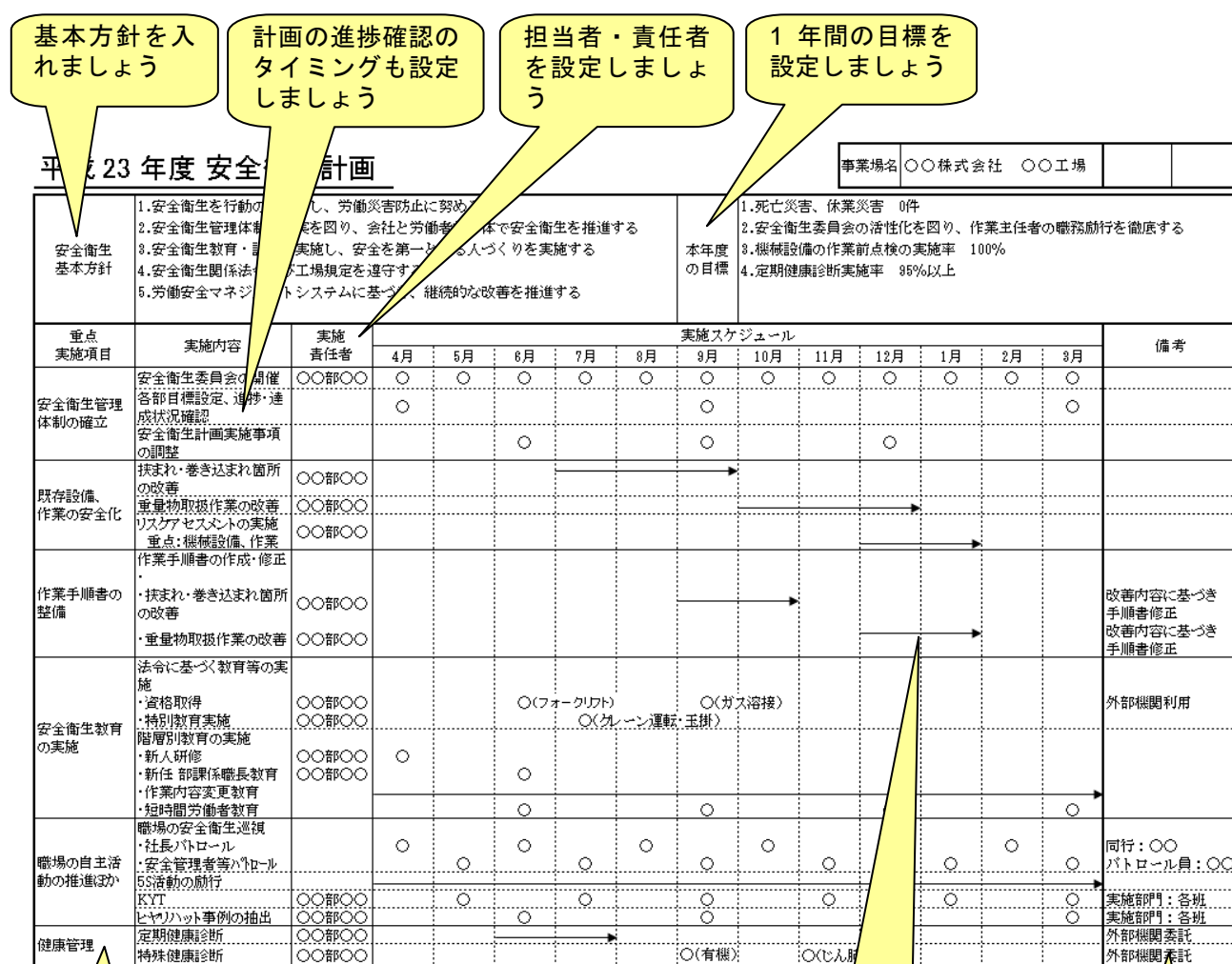


図 2 安全衛生計画 (例)

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<sup>1</sup>**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](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。



<sup>1</sup> 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。