

中小規模事業場の 安全衛生管理の進め方

労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり



労働安全衛生法の目的

労働安全衛生法の第1条では、下記の措置を講じるなどして労働災害防止のため総合的な対策を推進し、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的としています。

(1)責任体制の明確化 (2)危険防止基準の確立 (3)自主的活動の促進



東京労働局 労働基準監督署

トップが打ち出す方針 みんなで共有 生み出す安全・安心

中小規模事業場の安全衛生管理の進め方

1. 労働災害の発生と企業責任について	3
2. 労働災害のコストについて	3
3. 労働災害発生のしくみ	4
4. 安全衛生管理体制及び活動について	6
5. 作業手順書を作成しましょう	9
6. 安全衛生教育等の取組について	10
7. リスクアセスメントの実施について	12
8. 機械の包括安全指針のポイント	14
9. 労働安全衛生マネジメントシステムの導入	15
10. 交通労働災害を防止しましょう	16
11. 行動災害の防止の取組について	17
12. 「見える化」で周知の徹底を図りましょう	19
13. 荷役作業中の労働災害を防止しましょう	20
14. 安全衛生委員会を設置しましょう	21
15. 高年齢労働者の安全衛生対策	22
16. 外国人労働者の安全衛生対策	23
作成例 安全衛生管理規程	24
作成例 安全衛生委員会規程	27
作成例 年間安全衛生計画	28
様式例 ヒヤリハット報告書	29
労働災害再発防止対策書	30
安全衛生優良企業とは？	31
重大な労働災害を繰り返す企業への対応	31
産業保健のページ	32

1

労働災害の発生と企業責任について

無災害の事業場

- 職場モラルの向上
- 生産性の向上
- 保険料の低下※

※労災保険のメリット制（適用には条件があります。）
 労災保険では、メリット制、特例メリット制と呼ばれる制度があり、労災保険収支率等に応じて、保険料が最大40%（特例の場合は45%）減額されます。

安全衛生表彰

社会的信用の増大



安全衛生優良企業認定制度について（31頁参照）

労働災害の発生

民事上の責任

不法行為責任や安全配慮義務違反による損害賠償

刑事上の責任

労働安全衛生法違反
業務上過失致死傷罪

行政上の責任

作業停止・使用停止等の行政処分

補償上の責任

労働基準法及び労働者災害補償保険法による補償

社会的な責任

企業の信用低下
存在基盤の喪失



重大な労働災害を繰り返す企業に対し、大臣が指示、勧告、公表を行う制度について（31頁参照）

2

労働災害のコストについて

間接コストは、直接コストの4倍になるといわれています。

（参考文献：ハインリッヒ産業災害防止論）



(1) 直接コスト

労働者災害補償保険法等に基づき国や事業者が被災者等に直接支払った休業補償費、治療費、障害補償費、遺族補償費

(2) 間接コスト

①慰謝料 ②負傷した労働者の損失時間の費用 ③作業を停止した他の労働者の損失時間の費用 ④監督者等の損失時間の費用 ⑤機械・工具・資材の損害、材料の損傷による費用 ⑥生産の妨害・納期に間に合わない・割増賃金の費用・違約金の支払い等 ⑦労働者の生活保障・扶助金システムにおける事業者の費用 ⑧負傷した労働者の労働能力低下に伴う損失、モラルの低下による損失等

3 労働災害発生のしくみ



安全衛生管理上の欠陥
企業の管理責任

間接原因

- ① 指揮命令権限が不明確
- ② 責任体制の不備（機械・設備の管理、点検、運転責任者等）
- ③ 機械・設備導入時の事前評価の不備
- ④ 安全衛生バトロール等の不備（未実施、問題点の未指摘等）
- ⑤ 施工計画・作業計画の不備
- ⑥ 作業マニュアルの不備
- ⑦ 作業主任者の未選任・職務の励行の不備
- ⑧ 安全衛生教育の不備
- ⑨ 連絡調整、打ち合わせ等の不備

(1) 機械・設備、原材料等物自体の欠陥

機械の故障、設備不良などをいいます。

(2) 安全設備等の欠陥

安全カバー、電気設備の絶縁の不良、未設置などをいいます。

(3) 作業場所、物の置き方等の欠陥

安全通路が確保されていない、機械等の配置の欠陥、物の置き方、積み方などの欠陥をいいます。

直接原因

危険・有害な状態

物的要因

人的要因

危険・有害な状態

直接原因

(9) 安全装置等を取り外す

安全装置を取り外したり、調整を誤ることをいいます。

(10) 安全措置等の不履行

機械等を不意に動かす、合図確認をなしに機械や物を動かす、または物を放すことをいいます。

(11) 危険・有害な状態を放置

機械・装置等を運転したままその場を離れたり、機械・装置、工具、材料等を危険または有害な状態で放置することをいいます。

(12) 危険または有害な状態を作る

荷などの積み過ぎ、危険な物を混ぜ合わせることなどをいいます。



(4) 保護具・服装等の欠陥

保護具・服装、履物等を指定していない、手袋の使用を禁止していないことなどをいいます。

(5) 作業環境の欠陥

換気設備、照明設備などの欠陥をいいます。

(6) 自然環境、外的要因による欠陥

大雨による洪水、強風など自然の危険、部外的の欠陥をいいます。

(7) 作業方法の欠陥

不適切な機械・装置・用具・工具等の使用、作業手順の誤り、無理な動作などをいい、管理監督者の教育、指導、命令、指示が悪いためなど、主として管理上の欠陥に基づき、作業者の作業方法に欠陥がある状況をいいます。

(8) その他及び分類不能

物(環境を含む)

起因物

加害物

人(第三者を含む)

接触

災害の発生

**(13) 機械等の指定外の使用**

欠陥のある機械・装置、工具、用具を用いたり、指定以外の方法で使用するなどをいいます。

(14) 運転中の機械・装置等の掃除、修理等

運転中の機械・装置、通電中の電気装置、危険物が入っている物の掃除、注油、修理、点検を行うことをいいます。

(15) 保護具・服装の欠陥

保護具を使用しない、不安全な服装をすることなどをいいます。

(16) その他の危険・有害な場所への接近

つり荷の下に入る、不安定な場所に立入ることなどをいいます。

(17) その他の危険・有害な行動

荷の中抜き、物を投げ渡す、不用意に走ることなどをいいます。

(18) 運転の失敗

スピードの出し過ぎ等による運転ミスを行います。

(19) 誤った動作

荷の持ち過ぎ、物の支え方の誤り、上り方、下り方の誤りなどをいいます。

(20) その他及び分類不能

4

安全衛生管理体制及び活動について

事業場の安全衛生を確保するためには、労働安全衛生法令の遵守はもとより、事業場の自主的な安全衛生活動への取り組みが必要です。

効果的な安全衛生を行うには、経営トップが各級管理者の役割、権限などを明確することです。

①経営トップは安全衛生基本方針を表明しましょう

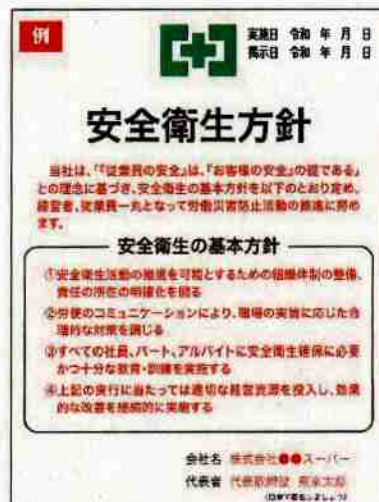
経営トップ自らの安全衛生に対する姿勢が事業場の安全衛生のレベルを決定します。経営トップは安全衛生基本方針を表明し、労働者へ周知しましょう。

②安全衛生に係る目標を設定し、計画を作成しましょう。

経営トップの安全衛生基本方針に基づいて、事業場における安全衛生に係る目標を設定し、目標の達成に向けた年間安全衛生計画を作成しましょう。(P26参照)

③安全衛生管理体制を確立しましょう。

労働安全衛生法では、業種、事業場規模などによって総括安全衛生管理者や安全管理者、衛生管理者、産業医、安全衛生推進者、衛生推進者などの選任を義務付けています。選任した場合は、その職務を明確にし、職務の遂行に必要な権限を与えましょう。



業種 規模 (労働者数)	《令2条1号の業種》 林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業	《令2条2号の業種》 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、自動車整備業及び機械修理業	《令2条3号の業種》 その他の業種
1000人～	事業場者 ↓ 選任 総括安全衛生管理者 (安衛法10条) ↓ 指揮 安全管理者 衛生管理者 産業医 (安衛法11条) (安衛法12条) (安衛法13条)	事業場者 ↓ 選任 総括安全衛生管理者 ↓ 指揮 安全管理者 衛生管理者 産業医	事業場者 ↓ 選任 総括安全衛生管理者 ↓ 指揮 衛生管理者 産業医
300～999人			
100～299人			
50～99人	事業場者 ↓ 選任 安全管理者 衛生管理者 産業医	事業場者 ↓ 選任 安全管理者 衛生管理者 産業医	事業場者 ↓ 選任 衛生管理者 産業医
10～49人	事業場者 ↓ 選任 安全衛生推進者 (安衛法12条の2)	事業場者 ↓ 選任 安全衛生推進者	事業場者 ↓ 選任 衛生推進者
1～9人	事業場者	事業場者	事業場者

※労働者には、常時使用するパート・アルバイト等及び派遣労働者を含みます。

飲食店・社会福祉施設・小売業（各種食品小売業、家具等小売業及び燃料小売業を除く。）の事業者の皆様「安全推進者」を配置しましょう。

安全管理者又安全衛生推進者の選任や安全委員会の設置の義務のない非工業的業種（労働安全衛生施行令第2条第3号）の事業場には、安全管理体制の構築に係る法令的な担保がなされていませんが、これら業種における1年間に発生する休業4日以上労働災害は約5万件（全労働災害の約30％）であることから「安全推進者」を配置することにより、安全管理体制の充実を図る必要があります。

(P. 21参照)

④安全衛生委員会を設置し、定期的に開催しましょう。

労働安全衛生法では、業種、事業場規模などによって安全委員会（労働安全衛生施行令第2条1、2号の業種により常時使用する労働者が50人以上又は100人以上）、衛生委員会（常時使用する労働者が50人以上）の設置を義務付けています。（P. 21参照）

安全衛生委員会は、事業場における労働者の危険または健康障害を防止するための基本対策などの安全衛生に関する重要事項について調査審議を実施するものです。

事業者は、安全衛生委員会における議事の概要を委員会の開催の都度、遅滞なく、常時各作業場所の見やすい場所に掲示するなどによって労働者に周知する必要があります。（労働安全衛生規則第23条）

労働安全衛生法に基づく安全衛生委員会等の設置義務のない事業者の皆様へ

事業場の安全衛生問題の改善・解決には労働者が安全衛生に関心を持ち、その意見を事業者が行う安全衛生のための措置に反映させることが必要です。安全衛生委員会の設置義務のない事業場においても安全衛生に関する事項について関係労働者の意見を聴く機会を設けることが必要です（労働安全衛生規則第23条の2）。

⑤日常的な安全衛生活動を活性化させましょう。

1. 4S（整理・整頓・清掃・清潔）の徹底

整 理…必要な物と不要な物に分けて、不要な物を処分する。

担当部署ごとに、職場巡視や点検、清掃を通じて定期的に不要な物を廃棄しましょう。

整 頓…必要な物をすぐに取出し、使用できるように、分かりやすく安全な状態にする。

作業に必要な物の置き場を決め、種類や形状ごとに必要な数量を揃えましょう。

清 掃…作業する場所や身の回り、廊下や休憩所など共有場所のごみや汚れを取り除く。

作業終了前に作業員全員で一斉に行うと効果的です。事業場の実態に合わせて行いましょう。

清 潔…職場、機械設備や用具などの汚れを取り除くなど、清掃してきれいな状態を保持する。

作業員自身も身体、服装など身の回りや、使用する保護具などをきれいな状態にしましょう。



2. KY（危険予知）活動の徹底

職場や作業の中に潜んでいる危険要因を把握し、作業の際に必要な措置や対策を作業開始前に確認する手法です。

日常の安全衛生活動として定着させるには、現場で実際に実演訓練や、イラストシート等を用いて危険要因洗い出しとそれに応じた対策の方法について話し合うなど、労働者一人ひとりの危険に対する感受性と問題の解決能力を高めることが必要です。

KY活動は作業場所や作業内容が変更したときも実施します。

単独作業の場合は「一人KY」を実施しましょう。

単独作業での「一人KY」は、作業に必要な「安全チェック項目」などを読み上げ、危険箇所を「指差し呼称する」手法です。

蛍光灯の交換作業を脚立に乗って行います。

- ①どんな危険が考えられますか？
- ②どんな安全対策を講じますか？



- ①脚立に乗るので、バランスを崩して墜落する。
- ②二人で作業し、一人は脚立を支える。脚立の天板に乗らない。蛍光灯は手渡しし、手に持って昇降しない。

3. 作業開始前にミーティングの徹底

作業開始前や作業の切替え時に作業責任者を中心に、作業グループ単位で、その日の作業内容、段取り、分担、安全衛生のポイントなどについて話し合い、確認することが必要です。この中で、KY活動を取り入れ、作業グループ全員で話し合い、実践する行動目標を決めるようにすると効果的です。

また、その日の体調や服装、保護具などの点検を行う場とし、短時間であっても、その日の作業のはじめに実施しましょう。

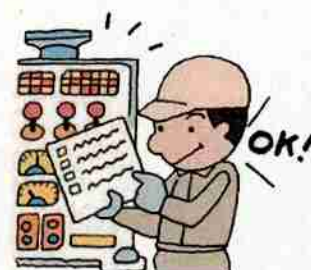


4. 職場巡視

職場巡視には、法令で定められた安全管理者や衛生管理者、産業医によるものがあります。

自主的な取り組みとして、各部署の長などによる職場巡視を取り入れ、危険有害な箇所や4Sの状況、作業手順の遵守状況など安全衛生の管理状況を定期・定期的に確認し、問題のある箇所などの改善を行うことが必要です。

また、安全週間実施期間や年末年始など労働災害防止啓発の時期や現場が繁忙期で安全管理が不十分となる時期などに経営トップによる現場巡視を取り入れることが望めます。



5. 機械・設備等の点検

使用する機械・設備は作業開始前に点検を行いましょう。労働安全衛生法では、フォークリフト等一定の機械について、年次点検（定期自主検査（その内の一定の機械は検査業者による特定自主検査））と月例点検を義務付けています。

6. 指差し呼称の実施

慣れた業務では、「ついウっかり」、「ボンヤリした」など錯覚することがあります。

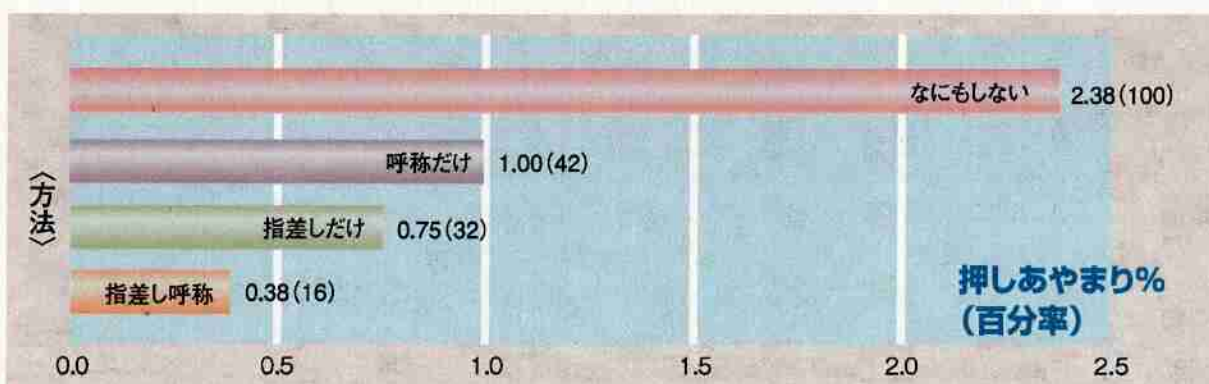
指差し呼称は声を出すことにより、声が耳に入り、指差し動作で腕を動かすことで意識レベルを上げ、確認の精度を向上させる手段です。

鉄道総合技術研究所が行った指差し呼称の効果検定実験結果では、何もしない場合に比べて、呼称だけ、指差しだけ、指差し呼称の順に作業の正確度が高くなりました。

「KY活動」と「指差し呼称」を組み合わせることでさらに効果が上がります。

参考：指差し呼称の方法（基本）

- ①目で対象物をしっかり確認し、右腕を伸ばし、人差し指で確認する対象物を指し示す。
- ②声を出して、「電源スイッチOFF よし!」と唱える。
- ③右手は「電源スイッチOFF よし!」と唱えた後で振り上げ、「よし!」で振り下ろす。



指差し呼称の効果検定実験結果(平成6年(財)鉄道総合技術研究所)

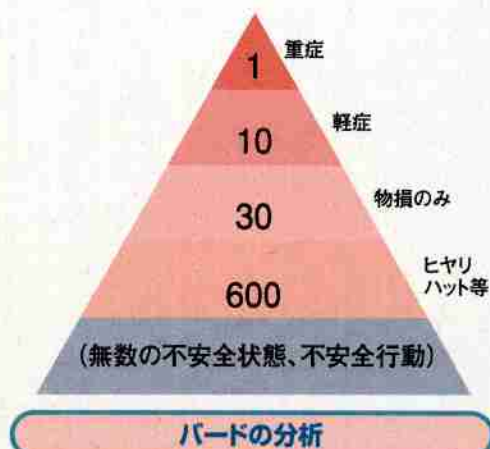
7 ヒヤリハット事例の報告と活用

作業中に自ら体験した「ヒヤリ」とした、「ハット」したことや、目撃した同僚の危険な行動などを収集し、この情報を共有して問題の解決を図るものです。

この活動は危険の芽（リスク）を事前に摘み取る安全活動手法で、リスクアセスメントの「危険性又は有害性の特定」作業の情報にも活用しましょう。

*バードの分析

フランク・バード（米国）は、1969年に297社、約175万件の事故の分析をしています。この分析では、重症災害等1件に対し、軽症災害が10件、物損事故が30件、ヒヤリハット等が600件発生しています。そして、さらに顕在化していない危険有害性は、ヒヤリハットの下に不安全状態、不安全行動として常に潜在しています。



5 作業手順書を作成しましょう

機械や設備、使用する原材料等の安全化を図るとともに、安全な作業方法を確認することは、労働災害の防止の取り組みとして必要不可欠です。

安全な作業方法は、作業内容に応じて、職場単位や職種毎に作業手順書を作成することが必要です。

また、機械設備の保全作業や修理作業など、非定常作業の作業手順書を作成する必要があります。



◎作業手順書作成に当たっての留意点

作業手順書は「ムリ」、「ムダ」、「ムラ」を省き、作業を安全に効率よく行うために作成するものです。

作業内容を分類し、作業毎に労働災害防止に配慮した作業手順書を作成しましょう。作成する際は、内容が法律に違反することが無いよう安全衛生の知識がある安全管理者、安全衛生推進者等を作成メンバーに入れてください。作成後は、労働者に教育することが大切です。

そして、手順書のとおり安全に作業ができるかどうか確認してください。

作業を行っていて、不十分な場合には、労働者の意見を聴き、定期的に内容を見直しましょう。また作業内容を変更したとき、事故や災害が発生したときは、その都度内容を見直し、改定することが必要です。

事業者は、労働安全衛生規則第35条で、労働者を雇い入れ、又は労働者の作業内容を変更したときは、労働者に対し安全又は衛生のため必要な事項について教育を行うこととなっています。安全衛生教育の中の一つに「作業手順に関すること」が定められています。

6 安全衛生教育等の取組みについて

事業場の機械設備の安全化や作業手順書の整備などの安全対策が講じられていても、労働者や労働者を指揮、監督する者が安全について知識や技能が不十分であると、講じた安全対策や取り組みの効果が期待できません。

労働安全衛生法では、労働者を雇い入れたときや作業内容を変更したとき、一定の危険又は有害な業務に就かせるときは特別の教育を実施するよう定めています。

また、事業者が自主的に開催する安全衛生大会や安全衛生教育の定着を図るためのOJT教育などの実施も重要です。

外部関係団体や講習機関、労働基準監督署等が実施する説明会や講習会などを活用しましょう。

① 実施計画等の作成

教育の種類ごとに、対象者、実施時期、実施場所、講師、教材等を定めた年間計画を作成し、継続して実施しましょう。

② 実施責任者

実施計画等の作成、実施、実施結果の記録・保存など教育に関する実施責任者を選任しましょう。

③ 教育内容の充実

講師は、当該業務に関する知識・経験を有している者に行わせましょう。使用する教材は安全衛生特別教育規程の内容を満たしているものを使用しましょう。

④ 教育担当者のレベルアップ

事業者が行う安全教育の場合、教育担当者のレベルの向上が必要です。外部の機関を活用し、教育を担当する安全衛生担当者や管理・監督者の資質の向上を図りましょう（安全教育センターの活用など）。

労働安全衛生法に基づく教育

1	雇入れ時の安全衛生教育	安衛法第59条1項、規則35条
2	作業変更時の安全衛生教育	安衛法第59条2項、規則35条
3	特別教育*	安衛法第59条3項、規則36条
4	職長教育	安衛法第60条、施行令19条、規則40条
5	危険又は有害業務従事者の安全衛生教育	安衛法第60条の2、規則40条の2
6	労働災害防止業務従事者の安全衛生教育	安衛法第19条の2、規則24条
7	健康教育	安衛法第69条
8	労働災害防止業務従事者講習	安衛法第99条の2

*事業者が行う特別教育について

①特別教育の細目は、厚生労働大臣が定める「安全衛生特別教育規程」（改正 平成31年2月12日 厚生労働省告示第32号）に基づいて実施すること（労働安全衛生規則第39条）。

②特別教育を行ったときは、当該特別教育の受講者、科目等の記録を作成して、3年間保存すること（労働安全衛生規則第38条）。

労働安全衛生法では、一定の危険な作業を伴う業務を就業制限業務とし、これらの業務については、一定の資格（免許を受けた者や技能講習を修了した者）を有するものでなければ就業させてはならないことになっています（安全衛生法第61条第1項）。

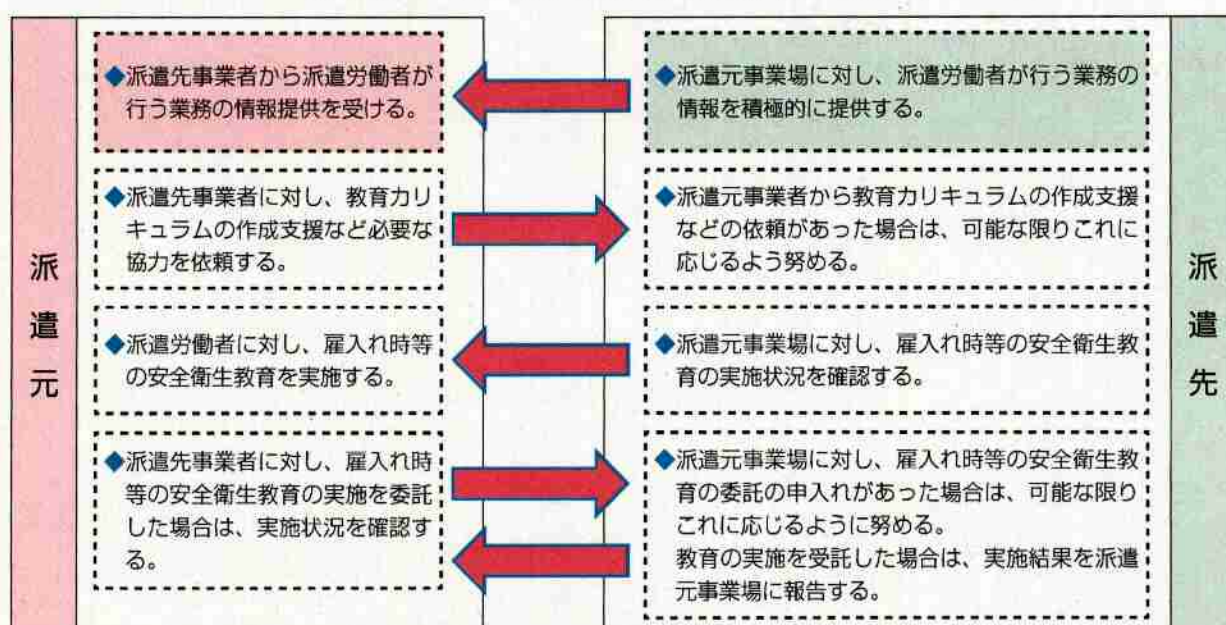
*就業制限に係る業務は労働安全衛生法施行令第20条に定められています。

派遣元・派遣先事業者が行う安全衛生教育

派遣労働者については、雇入れ時・作業内容変更時（派遣時）の安全衛生教育は派遣元に、危険有害業務に従事する者に対する特別教育は派遣先に実施義務があります。

派遣元	派遣労働者を雇入れたとき	雇入れ時の安全衛生教育
	派遣先事業場を変更したとき	作業内容変更時の安全衛生教育
派遣先	法令で定められた危険・有害な業務に派遣労働者を従事させるとき	特別教育
	受け入れている派遣労働者の作業内容を変更したとき	作業内容変更時の安全衛生教育

派遣元・派遣先事業者の連絡調整事項



▶労働災害が発生したとき

派遣労働者が労働災害などにより死亡したとき、または休業したとき**派遣元と派遣先双方の事業者**がそれぞれ所轄の**労働基準監督署**に**労働者死傷病報告**を提出する必要があります。

労働者を雇い入れた時、作業内容を変更した時の雇入れ時等の安全衛生教育の実施事項について

実施事項

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 作業手順に関すること。
- ④ 作業開始時の点検に関すること。
- ⑤ 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。
- ⑥ 整理、整頓及び清潔の保持に関すること。
- ⑦ 事故時等における応急措置及び退避に関すること。
- ⑧ 上記のほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

7 リスクアセスメントの実施について

リスクアセスメントは、職場にある様々な危険の芽（リスク）を見つけ出し、それにより起こることが予想される労働災害の重大さからリスクの大きさを見積もり、リスクの大きいものから順に災害防止対策を講じていく安全管理手法です。



リスクアセスメントの指針関係（労働安全衛生法第28条の2）

危険性又は有害性等の調査等に関する指針（平成18年3月10日 指針公示第1号）

化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針
（平成27年9月18日 指針公示第3号）

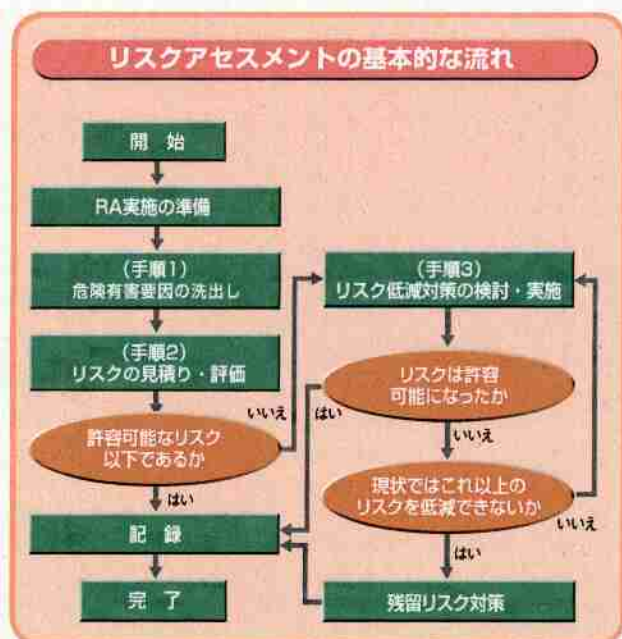
機械の包括的な安全基準に関する指針（平成19年7月31日 基発第0731001号）

1 リスクアセスメントの効果

- (1) 災害要因を事前に排除できます。
 - (2) 対策の優先付けが可能となり、また、緊急性と必要な資金等を検討することで費用対効果が向上します。
 - (3) 管理監督者と作業者が危険に対する認識を共有できます。
 - (4) 残されたリスクに対して「守るべき決め事」の理由が明確になります。
- 結果として、企業の社会的信用が向上し、優良企業として地域貢献につながります。

2 リスクアセスメントの実施手順

- 手順1 職場に潜在するあらゆる危険有害要因を洗い出す。
- 手順2 これらの危険有害要因について、危険有害性（リスク）を見積もり、数値化等でリスクの大小を評価する。また、当面現状のままで容認できる範囲（許容リスク）を明確にする。
- 手順3 危険・有害性の高いものから順にリスク低減対策を効果的に実施する。
残留リスクがある場合には、その対策も検討・実施する。



リスクアセスメントのポイントは「危険有害要因の洗い出し」です

「危険有害要因の洗い出し」は以下の観点から特定するのが一般的です。

- ① 墜落・転落災害の危険
- ② はさまれ・巻き込まれ災害の危険
- ③ 転倒災害の危険
- ④ 飛来・落下災害の危険
- ⑤ 積荷等の崩壊災害の危険
- ⑥ 重量物などの運搬による災害の危険
- ⑦ 物との激突による災害の危険
- ⑧ 刃物や機械による切れ災害の危険
- ⑨ 交通事故による災害の危険
- ⑩ 感電による災害の危険
- ⑪ 有害物質による中毒等の健康管理の危険
- ⑫ 健康管理不足による健康障害の危険
- ⑬ 過重労働による健康障害の危険
- ⑭ その他(爆発火災、高温物等との接触、寒冷環境、有害光線などによる災害の危険)

リスクアセスメント実施報告書(例)

1.評価基準

災害の可能性	点数	ケガの重大性	点数
高い	10	死亡	20
普通	5	重傷	10
低い	2	軽傷	5

リスク評価	許容	点数
Ⅲ 急迫したリスク	否	20以上
Ⅱ 相当程度のリスク	否	19～11
Ⅰ 小さいリスク	可	10以下

部長	課長	推進者	作成者

対象工程名:第一製造ライン〇〇加工工程

実施年月日: 年 月 日～ 年 月 日

報告書作成日: 年 月 日

実施者:

2.実施結果

番号	機械・設備	作業工程	作業区分(定非)	危険有害要因(ハザード)	災害に至るプロセス	可能性	重大性	リスクポイント	リスクレベル	対策	改善後のリスクレベル(予想)	対策実施日
1	〇〇〇	材料のセット	定	材料送り装置	材料保持、調整時に送り装置に手指が巻き込まれる。	5	10	15	Ⅱ	送り装置全面に安全カバーを取り付け、材料セットのための必要最小限の開口部とする。	Ⅰ	
			定	材 料	材料保持、調整時に材料のエッジで手指を切る。(切傷)	5	10	15	Ⅱ	材料の保持台を設置し、作業性を向上させる。	Ⅰ	
2												

リスクの見積り・評価表の例

例1:リスクの見積り表

可能性 \ 重大性	わずかに危険有害	危険有害	極めて危険有害
可能性が極めて小さい	許容可能なリスク	許容可能なリスク	中程度のリスク
可能性が小さい	許容可能なリスク	中程度のリスク	大きなリスク
可能性が大きい	中程度のリスク	大きなリスク	耐えられないほどのリスク

例2:リスクの見積り及び評価表

1) 危険有害要因(ハザード)について予想される労働災害の発生の可能性の区分と配点

高い	ふつう	低い
10点	5点	2点

2) 労働災害による被害の重大性の区分と配点

死亡	重傷	軽傷
20点	10点	5点

リスクポイント(リスクの大きさを表す尺度)

= 可能性の程度 + 重大性の程度

例えば、可能性が「ふつう」、重大性が「重傷」の場合

リスクポイント=5点+10点=15点

リスクの評価(許容の可否)

区 分	許容の可否	リスクポイントの範囲
労働者の安全衛生確保にとって急迫した危険有害な状況である	否	20以上
労働者の安全衛生確保にとって相当程度の危険有害な状況である	否	19～11
労働者の安全衛生確保にとって特に危険有害の認められない状況である	可	10以下

注:数値化する方法には、「たし算」のほか「かけ算」の方法もあります。

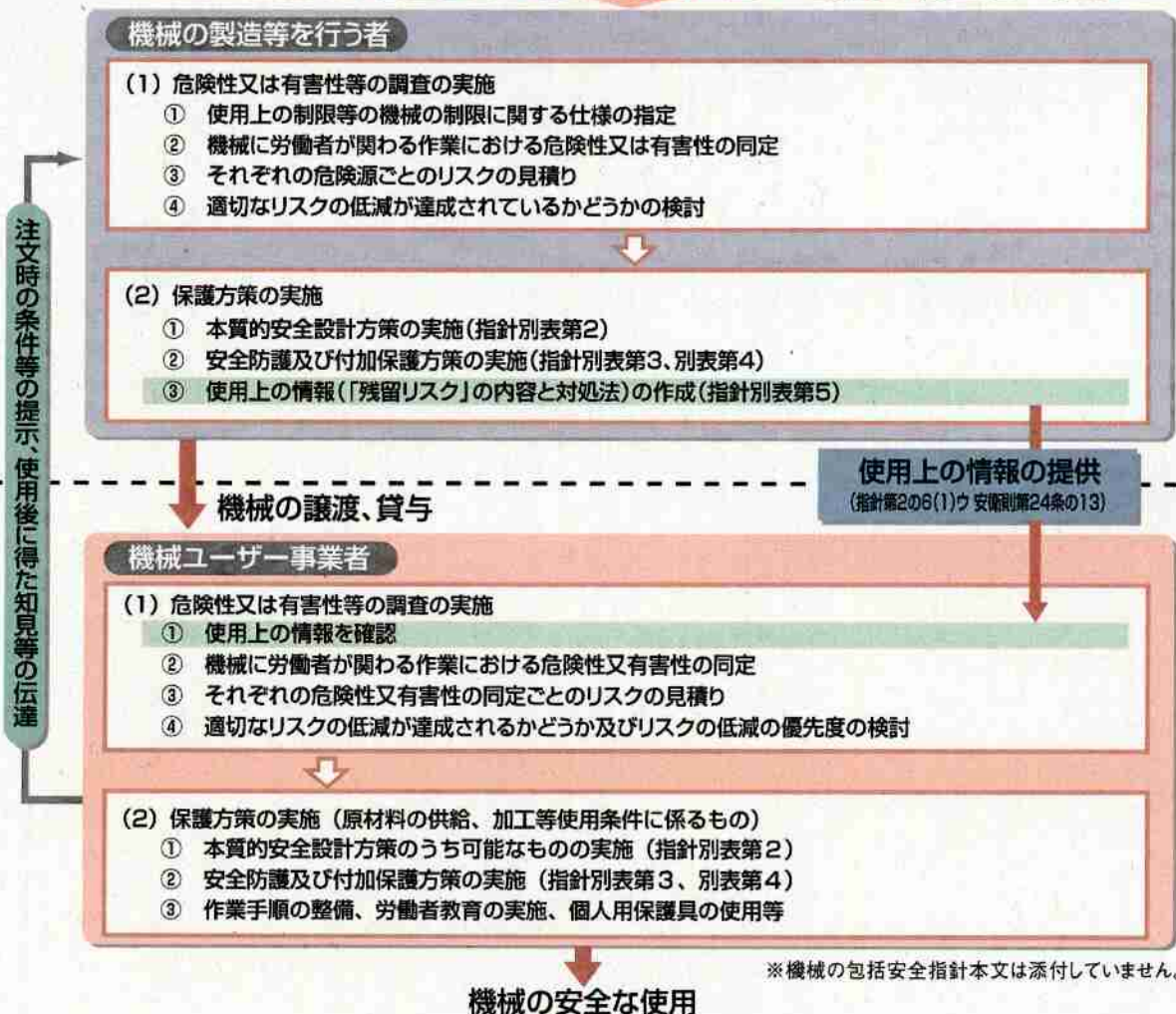
8

機械の包括安全指針のポイント

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 基発第0731001号）

機械包括安全指針は、すべての機械に適用できる包括的な安全確保の方策に関する基準を示したものです。指針は、機械の設計、製造又は改造を行う者、機械輸入業者及び機械を労働者に使用させる事業者がこの指針に従って安全方策（リスク低減のためのあらゆる手段）を行い、機械の安全化を図るための実施すべき事項を示しています。

機械の包括的な安全基準に関する指針に基づく機械の安全化の手順



関係条文（概要）

（事業者の責務）

「機械その他の設備を設計し製造し、若しくは輸入する者は機械が使用されることによる労働災害の発生を防止に資するよう努めなければならない」（労働安全衛生法第3条第2項）。

（事業者の行うべき調査等）

「事業者は、・・・危険性又は有害性を調査し、その結果に基づいて・・・労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を講じるよう努めなければならない」（労働安全衛生法第28条の2）。

「事業者は、・・・危険性又は有害性を調査し、その結果に基づいて・・・労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を講じるよう努めなければならない」（労働安全衛生法第28条の2）。

（機械に関する危険性等の通知）

「労働者に危険を及ぼし、又は労働者の健康障害をその使用により生ずるおそれのある機械を譲渡し、又は貸与する者は、文書の交付等により当該機械に関する次に掲げる事項を、当該機械の譲渡又は貸与を受ける相手方の事業者へ通知するよう努めなければならない。（労働安全衛生規則第24条の13）（以下省略）」

～高齢化による機械・設備による労働災害を防止するために～

高齢化した機械・設備については、当時の安全水準のままのものが見受けられ、重篤な災害につながる場合があります。安全対策の基本となる「隔離の原則」や「停止の原則」が最新化された安全基準仕様の機械・設備の導入や改善に努めてください。

「災害ゼロ」から「危険ゼロ」へ 自主的な活動による安全衛生水準の向上を図りましょう

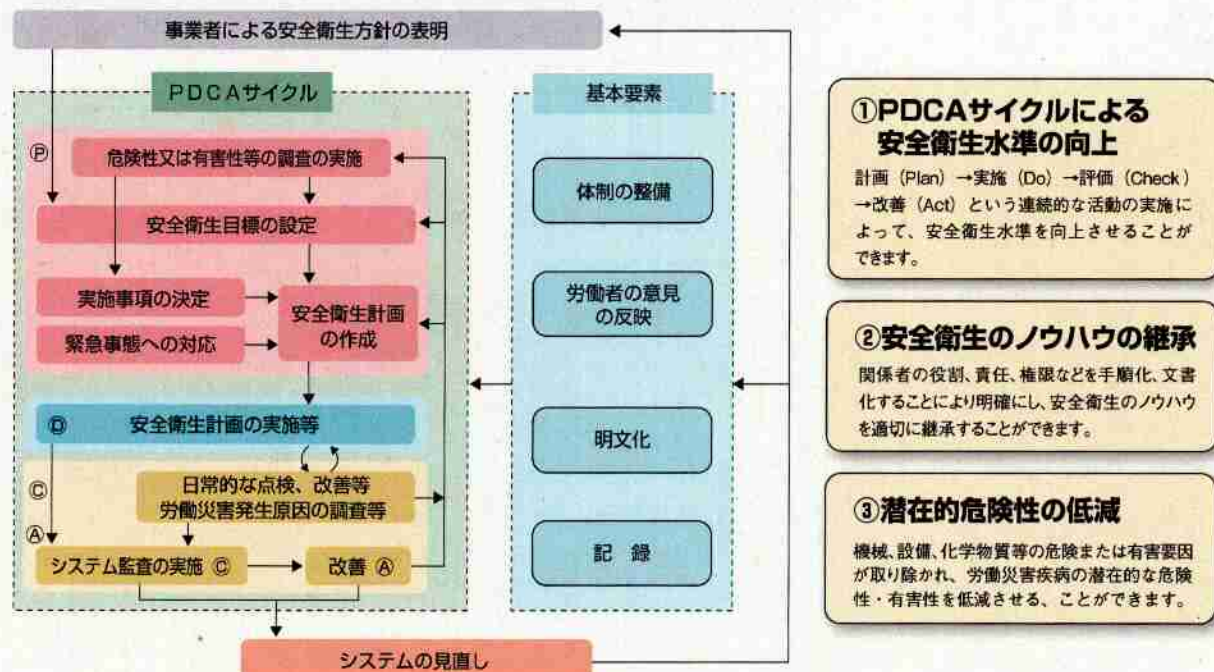
労働安全衛生マネジメントシステムとは、安全衛生水準の向上を図るため、事業場において職場の危険有害要因を合理的かつ体系的に減少させ、組織的に継続して安全衛生管理を実施するため、事業者が労働者の協力のもとに「計画（Plan）－実施（Do）－評価（Check）－改善（Act）」一連の過程を定め、取り組むことです。

労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針の概要

「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針（改正 平成18年3月10日付け厚生労働省告示第113号）」

- ①安全衛生方針を表明する。
- ②機械、設備、化学物質等の危険又は有害要因を特定し、それを除去又は低減するための実施事項を特定する。
- ③安全衛生方針に基づき、安全衛生目標を設定する。
- ④②の実施事項と③の安全衛生目標等に基づき、安全衛生計画を作成する。
- ⑤安全衛生計画を実施及び運用する。
- ⑥安全衛生計画の実施状況等の日常的な点検及び改善を行う。
- ⑦定期的に労働安全衛生マネジメントシステムについて監査や見直しを行い改善する。
- ⑧②～⑦を繰り返して、継続的に実施する（PDCAサイクル）。

労働安全衛生MSの流れ図



労働安全衛生マネジメントシステムの主要な項目は、総括安全衛生管理者が統括管理する業務として、具体的に以下のとおり定められています。

- 1 安全衛生に関する方針の表明に関すること。
- 2 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に関すること。
- 3 安全衛生の関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。

交通労働災害は、全業種に占める死亡災害のうち、約2割を占め、労働災害防止上の重要な課題となっています。

このため、事業場における交通労働災害防止のための管理体制の確立等、適正な労働時間等の管理及び走行管理、教育の実施等、健康管理、交通労働災害防止に対する意識の高揚、荷主及び元請による配慮等の実施の積極的な推進により、交通労働災害の防止を図ることを目的とする「交通労働災害防止のためのガイドライン」が定められています。

「交通労働災害防止のためのガイドライン」の概要

- ・自動車運転者の労働時間の改善のための基準（改善基準告示：厚生労働省）の遵守
- ・高速乗合バス及び貸切バスの交替運転の配置基準（国土交通省）の遵守。

実施事項

- ◆交通労働災害防止のための管理体制の確立
- ◆教育の実施
- ◆荷主、元請事業者による配慮
- ◆適正な労働時間等の管理、走行管理
- ◆交通労働災害防止に対する意識の高揚
- ◆健康管理



1. 交通労働災害防止のための管理体制の確立

- ①安全管理者、運行管理者、安全運転管理者などを選任し、役割、責任、権限を定め、管理者に対し必要な教育を実施。
- ②安全衛生方針の表明と目標の設定。安全衛生計画の作成・実施・評価・改善。
- ③安全委員会などで交通労働災害について調査・審議

2. 適正な労働時間等の管理、走行管理

- ①適正な走行計画の作成
 - ◆走行の開始・終了の地点、日時、運転者の拘束時間、運転時間と休憩時間、走行時に注意を要する箇所の位置等
- ②点呼の実施とその結果への対応
 - ◆疾病、疲労、飲酒、睡眠不足や体調不良などを確認し、正常な運転に就かせる。
- ③荷役作業を行わせる場合の対応
 - ◆事前に荷役作業の有無、運搬物の重量などを確認し、運転者の疲労に配慮した十分な休憩時間の確保など

3. 教育の実施

- ①雇入れ時の教育
 - ◆交通法規、改善基準告示などの遵守、睡眠時間の確保、飲酒運転の影響など、体調の維持の必要性について教育
- ②日常的教育
 - ◆改善基準告示の遵守、十分な睡眠時間の確保、交通事故発生情報など
- ③交通危険予知訓練
 - ◆イラストシート、写真などを使って、危険性を予知し、防止対策を立てる交通危険予知訓練の実施。

4. 交通労働災害防止に対する意識の高揚

- ①交通労働災害防止に対する意識の高揚
 - ◆ポスターの掲示、表彰制度、交通労働災害防止大会などの開催
- ②交通安全情報マップの作成
 - ◆交通事故発生情報、デジタル・タコグラフやドライブレコーダーの記録、交通事故の危険を感じた事例（ヒヤリハット事例）に基づき、危険な箇所、注意事項を示した交通安全情報マップを作成、配布・掲示

5. 荷主、元請事業者による配慮

- ◆荷主・元請事業者の事情による、直前の貨物の増量による過積載運行を防止。
- ◆到着時間の遅延が見込まれる場合の改善基準告示を守った安全運行の確保（到着時間の再設定やルート変更）。
- ◆荷主・元請事業者は、改善基準告示に違反し、安全な走行ができない可能性が高い発注をしない。
- ◆荷主・元請事業者は、荷積み・荷卸し作業の遅延で予定時間に出発できない場合、到着時間の再設定をし、荷主の敷地内で待機できるように配慮する。

6. 健康管理

- ①健康診断
 - ◆健康診断の確実に実施と保健指導。
- ②面接指導等
 - ◆長時間にわたる時間外・休日労働を行った運転者への面接指導と労働時間の短縮などの適切な対応。
- ③心身両面にわたる健康の保持増進
 - ◆事業場での健康の保持、増進の取組みの促進。
- ④運転時の疲労回復
 - ◆ストレッチなどで運転時の疲労回復の指導。

① 職場での転倒災害を減らしましょう

仕事中に転倒して4日以上仕事を休む方は、全国で年間26,000人ほどで、労働災害の種類では最も多くなっています。特に高齢者が転倒した場合は重症化する割合が高く、日常生活での不慮の事故による死因の中でも、転倒・転落死は交通事故死を超えています。

問題のあったポイントを改善して転倒災害の防止に努めましょう

チェック項目		✓
1	通路、階段、出口に物を放置していませんか	
2	床の水たまりや氷、油、粉類などは放置せず、その都度取り除いていますか	
3	安全に移動できるように十分な明るさ（照度）が確保されていますか	
4	転倒を予防するための教育を行っていますか	
5	作業靴は、作業現場に合った耐滑性があり、かつ、ちょうど良いサイズのものを選んでいますか	
6	ヒヤリハット情報を活用して、転倒しやすい場所の危険マップを作成し、周知していますか	
7	段差のある箇所や滑りやすい場所などに注意を促す標識をつけていますか	
8	ポケットに手を入れたまま歩くことを禁止していますか	
9	ストレッチ体操や転倒予防のための運動を取り入れていますか	

冬季の転倒災害防止対策のポイント

① 気象情報の活用によるリスク低減の実施

- ・大雪・低温に関する気象情報を迅速に把握する体制の構築
- ・警報・注意報発令時等の対応マニュアルの作成、関係者への周知
- ・気象情報に応じた出張、作業計画等の見直し

② 通路、作業床の凍結等による危険防止の徹底

- ・屋外通路や駐車場における除雪、融雪剤の散布による安全通路の確保
- ・事務所への入室時における靴裏の雪、水分の除去、凍結のおそれのある屋内の通路、作業場への温風機の設置等による凍結防止策の実施
- ・屋外通路や駐車場における転倒災害のリスクに応じた「危険マップ」の作成、関係者への周知
- ・凍結した路面、除雪機械通過後の路面等における荷物の運搬方法、作業方法の見直し
- ・凍結した路面や凍結のおそれがある場所（屋外通路や駐車場等）における転倒防止のための滑りにくい靴の着用の勧奨

② 脚立災害を防止しましょう！

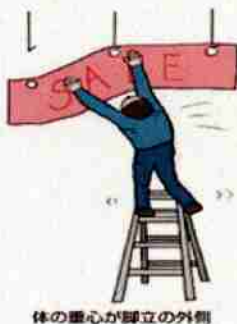
チェックリストで危険な作業を防ぎましょう。また、会社として、脚立の説明書等を参考として安全教育を実施しましょう。

脚立は、業種を問わず、多くの事業場で身近に使用されている用具であり、家庭でも使用されているものです。しかし、事業場では、脚立の使用において多くの重篤な労働災害（休業1ヵ月以上）が発生し、中には死亡に至る災害も発生しています。脚立の適切な使用により労働災害を防止しましょう。

問題のあったポイントを改善して脚立災害の防止に努めましょう

	チェック項目	○ ×
1	脚立の脚部は滑り、沈下のない状態で使用していますか	
2	脚立は傾きのない安定した場所に設置して使用していますか	
3	脚立の開き止め（金具）は確実に掛けて使用していますか	
4	身体の重心が脚立の外側に出ないように、脚立の位置を無理のない作業姿勢で作業できるように設置場所を移動して使用していますか	
5	脚立に乗った状態で無理に力を入れるような作業をしていませんか	
6	脚立の天板上に乗って作業していませんか、また、天板上でつま先立ち状態で作業していませんか	
7	荷物を手に持ちながら脚立を昇降していませんか	
8	脚立を背に昇降していませんか	
9	使用前点検を行い、異常のないことを確認して使用していますか	
10	踏み面に滑り止めがついていますか	
11	脚立の使用方法（作業マニュアルなど）を定めていますか	
12	脚立の使用方法について教育していますか	
13	脚立作業を行う際の実態把握ができるしくみはできていますか（勝手な単独作業を禁ずるなど）。また、補助者を付けるなどの管理体制はできていますか	

こんな作業は危険です ～無理な作業は危険です。ひと手間かけて安全作業！～



はしごや脚立使用時における災害防止ポイント

ポイント 1 はしごや脚立に関する災害発生原因の特徴を踏まえた安全対策をとり、想定される危険を常に予知しながら、はしごや脚立を使用しましょう。

ポイント 2 はしごや脚立は、足元が不安定になりやすく危険です。まず、代わりとなる床面の広いローリングタワー（移動式足場）や作業台などの使用を検討しましょう。

ポイント 3 はしごや脚立を使用する際は、高さ1m未満の場所での作業であっても墮落時保護用のヘルメットを着用して、頭部の負傷を防ぎましょう。

危険の「見える化」は、職場の危険を可視（＝見える化）し、労働者全員で共有することです。労働災害発生場所やKY活動で見つけた危険のポイントに、写真やイラスト、ステッカー等を貼ることによって、注意喚起を促しましょう。作業手順書に写真等を活用し、文書による説明をなるべく手短かにし、目で見て分かりやすく工夫することも「見える化」です。労働災害の防止には効果的な手法の一つです。

①「写真やイラスト、ステッカー等」で職場の潜む危険性の「見える化」を図りましょう。

転倒注意



通路に「はみ出し置き」は転倒の危険

転倒注意



雨の日は濡れた傘を持ちこまないよう「傘立」を利用

激突注意



ドアの向こう側に注意して開けましょう

落下注意



高いところからの取り出しは、「脚立」を正しく使用

② 職場内の「危険マップ」の例

「はみ出し置き」禁止

台車の通路に「はみ出し置き」は転倒の原因。壁に向けて置きましょう。

「はさまれ」注意

移動式ラックを移動させる際は、中で作業している人がいないか確認しましょう。

「飛来、落下」注意

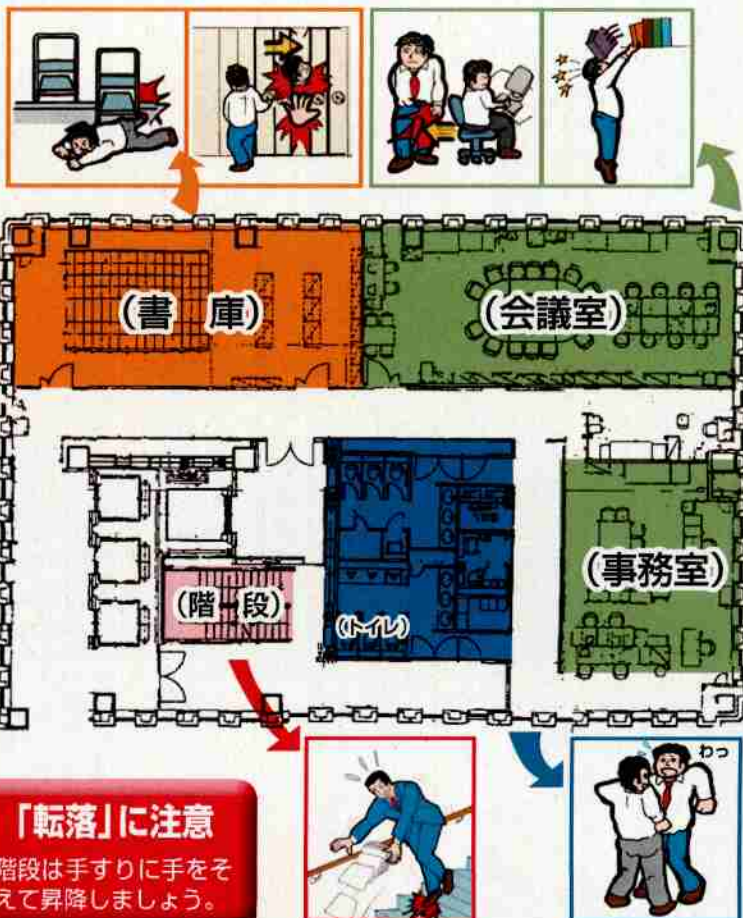
高いところからの取り出しは、「脚立」を正しく使用しましょう（脚立は書庫にあります）。

「椅子の移動」に注意

椅子の後ろを通るときは、注意しましょう。

「出会い頭」に注意

急いでいるときは、死角に注意しましょう。



「転落」に注意

階段は手すりに手をそえて昇降しましょう。

労働災害の発生件数は、長期的には減少傾向が続いている中で、全産業に占める陸上貨物運送事業（以下、「陸運業」という。）の労働災害は、過去20年間、減少傾向が見られません。

また、荷役作業での労働災害は、全国で毎年1万件近く発生しており労働災害全体の1割に達しようとしています。さらに、陸運業の労働災害のうちトラックの荷台からの墜落、転落等荷役作業中に発生した労働災害の3分の2は荷主、配送先、元請事業者等（以下、「荷主等」という。）の事業場で発生しており、荷主等における荷役災害の防止が重要となっています。

このため、厚生労働省では平成25年3月に「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」（以下、「荷役ガイドライン」といいます。）を策定し、陸運業の事業者（以下、「陸運事業者」という。）の実施事項、荷主等の実施事項を示しました。

◎荷役ガイドラインのポイント

陸運事業者の実施事項	荷主等の実施事項
① 安全衛生管理体制の確立等 ・ 荷役災害防止のための担当者の指名 ・ 安全衛生方針の表明、目標の設定および計画の作成、実施、評価および改善（リスクアセスメントの実施とその結果に基づく必要な措置を含む） ・ 安全衛生委員会等における調査審議、陸運事業者と荷主等による安全衛生協議組織の設置	① 安全衛生管理体制の確立等 ・ 荷役災害防止担当者の指名等、陸運事業者と連携した労働災害防止のための措置を適切に実施するための体制の構築 ・ 荷主等が安全衛生方針や目標の設定、計画の策定を行う際、陸運事業者が荷主等の作業場で行う荷役作業における労働災害防止について盛り込むこと ・ 安全衛生委員会等における調査審議、陸運事業者と荷主等による安全衛生協議組織の設置
② 荷役作業における労働災害防止措置 ・ 作業内容に応じた安全衛生対策 ・ 墜落・転落による労働災害の防止対策 ・ 荷役運搬機械（フォークリフト、クレーン等、コンベヤー）、荷役用具・設備（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 ・ 動作の反動、無理な動作による労働災害の防止対策（腰痛予防対策指針に基づく対策）	② 荷役作業における労働災害防止措置 ・ 荷主等が管理する施設における荷役作業場所の整備、墜落・転落防止のための施設、設備の用意、転倒災害防止対策など ・ 陸運事業者の労働者にフォークリフト、クレーン等を貸与する場合の措置
③ 荷役作業の安全衛生教育の実施	③ 荷役作業の安全衛生教育の実施
④ 陸運事業者と荷主等との連絡調整	④ 陸運事業者と荷主等との連絡調整
⑤ 自動車運転者に荷役作業を行わせる場合の措置（休憩時間を考慮した運行計画）	⑤ 自動車運転者に荷役作業を行わせる場合の措置（休憩時間の確保や着陸時間の弾力化について配慮）
⑥ 陸運事業者間で業務請負等を行う場合の措置（元請事業場と下請事業場との作業間の連絡調整等）	⑥ 陸運事業者間で業務請負等を行う場合の措置（元請事業者と下請事業場との作業間の連絡調整等）

荷役ガイドラインでは、「荷主等は、本ガイドラインを指針として、陸運事業者の労働者が荷主等の事業場で行う荷役作業における労働災害の防止のために必要な事項の実施に協力するものとする。」と定めていることから、荷主等の皆様も、陸運事業者の労働者の安全確保のため、必要な安全措置への協力や陸運事業者との連携が求められています。

また、荷役ガイドラインの「第2 陸運事業者の実施事項」の「4 陸運事業者と荷主等との連絡調整」の「（1）荷役作業における役割分担の明確化」において「陸運事業者と荷主等は荷役作業の付帯業務についても書面契約の締結を推進すること。」とされています。

これについて、国土交通省が「トラック運送業における書面化推進ガイドライン」を公表しています。

なお、荷主等の構内において、荷役作業中に労働災害が発生した場合には、荷主等が労働安全衛生法や損害賠償責任等の法的責任を負う場合があります。

1 安全委員会又は衛生委員会を設置しなければならない事業場

安全委員会

- ① 常時使用する労働者が50人以上の事業場で、次の業種に該当するもの
林業、鋳業、建設業、製造業の一部の業種（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）、運送業の一部の業種（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
- ② 常時使用する労働者が100人以上の事業場で、次の業種に該当するもの
製造業のうち①以外の業種、運送業のうち①以外の業種、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業・小売業、家具・建具・じゅう器等卸売業・小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業

衛生委員会・・・常時使用する労働者が50人以上の事業場（全業種）

2. 委員の構成、調査審議事項等

	安全委員会	衛生委員会
委員の構成	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（1名） 2 安全管理者※ 3 労働者（安全に関する経験を有する者）※	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等（1名） 2 衛生管理者※ 3 産業医※ 4 労働者（衛生に関する経験を有する者）※
調査審議事項（主要な事項を抜粋したものです。詳細については、労働安全衛生規則第21条及び第22条を参照のこと。）	1 安全に関する規程の作成に関すること。 2 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。 3 安全に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。 4 安全教育の実施計画の作成に関することなど	1 衛生に関する規程の作成に関すること。 2 衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。 3 衛生教育の実施計画の作成に関すること。 4 定期健康診断等の結果に対する対策の樹立に関すること。 5 長時間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。 6 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。など
その他（共通事項）	① 毎月一回以上開催すること。 ② 委員会における議事の概要を労働者に周知すること。 ③ 委員会における議事で重要なものに係る記録を作成し、これを3年間保存すること。	

※ 1以外の委員については、事業者が委員を指名することとされています。なお、この内の半数については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合（過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者）の推薦に基づき指名しなければなりません。

安全推進者の配置について

厚生労働省では「労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドライン」を策定し、常時使用する労働者が10人以上の事業場について、安全の担当者（安全推進者）の配置等をお願いしています。

<安全推進者を配置するときのポイント>

- ◆安全推進者は、事業場ごとに1人以上配置します。
（一定区域内の複数の事業場に、1人の安全推進者を配置することもできます。）
- ◆安全推進者を配置したときは、名前を作業場に掲示して、周知します。
- ◆事業主は、安全推進者が活動しやすいように、必要な権限を与えて、能力向上にも配慮します。

<安全推進者の活動内容>

①職場環境と作業方法の改善に関すること

例：職場内の整理整頓（4S活動）の推進
床の凹凸面の解消など職場内の危険箇所の改善
刃物や台車など道具の安全な使用に関するマニュアルの整備 など

②労働者の安全意識の啓発と安全教育に関すること

例：朝礼などの場を活用した労働災害防止の意義の周知・啓発
荷物の運搬などの作業での安全な作業手順についての教育・研修の実施 など



高年齢労働者の就労が一層増加し、これに伴い労働災害による死傷者のうち60歳以上の労働者の占める割合が懸念されています。こうしたことから、厚生労働省は令和2年3月に高年齢労働者の労災防止を目的として、事業者や労働者が取り組む事項をとりまとめ、「高年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)」を公表しました。

事業者求められる事項

体制

労働者の意見を聴く機会や
労使で話し合う機会

経営トップ
方針表明

担当者・組織
の指定

危険源の特定等のリスクアセスメントと対策の検討

具体的取組				
予防		把握・気づき	措置	
場のリスク	安全衛生教育	身体機能を補う 設備・装置の導入 (本質的に安全なもの)	危険箇所、危険作業の洗い出し	身体機能を補う 設備・装置の導入 (災害の頻度や重篤度を低減させるもの)
		メンタルヘルス対策 (セルフケア・ラインケア等)	ストレスチェック ①個人、②集団分析	職場環境の改善等のメンタルヘルス対策
		健康維持と体調管理	作業前の体調チェック	働く高齢者の特性を考慮した作業管理
		運動習慣、食習慣等の生活習慣の見直し	健康診断	健診後の就業上の措置 (労働時間短縮、配置転換、療養のための休業等)
		体力づくりの自発的な取組の促進	安全で健康に働くための体力チェック	健診後の面接指導、保健指導
人のリスク				体力や健康状況に適合する業務の提供
				低体力者への体力維持・向上に向けた指導

エイジフレンドリーガイドライン (高年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「高年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。



働く高齢者が増えています。60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍に増え、特に産業・保健衛生業をはじめとする第三次産業で増加しています。

こうした中、労働災害による死者数は60歳以上の労働者が占める割合は26% (2018年)で増加傾向にあります。労働災害による死者数は、若年層に比べ高齢者で相対的に高くなり、中でも、脳卒中、墜落・転落災害の発生率が若年層に比べ高く、女性で顕著です。

＜年齢別死傷災害発生状況 (休業4日以上)＞

2018年

2008年

60歳以上 26.0%

30～59歳 44.4%

10～29歳 29.6%

0～9歳 0.0%

10～29歳 29.6%

30～59歳 44.4%

60歳以上 26.0%

労働者は身体機能が低下すること等により、若年層に比べ労働災害の発生率が高く、作業も困難化していきます。

体力に自信がない人や仕事に慣れていない人を含めすべての働く人の労働災害防止を図るためにも、職場環境改善の取組が重要です。

このガイドラインは、雇用される高齢者を対象としたものですが、就業契約により高齢者を就業させることのある事業者においても、責任契約により就業する高齢者に押し、このガイドラインを参考として取組を行うべきです。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

＜年齢別・男女別の労働災害発生率 2018年＞

※労働災害発生率(10万人当たり)の労働者(休業4日以上)の発生率

※性別・男女別

※年齢別・男女別の労働災害発生率

※労働者は身体機能が低下すること等により、若年層に比べ労働災害の発生率が高く、作業も困難化していきます。

体力に自信がない人や仕事に慣れていない人を含めすべての働く人の労働災害防止を図るためにも、職場環境改善の取組が重要です。

このガイドラインは、雇用される高齢者を対象としたものですが、就業契約により高齢者を就業させることのある事業者においても、責任契約により就業する高齢者に押し、このガイドラインを参考として取組を行うべきです。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

高齢者の安全衛生対策について個別に相談したいときは

中小規模事業者 安全衛生サポート事業 個別支援

労働災害防止団体(中小規模事業者)に対して、安全衛生に関する知識・経験豊富な専門職員を派遣して、高年齢労働者対策を含めた安全衛生活動支援を無料で行います。

現場確認

専門職員が2時間程度で現場確認とヒアリングを行い、事業者の安全衛生管理状況の現状を把握します。

費用は無料です！

結果報告

専門職員が現場確認の結果を踏まえたアドバイスを行います。

● 転倒、墜落、腰痛、転落災害の予防のアドバイスをいたします。

● 現場確認における目的の付け所のアドバイスをいたします。

● 災害の芽となる「危険源」を見つけ、リスク低減の具体的な方法をお伝えします。

労働災害防止団体 問い合わせ先	労働災害防止団体 問い合わせ先	労働災害防止団体 問い合わせ先
労働災害防止団体 問い合わせ先	労働災害防止団体 問い合わせ先	労働災害防止団体 問い合わせ先
労働災害防止団体 問い合わせ先	労働災害防止団体 問い合わせ先	労働災害防止団体 問い合わせ先
労働災害防止団体 問い合わせ先	労働災害防止団体 問い合わせ先	労働災害防止団体 問い合わせ先

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントは、厚生労働大臣が認めた労働安全・労働衛生のスペシャリストです。事業者の求めに応じて事業場の安全衛生診断等を行います。

【お問い合わせ先】 一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会

電話：03-3453-7935

ホームページ：http://www.jashan.or.jp/content/

無料

高齢者の戦力化のための条件整備について個別に相談したいときは

高齢者戦力化のための条件整備について

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

65歳超雇用推進プランナー・高年齢雇用アドバイザーとは

外国人労働者を雇用する事業主のみなさまへ

外国人労働者に対する安全衛生教育には、適切な配慮をお願いします。

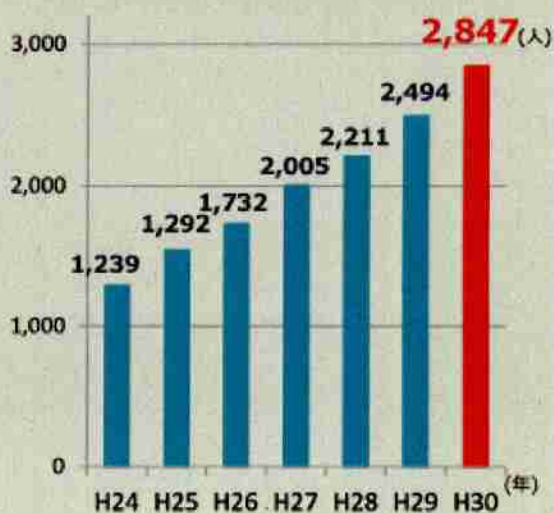
近年、外国人労働者の増加に伴い、外国人の労働災害も増加傾向にあり、平成27年以降は毎年2,000件を超えています。

外国人労働者は一般的に、日本の労働慣行や日本語に習熟していません。外国人に安全衛生教育を実施する際には、適切な工夫を施して、作業手順や安全のためのルールをしっかりと理解してもらいましょう。



外国人労働者の労働災害発生状況の推移

休業4日以上 の 死者数 (単位: 人)



資料出所: 厚生労働省「労働者死傷病報告」

外国人労働者のための

安全衛生教育等自主点検表

外国人労働者のための安全衛生教育等自主点検表			☒
1	安全衛生教育の実施	安全衛生教育を実施していますか。 (雇入れ時又は作業内容を変更した時など)	☐
2	作業手順の理解	母国語など外国人労働者にわかる言語で説明するなど、 作業手順を理解させていますか。	☐
3	指示・合図の理解	労働災害防止のための指示などを理解できるように、 必要な日本語や基本的な合図を習得させていますか。	☐
4	標識・掲示の理解	労働災害防止のための標識、掲示などについて、 図解等の工夫でわかりやすくしていますか。	☐
5	免許・資格の所持	免許を受けたり、技能講習を修了することが必要な 業務に、無資格のままで従事させていませんか。	☐

「危険の見える化」表示例



作成例 安全衛生管理規程

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、労働基準法、労働安全衛生法等関係法令及び〇〇株式会社(以下「会社」という。)の就業規則第〇〇条に基づき、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とともに快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

(適用の範囲)

第2条 会社の安全衛生管理に関して必要な事項は、労働安全衛生法関係法令(以下「法令」という。)及びこの規程に定めるところによる。

(会社の責務)

第3条 会社は、安全衛生管理体制を確立し、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(注)参照、安全衛生計画の作成、実施、評価及び改善、健康診断の実施及び労働時間等の状況その他を考慮して面接指導の対象となる労働者の面接指導の実施、精神的健康の保持増進対策等、労働災害を防止し、快適な職場環境の形成を促進するために、必要な措置を積極的に推進する。

(従業員の責務)

第4条 従業員は、会社が法令及び本規程に基づき講ずる措置に積極的に協力し、労働災害防止及び健康保持増進を図るため努めなければならない。

第2章 安全・衛生管理

(安全衛生管理体制)

第5条 会社は、総括安全衛生管理者を選任し、第6条により選任する安全管理者等を指揮させるとともに、次の業務を統括管理させる。(注:令第2条第1号、2号、3号に定める業種と規模の事業場)

- ① 安全衛生に関する方針の表明に関すること。
- ② 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること。
- ③ 労働者の安全又は衛生のための教育に関すること。
- ④ 健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
- ⑤ 労働災害の原因及び再発防止対策に関すること。
- ⑥ 快適な職場環境の形成に関すること。
- ⑦ 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に関すること。(注)参照
- ⑧ 安全衛生計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- ⑨ その他労働災害防止に必要と認められる重要な事項に関すること。

【関係条文】法第10条、則第3条の2

第6条 会社は、安全管理者、衛生管理者、産業医、安全衛生委員会を置き、法令に基づき必要な職務を行わせる。(注:常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合であって、以下第7条から10条まで同様です)

(安全管理者)

第7条 会社は、法令の定めるところにより安全管理者を選任する。

- 2 安全管理者は、法令の定めるところにより、第5条の義務のうち安全に係る技術的事項を管理する。
- 3 安全管理者は、職場を巡視し、設備、作業方法等に危険のおそれがあるときには、直ちに、その危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。
- 4 会社は、安全管理者が職務を遂行することができないときは、法令の定めるところにより代理者を選任し、これを代行させるものとする。

【関係条文】法第11条、則第4条～6条

(衛生管理者)

第8条 会社は、法令の定めるところにより、衛生管理者を選任する。

- 2 衛生管理者は、法令の定めるところにより、第5条の義務のうち労働衛生に係る技術的事項を管理する。
- 3 衛生管理者は、少なくとも毎週1回は職場を巡視し、設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときには、直ちに、従業員の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。
- 4 会社は、衛生管理者が職務を遂行することができないときには、法令の定めるところにより代理者を選任し、これを代行させるものとする。

【関係条文】法第12条、則第7条～11条

(産業医)

第9条 会社は、法令の定めるところにより産業医を選任する。

- 2 産業医は、次の事項の医学的分野を中心に管理する。
 - ① 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
 - ② 法第66条の8第1項に規定する面接指導及び法第66条の9に規定する必要な措置の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
 - ③ 法第66条の10第1項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査の実施並びに同条第3項に規定する面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
 - ④ 作業環境の維持管理に関すること。
 - ⑤ 作業の管理に関すること。
 - ⑥ 労働者の健康管理に関すること。
 - ⑦ 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
 - ⑧ 衛生教育に関すること。
 - ⑨ 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。
- 3 産業医は、少なくとも毎月1回職場を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに従業員の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

【関係条文】法第13条、則第13条～15条の2

(安全衛生委員会)

第10条 会社は、安全衛生委員会を設ける。

- 2 安全衛生委員会規程は、別に定める。

10人～50人未満の事業場

(安全衛生推進者)

第5条 会社は、安全衛生推進者(注：常時10人から50人未満の労働者を使用する事業場、但し、労働安全衛生法施行令第2条第3号に定める業種に属する事業場においては「衛生推進者」)を選任し、第6条2項に定める職務を行わせる。

(安全衛生推進者の職務)

第6条 会社は、法令の定めに従って安全衛生推進者を選任する。

2 安全衛生推進者は、次の業務を安全衛生業務について責任のある者の指揮を受けて担当する。

- ① 安全衛生に関する方針の表明に関すること。
- ② 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること。
- ③ 労働者の安全又は衛生のための教育に関すること。
- ④ 健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
- ⑤ 労働災害の原因及び再発防止対策に関すること。
- ⑥ 快適な職場環境の形成に関すること。
- ⑦ 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に関すること。
- ⑧ 安全衛生計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- ⑨ その他労働災害防止に必要と認められる重要な事項に関すること。

3 会社は、安全衛生推進者を選任したときは、その者の氏名を事業場の見やすい箇所に掲示するなどの方法により従業員に周知する。

4 会社は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者からの意見を聴くための安全衛生会議を開催する。

【関係条文】 法第12条の2、則第12条の2～12条の4、23条の2

(各部署の責任者)

第11条 各部(課)の責任者は、会社の決定に基づき所轄部署の安全衛生管理方針を決定するとともに、職場管理者を指揮して、労働災害防止、快適な職場環境に向けた統括管理を行う。

(職場管理者)

第12条 各職場の管理者は、労働災害を防止し、快適な職場を形成するため次の事項を管理しなければならない(注：職場管理者は、それぞれの事業場の実情に応じて具体的に決定するようにしてください)。

- ① 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に関すること。
- ② 労働災害の防止及び健康障害の防止のため、作業方法を決定し、これに基づき部下を指導すること。
- ③ 所管する設備・機械の安全を確保すること。
- ④ 職場内の整理・整頓に努め、快適な職場環境を形成すること。

(作業主任者)

第13条 会社は、法令の定める資格を有する者の内から作業主任者を選任する。

2 作業主任者は、当該作業に従事する労働者の指揮その他法令で定める事項を行わなければならない。

【関係条文】 法第14条、令第6条

第3章 就業に当たっての措置

(安全衛生教育)

第14条 会社は、安全衛生に関する知識及び技能を習得させることによって労働災害防止に役立たせるため、次の教育を行うものとする。

- ① 雇入れ時教育、作業内容変更時教育。
- ② 危険・有害業務従事者特別教育。
- ③ 職長教育、その他監督者安全衛生教育。
- ④ そのほか安全衛生の水準の向上を図るため、危険又は有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育。

2 従業員は、会社の行う安全衛生教育に積極的に参加しなければならない。

【関係条文】 法第59条、60条、60条の2、則第35条、36条、令19条、則40条

(就業制限)

第15条 会社は、クレーンの運転その他の業務で法令の定めるものについては、資格を有する者でなければ当該業務に就業させないこととする。

2 就業制限業務に就くことができる従業員以外は、当該業務を行ってはならない。

【関係条文】 法第61条第1項、令20条

(中高年齢者等)

第16条 会社は、中高年齢者その他労働災害防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の状態に応じて適正な配置を行うように努める。

【関係条文】 法第62条

第4章 職場環境の整備

(作業環境測定)

第17条 会社は、法令の定めるところにより、必要な作業環境測定を実施し、その結果を記録することとする。

(作業環境測定の評価等)

第18条 会社は、前条の作業環境測定の結果の評価に基づいて、従業員の健康を保持するため必要があると認められるときは、法令の定めるところにより、施設又は設備の設置、健康診断の実施及びその他の適切な措置を講ずることとする。

【関係条文】 法第65条、65条の2

(環境の整備)

第19条 会社は、社内における安全衛生の水準の向上を図るため、次の措置を継続的かつ計画的に講じ、快適な職場環境の形成に努める。

- ① 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置。
- ② 作業方法の改善。
- ③ 休憩施設の設置又は整備。
- ④ その他快適な作業環境を形成するために必要な措置。

(保護具、救急用具)

第20条 会社は、保護具及び救急用具の適正使用・維持管理について、従業員に対し指導、教育を行うとともに、その整備に努めることとする。

【関係条文】 則第593条～598条、633条、634条
(機械・設備の点検整備)

第21条 会社は、機械・設備等について、法令及び社内点検基準に定めるところにより点検整備を実施し、その結果を記録保存することとする。

(整理整頓)

第22条 会社は、常に職場の整理整頓について適正管理し、常に職場を安全で快適かつ機能的な状態に保持することとする。

第5章 健康の保持増進措置等

(健康診断)

第23条 会社は、従業員に対し法令の定めるところにより、医師による健康診断を行う。

2 会社は、有害業務に従事する従業員及び有害業務に従事させたことのある従業員に対し、医師による特別の項目について健康診断を行う。

3 会社は、健康診断の結果及びその結果に基づく従業員の健康を保持するための措置について、医師の意見を聴く。

4 会社は、月の時間外労働時間が80時間を超える場合の状況その他を考慮して面接指導の対象となる従業員に対し、医師による面接指導を行い、その結果に基づく従業員の健康を保持するための措置について医師の意見を聴く。

5 会社は、医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該従業員の健康状態等を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置、その整備及びその他の適切な措置を講ずる。

6 会社は、健康診断を受けた従業員に対し、法令に定めるところにより、当該健康診断の結果を通知する。

7 会社は、健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める従業員に対し、医師、保健師による保健指導を行うよう努める。

8 従業員は、会社が行う健康診断を受けなければならない。

ただし、会社の指定した医師又は歯科医師が行う健康診断を受けることを希望しない場合、他の医師又は歯科医師による健康診断結果証明書を会社に提出したときはこの限りでない。

【関係条文】 法第66条～66条の9、令第22条、則第44条～52条の8

(病者の就業禁止)

第24条 会社は、伝染性の疾患その他の疾病で、法令の定めるものにかかった従業員に対し、その就業を禁止する。

2 会社から就業の禁止を指示された従業員は就業してはならない。

【関係条文】 法第68条

(健康教育等)

第25条 会社は、従業員に対する健康教育及び健康相談その他従業員の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努める。

2 従業員は、前項の会社が講ずる措置を利用してその健康の保持増進に努めること。

【関係条文】 法第69条

第6章 製造業の元方事業場としての措置

第26条 会社は、事業場内での関係下請事業場の労働災害を防止するため、以下の措置を講じる。

- ① 作業間の連絡調整
- ② クレーン等の合図の統一等

【関係条文】 法第30条の2

第7章 発注者としての措置

第27条 会社は、大量漏えいによる急性中毒を引き起こす物質、引火性等を有する物質を製造・取り扱う設備の改造等の仕事で一定の作業を注文するときは、中毒及び火災等の発生を防止するため以下の情報を請負人に提供するものとする。

- ① 化学物質の危険・有害性
- ② 作業において注意すべき事項
- ③ 注文者の講じた措置等

【関係条文】 法第31条の2

附則1 この規程は、令和〇〇年〇〇月〇〇日より施行する。

2 この規程は、必要に応じて改定する。

安全衛生管理規程の作成及び運用上の留意事項

1 就業規則との関係

本規程は、就業規則〇〇条に基づき作成したスタイルを採っています。したがって、就業規則に重複した規程を置く必要はありませんが、本規程も就業規則の一部ですので、所轄労働基準監督署に就業規則と併せて届け出、かつ、労働者に周知する必要があります。

2 業種に対応した規程内容

本規程は、あらゆる業種に対応した内容となっていますので、各事業場の実情に応じて条文等は変更、削除してください。(第5条、6条、12条、14条、16条、17条、23条2項、26条、27条等)。

3 注書き、関係条文

注書き関係条文は、安全衛生管理規程を作成する場合の参考に記載したものですので、実際の規程に盛り込む必要はありません。なお、関係条文に使用した略称の正式名称は下記のとおりです。

法：労働安全衛生法 令：労働安全衛生法施行令 則：労働安全衛生規則

(注) 化学物質等で労働者の危険又は健康障害を生ずるおそれのあるもの以外のものについての調査は製造業等に限る。

製造業等：製造業(物の加工業を含む。)、林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、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、自動車整備業及び機械修理業

【関係条文】 法第28条の2、則第24条の11

作成例 安全衛生委員会規程

(目的)

第1条 この規程は、〇〇株式会社安全衛生管理規程に基づき、本社(事業場)安全衛生委員会(以下「委員会」という。)の構成、運営、調査審議事項などを定め、安全衛生管理活動の円滑な推進を図ることを目的とする。

(調査審議事項)

第2条 委員会は、第1条の目的を遂行するため、次の事項を調査審議するとともに、会社に対して必要な意見を提出するものとする。

- ① 従業員の危険防止及び健康障害の防止の基本的な対策に関すること。
 - ② 労働災害の原因及び再発防止対策に関することで安全及び衛生に係るものに関すること。
 - ③ 従業員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。
 - ④ 安全衛生に関する規程の作成に関すること。
 - 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で安全及び衛生に係るものに関すること。(注)参照
 - ⑥ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。
 - ⑦ 安全衛生教育の実施計画の作成に関すること。
 - ⑧ 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。
 - 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。
 - ⑩ 定期に行われる健康診断、臨時の健康診断、自発的健康診断及びその他に行われる医師の診断、診察又は処置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。
 - ⑪ 長時間にわたる労働による従業員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。
 - ⑫ 従業員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。
 - ⑬ 労働基準監督署長等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、従業員の危険の防止に関すること。
 - ⑭ その他安全衛生に必要と認められる重要な事項に関すること。
- 2 委員会における調査審議事項は、労使の意見の合致を前提とする。

(構成員)

第3条 委員会の委員は、次の者をもって構成する。

- ① 総括安全衛生管理者(注：6頁の業種、規模に応じて選任すること。)
 - ② 安全管理者及び衛生管理者(の中から会社が指名した者)。
 - ③ 産業医(の中から会社が指名した者)。
 - ④ 安全及び衛生に関する経験を有する者の中から会社が指名した者。
- 2 委員長は、総括安全衛生管理者(事業場を実質統括管理する者)とする。
- 3 副委員長は、委員のうち総括安全衛生管理者の代理者とする。
- 4 会社は、委員長以外の委員の半数については、従業員の過半数で組織する労働組合(従業員の過半数を代表する者)の推薦に基づき指名することとする。

(任務)

第4条 委員長は、委員会を統括するとともに、会議の議長を務め、委員会の付議事項及びその他必要な事項を処理する。

- 2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に支障あるときはこれを代行する。

- 3 委員は、委員会に出席し、第2条に定める事項について意見を述べるよう努め、常に職場環境や安全衛生に関する事項に留意し、安全衛生管理活動に寄与するよう努めるものとする。

(任期)

第5条 委員の任期は、〇年とする。ただし、再任を妨げない。

- 2 委員が退職等により、欠員が生じた場合はすみやかに補充する。補充委員の任期については、前任者の残任期間とする。

(開催)

第6条 委員会は、毎月一回定期に開催するほか、次の場合に委員長の召集によって開催する。

- ① 緊急性のある調査審議事項が発生したとき。
- ② その他委員長が必要と認めたとき。

(成立)

第7条 委員会は、委員の過半数の出席をもって成立する。

(専門委員)

第8条 会社は、第3条に定める委員の他、安全管理者、衛生管理者、運動指導者(ヘルスケアリーダー)、運動実践指導者(ヘルスケアトレーナー)、心理相談員(メンタルヘルスケア)、栄養指導者、保健指導者などの健康づくりスタッフなどのうちから専門委員を指名する。

- 2 専門委員は、委員長の指示により専門的な事項について調査を行い、これを委員会に報告する。

- 3 委員長が必要と認めたときは、専門委員による専門委員会を開催することができる。

(専門委員等の出席)

第9条 委員長が必要と認めた場合は、専門委員又は委員以外の者を出席させ意見を聴取することができる。

(事務局)

第10条 事務局は、安全衛生担当部(課)とし、主として次の事務を行う。

- ① 委員会の招集及び付議に関すること。
 - ② 委員会に必要な資料の準備及び配布に関すること。
 - ③ 委員会の議事録の作成、配布及び保管に関すること。
 - ④ その他委員会が依頼した事務。
- 2 ①議事録及び重要事項の記録は、これを3年間保存するものとする。
- ②委員会の開催の都度、遅滞なく、委員会における議事の概要を次に掲げるいずれかの方法によって従業員に周知するものとする。

ア 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。

イ 書面を従業員に交付すること。

ウ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場から従業員が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

(附則) 1 この規程は、令和〇〇年〇〇月〇〇日より施行する。

- 2 この規程は、必要に応じて改定する。

(注) 第2条⑤については、化学物質等で従業員の危険又は健康障害を生ずるおそれのあるもの以外のものについての調査は製造業等に限る。

製造業等：製造業(物の加工業を含む。)、林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、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、自動車整備業及び機械修理業。

作成例 年間安全衛生計画

年間安全衛生計画（令和 年）

基本方針	当社は、安全で快適な職場づくりを目標に取り組んできたところであるが、平成〇〇年においては、休業災害が2件発生し、健康診断の受診率も90%に満たないなど、いまだ従業員の安全衛生意識に問題が認められる。今年は、従業員の安全衛生意識高揚を図り、“不安全行動はしない、させない、見逃さない”という運動に全社一丸となって取り組むこととする。
目 標	①すべての墜落危険箇所への手すり設置 ②4S（整理、整頓、清掃、清潔）運動の定着 ③健康診断の100%受診 ④法定資格者の完全充足 ⑤労働安全衛生マネジメントシステムを適切に実施 ⑥機械・設備の安全化に取り組み、リスクのない職場をめざす ⑦疲労やストレスを軽減し、働きやすい快適な職場環境づくりを促進する。

実 施 項 目	活動日程（実施月、強化月間等）												補 足 説 明 事 項
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
安全衛生委員会の開催（50人以上）	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	毎月第1月曜日
職場安全衛生会議の開催（50人未満）	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	同上
安全衛生委員会等による職場パトロール	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	毎月最終木曜日
年間安全衛生推進計画の作成											○		9月から検討開始
安全週間準備期間及び週間行事の実施						○	○						
労働衛生週間準備期間及び週間行事の実施									○	○			
年末・年始無災害運動の実施	○											○	12/15～1/15
夏季無災害運動の実施							○	○					7/15～8/15
春季・秋季交通安全運動の実施				○	○				○	○			
作業マニュアルの見直し・検討													問題があれば随時改善、安全衛生委員会に報告
機械の特定自主検査の実施						○							プレス機械、フォークリフトほか
機械の自主検査の実施	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	◎	クレーン（12月は年次検査）ほか各機械
作業環境測定の実施			○						○				粉じん、有機溶剤ほか
健康診断の実施				◎	○					◎			4月、10月は特殊健康診断
ストレスチェックの実施（50人以上）					○								
健康診断の事後措置の実施						○	○					○	産業医等からの意見聴取ほか
健康づくり運動強化月間					○						○		5月は健康測定、11月は運動会を実施
リスクアセスメントの実施	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
安全衛生教育（雇入時・作業内容変更時）の実施				○									4月及び随時
職 長 教 育 の 実 施			○						○				××労働基準協会等の講習を受講
特 別 教 育 の 実 施			○								○		××労働基準協会等の講習を受講
作業主任者・技能講習修了者の確保・充足													実施時期、実施期間を確認のうえ委員会で最終決定
安全管理者、衛生管理者の確保・充足（50人以上）		○								○			
安全衛生推進者の確保・充足（50人未満）		○								○			××労働基準協会等の講習を受講
高年齢労働者の安全衛生教育の実施		○											
K Y 教 育 の 受 講		○									○		中央労働災害防止協会が実施する講習を受講
ヒヤリハット事例の取りまとめ・周知						○	○						
災 害 事 例 の 周 知													随時

（備考）

月間の重点目標は下記のとおりとする。

1月－ヒヤリハット事例の社内周知、2月－法定資格の取得促進、3月－安全衛生教育の推進、4月－交通事故の防止、5月－健康診断の完全実施、6月－特定自主検査の実施、7月－安全週間の実施、8月－夏期休暇取得による心身のリフレッシュ、9月－職場環境の改善、10月－労働衛生週間の実施、11月－健康づくり運動の強化、12月－機械・設備の安全点検

年間安全衛生計画は、11月までに作成する。安全週間、衛生週間及び準備期間の行事としては、標語の募集、優秀職場の表彰等を実施する。各法定資格者の充足状況は、年間計画策定時に確認して、余裕を持って必要な人員を確保できるよう受講等の計画を立てることとする。

ヒヤリハット事例は、通年で収集し、6月に分析取りまとめを行い、7月に従業員に周知することとする。

春季・秋季交通安全運動においては、過労運転の防止、法定速度の順守、シートベルトの完全着用、携帯電話の運転中の使用禁止を目標とする。

注：①各社の規模、安全衛生管理水準、過去の取り組み状況、作業態様、設置機械等の実情に即して作成してください。

②補足説明は例示ですので、この内容に限るものではありません。

ヒヤリハット報告書

所属	職種		氏名
ヒヤリハットのあらまし	いつ	年 月 日 (曜)	午前・午後 時 分 ころ
	どこで		
	どんな作業で、どうしていたとき		
	ヒヤリハットしたこと		
	思いつく原因(いくつでも可) 1 設備・機械に問題あり 2 工具・保護具・作業服に問題あり 3 環境に問題あり 4 作業方法に問題あり 5 連絡ミス 6 確認不足 7 無意識に行動 8 考え事をしていた 9 よく見えなかった		
	10 その他の原因又は左欄の事項の、具体的な内容		
	改善の提案		
責任者のコメント(職名 氏名)			
備考			

必要に応じて、見取り図を添付してください。

労働災害再発防止対策書

※ 3. 再発防止対策、5. 労働災害防止対策の水平展開については、改善前、改善後の状況がわかるように適宜写真を添付してください。

氏名	年齢	性別	男・女
才		性	
		別	
		例：(見込)日数	日
		例：(右手の親指)	年
		例：(骨折)	年
		例：(骨折)	年

事業場	名称		業種	
	所在地			

いつ		どこで	だれが	どんな作業をしていたときに	どのように災害が発生したか
令和	年 月 日				
午前	時 分				
午後					

2. 災害発生原因（災害の原因を調査してください）
2. 1 労働災害が発生した作業及び作業環境（発生原因となっていないか調査してください）

3. 再発防止対策（災害防止を検討してください）
3. 1 作業自体の見直し

作業内容及び作業環境	2. 2 機械、設備に関すること（危険な状態がなかったか調査してください） 物自体の欠陥（強度不足、組立、劣化等） 防護装置の欠陥（カバーなし、手すりなし等） 作業場所の欠陥（足場、狭い、滑りやすい等） 作業環境の欠陥（照明不足、換気不足等） 保護具・服装の欠陥 その他	3. 2 機械・設備の改善（発生原因に記載した項目ごとに対策を検討してください。）
------------	--	--

2. 3 人に聞すること（作業のやり方に不適切がなかったか調査してください）

安全装置の不使用
カバー、手すり等の取り外し
決められた機械・工具を使わなかった
保護具・服装の誤り
決められた手順を行わなかった
危険な箇所に行った・手を入れた
機械運転中に掃除・修理・点検をした
その他

2. 4. 安全衛生管理（機械設備が危険、作業員が危険行動を行った原因を管理面から点検してください）	機械・作業員等に安全な機械設備が与えられていた 日頃、機械設備を点検していなかった 安全（衛生）担当者を決めていなかった 安全（衛生）担当者を選定を行っていなかった 安全な作業のやり方を決めていなかった 作業者に作業の方法の教育を行っていなかった 日頃、作業のやり方をチェックしていなかった その他
--	--

4. 再発防止対策の持続性についての検討
再発防止対策の持続性（運用面コスト（費用、労力、時間）の負担許容範囲内であるか、作業者が自発的に取組むことができる内容であるか検討し、その結果を記載してください。）

労働災害防止対策の水平展開 (再発防止対策を講じる際に把握した事業場内の他の機械・設備や作業でのリスクに対して講じた労働災害防止対策について記載してください。)	労働災害防止対策の水平展開を有していたリスク	労働災害防止対策の水平展開の具体的な内容
5. 労働災害防止対策の水平展開 (再発防止対策を講じる際に把握した事業場内の他の機械・設備や作業でのリスクに対して講じた労働災害防止対策について記載してください。)	労働災害防止対策の水平展開を行なった機械・設備又は作業	

安全衛生優良企業とは？

安全衛生優良企業とは、労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業のことです。

この認定を受けるためには、過去3年間労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働対策、安全管理など、幅広い分野で積極的な取組を行っていることが求められます。

基準を満たした企業は、3年間の認定を受けることができ、さまざまなメリットが得られます。

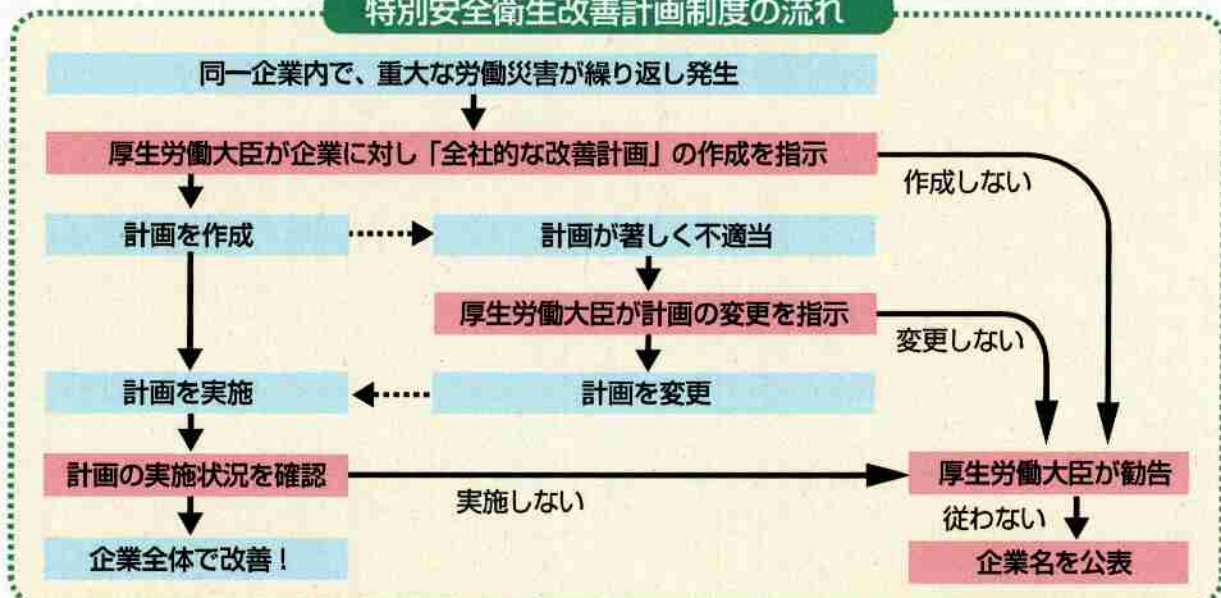


安全衛生優良企業についての情報は、ホームページをご覧ください。
http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_index.html

重大な労働災害を繰り返す企業への対応

1. 死亡災害等の重大な労働災害を繰り返す企業に対して、厚生労働大臣が「特別安全衛生改善計画」の作成を指示します。
2. 計画の作成指示に従わない場合、計画を守っていない場合などに、厚生労働大臣が必要な措置をとるべきことを勧告し、勧告に従わない場合はその旨を公表します。

特別安全衛生改善計画制度の流れ



1. 一般健康診断

(1) 雇入時の健康診断〔労働安全衛生規則第43条〕

常時使用する労働者を雇入れた際は、次の項目の健康診断を行わなければなりません。健康診断項目の省略はできません。

健康診断項目	
○既往歴および業務歴の調査	○肝機能検査 (GOT、GPT、 γ -GTP)
○自覚症状および他覚症状の有無の検査	○血中脂質検査 (LDL コレステロール、HDL コレステロール、血清トリグリセライド)
○身長、体重、腹囲、視力および聴力の検査	○血糖検査 (HbA1c でも可)
○胸部エックス線検査	○尿検査 (尿中の糖および蛋白の有無の検査)
○血圧の測定	○心電図検査
○貧血検査 (赤血球数、血色素量)	

雇入時の健康診断は、医師の判断により省略可能な項目はありません。

(2) 定期健康診断〔労働安全衛生規則第44条〕

常時使用する労働者について、1年以内ごとに1回、定期的に次の項目の健康診断を行わなければなりません。

健康診断項目	省略基準 (医師の判断による)
○既往歴および業務歴の調査 ○自覚症状および他覚症状の有無の検査	
○身長、体重、腹囲、視力および聴力※の検査 【平成20年4月1日より「腹囲の検査」が追加されました】	・身長 20歳以上 ・聴力 45歳未満 (35歳・40歳を除く) は、下記※以外の方法で可 ・腹囲「35歳を除く40歳未満の者」など
○胸部エックス線検査およびかくたん検査	40歳未満の方で、ア) 5歳ごとの節目の年の方、イ) 感染症法により対象となっている方、ウ) じん肺法で対象となっている方、以外の方で医師が必要でないと認めるときは省略できます。
○血圧の測定	
○貧血検査 (赤血球数、血色素量) ○肝機能検査 (GOT、GPT、 γ -GTP) ○血中脂質検査 (LDL コレステロール、HDL コレステロール、血清トリグリセライド) ○血糖検査 (HbA1c でも可)	40歳未満 (35歳を除く)
○尿検査 (尿中の糖および蛋白の有無の検査)	・「尿中の糖の有無の検査」の省略基準は平成20年4月1日に廃止されました
○心電図検査	40歳未満 (35歳を除く)

※ 聴力検査は、1,000Hzの30dBおよび4,000Hzの40dBで純音を用いて、オーディオメーターで検査します。

労働安全衛生規則第44条の定期健康診断は、雇入時健康診断や海外派遣労働者健康診断等を受けた者については、当該健康診断の実施の日から1年間に限り、その者が受けた当該健康診断の項目に相当する項目を省略して行うことができるとされています。

また、労働者が定期健康診断を実施すべき時期に、育児休業、療養等により休業中の場合には、事業者は定期健康診断を実施しなくてもさしつかえないとされています。

ただし、労働者が休業中のため、定期健康診断を実施しなかった場合には、休業終了後は速やかに当該労働者に対し、定期健康診断を実施しなければなりません。

なお、特定健康診断とは高齢者医療確保法に基づいて行われるもので、医療保険者 (組合管掌健康保険、政府管掌健康保険、船員保険、共済組合、国民健康保険) が40歳から74歳の加入者 (被保険者・被扶養者) に対して実施することになっているなど、労働安全衛生法に基づく健康診断とは異なる点があります。

(3) 特定業務従事者の健康診断〔労働安全衛生規則第45条〕

下表に示した特定業務に従事する労働者に対しては、当該業務への配置替えの際および6か月以内ごとに1回、定期的に、定期健康診断と同じ項目の健康診断を行わなければなりません。ただし、胸部エックス線検査については、1年以内ごとに1回、定期に行えば足りることとされています。

※ 45歳未満 (35・40歳を除く) の者の聴力検査は、医師の判断により他の方法を用いてもよいことになっています。年2回の聴力検査のうち後半の1回は、医師が適当と認める方法を用いてもよいことになっています。

※ 年2回の貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査、心電図検査のうち1回は、医師が必要でないと認めるときは、省略することができます。

○特定業務一覧

労働安全衛生規則第13条第1項第2号に掲げる業務 (常時従事する労働者に限る) (安衛則第45条)

- | | |
|--|---|
| イ) 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
ロ) 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
ハ) ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
ニ) 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務
ホ) 異常気圧下における業務
ヘ) さく岩機、銑打機等の使用によって、身体に著しい振動を与える業務
ト) 重量物の取扱い等重激な業務
チ) ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務 | リ) 坑内における業務
ニ) 深夜業を含む業務
ル) 水銀、砒素、黄リン、弗化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務
ラ) 鉛、水銀、クロム、砒素、黄リン、弗化水素酸、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを飛散する場所における業務
ワ) 病原体によって汚染のおそれがある業務
カ) その他厚生労働大臣が定める業務 (未制定) |
|--|---|

2. 特殊健康診断

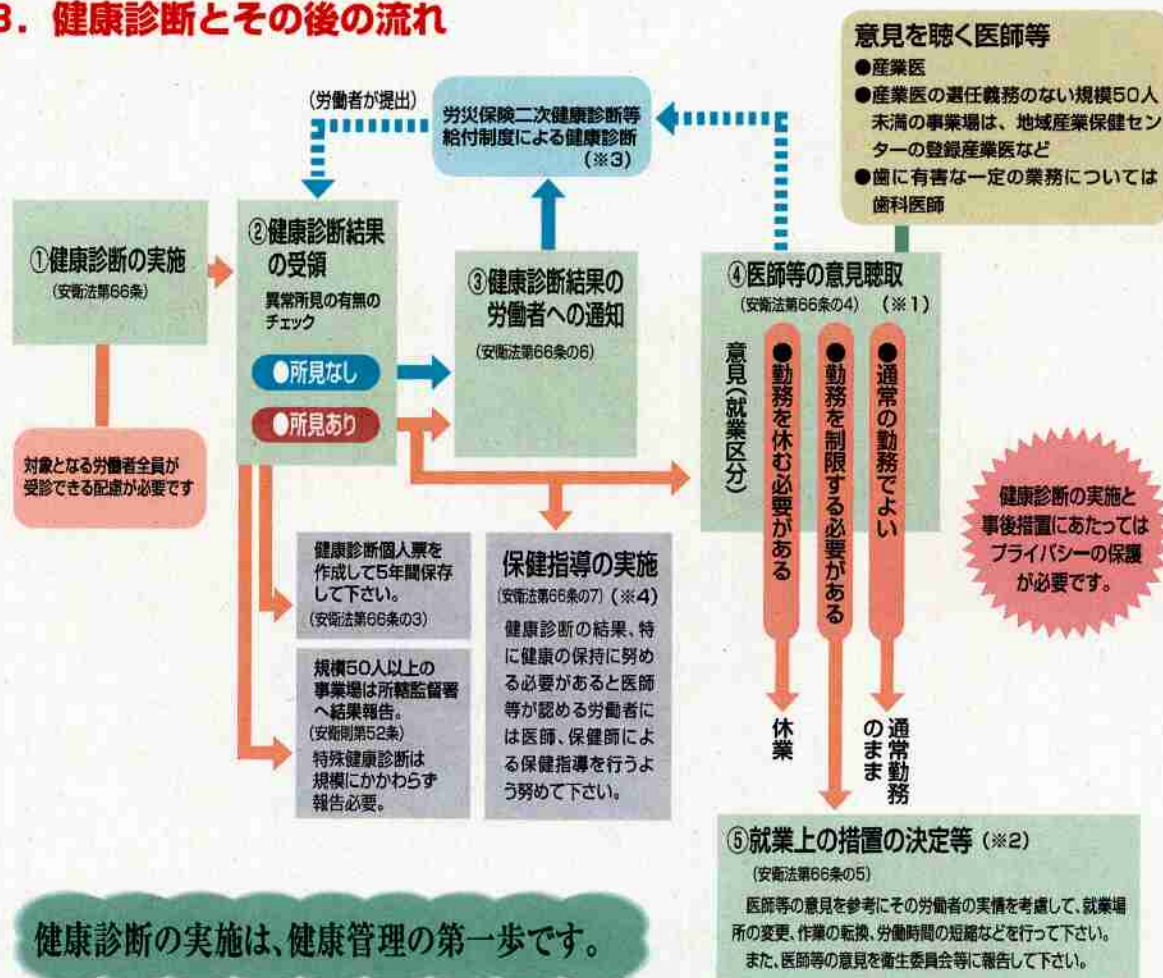
	特殊健康診断の種類	対象業務等	根拠条文
じん肺 労働安全衛生法	じん肺健康診断	じん肺則別表に掲げる粉じん作業従事者等 (じん肺則第2条、同則別表)	じん肺法第3条 じん肺法第7条～第9条の2
	高気圧業務健康診断	高圧室内業務又は潜水業務(安衛法施行令第22条第1項第1号)	高圧則第38条
	電離放射線健康診断	エックス線、その他の電離放射線にさらされる業務 (安衛法施行令第22条第1項第2号)	電離則第56条
	除染等電離放射線健康診断	除染等業務	除染電離則第20条
	鉛健康診断	鉛等を取扱う業務(安衛法施行令第22条第1項第4号)	鉛則第53条
	四アルキル鉛健康診断	四アルキル鉛の製造、混入、取扱いの業務 (安衛法施行令第22条第1項第5号)	四アルキル則第22条
	有機溶剤等健康診断	屋内作業場等(第3種有機溶剤は、タンク等の内部に限る)における有機溶剤業務(安衛法施行令第22条第1項第6号)	有機則第29条
	特定化学物質健康診断	1. 安衛法施行令第22条第1項第3号の業務(石綿等を取扱い又は試験研究のための製造に伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務を除く) 2. 安衛法施行令第22条第2項に掲げる物(石綿等を除く)を過去に製造し、又は取り扱っていたことのある労働者で現に使用しているもの	特化則第39条 同則別表第3、第4
	石綿健康診断	1. 石綿等の取扱い又は試験研究のための製造に伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務 2. 過去に石綿等を製造又は取扱いに伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務に従事させたことのある労働者で現に使用しているもの	石綿則第40条
	歯科医師による健康診断	安衛法施行令第22条第3項に掲げる業務	安衛則第48条

※ 次の(5)の「行政指導による健康診断」を特殊健康診断に含めることがあります。

※ エチレンオキシド、ホルムアルデヒドの製造取扱いの業務については、6か月以内ごとに1回の特定業務従事者の健康診断が必要。

※ 特殊健康診断の結果について、一般健康診断と同様、平成18年4月1日より労働者への通知が義務づけられています。

3. 健康診断とその後の流れ



(※1) 労働安全衛生法では、健康診断の結果「異常の所見のあった」労働者の健康保持のため、「医師等の意見聴取」が事業者には義務付けられています。

(※2) 医師等の意見聴取、就業上の措置の決定、保健指導等の事後措置に当たっては、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」(平成29年4月14日改正)に留意してください。

(※3、※4) 一般健康診断の場合に限ります。

長時間労働者への 医師による面接指導制度について

医師による面接指導制度の趣旨は…

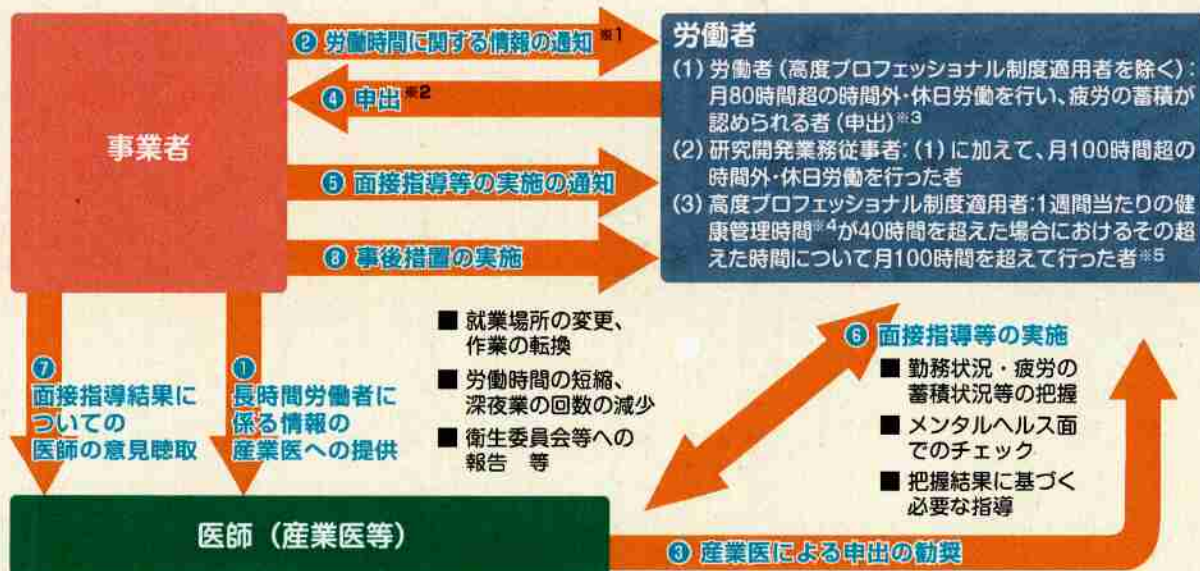
長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものです。

面接指導とは…

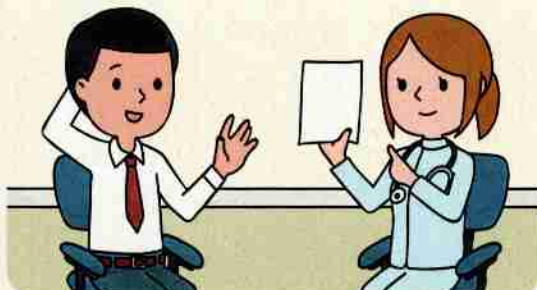
問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて必要な指導を行うことをいいます。

長時間労働者への面接指導制度の概要

脳血管疾患及び虚血性心疾患等(以下「脳・心臓疾患」という。)の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。また、この面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた必要な措置を講ずるように努めましょう。

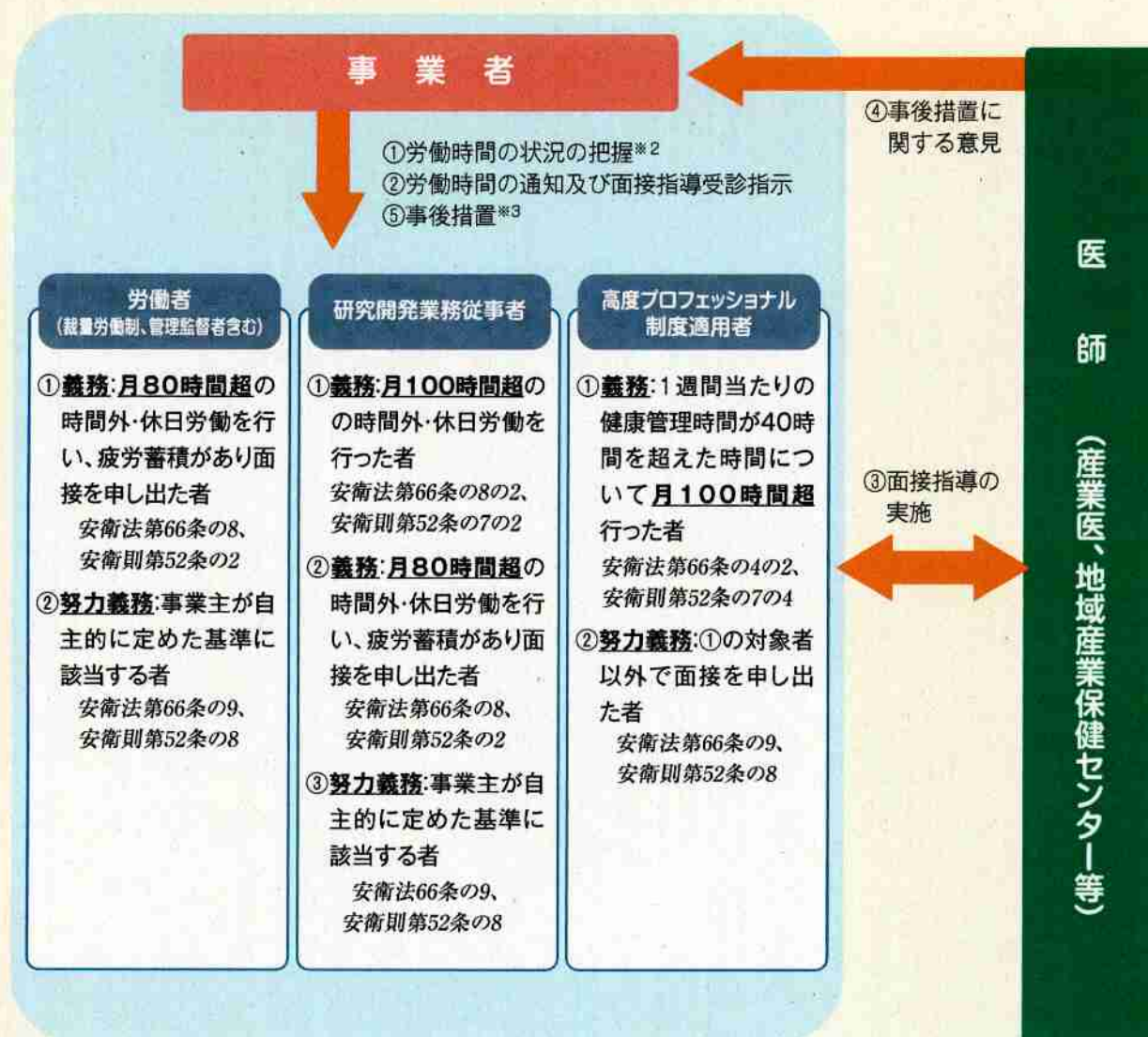


- ※1 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者が対象。
- ※2 月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象
- ※3 月80時間超の時間外・休日労働を行った者については、申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。
- ※4 月45時間超の時間外・休日労働で健康への配慮が必要と認めた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましい。
- ※5 1週間当たりの健康管理時間が、40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努める。



面接指導等の実施

過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、長時間の時間外・休日労働^{※1}等をしている労働者に対して、事業者は医師による面接指導を行う。



※1 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその労働。

※2 高度プロフェッショナル制度適用者は健康管理時間の把握。

※3 事業者は、面接指導の結果を踏まえて、就業場所の変更、作業の転換等の必要な事後措置を行う。

長時間労働者に対し 面接指導等を実施しましょう

医師による面接指導の対象となる労働者は…

- (1) 労働者（高度プロフェッショナル制度適用者を除く）：月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる者（申出）※1
- (2) 研究開発業務従事者：(1)に加えて、月100時間超の時間外・休日労働を行った者
- (3) 高度プロフェッショナル制度適用者：1週間当たりの健康管理時間※2が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について月100時間を超えて行った者※3

- ※1 月80時間超の時間外・休日労働を行った者については、申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。
月45時間超の時間外・休日労働で健康への配慮が必要と認められた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましい。
- ※2 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間（労使委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間。
- ※3 1週間当たりの健康管理時間が、40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努める。



労働時間の状況を適正に把握していますか？

- 労働時間の状況を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録する必要があります。

※労働時間の状況の把握はタイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等のログ記録等客観的な方法、その他の適切な方法によらなければなりません。

※「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、労働時間の適正な把握を行うようにしましょう。

※裁量労働対象労働者や管理・監督者等含む全ての労働者（高度プロフェッショナル制度適用者を除く）について、労働時間の状況を把握する必要があります。

※高度プロフェッショナル制度適用者については、健康管理時間（※1）の把握が必要です。

注1 健康管理時間＝事業場内にいた時間＋事業場外労働の時間



時間外・休日労働時間が月80時間を超えたら…

事業者



- 月80時間を超えた労働者本人に当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。
- 申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施しなければなりません。
- 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数等の情報を産業医に提供しなければなりません。

※小規模事業場では、産業保健総合支援センターの地域窓口において実施する、医師による面接指導を活用することができます。
※時間外・休日労働時間1か月あたり80時間超100時間以下の研究開発業務従事者であって申出を行った者には医師による面接指導を行わなければなりません。

労働者



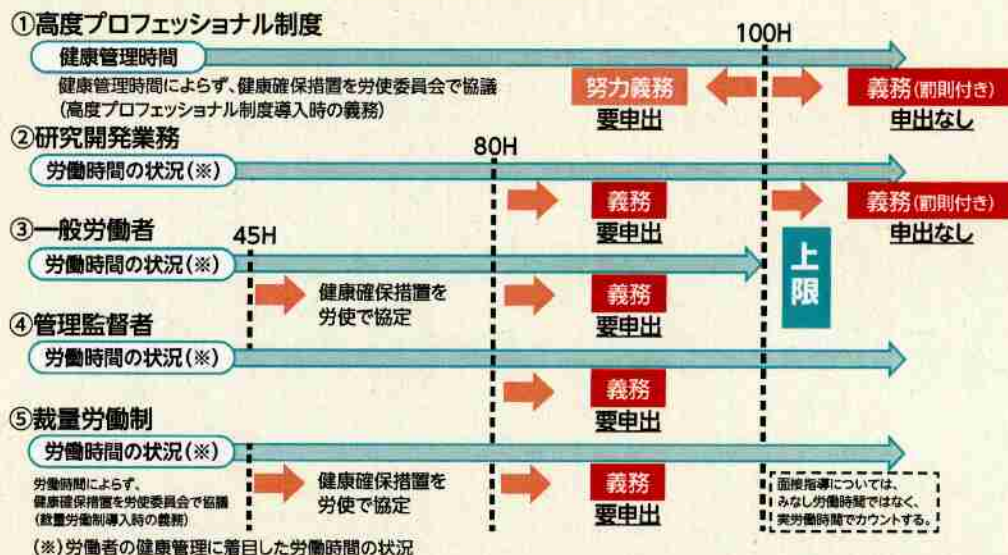
- 面接指導の申出をし、医師による面接指導を受けましょう。

産業医



- 労働者に対し面接指導の申出をするよう勧奨しましょう。面接指導を実施する産業医は「長時間労働者への面接指導チェックリスト（医師用）」等を活用しましょう。

各労働時間制度に係る医師の面接指導の要件



職場におけるメンタルヘルス（心の健康づくり）

（1）メンタルヘルスキアの基本的考え方

事業場におけるメンタルヘルスキアの重要性

職場には労働者の力だけでは取り除くことができないストレス要因が存在しているため、労働者の取組に加えて、事業者が積極的にメンタルヘルスキアを実施することが重要です。

（2）心の健康づくり計画

心の健康づくり計画の策定

メンタルヘルスキアは、中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であり、その推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取組を行うことが必要です。このため事業者は、前記の衛生委員会等における調査審議を十分に行之、心の健康づくり計画を策定することが必要です。

（3）4つのメンタルヘルスキアの推進

メンタルヘルスキアは、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」、「事業場外資源によるケア」の4つのケアが継続的かつ計画的に行われることが重要です。

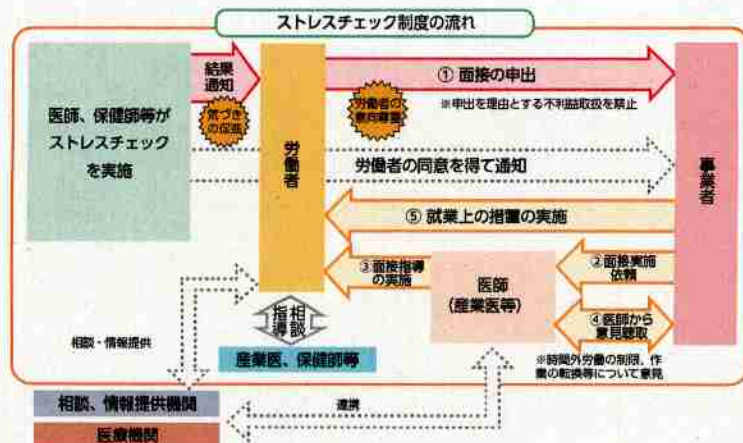
セ ル フ ケ ア	……	労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスの予防、軽減あるいはこれに対処します。
ラインによるケア	……	労働者と日常的に接する管理監督者が、心の健康に関して職場環境等の改善や労働者に対する相談対応を行います。
事業場内産業保健スタッフ等によるケア	……	事業場内の産業医等産業保健スタッフ等が、事業場の心の健康づくり対策の提言を行うとともに、その推進を担い、労働者及び管理監督者を支援します。また、メンタルヘルスキアの推進の実務を担当する、事業場内メンタルヘルス推進担当者を事業場内産業保健スタッフ等である衛生管理者、衛生推進者、保健師等の中から選任するようにします。
事業場外資源によるケア	……	事業場外の機関及び専門家を活用し、その支援を受けます。

ストレスチェック制度

労働安全衛生法の一部改正（平成26年6月25日公布）により、平成27年12月1日からストレスチェック制度が創設されました。本制度の目的は、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止、労働者自身のストレスへの気づきを促す、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる、といったものです。

本制度の主な内容としては、次のとおりです。

- 常時使用する労働者に対して、医師、保健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）を実施することが事業者の義務となります。（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務となります。）
- 検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されます。
- 検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。また、申出を理由とする不利益な取扱いが禁止されます。
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となります。
- 常時50人以上の労働者を使用する事業者は、1年以内ごとに1回、定期にストレスチェックに係る結果等報告書（様式第6号の2）を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。



腰痛の予防

職場における腰痛は、全国で業務上疾病の約6割を占めています。また、社会福祉施設、小売業、道路貨物運送業で比較的多く発生していますが、そのほかの多くの業種でもみられることから、その予防対策を積極的に推進することが重要です。

平成6年に「職場における腰痛予防対策指針」が策定（平成25年6月18日付け基発0618第1号通達により全面改訂）されており、事業者は、この指針を踏まえて事業場の実態に即した対策を講じることが必要です。指針のポイントは、次のとおりです。

(1) 一般的な腰痛の予防対策

1. 作業管理

- ① 自動化・省力化
自動化、省力化による労働者の腰部への負担の軽減が原則です。
- ② 作業姿勢・動作
腰部に負担のかかる中腰、ひねり、前屈、後屈ねん転等の不自然な姿勢、急激な動作をなるべくとらない。
腰部に負担のかかる姿勢、動作をとる場合は姿勢を整え、かつ、急激な動作を避ける。
- ③ 作業の実施体制
腰部に過度の負担のかかる作業では、複数人で作業できるようにする。
- ④ 作業標準
腰痛の予防に配慮した作業標準を策定する。
- ⑤ 休憩
横になって安静を保てる十分な広さの休憩設備の確保に努める。

2. 作業環境管理

- ① 温度
屋内作業場において作業を行わせる場合には、作業場内の温度を適切に保つ。また、保温のための衣服を着用させるとともに、適宜、暖が取れるよう休憩室等に暖房設備を設けることが望ましい。
- ② 照明
作業場所、通路、階段等の形状が明瞭に分かるよう適切な照度を保つ。
- ③ 作業床面
作業床面はできるだけ凹凸がなく、防滑性、弾力性、耐衝撃性及び耐へこみに優れたものにすることが望ましい。
- ④ 作業空間
不自然な作業姿勢、動作を避けるために作業空間を十分に確保する。
- ⑤ 設備の配置
適切な作業位置、作業姿勢、高さ、幅等を確保することができるよう設備の配置等に配慮する。

3. 健康管理

- ① 腰痛の健康診断
重量物取扱い作業、介護・看護作業等腰部に著しい負担のかかる作業に常時従事する労働者に対しては、配置する際およびその後6月以内ごとに定期的に腰痛の健康診断を実施。
- ② 腰痛予防体操
作業開始前、作業中、作業終了後等、疲労の蓄積度合い等に応じて適宜、腰痛予防体操を実施する時間・場所が確保できるよう配慮する。

4. 労働衛生教育

重量物取扱い作業、介護・看護作業、腰痛の予防・管理が必要とされる作業等腰部に著しい負担のかかる作業に従事する労働者に対し、配置する際およびその後必要に応じ腰痛の予防に配慮した労働衛生教育を実施。
この労働衛生教育を効果的に推進するため、「腰痛予防のための労働衛生教育実施要領」と「腰痛予防のための労働衛生教育指導員（インストラクター）講習実施要領」（平成7年3月22日付け基発第136号通達）が定められています。

(2) 作業態様別の対策

指針では、腰痛の発生が比較的多い次の5つの作業について、作業態様別の基本的な対策を示しています。

- ① 重量物取扱い作業 ② 立ち作業
- ③ 座り作業 ④ 福祉・医療分野等における介護・看護作業
- ⑤ 車両運転等の作業

（参考）腰痛予防体操（例）

1 関節の可動域を増加させる体操

- ① 1 仰向けで、片側の足を膝を伸ばして上げます。
- 2 両肩は床につけたまま、その足を反対側に倒します。
- 3 左右交互に1～2回ずつ、1日に3～4回行います。



- ② 1 腰よりやや低い机を用意します。
- 2 台などを利用して、机の片側を腰よりやや高くします。
- 3 図のように、くの字に乗って両足を垂れ下げます。約3分。1日2～3回行います。



2 足の筋肉を伸ばす体操

- ① 1 足を交差して立ちます。
- 2 前足は膝を軽く曲げ、後ろ足は膝を伸ばして、おじぎします。
- 3 足を入れ替えて同じ動作をします。各10回、1日2～3回行います。



- ② 1 仰向けで、膝を伸ばして足を上げます。
- 2 左右各20回ずつ、1日2～3回行います。



3 胴体やお尻の筋力を増強させる体操

- ① 1 仰向けで膝を曲げ、軽くお尻を持ち上げます。
- 2 20回を1日2回行います。



- ② 1 仰向けで、床と頭の間に握り拳2つが入るくらいまで、上半身を上げます。このとき、5秒かけて上半身を上げて、5秒保持し、また、5秒かけて床に戻します。
- 2 一連の動作として30～35回行います。



- ③ 1 腹這いで、骨盤の下に枕を入れます。
- 2 図のように、手を背中で組み合わせ、上半身を持ち上げます。
- 3 20～25回、1日2～3回行います。



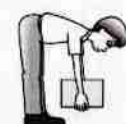
- ④ 1 仰向けで、腕を頭の後ろに組みます。
- 2 ゆっくりと左右交互に片足を上げます。
- 3 20回、1日2回行います。



腰痛予防例：荷物の持ち上げ方法

図a

図b



好ましい姿勢

好ましくない姿勢

職場の安全衛生について、再点検してみましょう！

チェック項目		☒
1	経営トップが安全衛生基本方針を表明していますか？	☐
2	「安全管理者・衛生管理者・産業医・安全衛生推進者・安全推進者など」選任していますか？	☐
3	「KY活動」を実施していますか？	☐
4	危険の「見える化」を実施していますか？	☐
5	労働者へ安全教育・研修は実施していますか？	☐
6	朝礼や夕礼などで安全意識の啓発を実施していますか？	☐
7	事業場のトップが安全パトロールを実施していますか？	☐
8	健康診断（雇入れ時、定期等）の実施、健康診断実施後の有所見者に対する医師の意見聴取を実施していますか？	☐
9	長時間労働者に対して医師による面談を実施していますか？	☐
10	メンタルヘルス対策（メンタルヘルスケア、ストレスチェックなど）に取り組んでいますか？	☐

