

【記入要領】(第三次産業用)

この安全衛生管理計画及び実施結果報告書は、現時点の安全衛生管理体制や安全衛生管理活動の実態等を自主的に点検いただき、その結果に基づいて翌年(度)の安全衛生管理基本方針や安全衛生管理活動計画を樹立し、実行することによって貴事業場の安全衛生水準の向上、労働災害防止に役立てていただくことを目的としております。個人情報に係る内容を公表することはありません。作成の上、所轄の労働基準監督署へのご提出をお願いします。

この安全衛生管理計画及び実施結果報告書等は、支店、施設、店舗等事業場ごとに作成してください。

「労働者数」欄には、自社が雇用する労働者(派遣労働者、技能実習生(以下派遣労働者等という。))を含む。の人数を記入していただき、派遣労働者等の内訳については、「派遣労働者、技能実習生の就労状況」欄に記入してください。

【1 平成31年(度)の安全衛生方針等】

- (1) 「経営トップの安全衛生に関する基本方針」欄には、企業の経営トップ自らの労働災害防止に関する意思表示をご記入していただくか、又は意思表示を受けて定めた年間の基本的な方針について、簡潔にご記入願います。
- (2) 「年間安全衛生目標」欄には、例えば〔休業災害ゼロ・転倒災害 件以内、腰痛災害の撲滅、危険予知活動の導入・定着〕等具体的に労働災害の数値目標や取組内容を設定することが望まれます。
- (3) 「重点事項」欄には重点施策項目に対する取組内容を記入してください。なお、独自に安全衛生に関する計画を作成されている場合であって写しを添付される場合は、本欄への記載は「別添資料のとおり」としていただいて結構です。

【2 労働災害発生状況】

労働災害発生状況は、各年1月から12月までの自社が雇用する労働者(派遣労働者等を含む)に係る災害件数(人)を集計し、(内派遣労働者)(内技能実習生)欄は各年の災害件数の内数で記入してください。

【3 基本的な安全衛生管理体制の確立・整備】

- (1) 労働者数が50人以上の事業場は、「(1)安全衛生管理組織の整備等」欄及び「(2)安全衛生スタッフの選任」欄にご記入ください。
なお、「労働者数50人」とは、事業場ごとの労働者数で、派遣労働者等の人数も含まれます。
- (2) 「総括安全衛生管理者」欄は、清掃業労働者100人以上、次表に該当する業種の場合は労働者300人以上、それ以外の業種は労働者1000人以上を使用する事業場はご記入ください。

| |
|---|
| <安全管理者・安全衛生推進者の選任が必要な業種> 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 |
|---|
- (3) 「安全管理者」欄は、労働者50人以上の上表の業種に属する事業場は記入ください。
- (4) 労働者10人以上50人未満の事業場は、「(3)安全衛生推進者(衛生推進者)の選任」欄にご記入ください。
なお、上表の業種に該当する事業場は安全衛生推進者の選任が義務付けられていますが、非該当業種であっても衛生推進者の選任が義務付けられています。
- (5) 総括安全衛生管理者等を選任した場合は、所轄労働基準監督署長に様式第3号『総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医選任報告』により報告が必要ですのでご注意願います。
- (6) 安全衛生推進者(衛生推進者)・安全推進者の選任について、所轄労働基準監督署長への報告の必要はありませんが関係労働者への周知は必要です。

【4 労働安全衛生マネジメントシステム及びリスクアセスメントの導入状況】

(1) 「導入状況欄」の『労働安全衛生マネジメントシステム』とは、安全衛生管理をより効果的に行うための仕組みのことで、年間を通じてP D C Aサイクルを実行することによりレベルの高い改善が期待できます（ISO45001, JISQ45001, JIS45100, JISHA 方式等）。『リスクアセスメント』とは、職場に潜むリスク（危険）を見つけ出し、そのリスク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、優先度の高いものから順に対策を講じていく手法のことです。

なお、上記3(2)の破線で囲んだ業種は、リスクアセスメントの実施を法令で規定していません。

労働安全衛生マネジメントシステム 厚生労働省

検索

(2) 「リスクアセスメント実施・定着状況」欄は、項目に対する取り組みを行った年欄に 印を記入してください。毎年実施している場合は各年に 印を記入してください。

リスクアセスメント 厚生労働省

検索

【5 自主的安全衛生活動】

4S等の活動、KY活動などの職場で実施している各種安全衛生活動について 印を記入してください。なお、記載のもの以外の安全衛生活動を行っている場合は、その他の()内に記入してください。

安全衛生活動の実施 厚生労働省

検索

【6 交通労働災害の防止対策の推進】

(1) 「交通労働災害防止に係る管理者の選任状況等」欄には、配達、送迎、出張等業務で労働者に自動車、バイク等の運転を行なわせる場合はご記入ください。

なお、厚生労働省では、事業場における交通労働災害防止対策の積極的な推進を図るため、「交通労働災害防止のためのガイドライン」(平成30年6月改正)を示しています。当該ガイドラインは、労働者に自動車等の運転を行なわせる事業者は、交通労働災害防止のための管理体制の整備(交通労働災害防止管理者を選任して交通労働災害防止対策の積極的な取組を行うこと)交通労働災害防止のための方針表明・目標の設定・計画の作成、交通労働災害防止教育の実施等を求めています。

(2) 「平成31年(度)の交通労働災害防止に向けての主な取組予定」欄には、〔危険マップの作成、運転者認定制度の導入、運転適正検査の実施、交通KYの実施〕等平成31年(度)に重点的に取り組む事項について簡潔にご記入ください。

交通労働災害を防止するために 厚生労働省

検索

【7 受動喫煙防止対策の取組状況】

「望まない受動喫煙の防止」を図るため、健康増進法が改正されます。

『受動喫煙』とは室内又はこれに準ずる環境において、他人のたばこの煙を吸わされることをいいます。また、『全面禁煙』とは建物や車両内全体を禁煙とすること、『空間分煙』とは限られた喫煙箇所でのみ喫煙を認め、それ以外の場所を禁煙とすることをいいます。

職場で受動喫煙防止対策に取り組む中小企業が喫煙室・屋外喫煙所などの設置・改修を行う際には、『受動喫煙防止対策助成金』(平成30年度の場合、助成率2分の1・上限額100万円)の活用をご検討ください。まずは、三重労働局 健康安全課(059-226-2107)までお問い合わせ願います。

職場受動喫煙 厚生労働省

検索

【8 健康管理の実施状況】

(1) 平成30年(度)の定期健康診断結果と平成31年(度)の定期健康診断実施予定についてご記入ください。

(2) 「結果報告書の提出」欄には、一般健康診断を実施した規模50人以上の事業場は、様式第6号『定期健康診断結果報告書』により、所轄労働基準監督署長に報告する必要がありますので、その報告の有無をご記入ください。

なお、本計画の提出をもって各健康診断結果を『所轄労働基準監督署長に提出したこと』とはなりませんのでご留意願います。

- (3) 「**医師からの意見聴取**」欄には、医師からの意見聴取結果・健診個人票への記載状況をご記入ください。
- (4) 「**事後措置の実施状況**」欄には、平成30年(度)中の健康診断実施後、医師の意見を勘案して実施した個々の労働者に対する作業の転換、労働時間の短縮措置や作業環境改善措置などの実施状況についてご記入ください。
- なお、『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5月)をご活用ください。

安全衛生関係リーフレット等一覧 厚生労働省

検索

【9 長時間労働(過重労働)に対する健康障害予防対策の状況】

- (1) 「長時間労働(時間外労働+休日労働)」の時間数については、平成30年(度)の実績を次の計算式により計算してください。

$$\begin{aligned} 1 \text{ か月の時間外・休日労働時間数} &= 1 \text{ か月の総労働時間数} \quad (\text{当該1か月間の総暦日数} / 7) \times 40 \\ 1 \text{ か月の総労働時間数} &= \text{所定労働時間数} + \text{時間外労働時間数} + \text{休日労働時間数} \end{aligned}$$

- (2) 長時間にわたる労働を行った労働者には、当該労働者からの申出により、医師による面接指導又は面接指導に準じる措置を行う必要があります。「**医師による面接指導の実施状況**」欄には、労働時間の実績に対応した面接指導の制度の有無をご記入ください。

また、「**申出の要件**」欄には、医師による面接指導を平成30年(度)に申出た労働者の有無をご記入ください。

なお、長時間労働者に対する医師による面接指導は、健康リスクを抱える労働者を見逃さないためにも、労働者の申し出に関係なく実施することが望ましいものです。

- (3) 「**医師による面接指導の実施**」欄には、当該労働者に対する面接指導の状況をご記入ください。
- 月100時間を超える労働者(平成31年4月1日から月80時間を超える労働者)からの申出に対しては医師による面接指導を行う必要があり、それ以外の労働者に対しては面接指導又は面接指導に準じた措置を行うよう努めてください。

- (4) 労働安全衛生関係法令の改正により、平成31年4月1日から、事業者から産業医に対する情報提供も「**月80時間超えの長時間労働者の情報**」となります。

なお、新たに「**月80時間超えの長時間労働者**」に対しても労働時間に関する情報提供が義務付けられました。

また、管理監督者やみなし労働時間制度の適用を受ける労働者も含めて労働時間を把握することが義務付けられています。

- (5) 「**長時間労働の把握状況**」欄は、例えば事業場内に月100時間超えの長時間労働者と月80時間超から100時間以下の長時間労働者がいる場合、それぞれ「有」にをつけてください。

また、「**面接指導の実績**」欄、「**産業医への長時間労働者に対する情報提供**」欄及び「**労働者への労働時間等情報の通知**」欄も同様にそれぞれ複数回答願います。

- (6) 「**事後措置の実施状況**」欄は、長時間労働者に対する医師による面接指導の結果、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置状況をご記入ください。

- (7) 厚生労働省では「**過労等防止に関する特設サイト**」を設けているほか、『**過労死等防止対策白書**』各種リーフレットを作成していますのでご活用ください。

過労死防止対策 厚生労働省

検索

【10 メンタルヘルス対策の取組状況等】

- (1) 労働者の受けるストレスは拡大する方向にあり、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者は6割を超えています。また、県内では平成29年は305人が自殺(厚生労働省人口動態統計)し、約4割が「被雇用・勤め人」で、原因は「健康問題」が最も多く、3番目が「勤務問題」となっています。

また、精神障害等の発症に伴う労災請求件数も年々増加しており、事業場においてメンタルヘルス対策を講じることは健康経営の面からも不可欠な状況となっています。

特に規模50人未満の事業場では、メンタルヘルス対策の取組率が約5割にとどまっていることから、速やかな取り組みをお願いします。

なお、厚生労働省の『労働者の心の健康の保持増進のための指針』(平成28年11月)、働く人のポータルサイト「こころの耳」で企業の取組事例などメンタルヘルス対策に役立つ情報を掲載しています。

- (2) 「メンタルヘルス対策の取組状況」欄はメンタルヘルス対策の取組内容を記入ください。
- (3) 平成27年12月1日から規模50人以上の事業場についてはストレスチェック(「心理的な負担の程度を把握するための検査等」)が義務付けられました。検査結果は所轄の労働基準監督署長に報告(第2号の2)が必要です。
- (4) ストレスチェック制度の集団分析結果の職場環境の改善への活用については、『労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル』を参考としてください。

メンタルヘルス対策・過重労働対策 厚生労働省

検索

【11 治療と仕事の両立支援への取組状況】

- (1) 国内の労働者の3人に1人が何らかの疾病を抱えながら働いています。また、例えばがんの場合、3分の1の労働者が離職しています。今後、少子高齢化により労働力不足が加速化される中、治療と仕事の両立支援を行うことにより、企業にとって疾病による従業員の離職を防ぐことで、貴重な人材資源の喪失を防ぐことが可能となると共に、従業員のモチベーション向上から、労働生産性の維持・向上にもつながっていきます。
- (2) 労働者の治療や通院のため、柔軟な勤務制度や休暇制度(両立支援制度)を導入する際には、『障害者雇用安定助成金』(障害や傷病治療と仕事の両立支援コース)(平成30年度の場合20・30万円)をご活用ください。

治療と仕事の両立支援 厚生労働省

検索

【12 三重産業保健総合支援センターによる支援】(利用は無料)

- (1) 『三重産業保健総合支援センター』は、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援等に取り組もうとする事業場をサポートするための独立行政法人です。
- (2) 「三重産業保健総合支援センターの利用(無料)」欄で、利用を希望した事業場に対しては、当局から三重産業保健総合支援センターに『希望事業場名、所在地』等、必要な情報を提供し、同センターから直接、事業場にご案内申し上げますので、ご承知願います。

三重産業保健総合支援センター

検索