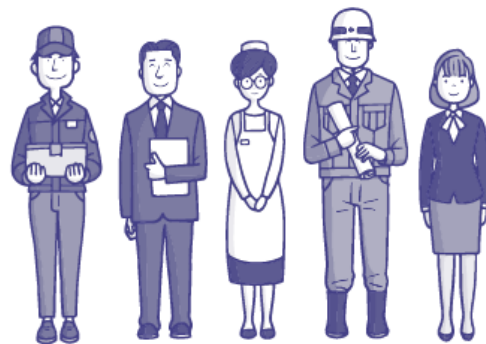


お問い合わせ

労働災害防止のための
改善ポイント
10の
安全・安心な
職場づくり



もくじ

なぜ、労災事故は起こるのか？ 2

労災事故防止のための10の改善ポイント

- 1 安全衛生教育を実施していますか？ 3
- 2 職場のリスクアセスメントを実施していますか？ 5
- 3 その作業、事前に危険予知ができていますか？ 7
- 4 5つのSで安全な環境づくりを心がけていますか？ 9
- 5 ヒヤリ・ハット事例を放置していませんか？ 11
- 6 健康診断を実施しているだけになっていませんか？ 13
- 7 長時間労働をしている従業員を見逃していませんか？ 15
- 8 適切なメンタルヘルスクエアが行われていますか？ 17
- 9 テレワーク勤務者の健康状態を把握できていますか？ 19
- 10 安全衛生管理体制は構築されていますか？ 20

おわりに 22

労働安全衛生法における“常時50人以上”とは

労働安全衛生法では、常時50人以上の従業員を使用する事業場ごとにさまざまな義務を課しています。この「常時50人以上」には、パートタイマー、アルバイト、派遣従業員も含まれ、定期健康診断やストレスチェックの実施対象となる従業員とは定義が異なりますので、注意が必要です。

常時50人以上の従業員を使用する事業場

- 期間の定めのない労働契約により使用される者
- 契約期間が1年以上の者
- 契約更新により1年以上使用されることが予定されている者
- 1年以上引き継ぎ使用されている者

1週間の労働時間数が、その事業場で同種の業務に従事する通常の従業員の4分の3以上の者

<義務>

- ・定期健康診断結果報告書の提出
- ・ストレスチェックの実施
- ・衛生管理者・産業医の選任・届出
- ・衛生委員会の設置 等

両方を満たす従業員＝常時使用する従業員

実施の対象となる従業員
(定期健康診断、ストレスチェック)

上記以外の従業員(パート・アルバイト・派遣従業員等)

実施の対象とならない従業員

※派遣従業員は派遣先・派遣元の両方でカウントされる

なぜ、労災事故は起こるのか？

労災事故発生の原因は「物」と「人」です。物が安全および衛生が確保されていない状態、あるいは人が安全でない・衛生的でない行動を取ったときに起こりやすく、大部分は、この2つが複合して発生しています。

これら物の要因と人の要因を一つひとつ取り除いていくのが、労災事故防止対策です。具体的には、機械設備等や労働環境の安全対策を構築すること、従業員が安全に対する知識を身に付け、「これくらいなら大丈夫」といった慣れや手間を省こうとする行為等をなくしていくことです。会社全体、従業員全員で危険について認識し、労災事故防止に取り組むことが重要です。

労災事故の要因



事故が発生しやすい状態、
事故の発生原因が
作り出されている状態

- 機械設備、原材料自体の欠陥
- 安全設備等の欠陥
- 作業場所、物の置き方等の不備
- 保護具・服装等の欠陥
- 作業環境の不備
- 自然環境、外的要因による欠陥
- 作業方法の欠陥



事故が発生しやすい
習慣、行為、誤った判断、
従業員の知識不足

- 安全装置等の取り外し、不履行
- 安全でない状態・不衛生な状態の放置
- 危険・有害な状態の放置、接近
- 機械等の指定外の使用
- 保護具・服装の欠陥
- 運転の失敗



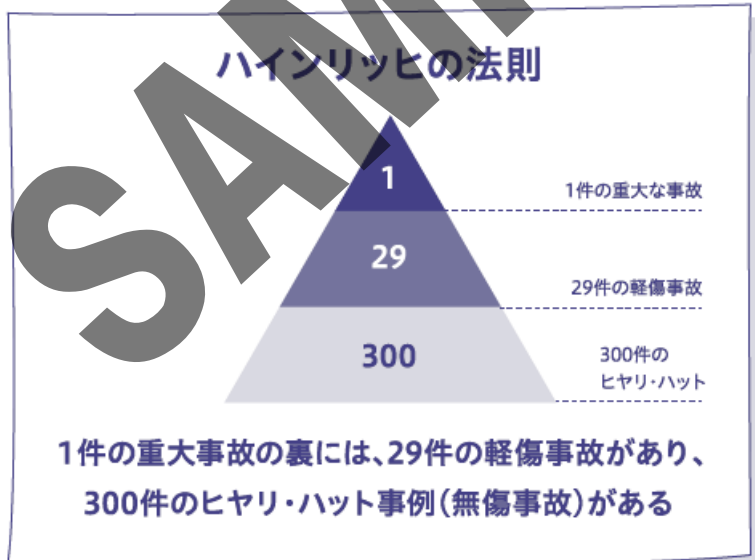
次のページから、会社として日常的に取り組むべき
労災事故防止対策について確認していきましょう。

5 ヒヤリ・ハット事例を 放置していませんか？

業務中、作業中の何気ない動作において「ヒヤリとした」「ハットした」経験は誰もがあります。「ケガがなかったからよかった」とその場で終わらせるのではなく、ヒヤリ・ハット事例を収集・分析して労災事故防止に役立てなければなりません。

ヒヤリ・ハット事例は、労災には結びつかなかった事故事例ですので、当事者はその報告を軽視してしまいがちです。「たまたま起こっただけ」「注意していれば大丈夫」といった意識もあるので、報告するまでもないと考えてしまうことも多くあります。

ヒヤリ・ハット報告は起こり得る労災を予防するためのもので、チェック2のリスクアセスメントに活用していけるものになります。できるだけ多くの事例を集めることが必要ですので、些細なヒヤリ・ハットであっても報告するよう、従業員に報告ルールの徹底を促しましょう。



職場の転倒危険度チェック

労災事故のうち、転倒による事故が全体の1/4を占めるという統計があります。

どうしても、職場(作業場)には、足元の段差、わかりづらい傾斜、スロープ、見通しの悪い曲がり角、向こう側が見えないドアなどが存在します。

「KY(危険予知)活動」「5Sによる安全な職場環境づくり」「ヒヤリ・ハット事例の活用」を実施してこれらの「見える化」を図ることで転倒などの危険の解消になります。

次のチェックリストで、あなたの職場の転倒の危険を見ていき、当てはまる項目についてはどのように改善するのか、職場で話し合しましょう。

No.	チェックリスト	✓
①	身の回りの整理・整頓を行っていますか？ 通路、階段、出口に物を放置していませんか？	
②	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付けていますか？	
③	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？	
④	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？	
⑤	職場巡視を行い、通路、階段などの状況を点検していますか？	
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	作業靴は、作業に適したものを選び、定期的に点検していますか？	
⑧	「ポケット手」や「ながらスマホ」「ながら歩き」はしていませんか？	
⑨	転倒防止のための教育を行っていますか？	
⑩	ストレッチや体操など転倒予防のための運動を取り入れていますか？	

中災防STOP! 転倒災害プロジェクト「転倒災害防止のためのチェックシート」に一部加筆

6 健康診断を実施しているだけになっていませんか？

健康診断とは、従業員の現在の健康状態を定期的にチェックすることで、健康の維持や疾患の予防・早期発見に役立てるものです。

労働安全衛生法では、会社に対して健康診断の実施を、従業員に対してその受診を義務づけています(第66条)。

健康診断の種類			
	健康診断の種類	対象となる従業員	実施時期
一般健康診断	雇入時の健康診断(則第43条)	常時使用する従業員(※)	雇入れの際
	定期健康診断(則第44条)	常時使用する従業員(※) (特定業務従事者を除く)	1年以内ごとに1回
	特定業務従事者の健康診断(則第45条)	則第13条第1項第3号に掲げる業務に常時従事する従業員	左記業務への配置換えの際、6か月以内ごとに1回
	海外派遣労働者の健康診断(則第45条の2)	海外に6か月以上派遣する従業員	海外に6か月以上派遣する際、帰国後国内業務に就かせる際
	給食従業員の検便(則第47条)	事業に付属する食堂または炊事場における給食の業務に従事する従業員	雇入れの際、配置替えの際

(※)もくじページ「労働安全衛生法における“常時50人以上”とは」参照

また、一定の有害業務に常時従事する従業員に対し、原則、雇入れ時、配置替えの際および6か月以内ごとに1回(じん肺健診は管理区分に応じて1~3年以内ごとに1回)、それぞれ特別の健康診断を実施しなければなりません。

- 特殊健康診断(有機溶剤健康診断、高気圧業務健康診断、石棉健康診断等)
- じん肺健康診断(就業時および離職時健康診断、定期健康診断、定期外健康診断)
- 歯科医師による健康診断

なお、情報機器作業、騒音作業、重量物取り扱い業務、身体に著しい振動を与える業務等は、それぞれ特定の項目について、健康診断を実施するよう、指針、通達が発出されています。

健康診断実施後の措置については、下記のように定められています。

- ①健康診断結果の記録(第66条の3)
健康診断の結果は、健康診断個人票を作成し、それぞれの健康診断によって定められた期間、保存しなければなりません。
- ②健康診断結果に基づき、健康診断の項目に異常の所見がある従業員について、健康を維持するために必要な措置について、医師等の意見を聞かなければなりません(第66条の4)。
- ③健康診断実施後の措置(第66条の5)
上記②による医師等の意見を勘案して必要があると認めるときは、作業の転換、労働時間の短縮等の適切な措置を講じなければなりません。
- ④健康診断結果は、従業員に通知しなければなりません(第66条の6)。
- ⑤健康診断の結果に基づく保健指導(第66条の7)
健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要がある従業員に対し、医師や保健師による保健指導を行うよう努めなければなりません。
- ⑥健康診断結果の所轄労働基準監督署長への報告(第100条)
健康診断(定期のもの)の結果は、遅滞なく、所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません(定期健康診断、特定業務従事者健康診断、歯科医師による健康診断は常時50人以上、特殊健康診断の結果報告書については、健康診断を行ったすべての事業場が対象)。

健康診断は実施することも重要ですが、結果によっては、従業員への保健指導・二次健康診断の受診勧奨、当該従業員に関する医師等の意見聴取、就業上の措置を講じていくことも、労災事故防止に向けた大切なポイントです。

ポイント

社会保険の適用拡大や福利厚生等で「常時使用する従業員」以外に定期健康診断を行った場合、その方々についても、上記健康診断実施後の措置の対象となります(18ページのストレスチェックも同様)。