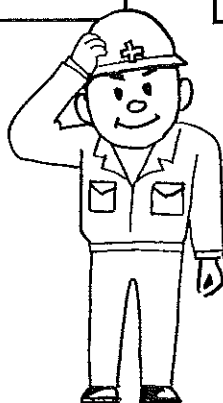


よりよい会社を作るための
中小企業 安全衛生
アクションチェックリスト

Check List
21



本チェックリストの開発の経緯

一般に大企業に比べて中小企業では、安全衛生への取り組みが不十分だといわれています。

しかし、中小企業の中にも、非常に熱心に安全衛生対策に取り組む経営者がいらっしゃいます。

私たちは、その理由が知りたくて、そのような経営者の皆さんにお話を聞きに参りました。

そこで分かったことは、全員が経営者として自分の会社を「いい会社になりたい」と強い思いを持っていて、

その思いを達成するために安全衛生に取り組んでいたことでした。

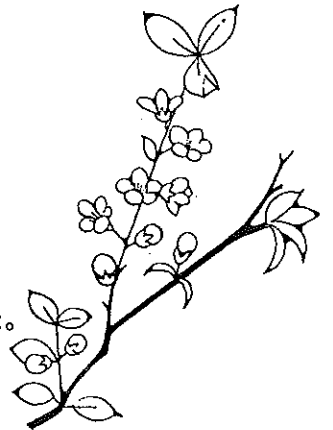
その中でも“いい会社”の条件の中で、「良い人材の確保」、「取引先との関係維持」、

「社会的信用の維持向上」、「経営者自身が健康であること」が、

特に安全衛生対策を積極的に取り組むことと結びついていました。

そこで、これらの条件を達成するために安全衛生対策が役に立つことを理解いただき、

具体的な取り組みに結び付けていただくためにこのアクションチェックリストを作成しました。



利用方法

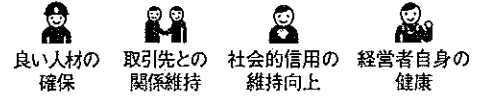
How to use

- 1 まず、**チェックリスト21項目すべてに目を通して**みてください。
- 2 その項目の指摘する取り組みが、貴社に当てはまるかどうかを**考えて**みてください。
 - 既に、対応がなされていたり、必要がない提案なら、チェックリストの「この取り組みを取り上げますか?」の答えの「いいえ」のところにレ印を入れてください。
 - 取り組みを新たに取るべきだと思われたら、「はい」のところレ印を入れてください。
 - 備考欄に、あなたが感じたことをメモしておいてください。
- 3 全項目をチェックしたら、「はい」にレ印をつけた項目をもう一度みえます。これらのうちで、**最も重要と考えられる項目をいくつか選んで、「優先」にレ印をつけてください。**

以下を参考に、貴社で最も重要と思われる経営課題と関連する安全衛生の取り組みを優先させることもよいでしょう。(開発の経緯を参照)

 - 「良い人材の確保」と関係ある項目
チェックポイント 1. 3. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 21
 - 「取引先との関係維持」に関連ある項目
チェックポイント 1. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 11. 12. 15. 16. 21
 - 「社会的信用の維持向上」と関連ある項目
チェックポイント 1. 3. 5. 6. 7. 8. 9. 11. 12. 15. 16. 17. 18. 19. 20. 21
 - 「社長自身の健康(最重要の経営資源)」と関連ある項目
チェックポイント 2.
- 4 「優先」にレ印をつけた項目について、**対応する解説を順に読んで**みてください。取り上げた項目に取り組むためのヒントが書かれています。また、巻末資料を適宜活用してください。
- 5 実際に**必要な取り組みを行って**ください。

凡例：



の内容と関係が深い安全衛生対策であることを示しています。

経営者の姿勢

1 従業員の安全と健康を重視する経営者の姿勢を示します。



この取り組みを上げますか？ いいえ はい 優先

備考

2 経営者として自らの健康維持に取り組めます。



この取り組みを上げますか？ いいえ はい 優先

備考

社内ルールと法令の遵守

3 安全と健康に関するルールを定め、従業員に教育し遵守させます。



この取り組みを上げますか？ いいえ はい 優先

備考

4 従業員の安全や健康に関する取引先からの要求・期待を把握し、実行します。



この取り組みを上げますか？ いいえ はい 優先

備考

5 法令を遵守し、その状況を定期的にチェックします。



この取り組みを上げますか？ いいえ はい 優先

備考

職場環境への配慮

6 定期的に、職場の状態を確認して事故や病気に繋がる要因を把握し、改善を行います。



この取り組みを上げますか？ いいえ はい 優先

備考

7 始業時に、設備機器の点検を行わせます。



この取り組みを上げますか？ いいえ はい 優先

備考

8 事故・災害やヒヤリハットに対して、原因を調査し、改善を行います。



この取り組みを取り上げますか？ いいえ はい 優先

備考

9 設備機器の安全性向上のための取り組みを行います。



この取り組みを取り上げますか？ いいえ はい 優先

備考

10 職場・休憩スペースの快適性向上に取り組めます。



この取り組みを取り上げますか？ いいえ はい 優先

備考

11 従業員の日々の健康状態に気を配ります。



この取り組みを取り上げますか？ いいえ はい 優先

備考

12 従業員に健康の管理方法を指導します。



この取り組みを取り上げますか？ いいえ はい 優先

備考

13 健康診断を必ず受診させます。



この取り組みを取り上げますか？ いいえ はい 優先

備考

14 従業員の健康診断結果を把握し、必要な措置を取ります。



この取り組みを取り上げますか？ いいえ はい 優先

備考

15 病気や障害を持っている従業員が、状況に応じて働けるように、適切な措置をとります。



この取り組みを取り上げますか？ いいえ はい 優先

備考

働き方への配慮

- 16 従業員の身体的負担の軽減に取り組み、無理のない働き方をさせます。



この取り組みを取り上げますか? いいえ はい 優先

備考

- 17 仕事と家庭のバランスが取れる様に労働時間・休暇取得に配慮します。



この取り組みを取り上げますか? いいえ はい 優先

備考

- 18 仕事上の病気やケガを予防する方法を従業員に教育します。



この取り組みを取り上げますか? いいえ はい 優先

備考

社内外のコミュニケーション

- 19 職場内の人間関係に配慮し、従業員とコミュニケーションをはかります。



この取り組みを取り上げますか? いいえ はい 優先

備考

- 20 事業による地域環境や周辺住民の健康への影響に配慮し、コミュニケーションをはかります。



この取り組みを取り上げますか? いいえ はい 優先

備考

従業員の参加

- 21 従業員参加のもと、職場や仕事の継続的改善に取り組みます。



この取り組みを取り上げますか? いいえ はい 優先

備考

1

従業員の安全と健康を重視する 経営者の姿勢を示します。



なぜ

経営者が率先して、従業員の安全と健康を重視する姿勢を示すことが、職場全体の健康・安全に関する意識の向上につながります。そのような職場では従業員は安心して働くことができ、安定したパフォーマンスを発揮できます。

経営者が従業員の安全と健康を軽視する態度を取ると、職場全体のモラルが下がり、従業員の士気が落ちるのみでなく、労働災害の増加なども問題となります。そのような職場では離職率が高くなり安定した労働力を確保することが難しくなることもあります。さらにモラルが低いということで、自社が取引先企業からの信用を得ることができず、経営上も好ましくありません。

経営者が先頭に立って、従業員の安全と健康を重視する方針を示すことは、職場の安全・衛生に関する意識の向上のための最初のステップです。

どのように

- 1 経営者が定期的に安全衛生について話をする機会を設けることから始めましょう。また従業員の中から安全・衛生にかかわる担当者を決め周知します。経営者が安全衛生を重視する姿勢を示し、話し合いに参加することで適度な緊張とモラルの向上をもたらします。
- 2 経営者も安全衛生の担当者とともに職場を巡視しましょう。経営者自らが職場巡視 [資料11] をすることで、従業員は経営者の安全衛生に対する取り組みを真摯なものとして受け止めます。
- 3 朝礼などの機会を見つけて、日頃から従業員に対して安全・衛生を大切にしたいことを示しましょう。繰り返し話をするすることで、安全衛生を重要視する姿勢が従業員に伝わります。また標語を掲げるのも良い方法です。

追加のヒント

10人以上50人未満の事業場では業種によって「安全衛生推進者」または「衛生推進者」を選任することが法令で定められています。

職場における安全衛生の取り組みの第一歩は、経営者の姿勢を示すことから始まります。職場全体で安全衛生に取り組むためには、具体的な内容は担当者に任せることができても、経営者が方針を示す必要があります。

仕事の効率のために、従業員の安全や衛生がおろそかになっていることはありませんか？ そのような状況では、一見効率が良いようでも、災害発生や従業員の士気低下、離職などが問題となり、結果として経営に悪影響を与えます。

記憶ポイント

経営者が従業員の安全と衛生を重視する姿勢を示すと、職場のモラルが向上し、安定した人材確保につながることが期待されます。

2

経営者として自らの健康維持に取り組めます。

なぜ

中小規模の事業場においては、経営者の健康状態が経営に直接影響を与えることが少なくありません。日頃から経営者が自らの健康管理に取り組むことで、健康不安を抱えず元気に経営に専念することができます。さらに経営者が自らの健康管理を積極的に行うことは、従業員にとっても良い模範となり、職場全体の健康管理を活性化させます。

経営者が自分の健康状態に関心を示さず、健康管理をおろそかにする態度をとると、従業員や金融機関を含めた取引先企業の関係者などが経営者の健康面に不安を抱くことになります。このような経営者の健康不安は、取引先企業との関係にも少なからず悪い影響を与えることがあります。

経営者が自らの健康維持に日頃から取り組むことは、良い状態で経営業務に専念できるための最も基本的な方法です。

どのように

- 1 定期的に健康診断を受診しましょう。経営者自身も事業場で実施される定期健康診断、人間ドックを利用して、年に1度は健康診断を受けましょう。
- 2 治療を勧められた疾病や、持病があれば、必ず医師の管理を受けましょう。普段は症状が何もないような場合でも、放置すると重大な健康影響を与える疾病は数多くあります。
- 3 基本的な生活習慣を整えましょう。食事、運動、喫煙、飲酒、睡眠など基本的な生活習慣に日頃から注意を払い、良い生活習慣を保つよう心掛けることが、最も効果的な健康管理方法です。単に病気にならないということだけでなく、疲労をためずに活力に溢れて生活することは、経営者としてより良い経営上の判断をするための重要な条件です。

追加のヒント

自身の健康への取り組みを日頃から従業員にも伝えましょう。従業員にとって良い模範となり、従業員の健康管理意識の向上につながります。

こんな時は？

検査項目や指導が充実した人間ドック等を提供する医療機関も最近は増えています。そのような医療サービスを受けることで経営者が自身の健康管理に関心をもつのも良い方法でしょう。

記憶ポイント

経営者が自らの健康維持に積極的に取り組むことで、元気に経営に専念することができ、経営の安定につながります。

3 安全と健康に関する社内ルールを定め、従業員に教育し遵守させます。

なぜ

職場に安全や健康に関するルールがあり、それが守られることで、従業員のケガや病気を防ぎ、安定した良い仕事をすることができます。

また、労働災害も減り、人員手配不足などによって仕事に支障をきたすこともなくなり、取引先との納期を守ることができます。

どのように

- 1 職場に、ケガや病気につながる要因や状況がないかを確認します。どうすれば、それが改善できるか検討し、必要ならば、改善しましょう。また、従業員と相談しながら、従業員が守るべき職場の安全・衛生ルールを決めます。
- 2 全従業員にルールを周知するために、職場に掲示したり、教育などを行います。
- 3 ルールが守られていることを確認しましょう。守られていない場合は、なぜかを検討し、改善を加え、再周知し、ルールがしっかりと守られるようになるまで徹底をはかります。

追加のヒント

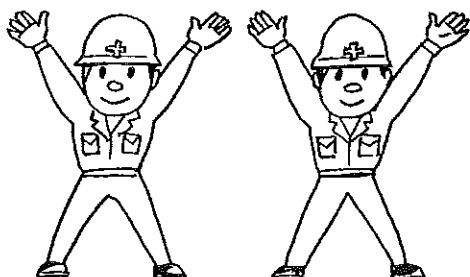
職場の問題点を調査し把握する上で、従業員の意見が重要です。従業員に自分の問題として認識してもらえることに加え、現場の知恵が反映されます。意見を聴くことは、従業員にルールを守ってもらう上でも、とても重要なステップです。

こんな時は？

他社ルールや教育方法の好事例を知りたい時は、最寄りの労働安全コンサルタント [資料4]や労働衛生コンサルタント [資料5]、健康診断実施機関 [資料2]等に相談してみてください。

状況評価・改善策について教育を受けたい時は衛生管理者教育・作業主任者講習会 (管理監督者教育 [資料14]) が有効です。

有害物質取扱いの客観的評価をしたい時は、作業環境測定機関 [資料17]に訊ねてみましょう。



記憶ポイント

従業員の安全と健康が維持されれば、企業が安定し、生産性の向上につながる事が期待されます。

4

従業員の安全や健康に関する取引先からの要求・期待を把握し、実行します。

なぜ

従業員の健康状態が良好で、安全でミスの無い仕事が出来れば、取引先が期待する品質や納期を安定して維持することができます。

また、企業モラルの面や元請け企業の安全配慮義務の点から、取引先が安全衛生に関する特別なルールを設けている場合もあります。

取引先が設けるルールを満たしていない場合、作業場への入場を拒否されたり、取引の停止につながる可能性があります。また、要求基準を満たしていない従業員が仕事をすることで、重大な事故やミスの発生につながる恐れがあります。

取引先からの要求・期待を確実に把握し実行することで、取引先からの信用を得ることができます。

どのように

- 1 現在の取引先から要求されている安全衛生に関する事項を把握しましょう。取引先ごとに要求事項のチェックリストを作成しましょう。
- 2 要求事項を達成できるよう計画したり、ルールを作ったりしましょう。
- 3 全従業員にルールを周知するために、従業員に教育を行いましょう。
- 4 安全衛生に関する活動の記録を残しましょう。記録を残しておくことで、取引先から提示を求められた時に速やかに提出できます。

追加のヒント

取引先との契約の際、安全衛生に関する要求事項を確認するとともに、責任の所在も明確にしておいた方が良いでしょう。

取引先から要求される安全衛生に関する項目には、健康診断や安全衛生委員会の実施状況、職場巡視への参加等があります。

取引先と安全衛生活動に関する情報交換を行い、良い活動を取り入れていくことで、安全衛生活動のレベルを上げていくことが出来るでしょう。

こんな時は？

専門家の判断が必要な時は嘱託産業医 [資料3]、産業医を選任していない場合は最寄りの労働安全コンサルタント [資料4]や労働衛生コンサルタント [資料5]、健康診断実施機関 [資料2]、地域産業保健センター [資料7]等に相談してみてください。労働衛生教育のサービス [資料16]や安全衛生診断のサービス [資料10]を提供してくれる機関もあります。

記憶ポイント

取引先から要求されているルール、期待を把握し、それらを満たす安全衛生活動を行う事で、安全な作業、質の良い仕事・製品を提供する事ができ、取引先の信用を得ることができます。

5

法令を遵守し、その状況を定期的にチェックします。



なぜ

安全衛生関連の法令を遵守することは、従業員が安全に作業できる環境を整備し、従業員の健康障害を予防する基盤になります。

法令に定められている健康診断や作業環境測定 [資料17] が行われていない場合、労働災害が発生したり、従業員が業務に起因する健康障害を引き起こす危険性が高くなります。

また、法令に違反して罰則や行政処分を受けると、社会的信用を失い、取引先との信頼関係を損ないかねません。

法令を遵守する事は、従業員の安全と健康を守るだけでなく、経営上のリスク低減にもつながります。



どのように

- 1 遵守すべき安全衛生関連の法令を調べましょう。
- 2 遵守すべき法令を該当する部署に周知し、必要に応じて従業員教育を行いましょう。
- 3 職場を巡視したり、従業員の意見を聞き、法令の遵守状況をチェックしましょう。
- 4 法令の改正が行われていないか定期的にチェックしましょう。



追加のヒント

法令を遵守するためには、現場にいる従業員がその意味を正しく理解していることが重要です。また、従業員に自分の問題として認識させることは彼らにルールを守ってもらうために重要です。



こんな時は？

労働衛生に関連する法令を知りたいときは、都道府県産業保健推進センター [資料6] や最寄りの労働安全コンサルタント [資料4] や労働衛生コンサルタント [資料5]、健康診断実施機関 [資料2]、所轄の監督署や労働基準協会などに相談してみてください。



記憶ポイント

従業員の安全と健康を守り、企業の社会的信用を守り、経営上のリスクを軽減するために、法令を遵守しましょう。

6

定期的に職場の状態を確認して、事故や病気に繋がる要因を把握し、改善を行います。



なぜ

職場には、施設機器や作業の環境、作業のルールなどの面で、事故や健康障害に繋がるさまざまな危険・有害要因があります。

日頃より職場に存在する危険あるいは有害な要因を把握し、改善していくことによって、従業員が仕事上でケガをしたり、病気になったりすることなく、企業として安定した生産性を維持することができます。また、従業員が働きやすい職場環境を作ることは、人材の確保にもつながります。

労働災害の発生予防にもつながるので、会社の社会的信用を守り、また経済的な負担を軽減することができます。



どのように

- 1 職場に存在する危険・有害な要因を把握するために、定期的に職場巡視 [資料11] を行い、有害な作業環境がないか、設備機器に危険な場所がないか、などをチェックしましょう。
- 2 把握した職場の危険・有害要因の重大性を検討しましょう (リスクアセスメント [資料12])。そのために作業環境測定 [資料17] や特殊健康診断が必要な場合もあります。
- 3 検討した内容を基に、設備機器、作業や作業環境の改善を行きましょう。
- 4 職場巡視や改善活動に、できるだけ現場の従業員を参加させ、意見を尊重しましょう。



追加のヒント

有害な作業環境の例としては、有害物質の取り扱い業務、騒音、寒冷環境、重量物取り扱い業務などが挙げられます。

危険・有害要因の把握のための表があると実際に取り組みやすくなるでしょう。

現場の状況をよく把握し、安全衛生の業務を担当する能力がある従業員を安全衛生推進者等として選任するとよいでしょう。

より質の高い管理をするために、担当者に安全衛生管理の講習を受けさせるのも一つの方法です。

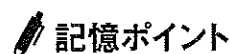


こんな時は？

危険・有害要因の把握、評価や改善方法については専門家のサポートを受けることができます。最寄りの労働安全コンサルタント [資料4] や労働衛生コンサルタント [資料5] にご相談ください。

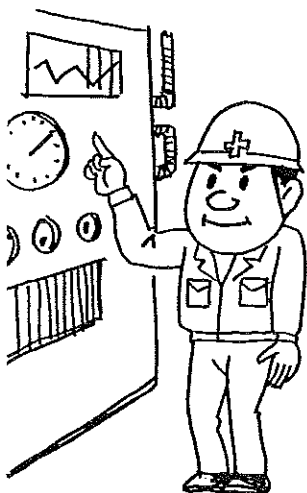
特殊健康診断の実際の実施や結果の評価については、健康診断実施機関 [資料2]、企業外労働衛生機関 [資料1] にご相談ください。

作業環境測定 [資料17] が必要な職場については、作業環境測定機関に相談、測定実施の依頼をしてください。



記憶ポイント

従業員が仕事上でケガをしたり病気にならないように、危険・有害な要因を把握し改善しましょう。



7

始業時に、設備機器の点検を行わせます。

なぜ

局所排気装置や安全装置などの安全衛生設備は、メンテナンスを適切に行わないと有効に機能しません。

定期的なメンテナンスとともに毎日の始業時の点検は、設備機器が正常に機能するために必要な手順です。

設備機器が正常に機能することによって、労働災害や健康障害の発生を防止し、従業員の安全や健康を守ることができます。また、トラブルなく操業ができ、取引先との納期を守ることに繋がります。

どのように

- 1 毎日の始業時に設備機器の点検を行いましょう。
- 2 設備機器の始業時点検をルール化し徹底しましよう。
- 3 設備機器の点検すべき事項として次のようなものがあります。
 - ・ 整理整頓ができていますか？
 - ・ 道具や材料が適切に設置されているか？
 - ・ 製造設備が正常に機能するか？異常な音はしていないか？ねじの緩みやがたつきはないか？
 - ・ 安全衛生機器が正常に機能するか？
- 4 点検すべき設備や箇所と点検項目をチェックリストの形にしておけば、点検の抜けがなくなります。

追加のヒント

チェックリストの作成は、職場の危険・有害要因を理解している従業員が参加して作りあげることが必要です。機器等によっては、法定の点検項目が決められています。また定期自主検査、特定自主検査などの法令上の制度があります。

始業時点検を記録し、実施状況を定期的に確認するようにしましょう。チェックリストに、記録者と記録日時が記載できるようにしましょう。

こんな時は？

設備機器のチェックリスト作成において専門家のサポートを必要とする場合には、最寄りの労働安全コンサルタント[資料4]や労働衛生コンサルタント[資料5]等に相談してみてください。

局所排気装置の風速や機器の騒音レベルなど、具体的な測定が必要な場合には、作業環境測定機関[資料17]にご相談ください。

他社の好事例を知りたい時、上述の専門機関に相談してみましょう。

記憶ポイント

設備機器の状況を毎日確認し、事故を防ぐことによって、従業員の安全と健康が維持されるとともに、安定した業務運営が可能になります。

8

事故・災害やヒヤリハットに対して、 原因を調査し、改善を行います。

なぜ

事故・災害の原因を調査し、改善を行って同様の事故・災害を未然に防ぎ、従業員をケガから守ります。またヒヤリハットの裏には重大な事故の可能性が隠れていますので、事故・災害と同様に、原因を調査し改善する必要があります。

事故・災害が起こると、設備が使えなくなったり、人員不足を招いて納期が遅れたり、生産性を損なう可能性もあります。

事故・災害を防止することで、取引先からの信用や社会的な信用が低下するリスクを減らします。

どのように

- 1 ヒヤリハットやちょっとしたケガでも従業員が積極的に報告できる雰囲気を作りましょう。
- 2 事故やヒヤリハットの起こった現場を確認し、作業の内容などについて従業員から詳しく聞き取ります。原因分析は、①設備上の問題、②作業方法上の問題、③作業者の問題、④管理方法や管理体制の問題、などに分けて考えるとよいでしょう。
- 3 それぞれの問題ごとに改善策を検討します。その際、作業者の意見を聞いて、作業性を大きく損なわないように注意します。
- 4 それぞれの問題ごとに、その内容、原因、実施した改善策などを記録しておきましょう。また、会議などで従業員に周知しましょう。

追加のヒント

報告者に不利益が生じないように配慮し、報告しやすい雰囲気をつくりましょう。

事故・災害やヒヤリハット事例が起こったのと似たような設備で同じことが繰り返されないよう経験を活かしましょう。

ヒヤリハット事例を参考にして危険予知トレーニング(KYT)や配置転換時の教育をしましょう。

こんな時は？

設備機器の安全性について評価、改善のアドバイスを受けたい場合は、労働安全コンサルタント [資料4]など専門家に相談してみてください。

改善事例などを参考にしたい場合は、中央労働災害防止協会にお問い合わせください。

記憶ポイント

事故・災害やヒヤリハットにおける原因を調査し、改善を行うことにより、従業員をケガから守り、生産性を維持・向上し、さらに事故による会社の信頼低下のリスクを減らすことが期待されます。

9 設備機器の安全性向上のための 取り組みを行います。

なぜ

設備や機器そのものの安全性が向上することによって、従業員がケガをせずに仕事ができるようになります。

事故・災害による納期遅れや人員配置不足など仕事に支障をきたすこともなくなり、取引先からの信用を守ることができます。

労働災害を防ぐことにより、社会的な信用を維持することができます。

どのように

- 1 設備機器を導入する際には、機器の安全性を重視しましょう。
- 2 現在操業している機器の安全性をチェックし、もし危険なところがあれば改善しましょう。
- 3 定期的に機器を点検し、正常に機能していることを確認しましょう。

追加のヒント

事故・災害は設備機器に不具合が起きたときに発生しやすいものです。定期的な機器点検を行うことが事故の防止にもつながります。

安全の担当者に安全管理者講習・作業主任者講習を受けさせることにより、担当者の安全管理技術を向上させましょう。

——「[管理監督者教育](#) [資料14]

設備機器の定期自主検査や作業開始前点検に関するチェックリストを作成していくと、チェック漏れがなくなり、設備機器の安全性が向上します。

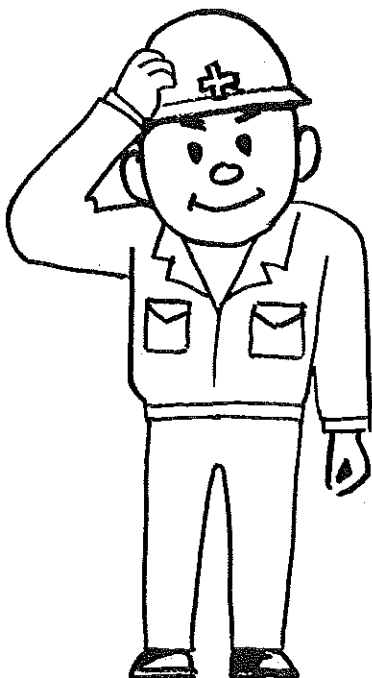
こんな時は？

設備機器の安全性向上のためにどのような取り組みを行ったらよいか悩む時は、[労働安全コンサルタント](#) [資料4]など専門家に相談することもできます。

他社の好事例を知ることも良い参考になります。中央労働災害防止協会にお問い合わせください。

記憶ポイント

設備機器の安全性向上のための取り組みを行うことにより、従業員がケガをすることなく働くことができ、取引先との納期遅れなど仕事に支障をきたすことがなくなります。



10 職場・休憩スペースの快適性向上に取り組めます。

なぜ

疲労やストレスを感じることが少ない職場環境を作ることで、仕事の質や効率が上がり職場が活性化されます。

休憩時にリラックス、リフレッシュして、労働による身体的・精神的な疲労を回復できる快適な休憩スペースを作ることは重要です。

働きやすい職場環境を作ることは人材確保にもつながります。

どのように

- 1 職場を巡視したり、従業員に意見を聞いたりして、働きやすい職場環境を作るために改善が必要な場所を把握しましょう。室温、照明、音、作業スペース等に注目しましょう。
- 2 改善にあたっては、必要に応じて従業員の協力を得ましょう。
- 3 改善の成果を、従業員とともに確認し、さらなる改善に結びつけます。

追加のヒント

具体的な快適職場づくりをおこなう際には、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」(平成4年労働省告示)にそって進めると効果的です。

職場や休憩スペースの快適性向上には、従業員の意見が重要です。

こんな時は？

快適な職場環境づくりに関するサポートを行う機関として、中央労働災害防止協会中央快適職場推進センター[資料9]および都道府県快適職場推進センター[資料9]が開設されています。

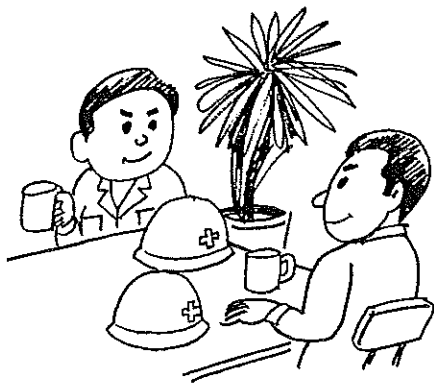
職場環境の客観的評価が知りたい時は、作業環境測定[資料17]を依頼しましょう。

専門家の評価(安全衛生状況)を受けたい時は、都道府県産業保健推進センター[資料6]や最寄りの労働安全コンサルタント[資料4]や労働衛生コンサルタント[資料5]に相談して下さい。他社の好事例を知りたい時、上に述べた専門機関に相談してみましょう。

快適な職場環境の形成に取り組む場合、助成制度があります。
——「中小企業における安全衛生に関する助成制度 [資料19]

記憶ポイント

職場や休憩スペースがより快適になれば、従業員の疲労やストレスが軽減され、労働への意欲の向上や生産性の向上が期待できます。



11

従業員の日々の健康状態に気を配ります。



なぜ

経営者は従業員の健康と安全を守らなければなりません。

従業員の日々の健康状態に気を配ることで、従業員の体調不良に気づくことができ、適切に対処することによって労働災害を防ぐことができます。

従業員が体調不良な時には休養を取らせ、体調を整えることによって、より質の高い仕事ができるようになります。

従業員の心とからだ健康で、その能力、技術を十分に発揮できるようにしておくことは、従業員にとって幸せであるというだけでなく、生産性の向上につながります。



どのように

- 1 始業前や点呼時には体調を確認するようにしましょう。
- 2 体調不良の従業員にはその日の体調にあった作業を配慮しましょう。必要な時には休養をとらせましょう。
- 3 体調不良を申告しやすい職場の雰囲気作りをしましょう。
- 4 大きな声で挨拶をする、顔色をみる、声掛けをするなど日頃からコミュニケーションをとるように心がけましょう。



追加のヒント

体調不良時の労働者への配慮が、本人および周囲の人への不利益や不平等につながらないように気をつけましょう。

健康教育を行い、従業員の健康への意識付けを行いましょう。生活習慣病を予防し、健康で働くためには日頃の生活習慣の改善が重要です。

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」(平成9年2月3日改正)も参考になります。

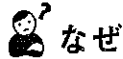


記憶ポイント

従業員の日々の健康に気を配り、健康な状態で安全に働くことができるようにしましょう。また、従業員の健康への意識付けも図りましょう。

12

従業員に健康管理の方法を指導します。



なぜ

従業員が健康管理の方法を知り実践することによって従業員が病気になって休んだり、ケガをしたりすることなく、安定して良い仕事ができます。

従業員が病気やケガ等で欠勤した場合には、人員不足などで仕事に支障をきたすことになり、取引先との納期を守れなくなることもあります。

健康管理の方法を知り、健康であることはその家族にとって生活面で大事なことですし、従業員本人が自己管理能力を高めるためにも重要です。



どのように

- 1 基本的な生活習慣について指導しましょう。規則的な生活リズムについて、食事に関して、あるいは運動習慣についてなどの指導が有効です。
- 2 健康教育の方法としては資料を使って行う方法と、講師を招いて行う方法があります。
- 3 健康教育は定期的に行い、従業員自身が健康に関心を持てるような環境を作りましょう。



追加のヒント

健康教育のための資料は貸し出しサービスなどがあります。

——「[教育資料・メディア提供サービス](#) [資料13]

教育方法として、専門家による講話を依頼することもできます。

——「[安全衛生教育における講師派遣](#) [資料15]

健康教育はより多くの従業員が参加できるように、場所・時間を設定しましょう。教育内容は、従業員の健康状況や生活習慣（喫煙、飲酒、食生活）から決定したり、世間や従業員の間で話題になっていることから始めるとよいでしょう。

定期健康診断の後に健康診断結果を元に健康教育を行うと効果的です。



こんな時は？

専門家に健康教育を依頼したい場合、または教材を利用したい場合は、[都道府県産業保健推進センター](#) [資料6]、[地域産業保健センター](#) [資料7]、[健康診断実施機関](#) [資料2]等に相談してみてください。

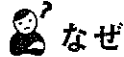


記憶ポイント

従業員が自身の健康管理方法を知っていると、従業員の安全と健康が維持されるとともに、安定した経営につながります。

13

健康診断を必ず受診させます。



なぜ

従業員に健康診断を必ず受診させることで、健康状態を確認できます。また、その結果を活用し事後措置を行うことによって従業員が病気になったりケガをしたりすることを防ぐことができます。従業員が休業することを防止できるので、企業の生産性の維持にもつながります。

事業者には従業員に毎年最低一回は健康診断を受診させる義務が法律で規定されています。



どのように

- 1 健康診断には多くの種類があります。まずはどのような健康診断が存在し、従業員にどの健康診断を受診させる必要があるかを把握しましょう。
- 2 必要な健康診断を医療機関や健康診断実施機関 [資料2] へ依頼します。日程、場所等は従業員が受診しやすいよう考慮しましょう。(例：繁忙期を避ける等)
- 3 健康診断の日程、場所などの情報を掲示板や会議の場を利用して従業員に周知しましょう。



追加のヒント

健康診断を行う際には産業保健スタッフ(産業医、保健師など)の協力が得られると、よりスムーズに進むでしょう。具体的に健康診断を依頼する場合や、日程や方法など決定する際には専門的な意見も要するので、産業保健スタッフと共に話し合う機会を設けるといいでしょう。



こんな時は？

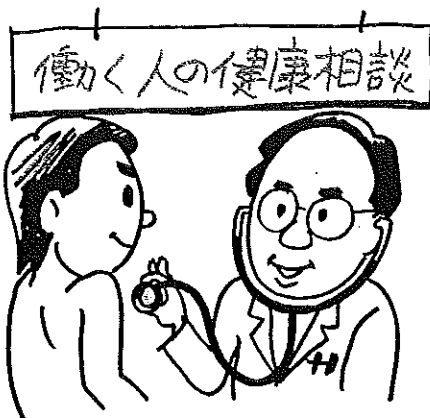
健康診断について専門家の意見を受けたい時は、嘱託産業医 [資料3] や 健康診断実施機関 [資料2] などの産業保健スタッフに相談してみてください。

他社事例を知りたい時、都道府県産業保健推進センター [資料6] や 労働衛生コンサルタント [資料5]、健康診断実施機関 [資料2]、企業外労働衛生機関 [資料1] 等に相談してみましょう。



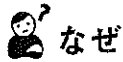
記憶ポイント

従業員全員に健康診断を必ず受診させることで、経営者が従業員の健康状態を把握でき、従業員の安全と健康を守り、企業の生産性向上につながります。



14

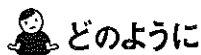
従業員の健康診断結果を把握し、必要な措置をとります。



従業員の健康診断結果を把握し、必要な措置を取ることは、従業員がケガや病気をせず健康で働きやすい環境を作ることにつながります。

健康診断結果を把握せず必要な措置を取らないと、生活習慣病だけでなく、職業病や労働災害にもつながる可能性があり、従業員本人が困るだけでなく、企業の社会的信用をも失いかねません。

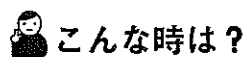
従業員の健康診断結果を把握し、必要な措置をとることが従業員の安全と健康につながり、企業の安定および生産性の向上へと発展していきます。



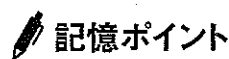
- 1 まず、健康診断の結果を把握しましょう。治療や精密検査が必要な従業員には医療機関の受診を勧めましょう。
- 2 従業員が医療機関を受診したら、その結果や治療の必要性の有無、就業制限が必要かどうかについて医師の意見を聞きましょう。
- 3 仕事の時間や内容を制限する必要が生じた場合、従業員本人へ連絡し、面談を行います。本人との話し合いの結果と医師の意見を元に必要な措置を取りましょう。



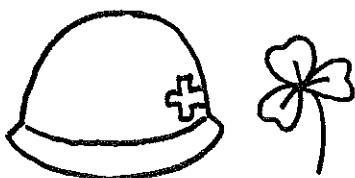
健康診断の結果の把握、および事後措置においては産業保健スタッフとの連携が不可欠です。スタッフと話し合いの場を持ち、ルールを作成しましょう。ルールができたなら、社内規定などにとりあげ、関係者に周知することで、スムーズな対応が可能になります。



健康診断の事後措置についての意見を受けたい時は、[健康診断実施機関](#) [資料2]や[都道府県産業保健推進センター](#) [資料6]、最寄りの[労働衛生コンサルタント](#) [資料5]に相談してみてください。

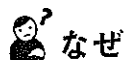


従業員の健康診断結果を把握し、必要な措置をとることが従業員の安全と健康の保持へと繋がります。



15

病気や障害を持っている従業員が、状態に応じて働けるように、適切な措置をとります。



なぜ

従業員が、病気やケガをした際に、業務上の配慮が行なわれることで、従業員は無理なく仕事が続けられます。従業員が病気やケガで休むことなく、人材を有効に活用することができます。

病気や障害をもっている従業員も働ける職場づくりは、他の従業員にとっても働きやすい職場につながります。



どのように

- 1 病気や障害をもっている従業員に対しては、健康状態を医師、従業員と確認しながら、健康面から配慮すべき事項を検討しましょう。
- 2 就業上の配慮が必要であれば、柔軟な措置をとりましょう。



追加のヒント

就業上、必要な措置を取る際には、従業員の声に耳を傾けましょう。従業員の意見を聴くことは、彼らの健康状況を把握し、仕事との適合をはかる上で重要なステップです。場合によっては、作業場レイアウト・作業方法の変更、治具導入などの対策を検討しましょう。

健康面で就業に支障が生じた時（復職時や病気で休みがちな時期）には、職場として対応することを周知します。特に、復職時の対応などは社内規定などにとりあげ、対応を徹底したいものです。



こんな時は？

専門家の評価やアドバイス等を受けたい時は、[都道府県産業保健推進センター](#) [資料6]や最寄りの[労働安全コンサルタント](#) [資料4]や[労働衛生コンサルタント](#) [資料5]、[健康診断実施機関](#) [資料2]等に相談してみてください。

他社での好事例を知りたい時、上に述べた専門機関に相談してみましょう。

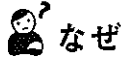


記憶ポイント

従業員の健康状況に応じ、就業上の配慮が行なわれれば、従業員が安心・安定して働け、生産性の向上につながることを期待されます。

16

従業員の身体的負担の軽減に取り組み、無理のない働き方をさせます。



なぜ

従業員に無理な働き方をさせると、本人が病気やケガで困るのみでなく、休職等による人員不足を生じ、職場に負担がかかることとなります。また、「過労死」や「労働災害」を生じる可能性があり、従業員とその家族の安定した生活を確保するという点で望ましくありません。

従業員が無理のない働き方(適切な作業内容、作業環境、作業時間など)をしていると、従業員が病気になったり、ケガをしたりすることなく、快適に安定して良い仕事ができ、また企業の社会的信用の確保にもつながります。



どのように

- 1 従業員がどのような働き方をしているか現場を見ましょう。
 - ・無理な作業姿勢はありませんか?
 - ・長時間労働はありませんか?
 - ・休みはとれていますか?
 - ・有害業務や負担になるような作業環境はありませんか?
- 2 改善すべき点があれば、改善方法を従業員とともに検討し、改善を行いましょう。必要があれば、ルール作りを行いましょう。



追加のヒント

職場の有害業務や作業環境を調査し把握するためには、現場にいる従業員の意見も重要です。必要があれば、作業環境測定 [資料17]を行います。また、改善が必要などときには、従業員の意見も取り入れると、より良い改善ができるはずです。

力が必要な作業など、筋肉に負担がかかるような作業の場合は、動力機械の導入など、できるだけ人力に頼らない方法を検討しまししょう。

新規設備を導入するなど、作業内容に変更があった場合には作業方法の安全性とともに身体的負担についても確認しまししょう。

日ごろから従業員とコミュニケーションをとり、残業時間が多くないか適正に管理するようにしまししょう。



こんな時は?

職場環境を評価するには安全衛生診断サービス [資料10]が受けられます。作業内容・作業環境について、専門家の評価を必要とする場合には、都道府県産業保健推進センター [資料6]、最寄りの労働安全コンサルタント [資料4]、労働衛生コンサルタント [資料5]、作業環境測定士 [資料8]、企業外労働衛生機関 [資料1]等に相談してください。他社の好事例を知りたい時も、上述の専門機関に相談してみまししょう。

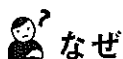


記憶ポイント

従業員が無理のない働き方をしていると、従業員の安全と健康が維持され、安定して質の高い業務運営が可能になります。

17

仕事と家庭のバランスが取れる様に 労働時間・休暇取得に配慮します。



なぜ

従業員の労働時間・休暇取得に配慮し、仕事と家庭のバランスが取れていると、従業員がやりがいを持って快適に働くことができ、企業の生産性向上につながります。

長時間の労働によって従業員が心身における健康を損なうと、人員不足等を生じて安定した業務運営ができなくなる可能性があります。

また、従業員の休暇取得に配慮することは、従業員とその家族の安定した生活を確保することになり、企業の社会的信用にもつながります。



どのように

- 1 従業員がどのような働き方をしているか把握しましょう。労働時間は適切か、休暇取得ができているかを確認します。
- 2 労働時間が長すぎたり、休暇を取得できていなければ、どうすれば改善できるかを検討し、改善を行います。必要があれば、時間外労働を減らしたり、休暇を取得出来るようなルールを作ります。
- 3 常に労働時間と休暇取得について確認を続け、必要があればさらに改善を加えます。これを繰り返して徹底を図ります。



追加のヒント

労働時間や休暇取得の状況確認は、タイムカードなどを利用するのがよいでしょう。

休暇取得をしても、実際は自宅で仕事をしている従業員もいますので、日頃から従業員とコミュニケーションをとり、労働者に仕事内容が労働時間内に終了できているかを確認するとよいでしょう。

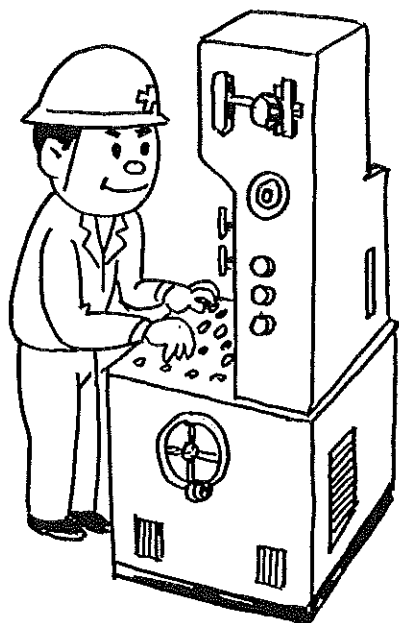
従業員の睡眠時間を確認することも重要です。

また、労働時間や休暇取得のルール(ノー残業デーなど)を労働者とともに作成すると、労働者が仕事と家庭のバランスを考えるよいきっかけにもなります。



記憶ポイント

仕事と家庭のバランスが取れるように配慮することで、従業員が快適に仕事をする事ができ、仕事の能率が上がり、より高い生産性を期待できます。



18

仕事上の病気やケガを予防する方法を従業員に教育します。

なぜ

従業員が、仕事上でケガをしたり、病気になったりしないようにするためには、設備機器の安全性確保だけでなく、実際に作業する従業員に職場の設備や作業における危険な要因について、どのような危険があるのか、またどのようにそれを防ぐのかを教育し、認識させておく必要があります。

健康障害や労働災害が発生すれば、従業員の安全や健康が損なわれ、企業の生産性が低下し、納期などにも支障が出るなど会社の信用にも影響が及びます。

従業員に教育をすることで、作業への理解も深まり、自身の健康への認識も高まることも期待されます。また、従業員からの改善提案や、危険要因への声が自発的に出され、早めに対応できるためのきっかけとなるでしょう。

どのように

- 1 職場にどのような病気やケガにつながる要因・状況が存在するかを把握しましょう。
- 2 病気やケガを防止する上で従業員が知っておくべきこと、守るべきことを明確にしましょう。
- 3 どのような教育を、いつ、どうやって実施するかを計画しましょう。たとえば、雇入れ時や作業方法などの変更時に行うとよいでしょう。
- 4 誰がどのような教育をいつ受けたのか、記録をしましょう。

追加のヒント

講習などへの参加を推奨し、参加できる機会を提供する事が従業員の認識を高めることにつながります。

病気やケガが実際に起こったあとに、専門家を招聘して従業員を教育しておくことも重要です。教育して、危険要因や対処方法を周知しておけば、同じようなことを繰り返して従業員が休むようなことは減るでしょう。

こんな時は？

教育の機会については、外部の専門家が必要な事が多いので、労働基準協会や都道府県産業保健推進センター [資料6]に問い合わせ、講習や研修の機会を確認してみましょう。

—— 「安全衛生教育における講師派遣 [資料15]」

教育資料の提供サービスや教育プログラム提供サービスが利用できます。

—— 「教育資料・メディア提供サービス [資料13]」

「労働衛生教育のサービス [資料16]」

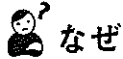
最寄りの労働安全コンサルタント [資料4]や労働衛生コンサルタント [資料5]などの専門家にも相談してみてください。

記憶ポイント

危険または有害な作業に就業させる際に、病気やケガを予防する方法を教育する事は労働災害の防止、病気の予防につながります。

19

職場内の人間関係に配慮し、 従業員とコミュニケーションをはかります。



なぜ

事業場という組織が機能し、業務が円滑に行われるためには職場内での適切なコミュニケーションが不可欠です。

しばしば、職場内では「ホウ・レン・ソウ」という言葉が用いられています。これは、部下は上司に対して「報告、連絡、相談することを怠らないように」ということを意味していますが、一方的なメッセージの流れでは不十分です。

労働者のストレス要因を調査すると上位にランクされるのが「職場の人間関係」です。適切なコミュニケーションが行われることによってストレスの少ない活力のある職場環境を作ることにつながります。また、従業員とのコミュニケーションを向上させることは、従業員の職務満足度や責任感を高めることにつながります。



どのように

- 1 コミュニケーションがとりやすい(相談しやすい)環境づくりをします(レイアウトの再考など)。
- 2 あいさつを奨励し、経営者が率先して声をかけたり、毎朝のミーティング時間を設けたりしましょう。
- 3 組織内の公平性を保ちます。情報提供・手続きといった面で労働者によって差がないように配慮します。
- 4 従業員の皆で取組むことができるレクリエーション活動を取り入れるのもひとつの方法です。



追加のヒント

ホウレンソウ(報告、連絡、相談)は基本ですが、一方通行のコミュニケーションにならないように、話を聴く態度を示します。

日報・日誌を導入します。

時間的余裕を持って、業務と関係の無い日常会話もしましょう。

電子メールは便利なツールですが、一方的な非同期的コミュニケーションツールです。記録が残る、いつでも送っておけるなどの利点がありますが、出来るだけ双方向のコミュニケーション(対面コミュニケーション)も組み合わせて実行します。

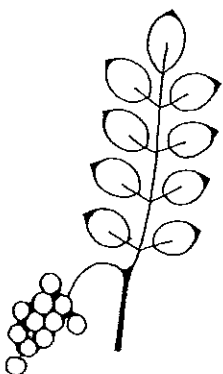
航空機などの事故原因分析から、コミュニケーションが不十分だと事故・災害やトラブルの原因にもなるとも言われています。

部下に対してなど、直接的にうまくコミュニケーションを図れないと感じたら、補佐してくれる人と上手に連携を図ることも大切です。



こんな時は？

コミュニケーション能力を向上させたい、人間関係について学びたいというときには、中央災害防止協会など様々な団体で積極的傾聴法などの講習会が開催されています。



事業による地域環境や周辺住民の健康への影響にも配慮し、住民とのコミュニケーションをはかります。



なぜ

企業が継続的に発展・成長を遂げていくためには、地域社会や住民との関わりを無視することはできません。

事業によって地域環境や地域社会に悪影響を与えないように気を配ることは、企業の社会的信用を保つために重要です。

また、住民とのコミュニケーションをはかることで、地域の理解と協力を得ることができ、安定した経営につながります。



どのように

- 1 現在行っている、またはこれから行う事業について、周辺の環境などに悪影響を与える可能性のあるもの(物質や設備、活動など)と、その具体的な影響を列挙します。
- 2 列挙されたものの中で周辺に与える影響の重大なもの、対策を急ぐ必要があるもの、すぐに・または簡単に改善ができるものはどれかを検討し、優先順位を決めます。
- 3 対策は具体的に計画を立て、責任者を決めて実施します。計画の始まり、途中、終わりの時点で評価する方法もあらかじめ決めておきましょう。
- 4 地域環境へ配慮していることを理解してもらえよう、日頃からコミュニケーションをとるように心がけましょう。



追加のヒント

「どのように」の1、2の手順を「[リスクアセスメント](#) [資料12]」といいます。事業が地域に与える影響を評価するために非常に大事な手順です。

周辺の環境に悪影響を与えうるものとしては、製品や廃棄物だけでなく、原材料、不純物、中間産物の漏れや大気中への発散なども忘れないようにしましょう。

設備から発生する音や振動や、従業員の通勤や資材の搬出入など人や車両の往来が与える影響も念頭におく必要があります。

地域社会、地域住民からの情報や意向に気を配ることも大切です。



こんな時は？

トラブルの発生や苦情に対しては速やかに事態を把握し、措置を講じることはもちろん、地域社会や住民、場合によっては報道機関などにも実情の説明、対処策などを説明することが重要です。あらかじめ緊急時の対応策をマニュアル化しておくこともひとつの方法です。



記憶ポイント

企業が社会的信用を得て、社会と共存繁栄していくために、事業によって地域環境や地域住民に悪影響を与えないように留意しましょう。

21

安全で働きやすい職場づくりに 従業員の参加をうながします。



なぜ

安全で働きやすい職場づくりによって、事故のない質の高い仕事ができるようになります。

職場づくりに従業員が参加することによって、従業員の職場をより良くしようという意識が高まります。

また、その取り組みの過程を通じて、従業員の社会人としての成長が期待できます。



どのように

- 1 従業員が安全衛生活動に参加する仕組みやルールを作りましょう。
- 2 安全衛生活動に関する情報の周知や教育を従業員に対して行いましょう。
- 3 職場づくりの企画段階から従業員に参加させましょう。従業員に責任を持たせることでやる気につながります。
- 4 従業員の改善への提案は積極的に取り入れ、活用しましょう。



追加のヒント

安全衛生活動に従業員が参加することは、状況の把握や対策の実践に必要な不可欠な要素であると考えられます。また経営者が現場の意見を尊重する姿勢によって、従業員の活力アップが期待されます。



こんな時は？

従業員の安全衛生教育を実施する場合には、都道府県産業保健推進センター [資料6]のように教育図書やパンフレットを提供してくれる機関があります。

——「教育資料・メディア提供サービス [資料13]

「労働衛生教育のサービス [資料16]

安全衛生教育には講師派遣を依頼することもできます。

——「安全衛生教育における講師派遣 [資料16]



記憶ポイント

安全で働きやすい職場づくりに従業員が参加することによって、活力のある、質の高い仕事ができるようになり、また従業員の社会人としての成長をうながすことができます。



各種機関

1 企業外労働衛生機関

我が国では、法律で、企業に労働者への健康診断の実施が義務づけられており、広く健康診断が実施されています。この職域健康診断の約50%は、健康診断実施機関等により実施されていると言われています。健康診断実施機関の中には、健康診断のみならず、健診事後措置サービス・作業環境測定サービスなどに加え、嘱託産業医サービス・産業看護職サービスを提供している機関もあります。これらの機関は、企業外労働衛生機関と呼ばれ、嘱託産業医や看護職などが所属し、企業の求めに応じて様々な産業保健サービスが提供できます。これらの機関は、専属産業医や看護職がない中小企業（我が国の企業の大多数を占める）の産業保健の充実において、とても重要な役割を担っています。

2 健康診断実施機関

労働安全衛生法により、事業者は労働者に少なくとも年1回健康診断を受診させる義務があります。その健康診断や特殊健診等を実施する機関を健康診断実施機関といいます。健康診断の実施には①受診者が健康診断を実施している病院や施設に出向いて受診する場合と、②健診スタッフが受診者の職場を訪問して健康診断を実施する場合があります。①②ともに実施する機関もあれば、①もしくは②のみ実施している機関もあります。また健康診断実施機関によっては、健康診断後に産業保健スタッフ（産業医・保健師）を事業場に派遣し、個別に保健指導や二次検査（精密検査）、フォローアップ健診の受診勧奨を行うところもあります。さらに職場の作業環境測定などのサービスを提供する機関もあります。

3 嘱託産業医

従業員数50人以上の事業場では、産業医の選任が労働安全衛生法で義務付けられています。産業医には選任形態の違いで専属産業医と嘱託産業医とがありますが、専属産業医は通常その職場に専任する産業医のことであり、労働者規模が常時1000人を超える場合や有害業務に常時500人以上が従事している事業場で必要です。一方で、専属産業医の選任義務がない事業場（従業員数50人以上999人未満）において、一定の回数（月1回以上）職場に出向いて活動を行う産業医のことを嘱託産業医といい、産業医の資格を持った開業医・病院勤

務医や、労働衛生機関等の産業医が嘱託産業医として選任されます。

4 労働安全コンサルタント

労働安全コンサルタントは、昭和47年に労働安全衛生法81条に基づいて創設された厚生労働省管轄の国家資格で、機械・電気・化学・土木・建築の区分があります。労働安全コンサルタントの名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て、労働者の安全の水準の向上を図るため、事業場の安全についての診断及びこれに基づく指導を行います。労働安全コンサルタントは、事業場が以下のような事態（労働災害が発生した時や、安全衛生管理特別指導事業場の指定を受けた時、計画の届出をする時、機械設備作業環境などの改善の行う時、工場新設や新技術を導入する時、安全衛生管理活動を活性化したい時、安全衛生教育を行う時、安全衛生管理規定などの作成時、適切な健康診断機関や作業環境測定機関を選定したい時）となった際に活用されると、その専門性を発揮することになります。

5 労働衛生コンサルタント

労働衛生コンサルタントは、昭和47年に労働安全衛生法81条に基づいて創設された厚生労働省管轄の国家資格で、保健衛生・労働衛生工学の区分があります。労働衛生コンサルタントの名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て、労働者の衛生の水準の向上を図るため、事業場の衛生についての診断及びこれに基づく指導を行いません。労働衛生コンサルタントは、事業場が以下のような事態（労働災害が発生した時や、安全衛生管理特別指導事業場の指定を受けた時、計画の届出をする時、機械設備作業環境などの改善の行う時、工場新設や新技術を導入する時、安全衛生管理活動を活性化したい時、安全衛生教育を行う時、安全衛生管理規定などの作成時、適切な健康診断機関や作業環境測定機関を選定したい時など）となった際に活用されると、その専門性を発揮することになります。

6 都道府県産業保健推進センター

都道府県産業保健推進センターは、主に、産業医、産業看護職、衛生管理者等の産業保健関係者を支援するとともに、事業者等に対し職場の健康管理への啓発を行うことを目的として、独立行政法人労働者健康福祉機構が運営しています。2003年度までに全国47都道府県すべてに設置されています。業務内容は、産業医や産業保健関係者に対する相談窓口の開設、産業保健に関する情報提供および各種研修会の実施、深夜業従事者の自発的健康診断受診や産業医共同選任に対する助成金の支給などです。次に述べる地域産業保健センターへの支援も行っています。

7 地域産業保健センター

労働者数50人未満の事業場では、安全衛生を担う人材が不足し、また経費的問題などの理由により、事業者が労働者に対する健康相談などの産業保健サービスを提供することが十分にできているとはいえない状況にあります。地域産業保健センターは、厚生労働省が地域医師会に委託して、産業医の選任義務のない労働者数50人未満の事業場を対象に、健康相談、健康指導等の産業保健サービスを無料で事業者・従業員に提供する機関です。医師等が事業場を訪問し、健康管理のアドバイスをしたり、希望すれば作業場の巡視を行い、改善が必要な場合は助言を行っています。また、労働衛生機関や日本医師会などの情報提供も行っています。

8 作業環境測定士

労働者が作業環境中の有害因子(例：有機溶剤)から健康障害・影響を受けないようにする第一歩は、作業環境中の有害因子濃度を客観的に確認することです。この作業環境中に存在する有害な因子濃度を測定することを作業環境測定といいます。

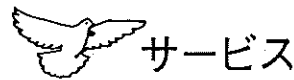
我が国では、法律で、特定の作業場での作業環境測定の実施が義務付けられています。この作業環境測定を行うべきもののうち、「鉱物性粉じん」、「放射性物質」、「特定化学物質」、「金属類」、「有機溶剤」の5つに関しては、作業環境測定士による測定でなければならないとされており、作業環境測定士とは「作業環境測定士試験に合格し、かつ都道府県労働局長又は厚生労働大臣が指定する者が行う講習を修了した者その他これと同等以上の能力を有すると認められる者で厚生労働省令で定めるもの」とされています。

9 快適職場推進センター

快適な職場環境づくりに関するサポートを行う機関として、中央労働災害防止協会中央快適職場推進センターおよび都道府県快適職場推進センターが開設されています。

中央快適職場推進センターでは、疲労やストレスを感じることの少ない、働きやすい「快適な職場づくり」を進めるため、快適職場づくりのための普及啓発資料の作成・提供、調査・研究、都道府県快適職場推進センターに対する指導・援助などを行っています。

事業場で快適職場推進計画を行う際には、都道府県快適職場推進センターに相談をすると、計画に対して指導や助言を受けることができます。



10 安全衛生診断

安全衛生診断は労働安全衛生法第八十条に示されているものです。

「都道府県労働局長は、第七十八条第一項の規定による指示をした場合において、専門的な助言を必要とすると認めるときは、当該事業者に対し、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントによる安全又は衛生に係る診断を受け、かつ、安全衛生改善計画の作成について、これらの者の意見を聴くべきことを勧奨することができる。」

労働局長の勧奨以外でも自発的に事業場は安全衛生診断を実施することができ、中央労働災害防止協会や日本労働安全衛生コンサルタント会都道府県支部でサービスを提供しています。事業場における労働安全衛生の管理体制をはじめ、設備をはじめとした作業環境、作業方法などの実態について個々の職場を診断し、安全衛生上問題となる点を見出して、改善に必要な具体的なアドバイスを実施します。

11 職場巡視

労働と関連する健康障害は、職場におけるさまざまな有害因子によって発生すると考えられます。例えば、高温環境や騒音といった物理的な有害因子、有機溶剤などの化学的因子、精神的なストレスなどの精神的有害因子などが挙げられます。職場巡視を行うことによって、このような有害因子が職場に存在するか否か、存在する場合には作業者にどのような形で影響を与えるのかを理解し、評価することができます。健康障害の予防対策を行う上で非常に重要です。

12 リスクアセスメント

建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じんや不安全な作業行動など、労働者の就業に係る危険性又は有害性を特定し、それによって生ずるおそれのある労働災害の重篤度及び発生する可能性の度合い(これをリスクと呼ぶ)を見積もって、これらのリスクを低減するための優先度を設定し、低減措置の内容を検討し、その記録を残していく一連の手順をリスクアセスメントと呼びます。このリスクアセスメント及び優先度に対応したリスク低減措置の実施が、平成18年4月の法改正より、事業者に努力義務として規定されました。要は、仕事の上で、誰が、何によって、どのような怪我をしたり、病気になるかを、対策の優先度の高いものから順にリストアップすることだと考えるとよいのかもしれませんが。またケガや病気の程度も、まず命に関わる重大なものか

ら取り上げ、通院が必要となる程度のものまでを取り上げるとよいでしょう。またリスクアセスメントの結果に基づき、リスク低減策をとり、残されたリスクを当該労働者にきちんと伝えるリスクコミュニケーションを実施する一連の流れをリスクマネジメントと呼びます。

13 教育資料・メディア提供サービス

それぞれの企業で健康教育や安全衛生教育を実施する場合に、最初から教育プログラムを作ることは容易ではありません。労働安全衛生に関する図書、パンフレット、ビデオなどの資料・メディアを有料で提供している企業や機関があり、多くの資料・メディアが都道府県産業保健推進センターにおいて貸し出し用に準備されています。また、製薬会社など企業の社会貢献の一環として、健康教育用の資料をホームページなどで提供している場合もあります。これらの資料・メディアを活用して、安全衛生教育を行うことができます。

14 管理監督者教育

管理監督者が職場の労働安全衛生管理を実際に行うためには、労働安全衛生に対する知識がなければなりません。その内容は、安全・衛生にかかわる危険有害要因（機械設備や有機溶剤などの化学物質）から、メンタルヘルスにいたるまで多岐にわたります。「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」（旧労働省）の中で「ラインによるケア」として、管理監督者が職場環境等の改善と、労働者に対する相談対応を行うこととされているなど、事業者が行う労働安全衛生管理において管理監督者の果たすべき役割は大きいといえます。労働災害においては作業主任者未選任や不十分な安全衛生教育が指摘されることが多く、現場の管理監督者が十分な意識を持つことが求められています。そのために、管理監督者教育は例えば配置転換時に一度行えばよいというものではなく、計画的に、継続的に行う必要があります。

15 安全衛生教育における講師派遣

職場の安全衛生教育を行う際に、事業場内に十分な労働安全衛生についての知識を持つ人材がない場合は、外部の講師を利用することができます。専門としては産業医や保健師、栄養士、労働衛生コンサルタント、労働安全コンサルタント、衛生管理者などがあります。各都道府県の産業保健推進センターでも社内研修のための講師を紹介しています。また、多くの企業外労働衛生機関でも講師の派遣を行っているため、問い合わせてみてください。

16 労働衛生教育

職場にはさまざまな危険・有害な要因があります。労働者の安全や健康を保持するためには、労働者自身がこれらの存在を認識し、正しい知識、技術と態度を身につける必要があります。法令では、事業者は、雇入れ時や作業内容変更時、特定の機器や有害物などを取り扱う作業に従事する者、作業主任者などへの教育を行うことを義務付けています。このほかにも、メンタルヘルス、VDT作業、腰痛予防など必要な教育を行い、健康障害を防止することが重要です。

このような教育は十分な知識と経験を持つ者が適切なプログラムに沿って行うことが望ましいのですが、実際には自社内で講師の確保や教育を実施することは難しいものです。このような場合には中央労働災害防止協会などに教育プログラムがあり利用することができます。また各地の労働基準協会のほか、企業外労働衛生機関でもこのような事業を行っているところがあります。

17 作業環境測定

労働者の健康障害を防ぐ上で、作業環境から有害因子をなくす、少なくすることは重要であり、作業環境を適切に評価する指標・測定値が欠かせません。法令では、事業者は特定の作業場での作業環境測定を義務付けており、またその方法や時期も定めています。特に専門的な知識と技術が必要な因子については、作業環境測定士（国家資格）に測定・分析を行わせなければなりません。さらに、今後は法令の枠外でも作業環境の評価を行うべき有害な因子が増えると思われ、ここでも作業環境測定士などの関与が欠かせません。もちろん測定には適切な機材を使用する必要があります。

自社内でこれら作業環境測定士や測定機器の確保が困難な場合には、各都道府県労働局に登録された作業環境測定機関に測定を依頼することができます。

なお、測定結果と健康診断結果をあわせて評価することは意義深いため、作業環境測定と健康診断のサービスを包括的にしている機関はこの点有用であると思われます。

18 中小企業における安全衛生に関する融資制度

1 社会・産業安全施設等整備貸付（産業安全衛生施設等資金）、労働環境改善貸付

平成13年度限りで廃止されましたが、これまで単品融資の対象とされてきた設備等については、中小企業金融公庫の一般貸付制度及び国民生活金融公庫の普通貸付制度の対象となるものであるとともに、各種の特別貸付についてもその貸付条件を満たす場合には活用できるものでありますので、今後はこれらの制度を利用して下さい。

問い合わせ先：最寄の中小企業金融公庫 もしくは、国民生活金融公庫

2 都道府県による中小企業向け融資

概要：労働時間短縮を図り、労働環境を改善するための資金としての貸付制度をもつ都道府県があります。都道府県ごと、年度ごとに制度が変更される事もありますので、各都道府県の労政福祉関係もしくは商工関係の部署に問い合わせてみてください。

3 高齢者等対応施設資金

概要：高齢者従事にかかる対応施設などへの資金の貸付制度があります。(ハートビル法関連)

問い合わせ先：最寄の国民生活金融公庫

4 福祉・高齢化対策融資

概要：高齢者従事にかかる対応施設などへの資金の貸付制度があります。(ハートビル法関連)

問い合わせ先：日本政策投資銀行

19 中小企業における安全衛生に関する助成制度

1 小規模事業場等団体安全衛生活動援助事業(たんぼぼ計画)

概要：基本的な安全衛生の活動・対策の支援のため、各都道府県の専門家からなる小規模事業場へ支援を行うものです。

内容：経営者安全衛生講習会、安全衛生教育(技能講習、特別教育、能力向上教育、その他の厚生労働省の通達に基づく教育等)、機械設備安全化の支援、特殊健康診断実施の支援、安全衛生診断、など

運用・主催：中央労働災害防止協会 中小企業対策部中小企業安全衛生推進センター

2 職場改善用機器等整備事業

概要：小規模事業場を対象に、安全衛生にかかる機器の整備を行う場合に、費用の補助を行う制度です。

内容：自動機械安全装置等の機械の安全化のための機器、排ガス装置等の作業環境改善のための機器、空気調和機等、職場環境快適化のための機器を対象とします。

運用・主催：中央労働災害防止協会、各都道府県中小企業安全衛生推進センター

3 中小規模事業場健康づくり事業(ステップアップ プラン)

概要：300人以下の事業場を対象に、THP導入の指導を行います。

内容：健康に関する状況調査を行い、健康づくり計画の策定、健康測定、健康指導、実践活動を4年間にわたりステップアップで支援します。

運用・主催：中央労働災害防止協会・健康確保推進部事業課

4 小規模事業場産業保健活動支援促進事業(産業医共同選任事業)

概要：産業医の要件を備えた医師を共同して選任し、当該医師に産業保健サービスを行わせるための助成金を支給します。

内容：常時50人未満の小規模事業場を対象に、労働者の人数規模の応じて助成金を3ヶ年を目処に支給します。

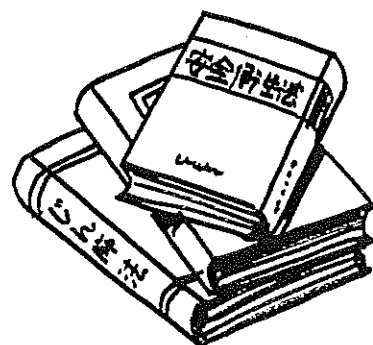
運用：都道府県産業保健推進センター

5 自発的健康診断受診支援事業

概要：深夜業に従事する労働者が、自発的に受診した健康診断に要した費用の一部を助成するものです。

内容：労働安全衛生法66条2項に基づいて、常時使用される労働者が平均1ヶ月当たり4回以上の深夜業に従事した者が、自発的に健康診断を受診した際にその費用の3/4を支給するものです。

運用：都道府県産業保健推進センター



作成者名簿

研究会代表

森 晃爾

産業医科大学 産業医実務研修センター

研究委員

伊藤昭好

産業医科大学 産業保健学部 第一環境管理学

池田友紀子

キャノン株式会社、産業医科大学 産業医実務研修センター

今井願一

新日本製鐵株式会社、産業医科大学 産業医実務研修センター

浦本みほ

産業医科大学 産業医実務研修センター

大津真弓

産業医科大学 産業医実務研修センター

茅嶋康太郎

産業医科大学 産業医実務研修センター、社団法人 鹿児島労働衛生センター

菅 裕彦

財団法人 西日本産業衛生会

櫻木園子

財団法人 京都工場保健会

下久保奈々

シチズン時計株式会社、産業医科大学 産業医実務研修センター

高田幹夫

トヨタ紡織株式会社、産業医科大学 産業医実務研修センター

永田智久

ファイザー株式会社、産業医科大学 産業医実務研修センター

日野義之

ひの労働衛生コンサルタント事務所、産業医科大学 産業医実務研修センター

藤野善久

産業医科大学 医学部 公衆衛生学、財団法人 福岡労働衛生研究所

森田哲也

財団法人 福岡労働衛生研究所

山瀬 一

財団法人 君津健康センター

吉野俊美

産業医科大学 産業医実務研修センター

以上

(2006年度、五十音順、敬称略)

よりよい会社を作るための
中小企業 安全衛生 Check List
アクションチェックリスト

21

発行日 2007年3月30日

編者 産業医科大学 産業医実務研修センター
労働衛生機関ネットワーク研究会

印刷所 和光印刷株式会社

デザイン 坂本佳子(大向デザイン事務所)

発行所 産業医科大学 産業医実務研修センター
住所 〒807-8555 北九州市八幡西区医生ヶ丘1-1
電話番号 (093) 691-7171 (代表)