

労安活動強化で快適な職場環境づくりを

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 氏 家 常 雄



安全で快適な職場環境をつくることは、労働組合活動の基本です。

自治労は、毎年7月を「安全衛生月間」と位置づけ、全職場で安全衛生点検活動に取り組んでいます。安全衛生委員会で、職場改善を提起・実践することで快適職場の実現を進めてきました。

地方公務員安全衛生推進協会の「2012年度地方公務員健康状況等の現況（約78万人を対象とした調査）」によると、在職職員の精神および行動の障害を理由とした1ヵ月以上の長期病欠者は9,097人となり、長期病休者の50.8%と半分以上がメンタルヘルス不調による病休となっているなど、メンタルヘルス対策が喫緊の課題です。

安全衛生月間をきっかけに通年の活動として安全衛生活動を強化しましょう。

基本に戻って、職場の安全、健康、メンタルヘルス、環境の改善を進めよう

全日本自治団体労働組合
顧問医師 上 野 満 雄



職場には、多くの不安全状態や不健康状態が潜んでいます。リスクアセスメントによって問題点を指摘し、改善に繋げてゆくことが求められています。リスクアセスメントとは危険・有害源を探し出し、危険・有害の程度が現実化する可能性を予測・予知することです。職場に存在し、内在する多くのリスクを改善する方法としては、勤労者が職場の改善に直接参加してゆくことです。その具体的行動は、安全衛生委員会を活用して、職場巡回を行うことが基本です。つまり、安全衛生活動は、安全衛生委員会の活用や現場主義に徹した職場点検・巡視活動がすべての基本となるのです。多くの問題が職場には存在しますが、基本に立ち返り、ひとつでも、小さい改善であっても、できることから改善をこつこつ積み上げてゆく安全衛生習慣を勤労者ひとりひとりが身に付けてゆきましょう。

さあ、進めよう安全衛生委員会と職場巡回。大きな力が生まれてきます。

目 次

1 安全衛生月間とは	4
1. 快適職場づくりに取り組む	4
2. 全職場で点検活動を実施する	6
2 今年度の取り組み	7
1. 重点目標に取り組む	7
2. 再発防止に取り組む	8
3. 重点職場の取り組みを強化する	8
4. 経験交流をすすめる	9
3 取り組みの体制づくり	16
1. 安全衛生委員会を充実する	16
2. 組合の中に対策組織を設置する	20
3. リーダーを養成する	22
4. 全員参加型で取り組む	23
5. 基本課題として取り組む	24
6. 安全衛生活動の幅を広くする	30
4 職場点検活動の手順	31
職場巡視のすすめ方	32
1. 職場巡視を活動計画に組み込む	32
2. 改善提案を行う	33
3. 職場改善をすすめる	33
4. 職場巡視・職場改善の評価を行う	34
5. 経験交流を行う	34
安全・健康サークル活動のすすめ方	37
1. 導入を労使で合意する	37
2. サークル活動を展開する	38
3. 評価を行い、経験を交流する	39

安全・健康情報の活用のしかた	40
----------------	----

安全衛生委員会の法的位置づけ	44
労働組合と安全衛生委員会の活動	45
委員会を有効に活用するためのヒント	46
職場改善チェックリスト	48
職場改善トレーニングシートの活用	60
職場の安全衛生活動度チェック	62

資 料

安全衛生委員会年間活動例	18
安全衛生委員会活動体制例	21
委託職場の安全衛生活動体制例	28
労働安全衛生法改正の動向について	41
安全衛生ニュース例	43
1 危険有害物表示の例	64
2 安全標識の例	66
3 作業手順・救急用具の使い方表示の例	67
4 作業標準の例	68
5 労働安全衛生法体系	69
6 安全衛生関係法令・指針等の概要	70
7 安全衛生管理組織の基準	82
8 安全衛生委員会の機能	84
9 事務所衛生基準規則	86
10 災害補償制度の適用関係（地公関連）	88
11 メンタルヘルス全体に関する施策のあり方	89

1 安全衛生月間とは

1. 快適職場づくりに取り組む

労働者の安全と健康に関する事業者責任については、労働安全衛生法に規定があり、地方公務員もその対象とされています。労働安全衛生法は刑事罰をとともなう法律であり、事業者には民事上の「安全健康配慮義務」が課されています。

地方公務員数が大幅に減少している中、地方公務員の公務災害は、2012年度は前年度から207件減少となっているものの、25,507件が認定され、依然として高い水準で推移しています。

総務省調査によると、自治体における安全衛生委員会の設置率（2013年3月31日現在）は、安全委員会が98.0%、衛生委員会が96.0%となっており、設置事業所率は横ばいで推移しています。しかし、町村職場では未設置職場が16.7%もあります。また、安全衛生委員会が設置されていても、全く開かれていないとか、月1回の開催すら行っていない職場が多数あります。

<参考>

安全衛生管理体制の整備状況（団体区分別） ※一部抜粋

2013年3月31日現在

	産 業 医			安全委員会			衛生委員会		
	選任を要する事業所	選任している事業所	選任事業所率 (%)	設置を要する事業所	設置している事業所	設置事業所率 (%)	設置を要する事業所	設置している事業所	設置事業所率 (%)
都 道 府 県	6,275	6,259	99.7	374	372	99.5	6,275	6,222	99.2
指 定 都 市	1,329	1,322	99.5	285	279	97.9	1,329	1,291	97.1
市 区	2,874	2,781	96.8	309	297	96.1	2,874	2,677	93.1
町 村	927	812	87.6	1	1	100.0	927	772	83.3
一部事務組合	427	409	95.8	30	30	100.0	427	396	92.7
合 計	11,832 (11,792)	11,583 (11,534)	97.9 (97.8)	999 (1,021)	979 (1,010)	98.0 (98.9)	11,832 (11,792)	11,358 (11,215)	96.0 (95.1)

(注) 合計欄の（ ）の数字は2012年3月31日現在の選任（設置）数等である。

地方公務員安全衛生推進協会の「地方公務員健康状況等の現況（約78万人

対象)」(2013年11月)によると、地方公務員の自殺者は146人となっています。これは在職死亡者の20.4%とがんに続く死亡原因の第2位となっています。自殺とうつ病等の精神疾患との関連性が非常に強いことが指摘されており、メンタルヘルス問題は深刻な状況となっています。また、同調査では、在職職員の精神および行動の障害を理由に1ヵ月以上の長期病休者は9,097人となり、長期病休者の50.8%と約半分がメンタルヘルス不調による病休となっています。

厚生労働省は2006年3月、職場におけるメンタルヘルスケアの適切かつ有効な実施のために、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を改正しました。また同時に、医学的知見を踏まえ、過重労働による脳・心臓疾患の発症防止を目的とした「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」も改正されました。事業主に対し、長時間にわたる過重労働の排除と健康管理対策の強化、疾病が発生した場合の再発防止措置の徹底を求めています。

2008年3月には一部改正が行われ、労働時間等の設定については、「仕事と生活の調和憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の趣旨を生かし、ワーク・ライフ・バランス推進に留意した改善をすすめていくことが大切です。なお、メンタルヘルス対策として、従業員50人以上の事業場に対して医師又は保健師等によるストレスチェックの実施を義務化する法案が近く成立する見通しです。

こうした中、自治労では、2009年4月に「自治労メンタルヘルス指針」を改訂し、取り組み強化の推進を図っています(じちろうネット掲載)。

自治労は、安全衛生体制の確立と快適職場づくりをめざして、安全衛生集会と安全衛生講座を隔年開催し、安全衛生対策室・顧問医制度を設置し、職場改善を重視した全国的な取り組みを行ってきました。また、県本部・単組でも安全衛生集会や安全衛生講座が開催され、職場改善の取り組みが行われています。

しかし、職場改善の取り組みは、そこの職場で働く職員の参加がなければ成り立ちません。職場環境について一番身近で、一番よくわかっている組合員一人ひとりが、安全衛生活動に積極的に参加し、意見を出し、何をすればもっと働きやすくなるのか、お互いに知恵を出し合うことで、快適な職場が形成されていきます。

2. 全職場で点検活動を実施する

自治労では、毎年7月を「安全衛生月間」と位置づけ、全職場で安全衛生点検活動を進める取り組みを行ってきました。

厚生労働省では、毎年7月1日からの1週間を「全国安全週間」とし、10月1日からの1週間を「全国労働衛生週間」とした取り組みを行っています。自治労は、安全と健康を合わせて、労働災害撲滅と快適職場の実現をめざした取り組みを行っています。

具体的には、安全衛生月間の取り組みとして、臨時・非常勤等職員を含めた全職員参加による職場点検活動を行うことを安全衛生委員会に協議事項として提起し、実践します。委員会未設置の所は委員会を設置し、設置義務のない所でも委員会あるいは労使対等の「安全衛生協議会」を設置して、労使が参加する職場点検活動を進めること等が考えられます。

職場点検活動にあたっては、組合のリーダーや安全衛生の活動家、当局側担当者だけでなく、その職場で実際に働く全職員が参加することが大切です。

また、職場改善には現場の管理者を巻き込んでいくことが、快適職場実現の近道になります。安全衛生委員会で、管理者を対象とした安全衛生研修の実施を提起していくことも必要です。

さらに、改善に予算措置がともなう事項については、安全衛生委員会で協議し予算化させるなどの取り組みも必要になります。



安全衛生委員会を充実させ、
労使で真剣に具体的対策を論議

2 今年度の取り組み

1. 重点目標に取り組む

安全衛生月間では、課題をたくさん盛り込むのではなく、重点課題を絞って、全員参加で集中して取り組むことが大切です。自治労は、今年の安全衛生月間において、すべての単組の重点目標を次のとおり設定します。

- (1) 安全衛生委員会が未設置の事業場は安全衛生委員会を設置する。
- (2) 安全衛生委員会の年間計画を作成する。
- (3) 全職場の点検・巡回を定期的を実施する。
- (4) パワー・ハラスメントの予防・解決策を実施する。
- (5) メンタルヘルスの相談体制や職場復帰体制の改善策を実施する。

労働安全衛生法では、事業者に対して、職場における労働者の安全と健康を確保するため、安全衛生管理体制の整備を義務付けています。同時に、これらの義務違反に対して罰則の適用もされています。少なくとも、未設置自治体には安全衛生委員会を設置させ、委員会を設置している自治体については、活動の再点検を行うことが必要となります。職場巡視についても、チェックリストを活用しながら、全員参加で実施し、具体的な職場改善事例を積み重ねていくことが重要です。

さらに、運動をすすめる単組は、以下の課題を目標として取り組みます。

- 仕事や職場を原因とする心の病の発症をなくすために、業務量やチームワークなど仕事や職場の改善について話し合い、働きやすい職場づくりに取り組む。
- 委託職場において発注元と受注先業者で構成する安全衛生協議体制を確立する。
- 安全衛生委員会への女性委員の拡充をはかるなど、男女がともに担う安全衛生活動を推進する。
- ワーク・ライフ・バランスの実現のため、時間外労働の実態を調査し、労働時間の縮減をはかる。
- 臨時・非常勤等職員、同一事業所内の公共民間労働者など、すべての労働

者の安全衛生を確保する。

- 職場におけるパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントの予防や、クライアントを含む職場の暴力等によるメンタルヘルス対策に取り組み、相談体制の充実、長期休暇後の職場復帰体制の確立をはかる。
- アスベストのばく露防止対策を確実にし、従事者および従事歴者の健康対策を講じる。
- 作業従事者の参加により、転落事故防止など危険な作業について作業マニュアルを作成し遵守する。

2. 再発防止に取り組む

近年、高所からの転落事故など、重大災害が多発しています。労働安全衛生規則は、「事業者は、労働者が休業、死亡するなどの重大災害が起きたときは、労働基準監督署に届け出なければならない」と定めています（81頁参照）。また、現場調査を行い、再発防止対策を講じる必要があります。

3. 重点職場の取り組みを強化する

県本部や単組においては、重点職場を設定して対策を行うことが、取り組みの成果をあげる上で重要になります。

県本部では、以下の職場を重点対策職場とします。

- ① 町村職場
- ② 一部事務組合職場
- ③ 合併地域自治体

とくに、町村職場では、衛生委員会の設置率は81.2%と低い数値になっています。これらは職場の規模が小さいことに要因があると思われませんが、どこの職場においても、残業の削減、喫煙対策、VDT労働の規制、メンタルヘルスなどの問題は、重要な課題です。

事業所規模が50人未満であることを理由に当局が委員会設置に同意しない

場合がありますが、役場全体で正規、非正規合わせて職員数が50人を超えている場合には役場全体で一つの委員会を設置させるように交渉する必要があります。

また、50人未満の事業場において、当局が委員会設置に同意しない場合は、労使対等で運営する「安全衛生協議会」を設置するよう交渉することが大切です（84～85頁参照）。

さらに、全国の職場等で、メンタルヘルス問題が深刻化しています。職場の人間関係や環境の変化、業務量の増加などが原因として考えられます。こうした状況を踏まえ、相談体制の整備など、メンタルヘルス対策を強化する必要があります。

安全衛生活動にほとんど取り組んでこなかった単組は、安全衛生月間に合わせて、チェックリストを使った職場巡視を実施し、組合員の意見を聞く機会をぜひつくってみましょう。

また、アスベストについて、自治体職場は職員のみならず市民が利用する施設であることが多いことから、職場における対策とともに、市民の健康と地域の環境を守る総合的な対策が必要です。職場におけるアスベスト使用実態の点検調査および自治体調査の活用と対応策の協議、必要なばく露防止対策についての事業者の責務の確認、ばく露の恐れのある人の健康確保、職場の対策指針の作成など、具体的な取り組みや対策を取ることが大切です。

4. 経験交流をすすめる

本部では、2年に1回安全衛生集会を実施し、全国のさまざまな職場の取り組みなどを報告し交流する場を設けています。また、安全衛生集会を実施しない年においては、安全衛生活動の担い手の養成を行うことを目的に安全衛生講座を開催しています。県本部・単組においても、7月の安全衛生月間を中心に安全衛生講座や学習会などの取り組みをすすめ、各職場間の交流を行い、経験と成果の共有化をはかっていきたいと思います。そのためにも①職場改善事例報告書、②安全衛生活動事例報告書、③重大事故報告書の作成、報告書の本部への提出をお願いします。

自治労の労働安全衛生運動の年間サイクル(例)

	本部	県本部	単組	
1月	中央委員会		安全衛生委員会の年間計画を作成	
2月	安全衛生講座			
3月		<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px;"> 単組・県本部において「安全衛生講座」などを開催し、7月の「安全衛生月間」の取り組みの推進を周知する。 </div>		
4月				
5月	中央委員会			
6月	労安教宣物発送		労安教宣物発送	
7月	自治労安全衛生月間			<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px;"> ①職場改善事例報告書、 ②安全衛生活動事例報告書、 ③重大事故報告書の作成、提出 </div>
8月	定期大会（中間年）		職場改善結果	
9月	労安月間取り組み集約	労安月間取り組み集約、提出	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px;"> 予算要求行動や現業・公企統一闘争と連動したたたかいを展開 </div>	
10月	事例取りまとめ			
11月				
12月				
1月	中央委員会		安全衛生委員会の年間計画を作成	
2月	安全衛生集会			
3月		<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px;"> 単組・県本部において「安全衛生講座」などを開催し、7月の「安全衛生月間」の取り組みの推進を周知する。 </div>		
4月				
5月	中央委員会			
6月	労安教宣物発送		労安教宣物発送	
7月	自治労安全衛生月間			<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px;"> 職場改善結果まとめ </div>
8月	定期大会（本大会）			

安全衛生活動事例報告書

(関連資料・写真等の記入・添付欄)

重大事故報告書

死亡災害及び全治1カ月以上の災害(市民の被災を含む)

災害の概要			
事業所	名称 住所	職員数 人 委員会設置の有無 委員会の開催回数(前年度) 職場巡視の回数(前年度)	有 無 回 回
発生日時	年 月 日 (曜日) 午前 午後 時 分頃		
発生場所			
被災者	性別 男 女 年齢 歳 職名 雇用形態	傷病名およびその程度	
1. 災害発生状況(状況図及び関連写真・資料等は別紙)			
2. 災害の原因			
3. 委員会等での再発防止対策			
4. 取り組み状況(管理者の対応等)およびその他の事項			

報告日： 年 月 日 報告者名：

※報告書はコピーしてお使いいただけます。
 ※記入後は自治労県本部までご提出ください。デジカメで撮影した写真データは、ファイル転送サイトを使うと便利です。

重大事故報告書

(災害発生状況図及び関連写真・資料等)



3 取り組みの体制づくり

1. 安全衛生委員会を充実する

◆安全衛生委員会を設置し活用する

安全衛生委員会は、臨時・非常勤等職員を含めた労使が参加する自主的な安全衛生活動を保障する調査審議機関です。その長所を生かし、十分に機能させなければなりません。

安全衛生委員会は一定規模以上の事業場ごとに設置することになっており、安全・健康問題をその発生時点に近いところで取り上げられるので、迅速なきめの細かい対策を実施することができます。また、多数決で決めず、全会一致・労使対等を原則としているので、継続的な取り組みができます。委員会設置義務のない小規模事業場でも、委員会あるいはそれに準じる「安全衛生協議会」を設置し、職場単位的安全衛生活動を推進します。

◆定期的開催し、対策志向の審議を行う

安全衛生は、本来は予防を目的としています。そのための対策を審議し提案することに全般的な責任を負っているのが安全衛生委員会です。安全・健康問題の解決には、その職場の問題点を指摘するだけではなく、改善対策を実施して職場改善の実をあげていくことが必要です。

安全衛生委員会を日常的な対策志向組織として機能させるために、年次活動計画を作成し、定期的な開催をはかっていきます。

また、安全衛生委員会まかせにするのではなく、審議内容に現場の意見が反映するようにし、職場単位の参加型活動の推進を支援していくような委員会活動を工夫することが重要です。

◆アクション・プランを作成して取り組む

安全衛生活動を進めるにあたって重要なことは、職場点検結果や安全・健康情報から対策の必要な点を洗い出し、改善対策をその年度のアクション・プランに結びつけていくことです。アクション・プランは安全衛生委員会を中心に討議し、優先順位や実現可能性を勘案して提案します。また、改善に中長期的な期間が必要な課題については、年度ごとに実現する段階的な目標を設定し、改善の継続をはかるようにします。

アクション・プランの作成と実現にいたるプロセスは、参加型安全衛生活動の継続と発展に役立ち、P（計画の作成）D（計画の実施）C（実施状況の評価・点検・監査）A（改善の継続や体制の見直し）をサイクルとする安全衛生マネジメントシステム導入にもつながりやすいです。

◆実効的な安全衛生教育・研修を行う

労働災害や健康障害の予防に、安全衛生教育は重要な役割を果たすことができます。労働安全衛生法でも、採用時及び作業内容変更時、一定の危険有害業務従事者、新職長等についての安全衛生教育が規定されています。

しかし、十分な教育効果を上げるためには継続的に、かつ中高年齢者に対する教育など職業生活の各段階に対応して実施したり、教育内容についてもプログラムや運営面で参加意識の高くなる方法を工夫するようにします。また、メンタルヘルス対策も含めて管理者・管理職に対する安全衛生教育もとくに必要なことです。

資料 安全衛生委員会年間活動例

【上下水道職場】豊中市上下水道局総括安全衛生委員会（2014年度計画）

- * 委員会の月例開催と職場巡視の定例実施
- * リスクアセスメント活動などボトムアップでの参加型安全衛生活動づくり

●年間事業と活動内容

- ・月例 事業場安全衛生委員会
- ・月例 産業医健康相談（健康診断事後指導、過重労働者面談、メンタル相談）
- ・月例 安全衛生のお知らせ、交通KYTシート配付
- ・春の交通安全講習会（4月）、秋の交通安全講習会（9月）
- ・健康診断

月	健 康 診 断
5、6	定期健康診断、有機溶剤健康診断、特定化学物質健康診断
8	頸肩腕、腰痛障害検診、VDT検診
10	乳がん検診
11	深夜業健康診断、有機溶剤健康診断、特定化学物質健康診断
1	胃がん・肺がん検診

- ・全国産業安全衛生大会、自治体安全衛生集会参加
- ・他職場の活動内容の収集
- ・各種資格者の活動参加
- ・リスクアセスメント活動の運用・定着
- ・「心の健康づくり実施計画」の推進

●各事業場安全衛生委員会事業目標

◇上下水道事業場安全衛生委員会

1	リスクアセスメントの運用と定着による安全管理向上への取り組みの実施
2	「こころの健康づくり」の推進
3	研修・情報提供を通じた安全衛生に対する感受性向上による災害防止及び健康づくりの推進

◇庄内下水処理場事業場安全衛生委員会

1	リスクアセスメントの充実と危機予知で災害ゼロ
2	手洗い・うがいで健康自己管理

◇猪名川流域下水道事務所事業場安全衛生委員会

1	公務・労働災害の防止
2	職員の健康確保

【小さな自治体】滋賀・多賀町衛生委員会（2014年度計画）

- * 委員会の月例開催と職場巡視の実施
- * 衛生委員会への女性の参加
- * 福利厚生事業との連携と職員・町民の参加

月 日	テ	ー	マ
5 月	職場巡視点検内容確認		
6 月	職場巡視点検実施・メタボ対策(生活記録票の取組)		
7 月	職場巡視点検結果報告		
8 月	健康診断・職場巡視点検結果の対応状況		
9 月	健康診断受診状況報告		
10 月	ニュースポーツ大会		
11 月	体力年齢チェック		
12 月	いきいきライフ体験塾		
1 月	メタボ対策(生活記録票の成果)		
2 月	平成26年度事業の反省		
3 月	平成27年度事業計画		

健診事業

6 月	胃・大腸検診
8 月	定期健康診断
1 月	子宮頸がん健診
1 月	乳がん健診

衛生委員会委員名簿

安全衛生統括管理者	副 町 長
産 業 医	産 業 医
衛生管理者	衛生管理資格者
委 員	幼稚園・保育園代表
”	町 代 表
”	職 員 組 合
”	”
”	”
事 務 局	総 務 課 長
”	総務課職員

(網は女性)

2. 組合の中に対策組織を設置する

◆安全衛生を組合の基本課題とする

安全衛生は、賃金や雇用とならぶ組合の基本的な課題です。安全衛生担当者や専門家まかせにしないで、職場の労働者が積極的に参加する活動として取り組む必要があります。そのために、組合の中に安全衛生対策組織を設置し、委員会活動と団体交渉を車の両輪としながら、職場改善を目標とした日常の安全衛生活動を強化します。

対策組織は、職場の意見を反映し、職場組合員が広く参加できるように、安全衛生委員、担当三役役員・執行委員に加え、各職場・職域代表で構成します。また、女性の参加推進・拡大に必ず取り組むようにします。

◆組合がリーダーシップを発揮する

安全衛生活動の基本は職場です。安全衛生委員会を活性化し、職場のみんなが参加して職場改善をすすめるような活動を組織することが重要です。安全衛生委員会の議題・審議を、受け身型の事後対策にとどめることなく、積極的に予防対策を講じ、快適職場づくりへ参加型職場改善を実現していくように充実させなければなりません。

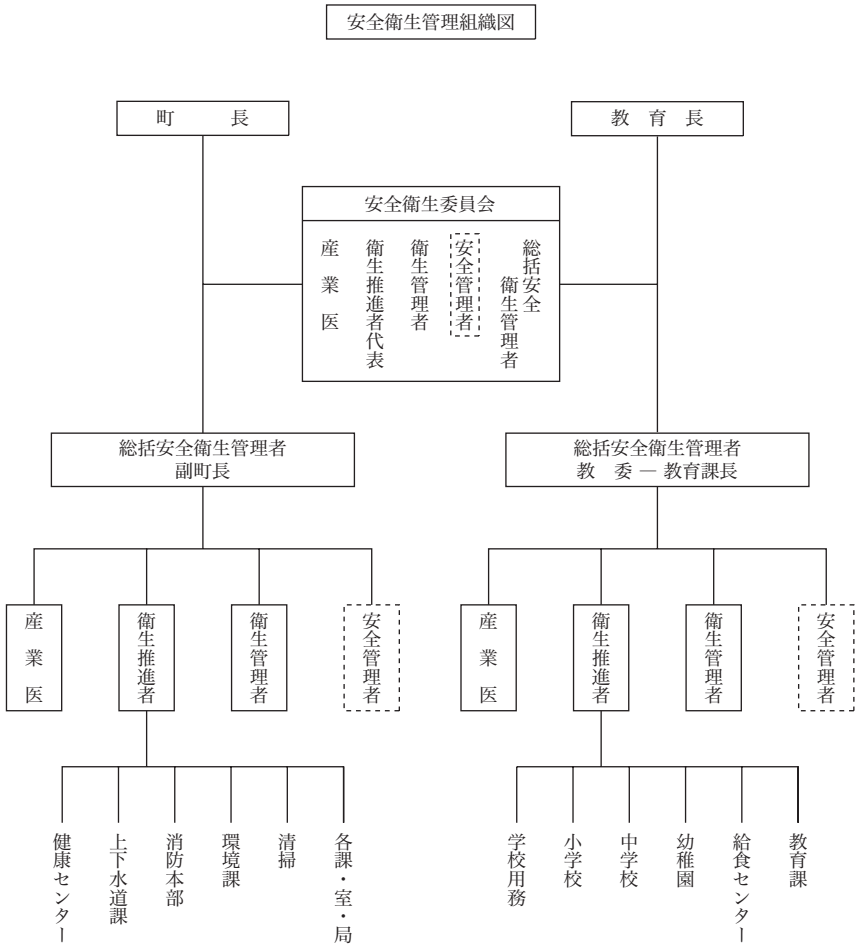
そのためには、対策組織を安全衛生活動のセンターとして、安全衛生委員会や職場との効果的な連携がはかれるようにし、組合代表としての安全衛生委員がその役割を果たせるようにしなければなりません。組合が取り組みのリーダーシップを発揮することで、安全衛生委員会が実質的に労使対等となり、成果をあげることができます。

資料 安全衛生委員会活動体制例

【小さな自治体】香川・多度津町

*すべての職場から安全衛生委員を選出

*専任の事務局



事務局 町長公室

3. リーダーを養成する

◆参加型トレーニングを行う

日常的に参加型安全衛生活動を推進するためには、リーダーや担い手の養成が重要です。その鍵となるのが、職場改善を目標にしたグループワークを取り入れた参加型・実践型の安全衛生講座・トレーニングです。

参加者が受け身ではなく積極的に参加するグループワークを導入し、それを活用したチェックリストの作成や職場巡視をプログラムに組み込むことで、講座を実践的で生き生きとしたものにできます。講座で得た知識やノウハウを職場に帰ってすぐに応用できるようになります。

参加型の手法は、安全衛生に限らず各種課題に応用でき、組合運動自体の大衆化、活性化に非常に有効です。

◆リーダーを養成し、継続して活用する

参加型講座はすでに多くの県本部・単組で開催され、多数の担い手も生まれ、安全衛生活動の活性化をもたらしています。しかし、講座修了者は組合内での任期が終われば安全衛生担当からいっさい外れてしまうことも少なくありません。

そこで、講座修了者は対策組織のメンバーとし、その経験が継続して生かせるようにすることが必要です。

自治労本部でも、担い手の裾野を増やすために、安全衛生集会の非開催年に、初任者を対象にした安全衛生講座を実施しています。受講者が職場の安全衛生活動の核となる活動を展開することが望まれています。

4. 全員参加型で取り組む

◆グループワークを活用する

職場点検・職場改善のサポートとしては、グループワークを活用したすすめ方をお勧めします。

グループワークは、①積極的な参加と自己表現、②共同活動の促進と責任感の増大、③経験・知識の共有と課題解決の手助けなどについて大きい利点があります。

職場改善についても、グループ討議ですぐできることに重点をおくことによって、①労使に優先度の高い複合対策を並行して取り上げ、②地域や職場の慣行を重視した解決をはかり、③段階的に改善を積み上げることができません。

このように、その職場に即した改善がすすめば、職場の活性化にもつながっていきます。

◆全員参加型活動を組織する

だれもが自分の仕事の質と安全衛生条件について、自分自身の評価にもとづいて意見を述べ、改善提案をするべきです。みんなが知恵を出し合い、創意工夫しながら力を合わせて活動するなら、個人差にも配慮した広範囲の改善が可能になります。

したがって、職場改善の活動にみんなが参加できるように、安全衛生委員会のもとに安全・健康サークルなどの活動形態を取り入れていくことが重要です。

職場巡視についても、グループワークを活用した全員参加型の取り組みを工夫することが効果的です。

5. 基本課題として取り組む

◆メンタルヘルス対策に取り組む

メンタルヘルス対策の基本は予防です。これまでの安全衛生活動の延長上に位置づけ、仕事や職場を原因とする心の病を発症させない職場づくりが大切です。ストレス要因や発生原因をなくすために、仕事や職場の改善についてみんなで話し合い、健康で快適な働きやすい職場、コミュニケーションがはかれる風通しのいい職場を確保することが一番大事なことです。

自治労では2009年4月に「メンタルヘルス対策指針」を改訂し、新たに、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどのハラスメント対策、ドメスティック・バイオレンス、過剰なクレーマー問題などについても指摘しました。

指針を参考に、参加型の工夫をしながら、事業主の安全衛生責任を明確にして、①一次予防（職場の民主化・活性化、ストレス・過労対策・快適職場づくり、厚生施設の整備やサークル活動支援など福利厚生活動の充実、地域社会活動参加の推進と支援）、②二次予防（早期対策・早期治療のための利用しやすい相談体制の工夫、リスナー・カウンセリングマインド実習など実践的な研修の実施）、③三次予防（リハビリ勤務・慣らし勤務等による復帰支援、カウンセリング体制の継続など職場復帰・再発防止対策）、④4つのケア（セルフケア、ラインによるケア、産業医等による専門的ケア、事業場外資源によるケア）に取り組み、体系的なケア・システムとして整備・確立していくことが大切です。

◆労働時間問題を安全衛生委員会で討議する

長時間労働によってストレスや慢性疲労など心身の不調を訴える労働者が急増し、自殺者も増加しています。過重労働防止のためには、何よりも労働時間にかかわる問題についての予防対策がはかられなければなりません。ワーク・ライフ・バランスの実現と結びついた重要な課題です。

休憩・休息時間問題も含めて、労働時間問題は時間外労働の縮減を基本に作業編成や働き方の改善が大切です。過密作業、単調作業や孤立作業およびその偏在の改善、必要な休憩時間と自発休息をとるゆとりの確保、リフレッ

シュ設備の整備など、職場内のコミュニケーションをよくしながら、安全衛生委員会で改善対策を検討し、確実に実施します。

◆男女がともに担う安全衛生活動を進める

労働者の安全と健康をとりまく状況の変化や、男性労働者を基準につくられてきた職場環境、安全衛生基準の中で、とくに女性労働者の健康対策に数多くの問題点が生じています。女性労働者保護のあり方を再検討し、男女差に配慮した適切な対策が求められています。

さらに、妊産婦保護の充実やセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントのない快適職場確保、男女雇用平等の義務化、仕事と育児・介護の両立支援など、男女が対等に支えあい、ともに快適に働くことができる職場づくりが大切です。そのためにも安全衛生活動に女性の参画を求め、男女がともに担う安全衛生活動として発展させていきたいと思います。

◆パワー・ハラスメント対策に取り組む

パワー・ハラスメントは、「職場において、職権などの力関係を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行い、精神的な苦痛を与えることにより、その人の働く環境を悪化させたり、あるいは雇用不安を与えること」（中央災害防止協会）とされていますが、現状では明確な定義がなされておらず、昨今のメンタルヘルス疾患の原因にもあげられる非常に深刻な問題です。

職場におけるハラスメントであるパワハラは、当該労働者の心身の健康だけでなく周囲の労働者や業務に大きな影響を及ぼすため、人権侵害として職場から一掃する動きが主流になりつつあります。

自治労は、2010年に「パワー・ハラスメント10万人実態調査」を実施しました。この結果、過去3年間に5人に1人がパワハラ被害を受けたと答えており、それ以前も含めれば3人に1人が「被害経験を持つ」と答えています。

この結果は、ダイジェスト版パンフ「『職場におけるいじめ・暴力の禁止・防止』の取り組みを」に取りまとめられています。

また、厚生労働省も「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」を実施し、2012年12月に報告書をまとめたほか、ホームページに「みんなでなくそう！職場のハラスメント あかるい職場応援団」を設けるなど社会的にも対策が進められています。連合も2014年2月に「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた取り組み」を決定しています。

各職場においてパワハラ防止の対策が必要です。上記の資料を活用し、安全衛生委員会でパワハラ対策を課題として取り上げるとともに、相談窓口を設置することや、行為者に対して行為を繰り返さないよう指導を行うこと、また、学習会を開催し、職場全体の課題として確認するなどの取り組みを進めましょう。

◆精神疾患の公務災害認定の促進

近年、業務でさまざまな心理的負荷を受けたことによる精神疾患の労災請求件数が大幅に増加していることを受け、厚生労働省は、審査の迅速化や効率化を図るための労災認定基準を2011年12月に策定しました。基準が策定されたことにより「いじめやセクシャルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、その開始時からのすべての行為を対象として心理的負荷を評価することにした」など、基準の明確化や認定作業の迅速化が図られています。

これを受けて、地方公務員災害補償基金も、2012年3月、「精神疾患等の公務災害の認定について」を通知し、精神疾患認定の基準の明確化や認定作業の迅速化のための改正を行いました。2011年3月に精神疾患等の公務上の災害となり得るための具体的な出来事および着眼点を示すものとして策定された「業務負荷の分析表」（平成24年3月16日／地基補第62号・別表）を積極的に活用する必要があります。

◆委託職場の安全衛生を確保する

自治体業務の民間委託が拡大する一方、委託職場、公共民間職場の安全衛生は十分といえないばかりか、重大事故も数多く発生しています。公共民間

労働者の組織化とあわせて、公務労働に従事するすべての労働者が、同じ安全衛生条件を確保することは重要な課題です。

そのためには、発注側労働組合と受注先労働組合が、連携・共同した活動体制をつくり、①受注先事業場に安全衛生委員会の設置、②発注側・受注先の合同安全衛生協議会の設置、③契約時の作業標準提出など安全衛生を確保した委託契約、④発注側の監督・検査権等による実効性確保等に留意し、基本課題として取り組む必要があります。

◆作業標準を作成し活用する

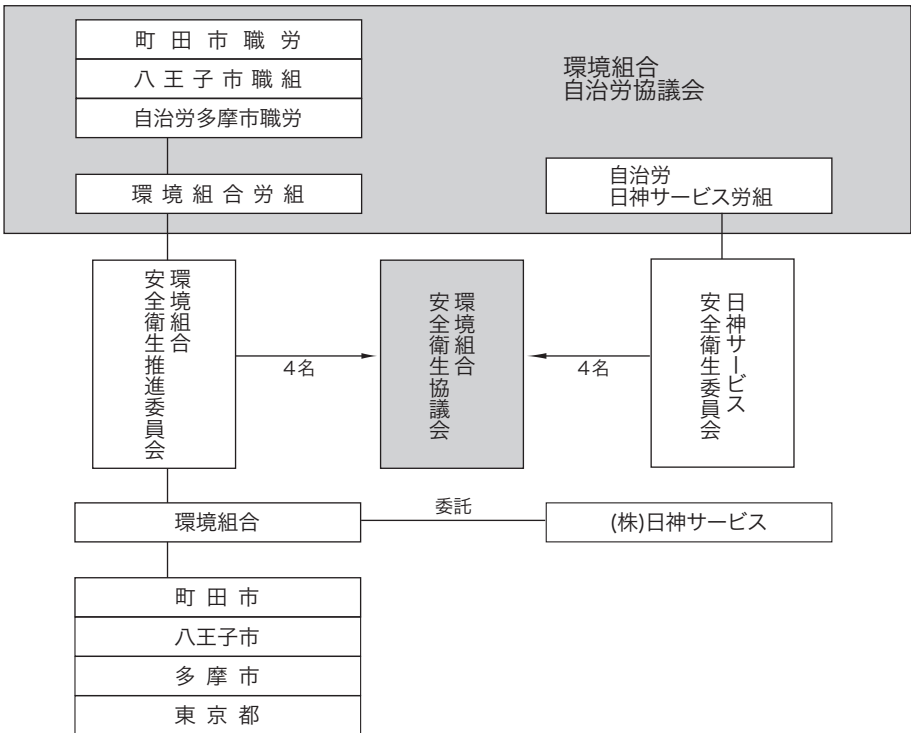
毎日の仕事を安全で健康に行うためには、作業が安全・健康的でかつ合理的な手順に裏付けられるように、作業標準を作成することが重要です。すでに作成されている場合は、随時また定期的に見直すようにしなければなりません。

作成や見直しにあたっては、その作業に従事する労働者が参加するようにします。実際の作業の有害・危険性を掘り起こすことができますし、職場改善を促すステップにもなります。イラスト等の多用やレイアウトや体裁の工夫など積極的に活用しましょう。また、作業標準教育の実施や、ミーティング等での日常的利用など、計画的運用とフォローアップが大切です。

資料 委託職場の安全衛生活動体制例

【一部事務組合職場】 東京・多摩ニュータウン環境組合

- * 発注側と受注先労働組合の連携・共同した取り組み
- * 受注先事業場の安全衛生委員会設置と活性化
- * 発注側と受注先の合同安全衛生協議会の設置



◆地域の課題としてアスベスト対策を進める

自治体職場でも、アスベストリスクの高い多くの職場で労働者の被災が明らかになっています。安全衛生委員会を中心に、公共施設・設備のアスベスト使用実態調査に基づいて、飛散防止対策と労働者へのばく露防止対策をはかり、アスベストリスクの高い職場については健康状況を調査し、必要に応じて健康相談、特別健康診断が実施できる体制を整備します。アスベストリスク職場の退職者や離職者も把握し、健康相談、健康診断の実施・勧奨・周知を行うようにします。

職場における対策とともに、クボタ・ショックを機にノンアスベスト社会をめざす全社会的な課題となったアスベスト対策は、市民の健康と環境を守る総合的な取り組みが求められています。アスベスト被災者に対する公正な補償と救済も急がれます。自治体としても関係部署を包括した対策組織を設置して全庁的に取り組むことが必要です。そこでは行政による情報の開示と市民の参画という双方向のリスクコミュニケーションが重視されます。労働組合としても地域における幅広いネットワークを形成しながら、自治体議会にも働きかけ、市民や関係団体と協働して取り組みを進めるようにします。

自治労では、アスベスト問題を啓発し、総合的な取り組みを促進するためにリーフレット、DVD、チェックリストを作成しています。それらの活用をはかり他の職場や自治体の対策事例にも学びながら、社会的な課題としてのアスベスト対策に取り組まなければなりません。

6. 安全衛生活動の幅を広くする

◆地域環境・福祉に対する貢献を推進する

これからの安全衛生を考えると、職場の安全衛生条件の改善を促していく一方で、市民とのいい協働関係をつくりながら、地域環境・福祉に対する貢献をはかり、また、公的なサービスの充実をはかっていくことが求められます。

とくに自治体は、その政策を通じて地域のあり方を決定づけるとともに、地域で大きい事業体であり、職場改善活動が、地域環境・福祉整備や公的サービスの充実に役立つ場面は、どの職場にもあります。

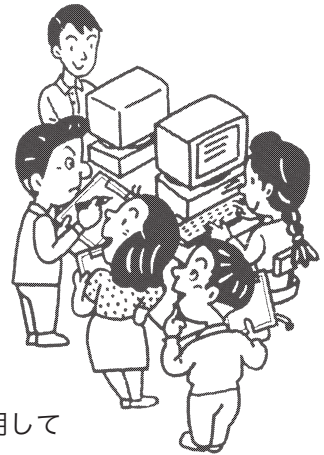
実際にすでに取り組まれている例は多くありますが、さらに、職場点検時に論議したり、安全・健康サークルで取り上げていけるとよいでしょう。政策レベルの解決を要する課題については、行政や労働組合が行う環境自治体づくりや福祉のまちづくりなどの取り組みと連携します。

安全・健康サークルをつくり、改善対策の提案へ活発に論議



4 職場点検活動の手順

1. 労働組合の執行委員会で職場点検活動に取り組む決定をする。
2. 安全衛生委員会、または委員会のないところでは労使対等の「安全衛生協議会」、あるいは労使による対策委員会をつくり、職場点検活動に取り組むことを決定する。
3. 安全衛生委員を中心に、職場点検・職場改善活動を推進する。
 - 1) チェックリストを用いて職場巡視・職場点検を推進する。
 - 2) 安全衛生委員会のもとに安全・健康サークルを組織し、推進する。
4. 職場改善を推進する。
5. 職場点検・職場改善活動の評価を行う。
6. 職場点検・職場改善活動の経験交流を行う。



チェックリストを活用して
職場巡視・職場点検

職場巡視のすすめ方

職場巡視は、安全衛生委員会の最も重要な活動のひとつです。

巡視にあたっては、チェックリストが役に立ちます。チェックリストを使うことでチェックもれをなくし、系統的で網羅的な点検ができます。

また、問題点を指摘するだけにとどめないで、具体的な改善提案に結びつけるようにします。そのためには、グループワークを活用して対策志向型チェックリストを作成し、職場巡視と巡視後の討議もグループで行うことが効果的です。

1. 職場巡視を活動計画に組み込む

□職場巡視を定期的実施する

職場巡視の頻度は対象となる職場や作業の性質によって決まりますが、安全衛生条件は変化するし、災害の危険の大きい職場では頻繁に行わなければならないので、定期的な実施を活動計画に具体的に組み込むことが大切です。

また、職場の広さや性質、作業の特性などにより、総点検、特定職場の点検、特定作業の点検などに分けて行う工夫をします。

□労使合同で実施する

巡視メンバーは、労使の安全衛生委員を基本にし、産業保健スタッフ、対象職場の労使代表や安全衛生関係者を加えます。職場単位に労使合同で職場を回ることで、共通の基盤に立った改善に踏み出すことができ、実現性を高めます。

また、事前に職場改善アンケートを実施したり、少数職場では全員が参加してグループで職場巡視を行うことも、現場に即した実際的な対策を立てていくのによい方法です。

□チェックリストを作成する

巡視職場にあったチェックリストを作成します。チェックリストは、問題点の指摘にとどまるものではなく、具体的な対策を促すものにします。職場別チェックリストや職場改善チェックリスト（48頁参照）が参考になります。

最初から完璧なものをのぞまないで、実際に職場巡視で使って補足や修正を積み重ね、よりよいものにしていきます。作成過程で職場の問題点が発掘されたり、職場の安全衛生意識が高まります。

2. 改善提案を行う

□グループ討議で対策を提案する

職場巡視後には、対策の必要の有無について点検するとともに、具体的な改善策について提案します。巡視結果報告の提出やその集計だけでは具体的な対策提案になかなか結びつきません。

グループ討議で改善点を出し合うことで、現場に即してすぐに実施していく改善点について、合意点を見つけだすことができます。そして、多面的な対策を柔軟に取り上げ、実際的な複合対策を積み上げていくことができます。

緊急かつ重大な改善事項について、委員会や協議会でらちがあかない場合は団体交渉により解決するようにしますが、できる限り委員会や協議会で解決するのがのぞましいです。

□良い事例を評価する

職場のことを最もよく知っているのはそこで働いている労働者であり、自主的な改善が行われていることが多くあります。職場巡視では、そうした良い事例を見つけて評価し、自主的な改善をさらに促したり、他職場への普及をはかっていくことも重要なことです。

また、良い事例を集成した職場改善事例集を作成すれば、職場改善をすすめるための支援のツールとして大いに役に立ちます。

3. 職場改善をすすめる

□優先的事項から改善を実施する

安全衛生委員会で決定した改善対策について改善実施計画を決めます。すぐにできる改善や緊急を要する改善については高い優先順位とし、改善を優先的にすすめます。

4. 職場巡視・職場改善の評価を行う

取り組み方法などの評価を行う

職場巡視・職場改善に取り組んだ後、その方法やチェックリストについての評価を行い、その後の取り組みに活かします。

フォローアップ巡視を行う

次の職場巡視時に、あるいはフォローアップ巡視を実施し、以前に決定された改善が実施されているかどうか、実施されていない場合はどうしてか、実施されている場合はその改善が有効かどうかについてチェックします。

5. 経験交流を行う

取り組み方法とその成果を持ち寄る

労働組合や安全衛生委員会の主催する安全衛生集会などで、経験を交流する場を設けます。実質的な経験交流を行うために、取り組み方法とその成果を持ち寄り、小グループ討議を行い、その後の活動に活かします。

<参考資料>

■ 4 Sの基本

- ・整理 ⇒ $\left\{ \begin{array}{l} \text{いるものと、いらないものを分ける。} \\ \text{いらないものを早く処分する。} \end{array} \right.$
- ・整頓 ⇒ いるものを、所定の場所に、使いやすく区別し、正しく収納する。
- ・清掃 ⇒ 掃除を良好にし、不要物、ゴミ、ホコリを追放する。
- ・清潔 ⇒ 職場をきれいにし、水、油、ヒューム、ガス、有機溶剤、有害光線など、環境を悪化させる原因を除去する。

■ 4 Sのポイント

- ① 整然とした職場づくりをめざす。
— 作業の流れをよくし、これに設備の配置を合わせる —
- ② 次の場所は常にきっちり4 Sを確保する。
 - 通路、階段、出入口等
— 白線で表示し、水、油、汚れは直ちにふきとる／凹凸をなくす／これらの場所で作業したり、物を置かない —
 - 壁ぎわ、棚、工場の隅、柱のまわり等
— 物置がわりにしない／立てかけ置き厳禁／乱雑に置かない —
 - 非常口、避難設備、消火設備等の設置場所
— いつでも有効に使用できるように、わかりやすい表示をする —
- ③ 切粉、スクラップ、廃材、水漏れ、廃油・廃液の流出、不用部品等は直ちに処分する。
— 種類ごとに容器を設ける／汚れの原因となるものは直ちに取り除く／燃えるものは焼却する／利用できるものは再生する —

■職場の安全衛生自主活動

●危険予知訓練（KYT）

職場で起こる問題（危険）の解決と合わせ、危険に対する感受性の向上を通じて安全を先取りするのがKYTであることから、短時間で回数を多く、「早く正しく」行うことが肝心である。実践の段階をKY活動ともいう。

〔効果的に進めるポイント〕

- (1) 日々のミーティングで短時間のKYTを行う。
- (2) みんなの合意で選ばれた危険のポイントを解決するための行動目標を決め、実践に結びつける。
- (3) 職場に合ったイラストシートを数多くつくる。
- (4) 監督者などに対し、KYTのリーダー研修を行う。
- (5) 現場任せでなく、管理者が積極的に指導する。

●指差し呼称

誤った判断や操作を防ぐための方法として、作業工程の要所要所で「○○ヨシ！」と対象を指差しし、呼称する。全員による確実な実施が大切である。

〔効果的に進めるポイント〕

- (1) 現場の意見を十分吸い上げて実施要領を決める。
- (2) 関連職場で一斉に自主活動として展開する。
- (3) 事前のキャンペーンを行い、繰り返しPRするとともに、管理監督者が率先して垂範する。
- (4) 指差し呼称の対象、回数をあまり多くしない。
- (5) ミーティングで指差し呼称の声を出す訓練を繰り返す行う。
- (6) すどく切り込む（例「圧力○○kg ヨシ！！」）

出典：中央災害防止協会「平成19年度版 安全衛生スタッフ便覧」

安全・健康サークル活動のすすめ方

安全・健康サークルは、職場で安全衛生活動に自主的に取り組む3～10人程度の小グループのことで、労使の合意で導入し、労使を問わず職場の全員が自由に参加する活動をめざします。

サークルは、職場の条件に根ざした参加型の活動を容易に組織でき、職場の活性化を促し、ポジティブで達成感のある安全衛生活動としてすすめていくことができます。改善提案につながりやすく、職場改善の実効性も高まります。

1. 導入を労使で合意する

□安全衛生委員会や労使協議の場で合意する

成果のあがる安全衛生活動をすすめていく上で、また働く人びとの健康問題を解決していく上で、サークル活動がもつ意義と有効性について話し合い、その導入を合意します。

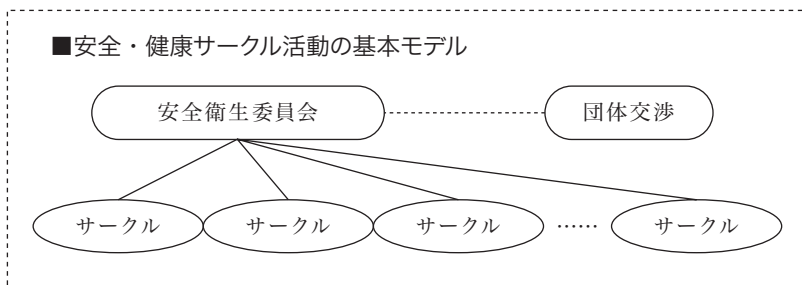
□活動の原則を確認し、基本ルールを決める

活動の原則を確認し、意義と有効性を活かす基本ルールを決めます。時間内に活動ができるようにすれば、職場の全員が参加しやすくなります。

活動は継続的な活動として取り組むが、1年間など一定期間を設けてすすめていくのがよいでしょう。

□職場全員に積極参加を呼びかける

参加を呼びかけ、参加者には平等に、サークル活動に役立つ労災発生実態や疾病統計、作業環境測定結果などの安全衛生情報や、参考になる改善事例、適切な討論資料などを提供します。



2. サークル活動を展開する

□活動のテーマを決める

サークルごとに自主的に活動テーマを決めます。あるいは大枠のテーマを決め、その枠内で自由に課題を決めて取り組む工夫をするのもよいでしょう。

□定期的に開催し、改善提案をだす

サークルは、月1回など定期的に開催し、一定期間を区切って、活動の成果や進行状況を安全衛生委員会に報告するようにします。サークルでは、参加者のチームワークで合意形成をはかり、改善提案をまとめます。

■サークル活動の原則

- ① 職場労使の全員参加で
- ② テーマ設定は自由に
- ③ 問題解決型の取り組みで
- ④ 参加者主体のチームワークで
- ⑤ 参加者は皆対等で
- ⑥ 情報提供は参加者皆に平等に
- ⑦ 一定期間ごとに評価し、成果や経験を交流
- ⑧ 公共サービスの充実や地域環境への配慮を
- ⑨ 労働時間内の活動をめざして
- ⑩ 不利益待遇をしないで

■サークル活動のルール例

- ① 皆が協力して改善提案を出す
- ② 提案のすべてが実現できるわけではない
- ③ 話し合いはテーマにそって行う
- ④ 参加者は皆対等である
- ⑤ 自分の意見は最後まで持ち続けることができる
- ⑥ 対立意見には根拠を示す
- ⑦ 意見によって一切の不利益待遇を受けない
- ⑧ 一人の発言時間は1分以内とする
- ⑨ 参加者は毎回出席する
- ⑩ 労働時間内に活動する

□職場改善をすすめる

改善提案については、職場ですぐに実現できるものについては、すぐに実行に移します。そして安全衛生委員会に報告し、職場の全員に伝えるようにします。その他の改善提案については、中間段階のまとめのときに報告し、安全衛生委員会や労使協議の場で話し合い、実現をめざします。

3. 評価を行い、経験を交流する

□サークル活動の評価を行う

一定期間が経過した時点で、サークルごとに評価を行います。重要な点は、職場改善事例やうまくいった活動手法など活動の成果を報告します。

□経験を交流する場を設ける

活動経験を交流する場を、事業所内や事業所間、地域、全国の各レベルでもつようにします。

□新たなサークル活動の準備に入る

評価と経験交流の後、新たな活動のための準備に入り、継続的に取り組むようにします。

■サークル活動のテーマ例

腰痛対策、VDT作業の改善、時間外労働の改善、夜間勤務の改善、職場ストレス対策、メンタルヘルス対策、ハラスメント対策、妊娠・出産時の仕事の改善、女性参加の推進・拡大、安全衛生表示の作成、分煙対策、健康・体力づくり、食生活の改善、福利厚生活動の改善、地域福祉へのかかわり、地域環境への貢献、ボランティア活動への貢献

安全・健康情報の活用のしかた

安全・健康に関する情報を職場改善に活かします。

1. 安全と健康に関する情報を収集します。
2. 収集した情報を、職場別、職種別、性別、年齢別などに分析し、問題点を把握します。
3. 現行の安全衛生活動のあり方や予防対策が適切であったかどうかを評価します。
4. これからの安全衛生活動、職場改善に活かします。

そのために下記情報を収集、分析・評価します。

- ① 安全衛生法規にもとづく事業者責任の履行状況についての点検
- ② 公務災害の発生統計の分析（災害・疾病別発生件数・発生率、死亡災害、休業災害など）
- ③ 傷病による休業統計の分析(疾病別分析など)
- ④ 未然事故（ヒヤリ・ハット事故）の分析
- ⑤ 健康診断結果の分析（経年変化の分析、問診結果や医療上の措置・就業上の措置に関する結果の分析）
- ⑥ 作業環境測定結果の分析
- ⑦ 当該職員全員に対するアンケート調査や安全衛生委員や産業保健スタッフなどによる作業員へのインタビューの実施と、結果の分析（作業条件、作業環境などに関する働きにくさや心身の不調などについて）
- ⑧ 法定外補償制度の実態の把握（未確立の場合は、取り組む）
- ⑨ 療養制度の実態の把握（私傷病とくに慢性疾患に対する療養制度や、作業軽減対策を受けた者や休業治療者の職場復帰プログラム等の制度を点検し、必要な改善に役立てる）

資料 労働安全衛生法改正の動向について

前回の労働安全衛生法の改正（2007年成立、2008年施行）の附則第13条には、「政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、新労働安全衛生法の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、新労働安全衛生法の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講じるものとする。」とされました。

それにともなって、厚生労働省労働政策審議会安全衛生分科会において「今後の職場における安全衛生対策について」の議論を、2010年7月30日以降、2010年12月22日までの間に12回に渡り開催し、報告を取りまとめました。そして、2010年12月22日、労働政策審議会建議「今後の職場における安全衛生対策について」がなされました。

民主党政権時代の2011年12月、政府は、①メンタルヘルス対策の充実・強化、②職場の受動喫煙の防止などを主な内容とした「労働安全衛生法の一部を改正する法律案」を第179回臨時国会に提出しました。

その後、第180回通常国会、第181回臨時国会で継続審議となっていましたが、第180回通常国会で法案の趣旨説明を行ったのを最後に、質疑等は行われず、2012年11月16日に衆議院が解散されたため、審議未了、廃案となりました。

この結果、改正法案の内容を実施するためには、先の国会に改めて法案を提出し、成立を図ることが必要となりました。しかし、政権が交代したことや厚生労働省が「第12次労働災害防止計画」をまとめたことから、「計画」を反映させるべきとの意見も出され、改正法案の国会提出の見通しは立たない状況となりました。

こうした中、厚生労働省労働政策審議会安全衛生部分科会において、今後の労働安全衛生対策について議論が開始され、分科会は2013年12月24日、「今後の労働安全衛生対策について」をとりまとめ、厚生労働大臣に建議しました。建議を受け厚生労働省は、①化学物質管理のあり方の見直し、②ストレスチェック制度の創設、③受動喫煙防止対策の努力義務化、④重大な労働災害を繰り返す企業に企業単位の改善計画を策定させて改善をはからせる仕組みの創設、とする改正法案をまとめ、2014年3月13日に労働安全衛生法改正法案を第186回通常国会に提出しました。

労働安全衛生法改正法案審議は、参議院先議で進められた結果、2014年4

月9日の参議院本会議において全会一致で可決され、衆議院に送付されました。同改正法案は4月1日の参議院厚生労働委員会で趣旨説明、8日には審議と採決が行われ、あわせて附帯決議も採択されました。

同法案をめぐっては、労働政策審議会が答申した当初案では、全ての規模の事業場にストレスチェックの実施を義務づけることとしていましたが、自民党の法案審査で従業員数50人未満の事業場については努力義務とすることや、労働者全員の受診義務から希望する労働者へ変更とすることなどの修正が行われました。法案は近く成立する見通しです。

【市】自治労西東京市職員労働組合

*労働組合ニュースによる安全衛生教宣の強化

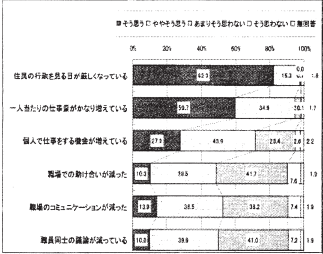


7月は安全衛生月間です！

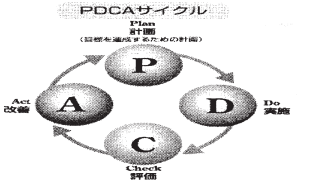
快適な職場環境と労働安全衛生確立へ！

地方公務員の現状は？
 2006年度には28,195件の公務災害が認定されています。地方公務員数が大幅に減少する中、依然として高い水準で推移しています。また、地方公務員安全衛生推進協会の2007年調査によると、一ヶ月以上の長期病欠者の4.0%がメンタルヘルスの不調によるものです。予防を含めた早急な対策が必要です。

2007年度「メンタルヘルスの取り組みに関する自治体アンケート調査」でも、組織環境の変化について「住民の行政を見る目が厳しくなった」、「一人当たりの仕事量の増加」との回答が増えています。



効果的な取り組み体制とは？
 こうした中、効果的かつ継続的に成果を生むには、PDCAサイクルの手法が必要です。



具体的には、改善策の実現を目標作成し（P＝プラン）、必要な施策を実施します（D＝実施）。次に、実施した内容についての点検や評価し（C＝評価）、計画の継続と見直し（A＝改善）に活かしていきます。

今年度の自治労の取り組みのポイント

- ①包括的な安全衛生の体制確立
臨時・非常勤職員、公共民間労働者の安全衛生の確立と、委託職場における安全衛生協議体制を確立
- ②ワーク・ライフ・バランスの実現
時間外労働の実態を調査し、労働時間の縮減をはかる。
- ③職場のコミュニケーションとチームワークの改善
業務量やチームワークなど仕事や職場の改善について話し合い、働きやすい職場づくりに取り組む。
- ④パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント対策
職場の暴力によるメンタルヘルス対策に取組み、相談体制の充実、長期待後後の職場復帰体制の確立をはかる。
- ⑤アスベストのばく露防止対策
従事者及び従事者の健康対策を講じる。
- ⑥事故の防止など作業マニュアルを作成と遵守

西東京市の労働安全衛生生活は？

西東京市の労働安全衛生委員会は、西東京市職員安全衛生委員会と事業場安全衛生委員会の活動があります。委員会は市側委員と職員団体推薦委員同数で構成されています。

平成20年度の西東京市職員労働安全衛生管理計画では、重点目標を「各事業場が連携し健康で働きやすい職場づくりを目指し、職員の自身の健康保持を図る。」とし、次の3点を重点対策としています。

- ① 各事業場安全衛生委員会で職場巡視を行い、職場の環境改善を図る。
- ② 共済組合による特定保健指導に留意し定期健康診断事後指導において必要な対応を図る。
- ③ 管理職を対象にメンタルヘルス研修を実施し、職場において早期対応が図れるようにする。
職場改善の取り組みは、職場で働く1人1人の意見や知恵を出し合うことが不可欠です。

一人一人が改善に参加しよう！

男女平等の推進や人員要求の取り組みなどとも密接に関係しています。各職場からのご意見ご要望など、組合までお寄せ下さい。
 ※組合側推薦労働安全衛生委員を裏面に掲載しました。

今月の職場委員会は、
 7月24日(木) お昼休み、
 保谷庁舎4階研修室です。

安全衛生委員会の法的位置づけ

安全衛生委員会を活用するために、安全衛生法体系におけるその長所と短所を知っておきます。

1. 長 所

1. 各事業場に設置することになっており、安全・健康問題をその発生時点に近いところでとりあげられるので、きめの細かい対策を進めていくことができます。
2. 法規により、少なくとも月1回以上開催することができるようになっていきます。
3. 労使対等の原則により運営できます。
4. 労働時間内に活動できます。
5. 多数決でものごとを決めない原則にもとづいているので、継続的な取り組みをすすめていきやすいです。
6. 労使直接参加のもとで、積極的な職場改善を進めていきやすいです。

2. 短 所

1. 調査審議し、意見を述べる機関であって、決定機関ではないため、提案されたことを実現していくうえで弱点を持っています。
2. 話し合いにもとづく委員相互の合意を基本としているため、使用者の責任があいまいにされたり、具体的な対策の合意に達せず、漠然とした懇談会に終わってしまうおそれがあります。
3. 衛生委員会の設置基準が労働者が常時50人以上いる事業場となっており、労働災害（公務災害）が多発する小零細規模の事業場がカバーされていません。その結果、労働災害発生率の規模間格差は、年々拡大してきています。

労働組合と安全衛生委員会の活動

安全衛生委員会のもつ短所を補い、長所を活用していくことが労働組合の課題です。

1. 安全と衛生の課題を、賃金や雇用とならぶ労働組合活動の基本課題として位置づけます。
2. 労働組合組織の中に、安全衛生対策会議などの専門部を設置して、日常の安全衛生活動を強化します。
3. 「交渉にもとづく参加」の立場で安全衛生委員会活動を進めていきます。つまり、安全衛生委員会活動と団体交渉を車の両輪として、日常の安全衛生活動をすすめていきます。
4. 労働組合の役員と安全衛生委員との緊密な連携を確立し、強化していきます。
5. 安全衛生委員会まかせにするのではなく、安全・健康サークル活動などをつうじて、組合員全員が参加し、活動していく方向をめざします。
6. 各事業場の安全衛生委員会を活性化することを基本とし、使用者側の委員には副市町村長など大きい権限を持つ者を委員会の構成メンバーに入れます。必要に応じて中央の安全衛生委員会を設置し、事業場の安全衛生委員会との連携を確立し、事業場の委員会で合意した事項の実効性を高めます。
7. 全国的課題として、労働者数が50人未満の事業場にも委員会の設置を義務づけるように設置基準を改訂します。

委員会を有効に活用するためのヒント

委員会を有効に活用するためには、以下の3つの基本的な段階があります。

1. 委員会を準備する段階
2. 審議すべき事柄（事実）を提起する段階
3. 委員会を最後までやりとげる段階

1. 委員会を準備する段階

1. 委員会で審議する議題について、あらかじめ使用者側あるいは事務局と折衝し、決定します。
2. 必要な事実を調べます。
3. 事前会議を開き、委員会における労働組合の目標を決定します。
4. 労働組合として主張する重要な点についても意思統一します。
5. 事前会議では、誰が委員会でのリーダー（スポークスマン）を受け持つか、チームメンバー個々人がいつ発言するか、誰が記録をとるかなどについて作戦をねります。

委員会には、十分な準備をし、チームの結束をもつてのぞみます。

2. 審議すべき事柄（事実）を提起する段階

1. 労働組合を代表する委員として、使用者側委員と対等であることを自覚し、自信をもって問題を提起し、その解決に向けて取り組みます。
2. 議題の審議に際しては、事実にもとづいて安全衛生問題の存在を確認することからはじめ、ついで解決策について議論するようにします。つまり、まず安全衛生問題の所在とその事実に関する使用者責任を明確にし、労使双方の委員の合意を得ます。

この合意が得られたら、対策について審議を進め、問題の解決策に関する合意をはかっていくようにします。人員や予算の面で合意に達することができない点については、団体交渉事項として別途対処するようにします。

3. 問題をはっきりと、簡潔に述べ、要求や主張を理解させるようにします。
4. 議論が核心（本すじ）からそれないようにします。

5. 使用者側委員を前にして、労働組合側委員が互いに異なる意見を言うような事態になるのを避けます。
6. かんしゃくを起こすのはよくありません。自制心をもった怒りや感情を表わすことは効果的ですが、自制心を失ってしまうと話し合いは失敗します。
7. 使用者側委員が言うことに注意深く耳を傾ける必要があります。そうすることによって、新しい提案を出せるようになったり、使用者側の弱点などを見抜くことができるようになります。
8. 必ず労働組合の委員の誰かが会議の記録を取るようにします。そうすれば、委員会の議事録の正確さをチェックすることができますし、組合員への報告を速やかにすることもできます。

3. 委員会を最後までやりとげる段階

1. 委員会後に総括会議を開きます。
2. 次の点について組合執行部や組合員に事後報告をします。
 - 1) どんなことについて合意できたか
 - 2) どんなことが提案されたか
 - 3) 合意に達しなかった場合、あるいは提案を獲得できなかった場合には、その理由について
3. 合意に達しなかった提案を実現するために団体交渉を要求するかどうかを組合執行部と検討します。
4. 合意事項が実行されたかどうかを確かめます。また、意図どおりに合意事項が取り扱われているか監視します。

職場改善チェックリスト

このチェックリストは、職場に共通してみられる問題点をリストしています。その目的は、重要な部分を調べ、どんな改善が計画できるのかを検討するお手伝いをすることです。このチェックリストを使って改善点を把握し、職場改善を実施していく第一歩になることを望んでいます。

巡視中は、労働者の意見に注意深く耳を傾けて下さい。とくに労働者が行う改善提案をよく聞くべきです。

作業場の状況次第で、追加項目が必要と思われるならば、作業場により良く合う項目を追加して下さい。

また、どうしても作業場に合わない項目があれば、よく検討の上省略してもかまいません。

このチェックリストの使い方

1. 適切な人にインタビューして、「事業所の概要シート」に記入する。
2. 点検する作業場を決める。中小規模の事業所の場合は、事業所内の作業場全体を点検することができる。大規模の事業所の場合は、特定の作業場所を決めて、分けて点検すると良い。
3. 全点検項目について調べ、次の手順にしたがって、チェックする：

点検項目	要改善(a)	要緊急(b)	改善提案(c)	良い事例(d)
------	--------	--------	---------	---------

- (a) 対策が必要なときは、「要改善」欄に印((レ))を付ける。
 - (b) 対策が必要とされ、しかも急を要するときは、「要緊急」欄に印((レ))を付ける。
 - (c) 対策が必要な項目について、改善のポイントを「改善提案」欄に記入する。
 - (d) すでに対策が実施されていて、改善がすすんでいるときは、「良い事例」欄に記入する。
4. チェックを終える前に次のことを確かめる。
 - (a) すべての点検項目について、チェックを終えたか。
 - (b) 「要改善」とした項目の中に、「要緊急」の印を付けたものがあるか。

事業所の概要シート

1. 事業所と住所：_____

2. 主な仕事の内容：_____

3. 従業員数

事務：_____ (男：_____ 女：_____)

現場：_____ (男：_____ 女：_____)

総計：_____ (男：_____ 女：_____)

4. 勤務制

従業員数

A. 事務：_____ 時 _____ 分から _____ 時 _____ 分まで

B. 現場：

日 勤：_____ 時 _____ 分から _____ 時 _____ 分まで

準夜勤：_____ 時 _____ 分から _____ 時 _____ 分まで

深夜勤：_____ 時 _____ 分から _____ 時 _____ 分まで

(午後3時は15時など、24時間制によって記入すること)

5. 休憩時間等

A. 午前の休憩：_____ 分

B. 昼食休憩：_____ 分

C. 午後の休憩：_____ 分

6. このチェックリストを使って点検する作業場：

7. 点検者の名前：_____

点検日時：_____ 月 _____ 日 (_____) _____ 時 _____ 分

天 候：_____ (室温 _____ 湿度 _____)

職場改善チェックリスト例
(事務職職場)

点 検 項 目
1 各階や大きい部屋には、はっきり分かる非常口を2つ以上設ける。
2 適切な種類の消火器を十分すぐわかる場所に備え、表示をする。
3 人や資材が無理なく通れる安全な通路や階段を確保する。
4 整理整頓を心がけ、便利のよい保管場所や多段棚を設ける。
5 機器・什器や作業場所の配置など働きやすいレイアウトを工夫する。
6 確実な喫煙対策を実施する。
7 自然光を活用した全体照明を確保し、必要な場所に局所照明を設置する。
8 換気扇や冷暖房装置を使って、気温、気湿、空気の流れを適切にする。
9 適切な高さで楽な姿勢で作業ができる机と椅子を使い、十分な足回りスペースを確保する。
10 VDT機器の配置、キーボードの高さ、グレア対策など作業環境を整える。
11 VDT一連続作業時間と休憩時間、一日の合計作業時間規制を確保する。
12 女性労働者が働きやすいように、安全衛生面の対策を講じる。
13 快適でゆっくりとくつろげるリフレッシュに適した休憩場所を備える。
14 施設や窓口の利用者にとって、安全で利用しやすい工夫を行う。

1. 安全な設備と機械

(1) 通路とレイアウト

- 1 職場内の物品の運搬や移動が安全に行える通路を確保します。
- 2 安全で働きやすいように機械・設備や作業場所を確保します。
- 3 危険な場所への立ち入りを防止する仕切りや転落を防止する柵などを設けます。
- 4 すべての階の廊下と大きな部屋には少なくとも2つの非常口を設け、はっきりとしたサインをつけます。

(2) 機械の安全

- 1 機械の可動部・回転部など手や衣服が巻き込まれる危険のある箇所にはカバーをつけます。
- 2 機械・設備の通電部、高温部を完全にカバーし、電気設備も安全にします。
- 3 機械・設備の保守、点検を定期的に行います。
- 4 トラブル発生時や緊急時に行うべき安全な措置の手順が周知され、それに必要な掲示が必要な場所に行われています。

(3) 機械設備の導入と更新

- 1 機械・設備の導入と更新にあたって、職場の意見を聞き、それが反映されるための場を確保します。
- 2 新たに導入されたり、更新された機械・設備の取り扱いについて十分なトレーニングを行います。
- 3 導入、または更新されるべき機械・設備について職場で意見を述べ合い、まとまった意見が反映されるようにします。

2. 職場の温熱条件、照明、騒音

(1) 快適な温熱条件の確保

- 1 窓や戸口、換気扇などからの気流を活用して、自然の換気を確保します。
- 2 作業内容に応じて作業者が調節できる空調換気設備を備えます。
- 3 高熱源は囲い込むか、衝立を利用して輻射熱を防ぎ、作業員から隔離します。
- 4 寒冷や降雨の冷えから身を守るための適切な作業服、手袋などを支給します。

(2) 目にやさしい照明環境

- 1 作業内容に合わせて、自然光を活用したよい全体照明を確保し、必要な箇所に局所照明を置きます。
- 2 作業場所のレイアウトや照明器具の配置を変え、または衝立を置くなどして不快なグレアを除きます。
- 3 照明器具や明かりとり窓などの保守・点検を定期的に行います。

(3) 騒音の軽減

- 1 より静かな機械を使うか、騒音の大きい機械を隔離した場所に設置します。
- 2 騒音の大きい機械を囲い込むか、防音対策をとります。
- 3 やむをえず著しい騒音の中で作業をしなければならない時は、耳栓、イヤマフを適切に使用します。

3. 有害物質及び感染源対策

(1) 表示と情報

- 1 すべての有害物の容器に、入れ替えられた容器を含めて、その有害性を警告するラベルをつけます。
- 2 職場で取り扱う有害物の安全データシートが備えられていて、その保管場所が周知され、自由に閲覧できるようにします。
- 3 重要な有害物についての有害情報や緊急対策を適切な場所に掲示します。

(2) 取り扱い上の注意

- 1 有害物や感染性危険材料の取り扱い基準を定め、周知させます。
- 2 有害物を使用する機械設備を、可能なかぎり密閉もしくは隔離します。
- 3 作業場に局所排気を導入するか、今ある局所排気装置を改善します。
- 4 有害物や感染性物質の安全な廃棄方法を定め、励行します。

(3) 保護具と緊急時の対策

- 1 有害物や感染性材料を取り扱う労働者に、防護に適した作業服を支給し、保管場所を確保します。
- 2 有害物や感染性物質にやむを得ずさらされる労働者に、安全で適切な保護具を支給し、使用方法についてトレーニングします。
- 3 緊急時に必要な、洗眼、手洗い、洗身設備を作業場所に近いところに設けます。
- 4 緊急時の安全な手順、事後措置を定め、周知させます。

4. 人間工学

(1) 物の運搬と保管

- 1 材料、用具、資料などの多段の保管場所を設けます。
- 2 物の運搬に必要な台車を十分な数用意します。
- 3 作業場所のすぐそばに、キャスター付きの資材置き場を備えます。
- 4 重い物の上げ下ろし用にリフト装置を使います。

(2) ワークステーション

- 1 肘高を目安にした作業面の高さに調整します。
- 2 材料や道具をすぐ手の届く範囲内に置きます。
- 3 作業対象の保持を容易にする固定具を有効に利用します。
- 4 高さの調節ができる椅子を使い、十分な足回り空間を確保します。
- 5 作業位置からすぐ読みとれる場所に、簡潔で要領のえた作業指示書を置きます。

(3) やりやすい操作

- 1 材料置き場、スイッチ・レバー類を互いに識別しやすい色、形状にします。
- 2 まぎらわしいスイッチ類に読みやすい標識をつけます。
- 3 持ちやすい道具、取っ手に変えます。
- 4 機械・電動工具の緊急停止スイッチを、すぐそれとわかりやすい色、形状にします。
- 5 力のいる繰り返し作業を自動化、機械化するか、他の作業と組み合わせます。

5. 勤務ストレスと休養設備

(1) 労働時間と作業編成

- 1 長すぎる勤務や多すぎる残業時間を減らす方策について2つ以上あげます。
- 2 変則勤務・繁忙期・交替勤務などで休養が不足する勤務日や勤務間隔をなくす段階的な措置を2つ以上あげ、職場で話し合う機会をもちます。
- 3 年間の実労働時間や実休日日数を調べて、労働時間の短縮と休日増加にとって可能な措置を2つ以上あげ、そのための職場の協力について討議します。
- 4 ストレスの大きい過密作業、単調作業、孤立作業を改善するために、職場で今できるサポートを2つ以上あげます。
- 5 食事休憩、途中休憩、短いティータイムなどを含めた休憩時間の長さや配分について、改善点をあげます。
- 6 職場内のコミュニケーションや連絡をよくするためにすぐできることを2つ以上あげ、管理者を含めて話し合う場をもちます。

(2) 休養設備の確保

- 1 快適でゆっくりとくつろげ、休息に適したリフレッシュコーナーまたはリフレッシュルームを設けたり、あるいは設備改善します。
- 2 クリーンで快適なトイレや洗面設備、シャワー室、更衣設備を確保するために、今できることをあげます。
- 3 飲料水、コーヒー、ティー、ドリンク類などの飲料設備および清潔で快適な食事場所を確保するための改善点をあげます。
- 4 スポーツ、体力づくり、自主サークル活動などに必要な設備について、すぐできる改善点をあげ、実行方法について話し合います。

参加型安全衛生活動チェックポイント

1. 職場の健康問題

(1) 職場で抱える健康問題

- 1 今まで（または昨年度に）働く人の健康にとって、よくなった点を3つ以上あげます。
- 2 自分の職場にある健康問題を3つ以上あげ、仕事との関連についてグループで討議します。
- 3 今（または今年度）、取り上げてほしい健康問題を2つ以上あげます。

(2) 健康問題と仕事

- 1 職場単位で、作業や環境で働きにくい点を3つ以上あげます。
- 2 職場に多い健康上の訴えを書き出して、意見を述べ合います。
- 3 今まで（または昨年度）の健康診断結果が活用されて、対策の進んだ健康問題をあげ、健康診断の活用について話し合います。

(3) 職場のコミュニケーション

- 1 健康問題について、職場の仲間や上司と話し合う場を確保します。
- 2 今年度、重点的に取り組む健康問題を職場ごとに書き出します。
- 3 職場の安全衛生問題の解決策を具体的に話し合う場を増やします。

2. 日常活動

(1) 安全衛生委員会

- 1 安全衛生委員会またはそれに代わる話し合いの場を定期的で開催します。
- 2 安全衛生委員会またはそれに代わる話し合いの場で、労働災害・職業病の事例と予防対策について取り上げます。
- 3 安全衛生委員会またはそれに代わる話し合いの場で、優先して実施する必要がある安全衛生対策とその実施状況を審議します。

(2) 職場巡視と点検活動

- 1 労使合同による職場巡視を定期的実施します。
- 2 職場巡視結果について、そのつどグループ討議を行い、必要な対策を提案します。
- 3 地域環境に対する貢献等を職場で討議し、推進します。

(3) 全員参加と経験交流

- 1 安全衛生委員会またはそれに代わる話し合いの場と連携した安全・健康サークル活動を組織し、推進します。
- 2 職場巡視結果や職場改善経験を交流する場を設けます。
- 3 今後引き続き解決を要する健康問題について、産業保健スタッフや労働組合組織の助言も得ながら取り上げていきます。

職場巡視報告書

日時： 年 月 日 () 時 分
 職 場：
 天 候：
 (室温： 湿度：)
 点検者：

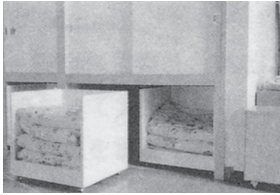
項目	良い事例・参考になる事例 良い点・参考になる点
項目と問題点	改善の提案
①仲間同士で解決する対策	
②所属長等との話し合いで解決する対策	
③事業場委員会で解決する対策	
④中央委員会や団体交渉で解決する対策	

職場改善トレーニングシートの活用

職 場 改 善 事 例

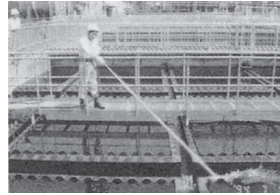
1. キャスター付きふとん収納ボックス
2. 幼児用と職員用に高さを揃えた流し台
3. 橋を架けてブラシ洗浄から水圧利用に変えた水漏れ除去作業
4. ごみピット転落防止アーム
5. 肘高で作業するための足台
6. 薬剤パイプの色分け表示と緊急時用シャワー・洗眼噴水・手洗い
7. VDU機器を取り扱う際に設けた外が眠られる休憩コーナー
8. ストレッチャーの格納場所を通路脇に設置
9. プラケット等によるはしご・資材の整理
10. VDU専任者回避のため二線式配置とローテーション体制にした窓口

(保育園職場)



1. キャスター付きふとん収納ボックス

(下水道職場)



3. 橋を架けてブラシ洗浄から水圧利用に変えた水漏れ除去作業

(保育園職場)



2. 幼児用と職員用に高さを揃えた流し台

(清掃職場)



4. ごみピット転落防止用のアーム

◆活用目的

グループワークによる参加型職場改善の機会づくりとして、短時間でできる最も簡便な方法です。

◆活用方法の例

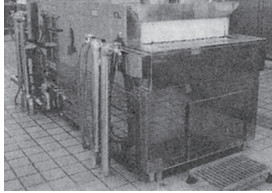
まず、グループに1枚の事例シートを配ります。

グループ討議で、約10例の改善事例の中から一番いいと思われる事例を3つ選びます。

その3つに順位の番号をつけ、それぞれ選んだ理由を討議します。

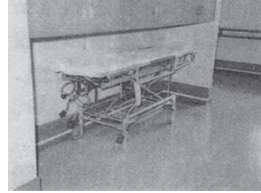
グループごとに発表し、全体で討論します。

(学校給食職場)



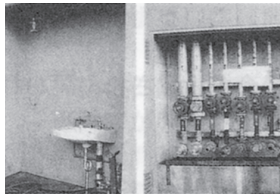
5. 耐高で作業するための足台

(病院職場)



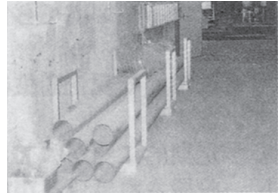
8. ストレッチャーの格納場所を通路脇に設置

(清掃職場)



6. 薬剤パイプの色分け表示と
緊急時用シャワー・洗眼噴水・手洗い

(清掃職場)



9. ブラケット等によるはしご・資材の整理

(事務VDU職場)



7. VDU機器を取り扱う課ごとに設けた
外から眺められる休憩コーナー

(事務VDU職場)



10. VDU専任者回避のため二機配置と
ローテーション体制にした窓口

◆利 点

グループ討議によって、現場で工夫された良い改善点、すぐ応用できる改善点についての見聞を共有できること、お互いに分かり合えること、合意形成・意見の一致をはかっていくことができることの利点があります。

◆職場改善トレーニングシートの作成

参加者の職場の改善事例で作成するのが望ましいです。

事例シートは改善のポイントがわかるように、カラー写真を用い、カラーコピーで複写するのがよいとされています。

職場の安全衛生活動度チェック

1. 安全衛生委員会が設置されていますか
 - a. 法の基準を満たしている、または法を上回る各職場や統括の委員会がある
 - b. 法の基準を満たしていないが、ある
 - c. ない

2. 安全衛生委員会は開かれていますか
 - a. すべての委員会を月1回以上開いている
 - b. 年5～6回は開いている
 - c. 年に1～2回ぐらい開いている

3. 事務職場で安全衛生委員会が設置され、開かれていますか
 - a. 定期的に開かれています
 - b. 設置されているがほとんど開かれていない
 - c. 設置されていない

4. 10人以上50人未満の事業場に、安全衛生推進者、衛生推進者はいますか
 - a. 法の基準どおりいる
 - b. いる事業場と、いない事業場がある
 - c. いない

5. 産業医は安全衛生委員会に出席していますか
 - a. ほとんど毎回出席している
 - b. 年に何回か出席している
 - c. 出席していない

6. 当局に労働安全衛生担当の部局がありますか
 - a. 労働安全衛生係など専門の部局がある
 - b. 専任の担当者がいる
 - c. 専任の担当者もいない

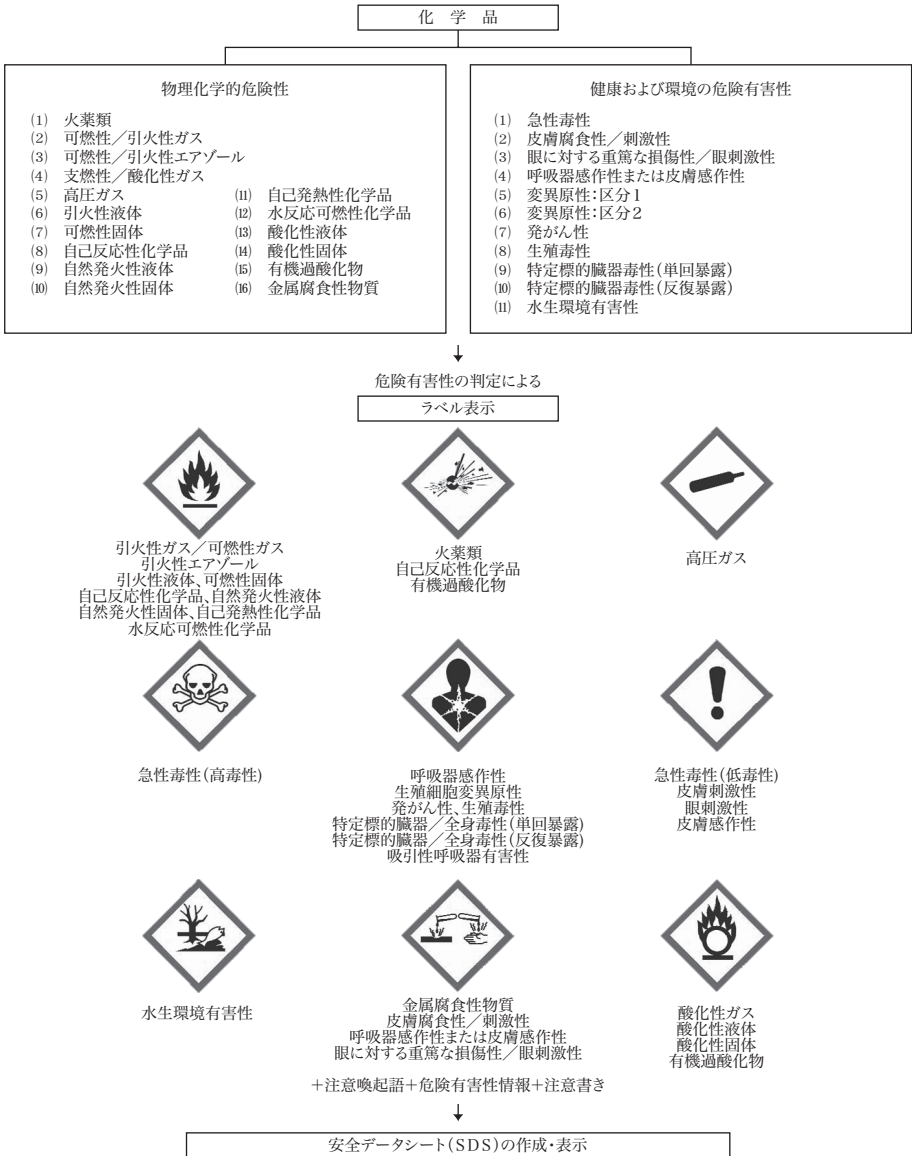
7. 職場巡視を実施していますか
 - a. 毎年、すべての職場で実施している
 - b. 年にいくつかの職場で実施している
 - c. 実施していない

-
8. 誰が職場巡視をしていますか
- 労使で実施している
 - 使用者または労働者だけで実施している
 - 実施していない
9. 組合に安全衛生対策組織がありますか
- 組合員が参加する安全衛生対策組織がある
 - 執行委員による組織がある、あるいは担当の執行委員がいる
 - 担当の執行委員もない
10. 組合独自の安全衛生学習会を開いていますか
- 年1回以上開いている
 - 今までに開いたことがある
 - 今までに開いたことがない
11. 組合には安全衛生活動で相談できる医者などの専門家がいますか
- 顧問制度を設置している
 - 必要に応じて協力が得られる
 - いない
12. 委員会や組合の安全衛生活動にグループワークを活用していますか
- グループワークを活動している
 - グループワークを取り入れたことがある
 - 取り入れたことがない
13. ブロックまたは県レベルで安全衛生交流集会を行っていますか
- 定期的に行っている
 - 今までに行ったことがある
 - 行っていない
14. 安全衛生の課題で地域の民間職場との交流がありますか
- 定期的に交流している
 - 今までに交流したことがある
 - 交流したことがない

資料1 危険有害物表示の例

国連GHS勧告

化学品の分類および表示に関する世界調和システム



GHSに基づくラベル表示例

① 化学物質名、製品名などを記載します。

② シンボルマーク…危険有害性の種類を示します。

③ 注意喚起語…危険有害性の程度に応じ、「危険」または「警告」といったことが明記されます。
なお、「危険」は「警告」に比べ、より危険有害性のレベルが高い場合に用いられます。

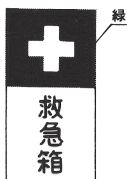
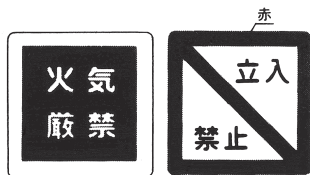
④ 危険有害性情報…製品の危険有害性の性質を説明しています。

⑤ 注意書き…誤った取り扱いによって生じる被害を防止する措置や応急措置、廃棄方法などを記載します。

⑥ 製造業者または供給業者に関する情報…製造業者または供給業者の名称、住所、電話番号などを記載します。

バイオハザードマーク





酸欠危険

関係者以外の立入禁止

●必ず酸素濃度を測定しよう！

注意

専用保護具無き者

立入禁止

アスベスト 除去中

注意

注意

石綿廃棄物


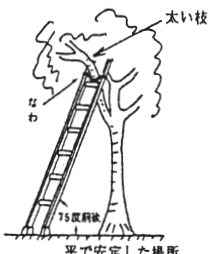
粉じんの発生を極力抑制し、また排気による公害を完全に防止すること。

石 綿

応 急 処 置	保 護 具	取扱い上の注意事項	人体に及ぼす作用
<p>◎目にはいった場合―流水で十分に洗い、眼科医の処置を受ける。</p> <p>◎皮膚についた場合―石綿の繊維の刺激で皮膚がかゆくなり、皮膚炎を起こすことがあるが、そのような場合は医師の処置を受ける。</p>	<p>◎防じんマスク・保護眼鏡・特殊保護衣などを使用する。</p>	<p>◎粉じんの発生を極力抑制し、また排気による公害を完全に防止すること。</p>	<p>◎急性障害として、軽度の局所刺激や中等度の吸入障害を起こす。</p> <p>◎永年にわたり石綿粉じんを吸入することにより慢性障害として、石綿肺を引き起こす。せき、たんなど気管支炎症状を伴い、呼吸困難、心悸亢進などを訴え、肺機能障害が認められる。石綿粉じんは肺内で蛋白質と結びついて、黄褐色の連珠状の「石綿小体」を作るので、これがたんの中に見つかれば石綿粉じんを吸入した証拠になる。</p> <p>◎石綿肺には肺がんや胸膜の中皮腫を合併することがある。特にクロシドライトにはこの傾向が強いといわれている。</p>

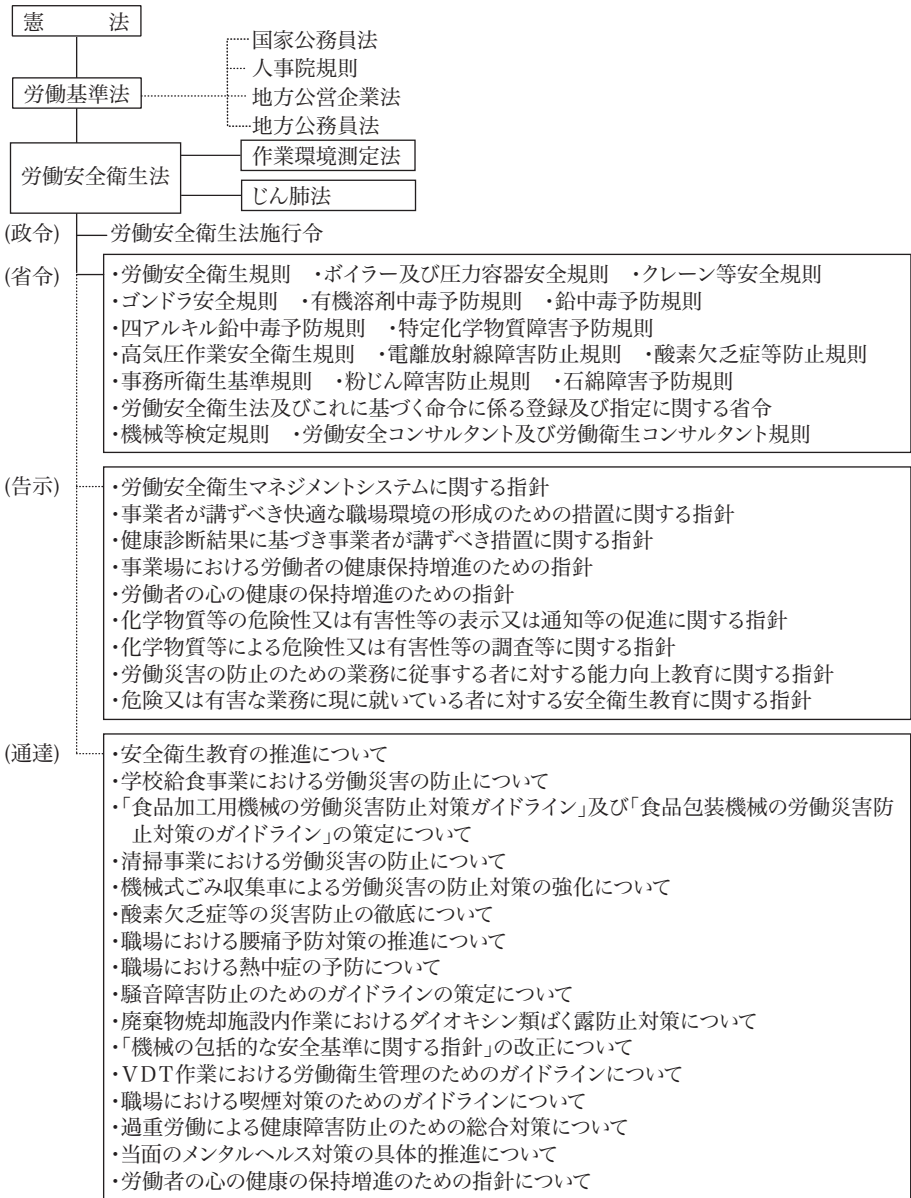
資料4 作業標準の例

作業名 樹木の剪定作業(2m以上の高木)

機械類	工具類	材料類	保護具
	剪定バサミ 刈り込みバサミ 剪定ノコギリ 高枝切り 三脚・脚立・ハシゴ リヤカー 一輪車	なわ ビニールひも	軍手 ゴム手袋 皮手袋 長靴 地下足袋 安全ベルト ヘルメット
手順番号	作業手順	注意事項	想定される事故、ケガ
1	●剪定の時期は低木と同様です。 工具類を袋に入れベルトにつける。	*作業の服装は低木作業と同様。 天板に乗らない	
2	ヘルメットをかぶり安全ベルトを着用する。	ストッパー	
3	剪定する枝の状態を見る。 ・枯れた枝や力のない枝(病枝) ・根元から出ているヒコバエ ・幹から出ているむだ枝(冗枝) ・こみすぎている枝 ・曲がりくねっている枝(曲枝) ・のびすぎた枝(徒長枝)	すべり止め 	振り傷 切り傷 とげ
4	脚立(ハシゴ)を運ぶ。	*2m以上の作業は高所作業です。	
5	安定した場所に脚立を立て両ストッパーをかけ滑り止めを確認する。	*虫類に注意。 事前に虫類(ハチ・チャ毒蛾)がついていないか確認する。	虫刺され かぶれ
6	枝の剪定をする。 【詳しくは低木の②参照】 (P112)	*無理な姿勢で作業しない。 *ハサミなどの道具は下に落とさないように袋やケースに入れる。	落下 (骨折)
7	枝をそろえてヒモなどで結ぶ。		(打撲)
8	リヤカーなどで指定場所へ運ぶ。		(捻挫)
	■枝の出し方(可燃ゴミ収集) ・枝の長さは50cm以下にする。 ・まとめる束は直径25cm以下。 ・収集に出すのは一回に3束まで。		

学校用務職場

資料5 労働安全衛生法体系



※ここに記載のものは、あくまでも主要なものです。

資料6 安全衛生関係法令・指針等の概要

- 労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針

(改正：2006年3月10日厚生労働省告示第113号)

第1条・第2条 (目的)

事業者が労働者の協力の下に一連の過程を定めて継続的に行う自主的な安全衛生活動を促進することにより、労働災害の防止を図るとともに、労働者の健康の増進及び快適な職場環境の形成の促進を図り、もって事業場における安全衛生の水準の向上に資することを目的とする。

第3条 (定義)

第4条 (適用)

第5条 (安全衛生方針の表明)

第6条 (労働者の意見の反映)

第7条 (体制の整備)

第8条 (明文化)

第9条 (記録)

第10条 (危険性又は有害性等の調査及び実施事項の決定)

第11条 (安全衛生目標の設定)

第12条 (安全衛生計画の作成)

第13条 (安全衛生計画の実施等)

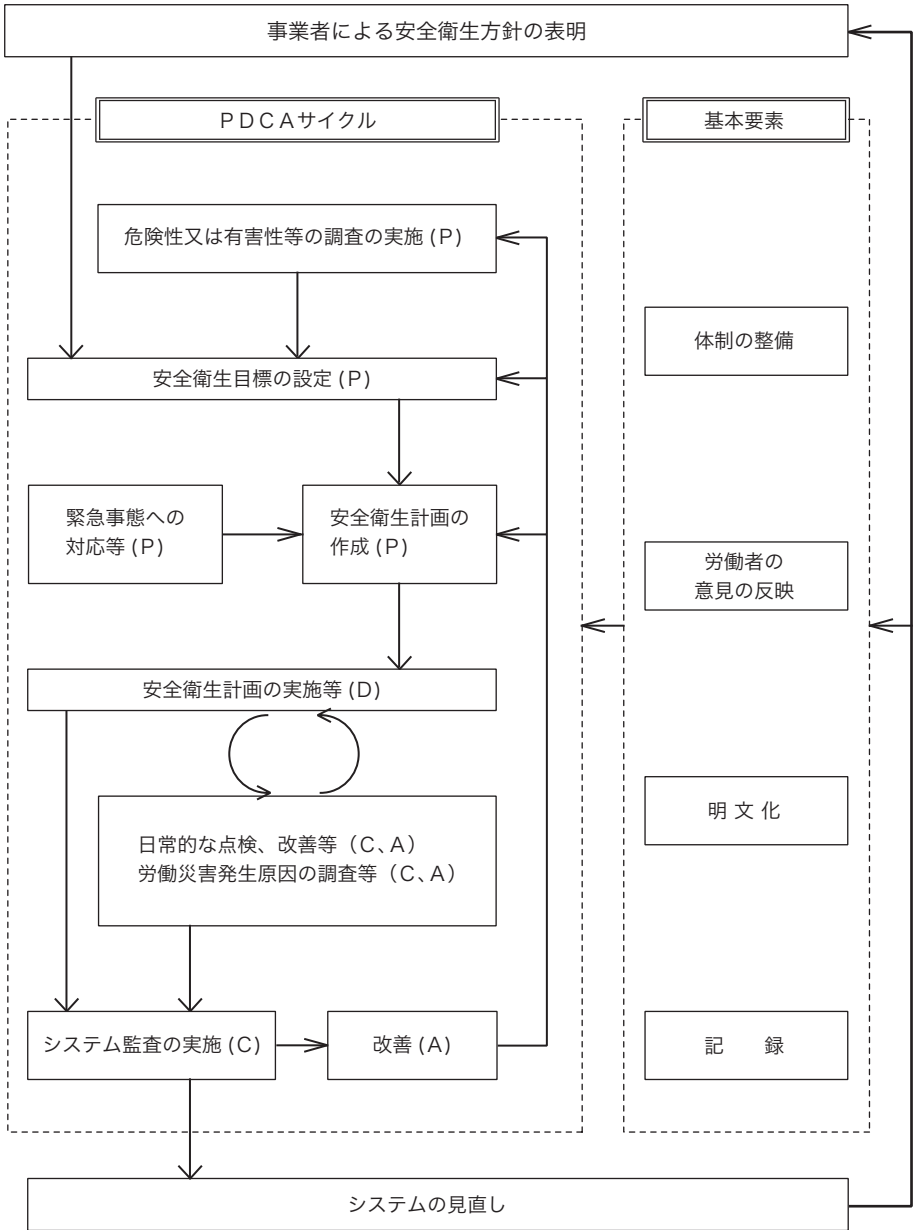
第14条 (緊急事態への対応)

第15条 (日常的な点検、改善等)

第16条 (労働災害発生原因の調査等)

第17条 (システム監査)

第18条 (労働安全衛生マネジメントシステムの見直し)



- 危険性又は有害性等の調査等に関する指針（リスクアセスメント指針）
(2006年3月10日同指針公示第1号)

1 趣旨等

2 適用

建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性であって、労働者の就業に係る全てのものを対象とする。

3 実施内容

- (1) 労働者の就業に係る危険性又は有害性の特定
- (2) (1)によって生ずるおそれのある負傷又は疾病の重篤度及び発生する可能性の度合（リスク）の見積り
- (3) 優先度の設定及びリスク低減措置内容の検討
- (4) 優先度に対応したリスク低減措置の実施

4 実施体制等

5 実施時期

- ア 建設物を設置し、移転し、変更し、又は解体するとき。
- イ 設備を新規に採用し、又は変更するとき。
- ウ 原材料を新規に採用し、又は変更するとき。
- エ 作業方法又は作業手順を新規に採用し、又は変更するとき。
- オ その他、事業場におけるリスクに変化が生じ、又は生ずるおそれのあるとき。

6 対象の選定

7 情報の入手

8 危険性又は有害性の特定

9 リスクの見積り

10 リスク低減措置の検討及び実施

11 記録

● 石綿障害予防規則

(改正：2011年7月1日厚生労働省令第83号)

- 1 事業者の責務
- 2 石綿等を取り扱う業務等に係る措置
 - 1) 解体等の業務に係る措置
 - (1) 事前調査／作業計画／作業の届出
 - (2) 吹き付け石綿、保温材・耐火被覆材等の除去等
 - (3) 石綿等使用状況の通知／解体工事等の条件
 - 2) 石綿吹き付け建築物等における業務に係る措置
 - 3) 石綿等取り扱い業務に係るその他の措置
- 3 設備の性能等
 - (1) 局所排気装置等の要件と稼動
 - (2) 除じん
- 4 管 理
 - (1) 石綿作業主任者の選任と職務
 - (2) 定期自主検査と記録／点検と記録／補修等
 - (3) 特別の教育
 - (4) 休憩室／床／掃除の実施／洗浄設備
 - (5) 容器等／使用器具等付着物除去／喫煙等禁止
 - (6) 掲 示
 - ① 石綿等を取り扱う等の作業場である旨
 - ② 石綿等の人体に及ぼす作用
 - ③ 石綿等の取扱い上の注意事項
 - ④ 使用すべき保護具
 - (7) 作業の記録
- 5 測 定
- 6 健康診断
 - (1) 健康診断の実施
 - ① 業務の経歴の調査
 - ② 石綿によるせき、たん、息切れ、胸痛等の他覚症状又は自覚症状の

既往歴の有無の検査

③ 他覚症状又は自覚症状の有無の検査

④ 胸部のエックス線直接撮影による検査

(2) 健康診断の結果の記録と医師からの意見聴取

(3) 健康診断の結果の通知／健康診断結果報告

7 保護具

8 製造許可等

8-2 石綿作業主任者技能講習

9 報告

● 過重労働による健康障害防止のための総合対策

(改正：2008年3月7日基発第0307006号)

1 目的

2 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等の周知徹底

3 過重労働による健康障害防止のための窓口指導等

(1) 36協定における時間外労働の限度時間に係る指導の徹底

(2) 労働者の健康管理に係る周知指導

4 過重労働による健康障害防止のための監督指導等

5 過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策等

(1) 過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場に対する再発防止対策の徹底の指導

(2) 司法処分を含めた厳正な対処

● 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等

1 趣旨

2 時間外労働の削減

3 年次有給休暇の取得促進

4 労働者の健康管理に係る措置の徹底

- (1) 健康診断の実施等の徹底
- (2) 産業医等による助言指導等
 - ア 月45時間を超える時間外労働をさせた場合
 - イ 月100時間を超える時間外労働を行わせた場合又は2か月間ないし6月間の1か月平均の時間外労働を80時間を超えて行わせた場合
 - ウ 過重労働による業務上の疾病を発生させた場合
 - (ア) 原因の究明
 - (イ) 再発防止

● 労働者の心の健康の保持増進のための指針

(2006年3月31日基発第0331001号)

- 1 趣 旨
- 2 メンタルヘルスケアの基本的考え方
 - ① 心の健康問題の特性
 - ② 労働者の個人情報への配慮
 - ③ 人事労務管理との関係
 - ④ 家庭・個人生活等の職場以外の問題
- 3 衛生委員会等における調査審議
- 4 心の健康づくり計画
- 5 4つのメンタルヘルスケアの推進
 - (1) セルフケア
 - (2) ラインによるケア
 - (3) 事業場内産業保健スタッフ等によるケア
 - ア 産業医等
 - イ 衛生管理者等
 - ウ 保健師等
 - エ 心の健康づくり専門スタッフ
 - オ 人事労務管理スタッフ
 - (4) 事業場外資源によるケア
- 6 メンタルヘルスケアの具体的進め方

- (1) メンタルヘルスケアを推進するための教育研修・情報提供
 - ア 労働者への教育研修・情報提供
 - イ 管理監督者への教育研修・情報提供
 - ウ 事業場内産業保健スタッフ等への教育研修・情報提供
 - (2) 職場環境等の把握と改善
 - ア 職場環境等の評価と問題点の把握
 - イ 職場環境等の改善
 - (3) メンタルヘルス不調への気づきと対応
 - ア 労働者による自発的な相談とセルフチェック
 - イ 管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応等
 - ウ 労働者個人のメンタルヘルス不調を把握する際の留意点
 - エ 労働者の家族による気づきや支援の促進
 - (4) 職場復帰における支援
- 7 メンタルヘルスに関する個人情報保護への配慮
- (1) 労働者の同意
 - (2) 事業場内産業保健スタッフによる情報の加工
 - (3) 健康情報の取扱いに関する事業場内における取り決め
- 8 小規模事業場におけるメンタルヘルスケアの取組の留意事項
- 9 定義

- 事業主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（快適職場指針）

（改正：1997年9月25日労働省告示第104号）

- 第1 快適な職場環境の形成についての目標に関する事項
- 1 作業環境の管理
 - 2 作業方法の改善
 - 3 労働者の心身の疲労の回復を図るための施設・設備の設置・整備
 - 4 その他の施設・設備の維持管理
- 第2 快適な職場環境の形成を図るために事業主が講ずべき措置の内容に関する事項

- 1 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置
 - (1) 空気環境
 - (2) 温熱条件
 - (3) 視環境
 - (4) 音環境
 - (5) 作業空間等
- 2 労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置
 - (1) 腰部、頸部等身体の一部又は全身に常態的に大きな負担のかかる不自然な姿勢での作業については、機械設備の改善等により作業方法の改善を図ること。
 - (2) 荷物の持ち運び等を常態的に行う作業や機械設備の取扱・操作等の作業で相当の筋力を要するものについては、助力装置の購入等により負担の軽減を図ること。
 - (3) 高温、多湿や騒音等の場所における作業については、防熱や遮音壁の設置、操作の遠隔化等により負担の軽減を図ること。
 - (4) 高い緊張状態の持続が要求される作業や一定の姿勢を長時間持続することを求められる作業等については、緊張を緩和するための機器の導入等により、負担の軽減を図ること。
 - (5) 日常用いる機械設備、事務機器や什器等については、識別しやすい文字により適切な表示を行うとともに、作業動作の特性に適合した操作が行える等作業をしやすい配置がなされていること。
- 3 作業に従事することによる労働者の疲労の回復を図るための施設・設備の設置・整備
 - (1) 疲労やストレスを効果的に癒すことができるように、臥床できる設備を備えた休憩室等を確保すること。
 - (2) 多量の発汗や身体の汚れを伴う作業がある場合には、シャワー室等の洗身施設を整備するとともに、常時これを清潔にし、使いやすくしておくこと。
 - (3) 職場における疲労やストレス等に関し、相談に応ずることができるよう相談室等を確保すること。
 - (4) 職場内に労働者向けの運動施設を設置するとともに、敷地内に緑地

を設ける等の環境整備を行うことが望ましいこと。

4 その他の快適な職場環境を形成するため必要な措置

- (1) 洗面所、更衣室等の労働者の就業に際し必要となる設備を常時清潔で使いやすくしておくこと。
- (2) 食堂等の食事をするのできるスペースを確保し、これを清潔に管理しておくこと。
- (3) 労働者の利便に供するよう給湯設備や談話室等を確保することが望ましいこと。

第3 快適な職場環境の形成のための措置の実施に関し、考慮すべき事項

- 1 継続的かつ計画的な取組
- 2 労働者の意見の反映
- 3 個人差への配慮
- 4 潤いへの配慮

● 職場における腰痛予防対策指針

(1994年9月6日基発第547号)

イ 一般的な腰痛の予防対策

(イ) 作業管理

- ① 腰部に過度の負担のかかる作業については、自動化、省力化により労働者の負担の軽減を図ることが原則であること。
- ② その上で、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こと。
- ③ 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こと。

このほか、腰痛の予防に配慮した作業標準を策定すること、休憩設備の確保に努めること。

(ロ) 作業環境管理

- ① 筋・骨格系の活動状態を良好に保つために作業場内の温度管理や作業者の保温に配慮すること。
- ② 作業中の転倒、つまずき等により腰部に瞬間的に過大な力がかかるこ

とを避けるために適切な照明および作業床面を保つこと。

- ③ 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こと。
- ④ 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こと。

(ハ) 健康管理

重量物取扱い作業、介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、配置前およびその後6月以内ごとに定期的に腰痛に関する健康診断を実施すること。また、腰痛の予防を含めた健康確保の観点から始業時、作業開始前等に行う作業前体操および腰痛予防を目的とした腰痛予防体操を実施すること。

(ニ) 労働衛生教育

重量物取扱い作業、介護作業、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、腰痛の予防に配慮した労働衛生教育を実施すること。

ロ 作業態様別の対策

- ① 重量物取扱い作業
- ② 重症心身障害児施設等における介護作業
- ③ 腰部に過度の負担のかかる立ち作業
- ④ 腰部に過度の負担のかかる腰掛け作業・座作業
- ⑤ 長時間の車両運転等の作業

● 職場における喫煙対策のためのガイドライン

(2003年5月9日基発第0509001号)

1 基本的考え方

受動喫煙を防止するための労働衛生上の対策が一層求められている。組織的に取り組む必要があり、衛生委員会等で検討し、喫煙対策のための施設、設備等を整備するとともに、喫煙者等が守るべき行動基準を定め、全員の参加の下で確実に推進する必要がある。

2 経営者首脳、管理者及び労働者の果たすべき役割

それぞれが協力して取り組むことが重要である。

3 喫煙対策の推進計画

当面の計画及び中長期的な計画を策定し、衛生委員会等で十分に検討し、確実に実施できるものとする。

4 喫煙対策の推進体制

(1) 衛生委員会等の下に衛生担当者、喫煙者、非喫煙者の代表者等で構成する「喫煙対策委員会」を設置し、合意形成を行う方法を検討するとともに、喫煙行動基準等を検討する。

(2) 喫煙対策の担当部課やその担当者を定める。

5 施設・設備

新設や増改築の場合は設計段階から空間分煙を前提とした喫煙室等の設置を計画し、既存の建築物については創意工夫によって喫煙室等の設置を図る。

喫煙室等には、たばこの煙が拡散する前に吸引して屋外に排出する方式の喫煙対策機器を設置する。

6 職場の空気環境

浮遊粉じん濃度を $0.15\text{mg}/\text{m}^3$ 以下及び一酸化炭素濃度を 10ppm 以下とするように必要な措置を講じる。また、喫煙室等から非喫煙場所へのたばこの煙やにおいの漏れを防止する。

7 喫煙に関する教育等

教育や相談を行い、意識の高揚を図る。また、喫煙者に対して定期健康診断等の機会に医師、保健師等による個別の相談、助言及び指導が行われるようにすることが望ましい。

8 喫煙対策の評価

定期的に喫煙対策の推進状況及び効果を評価する。

9 その他喫煙対策を進める上での留意事項

(1) 喫煙者と非喫煙者の相互理解

(2) 妊婦等への配慮

(3) 喫煙対策の周知

(4) 情報の提供等

労働者死傷病報告の提出

労働者が労働災害その他就業中又は事業場内若しくはその附属建設物内における負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したときは、遅滞なく労働基準監督署長（地方公務員法第58条第4項の規定により人事委員会等が職権を有する職員に関しては人事委員会等）へ労働者死傷病報告を提出する（安衛則第97条第1項）。とくに次のことに注意する。

- ① 報告自体は、提出を要する範囲は労働災害に限らないこと。
- ② 脳出血死等であっても、公務災害に該当するものは含まれること。
- ③ 人事委員会等に職権のある事業であっても、そこに使用されている単純労働者の労働災害は労働基準監督署長へ報告すること。
- ④ 不休災害は報告の必要がない。
- ⑤ 休業日数が1日以上3日以内のものについては、その都度でなく各四半期分をその翌月末までに報告する。
- ⑥ 火災又は爆発その他一定の事故については、労働者が死傷又は休業しなくても事故発生の報告をする（安衛則第96条、ボイラー則第36、71、90、96条、クレーン則第247条、電離則第43条、酸欠則第29条その他）。

とくに、地方公共団体でよく発生する酸素欠乏症と硫化水素中毒については、労働者がそれにかかれば、たとえ休業しなくても報告の必要があることに注意すること。

資料7 安全衛生管理組織の基準

	資 格	職 務
総括安全衛生管理者	その事業場において、事業の実施を統括管理する者	安全管理者、衛生管理者を指揮し、次の業務を統括管理する ①労働者の危険又は健康障害を防止するための措置、②労働者の安全又は衛生のための教育の実施、③健康診断の実施その他健康の保持増進、④労働災害の原因の調査及び再発防止対策、⑤規則で定める業務（1.安全衛生に関する方針の表明、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、3.安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善）
	①大学・高専理科系卒業後、2年以上産業安全の実務経験者、②高校理科系卒業後、4年以上の産業安全の実務経験者、③労働安全コンサルタント、④厚生労働大臣が定める者	
安全管理者		①安全に関する技術的事項の管理、②作業場を常時巡視し、危険防止措置を講ずること（上記の職務をなし得る権限を付与されている）
衛生管理者	①医師、②歯科医師、③労働衛生コンサルタント、④衛生管理者免許者	①衛生に関する技術的事項の管理、②少なくとも毎週1回作業場を巡視し、労働者の健康障害防止措置を講ずること（上記の職務をなし得る権限を付与されている）
	①大学、高専卒業後、1年以上安全衛生実務（衛生推進者の場合は衛生実務）の経験者、②高専後、3年以上安全衛生実務（衛生実務）の経験者、③5年以上安全衛生実務（衛生実務）の経験者、④厚生労働省労基局長の定める講習修了者、⑤厚生労働省労基局長が認める者	①労働者の危険又は健康障害を防止するための措置、②労働者の安全又は衛生のための教育の実施、③健康診断の実施その他健康の保持増進、④労働災害の原因の調査及び再発防止対策、⑤その他（衛生推進者の場合は上記のうち衛生に係る業務）
産 業 医	医師のうち ①労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する研修を修了した者 ②労働衛生コンサルタント ③大学において労働衛生担当の教授、助教授又は講師 ④厚生労働大臣が定める者	①健康診断及び面接指導等の実施並びにその結果に基づく労働者の健康保持のための措置、その他専門知識を有することが必要な事項等に関する措置や勧告、②少なくとも毎月1回作業場を巡視し、健康障害防止措置を講ずること（上記の職務をなし得る権限を付与されている）、③衛生委員会への委員としての参加（事業者が指名した者）

注1) 選任については、それぞれ14日以内に選任し、労基署に報告しなければならない。衛生管理者、産業医については、選任できないやむを得ない事由がある場合は特例がある。

選任義務のある事業場	根拠法令
①林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業で常時100人以上の労働者を使用する事業場、 ②製造業、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品小売業、自動車整備業、 機械修理業等で、常時300人以上の労働者を使用する事業場、③その他の業種で常時 1,000人以上の労働者を使用する事業場	(法)10条 (令)2条 (則)2～3条、3条の2
上の①②のうち、常時50人以上の労働者を使用する事業場（一定の業種・規模の事業場 では、専任の安全管理者が必要）	(法)11条 (令)2～3条 (則)4～6条
業種にかかわらず、常時50人以上の労働者を使用する事業場（常時1,001人以上の労働 者を使用する事業場等では、専任の衛生管理者が必要） 事業場規模別の必要数は以下の通り (労働者数) (衛生管理者数) 50 ～ 200人 1人 201 ～ 500人 2人 501 ～ 1,000人 3人 1,001 ～ 2,000人 4人 2,001 ～ 3,000人 5人 3,001人～ 6人 都道府県労働局長が必要と認めたときは選任を要しない同一地域の二以上の事業場で共 同の衛生管理者の選任を勧告できる	(法)12条 (令)4条 (則)7～12条
常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場で、安全衛生推進者は、安全管理者 の選任を要する業種の事業場、衛生推進者はそれ以外の業種の事業場	(法)12条の2 (則)12条の2～4
常時50人以上の労働者を使用するすべての事業場（3,000人をこえる事業場では2人以上 選任。常時1,000人以上の労働者を使用する事業場又は規則に規定する500人以上の事 業場では、事業場専属の産業医が必要）	(法)13条 (令)5条 (則)13～15条

注2) 安全衛生組織は、以上の他、作業主任者、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、安全衛生責任者がある。
 作業主任者は、作業ごとに選任の規定がある。

資料8 安全衛生委員会の機能

	調 査 審 議 事 項
安全委員会	<ol style="list-style-type: none"> 1 労働者の危険を防止するための基本となるべき対策 2 労働災害の原因及び再発防止対策で安全に係るもの 3 労働者の危険防止に関する重要事項（①安全に関する規定の作成、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安全に係る措置、③安全衛生に関する安全に係る計画の作成、実施、評価及び改善、④安全教育の実施計画の作成、⑤労基局等行政からの命令、指示、勧告または指導を受けた事項のうち労働者の危険の防止に関すること）
衛生委員会	<ol style="list-style-type: none"> 1 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策 2 労働災害の原因及び再発防止対策で衛生に係るもの 3 労働者の健康障害の防止に関する重要事項（①衛生に関する規定の作成、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衛生に係る措置、③安全衛生に関する衛生に係る計画の作成、実施、評価及び改善、④衛生教育の実施計画の作成、⑤新規化学物質及び労働大臣の指定した物質について行われた有害性調査の結果と対策の樹立、⑥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、⑦定期健康診断、及び法に基づく臨時健康診断、医師の診断、診察または処置の結果並びにその結果に対する対策の樹立、⑧労働者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、⑨長時間にわたる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、⑩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、⑪労基局等行政からの命令などを受けた事項のうち労働者の健康障害の防止に関すること）
安全衛生委員会	上の両欄のすべて。

注1) 議長以外の委員の半数は、当該事業場の過半数の労働者で組織する組合の推薦に基づき指名する。これ以外の場合は、労働者の過半数代表が推薦する。労働協約で別に定めれば、労働側委員を多くしてもかまわない。議長の選任も、労働協約に別の定めがあれば、それが優先する。

注2) 会議については、毎月1回以上開催するようしなければならない。会議の開催に要する時間は、労働する時間内である。

委員	設置義務のある事業場	根拠法令
<p>(1) 総括安全衛生管理者、またはそれ以外の者で当該事業場において、事業実施を統括管理する者もしくはこれに準じる者</p> <p>(2) 安全管理者のうちから事業者が指名した者</p> <p>(3) 当該事業場の労働者で安全に関し経験のある者のうちから事業者の指名した者</p>	<p>①林業、鋤業、建設業、製造業のうち木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業及び輸送用機械器具製造業運送業のうち道路貨物運送業及び港湾運送業、自動車整備業、機械修理業清掃業で、常時50人以上の労働者を使用する事業場、②製造業（物の加工業を含み、①の業種を除く）、運送業（①の業種を除く）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品小売業等で常時100人以上の労働者を使用する事業場</p>	<p>(法)17条 (令)8条 (則)21、23条</p>
<p>(1) 同上</p> <p>(2) 衛生管理者のうちから事業者が指名した者</p> <p>(3) 産業医のうちから事業者が指名した者</p> <p>(4) 当該事業場の労働者で衛生に関し経験のある者のうちから事業者の指名した者</p>	<p>50人以上の労働者を常時使用する全業種の事業場</p>	<p>(法)18条 (令)9条 (則)22～23条</p>
<p>上の両欄のすべて さらに事業者は、当該事業場の労働者で、作業環境測定を実施している作業環境測定士を委員として指名できる。</p>	<p>安全委員会及び衛生委員会を設置しなければならないときは、あわせて一つの安全衛生委員会として設置することができる</p>	<p>(法)19条 (令)8～10条 (則)21～23条</p>

注3) 委員会の議事の概要は開催の都度、遅滞なく、掲示又は備え付け、書面、ディスク等のいずれかの方法で労働者に周知しなければならない。

注4) 委員会の議事で重要なものについては、記録を作成し、3年間保存しなければならない。

資料9 事務所衛生基準規則

(2004年3月30日改正)

項		目		基	準		
事 務 所 の 環 境 管 理	空 気	積		10m ³ /人以上とすること			
		窓その他の開口部		最大開放部分の面積が床面積の1/20以上とすること			
	環 境 基 準	室内空気	一酸化炭素	50ppm以下とすること			
			炭酸ガス	0.5%以下とすること			
	温 度	10℃以下のとき		暖房等の措置を行うこと			
		冷房実施のとき		外気温より著しく低くしないこと			
	室 環 境	気 調 設 備	供給空気 の清浄度	浮遊粉じん (約10ミクロン以下)	0.15mg/m ³ 以下とすること		
				一酸化炭素	10ppm以下とすること		
				二酸化炭素	0.1%以下とすること		
				ホルムアルデヒド	0.1mg/m ³ 以下とすること		
		室内空気 の基準	気流		0.5m/s以下とすること		
			室温		17℃以上28℃以下になるように努めること		
			相対湿度		40%以上70%以下とする		
		測		定		2月以内ごとに1回定期に行うこと(一定要件を満たす場合緩和取扱いあり)	
		機 械 換 気 設 備	供給空気 の清浄度	浮遊粉じん	0.15mg/m ³ 以下とすること		
				一酸化炭素	10ppm以下とすること		
	二酸化炭素			0.1%以下とすること			
	ホルムアルデヒド			0.1mg/m ³ 以下とすること			
	室の気流		0.5m/s以下とすること				
	燃 焼 器 具	室等の換気		排気筒、換気扇、その他の換気設備を設けること			
器具の点検		異常の有無の日常点検を行うこと					
室内空気 の環境基 準		一酸化炭素	50ppm以下とすること				
		二酸化炭素	0.5%以下 〃				
機械による換気のための設備の点検		分解・改造、修理の際及び2月以内ごとに1回定期に行うこと					
管	空気調和設 備の管理 (室内空気の 汚染防止)	冷却塔、加湿装置への供給水		水道法に規定する水質基準を確保すること			
		冷却塔、冷却水		1月1回定期に、汚れを点検			
		加湿装置		1月1回定期に、汚れを点検			
		空気調和設備の排水受け		1月1回定期に、汚れ及び閉塞状況の点検			
		冷却塔、水管、加湿装置の清掃		1年1回定期に行うこと			
理	採 光 ・ 照 明	度	精 密 な 作 業	300ルクス以上とすること			
			普 通 の 作 業	150ルクス以上とすること			
			粗 な 作 業	70ルクス以上とすること			

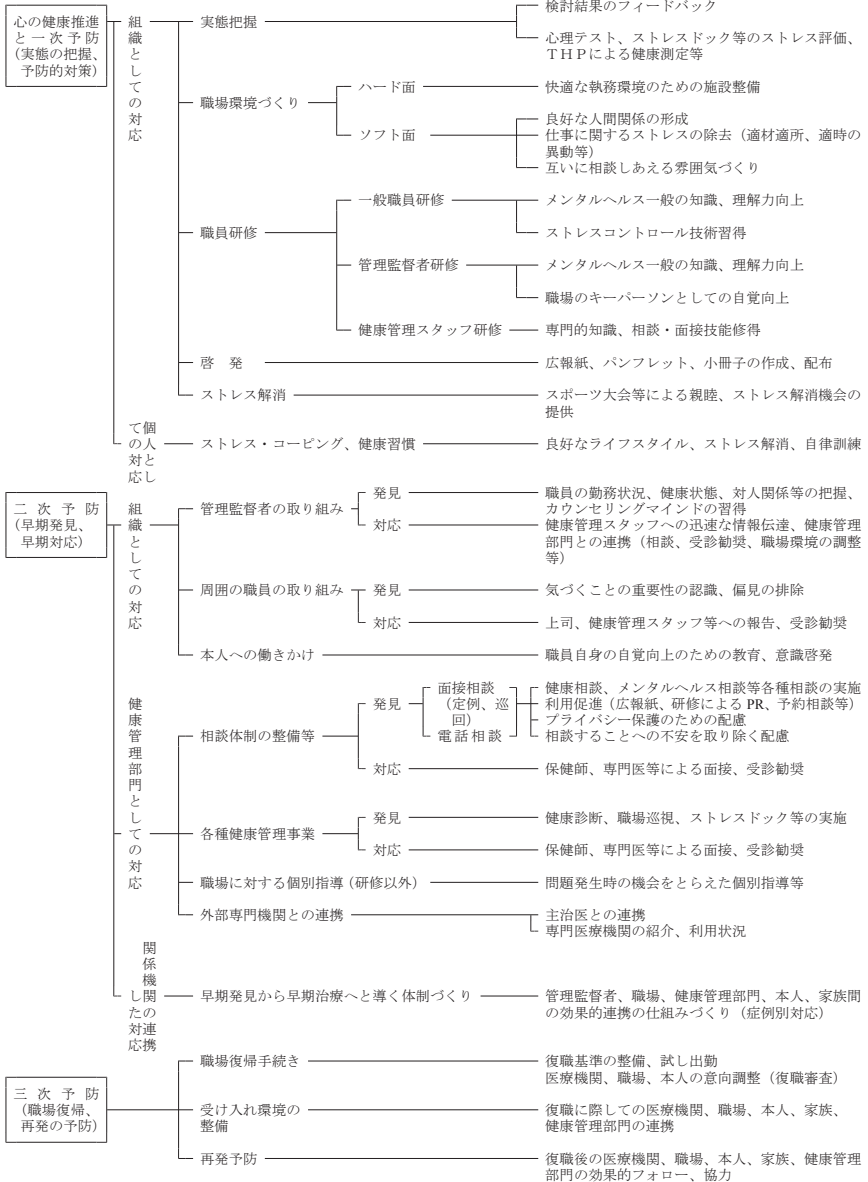
	採 光 ・ 照 明 の 方 法		①明暗の対照を少なくすること（局所照明と全般照明を併用） ②まぶしさをなくすること
	照 明 設 備 の 点 検		6月以内ごとに1回定期に行うこと
騒音 の防止	カードせん孔機、タイプライター等の事務用機器を5台以上集中して作業を行わせる場合		①作業室を専用室とすること ②専用室はしゃ音及び吸音の機能をもつ隔壁とすること
	清 水	水 質 基 準	水道法第4条に規定する水質基準に適合すること
給 水 せ ん に お け る 水 に 含 ま れ る 残 留 塩 素		通 常	遊離残留塩素の場合0.1ppm以上とすること 結合残留塩素の場合0.4ppm以上とすること
		汚 染 等 の 場 合	遊離残留塩素の場合0.2ppm以上とすること 結合残留塩素の場合1.5ppm以上とすること
排 水 設 備		汚れの漏出防止のため補修及びそうじを行うこと	
清 掃 及 び ね ず み、 昆 虫 等 の 防 除		大掃除及び調査・防除を6月以内ごとに1回定期に、統一的に行うこと	
廃 棄 物		労働者は、廃棄物を一定の場所に棄てること	
潔 所	区 別	男子用と女子用に分けること	
	男 性 用 大 便 所	60人以内ごとに1個以上とすること	
	男 性 用 小 便 所	30人以内ごとに1個以上とすること	
	女 性 用 便 所	20人以内ごとに1個以上とすること	
	便 池	汚物が土中に浸透しない構造とすること	
	手 洗 い 設 備	流出する清浄な水を十分に供給すること	
	洗 面 設 備	洗面設備を設けること	
	被 服 汚 染 の 作 業	更衣設備を設けること	
被 服 湿 潤 の 作 業	被服の乾燥設備を設けること		
休 憩	休 憩 設 備		休憩の設備を設けるよう努めること
	夜 間 の 睡 眠、 仮 眠 設 備		睡眠又は仮眠の設備を設けること
養 護	50 人 以 上 又 は 女 性 30 人 以 上		休養室又は休養所を設けること
	持 続 的 立 業		いすを備え付けること

資料10 災害補償制度の適用関係（地公関連）

常勤・非常勤の別	職	対象者	適用法令等	補償実施機関
常勤職員	特別職	知事・市町村長・一部事務組合管理者、副知事・助役、出納長・収入役、監査委員、企業管理者	地方公務員災害補償法	地方公務員災害補償基金
	一般職	教育長、一般職員（事務官吏・技術官吏・その他の職員）、教員、警察職員、消防官吏、企業職員		
非常勤職員	特別職	議会、監査委員、行政委員会の委員、地方公共団体の附属機関の委員、統計調査員、民生委員、母子相談員、婦人相談員、その他の非常勤職員の者	地方公務員災害補償法に基づく条例「議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例」①（地公災法第69条）	地方公共団体
		消防団員及び水防団員	消防組織法及び消防団員等公務災害補償等共済基金法に基づく条例	
		学校医、学校歯科医及び学校薬剤師	公立学校の学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償に関する法律に基づく条例	
	一般職	失業対策事業の労働者	労働者災害補償保険法	国（厚生労働省）
非常勤職員	一般職	臨時職員等（他の法令の適用を受けないもの）	地方公務員災害補償法に基づく条例（①と同じ）（地公災法第69条）	地方公共団体
		臨時職員等（労働者災害補償保険法第3条適用事業に雇用される者）	労働者災害補償保険法	国（厚生労働省）
		船員	労働者災害補償保険法船員保険法（独自給付）	国（厚生労働省） 全国健康保険協会
一般地方独立行政法人の役員及び使用される者で常時勤務することを要する者			地方公務員災害補償法	地方公務員災害補償基金

出典：(財)地方公務員安全衛生推進協会「地方公共団体の安全衛生管理 第8版」、2011年2月

資料11 メンタルヘルス全体に関する施策のあり方



出典：地方公務員災害補償基金「メンタルヘルス三次予防対策研究会報告書（平成21年2月）」128頁

労働安全衛生関係資料のご案内

<自治労作成資料>

- ・職場点検活動のてびき（2014年度版）
- ・災害対応職員用「1000時間後のあなたへ」
- ・災害支援参加者用「惨事ストレスとメンタルケア」
- ・2013年安全衛生月間・県本部集約表
- ・2013年重大事故・安全衛生活動事例・職場改善事例 報告書
- ・2014年度労働安全衛生担当者会議 議案・資料
- ・2014年度 自治労安全衛生講座 資料
- ・過重労働対策アクションチェックリスト
- ・自治労メンタルヘルス対策指針【改訂版】
- ・アスベスト対策チェックリスト
- ・自治労「パワー・ハラスメント10万人実態調査報告書」ダイジェスト版 「職場におけるいじめ・暴力の禁止・防止」の取り組みを
- ・アスベスト被害はまだ終わっていない！ アスベスト対策リーフ

<外部webサイト>

- ・総務省 <http://www.soumu.go.jp>
- ・地方公務員災害補償基金 <http://www.chikousai.jp>
- ・(一財)地方公務員安全衛生推進協会 <http://www.jalsha.or.jp>
- ・厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp>
- ・厚生労働省 労働者の安全と健康の確保
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei.html>
- ・厚生労働省 職場のあんぜんサイト <http://anzeninfo.mhlw.go.jp>
- ・中央労働災害防止協会（中災防） <http://www.jisha.or.jp>
- ・中災防 安全衛生情報センター <http://www.jaish.gr.jp>
- ・中災防 安全衛生情報センター 労働者の疲労蓄積度チェック
http://www.jaish.gr.jp/td_chk/tdchk_menu.html
- ・連合 労働安全衛生
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/roudouanzen/>

- ・ 連合労働安全衛生取り組み指針
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/roudouanzen/torikumi.html>
- ・ (公財)労働科学研究所 <http://www.isl.or.jp>
- ・ (独)労働安全衛生総合研究所 <http://www.jniosh.go.jp>
- ・ 事業場におけるメンタルヘルスサポートページ <http://www.jstress.net>
- ・ こころの耳 <http://kokoro.mhlw.go.jp>
- ・ (一財)日本産業カウンセラー協会 <http://www.counselor.or.jp>

2014年度自治労安全衛生月間スローガン

2014年度の安全衛生月間スローガンは全国に公募しました。その結果、安全分野で121点、衛生分野で110点の応募をいただきました。4月30日、審査を実施し、以下の2点を入選に、4点を佳作としました。ご協力ありがとうございました。

○安全分野

入選 きっとある あなたの職場の改善点

島根県本部 国保労組 永島 正臣さん

佳作 思い込み 慣れが思わぬ災害に

北海道本部 札幌公共サービス労組 斉藤 美枝子さん

「大丈夫？」違う角度でもう一度

奈良県本部 平群町職労 貞岡 佳子さん

○衛生分野

入選 良い仕事 まずは健康管理から

北海道本部 札幌公共サービス労組 渡邊 真実さん

佳作 どうかした？ 一言だけど 救われる

山口県本部 国保労組 深津 康幸さん

ゆるさない。いじめ、パワハラ、過重労働！

岐阜県本部 岐阜県職労組連合 木村 順子さん

【編集後記】

「職場点検活動のてびき」は2012年度版から、ポケットサイズからA5判に変更しました。持ち運びが便利で手軽である一方で、定型サイズでないのが保管しづらい、文字が小さく見るのに苦労するなどの意見を参考にしました。使い勝手などのご意見を本部までお寄せいただければ幸いです。今後の作成時の参考にさせていただきます。（自治労本部総合労働局）