

全ての働く人々に安全・健康を
～Safe Work , Safe Life～



中災防

製造業における職長の能力向上教育の講師養成
オンライン講座

B1 事業場における 安全衛生活動

中央労働災害防止協会

「製造業における職長の能力向上教育」の 「実行カリキュラム」の要件

科 目	範 囲	時 間
(1) 職長として行うべき労働災害防止及び労働者に対する指導又は監督の方法に関すること	A 基本項目(必須) (A1) 職長の役割と職務 (A2) 製造業における労働災害の動向 (A3) 「リスク」の基本的考え方を踏まえた職長として行うべき労働災害防止活動 (A4) 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 (A5) 異常時等における措置 (A6) 部下に対する指導力の向上(リーダーシップなど) (A7) 関係法令に係る改正の動向	120分以上
	B 専門項目(選択) (B1) 事業場における安全衛生活動 (B2) 労働安全衛生マネジメントシステムの仕組み (B3) 部下に対する指導力の向上(コーチング、確認会話など)	必要な時間
(2) グループ演習	C 以下の項目のうち、1以上について実施すること。 (C1) 職長の職務を行うに当たっての課題 (C2) 事業場における安全衛生活動(危険予知訓練など) (C3) 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 (C4) 部下に対する指導力の向上(リーダーシップ、確認会話など)	120分以上
合 計		360分以上

科目(1)職長として行うべき労働災害防止及び労働者に対する指導又は監督の方法に関すること

「B 専門項目」(選択)(必要な時間)

生産現場において、**職長が中心となって推進する労働災害防止活動**((ア)安全衛生実行計画の作成・実施、(イ)職場巡視、(ウ)危険予知(KY)活動、(エ)ヒヤリ・ハット活動、(オ)4S(5S)活動等)に関する**事業者の安全衛生教育ニーズには多様なものがあることから、このようなニーズに対応するために、必要に応じて、必要な専門の安全衛生教育を選択して実施するもの。**

(B1)事業場における安全衛生活動

- 1 安全衛生実行計画の作成・実施
- 2 職場巡視
- 3 危険予知訓練(KYT)
- 4 ヒヤリ・ハット活動
- 5 4S(5S)活動
- 6 化学物質の管理とリスクアセスメント
- 7 メンタルヘルスケア
- 8 その他の「事業場における安全衛生活動」

(B2)労働安全衛生マネジメントシステムの仕組み

(B3)部下に対する指導力の向上 (コーチング、確認会話など)

- 1 コーチング
- 2 確認会話
- 3 部下の改善力の向上
- 4 その他の「部下に対する指導力の向上」

(注)「B専門項目」のB1～B3の具体的な教育内容については、**例示**である。

B 1 — 1 安全衛生実行計画の作成・実施

「B 1 — 1 安全衛生実行計画の作成・実施」の概要

1 教育のねらい

生産現場において労働災害防止活動を進めるに当たっては、事業所全体の安全衛生計画をブレイクダウンした上で、職場ごとの安全衛生実行計画を作成して、各種の労働災害防止活動を実施していくことになる。

このため、職場ごとの安全衛生実行計画を作成して、労働災害防止活動の推進の中核的な役割を担うことができる職長を育てる。

2 教育内容

事業所全体の安全衛生計画に盛り込まれている「目標」、「重点実施事項」等をブレイクダウンして、職長の担当職場において、①誰が、②何を、③いつまでに、④どのようにして実施するのか、などを具体化した職場安全衛生実行計画の作成・実施の手法について教育を行う。

※ 就任時の職長教育の教育事項との関係では、能力向上教育独自の教育内容

工場の 安全衛生計画 (具体例)

- 重点実施事項
安全の先取りに
役立つ危険予知
活動の効果的な
推進
- 実施事項
問いかけ指導を
入れたパトロール
の充実
- 目標
職長が毎日1回
以上

○年(年度)安全衛生計画

〇〇工場

I. 基本方針

リスクアセスメントを導入して設備の安全対策を推進するとともに、「安全はすべてに優先する」を行動で示し、危険を予知して「危ない作業は絶対しない・させない」の実践定着を図る。

II. 目標

[安全] 災害: 0件、重大事故の絶滅 設備・作業改善: 各職場3件/年以上
[衛生] 職業疾病: 0件、 新患発生数: 10件以下

III. スローガン

預けた作業で隠れた危険 見抜く感度でゼロ達成

IV. 重点実施事項

重点実施事項	実施事項	目標
安全の先取りに役立つ危険予知活動の効果的な推進	1. 問いかけ指導を入れたパトロールの充実	職長が毎日1回以上
	2. 危険予知活動の定点観察と指導	非常作業時の評価60点以上
	3. 効果的な危険予知活動方法の研究指導	非常作業時のKY100%実施
2. 運搬作業の基本の実践定着	1. クレーン玉掛け作業の安全確保	クレーン玉掛け作業の事故5件以下
	2. 遵守事項の見直しと掲示	事業場の定めをすべて

各職場の安全衛生実行計画（具体例）

実施事項	実行内容	だれが、だれに	いつ、いつまで												なにを	どのようにして、どうする	権認者
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
問いかけ指導を入れたパトロールの充実	1. 問いかけ指導の要領書を作成して指導する	安全衛生課が現業各課の職長に	■													4時間コースでイラストロールプレイング訓練の実施記録用紙を作成する	安全衛生課長
	2. 各人ごとの問いかけ実施計画を作成する	職長が各人ごとの			■										問いかけ指導をする頻度と着眼点について	1) 毎日1日以上は指導するように 2) どのような特性の人を重点に、問いかけ指導をするかを定める 3) だれにどんな指導をしたかを記録（メモ）する	現業各課長
	3. 問いかけ	現業各課の職長				■	■	■	■	■	■	■	■	■	定常作業前の実施した行動	1) 作業前決めた行動目標を、意識して実践しているかをチェックする 2) 各課ロー共有 3) 全課	現業課係長

●いつ、いつまでに
3月～4月

●実行内容
各人ごとの問いかけ
実施計画を作成する

●なにを
問いかけ
指導をする
頻度と着眼
点について

●どのようにして、どうする
①毎日1回以上は指導するように
②どのような特性の人を重点に、問いかけ指導をするかを定める
③だれにどんな指導をしたのかを記録（メモ）する

●実施事項
問いかけ指導を入れたパトロールの充実

●だれが、だれに
職長が各人ごとの

(出典)「安全衛生計画のたて方と活かし方」(中村 昌弘、中央労働災害防止協会)(一部改変)

B 1 — 2 職場巡視

B 1－2 職場巡視

1 教育のねらい

職場巡視を通して、部下への声かけによる作業の進捗管理を行うとともに、作業指示違反や不安全行動等に対する注意指導を行うことを通じて、労働災害防止に努めることが、職長の日常的な重要な職務であることから、このような**職場巡視を通じた労働災害防止の取組を的確に行うことができる職長を育てる。**

2 教育内容

職長の担当職場において、チェックリストを活用して、「リスク発見のための職場巡視」(※)を実践できるようにするための教育を行う。

(出典)「リスク発見のための職場巡視—見る巡視から考える巡視へ—」(菊池 昭、中災防)

(注)「リスク発見のための職場巡視」:労働災害が発生する前の事前対策に、新しい視点として、リスクアセスメントを加えた職場巡視

※ 就任時の職長教育の教育事項との関係では、能力向上教育独自の教育内容

職場巡視のメンバーの種類と特徴

職場巡視のメンバー	特 徴
トップ層による巡視	トップ層の姿勢を示すことにより職場全体に安全衛生意識を根付かせる。
安全衛生委員会による巡視	労使一体の調査審議機関という立場から行うため、重要な影響を与える。
安全衛生スタッフによる巡視	専門的な立場で巡視ができる。
管理監督者による巡視	自分自身の職場を守るという管理責任を全うする。
作業者による巡視	作業者自身が見る立場となり、安全衛生教育としての効果がある。
外部専門家による巡視	第三者の立場から専門的なレベルでのリスク抽出ができる。

リスク発見のための職場巡視

「リスク発見のための職場巡視」は、労働災害が発生する前の事前対策に、新しい視点として、リスクアセスメントを加えた職場巡視であり、次の6つの視点で職場巡視を行うもの。

- ①「どうすれば災害を起こせるか」
- ②「見えないものを見る」
- ③「物の姿から行動を考える」
- ④「定常作業から非定常作業を考える」
- ⑤「不安全行動を考える」
- ⑥「現象の背景を考える」

(出典)「リスク発見のための職場巡視—見る巡視から考える巡視へ—」
(菊池 昭、中災防)

「リスク発見のための職場巡視」の6つの視点（1）

① どうすれば災害を起こせるか。

物の欠陥、不安全状態は比較的発見しやすいのですが、不安全行動や管理の欠陥は見つけにくいものです。

職場で働いている人や作業を観察して、どうすればこの人たちに災害を起こさせることができるのかと逆転の発想で考えて見ます。

② 見えないものを見る。

いきなり職場に入るのではなく、職場を見る前にあらかじめその職場の正しいイメージをつかんでおきます。

職場の本来の正しい姿をイメージしておけば、見えないものを発見することができます。

「リスク発見のための職場巡視」の6つの視点（2）

③ 物の姿から行動を考える。

職場巡視において難しいのは不安全行動などのヒューマンファクターや管理の欠陥を発見することです。

しかしながら、不安全行動は、労働災害の大きな原因となっているため、**不安全行動の要因を追求する必要があります。**

④ 定常作業から非定常作業を考える。

眼で見るだけの職場巡視では、定常作業を見ることが中心のため、非定常作業に関するリスクを把握することは非常に困難です。

ある一つの作業から、その作業の準備・段取り・調整・異常処理・片付け等のすべてのステップを把握し、**非定常作業を含めて、その作業ごとのリスクを洗い出します。**

「リスク発見のための職場巡視」の6つの視点（3）

⑤ 不安全行動を考える。

職場巡視者の前では、不安全行動をはじめとするヒューマンファクターは影をひそめてしまいます。

現状の作業の中から、不安全行動などを予測するようにします。

⑥ 現象の背景を考える。

危険な現象がなぜ起きているのかを考えなければ、適切な是正措置を講じることはできません。

表面的な問題を深く掘り下げることにより、真の原因を知り、有効な対策に結びつけることをねらいとします。

プレス作業場におけるチェックリスト(具体例)

分類	No.	点検項目	着眼点	判定
通路等	1	通路の幅は十分か	製品等や運搬機械が安全に通れるか	4 3 2 1
	2	機械間の通路幅は十分か	安全に機械間を通行できるか	4 3 2 1
	3	通路は安全に通行できるか	床が油などにより滑りやすくなっていないか	4 3 2 1
環境	4	職場全体の騒音は大きくないか	騒音管理区分の表示はされているか	4 3 2 1
	5	異常な騒音は発生していないか	クラッチ音、エア音などの異常な騒音はないか	4 3 2 1
	6	室内の照明は適切か	作業点などの照度は十分に確保されているか	4 3 2 1
設備	7	特にリスクの高い作業を把握しているか	手を型内に入れる作業はどれか	4 3 2 1
	8	適切な安全装置が設置されているか	厚生労働省の検定品を使用しているか	4 3 2 1
	9	安全装置の設置位置は適切か	安全装置の有効範囲以外から手が入らないか	4 3 2 1
	10	二度落ちに対する安全対策はとられているか	二度落ち対策および発生時の安全対策は十分か	4 3 2 1
	11	駆動部に安全囲いはあるか	ギア、ベルトなどは完全に覆われているか	4 3 2 1

事前情報		内 容 (点検項目No.を入れて具体的に記入)	指摘事項	摘 要
巡視結果				
騒音測定				
点検結果				
安全装置				
災害発生				
作業主任者				

プレス作業における職場巡視の着眼点（補足）（具体例）

分類	No.	点検項目	着眼点	判定
通路等	1	通路の幅は十分か	製品等や運搬機械が安全に通れるか	4 3 2 1
	2	機械間の通路幅は十分か	安全に機械間を通行できるか	4 3 2 1
	3	通路は安全に通行できるか	床が油などにより滑りやすくなっていないか	4 3 2 1
環境	4	職場全体の騒音は大きくないか	騒音管理区分の表示はされているか	4 3 2 1
	5	異常な騒音は発生していないか	クラッチ音、エア音などの異常な騒音はないか	4 3 2 1
	6	室内の照明は適切か	作業点などの照度は十分に確保されているか	4 3 2 1
設備	7	特にリスクの高い作業を把握しているか	手を型内に入れる作業はどれか	4 3 2 1
	8	適切な安全装置が設置されているか	厚生労働省の検定品を使用しているか	4 3 2 1
	9	安全装置の設置位置は適切か	安全装置の有効範囲以外から手が入らないか	4 3 2 1
	10	二度落ちに対する安全対策はとられているか	二度落ち対策および発生時の安全対策は十分か	4 3 2 1
	11	駆動部に安全囲いはあるか	ギア、ベルトなどは完全に覆われているか	4 3 2 1

<着眼点の補足>

No.7 リスクの高い作業

常に型内に手を入れる作業は、「ハンド・イン・ダイ」と呼ばれ、最もリスクが高い作業です。したがって、このような作業には特に注意を払い、安全装置などにより、安全が確保されているかを確認する必要があります。

B 1 — 3 危険予知訓練（KYT）

「B 1－3 危険予知訓練（KYT）」の概要

1 教育のねらい

生産現場において、ヒューマンエラーによる労働災害を防止して、安全衛生を確保していくためには、職長を中心にしたツールボックス・ミーティングにより、職場や作業に潜む危険を自主的に発見・把握して解決していく危険予知(KY)活動が効果的である。

このため、担当職場において、**危険予知(KY)活動を推進することにより、作業員1人ひとりの危険に対する感受性や集中力、問題解決力や実践の意欲を高めていくことができる職長を育てる。**

「B 1－3 危険予知訓練（KYT）」の概要

2 教育内容

危険予知訓練(KYT)は、作業や職場に潜む危険性や有害性等の危険要因を発見し解決する能力(危険感受性)を高める手法であり、その1つである**基礎4ラウンド法**についての理解を促して、**担当職場で実践していくことができるようにするための教育を行う。**

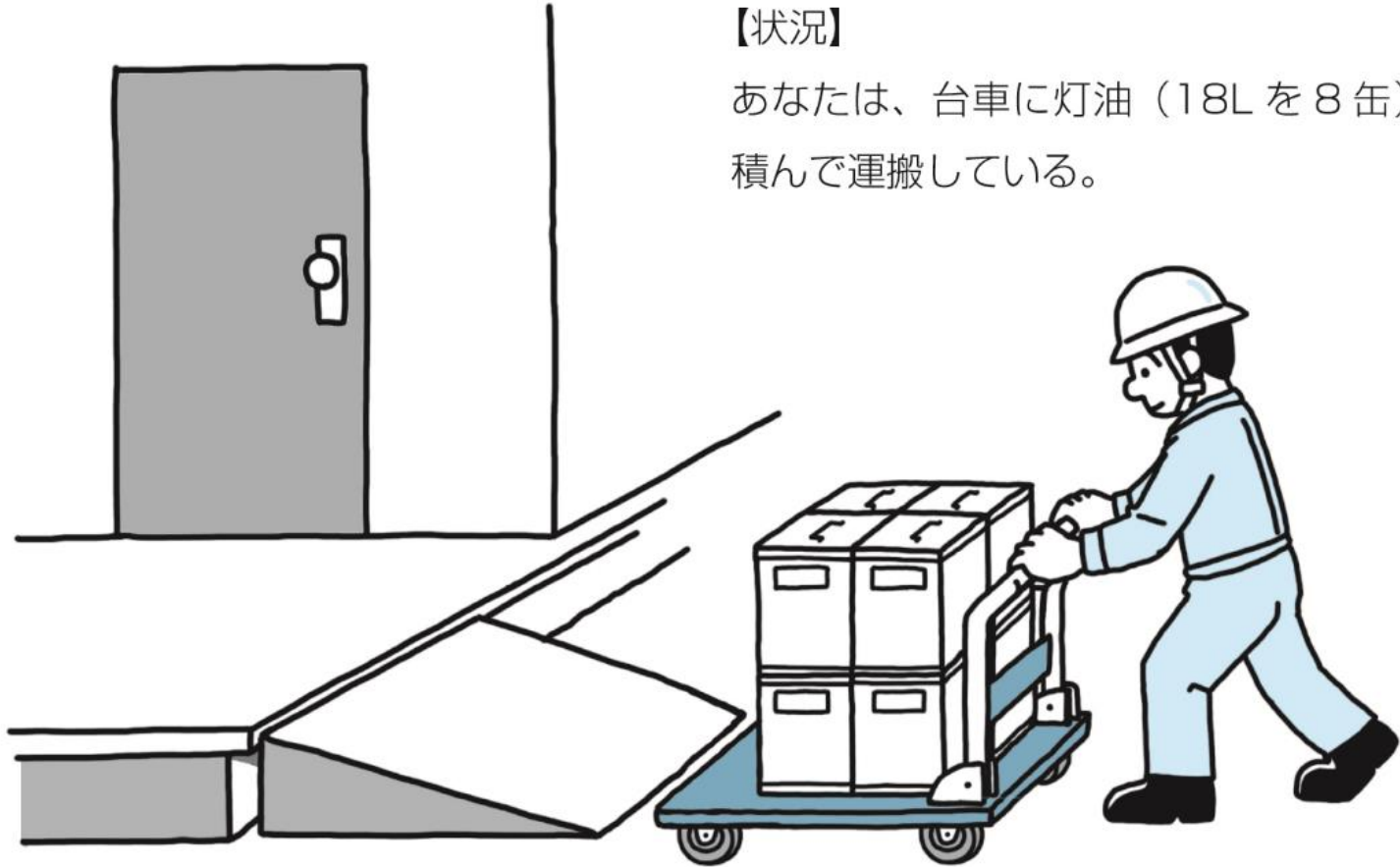
(注) 「**基礎4ラウンド法**」は、イラストシートを使って、職場や作業にひそむ危険を発見・把握・解決していく危険予知訓練の基本手法で、繰り返し訓練することにより、一人ひとりの危険感受性を鋭くし、集中力を高め、問題解決能力を向上させ、実践への意欲を高めることをねらいとした訓練手法です。

※ 就任時の職長教育の教育事項との関係では、能力向上教育独自の教育内容

使用するイラスト(例)

【状況】

あなたは、台車に灯油（18Lを8缶）を積んで運搬している。



基礎4ラウンド法の進め方(概要)

ラウンド	危険予知訓練の4ラウンド	危険予知訓練の進め方
1 R	どんな危険がひそんでいるか	イラストシートの状況の中に潜む危険を発見し、危険要因とその要因が引き起こす現象を想定して出し合い、チームのメンバーで共有する。
2 R	これが危険のポイントだ	発見した危険のうち、これが重要だと思われる危険を把握して○印、さらにメンバーの合意で絞りこみ、◎印とアンダーラインをつけ「危険のポイント」とし、指差し唱和で確認する。
3 R	あなたならどうする	◎印をつけた危険のポイントを解決するにはどうしたらよいかを考え、具体的な対策案を出し合う。
4 R	私達はこうする	対策の中からメンバーの合意で絞り込み、※印をつけ「重点実施項目」とし、それを実践するための「チーム行動目標」を設定し、指差し唱和で確認する。

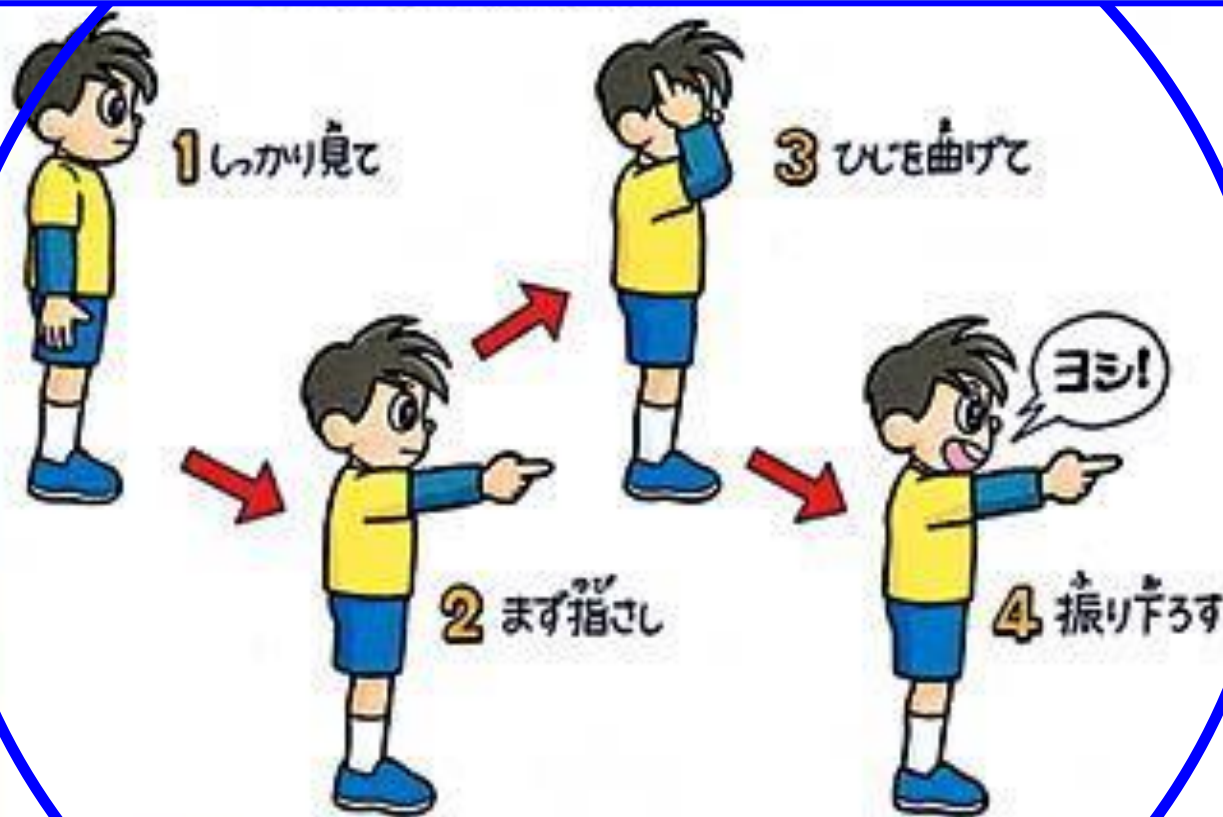
グループ討議の発表の風景



タッチ・アンド・コールの風景



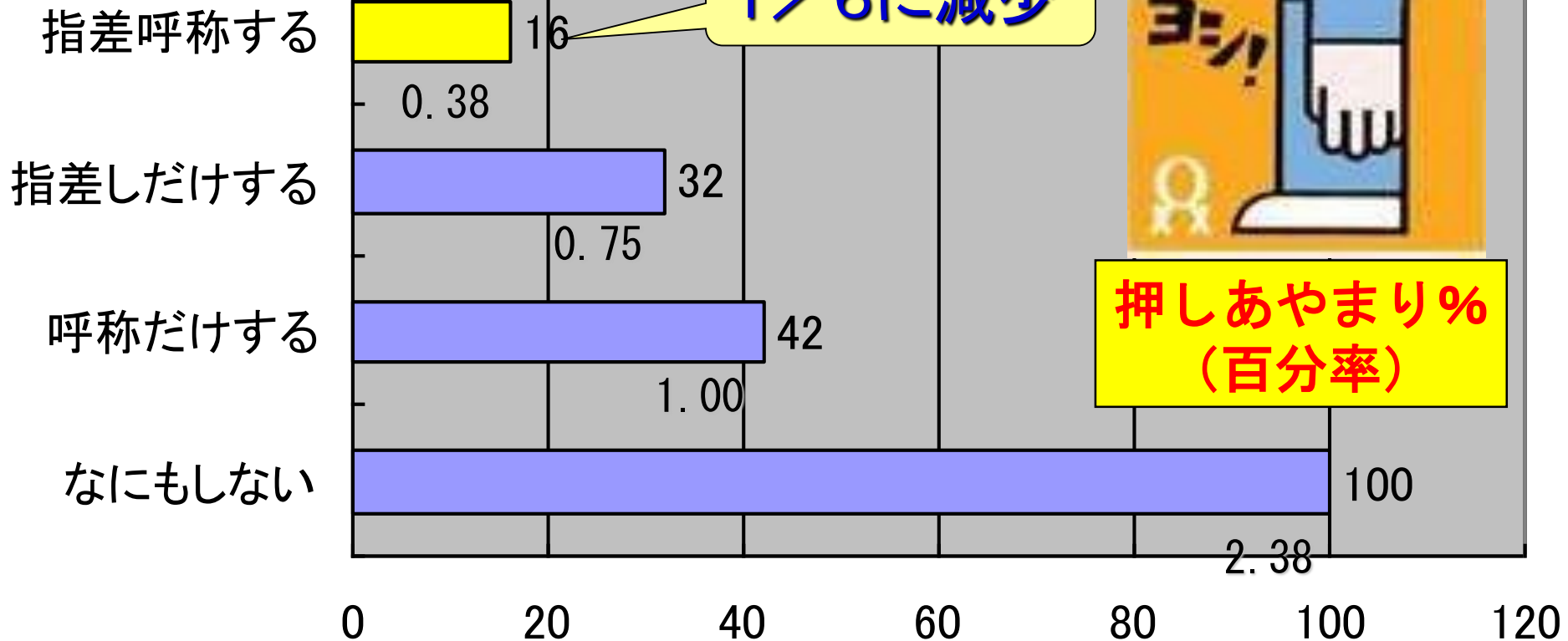
安全確認の徹底・確認は必須



『指差し呼称』で安全を確認。見落とし、忘れ、見間違い判断ミスを防ぎ、確認精度を高める。

「指差呼称」の効果の実験結果

(平成6年 (財) 鉄道総合技術研究所)



一日の安全作業サイクル

< 終業時ミーティング >

職長 × 作業者

清掃・点検
作業・HH報告
交通危険予知

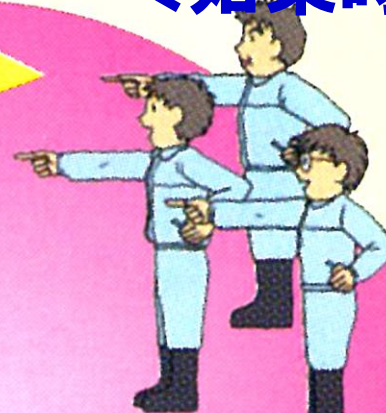


終業時
ミーティング

< 始業時ミーティング >

職長 × 作業者

健康問いかけ
ワンポイントKY
指差唱和

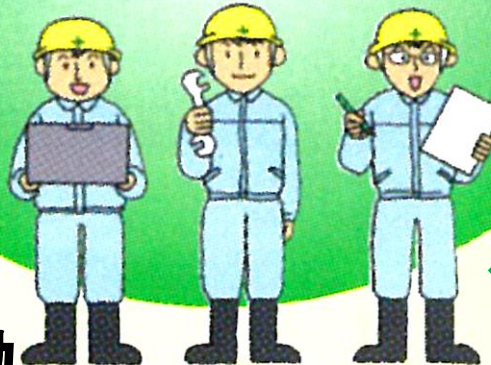


始業時
ミーティング

安全作業

管理者

パトロール
問いかけKY
KY活動の激励、
指導・支援



職長

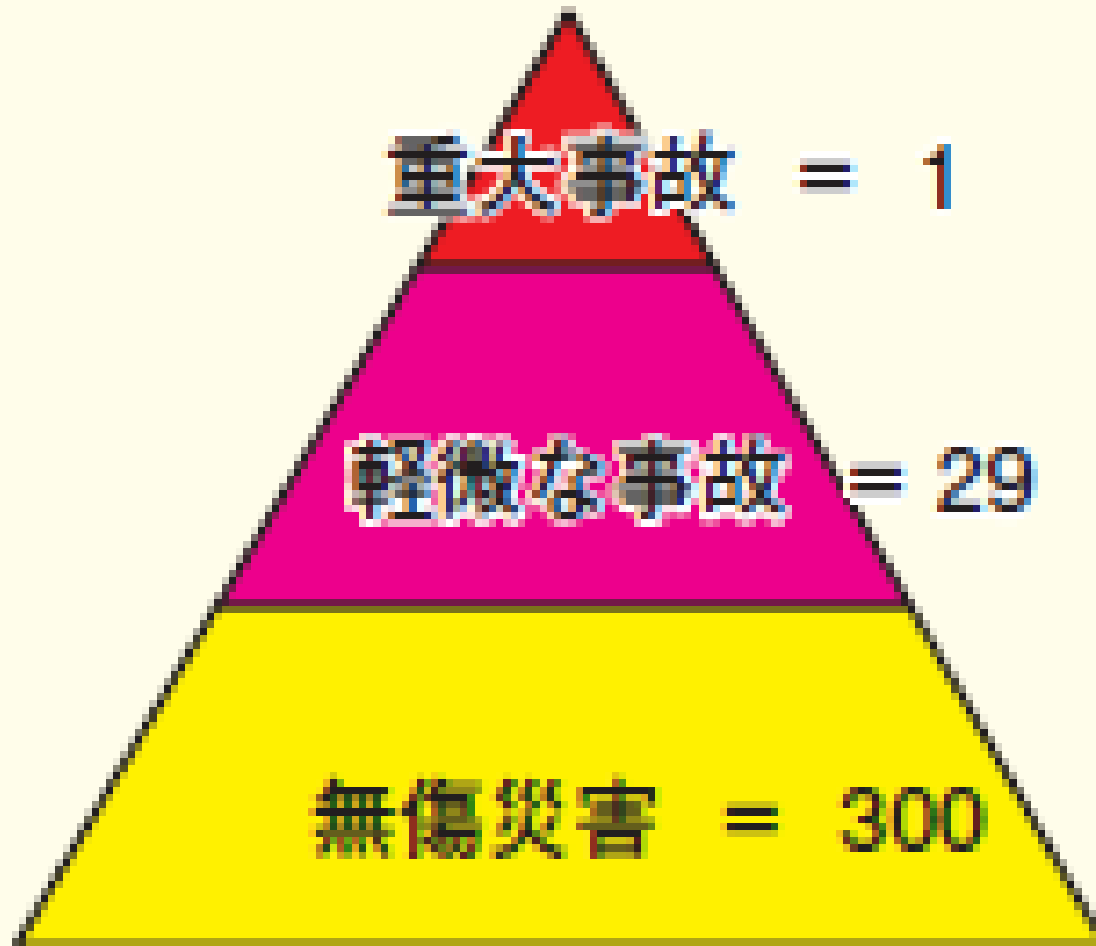
監視・督励

作業者
KY活動
指差し呼称

B 1－4 ヒヤリ・ハット活動

ハインリッヒの法則

多くの労働災害を分析すると、1件の死亡・重傷災害が発生した場合、それと同じ原因で29件の軽傷災害が、300件の無傷害事故が伴っていることがわかると言われている（「ハインリッヒの法則」）。



「B 1-4 ヒヤリ・ハット活動」の概要

1 教育のねらい

仕事をしていて、「もう少しで怪我をするところだった」という「ヒヤっとした」、「ハッとした」ことを取り上げ、労働災害防止に結びつける活動が「ヒヤリ・ハット活動」であり、職場にはどのような危険(有害)があるのかを把握する効果的な方法である。

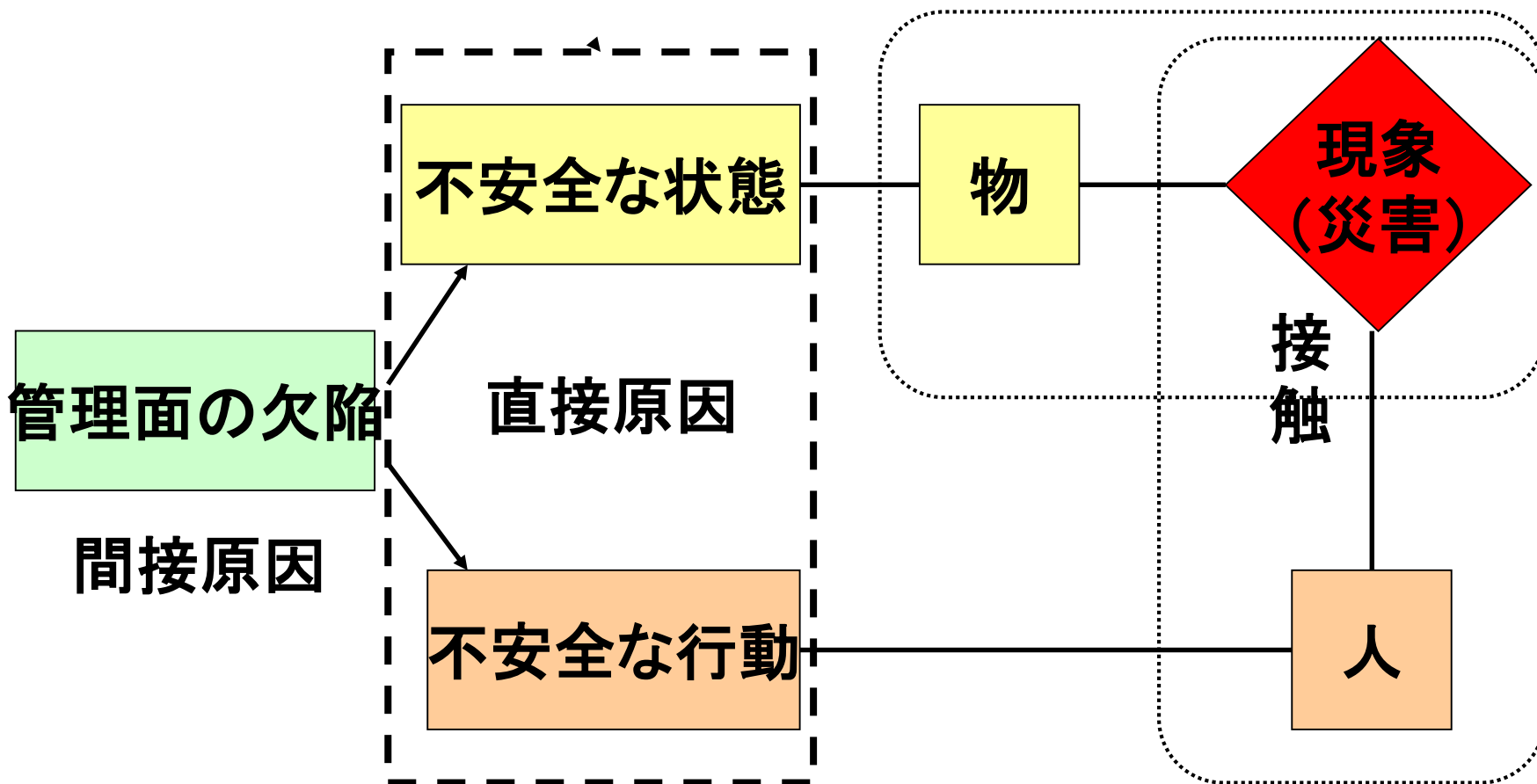
このため、生産現場において、**職場にある危険を見つけ出して、危険の芽を改善していくためのヒヤリ・ハット活動を推進していくことができる職長を育てる。**

2 教育内容

ヒヤリ・ハット活動を実施するに当たってのポイントについての理解を促すとともに、**職長が担当職場において、「ヒヤリ・ハット活動」を実践することができるようにするための教育を行う。**

※ 就任時の職長教育の教育事項との関係では、能力向上教育独自の教育内容

(参考) 労働災害発生の基本モデル



労働災害をなくすためには？

1 不安全な状態をなくすこと

2 不安全行動を減らすこと

が必要

⇒ その際、ヒヤリ・ハットは
貴重な情報源

ヒヤリ・ハット活動のポイント(例)

(1) ヒヤリ・ハット経験の報告

記憶は時間が経つとともに薄れる。終業時に所定の用紙で報告する。

(2) 報告者の責任を追及しない

ヒヤリ・ハットは不安全行動により発生するものであるが、報告者の責任を追及せず、安全活動に限っての使用を徹底する。そうしないと、報告が出てこないこととなる。

(3) ヒヤリ・ハットを改善に活かす

報告しても改善が行われなければ、参加者の動機付けにも悪影響が及ぶ。根本原因に立ち返り、早期の対策を行う。

(4) ヒヤリ・ハット情報の共有

「ヒヤリ・ハット」情報は、同種の作業を行っている人に早期に知らせ、再び同じことが繰り返されないようにする。

ヒヤリ・ハット 報告書(例)

所属氏名	〇〇担当 〇〇 〇〇		
いつ	〇〇年〇〇月〇〇日(〇曜日) 13時30分頃		
どこで	洋菓子製造場所	どうしていた時	洋菓子生地製造圧延機の清掃作業
ヒヤリハットした、危険を感じた時のあらまし	洋菓子生地製造圧延機の清掃作業を、ローラーの回転を止めないで行っていたところ、手を巻き込まれそうになった。		

どのような問題(不安全な状態又は行動)がありましたか。

[問題があった項目欄にその時の状態と考えられる対策を記入してください。]

- ①作業環境の問題
- ②設備機器の問題
カバーをはずしても、ローラーを回転させることができたこと。
- ③作業方法の問題
電源を切らずに、ローラーを回転させながら、手で回転体の清掃を行っていた。

あなた自身の問題
次の作業のため、急いでいたのでローラーを回転させながら清掃を行った。

- 心身分析
(該当する全ての項目に〇をつける)
1. よく見え(聞こえ)なかった
 2. 気がつかなかった
 3. 忘れていた
 4. 知らなかった
 - ⑤ 深く考えなかった
 - ⑥ 大丈夫だと思った
 - ⑦ あわてていた
 8. 不愉快なことがあった
 9. 疲れていた
 10. 無意識に手が動いた
 11. やりにくかった
 12. 体のバランスをくずした

今後の対策(こうしてほしい・こうしたほうがよい)
時間の余裕のある作業方法とすること。
カバーをはずしたら、スイッチが入らない構造とすること。
ローラーを、生地が付きにくい材質のものとすること。

※安全責任者の記入欄：報告者は記入しないこと。
(ア) 清掃時の電源スイッチオフの注意喚起を掲示する。
(イ) 安全な作業手順を明示する。
(ウ) カバーをはずしたら、電源が切れる構造とすることを検討する。

B 1－5 4 S (5 S) 活動

「B1-5 4S（5S）活動」の概要（1）

1 教育のねらい

「通路が確保されていない」、「作業スペースが狭く無理な姿勢になる」、「表示が見えない」等の4S（「整理」、「整頓」、「清掃」、「清潔」）の不良は、転倒等の労働災害を発生させるリスクを高めることとなる。

このような労働災害発生リスクを減少させるためには、4Sを実行し、それを徹底させる「しつけ」によって、職場の「不安全」や「不衛生」な状態をなくす「5S活動」が有効であることから、生産現場における5S活動を推進することができる職長を育てる。

「B1-5 4S（5S）活動」の概要（2）

2 教育内容

4S（「整理」、「整頓」、「清掃」、「清潔」）のポイントについての理解を促すとともに、これらの4Sのルールを守り、しっかりと実行して定着させるための5番目のS（しつけ）のポイントについての理解を促すための教育を行う。

その上で、職長の担当職場において、チェックリストを活用して、4Sが維持されているかどうかを点検・評価するための手法について教育を行う。

※ 就任時の職長教育の教育内容を具体化・発展させた教育内容

（出典）「進めよう5S活動一減らそう職場のリスクー」（中央労働災害防止協会）

5番目のS（しつけ）のポイント

「しつけ」とは、本人の意志のもと4Sのルールを守り、4Sをしっかりと実行して、徹底することです。

(1) ルールを決める

整理・整頓・清掃・清潔を実施するためのルールを決めます。

(2) ルールを覚えて身に付ける

ルールを決めたら、作ったメンバーで実践してみて実効性を確認します。

(3) 管理監督者の対応

管理監督者は、5S活動について教育指導を繰り返すと同時に、4Sが励行されていない場合は原因を探り対応します。

(4) 評価改善をする

管理監督者はルールに沿って4Sが進んでいるか、定期的に点検・評価します。

5 S 活動の評価と改善の進め方

(1) 評価のポイント

① チェックリストの活用

評価する際には、チェック漏れの防止や評価結果の記録を残すためにチェックリストが有効です。

② 問題点を掘り下げる

評価では、問題点を指摘するだけではなく、真の原因を掘り下げて考え、その原因に応じた改善のためのアドバイスや助言を心がけましょう

③ 複数でパトロールする

公正・公平に評価するために、見方が偏らないように複数メンバーでパトロールを実施します。

④ 現地・現物・現実で事実を調査する

真の実態を把握するには机上のみで評価するのではなく、「3現主義(現地・現物・現実)」で自ら職場に足を運び、実際に見たり、聞いたりして確認します。

(2) 改善のポイント

① ルールや仕組みで改善する

② 改善結果を確認・フォローする

③ 情報をみんなで共有し水平展開する

5Sチェックリスト（例）

基本的事項

- 作業服は清潔なものをきちんと着用しているか
- 作業場所と通路が白線や柵などで区別されているか
- 工具・材料置き場は決められていて、取り出しやすくなっているか
- 危険物や有害物は指定の場所に保管されているか
- 廃品は区分され所定の場所に捨てられているか
- 不要な資材、摩耗した工具、故障して使えないものは廃棄（整理）しているか
- 電源付近（コンセント周り）にはほごりはないか

転倒災害や運搬災害の危険の防止、避難経路の確保のために

- 安全通路を確保し、色別や白線で表示しているか
- 床や通路の凸凹は補修または保護カバーをしているか
- 階段の滑り止めは外れていないか
- 通路や出入り口、曲がり角、エレベーター前、階段などにもものが置かれていないか
- 床のゴミ、油、水をすぐふきとるようにしているか
- 床をほうコード類にカバーが付いているか
- 安全な踏み台、はしご、脚立は整備されているか
- 通路や階段などは必要な明るさが確保されているか
- スイッチ、消火器、非常口の前にもものが置かれていないか
- もののほごりや頭上に障害物はないか

5 S 活動の評価をする際の着眼点の例

着眼点	ポイント
ほこりをかぶっていないか	ほこりをかぶっているものは、めったに使わないものの可能性が高く、処分の対象になる。
外から見て何に使うか分かるか	一見して何に使うか分からないものも使用頻度が低いことが考えられ、処分の対象になる。
床や通路に何か落ちていないか	常態化していると見逃しがちだが、床や通路にもものや油、水があるのは異常と考えるのが基本。
機械・設備の裏、下にもものが隠れていないか	その場しのぎのために一時的にもものを隠し、そのまま放置されていることがある。
ものの積み替えやムダな運搬作業はないか	古いものを取り出すための積み替え作業や、遠い場所にもものを取りにいく作業はものの置き方(整頓)に問題がある。
出っぱなしの理由は何か	ものが出っぱなしになっている場合、そもそも不要なものか、置き場所が決まっていないことがある。

B 1－6 化学物質の管理とリスクアセスメント

「B 1—6 化学物質の管理とリスクアセスメント」の概要

1 教育のねらい

化学物質の危険性・有害性を的確に把握した上で、化学物質を安全に取り扱うことができるようにするとともに、2016年(平成28年)6月施行の改正労働安全衛生法によって、化学物質のリスクアセスメントが義務付けられていることから、化学物質のリスクアセスメントの実施に参画することができる職長を育てる。

2 教育内容

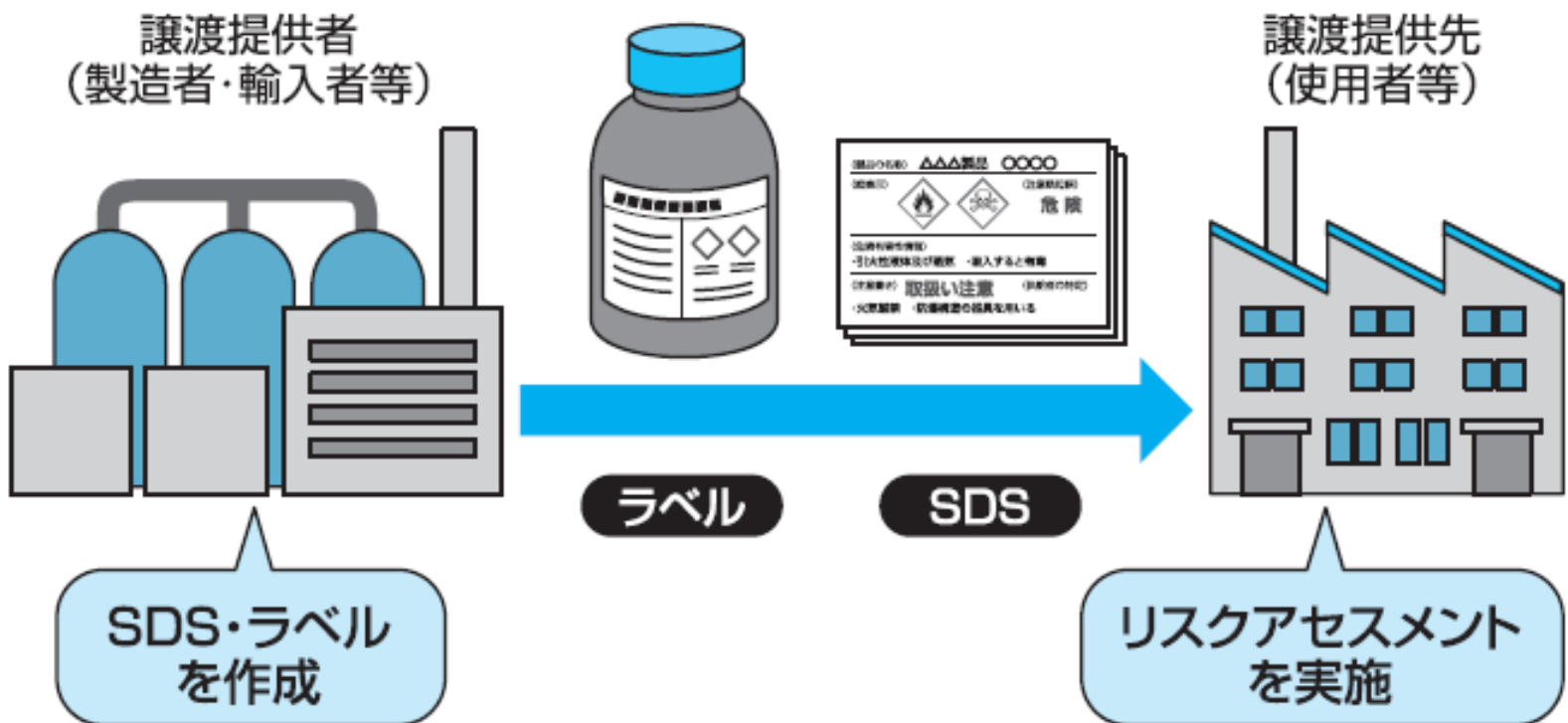
- (1) 化学物質の危険性・有害性情報を活用した労働災害防止対策
- (2) 化学物質のリスクアセスメント

※ 就任時の職長教育の教育内容を具体化・発展させた教育内容

(1) 化学物質の危険性・有害性情報を活用した労働災害防止対策

化学物質を取り扱う場合には、ラベル表示や交付されたSDS(安全データシート)等に基づいて労働災害防止対策を実施する手法について教育を行う。

化学物質の管理の仕組み



(出典)「職長の能力向上教育テキスト」(中央労働災害防止協会)

ラベルでアクション

～事業場における化学物質管理の促進のために～

化学物質が来る → ラベルを見る → アクション！

事業者や労働者
ラベルを見て
危険有害性に気づく



事業者は

SDSを確認
SDSがなければ供給
元に交付を求める

労働者は

絵表示で
危険有害性を確認

危険有害性に応じた
リスクアセスメント
を行う

リスクアセスメントの
結果をみて対策を行う

- ◆ 事業者、労働者は危険有害性を正しく認識し、リスク低減措置を確実に実行しましょう
- ◆ 労働者それぞれがラベルの内容をしっかりと理解できるよう、事業者はラベル教育を行いましょ

「化学品の分類および表示に関する世界調和システム（The **G**lobally **H**armonized **S**ystem of Classification and Labelling of Chemicals）」（**GHS**）（国連勧告）に基づく分類等に依ります。

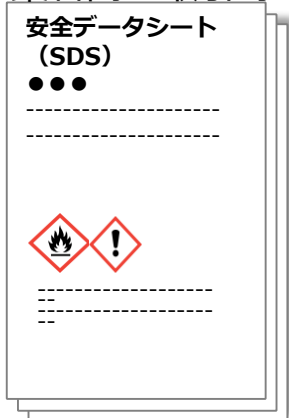
ラベルの表示



(製品の特定名) △△△製品	○○○○	(絵表示)	
(注意喚起語) 危険			
(危険有害性情報)	・引火性液体及び蒸気 ・吸入すると有毒 ...		
(注意書き)	・火気厳禁 ・防毒マスクを使用する		

SDS (安全データシート)










事業者間の取引時にSDSを提供し、化学物質の危険有害性や適切な取扱い方法などを伝達



- | | |
|-------------------|---------------|
| 1 化学品および会社情報 | 9 物理的および化学的性質 |
| 2 危険有害性の要約(GHS分類) | 10 安定性および反応性 |
| 3 組成および成分情報 | 11 有害性情報 |
| 4 応急措置 | 12 環境影響情報 |
| 5 火災時の措置 | 13 廃棄上の注意 |
| 6 漏出時の措置 | 14 輸送上の注意 |
| 7 取扱いおよび保管上の注意 | 15 適用法令 |
| 8 ばく露防止および保護措置 | 16 その他の情報 |

＜GHS対応の危険有害性クラスと区分（強さ）に応じた絵表示と注意書き＞

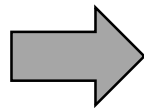
（2019年改正JIS規格(GHS改訂6版準拠)による）

【炎】 	可燃性ガス 引火性液体 可燃性固体 自己反応性化学品 自然発火性… など	【円上の炎】 	酸化性ガス 酸化性液体 酸化性固体 （支燃性）	【爆弾の爆発】 	爆発物(不安定爆発物, 等級1.1~1.4) 自己反応性化学品 有機過酸化物
【腐食性】 	金属腐食性 化学品 皮膚腐食性(区分1) 眼に対する重大な 損傷性(区分1)	【ガスボンベ】 	高压ガス	【どくろ】 	急性毒性 (区分1~3)
【感嘆符】 	急性毒性(区分4) 皮膚刺激性(区分2) 眼刺激性(区分2A) 皮膚感作性 特定標的臓器毒性 (区分3) など	【環境】 	水生環境有害性	【健康有害性】 	呼吸器感作性 生殖細胞変異原性 発がん性 生殖毒性 特定標的臓器毒性 (区分1,2) 誤えん有害性 など

例えば、急性毒性（蒸気(mg/L)）の区分は

- 区分1 $LC_{50} \leq 0.5$
- 区分2 $LC_{50} \leq 2.0$
- 区分3 $LC_{50} \leq 10.0$
- 区分4 $LC_{50} \leq 20.0$

半数致死濃度が 5mg/Lなら



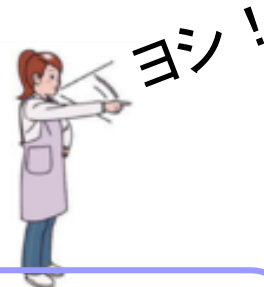
区分3



（出典）厚生労働省普及啓発用資料（一部改変）

労働者への周知等の取組（例）

労働災害防止には、機械設備や作業環境の改善などだけでなく、**作業員一人ひとりが**、リスクを認識して、適切な手順で作業を行えるようにすることも重要です。



「作業管理」は労働衛生の
三管理の基本要素の1つ

【取組みの例】

- ◆労働者がラベルの内容を見たときに自分で危険有害性を理解できるよう、**ラベル教育**を行いましょう
- ◆**リスクアセスメント結果を労働者に周知**する際は、しっかりと理解させることが重要です。法令に基づく掲示などのほか、必要に応じて**労働者への教育も行いましょう。**
- ◆化学物質の作業を、必要に応じて、**指差呼称や危険予知（KY）活動の対象に組み込む**ことも、安全手順の遵守徹底につながります。

(2) 化学物質のリスクアセスメント①

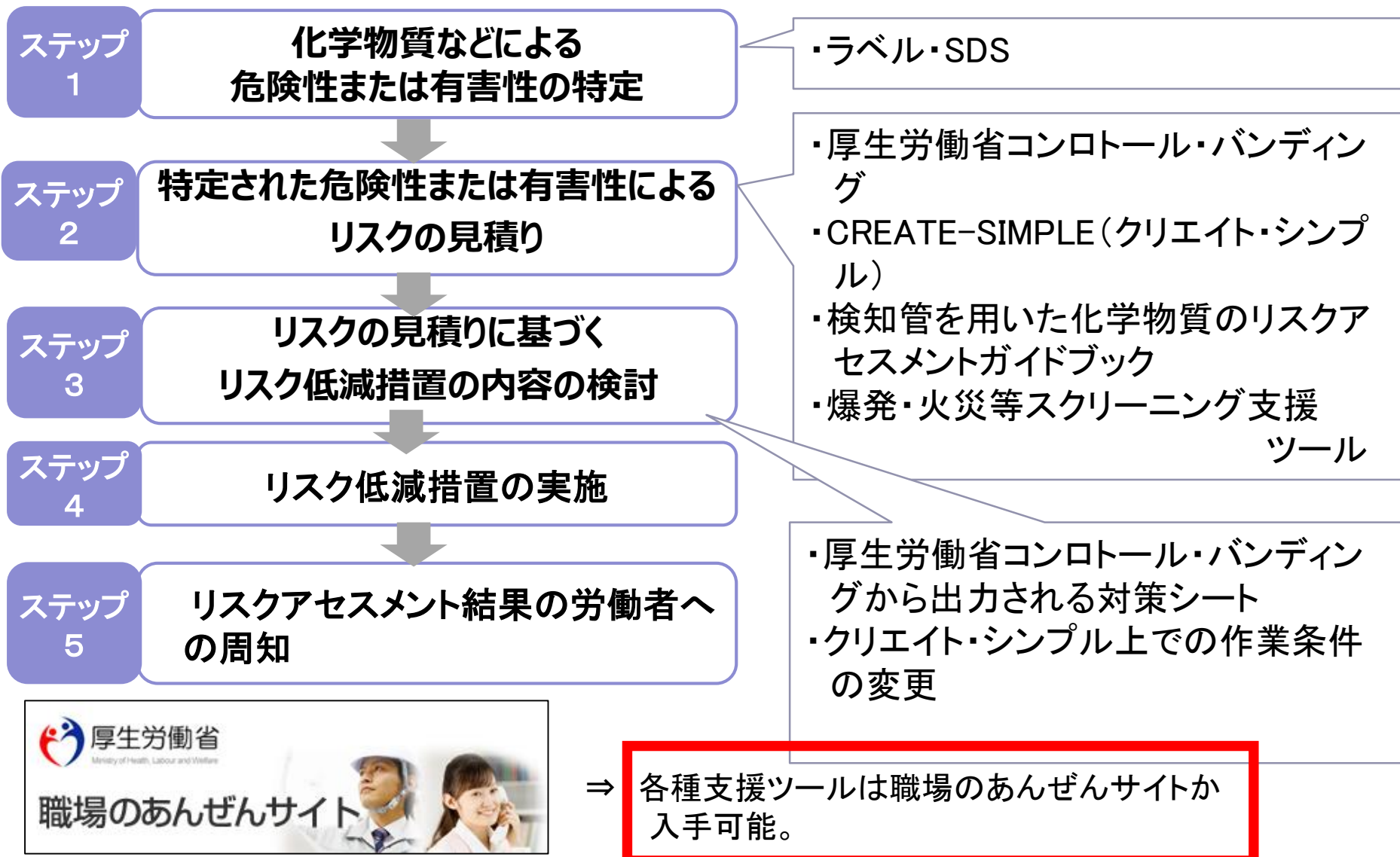
化学物質のリスクアセスメント指針の概要

項 目	内 容
実施体制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 総括安全衛生管理者、安全管理者、(衛生工学) 衛生管理者又は職長 ・ 化学物質管理者を指名、技術的業務を実施
対象となる化学物質	673 (2020年1月1日現在、ラベル表示及び安全データシート (SDS) 交付の対象物質)
情報の入手	安全データシート (SDS)、作業環境測定結果等
危険性・有害性の特定	「化学品の分類及び表示に関する世界調和システム (GHS)」を使用し、日本産業衛生学会の「許容濃度」又は米国産業衛生専門家会議 (ACGIH) の「ばく露限界」と比較して実施
リスクの見積り	<ul style="list-style-type: none"> ・ 化学物質による健康障害の可能性と程度で見積る方法 ・ 簡易評価方法 (コントロールバンディング) で見積る方法 ・ 化学物質へのばく露の程度を考慮して見積る方法
リスク低減措置	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有害性の低い物質への代替等 ・ 化学設備の防爆、二重安全化等の工学的対策及び密閉化、局所排気装置の設置等

(出典)「職長の能力向上教育テキスト」(中央労働災害防止協会)

(2) 化学物質のリスクアセスメント②

化学物質のリスクアセスメントを実施する手法について教育を行う。



(出典) 厚生労働省普及啓発用資料(一部改変)

B 1ー7 メンタルヘルスケア

「B1-7 メンタルヘルスケア」の概要

1 教育のねらい

労働者のメンタルヘルスの確保については、事業者は、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年3月31日労働者の心の健康の保持増進のための指針公示第3号)に基づいて、各事業場の実情に応じて取り組んでいく必要がある。

このような中で、**約60%の労働者が何らかのストレス**を感じており(労働安全衛生調査(実態調査)(2017年、厚生労働省))、**精神障害による長期休業者が増加している状況**も見られることから、職長の能力向上教育においても、メンタルヘルスケアについて必要な教育を行うことにより、**職場における労働者のストレス軽減に向けての取組を進めていくことができる職長を育てる。**

2 教育内容

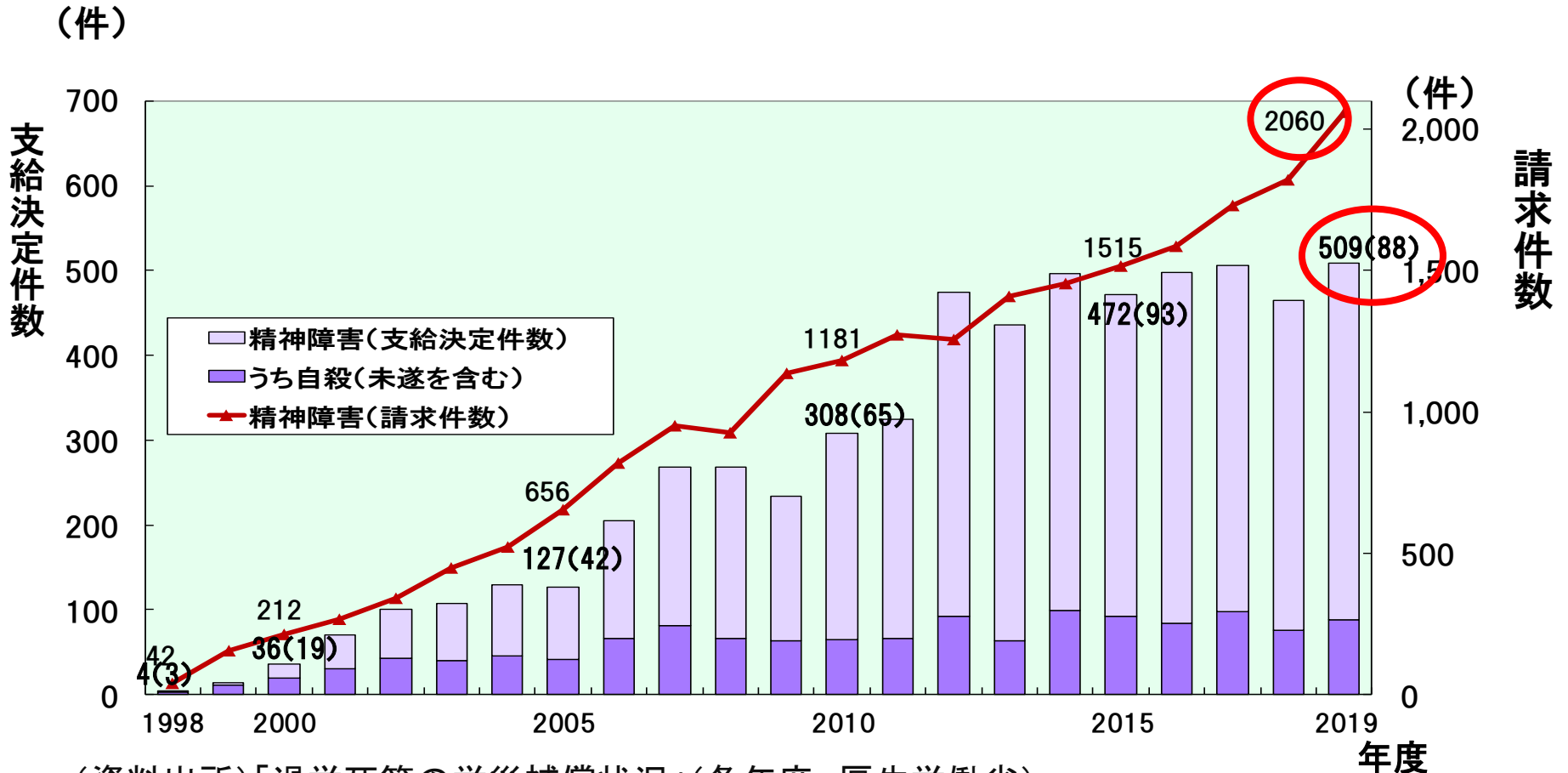
(1) 職場環境改善

(2) パワーハラスメントの防止

(3) 部下の長期休職後の円滑な職場復帰支援

※ 就任時の職長教育の教育事項との関係では、能力向上教育独自の教育内容

精神障害に係る労働災害の認定状況



(資料出所)「過労死等の労災補償状況」(各年度、厚生労働省)

(注) ()内は、精神障害による労災保険給付の支給決定件数のうち、自殺(未遂を含む)の件数である。

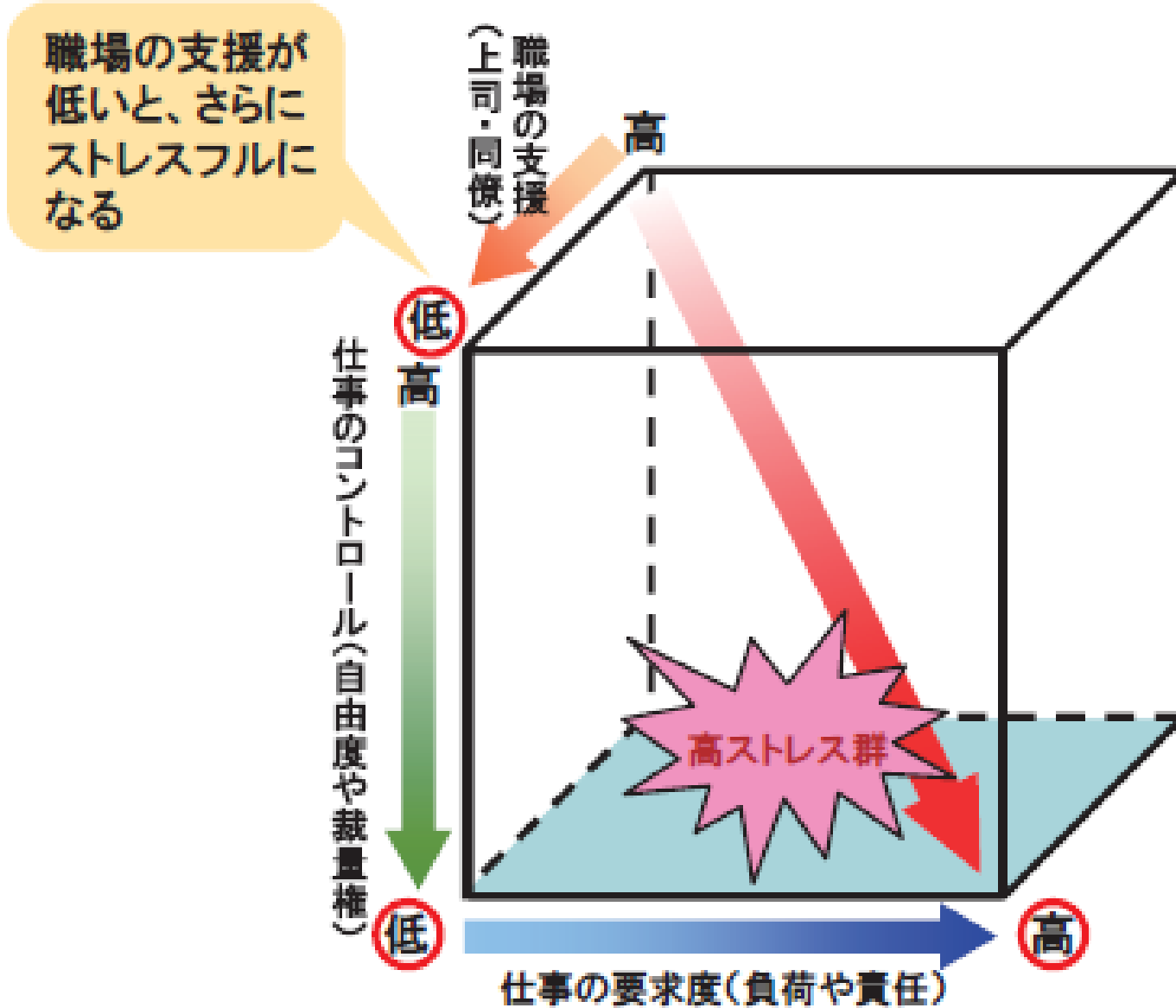
(1) 職場環境改善

職長が、担当する職場において、**ストレス要因の軽減に向けての職場環境改善の取組を推進するための教育**を行う。

具体的には、職場におけるストレスの程度は、過重な仕事量や時間的な拘束感、あいまいな役割や不十分な裁量権、職種や権限、職場の特徴等によって大きく変わることについての理解を促す。

その上で、職場環境改善ヒント集(メンタルヘルスアクションチェックリスト)を活用して、**職場のストレス軽減に向けての職場環境改善の進め方について教育**を行う。

職場のストレス要因の把握



「職場環境改善のためのヒント集」を活用した改善活動（1）

集団分析結果における課題	効果的な職場環境改善の計画例
<p><u>仕事の量的負担が大きい</u></p>	<p>個人あたりの過大な作業量があれば見直す。 <u>労働時間の目標値を定め残業の恒常化をなくす。</u> <u>繁盛期やピーク時の作業方法を改善する。</u> 休日・休暇が十分取れるようにする。 勤務体制，交代制を改善する。 個人の生活条件に合わせて勤務調整ができるようにする。 物品と資材の取り扱い方法を改善する。 個人ごとの作業場所を仕事しやすくする。 反復・過密・単調作業を改善する。 作業ミス防止策を多面に講じる。 衛生設備と休養設備を改善する。</p>

「職場環境改善のためのヒント集」を活用した改善活動（2）

集団分析結果における課題	効果的な職場環境改善の計画例
<u>仕事のコントロールが低い</u>	作業の日程作成に参加する手順を定める。 少数人数単位の裁量範囲を増やす。 <u>各自の分担作業を達成感あるものにする。</u> 必要な情報が全員に正しく伝わるようにする。 作業の指示や表示内容をわかりやすくする。
<u>上司の支援が低い</u>	<u>上司に相談しやすい環境を整備する。</u> <u>チームワークづくりをすすめる。</u> 仕事に対する適切な評価を受け取ることができるようにする。 昇進・昇格，資格取得の機会を明確にし，チャンスを公平に確保する。
同僚の支援が低い	同僚に相談でき，コミュニケーションがとりやすい環境を整備する。 チームワークづくりをすすめる。

(2) パワーハラスメントの防止

職長自身が部下に対して、パワハラの問題を起こしたりすることのないように、パワーハラスメントの防止の知識を身に付けるための教育を行う。

具体的には、「①職場において行われる優越的地位を背景とした言動であつて、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③その雇用される労働者の就業環境が害されるもの」は、「職場におけるパワーハラスメント」に該当するものであり、職長が、部下に対して、決して行ってはならないものであることについて教育を行う。

※ 労働施策総合推進法の改正により、**パワーハラスメントの防止対策の義務化**が行われている(大企業は2020年6月から、中小企業は2022年4月から)。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動

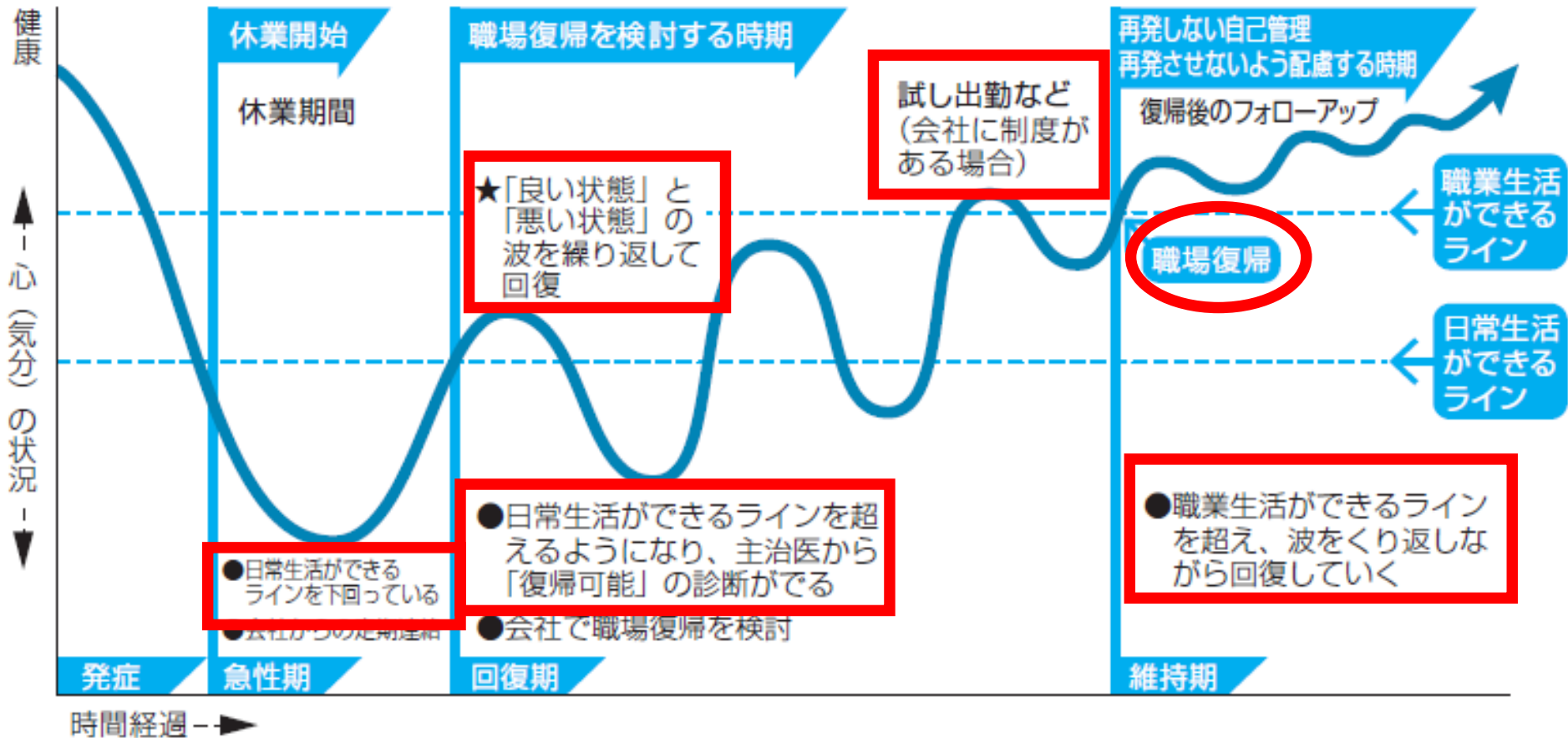
代表的な言動の種類	
1. 身体的な攻撃（暴行・傷害）	
2. 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）	
3. 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）	
4. 過大な要求	（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
5. 過小な要求	（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
6. 個の侵害	（私的なことに過度に立ち入ること）

（資料出所）「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」のパンフレット
（厚生労働省）

(3) 部下の長期休職後の円滑な職場復帰支援

- ① 長期休職後に職場復帰する際の経過としては、(ア)休職から職場復帰するまでの間の症状には好不調の波があり、一進一退を繰り返しながら回復していくこと、(イ)復帰が決まると症状が悪化することもあること、等のモデルケースについての理解を職長に対して促す。
- ② 長期休職後に職場復帰する部下を迎えるに当たっては、職長としては、産業保健スタッフ等の指示を踏まえつつ、**まずは無理をせずに会社に通い続けられるようにすることが最優先で、職場の暖かい受け止めが必要**であることについて教育を行う。

「うつ病」からの回復と職場復帰の経過（モデルケース）



(出典)「部下の職場復帰を円滑に～上司のメンタルヘルスサポート～」(中央労働災害防止協会)

B 1—8 その他の事業場における安全衛生活動

B 1－8 その他の事業場における安全衛生活動

事業所における安全衛生活動については、「B1－1」～「B1－7」に例示したもののほかにも、各業種や各事業者の個別具体的な実情に応じて、多発する労働災害（機械安全、はさまれ・巻き込まれ、転倒、腰痛等）の防止対策等の多種多様なものがあることから、必要に応じて、必要な内容を選択して、専門の安全衛生教育を行う。

ご視聴ありがとうございました。

引き続き、「B2 労働安全衛生マネジメントシステムの仕組み」の講座をご視聴ください。