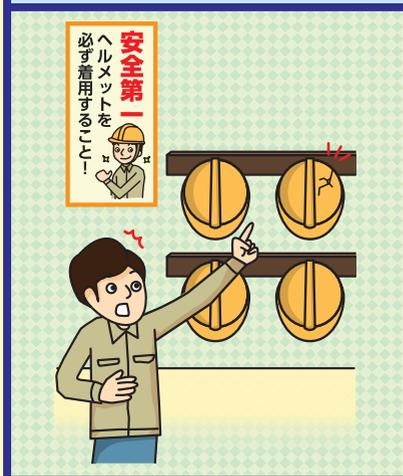
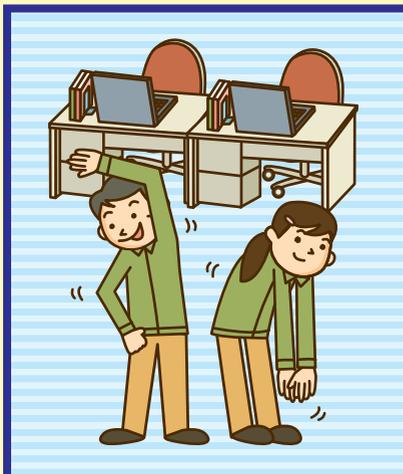


自治労安全衛生月間 7/1~31

職場点検活動のてびき



安心・安全・快適な職場環境をめざして 全職場・全員参加による労安活動を強化しよう



全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 川 本 淳

東日本大震災から7年、熊本地震から2年が経過しました。被災地では、依然として過重労働、メンタルヘルス、石綿曝露など、安全対策と健康問題が大きな課題となっており、被災地の一日も早い復興・再生と課題の解決を願うものです。

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・全員参加の安全衛生点検活動や、安全衛生委員会で職場改善の提起・実践を行うことで、快適職場の実現を進めています。

地方公務員安全衛生協会の2016年度の調査によると調査対象とした約76万人のうち「精神および行動の障害」を理由とした1ヵ月以上の長期病休者の10万人率は、1,337.8人にのぼり、長期病休者の半数以上を占めています。また、「過労死白書」においては2015年度の脳・心臓疾患の公務災害受理件数および認定件数は、ともに前年度比で増加していること、精神疾患等の公務災害受理件数も中期的には増加しており、とくに80時間以上の残業をしている件数が、脳・心臓疾患は26件、精神疾患は16件にのぼっている実態が明らかとなりました。

現在政府は「働き方改革」として、強行法規である労働基準法に時間外勤務の罰則付き上限規制を導入するなど長時間労働の是正にむけた対策を進めることとしています。

しかし法改正や制度整備だけでは、その実効性が担保できるものではありません。安全衛生委員会や労使交渉により、職場実態に応じて真摯に知恵を出し合い、具体的取組を実行すること、「職場改善活動」の強化が長時間労働の是正にむけては必要不可欠です。

公務職場においては、勤務時間の把握もその多くが自己申告とされており、未払い残業も含め長時間労働の問題はより深刻な状況にあります。公務に起因すると考えられるメンタル疾患や過労死についても、勤務時間の把握が適切に行われていないことから公務上の災害としての認定に困難を極める状況なども抱えています。

公務職場は時間外勤務の上限規制の適用が実質的に除外される職場、いわゆる36協定締結義務のないとされる職場があるなどの課題もあり、「働き方改革」の動きを絶好の機会ととらえ、長時間労働の是正など抜本的な健康管理対策の強化をより強く求めていかなければなりません。

労働者の安心・安全・快適な職場環境をつくるためにも、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。

2018年5月

目 次

I	はじめに	4
II	安全衛生月間の取り組みと安全衛生委員会の立ち上げ	5
1.	労働安全衛生の体制を作り、重点目標に取り組む	5
2.	重点職場の取り組みを強化する	8
3.	経験交流を進める	9
III	職場巡視と巡視後の対策等	16
1.	職場巡視を年間活動計画に組み込む	16
2.	改善提案を行う	17
3.	職場改善を進める	17
IV	安全衛生委員会の役割	21
1.	安全衛生委員会を充実する	21
2.	組合の中に「労働安全衛生対策組織」を設置する	25
3.	安全衛生活動のリーダーを養成する	27
4.	全員参加型で取り組む	27
5.	労働安全衛生の基本課題と委員会の役割	28
V	労働安全の現状と課題	31
1.	心身の健康のために	31
2.	みんなで取り組む労安活動	34
3.	労働（公務）災害防止に取り組む	35

資 料

安全衛生委員会年間活動例	23
安全衛生委員会活動体制例	26
労働安全衛生関係資料・Webサイトのご案内	74
1 ストレスチェック制度の流れ	38
2 安全衛生管理体制の整備状況と 2016年度地方公務員健康状況等の現況	39
3 危険有害物表示の例	42
4 安全標識の例	44
5 作業手順・救急用具の使い方表示の例	46
6 作業標準の例	47
7 労働安全衛生法体系	48
8 安全衛生関係法令・指針等の概要	49
9 安全衛生管理組織の基準	66
10 安全衛生委員会の機能	68
11 事務所衛生基準規則	70
12 災害補償制度の適用関係（地公関連）	72
13 メンタルヘルス対策	73
職場改善チェックリスト	77

I はじめに

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います。

国では厚生労働省が、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。

自治労の安全衛生月間の取り組みとしては、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。安全衛生委員会未設置の自治体（単組）は委員会等を設置し、設置義務のない自治体でも委員会あるいは労使対等の協議の場を設置して、労使が参加する職場点検活動を進めること等を推奨しています。

職場の安全対策は、危険作業などの安全実施のみにとどまらず、心の健康なども視野に入れる必要があります。毎年、職場の安全対策が講じられていなかったことにより、死亡にまで至るような重大案件も発生していることから、職場の総点検は全ての職場において必要な取り組みです。

職場点検活動にあたっては、労働組合の執行部や安全衛生の担当者、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し、現場感覚で点検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、改善に予算措置が伴う事項については、安全衛生委員会等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

Ⅱ 安全衛生月間の取り組みと 安全衛生委員会の立ち上げ

1. 労働安全衛生の体制を作り、重点目標に取り組む

労働者の身体的安全や身体的、精神的健康を増進するための取り組みが、喫緊の課題として取り上げられています。長時間労働に伴う、身体・精神の不調などには、労働組合として積極的に関わる必要があります。安全衛生月間では、まずは、自治体・単組の労働安全衛生の推進と、この活動の組織としての体制等の見直しを行います。その中で、解決したい課題をたくさん盛り込むのではなく、重点課題を絞って、職場巡視など全員参加で集中して取り組むことが大切です。自治労は、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。

自分の自治体（単組）は、何をどう取り組むのかはP10でのチャートに基づき、確認しましょう。

- (1) 安全衛生委員会が未設置の事業所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が未作成の事業所は、職場点検・巡視を盛り込んだ計画を作成する。
- (3) 職場点検・巡視を「職場点検活動のてびき」のチェックリスト等をもとに実施する。
- (4) 安全衛生委員会において、時間外労働の実態を報告させるとともに、とくにいわゆる過労死基準と言われる80時間を超える場合や、超過勤務が常態化している職場については具体的な対応策を示させる。
- (5) 職場のあらゆるハラスメントの予防・解決策を実施する。
- (6) 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。
- (7) 全職場でストレスチェックの実施・評価を行い、高ストレス職場の課題解決を行う。

- (1) 安全衛生委員会が未設置の事業所は安全衛生委員会を設置する。

労働安全衛生法（労安衛法）では、事業者に対して、一定の基準に該当する事業場では、安全委員会、衛生委員会（または両委員会を統合した安全衛生委員会）を設置しなければならないとしています（P68参照）。こ

れは、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づけ、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。

自治労では、労使対等の立場で、職員の安全衛生を客観的かつ継続的に議論できることから、設置義務のない事業所でも、委員会等を設置して、労働安全衛生活動を推進することを大会方針で掲げています。

(2) 安全衛生委員会の年間計画が未作成の事業所は、職場点検・巡視を盛り込んだ計画を作成する。

安全衛生委員会等は、立ち上げることが目標ではありません。したがって、委員会立ち上げ後は、その年度の計画を労使で立てることが必要となります。

例えば、次に掲げる項目などを年間スケジュールに入れて、安全衛生委員会内で協議します。

- ・ 定期健康診断
- ・ 健康診断の結果を受けての学習会（慢性疾患の予防など）等
- ・ メンタルヘルス・ハラスメントに関する学習会
- ・ ストレスチェックの結果の総括
- ・ インフルエンザの予防接種
- ・ 時間外勤務状況と、とくに時間外勤務が多い職場についての点検（少なくとも四半期ごと）
- ・ 職場巡視
- ・ 職場巡視の結果を受けての改善事項協議

安全衛生月間をきっかけに、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。

-
- (3) 職場点検・巡視を「職場点検活動のてびき」のチェックリスト等をもとに実施する。

職場巡視は、チェックリスト（後述に例示あり）を活用しながら、できるだけ全員参加で実施し、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。

また、職場巡視活動は、定期的に行い、危険な場所等の改善がはかられたかなどを確認し、対策を立てる必要があります。前述した「年間スケジュール」に職場巡視活動を入れて実施することが必要です。

- (4) 安全衛生委員会において、時間外労働の実態を報告させるとともに、とくにいわゆる過労死基準と言われる80時間を超える場合や、超過勤務が常態化している職場については具体的な対応策を示させる。

安全衛生委員会の重要な使命の一つに、「長時間労働是正対策」があります。委員会で少なくとも四半期ごとに、長時間労働の職場がないかを労使で確認し、とくに過労死ラインと言われている「80時間」や、超過勤務が常態化している職場への具体策を人員確保等も含めて検討・実施することが必須です。

- (5) 職場のあらゆるハラスメントの予防・解決策を実施する。

職場のあらゆるハラスメントについて、概念の共有化と認識を深め、対策に取り組みます。とくに、パワー・ハラスメントについては、2017年1月に作成した自治労「『パワー・ハラスメントのない良好な職場をめざして』～予防・解決マニュアル」などを活用し、取り組みを進めます。

- (6) 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。

メンタル不調に対しては、「自治労メンタルヘルス対策指針（2009年）」を活用して、気軽に相談できる利用しやすい窓口をつくり周知するとともに、長期休暇後の円滑な復職と復職後の再発を予防するため、職場復帰プログラムと支援体制の構築を行います。

(7) 全職場でストレスチェックの実施・評価を行い、高ストレス職場の課題解決を行う。

ストレスチェックが50人以上の事業所で義務化されたところですが、ストレスチェックの結果はP D C Aサイクルで検討し、より良い職場環境の構築につなげる必要があります。ストレスの原因は、ハラスメントであることも考えられることから、その対策を労使で考えていくことが重要です。その上で、安全衛生委員会で、労使でストレスの高い職場の点検・対策を行う必要があります。

さらに、運動を進める自治体・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身の不調をなくすために、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。
- 作業従事者の参加による、転落事故防止など危険な作業についての作業マニュアルの作成・遵守と定期的な見直し。
- 男女がともに担う安全衛生活動を推進するため、安全衛生委員会の女性委員を拡充する。
- 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。
- 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。
- 労働災害防止対策として、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。

2. 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。各県本部の事情等にあわせて、重点職場を設定しましょう。

例えば、衛生委員会等の設置率が低い数値になっているところを重点職場とします。職場、事業所の規模が小さいことが安全衛生委員会未設置の要因と思われますが、どこの職場においても、残業の削減、健康増進法の改正による受動喫煙対策、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。

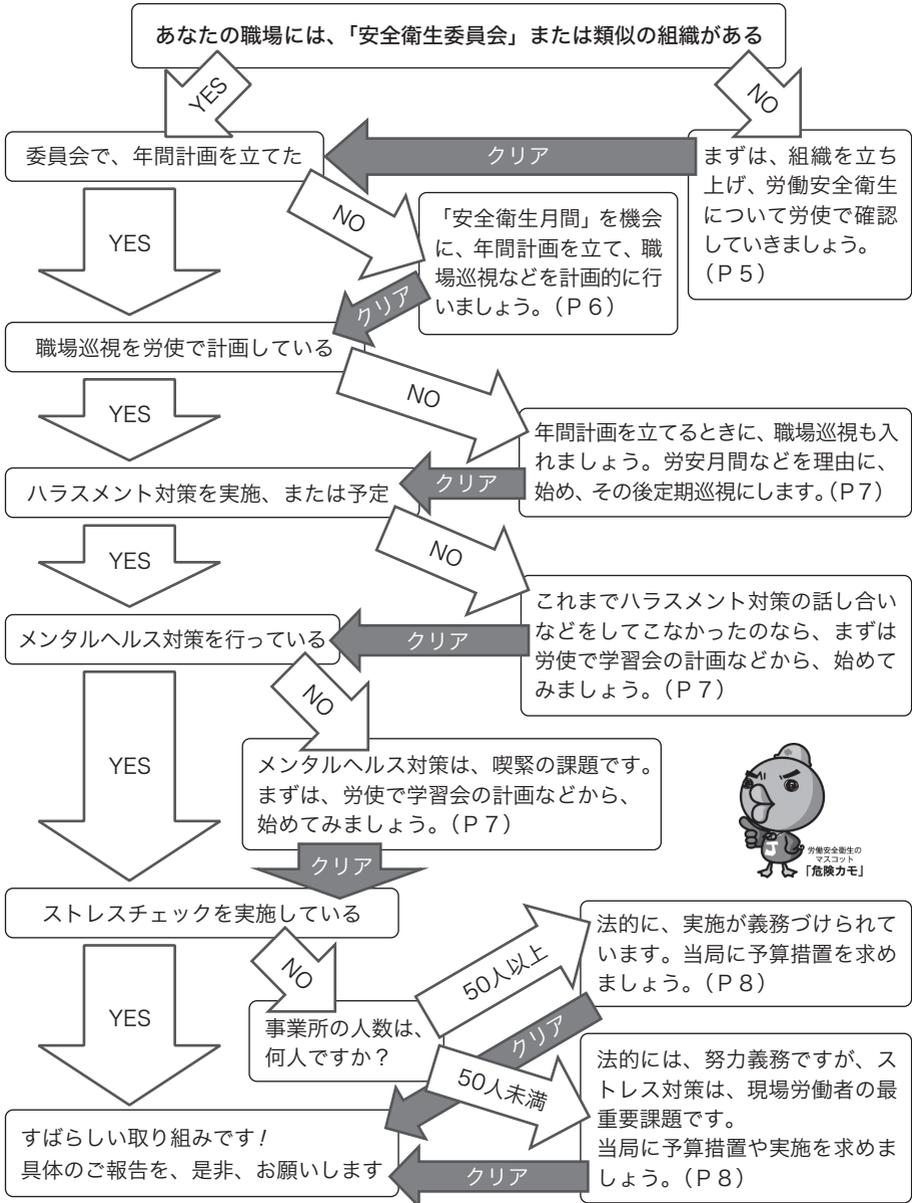
事業所規模が50人未満であることを理由に当局が委員会設置に同意しない場合がありますが、役場全体で正規、非正規合わせて職員数が50人を超えている場合には役場全体で一つの委員会を設置させる必要があります。それでも当局が委員会設置に同意しない場合は、労使対等で運営する場を設置するよう求めることが重要です。

現在、全国の職場で、メンタルヘルス問題が深刻となっています。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。

安全衛生活動に取り組めていなかった自治体（単組）は、安全衛生月間をきっかけに、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いきましょう。

3. 経験交流を進める

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、育成を行うことを目的に労働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進め、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ましょう。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。

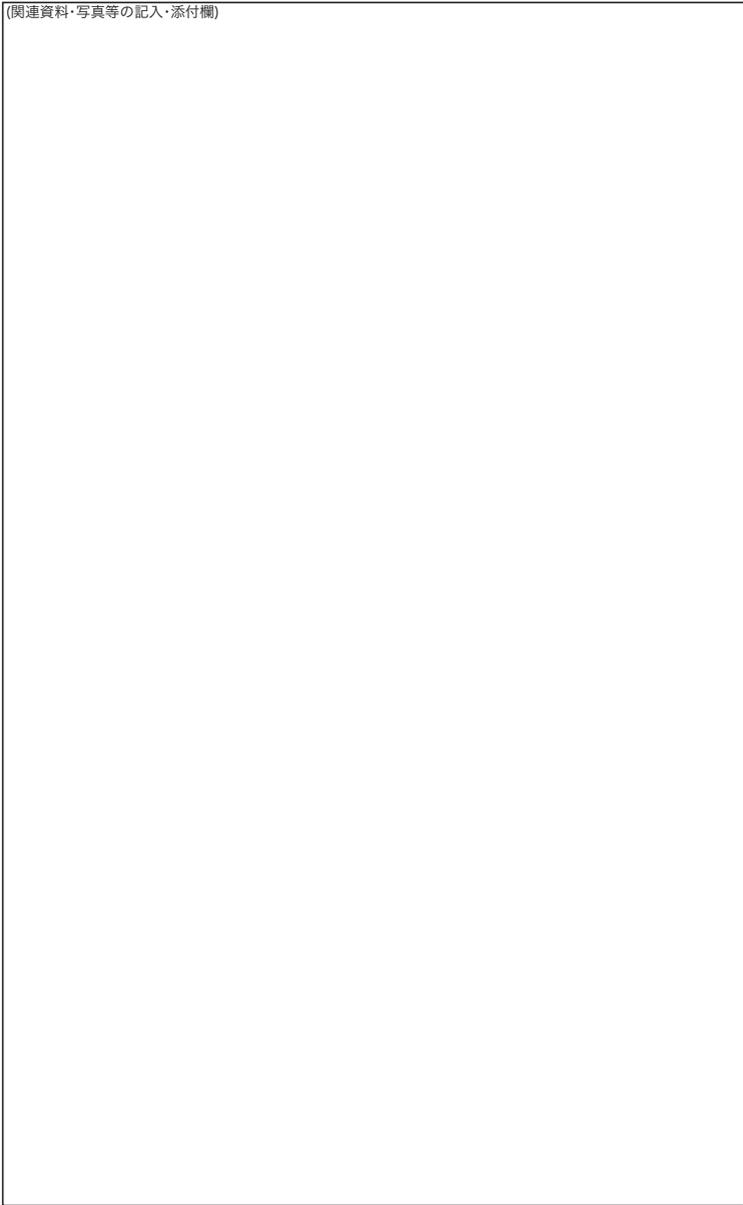


自治労の労働安全衛生運動の年間サイクル(例)

	本部	県本部	単組
1月	中央委員会	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px;"> 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>	
2月	安全衛生集会		
3月			
4月			安全衛生委員会の年間計画を作成
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		
8月	定期大会(本大会)		<div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px;"> 職場改善結果 </div>
9月		労安月間取り組み集約、提出 	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px;"> 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>
10月	労安月間取り組み集約		
11月	事例取りまとめ	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px;"> 予算要求行動や現業・公企統一闘争と連動したたかひを展開 </div>	
12月			
1月	中央委員会	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px;"> 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>	
2月	安全衛生講座		
3月			
4月			安全衛生委員会の年間計画を作成
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		
8月	定期大会(中間年)		<div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px;"> 職場改善結果まとめ </div>

安全衛生活動事例報告書

(関連資料・写真等の記入・添付欄)



Ⅲ 職場巡視と巡視後の対策等

職場巡視は、安全衛生委員会の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。（P19 チェックリストを参照してください）

問題点は指摘するだけにとどめなくて、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、グループワーク等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等が効果的です。

1. 職場巡視を年間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しますし、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、実現性が高まります。

また、事前に職場アンケートを実施し、改善策を集約したり、危険な場所の有無を確認します。少人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。

◆職場に合ったチェックリストを作成する

まずは、既存のチェックリスト（P19参照）を元にチェック項目の検討を行います。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。実際に職場巡視で使って項目の補足や修正を積み重ね、よりよいものにしていきます。チェックリスト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によって、現場に即した職場内の合意点を見つけ出すことができます。グループで討議することで、多面的な対策を柔軟に取り上げ、実現可能な対策を積み上げていくことができます。

緊急かつ重大な事項について、委員会等で解決に至らない場合は、職場要求として提出し、組合との団体交渉により解決することも視野にいれます。しかし、労使共同の委員会等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、職場改善を進めるための支援のツールとして大いに役に立ちます。

3. 職場改善を進める

◆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事項については高い優先順位とし、改善を優先的に進めます。

◆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、以前に指摘された事項の改善が実施されているかどうか、また、改善されていない場合はその理由を明らかにする必要があります。実施されている場合はその改善で有効かどうかについてチェックします。

◆経験交流を行う

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、取り組み方法とその成果を持ち寄り、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。

職場改善チェックリスト

職場巡視の際には、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とします。

このチェックリストはあくまで事務職場における一つの例であって、必ずしもどの職場でも使えるというところまで志向したものではありません。むしろ、このチェックリストの例を参考に、それぞれの職場に応じたリストの作成が期待されます。

- ◆ 事業所の概要を記入した上で、事業所に応じたチェックリストを用いて点検を行ってください。

職場ごとのチェックリストについてはP77から掲載しています。

- ◆ 不足していると思われる項目、逆に不要と思われる項目については適宜作りかえを行ってください。また、チェックリストを導入した後も、巡視項目やリストの書式などを適宜見直し、より効果的な職場巡視を行うよう心がけてください。

事業所の概要（全職場共通）

日 時	年 月 日 時 ~ 時	(天候: 気温: °C)
巡視場所		
巡視同行者		
職場概要		
職員数: 計	人 (内 男性	人・女性 人)
健康診断受診者: 計	人 (内 男性	人・女性 人) 受診率 %
公務災害発生の有無: 有	人 (過去3年	件) ・ 無
(災害の概要:)		
長期休業者の有無: 有	人	無

職場改善チェックリスト (事務・窓口職場むけ)

	チェックポイント	評 価			気づいたこと (改善・参考にすべきこと)
		良	要改善	要検討	
執 務 室 内	作業環境測定が定期的に行われている				
	文書・書籍等の整理整頓がなされている				
	ロッカー、棚が固定されている（地震対策など）				
	電気配線、コンセント等が安全に管理されている				
	執務室の床・カーペットの清掃・管理が行き届いている				
	執務室内の段差につまづき防止対策が施されている				
	室内が暑すぎたり寒すぎたりせず快適である				
	息苦しくないほどの広さが保たれている				
	通行に支障がない程度の通路が確保されている				
	接客カウンターの整理整頓が保たれている				
	救急箱が常備され、所在・使用方法が周知されている				
V D T 作 業 等	作業時の照度が適切である（明るすぎず暗すぎず）				
	VDT機器から放出する熱、騒音対策がなされている				
	VDT作業時、ディスプレイに差し込む光の反射防止対策がなされている				
	作業に適した机およびイスが配備され、安全に使用できる				
共 用 設 備	階段・廊下が安全に歩行できる				
	トイレが清潔に保たれている				
	給湯室が清潔で、換気も十分である				
	消火栓・消火器が誰でも緊急時に使用できる状態になっている				
対 受 動 喫 煙 策 煙	受動喫煙対策が十分になされており、タバコの煙が流れでることがない				
	執務室内禁煙が徹底している				
	ストレス対策が行われ、相談体制が周知されている				
(全体を通して気づいたこと)					

Ⅳ 安全衛生委員会の役割

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所ごとに設置することになっています（P68参照）。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。前述のように、委員会設置義務のない小規模事業所でも、委員会あるいはそれに準じる場を設置し、職場単位的安全衛生活動を推進します。

◆定期的に開催し、対策志向の審議を行う

安全衛生は、本来はあらゆる労働災害の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託され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（P6参照）し、定期的な開催をはかっていきます。

また、職場の労働安全衛生を、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されるようにし、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は、職場全体の安全衛生面での意識・高揚が重要です。

そのためには、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（労安衛法第59条～第63条）。

安全衛生教育の十分な効果をあげるためには、継続的に、新規採用者だけでなく、全職員にむけて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。とくに、メンタルヘルス対策やハラスメント対策も含めて管理者・管理職、全職員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（2018年度計画）

- * リスクアセスメント活動を推進し、小さな災害も速やかに報告される職場環境づくりを目指す。ボトムアップでの参加型安全衛生活動づくり
- * ストレスチェックの集団分析結果を積極的に活かした「心の健康づくり」の推進
- * 各専門部会の役割に基づいた研修・職場巡視等を推進し、安全衛生対策を進める

●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（5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	ストレスチェックを活かした「こころの健康づくり」の推進
2	全員参加でのリスクアセスメントに基づく公務労働災害防止対策の実施
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	労働災害ゼロ ①ヒヤリハット活動の実施 ②作業前ミーティングの実施 ③リスクアセスメントの継続
2	明るく衛生的な職場環境の構築 ①手洗い・うがいの徹底 ②挨拶は明るく積極的に

◇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（2017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
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	メンタルヘルス講演会
1 月	ストレスチェックの実施
2 月	2017年度事業の反省
3 月	2018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	子宮頸がん検診
1 月	乳がん検診

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「労働安全衛生対策組織」を設置する

◆安全衛生を組合の基本課題とする

労働安全衛生は、賃金や雇用とならぶ組合の基本的な課題です。安全衛生担当者等まかせにしないで、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、労働組合の中にも「労働安全衛生対策組織」を設置し、各事業所の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。

この対策組織は、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・職種代表で構成します。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。事業所の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進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、「労働安全衛生対策組織」を安全衛生活動のセンターと位置づけ、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。

◆安全委員会・衛生委員会の委員は、組合員から選ぶ

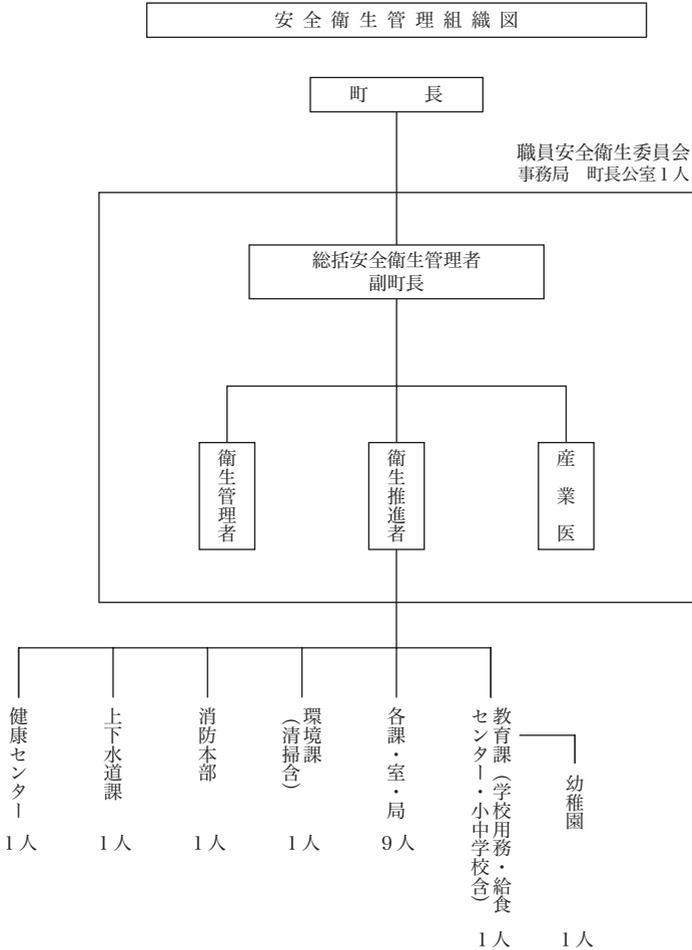
安全委員会や衛生委員会においては、労働災害防止の取り組み等を労使が一体となって行うために、労働者の危険又は健康障害を防止するための基本となるべき対策などの事項（労働安全衛生規則21条・22条で定める調査審議事項）について、調査審議を行うことになっています。

議長以外のメンバーの半数については、当該事業場の過半数労働組合（無い場合には労働者の過半数代表）の推薦に基づいて指名しなければなりません。

このことから、労働組合の積極的な関与が必要となります。

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



(2017.4.1)

3. 安全衛生活動の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。

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

一方で、講座を修了した者でも、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、担い手の裾野を拡げるために、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進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進めば、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、自分自身の評価に基づいて意見を述べ、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. 労働安全衛生の基本課題と委員会の役割

◆情報収集と処理の方法

安全衛生委員会での課題は多岐にわたり、情報量も多くなります。その情報を分析することで、職場改善につなげていく必要があります。日常の組合活動とも連動していますが、以下に対応の例を列挙します。

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委員会内で、収集・分析・評価します。

- ① 安全衛生法規に基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）

◆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しょう。

1. 長所

1. 各事業所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、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、「毎月1回以上開催するようにならなければならない」となっています。
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基づいているので、継続的な取り組みを進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上で弱点を持っています。
2. 話し合いに基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。

この短所を補うため、労働組合としての関わりが重要になります。

V 労働安全の現状と課題

安全衛生活動は、心身の健康と快適な職場づくりです。日々の職員の健康に気を配るために定期健康診断は有効な方法です。

また、良好なメンタルヘルスの維持のためには、その対策も欠かせません。安全衛生委員会では、職員の健康保持、労働災害（通勤災害も含む）に対しても、さまざまな対策を講じる必要があります。

1. 心身の健康のために

◆健康増進活動を進める

毎年の健康診断は、疾病の早期発見・早期治療のために重要です。しかし、人間ドック受診や、職場での健康診断に参加できていない職員が少数ですが居ることがあります。

安全衛生委員会は、委員会として、全ての職員が健診を受けるよう働きかけるとともに、適宜、慢性疾患（成人病）予防対策などの学習会の計画も必要となります。

また、健診の結果を受けて、精査・治療等が必要な職員に対しては、産業医や管理職等から、治療・受診を行うよう働きかけも必要となります。

さらに、季節的な感染症対策が必要な事業所では、予防接種などの計画も、必要な活動です。

◆労働時間問題を安全衛生委員会で討議する

近年、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。

2017年1月に「労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が発出され、使用者が講ずべき措置として(1)始業・終業時刻の確認及び記録、(2)始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法、(3)自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置、(4)賃金台帳の適正な調製、(5)労働時間の記録に関する書類の保存、(6)労働時間を管理する者の職務、(7)労働時間等設定改善委員会等の活用が盛り込まれました。

しかし、総務省「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査」結果によると、月60時間超の時間外労働を行っている職員の比率は2.8%、月80時間超

は1.1%にのぼっていることが明らかとなり、現場では、時間外労働が自己申告制とされていることや未払い残業が常態化しているなどの問題も多数存在します。このことから、少なくとも四半期に1度は、時間外勤務時間について委員会として検討し、極端に時間外勤務のある職場については、実態調査を含む、さまざまな検討を行うことが求められます。

自治体の職場では、勤務時間そのものに対する認識も曖昧になっていることから、総労働時間の縮減や是正、時間外労働に対する認識統一等をはかり、ストレスや疲労等で不調を訴える労働者や自殺者を未然に防ぎ、全ての労働者にとって働きやすい職場となるよう取り組みを強化しましょう。

また、36協定については、2018年2月に「公務のための『0からはじめる36協定』」を作成しました。36協定の締結義務職場はもとより、締結義務の課せられていない職場においても、36協定に準ずる書面協定等を求め、時間外労働や休日労働等の縮減や是正への取り組みを強化していきましょう。

◆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、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。

メンタルヘルス対策は、事業主の安全衛生責任を明確にして、①一次予防として、ストレスチェック制度の活用や職場環境等の改善を通じて、メンタルヘルス不調を未然に防止する、②二次予防として、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う、③三次予防として、メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰の支援等を行う、と4つのメンタルヘルスカ（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、④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。

また、長時間労働（時間外労働）の縮減（前述参照）も重要なメンタルヘルス対策となります。

◆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（以下、「パワハラ」という）は、「職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為」（厚生労働省）と定義されています。

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およぼすため、人権侵害として職場から一掃しなければなりません。

自治労は、2010年、2016年に「パワー・ハラスメント実態調査」を行いました。2016年の調査では、前回の2010年調査からパワハラ対策が急速に進んだものの、依然として5人に1人がパワハラ被害を受けていることが明らかとなりました。こうした結果を受け、2017年1月に「パワー・ハラスメントのない良好な職場をめざして～予防・解決マニュアル～」を発行し、「パワハラWebサイト」の開設を行いました。

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。前述の資料を活用し、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対策を講ずること、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。（巻末に参考資料・Webサイトを記載）

2. みんなで取り組む労安活動

◆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ましょう。

◆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。

◆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状況もあり、重大事故も発生しています。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受注先事業所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ことが必要です。

3. 労働（公務）災害防止に取り組む

◆身近な労働災害を防止する

はしごや脚立は、身近な用具であることから、墜落や転落の危険をそれほど感じずに使用していることが多いと言われています。しかし、骨折などの発生や、高所からの転落事故など、重大災害が発生しています。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（P65参照）。

転落等のみならず、軽微な事故でも、安全衛生委員会が中心となって、現場調査を行い、再発防止対策を講じる必要があります。

◆職業病と公務災害認定の取り組み

自治労は、自治体職場における労働災害・職業病がいまだに多発している状況にあることから、公務災害認定の請求に取り組むことは不可欠として、2015年6月に「公務災害認定への取り組みマニュアル」を発行しました。

地方公務員災害補償制度については、2016年4月に改正行政不服審査法が施行されたことに伴い、口頭意見陳述の際、審査関係人として各支部（処分庁）または各支部審査会（裁判庁）が招集され、これにあわせ再審査請求人は審査長の許可を得て、支部または支部審査会へ質問することが認められることになりました。また、不服申立期間の延長として支部審査会に審査請求できる期間については、原処分があったことを知った日の翌日から60日以内であったものが3ヵ月以内に、審査会に再審査請求できる期間については、原裁判（支部審査会の裁決）があったことを知った日の翌日から30日以内であったものが1ヵ月以内に、それぞれ変更されました。さらに、これまで再審査請求を経なければ取消訴訟を起すことができませんでしたが、再審査

請求前置が廃止され、今後は審査請求を経ていれば、再審査請求を経ずに取消訴訟を起こすことも可能になるなど、地方公務員災害補償基金審査会における制度変更が行われていることから、これらを踏まえた対応を行っていく必要があります。

◆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はかられています。

これを受けて、2012年3月16日に地方公務員災害補償基金も、これまでの「精神疾患に起因する自殺及び精神疾患の公務災害の認定について」（1999年9月14日）を廃止し、2012年4月以降は「精神疾患等の公務災害の認定について」によることを通知しました。また、2011年3月には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「業務負荷の分析表」（2012年3月16日／地基補第62号・別表）が策定されたため、積極的に活用する必要があります。

◆地域の課題としてアスベスト対策を進める

アスベストの被害をめぐっては、最高裁、高裁、地裁で国の責任を認める判決や労災として認定する判決が出されています。

石綿障害防止規則により、労働者を就業させる建築物の壁、柱、天井等に吹き付けられた石綿等が損傷、劣化等により粉じんを発散させるおそれがあるときは、当該石綿等の除去、封じ込め、囲い込み等の措置を講じる義務があります。解体・改修時には、大気汚染防止法の事前調査、労働安全衛生法関連の事前調査、建設リサイクル法における建設資材の付着物調査を行う義務があり、講ずるべき措置等が定められています。2013年度から開始された建築物石綿含有建材調査者による調査が望まれます。

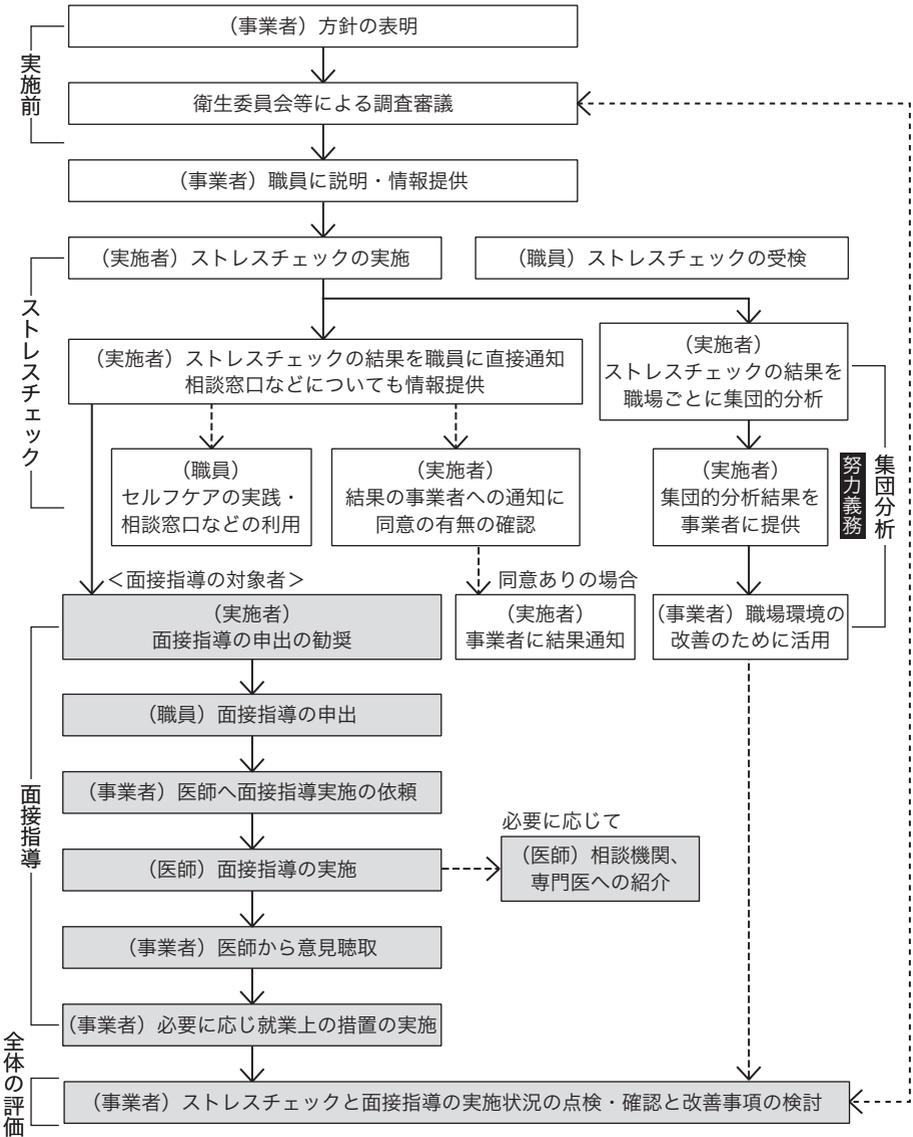
2006年にアスベストを含有する建材が禁じられたことから、それ以前に建てられた建築物にはアスベストが含まれていると疑ってみましょう。天井裏や仕上げ材の下地など見えないところに存在する場合があります。過去の調査の結果、アスベスト含有建材が見つかり、封じ込めや囲い込み等の対策が取られた場合は、除去されたのではなく残っています。すぐに安全な除去ができない場合には、いつ、どのようなタイミングで除去するか計画を立てるとともに、それまでの間、安全に管理・監視する計画を立てて実行するべきです。

自治労は2005年、総合的な「アスベスト対策チェックリスト」を作成し、これに基づいた「アスベスト対策全単組調査」を実施しました。アスベスト被害の発症の潜伏期間は10～40年と長く、被害者はこれからも拡大する可能性が大きく、アスベスト問題はまだ終わっていないことに留意する必要があります。さらに、アスベスト使用禁止前の建物の老朽化により、その解体のピークがこれから始まると予想されています。

自治体職場でも、アスベSTRISK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STRISK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STRISK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。

ストレスチェック制度の流れ



資料2

安全衛生管理体制の整備状況と 2016年度地方公務員健康状況等の現況

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伴う法律であり、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。

<参考>

安全衛生管理体制の整備状況（団体区分別） ※一部抜粋

2017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	6,270	6,258	99.8	379	377	99.4	6,270	6,221	99.2
指定都市	1,332	1,325	99.4	266	266	100.0	1,332	1,326	99.5
市区	3,034	2,965	97.7	286	284	99.3	3,034	2,844	93.7
町村	978	922	94.2	0	0	-	978	899	91.9
一部事務組合	438	430	98.1	32	32	100.0	438	426	97.2
合 計	12,052	11,900	98.7	963	959	99.5	12,052	11,716	97.2
	(11,941)	(11,726)	(98.2)	(961)	(954)	(99.3)	(11,941)	(11,495)	(96.3)

(注) 合計欄の（ ）の数字は2016年3月31日現在の選任（設置）数等である。

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（2016年3月31日現在）は、安全委員会99.3%、衛生委員会が96.3%となっている一方で、町村職場では未設置職場が15.0%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、月1回の開催すら行っていない、といった職場が多数あります。

地方公務員安全衛生推進協会の「2016年度地方公務員健康状況等の現況（約76万人対象）」（2017年11月）によると、地方公務員の自殺者（10万人率）は12.9人と悪性新生物に続き在職死亡原因の第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とした1ヵ月以上の長期病休者は18,144人となり、長期病休者の55%と半数以上がメンタルヘルス不調による病休となっており、この傾向は2012年から変わっていません。

厚生労働省はこの間、さまざまな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の施策を出してきました。すなわち、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」「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」改正（2006年）し、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、「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」からワーク・ライフ・バランス推進に留意した改善を進めていくとしました。さらに2011年2月にも一部改正され、長時間にわたる時間外労働の実効ある抑制をはかることとなりました。

2015年12月1日には、従業員50人以上の事業所に対して医師・保健師等によるストレスチェックが義務化されました。自治労は、すべての事業所において実施するよう求めていることから、全単組においてストレスチェックを実施し、結果を踏まえ、安全衛生委員会等で分析・協議し、職場改善につなげる必要があります。

2014年11月1日から過労死等防止対策推進法が施行され、2015年7月には「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が策定されました。過労死等防止対策推進法に基づき、2016年10月に最初の過労死等防止対策白書がまとめられました。2017年度の2回目の白書は、前回のものより、より詳細に職業ごとの総括、メンタルヘルスの項目に「いじめ・嫌がらせ」を新たに加えるなど、分析が細くなりました。具体的な数字や総括によると、①一般労働者の年間総実労働時間は2000時間前後で高止まり、②民事上の個別労働紛争相談件数に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合は最多の70,971件で年々増加、③民間における脳・心臓疾患に係る労災請求件数は過去10年余りの間、700件台後半から900件台前半の間で推移しているなどの特徴が読み取れます。地方公務員においても、①2015年度の脳・心臓疾患の公務災害受理件数及び認定件数は、2014年度に続きともに前年度比で増加していること、②2015年

度の精神疾患等の公務災害受理件数は倍増しているが、認定件数はその半数にも満たない、という状況です。とくに精神疾患等の公務災害認定を受けた中には、80時間以上の残業をしている件数が14件にのぼっていることがわかりました。

一方自治労では2009年4月に「自治労メンタルヘルス指針」の改訂、2017年1月には「パワー・ハラスメントのない良好な職場をめざして～予防・解決マニュアル～」の発行、「パワハラWebサイト」を開設するなど、パワー・ハラスメントの対策を強化しています。

2016年9月から始まった政府の「働き方改革実現会議」では、上限を超える残業についての「特別条項」を見直し、残業時間の上限を法定化し、これにより上限を超える残業を原則禁止、罰則規制を設けるなどの規制を強化する協議を進め、2017年3月末、時間外労働の上限規制等を盛り込んだ「働き方改革実行計画」が取りまとめられました。

今回の「働き方改革実行計画」の発出を機に、各職場において36協定の締結状況や時間外労働の実態把握、臨時・非常勤等職員も含んだ労働者代表の要件の見直しなど、時間外労働に関するさまざまな事項を再度確認、改善していけるよう取り組みを強化しましょう。

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。

資料3 危険有害物表示の例

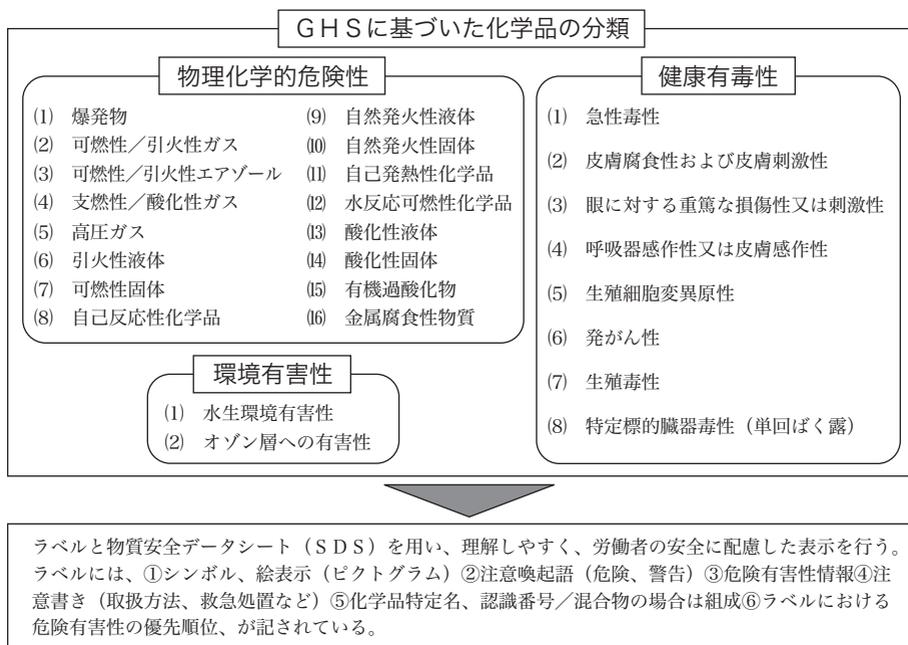
国連GHS勧告 化学品の分類および表示に関する世界調和（統一）システム

私たちは、生活・業務の色々な場面で化学物質を使用しています。化学物質は私たちの生活の利便性を高めてくれますが、その性質によっては、危険性や有害性があり、取り扱うにあたって注意を要する場合があります。

GHSは化学品の危険有害性を世界的に統一された一定の基準に従って分類し、絵表示等を用いてわかりやすく表示し、その結果をラベルやSDS（Safety Data Sheet：安全データシート）に反映させ、災害防止および人の健康や環境の保護に役立てようとするものです。

GHS文書は2年に一度改訂されており、2015年には改訂6版が出版されました。GHS文書（通称：パープルブック）全文は以下を参照してください。

http://www.meti.go.jp/policy/chemical_management/int/files/ghs/h25ver1.ljgov.pdf



(菱形枠は赤色、中のシンボルは黒色が用いられる。危険有害性の種類、区分によって使用される絵表示が多少異なるので詳細はGHS文書を参照のこと)

絵表示				
概要	<p>火薬類 自己反応性化学品 有機過酸化物</p>	<p>可燃性・引火性ガス 可燃性・引火性エアゾール 引火性液体、可燃性固体 自己反応性化学品 自然発火性液体、自然発火性固体、自己発熱性化学品、水反応可燃性化学品、有機過酸化物</p>	<p>支燃性・酸化性ガス 酸化性液体 酸化性固体</p>	<p>高圧ガス</p>

以上は、物理化学的危険性。

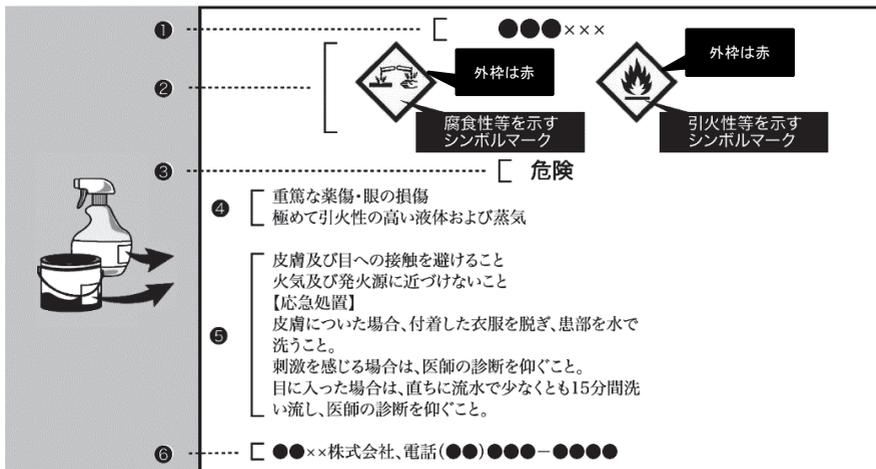
絵表示					
概要	<p>急性毒性 (区分4)、皮膚腐食性・刺激性 (区分2)、眼に対する重篤な損傷・眼刺激性 (区分2A)、皮膚感作性、特定標的臓器・全身毒性 (単回ばく露) (区分3)</p>	<p>急性毒性 (区分1-3)</p>	<p>金属腐食性物質 皮膚腐食性・刺激性 (区分1A-C)、眼に対する重篤な損傷・眼刺激性 (区分1) ※太字は物理化学的危険性</p>	<p>呼吸器感作性、生殖細胞変異原性、発がん性、生殖毒性、特定標的臓器・全身毒性 (単回ばく露) (区分1-2)、特定標的臓器・全身毒性 (反復ばく露)、吸引性呼吸器有害性</p>	<p>水性環境有害性</p>

以上は、健康および環境有害性。
厚生労働省「職場の安全サイトより」

資料4 安全標識の例

GHSに基づくラベル表示例

2017年から、シンボルマークの外枠は赤色、枠内の地色は白色が義務化されました。



- ① 化学品に関する情報…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

感染性廃棄物を入れた容器には、関係者が一目で感染性廃棄物であることを識別できるようにするもの



環境省の「廃棄物処理法に基づく感染性廃棄物処理マニュアル」（下記サイト参照）に則り、下記のように色が決められている。

赤色：液状又は泥状のもの（血液等）

橙色：固形状の可燃物（点滴セット、注射筒等のプラスチック類、ガーゼ等の繊維類等）固形状の不燃物（ビン等のガラス類）

黄色：注射針の鋭利なもの（注射針、メス等）

<https://www.env.go.jp/recycle/misc/kansen-manual.pdf>



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

アスベスト
除去中

専用保護具無き者
立入禁止

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

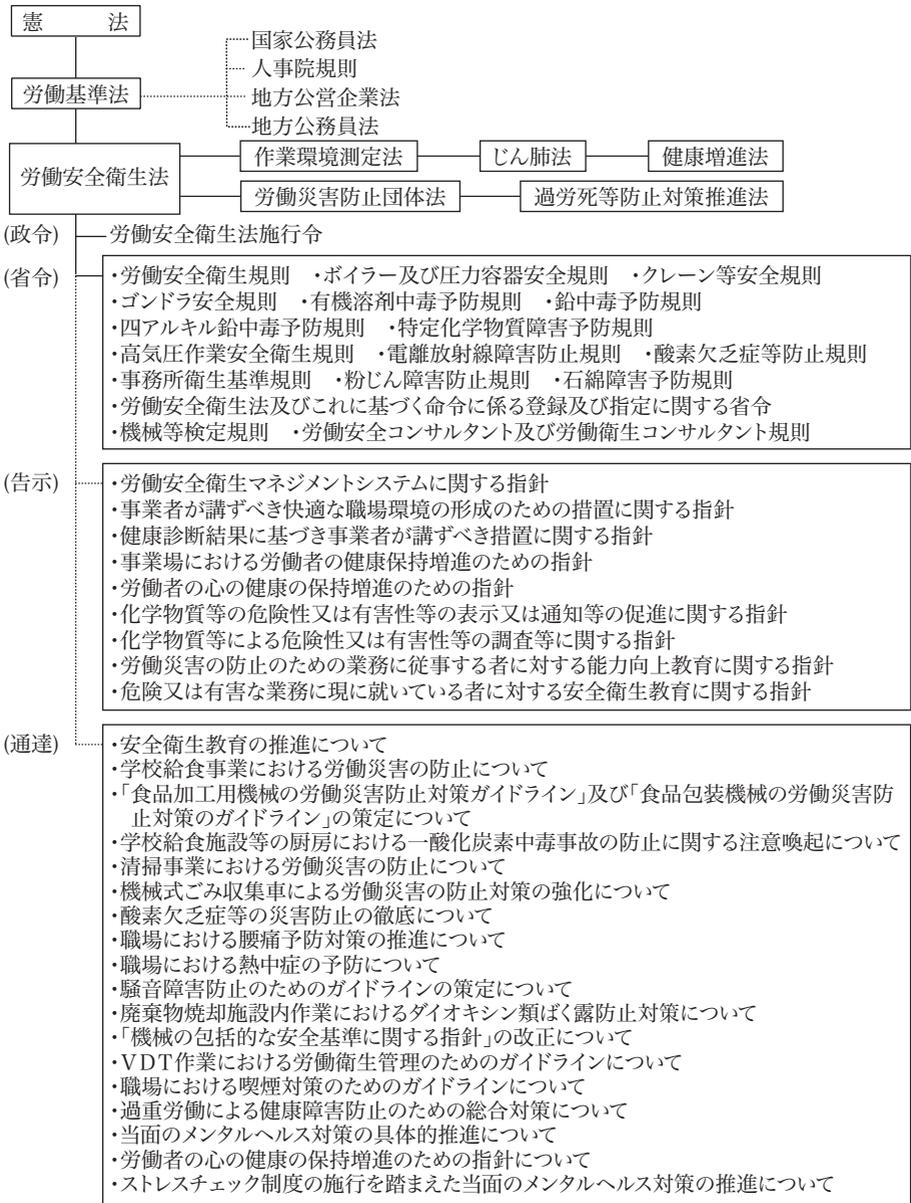
応急処置	保護具	取扱い上の注意事項	人体に及ぼす作用
<p>◎目にはいった場合—流水で十分に洗い、眼科医の処置を受ける。</p> <p>◎皮膚についた場合—石綿の繊維の刺激で皮膚がかゆくなり、皮膚炎を起こすことがあるが、そのような場合は医師の処置を受ける。</p>	<p>◎防じんマスク・保護眼鏡・特殊保護衣などを使用する。</p>	<p>◎粉じんの発生を極力抑制し、また排気による公害を完全に防止すること。</p>	<p>◎急性障害として、軽度の局所刺激や中等度の吸入障害を起こす。</p> <p>◎永年にわたり石綿粉じんを吸入することにより慢性障害として、石綿肺を引き起こす。せき、たんなど気管支炎症状を伴い、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、黄褐色の運珠状の「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6 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。	(二人作業) *作業の服装は低木作業と同様。 天板に乗らない	振り傷 切り傷 とげ 虫刺され かぶれ 落下 (骨折) (打撲) (捻挫)
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 	
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。	
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。	
7	枝をそろえてヒモなどで結ぶ。		
8	リヤカーなどで指定場所へ運ぶ。		
■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。			

資料7 労働安全衛生法体系



資料8 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)

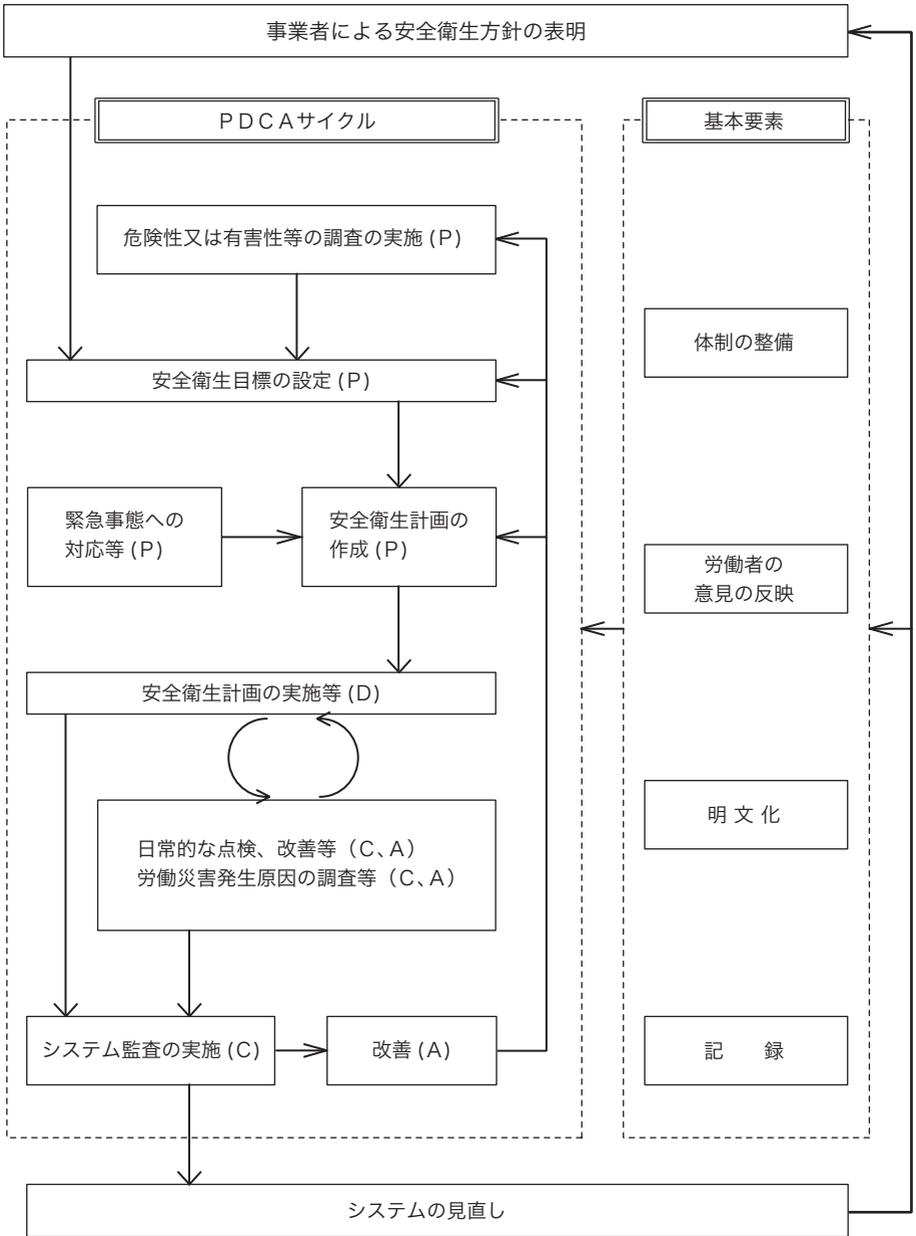
第14条 (緊急事態への対応)

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)により特定された危険性又は有害性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（以下「リスク」という。）の見積り

(3) (2)の見積りに基づくリスクを低減するための優先度の設定及びリスクを低減するための措置（以下「リスク低減措置」という。）内容の検討

(4) (3)の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：2014年11月28日厚生労働省令第131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) 石綿等にばく露するおそれがある建築物等における業務に係る措置
 - 3) 石綿等取り扱う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

● ストレスチェック制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策

(2016年4月1日基発0401第72号)

第1 基本方針等

1 メンタルヘルス対策を取り巻く状況

2 基本方針

メンタルヘルス対策は、一次予防（メンタルヘルス不調の未然防止）、二次予防（メンタルヘルス不調の早期発見・早期治療）、三次予防（メンタルヘルス不調者の職場復帰支援）を総合的に進めるべきもの。当面は、ストレスチェック制度の履行確保をメンタルヘルス対策の最重点課題として位置付け、同制度の導入を契機として、事業場におけるメンタルヘルス対策が加速的に進むよう、計画的に取り組む。

第2 実施事項

1 事業場に対する周知及び指導の実施等

(1) あらゆる機会を捉えたストレスチェック制度の周知の実施

2015年12月1日に法第66条の10の規定に基づくストレスチェック制度が施行され、常時50人以上の労働者を使用する事業場に対してストレスチェック制度の実施が義務付けられたところであるが、引き続きあらゆる機会を捉えて、同制度の周知を図るとともに、国の支援事業についても情報提供を行うこと。特に、ストレスチェックの結果を踏

まえた就業上の措置の実施又は職場環境の改善として、必要に応じて事業主がパワーハラスメント対策を行う際に参考とすることができるよう、パワーハラスメント対策導入マニュアルやパワーハラスメント対策に関するパンフレット等を活用して、併せて周知を行うことが望ましいこと。

(2) ストレスチェック制度に関する指導の実施

ア 集団指導及び個別指導

ストレスチェック制度の内容や実施方法に関する集団指導や個別指導を実施すること。これらの指導の際には、ストレスチェック制度の実施に困難を生じている事業場等に対して、具体的な進め方に関し、「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」に基づき助言・指導を行うこと。その際には、事業場の実態やニーズを踏まえて、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策の全般的な取り組み方法について、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき助言・指導を行うこと。

イ 監督指導

監督指導において、ストレスチェック制度の実施の有無等について確認し、必要な指導等を行うこと。

(3) 精神障害等による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策の指導の実施

(4) 衛生管理特別指導事業場に対する指導の実施

(5) メンタルヘルス対策のモデル事業場の育成・把握

2 業界団体等の自主的活動等の促進

(1) 業界団体等における自主的活動の促進

(2) 啓発活動の促進

3 支援事業の活用等

(1) 支援事業の活用促進

(2) 産業保健総合支援センターとの連携

4 関係行政機関等との連携

(1) 関係行政機関との連携

(2) 関係機関との連携

第3 関連通達の改正

2006年3月17日付け基発第0317008号「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」を改正

● 過重労働による健康障害防止のための総合対策

(改正：2016年4月1日基発0401第72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) 裁量労働制に係る周知指導

(3) 労働時間等の設定の改善に向けた自主的取組の促進に係る措置

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を徹底するための指導等

(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

1 趣旨

2 時間外・休日労働の削減

3 年次有給休暇の取得促進

4 労働時間等の設定の改善

5 労働者の健康管理に係る措置の徹底

- (1) 健康管理体制の整備、健康診断の実施等
- (2) 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等
 - ア 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える労働者であって、申出を行ったものについては、医師による面接指導を確実に実施する。
 - イ 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超える労働者であって、申出を行ったもの（アに該当する労働者を除く。）については、面接指導等を実施するよう努める。
 - ウ 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える労働者（アに該当する労働者を除く。）又は時間外・休日労働時間が2ないし6月の平均で1月当たり80時間を超える労働者については、医師による面接指導を実施するよう努める。
 - エ 時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者で、健康への配慮が必要と認めた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましい。
- (3) ストレスチェック制度の実施
- (4) 過重労働による業務上の疾病を発生させた場合

● 労働者の心の健康の保持増進のための指針

(改正：2015年11月30日健康保持増進のための指針公示第6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の保護への配慮
- (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 心の健康に関する情報を理由とした不利益な取扱いの防止
- (1) 事業者による労働者に対する不利益取扱いの防止
 - (2) 派遣先事業者による派遣労働者に対する不利益取扱いの防止
- 9 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

10 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こと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

(2013年6月18日基発0618第1～4号)

1 はじめに

2 作業管理

- ① 腰部に負担のかかる重量物を取り扱う作業、人を抱え上げる作業、不自然な姿勢を伴う作業では、作業の全部又は一部を自動化することが望ましい。
- ② 前屈、中腰、ひねり、後屈ねん転等の不自然な姿勢を取らないようにすること。
- ③ 不自然な姿勢を取らざるを得ない場合には、前屈やひねり等の程度をできるだけ小さくし、その頻度と時間を減らすようにすること。
- ④ 腰部に負担のかかる動作では、姿勢を整え、かつ腰部の不意なひねり等の急激な動作を避けること。
- ⑤ 転倒やすべり等の防止のために、足もとや周囲の安全を確認するとともに、不安定な姿勢や動作は取らないようにすること。
- ⑥ 作業時間、作業量等の設定に際しては、作業に従事する労働者の数、作業内容、作業時間、取り扱う重量、自動化等の状況、補助機器や道具の有無等が適切に割り当てられているか検討すること。
- ⑦ 腰部に過度の負担のかかる作業では、無理に1人で作業するのではなく、複数人で作業できるようにすること。
- ⑧ 腰痛の発生要因を排除又は低減できるよう、作業動作、作業姿勢、作業手順、作業時間等について、作業標準を策定すること。
- ⑨ 休憩時間を設け、その時間には姿勢を変えるようにすること。作業時間中にも、小休止・休息が取れるようにすること。
- ⑩ 夜勤、交代勤務及び不規則勤務にあつては、作業量が昼間時における同一作業の作業量を下回るよう配慮し、適宜、休憩や仮眠が取れるようにすること。
- ⑪ 作業時の靴は、足に適合したものを使用すること。腰部に著しい負担のかかる作業を行う場合には、ハイヒールやサンダルを使用しないこと。
- ⑫ 作業服は、重量物の取扱い動作や適切な姿勢の保持を妨げないように、

伸縮性、保温性、吸湿性のあるものとする。

3 作業環境管理

- ① 寒冷ばく露は腰痛を悪化させ、又は発生させやすくするので、屋内作業場において作業を行わせる場合には、作業場内の温度を適切に保つこと。
- ② 作業場所、通路、階段等で、足もとや周囲の安全が確認できるように適切な照度を保つこと。
- ③ 労働者の転倒、つまずきや滑りなどを防止するため、作業床面はできるだけ凹凸がなく、防滑性、弾力性、耐衝撃性及び耐へこみ性に優れたものとする。
- ④ 車両系建設機械の操作・運転等により腰部と全身に著しく粗大な振動、あるいは、車両運転等により腰部と全身に長時間振動を受ける場合、腰痛の発生が懸念されることから、座席等について振動ばく露の軽減対策をとること。

4 健康管理

重量物取扱い作業、介護・看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ては、当該作業に配置する際及びその後6月以内ごとに1回、定期的に医師による腰痛の健康診断を実施すること。また、適宜、筋疲労回復、柔軟性、リラクセーションを高めることを目的として、腰痛予防体操を実施させること。

5 労働衛生教育等

重量物取扱い作業、同一姿勢での長時間作業、不自然な姿勢を伴う作業、介護・看護作業、車両運転作業等に従事する労働者については、当該作業に配置する際及びその後必要に応じ、腰痛予防のための労働衛生教育を実施すること。

6 リスクアセスメント及び労働安全衛生マネジメントシステム

別紙 作業態様別の対策

- I 重量物取扱い作業
- II 立ち作業
- III 座り作業

IV 福祉・医療分野等における介護・看護作業

V 車両運転等の作業

● 職場の受動喫煙防止対策

(2015年5月15日基安発0515第1号)

1 経営幹部、管理者及び労働者の役割・意識

職場における受動喫煙防止対策を効果的に進めていくためには、企業において、組織的に実施することが重要であり、当該企業の経営首脳である者、管理職である者及び労働者が下記の役割を果たしつつ、協力して取り組むことが効果的である。

(1) 経営幹部

経営幹部は、適切な受動喫煙防止対策が、労働者の健康の保持増進に資するものであることを認識するとともに、改正法の趣旨や受動喫煙防止対策の意義について管理者及び労働者に認識させるよう努めることが重要である。

(2) 管理者

管理者は経営幹部の基本方針、受動喫煙防止対策の意義、改正法の趣旨等を理解し、当該内容等を踏まえ、労働者に対して、適切な措置に従った取組等を行うよう周知啓発したり、事業場における措置に従っていない者に対して適切に指導したりするなど、対策の推進のために積極的に取り組むことが期待される。

(3) 労働者

職場の受動喫煙防止対策の推進のためには、当該事業場に従事する労働者の意識、行動等が特に重要であるため、経営幹部が決定した措置や基本方針を理解しつつ、労働者は衛生委員会等の代表者を通じる等により、必要な対策について積極的に意見を述べるようにすることが期待される。また、労働組合は、経営幹部に対する対策の推進の働きかけ、労働者の要望等の集約、対策に関する周知・教育の勧奨等を行うことにより、事業者が行う対策が円滑に推進されるよう必要な支援を行う役割が

期待される。

2 妊婦、未成年等への配慮

妊娠している労働者、呼吸器・循環器等に疾患を持つ労働者及び未成年者である労働者については、受動喫煙による健康への影響を一層受けやすい懸念があることから、事業者及び労働者は、これらの者への受動喫煙を防止するため格別の配慮を行うこと。

3 受動喫煙防止対策の組織的な進め方

職場における受動喫煙防止対策の実施にあたり、事業者及び事業場の実情に応じて、次のような取組を行い、組織的に進めることが効果的である。

(1) 推進計画の策定

事業者は、当該事業者及び事業場の実情を把握したうえで、受動喫煙防止対策を推進するための計画（中長期的なものを含む）を策定することが効果的である。

(2) 受動喫煙防止対策の担当部署等の指定

事業者は、企業全体又は事業場の規模に応じて、受動喫煙防止対策の担当部署やその担当者を指定し、受動喫煙防止対策に係る相談対応等を実施させるとともに、各事業場における受動喫煙防止対策の状況について定期的に把握、分析、評価等を行い、問題がある職場について改善のための指導を行わせるなど、受動喫煙防止対策全般についての事務を所掌させることが効果的である。また、評価結果等については、経営幹部や衛生委員会等に適宜報告し、事業者及び事業場の実情に応じた適切な措置の決定に資するようにすることが望まれる。

4 受動喫煙の防止のための措置

(1) 施設・設備（ハード面の対策）

事業者は、当該事業者及び事業場の実情を把握・分析した結果等を踏まえ、実施することが可能な労働者の受動喫煙の防止のための措置のうち、最も効果的な措置を講ずるよう努めること。なお、分析の結果、講じる措置として、屋外喫煙所の設置（屋内全面禁煙）、喫煙室の設置（空間分煙）又は喫煙可能区域を設定した上で当該区域における適切な換気の実施を選択した場合の、当該措置を効果的に実施するために参考となる事項について、「受動喫煙の防止のための措置を講じる際の効果

的な手法等の例」に示しているので、事業者及び事業場の実情に鑑み、適宜参照すること。

(2) 職場の空気環境

たばこの煙が職場の空気環境に及ぼしている影響を把握するため、「受動喫煙防止措置の効果を確認するための測定方法の例」を参考としながら、定期的に職場の空気環境の測定を行い、適切な職場の空気環境を維持するよう努めること。

(3) その他

① 受動喫煙に関する教育等

事業者は、管理者や労働者に対して、受動喫煙による健康への影響、受動喫煙の防止のために講じた措置の内容、改正法の趣旨等に関する教育や相談対応を行うことで、受動喫煙防止対策に対する意識の高揚を図ること。

② 情報の収集、提供等

各事業場における受動喫煙防止対策の担当部署等は、他の事業場の対策の事例、受動喫煙による健康への影響等に関する調査研究等の情報を収集し、これらの情報を衛生委員会等に適宜提供すること。

5 健康増進法との関係

労働安全衛生法の適用を受ける事業場が、多数の者が利用する空間を兼ねている場合は、施設管理者が施設を利用する者の受動喫煙防止対策に努めなければならないことを規定する健康増進法（平成14年法律第103号）の適用を受けることとなるので留意すること。

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9 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高卒後、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	
安全衛生推進者		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）
衛生推進者		
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る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10 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ストレスチェック制度に関する事項、⑫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	<p>上の両欄のすべて。</p>

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にならなければならない。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
(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 (2) 安全管理者のうちから事業者が指名した者 (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	①林業、鉱業、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	(法)17条 (令)8条 (則)21、22条
(1) 同上 (2) 衛生管理者のうちから事業者が指名した者 (3) 産業医のうちから事業者が指名した者 (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	50人以上の労働者を常時使用する全業種の事業場	(法)18条 (令)9条 (則)22～23条
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。	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	(法)19条 (令)8～10条 (則)21～23条

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11 事務所衛生基準規則

(2014年7月30日改正)

		項 目		基 準	
事 務 所 の 環 境	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	一 酸 化 炭 素	50ppm以下とすること		
		二 酸 化 炭 素	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	空 気 調 和 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%以下とすること		
管 理	室の建築、大修繕、大模様替時におけるホルムアルデヒドの臨時測定		最初の6月から9月までに1回、測定すること		
	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		
	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			

採光・照明	照 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）	
	照 明 設 備 の 点 検		②まぶしさをなくすること	
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		作業室を専用室とすること	
			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	給 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回定期的に、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	便 区	別	男性用と女性用に分けること
			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		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 養	休 憩		休憩の設備を設けるよう努めること	
	夜 間 の 睡 眠、 仮 眠		睡眠又は仮眠の設備を男性、女性と区分し設けること	
	50 人 以 上 又 は 女 性 30 人 以 上		休養室又は休養所を男性、女性と区分し設けること	
	持 続 的 立 業		いすを備え付けること	
救 急 用 具 の 備 付 け		負傷者の手当に必要な用具、材料を備えること		

資料12 災害補償制度の適用関係（地公関連）

区分	身 分		地方公務員				非公務員	
	所 属		地方公共団体		特定地方独立行政法人		一般地方独立行政法人	
	職 種		一般職	特別職	職員 (一般職)	役員等 (特別職)	職員	役員
常勤職員	全職員		地方公務員災害補償法					
非常勤職員	再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員、地方公務員の育児休業等に関する法律における育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員		地方公務員 災害補償法	—	地方公務員 災害補償法	—	—	—
	常勤的非常勤職員※		地方公務員災害補償法					
	非常勤職員等	議会議員、行政委員会委員、地方公共団体附属機関の委員、統計調査員等の法令の適用を受けない者（労働基準法別表第1に掲げる事業以外の事業に雇用される者）	地方公務員災害補償法に基づく条例		労働者災害補償保険法			
		水道、交通、清掃、病院、学校など労働基準法別表第1に掲げる事業に雇用される者	労働者災害補償保険法	労災法の対象とならない場合には条例	使用者たる役員については地方独立行政法人が定める		使用者たる役員については地方独立行政法人が定める	
	船員		地方公務員災害補償法に基づく条例					
	消防団員、水防団員			消防組織法、水防法及び消防団員等公務災害補償等責任共済等に関する法律				
学校医、学校歯科医、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			労働者災害補償保険法		

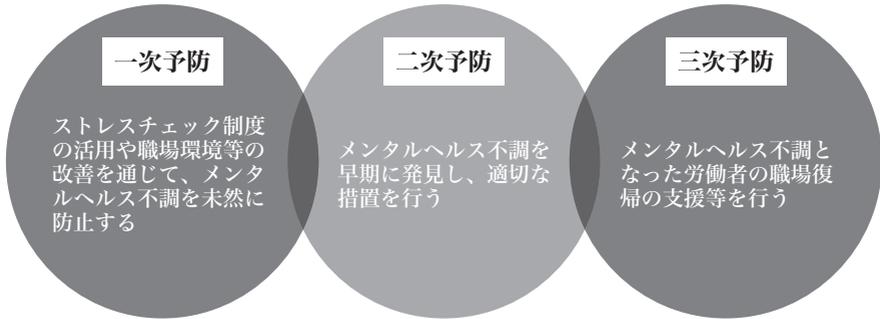
注：実施機関は次のとおり

- ・地方公務員災害補償法（条例を除く。）…地方公務員災害補償基金
- ・労働者災害補償保険法…国（厚生労働省所管）
- ・地方独立行政法人の使用者たる役員…当該地方独立行政法人
- ・その他…地方公共団体

※ 臨時・非常勤等職員のうち、常勤職員の勤務すべき時間以上で勤務した日が18日以上ある月が引き続いて12月を経過した職員は、その翌月から地方公務員災害補償法の適用となります。

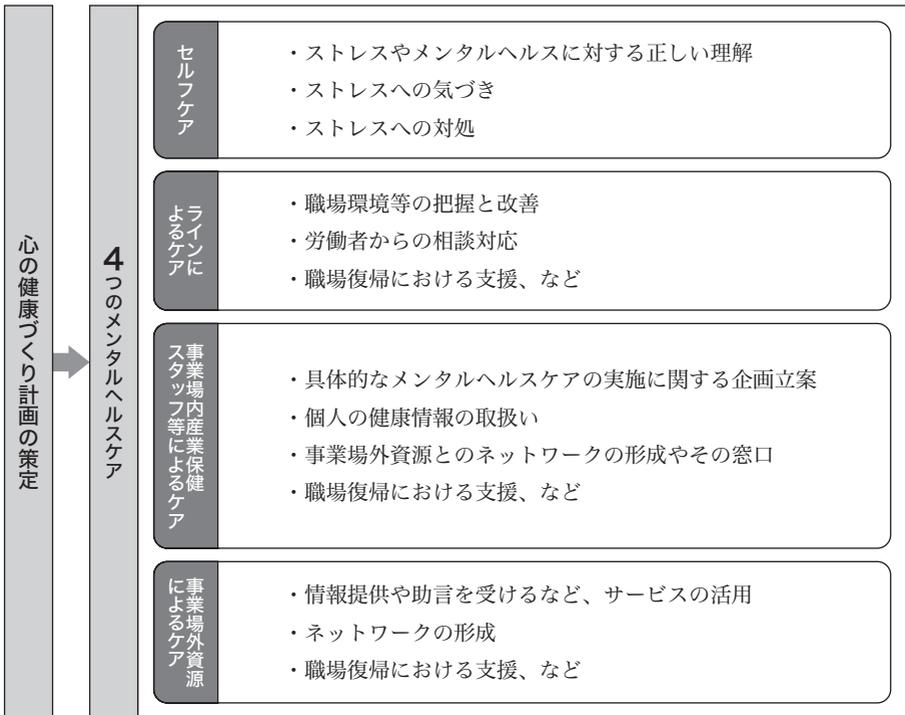
資料13 メンタルヘルス対策

総合的なメンタルヘルス対策のイメージ



4つのメンタルヘルスキアの推進

メンタルヘルスキアは、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び「事業場外資源によるケア」の「4つのメンタルヘルスキア」が継続的かつ計画的に行われることが重要です。



労働安全衛生関係資料・Webサイトのご案内

◎自治労作成資料・Webサイト

- ・じちろうHP <http://www.jichiro.gr.jp/>
- ・パワー・ハラスメントHP <http://www.jichiro.gr.jp/pawahara>
- ・職場点検活動のてびき（改訂版）
- ・安全衛生月間ポテッカー
- ・災害対応職員用「1000時間後のあなたへ」～東日本大震災～
- ・災害対応職員用「1000時間後のあなたへ」～熊本地震災害～
- ・災害支援参加者用「惨事ストレスとメンタルケア」
- ・2016年安全衛生月間・県本部集約表
- ・2016年重大事故・安全衛生活動事例・職場改善事例 報告書
- ・2017年度労働安全衛生担当者会議 議案・資料
- ・2017年度自治労安全衛生集会 資料
- ・2016年度自治労安全衛生講座 資料
- ・公務災害認定への取り組みマニュアル
- ・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
- ・自治労第2回パワー・ハラスメント実態調査報告書
- ・パワー・ハラスメントのない良好な職場をめざして
～予防・解決マニュアル～
- ・公務のための「0からはじめる36協定」

◎外部Webサイト・資料

- ・総務省 <http://www.soumu.go.jp>
- ・地方公務員災害補償基金 <http://www.chikousai.jp>
- ・地方公務員災害補償基金 「業務負荷の分析表」
<http://www.chikousai.jp/hourei/h24ho62.pdf>
- ・(一財)地方公務員安全衛生推進協会 <http://www.jalsha.or.jp>
- ・(一財)地方公務員安全衛生推進協会 「地方公務員健康状況等の現況」
<http://www.jalsha.or.jp/wordpress/wp-content/uploads/2017/11/>
★H29地方公務員健康状況等の現況の概要.pdf
- ・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>
- ・厚生労働省 職場のパワーハラスメントに関する実態調査
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002qx6t.html>
- ・厚生労働省
「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」
<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp>
- ・厚生労働省 労働安全衛生マネジメントシステム
http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei14/dl/ms_system.pdf
- ・厚生労働省
労働安全衛生法施行令等の一部を改正する政令等の施行について
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:4HG3ERxUvycJ:www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000068286.pdf+%&cd=2&hl=ja&ct=clnk&gl=jp>
- ・厚生労働省 平成29年版過労死等防止対策白書
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/17/index.html>
- ・厚生労働省 過重労働による健康障害防止のための総合対策
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/111208-3.pdf>

- ・厚生労働省 労働者の心の健康の保持増進のための指針
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-eihou/dl/060331-2.pdf>
- ・厚生労働省 職場における腰痛予防対策指針
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/youtsuushishin.html>
- ・厚生労働省 職場における喫煙対策のためのガイドライン
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/05/h0509-2a.html>
- ・厚生労働省
 労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html
- ・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 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/>
- ・(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>
- ・首相官邸 働き方改革の実現
<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html>

職場改善チェックリスト

- ◆ 事業所の概要を記入した上で、事業所に応じたチェックリストを用いて点検を行ってください。
- ◆ 不足していると思われる項目、逆に不要と思われる項目については適宜つくりかえを行ってください。また、チェックリストを導入した後も、巡視項目やリストの書式などを適宜見直し、より効果的な職場巡視を行うよう心がけてください。

事業所の概要（全職場共通）

日 時	年 月 日 時	～ 時	(天候 :	気温 :	℃)
巡視場所					
巡視同行者					
職場概要					
職 員 数 : 計	人 (内 男性	人・女性	人)		
健 康 診 断 受 診 者 : 計	人 (内 男性	人・女性	人) 受診率	%	
公 務 災 害 発 生 の 有 無 : 有	人 (過去3年	件) ・	無		
(災害の概要 :)
長 期 休 業 者 の 有 無 : 有	人	・	無		

職場改善チェックリスト (病院職場)

	チェックポイント	評価			気づいたこと (改善・参考にすべきこと)
		良	要改善	要検討	
事務室・ナースステーション等	文書・書籍、備品等の整理整頓がなされている				
	ロッカー、棚が固定されている（地震対策など）				
	高いところのものをとる場合等のための安全な踏み台がある				
	電気配線、コンセント（水がかからない・埃がたまらない）等が安全に管理されている				
	室内の床の清掃・管理が行き届いている				
	室内の段差につまずき防止対策が施されている				
	机、椅子の破損、ぐらつきがない				
	室内が暑すぎたり寒すぎたりせず快適である				
	室内の照明や換気が適切である				
	息苦しくないほどの広さが保たれている				
	機械等の、熱、騒音対策がとられている				
有害化学物質・放射線等	通行に支障がない程度の通路が確保されている				
	医療用具、機械等の置き場所が定められている				
	廃棄物が定められた方法で分別されており、所定の場所に廃棄されている（感染症廃棄物以外）				
	医薬品（放射性医薬品含む）、消毒薬、毒物劇物等の保管、管理は適切に行われている（保管場所、保管方法、表示、地震対策、施錠等）				
	有害化学物質を扱う場所において換気設備は正常に作動する				
	有害化学物質を取り扱う場合は、防毒マスク、保護メガネ等適切な防護具が用意されている				
	鋭利な器具等の危険物の収納が適切である				
	放射線防護具等適切な保護具を着用している				
	放射線管理区域（排気設備、排水設備含む）が適切に管理されている				
	電離放射線の個人被ばく線量が管理され、適切である				
感染症対策	放射線管理区域が適切に表示されている				
	注射針をリキャップしない教育・対策がとられている				
	針刺し防止器材を正しく使用している				
	使用済み注射針の廃棄用の専用容器がある				
	感染物の廃棄手順が徹底されている				
	廃棄物が安全に管理されている				

	チェックポイント	評価			気づいたこと (改善・参考にすべきこと)
		良	要改善	要検討	
感染症対策	予防接種などの職業感染対策ができています				
	必要な場所に手指の消毒設備がある				
	個人保護具（ディスポ手袋・ガウン等）が用意されている				
VDT作業	VDT作業時の照度（室内、画面、手元など）が適切である				
	VDT作業時、ディスプレイに差し込む光の反射防止対策がなされている				
	VDT作業に適した机およびイスが配備され、安全に使用できる				
機械等	機械・設備は定期的に管理、点検が行われている				
	機械の正しい操作方法、手順が周知され、実行されている				
	駆動部には保護カバーがつけられ巻き込まれの危険がない				
共用設備	階段・廊下に物品が置かれず、安全に歩行できる				
	階段・廊下で、つまずいたり滑ったりしないよう対策が行われている（手すりの設置等）				
	非常口や消火栓・消火器の前に障害物がない				
	洗面所およびトイレが清潔に保たれている				
	給湯室が清潔で、換気も十分である				
	休憩室や仮眠室・更衣室が確保されている				
健康管理等	職員に健康教育が行われている				
	健康管理記録が適切に保管されている				
	作業環境測定が定期的に行われている				
	ストレス対策や長時間労働対策が講じられている				
	暴力事件等に対応する体制ができています				
	敷地内禁煙（または建物内禁煙）が徹底されている				
	ベッド、作業台等について高さが適切で無理な姿勢にならない				
(全体を通して気づいたこと)					

※その他、快適な職場環境づくりをめざす観点から、「職員同士のコミュニケーションが良好である」、「職務分担が適切である」など、職場での聞き取り調査を伴うチェックポイントが考えられる。

職場改善チェックリスト (保育所職場)

	チェックポイント	評 価			気づいたこと (改善・参考にすべきこと)
		良	要改善	要検討	
保 育 室 等	備品・遊具等の整理整頓がなされている				
	ロッカー、棚が固定されている				
	電気配線、コンセント等が安全に管理されている				
	乳児、幼児の手の届く位置のコンセントにカバーがついてある				
	床・畳等の清掃・管理が行き届いている				
	ごみ箱が設置されている				
	段差につまずき防止が施されている				
	室内が暑すぎたり寒すぎたりせず湿度も適切である				
	机、椅子の破損、ぐらつきがない				
	照明が適切である (事務処理の際、局所照明を備えている)				
	換気が適切である				
蛍光灯やガラスの飛散防止のための対策が取られている					
事 務 室	室内が暑すぎたり寒すぎたりせず湿度も適切である				
	机、椅子の破損、ぐらつきがない				
	照明が適切である (事務処理の際、局所照明を備えている)				
	換気が適切である				
	パソコンの使用に際して、作業姿勢、明るさ等が適切である				
	必要な通路が確保されている				
	消毒薬等の薬品にラベルを付け、安全に保管している				
	救急箱が常備され、所在・使用方法が周知されている				
遊 具 等	遊具に破損や危険な箇所はない (手がはさまれない)				
	固定遊具の安全性について定期的に点検している				
	門扉、側溝、フェンス、路面等に破損や危険はない(外)				
	不審者侵入防止の対策が取られている				
調 理 室	作業着がきちんと身に着けられている				
	調理台の照度が十分に保たれている				
	調理台や流し等の高さが適正で、正しい作業姿勢がとれる				
	高温多湿への対策(換気等)が十分である				

	チェックポイント	評価			気づいたこと (改善・参考にすべきこと)
		良	要改善	要検討	
調理室	通路や作業スペースが十分に確保されている				
	ごみ処理がきちんと行われている				
	※床が清潔に保たれている				
	※床に水溜りなどがなく、排水溝の流れがスムーズである				
	※床に水・油・洗剤などがこぼされていない				
	重量物の持ち運び作業への対策がはかられている				
	やけど対策が行われている				
	調理機器等のスイッチ（非常停止など）の表示がわかりやすい				
	調理機器等のメンテナンスが定期的に行われている				
	回転釜の取り扱いが無理のない姿勢で行える				
	※電気プラグ・コンセントは防水型になっている				
	洗剤など化学物質の取り扱いが適切である				
	包丁などの保管が適切である				
消火器がわかりやすいところに置かれ、取り出しやすい					
共用設備	階段・廊下に物品が置かれず、安全に歩行できる				
	階段・廊下で、つまずいたり滑ったりしないよう対策が行われている				
	非常口に異常や障害物がない				
	トイレが清潔に保たれている				
	給湯室が清潔で、換気も十分である				
	消火栓・消火器が誰でも緊急時に使用できる状態になっている				
	ロッカー室、休憩室が清潔で使いやすい				
作業姿勢等	清潔で安全な服装で保育している				
	幼児や重いものを持ち上げるとき無理のない姿勢で行っている				
	汚物や排せつ物の処理は、使い捨てゴム手袋を使っている おむつ替え台等は、使いやすい高さ、場所に設置している				
健康管理等	職員に健康教育が行われている				
	健康管理記録が適切に保管されている				
	ストレス対策や長時間労働対策が講じられている				

	チェックポイント	評 価			気づいたこと (改善・参考にすべきこと)
		良	要改善	要検討	
健康 管理 等	敷地内禁煙（または建物内禁煙）が徹底されている				
	交替で休憩がとれている				
	ストレッチ体操を適度に行っている				
(全体を通して気づいたこと)					

〔留意事項〕

その他、快適な職場環境づくりをめざす観点から、「職員同士のコミュニケーションが良好である」、「職務分担が適切である」など、職場での聞き取り調査を伴うチェックポイントが考えられる。

※のチェックポイントは、調理室の床がドライまたはウエットで、チェック項目の立て方が変わるので、適宜修正してご使用ください。

職場改善チェックリスト (保育調理職場)

	チェックポイント	評価			気づいたこと (改善・参考にするべきこと)
		良	要改善	要検討	
施設関係	安全な下処理や調理業務を確保するため、照明の明るさは300ルクス以上となっているか (安全)				
	一酸化炭素中毒などの防止のため換気は正常に機能しているか また、COセンサーが設置され、正常に機能しているか (安全)				
	調理室の床やグレーチングは、滑りにくい素材や仕様になっているか (安全)				
	施設においては、安全・安心のため、バリアフリー構造となっているか (安全)				
	適切な室内温度を確保する空調システムをなされているか (衛生)				
	調理作業員専用のお手洗いが確保されているか (衛生)				
	外部に開放される出入口には、網戸、エアーカーテン、自動ドア等を設置し、害虫の侵入を防止できているか (衛生)				
用具関係・その他	調理員が待機する休憩室は完備されているか (安全・衛生)				
	調理施設においては、HACCP (ハサップ) の概念を踏まえ、ドライシステムの仕様になっているか (安全・衛生)				
	安全に使用できる調理用具がそろっているか (湾曲していないまな板・使用限度を超していない包丁など) (安全)				
	食器石鹸においては、環境と安全への配慮を踏まえ、自然と体に優しい素材・成分のものが選定されているか (安全)				
	作業において留意を伴う業務では、その業務に関する学習会や研修を開催し、職員の知識向上がはかられているか (安全)				
	施設内の蛍光灯の交換やフード清掃などの高所作業では、必要な器具・機材と複数要員を確保し、対応ができているか (安全)				
	業務内容に適した安全な被服の貸与がなされ、必要量を満たしているか (安全・衛生)				
作業靴については、衛生面と安全面を考慮した、現場実態に見合ったものを貸与されているか (安全・衛生)					
調理用具や備品が必要量確保されているか (マスク・手袋・調理道具など) (衛生)					
衛生面の観点から被服のクリーニング制度が導入されているか (衛生)					
(全体を通して気づいたこと)					

職場改善チェックリスト (学校給食職場)

	チェックポイント	評 価			気づいたこと (改善・参考にすべきこと)
		良	要改善	要検討	
調 理 場 内	職員の健康管理チェックが調理作業前に行われている				
	検便は月2回全員が実施されている				
	作業に合った作業衣等を着用している				
	調理室内の照度は基準をみたしている (300~750ルクス)				
	照明器具に破損や汚れはない				
	調理室の通風・換気・排気など高温多湿、一酸化炭素中毒への対策が十分である (温度: 25℃以下、湿度: 80%以下)				
	強制排気用フードは効率よく作動している				
	ガス器具はさび腐食等により使用上の問題はない				
	ガス漏れの危険の箇所はない				
	各機器の燃焼状態は良好である				
	ガス使用時にガバリ等を開けられる				
	通路や作業スペースが十分確保され整理整頓できている				
	通路や床面に水溜り、シーートの剥がれ、破損はない				
	通路や床面に滑る危険はない				
	通路に不要・危険を伴う備品等は置かれていない				
	排水溝につまりや逆流がなく清潔に保たれている				
	溝蓋の大きさ・重さ・材質は適正でガタツキや破損はない				
	給食室の清掃は的確にされ清潔である				
	給食室内に塗装の剥離・黒カビ・汚れ等はない				
	不必要な置台や物品などが放置されていない				
	調理道具・備品・什器等の収納場所は確保している				
	分電盤・配電盤の上や前に物を置いていない				
	ガス器具の周辺に可燃物は置かれていない				
	ごみ処理が適切に行われている				
	重量物の運搬作業への対策がはかられている				
	火傷対策が行われている				
湯の温度は必要以上に高くなっていない					
調理等の機器のスイッチ (非常停止スイッチなど) の表示がわかりやすい					

	チェックポイント	評 価			気づいたこと (改善・参考にすべきこと)
		良	要改善	要検討	
調 理 場 内	調理等の機器のメンテナンスが定期的に行われている				
	調理機器具の作動に異常はない				
	回転釜・固定釜の取り扱いが無理のない姿勢で行える				
	電気プラグ・コンセントは防水型になっている				
	洗剤など化学物質の使用・保管が適切である				
	道具類に破損がなく衛生的に維持管理できている				
	ボイラー管理が適切である				
	非常時の対策ができている				
	避難通路および非常口付近に避難の妨げになる障害物はない				
	消火器等消化設備は直ちに使用でき周囲に不要物はない				
	緊急対応用の設備（緊急放送、インターホン）に異常はない				
	火災報知器が適切に設置されている				
	騒音はない				
	電気・水道系統の安全は保たれている				
	電気配線・器具類の異常はない				
	水質に濁り等の異常はない				
	蛇口等の異常はない				
	ガス・水道などの配管が剥きだしになっていない				
	水槽はつかいやすい				
	防虫・防鼠の対策はできている				
	防虫・防鼠の網戸の破損はなく、整備されている				
	その他				
	台車等にストッパーはついている				
長時間同じ姿勢での作業にならないように工夫している					
作業前の打ち合わせをしている					
作業中は声を掛け合い、安全の確認を行っている					
無理な速度で作業をしていない					
物 品 庫	食品庫・物品庫内は整理整頓されている				
	食品庫・物品庫内は unnecessary な物品を置いていない				
	高所に物品を置いていない				

	チェックポイント	評 価			気づいたこと (改善・参考にすべきこと)
		良	要改善	要検討	
休憩室	職員数に応じた十分な広さの休憩室を設けている				
	空調・換気設備がしっかり整っている				
	休憩室・控え室が安全で清潔に保たれ、整理整頓がされている				
更衣室	職員数に応じた十分な数のトイレ設備を設けている				
	職員数に応じた十分な広さの更衣室・シャワーを設けている				
トイレ	手洗い設備・トイレ・シャワー設備等は良好で衛生状態はよい				
	石けん液・消毒用アルコール・ペーパータオル・ダストボックスが常備されている				
	救急用の薬品等は救急箱に保管管理されている				
(全体を通して気づいたこと)					

職場改善チェックリスト (学校用務職場)

	チェックポイント	評 価			気づいたこと (改善・参考にすべきこと)
		良	要改善	要検討	
ごみ置き場	設置場所は適切である				
	悪臭や埃がなくきちんと清掃が行われている				
	危険物はない				
	整理整頓されている				
	出入口の施錠がされている				
置き場 灯油	法令上必要な表示がある				
	施錠できる				
作業室・ 用務員室	整理整頓されている				
	作業等するところの照度が適正である				
	窓および出入口の施錠がしっかりできる				
	工具類・刃物類の管理は万全である				
	棚等の転倒防止対策はできている				
	消火器の設置はされている				
配膳室	設置場所は適切である				
	悪臭や埃がなくきちんと清掃が行われている				
	出入口の施錠がしっかりできる				
環境に ついて 職員の 作業	作業服が着用されている				
	ヘルメットは適正に使用されている				
	安全帯等の保護具は適正に使用されている				
(全体を通して気づいたこと)					

職場改善チェックリスト (清掃事業場：収集作業)

	チェックポイント	評価			気づいたこと (改善・参考にすべきこと)
		良	要改善	要検討	
作業中 (作業前含む)	始業前健康チェックが行われている				
	作業着がきちんと身に着けられている				
	保護具（マスク、メガネ、手袋等）が各自有効に使用されている				
	車両の点検が十分に行われている				
	車両事故対策が行われている				
	作業手順に沿って、無理のない作業が行われている				
	ステップ乗車禁止の指導が行われている				
	収集車から飛び降りたりしていない				
	持ち上げ、積み込みなどの際に無理な姿勢をとっていない				
	パッカー車へのはさまれ、巻き込まれに対策がされている				
事業所内	夏季の熱中症、虫刺され対策、冬季の寒さ対策などが行われている				
	休憩室・控え室が清潔に保たれ、整理整頓がされている				
	廊下、階段が安全に歩行できる				
	シャワー、風呂、洗面所などが清潔である				
(全体を通して気づいたこと)					

職場改善チェックリスト (清掃職場：施設作業むけ)

	チェックポイント	評 価			気づいたこと (改善・参考にすべきこと)
		良	要改善	要検討	
	作業着がきちんと身に着けられている				
	保護具（マスク、メガネ、手袋等）が各自有効に使用されている				
	ピット内での空気環境測定が定期的に行われている				
	酸欠危険場所の表示および防止対策がなされている				
	ピット内の転落防止措置がなされている				
	機械設備のメンテナンスが定期的に行われている				
	施設内の段差、階段等での転倒防止がはかられている				
	通路に不要物がなく通行に支障がない				
	粉塵対策が行われている				
	ステージ内の収集車の事故対策がなされている				
	中央制御室内のVDT対策が十分はかられている				
	休憩室・控え室が清潔に保たれ、整理整頓がされている				
(全体を通して気づいたこと)					

※このリストはごみ焼却場・清掃工場をモデルにしているが、し尿処理施設や最終処分場などにおいては、その他追加すべき項目も考えられる（し尿処理施設における薬品・化学物質の取り扱い、危険性の表示など）ため、この施設作業むけのものをさらにアレンジして使用することを勧奨する。

職場改善チェックリスト (水道施設、作業系事業場むけ)

	チェックポイント	評 価			気づいたこと (改善・参考にすべきこと)
		良	要改善	要検討	
主に現場を チェック・ 聞き取りする 項目	作業着がきちんと身に着けられている				
	保護具（ヘルメット、マスク、メガネ、手袋等）が各自有効に使用されている				
	施設内の空気環境測定が定期的に行われている				
	酸欠・硫化水素危険作業のマニュアルが完備され、周知されている				
	酸欠・硫化水素危険場所の表示および防止対策がなされている				
	機械設備のメンテナンスが定期的に行われている				
	施設内の段差、階段等での転倒防止、頭部激突防止がはかられている				
	通路に不要物がなく通行に支障がない				
	手すりなどの転落防止措置がなされている。機能上問題がない				
	車両の点検整備が定期的に行われ、記録がなされている				
	危険物、有害物の管理が十分に行われ、表示がなされている				
	資格を有する作業について、必ず有資格者がその業務を行うことが徹底されている				
	有資格者の表示がきちんとされている				
	運転管理室内のVDT対策が十分はかられている				
	休憩室・控え室が清潔に保たれ、整理整頓がされている				
事務室内の照明、通風が十分保たれている					
救急箱の管理が十分行われている					
受動喫煙対策が徹底されている					
事務所で 聞き取る 項目	職員の健康管理チェックが定期的に行われている				
	破傷風などの感染症対策が行われている				
	腰痛対策が行われ、職員に周知されている				
	交通事故対策が行われ、職員に周知されている				
	ストレス対策について、相談体制などが周知されている				
(全体を通して気づいたこと)					

職場改善チェックリスト (ダム・ポンプ場)

	チェックポイント	評 価			気づいたこと (改善・参考にすべきこと)
		良	要改善	要検討	
●執務室や作業建屋の環境チェック	換気やエアコン温度設定が適切である				
	ロッカー・棚が固定され、落下物の危険がない				
	部屋の照度が適切である				
	消火器がわかりやすいところにおかれ、取り出しやすい				
	通路（廊下や階段）の作業動線が確保されている				
	障害者バリアフリー等外来者への配慮がされている				
●作業の安全管理	ヘルメット等の安全装備品が確保されている（耐用年数のチェック）				
	作業工具の不具合はない（漏電や劣化チェック）				
	電気設備や機械設備の安全点検がされている（直営と必要な委託点検）				
	マンホールピット等危険箇所では酸素濃度測定機器等のチェックが行われている				
	転落防止柵の高さは十分で、腐食等していない				
●危機管理に対する日常点検（物理的なもの）	停電訓練など自家発電設備の日常点検を行っている				
	災害有線電話や衛星電話の点検を行っている				
	備蓄品目チェックリストが作成されている				
●危機管理に対する日常点検（連携等ソフト的なもの）	緊急招集のための伝達訓練が行われている（連絡系統の確認）				
	各施設の早急な点検ができる人員体制の確保と配置がされている				
●予算の確保、その他	作業員の必要な技能研修や資格取得のための予算が確保されている				
(全体を通して気づいたこと)					

職場改善チェックリスト (自動車運転職場)

	チェックポイント	評 価			気づいたこと (改善・参考にするべきこと)
		良	要改善	要検討	
各 職 場 共 通	安全運転管理者を選任し、定期的に職場巡視している				
	専用の洗車場と軽整備、点検場所を確保している				
	高圧洗浄機、マット洗い機、洗車用具が揃っている				
	駐車場の間隔を確保しカーストップを設置している				
	駐車場の明るさを確保している				
	リフレッシュに適した休憩場所がある				
	駐車場や敷地内の段差をなくし障害物がない				
	専門業者による定期点検、整備を行っている				
	事故発生者に対する、指導、教育、運転適正診断を行っている				
	新入職員、ペーパードライバー等に上級者による教育、添乗指導を実施している				
	管内のハザードマップを作成し注意を促している				
	事故、災害等、緊急時のマニュアルを作成している（全車両に常備している）				
	各地区安全運転管理協会から配布される、重大事故発生通報を供覧し注意を促している				
	アルコールチェッカーと確認簿を使用している				
バ ス 運 転 手 の み	飲酒運転の罰則と処分を職員に周知している				
	全職員を対象とした交通安全講習会を、定期的に開催している				
	職員の健康管理に留意している				
	ドライブレコーダーを設置している				
	1回の連続運転時間を4時間未満としている				
2日間の平均運転時間を9時間未満としている					
1日の拘束時間は、13時間以内としている					
2勤務間の休息期間を継続8時間以上としている					
(全体を通して気づいたこと)					

職場改善チェックリスト (鉄・軌道職場)

	チェックポイント	評 価			気づいたこと (改善・参考にすべきこと)
		良	要改善	要検討	
	ラジオ体操などで、作業前の体の準備を整えている				
	作業前ミーティングで、作業内容・移動行程を確認している				
	乗務前にアルコールチェックを行っている				
	作業に適した服装になっている				
	出庫前の車両の点検を行っている				
	使用する機材の使用前点検を行っている				
	車両運行に際して、運転規程を遵守している				
	作業現場におけるリスクアセスメントを実践している				
	作業前点検を実施している				
	作業に応じた安全用具・保護具の装着を行っている				
	作業内容に応じて、安全スペースを確保している				
	機材について、基準に基づいた使用を行っている				
	機材の使用後に整備点検を行っている				
	車両の使用後点検を行っている				
(全体を通して気づいたこと)					

職場改善チェックリスト (主に消防署・出張所むけ)

	チェックポイント	評価			気づいたこと (改善・参考にするべきこと)
		良	要改善	要検討	
主に職場を見てチェックする項目	執務室内の照度が保たれている				
	執務室内の空調が正常であり、息苦しさがない				
	食堂、調理室等が清潔に保たれている				
	冷蔵庫の中身が適宜処分され、効用が果たされている				
	署内の清掃、救急医療用廃棄物処理が定期的に行われている				
	休憩室が清潔に保たれている状態である				
	仮眠室の寝具は清潔に保たれ、定期的に取り替えている				
	仮眠室は、プライバシーが保護され十分休める状態である				
	トイレ、シャワー等が清潔に保たれている				
	車庫内が整然としている				
	車両の点検整備が定期的に行われ、結果が明記されている				
	訓練施設に故障などが存在せず、安全に訓練できる状態にある				
	防火衣、防火帽、消防靴などが整理整頓され、すぐに着脱できる状態である				
	保護具（ヘルメット、手袋、防塵メガネ等）が各自有効に使用されている				
	工具、器具類が整理整頓され、すぐに使用できる状態にある				
危険物・有害物・救急用品の管理が徹底している					
消防・救急活動に起因する感染症への対策が行われ、職員に周知されている					
救急箱の管理が十分に行われている					
禁煙・分煙対策が十分に行われている					
冷暖房は適温に保たれている					
ヒアリング項目	作業着、防火衣等、救急着等、汚染される恐れのある物を洗濯、乾燥させる設備が十分である				
	安全・衛生委員会等で労働者の意見反映がされている				
	高所作業時は墜落防止のための措置を講じている				
	職員の健康管理チェックが定期的に行われている				
	交通事故対策が周知されている				
	腰痛対策が行われ、職員に周知されている				
	ストレス対策について、相談体制などについて職員に周知されている				
署内の職員間のコミュニケーションが十分にとられている					
(全体を通して気づいたこと)					

MEMO

MEMO

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for writing the content of a memo. The box occupies most of the page below the 'MEMO' header.



労働安全衛生の
マスコット
「危険カモ」

2018年5月発行
自治労総合労働局

〒102-8464 東京都千代田区六番町1