

現場・技術系資格専門



職長教育・ 安全衛生責任者 テキスト



製造業・建設業・

電気・ガス・

機械修理・自動車整備業の

管理監督者必修

職長教育

製造業・建設業・電気・ガス・
機械修理・自動車整備業の
管理監督者必修

労働安全・労働衛生コンサルタント
椎野由裕

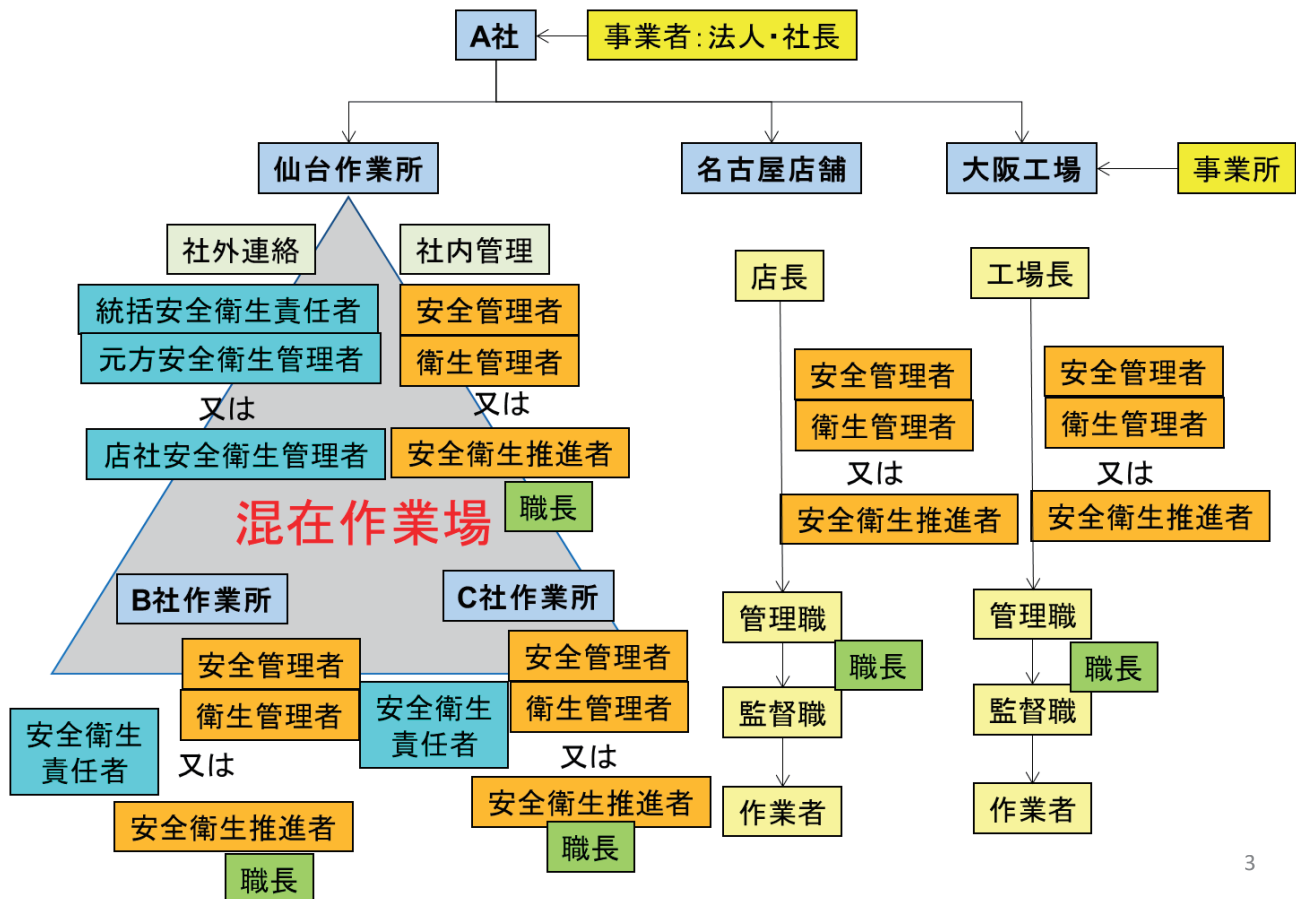
1

1. 作業中の労働者を**直接指導・監督する責任者**
2. **現場リーダー**⇒“事業者と作業者をつなぐ立場”です。
3. 事業場の**労働安全衛生の水準**⇒職長等の指導力や対応によって事業者と作業者をつなぐ“立場”に差がでます。
4. 労働安全衛生法で、職長教育を行うよう**規定**されています。
5. **教育内容**は、作業手順の定め方、労働者の適正な配置、指導監督方法、現場監督者として労働災害防止のために行うべき活動に関することです。

2

職長の役割

1 職長の定義



3

職長の役割

2 職長に求められる行動

1. **防止の安全衛生管理** ⇒ 直接指揮監督 ⇒ 職場の不安全状態・不安全行動を発見・解決（異常の早期発見と是正）
2. **情報の交通整理** ⇒ 報連相・作業者・管理者 ⇒ 情報の管理 ⇒ 管制塔
3. **部下の指導教育** ⇒ 必要な知識・技能・態度で部下を育成する
4. **安全衛生業務** ⇒ 安全衛生管理規定で階層別業務分担
5. **法的責任範囲**：事業者から権限委譲 ⇒ 行為者の責任

4

1. **問題点の早期発見・解決する技術力**：仕事の3要素（人・物・作業）と管理⇒不安全状態・不安全行動の異常を発見・解決する技術
2. **リーダーシップ能力**：多くの問題を同時処理⇒計画的効率的解決⇒職場のリーダーとして部下を動機付け、動かす。

1. **労働安全衛生法第60条**⇒新人職長へ教育
2. **労働安全衛生法施行令第19条** ⇒対象業種⇒建設業、製造業、電気、ガス、機械修理、自動車整備業
3. **労働安全衛生規則第40条第2項**⇒教育内容と時間数
4. **労働安全衛生法第16条**⇒建設業の請負人の安全衛生責任者の選任
5. 安全衛生責任者に対する安全衛生教育の推進について（**平成12年基発第179号**）

職長の役割

4

職長教育の法的要求事項

作業手順の定め方、労働者の適正な配置の方法	2時間
指導及び教育の方法、作業中における監督及び指示の方法	2.5時間
危険性又は有害性等の調査の方法、危険性又は有害性等の調査の結果に基づき講ずる措置、設備・作業等の具体的な改善の方法	4時間
異常時における措置、災害発生時における措置	1.5時間
作業に係る設備及び作業場所の保守管理の方法、労働災害防止についての関心の保持及び労働者の創意工夫を引き出す方法	2時間
安全衛生責任者の職務等	1時間
統括安全衛生管理の進め方	1時間
合計	14時間

職長の役割

5

今カリキュラムの構成

	NO.	章立て	SAT版	要求知識	科目	時間
職長教育 (12時間)	1		序章	職長の役割	説明・オリエンテーション	
	2	1-1	第1章	作業方法の決定及び労働者の配置に関するこ	作業手順の定め方(L1-1)	1:00
	3	1-2			適正な配置(L1-3)	1:00
	4	2-1	第2章	労働者に対する指導又は監督の方法に関するこ	指導・教育の方法(L2-1)	1:30
	5	2-2			監督・指示の方法(L2-2)	1:00
	6	3-1	第3章	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に関するこ	危険性又は有害性等の調査の必要性	0:30
	7	3-2			リスクアセスメント(L6-1)	1:00
	8	4-1	第4章	設備、作業等の具体的な改善の方法	作業方法の改善(L1-2)	1:00
	9	4-2			設備の安全化(L3-1)	0:30
	10	4-3			環境改善の方法と環境条件の保持(L3-2(2))	1:00
	11	5-1	第5章	その他現場監督者として行うべき労働災害防止活動に関するこ	整理整頓(L3-2(2))	0:30
	12	5-2			安全衛生点検(L3-3)	0:30
	12	5-2			労働災害防止についての関心の保持及び労働者の創意工夫を引き出す方法	0:30
	13	6-1	第6章	異常時等における措置に関するこ	労働者の創意工夫を引き出す方法(L5-2)	0:30
	14	6-2			異常時における措置(L4-1)	1:00
安全衛生 責任者 (2時間)	15	7-1	第7章	安全衛生責任者の職務	災害発生時における措置(L4-2)	0:30
	16	7-2		統括安全衛生管理の進め方	安全施工サイクルの仕組み・職場体操・安全朝礼・安全ミーティング・作業開始前の点検 統括安全衛生管理体制と事業者が行う安全衛生管理	1:00

- 講義で学習
- 理解する
- 覚える(序章～7章)

- ワークショップで体験、
- 考え、用紙に記入
- 30分程度

- 最終試験を実施

- オンラインセッションに参加

● 修了証発行

- 職長教育用紙で1年間
- 職長実務を計画・実施・確認・改善する。

9

ユニット	章立て	科目	問題（テキストの[まとめと討議テーマ]とその他のページから）
1	1-1	職長の職務	部下に(1)の大切さを教え、それを守ることの重要性を教えて順守させる。 (2)になった場合は必ず作業手順書を見直し改定して周知徹底する。
8	4-1	作業方法の改善	問題のある作業があることに気付いたら、(3)を使って改善する。
3	1-2	適正配置	仕事の(4)と作業者の(5)常に把握する。 作業者の(6)は変わりやすいものがある。その時々状況把握に心がける。
4	2-1	指導教育	指導教育の目的は(7)、職場の状態を変えることである。効果的な指導教育を進めるためには6つの手順に従って進めなければならない。(①(8)、②目的目標の明確化、③計画立案、④準備、⑤教育実施、⑥(9)) 指導教科は目的別に3つに分類できる①知識教育(知らないことを解決)、②技能教育(できないことを解決)、③(10)(やる気のなさを解決)
5	2-2	監督指示	職長の仕事をうまく進めるために「6つの監督力」が必要である。それは、①知識技能の力、②状況判断/問題解決力、③指導力、④(11)、⑤(12)、⑥(13)
9	4-2	設備改善	設備の本質安全化とは①危険源の除去、②(14)、③(15)です。
10	4-3	環境改善	COガス中毒、酸素欠乏症、熱中症、有機溶剤中毒等のような(16)対策は、作業するときに注意が必要となり、死亡災害に直結するだけに職長にとって最も注意しなければならない。健康診断には一般健康診断と有害物職場の(17)がある。
11	5-1	環境条件	職場の(18)は安全衛生の基本である。
12	5-1	安全衛生点検	(19)には必ず眼を通し、必要な措置をとる。
13	6-1	異常時における措置	必要な応急措置をとった後は、早期に関係者の協力を得て、原因を究明し、確実な(20)をする。
14	6-2	災害発生時措置	事故や災害が発生した場合に、適切な措置がとれるよう、日頃から作業者の(21)に努める。
12	5-2	労災関心保持	ヒューマンエラーの発生防止には、4つのM(22)の視点より、具体的手段を考え対応する。
12	5-2	創意工夫	一人ひとりの作業者の能力向上には、6つの視点がある。それらは、(23)、応用力、思考力、空想力、構成力、完成力
7	3-2	リスク低減	リスクとは「負傷又は疾病の(24)」と「その発生の(25)の度合い」の組み合わせである。

1問4点、25問で100点満点 合格ラインは(60点以上)

10

ユニット				章立て		SAT版		要求知識		職長教育修了月を1として、12カ月間											
職長業務 の実践度 チェック シート	1			序章	職長の役割		説明・オリエンテーション		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	2	1-1	第1章	作業方法の決定及び労働者の配置に関すること	作業手順の定め方(L1-1)		作業手順の定め方(L1-1)														
	3	1-2			適正な配置(L1-3)		適正な配置(L1-3)														
	4	2-1	第2章	労働者に対する指導又は監督の方法に関すること	指導・教育の方法(L2-1)		指導・教育の方法(L2-1)														
	5	2-2			監督・指示の方法(L2-2)		監督・指示の方法(L2-2)														
	6	3-1	第3章	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に関すること	危険性又は有害性等の調査の必要性		危険性又は有害性等の調査の必要性														
	7	3-2			リスクアセスメント(L6-1)		リスクアセスメント(L6-1)														
	8	4-1	第4章	設備、作業等の具体的な改善の方法	作業方法の改善(L1-2)		作業方法の改善(L1-2)														
	9	4-2			設備の安全化(L3-1)		設備の安全化(L3-1)														
	10	4-3			環境改善の方法と環境条件の保持(L3-2(1))		環境改善の方法と環境条件の保持(L3-2(1))														
	11	5-1	第5章	その他現場監督者として行うべき労働災害防止活動に関すること	作業に係る設備及び作業場所の保守管理の方法	整理整頓(L3-2(2))		整理整頓(L3-2(2))													
						安全衛生点検(L3-3)		安全衛生点検(L3-3)													
	12	5-2				労働防止の関心の保持(L5-1)		労働防止の関心の保持(L5-1)													
					労働者の創意工夫を引き出す方法	労働者の創意工夫を引出す方法(L5-2)		労働者の創意工夫を引出す方法(L5-2)													
13	6-1	第6章	異常時等における措置に関すること	異常時における措置(L4-1)		異常時における措置(L4-1)															
14	6-2			災害発生時における措置(L4-2)		災害発生時における措置(L4-2)															
平均点																					
自己評価（0：計画したが何もししていない、1：やったが計画・実行が不十分、3：ほぼ計画通りだが、内容・結果が不満足、5：内容・結果も期待通り、計画も実行もしていない内容は空白） 最下段は平均点を入れてください。																					

職長教育

製造業・建設業・電気・ガス・
機械修理・自動車整備業の
管理監督者必修

労働安全・労働衛生コンサルタント
椎野由裕



1. 作業行動に関する問題

1. 新人⇒誤った作業方法⇒労働災害、納期遅延。
2. 口頭による教育⇒漏れ、伝え忘れ。
3. 作業者⇒暗記やメモ⇒記憶間違い、記入漏れ。

2. 作業手順書の有効性

1. 手順書で教育⇒作業説明が明解・教えやすい。
2. 作業者⇒逐次、読み返して、確実に実行。
3. 現場巡視⇒作業手順書と比較⇒正確に把握。
4. ベテラン作業者⇒個人流⇒納得し修正。
5. 最も良い作業の順序と急所を文書化。
6. 「誰でも基準通り」「ムリ・ムダ・ムラ」を排除。

3. 作業手順書が必要な理由

1. 慣れていない作業の実行には解説が必要。
2. 勝手な思い込みや予想で作業をすると不良、欠陥、労災を発生するから。
3. 作業の流れと内容を安全の立場から検討し、必要な事故防止措置を入れ込むため。
4. 作業は人とモノ（機械・材料）の関わり合いでその説明が必要だから。
5. 品質・能率・原価・納期・安全衛生の目標を達成するためにベストな方法を織り込むため。

3

4. 上位の技術標準・作業標準の定義

1. 顧客の要求に仕上げる為に技術的要件が必要です。
2. 技術標準は品質に影響する技術要因の条件の要求事項を満足させる。
3. 作業標準は技術標準を踏まえて、個々の作業の具体的な方法を規定します。
4. 作業の安全・品質・環境・技能・原価を達成目標とします。
5. 作業ごとに使用材料・使用設備・作業者・作業条件・作業方法・作業管理・異常時措置を規定したものです。

4

5. 作業手順書の要件

1. 上位の技術標準や作業標準と矛盾しません。
2. 遵守すれば、事故災害は発生しません。
3. 安楽早正（安全で、楽にできて、早く、正しくできる）な作業に改善してからルールにする。（後述）
4. 作業に3ム（ムダ・ムリ・ムラ）が無いように、手順書の作成前や作成中に調整します。（後述）
5. 分かり易い・図やイラストで“見える化”します。
6. 想定される作業者の技能・知識で実行できるような内容で丁寧に具体的に説明します。
7. 過去の失敗を反映して、再発防止策が盛り込まれています。

5

5. 作業手順書の要件

- “早く”は急いで速くするのではなく、やり直しや失敗のない安定した速度で疲れず安定した作業で結局、早く納期に到着することです。
- “正しく”とは元になる法令、規則、ルールがあり、その範囲内である作業という意味。元のルールがなければ作成します。

1. 安全：危険行為がない
2. 楽に：疲れない、力不要
3. 早く：不良やり直しが無い持続可能速度
4. 正しく：法令規則標準に則った

6

ムリとは？

ムダとは？

ムラとは？

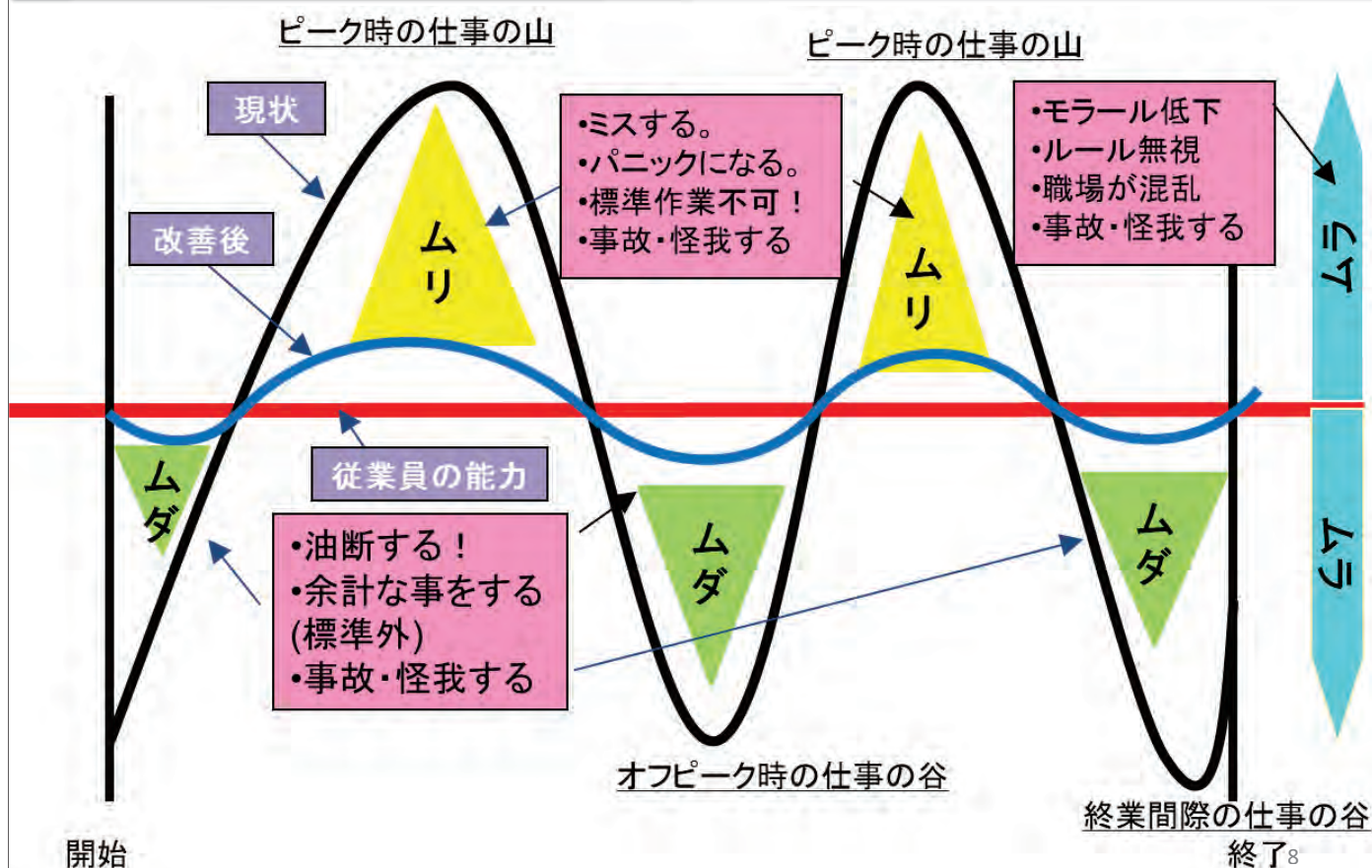
5. 3ムとは？

ムリとは負荷・要求が能力・リソースを上回っている状況（時間的、量的、品質的に達成不可）

ムダとは逆に負荷・要求が能力・リソースを下回っている状況、（手待ち、余る）

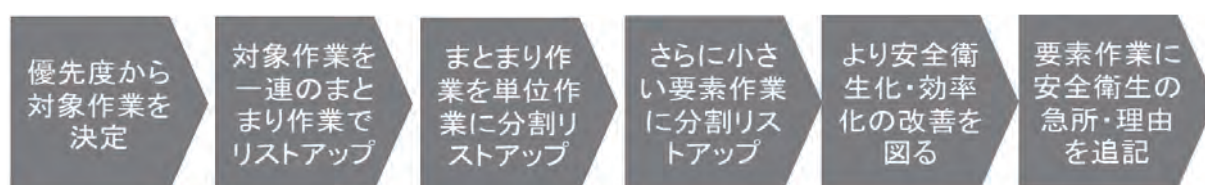
ムラはムリとムダの両方が混在して時間によって表れる状況を指す。（繁閑、品切れと過剰在庫）

7



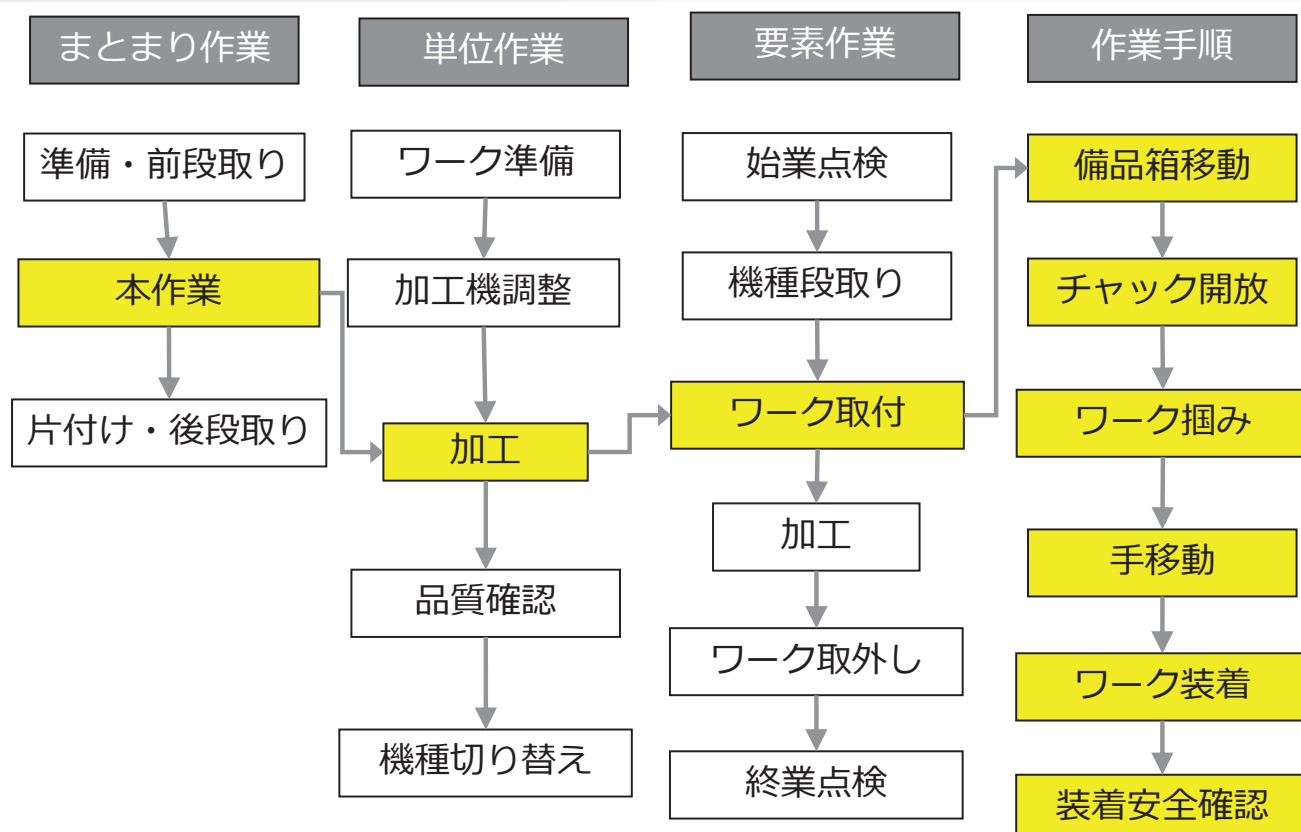
6. 作業手順書作成の流れ

1. 危険性・事故率等から対象とする作業を決定。
2. まとまり作業をリストアップします。
3. 単位作業に分解します。
4. 重要な作業を要素作業に分解します。
5. 分解した手順を安全・効率の観点で並べます。
6. 安全衛生の急所を決定、理由を記入します。安全衛生上の必要性・成否・やりやすさ等です。



作業手順書作成の流れ

9



10

1

作業方法の決定及び 労働者の配置に関すること

1

作業手順

作業手順書									
参考文獻 厚生労働省編・発行「荷役作業時の労働災害を防止しよう」									
通 が 行 う か	荷の積み卸し作業関係		まとり作業		長尺物(木材、鋼管など)				
			単位作業		荷の積み卸し作業				
	A	作業員、運転手、指揮者	B	トラッククレーン運転者	使用機器	ア	玉掛ワイヤーロープ	イ	パール
	C		D		工具・助具	ウ	台木	エ	ロープ
	E		E			オ	荷締器	カ	
注 意 点	作業の手順				通 が 行 う か		作業の急所		安全・品質上の要点 (作業の不備による災害事例も付記)
	1 保護具を着用する				A・B		①保護帯を正しく着用する		作業指揮者は作業員が正しく着用しているか確認する
							作業内容によって保護帯の規格があっているか確認する		保護帯を着用せずに発生した災害あり
							ヘッドバンドは、頭の大きさに合わせて調節する		
							保護帯のあご紐をきっちり締める		
							②安全靴を正しく使用する		
							作業内容に合った安全靴を使用する		
							特に雨天時は耐滑性のある安全靴を使用する		滑って転落した災害あり
	2 作業内容、方法を指示する				A		Bに対して作業内容を指示・説明する		
							荷の積み卸し以外の作業は荷台上で行わないよう指示する		荷台で積み卸し以外の作業を行って発生した災害あり
	3 積み込み場所を点検する				A・B		水平になっているか確認する		
	4 トラックを停車させる				A		積み込みしやすい位置に停車する		
							駐車ブレーキをかけてタイヤに輪止めをする		自走事故防止
	5 積み荷を点検する				A		荷崩れはないか確認する		
							安全な立ち位置があるか確認する		
	6 保定してあるワイヤーロープと荷締器をはずす				A		あおりを立てる場合は固定する		あおりを固定せずに発生した災害あり
	7 台木を置く				A		置き場に台木を置く		手を挟む災害防止
	8 安全な立ち位置を確保する				A		できるだけ地上で作業を行う		

まとり作業は長尺物運搬作業全般。その中の単位作業は、積み卸し作業

1

作業方法の決定及び 労働者の配置に関すること

1

作業手順

	3 積み込み場所を点検する	A・B	水平になっているか確認する		
	4 トラックを停車させる	A	積み込みしやすい位置に停車する	自走事故防止	
			駐車ブレーキをかけてタイヤに輪止めをする		
	5 積み荷を点検する	A	荷崩れはないか確認する		
			安全な立ち位置があるか確認する		
	6 保定してあるワイヤーロープと荷締器をはずす	A	あおりを立てる場合は固定する	あおりを固定せずに発生した災害あり	
	7 台木を置く	A	置き場に台木を置く	手を挟む災害防止	
	8 安全な立ち位置を確保する	A	できるだけ地上で作業を行う		
			必要に応じて踏台や脚立を使用する		
	9 荷台での作業時	A	荷台で作業する場合は作業に必要なスペースを確保する	危険な立ち位置から発生した災害あり	
			必要なスペースを確保できない場合は複数で		
			安全を確認しながら作業をおこなう		
			積み荷、パレットを積み重ねた上での作業の禁止	後ずさりして発生した災害あり	
	10 荷を卸す	A・B	静かに下ろす		
			積み付け位置に合わせて下ろす		
			安全確認しながら作業する		
	11 荷卸し作業を繰り返す	A・B			
	12 荷締器、ロープ等を片付ける	A・B			
	14 タイヤの輪止めをはずして片付ける	A			
1 ヒヤリハット	手順番号	ヒヤリハット内容		資格・免許名称(略語)	通が(符号)
	1. 9	・雨天時に積み荷の上から滑って落ちそうになった		大型自動車運転免許	A
	4	・車体が傾いていたため、荷締器を緩めた途端に荷崩れを起こした		玉掛技能講習修了	A
	6	・積み荷の状況を見くくれないままあおりを下ろしたため積み荷が支えを失って崩れ落ちた		移動式クレーン運転免許	
	9	・荷台で後ずさりをした際に荷台から落ちそうになった		大型特殊自動車運転免許	
		2 必要な資格・免許			
		3 付随分類番号			
		4 その他			

要素作業

安全の急所

急所の理由

7. 教育と行動化へのフォローアップ

安全行動させるのが目的。作業手順書で確実に！

1. 作業者は理解しやすく。職長も指導しやすくなります。きわめて有効な教育ツールです。
2. 新人教育：知識が低く、事故率の高い新人には手順書で正しい作業を教えることができます。
3. ベテラン作業員教育：自己流多い、長い経験で安心⇒意外に大きな事故。誇りと自信がある⇒手順書を見せて説明し納得させる。作成・変更や教育を主導させ、能動的に行動させます。
4. 運用・更新管理：運用開始、更新、変更は関係者の意見、上司承認などを入れ、ルール化。

13

8. 非定常作業の作業手順書も作成

作業手順書は定常作業に限定しがちだが、たまに行う非定常作業は、作業手順を忘れやすく、しかも清掃、点検、保全など危険な作業が多い。非定常作業にも目を向けて作業手順書を作成する。

1. 非定常作業は災害の可能性が高いです。
2. 周期的な非定常作業は定常作業と同様に作業手順書を作成します。
3. 予期せぬ故障はすぐ取り掛かると損害を大きくします。処理前に作業進行の“流れ図”を作成、急所を話し合います。必要に応じて職長が立ち会い、問題がないか監督指示します。

14

作業手順 事例 洗車作業

- ・ 構内のどこかで洗車する。(ホースが届く範囲)・洗車道具は構内の所定場所に保管され、取りに行く。
- ・ 過去の事故: 作業者が他の車両、通行人と接触事故、脚立から滑って落下して大怪我有り、ホースを抜くときに飛び出して顔をケガした。
- ・ 2人作業



15

職長教育ワークシート.xls

L1-1作業手順書

02/22

整理番号:		作業名		作成者:
単位 作業		要素作業 (主なステップ)	急所(安全面で注意する点)	作成日時:
準備 作業				急所の理由
本 作 業				

16

職長教育ワークシート.xls

L1-1作業手順書例解答)

整理番号:		作業名 洗車作業(構内、トラック洗車、車両に傷、脚立落下事故あり、リフト接触危険、)		作成者:
				作成日時:
単位 作業	作業者	要素作業 (主なステップ)	急所(安全面で注意する点)	急所の理由
準備 作業	A	構内の空き地に洗車場所を決める	交通量の少ない場所を選ぶ	構内車両・歩行者との接触可能性を下げるため。
	B	トラックを洗車場所に移動し駐車する。	駐車時に輪留めする。	洗車中にトラックが動かないようするため
	B	洗車道具を運ぶ	移動中は周囲の交通に注意する。	急いで運んで、構内車両、歩行者を衝突するから
	B	洗車ホースと水道蛇口を連結し、栓を開ける。	開栓時に急に水が発射しないようにノズル側が閉であることを確認	急に水が発射され事故のきっかけになる。
	A	脚立をセットする。	①車両を近い位置にセットする。 ②接触させて車両を傷つけない。	脚立が遠いと脚立から落下する危険が高まるので
本 作	AB合同	トラック上部から洗浄し始める	①脚立をBが押さえて、Aが洗車する。②Bは滑らない靴を履いて、脚立に登る。	濡れた脚立から滑って落下する。脚立が傾き落下するから
	AB/バラ	前部・後部・横部の洗浄を行う。	周囲の走行車、通行人に注意し作業する。	接触し、傷害が発生するから
	AB/バラ	ホイールの洗車を行う	周囲の走行車、通行人に注意し作業する。	接触し、傷害が発生するから
	AB/バラ	洗車漏れの箇所がないかトラックの周囲を確認する。	周囲の走行車、通行人に注意し作業する。	接触し、傷害が発生するから

1

作業方法の決定及び
労働者の配置に関すること

2

適性な配置

職長教育

製造業・建設業・電気・ガス・
機械修理・自動車整備業の
管理監督者必修

労働安全・労働衛生コンサルタント
椎野由裕

1

1

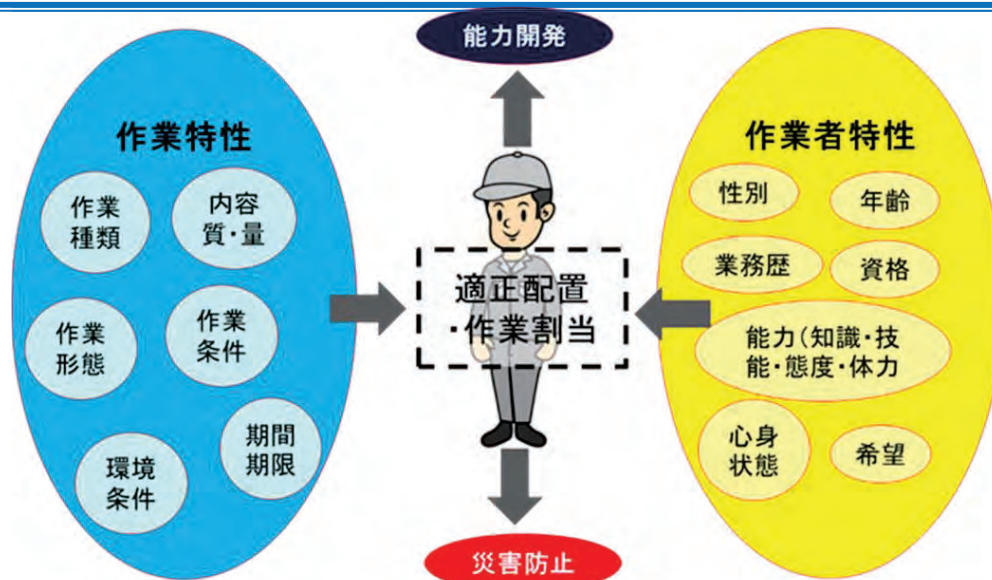
作業方法の決定及び
労働者の配置に関すること

2

適性な配置

1. 適正配置とは

1. 仕事の条件と作業者の能力をうまく組み合わせて各人に作業割当することです。
2. 労災減少・品質能率向上・達成感向上で期待。



2

2. 適正配置が重要な理由

1. 業界はますます知識が高度化・専門化⇒適切な配置が重要
2. 危険有害業務は重篤な労働災害、職業性疾病の可能性⇒法的資格者あるいは会社が設定した資格要件に合致した資格者を配置。
3. 社会・ニーズの変化により業務も変化し柔軟性が必要。作業者の業務範囲も常に見直し。
4. 作業の特性と作業者の特性を調査し、これをマッチングさせ⇒適正配置・作業割当⇒能力開発・災害防止

3

3. 作業の特性把握

作業の種類	形態		1. 定常か非定常か 2. 危険・有害作業か 3. 単独か共同か、4. 静止・監視作業か移動作業か 5. 重筋労働か軽度か、6. 継続的か単発
	内容	質量	1. 優先度、2. 重要度、3. 緊急性、4. 複雑性、5. 難易度、 6. 技術水準、7. 製品や材料の数量、8. 重量、9. 大きさ
作業条件			1. 作業時間、2. 作業姿勢、3. 作業強度、4. 作業頻度、5. 持続作業、6. 断続作業、7. 時間外作業、8. 休日作業、9. 判断力や注意力を要する作業
期間・期限			1. 長期か短期か、2. 標準的な納期か特急の納期か
環境条件			1. 気温、2. 湿度、3. 騒音、4. 採光、5. 照明 5. 有害物、6. 危険物、8. 屋内か屋外か、9. 高所作業か
資格要件			1. 法的資格（免許・技能講習・特別教育）、2. 学歴経験、 3. 実務経験、4. 社内資格

4

4. 作業者の能力把握と活用

今迄、同僚だった部下の能力は意外と知らない。

1. 労働能力の個人差⇒個人ごと、日頃から業務や行動、会話を通じて把握します。
2. 定期的、非定期的に個人面接の機会⇒ストレス減少への支援、悩み事・人間関係の助言、夢・希望を話し合う。⇒信頼関係の構築が必要。
3. 聴き手役、批判・悪口は禁止。相手の努力、貢献に感謝。外部に漏らさない。
4. 面接で得た個人情報⇒本人の育成・支援に活用。不足の能力・資格の計画的取得。本人に声掛け、ヤル気を盛り上げ。

5

5. 適正配置で考慮すべきこと：高齢者

1. 高齢者の定義は法令で違い、労働安全衛生では、55歳以上を高年齢労働者、45歳以上を中高年齢労働者とし、第62条では、就業の配慮、適正な配置を行なうように努めるとある。
2. 労災率は、50歳代では30歳代の1.5倍、60歳以上はさらに高い。50歳以上の高年齢労働者が休業4日以上の死傷災害全体に占める割合は、44%となり、被災程度も重くなるという傾向あり。
3. 最高期を100とした場合、55～59歳は、夜勤後体重回復27、皮膚振動覚35、薄明順応36、平衡感覚48、聴力44

6

5. 適正配置で考慮すべきこと：高齢者

年齢層別の年千人率(平成 27 年)

	～19 歳	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳～	合計
①労働災害発生件数(休業 4 日以上)	2,763	14,784	18,879	25,913	26,875	27,097	116,311
					53,972		
②就業者数(万人)	90	904	1,153	1,336	1,031	730	5,244
					1,761		
③年千人率	3.1	1.6	1.6	1.9	2.6	3.7	2.2
					3.1		

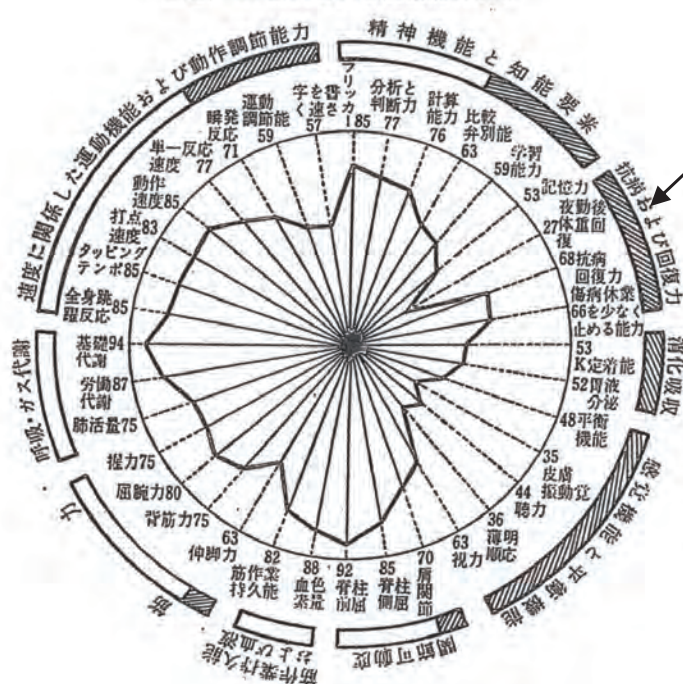
(資料出所)①は厚生労働省「労働者死傷病報告」、②は総務省統計局「労働力調査」の「非農林業」の「役員を除く雇用者」

(注)③年千人率＝1 年間の死傷者数(①)/1 年間の平均労働者数(②)×1,000

7

5. 適正配置で考慮すべきこと：高齢者

20～24歳ないし最高期を100とした場合の
55 歳～59 歳の者の各種機能の水準



夜勤後体重回復27
皮膚振動覚35
薄明順応36
平衡感覚48
聴力44
↓
基礎代謝94
脊柱前屈92
血色素量88

8

1 作業方法の決定及び労働者の配置に関すること 2 適性な配置

5. 適正配置で考慮すべきこと：健康チェック

4. 始業時の健康チェック：体調不良⇒作業途中で休養、熱中症等の病気、事故の原因⇒朝礼時や就業中に健康観察6項目、個別で職長がメンバーに健康問いかけ11項目を実施します。

健康観察6項目

	項目	内容
1	姿勢	シャンと背筋は伸びているか
2	動作	ダラダラしていないか
3	顔つき	表情が生き生きしているか
4	目の色	血走っていないか
5	声	声の張りがあるか
6	耳	人の話を聞いているか

健康問いかけ10項目

1	よく眠れたか
2	朝食は食べたか
3	熱はないか
4	腹の具合はどうか
5	吐き気はないか
6	耳鳴りはないか
7	立ちくらみやめまいはないか
8	いつもの薬は飲んだか(降圧剤など)
9	(異常を訴えた人に)医者に行ったか
10	心配事があるか
11	(高血圧の人に)血圧に異常はないか

9

1 作業方法の決定及び労働者の配置に関すること 2 適性な配置

5. 適正配置で考慮すべきこと：多様な人材

5. 多様な人材への配慮：障害者の雇用比率を民間企業は平成30年4月1日から2.0%から2.2%に⇒平成33年4月までに2.3%に。就労している社員が障害者になる場合もある。障害に応じて作業環境、作業条件、作業施設などに配慮が必要
6. 女性や妊産婦および年少者等へも配慮が必要です。様々な作業者に快適な職場を目指して改善しますが、法令上の就業制限がありますので、最低でも法令順守が絶対条件です。

10

1

作業方法の決定及び
労働者の配置に関すること

2

適性な配置

年少者・女性の就業制限業務

作業の内容					就業制限の内容					
					年少者	妊婦	産婦	その他の女性		
1 重量物を取扱う作業(労基法 64 条の 3、年少者労働基準規則 8 条、女性労働基準規則)					▲ 表の重量未満は取扱可	×	×	▲ 表の重量未満は取扱可		
	年齢	断続作業の場合		継続作業の場合						
		男	女	男					女	
		満 16 歳未満	15kg 以上	12kg 以上					10kg 以上	8kg 以上
		満 16 歳以上満 18 歳未満	30kg 以上	25kg 以上					20kg 以上	15kg 以上
		満 18 歳以上	-	30kg 以上					-	20kg 以上
2 坑内の作業<労基法 63 条、64 条の 2>					×	×	×	▲注		
3 クレーン、デリック、揚貨装置の運転(女性は 5t 以上のもの)						×	△	○		
4 クレーン、デリック、揚貨装置の玉掛け作業(2 人以上で行う補助作業は除く)						×	△	○		
14 高さ 5m 以上で墜落の危害を受けるおそれのある場所での作業						×	△	○		
19 鉛、水銀、クロム、ヒ素、黄りん、ふっ素、青酸等の有害物のガス、蒸気、または粉じんを発散する場所での作業						×	×	×		
20 多量の高熱物体の取扱い、又は著しく暑熱な場所での作業						×	△	○		
21 多量の低温物体の取扱い、又は著しく寒冷な場所での作業	代表的な作業：一部割愛					×	△	○		
22 異常気圧下での作業						×	△	○		
25 深夜労働					▲	△	△	○		
×	…	就業させてはならない作業			妊婦	…	妊娠中の女性			
△	…	申し出た場合、就業させてはならない作業			産婦	…	産後 1 年以内の女性			
○	…	就業させてもさしつかえない作業			年少者	…	満 18 歳未満の者			
▲	…	条件付きで就業可能な作業			…	…	条文がないもの			

上表で準拠条項を記していない作業は、「年少者労働基準規則」または「女性労働基準規則」に就業制限の規定がある
注) 人力で行う掘削の業務等(女性則 1 条)は不可

11

1

作業方法の決定及び
労働者の配置に関すること

2

適性な配置ワークショップ

職長教育ワークシート.xls

L1-3 作業要件・適正配置 (1. 作業特性と現状)

05/22

作業の特性	形態	屋内・立ち							
	質・量	高い・多い							
	作業条件	短納期							
	期間・納期	普通							
	環境条件	工場内粉塵							
作業名	作業名前	例: 溶接							
作業と作業者の割当て適正度 (○適正△部分不足×不適正●将来)	例: Bさん	△							
	①								
	②								
	③								
	④								
	⑤								
	⑥								
	⑦								

12

職長教育ワークシート.xls

L1-3作業要件・適正配置(2.作業者特性と育成)

06/22

作業名		作業者の特性					作業者の育成計画進捗管理				
名前	特性	資格	業歴	能力	心身状態	希望	目標	3カ月後	6カ月後	9カ月後	12カ月後
例: Bさん		溶接	新人	経験浅い	健康	色々挑戦	・資格取得 ・独り立ち	資格取得	専任の先輩 OJT	他先輩 の指導	社内資格 評価判定
①											
②											
③											
④											
⑤											
⑥											
⑦											

13

職長教育

製造業・建設業・電気・ガス・
機械修理・自動車整備業の
管理監督者必修

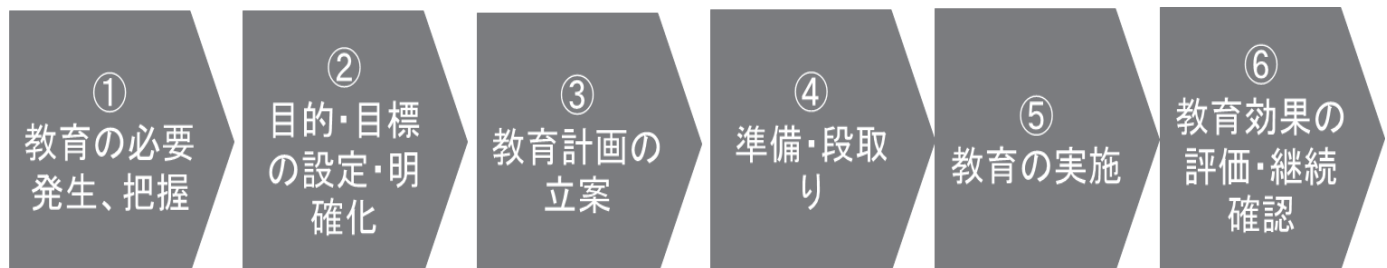
労働安全・労働衛生コンサルタント
椎野由裕



1. 指導および教育が必要な背景

- 事故や労働災害の原因：①作業側が操作方法・作業手順・有害性を知らない。②必要な指示が作業者にされていない⇒安全衛生教育が原因
- 機械・設備・環境側で災害が起こらない状態にする「本質安全化」が“あるべき姿”⇒しかし、現実的には、簡単ではない。
- このため、①本質安全化を推進する努力をしつつ、②人的安全対策を推進し、この両方を平行して進める。
- この人的安全対策の柱となるものが指導および教育です。

1. 指導および教育が必要な背景



指導・教育の流れ

3

2. 指導及び教育の目的

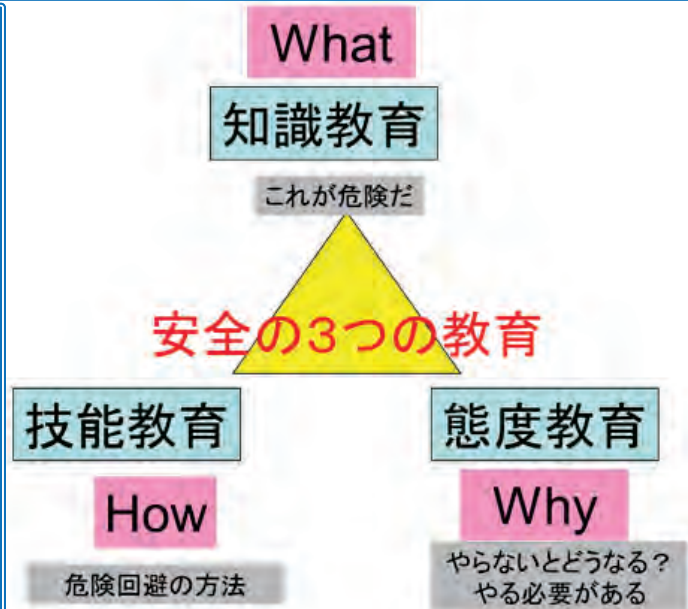
- 職長は部下に任せず作業を遂行すると、**多忙**となり、**事故**を招くなど、**事態を悪化**させます。職長が不在の時も、部下に能力がないため現場はストップしてしまいます。頼もしい**部下を育てる**ことは職長にとって重要な職務です。
- 指導とは、部下を**より良い方向に導く**ことであり、教育とは新しいことを**教え育てる**ことです。
- 職長は作業者に、**必要な知識・技能・態度**を身に付けさせ、作業者**自ら安全作業**をするように育てます。部下が変われば、職場は**良い状態**に変わっていきます。

4

3. 安全衛生教育の種類

1. 不安全行動が原因：①危険を知らない。②回避できない、③やる気がない、④勘違い、思い違い。

2. 対策は、①は知識教育（危険を教える）、②は技能教育（危険の回避方法を教える）、③は態度教育（実行する意欲を植え付ける）、④繰り返して体で覚える（危険の回避方法を教える）



5

4. 指導・教育の進め方

1. 必要性の把握：(ア)新規入場者、配置転換者(イ)手順・場所の変更(ウ)災害発生(エ)技能知識不足(オ)不安全行動
2. 目的目標の明確化：(ア)法令教育 (イ)継続的遵守(ウ)具体的な内容とレベルの設定
3. 教育計画の立案：(ア)作業上のリスクの変化を予見(イ)退職、新規採用、配置転換(ウ) 事故・ヒヤリハット（無傷害事故）が発生した後
4. 講師選任と指導案：(ア)講師選任①知識・経験②指導技術③情熱(イ)指導案①動機付②説明事項③実技教育④確認項目とテスト

6

4. 指導・教育の方法の進め方

5. **教育の実行**：(ア)受講者の理解度に合わせる(イ)考えさせる教育(ウ)具体的内容、事例、写真(エ)知識・技能・態度の3つの教育を繰り返し(オ)暗記(カ)復習テスト(キ)合格者のみ担当。
6. **評価改善**：(ア)合格しても実行しないかも(イ)本人必要性の理解度低い、職場環境の問題(ウ)徐々に実行しなくなる。人は①忘れる、②慣れる、③横着になるもの。(エ)職長は、定期・非定期に現場を巡回し、実施度を確認。⇒職場環境改善し、指導・再教育を行い、知識・技能・態度の3教育を補強します。教育後も「育てる」ことが必要です。

7

4. 指導・教育の方法の進め方

1. リスク発生前に実施
2. 退職、新規採用、配置転換の計画とリンク
3. 事故・ヒヤリハット等に即応

計画

安全教育の3つのステップ

教育する事が目的ではない
行動させることが目的

評価

実施

1. 教育後、実行を確認
2. 未実施時は注意指導、原因追究
3. 再教育、プログラム変更
4. 職場環境改善
5. 上司による評価

1. 受講者の理解度に合わせる
2. 考えさせる教育
3. 具体的内容、事例、写真
4. 態度・知識・技能の3つの教育
5. 講義中、後の理解度の確認

8

5. OJTとOFF・JTの特徴

1. **OJT**（オン・ザ・ジョブトレーニング）＝職場内訓練
 - ① **メリット**：経済的、習得しやすい環境、労働時間内に可能、理解度に応じて対応。
 - ② **デメリット**：習得度にバラつき、行き当たりばったりの実地訓練なりがち、指導者が多忙になり他の仕事に影響。
2. **OFFJT**（オフ・ザ・ジョブトレーニング）＝職場外訓練
 - ① **メリット**：専門的な知識の習得、大人数可能、訓練に専念
 - ② **デメリット**：計画性が必要(内容・方法)、実務に活かされない、費用が発生。

9

6. OJTの方法と機会

部下指導の基本マインド

1. **聞き上手**-コミュニケーション能力
2. **共有する能力**(ア)要望する機能 (イ)共感する機能 (ウ)伝達する機能
3. **聞き上手の条件**(ア)いつでも耳を傾ける(イ)相手のコミュニケーションに注意を向ける(ウ) 相手が見るのと同じように見る(エ)評価を一時棚上げにする(オ)相手の考え（感情）が表現されるまでまつ(カ)対話を求めようとする姿勢（修正や改善をおそれない）(キ)タイミングよく、的を射た問い、質問を発する

10

7. 部下の指導

1. 種類

- ① 個人指導：個人別指導と個別仕事指導、
- ② 状況下の指導：経験とスキルで能力発揮の機会

パーソナル(個別的)指導

属人的部分(経験・態度・スキル・知識)の指導

役割的部分(当事者意識・役割意識)の指導

シチュエーショナル(状況即応的)指導

場面や状況に応じた対応力・実践力

11

7. 部下の指導

- 2. 職場環境⇒風土＋人間＋仕組み。動かすのがチームリーダー。その四者をつなぐのが、コミュニケーションです。
- 3. タイミング(ア)その時その場→個別の育成チャンスを活用して指導する①特定の仕事の区切り②不満・遅延・終了の時③出張や会議の前後 (イ)環境・状況づくり①新職務割り当て・職務変更・代行・代理・見学実習・勉強会・発表会・小集団活動

12

8. 指導の13原則

1. 相手の立場に立って
2. やさしいことから、難しいことへ
3. 動機づけを大切に
4. 心・体に響く教育
5. 行動させることが目的と認識
6. 作業者のレベルを理解し、合わせる
7. 一時に一事を
8. 全体イメージから具体的細部へ
9. 反復して
10. 身近な事例で強い印象を与えるように
11. 急所（大事なところ）の理由をいって
12. 体験させ、五感を働かせて
13. 理解させる、やって見せる、
やらせてみる（3段階）

講師意識
の5原則

指導テク
ニクスの
4原則

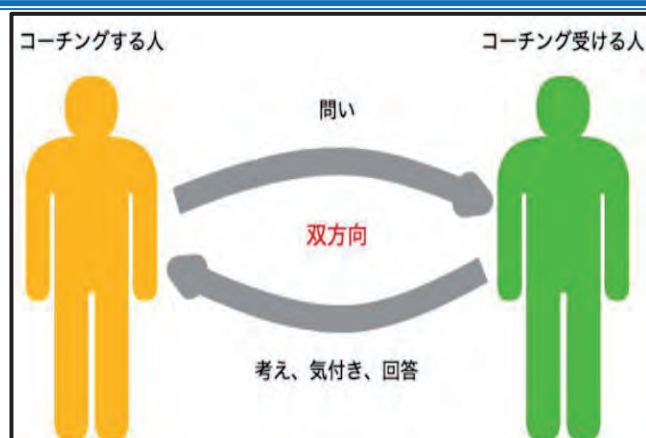
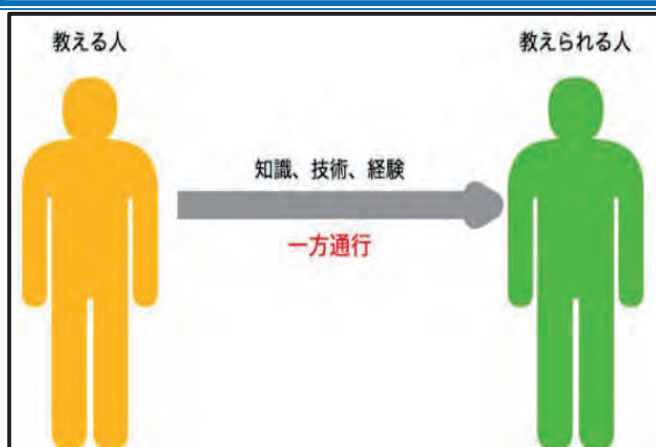
効果効率
アップの
ポイント
の4原則

13

9. コーチングとは何か

ティーチング：知識、技術、経験などを相手に伝えることで、一方通行のコミュニケーションです。

コーチング：「問いかけて聞く」を通して、相手から考え方や行動の選択肢を引き出す。"双方向なコミュニケーション"



14

ティーチング、コーチングのメリットと限界

	メリット	適した場面	限界
ティーチング	一度に大勢の人数を育成できる	基本的な知識を教えるとき	教える側の知識や経験に左右される→教える側が持っていること以上を伝えたり、引き出したりできない
	やり方や価値観の統一を図ることができる	社内のルールを徹底させるとき コンプライアンスを遵守させるとき	教えられる人の個性は活かされない→教える側と違うタイプの人にとっては、役に立たなかったり、苦痛や労力を伴う場合がある 教えられる側を受け身にさせる→成功しても自信につながりにくく、失敗した場合は責任転嫁する
	速いスピードで育成できる	緊急性が高いとき	
コーチング	相手の考える力を育て、自発性や応用力、再現性を高められる	本人の中にしかない情報やリソースにアクセスしたいとき	ある程度の時間がかかる→緊急事態などスピード最優先のときには、コーチングはあまり向かない
	相手の可能性を引き出すことができる	答えを見つけるプロセスを学習させたいとき	一度に大勢を育成するのは難しい
	相手の個性を活かすことができる	目先の答えだけを与えたくないとき	方法や価値観が多様化するので、対応やマネジメントが複雑になる
	相手の学習力自体を上げることができる	自発的な行動を促したいとき	相手に全く知識や経験がないとき→無理にコーチングをしても、何も出ません。むしろ、相手は苦しさや反発や、自信喪失につながります。

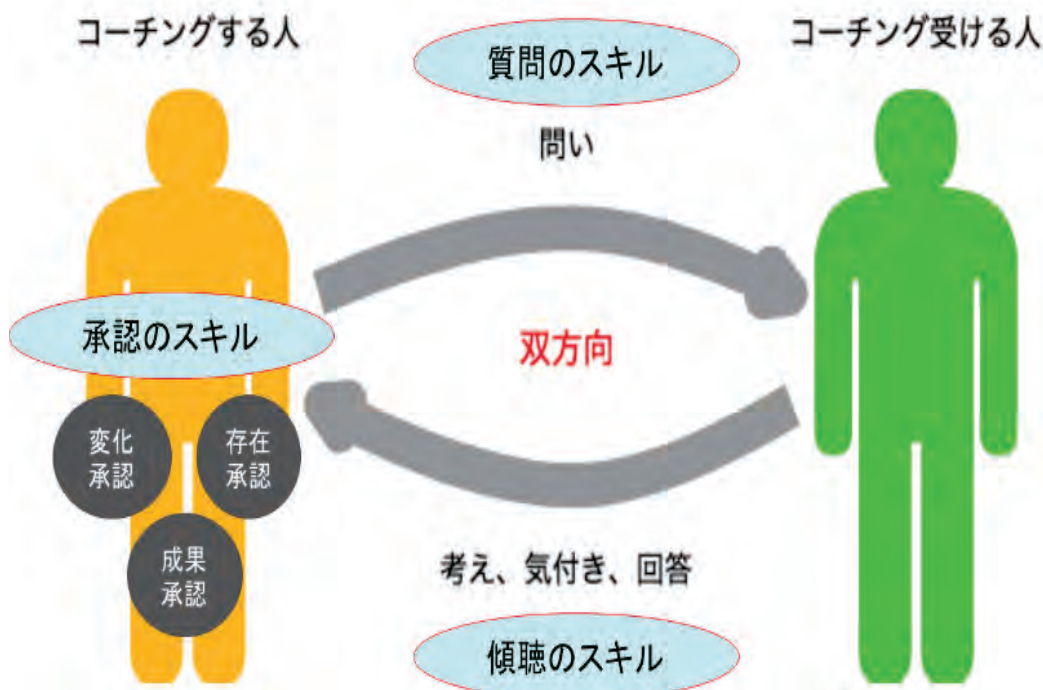
15

10. コーチングのポイント

- 3つのコーチングスキル：①「傾聴のスキル」：人の話をきちんと聴く能力。②「質問のスキル」：責める詰問ではない。「人」ではなく、「事」に注目し原因を一緒に探る。③「承認のスキル」：承認や認知でやる気が出る。欠点ではなく、長所を積極的に褒める。
- 3つの承認：①挨拶、一声がけ等の相手の存在そのものを認める「存在承認」、②相手の変化や結果に気付かせる「変化承認」、③課題達成等をほめる「成果承認」の3つの要素で考える。

10. コーチングのポイント

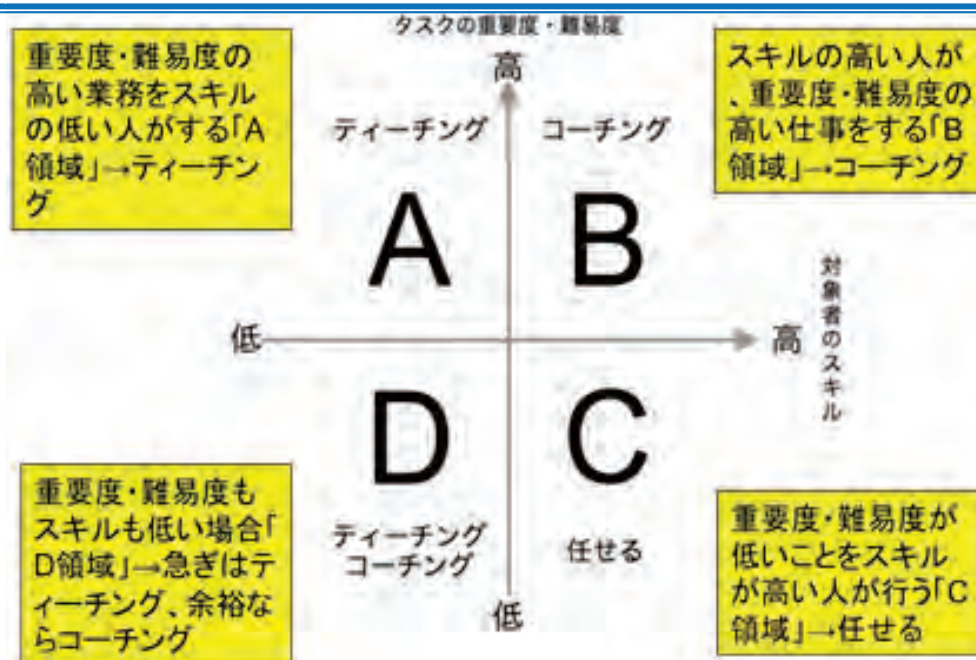
3つのコーチングスキルと3つの承認



17

10. コーチングのポイント

4. タスク（仕事）と部下のスキル（技能）のレベルにより指導方法を使い分ける。



18

2

労働者に対する指導又は監督の方法に関すること

1

指導・教育の方法 ワークショップ

職長教育ワークシート.xls

L2-1指導・教育の進め方(1.2.現状把握)

07/22

	安全教育		
	知識教育	技能教育	態度教育
1. 現状把握① 必要な安全衛生教育	設備・環境の不安全・不衛生の理解、危険物毒物の理解、必要な資格、遵守すべき法令	安全衛生な作業方法、設備の操作方法、危険回避方法の理解、災害時処理方法	労災防止への意欲、安全作業の必要性理解
	例：特化物の危険性及び健康障害の内容、溶接作業による目、皮膚、呼吸器への熱・粉塵による健康障害	例：防毒マスク等の保護具の正しい着用法、溶接作業時の保護具・保護衣の正しい着用方法	例：毒物危険物の健康被害の回避必要性の理解(家庭崩壊、業務停止、会社損害)
2. 現状把握② 職長が講師として必要な準備・向上が必要な能力	①指導案 例：事前に目的教育シナリオを作成。ポイントのリストアップ	②教材作成 例：効果的教材の選択、配布レジメと演習資料を作成。	③プレゼン能力 例：パワーポイントを使った効果的プレゼン能力、話方、受講生の引き込み技能

19

2

労働者に対する指導又は監督の方法に関すること

1

指導・教育の方法 ワークショップ

職長教育ワークシート.xls

L2-1指導・教育の進め方(3.指導計画)

08/22

段階	1	2	3	4	5
3. 指導計画	必要性の把握	目的目標の明確化	計画の立案	教育実施	評価改善
項目	新人、資格、配置換え、新設備、新サービス、個人差	資格、やる気、技能、経歴	誰が、誰に、いつ、どこで、何を、どのように	①ステップ(動機付け、デモ、実習、確認) ②方法(相手の立場で、簡単から、一時に一事、反復、事例、急所、五感で) ③・OJT、OffJT、講義、ワークショップ	評価尺度+達成度+努力度
対象 (個人・チーム)					
実施日 (予定日)	2018年1月	2018年2月	2018年3月	2018年7月	2018年8月
例：中堅Aさん	①クレーン作業資格者不足②タンク内作業リーダー育成	①資格者確保②顔欠職場作業主任者・リーダー育成	資格は外部教育機関を利用、クレーン実務はOJTで先輩に依頼、リーダー教育はマンツーマンで職長が担当	①2か月以内に外部研修で資格、その後1か月以内に先輩によるOJT②2か月以内に外部研修で資格、その後1か月以内に職長が本人にOJT	①資格、②資格+リーダー役達成度
実施日 (予定日)					
①					
実施日 (予定日)					
②					
実施日 (予定日)					
③					
実施日 (予定日)					
④					
実施日 (予定日)					
⑤					

20

職長教育

製造業・建設業・電気・ガス・
機械修理・自動車整備業の
管理監督者必修

労働安全・労働衛生コンサルタント
椎野由裕

1

1. 6つの監督力

監督とは、その人の行為が、その守るべき義務に違反していないか、その目的達成のために適当か否かを監視し、必要な指示・命令などを出すことです。 必要な能力が6つあります。

職長の6つの監督力

1. 知識技能力
2. 状況を総合的に把握判断、
対応できる能力
3. 指導力
4. コミュニケーション能力
5. 人を育てる力
6. 率先垂範しルール違反者
には厳しくいさめる実行力



2

2. 指示と指導は違う：指示は具体的に

「指示（=direction）」とは、指図、組織上の命令です。受け取った側は、言われた手順に従って仕事をすすめなければなりません。指示する側は、誤解のないように明確に伝える。要点は以下です。

1. 目的を考える（仕事割当・注意事項・動機付け）
2. 相手の能力を把握して指示(指示の仕方・内容)
3. 具体的にわかりやすく（5W1H・急所・メモ）
4. 朝令暮改的指示はしない
5. 相手理解を確認

3

3. 指示と指導は違う：指導は段階的に

「指導（=guidance）」とは、他者を教え、導くことを指します。基本的にはメンバーの裁量に任せるところが単なる「指示」との違いです。

1. 最終的なゴール〔内容・期限・形式（成果の見せ方など）〕を明確に示す
2. そこに至る道筋、やり方については、ある程度、メンバーの裁量に任せる
3. 裁量の範囲は、メンバーの成熟度に応じて段階的にメンバーに裁量を与えることが大切な理由

指示ばかりで指導がない職場では、モチベーションは低下し、長期的には業績にも影響します。

4

3. 指示と指導は違う：指導は段階的に

4. **リアクタンス効果**：人は、基本的に自分で決定したいという欲求があり、他者のペースで話がすすむことに抵抗感を持ちやすく、これを「リアクタンス効果（心理的リアクタンス）」と呼びます。新人でも、少しは本人の判断も入れられるようにすると、メンバーの成長を促進できます。
5. **ドライバーズ効果**：運転手は助手席の人よりも道を覚えやすいことを「ドライバーズ効果」といい、目的地に辿り着くという主体的意識があると頭に入りやすくなるのです。リーダーがゴールを示したうえで、メンバーに工夫する余地を与えることで、効果的に成長させること、これを「アクティブ・ラーニング（能動的学習）」と言います。

5

4. 指示命令のポイント

1. **指示命令とは**：(ア)一人ごとに業務を割り当て、方法や手順を示す。(イ)現地現場を確認し、本質を見極める。(ウ)「やってみせ、言って聞かせ、やらせてみせ、褒めてあげる」、テキパキとした決断力が期待されている。
2. **指示命令で考慮する点**：(ア)復唱し、確認し、ノートにメモする習慣等。(イ)わからない場合はその場で指示を求める。(ウ) ①直接に②一人ごとに③目的を明示④一般社員には一つの命令だけを、リーダーには重点を明示⑤具体的に⑥結果は数値で表現⑦期限を設ける⑧途中の確認⑨できないとき、反省させる⑩報告。
3. 『指示命令』は、**影響を与える**。：(ア) 指示・命令の仕方が適切でなければ努力は成果に結び付かない。(イ)自信をつけさせる。作業者に的確な作業をやらせる。(ウ)自発性と協力心を呼び起こす。

6

4. 指示命令のポイント

4. 相手の能力と状況により、指示・命令の仕方を変える。
(ア)民主型指示命令：中堅社員等、自発性、協力的な人
(イ)独裁型指示命令：判断力が低い人、新人、緊急時
(ウ)放任型指示命令：能力があり、問題を報告できる人
5. 規律ある社風づくりとミスの発生を防ぐ。
6. 指示命令の内容：①仕事の目的と意義・使命を受令者に理解させ、自らの心にやる気を起こさせる。
7. 口頭と書面による出し方：
(ア)口頭による指示命令 (イ)書面による指示命令
8. 指示命令徹底のチェックポイント
(ア) 目的、意義、使命、(イ) 指示命令の内容を整理し、明記 (ウ) 指示系統の原則にかなった正規のルート。(エ)徹底させて確認する (オ) 意欲を持たせる
9. 命令に対する報告

7

5. 指示の問題と対応

指示を与えた際に、結果が期待通りにならない時があります。主な原因は以下です。

職長が気にならない事柄でも本人には大きな事であることが多いです。確認しましょう。

1. 相手の能力の問題：方法を知らない・技能的にできない・時間がない・超えられない障害がある
2. 態度・価値観の問題：やる気不足・過信・誤解・勘違い
3. 管理の問題：やらされ感・感情的・人間関係の反発
4. 個人的問題：プライベートの心配事・疲労・健康

8

6. 良い人間関係の形成

職場でチームのメンバーと効率的効果的な業務遂行をするためには、人間関係の悪い壁を取り除き、お互いが信頼し、真実を話し合えることが大事です。いくらこれはビジネスを割り切っても人間関係は影響してくるものです。そのため、職長は以下のことを注意して行動しましょう。

1. 個性を認める
2. 批判しない、敬意・公平
3. 対立を解決
4. 傾聴する
5. コミュニケーション・対話
6. 褒め方・叱り方の原則（褒め：叱る = 7 : 3）

9

7. 叱り方の原則

叱り方のポイントとしては、以下のようなものがありますので、実行しましょう。

1. 個別で
2. 怒ると違う（怒るは感情、叱るは成長を期待）
3. 真剣に誠意をもって
4. 失望させない（目標・言葉）
5. 冷静・場所

10

8. 褒め方の原則

古い考えの管理職は俺の背中を見ろとか、わざとらしいとか言って、あまり褒めることをしません。しかし、メンバーの貢献度を認めることは正当な教育、指導であり、ほめることでやる気が向上します。

1. 目標達成時
2. 良い時はすぐ、言葉で
3. ゴマすりではなく真心
4. みんなの前で
5. 10回に1回は褒賞

11

9. リーダーシップ

リーダーシップとは、組織を率いる能力のことを言います。

1. メンバーを巻き込み、「あるべき姿」を作成する
2. メンバーにやる気を与え、励まし支える
3. 「あるべき姿」実現への課題を解決する

タスクを割り振ったり進捗を管理したりするマネジメントとは異なります。

リーダーが信頼され支援されていることによりメンバーは行動を起こします。威圧感を与える指示や命令は、メンバーに精神的苦痛を与えます。これはリーダーシップとは言えません。リーダーシップには信頼を得ることが大切なのです。

1. リーダーシップは管理することではない
2. リーダーシップはトップだけに必要な能力ではない
3. リーダーシップは命令することではない

12

1 0. 「6つのリーダーシップスタイル」

ダニエル・ゴールマンによれば、個人の性格特性により6つのリーダーシップスタイルを使い分ける。

1. **ビジョンリーダーシップ** (Vision Leadership) : 共通の夢を実現するために周囲を動かすというスタイル
2. **コーチングリーダーシップ** (Coaching Leadership) : メンバーの可能性を組織の目標へと結びつける。
3. **調整リーダーシップ** (Democratic Leadership) : 意思決定にメンバーを参加させコミットメントを得る
4. **仲良しリーダーシップ** (Affiliative Leadership) : メンバーと同じ目線に立ち信頼を得る。
5. **ペースセッター型リーダーシップ** (Pacesetting Leadership) : リーダーが手本となり周囲を牽引。
6. **指示命令リーダーシップ** (Commanding Leadership) : 強制的に指示命令するというスタイル

13

1 1. 部下に奉仕するサーバントリーダー

- **支配型リーダーシップ**とは対極をなすスタイルに**サーバントリーダーシップ**があります。
- ロバート・グリーンリーフが提唱したリーダーシップ哲学に基づいた考えで「リーダーは相手に奉仕し、そのうえでメンバーを導いていく」ということを謳ったものです。
- サーバントとして周囲に奉仕したり支援したりすることにより周囲の信頼を得ることが出来ます。
- 結果的には周囲の人の協力を得ることができ、リーダーとして周囲を導いていくということにつながります。
- 近年、多くの企業がこのスタイルを組織マネジメントに活用しています。

14

1 2. PM理論でわかる4つのリーダーシップタイプ

P機能は職務遂行機能（Performance）、M機能は集団維持機能（Maintenance）を表します。リーダーシップをPM型、Pm型、pM型、pm型の4つに類型化しました。

1. **PMタイプ**：P機能・M機能ともに大きい、リーダーとしては理想のタイプです。
2. **Pmタイプ**：生産性を高めることを最優先にするためメンバー間の雰囲気が悪くなる傾向があります。
3. **pMタイプ**：メンバー同士の関係は良好な状態を保てるものの業績の向上には結び付きません。
4. **pmタイプ**：目標を達成する力が弱いだけでなく、メンバーをまとめる力も弱いタイプです。業績を上げることが最も難しいタイプです。

15

1 2. PM理論でわかる4つのリーダーシップタイプ



16

1 3. リーダーシップの行動ポイント

そこで、リーダーシップを具体的に実行するために以下のような行動ポイントがあります。

1. 方針・目標を示す
2. 自分の考えを明確な態度で示す。
3. メンバーを参加させ、全員の役割分担・責任・権限を明確化する。
4. 問題に集中、解決努力、率先垂範する。
5. 部下と一緒に問題解決、建設的意見、前向きに対処する。
6. 自信を持って自己主張・粘り強く相手を動かす。
7. 全員参加を求め、貢献を認め、賞を与え、激励する。
8. 成果に感謝、チームで分かち合う。

17

1 4. 問題解決力の養成

職長は、様々な事故や問題进行处理・解決します。

1. **問題の明確化**：現象（何が起きたか）、原因（なぜ発生したか、直接原因から根本原因と深堀していき、その背景にあるものを探し、それぞれの関係を調査します。
2. **問題の分析**：問題の本質とは目指す基準からのズレです。どの基準がどのようにずれているか確認します。
3. **対策を考える**：経験・習慣から対策を考えことは常套手段です。しかし、時には過去の枠にとらわれない取り組みが必要な場合があります。連想・創造力・直感も活用します。
4. **対策実施**：常に複数案を用意して、長所・短所を比較して状況や条件などを考慮して最適な方向性を探ります。関係者と協議の上で結論します。

18

1 5. 監督者に求められる能力と意欲

顧客ニーズは QCD（品質・値段・納期と数量）と言われます。顧客ニーズに合わせてサービスを提供するのがサービス供給者です。サービス供給者は4 M（人・設備・材料・方法）を駆使して要求に応えます。監督者はこのうち、4 Mをうまく調整・管理して、安全に効率よく作業を推進します。

1. 作業環境や進捗状況の**変化**を総合的に把握・判断し、柔軟に**対応**できる能力
2. 部下を**指導**できる知力・体力・意欲
3. 部下と柔軟に**コミュニケーション**できる能力
4. 部下を**育てる力と情熱**
5. 職場のロールモデル（手本）としていつもどこでも**率先垂範する行動力**
6. **ルール違反者には厳しくいさめる高潔性と実行力**

19

1 6. 監督体制とは何か

体制とは、組織などの継続的な仕組み構造様式のことです。職場に置いても監督体制が必要です。

1. **計画→実施→チェック→改善（PDCA）の流れ**に従って、管理して経験・知識が生かされ効率よく実行されます。
2. 職長1人ですべての業務は無理なので①代行者を選任。②組織各人に**役割分担**、③権限と責任を決め実行、④**チームで行う監督体制の整備**
3. **チームの労働力を最大に活用**する。そのため①部下の個人能力を向上します。②チームのシナジー効果（相互刺激）を誘発する仕掛け・創意工夫を計画実施します。
4. 監督体制が確実に**機能しているか確認**が必要です。そのため①メンバーに各担当結果・状況を報告させ、②職長自身もその結果確認します。③**“声掛け”**をします。

20

1 7. 日常作業での監督業務

1. **準備・段取りの段階**：(ア)指示書確認・作業計画 (イ)人員配置、工具材料手配 (ウ)関係部署・関係者への指示・命令 (エ)朝礼で部下へ業務連絡 (オ)作業者の健康確認(カ)TBMで話し合い(キ)危険予知活動・指差し唱和。
2. **本作業**：(ア)定期的、必要に応じて手を止めて、管理監督 (イ)職場巡視 (ウ)不安全状態・不安全行動が発見されたら、是正措置 (エ)作業の安全な区切り目に声掛け、緊急度が高い状況はその場で作業を停止させます。
3. **片付け・後始末作業**：(ア)仕事の出来栄の確認 (イ)整理整頓清掃 (ウ)物や人の異常の確認 (エ)報告書やチェックシートで確認記録。(オ)終礼で問題確認、明日の予定を通知(カ)上司や元方へ報告、翌日の作業計画の確認 (キ)明日の作業準備。

21

1 8. 状況対応型リーダーシップ

部下の状況に応じて、上司としてのサポートの仕方も変えていく必要があるという考え方です。「**部下の状況**」とは、**意欲と能力**。この組み合わせによって、指示的行動と支援的行動の対応が異なり、**部下の状況は以下の4つに分類**します。

- ・ D1：高い意欲はあるが、能力は低い
- ・ D2：低い意欲で、能力は低～中
- ・ D3：意欲は変化し、能力は中～高
- ・ D4：高い意欲で、能力も高い

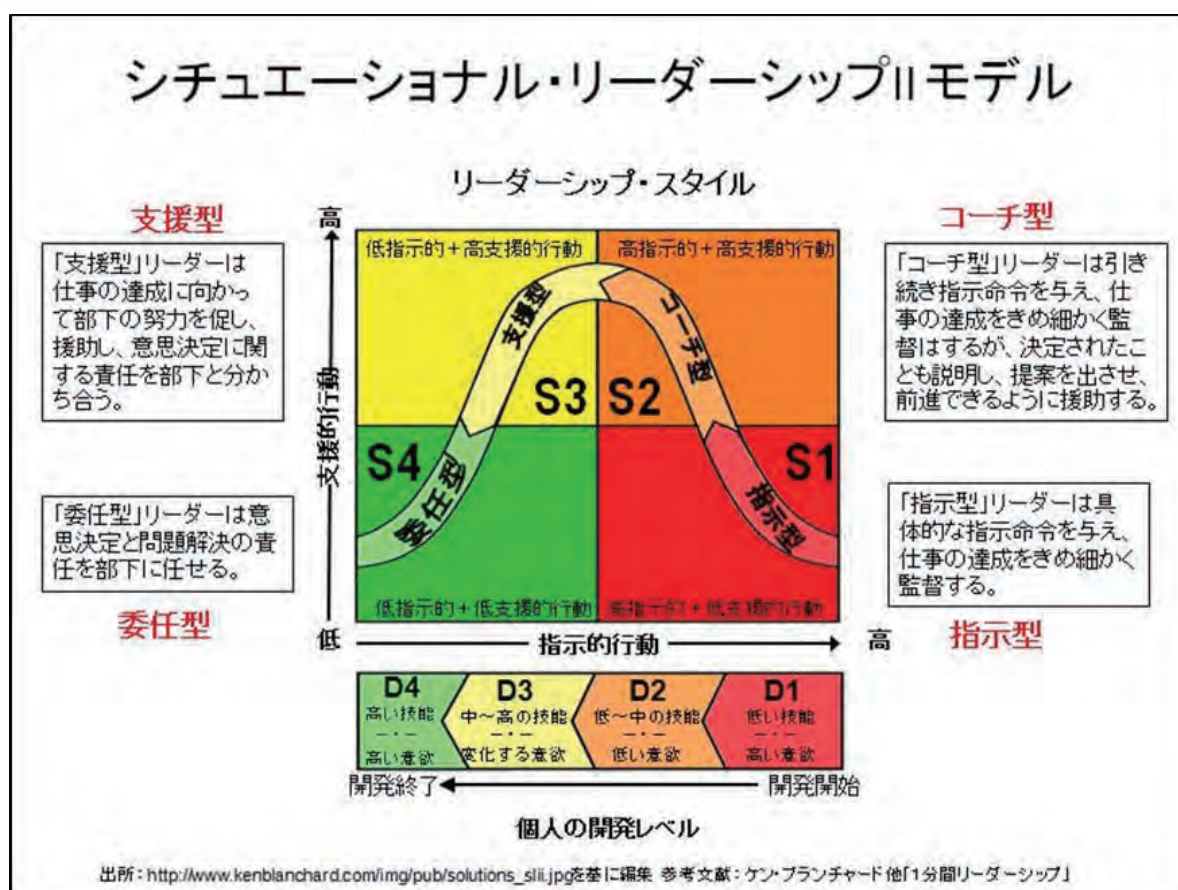
D1の例としては、新卒社員などがあげられます。また、この状況に応じて、上司のとるべき対応が以下のように異なってきます。そのため、同じ仕事を依頼・指示をするにしても、実施する部下によってサポートの方法やレベルは変えていく必要があります。

22

18. 状況対応型リーダーシップ

- **S1 指示型**：具体的な指示命令を与え、仕事の達成をきめ細かに管理する。
- **S2 コーチ型**：指示命令を与え、仕事の達成をきめ細かに管理するが、決定されたことも説明し疑問に答えつつ、提案を出してもらうことで前進できるように支援する。
- **S3 支援型**：仕事の達成に向かって努力を促しつつ、考えを（上司が）あわせて、部下自身が決められるように仕向けていく。
- **S4 委任型**：意思決定と問題解決の責任を部下に任せる。

同一人物に対しては常に同じサポート方法やレベルでよいのか？という点、それも異なります。部下の状況変化（D1～D4）に応じて、対応は変更する必要があります。



2

労働者に対する指導又は監督の方法に関すること

2

監督及び指示の方法 ワークショップ

09/22

職長教育ワークシート.xls

L2-2監督・指示の方法(1.現状認識)

現状認識	事例	原因は何か	どうすべきか
1.監督・指示しきれなかった例、監督・指示で力不足を感じた例	例:朝礼で伝えた指示が実行されない工程があった。	例:本人が十分理解せず、職長も確認せず。	例:職長は伝えたことが理解されたかその場で確認し、職場巡視で行動を確認する。
2.職場の人間関係の問題で仕事に支障が出た例	例:不仲の社員同士間での業務の停滞	例:不仲であることを知らずに同じ仕事のチームに配置してしまった。	例:職長はメンバーの人間関係を理解する。メンバーに個人的な感情とは別にプロ意識を求める。
3.職長がリーダーシップが発揮できていない例(職長がチームをまとめ切れてない)	例:若い職長の指示をベテラン社員が無視する。	例:年功序列等古い考えのメンバーの意識改革が不足。職長の遠慮。	例:能力主義・組織の秩序などをメンバーに教育、ベテランに敬意を払い、教育係などやりがいのある役目を与える。
4.職場にある一番重要な問題	例:職長の前では実行するが、不在だとさぼる。	例:その作業の本来の目的・意義を理解していない。	例:やらないとどうなるか、実行する背景の理解など態度教育を強化する。

25

2

労働者に対する指導又は監督の方法に関すること

2

監督及び指示の方法 ワークショップ

10/22

職長教育ワークシート.xls

L2-2監督・指示の方法(2.育成計画)

	監督力	今月(年 月)	3か月後(年 月)	6か月後(年 月)	9か月後(年 月)	12か月後(年 月)
育成計画と実績(監督指示力を改善するためのアクション)	知識技能の力	例:XX作業の自動機操作・ポイントを理解する。	例:XX作業は習得、有害物のSDSを理解する。	例:有害物は習得、緊急時の処理を学習	例:緊急時対応完了、職場点検ポイントを見直し	例:点検知識習得、整備レベルアップの学習
	状況判断 問題解決力	例:担当職場のたまかな問題解決のシナリオを作る。	例:想定シナリオを数件試す。	例:シナリオを改善、より具体化する。	例:職場のルール化のしかけを構築	例:部下を通じて問題解決をする体制を計画
	指導力	例:指示した内容がどのくらい徹底・継続できているか調査・認識	例:本人の能力・適性に応じた指示を目指す。	例:厳しい環境下でも指導が徹底できる指導法を開発する。	例:部下が困った時にタイムリーに指導できる方法を習得	例:自分の指導状況を部下にモニターし反省・改善する。
	コミュニケーション能力	例:個人別に最適な接触方法を検討	例:個別にスタイルを変化して話す。	例:夜勤・運番に対する接触方法の検討	例:意見に対するフィードバック方法の検討	例:効果的な方法を体系化する。
	人を育てる力	例:個別に強化する能力を明確化	例:ほめ方で伸ばす方法を検討	例:効果的ないさめ・叱る方法を検討	例:職場として部下を育てるプログラムを上司に提案し設定する。	例:成功した方法・失敗した方法をまとめる。
	率先垂範・実行力	例:期待される職長の監督力や出ていない点を職場で調査する。	例:職長の実行を妨害するものをリストアップする。	例:部下に役割分担して、実行力を増す	例:自分が率先垂範背負う仕事を抽出し実行する。	例:計画・予定して実行できたこと、失敗した事項をまとめ改善計画。
	監督力のポイント	<日常業務監督> ①準備作業段階(段取り8分):計画・指示書・人配置・工具材料・指示連絡・朝礼・TBM・KY②本作業(パトロール・是正・指示・指導・不安全行動・不安全状態)③後始末作業(仕上がり・整理整頓・異常の有無・報告書・点検記録・終礼・上司への報告・翌日の作業計画) <問題解決> ①問題の明確化(現象・原因・背景の関係) ②問題の分析(本質→基準とのズレ) ③対策を考える:経験・習慣→創造力・直感→背景・集中・息抜き ④対策実施(複数案の長所・短所比較→関係者と結論) <リーダーシップ> ①方針・目標を示す ②自分の考えを明確な態度で ③全員の役割分担・責任・権限の明確化 ④問題に集中、解決努力 ⑤部下と一緒に問題解決、建設的意見 ⑥自信を持って自己主張・粘り強く相手を動かす ⑦全員参加を求め、貢献を認め、賞与を授け、激励 ⑧成果に感謝、チームで分かち合う <人間関係> ①個性を認める ②批判しない、敬意・公平 ③対立を解決 ④傾聴する ⑤コミュニケーション・対話 ⑥褒め方・叱り方の原則(褒め:叱る=7:3) <指示の仕方> ①目的を考える(仕事割当・注意事項・動機付け) ②相手の能力を把握して指示(指示の仕方・内容) ③具体的でわかりやすく(SWITH・急所・メモ) ④朝令暮改の指示はしない ⑤相手理解を確認				

26

職長教育

製造業・建設業・電気・ガス・
機械修理・自動車整備業の
管理監督者必修

労働安全・労働衛生コンサルタント
椎野由裕



1

1. なぜリスクアセスメントが必要か

1. 従来の労働災害防止対策は、発生した労働災害の原因を調査し、類似災害の再発防止対策を確立し、各職場に徹底していくという手法。しかし、災害が発生していない職場でも作業の潜在的な危険性や有害性は存在しており、労働災害が発生する可能性（リスク）があります。

2. 技術の進展等により、多種多様な機械設備や化学物質が生産現場で用いられるようになり、その危険性や有害性が多様化してきました。

3. これからの労働災害防止対策は、自主的に職場の潜在的な危険性や有害性を見つけ出し、事前に適確な安全衛生対策を講ずることが不可欠です。

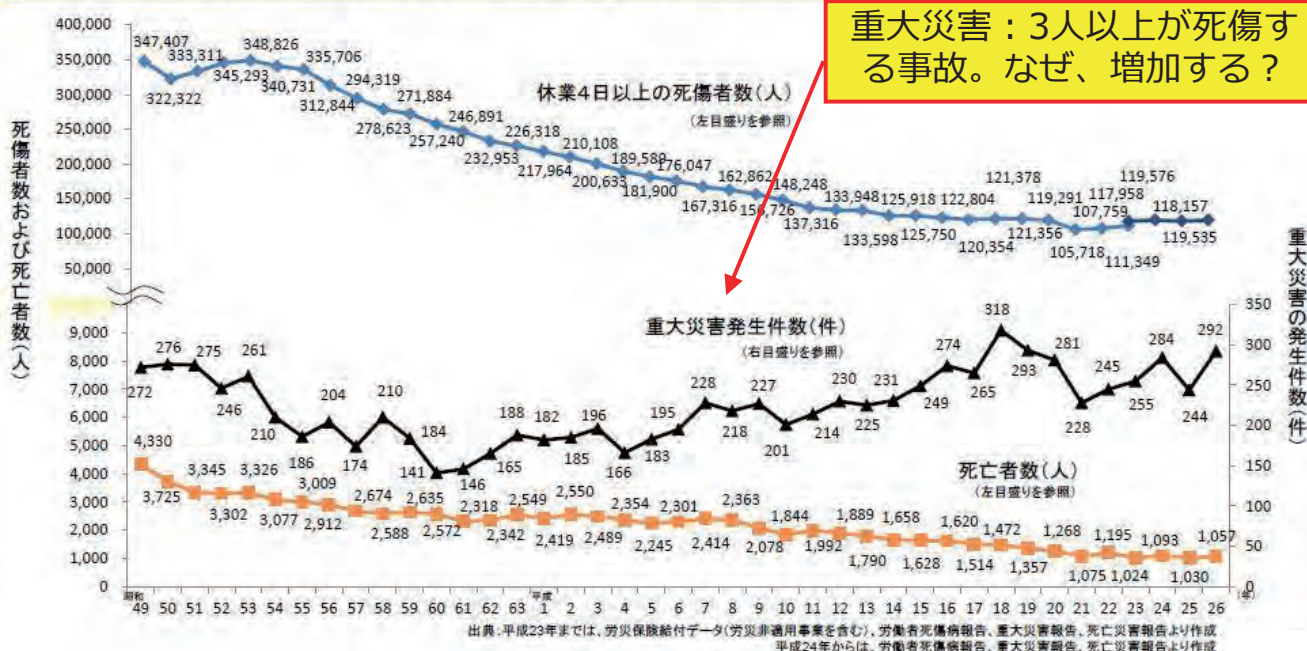
2

3 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に関すること

1 危険性又は有害性等の調査の必要性

労働災害発生状況の推移

- ・ 労働災害による休業4日以上の死傷者数は、長期的には減少傾向にあるが、平成24年まで3年連続増加し、平成25年は4年ぶりに前年を下回ったが、平成26年は再び増加に転じた。
- ・ 死亡者数も、長期的には減少傾向にあるものの、近年依然として1,000人を超える水準で推移している。
- ・ 重大災害は、平成25年は4年ぶりに前年を下回ったが、平成26年は再び増加に転じた。



3 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に関すること

1 危険性又は有害性等の調査の必要性

2. なぜ重大災害だけが増加するのか？

トレンドとしては労災による死亡者数、死傷者数は減少傾向の中、重大災害だけが、昭和60年から増加傾向にある。最優先で取り組むべきだが、結果がそうになっていない。労災防止活動の構造的改革が必要ではないか。以下が背景として予見される。

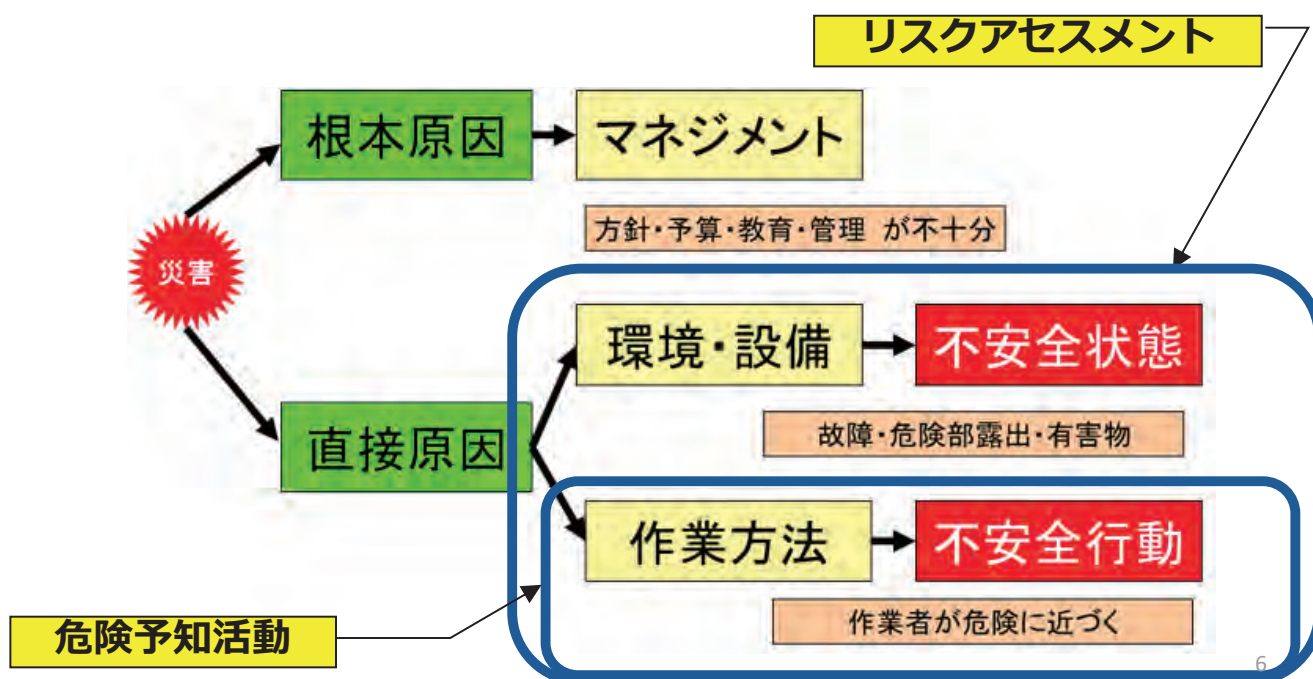
1. 日本の労災防止活動は従業員の危険感受性によるKYTが主流。
2. KYTは不安全行動防止が主な目的。
3. 設備・環境面の不安全状態はそのまま。
4. 正社員から派遣社員・請負業者に移管され、経験・技能が下がった。
5. 技術革新・製品の短サイクル化に伴い習熟化が困難化
6. 設備の小型化・高出力化・ブラックボックス化

3. 危険予知活動とリスクアセスメントとの違い

1. 危険予知活動では、グループあるいは個人で職場に存在する直接原因である不安全状態、不安全行動から予見される事故を指摘し、その対策を協議、決定します。現場の関係者だけで行い。安全対策は作業方法における安全行動に限られます。環境・設備の不安全状態は対象外です。作業員自身が自分たちでできる対策に限られ、最後に行動目標、指差し呼称として声を出して宣言し、現場でも実行します。
2. リスクアセスメントは不安全行動対策に加えて、環境・設備の本質安全化や工学的対策が優先されます。抜本的な安全化が期待できる反面、対策が大がかりになり、技術者やメーカーのサポートが必要な場合があり、完了までに費用や時間がかかります。そこでトップも入れた、事業所全体で推進します。

5

3. 危険予知活動とリスクアセスメントとの違い



6

4. JR西日本のリスクアセスメントの取り組み

JR福知山線脱線事故以降、JR西日本は鉄道会社として初めてリスクアセスメントを取り組みはじめ、年間3万件の提案がある。※2005年（平成17年）4月25日に西日本旅客鉄道（JR西日本）の福知山線（JR宝塚線）塚口駅 - 尼崎駅間で発生した列車脱線事故。乗客と運転士合わせて107名が死亡、562名が負傷した。

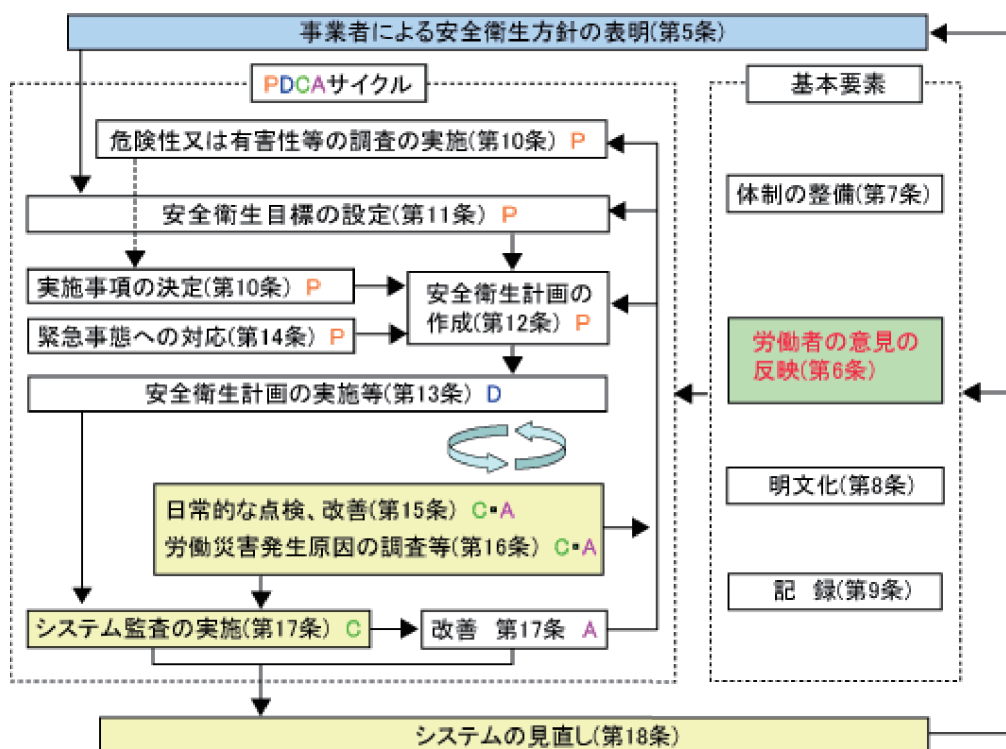


7

5. OSHMS（労働安全衛生マネジメントシステム）

- 現在、**2系統**がある。
 - **ILO系統**: 厚生労働省「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」ILO国際労働機構の「労働安全衛生マネジメントシステムに関するガイドライン」によって平成18年3月に改正→認証機関: 労働基準監督署
 - **BS系統**: OHSAS18001/18002 英国規格BS8800をベースとする国際規格。ISOではない→認証機関: ISO関連の民間認証機関
- 2018年3月12日、**ISO45001**が加盟国により承認され発行された。

5. OSHMS（労働安全衛生マネジメントシステム）



職長教育

製造業・建設業・電気・ガス・
機械修理・自動車整備業の
管理監督者必修

労働安全・労働衛生コンサルタント
椎野由裕

1

1. リスクアセスメントの手順

手順1 危険性又は有害性の特定 : 労働者は接近して負傷や疾病をもたらす物、状況（ハザード）を特定します。

手順2 危険性又は有害性ごとのリスクの見積り : 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を重篤度と発生可能性の度合で算定します。

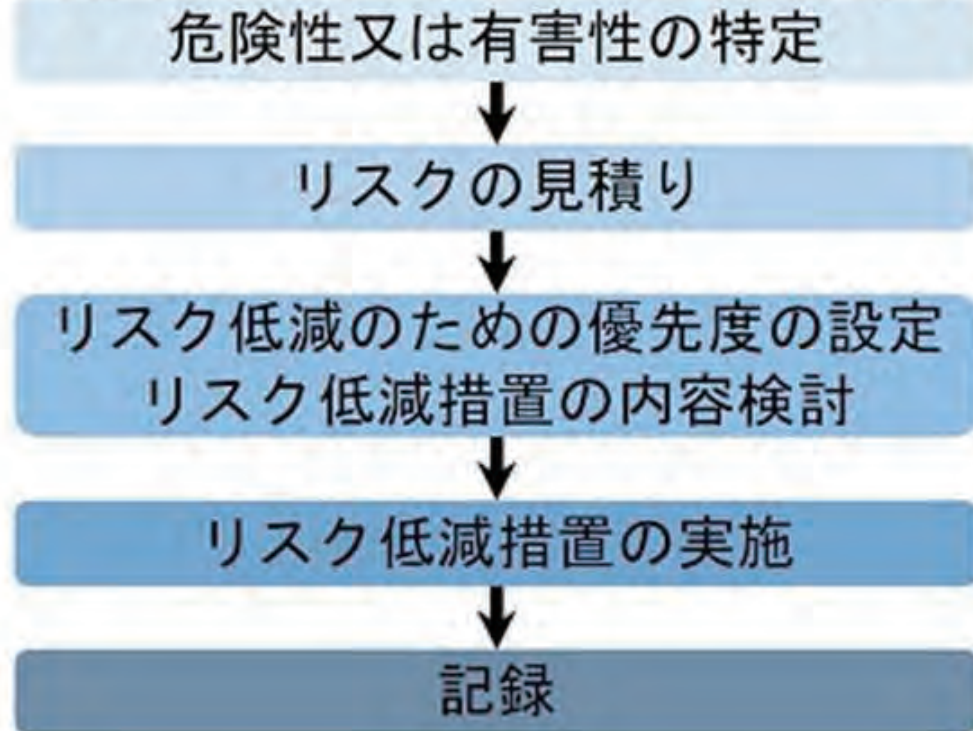
手順3 リスク低減のための優先度の設定・リスク低減措置内容の検討 : 見積られたリスクに基づいて優先度を設定し、優先度の高いリスクから低減措置を考えます。

手順4 リスクの低減措置の実施 : リスクの除去や低減措置を実施。基本的に次の優先順位で検討実施します。

- 1.危険な作業、有害物の廃止、変更等（本質安全化）
- 2.インターロック、局排の設置等の工学的対策（ハード）
- 3.マニュアルの整備等の管理的対策(危険に接近しない)
- 4.個人用保護具の使用

2

リスクアセスメントの基本的な手順



3

2. 実施時期

環境・リソース・条件が**変化する時**、あるいは**誤っていた時**、リスクアセスメントの新規、再度の実施が必要です。

1. 設備、原材料、作業方法などを新規に採用し、又は変更した時
2. 機械設備等の**経年劣化**、労働者の**入れ替わり**等を踏まえ、定期的に実施
3. 使用物質が**有害物に指定**された時、リスクアセスメントを実施したが、**事故発生**の時
4. 既存の設備、作業を**計画的継続的**に実施

4

3. ステップ1：危険・有害作業の特定

事業者は必要な単位で作業を洗い出した上で作業の危険性又は有害性を特定する。

1. 過去事故が発生した箇所
2. 安全パトロール、危険予知活動（KYT）、ヒヤリハットで取り上げられた危険・有害作業
3. 現在の作業方法がやり辛い、疲れる作業
4. 過去、事故もなく、KYTにも、あがっていないが、潜在的に危険源の近くで行う作業

5

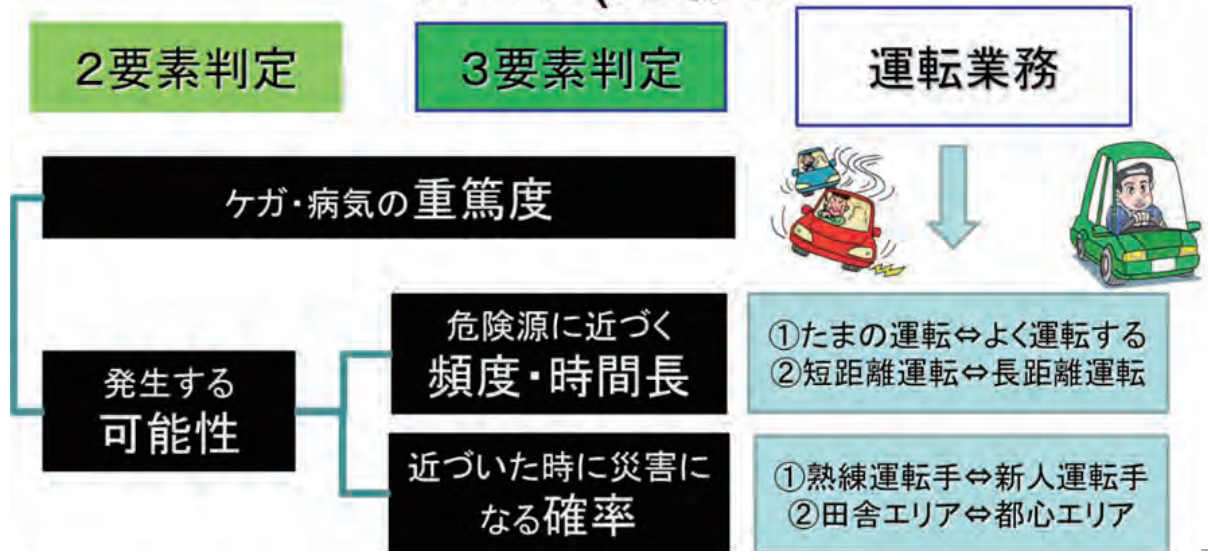
No	危険源の種類：危険事象の内容
1	機械的な危険源 ：A・形状、位置、重力、質量／速度の運動エネルギー、機械強度不足 B・弾性要素、加圧下の液体／気体、真空効果の蓄積エネルギー C・押しつぶし、せん断、切傷／切断、巻き込み、引き込み／捕捉、衝撃、突き刺し、擦過／こすれ、高圧流体の注入／噴出
2	電氣的な危険 ：充電部への直接／間接接触、高圧充電部への接近、静電気 短絡／過負荷による熱放射、熔融物の放出
3	熱的な危険源 ：高温／極低温体・材料への接触による火傷／熱傷、高／低温環境による健康障害
4	騒音による危険源 ：過大な音源による聴力損失、平衡感覚喪失 口答伝達／音響信号の障害
5	振動による危険源 ：振動工具などによる血管障害、劣悪な姿勢での全身振動
6	放射による危険源 ：低周波、マイクロ波、電磁波、紫外線、γ線、X線、レーザー、α波、β波、電子ビーム、中性子線
7	材料／物質の危険源 ：機械で処理・加工・排出される有害性液体／気体への接触による障害、危険物の火災／爆発、ウイルス、微生物などの病原体による疾病
8	人間工学無視の危険源 ：無理な姿勢、照度の過不足、精神的なストレスなど人にエラーを誘発させる機器／環境的な要素、手動制御器、表示器の不適切な設計・配置
9	機械の使用環境の危険源 ：粉塵／ミスト、電磁妨害、雷、湿度、汚染、雪、温度、水、風による その他
10	動作の危険源 ：滑り、つまずき及び墜落
11	組み合わせの危険源 ：上記の危険源の組み合わせ

ISO DIS 14121-1 (改訂版) より

4. ステップ2：リスクの見積り

リスク＝①けが・疾病の程度＋②時間頻度＋③可能性

リスク(危険)



7

4. ステップ2：リスクの見積り

リスク＝①けが・疾病の程度＋②時間頻度＋③可能性

1. 程度：けが・疾病の程度（現状の状況下で起こりうる程度）

程度	見積点	全体基準
致命的災害	10	死亡または身体の一部が永久的に損傷を伴うもの
重大災害	6	1ヶ月以上の休業災害や一度に多数の被災者を伴うもの
中程度災害	3	1ヶ月未満の休業災害や一度に複数の被災者を伴うもの
軽度災害	1	不休災害やかすり傷程度

2. 時間頻度：危険有害要因に近づく頻度(回数)や時間(長短)

程度	見積点	全体基準
頻繁・長時間	4	長時間作業、又は作業実施時には頻繁
ときどき・中程度	2	中程度時間、又は作業実施時には時々ある
まれ・短時間	1	短時間作業、又は作業実施時にはめったにない

3. 可能性：けが・疾病の可能性（けがを起こすかどうかの可能性）

ケガ可能性	見積点	危険検知の可能性	危険回避の可能性
確実である	6	危険を検知する手段がない	危険発覚時でも、回避できない
可能性大	4	十分な注意を払う必要大	専門的訓練以外、回避の可能性が低い
可能性有	2	注目で危険把握可能	回避手段の教育で危険が回避可能
可能性低	1	容易に危険が検知できる	気がつけば、危険を回避できる

8

5. ステップ3-1：リスク低減の優先順位設定

リスク＝①けが・疾病の程度＋②時間頻度＋③可能性

上記1～3の総合点（各項目の見積点の和）によりリスクを評価する

程度	見積点	全体基準
Ⅳ	12 - 20	致命的問題・欠陥がある→措置を講じるまで作業中止、十分な対策を行う。
Ⅲ	8 - 11	重大な問題がある→措置を講じるまで作業しない事が望ましい。
Ⅱ	5 - 7	問題がある→措置を講じるまで作業を適切に管理する。
Ⅰ	3 - 4	費用対効果を顧慮してリスク低減対策。

9

6. ステップ3-2：リスク低減措置の検討

法令で定められた事項がある場合には、それを実施した後、次のような優先順位で実施します。

1	本質安全化対策
	危険な作業の廃止・変更、危険性や有害性の低い材料への代替、より安全な施行方法への変更等
2	工学的対策
	ガード・インターロック・安全装置・局所排気装置等
3	管理的対策
	マニュアルの整備、立ち入り禁止措置、ばく露管理、教育訓練等
4	個人用保護具の使用
	上記の措置を講じた場合においても、除去・低減しきれなかったリスクに対して実施するものに限られます。

10

6. ステップ3-2：リスク低減措置の検討

- 1、2の対策は人のヒューマンエラーに依存しないので信頼度は高いですが、実施には設備改造費用や作業方法の根本を変更する必要があります。リスクが高い場合にはこの方策を使う場合が多いです。
- 3、4は費用がかかりませんが、ポカミスや作業者のルールの無視で事故が発生しやすいです。比較的ケガの程度が低い作業はこちらも可能です。

11

7. ステップ4：リスク低減措置の実施

リスクアセスメント対策を実施後は、期待通りにリスクが下がったかを確認する。もし期待通りにリスクは低減されておらず、優先順位が3以上なら残留リスクが高すぎるので引き続きリスクアセスメントを実施します。

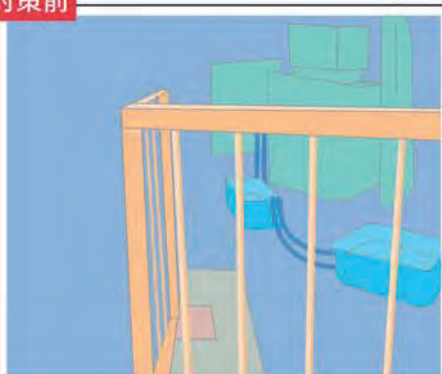
8. リスクアセスメントの意義と効果

1. リスクに対する認識を共有できる
2. 本質安全化を主眼とした技術的対策への取組みが進む
3. 安全衛生対策の合理的な優先順位が決定できる
4. 費用対効果の観点から合理的で有効な対策が実施できる
5. 残留リスクに対して「守るべき決め事」の理由が明確になる

12

事例 1

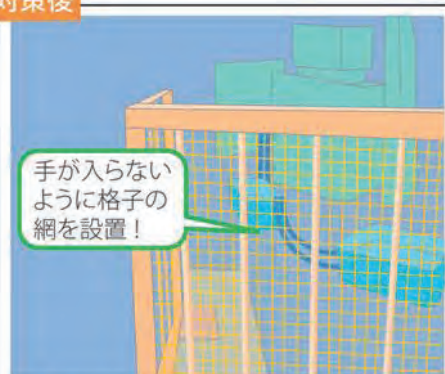
対策前



● 柵中に回転体があるが柵から手が容易に入った。

危険性・有害性	リスクの見積もり・評価				
	危険に近づく頻度	けがの可能性	けがの程度	リスクポイント	リスクレベル
柵の隙間が広いので、手が機械に触れて打撲する。	2	4	3	9	Ⅲ

対策後



手が入らないように格子の網を設置！

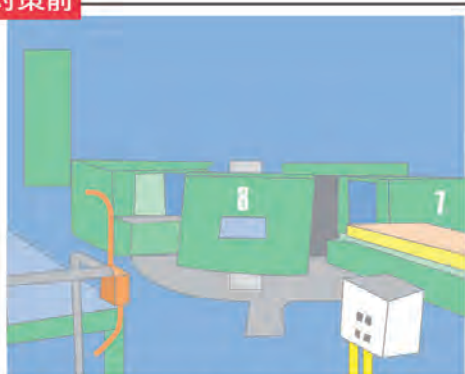
● 手が入らないように格子の網を張り改善した。

危険性・有害性	リスクの見積もり・評価				
	危険に近づく頻度	けがの可能性	けがの程度	リスクポイント	リスクレベル
手が入らないように格子の網を張り改善した。	1	1	3	5	Ⅱ

13

事例 2

対策前



● 機械が回転するため、身体が巻き込まれる危険が想定された。

危険性・有害性	リスクの見積もり・評価				
	危険に近づく頻度	けがの可能性	けがの程度	リスクポイント	リスクレベル
機械の回転部がむき出しなので体を巻き込まれる。	2	4	10	16	Ⅳ

対策後



安全柵を新たに設置！

● 安全柵を設置し、作業者の身体が巻き込まれないように改善した。

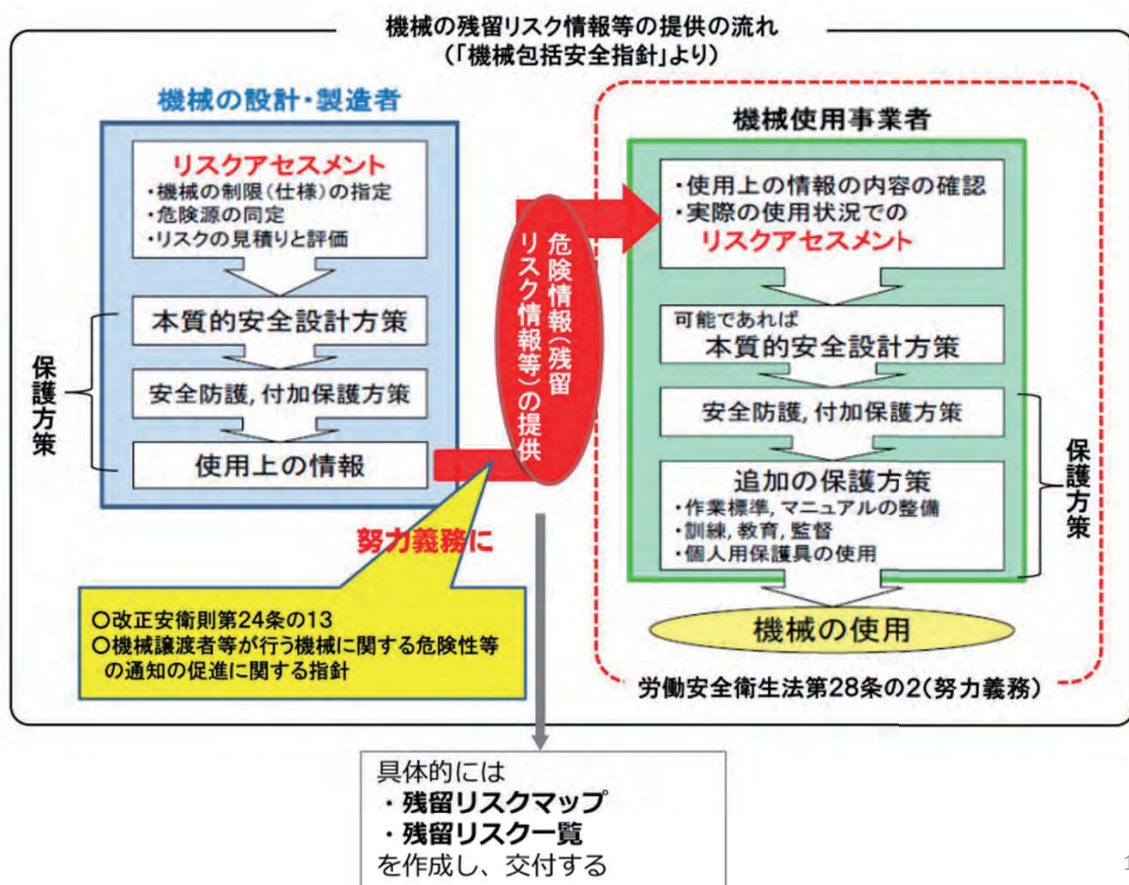
危険性・有害性	リスクの見積もり・評価				
	危険に近づく頻度	けがの可能性	けがの程度	リスクポイント	リスクレベル
安全柵を設置し、作業者の身体が巻き込まれないように改善した。	1	1	10	12	Ⅳ

14

9. 機械の包括的な安全基準

- 機械に関する労働災害は、労働災害全体の3割近くを占め、それも重篤な被害をもたらすものが少なくありません。「機械の包括的な安全基準に関する指針」は、機械安全に関する国際標準ISO12100を参考に作成された機械安全化のための指針です。
- 機械メーカーは自らの責任においてリスクアセスメントを実施し、実施可能なリスク低減を図った機械を設計製造し、機械ユーザーは、さらにユーザーの立場でリスクアセスメントとリスク低減を図った上で、機械を実際に使用する現場に提供することが、機械災害を防止していく基本です。

15

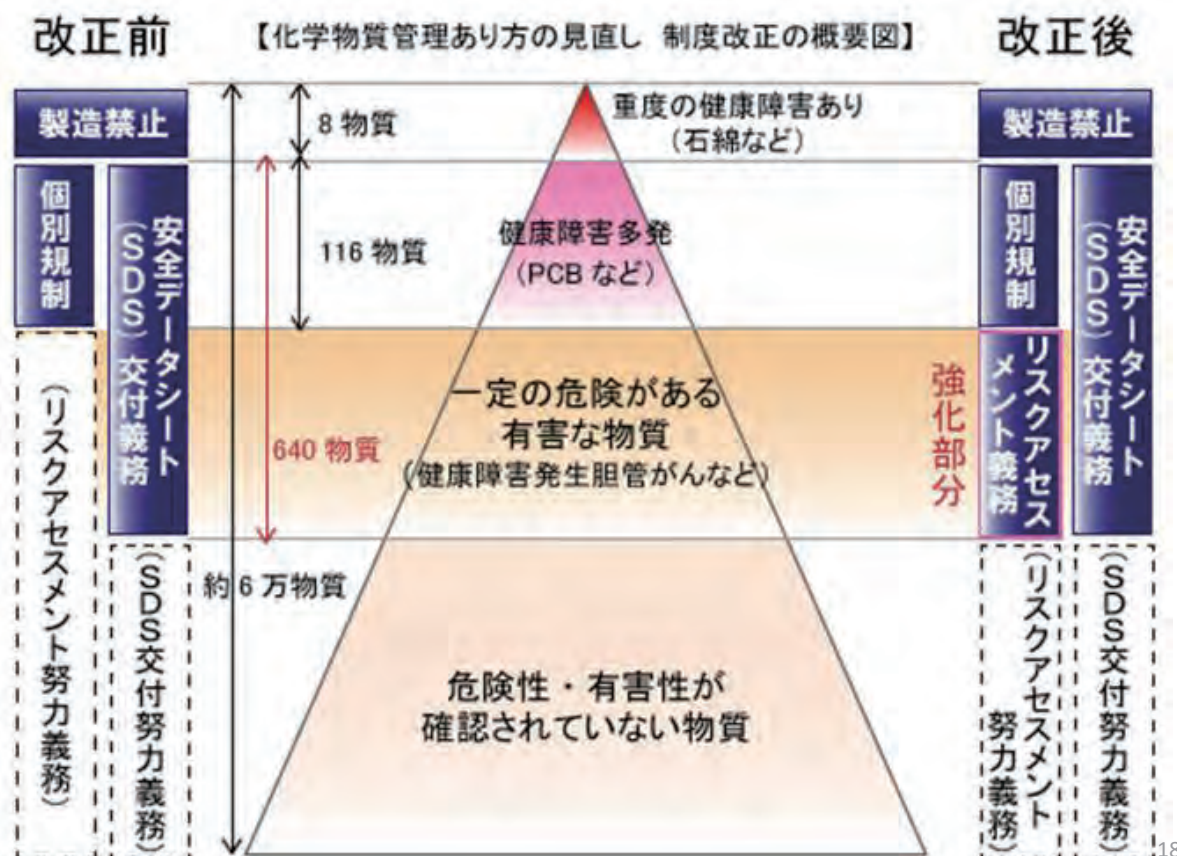


16

10. 化学のリスクアセスメントの義務化

- 平成28年6月1日から、労働安全衛生法第57条の2および同法施行令第18条の2に基づき、**SDS（安全データシート）**の交付義務の対象である化学物質は**リスクアセスメントの評価が義務化**されました。
- また、有機則や特化則などの特別則での規制物は、当該規定に基づく措置が必要、それ以外の物質についてもリスクアセスメントの結果に基づく**措置が努力義務**です。
- 化学物資のリスクアセスメントでは、**①有害性 + ②揮発性・飛散性（吸引する危険） + ③取扱量でリスクレベル**を決定します。

17



1 1. 暑熱作業（熱中症）のリスクアセスメント

暑熱作業の熱中症発症リスクは

①暑熱環境レベル＋②作業強度レベル＋③衣服・装備のレベルの合計でリスクを計算します。

1. **暑熱環境**：WBGT、気温、相対湿度、熱輻射、風
2. **作業強度**：メッツ（METs）、動作強度（Af）、エネルギー代謝率（RMR）、作業強度比較表（筋力、取扱い重量、階段昇降回数、移動距離、動作速度、繰り返し頻度、最大心拍数、…METs 時）
3. **衣服・装備**：通気性の低さ、透湿性の低さ、安全衛生保護具（冷却用のものを除く）の着用

19

WBGT値と
気温、相対度
との関係

		相対湿度(%)																	
		20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
気温(°C) (乾球温度)	40	29	30	31	32	33	34	35	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	
	39	28	29	30	31	32	33	34	35	35	36	37	38	39	40	41	42	43	
	38	28	28	29	30	31	32	33	34	35	35	36	37	38	39	40	41	42	
	37	27	28	29	29	30	31	32	33	34	35	35	36	37	38	39	40	41	
	36	26	27	28	29	29	30	31	32	33	34	34	35	36	37	38	39	39	
	35	25	26	27	28	29	29	30	31	32	33	33	34	35	36	37	38	38	
	34	25	25	26	27	28	29	29	30	31	32	33	33	34	35	36	37	37	
	33	24	25	25	26	27	28	28	29	30	31	32	32	33	34	35	35	36	
	32	23	24	25	25	26	27	28	28	29	30	31	31	32	33	34	34	35	
	31	22	23	24	24	25	26	27	27	28	29	30	30	31	32	33	33	34	
	30	21	22	23	24	24	25	26	27	27	28	29	29	30	31	32	32	33	
	29	21	21	22	23	24	24	25	26	26	27	28	29	29	30	31	31	32	
	28	20	21	21	22	23	23	24	25	25	26	27	28	28	29	30	30	31	
	27	19	20	21	21	22	23	23	24	25	25	26	27	27	28	29	29	30	
	26	18	19	20	20	21	22	22	23	24	24	25	26	26	27	28	28	29	
	25	18	18	19	20	20	21	22	22	23	23	24	25	25	26	27	27	28	
	24	17	18	18	19	19	20	21	21	22	22	23	24	24	25	26	26	27	
	23	16	17	17	18	19	19	20	20	21	22	22	23	23	24	25	25	26	
	22	15	16	17	17	18	18	19	19	20	21	21	22	22	23	24	24	25	
	21	15	15	16	16	17	17	18	19	19	20	20	21	21	22	23	23	24	
WBGT値		注 意 25℃未満			警 戒 25℃～28℃			厳 重 警 戒 28℃～31℃			危 険 31℃以上								

(ここで、28℃～31℃は、28℃以上31℃未満の意味)

(日本生気象学会「日常生活における熱中症予防指針」Ver.3 から)

熱中症の種類と特徴

新基準	病名	原因	症状	治療
Ⅰ度 (軽度)	熱失神	直射日光下の長時間行動。高温多湿の室内。	意識喪失、体温は正常、多汗、脈拍弱。	患者を冷やす。
	熱痙攣 (けいれん)	多汗後の水分補給によるミネラル塩分不足。	筋肉痛＋痙攣、体温正常、汗。	薄い食塩水でミネラルを補給。
Ⅱ度 (中等度)	熱疲労	炎天下の多汗による脱水。	症状多岐→皮膚冷い、多汗、めまい、脱力感、吐き気	患者を冷やして治療します。
Ⅲ度 (重度)	熱射病	体温上昇による体温調節機能喪失。	意識障害＋ 体温が上昇 (40℃近く)、 汗なし 、死亡も。	すぐ冷却治療、入院準備。

21

作業者に関するWBGT熱ストレス指数の基準値表		
WBGT 基準値 (℃)※1		代謝率区分
熱に順化している人	熱に順化していない人※2	
33℃	32℃	0 安 静
30℃	29℃	1 低代謝率 (軽作業)
28℃	26℃	2 中程度代謝率 (中程度の作業)
26℃ 気流を感じるとき	23℃	3 高代謝率 (激しい作業)
25℃ 気流を感じないとき	22℃	
25℃ 気流を感じるとき	20℃	4 極高代謝率 (極激しい作業)
23℃ 気流を感じないとき	18℃	

22

3 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に関すること

2 リスクアセスメントワークショップ

職長教育ワークシート.xls

L6-2 リスクアセスメント

19/22

リスクアセスメント対象職場	実施担当者	実施日

役職				
氏名				

①作 業 名 (機械・設備)	②危険性又は有害性と発生のおそれのある災害	③すでに実施している災害防止対策とリスクの見積り					④追加のリスク低減措置案と措置後のリスクの見積り					⑤措置 実施日	⑥次年度以降に実施する 低減措置案	⑦想定される残留リスクと その対応事例
		実施している災害防止対策	重篤度	可能性	繰度	リスク	追加のリスク低減措置案	重篤度	可能性	繰度	リスク			
事例① 肉・乳製品製 造の粉砕・粗 挽き作業	作業者が、ミキサーから原料を 排出の際、羽根を回しながら排 出したため、指が羽根に挟まれ る。	防止対策未実施	10	4	6	IV (20)	内容物を取り出す前にミキ サー運転を停止する。(安 衛則143条1項)	10	1	2	IV (13)	2010年4月1日	原料排出を自動化する。	



23

3 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に関すること

2 リスクアセスメントワークショップ

職長教育ワークシート.xls

RA・作業手順・改善の計画

20/22

実施事項	エリア	今月(年 月)	3か月後(年 月)	6か月後(年 月)	8か月後(年 月)	12か月後(年 月)
リスクアセスメントの実施	職場①	例: タンク内作業清掃作業のRA				
	職場②	例: コンテナ内積み下ろし作業のRA				
	職場③	例: 大型車両整備作業のRA				
安全作業手順書の新規作成	職場①	例: タンク内作業洗浄の安全作業手順書の作成				
	職場②	例: 高所作業者の作業手順書の作成				
	職場③	例: 溶接作業の安全作業手順書の作成				
現行作業手順書の改善	職場①	例: 塗装作業手順書の改善				
	職場②	例: 昆虫駆除作業手順書の改善				
	職場③	例: クレーン巻き取り機修理作業手順の改善				

24

職長教育

製造業・建設業・電気・ガス・
機械修理・自動車整備業の
管理監督者必修

労働安全・労働衛生コンサルタント
椎野由裕

1

1. 改善の必要性

定期的に作業のやり方を確認し、見直すことが必要です。設備の老朽化、作業者の入れ替わり、忘れ、慣れ等から作業手順の不履行、環境や能力の変化等、もっとも安全で効率的なよい作業に改善していきます。

1. **労災やヒヤリハットを未然に防ぐ**：不安全状態・不安全行動が存在する仕事を放置すると事故になります。改善によって事故が発生しない作業にします。
2. **個人・チームを活性化する**：同じことの繰り返しは、マンネリ化、注意散漫を引き起こします。メンバーの創意工夫によって、より安全で効率的な仕事を目指します。
3. **生産性向上・不良撲滅**：改善によって、生産性等の効率、さらに狙った通りの機能、出来栄えになるような品質改善を目指します。

2

1. 改善の必要性

よい作業とは、安楽早正（安全で、楽に、早く、正しく）な作業です。

安楽早正

安全に → 不安全行為がない

楽に → 疲労が少ない、力が不要

早く → 不良・やり直しが無い継続速度

正しく → 法令・規則・標準に則った

3

2. 改善の4段階

改善の第一歩は対象作業を選定することです。きっかけになるのは、事故災害・ヒヤリハット・やりにくい・指示が徹底しない・整理整頓がよくない・無理な姿勢で疲れる

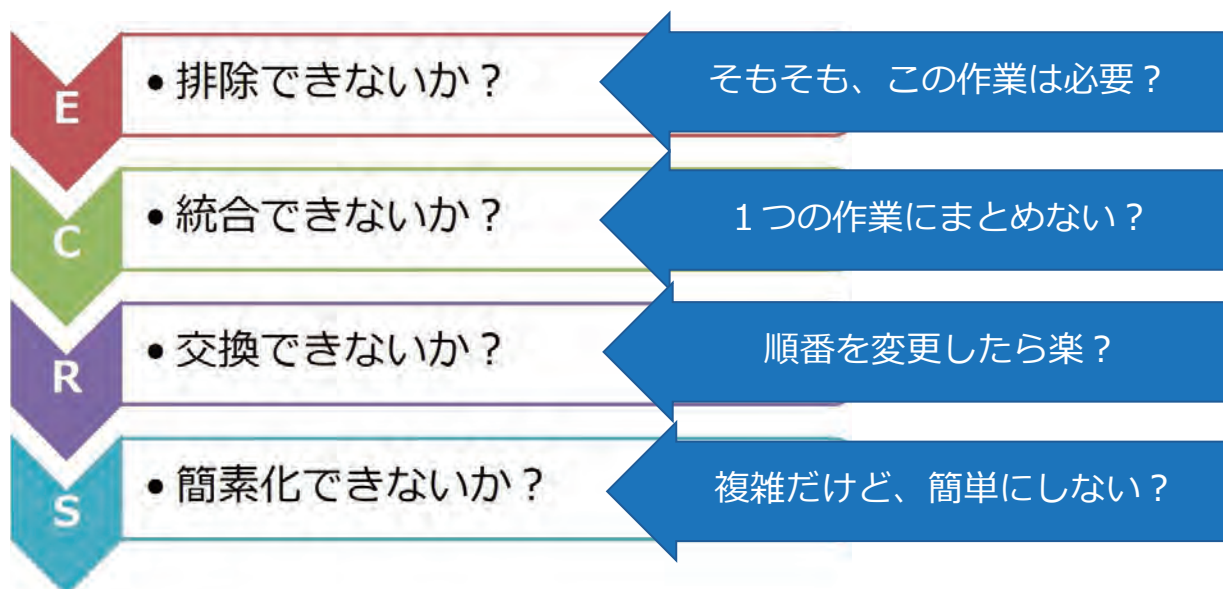
1. **現状把握（作業分解）**：作業を細分化していくと気づかなかった問題点を発見する
2. **問題点抽出（5W1H）**：手順ごとに5W1Hをヒントに作業そのもの、作業の理由、作業者、場所、タイミング、方法にムダ・ムリ・ムラ・不安全・不衛生を発見する。
3. **改善案樹立（ECRS）**：問題を解決するために、Eliminate（排除）、Combine（結合）、Rearrange（交換）、Simplify（簡素化）の順で対策を構築する。
4. **対策の実施**：上司承認、実施計画、関係者の理解・教育

4

4 設備、作業等の具体的な改善の方法 1 作業方法の改善

ECRS

ECRSは世界中で活用されている改善手法ですので、試してみましょう。



5

4 設備、作業等の具体的な改善の方法 1 作業方法の改善 ワークショップ

職長教育ワークシート.xls

L1-2問題作業と改善案(例)

04/22

番号	現在	倫理		なぜ・なに	どこ	いつ	だれ	どんな方法	着想 着想は直ちに記入する。記憶して るだけではいけない。	取り 去る	結 合 する	組 み 替 える	簡 単 に する
		方法の軸目	距離	時間・交差・不良・安全など									
1	洗車場所が空いているか確認し、使用中なら待つ。			場所が限られており、洗車場に他の用途で使用されていれば、空くまで待つ									
2	必要な洗車道具を探し、準備する。		10-30m	バケツ、ブラシ、ホース、踏み台、掃除機をそれぞれ置いてある場所に取りに行く。									
3	長い水道ホースと蛇口をつなぐ		20m	洗車場と水道蛇口が遠いので長いホースでつなぐ									
4	前部を水洗いし、その後、洗剤洗いを。			水洗いで砂、ゴミを流し、その後ブラシで洗剤洗いを。									
5	横部を水洗いし、その後、洗剤洗いを。			水洗いで砂、ゴミを流し、その後ブラシで洗剤洗いを。									
6	上部を水洗いし、その後、洗剤洗いを。			水洗いで砂、ゴミを流し、その後ブラシで洗剤洗いを。									
7	後部を水洗いし、その後、洗剤洗いを。			水洗いで砂、ゴミを流し、その後ブラシで洗剤洗いを。									
8	洗い漏れがないか確認する。			洗い漏れがないか、全体、細部を確認してから、拭き工程に進む。									
9	ボディの濡れを雑巾で拭く			濡れているボディ全体を雑巾で拭く。									
10	傷・凹みがないか確認する。			ボディを確認する。									
11	ホイールを掃除する。			水洗いで砂、ゴミを流し、その後ブラシで洗剤洗いを。									
12	ボディの濡れを雑巾で拭く			ホイール掃除で水が飛散するので再度、拭く。									
13	全体の確認			ボディ・ホイール全部を確認する。							6		

番号	現在	摘要		なぜ・なに	どこ	いつ	だれ	どんな方法	着想	取り去る	結合する	組み替える	簡単にする
	方法の細目	距離	時間・交差・不良・安全など						着想は直ちに記入する。記憶しているだけではいけない。				
1	洗車場所が空いているか確認し、使用中なら待つ。		場所が限られており、洗車場所が使用されていれば、空くまで待つ			●			洗車待ちをなくす。事前にスケジュールする。			●	
2	必要な洗車道具を探し、準備する。	10-30m	バケツ、ブラシ、ホース、踏み台、掃除機をそれぞれ置いてある場所に取りに行く。		●				探す・運ぶ作業をなくす。道具置場を洗車場近くの一か所にまとめる。		●		
3	長い水道ホースと蛇口をつなぐ	20m	洗車場と水道蛇口が遠いので長いホースでつなぐ		●				洗車場を蛇口場所に移動するか、水道蛇口から洗車場まで邪魔にならない箇所に配管し、短いホースで済むようにする。				●
4	前部を水洗いし、その後、洗剤洗いをする。		水洗いで砂、ゴミを流し、その後ブラシで洗剤洗いをする。					●	工程4、5、6、7をまとめ、上部、前部、後部、横部の順に水洗いし、その後同順番で洗剤洗いをする。			●	
5	横部を水洗いし、その後、洗剤洗いをする。		水洗いで砂、ゴミを流し、その後ブラシで洗剤洗いをする。					●				●	
6	上部を水洗いし、その後、洗剤洗いをする。		水洗いで砂、ゴミを流し、その後ブラシで洗剤洗いをする。					●				●	
7	後部を水洗いし、その後、洗剤洗いをする。		水洗いで砂、ゴミを流し、その後ブラシで洗剤洗いをする。					●				●	
8	洗い漏れがないか確認する。		洗い漏れがないか、全体、細部を確認してから、拭き工程に進む。					●	工程8・9・10・13を同時に行う。		●		
9	ボディの濡れを雑巾で拭く		濡れているボディ全体を雑巾で拭く。			●			工程8・9・10・13を同時に行う。		●		
10	傷・凹みがないか確認する。		ボディを確認する。			●			工程8・9・10・13を同時に行う。		●		
11	ホイールを掃除する。		水洗いで砂、ゴミを流し、その後ブラシで洗剤洗いをする。			●			ボディ洗いの前にホイールを掃除をする(4工程の前に移動)			●	
12	ボディの濡れを雑巾で拭く		ホイール掃除で水が飛散するので再度、拭く。	●					前工程の順番が変更し、この作業はなくなる。	●			
13	全体の確認		ボディ・ホイール全部を確認する。						工程8・9・10・13を同時に行う。		7●		

職長教育

製造業・建設業・電気・ガス・
機械修理・自動車整備業の
管理監督者必修

労働安全・労働衛生コンサルタント
椎野由裕



1

1. 作業設備の安全化の基本的考え

1. 設備安全化の**基本**(構造・強度・機能・操作性・保守性)
2. **本質安全化**への指向
3. **設備安全化**への推進 (安全衛生点検)
4. **ライフサイクル**: 計画・設計・製作・建設・設置・使用・保守・点検・廃止
5. **レイアウトの検討**: 通路の確保・作業の流れと整理整頓・保守点検しやすく・材料・半製品の置場を十分に・機械周囲の余裕

2

2. 安全な設備の条件

1. **外観**（バリがなく・回転部に防護）：きれ、こすれ、巻き込まれによる事故防止
2. **強度・機能**（作業者）：設備破壊による危険防止、オペレータの安全確保
3. **操作**（姿勢・力）：操作時の姿勢、押力、操作盤の悪さからの疲労・誤操作の防止
4. **保守・レイアウト**（空間・通路）：周囲最低80cm通路、関連器具・仕掛品置き場、点検・修理用の作業スペース確保
5. **労働衛生**（暴露）：危険有害物への接触回避の構造

3

3. 本質安全化とは

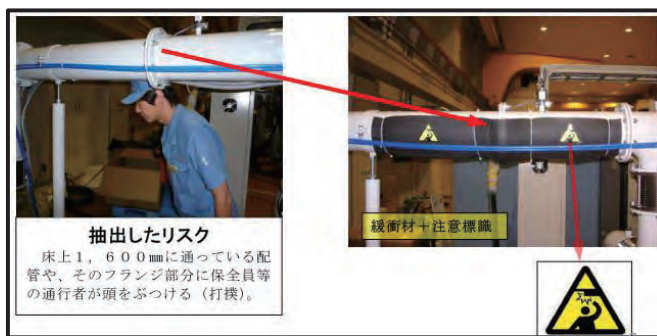
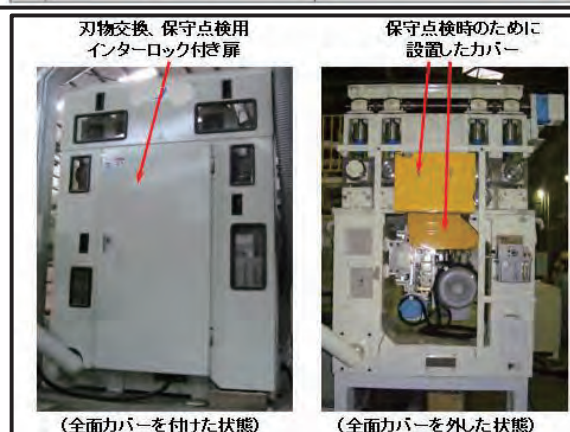
1. **危険源の除去**（危険の減少）：突起無、低電圧、密閉化、危険物・有害物の減少、低エネルギー
2. **フールプルーフ**（ポカミス防止）：ヒューマンエラーでも安全な機能（インターロック機構、両手操作機構等）。また、エラーを起こしがたくなる構造や機能もまた広義のフールプルーフ。
3. **フェールセーフ**（故障時安全）：機械やその部品に故障や機能不良を生じてても、常に安全側に作動する構造や機能をいい、構造的フェールセーフ(復帰時誤操作防止等)と機能的フェールセーフ(鉄道信号故障時は常に赤)に分けることができます。

4

4. 作業設備の安全化

1. 機械設備→動力・突起物→囲い・柵・保護具・安全装置
2. 電気設備→感電→絶縁・囲い・アース・漏電遮断装置・静電気除去装置
3. 爆発火災設備→ガス漏えい→防爆構造・無火花工具・漏えい警報装置
4. 運搬設備→落下→吊り具・落下防止装置・防護柵
5. 飛来崩壊・倒壊の恐れのある場所・設備
6. 墜落災害の恐れのある場所・設備

H21年3月機械安全化の改善事例集(中災防)



機長教育ワークシート.xls

L3-1設備改善

11/22

実施事項	今月(年 月)	3か月後(年 月)	6か月後(年 月)	9か月後(年 月)	12か月後(年 月)
1.作業設備	①ハンドグラインダー ②ベルトコンベアー				
2.基本的な安全の問題点はどこか	①スイッチを切ってもディスクはすぐに止まらない。 ②ベルトのつなぎ・カバー隙間から手が入る				
3.フルブーフ・フェールセーフ等本質安全化で不足している部分はどこか	①ディスクにカバーが設置されているが、簡単に外せてしまうので、横着な作業者はカバーなしで使った事例がある。 ②非常停止スイッチの設置はあるが、作業位置から届かない場所がある。				
4.過去の事故災害・ヒヤリハットで発見された問題点	①停止したつもりがディスクが回転しており、指を接触し、切断しかけた。 ②ベルト端でカバー隙間に手が巻き込まれた。				
5.必要な改善	①スイッチOFFでディスクが瞬時停止するしかけを設置。 ②危険部に近づかないカバーの設置、非常停止スイッチをロープ型に変更し、どこからでも届くように改善する。				7

職長教育

製造業・建設業・電気・ガス・
機械修理・自動車整備業の
管理監督者必修

労働安全・労働衛生コンサルタント
椎野由裕

1

1. 職場の労働衛生

1. 働き方の変化と働き方改革：産業のサービス化に伴い働き方が多様化し、改革が必要。
2. 多様化している労働環境と健康問題：働き方の変化による労働環境の変化と健康への影響。
3. 職業性疾病対策：有害物質、有害エネルギーによる特殊な疾病。
4. 疲労・生活習慣病・メンタルヘルス：国が「快適職場と健康の保持増進」を推進。
5. 中高年齢労働者への配慮：高齢化の活用が必要だが、特徴を理解し配慮した配置。

2

2. 病気の基本的分類

1. 職業性疾病

- 急性疾病(一酸化炭素中毒、酸素欠乏症、有機溶剤中毒、熱中症など)
- 慢性疾病(金属中毒、じん肺、有機溶剤など)

2. 作業関連疾患

- 局部疲労(眼精疲労(VDT作業)、腰痛(立ち仕事、重量物運搬))
- 静的疲労(頸肩腕症候群)
- 精神疲労(仕事によるメンタルヘルス不調)

3. 私病

- 生活習慣病(循環器疾患など)

3

3. 物理的要因による健康障害

1. 物理的要因→温熱湿度条件・採光・照明・有害光線・電離放射線・騒音・超音波・異常気圧・振動・腰への負担
2. 暑熱→熱虚脱(血流不全) + 熱けいれん(塩分不足) + 熱射病(体温上昇)
3. 騒音→騒音性難聴、85dB以上→ガイドラインの対策、90dB以上→騒音伝ぱの防止措置
4. 腰痛予防対策：厚労省の腰痛予防対策指針→5つの作業(重量物取扱い・介護・腰部に負担の立ち作業・腰部に負担の腰掛作業・長時間運転)

4

4. 化学的要因による健康障害

1. 有害性→急性毒性・慢性毒性・発がん・その他の健康障害
2. 暴露経路→経気道暴露・経皮暴露・経口暴露
3. 硫化水素中毒→10ppmを超える職場→作業主任者＋特別教育＋作業環境測定＋保護具＋救出用具の設置
4. 酸素欠乏症→対策（作業前打合せ・濃度測定・換気実施・保護具・作業主任者・特別教育）→管理体制（測定器精度管理・保護具の管理・救急体制・教育体制・資格者の養成）→危険場所（ずい道・地下室・密閉設備・タンク内のアルゴン炭酸ガス使用・糞尿腐敗設備）

5

4. 化学的要因による健康障害

5. 粉じん障害→粉じん拡散対策＋保護具＋特定粉じん特別教育
6. 有機溶剤中毒→蒸発→呼吸器・皮膚→急性・慢性中毒、第1種・第2種・第3種→局排・作業主任者・自主点検・作業環境測定・健康診断・保護具・貯蔵処理・特別教育に準じる教育
7. 特定化学物質による障害→がん・皮膚炎・神経障害→第1類・第2類・第3類
8. 表示と文書：化学品は外から危険が不明。国連勧告のGHSは化学品の危険有害性を世界的統一基準で分類し、ラベルやSDS（安全データシート）で有害性・危険性を表示します。

6

4. 化学的要因による健康障害

GHS国連勧告に基づく表示例

(製品の特名) △△△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) **取扱い注意**
 ・火気厳禁 ・防護構造の器具を用いる・・・



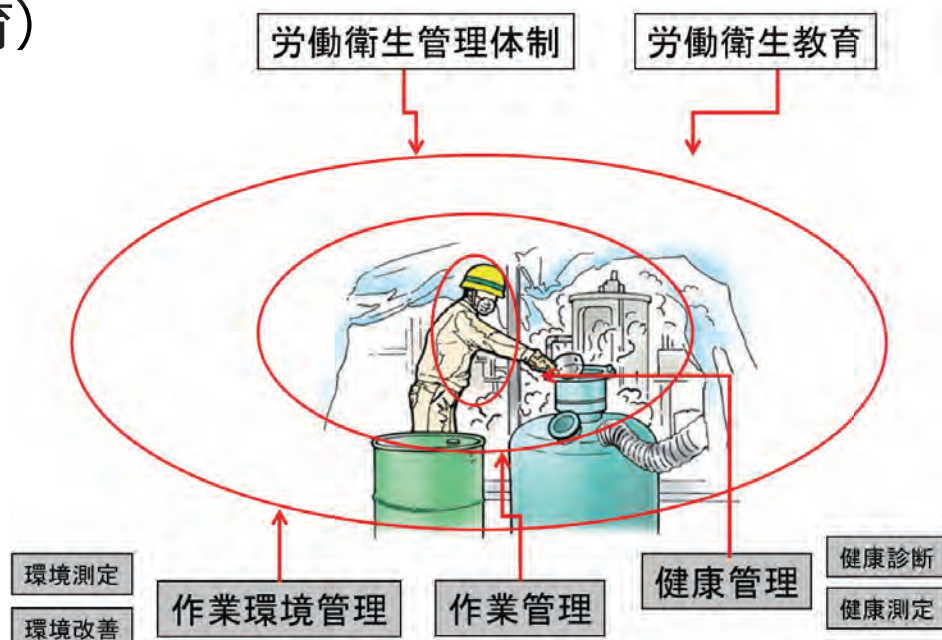
絵表示				
概要	急性毒性(区分4)、皮膚腐食性・刺激性(区分2)、眼に対する重篤な損傷・眼刺激性(区分2A)、皮膚感作性、特定標的臓器・全身毒性(単回ばく露)(区分3)	急性毒性(区分1-3)	金属腐食性物質、皮膚腐食性・刺激性(区分1A-C)、眼に対する重篤な損傷・眼刺激性(区分1) ※太字は物理化学的危険性	呼吸器感作性、生殖細胞変異原性、発がん性、生殖毒性、特定標的臓器・全身毒性(単回ばく露)(区分1-2)、特定標的臓器・全身毒性(反復ばく露)、吸引性呼吸器有害性

以上は、健康および環境有害性。

7

5. 労働衛生管理

労働衛生の3管理(5管理)→①作業環境管理＋②作業管理＋③健康管理＋（④労働衛生管理体制＋⑤労働衛生教育）



8

6. 作業環境管理

作業環境管理→作業環境測定（A測定・B測定）
→管理区分（第1～第3）→局排などの設置

作業環境測定の目的：

- ①作業環境の有害性監視の定期的な測定
- ②健康診断結果から作業環境の実態調査
- ③特定労働者の暴露量測定
- ④立入禁止措置決定基準
- ⑤局所排気装置の性能確認

一定の方法、定期的測定、記録 一部の測定は作業環境測定士が実施

6. 作業環境管理

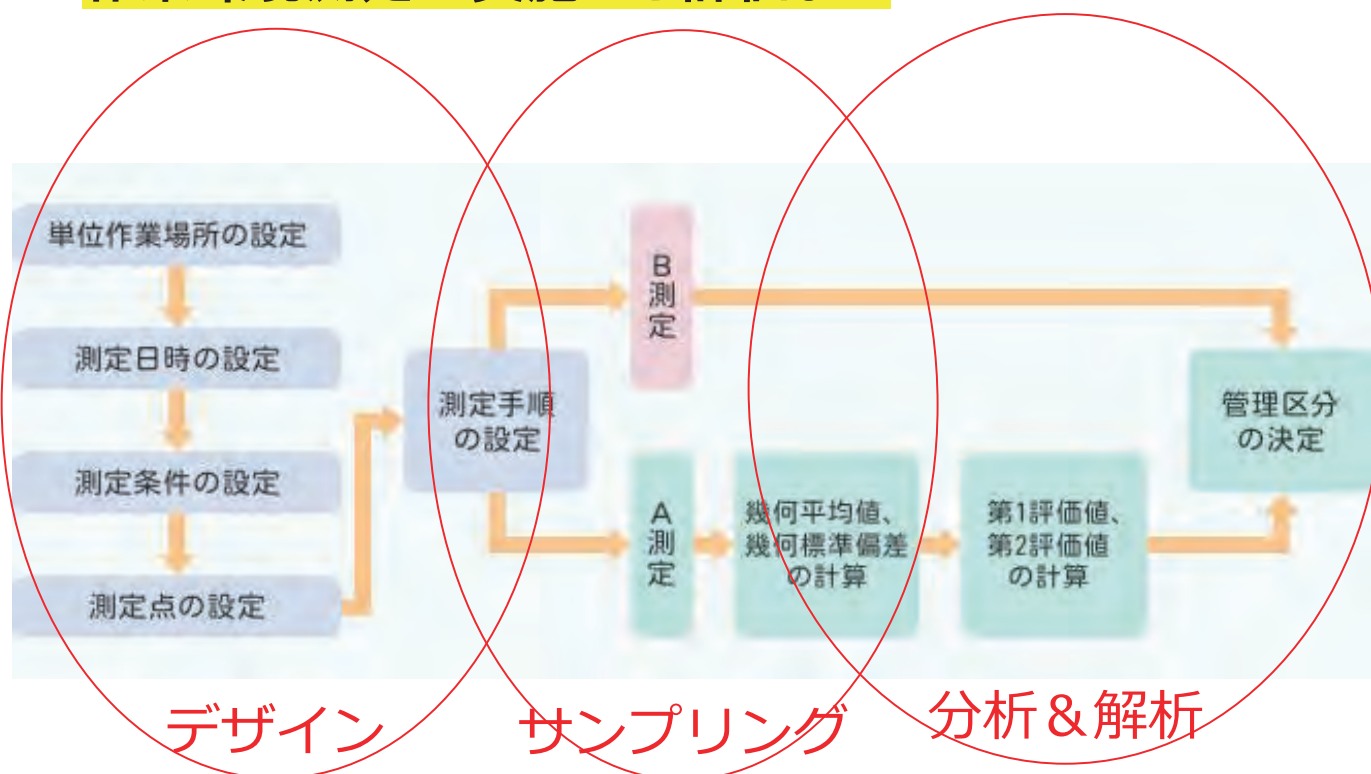
作業環境管理→作業環境測定（A測定・B測定）
→管理区分（第1～第3）→局排などの設置

作業環境測定を実施すべき作業場

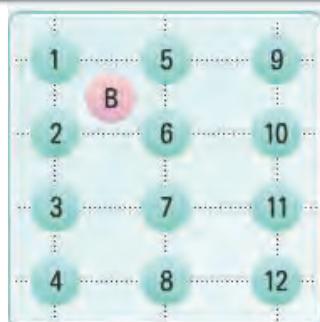
- ① 粉じんを発生する屋内作業場
- ② 暑熱、寒冷又は多湿の屋内作業場
- ③ 著しい騒音を発する屋内作業場
- ④ 坑内の作業場で一定のもの
- ⑤ 空気調和設備の事務所
- ⑥ 放射線業務を行う作業場
- ⑦ 特定化学物質及び石綿等の屋内作業場
- ⑧ 一定の鉛作業を行う屋内作業場
- ⑨ 酸素欠乏危険作業場所
- ⑩ 有機溶剤の屋内作業場

○は作業環境
測定士が測定

作業環境測定の実施から評価まで



11



1 ~ 12 : A測定点

測定点は原則として6メートル以下の等間隔で引いた縦の線と、横の線との交点とする。

B : B測定点

作業者のばく露が最大と判断される場所と時間を選びます。

A測定

空気中有害物質濃度の空間的及び時間的な変動の平均的な状態を把握するための測定です。

B測定

有害物質の発散源の近くで作業が行われる場合、A測定を補完するために、作業者のばく露が最大と考えられる場所と時間におかえる濃度の測定です。

A測定B測定について

作業環境の評価

作業環境の評価		A測定平均値		
		第1評価値<管理濃度	第2評価値≤管理濃度≤第1評価値	第2評価値<管理濃度
B測定値	B測定値<管理濃度	第1管理区分	第2管理区分	第3管理区分
	管理濃度≤B測定値≤管理濃度×1.5	第2管理区分	第2管理区分	第3管理区分
	B測定値>管理濃度×1.5	第3管理区分	第3管理区分	第3管理区分

7. 作業環境改善の手順

- 評価の理解と改善方針**：第一管理区分であれば、現状維持、第三管理区分なら臨時的には呼吸法保護具、恒久的に環境改善の計画実施、特殊健康診断などの健康管理の強化、第二管理区分は、環境と作業方法の改善に務める。
- 具体的対策を検討する**：安全衛生委員会などを通じて関係者と具体策の詳細、具体策を検討する。複数案を用意し、メリットデメリットなどを明確にし、事業所長の決定を仰ぐ。
- 実施計画立案・推進**：5W1Hなどで改善対策を計画的組織的に推進する。作業者への説明により不安を除くと同意に正しい安全衛生意識を植え付ける。
- 改善効果の確認**：改善策を実施後、作業環境の再度実施などを通じて効果を確認する。期待する効果が得られないならば、別の対策を実施する。

13

8. 作業管理

- 作業管理**→有害物発生が発生しない作業方法→影響が少ない作業のやり方→有害発生防止＋暴露減少（時間短縮・楽な方法・暴露しない方法・保護具着用）
- 労働衛生保護具**→有害吸入・皮膚障害・眼の障害・有害光線・騒音→検定合格品・フィット・破過



- 安全保護具**→頭・眼と顔面・手・足・体・安全帯→保管＋点検



14

9. 快適職場づくり

人生で過ごす時間の3分の1が職場。職場が不快なら人生も寂しい。

1. 作業環境管理

- 適切な環境：空調、暑熱、衛生、騒音等に配慮
- 疲労回復施設：休憩室・仮眠・休養室・水分補給
- 清潔な生活施設：トイレ・洗面所・食堂

2. 作業管理

- やりやすい作業：安全で楽で早く正しい作業
- 仕事量・人間関係：過重労働・ストレスへ配慮

3. 留意点

- 継続的計画的：環境・人の変化に対応
- 意見の反映・個人への配慮・潤い：組織へ配慮

15

10. 健康管理

1. 職業性疾病→特殊健康診断

2. 作業関連疾病・私病→健康診断+THP活動(トータル・ヘルス・プロモーション、働く人の総合的健康づくり活動)

11. 健康保持増進

1. 健康診断および事後措置の実施

2. THP活動の推進

3. 職長による日常の健康管理

4. 健康チェックは自分で点検を

5. メンタルヘルス→心の健康づくりの指針→4つのケア(セルフ・ライン・事業場内スタッフ・事業場外スタッフ)

16

1 2. 受動喫煙の防止

1. 受動喫煙とは、喫煙により生じた副流煙（たばこの先から出る煙）、呼出煙（喫煙者が吐き出した煙）を発生源とする、有害物質を含む環境たばこ煙に曝露され、それを吸入すること。
2. 「喫煙室の平均粉じん濃度を0.15mg/m³ 以下」とする(厚生労働省の職場における喫煙対策のためのガイドラインの喫煙室の基準)
3. 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
4. 対策に対する喫煙者の理解、ルール違反にも注意が必要、教育啓発、禁煙相談などソフト面を充実させ、敷地内全面禁煙に向けた気運醸成が重要

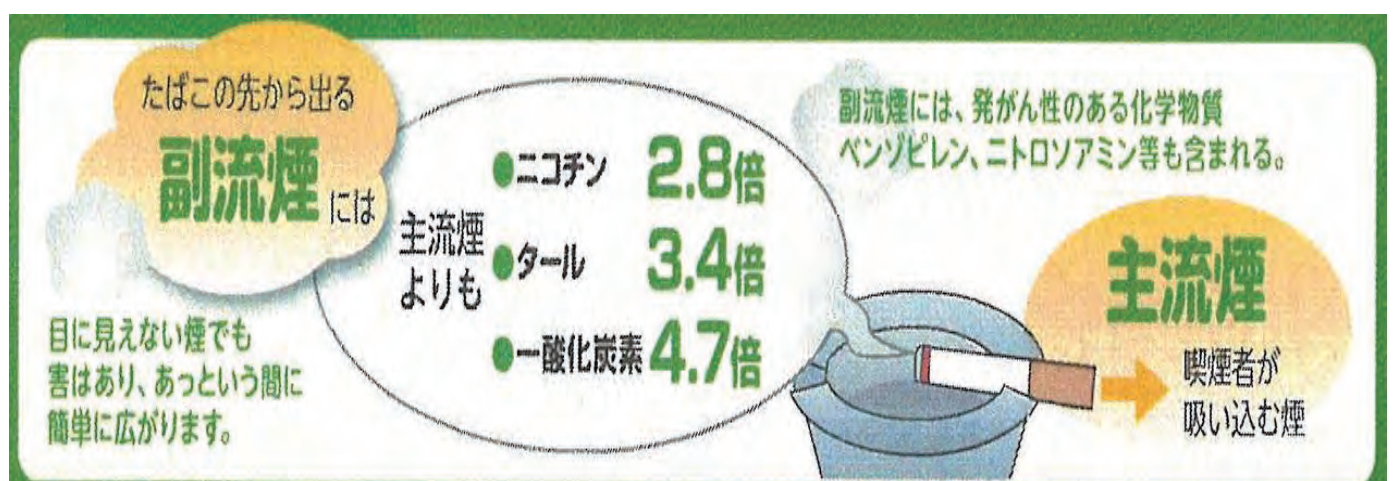
17

副流煙

燃えているタバコ
から立ち昇る煙

主流煙

喫煙者が
吸い込む煙



18

12/22

職業教育ワークシート.xls

L3-2(1)環境改善

実施事項	確認行動	今月(年 月)	3か月後(年 月)	6か月後(年 月)	9か月後(年 月)	12か月後(年 月)
1.急性疾病対策の管理体制は職場の実態に即して十分？	問題は何か？	例：一酸化炭素中毒・酸素・有機溶剤・熱中症の対策が不十分				
	どうすべきか、対策のリスト	例：感知センサー、環境測定、呼吸用保護具、水、塩飴などを実施、設置する				
2.有害物質取り扱い作業の衛生管理は十分か？	問題は何か？	例：塗料の有機溶剤・材料の粉化物・その他の毒物・溶接の粉じん等の管理が不十分				
	どうすべきか、対策のリスト	例：取扱ルール、適用管理、個人意識などを設定・実行				
3.安全装置・局所排気装置・衛生設備の稼働状況に問題はないか？	問題は何か？	例：故障すると安全が保障できない設備、散気扇も				
	どうすべきか、対策のリスト	例：設備の重要点確認、動作確認確認、代替手段のプログラム・実施				
4.快適職場づくりの活動は活発で十分か？	問題は何か？	例：作業環境・作業の快適性が進んでいない				
	どうすべきか、対策のリスト	例：現状分析、現場見学の向上、年間・長期計画				
5.健康KYなど健康への配慮	問題は何か？	例：診断結果から改善、メンタル問題を解決しようとしていない				
	どうすべきか、対策のリスト	例：会社方針プログラム、個人健康行動				

職長教育

製造業・建設業・電気・ガス・
機械修理・自動車整備業の
管理監督者必修

労働安全・労働衛生コンサルタント
椎野由裕



1

1. 職場の環境整備は基本

職場に原材料、仕掛品、工具、道具が散乱し、設備配置や置き場のルールがなく、無秩序に配置されている。また、故障した設備、使わない材料などが整理されず、修理されず、放置されたまま。そして作業だけでなく監督者までもがうちの職場は狭くて困ると嘆く。長年慣れてしまうとそれが普通に思ってしまう。曇ったメガネはきれいに真実が見えるようにクリアにしましょう。職場の環境整備の基本を学習しましょう。

2. 整理・整頓の進め方

整理とは

整頓とは

清掃とは

清潔とは

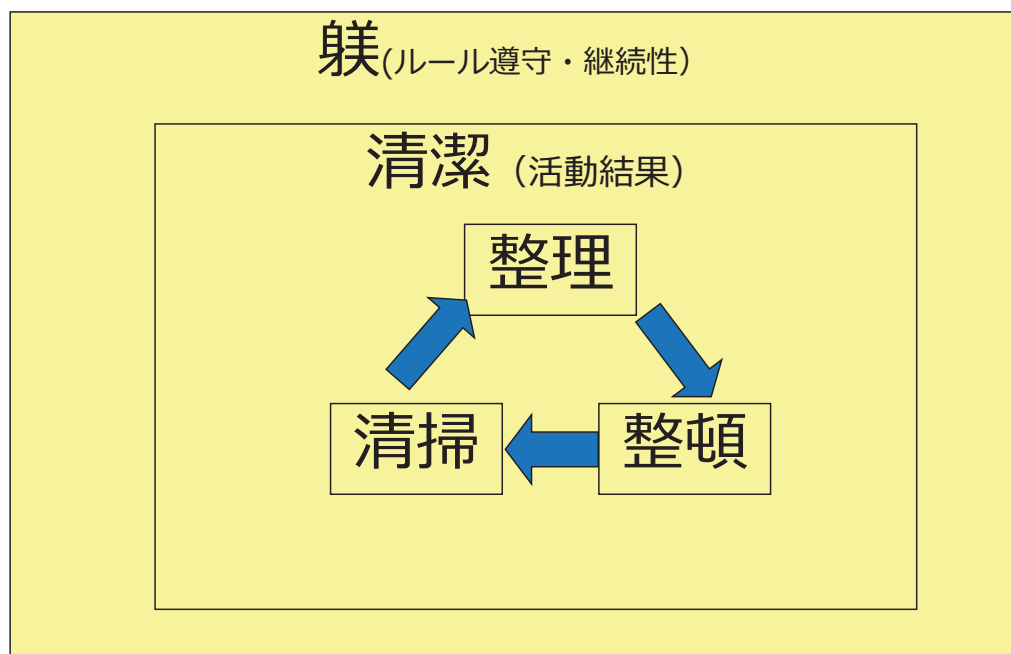
躰とは

1. 整理とは必要物と不要物を分け、不要物を捨てること。最初にすべき事。
2. 整頓とは必要なものがすぐ取り出せように設定すること。
3. 清掃とは、①ごみ・埃を取って(衛生)、②現場の見える化、③不具合・問題を発見(小メンテ)すること
4. 清潔は職場環境。整理・整頓・清掃の3つのアクションの継続結果
5. 躰は決められた整理・整頓・清掃のルールを遵守し、職場を清潔に維持できる人材の育成

3

整理整頓清掃は動詞(アクション)、清潔は形容詞(アクションの結果)

2. 整理・整頓の進め方

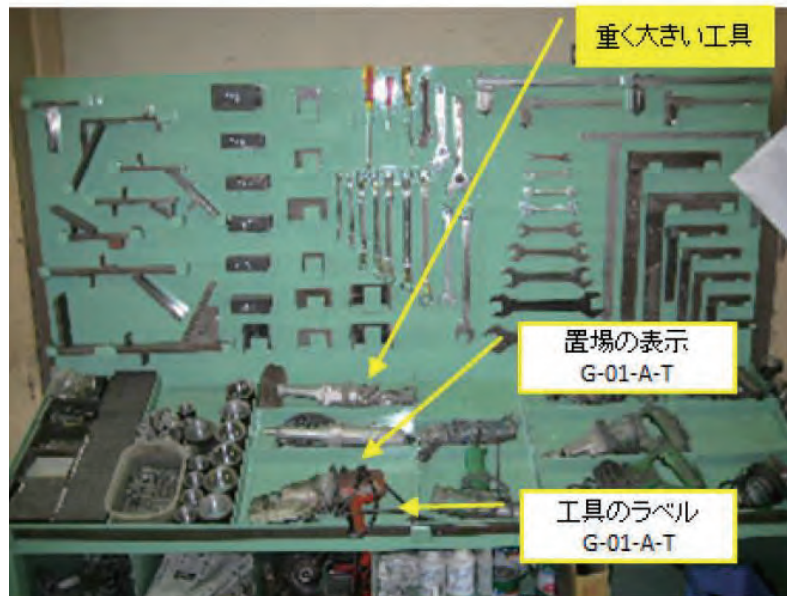


4

整理整頓清掃は動詞(アクション)、清潔は形容詞(アクションの結果)

2. 整理・整頓の進め方

工具置場Aの例



5

2. 整理・整頓の進め方

掃除道具置場の例



ホウキの先が床に着かないように置く



ルール通りに掃除を実施し、道具を整頓できることは仕事もしっかりできる証拠

6

教員教育ワークシート x16

1.3-2(2) 整理整頓清掃

13/22

実施事項	エリア	今月(年 月)	3か月後(年 月)	6か月後(年 月)	9か月後(年 月)	12か月後(年 月)
1. 整理 ※とるものととらないものを分けて、不要物を捨てること	職場1	例: 不要物に赤れど貼る				
	職場2	例: 職場巡回して即、廃棄する。				
	職場3	例: 関係者に不要物をリストアップさせる。				
2. 整頓 必要なものがすぐ取り出せように設定すること。3定(整理・定置・定容)のルールと実行	職場1	例: 3定ルールの設定				
	職場2	例: 必要度でモノを3つに層別する				
	職場3	例: 余分なモノを倉庫に移動				
3. 清掃 ①にみか機を回す等、②衛生・安全環境の見える化、③不具合・問題を発見(ホメンテ)すること	職場1	例: 掃除道具置き場の整備				
	職場2	例: 掃除担当エリアとルール設定				
	職場3	例: 日・週・月・年別の新ルールの掲載開始				

7

3. 安全衛生点検の意義

1. 作業設備・作業者：基準の状態→異常な状態→早期に発見・是正
2. クレーン・局排：異常だと危険な環境になる設備→法令点検

4. 設備の日常点検

- 作業開始前点検（異常有無）→中間点検（破損・漏えい）→終業点検（翌日の確認）

5. 設備の定期点検

1. 事業者の定期点検①定期自主検査②特定自主検査
2. 国の検査①性能検査②変更検査・使用再開検査

8

フォークリフト作業開始前点検表

— 労働安全衛生規則第151条の75 —

フォークリフトを用いて作業を行う時は、その日の作業を開始する前に点検を行わなければならない

点検実施年月		担当者		レ：良好 △：要調整 ×：要修理 —：使用しない
年	月	機台		
		フレームNo		

点検項目		判断基準	点検方法	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
安全確認	0 点検前の安全準備	1、平坦な場所に停車しフォークを水平に 2、キースイッチをOFF 3、パーキングブレーキをかける 4、輪留めの確認	操作 操作 操作 操作																															
	外回りの点検	1 水漏れ、油漏れ	車両を止めていた地面に水・油の漏れたあとはないか	目視																														
		2 ブレーキフルード	ブレーキフルードの量はよいか	-5mm以内																														
		3 エンジンオイル	エンジンオイルの量はよいか	F-L以内																														
4 タイヤ、リム		空気圧を測定。指定空気圧に調整してあるか 調整用バルブから空気漏れはないか タイヤの損傷・磨耗、リムの曲がりはよいか	() 目視 目視																															
5 ハブナットの点検		ハブナットの締め付け具合はよいか	触手																															
6 ライセンスプレート		汚れ、傷つきはないか	目視																															
7 冷却水		冷却水の量はよいか	F-L以内																															
8 作動油		作動油の量はよいか	()																															
9 フォーク・バックレスト		フォークの取付状態はよいか、亀裂・曲がりはよいか マストの亀裂はないか チェーンの張り状態はよいか バックレストの曲がり・亀裂、取付ボルトの緩み・損傷はないか	目視 目視 触手 目視																															
車上での点検	1 バックミラー	破損及びレンズの汚れはないか、角度の調整はよいか	目視																															
	2 パーキングブレーキ	ペダル（レバー）を操作した時、操作力はよいか	作動確認																															
	3 ブレーキペダル	ペダルを強く踏み込んで、踏み残り代(ペダルと床のすき間)はよいか ペダルを踏みつけたとき、ペダルが更に入り込むことはないか ペダルの戻り具合・遊び量はよいか、 ひっかかり・異常な抵抗はないか	() 作動確認 作動確認 作動確認																															
	3 インチングペダル（トロン車）	遊び量はよいか、ひっかかり・異常な抵抗はないか	作動確認																															
	3 クラッチペダル（クラッチ車）	遊び量はよいか、ひっかかり・異常な抵抗はないか	作動確認																															
	4 各計器の点検	キースイッチをONにして、正常に作動するか 燃料は充分にあるか	作動確認 目視																															
	5 エンジン	エンジンの異音・異常振動が発生していないか 排気色を確認し異常がないか	作動確認 目視																															
	6 ランプ	各ランプの球切れ、レンズの割れ・汚れはないか	目視																															
	7 ホーンボタン	ホーンボタンを押し、正常になるか	作動確認																															
	8 ステアリングホイール	ステアリングホイールを上下方向に動かし、ガタはないか リヤタイヤを直進状態にして、ホイールの遊び量はよいか	作動確認 ()																															
	9 荷役装置	リフトレバーおよびチルトレバーを操作し、作動状態はよいか シリンダー、配管から油漏れはないか	作動確認 目視																															

(注) (1)点検者は技能講習修了者とする。

(2)点検表は所管部署にて6ヶ月間保管する。

(3)取扱責任者は点検者の上位者とし、10日に1回以上実施状況を確認する。

(4)点検者、取扱責任者の欄には氏名を記入する。

点検者

取扱責任者

備考

9

ワイヤロープの点検と廃棄基準

点検箇所	点検項目	点検方法	廃棄基準	廃棄の実例
	きず	全長、全周にわたりきずの有無を点検する。	有害な欠陥が認められるもの。	
	その他	心鋼のはみ出し、曲がり、素線の飛び出し、テンパーカラー等の有無を点検する。	心鋼のはみ出し、曲がり、テンパーカラーのあるもの。	
		全長、全周にわたりきずの有無を点検する。 ある場合は、山切れ谷切れの状況を入念に調査し、断線本数を数える。	「クラウン断線（山切れ）の場合」 ロープ径(d)の6倍(約1ピッチ)の範囲内の断線を数え、使用されているワイヤロープの構成を確認して、下表の断線数以上あるもの。	
加工部分 アイスブライス アイス圧縮止	形くずれ	●アイ部分で素線の飛び出し、心鋼のはみ出し、曲がり、素線の飛び出し、テンパーカラー等の有無を点検する。 ●アイ部分で、素線の飛び出しがあるもの。	ワイヤロープの構成	
	断線	ロープを曲げたりしてアイ部分やスリーブ付根部分の断線の有無を点検する。 加工していない部分の可視断線数に準じる。	可視断線数 点検範囲(6d)	
	抜け出し	アイスブライス：素線の抜け出しの点検はないか点検する。 アイス圧縮止：片端に凹みが生じたり、抜け出しの有無を点検する。抜け出しの点検は目視、マーキング等による。	6X24 O/O 14mm 破断強度 84kN 残存強度率 88.9%	
			6X37 O/O 22mm 破断強度 198kN 残存強度率 77.2%	
加工部分 アイスブライス アイス圧縮止	断線	ロープを曲げたりしてアイ部分やスリーブ付根部分の断線の有無を点検する。 加工していない部分の可視断線数に準じる。	6X37 O/O 24mm 実測径 24.0mm 破断強度 260kN 断線数 15/1ピッチ 残存強度率 85.1%	
	抜け出し	アイスブライス：素線の抜け出しの点検はないか点検する。 アイス圧縮止：片端に凹みが生じたり、抜け出しの有無を点検する。抜け出しの点検は目視、マーキング等による。	6X37 O/O 28mm 実測径 28.4mm 破断強度 356kN 断線数 ニップ断線 残存強度率 85.6%	

6. 不安全行動の点検

教育しても、次第に人は忘れ、慣れ、横着になり、安全手順を実行しなくなる。

1. 事故原因となる不安全行動を予見する。
2. チェックリストで網羅し、現場作業と比較する。

7. 労働衛生設備の点検

労働衛生設備が異常になると適正な環境でなくなる。

1. 作業環境測定：環境は適切か、局排が機能しているか？国が設定した管理濃度・基準内か？
2. 局排の性能チェック：制御風速、フードの捕集性、ダクトからの漏れ等
3. 保護具の適正使用：面体からの漏れ、劣化

11

8. 職場安全衛生巡視の種類と特徴

No.	巡視点検者	根拠	頻度	内容
1	総括安全衛生管理者又は事業者	職務責任	職場の状況から判断	事業所トップの担当職場の安全衛生の職務を全うするため
2	衛生管理者・安全管理者(50名以上の事業所) 安全衛生推進者(50名未満の事業所)	労働安全衛生法及び規則	衛管は少なくとも週1回、安管・推進者は職場の状況から判断	法的教育を受けた、法的認定試験を合格した安全衛生業務に従事する選任された者が専門的知識から職場の安全衛生状態をチェックし、関係者に助言・指導する。
3	産業医(50名以上の事業所)	労働安全衛生法及び規則	少なくとも毎月1回	労働安全衛生の教育を受け事業所から選任された産業医が、専門的知識から職場の安全衛生状態をチェックし、関係者に助言・指導する。
4	安全衛生委員会の委員	安全衛生委員会協議・第三者監査	毎月1回程度 大企業所は分割して部分的巡視可能	委員による巡視点検・改善勧告を行う。委員会で協議。担当者の慣れ・誤り・怠慢を第三者が指摘する。毎月全部を巡視する必要はない。
5	職長(職場・シフトの管理監督者)	職務責任	毎日(必要に応じて始業前・就業中・終業後)	担当職場・シフトの管理監督者・リーダーの安全衛生の職務を全うするため

『～のはず』が職場巡視では『～してなかった』と事実が発見される。明快でパワフルな安全衛生活動。現場を直視しその場で改善させることが安全衛生管理の基本です。

12

9. 巡視チェックシートにありがちな問題点

No.	留意点	内容
1	チェック内容の偏りがある	整理整頓が多い。思いつきの項目でバランスが悪い。重篤な事故を引き起こす不安全状態・不安全行動の点検が漏れている。
2	チェック項目が大雑把	どこの何をどのようにチェックするのか不明。
3	項目が少ない	項目が少なすぎて職場の不安全・不衛生の状況確認を網羅していない。
4	項目が多すぎる	項目が多すぎて巡視時間内に点検が終わらない。
5	判定基準が不明確	いい加減な判定になる。点検者によって判定結果が違う。
6	目標・あるべき姿がない	どうあるべきかの目標が無いので、こんなもんだと簡単に妥協して甘い判定になる。
7	フィードバックしていない	点検中・点検後に発見した問題点の改善要求をしていない。あるいは改善が徹底されていない。

13

巡視チェックシート詳細版（項目が具体的で多い）

①チェック項目は具体的であること
②必要に応じて項目を変更

判定基準も具体的（定量・定性・見える行為など）

発見された不安全の補足説明。なるべく書く。

平成 年 月 安全衛生パトロール点検表

点検場所 ⇒ 職場名
場所名 棟 工区 報告者 所属 氏名

チェック項目内容	点検状況 ※チェック状況は該当欄に○印記入			点検結果の指摘事項（良い点・悪い点）
	1 (Bad)	2	3 (Good)	
整理（不要物廃棄）	作業場所・保管場所にて不要物の見える化 不要物が指定場所へ集約 必要・不要のルールが明確かつ認知されている。	不要物の区別がつかない 全く整理されていない ルールが不明	一部の不要物がわかる。 あまり整理されていない ルールはあるが適用が不十分	全不要物が明示されている 全不要物が指定場所にある 全員が理解し実行している
整頓（機能的整理）	物品の置き場所、置き方の状態 工具、部品、備品等の整頓状態	場所・置き方が乱雑である 全く出来ていない	場所は良いが置き方が悪い 区分どおりに置かれていない	場所・置き方が適切である 区分して整然と整頓されている
清掃（行動）	通路、作業場、箇所の清掃状態	物も置かれ汚れている	物は無いが置が目立つ	共に清掃が行き届いている
危険箇所対策	危険箇所の有無と対策、処置の状態 安全カバー、柵の設置状態と使用状況	応急処置や表示も無い 表示・改良が必要である	応急処置程度である 使用上注意が必要である	対策、処置は的確である 安全で使用上問題は無い
機械設備・コンベア・危険物の管理	取扱い、操作上の注意・禁止事項の表示状況 日常の保守・点検等の実施結果と記録の状態	表示がない 記録も無く保守状態も不良	表示が判り難い 記録の記録にバツキ有り	判りやすく表示されている 保守点検記録が出来ている
レイアウト・配置（水平・垂直）	危険物・有線・特化物等の保管指定場所と管理状態 設備・通路・人の行動範囲との安全化	指定表示も無く乱雑である 不安全に接近する配置 いつも不安全な箇所作業	保管方法の改善が必要 時々不安全に近づく 時々不安全な状態に発生	指定場所に引き保管も良い 安全帯・距離・配置が適切 落下防止策・安全帯が適切

項目数 総得点 項目数＝ / 得点 得点 得点 平均点

特記事項

※事業所に関係する項目のみをチェック、点検化。 チェックシート提出経路 記入者 ⇒ 上司 ⇒ 事業所長 ⇒ 安全衛生委員会

今回の巡視の総括、伝えたい事を書く。

項目別に改善度合いが見られる。あら捜しばかりではなく、良い点はほめる

全体的改善度は平均値で見られる。

14

職業教育ワークショップ

L3-3 安全衛生点検

14/22

実施事項	確認行動	今月(年 月)	3か月後(年 月)	6か月後(年 月)	9か月後(年 月)	12か月後(年 月)
1. 日常点検表で見直すべき箇所	問題はあるか?	例:点検しているが故障が多発している。				
	原因は何か?	例:点検すべき項目が漏れている。				
	どうすべきか?	例:最近のトラブル状況・重要度から点検項目を見直す。				
2. 点検結果の記録を活用するにはどうすべきか?	問題はあるか?	例:点検で発見された不具合が放置。				
	原因は何か?	例:点検結果を修理に結びつける手順、担当する部門が不明確。				
	どうすべきか?	例:点検結果を回復するルートを決出し、内容ごとに修理の担当を決定した。				
3. 点検結果の連絡方法や処理ルートの見直すべき箇所	問題はあるか?	例:点検で発見された不具合が修理されるまで遅い。				
	原因は何か?	例:設備部門の修理期限のルールが不明確。				
	どうすべきか?	例:設備部門の修理期限を設備・工程毎に決定した。				

職長教育

製造業・建設業・電気・ガス・
機械修理・自動車整備業の
管理監督者必修

労働安全・労働衛生コンサルタント
椎野由裕

1

1. 職場での人間特性の問題と課題

1. 職場には、環境・設備という条件があって、指示された作業を決められた手順で作業者は完了します。
2. しかし、人はミスをし、やる気や意識も一定ではない。
3. また、作業方法に問題があったり、環境が悪化したり、設備が故障したりする。作業者は変化や問題に気付き、職長に報告したり、改善提案するのが理想です。
4. しかし、何も感じない作業者もいる。そこで教育・指導・監督・指示だけでなく、自ら行動する心を育てる必要がある。
5. チームメンバーが自主的・能動的に問題を発見し、高いレベルの改善提案をすれば、職場は活性化し、効率も上がり、事故も減る。

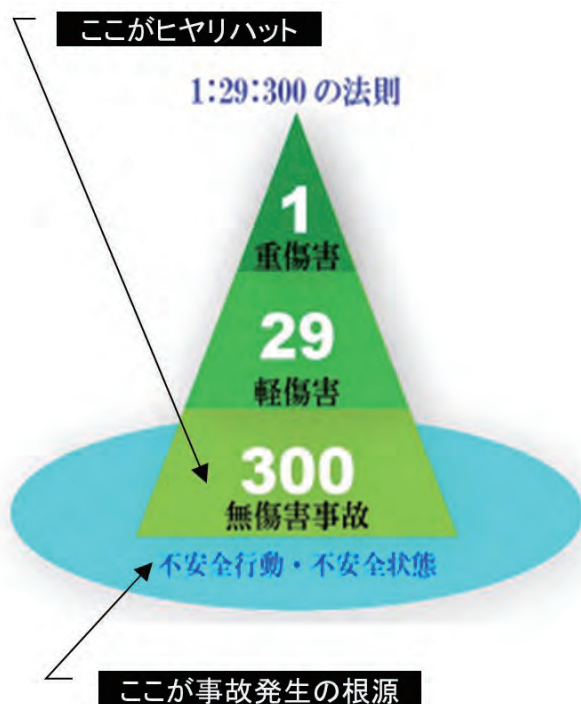
2

2. ヒューマンファクター

1. **ヒューマンファクター**：作業現場の人の役割や要因
2. **ヒューマンエラー**：事故・災害につながった人の係わる要因
3. 職場の設備と人がお互い**長所を生かし、短所を補う**
4. ヒューマンエラーの**発生形態**：①判断の甘さ、②習慣的な動作、③注意転換の遅れ、④思い込み省略、⑤情報処理の誤り
5. ヒューマンエラーの**防止**：①**4つのMを強化する**。②**Man人間関係強化**、②**Machine 本質安全化・人間工学的配慮** ③**Media仕事・連絡のやり方**（作業手順書・指示書・TBM）④**Management安全管理のしくみ強化**（役割分担・計画的教育・PDCA）

3

3. ヒヤリハットとハインリッヒの法則(1:29:300の法則)



1. ヒヤリハットとは被害が出ていないが、被災事故の一手手前の状態。
2. ニアミスと同義で、ニアミスとは、航空機同士が適正な間隔を下回って異常接近し、空中衝突に至る危険があった状態等、安全ルールが順守されない、安全システムが作動しなかった事象。
3. ヒヤリハットは怪我が無くても職場に不安全行動、不安全状態が存在することを意味する。
4. そのまま放置するとハインリッヒの1：29：300の法則にあるように、死亡・傷害事故の可能性はある。

4

4. ヒヤリハット報告とそのポイント

ヒヤリ・ハット報告書	
部署・事業所	岡崎センター
職名	山田太郎
平成 年 月 日 提出	平成 27 年 10 月 14 日 (火曜) 15 時 30 分
発生日時	平成 27 年 10 月 14 日 (火曜) 15 時 30 分
発生場所	魚介類食品仕分作業場
事故発生状況 (イラスト)	
事故発生の流れ (～しようとした時、～予期せぬこと) が発生して、～(事故) になったと箇条書き	商品を抱えて運搬していた時、バケツに水を入れていたホースがはずれて床に放水され、床の水をモップで吸い取り、通常の床状態にしてみました。商品運搬作業は前が見えないほどかき張るものは合意して使ったままに継続する。
その時どのように対処したか	バケツに水を入れていたトレー洗浄担当者へ水を止めさせ、床の水をモップで吸い取り、通常の床状態にしてみました。職場担当リーダーに事の次第を説明しました。
今後の再発防止策	トレー洗浄作業は仕分け作業時間の後にルールを設定する。商品運搬作業は前が見えないほどかき張るものは合意して使ったままに継続する。
事業所長の意見	
社長	C長
主任	リーダー
本人	

①できる限り状況を詳しくイラストで表現する。絵を書ける能力を付ける。

②単にXXX(事故)したと書くのではなく、事故に至る流れをスローモーションのようにXXX(本来の行動)をしようとしたらXXX(予期せぬこと)が発生し、事故になったという書き方に慣れる。

③勉強のために社員の考えた対策を書かせる。不十分なら添削してあげる。

④管理監督者が事故に対する会社・職場の正式な対策を決め、公表する。ヒヤリハットは事故だから。

職員教育ワークシート 36

LS-1 ヒヤリハット事例

17/22

報告日時 (発生日時)		事例① XXXX年XX月	今月(年 月)	3か月後(年 月)	6か月後(年 月)	9か月後(年 月)	12か月後(年 月)
発生形態(エラー状況)		例1: 構内の交差点で構内車両と接触しそうになった。					
判断の甘さ	(この程度なら大丈夫と思った)	●					
習慣的な動作	(反射的に手を出した。いつものように行動)	●					
注意転換の遅れ	(他に注意し過ぎて危険に気付かなかった)	●					
思い込みの省略	(いつものことと思い確認しなかった)	●					
情報処理の誤り	(読み違い、聞き違い、早合点、勘違い)						
その他	上記以外のエラー・発生状況の補足があれば記入ください	車両優先構内通路の交差点で大丈夫と思い、確認せずに横断したら衝突しかけた。					
対策		①緊急対策(注意喚起掲示、教育等) + ②恒久対策(設備環境改善等)を担当者・締切日で表記					
報告日時 (発生日時)		事例② XXXX年XX月	今月(年 月)	3か月後(年 月)	6か月後(年 月)	9か月後(年 月)	12か月後(年 月)
発生形態(エラー状況)		例2: クレーンの荷の近くを通行していたら、荷が落下し転がりにけりかけた。					
判断の甘さ	(この程度なら大丈夫と思った)	●					
習慣的な動作	(反射的に手を出した。いつものように行動)	●					
注意転換の遅れ	(他に注意し過ぎて危険に気付かなかった)	●					
思い込みの省略	(いつものことと思い確認しなかった)	●					
情報処理の誤り	(読み違い、聞き違い、早合点、勘違い)						
その他	上記以外のエラー・発生状況の補足があれば記入ください	落ちることがないと錯覚し、いつもクレーンの荷の周辺を歩行するのが習慣化していた。					
対策		①緊急対策(注意喚起掲示、教育等) + ②恒久対策(設備環境改善等)を担当者・締切日で表記					
報告日時 (発生日時)		事例③ XXXX年XX月	今月(年 月)	3か月後(年 月)	6か月後(年 月)	9か月後(年 月)	12か月後(年 月)
発生形態(エラー状況)		例3: 設備を修理していたら 近づいてきた無人搬送車に気付かず、挟まれそうになった。					
判断の甘さ	(この程度なら大丈夫と思った)	●					
習慣的な動作	(反射的に手を出した。いつものように行動)	●					
注意転換の遅れ	(他に注意し過ぎて危険に気付かなかった)	●					
思い込みの省略	(いつものことと思い確認しなかった)	●					
情報処理の誤り	(読み違い、聞き違い、早合点、勘違い)						
その他	上記以外のエラー・発生状況の補足があれば記入ください	設備修理に神経が集中して周囲の危険に気づけなかった。気づけが遅れ、避けるのにあわてた。					
対策		①緊急対策(注意喚起掲示、教育等) + ②恒久対策(設備環境改善等)を担当者・締切日で表記					

5. 労働災害防止についての動機付け

1. **外的に動機付**：理論・考え方を植え付ける。イメージできるように教育。プッシュ（見せる・聞かせる・話す・教える・褒める・戒める）
 2. **内的に動機付**：本人の心で気づかせ、腹落ちし、決心し行動する。プル（災害事例・ヒヤリハット・自尊心）
 3. **人間の欲求5段階**：マズローは人の要求は5段階に進化すると提唱。①生理(食事・睡眠)、②安全確保、③社会(組織に属したい)、④自我(仲間上司に認めてほしい)、⑤自己実現(更なる新しい挑戦)
- 動機付けは本人の**技能・心理的状况**によって**方法を変える**と効果的。

7

6. 労働災害防止についての動機付け



8

7. 安全衛生活動の進め方

1. 安全衛生計画は全員参加で推進
 - ・ 役割分担・小集団活動・組織一丸
 - ・ 動機づけ：自己防衛・集団参加・自己主張・役割意識・自己啓発
2. 職長が留意すべき事項
 - ・ 作業者要求の理解
 - ・ 活動の位置づけ
 - ・ 計画的実施
 - ・ 達成目標設定
 - ・ 成果の評価
 - ・ チームワーク・自己啓発

9

8. 創意工夫の必要性

- ・ 創意工夫→設備の改善提案・作業手順の見直し→雰囲気づくり

9. 職場の創意工夫向上対策

- ・ 目標に対する達成度を評価すること（目標・問題点を把握・視覚化）
- ・ 競争原理を働かせる（個人・グループ・能力別課題・改善提案）
- ・ 成果を表彰する（審査・表彰制度）

10

創意工夫

あなたの職場の“創意工夫”を「QCサークル」誌で紹介してみませんか？

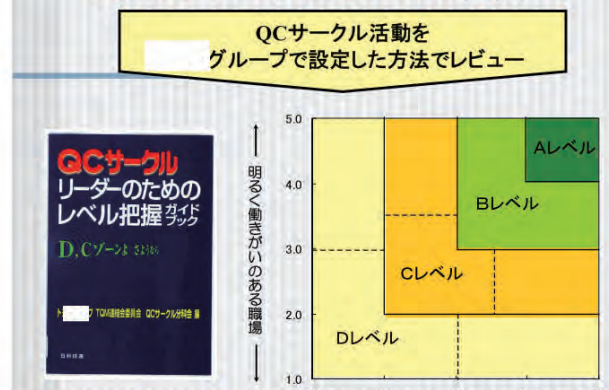
みなさんの職場で実施された工夫や改善を広く募集しております！製造部門をはじめ、物流・サービス・営業・事務の事例などたくさんの方の応募をお待ちしております。

●過去掲載一覧（2018年2月現在）

回数	掲載号	会社・組織名	サークル名	テーマ
1	2010年1月	株式会社	管理課	伝票発行手順の変更
2	2010年2月	社会福祉法人昭和福祉会 チャイルドセンター	和泉子供園	ままだと遊具片付け
3	2010年3月	岩手県立中央病院	5人ばやし	ナースコール固定バンド「とまる君」の考案
4	2010年4月	航空自衛隊 那覇基地	AHS研究会	ボールベアリング導入治具の工夫
5	2010年5月	日野自動車 日野工場組立課	ファイヤー	ボルト取り出しの工夫「神の手」の作成
6	2010年6月	大機工機 総務部	橋 慶司さん	防災食糧の備品管理と地震対策について
7	2010年7月	日産自動車 横浜工場 ツーリング・デジタル技術グループ	ダイヤモンド	穴あけ加工の工夫
8	2010年8月	三井物産 三井物産	フロッキー 5号機班	せんべい自動回転の工夫
9	2010年9月	トヨタ自動車 北海道南	武田班	成型樹脂の再利用「ダマ落としサイクル」
10	2010年10月	日立オートモティブシステムズ 群馬事業所	サポートマン	マスク異常による検出停止の検出
11	2010年11月	小松製作所 黒部技術センター	ひまわり	ひまわりラインでやり直しのロス低減を実現
12	2010年12月	シヤト工業 部品技術部 型製作課	ターゲット	長年の困りに終止符！ひらめきアイデアで特許取得
13	2011年1月	トヨタ自動車 梅ヶ丘製作所	メッセンジャー	「シャトル車輪」で可動率100%
14	2011年2月	梅ヶ丘製作所 西尾製作所	タクスフォース	「たこやきシュート」で摩擦抵抗減少
15	2011年3月	東海旅客鉄道 大阪支店 検査車両所	スターフォース	N700系 新電子取替作業を正確にやりやすくしよう！
16	2011年4月	未来工業 大田工場	Φターズ	パレットトラックの空回りで無駄な製品を保護
17	2011年5月	新小松製作所 茨城工場	GOGO	電子制御導入で「予防保全」から、先取り故障ゼロ化の「保全予防」へ！
18	2011年6月	トヨタ車体 いなべ工場	ピークス	「隠れたアタッチメントジョイント」で穴あけ加工
19	2011年7月	サンデン 八斗島事業所	ブルーマリン	「バスカルの原理」にヒントを得た環境にやさしい省エネ給油装置の考案
20	2011年8月	梅ヶ丘製作所 本社	ミラ2	カメラの絞り機構をヒントに治具製作 特許申請まで！
21	2011年9月	関西電力 安曇川	アングル	送電鉄塔の腐食を防ぐ！
22	2011年10月	日産自動車 横浜工場	コナイテッド	危険な提案「リーマにも溝が彫れるんじゃないかな？」で現状を打破！
23	2011年11月	アイシン精機 新潟工場	GW	樹脂の汚れを「見える化」し、掃除と磨きからおさらば！
24	2011年12月	大和化成工業 市場工場	ナイロンファクトリー	危険な運搬作業を安全でスムーズな作業に改善！
25	2012年1月	航空自衛隊 第4高射群 機械班	MS COM 川手実保さん	「あさちえ君」があれば、小型車でも計測器を安全に運搬！

24

3-13) QCサークルのレベル把握



3-12) QCサークル発表会・研修会

区分	内 容	対 象	ね ら い	頻度(回)
QCサークル研修会	リーダー研修会	リーダー(班長・一般)	実施状況の紹介	
	推進者研修会	推進者(職長)	実施状況の紹介	
	指導員研修会	監督者(工長・係長)	・各工場内でサークルを指導できるキーマンを育成する	1/年(3月)
	管理者研修会	管理者(課長)	実施状況の紹介	
全社発表会	活動事例発表会	リーダーメンバー	実施状況の紹介	
	運営事例発表会	リーダーメンバー	・サークル運営の工夫、レベル向上の方策を学ぶ	1/年(8月)
	管理者発表会	管理者監督者	実施状況の紹介	

11

10. 作業者の創造力を高める

1. 集団思考で改善提案（能力補完）

2. 個別指導視点

①問題意識、②自信を持たせる

③違った角度を試みる

④小さなアイデアを讃える→自信・意欲

3. 育てたい6つの創造力

①問題発見能力

②応用力

③思考力

④空想力

⑤構成力

⑥完成力

12

1 1. 自律的チームの構築

1. メンバー自ら考え、行動：変化に対して柔軟に考え、臨機応変に対応できる能力を持つ。
2. チームに現状維持で満足せず、常に、前進する雰囲気を作る。
3. 人は個性があり、様々な能力がある：直接の業務をこなす腕がすべてではない。周辺の作業、要領、計画性、気づく、仲間を助ける等々
4. チームが活性化すればシナジー（相乗効果）が生まれて、さらに付加価値を生み、職場がスパイラルアップし、職長も密度の濃い、やりがいのある仕事ができる。

13

職長教育ワークシート

LS-2 創意工夫

18/22

6つの想像力 ⑥働いている点 ※選んでいる点	用語説明：①問題意識を持ち、作業から問題点を発見する能力②基礎知識を活かしそれを応用することができる能力③古いものを捨て新しいものを取り入れる柔軟な思考力④新しいヒントに従い新しいアイデアを出すことができる⑤アイデアを出しそれを組み立てていく能力⑥まとめ上げ新しいアイデアのものを伝えるようにする						事例 XXXX年XX月	今年 年 月	3か月後 年 月	6か月後 年 月	9か月後 年 月	12か月後 年 月
	①問題 発見能 力	②応用 力	③思考 力	④想像 力	⑤構 成力	⑥完 成力						
作業名												
事例①Aさん(思慮深いベテラン)			◎			◎	チームのリーダーとしてメンバーの意見をまとめる仕事を与える					
事例②Bさん(活発な新人)	◎			◎			前向きな先輩社員の下につけて、知識を吸収しつつ、先輩社員も刺激する。					
3つの職場の想像力 を高める雰囲気作り	目標に対する達成度を評価すること						例：目標の改善件数との達成のグラフ提示					
	競争原理を働かせること						例：チームによる発表会の実施。					
	表彰制度を設け、成果に対して適切に表彰するなど成果を明確にすること						例：全社大会で表彰、HPに掲載					14

職長教育

製造業・建設業・電気・ガス・
機械修理・自動車整備業の
管理監督者必修

労働安全・労働衛生コンサルタント
椎野由裕



1. 異常に気付かない

- 仕事に慣れていない新人は異常に気付かず、仕事を熟知しているベテランも、まだ大丈夫と異常が見えない。
- 管理レベルの低い職場は異常の定義がなく、過去の経験から事故やトラブルが発生した事例のみを危険ととられ、後輩に伝授する。それ以外は「事故が起きていないから安全」とかたずける。
- 事故が起きてから、想定外、たまたま、運が悪く、悪いことが重なったと事故原因の深掘りを怠る。
- 正しく異常を理解し、日常チェックを通じて事故防止しましょう。

2. 異常時の措置

- 異常とは一定の基準から外れた状態
- 基準とは法規・技術指針・社内規定・作業計画・作業標準など
- 放置すると基準とのズレが拡大し災害

3. 異常の例（不安全状態）

- 設備→安全装置破損・機能低下・困い欠陥・異常な音振動熱速度・計器の異常値・作業不良・停電・断水・異常摩耗
- 環境→作業環境（臭気・粉じん・ガス・煙・酸欠）＋自然環境（強風・大雨・大雪・雷・土砂崩壊）
- 状態→制限以上の荷重・もれ・こぼれ・あふれ

3

4. 異常の例（不安全行動）

1. 操作

- 安全装置解除
- 故障でも使用
- 運転中に掃除
- 保護具なし

2. 動作

- ムリな姿勢危険な位置
- 飛び乗り・駆け足
- 合図誘導の不備

3. 方法

- 統制のない共同作業
- 崩れそうな積上げ・作業方法の欠陥

4

6 異常時等における措置に関すること

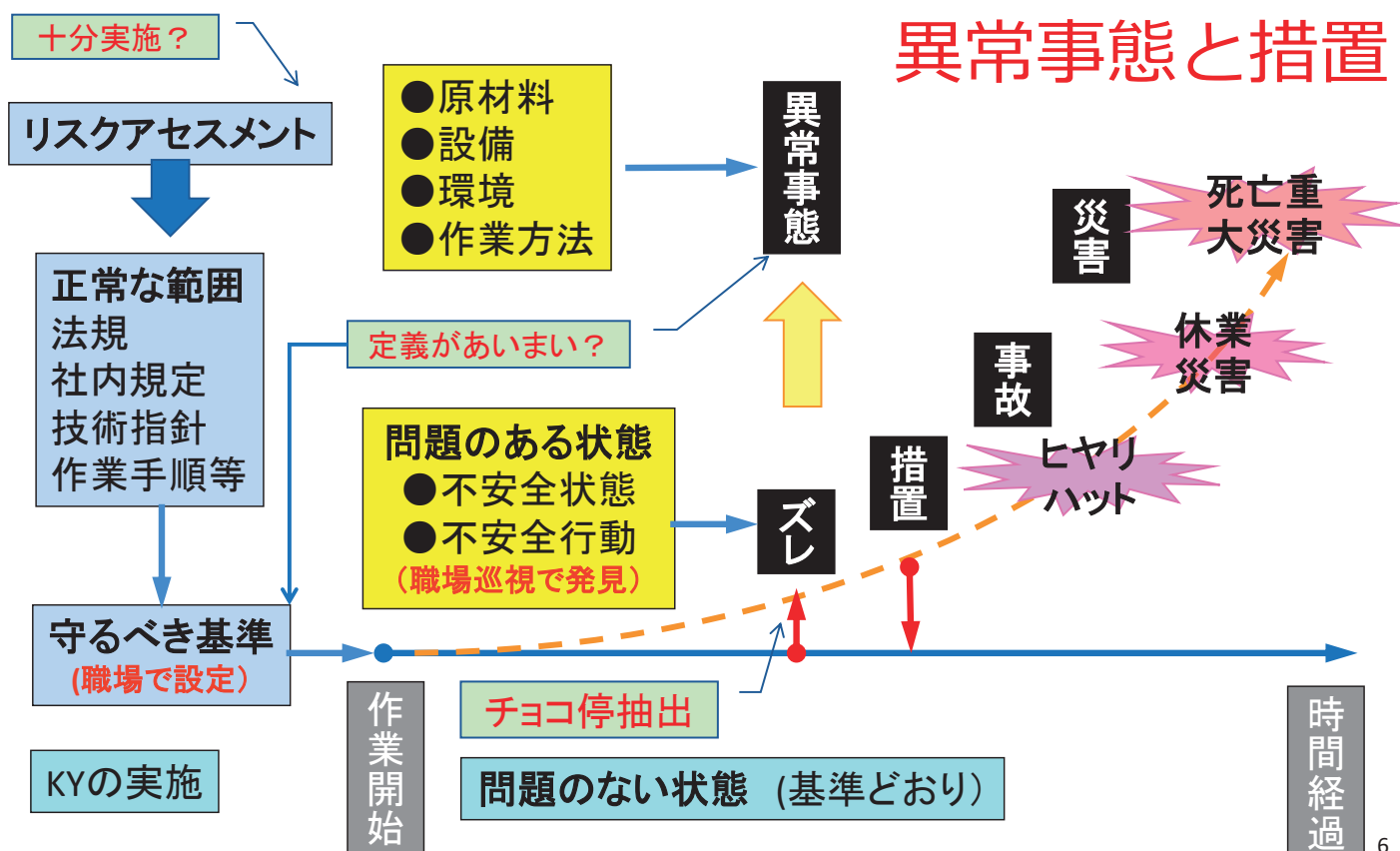
1 異常時における措置

【機械や物の不安全状態】	【労働者の不安全行動】
[1]物自体の欠陥	[1]防護・安全装置を無効にする
[2]防護措置・安全装置の欠陥	[2]安全措置の不履行
[3]物の置き方、作業場所の欠陥	[3]不安全な状態を放置
[4]保護具・服装等の欠陥	[4]危険な状態を作る
[5]作業環境の欠陥	[5]機械・装置等の指定外の使用
[6]部外的・自然的な不安全状態	[6]運転中の機械・装置等の掃除、注油、修理、点検等
[7]作業方法の欠陥	[7]保護具、服装の欠陥
[8]その他	[8]危険場所への接近
	[9]その他の不安全な行為
	[10]運転の失敗(乗物)
	[11]誤った動作
	[12]その他

5

6 異常時等における措置に関すること

1 異常時における措置



6

5. 異常の発見と措置

1. 異常の早期発見

- 職場を巡回し、早期発見
- 作業者に異常を教えておく（客観的判断基準・分かり易い許容範囲）
- 異常発見時の措置を徹底（異常度合いに階級分け措置）＋職長に連絡（措置不明時）

2. 異常を発見したときの措置

- 異常を正確に把握（5W1H）
- 異常の措置(応急措置・ヒヤリハット・異常時の措置基準)

3. 異常処理後の措置(再発防止)

職長教育ワークシート.xls

L4-1 異常時対策

15/22

実施事項	今月(年 月)	3か月後(年 月)	6か月後(年 月)	9か月後(年 月)	12か月後(年 月)
1 異常事態の例	①無資格者のクレーンの運転 ②柵を外して設備の動作範囲で作業				
2 異常の種類(材料・設備・環境・作業方法)	①法令規制の理解不足・資格条件確認不足 ②防護柵の無効化 と安全ルールの無視				
3 緊急措置	①資格者を擇して、配置変更し勤務スケジュールを変更 ②防護柵を修理し、本来の安全ルールを厳守させる。				
4 恒久措置	①資格取得者を増やし、スケジュールに余裕を持たせる ②作業者が柵を外す理由を解決した作業環境・生産計画を実現				
5 早期発見の留意点	①正確な資格者リスト作成と定期的チェック ②職長の巡回強化・作業者との連絡強化				

職長教育

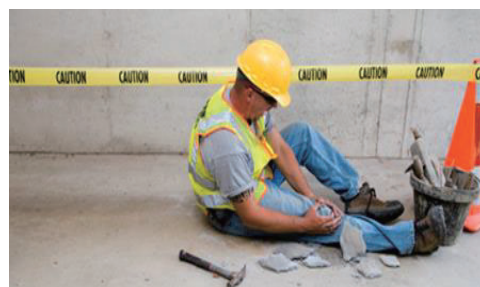
製造業・建設業・電気・ガス・
機械修理・自動車整備業の
管理監督者必修

労働安全・労働衛生コンサルタント
椎野由裕

1. 災害発生時の措置

1. 災害発生時の考え方

- ① 被災者救出
- ② 被害の拡大防止
- ③ 二次災害防止
- ④ 緊急連絡
- ⑤ 原因究明のため現物保存
- ⑥ 再発防止の調査分析





3

1. 災害発生時の措置

3. 非常停止と教育訓練

①災害発生時の措置基準の設定

②図表で関連場所に表示 (配管・電源系統・バルブ・コック・電源の遮断方法・非常警報装置・緊急連絡方法・災害時の緊急措置)

4. 退避と点検

夜間は配慮必要・通路に物を置かない・退避の合図指揮者を設定・誘導の方法の設定・自然環境の変化に防護措置・作業中止基準

4

2. 4 M 5 E分析手法

災害発生時の考え方：被災者災害発生時には4 Mで原因を分析して、5 Eで対策を構築すると、今まで気づかなかった、網羅できていなかった部分が浮き出てきます。

原因の4 Mは以下です。

- ① Man：作業者の心身的な要因、作業能力的な要因
- ② Machine：設備・機器・器具固有の要因
- ③ Media：作業者に影響を与える物理的・人的環境の要因
- ④ Management：組織における管理状態に起因する要因

対策の5 Eは以下です。

- ① Education：業務遂行に必要な能力、意識を向上するための方策
- ② Engineering：安全性を向上の設備、方策の技術的な方策
- ③ Enforcement：業務を確実に実施するための強化・徹底の方策
- ④ Example：具体的な事例を示す方策
- ⑤ Environment：物理的な作業環境を改善する方策

5

4M要因分類表

Man	Machine	Media	Management
作業者の心身的な要因、作業能力的な要因	設備・機器・器具固有の要因	作業者に影響を与えた物理的、人的な環境の要因	組織における管理状態に起因する要因
1.身体的要因	1.機器	1.作業環境	1.組織
2.心理生理的要因	2.設計・機能	2.コミュニケーション	2.規則
3.技量	3.品質	3.作業条件	3.作業計画
4.知識	4.物理的・科学的動作	4.職場状況	4.教育訓練
5.不正			5.不正
6.作業実施			6.確認
			7.変更措置
			8.組織変更・風土

6

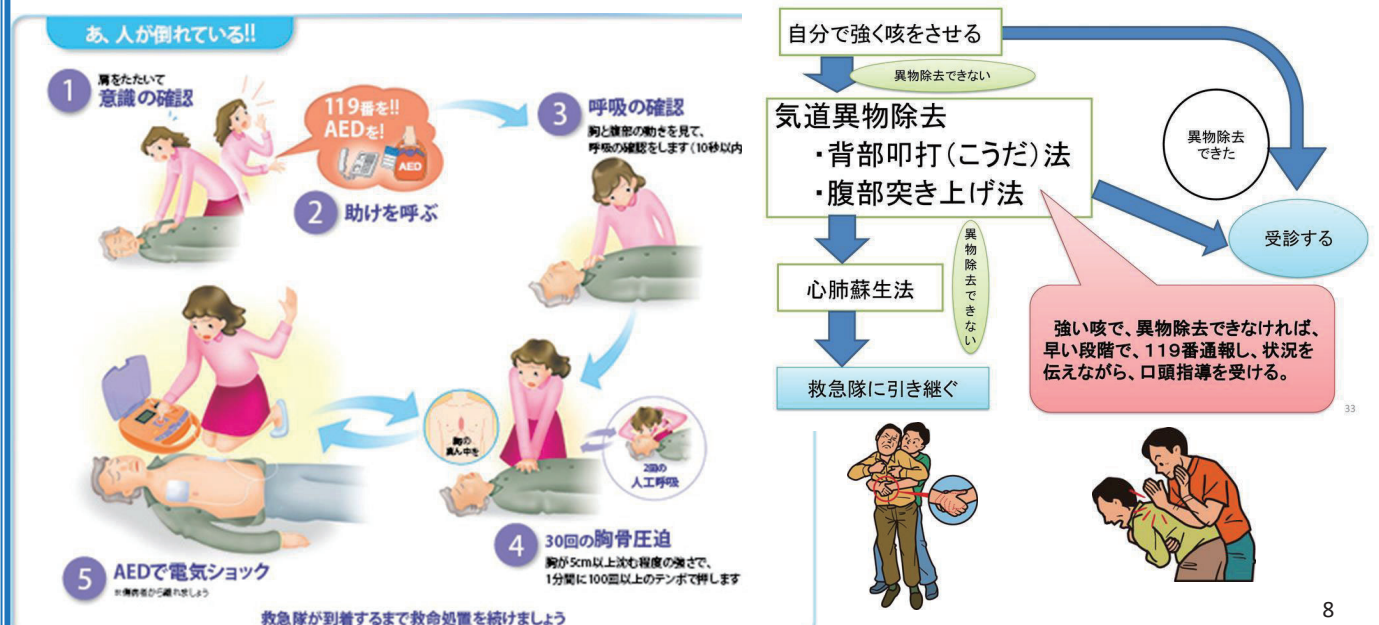
5E対策分類表

Education	Engineering	Enforcement	Example	Environment
業務遂行のために必要な能力、意識を向上させるための方策	安全性を向上させるための設備、方法の技術的な方策	業務を確実に実施するための強化・徹底に関する方策	具体的な事例を示す方策	物理的な作業環境を改善する方策
知識教育	設備機器の改善	規定化	模範事例	作業環境の改善
意識教育	工程の改善	評価・指導	水平展開	
実技	基準の見直し	危険予知活動		

3. 救急救命処置

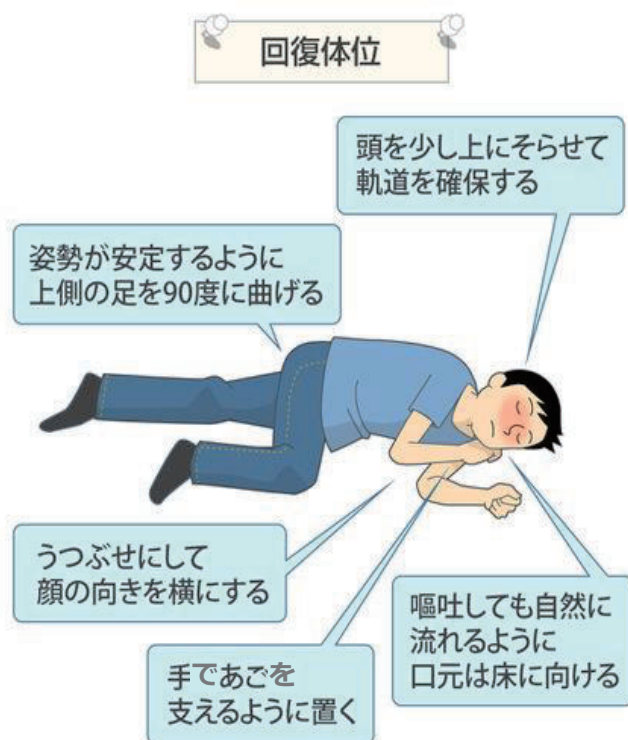
1. 一次救命措置：3つセット①心肺蘇生②AEDによる除細動③気道異物除去：時間経過とともに救命可能性が低下→速やかに一次救命処置

気道異物除去



3. 救急救命処置

2. **回復体位**：呼吸のある傷病者で、吐物による窒息の危険がある場合や、救助者が離れる場合は、横向きに寝た姿勢にする。①傷病者の下になる腕を前に伸ばし、上になる腕を曲げ、その手の甲に顔を乗せる。②上になる傷病者の膝を約90度に曲げて、姿勢を安定させる。③ただし、傷病者の下の腕の血管や神経が圧迫され、損傷の可能性があるので、長時間の同じ回復体位は避ける。



9

4. 災害調査・分析・対策

1. **事実の確認**→4つの面（人・モノ・管理・作業経過）・客観的事実
2. **問題点の抽出**→基準から外れた事実
3. **原因の確定**→直接原因（不安全状態＋不安全行動）・根本原因（マネジメント・管理的欠陥）
4. **対策の樹立**→影響度から優先順位・具体的・リスクアセスメント
5. **実施計画**→5W1H（主旨・責任・方法）・作業の流れ

10

実施事項		事例 XXXX年XX月	今月(年 月) & 過去案件	6か月後(年 月)	12か月後(年 月)
1 災害事例		稲沢第一センターでの作業者頭部の打撲切創事故			
2 実施した緊急措置(事故直後に実施した簡易対策)					
3 災害調査(①だれが、②いつ、③どこで、④なぜ、⑤どのような行動で、⑥どのように被災したか)		稲沢第一センターで作業者Aがソーターで荷詰まりした。解除するためにソーター下をくぐった際に頭をぶつけてしまい頭を裂傷した。落下事故に続き2回目			
4 原因追求 直接原因⇒不安全行動(①)＋ ③)＋不安全状態(②)、根本原因⇒④	①Man(作業者の心身の要因、作業能力的な要因) 1 身体的要因 2 心理的要因 3 技能 4 知識 5 作業者の不正 6 作業実施	1 背が高い・体固い 2 早く処理する必要から焦っていた。3 トラブル処理の担当者? 技術教育? 4 危険感受性不足 5 禁止の不安全行為の実行 6 ぐるま勢が不安全だった			
	②Machine(設備・機器・器具固有の要因): 1 機器の問題 2 設計・機能のミス 3 機器の品質・管理問題 4 物理的・科学的反応	1 荷物が詰まる 2 頻りに詰まる 3 詰まるサイズの貨物がある。詰まっても停止しない 4 詰まると商品にダメージ発生			
	③Man(作業者に影響を与えた物理的、人的な環境の要因): 1 作業環境 2 コミュニケーション 3 作業条件 4 職場状況	1 騒音 2 関係者間連絡不十分 3 短作業時間で処理する 4 相談する上司不在、従業員ストレス、安全確認が低下。従業員任せの職場			
	④Management(組織の管理状態に起因する要因): 1 組織 2 規則 3 作業計画 4 教育訓練 5 管理者の不正 6 確認 7 変更措置 8 組織変更・風土	1 責任不在 2 ルールが不明確 3 処理方法が不明 4 感受性教育不足、指導不足 5 指導・現場監視が不足 6 過去の教訓ムダ 7 変更措置 8 乱暴な作業が横行			
5 恒久対策樹立(教育①＋ハード改善②＋徹底策③＋事例④＋環境⑤)	①Education(業務遂行のために必要な能力、意識を向上させるための方策): 1 知識教育 2 意識教育 3 実技	1 不安全状態の箇所、不安全行動の教育 2 KVT・ヒヤリハットの実施 実技 3 現場監視・現場での指導の強化、トップよりセンター長への指導(2回目なので)			
	②Engineering(安全性を向上させるための設備、方法の技術的な方策): 1 設備機器の改善 2 工程の改善 3 基準の見直し	1 詰まらないソーベルト 2 詰まる荷物のコンテナ移動、3 貨物の区分変更、緩衝材でくれる工夫、くぐり禁止で橋を設置(ダイフクと協議、議事録残す)			
	③Enforcement(業務を確実に実施するための強化・徹底に関する方策): 1 規定化 2 評価・指導 3 危険予知活動	1 ソートベルトトラブル時の安全手順ルールを作成、2 C長・主任の毎日の監視 3. 作業前KVTを毎日実施			
	④Example(具体的な事例を示す方策): 模範事例 水平展開	ソート詰まり時復旧の安全作業のマニュアル作成(写真・ビデオ)、物流部で情報共有(議事録残す)、物流部同士で問題点チェックし合う(稲沢、小牧、岡崎6長間)			
	⑤Environment(物理的な作業環境を改善する方策): 作業環境の改善	コンベア下を通れないようにする、危険個所にクッション・ガードを設置、保護帽をかぶるルール			
6 恒久対策の実施状況と実施結果の評価(対策は本当に実行され、不安全行動・不安全状態・管理の欠陥は改善されたか)					11

職長教育

製造業・建設業・電気・ガス・機械
修理・自動車整備業の
管理監督者必修

労働安全・労働衛生コンサルタント
椎野由裕



建設業界の特徴

建設業の特徴は重層下請構造の下、所属の異なる労働者が同一場所で作業する形態であり、短期間に作業内容が変化するという事業の性質から、工事現場における元方事業者による統括管理の実施、関係請負人を含めた自主的な安全衛生活動の推進を基本に、工事現場を管理する本店、支店、営業所等が的確に指導・援助を行うとともに、労働災害防止団体、関係業界団体、発注者、労働基準行政が一体となって、総合的に推進することとしています。また、労働安全衛生マネジメントシステムの導入を推進し、自主的な安全衛生活動を活性化させることにより、工事現場における安全衛生水準の向上を図ります。

1. 建設業の問題と課題

1. 墜落転落災害の多発
2. 車両系建設機械(クレーンを含む)災害の多発
3. 崩壊倒壊災害が後を絶たない
4. 危険有害物・熱中症などの職業性疾病
5. 安全衛生管理活動が十分であったら防げた災害多発
6. 高年齢化及び個人への配慮が必要
7. 交通労働災害が多発
8. 安全衛生責任者の不履行
9. 厳しい納期・条件による過労・メンタル障害
10. 保護具の不適切な着用、近道行動など横着な作業者

3

2. 混在作業の特徴と問題点＋安責の役割

1. 作業者が入り混じって存在するため、縦・横・斜の連絡や調整が徹底しない
2. モラル遵守に差がある
3. 作業設備や機器類などを共同使用による、維持管理問題
4. 天候、工事進捗状況などによる、頻繁な作業内容の変更
5. 重層請負関係による、他社の作業者に対する安全衛生配慮不足
6. 建設業においては建設業固有の安全衛生管理体制と、全産業に共通的に必要とされる安全衛生管理体制の二つが必要

4

2. 混在作業の特徴と問題点＋安責の役割

7. 元方事業者以外の請負業者においては、**安全衛生責任者を選任し、労働災害防止の措置**をとる必要がある。

なお、安全衛生責任者選任義務違反で有罪となった場合は、**50万円以下の罰金**が両罰規定により、行為者および法人に課せられる。

5

2. 混在作業の特徴と問題点＋安責の役割

事業所規模別の安全衛生管理体制

- 100人以上の事業場
総括安全衛生管理者
- 50人以上の事業場
安全管理者
衛生管理者
産業医
安全衛生委員会
- 10人以上50人未満の事業場
安全衛生推進者
- 安衛法第14条で定める作業
作業主任者

全産業共通

混在作業現場の安全衛生管理体制

- 50人以上の作業所
統括安全衛生責任者(元請)
元方安全衛生管理者(元請)
(ずい道、圧気、一定の橋梁は30人以上)
- 20人以上50人未満の作業所
店社安全衛生管理者(元請)
(S造、SRC造の建物)
- 上記以外のすべての混在作業所
統括安全衛生を統括する者(選任)
安全衛生担当者(配置)
(作業者を直接指揮監督する者・・職長)

建設固有

6

3. 元方事業者及び関係請負事業者の安全衛生管理

建設現場の安全管理水準の向上を促進し、建設業における労働災害の防止を図る目的

1. 安全衛生管理計画の作成
2. 過度の重層請負の改善
3. 請負契約における労働災害防止対策の実施者及びその経費の負担者の明確化等
4. 元方事業者による関係請負人及びその労働者の把握等
5. 作業手順書の作成
6. 協議組織の設置・運営
7. 作業間の連絡及び調整
8. 作業場所の巡視

7

3. 元方事業者及び関係請負事業者の安全衛生管理

9. 新規入場者教育

新規入場者教育の内容

- ① 労働者が混在して作業を行う場所の状況
- ② 労働者に危険を生ずる箇所状況
- ③ 混在作業場所において行われる作業相互の関係
- ④ 退避の方法
- ⑤ 指揮命令系統
- ⑥ 担当する作業内容と労働災害防止対策
- ⑦ 安全衛生に関する規定
- ⑧ 建設現場の安全衛生管理計画の内容

8

3. 元方事業者及び関係請負事業者の安全衛生管理

10. 新たに作業を行う関係請負人に対する措置

11. 作業開始前の安全衛生打合せ

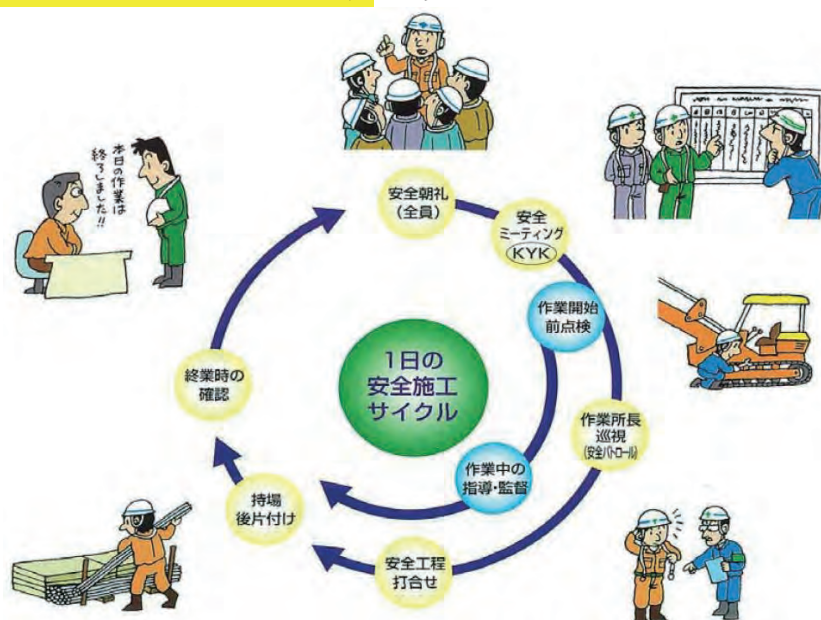
安全衛生打合わせの内容

- ① 当日の作業内容、作業手順、労働災害防止上の留意事項等の指示
- ② 作業間の連絡調整の結果の周知
- ③ 関係労働者の労働災害防止に対する意見等の把握
- ④ 危険予知活動等の安全活動

9

3. 元方事業者及び関係請負事業者の安全衛生管理

12. 安全施工サイクル活動の実施



10

3. 元方事業者及び関係請負事業者の安全衛生管理

13. 職長会(リーダー会)の設置

元方事業者の実施事項

- (1) 安全衛生計画の作成
- (2) 過度の重層請負の改善
- (3) 請負契約における安全対策の実施者の明確化
- (4) 関係請負事業者及びその作業者の把握等
- (5) 作業手順書の作成
- (6) 協議組織の設置・運営
- (7) 作業間の連絡及び調整
- (8) 作業場所の巡視
- (9) 新規入場者教育
- (10) 新たに作業を行う関係請負事業者に対する措置
- (11) 作業開始前の安全衛生打合せ
- (12) 安全施工サイクル活動の実施
- (13) 安全衛生責任者会、職長会の設置

関係請負事業者の実施事項

連絡・調整等をする

指導をする

対応(報告)をする

把握をする

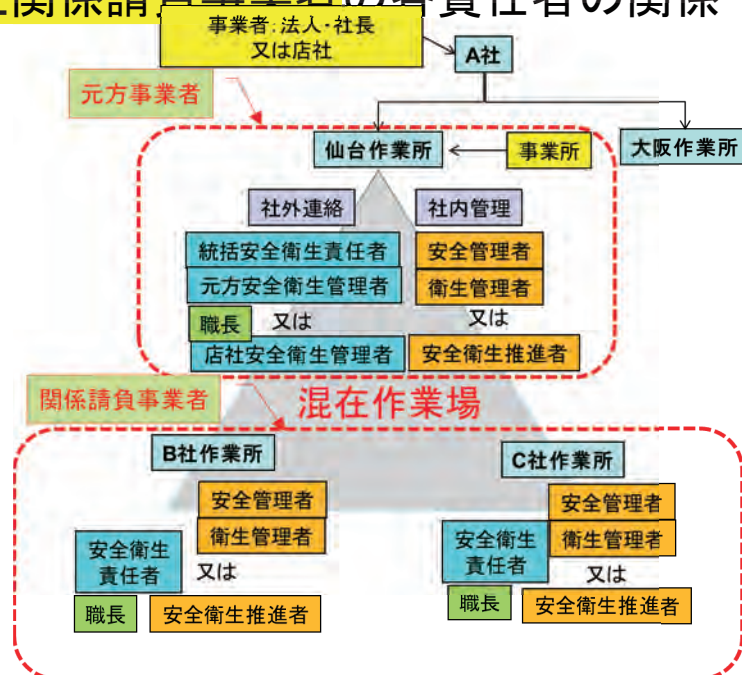
報告をする

(1)~(13)
の
各事項

11

3. 元方事業者及び関係請負事業者の安全衛生

元方事業者と関係請負事業者の各責任者の関係

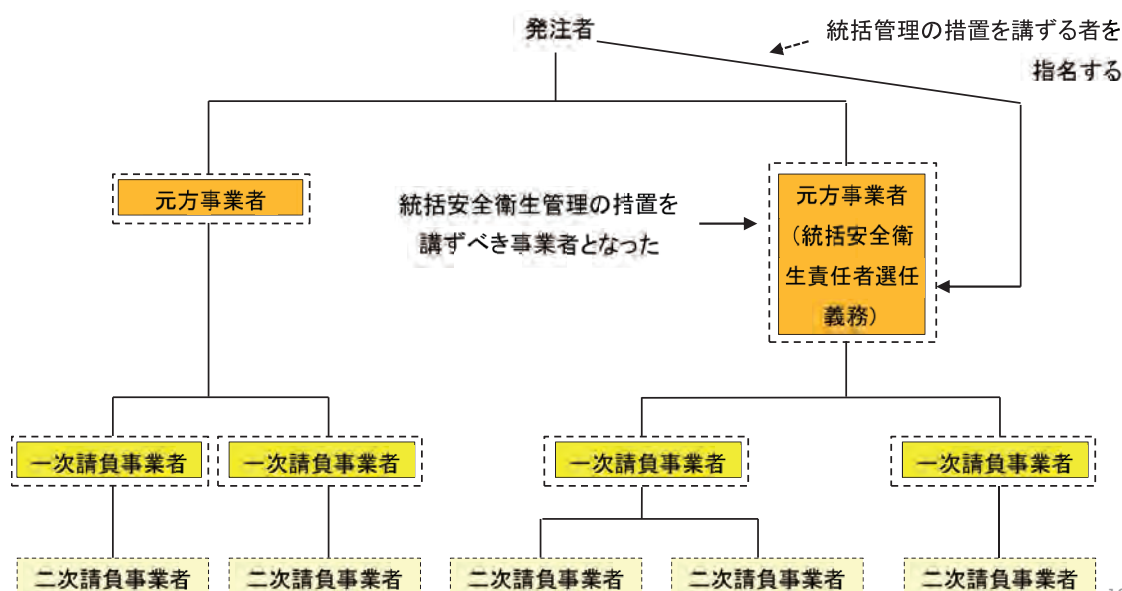


12

3. 元方事業者及び関係請負事業者の安全衛生

発注者が2以上の特定元方事業者の請負人に請け負わせている場合

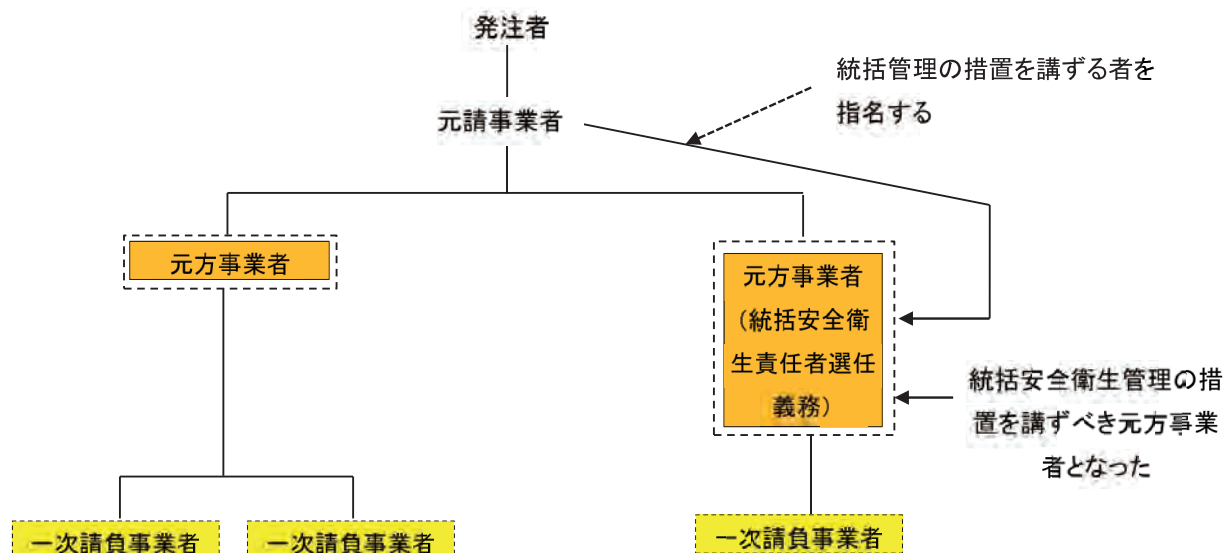
分割発注等の場合における統括安全衛生管理の措置を講ずべき元方事業者



13

3. 元方事業者及び関係請負事業者の安全衛生

特定事業を請け負ったもので特定元方事業者以外の者のうちその仕事を2以上の請負人に請け負わせている場合



(注) ① □内の者は、一の場所において行う事業の仕事の一部を請負人に請け負わせているものをさす。

② □内の者は、一の場所で自ら仕事を行っているものをさす。

14

4. 統括安全衛生責任者(安衛法15条)

1. 協議組織(災害防止協議会等)の設置・運営
2. 作業間の連絡・調整
3. 安全パトロール
4. 関係請負人に対する安全衛生教育の指導・援助
5. 工程計画、機械・設備等の配置計画の作成

15

4. 統括安全衛生責任者(安衛法15条)

合計常時50人以上の労働者が混在する工事現場(特定工事は30人以上)の場合、特定元方は統括安全衛生責任者を選任し、元方安全衛生管理者の指揮をさせるとともに、下記の第30条第1項各号の事項を統括管理させなければなりません。

この統括安全衛生責任者は、事業の実施を統括管理する者をもって充てなければなりません

1. 協議組織(災害防止協議会等)の設置・運営
2. 作業間の連絡・調整
3. 安全パトロール
4. 関係請負人に対する安全衛生教育の指導・援助
5. 工程計画、機械・設備等の配置計画の作成

やむを得ない事由によって職務を行なうことができないときは、代理者を選任しなければなりません。

16

4. 統括安全衛生責任者(安衛法15条)

工事の種類 労働者の規模	ずい道等の 建設の仕事	圧気工法に よる工事	一定の橋梁の 仕事 ※1	落下防止柵造又 は落下防止柵鉄 筋コンクリート造 の建築物の建設 の仕事	左記以外の 建設工業
常時数が 50 人以上	統括安全衛生責任者を選任 ※2				
同 30 人以上					
同 20 人以上	店社安全衛生管理者を選任 ※3				
同 10 人以上		店社安全衛生管理者に準ずる者を選任 ※4			

※1 一定の橋梁の仕事とは人口集中地区内の①道路上、②道路に隣接した場所、③鉄道の軌道上、④鉄道の軌道に隣接した場所で行う工事

※2 労働安全衛生法(安衛法)第 15 条

※3 案税法第 15 条の3

※4 「中規模建設工事現場における安全衛生管理の充実について」(平成 5 年 3 月 31 日 基発第 209 号の 2)
なお、「店社安全衛生管理者に準ずる者」を「店社の安全衛生担当者」と表記している場合がある。

17

5. 統括安全衛生責任者の職務

1. 元方安全衛生管理者を指揮すること
2. 救護技術管理者を指揮すること
3. 協議組織の設置及び運営を行うこと
4. 作業間の連絡及び調整を行うこと
5. 作業場所を巡視すること
6. 関係請負人が行う労働者の安全又は衛生のための教育に対する指導及び援助を行うこと
7. 新規入場者に対する教育のための場所と資料提供を行うこと
8. 仕事の工程に関する計画を作成すること

18

5. 統括安全衛生責任者の職務

9. 作業場所における機械、設備等の配置に関する計画を作成するとともに、当該機械、設備等を使用する作業に関し関係請負人が作成する計画の指導を行うこと
10. その他労働災害を防止するため必要な事項
 - ① クレーン等の運転の合図の統一（安衛則639条）
 - ② 事故現場の標識の統一など（安衛則640条）
 - ③ 有機溶剤等の容器の集積場所の統一（安衛則641条）
 - ④ 警報の統一など（安衛則642条）
 - ⑤ 避難訓練の実施方法などの統一（安衛則642条の2）

19

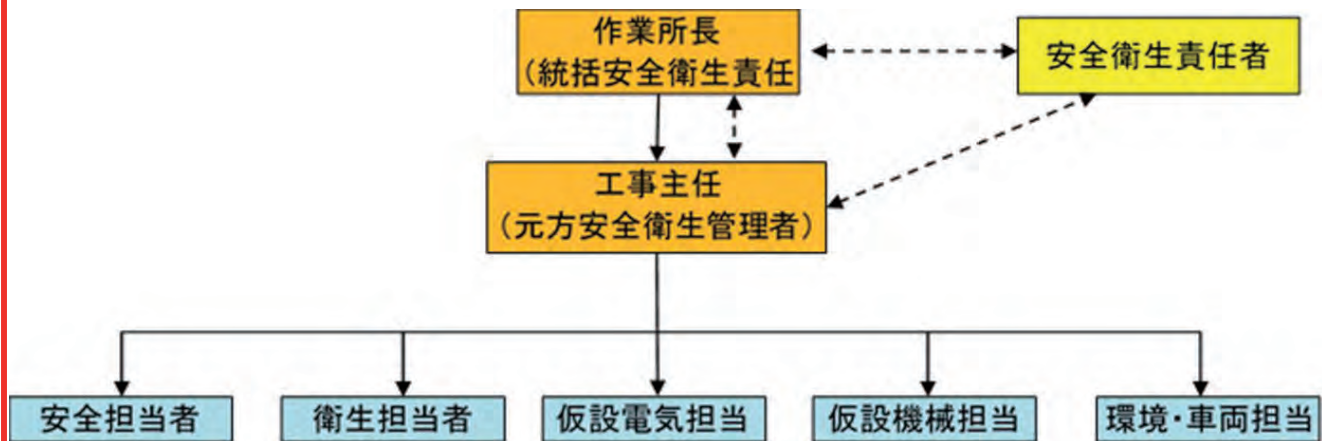
6. 元方安全衛生管理者の選任(同第 15 条の2)

統括安全衛生責任者とセット。第 30 条第1項各号の事項のうち技術的事項を管理。

1. 協議組織の設置及び運営を行うこと。
2. 作業間の連絡及び調整を行うこと。
3. 作業場所を巡視すること。
4. 関係請負人の安全衛生教育への指導及び援助。
5. 特定の業種で仕事の工程、機械、設備等の配置に関する計画を作成するとともに、関係請負人に当該機械、設備等の法令事項の措置の指導を行う。
6. 元方安全衛生管理者の代理者を選任（規則第20条）。
7. 事業場に専属の者を選任する（規則第18条の3）。
8. 労働災害防止の必要な権限を与える（規則第18条の5）

20

6. 元方安全衛生管理者の選任(同第 15 条の2)



21

7. 店社安全衛生管理者(同第 15 条の3)

合計常時20人以上50人未満の労働者が混在する工事現場(特定工事は20人以上30人未満)は、店社安全衛生管理者を選任し、現場の統括管理を担当する者に対する指導等を行う。分離発注の場合、統括安全衛生管理義務者となる元請業者以外の他の元請業者等は、安全衛生責任者を選任する。

店社安全衛生管理者は統括管理担当者に指導する。

1. 協議組織の設置及び運営を行うこと。
2. 作業間の連絡及び調整を行うこと。
3. 作業場所を巡視すること。
4. 関係請負人の安全衛生教育への指導及び援助。
5. 特定の業種で仕事の工程、機械、設備等の配置に関する計画を作成するとともに、関係請負人に当該機械、設備等の法令事項の措置の指導を行う。

22

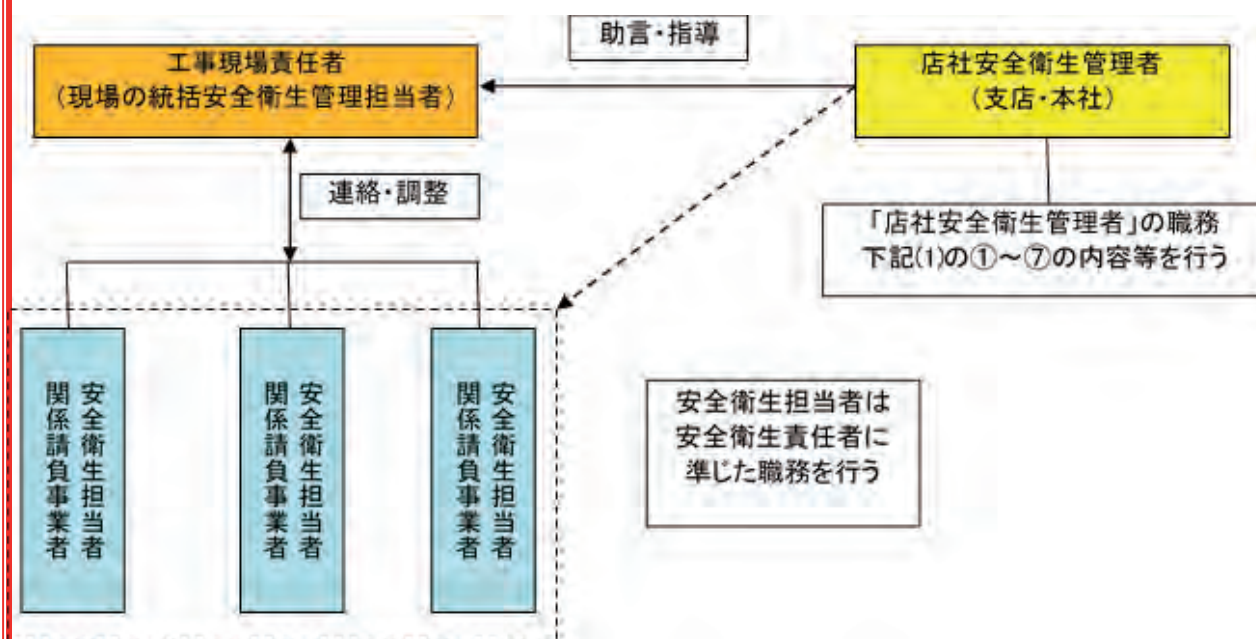
7. 店社安全衛生管理者(同第 15 条の3)

更に労働災害を防止するため(規則第18条の8)。

1. 少なくとも毎月1回労働者が作業を行う場所を巡視すること。
2. 労働者の作業の種類その他作業の実施の状況を把握すること。
3. 協議組織の会議に随時参加すること。
4. 上記第5号の計画に関し同号の措置が講ぜられていることについて確認すること。
5. 店社安全衛生管理者が職務を行うことができないときは、代理者を選任しなければならない(規則第20条)。

23

7. 店社安全衛生管理者(同第 15 条の3)



24

8. 中規模現場における統括安全衛生管理

1. 統括安全衛生管理の義務のない中規模建設工事現場において、**労働災害が多発**。安全衛生管理の充実が必要。厚労省から平成5年3月31日基発第209号の2で要請。
2. 対象建設工事現場: おおむね労働者数**10～49人規模**の建設工事現場(統括安責又は店社安管の現場を除く)
3. 元方、請負それぞれ**安全衛生担当者**を選任する。**元方: 統括安責に準ずる者及び元方安管に準ずる者又は店社安管に準ずる者の選任、請負: 安責に準ずる者の選任。**
4. **店社の安全衛生担当者の職務。**
 - (ア)現場の統括安全衛生担当者に対する**指導**行うこと。
 - (イ)現場を**毎月1回以上パトロール**すること。
 - (ウ)現場に置いて行われる建設工事の**状況を把握**。
 - (エ)現場の**協議組織に随時に参加**すること。
 - (オ)工程及び機械設備の**計画を確認**すること。

25

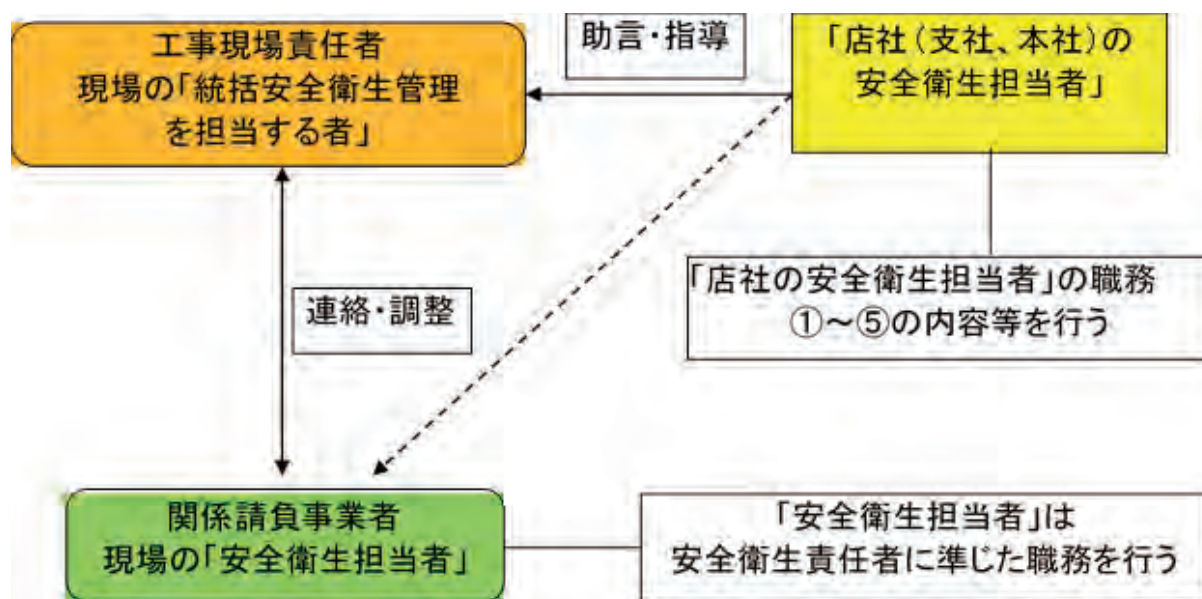
8. 中規模現場における統括安全衛生管理

5. 関係請負業者の**安全衛生担当者**の職務としては、次のものが挙げられます。

- ① **統括安責に準ずる者との連絡**及び統括安責に準ずる者から連絡を受けた事項の**関係者への連絡**を行う。
- ② 統括安責に準ずる者からの**連絡事項の実施**について管理すること。
- ③ 請負人が作成する**作業計画**等について、統括安責に準ずる者と調整を行うこと。
- ④ **混在作業**による**危険の有無を確認**すること。
- ⑤ 請負人が仕事の一部を**後次の請負人**に請け負わせる場合には、その請負人の安責に準ずる者と**連絡調整**を行うこと。

26

8. 中規模現場における統括安全衛生管理



27

9. 安全衛生責任者の選任

統括安全衛生責任者を選任すべき事業者以外の請負人で、当該仕事を自ら行うものは、安全衛生責任者を選任する。また、安全衛生責任者を選任した請負人は、統括安全衛生責任者を選任すべき事業者に対し、遅滞なく、その旨を通報しなければなりません。

元方と請負の労働者が一の場所において、労働者の数が次の数以上であるときとされています。

1. ずい道等の建設の仕事、橋梁(りょう)の建設の仕事(作業場所が狭いこと等により安全な作業の遂行が損なわれるおそれのある場所として厚生労働省令で定める場所において行われるものに限る。)又は圧気工法による作業を行う仕事で常時30人以上の場合。
2. 1に掲げる仕事以外の仕事で常時50人以上の場合。

28

10. なぜ安全衛生責任者が必要なのか

建設工事現場では、請負契約関係にある事業者が同一の場所において、1つの仕事を行うケースがあります。また、それぞれの事業者には雇用される労働者が混在作業を行うことによって労働災害を生じる可能性もあり、それを防止しなければなりません。そのためには、その現場全体を統括管理する体制が重要であり、建設現場の安全衛生水準の確保を図るためには、元方事業者により選任される統括安全衛生責任者等のみならず関係請負人により選任される安全衛生責任者が管理監督者として適切に職務を励行することが肝要です。

一方、現場で直接労働者を指揮する職長の労働災害防止に果たす役割はますます重要となっています。安全衛生責任者には、このような職長が選任されることが多く、この場合、職長としての職務だけでなく、安全衛生責任者としての職務をも的確に遂行する必要があります。

29

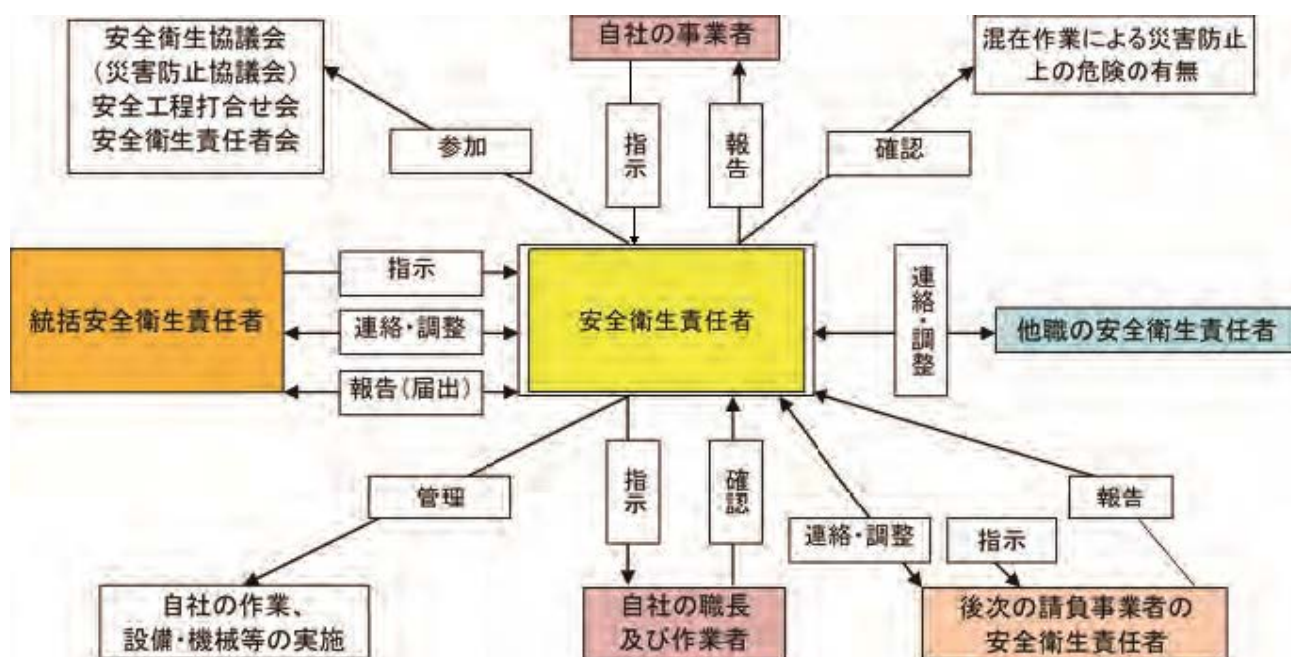
11. 安全衛生責任者の職務

安全衛生責任者の職務内容は以下です。

1. 統括安全衛生責任者との連絡、連絡事項の関係者への連絡と管理
2. 請負人の作業計画の統括安全衛生責任者との調整
 - ①車両系建設機械の施工計画(安衛則155条)
 - ②ずい道等の掘削作業の作業計画(安衛則380条)
 - ③鋼橋架設などの作業の作業計画(安衛則517条の6)
 - ④コンクリート橋架設などの作業計画(安衛則517条の20)
 - ⑤移動式クレーンなどの作業方法の決定(クレーン則66条)
 - ⑥高所作業者(安衛則194条の9)
 - ⑦車両系荷役機械の作業計画(安衛則151条の3)
3. 混在作業における危険の有無の調整
4. 請負人が仕事の一部を後工事の請負事業者に請け負わせる場合、その請負事業者の安全衛生責任者との連絡調整

30

11. 安全衛生責任者の職務



31

12. 職長と安全衛生責任者の比較

現場管理を担う対内的な業務を行うのが「職長」、統括安全衛生責任者への連絡など主に対外的な業務を行うのが「安全衛生責任者」です。

安全衛生責任者		職 長
1名	現場配置	複数
事業者代行	位置づけ	現場監督者
安衛法第15条	職務規定	法規定なし
安衛法第16条	選任規定	法規定なし
通達H12.3.28基発第179号	教育規定	安衛法第60条、安衛則40条等
安全衛生業務(連絡・調整等)	主な業務	自社の作業指揮・監督
元方←自社→他職	対応先	自社の作業員
自社→自社の請負人		自社の作業員、管理者

32

13. 安全衛生の総括管理と統括管理

全産業にかかる総括管理と建設業の統括管理の事業所の規模別管理体制の違いは以下です。

●全産業に必要な安全衛生管理体制(総括管理)

- ◎統括安全衛生管理者(100人以上)
- ◎安全管理者・衛生管理者(50人以上)
- ◎産業医・安全衛生委員会(50人以上)
- ◎安全衛生推進者(10人以上50人未満)

●建設業の現場に必要な安全衛生管理体制(統括管理)

- ◎統括安全衛生責任者(30又は50人以上)
- ◎元方安全衛生管理者(30又は50人以上)
- ◎店社安全衛生管理者(20人以上～30又は50人未満)
- ◎安全衛生責任者(関係請負事業者)
- ◎安全衛生担当者:統責・元安・店安・安責に準じる者
(10～49人の中規模現場)

33

14. 元方事業者の安全衛生管理

元方事業者¹に課せられる安全衛生管理業務²は以下のようなものがあります。

1. 安全衛生管理計画の作成
2. 過度の重層請負の改善
3. 請負契約の労働災害防止対策の実施者・経費の負担者の明確化
4. 元方事業者による関係請負事業者及びその労働者の把握など
5. 作業手順書の作成
6. 協議組織の設置運営
7. 作業間の連絡及び調整
8. 作業場所の巡視
9. 新規入場者教育
10. 新たに作業を行う関係請負事業者に対する措置
11. 作業開始前の安全衛生打ち合わせ
12. 安全施工サイクル活動の実施
13. 安全衛生責任者会・職長会の設置

34

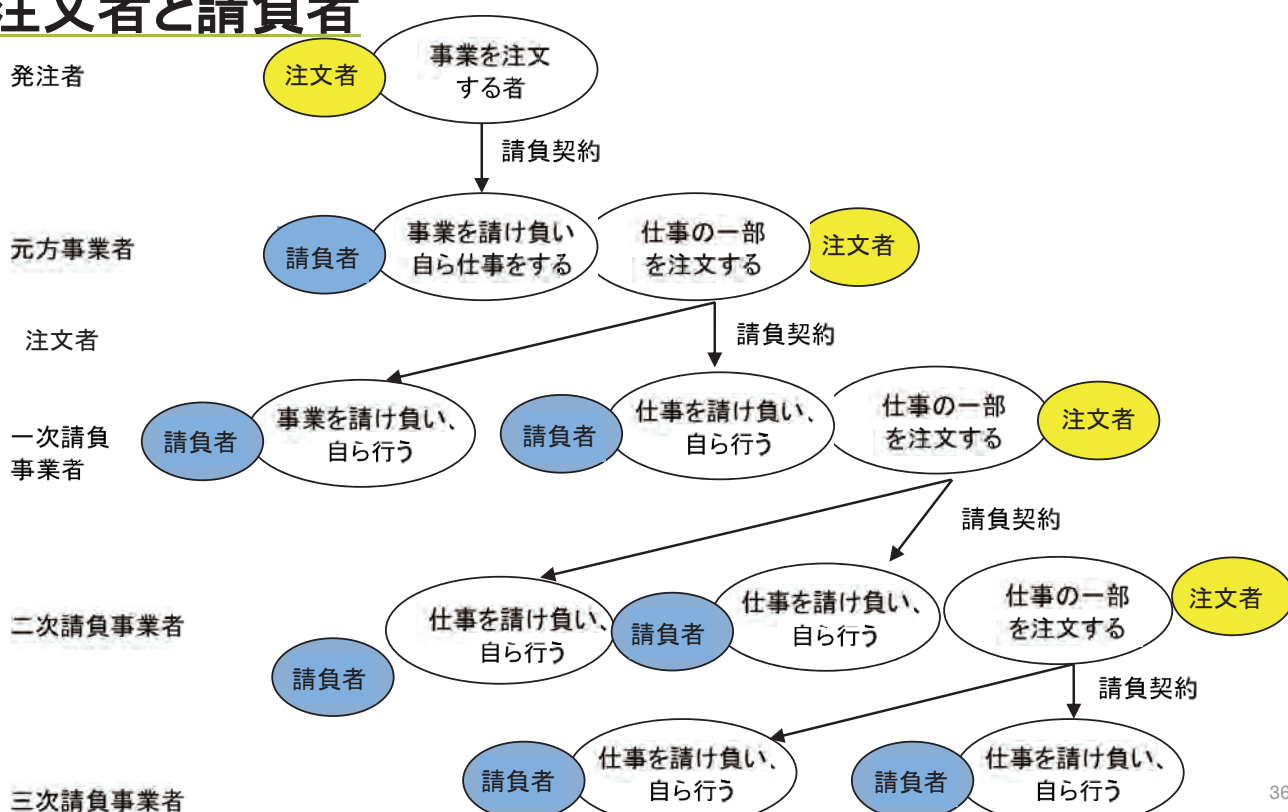
15. 関係請負事業者が自ら注文したとなった場合の安全衛生管理

仕事の一部を後次の請負業者に注文する場合、連絡調整の業務は安全衛生責任者が行います。

1. **注文者と請負者**：**注文者**は仕事の全部・一部を請け負わせるものを言う。**請負者**とは、注文者から仕事を請負い、自らも仕事をするもの及びその仕事の全部・一部をさらに別の事業者へ注文する事業者を言う。
2. 注文者として行われなければならない事項
 - ① 注文者が、**自ら設置した建設物等**を**請負事業者の作業員**に使用させる場合は、労働災害防止策を講ずること。
 - ② 請負契約が複数に渡っており、**複数の注文者**がいる場合は、**最先次(川上)の注文者**が労働災害防止策の義務がある。
 - ③ 注文者は請負者に指示を行う場合、**法令違反となる指示をしてはなりません。**

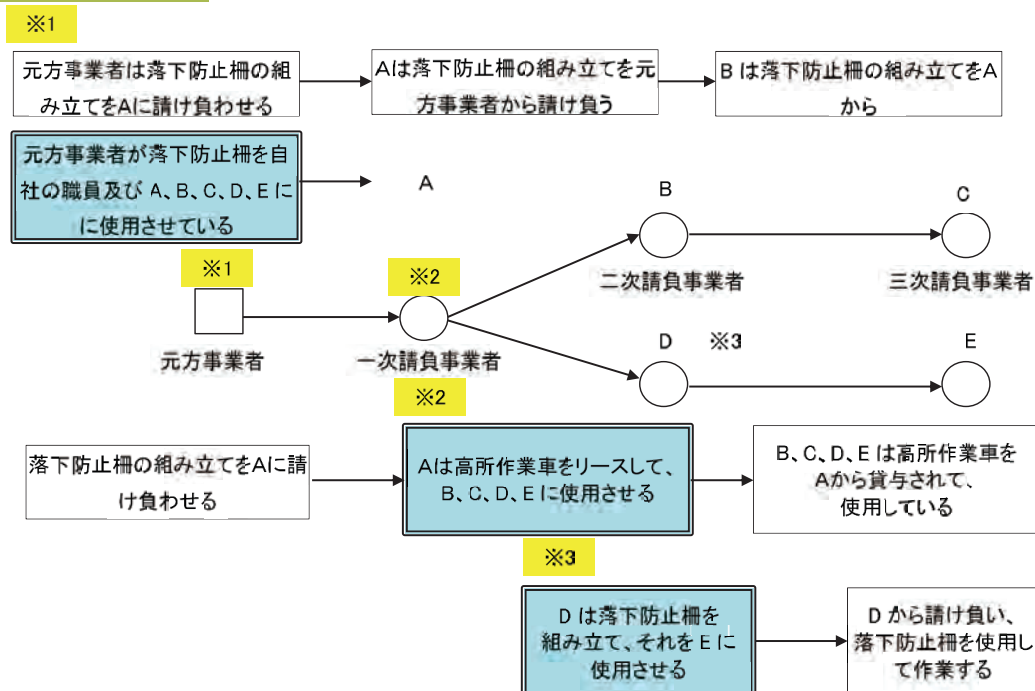
35

注文者と請負者



36

注文者と請負者



※1 元方事業者は、落下防止柵の組み立てについてA、B、C、D、Eに対し発注者として、安全措置義務を負う。

※2 一次請負事業者Aは、高所作業車についてB、C、D、Eに対して注文者として、安全措置義務を負う。

※3 二次請負事業者Dは、落下防止柵について三次請負事業者Eに対し注文者として、安全措置義務を負う。

37

16. 安全衛生責任者の行動規範

事業者から責任と権限を委譲されていることを自覚し、職務を遂行することが必要である。

1. 毎日1回は、安全について必ず口にする。
2. 現場における不安全行動や不安全状態を絶対見逃さない。
3. 部下の健康状態をしっかりと把握する。
4. 安全衛生上の問題は、必ず改善のための具体案を出す。
5. 連絡、指示事項が遵守されているかどうか必ず確認する。
6. 設備や作業方法の改善報告が適切か現場で確認する。
7. 不安全行動・不安全状態を許さない雰囲気作りに勤める。
8. 統括安責・他社の安責との間で協調関係を築く。
9. 安全工程打ち合わせ会に参加し、積極的に発言する。
10. 新規入場者、女性、高年齢者などに対し配慮。
11. 混在作業は場所の分散化と時間差化を図る。
12. 作業員の能力を加味した公平な作業条件を配慮。

38

職長教育

製造業・建設業・電気・ガス・機械
修理・自動車整備業の
管理監督者必修

労働安全・労働衛生コンサルタント
椎野由裕

1

統括安全衛生管理の進め方



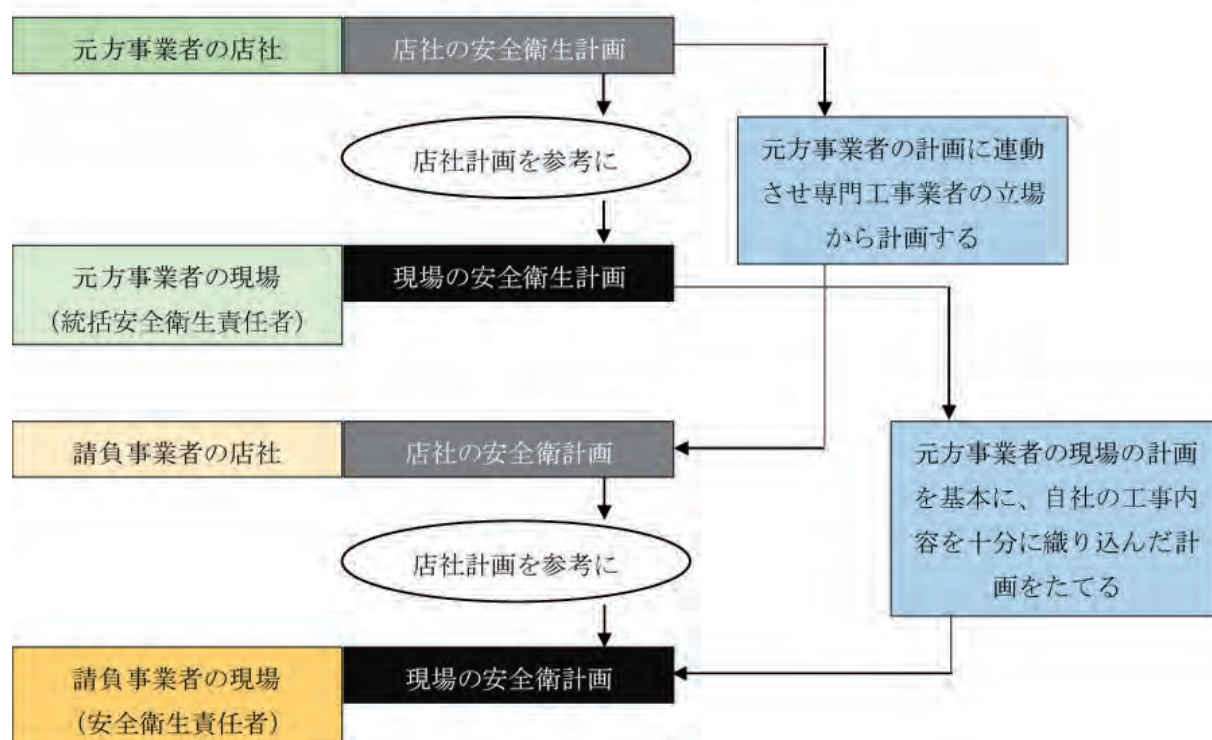
2

1. 建設業の安全衛生計画

- 職場を安全快適にするために組織だった活動を展開する必要
⇒まとめたものが安全衛生計画です。
- 建設現場は混在作業場 ⇒関係者の意思疎通が悪いと事故
⇒安全衛生管理を効果的に進めるためには経営者・管理監督者・労働者が一体となった取り組みが重要
- このため建設業においては元方事業者及び関係請負事業者が店社と現場ごとにそれぞれ安全衛生計画を作成します。

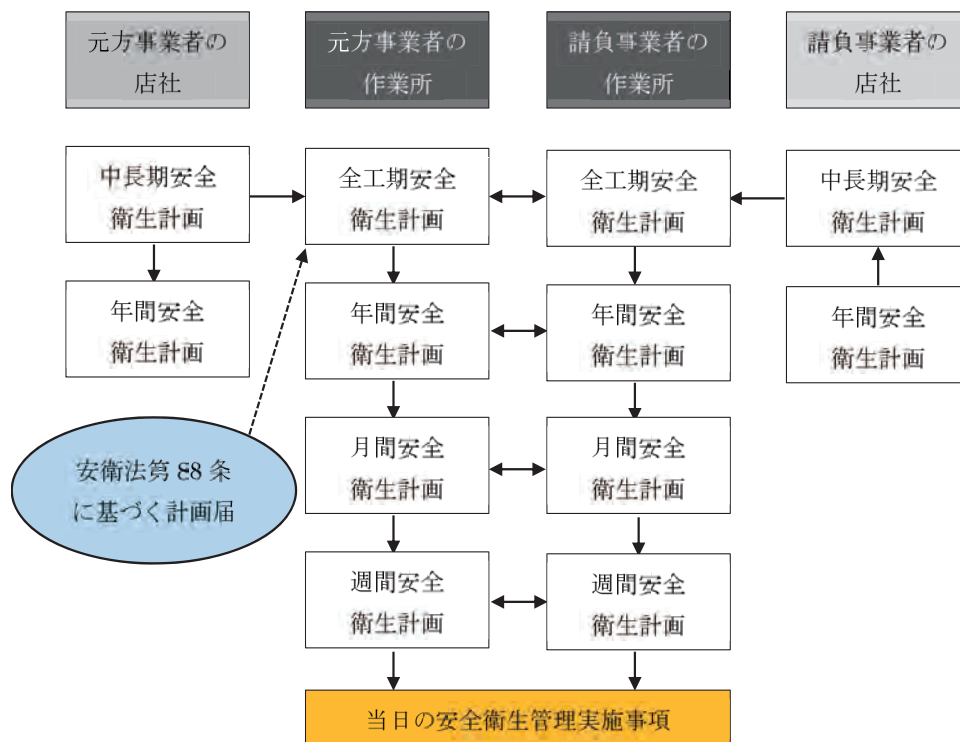
3

建設業の安全衛生管理計画



4

安全衛生計画の流れ



5

2. 計画届(安衛法88条)

- 元方が関係行政機関に届け出が必要な工事は以下です。

安衛法第88条に基づき建設工事計画届が必要な工事

厚生労働大臣へ届出	労働基準監督署へ届出
①高さ300m以上の棟の建設	①高さ31m以上の建築物の建設、解体
②堤高150m以上のダムの建設	②支間50m以上の棟梁の建設 ②2支間30～50mの棟梁上部構造
③支間500m以上の棟梁の建設	③ずい道の建設
④長さ3000m以上のずい道の建設	④掘削高さ10m以上の地山の掘削
⑤長さ1000m以上3000m未満のずい道（長さ50m以上のたて杭を伴う工事）	⑤圧気工事
⑥ゲージ圧0.3MPa以上の空気工事	⑥石綿等の除去工事
	⑦掘削高さ10m以上の土石採取の掘削
	⑧坑内掘りの土石採取の掘削

6

2. 計画届(安衛法88条)

安衛法第88条に基づき建築物・機械等設置届が必要な工事

工事の種類	規模・能力等
足場	つり足場、張出し足場以外の足場は、高さ10m以上
型枠支保工	支柱の高さ3.5m以上
仮設通路	高さ及び長さが10m以上
軌道装置	
クレーンの設置・変更	つり上げ荷重3t以上
移動式クレーンの変更	つり上げ荷重3t以上
デリックの設置・変更	つり上げ荷重2t以上
工事用エレベータの設置・変更	積載荷重1t以上
建設用リフトの設置・変更	ガイドレールの高さ18m以上
ゴンドラの設置・変更	全ての機種

7

3. 関係請負事業者の店社の安全衛生計画

- 取引の多い元方事業者の店社の方針を参考に、専門業者として独自の視点から自主的な年度計画を作成します。
- 安全衛生活動を充実させるため、次の事項を折り込みます。
 - ① 各種安全衛生に関する会議と行事
 - ② 過去の災害に基づく発生要因の排除
 - ③ 法令に基づく安全衛生規定の見直し
 - ④ 日常の安全衛生活動
 - ⑤ 教育・訓練活動
 - ⑥ 健康管理

8

7 安全衛生責任者教育 2 統括安全衛生管理の進め方

(建設店社用)

平成 ○○ 年安全衛生計画

事業場名 ○○建設(株) 作成者職氏名 ○○部長 ○○○○

安全衛生方針	安全衛生管理体制を確立し、全従業員の協力のもとに持ち場・立場で自主的に安全衛生活動に取り組み、安全衛生水準の向上を目指す。	安全衛生目標	1.死亡・重篤災害をゼロにする。 2.墜落・転落災害をゼロにする。 3.現地KYVに取り組み、不安全行動災害を生減させる。 リスクアセスメント実施月日:10月1日～10月31日 会社全体において安全衛生上の不十分な点として、高所作業、クレーン作業であることを特定した。
前年度計画の反省	安全衛生管理体制が有効に機能していなかった。	本計画作成に当たってのリスクアセスメントの概要	

重点施策	実施項目	達成目標	担当者	年間スケジュール												実施上の留意点	評価	労働災害発生状況(前年度実績)		
				4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月			期間: ○年 10月 1日～ ○年 9月 30日	自社	下請
安全衛生管理体制の活性化を図る	1.安全衛生管理体制を明確化し、安全衛生活動を展開する。 2.安全衛生委員会、協力業者災害防止協議会等を円滑に運営し、全社一体となった安全衛生活動に取り組む。	職務を明文化(月 日まで) ・毎月1回 100%実施	・安全担当役員 ・安全部長 ・防災協会長													・自社安全衛生組織の運用上の問題点を検討する。 ・社内規程を検討し、職務権限を明文化する。		死亡災害	人	人
墜落・転落災害をゼロにする	1.作業開始前、作業床を確保し、墜落防止設備を先行する。 2.作業者は高所作業では安全帯を使用する。	・作業開始前 100% ・作業中 100%	・職長 ・作業員													・前日の工程打合せ終了後、翌日の作業予定場所を点検する。 ・不安全行動はその場で是正する。		休業4日以上	人	1人
玉掛け作業等クレーン関連作業を防止する	1.玉掛け作業は作業開始前、職長、玉掛け者、クレーン運転者、玉掛け補助者により事前の打合せを徹底する。 2.玉掛け有資格者に対して年1回技能向上教育を実施する。	・随時実施 100% ・受講率 100%	・職長 ・安責者 ・安全部長															就業制限業務等の資格者育成計画		
安全衛生教育を計画的に実施し、安全衛生意識の高揚を図る	1.履いれ時教育 2.法定職長教育(職長、安責者教育) 3.危険有害業務の特別教育 4.送り出し教育 5.方針・目標・計画等の勉強会 6.社員研修 7.職長能力向上教育 8.法定就業制限業務技能講習 9.リスクアセスメント(RA)の実務教育	1. 100%実施 2. 年2回 3. 随時実施 4. 現場移動時 5. 4～5月 100% 6. 年2回 7. 年2回 8. 100%実施 9. 年2回	・安全担当 ・同上 ・職長 ・現場担当者 ・安全部長 ・同上 ・同上 ・現場担当者													・作業員教育は2時間程度とする。 ・職長、安責者教育は14時間 ・送り出し教育は1時間 ・社員研修は4時間 ・職長能力向上教育は7時間 ・法定技能講習は外部機関で受講		就業制限業務等の名称	人数	
安全衛生活動計画の確実な実施を図る	1.現地KYV活動 2.安全衛生ハットロール 3.安全週間特別ハットロール 4.衛生週間特別ハットロール 5.年末年始特別ハットロール 6.4S運動及び一斉片付け 7.ゴミの分別収集	1. 実施率 100% 2. 月2回実施 3. 年1回実施 4. 年1回実施 5. 年1回実施 6. 毎日実施 7. 毎日随時	・職長 ・社員・業者 ・管理者・業者 ・同上 ・同上 ・職長・作業員 ・同上													・現地でKYVを実施する ・社員1回、業者1回の計2回 ・週間特別ハットは、会社管理者と協力業者が合同で実施する ・現場のルールによって実施する		地山の掘削及び土止め支保工作業主任者		
行事計画の積極的な展開を図る	1.安全衛生大会 2.定期健康診断 3.職長リーダー会	・年1回7月 ・年1回4月 ・毎月1回	・安全部長 ・総務部長 ・安全部長													・安全週間に実施する ・講師は元請に依頼する ・40歳以上は人間ドックを受診する		型枠支保工の組立て等作業主任者		
																		足場の組立て等作業主任者		
																		鉄骨の組立て等作業主任者		
																		木造建築物の組立て等作業主任者		
																		コンクリート造の工作物の解体等作業主任者		
																		ずい道等の掘削作業主任者		
																		有機溶剤作業主任者		
																		石綿作業主任者		
																		高所作業車運転技能講習		
																		玉掛け技能講習	1	
																		小型移動式クレーン運転技能講習	1	
																		移動式クレーン運転士免許		
																		車両系建設機械技能講習(整地・運搬積込・掘削等)		
																		職長・安全衛生責任者教育		3
																		[その他必要とする技能講習・特別教育名]		
																		職長能力向上 アーク溶接		9

7 安全衛生責任者教育 2 統括安全衛生管理の進め方

4. 関係請負事業者の現場の安全衛生計画

1. 安責を中心に、自社の店社の安全衛生計画、元方事業者の現場の安全衛生計画を参考に、独自に作成します。
2. 請負契約書の作業内容、作業量をもとに、元方事業者の作業計画、安全衛生計画、施工要領書等を参考に、自社の工事計画書、作業計画書を作成します。
3. 主要な工事計画書、作業計画書を基にリスクアセスメントを実施しますが、そこで検討したリスク除去・低減対策は必ず安全衛生計画に織り込みます。
4. 工事の進捗に合わせ工事計画書や作業手順書を随時見直し、設備、作業方法を変更。変更困難な事項は残留リスクとして、安全管理体制、教育訓練、日常の安全活動の重点実施事項として定めます。
5. 安全衛生計画は、作業員が見て具体的で理解し易い表現でまとめます。

【月別安全衛生管理計画表】

築堤護岸工事		第4回		開催日		当月の安全衛生重点管理事項																	統括者・統括者		安衛推進者		担当者							
5月度工事安全衛生管理計画表				災害防止協議会		2013/5/2		クレーン災害の防止 墜落転落災害の防止																										
主要工程 (現在作業を調整する)		月日		5月																														
		曜	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
		水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金		
法覆護岸工																																		
石積(張)工(下流側中、高水部)		中水部石積(A=270㎡) 中水部石積 高水部石積(A=280㎡) 高水部石積(A=280㎡) 高水部石積(A=280㎡) 高水部石積(A=280㎡)																																
護岸付属物工(橋梁4,5型)		護岸工4～5型 護岸工4～5型 護岸工4～5型 護岸工4～5型 5型～橋桁																																
吹付工(珪砂吹付)																																		
擁壁護岸工																																		
現場打擁壁工(逆式)		型枠組立 可成り																																
現場打擁壁工(重力式)		型枠組立																																
現場打擁壁工(ガレット)		型枠組立(新設組・撤下作業) 30打 30打																																

※週間の実施事項は「作業所安全衛生活動計画」を参照して最も効果的な事項を決定する

11

5. 請負事業者の現場の安全衛生計画の要点

1. 安責が中心の理由: ①安責は現場のトップ。②安責は、日常作業でヒヤリハット及び過去の災害を経験し、発生する災害を予想でき、災害防止に有効な対策が立案できます。

2. 安全衛生計画の内容

- ① 方針: リスク低減と安全の法令ルール順守を具体的展開。
- ② 目標: ゼロ災はもちろん、強度率・年千人率・度数率などの指標で前年より高いレベル。整理・整頓・清掃などの活動は評価の方法で数値に表す等工夫すれば可能です。
- ③ 対策: 重点実施項目と具体的実施項目でまとめる。
 - ・ 目標を達成するための具体的実施事項を設定する。
 - ・ 目標の達成の障害を明確にし、具体的対処を含める。
 - ・ 対策は現場だけでなく、管理体制などの本質的措置も。
 - ・ 対策は重点的に絞り込みます。

12

5. 請負事業者の現場の安全衛生計画の要点

3. 安全衛生計画作成時の現状把握の重要性：

- ① **リスクアセスメント**の実施結果に基づくこと
 - ・ リスクの**除去・低減実施・残留リスク**対策を含む。
- ② **過去の実施状況**の結果を踏まえます。
 - ・ 計画**実施状況・巡視指摘事項・災害調査結果・ヒヤリハット事例・安全衛生協議会・日常的改善活動**
- ③ **現場の条件等**
 - ・ **環境条件・施工計画・総合安全衛生計画・混在作業状況**
 - ・ 統括安全衛生責任者や自社の職長等の**意見**

4. 安全衛生計画に含めるべき事項：

- ・ **リスクアセスメント・関係法令規程等の実施事項・危険予知活動・職場巡視・日常的安全衛生活動・安全衛生教育**
- ・ 安全衛生活動の**実績等**を踏まえたもの。
- ・ 実施事項の**担当部署及び年間、月間等の日程**。

13

6. 安全施工サイクル

安全施工サイクルの狙いは、以下です。

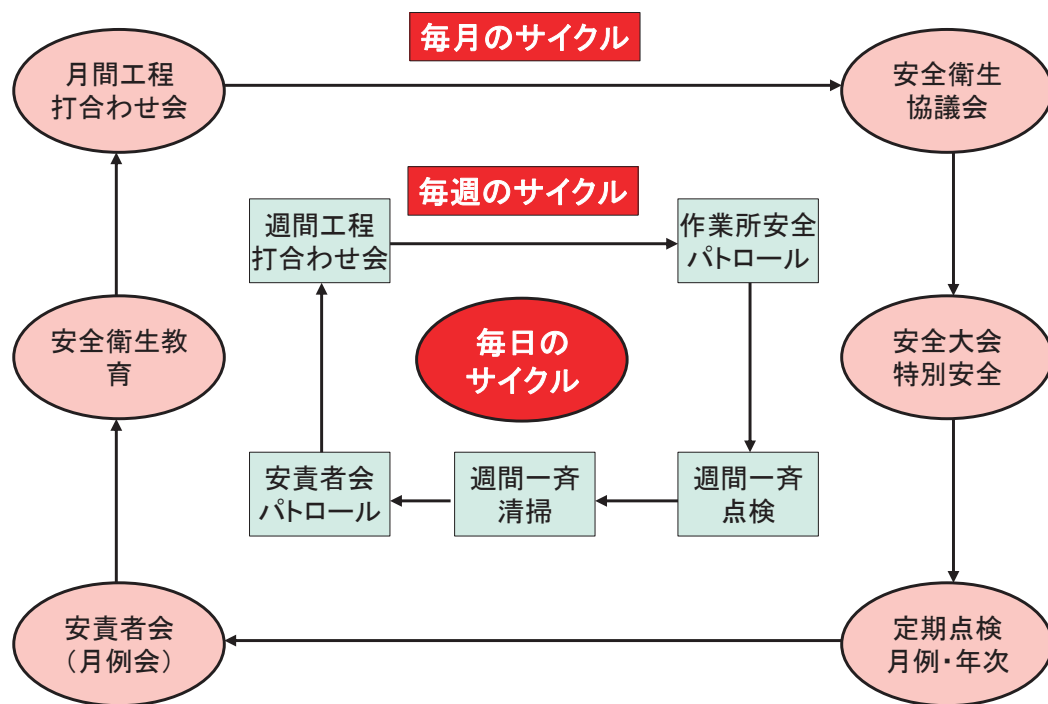
- ① 施工と安全の**一体化**を図る。
- ② 元方事業者あるいは、他の関係請負事業者の**協力関係**の円滑化。
- ③ 安全衛生活動を**習慣化**する。
- ④ 安全の**先取り**のための**創意工夫**をする。
- ⑤ 工事、安全に必要な事項を**全員に周知**する。



安全の確保・効率化・コストの低減

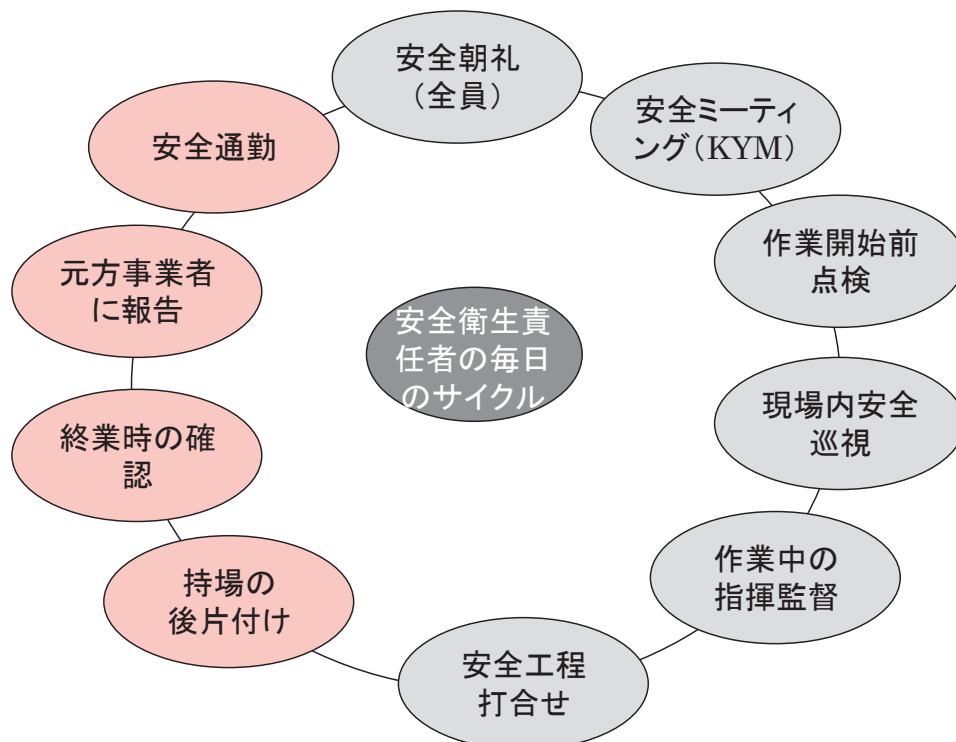
14

作業所の安全施工サイクル(例)



15

作業所の毎日のサイクル(例)



16

7. 毎日の安全施工サイクル

1. 安全朝礼

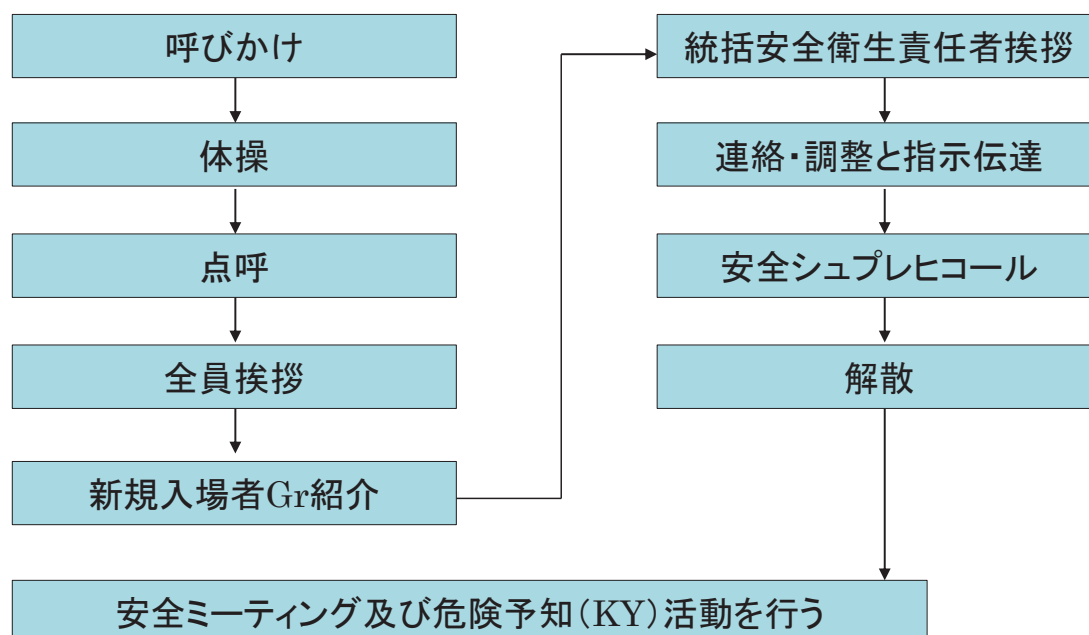
2. 安全ミーティングの流れ

安責がリーダー・全員の服装・体調チェック・グループ責任者指名・当日の人員配置、作業予定を指示・作業予定を5W1Hで説明・他職種との連絡・調整事項を伝達・確認・危険予知活動・実施状況確認、記録。

安全ミーティング（5W1H）	
なぜ（Why）	作業目的（後工程との関連を簡潔に）
なにを（What）	作業の内容（使用資・機材とその数量などを含めて）
いつ（When）	作業時間（例えば、何時までに、午前中に、本日中に）
どこで（Where）	作業場所（具体的な地点、箇所、範囲等）
だれが（Who）	作業員の配置（必要な資格等確かめて指名）
どのように（How）	具体的な作業方法、手順とその急所、品質と安全確保のポイント

17

安全朝礼の実施事例（例）



18

7. 毎日の安全施工サイクル

3. 作業開始前の点検

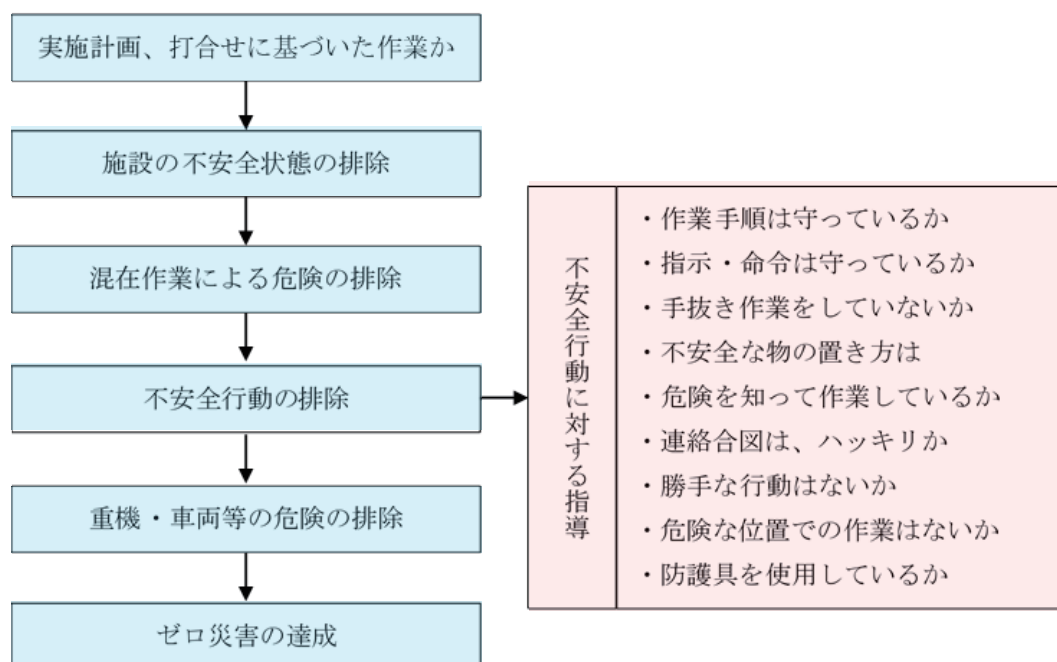
- 作業場所の安全確認・法令等による点検事項
- 安全装置、保護具等経年劣化点検

4. 現場内安全巡視

- 場内巡視の種類：
 - ①統責・元管 ②安全当番(安全週番) ③安責・職長会、
 - ④点検担当者(技術・メーカー)⑤元方・請負の店社安全衛生担当者
- 作業場所、資材置場、加工場、休憩所、宿舍等も対象。
- 巡視等の結果は、所定のチェックリスト等に記録し、工事終了まで保存します。
- 現場巡視の重点を明確にし、漏れなく実施。

19

7. 毎日の安全施工サイクル



20

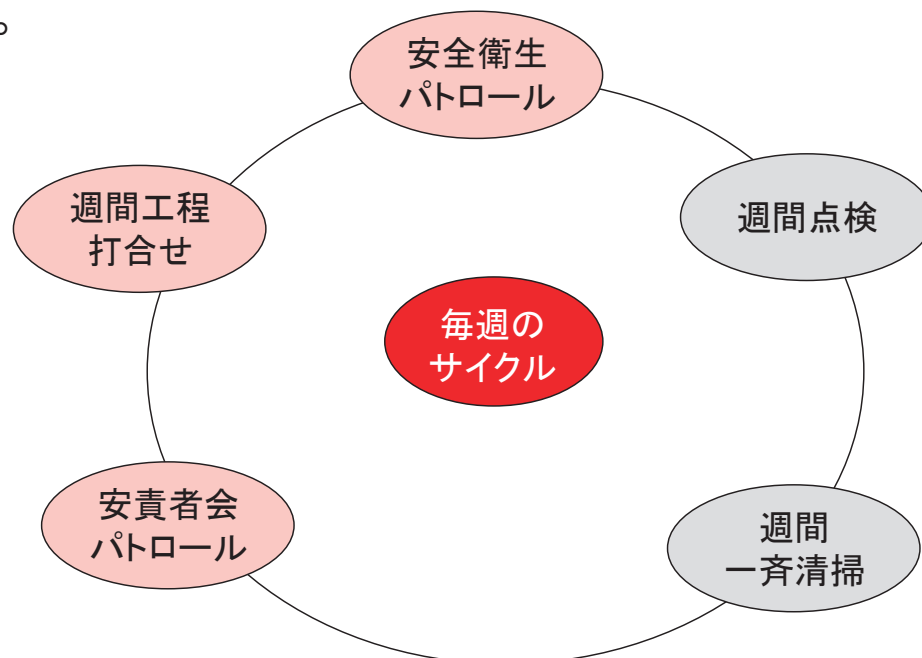
7. 毎日の安全施工サイクル

5. 作業中の監督・指導
6. 安全工程打合せ
7. 持場の後片付け
 - ① 不要材、発生材の所定場所への集積
 - ② 安全通路・詰所等共用部分の整理、清掃
 - ③ 翌日の使用工具、器具、材料等の準備、確認等
8. 終業時の確認
9. 元方事業者へ報告
 - ① 当日の予定作業の進行状況の確認
 - ② 翌日の作業の安全指示事項等の再確認
10. 安全通勤

21

8. 毎週の安全施工サイクル

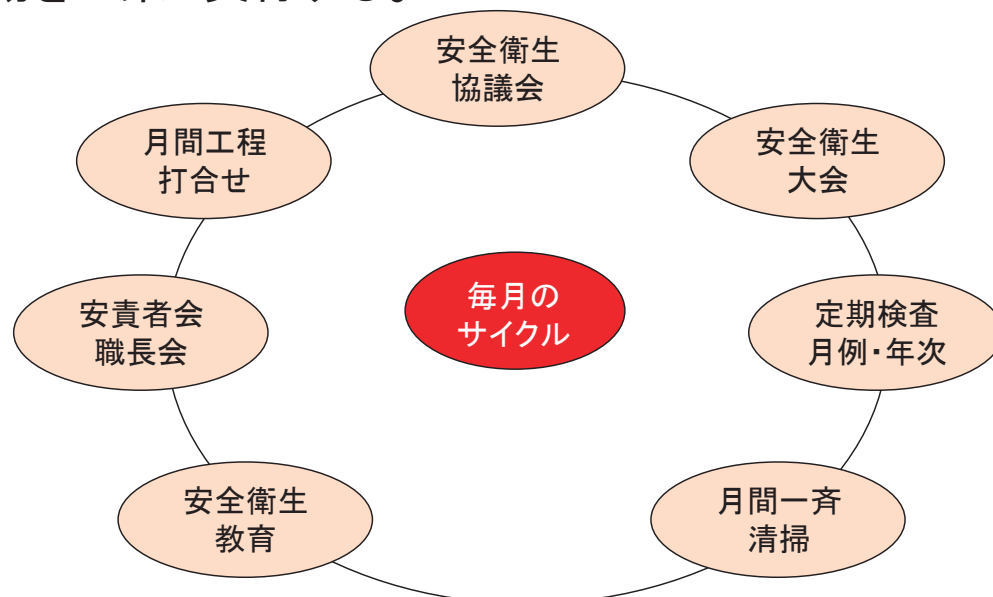
週単位の計画、週間点検、週間清掃など毎日とは違う活動を立案し実行する。



22

9. 毎月の安全施工サイクル

月単位の計画、月間点検、月間清掃、月度教育、職長会など毎週とは違う活動を立案し実行する。



23

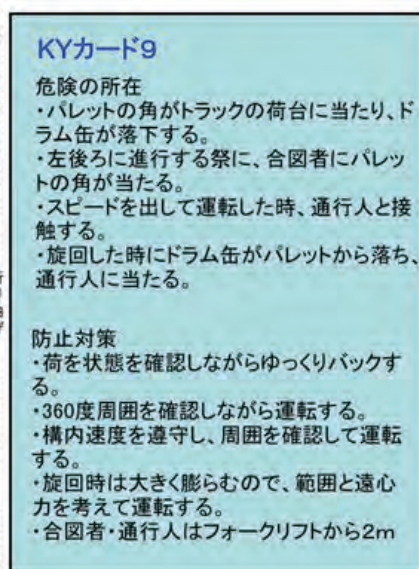
10. 危険予知活動(KY)

1. 危険予知活動(KY)とは
職場の状況やイラストを使って、現場・作業の危険要因と予見される事故を小集団で話し合い、安全行動を指差し唱和したり、指差し呼称で確認したりして、
⑥行動する前に安全を先取りする活動をいう。
2. 危険予知活動(KY)の4R
 - ・ 第1ラウンド(1R)【現状把握】どんな危険か
 - ・ 第2ラウンド(2R)【本質追求】危険のポイント
 - ・ 第3ラウンド(3R)【対策樹立】あなたならどうする
 - ・ 第4ラウンド(4R)【目標設定】私たちはこうする
3. 危険予知活動の効果
 - ①危険と気付かずやらなかった人⇒感受性を鋭くする効果
 - ②ついウっかりしてやらなかった人⇒集中力を高める効果
 - ③意欲がなくしない人⇒実践への意欲を強める効果
 - ④安全先取りの風土づくりの効果

24

10. 危険予知活動(KY)

4ラウンド法の他に現場で**自問自答カード**を使った方法や、**KYカード**を使い**短時間**で実施する方法もあります。



25

11. 新規入場者教育

ベテラン作業員でも初めての現場は情報不足で安全作業は不可。すべての作業員対象に新規入場者教育を実施します。

1. **対象者**:
①初めて入場就労する者、②再度入場者(退場後時間)
2. **担当者**:
①安責が現場で実施、②元方事業者に依頼(内容)
3. **新規入場者教育の教育事項**:
①安全衛生計画 ②安全衛生規定 ③作業内容・労働災害防止対策 ④作業場所 ⑤危険・有害個所と立入り禁止区域 ⑥指揮、命令系統 ⑦避難の方法
4. **新規入場者教育の資料**:
①工事の概要書、②総合施工計画図、③全体工程表と現在の工事進捗状況、④安全衛生計画、⑤安全衛生体制、⑥安全通路、喫煙所、休憩所、トイレ等の身近な施設 ⑦事故・災害時の緊急体制

26

12. 安全工程打合会の流れ

関係請負事業者の 安全衛生責任者

- ① 当日の作業進捗状況を記録する
- ② パトロール時の指摘・是正事項を整理する
- ③ 元方事業者の工事担当者とは下打合せをする
- ④ 他職の安責者と混在作業の下打合せ調整
- ⑤ 明日の作業予定を作成する

定例に全員参加

全体打合せ

1. 安全衛生に対する打合せ
 - ① 統括安全衛生責任者からの連絡・指示事項
 - ② 当日の安全衛生巡視の点検報告
 - ③ 指摘事項に対する是正措置の報告を受ける
2. 工程、作業間の連絡・調整の打合せ
 - ① 明日の作業・安全指示事項の説明
 - ② 立ち入り禁止、安全通路等の全般説明
 - ③ 混在作業の参加者全員による合意

個別打合せ（細部調整が必要なもの）

- ① 危険・有害性の高い作業の調整
- ② 夜間工事、早出工事等の調整

元方事業者の安 全当番者

- ① 当日の工事進捗状況を把握し記録する
- ② パトロール時の指摘・是正事項を整理する
- ③ 元方事業者の全職員による事前調整会議
- ④ 作業指示書、安全工程打合せ書を作成する

27

12. 安全工程打合会の流れ

1. 安全工程打合せ会の打合せ事項：

- ① 工事進捗報告・翌日の作業調整
- ② 混在作業危険
- ③ 共用機械類使用の調整
- ④ 共用設備の使用の調整
- ⑤ 危険箇所・立入禁止区域等の周知
- ⑥ 計画が変更された作業
- ⑦ 新工法による作業
- ⑧ 新たに着手する作業
- ⑨ 非定常作業。

安全工程打合せ会の出席者：

- ・元方事業者
 - ・統括安全衛生責任者
 - ・元方安全衛生管理者
 - ・安全当番
 - ・防火責任者 等
- ・関係請負事業者
 - ・安全衛生責任者

28

12. 安全工程打合せの流れ

2. 安全工程打合せ会の進め方

- ①出席者の心構え(元方事業者の指示についての対応)
- ・ 安責は自社担当作業だけでなく、他社作業の影響も確認

②打合せの細部の調整

- ・ 全体会議後、危険性な作業は、元方と綿密な打合せ。

3. 打合せに基づく措置

- ①安全衛生指示書の内容が打合せと相違ないか確認します。
- ②打合せ内容の漏れ確認、翌日の人と設備の手配をする。
- ③朝礼、挨拶ミーティングで安全打合せの内容を伝達。
- ④安責は打合せ事項の実施状況の把握。

4. 打合せと異なる作業時の措置(3パターン)

- ①元方及び関係安責に連絡した上で作業を続行します。
- ②作業を一時中断し、元方、請負と調整終了後、作業を再開。
- ③全面的に中止、安全工程打合せ会で詳細調整し、段取り完了後、作業を再開します。

29

13. 安全衛生協議会

1. 安全衛生協議会の構成

- ①統責が議長、全関係請負が参加。災害防止事項を協議。
- ②規約を作成運営し、月1回以上定期会議を招集。
- ③協議会の出席者
- ・ (元方事業者) a.統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者 b.元方事業者の現場職員(安全当番等) c.店社の安全衛生管理者、工事施工・管理の責任者
 - ・ (関係請負事業者) d.安全衛生責任者 e.店社の経営幹部、工事施工・安全管理の責任者等

2. 安全衛生協議会の協議事項

- a.労災原因調査・再発防止対策 b.店社・労基署の指導事項
- c.月間又は週間の工程計画 d.機械・設備等の配置計画
- e.車両系建機の作業方法 f.移動式クレーンの作業方法
- g.危険及び健康障害の防止対策 h.健康づくり i.安全衛生教育 j.公衆災害 k.環境問題

30

13. 安全衛生協議会

3. 安全衛生協議会の通知、記録

①協議会の通知

- ・ 開催通知は、予め協議事項を記載した文書で行います。

②協議会の記録

- ・ 議事録には、決定事項、連絡事項のほか、出席者名（会社名、役職名、重層区分）及び出席者個々の発言の要旨を記入しておきます。
- ・ 議事録は、欠席した関係請負事業者にも必ず配布し結果を周知させます。
- ・ 決定した事項は安全衛生責任者から関係者に周知させます。

③新たに作業を行う関係請負事業者に対する通知

- ・ 当該作業開始前に過去に開催した協議会の議事録より当該事業者に関係する事項を選んで通知します。

31

14. 安全先取り行動

1. 安全先取りの職場づくり

- ・ 「作業中に予想される危険・有害要因と防止対策を考えてから作業にかかること」が安全の先取りです。
- ・ 安責者は安全を考えれば災害を防止できると知っています。
- ・ 災害発生後に悔やまぬように安全の先取りをします。

2. 安全衛生責任者が率先垂範する

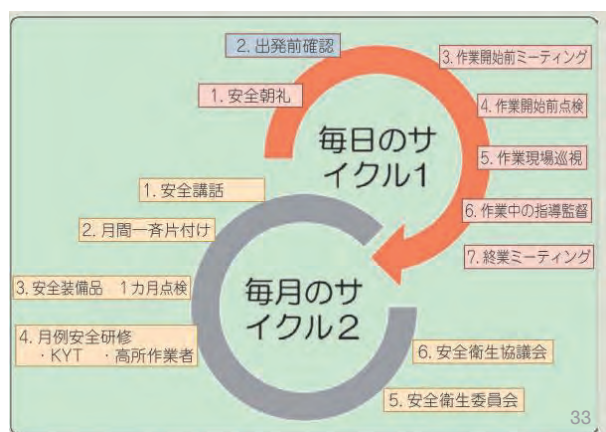
- ・ 問題意識をもって観察する。
- ・ 「本来の安全作業とは、どうあるべき姿」なのか、明確な基準を持つことです。
- ・ 安責者の行動と発言は、「職場のトップは何を考え、何を意識しているのか」作業者に敏感に伝わり、結果が行動に表れます。
- ・ 安責者は安全活動を表す職場の顔・ポスターであることを忘れない。

32

安全施工サイクルの事例

	活動区分	実施事項
いつ	打合せ 点検 片付け	- 毎週一回週末、定期 - 毎週一回週末、定期 - 毎週一回、曜日・時刻を決めて、定期
どこで	打合せ 点検 片付け	- 元方事業者の現場事務所 - 作業所の機械設備 - 作業所内全域の担当区域
だれが	打合せ 点検 片付け	- 職長・安全衛生責任者、店社の管理者 - 職長・安全衛生責任者、機械運転者 - 職長・安全衛生責任者、他全員
なにを どのように	打合せ 点検 片付け	- 工程計画に基づき各職種の週間進捗状況と作業予定 - 各職種の作業間連絡調整 - 持込の機械設備、各種工具類は点検担当者、点検項目・判定基準・措置基準等の点検実施要領を定めて - 元方事業者が設置し請負業者に貸与された機械設備、各種工具類の責任範囲の全般について点検する - 点検結果・是正結果に報告する。貸与されたものは点検結果により是正措置の指示を受ける - 協議会、職長会等で実施方法を決め、定着化を図る - 作業所の担当区域を一斉片付けする - 不用材の搬出と未使用材の整理
何のために	打合せ 点検 片付け	- 生産性・品質の向上 - 混在作業による事故・労働災害の防止 - 搬出入車両の調整による災害及び公衆災害防止 - 事故・労働災害の未然防止と作業能率の向上 - 習慣化による作業所内の規律保持 - 作業環境の確保と能率の向上（翌週作業の準備）

実施項目	場所	参加予定者	内容	頻度
朝 礼	現場	現場作業従事者	当日の作業の手順及びラジオ体操	毎 日
KY 活動	現場	現場作業従事者	当日の危険予知及び安全作業に関する事項	毎 日
始業前点検	現場	現場作業従事者	当日の使用機械、機材の点検	毎 日
安全巡視	現場	安全巡視員	危険行動や現場内及び周辺の安全確保の確認、指摘	毎 日
安全訓練	現場	現場作業従事者	今後の作業で予想される危険防止訓練及び今までの安全活動に対する反省と評価	毎 月
災害防止協議会	現場	職長	毎月の安全活動に対する反省、評価	毎 月



33

実施すべき活動	実施の形	いつ	どこで	だれが(だれと)	何を・どのように	何のために
毎 作 業 日						
毎 週						
毎 月						
随 時						

34



SAT株式会社