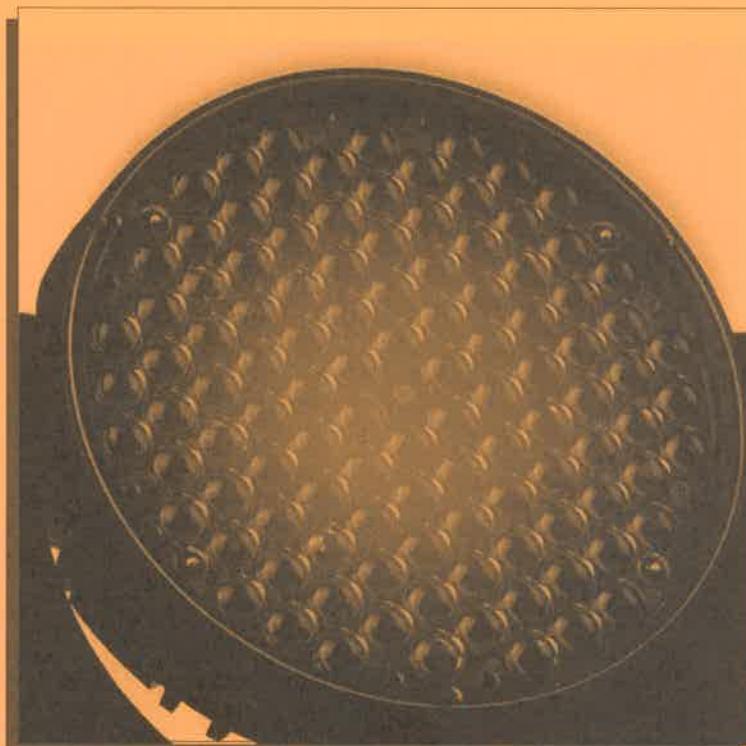


全照協 安全衛生管理マニュアル

Part 3
安全衛生マネジメント



全国舞台テレビ照明事業協同組合

はじめに

全照協安全委員会では、《企業と個人が安全を最優先する「安全文化」の定着》《連続的かつ継続的な安全管理体制の構築》《企業と個人が一体となって災害ゼロを目指す》の3つの基本理念を掲げ、コンプライアンス（法令順守）の精神を尊重した全照協独自の『安全衛生管理マニュアル-Part 1』（2004年）、『Part 2』（2006年）を作成してまいりました。

近年、世界的な自然環境（大気汚染、新型インフルエンザ等）や社会環境（経済不況、雇用格差等）の急激な悪化は各企業へも大きな影響を及ぼし、リスクを回避する職場環境の改善はますます急務となってきております。

わが国でも、第163回特別国会（平成17年）に提出されていた、事業場における安全衛生活動の促進のための環境整備などを目的とした労働安全衛生法の一部を改正する法律が、法律第108号として公布されました。また、平成18年には労働安全衛生法施行令（政令第二号）及び労働安全衛生規則（厚生労働省令第一号）の改正が行なわれました。

この改正を大別しますと、以下の5項目に集約されます。

- ①事業者による自主的な安全衛生への取り組み等のための環境整備
- ②元方事業者による混在作業現場における安全衛生管理の実施
- ③発注者等による危険有害情報の提供
- ④長時間労働者等に対する面接指導制度の整備
- ⑤化学物質の容器等への表示及び文書の公布制度の改善

そこで、全照協安全委員会では、改めて安全衛生管理についての提言として、《労働安全衛生マネジメントシステム》《職場のリスクアセスメント》《職場の健康管理》を中心に『安全衛生管理マニュアル-Part 3』を作成することにしました。

本書が、日常の作業面・健康面の安全を確保するための第一歩として、また組合各位の職場環境改善に役立てていただければ幸甚です。

目 次

はじめに	1
------	---

第1章 労働安全衛生マネジメントシステムの概要

1－1 労働安全衛生マネジメントシステムとは	5
------------------------	---

- 1) 労働安全衛生マネジメントシステムの導入の必要性
- 2) 労働安全衛生マネジメントシステムの基本的考え方
- 3) 労働安全衛生マネジメントシステムの特徴
 - (1) 「P D C A サイクル構造の自律的システム」について
 - (2) 「手順化、文書化及び記録化」について
 - (3) 「危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく措置」について
 - (4) 「全社的な推進体制」について

1－2 労働安全衛生マネジメントシステムの指針	8
-------------------------	---

- 1) 労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針の概要
- 2) 労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針の根拠法令
- 3) 労働安全衛生マネジメントシステムにおける主な用語の定義

第2章 リスクアセスメントの基本

2－1 リスクアセスメントの考え方、意義	12
----------------------	----

- 1) リスクアセスメントの考え方
- 2) リスクアセスメントの意義と効果
- 3) 危険性又は有害性から負傷又は疾病に至るプロセス
- 4) リスクアセスメントの基本的な手順

2－2 職場のリスクアセスメント実施解説	15
----------------------	----

- 1) リスクアセスメントの実施にあたって
- 2) リスクアセスメントの基本的な手順
- 3) リスクの見積り例
 - (1) マトリスクを用いた方法
 - (2) 数値化による加算法
 - (3) リスク見積り評価基準例
 - (4) 数値化による加算法

第3章 職場の健康管理

3－1 労働衛生と健康づくりの基本	23
1)何故職場で健康管理が必要か	
2)労働衛生の目的	
3)職業性疾病の予防	
(1)労働衛生の実態	
(2)労働衛生対策の進め方	
4)高齢労働者への配慮事項	
(1)高齢労働者の災害の特徴	
(2)高齢労働者の被災しやすいケース	
(3)加齢による身体各機能の低下	
3－2 職場のメンタルヘルス	28
1)休業開始から休業中	
2)職場復帰までの流れ	
3－3 感染症（インフルエンザ）について	29
1)職場における感染防止策	
2)新型インフルエンザによる事業リスク	
疲労蓄積チェック問診票（例-1）	31
疲労蓄積度・自己診断チェックリスト（例-2）	32
(付録)	
各種資格一覧表	33
厚生労働大臣が定める研修（告示）	34
あとがき	35
参考文献	36
全国舞台テレビ照明事業協同組合・組合員名簿	表3

第1章 労働安全衛生マネジメントシステムの概要

1-1 労働安全衛生マネジメントシステムとは

1) 労働安全衛生マネジメントシステムの導入の必要性

労働安全衛生マネジメントシステムは、「事業者」が労働者の協力の下に、「P D C A」＝計画(Plan)－実施(Do)－評価(Check)－改善(Act)の一連の過程を定めて、継続的な安全衛生管理活動を行なうことにより、事業場の労働災害の潜在的危険性を低減するとともに、労働者の健康の増進及び快適な職場環境の形成の促進を図り、事業場における安全衛生水準の向上に資することを目的とした新しい安全衛生管理の仕組みである。

こうした新しい安全衛生管理が必要とされる背景には、労働災害の減少率に鈍化の傾向がみられている中で、安全衛生管理のノウハウを蓄積したベテランのノウハウが十分に継承されず、その結果、事業場の安全衛生水準が低下し、労働災害の発生につながるのではないかという危惧がある。

このような中で、今後、労働災害の一層の減少を図っていくためには、事業場においてP D C Aという安全衛生管理に関する仕組みを確立し、生産管理等事業実施に係る管理に関する仕組みと一体となって適切に実施され、運用されることが重要である。

2) 労働安全衛生マネジメントシステムの基本的考え方

厚生労働省では平成10年に「労働安全衛生管理システム検討会」を設置し、労働安全衛生マネジメントシステムを導入することの意義、その基本的考え方、その内容等について、8項目にまとめている。

- ①労働災害の防止を目的とし、労働安全衛生水準の向上を図るために導入するものであって、具体的な安全衛生対策をより効果的かつ効率的に実施する為のものとする。
- ②現行の労働安全衛生法等を前提とし、これまでの労働安全衛生法を中心とした体系及び内容を変更しないものとする。
- ③事業者が安全衛生対策を自主的に行うための指針であって、強制的な指針ではないものとする。
- ④全ての規模の事業場、全ての業種の事業場を対象としたものとする。
- ⑤危険予知活動、ヒヤリ・ハット運動等従来からの現場の安全衛生活動の積み重ねを尊重する考え方を盛り込んだものとする。
- ⑥労使の協議と協力による全員参加の理念を基本とし、その趣旨に反してまで導入される

ものではない。このため、労働安全衛生マネジメントシステムの導入に当たっては、労働者の代表の意見を聞くものとする。

⑦労働安全衛生マネジメントシステムに関する国際的な動向に適切に対応するとともに、我が国内外の既存の基準にも配慮したものとする。

⑧安全衛生対策の実施事項の特定について、健康管理等も、実施事項の対象となる。

これらを踏まえて指針が制定されたものであるが、その後平成13年にILO(国際労働機関)において 国際的規格である労働安全衛生マネジメントシステムガイドラインが制定され、平成18年にこのガイドラインとの整合性の観点から条文の構成などが見直された。

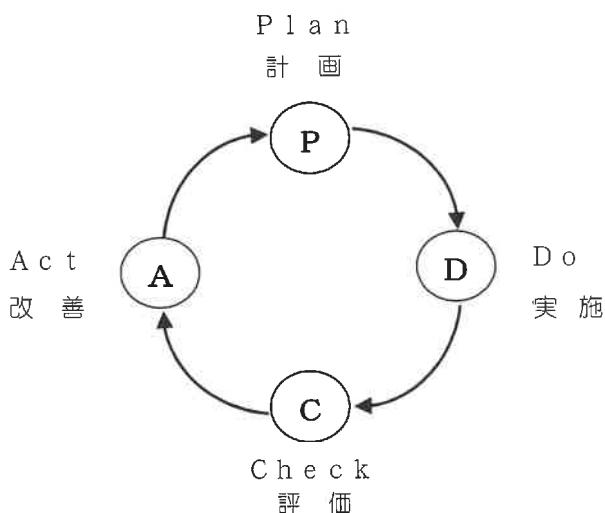
3) 労働安全衛生マネジメントシステムの特徴

労働安全衛生マネジメントシステムは、以下の4つの特徴を持っている。

(1)「PDCAサイクル構造の自律的システム」について

労働安全衛生マネジメントシステムは、日常の場面では、計画—実施—評価—改善といった連続的な安全衛生管理を継続的に実施する仕組みに基づき、安全衛生計画の適切な実施、運用がなされることが基本となっている。これに加えて従来の安全衛生管理ではなじみが薄いシステム監査によるチェック機能が働くことによって労働安全衛生マネジメントシステムが効果的に運用されれば、安全衛生目標の達成を通じ、事業場の安全衛生水準がスパイラル上に向上することが期待できる。

PDCAサイクル図



(2)「手順化、文書化及び記録化」について

労働安全衛生マネジメントシステムを適正に、運用していくためには、事業場において関係者の役割、責任及び権限を明確にする必要がある。

指針第8条（第2節参照）では、次に示す項目を文書により定めることになっている。

これらは、安全衛生管理のノウハウが適切に継承されることに役立つもので、手順を重視する労働安全衛生マネジメントシステムの特徴である。

- ①安全衛生方針
- ②安全衛生目標
- ③安全衛生計画
- ④システム各級管理者の役割、責任及び権限
- ⑤各種手順（危険性又は有害性等を調査する手順等の9つの手順）

さらに、労働安全衛生マネジメントシステムの実施、運用に関し必要な事項を記録しておくことも重要であり、当該指針において定められている。

(3)「危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく措置」について

労働安全衛生マネジメントシステム指針においては「労働安全衛生法第28条の2に基づく指針に従って危険性又は有害性等を調査する手順を定め、この手順に基づき調査を行うこと、調査の結果に基づき労働者の危険又は健康障害を防止する為に必要な措置を行う手順を定め、手順に従い実施する措置を決定すること」とされている。これはリスクアセスメントの実施とその結果に基づく必要な措置の実施を定めているものである。

指針では労働安全衛生法第28条の2に関する指針に従って行うこととされているが、その実施に関しては実施すべき時期として機械、設備、原材料等の新規設置、導入時等4つの場合を定めている。このため、この4つの場合には必ずリスクアセスメントを実施し、必要な措置を講じなければならないこととなる。

リスクアセスメントに関する指針として「危険性又は有害性等の調査等に関する指針(危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第1号)」のほか、特定の危険性又は有害性等の種類等に関する詳細な指針として「科学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針(危険性又は有害性等の調査に関する指針公示第2号)」「機械の包括的な安全基準に関する指針(平成13年6月1日付け基発第501号)」の3つの指針が定められている。

職場において新たに使用することとなる、あるいは作業方法等を変更する作業等で使用している原材料、機械設備等に関して、これらの指針に基づきリスクアセスメントを実施することが求められている。

一方、この法に基づき実施すべき時期に実施するリスクアセスメントに加えて、職場の安全衛生水準を継続的に向上させ続ける為には、毎年1回あるいは年数回、定期的にリスクアセスメントを行い、潜在化している危険性又は有害性等を見つけ出し、改善を図っていくことが何よりも重要である。通達の中においても、定期的なリスクアセスメントの実施を推奨している。

(4)「全社的な推進体制」について

労働安全衛生マネジメントシステムでは、事業者によって安全衛生方針の表明がなされる。また、労働安全衛生マネジメントシステムを担当する各関係者と、その役割、責任及び権限が定められ、事業者により定期的に労働安全衛生マネジメントシステムの見直しがなされる。このようにして、安全衛生を経営と一体化する仕組みが組み込まれ、トップの指揮のもとに全社的に安全衛生が推進されるものとなっている。

1-2 労働安全衛生マネジメントシステムの指針

1) 労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針の概要

厚生労働省が公表した労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針は、事業者が事業場において労働安全衛生マネジメントシステムを確立する際に必要とされる基本的事項を定め、事業者が労働者の協力の下に行う自主的な安全衛生活動を促進し、事業場における安全衛生水準の向上に資することを目的としている。

尚、この労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針の構成とその概要は次のとおりである。

- ①安全衛生方針を表明する。
- ②機械、設備、化学物質等の危険性又は有害性等を調査し、その結果に基づき、それを除去又は低減するための実施事項を決定する。併せて、労働安全衛生関係法令等に基づき実施事項を決定する。
- ③安全衛生方針に基づき、安全衛生目標を設定する。
- ④ ②の実施事項と③の安全衛生目標等に基づき、安全衛生計画を作成する。
- ⑤安全衛生計画を実施する。
- ⑥安全衛生計画の実施状況等の日常的な点検及び改善を行う。
- ⑦定期的に労働安全衛生マネジメントシステムについてシステム監査を行い、点検及び改善を行う。
- ⑧ ①～⑦を繰り返して、継続的（P D C Aサイクル）に実施する。
- ⑨定期的に労働安全衛生マネジメントシステムの見直しを行う。

また、P D C Aという一連の過程を定めて、継続的に実施するためには、

- イ. 労働安全衛生マネジメントシステムに必要な要件を手順化、文書化、記録化する。
- ロ. システム各級管理者の指示等の体制の整備を行う。
- ハ. 労働安全衛生計画の作成、実施、評価及び改善に当り労働者の意見を反映することとなっている。

2) 労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針の根拠法令

●労働安全衛生規則

第8節の2 自主的活動の促進のための指針

第24条の2 厚生労働大臣は、事業場における安全衛生の水準の向上を図ることを目的として事業者が一連の過程を定めて行う次に掲げる自主的活動を促進するため必要な指針を公表することが出来る。

1. 安全衛生に関する方針の表明
2. 法第28条の2第1項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置
3. 安全衛生に関する目標の設定
4. 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善

3) 労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針における主な用語の定義

(定義)

第3条 この指針において次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

1. 労働安全衛生マネジメントシステム=事業場において、次に掲げる事項を体系的かつ継続的に実施する安全衛生管理に係る一連の自主的活動に関する仕組みであって、生産管理等事業実施に係る管理と一体となって運用されるものをいう。
 - イ. 安全衛生に関する方針（以下「安全衛生方針」という。）の表明
 - ロ. 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
 - ハ. 安全衛生に関する目標（以下「安全衛生目標」という。）の設定
- 二. 安全衛生に関する計画（以下「安全衛生計画」という。）の作成、実施、評価及び改善
2. システム監査=労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置が適切に実施されているかどうかについて、安全衛生計画の期間を考慮して事業者が行う調査及び評価を言う。

(解説)

これまでの労働安全衛生法体系に基づく具体的な安全衛生対策とは異なる新しい仕組みであるため、これまでに法体系で使われていなかった用語について定義している。

第3条－1 労働安全衛生マネジメントシステム

P D C A サイクルを回す仕組みとして定義している。事業者が事業を開拓する上で生産管理などと一体となって実施、運用されるべきものとしている。

イ. 安全衛生方針

安全衛生方針は事業者が自らの安全衛生に関する基本的な考え方（理念）や重点課題を表明するもので、安全衛生目標を設定する際の基本となるほか、労働安全衛生マネジメントシステム全体を支える基礎となるものである。

また、事業者の安全衛生方針を受け、部門長が部門における自らの方針を示す場合もある。

ロ. 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

リスクアセスメントの実施に関する規定であり、労働安全衛生法第28条の2第2項の規定に基づきリスクアセスメントに関する指針が定められているが、その「1. 趣旨等」において、『本指針は、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針（平成11年労働省告示第53号）に定める危険性又は有害性等の調査及び実施事項の特定の具体的実施事項としても位置づけられるものである」とされている。

ハ. 安全衛生目標

労働安全衛生マネジメントシステムは事業者をはじめ管理者自らが目標を設定して、それに向かって努力するもので、この目標は設定期間中の到達点をあらわしている。実際にどの程度達成したのかという評価を容易にするために、出来るだけ数値化することが必要である。

二. 安全衛生計画

安全衛生目標を達成するために具体的な実施事項と、日程、担当等を定めたものである。安全衛生計画は事業場レベルの年間計画が基本であるが、事業場の規模等を勘案し、必要に応じて、部門の計画、職場の計画などをあわせて作成することも有効である。また、年間計画のほかに、中長期的な計画を作成することもある。

第3条－2 システム監査

労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置が適切に実施されているかをチェックする監査を言う。

第2章 リスクアセスメントの基本

労働者の安全と健康を確保するために、単に「労働安全衛生法令を遵守すればよい」といった時代は過去のものとなっている。近年は、職場において強い不安やストレスが原因でうつ病などの「心の病」を患う人も増え、メンタルヘルス対策に関する一層の取り組みが重要な課題となっている。

この産業ストレスを背景とした労働者の健康問題について“組織の健康”という考え方、「個人を対象とした健康回復の努力をいくら積み重ねても、その労働者が所属する組織に問題があると、いずれは労働者の健康を障害する要因となる。従って組織のあり方、職場環境がストレスの要因にならないように快適な職場環境を形成し、改善に努めなければならない」という考え方方が定着している。

今日、事業者は労働に伴う疲労やストレスを軽減するために作業環境管理を徹底し、快適な職場環境を形成し、労働者の安全と健康の確保に出来る限り務めなければならないというのが、社会の当然の要請になっている。この要請に応えるためには、事業者は「実行可能な限り事業場における安全衛生水準を最大限に高めることが出来る方法」を組み込んだ安全衛生管理を行う必要がある。これを実現するための有力な方法の一つがリスクアセスメントである。

今まで行なってきたKY（危険予知）活動では、現場レベルでの取り組みが基本となる職場の自主活動であるが、リスクアセスメントは、管理責任に基づく職場の管理活動であり、どちらも安全衛生先取りの手法という共通点があるので、それぞれの活動を相互に補う関係にある。

リスクアセスメントは、職場の潜在的な危険性、または有害性を見つけ出し、これを除去、低減するための手法である。どの職場においても作業の潜在的な危険性や有害性は存在しており、これが放置されるといつかは労働災害が発生する可能性がある。

技術の進展による危険性や有害性が多様化している現在、企業は管理・現場が一体となつたリスクアセスメントの継続的な取り組みが必要である。

2－1 リスクアセスメントの考え方、意義

1) リスクアセスメントの考え方

- ①事業場のあらゆる危険性又は有害性の洗い出し。
- ②それらのリスクの大きさの見積り。
- ③労働者保護の観点から優先的に対処しなければならないものを個別に具体的に明らかにする。

以上のこととを体系的に進める手法である。更に具体的に明らかになったリスクに対して、リスクを低減させるための措置を検討し、実施することにより事業場の安全衛生水準を高めていく先取り安全の手法である。

現在、多くの事業場で職場に存在する危険性又は有害性を見つけ出し、事前に安全衛生対策を立てるために、安全衛生パトロール、ヒヤリハット報告、KY活動などが一般的に行われている。これらの取り組みは広い意味では安全先取りの手法の1つと言えるが、リスクアセスメントは、これらの経験的な活動に対し、体系的、論理的に勧める点に特徴がある。

2) リスクアセスメントの意義と効果

イ. リスクに対する認識を共有できる

リスクアセスメントは現場の作業者の参加を得て、管理監督者とともに進めるので、職場全体の安全衛生のリスクに対する共通の認識を持つことが出来るようになる。

ロ. 本質安全化を主眼とした技術的対策への取り組みが出来る

リスクアセスメントではリスクレベルに対応した安全対策を選択することが必要となるため、本質安全化を主眼とした技術的対策への取り組みを進めることになる。

ハ. 安全対策の合理的な優先順位が決定できる

リスクアセスメントの結果を踏まえ、事業者はすべてのリスクを低減させる必要があるが、リスクに見積り結果等によりその優先順位を決定することが出来る。

二. 費用対効果の観点から有効な対策が実施できる

リスクアセスメントにおいて明らかになったリスクレベルやリスク低減対策ごとに緊急性と人材や資金など、必要な経営資源が具体的に検討され、費用対効果の観点から合理的な対策を実施することが出来る。

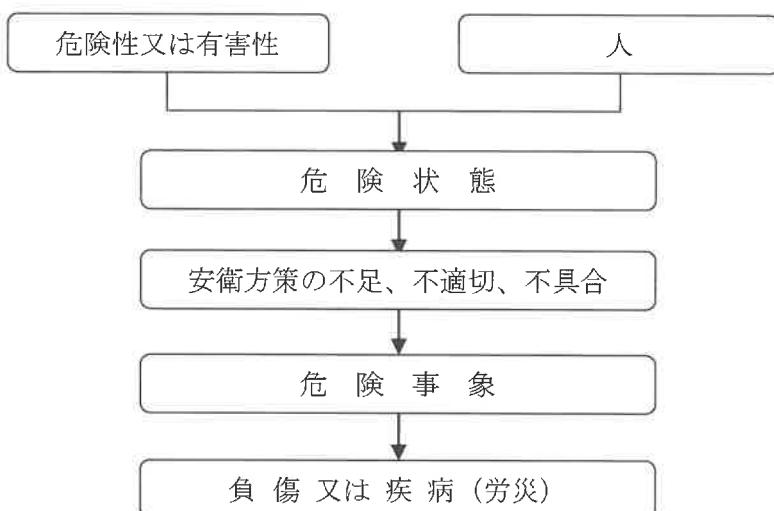
ホ. 残留リスクに対して「守るべき決めごと」の理由が明確になる

技術的、時間的、経済的にすぐに適切なリスク低減措置が出来ない場合、必要な管理的な措置を講じた上で、対応を作業者の注意に委ねることになる。この場合、リスクアセスメントに作業者が参加していると、なぜ、注意して作業しなければならないかの理由が理解されているので、守るべき決め事が守られるようになる。

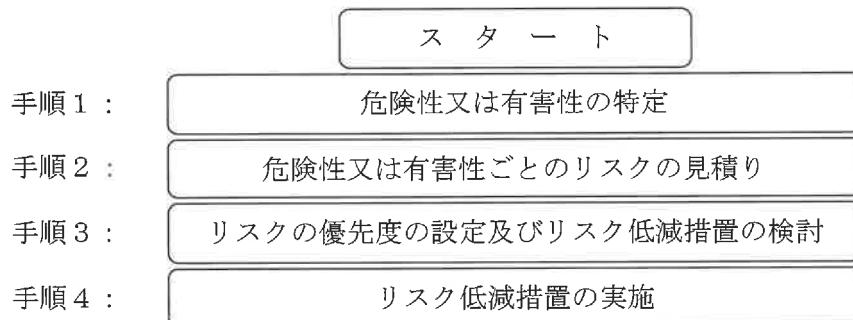
3) 危険性又は有害性から負傷又は疾病に至るプロセス

「人」が「危険性又は有害性」と接することにより「危険状態」が発生し「安全衛生方策に不備」があると「危険事象」が発生する。災害・健康障害を発生させないためには、危険性又は有害性をなくす、または、人と危険性又は有害性の接触を断つ、あるいは、十分な安全衛生方策を備えることが必要である。

図一 負傷、疾病に至るプロセス



4) リスクアセスメントの基本的な手順



手順1:危険性又は有害性の特定

まず、機械・設備、原材料(機材等)、作業行動や環境などについて危険性又は有害性を特定する。

ここで危険性又は有害性とは、危害をもたらす物、状況のことで、作業者が接近することにより危険な状態が発生することが想定されるものを言う。

手順2:危険性又は有害性ごとのリスクの見積り

次に、特定したすべての危険性又は有害性についてリスクの見積りを行う。リスクの見積りはリスクの大きさを客観的に把握することである。

手順3:リスクの優先度の設定及びリスク低減するための措置

危険性又は有害性について、それぞれ見積もられたリスクに基づいて優先度を設定する。すなわち、リスク低減措置を実施するための優先順位を決定するとともに具体的なリスク低減措置を検討する。

手順4:リスクの優先度の設定の結果にしたがい、その除去や低減措置を実施する

リスク低減措置は、基本的に次の順序で検討、合理的に選択した方法を実施する。

- ①危険な作業の廃止、変更等
- ②インターロックの設置等の工学的対策
- ③マニュアルの整備等の管理的対策
- ④個人用保護具の使用

2－2 職場のリスクアセスメント実施解説

リスクアセスメントとは、職場の潜在的な危険性又は有害性を見つけ出し、これを除去、低減するための手法です。労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針では、「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」の実施、いわゆるリスクアセスメント等の実施が明記されていますが、平成18年4月1日以降、その実施が労働安全衛生法第28条の2により努力義務化されました。

また、その具体的な進め方については、同条第2項に基づき、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」が示されている。

●実施時期

- ・設備、原材料、作業方法などを新規に採用し、又は変更するなど、リスクに変化が生じた時に実施。
- ・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。
- ・既存の設備、作業については計画的に実施。

1) リスクアセスメント実施にあたって

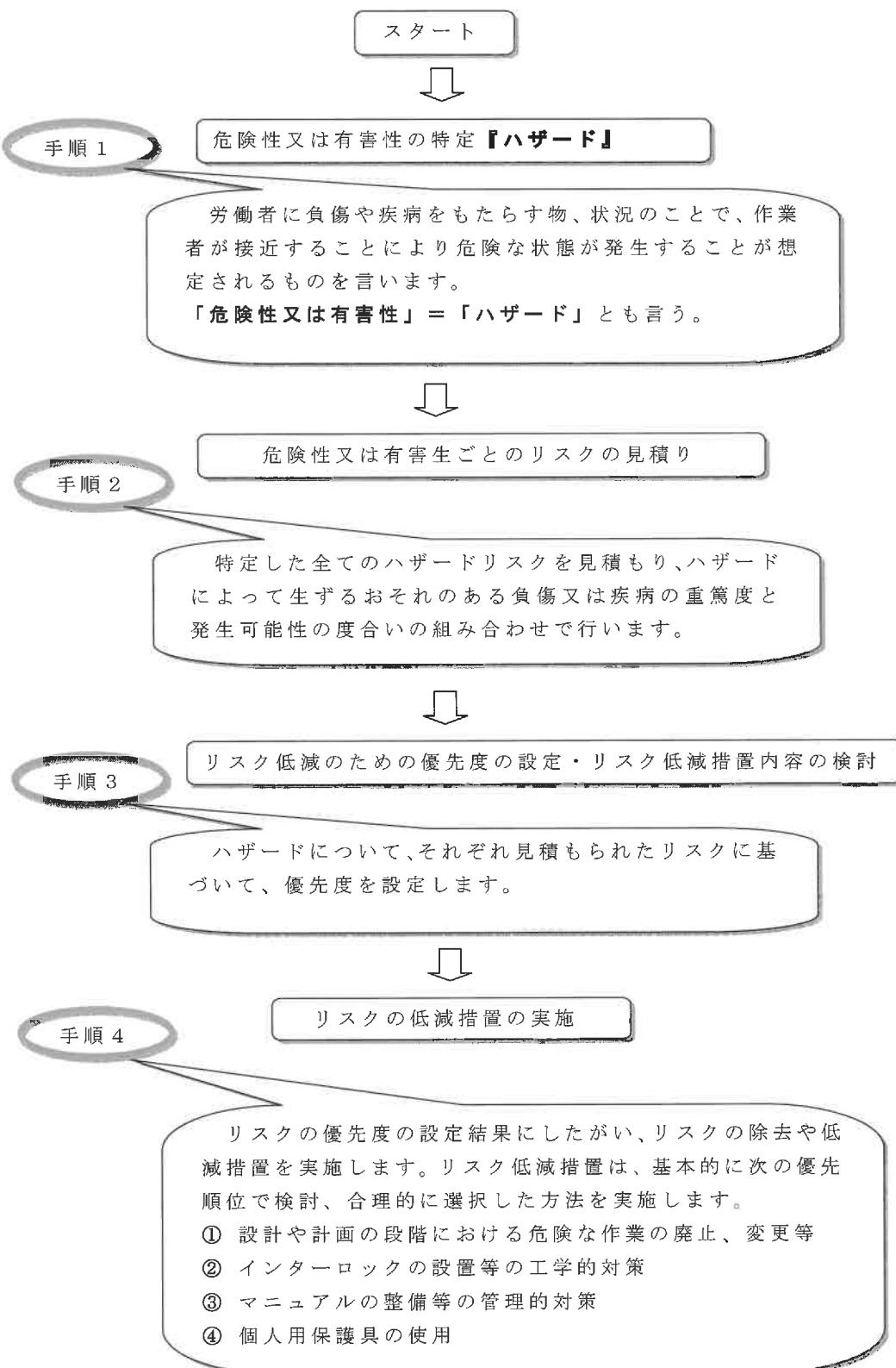
従来の労働災害防止対策は、発生した労働災害の原因を調査し、類似災害の再発防止対策を確立し、各職場に徹底していくという手法でしたが、災害が発生していない職場であっても作業の潜在的な危険性や有害性は存在しており、これが放置されると、いつかは労働災害が発生する可能性があります。

また技術の進展等により、多種多様な機械設備や化学物質等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。



これからのお安全衛生対策は、自主的に職場の潜在的な危険性や有害性を見つけ出し、事前に的確な安全衛生対策を講ずることが不可欠であり、これに応えたのが職場のリスクアセスメントです。

2) リスクアセスメントの基本的な手順



3) リスクの見積り例

(1)マトリクスを用いた方法

「負傷又は疾病の重篤度」と「発生可能性の度合い」をそれぞれ横軸と縦軸とした表に、あらかじめ重篤度と可能性の度合いに応じたリスクの程度を割り付けておき、見積り対象となる負傷又は疾病の重篤度に該当する列を選び、次に発生可能性の度合いに該当する行を選ぶことにより、リスクを見積もる方法です。

		負傷又は疾病の重篤度			
		致命的	重大	中程度	軽度
負傷又は疾病の発生可能性の度合い	極めて高い	5	5	4	3
	比較的高い	5	4	3	2
	可能性あり	4	3	2	1
	殆どない	4	3	1	1



取り組みへの優先度		
5～4	高	<ul style="list-style-type: none">・直ちにリスク低減措置を講ずる必要・措置を講ずるまで作業停止、又はその物の使用停止・十分な経営資源を投入する必要
3～2	中	<ul style="list-style-type: none">・速やかにリスク低減措置を講ずる必要・措置を講ずるまで作業停止が望ましい・優先的に経営資源投入
1	低	<ul style="list-style-type: none">・必要に応じてリスク低減措置を実施

(2)数値化による加算法

「負傷又は疾病の重篤度」と「発生可能性の度合い」を一定の尺度によりそれぞれ数値化し、それらを数値演算（掛け算、足し算等）してリスクを見積もる方法です。

※負傷又は疾病的重篤度

致命的	重大	中程度	軽度
30点	20点	7点	2点

※負傷又は疾病的発生可能性の度合

極めて高い	比較的高い	可能性あり	殆ど無い
20点	15点	7点	2点



※「リスク」＝「重篤度」の数値 + 「発生可能性の度合い」の数値



リスク	優先度	
30点以上	高	直ちにリスク低減措置を講ずる必要／措置を講ずるまで作業停止
29～10点	中	速やかにリスク低減措置を講ずる必要／措置を講ずるまで作業停止が望ましい
10点未満	低	必要に応じてリスク低減措置を実施

(3)リスク見積り評価基準例

リスク見積りは、①リスクに近づく頻度、②リスクに近づいたとき怪我の可能性、③怪我の程度の3つの要素により加算方式で行った場合。

※①リスクに近づく頻度

		基 準	
頻繁	4点	頻度	日に数回、頻繁に接近したり、作業したり
		方法	不注意に、無防備の状態で立ち入りたり、作業したりする
時々	2点	頻度	週に数回、接近したり、作業したり
		方法	一定のルールの基で、遵守しながら立ち入り、作業したり
滅多にない	1点	頻度	月に数回、一般的に立ち入り接近はない
		方法	立ち入り、作業は事前準備して実行する

※②リスクに近づいた時に怪我をする可能性

怪我の可能性	評価点	基 準	
確実である	6 点	ハード	安全対策がされていない、表示標識があっても不備が多い状態
		ソフト	安全ルールを守っていても、よほど注意力を高めないと災害につながる。安全ルールや作業標準がない状態。
可能性が高い	4 点	ハード	防護柵や防護カバー、その他安全装置がない。あっても相当不備がある。標識類は一通り設置されている。
		ソフト	安全ルールや作業標準が守りにくい。注意力を高めていないと災害につながる可能性ある。
可能性がある	2 点	ハード	柵や表示はあるが危険領域への侵入やリスクとの接触否定できない。
		ソフト	安全ルールや作業標準はあるが、守りにくいところがある。うっかりすると災害につながる可能性がある。
可能性は殆どない	1 点	ハード	危険領域には立ち入りにくい状態
		ソフト	ルールは守りやすい、特別注意しなくとも、殆ど災害にはならない。

※③怪我の程度

怪我の程度	評価点	基 準
致命傷	10 点	死亡や永久的労働不能に繋がる災害
重 傷	6 点	重傷、障害の残る災害
軽 傷	3 点	休業災害及び普及災害
微 傷	1 点	負傷後手当て後、直ちに元の作業に戻れる程度の災害

※④リスク及びリスクポイント

リスク	リスクポイント	評 価	基 準
V	14~20	直ちに解決すべき問題がある	直ちに中止又は改善する
IV	12~13	重大な問題がある	優先的に改善する
III	9~11	かなり問題がある	見直しを行う
II	6~8	多少問題がある	計画的に改善する
I	3~5	必要に応じてリスク低減措置	リスクに応じて教育や人材配置

(4)数値化による加算法

危険要因（リスク）の洗い出しを行い、その各要因について起こりうる可能性を評価する「負傷又は疾病の重篤度（A）」と「発生可能性の度合い（B）」を数値化し、それらを数値演算（掛け算）してリスクを見積もる方法です。

表1-洗い出し表

※リスクの洗い出し表項目に作業内容を書き込み、表2の五段階表にて数値を書き込む

件数	危険・有害性洗い出し作業項目	数値（A）	数値（B）	(A)×(B)	実施時期
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					



表2-五段階表

※(A)表の1～5に該当する数値 × (B)表の1～5に該当する数値を洗い出しする

数値（A）	リスクの可能性	数値（B）	作業の頻度
1	軽症ですむ	1	一年に一回あるかどうか
2	休業等のおそれ	2	半年に一回程度
3	骨折等のおそれ	3	3ヶ月に数回程度
4	重大・重症のおそれ	4	一ヶ月に数回程度
5	致命的・死亡にいたる場合もある	5	ほぼ毎日・週3～4回程度



表3-三段階処置表

※表2の(A)×(B)の数値に従い措置を講ずる

	(A)×(B)	優先度
優先度	①25～13点	直ちにリスク低減措置を講ずる必要／措置を講ずるまで作業停止
	②12～6点	速やかにリスク低減措置を講ずる必要／措置を講ずるまで作業停止が望ましい
	③5～1点	必要に応じてリスク低減措置を実施

〔数値化による加算法の参考例〕

数値化による加算法のテキストです。

- ①まず、危険性及び有害性を洗い出し、表-1に書き込む。
 - ②洗い出された項目を元に、表-2の五段階表数値を参考にしてA数値、B数値を入れる。
 - ③次に三段階処置表の計算数値を入れる。
 - ④最後に数値の大きさにより、三段階処置表の①②③の数字の何れかに該当し、緊急性のあるものから優先的に対策に取り掛かる。
- この時できるだけ多くの関係者で行うことが望ましい。

件数	危険・有害性洗い出し作業項目 (ヒヤリ・ハットも含む)	数値 (A)	数値 (B)	(A)×(B)	優先度
1	高さ 10mのトラスの上で作業、安全帯をしてない。				
2	カラーフィルターがキチンと入っていない為、落下のおそれがあった。				
3	六尺脚立の天板に立って作業、ひやりとした。				
4	2 m以上の高所作業でヘルメット無しで作業していた。				
5	迫舞台の操作に確認者を置かずに操作していた。				
6	誰にも知らせずシーリングやフロントに一人で行く人がいる。				
7	重い機材を無理して運んで腰を痛めそうになった				

「リスク見積り後、リスクの低減措置の検討及び実施」（厚生労働省告示第 113 号）

事業者は、法令に定められた事項がある場合にはそれを必ず実施するとともに、次に掲げる優先順位でリスク低減措置内容を検討の上、実施するものとする。

したがって、見積りしたハザードは、2) リスクアセスメントの基本的な手順に沿って、手順4のリスク低減措置の実施を行う。実施にあたって、担当者への教育（付録－2）を行うこと。

第3章 職場の健康管理

3－1 労働衛生と健康づくりの基本

1) 何故職場で健康管理が必要か

人間の健康は、個人または組織（家族、企業、国家など）のいずれの立場からも、基本的人権として尊重されなければなりません。また健康の保持は、まず本人の責任において自己管理することが基本ですが、ここでは企業経営の立場からみた労働者の健康管理の必要性について述べることにします。

事業場における健康管理は、就業性疾病の発生を未然に防止し、この労働者が健康で、気持ちよく働くことができる職場をつくることを目指して、次のように行われます。

- ①労働者のいま保持している心身の能力を十分に發揮できるように、作業環境と作業場条件を整備する。
- ②労働者のいま保持している心身の能力をさらに伸ばすように、教育訓練などによって能力開発を行う。
- ③労働者のいま保持している心身の能力を失わないように、心身両面のヘルスチェックを行い、職場からの健康障害要因を排除するとともに、積極的な健康の保持増進を図る。
- ④労働者の失われた心身の能力を回復し、あるいは残された心の能力を有効に發揮できるように、適切な医療、健康指導、リハビリテーションなどにより職場復帰に務める。

そうすることによって人的資源が適正に管理され、労働力の確保と生産効率の向上を図ることができます。このように事業場において健康管理を展開するとき費用対効果について観察することが有用と思われます。例えば、疾病休業による損失日数は統計上災害による損失日数を上回っていますので、個々の事業場で疾病休業を減少させる努力が必要です。適切な健康管理活動によって疾病休業を減少させることができれば、コスト減としての経済効果が得られます。

さらに副次的な効果として、健康保険の費用の減少をもたらすこともできます。

2) 労働衛生の目的

労働安全衛生法では、職場における労働者の健康を保持増進するために、事業者が講すべき措置として、次に掲げる「作業環境管理」、「作業管理」、「健康管理」のいわゆる労働衛生の3管理を適切に行うとともに、労働者に対する健康教育、健康相談などを継続的かつ計画的に講ずるように務めることができます。

①作業環境測定とその結果の評価などの措置を講ずることにより、作業環境を良好な状態に維持管理すること。

②作業に伴う過度の疲労やストレスが蓄積する様ないように作業を適切に管理すること。

③労働者の健康状態を的確に把握するための健康診断を実施し、その結果に基づいて、必要があると認めるときは就業場所の変更などの適切な措置を講ずること。

このような労働衛生対策は、昭和63年の労働安全衛生法の改正において、それまでの健康障害の防止を重点とした対策から、さらに進んで積極的な労働者の心身の健康保持増進を図ることを目指したものに充実されるに至りました。

この法の目指す内容が、現在のわが国における労働衛生の目的といえます。

ポイント解説

WHO（世界保健機関）とILO（国際労働機関）の労働衛生に関する合同委員会は、1995年4月に、労働衛生についての新しい定義を採択した。その内容を以下に掲げる（前段は1950年の定義と変わっておらず、後段が今回追加したものである）。

世界のより高い労働衛生の目標に関する考え方の方向が示されたものとして注目される。

労働衛生の目的：次の要件を充たすことによって、仕事の人間への適合と人間の仕事への適応を図ることである。

①あらゆる職業に従事する人々の肉体的、精神的健康および社会的福祉を最高度に増進し、かつこれを維持させること

②作業条件に基づく疾病を予防すること

③健康に不利な諸条件から雇用労働者を保護すること

④作業者の生理的、心理的特性に適応する作業環境にその作業者を配置すること

以上を要約すれば、人間に對し作業を適応させること。各人をして各自の仕事に對し、適応させるようにすること。

労働衛生における重要な3つの異なる目的：

①作業者の健康と労働能力を維持増進すること

②安全と健康のため、作業環境と作業方法を改善すること

③作業中の健康と安全を支援し、積極的な社会的気風（企業風土）とその円滑な運営を促進し、企業の生産性を高められるようになるような作業組織および労働文化を発展させること。

ここでいう労働文化の概念は、当該企業で採用される不可欠な価値体系への反映を意味するように意図されている。このような文化は実際には企業の経営体制、人事方針、参加の原則、教育訓練方針および品質管理に反映される。

3) 職業性疾病の予防

(1) 労働衛生の実態

労働衛生の主要対策は職業性疾病の予防であると言えます。職業性疾病は、労働者が職場で発生する有害因子への暴露を受けることによって起こります。有害因子には有機溶剤などの科学的要因、騒音、電離放射線などの物理的要因など多岐にわたりますが、これらの有害因子の強度レベルが高いほど、また暴露期間が長いほど健康への影響としての疾病が現れてくると言われています。

最近の業務上疾病統計からは、「災害性腰痛等の負傷に起因する疾病」が最も多く、次いで「じん肺およびじん肺合併症」「有機溶剤中毒、酸素欠乏症等の化学物質等による疾病」「騒音性難聴、熱中症等の物理的因子による疾病」「振動障害、頸肩腕症候群等の作業態様に起因する疾病」の順になっています。

職業性疾病の発生割合が中小企業において高い実情にありますが、それは有害業務の担い手が中小企業に多いためであり、また、一般に事業場規模が小さいほど作業環境管理、作業管理、労働衛生教育などの面で労働衛生対策が立ち遅れていることが主な原因と考えられます。

このような職業性疾病を予防するためには、有害因子の発散を防ぐか、その暴露レベルを低下させることが有効な対策となります。

また、じん肺や職業がんのように長い期間を経て健康影響が現れるものに対する予防管理も重要な労働衛生対策のひとつです。

(2) 労働衛生対策の進め方

労働衛生対策を進めるにあたっては、事業場の業種業態、規模、危険有害業務などを考慮のうえ、まず労働衛生管理組織を整備することが不可欠です。

次に労働衛生管理活動を行う場合に、その手法として作業環境管理、作業管理、健康管理のいわゆる労働衛生における3管理を総合的に実施することが必要です。

さらに、労働衛生の意義について正しい認識を労働者にもたせるための労働衛生教育が重要となってきます。

イ. 労働衛生管理組織の整備

労働衛生対策を円滑かつ効果的に推進するためには、まず事業者自身が労働衛生管理の重要性を理解し、自らの責任においてその管理組織を整備していくことが不可欠です。

このうち衛生管理者（免許資格が必要）は、工場長など総括安全衛生管理者の指示の元で、健康障害の防止活動、その他事業場の労働衛生対策（休業疾病統計の作成を含む）の計画、実施など技術的事項を担当します。実務上は、労働衛生管理の要として、産業医などとの連携の下で活動します。

健康管理に関して特に重要な役割を担う産業医については、労働者の健康管理活動を進

める場合に、職場の実態をよく知っている衛生管理者やラインにおける安全衛生責任者などと十分連携をとることが必要となります。また、産業医は直接事業者に対して労働者の健康管理などのついて必要な勧告を行うこともできます。この産業医の労働衛生管理組織上の位置づけと活動内容は、事業者が雇用労働者の健康管理に関する安全配慮義務を負っているという観点からみても大変重要です。

産業医の職務

- ① 健康診断の実施およびその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関するこ
- ② 作業環境の維持管理に関するこ
- ③ 作業の管理に関するこ
- ④ ①～③のほか、労働者の健康管理に関するこ
- ⑤ 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関するこ
- ⑥ 衛生教育に関するこ
- ⑦ 労働者の健康障害の原因の調査および再発防止のための措置に関するこ

ポイント解説

過去には医師であれば誰でも産業医になることができたが、1996年に改正された労働安全衛生法では、産業医は、労働大臣が定める研修を修了した医師など「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について労働省令で定める要件を備えた者」でなければならなくなった。

□. 作業環境管理

作業環境管理は、有機溶剤などの作業環境中の種々の有害要因を取り除くことを目的とします。

職場における労働者の健康障害を防止するための最も基本的な対策の一つです。

作業環境管理を進めるにあたっては、その結果を作業環境評価基準に基づいて評価することが必要となります。次に、その結果と健康診断結果をも参考にして、労働者の健康を保持するために必要となる作業工程・使用原材料の変更、機械設備の改善、有害物の発生源に局所排気装置および用後処理施設を設置するなどして有害要因を除去したり、有機溶剤などの暴露レベルの低減を図ることが必要です。

また、機械設備・局所排気装置などの性能維持のための定期自主検査および点検と保守管理も適正な作業環境の実現のために大切です。

このように、作業環境測定は測定そのものが目的ではなく、その結果の評価に基づいて必要な措置が講ぜられ、良好な作業環境の実現・維持につながるものでなければなりません。このため、作業環境測定を作業環境測定機関に委託する場合にも、測定結果の適切な

評価とそれに基づく措置を実施するため、測定機関と十分な意思疎通を図ることが重要です。

以上の見地から、事業場における作業内容を十分に把握し、作業環境測定機関に対して測定条件に関する必要な情報を提供することが大切です。

4) 高年齢労働者への配慮事項

高年齢労働者が企業の中で、活力を失わず、その能力を発揮すること、その知識、技能を生かし、希望に応じた多様な形態での就業の場を確保することは、個人のためばかりでなく、企業や社会全体の活力を維持する面からも重要です。

このような観点から、高年齢労働者の長所を積極的に評価しつつ、安全対策を進めていくことが大切となってきています。

(1) 高齢労働者の災害の特徴

労働省（現 厚生労働省）が高年齢労働者の災害発生態様について調査（昭和 58 年度）した結果から、それらの災害の特徴として次のことがあげられる。

- ①型別では若年者に比べ「転倒」がきわどって多く、「墜落・転落」、「飛来・落下」など若干多い反面、「激しい動作」による災害が少ない。
- ②負傷の種類として、骨折の比率が高い。
- ③治癒までの日数が長い。

などがあげられ、高年齢労働者はひとたび災害にあうと重篤化し、直りにくい点が問題となっているところである。

(2) 高年齢労働者の被災しやすいケース

①作業の内容としては、急を要する作業、細かい神経を使う作業、修理・点検の作業、作業負荷の面では、連続的な立ち作業、持続的に無理な姿勢（かがんだり、伸び上がったりというような）の作業、昇り・降りなどの作業を行っていた。

②作業行動としては、急いでいた時、身体の重心を移動した時、力を込めた時、そのときの身体の状況では、身体のバランスが思うように取れなかった、気持ちが先走り、身体がついていかなかつた、手・足・腰などが弱っていた、作業に必要な注意を向けていなかつた、単純な繰り返し作業のためマンネリ的であった、危ないと思っていたがそのまま続けていた。

③作業手順・方法の関係として、手順・方法は決まっていたが無視または省略して行っていた、今までの経験に頼っていた。

④作業場所の状況として、床面に凸凹、段差、滑りやすさなどがあった、散らかっていた。などがあげられ、このような特性を考えて高年齢者の作業場所の環境や機械設備の改善、作業手順の整備、教育などにより安全対策を進めることが必要とされるところである。

(3) 加齢による身体各機能の低下

加齢による身体各機能の低下は、個々の機能間でアンバランスがある。55歳～59歳の年齢の各種機能水準が20～24歳ないし最高期を基準として、どの程度に低下するか示した（労働科学研究出版部「労働の科学」昭和42年1月号所収；斎藤一「高齢者の機能の特性」）表がある。高齢者は特に感覚機能と平均機能、肩関節の稼動度、伸脚筋力、動作調整能力、知能、抗病・回復機能などが低下しており、このことは行動の安全性の保持に影響を与える原因の一つになっている。

このほか、二つ以上の動作を同時に使うシステム機能、感情コントロール力、想像力、独創力などの低下も見られる。

これらの心身機能の低下は個人差も大きく、すべてを同一に論することは困難であるが、生産現場や作業現場では、心身機能が低下していることを前提としての作業配置や作業方法の改善が必要である。

3－2 職場のメンタルヘルス

平成18年に労働安全衛生法が改正され、「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」が企業に義務づけられると共に、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が策定され、職場のメンタルヘルス対策は従前にも増して重要な課題となっている。

心の健康問題で休業している社員が、円滑に職場復帰し、業務が継続できるようにするためにには職場復帰プログラムの策定や関連規定の整備等により、休業の開始から通常業務への復帰までの流れを明確にしておくことが重要である。

1) 休業開始から休業中

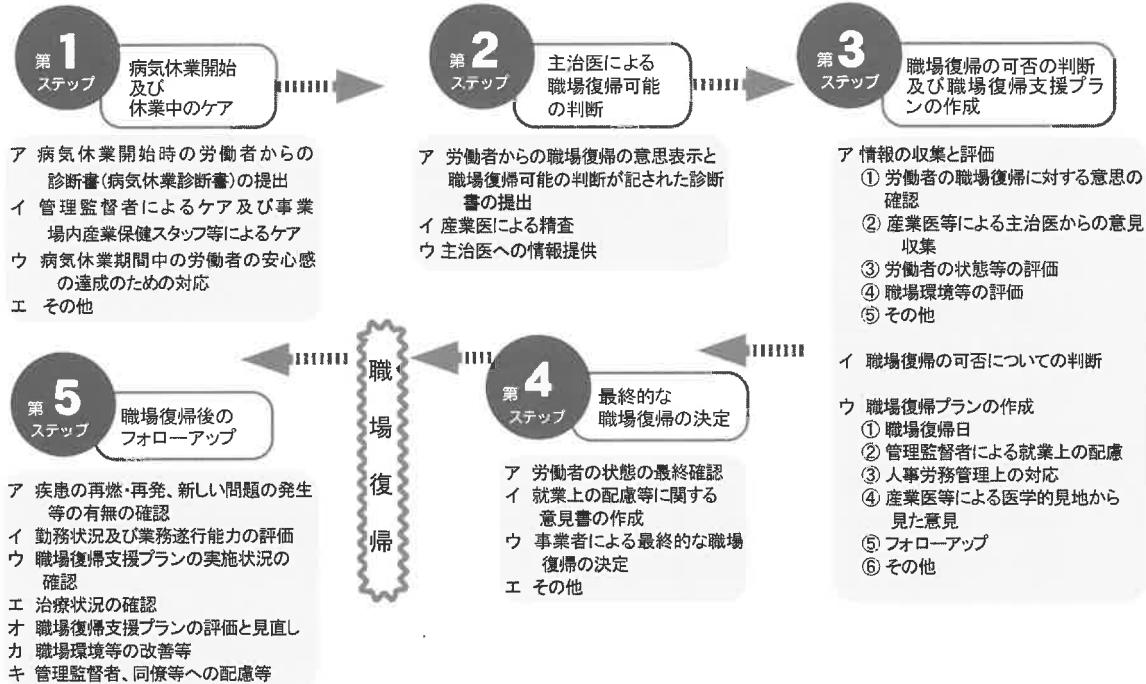
休業期間中においても、休業者と連絡を取り、職場復帰に対する不安やこれからのキャリア等で不安や悩みなどで精神的に孤独にならないように十分な情報の提供と相談の出来る場を設けることが重要である。

2) 職場復帰までの流れ

心の健康問題を抱えている社員への対応は、ケース・バイ・ケースで柔軟に行う必要があり、管理監督者、主治医、産業医等での緻密な連携が重要である。

次頁の図に示した職場復帰支援の流れは、心の健康問題で休業した全ての従業員が、対象となるが、第3ステップ以降の職場復帰に関しては、医学的に業務に復帰するのに問題がない程度に回復した従業員（すなわち、軽減または配慮された一定レベルの職務を遂行でき、かつ想定される仕事をすることが治療上支障にならないと医学的に判断されるもの）を対象としている。

図一 職場復帰支援の流れ



心の健康問題が治療によって比較的短期に寛解（精神分裂症の症状が消えること）するものと、その他の心の健康問題については、異なる対応をとる必要があり、主治医との連携が重要となる。

職場のメンタルヘルスをその事業場の状況に活かすためには、上記のことを念頭において、事業者の判断と責任の下、どのように対応すべきかが十分に検討されて行われなければならない。

昨年来の「世界金融危機」と戦後最大の「世界同時不況」は、国内の雇用情勢や企業の経営自体にも深刻な影響が及んでおり、地域経済や非正規労働者等の「社会的弱者」にしわ寄せされる形で現われ、こうした状況が職場環境にもたらす影響はきわめて大きくなっている。ストレスを感じる従業員が一層増加し、メンタルヘルス不調者、自殺者等の増加が懸念される中、職場における心の健康問題への取り組みはきわめて重要となっており、関係者の総力を結集し、メンタルヘルス対策に取り組むことが必要となっている。

3-3 感染症（インフルエンザ）について

現在世界的な規模で流行している新型インフルエンザの脅威は企業の事業運営上、適確な状況判断と弹力的な対応が求められている。

この新型インフルエンザは、季節性インフルエンザと類似する点、異なる点があるので、その特徴を正確に理解し、対応していくことが重要となる。

企業における感染症の対策として、手洗い、消毒、咳エチケット、職場の清掃・消毒の措置について検討していく事が重要である。

1) 職場における感染防止策

まずは自社で環境の危険性が高い場所や事業所などを詳細に確認し、適切な感染防止策を実施する必要がある。

〈対策の例〉

①手洗いとうがいの徹底

職場の入口に手洗い場所を設置したり、速乾性の消毒用アルコール製剤を設置して、従業員の手洗いや手指の消毒を徹底する。また、こまめなうがいは、喉の乾燥を防ぐ効果がある。

②職場の清掃や消毒の実施

職場の中で、従業員や来訪者など、多くの人が触れる場所は、こまめな清掃・消毒を実施して付着したウイルスを除去する。

③健康管理の呼びかけ

従業員に対して、十分な栄養摂取や十分な睡眠をとること、無理な出社はしないことなどの健康管理を徹底する。

④感染した場合の連絡と対応

従業員に対してインフルエンザに感染した時は、すぐに職場へ連絡し、出社しないように徹底させる。

⑤咳エチケット

咳やくしゃみの際は、ティッシュなど口と鼻を押さえ、他の人から顔をそむけ、人込みではマスクを着用することを徹底する。

2) 新型インフルエンザによる事業リスク

新型インフルエンザの感染拡大により“事業にどのような影響が生ずるか？”を検討しておく必要がある。

〈想定すべき影響〉

①「人」と「物」の確保

感染の拡大状況により、人・物・金・情報などの経営資源のうち、特に「人」の確保や部品や部材と云った「物」の確保に支障を生ずる可能性が高くなる。

②感染規模の拡大によっては、国内だけでなく海外事業所での対策（現地の事業の方針や日本人従業員の帰国・滞留など）も検討する必要がある。

このように、企業においては、従業員の定期的な健康診断を実施し各人の健康状態を把握して、健全な職場環境の整備に努力すべきである。

次の表(例-1、例-2)は、厚生労働省が推進している過重労働による健康障害防止のための総合対策に基づいて、労働者自身が疲労の蓄積をセルフチェックするツールとして作成されたものです。

自己チェックの結果、仕事による負担度の点数が高かった方は、健康障害のリスクが高いことから、後日産業医による健康相談を受ける必要があります。

疲労蓄積チェック問診票 (例-1)

疲労蓄積度・自己診断チェックリスト（例－2）

1. 最近1ヶ月間の自覚症状について、各質問に対し最も当てはまる項目に○を付けて下さい。

1. イライラする	殆どない(0)	時々ある(1)	よくある(3)
2. 不安だ	殆どない(0)	時々ある(1)	よくある(3)
3. 落ち着かない	殆どない(0)	時々ある(1)	よくある(3)
4. ゆううつだ	殆どない(0)	時々ある(1)	よくある(3)
5. よく眠れない	殆どない(0)	時々ある(1)	よくある(3)
6. からだの調子が悪い	殆どない(0)	時々ある(1)	よくある(3)
7. 物事に集中できない	殆どない(0)	時々ある(1)	よくある(3)
8. することに間違いが多い	殆どない(0)	時々ある(1)	よくある(3)
9. 仕事中、強い眠気に襲われる	殆どない(0)	時々ある(1)	よくある(3)
10. やる気が出ない	殆どない(0)	時々ある(1)	よくある(3)
11. へとへとだ(運動後を除く)	殆どない(0)	時々ある(1)	よくある(3)
12. 朝、起きた時、ぐったりしている	殆どない(0)	時々ある(1)	よくある(3)
13. 以前と比べて、疲れやすい	殆どない(0)	時々ある(1)	よくある(3)
計			

《自覚症状の評価》 各々の答えの()内の数字を加算して下さい。 合計 点

I	0～3点	II	4～7点	III	8～14点	IV	15点以上
---	------	----	------	-----	-------	----	-------

2. 最近1ヶ月間の勤務の状況について、各質問に対し最も当てはまる項目に○を付けて下さい。

1. 1ヶ月の時間外労働	ない又は適當(0)	多い(1)	非常に多い(3)
2. 不規則な勤務(予定の変更、突然の仕事)	少ない(0)	多い(1)	—
3. 出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差など)	ない又は小さい(0)	大きい(1)	—
4. 深夜勤務に伴う負担(☆1)	ない又は小さい(0)	大きい(1)	非常に大きい(3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	適切である(0)	不適切である(1)	—
6. 仕事についての精神的負担	小さい(0)	大きい(1)	非常に大きい(3)
7. 仕事についての身体的負担(☆2)	小さい(0)	大きい(1)	非常に大きい(3)
計			

☆1：深夜業務の頻度や時間数などから総合的に判断して下さい。

深夜勤務は午後10時～午前5時の一部または全部を含む勤務を言います。

☆2：肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担

《勤務状況の評価》 各々の答えの()内の数字を加算して下さい。 合計 点

A	0～2点	B	3～5点	C	6～8点	D	9点以上
---	------	---	------	---	------	---	------

3. 次の表を用い、自覚症状、勤務状況の評価から、仕事による負担度を求めて下さい。

【仕事による負担度点数表】

		勤務状況			
		A	B	C	D
自 覚 症 状	I	0	0	2	4
	II	0	1	3	5
	III	0	2	4	6
	IV	1	3	5	7

あなたの仕事による負担度の点数は何点でしたか？		
	点数	仕事による負担度
判 定	0～1	低いと考えられる
	2～3	やや高いと考えられる
	4～5	高いと考えられる
	6～7	非常に高いと考えられる

* 糖尿病や高血圧等の疾病がある方の場合は判定が正しく行われない可能性があります。

各種資格一覧表

資格の種類	備考
第一種電気工事士	電気事業法で定めた資格、(事業用、自家用、一般用電気工作物に関するす 500キロワット未満の工事)
第二種電気工事士	電気事業法で定めた資格、(一般用電気工作物に関する 600ボルト以下で受電する設備の工事)
電気主任技術者	電気設備を設けている事業主は、工事・保守や運用などの保安の監督者として、電気主任技術者を選任しなければならない。(取り扱う電圧によって、第一種から第3種まである)
1級電気工事施工管理技士	建設業法で定められた電気工事業の許可に際し営業所ごとに置く専任の工事管理者となることができる。
2級電気工事施工管理技士	2級は一般建設業の営業所・現場に置くべき専任・主任技術者になることができる。
低圧電気取扱い特別教育	労働安全衛生法による必要教育、(災害防止するため及び従業員に充電路の敷設若しくは修理の業務等に携わるための必要教育(200ボルト以下)
職長・安全衛生責任者教育	労働安全衛生法第60条では、「事業者は、その職場の職長等の第一線監督者に新たに就任する者に対して、安全衛生業務を遂行するために必要な教育を行わなければならない。 この教育を修了した者は、労働安全衛生法第60条に基づく「職長教育」と「安全衛生責任者教育」の修了証が交付される。H.20年1月の講習より安全衛生責任者教育として講習14時間受講となる。 (危険性及び有害性のリスクアセスメントを行う)
照明技術者技能認定1級 (日本照明家協会)	照明技術者として必要な知識を持ち、十分な経験と熟練した技能を有し、業務運用に当って照明設計を充分に理解し、責任者として円滑に作業を進め得る者。1981年より実施。プロフェショナルとしての照明家の技能検定。5年以上の実務経験者を対象としている。
照明技術者技能認定2級 (日本照明家協会)	照明技術者として必要な知識を持ち、現場で他の職種の人達と協同して安全に作業できる常識を有し、上級者の指示に従って正確かつ速やかに作業を行える能力を有する者。 初心者対象。
高所作業車運転技能講習 (10m以上)	高所作業車とは、高所における工事・補修・点検などの作業を行うために人が乗る作業床を持ち、昇降装置により上昇下降し、自走できる機械のこと。 公道を走行するもの(主にトラック式)は、道路交通法により車両総重量の区分に対応した運転免許が必要。労働安全衛生法の規定により、作業床の高さが10m以上の高所作業車については、都道府県労働局長に登録する機関が行う「高所作業車技能講習」を修了した者でなければ運転できない。
高所作業車運転技能講習 (10m未満)	10m未満の場合には「高所作業車運転特別教育」の受講が必要である。
玉掛け技能講習(1t以上)	労働安全衛生法により、制限荷重が1トン以上の揚荷装置、又は吊り上げ荷重1トン以上のクレーン、移動式クレーンもしくはデリックを使用して玉掛け作業を行う場合は、玉掛け技能講習修了した方、その他厚生労働大臣の定める者でなければ玉掛け作業はできない。
玉掛け技能講習(1t未満)	特別教育を終了すると、吊り上げ荷重1t未満までの玉掛け業務を行うことができる。 受講資格は満18歳以上。
巻き上げ機運転特別教育	労働安全衛生法により、動力により駆動される巻き上げ機の運転の業務は、所定の「巻き上げ機の運転業務に係る特別教育」を修了した者でなければできない。
移動式クレーン 運転士安全衛生教育	移動式クレーン運転士の安全意識高揚と能力向上を図る目的をもって行われる教育(厚生労働省労働基準局長通達)。対象者は(移動式クレーン運転士免許取得者・小型移動式クレーン運転技能講習修了者)
足場組み立て等作業主任者 技能講習	吊り足場、張り出し足場又は高さ5m以上の構造の足場の組み立て、解体又は変更の作業を行う場合において労働災害の防止などを行う。 受講資格:足場の組み立て、解体又は変更に関する作業に3年以上従事した経験を有する者。 足場の組み立て等の作業を行う場合は、労働安全衛生法に定めるところにより、都道府県労働局長が登録した登録教習機関が実施する足場の組み立て等作業主任者技能講習を終了した作業主任者を選任しなければならない。
足場組み立て作業主任者 特別教育	労働安全衛生法に基づき、労働災害防止のため作業主任者にその業務に関する能力向上のため特別教育を行うことが義務づけられている。
フォークリフト運転技能講習 (1t以上)	労働安全衛生法では、最大荷重1トン以上のフォークリフトの運転(道路上走行を除く)をする場合技能講習を終了していなければならない。受講資格は大型又は普通自動車免許取得者。技能講習は都道府県労働局登録教習機関にて行われる。
フォークリフト運転技能講習 (1t未満)	労働安全衛生法に基づき、危険または有害な業務に労働者を就かせる場合に事業者は特別教育を行なわなければならない。一定レベル以下の職務に合法的に従事できる一作業員としての資格が得られるにとどまっているため、操作・運転する機械の規模が小さいものに限られる。同法に定める作業主任者になることはできない。
フォークリフト 運転業務従事者安全衛生教育	特別教育に準ずるものとして安全衛生教育がある。特別教育が労働安全衛生法の委任を受けて厚生労働省告示(労働省告示)で詳細を定められているのに対し、安全衛生教育は通達により教育の詳細が定められている。

ゴンドラ操作特別教育	ゴンドラの運転操作は、「ゴンドラ取扱い業務特別教育」を終了した資格者に限定される。特別教育は各事業所（企業等）又は都道府県労働局長登録教習機関において行われ、18歳以上の者が受講することができる。 1.ゴンドラに関する知識 2.ゴンドラ操作に必要な電気に関する知識 3.関係法令 4.実技(ゴンドラの操作・点検方法・設置方法)
危険物取扱主任者	危険物を取り扱い、またはその取り扱いに立ち会うために必要となる国家資格。甲種・乙種・丙種に分類される。危険物そのもの及び資格についての詳細は消防法及びその下位法令により規定される。
イベント管理士	イベントの的確な立案から、施工・実施にいたるまでを総合的に管理できる人材の育成を図るため平成6年に創立。受験資格は受験年度に満23歳以上で、かつイベント業務に関する実務経験を3年以上有する者（社団法人 日本イベント産業振興協会認定）
安全衛生管理者	労働安全衛生法第11条では、一定の業種及び規模の事業場ごとに「安全管理者」を選任し、その者に安全衛生業務のうち、安全に係る技術的事項を管理させることとなっている。 労働安全衛生法第12条では、一定の規模及び業種の区分に応じ「衛生管理者」を選任し、その者に安全衛生業務のうち、衛生に係る技術的事項を管理させることとなっている。

(付録－2) 厚生労働大臣が定める研修（告示）

（平成18年2月16日 厚生労働省告示第24号）

労働安全衛生規則第5条第1号の厚生労働大臣が定める研修は、次の各号に定めるところにより行われる学科研修（これに相当する研修であって平成18年10月1日前に開始されたものを含む。）とする。

1. 次に掲げる科目について、それぞれに定める時間以上行われるものであること。
 - ①安全管理 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3時間
 - ②事業場における安全衛生の水準の向上を図ることを目的として、
事業者が一連の過程を定めて行う自主的活動
(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を含む。) ・・・ 3時間
 - ③安全教育 ・・・・・・・・・・・・・・・・ 1.5時間
 - ④関係法令 ・・・・・・・・・・・・・・・・ 1.5時間
2. 全号の研修を適切に行うために必要な能力を有す講師により行われるものであること。
3. 全2号に定めるもののほか、研修の実施について必要な事項は、厚生労働基準局長の定めるところにものであること。

あとがき

地球全体の環境悪化（汚染）や世界的な経済不況の中、経営者も従業員も過去に例を見ない厳しい状況に置かれています。企業に於いても職場環境の改善と組織の健康についての取組みが責務となっています。

そこで、全照協安全委員会では労働安全衛生法の一部改正を契機に事業者と労働者の協力の下、P D C A サイクルを基本とした労働安全衛生マネジメントシステムとリスクアセスメントを中心に職場の健康管理の取組み等、幅広い視点から安全で快適な事故ゼロの職場づくりに必要な事項を取りあげ、「安全衛生管理マニュアル-Part3」を作成しました。

安全衛生活動は、管理者と従業員が日常業務の中で継続し繰り返し実施することが重要であり、共通した認識で安全を最優先する環境を実現し、「安全文化」を定着させることが魅力ある業界の確立に資することとなります。

本マニュアルは、管理者と従業員が相互理解の下、多くの関係者が手元に置き、継続的に活用頂くことを期待しています。尚、本書作成に当り、ご協力戴きました関係者各位に心から感謝すると共に、本書の充分な活用をお願いするものです。

平成22年3月

全国舞台テレビ照明事業協同組合

安全委員会 委員長 大和田恵久 全照協理事

委 員 片野 豊 株共立

大岸 一博 株東京舞台照明

井上 正美 株エクサート松崎

遠藤 文雄 株ハートス

橋本 秀人 株綜合舞台

田口 正靖 株フジライティング・アンド・テクノロジイ

●参考文献

『厚生労働省指針に対応した労働安全衛生マネジメントシステム担当者の実務』

『厚生労働省指針に対応した労働安全衛生マネジメントシステム

－リスクアセスメント担当者の実務』

『安全管理者選任時研修テキスト』

以上、中央労働災害防止協会＝編集・発行

『産業保健21』独立行政法人 労働者健康福祉機構＝発行

『健保ニュース』中央ラジオ・テレビ健康保険組合＝発行

『新型インフルエンザ(H1N1)対策のための事業継続計画』経済産業省中央企業庁＝発行

『全照協 安全衛生管理マニュアル Part-3』

安全衛生マネジメント

平成22年(2010年)3月25日発行

編集・発行 ●全国舞台テレビ照明事業協同組合 安全委員会

デザイン・レイアウト ●株ステージ プロデュース

印刷 ●あかつき印刷株