

# 産業廃棄物にかかわる労働災害 の予防と健康管理 安全衛生管理規程の必要性

2021年2月24日(水) 14:00～16:30

日本産業廃棄物処理振興センター 講師  
東京農業大学 総合研究所 客員教授  
熊江 隆

# 第1章 産業廃棄物処理業の概況

# I-1. 産業廃棄物処理業の振興

## 産業廃棄物処理業の振興方策に関する 提言（平成29年3月）

環境省：産業廃棄物処理業の振興方策  
に関する検討会

提言の背景

産業廃棄物処理施設は、廃棄物の適正処理による生活環境の保全及び公衆衛生の向上を図る上で必要な施設であり、循環型社会を構築する上で欠かすことのできないインフラである。

# 産業廃棄物処理業の発展への期待＝「国民生活を支える社会インフラ」

## ①産業廃棄物処理業者のミッション

- ◇産業廃棄物処理業界は、「環境を守り、産業を支える」という重大な社会的使命を担い、**排出者が処理責任を全うするための重要な役割**を果たす重要な社会インフラであり、**適正処理の推進と循環型社会構築**を担っている。

+

## ②新たに求められている役割

- ◇循環資源や再生可能エネルギーの供給を担う**環境ビジネス**としての確立や、我が国GDPの拡大に資する**成長産業としての競争力強化**、資源生産性や再資源化率等の向上に向けた**グリーン・イノベーション**の原動力としての役割を果たす必要がある。

+

+

## ③「地域産業」としての存立

- ◇国内外での適地生産による生産性向上が可能な製造業などとは異なり、周辺住民等からの理解を得ながら共生を図るべき地域産業であり、**「地域との共生」はその成立要件**とも言える。
- ◇車両の集積や施設の運転管理に伴って**潜在的に生じる環境負荷を低減**しつつ、**積極的に情報公開**を行い、地域社会の一員として**社会貢献活動等**にも取り組んでいくことが望ましい。

# 産業廃棄物処理業の発展への期待

産業廃棄物処理業から環境産業へのステージアップ(埼玉県2021年01月04日)

産業廃棄物処理業界は、循環社会を形成する重要な社会インフラの機能を求められています。このためには、産業廃棄物処理業がこれまで以上に社会からの信頼を得て、かつ社会からの要請に応えることができる環境産業へと飛躍していくことが必要です。

\* 産業廃棄物処理業から環境産業へとステージアップを図る。

# 産業廃棄物処理業のステージアップ

## 3つのSで、 地域に愛され信頼される環境産業へ

### スマイル Smile

笑顔でお客様をお迎え



### セイケツ Seiketsu

きれいな明るく整備された工場・職場へ



### スタイル Style

身だしなみからイメージチェンジ



埼玉県・一般社団法人 埼玉県環境産業振興協会

# I-2. 産業廃棄物処理業の景況動向

## 公益社団法人全国産業資源循環連合 会 産業廃棄物処理業景況動向調査結 果について(2020年11月)

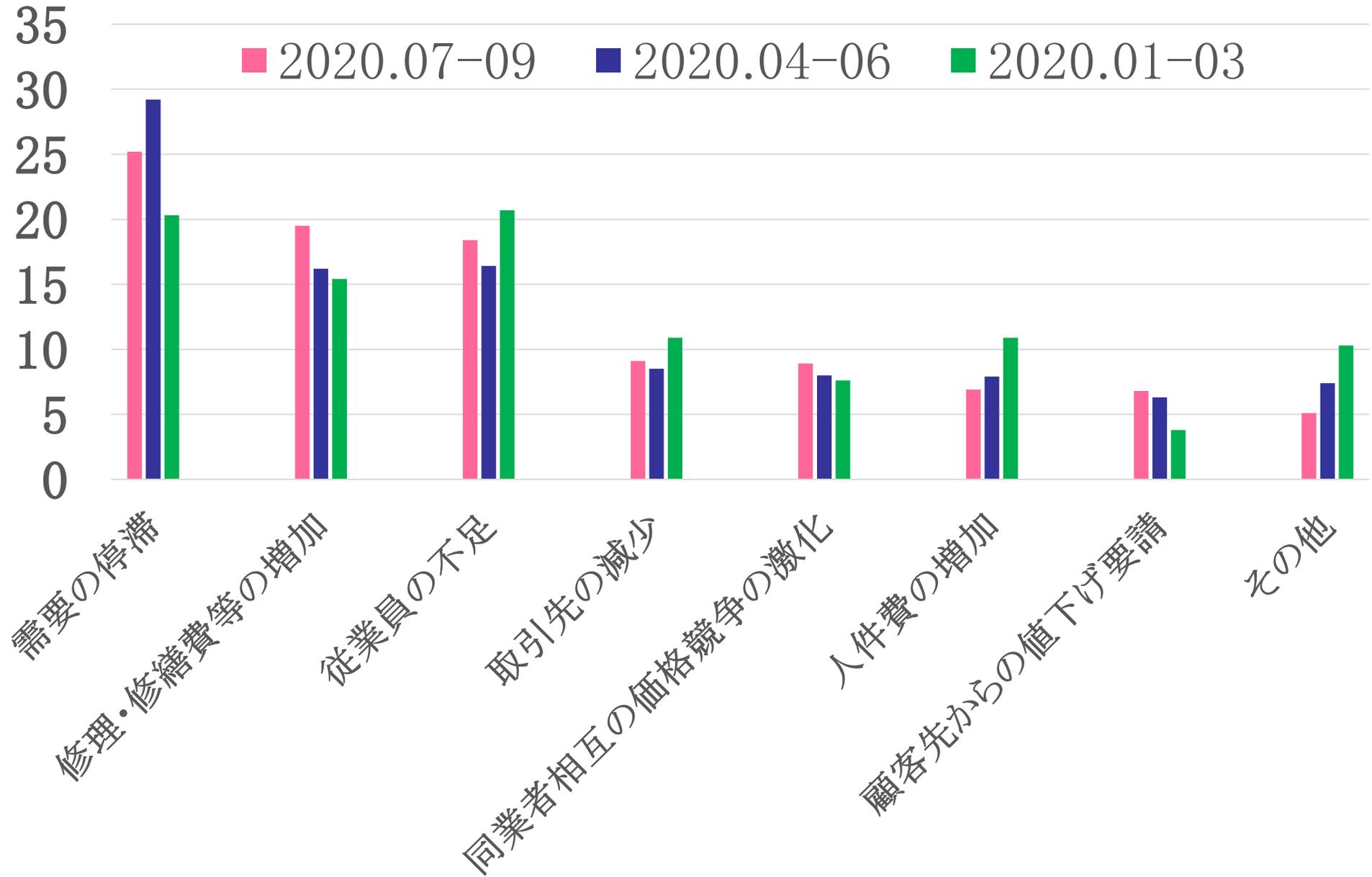
[2020年07-09月期][調査結果の概要]

景況判断 DI は▲38 となり、前期調査 (▲49) から 11 ポイント改善した。来期の見通しは▲32 となり、6 ポイント改善する見込みとなっている。

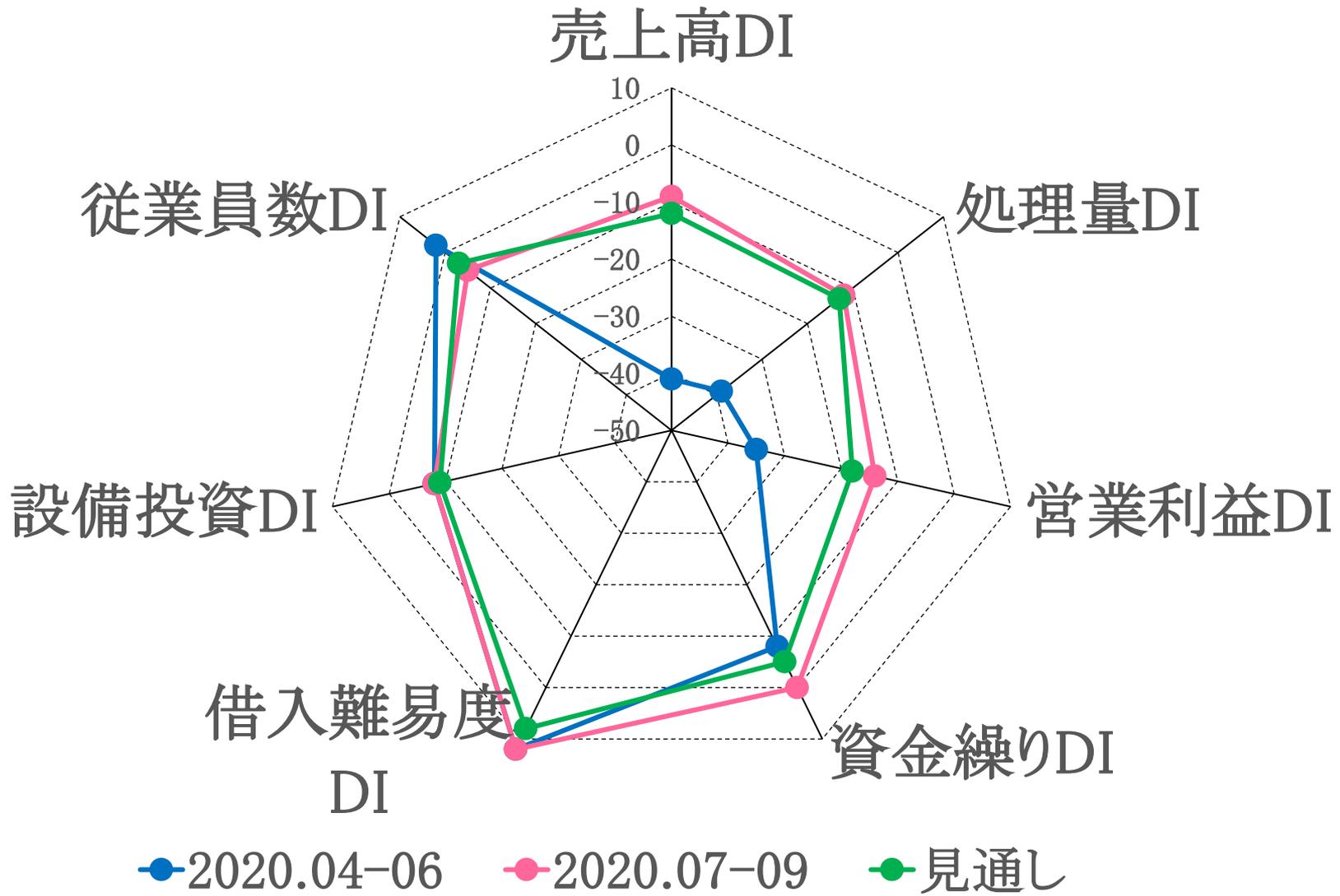
経営上の問題点を見ると、2期連続で「需要の停滞」が1位となった。



# 経営上の問題点



# 項目別DI



# 景況判断

○ 売上高の動向については、前年同期比(3ヶ月平均)で1.8%増となった。

○ 処理量の動向については、前年同期比(3ヶ月平均)で7.6%減となった。

○ 経常利益率については、平均値が5.6%となった。

○ 経営上の問題点は、「需要の停滞」25.2%(前期29.2%)が2期連続で1位となった。

2021年01月29日 厚生労働省の発表  
雇用情勢は大幅に悪化。

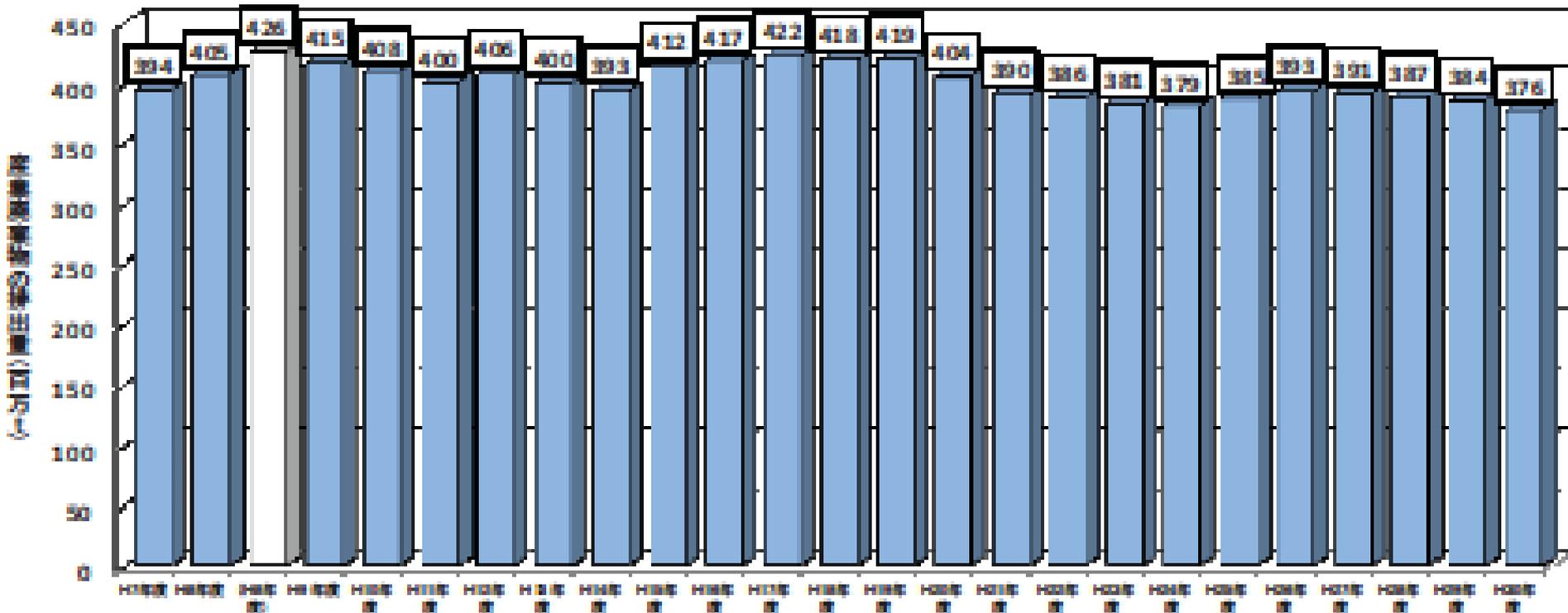
20年の平均有効求人倍率は1.18倍（働く意欲のある有効求職者数は6.9%増え182万人、企業からの有効求人数は21%減り216万人）で前年比0.42ポイント低下。下げ幅はオイルショック以来45年ぶりの大きさ。

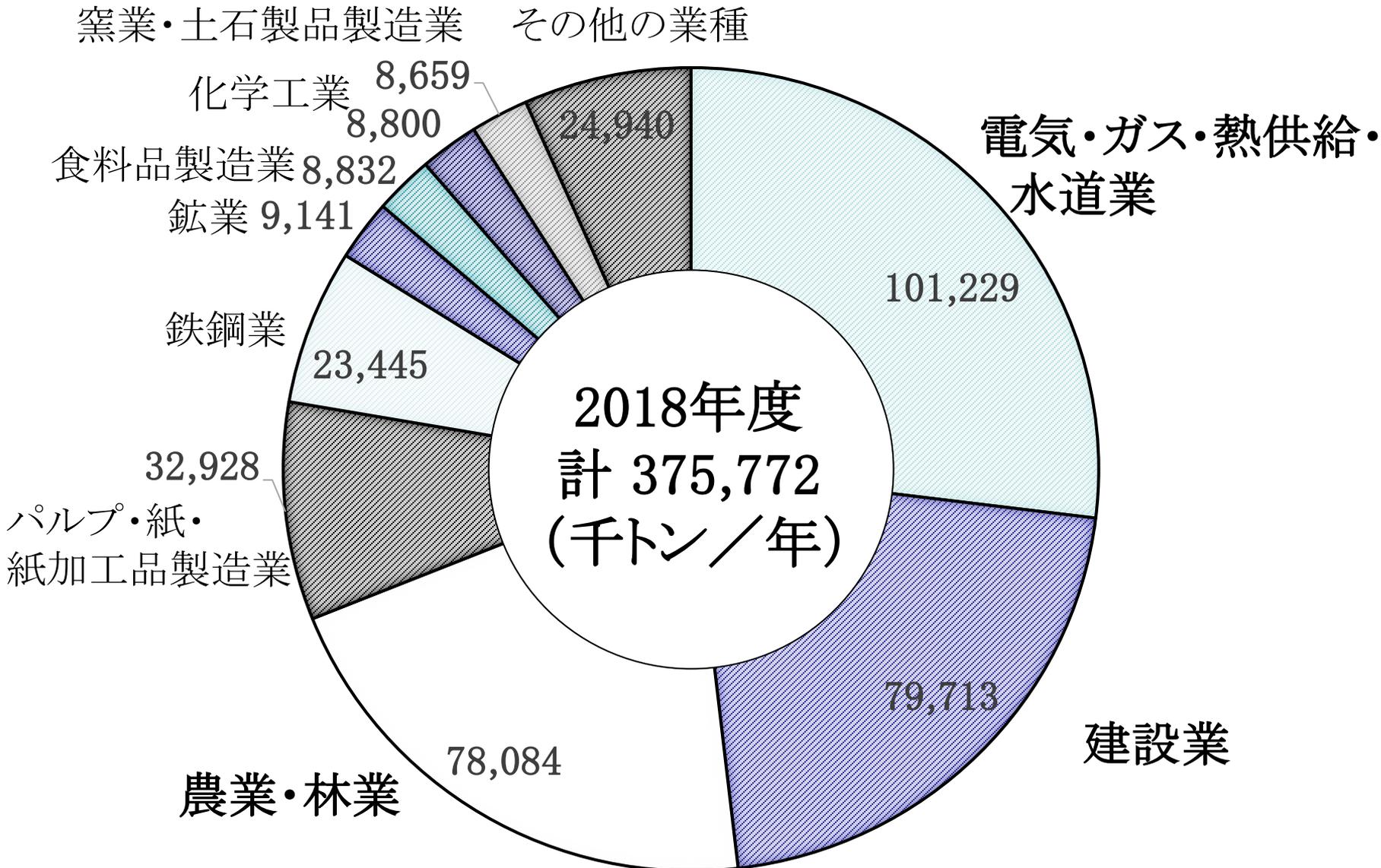
20年の平均休業者数は256万人で過去最大、完全失業率は2.8%で11年ぶりに悪化（総務省）。

# I-3. 産業廃棄物排出・処理状況

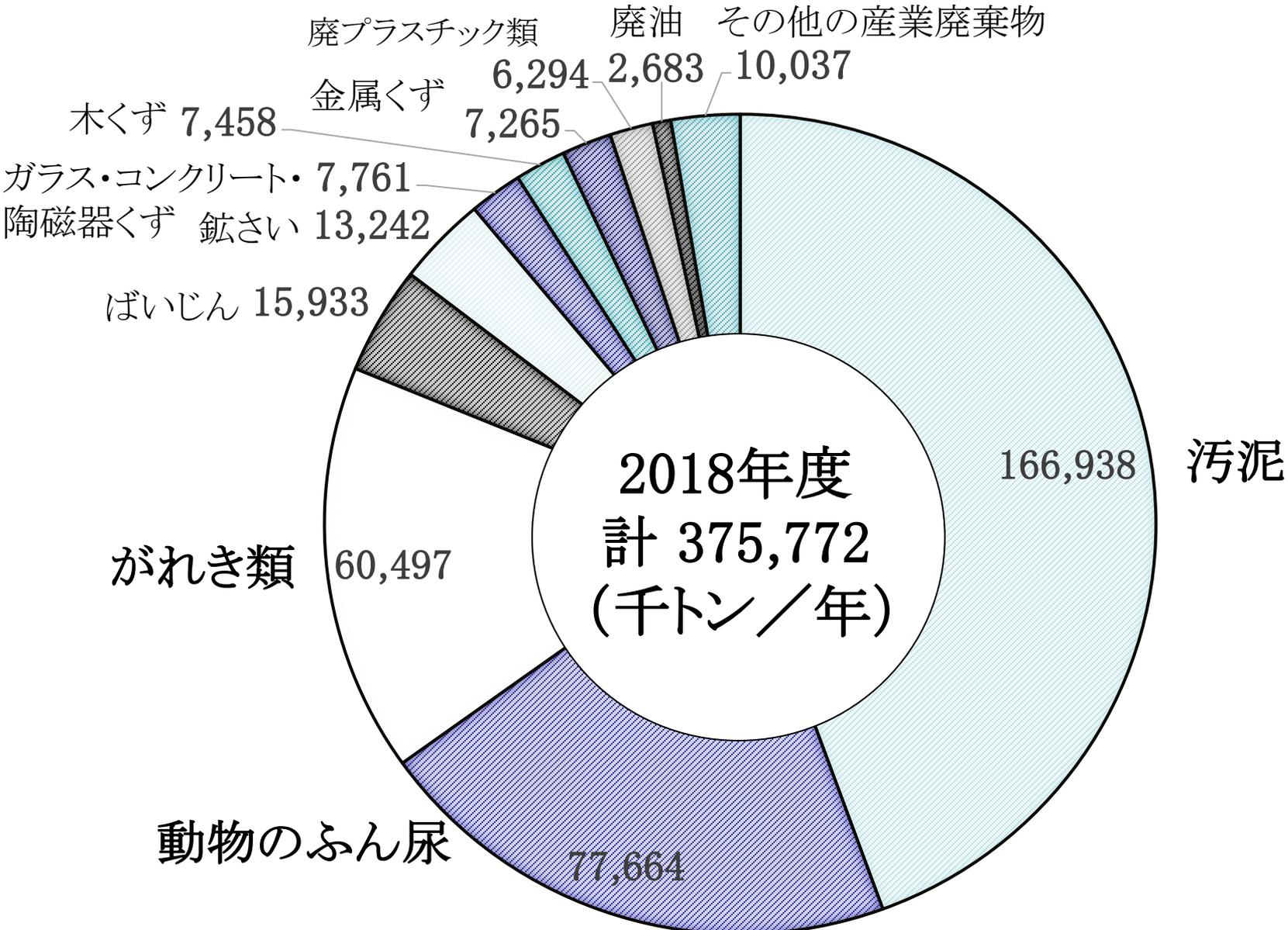
産業廃棄物排出・処理状況調査(2018年度実績値)環境省(2020年03月)

\* 産業廃棄物の全国排出量は、約3億7千6百万トン(前年より約800万トン減少)

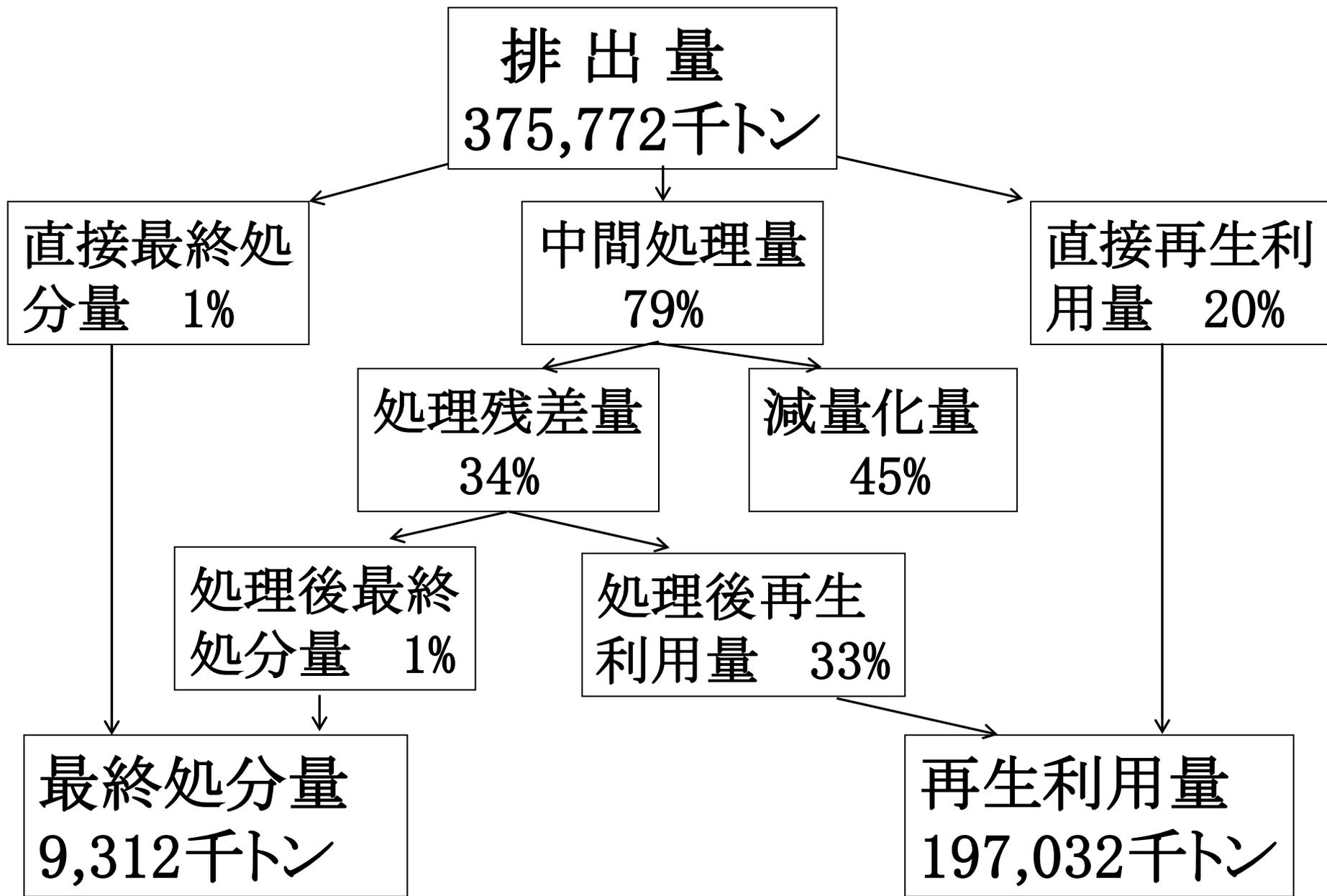




産業廃棄物の業種別排出量  
(2018年度実績値)



# 産業廃棄物の種類別排出量



# 産業廃棄物の処理実績(2018年度)

# I-4. 産業廃棄物処理業の実態調査 平成27年度 産業廃棄物処理業の振興 方策の検討に関する基礎的調査業務報 告書(平成28年3月 三菱総合研究所)

\* 環境省平成25年3月25日発表

産業廃棄物処理業実態調査結果

対象: 環境省産業廃棄物処理業者検  
索システムに登録されていた112,740社  
より13,378社を抽出し、7,598社より回答  
が得られた(回収率56.8%)。

# (1) 経営組織と経営規模

## 1-1. 経営組織

問2② 経営組織		会社	会社以外の法人・団体	個人経営	合計
全体	回答数(N)	6,938	189	461	7,588
	百分率(%)	91.4%	2.5%	6.1%	
収運のみ	N	3,205	36	380	3,621
	%	88.5%	1.0%	10.5%	
中間処理	N	3,160	113	70	3,343
	%	94.5%	3.4%	2.1%	
最終処分	N	193	23	8	224
	%	86.2%	10.3%	3.6%	
中間+最終	N	370	17	3	390
	%	94.9%	4.4%	0.8%	

収集運搬では個人経営が10.5%と高い。  
最終処分では、会社以外の法人・団体が10.3%と高い。

# (1) 経営組織と経営規模

## 1-2. 経営規模

問2②資本金額 (又は出資金額)		未回答	5百万未満	5百万以上 1千万未満	1千万以上 5千万未満	5千万以上 1億未満	1億以上 10億未満	10億以上
全体	回答数(N)	116	1,133	718	4,184	535	205	47
	百分率(%)	1.7%	16.3%	10.3%	60.3%	7.7%	3.0%	0.7%
収運のみ	N	55	643	424	1,885	153	37	8
	%	1.7%	20.1%	13.2%	58.8%	4.8%	1.2%	0.2%
中間処理	N	44	424	257	1,935	318	150	32
	%	1.4%	13.4%	8.1%	61.2%	10.1%	4.7%	1.0%
最終処分	N	8	33	12	118	17	3	2
	%	4.1%	17.1%	6.2%	61.1%	8.8%	1.6%	1.0%
中間+最終	N	6	32	25	240	47	15	5
	%	1.6%	8.6%	6.8%	64.9%	12.7%	4.1%	1.4%

資本規模1千万以上5千万未満の会社が多い。

10億円以上の事業者は、47件(0.7%)

## (2) 年間売上規模、兼業状況等

一事業所当たりの全体での平均売上高は、約1億3,000万円。

収集運搬のみの業者は、売上1,000万未満が77.5%を占める(ほとんどが中小零細業者?)。

中間処理では、1億以上10億未満の売上規模が最も多く、29.1%。

専業の割合 9.5%

### (3) 従業員数

問7② 産廃処理業の従業者数		4人以下	5人以上 9人以下	10人以上 29人以下	30人以上 49人以下	50人以上 99人以下	100人以上
全体	回答数(N)	3,102	1,155	1,028	224	143	43
	百分率	54.5%	20.3%	18.1%	3.9%	2.5%	0.8%
収集運搬のみ	N	1,610	340	192	25	8	2
	%	74.0%	15.6%	8.8%	1.1%	0.4%	0.1%
中間処理	N	1,275	684	700	161	111	33
	%	43.0%	23.1%	23.6%	5.4%	3.7%	1.1%
最終処分	N	106	42	32	3	3	0
	%	57.0%	22.6%	17.2%	1.6%	1.6%	0.0%
中間処理及び最終処分	N	109	88	104	35	21	8
	%	29.9%	24.1%	28.5%	9.6%	5.8%	2.2%

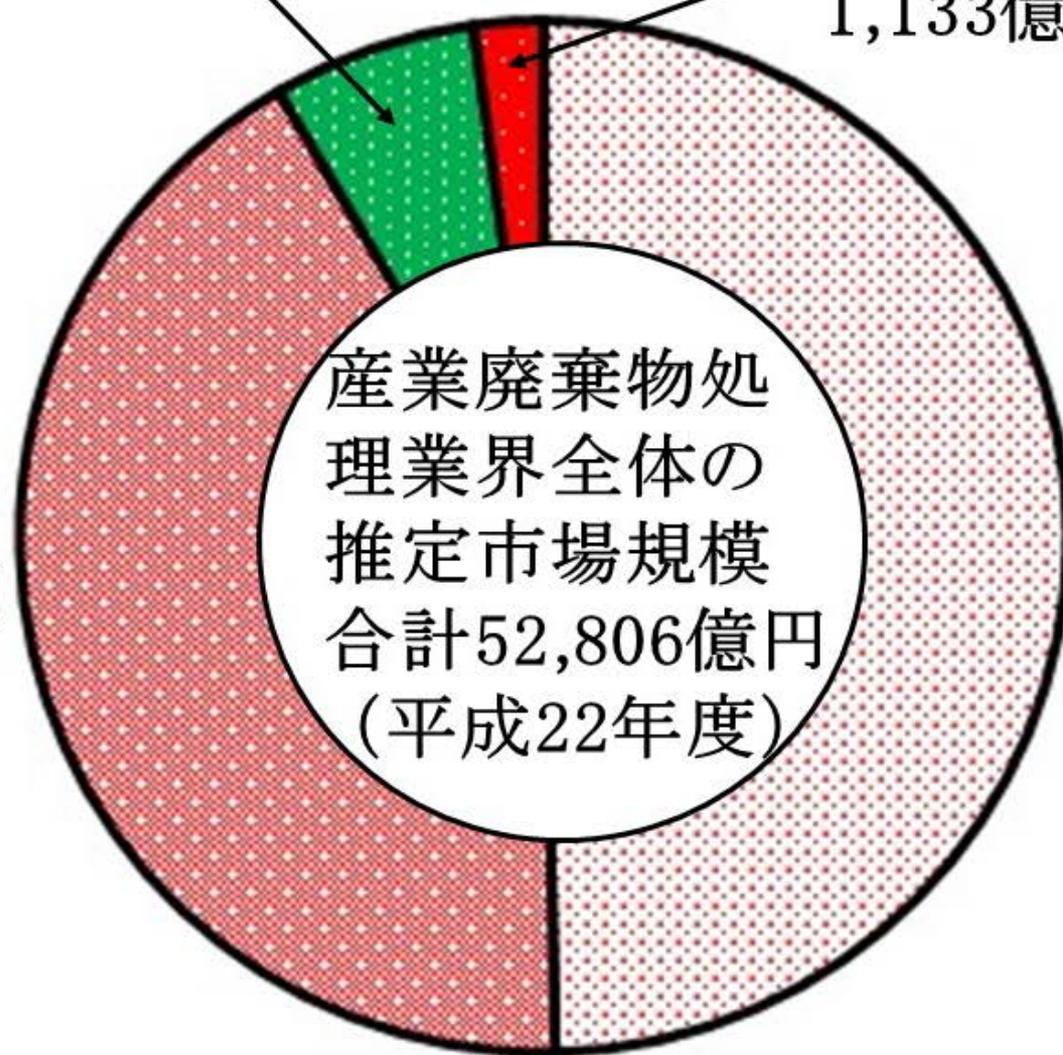
全体では、4人以下が最も多く54.5%。  
全体の平均従業員数は、10人。  
収集運搬のみでは、4人以下が74.0%と非常に多い。

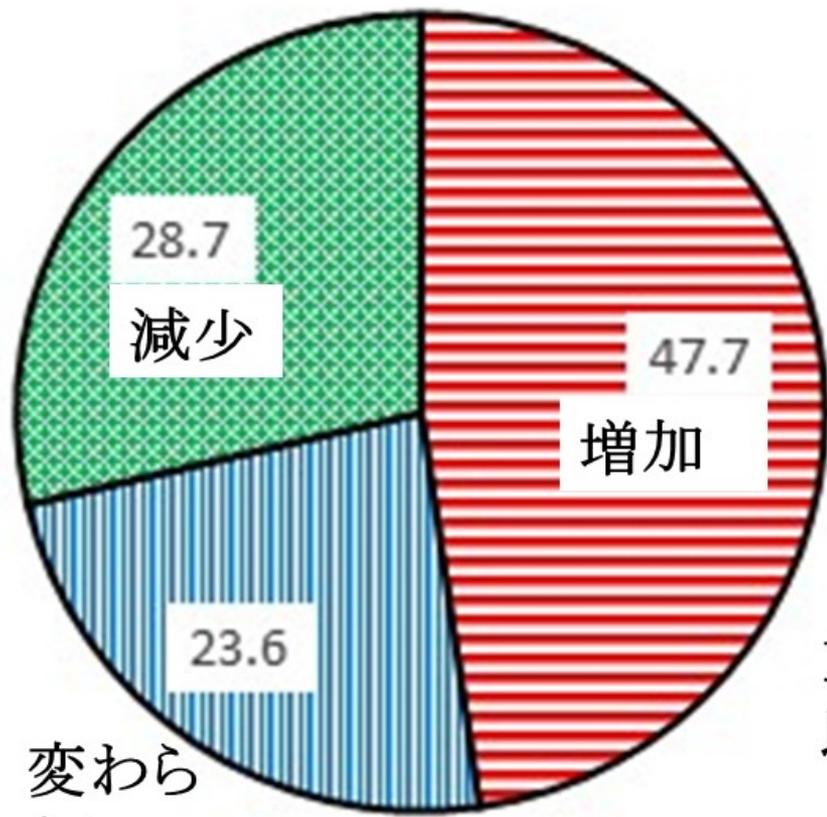
中間処理及び最終処分  
3,324億円

最終処分  
1,133億円

中間処理  
22,133億円

収集運搬のみ  
26,217億円

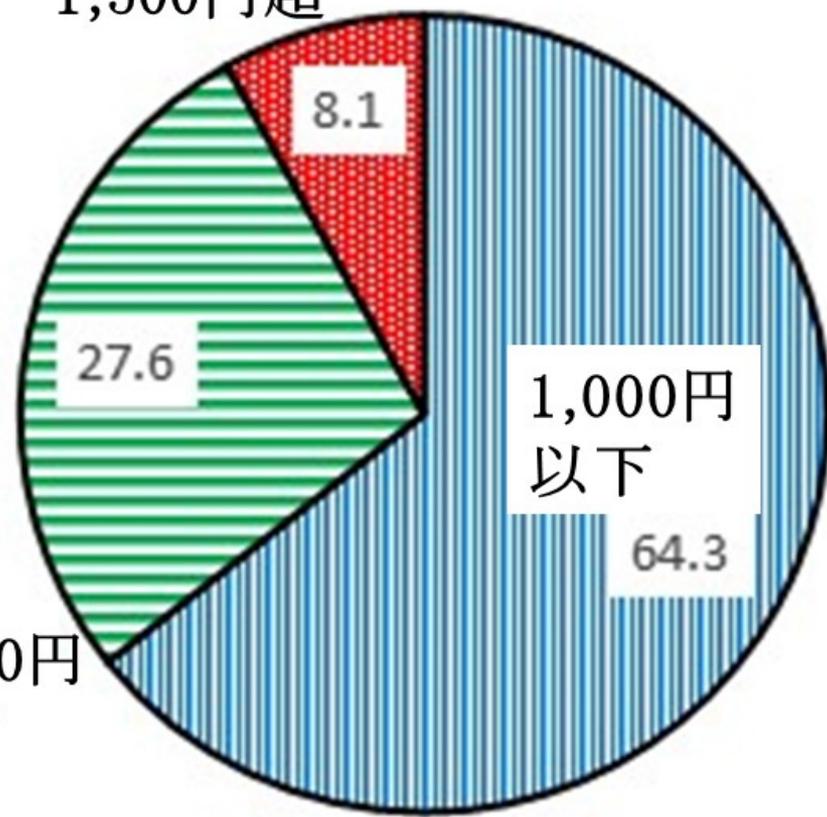




変わらない

10年前との比較  
における取扱量  
の変化

1,500円超



1,500円  
以下

産業廃棄物処理  
業の最低賃金  
(平成22年度)

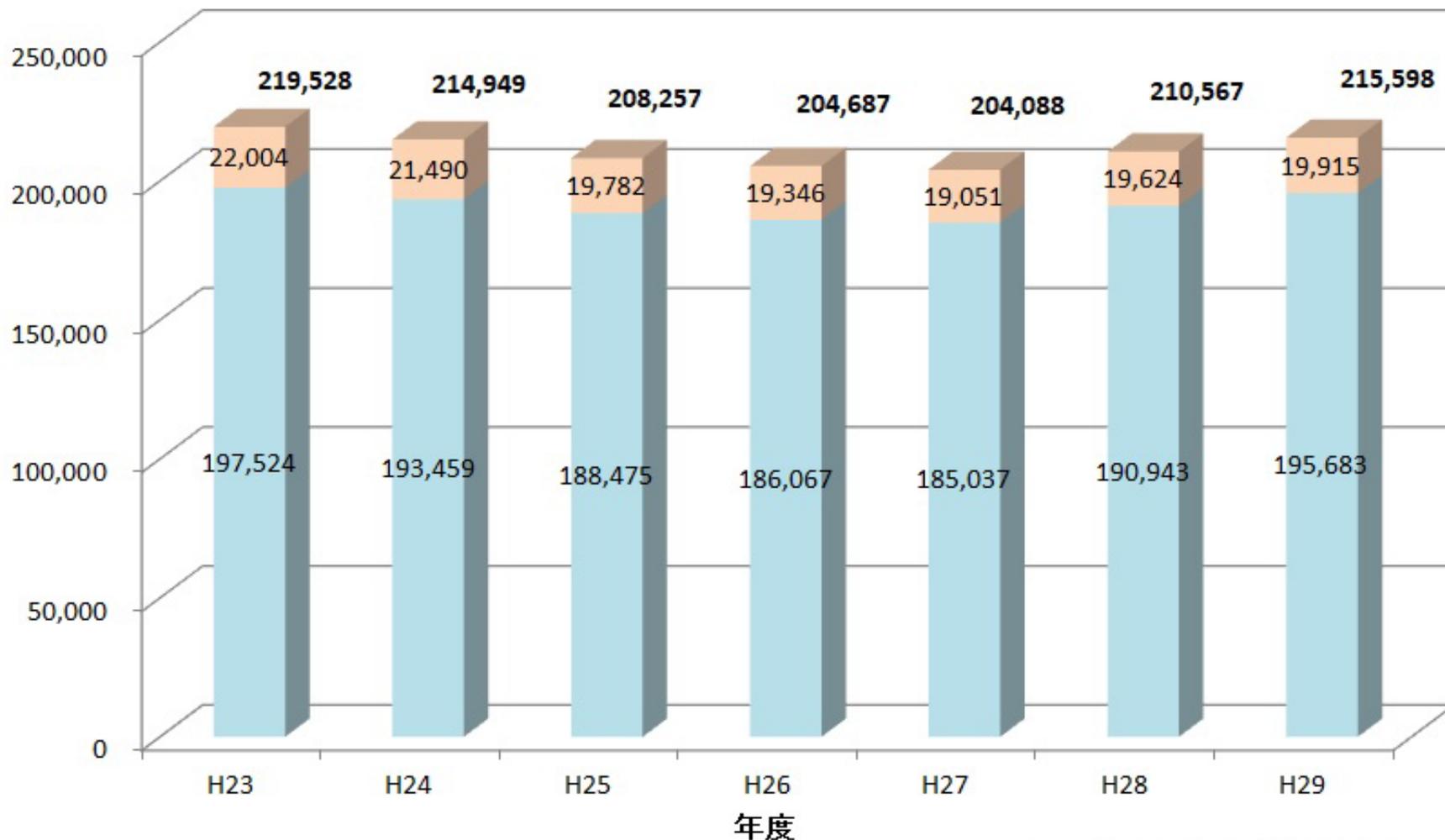
# 産業廃棄物・環境関連業界の近年の動向 (2020年07月24日 Web)

## 3つの特徴

1. 売上の多くは大手が占める。
2. 産業廃棄物は年々増加。
3. 新技術・設備の開発にも力を入れている。

# ①収集運搬業の許可件数

■ 特別管理産業廃棄物 ■ 産業廃棄物

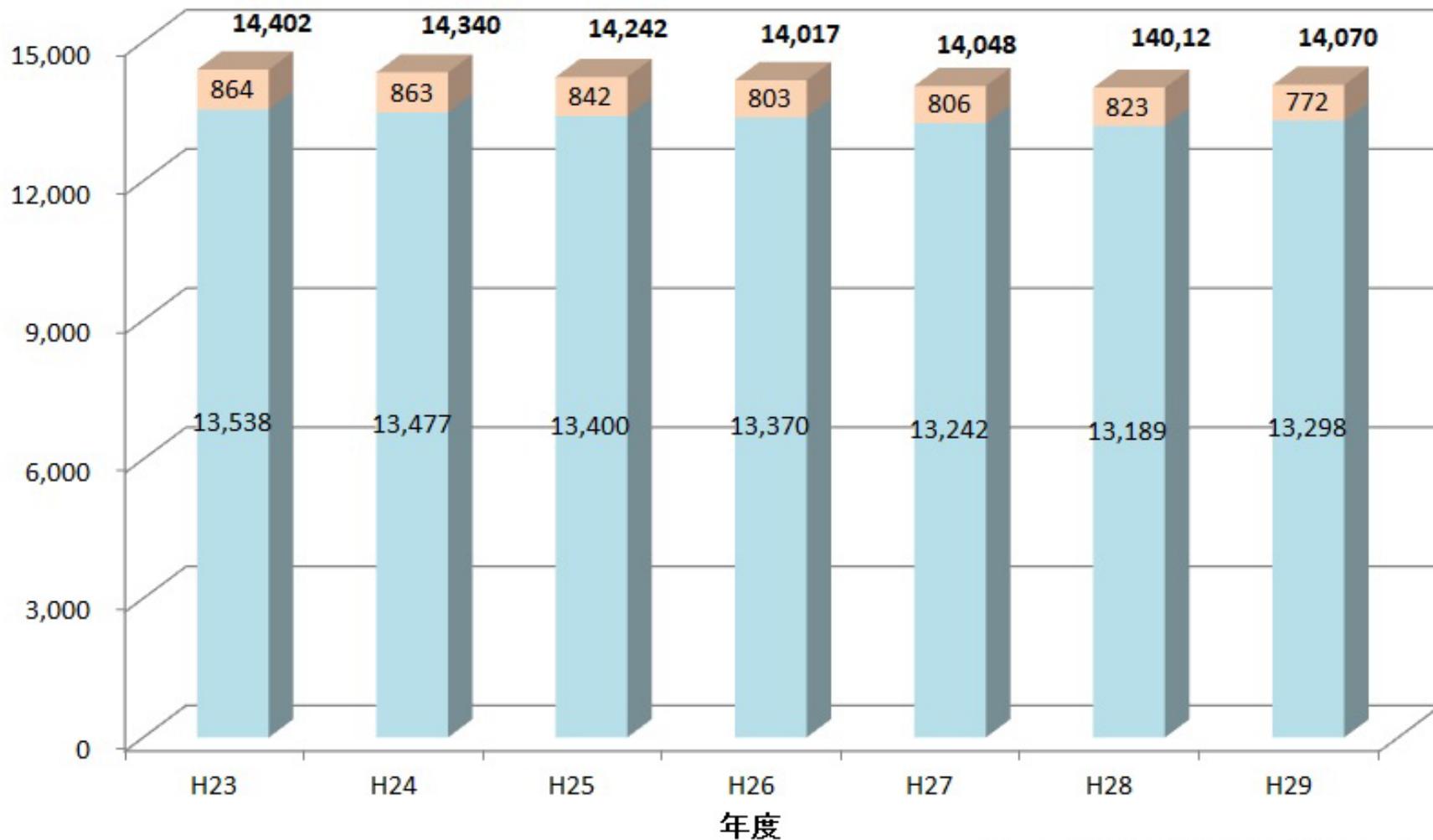


出典：環境省報道発表資料(令和2年6月2日)

## 産業廃棄物収集運搬業の許可件数

## ②処分業の許可件数

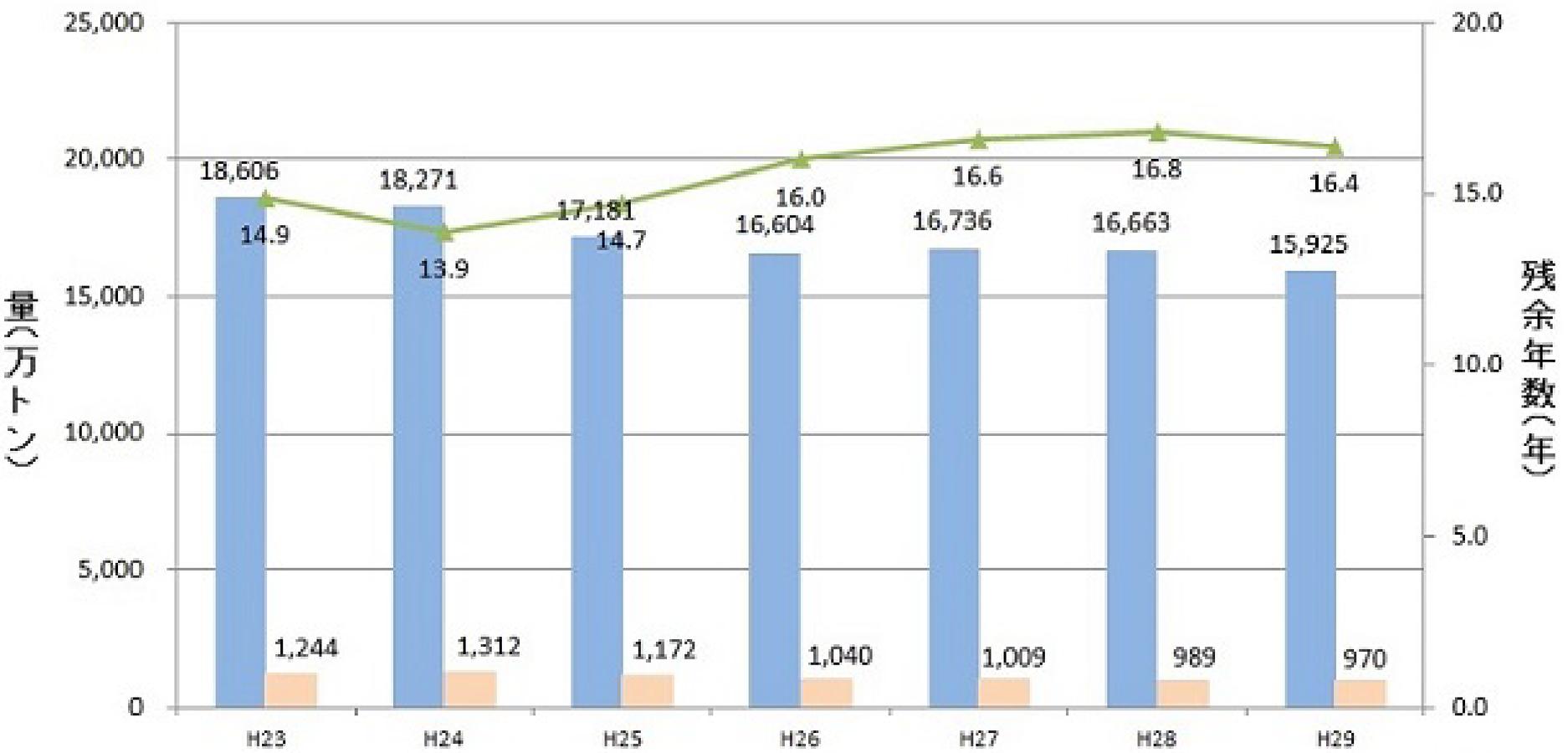
■ 特別管理産業廃棄物 ■ 産業廃棄物



出典：環境省報道発表資料(令和2年6月2日)

# 産業廃棄物処分業の許可件数

■ 残存容量 ■ 最終処分量 ▲ 残余年数



出典：環境省報道発表資料(令和2年6月2日)

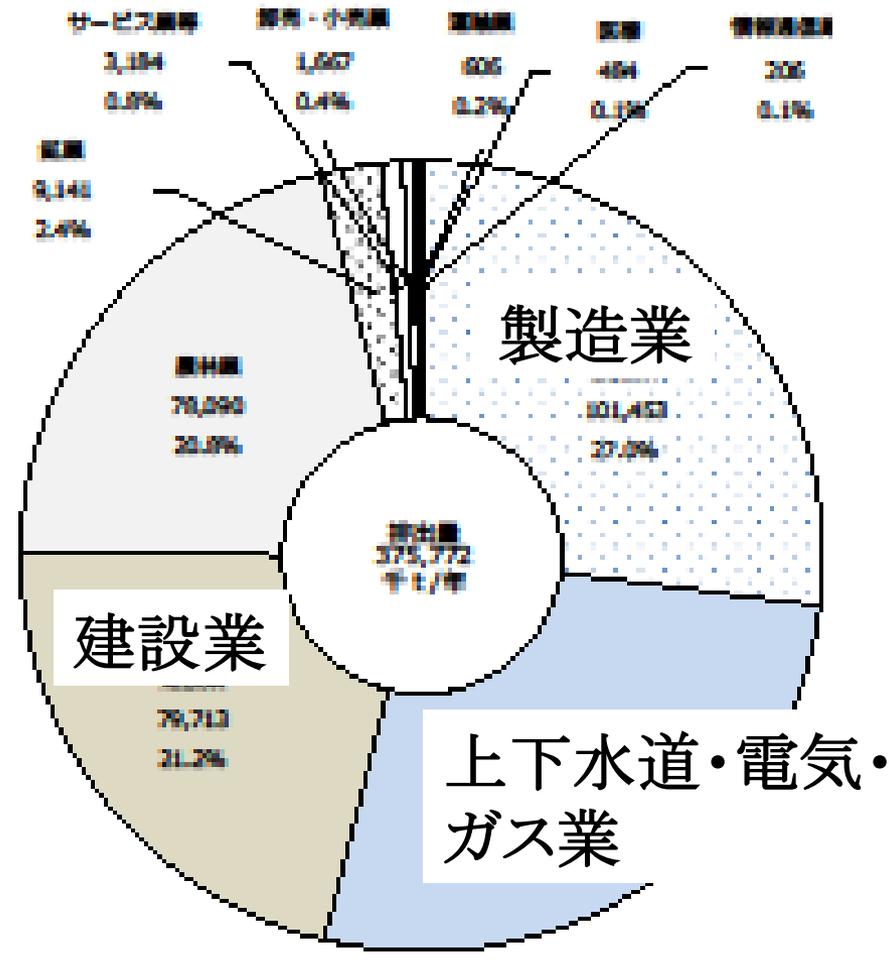
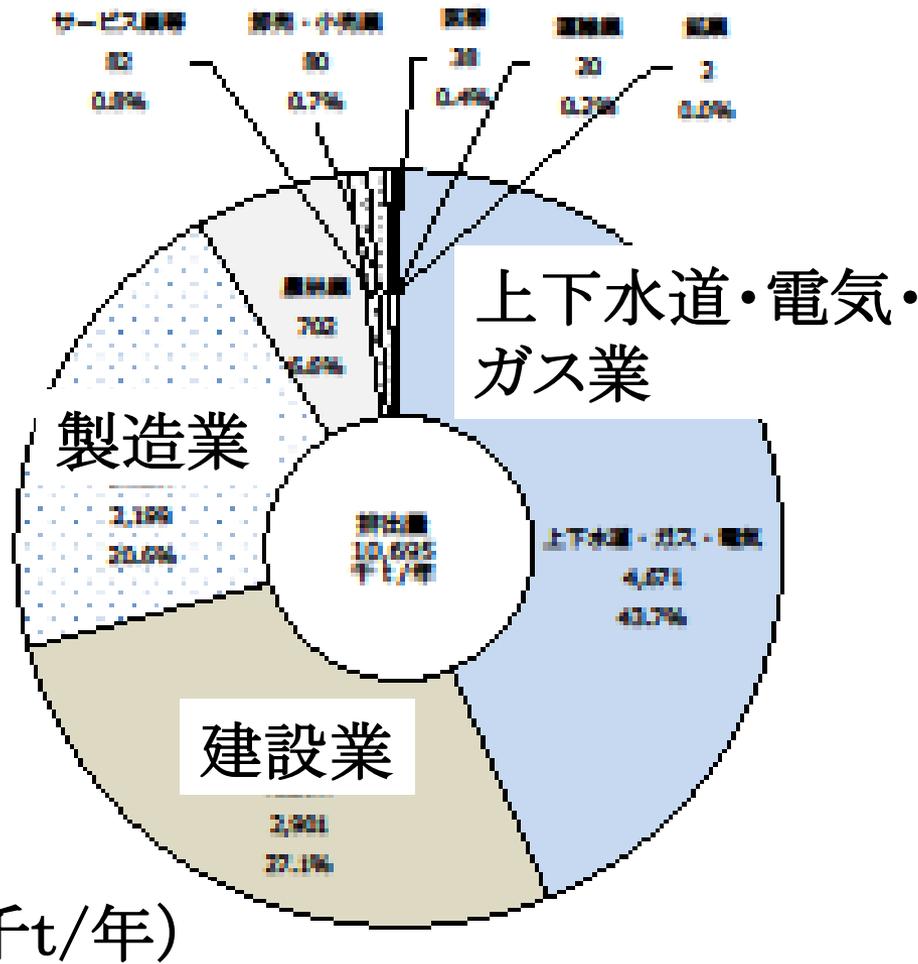
# 最終処分場の残余容量、埋立処分量 および残余年数の推移

# I-5. 埼玉県の状況・予想

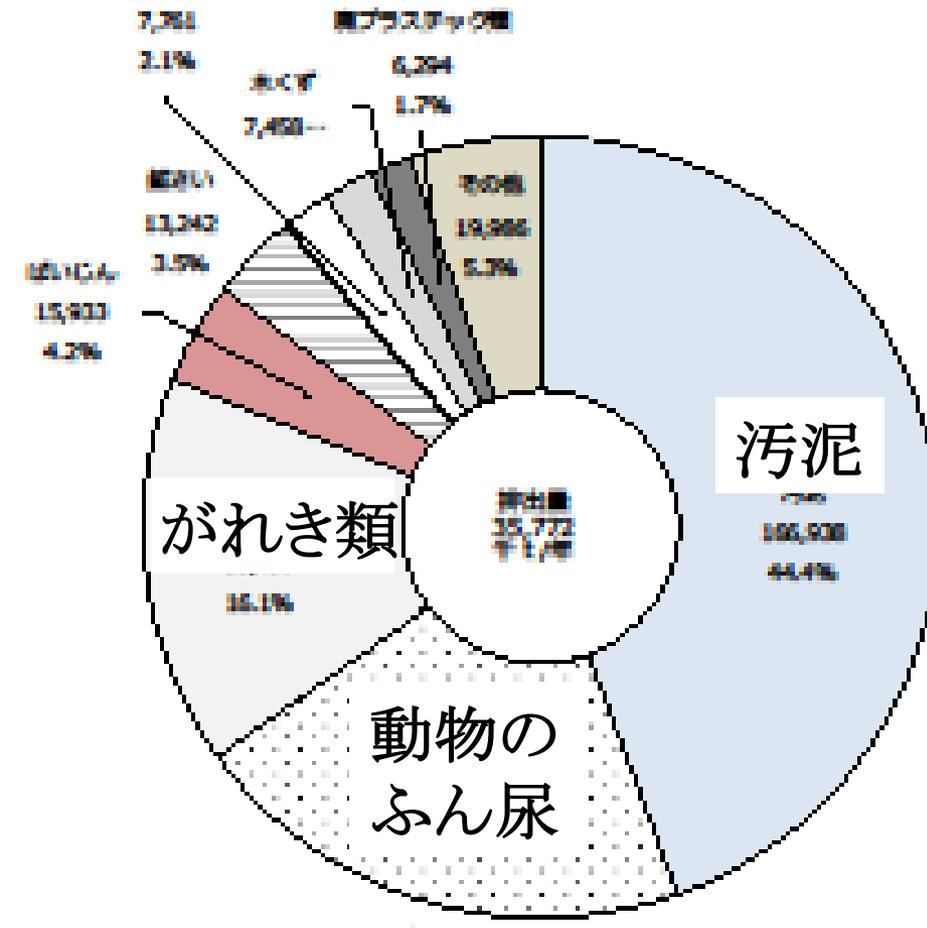
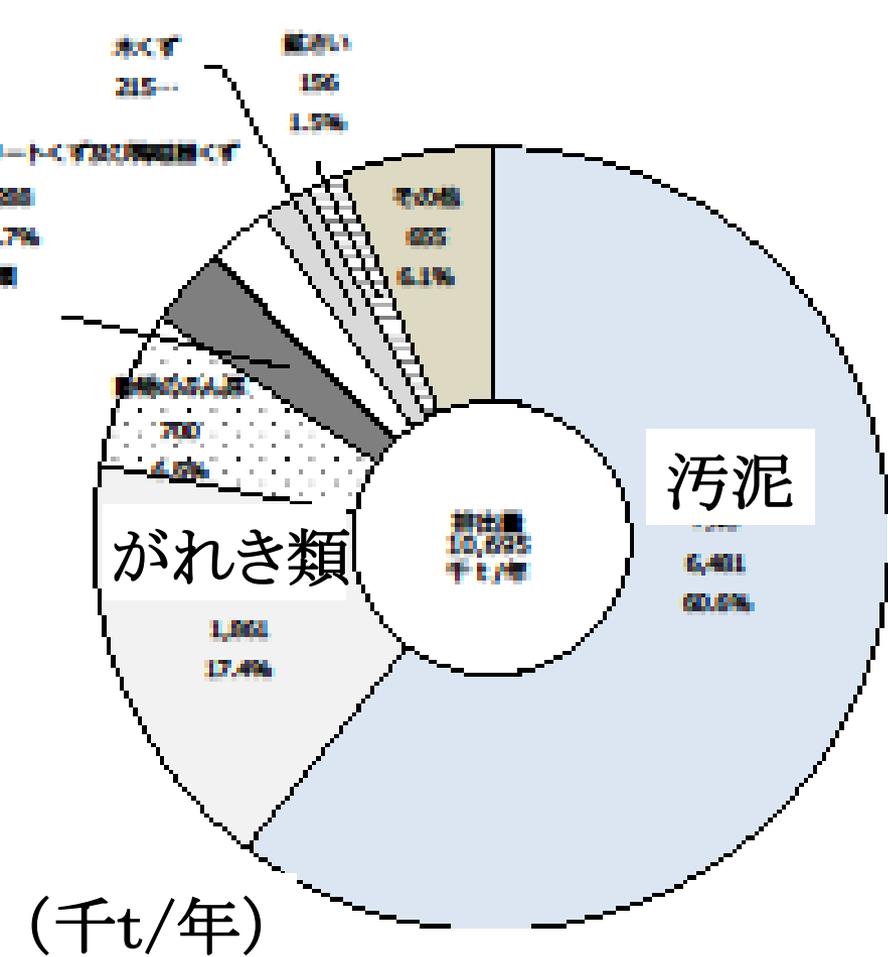
各環境管理事務所管轄地域

- 中央環境管理事務所
- 西部環境管理事務所
- 東松山環境管理事務所
- 秩父環境管理事務所
- 北部環境管理事務所
- 越谷環境管理事務所
- 東部環境管理事務所
- 政令指定都市及び中核市

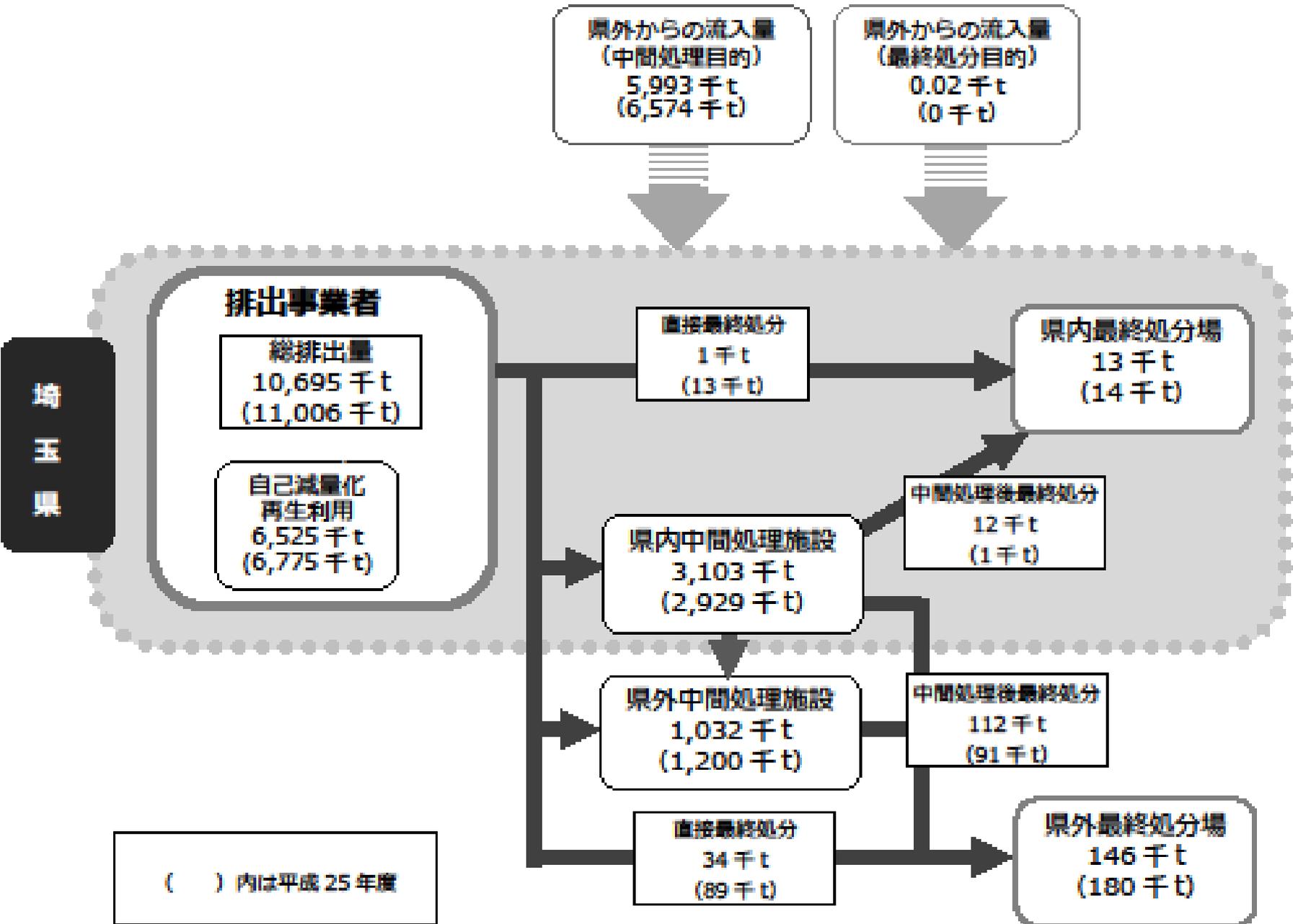




2018度 業種別排出割合  
埼玉県(左) 全国(右)



2018度 種類別排出割合  
埼玉県(左) 全国(右)



# 産業廃棄物の移動状況(2018年度)

# 業種別産業廃棄物の排出量予測

	平成 30 年度	令和 7 年度		令和 12 年度	
	実績値(千 t)	推計値(千 t)	平成 30 年度比	推計値(千 t)	平成 30 年度比
農林業	702	688	98.0%	626	89.2%
建設業	2,901	2,634	90.8%	2,520	86.9%
製造業	2,199	2,098	95.4%	2,067	94.0%
上下水道・電気・ガス業	4,671	4,952	106.0%	4,865	104.2%
運輸業	20	23	115.0%	23	115.0%
卸売・小売業	80	87	108.8%	106	132.5%
医療・福祉	38	45	118.4%	44	115.8%
その他	84	108	128.6%	137	163.1%
合計	10,695	10,635	99.4%	10,388	97.1%

第9次埼玉県廃棄物処理基本計画(案)

# 産業廃棄物の処理・処分量予測

	平成 30 年度	令和 7 年度		令和 12 年度	
	実績値(千 t)	推計値(千 t)	割合	推計値(千 t)	割合
再生利用量	4,135 (38.7%)	3,924 (36.9%)	94.9%	3,792 (36.5%)	91.7%
減量化量	6,400 (59.8%)	6,556 (61.6%)	102.4%	6,442 (62.0%)	100.7%
最終処分量	159 (1.5%)	155 (1.5%)	97.5%	154 (1.5%)	96.9%
合計	10,695	10,635	99.4%	10,388	97.1%

第9次埼玉県廃棄物処理基本計画(案)

# I-6. 産業廃棄物処理業が直面するリスク



# 第2章 安全衛生管理規程の必要性

## 産業廃棄物処理業における労働災害の動向

## Ⅱ-1. 安全衛生管理規程の目的

### ●安全衛生規程作成支援ツール

従業員数、処理内容を選択するだけで、自動的に「産業廃棄物処理業におけるモデル安全衛生規程及び解説」に沿った安全衛生規程の作成を可能とするツール。

<https://www.zensanpairen.or.jp/kitei/form.html>

# 公益社団法人 全国産業資源循環連合会 (旧 全国産業廃棄物連合会)

- 安全衛生規程の作成: 産業廃棄物処理業における第2次労働災害防止計画の重点項目。
- 産業廃棄物業界は、他産業と比較して労働災害が多い業界です。当連合会では平成16年度から安全衛生委員会を設置し、各都道府県産業廃棄物協会と連携を取りながら組織的に安全衛生水準の向上に取り組んでいます。

# 管理規程の例

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 ○○株式会社における安全衛生の管理活動を充実し、労働災害を未然に防止するために必要な基本的事項を明らかにし、従業員的安全と健康を確保するとともに快適な職場環境の形成を促進し、作業遂行を円滑化し、生産の向上を図ることを目的とする。

# 管理規程の例

第1章 総則

第2章 安全衛生管理体制

第3章 職務権限(権限、職責)

第4章 会議(安全衛生委員会)

第5章 安全衛生教育

第6章 日常安全衛生管理

第7章 災害が発生した場合の措置

第8章 表彰及び懲戒

## Ⅱ-2. 労働災害の定義

### ◎ 労働災害(労働安全衛生法)

労働者の就業に係る建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等により、又は作業行動その他業務に起因して、労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡すること。

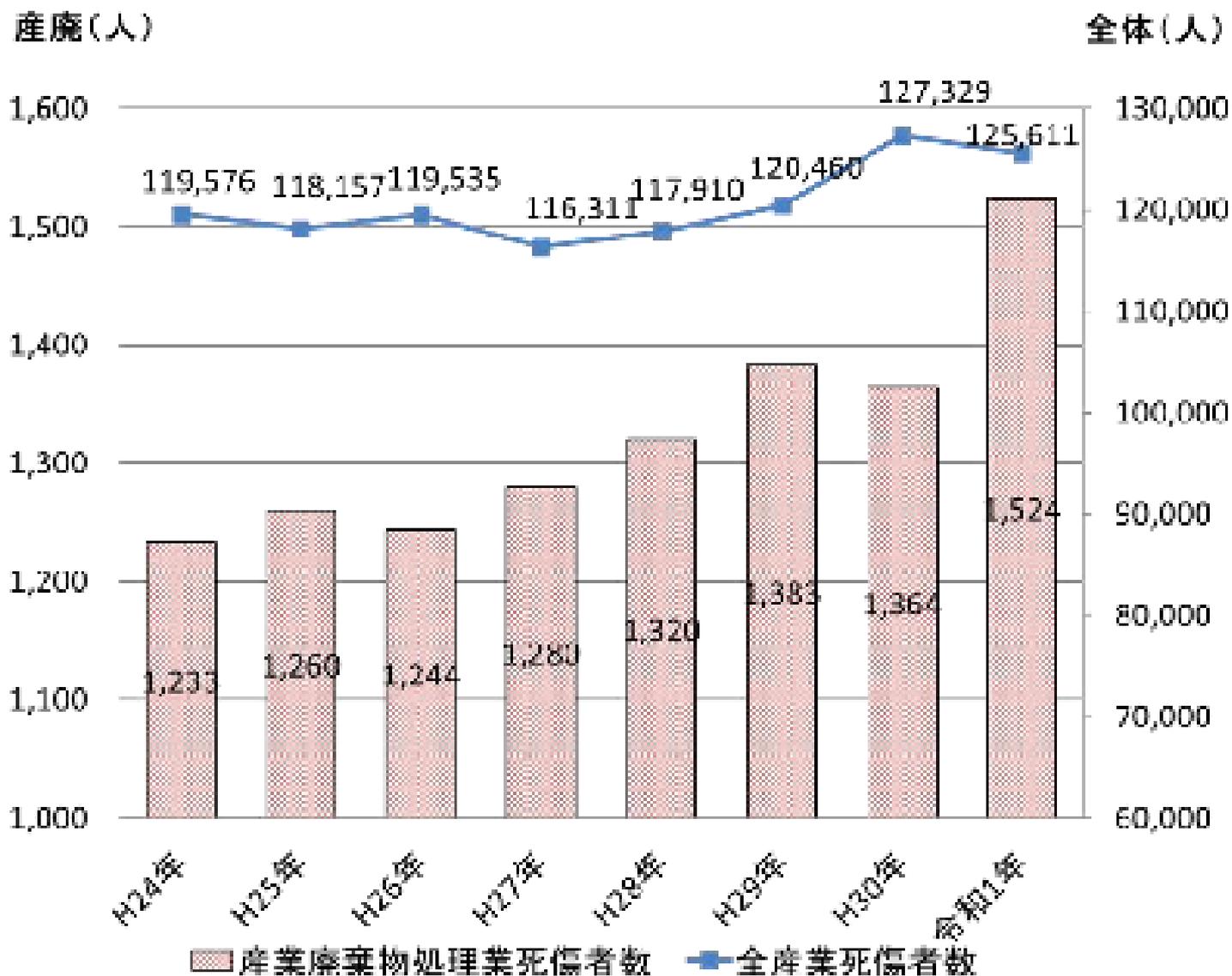
### ◎ 業務災害(労働者災害補償保険法)

業務上の事由による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等。

## Ⅱ-3. 労働災害発生状況

労働災害事例 職場のあんぜんサイト  
厚生労働省

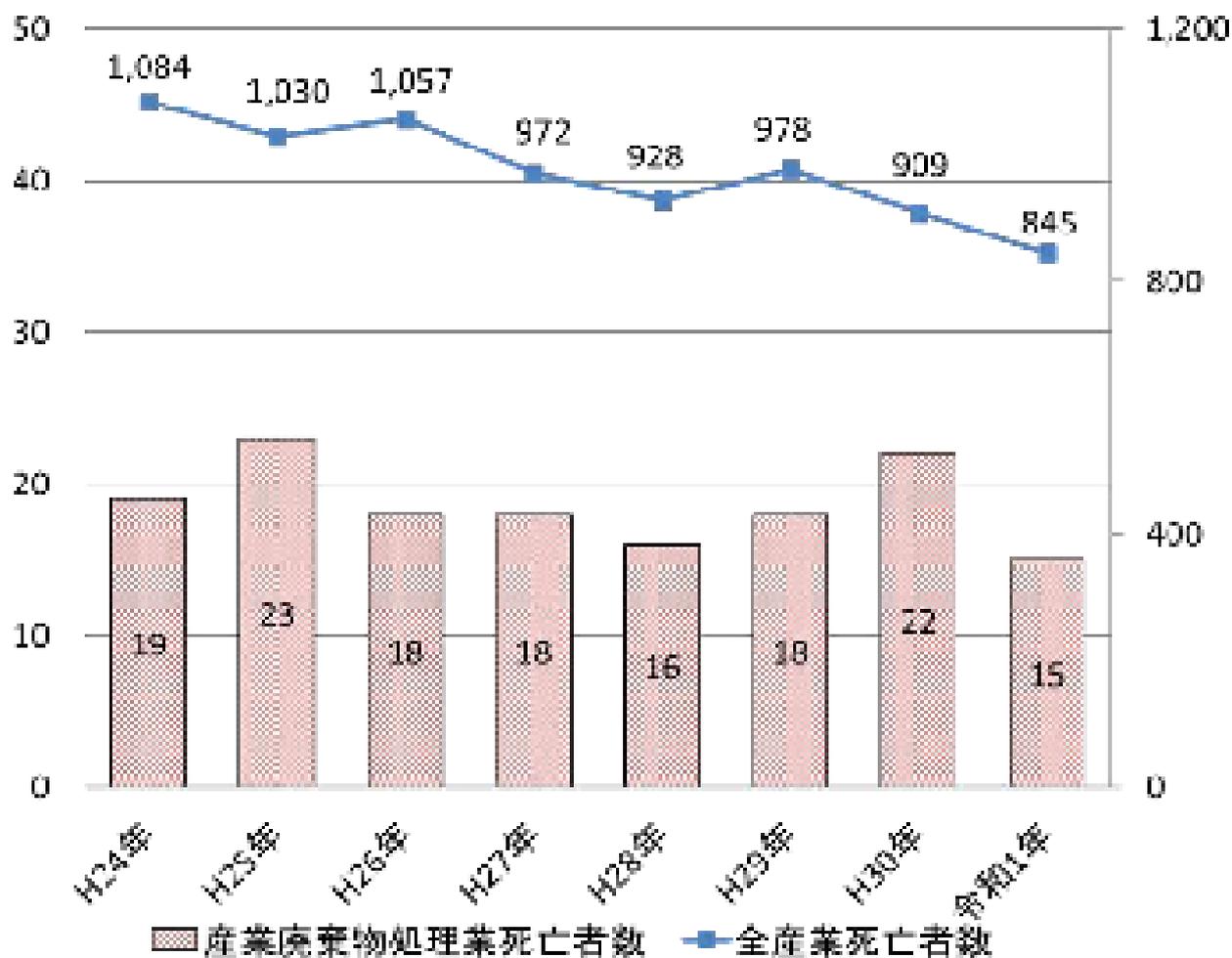
“[http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen\\_pg/  
SAI\\_LST.aspx](http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/SAI_LST.aspx)”



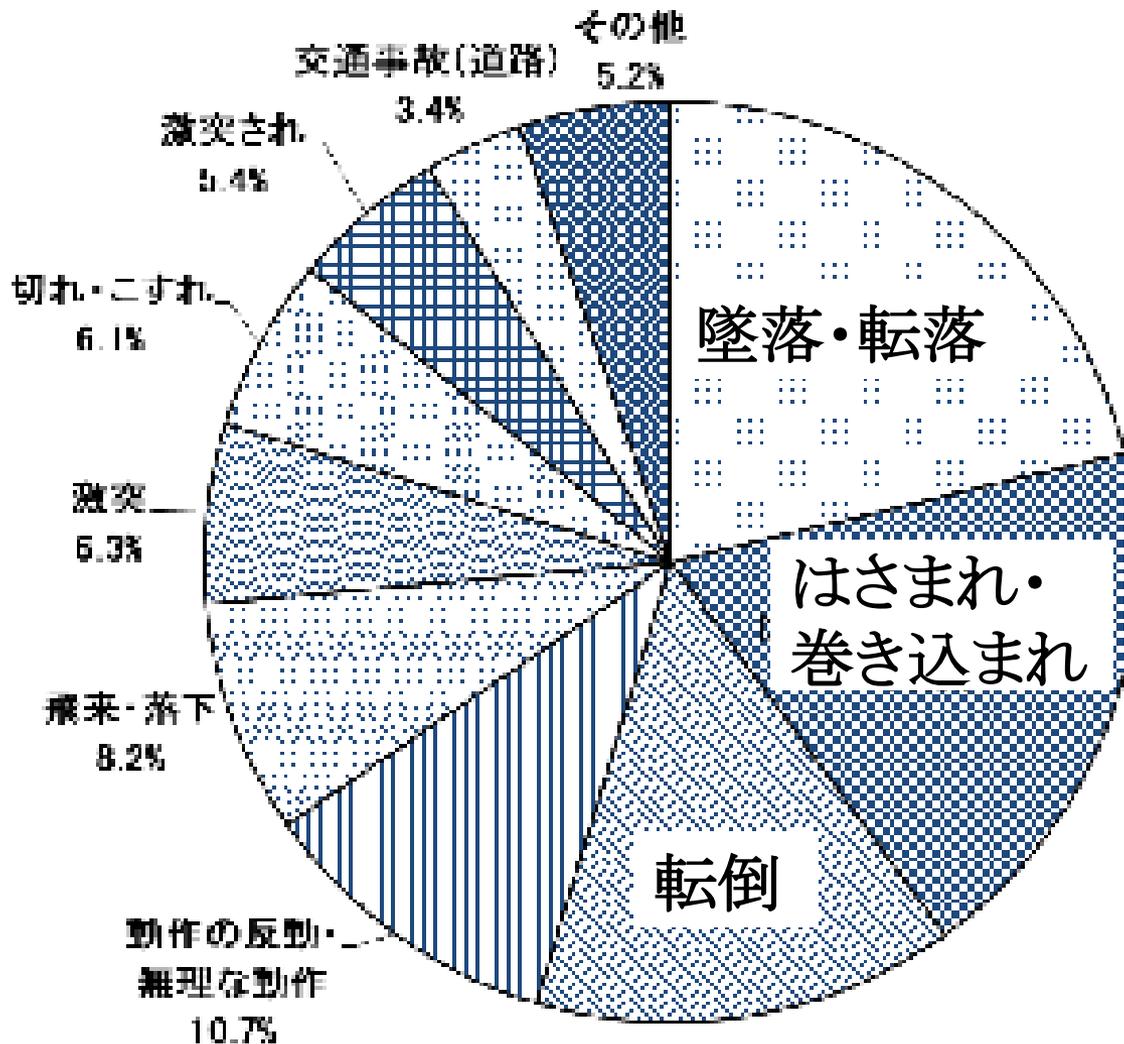
# 休業4日以上の死傷者数

産廃(人)

全体(人)



# 死亡者数



# 死傷災害の事故の型別(2019年)

# 労働災害率

2019年(30人以上)	度数率	強度率
調査産業計	1.80	0.09
1,000人以上	0.47	0.03
500～999人	1.19	0.06
300～499人	1.55	0.10
100～299人	2.53	0.12
50～99人	3.28	0.16
30～49人	3.43	0.12
一般・産業廃棄物処理業	6.99	0.17

\* 度数率: 100万延労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、労働災害の頻度を示したものです。

\* 強度率: 1,000延労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さを示したものです。

# 度数率 6.99 の意味は？

\* 100万延労働時間：1日8時間労働で、土日休み、夏冬に1週間程度の休みが取れるとすると、約500年。

\* 500人の労働者がいる作業場では1年間で合計100万延労働時間。

\* 6.99の場合：1年間で71～72人当たり一人が労働災害で死傷する。

# 2019年 業種別事業場規模別労働災害及び死亡災害発生状況

業種		規模						計
		～ 9人	10人 ～ 29人	30人 ～ 49人	50人 ～ 99人	100人 ～ 299人	300人 ～	
産業廃 棄物	労災	297	534	318	249	122	4	1,524
	死亡	6	4	2	2	1	0	15
その他の 廃棄物	労災	111	255	184	207	130	3	890
	死亡	5	3	3	1	0	0	12
清掃・と 畜	労災	1,010	1,538	1,084	1,004	1,134	847	6,617
	死亡	14	14	9	4	3	2	46
合計	労災	25,021	32,472	19,096	18,666	19,865	10,491	125,611
	死亡	281	260	105	105	66	28	845

# 2019年 業種別事故型別労働災害及び死亡災害発生状況

業種		転倒	墜落・転落	巻き込まれ・はさまれ	動作の反動・無理な動作	切れ・こすれ	交通事故 (道路)	飛来・落下	合計
産業廃棄物	労災	223	323	287	163	93	52	125	1,524
	死亡	0	4	5	0	0	1	1	15
その他の廃棄物	労災	157	123	138	174	46	48	53	890
	死亡	1	1	2	0	0	4	0	12
清掃・と畜	労災	2,127	1,307	667	859	263	195	267	6,617
	死亡	1	18	8	0	0	7	1	46
合計	労災	29,986	21,346	14,592	17,709	7,977	7,350	6,049	125,611
	死亡	22	216	104	0	4	157	43	845

# 2019年 業種別起因物別労働災害及び死亡災害発生状況

業種		仮設物、建築物等	動力運搬機	用具	乗物	等 人力機械工具	材料	合計
産業廃棄物	労災	259	440	87	30	36	155	1,524
	死亡	0	8	1	0	0	0	15
その他の廃棄物	労災	229	225	47	26	18	64	890
	死亡	1	5	0	2	0	0	12
清掃・と畜	労災	2,592	832	635	187	221	319	6,617
	死亡	11	15	4	2	0	0	46
合計	労災	34,068	12,422	11,557	8,487	8,061	6,273	125,611
	死亡	140	165	36	97	9	9	845

# 2019年 業種別年齢別労働災害及び死亡 災害発生状況

業種		年齢		20歳 ～ 29歳	30歳 ～ 39歳	40歳 ～ 49歳	50歳 ～ 59歳	60歳 ～	計
		～ 19歳	～ 19歳						
産業廃 棄物	労災	15	130	265	392	368	354	1,524	
	死亡	0	0	2	3	3	7	15	
その他の 廃棄物	労災	4	75	147	219	261	184	890	
	死亡	0	2	1	3	1	5	12	
清掃・と 畜	労災	44	418	704	1,104	1,419	2,928	6,617	
	死亡	0	5	6	7	9	19	46	
合計	労災	2,680	15,025	17,434	26,463	30,294	33,715	125,611	
	死亡	4	82	95	174	184	306	845	

## 社会的な責任

企業のイメージ低下  
存在基盤の喪失

## 民事上の責任

損害賠償

# 労働災害

## 行政上の責任

作業停止・許可取消等の  
行政処分

## 刑事上の責任

労働安全衛生法違反  
業務上過失致死傷罪

産業廃棄物処理法に  
おける欠格事由に該当

労働災害で問われる企業の責任

# 第3章 安全衛生管理規程における安全衛生管理体制

# Ⅲ-1. 労働衛生行政と基本的な法律

## 労働衛生行政

厚生労働省 労働基準局 →

都道府県労働局 → 労働基準監督署

### ● 労働基準法 (1947年制定)

\* 労働者: 労働基準法第9条

職業の種類を問わず、事業又は事務所(以下「事業」という)に使用される者で、賃金を支払われる者

# ● 労働者災害補償保険法 (1947年制定)

業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等 →

保険給付

## ◎ 業務災害 (労働災害)

- \* 業務起因性: 業務と傷病等の間に因果関係があること(業務が原因)。
- \* 業務遂行性: 労働関係のもとで起きた災害であること。

2019年02月12日

千葉労基署 労災不支給

\* 男性支店長がくも膜下出血で死亡

2019年02月21日

鶴見労基署 労災不支給

\* 営業職の男性が出張先のホテルで急性循環不全で死亡。

社屋外の除去？

\* 事業主の指揮監督下ではない。

\* 具体的な業務命令がない。

# ● 労働者災害補償保険法 (1947年制定)

## ◎ 保険料の負担

- \* 労災保険分は、全額事業主の負担。  
(54業種で過去の災害率などを考慮して定められる)
- \* 雇用保険分は、事業主と被保険者 (労働者) がそれぞれ負担。

# ● 労働安全衛生法（安衛法1972年制定）

1. 職場における労働者の安全と健康の確保。

2. 快適な職場環境の形成と促進。

\* 労災隠し（労働安全衛生法）

労働災害が発生した場合は所轄の労働基準監督署へ報告書を提出しなければならない。

報告を怠り、また虚偽の報告をした場合は、違反した担当者のみならず、会社の代表者・代理人も50万円以下の罰金。

## Ⅲ-2. 安全衛生関連の最近の法律

### ● 他の重要な法律

労働契約法、男女雇用機会均等法  
雇用保険法、パートタイム労働法  
育児介護休業法、最低賃金法  
労働者派遣法、女性活躍推進法

### ● 過労死等防止対策推進法

# ●改正労働施策総合推進法

(パワハラ防止法)

大企業 2020年4月から

中小企業2022年4月から義務付け

# パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！

～セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化されます～

## 改正ポイント1

### パワーハラスメント対策の法制化 ～労働施策総合推進法の改正～

## 施行時期

公布後1年以内の政令で定める日

※ パワーハラスメントの措置義務については、中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日までの間は、努力義務となります。

中小企業の定義：<https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teijai.html>

※ 改正法は令和元年6月5日に公布。

- 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります（適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります）。
- パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

※企業規模等によって義務化の時期が異なりますのでご注意ください。

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の**3つの要素**をすべて満たすものです

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

※ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たりません

- 職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等について

## 改正ポイント2

### セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上 ～男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正～

- 1 セクハラ等の防止に関する**国・事業主・労働者の責務が明確化**※されます  
(パワハラ、いわゆるマタハラも同様(2、4も同じ。))  
※ セクハラ等を行ってはならないものであり、**事業主・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。
- 2 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して事業主が**不利益な取扱いを行うことが禁止**されます
- 3 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への**協力を求められた場合にこれに応じるよう努めることと**されます  
※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化します。
- 4 調停の出頭・意見聴取の対象者が**拡大**※されます  
※ セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになります。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924

# Ⅲ-3. 安全衛生管理体制の構築

## 厚生労働省

### ●産業廃棄物処理業におけるモデル安全衛生規程及び解説

労働安全衛生法を基本として、各事業場において安全衛生管理体制の構築と労働災害防止のために実施すべき事項と解説。

## ●安全衛生規程作成支援ツール

従業員数、処理内容を選択するだけで、自動的に「産業廃棄物処理業におけるモデル安全衛生規程及び解説」に沿った安全衛生規程の作成を可能とするツール。

## ●安全衛生チェックリスト

事業場の安全衛生活動への取組状況を自己診断するためのツール。

# 産業廃棄物処理業



## 安全衛生 チェックリスト

### 安全衛生 チェックリスト とは

- このチェックリストは産業廃棄物処理業で働く方々の安全衛生の確保を推進するための、「安全衛生管理上の基本的・代表的な事項」をあげたものです。
- 事業場規模に関わらず、本チェックリストにある事項は実施しましょう。
- このチェックリストを用いて、基本的な事項に問題がないか、さっそく点検しましょう。



### チェック項目について

- 業務内容により、該当しない項目は削除して活用してください。
- 例えば収集運搬業のみ営まれる場合は、「II安全手順」の「III中間処理」や「IV最終処分」の項目は不要です。



### いつ、点検するのか

- 職場の安全衛生管理の現状を把握するために、今すぐに点検してみてください。そして、問題点を改善した後、もう一度点検して、改善の効果を確認しましょう。
- 良好な状態を維持していくためには、定期的に点検を

# I 事務所での確認(書面確認)

## I 労働安全衛生法令の順守

(1) 法的資格が必要な作業には、有資格者を配置していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(2) 安全衛生法施行令第6条に定める作業(溶接、プレス機械、ボイラー、はい付け、はいくずし等)には作業主任者を選任していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(3) 常時50名以上の労働者を使用する事業場においては、安全衛生委員会、安全協議会等の会議を設け活動を展開していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(4) 入社時や配置転換時に、安全衛生教育を実施していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(5) 危険又は有害な業務に労働者をつかせるときは、安全又は衛生のための特別教育を実施し、記録を3年間保存していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(6) 作業に適した作業着、保護具類を定め、使用させていますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(7) 有害な業務を行う屋内作業場その他の作業場で、労働安全衛生法施行令第21条で定めるものについて、作業環境測定を行い、その結果を記録していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(8) 雇入れ時、及びその後定期的(年1回)に健康診断を行っていますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

## II 安全衛生方針・管理計画

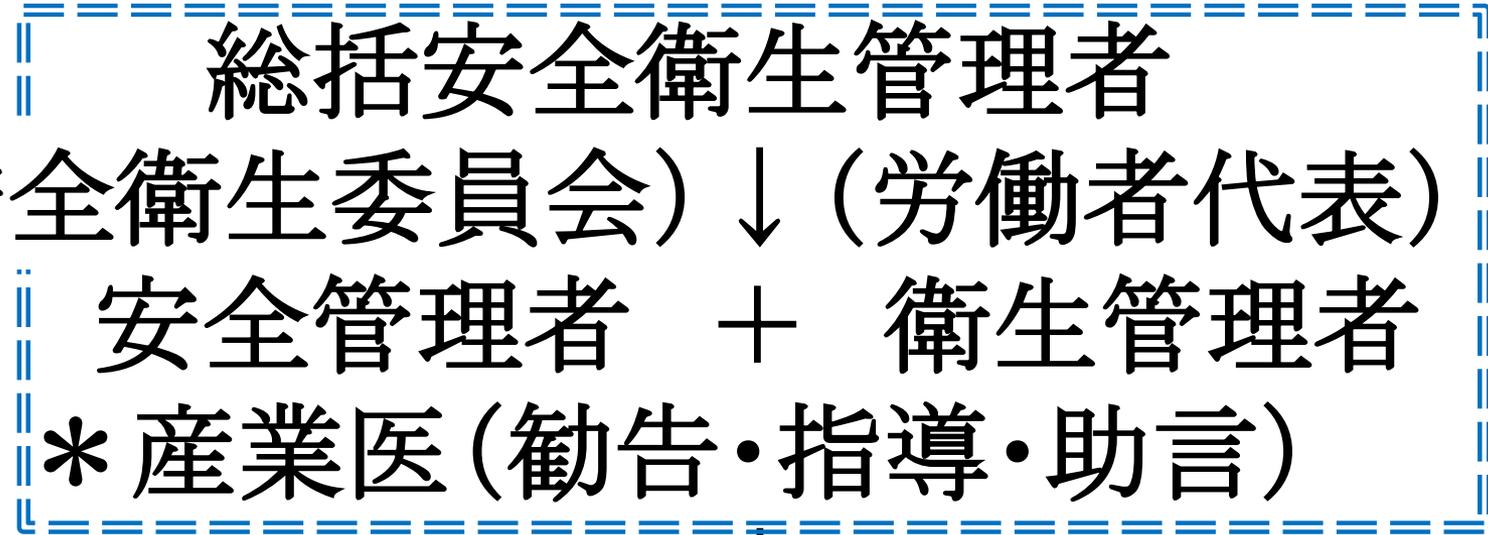
(1) 安全衛生方針を作成し、周知していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(2) 安全衛生管理計画を定めていますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(3) 労働安全衛生規則や社内規程を定めて、周知していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

## III 作業手順の確立・策定

(1) 全ての作業について、作業手順書を作成していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
(2) 安全確認等のパトロールを定期的に実施し、記録を保存していますか。	<input type="checkbox"/> 該当	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

# 安全衛生管理体制

## 1. 常時使用する労働者数100人以上



各部署の責任者、職場管理者



作業主任者、作業指揮者

2. 常時使用する労働者数100人未満

(安全衛生委員会) (労働者代表)

安全管理者 + 衛生管理者

\* 産業医 (勧告・指導・助言)



各部署の責任者、職場管理者



作業主任者、作業指揮者

3.常時使用する労働者数50人未満  
安全衛生推進者

4.常時使用する労働者数10人未満  
安全衛生推進者の選任義務も無い  
(安全衛生スタッフの選任)

\*安全衛生推進者の選任

平成22年度 労働安全衛生基本調査

事業所規模 10～29人 40.9%

30～49人 52.7%

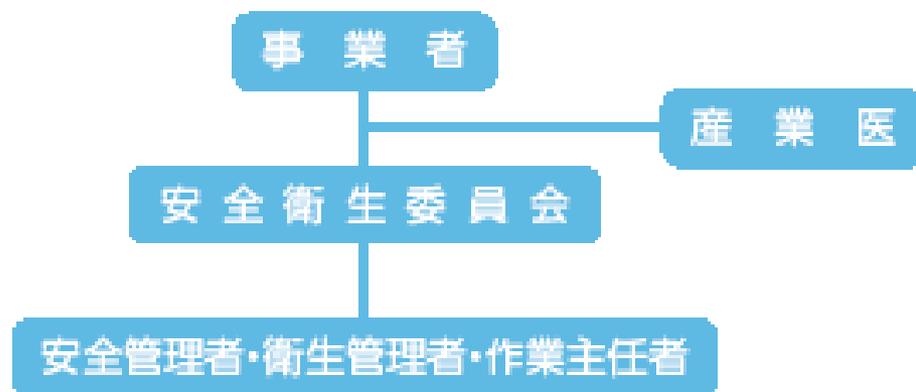
# 全国産業廃棄物連合会安全衛生活動パンフ

## ～従業員が朝来た時と同じ状態で帰れる職場作りを～

### まずは安全衛生管理体制の整備から

労働災害を防ぎ、安全衛生活動に取り組むためには、従業員全員が協力して安全衛生を進めることのできる環境を整えなければなりません。労働安全衛生法では事業場の規模に応じて、管理者、産業医等の選任、組織の設置が義務づけられています。事業場に必要安全衛生管理体制について、連合会ホームページで公開している「モデル安全衛生規程及び解説」を確認してみましょう。

#### 必要な管理者・組織を選任・設置しましょう



#### 事業者の実施事項

安全衛生方針の表明

安全衛生計画の作成

安全衛生教育

例 50名以上100名未満の事業所の場合※

※50名未満の場合はより簡素な安全衛生管理体制で構いませんが、100名以上の場合はより充実した安全衛生管理体制を構築する必要があります。

# 安全衛生担当者の選任状況

事業所規模	選任している	安全管理者	衛生管理者	安全衛生推進	衛生推進者	安全推進者	選任していない
1,000人以上	99.7	59.9	99.2	－	－	0.4	－
500～999人	97.5	62.1	96.4	0.5	－	0.2	2.0
300～499人	97.1	65.5	94.1	1.7	0.8	0.1	1.4
100～299人	95.0	59.9	89.0	2.4	0.6	1.3	3.8
50～99人	86.0	44.3	70.2	8.4	2.6	0.6	12.0
30～49人	68.0	11.3	15.2	27.6	16.4	7.7	30.6
10～29人	54.6	8.1	10.8	24.2	11.7	6.4	43.3
廃棄物処理業	62.5	16.3	10.2	36.1	2.7	8.9	30.9

2018年 労働安全衛生調査(実態調査)

# 産業医の選任状況と安全衛生管理の水準

事業所規模	産業医選任 (%)	安全衛生管理の水準		作業現場無し
		低下又は低下のおそれ		
		あると感じる	感じない	
1,000人以上	99.7	16.4	65.7	17.6
500～999人	98.4	13.3	71.2	15.0
300～499人	97.4	18.1	68.1	10.9
100～299人	96.2	14.7	72.9	10.9
50～99人	76.8	14.2	69.9	10.6
30～49人	28.1	13.3	69.8	10.3
10～29人	17.8	10.8	74.0	8.9
*50人以上	84.6	—	—	—

2018年 労働安全衛生調査(実態調査)

# 産業廃棄物処理業の安全衛生管理

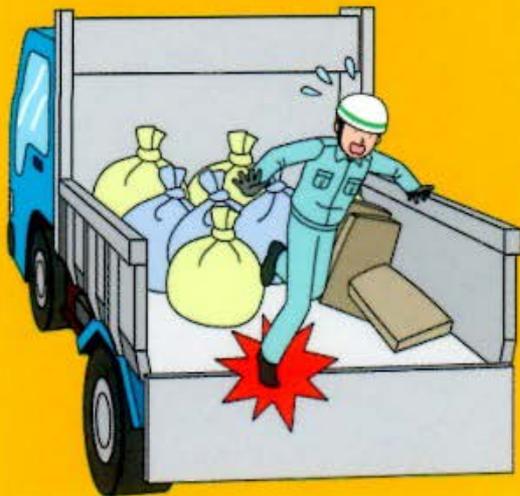
～映像教材のご案内～



**廃棄物処理業では労働災害※が多く発生しています。**

※労働者が、業務に起因して負傷する、疾病にかかる又は死亡すること。

転落・墜落



はさまれ・巻き込まれ



転倒



# ☑ 労働災害を防ぐためには「安全衛生管理」が必要です！

労働災害を防ぐためには**安全衛生管理**を適切に進める必要があります。

JWセンターでは**安全衛生管理の進め方**や日々の**安全衛生活動の例**、労働災害の**事故の事例**を紹介する映像教材をホームページで公開しています。

社内での安全衛生教育にご活用ください。

詳しくはホームページへ [URL] <https://www.jwnet.or.jp/>

JWセンター 安全衛生

検索

## 〈JWセンターホームページ〉

The screenshot shows the JW Center homepage with a green header and navigation menu. The main content area is titled '安全衛生管理 (映像教材)' (Safety and Health Management (Video Materials)). Below this, there is a section for '産業廃棄物処理業の安全衛生管理' (Safety and Health Management for Industrial Waste Treatment Industry). The text describes the importance of safety in this industry and mentions that video materials are available for reference. A video player is embedded, showing a scene from a video titled '産業廃棄物処理業の安全衛生管理'. On the right side, there is a sidebar with a search function and a list of categories, including '安全衛生管理 (映像教材)' which is highlighted in red.

## ■お問い合わせ

公益財団法人 日本産業廃棄物処理振興センター 教育研修部  
TEL 03-5275-7115 FAX 03-5275-7116

右のQRコードからも映像教材の公開ページにアクセスいただけます



# 職場の安全サイト(労働災害事例)

産業廃棄物をドラグ・ショベルでダンプトラックに積み込む作業中、ドラグ・ショベルが転落。運転者は脳挫傷により死亡。

## ◎この災害の原因

1. 作業指揮が的確でなかった。
2. 作業指揮者が、代理人等を選任せずに現場を離れた。
3. 誘導者を配置していなかった。
4. 作業計画が定められていなかった。

\* 作業主任者、作業指揮者

# 第4章 安全衛生管理規程における就業に当たっての措置

## IV-1. 安全衛生教育の実施 (安衛法第59条)

安全衛生に関する知識及び技能を習得させ、労働災害防止に役立たせる。

(1) 雇入れ時教育、作業内容変更時教育(安衛則第35条)。

(2) 危険又は有害業務従事者に係る特別教育(安衛則第36条)。

(3) 職長教育、その他監督者安全衛生教育。

# 安全衛生教育の実施

事業所規模	安全衛生教育		
	実施	雇入れ時教育	していない
1,000人以上	92.8	(95.3)	7.2
500～999人	92.1	(94.6)	7.9
300～499人	93.8	(95.7)	6.2
100～299人	87.1	(93.2)	12.9
50～99人	74.6	(92.4)	0.1
30～49人	62.1	(92.9)	37.9
10～29人	51.4	(86.4)	48.6

平成22年度労働安全衛生基本調査結果

# 安全衛生教育の実施

事業所規模	実施	安全衛生教育の実施内容(複数回答)							
		機械等	化学物質	腰痛	熱中症	メンタル	整理整頓	応急措置	交通事故
1,000人以上	97.6	58.6	54.3	49.0	49.5	87.2	67.3	64.4	55.3
500～999人	96.7	66.1	55.0	48.3	49.1	79.6	65.0	64.9	56.9
300～499人	96.1	58.9	43.4	46.0	57.8	75.1	69.1	64.3	57.3
100～299人	94.5	58.7	36.3	45.1	56.3	59.1	63.0	59.7	53.7
50～99人	92.3	52.0	27.8	40.2	52.3	52.8	59.8	54.4	52.5
30～49人	81.7	45.8	21.1	32.1	43.6	32.2	53.8	47.0	45.9
10～29人	75.9	43.3	20.2	25.4	39.9	26.9	50.4	39.8	41.1
廃棄物処理業	87.8	73.1	43.1	45.9	66.0	32.7	58.8	62.8	71.3

機械等:作業に用いる機械等による事故を防ぐための教育

化学物質:作業に用いる化学物質の危険性・有害性に関する教育

腰痛:腰痛のおそれのある作業に関する腰痛予防対策に関する教育

熱中症:熱中症予防に着目した暑い場所での作業に関する教育

メンタル:メンタルヘルスに関する教育

整理整頓:整理整頓に関する教育

応急措置:事故時における応急措置、退避に関する教育

交通事故:交通事故防止に関する教育

2018年度 労働安全衛生基本調査結果

(4) その他、安全衛生の水準の向上を図るため、危険又は有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育。

2 従業員は、会社の行う安全衛生教育に積極的に参加しなければならない。

# 安全衛生教育の受講

事業所規模	安全衛生教育		
	受けた	役に立っている	
		大いに	少し
1,000人以上	88.8	(52.3)	(43.4)
500～999人	68.8	(43.3)	(48.0)
300～499人	74.2	(37.3)	(54.2)
100～299人	72.1	(43.6)	(49.5)
50～99人	64.8	(52.9)	(41.7)
30～49人	55.3	(47.5)	(48.3)
10～29人	48.1	(44.6)	(44.7)

平成22年度労働安全衛生基本調査結果

# 安全衛生教育の受講

年齢階級	安全衛生教育		
	受けた	役に立っている	
		大いに	少し
20歳未満	63.1	(13.3)	(45.8)
20～29歳	61.3	(43.6)	(46.2)
30～39歳	60.8	(43.2)	(48.8)
40～49歳	64.7	(43.2)	(51.4)
50～59歳	58.0	(55.8)	(38.3)
60歳以上	52.9	(59.9)	(38.7)

平成22年度労働安全衛生基本調査結果

## IV-2. 就業制限

(1) 特定の危険な業務。資格を有する者以外の就労を禁止。

(2) 女性労働者の重量物取り扱い作業、就業制限対象化学物質。

(3) 高年齢労働者の安全と健康の確保のためのガイドライン。

(4) 病者の就業禁止。

# 女性労働基準規則の改正

## 女性労働者の就業を禁止する業務

\* 労働安全衛生法令に基づく作業環境測定を行い、「第3管理区分」(規制対象となる化学物質の空気中の平均濃度が規制値を超える状態)となった屋内作業場での全ての業務。

\* タンク内、船倉内などで規制対象の化学物質を取り扱う業務で、呼吸用保護具の使用が義務づけられている業務

# 化学物質を取り扱う事業主の皆さまへ

女性労働基準規則の一部が改正されます 〔平成26年8月25日公布  
11月1日施行〕

## 改正のポイント

労働安全衛生法施行令等の一部改正により、妊娠や出産・授乳機能に影響のある26の化学物質（裏面参照）のうち、**スチレン**、**テトラクロロエチレン（別名パークロルエチレン）**、**トリクロロエチレン**が「有機溶剤中毒予防規則の措置対象物質」から「特定化学物質障害予防規則の措置対象物質」となります。

これにより、女性労働基準規則においてもこれらの3物質については、特定化学物質障害予防規則の規定による作業環境測定の結果の評価により、第三管理区分に区分された屋内作業場における業務が就業禁止の対象となります。

## 女性労働基準規則において女性労働者の就業を禁止する業務

◎労働安全衛生法令に基づく作業環境測定を行い、「第3管理区分（7割9割）」となった屋内作業場での全ての業務



◎タンク、船倉内などで規制対象の化学物質を取り扱う業務で、呼吸用保護具の使用が義務づけられているもの



このガイドラインは、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりや労働災害の予防的観点から、高年齢労働者の健康づくりを推進するために、高年齢労働者を使用する又は使用しようとする事業者と労働者に取組が求められる事項を具体的に示すものです\*。

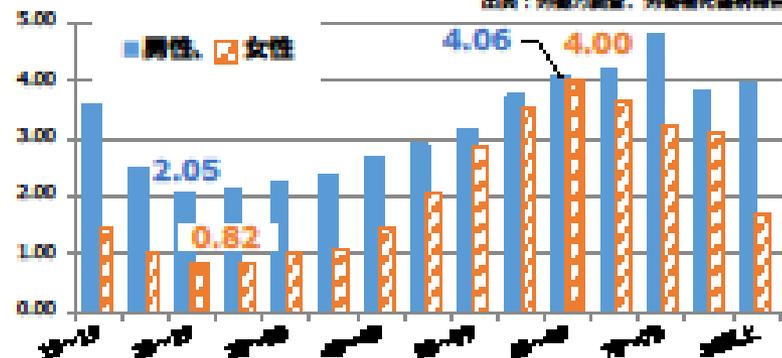
\* 請負の形式による契約により業務を行う者についても参考にすることを期待

### 背景・現状

- 労働災害による休業4日以上の死傷者数のうち、60歳以上の労働者の占める割合が増加傾向。  
(平成30年は26.1%)
- 労働者千人当たりの労働災害件数(千人率)では、男女ともに若年層に比べ高年齢層で相対的に高い。  
(25~29歳と比べ65~69歳では男性2.0倍、女性4.9倍)

<年齢別・男女別の労働災害発生率(千人率)平成30年>

出典：労働力調査、労働安全衛生調査



### ➡ 高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくり等が重要

\*経済財政運営と改革の基本方針(令和元年6月閣議決定)において「サービス業で増加している高齢者の労働災害を防止するための取組を推進する」ことが盛り込まれている。

### 求められる取組

**事業者** 高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国や関係団体等による支援も活用して、実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むよう努める。

**労働者** 事業者が実施する労働災害防止対策の取組に協力するとともに、自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組むよう努める。

### 事業者求められる取組

(1~5のうち法令で義務付けられているものに必ず取り組むことに加えて、実施可能なものに取り組む)



# 第5章 職場環境の整備

# V-1. 労働衛生の3大管理

作業環境管理 (場所)

\* 快適に作業ができる環境にする。

作業管理 (作業方法)

\* 快適な作業ができるようにする。

健康管理

(定期健康診断)

# 作業環境管理

\* 快適に作業ができる環境にする。  
(健康障害の発現を防ぐ)

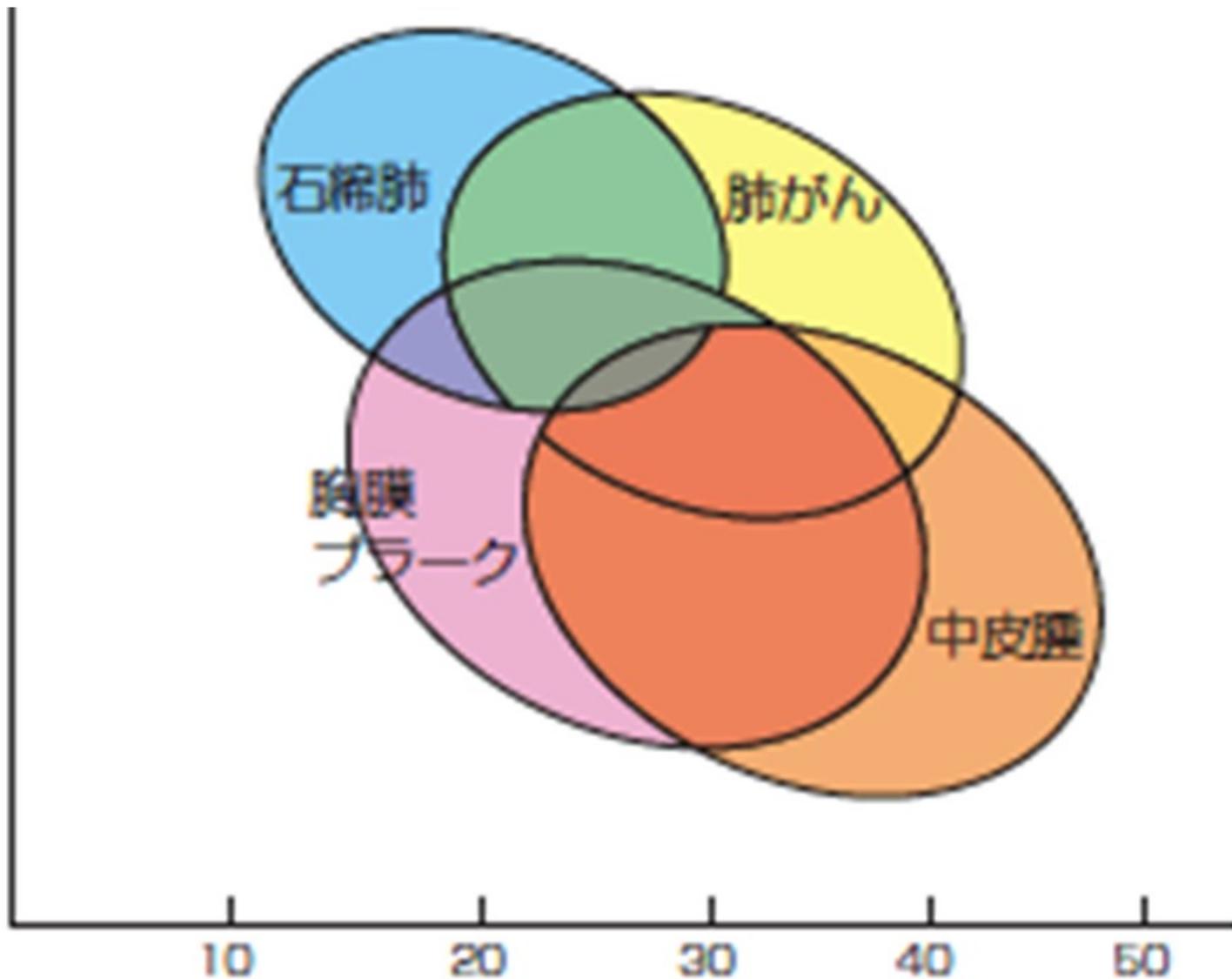
作業場所の物理的環境(温度・湿度・気圧・照度・騒音等)や有害物質(有害ガス・粉じん・有機溶剤等)の気中濃度をコントロールする。

この作業環境管理を適切に行うためには、定期的な作業環境測定が必要

# 作業環境測定を行うべき作業場

作業場の種類	測定項目・測定回数・記録保存年数
土石、岩石、鉱物、金属または炭素の粉じんを著しく発散する屋内作業場	空気中の濃度および粉じん中の遊離けい酸含有率・6月以内ごとに1回・7年
暑熱、寒冷または多湿屋内	気温、湿度、ふく射熱・半月以内ごとに1回・3年
著しい騒音を発する屋内	等価騒音レベル・6月以内ごとに1回・3年
特定化学物質(第1類物質または第2類物質)を製造し、または取り扱う屋内作業場等	第1類物質または第2類物質の空気中の濃度・6月以内ごとに1回・3年 (特別管理物質については30年間)
石綿等を取扱い、もしくは試験研究のため製造する屋内作業場	石綿の空気中における濃度・6月以内ごとに1回・40年
酸素欠乏危険場所において作業を行う場合の当該作業場	空気中の酸素の濃度・作業開始前等ごと・3年

高  
↑  
石棉曝露量  
↓  
低



潜伏期間(年)

石棉粉じんの曝露量と潜伏期間

### 【炎】



可燃性/引火性ガス  
(化学的に不安定なガスを含む)  
エアゾール  
引火性液体  
可燃性固体  
自己反応性化学品  
自然発火性液体・固体  
自己発熱性化学品  
水反応可燃性化学品  
有機過酸化物

### 【円上の炎】



支燃性/酸化性ガス  
酸化性液体・固体

### 【爆弾の爆発】



爆発物  
自己反応性化学品  
有機過酸化物

### 【腐食性】



金属腐食性化学品  
皮膚腐食性  
眼に対する重篤な損傷性

### 【ガスボンベ】



高压ガス

### 【どくろ】



急性毒性  
(区分1~区分3)

### 【感嘆符】



急性毒性 (区分4)  
皮膚刺激性 (区分2)  
眼刺激性 (区分2 A)  
皮膚感作性  
特定標的臓器毒性 (区分3)  
オゾン層への有害性

### 【環境】



水生環境有害性  
(急性区分1、  
長期間区分1  
長期間区分2)

### 【健康有害性】



呼吸器感作性  
生殖細胞変異原性  
発がん性  
生殖毒性  
(区分1、区分2)  
特定標的臓器毒性  
(区分1、区分2)  
吸引性呼吸器有害性

# 化学物質の注意喚起語と標章 (GHSに基づく絵表示)

# 作業管理

\* 快適な作業ができるようにする。

(健康障害の発現を防ぐ)

作業時間・作業量・作業方法・作業姿勢等を管理する。

有害な物質等が作業者の体内に入らないように、保護具を適切に使用する。

## V-2. 安全衛生活動の実施

4S (整理、整頓、清潔、清掃) 活動

73.3% (最多)

安全パトロール

51.6%

(危険予知活動、安全提案制度、資格取得の促進、交通災害防止対策、健康相談、職場体操、喫煙室の設置、全館禁煙)

## 安全衛生活動に取り組みましょう

労働災害を未然に防止するためには、安全衛生活動に取り組まなければなりません。まずは、5S活動や指差呼称、保護具の適切な着用など、労働災害防止の基本となる活動を従業員全員が協力し、日々の業務の中で実践していくことが大切です。

### 5S活動

- ✓整理
- ✓整頓
- ✓清潔
- ✓清掃
- ✓しつけ



### 指差呼称



### 保護具の適切な着用



さらに、安心して働ける職場づくりのために、支援システム等を活用して、安全衛生活動を強化しましょう。安全衛生に関するチェックリストや支援システムを連合会のホームページで公開しておりますので、利用してください。

インターネットで

全産廃連 安全衛生

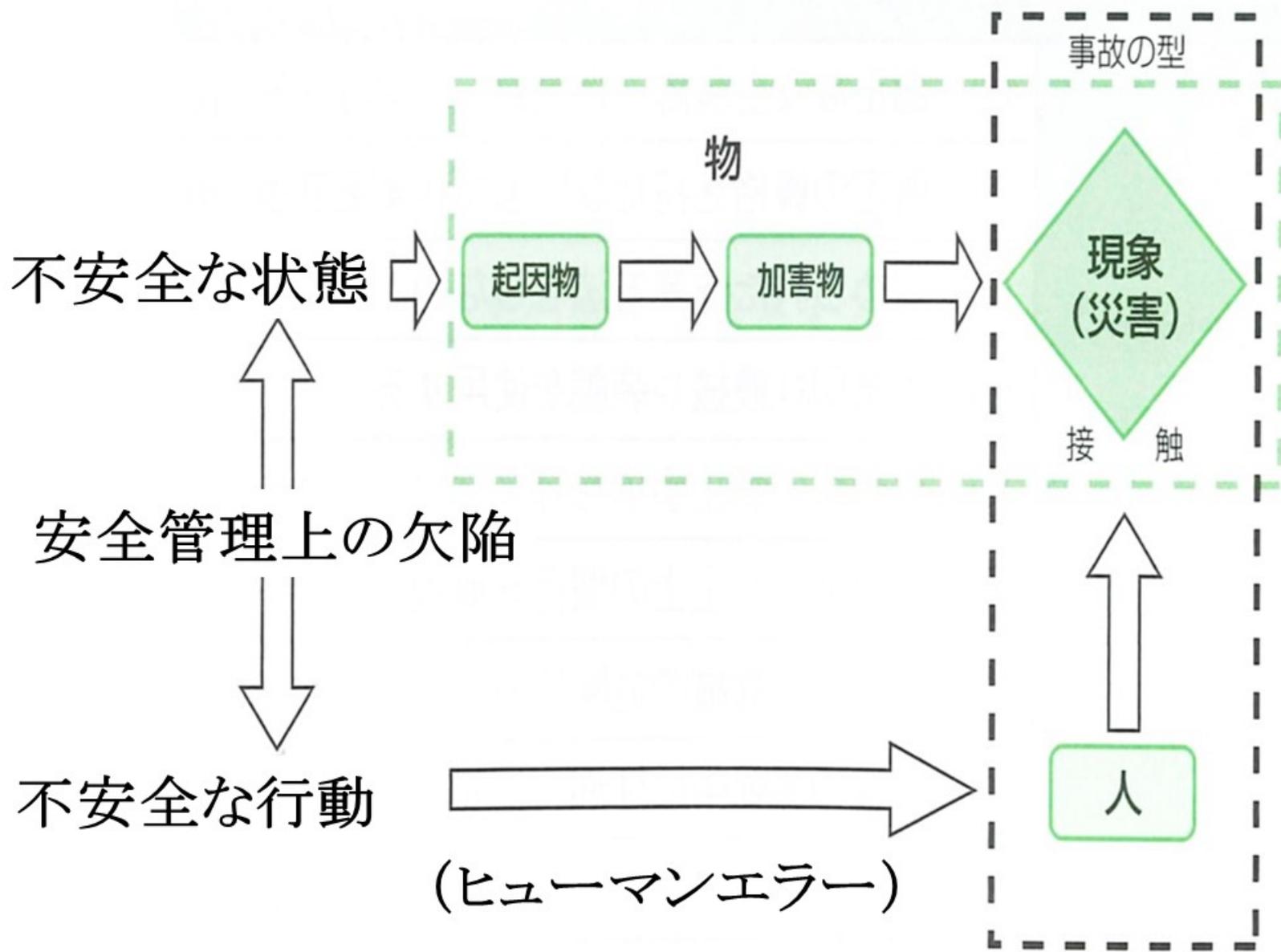
検索

### ✓安全衛生規程を作成しよう

安全衛生規程作成支援ツール

安全衛生規程は、事業者から労働者への安全の配慮と、安全衛生活動に対する姿勢を

1.会社名を入力



# 労働災害発生メカニズム

# ヒューマンエラーの12分類

1. 危険軽視・慣れ(このくらいは大丈夫)
2. 不注意、3. 無知・未経験・不慣れ
4. 近道・省略行動(こうした方が早いだろう)、5. 高齢者の心身機能低下、6. 錯覚
7. 場面行動本能(人間の本能的・反射的な行動)、8. パニック、9. 連絡不足(コミュニケーションエラー)、10. 疲労、
11. 単調作業による意識低下、
12. 集団欠陥(現場の雰囲気)

2018年11月 陸上自衛隊の砲弾が演習場外の車を破損。

射撃分隊長：誤った方向を思い込みで指示。

安全係：照準の値を確認しなかった。

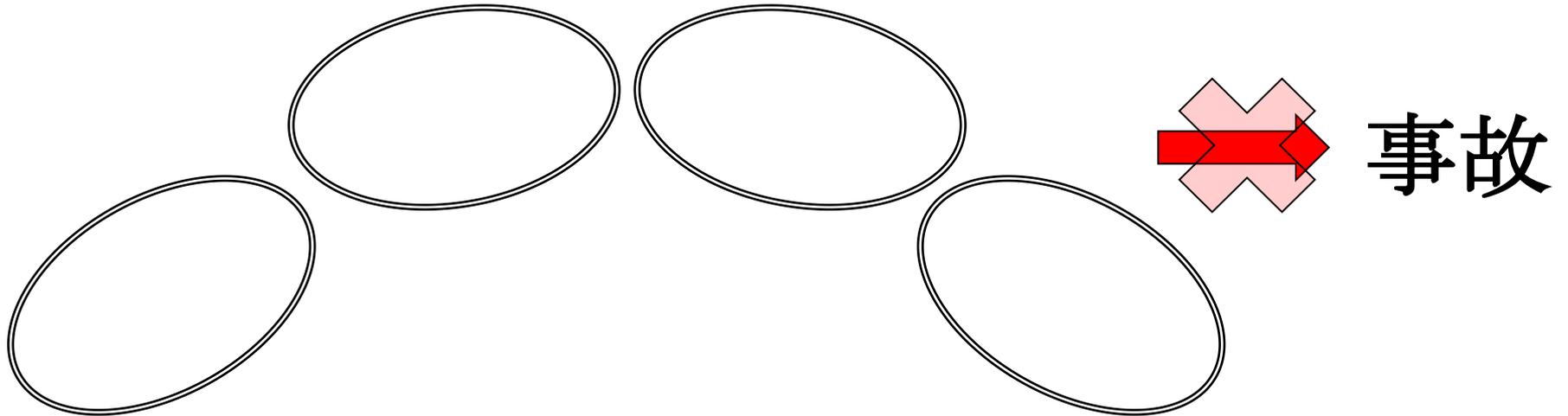
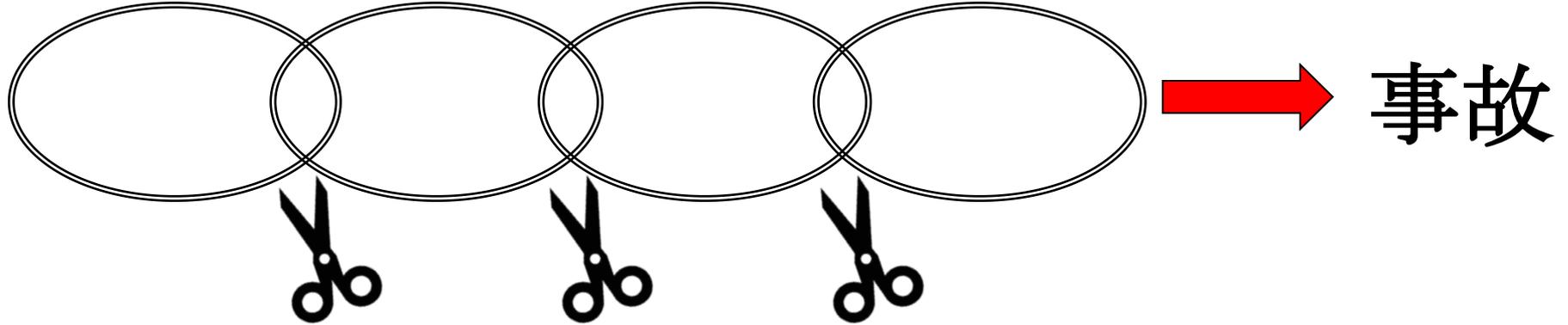
射撃分隊長：予定時刻になったので、射撃を指示。

安全係：砲身の方角を確認する立ち位置が違っていた。

指揮官ら：着弾を目視できなかったが、点検しなかった。

# エラーチェーンの切断

事象1 事象2 事象3 事象4 (不可避点)



# ヒューマンエラーの防止方策

- 1) 人が間違えないように人を訓練する。
- 2) 人が間違えにくい仕組み・やりかたにする。
- 3) 人が間違えてもすぐ発見できるようにする。
- 4) 人が間違えてもその影響を少なくなるようにする。

# V-3. ヒヤリハット報告活動

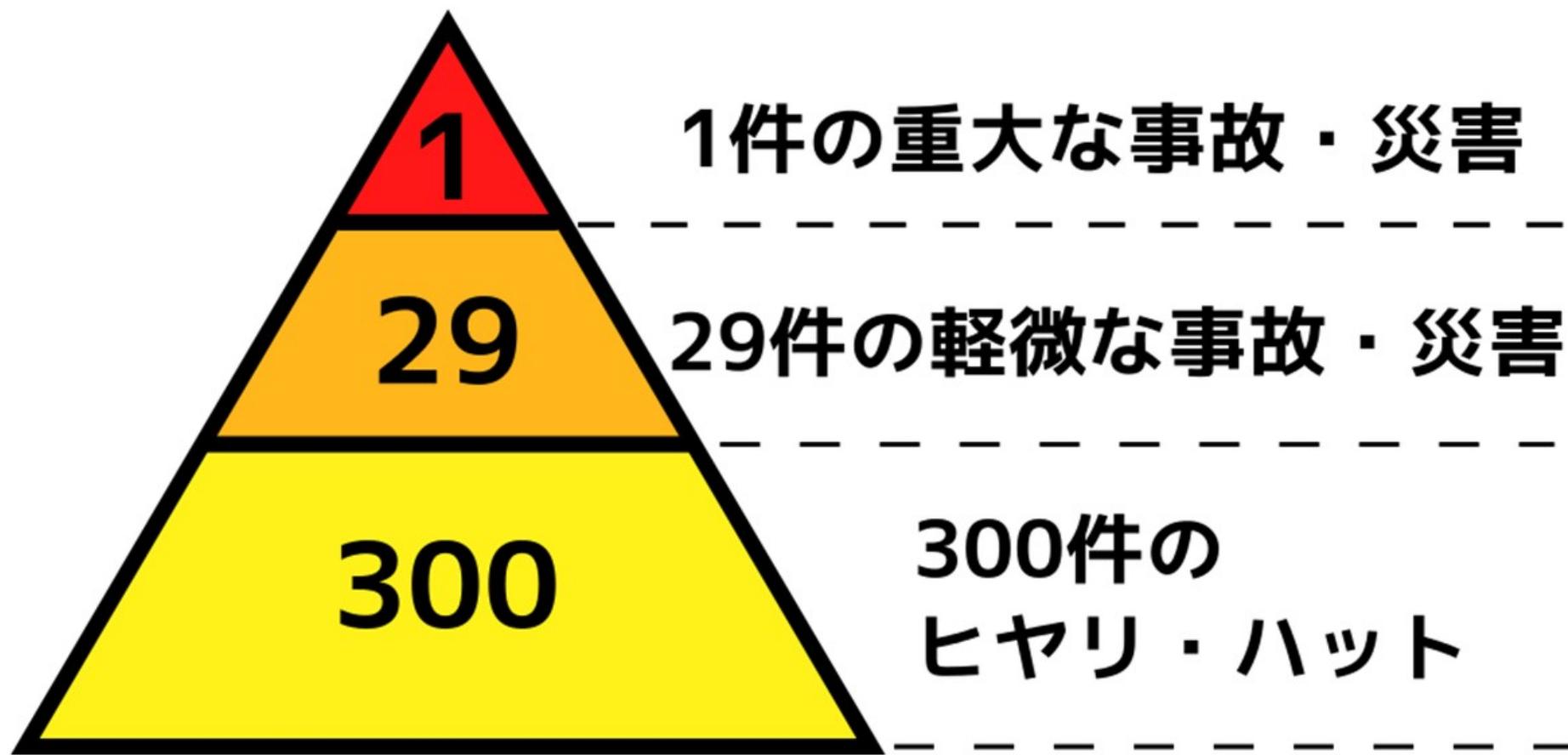
## 職場のあんぜんサイト

災害事例:ヒヤリハット事例:墜落・転落

\*トラック荷台上で  
鋼材に掛けていた  
シートを剥がす作  
業中、雨で濡れた  
鋼材の上で足が滑  
り転倒しそうになった。



# ハインリッヒの法則



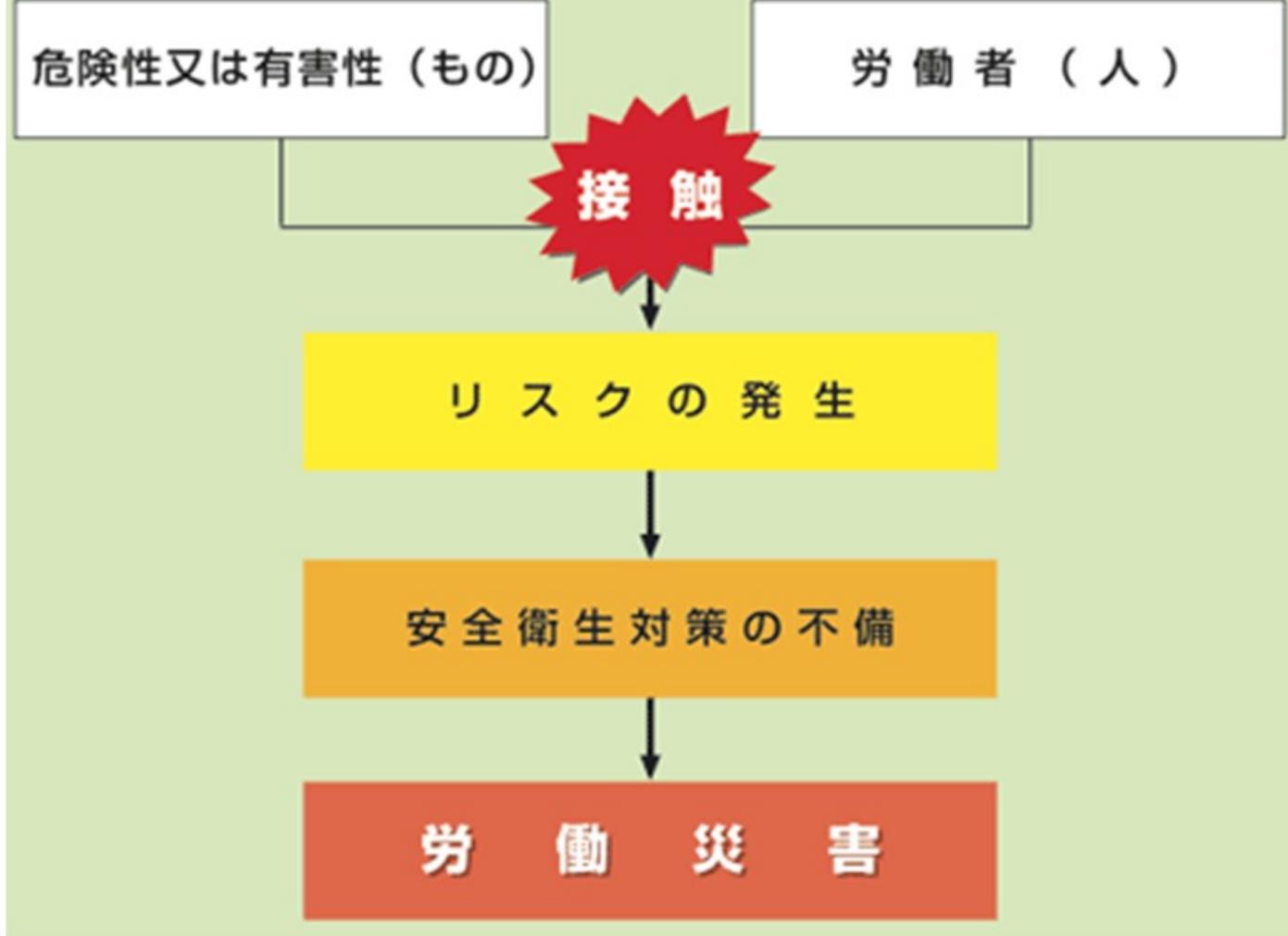
\* 不安全行動は不安全状態の約9倍の頻度で出現している。

## V-4. リスクアセスメントの実施 労働安全衛生法の改正

### ● リスクアセスメントの実施 (努力義務)。

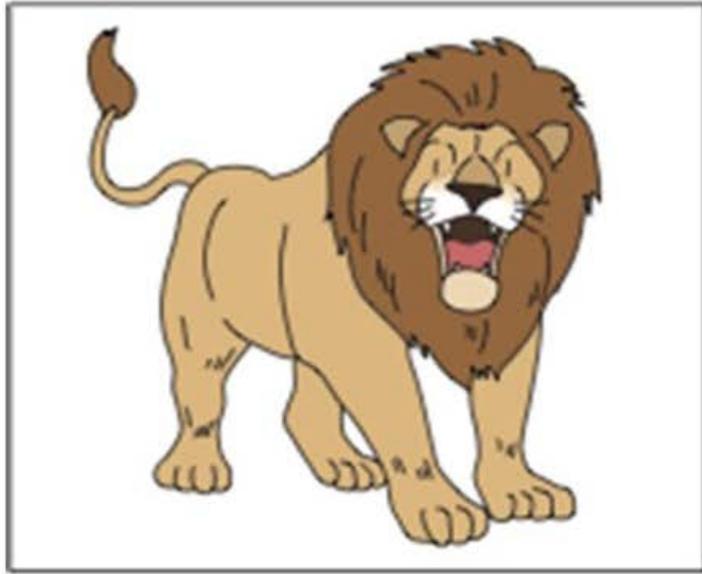
#### 労働災害発生の予防的手段

1. 事業者が職場にある危険性又は有害性を特定
2. 労働災害の重篤度と発生する可能性を併せてリスクとして見積もる。
3. 対策の優先度を決め、リスクの除去・低減措置を検討する。
4. 実施して結果を記録する。



労働者が危険性又は有害性と接することによりリスクが発生し、安全衛生対策の不備があると労働災害が発生。

# リスクとハザード(危険性・有害性)



危険性または有害性



リスク

左:ライオンがいるという危険性はある。人がいないので災害は起きない。

右:人がいれば、ライオンに襲われケガをするという災害が発生する可能性がある。

# リスクアセスメントの主な実施手順

①危険性又は有害性の特定



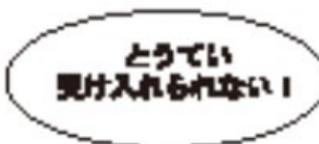
(見直し・次年度へ継続)

②リスクの見積り



③対策の優先度の設定・  
リスク低減対策の検討  
(リスクの評価)

④リスク低減対策の実施



## モデル安全衛生規程

事業場における安全衛生管理体制を構築するための法的遵守事項及び労働災害防止のために実施すべき事項を規定し、解説を加えたもの

## 安全衛生チェックリスト

事業場の労働安全衛生における実態を把握し、強みと弱みを確認し、モデル安全衛生規程で改善を図り、繰り返しチェックするもの

## ヒヤリ・ハット活動

労働者が経験した「ヒヤリとした、ハットした事例」を報告し、未然に災害を予防するもの。この活動により、労働者の危険なものを危険と感じる感受性が磨かれる

リスクアセスメント

# リスクアセスメントの実施

事業所規模	実施	実施の内容(複数回答)					
		機械	化学物質	腰痛	熱中症	墜落・転落	交通事故
1,000人以上	69.8	45.3	54.4	34.4	28.7	31.2	21.5
500～999人	66.5	42.5	45.2	27.0	22.0	25.6	25.5
300～499人	67.3	40.3	36.4	31.2	33.3	24.6	25.2
100～299人	51.9	30.7	23.2	23.1	27.4	19.2	20.0
50～99人	40.5	22.8	12.5	19.1	23.3	17.6	15.8
30～49人	32.2	18.8	8.2	12.0	18.2	12.5	14.8
10～29人	24.5	13.4	4.6	8.3	15.0	9.3	13.3
廃棄物処理業	41.9	31.9	14.9	22.3	31.7	25.0	30.1

機械:作業に用いる機械の危険性に関する事項

化学物質:作業に用いる化学物質の危険性・有害性に関する事項

腰痛:腰痛のおそれのある作業に関する事項

熱中症:熱中症予防に着目した暑い場所での作業に関する事項

墜落・転落:高所からの墜落・転落に関する事項

交通事故:交通事故に関する事項

2018年度 労働安全衛生基本調査結果

# 労働安全衛生法の改正

化学物質の使用時にリスクアセスメントを実施することが義務化。

(平成28年6月1日から施行)

## 厚生労働省の支援事業

●産業廃棄物処理業におけるリスクアセスメントマニュアル

基本的事項から各事業場で導入するための具体的手法等がまとめられている

## ●産業廃棄物処理業におけるリスクアセスメントマニュアル

基本的事項から各事業場で導入するための具体的手法等がまとめられている  
(社内の安全衛生管理者または研修会の講師育成のための資料)

## ●リスクアセスメント推進研修用資料

研修材料として活用可能。

## ●リスクアセスメントの実施支援システム

厚生労働省「職場のあんぜんサイト」に公開されている。

# ●リスクマネージメント

## 事故対策型

不安全事故発生後に対策・対応の実施。



## 未然防止型

リスク分析に基づいた予防策の実施。



## 未来予測型

まだ発生していない事象を予想して対策を実施。

## V-5. 大規模爆発事故

事例1:2020年7月30日 福島県郡山市の飲食店において発生した大規模な爆発事故(死傷者20名)(経済産業省)

①配管の腐食。

②水の影響を受けるおそれのある場所における白管の使用。

③コンクリート面等の導電性の支持面に直接接触している状態での白管の使用。

## 事例2: ベイルート港爆発事故

2020年8月4日18時頃(現地時間)

レバノンの首都ベイルート。203人が死亡、6,500人以上が負傷、最大で30万人が家を破壊されて住む場所を失った。

政府によって没収され過去6年間、港に適切な安全対策がなされることなく保管されていた約2,750トンの硝酸アンモニウムと関連。

# 第6章 健康診断と健康管理

## VI-1. 健康診断(健康管理)

事業者が行う義務があると同時に、労働者も健康診断を受ける義務(努力義務)があり、積極的に受診しなければならない。

●一般健康診断(雇入れ時健康診断、定期健康診断)

定期健康診断の有所見率は年々増加(平成26年は53.2%)。

# 労働安全衛生法による定期健康診断項目の改正(2008年4月1日施行)

- 腹囲の検査を追加。
- 血清総コレステロールをLDLとHDLに変更。
- 問診時に喫煙歴と服薬歴の聴取を徹底。

項目：問診、身体計測、視力、聴力、血圧、貧血、肝機能、血中脂質、血糖、心電図、胸部エックス線、尿検査

労働安全衛生法に基づく

## 定期健康診断における有所見率\* の改善に向けた取組の推進について

有所見者に対する保健指導、健康教育等の取組を促進することで、  
過労死や職業性疾病を予防しましょう

- 働く方々の健康について、労働安全衛生法に基づく定期健康診断の有所見率の推移を見ると、平成11年の43%から年々増加し、平成20年には初めて5割を超え、平成22年には52.5%に上昇しています。
- また、過重労働による脳・心臓疾患（「過労死」等事案）による労災支給決定件数も年300件前後と高水準で推移しています。
- 過労死や職業性疾病を予防するためには、有所見となった状態の改善を図ることが重要です。事業者は以下の事項に取り組みましょう。

事業者の具体的な取組事項

(※有所見率：健康診断の項目に異常の所見がある方の割合)

# 定期健康診断実施結果(年次別)

	有所見率	血中脂質	血 圧	肝機能検査	血糖検査	心電図	聴力(4000Hz)
平成 5年	33.6	17.2	8.4	11.8	—	7.8	10.0
平成10年	41.2	23.0	9.7	13.7	—	8.5	9.4
平成15年	47.3	29.1	11.9	15.4	8.3	8.9	8.5
平成20年	51.3	31.7	13.8	15.3	9.5	9.3	7.9
平成25年	53.0	32.6	14.7	14.8	10.2	9.7	7.6
平成26年	53.2	32.7	15.1	14.6	10.4	9.7	7.5
平成27年	53.6	32.6	15.2	14.7	10.9	9.8	7.4
平成28年	53.8	32.2	15.4	15.0	11.0	9.9	7.4
平成29年	54.1	32.0	15.7	15.2	11.4	9.9	7.3
平成30年	55.5	31.8	16.1	15.5	11.7	9.9	7.4

# 平成30年 定期健康診断実施結果(業種別・都県別)

		健診実施 事業場数	受診者数	有所見の 人数	有所見 率(%)
合 計		120,914	13,617,710	7,559,845	55.5
業種	清掃・と畜	2,950	265,622	182,398	68.7
都 府 道 県	茨 城	2,455	287,992	164,614	57.2
	栃 木	1,975	222,656	130,068	58.4
	群 馬	1,827	194,127	110,867	57.1
	埼 玉	4,866	498,486	288,596	57.9
	千 葉	4,367	469,083	245,281	52.3
	東 京	15,611	2,202,450	1,178,503	53.5
	神 奈 川	6,905	829,390	463,354	55.9

● 一般健康診断 (雇入れ時健康診断、定期健康診断)

● 特殊健康診断

A. 法令によるもの

1. じん肺 (じん肺法)

2. 安衛法で定める有害業務

8項目

B. 行政指導 (通達) による有害業務

29項目

# 業務上疾病（労働基準法、医学用語で は職業性疾病（疾患））

第1号：業務上の負傷に起因する疾病

第2号：物理的因子による疾病

第3号：身体に過度の負担のかかる作業態度に起因する  
疾病

第4号：化学物質等による疾病

第5号：粉じんを飛散する場所における業務による粉じんの  
吸入に起因するじん肺症及びじん肺との合併症

第6号：細菌、ウイルス等の病原体による疾病

第7号：がん原性物質もしくはがん原性因子又はがん原性  
工程における業務による疾病（職業がん）

第8号：厚生労働大臣の指定する疾病

第9号：その他義務に起因することの明らかな疾病

# 「清掃・と畜業」の業務上疾病の推移

疾病分類	平成22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年
負傷に起因する 疾病 (腰痛)	268 (231)	259 (224)	258 (199)	203 (161)	230 (181)	233 (177)	218 (182)	228 (174)	218 (163)
物理的因子による 疾病	49	34	29	36	20	26	41	36	84
作業態様に起因 する疾病	10	11	9	7	19	9	6	12	10
その他(酸欠、化 学物質、じん肺な ど)	23	20	29	22	25	30	31	25	31
合 計	350	324	325	268	294	298	296	301	343

# 特殊健康診断実施状況(年次別)

	実 事業場数	受診者数	有所見者 数	有所見 率(%)
平成10年	78,099	1,606,353	93,438	5.8
平成15年	79,055	1,637,878	97,328	5.9
平成20年	91,016	2,099,488	135,540	6.5
平成25年	101,452	2,229,617	134,434	6.0
平成26年	110,489	2,347,420	135,678	5.8
平成27年	129,812	2,575,063	144,842	5.6
平成28年	140,351	2,715,575	154,762	5.7
平成29年	145,751	2,803,099	163,247	5.8
平成30年	149,338	2,897,286	171,447	5.9

## VI-2. メンタルヘルス対策(健康管理)

### 労働安全衛生法の一部改正

2015年12月1日施行

### ストレスチェック制度

労働者が「常時50人以上」の全事業場にて、毎年1回の実施と所轄の労働基準監督署への報告が義務。(50人未満の事業所は当分の間は努力義務)

# ストレスチェック制度の創設

## ストレスチェックの実施等が事業者の義務となる

■施行日 平成27年12月1日

### 本制度の目的

- ・一次予防を主な目的とする（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）
- ・労働者自身のストレスへの気づきを促す
- ・ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

- 常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施することが事業者の義務となります。（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）
- 検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者を提供することは禁止されます。
- 検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されます。
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となります。

## ストレスチェックって何ですか？

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。

「労働安全衛生法」という法律が改正されて、労働者が 50 人以上いる事業所では、2015 年 12 月から、毎年 1 回、この検査を全ての労働者<sup>※</sup>に対して実施することが義務付けられました。

※ 契約期間が 1 年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の 4 分の 3 未満の短時間労働者は義務の対象外です。

### 質問票のイメージ

	そう た	まあ た	やや た	ち た
あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
⋮				
最近 1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				

最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

1. 活気がわいてくる ----- 1 2 3 4
2. 元気がいっぱいだ ----- 1 2 3 4
- ⋮

あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司 ----- 1 2 3 4
2. 職場の同僚 ----- 1 2 3 4
- ⋮

## 何のためにやるのでしょうか？

労働者が自分のストレスの状態を知ることによって、ストレスをためすぎないように対処したり、ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けて助言をもらったり、会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらったり、職場の改善につなげたりすることで、「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みです。

# ストレスチェック制度の実施手順

導入前の準備（実施方法など社内ルールの策定）

質問票の配布・記入 ※ITシステムを用いて実施することも可能

ストレス状況の評価・医師の面接指導の要否の判定

本人に結果を通知

個人の結果を一定規模のまとまりの集回ごとに集計・分析

本人から面接指導の申出

医師による面接指導の実施

職場環境の改善

就業上の措置の要否・内容について医師から意見聴取

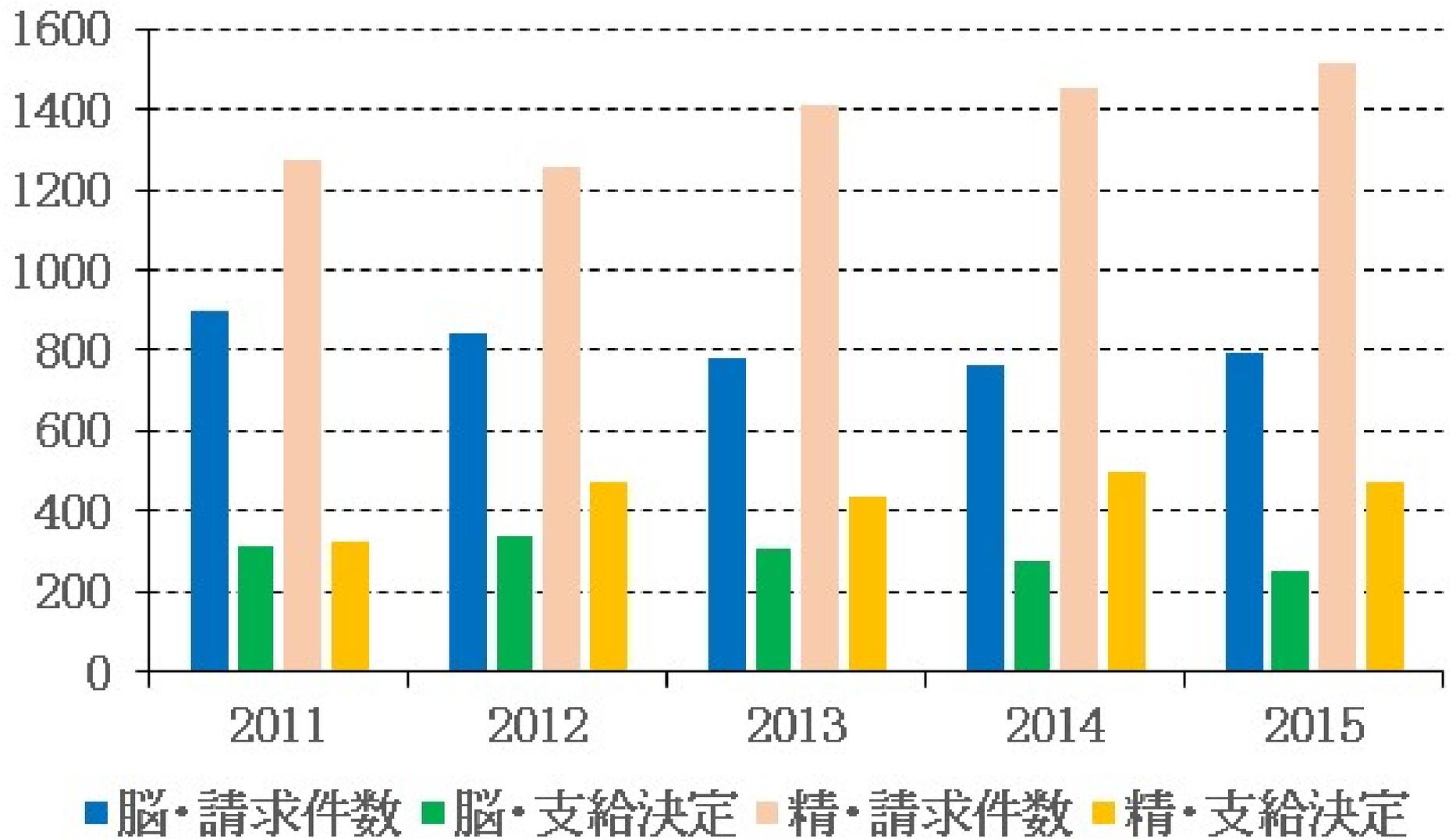
就業上の措置の実施

「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止！

ストレスチェック（全員）

面接指導（ストレスが高い人）

集回分析 ※努力義務



## 脳・心臓疾患と精神障害の労災補償の比較

# メンタルヘルス対策の実施

事業所規模	メンタルヘルス不調による		取り組んでいる
	休業者	退職者	
1,000人以上	0.8	0.2	99.7
500～999人	0.6	0.1	99.2
300～499人	0.6	0.3	99.6
100～299人	0.4	0.2	97.7
50～99人	0.3	0.3	86.0
30～49人	0.2	0.3	63.5
10～29人	0.2	0.3	51.6
廃棄物処理業	0.3	0.4	56.1

\* 同じ労働者が連続1か月以上休業した後に退職した場合は、退職者のみに計上。

2018年度 労働安全衛生基本調査結果

# 過重労働とメンタルヘルス

1. 過重労働は健康に影響を与える。
2. 長時間労働による睡眠時間の減少がメンタルヘルス不調者の発生頻度を高める。(6時間以上が望ましい)
3. 労働環境のみでなく、労働者自身のセルフケア及び家族のケアも必要。
4. 過重労働を減らすだけでなく、仕事へのコントロール感、支援体制、報酬等の対応も必要。

## VI-3. 事業者の安全配慮義務

労働契約法第5条(2008年施行)

「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」

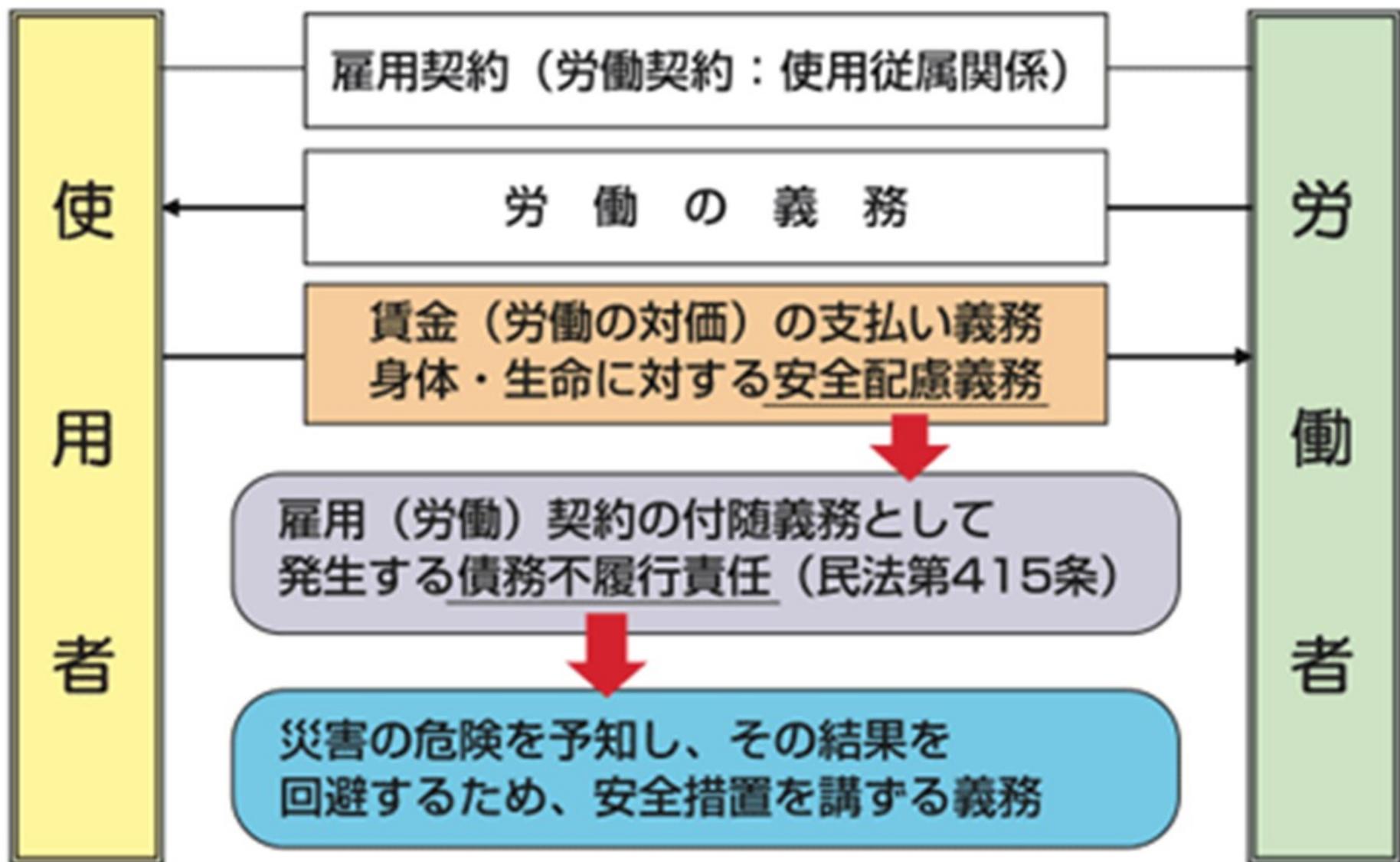
\*使用者の労働者に対する安全配慮義務(健康配慮義務)。

◎メンタルヘルス対策も安全配慮義務に含まれる。

# 労災補償と損害賠償

(1) 労働基準法および労災保険法に基づく労災補償制度と被災労働者又はその遺族が使用者に対して行う損害賠償制度（労災民事訴訟制度）がある。

(2) 労災民事訴訟制度では、精神的損害（慰謝料）や逸失利益などを含む全損害の賠償を求めることができる。現在は使用者等の債務不履行責任（安全配慮義務違反）を問う形のものが中心。



安全配慮義務 (労災補償と損害賠償)

# 長時間労働からメンタルヘルス不調をきたして自殺したケースの裁判事例(山田製作所事件)(平成19年福岡高裁判決)

自動車等の部品工場に勤務する男性(24歳)が自殺。妻と両親が会社に対して損害賠償を請求。

\* 会社に義務(注意義務ないし安全配慮義務)違反があったか。

\* 会社に義務（注意義務ないし安全配慮義務）違反があったか。

1ヶ月に100時間を超える時間外労働・休日労働とリーダーに昇格したことによる心理的負担の増加から、健康状態の悪化を招くおそれのあることは容易に認識し得た。予見可能性有りと判断。

\* 会社に約7,400万円の賠償金の支払。

## VI-4. 過労死・自殺防止のための注意義務

- ①適正な労働条件の設定。
- ②労働者の健康管理を十分に行う。
- ③労働者の性格・能力、家族状態に十分に配慮して、疾病が生じないように仕事の内容などを適正な労働配置とする。
- ④疾病が生じた労働者には、十分な対応を行い、治療を行いやすい環境を整備する。

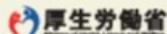
健康で充実して働き続けることのできる社会へ

# 過労死ゼロを 実現するために



国民一人ひとりが  
自身にも関わることで  
過労死とその防止に対する  
理解を深めましょう。

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。



厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp>  
人事院 内閣官房内閣人事局



過労死等とその防止への理解を深めましょう。

「過労死」とは、業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡やこれらの疾患のことです。国民一人ひとりが自身にも関わることで、過労死とその防止に対する理解を深めて「過労死ゼロ」の社会を実現しましょう。

### 事業主の取組

過労死等を防止するために、事業主が取り組むべきことは？

労働基準や労働安全衛生に関する法令の遵守などです。

### 【過労死等防止のための取組】

- 長時間労働の削減
- 過重労働による健康障害の防止
- 働き方の見直し
- 職場におけるメンタルヘルス対策の推進
- 職場のパワーハラスメントの予防・解決
- 相談体制の整備等

### 事業主の取組

長時間労働の削減に向けて、事業主が取り組むべきことは？

時間外・休日労働協定の内容を労働者に周知し、過労働時間が60時間以上の労働者をなくすよう努めましょう。

### 事業主の取組

労働者の取組

働き過ぎによる健康障害を防止するために必要なことは？

事業主は労働者の健康づくりに向け積極的に支援すること、労働者は自らの健康管理に努めることが必要です。

### 事業主の取組

労働者の取組

働き方はどのように見直せばよいですか？

事業主はワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境づくりを推進しましょう。使用者と労働者で話し合って計画的な年次有給休暇の取得などに取り組ましましょう。

### 事業主の取組

労働者の取組

心の健康を保つために取り組むべきことは？

事業主はメンタルヘルス対策を積極的に推進し、労働者はストレスチェックにより自身のストレスの状況に気づき、セルフケアに努めましょう。

### 事業主の取組

労働者の取組

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けて取り組むべきことは？

事業主はトップによるメッセージの打ち出しや職場内のルールづくりに取り組み、労働者は悩みを共有するなどしましょう。

### 事業主の取組

労働者の取組

労働者が過労死等の危険を感じた場合に備えて取り組むべき対策は？

労働者は自身の不調に気がついたら、周囲の人や専門家に相談しましょう。事業主は労働者が相談に行きやすい環境づくりが必要です。上司・同僚等も労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につなぐことができるようにしていくことが重要です。





# 過労死等とは？

過労死等防止対策推進法第2条により、以下のとおり定義づけられています。

\* 業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡。

\* 業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡。

\* 死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害。

# 長時間労働の脳血管疾患・心臓疾患発症リスク

長時間労働	リスク
1日拘束11時間以上 (拘束7～10時間)	2.7
1日労働11時間以上 (労働7～9時間)	2.9
週労働61時間以上 (週40時間以下)	1.9

# VI-5. 受動喫煙の対策

## 健康増進法の改正

\* 2020年4月1日より全面施行

### 基本的考え方

1. 望まない受動喫煙をなくす。
  2. 子ども、患者等に特に配慮。
  3. 施設の類型・場所ごとに対策を実施
- 原則屋内禁煙

# 施設等の管理者等の責務等

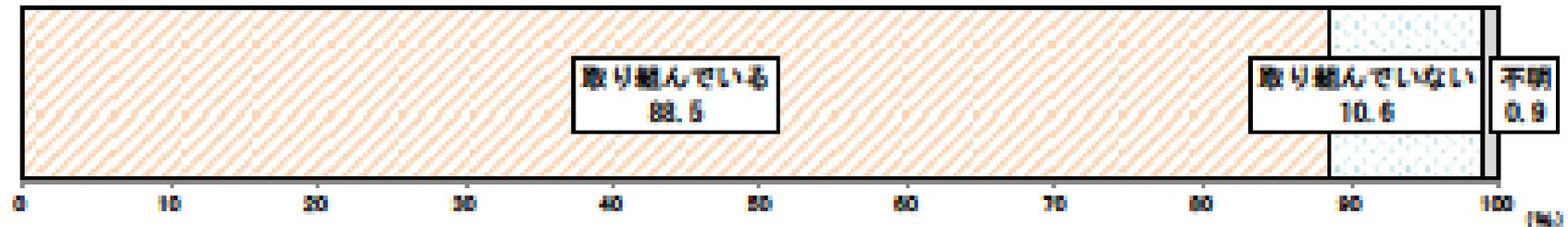
- (1) 喫煙が禁止された場所に喫煙器具・設備(灰皿等)を設置してはならない。
- (2) 都道府県知事は、勧告、命令等を行うことができる。

\* 所要の罰則規定(過料)。

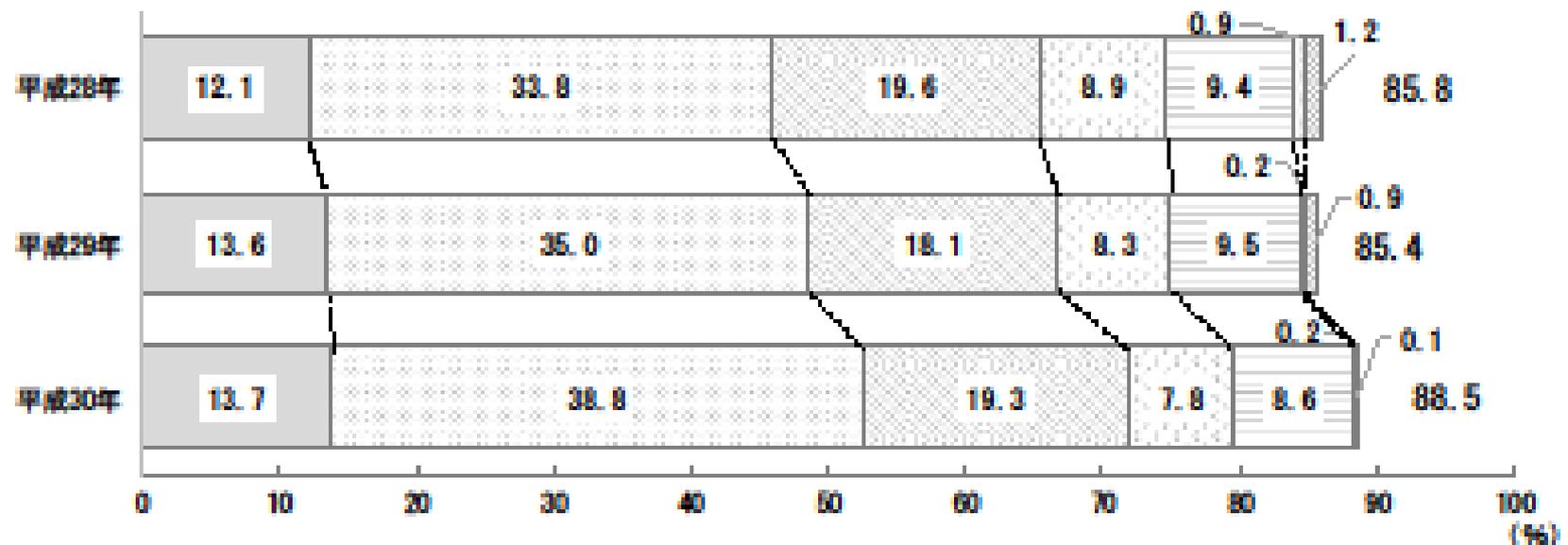
施設管理者:最大50万円

喫煙した人:最大30万円

第2図 受動喫煙防止対策の取組の有無(平成30年)(事業所計=100%)



第3図 受動喫煙防止対策に取り組んでいる禁煙・分煙状況別事業所割合の推移(事業所計=100%)



- 屋外を含めた事業所敷地内全体を禁煙にしている
- 事業所の建物内全体(執務室、会議室、食堂、休憩室、南側室等含む)を禁煙とし、屋外のみ喫煙可能としている
- 事業所の内部に空間的に隔離された喫煙場所(喫煙室)を設け、それ以外の場所は禁煙にしている
- 事業所の内部に空間的に隔離されていない喫煙場所(喫煙コーナー)を設け、それ以外の場所は禁煙にしている
- 上記以外の方法で、事業所内の喫煙可能場所と禁煙場所を区分している
- 事業所内で自由に喫煙できる
- 禁煙・分煙状況不明

# 第7章 安全衛生への取組と健康の保持・増進

## VII-1. 経営の財産としての社員の健康

\*「健康な社員が多い企業」という指標は、「優秀な人材」や「事業への投資」を集めるうえでのアピール材料。

例：社員食堂の利用

食生活の改善による健康づくりへの取り組み。

健康食の提供。社員へのアドバイスを栄養士などの専門家が行うなど。

# 健康の保持・増進

第1次予防: 健康な状態で行い、さらに積極的に健康増進をはかる。

(健康教育、予防接種)

第2次予防: 疾患の早期発見、早期治療。

(がん検診、人間ドック)

第3次予防: 疾病の悪化防止。リハビリテーション。

(機能回復、社会復帰)

豊かでゆとりある生活の実現を目指して！

社員も会社もイキイキ満足！

「労働時間等見直しガイドライン」を  
活用して

長時間労働の抑制  
年次有給休暇の取得向上

に取り組むと…

会社のイメージUP!



やる気・健康UP!



優秀な人材の確保・定着

仕事の効率性UP!



## 埼玉県新座市：製造業

長時間労働の抑制のため、20年以上前から水曜日と金曜日をノー残業デーとして実施し、定時終了後に消灯を徹底することにより社員の帰宅を促してきた。

社員の定時退社への意識が定着したことから、現在はノー残業が習慣化し、毎日がノー残業デーとなっている。

残業をする際は事前申請制を徹底し、上司の承認を必ず得て行う。

厚生労働省 『働き方改革取組事例』

# 自動車用品卸のコアーズインターナショナル(堺市堺区)

**健康手当制度**(社員の健康を後押し):  
禁煙すれば月2000円、メタボでなければさらに3000円上乘せ。

\*社員が大病を患うよりも、「健康手当」を支給する方が病気予防につながるの  
で**結果的に損失が少なく、会社にも社員にもメリット**がある。

# SCSK株式会社(情報システム)

## \* 社員の健康こそが全ての礎

禁煙の場合:達成者本人に5万円分のポイント。禁煙サポーターにも2万円分のポイント。

\* 社員が健康で生き生き働く。 → 業務の効率化・生産性の向上 → 自己研さんや健康増進の余裕をもたらす → さらなる生産性の向上につながる。

\* 結果として競争力の強い企業になる。

## VII-2. 健康経営優良法人認定制度

経済産業省では、次世代ヘルスケア産業協議会健康投資ワーキンググループにおいて、健康経営に取り組む優良な法人を見える化すべく、「健康経営優良法人認定制度」の設計を行っています。

2020年03月22日

「健康経営優良法人2020」として、大規模法人部門1,481法人、中小規模法人部門4,723法人を認定。



2020

健康経営優良法人

Health and productivity

ホワイト500



2020

健康経営優良法人

Health and productivity



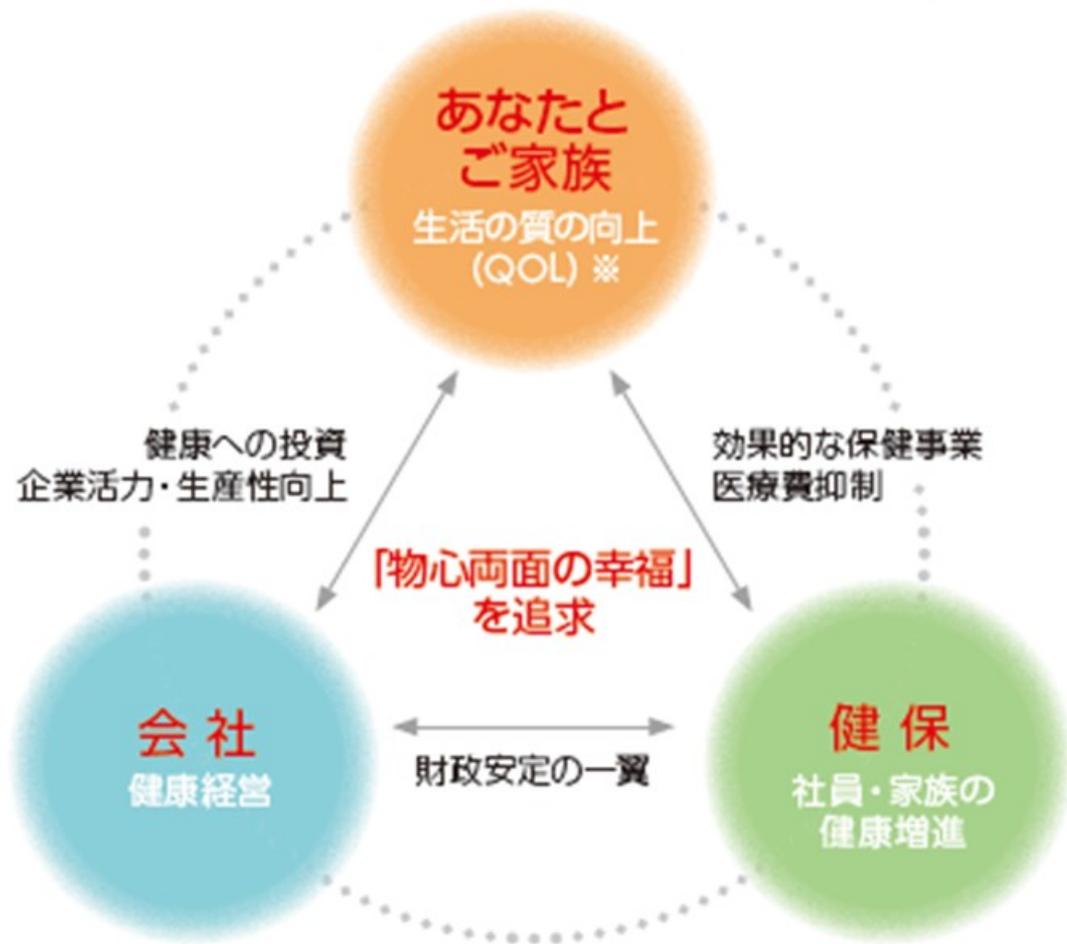
2020

健康経営優良法人

Health and productivity

# 「JAL Wellness 宣言」

JALグループは、  
企業理念にある「全社員の物心両面の幸福」追求には  
「心身の健康」が不可欠との認識の下、  
社員・会社・健保が一体となって健康づくりに取り組みます。



# 国内資生堂グループの健康課題と今後のWell-美ing施策

## 1. 基本的な産業保健活動の徹底

健康診断受診率100%の継続、健康診断事後措置 再・精密検査及び治療の徹底、保健指導の充実、メンタルヘルス対策の充実

## 2. 健康施策の実施

美しい生活習慣、女性の健康、メンタルヘルス、喫煙、がん対策、職場環境についてのさまざまな課題を解決すべく、中長期的に6つのWell-美ing施策を国内資生堂グループと健康保険組合で展開する予定です。

# 埼玉県健康経営認定制度

埼玉県では、県民が健康で生き生きと暮らすことができる健康長寿社会の実現を目指しています。

事業所における従業員等の健康に配慮した経営を促進するため、健康経営に取り組む事業所・団体を認定します。

令和2年11月30日現在：141社（支店等を含めると1,306事業所）が認定されています。

## 認定のメリット

- (1) 埼玉県健康経営実践事業所として、県ホームページ、事例集などで広くPR。
- (2) 認定証、認定ロゴマークの交付。
- (3) ハローワークの求人票等に「埼玉県健康経営実践事業所」の認定を取得した旨を記載することができます。
- (4) セミナー開催情報や県等の助成金など健康経営に関連する情報をメールマガジンなどで提供。

ご清聴を感謝いたします。

本日のお話が、皆様のますますのご発展と健康の保持・増進のお役に立ちますならば、幸甚です。