

平成 24 年度  
中小規模事業場労働安全衛生マネジメントシステム  
普及推進事業

事例集

株式会社インターリスク総研

厚生労働省委託事業

## 目 次

第 1 章 労働安全衛生マネジメントシステムとは.....	2
第 2 章 取組事例.....	14
事例 1 .....	14
事例 2 .....	16
事例 3 .....	19
第 3 章 マネジメントシステム指針への対応事例等 .....	22
第 4 章 参考情報.....	31
第 5 章 添付資料.....	32

## はじめに

「労働安全衛生マネジメントシステム」（以下「OSHMS」という。）は、平成 11 年に「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）が公表されて以来、労働安全衛生管理の基本として、その事業場現場への導入が進められてきました。

しかしながら、平成 23 年に公表された労働安全衛生基本調査によれば、OSHMS の導入率は、10% に満たない状況でした。その理由として、① 十分な知識を待った人材がいない、② 内容、導入方法が分からない、ことが多数を占めています。また、OSHMS の導入には多大な労力と予算を要する等の誤解も見られました。特に、中小規模事業場における OSHMS の導入が進んでいない状況にありました。

こうした中、(株) インターリスク総研では、厚生労働省から平成 24 年度委託事業として「中小規模事業場労働安全衛生マネジメントシステム普及推進事業」を受託しました。本事業の主な内容は、既に OSHMS を導入して成果をあげている事業場において、① OSHMS の基本である経営トップの方針表明、② 目標設定、③ 計画、実施、評価及び改善の過程を調査することにより、中小規模事業場における OSHMS の導入に役立つ事例集を作成し、これを普及・促進しようとするものです。

(株) インターリスク総研では、本事業の実施に当たって OSHMS 普及推進委員会を設けて事業場調査事項の検討及び当該委員会メンバーによる実地調査を行い、さらに実地調査の結果に検討を加え、本事例集として取りまとめました。

本事例集は、現に OSHMS を導入して一定の成果をあげている事業場で上記の「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」の各条項に対応するための具体的な事例を紹介して、中小規模事業場において OSHMS の構築を担当される方々に対して、OSHMS の構築が難しいものというアレルギーを取り除くとともに、その構築に必要な知識等を付与することを目的に編集したものです。

本事例集が、関係者に広く活用され、OSHMS の各種事業場への普及が進むことにより、労働災害がさらに減少することを祈念いたします。

平成 24 年 12 月 27 日

OSHMS 普及推進委員会  
委員長 後藤博俊

## 第1章 労働安全衛生マネジメントシステムとは

### 1. 1 労働安全衛生マネジメントシステムとは

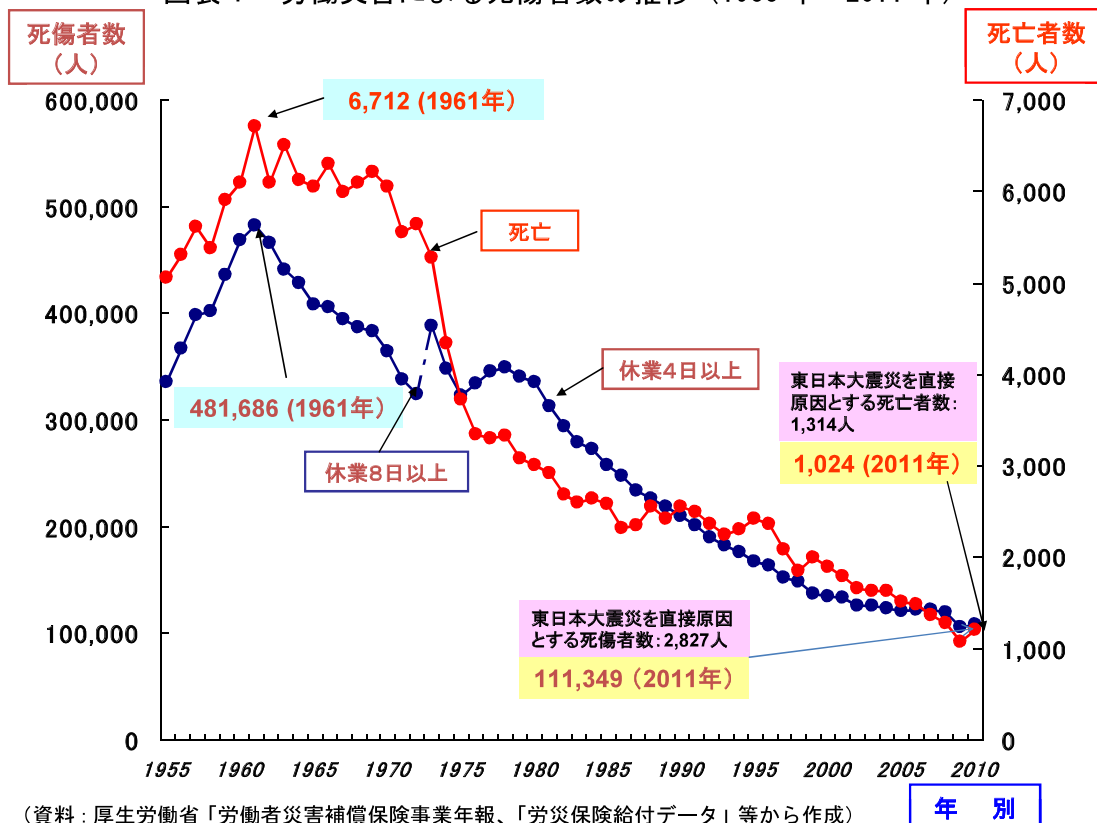
労働安全衛生マネジメントシステム（以下、「OSHMS」という。）とは、事業者が労働者の協力の下に「計画（Plan）－実施（Do）－評価（Check）－改善（Act）」（以下、「PDCAサイクル」という。）という一連の過程を定めて、継続的な安全衛生管理を自主的に進めることにより、事業場における労働災害の潜在的な危険性を低減するとともに、労働者の健康増進及び快適な職場環境を形成し、事業場における安全衛生水準の向上を図ることを目的とした新しい安全衛生管理の仕組みのことをいう。

このような新しい安全衛生管理が必要とされる背景として、次のようなことが挙げられる。

- ・わが国の労働災害の減少率が鈍化傾向にあること（図表1参照）
- ・現場における安全衛生活動が担当者任せになっている、災害発生後の事後対策を中心とする活動になっている等、安全管理に行き詰まり感があること
- ・熟練社員の退職により、ノウハウが継承されず安全管理を担う人材不足が危惧されていること
- ・産業の高度化などに伴い多様化するリスクに十分対応できないこと

このような状況の中、厚生労働省は平成11年にOSHMSの導入と普及に向け「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」を公表した（本指針は、平成17年の改正労働安全衛生法によるリスクアセスメントの努力義務化に伴い、平成18年に一部改正）。

図表1 労働災害による死傷者数の推移（1955年－2011年）



## 1. 2 労働安全衛生マネジメントシステムの導入状況

厚生労働省の「平成 22 年労働安全衛生基本調査」の結果によると、OSHMSを導入している事業所は、労働者数が 1,000 人以上の事業所においても約 47%で、さらに事業所規模が小さくなるほど導入率の低下傾向が見受けられ、労働者数が 50 人未満の事業所では約 6%となり、全体では約 7%と極めて低いのが現状である（図表 2 参照）。

また、同調査による「労働安全衛生マネジメントシステムを導入しない理由の割合」では、約 50%の事業所が「十分な知識を持った人材がないため」と回答しており、次いで「内容がわからないため」「導入の手法がわからないため」と続いている（図表 3 参照）。導入率の低さにはこうした要因が背景にあると考えられる。

労働安全衛生基本調査とは；  
事業所の安全衛生管理や労働災害防止活動の実施、労働者の安全衛生意識などを把握することを目的として 5 年毎に実施している調査であり、常用労働者を 10 人以上雇用する約 12,000 事業所、当該事業所で雇用されている約 19,000 人を抽出して行った。

図表 2 OSHMSの導入割合

区 分		割合 (%)
全事業所		7.0
事業 所 規 模 別	1,000 人以上	46.6
	500～999 人	26.7
	300～499 人	19.2
	100～299 人	14.4
	50～99 人	10.8
	30～49 人	6.1
	10～29 人	6.0

（資料：厚生労働省「平成 22 年労働安全衛生基本調査」から作成）

図表 3 OSHMSを導入しない理由

導入しない理由（複数回答）	割合 (%)
十分な知識を持った人材がないため	50.6
内容がわからないため	37.9
導入の手法がわからないため	26.6
導入にお金がかかりすぎるため	14.8
入札資格等の経営上のメリットがないため	7.5
災害防止についての効果が見込めないため	5.9

（資料：厚生労働省「平成 22 年労働安全衛生基本調査」から作成）

### 1. 3 労働安全衛生マネジメントシステムの効果

前記の調査によれば、OSHMSの導入による効果として、その導入の前後を比較すると、労働災害やヒヤリ・ハット体験が「減少した」と「ある程度減少した」事業所の割合は合わせて94%であり、事業所の規模にかかわらず、OSHMSの導入による効果が高いことが伺える（図表4参照）。

図表4 OSHMS導入による効果 (単位：%)

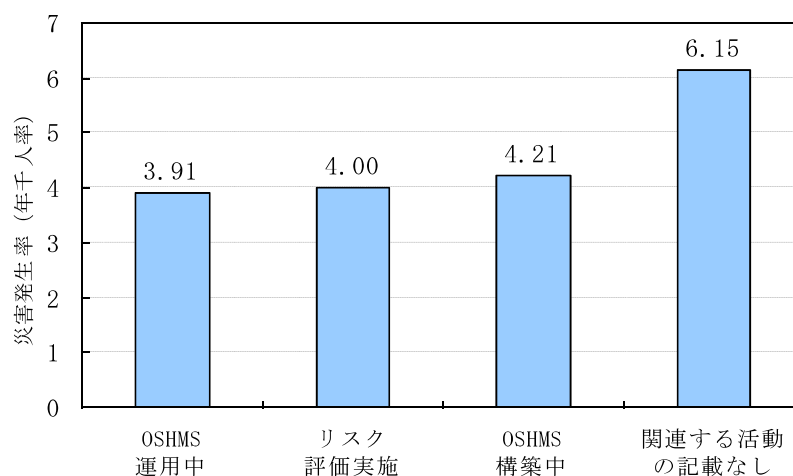
区 分		労働災害やヒヤリ・ハット体験の状況		
		減少した	ある程度減少した	合 計
全事業所		39.5	54.5	94.0
事業 所 規 模 別	1,000人以上	26.1	50.9	77.0
	500～999人	29.7	60.2	89.9
	300～499人	27.6	65.4	93.0
	100～299人	25.5	66.5	92.0
	50～99人	37.2	54.1	91.3
	30～49人	40.6	48.5	89.1
	10～29人	42.5	53.6	96.1

(資料：厚生労働省「平成22年労働安全衛生基本調査」から作成)

また、厚生労働省が平成16年に実施した「大規模製造業事業場における安全管理に係る自主点検結果」によると、総括安全衛生管理者の見解において、OSHMSを運用中、構築中、あるいは設備・作業の危険要因のリスク評価を実施している事業場は、これらの取組みを実施していない事業場と比較して、災害発生率（年千人率）が3割以上低くなっている（図表5参照）。

このように、OSHMSを導入したことにより、その効果が現れていると各種報告されている。

図表5 OSHMSに関する活動の有無による災害発生率（年千人率）の比較



(資料：厚生労働省「平成16年大規模製造業事業場における安全管理に係る自主点検結果」から作成)

#### 1. 4 人材等の課題克服（ヒアリング調査結果より）

今回、OSHMSを積極的に実施していると思われる事業場（巻末の協力事業場参照）についてヒアリング調査を行った。その中で300名未満の中小規模の事業場においても、次のような工夫を行うことにより、人材等の課題を克服して的確にOSHMSを構築して運用している事業場があった。

- ・ 人材は、中央労働災害防止協会、労働基準協会などの外部の講習会に計画的に参加させ、確保している。
- ・ 人材確保は、まず事務局員が中央労働災害防止協会でリスクアセスメント、OSHMS、内部監査についての研修を受講し、従業員に広めていった。
- ・ OSHMS導入時にはコンサルタントを活用した。
- ・ OSHMSを導入する目的、期待している効果を繰り返し従業員に教育することにより、社内の意識改革を行った。
- ・ OSHMS構築に当たり、外部から法律的なことの指導は受けたが、仕組みを教えてもらった訳ではない。手探り状態から始め、独学で要求事項を満たすマネジメントシステムを構築した。

また、多くのヒアリング調査対象事業場から「やって良かったと思っている。OSHMSなしの安全管理は今では考えられない」との感想もいただいた。

#### 1. 5 労働安全衛生マネジメントシステムの特徴

OSHMSの主な特徴として、次のようなものが挙げられる。

##### （1）全社的な推進体制

OSHMSでは、事業場トップによる安全衛生方針の表明、役割、責任、権限を定めたシステム各級管理者の配置によるシステムの適正運用、事業者による定期的なシステムの見直しを求めている。また、そのシステム監査結果を踏まえて、システムの妥当性および有効性を確保するため、OSHMSの全般的な見直しを行うことも求めている。さらに、OSHMSを運用していくにあたり、労働者の意見を反映させることが組み込まれている。このように、OSHMSを適切かつ有効に実施・運用していくためには、全社的な推進体制が欠かせない要件となっている。

##### （2）リスクアセスメントの実施

リスクアセスメントはOSHMSの中核をなすものであり、OSHMSが求めている安全衛生目標の設定、安全衛生計画の作成及び実施等の多くはリスクアセスメントに基づいて行われるものとなっている。建設物、設備、原材料、作業方法等の新規導入・変更の際やリスク状況に変化が生じた場合などには、危険性、有害性を調査し、労働者への危険や健康障害を防止するために必要な措置を講じることが必要である。

### (3) PDCAサイクルの自律的システム

OSHMSは、事業場における安全衛生管理について、いわゆる「PDCAサイクル」という一連の過程を定めて、自主的活動を継続して実施することを求めている。さらには、システム監査によりチェック機能を働かせることによって、OSHMSが効果的に運用され、事業場の安全衛生水準がスパイラル状に向上していくことが期待できる。

### (4) 手順化、明文化および記録化

OSHMSでは、定められた役割、責任、権限のもと実施・運用していくことが求められている。そのためには、誰が、何を、いつまでに、どのようにしていくのか、関係者が互いに何をすべきかを理解するとともに、必要な情報を共有し協力していくことが必要となる。そのため、必要な事項、手順等について明文化し、記録することが重要である。なお、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」においては、次の項目について、明文化することが定められている。

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



## 労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針

<p>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、改正 平成 18 年 3 月 10 日 厚生労働省告示第 113 号)</p>	<p>労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針 の改正について (平成 18 年 3 月 17 日付け発第 0317007 号)</p>
<p>(目的)</p> <p>第 1 条 この指針は、事業者が労働者の協力の下に一連の過程を定めて継続的に行う自主的な安全衛生活動を促進することにより、労働災害の防止を図るとともに、労働者の健康の増進及び快適な職場環境の形成の促進を図り、もって事業場における安全衛生の水準の向上に資することを目的とする。</p> <p>第 2 条 この指針は、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「法」という。）の規定に基づき機械、設備、化学物質等による危険又は健康障害を防止するため事業者が講ずべき具体的な措置を定めるものではない。</p> <p>(定義)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>ニ 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</p> <p>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いう。</p>	<p>指針は、事業者が講ずべき機械、設備、化学物質等についての具体的な措置を定めるものではなく、安全衛生管理に関する仕組みを示すものであること。</p>

(適用)

第4条 労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置は、事業場を一の単位として実施することを基本とする。ただし、建設業に属する事業の仕事を行う事業者については、当該仕事の請負契約を締結している事業場及び当該事業場において締結した請負契約に係る仕事を行う事業場を併せて一の単位として実施することを基本とする。

(安全衛生方針の表明)

第5条 事業者は、安全衛生方針を表明し、労働者及び関係請負人その他の関係者に周知させるものとする。

◎ 安全衛生方針は、事業場における安全衛生水準の向上を図るための安全衛生に関する基本的考え方を示すものであり、次の事項を含むものとする。

- 1 労働災害の防止を図ること。
- 2 労働者の協力の下に、安全衛生活動を実施すること。
- 3 法又はこれに基づく命令、事業場において定めた安全衛生に関する規程（以下「事業場安全衛生規程」という。）等を遵守すること。
- 4 労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置を適切に実施すること。

(労働者の意見の反映)

第6条 事業者は、安全衛生目標の設定並びに安全衛生計画の作成、実施、評価及び改善に当たり、安全衛生委員会等（安全衛生委員会、安全委員会又は衛生委員会をいう。以下同じ。）の活用等労働者の意見を反映する手順を定めるとともに、この手順に基づき、労働者の意見を反映するものとする。

(1) 指針は、事業場を一の単位として実施することを基本とするが、建設業にあつては、有期事業の事業場ではシステムに従って行う措置を継続的に実施し、安全衛生水準を段階的に向上させることが困難であることから、店社及び当該店社が締結した契約の仕事を行う事業場を単位として実施することを基本としたこと。

(2) 事業者は、指針を踏まえ、業種、業態、規模等に応じたシステムを定めることができること。

(1) 労働災害防止のためには、事業者自らの安全衛生に対する姿勢を明確にすることが必要であることから、事業者が安全衛生方針を表明し、労働者及び関係請負人その他の関係者に周知させることを規定したものであること。第2項各号は、安全衛生方針に盛り込むことが必要な事項を定めたものであること。

(2) 「労働者」には、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）第45条各項の規定により事業者が使用する労働者とみなされる派遣中の労働者（建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第44条の規定により派遣労働者とみなされる送出労働者を含む。）を含むものであること。

(3) 「周知」の方法には、例えば、次に掲げるものがあること。

ア 安全衛生方針を口頭、文書、電子メール等により伝達すること。

イ 文書の掲示若しくは備付け又は事業場内コンピュータネットワークでの掲示等により、安全衛生方針をいつでも閲覧可能な状態にしておくこと。

「安全衛生委員会等の活用等」の「等」には、安全衛生委員会等の設置が義務付けられていない事業場における労働者の意見を聴くための場を設けることが含まれること。

(体制の整備)

第7条 事業者は、労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置を適切に実施する体制を整備するため、次の事項を行うものとする。

- 1 システム各級管理者(事業場においてその事業の実施を統括管理する者及び生産・製造部門、安全衛生部門等における部長、課長、係長、職長等の管理者又は監督者であって、労働安全衛生マネジメントシステムを担当するものをいう。以下同じ。)の役割、責任及び権限を定めるとともに、労働者及び関係請負人その他の関係者に周知させること。
- 2 システム各級管理者を指名すること。
- 3 労働安全衛生マネジメントシステムに係る人材及び予算を確保するよう努めること。
- 4 労働者に対して労働安全衛生マネジメントシステムに関する教育を行うこと。
- 5 労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置の実施に当たり、安全衛生委員会等を活用すること。

(明文化)

第8条 事業者は、次の事項を文書により定めるものとする。

- 1 安全衛生方針
  - 2 システム各級管理者の役割、責任及び権限
  - 3 安全衛生目標
  - 4 安全衛生計画
  - 5 第6条、次項、第10条、第13条、第15条第1項、第16条及び第17条第1項の規定に基づき定められた手順
- ◎ 事業者は、前項の文書を管理する手順を定めるとともに、この手順に基づき、当該文書を管理するものとする。

(1) 第3号の「人材」については、事業場内に必要な知識又は技能を有する者が不足する場合には、外部のコンサルタント等の助力を得ることも差し支えないこと。

(2) 第4号の「教育」は、システムの構築のための業務を行う者、危険性又は有害性等の調査を行う者、安全衛生計画の作成を行う者、システム監査を行う者等事業場の実情に応じ必要な者に対して実施すること。また、内容としては、システムの意義、システムを運用する上での遵守事項や留意事項、システム各級管理者の役割等があること。

なお、教育の対象者、内容、実施時期、実施体制、講師等についてあらかじめ定めておくことが望ましいこと。

(3) 事業者は、その関係請負人が労働者に対しシステムに関する教育を行う場合は、必要な指導及び援助を行うことが望ましいこと。

(1) 本条は、システムに係る労働者等への理解を深めるとともに、システムに関する知識を共有化することにより、システムに従った措置が組織的かつ継続的に実施されることを確保するため、安全衛生方針等を明文化することが必要であることから規定されたものであること。

(2) 第1項第5号の「手順」とは、いつ、誰が、何を、どのようにするか等について定めるものであること。

(3) 第2項の「文書を管理する」とは、文書を保管、改訂、廃棄等することをいうものであること。

(4) 管理の対象となる「文書」は、電子媒体の形式でも差し支えないこと。

(記録)

第9条 事業者は、安全衛生計画の実施状況、システム監査の結果等労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置の実施に関し必要な事項を記録するとともに、当該記録を保管するものとする。

(危険性又は有害性等の調査及び実施事項の決定)

第10条 事業者は、法第28条の2第2項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るとともに、この手順に基づき、危険性又は有害性等を調査するものとする。

- 事業者は、法又はこれに基づく命令、事業場安全衛生規程等に基づき実施すべき事項及び前項の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ため必要な措置を決定する手順を定めるとともに、この手順に基づき、実施する措置を決定するものとする。

(安全衛生目標の設定)

第11条 事業者は、安全衛生方針に基づき、次に掲げる事項を踏まえ、安全衛生目標を設定し、当該目標において一定期間に達成すべき到達点を明らかとするとともに、当該目標を労働者及び関係請負人その他の関係者に周知するものとする。

- 1 前条第一項の規定による調査結果
- 2 過去の安全衛生目標の達成状況

(安全衛生計画の作成)

第12条 事業者は、安全衛生目標を達成するため、事業場における危険性又は有害性等の調査の結果等に基づき、一定の期間を限り、安全衛生計画を作成するものとする。

(1) 「安全衛生計画の実施状況、システム監査の結果等」の「等」には、特定された危険性又は有害性等の調査結果、教育の実施状況、労働災害、事故等の発生状況等があること。

(2) 「記録」は、電子媒体の形式でも差し支えないこと。

3) 「記録」は、保管の期間をあらかじめ定めておくこと。

第1項の「危険性又は有害性等の手順」の策定及び第2項の「労働者の危険又は健康障害を防止するために必要な措置」の決定に当たっては、法第28条の2第2項の規定に基づく「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」(平成18年3月10日付け危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第1号)及び別途定められる予定である「化学物質等による労働者の危険及び健康障害を防止するため必要な措置に関する指針」並びに「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)に従うこと。

「安全衛生目標」は、事業場としての目標を設定するほか、これを基にした関係部署ごとの目標も設定することが望ましいこと。また、目標は達成の度合いを客観的に評価できるよう、可能な限り数値で設定することが望ましいこと。

(1) 第1項の「結果等」の「等」には、過去における安全衛生計画の実施状況、安全衛生目標の達成状況、第15条の日常的な点検の結果、第16条の労働災害、事故等の原因の調査結果、第17条のシステム監査の結果があること。また、実施事項の担当部署、必要な予算等も含めて作成することが望ましいこと。

○ 安全衛生計画は、安全衛生目標を達成するための具体的な実施事項、日程等について定めるものであり、次の事項を含むものとする。

- 1 第10条第2項の規定により決定された措置の内容及び実施時期に関する事項
- 2 日常的な安全衛生活動の実施に関する事項
- 3 安全衛生教育の内容及び実施時期に関する事項
- 4 関係請負人に対する措置の内容及び実施時期に関する事項
- 5 安全衛生計画の期間に関する事項
- 6 安全衛生計画の見直しに関する事項

(安全衛生計画の実施等)

第13条 事業者は、安全衛生計画を適切かつ継続的に実施する手順を定めるとともに、この手順に基づき、安全衛生計画を適切かつ継続的に実施するものとする。

○ 事業者は、安全衛生計画を適切かつ継続的に実施するために必要な事項について労働者及び関係請負人その他の関係者に周知させる手順を定めるとともに、この手順に基づき、安全衛生計画を適切かつ継続的に実施するために必要な事項をこれらの者に周知させるものとする。

(緊急事態への対応)

第14条 事業者は、あらかじめ、労働災害発生の急迫した危険がある状態（以下「緊急事態」という。）が生ずる可能性を評価し、緊急事態が発生した場合に労働災害を防止するための措置を定めるとともに、これに基づき適切に対応するものとする。

(2) 第2項第2号の「日常的な安全衛生活動」には、危険予知活動（KYT）、4S活動、ヒヤリ・ハット事例の収集及びこれに係る対策の実施、安全衛生改善提案活動、健康づくり活動等があること。

(3) 第2項第3号の「安全衛生教育」には、各種教育の実施時期及び各種教育のカリキュラムを規定すること。さらに、関係部署ごとの計画を作成することが望ましいこと。

(4) 第2項第4号は、元方事業者にあつては、関係請負人に対する措置に関する事項を安全衛生計画に含めることを規定したものであること。

(5) 第2項第5号の「期間」は、1年とするのが基本であるが、これに限るものでないこと。

(6) 第2項第6号の「安全衛生計画の見直し」については、機械、設備、化学物質等を新規に導入する場合等にあつては、危険性又は有害性等の調査の結果を踏まえ、必要に応じ見直しを行うことを定めるものであること。

第1項の「手順」に定める事項には、安全衛生計画に基づく活動等を実施するに当たっての具体的な内容の決定方法、経費の執行方法等があること。

「緊急事態が発生した場合に労働災害を防止するための措置」には、被害を最小限に食い止め、かつ、拡大を防止するための措置、各部署の役割及び指揮命令系統の設定、避難訓練の実施等が含まれること。

(日常的な点検、改善等)

第15条 事業者は、安全衛生計画の実施状況等の日常的な点検及び改善を実施する手順を定めるとともに、この手順に基づき、安全衛生計画の実施状況等の日常的な点検及び改善を実施するものとする。

◎ 事業者は、次回の安全衛生計画を作成するに当たって、前項の日常的な点検及び改善並びに次条の調査等の結果を反映するものとする。

(労働災害発生原因の調査等)

第16条 事業者は、労働災害、事故等が発生した場合におけるこれらの原因の調査並びに問題点の把握及び改善を実施する手順を定めるとともに、労働災害、事故等が発生した場合には、この手順に基づき、これらの原因の調査並びに問題点の把握及び改善を実施するものとする。

(システム監査)

第17条 事業者は、定期的なシステム監査の計画を作成し、第五条から前条までに規定する事項についてシステム監査を適切に実施する手順を定めるとともに、この手順に基づき、システム監査を適切に実施するものとする。

◎ 事業者は、前項のシステム監査の結果、必要があると認めるときは、労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置の実施について改善を行うものとする。

第1項の「安全衛生計画の実施状況等の日常的な点検」とは、安全衛生計画が着実に実施されているかどうか、安全衛生目標は着実に達成されつつあるかどうか等について点検を行うことをいい、点検により問題点が発見された場合は、その原因を調査する必要があること。なお、「日常的な点検」は、必ずしも毎日実施する必要はなく、計画期間中の節目節目で実施することとして差し支えないこと。

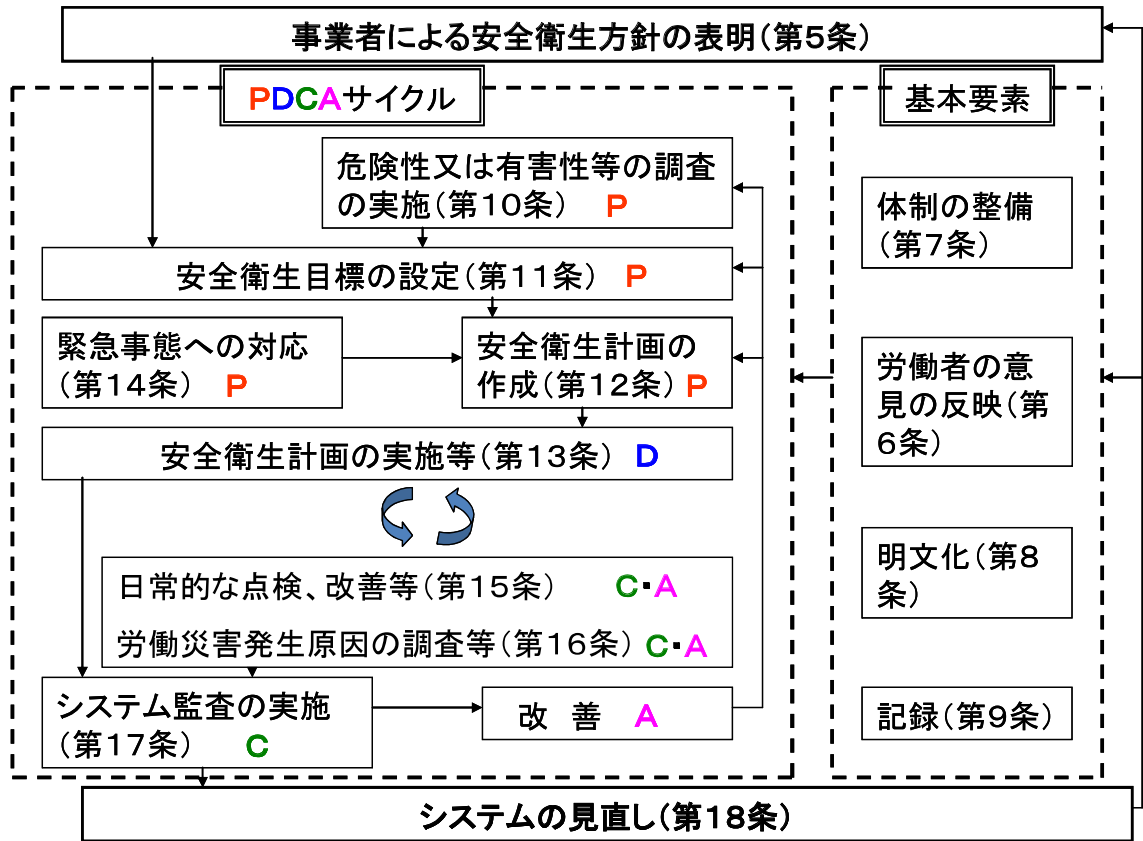
- (1) 「労働災害、事故等」の「等」には、ヒヤリ・ハット事例のうち必要なものがあること。
- (2) 「これらの原因の調査並びに問題点の把握」を実施するに当たっては、当該労働災害、事故等の直接の原因の解明にとどまることなく、当該事象を引き起こすに至った背景要因を総合的に勘案する必要があること。

- (1) 「システム監査」は、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、文書、記録等の調査、システム各級管理者との面談、作業場等の視察等により評価するものであること。
- (2) 「システム監査」の実施者は、必要な能力を有し、監査の対象となる部署に所属していない等、システム監査の実施に当たって公平かつ客観的な立場にある者であること。その限りにおいて、企業内部の者、企業外部の者のいずれが実施しても差し支えないこと。
- (3) 「システム監査」は、少なくとも1年に1回、定期的に行うこと。また、安全衛生計画の期間中に少なくとも1回は実施すること。
- (4) 第2項の「必要があると認めるとき」とは、システム監査結果報告に、改善の必要がある旨の記載がある場合をいうものであること。

<p>(労働安全衛生マネジメントシステムの見直し)</p> <p>第18条 事業者は、前条第1項のシステム監査の結果を踏まえ、定期的に、労働安全衛生マネジメントシステムの妥当性及び有効性を確保するため、安全衛生方針の見直し、この指針に基づき定められた手順の見直し等労働衛生マネジメントシステムの全般的な見直しを行うものとする。</p>	<p>「労働安全衛生マネジメントシステムの全般的な見直し」とは、事業場の安全衛生水準の向上の状況、社会情勢の変化等を考慮して、事業者自らがシステムの妥当性及び有効性を評価し、その結果を踏まえて必要な改善を実施することをいうものであること。</p>
---	---

(参考)

### 労働安全衛生マネジメントシステムの概要(流れ図)



## 第2章 取組事例

### 事例1

#### (1) 事業場概要

- ① 所在地 : 愛知県
- ② 従業員数 : 119名
- ③ 業種 : 化学工業
- ④ 事業内容 : リサイクル事業

#### (2) OSHMS導入の背景・経緯

- ・ この会社は自動車メーカーのグループ会社の関連会社であり、同グループ会社のコンサルティング会社からの働きかけがきっかけである。
- ・ IS014001の認証を2000年に得、その後2001年にOSHMSのキックオフで始まり2004年にコンサルティング会社による支援により適確認定を取得。
- ・ 毎年1件の休業災害があったので、何かやらねばという気持ちとコンサルティング会社のトップセールスが上手いタイミングで合致した。

#### (3) OSHMSの組織・体制

- ・ 協力会社についても、安全衛生委員会の議事録を周知している。また、協力会社への教育については、関連する部署の中で実施している。
- ・ 300人未満であるが、社長が総括安全衛生管理者、専務取締役が(副)の総括安全衛生管理者に選任されており、安全衛生管理への自主的取組みを推進している。
- ・ 各グループ内に、安全衛生推進リーダー、安全衛生推進員が選任されており、安全衛生への取組みを推進している。
- ・ 応対して頂いた部長、担当者は3代目で2人ともここ2・3年前に着任しており、今は定年になった先輩達の組織の整備等初期の苦労や認証取得までのやり取りは不明であった。人材の育成は外部機関の講習に行かせた。

#### (4) 導入にあたり苦労した点

- ・ OSHMS導入当時は、書類先行となっていた。
- ・ 安全衛生推進計画作成において、マネジメントレビューによるトップの改善指示を受けて、作成している。
- ・ 取ったばかりのIS014001の認証の流れの勢いをそのままOSHMS構築から認定取得ときており、余り苦労はなかった。



- ・ 110名程度という少人数なので上位下達、周知徹底が実にうまく行っている。特にトップの意向が一般作業者に届くまで時間が掛からないのが良い。

### (5) OSHMS導入の効果

- ・ 安全衛生に関するノウハウが継承されている。
- ・ システムを回すことにより、従業員の安全に対する意識は確実に変わってきている。
- ・ やって良かったと思っている。OSHMSなしの安全管理は今では考えられない。

### (6) 今後の課題

- ・ マンネリ化を懸念している。
- ・ これだけうまくOSHMSが運用されていると、3年ごとの認定更新審査をお金を掛けてまで、わざわざ受けなくても良いのではないか、という意見が社内にある。



## 事例 2

### (1) 事業場概要

- ① 所在地 : 埼玉県
- ② 従業員数 : 179 名
- ③ 業種 : 金属製品製造
- ④ 事業内容 : 精密金属材料製造

### (2) OSHMS 導入の背景・経緯

- ① 1994 年 ISO9001 を取得した。
- ② 2002 年当時は、運営側に安全意識が低かった。ケガする者が悪い、ケガは技術向上の登竜門だ・・・という悪い風土があった。その風土をなくするために一生懸命取り組み始めた、そこがスタートであった。その後、整理整頓から始め、改善意識を涵養して来た。
- ③ 2004 年半ばから、ある会社に生産革新の指導を依頼した。生産革新の考え方は、安全、品質、生産、原価、人事の会社経営で必要な 5 点を一体として革新していくという考え方をしている。
- ④ この指導の中で、2006 年後半にやっと、安全システムの予備調査を受診するに至った。この年には、外部の指導で ISO14001 を取得した。
- ⑤ その後、OSHMS を構築した (ISO14001 と OHSAS の組立ては似ているので、効率的に取得した)。以後 3 年ごとに再審査、1 年ごとにサーベランスを受けている。
- ⑥ 導入の意思決定者は、当時の工場長 (現・社長) である。OSHMS 構築に当たり、外部から法律的なことの指導は受けたが、仕組みを教えてもらったわけではない。手探りの状態から始め、独学で、自社独自の労働安全衛生マネジメントシステムを構築した。自社の生産革新の考え方 (前記③ 参照) の中で、労働安全衛生マネジメントシステムを組み立てた。先を見て、計画的に実施した。
- ⑦ 導入宣言について : 安全の確保には、ハード面とソフト面の対策があり、ソフト対策の意識改革については工場従業員の意識を高める、ハード対策では、設備資金がかかるので、計画的に予算を確保し、有効な安全衛生予算を組み立てて OSHMS を導入するという事を宣言した。
- ⑧ 意識改革の具体的方法 : 現社長が、工場長として 2002 年に着任した頃、前記⑥ の状態であった。その頃は、ケガが多く、離職率も高く、新採用した人のうち、多くの人がやめていった年もあった。工場長が先頭に立って、職場の整理・整頓から始め、安全通路の設置など安全対策からはじめた。安全状態が見え始める頃から、仕事への愛着が出始めてきた。安全提案に対して、具体的に目に見える対策を実行することを積み重ねていった。意見が取り入れられる実態を目にした従業員は、安全衛生

委員会でも意見を言うようになってきた。

- ◎ その頃から、労働災害発生現場で実証検分している所に関係職場の中間管理者が同席してくれるようになった。

### (3) OSHMSの組織・体制

- ◎ OSHMSのための組織体制として、新たなものを作っていない。基本にあるのは、前記(2)◎である。KYTを長くやっていた。そこで、危険性又は有害性の洗い出し作業も、KYTの中から危険作業を3,000件程度洗い出したように、基本は安全衛生委員会があり、品質管理本部 ISO 事務局が安全衛生・品質・環境を一括管理している。
- ◎ 予算化が行われている。実施項目が多いので、計画的に予算の中で実施している。
- ◎ 初回の内部監査員の教育だけは外部研修機関を利用したが、それ以降は独自にテキストを作成している。
- ◎ 教育計画は、しっかりしたものがある。テキストは、生産に関する原材料、その他の関連業者から、液体窒素、水素の取り扱い方、設備の保守方法、金属材料に関する物性変化のこと等々の知識、ノウハウなどの工場運営に必要な教育内容をもらい、担当部門が独自で作成している。少しずつ積み上げてきたものである。なお、同社の生産機械は、自社で設計・開発・製作を持っている。
- ◎ OSHMSの手順書：ISO14001 と OHSAS18001 の規格要求の内容は、よく似ていることから、別々に管理しなくても、同じ管理の中で運用している。外部社からの指導も、法令についての解釈であり、様式や、表現については、独自で進めている。
- ◎ 事務局は、2名配置されているが、安全衛生に関する比重からすると、ISO 事務局担当者1名で文書保管等々を管理している。

### (4) 導入にあたり苦労した点

- ◎ 導入を決めた頃、会社への不満が多かったのもので、それを先ず改善した。会社に対する信頼を醸成するため、従業員の提案については、予算の関係から、実施時期を明らかにするようにし、実際に施工・実施してきた。1980年創業時の機械設備なので、設備の老朽化が進んでおり、一方、品質要求レベルは上がってきている。投資の優先順位を有効に組み立てる点に苦労があった。
- ◎ 人材育成：(3)◎に記述の通りである。
- ◎ ISO 事務局、各プロジェクトは、専任の方が機能し、兼務はどうしてもうまくいかないという認識を持っており、同社は専任としている。

### (5) OSHMS導入の効果

- ◎ もともと休業災害は、0件だった。医療災害（赤チン災害も含む）が2005年17件

から、2011年5件と減少した（従業員規模は180名と変わらず）。

- ◎ 従業員から、自発的なものが出てくるようになってきた。経営が提案したいと考えている事が従業員から上がってくるようになっている。

## （6）今後の課題

- ◎ 「0災達成」にむけて、スピード感を持って進めていきたい。
- ◎ 今年は、昨年の災害件数より多くなっている。それだけに、微小災害を隠していないかと心配している。
- ◎ 労働災害発生から、報告書が上がってくるまでの時間が以前より遅くなっている。

## 事例 3

### (1) 事業場概要

- ① 所在地 : 東京都
- ② 従業員数 : 119 名
- ③ 業種 : 整備業
- ④ 事業内容 : 運輸車両整備業

### (2) OSHMS 導入の背景・経緯

- ① 平成 23 年 4 月東京労働局からリスクアセスメントモデル事業所の指定を受けたことに始まる。
- ② それまでも、親会社系統の会社から KYT を中心に指導を受けており、素地はあった。
- ③ 同年 7 月 1 日の社長によるリスクアセスメント導入宣言がなされ、キックオフされた。
- ④ 労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS) の中心部分であるリスクアセスメントの定着から始め、順次、OSHMS の構築を進めていくというのが社長の方針である。
- ⑤ 平成 18 年以降、不慮災害の発生が 1 年間に 0～3 件発生している。ヒヤリハット件数も 4～8 件程度である。OSHMS の導入により、一層の安全衛生水準の向上を図りたいというのが社長の狙いである。
- ⑥ 正しく報告する文化、気づきの文化、議論する文化、学習する文化、行動する文化を定着させることにより、何にもまして、安全を優先して仕事を進めるという安全文化が組織に定着することを期待しているとのことである。
- ⑦ 費用面の関係で、認証は考えていない。あくまでも、自分たちの実力を少しずつ高めながら、OSHMS の構築を目指している。

### (3) OSHMS の組織・体制

- ① 従来の安全衛生管理体制を活かしながら、OSHMS 事務局の設置、OSHMS 推進者の選任を行い、OSHMS 推進体制を整備した。
- ② 全職場一斉に取り組むのではなく、推進モデル職場を決めて、取り組んでいる。中災防の指導をこの一年間に 2 回受け、親会社からも指導を受け、自社に適した形で進行している。
- ③ 人材の育成については、専任担当部長が中心になって、リスクアセスメント会議を中心に、現場においても、教育しながら推進している。
- ④ 決定事項については、OSHMS 推進者がリスクアセスメント会議で周知するとと

もに、周知の確認を現場でも行っている。

- ⑥ 親会社と中災防の指導のもとに、事務局が中心となって安全衛生方針、安全衛生計画、安全衛生目標の作成に係っている。
- ⑦ 労働災害が発生した場合の原因調査の際には、被災者だけでなく、当該職場全員を集めて、労働災害発生前から時系列で状況を把握することから始めた。
- ⑧ システム監査で課題を指摘された職場は、それを改善し、新しく運用展開する職場では、システム監査で指摘された課題を予め改善しながら構築を進めていくことができた。

#### (4) 導入にあたり苦労した点

- ① OSHMSの導入当初は、社員相互の意思疎通を図ることが難しかった。とにかく、お酒を一緒に飲む中で、意思疎通ができるようになった。
- ② 改善活動を実施した場合の報奨制度を導入して、従業員への動機付けを図った。
- ③ 「先ず、自分が怪我しないように。他の人に迷惑かけないように。」という合言葉で、安全意識の昂揚を図った。
- ④ 外部のリスクアセスメント講習会に計画的に参加させ、人材を確保した。

#### (5) OSHMS導入の効果

- ① トップの現場巡視頻度が高く、トップと現場との意思疎通が重要な効果をもたらしている。
- ② モデル職場の従業員は、リスクアセスメントを軌道に乗せたという自信が出てきている。
- ③ この自信が、新しくリスクアセスメントを導入する職場の従業員へ、指導者としての自信になってきており、意識改革が進んでいる。

#### (6) 今後の課題

- ① 半数以上を占めるグループ会社以外の従業員に、関連業務に対する安全意識をいかに教育するかが一番大きな課題である。
- ② グループ会社から移籍した社員は、安全意識が高いと考えているが、半数以上を占める一般募集の社員は、相対的に鉄道に関する安全意識が低い。例えば、グループ会社から移籍した社員が自然とできる線路を渡る時の指差呼称を、一般募集の社員は習慣がなかなかつきにくい。OSHMS導入及びKYTの定着化の推進をきっかけに着実に実施するよう安全意識が向上してきている。この指差呼称は全ての作業において確認しミスを防ぐという点からも有効であることを社員に徹底していくことが大事である。この傾向を、推進事務局の人に継承し、新しい職場に展開する場合も、水平展開していきたいと考えている。

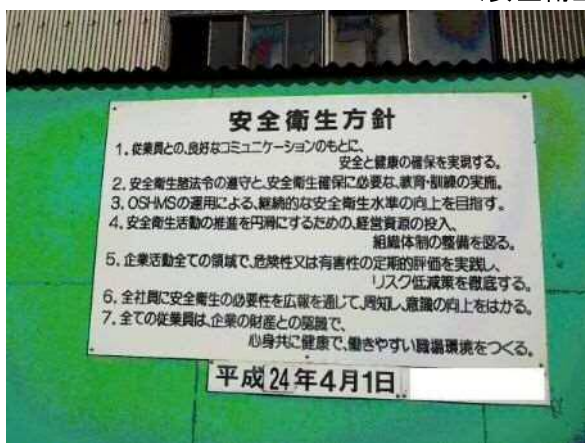
- ⑥ 危険性又は有害性の高い業務の抽出と、人材の育成を引き続き行っていくことが課題であり、KYTの研修や職長教育など継続して実施し意思力の向上も合わせて進めていく必要がある。
- ⑦ グループ会社との業務改善などの調整をスムーズにしていくことが求められている。
- ⑧ システムの形は整ってきたので、今後、モデル職場をブラッシュアップしつつ、その他の職場にも展開していく。
- ⑨ モデル職場から、次々と展開していくときに、同じことを何回か重複して説明、教育が必要になるが、モデル職場を立ち上げ、次々と展開していく方法が適していると判断している。

### 第3章 マネジメントシステム指針への対応事例等

#### (1) 安全衛生方針の表明 (第5条)

- ・ OSHMS への意識改革のために「決めたことを守る勇気と続ける努力」をスローガんに工場長がリーダーシップを発揮し、あらゆる機会（朝礼、安全衛生委員会、ラインミーティング、掲示、その他）を捉えて繰り返し訴え続けている。
- ・ 安全衛生基本理念と安全衛生基本方針を携帯カードにして従業員に配布。裏面にセンター・工場、部・室、課・室および個人の安全衛生方針を記入できる。
- ・ 安全衛生方針は、全社説明会で説明している。

#### <安全衛生方針の掲示>



#### (2) 労働者の意見の反映 (第6条)

- ・ 安全衛生目標や安全衛生計画立案時における労働者の意見の反映は、2月～3月の立案時に、安全衛生委員会で意見を求め、必要があれば、後日出してもらって反映するようにしている。
- ・ 目標、計画への労働者の意見反映方法として、事務局で全社安全衛生推進計画（案）を作成し、社内LANで周知し、従業員から意見をもらう。その後、安全衛生委員会で内容を審議し、確定させている。
- ・ 労働者の意見の反映としては、部門安全衛生会議の意見を反映している。特に、部門で安全衛生委員会に反映させたい事項に関しては、議事録に記し工場事務局へ連絡し安全衛生委員会で報告審議する仕組みをとっている。
- ・ ラインミーティング（会社組織の中で、末端の職場組織でのミーティング）を基礎に置き、同ミーティングから生情報を労働者の意見として安全衛生委員会等へ反映させている。



### (3) 体制の整備 (第7条)

#### <構築時>

- ・ 構築時点では、4人(工場事務局1名とスタッフより2名、上位職者1名を選出)の事務局及び各部代表者によるワーキングチームを作り、プロジェクト的な活動を展開した。現在は、1名で事務局的活動を運営している。部門には、安全衛生推進者を1名配置し事務局を担当させ、工場の事務局とコミュニケーションを図りながら構築並びに運営を図っている。請負会社(関係請負人)も組織的に明確に位置付け、担当部門長が責任を持ち業務を遂行している。
- ・ 従来からの安全衛生管理組織にOSHMSの体制を組み込んでいる。総括安全衛生管理者がOSHMS管理責任者を兼務し、安全衛生委員会の下にOSHMS推進会議が組み込まれている。
- ・ 内部監査員養成研修に多くの従業員を参加させ、規格の理解を進めている。また、これまで実施してきた安全衛生活動を各規格の条項と結びつけるように従業員へ理解させたため、従業員の理解が深まったと考える。

#### <構築後>

- ・ 300人未満であるが、社長が総括安全衛生管理者、専務取締役が(副)の総括安全衛生管理者に選任されており、安全衛生管理への自主的取組みが推進されている。
- ・ 各グループ内に、安全衛生推進リーダー、安全衛生推進委員が選任されており、安全衛生への取組みが推進されている。
- ・ 協会社員に対しても非常に力を入れてやっている。2011年頃から自主保安として危険予知活動を行ってもらっているが、安全衛生協議会が中心に行う勉強会に講師を派遣している。
- ・ 安全衛生委員会・OSHMSの議事録等伝達事項の周知について、安全衛生委員会の中の合同委員会というものがあるが月に一回開催され、この中には、班長が入っているのので、議事録等伝達事項を徹底する中で、周知が行われている。班長の下で、月に一度、親睦会という会で職場の福利厚生を始め、安全衛生計画進捗等、色々の課題が話し合われており、この組織が、周知の末端組織と考えている。

### (4) 明文化 (第8条)

- ・ OSHMS構築に必要な文書類と既存の規程類、手順書等を照合し、不足分を新たに作成した。

### (5) 記録 (第9条)

- ・ 記録を残す習慣がなかったが、OSHMS構築を機会に様式を定め、保存年数を決めて一覧表にして管理している。
- ・ OSHMSマニュアルで「記録の管理」の章を設け、対象となる記録および各記録の管

理責任部門と保管期限を定めている。

#### (6) 危険性又は有害性等の調査及び実施事項の決定（第10条）

- ・ リスクアセスメントというものがとっつきにくいので、ヒヤリ・ハットの整理から入るようなものとなっている。
- ・ ヒヤリ・ハット活動を活発に実施しており、ヒヤリ・ハット報告されたものについては、すべてリスクアセスメントを実施している。
- ・ リスクの見積もりで重大なリスクとなったものについては、「リスク評価、改善計画書、実施報告書」（A4・1枚）を1件毎に作成して実施している。
- ・ リスクアセスメントの残留リスク管理をA4の大きさの用紙に、① 残留リスクレベル、② 予測される災害、③ 指差呼称のマークを記入し、パウチして該当の場所に貼り付けている。
- ・ リスクアセスメントについて、リスク低減策の実施予定日、実施担当者が決められ、対策実施後のリスク低減確認がなされている。また、ヒヤリ・ハット報告の中に実際の事象を伴わない想定ヒヤリを取り入れ、リスクアセスメントの要素を持たせている。
- ・ リスクレベルV、IVはOSHMS事務局で進捗管理し、安全衛生委員会に進捗報告されている。完了するまでは、現場に暫定処置表示をしている。III、II、Iについての進捗管理は各部署が行っている。低減対策実施後の実際のリスク評価も行っている。
- ・ 残留リスクの対応は、保護具の着用が多い。リスクレベルは下げずに、毎年リスクアセスメント低減教育で、繰り返し保護具着用を再認識させている。
- ・ リスク低減措置後のリスクレベルまで記載したものを作成している。リスクアセスメント管理台帳として、その作成したものを記録保存と位置づけている。
- ・ リスクアセスメントの低減対策実施について、確認日、確認欄を記載しており、確実な低減対策を実施している。また、残留リスク一覧を作成し、残留リスクの管理をきちんと行っている。

<リスクアセスメントMAPの掲示>



<ヒヤリ・ハットMAPの掲示>



## (7) 安全衛生目標の設定 (第11条)

- 安全衛生目標は、あまり高望みしたものではなく、できる範囲のものとして可能な限り数値化することとした。
- 新工場長の期待する安全衛生水準に向かって、現状をステップアップすることを根拠に方針を定めている。方針から目標作成、実施計画へのブレイクダウンの過程で事務局は、中心的に関わり、各職場の活動を目標に結び付けている。請負会社は3社が構内で作業を行っている。この3社の実施計画は会社毎に作成してもらっているが、工場長の方針を考慮していただいている。
- 安全衛生目標は、年初にトップから「年度 マネジメントシステム目標」として、品質、環境、労働安全衛生が一体となった重点事項が示され、それを基とした全社の「年度目標管理・実施計画書」が作成される。さらに、各グループは、グループの具体的な活動を行う「年度目標管理・実施計画書」を作成して取り組んでいる。

### <年間目標の掲示>



## (8) 安全衛生計画の作成 (第12条)

- 安全衛生方針・目標・計画については、事務局で案を作成し、管理職と安全衛生推進者が参加している安全衛生委員会に報告審議し、工場長に決定してもらうようにしている。
- 目標及び実行計画は、方針を基として〇〇工場「年度の環境安全管理計画」として作成される。計画中には、健康管理をはじめとした衛生に関する項目及び環境関連も含まれており、非常に丁寧に作成している。ヒヤリ・ハット、KYKから上がってきた重大なリスクについても、取り上げるルールが明確になっている。
- 安全衛生推進計画作成において、マネジメントレビューによるトップの改善指示を受けて、作成している。
- 部門ごとの年間計画を作成している。計画の作成時において、各部門から相談されれば、事務局が対応。作成した計画は、事務局でもチェックしている。
- 年間計画に予算欄を設けており、予算を計上している（安全活動へのトップの理解が大いにあるといえる）。

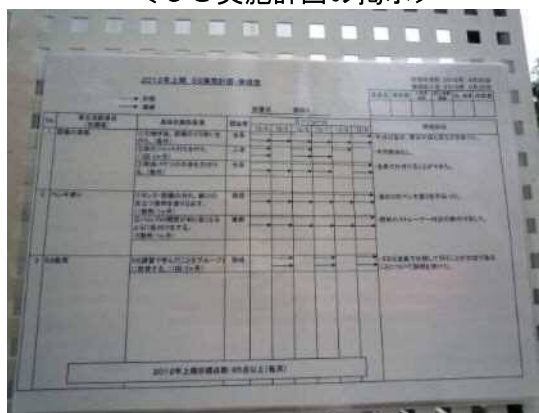
### (9) 安全衛生計画の実施等 (第13条)

- 工場は、新しい技術に取り組み実用化に繋げることをやっております研究者の集団とも言える。とかくすると、研究者は自分の興味が深いところはやるが、そうでないとあまりやらない問題点がある。ただ、ちゃんと理解されればきちんとやってもらえるので、そのような配慮が必要である。
- 「年度目標管理・実施計画」では、主に改善を意識した活動を明確にして実施しており、併せて維持管理に相当する定期的に実施すべきことは「環境・労働安全衛生推進計画」にまとめて実施している。
- 継続で一番大切なことは、工場長の旗振りであり、工場長との職場での会話は強いインパクトを従業員に与えている。
- 独自の活動として、Before/After シート、疑問・質問シート、技能オリンピック、体感教育、重筋作業の低減 (20Kg 以下) 等がある。継続の工夫点として、マンネリ化防止がある。例えば、リスクアセスメントを出来るだけ出しやすくするため、他社事例・過去災害の教育、危険そうな作業の写真を見てリスクを洗い出す教育等を行っている。
- 普段から、工場の事務局と部門の安全衛生推進者が定例的な会合を持つことにより、情報の交換の場となり推進者のモチベーションを高めている。

<安全衛生活動計画の掲示>



<5S実施計画の掲示>



### (10) 緊急事態への対応 (第14条)

- 火災・爆発、震度5以上の大規模地震、有害物・危険物・毒劇物の漏洩等重篤な災害発生、酸欠・中毒等二次災害発生の可能性のあるものを緊急事態として定め、緊急時の対応手順をそれぞれ定めている。
- 火災や地震を想定し、年に1回避難訓練等を行っている。

### (11) 日常的な点検、改善等 (第15条)

- リスクアセスメント、ヒヤリ・ハット報告活動等の活動は、個人の参加度を「見える化」し職場に掲示している。労働災害が発生したときは、臨時の安全衛生委員会を開催して

対応している。

#### ＜日常的な取組状況の掲示＞

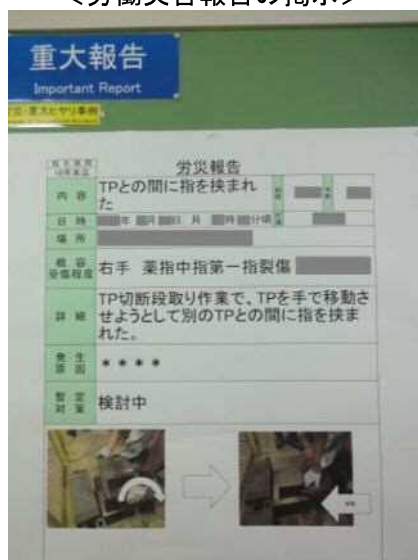


- ・ ラインミーティングで月次目標達成管理も行っており、数値目標の進捗度が事務局へ報告される。
- ・ 設備の点検については、各部署でリストを作成し、漏れがないようにしており、事務局もそれを確認している。
- ・ 安全衛生委員会の前に、安全衛生ミーティングを実施（工場長、事務局、安全委員の10名で構成）し、計画の進捗確認を行っている。進捗が遅れているものについては、いつまでに改善するかなどを確認する。
- ・ 安全パトロールには、部門独自のパトロール、安全衛生委員会によるパトロール、工場間パトロールなどがあり、パトロール時には、改善箇所などを確認する。
- ・ 点検について、不具合があった場合には、職場長が確認する。システム監査時にもチェックする。
- ・ 計画の進捗状況をOSHMS推進事務局が毎月確認し、安全衛生委員会で定期的に報告している。未達成のものについては、理由欄にその理由を記載し、事務局が確認する。未達が3ヶ月続くと安全衛生委員会に対し、原因究明、是正処置計画および、その実施結果の報告を求められ、審議・評価の対象となるため、各部署はイヤでもやらざるを得ない。

#### （12）労働災害発生原因の調査等（第16条）

- ・ 不慮災害を含む災害が発生した場合には、全管理職が災害現場に緊急招集される。その際に、リスクアセスメントを実施していたか、など徹底的に原因究明を行う。必要に応じて、作業手順の見直しなどを行う。
- ・ どんな小さな労働災害でも発生すれば関係者が緊急招集され、ハード面、作業手順書、リスクアセスメント結果報告書、教育訓練の履歴の4つの観点から素早く調査を行う。
- ・ 災害の被災者だけでなく、当該職場全員を集めて、労働災害発生前からの時系列に状況を把握することからは始めている。

### <労働災害報告の掲示>



### (13) システム監査 (第17条)

- ・ 3工場で監査員が相互に訪問して実施している。他工場の良いところを持ち帰り、水平展開を図っている。
- ・ 監査員は、以前は外部の専門家の研修を受けたが、最近では事務局の担当者が講師となって養成している。
- ・ 監査に先立って、事務局が重点事項や昨年度の指摘事項などを含む準備のための教育を行っている。
- ・ チェックシートはベースを事務局が作成し、監査員に追加・充実してもらっている。
- ・ チェックシートのチェック項目は、システムのチェックが大半を占めているのが現状であるが、年を追うにつれて、システム管理から、パフォーマンスの管理へ変わっていく、と考えている。
- ・ 監査リーダーは副所長クラス、監査員はグループマネージャークラス、環境安全グループ員等で構成されている。実施に当たって、年度の重点項目や組織や監査に関係した変更点などの事前教育が行われている。監査後に、監査総括報告書が作成され、要改善事項、OSHMS運用上の課題、安全衛生に関する共通（製油系、その他）課題、水平展開すると良い好事例などが示されている。
- ・ 監査員は別工場を監査する相互乗り入れの形で実施している。本部の事務局が監査の独立性を保つために他工場の監査員を選定している。監査員は室長、係長、グループリーダー等から選任している。リーダーは生産本部長が管理職の中から指名し、メンバーはリーダーが事務局と協議して有資格者の中から指名する。
- ・ 工場の規模に比べ、研修を活発に行い、監査員を増やしていることが、システムの内容を理解するのに役立っている。また、トップからは監査員を活用して、工場内の各種の問題解決に役立てていくようにとの方針が示されている。



#### (14) 労働安全衛生マネジメントシステムの見直し (第18条)

- ・ マネジメントレビューは2年ほど前から2回/年実施している。1年では、トップが確実に内容を理解して決定・指示を出すのが大変なので、期間を短くした。
- ・ 定期的な内部監査は1年ごとに1回。ISO管理責任者が監査計画書(案)を作成し、ISO委員長を含むISO監理委員会で議論したうえ、社長の決裁を受けて、その計画に従って内部監査員が監査を実施する。監査の結果は安全衛生委員会に報告され、かつ、社長の決裁を得ている。改善の必要があると認められる事項は、確実に実施している。
- ・ マネジメントレビューは、正式には1回/年行い、CSR部が各種の情報をインプットして、社長によるレビューが行われアウトプットが出されている。ただ、事実上は、毎月の安全衛生委員会で社長から、いろいろな指示が出されており、毎月マネジメントレビューを行っていると言ってもよい。
- ・ 内部監査については全社的に細かく議事録を残し、次年度の計画作成にこれを反映させている。

#### (15) その他

- ・ 従来から安全衛生の活動は積極的に行っていたので、システム導入に当っては、認証取得に対して何が不足しているかから調査に入った。
- ・ マニュアルは環境と労働安全衛生が一体となったものとなっている。
- ・ 労働安全衛生法への対応を含めて、OSHMSは事業と別物ではない。毎日の業務と密着した取り組みとしていくことが重要であると、今後取り組む事業場の方へお伝えしたい。
- ・ 安全衛生方針、安全衛生目標、実施項目、各自の「安全宣言」を従業員が確認できるよう、ポケット版を持ち歩いている。
- ・ 特に、従業員層では、今でもISO 9002、ISO 14001で記録の仕事が増加し、忙しいのに、なぜ安全衛生という+αが必要なのか、との疑問が強く、理解を得るために時間がかかった。しかし、OSHMSを導入する目的、OSHMSに期待している効果を繰り返し教育することで、意識改革をした。
- ・ 危険感受性教育を進めている。
- ・ OSHMSに向けた意識改革は、社長から、〇〇さんに従えと全員に指示があり、意思統一された中で進めていくことが出来た。
- ・ 安全衛生方針、〇〇(会社名)十訓などが書かれたポケット版を各従業員が携行している。
- ・ 認証は考えていない。あくまでも、自分たちの実力を少しずつ高めながら、OSHMSを構築し、安全衛生の水準、安全文化の定着を達成していきたいと考えている。

### (16) 苦勞した点

- ・ リスクアセスメントのやり方、評価の仕方にバラツキが発生したため、整合性を持たせることや統一することに時間がかかった。リスクアセスメントの実施計画案を出すと「またやるの!」「本当にやるの!」と言った意見が出されている。
- ・ 社員相互の意思疎通を取ることが難しかった。とにかくお酒を一緒にのみ、意思疎通できるようになった。
- ・ OSHMS導入時における意識改革は、トップである工場長が「決めたことを守る勇気と続ける努力」のスローガンを定着させる不断の努力を日々続けた。
- ・ OSHMSを構築する途中の作業量は多かったが、成果が見えてきたので、達成感を感じながらやってこられた。
- ・ 管理者によって、意識や取組状況が異なる。安全衛生に対して、やや意識が浅い人もおり、苦勞することがある。

### (17) 導入効果

- ・ OSHMSなしの安全管理は今では考えられない。
- ・ トップの現場巡視頻度が高く、トップとの意思疎通が重要な効果をもたらしている。
- ・ モデル職場の従業員には、リスクアセスメントを軌道に乗せたという自信が出てきており、この自信が、新しくリスクアセスメントを導入する職場の従業員に、指導者としての自信となってきている。意識改革ができた事例といえる。
- ・ 安全衛生管理の水準をレベルアップするには、外部の目が必要であり、認定審査が役立っている。
- ・ 労働者の意見が反映されることにより、発言・意見が増加してきている。
- ・ 以前は、安全衛生は窓口業務のみであったが、導入後は現場とのコミュニケーションが取りやすくなり、現場との繋がりが強くなった。例えば、現場から基準を聞いてくるようになった。
- ・ 安全面、衛生面ともに、危険感受性が向上してきた。
- ・ 手間は増えたが、日常の活動が目に見えるようになった。

### (18) 今後の課題

- ・ 衛生面でのリスクアセスメントをこれから実施する必要がある（特に、化学物質に関するもの）。
- ・ 本質安全化の推進。
- ・ 長くやっているとマンネリ化するので、それをどうやって意識を持ち続けさせてレベルアップしていけるか。
- ・ マネジメントシステムと現実との乖離（ギャップ）を縮めること。



## 第4章 参考情報

### 【厚生労働省ホームページ／リスクアセスメント等関連資料・教材一覧】

厚生労働省のホームページにOSHMSやリスクアセスメントに関する資料が掲載されていますので、参考にしてください。

アドレスは、「<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki jun/anzeneisei14/>」です。