

別添

**非正規労働者に係る安全衛生管理の
取り組み事例調査（ヒアリング）
実施報告書**

〔厚生労働省委託事業〕

**非正規労働者に係る安全衛生管理のあり方に関する
検討の実施事業**

平成 23 年 3 月

東京海上日動リスクコンサルティング株式会社

目次

1. はじめに	1
2. ヒアリング調査概要	1
3. ヒアリング調査対象	2
4. ヒアリング調査項目概要	3
5. ヒアリング議事録	4
製鉄業 A 社	4
食料品製造業 B 社	8
輸送用機械器具製造業 C 社	11
食料品製造業 D 社	14
情報通信機械器具製造業 E 社	17
パルプ・紙・紙加工品製造業 F 社	19
食料品製造業 G 社	22
窯業・土石製品製造業 H 社	26
輸送用機械器具製造業 I 社	29
生産用機械器具製造業 J 社	32
食料品製造業 K 社	35
輸送用機械器具製造業 L 社	39
印刷業 M 社	42
輸送用機械器具製造業 N 社	44
プラスチック製品製造業 O 社	48
金属製品製造業 P 社	52
飲料・たばこ・飼料製造業 Q 社	55

1. はじめに

本ヒアリング調査は、厚生労働省委託事業「非正規労働者に係る安全衛生管理のあり方に関する検討の実施事業」（以下、「本事業」という）において、非正規労働者の安全衛生管理について企業の取り組み事例を収集するとともに、非正規労働者の安全衛生を進める上での課題を収集することを目的として実施した。

2. ヒアリング調査概要

ヒアリング調査は、平成 22 年 11 月 18 日から平成 23 年 2 月 1 日の期間で、17 社に対して実施した。ヒアリングにて確認した内容は、大きく分けて、非正規労働者に係る事業所の特徴、非正規労働者の安全衛生管理に係る取り組み、非正規労働者の安全衛生対策実施上の課題の 3 点である。具体的には、非正規労働者を対象とした具体的な取り組み、取り組みを進める上で工夫している点、配慮した点、今後の展望などについて、各社の取り組みを確認した。

ヒアリングの結果、本事業において作成したマニュアルには、以下の 21 例の取組事例を掲載した。

表 1 マニュアルへの掲載事例

事例	掲載事例の ヒアリング先企業	マニュアル での掲載箇所
安全衛生活動を進めることによる効果	L 社	P8
意識が高い経営者の活動例	D 社、P 社	P10、11
職場におけるコミュニケーション活動例	B 社、N 社	P13、14
労働安全衛生マネジメントシステムの取り組み例	H 社	P25
安全衛生に対する意識向上の取り組み例	F 社	P28
労働者からの意見収集活動例	I 社、O 社	P30、31
安全衛生教育の活動例	G 社、K 社	P32、33
5S に関する活動例	E 社、O 社	P37、38
安全パトロールの活動例	F 社	P44
改善提案の活動例	A 社、C 社	P49、50
リスクアセスメントの活動例	K 社、J 社	P53、54
衛生管理の活動例	M 社	P57
高年齢労働者への対応例	C 社、Q 社	P60、61

3. ヒアリング調査対象

ヒアリング調査先は、特定の規模、特定の業種に偏らないよう留意し、本事業において実施したアンケート調査にて、非正規労働者の安全衛生管理に積極的に取り組んでいると見受けられる事業場を選定した。

ヒアリング調査は、本事業の検討委員会委員および本事業の事務局担当者が、ヒアリング先に訪問して実施した。本事業にて実施したヒアリング調査対象の企業・業種及び実施日時を

表 2 に示す。

表 2 ヒアリング調査対象の企業・業種及び実施日時

番号	企業・業種	実施日時
1	製鉄業 A 社	平成 22 年 11 月 18 日 15:00~17:00
2	食料品製造業 B 社	平成 22 年 11 月 22 日 15:00~16:00
3	輸送用機械器具製造業 C 社	平成 22 年 11 月 25 日 10:00~12:10
4	食料品製造業 D 社	平成 22 年 11 月 29 日 10:30~14:00
5	情報通信機械器具製造業 E 社	平成 22 年 11 月 30 日 15:00~17:10
6	パルプ・紙・紙加工品製造業 F 社	平成 22 年 12 月 3 日 10:15~11:15
7	食料品製造業 G 社	平成 22 年 12 月 3 日 15:00~16:00
8	窯業・土石製品製造業 H 社	平成 22 年 12 月 6 日 13:30~15:30
9	輸送用機械器具製造業 I 社	平成 22 年 12 月 7 日 10:00~12:10
10	生産用機械器具製造業 J 社	平成 22 年 12 月 13 日 13:30~16:10
11	食料品製造業 K 社	平成 22 年 12 月 13 日 14:00~16:15
12	輸送用機械器具製造業 L 社	平成 22 年 12 月 19 日 10:00~12:00
13	印刷業 M 社	平成 22 年 12 月 21 日 15:00~17:10
14	輸送用機械器具製造業 N 社	平成 22 年 12 月 22 日 10:00~12:10
15	プラスチック製品製造業 O 社	平成 22 年 12 月 28 日 13:30~15:00
16	金属製品製造業 P 社	平成 23 年 1 月 17 日 13:50~16:00
17	飲料・たばこ・飼料製造業 Q 社	平成 23 年 2 月 1 日 13:00~14:30

4. ヒアリング調査項目概要

ヒアリング調査項目は表 3 のとおりである。

ヒアリング調査は、ヒアリング調査先に対して、まず、ヒアリングの可否について事務局より電話にて確認を行い、ヒアリングが可能であれば、訪問日時を調整した上で、このヒアリング調査の目的、調査内容などを通知した上で、ヒアリング先に訪問してヒアリングを行った。さらに、訪問ヒアリングに加えて電話ヒアリングも併用し、収集情報の補完を行った。

表 3 ヒアリング調査項目

番号	大項目	中項目
1	非正規労働者に係る事業所の特徴	事業場における非正規労働者の位置づけ・特徴
2		非正規労働者の安全衛生管理に対する考え方、方針
3		安全衛生管理の組織・体制
4		労働災害の発生状況
5	非正規労働者の安全衛生管理に係る取り組み	非正規労働者を対象にした具体的な取り組み事例
6		安全衛生管理に関する取り組みを進めるきっかけ、課題となったこと
7		事業所独自の工夫や課題解決に貢献した取り組み
8		取り組みを進める上で特に配慮している点
9		取り組みの成果についてどの様に考えているか
10		今後の目標、方向性について
11	非正規労働者の安全衛生対策実施上の課題	非正規労働者が安全衛生対策に取り組む上で の課題

5. ヒアリング議事録

調査先	製鉄業 A 社 (事業場従業員：約 3100 名、うち非正規労働者（嘱託社員）：約 180 名)
調査日	平成 22 年 11 月 18 日 15：00～17：00

1. 当該事業場について

1) 事業場の業務

- ・ 銑鉄一貫工場。原料の受け入れから製銑、製鋼、鑄造、圧延、溶接などの工程を経て、鋼材の出荷までを一貫して行う。

2) 非正規労働者の位置づけ・特徴

- ・ 非正規労働者とは、定年退職後に再雇用（高齢者雇用安定法に基づく継続雇用制度の位置付け）した者であり、1 年契約で最長 5 年間就業し、基本的に従前勤務していた職場（工場）で勤務する。
- ・ この数年で大量の定年退職が発生する中で、再雇用により人員減少のスピードが緩和できるとともに、新人への技能伝承の推進が図れる。

3) 事業場における非正規労働者の安全衛生管理に対する考え方、方針

- ・ 正規社員、非正規労働者の区別なく、業務、活動を行っている。
- ・ また、「ご安全に！」を掛け声として日々、安全を最優先に活動している。
- ・ 非正規労働者は、改善活動などの小集団活動にも参加している。

4) 事業場における安全衛生管理推進の組織・体制

- ・ 中央安全衛生委員会を組織し、会社側からは所長、副所長などの管理職が参加、一方、従業員側からは、労働組合代表が参加している。
- ・ さらに、事業場内の室、工場単位（当事業場内には 20 の室・工場がある）で、室・工場長を筆頭に副長、係長、主任の体制で安全衛生を推進している。
- ・ 現場での安全衛生への取り組みは、係長以下、一般、非正規労働者を含む小集団を構成し、進めている。
- ・ また、協力会社を含めた協議会（以下、「協議会」）があり、工程ごとに安全衛生管理体制を敷いている。
- ・ 社長、所長をはじめ、安全衛生には熱心であり、資源（人・お金）も使っている。

5) 労働災害の発生状況

- ・ 過去 10 年を見ると、件数の増減はあるが、年に数件は休業災害が発生している。

2. 非正規労働者の安全衛生管理に係る取り組み

- ※ 安全衛生管理については、正規社員と非正規労働者の差をつけていないという中で、企業としての取り組みを以下に記載している。

1) 非正規労働者を対象にした具体的な取り組み

- ・ 安全体感研修
 - 若い人は災害を知らないため、身をもって体感することで、その危険性を認識してもらうことが必要と考えている。
 - 項目としては、高所危険体感、回転体危険体感、玉掛け作業危険体感、電気危険体感、その他危険体感 など。
- ・ 楽々改善活動
 - 「もっと仕事が楽にならないか」という観点で、改善を行う活動。
 - 仕事のしやすさに焦点を当て、安全・健康に係る小改善活動を推進している。
 - 観点は、「エルゴノミクス 7 原則」 使いやすい、余分な力がいらぬ、動きやすい、疲れにくい、見やすい・聞きやすい、わかりやすい、余裕がある
 - 小集団単位で実際に改善を行い、その成果を提案する。年間で、事業場内で合計 1000 件弱の提案が寄せられる。
 - 審査は、工場別実施し、審査者が投票を行う場合もあるし、管理職が確認を行って、評価するという場合もある。
 - いずれの工場においても、優秀なものについて、部長（工場長）が表彰する。
 - さらに、工場内で表彰されたテーマについては、所で展示会を行い、可能なものは現物を、不可能な場合には写真、DVD、イラストなどで公表することを行っている。これは、毎年末に実施している。
- ・ リスクアセスメント
 - 危険・有害要因の除去が目的。2002 年から導入。1 つ 1 つの作業に手順書があり、係長単位でリスクを抽出。安全に関しては 24000 件、衛生に関しては 17000 件が抽出された。
 - 災害の程度、発生確率で評価して、許容できないレベルのものは改善を行う。
 - 場所の問題点だけでなく、人の行動面での評価も必要。例えば、人がミスをしたらどうなるか（安全帯を使用しなかったらどうなるか など）。
 - 災害は、準備作業や移動など、標準書に関係のないところで発生している場合がある。このため、2009 年より標準書を含め事業所内の全エリアのリスクアセスメントを開始している。
 - ヒヤリハットや他社類似事例などをはじめ、全所で共通のものを改善するなどした。

- ・ パトロール
 - 安全担当部門の者 15 名が巡回して、工場のチェックを行い、不適切な点があればその場で指導する。
- ・ 教育の実施（意識の向上）
 - 新入社員（正規労働者）には、入社後に約 2 ヶ月間の集合教育を行い、その中で安全衛生に関する教育も実施している。
 - その他、定期の研修としては、以下のタイミングなどで実施している。
入社半年後、1 年後、5 年後、10 年後、（以降 10 年後）、再雇用時など。
 - 資料はパワーポイントを使用するが多い。
 - 研修は座学のみを極力避け、実際にやってもらう、考えてもらう機会を設けている。
- ・ KY 活動
 - これまでの KY 活動の実効性を上げる必要があると感じ、従業員全員（工場長も含む）を対象に研修を実施した。
 - 対象者によって内容を変えている。
 - 若者であれば基本的なやり方を教育し、熟練者であれば仕組みであったり考え方などを中心に教育する。
- ・ 設備安全衛生対策
 - ISO12100 や「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、「機械安全」の取り組みを実施している。
 - 「設備のリスクアセスメントガイドライン」等の社としての基準を整備し、設備の新設・改造及び既存設備に対してリスクアセスメントを実施し、その結果に基づいた安全方策を行い、設備の安全化を図っている。

2) 取り組みを進める上で工夫した点、配慮した点

- ・ 「改善」という切り口ではなく、「自分のやっている仕事を楽にやる」というスタンスであるため、改善に取り組みやすいし、やる気も出る。

3) 取り組みの成果についての考え、今後の展望など

- ・ 受動的安全から能動的安全に考え方を変えている。
- ・ 3 原則について、これまで「止めよ、離れよ、手足元確認」であったものを、「止める、離れる、手足元確認」に変更した。これも、「自から考えて安全行動ができる人間をつくる」ことを念頭に置いたもの。
- ・ まだまだ、人が見ていないところでは意識が緩むことがある。
- ・ 非正規労働者（嘱託社員：高齢者）の、健康面を含めた安全確保が必要と考え、実施している。

- 例えば、段差で転ぶなど、これまで気にしていなかった問題が見受けられる。
- 転倒防止の体操をする、階段・段差などにシールを貼る（「一段ずつ登る」、「手すりを持つ」等）などの対応を始めている。

調査先	食料品製造業 B 社 (事業場従業員：約 240 名、うち非正規労働者：約 110 名 (嘱託社員：数名、パートタイマー：約 60 名、臨時的雇用者 (アルバイト)：約 50 名))
調査日	平成 22 年 11 月 22 日 15 : 00~16 : 00

1. 当該事業場について

1) 事業場の業務

- ・ 業務用の油脂類を製造。

2) 非正規労働者の位置づけ・特徴

- ・ パート、アルバイトは正規労働者の補助業務ということで募集。
- ・ 基本的に機械の操作など、危険を伴う作業は正規労働者が対応し、非正規労働者が当該業務に従事することは少ない。唯一あるのはケーキの包装材の個所。
- ・ パートから正規労働者への職掌転換を希望する者はこれまでにない。
- ・ パートはほぼ女性、近年は景気低迷の影響もあり、新規採用はほとんどしておらず、高齢化が進んでいる。
- ・ アルバイトについては、男女半々くらい。10 月～12 月が繁忙期のため短期の従業員が 4 割 20 人ほどいる。
- ・ 勤務時間は 3 時間～正規労働者と同じ 8 時間まで人それぞれ。パートとアルバイトの違いは有期か無期かの違い。パートには定年があるが、アルバイトにはそれがない。
- ・ アルバイトは学生もいないことはないが、30 代～50 代が中心。いわゆるフリーターで様々な事情があり、アルバイトを選択している。

3) 貴事業場における非正規労働者の安全衛生管理に対する考え方、方針

- ・ 会社の考え方として、一に命、二に品質、三に生産効率といったものが定着している。命とは、お客様の健康に影響のある「衛生」と従業員の健康に影響する「安全」の 2 つ。衛生と安全が一番重要であるということを常々従業員には話している。

4) 貴事業場における安全衛生管理推進の組織・体制

- ・ 安全衛生管理に関わる組織としては安全衛生委員会の設置のみ。統括、管理職および組合員代表同数、工場の係長・主任クラス、管理部門から人事担当者が参加している。
 - 安全委員会は基本的に正規労働者のみを対象に活動している。
 - 安全衛生委員会の構成員数は 10 名。
 - 工場の代表は本社～第 4 の各工場から 1 名及び製品課 (出荷担当) 1 名の計 5 名。
- ・ 職場の構成は少ない部署で 5～6 人～多いところで 30 人。グループには正規労働者が必

ず含まれている。

5) 労働災害の発生状況

- ・ ここ3年程度、休業を伴う非正規労働者の労働災害は発生していない。

2. 非正規労働者の安全衛生管理に係る取り組み

1) 非正規労働者を対象にした具体的な取り組み

- ・ 入社時研修におけるビデオ教材の採用
 - 入社時にビデオ教材を活用した「安全」と「衛生」に関する研修を実施し、職場に配属するようにしている。
 - ビデオの視聴と課長または次長の解説がセットになったもので、ビデオは中央労働災害防止協会が発行する機関誌で紹介していたものを購入し活用。
- ・ 工場巡回（安全パトロール）
 - 工場の係長・主任が毎月工場を巡回し、問題箇所、問題のある個人を指摘、安全委員会で報告している。
 - 非正規労働者は、事故等があった時に原因と対策を議論するために当事者として呼んでいる。ただし、吊るしあげにならないように配慮している。
- ・ リスクアセスメントによる事故の芽の摘み取り
 - リスクマネジメントとしてはスロープの傾斜を緩めたり、一度に積み重ねられる資材の点数に上限を持たせ、台車に注意書きをするなどの対応を考えている。
- ・ コミュニケーション
 - 非正規労働者の安全衛生への取り組みで最も重要なのは職場のコミュニケーションである。何かあった時にはヒヤリハットを含めて何かあったらすぐに報告するようにと口酸っぱく言っている。
 - 中小企業の良いところは、セクショナリズムや管理が厳しくギスギスすることが少ないこと。日頃から仕事の話だけでなく、何でも話せる関係の構築に配慮している。
 - 緊張感がないのも困りものだが、傾向として命令口調の上司のところは事故が多い。命令口調になると部下が慌ててしまい、事故につながっていることが考えられる。適度な緊張感が保てるよう気配りを欠かさない。
 - 朝礼は正規労働者を対象にしたものと、正規労働者の朝礼の後に職場で非正規労働者も参加する朝礼の2通りを実施している。

2) 取り組みを進める上で工夫した点、配慮した点

- ・ コミュニケーションで重要なのは巡回の時に声掛けをすることもその一つ。事故につながる可能性のある行動や衛生面など気づいた時に注意して気付きを与えること、意識を

高めさせ、互いに注意しあう環境をつくる必要がある。

- また、作業指示は具体的に行うことを務めている。単に「〇〇をやっておいて」というのではなく、「□□に気をつけて、〇〇をやっておいて」というのでは意識の持ち方が違う。
- このご時世、コスト削減や生産効率の向上は重要なテーマとなっているが、非正規労働者に対してそうしたことは言わない。非正規労働者に対しては企業方針の命、品質までを徹底するように働きかけている。慌てさせたり、ギスギスした雰囲気は事故のもとと考えている。
- あいさつができないとか他人とコミュニケーションが苦手といった社会性に問題のある人も雇用しているが、そうした人でもものづくりは楽しいと感じて作業している。存在を認めてほしいと思っているのではないかと考えており、声をかけること、話しかけ方に工夫を加えることが重要ではないかと考えている。

3) 取り組みの成果についての考え、今後の展望など

- ここのところ大きな事故がなく、油断から事故を起こすのではないかと常に心配している。例えば資材運搬にあたってのスロープの傾斜や、一度に台車に乗せて運ぶ資材の数など、事故が起きないギリギリのところで行っているのではないかと考えている。たまたま事故が起きていないだけで、限界を超えた時により大きな事故として現れるのではないかが心配。
- 慢心を無くすこと、痛みを意識させ事故への緊張感を持続させることが今後の課題だと考えている。
- 非正規労働者に求めるのは健康管理の徹底。睡眠不足で入社して職場で倒れることがないよう万全を期して欲しい。

調査先	輸送用機械器具製造業 C 社 (事業場従業員：約 5500 名、うち非正規労働者：約 660 名 (嘱託社員：約 30 名、期間工：約 630 名))
調査日	平成 22 年 11 月 25 日 10：00～12：10

1. 当該事業場について

1) 事業場の業務

- ・ 国内向けおよび海外向けの自動車の製造
- ・ 工場内のラインで、部品・エンジン製造から塗装、組立、検査までを一貫して行う。

2) 非正規労働者の位置づけ・特徴

- ・ 非正規労働者の多くは期間工。年齢は 20 代～40 代が中心。
- ・ 生産の繁忙に応じた人員を確保するために非正規労働者を雇用している。
- ・ 期間工の契約期間は半年が原則。

3) 貴事業場における非正規労働者の安全衛生管理に対する考え方、方針

- ・ 安全は何にも最優先するものとして考えており、以下のような内容の方針をたてている。
 - ▶ 健康であること
 - ▶ 安全でいい環境であって、はじめて満足してもらえる製品が作れる
 - ▶ 自ら守る安全、創る安全
- ・ 正規社員、非正規労働者の区別なく、業務、活動を行っている。

4) 貴事業場における安全衛生管理推進の組織・体制

- ・ 安全衛生委員会は、会社側と従業員側の代表がそれぞれ 13 名ずつ参加。従業員側は、組合員が対象となっている。
- ・ 年度ごとに活動方針を決める。委員会の開催は月 1 回以上。
- ・ 委員会への参加は正社員であるが、各職場には正社員の職場員がおり、職場環境という意味では、非正規労働者も対象になっていると考えることもできる。
- ・ 委員会では、安全衛生活動の計画と、実施状況の確認などを行う。
- ・ 以前、各現場に安全衛生の担当者が所属していたが、現在は、各部門を管理する位置付けに上げた。上の立場で情報を吸い上げることが目的。
- ・ 風通しをよくし、全従業員が安心して働ける職場環境を作ることを意図した。

5) 労働災害の発生状況

- ・ 過去の発生件数をまとめると、凸凹はあるが、年に数件は災害が発生しているのが現状

である。

2. 非正規労働者の安全衛生管理に係る取り組み

1) 非正規労働者を対象にした具体的な取り組み

・ 思いやり・ヒヤリハット

- 従来、RA をやってきていたが、機械などに偏っていた。
- また、ボトムアップによる改善が行われていなかった。
- さらに、生活的な災害（工場作業ではなく、一般的なケガ、事故）があり、これらを改善するための方策として実施した。
- 改善すべき点の吸い上げが難しい。安全対策では、リスクレベルをどれだけ下げられるかが肝であるため、こういった取り組みにより改善を進めている。
- 以前は、自分自身のヒヤリハットだけだったが、人の行動を見て危ないと思ったものも、その対象に含めることにした（「思いやり」の部分）
- 提案者には工場内の売店・食堂で使える喫茶券を配布。
- 年間で 3,500 件程度の提案がある。提案者が偏っているということではなく、一人 1 件提案しているような状況である。ただし、義務化しているわけではない。
- 非正規労働者からの提案もある。
- 提案を記入するフォームあり。フォームには、改善すべき点とともに、改善案も記載する。また、リスク評価も提案者がまず実施して記入する。
- 提案者が記入 → チーム・ユニットリーダー（職長）がリスク評価 → リスクが大きい／効果が高いものは、対策を行う。
- 部門固有のものは部門の費用で、事業場工場全体に関わるようなこと（例えば、ドアの改修のような一般的な改善）は、事業場の費用で対策を行う。
- 提案のあったものについては、必ずフィードバックを行うこととしている。
- チーム・ユニットリーダーには、リスクアセスメントの教育を行い、リスク評価ができるようにしている。
- 他人の作業に対する改善提案は、新鮮な目で見えた観点が含まれていることがあり、有効と思う。

・ 高齢者（嘱託社員）対応

- 定年年齢が上がっていることもあり、高齢化が進んでいる。
- トレーナーが現場でストレッチ等を指導する機会を設けている。
- 対象のメインは嘱託社員だが、若手従業員もストレッチ運動に参加している。
- 長期的な視野で、若いうちから鍛えて、年を取った時にも問題がないようにしようという考えがある。
- ストレッチの実施状況チェックリストを作成し、状況を確認している。
- 実施者には 2 ヶ月後にアンケートを実施。

- ・ 安全体感研修
 - 2009年4月にトレーニングセンターを設置
 - 模擬機を製作（自社にて設計、製造を外注）した。模擬機は、コンプレッサー残圧体感、回転体巻き込まれ2種（圧延とギア）、静電気、クレーン玉掛けの5種。
 - 意識を高めてリスク低減を図るのが目的。

2) 取り組みを進める上で工夫した点、配慮した点

- ・ 思いやり・ヒヤリハット
 - 従来から実施しているヒヤリハットに、他者の危険も含めて提案する形にしたこと。
- ・ 安全体感研修
 - いろいろな工場の話を知ったり、見学をさせてもらったりして、必要な項目を揃えた。
 - トレーニングセンターの活用は、全ての項目を必須とすると「やらされ感」が出てしまうため、対象者・目的に応じて、実施項目を決め、現場を中心に利用している。

3) 取り組みの成果についての考え、今後の展望など

- ・ これまで報告されていなかったような、微災害（赤チン災害）が報告されるようになってきたためか、災害件数が減っているわけではない。
- ・ 大きな損害にならないようにという意識になってきているのではないかと考えている。
- ・ 体制を再構築した（安全衛生担当者を上の組織に上げた）効果があったと思われる。
- ・ コミュニケーションが良くなった。結果として職場の雰囲気も良くなった。
- ・ 従業員意識調査を行っても、結果は良くなってきている。モチベーションのアップにつながっていると考えている。

調査先	食料品製造業 D 社 (事業場従業員：約 130 名、うち非正規労働者：約 110 名 (嘱託社員・期間工：各数名、パートタイマー：約 110 名))
調査日	平成 22 年 11 月 29 日 10：30～14：00

1. 当該事業場について

1) 事業場の業務

- ・ カット野菜や餃子・焼売、コロッケなどの半加工品、タレを生産する工場。
- ・ 調味料、食材など 20～30 キロ程度の重量物の持ち運びなどがある。

2) 非正規労働者の位置づけ・特徴

- ・ 従業員の比率でいえば、非正規労働者主体の事業場となっている。
- ・ 男女比は男性 17 に対し女性 90 名で女性中心。
- ・ 平均年齢は 49 歳で、最高齢は 68 歳。学生も居るが、平均年齢は高め。
- ・ 工場の稼働が 2002 年からということもあり平均就業年数は 5 年程度。

3) 貴事業場における非正規労働者の安全衛生管理に対する考え方、方針

- ・ 本格的な取り組みを開始するまで、安全に対する教育はほとんど実施されなかった。
- ・ 工場長の「商品の品質と安全は両輪」との持論を、パートさんにも事あるごとに話をしている。
- ・ 取り組み開始後は、外部のコンサルタントを入れ安全衛生管理の体制を整備している。

4) 貴事業場における安全衛生管理推進の組織・体制

- ・ 安全衛生委員会を月 1 回、最終水曜日に開催。製造に従事する正社員の全員が参加。
- ・ 全員安全パトロールを実施。半月間ラインを定め、全社員が（全時間帯の確認ができるように）時間を区切って巡回している。

5) 労働災害の発生状況

- ・ 本格的な取り組みを開始する以前は、休業災害、重大な災害は少ないものの、重量物の運搬やベルトに手を出して巻き込まれるなどの事故件数が多かった。

2. 非正規労働者の安全衛生管理に係る取り組み

1) 非正規労働者を対象にした具体的な取り組み

- ・ 正社員への取り組みを通じた現場力 UP
 - 全社員を社外の KYT 研修に派遣。ライン長である正社員の意識が向上することで

現場の意識が高まった。

- 全員に外部研修を受講させたことで、安全衛生委員会が安全管理責任者のワンマンショーから議論の場へと変わってきた。

・ 全体朝礼・ラインミーティング

- 毎週水曜日に全体朝礼を実施。安全衛生の重要性について工場長が直接語りかける。
- 不定期でラインミーティングを実施。それぞれの作業の進捗等があるので、時間を分け2回実施。時間は合わせて1時間程度。安全衛生委員会のフィードバックを行うと同時に、安全衛生品関わる提案等を聞きだし、対応について議論をする。内容を議事録にまとめ、全社で共有している。

・ ムダ取り運動

- 安全衛生に関する改善提案として実施。正社員を通じて非正規社員も提案。
- 備品、消耗品の交換を含め、何でも良いから提案するように促す。表彰制度なども取り入れ、昨年65件/年だったものが、今年は200件/年に増えるなど提案が活発になっている。
- 改善前後の状態、効果について記載するシートがあり、社員が書類を作成。関係者が内容を見ると同時に食堂近くに掲示スペースがあり、それぞれのシートに講評を加えたものを誰もが見られる形で掲示している。経済性、努力度、独創性の観点から点数化し評価。評価結果も併せて掲示。
- 評価に応じて一定の金額が支給される。

・ トレーニング進行簿を作成

- 作業マニュアル、手順書に則って、詳細な項目からなるトレーニング進行簿を作成、「説明済み」、「トレーナーと一緒に出来る」、「一人で出来る」、「標準作業時間内に出来る」など非正規労働者の作業の習熟度を管理。
- 面談時にヒヤリハットや改善提案、問題点の聞き取りを行っている。

・ 安全衛生週間アンケート・腰痛対策講習会の実施

- 安全衛生週間には全従業員を対象にメンタルヘルス調査（職場環境、本人の健康状態、家庭環境等）を実施、結果の分析と必要な対策を打っている。
- 健康診断については全従業員を対象に7月に実施。課題としては2次検診に行かない人がいること。2次検診の対象は5割、血中脂質等でひっかかるケースが多い。
- 調味料や食材の投入など重量物を持つ作業が多いこともあり、全社員を対象に腰痛対策講習会を実施。

・ 安全パトロール・リスクアセスメント

- 正社員全員(15名)が半月間1つのラインを時間帯を決め順次パトロールを実施。
- パトロール時に目視点検・ヒヤリハットを含むリスクアセスメントを実施。

- 低減措置指示書：パトロール実施者は目視点検・ヒヤリハットで指摘した事項について低減措置案を記入、ライン長は指摘された事項について低減措置案と実行スケジュールを作成、進捗を安全衛生委員会で報告。
- 低減措置指示書で対象となっている案件については、進捗を含め全社分のものを一覧表にまとめ情報共有している。
- 調味料を 30 キロ袋から 20 キロ袋に変更したり、戸袋に手を引き込まれないようにストッパーをつけるなど事故を踏まえ、リスク低減のための措置を講じている。

2) 取り組みを進める上で工夫した点、配慮した点

- ・ 安全衛生専門のコンサルタントを招き見直しを行うと同時に、正社員全員に KYT の外部研修を受講させ、非正規労働者の指導、管理を行う社員の意識を高めた。
- ・ また安全パトロールを通じたリスクアセスメントの実施、ムダ取り運動による現場を巻き込んで安全性を高める取り組みをしたことで全体の意識が高まった。
- ・ 非正規労働者の安全衛生に対する理解意識を高めることが重要であると考え、工場長が率先して全体朝礼などでことあるごとに安全衛生の重要性について語りかけを行った。
- ・ 安全管理担当者の知識を深めるよりも社員の知識の底上げが有効との考えから、全社員を外部のKY研修に派遣し、現場での理解力、対応力を高める配慮をした。
- ・ 安全パトロールを全員で、時間帯にバラツキなく実施。様々な時間帯での作業状況、実態把握につとめ、複数の視点で危険箇所の抽出やきめ細かな声かけを行った。

3) 取り組みの成果についての考え、今後の展望など

- ・ リスクアセスメントにて指摘された問題点への対応が今後の課題。
- ・ 安全管理責任者が一人で対応してきたものが、ライン長の意識が上がり、ライン長と連携しながら進めていく形へと変わってきた。
- ・ 工場全体で問題点を共有し、どう現場への落とし込みをしていくかを考える必要があると考えている。

調査先	情報通信機械器具製造業 E 社 (事業場従業員：約 740 名、うち非正規労働者：約 60 名)
調査日	平成 22 年 11 月 30 日 15:00~17:10

1. 当該事業場について

1) 事業場の業務

- ・ 関係会社で設計された情報通信機器を製造。
- ・ 基板への印刷、ハンダ塗布、部品取り付け、耐久試験等を実施。

2) 非正規労働者の位置づけ・特徴

- ・ 非正規労働者は、定年到達後再雇用された者のほか、派遣者から直接雇用に切り替えられた者。
- ・ 各人の経験を活かした業務に従事。

3) 貴事業場における非正規労働者の安全衛生管理に対する考え方、方針

- ・ 正規社員と非正規労働者の区別はしていない。

4) 貴事業場における安全衛生管理推進の組織・体制

- ・ 安全衛生委員会を設置し、1回/月以上委員会を開催している。
また、委員会には専門分科会（災害対策・作業環境・設備安全・化学物質）を設置し、職場等の視察を実施。
- ・ 事故等など発生の場合は、委員会で報告・水平展開するほか会社職制に対しても適宜報告等を実施し周知徹底を図っている。

2. 非正規労働者の安全衛生管理に係る取り組み

- ※ 正社員と非正規労働者を区別していないため、企業としての取り組みを以下に記載している。

1) 非正規労働者を対象にした具体的な取り組み

- ・ 会社の安全衛生に関する規則の周知は勿論のこと、入社時の教育訓練・職場配属前の教育訓練・配属先での教育訓練であり次のような内容を実施している。
 - ①設備や原材料などの危険性・有害性、これらの取扱について
 - ②安全装置や保護具の性能やこれらの取扱について
 - ③作業の手順について
 - ④作業の開始前の点検に関すること

- ⑤それぞれの業務に関して発生するおそれのあるリスクの原因や防止
- ⑥職場の整理整頓、清潔の保持について
- ⑦事故や災害発生時の対応について
- ⑧その他、安全衛生に関すること
- ⑨安全に関しては、VM活動（Visual Management）を展開し「見える化」を図っている。VM活動そのものは安全に特化したものではないが、5S活動を通してモノの置き場所・置き方・表示の徹底から始まり、安全の確保・ムダの徹底排除・能率と生産性の向上などの効果を上げるために従業員全員で活動している。

2) 取り組みを進める上で工夫した点、配慮した点

- ・ 色々な場面を通じて、安全衛生の必要性（従業員個人にとって・会社にとって）を繰り返しすり込むこと。

例えば、職場のリーダを中心に、事故・事故手前のヒヤリハットを事例に「根本的な原因は何か」「事故の背景に何が有るのか」を職場内で議論してもらうことで職場内の仲間の考えていることを理解し、今後の職場としての行動につなげるなどのディスカッションの機会を設け、自覚を促し意識化させる。

3) 取り組みの成果についての考え、今後の展望など

- ・ 安全衛生に関する情報共有や教育を継続的に実施し、本質安全化の推進と健康時管理の徹底を図り、事故の無い健康で明るい職場を目指す。

調査先	パルプ・紙・紙加工品製造業 F 社 (事業場従業員：約 300 名、うち非正規労働者 (パートタイマー)：約 50 名)
調査日	平成 22 年 12 月 3 日 10：15～11：15

1. 当該事業場について

1) 事業場の業務

- ・ 大手製紙メーカーの関係会社で、製品になる前の巻取を仕入れ、小巻や平版といった製品にして出荷する。

2) 非正規労働者の位置づけ・特徴

- ・ 作業としては選別などの仕上げの手作業が中心。非正規労働者は大型機械の運転を伴う作業には従事していない。
- ・ パートタイマーは大部分が女性。平均年齢は 50.8 歳と高い。

3) 貴事業場における非正規労働者の安全衛生管理に対する考え方、方針

- ・ 基本的に正規労働者と非正規労働者の間に区別はない。全員が同じ部署を構成するメンバーという位置づけ。

4) 貴事業場における安全衛生管理推進の組織・体制

- ・ 親会社が掲げた安全衛生の年次計画や年次目標に沿って、事業場の年次計画や目標が制定される(1～12 月)。
- ・ 体制は、総括責任者 1 名、安全管理者 17 名、衛生管理者 2 名。
- ・ 安全委員会を月 1 回開催するのとは別に安全管理者会議を月 1 回開催している。
- ・ 安全衛生委員会にはパート代表として非正規労働者も参加している。また、各職場では職場単位で安全会議を月 1 回開催し、会社の方針を伝えると同時に安全衛生に関して社員からの意見聴取等を行っている。

5) 労働災害の発生状況

- ・ ゼロ災害は 1 年は達成するものの 2 年間続くことは無かった。全社員の意識が高まったお陰で現時点でゼロ災害が 3 年になろうとしている。

2. 非正規労働者の安全衛生管理に係る取り組み

1) 非正規労働者を対象にした具体的な取り組み

- ・ 個人目標の設定
 - 非正規社員を含め全社員が 1 月に年間の安全衛生に関する個人目標を作る。個人

目標の設定は7～8年前から実施している。

- 目標は「自分の身の回りのものを片づけてから次の行動をする」や「風邪をひかない」など簡潔なものを定め、各自のロッカーに貼り、毎日意識するようになっている。
- 9月には安全衛生を含む個人面談を各課長と行い、12月には個人目標の振り返りと評価を行っている。12月の評価を踏まえ次年度の目標設定を行う。

・ リスクアセスメントの実施

- 2006年、親会社がマネジメントシステム、リスクマネジメントを取り入れるのに合わせて、自社でもリスクアセスメントを導入した。
- 2006年～2009年にかけて現場の管理職（課長＝17人）全員が研修を受け、職場でのリスクアセスメントの定着、推進を行っている。
- リスクアセスメントは職場単位で月1回実施しており、リスクの抽出や対策の検討、進捗フォローを行っている。各職場とも経験の長い社員が多く、昔からのやり方を好む風土があった。ただ、危険の芽を摘むといったことで、たとえ作業がやりにくくなったとしても事故防止を最優先に取り組んでいる。自分たちでリスクを低減させる取り組みがようやく浸透してきたように思う。

・ 安全当番

- 毎日各職場（8名程度のうち半数がパート）で一人が当番となり、朝の休憩時間前（10時）と昼の休憩時間前（14時）に「ご安全に」という挨拶をしながらパトロールをし、気付いた点を指摘している。（パトロールチェック表に記録し保存している）
- 職場全体としては5S・3定（定品、定位置、定量）を進めているが、非正規労働者には持ち場を定め、その場所の3S（整理整頓清掃）をしっかりとやりなさいと指導している。

2) 取り組みを進める上で工夫した点、配慮した点

- ・ 事故を起こした人間を責めるのではなく何故事故になったのか原因を潰さないと事故が続いたり別の事故を誘発する恐れがあるということで、何でも報告するよう取り組みを行った。
- ・ 安全会議は以前は安全管理者会議等の報告が中心で上からの指示を一方向的に聞くだけのものではあった。それを3～4年で改め、全員が必ず一言発言させることとした。何でも言える職場づくり、他人に注意したことを職場全体で共有することが狙い。
- ・ 基本的に個人の作業は一人ではなくグループ単位で行っている。そのためチームで動くためにコミュニケーションを取るようになっている。
- ・ 安全提案など、提案してもらった内容については安全管理者会議の場で検討し、対応するのか、対応できない場合は理由や代替の提案を求めるなどフォローを必ずしている。

3) 取り組みの成果についての考え、今後の展望など

- ・ 非正規労働者の安全衛生に関する意識が高まったことでクレーム、その原因となるポカミスが際立って減ってきている。
- ・ パートは時間分言われたことをすれば良いという意識が根強い。この意識をいかに高めていくか、参加意識を持たせるかが課題。
- ・ また、安全衛生活動の緊張感をいい意味で継続させること、マンネリを防ぐことも大きな問題であると意識している。

調査先	食料品製造業 G 社 (事業場従業員：約 60 名、うち非正規労働者 (パートタイマー)：約 10 名)
調査日：	平成 22 年 12 月 3 日 15：00～16：00

1. 当該事業場について

1) 事業場の業務

- ・ 乳製品等の製造。
- ・ 製造工程はオートメーション化されており、密閉された機器や配管の中を原料が流れ、製品が人の手に触れることはない

2) 非正規労働者の位置づけ・特徴

- ・ パートタイマー、パートとは呼ばず「パートさん」と呼ぶ。パートさんが自社の重要な役割を担っていることもあり、創業者、代々の社長は常々「パートさんはわが社の宝」ということを言い続けているなど、非正規労働者を大切に扱う風土が根付いている。
- ・ パートさんや派遣社員など個人の制約もあって、たまたま契約形態が異なるだけであり、同じ職場の仲間であるという意識が浸透している。
- ・ 他社から転職した人も職場環境の良さを挙げるなど、パートさんを大事にする文化、風通しの良さが社内にある。
- ・ 勤続は長い方で 5 年くらい。以前は 60 歳を超えた方もいたが退職され、今は全体的に若返り 20 代前半から 40 代半。
- ・ パートさん同士の仲がよく、仕事についても安全衛生についてもよく話をされて、パートさん同士で仕事の質を高めているところが見受けられる。
- ・ パートさんの勤務時間は 9 時～16 時までで残業はほとんどない。また、機械を止めて分解、消毒してまた組み立てるという大掛かりな定期整備が年 3 回 (正月、GW、お盆) あり、その期間の出勤は月 1 週間くらいになる。ゆとりをもって勤められており、ギスギスしたところはない。

3) 貴事業場における非正規労働者の安全衛生管理に対する考え方、方針

- ・ 基本的に正規労働者と非正規労働者の間に区別はない。全員が同じ部署を構成するメンバーという位置づけ。

4) 貴事業場における安全衛生管理推進の組織・体制

- ・ 安全管理者は工場長と工務課長。安全衛生委員会は 10 人、衛生管理者 1。
- ・ 大手食品メーカーのグループ企業ではあるが、安全衛生の分野では、独力で取り組みを進めている。

5) 労働災害の発生状況

- ・ 無災害（不休災害の発生していない）日数が 3000 日を超え来春には金賞を受賞する（3028 日 12 月 3 日時点）。
- ・ 過去に発生した事故では、重量物の運搬中に手を滑らせて、指を挟んだとか、エアシリンダーの整備中に誤ってエアシリンダーを作動させてしまい手を挟み指を亀裂骨折したといった手指を挟まれるといった事故がある。
- ・ パートさんが事故を起こす可能性があるとする包装機材に指を挟むということが考えられるが、これまでに発生したことはなく、リスクアセスメントをして警告表示もしている。

2. 非正規労働者の安全衛生管理に係る取り組み

1) 非正規労働者を対象にした具体的な取り組み

- ・ 入所時研修
 - 入所時研修はオリエンテーション、就業規則、雇用規則の説明から始まって安全衛生に関わるテキストの読み合わせをする。
 - 安全衛生規則のテキストは自社で作成。正社員と共通であり、工場全体のことが書いてある。リフトの運転やガスの換気なども含まれている。パートさんに不要な部分は割愛して読み合わせをする。
- ・ 業務の限定
 - 製造現場におけるパートさんの業務は限定的で、容器への充填包装や包装が中心。それ以外は物流管理課というところで原料をコンベアで供給する業務を行っている。特にパートさんについては危険性の高いところの作業には従事しないよう配慮している。
- ・ 安全衛生チェックシート
 - 安全衛生の自己診断チェックシートを作り、年 1 回全従業員の取り組み具合をチェックし、評点が低い人は年々あげていけるよう安全衛生の担当者が啓蒙啓発をしている。
 - チェックシートは安全衛生委員会が作成したもので、安全衛生からエコ、4S、5S といった内容も含まれており、全部で 4～5 ページくらいになる。各項目について「よくできる」、「できる」といった 5 段階で評価。
 - チェックシートを始めたのは 7～8 年前。3 年目くらいからパートさんにも拡げ、全従業員を対象に実施している。
- ・ 社内規則(手順書)に沿ったOJTの徹底
 - 職場全体に安全に対する意識、良い意味での緊張感があり、誰が誰を教えるというのを明確にして対応している。作業毎に数百の手順書があり、手順書のチェッ

クリストで作業の習熟度を点数化して、作業を任せられるかどうか見ている。パートさんの業務は正社員の担う業務の一部に過ぎないものの、基本的には同じ内容。

・ リスクアセスメントの実施

- 3年前に、労安法の改正に伴い、労基署からの働きかけもあり導入した。安全衛生委員会とは別にリスクアセスメント委員会を立ち上げた。
- 事故が起こった時にどう対処するかという考え方から、事故を起こさないためにどういう体制をとるべきか、といった考え方に変わった。
- 安全衛生管理者が外部研修を受講し、職場の担当者（8名）は安全衛生管理者からレクチャーを受けた。社内研修はテキストの学習と模擬のアセスメント。
- 当初、40～50程度のリスクが抽出され、毎月のように集まり対処していたが、最近は対処も進んだことから以前ほど集まって対応することはない。
- リスクの抽出、リスクアセスメントはパートさんの業務部分を含めて正社員が実施している。

・ 職場のコミュニケーション

- 職場のコミュニケーションを大切にする風土がある。また、そうでないと仕事が回らないという意識が強い。
- 朝礼で「今日、何かないですか？」と聞き、終業前にも「今日何かありましたか？」と聞くなど、現場の担当社員だけでなく、多くの社員がパートさんに話しかけ、意見を聞き出している。「何かあったら聞いてよ」という社員の呼びかけに対しパートさんからも「今日ちょっとお時間いいですか？10分くらい」と言ってくるようになった。
- 立ち仕事が多く「足が疲れるからマットを敷いて欲しい」とか、「ちょっともたれられる椅子を置いて欲しい」といった要望が出る。そうした要望に対しては、リスクアセスメントの観点から評価した上で予算が許す範囲で対応している。
- パートさん同士の仲がよく、仕事のことや安全衛生のことについてもよく話をされていて、パートさん同士で仕事の質を高めているところが見受けられる。会社から働きかけたということはなく、ごく自然にそのようになった。
- 職場に多いところで5人。あまり多くなると派閥など難しいところが出てくる可能性がある。ちょうどよいグループの大きさなのではないかと考えている。

・ その他

- 安全パトロールは安全衛生委員会では3ヶ月に1回、後は衛生委員が適宜職場を回っている。
- 高齢の社員が増えていることもあり、朝礼では健康面に留意するよう話をしてもらっている。
- ヒアリング、面接は年2回各職場で実施している。その場で忌憚のない話をしていく。安全に関わる場所で問題のある人には指導をするようにしているが、実

際にはそうした人はいない。

- ▶ ヒヤリハットの募集は不定期だがパートさんにも出してもらって写真にしたりしている。

2) 取り組みを進める上で工夫した点、配慮した点

- ・ 研修では、なぜそうした行動、取り組みが必要なのかというところ、ポイントを伝える。また要所要所に具体的な事例を混ぜ関心を惹くように配慮している。
- ・ 安全衛生チェックシートでは、安全衛生委員会において各部署の平均点を項目毎に発表し、点数が低い職場は取り組みができていないということで勉強、指導して平均点を上げるため努力するよう指示している。
- ・ 手順書にはチェックリストだけでなく、作業場の大事なポイント、安全衛生に関わる事項についても記載されている。

3) 取り組みの成果についての考え、今後の展望など

- ・ 今後パートさんを含めてリスクアセスメントにしっかりと取り組むことで、事故のリスクを減らせるのではないかと考えている。

調査先	窯業・土石製品製造業H社 (事業場従業員：約40名、うち非正規労働者(期間工)：約10名)
調査日	平成22年12月6日 13:30~15:30

1. 当該事業場について

1) 事業場の業務

- ・ 建築資材、断熱資材、ろ過助剤を製造する原材料(ガラス質材料)の加工・製造
- ・ 工場で、原石の粉碎→乾燥→篩い分け→焼成→梱包→出荷を行っている。
- ・ ISO9001、14001、OHSAS18000の認証を取得済み

2) 非正規労働者の位置づけ・特徴

- ・ 期間工の数は、年によって大きく変動することはない。
- ・ 期間工で勤務期間が、長い人は5年間勤務している。
- ・ 20代よりは40代の方が、自分の意見をはっきりといえる傾向はあると思う。
- ・ 製造部門での採用は、人物を重視している。必要な資格(フォークリフト、クレーン、玉掛けなど)を持っていない場合は、入社してから会社費用で取得してもらっている。

3) 事業場における非正規労働者の安全衛生管理に対する考え方、方針

- ・ 全社の安全衛生基本方針が策定されている。
- ・ 正規社員、非正規労働者の区別なく、その方針に従ってもらっている。
- ・ 工場敷地内で事故が発生すると、正社員、非正規労働者、協力企業の従業員など、どの立場の人に発生したのかに関係なく、工場全体が影響を受けることになる。それを念頭に置いている。

4) 事業場における安全衛生管理推進の組織・体制

- ・ 安全衛生委員会は、管理職2名、組合員(正社員3名、オブザーバー(協力会社)4名)で、月1回開催。非正規社員は含まれていない。
- ・ 委員会への参加は正社員であるが、各職場の班会等で吸い上げた、非正規社員の意見を反映させる場にはなっていると思う。
- ・ 工場内に、「安全環境課」という、独立した部門を設置している。(ただし課員は他課と兼任。)
- ・ 全社的には、担当者会議(年1回)→課長会議(年3~4回)→責任者会議(年2~3回)→最高責任者会議(年1回)を実施している。
- ・ 労災が発生した場合は即時全社(他事業場)へ情報展開されている。その他の事業所・事業部間の情報共有は、上記会議でおこなわれている。

- ・ OHSAS の内部監査は、他のマネジメントシステムの内部監査と一緒にやる。また、外部監査は年 1 回。そのほかに、サプライヤーの品質監査もある。
- ・ 主任昇格時に、職長教育の一環として、KYT のトレーナー養成講座を受講させている。
- ・ 管理職 2 名（工場長と課長）がそれぞれ 1 日 1 回安全パトロールを行っている。また、主任は一日 1 時間フリーな時間を持ち職場を巡回するようしており、その中で、安全に関して注意点が発見されれば対応するようになっている。
- ・ 出入りをしている主な協力企業 4 社とその 4 社の関連企業を集めて、年 1 回安全会議を開いている。

5) 労働災害の発生状況

- ・ 工場内では、赤チン災害は、年 1 件程度発生している。
- ・ 全社（他の工場も含めて）での OHSAS への取り組みの背景として、同業他社と比較して労働災害件数が多かったことがある（200 件／年くらい）。取り組み開始後、全社で 40 件／年程度まで減った。

2. 非正規労働者の安全衛生管理に係る取り組み

1) 非正規労働者を対象にした具体的な取り組み

- ・ 情報共有・KYT
 - 工場の勤務シフトは、3 直 2 交代、土曜日は隔週稼働、日曜日は休み。365 日稼働させなければならない工場ではないので、月曜日の日中は稼働を停止し、設備の点検や、班会を行っている。（3 直 2 交代だと、月曜日の日中の勤務があたるのがほしい月 1 回。非正規労働者はほしい各班に 1 名ずついる。）
 - 班会では、4R の KYT を行っている。
- ・ ヒヤリハット報告
 - 年 10 数件、臨時工からの報告は、年数件。新鮮な意見がでることもあり、参考になる。
 - パトロールのときなどに危険なことをしているのをみたり、班会で「こんなことがあった」と話がでたりしたときに、ヒヤリハット報告を書くようにすすめている。
- ・ 改善提案
 - ヒヤリハット報告を元に現場を改善し、効果が出た場合は、改善提案として提出してもらっている。（改善提案には報奨金制度あり。）
 - 年 10 数件あるが、そのうち安全に関するものは、1/3 くらい。グループで出すことが多く、ここに臨時工が含まれることもある。
- ・ 教育
 - 雇入れ時教育のほか、OHSAS で決められた年 3 回の教育を実施している。

- この年 3 回とは、年 2 回の品質・安全衛生に関するグループ活動発表会+品質・安全衛生に関する教育を実施しているのと、毎年特定の日を「全社安全の日」（土日祝日であっても全社出勤日）として安全点検・教育を実施している。
- 「粉塵マスクをする」「炉に近づかない」「フォークリフトに気をつける」など、基本的なことは、繰り返し教育を行っている。

2) 取り組みを進める上で工夫した点、配慮した点

- ・ 他の従業員が数百人もいるような工場と、同じことをしようとする、人員的に大変なこともある。自社にあった取り組みをするよう、心がけている。
- ・ OHSAS の認証取得にあたっては、半年くらいかけて、現場作業とそれに適用される法令等の洗い出しを行った。

3) 取り組みの成果についての考え、今後の展望など

- ・ OHSAS の導入により、各作業に対し守らなければならないことが明確になり、また、それを守っていないと審査に通らない、ということになった。
- ・ そのことで、法令順守の意識が高まった、また、法令違反になりそうな作業に敏感になったと思う。
- ・ 今年は猛暑で、テント内で脱水症状を起こした人がいた。涼しい地域だからと油断をしていたが、今後は対策が必要かもしれない。作業環境の改善の余地はまだあると思う。
- ・ 作業マニュアルは、大体が文書。イラストを使用した注意書きや手順が必要ではないかと思う。ルールを知らない人はもちろん、作業に慣れた人に対しても、各種掲示で注意喚起することは重要と思う。

調査先	輸送用機械器具製造業Ⅰ社 (事業場従業員：約 800 名、うち非正規労働者：360 名 (嘱託社員：約 20 名、期間工：約 170 名、パートタイマー：約 170 名))
調査日	平成 22 年 12 月 7 日 10：00～12：10

1. 当該事業場について

1) 事業場の業務

- ・ 第一工場は、金属の機械加工（切削、磨きなど）、めっき、熱処理など。主な作業内容は、加工機械に部品をセットし、開始ボタンを押して、機械が加工を行い、その部品を取り出して新たな部品をセットするという作業。
- ・ 第二工場は、樹脂成型と、アセンブリであり、アセンブリは完全手作業。

2) 非正規労働者の位置づけ・特徴

- ・ 生産の繁忙に応じた人員を確保するため。
- ・ 期間工の契約は 3 ヶ月更新。一度契約が切れた後、現場からの要望で、再度声掛けをすることはある。
- ・ 期間工は男性で、機械加工の作業に従事、パートタイマーは女性で、アセンブリ作業に従事している場合が多い。

3) 貴事業場における非正規労働者の安全衛生管理に対する考え方、方針

- ・ 正規社員と非正規労働者を差別しない。

4) 貴事業場における安全衛生管理推進の組織・体制

- ・ 安全衛生防災委員会を設置。参加は 20 人程度。労使双方から 10 人ずつが参加。
- ・ 従業員代表は、労組の人と、現場から選出された従業員代表（専門分野の知識がある班長など）から構成されている。
- ・ 委員会に非正規労働者は参加していない。
- ・ ただし、職場員（職場の意見をまとめて、組合に上げる人）が班に 1 人くらいの割合でおり、この人が意見の吸い上げを行っている。職場、人による部分もあるが、意見の吸い上げの対象に非正規労働者が含まれることは十分に考えられる。
- ・ 赤チン災害でも社長に報告することとしており、そのような社風がある。

5) 労働災害の発生状況

- ・ 赤チン災害の発生が多数あった。
- ・ 傾向としては、経験期間 3 ヶ月未満の場合が多い（就業期間ではなく、職場が変わって、

新たな作業を行うことになってから 3 ヶ月という意味)。

2. 非正規労働者の安全衛生管理に係る取り組み

1) 非正規労働者を対象にした具体的な取り組み

- ・ 従業員アンケート
 - 非正規労働者も含めた全従業員を対象として、無記名のアンケートを年 1 回実施。
 - 従業員から組合に提出し、そこから会社側に提出される。
 - 一方で、アンケートで出た意見、問題点を、現場の班長が知らないということがあると問題であるため、職場でのコミュニケーションを取るようにし、現場で対応、改善が行えるように心がけている。
- ・ 職場員の意見聴取
 - 各職場の職場員（職場代表の労働組合役員）が、最大で月に 2 回程度、各職場の従業員の意見聴取を行っている。
 - 意見聴取の対象は職場員に任されているが、非正規労働者も含めて意見聴取している職場もある。
- ・ 従業員教育
 - 入社時教育を実施。教材は自社作成。
 - 安全衛生の基礎、作業時の注意事項、道具の使い方などをまとめたもの。2005 年に作成、その後、数回改訂され、直近の最終改定は 2008 年半ば。
 - 教育の担当部門は、製造品質部門。教育の結果が、製品の品質に影響するため。
 - 職場の安全だけでなく、非常時の対応という意味では、模擬消火器（薬剤ではなくて、水が出る練習用の消火器）を使って、使い方の習得、練習なども行っている。
- ・ KYT
 - 赤チン災害が多かったことが理由で、社長からの指示で、全従業員を対象に KYT を行った。
 - まずは、社員をトレーナー（従業員に教育するための講師役）として育成した。
 - トレーナー育成には、ビデオの視聴、外部講師を使ったり、資本関係のある取引先からのサポートを受けて行った。また、グループワークを行い、サンプル事例を元に危険を洗い出したり、グループ内で出た意見をまとめて発表するなどした。
 - 育成されたトレーナーは、各職場で研修を実施。
 - KY の練習では、職場（班）の人数が多ければグループワークで発表なども行っている。
- ・ 改善提案
 - 従業員一人当たり年間 4 件を目標としている。各部署でも目標を設定しており、途中経過の確認で件数が少ない場合などは、目標を達成するように指導がある。

- 「問題があるものを改善する」という意味だけでなく、「より業務をやりやすくするため」にどうすればよいかを考えればよい と指導している。
- 1 提案につき、最低 500 円が支給される。
- 従業員が「改善提案」の記入シートに記入して、所属長に提出。所属長が評価。また、改善提案委員会があり、そこで評価を行って、対策を行うかどうかを判断する。
- 改善提案委員会の評価は、時間単価（会社でのコストなどから具体的な数字を設定している）から計算して、そこから算出される効果を具体的に割り出している。
- 人によっては、年間 100 件くらい改善提案を提出している人もいる。
- 自分の職場の改善だけでなく、他の職場の改善も同じように提案できる。

2) 取り組みを進める上で工夫した点、配慮した点

- ・ KYT では、一度に多数の従業員を対象に実施するのが困難なため、トレーナーを育成して、各職場で実施することとしたこと。
- ・ そもそも、経営層の意識が非常に高いことが大きい。社長は、以前、取引先大企業の工場長だった人。工場では労災も経験しており、安全衛生を非常に気にしている。

3) 取り組みの成果についての考え、今後の展望など

- ・ 労災が何かを認識させる、何かあった場合には報告させるということを徹底するため、また、一度起こった災害を発生させないため、視覚で訴えるような、「見てわかる」教育資料の作成を進めようと考えている。
- ・ すべての非正規労働者が、報告の必要性、重要性を理解しているかはわからない。また、事故を起こすと、給料、雇用に影響がある と考える場合もあると思われる。
- ・ そのため、非正規労働者も含めたさらなる意識の醸成、向上が必要と考えている。

調査先	生産用機械器具製造業 J 社 (事業場従業員：約 1400 名、うち非正規労働者：約 220 名 (嘱託社員：約 90 名、期間工：約 130 名))
調査日	平成 22 年 12 月 13 日 13 : 30~16 : 10

1. 当該事業場について

1) 事業場の業務

- ・ 建設機械の設計、製造、販売。
- ・ 工場作業は流れ作業が中心。ラインでは、力仕事もある。

2) 非正規労働者の位置づけ・特徴

- ・ 製造作業の従事者は 18 歳から 60 歳までの年齢層で形成。期間工は男性が中心。
- ・ 年間 2 回、非正規労働者から社員登用の試験を行っており、ある時期に集中的に期間工を正社員化した。多い年は 40 名程度正社員化を行った。
- ・ 団塊の世代の退職による技能低下を防止するために、マイスター制度 (高度熟練技能者) を創設している。
- ・ 給与面等以外、つまり仕事の仕方、付き合い方は正規と非正規の隔たりがない。

3) 貴事業場における非正規労働者の安全衛生管理に対する考え方、方針

- ・ 基本的な考え方として、正規社員と非正規労働者を差別しない。

4) 労働災害の発生状況

- ・ 2008 年 12 月に休業災害があつて以来、発生していない。
- ・ 不慮災害は 2009 年の 7 月に発生、それ以降はなかったが、残念なことに今年の 10 月に一件発生。完全無災害は途絶えたが、休業災害は 2008 年以來ない。

2. 非正規労働者の安全衛生管理に係る取り組み

1) 非正規労働者を対象にした具体的な取り組み

- ・ 「0 災サークル」「QC サークル」
 - サークル会合は月 2 回。1 回 1 時間。
 - ゼロ災サークルは、定時間内でも、残業時間でもよく、就業扱いで月 2 時間のサークル活動を認めている。
 - 例えば、組立では、ラインをピタッと止めて 1 時間実施。
- ・ 指差し呼称
 - 全従業員に対して、道路横断時には指差し呼称、左右確認を指導。

- 現場では職場に応じた重点指差し呼称ポイントを三項目くらい決めて、徹底、指導している。
- 工場内には、指差し呼称をするポイントとして、工場内外問わずいたる所に足形を印刷している。
- ・ 「0 災サークル」
 - 0 災サークル活動の中で、年間 4 件以上のリスクアセスメントをやろうと掲げている。
 - 毎月最低一回は会合を持って、進捗をフォローしている。
 - リスク管理表があり、それにはセンター長や課長が目を通してしている。
 - 特色としては、組合の執行委員、労働者側の立場の者も必ずそれに目を通すこと。
 - 今年から、ビデオ撮りによるリスクアセスメントを実施しており、改善前の状態をビデオに撮って、それを見て、不安全状態を洗い出すやり方になっている。
 - 改善した後にまたビデオに撮って検証を実施しているが、それはサークルの当事者のみならず、現場のことがわからないセンターの課長も繰り返し見ることにより、見落としの防止、違った視点を入れている。場合によっては、全く職場の異なる従業員がそのビデオを見て指摘することもある。これは、リスクアセスメントも進むのみならず、他の人の勉強にもつながる。
 - リスクが抽出され、改善活動を行う場合は、担当と納期を必ず決める。全員でとか、班長だけということにはしていない。全員の仕事は誰の仕事でもないため、必ず担当を決めて責任感を持たせようとしている。期間工とか正社員は関係ない。
 - 活動して改善したら、年に 1 回、各部門から選抜したサークルの発表会を実施しており、グループ会社全体でも、年に 1 回発表会を実施しており、工場で優秀なサークルが 2 サークルくらい、全社の大会に参加している。
- ・ 改善提案制度
 - 改善の効果によって表彰金が変わるが、1 件出せば、どんなものでも 500 円。
 - 提案の項目は、原価を抑えるための改善、品質向上、安全もある。
 - それとは別に採点があつて、金額換算を点数に変えるもので、安全面でもいいものは 3 千円とか 5 千円の報奨金につながることもある。
 - 表彰金は全て、出した者の個人の給料に入る。
 - 期間社員から正社員への登用の試験の現場推薦では、改善点を何件出したとかいうことも推薦の条件にしているため、インセンティブとなっている。
- ・ 従業員教育
 - 一人一人に、トレーナーという専属の指導者を決め、その人がチェックし、それに対して、班長とセンター長が判定する。トレーナーは職場の先輩が任命。
 - 期間工の場合は、最低 2 日間実施。
 - 期間工の災害が減らないため、危険体感装置なども使って実施している。
 - 期間工を採用する時点での経験は関係なく、全員を対象に研修を実施。

- **安全道場**
 - 「安全道場」という危険体感コーナーを作り、入社時のカリキュラムに組み込むなどして安全意識の向上を図っている。
 - 最初は、トレーニングセンターにあるクレーン等を活用して実施していたが、それではいけないということで、体感装置を作った。
- **ヒヤリハット**
 - ヒヤリハットについては定常的に各部門で活動にしており、一人2件程度／年は出ている。
 - ヒヤリハットの件数は年間1800件程度。
 - 強化月間を設定してやったものの、点数稼ぎで関係ないものも出てきたので、それは今年で強化月間の設定はやめて、何か気づいたものがあれば直接安全課に意見を提出するようにしている。
 - 前年度出された事例を評価し、良いものについては次年度に表彰している。
- **しつけ**
 - しつけが大事というのは、誰が言ったわけでもないが、管理者側の中にそういう思いがある。
 - 基本的には安全はハード改善であり、どんな行動をしようが、怪我をしないようにするのが基本。
 - しかしながら、なかなかできない。決めたことを守ってもらうのが一番で、そのためには親方が見て見ぬふりをしないことが重要。
 - 特にここ数年は災害がない状態なので、そういうムードが強い。

2) 取り組みを進める上で工夫した点、配慮した点

- 最近特に力を入れている取り組みとしては、リスクアセスメントと安全道場
- これを実施するには少数単位の活動がいいということで、QCサークルになぞらえた「ゼロ災害サークル」を作って、少しずつノルマを増やしている。

調査先	食料品製造業 K 社 (事業場従業員：約 430 名、うち非正規労働者：約 180 名 (嘱託社員：数名、パートタイマー：約 110 名、期間工：約 70 名))
調査日	平成 22 年 12 月 13 日 14 : 00~16 : 15

1. 当該事業場について

1) 事業場の業務

- ・ 調味料の製造。大部分が機械化されているが、一部、人の手が必要となるところもある。
- ・ 7~8 月は販売量が増えるため、この間、24h 操業となることもある。

2) 非正規労働者の位置づけ・特徴

- ・ 業務の繁忙に応じた労働力の確保。
- ・ 非正規労働者の多くがパートタイマー (ただし、勤務形態は大部分がフルタイム) の主婦。

3) 貴事業場における非正規労働者の安全衛生管理に対する考え方、方針

- ・ 正規社員と非正規労働者を差別しない。

4) 貴事業場における安全衛生管理推進の組織・体制

- ・ 安全衛生委員会を設置。会社側からは、会社指名の課長級が中心。従業員側は正規・非正規関わらず、従業員代表の推薦に基づきこの人を中心にやっていきたいと思う人を選任。
- ・ 一つの部門から、経験のある人とない人を組み合わせて、委員を選任している。
- ・ 厳密に決まっているわけではないが、1 年に 1 回委員を替えることが多い。
- ・ 安全衛生委員会は、月 1 回開催
- ・ 年度はじめに安全衛生の計画を立案し、委員会にて検討する。計画が承認されたら、それに基づいて年間の活動を行う。
- ・ 毎月、安全巡回を実施している。偶数月は相互巡回 (他の職場を巡回)、奇数月は自主巡回 (自らの職場の巡回) を行っている。この 1 年間での指摘件数は、270 件程度ある。
- ・ 以前は相互巡回を毎月実施していたが、「他の職場を見ていて自らの職場を確認、改善する機会があまりない」との声があって、相互巡回と自主巡回を隔月で実施することとした。

5) 労働災害の発生状況

- ・ 重大災害はないが、赤チン災害は発生している。

2. 非正規労働者の安全衛生管理に係る取り組み

1) 非正規労働者を対象にした具体的な取り組み

- ・ リスクアセスメント従業員アンケート
 - 職場に危険なところがないかを確認するため、正規・非正規を問わず、アンケートを実施している。
 - アンケートの基本的な内容は、本社にて作成され、それを工場ごとに修正して使用している。質問は 35 問。
 - 内容は、ヒヤリハットに類するものがないかを確認するようなもの。
 - 「無理な動作でケガをしそうになったことはあるか」などといった設問に対して、具体的な内容、頻度を記入し、その内容を委員会にてリスクの評価するという流れで対応する。
- ・ 業務の見える化
 - 管理者しか判断できなかった、正常と異常の判断を、みんながわかるようにしようというもの（例えば、ベルトのたわみの許容量を、見てわかるように装置に明示するなど）。
- ・ 安全ビデオを自前で製作
 - 以前は購入物を使用して教育を行っていたが、実際の工場とは異なる部分がある。また、教育する立場の人が、同じように指導することが困難などの理由により、自前でビデオを製作し、均一な教育ができるようにした。
 - 全ての従業員の、入社時の教育にて視聴させている。
 - ビデオの製作は、ホームビデオによる安全衛生担当者の手づくり。場内を撮影して回り、ナレーションを入れて編集した。
 - 内容は、挨拶からはじまり、構内での歩き方、設備の使用方法、問題発生時の対応などを説明している。
- ・ 繰り返して教育を実施
 - 従業員には、入社時、1 ヶ月後、3 ヶ月後、半年後に安全衛生教育を実施している。
 - 基本的な内容は同じものとしている。
 - 座学だけではなく、質問形式で自ら考える機会とすることを心がけている。
- ・ 認定制度
 - フォークリフト、電動コータ運搬、バルブ分解・組み付け、ラック倉庫、ピグ押し、工作室機械操作、タンク作業の 7 作業については、国などの資格が必要なものもあるが、過去に事故が発生したものがあるため、工場での認定制度を設け、確実に作業ができる人にしか作業させないようにしている。
 - 以前から確認はしていたが、曖昧であったため、チェックリストを用いて確実に確認するようにした。

➤ これら作業を非正規労働者が実施する場合も、当然ある。

2) 取り組みを進める上で工夫した点、配慮した点

- ・ 教育用ビデオについては、自ら作成した点。時間は掛かったが、社内設備を例示して説明したものができたため、理解しやすいものになったと考えている。
- ・ 根底にある思想として、必要な情報を従業員に知らせずに従業員がケガをしたら、会社の責任だという点がある。
- ・ 認定制度は、チェックリストを使用して、評価する側とされる側がチェックの内容を明確にして確認できるようにした点。

3) 取り組みの成果についての考え、今後の展望など

- ・ アンケートを実施しても、回答することが目的になっており、十分な気付き、リスク把握の機会となっていない可能性があるため、リスクを正しく把握できるよう、意識の向上が必要と考えている。

【元期間工の方へのヒアリング】 ※現在は正規社員として従事、班長を務めている。

- ・ 以前の職場は（作業として）厳しいところではなかったのですが、安全に対する意識はまったくなかった。
- ・ 「0 災サークル」「QC サークル」に参加したが、最初は「面倒くさいなあ」という状況であった（各サークルは班単位でやっており 8 名程度で就業時間中に実施）。
- ・ 上記活動は、正規・非正規関係なくやるので、実際に意見も求められる。普段は口数の少ない作業員も、そういった会合を交えて、普段言えないことを聞いたり、自分も普段言えないことを言える場である。
- ・ 活動の結果、安全性が高まるだけでなく、作業効率、品質が上がる。「段取り八分」というが、自分が動く時間を減らすということで、ちょっとした積み重ねが作業時間を短くしていく
- ・ 活動を通して改善したことにより、効率が上がるなど効果が見えてくると「面白い」と感じるようになり、安全に対する意識も向上してきた。
- ・ 安全を確保する上で重要なことは、決めたルールを守ること、つまりモラルだと思う。
- ・ 今は班長という責任ある立場であり、責任を感じているので、より一層安全については意識を高めて作業に従事している。
- ・ 非正規の皆さんに伝えるとすれば、安全も含めて意識を高く持っていれば会社側も見えてくれるし、自分も楽しくなるということ。

調査先	輸送用機械器具製造業L社 (事業場従業員：約70名、うち非正規労働者(パートタイマー)：5名)
調査日	平成22年12月19日 10:00~12:00

1. 当該事業場について

1) 事業場の業務

- ・ 自動車部品を製造する。
- ・ プレス加工(剪断・成形)、溶着、熱処理を行う加工作業と内装品をアッセンブリする自動ライン、技能工による手作業のラインがある。
- ・ プレス加工(剪断・成形)、溶着のための部品セットは半自動化されており、複雑な作業を従業員が受け持っている。
- ・ 夜勤業務もある。

2) 非正規労働者の位置づけ・特徴

- ・ 従業員の内訳は、正社員41名、非正規労働者(パート)5名、人材(派遣)27名、出向者1名の合計74名となっている。
- ・ 非正規労働者は全て女性であり、製造工程及び検査工程の業務に従事している。

3) 貴事業場における非正規労働者の安全衛生管理に対する考え方、方針

- ・ 安全衛生管理については、「安全は全ての作業の入り口」「心と体の健康は全てに優先する」のスローガンのもと、正規社員・非正規労働者の差別無く安全の確保を最優先事項としている。

4) 事業場における安全衛生管理推進の組織・体制

- ・ 安全衛生委員会(以下委員会)は毎月開催しており、防災、通勤災害、交通事故防止等も労働安全衛生活動の対象として扱っている。
- ・ 委員会活動の一環として安全点検を1回/月実施しており、次月の委員会で指摘箇所の改善状況について、点検結果のフォローを行っている。
- ・ 設備設置前及び量産稼動前にリスクアセスメントを実施し、評価に基づき対策を行ったうえで生産部門に引渡している。
- ・ 委員会では、事故(他社事例を含む)が発生した場合は、緊急に委員会を招集して事故原因の解析を行い、対策を実施している。下文、5)の指先損傷事故の際は、緊急総点検を実施し134箇所の危険箇所を洗い出し対策を行っている。

5) 労働災害の発生状況

- ・ 2010年9月に2件発生。
- ・ 1件は指先の損傷事故（指を入れてはいけないところに指を入れ、爪がはがれた）。
- ・ もう1件は、作業台から足を踏み外して転落した事故（軽症）。

2. 非正規労働者の安全衛生管理に係る取り組み

1) 非正規労働者を対象にした具体的な取り組み

※ 安全衛生管理については、1.3) のスローガンのもと、企業としての取り組みを以下に記載している。

- ・ 経営層の考え方・意識付け
 - 経営層の考え方として、「安全は全ての作業の入り口」というスローガンに基づき、作業環境の改善に経営資源をしっかりと投入して、安全性と生産性を向上させている。
 - 「経費を削除しろ」とは言わず、「改善しなさい」という言い方にしている。
 - 作業標準書を基本としているが、「作業標準が守られていない」という点に関しては、従業員の意識を変えることを第一に、繰り返し作業標準を遵守することの重要性を伝えている。
- ・ 全体朝礼
 - 毎朝の全体朝礼で、『安全の三原則（整理整頓・点検整備・標準作業）』を唱和して意識を高めている。
 - 全体朝礼では、上記以外にも自社内及び他社で発生した事故・ヒヤリハット情報など安全に関する情報も伝えている。
- ・ 教育道場
 - 「教育道場」と称して、年2回、全従業員を集めて安全及び品質に関する教育を実施している。
 - この「教育道場」は、写真と掲示物を活用して実施しており、「自分たちは自動車部品を扱っているんだ」という意識を向上させている。
- ・ なんでも提案制度
 - 休眠状態にあった「なんでも提案制度」を、今年になって力を入れ始めた。「なんでも提案制度」とは、ヒヤリ・ハット、創意工夫、品質、原価、その他の全ての改善提案を対象としており、優秀な提案に対しては表彰制度を設けている。
 - 委員会の改善活動だけでは押し付けになってしまい、十分な安全活動にならないと考え、積極的に従業員から意見を吸い上げていく当該制度に力を入れ始めている。

2) 取り組みを進める上で工夫した点、配慮した点

- ・ 以前、事故が発生した際に原因解析を行ったところ「作業姿勢に無理がある」「作業標準が守られていない」という点に帰着したため、「職場環境の改善」と「作業標準遵守の徹底」を図っている。
- ・ 作業環境改善のため、作業をしていて疲れる原因になる点の洗い出し（例えば、作業内容に合致した照度の改善等）を行い、改善を実施している。
- ・ 従業員からの改善提案を積極的に受け付けており、例として、「製造工程の床（コンクリート部分）が足腰に負担が掛かるので改善して欲しい。」との要望に対しては、床にマットを敷いてクッションを持たせ足腰への負担を軽減する対策を行っている。また、改善提案の結果については、必ず提案者にフィードバックをしている。

3) 取り組みの成果についての考え、今後の展望など

- ・ 「安全は全ての作業の入り口」を標榜し「ゼロ災害職場」を目指して活動を行ってきたが、本年度は事故が立て続けに発生した。重篤な怪我ではなかったが、被災者の家族にも迷惑を掛けることとなり、初心に戻って安全衛生に関する活動を見直す機会となった。
- ・ 危険源の摘み取りを行うにあたり、実際に業務に従事している従業員の一人々の小さな気づきが必要であること、作業し易い機能的な工程も安全確保の大切な要素と考え、取り組むことにした。
- ・ 原点に戻って、安全（ヒヤリ・ハット）及び創意工夫提案を積極的に掘り起こし推奨するために、以前からあった「なんでも提案制度」の実施要領及び組織図を見直し、仕組みが確実に機能するようにした。
- ・ 自動車部品の会社であり、すべての従業員が高い安全意識を持って、安全で安心な質の高い製品をお客様にお届け出来るよう、努力を続けていきたいと考えている。

調査先	印刷業 M 社 (事業場従業員：約 100 名、うち非正規労働者：約 40 名 (嘱託社員：数名、 期間工：約 10 名、パートタイマー：約 30 名))
調査日	平成 22 年 12 月 21 日 15:00~17:10

1. 当該事業場について

1) 事業場の業務

- ・ 製品の取扱説明書・マニュアル類の、印刷データの作成・印刷・製本・梱包・出荷。
- ・ 印刷業務では、大きな紙やアルミ板の取り扱い、機械操作などの作業があり、身体を使うことと、コツが必要。
- ・ 梱包作業では、規定冊の束を持ち運ぶ作業がある。

2) 非正規労働者の位置づけ・特徴

- ・ 嘱託社員：技術の伝承。古い機械は、古い人でないと扱えないため。
- ・ パートタイマー：業務の繁閑に応じた労働力、低価格な労働力の確保。
- ・ 嘱託社員は、以前から当該企業で働いていた人。熟練が必要な作業に従事している人が多い。
- ・ パートタイマーは基本的に主婦層。危険が伴う作業には従事させていない。ベテランのパートが、新しい人に教えてくれている。製造業務だけでなく、校正、印刷物のチェックなどにもパートさんが従事している。
- ・ その他、外国人労働者もあり、印刷現場での紙積み作業（力が必要な作業など）に従事している。

3) 貴事業場における非正規労働者の安全衛生管理に対する考え方、方針

- ・ パートタイマーにも教育を行いたいと思うが、時間給のため、教育で+αの時間を使うと即座にコストになるため、難しい。
- ・ 嘱託社員は、正社員自体に十分に教育を行っているため、問題ない。(なお、お話を伺った、安全衛生管理担当者も嘱託社員とのこと。)

4) 貴事業場における安全衛生管理推進の組織・体制

- ・ 安全衛生委員会はきちんとやりだしたのは3年前から。会社側からの参加者は、今日の参加者が中心。職場代表者は、職場委員の中から選挙で選出している。
- ・ 職場委員は、立候補か、職場の推薦により選出される。
- ・ 安全衛生委員会の議事の内容は、朝礼での周知と、記事録の紙面回覧、PC 上で閲覧などの方法で公開している。

5) 労働災害の発生状況

- ・ 正社員では、ハンドリフトで自分の足を轢いた、取り扱いを誤って有機溶剤が掛かったというもの。
- ・ パートでは、紙で手を切ったり、アルミ板で手を切って自分の血を見て倒れた など。

2. 非正規労働者の安全衛生管理に係る取り組み

1) 非正規労働者を対象にした具体的な取り組み

- ・ コミュニケーション
 - コミュニケーションを良好なものとするために、業務外で、従業員とその家族を対象にしたファミリーパーティーを開き、親睦を図っている。
 - パーティーの費用は、社員の共済会と会社補助で賄っている。
 - その他、社員旅行やボウリング大会なども催している。
- ・ メンタルヘルスチェックリスト
 - 全従業員を対象に、年2回、メンタルヘルスのチェックリストに回答させている。
 - このチェックで問題ありとなった場合には、産業医の面談を受けることになっている。
- ・ 教育
 - 社員が、自分の体験を基に教育している。
 - 業務の教育は、その現場のリーダーが行う。また、作業手順書は作成してある。
- ・ リスクアセスメント
 - 厚生労働省が発行した、印刷業向けのリスクアセスメントのガイドブック（「印刷・製本作業における リスクアセスメントのすすめ方」）を見て、最近取り組みを始めた。
 - 現場でリスク抽出を行っている最中である。管理者クラスが実施しはじめたばかりで、従業員全体を対象とした具体的な動きにはまだなっていないが、今後拡大していきたいと考えている。

2) 取り組みの成果についての考え、今後の展望など

- 一人ひとりが真剣になってくれないと、成果がでない。また、従業員から意見を上げてもらいたいと思うが、特にパートさんからはプライベートな要望が多いため、苦慮している。
- 取り組みを行うための体制、従業員の意識は発展途上であるため、まず意識の醸成を図ることが必要と考えている。

調査先	輸送用機械器具製造業 N 社 (事業場従業員：約 2900 名、うち非正規労働者：約 1260 名 (嘱託社員：約 380 名、期間従業員：約 810 名、パートタイマー：約 70 名))
調査日	平成 22 年 12 月 22 日 10:00~12:10

1. 当該事業場について

1) 事業場の業務

- ・ 完成品の自動車の設計・製造。
- ・ 製造ラインは基本的に流れ作業で行っている。

2) 非正規労働者の位置づけ・特徴

- ・ 嘱託社員：技能の伝承、教育係
- ・ 期間従業員：生産の繁閑に応じた人員の調整
- ・ 非正規労働者が責任のある立場（班長・リーダーなど）になることはない。なるとすれば、正社員登用後である。

3) 事業場における非正規労働者の安全衛生管理に対する考え方、方針

- ・ 正規・非正規を特に差別して取り扱ってはいない。非正規労働者を、正社員と同じように一人の人として扱っている。
- ・ 会社としての安全衛生基本方針がある。
- ・ 安全なくして生産なし、安全な作業は作業の入口を念頭に置いており、人を大事にした会社でありたいと考えている。
- ・ 人に優しいライン作りを行っている。具体的には、重量物を人が持たなくてよいように、パワーアシストを使ったりするなど。
- ・ 製品の設計においては、商品と生産設備を 1 対 1 で考えている。設計において、商品性のみを重視するのではなく、生産設備・生産ライン、作りやすさといった観点も踏まえて設計をするということ。

4) 事業場における安全衛生管理推進の組織・体制

- ・ 安全衛生委員会を設置。開催は月 1 回。参加者は、部長級と職場委員長。
- ・ 部別（参加者は、課長級と労組関係者）、職場別（課担当者が参加）にも安全衛生委員会を設置しており、いずれも月 1 回開催している。
- ・ 非正規労働者は、委員会に向けた意見の吸い上げ時に、職場のメンバーとして意見を出している。
- ・ いずれの安全衛生委員会も、開催に際して安全宣言を行っている。安全宣言とは、例え

ば指差呼称で守る、守らせる それぞれの立場に立った宣言等である。

- ・ 社内の安全衛生委員会以外では、関係会社、部品会社、設備会社、その他協力会社などの単位でそれぞれ団体を構成しており、安全衛生も含め、情報の共有などを行っている。

5) 労働災害の発生状況

- ・ 災害の発生件数推移は、多少の増減はあるものの、横ばい。数年前には重大（死亡）災害が発生した。
- ・ 重点災害（重大災害につながる可能性がある、特に注意すべき災害：機械挟まれ、墜転落、重量物接触、車両接触、リフト・牽引、高熱物、感電）が減らないため、重点災害削減に取り組んでいる。

2. 非正規労働者の安全衛生管理に係る取り組み

1) 非正規労働者を対象にした具体的な取り組み

- ・ 個人行動目標宣言
 - 各個人が個人行動目標宣言として、自分が取り組むべき行動・活動（内容は難しい物ではなく、例えば「階段昇降の際は、手すりを持つ」といったようなレベル）を設定する。
 - 朝礼などでそれを宣言し、1日の終わりに職制がフォローする。
 - 職場によっては、行動目標を毎月変えているところもある。
- ・ 安全専念タイム(対象はリーダークラス以上)
 - 稼働初日（週のはじめ）の午前中や、日々の午後の作業開始時は、安全に専念する時間として、リーダークラスの会議は中止し、作業者との安全対話のための時間を確保するというもの。クラスごとの会議中止時間帯は以下の通り。

クラス	会議中止時間帯	
	稼働初日	日々
部長	稼働初日午前中 (月曜日など)	—
課長		昼休み後 1 時間
チーフリーダー	—	
グループリーダー		

- ・ 非定常・低頻度作業の災害防止
 - 災害が発生するとすれば、非定常作業・低頻度作業が多いため、以下の手順で作業の洗い出し・訓練を実施している。
作業の洗い出しを実施→作業標準の要／不要を判断→必要なものは作業標準を作成→作業の訓練計画を立案→計画的に訓練を実施→安全衛生機能部署が実施状況をフォロー

- 設備保全作業の安全確保として、嘱託社員がトレーナー（設備保全作業を実施できる要員＝設備保全作業を他者に教育できる人）を育成する。個人別に安全技能評価シートを作成し、その作業ができるかどうか、どのレベルでできるのか（人についてもらえればできる／手順を見れば一人でできる／作業の意味を理解して実施できる／危険を把握できている・他者を納得させられる などといった具合に、いくつかのランクに分かれている）を判定し、最高ランクになると、その作業を実施してよいことになり、かつ、他者に教育できる者となる。
この評価制度によって期間工でも設備保全作業を行うことになる場合もあるし、さらには、指揮する側になることもある（ただし、この場合でも職位は受けられないと思われる。）
- ・ **災害事例を掲示**
 - 職場内に災害の事例を掲示し、関連した体感研修を行っている。
 - 体感研修は、大掛かりな装置を使うものではなく、身近な物を使って職場内で実施している（普通の重い物を載せ、重い・危ないことを確認した後、安全靴を履いて、問題ないことを確認する など）。
- ・ **指差呼称活動**
 - 労組関係者が、全ての従業員を対象として、出退勤時間帯に横断歩道を渡る際の指差呼称などの立哨指導を行う活動を実施。
- ・ **職場安全活動評価制度(課長・グループリーダーが対象)**
 - 職場の安全活動について、審査員がチェックリストに基づき現地ヒアリング調査を行い、PDCAの運用状況をチェックするもの。
 - 自らがチェックリストをつけても、自己評価では不十分な場合があるため、作業者の声をヒアリングするなどして、現状を確認することとしている。
 - 年一回開催しており、優秀なところには、社長表彰として金一封が出る。
 - 過去には、事故が発生すると表彰の対象から自動的に外れてしまっていたが、それでは一年間の活動が無駄になってしまう場合もあるため、不幸にも事故が発生したとしても、それをもって表彰の対象から外れるということはないようにしている。
 - この活動により、非正規労働者を含めた従業員全体の、各職場における安全衛生活動が推進できると考えている。
- ・ **リーダー向け話し方マニュアルを作成**
 - 若いリーダーの対話・発言が少ないため、作業員との意思疎通をうまく図れるようにするためのマニュアル。
 - 若いリーダーには「期間工に聞け」と言っている（「何かあったか？」と聞いても「ない」と言われるだけなので、具体的に「危ないと思ったことはあるか」「転びそうになったところはあったか」などと言った形で質問をするように指導してい

る)。

- ▶ 作業員全体のコミュニケーションという意味では、朝礼にて輪番で一言話すなどといったことをやっている職場もある。

2) 取り組みを進める上で工夫した点、配慮した点

- ・ 災害の発生する場面が収束してきており、非定常作業・低頻度作業を、活動の中心に据えた。
- ・ 若いリーダーは話すことが苦手な者がおり、意思疎通を図る必要があると考えた。

3) 取り組みの成果についての考え、今後の展望など

- ・ 活動を進めていても、やはり災害はなかなかゼロにはならない。
- ・ 安全衛生については、自分の安全のために自分でやることを自分で考えて、実施する必要があると思う。そのためには、意識の向上が必要である。
- ・ また、意識向上のためには、コミュニケーションをとって対話し、意識のない者に安全衛生が重要な物であることを気づいてもらう必要がある。そのために、リーダーのための話し方マニュアルを作成したり、課長のマネジメント力向上の取り組みを進めており、今後も力を入れていきたい。

調査先	プラスチック製品製造業〇社 事業場従業員：約 80 名、うち非正規労働者：約 20 名（嘱託社員：数名、パートタイマー：約 10 名）
調査日	平成 22 年 12 月 28 日 13：30～15：00

1. 当該事業場について

1) 事業場の業務

- ・ 樹脂製品の製造。具体的には自動車ランプ・ドアミラー、アミューズメント施設用機器、新幹線・航空機等のシート用部分などの樹脂成形品を製造している。
- ・ 大手自動車部品メーカー等に商品を納入している場合が多い。
- ・ 樹脂部品は、射出成型機で製造している。
- ・ パートタイマーの主な作業は、ニッパーを使って樹脂成形品の仕上げ工程の業務。
- ・ 資材の運搬等はタイヤつきのケースで行っており、重量物の上げ下ろし等もほとんどない。

2) 非正規労働者の位置づけ・特徴

- ・ パートタイマーは社員と同じ。午前と午後に分かれて生産ラインに入っている。
- ・ 働く時間、ライフスタイルなど、個人の都合により適切な雇用形態をとっている。非正規労働者から正規労働者への登用は特に問題のある者を除けば、希望により日常的に行っている。
- ・ 正社員以外の者とその他の者を全く区別していない。基本的にフラットな組織で社長以外は、名前呼び、役職で呼び合うことはしない。
- ・ パートタイマーは、働く時間に制約のある主婦が中心で、午前と午後の 2 交代で勤務している。基本的にパートタイマーの業務内容と正社員の業務内容に区別はない。
- ・ 労働時間の制約がなくなれば、本人の意思で正規労働者として登用することを入社時の契約に盛り込んでいる。

3) 事業場における非正規労働者の安全衛生管理に対する考え方、方針

- ・ 安全衛生に関して、正規社員と非正規社員の間に違いは設けない。会社に居る間は差別はしない。
- ・ 従業員に問題があるとする原因は管理者にあると考えている。そのため社長も工場長も従業員を怒ることはせず、管理者に対して指導を行う。安全衛生にしても、もし従業員がケガをしたら、それは管理者に何らかの問題があると考えている。
- ・ 管理者として不適切な者は降格させる。女性だから、若いから、ということはない。優秀な者は引き上げる。ちゃんとやっている人を評価する。人を育てるのが管理者と考

えている。(但し、降格者にも理由をしっかりと説明して納得させるようフォローしている。)

- ・ 安全衛生を含め、基本は5Sの徹底にある。5Sの徹底をはかるための取り組みをしている。
- ・ 作業には定められた手順、ルールがあり、ルールを守ることが基本。仮にルールを守って事故が起きた場合は、ルールを見直すことが必要と考えている。

4) 事業場における安全衛生管理推進の組織・体制

- ・ 安全衛生委員会は3ヶ月に1回実施。
- ・ 安全衛生委員会のほかに各部門内で部門会議を月1回の頻度で実施。

5) 労働災害の発生状況

- ・ 事故は機械に関連しては起こらない。一番安全なのは成形機。起こりうるのは火災か天災による火災。火災に対応するために災害訓練等を行っている。
- ・ 労災申請を行ったケースは、会社の便所掃除をしている際に、腰痛が出たというものであり、作業中の災害は発生していない。

2. 非正規労働者の安全衛生管理に係る取り組み

1) 非正規労働者を対象にした具体的な取り組み

- ・ コミュニケーション関連
 - 福利厚生の一環として社員旅行、花見、忘年会、送別会を実施。社員間のコミュニケーションを円滑にし、過ごしやすい職場をつくるようにしている。
 - これら活動をする前は、従業員の中でグループができたりして、人間関係でギスギスした点があったが、これらが改善された。
- ・ 雑談会議
 - 毎月部門会議を行っているが、部門会議が終わった後に30分時間を与えて雑談会議を行っている。
 - 部門会議は会社の方針や部門別の展開計画を報告し問題点や進捗を話し合うが、それ以外に雑談を30分するように指示している。
 - 何か困ったことないかなど、仕事以外のことで構わないので話をしている。部門会議、雑談会議にはパートも含めて参加している。
- ・ 社長と工場長による安全巡回
 - 毎週、社長と工場長が安全衛生、リスクマネジメントの観点から、職場を巡回し、不適切な事項を指摘すると同時に改善の進捗をフォローしている。また、班長や係長など現場の管理者を立ち合わせている。見た目は良いが中身が伴っていないと感じたことから、2年前から実施。

- 会社方針は皆が答えられる。全員集めて説明するだけでなく、巡回の時に「品質方針を知っていますか？」などと従業員に質問している。答えられない従業員がいると、製造部長に改善を指示している。
 - 当初は指摘事項が多く、無地の用紙に指摘事項を書き込む形であったが、最近では改善が進んできたので、チェックシートの形で記録を取り、改善状況のフォローも行っている。根気強く取り組んだ成果が出てきたと感じている。
 - 昔はお客さんが来るといって製造現場の片づけをしていたが、最近は何も来ても構いませんよと言えるくらいになった。顧客から、1年前と比べて別会社になったとお褒めの言葉をもらった。
- ・ **ISO9001、ISO14001 の取得**
 - 5S の徹底が不十分であるとの課題意識から平成 15 年に ISO9001、平成 18 年に ISO14001 を取得。ISO の取得そのものが目的ではなく、ISO の取得を通じて業務ルールの明確化、適正化をはかり 5S を徹底することを目的としている。
 - 上からの押し付けでは一過性の取り組みに終わることから、手順書、規程、マニュアルの全てをパートを含む従業員に作らせた（部署毎に作成）。社長や工場長が作成する方が手間が掛からないが、骨組みは社員に作らせないと守らないものになるとの社長の考えに基づいている。
 - マニュアルの改訂は、提案制度と連動している。
 - 業務時間外に、時間外手当を支給しながら、約 1 年間掛けて準備を行った。残業代の支給という点で金は掛かったが、それだけの効果があったものと考えている。
 - サーベイランスのための予備審査は外部に依頼せず、社員の自主監査で対応している。
 - ・ **提案制度**
 - 部署毎に提案箱を設置して、随時提案を受け付けている。最初は何でも良いという形で提案を募った。
 - 社長と工場長で点数を付け評価している。点数が悪い場合は、事前に何故点数が悪かったのか理由を本人に直接説明し、納得してもらっている。（批判めいたものなど、目的と違うものはその旨を説明し、公表しない）
 - 良い提案については従業員に発表し、手順書に反映させている。
 - ・ **今週の悪いところのボードへの掲示**
 - 主に 5S に関わる点を中心に現場の課長、係長が悪い箇所を写真にとり、工場に設置しているボードに掲示している。
 - 写真は悪い点の指摘事項と、本来あるべき姿を並べ、単に悪いところを指摘するだけでなく、どう対応すれば良いのか分かるようになっている。
 - 2 年前に始めた当初はボード一面に指摘事項が並んでいたが、最近ではかなり指摘件数が少なくなっている。

- ・ **雇い入れ時研修**
 - 年間スケジュールに則り、2ヶ月に1回の頻度で実施。
 - 正社員と同様の教育を実施すること、研修を受講する時間を確保することは社長の考え、指示に基づくもの。所属長は必ず研修を受講させなければならない。
 - 研修の時間は2時間。社内規則から安全衛生に関わる会社全般のことを工場長が実施。製造業務の実務に関わることは製造部長が実施。
- ・ **KYT、KYKの実施**
 - 連休明けに2時間かけてKYKを実施している。
 - 製造部長がリーダーとなって実施。
 - 最初のうちはKYTのチェックシートを購入し、社員を5グループに分けて1枚ずつやってもらい結果を発表するというをやっていた。
 - 最近是他部署を見て危ない箇所を指摘し発表するという形でやっている。
- ・ **ゴミの分別収集によるリサイクルの推進**
 - 従来は不良品や梱包材などはまとめて産業廃棄物として廃棄したり、買取してもらったとしても安い価格だったが、素材を混ぜることなく分別することで、ゴミが有償で引き取ってもらえたり、引き取り価格が高くなった。
 - こうした結果を従業員に示すことで、自分たちの収入に跳ね返ってくることを理解してもらうことで、5Sにもつながる従業員の意識、取り組みが徹底できてきた。

2) 取り組みを進める上で工夫した点、配慮した点

- ・ 従業員に何かを質問して答えられないのは、従業員が悪いのではなく、管理職の指導が不十分であると考え、従業員を叱らずに管理職を指導している点。
- ・ 従業員にとって会社は生活の大半を過ごす場所であるため、給与以外のこと、特に人間関係に問題が出ることは避けなければならないと考えている。
- ・ ISOのマニュアルを、従業員が作成した点。また、マニュアル→規程→手順の順に作るのではなく、元々あった手順書に肉付けをして基準を作り、マニュアルを構成していった。自社で実際にやっていることをマニュアルにした独自のマニュアルとなっている。

3) 取り組みの成果についての考え、今後の展望など

- ・ 5Sの徹底により、取引先からの評価の高まりや、分別収集による産業廃棄物の削減とゴミの資源化などが進んできた。役員がいくら頑張っても従業員が動かないことには何も進まない。(残業代など)金を掛けたが、それ以上の成果が出たと感じている。
- ・ 効果のあるものについては金を負担することを惜しまない。
- ・ 工場に関しては一定の成果が出た。今後は商品倉庫の改善など他部署への横展開を図っていきたい。

調査日	金属製品製造業 P 社 (事業場従業員：約 150 名、うち非正規労働者：約 60 名 (嘱託社員：数名、パートタイマー：約 60 名))
調査日	平成 23 年 1 月 17 日 13 : 50 ~ 16 : 00

1. 当該事業場について

1) 事業場の業務

- ・ 自動車用部品の製造。
- ・ 金属加工機械により、金属部品の加工・製造を行っている。
- ・ 工場すべてではないが、3 交代で 24 時間操業を行っている部門がある。

2) 非正規労働者の位置づけ・特徴

- ・ パートタイマーは、生産に応じた人員の確保という位置づけ。
- ・ パートタイマーは、男性が中心。
- ・ 正社員とパートとで作業の違いは特にならない。
- ・ パートタイマーには、夜勤専門で勤務する人がいる。(夜勤と日勤を交互にする人もいる。)
- ・ 女性でも工場内で機械操作を行っている人もいる。

3) 事業場における非正規労働者の安全衛生管理に対する考え方、方針

- ・ 正社員とパートタイマーに差をつけて考えてはいない。
- ・ ただし、夜勤専門のパートタイマーについては、弱くなっている部分があると思われる。

4) 事業場における安全衛生管理推進の組織・体制

- ・ 安全衛生委員会を設置しており、常務が委員長を担当している。
- ・ 委員会への参加者は、会社側からは課長、係長、従業員側は組合事務局と、組合から選出された一般社員。一般社員は、基本的に 3 年以上勤務しており、それなりの知識、経験のある者が選ばれている。本事業場だけでなく、3 つある工場 (近隣に立地している) すべてをまとめて実施している。
- ・ 委員になっていない人の要望は、係長を経由して、委員に出てくる。経験の浅い人、熟練している人など、それぞれの立場の意見は出てきている。会社の風通しはよく、意見は出やすい環境だと考えている。
- ・ 親会社の監査を受ける機会がある。チェックリストに基づいて確認を受け、その結果を元に改善の指示を受けている。

5) 労働災害の発生状況

- ・ 数年前に、機械に挟まれて骨折するといった、90日休業の災害が発生した。それ以外は、大きな災害はあまりない。
- ・ 上記休業災害が発生した後、すぐに委員会を開催して、すぐにできる機械の改善などを実施した。
- ・ 災害発生時間帯は、昼間が多い。対応が不十分と考えていた夜間はほとんど発生していない。

2. 非正規労働者の安全衛生管理に係る取り組み

1) 非正規労働者を対象にした具体的な取り組み

- ・ 従業員へのアンケート実施
 - 休業災害が発生した後、自由記入のアンケートを実施。
 - 自分が危険だと思っている点、改善すべきと思う点など、思ったことを書いてもらうもの。
 - 人によって、レベル（意識の程度、危険と思っている内容）が異なっていることがわかった。
- ・ 社内掲示板の設置
 - 工場入口、工場内などに掲示板を設置して、情報の周知を行っている。
 - 工場入口の掲示板には、一般的な連絡事項と、安全上の重要な点（親会社の監査で使用されたチェックリストの項目のうち、重要と思われる点を抜き出して、「安全管理ポイント集」として）の掲示を行っている。
 - 工場内は、作業手順書とともに、その職場の注意事項などを掲示している。なお、作業手順書には、安全に関する事項を入れ始めている。
- ・ 安全パトロール
 - 他の作業場のパトロールを行う、相互チェックを実施。
 - パトロールの頻度は不定。年に2回実施している。
- ・ 職場ミーティング
 - 安全だけを対象としたものではないが、現場作業についてや、発生した労災などについて話す場を設けている。
- ・ 朝礼
 - 工程別に毎日実施。
 - 夜勤のみの者に対しては実施できていないため、情報の周知が十分にできていないかもしれないとのこと（夜勤時間帯は、管理職が不在。連絡ノートがあり、必要な情報の提供は行っているが、意識の醸成などは難しい部分がある）。
- ・ 5S
 - 課によって実施状況が異なると思われる。

- 製造機械からは、かなりオイルミストが飛んでおり、床が滑るため、週一でオイルドライを撒いて清掃しているところもある。
- 全体清掃を定期的実施している。
- ・ **従業員教育**
 - 多能工化を進めており、それなりの頻度で持ち場を変えるようにしている。
 - 作業手順書があるが、座学の研修というより OJT にて教育実施。
 - ローテーションにて、資格が必要な作業に就いた者が、必要な資格を持っていないければ、資格取得させている。また、その進捗を個人単位で、安全衛生委員会で管理している。
 - 各人の作業能力の程度は、個人別のシートを作成して、管理している。
- ・ **社長面談の実施**
 - 健康診断の結果にて、「有所見」の者に対して、社長が直接面談を行っている。
 - 医師の指導では、従業員が改善の取り組みを進めないと考えている部分があり、社長が面談を行って指導をしている。

2) 取り組みを進める上で工夫した点、配慮した点

- ・ 情報の周知では、従業員の目に留まる、工場の入口に掲示板を設置している。
- ・ 従業員教育において、当人の能力を管理して、適切に教育が行えるようにしている。

3) 取り組みの成果についての考え、今後の展望など

- ・ 取り組みを最近始めた部分もあるため、これらをより推進していきたい。
- ・ また、夜勤者の対応が遅れていると考えているため、対応を検討したいと考えている。

調査日	飲料・たばこ・飼料製造業 Q 社 (事業場従業員：約 1000 名、うち非正規労働者 (契約社員)：約 50 名)
調査日	平成 23 年 2 月 1 日 13:00~14:30

1. 当該事業場について

1) 事業場の業務

- ・ 酒類の製造。
- ・ ほぼ自動化のラインで、一部人の手で作業する部分がある。

2) 非正規労働者の位置づけ・特徴

- ・ 製造部門で非正規労働者を雇用するとすれば、業務繁忙度に応じた労働力の確保。
- ・ 契約社員は 50、60 代以上の方が多い。

3) 事業場における非正規労働者の安全衛生管理に対する考え方、方針

- ・ 労働安全衛生管理については、正規と非正規の差は特段設けていない。
- ・ 経営理念に人間性の尊重とあるように、消費財を扱う会社として、労働災害などを起こすことはブランドイメージの低下につながるとの考えから、『安全文化』と銘打ち、災害・事故は一切起こさないことをモットーとしている。
- ・ “業務”における安全を確保する活動においては現場からの“ボトムアップ”を求める(例：自発的な提案からオペレーションを変える等)が、安全に関する“ルール”については“トップダウン”的に厳守させる。
- ・ ボトムアップ・トップダウン双方を実現させるために、そのために必要な設備改善、施策の推進、安全意識(ルールを守る)の強化は徹底的に行う。
- ・ 企業内の全工場で OSHMS を取得。かつリスクアセスメントについては、アセスメントの指標を全工場で統一。工場の横比較が可能となり、リスクの共有化を図っている。

4) 貴事業場における安全衛生管理推進の組織・体制

- ・ 工場ごとに環境安全室を設置。副工場長が安全と環境を組織的に総括している。
- ・ 工場ごとに安全対策費を持っており、各工場に必要な対策を打てる仕組みとなっている。
- ・ (全社共通の対策については、本部の安全対策費を使用する。)
- ・ 災害が起こった際には品質安全プロジェクト「なぜなぜ分析チーム」を立ち上げる。
- ・ チームのメンバーは、災害の関係者と利害関係のない第三者。「人間はミスをするもの」とし、「m-SHEL モデル」に基づいて危険を追究し、根本のルールから改善を行う。(m-SHEL モデルとは・・・M (マネジメント)・S (ソフト)・H (ハード)・E (環境)・L (上司、同僚) の略。災害は 4 つの要素 S・H・E・L があるが、最終的には M (マネ

ジメント)に改善点がある、という考え方。)

- ・ リスクアセスメントの結果から、設備への対策を実施する。その対策結果を踏まえて、「〇〇を設置したら、何点」という点数方式で、対策後のリスクの評価を行う。

5) 労働災害の発生状況

- ・ 当該事業場では、数年前に数件発生。製造現場での災害が多い。
- ・ 中でも高齢者の転倒骨折等、身体機能の低下に起因する事故については対策を打つべき項目であり、来年度の課題。
- ・ 労働災害までには至らない程度であるが、若手の災害も比較的多い。

2. 非正規労働者の安全衛生管理に係る取り組み

1) 非正規労働者を対象にした具体的な取り組み

- ・ **ルール遵守に向けた教育**
 - 会社として、「災害・事故をゼロにする」という考えを浸透させるため、さらにルールを厳守することが安全につながるということを徹底するために教育を実施。
 - 雇い入れ時の教育では、ルール厳守について、時間をかけて徹底的に「しつけ」について教育を行っている。これは基本的な5Sに通じることである。
 - 従業員がルールを違反した場合、考課に反映。ルールに反するとペナルティに及ぶ可能性があることを意識付けている。これは非正規労働者に対しても同様の考え方で対応している。
 - 「安全の日」という日を設け、従業員全員を一度に集めてリスクの共有化やフィードバックを行っている。
- ・ **マネージャーや安全担当者に対する教育**
 - マネージャーは製造のことだけでなく、安全全体を考えるべき立場と位置づけている。
 - マネージャー層に対する教育を一番重要視しており、適宜教育および情報提供(中災防から発信される事故情報)を行っている。
 - 環境安全集会を年2回開催。マネージャー教育の場となっている。
 - 安全事務局の安全担当者を集めた連絡会を年1回開催。
 - 自社研修センターにおいて、下位者を教える立場の従業員を対象とした研修を実施。全国の事業場をまわっており、2年に1回程度の頻度で研修が受けられる。本研修は大変人気がある。
- ・ **コミュニケーションの充実**
 - 業務効率を上げるとともに、安全の意識と災害防止の効果を高めるために実施。
 - パートナー会社の安全会議に自社の安全担当社員が出席。パートナー会社が遠慮せず、意見が言えるような雰囲気作りをするとともに、この取り組みを積極的に

行っている。

- エリアを区切り、製造委託先等も含めた“エリアミーティング”を月1回開催。このミーティングは就業時間内に業務として実施している。
- エリア内のリーダーを対象とした安全会議を別途開催し、マネージャー層の意識を高めている。

・ 「はさまれ・まきこまれ事故体験装置」の設置

- 若手従業員の災害（労働災害までは及ばない程度）が多く発生する傾向があったため、感覚の教育を行う必要があると判断。
- 危険に対する感性を養うために、「はさまれ・まきこまれ事故体験装置」を設置し活用している。
- 以前、労働災害事故が比較的多かった若手中心に実施。各個人の労働安全に対する「感覚」を磨く教育として実施。
- 事故体験実施前に比べ、災害が減少している。

・ 高齢者の事故への対策（本年より始動）

- 高齢者が、自身の身体機能の低下を意識していないことによる事故が多くなってきていることを踏まえ、以下のような活動を実施。
- 身体能力に個人差が多く、会社全体として一概にルールは決められない中で、各種教育を通して、自発的に取り組んでもらうことに重点を置いている。
- 労働災害を防止するための設備は整っているため（例：手すりの設置）、高齢者が自身の身体機能の低下を意識し、自発的に危険を回避するよう促すことが最終的な課題。
- 中央労働災害防止協会が出している安全対策ビデオ（具体例が出ている）を従業員に見てもらい、身体機能は低下するものだ（高齢は皆が通る道だ）という意識付けを行う。
- この意識（身体機能の低下）についてどう納得してもらうかがポイントであり、工場長なりマネージャークラスから高齢の従業員に対し、納得するまで身体的なリスクについて説明している。
- インセンティブで福利厚生として工場内にトレーニングルームを設置している工場もある。工場ごとにウォーキング等のイベントが開催されているため、自発的に活用してもらおう。

・ ヒヤリハット（改善提案）の収集

- テーマを決め、従業員1人1件、「実体験」と「想定」2パターンの改善案や気づきを提出するよう取り組みを行っている。
- 「想定」よりも「実体験」のヒヤリハットのリスクが高いため、改善を優先的に行っている。
- 各職場のリーダーが集計し、安全会議にて議論のうえ、改善を行う。

2) 取り組みを進める上で工夫した点、配慮した点

- ・ 非正規労働者も含めた従業員の安全衛生は、まずはマネージャーの意識向上が必要と考えている。
- ・ コミュニケーションの充実は、様々な点で重要な項目であるため、念頭に置いて活動を行っている。
- ・ 高齢者がの事故が多くなってきていることを踏まえて活動を開始した。

3) 取り組みの成果についての考え、今後の展望など

- ・ ルール遵守に向けた教育では、最終的には自分の安全は自分で守る意識をしっかりと持ってもらう必要がある。そのためには、なぜそのようなルールがあるかを、先輩従業員から新人従業員へしっかり教える必要がある。
- ・ 「安全の日」では、集中して情報を聞いていない従業員もいるため、やり方を変える必要があると感じている。
- ・ 高齢者が自身の身体機能の低下を意識し、自発的に危険を回避するよう促すことが最終的な課題であり、それに向けて活動を進めていく。