

令和6年度 静岡県労働法セミナー

令和時代の安全衛生・健康管理



つくる社会保険労務士法人

特定社会保険労務士 星野 恵美子

自己紹介

秋田県生まれ／富士市在住
つくる社会保険労務士法人

静岡事務所代表



星野 恵美子
Emiko Hoshino

保有資格／特定社会保険労務士

(財)生涯学習開発財団認定コーチ

キャリアコンサルタント

2級キャリアコンサルティング技能士

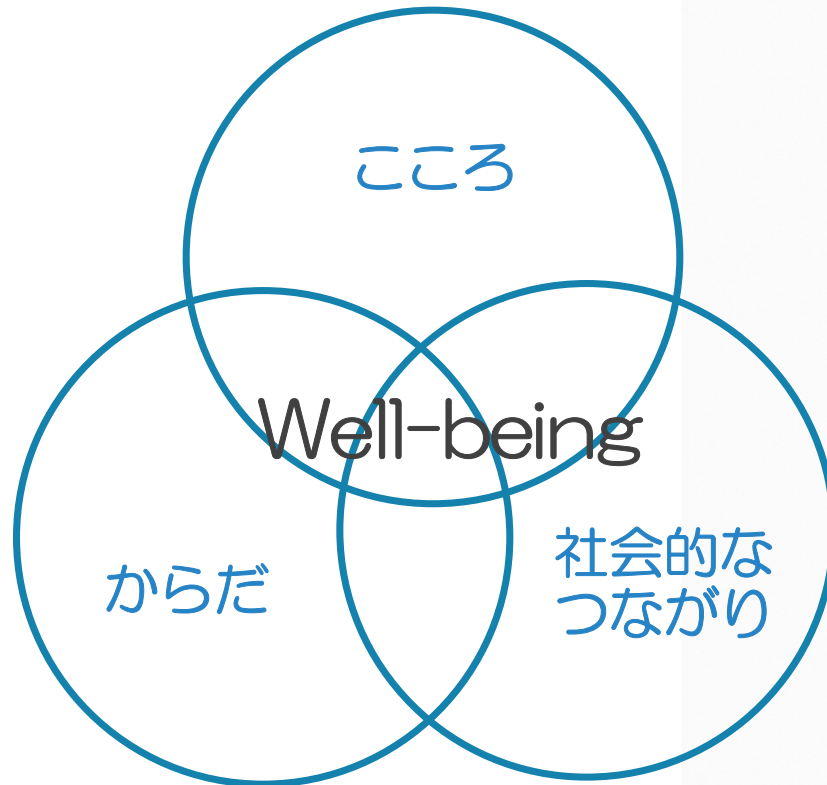


あなたの職場は

Well-being(ウェルビーイング)

良好な 状態

を実感できますか





あなたの職場を
Well-being(ウェルビーイング)
感じられる職場にする
安全衛生管理と健康管理

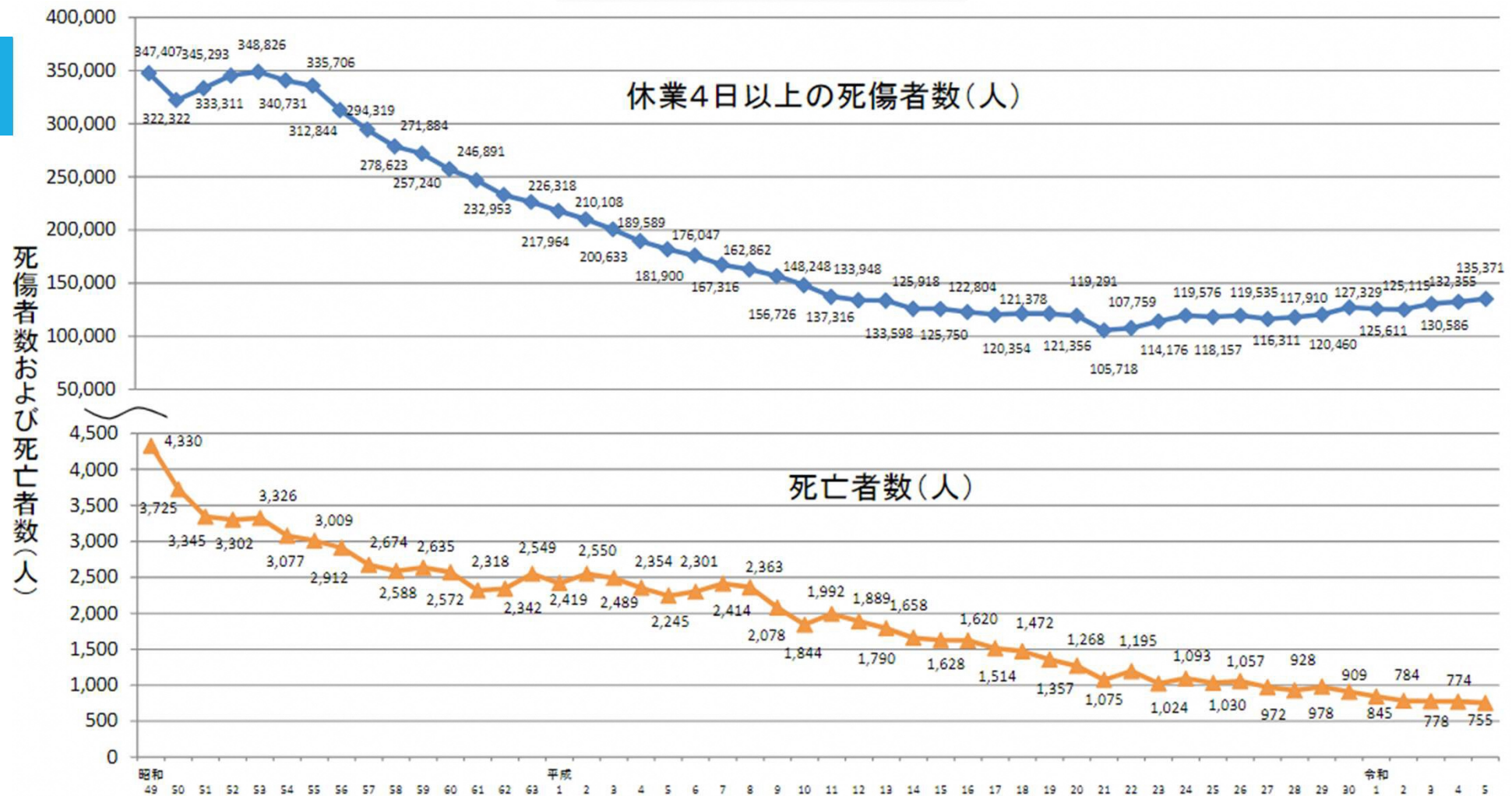
<目次>

1. 労働災害発生状況と労災の仕組み
2. 安全衛生・健康管理関連の法改正
3. 安心安全な職場づくり
4. まとめ

1.

労働災害発生状況と労災の仕組み

労働災害による死亡者数、死傷者数の推移

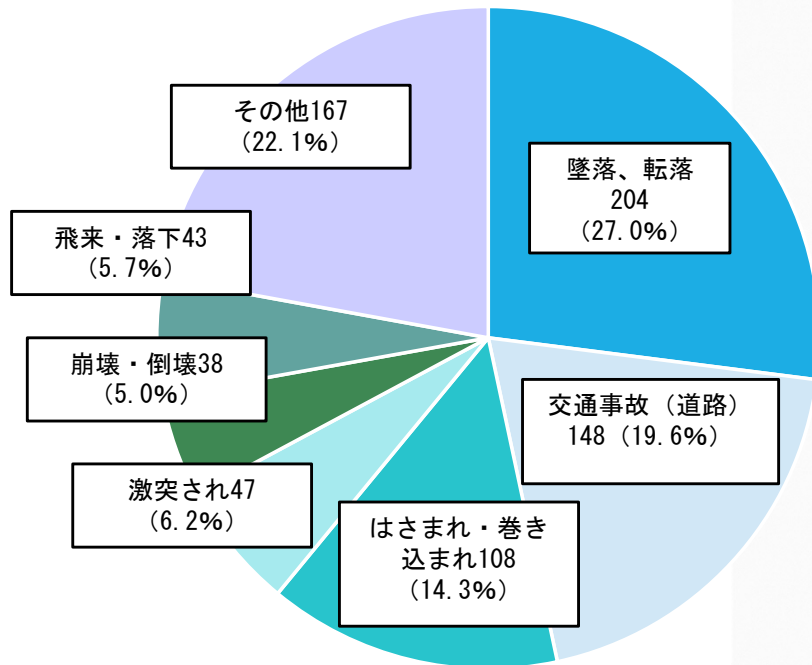


出典：平成23年までは、労災保険給付データ（労災非適用事業を含む）、労働者死傷病報告、死亡災害報告より作成 平成24年からは、労働者死傷病報告、死亡災害報告より作成
 ※新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害を除いたもの。

令和5年 事故の型別労働発生状況

死亡者数

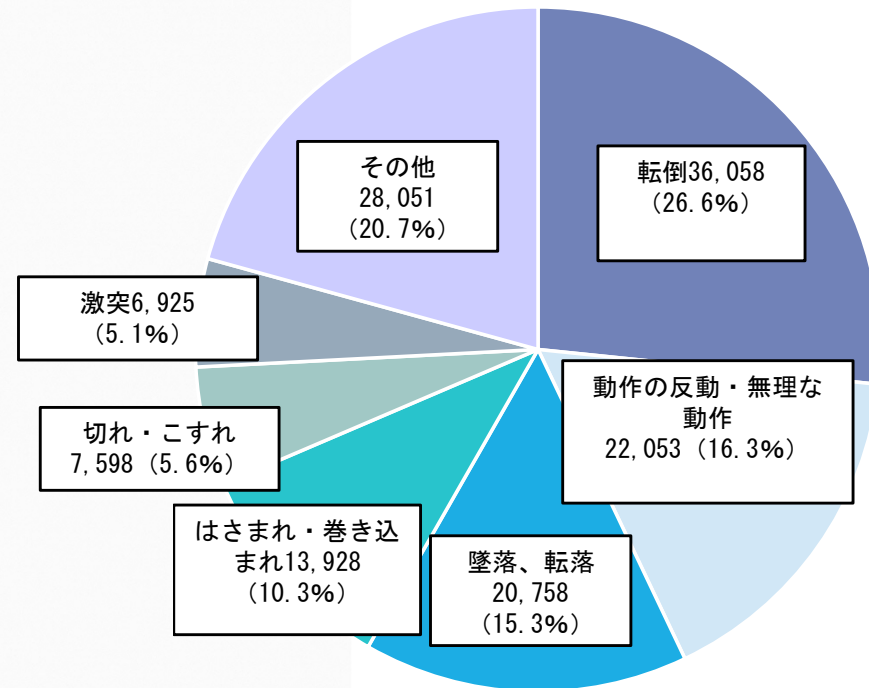
755人



出典：死亡災害報告

休業4日以上の死傷者数

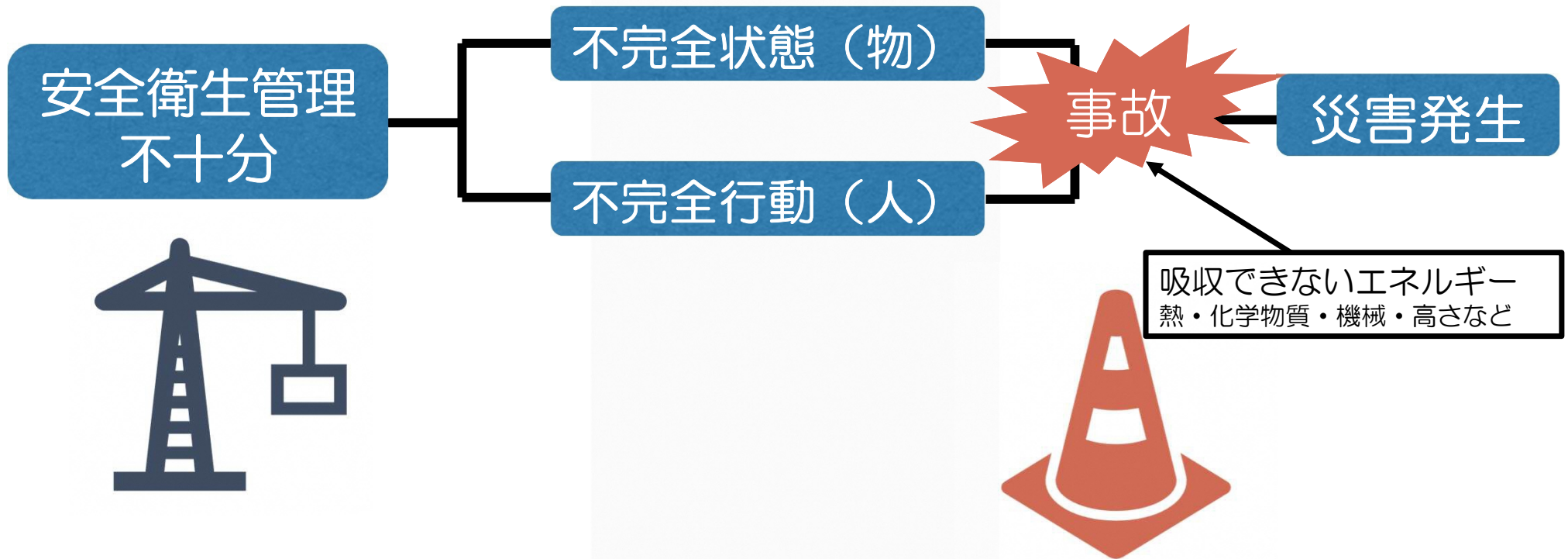
135,371人



出典：労働者私傷病報告

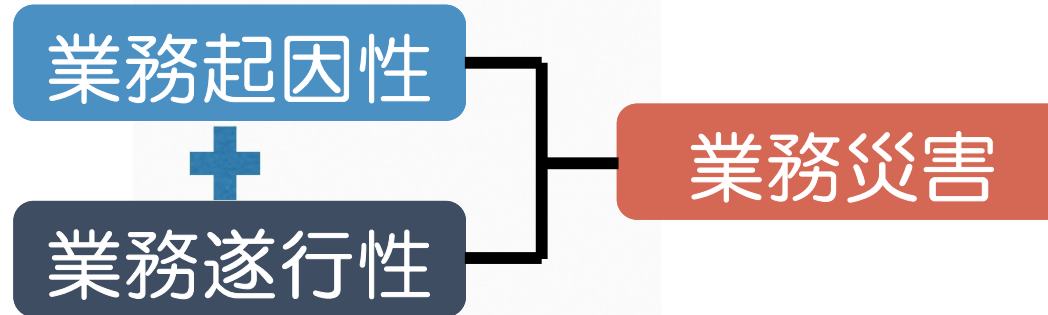
※新型コロナウイルス感染症り患による労働災害を除いたもの

労働災害発生のしくみ



労災認定基準

1. 業務と傷病の間に業務上と認められる因果関係があること

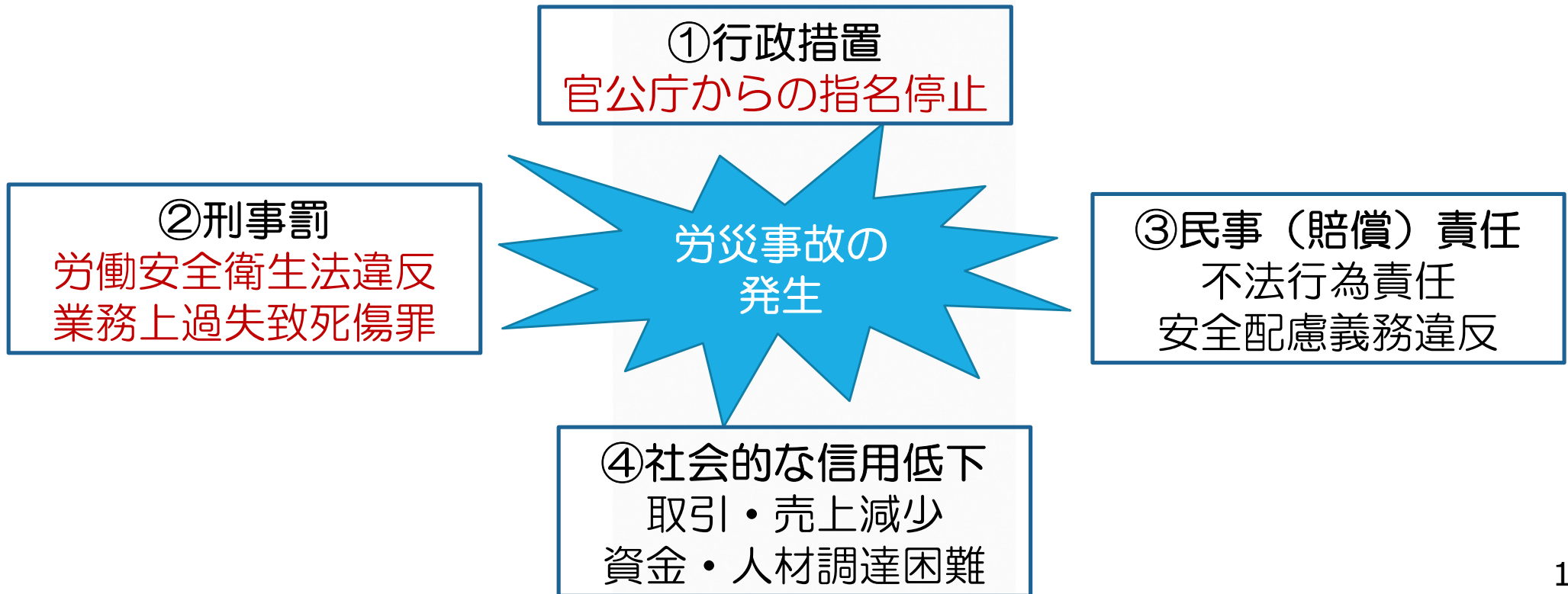


2. 労働契約に基づき事業主の支配下にある状態

- 作業中、作業準備 等
- 社内での休憩、トイレ等
- 出張中、研修受講中 等

労働災害の発生と企業責任について

安全衛生管理・活動を怠り、労災事故が発生すると、



労働災害の発生と企業責任について

死亡重大災害の発生



安全配慮義務違反
労災補償+上積保障（示談、民事訴訟）



社会的信用の失墜

労働災害のコスト

直接コスト

休業補償費
治療費
傷害補償費
遺族補償費

間接コスト

慰謝料
負傷労働者の損失時間費用
作業停止等の損失時間費用
機械・工具・資材の損害
生産納期遅延の違約金 等

2.

安全衛生・健康管理関連の法改正

労働安全衛生法の目的

労働者が働くことによって心身を害されない
「安全・安心」な職場づくり

○職場における労働者の安全と健康を確保

○快適な職場環境の形成を促進

化学物質管理の法改正

法による個別規制から
企業による自律的な管理へ

有害な化学物質を法律で
個別に規制

規制の対象はわずか131物質

規制されていない
物質による健康被害が発生

国内では数万種類の化学物質を使用

企業による自律的な管理

- 危険性、有害性のリスクアセスメント
- ばく露や事故を防ぐための対策



個別の法規制の有無に関わらず
安全な取り扱いが出来るようになり
労働者の健康被害や事故を防ぐ

法による個別規制から企業による自律的管理に移行していく

リスクアセスメントとは



事業場にある危険性や有害性の特定、リスクの見積り、優先度の設定、リスク低減措置の決定の一連の手順



労働災害統計



労働災害事例



各種教材・ツール



化学物質

ホーム > 化学物質のリスクアセスメント実施支援

化学物質のリスクアセスメント実施支援

目次

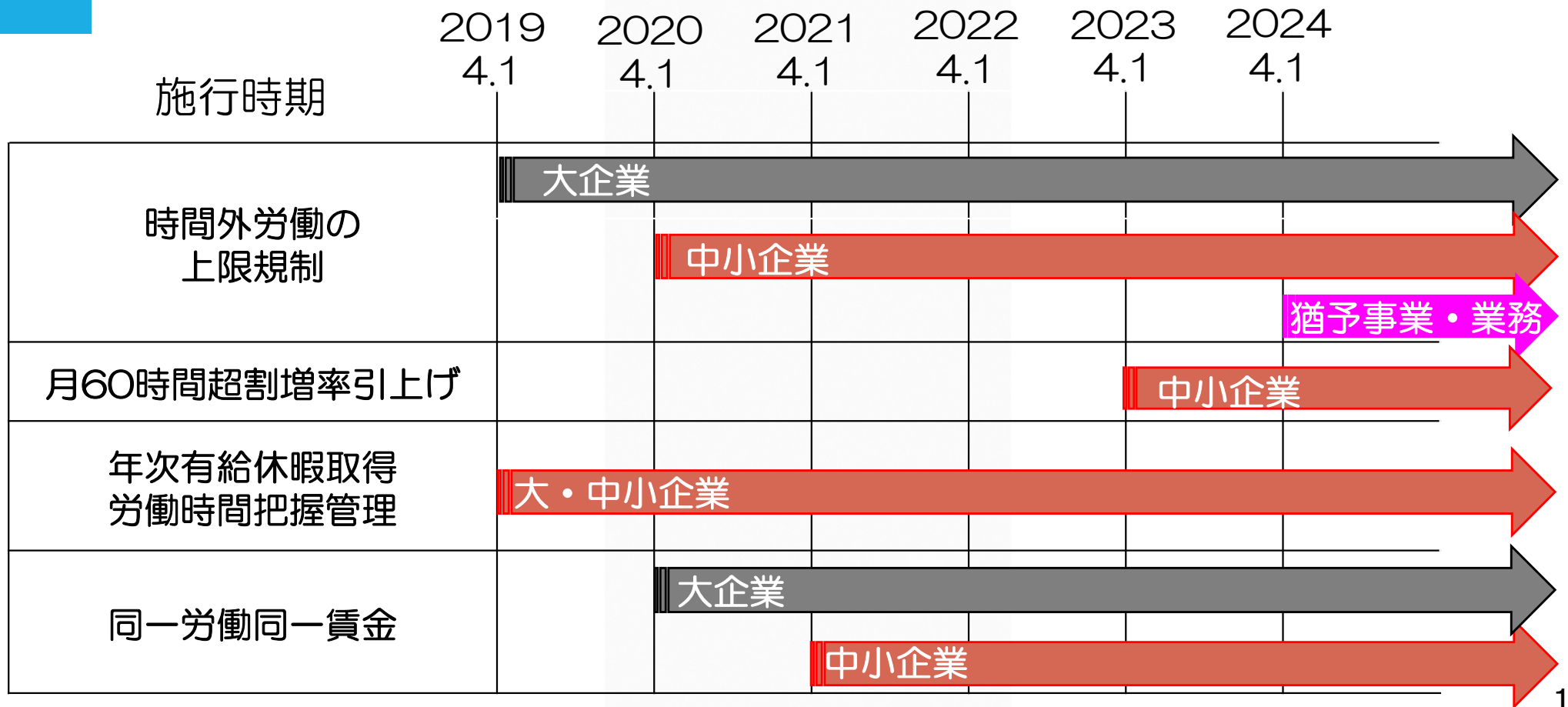
労働安全衛生法による化学物質のリスクアセスメントについて

詳しくはこちら >

リスクアセスメント支援ツール

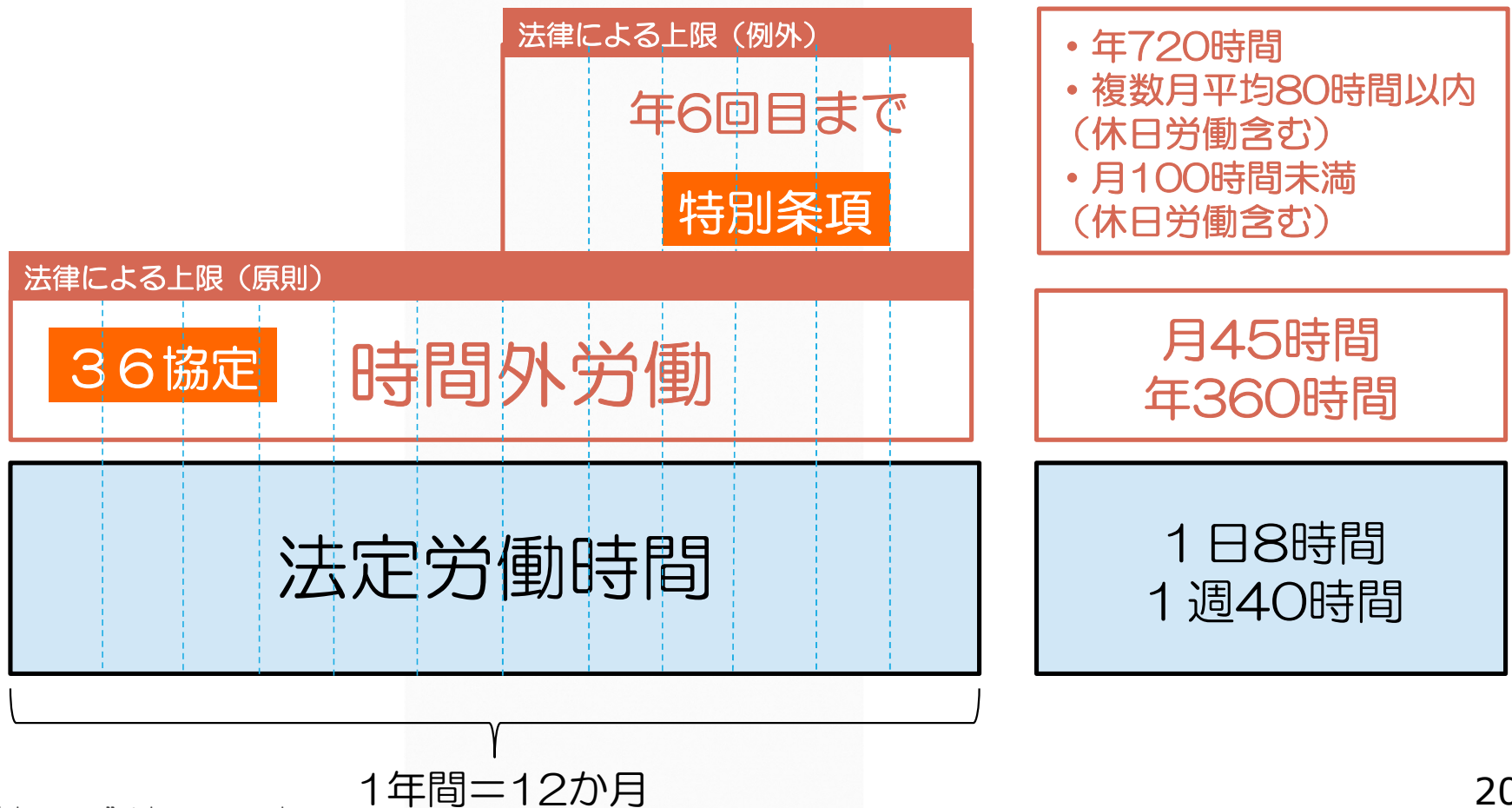
詳しくはこちら >

時間外労働の上限規制



働き方改革関連法の施行スケジュール

時間外労働の上限規制のイメージ



2024年4月まで上限規制の適用が猶予であった事業・業務

事業・業務	猶予期間終了後の特例の有無
建設事業	原則特例なし (災害の復旧・復興の事業は特例あり)
自動車運転の業務	特例あり
医師	特例あり

パワハラ防止法（労働施策総合推進法の改正）

職場におけるパワーハラスメント対策が義務に

令和2年6月1日から（大企業）

令和4年4月1日から（中小企業）

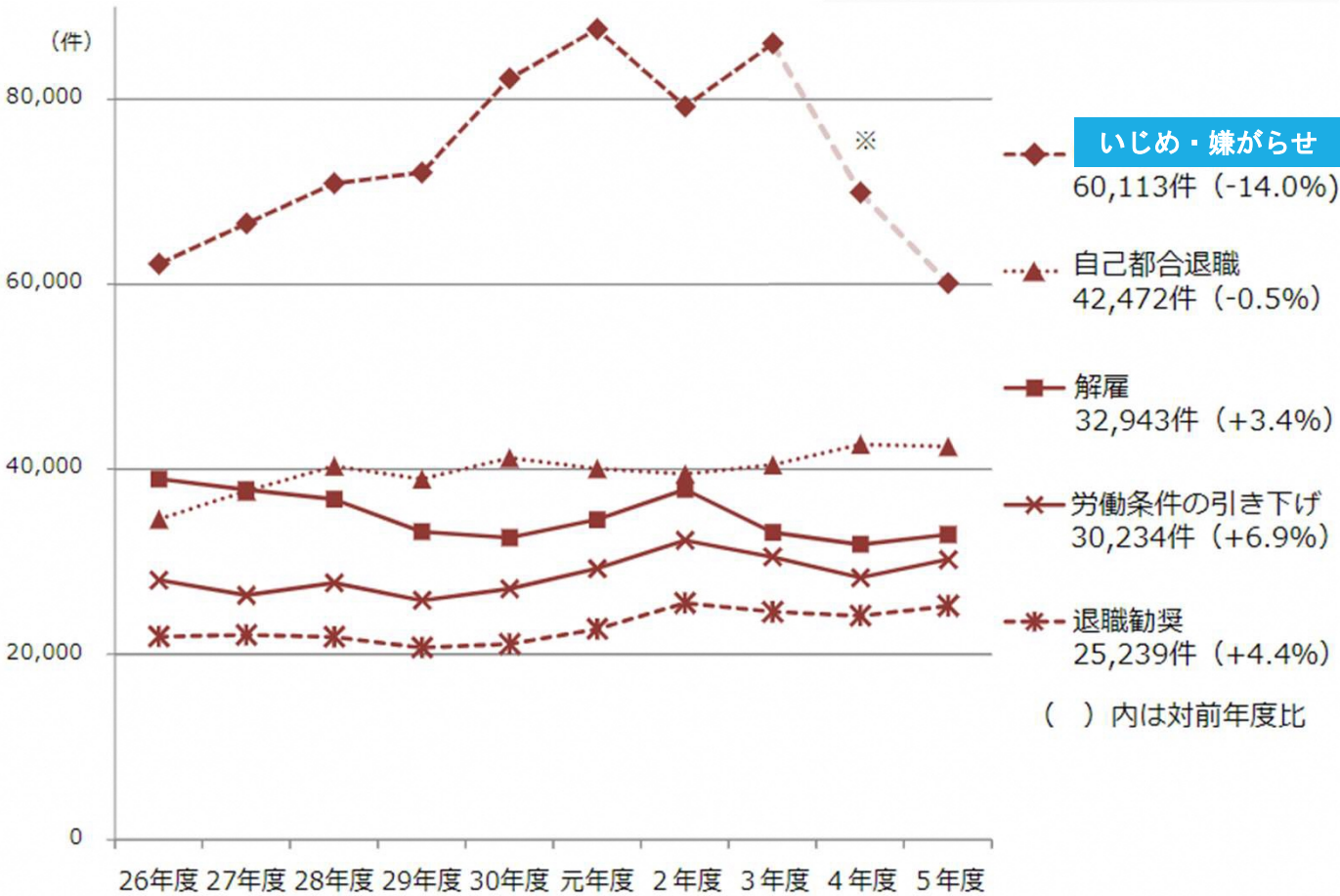
追加 カスタマーハラスメント

追加 感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事

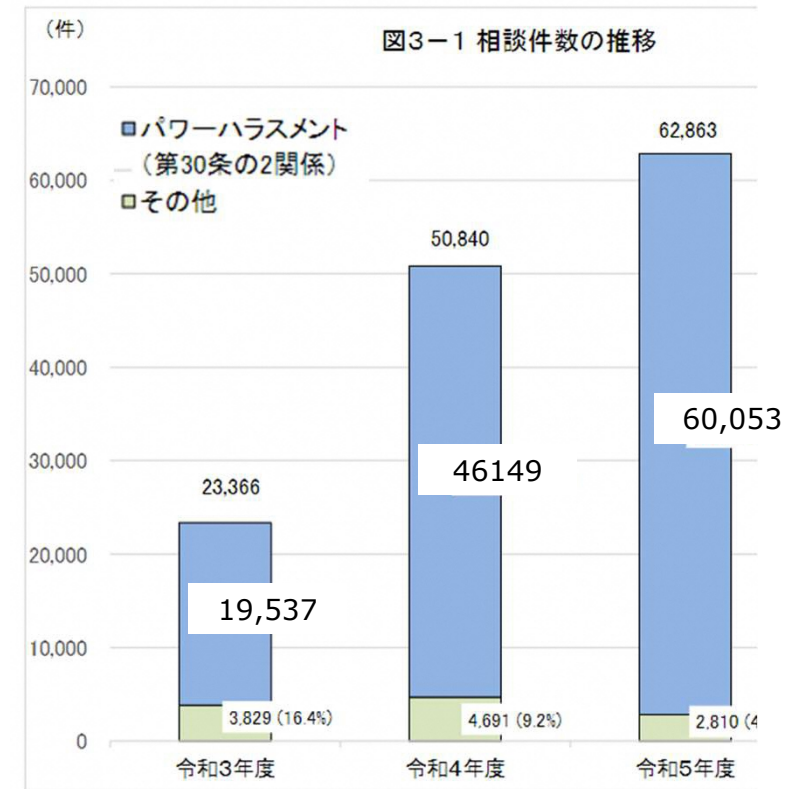
「カスタマーハラスメント」の例



民事上の個別労働紛争の主な相談内容別の件数推移（10年間）



厚生労働省「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より



厚生労働省「令和5年度の雇用均等関係法令の施行状況」より

少子高齢化

労働人口の減少

採用難

低成長時代

終身雇用
終焉

日本型経営の
限界

法律面の
規制強化

働き方改革
との関係性

社会変化

コロナ禍
物価高
円安

SNSの影響大

経営者と
マネジャーの意識改革

ハラスメントの種類

- セクシュアル・ハラスメント

(性的発言・行動によるもの)

- レイシャル・ハラスメント

(人種や国籍による差別的言動)

- SOGI・ハラスメント

(性的指向や性自認に関連した、差別的な言動や嫌がらせを行うこと)

- モラル・ハラスメント

(言葉、態度、文書等で人格や尊厳を傷つけるもの)

- 就活・ハラスメント

(就職活動中の学生等に対して尊厳や人格を不当に傷つけるもの)

- カスタマー・ハラスメント

(顧客が店員に対して行う嫌がらせやいじめのこと)

パワハラの定義

●職場※において行われる

➡ 労働者が業務を行う場所、宴会なども業務関連性次第

優越的な関係を背景とした言動であって

➡ 抵抗または拒絶することができない蓋然性が高い関係 ※蓋然性≒可能性

業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより

➡ 業務上必要がない、またはその態様が相当でない

労働者の就業環境が害されるもの

➡ 雇用形態を問わず雇用するすべての労働者（派遣労働者も同様）



パワハラ6つの行為類型



①身体的な攻撃（暴行・傷害）

- ✓身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ✓ものを投げつけられ体にあたった
- ✓殴る・蹴る・胸ぐらを掴んで説教する



②精神的な攻撃 （脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）

- ✓人前で**大声**で叱責
- ✓「死ね」「ばか」「クビ」「給料泥棒」など**人格否定**の言葉で**繰り返し**叱責
- ✓大声や怒鳴らずとも、**必要以上に長時間****繰り返す行為**
- ✓**みんなの前**で大声で反省を言わせる
- ✓会議中に執拗に責める

被害の実例
参考情報

パワハラ6つの行為類型



③人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)

- ✓ 日常的あいさつをしない、会話をしない
- ✓ ある特定の人にだけ態度が違う
- ✓ 部署全体の食事会や飲み会に誘わない
- ✓ 突然の席移動
- ✓ 理由なく他の社員との接触や協力依頼を断絶する
- ✓ 悪い噂を立てる

被害の実例
参考情報



④過大な要求 (業務上明らかに不要なこと、遂行 不可能なことの強制、仕事の妨害)

- ✓ 明らかに達成不能なノルマを課す
- ✓ 1人では無理な仕事を強要する
- ✓ 終業間際に過大な仕事を押し付ける
- ✓ 休日出勤しても終わらない業務量を与える

パワハラ6つの行為類型



⑤過小な要求

(能力と経験とはかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)

- ✓ 毎日のようにコピーや倉庫整理などの単純作業しか与えない
- ✓ 他と比較し、その人にだけ過小な要求をする
- ✓ 営業なのに買い物やコピーなど必要以上に強要する
- ✓ 他の部署異動させ、仕事を与えない

被害の実例
参考情報



⑥個の侵害

(私的なことに過度に立ち入ること)

- ✓ 個人の性的指向、性自認や病歴、不妊治療など、機微な個人情報、宗教や信条について公表したり、批判したりする
- ✓ しつこく結婚を推奨する
- ✓ 皆の前で交際相手の有無について聞く
- ✓ 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞く
- ✓ 個人のスマホや机の中を勝手にのぞく

事業主・労働者双方に「責務」あり！

パワハラ防止法「改正労働施策総合推進法」2020年6月施行

- 第30条の3第3項

<労働者の責務>

パワハラに対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払い、事業主の措置への協力

- 第30条の2第1項、第30条の3第2、3項

<事業主の責務>

パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）
パワハラに対する関心と理解を深めるため、パワハラに関する研修の実施

パワハラ防止措置（10項目）

1. 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の**方針を明確化**し、労働者に周知・啓発すること
2. 行為者について、厳正に対処する旨の**方針や対処の内容を就業規則等文書に規定**し、労働者に周知・啓発すること
3. **相談窓口**をあらかじめ定め、労働者に周知すること
4. 相談窓口担当者が、相談内容や状況に**応じ、適切に対応できるようにすること**
5. **事実関係を迅速かつ正確に確認すること**
6. **速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと**
7. **事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと**
8. **再発防止に向けた措置を講ずること**（事実確認ができなかった場合も含む）
9. 相談者・行為者等の**プライバシーを保護**するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知すること
10. 相談したこと等を理由として、**解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め**、労働者に周知・啓発すること

第30条の2第1項 (必要な措置)

●相談窓口の設置・対応フローの規定



●方針の明確化と周知・啓発



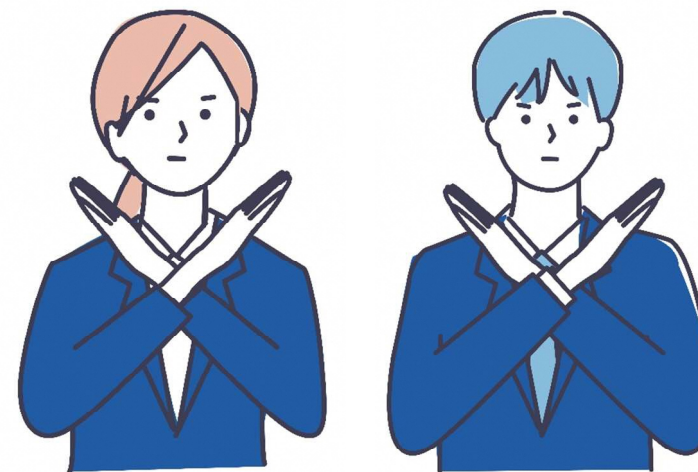
パワハラを行ってはならない方針の
明確化と就業規則等文書に規定し、
労働者に周知啓発する

第30条の2第2項

(併せて、セクハラ指針・マタハラ指針の改正)

●ハラスメント相談者や協力者などに対する不利益取り扱いの禁止

- 労働者が事業主に相談したこと等を理由に、解雇その他の不利益な取り扱いをしてはならない。
- この条文については、2020年6月1日付けで、すべての事業主（中小企業も）が義務化されているので注意。



第30条の3第2～4項

(併せて、セクハラ指針・マタハラ指針の改正)

●パワハラ問題の理解を深める

- 事業主は、労働者とともにパワハラ問題に関心を持ち、言動に注意を払い、研修を行うなどの配慮をしなければなりません。

※努力義務ではあるが実施すべき



就業規則（ハラスメントに関する規定例）

（職場のパワーハラスメントの禁止）

第〇条 従業員は、職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係に基づいて、業務の適正な範囲を超える言動により、他の従業員に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

（セクシャルハラスメントの禁止）

第〇条 従業員は、性的言動により、他の従業員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止）

第〇条 従業員は、妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度または措置の利用に関する言動により、他の従業員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

（その他あらゆるハラスメントの禁止）

第〇条 従業員は、前各条までに規定するハラスメントのほか、あらゆるハラスメントにより、他の従業員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

就業規則（ハラスメントに関する懲戒）

（懲戒）

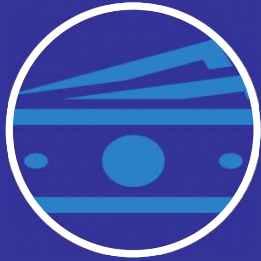
第〇条 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給、出勤停止または降格とする。

（5） 服務規律の遵守事項及び各種ハラスメントの禁止事項に違反したとき。

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。

（9） 各種ハラスメントの禁止事項に違反し、その情状が悪質と認められるとき。

もし、あなたが**行為者**になったら…



民事上の責任として損害賠償を請求される



刑事罰に課せられる



社会的信用
社会的地位を失う。
家庭が崩壊する。





見たい事例動画をサクッと検索!
これってハラスメント?動画でチェック!
詳しくはこちら!

職場のハラスメントを知る (パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ)

**「ハラスメントで困った」
悩んでいる方**



**「ハラスメントって言われた!」
管理職の方**



**「社内でハラスメント発生!」
人事担当の方**



3.

安心安全な職場づくり

安全衛生管理体制について

例) 製造業 (令2条2号の業種) 100人

- 安全衛生管理者、衛生管理者、産業医の選任
- ストレスチェックの実施
- 衛生委員会、安全委員会の設置
- 定期健康診断報告書の提出
- 安全衛生教育

危険防止のための設備・
器具の定期的点検等

安全管理者

衛生管理者

安全・衛生委員会

事業者

産業医

健康診断、面接指導
ストレスチェック等

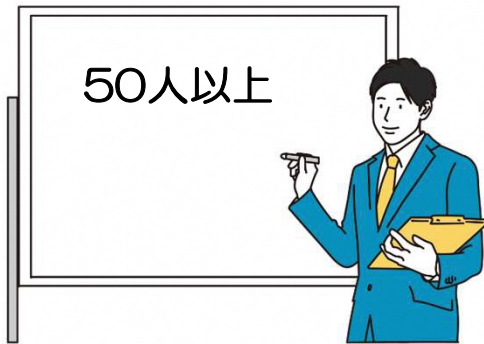
健康に以上のある者の
発見及び措置等

安全衛生委員会とは

労働災害を防止

快適な職場環境の実現

労働者と会社側で話し合い



3管理について

① 作業環境管理

② 作業管理

③ 健康管理

安全衛生管理の基本
3管理



① 作業環境管理

科学的・物理的障害が
起こらないように
作業環境を管理



Copyright©2024 Tukurusr all rights reserved.

+ ハラスメント予防・対応

指導法



対人関係

指導の ポイント①



受け手が不快だと指導や叱責は
パワハラなのではないでしょうか？

指導 ≠ パワハラ

でも、パワハラと言われるかも・・・
本当に気にすべきは

✓ Check

- ✓ その指導や叱責には、行わなければならない業務上必要な理由はありますか？
- ✓ その必要性を、相手や第三者に明確に説明できますか？
- ✓ その指導や叱責で、伝える言葉や態度に問題がありませんでしたか？
- ✓ その指導や叱責は、問題の解決や相手の成長のために行っていますか？

指導の ポイント②



パワハラにならない言動とは
どうすればよいでしょうか？

内容・態様・執拗さ

相手の成長を思って発言していますか

✓ Check

- ✓ 人格等を侵害（非難）するような言動はNG
- ✓ 業務の問題点改善のために具体的な指導をする
- ✓ 執拗な指導はNG（回数、都度タイムリーに！）
- ✓ 必要以上に大きな声での指導はNG（危険回避時を除く）

指導の ポイント③



パワハラにならない指導の
方法やタイミングは？

方法・場所・時間

どうしても必要な場合でも
相手の都合などに配慮する

✓ Check

- ✓ 人前を避け、できるだけ個別に指導する（相手を尊重する）
- ✓ 長時間の指導は避け、できるだけその都度手短に
- ✓ 就業時間外は、どうしても必要な場合以外NG
- ✓ 指導は平等に、感情的にならずに

指導の ポイント④



より良いコミュニケーション
どう接したら良いのか？

聴く・見る・承認

相手の価値観を受け入れ
認めることが大切

✓ Check

- ✓ 価値観の差・世代間ギャップも考える
(年代の特徴を知っておく)
- ✓ コミュニケーションの土台 (聴く・見る・承認)
- ✓ 5つの承認を理解する。
「結果承認」「プロセス承認」
「行動承認」「意識承認」「存在承認」

「不真面目な社員への指導の仕方」の例

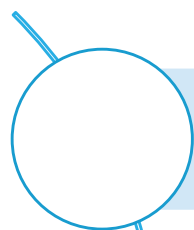


パワハラと指導のちがい

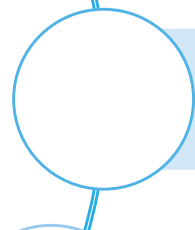
チェック項目	パワハラ	指 導
業務上の必要性	業務上の必要性なし 必要性が説明できない 回数・頻度が多い（執拗・粘着質） 業務上の必要性があったとしても 「正しくない方法」で伝達	業務上の必要性がある 必要性を第三者に説明できる 健全な職場環境を維持するため、業務を進めるために必要なこと
態 度	威圧的・攻撃的・否定的・批判的	肯定的・受動的・見守る・リクエスト
タイミング	過去のことを蒸し返す 相手の状況や立場を考慮しない	タイムリーにその場で受け入れ準備ができているとき
誰のため？	組織や自分の利益（感情）優先	組織にも相手にも利益がある
自分の感情	いらいら・怒り・嘲笑・冷徹・不安 嫌悪感・嫉妬・不明確	期待・穏やか・具体的で明確
結 果	部下が萎縮する 職場がギスギスする 退職者が増える 訴訟リスク	部下が責任を持って発言・行動する 職場に活気がある

アンダー マネジメント

私たちが怒らせるものの正体



べき



ゆずれない価値観



コア・ビリーフ



アサーション トレーニング

相手も自分も大切にしたい自己主張

1. 攻撃的にならずに主張できる
2. 様々な立場の人と信頼関係を築ける
3. ストレス軽減につながる



② 作業管理

心身の負担を軽減し
健康障害が発生しないように
作業手順・作業方法を管理



ストレスマネジメント
職場環境改善



長時間作業



健康被害予防



ストレス

③ 健康管理

健康の保持・増進
疾病の予防や早期発見のための
労働者の健康管理



ストレスチェック・
事後措置



健康診断

ストレス
チェック



高ストレス面談

一般健康診断

雇入れ時の健康診断

- ・ 常時使用する労働者について雇入の際

定期健康診断

- ・ 常時使用する労働者について1年以内ごとに1回

特定業務従事者の健康診断

- ・ 特定業務に従事する労働者について配置換えの際
および6ヶ月以内ごとに1回

ストレスチェック制度

ストレスに関する質問票に労働者が記入し、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かを調べる検査

労働者が（50）人以上事業所



毎年（1）回 ストレスチェックを行う義務

職場におけるメンタルヘルス対策

一次予防

- ・未然防止（教育・情報提供） **ストレスチェック**

二次予防

- ・早期発見、不調者対応

三次予防

- ・休職者の職場復帰、再発防止

長時間労働者への医師による面接指導制度

週の実労働時間が40時間を超えた時間が

1ヶ月あたり（80）時間を超えている



疲労の蓄積が認められる

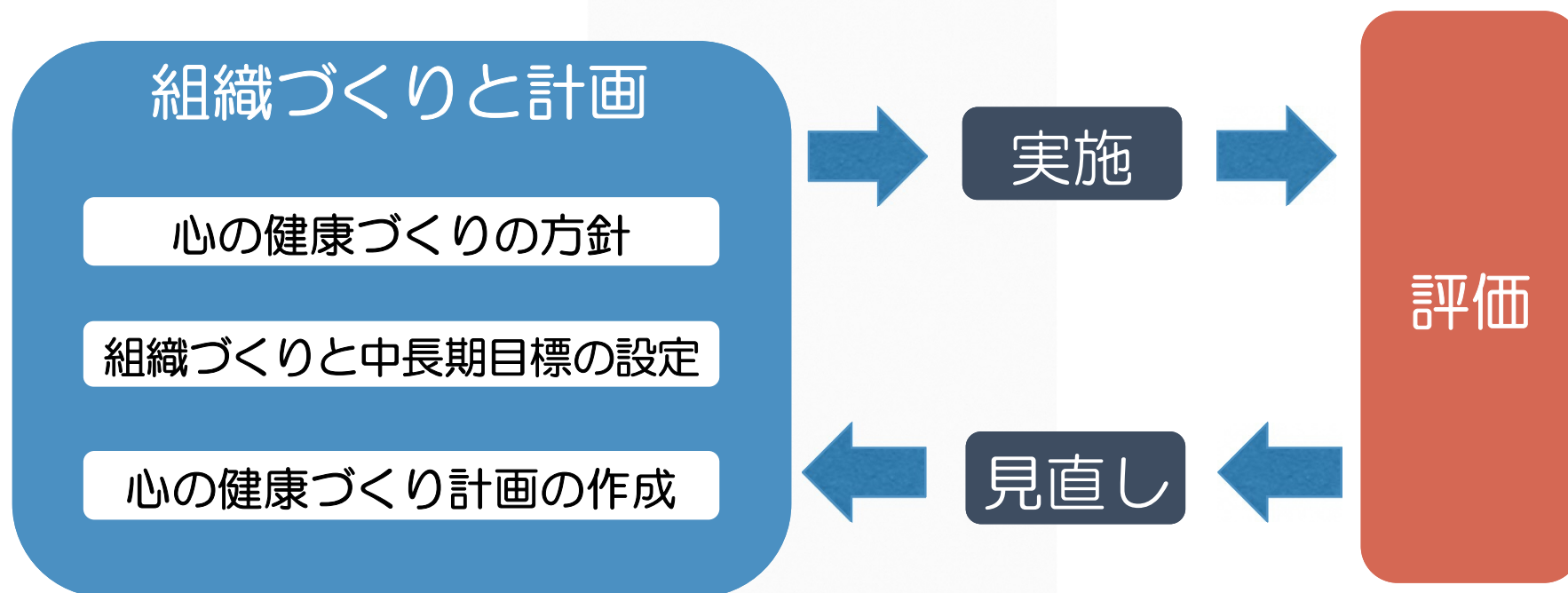


当該労働者からの（申出）がある



面接指導

メンタルヘルスケアの計画と進め方



4つのメンタルヘルスケア推進

セルフケア



従業員自ら
ストレスへの気づき・ストレスへの対応

ラインケア



管理者
職場環境の改善・相談への対応

内部EAP



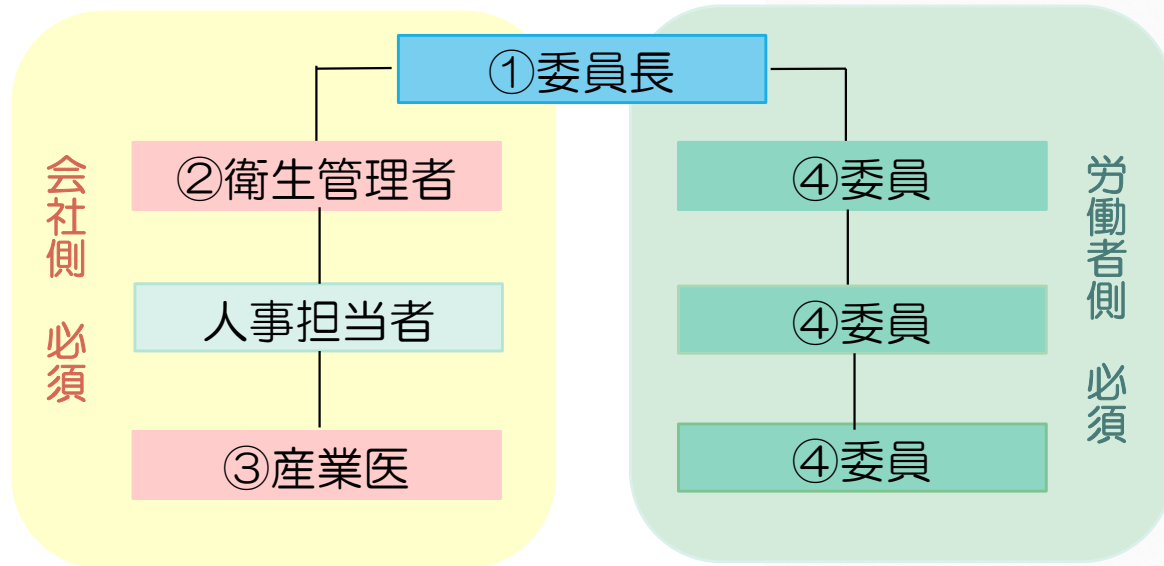
職場内の専門スタッフ
職場環境、ストレス状態の把握・相談への対応

外部EAP



職場外の専門機関
情報提供や助言・復職支援・キャリアカウンセリング

衛生委員会の活性化



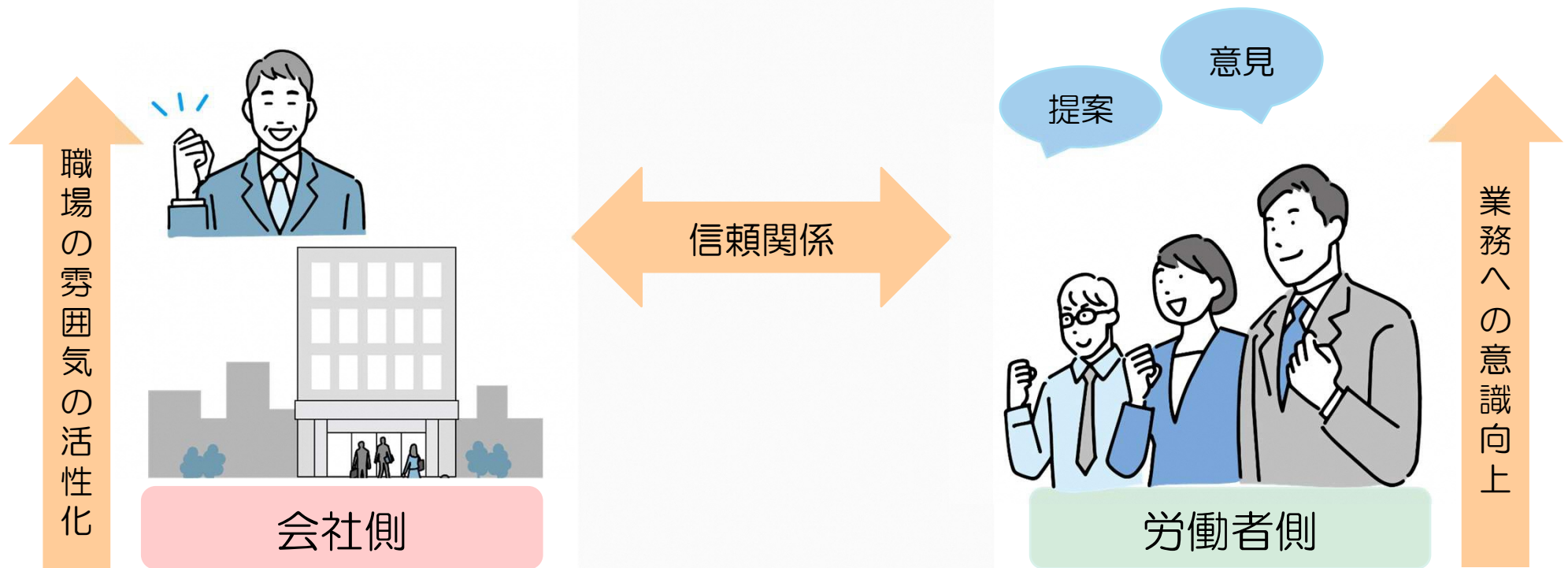
会社側と労働者側が
定期的に話し合える

労働者の安全
と健康

快適な職場環
境



衛生委員会の活性化



衛生委員会の開催について

大事なこと



衛生委員会の

目的

役割

機能

社内で共有・認識させること！

辞令交付

社内通知

我ら衛生委員！

日時



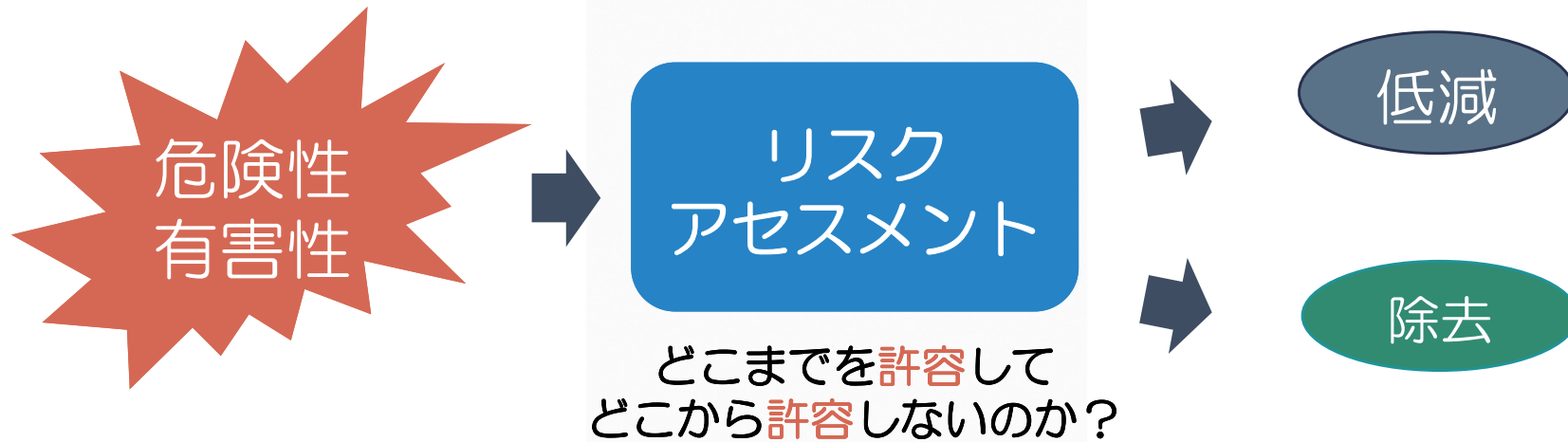


「安全」の定義

許容不可能な（ ）こと

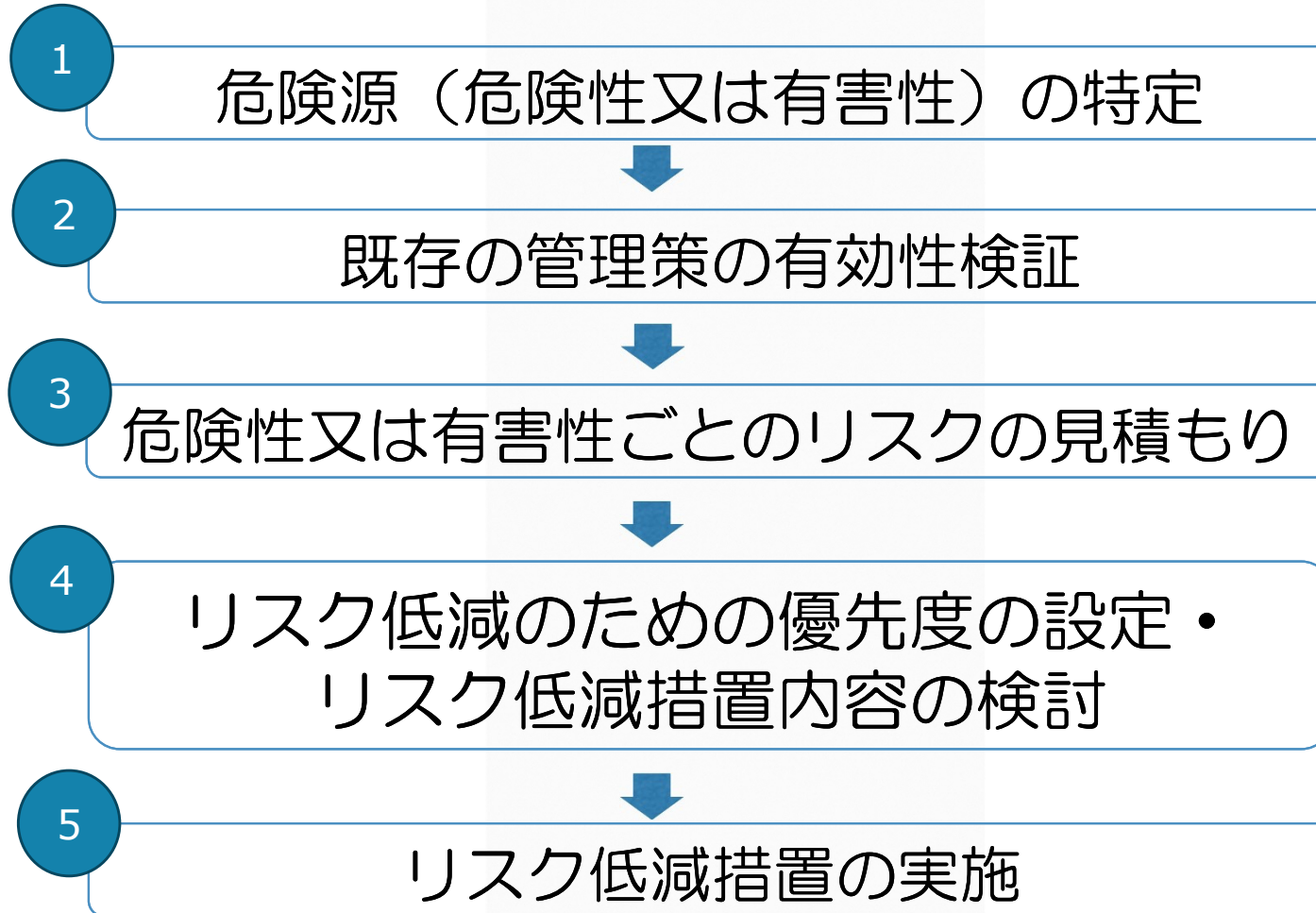
Freedom from risk which is not tolerable

リスクアセスメントとは

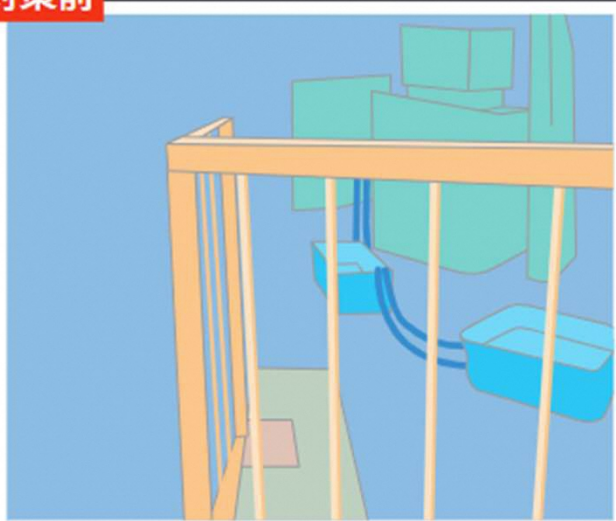


事業場にある危険性や有害性の特定、リスクの見積り、優先度の設定、リスク低減措置の決定の一連の手順

リスクアセスメントの基本的な手順



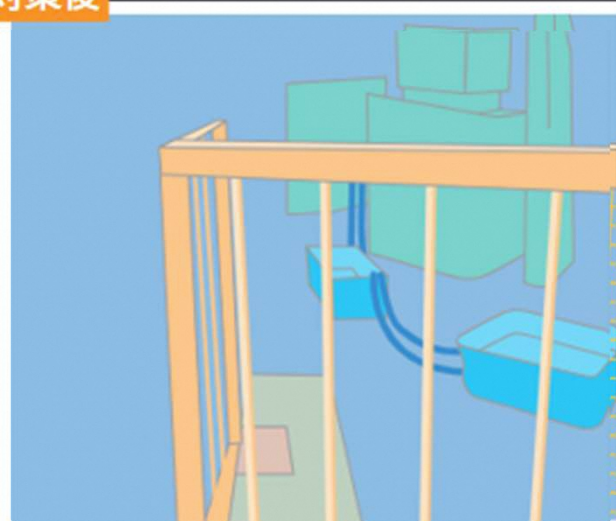
対策前



● 柵中に回転体があるが柵から手が容易に入った。

リスクの見積り・評価				
危険に近づく頻度	けがの可能性	けがの程度	リスクポイント	リスク
柵の隙間が広いので、手が機械に触れて打撲する。				

対策後



リスクの見積り・評価				
危険に近づく頻度	けがの可能性	けがの程度	リスクポイント	リスク



①「危険性・有害性に近づく頻度」基準

近づく頻度	評価点	基準	
頻繁	4点	頻度	数回/日 頻繁に立ち入ったり接近する
		方法	突然に、不意に、予期せぬ時に、無防備の状態で行ったり接近したりする
時々	2点	頻度	1~2回/日 トラブル・修理・調整等で立ち入ったり・接近する
		方法	一定ルールの基で、これを遵守しながら立ち入り・接近することになっている
滅多にない	1点	頻度	数回/週 一般的に危険領域に立ち入ったり接近する必要は殆どない。
		方法	立ち入りあるいは接近が事前に判るので、周到に準備したうえで実行する

② 「危険性・有害性に近づいた時にけがをする可能性」基準

けがの可能性	評価点	基準	
确实である	6点	ハード	安全対策がされていない。表示や標識はあっても不備が多い状態。
		ソフト	安全ルールを守っていても、よほど注意力を高めないと災害につながる。安全ルールや作業標準すらない状態。
可能性が高い	4点	ハード	防護柵や防護カバー、その他安全装置がない。たとえあったとしても相当不備がある。非常停止や表示・標識類は一通り設置されている。
		ソフト	安全ルールや作業標準はあるが守りにくい。注意力を高めていないとけがに繋がる可能性がある。
可能性がある	2点	ハード	防護柵や防護カバーあるいは安全装置等は設置されているが、柵が低い隙間が大きい等の不備がある。危険領域への侵入や危険性又は有害性との接触が否定できない。
		ソフト	安全のルールや作業標準等はあるが、一部守りにくいところがある。うっかりしているとけがに繋がる可能性がある。
可能性は殆どない	1点	ハード	防護柵・防護カバー等で囲まれ、且つ安全装置が設置され、危険領域への立ち入りが困難な状態。
		ソフト	安全のルールや作業標準等は整備されており、守りやすい。特別に注意しなくてもけがをすることは殆どない。

③ 「けがの程度」基準

けがの程度	評価点	基準
致命傷	10点	死亡や永久的労働不能に繋がるけが
重傷	6点	重傷（長期療養を要するけが）及び障害の残るけが
軽傷	3点	休業災害及び不休災害（いずれも完治可能なけが）
微傷	1点	手当後、直ちに元の作業に戻れる微傷のけが

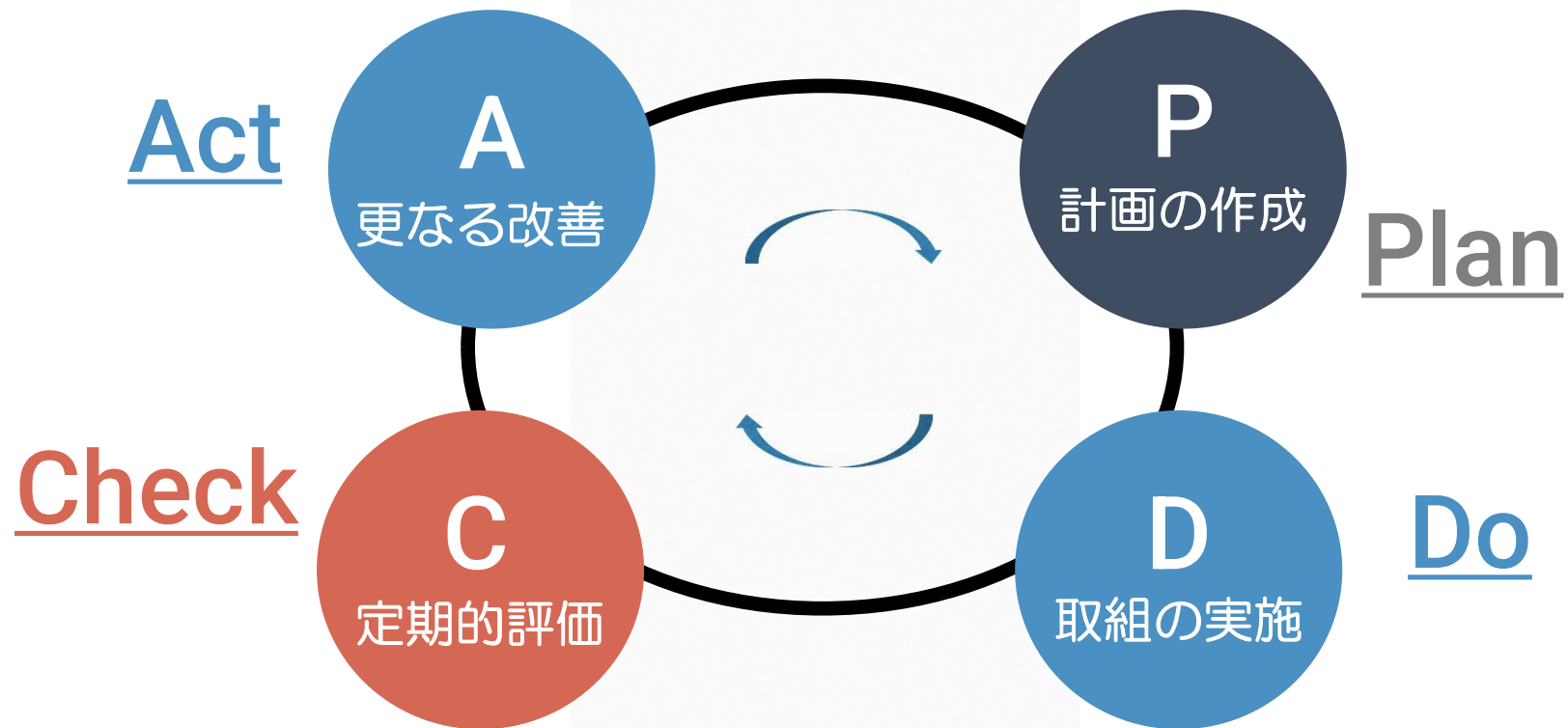
① 危険性・有害性に近づく頻度 + ② けがの可能性 + ③ けがの程度 = ④ リスクポイント

④ リスク及びリスクポイント

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

労働安全衛生マネジメントシステムの導入

「災害減少」から「安全衛生水準の向上」へ



衛生委員会の開催後

活動の報告

要望事項

速やかに社内周知

外部の専門家等
セミナー

広い視野から
労働安全衛生問題
に取り組む

効果的な衛生委員会運営に向けて

健康経営

働き方改革

経営層



トップからのメッセージ

優先順位

年間計画



現場からの課題

会社側

衛生委員会

経営層を巻き込むことで取組が推進

令和時代の安全衛生

作業環境管理

科学的・物理的障害が
起こらないように
作業環境を管理

ハラスメント予防・対応

作業管理

心身の負担を軽減し
健康障害が発生しないように
作業手順・作業方法を管理

ストレスマネジメント
職場環境改善

健康管理

健康の保持・増進
疾病の予防や早期発見のための
労働者の健康管理

ストレスチェック・事後措置

健康経営のすすめ

健康経営優良法人とは

特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度のことです。

認定を受けるメリット

労働生産性の向上！

従業員の健康増進だけでなく、仕事に対するモチベーションや職場の一体感の増進につながります。

社会的評価・企業イメージの向上！

会社の知名度向上や、採用への応募者増につながります。

制度の詳しい内容につきましては、[経済産業省ホームページ](#)をご覧ください。



健康経営優良法人
Health and productivity



健康経営優良法人
Health and productivity

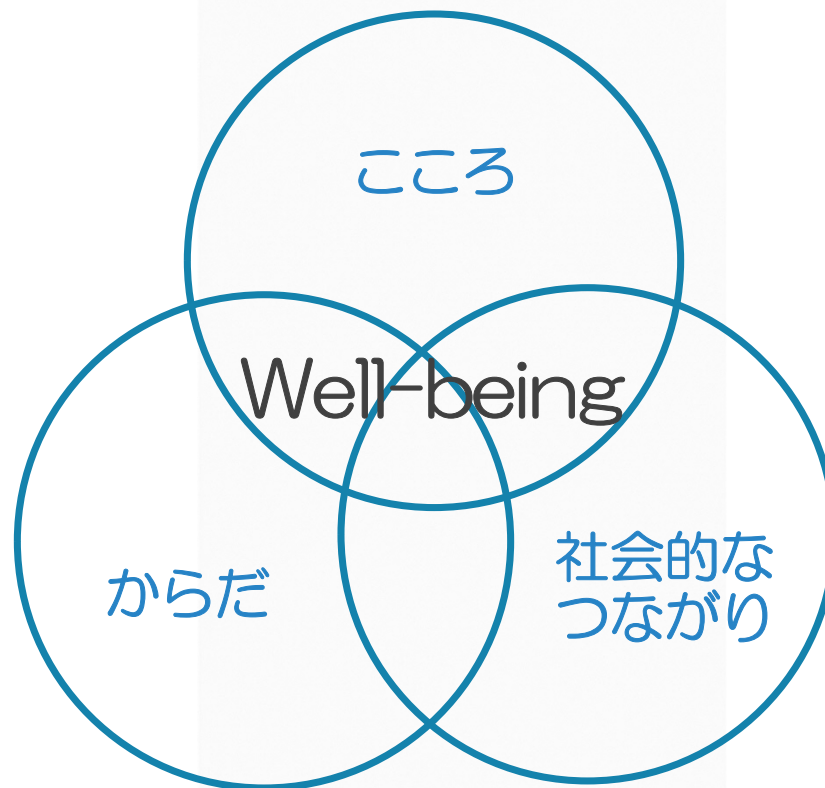
協会けんぽ静岡支部では**健康経営優良法人の認定に向けたサポート**を行っています

出所：静岡県 協会けんぽHP

4.

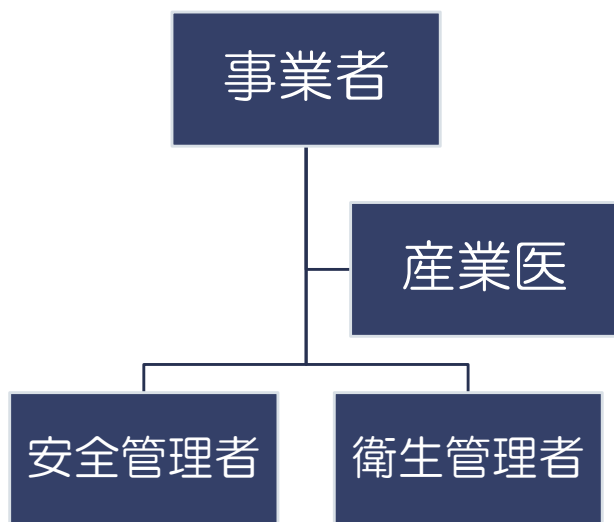
まとめ

まとめ



まとめ

未然に防ぐシステム・早期発見の仕組みが必要



安全衛生管理体制



衛生委員会の活性化

まとめ



常にアップデートが必要！

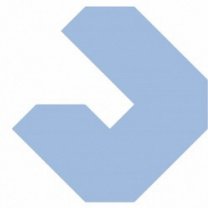
安全衛生水準向上に向けた
経営者と組織の強い決意表明

全社員の理解と自覚の促進

本気の制度づくり

ステージごとの継続的な教育

互いを尊重した円滑な
コミュニケーションの醸成



ご清聴ありがとうございました。