

安全管理者選任時研修

安全衛生テキスト

一般社団法人 労働安全研修センター

目次

I	安全管理	
I-1	企業経営と安全	5 ～ 21
	労働災害	
	労災かくし	
	労働災害発生の責任	
I-2	安全管理者の役割と職務	21 ～ 48
	安全衛生管理体	
	安全管理者の選任と職務	
	安全衛生委員会	
I-3	総合的な安全衛生管理	48 ～ 58
	元方事業者の講ずべき措置	
	派遣労働者	
I-4	安全衛生活動	58 ～ 71
	危険予知活動（KYK）	
	ヒヤリハット活動（報告）	
	4S・5S活動（整理、整頓、清掃、清潔、習慣：しつけ）	
	安全衛生パトロール	
I-5	労働災害の原因の調査と再発防止対策	71 ～ 78
	安全衛生管理規定	
	災害調査の基本	
	ハインリッヒ・ドミノ理論	
	FTAとETA	
	労働災害統計	
II	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等	
II-1	労働安全衛生マネジメントシステム	79 ～ 93
	労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針	
II-2	リスクアセスメン	93 ～ 133
	危険性又は有害性等の調査等に関する指針	
	化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針	

機械の包括的な安全基準に関する指針

III 安全教育

III-1 安全教育の実施計画の作成 134 ~ 145

法定教育

能力向上教育

雇用形態等に配慮した安全衛生教育

III-2 安全衛生教育の方法 146 ~ 149

教育の種類

教育手法

教育技法

III-3 作業標準の作成と周知 149 ~ 157

作業手順書作成

非定常作業の作業手順書

IV 関係法令

IV-1 労働安全関係法令 158 ~ 227

法令の成り立ち

解釈例規

労働安全衛生法解説

労働安全衛生法施行令

労働安全衛生規則

特別の教育が必要な業務及ぶ教育時間

派遣元責任者、派遣先責任者の業務

製造業（造船業を除く。）における元方事業者による

総合的な安全衛生管理のための指針

元方事業者による建設現場安全管理指針

安全衛生教育及び研修の推進について

労災かくし

事業主が、労働災害の発生を隠すために、死傷病報告の届出を行わなかった場合や、事実関係の一部を隠して虚偽の内容で届出を行ったりすることを言いますが、違反した場合には、50万円以下の罰金（安衛法第120条）に処せられます。

建設業のように重層請負関係が生じている現場で労働災害が発生した場合は、下請負業者の労働災害であっても、元請負業者の労災保険から給付が行われます。そのため、下請負業者が今後の仕事に支障が出ることを恐れ、下請負業者の資材置き場等で労働災害が発生したと偽って届出ることがあります。その他の理由として「労災保険を使うと保険料が上がる」というものがあります。いずれも、責任逃れや再発防止対策などの問題があるため悪質な労災かくしとして取り扱われます。

労働災害発生の責任

労働安全衛生法は、労働者を保護する事を目的として作られた法律であり、労働者の労働災害防止のための措置については労働安全衛生法第3条第1項において「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働



条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。」と定められている通り、事業者の責任において、労働者の安全衛生を確保しなければいけません。法令では、具体的な危険防止措置を示しています。それらを事業者の責任において実施することが求められていますが、それらは、あくまでも最低基準であり、それをもって終わりとすることなく、会社の規模や業種などを考慮し、通達・ガイドライン等、国の施策に協力し労働者の安全を確保するよう求めています。その他、労

○月 安全衛生委員会議事録 開催日時： 年 月 日 (○:○○~○:○○) 開催場所： 出席委員： 欠席委員：○○氏 (欠席事由) ※ 出席者だけでなく欠席者も記載を行う 労働災害件数： ○件 前年比 発生状況： 付議事項 1： 付議事項 2： 決定・合意事項： 安全衛生パトロール指摘事項： 次回付議事項等： 次回開催予定日： 産業医からのコメント：		
議長からのコメント：	社長	人事部

実施の留意点

安全衛生委員会のマンネリ化に悩む事業者などが時折見られますが、効果的な委員会にするためには様々な工夫が必要になります。気を付けなければならないことは、委員会が単なる報告会になってはいけません。法令では様々な付議事項があり、それらを一つ一つ討議し、実行に移す必要があります。単に各部署の報告だけに終わらず、現状からステップアップできるように、事前に次回の討議内容について周知し、それらの事項について各部署、その他の労働者からの意見などをまとめて委員会に参加し、具体的な内容で討議を行うことで、委員会の活性化が図られます。そのため、安全衛生委員については日ごろ

実施については、責任者や上司自らが率先してヒヤリハット報告を行い、誰もが報告しやすい雰囲気にすることが重要です。また、報告書のフォーマットにも工夫が必要です。どこに何を書けば良いのか、誰にでもひと目で分かるようにし、記述式ではなく、できる限り選択式で記入するようにすることで、報告する側と報告を受ける側の双方にとって、より分かりやすくなります。

労働者がヒヤリハット報告を忘れた場合や、せっかく報告がなされても、担当者が確認をしていない場合（月に1回の集計等）がみられますが、ヒヤリハット活動（報告）の重要なことの一つは、「すぐを書く」ことです。時間がたてば記憶があいまいになります。ヒヤリハット報告を忘れ、同じヒヤリハットや災害が発生したときに、思い出すことはよくあります。それでは、ヒヤリハットの再発防止や災害の未然防止にはつながりません。同じように、ヒヤリハット報告からその他の労働者との共有までの時間が長ければ、その間に同じヒヤリハットや結果としての重大災害を招くこととなります。分析や対策には時間がかかることもありますが、ヒヤリハット事象の共有は「すぐに行く」ことが必要です。

「その日のヒヤリはその日のうちに」

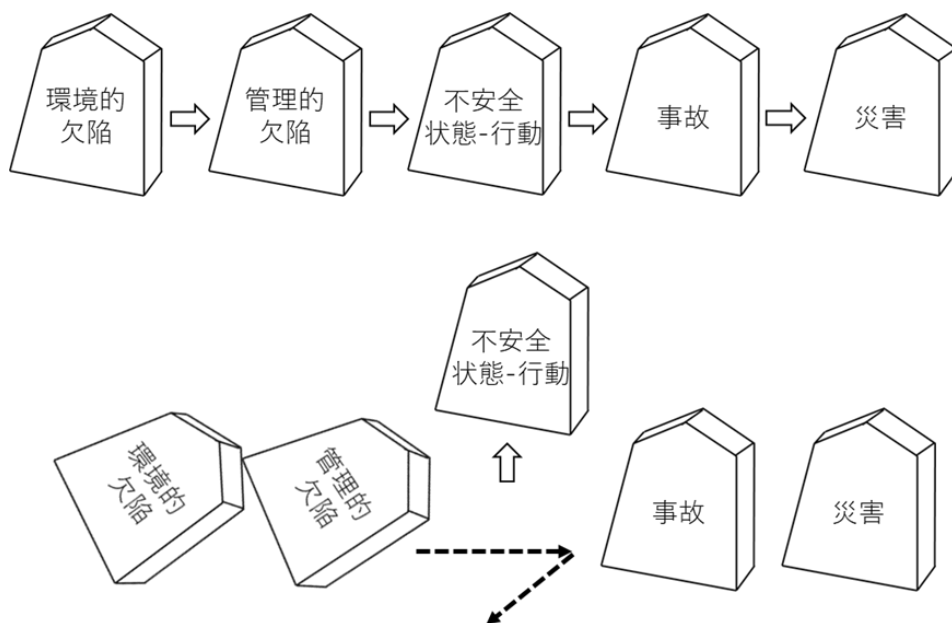
ヒヤリハット報告

報告日： 令和 年 月 日

■発生日時	令和 年 月 日 時	
■氏名	レ点チェック式	
■発生場所	<input checked="" type="checkbox"/> 事務所 <input type="checkbox"/> 駐車場 <input type="checkbox"/> 工場 <input type="checkbox"/> 廊下 <input type="checkbox"/> 食堂 <input type="checkbox"/> その他	
	事故の型	<input type="text" value="転倒"/>
ヒヤリハットの内容	プルダウン選択式	<input type="text" value="つまずき"/> <input type="text" value="転倒"/> <input type="text" value="挟まれ"/> <input type="text" value="巻き込まれ"/> <input type="text" value="切れ"/> <input type="text" value="こすれ"/> <input type="text" value="感電"/> <input type="text" value="その他"/>

は「C」をなくせばよいという理論であり、この連鎖するドミノのうちどれか1つを除去すれば連鎖を食い止めることができると考え、ドミノの中で除去すべき1つを不安全行動・不安全状態とし、事故をなくすには不安全行動・不安全状態をなくすことが大切だという理論です。

ハインリッヒのドミノ理論



FTA と ETA

FTA (Fault Tree Analysis) フォルトツリー分析は、「故障の木解析」などとも呼ばれ、リスク評価手法の一つです。FTA はフォルト災害事象（不具合・好ましくない事象）を一番上に置き、その事象を引き起こす原因となる事象を遡って解析する手法です。事象（好ましくない事象）の発生要因などを把握でき、未然の対策改善に繋がります。

FTA の手順は以下のとおりです。

- 1 災害・事故の設定（不具合・好ましくない事象）をトップにおきます。
- 2 不具合・好ましくない事象を招く原因となる事象を遡って解析します。
- 3 事象の因果関係の論理を「AND ゲート」「OR ゲート」などの論理記号により図式化します。
- 4 これ以上展開できない事象に至るまで発生経路を遡って分解を行います。

労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）は、自主的な安全衛生活動を組織的に進めていくためのガイドとなるものです。

第2条 この指針は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号。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。

（定義）

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

一 労働安全衛生マネジメントシステム 事業場において、次に掲げる事項を体系的かつ継続的に実施する安全衛生管理に係る一連の自主的活動に関する仕組みであって、生産管理等事業実施に係る管理と一体となって運用されるものをいう。

イ 安全衛生に関する方針（以下「安全衛生方針」という。）の表明

ロ 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置

ハ 安全衛生に関する目標（以下「安全衛生目標」という。）の設定

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

二 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。

定義を独自に解釈することなく、正しく理解していることが重要です。事業実施に係る管理と一体となって運用されると明記されているように、本指針は事業場の日常業務の中で運用します。

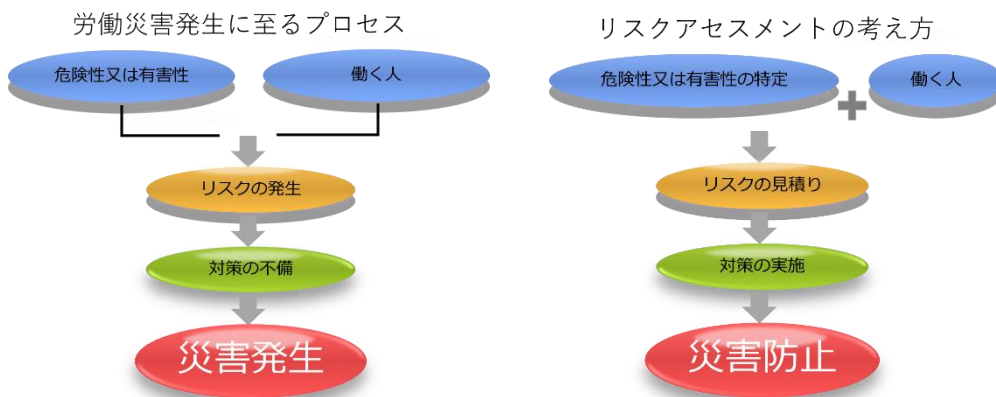
（適用）

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、事業場又は法人が同一である二以上の事業場を一の単位として実施することを基本とする。た

せ、見積もり、評価を行い、そのリスクの大きさに基づき、対策の優先度を決定し、リスクの除去又は低減対を行う一連の災害防止対策手法です。この手法を導入し実施方法を確認し、効果的に運用していくことにより、職場の本質安全化が図られ、安全衛生水準の向上に大きく寄与します。

災害発生のおくみ

労働災害が発生する仕組みを知ることは、リスクアセスメントの考え方を理解するために重要なポイントになります。危険性又は有害性と人（労働者）が接触（同時に存在）することによって多くのリスクが発生します。そのリスク発生のおきである「危険性又は有害性」を特定することが労働災害防止対策（リスクアセスメント）を行うためのスタートになります。これを図に表したものが次の図になります。



リスクアセスメントは、上記の災害発生のおき（リスクアセスメントの考え方）を踏まえ、「危険性又は有害性」と働く人が接触することで発生するリスクを前もって評価し、対策を講じることで、リスクの除去・低減措置を行い、更なる労働災害の減少を図るための手法の一つです。

あること。

ウ 指針の7(2)ウは、同一の場所で混在して実施する作業を請け負った事業者は、混在の有無やそれによる危険性を把握できないので、元方事業者が混在による危険性について事前に調査等を実施し、その結果を関係請負人が入手することを定めたものであること。

エ 指針の7(2)エは、建設現場においては、請負事業者が混在して作業を行っていることから、どの請負事業者が調査等を実施すべきか明確でない場合があるため、元方事業者が調査等を実施し、その結果を関係請負人が入手することを定めたものであること。

【解説】

1 調査等の対象となる機械設備等や周辺環境について、必要な情報の収集をそれぞれの事業者が実施することは、管理権原の問題等からできない場合がある。その場合の情報収集にあたっての留意事項を規定したものである。

2 なお、(2)のアからエの中には、安衛法上、所有者等が使用者等に情報の提供等を行うことが義務づけられているものもあるが、本指針においては、義務の有無にかかわらず、必要な情報を得るにあたっての入手先に関する留意事項として包括的に定めたものである。

STEP 4 危険性又は有害性の特定について

8 危険性又は有害性の特定

(同解説)

【指針】

8 危険性又は有害性の特定

(1) 事業者は、作業標準等に基づき、労働者の就業に係る危険性又は有害性を特定するために必要な単位で作業を洗い出した上で、各事業場における機械設備、作業等に応じてあらかじめ定めた危険性又は有害性の分類に則して、各作業における危険性又は有害性を特定するものとする。

(2) 事業者は、(1)の危険性又は有害性の特定に当たり、労働者の疲労等の危険性又は有害性への付加的影響を考慮するものとする。

リスクアセスメントの実施については、危険源を特定するところから始まりま
す。具体的に「危険源の特定」の方法、特定した危険源についての「リスクの見
積り」の方法を説明します。

Ⅲ 安全教育

安全衛生教育は、労働者の就業に当たって必要な安全衛生に関する知識等を付与するために実施されるものです。安全衛生管理体制の確立、労働安全衛生法令の遵守の徹底、危険有害性の調査、自主的な安全衛生活動、快適職場形成等の活動を通じて労働災害防止を図るための重要実施事項です。教育は、企業はもとより広く社会における安全衛生意識の普及・定着を促すための貴重な機会であり、安全衛生に係る様々な立場にある者に対してその機会を提供することにより安全衛生水準の向上を目的としています。

労働災害を防止するためには、作業環境である設備などモノの面で「不安全な状態」にならないようにする安全対策と、労働者自身という人の面で「不安全な行動」とならないようにすることが特に重要です。そのため、事業場では機械設備の安全化、作業手順書の整備による方策や、危険予知活動、リスクアセスメントなどの安全衛生活動を行っています。しかし、労働者自身が、安全装置の無効化や、各種安全衛生活動の理解不足など、十分な知識と技能、さらには危険意識を持ってないまま作業を行うことによる労働災害も多く発生しています。そのため、労働安全衛生法では、事業者に対し、法定教育である、雇入れ時教育、作業内容変更時教育、特別教育、職長等教育、危険有害業務従事者及び安全衛生業務従事者に対する能力向上等の教育による安全衛生に関する知識、技能等を付与する機会を設けることを規定しています。安全教育については、それぞれの事業場の実態に即して、必要な内容や教育対象者、及び、実施時期などを十分検討した上で、教育計画を立て実施する必要があります。

高年齢労働者の増加、パートタイム労働者の増加等にみられる就業形態の多様化、第三次産業の就労者数の増加等社会経済情勢の変化に伴い労働災害の増加が懸念されており、事業場においてこれらの変化に的確に対応しつつ、安全衛生水準の向上に資する適切かつ有効な安全衛生教育を実施することが求められていることから、厚生労働省では、「安全衛生教育等推進要綱」（改正平成 28 年 10 月 12 日）を定め、安全衛生教育及び研修の推進を図っています。

業を行うために必要な機械・材料、免許・資格、道工具、保護具、作業手順書に取りあげた作業の範囲など、基本事項を記入する欄を設けておきます。

② 「よい作業」の作業手順であること。

「よい作業」とは安全、正確かつ能率的に行える作業のことであり、「ダラリ作業」のない作業手順です。現在行っている作業手順を準用し見直すこともありますが、現在の作業の動作をそのまま作業手順に取り入れるのではなく、「よい作業」であることを確認し、作業手順にします。

③ 表現は具体的、簡潔、明瞭であること。

作業手順の内容が抽象的な表現、曖昧な表現、だらだらとした記述等はさげなければなりません。

④ 他の規定に反するものでないこと。

特に安全衛生関係の法令について、禁止されている作業方法等が作業手順の中に入っていないか注意しましょう

作業手順書様式例 ①

作業手順書		NO	作成日	部長	職者	作成者
作業名				作業人員		
使用機械・工具			使用材料			
資格・免許			保護具			
作業区分	作業手順			急所		

IV 関係法令

IV-1 労働安全関係法令

日本の産業経済の発展は、世界にも類のない目ざましいものがあり、それに伴い、技術革新、生産設備の高度化等が急激に進展しました。しかし、この著しい経済復興のかげに、働く人間の適応力を超えるような技術革新が矢継ぎ早に導入されたことなどから、労働災害が多発し毎年数多くの死傷者や職業性疾病患者が発生しました。

また、建設業等における死亡災害の多発、重大災害の増加傾向、新技術、新工法、有害な化学物質の多用等による新しい災害要因の増加および職業性疾病の増大等の課題も抱えることになりました。そのため、企業自らが労使一体となって行う自主的な安全衛生活動の促進とこれを支援する幅広い行政の展開など官民一体となった安全衛生対策を推進する新たな法律として昭和47年に「労働安全衛生法」が制定されました。

労働安全衛生法は、最低基準の遵守確保の施策に加えて、事業場内における安全衛生責任体制の明確化、安全衛生に関する企業の自主的活動の促進の措置を講ずる等労働災害の防止に関する総合的、計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な作業環境の形成を促進することを目的として制定されました。この法律は、基本的に労働者を保護する事を目的として作られた法律で、労働災害の発生による責任は、あくまで事業者であるとした点に大きな特色があります。日本では、法律が制定される以前は、産業社会で急激に変化する労働環境に災害防止対策が即応できないこと等から、労働災害による死亡者数が毎年6,000人を超えるなど、大きな社会問題になっていましたが、労働安全衛生法の制定により10年後には約半数にまで減りました。時代が変わり、労働災害発生要因は多様化して来ていますが、多くの改正等を繰り返しながら労働者の安全と衛生を確保するために運用されてきた法律です。労働安全衛生法令を正しく理解することで、多くの労働災害防止措置を行い、労働災害の発生リスクを抑えることができます。

防止のための協力体制に関することなどの規定が網羅されています。

第12章 罰則（第115条の3-第123条）

第一条（目的）、第二条（定義）、第三条（事業者等の責務）

第四条 労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するように努めなければならない。

第五条（事業者に関する規定の適用）

この章では、違反等をした事業場に対する罰則を規定しています。罰則は、最高刑で3年以下の懲役又は300万円以下の罰金(第116条)から、50万円以下の罰金(第121条)まで6種類が規定されています。さらに、第122条では、両罰規定を明記し、法人の代表者又は法人・人の従業者が違反行為をしたときは、その行為者を罰するほか、その法人・人に対しても罰金刑を科するとしています。これは、事業主に、労働者の選任、監督、その他違反行為を防止するために必要な注意を尽くさなかった過失があったものと推定されることから、事業主にも罰金刑を科するとされているものです。事業主（法人等）が処罰を免れるためには、前記、過失がなかったことを立証する必要がありますが、推定規定を覆すことには、この法律に定める多くの措置義務を果たすことが求められます。

労働安全衛生法のまとめ

労働安全衛生関係法令は、事細かい規定が盛り込まれ、この法律の内容を全て理解するまでには大変な労力があるかと思います。しかし、安全衛生推進の第一歩は言うまでもなく労働安全衛生法の順守にあります。労働安全衛生関係法令の内容を正しく理解、実行し、それを土台に、より安全で健康的な職場を目指すために、役経営トップから全労働者に至る働く人全ての責任であり義務でもあります。自分の職場、自分の作業に関する内容は正しく理解し、この法律に定める最低基準の確保はもちろんのこと、より快適な職場づくりのため、労働安全衛生法を順守、遵守、(厳守)して下さい。