

# 「企業が労働110番です」



加藤社会保険労務士事務所 所長  
名北労働基準協会専門相談員

社会保険労務士 加藤 正人

年が明けて暫くして、はや新年度がもうすぐそこ。改正労働基準法（働き方改革）もいよいよ全ての企業に適用ですが、話題性の高さからそのご準備は着々と進んでおら

れるのではないでしょう。か。そこで今回は、意外と意識されない安全衛生管理体制、安全衛生教育についてお話ししたいと思います。

多くの企業が新入社員を迎え入れる中、懸念事

項はありませんか。というのも、安全衛生管理はいうまでもなく事業者の責任において進められますが、これには労働者の協力を得なければ成り立ちません。したがって、

## 安全衛生管理体制、安全衛生教育

事業主が一手に管理できるのは10名未満の企業に限られ、10名以上の企業では「安全衛生推進者」の選任、50名以上の規模になれば「安全管理者」「衛生管理者」「産業医」を選任および「安全衛生委員会」の開催など、組織だつて管理することが求められます。

しかし、製造現場等を持たない事務所業務主体の職場では、どのようなことを議論し管理してゆけば良いのでしょうか。現在、愛知労働局では

「論理的な安全衛生管理の推進・定着」として、リスクアセスメントの「災害発生プロセス」を入口とする考え方をすすめています。同じ「危険源（＝災害を起こす根源）」であっても「人」の関わり方によつてリスクは変わるということで



。「危険源」に対しどのような「人」の関わり方があるか、言い換えれば関与する作業にどのようなものがあるかを、洗い出す必要があります。通常の作業は、複数の「危険源」を持つ場合が普通です。これらの「危険源」と「人」の関わり

方を順立てて調べていくことが、「災害発生プロセス」の入口から調べるということですが、今までのとおり気づいたものだけを集め評点を付けていても、根本的に何も変わりません。主観的な「気づき」から客観的な「調査」を行い、危なさと正しく向き合った状態が「安全」です。これは、製造現場等の有無に係りません。

また労働災害は事故ばかりではなく、健康障害も重要な課題です。過重労働等の回避のほか、人間関係も大きな要素となります。たとえば「ハラスメント」問題は近年増加傾向にあり、本年6月からその法制化も始まります。中でも、監督者教育に加え、新入社員等に対するハラスメント教育の実施が求められています。その上で、日常の職場では「4つのケア」で組織管理していきます。それは①セルフケア、②ラインによるケア、③

事業場内産業保健スタッフ等によるケア、④事業場外資源によるケア、の4つです。②のラインによるケアとは、職場の上長による気付きや声掛けです。日頃から目配りをしていると、自然と部下の様子の変化、異常にも気づくことができます。そして組織的に適切な対処を早期に取ることで、健康障害となる前に防ぐようにします。また、①の本人からの働きかけができる相談窓口等の体制構築も大切です。

いかがでしょうか。このような組織的な管理体制や教育準備は整っておられますでしょうか。当協会では、さまざまな講習会のほか出張教育も行っています。また「企業の労働110番」（☎052-961-7110）でもご質問にお答えいたします。ぜひご利用ください。  
（参考）愛知労働局ホームページ  
イラスト・森沢康代