



白地吹雪文大正ガラス—輪挿し



エー・アール・ケイ マンスリー

## CONTENTS

- 1・2 ・ARKインタビュー
- 3 ・災害発生状況
  - ・平成30年度 中小企業無災害記録証 受賞事業場紹介
- 4 ・有害物ばく露作業報告対象物  
(平成31年対象・平成32年報告)
- 5 ・あいち働き方サミット
  - ・愛知産業安全衛生大会 (7/4) 司会者募集
- 6 ・特別企画 (連載第3回)  
治療と仕事の両立支援  
～大切な従業員を当たり前大切に～決意と気遣い～
- 7 ・愛知安全管理者交流会、愛知衛生管理者交流会および  
愛知THP推進協議会 第16回合同幹事会
- 8 ・現場第一線管理者研修 危機体感教育 報告
  - ・セミナー開催案内
- 9 ・講師紹介
  - ・2019年度講習会の新規実技会場紹介
- 10 ・特別企画 (連載第3回)  
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び  
福祉の確保、労働者代表の選出で気をつける点とは
- 11 ・技能講習等講習会予定表

# ARKインタビュー

当協会役員の安全衛生や働き方に関する考え方等を紹介するコーナー。今月は國遠理事です。

理事 國遠 正章 氏 (株式会社豊田自動織機 常務役員)

## 〔略歴〕

1982年に(株)豊田自動織機製作所(現(株)豊田自動織機)に入社。

2012年に執行役員、16年に常務役員に就任し、現在に至る。

なお、17年より当協会理事。



國遠理事

## 「継続は力なり」

### はじめに当協会の役員としての抱負をお聞かせください。

言葉としては当たり前のことになりますが、「災害ゼロ」にどうやって貢献していけるかということが役割であると常々考えています。刈谷労働基準協会の会長も務めていますが、「災害ゼロ」に向けた安全意識の向上を図るため、昨年から会員事業場間で安全への取組みを共有化できるよう優良事業場の見学会を開始しました。今後は、異業種の事業場にも参考になるよう進めていきたいと思えます。また、当協会の理事および刈谷労働基準協会の会長として、規模や業種の異なる会員事業場間の潤滑油となるよう心がけてもいます。

### 安全衛生に対する考え方をお聞かせください。

当社は、「安全と健康を自ら実践する人間づくり」を基本に、13年7月に「安全ビジョン」(後記参照)を策定し、安全文化構築活動を推進しています。お互いに声をかけ合う相互啓発型の安全文化のレベル向上により「災害ゼロ」達成に向けて活動しています。この活動により労働災害は大きく減少しましたが、まだまだ完全ではありません。すべての危険をなくすことはできませんが、例えば、朝礼で作業時に危険となる場所を全員で共有するなど、危険を減らすための日常の活動を充実させています。

愛知労働局長もおっしゃっていましたが、リスクアセスメントの活動を入れながら、毎日全員で、どのような危険があったのか、やりにくい作業、気を

遣う作業はなかったかなどをしっかりと確認し、その情報を吸い上げ共有していく必要があります。そのための教育が重要であり、力を入れています。このように現場のレベルアップを図ることで、限りなく「災害ゼロ」に近づいていけるのではないのでしょうか。

また、愛知労働局が製作した「危なさと向き合おう：安全と安心」というビデオが大変参考になります。隠れて見えにくい危険のイメージが伝わりやすく、社内に展開しています。

健康面では、生活習慣病予防とメンタルヘルス支援を中心に、従業員の健康づくり活動を推進しており、この取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人2019(ホワイト500)」に認定いただきました。

### 安全ビジョン

豊田自動織機グループに働く一人ひとり  
は社是の精神のもと  
安全を全てに優先し  
相互を思いやり 安全を注意しあえる風土を醸成し  
毎日笑顔で働ける 誇りある職場づくりを目指します

### ワーク・ライフ・バランスを含めた働き方についてはどのようにお考えですか。

当社は15年に「女性活躍推進プロジェクト」を設置し、「管理職/全従業員の意識改革」、「女性キャリア支援」および「柔軟な働き方推進」を柱

に、女性の活躍促進に向けた取り組みを進めています。制度の充実では、「在宅勤務制度」および早期復職者向けの「保育費用補助制度」などを順次導入し、また、育児、介護および配偶者の転勤により退職した従業員が復職できる「ウェルカムバック制度」も導入しました。従業員が安心して長期にわたり活躍できるよう支援しています。

16年1月には愛知労働局より「あいち女性輝きカンパニー」に認証いただき、同年10月には厚生労働省より女性の活躍推進に関する取組みが優良な企業に対して与えられる「えるぼし」（2段階目）認定をいただきました。

### 期待する人材像を教えてください。

当たり前のことですが、意欲的な人、コミュニケーション能力が高い人、真面目な人、誠実な人、明るい人を求めています。自分で学んでいこうという意欲がないと会社の中で生き残ることは難しく、受け身では一つの歯車になってしまいます。今後、AIが普及し定型業務の減少が予想される中、自ら考えて行動を起こせる人が求められており、また、そのように従業員の教育を行う必要があります。

### 仕事に対する取組姿勢を教えてください。

当社は、社祖である豊田佐吉の考え方をまとめた「豊田綱領」を「社是」として取り上げ、その創業精神は、当社の経営の理念である「基本理念」の基礎となっています。

1935年に発表されたものですが、脈々と受け継がれ、私が仕事に取り組む際の原点となっています。

これをベースに、いかに「顧客第一」を実践できるかを常々考えています。「社是」のひとつに、「研究と創造に心を致し、常に時流に先んずべし」、また、「基本理念」には「顧客優先、技術革新」として、「時流に先んずる研究と新たな価値の創造に努め、お客様に満足していただける商品・サービスを提供する」というものがあります。これらに取り組んでいくことが「顧客第一」の実践につながっていくものと考えています。

従業員も、「社是」および「基本理念」をベースにし、安全に関しては、「安全ビジョン」が掲げる「安全をすべてに優先し、安全を注意しあえる風土を醸成する職場づくり」に取り組んでいます。

### ご自身の健康法を教えてください。

肉体および精神の両方が健康であることが大事です。肉体面では、一般的に「20分歩き続けることが良い」と言われており、膝を高く上げ20分以上歩くことを心がけています。これはつまり転倒防止にもつながります。できる限り早足で歩くことも心がけています。

精神面では、やはり「笑い」です。私たちはなかなか笑う機会はありませんが、私はなるべく笑うように心がけています。日々笑って過ごしたいので、意識的にそのような雰囲気づくりを行っています。笑うことは、それだけでストレスの発散になるので、良いサイクルにつなげることができます。笑いはストレスバロメーターでもあり、その人の調子を見るひとつの判断材料になると思います。

また、私は10年インドに勤務しており、ヨガを1年ほど習っていました。ヨガの先生から、腹式呼吸の効果を説かれ、今も続けています。ストレス解消になり、健康にもつながっています。

### 最後に座右の銘を伺えますか。

「継続は力なり」です。本来の意味とは少し違いかもかもしれませんが、続けていくことは変わらないものを探ることにつながります。変わらないものの中に大事なものがあり、それを見極めるためにも継続していくことが必要です。

また、海外の会社に行くと、よく一言書いてくださいと言われるのですが、その際は「今」と書きます。これは、もちろん反省は必要ですが、「今」が大事であり、いつまでも過ぎたことを考えていても仕方がないということで、インドで学びました。何か問題が起こった際、一日中悩んで過ごすのではなく、その時間をどう有効に使っていくか考えることが大事です。

### 【株式会社豊田自動織機】

1926年に設立。創業者の豊田佐吉氏が発明した自動織機を原点に、繊維機械、自動車（車両、エンジン、コンプレッサー）、産業車両等、幅広い事業分野を有する機械メーカー。

資本金は804億円、売上高は2兆39億円、従業員数は61,152名（いずれも連結、2018年3月期または末）。

# 災害発生状況

愛知労働局

## 愛知県の全産業死亡災害一覧

発生月・時間	業種	労働者数	被災者職名	年齢	事故の型	起因物	災害状況
1月 11:00~11:30	港湾荷役業	50~99	作業員	40代	激突され	クレーン	クレーンを用いてコンテナを船へ積み込む作業中に発生した。船にコンテナを積み込んだ後、つり具のロックが解除されていない状態で巻き上げたため、つり上げられたコンテナが揺れ、被災者に激突した。
1月 15:30~16:00	商業	30~49	管理者	50代	はさまれ、巻き込まれ	クレーン	被災者が、自動倉庫内部でメンテナンス作業中、天井板が別作業中の天井クレーンと接触し停止した。被災者は、接触した天井板を搬出し、クレーンの運転を再開したところ、クレーンと自動倉庫に挟まれた。
1月 15:00~15:30	建設業	1~9	作業員	40代	激突され	チェーンソー	道路新設工事で、その予定地にある樹木を伐採し搬出する工程において、被災者がチェーンソーを使用して伐倒した樹木の玉切り作業をしていたが、その現場付近で倒れていたところを、少し離れた場所で作業していた事業主に発見された。
1月 14:00~14:30	製造業	1~9	作業員	40代	はさまれ、巻き込まれ	トラック	被災者は、トラックのエンジンの整備のため、トラックのキャビンを開け整備していたところ、当該キャビンが下がり、はさまれた。

## 愛知労働局管内死亡災害発生状況 (平成31年2月5日現在の速報値)

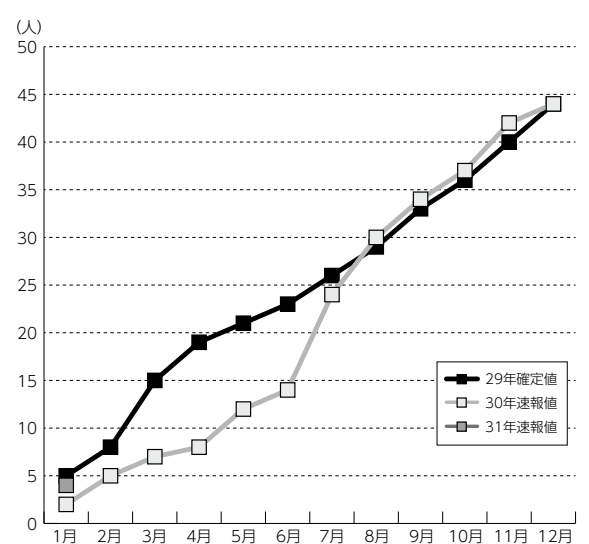
### 平成30年発生分

業種	年別	平成30年	平成29年同期	平成29年確定値
製造業	製造業	20	11	11
	食品製造業	0	1	1
	化学工業	1	3	3
	鉄鋼・非鉄金属	3	2	2
	金属製品	7	2	2
	一般・電気・輸送用 その他	5 4	1 2	1 2
建設業	建設業	10	15	15
	土木工事業	4	6	6
	建築工事業 その他	3 3	6 3	6 3
陸上貨物運送事業	4	7	7	
商業	商業	4	1	1
	卸売業	1	0	0
	小売業 その他	3 0	1 0	1 0
清掃・と畜業	1	3	3	
上記以外の事業	5	7	7	
合計		44	44	44

### 平成31年発生分

業種	年別	平成31年	平成30年同期	平成30年速報値
製造業	製造業	1	0	20
	食品製造業			0
	化学工業			1
	鉄鋼・非鉄金属			3
	金属製品			7
	一般・電気・輸送用 その他	1		4
建設業	建設業	1	0	10
	土木工事業	1		4
	建築工事業 その他			3 3
陸上貨物運送事業			4	
商業	商業	1	0	4
	卸売業			1
	小売業 その他	1		3 0
清掃・と畜業		1	1	
上記以外の事業	1		5	
合計		4	1	44

### 月別死亡災害発生状況積算グラフ



## 平成30年度 中小企業無災害記録証受賞事業場紹介

標記授与制度において、一定の無災害記録日数を達成した次の事業場に授与しました。

事業場名	所在地	業種	種別	無災害記録日数	樹立年月日	授与年月日
ツチヒラ合成株式会社	知立市	輸送用機械器具製造業	第五種(金賞)	4,400日	平成30年3月5日	平成30年4月1日付
株式会社東知津具工場	北設楽郡	ゴム製品製造業	第二種(進歩賞)	2,000日	平成30年4月9日	平成30年6月1日付
ハマプロト株式会社 三好ヶ丘工場	みよし市	プラスチック製品製造業	第五種(金賞)	3,400日	平成30年4月23日	平成30年6月1日付
共立工業株式会社	豊田市	一般機械器具製造業	第四種(銀賞)	1,800日	平成29年9月1日	平成30年7月1日付
東和プロー株式会社	豊田市	プラスチック製品製造業	第四種(銀賞)	2,250日	平成30年6月15日	平成30年8月1日付
豊通ニューパック株式会社	みよし市	パルプ・紙・紙加工品製造業	第一種(努力賞)	750日	平成29年5月18日	平成30年9月1日付
株式会社石亀工業	安城市	一般機械器具製造業	第三種(銅賞)	1,500日	平成29年10月12日	平成30年10月1日付
株式会社葵商店 (岡崎工場)	岡崎市	金属製品製造業	第三種(銅賞)	2,850日	平成30年9月3日	平成31年1月1日付
株式会社旭メンテックス 飛鳥事務所	海部郡	機械修理業	第二種(進歩賞)	2,300日	平成30年6月30日	平成31年2月1日付

# 有害物ばく露作業報告対象物（平成31年対象・平成32年報告）について

愛知労働局

愛知労働局長から、平成31年1月25日付で、当協会会長をはじめとした関係事業団体等の長に対して、以下のとおり協力依頼がありました。

化学物質対策に係る行政の推進につきましては、日頃から格段の御支援、御協力をいただき厚く御礼申し上げます。

労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。）第95条の6の規定に基づく報告（以下「有害物ばく露作業報告」という。）は、事業場における労働者の有害物へのばく露の状況等を把握し、その結果、ばく露によって健康障害が発生するおそれのある場合には、必要な措置を講じていくことを目的としたものであり、今後、化学物質対策を効果的に進めていく上で必要なものとして平成18年から行われています。

有害物ばく露作業報告の対象となる物については、労働安全衛生規則第九十五条の六の規定に基づき厚生労働大臣が定める物等（平成18年厚生労働省告示第25号。以下「告示」という。）により定められていますが、今般、告示の一部が改正され、下記のとおり平成31年1月1日から同年12月31日を対象期間とする有害物ばく露作業報告（報告期間は平成32年1月1日から同年3月31日まで）の対象となる物が新たに定められたところです。

つきましては、本制度の趣旨を御理解の上、円滑に運用されるよう貴団体の会員又は傘下事業場等に対して下記の事項について周知いただき、有害物ばく露作業報告の対象となる事業場において適正に有害物ばく露作業報告がなされるよう御協力をお願いいたします。

## 記

### 1 有害物ばく露作業報告制度の概要

安衛則第95条の6の規定に基づき、事業者は、労働者に健康障害を生ずるおそれのある物で厚生労働大臣が定めるものを製造し、又は取り扱う作業場において、労働者を当該物のガス、蒸気又は粉じんにはく露するおそれのある作業に従事させたときは、事業場ごとに安衛則様式第21号の7の有害物ばく露作業報告書（以下「報告書」という。）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならないこと。

### 2 有害物ばく露作業報告の対象となる物

今般の告示の一部改正において新たに有害物ばく露作業報告の対象となる物は、次の表の中欄に掲げる物（以下「対象物」という。）及び対象物を含有する製剤その他の物（対象物の含有量が同表の右欄に掲げる値であるものを除く。以下「製剤等」という。）であること。

コード	物	含有量（重量%）
243	アスファルト	0.1%未満
244	エチレングリコールモノノルマルブチルエーテル（別名ブチルセロソルブ） （CAS：111-76-2）	0.1%未満
245	オルトクレゾール（CAS：95-48-7）	0.1%未満
246	シクロヘキサノン（CAS：108-94-1）	0.1%未満
247	1,1-ジクロロエチレン（別名塩化ビニリデン） （CAS：75-35-4）	0.1%未満
248	フルフラール（CAS：98-01-1）	0.1%未満
249	メチルターシャリーブチルエーテル（別名MTBE） （CAS：1634-04-4）	0.1%未満

### 3 有害物ばく露作業報告の期間等

事業者は、平成31年1月1日から同年12月31日までの間に一の事業場において製造し、又は取り扱った対象物の量（製剤等を製造し、又は取り扱った場合における当該製剤等に含有される対象物の量を含む。）が500キログラム以上になったときは、平成32年1月1日から同年3月31日までの間に、所轄労働基準監督署長に報告書を提出しなければならないこと。

## 愛知県が「あいち働き方サミット」を開催

愛知県は2月13日(水)に中電ホール(名古屋市東区)において、「あいち働き方サミット」を開催しました。企業の経営者や管理職ら約300名が参加するとともに、多くのマスコミが取材するなど関心の高さが伺えました。

愛知県知事の大村 秀章 氏の開会挨拶に始まり、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業\*」表彰式、900社以上の企業への「働き方見直しコンサルティング」実績を持つ(株)ワーク・ライフバランス代表取締役社長の小室 淑恵 氏による基調講演、働き方改革に積極的に取り組み、残業の削減や人材確保、業績向上などの成果をあげている事業場によるパネルディスカッションが行われました。

### 【開会挨拶(愛知県 大村知事)】

今年度は県の「働き方改革」の取り組みとして、「ゆっくりいそごう働き方改革」をスローガンに「あいち働き方改革推進キャラバン」を展開してきた。その一環として啓発冊子「あいち働き方改革 取り扱い説明書(トリセツ)」を作成し、関連セミナーの参加者などに配付してきた。本日は「働き方改革」を前進させるためのヒントを得、それぞれの職場でいかしていただきたい。

### 【平成30年度「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」表彰式】

東海東京証券(株)ほか7社が表彰されるとともに、2社の取組事例が紹介された。その1社の稲沢建設(株)は、クラウドソフト導入や従業員へのスマホ貸与による業務の効率化のほか、時間単位で取得可能な通院休暇やライフワークバランス休暇など新たな有給休暇制度を導入した。

### 【基調講演】「経営戦略としての働き方改革」

「働き方改革」に取り組む企業の管理職が、なぜそれをしなければならないのかをよく理解する必要がある。それは日本が人口オーナス(負担・重荷)期に突入しており、この人口構造の現状をよく理解したうえで取り組まなければならないということである。人口オーナス期には人口ボーナス(良いもの・財産)期の手法は通用しないため、企業の管理職は人口ボーナス期に自らが経験した過去の仕事のやり方を従業員に押し付けてはいけない。現在の日本は、生産年齢人口(18~65歳)が減少しているため、女性や家族を介護している方も労働参画しなければならない。女性が労働参画し、さらに少子化を防ぐ(将来の働き手の減少を防ぐ)ためには、男性の長時間労働を是正しなければならない。長時間労働の是正が、女性活躍推進、少子化問題の解決、さらには企業の業績向上と日本の経済発展につながっていく。また、時短勤務やテレワークなどの多様な働き方の導入や、業務推進の属人化からチーム制への移行も企業の業績向上に寄与する。いかに早く「働き方改革」を実施して、さらにそれを企業の魅力としてPRにつなげるかが大切である。

### 【パネルディスカッション】「“働き方改革”はじめての一步とは」

(一社)ワークライフバランス東海 代表理事の梶川 洋 氏がコーディネーターを務め、企業2社と愛知県警を交え、取組内容の紹介とパネルディスカッションを行った。

#### <東山物流(株)>

運行記録をデジタル・データ化することにより業務の無駄を数値化して残業時間削減につなげたほか、従業員の改善提案活動の推進、福利厚生制度の工夫・充実などに取り組んでいる。

#### <旭鉄工株式会社>

IOTの活用により作業データを自動・見える化し、作業効率の70%改善と設備投資の無駄をなくすことに成功、そのノウハウを他社の生産性向上に役立てるために子会社を設立し、コンサルタント事業を展開している。

#### <愛知県警>

民間のコンサルタントによる改革を実施し、カエル会議の導入や職員のスケジュールを共有することで休暇取得を推し進めている。

### \*ファミリー・フレンドリー企業

「社員が仕事と生活の調和を図ることができるよう積極的に取り組んでいる企業」を指す。愛知県ではワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業を奨励し、その取組みを広く紹介するため、登録制度を設けるとともに、他の模範となる優れた取組みを実施した企業を広く紹介するために毎年表彰を行っている。

## 2019年度 愛知産業安全衛生大会の司会者を募集します

当協会は、全国安全週間(7月1日~7日)の期間内に、愛知県内で安全衛生に携わる方々が一堂に会し、安全衛生意識の高揚と安全衛生管理水準の向上を目指す「愛知産業安全衛生大会」を開催します。

そこで、本大会の司会進行を担当していただける方を以下のとおり募集します。

- |               |  |
|---------------|--|
| 【日 時】         | 7月4日(木) 12時30分~16時00分  |
| 【会 場】         | 日本特殊陶業市民会館 フォレストホール(名古屋市中区金山1-5-1)   |
| 【募集内容】        | 司会進行   |
| 【募集事項】        | 当協会会員事業場の従業員の方   |
| 【申込期間】        | 3月29日(金)   |
| 【申込先・お問い合わせ先】 | (公社)愛知労働基準協会 教育事業部 担当:大鹿<br>TEL 052-221-1439 / FAX 052-221-1440 / メール kj-ark@airouki.or.jp |

## 治療と仕事の両立支援 ～大切な従業員を当たり前前に大切に～決意と気遣い～

3回目(最終)は、両立支援対策ですぐにお願いしたいことを書きます。

事業主(トップ)の方に、「病気に従業員を奪われたい、病気を治療する従業員を支援する」と表明していただいた後は、病気になった従業員の相談窓口の設置をお願いします。病気になった従業員が、事業主の「病気を治療する従業員を支援する」とのメッセージを思い出したとき、どこに相談すればよいのかをわかるようにしてください。

その窓口では、どんな相談でも聴く姿勢が必要です。病気になった人の多くは、自分一人に対応しているのが現状でしょう。当然、家族とは相談しているでしょうが、事業場には、何を、どこまで相談できるのか、どこまで伝えてよいのかなど、いろいろ思いを巡らし、立ち止まってしまうものです。

そこで、相談したい方が無用な心配をしなくてよいように、何を相談してもよいとした上で、専門職として確立している産業医や保健士・看護師といった産業保健スタッフを相談窓口とするのがよいでしょう。産業保健スタッフによる相談日を設けてもよいでしょう。産業保健スタッフに繋がる受付専用のメール窓口でもよいでしょう。既にセクハラ・パワハラなどの相談窓口があり、相談者が何を相談しても安心という状況があるなら、それを利用するもよいでしょう。

相談窓口では、相談者の意向・考え方を確認しつつ、関係部署と連携をとることになるので、それができる体制を整備してください。病気のことは産業保健スタッフで対応できるでしょう。しかし、社内休暇・休職制度の確認などは人事・労務担当、現場作業の安全確保上のことは担当部署の協力が不可欠です。そのため、相談窓口には他部署と連絡・調整できる枠組みが必要です。

病気を治療する従業員に対応する就業規則などを準備しておくのが理想ですが、直ちにこれらを改訂するのは難しいでしょう。しかし、皆様の事業場には、既に病気休暇・休暇やそれに類似する制度が一定程度あるのではないのでしょうか。そこで皆様には、社内の人事労務制度の再確認をお願いします。

再確認の視点は、現行の就業規則などが周知されていることと現行制度で可能な最大限の運用範囲の確認です。例えば、就業規則などに「病気休暇は原則3か月間」とあるなら、「例外」の最大限の運用を確認します。また就業時間に「育児、看護、その他特別な事情により、就業時間の短縮・変更ができる」とあるなら、実績は育児での運用のみであっても、「その他特別な事情」に病気治療などを含めることは可能でしょう。また休職、転勤・配属替などを希望する場合の申出方法、申し出た場合の人事上のメリット・デメリットを整理し、病気を申し出て配慮を求める従業員に、選択肢として提示できるように予め整理・準備してください。

繰返しになりますが、まずは、治療と仕事の両立支援対策として、

- 事業主が決意を社内に示す
  - がんなどに罹患した従業員からの相談対応窓口の設置とその周知
  - 現行社内制度の周知と最大限の弾力的運用幅などを整理・確認
- の3つを直ぐに行ってください。

そして、相談窓口にかんなどに罹患した従業員から相談があった場合、あるいは就労について主治医意見書が提出された場合などは、専門知識のある産業保健スタッフが中心となり、労務・人事(必要に応じて関係部署)と本人を交え、治療・療養経緯を考慮した就労を考えることになるでしょう。本人の体調などを第一に考えますが、本人を含む周辺の従業員の安全も確保しなければなりません。そのため、主治医意見や産業医の判断などを参考にして、本人の就労可否や内容を事業主が判断することになります。メンタル疾患における職場復帰支援策があれば、それを参考にしてもよいと思います。

両立支援の成否は、事業主の決意(「病気に従業員を奪われたい、病気治療をする従業員を支援する」と)と、従業員自身が決めたことに寄り添って支援する気遣いにあります。しかし、現実にかんなどに罹患した従業員から通院治療を受けながら就労したいとの申出があった場合、いくらガイドラインを熟読して準備していても戸惑うと思います。その場合、現状は支援機関がありますので利用を考えてください。各都道府県に設置されている「産業保健総合支援センター」は無料で個別相談などに対応しています。社会保険労務士会も無料相談日を設けています。

日本は超少子高齢化・人口減少の社会となっています。生産年齢人口が激減する中、女性を取り巻く就労環境をいっそう整備し、女性の活躍をさらに促進するとともに、定年延長などにより高齢者の生産活動への参入を図りつつ、外国人労働者を積極的に迎え入れる必要があります。今後数十年は続く歪な年齢構成と人口減少を前提に、社会活動・企業活動を維持していかなければなりません。これが日本の現状でしょう。そのため、がんなどに罹患しても適切な治療を受けながら、希望する職業生活を全うでき、社会や企業の発展に寄与できる社会を実現することが求められています。

病気になった従業員は企業から切り離し、代替りの従業員を求めればよいというものではありません。ましてや生産年齢人口が減少する中、そのようなことをしては企業は成り立ちません。一人ひとりが大切な従業員なのです。大切な従業員が病気になっても、適切な医療の受診機会を担保し、治療を受けながら企業活動に寄与してもらいましょう。大切な従業員を当たり前前に大切にしましょう。事業主には、決意と気遣いが求められていると思います。

最後までお読みいただきありがとうございました。

## 著者プロフィール

加藤 善士(かとう よしじ) もろかみ社会保険労務士事務所(岡崎市)(morokami.co@gmail.com)

社会保険労務士、労働安全・衛生(土木・保健)コンサルタント 藤田医科大学医学研究科 研究員(公衆衛生学)

1984年に労働基準監督官任官。(現)厚生労働省千葉労働局、本省、愛知労働局に勤務。監察監督官、統括特別司法監督官、愛知労働局労働基準部賃金課長等を経て、2018年3月名古屋南労働基準監督署長にて定年退職。在職中、社会人大学院にて人間学、公衆衛生学を学ぶ。修士(人間学)(武蔵野大学)、博士(医学)(藤田医科大学)を取得。



# 愛知安全管理者交流会、愛知衛生管理者交流会および愛知THP推進協議会 第16回合同幹事会

当協会は、2月5日(火)に標記合同幹事会を開催しました。

はじめに、愛知労働局 労働基準部 安全課長の桑原 幸弘 氏、健康課長の浅井 俊章 氏より、それぞれ「平成31年は安全課として、リスクアセスメントの推進(説明会を年100回以上実施)、災害が増加している業種への監督個別指導および転倒予防体操の周知に取り組んでいきたい。」「治療と仕事の両立支援について、復職に対する本人の意思が多様化してきている中、全国に先駆けて、病院と連携しオーダーメイド型の支援ができる体制整備に取り組んでいる。」との挨拶をいただきました。

議案としては、「2019年度事業計画(案)」および「愛知THP推進協議会所蔵 健康啓発DVDの活用(案)」が上程され、いずれも承認されました。また、「2018年度事業計画の進捗状況」の報告が行われました。なお、「DVD」については、今後、メンタルヘルスや熱中症など23本を当協会にて管理し、地区協会を含む会員事業場などから申込みを受け、貸し出すことを確認しました(詳細は当協会ホームページに4月に掲載予定)。

続いて、中央労働災害防止協会 技術支援部次長 兼 規格普及推進室長で、ISO/TC283日本代表エキスパートの齊藤 信吾 氏(衛生管理士)より「ISO45001のポイント」について講演いただきました。

労働安全衛生マネジメントシステム(以下、OSHMS)の国際規格であるISO45001が発行され、1年が経過しようとしている。この発行を契機に自社の安全衛生水準向上のため導入を検討している企業のほか、海外の取引先から認証取得を求められる業界もあると聞いている。その背景には、ESG(環境・社会・企業統治)経営に積極的に取り組む企業が国内外で増えてきたことや、国内でも働き方改革や健康経営に関心が高まるなど、働く人の安全と健康の確保が企業経営の基盤になるとの考え方が主流になってきたことがあげられる。愛知県下でも既に複数の企業が認証を取得しており、ISO45001への取組みは今後ますます広がっていくことが予想される。

OSHMSの規格・基準としては、厚生労働省の指針、JISHA方式(中災防基準)、OHSAS18001(ヨーロッパ基準)など既存のものがあるが、これらの内容とISO45001に大きな違いはない。したがって、既存のOSHMSを運用している企業であれば、ISO45001への移行もスムーズに行うことができる。ただし、ISO45001には既存のOSHMSにない特徴もあるので、ここで紹介する。

## 1 対象範囲が広い

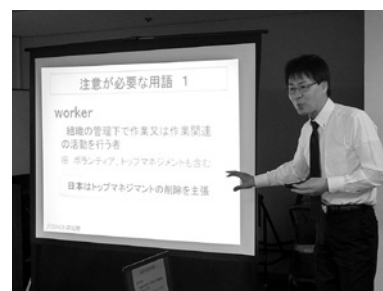
ISO45001がカバーしている対象者は、正規雇用者、派遣職員、パート・アルバイト職員はもちろん、経営層、学生のインターンシップ、社内ボランティアまでもが含まれている。つまり、社長からボランティアまで、役職や雇用形態にかかわらず働く人が被災しないような仕組みになっている。

## 2 リスク及び機会への取組み

「リスク及び機会」でひとつの用語であるが、この用語には次の4つの意味がある。

- ① 労働安全衛生リスク
- ② OSHMSに対するその他のリスク
- ③ 労働安全衛生機会
- ④ OSHMSに対するその他の機会

①は労働災害のリスクを指し、②はOSHMSの運用が悪化してしまうようなリスク(例:安全衛生予算の削減)を意味している。ISO45001では労働災害のリスクだけでなく、OSHMS運用のリスクへの取組みも求められている。③は安全衛生水準が向上するような好機(例:KY活動による安全意識の向上)のことを、④はOSHMSの運用が改善されるような好機(例:内部監査の見直し)を意味している。ISO45001ではリスクだけでなく、安全衛生パフォーマンスが良くなるような好機、チャンスにも取り組むよう要求されている。



講演される齊藤 信吾 氏

## 3 プロセスの確立、実施

ISO45001では「手順」だけでなく「プロセス」を確立することが要求されている。「プロセス」とは、「手順」の策定だけでなく、「手順」どおりに活動が行えるよう機械設備や働く人の力量を確保することである。

ISO45001は和訳され日本工業規格(JISQ45001)になっているが、厚生労働省は日本独自のマネジメント規格としてJISQ45100も策定した。これは、KY活動やヒヤリハット活動など日本の企業が従前から実施していた活動や、健康確保の取組みなどを要求事項としてISO45001に加えたものである。同省の第13次労働災害防止計画でもJISQ45001とJISQ45100を策定し、普及促進することが記載されている。中央労働災害防止協会ではISO(JISQ)45001やJISQ45100の研修の開催、解説書の販売をしているので活用いただきたい。



## 現場第一線管理者研修 危険体感教育 報告

当協会は1月30日(水)、株式会社トーエネック安全創造館において危険体感教育を開催しました。

安全創造館は2017年10月2日に、作業の中に潜む危険の目を擬似的に「体感」・「体験」することで危険に対する感受性と安全意識の向上を図ることを目的に設立された。設立後半年ほどは、同社従業員および関係・協力会社向け教育に限定して使用していたが、他企業の安全への関心の高さを受けて、18年4月から得意先、団体を中心に教育を始めている。通常は電気工事業者向け、建設工事業者向けなど業種特有の危険に合わせたプログラムであるが、今回は当協会の主催教育ということで、フルハーネス装着、脚立からの墜落、落下物との接触、感電、重量物持ち上げ、玉掛用ワイヤロープ挟まれなど、全業種に共通する作業の中に潜む危険を「体感」した。フルハーネス装着「体感」では、従来から使用している胴ベルトタイプの安全帯と墜落後に吊られたときの体への負担の違いを「体感」した。脚立からの落下「体感」では、体の重心位置を外側に移動させると同時に脚立を傾け、実際に落ちることを「体感」した。参加者は自身の「体感」のみならず、他の参加者が驚く様子を見て体感教育の有効性を実感し、同僚や部下にも受講させたいとの声が聞かれた。

同社の安全創造館では19年度も企業や団体を対象とした開講日の設定が予定されており、3月上旬頃に同社ホームページ(webサイト検索「トーエネック安全創造館」)で案内される予定です。



胴ベルト 吊り体感



フルハーネス 吊り体感



脚立からの落下体感

## セミナー開催案内

### 第3回安全管理専門担当者研修 若年労働者・外国人労働者の安全教育の留意点について

- 【日 時】 3月20日(水) 13時30分～16時35分
- 【会 場】 当協会 ポーラ名古屋ビル9階 第3研修室(名古屋市中区栄2-9-26)
- 【参加費】 会員:2,000円(税込)(愛知県下の各労働基準協会会員、愛知安全管理者交流会会員) / 非会員:3,000円(税込)  
(愛知労働局説明は無料)
- 【講 師】 ①愛知労働局 労働基準部 安全課長 桑原 幸弘 氏  
②横浜ゴム株式会社 三重工場 安全衛生推進室 室長補佐 西 正幸 氏
- 【内 容】 近年の労働災害は、10代後半から20代の若年や外国人等経験の少ない労働者の災害が増加しています。それぞれの現状と特徴を踏まえ、こうした労働者に対する安全教育の概要、効果的な伝え方、教育事例を中心に解説します。

申込方法	当協会ホームページに各セミナーの詳細を掲載していますので、申込用紙をダウンロードして必要事項をご記入の上、FAXでお申込みください。
お問い合わせ先	(公社)愛知労働基準協会 教育事業部 TEL 052-221-1439 / FAX 052-221-1440

## 講師紹介



仙石 義寛講師

<主な担当科目>

- ◇有機溶剤作業主任者
- ◇特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者
- ◇石綿作業主任者
- ◇鉛作業主任者

私は労働衛生コンサルタントとして作業環境および衛生教育に30年程携わってきました。昨年より、愛知労働基準協会の労働衛生教育を担当させていただいています。どうぞよろしくお願いいたします。さて、「安全・衛生」というと次から次へ新しい課題が目白押しでやってきて、毎日、一瞬の気を抜く暇もなく、業務に携わっておられることと思います。ちょっと一息しませんか。

今、日本の人口は減少し、しかも少子高齢化です。15歳以下の人口は1,550万人、65歳以上は3,500万人ですが、ペットは犬・猫だけで2,000万頭いてさらに増え続けています。

そこで、日本人の好きな“犬”の良いところ（性格）について考えてみました。

1番目は忠実であること。

2番目は尻尾を振って歓迎してくれる。歓迎されているとわかったとき、人はとても嬉しいものです。

3番目は犬を走らせた後の呼吸です。あの「ハアッ ハアッ ハアッ」という呼吸をしながら怒ることは不可能です。それは人が笑うときの呼吸だからです。

人が本気で怒っているときはもっと深く重い呼吸をしています。あの“ウオー”と吠えているライオンのように。相手が声や動作で示さなくても、このライオンのような呼吸をしているとき、怒っていると感じます。

つまり、感情によって呼吸が変わるのです。そして、これ逆もありです。呼吸を変えると感情も変わるのです。自律神経のうち、自らコントロールできるのは“呼吸”です。

怒っちゃいけないときはおもいきり走った後の犬になってみましょう。我が家にも柴犬がいます。

『ウチスキー大好き』と言った時の笑顔 “最高”です。



脇田 哲人講師

<主な担当科目>

- ◇酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者
- ◇有機溶剤作業主任者
- ◇特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者
- ◇石綿作業主任者
- ◇鉛作業主任者
- ◇安全管理者選任時研修

私は以前、ブラザー工業株式会社に勤務していました。生産技術部門で、産業ロボットを活用してプリンターやタイプライターの自動組立、製品に使われるプレス部品等の多品種少量生産の技術開発を担当し、その後、人事部に異動し、新卒・中途採用、社員教育、人事評価、安全衛生（リスクアセスメント等）の仕事をしてきました。

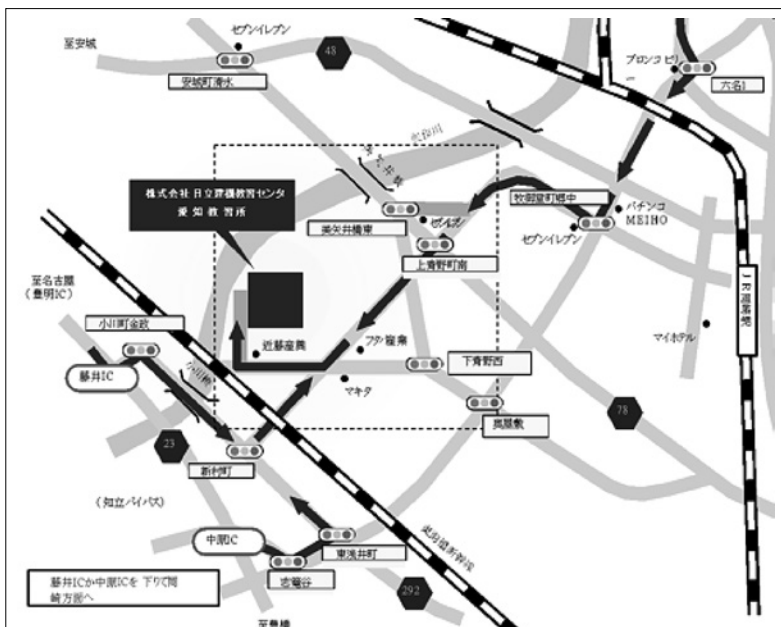
現在、縁あって愛知労働基準協会で仕事をさせていただいています。前職の技術開発、安全衛生の「実務経験」と社員教育に携わって学んだ「教え方の知識・ノウハウ」をいかし、技能講習や特別教育において以下の3点を心掛けていくつもりです。

- ① 『基本を大事に』：パレートの法則ではありませんが、2割の基本知識とその因果関係に重点を置き、全体像が理解できるように努める。
- ② 『目的の明確化』：何のために実施するのかを伝える。
- ③ 『わかりやすく』：新しい知識を伝える際には、すでに受講者をご存知の知識に関連させる。例えば話や写真等も活用するなど。

蛇足ですが、「脇田」と書きますので、日常は「ワキタ」と呼ばれていますが、戸籍上の読み方は「ワキダ」です。講習でお会いしたときは、よろしくお願いいたします。

## 2019年度講習会の新規実技会場

高所作業車特別教育を新たに開設するにあたり次の開場を使用しますのでご紹介します。



### (株)日立建機教習センタ 愛知教習所

岡崎市合歓木町字屋下1-1  
TEL (0564)57-7123

#### <自動車をご利用の方 駐車場完備>

岡崎ICから約12km 約50分

#### <公共交通機関をご利用の方>

JR 岡崎駅西口（名鉄バス「西尾行」）

→下青野バス停まで約10分

名鉄東岡崎駅（名鉄バス「西尾行」）

→下青野バス停まで約25分

下青野バス停から徒歩約20分

## 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉の確保、労働者代表の選出で気をつける点とは

### 1 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉の確保

今回の労働基準法改正では、第36条第9項、10項において、行政官庁が指針（本誌11月号に掲載）に対して必要な助言や指導を行うに当たり、「労働者の健康が確保されるように特に配慮しなければならない」と明文化されました。

そこで、36協定の締結に当たって留意すべき事項として、指針第3条では、36協定の範囲内であっても、労働者に対する安全配慮義務を負うこと、また、労働時間が長くなるほど、過労死との関連性が強まることに留意する必要があるとしています。なお、過労死との関連性について、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」（平成13年12月12日付け労働基準局長通達）において、

- ✓ 1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まると評価できるとされていること
- ✓ さらに一週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2～6か月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていること

に留意しなければならなくなりました。

それを踏まえ、指針第8条では、「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉の確保をする」ための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければならないとされています。

- (1) 医師による面接指導、(2) 深夜業(22時～5時)の回数制限、(3) 終業から始業までの休憩時間の確保(勤務間インターバル)、(4) 代償休日・特別な休暇の付与、(5) 健康診断、(6) 連続休暇の取得、(7) 心とからだの相談窓口の設置、(8) 配置転換、(9) 産業医等による助言・指導や保健指導、(10) その他

上記に伴い、36協定の書式が下記のように変更になっています。

#### 【特別条項】の健康及び福祉の確保に係る注意ポイント

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。	限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ (具体的内容) <b>対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催</b>
	限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	(該当する番号) <b>(1)、(3)、(10)</b>
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。		(チェックボックスに要チェック) <input checked="" type="checkbox"/>
限度時間を超えた労働者に対し、上記(1)～(10)の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定めてください。	この健康及び福祉の確保措置の実施状況に関する記録については、36協定の有効期間中及び有効期間の満了後3年間保存しなければならないと労働基準法施行規則第17条第2項に定められましたので注意が必要です。	時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。 <b>チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届けとはなりません。(ただし、猶予措置が適用される場合があります。)</b>

### 2 労働者代表選出で気をつけること

36協定の締結を行う労働者の代表は、労働者（パートやアルバイト等も含む。）の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が行う必要があります。

過半数代表者の選任にあたっては、以下の点に留意する必要があります。

- ✓ 管理監督者でないこと
- ✓ 36協定締結をする者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
- ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと（※）  
 （※会社による指名や、社員親睦会の代表が自動的に選出されること等は不適切な選出となります。）

さらに、使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮（※）を行わなければならない。（※事務機器（イントラネットや社内メールを含む。）や事務スペースの提供等）

#### セントラル社会保険労務士法人 代表社員 水野 昌徳

労働法全般を得意とし、中小企業から上場企業まで、あらゆる規模・業種の労務管理を手掛けている。2015年に人事制度、教育研修やメンタルヘルス対策を中心とするダイジーリンク株式会社を設立。また、2014年より大同大学 総合情報学科 経営情報専攻の労働法非常勤講師を担当。

【所在地】名古屋市中区丸の内3丁目17番6号ナカトウ丸の内ビル5階

【連絡先】E-mail: a.mizuno@central-srh.net TEL:052-950-2347



# 技能講習等講習会予定表

フォークリフト運転 (31Hコース)		学 科		実 技					
		日	会 場	日	会 場	日	会 場	日	会 場
	3月	1	ポーラ名古屋ビル	4.5.6	NSB東海	3.10.17	水谷運輸	10.17.24	トヨタL&F北名古屋
8		NSB東海	11.12.13	NSB東海	14.15.18	NSB東海			
4月	1	ポーラ名古屋ビル	2.3.4	NSB東海	7.14.21	水谷運輸			
	9	ポーラ名古屋ビル	10.11.12	NSB東海	15.16.17	NSB東海			
	17	ポーラ名古屋ビル	18.19.22	NSB東海	23.24.25	NSB東海			
5月	7	ポーラ名古屋ビル	8.9.10	NSB東海	12.19.26	トヨタL&F北名古屋	12.19.26	水谷運輸	
	15	ポーラ名古屋ビル	16.17.20	NSB東海	21.22.23	NSB東海			
	23	ポーラ名古屋ビル	24.27.28	NSB東海	29.30.31	NSB東海			
	31	ポーラ名古屋ビル	6/29.16	トヨタL&F小牧	6/29.16	水谷運輸	6/3.4.5	NSB東海	
	10	産業人材支援センター	12.19.26	東レ(株)岡崎工場					

講習会	会 場	3月	4月	5月	
ガス溶接 【学科1日実技1日】	(学)ポーラ名古屋ビル		10	8	
	(学)伏見第一ビル	6			
	(実)トヨタ教育センター	9	13	11	
酸素欠乏 硫化水素 危険作業主任者 【学科2日実技1日】	ポーラ名古屋ビル	(学) 5.6	(学) 9.10	(学) 14.15	
		(実) 7or8	(実) 11or12	(実) 16or17	
		(学) 12.13	(学) 16.17	(学) 21.22	
		(実) 14or15	(実) 18or19	(実) 23or24	
		(学) 19.20	(学) 23.24	(学) 28.29	
		(実) 21or22	(実) 25or26	(実) 30or31	
	豊川管内			(学) 27.29	
	豊田管内		(学) 22.23	(実) 30or31	
	有機溶剤 作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	11.12	2.3	18.19
			25.26	11.12	29.30
伏見第一ビル			18.19		
		4.5		9.10	
豊橋管内			24.25		
豊田管内		7.8	4.5		
特定化学物質 及び 四アルキル鉛等 作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	2.3	8.9	16.17	
		5.6	23.24	21.22	
	伏見第一ビル	14.15		27.28	
		25.26			
豊川市文化会館			22.24		
プレス機械作業 主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		25.26	27.28	
	伏見第一ビル	11.12			
乾燥設備作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	13.14	1.2	13.14	

講習会	会 場	3月	4月	5月	
技能講習	はい作業主任者【学科2日】	伏見第一ビル	7.8	15.16	
	石綿作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	25.26	3.4	
	鉛作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		20.21	
	シヨベルローダー等運転 【学科1日実技2日】 【学科1日実技3日】	伏見第一ビル	5	8	7
		ポリテクセンター	6.7.8or 11.12.13	9.10.11or 12.15.16	8.9.10or 13.14.15
高所作業車 【学科1日実技1日】	伏見第一ビル	25			
	ポリテクセンター	26or27			
特別教育	アーク溶接 【学科1.5日実技1.5日】	(学)(実)ポーラ名古屋ビル		9.10	
		(実)豊田自動織機		11	
		(学)(実)ポーラ名古屋ビル	2.3	4.5	
		(実)ポリテクセンター中部	9	6	
	自由研削といし取替・試運転 【学科1日実技0.5日】	(学)(実)ポーラ名古屋ビル	18	22	20
	機器研削といし取替 試運転 【学科1日実技0.5日】	(学)(実)トヨタ教育センター		18.19	
	産業用ロボット(検査・教示) 【学科2日実技1日】 【学科2日実技1日】	伏見第一ビル		25.26	
		(実)三菱電機			8or9or10
	石綿作業従事者	ポーラ名古屋ビル	4		
	粉じん【学科1日】	ポーラ名古屋ビル			29
低圧電機 【学科1日実技1日】	(学)(実)ポーラ名古屋ビル	11.12	15.16	13.14	
		25.26		27.28	
フルハーネス(6H)	ポーラ名古屋ビル	1	5・17	10	
ダイオキシソ	ポーラ名古屋ビル			24	
能力向上等	安全衛生推進者	伏見第一ビル		13.14	
	安全管理者選任時	ポーラ名古屋ビル	19.20		
	局所排気装置等自主検査者 【学科2日実技1日】	(学)(実)ポーラ名古屋ビル	(学) 4.5		(学) 7.8
		(実) 6or7			(実) 9or10
勉強会	衛生管理者(一種) 【学科4日】	伏見第一ビル	18.19.20.21	21.22.23.24	
	潜水士【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	22.23		

日付の□の表示は、土・日・祝日です。

	セミナー等	3月	4月	5月
研 修	第5回労務管理セミナー(伏見第一ビル)	1		
	第3回安全管理専門担当者研修	20		
	化学物質管理の初歩研修(初級編)			20

上記で会場の記載のないものはポーラ名古屋ビルで実施します。

## 表紙写真コメント

株式会社富士プレス 代表取締役社長 高羽 直樹

表紙で花瓶の紹介を致しますのは、今号で最後となります。一年間、ありがとうございました。

さて、漆黒の空間に浮かぶ花瓶の画像は、どうやって撮影していると思われますか。種明かしをすると、実はカメラではなくスキャナを使っています。原稿読取面に花瓶を置いてボタンを押すだけで、背景が黒飛びした神秘的な画像が簡単に得られるのです。但し、それが出来るのは、私の家に有るような撮像素子がCCDの古いスキャナに限られます。最近の機種は、撮像素子の特性上、原稿面でしかピントが合わないため、立体物は撮れません。