



川崎南支部だより

第528・529合併号 (令和2年11月発行)

発行者
(公社)神奈川労務安全衛生協会
川崎南支部
川崎区榎町5-13小林ビル101
電話 044-221-9082
FAX 044-221-9083
E-Mail kawaminami@roaneikyo.or.jp
編集 広報委員会

安全衛生意識を高めるってどういうこと?

日本冶金工業株式会社 川崎製造所

常務執行役員所長 山田 恒



『意識』を辞書で引きますと「認識し思考する心の動き」と出てきます。意識が弱いようでは考えて行動することは出来ないと言うことでしょう。安全衛生に関する意識が低いという事は、安全衛生についての関心が薄いという事にもなります。この安全衛生についての関心が薄いと安全装置が壊れていても平気で見逃しますし、職場が乱雑になっていても、誰も一向に直そうともしません。加えて新型コロナウイルス感染防止対応にも無関心で消極的になってしまいます。このような事にならないように、我々管理者は皆さんに自発的且つ積極的な、安全衛生活動を行ってもらい、安全衛生意識の活性化を狙い、災害ゼロを目指します。この安全衛生意識の活性化は以下の点で重要な意味を持ちます。

- ①危険要因を早期且つ具体的に特定できることにより、危険への対応が容易となる。=RA
- ②安全意識活性化により危険対応力を強化でき、未知の危険への対応も可能となる=KY、再KY
- ③安全意識活性化のための施策を通じて皆さんの問題意識も向上し、業務全般を活性化できる=JK・QC

そうです、上記からも分かるように、安全衛生意識を活性化する事で、様々な意味での実を取る活動を、日々皆さんは実行しているのではないのでしょうか？

なのに、何故、意識の低い災害が発生するのでしょうか？もっと意識を高める活動は無いのでしょうか？明快な答えは無いのでしょうか。それが安全衛生に王道はなし。といわれる所以です。

そんな中、日頃私がパトロール等で繰返し言わせて頂いている事が、やると決めた施策の徹底です。少なくともKY、再KYの実行とRAは前述からも分かるように無駄な活動ではありません。即ち有効である以上、より大きな成果(意識の活性化を含む)を得る為にも、愚直に徹底して取り組んでみてはいかがでしょうか。それが即ち安全衛生意識の活性化にも繋がるはずで。加えて、指差呼称をすると、しないのでは、エラーを1/6に減らしてくれます。且つ危険に対する感性と当事者意識を育成すると共に、精神的余裕を確保する上でも極めて効果的です。

日々の活動と、指差呼称の徹底で、安全衛生意識を高め、皆様の職場での完全無災害を達成しましょう。

最後に「ゴミひとつ拾う心に事故はなし」と言う標語も加えます。

今年の出来事について

川崎南労働基準監督署長

鹿島 俊樹



今年の出来事というと、やはり新型コロナウイルス感染症に関することとなりますので、皆さまの参考にしていただけるような特別なことではありませんが、当署の新型コロナウイルス感染症への対応について、率直に書かせていただきます。

新型コロナウイルス感染症が拡大していくなかで、労働基準監督署では、企業の業績悪化の影響で賃金不払や解雇等が発生してしまった場合の対応、在宅勤務や労働者の自宅待機などについての相談の対応、仕事の原因で新型コロナウイルス感染症に感染してしまった可能性がある場合の労災請求の審査などの業務を早急に行う必要がありました。また、厚生労働省、労働局の一員として、特に迅速な対応が求められた雇用調整助成金に関する業務の応援もしなければなりませんでした。

しかし、私が一番重要だと考えていたのは、職員の感染防止でした。なぜなら、いったん職員間で感染が発生すると、感染した職員だけではなく濃厚接触者として認定された職員も一定期間出勤できなくなり、最悪の場合、当署の業務が停止してしまうおそれがあったからです。

とはいつても、感染防止のために何か特別なことができるわけではありませんから、職員の体調管理、手洗いや手指消毒、業務中のマスク着用、来庁者対応を行うカウンターなどにビニールシートを張るといったことを確実に実施することとしました。なかでも、特に気を付けたのは職員の体調管理で、職員には毎朝必ず体温を測ってもらい、発熱などの症状がある人は当日どんな大事な仕事の予定があっても出勤しないことを徹底しました。新型コロナウイルス感染症は無症状でもほかの人に感染することがあるためこの方法が完全に有効というわけではありませんが、感染の疑いがある人を極力出勤させないことが現在行うことができる最善の対策であると考えたからです。

この原稿を書いている11月初めの状況では、公表されている新型コロナウイルスの感染者数は再び増加の兆候を見せ始めています。新型コロナウイルス感染症との戦いはこれからも否応なしに続くと思われませんが、当署でも、皆さまと情報の共有を図りながら、最優先の業務として、新型コロナウイルス感染症に関連して発生する労働関係の諸課題に取り組んでまいりますので、今後とも御協力をお願いいたします。

2020年（令和2年）6月1日から、 職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務※となりました！

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されます（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
 - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
 - ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、
- ①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- 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・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 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

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- 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（注1）
- 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（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

（注1）事実確認ができた場合（注2）事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
（注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索



- ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。

職場におけるハラスメント防止のために

検索



お問い合わせ先



都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



令和2年5月作成
リーフレットNo.9

望ましい取組

望ましい取組についても、責務の趣旨も踏まえ、積極的な対応をお願いします！

※【★】の事項については、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても同様に望ましい取組とされています。

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
- 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】 ～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと
- 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること

- ・ 特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
- ・ 企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組

（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例）

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 被害者への配慮のための取組
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- 被害防止のための取組
（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・ 育児休業等に関するハラスメントの防止対策も強化されました※！

※中小事業主も対象となります。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。

（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。）

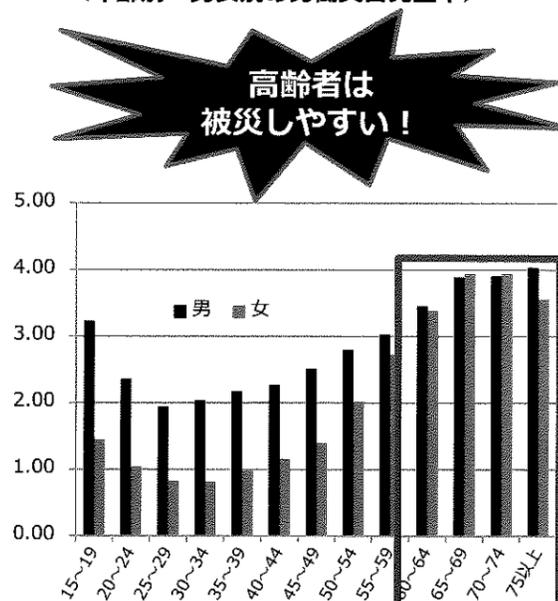
- ① 事業主及び労働者の責務を法律上明記
- ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応
※セクシュアルハラスメントのみ

～働く高齢者の特性に配慮した エイジフレンドリーな職場づくり を進めましょう～

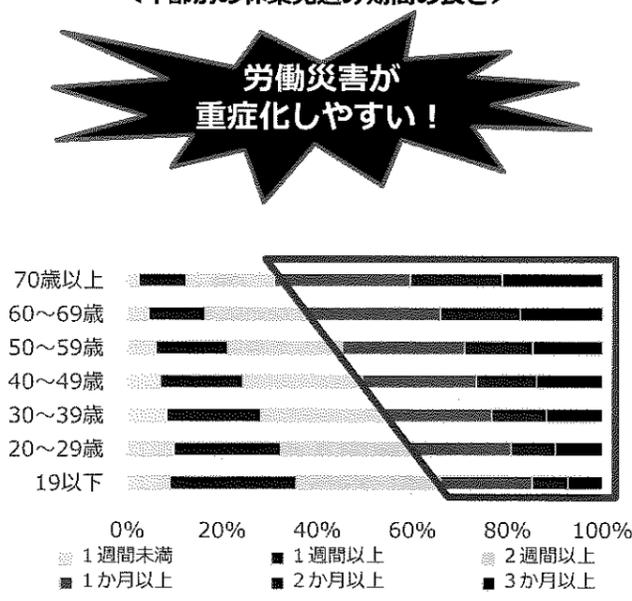
皆さんの職場は、高齢者が安心して働ける環境になっていますか？

- 働く高齢者が増加（60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍）
- 労働災害のうち60歳以上の労働者が占める割合は1/4以上(2019年は27%)
- 労働災害発生率は、若年層に比べ高年齢層で高い

<年齢別・男女別の労働災害発生率>



<年齢別の休業見込み期間の長さ>



※労働者1000人当たりの死傷災害（休業4日以上）の発生件数
出典：労働力調査、労働者死傷病報告（2019年）

出典：労働者死傷病報告（2019年）



労働災害が続けば人手不足を招くおそれも...



安心して安全に働くことのできる職場づくりを！

エイジフレンドリーガイドライン（高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）を策定しました。（次ページ以降参照）

エイジフレンドリーガイドラインの主な内容

事業者求められる事項

高齢者の就労状況や業務の内容等の実情に応じ、実施可能な対策に取り組みましょう。

1 はじめに

- 企業の経営トップが取り組む方針を表明し、担当者や組織を指定します
- 高齢労働者の身体機能の低下等による労働災害発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から洗い出し、対策の優先順位を検討します
- 職場改善ツール「エイジアクション100」のチェックリストの活用も有効です→



2 職場環境の改善

- (1) 身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主としてハード面の対策）
- 高齢者でも安全に働き続けることができるよう、施設、設備、装置等の改善を行います

↓対策の例↓

通路を含め作業場所の照度を確保する

警報音等は聞き取りやすい中低音域の音、パトライト等は有効視野を考慮

階段には手すりを設け、可能な限り通路の段差を解消する

涼しい休憩場所を整備し、通気性の良い服装を準備する

不自然な作業姿勢をなくすよう作業台の高さや作業対象物の配置を改善する

リフト、スライディングシート等を導入し、抱え上げ作業を抑制

例えば戸口に段差がある時
解消できない危険箇所に標識等で注意喚起

防滑靴を利用させる

- 床や通路の滑りやすい箇所に防滑素材（床材や階段用シート）を採用する
- 熱中症の初期症状を把握できるウェアラブルデバイス等のIoT機器を利用する
- パワーアシストスーツ等を導入する 等

- (2) 高齢労働者の特性を考慮した作業管理（主としてソフト面の対策）
- 高齢労働者の特性を考慮し作業内容等を見直します。例えば、勤務形態や勤務時間を工夫して高齢者が就労しやすくすること（短時間勤務、隔日勤務等）や、ゆとりのある作業スピード、無理のない作業姿勢等への配慮などがあります

3 高齢労働者の健康や体力の状況の把握

(1) 健康状況の把握

- ・健康診断を確実に実施します
- ・職場で行う法定の健診の対象にならない方については、例えば地域の健康診断等を受診しやすくするなど、働く高齢労働者が自らの健康状況を把握できるようにします

(2) 体力の状況の把握

- ・主に高齢労働者を対象とした**体力チェック**を継続的に行うよう努めます
- ・体力チェックの目的をわかりやすく丁寧に説明するとともに、事業場における方針を示し、運用の途中で適宜その方針を見直します

注意点

- ・安全作業に必要な体力の測定手法と評価基準は、安全衛生委員会等の審議を踏まえてルール化するようにします

体力チェックの一例

転倒等リスク評価セルフチェック票

1 身体機能計測結果

① 2ステップテスト (歩行能力・筋力)
あなたの結果は cm / cm (身長) =

| 評価 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|-------|-------|-------|------|-------|
| 結果 | ~1.24 | 1.25 | 1.39 | 1.47 | 1.66~ |
| 身長 | ~1.38 | ~1.46 | ~1.65 | | |

② 座位ステップテスト (敏捷性)
あなたの結果は 回 / 20秒

| 評価 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|-----|-----|-----|----|-----|
| (回) | ~24 | 25 | 29 | 44 | 48~ |
| | ~28 | ~43 | ~47 | | |

③ ファンクショナルリーチ (動的バランス)
あなたの結果は cm

| 評価 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------|-----|-----|-----|----|-----|
| (cm) | ~19 | 20 | 30 | 36 | 40~ |
| | ~29 | ~35 | ~39 | | |

④ 閉眼片足立ち (静的バランス)
あなたの結果は 秒

| 評価 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|-----|-----|------|------|-------|
| (秒) | ~7 | 7.1 | 17.1 | 55.1 | 90.1~ |
| | ~17 | ~35 | ~50 | | |

⑤ 閉眼片足立ち (静的バランス)
あなたの結果は 秒

| 評価 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|-----|------|------|------|--------|
| (秒) | ~15 | 15.1 | 30.1 | 84.1 | 120.1~ |
| | ~30 | ~84 | ~120 | | |

詳しくはこちら →

身体機能計測の評価数字を裏のレーダーチャートに黒字で記入

(3) 健康や体力の状況に関する情報については、不利益な取扱いを防ぐ必要があります

4 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

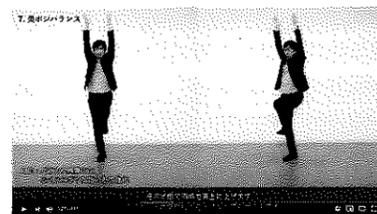
(1) 個々の高齢労働者の基礎疾患の罹患状況等の健康や体力の状況を踏まえた措置を講じます

(2) 高齢労働者の状況に応じた業務の提供
健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するため、個々の労働者の状況に合わせ、適合する業務をマッチングさせます

(3) 心身両面にわたる健康保持増進措置
例えばフレイルやロコモティブシンドロームの予防を意識した**健康づくり活動**を行います

取組の例

転倒・腰痛予防！「いきいき健康体操」
<https://youtu.be/9jCl6oXS8IY>
(令和元年度厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業「エビデンスに基づいた転倒予防体操の開発およびその検証」の一環として製作)



全国の体操動画やリーフレットの紹介(厚労省HP) →

5 安全衛生教育

- ・高齢者対象の教育では、作業内容とリスクについて理解させるため、時間をかけ、写真や図、映像等の文字以外の情報も活用します
- ・再雇用や再就職等により経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います

このガイドラインは、雇用される高齢者を対象としたものですが、請負契約により高齢者を就業させることのある事業者においても、このガイドラインを参考として取組を行ってください。



パート、アルバイトの方、学生さんもすべてのひとに適用されます。自分の最低賃金、ちゃんと調べようね。

守ってね！最低賃金。

神奈川県 最低賃金

1,012円

令和2年 10月1日から [時間額]



WEBで確認!

雇う上でも、働く上でも、最低限のルール。使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。

最低賃金に関する特設サイト <http://www.saitetchingin.info/>



最低賃金に関するお問い合わせは 神奈川県労働局または最寄りの労働基準監督署へ

神奈川県労働局ホームページアドレス <https://site.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/>

川崎南支部主催講習会のご案内

| No. | 開催日 | 曜日 | 開催時間 | 内容 | 開催場所 | 募集人員 |
|-----|---|-----|-------|--------------|----------|------|
| 1 | 令和2年12月16日 | 水 | 9:30 | 衛生推進者養成講習会 | 川崎市立労働会館 | 45名 |
| | 常時使用する労働者（パート・アルバイト含む）が10人以上50人未満の事業所（金融関係・学校・保育園・幼稚園・学習塾など）は、衛生推進者等を選任しなければなりません。 http://copilog.jp/bds_594153/views/detail/20/#page/14 | | | | | |
| 2 | 令和2年12月16～17日 | 水・木 | 9:30 | 安全衛生推進者養成講習会 | 川崎市立労働会館 | 45名 |
| | 常時使用する労働者（パート・アルバイト含む）が10人以上50人未満の事業所は、安全衛生推進者等を選任しなければなりません。 http://copilog.jp/bds_594153/views/detail/20/#page/14 | | | | | |
| 3 | 令和3年1月13～14日 | 水・木 | 10:00 | 安全管理者選任時研修 | カルッツかわさき | 80名 |
| | 資格要件 1. 平成18年10月1日から、安全管理者は、厚生労働大臣が定める研修（9時間）を受けた者の中から選任しなければならない。 2. 上記研修を受ければ実務経験年数の要件は、これにより短縮される。 | | | | | |

詳細は、川崎南支部 HP をご覧ください。

<http://www.roaneikyo.or.jp/shibu/kawaminami/index.html>

※新型コロナウイルス感染防止対策を講じております。奮ってご参加ください。

◎ 出張教育承ります ◎

各種講習会（フルハーネス特別教育・職長教育・製造業における職長等に対する能力向上教育等）出張教育承りますので、お気軽に川崎南支部迄御相談ください。

令和2年度 下期 川崎南支部主要行事

| 月 | 日 | 行事名称 | 月 | 日 | 行事名称 |
|-----|--------|--------------------|----|--------|------------------------|
| 11月 | 4日 | 粉じん作業特別教育 | 1月 | 7～8日 | 特定化学物質・四アルキル鉛作業主任者技能講習 |
| | 6日 | 監督署届出手続講習会 | | 13～14日 | 安全管理者選任時研修 |
| | 17日 | 製造業における職長等の能力向上教育 | | 18日 | 安全祈願祭 |
| 12月 | 16～17日 | 衛生推進者・安全衛生推進者養成講習会 | 2月 | 5日 | リスクアセスメント講習会 |
| | 21～22日 | 職長教育 | | 17日 | 健康保持増進研修会 |
| | | | | 19日 | 製造業における職長等の能力向上教育 |
| | | | 3月 | 2～3日 | 職長教育 |

支部開催の講習会等は会場予約の関係で開催日時が変更になることもありますので、注意下さい。
 変更があった場合は支部だより、ホームページ等でご連絡します。