

職場の安全管理と従業員の健康管理体制のチェックポイント

労災防止対策や従業員の健康管理は従業員自身を守るためですが、同時に健康被害やうつによる離職を防止し、職場環境を改善して企業を良くすることにもつながります。

●労災リスク、把握できていますか？

企業には労働災害から従業員を守る“安全配慮義務”があります。このためには、職場の潜在的な危険性や有害性を見つけ出し、対策する“**リスクアセスメント**”が有効です。



厚生労働省の「労働安全衛生調査」によれば、2015年中にリスクアセスメントを実施した事業所は47.5%でした。

一方で実施していない事業所は、その理由を、危険な機械や有害物質がない(60.9%)、知識を持った人材がない(22.3%)、労災が発生していない(18.5%)としています。

実施したリスクアセスメントの事例

機械の危険性	59.6%
交通事故	55.8%
熱中症の危険性	49.2%
腰痛の恐れのある作業	39.2%
高所からの転落	37.1%
化学物質の危険性や有害性	27.5%

●安全衛生教育&予防対策

★安全衛生教育で従業員の理解を！

職場のリスクを従業員に理解させて労災防止につなげる“安全衛生教育”を実施した事業所は、全体の約8割。内容は、作業に使う機械の事故防止教育、化学物質の有害性に関する教育、腰痛予防対策、事故時の応急措置、交通事故防止教育など。

★腰痛の防止対策

医療・福祉、運輸業、鉱業、採石業などは腰痛になるリスクが高い業種で、離職理由になるケースもあり対策は重要です。



重量物取扱業務の自動化や介護機器の導入、腰部保護ベルトの使用、腰痛体操やストレッチの実施、取り扱い重量の制限などの予防策が実施されています。

★タバコの受動喫煙防止対策

タバコの煙対策も安全衛生管理の一環。建物全体が禁煙や敷地内禁煙、喫煙室を設けるなど、全体の9割が受動喫煙防止対策に取り組んでいます。積極的に取り組まなくてもビル全体で制限があるなどのケースも多いのでは？



★特殊健康診断の実施

鉛、有機溶剤、石綿、粉じんなどを取り扱う有害業務がある場合、業務ごとに定期的に特殊健康診断を実施することが必要です。



●過労死につながる長時間労働の防止！

現行36協定を結べば残業時間は青天井ですが、改正法案が提出され、2019年4月からスタートする見込みです。以後は法的強制力があり、違反企業には罰則も科されるため、残業時間0-0の法人は、勤務体制の見直しを始めておきたいところです。



★原則、月45時間（年360時間）

ただし、繁忙期は1ヵ月の上限を100時間未満の過労死ラインである月100時間残業を容認するのはおかしいと批判の声もある一方、現状に比べれば一歩前進という見方もあるようです。

★人手不足の運送業と建設業は5年間猶予

5年後、運送業は月80時間（年960時間）、建設業は月60時間（年720時間）までとする。

脳・心臓疾患に関連が高いとされる残業時間の目安

★発症前1ヵ月45時間超の残業

（発症前1～6ヵ月間平均で月45時間超の残業）

★発症前1ヵ月間に100時間超の残業

★発症前2～6ヵ月平均で月80時間超の残業

他に発症前1週間以内の継続した長時間労働 等

●メンタルヘルス対策も忘れずに！



★2人に1人が“強い”ストレスを感じている

仕事で強いストレスを感じている従業員の割合は55.7%。具体的には、仕事の質・量(57.5%)、対人関係/セハラ、パワハラ含む(36.4%)、仕事の失敗、責任の発生等(33.2%)、役割・地位の変化等(23.9%)。

★メンタル不調が多い業種は？

うつなどのメンタル不調でひと月以上の休職、退職が多い業種は、“情報通信業”、“宿泊業、飲食サービス業”、“医療、福祉”の順。

★ストレスチェックで現状把握と早期の防止

2015年12月から、ストレスチェックの実施が企業に義務付けられています。ストレスチェックでは、●従業員本人が自分のストレス状態を把握でき、自ら面接を受ける等で早期対応ができる、●職場の問題把握と改善のきっかけ、●うつによる離職防止 などが期待できます。

現在従業員50人未満企業は努力義務ですが、一人でも不調者が出れば、本人への対応や人手不足など職場の混乱は避けられませんので、試験的に実施してみる余地もあるかもしれません。

チェック実施、報告書作成、データ保管などがパッケージになった外注サービスがいろいろ登場しているようで、気になる費用は1人当たり数百円から。