

令和4年
4月1日より

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～ の要素全てを満たす行為をいいます。

**優越的な関係を背景とした言動
業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
労働者の就業環境が害されるもの**

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は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	殴打、足蹴りを行う。 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	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 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	相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること 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
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	事実関係を迅速かつ正確に確認すること 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 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 再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	相談者・行為者等のプライバシー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 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること 労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、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は、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制**を整備すること
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと
(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
 - ・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)
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮のための取り組み
(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り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

愛知労働局雇用環境・均等部 指導課 電話番号 052-857-0312

社内の体制整備に活用できる情報・資料

事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

ポータルサイト「あかるい職場応援団」

職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

職場におけるハラスメント防止のために [検索](#)



あかるい職場応援団 HP [検索](#)



無料

4年4月から 中小企業もパワハラ防止対策が義務化

何をしないといけないか、やらないとどうなるかをインターネットでご覧ください

パワハラ防止対策を分かりやすく学ぶセミナー

何をしないといけないの？

1. 方針の明確化と社員への周知・啓発



4. 相談窓口担当者と企業が迅速・適正に対応



2. 行為者への方針・対応を就業規則に規定し社員に周知・啓発



5. 相談者・行為者のプライバシー保護と社員への周知



出勤停止14日間

3. 相談窓口を決め社員に周知



6. 相談者の不利益扱い禁止を定め社員への周知・啓発



！ やらないとどうなるの？ どえりゃあ事になります

1. 労働者からの訴え



最近是在職中の労働者も、賠償請求等を企業に行います

2. 行政指導・企業名公表



行政は指導勧告等ができ、悪質時は企業名を公表します

3. 都道府県労働局紛争調整委員会あつせん



委員会より通知がありパワハラ等の紛争を1回2時間で解決します

4. 地方裁判所労働審判



民事問題を2時間3回で解決。和解金・代理人費用も高額に

5. 合同労組団体交渉



労働のプロ。社外労組(ユニオン)との対峙を余儀なくされます

6. 裁判



賠償額・費用・時間はとんでもないものに。裁判名は被告企業名

2. 内 容

パワハラ問題等の講演・企業指導で今最も人気の公認心理師と、企業側の立場で様々な労働問題を解決する凄腕弁護士が講師で、事例を交えてパワハラ問題の対応を解説します。また、単独での対応が難しい企業様のために、労働基準協会が実施するパワハラ防止活動もご紹介します。

(1)労働劇で学ぶ

「パワハラって何？会社は何をすれば良いの？」

講師 フローリッシュ社労士事務所 所長 公認心理師

特定社会保険労務士・シニア産業カウンセラー 新美智美氏

【講師紹介】

多くの企業からハラスメント等の相談を受け、行政や労働基準協会のハラスメント防止研修、社員研修等の講師を担当。また、労働基準協会のパワハラ等相談代行機関「勤労者労働総合相談センター」のセンター長も務める。労働基準協会が実施する労働劇「まさかパワハラ加害者になるなんて」の脚本・劇中の解説を務め、企業の担当者から好評を得ている。



年間100講演。パワハラ問題で今最も人気の講師です。

労働劇 「パワハラを大事件にしないために」 の内容



営業の笠寺課長。成果の上がない熱田さんを怒鳴ります



総務の相談窓口は全く頼りにならない



熱田さんは合同労組(ユニオン)に相談をしその組合員となった



そして会社とユニオンとの激しい団体交渉。会社を揺るがす事態に

(2) “そんな対策できない”と思われた企業様に

「パワハラ防止のための労働基準協会の活動」

講師 一般社団法人 名北労働基準協会 ホワイト企業推進本部長 石田和彦

【ご説明内容】

一つの企業で相談対応等の知識、技能が必要なパワハラ防止対策を行うには限界があります。労働基準協会では、パワハラ等に関する企業の相談、社内研修、相談業務代行、事案解決等の活動を広範囲に行っております。ぜひともご活用ください。



労働劇ではパワハラ上司を演じます。

(3)特別講演

「パワハラ事件がこじれると どうなるの？」

講師 宮澤俊夫法律事務所 所長 弁護士 宮澤俊夫氏

【講師紹介】

金沢大学法学部を卒業し司法試験合格。東京地方検察庁検事に任官し、昭和63年に名古屋法務局訟務部付検事を最後に退官。企業法務を多く手掛ける凄腕弁護士。愛知労働局労災法務専門員・公共調達監視委員会委員長、愛知県仕事と生活の調和推進事業検証委員会委員長、愛知県雇用労働相談センター代表弁護士、愛知県弁護士会民事弁護委員等要職を歴任。愛知県下各労働基準協会が開催する数多くのセミナー・講座の講師を務め、企業側での目線とち密な解説には定評がある。



「何でもパワハラ」に異議を唱える企業側凄腕弁護士です。

3. お申し込み方法

- ・下記の申込書を名北労働基準協会へFAXでご提出ください。
- ・お申込み後一週間以内に、視聴用パスワードを記載した受講票と、視聴方法のご案内をお送りいたします。 ※視聴可能期間は令和4年6月末日までです。

【お問合せ先】 (一社)名北労働基準協会 TEL:052-961-3655 FAX:052-962-1670

令和3年 月 日 パワハラ防止対策を分かり易く学ぶセミナー インターネット受講申込書

事業場名			TEL	()	—
事業内容			FAX	()	—
所在地	〒		労働者数	人	
お申込者	No	氏名	所属部署・職名	No	氏名

会員番号※

No. 記入不要です。※会員番号 名北協会会員のみご記入ください。分からない場合は未記入でも結構です。
※個人情報 この申込書でご提供いただいた個人情報は、今回お申し込みいただいた講座の参加者資料として使用し、参加者の同意なく目的外の利用を行なうことはありません。

愛知県の最低賃金

愛知県最低賃金

令和3年10月1日から

パートやアルバイトなどを含め愛知県内で働くすべての労働者に適用されます。
なお、特定最低賃金がある場合は、特定最低賃金が適用されます。

時間額
(円)
955

特定最低賃金

令和3年12月16日から

時間額
(円)

製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業
(表面処理鋼材を除く。)

996

はん用機械器具、生産用機械器具、
業務用機械器具製造業
(建設用ショベルトラック製造業、計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理
化学機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造
業及び武器製造業を除く。)

968

輸送用機械器具製造業
(建設用ショベルトラック製造業を含む。船舶製造・修理業、船用機関製造業及び自転
車・同部分品製造業を除く。)

976



業務改善助成金

中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げを図るための制度です。

生産性向上のための設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）や人材育成に係る研修などを行い、事業場内最低賃金を20円以上引き上げた場合、設備投資などのかかった費用の一部を助成します。

「業務改善助成金コールセンター」
(受付時間 平日8:30~17:15)

03-6388-6155

- ◆ 業務改善助成金制度の利用の相談（無料）は、
愛知働き方改革推進支援センター 0120-006-802（令和3年度）
- ◆ 業務改善助成金の申請・支給の窓口は、
愛知労働局雇用環境・均等部 企画課(助成金担当)へ 電話052-857-0313



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

愛知労働局
Aichi Labour Bureau

労働基準監督署
ハローワーク



令和3年度 職場の年末安全衛生推進運動実施要綱

愛知労働局・管下労働基準監督署

1 趣 旨

愛知労働局管内の死亡又は休業4日以上労働災害（以下、「死傷災害」という。）は長期的には減少傾向にありますが、平成28年以降は増加傾向であり、令和2年は死傷災害7,461人（平成28年比17.3%増）、死亡災害50人（平成28年比16.3%増）となっています。

また、本年8月末日現在における死傷災害は4,496人（令和2年同期比12.7%増）、死亡災害17人（令和2年同期比32.0%減）となっており、死亡災害は減少しているものの、死傷災害の増加に歯止めが掛からない状況となっています。

労働災害を防止するためには、現場や作業の実態と関わる危なさを把握し、事業者が「基本」を決め、労働者が定められた基本動作を守る、日々の「管理」が必要です。

愛知労働局、管下労働基準監督署は、年末の慌ただしい時期を迎えるにあたり、働く仲間が誰一人ケガをすることなく明るい新年を迎えられるよう、本来の「管理」に今一度立ち戻ることを提唱し、「令和3年度 職場の年末安全衛生推進運動」を実施します。

2 スローガン：「無災害 みんなで迎える 明るい新年」

3 実施期間：令和3年12月1日～令和3年12月31日

4 主 唱 者：愛知労働局、管下労働基準監督署

5 協 賛 者：中央労働災害防止協会中部安全衛生サービスセンター、建設業労働災害防止協会愛知県支部、陸上貨物運送事業労働災害防止協会愛知県支部、港湾貨物運送事業労働災害防止協会東海総支部、林業・木材製造業労働災害防止協会愛知県支部、(独)労働者健康安全機構愛知産業保健総合支援センター、(公助)安全衛生技術試験協会中部安全衛生技術センター、(公社)愛知労働基準協会、各地区労働基準協会、(公社)建設荷役車両安全技術協会愛知県支部、(一助)東海北陸鉱山会、(一社)日本砕石協会愛知県支部、(一社)日本ボイラ協会愛知支部、(一社)日本クレーン協会東海支部、(一社)日本労働安全衛生コンサルタント会愛知支部

6 主唱者及び協賛者の実施事項

- (1) 局署及び労働災害防止団体の合同パトロール
- (2) 本運動の周知による管内事業場の安全衛生意識の啓発

7 事業場における実施事項

- (1) 事業者の実施事項
 - 現場や作業の実態と関わる危なさの把握
 - 守るべき「基本」を定め労働者への徹底を図る
- (2) 労働者の実施事項
 - 定められた基本動作の遵守

事業者の皆さま・守るべき「基本」を決めていますか？

- 整理整頓のための収納場所を決めていますか？
- 作業に応じた服装や保護具を決めていますか？
- 作業手順を決めていますか？
臨機応変な対応を求めるのは、「基本」を決めた上でのことです。
- 安全な通路を決めていますか？
- 階段に手すりを設置していますか？
- 機械装置の異常時に「止める・呼ぶ・待つ」と決めていても
 - ・どのボタンで止めるのか教育していますか？
 - ・誰をどのように呼ぶか決めていますか？
 - ・どのように待つか決めていますか？
- 機械の掃除、注油、修理、点検等の手順を決めていますか？
- あらかじめ作業計画を決め、関係者に周知していますか？

労働者の皆さま・基本動作は守られていますか？

- 整理整頓をしましょう。
- 決められた服装や保護具を身につけて作業しましょう。
- 決められた作業手順を守りましょう。
- 決められた通路を歩きましょう。
- 階段では手すりを持ちましょう。
- 機械装置に異常があれば、「止める・呼ぶ・待つ」を励行しましょう。
- 機械の掃除、注油、修理、点検等では、機械を停止しましょう。
- 作業計画を変更しなければならないときは、判断を仰ぎましょう。

本来の「管理」を考えましょう

- 守るべき「基本」を決めるためには、現場や作業の実態と、関わる危なさを把握することが必要です。危なさの度合いに応じて対応を決め「基本」を定めましょう。
- 「基本」を決め、守らせるのは事業者の役割、定められた基本動作を守るのは労働者の役割です。労働者に任せた安全衛生「活動」から、事業者の行う安全衛生「管理」へ。
愛知労働局、管下労働基準監督署は、本来の「管理」に立ち戻ることを提唱しています。



第3回 『危険源調査』相互確認会

日時 2021年7月8日(木) 9日(金)
 訪問者 西尾労働基準協会 会長、協会
 岡崎労働基準監督署西尾支署
 支署長、安全専門官

主旨 西尾管内から大きな災害を発生させない

目指す姿

『危険源』を調査/層別し警戒すべきものを特定
 危険源は危ないところを見つけるのではなく調べる
 関連する『作業』を把握する
 以上で許容できないリスクを見える化
 そしてそこを『マネジメント』する その内容は

- ①危険源/作業吸いあげのしくみをつくる
- ②人・機械にミス・エラーがあっても災害を防ぐ
ソフトとポカヨケの併用 実例) 18の鉄則
- ③QCDSME総合的な視点で定着させてゆく

この会は入り口の
 『危険源を調べてますか』がテーマ



伝承できて
 いるか?..
 で振り返り
 しましょう

危険源

- ・名称、数値、情報/特性が
調べられているか
- ・搬入から廃棄までの全工程を
想定しての調査か



旭鉄工様



タマリ工業様



三周全工業様



村井鉄工様



セイワ様



金山化成様



兼子合金様



タカラ化成工業様

相互確認会を終えて・・・
 今回を機に “ここを変えてみたい” と言って頂いたこと

事業所名 *敬称略	変えてみたい点
旭鉄工	危険源、そのメカニズムと作業の関りを入れた構成にして後輩が独学もできるイーラーニングで仕上げたい そして手順書とリンク
三周全工業	機械リストから危険源とそのメカニズムで “何故？” をまとめ上げ手順書とリンクさせる
金山化成	危険源と作業との関りから説明をスタートできるようにする 動力挟まれ部位から着手する
タマリ工業	レーザーの専門会社として何故リスクが高いかを 災害発生プロセスに沿って整理し社内外に展開する そうしなければいけない
セイワ	まず手順書に安全を入れることから始め 重点は何故そうしなければいけないかを整理し 皆が共有できるようにする
兼子合金	この物体/物質はこのメカニズムを持っているよ・・・を 記録に残して 見える化してしっかり後輩に伝えるツールを作る
村井鉄工	振り返ってみれば 教育ツールはやり方が中心になってしまった 何故をしっかりと教えられるようにする その為にも危険源と作業が大切
タカラ化成工業	作業内容から洗い出す “これが許容できない危険源” と皆に言えるよう漠然としていたものを見える化する

第4回 『危険源調査』相互確認会



日時 2021年12月9日(木)10日(金)
訪問者 西尾労働基準協会 会長、協会
岡崎労働基準監督署西尾支署
支署長、安全専門官

宜しくお願い致します

主旨 西尾管内から大きな災害を発生させない

山崎工業様

目指す姿

- 『危険源』を調査/層別し警戒すべきものを特定
危険源は危ないところを見つけるのではなく調べる
関連する『作業』を把握する
以上で許容できないリスクが見える化
そしてそこを『マネジメント』する その内容は
- ①危険源/作業吸いあげのしくみをつくる
 - ②人・機械にミス・エラーがあっても災害を防ぐ
ソフトとポカヨケの併用 実例)18の鉄則
 - ③QCDSME総合的な視点で定着させてゆく

丸藤精工様

朝日精密工業様

阪部工業様

ヤマキ様

穴戸化成様

この会は入り口の
『危険源を調べてますか』がテーマ



伝承できて
いるか?..
で振り返り
ましょう

危険源

- ・名称、数値、情報/特性が
調べられているか
- ・搬入から廃棄までの全工程を
想定しての調査か

コクネ製作様

渡辺製作所様

スギヤス様

第5回 『危険源調査』相互確認会



日時 2022年 7月7日(木) 8日(金)を計画
訪問者 西尾労働基準協会 会長、協会
岡崎労働基準監督署西尾支署
支署長、安全専門官

宜しくお願い致します

主旨 西尾管内から大きな災害を発生させない

三河螺子様

目指す姿

- 『危険源』を調査/層別し警戒すべきものを特定
危険源は危ないところを見つけるのではなく調べる
関連する『作業』を把握する
以上で許容できないリスクが見える化
そしてそこを『マネジメント』する その内容は
- ①危険源/作業吸いあげのしくみをつくる
 - ②人・機械にミス・エラーがあっても災害を防ぐ
ソフトとポカヨケの併用 実例) 18の鉄則
 - ③QCDSME総合的な視点で定着させてゆく

旭電気製鋼様

弥富製作所様

中村鉄工所様

寿金属工業様

柴田工業様

この会は入り口の
『危険源を調べてますか』がテーマ



伝承できて
いるか?..
で振り返り
ましょう

危険源

- ・名称、数値、情報/特性が
調べられているか
- ・搬入から廃棄までの全工程を
想定しての調査か

オティックス
幡豆様

ミツミパターン様

中日本鋳工様

<第三者行為災害について>

労災保険制度上、「第三者行為災害」と呼ばれるものがあります。「第三者行為災害」とは、労災保険給付の原因である災害が第三者の行為などによって生じたものを指します。

典型的な事案は、通勤途中に車両と接触し交通事故に遭うようなものがわかりやすいかも知れません。通勤災害以外にも業務中にも交通事故に遭うケースや重機の操作誤りで近くの作業者が負傷するなど第三者行為災害に該当する案件は日常的に発生する可能性があるものです。

「第三者行為災害」に該当する場合については、労災請求書以外にも「第三者行為災害届」と言われる様式を労働基準監督署に対して、別途提出をする必要があります。様式については、厚生労働省のホームページよりダウンロードして作成いただくことができます。届以外にも「念書(兼同意書)」や交通事故の場合については、「交通事故証明書」など必要資料を提出する必要がありますので、該当する案件がある場合については、早めに労働基準監督署にご相談いただき、ご準備いただけますと給付までの手続きがスムーズに進みます。

よく誤解される方がいらっしゃるのですが、自動車保険など第三者から損害賠償を受けられる手段がある場合については、労災保険を必ず使用しなければならない訳ではありません。特に被災者の方の過失割合が低い案件においては、自動車保険等を優先させる方が有利となるケースもありますので、ご注意ください。

また、労災請求を行えば、第三者の損害賠償責任が免ぜられると誤解される方がいらっしゃいますが、これも誤りです。労働基準監督署が労災給付を行いますと被災者等が第三者に対して持っている損害賠償権を取得し、この権利を第三者(交通事故の場合は保険会社など)に行使します。これを求償と呼んでいます。損害賠償責任については、過失相殺はあっても、全く関係なくなるわけではないので、この点にもご注意ください。第三者が得意先だから賠償を求めるのが難しいなどの理由で労災請求を選ばれるケースがありますが、第三者に対し、「第三者行為災害報告書」と言われる書面の提出を求め、最終的には過失割合に応じた求償が行われます。第三者に全面過失が認められれば、保険給付を行った全額を求償することになりますので直接賠償を求める方が手間にならないケースも存在します。

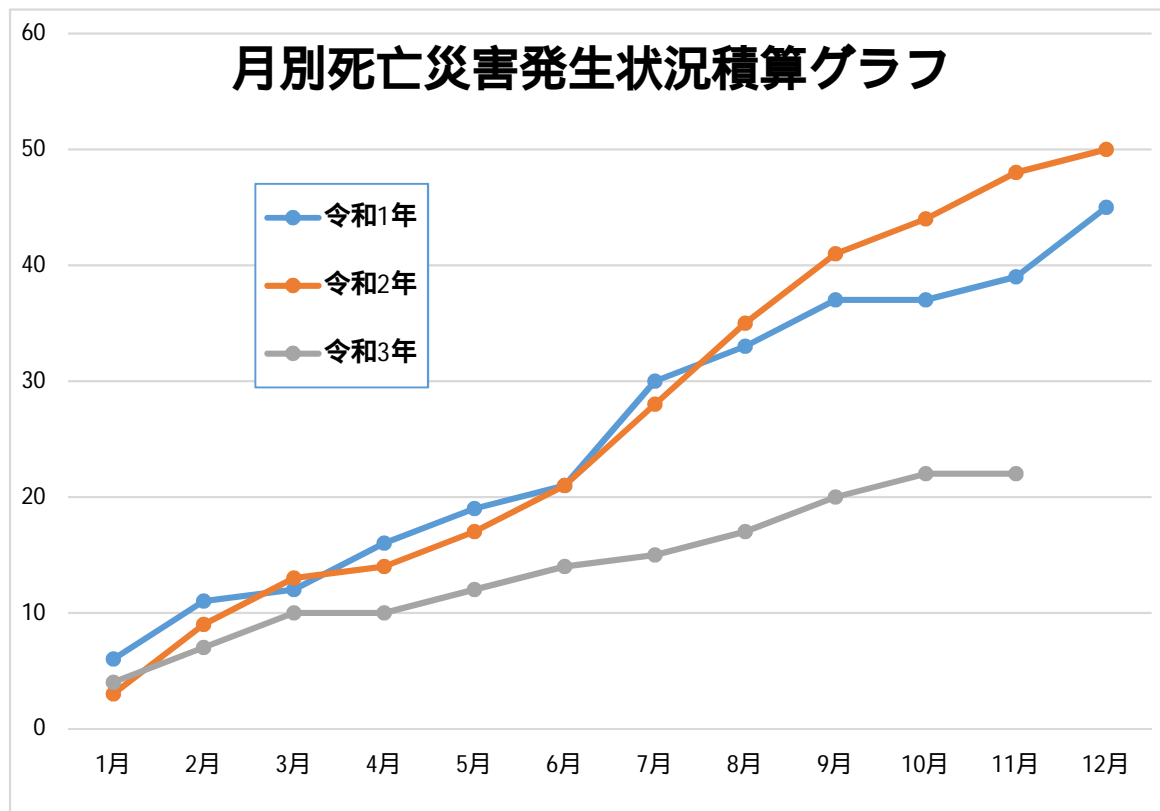
愛知労働局の現在の運用においては、被災者の方が停止している車両に追突するなど全面的な過失の場合、会社内の同僚労働者同士の災害、第三者に責任能力がなく損害賠償の責を負わない場合などについては「第三者行為災害届」を求めないケースもありますので、届が必要なケースか否か迷われる場合については、労働基準監督署までお問い合わせください。

発生日時	事故の型/起因物	災害発生状況・原因
R3.10.28. 2021 9:22	墜落・転落 足場	住宅の外壁塗装工事後に、足場解体のため屋根上でシート外し作業をしていた被災者が屋根端から墜落した。 傾斜のある屋根上で転倒し、そのまま転落したとみられる。
	事業場 規模 9名以下	業種 その他の建設業 40代 大工 経験 4年
R3.10.28. 2021 11:50	墜落・転落 はしご等	樹木剪定作業中に、梯子状にして木に括り付けた脚立の約4mの位置から墜落したとみられる。 ヘルメット、墜落制止用器具は着用していなかった。
	事業場 規模 9名以下	業種 教育・研究業 80代 庭師 経験 2年

愛知労働局管内死亡災害発生状況 (令和3年11月9日 現在の速報値)

()内は交通事故による死亡者数で内数である。

業 種	年 別	令和3年速報値	令和2年同時期(速報値)	令和2年確定値
製 造 業	製 造 業	10 (1)	8	11
	食 料 品 製 造 業	1		
	化 学 工 業	1	3	3
	鉄 鋼 ・ 非 鉄 金 属	2	1	1
	金 属 製 品	1 (1)	1	2
	一 般 ・ 電 気 ・ 輸 送 用	2	3	4
	そ の 他	3		1
建 設 業	建 設 業	4	9 (1)	13 (2)
	土 木 工 事 業		4 (1)	4 (1)
	建 築 工 事 業	3	3	5 (1)
	そ の 他	1	2	4
陸 上 貨 物 運 送 事 業	1 (1)	7 (1)	7 (1)	
商 業	商 業	2 (2)	3 (1)	3 (1)
	卸 売 業			
	小 売 業	2 (2)	2 (1)	2 (1)
	そ の 他		1	1
清 掃 ・ と 畜 業		3	3	
上 記 以 外 の 事 業	5 (1)	9 (1)	13 (2)	
合 計	22 (5)	39 (4)	50 (6)	

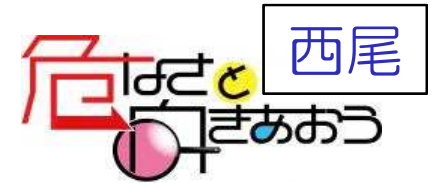


令和3年 西尾支署業種別労働災害発生状況

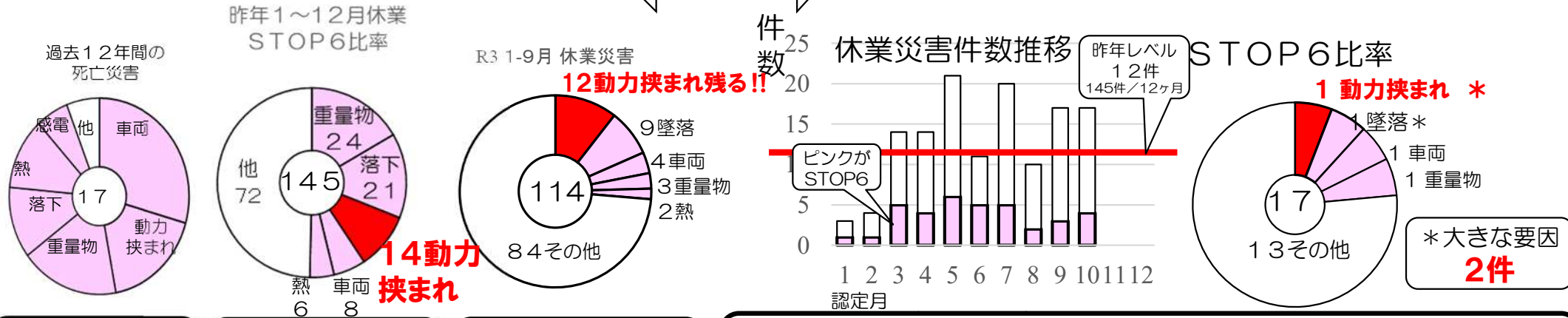
令和3年10月末現在

業 種		年 別		増 減			
		令和3年	令和2年	増減数	増減率		
		死傷	死亡	死傷	死亡		
製 造 業		51		43		+8	+18.6%
	食 料 品 製 造 業	4		4		0	0.0%
	織 維 工 業	2		2		0	0.0%
	鉄 鋼 業	15		4		+11	+275.0%
	金 属 製 品	3		6		-3	-50.0%
	一 般 機 械 器 具	6		5		+1	+20.0%
	輸 送 機 械 製 造	10		11		-1	-9.1%
	上 記 以 外 の 製 造 業	11		11		0	0.0%
建 設 業		13		12		+1	+8.3%
	土 木 工 事 業			4		-4	-100.0%
	建 築 工 事 業	11		7		+4	+57.1%
	そ の 他 の 建 設 業	2		1		+1	+100.0%
陸 上 貨 物 運 送 事 業		9		9		0	0.0%
小 売 業		17		12	1	+5	+41.7%
	新 聞 販 売	3		2		+1	+50.0%
	そ の 他 の 小 売 業	14		10	1	+4	+40.0%
通 信 業		2		5		-3	-60.0%
社 会 福 祉 施 設		8		5		+3	+60.0%
飲 食 店		3		4		-1	-25.0%
清 掃 ・ と 畜 業		6		7		-1	-14.3%
上 記 以 外 の 事 業		22		19	1	+3	+15.8%
合 計		131	0	116	2	+15	+12.9%

分析 西尾管内から大きな災害をださない



比較した過去 ← → 10月



ピンク6要因で94%
*警戒すべきとし
以下STOP6と称す

◇STOP6比率50%
◇大きな要因14件
◇死亡2件

◇STOP6 30件 比率26%
◇大きな要因 7件
◇死亡 0件

STOP6は4件 比率は昨年50%⇒今年26%⇒今回**22%**
ただ 動力挟まれ1件 墜落1件 の**大きな要因が2件発生**

危険源 (2021年) 上記大きな要因から抽出

<動力挟まれ> ・コンベアーモーター部チェーン 推力未記入
・破碎機 排出コンベアーのリターンローラー
・NC旋盤 主軸ベルト

<墜落> ・ポンプ車はしご部位 高さ2.5m

<車両> ・フォークリフト運搬の2段積みパレット

危険源 ※大きな要因から抽出

<動力挟まれ> ・NC旋盤内タレットとチャック 推力未記入

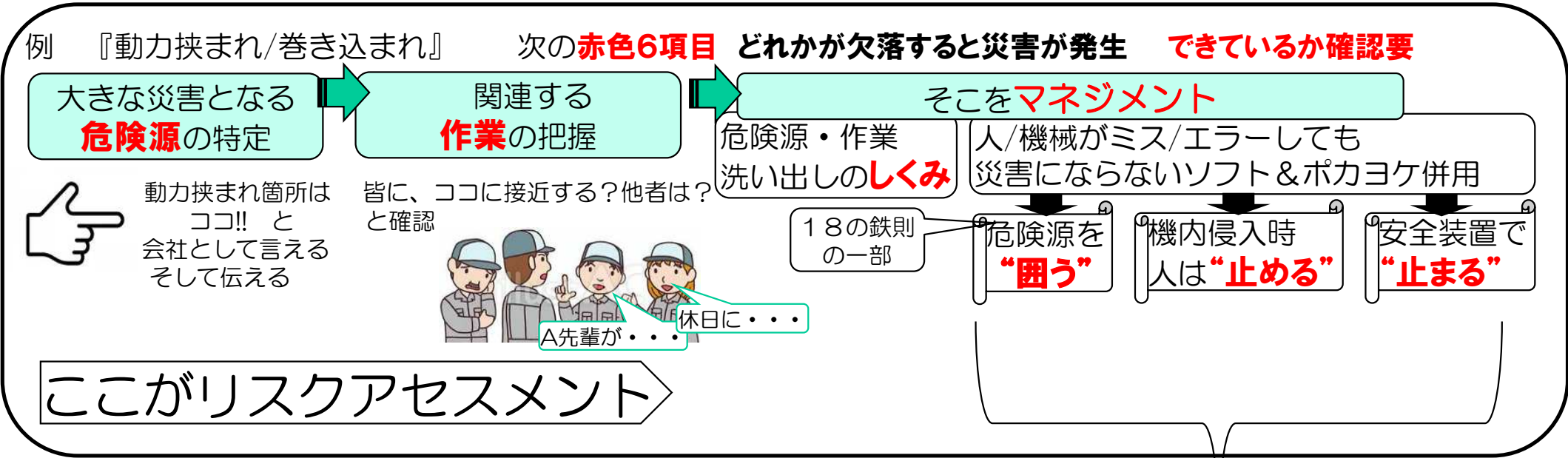
<墜落> ・工場内パレットラック 高さ3m

後半の目標 (2021年10~12月) *災害管理は1-12
【結果系】2ヶ月に1回は**3項目を20%以下 ゼロ ゼロ**とし
2013年度以来8年ぶりの**2021年度死亡災害ゼロ**達成
【活動系】過去多い動力挟まれ/巻き込まれの未然防止
少なくとも**動力挟まれを『危険源』『作業』『マネジメント』で説明**しきってください 12月相互確認会のテーマ予定

◇8年ぶりの死亡災害ゼロを継続
◆ただ大きな要因で動力挟まれと墜落が発生
動力挟まれは非定常作業で発生し
一旦止めた後、点検で再起動した
⇒対応の考え方は 次ページ参照

浸透させたい内容 大きな災害を防止するロジック

リスクアセスメント～マネジメントで 想定し説明できるようにしましょう



2021年10月動力挟まれ災害より

注意 囲う 止める 止まるで防げないのは
 ・止めるとできない作業 ・第三者起動

障害リスクの10月災害は
 止めるとできない作業で発生

すぐ実施頂きたいこと

1. まず出来てますか 止めるとできない作業の洗い出し
2. 機械は原則「止める」
 危険源の推力が許容範囲であることを前提に止めないことを例外許可するなら、挟まれる人の部位と挟まれ箇所が常に接しない状況を作りこむ
 例) 手が挟まれると想定するなら両手起動釦