

「働き方」が変わります!!

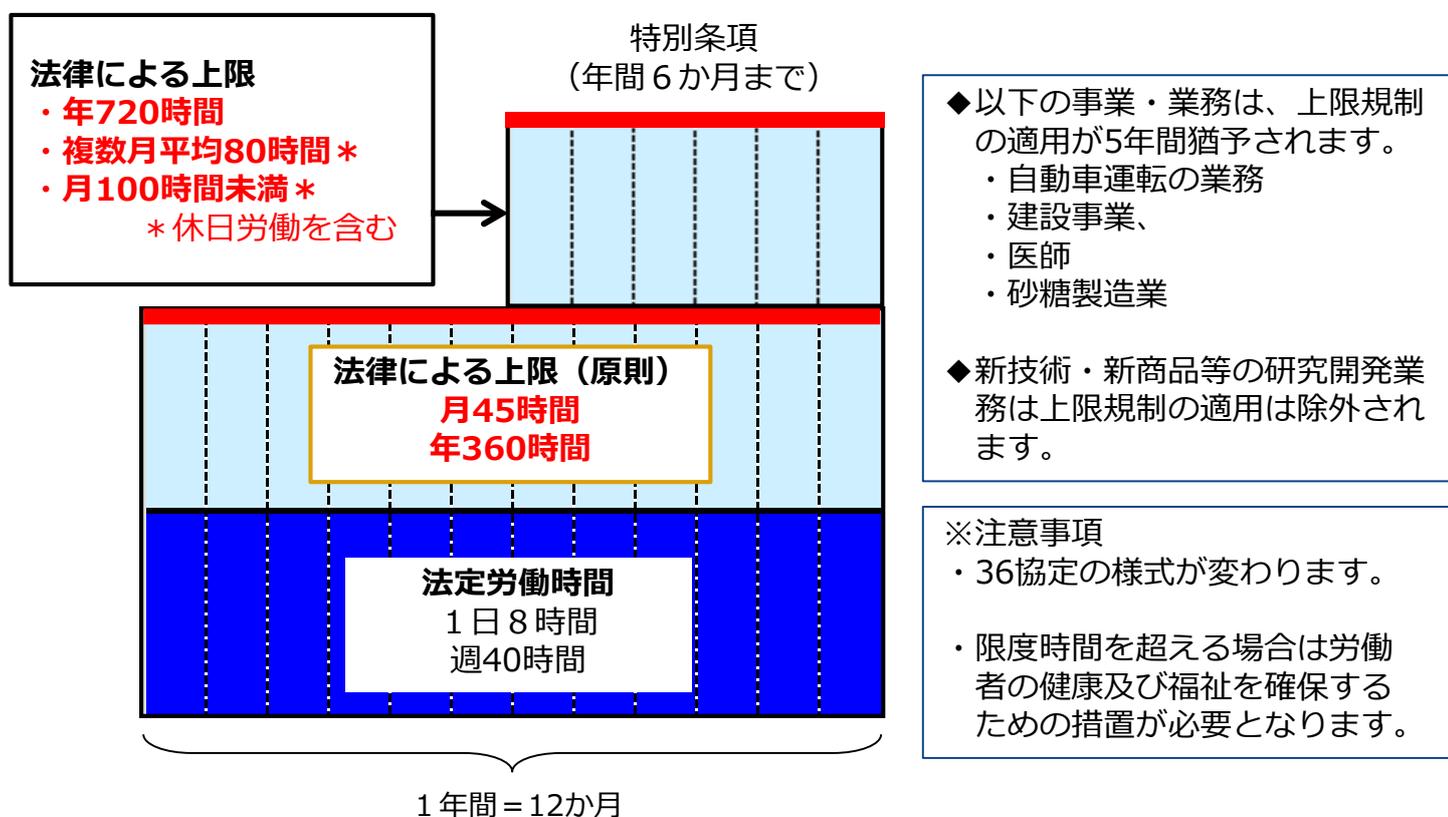
2019年4月1日から
働き方改革関連法が順次施行されています

Point
1

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日から！

時間外労働の上限規制が導入されます！

時間外労働の上限について、**月45時間、年360時間**を原則とし、
臨時的な特別な事情がある場合でも**年720時間、単月100時間未満**（休日労働含む）、
複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。



改正法の詳細は厚生労働省HP『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。

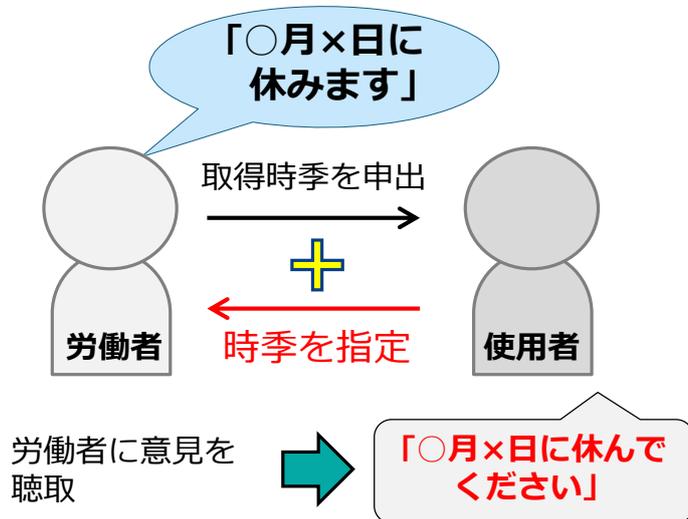


施行：2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

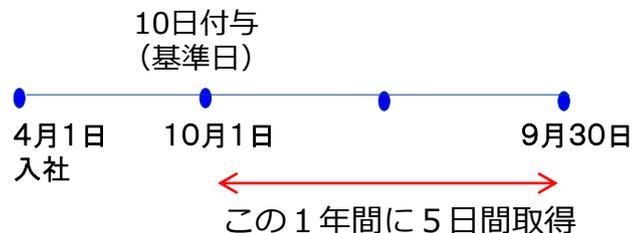
使用者は、10日以上有給休暇が付与される全ての労働者に対し、**毎年5日、時季を指定**して有給休暇を与える必要があります。

労働者の申出による取得（原則）



使用者の時季指定による取得（新設）

（例）4月1日入社の場合



※原則は、今まで従来どおり労働者からの申し出による取得です。労働者が自ら取得した日数は、5日間から控除することができます。

（例）労働者が自ら5日取得
→ 使用者の時季指定は不要
労働者が自ら3日取得
→ 使用者は2日を時季指定

※労働者ごとに**年次有給休暇管理簿**を作成、3年間保存する必要があります。

労働基準法において、労働者は、

1. 雇入れの日から6か月継続して雇われている
2. 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば
年次有給休暇を
取得することができます。

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日



ここも注目

～就業規則による規定～

(規定例) 第○条

1 項～ 4 項 (略 (モデル就業規則を参照))

5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

相談窓口のご案内

労働基準監督署
労働時間相談・支援
コーナー

時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。

岡山 労働基準監督署 TEL 086-225-0591 倉敷 労働基準監督署 TEL 086-422-8177
津山 労働基準監督署 TEL 0868-22-7157 笠岡 労働基準監督署 TEL 0865-62-4196
和気 労働基準監督署 TEL 0869-93-1358 新見 労働基準監督署 TEL 0867-72-1136

法改正に伴い、様式が変わります！

36協定届の記載例

(様式第9号 (第16条第1項関係))

時間外労働の上限は、月45時間、かつ、年360時間が原則です。特別による場合であっても、できる限りこの水準に近づける努力が求められます。なお、臨時的な特別な事情があって、月45時間・年360時間を超える上限時間を設定して36協定を締結する場合は、様式第9号の2「労働喜寿関係主要関係様式」<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/>を使用してください

◆ 36協定で締結した内容を協定届（本様式）に転記して届けてください。

- 36協定届（本様式）を用いて36協定を締結することもできます。その場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。
- 必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

◆ 36協定の届出は電子申請でも行うことができます。
◆ (任意)の欄は、記載しなくても構いません。

表面

時間外労働
休日労働に関する協定届

労働保険番号	<input type="text"/>
法人番号	<input type="text"/>

労働保険番号・法人番号を記載してください。

様式第9号 (第16条第1項関係)

事業場 (工場、支店、営業所等) ごとに協定してください。

事業の種類		事業の名称		事業の所在地 (電話番号)				協定の有効期間		
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社 〇〇工場		(〒〇〇〇-〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)				〇〇〇〇年4月1日から1年間		
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数					
					1日		1ヶ月 (①については45時間まで、②については42時間まで)		1年 (①については360時間まで、②については320時間まで)	
					法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)
① 下記②に該当しない労働者	受注の集中	設計	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
	臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	製品不具合への対応	検査	10人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	月末の決算事務	経理	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
	棚卸	購買	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の日数		労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻		
	受注の集中	設計				10人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30	
	臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30				

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

事由は具体的に定めてください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。

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)

協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12日
 協定の当事者である労働組合の名称 (事業場の労働者の過半数で組織する労働組合) 又は労働者の過半数を代表する者の
 協定の当事者 (労働者の過半数を代表する者の場合) の選出方法 (投票による選挙)
 〇〇〇〇年 3月 15日
 〇〇 労働基準監督署長殿

管理監督者は労働者代表にはなれません。
 協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。
 検査課主任 山田花子
 使用者 職名 工場長 田中太郎 氏名



押印も必要です。

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。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

「働き方改革」への取り組みを支えるため 労働時間相談・支援コーナー を設置します。

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、
お悩みに沿った解決策をご提案します。

- ㊦ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ㊦ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ㊦ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ㊦ 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



残業時間を減らしたいと思うけど、
どうすればいいんだろう？

有給休暇をうまく使いたいのは
やまやまなんだけど…

うちの会社の
労働時間制度は
このままで
いいのかな…？

このようにお悩みではないですか？

個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずは
お気軽に、お近くの労働基準監督署にお問合せ下さい。



◆ 窓口相談、電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。

受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）

岡山労働基準監督署：086-225-0591

倉敷労働基準監督署：086-422-8177

津山労働基準監督署：0868-22-7157

笠岡労働基準監督署：0865-62-4196

和気労働基準監督署：0869-93-1358

新見労働基準監督署：0867-72-1136

この他にも「働き方改革」に関する様々な支援を実施しています。裏面をご参照下さい。



岡山働き方改革推進支援センターのご案内(0120-947-188)

「非正規雇用労働者の処遇改善」、「弾力的な労働時間制度の構築」、「生産性向上による賃金引上げ」など、人材の定着確保・育成に効果的な労務管理に関する総合的な支援を行います。

- ◆ 社会保険労務士などの労務管理・企業経営の専門家が、個別相談援助や電話相談により、技術的な支援を提供します。
- ◆ セミナー、出張相談会も随時開催します。



時間外労働等改善助成金のご案内

◆ 時間外労働の上限設定などに取り組む皆様を、**4つのコース**で強力サポート！

時間外労働上限設定コース

時間外労働の上限規制に対応するため、限度基準を超える時間数で36協定（特別条項）を締結している事業場が、一定の時間以下に上限設定を引き下げることが支援します。

お問合せは都道府県労働局まで

勤務間インターバル導入コース

休息時間が9時間以上となる「勤務間インターバル(※)」を新規導入、対象労働者の範囲の拡大、休息時間を延長する取組みを支援します。

※勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けるもの

お問合せは都道府県労働局まで

職場意識改善コース

年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減への取組み、所定労働時間を短縮して週40時間以下とする取組みを支援します。

お問合せは都道府県労働局まで

テレワークコース

在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを新規導入、または拡充して活用する取組みを支援します。

お問合せはテレワーク相談センターまで

人手不足・人材育成などに関する助成金

◆ 長時間労働の削減などにも効果的な人手不足・人材育成などに関する助成金もご活用いただけます。詳しくは以下のURLのほか、都道府県労働局、ハローワークまでお問い合わせ下さい。

(URL) http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/

ポータルサイト「スタートアップ労働条件」



◆ Web上で設問に答えると、自社の労務管理・安全衛生管理の診断ができるほか、労働基準法の基本的な仕組みなどの情報を掲載しています。

(URL) <http://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>

スマートフォン
タブレットでも



労働条件に関する総合情報サイト「確かめよう労働条件」



◆ 労働基準関係法令の紹介・解説や、事案に応じた相談先の紹介など、労働条件に関する悩みの解消に役立ちます。

(URL) <http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

スマートフォン
タブレットでも



「働き方・休み方改善ポータルサイト」



◆ Web上で設問に答えると、自社の働き方・休み方の改善に向けたヒントが得られるほか、働き方・休み方改善に取り組む企業の事例などを掲載しています。

(URL) <http://work-holiday.mhlw.go.jp/>

スマートフォン
タブレットでも



中小企業の皆さまへ

「働き方改革」準備できていますか？

まずは
相談ください！

無料で**企業訪問・出張相談会**いたします！

岡山働き方改革推進支援センター

ご都合に合わせた相談方法が選べます

相談方法

①企業訪問

②センター来所

③電話・メール

④出張相談会

①～④はすべて無料、すべて専門家(社会保険労務士など)が対応

- センターに専門家が常駐
- センター来所時は事前にご予約いただくと待ち時間なしで対応可能
- セミナーの講師派遣ができます

秘密
厳守

相談
無料

年次有給休暇について詳しく知りたい

- ✓年次有給休暇管理簿の様式について
- ✓就業規則への記載方法

36協定について具体的に知りたい

- ✓上限時間の設定について
- ✓新様式への記載について
- ✓割増賃金の計算方法

非正規雇用の待遇改善について
アドバイスを受けてたい

- ✓賃金規定をチェックしてほしい
- ✓進め方を聞きたい

人手不足に対応するための支援を受けたい

- ✓設備導入に使える助成金について
- ✓高齢者などの働きやすい環境づくり

問い合わせ先は裏面をご覧ください。

「働き方改革」
について
どんなことでも
相談ください。

フリーダイヤル 0120-947-188



こんな決めつけありませんか？

労働時間削減対策は残業が多い会社だけに限りません

- 残業 45 時間／月で 80 時間／月もないから関係ないと思っていませんか？
- 残業時間の多い社員がいたら設備投資して残業を減らしますか？意識改革をしますか？
- 残業を減らす、有給休暇を取得するなんて無理と思っていませんか？
- 有給休暇取得で売上が下がるといませんか？
- 残業代を支払えば残業があってもいいと思っていませんか？

非正規雇用が多い会社は今から同一労働同一賃金対策をご検討ください

- 労働条件通知書は作成していますか？
- 業務内容は明確ですか？
- 通勤手当を支給していますか？
- 調整手当等の曖昧な支給内容の手当はありませんか？

非正規雇用の労働条件を改善することが人手不足対策へと繋がっていきます!!

FAXでの相談申込票

御社名	業種
所在地	
TEL	従業員数 人 (内、非正規 人)
ご担当者 (部署・役職含む)	
ご希望相談方法に <input checked="" type="checkbox"/> お願いします。 <input type="checkbox"/> 企業訪問 <input type="checkbox"/> センター来所 <input type="checkbox"/> 相談の上決定	
○相談内容を具体的にご記入ください。	

岡山働き方改革推進支援センター

厚生労働省岡山労働局委託事業

〒700-8556岡山市北区厚生町3丁目1番15号
岡山商工会議所1階 中小企業支援部内

フリーダイヤル **0120-947-188**

FAX **086-206-2027**



E-mail hatarakikata@crest.ocn.ne.jp

URL <https://www.oka-hatarakikata.com>



岡山商工会議所 1 階

9時から17時(土・日・祝除く)

岡山労働局

第13次 労働災害防止推進計画

(計画期間2018年度～2022年度)

計画の目標

1. 死亡災害：2022年までに15%以上減少させ13人以下とする。(前計画期間との比較。以下同じ)
2. 死傷災害(休業4日以上)：2022年までに5%以上減少させ1800人以下とする。
3. 重点とする業種の目標
 - (1)建設業、製造業、林業：計画期間中の死亡災害を15%以上減少させる。
 - ①建設業：墜落転落、崩壊倒壊及び建設機械等災害を15%以上減少させる。
 - ②製造業：動力機械による災害を15%以上減少させる。
 - ③林業：伐木作業による災害を15%以上減少させる。
 - (2)道路貨物運送業、小売業、飲食店：期間中の災害を5%以上減少させる。
 - (3)社会福祉施設：期間中の災害を減少させる。
4. 規模50人以上の事業場について、ストレスチェック結果を集団分析する事業場を90%以上とし、集団分析結果の活用を推進する。

重点業種ごとの取り組み

1. 建設業

- (1)墜落・転落災害の防止対策の推進
- (2)建設用機械による災害防止対策の推進
- (3)崩壊・倒壊による災害防止対策の推進
- (4)建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画を踏まえた設計の普及
- (5)適正な工事発注と統括安全衛生管理体制の構築と職務遂行の徹底
- (6)解体工事における災害防止対策の推進

2. 製造業

- (1)機械設備による災害防止対策の徹底
- (2)人材の育成

3. 林業

- (1)安全な伐倒作業、かかり木の処理作業の普及・定着
- (2)防護衣着用の徹底

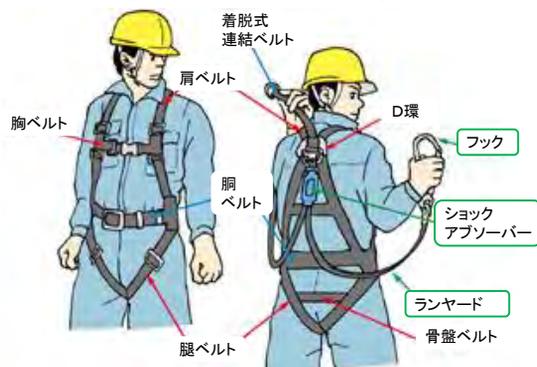
4. 陸上貨物運送業

- (1)荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく基本的安全対策の徹底
- (2)荷主事業者への協力依頼

5. 第三次産業(小売業、社会福祉施設、飲食店)

- (1)本社・本部等による事業場に対する安全指導・援助の推進
- (2)安全担当者選任等の安全管理体制の整備
- (3)危険の見える化、KY活動の普及

【フルハーネス型安全帯】



正しく使おうフルハーネス
(建設業労働災害防止協会)



業種横断的な取り組み

1. 過労死等の防止等の健康確保対策

- (1) 企業における健康確保措置の推進
- (2) 産業医・産業保健機能の重要性、健康相談等の実施の推進

2. メンタルヘルス対策

- (1) ストレスチェックの確実な実施と集団分析の実施・活用
- (2) 小規模事業場へのストレスチェック制度の普及
- (3) 労働者の心の健康の保持増進のための指針の推進

3. 病気の治療と職業生活の両立に関する支援の充実

4. 化学物質による健康障害防止対策

- (1) ラベル表示、安全データシート(SDS)の交付の徹底と確認、リスクアセスメント実施の徹底
- (2) 化学物質を取り扱う労働者への安全衛生教育の充実

5. 石綿による健康障害防止対策の推進

6. 受動喫煙防止対策の普及・促進

7. 第9次粉じん障害防止総合対策及び電動ファン付き呼吸用保護具の普及・促進

8. 「STOP！転倒災害」プロジェクトを踏まえた転倒災害防止対策の徹底

9. その他の対策

- (1) 腰痛の予防対策として、身体的負荷軽減のための介護器具の普及促進
- (2) JISに適合したWBGT値測定器の普及促進、測定結果に基づく熱中症予防対策の徹底



4つのケアの推進

- ・セルフケア
- ・ラインによるケア
- ・産業保健スタッフによるケア
- ・外部機関によるケア

労働災害防止団体等との連携、中小規模事業場への支援

安全衛生管理組織の強化及び人材育成の推進

1. 「6つの提言」を踏まえた安全衛生活動の促進

企業（経営トップ）は、

- 安全文化を再構築するための企業トップの強力なリーダーシップの発揮
- リスクアセスメントを有効活用するための指導者の育成

組織（職場単位等）は、

- 安全に関する技術・技能の組織的な伝承
- 各階層に応じた適正な指導の実施

個人（働く人）は、

- 常に結果を考えた行動の実施
- リスクに対する感受性の醸成

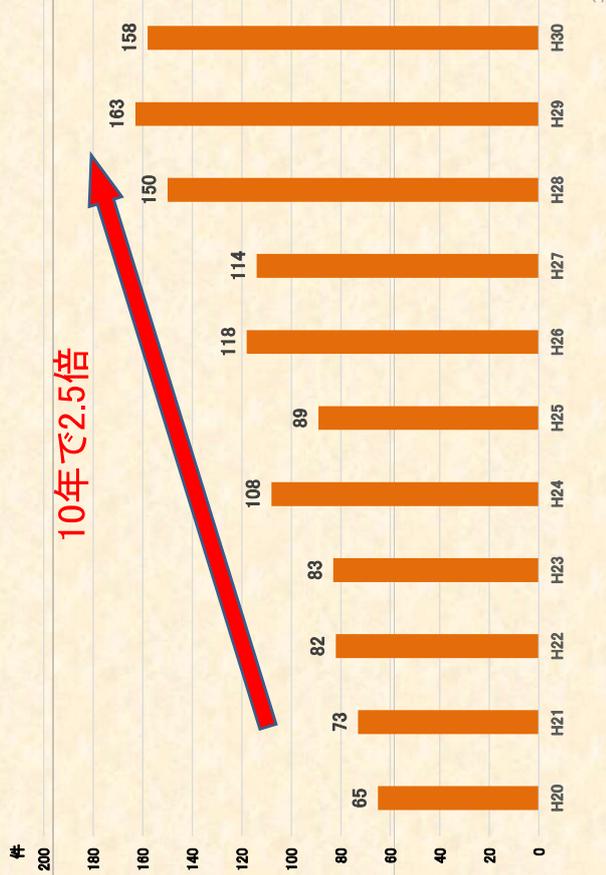
2. 「安全点検の日」の定着、活用

毎月1日（又は、各事業場で定めた毎月一定の日）を「安全点検の日」として、全員参加による安全点検を普及定着させることにより、労働者の労働災害防止意識の高揚を図るとともに安全な職場環境の実現を図る。

また、安全点検の日においては労働者の行動についても点検を行うこととする。

社会福祉施設の労働災害発生状況 (休業4日以上の労働災害)

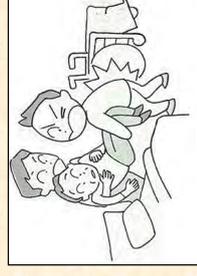
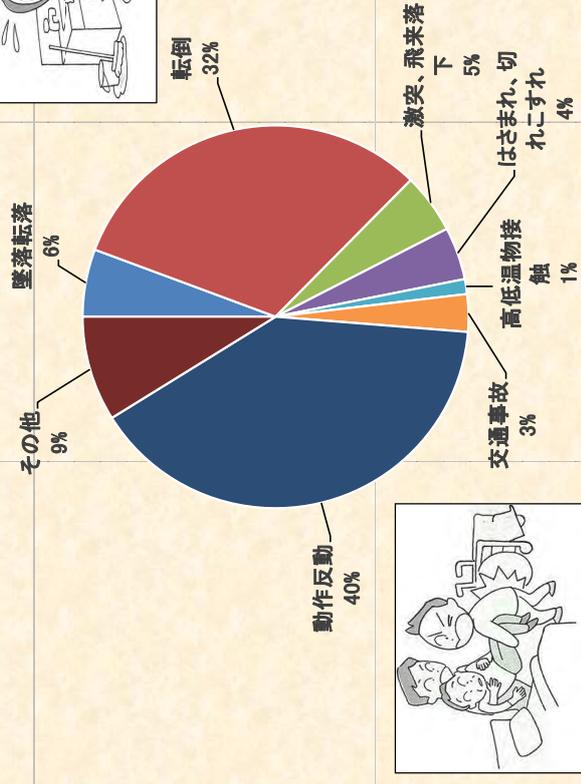
(休業4日以上の労働災害)



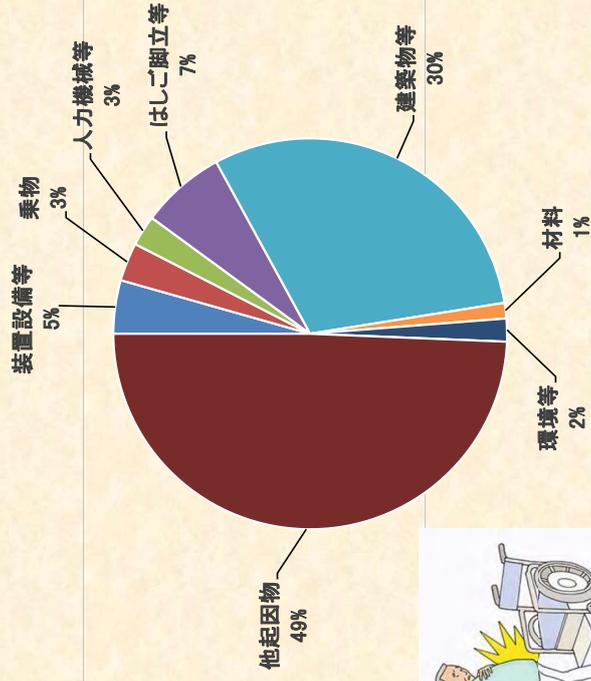
10年で2.5倍

事故の型別の労働災害発生状況 (平成30年岡山局)

(平成30年岡山局)

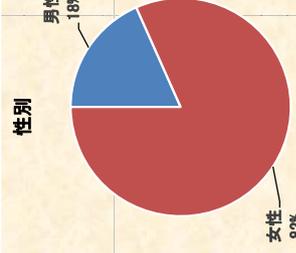


起因物別

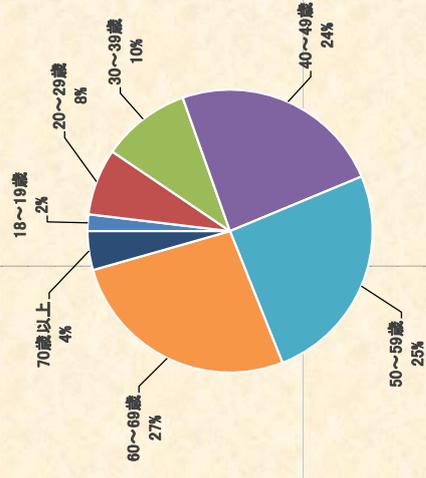


年齢、性別

合計 / 被災者件数	性別		総計
	男性	女性	
18～19歳	1	2	3
20～29歳	3	9	12
30～39歳	5	11	16
40～49歳	10	28	38
50～59歳	6	34	40
60～69歳	4	38	42
70歳以上	29	7	36
総計	29	129	158



年齢別



社会福祉施設における労働災害のポイント①

- 平成27年以降114⇒150⇒163⇒158人と増加傾向
- 平成30年は、動作の反動・無理な動作の災害は63人、**転倒災害**は50人で、この2つの型の災害で**全体の72%**を占めている。
- 動作の反動等は**介助・介護の場面**、**転倒災害は通路**など**建設物等**に起因したものが多く発生している。
- 「**STOP! 転倒災害プロジェクト**」の推進、介助・介護作業における**腰痛防止対策**の徹底が重要

5

災害事例(動作の反動、無理な動作)

番号	事故の型	災害発生状況	休業見込み
1	動作の反動、無理な動作	寝ている利用者を車いすへ移乗させようとして、抱きかかえ上げようとしたときに腰に激痛が走った。	12日
2	動作の反動、無理な動作	車いすからベッドへの移乗作業中。利用者は下半身に力が入らず重いため気をつけていたが、想像以上に負担がかかり腰を痛めた。	1週間
3	動作の反動、無理な動作	利用者をベッドからスライディングボードに移乗させ、スライディングボードから車いすに移乗させようとしたとき、利用者が抱きつくような形になり腰を痛めた。	3ヶ月
4	動作の反動、無理な動作	いすに座っていた利用者をトイレに連れて行くため、利用者の前側から両手を持って立たせたときに、腰に重みがかかり腰を痛めた。	6日
5	動作の反動、無理な動作	トイレで介助中、利用者を抱えていたが利用者が急に力を抜いたので、転倒を防止しようと力を入れたときに腰に激痛があった。	9日
6	動作の反動、無理な動作	高さの調整ができない低いベッドで、腰をかかため利用者のオンシタ交換をしていたところ腰を痛めた。	21日

7

社会福祉施設における労働災害のポイント②

- 動作の反動・無理な動作の災害は、<移乗作業中、介助作業中>のものが半数以上を占めている。
- 転倒災害**のうち、<滑り、つまづき>による災害が半数以上を占めている。
- 転倒災害**では、利用者を支えようとして転倒したという、介助作業中の災害も発生している。

6

災害事例(転倒)

番号	事故の型	災害発生状況	休業見込み
1	転倒	液体洗剤を床にまいてからモップがけをしていたところ、濡れた床で足をすべらせて転倒した。	8日
2	転倒	浴室に入室したとき、浴室の床が水で濡れており、足がすべり転倒した。	2ヶ月
3	転倒	台車の車輪用消毒マットを踏んでしまい、消毒液の付着したスリッパで歩いていて、足がすべり転倒した。	2ヶ月
4	転倒	下駄箱に靴をしまつて振り返ったとき、床の上にあったコードに引っかかって転倒した。	4週間
5	転倒	利用者居から退出時に廊下に置いてあったバケツにつまづき転倒した。	18日
6	転倒	終業後、建物裏を駐車場に向け歩いていて、段差につまづき転倒した(暗くて段差に気づかなかつた)。	21日
7	転倒	浴室脱衣所で利用者をシャワーチェアから車いすに移乗させるとき、利用者がつまづき、支えきれず利用者と一緒に転倒した。	21日

8

STOP! 転倒災害

プロジェクト

あなたの職場は大丈夫？

転倒の危険をチェックしてみよう

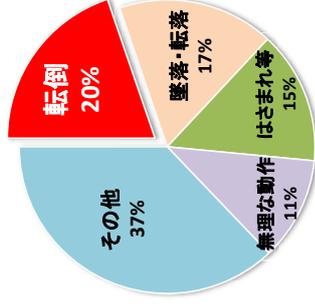
チェック項目	
1 通路、階段、出口に物を放置していませんか	<input checked="" type="checkbox"/>
2 床の水たまりや氷、油、粉類などは放置せず、その都度取り除いていますか	<input type="checkbox"/>
3 安全に移動できるように十分な明るさ（照度）が確保されていますか	<input type="checkbox"/>
4 転倒を予防するための教育を行っていますか	<input type="checkbox"/>
5 作業靴は、作業現場に合った耐滑性があり、かつちょうど良いサイズのものを選んでいませんか	<input type="checkbox"/>
6 ヒヤリハット情報を活用して、転倒しやすい場所の危険マップを作成し、周知していますか	<input type="checkbox"/>
7 段差のある箇所や滑りやすい場所などに注意を促す標識をつけていますか	<input type="checkbox"/>
8 ポケットに手を入れたまま歩くことを禁止していますか	<input type="checkbox"/>
9 ストレッチ体操や転倒予防のための運動を取り入れていますか	<input type="checkbox"/>

チェックの結果は、いかがでしたか？

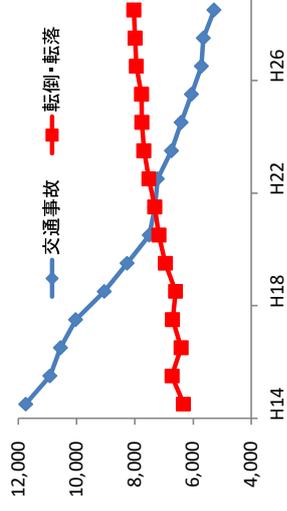
問題のあったポイントが改善されれば、きっと作業効率も上がって働きやすい職場になります。どのように改善するか「安全委員会」などで、全員でアイデアを出し合いましょう！

労働災害全体の2割！

岡山県内の休業災害（4日以上）のうち、2割が転倒災害と、労働災害では最も多く発生しており、深刻な問題となっています。



また、人口動態調査によれば、転倒・転落で亡くなる方は交通事故で亡くなる方より多く、転倒の防止は国民的課題となっています。



転倒災害の特徴

- 特徴1 特に高齢者で多く発生！**
岡山県内の転倒災害全体のうち**66%が50歳以上**です。
- 特徴2 休業1か月以上が約6割！**
転倒災害の休業期間は**63%が1か月以上**です。

転倒災害の主な原因

▶ 転倒災害は、大きく3種類に分けられます。皆さまの職場にも似たような危険はありませんか？

<p>滑り</p> <p>＜主な原因＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 床が滑りやすい素材である。 床に水や油が飛散している。 ビニールや紙など、滑りやすい異物が床に落ちている。 	<p>つまずき</p> <p>＜主な原因＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 床の凹凸や段差がある。 床に荷物や商品などが放置されている。 	<p>踏み外し</p> <p>＜主な原因＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 大きな荷物を抱えるなど足元が見えない状態で作業している。
--	--	---

転倒災害防止対策のポイント

▶ 転倒災害を防止することで、安心して作業が行えるようになり、作業効率も上がります。

4 S (整理・整頓・清掃・清潔)	転倒しにくい作業方法	その他の対策
<ul style="list-style-type: none"> 歩行場所に物を放置しない 床面の汚れ（水、油、粉など）を取り除く 床面の凹凸、段差などの解消 	<ul style="list-style-type: none"> 時間に余裕を持って行動 滑りやすい場所では小さな歩幅で歩行 足元が見えにくい状態で作業しない 	<ul style="list-style-type: none"> 作業に適した靴の着用 職場の危険マップの作成 による危険情報の共有 転倒危険場所にステッカーなどで注意喚起

詳しくは、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください！

STOP! 転倒

検索

(2018.5)

第三次産業における労働災害の防止対策の推進について

岡山県内における労働災害は平成28年までは長期的にみても減少傾向にありましたが、平成29、30年と2年連続で増加しました。第三次産業は災害件数が増加傾向にあり、特に、社会福祉施設では平成29年における労働災害が平成24年に比べ50.9%増と大幅に増加しています。

このような状況から、岡山労働局では**小売業、社会福祉施設、飲食店**など第三次産業において増加している労働災害の減少を図るため、

「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」

を展開しています。右側のチェックリストや取組事項を活用し、より安全な職場の実現をお願いします。

第三次産業の労働災害発生状況



小売業、社会福祉施設、飲食店で多い労働災害

転倒	急な動き・無理な動き	墜落・転落	その他
「急いでいるときや、両手で荷物を抱えているときなどに、放置された荷物や台車につまずく」「濡れた床で滑る」など	「重いものを無理な姿勢で持ち上げたり、移動させたりするとき、介護で利用者を持ち上げるときなどに、ぎっくり腰になる、筋を痛める、くじく」など	「脚立や、はしごなどの上でバランスを崩す」「階段で足が滑る」など	「やばをした」「刃物で手を切った」「交通事故にあった」「通路でぶつかった」など

「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」特設サイト

<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/sanjisangyo.html>

こちらもご覧ください

岡山労働局HP

「第三次産業における労働災害が増加しています！」

岡山労働局 第三次

検索



岡山労働局・各労働基準監督署

チェック項目

<input checked="" type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	4S活動（整理、整頓、清掃、清拭）の徹底による床面の水濡れ、油汚れ等の小まめな清掃、台車等の障害物の除去、介護、保育等の作業ができるスペース・通路の確保等による転倒・腰痛災害の防止を実施していますか。
<input type="checkbox"/>	作業マニュアルを店舗・施設の従業員に周知、教育していますか。
<input type="checkbox"/>	KY（危険予知）活動による危険予知能力、注意力の向上に取り組んでいますか。
<input type="checkbox"/>	ヒヤリハット活動による危険箇所の共有、除去を実施していますか。
<input type="checkbox"/>	危険箇所の表示による危険の「見える化」を実施していますか。
<input type="checkbox"/>	店長・施設長、安全担当者による定期的な職場点検を実施していますか。
<input type="checkbox"/>	朝礼時等での安全意識の啓発を実施していますか。
<input type="checkbox"/>	転倒防止に有効な靴、切創防止手袋等の着用の推進、介護機器・用具等の導入、使用の推進、熱中症予防のための透湿性・通気性の良い服装の活用などを行っていますか。
<input type="checkbox"/>	腰痛予防対策指針に基づく健康診断を実施していますか。
<input type="checkbox"/>	腰痛・転倒予防体操を励行していますか。
<input type="checkbox"/>	熱中症予防のための休憩場所・時間の確保を実施していますか。

＜取組事項＞

① 4S活動の徹底による転倒災害の防止

◆「4S」とは「整理」、「整頓」、「清掃」、「清潔」のことで、これらを日常的な活動として行うのが「4S活動」です。

◆4S活動は、労働災害の防止だけでなく、作業のしやすさ、作業の効率化も期待できます。

② KY活動＝潜んでいる危険を見つける

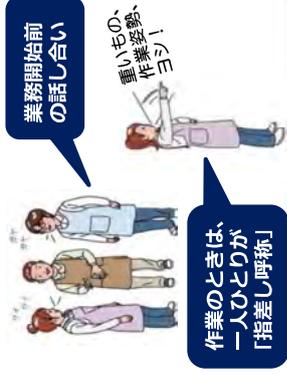
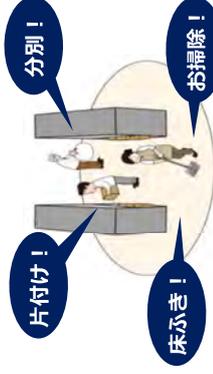
◆KYとは「危険（K）・予知（Y）」のことです。KY活動では、業務を開始する前に職場で「その作業では、どんな危険が潜んでいるか」を話し合っ合って「これは危ない」というポイントに対する対策を決め、作業のときは、一人ひとりが「指差し呼称」をして行動を確認します。

◆「うっかり」、「勘違い」、「思い込み」などは安全ではない行動を招き、災害の原因となります。

③ 危険の「見える化」＝危険を周知する

◆危険の「見える化」とは、職場の危険を可視化（＝見える化）し、従業員全員で共有することをいいます。KY活動で見つけた危険のポイントに右のようなステッカーなどを貼りつけることで、注意を喚起します。

◆墜落や衝突などのおそれのある箇所が事前に分かっている場合は、そこでは特に慎重に行動することができます。





ハラスメント対策の
総合情報サイト、
あかるい職場応援団



あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。



パワーハラスメントの予防・解決 7つのポイント

企業において、パワーハラスメント対策の基本的な枠組みの構築が必要です。「パワーハラスメント対策導入マニュアル」では、7つのポイントを紹介しています。これらはセクハラ、マタハラ対策にも準ずることができますので、各社の取組の参考にしてください。

パワハラ対策導入マニュアル(第4版)



予防するために

① トップのメッセージ

組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す。

- パワーハラスメントは、企業のトップから全従業員が取り組む重要な会社の課題であることを明確に発信しましょう。
- パワーハラスメントの防止が、なぜ重要なのか、その理由についても明確に伝えましょう。
- メッセージの発信とともに、具体的活動が早期に実施できるよう、準備をしておきましょう。

② ルールを決める

就業規則において、パワーハラスメントの禁止や処分に関する規定を設ける。

- 労使一体で取組を進めるために、労働協約や労使協定などでルールを明確化することが効果的です。
- 罰則規定の適用条件や処分内容、また、相談者の不利益な取扱いの禁止などを明確に定めましょう。
- ルールは、従業員にとって分かりやすく、できる限り具体的な内容としましょう。
- 就業規則などにルールを盛り込む場合には、労働組合や労働者の代表などの意見を聴くことが求められています。就業規則の変更の目的や意義を十分伝え、意見交換した上でルールを決めましょう。
- 就業規則を変更した場合は、その内容の周知が義務付けられています。従業員への説明会や文書の配布なども忘れず実施しましょう。

③ 社内アンケートなどで実態を把握する

従業員アンケートを実施する。

- アンケートでの実態把握は、対象者が偏ることがないようにしましょう。
- より正確な実態把握や回収率向上のために、匿名での実施が効果的です。
- 従業員向けの相談窓口を設置している場合は、アンケートと合わせて必ず相談窓口を紹介しましょう。
- アンケート以外の方法として、安全管理者や産業医へヒアリングしたり、評価面接など個人面談の際に自己申告項目に入れるなど、複数の方法で行うことも有効です。

④ 教育をする

管理職研修、従業員研修を実施する。

- 教育のための研修は、可能な限り全員が受講し、かつ定期的に実施することが重要です。中途入社 of 従業員にも入社時に研修や説明を行うなど、漏れなく、全員が受講できるようにしましょう。
- 管理監督者と一般従業員に分けた階層別研修の実施が効果的です。ただし、企業規模が小さいなどの場合は、管理監督者と一般従業員と一緒に研修を受講してもよいでしょう。
- 研修内容には、トップのメッセージ内容を含めるとともに、会社のルールの内容、取組の内容や具体的な事例を加えると効果的です。

⑤ 社内での周知・啓蒙

組織のルールや相談窓口について周知する。

- 組織の方針、ルールや相談窓口などについて、積極的に、周知に取り組みましょう。
- 周知と具体的な取組が一体となったものとなるようにしましょう。
- 計画的かつ継続した周知を実施していきましょう。



職場のハラスメントには、 パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラがあります。



これがハラスメント!

パワハラは大きく分けて6類型に分類されます。

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為です。



脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
精神的な攻撃

上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする



暴行・傷害
身体的な攻撃

上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする



**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**
過大な要求

上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる



隔離・仲間外し・無視
人間関係からの切り離し

自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする



**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**
過小な要求

上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる



私的なことに過度に立ち入ること
個の侵害

思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の社員接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする

「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」(平成30年3月)においても「職場のパワーハラスメント」の概念が示されています。
報告書はこちら<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000201268.html>

セクシャルハラスメントには対価型と環境型があります。

男女共に「被害者」、
「行為者」になる場合があり、
同性間の言動でも
セクハラになります。

対価型

経営者から性的な関係を要求されたが、拒否したら、解雇された



環境型

事務所内で上司が胸などを時々触るので、
仕事が手に付かず就業意欲が低下している

マタニティハラスメント



「次回の契約更新はないと思え」「他の人を雇うので早めに辞めてもらう」と上司に言われた。

⑥ 相談や解決の場を提供する

企業内・外に相談窓口を設置し、
職場の対応責任者を定める。

- 従業員が相談できるように相談窓口を設置しましょう。
- 相談しやすくするために、相談者の秘密が守られることや不利益な取り扱いを受けないこと、相談窓口でどのような対応をするかを明確にしておきましょう。



⑦ 再発防止のための取組

行為者に対する再発防止研修を行う。

- 再発防止策は予防策と表裏一体です。
予防策に継続的に取り組むことが再発防止につながります。
- 取組内容の定期的検証・見直しを行うことで、
より効果的な再発防止策の策定、実施に取り組みましょう。

管理職向け「職場のハラスメント対策セミナー」関係資料



「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が第198回通常国会で成立、令和元年6月5日に公布され、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法について、職場のハラスメントに関係する部分が改正されました。

改正労働施策総合推進法では、職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素

- ① 職場において行われる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こと

をすべて満たすものとし、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じることを事業主に義務付けています。公布後1年以内の政令で定める日(中小企業は、公布後3年以内の政令で定め

る日までの間は努力義務)に施行されます。

パワーハラスメントに対する基本的な考え方や具体例、事業主が講ずべき雇用管理上の措置の具体的な内容等については、今後、厚生労働省で指針を策定する予定です。

また、この法改正により、パワハラだけでなく、セクハラ及びマタハラにおいても、事業主は、労働者が事業主にハラスメントに関する相談をしたこと等を理由として、不利益な取扱いをすることが禁止されました。

ハラスメントのない職場づくりを目指して、7つのポイントを参考に、職場環境の見直し・改善に取り組みましょう。



ハラスメントの相談を受けたときの対応は どうすればいいの？



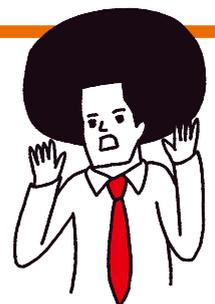
相談対応の流れとポイント



セクハラ、マタハラ防止のための取組について

セクハラ、マタハラについては、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法において、事業主が雇用管理上必要な措置を講じることを義務付けています。

職場におけるハラスメント対策は事業主の義務です!



セクハラ、マタハラだけでなく・・・

家族の介護のために休みたい、男性が育児休業を取りたい等の場面での嫌がらせも、ハラスメントとして防止のための措置を講じなければなりません。それとともに、事業主が妊娠、出産等を理由に、雇止めや減給等の不利益取扱いを行うことは、男女雇用機会均等法により禁止されています。このようなことが職場で起こっていませんか？詳しくは、「あかるい職場応援団」ホームページをご覧ください。

[あかるい職場応援団トップページ](#)>>>[ハラスメント基本情報](#)



セクハラ・マタハラの発生原因・背景

セクハラやマタハラの発生原因や背景には、「男なのだからこれくらいで当然」「子どもが小さいうちは母親は子育てに専念すべき」といった固定的な性別役割分担意識に基づいた言動が考えられます。また、マタハラの発生原因や背景には、「妊娠したなら他の人を雇うので、辞めてもらうしかない」「男のくせに育休をとるなんて」といった妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動や、制度等の利用又は制度等の利用の請求等をしにくい職場風土があると考えられます。これらを解消していくことが、職場におけるハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意しましょう。事業主は、日頃から労働者の意識啓発など、周知徹底を図るとともに、相談しやすい相談窓口となっているかを点検するなど職場環境に対するチェックを行い、未然の防止対策を十分に講じるようにしましょう。



ハラスメントについて企業が問われた法的な責任の例を見てみましょう。

パワハラ加害者本人が不法行為責任(民法第709条)を負うとされたケースや、使用者も使用者責任(民法第715条)を負うケース、使用者が労働者に対し労働契約上負っている安全配慮義務違反(民法第415条)が問われたケースがあります。

パワハラ 身体的・精神的攻撃

東京地裁平成22年7月27日判決 労働判例1016号35頁

ケース 1

上司のパワハラで部下3名が会社と上司に損害賠償請求

内容

被告である上司は、①部下A、Bに対して、扇風機の風を当て続けたり②部下Aの業務の方法について、事情を聞かずに叱責し、「今後、このようなことがあった場合には、どのような処分を受けても一切異議はございません」という始末書を提出させたり、Aの提案に対し、「お前はやる気がない。なんでここでこんなことを言うんだ。明日から来なくていい」と怒鳴るなどしました。また、③部下BとBの直属の上司を、「馬鹿野郎」「給料泥棒」「責任を取れ」などと叱責し、Bに「給料をもらってながら仕事をしていませんでした」という文を書かせた上で、始末書を提出させたり、④部下Cの背中を殴打し、面談中に膝を足の裏で蹴ったり⑤Cの妻について「よくこんな奴と結婚したな、もの好きもいるもんだな」と、Cに言ったりしました。

結果

判決では抑うつ状態となり休職した部下Aについては、約100万円の損害賠償が、部下BとCについては、それぞれ40万円と10万円が慰謝料として認められました。さらに、会社に対しては、被告上司のパワハラ行為は、会社の事業の執行に際して行われたものであるから、会社も使用者責任を負うとされました。

パワハラ 身体的・精神的攻撃

名古屋地裁平成26年1月15日判決 労働判例1096号76頁

ケース 2

仕事上のミスに対する叱責の枠を超えた暴言、暴行、退職強要による自殺

内容

会社の代表取締役であるAは、社員Bに対して、仕事上のミスについて、「てめえ、何やってんだ」「どうしてくれるんだ」「ばかやろう」等と汚い言葉で大声で怒鳴ったり、頭を叩いたり、殴る、蹴るもありました。また、仕事上のミスによる損害を賠償するように求めたり、退職願を書くように強要したりしました。社員Bは、家族に対して落ち込んだ様子を見せるようになり、妻とともに警察署に相談するなどしていましたが、その翌々日の早朝に自殺しました。

結果

判決では、代表取締役Aの暴言、暴行は、仕事上のミスに対する叱責の域を超えて、社員Bを威迫し、激しい不安に陥れるもので、不法行為にあたりと評価しました。また、退職強要も不法行為に当たるとしました。そしてこのような暴行や退職強要によりBの心理的ストレスが増加し、自殺するに至ったとして、Aと会社に対して、妻と3人の子に対する損害賠償としてあわせて5400万円あまりを支払うよう命じました。

裁判例 環境型セクシュアルハラスメント

内容

研修旅行の懇親会の二次会の際、上司のAから、肩に手をまわす等の身体接触やキスをされるなどのセクハラ行為を受けたとして、労働者のBがAと事業主等に対して損害賠償の支払いを求めました。判決では、Aの行為は、仕事上の地位を利用して行ったBの意に反する性的意味を有する身体的接触行為で、社会通念上許容される限度を超えることは明らかであり、いわゆるセクハラ行為として、Bの性的自由や人格権を侵害する不法行為であると、Aと事業主に対して慰謝料30万円を連帯して支払うよう命じました。(鹿児島地裁平成13年11月27日)

これら以外にも様々なハラスメントに関連する裁判例が、総合情報サイト「あかるい職場応援団」に掲載されています。



ハラスメント裁判事例、他社の取組などハラスメント対策の総合情報サイト

[あかるい職場応援団](#)