

出向元会社:

1. 出向社員を受け入れている事業所:
2. 資本関係:
3. 健康保険組合:
4. 業務内容:
5. 作業者情報:
6. 人事労務管理の担当窓口:

		責任体制 (出向)	安全衛生活動の現状 (取り決め・約束・契約状況等)	改善 要否
緊急・救急対応	応急処置の実施	出向先		
	緊急体制の整備	出向先		
作業環境の管理	製造設備および作業用資材・機器の性能要件	出向先		
	製造設備および作業用資材・機器の維持管理	出向先		
	作業環境の評価	出向先		
作業の管理	作業手順・要領	出向先		
	原材料の管理	出向先		
	保護具の管理	出向先		
	労働時間の管理	出向先		
安全衛生教育	安全衛生教育	出向先		
適正配置	職務適性管理	出向先でおこなう。出向時には、職務適性要件を出向先が示した上で、出向元が行う。		
	休復職の管理	出向先		
健康影響の評価	健康影響の評価	出向先		
	ストレス等の調査	出向先		
健康管理	一般健康診断	多くの場合、手厚いサービスを提供する側で実施されている。そのため、出向元で行った場合には、出向先での職務適性評価のために、情報が共有される必要がある。出向先で実施される場合には、出向期間の満了時に、出向元へ情報が受け継がれることが望ましい。		
	保健指導	健康診断を実施した側で提供されることが望ましい。		
	健康相談/EAP	出向元、出向先、双方の仕組みが利用できることが望ましい。		
	健康教育	出向元、出向先、双方の仕組みが利用できることが望ましい。		
健康情報管理	健康情報の保護	出向元、出向先それぞれで、保有する情報を責任を持って管理する。		
福利厚生	福利厚生	出向元、出向先、双方の仕組みが利用できることが望ましい。		

記入日:

記入者:

インタビュー対象者:

1. 直接雇用の非正規社員(アルバイト、パート)を受け入れている事業所：サンユー化学工業(株)
2. 資本関係：
3. 健康保険組合：
4. 業務内容：
5. 作業情報：
6. 人事労務管理の担当窓口：

記入例の参考となる情報が未収集のため、空欄とさせていただきます

		責任体制(直接雇用の非正規)	安全衛生活動の現状(取り決め・約束・契約状況等)	改善要否
緊急・数急対応	応急処置の実施	正規社員に準ずる。		
	緊急体制の整備	正規社員に準ずる。		
作業環境の管理	製造設備および作業用資材・機器の性能要件	正規社員に準ずる。		
	製造設備および作業用資材・機器の維持管理	正規社員に準ずる。		
	作業環境の評価	正規社員に準ずる。		
作業の管理	作業手順・要領	正規社員に準ずる。		
	原材料の管理	正規社員に準ずる。		
	保護具の管理	正規社員に準ずる。		
	労働時間の管理	正規社員に準ずる。		
安全衛生教育	安全衛生教育	正規社員に準ずる。		
適正配置	職務適性管理	正規社員に準ずる。		
	休復職の管理	正規社員に準ずる。		
健康影響の評価	健康影響の評価	正規社員に準ずる。		
	ストレス等の調査	正規社員に準ずる。		
健康管理	一般健康診断	正規社員に準ずる。ただし、実施範囲については、労働時間を参考に判断する。		
	保健指導	正規社員に準ずる。		
	健康相談/EAP	正規社員に準ずる。		
	健康教育	正規社員に準ずる。		
健康情報管理	健康情報の保護	正規社員に準ずる。		
福利厚生	福利厚生	社員に準ずることが望ましい。ただし、健康保険組合が提供するプログラムについては、加入条件によって別途協議する。		

記入例の参考となる情報が未収集のため、空欄とさせていただきます

記入日:

記入者:

インタビュー対象者:

直接雇用の非正規社員(アルバイト・パート)

1. 直接雇用の非正規社員(アルバイト、パート)を受け入れている事業所:
2. 資本関係:
3. 健康保険組合:
4. 業務内容:
5. 作業情報:
6. 人事労務管理の担当窓口:

		責任体制(直接雇用の非正規)	安全衛生活動の現状(取り決め・約束・契約状況等)	改善 要否
緊急・救急対応	応急処置の実施	正規社員に準ずる。		
	緊急体制の整備	正規社員に準ずる。		
作業環境の管理	製造設備および作業用資材・機器の性能要件	正規社員に準ずる。		
	製造設備および作業用資材・機器の維持管理	正規社員に準ずる。		
	作業環境の評価	正規社員に準ずる。		
作業の管理	作業手順・要領	正規社員に準ずる。		
	原材料の管理	正規社員に準ずる。		
	保護具の管理	正規社員に準ずる。		
	労働時間の管理	正規社員に準ずる。		
安全衛生教育	安全衛生教育	正規社員に準ずる。		
適正配置	職務適性管理	正規社員に準ずる。		
	休復職の管理	正規社員に準ずる。		
健康影響の評価	健康影響の評価	正規社員に準ずる。		
	ストレス等の調査	正規社員に準ずる。		
健康管理	一般健康診断	正規社員に準ずる。ただし、実施範囲については、労働時間を参考に判断する。		
	保健指導	正規社員に準ずる。		
	健康相談/EAP	正規社員に準ずる。		
	健康教育	正規社員に準ずる。		
健康情報管理	健康情報の保護	正規社員に準ずる。		
福利厚生	福利厚生	社員に準ずることが望ましい。ただし、健康保険組合が提供するプログラムについては、加入条件によって別途協議する。		

記入日:

記入者:

インタビュー対象者:

改善計画書

作成日 年 月 日 / 作成者 印
承認日 年 月 日 / 承認者 印

記入例	項目番号	課題番号	問題点	改善計画	実施期限	実施責任者
1	(1)	E-3	河八(株)社員の緊急時(火災や地震発生時など)の役割が決まっていない	サンユー化学工業(株)の緊急時防災組織に役割を加える(防災規定に追記する)	平成18年6月末	サンユー化工(株)山中
2	(1)	E-3	河八(株)社員が緊急避難時に使用する保護具(空気呼吸器)が準備されていない	河八(株)で機器を購入し、緊急避難時に使用できるように全社員に訓練を行う	平成18年9月末	河八(株) 濱田
3	(2)	E-8	派遣社員に作業手順が配布されていない	正社員と同様の作業手順を配布する	平成18年5月末	サンユー化工(株)山中
4	(2)	E-12	派遣社員が全く安全衛生教育を受けていない	正社員と同様の教育を実施する	継続	サンユー化工(株)山中

* 改善計画書には、いつまでに、だれが、何を、どのように行うかについて具体的に記載することがぞましい

記入欄 項目番号 課題番号 問題点 改善計画 実施期限 実施責任者

～働く人すべての安全と健康をまもるために～

**雇用の多様化に対応した事業所内の包括的な安全衛生活動責任体制評価シート集
(産業医科大学方式)**

| 目的 | 問い合わせ | 事前準備 | 実施手順 | 効果的に使用するためのポイント |
| Q&A集 | 開発主旨について | 用語の定義 | データダウンロード |

目的

当シートは、同一事業所内で働く、非正規労働者集団の安全衛生責任体制の評価および構築支援を目的としている。

問い合わせ

※当シートに関するご意見、ご質問などは、以下までお願いいたします。

☎07-8555

北九州市八幡西区医生ヶ丘1-1

産業医科大学 産業医実務研修センター

梶本繁之

Tel: 093-691-7171

Fax: 093-603-2155

E-Mail: skajiki@med.uoeh-u.ac.jp

事前準備

当シートの使用に際しては以下の情報が必要となるため、事前に情報の収集先と調整を行っておくこと。

非正規労働者の責任体制評価に必要な情報と想定される主な窓口(情報収集担当)部署の例

1. 労務情報
例)人事・労務部門、総務部門、購買担当部門 等
2. 安全衛生活動情報
例)環境安全部門、安全健康部門、安全衛生推進部門 等
3. 災害や緊急事態が発生した際の対応に関する情報
例)現場、保安部門、消防保安部門 等
4. 健康管理全般に関する情報
例)健康管理部門、健康増進部門、医務部門 等
5. 安全衛生教育情報
例)教育センター、現場、環境安全部門、健康管理部門 等

(*) これらの部署の内のいずれかが、全体を取りまとめる中心的な部署となることが望ましい。

[ページトップへ](#)

実施手順

Step 1

非正規労働者の情報収集(非正規労働者の定義は用語の定義参照)

構内で働く非正規労働者集団について、シート1に記載する(記入例参照)

Step 2

非正規労働者集団毎の安全衛生責任体制の現状記入

シート1で入手した非正規労働者集団毎に、シート2へ記載する(記入例参照)

Step 3

非正規労働者集団毎で何らかの対応が必要な項目につき改善策を策定する

何らかの対応が必要な項目については、改善策を検討する

改善策を検討する際、シート3を利用して良い(記入例参照)

- (*) 非正規労働者集団とは、請負会社Aの社員として元方事業所内で働く労働者や派遣会社Bから派遣先事業所(企業)に派遣されている労働者の集団のことをいう。

効果的に使用するためのポイント

1. 評価実施時期: 当シートを用いて当該事業所(元方事業所)内の協力会社や下請け会社(例: 請負会社)等の評価を行う際は、なるべく契約締結と同時に使用することが望ましい。
2. OSHMS(労働安全衛生マネジメントシステム)が導入されている企業においては、リスクアセスメント(雇用の多様化により発生する労働災害・労働疾病発生リスクの評価)の一環として、責任体制評価を行うと定期的なフィードバックも得られ、有効性も高まるものと思われる。
3. 当シートを上手に利用することで、
 - i. 元方と非正規労働者集団とのあいまいな取り決めからくるトラブルの回避
 - ii. 元方と非正規労働者集団との業務の取り決め、責任・役割体制の整理が可能となることが予想される。
4. Step 3で何らかの改善が必要となった場合には、その改善結果を定期的(通常1-6ヶ月程度毎)に確認するような仕組みを設けることが望ましい。

ページトップへ

Q&A集

Q1 どうしてこのようなシートを作ったのですか。

現在、単一の事業所内でさまざまな雇用形態の労働者の方々(例: 正社員、派遣社員、請負業者、アルバイト、出向社員など)が働いておられます。しかし多様な雇用形態の実情の割りに、現状では特に非正規社員の方々の当該事業所における安全衛生の責任体制が明確になされていないという実態があり、一部が社会問題となりつつあります。こういった背景を踏まえ今回のシートを作成しました。更に詳細な背景については、当シートの「開発主旨」を参照下さい。

Q2 このシートを利用すると、どのような効果が期待できますか。

単一の事業所内でさまざまな雇用形態の労働者の方々が増える際にしばしば問題となる、緊急時の対応や作業環境の管理、作業の管理、安全衛生教育、労働者の心身の健康状態に基づく適正配置、作業環境が労働者の健康に与える影響の評価、健康管理、健康情報の管理、福利厚生などに関する、元受(元方)会社とそこで働く請負会社や派遣会社、アルバイト職員間の安全衛生管理および実施に関する責任体制を明確にすることができると考えられます。詳細は、シート2の記入例(見本)を参照下さい。

Q3 このシートはどのような事業所で利用したらよいのでしょうか。

基本的には、同一事業所内で元請の正社員以外の労働者も働いている所であれば、どのような事業所でも利用いただけると思います。実際の例では、1つの製造ラインに正社員、派遣社員、請負社員などが関わっている事業所が見受けられます。このような事業所では、派遣社員や請負社員に何らかの安全衛生上の問題が発生した場合に必要な両者間の覚え書や取り決めとしても利用できるものと予想しています。

Q4 このシートの特徴は何ですか。

多様な雇用形態の労働者が1つの事業所内で働く際、

- 1) 特に労働安全衛生の視点から明確にしておいたほうが良いと思われる項目を列挙していること、
 - 2) 雇用形態毎に一般的および法的な観点から元受(元方)会社と非正規社員(請負会社や派遣会社など)間での責任体制が参照として明示されていること、
 - 3) 実際の事業所内で請負や派遣などの社員の安全衛生体制の参考となる見本が示されている点、
- が上げられると思われます。ただし、請負会社の社員については、元請(元方)会社と調整のうえ、実情を踏まえて対応を決定したほうが良い場合もありますので、シート2については、あくまで参考としていただくと良いかと思われます。

Q5 このシートを使用する上でのポイント(留意点)はどのようなものがありますか。

詳細はインストラクション「当シートの使用について」の、「事前準備」および「効果的に

使用するためのポイント」を参照下さい。特に、

- 1) シートの空欄を埋める(記入する)部署を1箇所に限定(集約)すること、
- 2) 契約締結時に確認事項の一部(チェックリスト)として利用すること、
- 3) OSHMSが導入されているなど自主的なリスクアセスメントを試みようとしている事業所で使用すること、
などがポイントと言えるかと思われます。

[ページトップへ](#)

開発主旨について

近年、産業構造の多様化、複雑化が企業活動に大きな影響を与えている。とりわけ市場競争力の強化や人件費の圧縮が企業の存続に重要な位置を占めるようになり、これらの影響を受け、単一事業所構内で働く労働者の雇用形態(就労形態)は、これまで類を見ないほど、多様化してきている。特に、労働者の構成を見ると、これまで多くの割合を占めていた、当該事業所の正規社員の割合が減少する一方、非正規社員(いわゆる、協力会社、下請け会社など)の割合が増加している。また、雇用形態(就労形態)の多様化は、単純作業や危険作業の非正規社員への移行を増加させているという背景もあり、結果的に非正規社員の労働災害の発生が深刻な問題となりつつある。これらを踏まえ、平成18年4月の労働安全衛生法改正では、製造業の元方責任の強化やOSHMS(労働安全衛生マネジメントシステム)に代表される自律的な産業保健活動の推進が盛り込まれている。しかし現状では、このような雇用形態(就労形態)を把握し、多様な労働者が働く事業所全体を管理するために必要な、単一事業所内での非正規社員を含めた包括的な安全衛生責任体制の評価、構築支援が可能となるツールは存在しない。そこで今回、一般的な産業保健活動に関して、それぞれの雇用形態(就労形態)別の実施責任体制の確認・評価および、構築支援のためのシートを作成した。各事業所においては、このシートの目的を理解いただいたうえで、示されたStepに基づき必要な情報を収集・記入し、雇用形態(就労形態)別の現状評価と、必要に応じた改善を行うことで、すべての労働者が安全で健康的に働けるよう、さらには企業の社会的責任の達成という観点からも活用いただければ幸いである。

平成18年3月

このシートは、厚生労働科学研究 H16-労働-1「雇用の多様化における安全衛生上の課題」の助成を受け作成しました。

用語の定義

雇用形態(就労形態)の定義

正社員

雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員。

非正社員

正社員以外の労働者(契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他)をいう。

契約社員

特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。

嘱託社員

定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。

出向社員

他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。

派遣労働者

「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者。
「登録型」とは、派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく形態。
「常用雇用型」とは、派遣会社に常用労働者として雇用されている形態。

臨時的雇用者

雇用期間が1か月以内の者又は日々雇用している者。

パートタイム労働者

正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間は1か月を超えるか、又は定めがない者。

その他

上記以外の労働者。

上記の分類は、以下の4つの種類に再分類すること

雇用形態(就労形態)の定義

請負

構内で働いている請負業者

派遣

自社に派遣されている社員

出向

自社に出向している社員

非正規社員

自社で直接契約しているアルバイト・パート社員

[ページトップへ](#)

データダウンロード

シート1



シート2



シート3



[ウィンドウを閉じる](#)

研究成果の刊行に関する一覧表

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書籍名	出版社名	出版地	出版年	ページ
山田誠二	研究・開発分野における過重労働による健康障害防止の取組み	労働省労働衛生課監修	「産業医のための事例でみる事業者が行う就業上の措置」	産業医学振興財団	東京	2004	77-83
山田誠二			「産業医の覚書—拡大する産業医活動の軌跡」	産業医学振興財団	東京	2005	1-214
山田誠二	産業保健活動としてのメンタルヘルス対策	日本産業衛生学会・産業精神衛生研究会編	「職場のメンタルヘルス」	中央労働災害防止協会	東京	2005	75-80
山田誠二	基本的な産業医の職務 総括管理	日本産業衛生学会・産業医部会編	「産業医活動をする人のために」	産業医学振興財団	東京	2005	155-161

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
M. NAKAO, et al.	Relationship between major depression and high serum cholesterol in Japanese men.	Tohoku J Exp Med	204	273-287	2004
A. ISSHIKI, et al.	Application of subjective symptom checklist for screening major depression by annual health examinations: a cross-validity study in the workplace.	J Med Screen	46	423-428	2004
NOMURA, et al.	Efficacy and effectiveness of liver screening program to detect fatty liver in the periodic health check-ups.	J Occup Health	46	423-428	2004

T. TAKEUCHI, et al.	Relationship between smoking and major depression in a Japanese workplace.	J Occup Health	46	489-492	2004
M. NAKAO, et al.	Relationship between brachial-ankle pulse wave velocity and heart rate variability in young Japanese men.	Hypertension Research	27	925-931	2004
Y. YAMADA, Y. NOBORISAKA, M. ISHIZAKI, I. TSURUTANI, R. HONDA, S. YAMADA	Alcohol consumption, homeostasis model assessment indices and blood pressure in middle-aged healthy men.	J Hum. Hypertens	18	343-350	2004
F. SAKAMOTO, S.YAMADA, Y.UETA	Centrally administered orexin-A activates corticotrophin-releasing factor-containing neurons in the hypothalamic paraventricular nucleus and central amygdaloid nucleus of rats: possible involvement of central orexins in stress-activated central CRF neuron.	Regul. Pept.	18	183-191	2004
Y. YAMADA, Y. NOBORISAKA, M. ISHIZAKI, R. HONDA, I. TSURUTANI, S. YAMADA	Association between cigarette consumption and proteinuria in healthy Japanese men and women from an occupational population.	J Occup. Health	46	365-373	2004
M. NISHIKITANI, M. NAKAO, K. KARITA, K. NOMURA, E. YANO.	Influence of Overtime Work, Sleep Duration, and Perceived Job Characteristics on the Physical and Mental Status of Software Engineers.	Ind Health.	43	623-629	2005
K. NOMURA, M. NAKAO, K. KARITA, M. NISHIKITANI, E. YANO	Association between work-related psychological stress and arterial stiffness measured by brachial-ankle pulse wave velocity in young Japanese males in an information-service company.	Scand J Work, Environ Health	31	352-359	2005

E. VOLINN, M. NISHIKITANI, W. VOLINN, U. NAKAMURA, E. YANO	Back pain claim rates in Japan and the U.S.: framing the puzzle.	<i>Spine</i>	30	697-704	2005
K. KARITA, K. NAKAO, K. OHWAKI, Y. YAMANOUCHI, M. NISHIKITANI, K. NOMUIRA, M. SATO, E. YANO	Blood lead and erythrocyte protoporphyrin levels in association with smoking and personal hygienic behavior among lead-exposed workers.	<i>Occup Environ Med</i>	62	300-303	2005
J. TAKAKL, M NAKAO, K, KARITA, M NISHIKITANI, E. YANO	Relationships among effort-reward imbalance, overcommitment, and fatigue in Japanese information-technology workers.	<i>J Occup Health</i>	48	62-64	2006