

表 13 簡易リスクアセスメント評価項目（平成 27 年度版）

大項目 1 組織統率

中項目	小項目	×	△	○
1.1 安全に関する理念・方針の明確化	1.1.1 安全に関する社長の理念・方針 (安全関係の理念・方針がありますか?/従業員に周知されていますか?)			
	1.1.2 安全に関する理念・方針の現場での実現 (理念・方針が形骸化することなく実際に活用されていますか?)			
	1.1.3 安全活動実績(*1)の改善計画(*2)への反映 (安全活動実績を管理していますか?/改善計画に反映していますか?)			
	1.1.4 現場からの意見・要望の社長への伝達 (意見・要望を伝達する仕組みがありますか?/仕組みが形骸化することなく活用されていますか?)			
1.2 安全管理部門(*3)の明確化	1.2.1 安全管理担当者(もしくはグループ)の他部署からの独立性 (安全管理担当者がいますか?/安全管理担当者は責任・権限を持っていますか?)			
	1.2.2 安全管理者(もしくはグループ)の独立した予算の有無 (独立した安全関連予算がありますか?/予算の使い方は安全確保に対して実効性がありますか?)			
	1.2.3 現場の潜在危険性(*4)に関する情報を受け取る仕組み (現場から情報を受け取る仕組みがありますか?/仕組みは形骸化することなく活用されていますか?)			
1.3 安全管理者(もしくはグループ)の地位、安全リーダ(*5)の設置・育成	1.3.1 安全管理担当経験者の事業所幹部への登用 (幹部への登用制度がありますか?/今までに一定数登用の実績がありますか?)			
	1.3.2 安全専門担当者(*6)を育成する仕組み (安全専門担当者の育成の仕組みがあります)			

	か?/今までに安全専門担当者を選任した実績がありますか?)			
	1.3.3 安全リーダーの設置・育成 (安全リーダーの設置・育成の仕組みがありますか?/安全リーダーの業務範囲・役割は明確になっていますか?)			
	1.3.4 安全リーダーを中心とした事業所内の安全活動 (安全リーダーがいますか?/安全リーダーは実効的に活動していますか?)			
1.4 安全実績・安全活動のモニタリングと評価、全社的な安全監査の実施	1.4.1 安全を含めた監査部門の設置と監査の実施 (監査部門がありますか?/監査方法[方針・項目・要領・基準]が明示されていますか?)			
	1.4.2 事業所における安全監査(*7) (安全監査の仕組みがありますか?/安全監査を定期的を実施していますか?)			
	1.4.3 安全に関する第三者機関による監査 (第三者機関による監査を実施したことがありますか?/第三者機関による監査は定期的実施されていますか?)			
	1.4.4 安全に関する監査結果の取扱い (安全監査結果は経営トップ(*8)から従業員に周知されていますか?)			
	1.4.5 安全実績(*9)の事業所単位での活用 (安全実績を収集していますか?/安全実績を記録・分析していますか?)			
	1.4.6 安全活動のパフォーマンス指標(*10)の活用 (パフォーマンス指標の項目を定めていますか?/指標に基づいた改善実施をしていますか?)			
	1.4.7 従業員の安全意識の調査(*11) (安全意識調査を実施したことがありますか?/定期的に調査していますか?)			
	1.5 法的要求の遵守、	1.5.1 法的要求事項の遵守に関する申告窓口(*12)		

規則の尊重	(申告窓口がありますか?/申告窓口は他部署から独立していますか?)			
	1.5.2 コンプライアンス委員会(*13)の設置 (コンプライアンス委員会が設置されていますか?/経営トップが委員会に参加していますか?)			
	1.5.3 法的要求事項を社内に周知する仕組み (周知する仕組みがありますか?/関連法規は周知されていますか?)			
	1.5.4 法令遵守の仕組み (法令遵守の仕組みがありますか?/法令遵守の徹底度合いを評価していますか?)			

- *1 : 安全活動への投資(人・物・金)と改善活動の実績を指す。
- *2 : 事業計画レベルで、安全活動の実効性をより高める具体的な施策を指す。
- *3 : いわゆる環境安全部門のみでなく、生産部門、総務部門に存在するものを含む安全管理を担当する部門を指す。
- *4 : 労働災害や設備災害を引き起こす可能性を持った危険要因を指す。
- *5 : 名称に拘らないが、各部門で安全管理を行う担当者である。労働安全衛生、保安防災の観点から指導的な役割を行う担当者を指す(兼務でも良い)。
- *6 : 豊富な現場経験(安全管理部門だけでなく運転管理部門・設備管理部門などでの経験)に加え、工程や物質、安全法規などに関する専門知識を有する者。
- *7 : 事業所内の安全管理担当および安全の専門家(安全専門担当者、安全リーダ)などによる監査を指す。ISO、OHSMSなどの内部監査を含める。
- *8 : 社長または安全担当役員を指す。
- *9 : 労働災害・設備災害・環境災害・保安関連コンプライアンス問題などを指す。
- *10 : 設備改善提案/実施数、安全活動提案数/実施数、ヒヤリハット(故障・不具合など)報告数/改善数、設備改善、年間の教育などを指す。
- *11 : 安全の実施状況に係る聴き取り調査(インタビュー)あるいはアンケートによる従業員意識調査。実効性を高めるためには、第三者による実施が望ましい。
- *12 : コンプライアンス問題に関わる内部申告窓口および外部窓口を指す。
- *13 : 原則として経営トップ(社長、安全担当役員)を議長とした組織を指す。内部申告窓口、外部窓口、各部門などからの案件の問題解決に向けて対応する権限を持っている。

大項目 2 積極関与

中項目	小項目	×	△	○
2.1 安全目標 に即した行動計 画(*1)の策定	2.1.1 安全目標達成の行動計画 (行動計画が作成されていますか?/行動計画には 具体性がありますか?)			
	2.1.2 行動計画作成への現場の関与 (行動計画作成に現場が関与していますか?)			
	2.1.3 事業所幹部(*2)による行動計画実施の進 捗の確認 (事業所幹部は計画の進捗確認をしていますか?/ 進捗確認は定期的ですか?)			
2.2 全員参加 の安全活動	2.2.1 全員参加の安全活動 (全員参加の安全活動をしていますか?/職場単位 での活動をしていますか?)			
	2.2.2 安全活動目標(*3)の設定 (安全活動目標が設定されていますか?/目標を重 点化(*4)し、結果を定量化(*4)していますか?)			
	2.2.3 安全活動目標および活動内容の見直し (安全活動内容の見直しをしていますか?/安全活 動目標の見直しをしていますか?)			
	2.2.4 安全優先の指示 (安全優先の重要性を従業員が理解していますか? /安全優先に反する指示に意見を述べる場があり ますか?)			
2.3 経営層に よる全員参加安 全活動の推奨	2.3.1 安全活動の推奨の仕組み (実施状況の発表の場がありますか?/表彰・推奨 制度がありますか?)			
	2.3.2 幹部による安全活動の推奨 (幹部が安全活動に率先して参加していますか?/ 幹部が安全活動について理解し講評しています か?)			
	2.3.3 安全活動の水平展開			

	(安全活動の水平展開をしていますか?/水平展開は実効的な改善に繋がっていますか?)			
--	---	--	--	--

*1：定めた安全目標を実現するための行動プランを指す。

*2：事業所長(1 事業所の場合は社長を指す)ならびに各部門の責任者などを指す。

*3：規則遵守、リスク認識・報告、ヒヤリハット報告、安全教育、設備等改善、改善提案などを指す。

*4：重点項目(規則遵守、リスク評価、教育、設備改善など)を定めた上で、結果を定量的に評価することにより実効性を高めること。

大項目3 資源管理

中項目	小項目	×	△	○
3.1 適正な人員配置	3.1.1 人員配置の計画的な実施 (従業員の勤務地・職務を適切に配置していますか?/人員配置を計画的に実施していますか?)			
	3.1.2 年代構成の均一さ (計画的な人員採用をしていますか?/年代的に均等な構成になるような人員採用をしていますか?)			
	3.1.3 業務負担の偏り (負担の偏りをなくすための方策をとっていますか?/その結果として実際に業務負担の偏りはないですか?)			
	3.1.4 技術・安全管理に精通した人材(*1)の育成と配置 (人材を育成する仕組みがありますか?/精通した人材がいますか?)			
	3.1.5 長期安定的な人員の確保 (安易なリストラ・人員整理をいませんか?/長期的視野のもとに人員確保をしていますか?)			
3.2 安全関連予算	3.2.1 事業所の安全関連年間予算作成への安全管理担当の関与 (安全管理担当が予算作成に関与していますか?)			

	／安全予算の具体的な項目(*2)をチェックして いますか?)			
	3.2.2 現場からの安全に関する提案や要求への 対応 (安全に関する提案・要求に対応する仕組みがあ りますか?／安全に対して場当たりの(*3)ではな い対応をしていますか?)			
	3.2.3 安全上の緊急予算 (緊急予算確保・支出の仕組みがありますか?／予 算対応の実績がありますか?)			

*1 : 安全管理技術、生産管理、設備管理など総合的な知識、経験を有する人材を指す。

*2 : 設備(ソフト面も含め)の修繕費、定期的メンテナンス費、人件費などを指す。

*3 : 提案・要求に対する対応に一貫性がなく、重要性より緊急性を優先した対応判断してい
る。

大項目 4 動機づけ

中項目	小項目	×	△	○
4.1 職務満足度 の向上とキャリ アパス形成(*1)	4.1.1 キャリアパス形成を実行するための制度 (キャリアパス制度はありますか?／制度が形骸 化することなく運用されていますか?)			
	4.1.2 人材教育・育成制度 (人材教育・育成の仕組みがありますか?／人材教 育・育成のための社内外研修制度はありますか?)			
	4.1.3 適正を考慮した新たな職種や業務への挑 戦の可能性 (挑戦できる制度がありますか?／社内公募のシ ステムがありますか?)			
	4.1.4 技術課題の提案 (技術課題の提案制度がありますか?／提案者に 対する優遇措置はありますか?)			
	4.1.5 熟練技術者(エキスパート)(*2)の職務満 足度向上			

	(職務満足度を考慮していますか?/エキスパートとして優遇される制度がありますか?)			
4.2 満足度向上のための調査	4.2.1 メンタルケア(*3)への対応 (メンタルケアに対応する制度がありますか?/外部の専門家による対応もしていますか?)			
	4.2.2 従業員の日常的な不満や要望を吸い上げる仕組み (要望などを吸い上げる仕組みがありますか?/仕組みが形骸化することなく運用されていますか?)			
	4.2.3 全社的な職務満足度調査 (満足度調査を実施したことがありますか?/調査結果に基づき満足度向上プランを作成したことがありますか?)			
	4.2.4 上位者と若手によるパートナー制度(*4)の活用 (パートナー制度はありますか?/制度は形骸化することなく運用されていますか?)			
4.3 関係・協力会社の職務満足向上	4.3.1 関係・協力会社従業員の職場環境(*5) (職場環境向上への配慮をしていますか?/従業員との職場環境の待遇差はありませんか?)			
	4.3.2 関係・協力会社との災害防止のための協力体制 (災害防止の協力体制がありますか?/災害防止活動の定期的協議などの場がありますか?)			
	4.3.3 関係・協力会社の職務満足度向上への事業所の取組 (要望・要請に対する対応をしていますか?)			
4.4 上長、部下の信頼性	4.4.1 上長と部下の信頼関係 (部下の技術力を信頼していますか?)			
	4.4.2 上長や同僚との切磋琢磨 (上長や同僚と切磋琢磨出来る環境があります)			

	か?)			
	4.4.3 安全優先の姿勢の推奨 (安全優先の姿勢を具体的にほめていますか?)			

- *1：本人の能力、希望、適性を考慮した上で、過去の職務経験から将来に渡って希望・予想される職務・役割・職位等を全体的に俯瞰した形成。研修、育成計画、経験させる職務、昇進プランなどを総合的に考慮する。
- *2：ライン管理職にならない優れた従業員、あるいは管理職経験後役職定年となった優れた従業員に対し、経験や技術力に応じたポジションと肩書きを付与する仕組みの総称である。(各社の人事制度により、呼称は異なる。)
- *3：教示・対話などを通して認知・情緒・行動などに変容をもたらすことで、精神疾患・心身症の治療、精神心理的問題などの解決をし、精神的健康の回復・増進を図る体系を指す。
- *4：若手社員に対して、それぞれ担当するベテラン・先輩社員、あるいは上位者を付けて育成する、または、日常的に相談に乗るようなシステムを言う。
- *5：快適な休憩場所、食堂、移動手段、冷暖房、工事期間・時間などへの配慮、便宜を計った職場を言う。

大項目5 学習伝承

中項目	小項目	×	△	○
5.1 技術の伝承 の制度的整備・実施	5.1.1 技能や安全性向上のためのプログラム (*1)の運用 (安全性向上のためのプログラムがありますか?/プログラムは職種・年数に応じた計画的な ものですか?)			
5.2 自発的な安全 教育参加への 支援	5.2.1 自発的な安全関連の教育(*2)への参加 (自発的に安全関連教育を受講していますか?/ 自発的な受講を促す情報提供がありますか?)			
5.3 規則遵守の 意識づけ	5.3.1 基本動作・行動の教育(*3) (基本動作・行動の規則がありますか?/規則に関 する教育をしていますか?)			
	5.3.2 基準・マニュアルの教育 (基準・マニュアルの整備・教育をしていますか? /違反・省略行為はないですか?)			

- *1：伝承すべき技術・技能を調査・整理の上、作業標準書(SOP)へ反映し、その訓練を定期的に行う。また、ベテランのノウハウや技術、知識・技能・経験などを伝授するための工夫、安全性を高めるための体感・体験教育などが、体系的に整理され、実施されていることを指す。
- *2：職場の安全向上に寄与する各種の技能・知識を修得する教育を指す。
- *3：Off-JT(社外研修などによる技術や業務遂行能力向上に関する訓練)のみならず、日常業務を通し上司・先輩からの実施指導(OJT)も含んだものを指す。

大項目6 危険認識

中項目	小項目	×	△	○
6.1 リスクアセスメントの実施	6.1.1 現場の潜在危険性(*1)の洗い出し (洗い出しの仕組みがありますか?/仕組みが形骸化することなく機能していますか?)			
	6.1.2 現場の潜在危険性の低減・解消 (潜在危険性の低減・解消を推進していますか?)			
6.2 労働災害などにおける人間工学的配慮	6.2.1 労働災害につながる危険箇所での注意喚起 (危険箇所を特定していますか?/特定した箇所に注意喚起掲示はありますか?)			
	6.2.2 作業環境(*2) (幹部は作業環境が重要であるとの認識を持っていますか?/作業環境許容基準に合致していますか?)			
	6.2.3 現場の基本動作・行動 (幹部は基本動作・行動が重要であるとの認識を持っていますか?/基本動作・行動を遵守していますか?)			
6.3 人的要因(*3)エラーの理解促進	6.3.1 人的要因エラー情報の掲示 (人的要因エラー情報【ポスター、対事例集など】を目につく箇所に掲示をしていますか?)			
	6.3.2 ヒヤリハット(*4)の活用 (ヒヤリハット情報を収集していますか?/ヒヤ			

	リハット情報から特定された危険箇所の改善を していますか?)			
	6.3.3 人的要因エラーの原因分析とペナルティ — (原因分析をしていますか?/人的要因エラーに 対してペナルティを科していませんか?)			
	6.3.4 安全に関する法規への違反行為の取扱い (違反行為通報の仕組みがありますか?/守秘手 段がありますか?)			

- *1 : 労働災害や設備災害を引き起こす可能性を包含している危険性を指す。
- *2 : 作業場所の照明、温湿度、騒音などの他、作業のし易さなどを実現するための人間工学的配慮されている環境を指す。
- *3 : 機械・設備等で構成されるシステムが、安全かつ経済的に動作出来るために考慮しなければならない人間側の要因のことを指す。
- *4 : 重大な災害や事故には至らないものの、一步手前の事例の発見をいう。文字通り、「突発的な事象やミスにヒヤリとしたり、ハッとしたりするもの」であることを指す。

大項目 7 相互理解

中項目	小項目	×	△	○
7.1 社員間交 流・職場での交流 (*1)	7.1.1 社員同士の交流 (交流・イベントの機会がありますか?/交流・イ ベントに幹部が率先参加していますか?)			
	7.1.2 事業所内の部門間の連携強化 (部門間の交流の機会がありますか?/定期的な 情報や意見交換の場がありますか?)			
	7.1.3 事業所間の交流<事業所が複数ある場合 に回答して下さい> (事業所間交流の機会がありますか?/交流は定 期的に行われていますか?)			
	7.1.4 小集団活動等(*2)の推奨による交流の活 性化 (小集団活動等を実施していますか?/小集団活			

	動等は自主的に行われていますか?)			
	7.1.5 上司・先輩の部下・後輩への関与 (上司・部下の上下の交流がありますか?/上司・部下が互いに信頼し関心を持っていますか?)			
7.2 安全情報に関する会社内・周辺地域(*3)・行政とのコミュニケーション	7.2.1 社内のコミュニケーション (コミュニケーションは円滑におこなわれていますか?/要望・意見を上長に伝達する仕組みがありますか?)			
	7.2.2 マイナス情報(事故・トラブルなど)の社内伝達の仕組み (マイナス情報伝達の仕組みがありますか?/小さなトラブルまで伝達されていますか?)			
	7.2.3 事故・トラブルの行政や周辺地域への通報の仕組み (通報の仕組みがありますか?/責任者、通報機関、方法、項目などは明確ですか?)			
	7.2.4 行政とのコミュニケーション (情報交換、法規制などの入手の仕組みがありますか?/行政からの情報を社内へ周知していますか?)			
	7.2.5 周辺住民とのコミュニケーション (コミュニケーションの機会がありますか?/事業所からの地域への情報提供・説明会等がありますか?)			

*1 : 社内イベントで、会議などの公式的なもの、また、懇親会などの非公式なものの方を指す。

*2 : 小グループで共通した課題を解決するような活動を指す。

*3 : 近隣周辺住民、同一地区の他の企業などを指す。

大項目 8 災害・事故時の行動要領

中項目	小項目	×	△	○
8.1 災害・事故時の規程類(*1)と見直し	8.1.1 事故想定とその影響の解析および対策の明確化 (事故想定とその影響の解析をしていますか?/想定に基づいて対策をとっていますか?)			
	8.1.2 災害・事故時の鎮圧のための防災戦略(*2)の明確化 (防災戦略を文書化していますか?/施設の特徴に応じた事故時の取り組みを明確化していますか?)			
	8.1.3 災害・事故時対応に関する規程の見直し・改善 (見直しをしていますか?/見直しに基づいた改善をしていますか?)			
8.2 広域措置基準の共有化と訓練	8.2.1 災害防止計画の策定 (災害防止計画を策定していますか?/災害防止計画を見直していますか?)			
	8.2.2 災害の措置基準と組織の行動規範 (災害の措置基準・行動規範がありますか?/災害対策組織が編成されていますか?)			
	8.2.3 緊急時対応訓練(*3) (従業員の訓練を実施していますか?/協力会社も含めて訓練を実施していますか?)			

*1 1 事業所内で災害が発生した場合を想定した行動マニュアル類を指す。人的被害、設備的被害、周辺エリアへの影響など想定の上、被害軽減対応計画を策定し、教育、訓練などの即時対応性を高める体制作りが重要である。

*2 : 対象事象を定めて、発生する人的被害、経済的損失、周辺エリアへの影響などを想定の上、災害の発生防止あるいは被害軽減計画を策定する。また、教育・訓練などを行い関係者の即時対応を可能とする体制を構築する。

*3 : 実際の工程、取扱物質、取扱量、取扱条件、組織、常駐人員、人的能力などの実態を反映した訓練。

大項目 9 教育

中項目	小項目	×	△	○
9.1 教育制度	9.1.1 教育制度の有無 (教育制度がありますか?/教材がありますか?)			
	9.1.2 教育担当者・部署等の明確化 (教育担当者・部署等がありますか?/職種に応じた必修項目が明確にされていますか?)			
	9.1.3 運転・操作に係る専門教育内容の明確化 (習得すべき知識・経験を計画的に教育していますか?/OJT(*1)を中心として階層別に教育していますか?)			
	9.1.4 HSE(衛生、安全、環境)に対応した教育の実施と見直し (具体的教育方針がありますか?/階層別に教育していますか?)			
	9.1.5 個人ごとの力量管理と自発的能力向上のための支援 (保有すべき資格が文書化されていますか?/階層ごとに必要とされる資格に対して支援していますか?)			
	9.1.6 現場責任者以上の就業者に対するキャリアプラン(*2)の明確化 (キャリアプランを文書化していますか?/直長(*3)・マネージャーの認定に関する要件が明確化されていますか?)			
	9.1.7 体験学習・資機材使用による教育効果の向上 (体験型学習・資機材使用による教育を取り入れていますか?/教育は定期的を実施されていますか?)			

*1 : 職場の上司・先輩が部下・後輩に対し具体的な仕事を通じ、仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを意図的・計画的に指導し、修得させる企業内教育・教育訓練手法指す。

(On-the-Job Training)の略号。

(補足)Off-JT：通常の業務を一時的に離れて行う教育訓練で社外での研修などを指す。一般的には、OJTと併用することで学習効果の向上を計る。学科、実技を含めた幅広い分野の指導が含まれる。(OFF the Job Training)の略号。

*2：業務に対する目的達成のためのプランを意味する。ここでは、業務に関する研修、資格取得、部門の実務経験などに関するプランを指す。

*3：シフトの責任者、会社(職種)によって、班長、フォアマンなどと呼称が異なる。

表 14 試行に協力いただいた企業

番号	業種	場所	試行年月日
A	化学	神奈川県	2014年6月23日
B	化学	静岡県	2014年6月30日
C	化学	滋賀県	2014年7月18日
D	化学	神奈川県	2014年7月29日
E	化学	富山県	2014年8月1日
F	化学	群馬県	2014年8月29日
G	プラスチック製品	茨城県	2015年1月19日
H	プラスチック製品	茨城県	2015年1月19日
I	プラスチック製品	茨城県	2015年2月6日

表 15 階層別簡易リスクアセスメント結果

大項目	部長クラス	中間管理クラス	一般職クラス
1. 組織統率	7.39	6.99	5.45
2. 積極関与	9.13	8.63	5.29
3. 資源管理	7.19	6.25	3.59
4. 動機付け	7.08	5.08	4.47
5. 学習伝承	8.44	6.25	5.63
6. 危険認識	8.89	8.47	6.67
7. 相互理解	8.38	6.92	5.46
8. 災害時行動要領	7.29	7.29	7.08
9. 教育	7.86	6.96	5.00

表 16 簡易リスクアセスメント結果（企業規模別）

大項目	(1) 全体 50 企業	(2) 規模 30 人以上 20 企業	(3) 規模 30 人未満 30 企業
1. 組織統率	4.78	5.92	4.02
2. 積極関与	5.31	6.80	4.32
3. 資源管理	5.69	6.44	5.19
4. 動機付け	4.69	5.40	4.21
5. 学習伝承	4.28	5.63	3.38
6. 危険認識	6.63	7.58	6.00
7. 相互理解	6.37	6.75	6.11
8. 災害時行動要領	4.25	5.83	3.19
9. 教育	3.78	5.14	2.87

表 17 簡易リスクアセスメント結果（過去 5 年間の労働災害発生別）

大項目	(1) 全体	(2) 休業災害 0 人 33 企業	(3) 休業災害 1 人以上 17 企業
1. 組織統率	4.78	4.79	4.77
2. 積極関与	5.31	5.15	5.62
3. 資源管理	5.69	5.32	6.40
4. 動機付け	4.69	4.30	5.45
5. 学習伝承	4.28	3.86	5.07
6. 危険認識	6.63	6.80	6.31
7. 相互理解	6.37	6.45	6.22
8. 災害時行動要領	4.25	4.37	4.02
9. 教育	3.78	3.13	5.04

簡易リスクアセスメント結果(はい/いいえで回答)					典型的な詳細リスクアセスメント結果					
	質問1	質問2	...	質問n		事象	要因	人数	...	確率
回答1	はい	はい	...	はい	→	墜落	人的	個人	...	高
回答2	はい	いいえ	...	はい	→	転落	機械的	数名	...	中
...
回答n	いいえ	いいえ	...	いいえ	→	事象m	要因m	多人数	...	低

はい/いいえの回答パターンを見れば、どこにどの程度のリスクが潜んでいるかを推定できるシステム。詳細リスクアセスメントの結果を再現できるように上手く質問1からnまでを設定することが研究開発の要点。

図 1 簡易リスクアセスメントの概念図

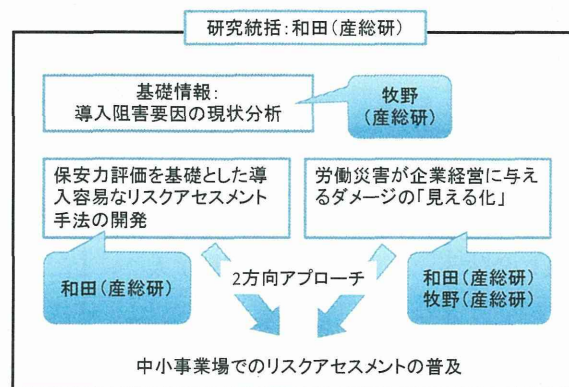


図 2 研究体制

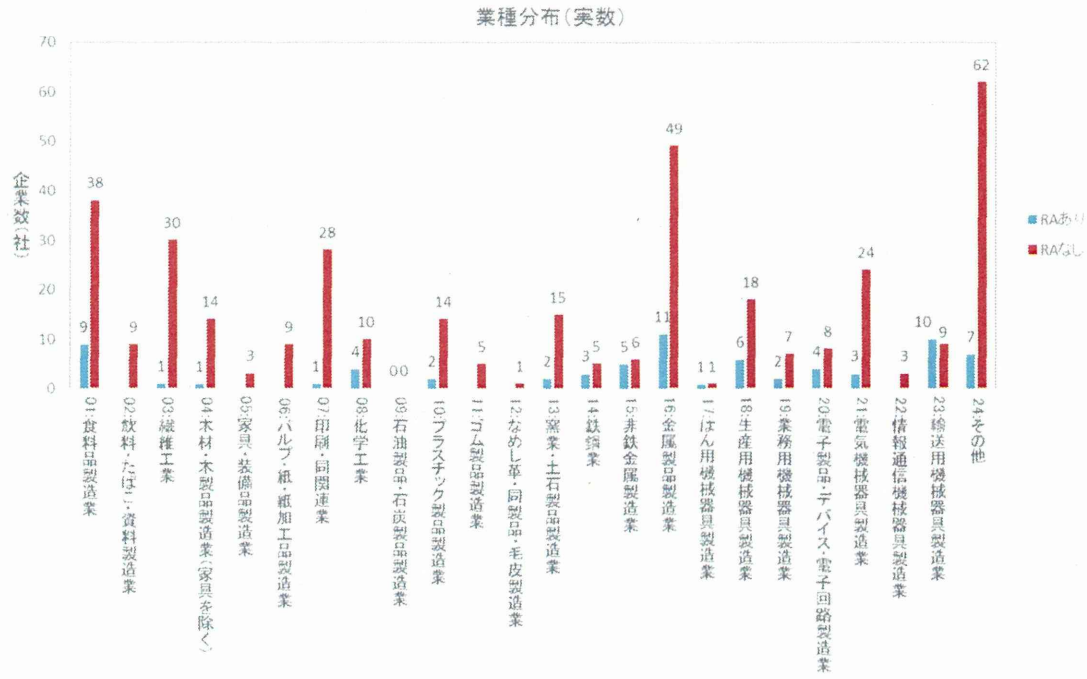


図 3 業種分布 (実数)

([青]: リスク評価実施あり, [赤] リスク評価実施なし)

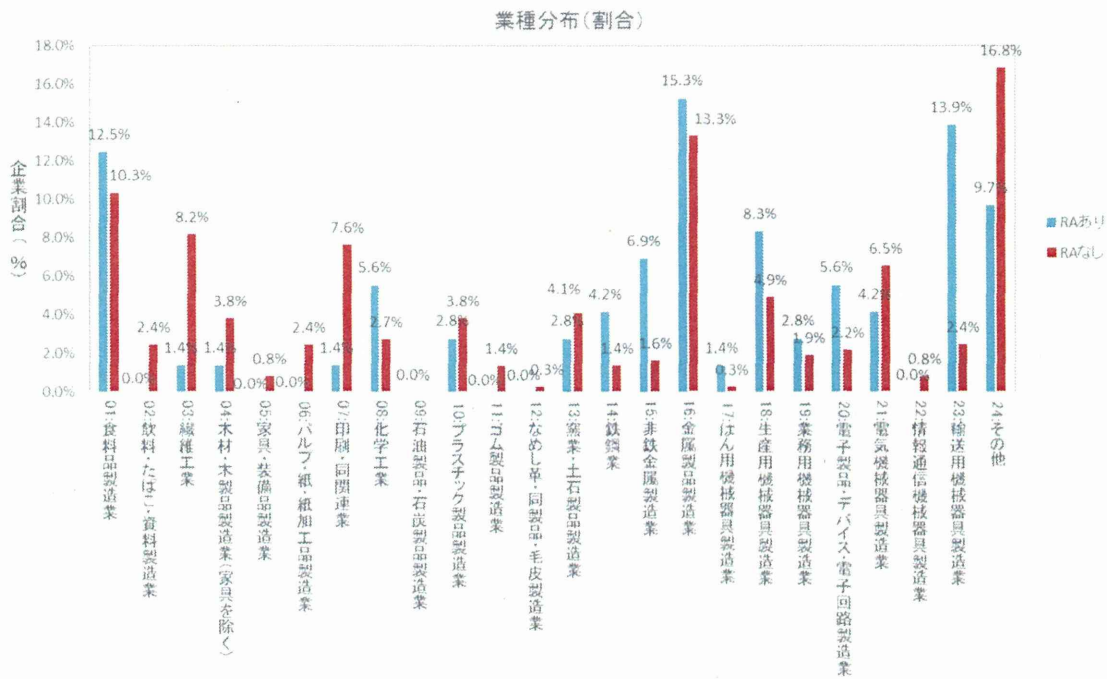


図 4 業種分布 (割合)

([青]: リスク評価実施あり, [赤] リスク評価実施なし)

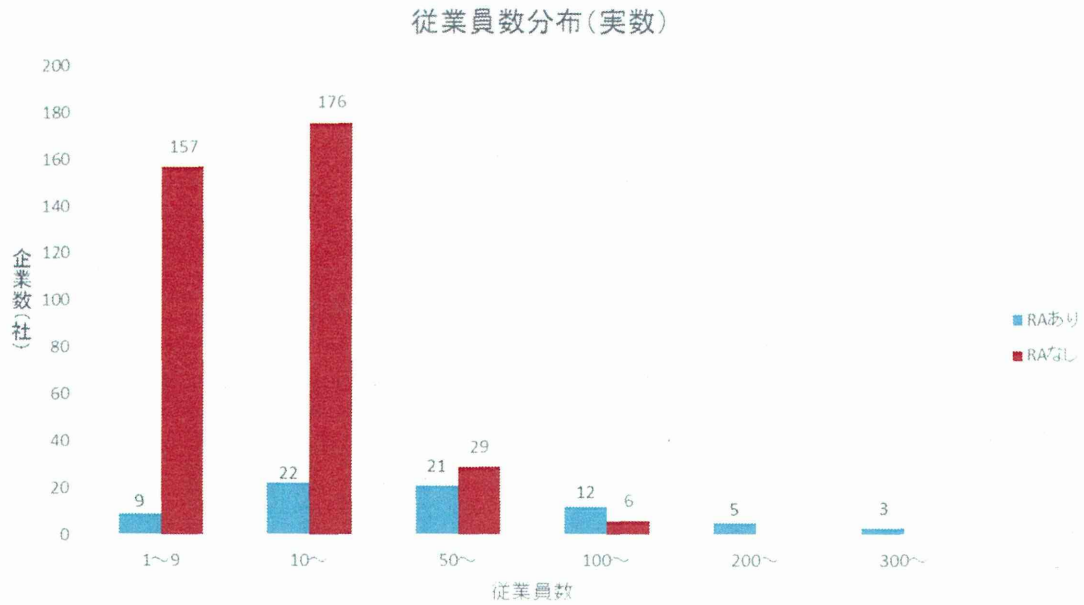


図 5 従業員数分布 (実数)
 ([青]: リスク評価実施あり, [赤] リスク評価実施なし)

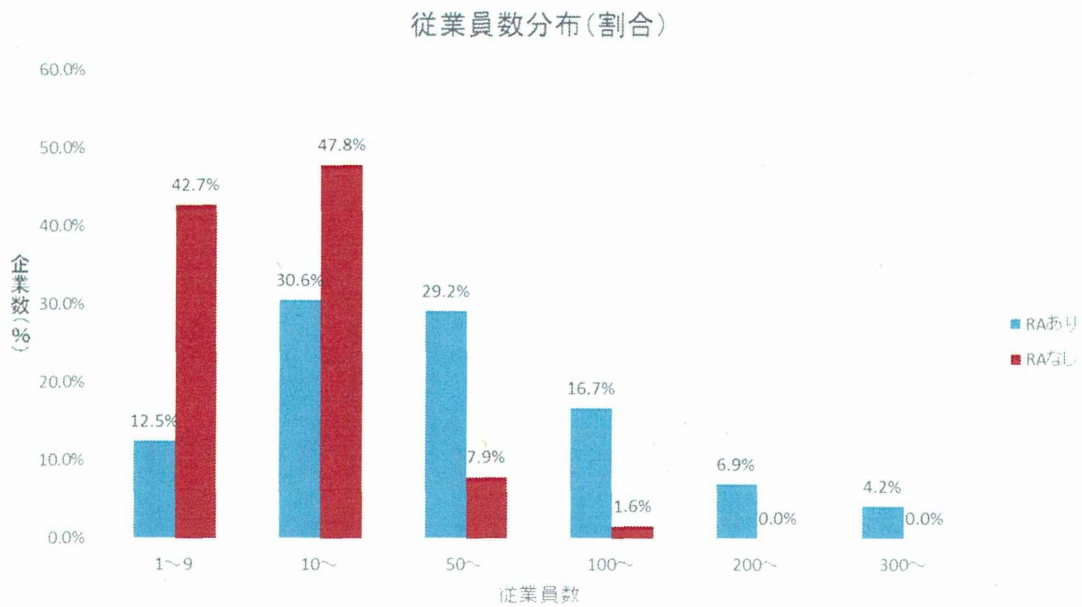


図 6 従業員数分布 (割合)
 ([青]: リスク評価実施あり, [赤] リスク評価実施なし)

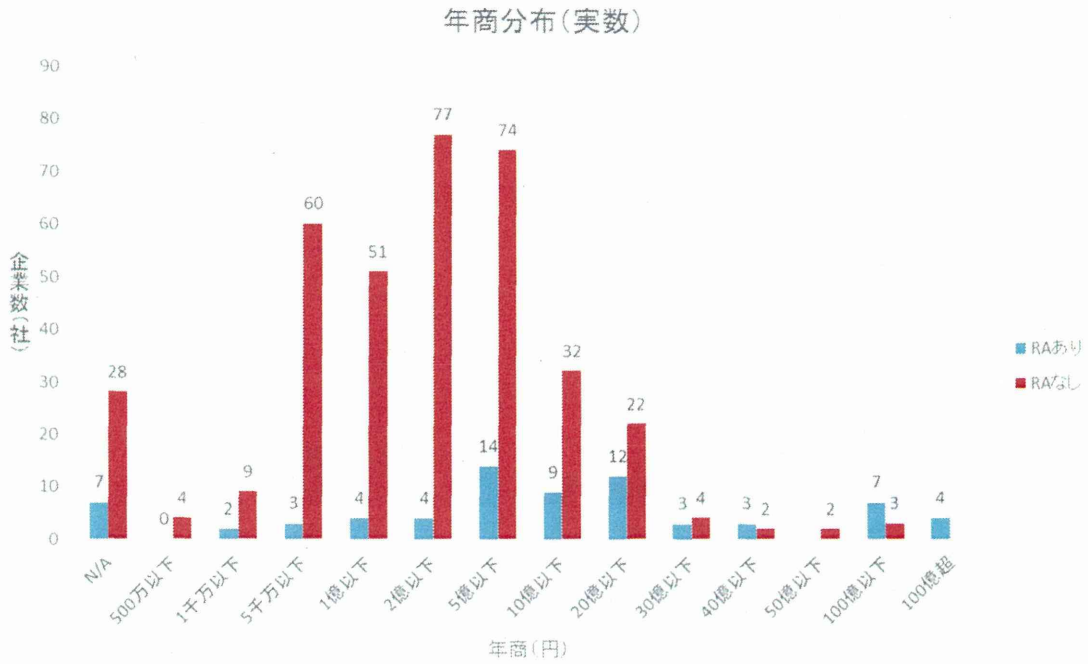


図 7 年商分布 (実数)

([青]: リスク評価実施あり, [赤] リスク評価実施なし)

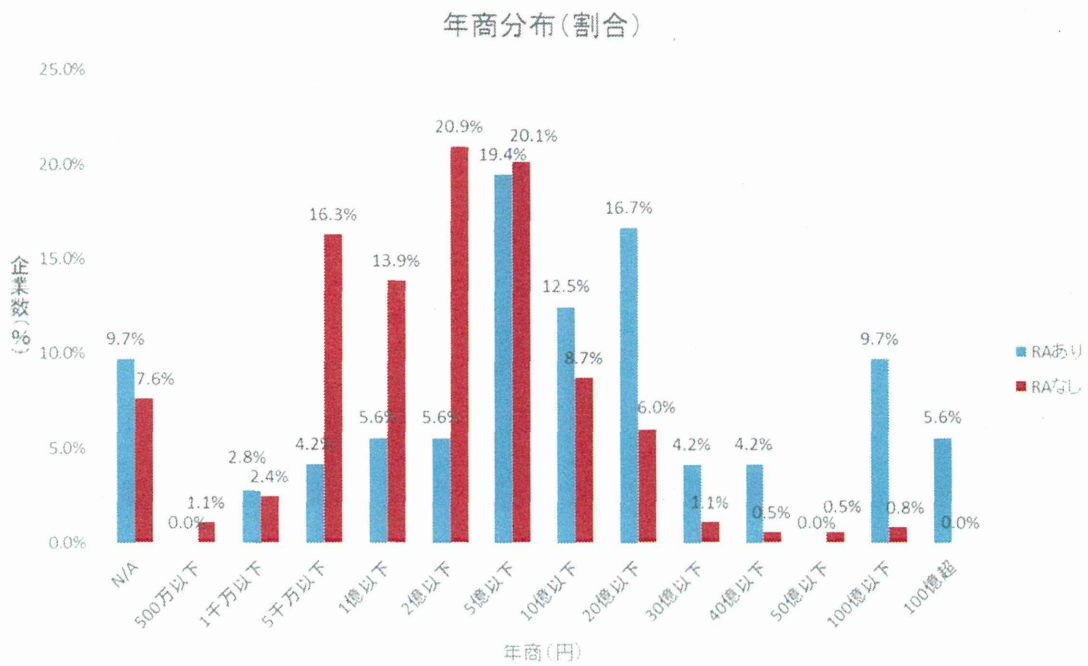


図 8 年商分布 (割合)

([青]: リスク評価実施あり, [赤] リスク評価実施なし)

従業員一人あたりの所定外(残業)労働時間分布(実数)※年間

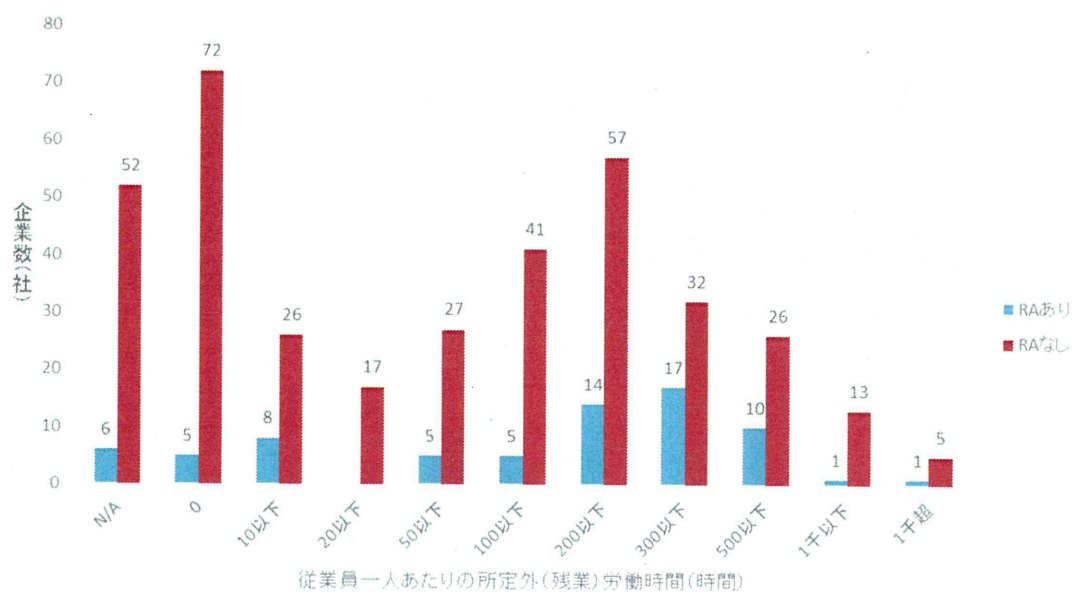


図 9 従業員一人あたり年商分布（実数）

〔青〕：リスク評価実施あり，〔赤〕 リスク評価実施なし

従業員一人あたりの年商分布(割合)

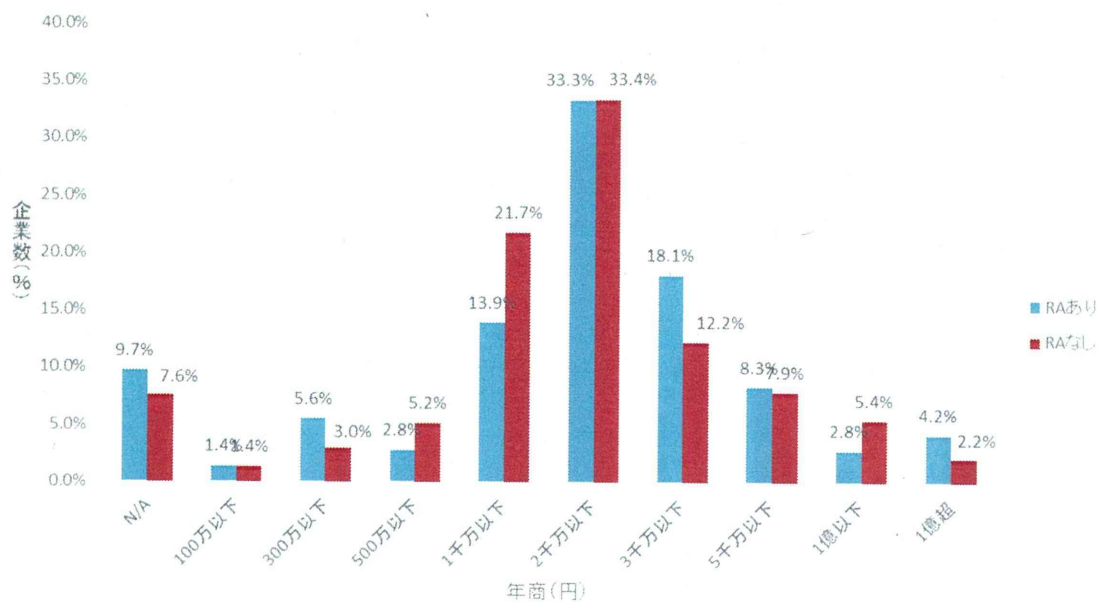


図 10 従業員一人あたり年商分布（割合）

〔青〕：リスク評価実施あり，〔赤〕 リスク評価実施なし