第61期、水間急配株式会社、労働安全衛生マネジメントシステム

対象期間　2026年9月21日～2027年9月20日

1、労働安全衛生マネジメントシステム

事業者が労働者の協力の下に「計画（Plan）－実施（Do）－評価（Check）－改善（Act）」という　（「ＰＤＣＡサイクル」と言われています）
一連の過程を定めて、継続的な安全衛生管理を自主的に進めることにより、労働災害の防止と労働者の健康増進、さらに進んで快適な職場環境を形成し、
事業場の安全衛生水準の向上を図ることを目的とした安全衛生管理の仕組みです。

・労働安全衛生方針・目標の設定・計画の作成（ＰＬＡＮ）
・実施と運用等（ＤＯ）
・点検・確認・監査等（ＣＨＥＣＫ）
・見直し・改善（ＡＣＴ）

2、労働安全衛生マネジメントシステムの表明

（1）労働災害の防止を図る。
（2）労働者の協力の下に、安全衛生活動を実施する。
（3）法、又はこれに基づく命令、事業場において定めた安全衛生に関する規定等を遵守する。
（4）労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置を適切に実施する。

3、労働安全衛生マネジメントシステムの基本方針

（1）「人命尊重」を基本理念とし、職場のあらゆる危険有害要因を排除するため従業員全員参加の下に、PDCAサイクルを適切に運用し、継続的な安全衛生活動を展開し、
労働者の安全と健康を確保して安全衛生水準の向上を目指す。
（2）労働安全衛生法をはじめ、関係する法令を遵守し、会社及び事業場で定めた安全衛生規定類に基づき従業員の安全衛生を確保する。
（3）労働安全衛生マネジメントシステムの適切な実施及び運用により、継続的な安全衛生管理に取り組み、維持向上に努める。
（4）ハラスメントの明確化と周知・啓発（労働施策総合推進法　2022年4月1日施行）
●総合相談窓口は総務管理部とする。

事業者は、　相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備する。
事業者は、　相談があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、被害者及び行為者に対して適正に対処するとともに、再発防止に向けた措置を講ずる。
事業者は、　相談者や行為者等のプライバシーを保護し、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発する。
事業者は、　業務体制の整備など、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するために必要な措置を講ずる。

厚生労働大臣は、法律（労働施策総合推進法第33条の2）の施行に関し、必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。
勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。
ハラスメント防止規定により、懲戒処分を受けることがあります。
（5）従業員の疲労やストレスを軽減するため快適な職場環境の形成を促進する。
（6）安全衛生目標を設定し、適切に運用するとともに、必要に応じて見直しを行う。
（7）この方針を実施し、維持すると共に、全員に周知徹底する。
（8）この方針は常に妥当かつ適切であるように定期的に見直しを行う。

4、カスタマーハラスメントに対する基本方針

（1）従業員はカスタマーハラスメントに関する知識、対処方法等に関する研修を継続実施する。
（2）カスタマーハラスメントを受けた場合、弁護士、社会保険労務士などの外部専門家と適宜、連携できる体制を構築する。
（3）カスタマーハラスメントに関する相談窓口は総務管理部とする。（2022年3月設置済）

5、労働安全衛生の目標

(1) 労災事故、前年を下回る。（発生状況は運営管理会議にて発表）
(2) 健康診断受診率１００％を目指す。（要再検査と診断された者へは指示書を渡し、医療機関にて必ず受診するよう指示をする）

6、稼働時間の抑制、削減　　**改正改善基準告示を遵守（2024年4月1日施行）**

（1）稼働時間の抑制、削減・・・運行計画の見直し、業務の改廃、公休日の原則出勤禁止、要注意者の改善、人員増（社員、協力会社、外部要員）など

第61期、目標	**稼働時間　258時間/月**	**3,096時間/年**	**残業時間　60時間/月**	**720時間/年**

（2）同一労働同一賃金の義務化（2021年4月1日施行）
（3）月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を5割以上（2023年4月1日施行）

7、労働安全衛生の目標を達成するための対策

(1) 安全衛生委員会の強化（会議によって労働時間、安全衛生についての認識、問題をみんなの共通のものとします）
会議においての率直な意見交換を心がける（特に管理者と会議参加ドライバーの間）・・・・・・ 現場の意見、質問、疑問等への回答をキチンと出す、うやむやにしない。

「なんのために、意見を求めているのか」　⇒目的は事故を未然に防ぐため、現場の声を聞かせてください
「別に前に出した意見と変わらないから、出すものがない」　⇒同じもので良いのです、くり返し同じ事、同じ時間帯、同じ場所で起こる事が危険な事象として浮き上がってくるのです。

（2）ヒヤリ・ハットの推進（常態化を目標とします）
今期も月1件以上の提出をして下さい。（提出は、議事録への記載とします。）
加害・被害含めてヒヤリ・ハットが、絶対、無いわけがありません。なぜならそれは危険に対して意識しないで運転している者です。
ヒヤリ・ハット報告によって、業務を見直し注意を促し、業務に対しての姿勢を改める事が、事故を減らすための根本のひとつです。
ヒヤリ・ハット報告がされた時は、「よく気がつきました、ありがとう」と誉めてください、事故が起これば誰も得になりません。
報告を受ける側も、ヒヤリ・ハットにより事故をどうすれば回避できるかドライバーと対策（ＫＹＴ）を行ってください。

（3）５S活動の実施・・・・・整理・整頓・清掃(せいそう)・清潔・躾(しつけ)
5Sとは掃除や片付けによる職場環境をきれいにするだけの美化活動ではありません。
5Sとは、仕事に必要なモノだけに絞り、仕事を行いやすくなるように整理・整頓することによって、職場の抱える課題を解決するための改善活動です。

①整理は要るものと要らないものに区別して要らないものを処分すること。　**⇒意味は、必要なモノを明確にすることです。（スペース、仕事、情報なども含む）**

②整頓は要るものを使い易い場所にきちんと置くこと（定物定位置の維持）　**⇒意味は、必要なモノだけを誰もがわかるように置き場を決めて表示すること。**

③清掃は身の回りのものや職場をきれいに掃除して、いつでも使えるようにすること **⇒意味は、きれいな職場を保つことによりミスの削減に繋がり生産性も向上します。**

④清潔は整理・整頓・清掃を維持し、誰が見てもきれいでわかりやすい状態に保ち、きれいな状態を保とうという気持ちにさせること　**⇒意味は、3Sの習慣性を養うことにより、習慣化のコツが解り全ての対応に役立ちます。**

⑤躾は職場のルールや規律を守り、習慣づけること　**⇒意味は、「規律を守ること」、「習慣にすること」、「継続的に改善すること」**

第61期の目標は、上記の「5Sの意味」を踏まえて、現状を改善することを継続します。何を、どうやって改善するのかを安全衛生委員会議事録に記して、運営管理会議にて発表する。

（4）リスクアセスメントの実施　　**（労働安全衛生法第28条第2項に規定）**
リスクアセスメントは、災害防止対策のための予防的手段として、事業場に潜在している危険源を明確にし、危険な状態が発生する確率(頻度)と労働者が受ける被害のひどさを
見積り、評価し、対策を講じることによって、労働者が被る危険の芽を摘み取り、又は低減します。
①危険性の洗い出し（過去の事故、ヒヤリ・ハット、KYT等）。
② ①の要因について、発生頻度と発生する可能性のある災害の重篤度(災害の発生程度　重傷・軽傷・軽微、など)を見積る。
③見積った結果に基づいて危険度を判定する。
④危険度が高いものから優先して対策を講じる。
⑤対策を講じた後、もう一度危険度の再判定を行い、どの程度まで安全になったのか確認する。

（5）設備・機械の安全化の推進
①日々の点検を行う事とする。（記録をとり、議事録の一部として発表保存する）
②施設管理の修理と保全を行う。（施設等、保全チェック表）

8、労働安全衛生教育

水間急配株式会社　　社是(しゃぜ)　　"信用を重んじ、確実を旨(むね)とする"

上記の社是(しゃぜ)を基とし、運輸に関わる者の「誇り」を持って仕事に臨むよう指導する。自分の仕事に「誇り」を持つことで気が引き締まり、結果ミスを減少させることになります。
(1)労働安全衛生マネジメントシステムの目標達成のため必要な人材育成教育及び研修に積極的に参加する。
(2)全事業場において、資格の取得に努める。法的に必要となる部門は限られていますが、人員の増加、職場の配置換え、退職等に備える為多くの資格取得者が必要と考えます。
(3)安全衛生委員会議事録へ受講、受験（合否）の記録をつける、また今後の予定を記載する。

9、労働安全衛生教育の実施

雇入れ時等教育の拡充(労働安全衛生法　第59条第１項、第２項　令和６年４月施行)

（1）事業者は、労働者を新たに雇い入れた時や労働者の作業内容を変更した際は、労働者に対して遅滞なく安全衛生教育を実施する。
（雇い入れ時の教育を行わなかった場合、50万円以下の罰金を科されることがあります）

1、 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること。
2、 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること。
3、 作業手順に関すること。
4、 作業開始時の点検に関すること。
5、 整理、整頓及び清潔の保持に関すること。
6、 事故時等における応急措置及び退避に関すること。
7、 １～７に掲げるもののほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項。
8、 その他

（2）労働安全衛生法において事業者が遵守すべき事
1、 労働災害を防止するための措置
労働災害を防止するための措置は、危険防止や健康被害の防止により労働災害が発生しないように努めること。

2、 安全衛生教育
安全衛生教育とは、労働者が安全に職務を行えるように教育すること。
安全衛生教育の内容は「物的」と「人的」に大別。
「物的」は、車両・設備、メンテナンス等職場環境の安全性に関する教育、「人的」は労働者のスキル向上を目的とした教育。
安全衛生教育の内容は、労働者の知識レベルによって省略できる。

3、 健康の保持・増進のための措置
労働者の健康保持・増進のために事業者が行わなければならない措置（労働安全衛生法第7章）。
具体的には、労働者が健康に働き続けるための、定期的な作業環境の測定や健康診断の実施、病者の就業禁止等を言う。
常時50人以上の労働者を使用する事業場では、1年に1回の定期健康診断が義務付け。（夜勤者は2回/年）
又、健康診断の結果は、労働基準監督署に報告したうえで5年間の保管が必要。

4、 快適な職場環境の形成
労働安全衛生法では、作業環境・作業方法・疲労回復支援施設・職場生活支援施設の4つの視点で、快適な職場環境作りの形成を促します。
それぞれの視点の概要は以下の通り。

①　作業環境・・・・・・・・・・・・・・作業中の不快感軽減のために、明るさや騒音、臭いに気を使うこと
②　作業方法・・・・・・・・・・・・・・労働者の心身に負担がかからない業務内容であること
③　疲労回復支援施設・・・・・・疲れやストレスを解消できる休憩室や仮眠施設を設置する事
④　職場生活支援施設・・・・・・トイレ等を清潔に保つこと

5、 高年齢労働者の労働災害防止の推進　　2026年4月1日施行　　労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号）
【一般的に65歳以上を高齢者、そのうち65歳～74歳を前期高齢者、75歳以上は後期高齢者と定義しているが、明確な基準は無い。】

①　高年齢労働者を雇用するすべての事業者を対象とする。
②　高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の整備や改善など必要な措置を講じる事を事業者の努力義務とする。
又、今後国が定める指針に従って、作業内容や配置の見直し、健康管理の強化を行う。
・職場環境の改善
・高年齢労働者の健康や体力の状況の把握
・高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応
・安全衛生教育

6、 特定の作業環境下での熱中症対策の実施　　2025年6月1日施行　　労働安全衛生規則の改正（第612条の2）

・熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、次の者がその旨を報告するための体制（連絡先や担当者）や必要な措置を定め、関係作業者に対して周知する。
尚、対象期間を5月より10月までとし、「熱中症予防強化期間」と定め対策を行う。

①　熱中症の自覚症状がある作業者
②　熱中症のおそれがある作業者を見つけた者
③　作業からの離脱
④　身体の冷却
⑤　必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせること
⑥　緊急連絡網の整備（会社、家族・友人等）

※熱中症になったかの判断基準として…・　自ら水分を摂取できるかの能否による。

※熱中症を生ずるおそれのある作業……　WBGT（湿球黒球温度）28度又は気温31度以上の作業場において行われる作業で、
継続して1時間以上又は1日当たり4時間を超えて行われることが見込まれるものをいう。

7、 フォークリフト等の特定自主検査基準　　（令和７年厚生労働省告示第321号）　　令和８年１月１日より適用
フォークリフトを事業で使用する際、労働安全衛生法により年1回の「特定自主検査基準」が義務付け。
特定自主検査を期限内に実施しなかった場合、または検査記録を3年間保存しなかった場合、労働安全衛生法第120条第1号および第122条に基づき、
事業者ならびに法人に対して「50万円以下の罰金」が科せられる。

10、定期的実施事項　（運営管理会議にて発表）
(1)全従業員の稼動・残業時間（一般残業時間＋公出時間＋公出残業時間）、公休出勤日数及び有給取得回数の発表。

(2)労災事故の発生状況の発表
（労災事故については、他部署の事故でも貼り出し等を行い、サインまたは、押印をさせるようお願いします）

(3)５Sの現況、ヒヤリ・ハットの現況（安全衛生委員会議事録による）の発表。

(4)健康診断の受診状況の発表（受診結果判明後　外部要員も含む）
①産業医より要注意と判断された者には、別書面にて受診するよう指導し、いつ、どこで受診したのか報告を受ける。
②面接指導等の実施(労働安全衛生法第66条の８　罰則はなしですが、労働基準監督署の指導対象になります。)
・問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。
③面接指導の要件としては、
・義務　　：80時間/月超の時間外・休日労働を行い、疲労蓄積があり面接を申し出た者（労働安全衛生法第66条の9、労働安全規則第52条の8）
尚、申し出から1ヶ月以内に実施し、申し出の記録を残す事。
・努力義務 ： 事業者が自主的に定めた基準に該当する者（労働安全衛生法第66条の9、労働安全規則第52条の8）
・面接指導の結果を5年間、保管しなければならない。

（5）ストレスチェックの実施
①労働者の心理的な負担の程度を把握するため実施の義務付け。但し、ストレスチェックの検査結果は本人の意思が無ければ事業者に提供されません。
②ストレスチェックを実施した場合には、事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、
作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならない。

11、労働安全衛生マネジメントシステムの評価及び改善
(1) 毎年、秋・春の時期に労務監査を実施し確認と改善を行う。
①リスクマネジメント実施の状況確認
②労務全般の認識度確認と向上
③従業員サーベイ実施結果に基づいての改善点や取り組み事項の確認

(2)上記を参考にし、次期の目標、計画策定に取り組む。

以上