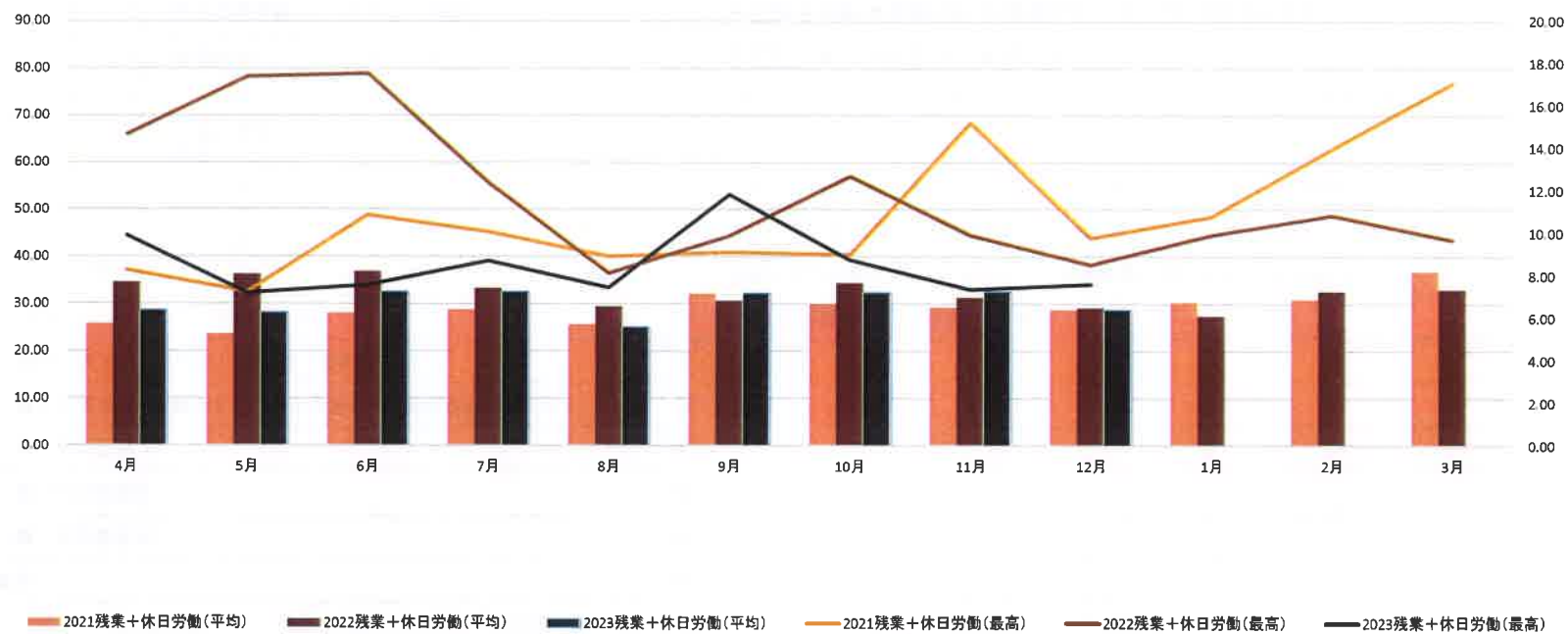


2024 年 1 月 度 福岡オフィス 衛生委員会議事録

1	開催日時	1 月 24 日 (水) 13:10 ~ 13:40				6																																																								
2	開催場所	Teams開催				産																																																								
3	委員	委員長	■ 佐藤委員長			業																																																								
		産業医	■ 成松産業医			医																																																								
		衛生管理者	■ 森本委員			意																																																								
		使用者代表	■成松産業医 ■森本委員 ■久木野委員 ■高橋保健師(オブザーバー)			見																																																								
		労働者代表	■桶田委員 ■(欠席)山崎委員 ■名越委員			他																																																								
4	(1)労災・交災状況 (福岡オフィス) (2) 時間外状況				7	労働災害「0時間」、通勤災害「0時間」。																																																								
安全衛生関係	<table><tr><td colspan="2"></td><td>12月</td><td>累計</td><td colspan="2"></td><td>最高</td><td>単位:h</td><td>前月比</td><td rowspan="10">対象数 109 人 ※パート除く</td></tr><tr><td rowspan="3">労災</td><td>休業</td><td>0</td><td>0</td><td>残業時間</td><td>34.20</td><td>1.15</td></tr><tr><td>不休業</td><td>0</td><td>0</td><td>休日労働時間</td><td>31.20</td><td>0.00</td></tr><tr><td>計</td><td>0</td><td>0</td><td>残業+休日労働</td><td>34.20</td><td>1.15</td></tr><tr><td rowspan="4">交災</td><td>加害</td><td>0</td><td>0</td><td>平均</td><td></td><td></td></tr><tr><td>自損</td><td>0</td><td>0</td><td>残業時間</td><td>5.45</td><td>0.60</td></tr><tr><td>被害</td><td>0</td><td>0</td><td>休日労働時間</td><td>0.55</td><td>-0.64</td></tr><tr><td>計</td><td>0</td><td>0</td><td>残業+休日労働</td><td>6.40</td><td>-0.85</td></tr></table>						12月	累計			最高	単位:h	前月比	対象数 109 人 ※パート除く	労災	休業	0	0	残業時間	34.20	1.15	不休業	0	0	休日労働時間	31.20	0.00	計	0	0	残業+休日労働	34.20	1.15	交災	加害	0	0	平均			自損	0	0	残業時間	5.45	0.60	被害	0	0	休日労働時間	0.55	-0.64	計	0	0	残業+休日労働	6.40	-0.85	その の 他 報 告 ・ 時間外最高時間の方はLMプロジェクト兼無機製品課の方で34時間でした。 ・ 休日労働の最高時間は水処理課 31時間でした。 ・ 残業+休日労働の最高はLMプロジェクト兼無機製品課の方で、34時間でした。 (時間外の方同一の方です) ・ 残業時間+休日労働時間別30時間以上の方はLMプロジェクト兼無機製品課1名、 動力課 1名。 水処理・ガス課(水処理) 1名。 水処理・ガス課(水処理)はシフト勤務のため、例月通りの時間である。 ・ 傷病休業者について:膝手術した方(新菱に派遣)はリハビリ開始。脊柱管狭窄症の方 (無機製品課)の方は自宅療養中。			
			12月	累計			最高	単位:h	前月比	対象数 109 人 ※パート除く																																																				
	労災	休業	0	0	残業時間	34.20	1.15																																																							
		不休業	0	0	休日労働時間	31.20	0.00																																																							
		計	0	0	残業+休日労働	34.20	1.15																																																							
	交災	加害	0	0	平均																																																									
		自損	0	0	残業時間	5.45	0.60																																																							
		被害	0	0	休日労働時間	0.55	-0.64																																																							
		計	0	0	残業+休日労働	6.40	-0.85																																																							
	5	● 実績 ○ 予定																																																												
活動状況	①労災・交災状況確認の実施(上記4参照)				委員長挨拶																																																									
	②時間外状況確認の実施(上記4参照)																																																													
状況					次回	2024年2月21日(水)13:10~13:40																																																								
					場所	要調整																																																								

佐藤委員長	
成松産業医	
森本委員	
久木野委員	
桶田委員	
山崎委員	
名越委員	

前年比較（残業＋休日労働時間数）



高齢労働者も 働きやすい 快適職場づくり

厚生労働省／中央労働災害防止協会

CONTENTS

1. 快適職場づくりが求められています	2
2. 快適職場づくりとは	2
3. 快適職場指針のポイント	2
4. なぜ高齢労働者も働きやすい快適職場づくりが必要なのでしょう	3～4
5. 高齢労働者も働きやすい快適職場づくりのために留意する点	5～6
6. 職場快適化事例	7～12
①作業環境の快適化	7～8
②作業方法の快適化	9～10
③疲労回復支援施設	11
④職場生活支援施設	12
7. 快適職場推進計画の認定制度とは	13
8. 快適職場推進計画の認定を受けるメリット	13
9. 快適職場推進計画の認定手続き	13



1. 快適職場づくりが求められています

技術革新の急速な進展などにより、職場における作業態様や労働環境がめまぐるしく変化し、疲労やストレスを感じている労働者が増え、さらに、今後、高齢労働者の増加、女性の就業分野の拡大、就業形態の多様化が見込まれる中で、労働安全衛生法等で定められた最低基準を満たすのみならず、すべての労働者にとって疲労やストレスを感じることの少ない、働きやすい快適な職場環境の実現が求められています。

また、快適職場づくりを進めることは、労働者の有する能力の有効な発揮や、職場の活性化にも役立つものと考えられます。

2. 快適職場づくりとは

快適職場づくりは、労働安全衛生法第71条の2の規定により事業者の努力義務とされており、労働大臣による「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」(快適職場指針)が公表されています。この「快適職場づくり」とは、法令等の基準を超えた高い安全衛生水準を自主的な目標として定め、その実現に向かって継続的、計画的に努力をすることです。

3. 快適職場指針のポイント

快適職場指針には、快適職場づくりを進めるための措置として、次の4つの事項が示されています。

① 作業環境

作業環境を快適な状態に維持管理するための措置



② 作業方法

労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置



③ 疲労回復支援施設

作業に従事することによる労働者の疲労の回復を図るための施設・設備の設置・整備



④ 職場生活支援施設

その他の快適な職場環境を形成するため必要な措置



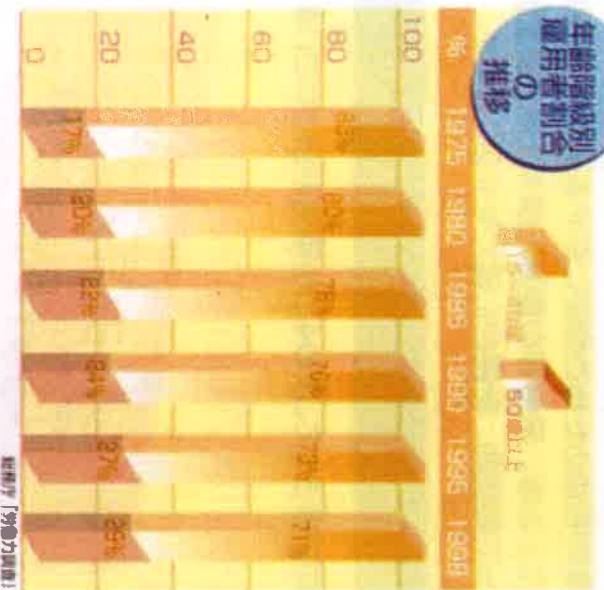
4. なぜ高年齢労働者も働きやすい快適職場づくりが必要なのでしょう

① 高齢化社会の進展

高齢化社会が進んでいるなかで働く人の高齢化も年々進んでおり、1998年にはおよそ3人に1人は50歳以上の高年齢労働者が占めています。そしてこの傾向は今後もすすみ、2010年には労働力人口のうち約40%、5人に2人が50歳以上の高年齢労働者が占めると推定されています。

また、中高年層の多くは65歳位まで、あるいは年齢にこだわらず働きたいと考えており、今後労働力人口の高齢化が進む中、高い労働意欲を示す高年齢労働者が、社会の中で生き生きと活躍できるよう快適職場づくりがますます必要とされてくるでしょう。

年齢階級別
雇用者割合
の推移



労働力人口
の推移と
見通し



望ましい
退職年齢

81.0%

75歳位まで0.4%

その他0.2%

中高年齢層
(40~59歳)

60歳位
まで
18.2%

65歳位まで39.4%

70歳位
まで
10.0%

年齢にこだわらない
31.2%

出所：『中高年齢の高齢化問題に関する意識調査』

③ 高齢労働者にも働きやすい職場環境を

一般に人は加齢により運動機能や感覚機能などが低下する傾向にあり、これが一因となって高齢者の労働災害の発生率は他の年齢層より高くなっています。しかし、高齢労働者は、多くの経験によって培われた豊富な知識やそれに基づく的確な判断力を備えており、企業における貴重な働き手といえるでしょう。

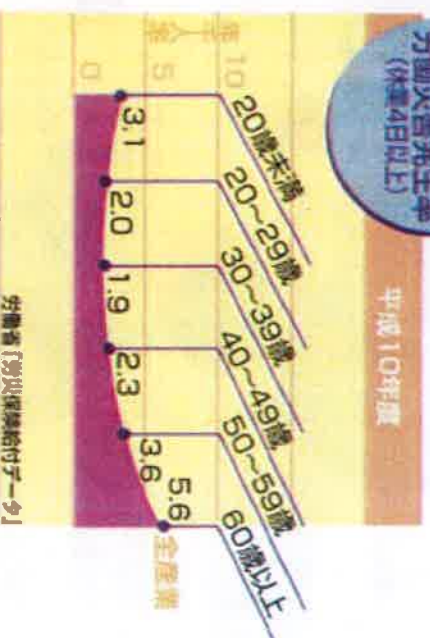
このような高齢者の心身の機能の特性を十分に認識したうえで、低下した諸機能を補完し、優れた能力を十分発揮できるような、高齢労働者にとっても働きやすい職場環境を作ることが大切です。



年齢別
休業4日以上
の死傷者数



年齢別
労働災害発生率
(休業4日以上)



5. 高齢労働者も働きやすい快適職場づくりのために留意する点

○労働者の意見の反映

職場環境の影響を最も受けるのは、その職場で働く労働者であり、快適職場づくりを効果的に進めるためには、労働者から意見を聞くことが重要です。高齢化社会が進み、高齢労働者の増加が見込まれる中、高齢労働者からも積極的に意見を聞き、できるだけその意見を反映させ、若年労働者と高齢労働者が共に働きやすい快適職場づくりを進めることが望まれます。

○個人差への配慮

温度や照明等職場の環境条件についての感じ方や作業から受ける心身の負担についての感じ方には、労働者の年齢等による個人差があります。また、特に高齢労働者に見られる加齢に伴う機能低下は、日常の運動習慣や生活習慣等の違いにより個人差が非常に大きいことが特徴です。

効果的な快適職場づくり 高齢労働者からも積極的に 意見を聞こう



高年齢労働者に見られる心身機能の傾向と快適化対策例

心身機能	高年齢労働者に見られる傾向	快適化対策例
視覚機能	40～50歳頃から視力が低下する。 40歳前後から目が疲れる、暗いところで字がみえにくくなる、かすむ、まぶしいなどの老眼の症状が始まる。	印刷の文字や操作盤等の目盛りを大きくする。 照明を明るくする。 必要に応じて拡大鏡を使用したり、読みとる数値をデジタル化する。 目視検査などでは、補助照明をつける。 出来るだけ視野内にある対象物の明暗差や距離差をなくす。 精密な識別作業では、色彩を調整したり形を変化させることにより識別を容易にする。
聴覚機能	周波数の高い音や子音が聞こえにくくなる。 聴覚からの情報は記憶に残りにくくなる。	音が反響しない環境にする。 視覚からの情報を活用する。
平衡感覚	40歳代より加齢に伴い低下する。	つまみ、転倒、墜落を防止するため、床面のフラット化や段差のスロープ化、足場の改善等を図る。
運動能力	筋力、敏捷性、柔軟性、瞬発力などの運動能力は20歳前後から低下する。 特に脚部の筋力は顕著に低下する。	リフターやフォークリフトを使用する。 油圧・空圧圧の利用による持ち上げ作業時の負担の軽減を図る。 ベルトコンベヤーによる自動搬送等により運搬負担の軽減を図る。 レイアウトの改善や作業台の適正化などにより前屈・上向き・ねじり・かがみ姿勢の軽減と作業姿勢の適正化を図る。 一連の作業の間に適度な余裕を持たせるなど、作業速度の適正化を図る。 適切な運動ができる機器等を備え体力の維持を図る。
記憶能力	短期的な記憶力が低下する。 (古いことはよく覚えていても最近覚えた事や今聞いたことは忘れやすい)	一連の作業は順序を決め、紙に書いて提示する。 覚えることを要点化したり、繰り返しして教育するなど記憶しやすくする。 提示内容をカラー化するなど見やすくし、判断を容易にする。

※高年齢労働者に見られる加齢に伴う機能低下には、個人差があります。

6. 職場快適化事例

以下に紹介する事例は、高年齢労働者も働きやすい職場快適化の好事例を快適職場指針で示された項目別にまとめたものです。快適職場づくりの参考にして下さい。

① 作業環境の快適化

事例

視環境



【仕事の内容】 電子部品の製造
【快適化の内容】 照明器具を下げ手元を明るくした。

視環境



【仕事の内容】 建設現場
【快適化の内容】 仮設のコンセントを増設し補助照明としてスポットライトを設置して手元を明るくした。

音環境



【仕事の内容】 プラスチック製品の製造
【快適化の内容】 騒音発生源の機械上部の天井に吸音材を設置することにより、騒音の拡散や反射を防止し、作業員同士の声を聞き取りやすくした。

作業空間

【仕事の内容】建設現場

【作業化の内容】つまずき防止のため段差部をなくし蛍光テープや蛍光塗料により注意を喚起した。



作業空間

【仕事の内容】オートバイの部品製造

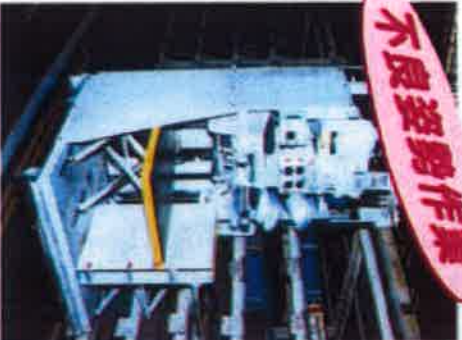
【作業化の内容】工場内でのつまずき防止のために段差をなくし、出入口付近の扉溝をなくした。



②作業方法の最適化

事例

不良姿勢作業



【仕事の内容】
車体部品の組立
【最適化の内容】
部品棚からリフター上に部品を引き出し、リフターアップさせ適正な高さで作業ができるようにしたので、不良姿勢作業が改善された。

不良姿勢作業



【仕事の内容】製品(瓦)の梱包
【最適化の内容】改善前はパレット上に約1mに積まれた瓦の周りを作業者が中腰になりフィルムを巻き付けていた。改善後は、ターンテーブルでパレットごと瓦を回転させることによりフィルムを巻きつけるため、負担の大きかった中腰での無理な姿勢を解消した。

重筋作業



【仕事の内容】荷物の運搬
【最適化の内容】人力によるシャッキを使用していたが、電動シャッキの導入により運搬作業時の負担が軽減した。

改善前



改善後

重筋作業



【仕事の内容】材料の運搬
【最適化の内容】従来は作業員が人力でターゲルリフターやパレット台より仕込み釜まで砂糖を持ち上げて運搬していたが、バキュームホーストを導入し、楽に運搬できるようになった。



③疲労回復支援施設

事例

相談室



【仕事の内容】
ラッファイルムの製造
【快適化の内容】
看護婦が1名常駐し、医師は
病院と専属契約し週1回1日診
療を行っているので高齢者も
安心して働ける。

運動施設



【仕事の内容】オートバイの部品の製造
【快適化の内容】高齢者の体力維持、疲労
回復を考慮に入れ、休憩室に運動用の機器
及びマッサージ器を設置した。

血圧計の設置

【仕事の内容】建設現場
【快適化の内容】血圧測定器が職長室に1台、
打ち合わせ室に3台常設されており、誰でも自
由に使えるため、体調の確認をしてから作業に
就くことができる。



重筋作業



改善前



改善後

【仕事の内容】 切り粉の清掃

【快適化の内容】 従来は工作機械から発生する切り粉をスコップにより切り粉溜に投げ込んでいたが、かなりの重量になるため掃き落とし式に改善した。

緊張緩和



【仕事の内容】 電子部品の製造

【快適化の内容】 ベルトコンベアー方式をグループ別の机上作業に変更したため、自分のペースで作業できるようになり肉体的、精神的に疲労度が軽減された。

機械操作



【仕事の内容】 オートバイの部品製造

【快適化の内容】 機械類には腕力及び記憶力の低下を補うため、運転中・停止・故障・材料待ち等がひと目でわかるように、色分けされた大きなカードをつけるようにした。

機械操作



【仕事の内容】 オートバイの部品製造

【快適化の内容】 設計図をもとに部品を計測する作業において、視力の低下による読みとり誤差をなくすために、アナログ表示の計測器をデジタル表示の機械に変更した。

その他



【仕事の内容】 製品の検査

【快適化の内容】 検査業務では従業員個人の眼鏡を使用していたが、顕微鏡ルーペを使用することにした。

④ 職場生活支援施設

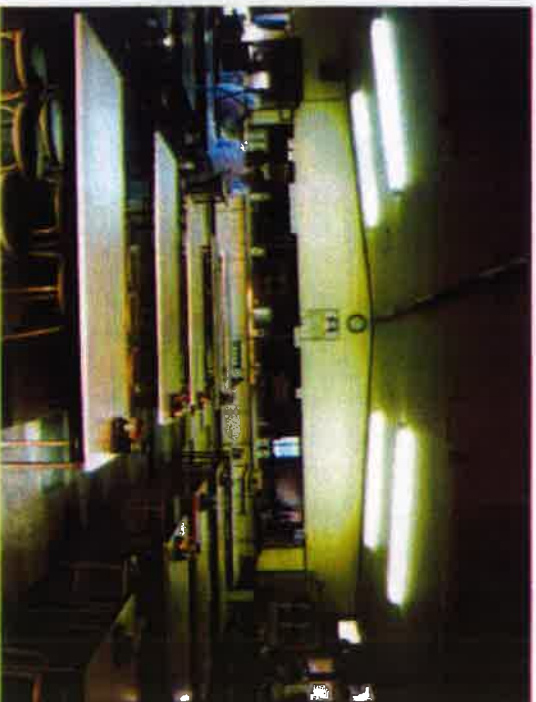
事例

売店



【仕事の内容】 現場内の売店
 【技能化の内容】 早朝より営業する売店を
 設置したので早めに出動した場合でも、朝
 食を事業場でとることができる。また、星
 食の予約販売も実施している。

食堂の厨房改修



【仕事の内容】 ラツアアイルムの製造
 【技能化の内容】 食堂のメニューを改善す
 ることにより定食の種類、品数が増え、高
 年齢労働者も好みに応じて食事をとること
 ができる様になった。

7. 快適職場推進計画の認定制度とは

快適職場推進計画の認定制度とは、事業者が作成した快適職場推進計画が快適職場指針に照らして適切なものであると認められるとき、これを都道府県労働局長が認定する制度です。

8. 快適職場推進計画の認定を受けるメリット

- (1) 快適職場づくりに取り組んでいることが内外に形で示せます。
- (2) 労働災害防止に寄与します。
- (3) 労災保険の「特別メリット制度」の対象となります。

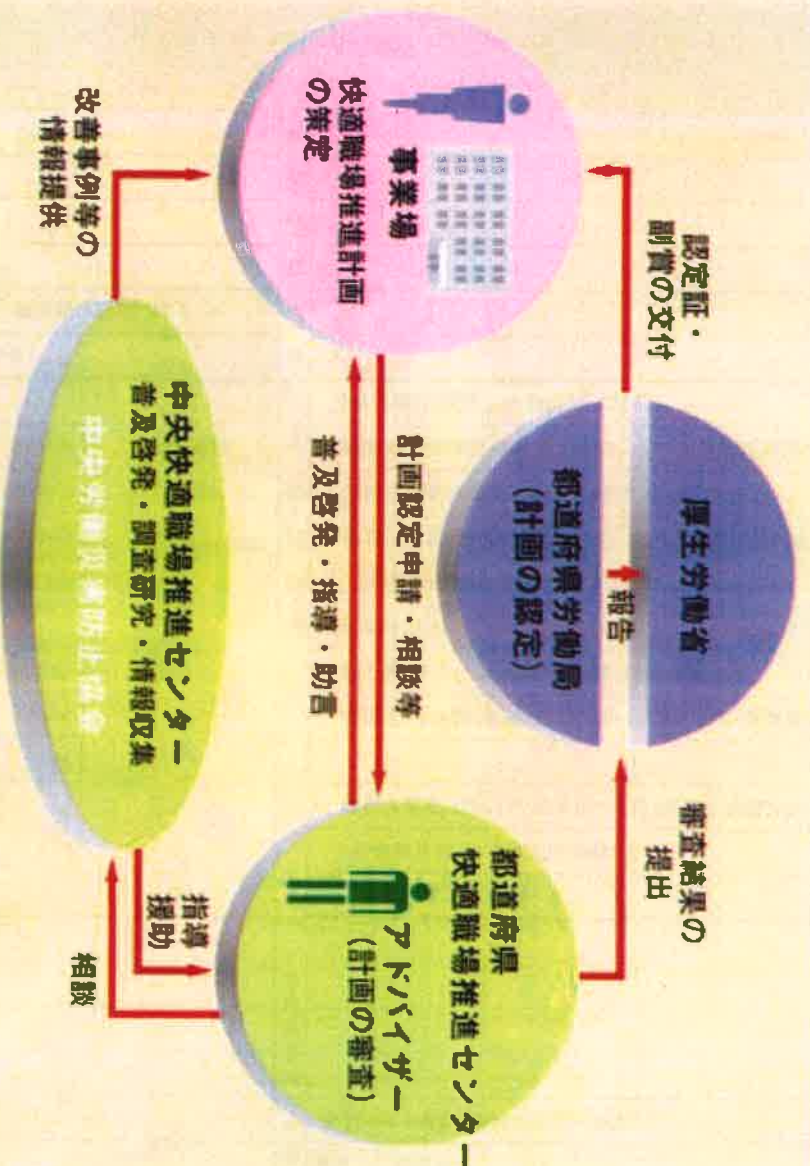
9. 快適職場推進計画の認定手続き

認定を受けようとする場合は、「快適職場推進計画認定申請書」を都道府県快適職場推進センターを経由して、都道府県労働局に提出して下さい。

なお、計画の作り方や申請の方法等は、都道府県快適職場推進センターにご相談下さい。



● 快適職場推進計画認定のフローチャート ●



【相談・問合せ先】 中央労働災害防止協会／中央快適職場推進センター ☎ 03-3452-6396

都道府県快適職場推進センターは、都道府県労働基準協会（連合会）内に設置されており、同センターの快適職場推進アドバイザーが皆様のご相談をお待ちしております。

