



安全衛生教育

～必要な時に必要な教育をしていますか？～

安全衛生教育は、労働安全衛生法によって、実施することが義務づけられています。

重要ポイント

労働者を雇う「経営者」は労働者が安全衛生的に労働できるよう努力する義務があります。ただし労働におけるリスクを回避するためには、経営者の努力だけでは不十分です。例えば、経営者の判断で機械に安全装置が取り付けられたとしても、それを使う労働者が誤った使い方をすれば、事故が起きてしまいます。

そのため、労働者側も安全に関する知識や意識が必要です。



「労働安全衛生教育」と一言でいっても、そこにはさまざまな種類があります。また、教育は必要とされるタイミングで実施しなければ効果が薄れてしまいます。

雇い入れ時教育・作業内容変更時教育

労働者を新たに雇い入れた場合、作業内容に変更があった場合に教育すべき内容は、下記の通りに定められています。

- ・機械等、原材料等の危険性または有害性及びこれらの取扱い方法
- ・安全装置、有害物抑制装置または保護器具の性能、及びこれらの扱い方法
- ・作業手順
- ・作業開始時の点検
- ・当該業務に関して発生する恐れのある疾病の原因及び予防
- ・整理整頓及び清潔の保持
- ・事故時等における応急措置及び退避
- ・そのほか当該業務に関する安全または衛生のために必要な事項

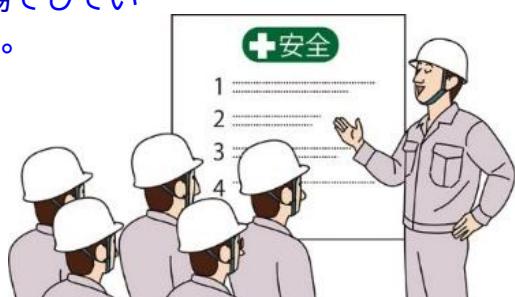
特別教育

労働安全衛生法第59条第3項の規定にもとづき、事業者は、厚生労働省令で定める危険又は有害な業務に労働者をつかせるときは、その業務に関する安全または衛生のための特別の教育を行わなければなりません。

特別教育を必要とする業務は労働安全衛生規則第36条に規定されている機械集材装置の運転、チェーンソーによる伐木、小型車両系建設機械の運転など49の業務。

他の工場・部署から異動してきた労働者で、同様の業務を前の職場でしていた場合でも、新しい職場での安全衛生教育を受けるのが基本です。

労働安全衛生教育には、その他「職務長に対する教育、労災防止のための能力向上教育」などがあり、年間安全衛生推進計画等に基づき計画的に実施する必要があります。なお、留意点として安全衛生教育の実施担当者を定めて必要な管理を行わせるとともに、その記録を確実に保存しておく必要があります。



事故・災害が発生しないように、労使で取り組もう!!

重大労働災害が発生した際は「重大災害発生報告書」をご提出ください。類似災害防止策の検証に役立てます。
詳しくは製造産業部門まで