№２０２　　２０２４年３月

安全就業ニュース

公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会

安全はすべてに優先する

今月の事故

剪定作業では必ず保護帽(ヘルメット)をかぶってくださいね。約束は絶対守って

１．事故の概要（就業中）（重篤事故）

直径約 30 ㎝弱のまきの木をチェンソーで伐採していたところ、木が縦に裂けて倒れ本人の体に当たり脊髄２カ所、頸椎を骨折した。

２．事故の原因

倒す側にくさび型の切り込み（受け口）を入れず、直接切ってしまったため、裂けてしまった。他の人とは作業を行わず、単独で作業をしていた。

３．事故後のセンターの対応及び再発防止策

センター】

【事故後の対応】安全・適正就業委員会、部会、理事会、総会にて報告。

【再発防止策】「事故速報」を軽作業に関わる作業班すべてに配布し、事故状況・注意事項等の啓発。

会員全員へ毎月発行の「センターだより」にて報告、作業注意事項等を啓発。

【連合本部】

【再発防止策及びセンターへの指導】

当該センターから事故発生報告を受け、速やかに事故の原因究明と作業前のミーティング、現場点検を実施、危険箇所のチェック等を徹底するよう指導した。また、安全・適正就業大会において事故事例の報告を行うとともに、全センターに安全パトロールを実施し安全就業の注意喚起を行う。

４．全シ協から

今月の事故は、繰り返される伐木作業においてチェンソーを使用して起きた事故です。

伐木作業での、チェンソーの使用は、大きな事故につながるおそれがある就業と認識しており、受注するのであれば以下の事項を遵守してください。

① 現場を確認の上、樹高、樹太など周辺の環境等を確認して受注及び事務局による現場確認
② 就業する会員全員が特別教育を受講
③ 契約書で作業内容を明確にし、契約以外の就業を禁止
④ 複数人での作業
⑤ 作業手順及び注意事項の作成
⑥ 保護帽・下肢の切創防止用保護衣、防振手袋の着用
⑦ 半径 2m以内には、誰も入らない、また、何もないように整理・整頓
⑧ 脚立や足場板を使用しての樹上での作業禁止など

以上の安全が確保できない場合には、請け負うことはお控えください。

今一度、各センターにおいて、会員の皆さんが安全、安心して就業できる環境（作業基準の見直しなど）を安全委員会などでご検討ください。※安全就業の手引　第六訂版　Ｐ１５２～１５８をご参考にしてください。

注　今月のチェンソー使用による１ヶ月～６ヶ月未満の入院の事故

注1 発注者の敷地内の立木をチェンソーで、高さ3.5m立木の地上1.5m位置で切断していたところ、切り終わった瞬間に、伐採木が隣のキュウイフルーツの絡まった枝に引っ掛かり、その弾みで伐採木が本人に向かって飛び、逃げ切れずに左足下腿部を直撃、骨折したもの。

注2 庭木の剪定作業において、高さ5mの位置に２連梯子を架梯し、その最上部で左手に切る枝を下から持ち、右手にトップハンドルチェンソーを持って切断している際、右手に持ったチェンソーの重みに耐えられず刃先が下がったため、左手首の内側を刃で切創したもの。

令和６年２月（令和５年度）事故速報

（1）重　篤　事　故

２月は、２件の重篤事故の報告がありました。

２月までの累計で比較してみると、令和４年度の２４件と比して令和５年度は３０件と６件の増加となっています。

また、就業中・就業途上別にみると、就業中では令和４年度の１７件と比較して３件の増加となっており、就業途上については、令和４年度の７件と比較して３件の増加となっています。

２月報告分までの累計

	就業中・就業途上	件数	内訳				令和４年度同月累計					
			事故の程度		性別			計	事故の程度		性別	
			死亡	入院	男性	女性			死亡	入院	男性	女性
令和5年度累計	就業中	20(2)	14(1)	6(1)	18(2)	1(0)	就業中	17	13	4	14	3
	就業途上	10(0)	6(0)	4(0)	5(0)	6(0)	就業途上	7	3	4	5	2
	計	30(2)	20(1)	10(1)	23(2)	7(0)	計	24	16	8	19	5

（　）は、当月分報告分

２月報告分内容

No.	性別等	仕事内容等	事故の状況	安全帽	安全帯	交通手段
29	男73歳	就業中（入院）	直径30㎝弱のまきの木をチェンソーで伐採していたところ、木が縦にさけて倒れ体に当たり脊髄2カ所、頸椎を骨折した。	○	—	—

No.	性別等	仕事内容等	事故の状況	安全帽	安全帯	交通手段
30	男80歳	就業中（死亡）	花壇周りのゴミを回収するため車道側でしゃがんでいたところ手前に駐車していた配送車の運転手が気付かず前身して会員と接触し、骨盤骨折による出血のため輸血をおこなったが死亡した。	—	—	—

（2）１ヶ月～６ヶ月未満の入院及び後遺障害の事故

２月は、就業中の事故 22 件、就業途上の事故９件と、合計 31 件であり、昨年度同月 16 件と比して 15 件の増加となっています。また、男女別では、男性は 20 件で９件の増加、女性は 11 件で６件の増加となっています。

２月までの累計で比較してみると、昨年度の 216 件と比して、本年度は 266 件と 50 件の増加となっています。就業中・就業途上別にみると、就業中は 202 件で 37 件の増加となっており、就業途上は 64 件で 13 件の増加となっています。男女別では、男性は 50 件の増加となっており、女性は 74 件同数となっています。

令和５年度２月分

	仕事の内容		事故数（件）		男性（件）		女性（件）		平均年齢（歳）	
			２月	累計	２月	累計	２月	累計	２月	累計
就業中	植木・樹木の剪定等		7(7)	80(60)	7(7)	79(60)	0(0)	1(0)	72	75
	除草作業		2(2)	32(28)	2(2)	29(25)	0(0)	3(3)	77	77
	屋内・屋外清掃作業		4(4)	37(40)	1(0)	13(12)	3(4)	24(28)	78	76
	その他		9(2)	53(37)	5(1)	40(26)	4(1)	13(11)	76	76
	計		22(15)	202(165)	15(10)	161(123)	7(5)	41(42)	75	76
就業途上	交通手段	徒歩	2(0)	19(17)	1(0)	9(2)	1(0)	10(15)	76	79
		自転車	6(1)	36(26)	3(1)	19(14)	3(0)	17(12)	77	78
		バイク	0(0)	6(5)	0(0)	1(2)	0(0)	5(3)	—	81
		自動車	1(0)	3(3)	1(0)	2(1)	0(0)	1(2)	82	81
		計	9(1)	64(51)	5(1)	31(19)	4(0)	33(32)	77	78
合　計			31(16)	266(216)	20(11)	192(142)	11(5)	74(74)	76	76

（　）は令和４年度同月の発生件数

「シルバー人材センター団体傷害保険に係る事故件数等報告書」については、事故の有無にかかわらず毎月８日までに必ず提出願います（平成 30 年４月 24 日付　事務局長通達により通知済）。（※安全就業の手引（第六改訂）Ｐ１０９～Ｐ１２９掲載）

※ シルバー団体傷害保険の支払いが確定した事故については、速やかに「シルバー団体傷害保険に係る事故件数等報告書」により報告し、報告漏れがないようお願いします。

（3）　シルバー派遣事業における労働災害報告の事故（休業１ヶ月以上）

12 月は仕事の型別では、「その他の運搬・清掃・包装等の職業」7 件、「清掃の業務」「商品販売の職業」3 件、「教育の職業」「その他のサービスの職業」「製品製造・加工処理の職業」 1 件で合計 16 件でした。前年同月の 14 件と比べ 2 件の増加となっています。

12 月までの累計で比較してみると、昨年度の 92 件と比して、本年度は 101 件と 9 件の増加となっています。なお、12 月に死亡事故はありませんでした。

令和５年度（１２月分）

	仕事の型（中分類）	中分類コード	事故数（件）				男性（件）				女性（件）				平均年齢（歳）	
			12月		累計		12月		累計		12月		累計		12月	累計
業務災害	その他の技術者	11	0	(0)	1	(0)	0	(0)	1	(0)	0	(0)	0	(0)	—	73
	その他の保険医療の職業	15	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	—	—
	社会福祉の専門的職業	16	0	(0)	3	(3)	0	(0)	1	(0)	0	(0)	2	(3)	—	65
	教育の職業	19	1	(1)	1	(1)	0	(0)	0	(0)	1	(1)	1	(1)	65	65
	その他の専門的職業	24	0	(0)	0	(1)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(1)	—	—
	一般事務の職業	25	0	(0)	0	(2)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(2)	—	—
	出荷・受付係事務員	27	0	(0)	3	(1)	0	(0)	3	(1)	0	(0)	0	(0)	—	73
	営業・販売関連事務の職業	28	0	(0)	1	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	1	(0)	—	67
	商品販売の職業	32	3	(0)	5	(2)	0	(0)	0	(2)	3	(0)	5	(0)	75	76
	販売類似の職業	33	0	(0)	2	(0)	0	(0)	1	(0)	0	(0)	1	(0)	—	79
	営業の職業	34	0	(0)	0	(1)	0	0	0	(0)	0	(0)	0	(1)	—	—
	家庭生活支援サービスの職業	35	0	(1)	5	(5)	0	(0)	1	(0)	0	(1)	4	(5)	—	69
	飲食物調理の職業	39	0	(0)	3	(2)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	3	(2)	—	75
	施設・ビル等の管理の職業	41	0	(0)	2	(0)	0	(0)	2	(0)	0	(0)	0	(0)	—	71
	その他のサービスの職業	42	1	(1)	4	(5)	0	(1)	2	(1)	1	(0)	2	(4)	74	75
	農業の職業	46	0	(0)	4	(2)	0	(0)	4	(2)	0	(0)	0	(0)	—	75
	林業の職業	47	0	(0)	0	(1)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(1)	—	—
	生産設備制御・監視の職業（金属材料製造）	49	0	(0)	0	(1)	0	(0)	0	(1)	0	(0)	0	(0)	—	—
	生産設備制御・監視の職業（金属材料製造を除く）	50	0	(0)	0	(1)	0	(0)	0	(1)	0	(0)	0	(0)	—	—
	生産設備制御・監視の職業（機械組立）	51	0	0	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	—	—
	金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断の職業	52	0	(0)	2	(0)	0	(0)	2	(0)	0	(0)	0	(0)	—	77
	製品製造・加工処理の職業	54	1	(1)	4	(3)	1	(1)	1	(1)	0	(0)	3	(2)	74	71
	機械組立の職業	57	0	(0)	1	(1)	0	(0)	1	(1)	0	(0)	0	(0)	—	71
	機械整備・修理の職業	60	0	(0)	1	(0)	0	(0)	1	(0)	0	(0)	0	(0)	—	75
	生産関連・生産類似の職業	64	0	(0)	0	(1)	0	(0)	0	(1)	0	(0)	0	(0)	—	—
	自動車運転の職業	66	0	(0)	3	(0)	0	(0)	3	(0)	0	(0)	0	(0)	—	70
	採掘の職業	74	0	(0)	1	(0)	0	(0)	1	(0)	0	(0)	0	(0)	—	79
	運搬の職業	75	0	(0)	3	(2)	0	(0)	3	(1)	0	(0)	0	(1)	—	72
	清掃の業務	76	3	(3)	9	(15)	0	(2)	3	(9)	3	(1)	6	(6)	76	76
	包装の職業	77	0	(0)	0	(4)	0	(0)	0	(1)	0	(0)	0	(3)	—	—
	その他の運搬・清掃・包装等の職業	78	7	(7)	43	(38)	4	(6)	30	(25)	3	(1)	13	(13)	72	72
	計	—	16	(14)	101	(92)	5	(10)	60	(47)	11	(4)	41	(45)	73	72

（　　）は令和４年度同月の発生件数

令和2年4月以降に発生した「派遣労働会員の業務災害（休業日数4日以上又は死亡）」、「派遣労働会員の通勤災害（休業日数4日以上又は死亡）」については、「全シ協会員専用ページ」の「シルバー派遣事業における労働災害報告」により、各月翌月最終稼働日までにご入力ください。また、労働災害（業務・通勤ともに）が発生しなかった場合も「労働災害未発生報告」を選択のうえ、各項目をご入力ください。

（令和2年4月22日付　2全シ協発第 12 号により通知済）

★　安　全　リ　レ　ー　★

徳島県における安全就業の取り組み

1　公益社団法人徳島県シルバー人材センター連合会の概要（令和４年度実績）

センター数 24 団体

会員数	4,567 人	（男性 2,874 人　女性 1,693 人）
受注件数	40,527 件	（請負・委任 39,973 件　派遣 554 件）
契約金額	2,264,684 千円	（請負・委任 1,847,294 千円　派遣 417,390 千円）
就業実人員	3 ,569 人	（請負・委任 3,205 人　派遣 769 人）
就業率	78.1%	（請負・委任 70.2%　派遣 46.0%）
就業延人員	428,995 人日	（請負・委任 349,371 人日　派遣 79,624 人日）

2　事故発生状況

(1) 過去の傷害・賠償事故件数

区　分		R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
傷害事故	就 業 中	22	28	18	24	28
	就業途上	2	7	3	4	3
	計	24	35	21	28	31
賠償事故		17	19	18	22	18

※R5 年度は 2 月末速報値

※傷害事故は、就業中と途上における転倒により骨折、打撲、すり傷等の事故が年々増加傾向。また、猛暑時期での蜂による刺されが増加傾向。

※賠償事故は、草刈作業における飛石（飛散）により、車のガラス破損等が多発し増加傾向。

(2) 過去の重篤事故件数（死亡又は 6 ヶ月以上の入院が見込まれる事故）

区　分	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
就 業 中	0	0	1	1	0
就業途上	1	0	0	0	1
計	1	0	0	1	1

※R5 年度は 2 月末速報値

※R1 年度と R5 年度にそれぞれ 1 件、交通事故による死亡事故が発生、R3 年度と R4 年度に剪定作業中に転落事故が発生し入院（後に後遺障害）。

3　令和５年度　安全就業への取り組み

(1) 安全・適正就業委員会の開催

県内各センターの会員の安全・適正就業に関する事項を協議、検討しその対策を推進するため、安全・適正就業委員会（委員７名）を７月、12 月、３月の年３回開催し、前年度及び当年度の事故発生状況、安全・適正就業パトロールの実施、ブロック別安全・適正就業担当者会議の開催等について取り組み状況及び意見交換等を行っている。

(2) 安全・適正就業パトロールの実施

県内を３ブロックに分け、毎年８センター（３年かけて全センター）を訪問し、安全・適正就業について意見交換及び情報収集等を行う。また、安全・適正就業委員会委員等で就業現場の安全確認、作業チェック等を行い安全・適正就業意識の向上に取り組んでいる。本年度においては 10～11 月に実施。

【パトロール風景】

(3) ブロック別安全・適正就業担当者会議の開催

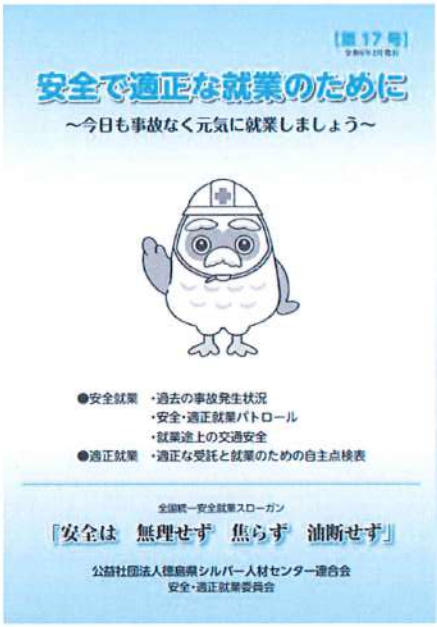
県内を３ブロックに分け、前年度の事故発生件数及び状況等の報告を行い、各センターでの問題点・課題点等の意見交換を行い、安全・適正就業対策に向けて取り組んでいる。本年度においては８～９月に実施。

(4) ヒヤリ・ハット体験事例の収集及び健康管理

県内センター会員が就業中及び途上において、実際に「ヒヤリ・ハット」とした事など、「体験事例」として記入してもらい、情報収集を行い各センターに提供し、安全就業意識の向上に啓発・啓蒙を行っている。また、日頃からの健康管理に重点を置いて啓発・啓蒙に取り組んでいる。

(5) 安全で適正な就業のために（冊子）の作成・配付

県内センター会員へ配付し、就業中及び途上での事故対応など、安全・適正就業意識の向上に向けて啓発・啓蒙等に取り組んでいる。



(6) 各センターが行う研修会への支援

希望があるセンターの安全・適正就業研修会に出席し、安全・適正就業の研修を行う。本年度においては２センターで実施。

4 事故防止に向けた取り組みについて

徳島県においては、過去に就業途上における重篤（死亡）事故が 2 件発生している。本年度は「徳島県警察」から「交通死亡事故多発非常事態宣言」が出されており、交通事故にあわないよう、起こさないよう啓発・啓蒙に取り組んでいる。

傷害・賠償事故の発生件数は、令和 1 年度から 50 件前後で推移している。令和 5 年度は、2 月末現在で傷害事故 31 件、賠償事故が 18 件と合わせて 49 件発生している。事故原因の 9 割が「ちょっとした人的ミス」であり、会員自身が安全を確認し、安全・安心な就業が行える自己能力の向上に向けた研修等を推進している。

事故原因の対策として「安全環境装備品使用の徹底」、「作業別チェックリストの徹底」、「健康診断受診や健康体操の奨励」を重点目標とし、事故分析や点検結果を各センターにフィールドバックし、センターと協力しながら安全就業対策等に取り組み、「事故ゼロ」を目指しています。

★★徳島県シルバー人材センター連合会からの報告でした。
詳細にわたるご報告、誠にありがとうございました。★★

「安全な草刈り作業のために」の動画が全シ協ホームページからご覧になれます

損害賠償事故が、令和３年度において3,658件発生、令和４年度も3,753件発生し、令和５年度も同様の状況が考えられ、保険財政が破綻寸前となっているところです。

特に飛び石による草刈り作業時の飛散事故は、２年連続で約2,000件発生し、事故防止対策の徹底を令和５年５月より作業の注意点などを取りまとめた動画を全シ協会員専用ページにて視聴していただいておりましたが、減少の兆しが見えてこないことから、草刈り就業の会員さんが就業前など、より身近に目にしていただけますよう（スマホからもご覧いただけます。）令和６年４月１日より全シ協ホームページからもご覧いただけることといたしました。

各シルバー人材センター及び各都道府県シルバー人材センター連合におきましては、会員さんに周知徹底していただき、損害賠償事故の撲滅に努めていただきたくよろしくお願いいたします。

動画のプログラム

- ●草刈り作業について
- ●使用道具について
- ●刈払機について
- ●事故事例の紹介
- ●安全対策の紹介
- ●事故対策事例

約１５分

① 安全ルール厳守　「自分は大丈夫」は過信です。
② 現場の事前確認必須「危険個所」を事前確認しましょう。
③ 大振り厳禁　大振りは「事故発生率」が上がり危険です。
④ 飛び石は防止できる「安全対策ツール」（防護ネット・上下刃逆回転ハサミ草刈り刃）などを有効活用しましょう。

※安全研修でご活用頂ける内容となっています。
全シ協　会員専用ページ　リニューアルサイト　動画一覧からもご覧いただけます。

★ハラスメントを正しく理解してハラハラ防止★

質　問　相手が不快に思えばハラスメントである。○か×か？

答えは×です。

職場でのハラスメント認定は、「一般の労働者がどう感じるか」という「平均的な」感覚を基準とされます。パワーハラスメントを例にとると、客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。ハラスメントは加害者の意図よりも受け手の主観した重視した判断になりますが、とはいえ自分が不快だからといって主張しても、そのままハラスメントと認定されるわけではありません。

ハラスメントハラスメント（ハラハラ）とは？

ハラスメントに敏感になりすぎたり、定義を拡大解釈して、過剰に反発する不適切な行為のことをいいます。例えば上司が部下に業務上必要な指導や注意などをした際などに、部下が「ハラスメントだ」と強く主張する場合などです。

ハラスメントハラスメントを放置しておくと・・・・

上司は・・・・必要以上にハラスメントをおそれ、必要な注意指導が困難になる。

部下は・・・・必要な指導を受けられず成長できない。自覚がなく加害者になってしまう。

職場は・・・・通常のｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝもハラスメントととらえてしまって、雰囲気が悪くなる。本当にハラスメントを受けている人が声を上げにくくなる。

ハラスメントハラスメント防止のために

- どのような言動がハラスメントに当たり、どのような言動がハラスメントではないか、基準を明確にして、正しい知識を職場内で共有しましょう。
- 信頼関係の不足が原因とならないよう、職場内で日常的にｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝの活性化を心がけましょう。
- 管理職は自身が権力・パワーを持っていることを自覚し、日頃のｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝの取り方やハラスメントととられない指導法を身に付けていきましょう。
-

ハラスメントをうけていると感じたり、ハラスメントだと言われたりしたら、安心して相談できる窓口に相談しましょう。会社の外部にも利用できる相談窓口があります。厚生労働省ポータルサイト「あかるい職場応援団」をご参照ください。

出所:中央労働災害防止協会「安全衛生かべしんぶん」より抜粋）

働く喜び会員マナー

A5判 96ページ
2005(平成17)年3月　初版1刷発行
2023(令和5)年4月　初版11刷発行
価格　550円(税込)、送料実費

シルバー人材センターが地域社会に不可欠なインフラとして活動を推進していくには、会員一人ひとりが、適切快活なマナーの下に活動することが何より大切なことといえます。

本書は、シルバー人材センターで働く基本マナーから就業上におけるマナーまでを取りまとめたものです。

全国各地で活躍するシルバー人材センターの会員の参考書となれば幸いです。　　まえがき（抜粋）

編　集　後　記

今年は新型コロナウィルス感染症だけでなく、インフルエンザ、そして今度は麻しん(はしか)も流行しているとか。特に「はしか」の感染力は凄まじいらしく、罹った人がどういう経路でどこに行ったかまで報道され、はしかってそんなに大変な病気だったんだと思ってしまいました。暖差が激しく、強風も吹き荒れ、疲れを感じるこの頃ですが、東京はもうすぐ開花宣言、お花見の時期となります。お花見もやっとみんなで愛でる形に戻るようなので、久しぶりにどこか名所に行ってみようかと思っています。今年度も「安全就業ニュース」をご愛読いただきましてありがとうございました。昨年度、皆様一人ひとりの努力のお陰で、かなり減少した重篤事故件数ですが、残念ながら、今月で昨年度の件数を超えてしまいました。担当者としては振り出しに戻ってしまった感じでとても残念ですが、諦めることなく、「みんなで目指そう、事故ゼロシルバー!!」を目標に啓発活動をしたいと思いますので、来年度も引き続きよろしくお願いいたします。（松山）

先日、知人からラグビーのチケットを頂戴し、2019年の日本でのワールドカップ以来、久し振りに生で試合を観戦してきました。私はスポーツが大好きで、野球やサッカーはよく観に行くのですが、ラグビーは今回で2回目です。力と力のぶつかり合う音の迫力、走る、蹴る、投げる、当たる、飛ぶなどあらゆる要素が詰まっている競技であることに感心しました。更に応援の仕方も独特な空気感があり紳士的なのです。騒がしい鳴り物も野次も罵倒もなく、敵味方関係なく戦ったお互いの健闘をたたえ合う姿（ノーサイドの精神）には感動しました。ラグビーではトライをした人がヒーローなのではなく、全員がそれぞれの役割を果たした結果であり、選手だけではなく、練習を支える監督・各コーチ陣・スタッフも含め全員の成果という考えです。「One for All, All for One（ワン フォー オール オール フォー ワン）」、これは2019年のラグビーワールドカップで有名になった言葉の1つです。1人は全員のために、全員は1つの目標のために。このようなスピリッツが浸透した組織を実現するためには何が必要なのでしょうか。他人の手柄を横取りし、自分の失敗を他人に押し付ける光景はよく目にします。自分自身も知らぬうちにそんな態度をとっているのかもしれません。真逆の体質を目指すにはどうすればよいのでしょう？検索してみました。便利な時代です。「一人一人が会社の目標を共有し、自分自身の役割をしっかりと理解し、主体的に取組み、状況に応じた的確なコミュニュケーションを図り、情報を伝えあい、信頼関係を築き、チームとなって取り組んでいく。」・・・当たり前すぎて、それができれば苦労はありません。ラグビーの精神は、多くの職場が求める「強い組織」です。目指しましょう。因みに、また、チケットを早速購入しました。（髙木）