

# VISION ZERO

## 災害ゼロと健康的な働き方のための 7ゴールデンルール

経営者・管理職向けガイドブック





職場での事故や仕事に起因する疾病は、避けられないものではありません。事故や疾病には原因があります。予防文化をしっかりと築いて原因を取り除けば、事故や疾病を防ぐことができます。

Vision Zeroとは、安全・健康・幸福の3つの次元で全ての職場における事故と疾病を予防する、革新的なアプローチです。

ISSAが提唱するVision Zeroのコンセプトは、それぞれの環境における安全・健康・幸福にむけた事故防止優先度に合わせてフレキシブルに適用可能です。

Vision Zeroは、あらゆる職場・企業・産業に恩恵をもたらすコンセプトなのです。



# Vision Zeroの7ゴールデンルール

1. リーダーシップをとり、コミットメントを示しましょう
2. 危険源を同定し、リスクをコントロールしましょう
3. ターゲットを定めてプログラムを作成しましょう
4. 労働安全衛生体系を整備しましょう
5. 機械、設備、作業エリアの労働安全衛生を確保しましょう
6. 従業員の資格を向上し、能力を開発しましょう
7. 人材に投資し、参加を通じてやる気を高めましょう

## 安全と健康は、経済面でもプラスです。

安全で健康な労働条件を整えることは、法や倫理の義務の観点からだけでなく、経済的にもプラスになります。職場の安全・健康へ投資することで、労働者から苦痛を取り除き、企業にとって最も重要な資産である従業員の健康と身体・精神のバランスを守ることができるからです。さらに従業員のモチベーションや働き方、製品の品質、企業の評判、従業員、マネージャー、そして顧客の満足度が上昇することで経済的にもよい結果が生まれます。

予防施策のROI(投資回収率)を国際的に調査したところ、安全と健康に1ドル投資した場合、2ドル以上もの経済効果が生まれることがわかりました。健康的な労働環境を整備すれば、ビジネスにとってもプラスになるのです。

## リーダーシップが不可欠です。

企業内の安全・健康向上には、必ずしもコストがかかるわけではありません。最も大切なことは、経営者が安全・健康の重要性を認識し、継続的にリーダーシップを発揮すること。そして企業全体で相互を信頼し、オープンなコミュニケーションができる雰囲気作りをすることです。

Vision Zeroを実行するためには、企業内の多様な部門が積極的に参加・貢献せねばなりません。活動が成功するか否かは、企業トップと経営者がどれほど熱心に取り組むか、マネージャーにやる気があるか、そして従業員が常に気を配ることができるか、にかかっています。



## 本ガイドブック作成の背景

ISSAが作成したこのガイドブックは、企業トップや経営層、マネージャークラスの方々に、Vision Zeroの考え方に沿った形で企業の安全・健康状態の改善に継続的に取り組んでいただくための実用的な管理ツールです。Vision Zeroガイドブックは7つのゴールデンルールで構成されており、作成にあたっては1000人以上の企業トップ、経営者、マネージャークラス、事故防止のエキスパート、従業員の代表、労働監督者を対象にベストな方策を聞き取り調査を行いました。

## 本ガイドブックの使い方

次ページから各ゴールデンルールの要約と指針をひとつずつまとめています。それぞれのルールに簡単なチェックリストをご用意しておりますので、ゴールデンルールがすでに実行されているか、改善の余地があるのか、あるいは何らかのアクションが必要なのかをチェックしてください。

## Vision Zeroキャンペーンへの参加について

本キャンペーンのより詳しい情報や成功事例については、[www.visionzero.global](http://www.visionzero.global)をご覧ください。Vision Zero参加企業が構成するグローバルコミュニティにもご参加いただけます。

**安全で健康的な職場は、実現できます。  
さあ、あなたから行動を起こしてください!**

## ゴールデンルールの評価

- 緑: 完全に実行されている
- 黄: 改善の余地あり
- 赤: アクションが必要



# 1 リーダーシップをとり、 コミットメントを示しましょう

**リーダーとなって旗を振りましょう! 企業の労働安全衛生の成功は、経営者であるあなたの行動にかかっています。**

すべての雇用主、経営陣、管理職には社内の労働安全衛生を守る責任があります。社内で労働安全衛生が実践されるかどうかだけでなく、それがいかに有益で、成功し、持続可能なものになるかどうかは、リーダーシップの質によって決まるのです。リーダーシップに必要なものはオープンなコミュニケーションと透明性の高い経営文化です。そして優れたリーダーシップとして発揮されるものは、予見性、一貫性、そして注意深さです。

経営陣や管理職はロールモデルとなって、自ら模範を示すことで従業員をリードするのです。ルールを定めて自分自身がそれらを守り、そして従業員全員に周知して遵守させねばなりません。ルール違反には直ちに対処することです。社内の状況をしっかり見てください!危険源となる状況を報告した従業員には報酬を与えましょう。管理職の振る舞い、彼らがどこまで許容するか、あるいはしないか、そして何を要求しているか、を従業員は観察しています。

## あなたの企業ではどうですか？

1 わたしは労働安全衛生を実践し、基準を定め、従業員と管理職にとってのロールモデルになっている。	個別項目の評価	全体評価
わたしは従業員の労働安全衛生の責任者である。そのことを自覚し、責任を負っている。	○○○	
労働安全衛生の諸目的を(ミッションステートメント、諸原則のような形で)定め、それを従業員に伝えている。	○○○	○
わたしにとって、労働安全衛生が最優先事項だ。少しでも疑念が生じれば、作業を「中断せよ」と言う。	○○○	○
社内のすべての会議において、議題の最初のテーマは常に労働安全衛生である。	○○○	○
自分がロールモデルであらねばならないことを認識している。わたしはルールを守り、自分自身も保護具を使用している。安全でない行為を発見したら直ちにその場に介入し、関係者と話し合う。	○○○	○
経営者対象の労働安全衛生研修に参加し、最新情報を入手している。	○○○	
2 労働安全衛生の重要性を社内に周知しており、オープンに議論している。	個別項目の評価	全体評価
作業の安全性について明確なルールがある。	○○○	
従業員全員に労働安全衛生のルールを周知徹底している。	○○○	○
従業員と労働安全衛生について話し合っている。	○○○	○
従業員は、誰が責任者であり担当者であるかを常に理解している。	○○○	○
自分がロールモデルとしての役割をきちんと果たしているかどうかを確かめるべく、従業員からのフィードバックを求めている。	○○○	
3 わたしは一貫性を持って行動しており、職場の労働安全衛生が自分にとって重要であることをしっかり示している。	個別項目の評価	全体評価
わが社では管理職に就く前に、全員が労働安全衛生研修に参加せねばならない。	○○○	
管理職は、職場の安全性がわたしにとってどれほど重要な事項であるかを理解している。従業員と管理職は誰もが等しくルールを守っている。	○○○	○
正しい行動は褒め、誤った行動には断固とした姿勢で対応している。職場の無秩序や怠慢は見過ごさない。	○○○	○
わが社は労働安全衛生を重視していることを、外注先、提携先、サプライヤー、顧客に対しても力説している。	○○○	○
4 社内の労働安全衛生に投資している	個別項目の評価	全体評価
従業員には、注意深く作業を行い、かつ安全性に留意するための時間的な余裕がある。	○○○	
従業員は、安全でなければ作業を停止する権利と義務が自分にあることを知っている。	○○○	○
わたしと管理職は、作業の安全性が遵守されているかどうかをクロスチェックの原則に基づき定期的にチェックしている。たとえば安全性検査、安全監査、クロス監査がその手段である。	○○○	○
労働安全衛生に関して必ず適正な手段を講じ、予算を確保している。	○○○	○



## 2 危険源を同定し、 リスクをコントロールしましょう



リスクアセスメントは、危険源とリスクをタイムリーかつ体系的に同定し、予防措置を取るためになくてはならない重要な手段です。事故、怪我、ヒヤリ・ハットもリスクアセスメントの対象です。

リスクアセスメントを巧みに行うことで、事故と生産のダウンタイム発生前に危険源とリスクを同定できます。また、潜在的リスクを評価し、必要な予防措置を策定し、文書化することもできます。リスクアセスメントが今日世界中で活用されているのはこのためです。

リスクアセスメントを適切にかつ体系的に行った結果は、実際的な指示を従業員に出す場合の理想的な材料となります。重点箇所や改善すべきポイントを見極めるには、職場の事故、怪我、ヒヤリ・ハットを評価することが重要です。

## あなたの企業ではどうですか？

1 社内ではリスクアセスメント実施の作成がなされ、文書化しており、定期的実施している。	個別項目の評価	全体評価
わが社の管理職は、リスクアセスメントを実施し、あらゆるリスクと危険源を検討する義務があることを理解している。	○○○	
わが社の従業員、取締役、労働安全衛生担当者、産業医、その他の専門家がリスクアセスメントに関与している。	○○○	
わが社ではリスクアセスメント実施準備の基本アプローチを制定している。 1. 社内組織図を記録 2. 実際に行われている作業の特定、および定義 3. その作業に関連した危険源とリスクを同定 4. 危険源とリスクを評価 5. 予防措置を策定 6. 予防措置を実施 7. 予防措置の有効性を検証	○○○	○○○
メンテナンス、維持管理、トラブルシューティングや修理、外注先や外部の会社による活動、緊急事態発生時の手続きも考慮している。	○○○	
リスクアセスメントにメンタルヘルスを含む健康面も含まれる。必要に応じて有害物質、騒音、振動の測定も行う。	○○○	
リスクアセスメントの実施頻度を定めている。	○○○	
2 職場の事故、ヒヤリ・ハット、重大インシデントは報告対象となり、統計的に記録され、改善可能性を見極める評価が行われている。	個別項目の評価	全体評価
社内のあるゆる職場の事故、ヒヤリ・ハット、重大インシデント、そして従業員の健康に及ぶ影響についての情報がすみやかにわたしに報告されている。	○○○	
職場での事故、救急措置記録簿の記載事項、ヒヤリ・ハット、重大インシデントについて入念な調査を行い、根本的な原因を見極め、予防措置を講じている。	○○○	○
事故等の傾向と重点分野を見極めるため、統計調査を継続している。	○○○	○
社内の事故に共通する三大原因と事故による損失を理解している。	○○○	○
これらの分析結果はリスクアセスメントと事故予防プログラムに組み込まれている。	○○○	
ヒヤリ・ハットと重大インシデントの報告件数は、相互信頼を重視するわが社の風土と文化が反映されたものと認識している。	○○○	
3 リスクアセスメントと事故分析から得られた知識を改善のために活かしている。	個別項目の評価	全体評価
標本抽出法を用いて、設定した予防措置の有効性を自ら検証している。	○○○	○
リスクアセスメント結果を社内での改善に活用している。	○○○	○
リスクアセスメントに基づいて従業員個人に指示を出し、作業手順書を策定している。	○○○	○



# 3

## ターゲットを定めてプログラムを作成しましょう



労働安全衛生で成功を収めるには明確な目標と実行に向けた具体的ステップが必要です。また目標とステップはプログラムの形に落とし込まねばなりません。

労働安全衛生にはさまざまな側面があります。優先順位を定め、社内で明確な目標を設定し、中期的(たとえば3年間のプログラム)に実行するようにしましょう。

プログラムに基づく目標指向のアプローチにはいくつかのオプションがあります。事故件数の継続的減少の目標を設定できますし、機械の操作方法、フォークリフトや個人用保護具の活用、粉塵暴露の抑制といった重点テーマを決める方法もあります。従業員の安全と健康が、経営者であるあなた個人にとって大切であること、また社内で何らかの措置がとられていることを従業員が認識していれば、成功はもう目の前です。また目標の達成状況を社内で定期的に共有する必要があります。

## あなたの企業ではどうですか？

1 明確な労働安全衛生の目標を定めている。	個別項目の評価	全体評価
わが社の目標の一つは、職場の労働安全衛生にコミットすることである。	○ ○ ○	○ ○ ○
短中期的な改善のために労働安全衛生の具体的マイルストーンを定めている。	○ ○ ○	
個人的な目標について管理職や従業員と合意している。	○ ○ ○	
全管理職、従業員、外注先、提携先企業、顧客、一般の人々向けにわが社の目標を伝え、現時点の達成状況をタイムリーに知らせている。	○ ○ ○	
2 目標を達成する具体的な活動を計画している。	個別項目の評価	全体評価
目標達成のための具体的な活動、労働安全衛生プログラムと追加措置をアクションプランの形で決めている。そのスケジュールも定めている。	○ ○ ○	○ ○ ○
様々な活動、労働安全衛生プログラム、安全週間や職場の健康デー、計画された措置などを決めるため、具体的タスクを選定してプロジェクトマネージャーを任命している。	○ ○ ○	
全管理職、従業員、外注先、提携先企業、顧客、一般の人々向けに様々な活動、労働安全衛生プログラム、安全性週間、職場の健康デーについてタイムリーに伝え、参加を呼びかけている。	○ ○ ○	
従業員の家族も様々な活動、労働安全衛生プログラム、職場の健康デーに参加するよう呼びかけている。	○ ○ ○	
3 方策の有効性を検証するための成果指標を定めている。	個別項目の評価	全体評価
成果指標(事故件数、研修参加者数、キャンペーン・デーの来訪者数、職場の健康に関するプロモーション活動や健康デーへの反応)に基づき、目標の浸透度と達成状況を計測し、結果を全従業員に伝えている。	○ ○ ○	○ ○ ○
事故件数、疾病率、無事故日数、健康率などに基づいて社内目標がどの程度達成されているかを評価している。	○ ○ ○	
結果が満足すべきものでなければ、自社の活動とプログラムを調整している。	○ ○ ○	
可能な範囲で、自社の主要成果指標値を同規模の同業他社と比較している(ベンチマーキング)。	○ ○ ○	
従業員ミーティングや社内掲示板等を使って、結果と目標達成状況を従業員と管理職に定期的に伝えている。	○ ○ ○	



# 4

## 労働安全衛生体系を整備しましょう



社内で労働安全衛生をしっかり体系的に整備しましょう。  
素晴らしい結果を簡単に出すことができるのですから。

労働安全衛生をしっかり整備することで、操業上の混乱や生産のダウンタイム、品質をめぐる問題が減り、スムーズな業務運営ができるようになります。ですから、労働安全衛生の体系が確実に有効なものであるようにしてください。成果は必ず現れます!

チェックリストを作成するのも良いでしょう。さらに一歩先に進みたければ、労働安全衛生マネジメントシステムを導入して継続的改善を図りましょう。これら全てを整えば、監査を通過し、労働安全衛生に関する認証や承認を得ることができます。

## あなたの企業ではどうですか？

1	社内では組織体制、責任、資格、手続き、プロセスなど、労働安全衛生面の整備がされている。	個別項目の評価	全体評価	
	社内に労働安全衛生の権限と責任範囲を示す組織図がある。	○○○		
	(労働安全衛生の諸分野も含む)管理職のタスク、責任、資格が決まっており、それが文書の形で任務として割り当てられている。	○○○		
	社内に(安全技術者、産業医、産業心理学者、産業衛生士など)労働安全衛生の専門家がいます。それらの専門家はわたしと全管理職を支援し、助言する。社内組織の配置上、それらの専門家はわたしの直下に配置されている。	○○○		○
	誰に対してどのように報告を行うかについて、労働安全衛生の事柄でも規定している。	○○○		○
	リスクアセスメントと作業手順書は常に最新状態にアップデートされ、従業員には定期的に情報が提供され指示が与えられている。	○○○		○
	労働安全衛生に関する従業員代表、応急救護担当者、初期消火協力者には十分な人数が揃っており、研修と継続的教育を受けている。	○○○		
	産業医学の要件に基づく予防的健康診断が定期的に計画、告知、実施されているかどうかを定期的にチェックしている。	○○○		
2	労働安全衛生は、管理職のポジションに就く上で重要な要素の一つである。	個別項目の評価	全体評価	
	管理職になるためには、労働安全衛生のルールを絶えず守り、実行することが必要条件である。	○○○		
	新しく管理職を任命する際、その者は事前に労働安全衛生に関する管理職用研修を受けることになっている。	○○○		○
	作業を開始する前には、管理職が部下に対して安全性に関する簡単なミーティングを開くことになっている。	○○○		○
	管理職はその責任範囲において安全性の検査を定期的に行っている。とくに秩序と清潔に注意を払っている。	○○○		○
	わたしは労働安全衛生における責務について管理職と語る機会を定期的に設けており、彼らの義務が果たされているかを確認している。	○○○		
3	労働安全衛生についての社内組織は少なくとも法的要件を満たしている。	個別項目の評価	全体評価	
	わたしは全領域を定期的に見直し、適切な組織上の要件が満たされているかどうかをチェックしている。	○○○		
	わたし自身が起業家や経営者向けセミナーに参加している。	○○○		
	社内の労働安全衛生の専門家は、労働安全衛生に関連する全意思決定プロセスに参加している。	○○○		
	わたしが創設した労働安全衛生委員会では、労働安全衛生の推進計画を定期的に話し合っている。	○○○		○
	わたし自身が労働安全衛生委員会の委員長を務めている。	○○○		○
	管理職に加え、従業員代表、労働安全衛生の代表、労働安全衛生の専門家も委員会の会議に参加している。会議は少なくとも四半期に1度、開催している。	○○○		○
	わたしが策定した緊急救助プランに基づき、緊急防災訓練を定期的を実施し、非常時に備えている。	○○○		
	協力会社の労働安全衛生のレベルをチェックしている。	○○○		
	社内の労働安全衛生マネジメントシステムはすでに整備され、外部監査によってそれが機能していることが証明されており、認証も獲得している。	○○○		



## 5 機械、設備、作業エリアの 労働安全衛生を確保しましょう

事故を発生させずに働くためには安全な生産設備、機械、作業エリアが必要不可欠です。それらが健康に与える影響も考慮が必要です。

労働安全衛生戦略が効果的であるためには、技術的、組織的、そして個人に対する方策が求められます。そのうち最も重要なのは技術的措置です。そのためには、機械、施設、設備、作業エリアが労働安全衛生の最新規格を遵守せねばならず、健康への悪影響を取り除くか最低限に抑えることがきわめて重要です。しかし、最新のテクノロジーをいつも利用できるわけではありません。

ここで、技術的措置に対する補完が必要となります。購買担当部署に対して、最も大切なのは安全であること、そしてあらゆる作業に対して安全装置が必要なのは明白な事実であることを伝えるのです。事故の多くはトラブルシューティング、修理、メンテナンスの作業中に起きているということを忘れないようにしましょう。これら非定常作業が設計や組立ての段階で考慮されていなかったり、安全装置が無効化されるか、あっても作動しないことが多いからです。こうした状況を回避することが経営陣の責務です。

## あなたの企業ではどうですか？

1	新たな生産施設、機械、設備の建設、設置、取得、および、作業エリアの設計は現行の安全性基準をクリアしていることを確認している。	個別項目の評価	全体評価
	購買担当部署の協力を得て、全ての購買プロセスにおいて安全性要件を定めており、性能要件を作成している。	○ ○ ○	
	購買や調達にあたり社内のリスクアセスメントを考慮している。	○ ○ ○	○
	メーカーや業者からの納入物に対しては、操作マニュアルとリスクアセスメント文書が提供される場合に限り機械や設備を購入している。	○ ○ ○	○
	経験豊富な従業員、取締役会、安全技術者や産業医といった労働安全衛生の社内専門家を関与させている。	○ ○ ○	○
	機械や設備を購入する際は、適用されるルールや規格が遵守されていることを確認している。また第三者認証機関による安全性認証マークの有無を可能な限り確認している。	○ ○ ○	
2	生産施設、機械、設備の日常的な操業では、安全装置の信頼性を確認し、またそれらが使われていることを確認している。	個別項目の評価	全体評価
	テクノロジーの安全性を定期的に見直している。	○ ○ ○	
	メーカーによる操作マニュアル上の情報を分かりやすく作業手順書に反映し、従業員向け研修や日常の指示にもそれらを活用している。	○ ○ ○	○
	検査の頻度を定め、責任者を任命している。	○ ○ ○	○
	メンテナンス、修理、トラブルシューティングなどの作業は事故につながりやすいため、それらの作業方法を定めている。	○ ○ ○	○
	社内の運搬ルートを常に安全な状態に保つ方法を定めている。	○ ○ ○	○
	非常口と防火・防爆設備を常に安全な状態に保っている。	○ ○ ○	○
3	社内の生産施設、機械、設備が健康に対する危険源とはならないように、または危険源だとしても最小限に抑えるようにしている。	個別項目の評価	全体評価
	粉塵、有害物質、騒音、振動の排出を突き止め／計測し、可能な限り抑制している。予防措置の有効性を定期的に見直している。	○ ○ ○	○
	除塵システムなどの排出抑制のための設備は定期的に保守管理し、有効性を検証している。	○ ○ ○	○
	適切な照明、人間工学上の操作、正しい着席姿勢、無理で不自然な姿勢の回避など、作業エリアと作業機器の人間工学に基づいた設計に注意を払っている。	○ ○ ○	○



## 6 従業員の資格を向上し、 能力を開発しましょう

従業員の研修とスキルに投資し、必要な知識をあらゆる  
職場に浸透させましょう。

「一体、どうしてこんなことが？」——事故が起きてからこうした声上がることは多いものです。技術的な施設や製造機械の生産性はますます向上し、スピーディになる反面、複雑性も高まっており誤動作が起きやすくなっています。こうした状況下では、作業を行う人が十分な技能を持ち、訓練を受けていることが重要になります。社内の全ポジションに求められる資格についての詳しい説明文書を準備し、あらゆる人が与えられたポジションで求められる義務を果たせるようにする。これが経営陣の責務です。

働く現場は刻々と変化しています。知識の有効期限はますます短期化し、作業に携わる人のスキルには定期的なテコ入れが必要です。訓練と継続教育の必要性はかつてないほど高まっています。もちろん、経営者や管理職も学んでいくことが必要です！

## あなたの企業ではどうですか？

1	社内の生産技術のための労働安全衛生運用と、また問題を回避するためにどのような資格や能力が必要であるかを理解している。	個別項目の評価	全体評価
	各職場における既存の資格要件を定期的に見直している。	○○○	
	従業員の新規採用にあたっては、これらの要件を体系的にチェックし、新入従業員に必要な研修プランを作成している。	○○○	○
	退職する従業員には自身の知識を文書化させ、たとえば前任者と後任者両方が参加する研修で後任者にそれを伝えさせている。	○○○	○
	従業員の可能性を分析し、継続教育と新たな資格を与えるようしている。	○○○	○
2	従業員の体系的研修と継続教育に投資し、その個人的な能力開発も支援している。	個別項目の評価	全体評価
	たとえば人事考課などで研修と継続教育の必要性を見極めて中期計画を策定している。	○○○	
	大学、技術学校、政府機関、損害保険会社などの研修や継続教育を活用し、研修コースに定期的に従業員を派遣している。	○○○	○
	メーカー、サプライヤー、協会の継続教育も活用している。最新の知識を得るために(インターネット、Eラーニングなどの)ニューメディアも活用している。	○○○	○
	継続教育の質に注意を払い、そこに実用的要素が含まれているかどうかを確認している。	○○○	○
3	わたしは従業員の能力増強や獲得した新たな能力を活用し、それに合った新たな責務を与えている。	個別項目の評価	全体評価
	継続教育のセミナーを受けた従業員と話し、新しい情報やアイデアについて尋ねている。	○○○	○
	継続教育を履修した従業員が情報を同僚と共有できるようにしている。	○○○	○
	社内で高水準の労働安全衛生を維持するためには継続教育が必要だと確信している。	○○○	○
4	知識は安全性につながる。だからこそ従業員に実用的で分かりやすい指示を出すことを重視している。	個別項目の評価	全体評価
	指示は参加者に合わせており、一方通行的な教えではなくディスカッションの形で出されている。管理職のための関連研修を用意している。	○○○	○
	指示を出すにあたっては、対象となるスタッフの知識レベルや言語能力の個人差を勘案している。	○○○	○
	従業員が指示された内容を理解したかどうかを確認している。指示、研修、継続教育措置を文書化している。	○○○	○



# 7

## 人材に投資し、参加を通じてやる気高めましょう



### 労働安全衛生に関するあらゆる事柄に参加させてスタッフを奮起させましょう。必ず成果は表れます!

労働安全衛生のことを考えて行動するように従業員を動機づけすることは、経営者にとって最も重要な責務の一つです。従業員の働きを評価し、社内の労働安全衛生に積極的に関与させるとき、会社は従業員の知識、能力、アイデアという重要な潜在能力をうまく活用しているといえるでしょう。

たとえば、リスクアセスメントの実施や作業指示作成の際には、前もって従業員に相談するようにすると、従業員のルールを守る意欲が増します。労働安全衛生を「生きた体験」にする双方向のイベントや意識を高める啓発デーを開催することで、従業員のやる気が高められます。安全性を重視する従業員の行動を称賛し、アイデアを募り、困難な作業タスクに関心を示し、安全性の低い行動やヒヤリ・ハットに対して直ちに対処することに、何のコストもかかりません。これにより、従業員は労働安全衛生を自分の問題と考えるようになり、意識的に、そして何より自信を持って作業の安全性に取り組むようになるでしょう。

「一人はみんなのために、みんなは一人のために!」

目標は、従業員全員が同僚と自分自身に気を配ることです。

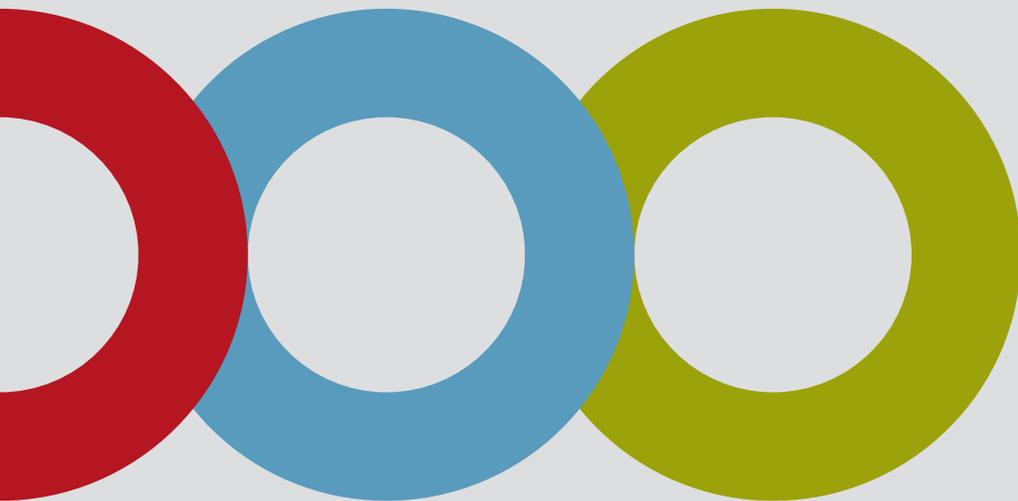
## あなたの企業ではどうですか？

1	従業員へ感謝の気持ちを個人的に伝えるようにしている。 管理職や上級スタッフも同じように行動すべきだと考えている。	個別項目の 評価	全体 評価
	労働安全衛生に関連した意思決定に従業員を関与させている。従業員が安全を重視する行動をすればそれを称賛し、安全でない行動をすれば、直に対処するようにしている。	○○○	○
	わたしは従業員から見て近寄りやすい雰囲気醸し出しており、社内における私の存在感を示すようにしている。	○○○	○
	わたしは従業員からの情報、問題報告やアイデアを重視しており、解決策を見つけてタイムリーにフィードバックするようにしている。	○○○	○
2	わが社は職場の労働安全衛生のトピックスを活用して、ポジティブな企業文化の確立と発展を図っている。	個別項目の 評価	全体 評価
	信頼、尊重、協力に基づく企業文化が維持されている。	○○○	
	社内でも問題がオープンに処理されている。危険、そして安全を欠いた職場状況があれば、誰でも「停止せよ」という権利と義務がある。	○○○	○
	わが社が安全な職場であるということ、従業員と家族に伝える努力をしている。	○○○	○
	わが社の従業員はお互いを見守っている。	○○○	○
	健康デー、労働安全衛生参加イベントや労働安全衛生の意識を高める啓発デーには、従業員だけでなく、その家族、顧客、取引先も招待している。	○○○	
3	わが社では参加を促し、やる気を高める組織が確立されている。	個別項目の 評価	全体 評価
	従業員や管理職の良好なパフォーマンスや安全な労働慣行に金銭または無形のインセンティブを与えることで報いている。	○○○	
	目安箱、掲示板、イントラネットなどを通じて従業員が労働安全衛生に関するアイデアを出しやすいようにしている。	○○○	○
	国内外の労働安全衛生のイニシアティブ、キャンペーン、各種の賞などに従業員からのベストアイデアを応募するなど、活用している。	○○○	○
	ヒヤリ・ハットについて従業員に報告を求め、報告があれば報償を与えている。	○○○	○
	社内でキャリアを築く基本要件として、安全重視の行動を求めている。	○○○	
	不可避の健康リスクについて従業員に情報を提供し、必要な予防策を周知徹底している。	○○○	

Vision Zero キャンペーンに参加しましょう!

[www.visionzero.global](http://www.visionzero.global)

#visionzeroglobal



本ガイドブックは、国際社会保障協会 (ISSA) とその特別防止委員会が、多数の企業や専門家のご協力を得て作成したものです。

本ガイドブック内の情報作成にあたっては細心の注意を払っておりますが、内容に不正確さ、不足、誤りがあった場合は、情報の利用によって利用者等に何らかの損害が発生したとしても、かかる損害については一切の責任を負うものではありません。

This publication is made available under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported License (CC BY-NC-ND 4.0).

Version published in 2018.

ISBN 978-92-843-8222-4

© International Social Security Association, 2018

The Japanese version was translated from English by courtesy of IDEC Corporation, a member of the Institute of Global Safety Promotion (IGSAP).

