

企業における自律的な安全衛生管理の進め方検討会次第

1. 日時

平成15年7月2日(水) 10:00~12:00

2. 場所

経済産業省1014会議室

3. 議事次第

- (1) 開会
- (2) 資料説明
- (3) 議事
 - ① 自由討議
 - ② その他
- (4) 閉会

資料一覧

- 1 第2回「企業における自律的な安全衛生管理の進め方」議事概要（案）
- 2 「企業における自律的な安全衛生管理の進め方」報告書骨子（案）

第2回企業における自律的な安全衛生管理の進め方検討会議事概要(案)

1 日時 平成15年6月11日(水) 9:30~11:30

2 場所 共用第6会議室

3 出席者

(委員) 平野座長、小出委員、後藤委員、柴田委員、畠中委員、宮尾委員

(行政) 大石安全衛生部長、中沖計画課長、西本安全課長、中林労働衛生課長、寺岡化学物質調査課長、高橋建設安全対策室長、高橋環境改善室長、奈良主任、小松主任、浅田主任、田中調査官、他オブザーバ

4 議事概要

事務局より配布資料等について説明後、資料6(論点の概要)に従い、議論を行った。各論点に係る意見の概要は以下のとおり。

- 1
- (1) 重大な災害や新たな知見に基づき規定の見直しを行っているが、規制の性格上、後追いの側面が強いため、事業場内に存在する全ての危険・有害要因対策を網羅することはできないのではないかと考えている。
 - (2) 所定の目的を達成するための措置を講じることを求める規定もあるが、一部規定には要求される措置として仕様等を具体的に定めたものがあり、事業者が講じる措置の自由度が低いのではないかと考えている。

- 予測できないことは防げない。労働安全衛生法における後追いの規制というのにはある意味で正しいのではないかと考えている。
- OSHMSは後追いの最低基準の規制と相まって、有効であり、さらに普及を進める必要がある。
- 法律で言われている管理者では数が足りないため、企業は多くの社内安全管理者のような形で活用している会社が多いと思われるので、その方をうまく使うような仕組みを考えるべきではないかと考えている。
- 仕様基準が現在の科学技術の進歩等の阻害要因になっているかどうかという目で見ると、現在のように非常に技術革新が進んでいる時代では、おそらく性能基準主体で、仕様基準は性能基準にどんどん切り替えていく方向でいくべきであろう。また、個別規制の在り方として、事業者が自ら作った法規にある意味で罰則を付与するというような自主法規による方法もある。これらを組み合わせて、個別規制の性能基準化と自主法規方式の推進を進めていくべきではないかと考えている。
- 個別規制でカバーされていない非常に広範な部分について、欧米の労働安全衛生法では、罰則付きの一般義務条項(ジェネラル・デューティー・クローズ)があるが、日本でこれを導入するかについては議論があつてよいと思う。
- ホワイトカラーの安全衛生をきちんと見ていこうとするのであれば、そのリスクの要因や項目は限定することが難しいので、むしろ安全衛生管理者が機能するための仕組みを考えることが大事ではないかと考えている。

2

- (1) 事業形態の変化により、適用事業場の単位が実態に合わないのではないか
- (2) 就業形態の変化、業務の外部化等により指揮命令系統の異なる労働者の混在に対して有効な安全衛生管理体制が取られていないのではないか。

3

- (1) 最低基準による個別規制方式では、事業者へ安全衛生水準を一層向上させる動機付けとならない。
- (2) リスクアセスメントを導入し、自律性の高い安全衛生管理の企業内での展開を促進することが必要である。

- 分社化、リストラ、空洞化、下請、請負などいま変化を遂げているので、建設業に倣って元請責任や、個々の事業場ではなく親企業責任等の明確化が必要ではないか。
- 混在している労働者に対する教育、安全衛生管理体制等は、派遣業の製造業への拡大等、非常に大きな問題になってきている。
- 製造業はもちろんであるが、事務や技術系の方が、災害よりもメンタルといった色々な問題に直面しており、そこにも留意する必要がある。
- 安全衛生管理体制の課題という意味では、連結決算の形をとるのか、100%出資の基準を取るのかは別として、事業場規模をカウントするに当たっては親企業と一括として取らえる歯止めをかけなければならないのではないか。
- 鉱山保安法では、完全に鉱業権者である親企業に保安責任を負わせており、一般健康診断やメンタルヘルス等は一方の当事者である下請に責任を負わせているが、長大ずい道の掘削等、労働安全衛生法適用であるが、鉱業と同様の作業形態である事業についてはその点も考慮する必要があるのではないか。
- 中国その他の外国に日本企業が多く行っているが、そういうところの安全衛生にも目配りをする必要があるのではないか。
- 現行の労働安全衛生法では、事業者が事業場における労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関する総括的な管理をしなければならないという一般的な義務づけ規定がない。そういう意味で、まず事業者は、安全衛生業務を総括的な管理をしなければならないということが出発点ではないか。

4

- (1) マネジメントシステム導入促進策
- (2) 安全衛生管理の優良な事業場等に対するインセンティブ措置(法令上要求される措置の緩和・柔軟化等)

- インセンティブは、是非とも必要である。米では、スター(優良事業場の称号)等は非常に賞賛されており、定期査察が免除されたり、模範事業所としてモデルとして紹介されたり、地域での研修の現場に採用され、それがメリットとなっている。
- インセンティブは、企業は営利企業であるという原点に立ち返ると、優先受注・補助金等、経済的なインセンティブが必要ではないか。
- OSHMSは是非導入すべきであり、そのために労働安全衛生法の中にきちんと位置づけるべきであろう。
- 長くOSHMSを実効させるためには、定期的な外部監査・コンサルタント制度の充実等が必要である。
- 優良な事業場には、労働安全衛生法のいくつかの措置については適用除外を

行うべきではないか。

- 優良な事業場については、ホテルの5つ星制度を参考として、表彰することは企業にとってPRの1つになる。
- クリーニング業界等でも事故があるが、基本的には非常に小規模であり、そのような場合、業界団体に専門家を置くといった方法もあるのではないか。
- 企業においては、守るべき最低基準はきちんとあって、その法律を守りながらマネジメントを動かしていくべきである。

2 その他

次回は7月2日(水)午前中。本日の議論等を踏まえ、事務局側で骨子を作成し、先生方に議論を行っていただきたい。

「企業における自律的な安全衛生管理の進め方」報告書骨子（案）

（はじめに）

1 企業内の安全衛生上の問題点

(1) 職場環境におけるリスクの存在

- 労働災害の減少率の鈍化とリスクの存在
- 作業と労働者の不適應によって発生する作業関連疾患等に係る心理的な潜在的要因等に対するリスクアセスメント等の必要性の指摘
- 職場で使用されている化学物質等についての化学物質のリスクに応じた対応の必要性の指摘

(2) 企業の合併・分社化等による影響

- 近年の社会経済情勢の変化による合併・分社等の組織運営に関する構造的変化の増大、安全衛生管理体制もこの変化の影響
- 合併・分社化等により、適用事業場という安全衛生管理上の単位が実態に合わないのではとの指摘
- 合併及び分社化にともなう事業場の安全衛生管理の実態に関する調査研究資料のまとめ

(3) 就業形態の変化、雇用の流動化による影響

- 労働分野における就業形態の多様化、雇用の流動化等を可能とする様々な規制改革に対応として、施設整備等の管理権限を有する者による下請労働者等も含めた施設整備等に関する労働災害を防止するための方策等、それぞれの企業の体制の要因に応じた柔軟な安全衛生対策の必要

(4) 行政の関与の在り方について

- 行政の人的資源の効率的な利用の必要性

2 企業のリスク管理に関する内外の動向

(1) 企業倫理に関する内外の動向

- 我が国における企業倫理の実態
- 欧米における企業倫理の取組

(2) 安全衛生分野における内外の動向

ア 諸外国の動向

- 国際的にも自律的な安全衛生の取組の1つである労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)に関するILOの動き

○ 欧米における OSHMS 等の取組

イ 国内の動向

○ 厚生労働省でも 1999 年 3 月労働安全衛生規則を改正する等、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」を労働省告示の公表とその構築状況

3 社会経済情勢の変化に対応する安全衛生施策

(1) 労働安全衛生対策上の課題

近年の社会経済情勢の変化等により、事業者、労働者を取り巻く環境も大きく変化しており、この変化に対応するため、以下のような事項を検討すべきである。

ア 重大な災害や新たな知見に基づき規定の見直しを行っているが、規制の性格上、後追いの側面が強いため、事業場内に存在する全ての危険・有害要因の対策を網羅することはできないのではないか。(個別規制方式の問題点)

○ 労働安全衛生法の性格を考えるとある程度後追いの規制であることはやむを得ない。

○ ただし、危険・有害要因が存在する事業場の実態もそれぞれ異なっている等の現状を考えると、詳細な規定による全ての危険・有害要因に対する網羅的な規制は現実的には難しい。このため、法令で最低基準を定め、それを事業者に遵守させるという現行の手法に加え、安全衛生に関連する様々な要因の変化に柔軟に対応できるリスクアセスメントの手法を核とした全員参加型の事業者の自律的な安全衛生管理体制の仕組みの導入の検討を進め、リスクの合理的かつ体系的な低減を図ることにより、安全衛生水準の向上を図るべきである。

イ 安全衛生ノウハウの継承困難

○ 事業場では、労働災害防止のノウハウを蓄積したベテラン担当者の退職等に伴い、安全衛生管理のノウハウが事業場において十分に継承されないことにより、事業場の安全衛生水準の低下が言われており、特定の人材によらない安全衛生管理のシステムの構築が必要である。

ウ 事業形態の変化による適用事業場の単位の問題

○ 現在の労働安全衛生法体系においては、事業場ごとの労働者数で規制をかけているが、本来、企業としての安全衛生能力は事業場の規模ではなく、企業の規模に基づくものであり、少なくとも企業の責任は企業規模で考えるべきである。

○ 分社化等、様々な企業再編が行われている状態を考えれば資本関係が根幹的な責任やリスクの単位になるべきであり、連結決算のような考え方で拡大し、「みなし事業場」のような考え方を導入を検討する必要がある。

エ 労働者の混在に対する有効な安全衛生管理体制の問題

その企業において有効な安全衛生管理体制を確立するには、例えば安全衛生委員会において、構内下請等からも参加させるような制度を作ることが必要である。

オ 所定の目的を達成するための措置を講じることを求める規定（性能基準）もあるが、一部の規定には要求される措置として仕様等を具体的に定めたもの（仕様基準）があり、事業者が講じる措置の自由度が低いのではないか。（仕様基準の問題）

性能要件的な規定もあるが、ほとんどの規定は要求される仕様等を具体的に定めた規定となり、措置内容の自由度が低い状況にある。事業者にとって法令で詳細な措置が示されている現状において、

- 事業活動やコストメリットを考え工夫する余地を拡大する必要がある。
- 詳細な規定は能力のない事業者の対応を促す効果がある反面、事業者が自らの事業場に合った安全衛生活動を考えることなく、最低基準をクリアすればよいという風潮が起こりやすい。
- 規制の制定時期がまだ科学技術や知見が発達していない昔に制定されたものであり、例えば有害化学物質に対する特殊健康診断のように高濃度ばく露を前提とした項目となっていたり、ひとたび特定化学物質に追加されると密閉設備又は局所排気装置・作業環境測定・健康診断が一律に規制される等、時代や環境の変化に必ずしもそぐわない。

との指摘がある。

- さらに、性能基準・仕様基準の考え方として、仕様基準が技術革新の阻害要因になっているか否かをチェックすることについても留意する必要がある。

(2) 安全衛生上の課題等に対応した新たな安全衛生対策の在り方

これまで述べてきた職場における安全衛生の問題点等に留意し、このような状況下で労働災害を防止し労働者の安全と健康を確保するためには、法令で最低基準を定め、それを事業者に遵守させるという現行の手法に加え次のような施策が考えられる。

ア リスクアセスメントを基本とした自律的な安全衛生管理の導入

- 労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）に代表される安全衛生に関連する様々な要因の変化に柔軟に対応できるリスクアセスメントの手法を核とした全員参加型の事業者の自律的な安全衛生管理体制を確立する仕組みの導入を拡充し、リスクの合理的かつ体系的な低減を図ることにより、安全衛生水準の向上を指向すべきである。なお、OSHMSの導入に際しては、OSHMSの実績の評価に配慮すべきである。
- このような自律的な安全衛生管理体制を確立する仕組みを導入し、その仕組みが理想的に展開されること等により、

- ① 特定の個人に依存しない安全衛生管理が可能となるため、分社等企業の事業形態の変化に柔軟な対応が可能
- ② 就業形態・業務の外部化等により指揮命令系統の異なる労働者の混在する企業の体制についても、リスクアセスメントの手法を核とする事業者の自律的な安全衛生管理体制を導入することにより、それぞれの作業場ごとについての安全衛生管理が可能となり、作業場ごとに一貫性のある「場の管理」の発想による対策を進めることが可能
- ③ リスクアセスメントの手法を核とした自律的な安全衛生管理を行うことにより、既に法令で措置義務として規定されている危険な作業内容、作業場所、機械等が職場のどのような作業、場所等に存在するのかを事業場全体で把握することにより、当該義務規定を適切に履行することも可能
- ④ 行政の関与の在り方として、「民間にできるものは民間に委ねる」という基本的考え方の方向性に合致等、企業内の安全衛生上の問題点がある程度解決することが可能であると考えられる。

イ 安全衛生管理体制の適用単位の検討等

- 分社化が進展し、企業規模が小さくなり、分割前における安全衛生水準が低下するおそれがあることから、従来の安全衛生水準を確保するために実質的な適用単位の在り方を検討することが必要である。
- 作業現場において、労働者の混在が進んでいることから、混在する労働者の安全衛生を確保するために安全衛生委員会の構成員の見直し、混在する場における統括的な安全衛生管理体制の確保等について検討することが必要である。
- 性能要件化の促進についての検討
措置内容の自由度が低く、事業者にとって法令で詳細な措置が示されている現状に対応するため、性能要件化を促進することについて検討することが必要である。

(3) 自律的な安全衛生管理を促進する施策についての課題

- 企業における自律的な安全衛生管理が可能な（又は可能と認められた）事業場については、法令の一部適用除外等の措置により、企業の裁量を容認すべきである。なお、ここでいう自律的な安全衛生管理が可能な（又は可能と認められた）事業場とは、取り組むべき方策を労使で決定するための仕組みがあり、専門家による安全衛生管理を推進する体制が整っている等、OSHMS を適正に構築し、運用している又はこれに準じる仕組みにより安全衛生管理が運用されている（OSHMS の認定事業場等）ことを言う。
- 自律的な安全衛生管理を促進するために次の点に留意する必要がある。
 - ① 自律的な安全衛生管理を導入した際には、マンネリ化を防ぐためのドライビングフォースとなるようなインセンティブ措置の導入

- ② 法令で現在規定されている管理者でなく、社内のライン長等、実際に安全管理に従事している者の活用が必要であり、これらの者の教育についての充実
 - ③ 社内における内部監査制度やコンサルタント、産業医等の専門家、社外の安全衛生管理代行機関の活用等、実際の安全衛生管理のサイクルが適切に活用されているか否かについての体制の整備等
 - ④ ホワイトカラーの安全衛生管理の在り方
 - ⑤ 安全上のリスクに比して過重労働やメンタルヘルス等の衛生上のリスクは、現場の労働者が実感しにくい場合が多く、専門家の関与が重要であることから、この分野における自律的な管理を推進するための専門家の育成等（欧米では、インダストリアルハイジニスト）
 - ⑥ 品質や環境のマネジメントシステム等の導入の経験から、特に中小企業で導入を推進するためには、OSHMS の導入よりむしろその核となるリスクアセスメントに関する考え方の導入等、簡素で実効的なシステムの導入
- 自社内でこれらの取組が難しい中小企業等については、外部の安全衛生管理代行機関等を活用することにより、裁量的な取組を認めることができる等、中小企業における自律的な安全衛生管理の促進についても留意することが必要である。

ア OSHMS 導入促進策（社会的評価に向けて）

- 企業に OSHMS 導入の経済的・社会的なインセンティブを付与することの検討が必要である。
- OSHMS 導入により社会的な企業イメージの向上に繋がるようにするシステムの検討が必要である。
- 安全衛生改善計画の作成等既存の法令等の活用した導入促進策の検討が必要である。

イ 安全衛生管理の優良な事業場等に対するインセンティブ措置

- 安全衛生管理の優良な事業場等については、経済的なメリット等について検討する必要がある。
- OSHMS が機能していることを外部機関が確認する場合には、外部機関としての要件を定め、その質を確保するための仕組みの検討が必要である。

（おわりに）

起 案 用 紙

発議印（施行年月日、文書番号等）	起 案	平成15年 6月 23日		
平成15年 6月 30日	決 裁	平成15年 6月 30日		
	公 印	平成 年 月 日	印	
	起 案 者			
施 行 上 の 注 意	労働基準局安全衛生部 計画課 独法班 内線 5550 番 氏 名 虎澤 茂樹			

件 名	「企業における就業形態の多様化に対応した安全衛生管理体制」検討会開催に係る経費の支出について
起案理由:	標記について最新の知見を聴取するため、別紙のとおり検討会を開催し、経費を支出してよろしいか、お伺いする。 なお、御高裁の上は、別紙案により参集者あて出席を依頼してよろしいか、併せてお伺いする。

所属	役職/氏名	決裁
労働基準局	局長 松崎 朗	決裁
労働基準局	審議官 青木 豊	決裁
労働基準局 総務課	課長 森山 寛	決裁
労働基準局 総務課	課長補佐 本間 文佳	決裁
労働基準局 総務課 予算係	係長 藤原 毅	決裁
労働基準局 総務課 予算係	主任 池田 大祐	決裁
労働基準局 総務課	課長補佐 鈴木 英二郎	決裁
労働基準局 総務課 総括係	係長 松原 哲也	決裁
労働基準局安全衛生部 計画課	安全衛生部長 大石 明	決裁
労働基準局安全衛生部 計画課	課長 中沖 剛	決裁
労働基準局安全衛生部 計画課	課長補佐 平塚 志郎	決裁
労働基準局安全衛生部 計画課 管理係	管理係長 笹川 康成	決裁

労働基準局安全衛生部 計画課 管理係	係員 中村 一樹	決裁
労働基準局安全衛生部 計画課 企画係	課長補佐 毛利 正	決裁
労働基準局安全衛生部 計画課 企画係	企画係長 高津 昌夫	決裁
労働基準局安全衛生部 計画課	調査官 田中 正晴	決裁
労働基準局安全衛生部 計画課	企画第二係長 有賀 康雄	決裁

大分類	
中分類	
小分類	
行政文書ファイル名	
保存期間	

大臣官房総務課引継 平成 年

厚生労働省

「企業における就業形態の多様化に対応した安全衛生管理体制」検討会開催に係る経費の支出について

1 日 時 平成15年7月2日(水) 10:00~11:45

2 場 所 経済産業省別館1014号

3 議 題 「企業における就業形態の多様化に対応した安全衛生管理体制」

4 出席者 検討会メンバー 8名
厚生労働省職員 9名

5 予定経費 (1) 謝金 @9,500円×2人=19,000円
@9,000円×4人=36,000円
@8,500円×2人=17,000円
小計72,000円
(2) 旅費 290,820円
(3) 茶菓代 @280円×17人=4,760円
(経費支出先:(財)通商産業福祉協会)
(4) 速記料@24,000円×1時間45分×1.05=44,100円
合計 411,680円
(内訳は別添参照)

6 支出科目 労働保健特別会計(労災勘定)
(項) 労働福祉事業費
(目) 諸謝金
(目) 委員等旅費
(目) 庁費

(会議名) 企業における就業形態の多様化に対応した安全衛生管理体制

平成15年7月2日(水) 10:00~11:45

於 経済産業省別館1014号

氏名 (所属)	住所(勤務先)	謝 金	旅 費	茶 菓	出 欠
	(自宅)				
太田 聡一 (名古屋大学助教授)	〒464-8601 愛知県名古屋市千種区不老町	○	○	○	
	[REDACTED]				
衣川 益弘 (鳥取環境大学環境政策学科助教授)	〒689-1111 鳥取県鳥取市若葉台北一丁目1番1号	○	○	○	
	[REDACTED]				
小出 勲夫 (豊田安全衛生マネジメントシステム 取締役社長)	〒473-0902 愛知県豊田市大林町14-10-18	○	○	○	
	[REDACTED]				
後藤 純一 (神戸大学経済経営研究所教授)	〒657-8501 兵庫県神戸市灘区六甲台町 2-1	○	○	○	
	[REDACTED]				
森 晃爾 (産業医実務研修センター所長)	〒807-8555 北九州市八幡西区医生ヶ丘1番1号	○	○	○	
	[REDACTED]				
畠中 信夫 (白鷗大学法学部教授)	〒323-8585 栃木県小山市大行寺1117	○	○	○	
	[REDACTED]				
平野 敏右 (独)消防研究所理事長(座長)	〒181-8633 東京都三鷹市中原3-14-1	○	○	○	
	[REDACTED]				
宮尾 克 (名古屋大学情報連携基盤センター教授)	〒464-8601 愛知県名古屋市千種区不老町	○	○	○	
	[REDACTED]				
計8名		8	8	8	0

(会議名) 企業における就業形態の多様化に対応した安全衛生管理体制

平成15年7月2日(水) 10:00～11:45

於 経済産業省別館1014号

氏名	官職	茶菓	出欠
大石 明	安全衛生部長	○	
中沖 剛	安全衛生部計画課長	○	
西本 徳生	安全衛生部安全課長	○	
田中正晴	安全衛生部計画課調査官	○	
毛利 正	安全衛生部計画課課長補佐	○	
奈良 篤	安全衛生部主任中央労働衛生専門官	○	
永田 和博	安全衛生部副主任中央労働衛生専門官	○	
高津 昌夫	安全衛生部計画課企画係長	○	
有賀 康雄	安全衛生部計画課企画第2係長	○	
計9名		9	0

(会議出席者 17名)

内訳

(単位:円)

氏名	日当	鉄道費	航空費	宿泊料	謝金	計
太田 聰一	2,600	19,740 (新豊田)	—	10,900	■	■
衣川 益弘	2,600	1,400 (鳥取)	43,600	10,900	■	■
小出 勲夫	2,600	19,620 (三河豊田)	—	13,100	■	■
後藤 純一	2,600	31,280 (マリンパーク)	—	13,100	■	■
畠中 信夫	1,300	1,040 (南柏)	—	—	■	■
平野 敏右	1,300	900 (つつじヶ丘)	—	—	■	■
森 晃爾	2,600	3,720 (本城)	53,600	13,100	■	■
宮尾 克	2,600	23,520 (一社)	—	13,100	■	■
計	18,200	101,220	97,200	74,200	72,000	362,820

平成15年6月 日

参集者あて

厚生労働省労働基準局

「企業における就業形態の多様化に対応した安全衛生管理体制」
検討会開催について

拝啓

益々御健勝のこととお慶び申し上げます。労働安全衛生行政の推進に御協力いただき、お礼申し上げます。

さて、このたび、標記検討会を下記のとおり開催することとし、その中で「企業における就業形態の多様化に対応した安全衛生管理体制」において、貴台の御意見等を拝聴いたしたく、御案内させていただきます。

つきましては、御多忙中とは存じますが、万障お繰り合わせの上、御出席方よろしくお願い申し上げます。

敬具

記

- 1 日 時 平成15年7月2日(水) 10:00~11:45
- 2 場 所 経済産業省別館1014号
- 3 連絡先 厚生労働省労働基準局安全衛生部計画課
電話 03-5253-1111 (内5550)
03-3502-6752 (夜間直通)
担当 田中、有賀、虎澤

「企業における就業形態の多様化に対応した 安全衛生管理体制」検討会開催について

昭和47年に労働安全衛生法が制定され、以来30年同法に基づき労働災害防止対策を展開してきており、その間労働災害は半数以下にまで減少してきているものの、近年その減少率は鈍化している。さらに、社会経済情勢の変化に対応し、労働者の安全と健康を確保するため、今後の安全衛生対策の在り方を検討する必要性が指摘されている。

また、企業の分割・統合が進展し人材の流動性が高まり、就業形態が多様化している中で、特定の人材の知識・経験に依存しない組織的、体系的な安全衛生管理体制を確立し、安全衛生対策を推進する必要性が高まるとともに、さらに、安全衛生に関する知識やノウハウを事業場内において継承させる必要性も指摘されている。

このような状況下で、我が国の安全衛生法体系の今後の在り方を考えると、法令で最低基準を定め、それを事業者に遵守させるという現行の手法に加え、安全衛生に関連する様々な要因の変化に柔軟に対処できるリスクアセスメントの手法を核とする事業者の自律的な安全衛生管理体制を確立する仕組みの導入を拡充し、リスクの合理的かつ体系的な低減を図ることにより、安全衛生水準を向上させることが望まれる。

このため、今回、専門家を参集し、就業形態の多様化等の社会経済情勢の変化等に対応した企業における安全衛生管理体制に関する研究を進めることとしたい。