

回答集計 目次 各設問番号をクリックすると回答のページにジャンプします。

	頁
設問 1 回答	…… 1
設問 2 回答	…… 5
設問 3 回答	…… 6
設問 4 回答	…… 8
設問 5 回答	…… 11
設問 6 回答	…… 13
設問 7 回答	…… 14
設問 8 回答	…… 17
設問 9 回答	…… 18
設問 10 回答	…… 19
設問 11 回答	…… 22
設問 12 回答	…… 24
設問 13 回答	…… 25
設問 14 回答	…… 26
設問 15 回答	…… 27
設問 16 回答	…… 28
設問 17 回答	…… 30
設問 18 回答	…… 31
設問 19 回答	…… 32
設問 20 回答	…… 34

注:自由回答について、具体的な名称等は一般的なものに改変している。

		はい	いいえ	回答なし	
1-A-1	コロナパンデミック以前から、自然災害、大規模災害を前提とした緊急時対応計画としてBCP(緊急時事業継続計画)は整備されていきましたか？	31	2	0	事業所数

		はい	いいえ	回答なし	
1-A-2	既存のBCPは予めパンデミックを想定したものとなっていましたか？	16	15	2	事業所数

		はい	いいえ	回答なし	
1-A-3	今回のパンデミックにおいて事業継続を進める上で、既存のBCPの全部又は一部を活用しましたか？	22	8	3	事業所数

		自由回答
1-A-4-1	役に立った項目	<p>従前より、新型インフルエンザ等対策を踏まえたBCPが整備されていた。感染防止対策については、一部共通する項目が含まれており、役に立っていた。一方で在宅勤務や時差出勤、Web会議等の働き方について変更を実施した。</p> <p>対策本部の早期設置(役に立った)</p> <p>新型インフルエンザ等対応規則(ガイドライン)</p> <p>パンデミックとして以前から新型インフルエンザ等に関する事業継続計画書を作成しており、この計画書を参考にして運用を行った。 役立った項目:被害想定(事業所の操業・稼働の一時的休止)等</p> <p>既存の新型インフルエンザ対策規程を活用し、ガイドラインを作成した。</p> <p>既存BCPではパンデミックの対策(ワクチン)の有効になるまでの期間を比較的短時間で想定していたため、今回のパンデミックでは、パンデミック発生後の隔離、リモート対応など部分は役にたったものの、その期間が長かったためワクチン接種、感染対策防止の部分が変更が必要であった。</p> <p>新型コロナウイルスの特性の情報、および予防対策。</p> <p>社長を本部長とする緊急対策本部を立ち上げた。 情報の収集と発信を緊急対策本部に集中した。 出張規制を含む行動規制を緊急対策本部から一元的に発信した。</p> <p>緊急連絡体制(指揮系統・連絡網)</p> <p>事業所内の感染防止対策によりBCP発動せずに操業が継続できた。</p> <p>危機対策本部の設置を取り決めていたため、コロナ対応時の体制構築には役立った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プラント停止や操業条件、操業体制の見直し ・サプライチェーンでの変化に対する対応 ・マスクの確保などの感染予防対策 <p>全社対策本部設置基準、感染症対策表</p> <p>グループ全体で事業継続計画を策定しており、感染状況の段階に応じた事業運営を行うこととしている。(実際は影響は限定的であった)</p> <p>指揮命令系統(手順)</p>

		自由回答
1-A-4-2	不要であった項目	<p>出社が不可欠な業務の抽出(変更)</p> <p>既存BCPは地震対応だったので震災時初動対応は使わなかった。</p>

		自由回答
1-A-4-3	既存BCPから変更を実施した項目	<p>従来のBCPIは地震と津波に対応したものだったが、今回のコロナ対応をまとめて既存のBCPIに追加した</p> <p>リモートワーク(変更)</p> <p>感染防止に係る措置を産業界と連携して実施した。</p> <p>自治体等の方針に基づき、出張数抑制(web会議活用)や来客時の対応(受付で検温、手指消毒など)のガイドラインを策定した。</p> <p>これまでの対象は概ねインフルエンザの感染に対するものであり、出社および出張の規制などは、今回のコロナに合わせて会議体を設定し策定</p> <p>既存BCPIについては、現状のテレワーク(在宅勤務)を想定していなかったため、テレワークを考慮したBCPIに改定した。</p>

		はい	いいえ	回答なし	
1-B-1	今回のパンデミックで製造現場や事務所を含め、同一職場内の従業員同士のコミュニケーションの方法は変わりましたか？	30	2	1	事業所

		自由回答
1-B-2	パンデミック下で、コミュニケーションの方法を変更した際に、従業員の間での連絡方法の混乱など、問題が発生したケースがあれば教えてください。また、コミュニケーション方法について、工夫した点について教えてください。	<p>密の状態を避け、接触をなるべく控えるため、朝のミーティング等の会議は、自席のPCからWeb会議で参加する措置を講じた。</p> <p>大きな混乱や問題は生じていない。</p> <p>オンライン会議の活用において、コミュニケーションの問題(発言が少なくなる/発言者が限定されがち、相手の反応がわかりづらい)が見られる。</p> <p>特に大きな混乱は無かったが、テレワーク勤務(在宅勤務)が中心と成ったため、簡単な内容の意思確認にも従来より時間を要するケースがあった。特に、事業所間の連絡に時間を要するケースがあった。</p>

	<p>本社、支店、研究所、事業所間の往来が原則禁止となり、会議や面会がオンラインでの運用となった。オンライン会議用の回線を従来の4倍程度に増やして対応している。対面でのコミュニケーションに比べ、意思疎通が十分とは言えず、意思確認に従来よりも時間のかかるケースが見受けられる。</p> <p>①Web会議(主にTeams) ②Teamsグループ化登録</p> <p>メール、電話、web会議等のツール活用</p> <p>食事、休憩時間の分散 対面会議を書面会議に変更 Web会議の活用</p> <p>コミュニケーション方法は変わらないが、事務机を会議室等へ分散させたため、対面での会話が減ったかも知れない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・混乱はなし。 ・社外(主に在宅勤務)からの社内システムへのアクセス ・Teamsの活用 <p>・問題: オンライン会議: 大勢で実施した場合の通信不具合 ・改善: ビデオ(カメラ)の停止 ・工夫した点: オンライン使用に関する説明会など</p> <p>テレワークやオンライン会議を活用。 パンデミック以前より導入を進めていたため、大きな混乱はなかった。</p> <p>対面でのコミュニケーションを極力なくし、Web会議等に切り替えたが、当初はWeb会議に懐疑的な見方が多く浸透しなかったため、Topdownで原則対面会議を禁止した結果、浸透が進み、大きな問題が発生せずにコミュニケーションを取ることが出来ている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特に、大きな混乱無し。 ・リモートでの会議、作業指示・報告・引継ぎを実施した。 <p>コミュニケーションの変更は、Web会議活用によるホームワークの実施。 Web会議ではコミュニケーションが一方になりがちで誤解などが発生した。</p> <p>打合せ時間の短縮 3密対策として部屋の確保が困難 オンラインの社内ネット環境</p> <p>Web、ラインでの情報交換に変化</p> <p>対面で行っていた会議がほとんどオンラインに切り替わった。</p> <p>web会議の活用拡大、臨時在宅勤務などの対応を行ったが、当初は機器(PC、スピーカー等)の入手が困難で、限定的となった。</p> <p>一堂に会して行う会議はリモートまたは少人数で行った</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リモート勤務、テレワークでの不慣れ。 ・署名捺印等ペーパーレスで出来ない業務に支障がある。 <p>テレワークによるコミュニケーション不足の改善 定期的な業務ミーティングによる業務進捗管理と健康状態等の確認 テレワーク実施に関して、テレワーク導入不可業務の従業員は不公平感を持ったもよう。</p> <p>WEB活用によるコミュニケーションが増加した。</p> <p>リモート会議</p> <p>これまで、事業所を訪問し、コミュニケーションをとる機会が多かったがWeb会議システムが導入され大きな混乱はなかった。</p> <p>工事業者との作業前ミーティングに多くの人が参加していた。対面でのミーティングを実施していた。参加者の削減、個別ミーティングの実施。Web会議を利用してのミーティングを実施。メール等を活用した事前の情報共有を行い、ミーティング時間の短縮化。</p> <p>リモートツールが利用できない</p> <p>特段の問題は発生していない</p> <p>web会議活用増大に伴うネットワークトラフィック増大に対して、ネットワークインフラの増強が追いついていない。そのため、web会議実施時は、webカメラによって顔を映すことに制約が欠けられている。</p> <p>Web会議化、Webツールの運用徹底</p>
--	---

		はい	いいえ	回答なし	
1-B-3	管理者からの必要事項の伝達、業務指示、結果報告の確認について、パンデミック以前と以後で方法の変更は行われましたか？	20	12	1	事業所数

		自由回答
1-B-4	パンデミック対応として情報伝達、確認の方法が変化したことによって、「確認ルートと責任の所在」が不明確であったことが明らかになるなど、意思疎通の課題が明確になったケースがあれば教えてください。	<p>Web等を用いた情報伝達では、対面での情報伝達と違い伝える側も受け手側も表情や心情の変化が伝わり難い。そのため、理解度を確認するため復唱させるなど、今まで以上に2WAYコミュニケーションを充実させる必要があった。</p> <p>各業務の進捗度</p> <p>情報伝達は一方のため、細かい部分の認識違いが発生した。確認の方法も一方になりがちで、やはり情報伝達不足は起こったと思われる。</p> <p>社員および家族の感染の症状が見られた時の、相談窓口の明確化</p> <p>在宅勤務によって業務の品質・効率が低下するかどうかの判断が上司部下の間で別れる現象が見られた。</p> <p>緊急対策本部設置場所をWeb会議体とした。(必要があった)</p>

	はい	いいえ	回答なし	
1-C-1	13	19	1	事業所数

1-C-2	業務負荷管理の見直しについて、どのような部門で、どのような見直しを実施したか、教えてください。	自由回答
		<p>業務の優先順位を付け、業務のやり方を変えることはあったが、減らすことはなかった。</p> <p>在宅勤務制度を導入。</p> <p>事業所全体の災害対策本部員(設備管理部門、総務部門、保安管理部門)の在宅勤務確保のための体制見直し(2班を1班として事業所内待機部員削減)</p> <p>支援部門、常日勤での在宅勤務を実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 承認決済について、一部、電子承認に変更した。 庶務業務について、他グループの庶務担当者が兼任。その際、依頼方法について、誰もが対応できるようにシステム化した。 <p>管理部門は出社30%Maxとしリモートワーク優先とした。製造部門は必要者は出勤対応するため、管理部門者との接触をミニマム(ほとんどなし)とした。</p> <p>事務や間接部門は、在宅勤務を推奨 本社地区では出勤率を最大3割に減らした</p> <ul style="list-style-type: none"> テレワークの拡充/配分 出社帰社時間の変更 外勤等の制限 <p>本社は在籍者の3割程度出社を目安とした。</p> <p>事務所においてテレワークによる輪番出社制を導入した。</p> <p>各部で会議体の書面開催を実施した。</p> <p>本社保安管理部門において、一時的に、工場やグループ会社への監査やヒアリングの中止などはあった。また、Web会議システムを活用し、工場等への訪問を最小限とする業務の見直しはあった。</p> <p>直接製造部門への必要人員以外の立ち入り禁止措置</p> <p>テレワーク(在宅勤務)への移行を推進している。</p>

1-C-3	どの様な部署で在宅勤務を採り入れ、その実施に当たり、環境整備/労務管理/業務の進捗管理の面でどのような配慮をしたか？を教えてください。	自由回答
		<p>全事業所において、PCの個人貸与、リモートアクセスサービス配布など、在宅勤務を可能とするよう環境整備が図られた。しかし、十分な数が配布されたとはいえない状況。労務管理の面では、PCの接断時刻が自動で打刻させるシステムを活用。在宅勤務した場合には、所属長に業務内容と進捗、労務時間を報告するとともに、上述したシステムで労務管理。</p> <p>主に間接部門について、住居に在宅勤務を可能とするインフラの確認、セキュリティパスワードデバイスの配布などを準備した。実際に在宅勤務を行った事例は2, 3例であった。ネットワークを活用して、労務管理やミーティングによる業務進捗管理を実施した。</p> <p>本社、各支店、営業所及び研究所の従業員に対し、在宅勤務を適応した。自宅PCから会社PCをリモートで操作できるソフトウェアを導入し、出社時と同等の作業環境を確保した。派遣社員等に対しても、会社よりPC貸与して、従業員と同等の業務環境を確保した。</p> <p>在宅勤務が可能な業種、部門では希望する人に月に2, 3回程度で在宅勤務を推奨するよう、促した。リモートワーク、持ち出し可能なタブレットなどを導入した。</p> <ul style="list-style-type: none"> すべての部署で在宅勤務取り入れ 環境整備: インターネット能力等の増強とセキュリティ強化 労務管理: 在宅開始及び終了時報告及び利用申請書の提出 週ミーティングの充実 製造部門以外は積極的に在宅勤務を奨励。 システム環境整備 <p>本社部門は在宅勤務採り入れ PCリモートアクセス環境整備、Web会議環境整備 工場、研究所は一部部門で在宅勤務採り入れ</p> <p>スタッフが在宅勤務の練習を行ったが、実際には在宅勤務が必要になるまでには至らなかった。</p> <ul style="list-style-type: none"> 本社の全ての部署 朝夕、Teamsのチャット機能/メールなどを利用した勤務報告 <p>支援部門、常日勤で実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事処遇面として在宅勤務手当を支給 テレワーク実施者増加に対応するためモバイル端末貸与、回線枠の増強 在宅勤務でオンライン会議することが増えることで、従業員へのオンライン会議ツール(Teams)取扱説明会実施 外部講師、社内保健師によるヘルスケア講演、健康教室開催(オンライン) <p>管理部門を中心に在宅勤務可能な部署に導入。 在宅勤務の推奨、オンライン回線の強化、メール等による勤務開始・終了時間や業務内容の報告のルール化、等</p> <p>運転管理部門以外に在宅勤務を取り入れた。 ネット環境の整備や在宅勤務回数の上限撤廃を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 職能系、潜像管理部門は、在宅勤務を推奨。 リモートでの定期的な業務の進捗確認実施。 在宅ワークが出来るよう、個人向けにパソコンを配備 <p>前述の通りの在宅勤務体制とし、労務管理面ではPCのOn/off管理(自動)と業務進捗管理では毎週のTeamsによるライン、各グループ毎の打ち合わせで確認した。</p> <p>在宅勤務の規定を制定 在宅勤務採り入れなし(工場生産の為)</p>

	<p>全社で在宅勤務を取り入れたが適用度は各本部の実情に合わせるようにした。勤怠報告・労務管理の仕組みは人事部により統一的指示をした。労務管理の詳細は各組織に任せだが原則始業と終業の報告を行うことは統一した。</p> <p>運転管理部門を除く全部署で採用。特に、事務部門で多く実施した。環境整備には当初苦慮したが、担当部署(IT関連)が対応した。労務管理はPCの起動停止と労務管理システムとをリンクさせることで対応した。業務の進捗管理はメールや定期報告(出社面談)にて実施した。</p> <p>在宅でのリモートワークを実施するため、従業員にポケットWi-Fi、モバイルPC、本社データベースとの通信(クラウド化)を整備、提供した</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理部門、営業部門、製造部門など全部署で在宅勤務を採用。 ・スケジューラーで業務計画の明確化。 ・PC、ルーターなどネット環境の貸与等を実施。 <p>本社、モバイル環境整備</p> <p>工場事務所、本社管理部門においてテレワークを活用した。出社・TW状況、体調、業務内容を部署で共有した。</p> <p>主に事務業について在宅勤務を実施。毎日、電話による連絡等を徹底した。</p> <p>本社を含め、事業所での生産に係る部門以外は、すべて在宅勤務を取り入れた。ほとんどの方にPCを支給し、在宅でも進捗管理できるようにした。</p> <p>本社スタッフ部門などで在宅勤務を取り入れた。</p> <p>Web会議システムの活用、遠隔にて操業状態をモニターできるツールを従来から活用している。</p> <p>コーポレート部門で実施 通信環境の整備支援(通信機器の貸し出し等) Teamsなどのツールの使い方教育</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務制度の利用条件の追加(感染リスク低減も事由として認める) ・在宅勤務時日の終業時、その日の勤務内容を上司にメールで報告することを義務付け <p>業務の始業、終了時に報告し、管理者による確認。 労務管理は従来よりある自社システムを利用。</p>
--	---

		はい	いいえ	回答なし	
1-D-1	パンデミック等の危機下におけるプロセス危険性、脆弱性への感度の維持向上のために特別な教育は実施されましたか？	8	23	2	事業所数

		自由回答			
1-D-2	(はいの場合)どのような教育を誰が実施しましたか？	<p>情報セキュリティに関する教育として、近年の情報セキュリティの脅威とその対策に関する教育を実施し、教育終了後には、理解度を確認するテストを実施した。</p> <p>・セキュリティに関するEラーニング教育</p> <p>本社保安管理部門と人事総務部門にて、全社向けの感染防止策や勤怠、出張、飲食等の行動制限のルールを策定し、全社定例会議にて周知。また、製油所向けの運用マニュアルを作成し配布した。</p> <p>感染リスクや感染時の対応及び感染予防対策に関して社内資料を作成し、安全衛生委員会やメール配信によって社員全員に周知した。</p> <p>社内掲示板に緊急対策本部のお知らせとして注意喚起を適宜発信した。</p> <p>・管轄部門による部署教育</p> <p>コロナ関連の対応方針(当社方針、感染防止対策等)について本部より生産現場へ伝達し、現場管理者が感染防止対策について従業員に教育した。</p> <p>感染予防にかんする教育の実施</p>			

		外部リソースを全面的に利用した	使用せず、社内のリソースでコンテンツ作成を実施した	外部リソースと内部リソースを併用した	回答なし	
1-D-3	パンデミック下特有の危険性脆弱性教育コンテンツ作成に外部のリソースを使用しましたか？	1	11	3	18	事業所数

注:自由回答について、具体的な名称等は一般的なものに改変している。

		はい	いいえ	回答なし	
2-A-1	パンデミック以前から、自主保安活動としてのプロセスリスク評価(プロセス保安上のリスクの評価)の方法を確立・共有し、計画的に実施していましたか？	29	3	1	事業所数

		はい	いいえ	回答なし	
2-A-2	(自主保安活動として実施している)プロセスリスク評価について、実施の延期/中止は行われましたか？	3	26	4	事業所数

		はい	いいえ	回答なし	
2-A-3	延期/中止をするための社内規則変更/改訂は実施しましたか？	3	24	6	事業所数

		はい	いいえ	回答なし	
2-A-4	延期/中止の判断は、社内規則等に従って、合理的に行われましたか？	12	6	15	事業所数

		はい	いいえ	回答なし	
2-A-5	延期/中止したことの影響を洗い出し、明らかになった問題点をフォローしましたか？	5	12	16	事業所数

		自由回答		
2-A-6	(「はい」の場合)明らかとなった問題点について教えてください。	日本全国にわたって事業所が様々な県に所在しており、県毎に対応が異なっている。一番厳しい都道府県の対応では、事前にPCR検査等(PCR検査、抗原定量検査)を行うこととなり、移動の際には、事前対応に係る費用や時間も考慮する必要が生じた。 スケジュールの遅れ 法規制の要求する保安検査、報告などについてはリスク評価の必要もなく従前より保安には寄与していない点が多かったが、その部分は法規制改正のきっかけとなった。 ・出社者不足による分担の見直し。		

		はい	いいえ	回答なし	
2-B-1	コロナ下において定期修理(SDM)の延期や作業員の移動制限に関する規制官庁等からの要請や指示はありましたか？	14	17	2	事業所数

		はい	いいえ	回答なし	
2-B-2	定期修理などに際し、規制官庁からのモトリアム措置(新型コロナウイルスの影響を踏まえた検査等の期間延長措置など)を活用しましたか？	2	28	3	事業所数

		自由回答		
2-B-3	定期修理のスケジュールや作業員の確保について、従来の実施方法と変更があった場合は、変更の内容を教えてください。	他事業所からの応援を制限した。 県外からの定修作業員の受入について、元請業者に受入前のPCR検査や抗原検査での陰性確認の要請、また入構後の感染防止対策の徹底を呼びかけた。また、どの地域から入構したかを県別に人数把握し、報告義務とした。 県外作業員の制限がかかり、県内作業員のみで定修を行った地区があった 作業員の確保には問題はなかったが、特殊機器の指導員(スーパーバイザー)の来所が困難なケースもあり、リモートでの指導で対応をした。 ・工事業者の入県者数を減らすために、工期の延長を行い、事業所内で作業する工事業者数を平準化した。 立地県では知事の指示によりコンビナート地区の定修時期と動員の最小化を要求され、定修期間が延び、機会損失が発生した。ただしこの対応では定修期間の延長により作業員宿泊施設不足から一時期作業員宿泊所での蜜の状況で感染症が増加した。 海外技術者の派遣が延期となったため、補修計画を延期せざるを得なくなった。 一部メーカーから新型コロナ対策として費用アップを要請された。 定修作業員に陽性者が出た工場もあったが、作業員のやり繰りで対応できたため、定修の内容や工期には実質的な影響なし。 入場人員を少なくすることから、期間延長をしたケースがある		

注:自由回答について、具体的な名称等は一般的なものに改変している。

	はい	いいえ	回答なし	
3-A-1	30	3	0	事業所数

		自由回答
3-A-2	コロナパンデミック下における実務研修や実習の遂行には、どのような問題がありましたか？また、問題にどのように対処しましたか？	<p>密の状態を避けるため、参加人数に制限を設けた。</p> <p>新人社員の実務講習への出張派遣を取りやめ、オンライン研修で実施した。社外講習等は、法定講習等の必要なものに限定して派遣し、オンライン講習で開催されるものには参加するようにした(出張が必要なものは控えた)。</p> <p>集団感染回避の観点から、研修においては「Web会議」や「オンデマンド講習」等のシステムを積極的に活用した。また、集合研修を開催する場合は座席数の制限や会場レイアウトを工夫して、且つ、長時間を避けるなどの対策を講じた。</p> <p>グループ討議の必要なセミナーのため、受講者を減らして実施。そのため、セミナー開催回数を増やした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・集合教育の分散化(3密回避) ・外部機関研修の際、密回避の為参加を延期した。 ・グループディスカッションが困難であった。 <ul style="list-style-type: none"> -小グループにした -時間を少し長く取った -最初にグループでのIce break時間を長めにとった <p>研修生を集めての実務研修を中止し、オンラインでの研修を実施。</p> <p>実務研修は、感染防止対策および人数制限を行った上で数回に分けて実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・体感型研修の開催が不可となった。⇒VR教材の拡充 ・現場に向いての研修、実習が出来ない。⇒予め、現場映像の録画、動画を見て研修を実施。 ・研修でのグループ演習をリモートで実施したが、使い慣れていないこともあり、充実した議論が不十分。 <p>研修会場の準備、PC準備、会場ごとのアシスタント準備、討議研修の不慣れ</p> <p>グループワークのやりずらさ</p> <p>対面で行っていた座学研修をオンラインでの座学研修に切り替えたが、特に問題はなかった。</p> <p>人数制限を行い、研修等の回数を増やして対応した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ネット環境の差異と改善。 <p>理解度の確認が困難</p> <p>グループ討議を行う研修や現物を扱う実習ができなかった。</p> <p>教育センターでの講習を少人数で行うようにした</p> <p>防災訓練など同一職場以外の人も集合して行う実習は感染拡大のリスクが高いため、延期としたものもあった。</p> <p>演習を伴う教育を行う上で、オンライン(web)ツールのレスポンスやユーザーアカウント不足など。オンラインセキュリティ対策の強化、ライセンス数の増加等で対応</p>

		自由回答
3-A-3	コロナパンデミック下における実務研修や実習に、外部機関を活用した場合、その有効性について教えてください。	<p>オンライン講習は移動時間がなく、所用時間という点では有効であった。教育の有効性については経過観察が必要。</p> <p>グループ会社向けの集合研修をオンライン研修へ変更したところ、参加する事業所数や、参加人数が従来より増加した。グループ各社の担当者からは、引続き継続の要望も出ている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・参加人数が増やせる ・移動時間の制約がなくなる。 ・費用削減(現場研修より) ・リモート開催により、参加者は増えた。オンデマンドで参加可能であり、時間の制約が緩和された。 <p>集合研修よりオンラインの方が受講者の緊張感があった。</p> <p>有効であると思うが、慣れが必要と感じる。(質疑応答時等)</p> <p>外部機関を利用した座学研修も対面からオンラインに切り替わった。研修そのものについてのオンラインを採用することによる特長の有効性は特に見られないが、社外での研修においては移動時間の減少に有効であった。</p> <p>リモート研修の場合は相互通信に手間がかかり、一方通行になりがちであった。一方、多数の参加が可能になった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ネットによる参加。 <p>研修の内容によりますが、ある程度は有効と思われる。</p> <p>Webツール活用による外部機関による研修等を実施したが、研修の種類・特性によっては研修効果が一部低下した場合があった(特に細かい資料を見ながらグループディスカッションをする場合)</p> <p>Web式の講習が増え、参加させやすくなったことがメリット</p>

	はい	いいえ	回答なし	
3-B-1	4	28	1	事業所数

		自由回答
3-B-2	その組織の社内での位置づけ(既存の組織に割り当てたか？会社、工場のtopに直結した組織を作ったか？など)と、役割(担当する業務)を教えてください。	<p>既存の組織で対応し、役割は、セミナー企画(日程)、募集、講師実施等のすべて実施</p> <p>既存の組織で運用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・既存の組織に割り当てた <p>直属の部下を1名配属。主な役割は教材準備、会場準備など</p> <p>安全環境室による安全教育の計画と実施</p>

	通常より生産工場の所管部署により工場要員の教育を実施している。コロナ対策により集合教育からリモート教育に切り替えた。 既存の組織の中で、訓練、教育計画の変更を検討した。
--	---

注:自由回答について、具体的な名称等は一般的なものに改変している。

	はい	いいえ	回答なし	
4-A-1	31	1	1	事業所数

		自由回答
4-A-2	取り入れた場合、どのような点を工夫しましたか？	<p>可能な限りオンライン会議を活用するとともに、社用PC、リモートアクセスサービスを配布し、在宅勤務を可能とする環境整備を図った。</p> <p>オンライン会議を活用した。居室やオフィス内部の配置を変更した。</p> <p>従来から一部導入していた、Web会議システムの拡充(チャンネル数の増加、会議室、会議ブースの増設)を行った。</p> <p>事務所内に飛沫防止のためのパーティション設置。</p> <p>Web対応カメラやスピーカー等の整備</p> <p>リモートワーク、電話会議の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時差出勤の活用 ・web会議の活用 ・在宅勤務 <p>Web会議用環境整備</p> <p>会議体改革:会議は1時間以内とし、会議アウトプットを明確にする</p> <p>テレワーク制度の拡大、オンライン会議の推奨等</p> <p>運転管理部門以外に在宅勤務を取り入れた。</p> <p>ネット環境の整備や在宅勤務回数の上限撤廃を行った。</p> <p>他部署とのミーティングについて、むしろ会議を活用。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リモートの活用(Teamsの活用、研修(録画)の配信) <p>Teams CallとTeamsでの共同文書作成、そして打ち合わせ、かつ懇親会実施</p> <p>ミーティングの短時間化に伴う、イントラネットで情報共有</p> <p>会議体:WEB会議 働き方の工夫として、一般的なコロナ対策</p> <p>受付カウンターに飛沫防止カーテン、体温測定、消毒</p> <p>VPNを利用せずに社内イントラの一定階層までアクセスを可能にして在宅勤務時の利便性を高めた。</p> <p>Web会議システムの導入</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オンライン(Zoom,Teams)の導入。 <p>テレワーク環境の整備</p> <p>部署メンバーでのリモート会議の導入、DBIによる資料の共有。</p> <p>リモート体制の機材配布の構築</p> <p>WEB会議</p> <p>職場環境改善対策として、職場のミーティング場所を分ける、消毒液の設置やこまめな換気など感染予防対策をとして実施した。</p> <p>在宅勤務</p> <p>Web会議によるミーティング</p> <p>人が集まらないようにする</p> <p>対面を避けるミーティングを推奨した</p> <p>事業所間の会議は、原則Web会議とした。</p> <p>コミュニケーションの低下に対する、上司、チーム内での働きかけの推奨</p> <p>オンライン座談会、オンライン飲み会など</p>

	はい	いいえ	回答なし	
4-A-3	27	5	1	事業所数

	はい	いいえ	回答なし	
4-A-4	16	13	4	事業所数

		自由回答
4-A-5	それはどのような点か？教えてください。	<p>画面が小さかったことを除くと、リモートによりアクセスが可能な環境であったため、特に大きな支障等はなかった。</p> <p>数人で実施する場合、他の業務が可能(議論している人以外何を行っているのか不明)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通信環境 <p>Face to faceで実施するのと違い、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間がかかる。 ・教育で顔色仕草を見ながら話す内容を変更する事ができなかった。 ・顔色/仕草が見えないので、相手に応じた説明が困難になった。 ・通信環境の脆弱。途中で音声途切れたりする。 <p>リモート会議のカメラ使用時に通信状態が悪くなる時がある</p> <p>ネット環境が整っておらず、音声か乱れたり、共有資料にタイムラグが発生したりした時期があった。</p> <p>ITでは、実験、製造等の現場作業ができない為、打合せ資料作成等パソコンでできる作業に限定される。</p> <p>従業員の参画感が不足した部分もあったため、一部のものは疎外感を感じたところもあった。</p> <p>打合せ場所の確保、ネット環境</p> <p>導入時の教育が不十分で、接続不良などの不具合が生じた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・複数名での会話にタイミング等の調整が必要で、リアルタイム感や臨場感が乏しくなり、そのため会議時間がかかる。 <p>コミュニケーションが不足しがち</p> <p>リモートツールが起動しない、ログオンできない、マイクが使えない等の不具合</p> <p>本社で受けていたFAXを自宅では閲覧できない</p>

	通信量の増大により、通信が不安定になって、作業が中断されたり、入力したはずの記録が保存されていなかったりした場合が稀に発生した。 通信環境が一業ではなく、通信障害の発生により会議、業務の停止など
--	--

4-A-6	新入社員への教育対応で工夫した点はなにか？教えてください。	自由回答
		<p>従来は一か所に集合し、対面での教育を実施していたが、Webを活用し、自席で教育が受講できるようした。</p> <p>オンライン教育を実施した。</p> <p>教育会場内が密にならない様に、受講者数を制限。</p> <p>毎朝の健康チェック。(体温測定等)</p> <p>教育会場内の常時換気と出入りの際の手指消毒。</p> <p>リモートの活用</p> <p>集合研修の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 工場研修の中止 事業所のコロナ対策に関する教育実施 リモートによる安全教育 画面展開が遅くならないように1画面の情報量を減らした。 <p>集合研修を無くし、配属工場からリモートで座学等の教育を実施</p> <p>WEB研修や在宅での課題実習を活用した。</p> <p>集合体での研修をWebでの研修にしたり、在宅での課題実習を実施した。</p> <p>中途採用者との入社教育はTeamsで、可能な時には皆と対面できるように工夫したが、対面はなかなか無理だった。</p> <p>講師役は必要最小限の発言で、教育動画を多く取り入れた。</p> <p>WEBでの各部署による教育</p> <p>オンライン研修</p> <p>集合教育で実施した際には、敷地外の施設を利用(生産現場への感染リスク回避)など。リモートの活用(講師・受講者間の感染リスク回避)など。</p> <p>Web会議システムを利用し、本社教育を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務で孤立感が高まらないよう、先輩社員などからこまめにコミュニケーション実施。 <p>コロナ感染防止対策を実施しての教育を行った。</p> <p>リモート対応でできる教育についてはリモート教育で対応した。</p> <p>WEBでの教育</p> <p>入社時の隔離期間を確保。できるだけWeb会議を活用することや、集合教育を減らすなど。</p> <p>Web会議による講義</p> <p>Webツール活用。会議室での三密の回避。新入社員同士や講師との懇親会の中止</p> <p>個別の部屋(ホテル、研修設備)を確保し、各人へのPC配布など環境整備</p>

4-A-7	異動転入者への教育対応で工夫した点はなにか？教えてください。	自由回答
		<p>リモートの活用</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業所のコロナ対策に関する教育実施 特になし <p>異動者が多い時は、一堂に会して集合教育が出来ないのでオンラインで座学での教育を実施。</p> <p>WEB会議の活用や対面の場合は3密を避けた対応等を行った。</p> <p>人数制限をした会議体やWebでの教育にて賄った。</p> <p>特になし。Teamsによるフォローのみ</p> <p>WEBでの各部署による教育</p> <p>オンライン研修</p> <p>移動後2週間はホテル待機であるが、リモートで可能な会議・教育等は実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ネットの活用。 <p>導入教育をテレワークで実施</p> <p>コロナ感染防止対策を実施しての教育を行った。</p> <p>WEBでの教育</p> <p>海外からの異動転入者への隔離期間を確保。できるだけWeb会議を活用することや、集合教育を減らすなど。</p> <p>Web会議による講義</p> <p>異動者には従来通り教育を実施。</p> <p>その中でオンラインでの会議、教育を織り込んだ</p> <p>現場教育は変更無し</p>

4-B-1	パンデミック以前から事業所則、技術文書等の文書の電子化/DB化を進めていましたか？	はい	いいえ	回答なし	事業所数
		33	0	0	

4-B-2	コロナパンデミック対応に関連して、文書が電子化/DB化されていなかったことにより発現した問題がありましたら、教えてください。	自由回答
		<p>在宅の方が出社している方に連絡して資料の写し送付依頼</p> <ul style="list-style-type: none"> 多くの資料を持って通勤 <p>印鑑の問題</p> <ul style="list-style-type: none"> 購買会計伝票の承認 <p>在宅勤務の阻害要因となり、出社を余儀なくされた業務もある。(押印業務)</p> <ul style="list-style-type: none"> 社内便の本数が減ったことにより、社印等の入手、電子化されていない書類のやり取りに時間がかかった。 <p>経費精算の証拠(領収書)提出はリモートでできない問題がまだにあるが、押印はデジタル承認システム化が進んだ。</p> <p>報告書や申請書の確認および承認時間が長くなった。</p> <p>契約書類などの一部は電子印鑑での承認が出来ないものもあった。</p> <ul style="list-style-type: none"> 証憑書類等の捺印や署名。 <p>社内決裁方法(押印無しの方法)</p> <p>文書の電子化をコロナ以前より進めていた。</p> <p>政府主導の捺印廃止キャンペーンへの対応が一部不十分</p>

	過去の官庁申請情報等は紙保管であり、現物での作業となり出社が必須となった。
--	---------------------------------------

		はい	いいえ	回答なし	
4-B-3	決済や認証、稟議の在り方を変更しましたか？	17	16	0	事業所数

注:自由回答について、具体的な名称等は一般的なものに改変している。

	はい	いいえ	回答なし	
5-A-1	29	4	0	事業所数

		自由回答
5-A-2	取引先や規制官庁の遣り取り上、人の移動が困難であることに起因する不都合があれば、教えてください。(規制官庁の立ち入りへの対応や取引先の立会対応など)	<p>電子メールでの不都合なく対応できている。また、必要に応じてWeb会議を活用し、意思疎通を図っている状況であるため、人の移動が困難であることに起因する不都合はない。</p> <p>関係協会等との会合等が中止になった。</p> <p>高圧ガス認定更新の際に、現地審査等がオンライン方式と成ったが、特に大きな問題はなかった。</p> <p>官庁、他社とのWeb利用規制の違いによる会議開催の制限</p> <p>電話、メール、リモートの活用</p> <p>・担当がリモート出勤となり、手続き等に時間を要することがあった</p> <p>オンライン審査の受審</p> <p>コロナ感染予防対策で、特に取引先との面談を控えた。</p> <p>緊急事態宣言により取引先と同行する出張案件を延期した</p> <p>・定期の立入検査、監査が延期となったものがあったが、特に不都合は無し。</p> <p>規制官庁の立ち入りもMinで対応となったが、ささいな漏洩事故でも現場検証などがあり、事故定義のリスクベースでの見直しが関連法令で必要と考える。取引先は立ち合いなどMinとなった。</p> <p>官庁関連の窓口担当者が在宅勤務が推奨され、日程調整など困難であった</p> <p>WEBでの対応をした。</p> <p>・調達機器の立会検査</p> <p>・海外顧客との打ち合わせ(リモートで実施する場合、時差の問題が生じる)</p> <p>生産工場への立ち入りは従業員への感染拡大を懸念して制限した。</p> <p>アポイントがとりにくいということはあったが、実務上は大きな不都合はなかった。</p> <p>顧客による事業所監査等が現地調査からWeb・書類審査に変更となる場合が増えた。その場合、事前に書類をPdf化するなど、以前より作業負荷が増えたケースもあった。</p> <p>不都合では無いが、高圧ガス認定更新審査などWEBで実施した際に不慣れな部分もあり、回答レスポンスにやや遅れるが生じるケースがあった。また、閲覧頂くために従来の紙文書をPdf化するための作業負荷が高くなった。</p>

		自由回答
5-A-3	取引先や規制官庁との遣り取りを、オンラインで行うケースについて、メリット/デメリットを教えてください。	<p>移動時間を考慮せずとも良いメリットがある。デメリットは特に見当たらない。</p> <p>メリット:移動時間の削減</p> <p>デメリット:コミュニケーションがとりづらい(反応等がわかりづらい、発言が少なくなりがち)、ネットワーク環境が不安定な場合がある</p> <p>メリット:移動時間の削減、デメリット:意思の疎通</p> <p>オンラインの場合、打ち合わせしたい事案に関係する者の多くが参加できる</p> <p>押印が必要な場合</p> <p>・現地確認が困難</p> <p>・お互いの応答の聞き取りに時間を要することがあった</p> <p>廃棄物業者の視察は現地に行けなかったために書面で確認したが、施設の細かな所までは確認し難かった。</p> <p>メリット:移動時間が少なくて済む。</p> <p>デメリット:相手が初めての場合は、コミュニケーションを上手く取るのに時間がかかる。</p> <p>メリット:お互い出張しなくてもオンラインで交渉、手続きができる。</p> <p>デメリット:特になし</p> <p>図面や記録類の説明がやり難いこともあった。(対面特有の表情・感情を読み取ることが困難であった。)</p> <p>移動時間、出張旅費の削減のメリットがあった。</p> <p>メリット:出張での移動時間が無くなり、調整も容易になった。</p> <p>デメリット:資料の共有に手間取る。大きな資料(図面)がパソコン画面で見るのに苦勞する。</p> <p>取引先ではお互いの感染防止のためには有効であったが、商談機会は減少した感がある。規制当局についてはオンラインでもともと十分であるが、前述の通り些細な漏洩事故での現場検証は必要ないと思われる。</p> <p>部屋の確保、ネット環境</p> <p>メリット:移動時間を気にせずにタイムリーな時間で実施できる。</p> <p>デメリット:オンラインでの聞きとりにくい場合がある。</p> <p>メリット:移動時間・移動コストの削減、時間・コスト制約の低減により、より多くの関係者が気軽に打ち合わせに参加できること</p> <p>デメリット:コミュニケーションの質の低下(モニタ画面サイズによる資料共有の制約、アイコンタクト等)、通信回線に起因する通話品質の低下、情報セキュリティの配慮事項の増加</p> <p>メリット:移動時間が不要(⇒日程調整が容易)</p> <p>デメリット:資料準備の負荷増(電子化、事前送付など)。意思疎通が困難なケース有</p> <p>対面でのやり取りではない為、双方の感情が読み切れない。</p> <p>・デメリット:ネット会議システムの不慣れ、ネット環境の差異、各組織のパンデミック対策の差異。</p> <p>・メリット:移動時間の短縮。先様もリアルでは叶わない打合せをオンラインならでは時間都合がついた。</p>

	<p>メリット:移動時間の削減 デメリット:資料現物を用いた細かい確認がやりにくいこと 図面や検査実施のパウチャ提示のために印刷物を電子化する必要があり、作業が増加すること</p> <p>オンラインにより、やり取りのタイミングについて制約がなくなることはメリットと思われず。</p> <p>オンライン会議であると同じ資料を見て確認が可能 通信トラブルがたまにあること。実際に会ってやりとりするのに比べ、意思疎通がうまくいきづらいケースがあること。 電子文書でのやり取りになった部分は、手続きが容易になった。</p> <p>メリットは感染リスクが下がる, 移動時間が不要 デメリットは親近感がわからない点</p> <p>事業所によるが、事業所と地方自治体(届出・相談窓口)が遠い場合、その移動に要する時間をオンライン化により大幅に削減できる。特に提出書類の修正等を求められた場合、オンラインであればすぐに対応できる。</p> <p>メリット:自社での対応となり移動時間の削減や、レスポンスアップを図ることが出来る。また、参加者の制限が無くなり(相手の合意があれば)、情報共有の為の時間も削減が可能 デメリット:先方/弊社ともに慣れていない点が多々みられる。オンラインで行うための仕組みが十分整備されていない。</p>
--	---

5-B-1	管理部門等の間接部門から製造部門への人的支援の方法、量(人の派遣、人員配分の調整)に変化はありましたか？	はい	いいえ	回答なし	
		2	30	1	

		自由回答
5-B-2	その内容について教えてください。	<p>業務の軽重に応じた人事異動はあったが、パンデミック等の対応に係る大きな人事異動等はなかった。</p> <p>事業所間で応援メンバーのリスト化</p> <p>コロナ感染で緊急事態宣言下では、工場間をまたぐ移動を禁止にしましたので現場巡回等ができなかった。</p> <p>現地への要員派遣は緊急性のあるものに限られた。</p> <p>必要な人的資源を確保するため、時間外労働が増えることへの配慮や業務内容の見直し納期管理の見直しなどを行った</p>

		自由回答
5-B-3	管理部門から現場への要求の変化に伴い、現場として対応が困難だった事項があれば教えてください。	<p>要求の変化がある場合、管理部門から現場へ趣旨や意図を丁寧に説明し、必要に応じてスケジュールを変更する等、柔軟に対応しているため、特に大きな困難等は生じていない。</p> <p>現場の現物管理ができないなど、現場の方には写真等を撮っていただき対応するなど負担をかけた事例があります。</p> <p>BCPの対応により、オペレーターの外部接触を厳しく規制をかけたが、協力会社員との接触を困難であった。(計器室の外で対応する事とした。)</p> <p>・自社製品の出荷、保守作業。</p> <p>Web会議の推進により、通信環境の整備や書画カメラ、Webカメラが必要となった。</p> <p>本社による監査をWebで実施したが、事前準備含めて、その対応のための負担が増大する場合もあった。</p> <p>現場で対応が可能となるよう管理部門側にて配慮</p>

注:自由回答について、具体的名称等は一般的なものに改変している。

	密になった	以前と変わらない	疎になった	回答なし	
6-A-1	プロセス保安の専門家と製造現場の関わりは密になったか？あるいは疎になったか？教えてください。	1	28	2	2 事業所数

		自由回答
6-A-2	プロセス保安の専門家の育成方法の変化、社外セミナーや学会への参加、ジャーナルの活用などの情報収集の機会の変化(機会の増減など)があれば教えてください。	<p>外部企業との交流会を実施し、自社に不足している点や他社の良好事例を積極的に取り入れている。</p> <p>機会の減少:参加への取りやめや参加人数を減少させるなど 機会の増加:オンラインセミナーへの参加増員</p> <p>社外セミナーはほぼオンライン形式のため、Webで参加。情報収集の機会に特に変化は感じてない。</p> <p>セミナーがオンラインのライブセミナーばかりでなく、オンラインデマンド等があり、多くの人が聴講できる。また、聞きそびれた際も聴講が可能となった。</p> <p>社外セミナーへの参加 セミナー等のオンライン開催が増えたことで、参加機会が増えた</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オンラインセミナーが多くなって参加し易くなった。 ・講習会や資格試験の開催中止や参加人数制限などで機会が減少した(定員が直ぐに埋まるので、申込が大変) ・外部のセミナー開催が減ったので、参加も減った。 <p>外部セミナーへの参加は、殆どオンラインでのセミナーで参加 当初はWeb開催もなく、講習、研修自体が中止となり、機械は減少したが、現在はWeb開始開催が主流となっており、コロナ禍以前へ戻りつつある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社外セミナーに関しては、リモートでの研修、セミナーに参加。但し、研修後の直接質問、懇親会が無くなったため、情報収集の場が減少している。 <p>海外の情報がリモートWeb会議などで入手可能になったため、海外出張せずとも情報は入手可能になった。</p> <p>出張による社外セミナーへの参加機会が減少した(県外移動不可のため)。一方で、オンライン講習会の増加に伴い、情報収集の機会が増えた一面もあった。</p> <p>webによる参加が増加したため、参加しやすくなった。</p> <p>一時的に社外セミナーへの参加が減少したが、Webセミナーが普及、浸透したことにより、必要なセミナーには参加できている。</p> <p>東京や大阪でセミナー等が開催される場合が多かったが、地方の事業所にとって、その出張が負担となっていた。Webセミナー方式により、以前より気軽に参加できるようになった。</p> <p>原則外部講習への参加は見送りとした</p>

注:自由回答について、具体的な名称等は一般的なものに改変している。

		はい	いいえ	回答なし	
7-A-1	危険源の特定とリスク評価の延期/中止、開催周期の変更等がありましたか？	0	31	2	事業所数

自由回答					
7-A-2	危険源の特定とリスク評価の延期、中止、開催周期の変更があった場合は、その内容を教えてください。	・HAZOP等のリスクアセスメントの実施スケジュールの変更はしていない。必要な変更管理、安全事前診断についても、遅延なく実施している。 計画からの大きな変更はなかった 本業務は継続的に実施のため、中止等の変更なし			

		はい	いいえ	回答なし	
7-A-3	リスクアセスメント実施のための専門家の支援は充分でしたか？	24	5	4	事業所数

自由回答					
7-A-4	(「いいえ」の場合)どのような点が不十分で、その問題にどのように対処したか、教えてください。	【パンデミックとは関係なく】リスクアセスメントの手法自体に、最悪のシナリオ、発生確率、甚大さの評価に定量的な解析が不十分合理性が乏しいなどの不十分なことが明確になり、見直しを実施する。 ・対象設備毎に専門家は決められており、リスクアセスメントに適宜参画しているが、リスクアセスメント専門家支援として明文化されたしくみにはなっていない。 工場で安全会議を開催			

		はい	いいえ	回答なし	
7-B-1	パンデミックに起因するハザード同定とリスク評価を実施しましたか？	18	12	3	事業所数

自由回答					
7-B-2	パンデミック状況下において新たに同定されたハザードがありましたら、教えてください。	拠点内で新型コロナウイルスの大規模クラスターが発生し、施設の維持管理や警備を行える体制が確保できなくなる事態。 濃厚接触者の出社停止による要員の不足(インフルエンザ感染という視点では、以前からリスク管理していた) 運転班内での陽性者発生の場合の隔離措置による要員不足、及びプラント運転継続の可否など。 クラスターの発生による運転停止 要員不足時の対応 要員欠員による装置停止等 パンデミック状況下での運転および防災要員欠員による操業停止判断 ・運転員の新型コロナ感染による、交代勤務者の欠員、プラントの停止。 コロナ感染→重症化→死亡 ・証憑書類等の捺印や署名。 工場従業員への感染拡大による操業困難。 発熱等の感染疑いでの長期の出社制限。 クラスター発生による、運転管理員の不足。原料の調達支障。 新たな項目ではないが、機能低下による操業停止のレベル、対応見直しを行った。 従来は直接製造部門でリスク評価を行っていたが、全ての部門でのリスクを認識した。			

自由回答					
7-B-3	パンデミック特有のリスクが存在しないか？を分析することの要求はありましたか？あれば、ハザード同定はいつ頃、どの社内部署の指示で行いましたか？	令和2年度の計画策定段階からリスクマネジメントを統括する部署からの指示として 2020年3月頃、事業所の取り組み及び本社の指示として 2020年春頃、事業所の取組みとして実施。 ・2020年4月 行動指針 本社緊急対策本部 ・ " COVID-19 対応フロー 事業所緊急対策本部 危機管理委員会による情報発信 2020年4月 事業所の取り組みとしてコロナ対策を策定 2020年2月頃、本社の各管理部門の要求により実施。 ・2020年春頃、社内統括部署から指示があり実施した。 2020年春頃、本社の危機管理本部の要求として全部門に対して コロナ以前よりパンデミックを想定した操業計画を策定していた。 2021年度社内リスクマネジメントシステムに登録 2020年夏ごろ、本社、事業所の取り組みとして 2020春頃、本社から要求があった 社長直轄のコロナ対策委員会を設置			

		はい	いいえ	回答なし	
7-C-1	リスクアセスメント結果に基づき、プロセスリスクへの影響を考慮した製造現場の人員配置変更を行いましたか？	1	25	7	事業所数

自由回答					
7-C-2	人員配置の変更に際し、その影響についてリスクアセスメントを実施しましたか？	業務に就く前に人事異動者の有する経験・教育実績等を踏まえた力量評価を行って、力量に従い業務に就かせているため、人員配置の変更に伴うリスクアセスメントは行っていない。 製造現場の人員編成の変更は実施しなかったが、居室を分散させるなどの人員の物理的な配置変更など感染拡大防止をすすめた。			

		自由回答		
7-C-3	人員配置変更による影響の有無をフォローしましたか？ また認められた影響があればその内容を教えてください。	人員配置変更による影響の有無をフォローはしていないが、上述した通り、力量評価を行う際に、その業務に就くために不足している実務や教育がある場合には、フォローを行い、力量が確保されていることを確認し、業務に就かせている。 オンラインを活用した申し送り等でコミュニケーションを維持し、大きな影響は見られなかった。 補動体制などを事前に確認		

7-D-1	情報管理、サイバーセキュリティ管理強化が実施されましたか？	はい 15	いいえ 15	回答なし 3	事業所数
-------	-------------------------------	----------	-----------	-----------	------

		自由回答		
7-D-2	具体的な内容について教えてください。	在宅勤務が推奨され、社で所有するPCが個人貸与される状況となった。外部アクセスにより社で管理する情報が盗取されないよう、貸与されるPCのSIMカード利用を禁止するとともに、フリーアクセス可能なWi-Fiも利用を禁止している。 ・教育 ・不要サイトへのアクセス制限 自動VPNの導入 在宅勤務時の注意喚起 ・アンチウイルスソフトのアップデートを手動での実行 ・業務開始前に必ず手動でウイルススキャンを実施 オンライン会議方法のセキュリティ管理、利用方法のルール化 IT資産管理システムの導入 ・情報管理については、従来の取り組みを継続した。 イベントスポンサーとしての会社へのサイバー攻撃に対する強化(ハード)とソフト的には期間中は外部インターネット接続中止 コロナに起因した管理強化は実施していない。 数年前から検討を進めており、本年度、新組織としてサイバーセキュリティ対策組織を立ち上げ、推進強化。 ・パスワード認証の強化。 ・アップデート管理の強化。 メール攻撃に対する訓練実施 操業系ネットワークの防御、管理体制強化。 在宅PCから、社内アクセスはセキュリティを強化された。 支給PCの家庭ネットワークへの接続禁止 支給モバイルルーターあるいは社用携帯のデザリングに限定したVPN接続 在宅勤務に対応するpcへのファイヤーウォールソフトの強化		

		自由回答		
7-D-3	在宅勤務等により個人が持ち帰ったor/and保有した情報はどう管理していますか？	貸与PCについては、持出管理表を作成し、上長の許可を得た後に持ち出しを可能としている。情報については、原則持ち出していない。 会社のサーバー等を活用している 在宅勤務時は自宅から会社PCを操作するリモートワークとしているため、基本的に個人が情報を持ち帰ることはない。 機密情報管理に関する社内規定に従う。 ・秘密情報の規程により管理している。 社内規定に則り管理している。 USB差し込みのログ管理を行う事で外部流出を防止している。 COVID-19禍では、在宅勤務以外でのテレワークを原則禁止とした。 当該事業所のサーバー管理者およびIT資産管理システム ・機密区分で、社外秘以上は、紙面の管理避け、PC経由のネットワーク上に保管・管理する。 情報管理要領に基づき、パスワード管理と社外流出の防止のための人事処罰制度 サーバー管理 原則として印刷物の持ち帰りは禁止。会社PCからは他のハードウェアにファイルを保存できない設定。メールにファイルを添付し社外発信した際には自動的に上長にBccが入りチェックできるようになっている。自宅以外での在宅勤務は原則禁止。 情報の持ち帰りは不可。在宅勤務時に利用・保有する情報はクラウド上で管理。 ・情報サーバー接続で管理。 社内ルールにより対応 会社支給のPCによりセキュリティ管理されている。 在宅勤務用のPCを配布している。職場で管理している 社用端末に持ち出しに関する技術的対応を実施 在宅勤務はさせていない (会社支給PC以外の手段で会社情報を持ち帰ることはない) 会社支給PC、機器での業務に限定		

7-D-4	自宅にPCを持ち帰ることにに対するルールはありますか？	はい 23	いいえ 7	回答なし 3	事業所数
-------	-----------------------------	----------	----------	-----------	------

		自由回答		
7-D-5	その管理はどうされていますか？	PC上にデータを保存しない(必要な場合は許可を得る)。定期的にモニターされている。 モバイルPCについては、所属長の承認を得た者のみ支給される。その他、一般従業員については、PCを持ち帰ることを容認していない。 自宅にPCを持ち帰ることを容認していない。 一人/台 ノートノートパソコン等を所有しており、そのPCを在宅時持ち帰り使用し、同じPCを会社に持って来る。		

	所属長が承認。パソコンは3段階認証
	パソコンの社外持ち出しの社内規定に従う。
	課室長の許可と会社ルールの遵守
	情報セキュリティ運用細則により、管理されている。
	会社支給PCは、ファイアウォール機能によりセキュリティが保たれている。
	会社支給のPCは、ファイアウォール機能により、アクセス制御をしている。
	当該事業所のサーバ-管理者およびIT資産管理システムにより管理
	・情報セキュリティポリシーに基づき、社外持ち出しPCの登録、許可制のルールが決められている。
	パスワード管理とPC紛失時の処置手順
	情報セキュリティ対策関連の規定に準ずる。
	PC持ち出しは、情報セキュリティ管理者の許可制。
	情報セキュリティポリシー規定に準ずる。
	会社で利用するPCは原則持ち出し不可。在宅用PC(クラウド)のみ可。
	各部門の情報管理責任者の権限による持ち出し可否を判断し、その上で弊社内のシステム管理部門での承認を得る仕組みとしている
	・PC登録/許可とアクセス管理。
	社内ルールにより対応
	ID・PWによるログイン管理
	職場のPCは持ち帰れない。在宅勤務用のPCを配布している。職場で管理している
	事前申請による許可制
	社内PCは社外持ち出し禁止
会社支給のPCには起動の際に2段階でパスワードによる管理が行われている。	
管理部門による、リモート監視	

注:自由回答について、具体的な名称等は一般的なものに改変している。

		はい	いいえ	回答なし	
8-A-1	コロナパンデミックに伴い、運転操作手順書や技術基準書の変更/見直しは行われましたか？	3	25	5	事業所数
8-A-2	運転操作手順書や技術基準書の変更/見直しの際にリスクアセスメントを実施しましたか？	12	9	12	事業所数
8-A-3	運転操作上のヒューマンエラーを防止するための管理方法や訓練方法について、パンデミック以前と方法が変わったことがあれば、教えてください。	自由回答			
		運転操作に変更は生じていないので、パンデミックに伴う変更等は実施していないが、引継ぎミスによるヒューマンエラーを防止するため、引き継ぎ書に記載し、引継ぎを受けた者も確認した旨のサインを行う等の対応を行っている。 運転員内でコロナ感染者が出た場合、隔離等による人員不足から運転継続or停止条件の検討を実施したが、マニュアル化までは至っていない。 訓練では密集をさける。机上訓練への変更。			
8-A-4	パンデミック対応で運転操作手順を変更した結果、顕在化した問題があれば教えてください。また、顕在化した問題に、どのように対処したか？教えてください。	自由回答			
		運転操作手順は変更していないが、上記の検討は実施した。			

注:自由回答について、具体的な名称等は一般的なものに改変している。

		はい	いいえ	回答なし	
9-A-1	新型コロナパンデミック対応としての衛生対応(ソーシャルディスタンスの確保等)を運転手順書や作業基準書に記載しましたか?	5	23	5	事業所数

		はい	いいえ	回答なし	
9-A-2	新たな脅威の存在が明らかになった場合に、必要となる対応をタイムリーに運転手順書等に反映させるシステム(仕組み)は存在しますか?	12	15	6	事業所数

		はい	いいえ	回答なし	
9-A-3	パンデミック対応として、スマートデバイスの活用や運用の工夫は進めていますか?	11	16	6	事業所数

		自由回答			
9-A-4	(yesであれば)その具体的な内容や、どのようなデバイスがコロナ対応に有効であったか?を差支えの無い範囲で教えてください。	<p>パンデミック対応に限らず、タブレットを活用した点検を一部導入している。また、会議においては、ペーパーレスの観点からiPadを使用して資料の共有を図っている。</p> <p>入構時の体温測定、マスク着用を確認する装置を設置した。業務指示書や会社ニュース等でコロナ感染拡大防止に関する指示を出している。運転手順や作業基準には記載しなかったが、発熱などの体調不良者、罹患者・濃厚接触者発生時の対応を定め、居室の分散化、オフィス内のデスクの配置、衛生用具の配備など実施した。スマートデバイスはパンデミック対応に特化しているわけではないが、進めている。</p> <p>接触確認アプリのインストール義務化 共有ツールでの健康状態の共有化および出勤率管理</p> <p>・PC、タブレット使用により、直接の対面式での会話、申し送りを削減 ・パソコン画面を大型モニターに映しての申し送り。</p> <p>電子運転日誌、電子日常点検</p> <p>・モバイルPCとオンライン(Zoom, Teams)の導入。</p> <p>オンライン会議システムによる定例報告、ミーティングの分散開催 テレビ会議システム 現場Webカメラ設置による現場監視</p>			

注:自由回答について、具体的名称等は一般的なものに改変している。

		はい	いいえ	回答なし	
10-A-1	パンデミックに伴い保主・点検に関わる計画(スケジュール、実施範囲、方法など)の見直し、変更がありましたか？	8	20	5	事業所数

		自由回答			
10-A-2	(質問1が「はい」の場合)計画の見直し、変更は省略、縮小、延期、あるいは逆に、強化、前倒し実施のどちらでしたか？様々なケースが有れば、代表的なケースについてそれぞれお答えください。	自主基準で定める点検等を対象にスケジュールの見直しを行い、工程を延期した。 ①製作機器の立会検査方法を変更した。 ②計装設備について一部、点検を中止した。 ・工事業者来場遅れ ・海外メーカースーパーバイザー来場不可 法定保安検査の法令に基づき最大限延期 主には「延期」 SVや作業員の派遣調整のため設備補修業務に関して一部延期が見られた。 計画の変更・延期 不急作業の延期、中止			

		自由回答			
10-A-3	(質問1が「はい」の場合)計画の見直し、変更の内容を教えてください。	①立会をRトで実施。 ②一部設備について、定期点検を中止した。 延期 スーパーバイザー等の手配が困難であったため、感染拡大状況に鑑みて日程調整を度々行った。 メーカー主担当者のコロナ感染:予定していた作業の主担当者が不在で、作業の効率が悪く予定日数で完了せず、別日程で再度実施となった。 不急作業の延期、中止			

		はい	いいえ	回答なし	
10-A-4	(質問1が「はい」の場合)設備の検査や補修の時期や範囲、方法の影響評価にRBI(Risk-Based Inspection)などのリスク基準に基づく方法を使用しましたか？	2	7	24	事業所数

		自由回答			
10-A-5	(質問1が「はい」の場合)変更の基準、変更による設備の信頼性への影響をどの様に評価したか教えてください。	法定点検等の期間が定められているものについては、変更せず、自主基準で定める点検等を対象にスケジュールの見直しを行った。 ①影響なし。 ②メーカー作業員(県外)が来社不可であり、事後対応でも影響が少ないと判断した。 APIと社内RBI手順に基づき評価 検査に基づく機器・配管等の寿命評価による。			

		はい	いいえ	回答なし	
10-A-6	設備の保守点検スケジュール変更による、生産への影響(負荷低減など)はありましたか？	2	26	5	事業所数

		はい	いいえ	回答なし	
10-A-7	実際に保主、点検に関わる業務の変更が実施されましたか？	6	21	6	事業所数

		自由回答			
10-A-8	(質問7が「はい」の場合)その理由を教えてください。	メーカー作業員(県外)の来社が不可であったため。 協力会社等の人員確保 特殊機器の指導員(スーパーバイザー)の来所が困難なケースがあり、リモートでの指導で対応をした。 作業員の確保には問題はなかったが、特殊機器の指導員(スーパーバイザー)の来所が困難なケースもあり、リモートでの指導で対応をした。 作業員、協力会社の人員確保が困難、検査、補修の意材の確保が困難であった、パンデミックにより生じる運転、設備維持への対応力低下、脆弱性に対する予防措置として メーカー主担当者のコロナ感染:予定していた作業の主担当者が不在で、作業の効率が悪く予定日数で完了せず、別日程で再度実施となった。			

		自由回答			
10-A-9	(質問7が「はい」の場合、)変更の結果として、設備上のトラブルや生産への影響が発生していましたら、その内容	外部設備技術者の来場遅れ トラブルへの影響はなかったが、生産遅延、減少が発生			

		はい	いいえ	回答なし	
10-A-10	メンテナンス作業(現場設備の検査、補修など)では、作業員の感染を防止するための措置(社会的距離の確保、皆が接触する用具の扱い、強力な防護マスクの着用など)が検討、実施されましたか？	24	3	6	事業所数

		自由回答			
10-A-11	(質問10が「はい」の場合)具体的な対応について例示ください。	接触する装備・機器はアルコール除菌を行った。また、密を避けるため、作業前のミーティングも間隔を明け、場合によっては、拡声器を使用して情報の共有を行った。 行動履歴、体調管理、入構時の検温、手指消毒、マスク着用のルールなどを定めた。居室の分散や会議への出席の制限及びオンライン化を実施した。 仮設休憩所では、CO2計設置による換気対策、毎日の消毒作業、アクリル板による仕切りを行った。喫煙室でも仕切りを設け、会話の自粛を依頼。また、県外から来訪の指導員は休憩室を分ける等の対策を行った。			

	休憩所、食事は一人づつエリアを区別。喫煙所の人数制限、現場マスク着用、PCR検査後入場(定期修理) マスクの着用、三密回避、日々の健康状態確認 工事エリアの換気強化 工程会議の参加者制限、朝の工事確認打ち合わせ場所の変更、毎朝の体温/体調管理、防護シールド準備 マスク着用、作業員の距離確保、日常的な健康チェック、共用部分の消毒、など 作業者:屋内外ともマスク着用 喫煙場:人数制限、喚起能力UP、灰皿の位置変更(1個/人) 休憩場:飛沫感染防止対応、席の固定化、人数制限、消毒等 マスク着用、室内での3密回避等 マスク着用の義務 検温および体調チェック、手指消毒の実施、マスクの着用等。 ・密を防ぐため、入構教育の開催場所、開催回数を増やした。 ・入場する工事業者に対し、抗原体検査を実施。 ・工事業者にマスクを配付。 マスク着用実施 マスク着用、手指衛生、共用部分の定期消毒、控室の分散、喫煙所の屋外化、パトロールの小規模化 など 補修作業に携わる外部人員の入構前の2週間の行動履歴及び検温測定記録の提出。入構時は毎日の検温の実施 ・機材の共用管理・使用から個別で使用に変更。 体温測定、手指消毒、マスク着用、プレハブの拡大、昼食や休憩時間帯をずらす、朝礼時のソーシャルディスタンス確保、喫煙室の人数制限など マスク着用(支給)、体調管理、作業場の換気、消毒 不織布マスクでもN95マスクの採用を行った。 入門時、職場でのこまめなアルコール消毒の実施、休憩場所の換気、仕切りの設置、マスクの着用など。 遠隔からの立ち合い、休憩・食事時間の分散 消毒、マスク、ソーシャルディスタンス 入構時の検温や作業時のマスク着用の徹底など 入門時の体調確認 必要最小人数での入場管理
--	--

		はい	いいえ	回答なし	
10-A-12	属人的な作業を低減するためにスマートデバイス(たとえば遠隔モニタリング技術、ドローン活用、センサーの増強など)の採用、あるいは何らかの新しい技術の導入はありましたか?	9	19	5	事業所数

		自由回答			
10-A-13-1	(質問12が「はい」の場合)具体的な方法を教えてください。	定期的に人的行為を伴う作業に対して、プログラムを組むことで自動化処理を行うRPAの導入を行った。 遠隔モニタリング、センサー等は、設置し活用している。ドローンの活用を試行している。 タブレットにより、施工者との連携強化を行っている。 ・定修工事期間中、タブレット使用により、運転部門、設備部門及び工事業者との工事管理を実施。 電子運転日誌、電子日常点検、ドローン活用 外観目視にドローン活用(以前より検討)など。 ・オンライン(Zoom, Teams)の導入。 コロナ以前より検討を実施しているが、本格導入に至っていない。 コロナとは、別ですが無線計装等の導入を実施している。他ドローン活用あり。			

		自由回答			
10-A-13-2	(質問12が「いいえ」の場合)その理由は何だったでしょう?(適切な技術が無かった、検討の時間的余裕がなかった、予算的に難しかったなど)	防爆エリア規制に絡み検討無し ・コロナに関係なく、必要な技術は採用 適切な技術がなかった 必要なかった 工場で何か災害等のトラブルがあった際は、遠隔監視が出来るカメラを設置して確認できるようにしている。 コロナ以前から既に検討、導入している。 コロナ前から活用をしている。 必要とされる案件がなかった。 従来から、スマート保安の観点で、ドローンやセンサーの活用は検討、実施しているが、パンデミックが起きたからというわけではない。 リモート作業監視のためのモバイル機器の導入を検討中 現状は不要 コロナパンデミックを動機とする新しい技術の導入はなし パンデミック以前からドローン等を活用しており、パンデミックを事由とした技術導入ではない。 ドローンはパンデミックに関係なく導入している為			

		はい	いいえ	回答なし	
10-B-1	パンデミック以前から、SCE(安全上重要な設備)を特定して管理していますか?	24	2	7	事業所数

		はい	いいえ	回答なし	
10-B-2	パンデミック対応として、点検対象設備の絞り込みや点検作業の延期を実施しましたか?	0	26	7	事業所数

		はい	いいえ	回答なし	
10-B-3	点検対象設備の絞り込みや点検作業延期に係るリスクアセスメントを実施し、その結果に基づき基準を策定しましたか？	2	22	9	事業所数

		変更なし	いいえ	コロナを考慮し、計画変更のうえ、実施した	延期した	回答なし
10-B-4	パンデミックに伴い、保守点検計画の変更は行われましたか？	22	0	4	0	7

		はい	いいえ	回答なし	
10-B-5	保守点検計画の変更管理を行うための多面的な検討を行うために、安全、業務、人事の各責任者から成るプロジェクトのようなものを立ち上げましたか？	1	26	6	事業所数

		自由回答			
10-B-6	(「はい」であればその概要を教えてください。)	(回答なし)			

注:自由回答について、具体的な名称等は一般的なものに改変している。

	はい	いいえ	回答なし	
11-A-1	26	3	4	事業所数

		自由回答
11-A-2	協力を対象とした感染防止や教育を高い水準で維持するために取り入れた工夫があれば、教えてください。	<p>・身体検査等を行う場合、立ち止まる位置を表示し他者との距離が保った。</p> <p>・検温を含めた毎日の健康状態チェック。</p> <p>・施設の安全確保に従事する者は、一般の従業員と部屋を分ける対応を図るとともに、代替要員をリストアップした。</p> <p>協力会安全衛生会議等で感染防止、感染拡大防止に関する方策を説明し、協力を依頼した。</p> <p>新型コロナウイルス感染症対策本部を設け、対策方針等を随時共有し、感染者発生時や経過の報告を指導している。</p> <p>事前PCR検査、入場時の体温測定、家族の体調管理(社員と同じ管理)</p> <p>マスク等の感染予防対策、三密回避</p> <p>場内ルールの共有化</p> <p>定期修繕工事前の防災会議において、休憩所や喫煙室での感染防止対策やチェックリスト活用などの教育・指導を行った</p> <p>休憩所や事務所のコロナ感染防止対応の確認を行った。</p> <p>事前に入場時の制限(条件)への協力を依頼</p> <p>・社員と同じ管理を実施した。</p> <p>本社についてはビル管理、食堂管理、受付などの協力会社と定期的にパンデミック下のリスク、対応方法を議論・共有し社員や協力会社員の感染防止と実務の遂行を維持できるようにした。</p> <p>事業所においては常駐協力会社と同じくリスク、対応方法を議論・共有した。定修における非常駐協力会社とはリスク、対応方法を契約時、および業務遂行時に定期的に共有を行い、定期的な現場チェックで有効性を確認していった。</p> <p>書面で協力会社に周知。工場受付にて掲示物で注意喚起。</p> <p>外部業者(工事業者等)と社員の立ち入り場所の区別をした。(トイレ、休憩室、手洗い場)</p> <p>当社は協力会社には「協力会」会員として入会してもらい組織運営している。これに事務局を置いており、そこを通じて会員各事業所へ、感染防止対策の通達発行や情報提供し、指示の徹底を図った。</p> <p>弊社内での指示・取組み内容の情報の共有化と請負業者も同様の管理方法とする様指示した。</p> <p>毎日の体温測定、消毒液設置、個室型喫煙所設置</p> <p>体温チェック、アルコール消毒、運転操作室への入室制限。</p> <p>会社の通達を工事協力会社に伝達してそれを遵守する様に要請した。</p> <p>定期的に協力会社との会合をもち、感染防止対策について協議した。</p> <p>事業所内の社員を対象とした教育や周知について、極力、同等のものを協力会社にも提供している</p> <p>協力会を通じて資料提供や感染防止の事業所ルールの周知など</p>

		自由回答
11-A-3	協力会社からの情報(人員状況、感染者の有無、感染症対策実施水準など)は、どのような方法で入手していますか？	<p>毎日の健康状態のチェック表を用いて、協力会社の総括責任者から人員状況、感染者の有無(従業員の家族を含む)の情報を挙げてもらっていた。</p> <p>電話、メールなど</p> <p>メールや電話で入手している。</p> <p>協力企業の協議会責任会社から情報を入手</p> <p>メール、電話等</p> <p>通常のコミュニケーションルートにて</p> <p>日常的な報告と確認</p> <p>常駐の協力会社においては、日々の連絡事項として担当部門に報告するようにしている。それ以外は、協力会社の自主的な報告による。</p> <p>協力会社管理主管部署への連絡(電話、メール)、毎日の検温結果の提出義務化。</p> <p>自主的な情報提供</p> <p>・電話、電子メールにて報告。</p> <p>・定修工事期間中は、毎日、発熱者の有無の報告実施。</p> <p>本社、事業所の業務手順書に基づいて(契約時に約束済)入手した。</p> <p>協力会社や顧客情報は、当社窓口より入手</p> <p>当社の連絡窓口を決めて、上記のルートで各協力事業所へ報告を依頼し、情報収集した。</p> <p>元請け事業者を通じ弊社、対策委員会への情報提供の実施</p> <p>毎日の体温測定&近親者の感染の速やかな報告を連絡頂く</p> <p>入構業者に対する感染状況の確認。</p> <p>協力会社を統括する事務局からから入手している</p> <p>メール、日々の連絡会議。</p> <p>ミーティング</p> <p>メール、電話連絡</p> <p>口頭、メール、電話などによる報告</p> <p>パンデミック以前から連絡協議体があり、そのルートを通じて入手</p> <p>協力会、対面する関係部門への連絡ルートで対応</p>

	はい	いいえ	回答なし	
11-A-4	12	15	6	事業所数

		自由回答
11-A-5	パンデミック下でのコントラクター確保についての取り組み内容、工夫した点を教えてください。	<p>人員が確保できない場合には、工程の見直しを行った。また、やむを得ない場合には、納期の延長を行った。</p> <p>早期の発注による人員確保に努めた。</p> <p>宿泊時複数で同室にならないように依頼</p> <p>休憩所の座席指定や、感染者発生時にトレーサビリティが取れるような管理方法などを実施し、万が一感染者が発生した場合に、被害が拡大しないようにしている。</p> <p>・早期の見積りを行い、発注した。</p> <p>比較的感染の少ない地区から多い地区へ移動して参加していた協力会社から感染の高い地区での仕事はしたくないという申し出があったので、別地区からの参加に変更した。</p> <p>従来、県外の事業者へ発注している工事を、県内で調達するなど。</p> <p>コントラクターの所在地を確認し、コロナ発生率を考慮しながら、選定を行う処置を行ったため、要員を確保することに時間を要した。</p> <p>きめ細かな業者へのコンタクト</p> <p>他府県の作業員が異動できず、作業を一部延期した。</p> <p>県をまたぐような遠方からの業者をなるべく避け、選定するように努力した。</p>

		はい	いいえ	回答なし	
11-A-6	コントラクターのモラル維持やレベル維持などを想定した教育や訓練について請負会社と協議しましたか？	16	11	6	事業所数

注:自由回答について、具体的な名称等は一般的なものに改変している。

		はい	いいえ	回答なし	
12-A-1	感染予防又は作業影響に関して、パンデミックを対象とした教育・訓練を実施しましたか？	18	12	3	事業所数

		自由回答			
12-A-2	その内容を教えてください。	クラスター化させないことが重要であるため、感染者が発生した場合に備え、被害を最小限に留めるための措置(代替要員の確保)をシミュレーションした。 新入社員の教育において、教育中の行動等について感染予防の観点で注意喚起を行った。 安全衛生委員会にて教育・情報の共有化を実施 ・基本的な感染予防対策 コロナ対策の場内ルール教育 ・メールでの情報発信 ・社内掲示板での情報周知 コロナに関する基礎知識や感染防止対策の資料、教育を実施した。 ・総務部門作成の「新型コロナウイルス感染拡大防止のための施策」を使用して教育、又産業医による教育を実施。 感染予防と拡大防止に向けたルール、手順の教育(含むTeams教育) 安全衛生委員会を通じ、産業医からの社会情勢の報告や他社事例を入手し参考として社員に周知。 全衛生委員会を通じ、産業医からの社会情勢の報告や他社事例を入手し参考として社員に周知。 ・具体的な運用基準と対応の周知。 感染防止対策に関する事項、会社としての対応ルールについての事項 マスク着用、アルコール消毒等一般的な教育を実施 製造所、職場での感染対策や感染した場合の対応については、職場周知を行っている。 協力会社入構者にも教育を行っている。 新型コロナウイルス感染予防策の教育 新型コロナウイルスワクチンに関する教育 各種の啓蒙活動(自治体等からのパンフレット活用など) 社内通達、オンラインビデオによる感染予防教育など			

		はい	いいえ	回答なし	
12-A-3	パンデミックに関連し、新人や新規に作業従事する協力会社従業員のための訓練や教育の内容や計画に変更はありましたか？	14	16	3	事業所数

		自由回答			
12-A-4	変更があった場合、その内容を教えてください。	緊急事態宣言下が発令された期間中は、予定していた教育・訓練の実施を避け、スケジュールの変更を行う措置を講じた。 新人研修はオンライン研修で実施した。協力会社従業員の入構者教育は、集合教育を取りやめ自習と理解度確認とした。 新入社員等経験が浅い人への安全基本行動遵守基準の教育(基準の背景等の教育)集合教育を中断 コロナ対策の場内ルール教育 入構時の検温や、感染防止対策の教育など具体的対策の資料・設備、教育を見直した。 ・入構教育にて、感染防止についての教育を追加。 2の項目の教育を追加 日常の体調管理への対応方法、また、発熱後の連絡体制を含む対処方法 ・具体的な運用基準と対応の周知。 教育は人数制限、分散開催 行政情報等のアップデートによる対応の修正 上記同様コロナ対応の教育を実施 感染防止に対する教育を追加で実施している。 ・新人教育:入社後 約1か月の研修期間は個別部屋での教育 ・ソーシャルディスタンスを確保して入構教育を実施			

注:自由回答について、具体的名称等は一般的なものに改変している。

		はい	いいえ	回答なし	
13-A-1	パンデミックの影響で延期/中止した製造プロセスの4M(人員・機械・資保・管理)変更はありましたか?(受注減や衛生対策などの都合による増産起業の延期/中止など)	3	24	6	事業所数
13-A-2	パンデミックに伴う4M変更の延期/中止に関して、リスクアセスメントを実施し、その結果を踏まえて4M変更規則類の改訂を行いましたか?	1	24	8	事業所数
13-A-3	変更の内容を教えてください。	自由回答			
		原料調達に合わせた生産計画の見直しなど			
13-B-1	パンデミック以前から人の異動や組織変更時の引継ぎ資料は整備されていましたか?	27	2	4	事業所数
13-B-2	ジョブごとに要求されるコンピテンシー(行動特性)は明確で、適切に人選の上、引継ぎしていますか?	23	4	6	事業所数
13-B-3	それは感染症対策についても活用可能であり、パンデミック下においても機能しましたか?	21	3	9	事業所数
13-C-1	不測の人員不足に備えた応援体制構築のために、規則類の変更を実施しましたか?	3	25	5	事業所数

注:自由回答について、具体的な名称等は一般的なものに改変している。

		はい	いいえ	回答なし	
14-A-1	パンデミック対応として、通常のSDM(装置を一時停止した点検補修)時とは異なる停止方法/停止機器となるケースは存在しましたか？	1	26	6	事業所数
14-A-2	生産スケジュールや工程変更が行われましたか？	5	21	7	事業所数
14-A-3	PSSR(運転前安全審査)時に、通常のスタートアップとは異なる視点/確認項目は導入しましたか？	1	25	7	事業所数
14-A-4	導入した場合、それはどのような項目ですか？	自由回答 (記載なし)			
14-A-5	1/2/3のケースに際し、リスクアセスメントを実施し、その結果に基づき規定類を変更しましたか？	2	21	10	事業所数
14-A-6	工期、コストへのインパクトはありましたか？	8	13	12	事業所数
14-A-7	人員、工事/検査会社の契約は予定通り実施出来ましたか？	17	4	12	事業所数
14-A-8	動員に問題は無かったか？あればどのように対処したか？を教えてください。また、入構に関する教育や新規や臨時で作業担当した協力会社員の技能確認について、工夫した点があれば教えてください。	自由回答 工事業者間(県外移動者多数)での感染防止対策の徹底。 入構者教育の分散化(3密回避対策) 休憩所の座席指定や、感染者発生時にトレーサビリティが取れるような管理方法などを実施し、万が一感染者が発生した場合に、被害が拡大しないようにしている。 ・3密防止のため、入構教育を分散化(開催場所、開催回数増) ・入構工事業者全員を対象に、抗原検査を実施 感染の低い地区から高い地区の定修への参加が困難となったため、別地区からの参加に変更した。 動員に影響なし。定修教育については、1回あたりの人数削減(回数を増加)、同一製造部の他プラントでの教育受講者の教育免除等、部署ごとに感染防止の工夫をした。 入構者教育用DVDを準備し少人数で実施、入構者へのテストの実施 一部影響はあったものの工場操業に影響を受けるものではなかった。 官庁指導により、人員制限を行ったことで工期延長が発生し、費用の上乗せで対応。 入場時の教育方法として人数制限を行った。			

注:自由回答について、具体的名称等は一般的なものに改変している。

15-A-1	運転操作とメンテナンス作業について、パンデミック前後での非常作業の増減を教えてください。	増加した 2	減少した 0	変わらない 25	回答なし 6	事業所数
15-A-2	非常作業の増加/減少に伴う安全管理業務の負荷変動について、組織として適切に対応できていると思いますか？	はい 22	いいえ 1	回答なし 10		事業所数
15-A-3	非常作業に伴うヒューマンエラーの防止や、作業ストレスの低減について、特にパンデミック下での非常作業管理運用上、工夫された点や導入された施策があれば教えてください。	<p style="text-align: center;">自由回答</p> パンデミックとは直接関連しないが、非常作業等の作業に伴うヒューマンエラー防止のため、力量を有する者が作業管理を行うための作業責任者制度を導入し、運用している。 非常作業前に、認感染対策も考慮した作業手順となっているのかの確認も行うようにした。 感染防止、感染拡大対策とリモート打ち合わせの導入 ・孤立感が高まらないよう、先輩社員などからこまめにコミュニケーション実施。 職長など直接監視者の負荷が増えているが、コミュニケーションの場、頻度について増やすことを指導。				
15-A-4	パンデミック対応として、従来の非常作業基準を変更/改訂する必要があった場合、その内容を教えてください。	<p style="text-align: center;">自由回答</p> 感染防止、感染拡大対策とリモート打ち合わせの導入 従来の基準類については改定				
15-B-1	従業員の疲労低減のためにローテーションや業務分担の変更を実施しましたか？	はい 2	いいえ 26	回答なし	5	事業所数
15-B-2	実施した変更の内容を教えてください。	<p style="text-align: center;">自由回答</p> ・こまめな業務負担の状況確認と、出勤スケジュールの調整。 一部業務の納期調整(許容できるものは後ろに調整)				
15-B-3	従業員やその家族に感染者が出た場合の業務調整等の支援について、工夫された点があれば教えてください。	<p style="text-align: center;">自由回答</p> 業務に抜けが生じないように代替要員をリストアップしている。また、家族に感染者が出た場合や濃厚接触者となった場合などは、その者の行動やサービスの取扱いが規定されており、その規定に従って対応することとなっている。 防疫休暇を付与した。間接部門は在宅勤務できるようにした。 感染拡大防止を第一優先に、家族が濃厚接触者または濃厚接触が疑われた場合は、従業員を自宅待機とする処置をとった(3交替者で濃厚接触等による自宅待機者が発生した場合は、他の要員を早出・残業等で確保した)。 各部門にて調整 業務分担、スケジュールの見直し 当日の本人及び同居者の体調確認を行い、通院などの時間が作れるよう業務調整を実施。 在宅勤務の上限をなくし、家族が感染した場合に出社せずに勤務を可能とした。 在宅勤務上限を撤廃することで、家族が感染した場合に出社せずに勤務を可能とした。 ・隔離休暇、業務休の適用 ・リモート勤務を適用 発熱等発生時早めの報告による対応と他の社員でのバックアップ 対応ルールの本部・現場相互での確認を実施 従業員や家族に感染者が出た場合、特別休暇、在宅勤務を指示。 罹患が発生しても、クラスターとならないよう予防策を徹底している。罹患発生時の予備要員及び体制について検討しており、プラントを運転継続できるようにしている。 他部署から業務を理解しているメンバーの応援 陽性者については国や自治体のガイドラインに基づき出勤停止措置を実施 補勤体制をあらかじめ整備しておく。 更に、職場での集団感染予防の観点から、体調に不安を感じた場合にも上司に連絡し自宅待機できるルールとした。				

注:自由回答について、具体的な名称等は一般的なものに改変している。

		はい	いいえ	回答なし	
16-A-1	新たな脅威の存在が明らかになった際に危機管理計画(緊急時の処置に関する基準など)をタイムリーにレビューするシステムは存在しましたか?	22	11	0	
16-A-2	パンデミックに伴い、危機管理計画を見直しましたか?	12	21	0	事業所数

		自由回答		
16-A-3	見直しを実施した場合、最も問題となった事項と、その問題にどのように対処したか、を教えてください。	<p>クラスターが発生した場合であっても施設の保安に係る業務を維持しなければいけないこと。施設の保安を維持するため、代替要員を確保するとともに、分散勤務体系を取り入れ、必要最低限の業務を継続することとしている。</p> <p>コロナ罹患者発生時の対応として、事前にコロナ罹患者および濃厚接触者発生時の対応フローを2020年に作成し、対処した。</p> <p>コロナ対策で策定した内容を既存BCPに追加した</p> <p>製造部門と管理部門との緊急時の対応の相違がある、緊急事態宣言や蔓延防止により対応が詳分化したが、大きな違いがわかりずらいため、明文化し社会情勢に合わせ周知。</p> <p>地震等の自然災害に対する対応計画はあったが、疫病に対する対策は考えられておらず十分な知見も無かった。産業医等専門家の知見を借りながら方策を検討した。</p> <p>体調不良者の出勤停止期間の判断等について保健所の指導に基づくものとした。</p> <p>オペレーターが全員感染した場合の対応。 交代勤務の体制を変更する 4直3交替 → 3直2交替勤務へ それでも対応できない場合はプラント停止と決めた</p> <p>課題:災害対策本部の密の回避 対応:災害対策本部の会議室を複数設置し、Web会議システムで繋ぐ</p>		

		はい	いいえ	回答なし	
16-B-1	パンデミックを契機に危機時の動員計画を見直しましたか?	8	25	0	事業所数

		自由回答		
16-B-2	パンデミック下において、緊急時対応要員を確保する仕組みを教えてください。	<p>緊急時の連絡要員をリストアップしている。緊急時対応要員にも優先順位を付け、発生した事象の大小に従い、呼び出す者を選定している。</p> <p>既存の自衛防災細則に定めた緊急呼び出しシステムで対応 災害対策本要員待機要員の減らす(全員待機要員から当番制とした) 優先箇所を明確化し、そのための要員を優先確保 他工場及びOBへの要請 対策本部が立ち上がり、事前に作成した事業継続計画により、対応を実施することになっている。</p> <p>緊急時対応要員をグループ分けを行い、グループ毎に当社シフトを組み、グループ間での感染防止を図っている。</p> <p>装置稼働に必要な要員数を明確化した 確保できない時の装置停止基準を明確化した。</p> <p>リモート要員と現場要員の明確な分離による現場要員不足時のリモート要員からの支援 緊急呼集システムを利用して、対応要員へ一斉メールを発信し呼集する。 ・緊急事態の態勢編成を発動。 工場内での勤務体制の変更および装置運転の優先順位付け 緊急時の体制にもともと複数名での緊急対応組織を形成し、指揮者の代行順位を決定している。パンデミック時もこの基準に従い対応する。</p>		

		はい	いいえ	回答なし	
16-B-3	自然災害等、広範な被害が発生する事態の発生下でも、本社等の管理部門と被災現場との情報連絡が出来る体制となっており、官庁連絡等の役割分担が明確になっていますか?	31	1	1	事業所数

		はい	いいえ	回答なし	
16-B-4	緊急時を意識して地域や会社、業種を超えて協力体制をとることは可能ですか?	27	2	4	事業所数

		自由回答		
16-B-5	地域・会社・業種をまたいだ協力体制について、その内容、運用上の課題について教えてください。	<p>重要施設ということもあり、緊急時に関係自治体等への支援要員を派遣する体制が整っており、運用上の大きな課題は特にはない。</p> <p>近隣企業で組織する保安防災協議会や協力会社の各社との連携、協力体制は取りやすいが、業種を超えての協力体制は課題となる。</p> <p>・地区防災協議会で協力体制について締結しているが、訓練等の実施が少ない ・津波避難建屋の市登録をしているが、入場時の対応が不明確</p> <p>地域防災協議会にて協力体制を確立しており、現状問題はない。 ・コンビナート内、町会との連携はあり。</p> <p>パンデミック当初はリモート連絡方法が確立されていなかったが、その後整備された。 工場は24時間稼働であるが、一部行政などで24時間体制でないため時間ロスが生じる</p> <p>・近隣事業所と協定書を交わし、発災時の相互援助できる体制を構築している。 ・社内ではプラント毎に防災要員を選任しており、他プラントから防災要員の応援要請ができる体制としている。</p>		

	弊工場では、立地地区石油工業地帯防災連絡協議会に参画しており、異業種企業との相互援助協定を締結している為、緊急時処置について対応可能である。
	共同防災隊の設置
	運用は本部主導となるため、適宜の判断となってしまう。
	製造に専用機材が必要なため協力は難しい
	コンビナート地区に立地の事業所については、パンデミック以前より広域災害時に情報共有・協力する仕組みがある
	・共同防災契約にて近隣企業との応援要請を可能としている。 ・地域自治会と連絡体制を制定している。 ・大規模地震の際などの連絡手段確保は課題となる

注:自由回答について、具体的名称等は一般的なものに改変している。

	はい	いいえ	回答なし	
17-A-1	11	22	0	事業所数

自由回答	
17-A-2	<p>事故事例の情報ソースとしてはどのようなものを利用していますか？</p> <p>関連業界の事故・トラブルについては、専門情報提供サービスを活用している。また、各種学会の会員にもなっており、学会からも適宜最新の情報を入手している。</p> <p>業界情報、官公庁からの通達など</p> <p>業界情報、協会情報、新聞・メディアからの情報等 ただし、パンデミックに起因する事故事例等は該当無し。</p> <p>業界情報、海外データベース</p> <p>業界団体等からの情報</p> <p>業界情報/協会情報/ネット検索/新聞などのマスコミ情報</p> <p>国内業界情報、海外データベース、他社との情報交換、等</p> <p>国内業界情報/各地域別支店協会情報/海外データベース/他社との情報交換 (WCFP)</p> <p>・産総研情報を活用 (例)新型コロナでロックダウン、そのとき工場はどう動くべきか？ インドの事故から『現場保安』を考える』RISCAD CloseUP”</p> <p>業界情報、CCPS、CSB、英国安全協会</p> <p>業界情報/学協会情報/ネット検索/新聞などのマスコミ情報</p> <p>・業界情報、学協会情報や新聞情報を活用。</p> <p>業界情報/学協会情報/海外データベース/ネット検索/新聞などのマスコミ情報</p> <p>本部技術統括部門での情報収集を全社に展開している。</p> <p>海外データベース、石連情報</p> <p>業界団体情報、保安力向上センター事故情報、ネット検索、新聞等</p> <p>学協会情報、新聞などのマスコミ情報</p> <p>インターネット</p> <p>主に海外のニュースソース、CSB等(国内でパンデミックに起因する新たな脅威に関連する事故事例は無かったと認識)</p> <p>業界団体、マスコミ情報、インターネット情報 等</p>

自由回答	
17-A-3	<p>収集した事故事例情報を社内でのどのように活用しているか、教えてください。</p> <p>収集した不適合の可能性のある事象(通常とは異なる事象等)などの情報から、業務及び施設のリスクを特定し早期の問題を解決する改善措置活動として取り組んでいる。</p> <p>情報共有</p> <p>事故事例データベースに登録して誰でも閲覧可能としている。 または、重大事故については事故の詳細を収集し、社内の勉強会等で周知している。 ただし、パンデミックに起因する事故事例については該当無し。</p> <p>事故事例を参考に、各プラントで同様のリスクがないか？を確認し、必要に応じてリスクアセスメントを行っている</p> <p>各事業所、関連会社に配信</p> <p>・メールにて事業所へ配信 ・定期的な会議(現在はリモート会議)</p> <p>自社で参考となる事例は各事業所へ水平展開を実施</p> <p>三部門(運転・保全・保安)の管理者層が会議にて必要な情報を精査し、自社の類似事例や、事故に至ったメカニズム等解説資料を添付し、社内発信にて水平展開を行っている。</p> <p>・注意喚起のため、情報を関係部署に回覧。</p> <p>定期的な情報検討会を開催し、必要な情報を各所にPracticeの形で提供している。</p> <p>安全衛生委員会や安全関連の会議体、イントラネットの活用</p> <p>情報収集担当部署より各職場へ配信・活用。また、社内電子掲示板へ登録し、各部署からアクセス・活用(キーワード検索あり)。</p> <p>・情報報告により社内でも活用する。</p> <p>参考情報としてメール等で注意喚起</p> <p>自社設備に置き換えての教育資料および水平展開</p> <p>社内共有し、事業所で各事例について類似がないか等確認している。</p> <p>業界情報は、データベースへ登録し、社内配信している。また、内容により、社内での対策を検討している。</p> <p>会議にて共有</p> <p>内容に応じて各職場で紹介</p> <p>類似設備、作業に関する、リスクアセスメント情報(水平展開)資料等に活用。 また、注意喚起のための教育視聴としても活用</p>

注:自由回答について、具体的名称等は一般的なものに改変している。

		はい	いいえ	回答なし	
18-A-1	通常時に安全管理指標を定めて安全管理を実施していますか？	25	5	3	事業所数

		はい	いいえ	回答なし	
18-A-2	パンデミック時には管理値を変更していますか？	3	27	3	事業所数

		はい	いいえ	回答なし	
18-A-3	パンデミック時にのみ運用する新たな安全管理指標を追加したり、既存の指標の管理値を変更したりしましたか？	4	26	3	事業所数

		自由回答			
18-A-4	パンデミック時にのみ運用する安全管理指標にはどのようなものがありますか？	無感染 社内警戒レベル設定 ・出社率の把握(20%以下) 安全管理指標とはしていなかったが、製油所のオペレーター以外の出社率を管理した。 リモート就業率や感染防止、拡大防止教育実施率などを追加 新型コロナウイルス対応方針 パンデミックによる工場安全に関する指標の変更ありません。			

注:自由回答について、具体的な名称等は一般的なものに改変している。

	はい	いいえ	回答なし	
19-A-1	8	21	4	事業所数

		自由回答
19-A-2	(質問1が「はい」の場合)プロセス安全管理の健全性を自部署で自己評価する仕組みを教えてください。	内部監査用のチェックシート プロセスリスクアセスメントの実施、職場内パトロールの実施 プロセス安環管理なども含む、レスポンスブル・ケア(以下、RC)活動を各事業場の年間計画に落とし込んでおり、年度ごとに実施状況についてチェックリストにより確認し、次年度の取り組みに反映するようにしています。 事業所や部門による内部監査の仕組みがあり、安全管理システムの各工元素の管理者と異なる管理者や実施者による第三者的視点での監査を毎年実施している。 ・内部監査のチェックシートによる自己評価。 PSMチェックリストによる自己評価 チェックリストによる自主点検実施 安全管理の活動計画に沿って活動ができているか、職場で定期的に確認している。

		自由回答
19-A-3	コロナパンデミック下において内部監査を実施した場合は、その実施方法(従来の監査方法からの変更点)を教えてください。	監査者・被監査者の対応人数を削減して実施した。 事業所内監査は出席者を制限し3密を回避した。本社監査はオンラインを活用して監査を行った。 書面形式での監査としている。 内部監査は従来よりチェックシート方式で実施していたが下記の点を変更 ①重点監査項目と現場監査 ②監査員限定(少数化) ③リートによる出席(オブザーバー) オンラインによる監査の実施。書画カメラを用いた帳票や記録類の確認を実施。 ・リモート監査/書類監査 ・現場確認は、ビデオカメラによるLive映像にて確認。 Web会議により監査を行うようにした。 監査側・被監査側共に必要最小限の人数とし、入室人数を制限した会議室で監査を実施した。現場の人と極力接触しないように計器室への立入は行わず、資料を会議室へ持込んで実施した。 監査員の人数制限及び感染予防対策(マスク、メガネ、パーテーション)の実施。また、製造部門に関しては、オペレーターとの接触を避けるために計器室への立ち入りを禁止した。 ・リモート形式、もしくは少人数での対面(現場)監査を実施。 仕組みと実効性を監査するため、仕組みの部分は基本はWeb会議で、実効性の部分は参加要員をMinにして現場確認とWeb会議の併用で実施している。 現場監査より、オンライン監査を一部活用 Web 人数制限、監査会場の換気等の感染防止対策強化。 ・自部署での自己評価提出のみへ一時的に変更。 リモート方式による監査 本部による監査は感染状況を見て一部リモートで実施。 外部監査となりますが、webにて実施 対面からWEBに切り替え Web会議システムにより実施している。書類はファイル化できるものはし、できないものもWebカメラで確認できるようにしている。 一部リモートを利用 本社による事業所の監査の場合は、原則、リモート監査方式で実施 内部監査をWeb方式で実施した。

	はい	いいえ	回答なし	
19-B-1	24	7	2	事業所数

		自由回答
19-B-2	取り入れている場合、そのメリット/デメリットにはどのような事項が挙げられますか？	メリット:3密の防止 デメリット:円滑に進めるために証拠等の資料の準備に時間を要する。 事前準備、資料チェックに手間が掛る。 【メリット】 【デメリット】カメラで映し出された資料のその部分しか見えないため、監査側としては情報が限定され、少ない デメリットとして、帳票・記録類のエビデンス確認における情報量が少ない 書類の確認は問題なし。 現場視察等が出来ない、又は詳細確認出来ず。 応答に時間を要することがある、現地確認が困難 リモート監査は受審のみ実施した。 プラントツアーや書類説明に多大な労力が必要。何より、事前準備に時間が掛かる。 ・現地への出張時間削減 ・書類/現場含めて、確認する量が少なくなっています。逆に時間がかかる。 【メリット】日程調整がしやすくなった。(複数の事業場を同日に実施できるようになった。) 【デメリット】現物監査が、事前準備された範囲でしか監査できなかった。(監査側の新たな気づきが出しにくくなった。)

	<p>メリット: ・監査の時間だけの調整で良いので、開催日調整での自由度拡大。</p> <p>デメリット: ・現場設備の直接見る事が不可。 ・資料の確認がしづらい ・会話中の相手の顔色、その場の雰囲気がかめない。</p> <p>メリット:出張などの時間とコストの削減 デメリット:隙間を埋めるコミュニケーションの皆無化</p> <p>ネット環境(通信)</p> <p>ネット環境により映像、音声途切れる時がある。 人数制限なしで監査ができる。移動時間等がないため効率が良い</p> <p>メリットはないが、従前とおりの監査項目は記録書類や活動報告資料では監査できる。 デメリットは現場実査ができない。双方向の情報や意見交換が十分にできない。</p> <p>書類監査は可能であるが、現場監査が出来ない為、現場の維持管理も含め多様な意見が反映できない。</p> <p>デメリット:書類、記録等のサンプリング調査、社員へのインタビュー等が困難</p> <p>メリット:時間的・空間的制約を受けない。 デメリット:現場の臨場感ない。記録用紙の確認が不十分となる。</p> <p>PDF等に落とし込めていない書類の監査が困難</p> <p>紙の資料は確認しにくい</p> <p>メリット:移動時間の削減 デメリット:紙ベースの書類の確認がWebだとやりにくく、あまり多くできない。通信環境により音声が聞き取りにくい。通信エラーがたまにある。意思疎通がしづらい面もあり、表面的な監査になりやすい。</p> <p>メリット:遠隔地の場合、移動しなくてもいい デメリット:確認したい内容が確認しづらい</p> <p>作業・検査記録の確認が課題(対面方式であればランダムに抜き出して確認できるが、リモート監査ではそれが行いにくい)</p> <p>メリット:参加開催に移動を必要としないため、時期の調整が容易で参加者の制約も無くなる デメリット:確認するエビデンスに一部制約がある、もしくはpdf化などの手間が増える。</p>
--	---

注:自由回答について、具体的な名称等は一般的なものに改変している。

		はい	いいえ	回答なし
20-A-1	新型コロナパンデミック対応として、経営層のプロセス安全へのコミットメント(社長や事業所長による安全に関する方針や新たな指示、マネジメントレビューなどの情報発信、優れた取り組みへの社内表彰、事業所幹部による査察など)は増大しましたか？	10	22	1

自由回答	
20-A-2	(質問1が「はい」の場合)どのような方法・内容でコミットメントを深めましたか？
	経営層が全拠点を回り、新型コロナウイルスの感染拡大防止を踏まえた安全管理というテーマで職員等と意見交換を実施した。また、トップマネジメントレビューの情報として共有し、コミットメントを深めている。
	入構する就業者の体調管理・確認方法や事務所、厚生施設の三密防止、換気施設や保護具などについて、オンライン会議やWebパトロールで指示、指導を実施している。
	報告事項でなく、特化したテーマに対して議論すること
	本社より、コロナ対応ルールの発信
	増加したのはイントラネット使用したメッセージの発信
	監査結果より改善活動の強化。改善のための投資の実施。
	定修工事での感染防止等については、他工場での良好事例を水平展開した。感染者発生時には社長へ報告するシステムとし早めの対応、処置を行っている。
	インフォメーションや会合
	企業グループ全員に対する、新型コロナに関する激励・感謝の社長メッセージを都度発信(弊社ウェブサイトにも掲載)
	TOPコメント、危機管理対策本部の情報を社内イントラネットに積極的に掲示

自由回答	
20-A-3	マネジメントレビューによって、コロナパンデミックに関して、どのような脆弱性が明らかになり、状況を改善するための、どのような提案がなされたか、教えてください。
	新型コロナウイルス感染症対応として新たに多数の者がテレワークという新たな働き方のスタイルを実施した際にも労働状況を適切に把握するなど適切な勤務管理を徹底した。一方で、テレワークを行うに当たってPCの個人貸与等の環境整備が十分でないことから改善を図っていく。
	3密を回避するために十分なスペースがない。プレハブ等を設置、活用し対応した。厚生棟や事務棟の更新(拡張)の提案があった。
	現場に出て作業を実際に見たり、議論すること
	・現場に行けなくなり、広範囲の調査が困難になった。 ビデオカメラによる現場Live映像による確認を導入した。
	コロナ感染対策の徹底により、クラスターも発生しなかったため、パンデミックに関するアウトプットは無かった。
	・特にオペレーターとの直接会話は減少 ⇒ 幹部から文書(掲示板、メール)、録画での情報発信を実施。
	入場者の健康管理の強化し、入場制限を設けた。
	装置操作部門(自宅待機困難な職種)に感染が拡大した場合、操業困難な状況が予想される。一方で予防的な措置に関しても感染拡大防止のみを主にしており、厳し過ぎる措置となっている。処置(出社停止等)緩和の検討が必要。
	社内の在宅勤務対応に対するインフラが脆弱であったため、ツールの整備・配布者の選定等対応した。
	確立されていないBCP対策を制定する
	通信デバイス、セキュリティー対策の脆弱性が指摘され、資源投入対応がされた。