

職場の安全・健康の悩みにお答えします

安全衛生

Q&A集V

新型コロナウイルスを含む感染症の職場における対策も掲載

高所作業車使用時の
安全のポイントは？

溶接ヒュームの濃度測定
について教えてください

事業場のトイレの
数って決まっているの？

安全

衛生 / 感染症防止対策

管理体制 / 教育・資格

はじめに

「安全衛生Q&A集」は、2017年に初めて発行して以来、今回で第5弾となります。皆さまの「はてな？」にお答えする形で、日頃の安全衛生活動や労働災害防止対策に役立つ情報をお届けしてきました。

すべての働く人の願いは、けがや病気をせずに毎日いきいきと生活することに尽きる一。これまでの4冊で、そのように繰り返してきましたが、2020年以降は世界を一変させる新型コロナウイルス感染症の拡大という事態に直面し、この言葉の大切さを改めて実感しています。

コロナ禍の中、働く人の安全・健康の確保に直結する新たな法制度が動きだしています。たとえば、高年齢労働者の災害を防止する観点での職場づくりを促す「エイジフレンドリーガイドライン」の策定、職場の健康づくりの充実を目的とした「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP指針）」の改正、製造業における職長の能力向上教育カリキュラムの策定、パワーハラスメント防止対策の義務化、石綿障害予防規則の改正による解体工事等における石綿ばく露防止対策の強化、金属アーク溶接等作業時に発生する溶接ヒュームの健康障害防止対策など、いずれも多くの産業に波及する重要な施策ばかりです。

感染症対策と事業の立て直しに懸命に取り組む企業が大半を占める今、安全衛生に関わる新しい制度や仕組み、注視すべき対策等の情報を把握しきれていないという声も多く聞かれます。「安全衛生Q&A V」は、そうした実情を踏まえて、法改正等の動きを反映させながら作成しつつ、さらにこれまでの4冊の中から皆さんに知っておいてほしいQ&Aを盛り込みました。また、昨年度に引き続き、感染症問題をピックアップしたページも設けています。

中央労働災害防止協会では、国の補助事業として「中小規模事業場安全衛生相談事業」を手がけ、その一環として、事業場からの安全衛生相談にさまざまな形でお応えしています。相談窓口を常設しているほか、安全衛生相談会も各地で行っています。企業の多くが抱える安全衛生に関する疑問や課題を幅広く集め、それにお答えするこの冊子をご活用いただき、日頃の安全衛生活動の活性化、安全衛生に対する一層の意識高揚につなげていただければ幸いです。

ご安全に!

2022年 1月

中央労働災害防止協会

目次

安全

- Q1 フルハーネス型の墜落制止用器具の使用上の注意点は？……………04
- Q2 自然災害に関する労働安全衛生関係法令の記載はある？……………06
- Q3 OSHMSとその国際規格ISO45001などについて教えて……………08
- Q4 安全衛生に関する表示や標識の「見える化」とは？……………11
- Q5 産業用ロボットの安全管理の進め方は？……………14
- Q6 フォークリフト使用時の安全管理のポイントを教えて……………16
- Q7 プレス機械の基本的な安全管理について教えて……………18
- Q8 天井クレーン使用時の安全管理のポイントは？……………20
- Q9 高所作業車を使用する際の安全確保はどうする？……………22

衛生

- コラム 労働者の健康管理……………23
- Q10 熱中症予防の健康管理のポイント、職場で気をつけることは？…………24
- Q11 溶接ヒュームの濃度の測定方法、呼吸用保護具の選択……………26
- Q12 情報機器作業における労働衛生管理の進め方を教えて……………28
- Q13 受動喫煙防止対策の取り組み方は？……………30
- Q14 職場の明るさには基準があるの？……………32
- Q15 職場のメンタルヘルス対策、ストレスチェックについて知りたい…………34
- Q16 「酸素欠乏危険場所」とはどのようなところを指す？……………36
- Q17 化学物質のリスクアセスメントの進め方が知りたい……………38

新型コロナウイルスを含む感染症の職場対策 ……

- Q18 職場内と通勤時の乗り物での有効な換気方法は？……………41
- Q19 自宅でテレワークを行う際の体制づくりを知りたい……………42
- Q20 正しい手洗い方法とアルコール消毒液の使い方を教えて……………44
- Q21 身の回りの消毒の仕方は？……………45
- Q22 マスクの正しい使い方は？ 人との上手な距離の取り方は？……………46
- Q23 感染が疑われる人が出た場合はどうしたらよい？……………48
- Q24 新型コロナウイルス感染症に関する情報はどこから入手する？……………50

管理体制 / 教育・資格 ……

- Q25 働き方改革における長時間労働防止対策、テレワークについて……………51
- Q26 事業場のトイレ数、男女の別は法で決まっていますか……………54
- Q27 「休憩室」と「休養室」の違いは？……………56
- Q28 製造業における職長能力向上研修について教えて……………57
- Q29 法定の安全衛生教育をeラーニング等で実施してよい？……………60
- Q30 高年齢労働者の労働災害防止対策の進め方は？……………62
- Q31 転倒災害防止に有効な対策とは……………66
- コラム** 安全通路の落とし穴……………69
- Q32 多様な働き方をしている労働者への安全衛生教育のポイント……………70
- Q33 行政機関に書類を提出する際に注意すべき点は？……………72
- Q34 安全衛生委員会の委員の構成、産業医の職務について……………74
- Q35 免許証や技能講習などの資格は更新の必要がある？……………77
- 安全衛生についての主な相談窓口……………78

※冊子内のイラストには、新型コロナウイルスをはじめとした感染症の感染防止対策（マスクの着用、フェースシールドの着用等）がされていないものがありますが、職場では適切な感染症防止対策を講じて取り組んでください。

Q.1

高所作業では、原則としてフルハーネス型の墜落制止用器具を使用することとなりました。制度改正のポイントとフルハーネス型の使用上の注意点について教えてください。

A. 「1mは一命とる」と言われるように、高所作業は危険な作業で、墜落・転落による死亡災害等の重篤災害が多く発生しています。これまで墜落制止用器具（安全帯）は胴ベルト型が広く使用されていましたが、墜落時の衝撃による内臓損傷等のリスクがあり、死亡災害も発生しています。一方、国際規格等においては、フルハーネス型が採用されています。そのため、墜落による危険を防止するために使用されていた安全帯は、2019年2月1日から墜落制止用器具としてフルハーネス型を使用することが原則となりました。

フルハーネス型墜落制止用器具（以下、フルハーネス型）は、複数のベルトにより肩、太もも等で体を支持する構造になっています。墜落時の衝撃加重が分散され、万一墜落し宙づりになっても体が安定し、内蔵や腰などの身体にかかる負担を軽減する墜落制止用の保護具です。

労働安全衛生施行令等の改正のポイントは、次のとおりです。

- (1)「墜落制止用器具」として認められるのは、「胴ベルト型（一本つり）」と「ハーネス型（一本つり）」です。
- (2)「墜落制止用器具」は「フルハーネス型」を使用することが原則です。
ただし、フルハーネス型の着用者が墜落時に地面に到達するおそれのある場合（高さが6.75m以下）には、「胴ベルト型（一本つり）」を使用することができます。なお、一般的な建設作業の場合、5mを超える箇所ではフルハーネス型の使用が推奨されます。
- (3)安全衛生特別教育が必要です。高さ2m以上の箇所において、作業床を設けることが困難な場合で、フルハーネス型を使用して作業をする労働者には、特別教育（学科4.5時間、実技1.5時間）の修了が義務化

されました。

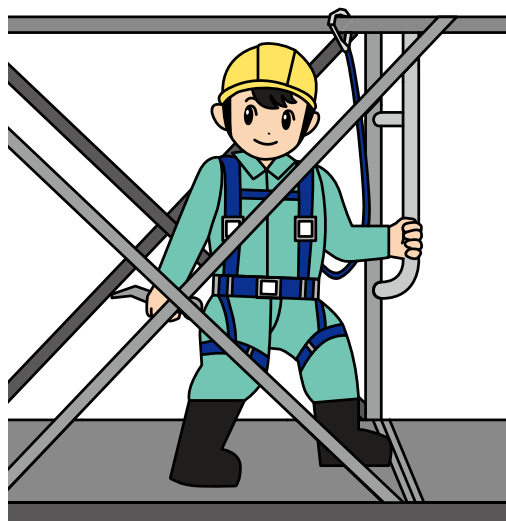
なお、経過措置(2022年1月1日まではそれまでの構造規格に基づく安全帯が使用できた)が終了した2022年1月2日以降は、新規格に基づく墜落制止用器具を使用しなくてはなりません。

墜落制止用器具は万一墜落しても命を救ってくれる保護具ですが、適切な使用、点検を誤ると、いざという時に十分な機能を果たしません。墜落制止用器具の安全な使用上のポイントは、次のようになります。

- (1) 墜落制止用器具の装着に当たっては、(ア)取扱説明書で安全上必要な部品がそろっているか確認し、(イ)着用者の体重および装備品の重量の合計に耐えられるもの(85kg用または100kg用)かどうかをチェックし、緩みなく確実に装着します。
- (2) 腰より高い位置にフックを掛ける場合は第1種ショックアブソーバを、足元に掛ける場合は第2種ショックアブソーバを使用します。
- (3) 墜落制止用器具の取り付け設備の水平親綱は、フルハーネスの環(ランヤードとフルハーネス等を結ぶ器具)より高い位置に張って使用します。
- (4) 一度でも墜落時の衝撃がかかったもの、日常・定期点検の結果で異常があったもの、磨耗・傷等の劣化があるものは使用してはいけません。

ポイント

高所作業(高さ2m以上)では足場等により手すりや幅木などを設けた安全な作業床を設けることが原則ですが、往々にして現場では不測の作業が発生しますので、墜落制止用器具(原則はフルハーネス型)はいつでも着用してすぐに使用できる態勢で現場に入りましょう。



Q.2

自然災害に関して、労働安全衛生関係法令ではどのような記載がありますか。また、その中でも特に留意すべき点について教えてください。

A. 熱帯低気圧や前線といわれる寒気と暖気のせめぎあいによる集中豪雨、また台風による被害など、天候による災害は社会生活全般に大きな影響をもたらします。現場作業では暴風雨対策の準備作業を「台風養生」と言って、昔から行っています。そして、労働安全衛生関係法令でも被害を最小限、または回避するすべが示されています。

具体的には、現場など外(露天)で行われる作業、とりわけ高所作業に係る足場の組み立てや解体、移動式クレーンを使用する作業など、また、車両系荷役運搬機械等において、「悪天候時の作業禁止」が労働安全衛生規則で示されています。

具体的な対応に係る管理の基準としては、下記に示されています。

- ・1959(昭和34)年 2月18日・基発第101号
- ・1992(平成 4)年 8月24日・基発第480号
- ・2014(平成26)年 1月15日・基発0115第4号

その中で1959年の行政通達には、以下のように記されています。

強風とは、10分間の平均風速が毎秒10m以上の風
大雨とは、1回の降雨量が50mm以上の降雨
大雪とは、1回の降雪量が25cm以上の降雪
中震以上の地震とは、震度階級4以上の地震

昨今は、天候急変で予測(予報)が間に合わず、突然の荒天に見舞われるケースも多いため、次の点に注意してください。

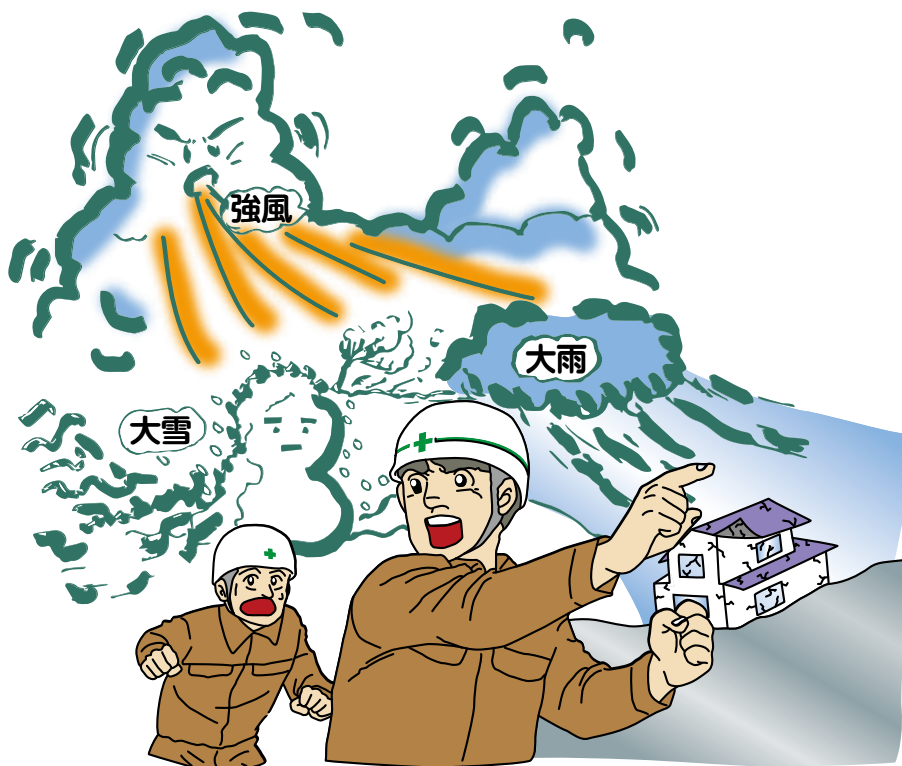
- 風を見る：電線の振動で音が鳴るような現象や、「吹き流し」が震えるように風であおられている状況では、確実に風速10mを超えていると判断しましょう。

- 雨を見る：「バケツをひっくり返したような」という表現をよく使いますが、降雨で前方視界が白濁するようにさえぎられる状況では、時間当たりの降雨量が50mmを超えていると言えます。
- 景色を見る：「暴風雪」は視界が見通せないくらい雪が降っている状態です。また、サラサラと音が聞こえるような雪の降り方は、「ドカ雪」（短時間で多量に降り積もる雪）と予測できます。

ここで留意しておくことは、前述の行政通達では、降雨、降雪については、時間当たりではなく、1回当たりの基準であることです(時間当たりと比較して、より厳しい基準で管理が求められると言えます)。

ポイント

国や自治体によるハザードマップを活用し、気象情報をしっかりと把握して、すぐに行動に移せる備えはもちろん、日ごろから想定訓練も実施しておきましょう。



原画立案：中野洋一
編集：加藤雅章

Q.3

労働安全衛生管理を効果的に進めるために構築していく労働安全衛生マネジメントシステム「OSHMS」とは、どのようなものですか。また、「OSHMS」の国際規格に関する情報も知りたいです。

A. 「労働安全衛生マネジメントシステム」は「Occupational Safety and Health Management System」の頭文字をとって、「OSHMS」と呼称されています。OSHMSは、事業者が労働者の協力の下に「計画(Plan)－実施(Do)－評価(Check)－改善(Act)」(PDCAサイクル)という一連の過程を定めて、継続的な安全衛生管理を自主的に進めることで、労働災害防止と労働者の健康増進、さらに一步進んで快適な職場環境を形成し、事業場の安全衛生水準の向上を図ることを目的とした安全衛生管理の仕組みです。

わが国では、1999(平成11)年に旧労働省から「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針(OSHMS指針)」(1999(平成11)年4月30日・労働省告示第53号、改正:2006(平成18)年3月10日・厚生労働省告示第113号、2019(令和元)年7月1日・厚生労働省告示第54号)が公表されています。

「OSHMS指針」には、次のような特徴があります。

- ①基本的には安全衛生計画が適切に実施・運用されるためのシステムですが、これに加えてシステム監査の実施によりチェック機能が働くこととなります。OSHMSは、安全衛生目標の達成を通じて事業場全体の安全衛生水準がスパイラル状に向上することが期待できる自立的システムです。
- ②システムを適正に運用するために関係者の役割、責任、権限を明確にし、文書にして記録することとされています。これは、安全衛生管理のノウハウが適切に継承されることに役立ちます。

- ③システムの中核となるのは「リスクアセスメント」です。
- ④職場に存在する潜在的なリスクの発見とそれを評価することで、効果的なリスク低減措置の実施が可能となります。
- ⑤安全衛生を経営と一体化する仕組みが組み込まれており、経営トップの指揮のもとに全社的な安全衛生が推進されます。

労働安全衛生マネジメントシステムを構築して適切な運用を図ることは、事業場の安全衛生水準の向上をもたらし、労働災害防止に大きく寄与するものです。

広い業種での導入促進を目指し、2019(令和元)年7月1日にOSHMS指針が改正されました。改正のポイントは次のとおりです。

(ア)従前のOSHMSでは事業場ごとにOSHMSを運用することを基本としていましたが、同一法人の複数の事業場を一つの単位として運用できることが明記されました。なお、多店舗を展開する第三次産業などにおいてもOSHMSの導入が促進され、労働災害の減少につながることが期待されます。

(イ)OSHMSが第三次産業を含めて幅広い業種で導入、運用されることを想定し、システム各級管理者(事業の実施を統括管理する者)が属する事業実施部門は「製造、建設、運送、サービス等の事業実施部門、安全衛生部門等」と定められ、その役割、責任、権限も明言することとされました。

(ウ)2014(平成26)年の労働安全衛生法の改正に基づき、OSHMSにおいても化学物質リスクアセスメントの実施が実施事項として追加されました。

(エ)近年の心身の健康の確保・増進の関心の高まりを背景として、安全衛生計画に盛り込むべき事項として「健康の保持増進のための活動の実施に関する事項」、現行の安全衛生教育に加えて「健康教育の内容及び実施時期に関する事項」の2点が追加されました。

さて、OSHMSを取り巻く国内外の変化としては、ISO(JIS Q)45001

およびJIS Q 45100のOSHMS規格の制定があります。

2018(平成30)年3月にOSHMSの国際規格であるISO45001が発行され、同年9月にはISO規格を踏まえ、日本国内向けに日本工業規格(JIS)である「JIS Q 45001」と「JIS Q 45100」が発行されました。

国際規格のISO45001は各国の状況を考慮して作成が進められたため、どの国でも活用できる枠組みのみを示したものです。ISO45001を和訳しJISとしたものがJIS Q 45001で、ISO45001とJIS Q 45001は国際的には同等とみなされています(「ISO(JIS Q)45001」と表記されることがあります)。

一方、JIS Q 45100は、ISO(JIS Q)45001の国際通用性を担保しつつ、これまで培われてきた日本独自の効果的な安全衛生活動であるKY(危険予知)活動、4S(5S)活動などを盛り込んだ日本版マネジメント規格です。したがって、厚生労働省のOSHMS指針にも対応するものと考えることができます。JIS Q 45100を運用することで、国際性のあるISO(JIS Q)45001とOSHMS指針を両立して運用することが可能になります。

JIS Q 45100規格は、従前のOSHMSの枠組みと基本的に大きな差異はなく、JIS Q 45100規格の要求事項の多くは、企業の自主的な安全衛生活動で既に実践されており、JIS Q 45100規格への移行はさほど困難ではありません。安全衛生と経営の一体化を目指すOSHMSの導入・定着により、安全、健康、快適な職場づくりの推進を図りましょう。

ポイント

2018(平成30)年の全産業の休業4日以上の人千人率が2.3に対して、OSHMS認証(JISHA方式適格認証)後に13~15年が経過し、継続してOSHMSを運用している事業場の千人率(休業1日以上)は、その5分の1となっています。OSHMSの運用で、自社にふさわしい安全衛生風土などを築くことができます。

Q.4

労働災害防止に関する注意や警告をする安全衛生表示や標識がありますが、高年齢労働者や外国人労働者に対して適切に周知できる安全表示があれば、教えてください。

A.

労働災害防止に関する表示は古くからさまざまなものがあり、職場ならずとも社会生活に必要なものとして一般化しています。

さて、わが国の労働現場では、高年齢労働者や派遣労働者、パートタイム労働者など柔軟な働き方を選択する人が増えてきています。加えて昨今では、外国人労働者のさらなる増加が見込まれます。このような状況から、多様な労働者に周知するための、誰にとっても分かりやすい安全衛生情報の標識・表示が求められているのです。

これらを背景に、中災防ではリスクの図式化をテーマに、2018(平成30)年度に「多様な労働者向け職場におけるリスクのわかりやすい図示化への取組への支援に関する委員会」を設置しました。その中で、安全標識や表示物の規格、デザインに関する有識者によるワーキンググループを設け、標識のデザインや素材、掲示場所などについて検討を重ねました。その結果をもとに、第13次労働災害防止計画でも指摘されている、死傷災害の約25%を占める「転倒災害」を防止するために掲示する安全標識(図1、12頁)とその手引きを開発しました。

なお、安全標識を開発する際、以下のポイントを重視しました。

- 図式化をすることで分かりやすく

見えないものを見えるように工夫して、さまざまな労働者に理解してもらうようにする。そして、「分からないことを、分かりやすくする」ことを意識し、かつ端的に図示化する。

- ユニバーサルデザイン(UD)を用いる(図2、13頁)

できるだけ多くの人に分かってもらえるデザインにすること。人種、国籍、言語、文化の違いや障害のある無しにかかわらず、理解しやすく、か

つ利用しやすいようにすることを考慮した上で、「可視化」を行う。

詳細は中央労働災害防止協会ホームページ(<https://www.jisha.or.jp/order/zushika/>)に掲載している「手引き」をご覧ください。図示化の参考にしてください。上記に加え、作業環境、作業工程、作業手順などを考慮して「可視化」することで、安全の確保と、仕事の効率・品質レベルの向上にも一役買う図示化ができます。



※色彩、書体はユニバーサルデザインを採用。また、図記号はすでに普及している安全標識の規格に基づいてデザイン。

図1 開発した転倒災害防止の標識デザイン

文字のかたちが分かりやすいこと

空間を広くとるとつづれにくく、
見やすくなります。

新ゴ

夏

UD 新ゴ

夏

夏

濁点・半濁点を大きくして、
区別をつけやすくしています。

新丸ゴ

ブ

UD 新丸ゴ

ブ

文字の開き部分がはっきりしていると、シルエットの似た文字を判別しやすくなります。

新ゴ

S 3 6

UD 新ゴ

S 3 6

読み間違えにくいこと

かたちが手書きに近いと
直感的に認識できます。

新ゴ

り

UD 新ゴ

り

新ゴ

な

UD 新ゴ

な

な

光がまぶしかったり、かすれたりしても、
しっかり読み取れます。

リュウミン

見やすい書体

木

UD 黎ミン

見やすい書体

木

文章が読みやすいこと

漢字とかなの大きさに少しリズムをつけると文章が読みやすくなります。
文字がパラパラとしない美しいバランスを保ち、読みやすさの中でそれぞれの文字が
しっかりと見えてきます。

図2 ユニバーサルデザイン (UD) 書体を使った文字表記の特徴や留意点

Q.5

産業用ロボットの導入を考えていますが、安全管理をどのように進めていけばよいでしょうか。

A. 省人化や生産性向上を図るため、産業用ロボットの導入が進んでいますが、調整、検査等の作業中に身体を「はさまれる」等による重篤な労働災害が発生しています。

1. 産業用ロボット導入時の安全管理

産業用ロボットの導入時、ユーザーには、①メーカーから産業用ロボットの「残留リスク一覧・リスクマップ」等の危険有害情報を確認し、②自社の産業用ロボットの使用条件を踏まえてリスクアセスメントを実施し、③その結果に基づきリスク低減方策を確実に実施することが求められています(2007(平成19)年7月31日・厚生労働省「機械の包括的な安全基準に関する指針」)。

2. 産業用ロボットの自動運転中の安全対策

産業用ロボットの自動運転中の危険を防止するためには、「隔離の原則」により「固定式ガード」等の設置や、安全装置として「光線式安全装置」等の設置が必要です(労働安全衛生規則(安衛則)第150条の4)。

なお、いわゆる「協働ロボット」については、通達「産業用ロボットに係る労働安全衛生規則第150条の4の施行通達の一部改正について」(2013(平成25)年12月24日・基発第1224第2号)による安全確保を条件に、柵などによる分離をしなくても使用が可能となりました。

3. 産業用ロボットの教示作業中の安全対策

ロボットを動かすためのプログラム操作を行う教示作業は、産業用ロボットに特有な作業ですが、産業用ロボットの可動範囲内で教示作業をする場合には、原則として①「作業規程」を定め、②非常停止スイッチの保持等の措置を講じ、③操作者以外の者による起動スイッチの操作防止のため、「作業中」の表示等を行う、ということが必要となります(安衛則第150条の3)。

さらに、教示作業の開始前に「非常停止装置の機能」等について点検し、

異常があれば補修が必要となります(安衛則第151条)。

4.産業用ロボットの検査等における安全対策

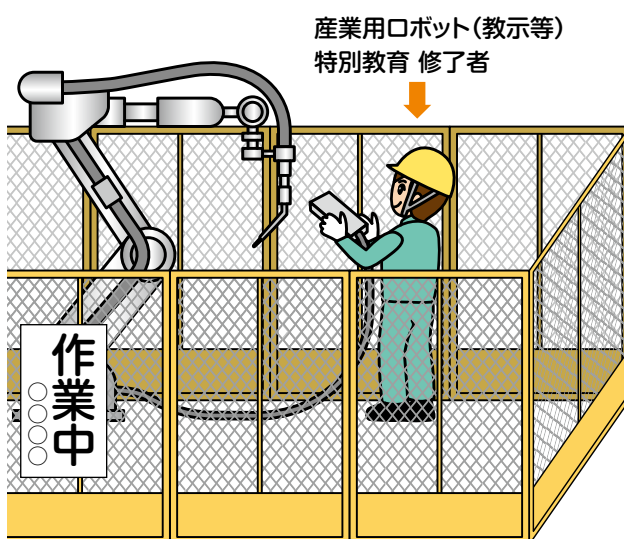
産業用ロボットの可動範囲内において、検査、修理、調整、掃除、給油等を行う場合には、「停止の原則」により、(ア)産業用ロボットの運転を停止し、(イ)操作者以外の者による起動スイッチ等の操作防止のため起動スイッチに錠をかけるか、または「作業中」の表示等を行います。やむを得ず産業用ロボットの運転中にこれらの作業をする場合には、前述の「3.産業用ロボットの教示作業中の安全対策」①、②、③と同様の措置が必要となります(安衛則第150条の5)。

5.産業用ロボットの教示作業・検査等における特別教育

産業用ロボットにハード面の安全措置が講じられていても、その可動範囲内において教示作業や検査等の作業を行う場合には、産業用ロボットの不意の作動、誤操作等による労働災害の発生を防止するため、労働者が産業用ロボットについて適正な知識と技能を習得した上で取り扱うよう、特別教育が義務づけられています。可動範囲外であっても、機器の操作を行う共同作業者を含めて産業用ロボットに関わる作業者は特別教育を受けることが義務となっています(安衛則第36条第31号「教示作業」、安衛則第36条第32号「検査等の作業」)。

ポイント

産業用ロボットには、「隔離の原則」「停止の原則」を基本として、ハード面の安全対策を講じます。また、労働者には特別教育を行い、高い安全管理意識を持って作業してもらいましょう。



Q.6

フォークリフトを使用する際の具体的な安全管理のポイントについて教えてください。

A. 労働安全衛生法令では、「作業計画」を明確にして周知することを求めています(労働安全衛生規則(安衛則)第151条の3、第151条の4)。

ここで大切なのは、無理のない作業計画を作成することです。そのためには、トラックなどを含めた荷物車両の搬入路と停止位置、構内速度規制、フォークリフトの能力、走行路の傾斜の有無、荷物の形状(バラ荷、箱物、長物など)などに応じた搬送方法を運行計画として示し、必要な表示、掲示などの整備を行います。

また、フォークリフトなどの車両と労働者を接触させない「安全通路」の確保では、フォークリフトと労働者の通路を区分し、縁石やガード柵などによる区画も必要です。

作業計画の作成に当たり、一般的なカウンターステアリングフォークリフトの特性をおさらいしてみましょう。

- ①前輪操舵の自動車と違い、後輪操舵でハンドルの切れ角が大きく、小回りが利く。
- ②運転席の前にマストなどの荷役装置があるため、前方視界が妨げられている。
- ③荷物の積載時は、重心が高くなり、急な動作(旋回、制動)時に転倒しやすい。
- ④荷役作業では、水平面を保つことを基本とする。

このようなフォークリフトの特性を踏まえ、走行帯から作業区域内、荷の積み下ろし位置には、区画ラインを表示します。また、常時前照灯を点灯して車両が動いている位置を明確に示すとともに、通路の交差部では周囲が見渡せるカーブミラーや、車両の接近をセンサーで知らせる回転灯を設置します。また、作業計画における作業の指揮は「作業指揮者」が管理します。

フォークリフトは、構内施設や積み荷などへの接触事故が多く発生するこ

とを想定して、毎日の作業前点検(制動・操縦・荷役・油圧の各装置、車輪の異常の有無、ライトや方向指示器・警報装置の機能)が確実に行われているか確認してください(安衛則第151条の25)。

最大荷重が1tを超えるものの運転業務には、労働安全衛生法令による「技能講習」の資格が必要です(労働安全衛生法第61条、労働安全衛生法施行令第20条)。なお、道路上(公道)を走行する場合には、「道路交通法令」による自動車免許(大型特殊免許など)の対象にもなりますので、「フォークリフト作業の運転資格」と「特殊自動車の運転免許」の両方について確認しておく必要があります(参考:1955(昭和30)年6月20日・自車第331号運輸省(現:国土交通省)通達)。一方、最大荷重が1t未満のフォークリフトの運転については、事業者が行う安全衛生教育として「特別教育(安衛則第36条)」の対象となります。対象者が多くなる場合は事業場内で行う方が効率的ですが、少人数の場合は災害防止団体等で実施している講習を受講するほうが合理的でしょう。

最後に作業計画の工程に沿った作業手順(標準作業)のルールを作り、構内の出入り口などに掲示して安全作業の心得として活用します。なお、安全装備のチェックなどは、朝礼や打ち合わせの場を活用して行いましょう。

ポイント

フォークリフトを運転する際には、動く先の安全確認を怠らないことが大切です。そして、急な動作(急旋回、急な走り出し、急制動)はせず、模範運転に徹しましょう。



Q.7

プレス機械の基本的な安全管理について教えてください。

A. プレス作業とは、動力により上下するスライドとボルスターに加工用の金型(ダイ)を取り付けたプレス機械に材料を送給して機械を操作、打ち抜き、曲げ、絞り等の成型を行う作業のことを言います。

基本となる安全対策は、プレス機械の可動域を囲い、危険限界に手指や体などが入らない「ノーハンド・イン・ダイ」に尽きますが、ここでは手指が危険限界内となる「ハンド・イン・ダイ」作業での安全確保を考えてみましょう。

安全装置では、インターロックガード式や制御機能付き光線式安全装置(PSDI)、静電(静電容量の変化に感応してスライドを制御)方式等の使い分けと同時に、両手操作式を併用した作業方法で安全を確保することが大切です。また、長尺用などの曲げ工程に使用されるプレスブレーキでは、レーザーを使用した光線式安全装置が効果的です。

次に、プレス機械の動作の特徴をおさらいしてみましょう。

- 一行程一停止: 起動すると、スライドが上死点から下死点への1往復をして止まる工程
- 安全一行程: 起動中に押しボタンから手を離すと、スライドが急停止する機構
- 急停止機構: 異常を検出すると、自動的にスライドの動きを即座に停止する機構(ポジティブ(ピンやローリングキー式)クラッチ構造のプレスでは、急停止機構は構造上使えません)

近年、作業の軽減対策として、「押しボタン」からタッチセンサー、「非機械式スイッチ」方式やサーボ機構によるスライド制御システムなど、「安全プレス(製造時点で型式検定済の危険防止機能を持つプレス)」を後押しする技術も幅広く採用されています。

管理面での安全確保についても話しておきましょう。動力により駆動す

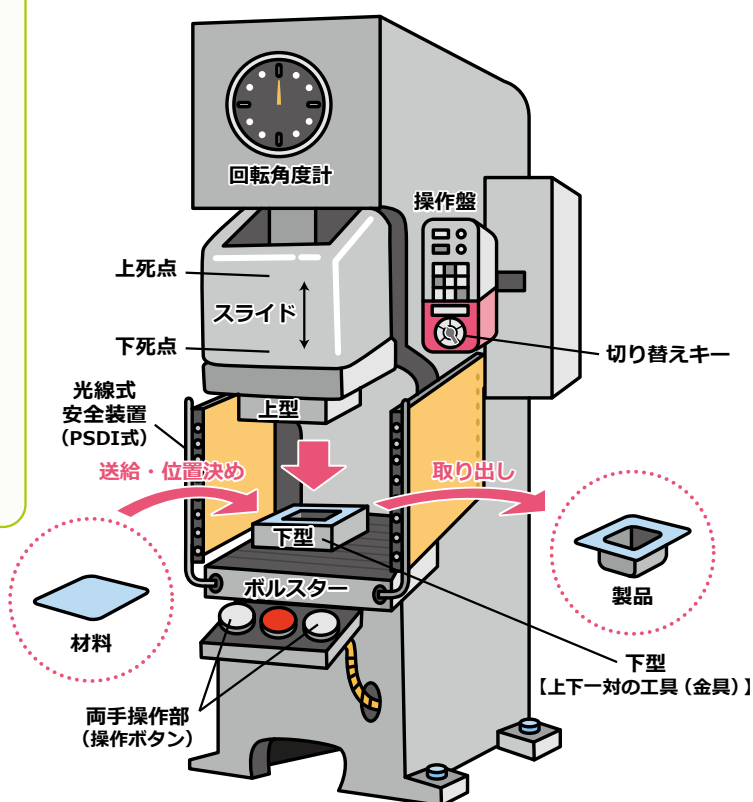
るプレス機械を5台以上有する事業場では、プレス機械作業主任者の選任が必要です。また、プレス機械を用いて作業を行うときは、「その日の作業を開始する前の点検」の実施や法令による点検として「定期自主検査」を実施します。また、一定の資格を持つ検査者が行う「特定自主検査（特自検）」があります。

プレス機械に関係する安全衛生法令を例示しておきますので、参考にしてください。

- 労働安全衛生規則：第108条の2、第131（および附則（経過措置））～136条
- 動力プレス機械構造規格：第36～45条
- プレス機械又はシャーの安全装置構造規格：第14～22条の2
- 労働安全衛生法：第88条第1項（動力プレスの労働基準監督署への設置届（計画の届出））

ポイント

プレス機械は、見た目以上に隠れているパワーがある危険な設備です。「安全装置があるから大丈夫」ではなく、「この安全装置は大丈夫かな？」という意識を持って、作業開始前にはその機能が有効であるか必ず動作確認をしてください。



Q.8

工場で天井クレーンを使用していますが、安全管理のポイントは？

A. 天井クレーンは、荷の「つり上げ荷重」が0.5t以上であれば、クレーン等安全規則（以下、ク則）の適用を受けます。天井クレーンの運転には、つり上げ荷重が5t以上ではクレーン・デリック運転士免許（限定なし、クレーン限定、床上運転式クレーン限定）【ク則第22条、第224条の4】や床上操作式運転技能講習【ク則第22条】の資格が必要で、つり上げ荷重が5t未満ではクレーンの運転の業務特別教育【ク則第21条】が必要です。

天井クレーンの安全装置であるクレーンの巻過防止装置【ク則第18条】、フックの外れ止め装置【ク則第20条の2】等は、有効に機能する状態で使用しましょう。特に、フックの外れ止め装置は玉掛け作業中に変形・破損しやすいので、日頃の点検が必要です。また、天井クレーンのコントローラー【クレーン構造規格第35条】は油污れ等で操作ボタンの表示（左右上下等）が見えにくいため、作業者の誤操作を防止するにはボタン表示部分の清掃・整備をしておきましょう。

天井クレーンは、常に重量物のつり上げという過酷な負荷がかかり、機能を正常に維持するためには、作業開始前の点検【ク則第36条】、月例検査【ク則第35条】、定期自主（年次）検査【ク則第34条】が必要です。なお、年次検査には、「天井クレーンの定期自主検査指針」（厚生労働省）を活用してください。また、つり上げ荷重が3t以上の天井クレーンは外部検査機関による性能検査を受け、クレーン検査証の有効期間を更新する必要があります。

また、玉掛け作業において使用するクレーンのつり上げ荷重が1t以上の場合には、玉掛け技能講習を修了したものでなければなりません【ク則第221条】。

なお、玉掛け作業では「玉掛け作業の安全に係るガイドライン」（厚生労働省2000（平成12）年2月24日・基発第96号）がありますので、活用してください。

玉掛けワイヤーロープ等の玉掛用具は、重量物のつり上げや荷の角との接触を繰り返すため傷みやすく、その日の作業開始前に点検【ク則第220条】し、不良なものは使用禁止【ク則第215～第218条】とし、また、玉掛用具の安全係数による強度を守って使用します【ク則第213～214条】。玉掛けの荷掛け作業に続く「地切り」では、まず荷の重心位置がフックの真下になるように天井クレーンを移動し、寸動運転しながらロープが張った位置で、巻き上げをいったん停止し、地切り時の衝撃力を緩和して、もう一度、重心位置、ワイヤー等の掛け方、緊張の具合が適切であるかを確認してから地切りをします。なお、10～20cm巻き上げたところで荷の状態を再確認し、つり荷が傾いていればいったん着地して修正する必要があります。

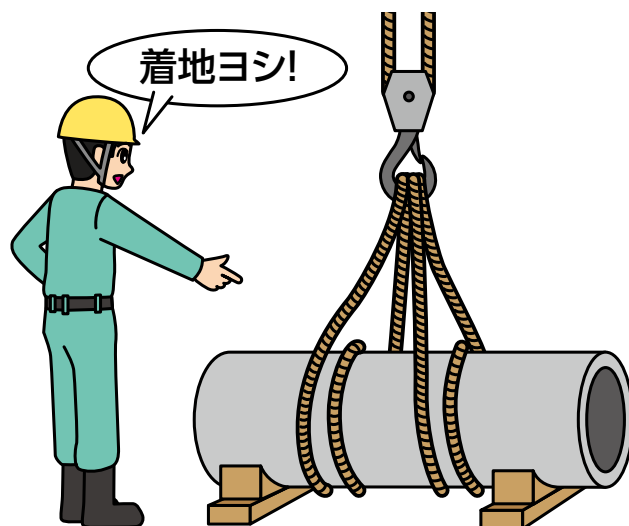
クレーン運転者、玉掛け作業者と合図者による共同作業を行う場合には、必ず合図者の合図に従って作業します【ク則第25条】。合図者は、つり荷が不安定な場合には直ちにクレーン運転者に合図し、作業を中断する等の措置を講じましょう。

また、天井クレーンによる荷の運搬中は、作業者を荷の下に立ち入らせないようにします【ク則第29条】。

玉掛け作業時には、例えば「巻き上げヨシ!」「着地ヨシ!」などと要所ごとに「指差呼称」を励行し、作業の安全確認をしましょう。

ポイント

重量物を扱うクレーン作業では、少しの不安全行動・不安全状態が大きな災害につながるおそれがあります。天井クレーンの安全装置・操作ボタンや玉掛用具は有効に保持し、安全かつ確実に作業を進めましょう。



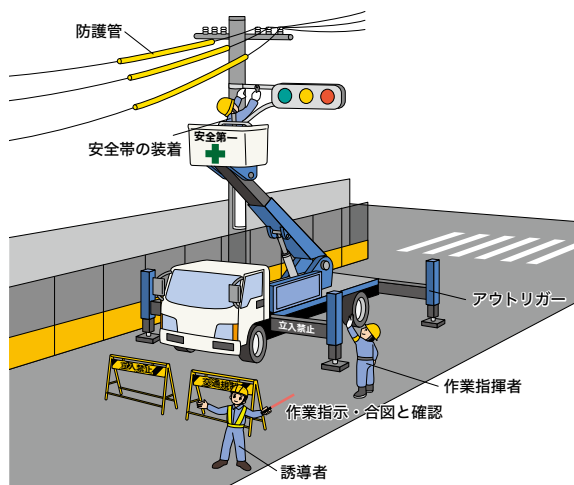
Q.9

敷地境界で道路に面しているため足場が立てられないなどの現場作業において、高所作業車を使用して作業する際の安全確保はどのようにしたらよいでしょうか。

A. 道路に面するなど物理的に足場が設置できない場所では、高所作業車を使用すると大変便利です。しかし、便利な分、落とし穴もあります。

高所作業車を使用して作業を行う際の安全確保のポイントは、下記のようなものがあります。

- 現地調査を行い、電路やガス、水道などの管路の位置を確認します。
- 労働安全衛生法令による工事の作業計画をしっかりと作成しておきましょう。また、作業指揮者を選任します。なお、交通誘導員の配置等や道路使用許可申請など道路管理者(自治体、警察)への申請も確認しておきましょう。
- 工事個所に電路がある場合は、電力会社と連携して、防護管の設置など、感電防止と電路保護を対策します。
- 高所作業車は、路面での「水平堅土*」を確認して、トラック型ではアウトリガーを、クローラー型ではクローラー幅を「全張り出し」として、安定を図ります。
- 高所作業車内では、作業床が確保されていると言えますが、仕事の性格上、バケット外に乗り出すなどの作業姿勢を想定して、墜落制止用器具(フルハーネス安全帯)を着用の上、常時使用して作業を行います。



* 水平堅土：土間や路面の硬さや強度があることと、傾斜がなく平らであること。

コラム 1

労働者の健康管理

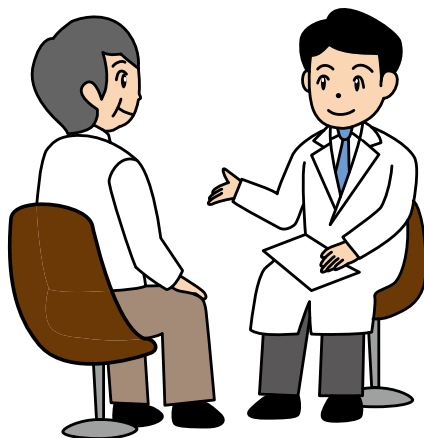
健康診断は年中行事として欠かせないものになっていることは既にご承知のとおりです。ただ、事業場によっては、定期健康診断等を含む一般健康診断のほかに、福利厚生事業として人間ドックなど健康保険組合（健保組合）や会社独自の取り組みがあります。この人間ドックの検査内容と労働安全衛生法令による1年以内ごとに実施する定期健康診断（定期健診）の内容（労働安全衛生規則44条）が同じであれば、その年に受けた人間ドックの結果を事業所に提出することで、定期健診は省略可能となります。

それでは、ケガや病気で療養している場合などにより休業している労働者については、健康診断はどのようになるのでしょうか。療養中で医療機関にかかっている場合は、健康上の管理はされているということになります。行政解釈においても、定期健診時期に労働者が「療養」や「育児休業」等であれば「休業期間中は定期健診を実施しなくとも差し支えなし」としています。このことは、定期健診だけに限らず、有害な業務に常時従事する労働者に対して実施する特殊健診や指導勧奨による特殊健康診断も同様です。そして、労働者の休業終了後には速やかにその労働者に対して健康診断を実施します。また、指導勧奨による特殊健康診断についても、同様に、それに準じた健診を実施することが示されています（平成4年、育児休業により休業中の労働者に係る健康診断の取扱いについて、基発第115号）。

具体的な実施対応については、産業医と連携します。また、産業医のいない事業場では、地域にある国が支援する「産業保健総合支援センター（さんぽセンター）」や地域医師会と連携する「地域産業保健センター」の相談窓口を活用しましょう。

ポイント

現状の安全衛生管理がその規範となる就業規則や安全衛生規定との間に、相違がないことを確認しておきましょう。同様に、昨今の在宅勤務などの勤務形態に関わる安全衛生上の管理と労働条件としての整合性についても要確認です。



Q.10 熱中症予防における健康管理のポイントを教えてください。
また、職場で気をつけることも教えてください。

A. 熱中症とは、暑さによって体温調節機能が乱れたり、体内の水分量・塩分量のバランスが崩れたりすることによって起こるさまざまな体の不調のことをいいます。

炎天下での屋外作業や屋内でも炉前作業などのような高温の中で行う作業では、熱中症の発症を十分予測できます。また、夏季の高温多湿な環境では、風通しが不十分で温度・湿度の管理が十分に行われていない倉庫、事務室など、閉ざされた狭い空間での発症もしばしば報告されています。

熱中症を防ぐ最初のステップは、作業場所の温度、湿度、気流および輻射熱（太陽やたき火などの熱、ビル壁面などからの放射熱）の温熱環境を把握することです。これらの要素を総合的に評価する指標として暑さ指数「WBGT値(WetBulb Globe Temperature：湿球黒球温度)」があります。WBGT値は人体と外気との熱のやりとり（熱収支）に着目して作成されており、人体の熱収支に与える影響の大きい湿度、日射、輻射などの周辺熱環境、気温を取り入れた指標となっています。なお、単位は気温と同じ摂氏度（℃）で示されますが、その値は気温とは異なります。この指標には、作業負荷に応じたWBGT基準値が示されています。まずは当該場所のWBGT値を把握して、基準値を超えている場合には対策を講じましょう。また、作業時の服装などの影響にも留意が必要です。

対策としては、冷房などの空調設備のある休憩室を設けるとよいでしょう。屋外なら直射日光を遮る日よけの工夫など必要です【作業環境管理】。次に、作業負荷を軽減する作業時間の工夫（定期的な休憩、作業時間の短縮など）を行います【作業管理】。さらにこまめな水分と塩分の補給を心掛け、基礎体力を維持するために規則正しい生活のリズム（睡眠時間の確保、飲酒の制限、1日3食を基本とした食生活など）を守ることが大切

です【健康管理】。

職場での熱中症を防ぐためにも、下記のようなチェックシートを利用して、自主点検してみましょう。そして気になるところがあれば、改善していきましょう。

職場の熱中症予防のためのチェックシート	
☒ あなたの職場の対策は万全か、自主点検してみましょう!	
☐ ①WBGT(暑さ指数)を把握していますか	➡ WBGT基準値を大幅に超える場所で作業を行わせる場合は、単独作業を控え、休憩時間を長めに設定しましょう。
☐ ②休憩場所は整備していますか	➡ 涼しい休憩場所を設け、身体を適度に冷やすことのできる物や設備(水、おしぼり、シャワー等)なども備えましょう。
☐ ③緊急時に搬送を行う病院を把握していますか	➡ 近隣の病院、診療所の情報を把握した上で、救急措置の手順を関係者に周知しましょう。
☐ ④熱に慣れ、環境に適応するための「順化」期間を設けていますか	➡ 労働者が暑さに慣れていない・適応していない場合は、7日以上かけて高温多湿の環境での作業時間を次第に長くしていきましょう。
☐ ⑤自覚症状の有無にかかわらず、労働者に水分・塩分を摂取させていますか	➡ 水分や塩分の摂取を確認する表を作るなどして摂取状況を確認し、徹底を図りましょう。
☐ ⑥労働者に、透湿性・通気性のよい服や帽子を着用させていますか	➡ クールジャケット、日よけ用の帽子、冷却グッズなどを活用しましょう。
☐ ⑦睡眠不足・体調不良など労働者の健康状態に配慮していますか	➡ 朝礼などの際に、労働者の体調を確認し熱中症の発症に影響を与えるおそれがあるかを確認しましょう。
☐ ⑧熱中症を予防するための労働衛生教育を行っていますか	➡ 作業管理者や労働者に対し、熱中症の症状や予防方法、緊急時の救急処置等について教育を行いましょう。

ポイント

熱中症の初期症状としては「めまい、立ちくらみ、手足のしびれ、こむら返り」などが見られますので、それらの症状がある場合には早急に対応しましょう。

最近では、テレビやラジオの「気象情報」でも、その日の「熱中症予測」が発表されています。一般に向けた注意喚起ですが、作業を行う現場でも参考になるでしょう。

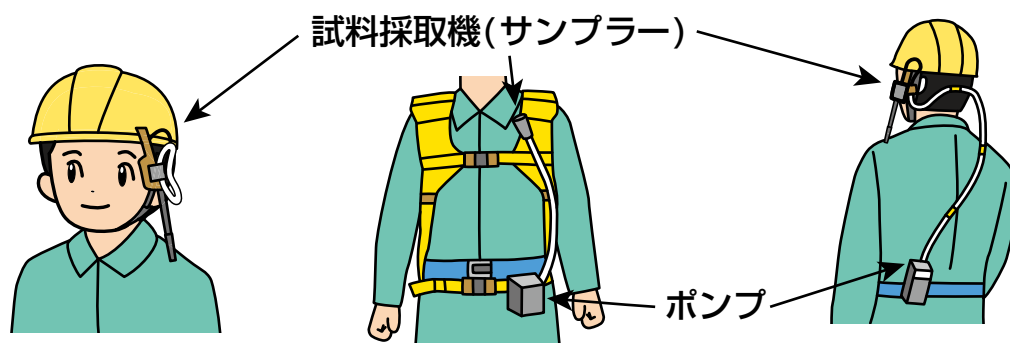
Q.11

金属アーク溶接等の作業を継続して行う屋内作業場では、溶接ヒュームの濃度を測定し、その結果に基づいて適切な呼吸用保護具を選択・使用しなければならないことになったと聞きました。その方法を教えてください。

A. 労働者が「溶接ヒューム」に長年ばく露されると、じん肺やヒュームに含まれる塩基性酸化マンガンによる神経障害等の健康障害を及ぼすおそれがあることが明らかになったとして、溶接ヒュームは「特定化学物質」とされ、特定化学物質障害予防規則(特化則)が改正されました。

改正された特化則では、金属をアーク溶接する作業、アークを用いて金属を溶断したりガウジング*したりする作業など(金属アーク溶接等作業)を継続して行う屋内作業場において、新たな作業方法を採用しようとするときには、次の①～④のような方法で、空気中の溶接ヒューム濃度を測定し、その結果に基づいて求められたマンガン濃度から、⑤～⑥により、適切な呼吸用保護具を選択・使用しなければならないこととされました。

- ① 金属アーク溶接等作業に従事する労働者の身体に装着する試料採取機器を用いる方法で行う。この場合、当該試料採取機器の採取口は、当該労働者が呼吸する空気中の溶接ヒュームの濃度を測定するために最も適切な部位に装着する(下図を参照)。



参考：厚生労働省リーフレットをもとに作成

- ② 試料採取機器の装着は、金属アーク溶接等作業のうち労働者にばく露される溶接ヒュームの量がほぼ均一であると見込まれる作業（均等ばく露作業）ごとに、それぞれ、2人以上の労働者に対して行う。なお、均等ばく露作業に従事する1人の労働者に対して、必要最小限の間隔をおいた2日以上作業日に実施しても差し支えない。
- ③ 試料空気の採取の時間は、当該採取を行う作業日ごとに、労働者が金属アーク溶接等作業に従事する全時間とする。
- ④ 溶接ヒュームの濃度の測定は、マンガンおよびその化合物の作業環境測定基準に準じて分粒装置を用いたろ過捕集方法により試料採取を行い、吸光光度分析方法または原子吸光分析方法により分析を行い、空気中のマンガン濃度(mg/m³)を求める。
- ⑤ ④の測定により得られたマンガン濃度から次の式により「要求防護係数」を計算し、その値を上回る「指定防護係数」(防じんマスクの種類に応じて定められる)を有するものを使用しなければならない。

$$\text{要求防護係数} = \frac{\text{マンガン濃度の最大の値(mg/m}^3\text{)}}{0.05}$$

(注)「金属アーク溶接等作業を継続して行う屋内作業場に係る溶接ヒュームの濃度の測定の方法等」は、厚生労働省ホームページに掲載されています(下記URL参照)。その中に「指定防護係数」の値が載っています。

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/hourei/H200731K0010.pdf>

- ⑥ また、日本工業規格(JIS)に定められた方法による「フィットファクタ」を求め、その値が「全面形面体を有する呼吸用保護具」の場合は「500」を、「半面形面体を有する呼吸用保護具」の場合は「100」を上回っていることを確認する。

$$\text{フィットファクタ} = \frac{\text{呼吸用保護具の外側の測定対象物の濃度}}{\text{呼吸用保護具の内側の測定対象物の濃度}}$$

* 金属を溶解させて行う溝彫り、開先加工、裏はつり、穴あけなどのこと。

Q.12 2019年に「VDT作業のための労働衛生上の指針」が改正されましたが、情報機器作業における労働衛生管理の進め方について教えてください。

A. 1980年代の終わり頃になると、マイクロエレクトロニクスや情報処理を中心とした技術革新により、各産業分野でOA(Office Automation)化が急速に進み、VDT(Visual Display Terminals)が広く職場に導入され、わが国の産業現場や事業場における作業環境に、大きな変化をもたらされました。いわゆる、IT(Information Technology)革命の幕開けです。一方で、コンピューターの画面を見ながら行う「VDT作業」に長時間従事する作業者の間で、目の痛み、目の乾燥、かすみ、ぼやけて見える、視力が落ちる等の症状を訴える者や、肩がこる、首から肩、腕が痛む、だるいなどの症状、さらに慢性的になると、背中痛み、手指のしびれ等の症状や、イライラ、不安感、ひどくなると抑うつ状態になったりするといった、いわゆる「VDT症候群」といわれる症状を訴える人が多く現れ、大きな社会問題となりました。

それに対処するため、当時の労働省から、1984(昭和59)年2月に暫定指針が公表され、翌年12月には「VDT作業のための労働衛生上の指針(旧VDT指針)」(1985(昭和60)年)が公表され、行政指導が行われてきました。旧VDT指針で興味深い点は、指針の対象が「CRTディスプレイ」とされていたことです。「CRT」とは「Cathode Ray Tube」、すなわち「ブラウン管」です。今では当たり前の液晶ディスプレイは、まだ一般に普及していない時代だったことが分かります。

旧VDT指針の公表以降も技術革新はますます進み、VDT作業従事者の増大、液晶ディスプレイを搭載したノート型パソコンの普及、マウス等入力機器の多様化、多様なソフトウェアの普及など、職場におけるVDT作業は大きく変化してきました。その変化に対応するため、2002(平成14)年4月、厚生労働省から「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」(新VDT指針)が公表されました。

新VDT指針公表後もハードおよびソフトウェア双方の技術革新により、

職場におけるIT化はますます進み、ディスプレイ、キーボード等で構成されるVDT機器のみならず、タブレット、スマートフォン等の携帯用情報機器を含め、多様な情報機器が普及しました。

さらに、携帯情報端末の飛躍的な機能向上、ウェアラブルデバイス(装着型端末)の普及など、技術は急速に進歩し続けています。そして、さまざまな職種・年齢の労働者が、これらの情報機器を使う時代となりました。

そして、多様な機器等が労働現場で使用されていることに対応するため、2019(令和元)年に「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインについて」(2019(令和元)年7月12日・基発0712第3号、一部改正2021(令和3)年12月1日・基発1201第7号)が公表されました(以下、新ガイドライン)。新ガイドラインでは、従来の「VDT」の用語は「情報機器」に置き換えられました。

その新ガイドラインでも、対象となる作業は従来と同様、事務所衛生基準規則第1条第1項に規定されている事務所において行われる情報機器作業(パソコンやタブレット端末等の情報機器を使用して、データの入力・検索・照合等、文章・画像等の作成・編集・修正等、プログラミング、監視等を行う作業)とされています。そして、労働現場で使用される多くの情報機器や多様な働き方に対応する健康管理が行われるように、情報機器作業を「作業時間または作業内容に相当程度拘束性があると考えられるもの」と「それ以外のもの」に区分し(表)、作業の実態を踏まえながら、産業医等の専門家の意見を聴きつつ、作業内容や作業時間に応じた労働衛生管理を行うこととされています。

表 情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインにおける作業区分と管理について

	作業区分の定義	作業環境管理	作業管理		健康管理
拘束性のある作業 (注1)	1日に4時間以上情報機器作業を行うものであって次のいずれか常時ディスプレイを注視、または入力装置を操作休憩や作業姿勢の変更に制約	照明・採光 情報機器の選択 騒音の低減 点検・清掃	1日の作業時間が過度に長時間とならない 一連続作業時間が1時間を超えない 作業途中、1,2回の小休止次の連続作業までに10～15分の作業休止	機器や姿勢の調整	健康診断 ・業務歴 ・既往歴 ・自覚症状の有無 ・眼科的検査 ・筋骨格系検査
それ以外 (注2)	上記以外の情報機器作業対象者		*「拘束性のある作業」は1日の連続作業時間への配慮		自覚症状を訴える者のみ上記の検査を行う

(注1)作業時間または作業内容に相当程度拘束性があると考えられるもの(全ての者が健診対象)

(注2)上記以外のもの(自覚症状を訴える者のみ健診対象)

Q.13

健康増進法が改正されて、受動喫煙防止対策が強化されましたが、どのように規制されたのでしょうか。また、労働安全衛生法では従来から受動喫煙防止の努力義務があると理解していますが、健康増進法との関係はどうなりますか。

A. 受動喫煙防止対策が強化された改正健康増進法は、2020(令和2)年4月1日から全面施行されました。同法では、「受動喫煙」とは、その第25条の4第3項に「人が他人の喫煙によりたばこから発生した煙にさらされることをいう」と定義されています。それによると、家庭やホテルの個室等プライベートな場所を除いて、ほとんどの建屋内が規制の対象となります。この法律に違反すると、最悪の場合、内容によっては50～20万円以下の過料に処せられることがあります。

その主な内容は、次のとおりです。

- 1 学校、児童福祉施設、病院、診療所、行政機関の庁舎等は「第一種施設」とされ、敷地内全面禁止とされますが、通常、非喫煙者の立ち入ることの少ない屋外の場所に、喫煙場所と非喫煙場所を区画し、かつ、喫煙場所であることを明記した標識を掲示した「特定屋外喫煙場所」を設けた場合には、その場所でのみ喫煙が許されます。
- 2 その他の施設は「第二種施設」とされ、建屋内全面禁煙とされますが、一定の要件(技術的基準)を具備した「喫煙専用室」または「加熱式たばこ専用室」を設置すれば、その場所に限り喫煙できるとされます(第二種施設では屋外は適用されません)。

なお、「喫煙専用室」では、すべての種類のたばこを喫煙することができませんが、その名称のとおり「喫煙専用」の部屋であり、室内では喫煙以外の飲食等は認められません。一方、「加熱式たばこ専用室」では、加熱式たばこ以外のたばこを喫煙することはできませんが、室内で飲食、その他のことを行うことはできます。

【喫煙専用室・加熱式たばこ専用室の技術的基準(要件はどちらも同じ)】

- 出入口における室外から室内への風速が0.2m/s以上であること
- 壁、天井等によって区画されていること(部屋となっていること)
- たばこの煙が屋外に排気されていること

3 職場での受動喫煙防止対策に関して、労働安全衛生法第68条の2に「事業者は、室内又はこれに準ずる環境における労働者の受動喫煙(健康増進法(平成14年法律第103号)第25条の4第3号に規定する受動喫煙をいう。第71条第1項において同じ)を防止するため、当該事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずるよう努めるものとする」と規定されています。この規定の円滑な実施が図られるよう、厚生労働省から「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」(2019(令和元)年7月1日・基発0701第1号)が公表されています。このガイドラインでは、喫煙専用室の設置などのハード面による対策のほか、ソフト面の対策として、経営幹部、管理者、労働者がその役割を認識し協力すること、推進計画の策定、担当部署や担当者の決定等組織的に進めること、受動喫煙に関する教育や相談を実施することなどが挙げられています。なお、喫煙専用室等の技術的基準は、健康増進法の規定と同じです。

以上のように、健康増進法による受動喫煙防止対策は罰則付きの法律です。一方、労働安全衛生法の受動喫煙防止対策は、事業者に課せられた努力義務です。要は、健康増進法による受動喫煙防止対策を確実に実施すれば、労働安全衛生法の事業者の努力義務は果たしたことになるでしょう。



Q.14

職場の「明るさ」についての質問です。事務所衛生基準規則（事務所則）第10条と労働安全衛生規則（安衛則）第604条に照度の基準があります。一方、日本工業規格（JIS）にも照度の基準が明示され、作業領域別の基準では差があるようです。どのように考えたらよいでしょうか。

A. 明るさが不足した作業環境は、眼精疲労や視力の低下など目の健康を損なう原因になるといわれます。さらに作業ミスを起こしたり、表示を見落とししたり、労働災害の原因ともなりかねません。

労働安全衛生法（安衛法）では、第23条に「事業者は、労働者を就業させる建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置を講じなければならない」と定めています。事務所則第10条や安衛則第604条の規定は、安衛法第23条の規定を根拠に制定された厚生労働省令です。その作業面の照度の最低基準は、どちらも同様に、①精密な作業では300ルクス以上、②普通の作業では150ルクス以上、③粗な作業では70ルクス以上とされています（2022（令和4）年12月1日から基準変更の予定*）。この安衛法の照度基準は、安衛法の施行前の古い時代に定められたものです。当時は裸電球が主流でした。蛍光灯やLED照明が主流の現代と比べると、かなり暗く感じるでしょう。この基準に抵触する作業環境は、現在ではほとんど存在しないかもしれません。一方、JISの照度基準（JIS Z-9110:2011）では、たとえば、設計室や製図室などの執務空間は750ルクスを推奨しているなど、作業領域ごとに推奨される照度を細かく定めています。

ご質問のように、事務所則と安衛則の照度基準とJISの照度基準には差がありますが、安衛法に基づく基準（照度を含めて）は、労働災害を防止するための最低基準として定められたものです。

照明技術が進化した現在では、作業環境の照度はJISが推奨している照度基準で管理されることをお勧めします。特に高年齢労働者が増加し、年齢による視力の低下も考慮すると、より明るい作業環境が必要でしょう。

なお、厚生労働省の「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」(2019(令和元)年基発0712第3号)では、ディスプレイ画面上の照度は500ルクス以下、書類やキーボード上の照度は300ルクス以上を推奨しています。

※2021(令和3)年3月に「事務所衛生基準のあり方に関する検討会報告書」が出され、その後、2021(令和3)年3月7月28日に「事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱」の答申が行われました(継続審議となり、10月11日に答申)。これにより、2022(令和4)年12月から照度基準が変わります。具体的には、これまでの「精密な作業」、「普通の作業」として区分していたものを「一般的な事務作業」として300ルクス以上に、「粗な作業」は150ルクス以上となります。

主な作業領域・活動領域の照度範囲

JIS Z9110:2011		
単位:ルクス(lx)		
領域、作業又は活動の種類	推奨照度	照度範囲
設計、製図	750	1,000~500
キーボード操作、計算	500	750~300
事務室	750	1,000~500
電子計算機室	500	750~300
集中監視室、制御室	500	750~300
受付	300	500~200
会議室、集会室	500	750~300
宿直室	300	500~200
食堂	300	500~200
書庫	200	300~150
倉庫	100	150~75
更衣室	200	300~150
便所、洗面所	200	300~150
電気室、機械室、電気・機械室などの配電盤及び計器盤	200	300~150
階段	150	200~100
廊下、エレベータ	100	150~75
玄関ホール(昼間)	750	1,000~500
玄関ホール(夜間)、玄関(車寄せ)	100	150~75

ガイドラインでは・・・



Q.15

まず行うべきメンタルヘルス対策を教えてください。また、義務化されているストレスチェックの概要も知りたいです。

A. 今や、企業にとってメンタルヘルス対策は避けては通れない重要な課題です。メンタルヘルス対策は1988(昭和63)年に旧労働省から「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」が公表され、そのメニューの一つに「メンタルヘルスケア」があり、ストレスに対する気づきの援助、リラクゼーションの指導、良好な職場の雰囲気づくり(相談しやすい環境)などが挙げられています。2006(平成18)年には、上述の指針のうちの「メンタルヘルスケア」の内容の充実が図られ、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(メンタルヘルス指針)が公表されました。さらに2015(平成27)年12月からは労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」がスタートしました。このストレスチェック制度の開始に伴いメンタルヘルス指針も改正されて、現在に至っています。

事業場でのメンタルヘルス対策は、ストレスチェック制度に基づく「ストレスチェック」の確実な実施とともに、(前述の)メンタルヘルス指針に従って行うこととなります。この指針では、①セルフケア(労働者が自ら行うストレスへの気づきと対処)、②ラインによるケア(管理監督者が行う職場環境改善と相談への対応)、③事業場内産業保健スタッフ等によるケア(産業医、衛生管理者等によるケア)、④事業場外資源によるケア(事業場外の専門機関によるケア)の4つのケアを継続的かつ計画的に行うよう示されています。具体的な進め方については、メンタルヘルス指針をご覧ください。なお、産業医の選任されていない常時使用する労働者が50人未満の事業所では、地域産業保健センターを利用して医学的な指導を受けることもできます。

次にストレスチェックですが、常時50人以上の労働者を使用する事業場では、すべての労働者※に対して、1年以内ごとに1回の実施が義務づけられました(常時50人未満の労働者を使用する事業場は当面は努力義務)。

実施にあたっては、ストレスチェックを受けることとなる労働者全員の理解が必要です。導入前の準備として、事業者が「メンタルヘルス不調を未然に防ぐためにストレスチェックを実施する」旨の方針を示し、安全衛生委員会などでストレスチェック制度の意義や実施方法などを十分に話し合う必要があります。その話し合いで決まった内容を社内規程として明文化し、すべての労働者に知らせるとともに実施体制・役割分担を明確にしましょう。

次に、ストレスチェックを実施する際は労働者に質問票を配って記入してもらい、記入が終わった質問票は医師、保健師などの実施者（またはその補助をする実施事務従事者）が回収します。回収した質問票をもとに、医師などの実施者がストレスの程度を評価し、高ストレスと判定され医師の面接指導が必要な者を選定します。その結果（ストレスの程度の評価結果、高ストレスか否か、医師の面接指導が必要か否か）は、実施者から直接本人に通知されます。また、結果は医師などの実施者（または実施事務従事者）が保存します。なお、個々の労働者に係る結果は、企業には知らされません。

ストレスチェックの結果、「医師による面接指導が必要」とされた労働者から申し出があった場合には、医師に依頼して面接指導を実施しなければなりません。また、面接指導を実施した医師から、就業上の措置の必要性や内容について意見を聴き、それを踏まえて、労働時間の短縮など必要な措置を取ることになります。

さらに、ストレスチェックの実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団（部・課・グループなど）ごとに集計・分析してもらい、その結果の提供を求め、それを踏まえて職場環境の改善に努める必要があります。

※契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外です。



Q.16 「酸素欠乏危険場所」とは、どのようなところを指すのでしょうか。その「作業環境測定」には、どのような資格が必要ですか。

A. 法令上の「酸素欠乏危険場所」とは、労働安全衛生法施行令（施行令）別表第6に規定されている場所を言います。通常の空気には約21%の酸素が含まれていますが、それが18%未満となりやすい場所（第一種酸素欠乏危険場所）や、酸素濃度の低下とともに硫化水素が発生するおそれのある場所（第二種酸素欠乏危険場所）が挙げられています。たとえば、亜麻仁^{あまに}油など乾性油を含むペイントで塗装された地下室や長期間使われていない井戸の中など、思わぬ場所・状況も酸素欠乏危険場所となり得ます。

それらの酸素欠乏危険場所で作業する場合に発生するおそれのある酸素欠乏症や硫化水素中毒を防止するために、「酸素欠乏症等防止規則（酸欠則）」が定められています。また、酸欠則第3条には労働安全衛生法（安衛法）第65条の「作業環境測定」として、「その日の作業開始前に第一種酸素欠乏危険場所については『酸素濃度』を、第二種酸素欠乏危険場所については『酸素濃度と硫化水素濃度』を測定しなければならない」旨が規定されています。

なお、作業環境測定を行う場合の「資格」ですが、安衛法第65条に基づく作業環境測定のうち、いくつかの場所における測定は作業環境測定法に定められた「作業環境測定士」が実施しなければならないこととされています。しかし、前述の酸欠則第3条の測定は、その中に入っていません。従って、有資格者（作業環境測定士）でなくても差し支えありません。

一方、酸欠則第11条第2項と第3項には、「作業主任者の職務」が規定されています。その職務の中に、「その日の作業を開始する前、作業に従事するすべての労働者が作業を行う場所を離れた後再び作業を開始する前および労働者の身体、換気装置等に異常があったときに、作業を行う場所の空気中の第一種酸素欠乏危険場所にあつては酸素の濃度を、第二種酸素欠

乏危険場所にあつては酸素および硫化水素の濃度の測定を行わなければならない」旨が定められています。

したがって、このうち「この日の作業を開始する前」の測定が安衛法第65条の作業環境測定に該当しますが、その作業環境測定を含めて、酸素欠乏危険場所における全ての測定は、作業主任者が行うことになる应考虑すべきでしょう。

なお、第一種酸素欠乏危険場所における作業主任者となるための「酸素欠乏危険作業主任者技能講習」の実技講習では「酸素の濃度の測定方法」が、第二種酸素欠乏危険場所における作業主任者となるための「酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習」の実技講習では「酸素および硫化水素の濃度の測定方法」が課せられています。



Q.17 義務化されている化学物質のリスクアセスメントについて、進め方を教えてください。

A. 2006(平成18)年4月から、すべての事業場で製造または使用しているすべての化学物質についてのリスクアセスメントの実施が事業者の努力義務とされました。さらに2016(平成28)年6月から、そのうちの通知対象物^{注)}についてのリスクアセスメントの実施が事業者の義務となりました。このリスクアセスメントが適切かつ有効に実施されるため、厚生労働省から「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」(指針公示第3号)が公表されています。一般に事業場における化学物質のリスクアセスメントは、この指針に従って行われることになります。そのあらまは、次のとおりです。

まず、リスクアセスメントの実施とリスク低減措置を実施するための体制を整えます。事業場のトップが実施の最高責任者であることはいうまでもありません。リスクアセスメントが的確に実施されるように、事業場のトップはその旨の宣言を行い、安全管理者や衛生管理者が実施責任者として、その実施に当たることになるでしょう。その際、安全衛生委員会などの活用を通じて、労働者の参画を促す必要があります。

なお、化学物質のリスクアセスメントといっても、高度の化学の知識が必須というわけではありません。ただ、化学物質の名称の付け方や、簡単な化学用語の理解など、化学についての知識を有する人の参画が望まれます。

リスクアセスメント実施の体制が整ったら、図1の手順によって進めます。(1)ステップ1は、リスクアセスメントの対象となる業務を洗い出すことです。通常、化学物質のユーザーでは、厚生労働省が実施している「ラベルでアクション」という運動にあるように、化学物質の容器または包装に、図2のようなGHSマーク(絵表示)があったら、安全データシート(SDS)を確認し、リスクアセスメントの対象として考えましょう。

(2)ステップ2は、リスクの見積りです。指針では、①対象物が労働者に危険を及ぼし、または健康障害を生ずるおそれの程度(発生可能性)と危険または健康障害の程度(重篤度)を考慮する方法、②労働者が対象物にさらされる程度(ばく露濃度など)とこの対象物の有害性の程度を考慮する方法、③危険性または健康障害を防止するための具体的な措置が労働安全衛生関係法令の各条項に規定されている場合に、これらの規定を確認する方法を挙げています。

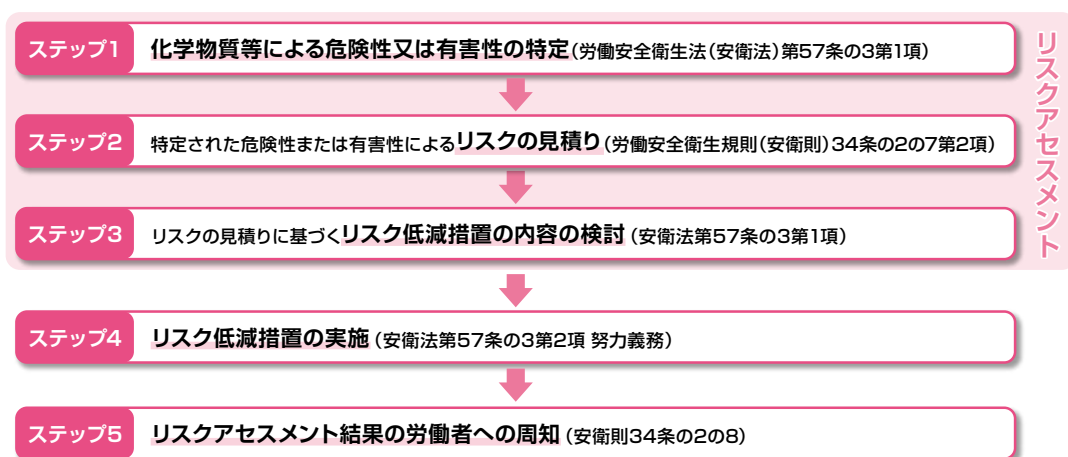


図1 化学物質のリスクアセスメントの流れ



図2 GHSマーク(絵表示)

注)2022年1月1日現在:674物質

(3)ステップ3では、図3の順序に従ってリスク低減措置の内容を検討します。

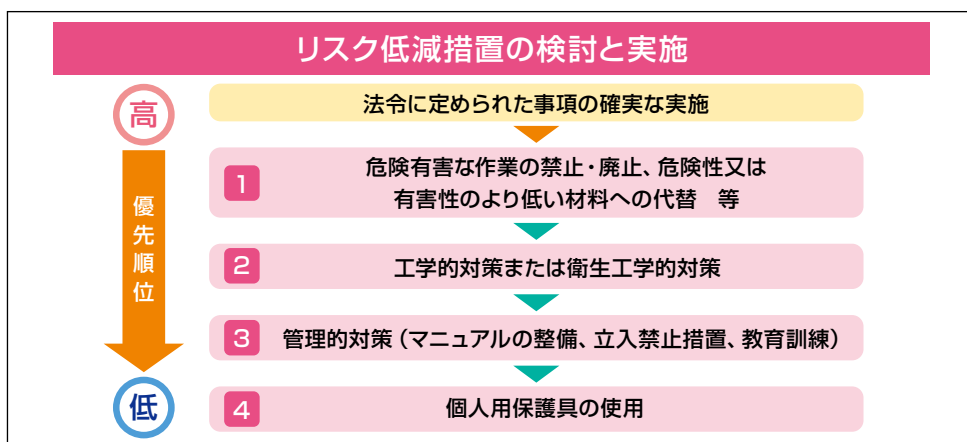


図3 リスク低減措置の内容検討と実施

(4)ステップ4では、ステップ3で検討したリスク低減の内容を速やかに実施します。死亡災害、後遺障害の残る災害、重篤な疾病のおそれのあるリスクに対しては、暫定的な措置を直ちに講じてください。リスク低減措置の実施後に、改めてリスクを見積もるとよいでしょう。

(5)ステップ5は、リスクアセスメント結果の労働者への周知です。周知事項は、対象物質の名称、対象業務の内容、リスクアセスメントの結果、実施するリスク低減措置の内容などです。この際、リスク低減措置を講じても残るリスクを周知し、それへの対応（保護具の使用など）の徹底が大切です。

なお、「職場のあんぜんサイト」（厚生労働省ホームページ内）に掲載されている「化学物質のリスクアセスメント実施支援ツール」には、「厚生労働省版コントロール・バンディング」、「検知管を用いた化学物質のリスクアセスメントガイドブック」、「CREATE-SIMPLE（クリエイト・シンプル）」、「作業別モデル対策シート」、「リアルタイムモニターを用いた化学物質のリスクアセスメント」、「爆発・火災等のリスクアセスメントのためのスクリーニング支援ツール」のほか、欧州化学物質生態毒性・毒性センター（ECETOC）が提供する定量的評価が可能なリスクアセスメントツール「ECETOC-TRA」、労働安全衛生総合研究所が作成した「安衛研リスクアセスメント等実施支援ツール」などがあります。

感染症防止対策

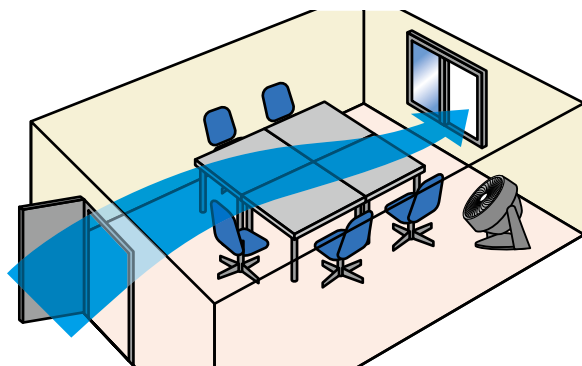
Q.18

職場での有効な換気方法を教えてください。
また、通勤時の電車、自家用車での換気も気になります。

A. 感染症の拡大防止には、部屋の大小にかかわらず、定期的に換気を行うことが大切です。密閉空間にしないよう、こまめに換気をしましょう。

<窓がある場合>

空気の流れをつくるため、複数の窓がある場合は2方向の窓を1回につき数分間全開にしましょう。換気回数は、毎時2回以上確保してください。もし窓が1つしかない場合は、入り口のドアを開けることで窓とドアの間に空気が流れます。



扇風機や換気扇の併用で、換気の効果がアップ!

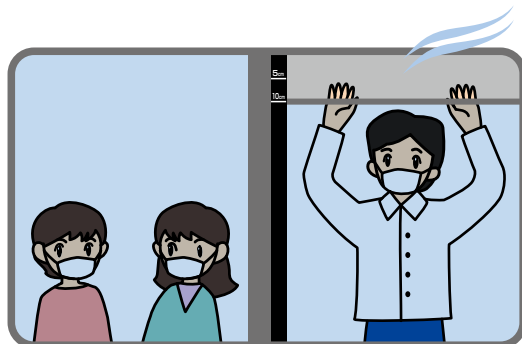
<機械換気がある場合>

窓がない施設であっても、建物の施設管理者は法令によって感染症を防止するために合理的な換気量を保つよう維持管理に努めることが定められています。

※ビル管理法により、不特定多数の人が利用する施設では、空気環境の調整によって、1人当たり換気量(毎時約30㎡)を確保するように努める必要があります。

<乗り物の場合>

電車やバス等の公共交通機関では、窓開けに協力しましょう。また、乗用車やトラックなどは2方向の窓を開けるか、エアコンを使用する際は内気循環モードではなく「外気モード」にしましょう。



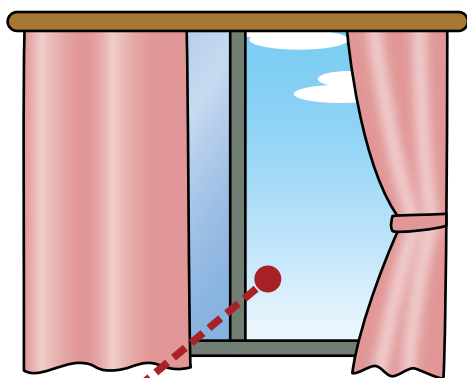
感染症防止対策

Q.19 新型コロナウイルス感染拡大に伴い、従業員がテレワークを行うようになりました。従業員に自宅で業務をする際の注意事項等を伝えるにはどうしたらよいですか。

A. テレワークとは、「労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務」のことです（詳細は、Q25、51～53頁参照）。新型コロナウイルス感染症をはじめとする感染症の拡大防止のため、電車やバスなどの公共交通機関による通勤リスクを軽減し、職場における3密（密閉空間、密集場所、密接場面）が回避できる「テレワーク」を実施する事業場が増えました。自宅や通信機器が整備されている環境でテレワークを行う場合には、仕事をしやすい

部屋

設備の占める容積を除き10m³以上の空間
（参考：事務所衛生基準規則第2条）



窓

- ・空気の入れ換えを行う
- ・ディスプレイに太陽光が入射する場合は、窓にブラインドやカーテンを設ける

（参考：事務所衛生基準規則第3条、情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン）

パソコン

- ・輝度やコントラストが調整できるものを選ぶ
- ・キーボードとディスプレイは分離して位置を調整できるものにする
- ・操作しやすいマウスを使用する
- ・ディスプレイ画面の明るさ、書類やキーボード面における明るさと周辺の明るさの差はなるべく小さくする

（参考：情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン）

机

- ・必要なものが配置できる広さがあるものにする
- ・作業中に脚が窮屈でない空間があること
- ・体型にあった高さであるもの、もしくは高さが調整できるもの

（参考：情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン）

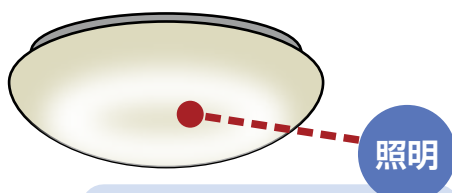
椅子

- ・安定していて、簡単に移動できる
- ・座面の高さを調整できる
- ・傾きを調整できる背もたれがある
- ・ひじ掛けがある

（参考：情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン）

環境を整える必要があります。

テレワークにおける在宅勤務では、事務所衛生基準規則、労働安全衛生規則、情報機器作業における労働衛生のためのガイドライン(2019(令和元)年7月12日・基発0712第3号、一部改正2021(令和3)年12月1日・基発1201第7号)の衛生基準と同等の作業環境を整えることを心掛けましょう。



照明

机上は照度300ルクス以上に
(参考:事務所衛生基準規則第10条、情報機器作業における労働衛生のためのガイドライン)



室温・湿度

冷房、暖房、通風などを利用し、作業に適した温度、湿度になるよう、調整する

室温17~28℃、相対湿度40~70%を目安とする
(参考:事務所衛生基準規則第5条)

テレワーク時に注意したいこと

- ・椅子に深く腰をかけて背もたれに背を十分にのたて、足裏全体が床に接した姿勢が基本です。
- ・ディスプレイとおおむね40cm以上の視距離を確保しましょう。
- ・パソコンやタブレット端末等の情報機器で行う作業が過度に長時間にならないようにしましょう。

(参考:情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン)

出展:「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン
～情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び
実施のためのガイドライン～」(厚生労働省)をもとに改変

働く環境が変わり、心身の不調を訴える場合も出てきます。情報機器と向き合っている時間が長い場合は、意識的に体を動かしたり、遠くを見たりしてこまめに小休止をとりましょう。また、テレワークが続くことで精神的な落ち込みを抱える場合もあります。電話やパソコンのオンラインなどのシステムを使って従業員同士が交流できるようにするなど、コミュニケーションを図る工夫もぜひ取り入れてください。

感染症防止対策

Q.20

感染症防止対策で、従業員に手洗いを励行する際に伝えるべき正しい手の洗い方と、アルコール消毒液の正しい使い方を教えてください。

A. 新型コロナウイルスを含む感染症防止対策の基本は、水とせっけんによる「手洗い」です。手指に付着しているウイルス数は、流水による15秒の手洗いだけで100分の1に、せっけんやハンドソープで10秒もみ洗いして流水で15秒すすぐことで1万分の1に減らすことができますので、30秒以上の時間をかけてしっかり洗いましょう。また、洗い終わったら清潔なタオルやペーパータオルでよくふき取って乾かします。

手を洗う必要がある場面：外から帰ってきたとき／不特定多数の人が触れる場所やモノを触ったあと／トイレのあと／食事を作る前、食べる前／咳やくしゃみをしたあとや鼻をかんだあと／鼻、口、目を触る前／何らかの症状がある人と接触したあと／掃除のあと／マスクや手袋など保護具を外したあと など

正しい手の洗い方

- 

流水でよく手をぬらした後、せっけんをつけて手のひらをよくこすります。
- 

手の甲を伸ばすようにこすります。
- 

指先・爪の間に念入りにこすります。
- 

指の間を洗います。
- 

親指と手のひらをねじり洗います。
- 

手首も忘れずに洗います。その後、十分に水で流します。

手洗いがすぐにできない状況では、アルコール消毒液も有効です。手を消毒する際は、手洗いと同様、手の全表面に両手でアルコールが乾くまですり込みます。

アルコール消毒液の使い方

- 

消毒液を手のひらに受け取る。
- 

消毒液を両手の指先にすり込む。
- 

手のひら、甲にすり込む。
- 

指の間にすり込む。親指にも念入りに。
- 

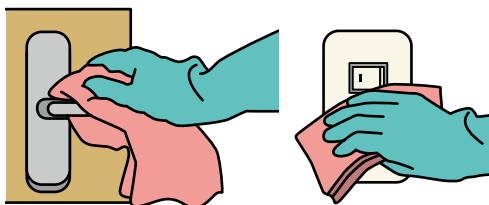
手首にすり込む。

Q.21

新型コロナウイルス感染症防止対策として、身の回りの消毒をこまめに行うとよいと聞きました。消毒の基本を教えてください。

A. ドアレバー、スイッチ、手すりなど、身の回りにあり日常的に多くの人が触れるモノは、こまめに消毒しましょう。時間を決めて実施すると、忘れずに消毒できます。

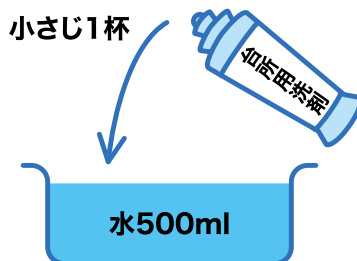
消毒する際は、界面活性剤が含まれている台所用洗剤や塩素系漂白剤などを用いることで、感染症の原因となる病原体を効果的に除去できます。



<台所用洗剤を使用して消毒を行う場合>

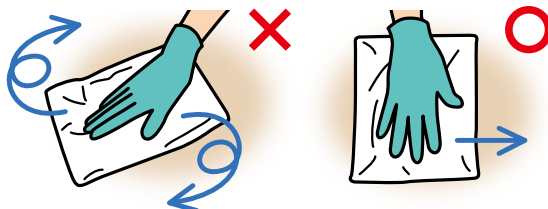
① 洗剤うすめ液を作る

たらいや洗面器などに500mlの水をはり、台所用洗剤を小さじ1杯(5g)入れて軽く混ぜ合わせます。なお、ここでいう台所用洗剤は、食器洗い機用の洗剤ではなく、スポンジなどにつけて使用する洗剤です。有効な界面活性剤が使われているか、事前に確認してから使用しましょう。



② 対象の表面を拭き取る

作った洗剤うすめ液を布やキッチンペーパーなどに染み込ませて、液が垂れないように絞った後、汚れやウイルスを広げないようにしながら一方向にしっかり拭き取ります。



③ 水拭きとから拭きを行う

洗剤で拭いてから5分程度たったら、布やキッチンペーパーなどで水拭きをして拭き取ります。その後、キッチンペーパーなどでから拭きをします。プラスチック部分は放置すると傷むことがあるので、必ず水拭きをします。

<塩素系漂白剤を使用して消毒を行う場合>

塩素系漂白剤(次亜塩素酸ナトリウム)は、0.05%の濃度に薄めて拭くと、消毒効果が期待できます。なお、次亜塩素酸水と次亜塩素酸ナトリウムは異なるので、混同しないように注意してください。

感染症防止対策

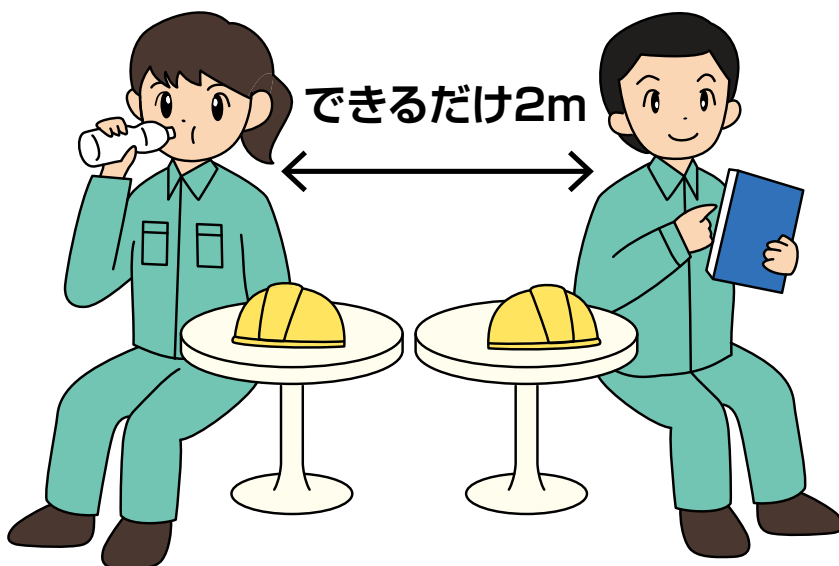
Q.22 新型コロナウイルス感染予防対策としてのマスクの正しい使い方と、人と人との上手な距離の取り方を教えてください。

A. 今やわれわれの生活において、マスクは身近なものとなりました。マスクは飛沫の飛散を防ぐのに効果的です。ただ、きちんと装着していないと効果が薄れますので、顔とマスクに隙間を作らないようにしましょう。

2人以上いる場合は、互いに手を伸ばして届かない十分な距離(できるだけ2m以上)を取るようにして、大きな声での会話は控えます。休憩室などの座席では、隣の人と一つ空けて座ったり、互い違いに座ったりすることで距離の確保がしやすく、飛沫の付着を抑えることができます。また、対面が想定される場所には遮へい物(透明ビニールやアクリル板)を設置することも有効です。

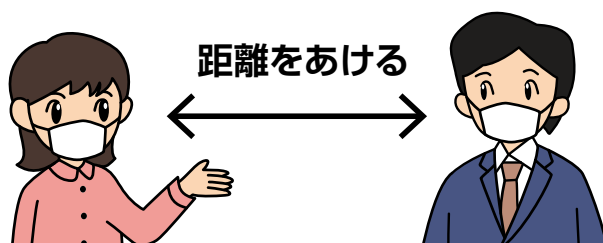
エレベーターでは、多くの人々が密集しがちですので、会話は控えます。混み合っているときは1本遅らせるか、健康のために階段の利用に努めましょう。

一人ひとりの心がけで、ソーシャルディスタンス(社会的距離)を保ちましょう。





万が一マスクがないときは、ハンカチやティッシュペーパーで口・鼻を覆います。
とっさの場合には、袖で口・鼻を覆いましょう。



会話をするときはマスクをつけましょう。
5分間の会話は1回の咳と同じと言われています。



①マスクを鼻の形に合わせて、
すき間を防ぐようにする。



②マスクを下まで伸ばして、
顔にフィットさせる。



③使い終わったら、ビニール袋に
入れて口を閉じて廃棄する。

熱中症とマスクの関係は？

「職場における熱中症予防基本対策要綱の策定について」(基発0726第2号、2021(令和3)年7月26日)によれば、作業中における感染症拡大防止のための不織布マスク等の飛沫飛散防止器具の着用については、現在のところ、熱中症の発症リスクを有意に高めるとの科学的なデータは示されていないと記載されています。

一方、飛沫飛散防止器具の着用は、息苦しさや不快感のもととなるほか、円滑な作業や労働災害防止上必要なコミュニケーションに、支障を来すことも考えられます。そのため、作業の種類、作業負荷、気象条件等に応じて飛沫飛散防止器具を選択するとともに、感染防止の観点から着用が必要と考えられる作業や場所、周囲に人がいない等、飛沫飛散防止器具を外してもよい場面や場所等を明確にし、周知しておくことが望ましいです。

感染症防止対策

Q.23 感染が疑われる従業員が出た場合、さらに感染者が出た場合、会社としてすべきことは何でしょう。

A. 使用者側は感染疑いの人が出た場合の対応をあらかじめ決めて、従業員に周知しておく必要があります。また、感染者が出た場合の対応をフローチャートやチェックリストで用意しておく、いざというときにスムーズに対応できます。なお、感染疑いの人が実際に感染している場合がありますので、感染疑い者のプライバシーの保護には十分配慮してください。また、感染疑い者や感染者が誹謗中傷や差別^{ひぼう}をされることがないように努めながら対応してください。

感染疑い者が実際に感染者となった場合には、まずは報告に対してねぎらいの言葉とともにしっかり休むように伝えましょう。また、会社側は職場復帰をしっかり支援していくことも伝えます。感染者には、発症日（症状が出はじめた日）、最終出勤日、発症2日前以降に仕事上で飲食、会話、会議をした人等を聞いた上で、職場における周囲への対応を行います。もし、感染者の濃厚接触者として保健所に判断された人がいた場合には、PCR検査を受けてもらうようにします。なお、感染爆発期には保健所がひっ迫して対応が遅くなる場合もあります。その場合には、会社の判断で暫定的な濃厚接触者（要管理者）をリストアップしておくといよいでしょう。



<感染疑いの人が出た場合、感染者が出た場合の対応例>

1. 従業員から発熱があると連絡があった、または出社後に発熱した
 → 自宅にいる場合にはそのまま待機、社内にいる場合には早急に帰宅させる。その際、感染症法、労働関係法令、就業規則等をチェックしておく。
 ・家族に発熱、体調不良の兆候があった場合には、無理をさせない。

自宅待機後、3日程度以内に解熱・症状が緩和した

職場復帰を検討(必要に応じて産業医と相談する)

感染の疑いがなく、受診の必要がないと判断された場合には、体調が回復するまで自宅で療養

検査の必要がないと判断された場合には、体調が回復するまで自宅で療養

陰性なら自宅で安静。その後、症状が回復しないようなら再度、医療機関に相談

従業員が感染していたら…

- 速やかに管轄の保健所に報告して指示に従う。
 - ・必要に応じて産業医にも連絡する。
 - ・保健所の調査に協力するため、情報を整理する。
 - ・必要に応じて、自治体、取引先、ビル管理会社、事業者団体(商店会)、町内会などの関係先へ連絡。
 - ・医療機関の指示に従って治療を受ける。
- 事務所内の清掃、消毒を行う。
- 対外的な広報活動
 - ・各組織の社内規定やBCP等を踏まえて、広報体制や情報開示方針を策定
 - ・対外的に情報開示すべきかどうかの検討
 - ・広報窓口は一元化し、開示内容を検討
- 従業員とのコミュニケーションをとる

自宅待機後、3日程度経過しても、症状が緩和しない

かかりつけ医、もしくは地域の身近な医療機関等に電話相談

感染の疑いがあり受診が必要と判断された場合、かかりつけ医や地域の身近な医療機関等から最寄りのPCR検査センター、新型コロナ外来(帰国者・接触者外来)を紹介してもらい受診する

受診の結果、医師が「検査の必要あり」と判断した場合は、新型コロナウイルス検査センター、民間検査機関等でPCR検査を行う

陽性なら、医療機関の指示に従い入院(感染症指定医療機関等)または宿泊療養や自宅療養

※相談窓口は変更の場合があるので、適宜確認してください。

参考:東京商工会議所「新型コロナウイルスの感染症が疑われたら読むガイド～お客様・従業員・事業を守るための初動対応を中心に」(2021年8月13日ver09)をもとに作成

Q.24 職場における新型コロナウイルス感染症を含む感染症防止対策を進めるにあたり、どこから情報を得たらよいでしょうか。

A. 新型コロナウイルス感染症に関する情報は日々変わるので、必要に応じて情報収集を行ってください。下記に、情報を得るために参考になるページのURLを紹介します。

●厚生労働省 新型コロナウイルス感染症について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html

●厚生労働省 職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防及び健康管理に関する参考資料一覧

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00226.html

●厚生労働省 新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html

●厚生労働省 新型コロナウイルス感染症ワクチンに関する職域接種に関するお知らせ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/vaccine_shokuiki.html

●内閣官房 新型コロナウイルス感染症対策

<https://corona.go.jp/>

●国立感染症研究所 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)関連情報ページ

<https://www.niid.go.jp/niid/ja/diseases/ka/corona-virus/covid-19.html>

●国立国際医療研究センター 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)について

<https://www.ncgm.go.jp/covid19.html>

●日本経済団体連合会 新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン(三訂・2021(令和3)年10月15日)

https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/094_guideline1.html

●日本赤十字社 「感染症流行期にこころの健康を保つために～隔離や自宅待機されている方の周りにいるあなたへ」

https://www.jrc.or.jp/saigai/news/200327_006138.html

Q.25

働き方改革の一環として長時間労働による健康障害防止対策等が見直されたとのことですが、どのように変わってきているのでしょうか。コロナ禍で在宅勤務(テレワーク)の導入が進んでいますが、健康障害防止対策の留意点を教えてください。

A. 働き方改革関連法が2018(平成30)年6月末に成立しました。働き方改革は、「少子高齢化に伴う労働力不足」、「働き方の多様化」などの日本が直面する問題を解決するため、日本人の働き方について抜本的改革を行うものです。働き方改革は、働く人たちの個々の実情に応じ、多様で柔軟な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を実現し、働く一人ひとりがより良い将来の展望をもてるようにすることを目指すものです。

日本の雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者においては、長期的には人手不足感が強くなっていますが、意欲・能力を存分に発揮できる職場環境の改善などによる「魅力ある職場づくり」が就業機会の拡大を促し、企業としての活力向上につながります。

今回の働き方改革に向けた取り組みの一環として労働安全衛生法(安衛法)等が改正され、2019(平成31)年4月1日から施行されました。

改正のポイントの第1は、過重労働による健康障害を防止する観点から、長時間労働者に対する面接指導・健康相談を強化したことです。週40時間を超過する労働(時間外労働)時間が、休日労働を含め「月80時間超」(これまでは月100時間超)で疲労が蓄積した労働者から申し出があった場合、医師の面接指導を受けさせる必要があると時間要件が変更されました。また、新技術、新製品等の研究開発業務に従事する労働者および「高度プロフェッショナル制度」の対象業務に従事する労働者については、「月100時間超」で確実に面接指導が実施されるように、労働者^{*}の申し出なしに医師による面接指導が必要となりました。なお、面接指導を確実に実施するため、新たに労働者の労働時間の状況を把握することが義務付けられ、「タイム

カードによる記録、パソコン等の使用時間の記録等の客観的な方法等で労働者の労働時間を把握しなければならない」とされました。

改正のポイントの第2は、産業医・産業保健機能の強化です。産業医による産業保健活動の強化を図るため、「産業医への長時間労働者の状況等の必要な情報の提供」や「産業医から受けた勧告内容を衛生委員会に報告すること」等の整備が図られました。また、産業保健機能については、「産業医による健康相談体制や「労働者の健康情報の適正な取り扱いルールの推進」等の整備が図られました。

労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)では、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するため「勤務間インターバル制度」の導入促進や、多様な働き方の選択肢の拡大として在宅勤務(テレワーク)等の活用も示されています。

2020(令和2)年は、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う3密(密閉空間・密集場所・密接場面)回避や通勤時の感染防止のため、多くの企業で在宅勤務(テレワーク)が一気に導入され、在宅勤務(テレワーク)が社会全体として身近な勤務形態となりました。在宅勤務(テレワーク)は、ICT(情報通信技術)を利用し、仕事と生活の調和を図り、多様な人材の能力発揮が可能となるメリットがあり、働き方改革における柔軟な働き方の一つです。しかし、労働者が使用者と離れた場所で勤務するため相対的に使用者の管理の程度が弱くなるおそれがあり、長時間労働やコミュニケーション不足に起因するストレスの増大等の課題も指摘されています。

在宅勤務(テレワーク)は、就業場所が自宅に変わっただけで、事業場内勤務と同様に労働基準法、安衛法をはじめ労働者災害補償保険法等の適用を受けます。事業者は、在宅勤務(テレワーク)を行う労働者に対しても労働時間を管理するとともに、健康確保対策として長時間労働者に対する医師による面接指導等の実施(安衛法第66条の8から第66条の9)による過重労働対策や、ストレスチェックとその結果等を受けた措置(安衛法第66条の10)によるメンタルヘルス対策を推進する必要があります。

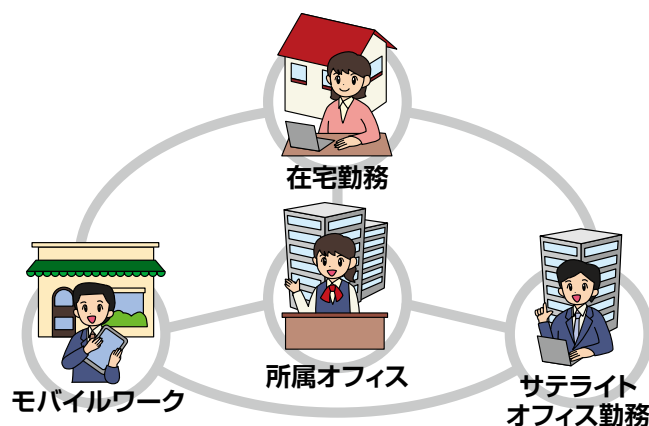
昨今、COVID-19(新型コロナウイルス)対策が契機となり、中長期的観点に立った働き方改革の推進が求められてきています。

働き方改革はトータルな改革で、労務管理をはじめとする制度改革であり、働く人々の意識改革でもあります。働き方改革の実現には、経営トップが人を育てる姿勢を示し、長時間労働の改善をはじめ、働きがいももてる職場づくりを目標に職場環境を整備していく必要があります。職場の活性化によるモチベーションアップは生産性を向上させるとともに、働く人々の健康増進やヒューマンエラーによる労働災害防止も期待できます。

また、意識改革として、働く一人ひとりが自らの生活の活力と充実の向上を目指し、能力を十分発揮し、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)のもと、健康に働き続けるための工夫が求められる時代になっています。

ポイント

コロナ禍であっても、テレワーク等にも配慮し、過重労働やメンタルヘルスによる健康障害防止対策を推進し、働き方を好循環に切り替え、働く人々が、仕事と生活に希望と意欲がもてる企業を創りましょう。



※「高度プロフェSSIONAL制度」の対象業務に従事する労働者の「週40時間」「月100時間超」は、「健康管理時間」(事業場内にいた時間+事業場外で労働した時間)により判断します。

Q.26

事業場(事務所)に設置されるトイレについて、その必要数や男女の別などは、どのように決められていますか。

A. 一般的に「トイレの数」と言いますが、まずトイレには、家庭などに見られる小部屋として仕切られ、その中に便器が備えられる便房(単に便所ともいう)、そして一般の施設や公共トイレに代表される複数の大用の「便房」と小用専用の「小便器」が備えられている便所(公衆トイレ(共同便所)ともいう)があります。1972(昭和47)年10月施行の労働安全衛生法令では、労働安全衛生規則(安衛則)第628条(便所)、そして事務所に適用される「事務所衛生基準規則(事務所則)」第17条に、便所の必要な要件(男女別、便房や小便器の数等)が示されます。

ちなみに、それ以前には1971(昭和46)年8月23日に旧労働省から出された通達「事務所衛生基準規則の施行について」(基発第597号)による解釈があります。そこに、便所とは大小便をするための場所的概念、便房とは便器(男子用小便器を除く)のある場所などとの表記がされています。

なお、事務所衛生基準規則の改正により、2021(令和3)年12月からは
①男性用と女性用に区別して設置した上で、独立個室型の便所を設置する場合は、男性用大便所の便房、男性用小便所及び女性用便所の便房をそれぞれ一定程度設置したものとして取り扱うことができるものとする、
②作業場に設置する便所は男性用と女性用に区別して設置するという原則

【トイレの設置と必要な個数(概略)】(安衛則第628条、事務所則第17条より)

- 1 男性用と女性用を分けて(区別)設置する。
- 2 男性用(労働者が同時に就業する前提で)
 - 大便所は、男性労働者60人以内ごとに1個以上とすること。
 - 小便器は、男性労働者30人以内ごとに1個以上とすること。
- 3 女性用便所(労働者が同時に就業する前提で)
 - 便房の数は、20人以内ごとに1個以上とすること。

は維持した上で、同時に就業する労働者が常時10人以内である場合は、便所を男性用と女性用に区別することの例外として、独立個室型の便所を設けることで足りることとすること、となりました。

ここでは現在の基準でのトイレの数、男子用・女子用の個数差について見てみましょう。男子用のトイレでは、大便器と小便器の2種類があるものの、そもそも男性と女性では、1回あたりのトイレの使用時間の違い(男子は手短かく用を済ませられるが、女性は身支度などを含めて、1回あたりに用する時間が長くなる傾向がある)などから、結果として女性用は人数による便房数が男子用に比べ、考慮されているとのことです。

また、賃貸ビルなどにテナントとして入居している事業場(事務所)では、事務所(社内)に設置されるトイレ以外、同じフロアや上下階直近にあるトイレであっても、自社専用として使用するものは、法令に示されるトイレの個数として算定します。近年は賃貸契約が複雑になりがちなので、まずは賃貸契約の内容を十分確認し、必要に応じて、施設(賃貸ビル)の配置図などを持参して、事業場(事務所)所在地を管轄する行政機関(労働基準監督署安全衛生部署)の相談窓口で確認してみてもよいでしょう。

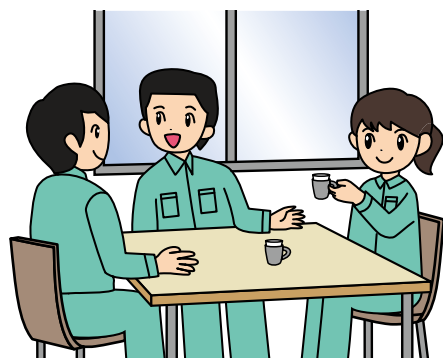


Q.27 職場にある「休める部屋」を改装しようと思っています。そこで、「休憩室」と「休養室」の違いが分からず困っています。

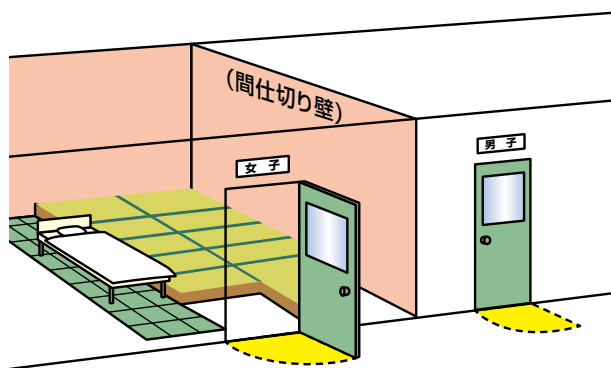
A. 皆さんの会社には、「休憩室」と「休養室」がありますか。そもそも、「休憩室と休養室って何が違うの?」と思われたかもしれません。

休憩室は、「労働者がリフレッシュするために使用するスペース」で、男女を分けることまでは求めています。一方、休養室は「労働者が就業中、体調不良となった時に休むための部屋」です。常時50人以上の労働者を使用または常時女子労働者を30人以上使用する事業場では、休養室の設置が求められています(労働安全衛生規則第618条、事務所衛生基準規則第21条)。

休養室は、風紀上の問題を避け、労働者が安心して休養できるよう、男女別に設けることが求められています。横になるためには、畳の部屋である必要はなく、じゅうたん敷きや、簡易ベッドを置いた部屋であっても構いません。ただ、一つの部屋を仕切って男女を隣りあわせにして休養室を設けるような場合は、部屋の仕切りをきちんとしてください。部屋の間を往来できないように間仕切り壁を設けます。また、休養室は「優先使用」を担保して室の空き時間を利用する方法などについて、管理を行うことが必要です。



休憩室



休養室

Q.28

職長の能力向上教育について、事業場で実施する際の具体的な内容を教えてください。

A. 安全衛生教育については、労働安全衛生法令(第19条の2第1項)に準じた教育として行政通達(1991(平成3)年1月基発第39号)が示されています。安全衛生団体の能力向上教育を受講する方法が一般的とも言えますが、ここでは法令の趣旨にのっとり、「職長等に対して、新たにその職に就くことになった後、概ね5年ごと及び工場設備の大幅に変更した時には、再教育(能力向上教育)を実施すること」ということに即して、事業者が社内でこの教育を実施することを想定してお話します。

2020(令和2)年3月に、製造業における職長の能力向上教育のカリキュラムが策定されたのはご存じでしょうか。ここでは、そのポイントを解説します。

ポイントの1つは「グループ演習」にあります。単に講義形式で、講師による座学だけであれば、オンラインによるeラーニング学習方式も考えられます。しかし、討議方式によるグループ演習は、第一線の管理監督者として実務を身につける手法として作業チーム(班)のまとめ方、全体の空気をつかんで、その日の作業の分担を指揮するやり方、現場に臨んでのKY手法の実務などが学べる「体験型の講義」になります。

職長には、一人ひとりに対して現在の進捗状況から適宜、次の作業への指示を行う中で安全を確保する統率力などが求められますので、2次元の画面に頼る方式では得られない高度な教育手法の一つとして、このグループ討議が組み込まれています。

なお、能力向上の「講師」には、当然安全衛生水準の高い知識だけではなく、管理監督者としての経験も要求されます。何しろ、第一線の管理監督者である「職長」を再教育するわけですから大変なことです。カリキュラム内容は表のとおりですが、行政通達では労働安全衛生法(1972(昭和47)年10月)が施行された時に、安全衛生教育のための講師については、法律に示されて

いる指導・援助の一環として、国が講師等を養成する施設を整備し、災害防止団体を指定してその運営と講師養成の専門講座を設けています。

中央労働災害防止協会(中災防)には東京と大阪に「安全衛生教育センター」があります。そこではトレーナー講習等を実施しており、今回の「職長の能力向上教育」を行える講師を養成しています。同様に建設業種では、建設業労働災害防止協会(建災防)が同様に教育センターを運営して講師

表 実行カリキュラムの要件

科 目	範 囲	時 間
(1)職長として行うべき労働災害防止及び労働者に対する指導又は監督の方法に関すること	A 基本項目(必須) (A1)職長の役割と職務 (A2)製造業における労働災害の動向 (A3)「リスク」の基本的考え方を踏まえた職長として行うべき労働災害防止活動 (A4)危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置 (A5)異常時等における措置 (A6)部下に対する指導力の向上(リーダーシップなど) (A7)関係法令に係る改正の動向	120分以上
	B 専門項目(選択) (B1)事業場における安全衛生活動 (B2)労働安全衛生マネジメントシステムの仕組み (B3)部下に対する指導力の向上(コーチング、確認会話など)	必要な時間
(2)グループ演習	C 以下の項目のうち1以上について実施すること。 (C1)職長の職務を行うに当たっての課題 (C2)事業場における安全衛生活動(危険予知訓練など) (C3)危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置 (C4)部下に対する指導力の向上(リーダーシップ、確認会話など)	120分以上
合 計		360分以上

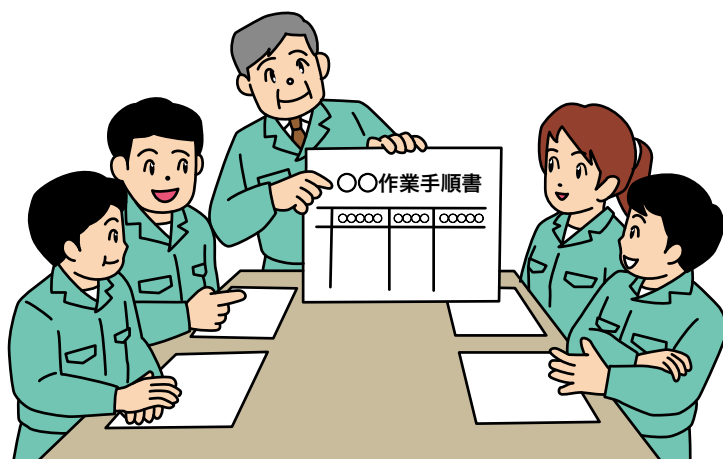
養成を行っています(詳細は行政通達の2020(令和2)年3月31日・基発0331第7号)。

なお、職長の能力向上教育を事業場(社内)で実施した際は、その記録を少なくとも3年間は保存してください。また、出張などの外での仕事として作業を行うことを想定して、教育を受講した労働者には、職長教育の「修了証」に能力向上教育実施の記載を裏書きするか、新たに「能力向上教育修了証」を発行する工夫も必要となります。

製造業における職長能力向上教育講師養成オンライン講座 開設と特設サイトの開設

製造業における職長の能力向上教育の講師を担当する方に向けて、中災防では教育カリキュラムの概要や具体的な教育内容等について体系的に整理しポイント等を開設する自主学習用の動画を作成しました。これをオンライン講座(約6時間)として、無料で配信しています。中災防ホームページ中にある特設サイト「製造業における職長の能力向上教育」(<https://www.jisha.or.jp/shokuchu-kojo/index.html>)から、視聴できます。このサイトからは、解説資料やグループ演習用資料などの関連資料のダウンロードもできます。

なお、製造業における職長能力向上教育の講師として教育を行うためには、本オンライン講座を受講するだけでなく、所要の講師要件を満たす必要があることにご留意ください。



Q.29

法定の安全衛生教育をeラーニング等で実施するにあたって、留意点を教えてください。

A. 危険または有害な業務で、一定の作業（研削用といしの取替え又は取替え時の試運転の業務など58業務）に労働者を就かせる場合、事業者は労働安全衛生法（安衛法）第59条第3項と同60条、労働安全衛生規則第36～40条、安全衛生特別教育規程等の規定に基づき、安全または衛生のための教育（特別教育）や職長教育を実施することを義務付けています。特別教育は、一定の危険有害な業務に就こうとする者に対して必要な知識や技能を事前に付与することで、当該作業における安全衛生の確保を目的として行う教育です。

昨今の3密（密閉空間、密集場所、密接場面）回避等の新型コロナウイルス感染防止対策の一環として、インターネットその他の高度情報通信ネットワークを利用して行う通信制の職業訓練等（eラーニング等）が急速に普及してきています。ただ、特別教育は、科目に応じた範囲について一定時間以上の学科教育の実施と併せて、多くの特別教育等では科目に応じた一定時間以上の実技教育の実施が法定要件として定められています。そのため、eラーニング等を活用する場合は、法定要件が厳格に順守され、従来の教育レベルが担保されるものでなければなりません。

eラーニング等による安全衛生教育の適正化を図るため、厚生労働省から通達「インターネット等を介したeラーニング等により行われる労働安全衛生法に基づく安全衛生教育の実施について」（2021（令和3）年1月25日・基安安発0125第2号、基安労発0125第1号、基安化発0125第1号）が示されました。これによると、eラーニング等により実施される安全衛生教育は次に示す＜概要＞のいずれの事項にも満たされていることが必要となります。

<概要>

1.基本的な考え方では、対面による方法と同等の教育効果を担保することが必要であること。

2.1.による目的のための留意点

(1)受講者が受講した教育時間が法令で定める教育時間以上であること。具体的な確認方法は、下記となる。

ア 受講者を1カ所に集合させず、ビデオ会議ツール等を用いリアルタイムで講師が受講状況を確認しながら教育を行う方法。

イ 使用される映像教材、動画などについて、再生回数やパソコンの操作記録等に基づき教育実施者が受講状況を確認する方法

ウ 上記ア、イのほか、教育時間について、教育実施者が合理的に証明できる方法

(2)映像教材またはウェブサイト動画等に出演する講師、作成者、監修者は、その教習に関し、十分な知識、経験を有すること。

(3)質疑応答ができる体制をととのえること。

(4)実技、実地研修などでは、講師と同一場所で対面により、行うこと。

3.技能講習、衛生工学衛生管理者講習、建築物石綿含有建材調査者講習、分析調査講習(省略)

ポイント

感染症防止対策の観点からも、eラーニング等による安全衛生教育は一つの手法ですが、従来示されている法定基準を確実に担保することが、労働災害防止には欠かせません。



Q.30

高年齢者の雇用を進めています。エイジフレンドリーガイドラインに基づく高年齢労働者の安全と健康の確保対策について、教えてください。

A. 人生100年時代を迎え、高年齢者から若者まですべての人が元気に活躍でき、安心して暮らせる社会づくりが必要とされています。わが国は、少子・高齢化の到来に伴い、60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍に増加しています。また、働く意欲の強い高年齢者の割合が高い状況にあります。高年齢労働者の知識と経験を生かし、その持てる力を十分に発揮し活躍できる時代を迎えました。

一方、労働災害をみると2020(令和2)年では、全国の休業4日以上労働災害のうち50歳以上が51.1%を占め、60歳以上が26.6%を占めています。高年齢労働者の労働災害の背景には、加齢に伴う身体機能の低下が影響しており、休業も長期化しやすいことが分かっています。高年齢労働者が確実に増加するなか、高年齢者の身体機能等の特性に配慮した「新たな視点」に立つ労働災害防止対策等の展開が必要となっています。

このため、厚生労働省では「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン、以下「ガイドライン」)を2020(令和2)年3月16日に公表しました。ガイドラインでは、事業者の実情に応じ外部支援を活用しながら、高年齢労働者の身体的機能の低下などに対応し、実施可能な次の1～5の労働災害防止対策に、積極的に取り組むよう求めています。

【事業者に求められる事項】

1 安全衛生管理体制の確立(体制図(63頁)参照)

高年齢者への労働災害防止対策を、組織的かつ継続的に実施する体制を作る。

- (1) 経営トップによる方針表明と体制整備
- (2) 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施

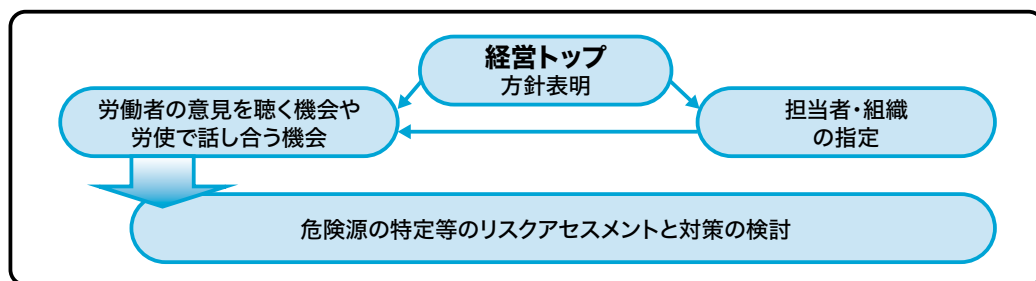


図 安全衛生管理体制を確立するための体制図

高齢者の労働災害防止に特に重要と考えられる100項目を盛り込んだ、職場改善ツール「エイジアクション100」のチェックリスト活用も有効です。

2 職場環境の改善

(1) 身体機能の低下を補う設備・装置の導入(ハード面の対策)

高齢者でも安全に働き続けることができるよう、施設、設備、装置等の改善を検討します。

ア 設備への対応(照度の確保、段差の解消、手すりの設置など)

イ 危険を知らせるための視聴覚に関する対応

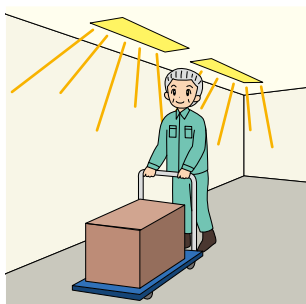
ウ 暑熱な環境への対応

エ 重量物取り扱いへの対応

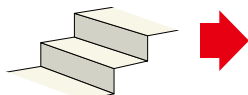
オ 介護作業等への対応

カ 情報機器作業への対応等

対策の例



通路を含め作業場所の
照度を確保する



階段には手すりを設ける



防滑靴の使用

(2) 高年齢労働者の特性を考慮した作業管理(ソフト面の対策)

敏しょう性や持久力、筋力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮して、作業内容の見直しを検討し、実施します。

ア 勤務形態や勤務時間の工夫

イ ゆとりある作業スピード、無理のない作業姿勢に配慮した作業マニュアルの策定

ウ 注意力、集中力、判断力を必要とする作業の時間管理

エ 身体的な負担の大きな作業における定期的な休憩の導入や作業休止時間の運用等

3 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

高年齢労働者の健康状態や体力には、加齢に伴う個人差があります。高年齢労働者の労働災害を防止する観点から、体力の状況を客観的に把握し、体力にあった作業に従事させるとともに、高年齢労働者が自ら身体機能の維持向上に取り組めるよう、高年齢労働者を対象とする体力チェックを継続的に行うように努めます。

(1) 法定健康診断等による健康状況の把握

(2) 高年齢労働者を対象とした体力チェックの継続実施

転倒しやすいかどうかを客観的にみるため、「転倒等リスク評価チェック票」(厚生労働省作成)を活用します。

(3) 健康や体力の状況に関する情報の取り扱い(「労働者本人の同意が必要」等)への注意

4 高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

(1) 個々の高年齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた措置

健康診断や体力チェック等の結果、就業上の措置を実施する場合は、本人の了解が得られるように努めます。

(2) 高年齢労働者の状況に応じた業務の提供

安全と健康の点で、適合する業務をマッチングさせるように努めます。

(3) 心身両面にわたる健康保持増進措置

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく取り組みに努めます。

5 安全衛生教育

(1) 高年齢労働者に対する教育

未経験の業務に従事させる場合には、特に丁寧な教育・訓練を実施します。理解しやすいように写真や図、映像等の文字以外の情報も活用します。

(2) 管理監督者等に対する教育

高年齢労働者に特有の特徴や、安全衛生対策について教育を行います。

【労働者に求められる事項】

生涯にわたり健康で長く活躍できるようにするために、一人ひとりの労働者は、事業者が実施する取り組み（健康診断、体力チェック等）に協力する必要があります。さらに、自己の健康を守るため基礎的な体力の維持や生活習慣の改善、食習慣の改善等の重要性を理解し、自ら健康づくりに積極的に取り組むことが大切です。

中災防ホームページでは特設サイト「人生100年時代の職場の安全と健康～エイジフレンドリー職場を目指して～」(<https://www.jisha.or.jp/age-friendly/index.html>)を設け、「エイジフレンドリーガイドライン」の普及・啓発に取り組んでいます。

ポイント

高年齢労働者に対応する職場改善は、若者や女性など誰もが働きやすい職場環境を作ることにもつながります。「エイジフレンドリーガイドライン」を役立て、高年齢労働者がいきいきと働くことができ、その能力を十分に発揮できる職場づくりを進めましょう。

Q.31

私が所属する事業場では昨今、高年齢労働者や外国人労働者が増えた影響なのか、階段や通路での転倒災害がなかなか減りません。また、飲食店、小売業、社会福祉施設などでは、従業員のほか、来訪者も多く、転倒災害防止対策が急務だと聞きました。転倒災害を防ぐための総合的な対策を教えてください。

A. 昨今は、定年延長などから高年齢労働者が増え、また外国人労働者も増加しています。サービス業や社会福祉施設・病院などの第三次産業の比率の高まりもあり、転倒災害が増えているのが実情です。ちなみに、転倒災害は労働災害(休業4日以上之死傷災害)全体の25%を占め、深刻な問題となっています。

さて、転倒災害防止対策について説明する前に、まずは労働安全衛生法(安衛法)第62条「中高年齢者等についての配慮」を確認してみましょう。

安衛法第62条

事業者は、中高年齢者[※]その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行なうように努めなければならない。

※「中高年齢者」については、安衛法による定期健康診断では中年の領域を40歳から、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では45歳からは中年、55歳からは高年齢としています。また、「健康日本21」(厚生労働省)の中では壮年期の次が「中年期」で45～64歳が該当し、それ以降を前期・後期に分けた高年期としています。したがって、中高年齢労働者は45歳以上ということに落ち着きます。

上記を踏まえ、加齢に伴う転倒と関係が深い身体機能の衰えを見ていくと、図(67頁)のような点が浮かび上がります。これらを総括すると、転倒災害は特に身体的能力が「老化により低下する」高年齢者を中心に安全対策を講じることで、結果として「全ての年代」に通じる安全対策が可能で

あると言えます。

では、実際に事業場における転倒防止対策を考えてみましょう。まず、「人は転ぶものだ」ということを前提に、作業環境から検証していきます。そして、対策として、次のような取り組みを講じることが有効です。

- 安全通路を含めて通路や作業面に不用意に置かれている荷物、資材、工具などを片付けてフラット(平ら)にする(整理・整頓)。

人が立ち歩く環境として、床をフラット(平ら)にすることが何よりも基本となります。体の安定性を考えると、「床面を水平にすること」が基本となるため、通路面の傾斜は極力排除すべきです。台車などの通行のためのスロープがある場合は、手すりを設置すると共に、傾斜路面に滑り止め加工をするなど、「適度な摩擦係数の維持」が効果的です。また、階段では、各段の先端部につま先止めや滑り防止対策を行い、階段の上り始め(下り始め)の段に色彩を施すなどの工夫をして、視認性を向上させます。

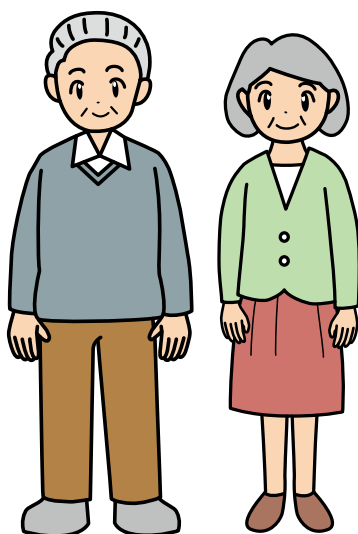
- 床面に凹凸や突起物がないかを確認し、日常的に床の油汚れ、雨水の吹きだまり、ほこりの堆積がないように管理を徹底しましょう(清掃・清潔)。
- 通路や廊下の交差部や階段、踊り場などは、照明の照度を全体に均一化し、極端な明暗差が生じたり、背後からの光で自身の影が生じて足元が暗くなったりしないよう、照明器具の配置等を工夫します(高年齢者、障がいの

平衡感覚

50歳頃になると、平衡感覚をつかさどる器官が衰え始め、バランスを崩しやすくなります。

筋力・柔軟性

足腰の筋力や柔軟性の低下とともに、足の踏ん張りがきかなくなったり、歩くときに足があがらず、すり足になったりします。



視力

年齢が上がると、次のような影響が出ます。

- ・近くの物が見づらくなる
- ・ビントがすぐに合わなくなる
- ・暗いところで物が見づらくなる
- ・視野がせまくなる
- ・色彩の感覚が落ちる

など

図 転倒と関係が深い身体機能の衰え

ある方をはじめ、あらゆる働く人への優しい環境整備にもなります）。

- 高齢者の安全確保として、照明全般では「標準ルクス+α」を考慮しましょう。通路は極力段差をなくし、「左側通行」などと通行区分を明示し、余裕を持った通路幅を確保しましょう（必要であれば、対面通行から一方通行指定方式も取り入れる工夫をするとさらに効果があります）。また、手すりに「手すりを持とう!」など注意を促すステッカーを貼ったり、階段にすべり止めテープを貼ったりするのも有効です。
- 作業行動については「急ぐ、慌てる、よそ見、思案」をせず、前方・周囲を確認して行動する余裕と心掛けが大切です。ポケットに手を入れた歩行は厳禁です。また、歩きスマホ（携帯電話）は階段からの転落、人や車両との激突など、命の危険を伴うことを肝に銘じてください。

ポイント

歩行時は両手に荷物は持たず、両腕を開く感覚で体のバランスを取り、目先の5～10m程度を視野に入れつつ、足元に意識を集中して、リズムをとりましょう。階段では手すりを利用して、「急がず、走らず、駆け出さず」の心掛けを!



コラム 2

安全通路の落とし穴

安全な通路については、労働安全衛生法令(労働安全衛生規則第540～558条)に示されています。では、現実の通路で検証してみましょう。

1. 意外と気づかない水切り勾配

食料品製造業や医療機関・介護施設など床の洗浄が多い業務では、転倒や滑りによるぶつかり事故(激突系災害)や、資材の出入りで使用する運搬車が傾斜に引き寄せられ、手首、足首の捻挫や挫傷するリスクがついて回ります。そこで、勾配設備対策や単独での運搬作業をしない作業管理などが求められます。

2. 潜在しているリスクの落とし穴

作業エリアと通路が区画表示されていて見通しの良い安全通路は、一見するとしっかりと管理されているはずですが、しかし、その通路を人もフォークリフトも行きかい、天井にはクレーンも設置されていて通路上部を横行走行している…という状況になっていることがあります。この状態でそれぞれの業務に集中していると、「アッ!」と鉢合せた際には、労働者側の被害は甚大です。そこで、機械設備の動線と歩行者の区画を分離することが必要となります。なお交差する場面では、誘導者、補助者などによるバックアップの管理などが必要です。

3. 事務所や高低差をとまなう通路の危うさ

廊下や階段の踊り場などで、照明が行き届かない環境(例:省エネによる消灯、球切れの場合あり)での足の踏み外し、扉の開閉時でのぶつかり、指挟みなどの事例が後を絶ちません。しかも、打ちどころ、挟みどころによっては、重大災害になりかねません。均一な照度が確保されているかをまずは確認しましょう。また、扉が引き戸であれば、ドアに「はめ殺しのガラスや樹脂」によって外側に人のいないことが確認できるようにするなどの工夫が必要となります。

ポイント

安全確保の基本として、「安全管理者や衛生管理者が職務として法令による職場巡視(安全衛生パトロール)をしているか」、「同様に安全(衛生)委員会は、自主的活動として審議検証を行っているか」を点検し、継続的な安全衛生環境の確保を含めた法令が求める自主的管理をしっかりと行っていく必要があります。



Q.32 パートやアルバイトの従業員、派遣労働者が増えています。彼らにも正社員と同じように、安全衛生教育を実施すべきでしょうか。実施する場合はどのような点に留意すればよいでしょう。

A. 労働安全衛生規則第35条では、「事業者は労働者を雇い入れ、又は労働者の作業内容を変更したときは安全衛生教育を行わなければならない」と規定しています。つまり、労働契約の内容（一般社員、パート・アルバイトなど臨時の職員、派遣労働者の各種業務）に関係なく、安全衛生教育を実施することが必要です。

教育を実施する際の主な留意点は、以下のようになります。

【パート、アルバイトなどの短時間労働者】

1日の勤務時間が短時間だったり、出勤日数が少なかったりするため、職場環境への適応に時間がかかり、仕事に慣れるまでに戸惑うことも多いと考えられます。それが「急ぐ」「慌てる」といった不安全行動につながり、労働災害のリスクを高めることになりかねません。

法令に定められた教育の中でも、作業手順や作業開始時の点検、整理整頓などについては、特に基本ルールを守れるようにイラストや写真を活用するなど、具体的に示した訓練手法による教育指導を行うことが大切です。併せて、自然に標準動作が身に付くためのモデル表示、作業手順を図示化したものを職場内に掲示する工夫も効果的です。

【派遣労働者】

安全衛生管理については、基本的に派遣元、派遣先の両方の事業者が責務があります。安全衛生教育では、雇い入れ時には派遣元がその教育を行い、派遣先では作業内容の変更や危険有害業務に関する教育の実施が求められます。したがって、派遣先事業者は派遣元事業者と連携して、作業に関連する安全衛生教育に空白が生じないよう、情報の提供や、カリキュラムなどについての支援を行いましょう。2016（平成28）年に改正された

「派遣先が講ずべき措置に関する指針」を参考にすると、実施すべきことが具体的に分かります。

また、派遣元事業者は、一般的な安全衛生上の注意事項や業務全般としてのその知識、関連する労働災害事例などを十分に教育します。一方、受け入れる派遣先事業者は、社内規定のほか、作業内容についてのルールと機械設備の取り扱い、手順、緊急時の対応などをOJT(実際に業務の指導を受けながら作業・訓練を行う教育手法)のスタイルで安全衛生教育を行うことが望まれます。

また、派遣労働者については、業務は専門的になる半面、パートやアルバイトの従業員と同様に労働環境全般での経験値が浅いことにより、不慣れ・不案内から生じる労働災害のリスクが高いと見て、現場の管理者は油断することなく、安全管理を行いましょう。

安全衛生教育は、カリキュラムや必要な時間数にばかり気をとられがちですが、大切なことは作業者間でのコミュニケーションを円滑にし、風通しの良い職場環境づくりを心掛けることです。

ポイント

教材は教育用のテキストのほか、関係作業ごとに編集された「小冊子形式」を併用すると災害防止への理解が格段に向上します。また、DVDなど視聴覚教材を使い分けるなどの工夫をすると、より効果的です。



Q.33

行政機関(労働基準監督署)への報告書など届け出についてお聞きます。安全衛生関係でよく使用する提出書類の中で、注意すべきポイントを教えてください。

A. 新規(移転を伴う)に事務所や工場(事業場)が開設されたときや、人事の異動で担当者が代わったときなど、労働安全衛生法第88条(計画届等)と第100条(報告等)に該当する際に届け出が必要ですが、その種類が多く、分かりにくい点ポイントを絞って説明します。

●第88条関係

ここでは、特定機械をはじめとする機械設備に関する(労働安全衛生規則別表第7参照)計画の届出等について説明します。

身近な例では、新たに動力プレスや天井クレーン、ボイラーや圧力容器、また特化則や鉛則、有機則などの設備となる局所排気装置などを設置、移転、またはこれらの主要構造部分を変更する場合は届け出の対象となります。

●第100条関係

安全(衛生)管理体制に関わる報告書類です。安全管理者(衛生管理者、産業医も同様)の選任報告書では、報告対象となる常時使用する労働者が50人の選任ラインを意識しておく必要があります。

これらの報告書では(例示:安全管理者選任報告:安全管理者選任時研修修了証、衛生管理者選任報告:衛生管理者免許証、産業医選任報告:医師免許証と認定産業医の証明書など)、関係する資格を証明する写しの添付がそれぞれに必要となります。

なお、労働者数が増えることによる選任数と選任と共に専属性が求められるなど、労働安全衛生規則第4条、7条、13条への留意が必要です。

そして、さまざまな報告書の提出の中で、留意が必要なのは、労働災害が発生したときの報告、「労働者死傷病報告(規則第97条)」と「事故報告(規則第96条)」です。

特に労働者死傷病報告では、休業1～3日のもの（四半期ごとにまとめて報告する様式第24号）と休業4日以上で報告する様式第23号があります。

この中で休業日数は、災害発生日はゼロカウント（負傷当日を不算入とする）で、その翌日から休業の日数を数えることになります。

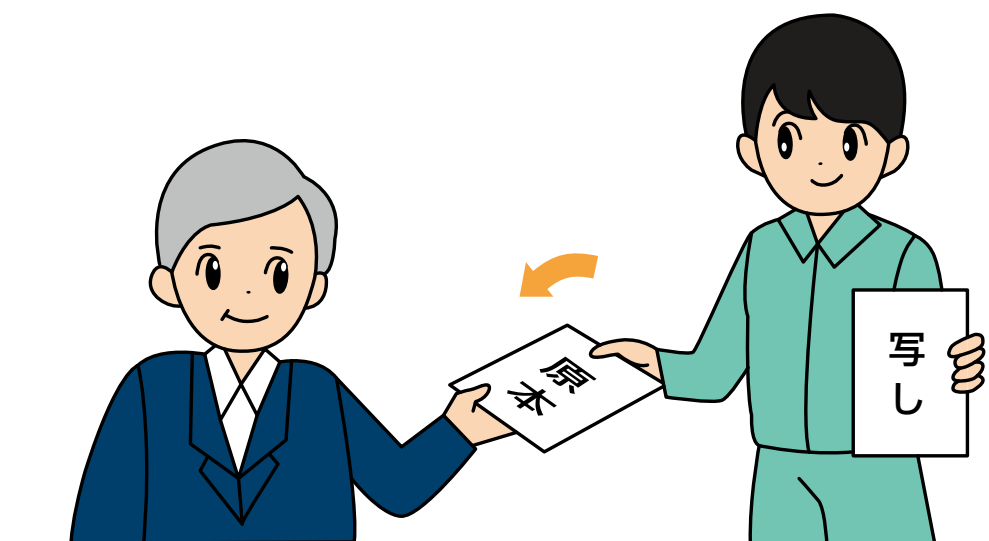
この報告書は、後日労災保険の療養費用請求書や休業補償請求書の初回提出時に、労働者死傷病報告書の提出について確認されますので、滞りなく提出しておくことが肝心です。

また、報告は遅滞なく（おおむね2週間が目安）、所在地を管轄する行政機関である労働基準監督署安全衛生部署に提出します。郵送の場合は、基本として返信の宛先を記載した封筒と返信用切手を同封して送付しましょう。

なお、「死亡災害」や「一時に3人以上が死傷する重大災害」の場合は、災害の発生時に電話などで「第一報を労基署に通報」することが最優先となります。

ポイント

行政機関への報告書類の提出では、提出用（原本）と事業場の控え用（写し）の正副2通とすることが基本となります。



Q.34

安全衛生委員会の委員構成が、労働者推薦の委員で半数を超えています。委員の構成はこれでよいのか教えてください。また、「安全衛生計画」等を審議する際の委員会運営のポイントと、安全衛生委員会における産業医の役割などについても教えてください。

A. 安全衛生委員会の構成は、労働安全衛生法令により委員長（もしくは議長）を除いて、使用者側委員と労働者側委員が同数であることを基本としています（労働安全衛生法（安衛法）第19条）。例えば、使用者側委員は総括安全衛生管理者（総括者）のほか安全管理者、衛生管理者、各部署の責任者（職長など）、産業医（医学分野から選任される医師であり、労働者を代表する委員としても推薦されており客観的な立場）、労働者側委員は使用者側委員と少なくとも同数で、事業者により指名されます。また、委員以外の事務局（総務部署の担当者）を合わせた人数が、委員会組織全体の最小単位となります。

ご質問では労働者側委員が多いとのことですが、法令を運用する解釈として、行政通達（2005（平成17）年1月26日・基安計発第0126002号）では、労働者側推薦の委員数が、選出の結果、半数を超えてしまった場合でも、会の構成としては、差し支えないとされています。

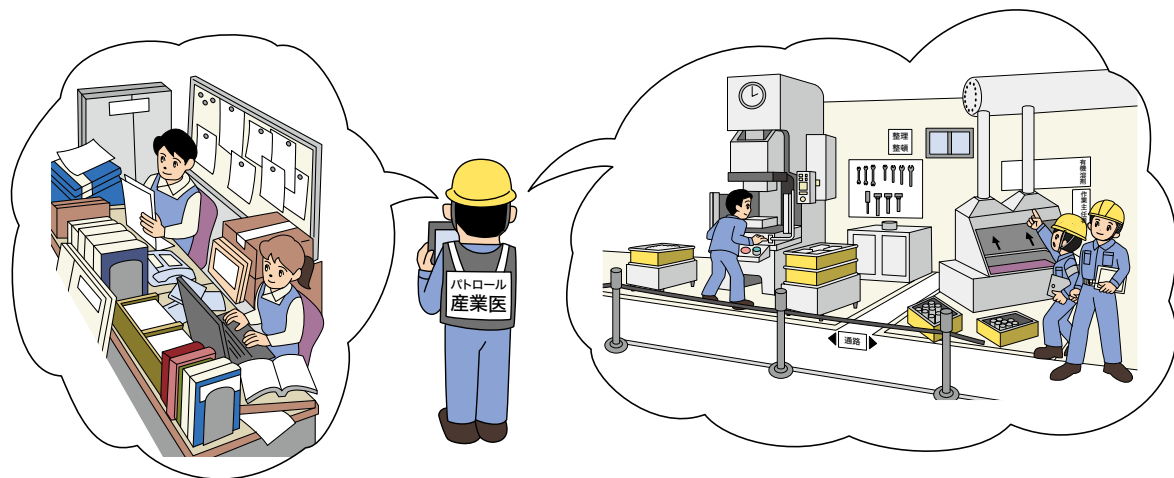
理由は、法令に「最低基準として委員の半数は労働者の過半数で組織する労働組合などの推薦に基づき指名しなければならない」という趣旨があるためです。そして、仕事の管理的立場ではなく、現場の状況を労働者の視野に立って見ている労働組合や、その代表となり得る労働現場から推薦される委員が適任と判断されるからです。

なお、安全衛生（衛生）委員会は、安衛法などにあるように、労働災害を防止する目的から、審議事項を議論し、意思統一を図り、具体的計画によって安全衛生活動を実行するための審議機関としての委員会であると

いう位置づけです。このことから、安全衛生委員会は審議事項などを単に「多数決」で決定する場ではなく、「労使対決の場」でもないことを十分承知しておく必要があります。

さて、産業医の職務とその活動を確保する上で、産業医が事業場の専属でない限りは、医療機関の勤務医であったり、医院を開設していたりとさまざまな都合があることから、あらかじめの開催日程を調整しておく必要があります。一方、これまで産業医の作業場の巡視頻度は少なくとも月1回以上と定められていたものが、2017(平成29)年3月の法令改正(労働安全衛生規則(安衛則)第15条)により、2カ月に1回以上にすることが可能となりました(ただし、巡視の頻度の変更には事業者の同意が必要)。

また、2019(平成31)年4月からは、産業医の活動環境の整備として、産業医の独立性・中立性の強化(改正安衛法第13条3項)、産業医の



辞任・解任時の衛生委員会(安全衛生委員会)への報告(改正安衛則第13条4項)、産業医の権限の具体化(改正安衛則第14条の4第1項、第2項)、産業医等に対する労働者の健康管理等に必要な情報の提供(改正安衛法第13条第4項、第13条の2第2項、改正安衛則第14条の2第1項、第2項、第15条の2第3項)などについて強化されました。さらに、産業医の勧告指導について「見える化」が行われ、かつ衛生委員会(安全衛生委員会)との連携(改正安衛則第23条第5号など)の緊密化が示されています(参考:2017(平成29)年3月31日・基発0331第68号)。

以上を踏まえ、一般的に以下のような工夫の事例を紹介します。

- 毎月定例日(あるいは定例の曜日)に委員会開催日を予定日とする方法
- 職場巡視や健康相談日など産業医活動とのマッチングが取れる日を、委員会開催日とする方法(改正法令による2カ月に1回の職場巡視手法も視野に入れる)
- 年の当初に年度計画として、委員会開催予定日と産業医の都合を調整して、毎月の委員会開催日と産業医活動の日程をあらかじめ決めておく方法
また、産業医が万一委員会に欠席となる場合は、あらかじめ時節の話題や昨今の健康指導のテーマを依頼しておき、その指導内容やコメントを委員会や事務局が代読したり、産業医の指示の下、関連する指導資料を配布したりするなどの対応策も検討しておきます。

このように、委員会運営と産業医活動がスムーズに行える環境づくりが、安全衛生委員会活動を効果的に展開するためには必要となってきます。

ポイント

委員会の運営結果の議事の概要については、遅滞(おおむね2週間が目安)なく、その概要を労働者に周知する必要があります(安衛則第23条第3項)。全従業員にとって安全で健康に働ける職場を目指して、委員会の一層の活性化を図ってください。

Q.35

免許証や技能講習などの資格についてお尋ねします。就業制限に関する免許や技能講習修了証は、更新する必要がありますか。

A. 免許の取得や技能講習の受講は、労働者が危険有害な業務に就く際に、その業務に必要な安全確保と健康障害を予防するための知識、技能を修得するために労働安全衛生法令により求められています。

したがって、手続きについては、労働者の負担を最小限とする理念が労働安全衛生法にはあると思われます。一度取得した資格は、特段の事柄がなければ生涯有効であり、一部のもの（後述）を除き、自動車運転免許証（道路交通法規）のような更新制度はありません。

ただし、取得した資格証を紛失したときや、戸籍や氏名が変更になった場合は、再交付・書き換え申請手続きが必要となります。国家資格の免許は現住所を管轄する労働局、技能講習修了証は取得した修了証発行機関に必要な手続きを問い合わせをして、書き換えや再交付の手続きを申請します。

また、複数の技能講習修了証を一括した「技能講習修了証明書」を紛失した場合は、技能講習修了証明書発行事務局（TEL 03-3452-3371 または3372）に問い合わせてください。

なお、現在、唯一更新手続きが必要なのは、「ボイラー溶接士免許」です。有効期限は2年間ですので、有効期限内に更新手続きを行う必要があります。現住所を管轄する労働局で、更新申請の手続きをしてください。

ポイント

資格証の紛失などの防衛手段として、全ての資格証の写し（コピー）を取っておくことで、いざというときの申請手続きに役立ちます。

中小規模事業場安全衛生相談窓口

●中央労働災害防止協会本部

東京都港区芝5-35-2(安全衛生総合会館)

TEL 03-3452-6296

E-mail jisha-soudan@jisha.or.jp

●北海道安全衛生サービスセンター

北海道札幌市中央区南19条西9丁目2-25

TEL 011-512-2031

●近畿安全衛生サービスセンター

大阪府大阪市西区土佐堀2-3-8

TEL 06-6448-3450

●東北安全衛生サービスセンター

宮城県仙台市青葉区上杉1-3-34

TEL 022-261-2821

●大阪労働衛生総合センター

大阪府大阪市西区土佐堀2-3-8

TEL 06-6448-3464

●関東安全衛生サービスセンター

東京都港区芝1-15-5 リオテック芝ビル5階

TEL 03-5484-6701

●中国四国安全衛生サービスセンター

広島県広島市西区三篠町3-25-30

TEL 082-238-4707

●中部安全衛生サービスセンター

愛知県名古屋市中区熱田区白鳥1-4-19

TEL 052-682-1731

●中国四国安全衛生サービスセンター四国支所

香川県高松市番町3-3-17 第1讃岐ビル2階北側

TEL 087-861-8999

●中部安全衛生サービスセンター北陸支所

富山県富山市奥田新町8-1 ポルファートとやま9階

TEL 076-441-6420

●九州安全衛生サービスセンター

福岡県福岡市博多区東光2-16-14

TEL 092-437-1664

中災防が薦める中小規模事業場のサポートメニュー

～大手企業の系列企業・協力会社でも活用できます～

労働者数がおおむね100人未満の中小規模事業場に対し、集団支援(研修会)と個別支援(現場確認&アドバイス)を無料で実施します。製造業、第三次産業および鉱業の業種で、労災保険適用の事業場が対象となります。

ここがメリット

- 企業・職場ごとの安全衛生の課題について改善に取り組むことで、安全衛生水準が向上します。
- 職場環境改善、作業の効率化などにより、生産性が向上します。

現在、中災防WEBサイトで実施事業場の声を掲載しています。

中小規模事業場安全衛生 サポート事業(無料)

問い合わせ先: 中災防技術支援部
業務調整課

TEL: 03-3452-6366

FAX: 03-5445-1774

E-mail gijutsu@jisha.or.jp

または、地区安全衛生サービスセンターまで

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/>

都道府県労働局、労働基準監督署所在地一覧

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

厚生労働省 職場のあんぜんサイト

<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/>

厚生労働省 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

厚生労働省 化学物質管理に関する相談窓口

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046255.html>

中央労働災害防止協会

<https://www.jisha.or.jp/>

安全衛生情報センター

<https://www.jaish.gr.jp/>

(独) 労働者健康安全機構 産業保健総合支援センター一覧

<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>



中央労働災害防止協会では、中小規模事業場などの安全衛生に応じる相談コーナーを常設し、安全衛生の専門家を相談員として配置しています。

執筆者

加藤 雅章 第一線の出先機関で労働災害防止の実務を担当し、常に現場主導の行政職員として務め、現在に至る。安全管理士、衛生管理士。

※これまでのⅠ～Ⅳで、後藤博俊氏、鮎谷義高氏(共に元相談員)も執筆を担当しました。

■ 中災防 安全衛生相談コーナー

電話相談：03-3452-6296

メール相談：jisha-soudan@jisha.or.jp

職場の安全・健康の悩みにお答えします

安全衛生Q&A集 V

2022年1月 第1版発行

編集・発行 中央労働災害防止協会
〒108-0014 東京都港区芝5-35-2
安全衛生総合会館

印刷 新日本印刷株式会社

デザイン 株式会社 KeyPro Creative

