

# 第 51 回福岡県産業医学大会

(ハイブリッド開催)

と き：令和 5 年 10 月 21 日（土）14：00

ところ：北九州市小倉医師会館、サテライト会場、個人端末

主 催：福岡県医師会・福岡県産業医学協議会  
北九州ブロック医師会

協 賛：福岡県・北九州市・福岡労働局  
福岡県労働基準協会連合会



# 第51回福岡県産業医学大会(ハイブリッド開催)

日 時：令和5年10月21日(土) 14:00

場 所：北九州市小倉医師会館、サテライト会場、個人端末

【14:00～14:45】

1. 開会の辞 北九州ブロック医師会世話人 穴 井 堅 能
2. 主催者挨拶 福岡県医師会長  
福岡県産業医学協議会長 蓮 澤 浩 明
3. 祝 辞 福岡県知事 服 部 誠太郎  
北九州市長 武 内 和 久  
福岡労働局長 小野寺 徳 子
4. 表 彰 福岡県知事表彰  
福岡県産業医学協議会長表彰  
感謝状

【14:50～16:55】

## 5. 特別講演

- ①テーマ：『ストレスチェック制度を活用した定着率向上の試み  
ーメンタルヘルス対策から組織開発へ』 (14:50～15:50)  
座 長：福岡産業保健総合支援センター所長 筒 井 保 博  
講 師：福岡大学人文学部教育・臨床心理学科准教授 坂 本 憲 治
  - ②テーマ：『労働災害防止（特に化学物質管理者選任の義務化）』  
(15:55～16:55)  
座 長：北九州市医師会副会長 安 藤 文 彦  
講 師：産業医科大学産業保健学部産業衛生科学科  
作業環境計測制御学教授 宮 内 博 幸
6. 閉会の辞 福岡県医師会副会長 堤 康 博

主 催：福岡県医師会・福岡県産業医学協議会・北九州ブロック医師会

協 賛：福岡県・北九州市・福岡労働局・福岡県労働基準協会連合会

## ※ 修得単位

- ① 日本医師会認定産業医制度基礎研修後期2単位・生涯研修更新1単位、専門1単位
- ② 日本医師会生涯教育講座2単位 (CC:11、70)

## 令和5年度産業保健事業功労者表彰一覧表

### ※福岡県知事表彰

松 村 洋 (北九州市医師会)

### ※産業医学協議会長表彰 (個人の部)

武 原 英 樹 (北九州市医師会)

明 田 憲 昌 (北九州市医師会)

谷 村 陽 子 (福岡市医師会)

佐々木 靖 (福岡市医師会)

大 田 和 弘 (福岡市医師会)

鴨 井 逸 馬 (福岡市医師会)

北 口 安 芳 (福岡市医師会)

井 本 武 (筑紫医師会)

江 口 克 彦 (粕屋医師会)

中須賀 一太 (宗像医師会)

中 野 逸 郎 (飯塚医師会)

和 田 豊 郁 (久留米医師会)

平 井 裕 (大牟田医師会)

吉 田 卓 生 (大牟田医師会)

中 村 卓 郎 (八女筑後医師会)

### ※感謝状

尾 辻 豊 (北九州市医師会)

特別講演 I

「ストレスチェック制度を活用した定着率向上の試み  
—メンタルヘルス対策から組織開発へ—」

座長：福岡産業保健総合支援センター所長 筒井保博

講師：福岡大学人文学部教育・臨床心理学科准教授

坂本憲治





2023年10月21日（土）14:50-15:50  
第51回福岡県産業医学大会（北九州市小倉医師会館）

# ストレスチェック制度を活用した 定着率向上の試み

メンタルヘルス対策から組織開発へ

福岡大学人文学部 准教授  
坂本憲治（Ph.D）

臨床心理士、公認心理師  
2級キャリアコンサルティング技能士

福岡大学  
FUKUOKA UNIVERSITY

（Ⅰ）

## 定着行動にかかわる心理学

# 就職後3年以内の離職率

令和3年10月22日

【照会先】

人材開発統括官

若年者・キャリア形成支援担当参事官室

参事官 河嶋 正敏

室長補佐 平山 雅裕

(代表電話) 03 (5253) 1111 (内線5282、5691)

(直通電話) 03 (3597) 0331

新規学卒就職者の離職状況を公表します

～令和2年度における新規学卒就職者の離職率は例年に比べ低下～  
～就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者36.9%、新規大卒就職者31.2%～

厚生労働省は、このたび、新規学卒就職者の就職後3年以内の離職状況について取りまとめましたので、公表します。

令和2年度における新規学卒就職者の離職率は、学歴別、卒業年別とも、例年に比べ低下しました。その結果、新規学卒就職者(平成30年3月卒業者)の就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者で約4割(36.9%)、新規大卒就職者で約3割(31.2%)となりました。

厚生労働省では、新卒応援ハローワーク※などで、引き続き離職した学生生徒に対する相談・支援を行っていきます。

※ 厚生労働省 新卒応援ハローワーク <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000132220.html>

3

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00004.html)

人をつくり、時代を拓く。

稲岡大学

## リアリティショック

新規参入者が入社前、企業に抱いていた期待（*expectation*）と入社後の現実（*reality*）との間のギャップに基づく心理的ショック

- 労働時間、ワークライフバランス
- 能力が生かせるかどうか
- 職場環境、人間関係
- 将来性や安定性、給与や賞与など

4

人をつくり、時代を拓く。

稲岡大学



# 入社前に抱いていた期待と一致していた場合

表 7-1 期待一致 (met expectations) のメタ分析結果 (Wanous et al., 1992, p.291 を基に作成)

変数	研究数	サンプル数	修正済 相関係数	95%信頼区間	
				下限	上限
職務満足	19	3960	.39	.061	.725
組織コミットメント	15	2991	.39	.187	.590
残留意思	14	2851	.29	.089	.493
職務成果	10	2130	.11	-.126	.340
組織残留状況	18	14210	.13	-.038	.300
組織残留状況 (2 値修正後)	16	13554	.19	-.019	.396

5

## 組織社会化 (organizational socialization)

新規参入者が組織の外部者から内部者へと移行していく過程 (Bauer et al., 2007)

- 心理的安寧の高まり、ストレス軽減 (竹内、2019)
- 組織コミットメント、職務満足、ワークエンゲージメントの向上
- 転職意思の低下
- 組織市民行動の高まり

6

## 現実的職務予告 (Realistic Job Previews)

悪い面を含めた現実や実態を応募予定者に伝え、  
募集活動を展開する

- ワクチン効果
- スクリーニング効果
- コミットメント効果

7

## 職務満足感 (Job Satisfaction)

個人の仕事の評価や仕事の経験からもたらされる  
喜ばしいもしくは肯定的な感情 (Locke, 1976)

- 仕事そのもの
- 労働条件
- 職場の人間関係
- 非仕事生活
- 個人の属性

8

# 職務満足感の関連要因

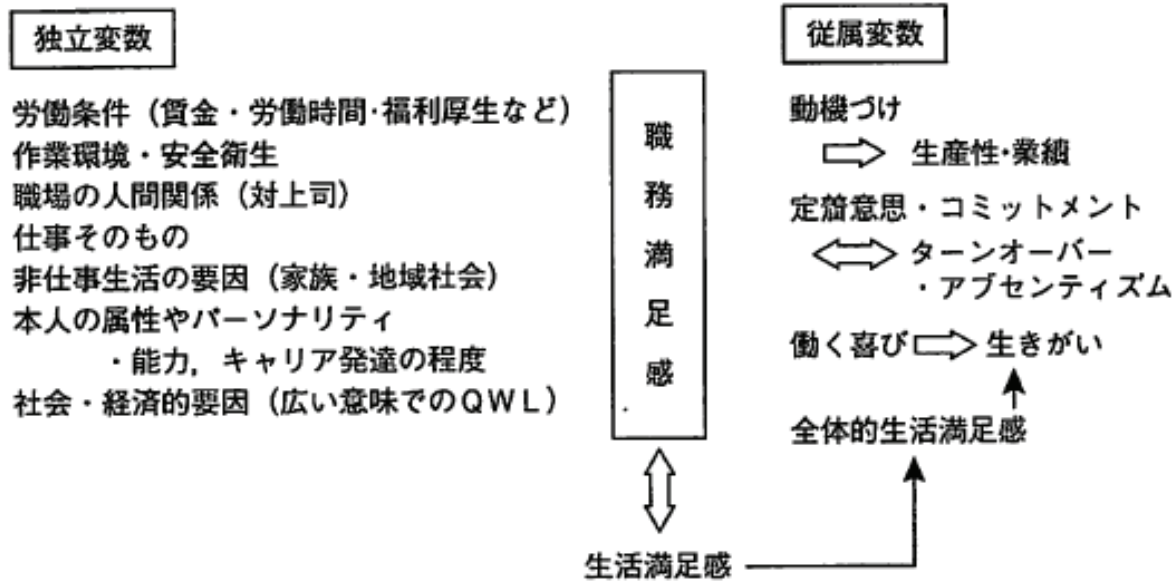


図 7-4 職務満足感の関連要因（小野，2002 を修正）

9

く、時代を拓く。

産業・組織心理学会、小野公一（編）（2019）159頁

## 職務満足感をもたらすもの

- 生産性、業績の向上
- 無断欠勤、離職・転職の抑制
- 生活満足感の向上
- 働く喜び、生きがいの向上
- その存在が、仕事ストレスを緩和し、ネガティブなストレス反応を弱める（緩衝効果）ことを示す研究も少なくない（島津，2004）

10

# 定着 (retension) に関する要因

- 職務満足感 (山本, 2009 ; 坂戸, 2017)
- 上司の配慮行動 (離職意思と情緒的消耗感を抑制 : 小川, 2014)
- 生活満足感を高めることで職場退職意向、離職意向を抑制する可能性がある (黒沢, 2016 ; 黒沢・佐藤, 2017)

11

# 心理学からの示唆

- 組織社会化 → 現実的職務予告
- 職務満足感 → 職場環境改善
- 上司の配慮 → 職場環境改善 + ラインケア強化

12

# (2)

## 疾病対策としての ストレスチェック制度

### 「職業性ストレス簡易調査票」の項目 (57項目)

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

- 非常にたくさんの仕事をしなければならない
- 時間内に仕事が処理しきれない
- 一生懸命働かなければならない
- かなり注意を集中する必要がある
- 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
- 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
- からだを大変よく使う仕事だ
- 自分のペースで仕事ができる
- 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
- 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
- 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
- 私の部署内で意見のくい違いがある
- 私の部署と他の部署とはうまが合わない
- 私の職場の雰囲気は友好的である
- 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない
- 仕事の内容は自分にあっている
- 働きがいのある仕事だ

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

- |             |               |
|-------------|---------------|
| 1. 活気がわいてくる | 7. ひどく疲れた     |
| 2. 元気がいっぱいだ | 8. へとへとだ      |
| 3. 生き生きする   | 9. だるい        |
| 4. 怒りを感じる   | 10. 気がはりつめている |
| 5. 内心腹立たしい  | 11. 不安だ       |
| 6. イライラしている | 12. 落ち着かない    |

- |                  |               |
|------------------|---------------|
| 13. ゆうつだ         | 22. 首筋や肩がこる   |
| 14. 何をしても面倒だ     | 23. 腰が痛い      |
| 15. 物事に集中できない    | 24. 目が疲れる     |
| 16. 気分が晴れない      | 25. 動悸や息切れがする |
| 17. 仕事が手につかない    | 26. 胃腸の具合が悪い  |
| 18. 悲しいと感じる      | 27. 食欲がない     |
| 19. めまいがする       | 28. 便秘や下痢をする  |
| 20. 体のふしぶしが痛む    | 29. よく眠れない    |
| 21. 頭が重かったり頭痛がする |               |

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

- 上司
- 職場の同僚
- 配偶者、家族、友人等

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

- 上司
- 職場の同僚
- 配偶者、家族、友人等

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい聞いてくれますか？

- 上司
- 職場の同僚
- 配偶者、家族、友人等

D 満足度について

- 仕事に満足だ
- 家庭生活に満足だ

【回答肢(4段階)】

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| A | そうだ/まあそうだ/ややちがう/ちがう                 |
| B | ほとんどなかった/ときどきあった/しばしばあった/ほとんどいつもあった |
| C | 非常に/かなり/多少/全くない                     |
| D | 満足/まあ満足/やや不満足/不満足                   |

※出典：ストレスチェック指針(平成27年4月)

# 本人に通知される結果のイメージ

### あなたのストレスプロフィール

あなたのストレスプロフィールは、以下の図表で示されています。

ストレスの原因と  
考えられる因子

ストレスによって起こる  
心身の反応

ストレス反応に影響を  
与える他の因子

### <評価結果（点数）について>

項目	評価点（合計）
ストレスの要因に関する項目	〇〇点
心身のストレス反応に関する項目	〇〇点
周囲のサポートに関する項目	〇〇点
合計	〇〇点

### <あなたのストレスの程度について>

あなたはストレスが高い状態です（高ストレス者に該当します）。

セルフケアのためのアドバイス

.....

.....

.....

.....

.....

### <面接指導の要否について>

医師の面接指導を受けていただくことをおすすめします。  
以下の申出窓口にご連絡下さい。

〇〇〇〇（メール：\*\*\*\*@\*\*\*\* 電話：\*\*\*\*-\*\*\*\*）

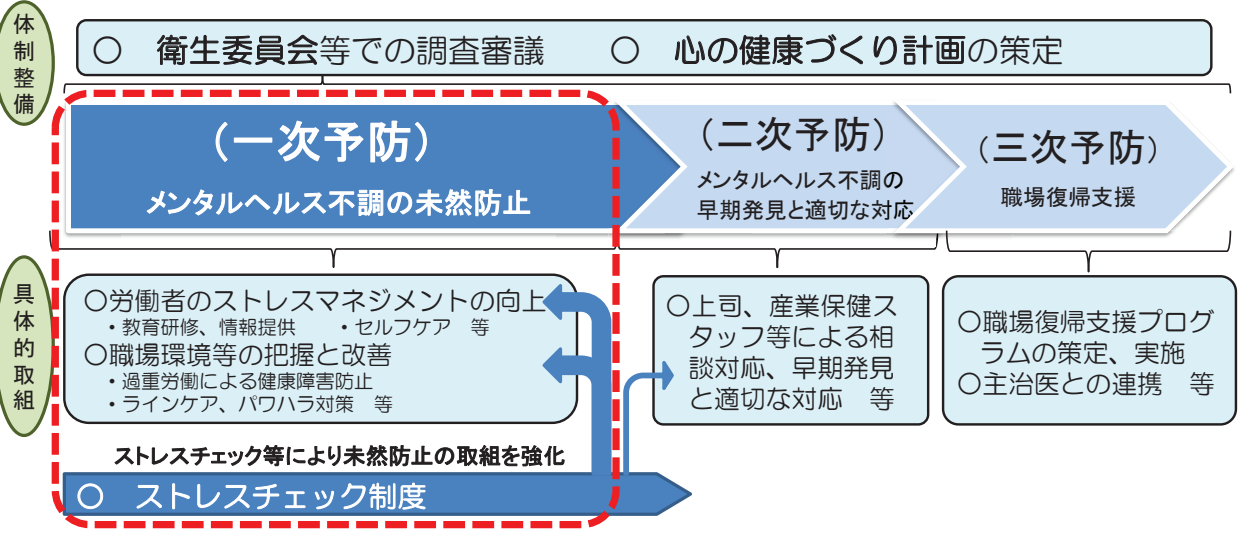
※面接指導を申出した場合は、ストレスチェック結果は会社側に提供されます。また、面接指導の結果、必要に応じて就業上の措置が講じられることになります。

※医師の面接指導ではなく、相談をご希望の方は、下記までご連絡下さい。

〇〇〇〇（メール：\*\*\*\*@\*\*\*\* 電話：\*\*\*\*-\*\*\*\*）

## ストレスチェック制度の目的

- ・ 労働者自身のストレスへの**気づき**を促す**一次予防**を**主な目的**とする
- ・ **集団分析等**から、ストレスの原因となる**職場環境の改善**につなげる



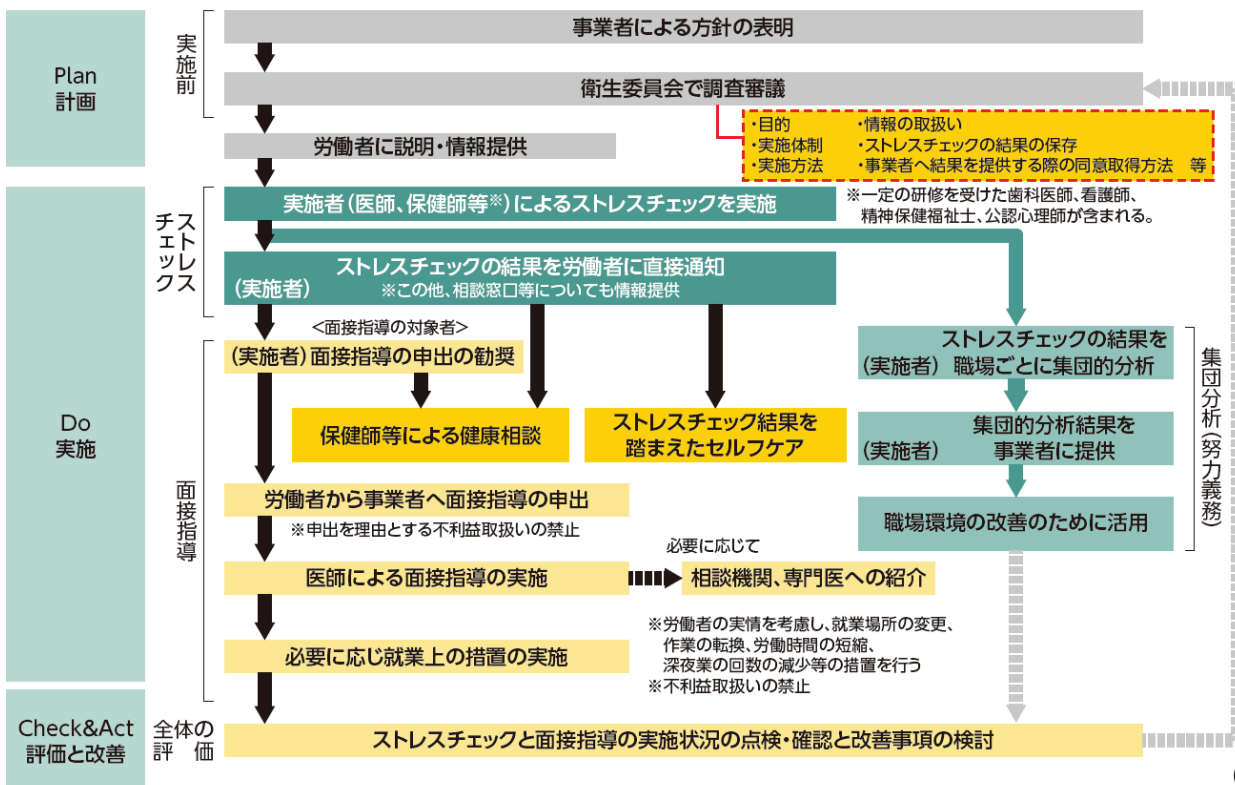
# ストレスチェック制度の主な担い手

<b>ストレスチェック制度担当者</b> (衛生管理者・事業場内メンタルヘルス推進担当者等)	ストレスチェック制度の実施計画を策定し、実施の管理をする者。 ストレスチェックの結果等、個人情報を取り扱わないため、人事権を持つ者でも可。
<b>ストレスチェック実施者</b> (医師、保健師等)	ストレスチェックを実施(企画及び結果の評価)する者。 外部委託も可。
<b>ストレスチェック実施実務従事者</b> (産業保健スタッフ、事務職員等)	実施者の補助(質問票の回収、データ入力、結果送付等)をする者。 外部委託も可。

個人情報を取り扱うため  
守秘義務あり

(厚生労働省, 2022)

## ▶ ストレスチェック制度の流れ

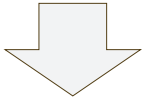


(厚生労働省, 2022)

Plan



Do



Check



Action

- 実施計画の策定、年間計画（事業者と労働者の合意形成）
- 集団分析の有無、分析方法、結果の活用方針
- ストレスチェックの実施
- **高ストレス者への面接指導、就業上の措置の実施**
- 集団分析の実施、報告（事業者向け・職場向け）、職場環境改善
- 実施体制（委託先）、実施前の説明方法・研修
- 実施形態、実施時期、調査項目
- 集団分析の分析単位、集団分析結果の開示範囲
- 職場環境改善主体・改善方法など

19

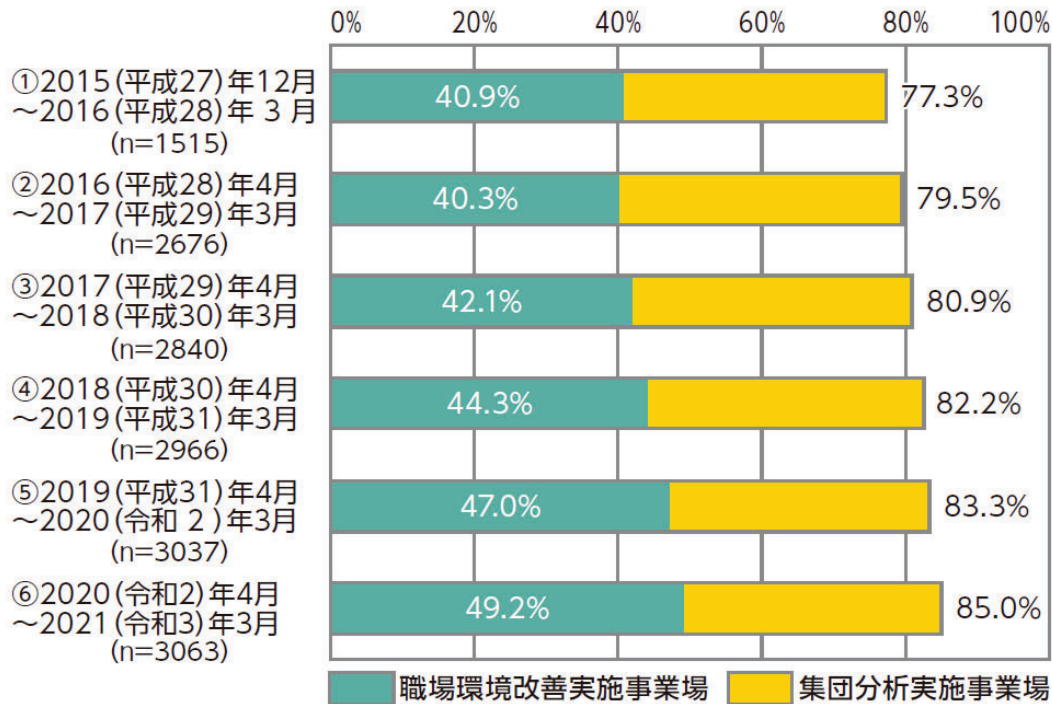
(3)

## **組織開発**としての ストレスチェック制度

20



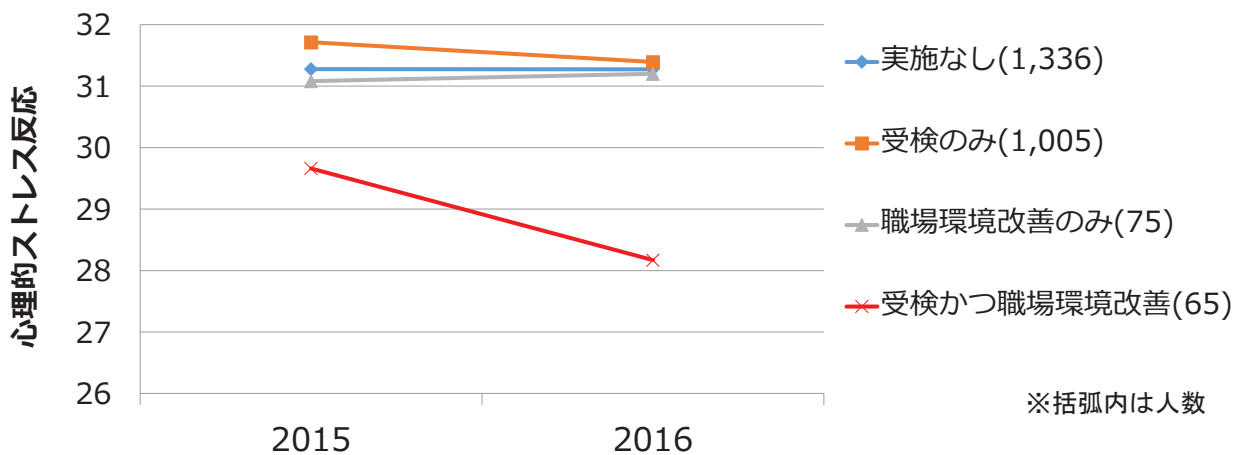
## ▶ 集団分析と職場環境改善の実施状況\*



※ストレスチェックを実施したと回答した事業場を対象に集計

(厚生労働省, 2022)

## ストレスチェック後に職場環境改善に取り組んだ労働者は心理的ストレス反応が改善



※括弧内は人数

Imamura et al. Effect of the National Stress Check Program on mental health among workers in Japan: A 1-year retrospective cohort study. J Occup Health 60(4): 298-306, 2018

# PDCAサイクルの「要」としての産業医

## ■ 衛生委員会における提言

- ① ストレスチェック制度の建設的導入
- ② 離職・定着率との関連の示唆
- ③ 人事労務部との対話

## ■ 社内・社外資源の活用（指導・指示・推奨）

- ① 産業保健スタッフ、公認心理師
- ② EAP、産保センター など

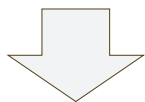


23

Plan



Do



Check

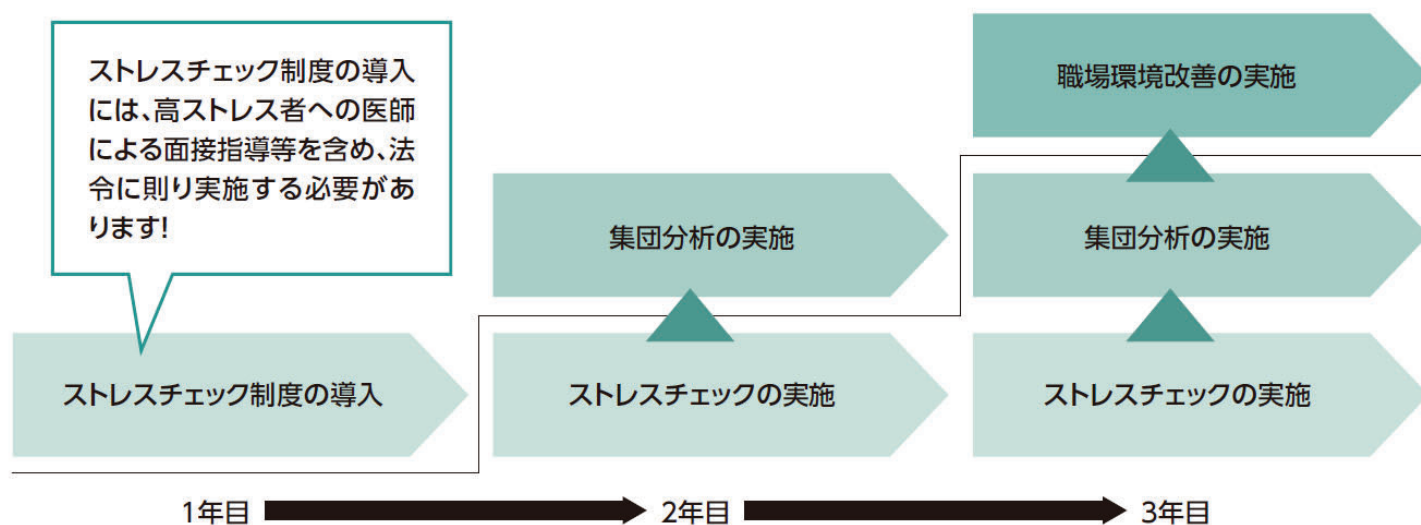


Action

- 実施計画の策定、年間計画（事業者と労働者の合意形成）
- 集団分析の有無、分析方法、結果の活用方針
- **離職・転職者数、職場の問題意識の共有**
- ストレスチェックの実施
- 高ストレス者への面接指導、就業上の措置の実施
- 集団分析の実施、報告（事業者向け・職場向け）、職場環境改善
- **産業保健スタッフ等による補足的面談の検討**
- 実施体制（委託先）、実施前の説明方法・研修
- 実施形態、実施時期、調査項目
- 集団分析の分析単位、集団分析結果の開示範囲
- 職場環境改善主体・改善方法など
- **翌年度以降の計画・提案**

24

## 4～5年計画で、段階的に進める



25

(厚生労働省, 2022)

## 職場環境改善 3つの方式

1. 経営層主導型
2. 管理監督者主導型
3. 従業員参加型

<https://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/sanpo/material/download/H30syokubakaizen.pdf>

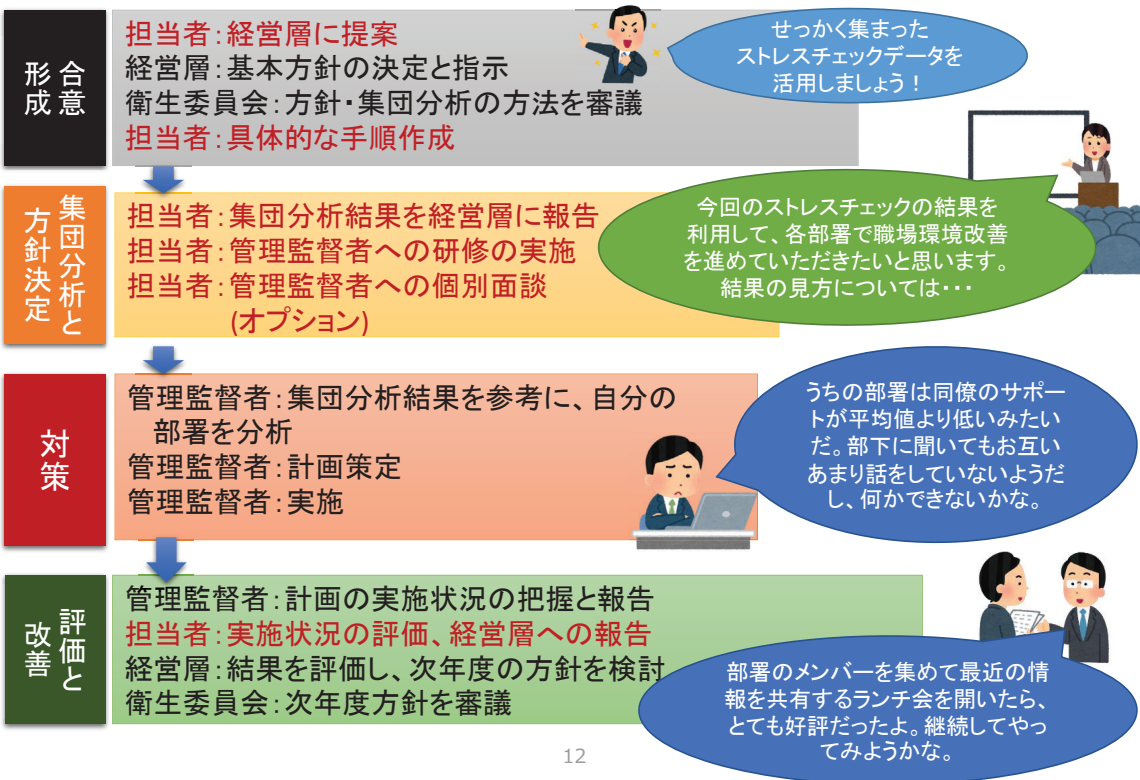


# 1 経営層主導型の職場環境改善の流れ (21ページ)



(独立行政法人労働者健康安全機構, 2020)

# 2 管理監督者主導型の職場環境改善の流れ (22ページ)



(独立行政法人労働者健康安全機構, 2020)

### 3 従業員参加型職場環境改善の流れ (23ページ)



## 従業員参加型の職場環境改善が効果的な理由

- 職場の良い点、改善点を全体で共有できます
- 職場環境に幅広く目配りするので、働きやすい職場づくりがすすみます
- 職場内のコミュニケーションや、仕事の手順が改善します
- 職場を皆で改善していこうという、よい雰囲気を後押しします



吉川悦子, 吉川徹. ストレスチェック制度における集団分析, 職場環境改善について. ストレス科学研究. 2016;31:16-22.

(独立行政法人労働者健康安全機構, 2020)

## 従業員参加型職場環境改善では 小集団討議（60分）を活用します

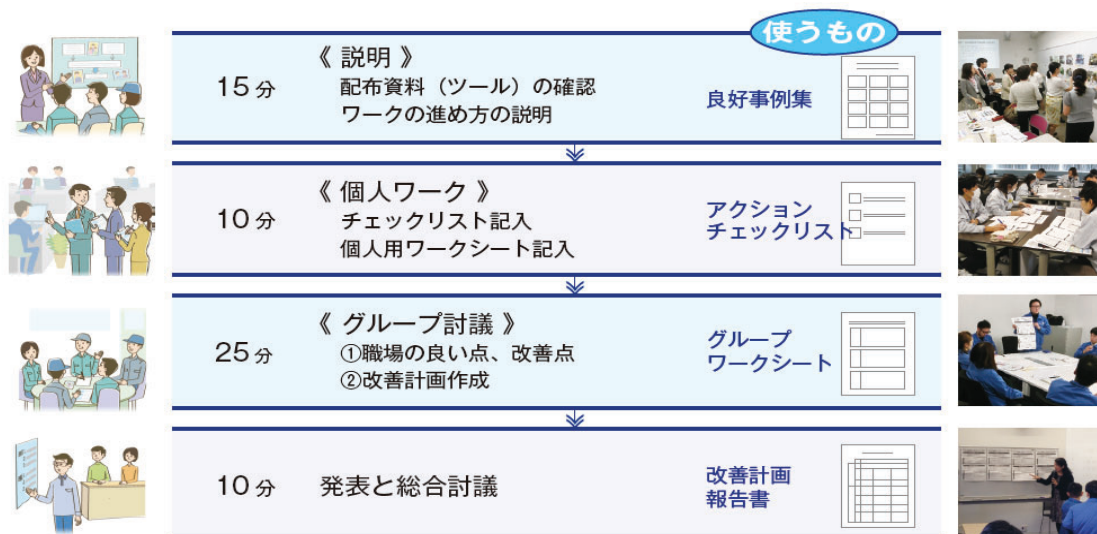


図5 いきいきワーク 60分のスケジュールと使用するツール

15 (「いきいき職場づくりのための職場環境改善の手引き」(改定版2018))

## 組織開発 (Organizational development)

- 組織内の当事者が、自らの組織を効果的にしていく（よくしていく）ことや、そのための支援
- 組織の構成員自らが変革の主体となり、組織（グループ・人・関係）が変わることを目指す支援

(中村和彦, 2015)



# 「診断型」組織開発

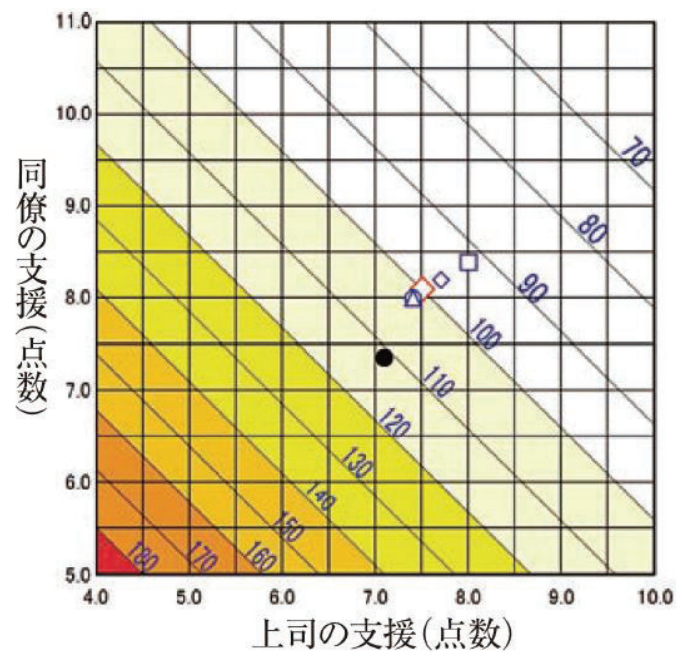
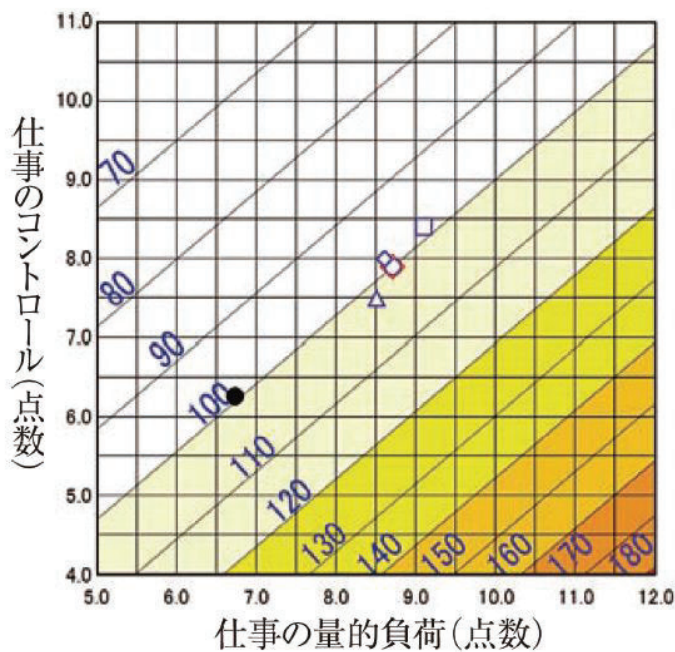
- ① エントリーと契約
- ② データ収集
- ③ データ分析
- ④ フィードバック
- ⑤ アクション計画
- ⑥ アクション実施
- ⑦ 評価
- ⑧ 終結

部署や組織の中の問題に焦点づけ，その改善を目指す問題解決アプローチ

専門家が，その視点から問題を発見してフィードバックする

## 仕事のストレス判定図

(厚生労働省, 2022)



◇ 全国平均 □ 管理職 ○ 専門職 ◇ 事務職 △ 現業職 ● 営業部

# 「健康リスク」とは

職場名	経理課	人数	20名
尺度	平均点数	健康リスク(全国平均=100とした場合)	
量的負荷	8.5	量-コントロール判定図 (A) 112	総合健康リスク $(A) \times (B) / 100$ 120
コントロール	6.4		
上司の支援	6.0	職場の支援判定図 (B) 108	
同僚の支援	8.8		

この職場では仕事のストレスにより健康リスクが

健康リスク1点の増加は、抑うつ、疾病休業が1%起こりやすくなることを意味する

## 事例 2

業種 製造・卸売業

労働者数 50～299人(2事業場)

さんぽセンターのメンタルヘルス対策促進員の助言により、残業時間等のデータと組み合わせて集団分析を実施。職場のストレスが低減。

### 基本情報

実施体制	ストレスチェック実施者：嘱託産業医、共同実施者：健診実施機関に所属する医師
	高ストレス者に対する面接指導担当医師：嘱託産業医
実施方法	外部委託：有(市内医療機関に、ストレスチェック、集団分析の実施を委託。)
	頻度/形態：年1回(6月頃、健康診断と同日)/質問紙
他のメンタルヘルス対策	結果の返却方法：委託先から届いた結果(封書)を総務から社内で返送。
	セルフケア研修を過去2回実施(講師はさんぽセンターの相談員に依頼)。労働者の幸福度診断を実施(外部サービスを活用)。



# 「メンタルヘルス対策促進員」の活用事例

課題

高ストレス者から面接指導の申出が少なく、高ストレス者へのアプローチが課題であった。

工夫

嘱託産業医による面接指導だけでなく、さんぽセンターのメンタルヘルス対策促進員による事業場訪問の際に、労働者が個別に相談できる機会を用意した。

課題

人事労務担当者のみでは、委託先から提供された集団分析の結果の解釈が難しかった。

工夫

さんぽセンターのメンタルヘルス対策促進員から、具体的な助言を得た。

37

(厚生労働省, 2022)

	実施年	量的負荷 12→5 (良)	コントロール 4→11 (良)	上司の 支援 4→10 (良)	同僚の 支援 5→11 (良)	総合健康 リスク	量-コン トロール 判定図	職場の 支援 判定図
会社全体	2016	8.8	7.4	6.4	7.7	120		
	2017	9.2	7.4	6.4	7.6	125		
	2018	9.1	7.5	6.8	7.6	118	106	112
	2019	8.8	7.6	6.8	7.9	112	103	109
	2020	7.8	7.6	6.5	7.5	110	95	116
	2021	8.9	7.5	6.9	7.7	115	105	110
A営業職	2016	9.7	6.9	6.5	7.8	132		
	2017	10.4	6.1	6	7.5	162		
	2018	9.4	7.6	6.4	7.4	128	108	119
	2019	8.9	7.8	6.2	7.3	124	102	122

成果

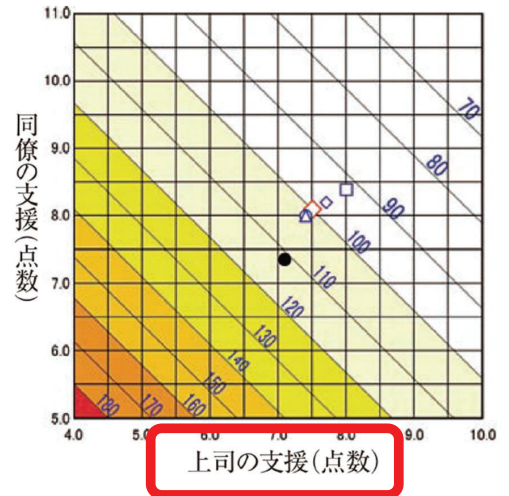
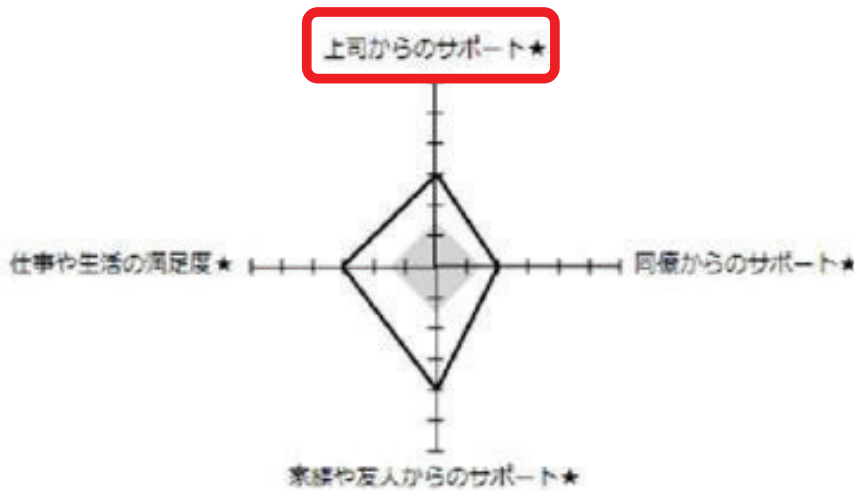
職場環境改善の取組前後で、会社全体の総合健康リスクが改善した(平成28年度:120→令和2年度:110)。

メンタルヘルスに理解のある風土が醸成されるとともに、上司・部下間のコミュニケーションの在り方も改善された。

F営業職	2017	10.6	7.1	8.9	9.5	94		
	2018	9.5	7.7	8.6	8.3	95	108	88
	2019	9.7	7.8	8.6	8.5	92	108	86
	2020	8.5	8.4	6.4	7.2	113	94	121
	2021	9.5	7	9.1	8.2	96	115	84

(厚生労働省, 2022)

# ストレスチェック結果における上司の項目



(厚生労働省, 2022)

集団分析により明らかになった課題

上司の支援の在り方が課題として考えられた。

改善策

労働者の残業時間や休暇取得状況、時間あたりの付加価値生産性額を見える化したほか、各部署の管理監督者に、作業効率化等に向けた目標・具体的な改善案を検討してもらい、その達成状況をモニタリングした。

	実施年	量的負荷 1 2 → 5 (良)	コントロール 4 → 1 1 (良)	上司の支援 4 → 1 0 (良)	同僚の支援 5 → 1 1 (良)	総合健康 リスク	量-コントロール 判定図	職場の支援 判定図
会社全体	2016	8.8	7.4	6.4	7.7	120		
	2017	9.2	7.4	6.4	7.6	125		
	2018	9.1	7.5	6.8	7.6	118	106	112
	2019	8.8	7.6	6.8	7.9	112	103	109
	2020	7.8	7.6	6.5	7.5	110	95	116
	2021	8.9	7.5	6.9	7.7	115	105	110

## 組織開発としてのラインケア研修

- メンタルヘルスに加えて、定着率との関連を示す
- 集団分析結果のフィードバックと問題解決に向けた検討（診断型組織開発）
- 自分たちの強みを発見するワークを行い、そこから問題解決の糸口を探る（対話型組織開発）

41

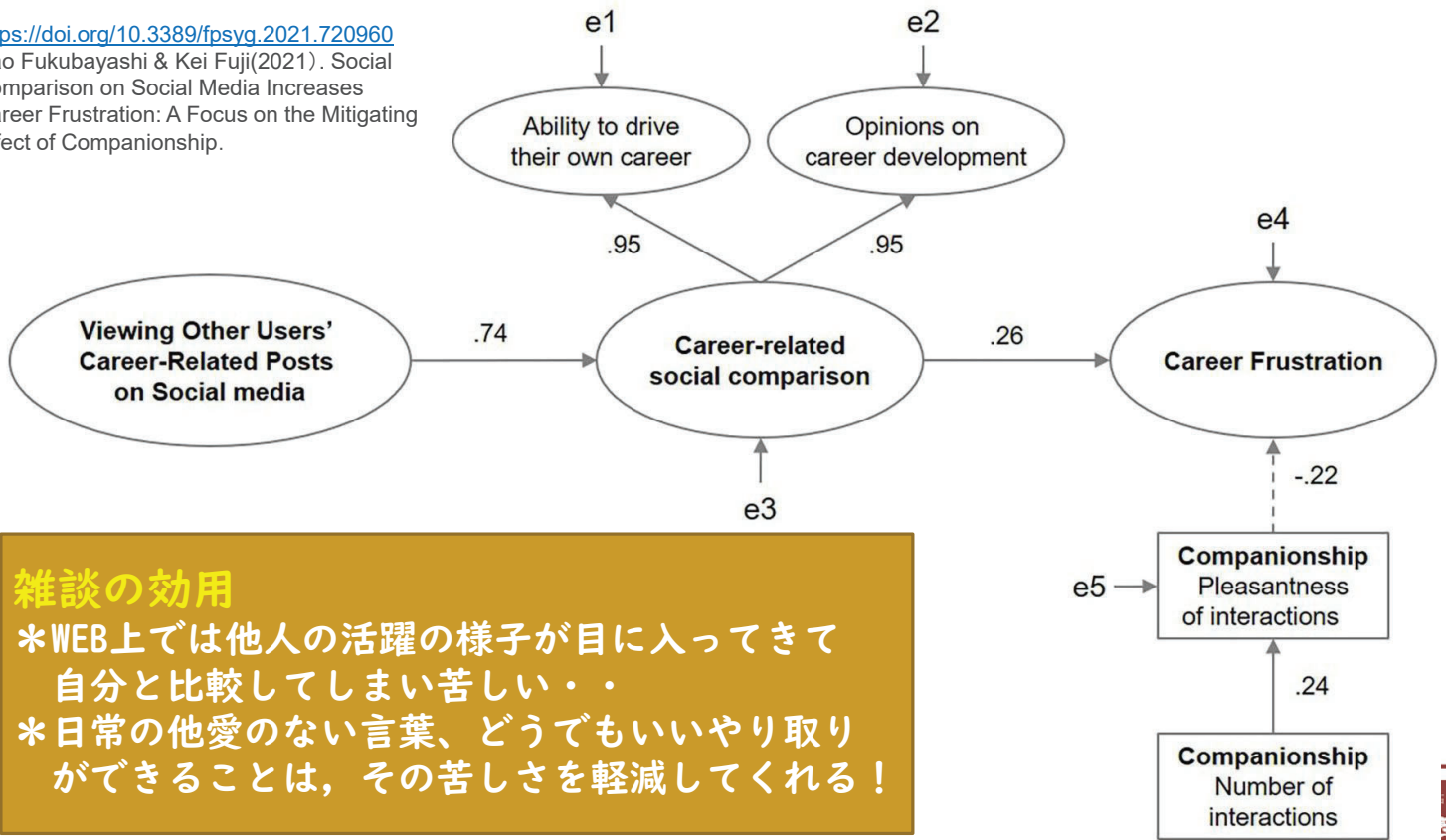
## ラインケア研修の話題

- 話の聴き方
- 部下の指導・アドバイスの仕方
- 若年労働者の理解の仕方
- 雑談の重要性
- ユーモアの重要性

42

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.720960>

Nao Fukubayashi & Kei Fuji(2021). Social Comparison on Social Media Increases Career Frustration: A Focus on the Mitigating Effect of Companionship.



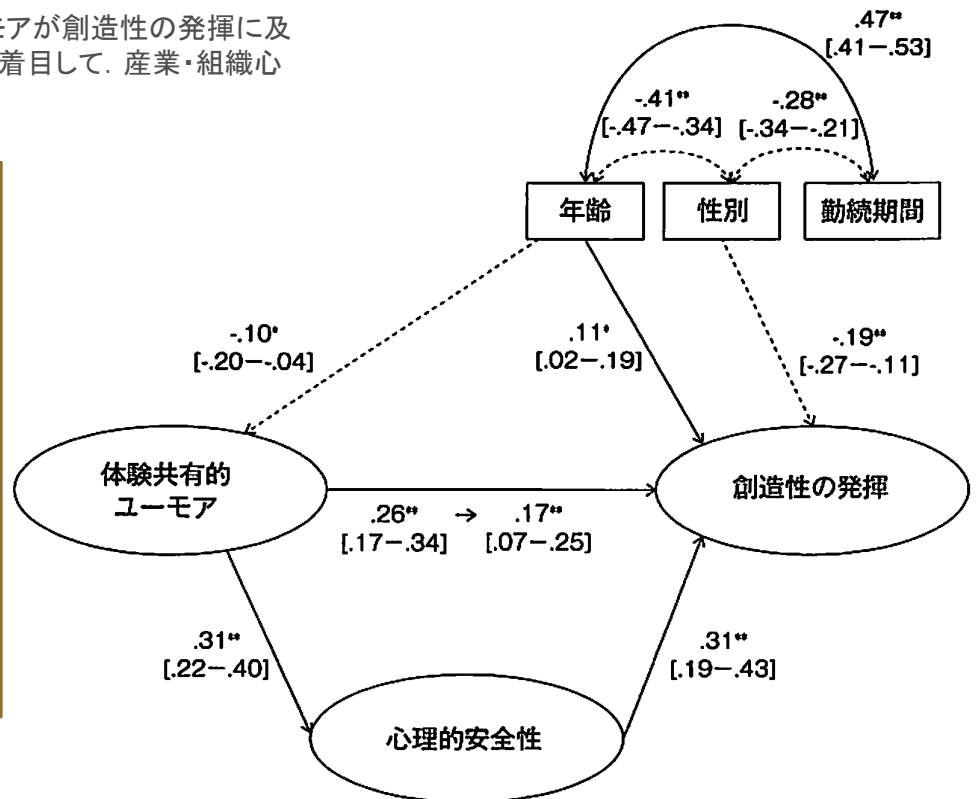
### 雑談の効用

- \*WEB上では他人の活躍の様子が目に入ってきて自分と比較してしまい苦しい・・・
- \*日常の他愛のない言葉、どうでもいいやり取りができることは、その苦しさを軽減してくれる！

丸山淳市・藤 桂(2022). 職場ユーモアが創造性の発揮に及ぼす影響 —心理的安全性の役割に着目して. 産業・組織心理学研究, 35, 381-392.

### ユーモアの効用

自分にかかわる経験や知識を他者と共有することで、面白みやおかしさを共有する時間を持つ  
 ↓  
 対人関係への安心感  
 ↓  
 イノベーション向上



## 体験共有的ユーモア（有効）

- 通勤や帰宅時に起こった出来事をネタにしたユーモア
- 自身の未熟さをネタにしたユーモア
- 自身の失敗をネタにしたユーモア
- ものごとをわざと大げさに表現するようなユーモア
- 自身の家族のエピソードをネタにしたユーモア
- わかりやすいジョークやギャグによるユーモア

丸山 淳市, 藤 桂(2016).職場ユーモアが心身の健康と業務成果への自己評価に及ぼす効果. 心理学研究, 87, 21-31. DOI <https://doi.org/10.4992/jjpsy.87.14059> を参考に作成

45

## 有効ではないユーモア

- 後輩や部下の失敗、同僚の失敗、職場でよく問題を起こす人をネタにした笑い話（規範抵触的ユーモア）
- 職場にある機械や備品をネタにした笑い話、仕事中に父親や母親などの役割を演じてみせたり、体を使ったギャグをしたりする笑い話（職場遊戯的ユーモア）
- 同じ組織内の人物のモノマネをする笑い話、職場の中のパターン化した言動やクセをもつ人をネタにした笑い話（人物想起的ユーモア）
- 取引先や顧客先で起こった出来事、組織の特徴や雰囲気、欠点をネタにした笑い話（外部揶揄的ユーモア）

46

## 「対話型」組織開発

- 1990年代以降の新たなアプローチ
- 「診断」という取り組みがない手法
- アプリシエイティブ・インクワイアリー (appreciative inquiry)
- 問いかけを通してメンバーや組織の真に価値があるものを認識し、探求する

47

## 対話型組織開発の事例

- アプリシエイティブ・インクワイアリーを用いた管理職メンタルヘルス研修とその効果測定（日本産業ストレス学会Webサイト内）
- [https://jajsr.jp/images/case/good\\_example9.pdf](https://jajsr.jp/images/case/good_example9.pdf)

48

# まとめ

## ストレスチェック実施→集団分析→職場環境改善

- このプロセスは定着率を上げる可能性を秘めている
- 集団分析＝診断型組織開発として活用する

## 産業医は「要」となる存在

- 衛生委員会、社内・社外資源の活用
- 外部EAP、公認心理師との連携・協働の可能性

49

## 主要参考文献

- 独立行政法人労働者健康安全機構（2019）．中小企業事業者の為に産業医ができること：目指せ健康経営！（<https://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/sanpo/material/download/sangyouikatuyouseminer.pdf>）
- 独立行政法人労働者健康安全機構（2020）．これからはじめる職場環境改善：スタートのための手引。（<https://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/sanpo/material/download/H30syokubakaizen.pdf>）
- 厚生労働省（2022）．ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて。（<https://www.mhlw.go.jp/content/000917251.pdf>）
- 中村和彦（2015）．入門 組織開発：生き活きと働ける職場をつくる．光文社新書．
- 産業・組織心理学会、角山剛（編）（2019）．組織行動の心理学：組織と人の相互作用を科学する．北大路書房．
- 産業・組織心理学会、小野公一（編）（2019）．人を活かす心理学：仕事、職場の豊かな働き方を探る．北大路書房

50

◆MEMO◆

A series of horizontal dashed lines for writing a memo.



特別講演Ⅱ

「労働災害防止（特に化学物質管理者選任の義務化）」

座長：北九州市医師会副会長

安藤文彦

講師：産業医科大学産業保健学部産業衛生科学科

作業環境計測制御学教授

宮内博幸



第51回 福岡県産業医学大会  
2023年 10月21日

# 労働災害防止 特に化学物質管理者選任の義務化

産業医科大学 作業環境計測制御学講座  
宮内博幸

## 目次

- 1 自律的な管理のための体制整備
- 2 危険有害性情報の伝達
- 3 リスクアセスメントに基づく自律的な化学物質管理の強化
- 4 化学物質管理者等選任の義務化
- 5 気中濃度モニタリング
- 6 リスクアセスメント対象化学物質の健康診断
- 7 個別規制の柔軟化
- 8 遅発性疾病対策
- 9 皮膚等障害の防止



# 自律的な管理のための 体制整備

## 背景

- » 日本の化学物質管理は法令規制対象とした特定の物質や作業のみ。
- » 労働災害の多くは規制対象物質以外の物質で発生している。重篤な発がんも起きている。
- » 小規模事業場での災害発生が多く、物質の危険性・有害性に関する情報伝達制度が整備が不十分。
- » 化学物質管理は国際的な潮流の中で行うことが大事。

# 自律管理型への転換

» 特定の化学物質に対して個別具体的な規制を行う方式



» 危険性・有害性が確認された全ての物質に対して、国が定める濃度基準の達成を求める、ばく露濃度をなるべく低くする措置を講じることを求める。達成等のための手段は事業者において適切に選択する。

## 化学物質の自律的な管理

- » 化学物質を譲渡・提供する場合のラベル表示・SDS交付対象を、約2,900物質に拡充。
- » リスクアセスメントとその結果に基づく措置の義務付け。
- » ラベル表示等を義務づける物質のうち、国がばく露限界値を定める物質は、その濃度以下で管理することを義務付け。
- » 規制対象物質の製造または取り扱いを行うすべての事業場に、化学物質管理者の選任の義務付け、職長教育、雇い入れ時と作業内容変更時に教育を行う対象業種を拡大。
- » ★自律的管理を達成させるには、現場の管理者による積極的な管理と本社の管理の両輪で。

# 2

## 危険有害性情報の伝達

- » SDSの内容充実、定期的な更新を義務づけ。
- » 事業場内で他の容器に移し替えるときのラベル表示等を義務づけ。
- » 雇い入れ教育の省略規定を廃止。

## 雇入れ時等教育の拡充

- 1 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取り扱い方法に関すること。
- 2 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取り扱い方法に関すること。
- 3 作業手順に関すること。
- 4 作業開始時の点検に関すること。
- 5 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及びその予防に関すること。
- 6 整理、整頓及び清潔の保持に関すること。
- 7 事故時等における応急措置及び退避に関すること。
- 8 前各号に掲げるもののほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項。

# 雇入れ時等教育の拡充

2024(R6).4.1施行

林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業、製造業  
電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業  
各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業  
各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業  
燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及  
び機械修理業

「以上の業種以外の業種では1～4の項目は省略可能」  
を廃止

## SDS等による通知方法の柔軟化

2022(R4).5.31施行

SDS情報の通知手段として、相手方が容易に確認可能な方法であれば、事前に相手方の承諾を得なくても採用することができる。

文書の交付は相手方が承諾した方法  
(磁気ディスク、FAXなど)



事前に相手方の承諾なしで、以下の方法による通知、  
文書、磁気ディスク・光ディスクその他の媒体・FAX、電子  
メール、通知事項が記載されたホームページアドレスに  
よる閲覧要請、二次元コード等の伝達にての閲覧

# 衛生委員会の付議事項の追加

①2023(R5).4.1施行 ②～④2023(R5).4.1施行

- ✓ 衛生委員会における付議事項追加
  - ✓ 自律的管理の実施状況の調査審議を義務付け
- ①ばく露される程度を最小限度にするために講ずる措置
  - ②濃度基準値設定物質について、ばく露を濃度基準値以下とするための措置
  - ③リスクアセスメントより自ら講じたばく露防止措置の一環として実施した健康診断の結果と措置
  - ④濃度基準値設定物質について、濃度基準値を超えてばく露して実施した健康診断の結果、講ずる措置

## 3

### リスクアセスメントに基づく自律的な化学物質管理の強化

- » 化学物質の自律的な管理の状況に関する労使等のモニタリング
- » 高濃度ばく露作業環境下でのばく露防止措置を強化



# 労働者がリスクアセスメント対象物 にばく露される濃度の低減措置

2023(R5).4.1施行

- 1 代替物等の使用
- 2 発散源を密閉する設備、局所排気装置又は全体換気装置の設置及び稼働
- 3 作業の方法の改善
- 4 有効な呼吸用保護具の使用

2024(R6).4.1施行

労働者がばく露される程度を厚生労働大臣が定める  
濃度基準「濃度基準値」以下とする

## 新しいリスクアセスメントの方法

2024(R6).4.1運用

- (ア) 管理濃度が定められている物質は、作業環境測定による第一評価値を当該物質の管理濃度と比較する方法
- (イ) 濃度基準値が設定されている物質は、個人ばく露測定により測定した濃度を濃度基準値と比較する方法
- (ウ) 管理濃度又は濃度基準値が設定されていない物質は、作業環境測定等により測定した作業場所における物質の気中濃度等を、ばく露限界と比較する方法
- (エ) 数理モデルを用いて気中濃度を推定する方法
- (オ) ア又はイに掲げる方法に準ずる方法

# 措置の内容及び労働者のばく露の 状況についての労働者の意見聴取、 記録作成・保存

2023(R5).4.1施行  
2024(R6).4.1施行

- 1 措置の内容及び労働者のばく露の状況について、労働者の意見を聴く機会を設ける。
- 2 記録を作成し、3年間(がん原性物質は30年間)保存することとする。
- 3 リスクアセスメント対象物以外の物質にばく露される濃度を最小限とする努力義務。

# 措置の内容及び労働者のばく露の 状況についての労働者の意見聴取 (改正後 第577条の2第10項)

2023(R5).4.1施行  
2024(R6).4.1施行

1. 関係労働者の意見を聴取することが義務付けられており、測定の結果の共有も含めて、関係労働者との意思疎通を十分に行う必要がある。
2. 関係労働者又はその代表が衛生委員会に参加している場合等は、安衛則第22条第11号の衛生委員会における調査審議又は安衛則第23条の2に基づき行われる意見聴取と兼ねて行っても差し支えないこと。

# 新しい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

2023(R5).4.23告示  
2024(R6).4.1運用

## 実施体制等

リスクアセスメント等の対象業務に従事する労働者に化学物質の管理の実施状況を共有し、当該管理の実施状況について、これらの労働者の意見を聴取する機会を設け、リスクアセスメント等の実施を決定する段階において労働者を参画させること。

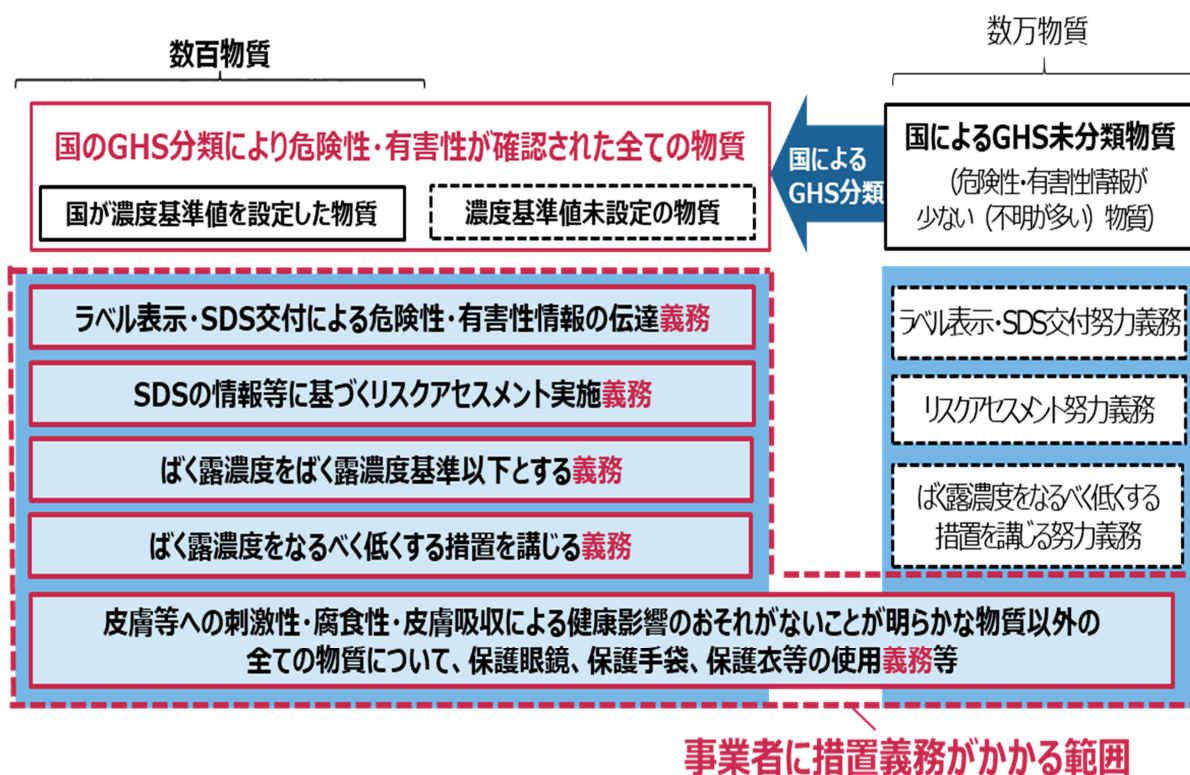


## 化学物質管理者等 選任の義務化



## 有害性に関する情報量

約2,900物質 (国がモデルラベル・SDS作成済みの物質)



## 濃度基準値

リスクアセスメント対象物質のうち、一定程度のばく露に抑えることで労働者の健康障害を防止する。

- 約2,900物質(国がモデルラベル・SDS作成済みの物質)の内
- » ばく露管理値を設定物質→ばく露濃度を濃度基準値以下が義務化
  - » 濃度基準値を未設定物質→ばく露濃度をなるべく低くする



# GHS分類及びラベル表示等の義務化のスケジュール

年		2021	2022	2023	2024	2025	2026
国による新規GHS分類物質	モデルラベル・SDS作成物質	50-100	50-100	50-100	50-100	50-100	50-100
ラベル表示・SDS交付義務化物質		250	700(既存のGHS分類済み物質)	850	150-300	50-100	50-100
ばく露限界値(仮称)の設定物質			150(リスク評価由来等)	200	200(許容濃度が設定されている物質)	200	200



## 化学物質管理者

2024(R6).4.1施行

### 選任要件

化学物質の管理に関わる業務を適切に実施できる能力を有する者

リスクアセスメント対象物の製造事業場	専門的講習の修了者
リスクアセスメント対象物の製造事業場以外の事業場	資格要件なし (専門的講習等の受講を推奨)



# 化学物質管理者

## 専門的講習カリキュラム

製造事業場以外の事業場

種類	科目	時間
学科教育	化学物質の危険有害性、表示等	1.5
	化学物質の危険性または有害性の調査	2
	化学物質の危険性または有害性の調査の結果に基づく措置	1.5
	災害発生時の対応	0.5
	関係法令	0.5

製造事業場の事業場

種類	科目	時間
学科教育	化学物質の危険有害性、表示等	2.5
	化学物質の危険性または有害性の調査	3
	化学物質の危険性または有害性の調査の結果に基づく措置等	2
	災害発生時の対応	0.5
	関係法令	1
実習	化学物質の危険性または有害性の調査の結果に基づく措置等	3



# 化学物質管理者

## 選任

- » 工場、店社、営業所等事業場ごとに選任する。
- » 一般消費者の生活の用に供される製品のみを取り扱う事業場は対象外。
- » 事業場の状況に応じ、複数名の選任も可能。
- » まずは管理職が全員受講、より多くの作業者に受講してもらうことが大切。



## 化学物質管理者

- » 衛生管理者の職務・・・事業場の衛生全般に関する技術的事項を管理する。
- » 作業主任者の職務・・・個別の化学物質に関わる作業に従事する労働者の指揮等を行うこと。



- » 化学物質管理者は(職務の遂行に影響のない範囲で)これらの職務等と兼務できる。



## 化学物質管理者

- » 事業場内の労働者から選任する。
- » 複数人選任した場合、業務に抜け落ちが発生しないよう、十分な連携を図る。
- » 化学物質管理者の管理の下、具体的な実務の一部を化学物質管理に詳しい専門家等に請け負わせは可能。
- » 外部の教育機関等で実施している必要な教育を受けさせること等を妨げるものではない。



# 化学物質管理専門家

2024(R6).4.1施行

## 職務

- » 労働基準監督署長が、その事業場で化学物質の管理が適切に行われていない疑いがあると判断した場合、事業場の事業者に対し改善を指示する。
- » 改善の指示を受けた事業者は、化学物質管理専門家から、リスクアセスメントの結果に基づき講じた措置の有効性の確認と望ましい改善措置に関する助言を受ける。
- » 化学物質管理専門家は速やかに改善措置に関する助言を、書面により通知しなければならない。
- » 事業者は、1か月以内に改善計画を作成、労働基準監督署長に報告、必要な改善措置を実施しなければならない。



# 化学物質管理専門家

化学物質管理専門家は自律的な管理の実施状況を確認、指導する。

- » リスクアセスメントの実施状況
- » リスクアセスメントの結果に基づく必要な措置の実施状況
- » 作業環境測定又は個人ばく露測定の実施状況
- » 特別則に規定するばく露防止措置の実施状況
- » 事業場内の化学物質の管理、容器への表示、労働者への周知の状況
- » 化学物質等に係る教育の実施状況





# 化学物質管理専門家

## 選任要件

- » 衛生工学のコンサルタント、又は化学(安全)コンサルタントとして化学物質、又は粉じんの管理業務に5年以上実務経験、またはCIHコンサルタント
- » 衛生工学衛生管理者として8年以上実務経験
- » オキュペイショナル・ハイジニスト有資格者
- » 衛生管理士実務経験5年以上
- » 作業環境測定士実務経験6年以上、かつ基準局長が定める講習を修了
- » 日測協インストラクター 他



# 化学物質管理専門家

## 選任要件

- » 当該事業場に属さない者であることが望ましいが、同一法人の別事業場に属する者であっても差し支えない



# 保護具着用管理責任者

2024(R6).4.1施行

## 職務

- » 選任が必要な事業場はリスクアセスメントに基づく措置として労働者に保護具を使用させる事業場
  - » 有効な保護具の選択、労働者の使用状況の管理その他保護具の管理に関わる業務
- ア 保護具の適正な選択に関すること。  
イ 労働者の保護具の適正な使用に関すること。  
ウ 保護具の保守管理に関すること。



# 保護具着用管理責任者

## 選任要件

- » 化学物質の管理に関わる業務を適切に実施できる能力を有する者。
- » 保護具の管理に関する教育を受講することが望ましい。



# 保護具着用管理責任者

## 選任要件

- » 「保護具に関する知識及び経験を有すると認められる者」には、次に掲げる者が含まれること。該当する場合であっても、別途示す保護具の管理に関する教育を受講することが望ましいこと。
- » 次に掲げる者に該当する者を選任することができない場合は、保護具の管理に関する教育を受講した者を選任すること。



# 保護具着用管理責任者

## 研修プログラムの例

科目	範囲	時間
【学科】 保護具着用管理	保護具着用管理責任者の役割と職務 保護具に関する教育の方法	0.5時間
【学科】 保護具に関する知識	保護具の適正な選択に関すること 労働者の保護具の適正な使用に関すること 保護具の保守管理に関すること	3時間
【学科】 労働災害防止に関する知識	保護具使用に当たって留意すべき労働災害の事例及び防止方法	1時間
【学科】 関係法令	安衛法、安衛令及び安衛則中の関係条項	0.5時間
【実技科目】 保護具の使用方法等	保護具の適正な選択に関すること 労働者の保護具の適正な使用に関すること 保護具の保守管理に関すること	1時間

保護具着用管理責任者に対する教育の実施について  
(令和4年12月26日付け基安化発1226第1号) より



## 保護具着用管理責任者

### 選任要件

- » 化学物質管理専門家
- » 作業環境管理専門家
- » 労働衛生コンサルタント(衛生工学・保健衛生)
- » 第一種衛生管理者免許又は衛生工学衛生管理者
- » 各作業主任者
- » 安全衛生推進者
- » 作業環境測定士で化学物質管理専門家、又は作業環境管理専門家の要件を満たす者
- » (日測協)作業環境測定インストラクター
- » 保護具に関する知識及び経験を有すると認められる者



## 保護具着用管理責任者

### 選任要件

- » 複数人を選任することも差し支えない。
- » 作業主任者は保護具着用管理責任者と兼任できる(職務の実施に支障がない範囲内)。
- » 氏名を事業場の見やすい箇所に掲示すること等には保護具着用管理責任者に腕章を付けさせる、特別の帽子を着用、事業場内部のイントラネットワーク環境を通じて関係労働者に周知する方法等が含まれること。



# 作業環境管理専門家

職務

2024(R6).4.1施行

事業主は

- » 作業環境測定の評価結果が第三管理区分に区分された場合、当該場所の作業環境の改善の可否及び改善が可能な場合の改善措置について、当該事業場に属さない作業環境管理専門家から意見を聴くこと。
- » 事業主は作業環境の改善が可能と判断した場合、当該場所の作業環境を改善するために必要な措置を講じる。当該措置の効果を確認するための測定し、その結果の評価する。



# 作業環境管理専門家

職務

事業主は

- » 作業環境の改善は困難と判断した場合及び、なお第三管理区分に区分された場合は個人サンプリング測定等により対象物質の濃度測定を行い、当該測定結果に応じて、労働者に有効な呼吸用保護具を使用させること。
- » 呼吸用保護具（面体を有するものに限る。）が適切に着用されていることを確認、結果を記録、3年間保存する。
- » 請負人に対しても、有効な呼吸用保護具を使用する必要がある旨を周知させること。



# 作業環境管理専門家

## 職務

事業主は

- » 保護具に関する知識及び経験を有すると認められる者のうちから、保護具着用管理責任者を選任し、呼吸用保護具に係る業務を担当させる。
- » 作業環境管理専門家の意見の概要と措置、評価の結果を労働者に周知する。
- » 第三管理区分措置状況届を所轄労働基準監督署長に提出する。

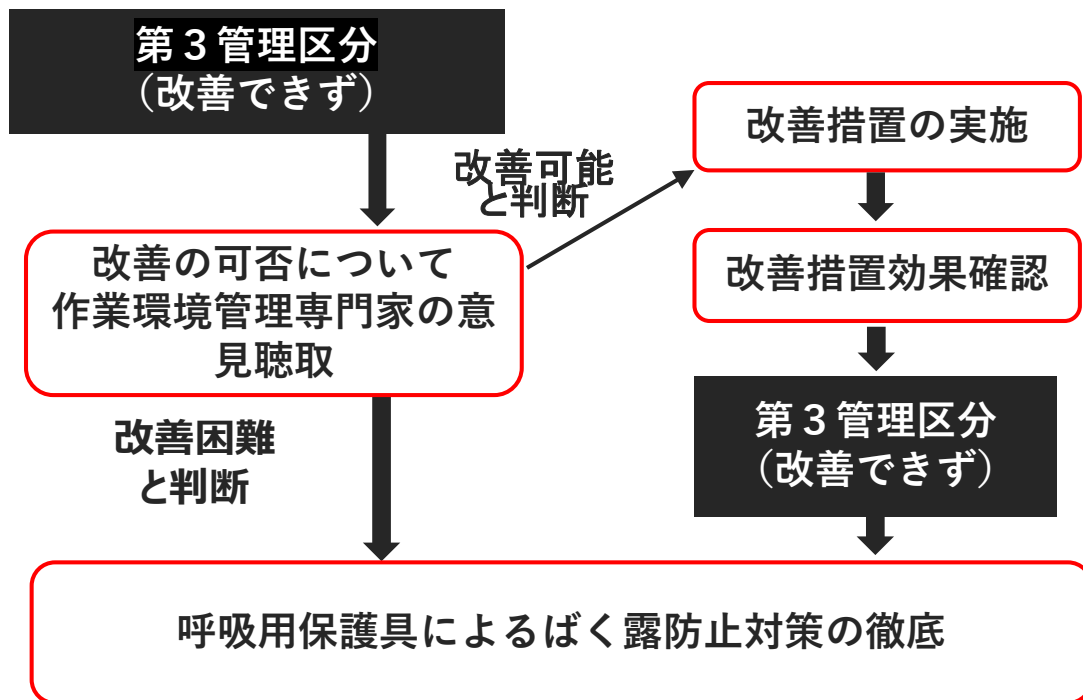


# 作業環境管理専門家

## 職務

- » 特化則等に基づく作業環境測定結果の評価の結果、第三管理区分に区分された場所について、第一管理区分又は第二管理区分と評価されるまでの間、「個人サンプリング測定等により対象物質の濃度測定を行い、当該測定結果に応じた有効な呼吸用保護具を使用させる。
- » 6月以内ごとに1回、定期的に、個人サンプリング測定等により特定化学物質等の濃度を測定し、その結果に応じて、労働者に有効な呼吸用保護具を使用させること。

# 化学物質を製造し、又は取り扱う 同一事業場において



## 作業環境管理専門家

### 選任要件

- » 化学物質管理専門家、オキュペイショナルハイジニスト
- » 化学物質、又は粉じんの管理業務に3年以上従事した経験を有するコンサルタント(衛生工学か安全化学)
- » 6年以上、衛生工学衛生管理者としてその業務に従事した経験を有する者
- » 衛生管理士(労働災害防止団体法第11条第1項の業務、又は化学物質の管理に係る業務従事3年以上)
- » 作業環境測定士で従事6年以上、又は4年以上かつ日測協が化学物質管理専門家業務実施上、受講が適当とした講習修了者



## 気中濃度モニタリング

### リスクアセスメントの方法

(以下が含まれる)

- » 個人ばく露測定 of 測定値と濃度基準値を比較する方法、作業環境測定(C・D測定) of 測定値と濃度基準値を比較する方法
- » 作業環境測定(A・B測定) of 第一評価値と第二評価値を濃度基準値と比較する方法
- » 厚生労働省が作成したCREATE－SIMPLE等の数理モデルによる推定ばく露濃度と濃度基準値比較の方法



## 安衛則第 577 条の2(改正後)

- » 第1項関係: リスクアセスメント対象物を製造又は取り扱う事業者に対して、リスクアセスメントの結果等に基づき、労働者の健康障害防止のため、代替物の使用、発散源を密閉する設備、排気装置の設置及び稼働、有効な呼吸用保護具の使用等により、リスクアセスメント対象物に労働者がばく露される程度を最小限にすることを義務付け。
- » 第2項関係: リスクアセスメント対象物のうち、濃度基準値が定められた物質を製造又は取り扱う業務を行う屋内作業場において、労働者のばく露の程度が濃度基準値を上回らないこと。

## 安衛則第 577 条の2(改正後)

- 第2項関係: 実測定は義務付けられていない。ばく露を最小化し、濃度基準値以下とするという結果のみが求められている。
- 濃度基準値は、有機則、特化則等の特別則の適用のある物質には設定されない予定。
- リスクアセスメントの結果、労働者のばく露が濃度基準値を超えるおそれのある作業を把握した場合は、労働者のばく露の程度と濃度基準値を比較し、労働者のばく露が濃度基準値以下であることを確認するための測定を実施し、その結果を踏まえて必要なばく露低減措置を実施すべき。

# 濃度基準値

## ● 8時間濃度基準値

- 8時間の1つの試料か8時間の複数の連続した試料とすることが望ましい。
- 例外として、ばく露が比較的均一である自動化・密閉化された作業。ただし、測定されていない時間帯が測定時間帯とばく露が均一であることを、過去の測定結果や作業工程の観察等によって立証することが求められる。
- 試料採取時間は、ばく露が高い時間帯を含めて、少なくとも2時間(8時間の25%)以上。

化学物質による健康障害防止のための濃度の基準の適用等に関する技術上の指針より

# 濃度基準値

## ● 短時間濃度基準値

- 作業中のいかなる15分間の時間平均値も超えてはならない濃度。
- 8時間濃度基準値を超え、短時間濃度基準値以下の濃度のばく露は、1回あたり15分を超えず、8時間で4回までかつ1時間以上の間隔を空ける。
- 短時間濃度基準値が設定されていない物質についても、作業期間のいかなる15分間の時間加重平均値が、8時間濃度基準値の3倍を超えないように努めるべき。

化学物質による健康障害防止のための濃度の基準の適用等に関する技術上の指針より

# 労働者のばく露の最小化と濃度基準値

RA対象物に対してRAを実施することは義務。その結果に基づき、労働者の危険や健康障害を防止するために必要な措置を講ずることは努力義務。(労働安全衛生法第57条の3)

- RA結果等より、RA対象物に労働者がばく露される程度を最小限にすることは義務(安衛則第577条の2第1項)
- 濃度基準値が定められた物質を製造し又は取り扱う業務を行う屋内作業場は、労働者のばく露の程度が濃度基準値を上回らないことは義務(安衛則第577条の2第2項)
- 測定の実施は義務ではない。ばく露を最小化し、濃度基準値以下とするという結果のみが求められている。

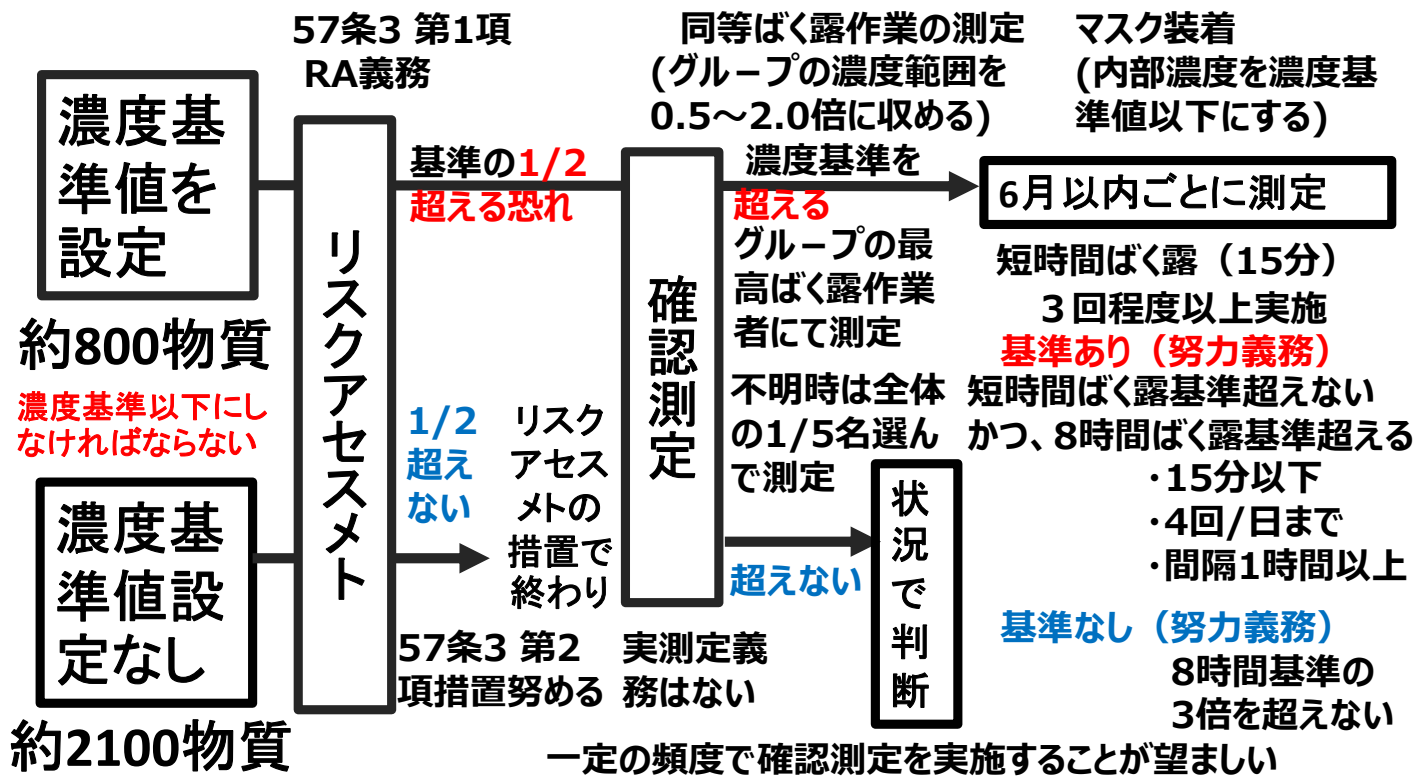
化学物質による健康障害防止のための濃度の基準の適用等に関する技術上の指針より

## 確認測定

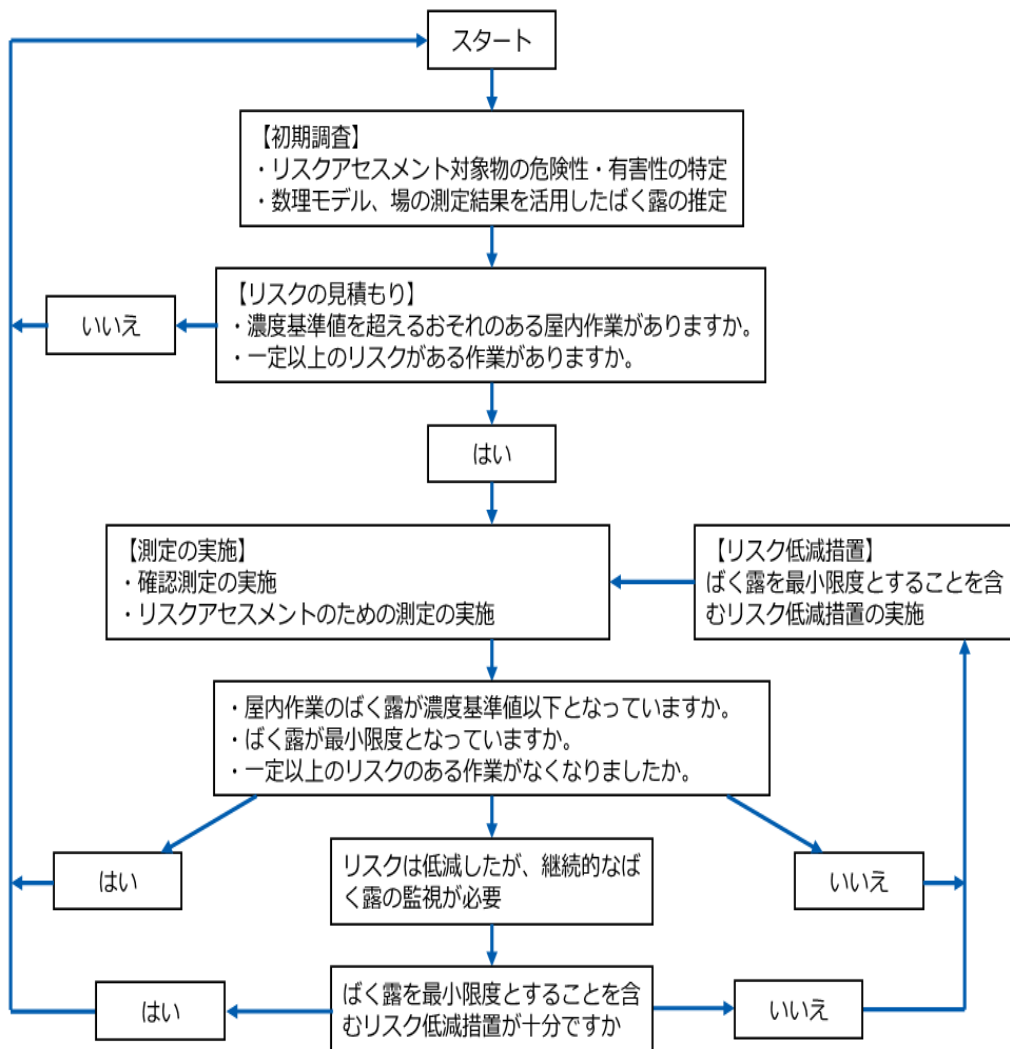
- RAの結果より、労働者のばく露程度が、8時間濃度基準値の2分の1程度を超えると評価された場合、確認測定を実施。
- 測定は、最も高いばく露を受ける均等ばく露作業において、最も高いばく露を受ける労働者の呼吸域について実施。確認測定より、労働者の呼吸域の濃度が、濃度基準値を超えている作業場については、少なくとも6月に1回、個人ばく露測定等を実施。呼吸用保護具等のばく露低減措置が適切であるかを確認。

化学物質による健康障害防止のための濃度の基準の適用等に関する技術上の指針より

# 改正リスクアセスメントの概略



労働安全衛生規則等の一部を改正する省令 (R4 省令第91号)、厚生労働大臣が定める濃度の基準について (R5 告示177号)、改正危険性又は有害性等の調査等に関する指針 (R5 告示4号)、化学物質による健康障害防止のための濃度の基準の適用等に関する技術上の指針を参考に作成



# ばく露低減措置

- 有害性の低い物質への代替、工学的対策、管理的対策、個人用保護具という優先順位に従って事業者が検討。
- 呼吸用保護具は、JIS T 8150に定める方法により、個人ばく露測定の結果に基づき呼吸用保護具の要求防護係数を算出し、それを上回る指定防護係数を有する呼吸用保護具を使用(溶接ヒューム測定等告示で定める方法を踏まえ)。
- 防毒マスクは、適切な吸収缶の選択と破過時間の管理を実施。
- JIS T 8150に定める方法により、フィットテストを定期的を実施。
- 保護具着用管理責任者の管理下で実施。

化学物質による健康障害防止のための濃度の基準の適用等に関する技術上の指針より



## リスクアセスメント対象 化学物質の健康診断



# リスクアセスメント対象化学物質の健康診断に関するガイドライン(パブリックコメント時の案)

健康障害発生リスクが許容される範囲を超えると判断された場合に、関係労働者の意見を聴き、必要があると認められた者について、当該リスクアセスメント対象物による健康影響を確認するために実施する。

## 第3項健診（濃度基準無し）

●安衛則第577条の2第3項に基づく健康診断である。

許容される範囲を超えると判断される基準の例

- ・当該化学物質の有害性
- ・ばく露の程度(呼吸域の濃度、呼吸用保護具内濃度、取扱量・労働者のばく露履歴・作業負荷程度・工学的措置・呼吸用保護具の使用・取扱方法を考慮して
- ・漏洩事故等により大量ばく露した場合

## 第3項健診（濃度基準なしの物質）

●医師等が必要と認める項目について行う。

●健康障害発生リスクの程度及び有害性の種類に応じた頻度で実施する。産業医を選任している事業場においては産業医、選任していない事業場においては医師等の意見に基づき事業者が判断する。

●濃度基準値が設定されるまでの間は、職業性ばく露限界値等を参考にリスクアセスメントを実施することを推奨する。

## 第4項健診（濃度基準ありの物質）

許容される範囲を超えると判断される基準の例

- ・8時間濃度基準値又は短時間濃度基準値があるリスクアセスメント対象物について、濃度基準値を超えてばく露したおそれがある労働者に対して行う。
- ・8時間濃度基準値を超える短時間ばく露が1日に5回以上ある場合は実施する。
- 8時間濃度基準値を超える場合は主として急性以外の健康影響、短時間濃度基準値を超える場合は主として急性の健康影響を速やかに確認する。
- 工学的措置が必要だが措置が適切に稼働していない、呼吸用保護具の使用が必要だが呼吸用保護具を使用していない、呼吸用保護具の使用方法が要求防護係数を満たしていないなどの場合は実施する。

## 第3・4項健診（濃度基準なし・あり）

- 皮膚吸収性有害物質に直接接触れる作業を行っている場合は実施する。
- 実施する場合の対象者の選定は、個人ごとに健康障害発生リスクの評価を行い、個人ごとに健康診断の実施の可否を判断することが原則であるが、同様の作業を行っている労働者についてはまとめて評価・判断することも可能である。
- 当該健康診断を実施する際には、当該健康診断の対象となる労働者に対し、設定した検査項目について、その理由を説明することが望ましい。



## 個別の規制の柔軟化

### ばく露の程度が低い場合における 健康診断の実施頻度の緩和

2023(R5).4.1施行

- 作業環境管理やばく露防止対策等が適切に実施  
当該健康診断の実施頻度を1年以内ごとに緩和できる  
(製造禁止・特別管理物質を除く)下記全部を満たす場合
- ①当該労働者が作業する単位作業場所における直近3回の作業環境測定結果が第一管理区分。
  - ②直近3回の健康診断、新たな異常所見なし。
  - ③直近の健康診断実施日から、ばく露の程度に大きな影響を与えるような作業内容の変更がない。

労働者ごとに行い、届出は不要。労働衛生に係る知識又は経験のある医師等の専門家の助言を踏まえて判断することが望ましい。



# 化学物質管理の水準が一定以上であると所轄都道府県労働局長が認定

2023(R5).4.1施行

特別規則について個別規制の適用を除外し、その物質に係る管理を、事業者による自律的な管理に委ねられる。

- ①事業場に専属の化学物質管理専門家が配置。
- ②過去3年間に各特別規則が適用される化学物質等による死亡又は休業4日以上労働災害が発生なし。
- ③過去3年間の作業環境測定が全て第一管理区分。
- ④過去3年間の特殊健康診断の結果に異常所見があると認められる労働者がいない。(じん肺健康診断の結果、新たにじん肺管理区分が管理2以上、又は管理区分の上位の区分に決定された者がいない)



## 遅発性疾病対策



# 化学物質を製造し、又は取り扱う 同一事業場において

2023(R5).4.1施行

- 1年に複数の労働者が同種のがんに罹患したことを把握時、当該がんへの罹患が業務に起因する可能性について医師の意見を聴く。
- 医師が当該罹患が業務に起因するものと疑われると判断した場合は、遅滞なく、当該労働者の従事業務の内容等について、所轄都道府県労働局長に報告する。



## 皮膚等障害の防止



## 安衛則（令和6年度から）

●安衛則594条の2(改正後)→健康障害を起こすおそれのあることが明らかな化学物質等(皮膚等障害化学物質)を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者へは、不浸透性の保護衣、保護手袋、履物又は保護眼鏡等適切な保護具を使用させなければならない。

●安衛則594条の3(改正後)→健康障害を起こすおそれがないことが明らかなもの以外の物質を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者へは、保護衣、保護手袋、履物又は保護眼鏡等適切な保護具を使用させるよう努めなければならない。

65

## 皮膚吸収性有害物質

### 以下(1)～(3)の何れか

(1)GHS分類にて危険性又は有害性があるものと区分された化学物質のうち、濃度基準値又はACGIH等が公表する職業ばく露限界値(濃度基準値等)が設定されているもので、次のアからウのいずれか。

- ア ヒトにおいて、経皮ばく露が関与する健康障害を示す情報(疫学研究、症例報告、被験者実験等)がある。
- イ 動物において、経皮ばく露による毒性影響の情報ある。
- ウ 動物において、経皮ばく露による体内動態情報があり、併せて職業ばく露限界値を用いたモデル計算等により経皮ばく露による毒性影響を示す情報がある。

- (2) GHS分類にて経皮ばく露によりヒトまたは動物に発がん性(特に皮膚発がん)を示すことが知られている物質
- (3) GHS分類にて、濃度基準値等が設定されてなく、経皮ばく露による動物急性毒性試験により急性毒性(経皮)が区分1

## 皮膚刺激性有害物質

GHS分類：皮膚腐食性・刺激性、眼に対する重篤な損傷性・眼刺激性、呼吸器感作性又は皮膚感作性の何れかが有害性区分1

## 皮膚吸収性有害物質

296(皮膚等障害化学物質及び特別規則に基づく不浸透性の保護具等の使用義務物質85物質、その他215物質)  
基発 0 70 4 第1号 令和5年7月4日より

67

# 化学物質管理のこれから

- 化学物質管理については定期的な教育が大事。まずは管理職の方への教育を。
- ハザード情報は本社の管理システムにて構築し、一元管理するのが合理的。
- リスクアセスメントツール等を利用し、早めにアセスメントを行い、その結果に対する対策を検討する。対策については全社で共有。
- 測定結果や健診結果は、対象者へフィードバックすることが有効。行動変容には必要。

◆MEMO◆

A series of horizontal dashed lines for writing.