

2024/6/6

# 労働安全衛生そもそもセミナー

高知医療生活協同組合  
岡田崇顧

## 自己紹介

- 岡田崇顧（おかだ たかみ）
- 高知県高知市出身
- 産業医科大学卒業
- どうして産業医を目指したのか？



なぜ  
そもそもセミナー  
なのか？

## 労働安全衛生に関する講習の問題点

講演される先生は

- ・ トップランナー(第一人者)
- ・ うまくいっている事業場

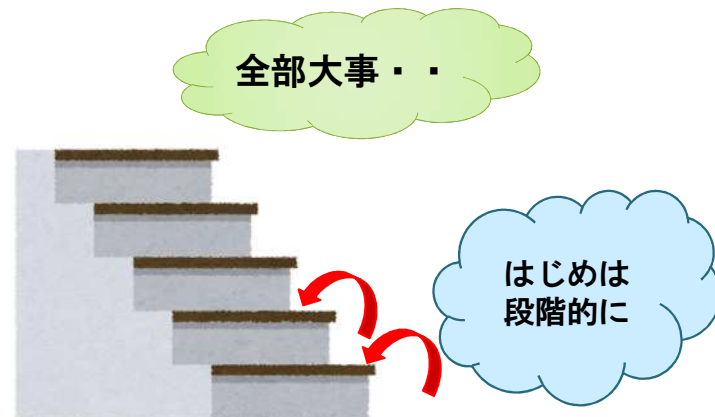


講演を聞く立場は

- ・ いい話を聞けたとは思いますが、
- ・ 職場に持ち帰って実践する力は  
不十分



## 労働安全衛生に関する 講習の問題点



職場改善は一気に行う必要はなく  
ちよつとずつの改善を積み上げる  
積む順番を考える

## 産業保健のおかれている現状

### 産業医

H29.6より職場巡視の頻度  
1回/2月に緩和(条件あり)

50人以上の事業所なら、**月1回**  
500人以上の事業所なら、**毎日**  
事業場に来てくれる。



- ・安全衛生委員会の出席
- ・職場巡視
- ・健康に関する面談
- ・健康診断結果判定



## 産業医を選任すべき事業場



500人を超える事業場  
(有害業務がない場合は1000人)  
・・・**専属**産業医が必要



50人を超える事業場  
・・・**選任**産業医が必要



50人未満の事業場  
(産業医必要なし)  
⇒**地域産業保健センター(地域窓口)**  
に相談

### 事業場の規模別産業医及び衛生管理者の選任状況

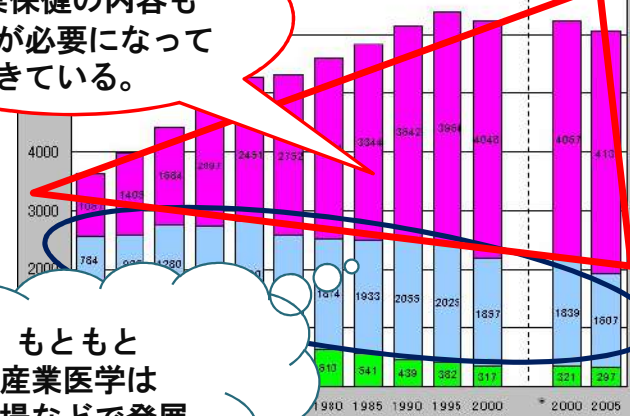
事業場規模	産業医の 選任状況 <sup>※1</sup> (%)	衛生管理者の 選任状況 <sup>※2</sup> (%)	事業場数 <sup>※3</sup>	労働者数 <sup>※3</sup>
1,000人以上	99.4	99.2	1,944	3,774,310
500～999人	99.3	96.4	3,973	2,752,037
300～499人	97.0	94.1	7,044	2,550,199
100～299人	95.3	89.0	49,949	7,919,750
50～99人	85.6	70.2	101,435	6,929,787
30～49人	34.7	15.2	161,784	6,087,793
10～29人	20.9	10.8	774,718	12,712,968
1～9人	—	—	3,019,957	10,208,334
<b>全体<sup>※4</sup></b>	<b>32.8</b>	<b>21.6</b>	<b>4,120,804</b>	<b>52,935,178</b>

※1 令和2年労働安全衛生調査(実態調査)  
※2 平成30年労働安全衛生調査(実態調査)  
※3 平成26年経済センサス(一部推計含む)  
※4 産業医及び衛生管理者の全体の選任状況は、  
事業場規模10人以上の事業場における選任割合

厚労省  
あり方検討会  
R4.10.17  
参考資料1

### (2部門)別就業者数の推移

第3次産業が増え、  
産業保健の内容も  
**変化**が必要になって  
きている。



もともと  
産業医学は  
工場などで発展

出典: 国勢調査

\*: 2005年産業分類に組み替えて集計した。

独立行政法人 労働者健康安全機構  
高知産業保健総合支援センター  
TEL.088-826-6155 FAX.088-826-6151

検索... +文字サイズ お問い合わせ

研修・セミナー 相談のご案内 メンタルヘルス対策 治療と仕事の両立支援 地域産業保健センター 産業保健情報

**地域産業保健センター(地域窓口)**

労働者数50人未満の産業医の選任義務のない小規模事業場の事業者や労働者を対象として、下記の産業保健サービスを提供。

- 健康管理に係る相談
- 健康診断後の医師からの意見聴取
- 高ストレス者及び長時間労働者に対する面接指導

研修・セミナー  
相談のご案内  
メンタルヘルス対策  
治療と仕事の両立支援  
地域産業保健センター  
メールマガジン

図書館くらいの気楽さで訪問して良いです。

法令遵守型産業保健の限界

- 法令を遵守することは重要ですが、
- 1.新しい課題(例:コロナ禍)への対応策は示されていない。
  - 2.問題解決策そのものが示されている訳ではない。
  - 3.網羅的に記載されており、中小事業場では現実的に対応が難しい内容も記載されている。

労働安全衛生に  
**自発的に**取り組む  
という視点が重要！

2024年現在は、自発的にどう取  
り組んだかアピールする時代

保健医療研究所 オンライン書店

全ての商品

キーワードを入力

Q

書籍

健康で働きつづけられる職場づくり 2024年改訂版

¥ 300 税込

商品コード:

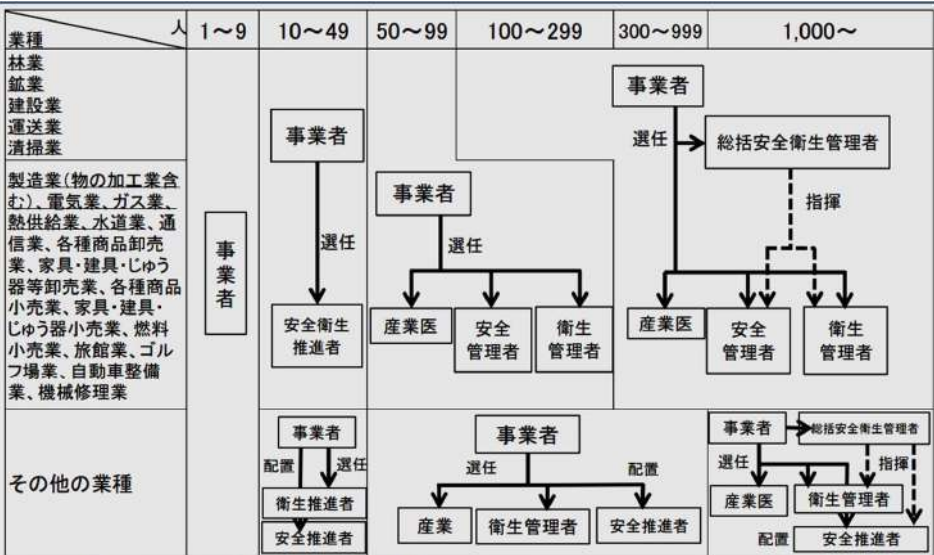
関連カテゴリ

書籍

書名: 健康で働きつづけられる職場づくり 2024年改訂版  
編集: 全日本民営医療職員健康管理委員会  
発行: (株) 保健医療研究所  
2024年2月 第一刷発行  
定価: 300円 (税込・送料別)

目次はこちら

職場に求められる  
安全衛生管理体制  
(とくに衛生管理者)



注: 下線の業種およびその他の業種のうち農林畜水産業、医療業については、第2種衛生管理者免許を有する者を衛生管理者に選任することはできません。



## 事業場の規模と衛生管理者数

【表4】事業場の規模と衛生管理者数

事業場の規模（常時労働者数）			衛生管理者数
50	～	200	1
201	～	500	2
501	～	1,000	3
1,001	～	2,000	4
2,001	～	3,000	5
3,000	～		6

資格	養成方法
衛生管理者	<p>「衛生管理者試験」に合格する。</p> <p>業種により、第1種衛生管理者試験、第2種衛生管理者試験を選択することができる。</p> <p>◇受験資格（抜粋） 事業場に専属の者のうち 1. 学校教育法による大学（短期大学を含む。）又は高等専門学校を卒業した者で、その後1年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの 2. 学校教育法による高等学校又は中等教育学校を卒業した者で、その後3年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの 3. 10年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの</p> <p>◇試験実施機関 公益財団法人 安全衛生技術試験協会</p> <p>◇養成講習等 各種機関により、養成講習会（勉強会）開催</p>

## 試験免除（無試験）による申請

### 1 試験免除（無試験）で取得できる主な免許と必要な資格

免許の種類	必要な資格	資格を証する書面
第一種衛生管理者	大学又は高専において、医学に関する課程を修めて卒業した者	・卒業証明書、学位記等
	大学において、保健衛生に関する学科を専攻して卒業した者で労働衛生に関する講座又は学科目を修めたもの	・卒業証明書、学位記等 (労働衛生に関する講座が選択科目の学校は履修証明書も必要)
		「試験が免除される大学・学科目の一覧」はこちらをご確認ください ▶「 <a href="#">第一種衛生管理者免許試験について</a> 」(厚生労働省ホームページ)
	保健師助産師看護師法第七条の規定(試験合格)により保健師免許を受けた者	保健師免許
	薬剤師法第二条の規定により薬剤師の免許を受けた者	薬剤師免許

### 第一種衛生管理者、第二種衛生管理者

農林水産業・鉱業・建設業・製造業(物の加工業を含む)・電気業・ガス業・水道業・熱供給業・運送業・自動車整備業・機械修理業・医療業および清掃業

第一種衛生管理者免許もしくは衛生工学衛生管理者免許を有するもの・医師・歯科医師・労働衛生コンサルタントなど

#### その他の業種

第一種衛生管理者免許、第二種衛生管理者免許もしくは衛生工学衛生管理者免許を有するもの・医師・歯科医師・労働衛生コンサルタントなど

## 職場巡視

衛生管理者・・・週に1回

産業医・・・月に1回(H29.6より、一定条件の下、2か月ごとに1回でも可)

## 衛生管理者 試験合格率

2023年度

第1種衛生管理者 46.0%

第2種衛生管理者 49.6%

- ・ 合格率下がってきている
- ・ 更新制度なし
- ・ 実務にすぐ活かせる？

事業者 殿

### 安全衛生推進者養成講習のご案内

高知労働局長登録第1号  
登録有効期限：令和6年3月31日  
一般社団法人 高知県労働基準協会連合会

労働安全衛生法により、次の事業場にあつては、安全衛生推進者または衛生推進者を選任し、その者に労働安全衛生法に關する一定の業務を担当させることが義務づけられています。(労働安全衛生法第12条の2)

つきましては、下記日程により標記の講習会を開催いたしますので、ご案内申し上げます。

#### 【安全衛生推進者等を選任すべき事業場】

法第12条の2の厚生労働省令で定める規模の事業場は、**常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場**（安全衛生規則第12条の2）

#### 【安全衛生推進者を選任しなければならない業種】

林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、製造業(物の加工業を含む)、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、機械修理業

#### 【衛生推進者を選任しなければならない業種】

上記、安全衛生推進者を選任しなければならない業種以外の業種

対 象 者：安全衛生推進者として選任されることが予定されている方(衛生推進者として選任されることが予定されている方(受講の)カリキュラム概要：安全管理、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等、作業環境管理及び作業管理、健康の保持増進対策、安全衛生教育、安全衛生関係法令

#### 記

1. 日 程 (第1回) 令和5年 5月25日(木)～26日(金)  
(第2回) 令和5年12月14日(木)～15日(金)

2. 講習時間 9:00～15:30

3. 場 所 高知県立地域職業訓練センター(高知市布師田3992-4)

4. 受講料 9,900円(8,000円+税) テキスト代 1,430円(4,000円+税) 合計 11,330円

\*テキストは当日渡しになります。テキスト代につきましては、テキストの改訂に伴い変更となる場合があります。

## 安全衛生委員会

## 安全委員会、衛生委員会を開くべき事業場

労働安全衛生法・政令第9条 施行例		労働安全衛生法・政令第8条 施行例	
衛生委員会		安全委員会	
50人以上		50人以上	
全業種		林業、鉱業、建設業、製材業のうち木材、木製品製造業 化学工業、鉄鋼業、金属製品製造及び 輸送用機械器具製造業 運送業のうち道路貨物運送業及び、港湾運送業 自転車整備業、機械修理業並びに清掃業	
		100人以上	
		運送業（上記業種を除く）、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、什器等卸売業、小売業、各種商品小売業、 燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業	

## 衛生委員会、安全委員会における調査審議事項

### 衛生委員会

- 1)衛生に関する規程の作成
- 2)衛生に関する計画作成、実施、評価および改善に関すること
- 3)衛生教育の実施計画作成
- 4)定期健康診断の結果と対策
- 5)長時間にわたる労働による労働者の健康障害防止を図るための対策樹立
- 6)労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策樹立

### 安全委員会

- 1)安全に関する規程の作成
- 2)危険性または有害性等の調査、結果、それによる措置のうち安全に関すること
- 3)安全に関する計画、実施、評価、および改善
- 4)安全教育の実施計画作成

## 委員会の頻度、周知、議事録の保管

- ・ 毎月一回以上
- ・ 開催の都度、遅滞なく、議事の概要を労働者に周知する
- ・ 委員会における議事で重要なものに係る記録を作成して、これを三年間保存

## 安全衛生委員会

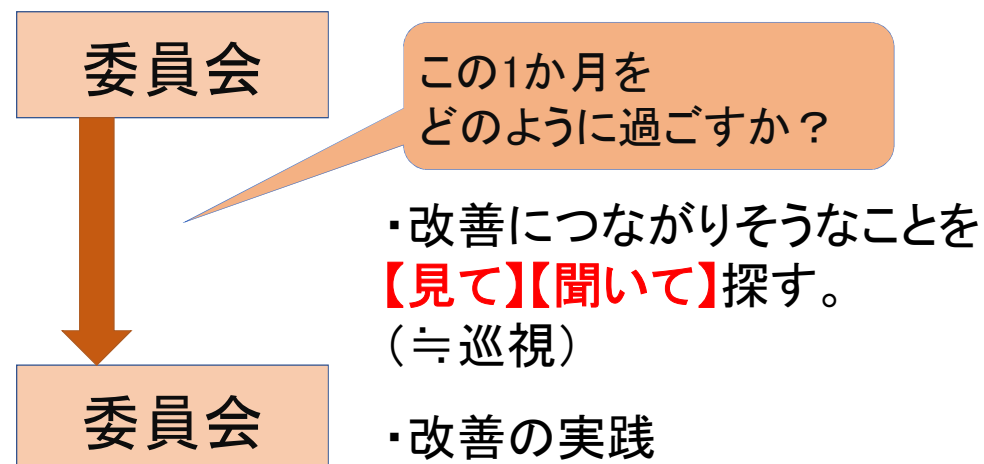
- ・ 安全委員会＋衛生委員会
- ・ 「安全」＝「危ないことへの対応」
- ・ 「衛生」＝「みんなが元気に働いているか」
- ・ 「委員会」＝「話し合いの場」
- ・ 労働災害、仕事に起因する病気の予防を目指そう！

## 安全衛生委員会をチェックする5つの項目 民医連医療2019.9月号寄稿

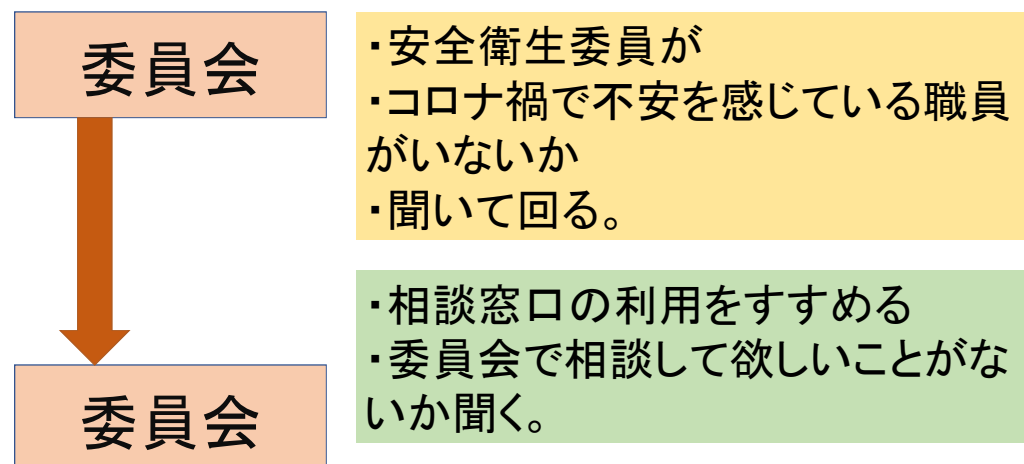
- ✓ 労災発生について話し合っている
- ✓ 体調不良の職員がいないか話し合っている
- ✓ 職場巡視について話し合っている
- ✓ 衛生に関する行事について確認をしている
- ✓ 法改正やトピックについて話し合っている

☆コロナ禍でも、やるべき基本事項は同じ！

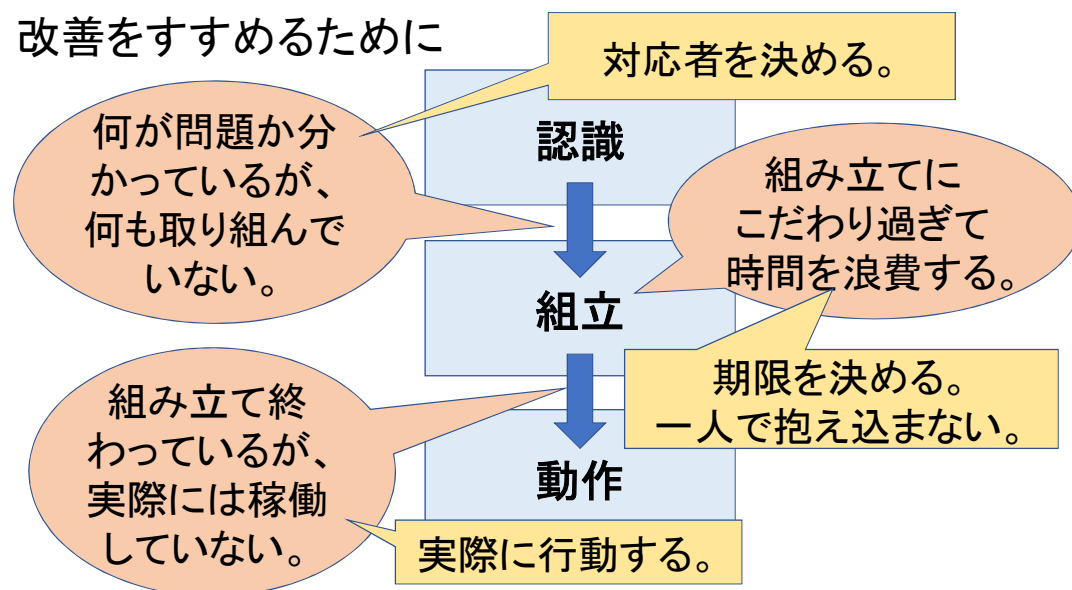
## 委員会と委員会の間にやるべきこと



## 委員会と委員会の間にやるべきこと(例)



## 改善をすすめるために





## 年間安全衛生計画(例)

安全衛生方針	安全衛生活動に積極的に取り組み、健康で働きつづけられる職場づくりを推進する。																		
目標	安全衛生委員会の定例開催と内容の充実 健康相談日の利用促進																		
重点施策	実施項目	年間スケジュール												上段:計画 下段:実施		担当者	実施状況		
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3						
安全衛生 管理体制	安全衛生委員会の開催	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			事務局			
	職場の安全衛生巡視	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
職場の安全 衛生と作業 環境の確保	ルックセルパッチ装着の励行	◎	○	○	○	○	○	◎	○	○	○	○	○			放射線科	◎強化月間		
メンタル ヘルス 対策	ストレスチェックの実施						○	○	○							産業医			
	ストレスチェックのフィードバック								○	○	○					産業医			
健康管理																			
	定期健康診断、特定業務従事者健康診断、特殊健康診断の実施						○	○	○	○	○	○	○			健診センター			
	雇入れ時健康診断の実施	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆			健診センター	☆随時		
	健康相談日の実施	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			健診センター	第1,3,5水曜16時～17時		
安全衛生 教育	安全衛生教育の現状把握	○	○	○															
	安全衛生教育の評価・見直し				○	○	○												
その他	安全・健康 民医連チェックリストによる現状チェックと評価										○	○	○						

## 年間安全衛生計画(例)

安全衛生方針	体と心の健康を維持・増進する働きやすい職場																		
目標	有給取得率向上、ノーリフトおよび腰痛対策の推進、労働安全衛生教育体制の推進																		
重点施策	実施項目	年間スケジュール												上段:計画		下段:実施		担当者	実施状況
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3						
ノーリフト腰痛	アンケート作成(4,5月)、アンケート実施(6,7,8月)、アンケート集計(9,10,11,12,1月)、まとめ(2,3月)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			チーム		
メンタルヘルス	集団分析(5月)、ストレスチェックの実施、高ストレス者面談(1月-)	○								○	○	○	○	○			産業医		
有給取得	有給取得率評価とそれに応じた声掛け、1月振り返り	○			○				○				○				委員会		
健康管理	雇入れ時健康診断の実施	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆			産業医、健診センター、各職場職責者	☆随時	
	入職3か月後および夜勤後面談	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆	☆				☆随時	
	健康相談日の実施(事後措置等含む)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○				第1,3,4火曜15時30分-17時	
労働安全衛生教育体制	メールなどを用いた労働安全衛生支援体制作り	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○						産業医		
	労働衛生に関する理解度調査										○	○	○	○	○				

## 安全衛生委員会で 簡単な年間計画を立てる

	4月 —6月	7月 —9月	10月 —12月	1月 —3月
産業医を紹介するパンフレットを作成する	○			
チェックリストを用いて労働安全衛生活動を確認する		○		
軍手をはめ、ゴミ袋を持って職場巡視をする			○	

## 衛生教育の例

おすすめ！  
民医連医療の特集  
学習動画シリーズ

法改正のトピック  
も抑えておいてほしい。

	テーマ	取り組み
3月	新型コロナウイルス対策	事業場における新型コロナウイルス感染予防の対策、職場巡視
4月	安全衛生に関する基礎知識と法律改正	今年度の安全衛生に関する法律改正について
5月	健康診断	健康診断受診率アップを目指して、健康診断の手配に努める
6月	熱中症対策	梅雨明けに向けて熱中症対策の実施について検討する
7月	職業性疾病予防	
8月	高齢者の雇用	高齢者が健康に元気に働くための対策
9月	防災訓練等	9月1日は防災の日。大学の防災訓練に加え、ハザードマップや地震対策について確認
10月	有給休暇の消化率と促進	職員の有休消化状況の確認 今年度は全員5日間以上の有休を取れたら
11月	感染症予防対策	自宅や職場のマスク・消毒液などの備蓄状況を確認する
12月	ストレスチェック	ストレスチェックの集団分析結果について
1月	労働災害・再発防止策	今年度の労働事故発生状況の確認と再発防止について
2月	次年度の年間スケジュール	次年度の年間スケジュールの作成

# ○職場巡視の視点

- 3管理
- リスクの捉え方

## 労働衛生の3管理

### 作業環境管理

作業環境中の有害要因を取り除いて良好な作業環境を確保する

### 作業管理

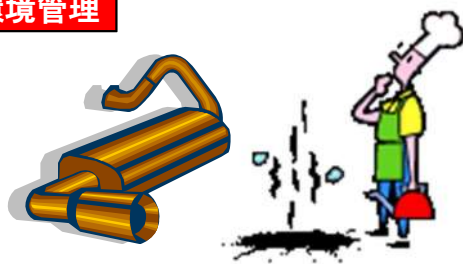
ばく露が少なくなるように作業の手順や方法の変更や作業姿勢の検討、保護具の装着

### 健康管理

健康診断、その結果に基づく事後措置、健康指導

## 例) 発がん性のある化学物質の場合

### 作業環境管理



### 作業管理

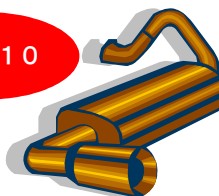


### 健康管理

## 例) よくある産業保健現場での間違い

### 作業環境管理

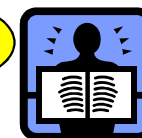
×1/10



×1/1

### 作業管理

×1/5



### 健康管理

×1/2

## 労働衛生の3管理

作業環境管理



対策の基本は上流から！  
元から断つ。

作業管理



健康管理



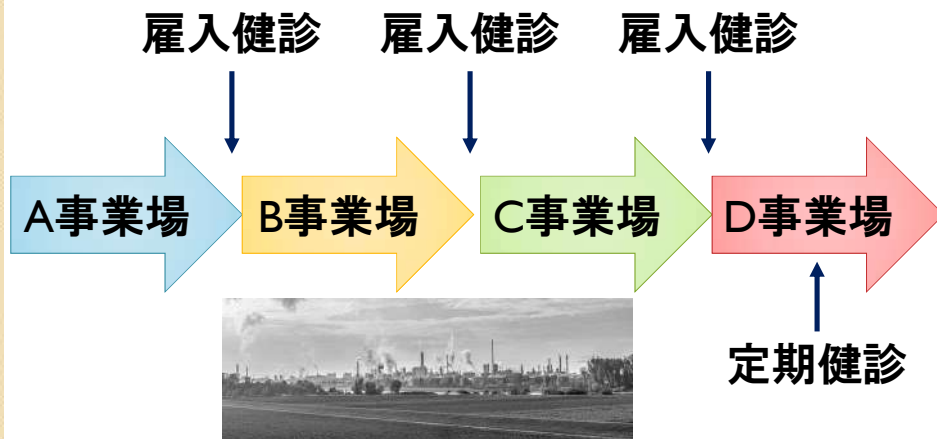
第1種衛生管理者 試験 平成28年上期 労働衛生

化学物質等による疾病のリスクの低減措置を検討する場合、次のAからDの対策について、優先度の高い順に並べたものはどれか。

- A. マニュアルの整備等の管理的対策
- B. 有害性の高い化学物質等の使用の中止
- C. 化学物質等に係る機械設備等の密閉化、局所排気装置の設置等の労働衛生工学的対策
- D. 個人用保護具の使用

- 1. A - B - C - D
- 2. A - B - D - C
- 3. B - A - D - C
- 4. B - C - A - D
- 5. D - A - B - C

## 健康管理(健康診断)の歴史的側面



## 日本と世界のリスクに対する認識の違い

日本

リスクは悪いものだ。  
だから、なくそう。(減らそう。)

世界

(大前提として)  
リスクは取るか、取らないか？

## 職域における健康影響要因

- (1) 化学的要因： 有機溶剤、粉じん など
- (2) 物理的要因： 暑熱、放射線 など
- (3) 生物的要因： 感染症 など
- (4) 時間要因： 深夜、交代勤務 など
- (5) 組織心理的要因： 心理的圧力、パワハラなど

※有害な業務はどこにでも存在する！

しかし、製造業以外では**リスクが少ない可能性**

## ハザードとリスク

ハザード：危険性・有害性そのもの



リスク：「危害の大きさ」と「危害の可能性」の組み合わせ



製造業

危害の大きさ × 危害の可能性

アスベスト

大  
肺がん  
中皮腫

大  
少しの曝  
露でも...

20mの  
高所作業

大  
転落死  
脊髄損傷

小  
めったに  
落ちない

必ず、安全帯をする。

第3次産業

危害の大きさ × 危害の可能性

80cmの  
高所作業

中  
骨折

大  
結構  
落ちる

少し高い所にあるものを取る

...大丈夫だろうと、**不安定な椅子**に乗って  
実際にはこけてしまう。



## ハザードとリスク 第2次産業と第3次産業の比較

	第2次産業	第3次産業
ハザード	化学物質 粉じん	転倒 動作の反動・無 理な動作
危害の大き さ	大	小
危害の可 能性	低い	高い
安全意識	高い	低かった (今は向上中)

## 1mの転落災害後の対策

(悪い例) **1mは、一命とる**  
 今回は不注意で転んでしまい、腕の  
 骨を折ってしまいました。  
 今後は、注意深く作業します。

(良い例)

少しでも前に  
 すすめよう！



## 災害がおきたら・・・

リスクを評価しましょう。  
 ー 危険の大きさは？  
 ー 危険の可能性は？

その作業の頻度は？

リスクアセスメント

作業環境管理、作業管理、健康管  
 理の3視点から考える。(衛生)

衛生

危害の大きさ × 危害の可能性

冬季の  
インフルエ  
ンザ対策

小～中

×

中

健康管理

予防接種・・・危害の大きさを中から小にできる。

作業管理

手洗い、咳エチケット・・・危害の可能性を中から小にできる。

作業環境管理

加湿・・・危害の可能性を中から小にできる。

## 安全と衛生、それぞれの特徴

安全

安全に関することは、比較的**危険の大きさが大きい**ため、安全を重視する文化が出来てきた。

衛生

衛生に関することは、安全と比較して**目に見えない問題**が多い。  
しかし、**影響力は馬鹿にならない**。

## 衛生トレンド2024

- 1) 合理的配慮
- 2) 化学物質管理

障害者差別解消法が変わります！



令和6年4月1日から  
**合理的配慮の  
提供が義務化  
されます！**

令和3年に障害者差別解消法が改正され、事業者による障害のある人への**合理的配慮の提供が義務化**されました。  
障害のある人もない人も、互いにその人らしさを認め合いながら共に生きる社会の実現に向け、事業者の皆さまもどのような取組ができるか、このリーフレットを通じて考えていきましょう！

### 目次

・表紙	1
・共生社会の実現に向けて	2
・合理的配慮の提供とは	4
・「合理的配慮」には対話が重要です！	6
・不当な差別的取扱いとは	8
・障害のある人へ適切に対応するための チェックリスト	10
・困ったときは	12

## 「合理的配慮」には対話が重要です！

- ・合理的配慮の提供に当たっては、社会的なバリアを取り除くために必要な対応について、障害のある人と事業者等が対話を重ね、共に解決策を検討していくことが重要です。このような双方のやり取りを「**建設的対話**」と言います。
- ・障害のある人からの申出への対応が難しい場合でも、障害のある人と事業者等の双方が持っている情報や意見を伝え合い、建設的対話に努めることで、目的に応じて代わりの手段を見つけていくことができます。

## 「もし何かあったら…」は正当な理由になりません！ ～「正当な理由」は個別に判断しましょう～

- 「正当な理由がある場合」の判断は、個別のケースごとに行うことが重要です。
- 「過去に同じようなことがあったから」「世間一般にはそう思われているから」といった理由で、一律に判断を行うことは、「正当な理由がある場合」には該当しません。個別の事案ごとに、具体的場面や状況に応じて、判断をすることが必要です。
- また、そのためには、障害のある人に対し、個別の事情や、配慮が必要か等の確認を行うことが有効です。

※障害者、事業者、第三者の権利利益等の観点から判断するためや、合理的配慮の提供のために必要な範囲で、プライバシーに配慮しながら、障害のある人に障害の状況等を確認することは、不当な差別的取扱いには該当しません。

## 新たな化学物質規制項目の施行期日

	規制項目	2022(R4). 5.31(公布日)	2023(R5). 4.1	2024(R6). 4.1
化学物質 管理 体系 の 見 直 し	ラベル表示・通知をしなければならない化学物質の追加			●
	ばく露を最小限度にすること (ばく露を濃度基準値以下にすること)		●	●
	ばく露低減措置等の意見聴取、記録作成・保存		●	
	皮膚等障害化学物質への直接接触の防止 (健康障害を起こすおそれのある物質関係)		●	●
	衛生委員会付議事項の追加		●	
	がん等の発症性疾患の把握強化		●	
	リスクアセスメント結果等に係る記録の作成保存		●	
	化学物質防災発生事業場等への労働基準監督署長による指示			●
	リスクアセスメントに基づく健康診断の実施・記録作成等			●
	がん原性物質の作業記録の保存		●	

実施体制の 確立	化学物質管理者・保護具着用責任者の選任義務化			●
	雇入れ時等教育の拡充			●
	職長等に対する安全衛生教育が必要となる業種の拡大		●	
情報伝達の 強化	SDS等による通知方法の柔軟化	●		
	SDS等の「人体に及ぼす作用」の定期確認及び更新		●	
	SDS等による通知事項の追加及び含有量表示の適正化			●
	事業場内別容器保管時の措置の強化		●	
	注文者が必要な措置を講じなければならない設備の範囲の拡大		●	
管理水準良好事業場の特別規則等適用除外			●	
特殊健康診断の実施頻度の緩和			●	
第三管理区分事業場の措置強化				●

絵表示				
概要	火薬類 自己反応性化学品 有機過酸化物	可燃性・引火性ガス 可燃性・引火性エアゾール 引火性液体、可燃性固体 自己反応性化学品 自然発火性液体、自然発火性固体、自己発熱性化学品、水反応可燃性化学品、有機過酸化物	支燃性・酸化性ガス 酸化性液体 酸化性固体	高圧ガス

以上は、物理化学的危険性。

絵表示					
概要	急性毒性（区分4）、皮膚腐食性・刺激性（区分2）、眼に対する重篤な損傷・眼刺激性（区分2A）、皮膚感受性、特定標的臓器・全身毒性（単回ばく露）（区分3）	急性毒性（区分1-3）	金属腐食性物質 皮膚腐食性・刺激性（区分1A-C）、眼に対する重篤な損傷・眼刺激性（区分1） ※太字は物理化学的危険性	呼吸器感受性、生殖細胞変異原性、発がん性、生殖毒性、特定標的臓器・全身毒性（単回ばく露）（区分1-2）、特定標的臓器・全身毒性（反復ばく露）、取引性呼吸器有害性	水性環境有害性

以上は、健康および環境有害性。

・医療機関が対応すべきこと(案)

①化学物質管理者、保護具着用責任者を選任する。

②リスクアセスメント実施レポートを作成する。

・なにが、どこに、どれだけ保管しているかを記録。

・SDS、商品説明書の保管

・誰が、どのくらいの量・時間・頻度で使用しているかを記録。

# 面談 First step

## 健診 → 健診事後措置

産業医の伝統的/古典的な仕事は、就労の可否の判断。  
(目が見えない労働者に運転業務をさせて良いか?)

【面談するかどうかの判断基準】  
自分がおせっかいをして、労働者にとってメリットがあるか? 大きい?

面談前

面談後

相手の興味を5段階  
くらいに分けて考える

非常に興味を持っている  
興味を持っている  
普通(知っている)  
興味なし  
嫌い

相手と  
同じくらいのトーンで  
対応することをお  
ススメしてます。



## 新入職員、中途採用職員へ注力した

- ・入職後3ヶ月で面談
- ・看護師は夜勤業務に入る前後でもう一度面談

今後10年20年と働いていく中で病気になるかもしれません。その時の相談窓口です。と産業医業務を説明。

どこの看護学校だったか？、どこに住んでいるか？  
持病はあるか？、バイト歴、入職の経緯、将来のこと

仕事について聞く時は、量、質、人間関係の3つは確認。

前職との差を確認、改善が必要な場合は助言して欲しいと伝える

## 復職後(病欠、育休明け)の面談

- ・病欠
- ・育休明け

職場復帰

↓

<第5ステップ>職場復帰後のフォローアップ

ア 疾患の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認  
イ 勤務状況及び業務遂行能力の評価  
ウ 職場復帰支援プランの実施状況の確認  
エ 治療状況の確認  
オ 職場復帰支援プランの評価と見直し  
カ 職場環境等の改善等  
キ 管理監督者、同僚等への配慮等

育休明け面談

- ・時短制度の利用状況
- ・保育園、幼稚園がどこか？  
(家、園、職場のルートなどの確認)
- ・パートナーの労働状況
- ・周りの支援の状況

## 時間がないんですけど・・・

- ・面談として呼び出さない。
- ・声かけ
- ・聞くことを1つだけに絞る

そういえば、、、



- ・ストレスチェックで、お腹の調子が悪いって書いてませんでした？
- ・タバコって何歳から吸ってるんです？

次に会った時になんて声をかけるか  
ということは準備しておく。

安全衛生そもそもセミナー 2022/6, 2023/6

decent work

II

まともな