

派遣先事業場が実施すべき 安全衛生管理等について

熊本労働局労働基準部健康安全課

派遣先が実施すべき重点事項

派遣労働者の安全衛生を確保するためには、派遣先が、派遣労働者は一般的に経験年数が短いことに配慮し、派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置等を現場の状況に即し適切に講ずることが重要です。

1 派遣労働者を含め安全衛生管理体制を確立してください

- 派遣労働者を含め算出した常時使用する労働者数等に応じて、
 - ① 総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医等を選任し、派遣労働者の安全衛生に関する事項も含め、必要な職務を行わせてください。
 - ② 安全衛生委員会等を設置し、派遣労働者の安全衛生に関する事項も含め、必要な調査審議を行ってください。
- 例えば、製造業（物の加工を含む）であって、常時 300 人以上の労働者（派遣労働者を含む）を使用する事業場は、総括安全衛生管理者を選任する必要があり、同じく 50 人以上の事業場は、安全管理者を選任する必要があります。
- 常時 50 人以上の労働者（派遣労働者を含む）を使用するすべての事業場は、衛生管理者や産業医を選任する必要があります。

2 危険又は健康障害の防止措置を適切に実施してください

- ・ 機械等の安全措置など派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を現場の状況に即し適切に実施してください。

<プレス機械作業における危険又は健康障害の防止措置の例>

- ・ プレスによるはさまれ災害を防止するための安全装置の設置
- ・ 強烈的な騒音を発する場合における防音保護具（耳栓）の支給

3 危険性又は有害性等の調査等を実施してください

- ・ 派遣労働者が従事する作業について、危険性又は有害性等の調査を実施し、その結果に基づき、機械の本質安全化や化学物質のばく露防止などリスク低減措置を講じてください。

参考 危険性又は有害性等の調査等

危険性又は有害性等の調査等とは、作業に伴う危険性又は有害性を洗い出し、リスク（負傷又は疾病の重篤度と発生可能性を組み合わせたもの）を評価するもので、リスクの大きなものを優先して適切なリスク低減措置を講ずることにより、効果的に災害を防止できます。

4 安全衛生教育等を適切に実施してください

派遣労働者を受け入れたときは

- ・ 派遣元による雇入れ時等の安全衛生教育について、従事する業務に関し、派遣労働者の安全衛生を確保するために必要な内容の教育が実施されているかなど、その実施結果を派遣元に書面等で確認してください。

派遣労働者の作業内容を変更したときは

- ・ 派遣労働者が異なる作業に転換したときや、作業設備、作業方法等に大幅な変更があったときなどは、作業内容変更時の安全衛生教育を行ってください。
- ・ 安全衛生教育は、派遣労働者が従事する業務に関し、安全衛生を確保するために必要な内容及び時間をもって行ってください。

派遣労働者を一定の危険又は有害な業務に従事させるときは

- ・ 派遣労働者が、その業務に関する特別教育を既に受けた者かを確認し、必要な特別教育を適切に行ってください。
- ・ 特別教育を実施した場合は、その結果を派遣元に書面等により報告してください。

<特別教育が必要な危険有害業務の例>

- ・ クレーン(つり上げ荷重5トン未満のもの)、移動式クレーン(つり上げ荷重1トン未満のもの)の運転
- ・ 玉掛け作業(つり上げ荷重1トン未満のクレーン、移動式クレーンに係るもの)
- ・ フォークリフト等荷役機械(最大荷重1トン未満のもの)の運転
- ・ 動力プレスの金型等の取付け、取外し、調整
- ・ アーク溶接等
- ・ 研削といしの取替え等
- ・ 特定粉じん作業

派遣労働者に派遣先における禁止事項を周知してください

- ・ 派遣労働者に対し、立入禁止場所等の派遣先事業場において禁止されている事項について周知を行ってください。

5 派遣労働者の安全な作業の確保のために

就業制限業務に係る資格の確認をしてください

- ・ 就業制限業務に派遣労働者を従事させるときは、派遣労働者が当該業務に係る資格を有していることを確認してください。

<就業制限業務の例>

- ・ クレーン（つり上げ荷重 5 トン以上のもの）、移動式クレーン（つり上げ荷重 1 トン以上のもの）の運転
- ・ 玉掛け作業（つり上げ荷重 1 トン以上のクレーン、移動式クレーンに係るもの）
- ・ フォークリフト等荷役機械（最大荷重 1 トン以上のもの）の運転
- ・ ガス溶接等



安全な作業マニュアル等を作成しましょう

- ・ 派遣労働者が従事する作業について安全な作業マニュアルや手順書（以下「マニュアル等」という。）を作成するようにしましょう。

派遣労働者の作業状況を確認しましょう

- ・ 派遣労働者がマニュアル等により適切な作業を行えるよう、適時作業状況を確認する者を定め、その者に必要な指揮を行わせるようにしましょう。

標識・警告表示の掲示等をしてください

- ・ 立入禁止場所、危害を生ずるおそれのある箇所等には、わかりやすい標識や警告表示の掲示を行ってください。

安全衛生活動への参加を配慮してください

- ・ 派遣労働者が危険予知活動、安全衛生改善提案活動、健康づくり活動等の安全衛生活動に参加できるよう配慮してください。

6 特殊健康診断を確実に実施してください

特殊健康診断を確実に実施してください

- ・ 一定の有害業務に常時従事する派遣労働者に対し、雇入れの際、当該業務へ配置替えの際やその後一定期間以内ごとに1回、定期的に、特殊健康診断を実施し、その結果に基づく事後措置を講じてください。

<特殊健康診断が必要な有害業務>

- ①高圧室内又は潜水の作業に係る業務、②放射線業務、③特定化学物質の製造又は取扱い業務、④鉛業務、⑤四アルキル鉛業務、⑥屋内作業場、タンク等の内部等における有機溶剤の製造又は取扱い業務、⑦粉じん作業

特殊健康診断の記録や事後措置の内容を派遣元に提供してください

- ・ 特殊健康診断の結果の記録の写しを派遣元事業者へ送付してください。
- ・ 一定の有害業務を行う派遣労働者の作業の記録を作成・保存するとともに、派遣元事業者へ提供してください。

7 派遣労働者も含めたストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析が望まれます

- 派遣労働者も含めた一定規模の集団ごとにストレスチェック結果を集計・分析し、その結果に基づく措置を実施することが望ましいです。

8 健康に関する情報に基づく派遣労働者に対する不利益な取扱いは禁止されています

次のような取扱いは一般的に合理的なものではないため、行ってはいけません

- 一般健康診断や長時間にわたる労働に関する面接指導等の結果に基づく就業上の措置や、心の健康に関する情報を理由とする就業上の措置について、派遣元事業者から、その実施に協力するよう要請があったことを理由として、派遣労働者の変更を求めること。
- 本人の同意を得て、心の健康に関する情報を把握した場合、これを理由として、医師の意見や派遣労働者の実情を考慮せず、派遣労働者の変更を求めること。
- 特殊健康診断結果に基づく必要な措置について、医師の意見を聴く等の法令上の手順に従わず、派遣労働者の変更を求めること。
- 本人の同意を得て、ストレスチェック結果を把握した場合、これを理由として、派遣労働者の変更を求めたり、医師の意見や派遣労働者の実情を考慮せず、派遣労働者の変更を求めること。
- ストレスチェックを受けないことを理由として、派遣労働者の変更を求めること。

在留資格について

★ 在留資格が「特定活動」の場合

在留資格が「特定活動」の場合には、旅券に添付されている指定書（右参照）で活動類型を確認し、下表のうち、あてはまる活動類型を1つ、在留資格欄に記入してください。

特定活動の活動類型	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特定活動（ワーキングホリデー） ・ 特定活動（EPA） ・ 特定活動（高度学術研究活動） ・ 特定活動（高度専門・技術活動） ・ 特定活動（高度経営・管理活動） ・ 特定活動（高度人材の就労配偶者） ・ 特定活動（建設分野） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特定活動（造船分野） ・ 特定活動（外国人調理師） ・ 特定活動（ハラール牛肉生産） ・ 特定活動（製造分野） ・ 特定活動（就職活動） ・ 特定活動（その他）
-----------	--	---

指定書
DESIGNATION

氏名
Name

国籍
Nationality

見本

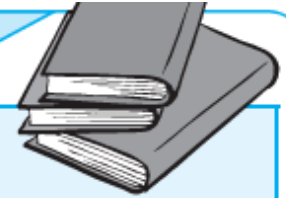
MINISTER OF JUSTICE, JAPANESE GOVERNMENT

★ 在留資格が「技能実習」の場合

在留資格が「技能実習」の場合には、区分までそのまま転記してください。（例）技能実習1号イ など

派遣元・派遣先との連携

1 安全衛生教育に関する派遣先の協力や配慮が必要です



派遣元に対して必要な情報等を提供しましょう

- ・ 派遣元が派遣労働者に対する雇入れ時等の安全衛生教育を適切に行えるよう、派遣元は派遣先から派遣労働者が従事する業務に係る情報について事前に提供を求めてください。また、派遣先は当該情報を派遣元に対し積極的に提供してください。
- ・ 派遣元から教育カリキュラムの作成支援、講師の紹介や派遣、教育用テキストの提供、教育用の施設や機材の貸与等の依頼があった場合には、派遣先は可能な限りこれに応じるよう努めましょう。

派遣元からの安全衛生教育の委託の申し入れには、可能な限り応じましょう。

- ・ 派遣元から雇入れ時等の安全衛生教育の委託の申し入れがあった場合には、派遣先は可能な限りこれに応じるよう努めましょう。
- ・ また、派遣先は、当該教育の実施を受託した場合には、その実施結果を派遣元に書面等により報告してください。

派遣先が実施した作業内容変更時の安全衛生教育の結果は、派遣元に報告しましょう

- ・ 派遣労働者を異なる作業に転換したときや、作業設備・作業方法等について大幅な変更があったとき等に、派遣先で作業内容変更時の教育を実施したときは、その結果を派遣元に書面で報告してください。

2 危険有害業務に係る適正な労働者派遣を行っていますか

- ・ 派遣元及び派遣先は、派遣労働者が従事することが予定されている特別教育が必要な一定の危険又は有害な業務及び就業制限業務に係る派遣労働者の資格等の有無を確認し、必要な資格等がない者がこれらに従事することがないように、十分連絡調整を図ってください。

労働者派遣法では、労働者派遣契約に従って派遣労働者を労働させたときに派遣先が労働安全衛生法令に違反することになる場合には、派遣元に対して当該労働者派遣を禁止しています。

※資格が必要な業務の一例

- ・アーク溶接の業務に係る特別教育
- ・ガス溶接技能講習
- ・玉掛けの業務に係る特別教育（つり上げ荷重が1トン未満のクレーンに係る玉掛け業務）
- ・玉掛け技能講習（つり上げ荷重が1トン以上のクレーンに係る玉掛け業務）
- ・クレーン取扱い業務等特別教育（つり上げ荷重が5トン未満のクレーン）
- ・床上操作式クレーン運転技能講習（つり上げ荷重5トン以上）
- ・小型移動式クレーン運転技能講習（つり上げ荷重1トン以上5トン未満）
- ・フォークリフトの運転の業務に係る特別教育（最大荷重1トン未満のフォークリフトの運転）
- ・フォークリフト運転技能講習（最大荷重1トン以上のフォークリフトの運転）

3 健康診断に関する協力や配慮

派遣労働者が一般健康診断を受診できるよう配慮しましょう

- ・ 派遣先事業者は、派遣労働者が派遣元事業者が実施する一般健康診断を受診できるよう必要な配慮をしてください。また、派遣元から依頼があった場合には、派遣先は、その雇用する労働者に対する一般健康診断を実施する際に、派遣労働者もこれを受診することができるよう配慮してください。
- ・ 派遣元からの依頼により、派遣先事業者が派遣労働者も含めて一般健康診断を実施する場合は、①派遣労働者に係る一般健康診断の費用は派遣元事業者が当然負担すべきものであること、②一般健康診断結果は派遣元事業者が取り扱うべきであり、派遣先事業者がその結果を把握すべきではないことに留意してください。

医師に対する情報の提供に関する協力や配慮をしましょう

- ・ 派遣元事業者は、適切に医師から意見を聴くことができるよう、派遣労働者の同意を得た上で、派遣先事業場に対し、派遣労働者の労働時間に加え、必要に応じて、その他の勤務状況や職場環境に関する情報を提供するよう依頼してください。また、派遣先事業者は、派遣元事業者から依頼があった場合には、情報提供してください。

就業上の措置に関する協力や配慮をしましょう

- ・ 一般健康診断の結果に基づく派遣労働者に対する就業上の措置について、派遣先の協力が必要な場合には、派遣元事業者は、派遣労働者の同意を得た上で、派遣先事業者に協力を要請してください。また、派遣先事業者は、派遣元事業者から要請があった場合には、協力してください。
- ・ 特殊健康診断の結果に基づく就業上の措置を講ずる場合には、派遣先事業者は、派遣元事業者に連絡調整を行ってから実施してください。また、実施した内容については、派遣元事業者に情報提供してください。

4 長時間にわたる労働に関する面接指導に関する協力や配慮

面接指導の実施に協力、配慮してください

- ・ 派遣先事業者は、派遣労働者が、派遣元事業者の実施する長時間にわたる労働に関する面接指導を受けられるよう配慮してください。

面接指導に必要な情報の収集に協力、配慮してください

- ・ 派遣元事業者は、長時間にわたる労働に関する面接指導等が適切に行えるよう、派遣労働者の同意を得た上で、派遣先事業場に対し、派遣労働者の労働時間に加え、必要に応じて、その他の勤務状況や職場環境に関する情報を提供するように依頼してください。また、派遣先事業者は、派遣元事業者から依頼があった場合には、情報提供してください。

就業上の措置に関する協力や配慮をしましょう

- ・ 長時間にわたる労働に関する面接指導等の結果に基づく派遣労働者に対する就業上の措置について、派遣先の協力が必要な場合には、派遣元事業者は、派遣労働者の同意を得た上で、派遣先事業者に協力を要請してください。また、派遣先事業者は、派遣元事業者から要請があった場合には、協力してください。

5 派遣元でも派遣先の協力を得て再発防止対策を講じましょう

- 派遣労働者が労働災害に被災した場合、派遣先は、派遣元における安全衛生教育への活用や同種業務に従事する派遣労働者への情報提供が行えるよう、派遣元に対し、当該労働災害の原因や対策について必要な情報を提供しましょう。

6 派遣元・派遣先の適切な連絡調整が重要です

- 派遣元と派遣先は、定期的に会合を開催するなどし、健康診断、安全衛生教育、労働者派遣契約で定めた安全衛生に関する事項の実施状況、派遣労働者が被災した労働災害の内容・対応、派遣先事業場が実施している安全衛生活動への派遣労働者の参加等について連絡調整を行ってください。



3 外国人の派遣労働者について

労働関係法令は、労働者の国籍にかかわらず当然に適用されます。

また、国籍を理由とする差別的取扱いについては、派遣元だけでなく、派遣先についても禁止されています。

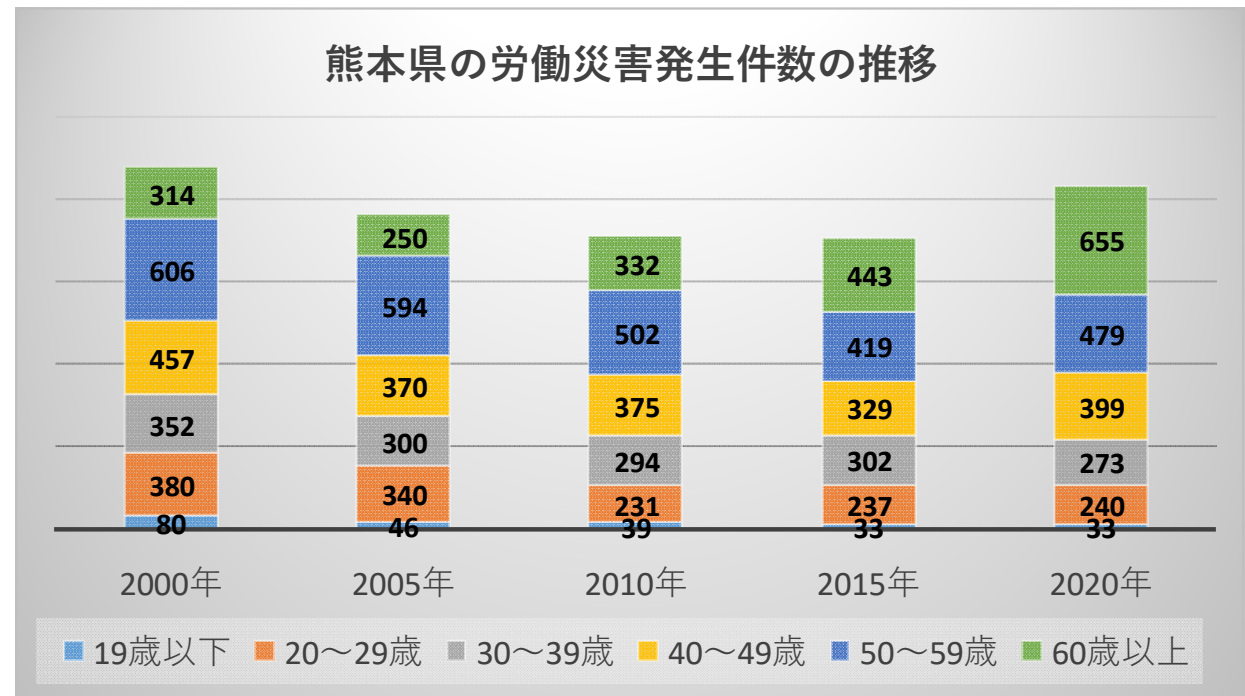
外国人の派遣労働者については、

- ・ 労働条件の明示や安全衛生教育の実施、労働災害防止に関する標識、掲示等について、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行う
 - ・ 労働災害防止のための日本語教育等を実施する
- など、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づく、必要な措置を講じてください。

高年齢労働者に配慮した 職場改善に取り組もう！

熊本県内における令和4年(2022年)の休業4日以上¹の労働災害の発生状況をみますと、50歳代が869人、60歳以上が904人と、労働災害全体の43.4%を高年齢労働者(50歳以上、以下同じ)が占め、高年齢労働者の労働災害の防止に向けての取り組みが喫緊の課題となっています。

具体的な対策の実施に当たっては、高年齢労働者の加齢に伴う身体的・精神的機能の低下等が影響を与えていると考えられることから、それによる労働災害発生リスクの低減の視点を踏まえて対策を進めていくことがポイントとなります。



エイジフレンドリーガイドライン

(高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)

厚生労働省では、令和2年3月に「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」)を策定しました。

働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう。





事業者に取り組んでもらいたいこと

エイジフレンドリーガイドラインを踏まえた対策 * 国では「エッセンス版」の作成・周知啓発

1：安全衛生管理体制の確立等

（経営トップ自ら安全衛生方針を表明し、担当組織・担当者を指定、リスクアセスメントの実施）

2：職場環境の改善

（身体機能の低下を補う設備・装置の導入、高年齢労働者の特性を考慮した作業管理、勤務形態等の工夫）

3：高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

（健康測定等により、事業者、高年齢労働者双方が健康や体力の状況を客観的に把握）

4：高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

（把握した状況に応じて適合する業務をマッチング、身体機能の維持向上への取組）

5：安全衛生教育

（写真や映像等の情報を活用した安全衛生教育、経験のない業種や業務に従事する場合の丁寧な教育訓練）

アウトプット指標（2027年まで）

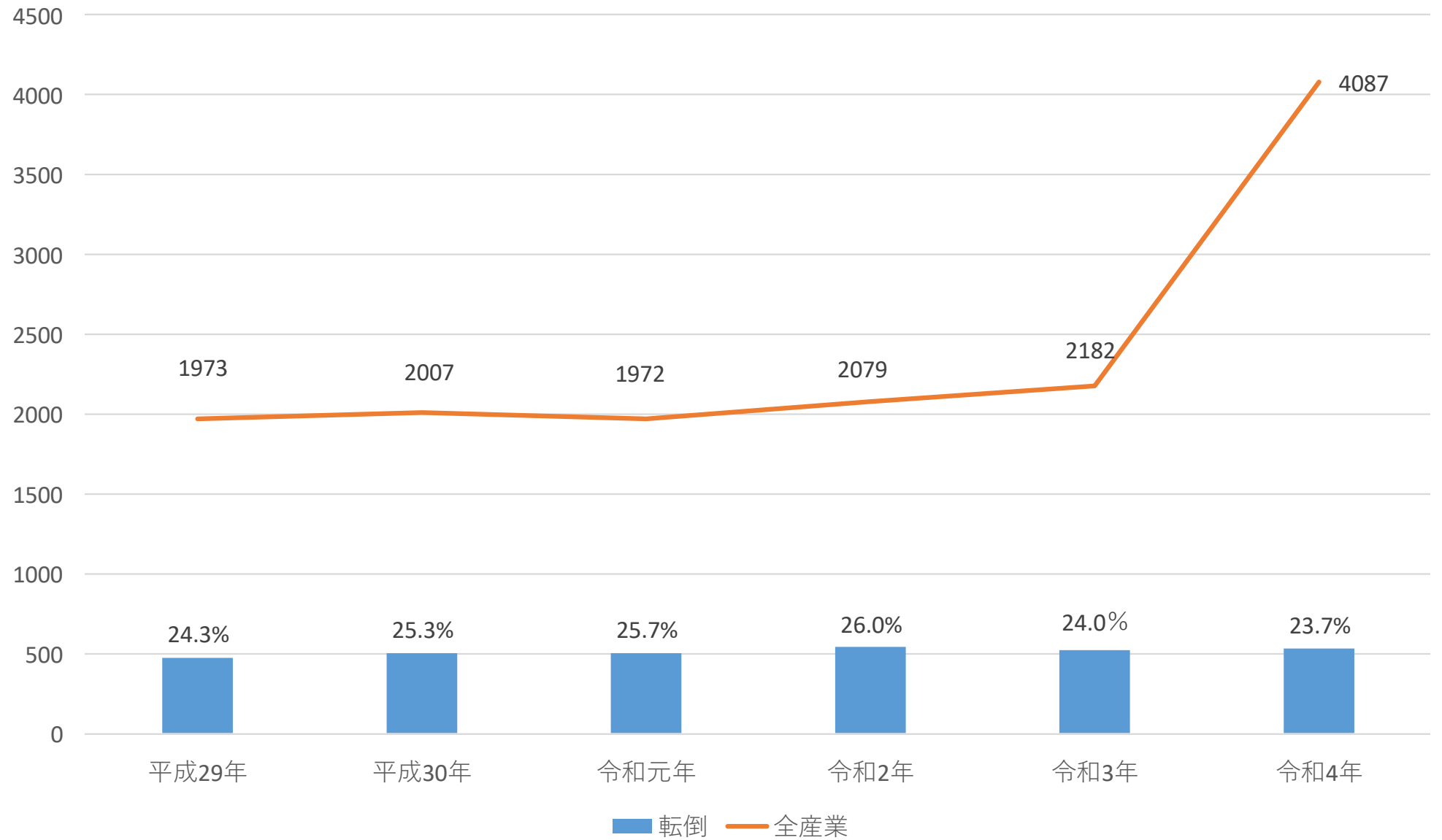
「エイジフレンドリーガイドライン」に沿った対策を講じる事業場を50%以上

アウトカム指標（2027年まで）

60歳以上の死傷年千人率を2022年と比較して男女とも増加に歯止めをかける。

転倒災害防止対策について

転倒災害の発生状況



労働者の転倒災害(業務中の転倒による重傷)を防止しましょう

50歳以上を中心に、転倒による骨折等の労働災害が増加し続けています
事業者は労働者の転倒災害防止のための措置を講じなければなりません

「つまずき」等による転倒災害の原因と対策

- ❑ (なし) 何もないところでつまずいて転倒、足がもつれて転倒 (27%)
➢ 転倒や怪我をしにくい身体づくりのための運動プログラム等の導入 (★)
- ❑ 作業場・通路に放置された物につまずいて転倒 (16%)
➢ バックヤード等も含めた整理、整頓(物を置く場所の指定)の徹底
- ❑ 通路等の凹凸につまずいて転倒 (10%)
➢ 敷地内(特に従業員用通路)の凹凸、陥没穴等(ごくわずかなものでも危険)を確認し、解消
- ❑ 作業場や通路以外の障害物(車止め等)につまずいて転倒 (8%)
➢ 適切な通路の設定
➢ 敷地内駐車場の車止めの「見える化」
- ❑ 作業場や通路の設備、什器、家具に足を引っかけて転倒 (8%)
➢ 設備、什器等の角の「見える化」
- ❑ 作業場や通路のコードなどにつまずいて転倒 (7%)
※引き回した労働者が自らつまずくケースも多い
➢ 転倒原因とならないよう、電気コード等の引き回しのルールを設定し、労働者に遵守を徹底させる

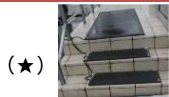


職場3分
エクス
サイズ
中央労働災害
防止協会
転倒予防セミ
ナー



「滑り」による転倒災害の原因と対策

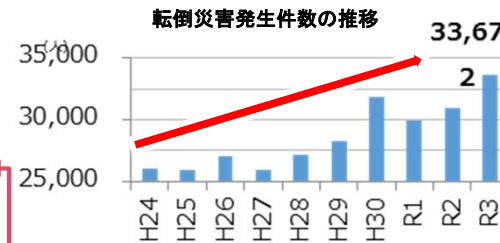
- ❑ 凍結した通路等で滑って転倒 (25%)
➢ 従業員用通路の除雪・融雪。凍結しやすい箇所には融雪マット等を設置する (★)
- ❑ 作業場や通路にこぼれていた水、洗剤、油等により滑って転倒 (19%)
➢ 水、洗剤、油等がこぼれていることのない状態を維持する。
(清掃中エリアの立入禁止、清掃後乾いた状態を確認してからの開放の徹底)
- ❑ 水場(食品加工場等)で滑って転倒 (16%)
➢ 滑りにくい履き物の使用(労働安全衛生規則第558条)
➢ 防滑床材・防滑グレーチング等の導入、摩耗している場合は再施工 (★)
➢ 隣接エリアまで濡れないよう処置
- ❑ 雨で濡れた通路等で滑って転倒 (15%)
➢ 雨天時に滑りやすい敷地内の場所を確認し、防滑処置等の対策を行う



(★) については、高齢労働者の転倒災害防止のため、中小企業事業者は「エイジフレンドリー補助金」(補助率1/2、上限100万円)を利用できます
中小事業者は、無料で安全衛生の専門家のアドバイスが受けられます

エイジフレンドリー補助金 中小規模事業者安全衛生サポート事業

転倒災害の発生状況(休業4日以上、令和3年)

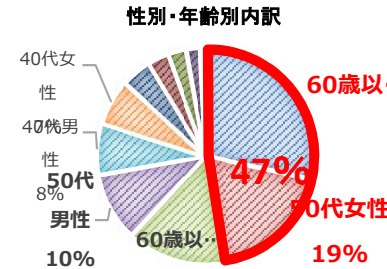


転倒による怪我の態様

- 骨折(約70%)
- 打撲
- 眼球破裂
- 外傷性気胸 など

転倒災害による平均休業日数(※労働者死傷病報告による休業見込日数)

47日

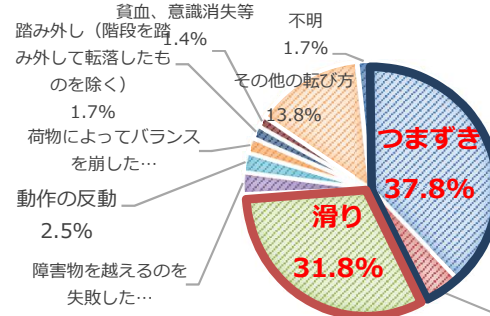


転倒したのは...



転倒災害が起きているのは移動のときだけではありません

転倒時の類型



- <その他の転び方>
- 他人とぶつかった・ぶつかられた
 - 台車の操作を失敗した
 - 他人、動物等を避けようとしてバランスを崩した
 - 服が引っかかった
 - 坂道等でバランスを崩した
 - 立ち上がったときにバランスを崩した
 - 靴紐を踏んだ
 - 風でバランスを崩した

主な原因と対策

転倒リスク・骨折リスク

- 一般に加齢とともに身体機能が低下し、転倒しやすくなります
→「転びの予防体力チェック」「ロコチェック」をご覧ください
- 特に女性は加齢とともに骨折のリスクも著しく増大します
→対象者に市町村が実施する「骨粗鬆症検診」を受診させましょう
- 現役の方でも、たった一度の転倒で寝たきりになることも
→「たった一度の転倒で寝たきりになることも。転倒事故の起こりやすい箇所は？」(内閣府ウェブサイト)



転びの予防
体力チェッ
ク



ロコチェッ
ク



内閣府ウェブ
サイト

第14次労働災害防止 推進計画について

アウトプット指標

* 労働者の協力の下、事業者において実施すべき事項

アウトカム指標

* 事業者がアウトプット指標を達成した結果として期待される事項

重点事項

1. 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
2. 行動災害の防止対策
3. 高年齢労働者の労働災害防止対策
4. 多様な働き方への対応や外国人労働者の労働災害防止対策
5. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
6. 業種別の労働災害防止対策
7. 労働者の健康確保

第14次労働災害防止推進計画



厚生労働省

熊本労働局

ご清聴
ありがとうございました

熊本労働局健康安全課

熊本労働局のホームページには、安全衛生対策に関する動画を多数公開しておりますので、社内教育等にご活用ください。

