

**厚生労働科学研究費補助金  
分担研究報告書**

**安全衛生業務関係者向け社会調査結果の整理と分析**

分担研究者 三柴 丈典 近畿大学法学部法律学科・教授

**研究要旨**

過去２年間にわたる諸外国の関連法制度調査と専門家やステークホルダーへの聴き取り調査の成果を踏まえ、妥当性のある法政策提言を行うこと等を目的として、企業等で安全衛生業務に直接・間接に携わっている者を対象に、WEB による社会調査を実施した。

その結果、以下のような事柄が判明した。

**１ 回答者及び回答者所属先の属性**

回答者を安全衛生業務関係者に絞ったところ、中高年代の男性の回答者が多かった。組織内での立場は、経営者、役員、人事・総務、ラインの管理職、経営企画職などの中枢ポストの回答者が６５．４％を占めた。業種別では、製造業、卸売・小売業、建設業、医療・福祉、情報通信、公務の順で回答割合が高かった。また、所属先の企業規模（従業員数）では、９９名以下で５割を超えており、中小企業関係者が、一般に認識されているよりも、少なくとも安全衛生法令には関心を持っている可能性が窺われた。

また、安全衛生に関心を持ちやすい業種や企業規模の反映等の特徴がみられることから、本調査の信頼性もある程度裏付けられた。

**２ 法制度に関する一般的な知識と評価**

「よく知っている」と「おおむね知っている」を合せて約５割に達し、その回答をした者は、現行の法制度について、おおむね、内容的には妥当だがより分かり易くする必要があると評価していることが窺われた。

**３ 法改正の方向性**

法制度の簡素化には賛成回答が多かったが、おそらくは改定によるデメリット—厳格化されたり、既存の秩序を変える必要が生じる可能性—を見通し、慎重な回答を選択する者も多かった。

安全衛生の実現方法を事業者の裁量に委ねる方向性については、反対はしないが、範囲を限定すべきと考える回答者が多かったと解される。

企業規模による罰金額の増減については、回答者の多くが、設計と執行に合理性とバランスが保たれる限り賛成する趣旨と解される。

安全衛生管理を怠った役員を国が強制的に解任させる制度の導入については、存外に賛成が多かった（38.4%）ことから、少なくとも、経営トップ層による積極的な関与が重要と考える回答者が多かったと察せられる。

中小企業等の場合、（当初から完全ではなくても、）段階的な法遵守を認める方向性については、概ね全ての企業規模関係者の回答で賛成が上回ったが、小規模事業と競争関係にあったり、小規模事業と足並みをそろえて法令遵守を図る必要があると解される中規模企業関係者に慎重な回答が多かった。段階的法遵守制度の適用に際しての審査を安全・衛生コンサルタント等の民間の専門家に委ねる方向性についても、同様の回答の傾向がみられた。

リスクアセスメントとその後の対応の一般的な義務づけ、発注者、設計者等のリスクメーカーの責任強化、建設工事の発注者による発注先の安全衛生条件の審査の義務づけのいずれについても、規制と運用に合理性とバランスが保たれる限り、反対はしない傾向が窺われた。

リスクアセスメントの推進を目的とする労使協議、事業者から労働者への関連情報の提供の義務づけ、労働者が知覚したリスクの事業者や行政への報告の義務づけについても、規制と運用に合理性とバランスが保たれる限り反対しない傾向が窺われた。

行政官に法の執行について広い裁量を与える方向性と、労災発生率が高い事業体に労災防止団体の関与を強化する方向性に関する質問への回答からは、行政による強制的関与よりは、労災防止団体によるソフトな関与を望む者が若干多い傾向が窺われたが、前者についても反対は約1割にとどまった。

#### 4 政策の方向性

安全管理者の国家資格化については、賛成と「どちらともいえない」が共に4割程度で拮抗したが、クロス検索の結果、法知識に詳しい者ほど必要性を認める傾向が窺われた。

企業のトップ層によるリーダーシップの推進策については、賛成が過半数に達したが、「どちらともいえない」が約3割いたため、この要素の重要性が関係者に十分に認識されていない可能性が窺われた。安全衛生の専門知識を持つ行政官の増員については、賛成と「どちらともいえない」が拮抗したことから、たとえ行政官に専門知識があっても、強制的関与は避けたいと考える者が多い実態が窺われた。

#### 5 中小企業支援策の方向性

中小企業者と安全衛生の専門家を繋ぐウェブ上の検索サイトの設置については、賛成がほぼ半数に達したが、「どちらともいえない」が約4割に上った。クロス検索の結果、

所属先の規模が小さい回答者ほど賛成しない傾向が示されたため、事業体の規模が小さくなるほど、安全衛生の実現に専門家の関与が必要となること自体への認識が不十分である可能性が窺われた。

中小企業によるリスクアセスメントの支援を目的としたウェブ上のツールの提供と人的支援体制の整備についても、賛成が半数を超えたが、「どちらともいえない」が35.8%に上った。クロス検索の結果、所属先の規模が小さい回答者は、押しなべて賛成しない傾向が示されたが、100～499名規模の回答者の約6割が賛成したことから、中小規模の事業体では、概ねリスクアセスメントの必要性自体が認識されていないが、100～499名規模の事業体では、比較的認識が進んでいる可能性が窺われた。

中小企業における安全衛生の今後の担い手については、上位回答が無償か廉価で利用できる公的機関であり、その次に、日常的に関わりが深い、必ずしも安全衛生の専門家とは限らない士業（社会保険労務士）が入った。

## 6 化学物質対策の相談先

所属先で化学物質を取り扱う作業があると回答した者に、所属先の従業員が化学物質にかかるリスクを感じた場合の相談先を尋ねたところ、おそらくは機密保持の必要性などもあり、基本的には内部で対処しようとするが、やむを得ない場合には、無償か廉価で利用でき、機密が守られ易い公的機関を頼ろうとする傾向が窺われた。

## 7 安全衛生文化醸成策の要点

本調査のうち最重要項目である。結論的に、回答者のコンセンサスは以下の通りと察せられる。

すなわち、安全衛生文化の醸成に最も寄与するのは、明確な方針であり、それが法制度化され、違反には制裁が下される条件が必要である。ここでいう明確な方針には、リスクアセスメントの一般的な義務づけも含まれる。他方で、日本の既成の文化に根差した運動や教育の推進も必要である。経営トップ層に安全衛生教育を行うことや、組織内の安全・衛生担当者らに職務に必要な権限や知識の獲得機会を与えることも重要な意味を持つ。ISOによる安全衛生マネジメント規格の策定も、産業の国際化を背景に、一定の圧力となるだろう、と。

## 8 安全衛生の民間人材の活用の可能性

アメリカのSGE（Special Government Employee：特別政府職員）制度に倣い、政府が民間企業に雇用されている有能な安全衛生人材に対して、他社の安全衛生管理の状況を調査し、必要に応じてアドバイスを与える公的な職務を委嘱したら、自社の費用負担となっても進んで派遣に応じるか否かを尋ねたところ、「派遣する」が全体で23.8%に上り、10～49名規模に所属する回答者でも23.0%が「派遣する」と回答した。

よって、実際に制度が実施されれば、大手企業のみならず、派遣に応じるところは多いと察せられる。

## A.研究目的

過去２年間にわたる諸外国の関連法制度調査及び専門家やステークホルダーへの聴き取り調査の成果を踏まえ、妥当性のある法政策提言を行うこと。

その目的に必要な限りで、日本の事業体における安全衛生の実情や関係者の意識を明らかにすること。

## B.研究方法

過去２年間にわたる諸外国の関連法制度調査及び専門家やステークホルダーへの聴き取り調査の成果を踏まえ、諸外国にあって日本にないか不十分な法政策、日本の法政策の背景にある文化などを意識しつつ、報告者が日本の法政策への暫定的な示唆を列挙した。

その示唆が日本で妥当性を持つかを調べるため、専門家とステークホルダー（企業関係者、安全衛生に関する研究者、元労働基準監督官ら）が参画する研究会（略称：リスクアセスメント法政策研究会）を開催して意見を求めたうえで、「今後の労働安全衛生法政策に関する企業（団体）調査」と題する質問票のドラフトを主任研究者が作成し、再度、研究会委員への意見聴取を経て、大問３１から成る最終案を完成させた。

WEBによる社会調査（電子調査）を専門に行う民間業者（ネオ・マーケティング社〈<http://www.neo-m.jp/>〉）を選定し、WEB上で回答可能な質問画面の作成、調査、単純集計、クロス集計等を依頼した。調査対象

者は、(i)当該業者と関係を持つモニター（業者の公表では２００万人強）の中で、企業等の事業体で安全衛生業務に直接又は間接に携わっている者とした。委託前に実施した出現率調査により５００サンプル以上の回収が見込まれていたところ、実際にも５００サンプルを得ることができた。また、WEB上での個人向けの匿名調査としたことで、率直な回答を導けたと解される。

民間業者によるWEBを活用した社会調査の信頼性については、日本労働政策研究・研修機構による詳しい調査結果が公表されている（日本労働政策研究・研修機構「インターネット調査は社会調査に利用できるか―実験調査による検証結果―」労働政策研究報告書No.17（執筆担当：本多則恵、本川明）（２００５年））。これによれば、回答者がインターネット愛用者であること、業者が回答調整（全て同じ番号を選択をした回答の排除等）を行うことなどによるバイアスが生じ得るが、回答者の属性が他の信頼できる調査と共通していること等を確認する限り、一定の信頼性は認められるという。そこで、本調査でも、最初に回答者の属性（性別、年齢、住所、職業、業種、所属先での部署や立場、所属先の規模）を尋ね、その回答の傾向から、信頼性を測ることとした。

## C.研究結果

### １ 回答者及び回答者所属先の属性

## （Q 1 ～ 2 関係）

調査の内容が日本の安全衛生法政策に関する事柄であり、回答に一定の知識や経験を必要とするため、国内に在住する 20 才以上の成人の有職者であって、所属先で安全衛生業務に直接又は間接に関わっている者（以下、「安全衛生業務関係者」という）を対象とした（最初に設定したスクリーニングのための設問において、属性がそれ以外と回答した者を除外した）。

その結果、男性割合が多く、年代は 40 ～ 50 代で 65 % を占め、30 代と 60 代がほぼ 15 % ずつとなった。

回答者の住所は、上位 9 個の順位は埼玉と愛知の割合が逆転していた以外は都道府県別の人口と共通していたので、ほぼ実際の人口構成を反映していると解される。

同じく職業を見ると、やはり正規が多く、非正規は僅少だったが、会社経営者・役員と個人事業主も比較的多かった。

同じく業種を見ると、一定の特徴がみられる。すなわち、総務省「平成 27 年国勢調査の結果」によれば、業種別の就業者割合は、農林業 3.7 %、建設業 7.6 %、製造業 15.7 %、運輸・郵便業 5.2 %、卸売業・小売業 5.2 %、宿泊・飲食サービス業 5.6 %、医療・福祉 12.2 %、その他（電気・ガス・水道・熱供給、教育・学術研究、公務、不動産などを含む）27.0 % などとなっているところ、本調査の回答者の場合、製造業（21.2 %）、建設業（10.4 %）、卸売・小売業（13.6 %）、医療・福祉（9.2 %）の割合が大きかった。情報通信業（5.2 %）と公務（5.0 %）も比較的多かった。災害疾病リスク、災害疾病への関心度などの反映と解される。

所属する組織の中での所属や立場を見ると、安全衛生担当職は比較的少なく（5.4 %）、経営者、役員、人事・総務、ラインの管理職、経営企画職などの中枢ポストが 65.4 % を占めた。正規社員の回答者の所属先の従業員数を見ると、比較的、中小規模が多かったのも、大企業の経営者、役員、経営企画職などの中枢はさほど多くなかったと察せられるが、一定割合は含まれていたと思われる。他方、一般職も 3 割弱（26.8 %）は含まれていた。

所属先の従業員数は、正規社員の場合、1000 名以上が 22.4 % で 2 番目に多かったが、9 名以下が 31.4 % で最も多く、40 名以下では 43.6 %、99 名以下になると 52.8 % に達した。これは、中小企業関係者が、一般に認識されているよりも、少なくとも安全衛生法令には関心を持っていることの現れと察せられる。

以上の属性に関する調査結果には、他の信頼できる調査結果との共通性、安全衛生に関心を持ちやすい業種や企業規模の反映等の特徴がみられるため、本調査には一定の信頼性が認められよう。

## 2 法制度に関する一般的な知識と評価（Q 5 ～ 7 関係）

回答者を安全衛生業務関係者に絞ったこともあり、「よく知っている」と「おおむね知っている」を合せて約 5 割（47.6 %）に上った。「業務に関する部分の一部は知っている」も含めると、約 8 割（81 %）に達したが、約 2 割が、安全衛生業務関係者でありながら、「ほとんど」又は「全く知らない」と回答したことも看過できない。

このうち、「よく知っている」と「おおむ

ね知っている」との回答者に、今の安衛法制度全体の厳しさを問うたところ、「おおむね妥当」が8割（80.3%）に達した。分かり易さを問うたところ、約7割が「分かり難い面もあるが、解説などと合わせてみれば活用はできる」と回答し、「分かり易く、現場での運用にも活かし易い」との回答も約2割（20.2%）あった。

よって、内容は妥当だが、より分かり易くする必要があると感じている者が多いことが窺われた。

### 3 法改正の方向性（Q 8 ～ 21 関係）

安衛法の定めの内容や体系を簡素化する方向性（Q 8 関係）については、賛成が5割を超えたが（56.2%）、「どちらともいえない」も3割以上（32.4%）に上った。現在の法規定が、関係者間の調整のうえでできあがったものであること、大幅に改定し、簡素化すれば、より厳格化されたり、却って不合理な規定となる可能性があること、現在の仕組みや秩序を変える必要が生じる可能性があること等を念頭に置いた回答と察せられる。

安全衛生の実現方法を事業者の裁量に委ねる方向性（Q 9 関係）については、反対は少なかったが（12.2%）賛成・「どちらともいえない」共に4割程度（賛成：43.4%、「どちらともいえない」：37.2%）となった。反対はしないが、たとえその方向性をとる場合にも、範囲を限定すべきと考える回答者が多かったものと察せられる。

企業規模による罰金額の増減（Q 10 関係）については、反対は少なく（14.0%）「どちらともいえない」（35.2%）と比べても、賛成が8ポイントほど多かった（4

3.2%）ので、やはり、回答者の多くは、設計と執行に合理性とバランスが保たれる限り賛成する趣旨と解される。

イギリス（UK）では採用されている、安全衛生管理を怠った役員を国が強制的に解任させる制度の導入（Q 11）については、「どちらともいえない」が多かったが（41.4%）存外に賛成が多く（38.4%）反対は13.0%にとどまった。やはり、経営トップ層による積極的な関与が重要だと考える回答者が多かったと察せられる。

Q 12 と 13 では、中小企業等の場合、法令を当初から完全に遵守し難い現実を踏まえ、法令遵守と安全衛生の実現を志向する限り、段階的な遵守を認める方向性について質した。その方向性自体について反対は少なく（16.2%）賛成と「どちらともいえない」が拮抗した（賛成：38.2%、「どちらともいえない」：37.2%）。回答者の所属先の規模（従業員数）とのクロス集計の結果、概ね全ての規模で賛成が上回っていたが、50～99名と599～999名規模では、「どちらともいえない」が、賛成を若干上回った。この規模の事業体は、小規模事業も競争相手になり得る中で競争条件を不平等にすることや、傘下にある小規模事業体との統一的な法令遵守が困難になること等を懸念している可能性がある。適用除外を求める事業体が法令遵守等を志向しているか否かの審査に労働安全・衛生コンサルタント等の民間の専門家を関与させる方策については、前問への回答とほぼ同様の傾向だったが、反対が若干少なかった（11.2%）。

職場で取り扱う機械、化学物質のほか、建設工事にかかるリスクアセスメントとその

後の対応を一般的に義務付けること（Q 1 4 関係）については、賛成が約5割（50.4%）に達した。発注者、設計者等のリスクメーカーの責任強化（Q 1 5 関係）についても、賛成が46.2%に達した。リスクメーカーからユーザー等へのリスク情報の伝達義務を課すこと（Q 1 6 関係）、建設工事の発注者に発注先が法定の安全衛生要件を充たしているかを審査する義務を課すこと（Q 1 7 関係）についても、賛成が多かった（リスク情報の伝達義務：48.8%、発注者による審査義務：50.6%）。Q 1 4 からQ 1 7 のいずれについても、反対は一ケタにとどまっており、規制と運用に合理性とバランスが保たれる限り、反対しない傾向が窺われた。

事業者によるリスクアセスメントを推進するための施策として、イギリスでは採用されている、リスクアセスメントに関する労使協議と労働者へのリスク関連情報の提供の義務づけ（Q 1 8 関係）、労働者を対象とする職場のリスクの事業者や監督機関への報告の義務づけ（Q 1 9 関係）については、いずれも反対は一ケタで、賛成が4割強、「どちらともいえない」が4割弱だった。やはり、規制と運用に合理性とバランスが保たれる限り反対しない傾向が窺われた。

Q 2 0 と 2 1 では、行政や関係団体の介入の方法について質した。安全衛生の専門性を持つ行政官に、法の執行について広い裁量を与える方向性（Q 2 0 関係）については、反対は少なかったが（10.2%）、賛成、「どちらともいえない」共に4割前後（賛成：38.6%、「どちらともいえない」：41.8%）だった。労災発生率が高い事業体に労災防止団体の関与を強化する方向性

（Q 2 1 ）については、賛成が5割近く（49.0%）に上った。行政による強制的関与よりは、労災防止団体によるソフトな関与を望む者が若干多い傾向が窺われるが、前者についても反対は10.2%にとどまったことに留意する必要がある。

#### 4 政策の方向性（Q 2 2 ～ 2 6 関係）

研究会の委員からも、度々必要性が指摘された安全管理者の国家資格化（Q 2 2 関係）については、賛成と「どちらともいえない」が共に4割前後で拮抗した（賛成：39.4%、「どちらともいえない」：42.4%）。ただし、法知識に関する質問（Q 5 ）に対して「よく知っている」か「おおむね知っている」と回答した者の、賛成割合が高かった（「よく知っている」と回答した者の賛成割合：45.1%、「おおむね知っている」と回答した者の賛成割合：43.7%）。逆に、「ほとんど知らない」「全く知らない」と回答した者の賛成割合は、それぞれ36.1%と13.0%だったので、安全衛生（法）に詳しい者ほど、その専門性を高く評価し、国家資格化の必要性を認める傾向にあると解される。

企業のトップ層によるリーダーシップの推進策（Q 2 3 関係）については、賛成が過半数（55.4%）に達した。疑問なのは、31.0%が「どちらともいえない」と回答したことである。企業のトップ層によるリーダーシップは、公共政策で推進すべきものではないとの考えに立っている可能性もあるが、この要素が安全衛生の実現にとって重要であることを認識していない可能性もある。

安全衛生に関する専門知識を持つ行政官

の増員（Q 2 4 関係）については、賛成と「どちらともいえない」が拮抗した（賛成：30.4%、「どちらともいえない」：38.0%）。Q 2 0 への回答と同じ傾向であることから、やはり、たとえ行政官に専門知識があっても、強制的関与を避けたいと考える者が多いことが窺われる。

## 5 中小企業支援策の方向性（Q 2 5 ~ 2 6、3 0 関係）

中小企業者と安全衛生の専門家を繋ぐウェブ上の検索サイトの設置（Q 2 5 関係）については、賛成がほぼ半数（46.4%）に達し、反対は5.4%にとどまったが、「どちらともいえない」が約4割（39.0%）に上った。回答者の所属先の規模（従業員数）とのクロス集計の結果、規模が小さいところほど「どちらともいえない」の回答割合が上がる傾向がみられたため、規模が小さいところほど、安全衛生の実現に専門家の関与が必要となること自体への関係者の認識が不十分である可能性がある。

中小企業によるリスクアセスメントの支援を目的としたウェブ上のツールの提供と人的支援体制の整備（Q 2 6 関係）についても、賛成が約半数（50.4%）に達し、反対は5.6%にとどまったが、やはり、「どちらともいえない」が35.8%に上った。回答者の所属先の規模（従業員数）とのクロス集計の結果、やはり規模が小さいところでは、押しなべて「どちらともいえない」の回答割合が増える傾向がみられたが、100～400名規模では、その回答割合が24.7%にとどまっていた（賛成は約6割（59.6%）に達していた）。よって、中小規模の事業体では全般にリスクアセスメ

ントの必要性自体が認識されていない可能性があるが、100～400名規模の事業体では、比較的認識が進んでいる可能性がある。

中小企業における安全衛生の今後の担い手（Q 3 0 関係）については、1位が労災防止団体（39.4%）、2位が産業保健総合支援センター（30.4%）、3位が労働安全コンサルタント（27.4%）、4位には社会保険労務士（21.0%）が入った。（嘱託）産業医（15.2%）や労働衛生コンサルタント（20.2%）、産業保健サービスを行っている健診機関（18.2%）よりも、社会保険労務士の回答割合の方が高かった。要するに、上位は無償か廉価で利用できる公的機関であり、その次に、日常的に関わりが深い、必ずしも安全衛生の専門家とは限らない士業が入ったということになる。

Q 3 で確認した通り、回答者に中小企業関係者が比較的多かったことから（所属先が99名以下の回答者が52.8%）、彼らの意見が大きく反映しているとする、彼らの安全衛生への関心や認識は依然として低いと解さざるを得ない。

## 6 化学物質対策の相談先（Q 2 7 ~ 2 8 関係）

まず、所属先での化学物質を取り扱う作業の有無を尋ねたところ（Q 2 7 関係）「ある」が約3割（31.0%）だった。その約3割の回答者に、所属先の従業員が化学物質にかかるリスクを感じた場合の相談先について複数回答可の前提で尋ねたところ（Q 2 8 関係）社内の専門家（衛生管理者、衛生推進者：34.8%、産業医：31.6%）と社内の専門部署（26.5%）が最も多く、

外部の専門家や専門機関との回答は比較的少なかった。もっとも、労災防止団体との回答が10.3%、行政が設けた窓口との回答が9.0%あったほか、行政機関との回答も16.1%あった。以上から、**おそらくは機密保持の必要性などもあり、基本的には内部で対処しようとするが、やむを得ない場合には、無償か廉価で利用でき、機密が守られやすい公的機関を頼ろうとする傾向が窺われた。**

## 7 安全衛生文化醸成策の要点（Q29）

本調査の中でも最重要項目である。

複数回答可の前提で、回答者の選択割合が最も高かった順に並べると、以下の通り。

1位「安全衛生法の体系や内容を分かり易くすること」(62.6%)

2位「リスクアセスメントよりも、ゼロ災運動やKYT（危険予知訓練）などの日本的な安全衛生活動の推進を図ること」(29.4%)

3位「安全衛生法の強制力を高め、違反を厳重に取り締まること」(28.8%)

4位「職場の全てのリスクについて、リスクアセスメントを義務づけること」(26.2%)

5位「一般労働者に対する安全衛生教育（特に、作業主任者への技能講習、雇入れ時教育、危険有害業務従事者への特別教育など）を強化すること」(20.4%)

6位「ISOなどの国際機関が安全衛生マネジメント規格を整備すること」(19.6%)

7位「企業（団体）のトップ層（総括安全衛生管理者など）に義務的な安全衛生教育

を実施すること」(18.4%)

8位「企業（団体）の安全衛生担当者（特に安全管理者や衛生管理者）の組織内での地位を上げ、十分な業務ができるだけの権限と責任を与えること」(17.6%)

9位「安全衛生に関する専門知識を持つ行政官（監督官など）を増員すること」(17.0%)

10位「安全衛生に関する一般市民向けの教育啓発を行うこと」(15.6%)

11位「ラインの管理職に対する安全衛生教育を強化すること」(14.4%)

12位「安全衛生に関する既存の国家資格を更新制にするなどして質を高めること」(13.2%)

13位「企業（団体）に安全衛生専任の役員を設置させること」(12.8%)

13位「労働組合がより熱心に安全衛生に取り組むようになること」(12.8%)

15位「関連法規を緩和して、監督官などの行政官が、企業（団体）の経営事情を踏まえた監督指導を行えるようにすること」(12.6%)

16位「初等教育（小学校など）のカリキュラムに安全衛生教育（特に体感教育）を導入すること」(12.2%)

17位「安全・衛生委員会に経営管理の権限を持つ役員を参加させ、審議結果を確実に反映させるなどして、実質的な機能を果たさせること」(11.8%)

18位「安全衛生に関する適切な専門機関（公的なものと民間のもの）を増やすこと」(11.2%)

19位「安全衛生について専門的な研究教育を行える大学を増やすこと」(9.6%)

20位「その他」(0.6%)

\*これに該当する件数は3件で、そのうち1件は、回答者の従事する業界には該当しない旨の回答だったため、残る2件を示せば、以下の通り。

「適正な工期、価格による工事の発注」  
(男性・56歳)

「企業の役員にもKYT等の教育を義務づける」(男性・61歳)

この結果から、以下の考え方が回答者のコンセンサスだと解される。

すなわち、安全衛生文化の醸成に最も寄与するのは、明確な方針であり、それが法制度化され、違反には制裁が下される条件が必要である。ここでいう明確な方針には、リスクアセスメントの一般的な義務づけも含まれる。他方で、日本の既成の文化に根差した運動や教育の推進も必要である。経営トップ層に安全衛生教育を行うことや、組織内の安全・衛生担当者らに職務に必要な権限や知識の獲得機会を与えることも重要な意味を持つ。ISOによる安全衛生マネジメント規格の策定も、産業の国際化を背景に、一定の圧力となるだろう。

## 8 安全衛生の民間人材の活用の可能性（Q31関係）

アメリカのSGE（Special Government Employee：特別政府職員）制度に倣い、政府が民間企業に雇用されている有能な安全衛生人材に対して、他社の安全衛生管理の状況を調査し、必要に応じてアドバイスを与える公的な職務を委嘱したら、自社の費用負担となっても進んで派遣に応じるか否かを尋ねたところ、「派遣する」が全体で23.8%に上った。所属先の規模（従業員数）とのクロス集計の結果からは、特に、100

0名以上では40.2%に上り、100～999名でも3割前後（100～499名：30.3%、500～999名：28.6%）に上った。存外だったのは、10～49名規模でも、23.0%が「派遣する」と回答したことである。

よって、実際に制度が実施されれば、大手企業を中心として、派遣に応じるころは多いと察せられる。

## D 及び E. 考察及び結論

本調査の結果判明したことからを整理すれば、以下の通り。

### 1 回答者及び回答者所属先の属性

回答者を安全衛生業務関係者に絞ったところ、中高年代の男性の回答者が多かった。組織内での立場は、経営者、役員、人事・総務、ラインの管理職、経営企画職などの中枢ポストの回答者が65.4%を占めた。業種別では、製造業、卸売・小売業、建設業、医療・福祉、情報通信、公務の順で回答割合が高かった。また、所属先の企業規模（従業員数）では、99名以下で5割を超えており、中小企業関係者が、一般に認識されているよりも、少なくとも安全衛生法令には関心を持っている可能性が窺われた。

また、安全衛生に関心を持ちやすい業種や企業規模の反映等の特徴がみられることから、本調査の信頼性もある程度裏付けられた。

### 2 法制度に関する一般的な知識と評価

「よく知っている」と「おおむね知っている」を合せて約5割に達し、その回答をした者は、現行の法制度について、おおむね、内容的には妥当だがより分かり易くする必要

があると評価していることが窺われた。

### 3 法改正の方向性

法制度の簡素化には賛成回答が多かったが、おそらくは改定によるデメリット—厳格化されたり、既存の秩序を変える必要が生じる可能性—を見通し、慎重な回答を選択する者も多かった。

安全衛生の実現方法を事業者の裁量に委ねる方向性については、反対はしないが、範囲を限定すべきと考える回答者が多かったと解される。

企業規模による罰金額の増減については、回答者の多くが、設計と執行に合理性とバランスが保たれる限り賛成する趣旨と解される。

安全衛生管理を怠った役員を国が強制的に解任させる制度の導入については、存外には賛成が多かった（38.4%）ことから、少なくとも、経営トップ層による積極的な関与が重要と考える回答者が多かったと察せられる。

中小企業等の場合、（当初から完全ではなくても、）段階的な法遵守を認める方向性については、概ね全ての企業規模関係者の回答で賛成が上回ったが、小規模事業と競争関係にあたり、小規模事業と足並みをそろえて法令遵守を図る必要があると解される中規模企業関係者に慎重な回答が多かった。段階的・法遵守制度の適用に際しての審査を安全・衛生コンサルタント等の民間の専門家に委ねる方向性についても、同様の回答の傾向がみられた。

リスクアセスメントとその後の対応の一般的な義務づけ、発注者、設計者等のリスクメーカーの責任強化、建設工事の発注者に

よる発注先の安全衛生条件の審査の義務づけのいずれについても、規制と運用に合理性とバランスが保たれる限り、反対はしない傾向が窺われた。

リスクアセスメントの推進を目的とする労使協議、事業者から労働者への関連情報の提供の義務づけ、労働者が知覚したリスクの事業者や行政への報告の義務づけについても、規制と運用に合理性とバランスが保たれる限り反対しない傾向が窺われた。

行政官に法の執行について広い裁量を与える方向性と、労災発生率が高い事業体に労災防止団体の関与を強化する方向性に関する質問への回答からは、行政による強制的関与よりは、労災防止団体によるソフトな関与を望む者が若干多い傾向が窺われたが、前者についても反対は約1割にとどまった。

### 4 政策の方向性

安全管理者の国家資格化については、賛成と「どちらともいえない」が共に4割程度で拮抗したが、クロス検索の結果、法知識に詳しい者ほど必要性を認める傾向が窺われた。

企業のトップ層によるリーダーシップの推進策については、賛成が過半数に達したが、「どちらともいえない」が約3割いたため、この要素の重要性が関係者に十分に認識されていない可能性が窺われた。安全衛生の専門知識を持つ行政官の増員については、賛成と「どちらともいえない」が拮抗したことから、たとえ行政官に専門知識があっても、強制的関与は避けたいと考える者が多い実態が窺われた。

## 5 中小企業支援策の方向性

中小企業者と安全衛生の専門家を繋ぐウェブ上の検索サイトの設置については、賛成がほぼ半数に達したが、「どちらともいえない」が約4割に上った。クロス検索の結果、所属先の規模が小さい回答者ほど賛成しない傾向が示されたため、事業体の規模が小さくなるほど、安全衛生の実現に専門家の関与が必要となること自体への認識が不十分である可能性が窺われた。

中小企業によるリスクアセスメントの支援を目的としたウェブ上のツールの提供と人的支援体制の整備についても、賛成が半数を超えたが、「どちらともいえない」が35.8%に上った。クロス検索の結果、所属先の規模が小さい回答者は、押しなべて賛成しない傾向が示されたが、100～499名規模の回答者の約6割が賛成したことから、中小規模の事業体では、概ねリスクアセスメントの必要性自体が認識されていないが、100～499名規模の事業体では、比較的認識が進んでいる可能性が窺われた。

中小企業における安全衛生の今後の担い手については、上位回答が無償か廉価で利用できる公的機関であり、その次に、日常的に関わりが深い、必ずしも安全衛生の専門家とは限らない士業（社会保険労務士）が入った。

## 6 化学物質対策の相談先

所属先で化学物質を取り扱う作業があると回答した者に、所属先の従業員が化学物質にかかるリスクを感じた場合の相談先を尋ねたところ、おそらくは機密保持の必要性などもあり、基本的には内部で対処しようとするが、やむを得ない場合には、無償か

廉価で利用でき、機密が守られ易い公的機関を頼ろうとする傾向が窺われた。

## 7 安全衛生文化醸成策の要点

本調査のうち最重要項目である。結論的に、回答者のコンセンサスは以下の通りと察せられる。

すなわち、安全衛生文化の醸成に最も寄与するのは、明確な方針であり、それが法制度化され、違反には制裁が下される条件が必要である。ここでいう明確な方針には、リスクアセスメントの一般的な義務づけも含まれる。他方で、日本の既成の文化に根差した運動や教育の推進も必要である。経営トップ層に安全衛生教育を行うことや、組織内の安全・衛生担当者らに職務に必要な権限や知識の獲得機会を与えることも重要な意味を持つ。ISOによる安全衛生マネジメント規格の策定も、産業の国際化を背景に、一定の圧力となるだろう、と。

## 8 安全衛生の民間人材の活用の可能性

アメリカのSGE（Special Government Employee：特別政府職員）制度に倣い、政府が民間企業に雇用されている有能な安全衛生人材に対して、他社の安全衛生管理の状況を調査し、必要に応じてアドバイスを与える公的な職務を委嘱したら、自社の費用負担となっても進んで派遣に応じるか否かを尋ねたところ、「派遣する」が全体で23.8%に上り、10～49名規模に所属する回答者でも23.0%が「派遣する」と回答した。よって、実際に制度が実施されれば、大手企業のみならず、派遣に応じるところは多いと察せられる。

F.研究発表

1．論文発表

なし

2．学会発表

なし

2．実用新案登録

該当せず。

3．その他

該当せず。

G.知的所有権の取得状況

1．特許取得

該当せず。

H.引用文献

なし

| 今後の労働安全衛生法政策に関する企業（団体）調査 |                         |
|--------------------------|-------------------------|
| 案件プロジェクトID               | PJ16114113              |
| 地域                       | 全国                      |
| 年齢                       | 20歳以上                   |
| 性別                       | 男女                      |
| 納品サンプル数                  | 500名                    |
| 条件                       | 有職者、安全衛生に関係する業務に携わっている方 |
| 納期                       | 12月7日                   |

| 設問番号     | 回答形式 | 設問文 |
|----------|------|-----|
| ■スクリーニング |      |     |

全員回答

改ページ (F1～F3は1画面表示)

F1SAあなたの性別をお答えください。  
(お答えは1つ)

Q1

男性

Q2

女性

F2NUMあなたの年齢をお答えください。  
(お答えは半角数字で)

歳

※半角数字のみ 19歳以下は調査終了

F3SAあなたのお住まいの地域をお答えください。  
(お答えは1つ)

▼ブルダウン

1北海道

2青森県

3岩手県

4宮城県

5秋田県

6山形県

7福島県

8茨城県

9栃木県

10群馬県

11埼玉県

12千葉県

13東京都

14神奈川県

15新潟県

16富山県

17石川県

18福井県

19山梨県

20長野県

21岐阜県

22静岡県

23愛知県

24三重県

25滋賀県

26京都府

27大阪府

28兵庫県

29奈良県

30和歌山県

31鳥取県

32島根県

33岡山県

34広島県

35山口県

36徳島県

37香川県

38愛媛県

39高知県

40福岡県

41佐賀県

42長崎県

43熊本県

44大分県

45宮崎県

46鹿児島県

47沖縄県

48海外

→調査終了

全員回答

改ページ

SC1SAあなたの、職業をお答えください。  
(お答えは1つ)

Q1会社経営者・役員

Q2会社員（正社員、教員）

Q3会社員（派遣・契約社員）

Q4自営業・個人事業主・フリーランス

Q5自由業（開業医・弁護士事務所経営など）

Q6公務員

Q7学生

Q8主婦・主夫（専業）

Q9パート・アルバイト・フリーター

Q10無職・休職中・求職中

Q11その他

→調査終了

→調査終了

→調査終了

→調査終了

→調査終了

全員回答

改ページ

SC2SAあなたは、所属する企業（団体）の安全衛生に関係する業務に携わっていますか。  
(お答えは1つ)

Q1直接的に関わっている

Q2間接的に関わっている

Q3関わっていない

→調査終了

| ■本調査 |  |
|------|--|
|------|--|

全員回答

改ページ

Q1SAあなたの、所属する企業（団体）の業種についてお答えください。  
(お答えは1つ)  
※該当する業種が複数ある方は、主に携わっているものをお答えください。

Q1農業

Q2林業

Q3漁業

Q4鉱業

Q5建設業

Q6製造業

Q7電気・ガス・熱供給・水道業

Q8情報通信業

Q9運輸業

Q10卸売・小売業

Q11金融・保険業

Q12不動産業

Q13飲食店・宿泊業

Q14医療・福祉

Q15教育・学習支援

Q16複合サービス業（郵便局・郵便局委託業、農林水産業協同組合、事業協同組合など）

Q17サービス業（他に分類されないもの）

Q18公務（他に分類されないもの）

Q19その他（具体的に、）

全員回答

Q2

MA

あなたが、所属する企業（団体）の中での所属についてお答えください。  
（お答えはいくつでも）

改ページ

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> 1  | 人事・総務     |
| <input type="checkbox"/> 2  | 経営者       |
| <input type="checkbox"/> 3  | 役員        |
| <input type="checkbox"/> 4  | ラインの管理職   |
| <input type="checkbox"/> 5  | 経営企画職     |
| <input type="checkbox"/> 6  | 営業職       |
| <input type="checkbox"/> 7  | 一般職       |
| <input type="checkbox"/> 8  | 安全衛生担当職   |
| <input type="checkbox"/> 9  | 産業保健職     |
| <input type="checkbox"/> 10 | その他（具体的に） |

全員回答

Q3

SAMT

あなたの、所属する企業（団体）の、従業員数についてお答えください。  
（お答えはそれぞれ1つずつ）

改ページ

|          |                         |                         |
|----------|-------------------------|-------------------------|
|          | Q3-1                    | Q3-2                    |
|          | 正<br>規<br>社<br>員        | 非<br>正<br>規<br>社<br>員   |
| 0名       | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 1 |
| 1～9名     | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 2 |
| 10～49名   | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 3 |
| 50～99名   | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 4 |
| 100～499名 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 5 |
| 500～999名 | <input type="radio"/> 6 | <input type="radio"/> 6 |
| 1000名以上  | <input type="radio"/> 7 | <input type="radio"/> 7 |
| 分からない    | <input type="radio"/> 8 | <input type="radio"/> 8 |

全員回答

Q4

SAMT

あなたの、所属する企業（団体）の、従業員の男女比についてお答えください。  
（お答えはそれぞれ1つずつ）

改ページ

|                             |                         |                         |
|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|
|                             | Q4-1                    | Q4-2                    |
|                             | 正<br>規<br>社<br>員        | 非<br>正<br>規<br>社<br>員   |
| Q3-1orQ3-2の○1に0Nのある方は表頭を非表示 |                         |                         |
| 男0：女10                      | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 1 |
| 男1～2：女9～8程度                 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 2 |
| 男3～4：女7～6程度                 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 3 |
| 男5：女5程度                     | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 4 |
| 男6～7：女4～3程度                 | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 5 |
| 男8～9：女2～1程度                 | <input type="radio"/> 6 | <input type="radio"/> 6 |
| 男10：女0                      | <input type="radio"/> 7 | <input type="radio"/> 7 |
| 分からない                       | <input type="radio"/> 8 | <input type="radio"/> 8 |

全員回答

Q5

SA

あなたは、安全衛生法（法令、ガイドラインなど）についてどの程度知っていますか。  
（お答えは1つ）

改ページ

|                         |                   |
|-------------------------|-------------------|
| <input type="radio"/> 1 | よく知っている           |
| <input type="radio"/> 2 | おおむね知っている         |
| <input type="radio"/> 3 | 業務に関わる部分の一部は知っている |
| <input type="radio"/> 4 | ほとんど知らない          |
| <input type="radio"/> 5 | 全く知らない            |

Q5で○1～○2に0Nの方のみ

Q6

SA

「安全衛生法（法令、ガイドラインなど）についてよく知っている」または「おおむね知っている」と回答した方にお尋ねします。  
今の安全衛生法制度全体の厳しさにについてどう思いますか。  
（お答えは1つ）

改ページ

|                         |                       |
|-------------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> 1 | 全体的に厳しすぎる             |
| <input type="radio"/> 2 | おおむね妥当                |
| <input type="radio"/> 3 | 全体的に甘すぎる              |
| <input type="radio"/> 4 | 厳しすぎるところと甘すぎるところがちぐはぐ |

Q5で○1～○2に0Nの方のみ

Q7

SA

「安全衛生法（法令、ガイドラインなど）についてよく知っている」または「おおむね知っている」と回答した方にお尋ねします。  
今の安全衛生法制度全体の分かり易さについてどう思いますか。  
（お答えは1つ）

改ページ

|                         |                               |
|-------------------------|-------------------------------|
| <input type="radio"/> 1 | 分かり易く、現場での運用にも活かし易い           |
| <input type="radio"/> 2 | 分かり難い面もあるが、解説などと合わせてみれば運用はできる |
| <input type="radio"/> 3 | 複雑すぎて、現場での実際の対応方法が分かり難い       |
| <input type="radio"/> 4 | その他（具体的に）                     |

あなたは、日本の安全衛生法制度を、次のように変えていくことについて、どう思いますか。

- Q8

SA

安全衛生法の定めの内容や体系をシンプルにする。  
(お答えは1つ)  
※たとえば、安全、衛生、健康の保持増進については、事業の実情に応じて可能な限り実行するよう義務づけ、その条文そのものか、その条文の詳細を定める規則に罰則を付けるなど

|    |           |
|----|-----------|
| ○1 | 賛成        |
| ○2 | 反対        |
| ○3 | どちらともいえない |
| ○4 | わからない     |
- Q9

SA

安全、衛生、健康の保持増進などの目的を達成できれば、その実現の方法は、できる限り事業者委ねる。  
(お答えは1つ)  
※たとえば、塗装ブースを調査した結果、有機溶剤濃度が低い場合には局所排気装置を設置しなくても良いこととする、人事労務管理上の工夫や保健師による面談などで、企業（団体）独自に従業員のストレス対策を行っている場合にはストレスチェックを行わなくても良いこととするなど

|    |           |
|----|-----------|
| ○1 | 賛成        |
| ○2 | 反対        |
| ○3 | どちらともいえない |
| ○4 | わからない     |
- Q10

SA

罰金額を企業（団体）の規模に応じて変える。  
(お答えは1つ)

|    |           |
|----|-----------|
| ○1 | 賛成        |
| ○2 | 反対        |
| ○3 | どちらともいえない |
| ○4 | わからない     |
- Q11

SA

安全衛生管理を怠った役員に対する国による解任命令権を定める。  
(お答えは1つ)  
※たとえば、イギリスには、安全衛生管理を怠った役員を強制的に解任させたり、身体刑に処するような制度があります

|    |           |
|----|-----------|
| ○1 | 賛成        |
| ○2 | 反対        |
| ○3 | どちらともいえない |
| ○4 | わからない     |
- Q12

SA

中小企業・団体（特に従業員数50人未満の企業・団体）などについては、関係法令を全て守れていなくても、実際のリスクが高い違反状況から少しずつ改善すれば、すぐには取り締まらないこととする。  
(お答えは1つ)  
※「リスク」とは、ある原因が労働災害などの被害を生み出す可能性の高さと起こり得る被害の重大さを掛け合わせたものをいいます。

|    |           |
|----|-----------|
| ○1 | 賛成        |
| ○2 | 反対        |
| ○3 | どちらともいえない |
| ○4 | わからない     |
- Q13

SA

中小企業・団体（特に従業員数50人未満の企業・団体）による安全衛生法の遵守や安全衛生の実現へ向けた努力については、労働安全・衛生コンサルタントや専門的な知識を持つ社会保険労務士などに行わせ、行政が審査する。  
(お答えは1つ)

|    |           |
|----|-----------|
| ○1 | 賛成        |
| ○2 | 反対        |
| ○3 | どちらともいえない |
| ○4 | わからない     |
- Q14

SA

機械や化学物質、建設工事に関する職場のリスクについて、リスクアセスメント（アセスメント後の対応も含む）を義務づける。  
(お答えは1つ)  
※「リスク」とは、ある原因が労働災害などの被害を生み出す可能性の高さと起こり得る被害の重大さを掛け合わせたものをいいます。

|    |           |
|----|-----------|
| ○1 | 賛成        |
| ○2 | 反対        |
| ○3 | どちらともいえない |
| ○4 | わからない     |

前頁に引き続き、下記の質問にお答えください。  
あなたは、日本の安全衛生法制度を、次のように変えていくことについて、どう思いますか。

Q15 SA 事業者に限らず、発注者、設計者、機械や化学物質の譲渡提供者など、職場のリスクをつくり出したり、重大な影響を与える者に対して、合理的に果たし得る範囲で、安全衛生管理の責任を負わせる。  
(お答えは1つ)  
※「リスク」とは、ある原因が労働災害などの被害を生み出す可能性の高さと起こり得る被害の重大さを掛け合わせたものをいいます。

|    |           |
|----|-----------|
| ○1 | 賛成        |
| ○2 | 反対        |
| ○3 | どちらともいえない |
| ○4 | わからない     |

Q16 SA 機械や化学物質、建設工事に関する安全衛生上のリスクについて、発注者、設計者、譲渡提供者などが、リスクに関する情報を、譲受人やユーザーに対して、ある程度決まった方式で提供する義務を幅広く課す。  
(お答えは1つ)  
※「リスク」とは、ある原因が労働災害などの被害を生み出す可能性の高さと起こり得る被害の重大さを掛け合わせたものをいいます。

|    |           |
|----|-----------|
| ○1 | 賛成        |
| ○2 | 反対        |
| ○3 | どちらともいえない |
| ○4 | わからない     |

Q17 SA 一定規模以上の建設工事の発注者に対して、発注先が法定の安全衛生要件を充たしているかを審査するよう義務づける。  
(お答えは1つ)

|    |           |
|----|-----------|
| ○1 | 賛成        |
| ○2 | 反対        |
| ○3 | どちらともいえない |
| ○4 | わからない     |

Q18 SA 事業者に、リスクアセスメント（アセスメント後の対応も含む）に関する労使協議と、労働者へのリスク関連情報の提供を義務づける。  
(お答えは1つ)  
※「リスク」とは、ある原因が労働災害などの被害を生み出す可能性の高さと起こり得る被害の重大さを掛け合わせたものをいいます。

|    |           |
|----|-----------|
| ○1 | 賛成        |
| ○2 | 反対        |
| ○3 | どちらともいえない |
| ○4 | わからない     |

Q19 SA 労働者にも、職場のリスクについて事業者への（それができない場合には監督機関に対する）報告義務を課す。  
(お答えは1つ)  
※「リスク」とは、ある原因が労働災害などの被害を生み出す可能性の高さと起こり得る被害の重大さを掛け合わせたものをいいます。

|    |           |
|----|-----------|
| ○1 | 賛成        |
| ○2 | 反対        |
| ○3 | どちらともいえない |
| ○4 | わからない     |

Q20 SA 安全衛生に関する専門性（や企業（団体）の経営事情への理解）がある行政官（監督官や専門官など）に対して、違法性の判断や取締りについて、今よりも広い裁量を与える。  
(お答えは1つ)

|    |           |
|----|-----------|
| ○1 | 賛成        |
| ○2 | 反対        |
| ○3 | どちらともいえない |
| ○4 | わからない     |

Q21 SA 労働災害の発生率が高い企業（団体）への労働災害防止団体などの関与を強化する。  
(お答えは1つ)  
※「労働災害防止団体」とは、厚生労働省の関係団体であり、労働災害防止団体法に定められた中央労働災害防止協会と、4業種（建設業、陸上貨物運送事業、林業・木材製造業、港湾貨物運送事業）ごとの労働災害防止協会をいいます。  
労働災害などの防止や健康の増進のための、教育研修、情報提供、アドバイスなどの役割を担っています。

|    |           |
|----|-----------|
| ○1 | 賛成        |
| ○2 | 反対        |
| ○3 | どちらともいえない |
| ○4 | わからない     |

Q22 SA 安全管理者を国家資格化する。  
(お答えは1つ)

|    |           |
|----|-----------|
| ○1 | 賛成        |
| ○2 | 反対        |
| ○3 | どちらともいえない |
| ○4 | わからない     |

ここからは、次の質問にお答えください。  
あなたは、日本の安全衛生法制度上の政策を、次のように変えていくことについて、どう思いますか。

Q23 SA 企業（団体）の経営者や役員による労働安全衛生のリーダーシップを推進するための施策を積極的に講じる。  
（お答えは1つ）

|                       |           |
|-----------------------|-----------|
| <input type="radio"/> | 賛成        |
| <input type="radio"/> | 反対        |
| <input type="radio"/> | どちらともいえない |
| <input type="radio"/> | わからない     |

Q24 SA 安全衛生に関する専門知識を持つ行政官を増員する。  
（お答えは1つ）

|                       |           |
|-----------------------|-----------|
| <input type="radio"/> | 賛成        |
| <input type="radio"/> | 反対        |
| <input type="radio"/> | どちらともいえない |
| <input type="radio"/> | わからない     |

Q25 SA 中小企業（団体）の事業者が、適任な安全衛生の専門家（安全・衛生コンサルタント、作業環境測定士など）にアクセスし易くなるよう、ウェブサイトに専門家検索サイトを設ける。  
（お答えは1つ）

|                       |           |
|-----------------------|-----------|
| <input type="radio"/> | 賛成        |
| <input type="radio"/> | 反対        |
| <input type="radio"/> | どちらともいえない |
| <input type="radio"/> | わからない     |

Q26 SA 中小企業（団体）の安全衛生の向上のため、ウェブサイトで所属する業種ごとの事情に応じたリスクアセスメントが簡単に行えるツールを提供すると共に、無償で人的支援を受けられる体制を整える。  
（お答えは1つ）

|                       |           |
|-----------------------|-----------|
| <input type="radio"/> | 賛成        |
| <input type="radio"/> | 反対        |
| <input type="radio"/> | どちらともいえない |
| <input type="radio"/> | わからない     |

Q27 SA あなたの所属する企業（団体）では、化学物質を取り扱う作業がありますか。  
（お答えは1つ）

|                       |       |
|-----------------------|-------|
| <input type="radio"/> | ある    |
| <input type="radio"/> | ない    |
| <input type="radio"/> | わからない |

Q28 MA 勤務先に化学物質を取り扱う作業があると回答した方にお尋ねします。  
勤務先に務める従業員が化学物質を取り扱う作業に伴う危険について疑問が生じた場合、通常はどこに相談しますか。  
（お答えはいくつでも）

|                          |                                   |
|--------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 社内の専門家（産業医）                       |
| <input type="checkbox"/> | 社内の専門家（労働衛生コンサルタント）               |
| <input type="checkbox"/> | 社内の専門家（衛生管理者・衛生推進者）               |
| <input type="checkbox"/> | 社内の専門部署                           |
| <input type="checkbox"/> | 社外の専門家・専門機関（労働災害防止団体）             |
| <input type="checkbox"/> | 社外の専門家・専門機関（産業保健総合支援センター）         |
| <input type="checkbox"/> | 社外の専門家・専門機関（大学などの研究機関）            |
| <input type="checkbox"/> | 社外の専門家・専門機関（民間の労働衛生サービス機関）        |
| <input type="checkbox"/> | 行政機関（労働基準監督署）                     |
| <input type="checkbox"/> | 行政機関が設けた相談窓口（公的団体や民間団体に委託したものを含む） |
| <input type="checkbox"/> | その他（具体的に）                         |
| <input type="checkbox"/> | 相談することはない                         |

※排他

全員回答  
Q29

MA

日本の産業で安全衛生が重視される文化を築くために、ポイントになると思うものをすべてお選びください。  
（お答えはいくつでも）  
※「リスク」とは、ある原因が労働災害などの被害を生み出す可能性の高さと起こり得る被害の重大さを掛け合わせたものをいいます。

※「ゼロ災運動」とは、職場の構成員の全員が、それぞれの持ち場で職場にある危険源を見つけ、協力し合って組織的に対処していくことにより、労働災害や職業性疾病をゼロにしていこうとする全員参加型の自主的な運動のことをいいます。  
（中央労働災害防止協会のウェブサイト（http://www.jisha.or.jp/zerosai/zero/index.html）の説明を改編。）

※「KYT（危険予知訓練）」とは、職場や作業にひそむ危険源とそれが引き起こす現象を、職場や作業の状況を描いたイラストシートを使ったり、現場で実際に作業をさせたり、作業をしてみせたりしながら、小集団で話し、考え、理解し合って、危険のポイントや重点実施項目を指差唱和や指差呼称で確認し、未然に災害を防止しようとする訓練のことをいいます。  
（中央労働災害防止協会のウェブサイト（http://www.jisha.or.jp/zerosai/kyt/index.html）の説明を一部改編。）

|                             |                                                                  |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1  | 安全衛生法の体系や内容を分かり易くすること                                            |
| <input type="checkbox"/> 2  | 安全衛生法の強制力を高め、違反を厳重に取り締まること                                       |
| <input type="checkbox"/> 3  | 職場の全てのリスクについて、リスクアセスメントを義務づけること                                  |
| <input type="checkbox"/> 4  | リスクアセスメントよりも、ゼロ災運動やKYT（危険予知訓練）などの日本的な安全衛生活動の推進を図ること              |
| <input type="checkbox"/> 5  | 安全衛生に関する専門知識を持つ行政官（監督官など）を増員すること                                 |
| <input type="checkbox"/> 6  | 関連法規を緩和して、監督官などの行政官が、企業（団体）の経営事情を踏まえた監督指導を行えるようにすること             |
| <input type="checkbox"/> 7  | ISOなどの国際機関が安全衛生マネジメント規格を整備すること                                   |
| <input type="checkbox"/> 8  | 安全衛生に関する適切な専門機関（公的なものと民間のもの）を増やすこと                               |
| <input type="checkbox"/> 9  | 企業（団体）のトップ層（総括安全衛生管理者など）に義務的な安全衛生教育を実施すること                       |
| <input type="checkbox"/> 10 | 企業（団体）に安全衛生専任の役員を設置させること                                         |
| <input type="checkbox"/> 11 | 企業（団体）の安全衛生担当者（特に安全管理者や衛生管理者）の組織内での地位を上げ、十分な業務ができるだけの権限と責任を与えること |
| <input type="checkbox"/> 12 | 安全・衛生委員会に経営管理の権限を持つ役員を参加させ、審議結果を確実に反映させるなどして、実質的な機能を果たさせること      |
| <input type="checkbox"/> 13 | 初等教育（小学校など）のカリキュラムに安全衛生教育（特に体感教育）を導入すること                         |
| <input type="checkbox"/> 14 | 安全衛生について専門的な研究教育を行える大学を増やすこと                                     |
| <input type="checkbox"/> 15 | 安全衛生に関する一般市民向けの教育啓発を行うこと                                         |
| <input type="checkbox"/> 16 | 安全衛生に関する既存の国家資格を更新制にするなどして質を高めること                                |
| <input type="checkbox"/> 17 | ラインの管理職に対する安全衛生教育を強化すること                                         |
| <input type="checkbox"/> 18 | 一般労働者に対する安全衛生教育（特に、作業主任者への技能講習、雇入れ時教育、危険有害業務従事者への特別教育など）を強化すること  |
| <input type="checkbox"/> 19 | 労働組合がより熱心に安全衛生に取り組むようになること                                       |
| <input type="checkbox"/> 20 | その他①（具体的に）                                                       |
| <input type="checkbox"/> 21 | その他②（具体的に）                                                       |

\*40字以内  
\*40字以内

全員回答  
Q30

MA

中小企業（団体）の安全衛生の今後の担い手として適当と思うものを次の中からお答えください。  
（お答えはいくつでも）  
※「労働災害防止団体」とは、厚生労働省の関係団体であり、労働災害防止団体法に定められた中央労働災害防止協会と、4業種（建設業、陸上貨物運送事業、林業・木材製造業、港湾貨物運送事業）ごとの労働災害防止協会をいいます。  
労働災害などの防止や健康の増進のための、教育研修、情報提供、アドバイスなどの役割を担っています。

|                            |                         |
|----------------------------|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 | 労働災害防止団体                |
| <input type="checkbox"/> 2 | 産業保健総合支援センター            |
| <input type="checkbox"/> 3 | 健診団体のうち産業保健サービスを行っている機関 |
| <input type="checkbox"/> 4 | （嘱託）産業医                 |
| <input type="checkbox"/> 5 | 労働安全コンサルタント             |
| <input type="checkbox"/> 6 | 労働衛生コンサルタント             |
| <input type="checkbox"/> 7 | 作業環境測定士                 |
| <input type="checkbox"/> 8 | 社会保険労務士                 |
| <input type="checkbox"/> 9 | その他（具体的に）               |

※30字以内

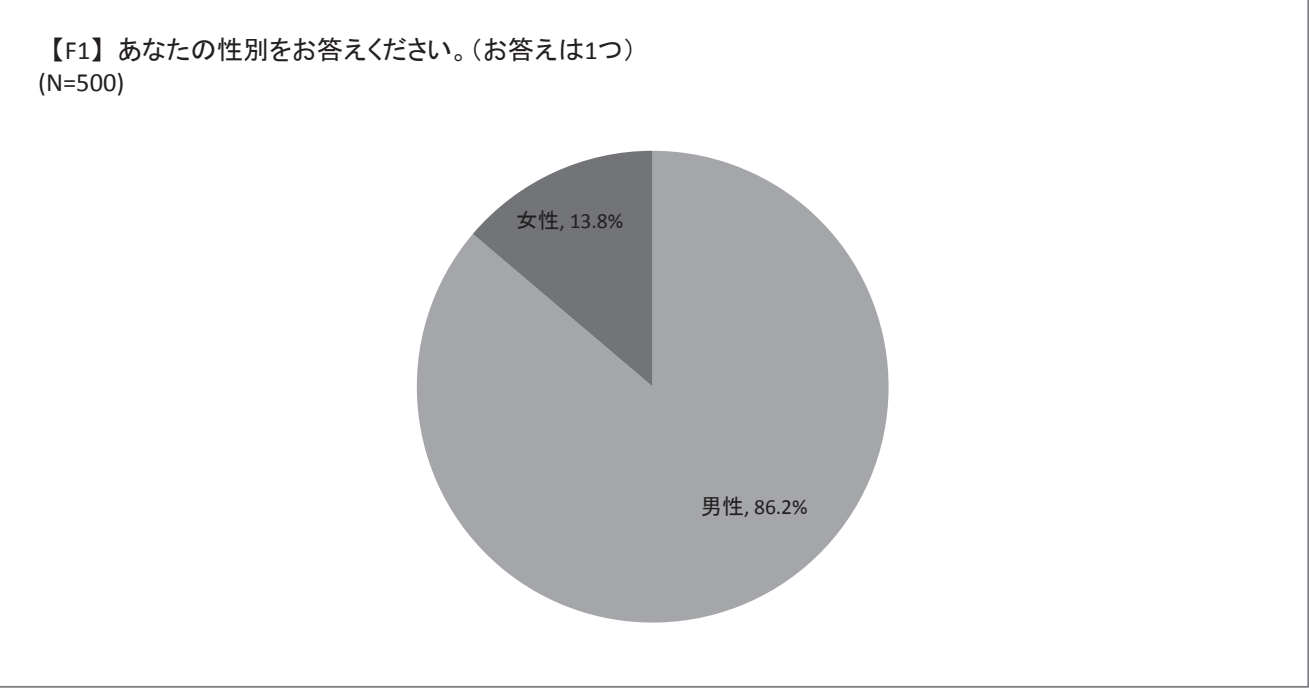
全員回答  
Q31

SA

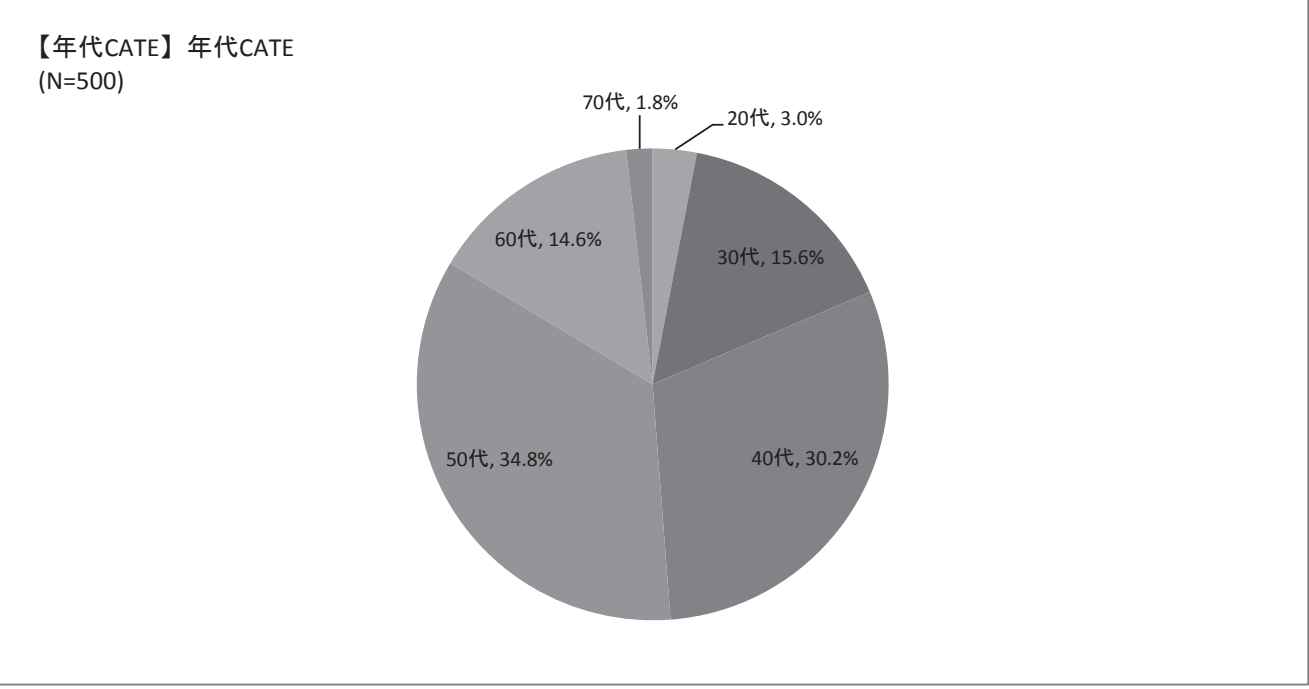
もし、あなたの所属する企業（団体）の職員が、他社の安全衛生管理の状況を調査し、必要に応じてアドバイスを提供するような公的な職務を任されたら、その職員を進んで派遣しますか。その職員を通して、他社の安全衛生事情やノウハウを知ることとはできますが、その職員の給与や派遣のための費用はあなたの企業（団体）の負担となることを前提にお答えください。  
（お答えは1つ）  
\*アメリカには、SGE（特別政府職員）という制度があり、民間企業のベテランの安全衛生管理者やスタッフらが任命されて、他の企業が、安全衛生管理体制などにに関する公的な認証を受けるための審査やアドバイスに当たっています。

|                         |           |
|-------------------------|-----------|
| <input type="radio"/> 1 | 派遣する      |
| <input type="radio"/> 2 | 派遣しない     |
| <input type="radio"/> 3 | どちらともいえない |
| <input type="radio"/> 4 | わからない     |

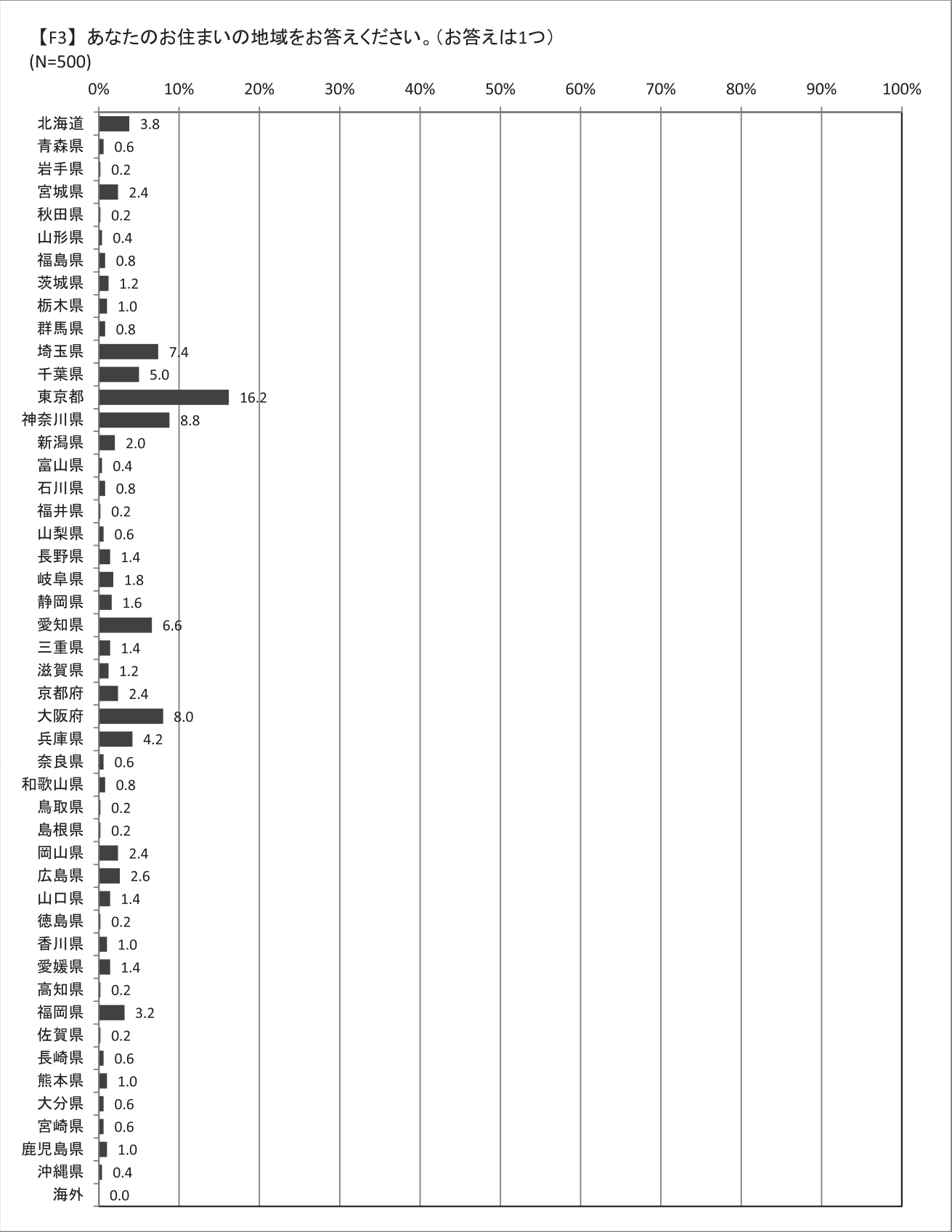
[GRAPH001]



[GRAPH003]

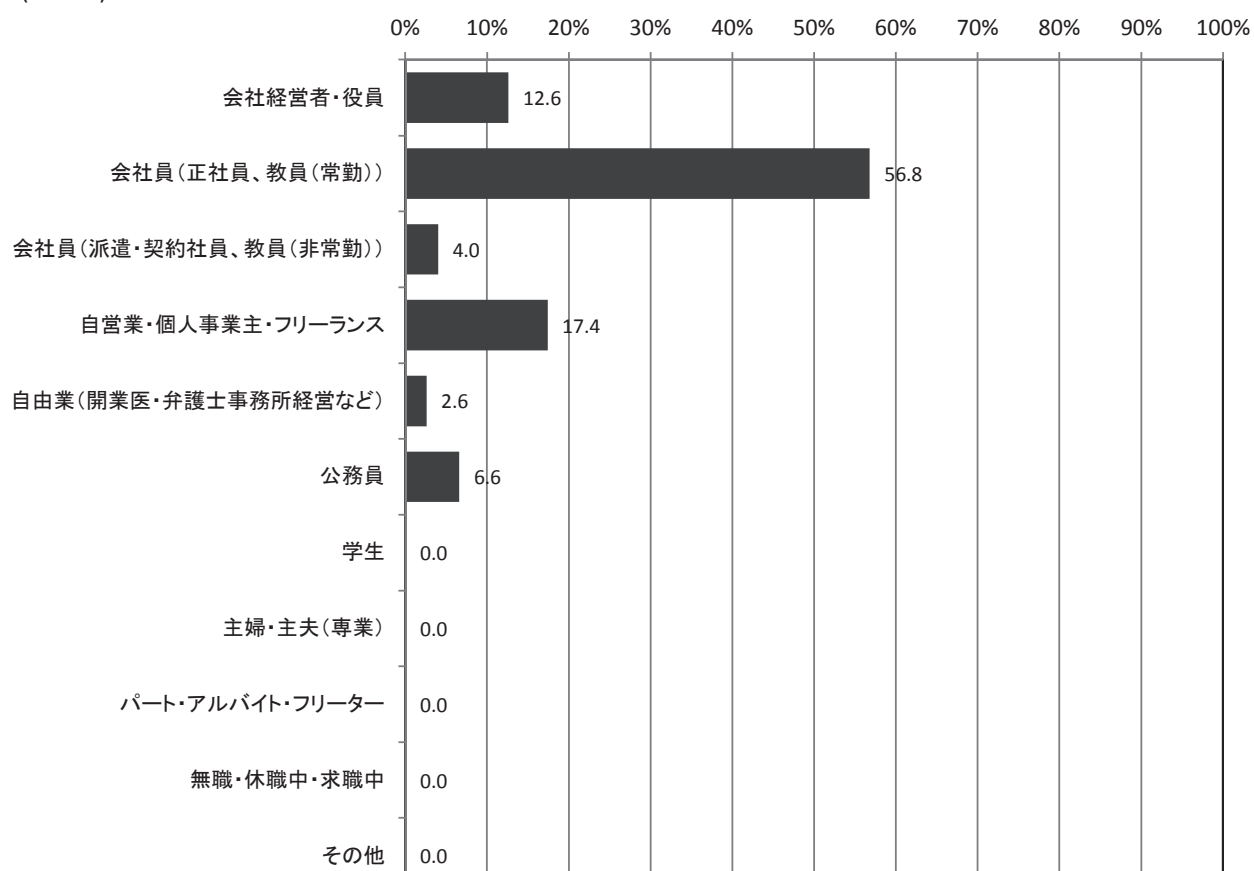


[GRAPH004]



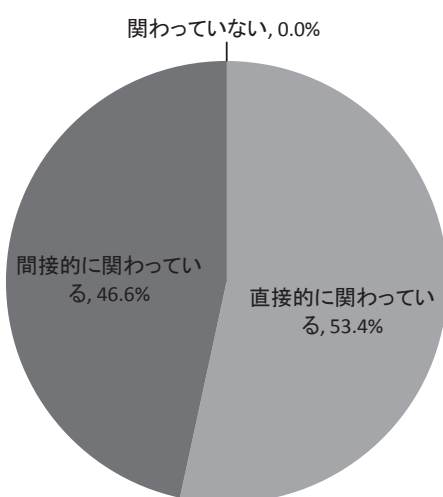
[GRAPH005]

【SC1】あなたの、職業をお答えください。(お答えは1つ)  
(N=500)



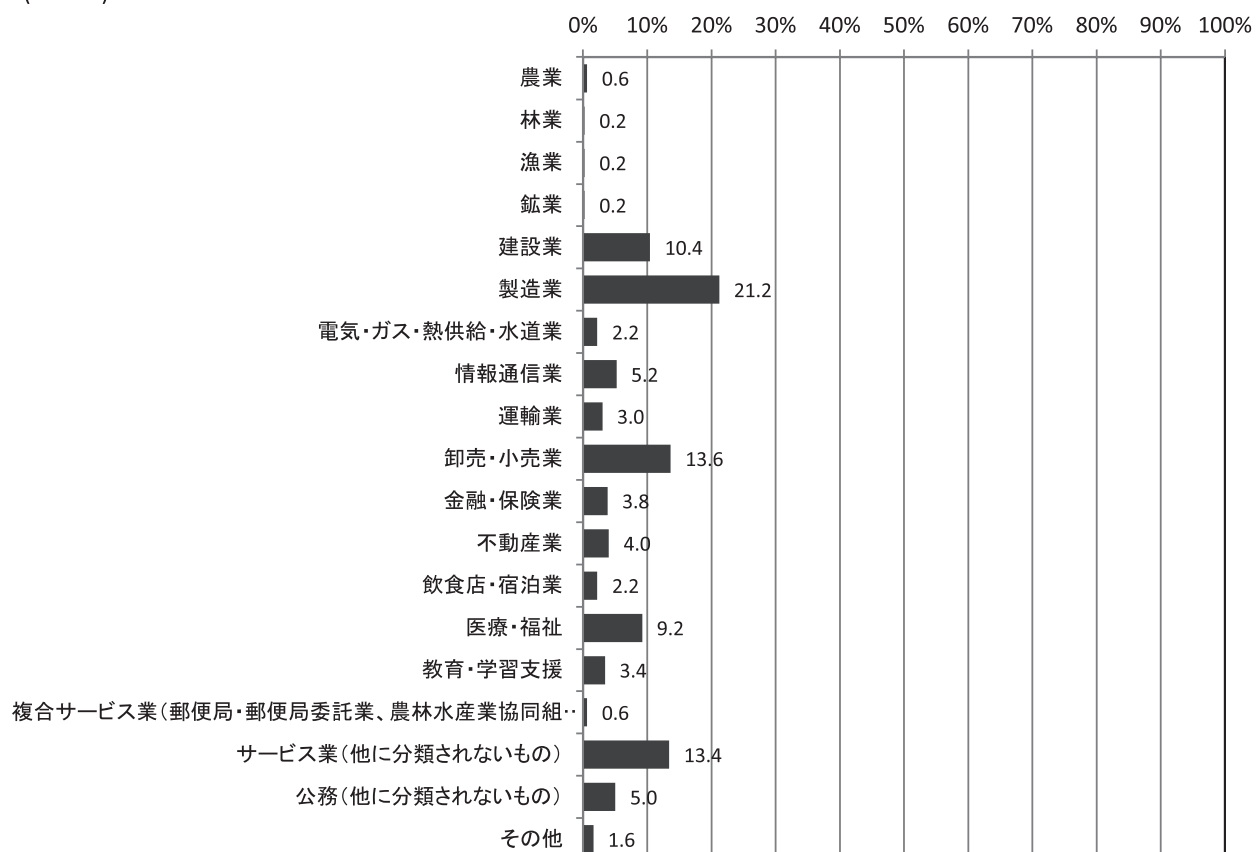
[GRAPH006]

【SC2】あなたは、所属する企業(団体)の安全衛生に関する業務に携わっていますか。  
(お答えは1つ)  
(N=500)



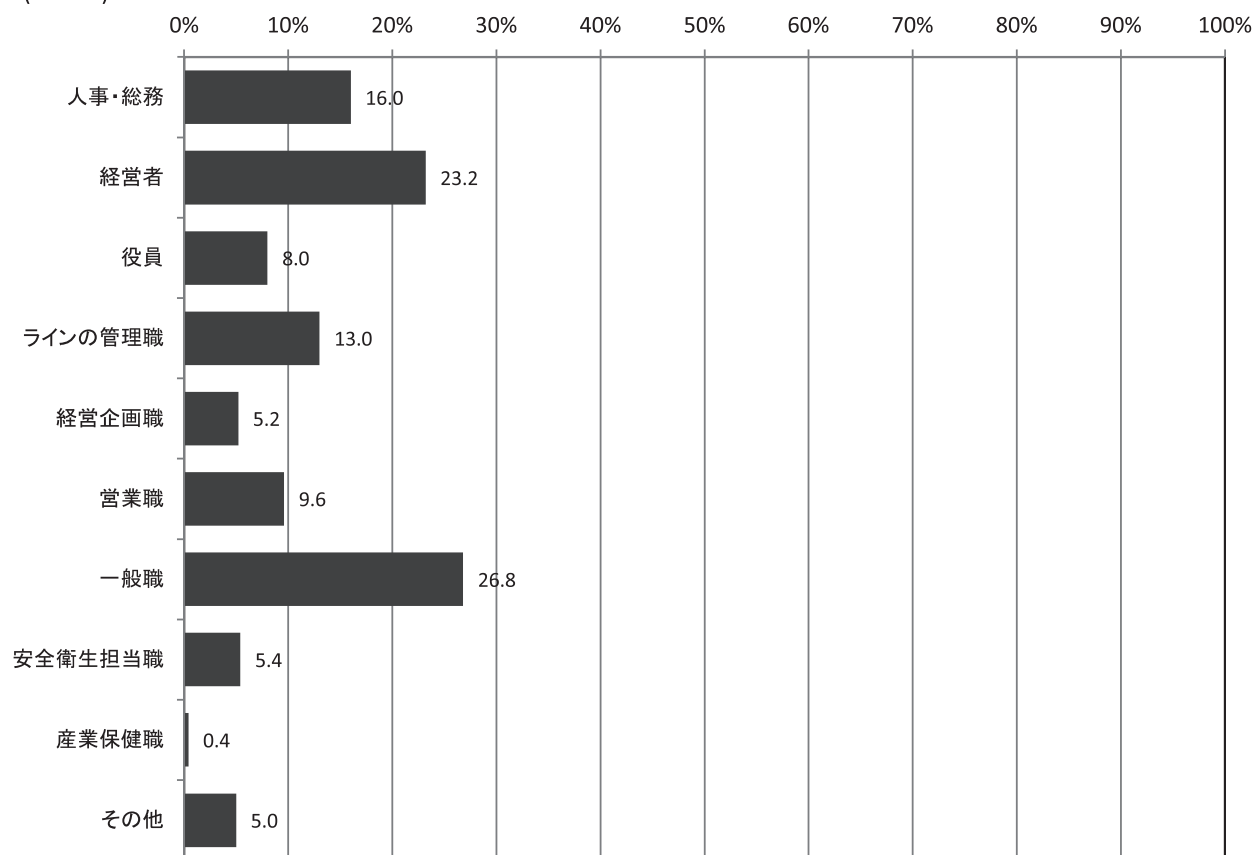
[GRAPH007]

【Q1】あなたの、所属する企業(団体)の業種についてお答えください。(お答えは1つ)※該当する業種が複数ある方は、主に携わっているものをお答えください。  
(N=500)



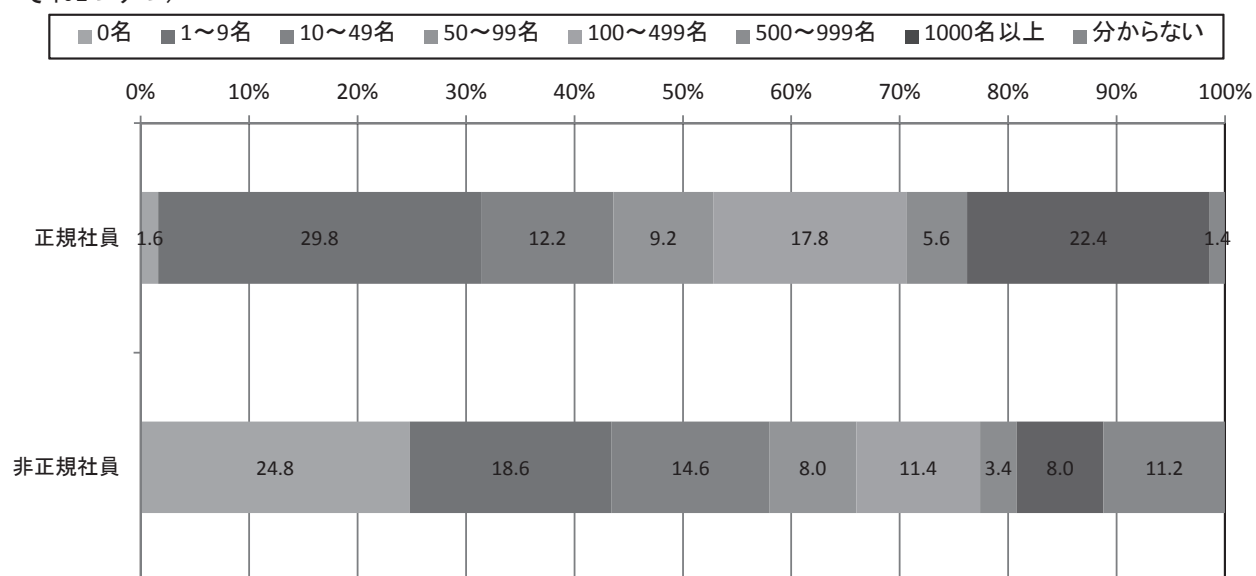
[GRAPH008]

【Q2】あなたが、所属する企業(団体)の中での所属についてお答えください。(お答えはいくつでも)  
(N=500)



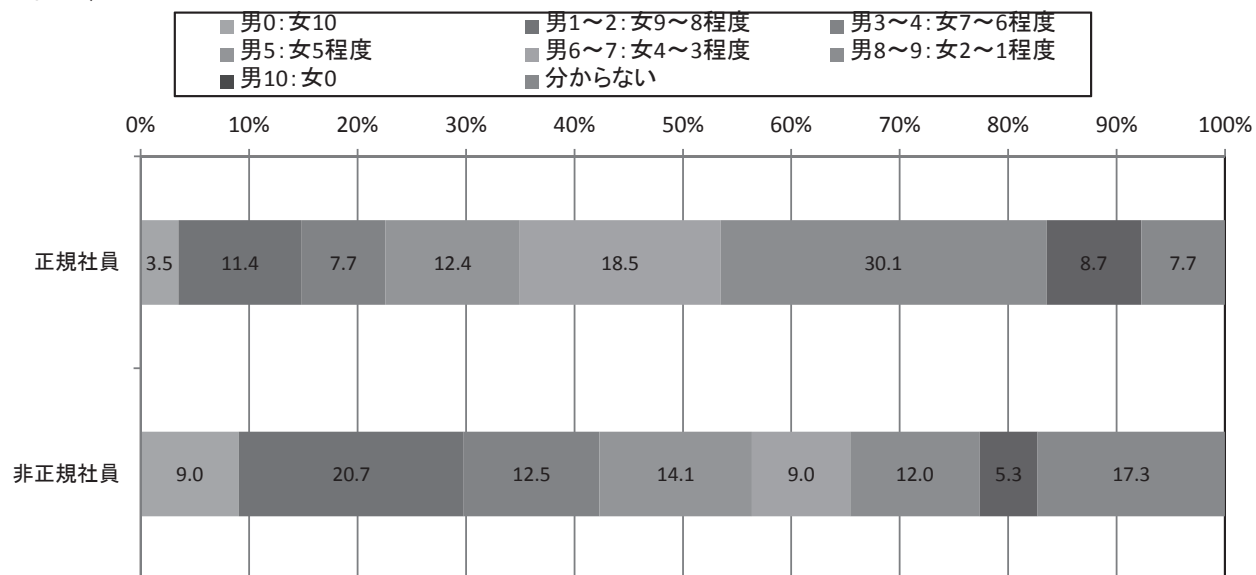
[GRAPH009]

【Q3】あなたの、所属する企業（団体）の、従業員数についてお答えください。（お答えはそれぞれ1つずつ）



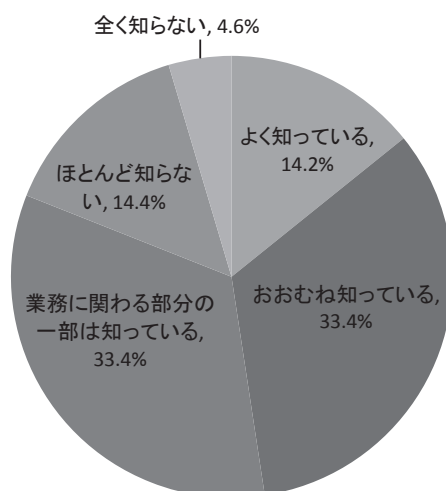
[GRAPH010]

【Q4】あなたの、所属する企業（団体）の、従業員の男女比についてお答えください。（お答えは1つ）



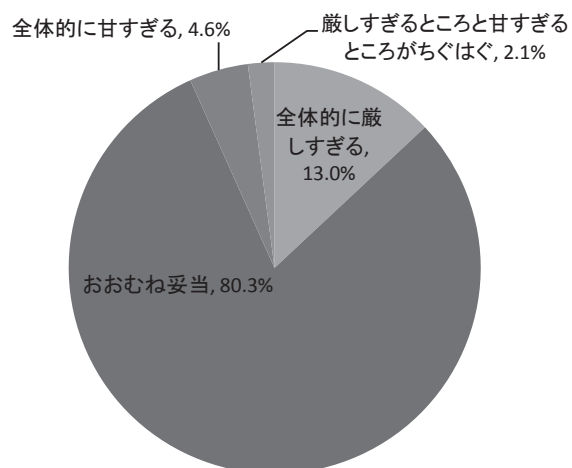
[GRAPH011]

【Q5】あなたは、安全衛生法（法令、ガイドラインなど）についてどの程度知っていますか。  
（お答えは1つ）  
（N=500）



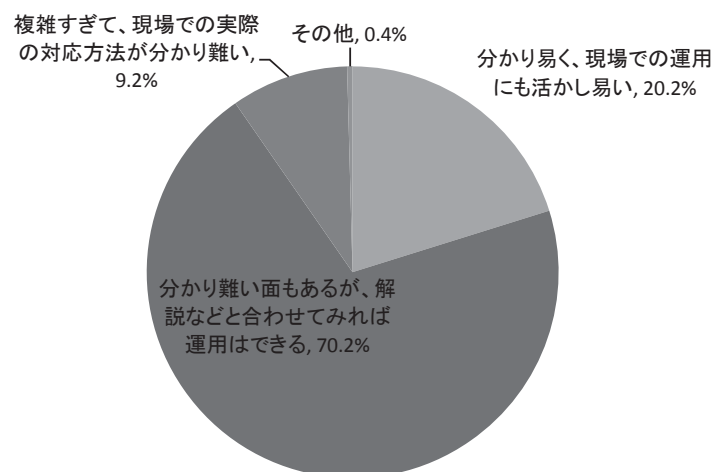
[GRAPH012]

【Q6】「安全衛生法（法令、ガイドラインなど）についてよく知っている」または「おおむね知っている」と回答した方にお尋ねします。今の安全衛生法制度全体の厳しさについてどう思いますか。（お答えは1つ）  
（N=238）



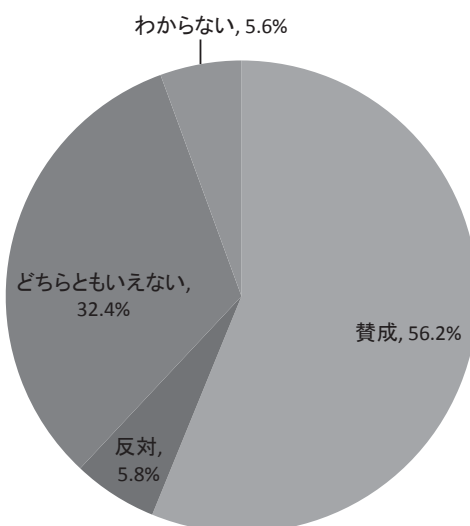
[GRAPH013]

【Q7】「安全衛生法（法令、ガイドラインなど）についてよく知っている」または「おおむね知っている」と回答した方にお尋ねします。今の安全衛生法制度全体の分かり易さについてどう思いますか。（お答えは1つ）  
(N=238)



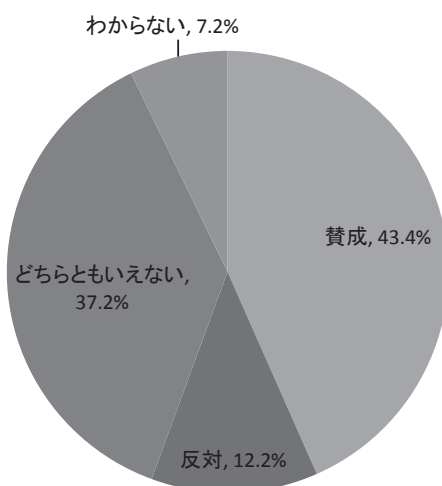
[GRAPH014]

【Q8】安全衛生法の定めの内容や体系をシンプルにする。（お答えは1つ）  
(N=500)



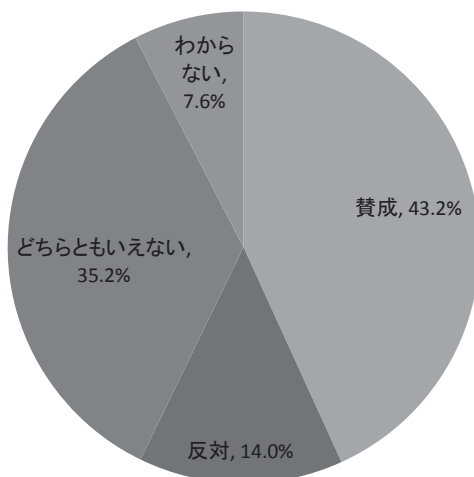
[GRAPH015]

【Q9】安全、衛生、健康の保持増進などの目的を達成できれば、その実現の方法は、できる限り事業者に委ねる。(お答えは1つ)  
(N=500)



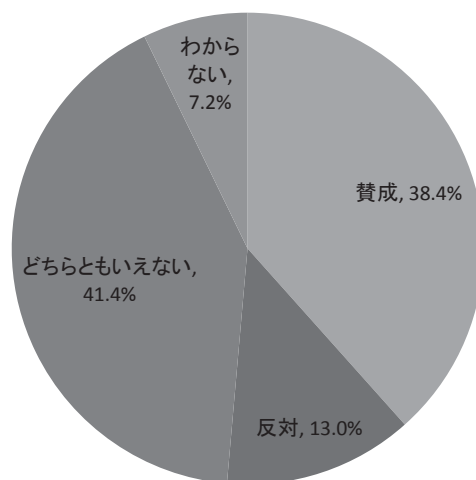
[GRAPH016]

【Q10】罰金額を企業(団体)の規模に応じて変える。(お答えは1つ)  
(N=500)



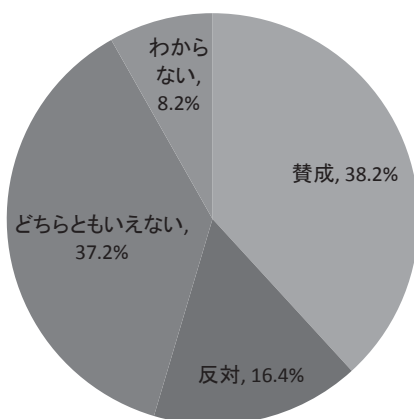
[GRAPH017]

【Q11】安全衛生管理を怠った役員に対する国による解任命令権を定める。(お答えは1つ)  
(N=500)



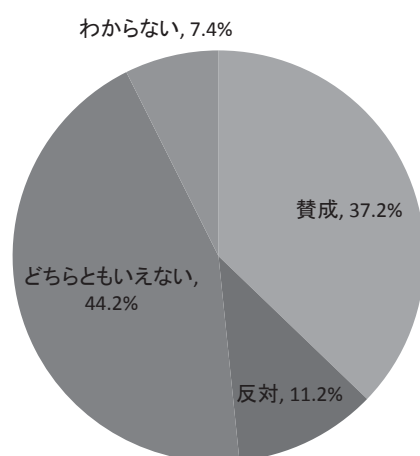
[GRAPH018]

【Q12】中小企業・団体(特に従業員数50人未満の企業・団体)などについては、関係法令を全て守れていなくても、実際のリスクが高い違反状況から少しずつ改善すれば、すぐには取り締まらないこととする。(お答えは1つ)  
(N=500)



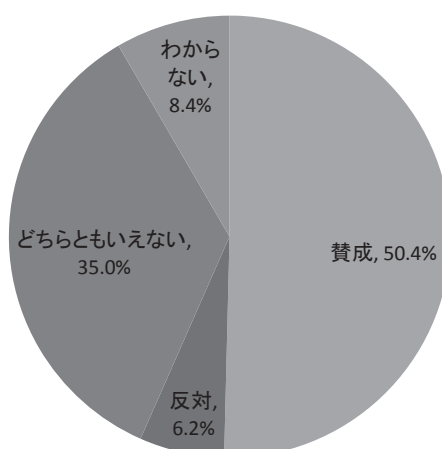
[GRAPH019]

【Q13】 中小企業・団体（特に従業員数50人未満の企業・団体）による安全衛生法の遵守や安全衛生の実現へ向けた努力については、労働安全・衛生コンサルタントや専門的な知識を持つ社会保険労務士などに行わせ、行政が審査する。（お答えは1つ）  
(N=500)



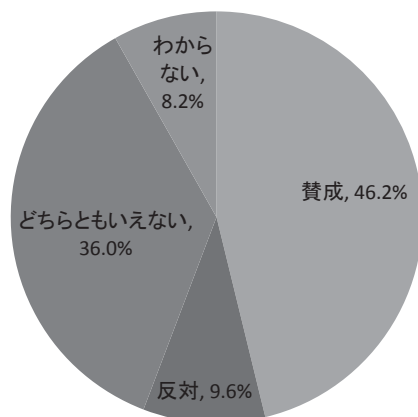
[GRAPH020]

【Q14】 機械や化学物質、建設工事に関する職場のリスクについて、リスクアセスメント（アセスメント後の対応も含む）を義務づける。（お答えは1つ）  
(N=500)



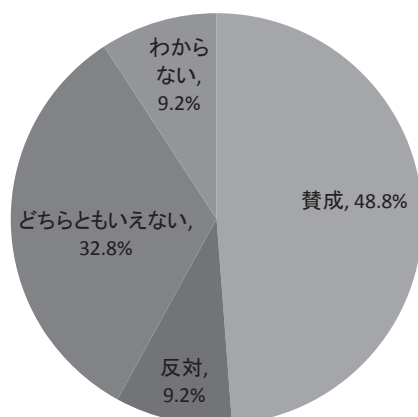
[GRAPH021]

【Q15】 事業者に限らず、発注者、設計者、機械や化学物質の譲渡提供者など、職場のリスクをつくり出したり、重大な影響を与える者に対して、合理的に果たし得る範囲で、安全衛生管理の責任を負わせる。(お答えは1つ)  
(N=500)



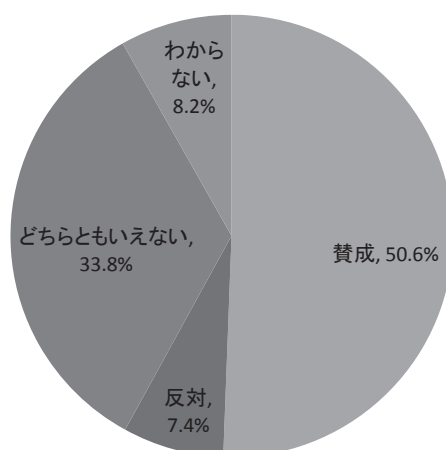
[GRAPH022]

【Q16】 機械や化学物質、建設工事に関する安全衛生上のリスクについて、発注者、設計者、譲渡提供者などが、リスクに関する情報を、譲受人やユーザーに対して、ある程度決まった方式で提供する義務を幅広く課す。(お答えは1つ)  
(N=500)



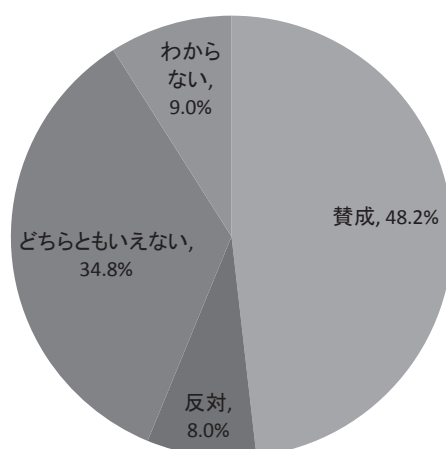
[GRAPH023]

【Q17】一定規模以上の建設工事の発注者に対して、発注先が法定の安全衛生要件を充たしているかを審査するよう義務づける。(お答えは1つ)  
(N=500)



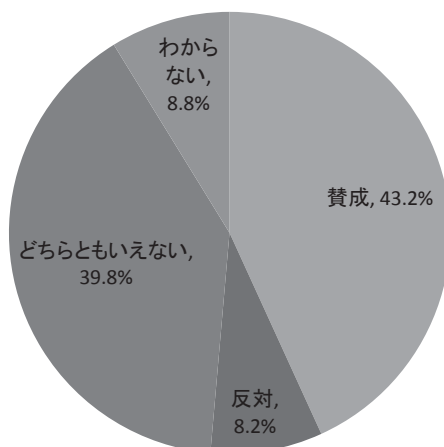
[GRAPH024]

【Q18】事業者、リスクアセスメント(アセスメント後の対応も含む)に関する労使協議と、労働者へのリスク関連情報の提供を義務づける。(お答えは1つ)  
(N=500)



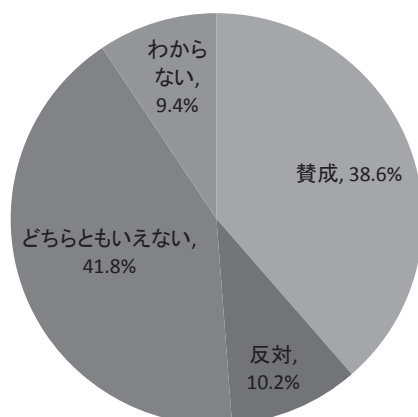
[GRAPH025]

【Q19】労働者にも、職場のリスクについて事業者への（それができない場合には監督機関に対する）報告義務を課す。（お答えは1つ）  
(N=500)



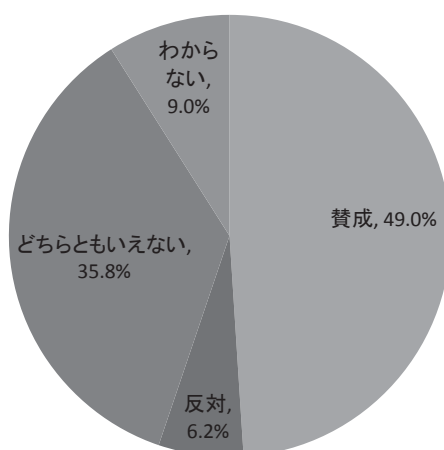
[GRAPH026]

【Q20】安全衛生に関する専門性（や企業（団体）の経営事情への理解）がある行政官（監督官や専門官など）に対して、違法性の判断や取締りについて、今よりも広い裁量を与える。（お答えは1つ）  
(N=500)



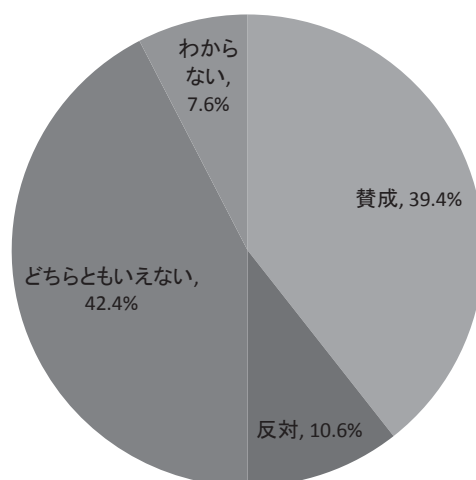
[GRAPH027]

【Q21】労働災害の発生率が高い企業(団体)への労働災害防止団体などの関与を強化する。(お答えは1つ)  
(N=500)



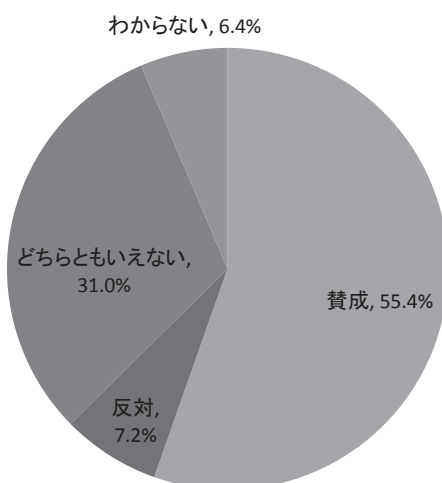
[GRAPH028]

【Q22】安全管理者を国家資格化する。(お答えは1つ)  
(N=500)



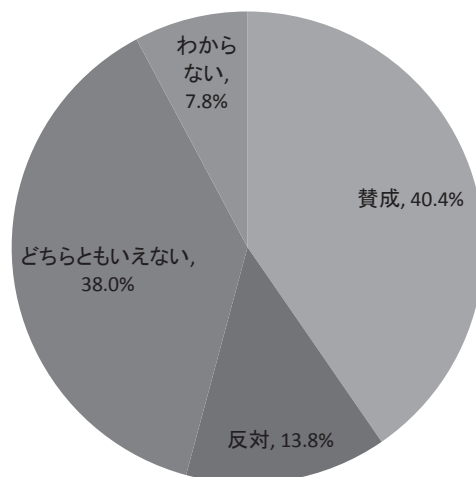
[GRAPH029]

【Q23】企業（団体）の経営者や役員による労働安全衛生のリーダーシップを推進するための施策を積極的に講じる。（お答えは1つ）  
(N=500)



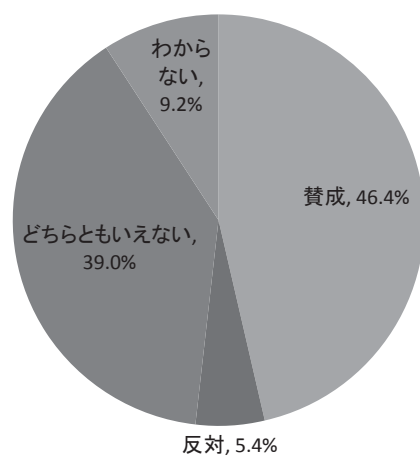
[GRAPH030]

【Q24】安全衛生に関する専門知識を持つ行政官を増員する。（お答えは1つ）  
(N=500)



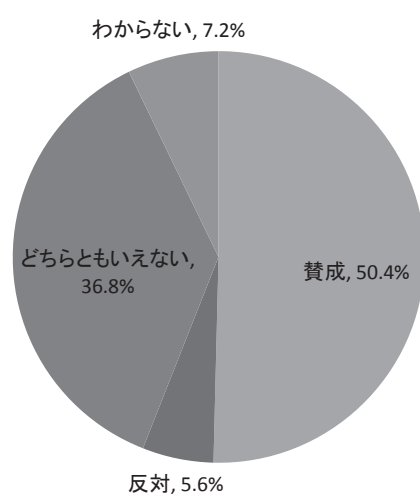
[GRAPH031]

【Q25】 中小企業(団体)の事業者が、適任な安全衛生の専門家(安全・衛生コンサルタント、作業環境測定士など)にアクセスし易くなるよう、ウェブサイトへ専門家検索サイトを設ける。  
(お答えは1つ)  
(N=500)

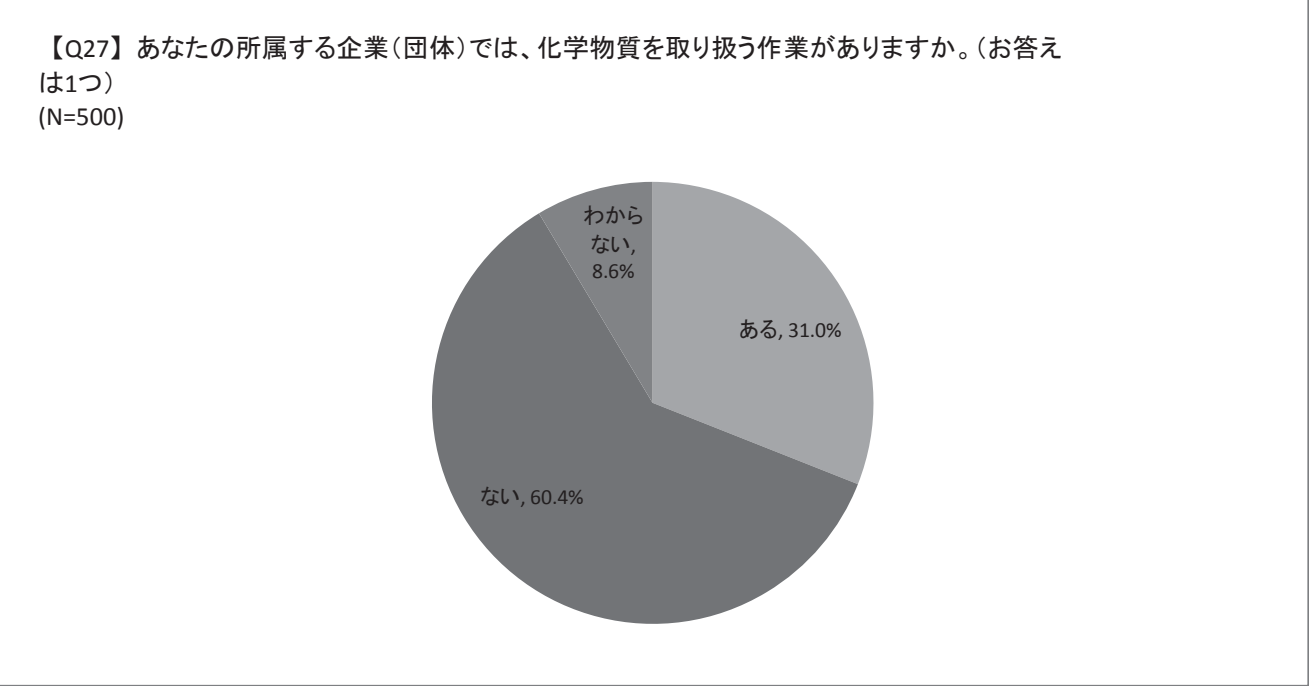


[GRAPH032]

【Q26】 中小企業(団体)の安全衛生の向上のため、ウェブサイトで所属する業種ごとの事情に応じたリスクアセスメントが簡単に行えるツールを提供すると共に、無償で人的支援を受けられる体制を整える。(お答えは1つ)  
(N=500)



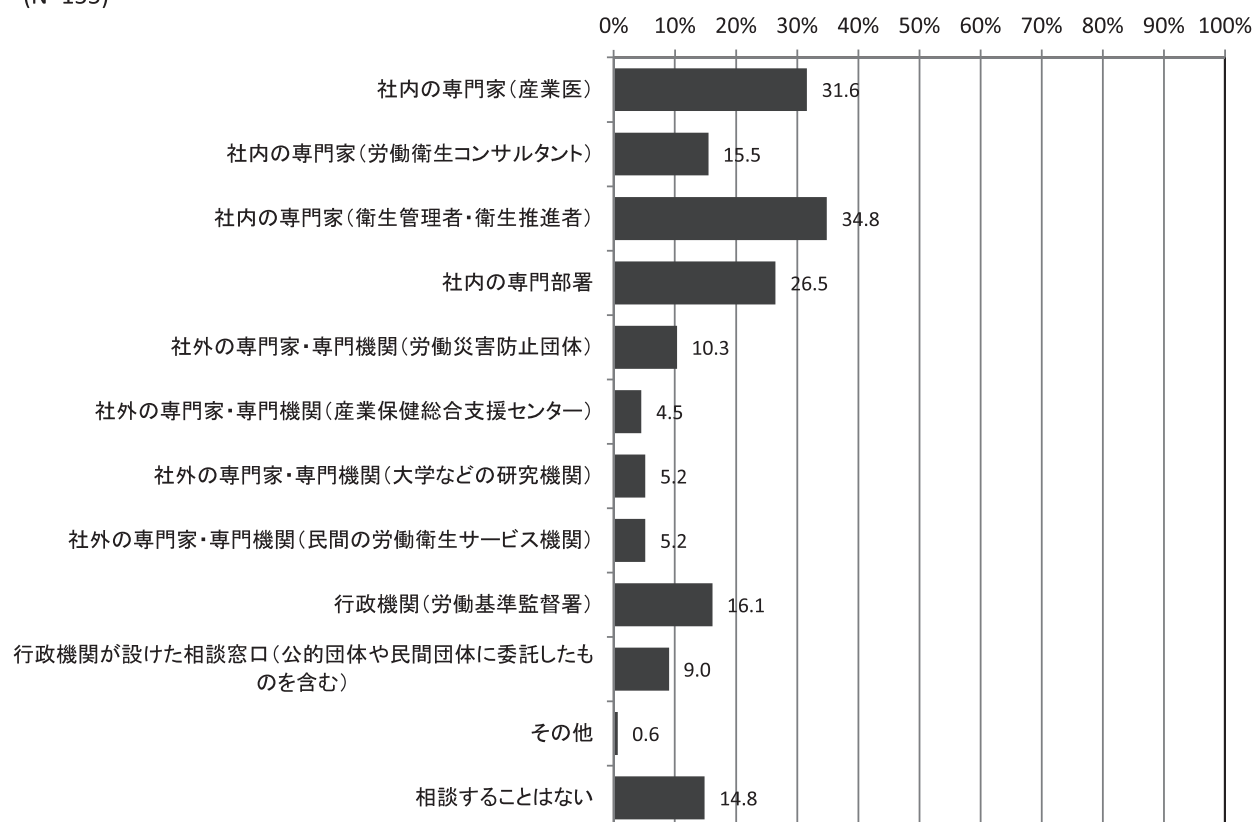
[GRAPH033]



[GRAPH034]

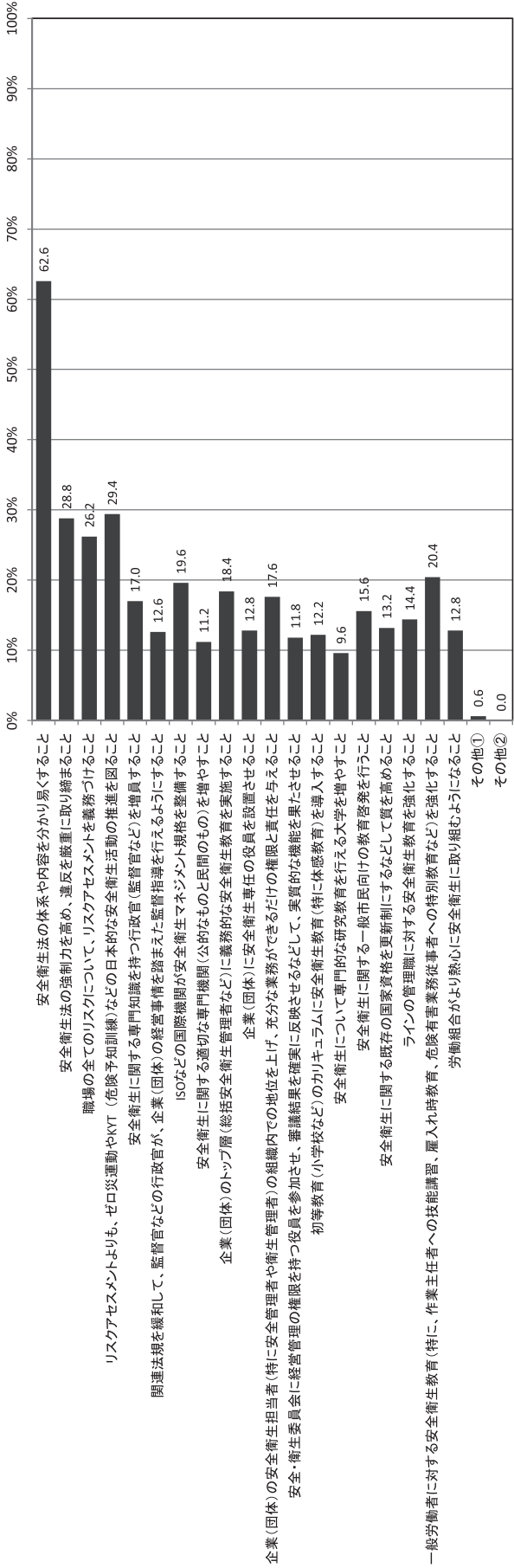
【Q28】勤務先に化学物質を取り扱う作業があると回答した方にお尋ねします。勤務先に務める従業員が化学物質を取り扱う作業に伴う危険について疑問が生じた場合、通常はどこに相談しますか。(お答えはいくつでも)

(N=155)



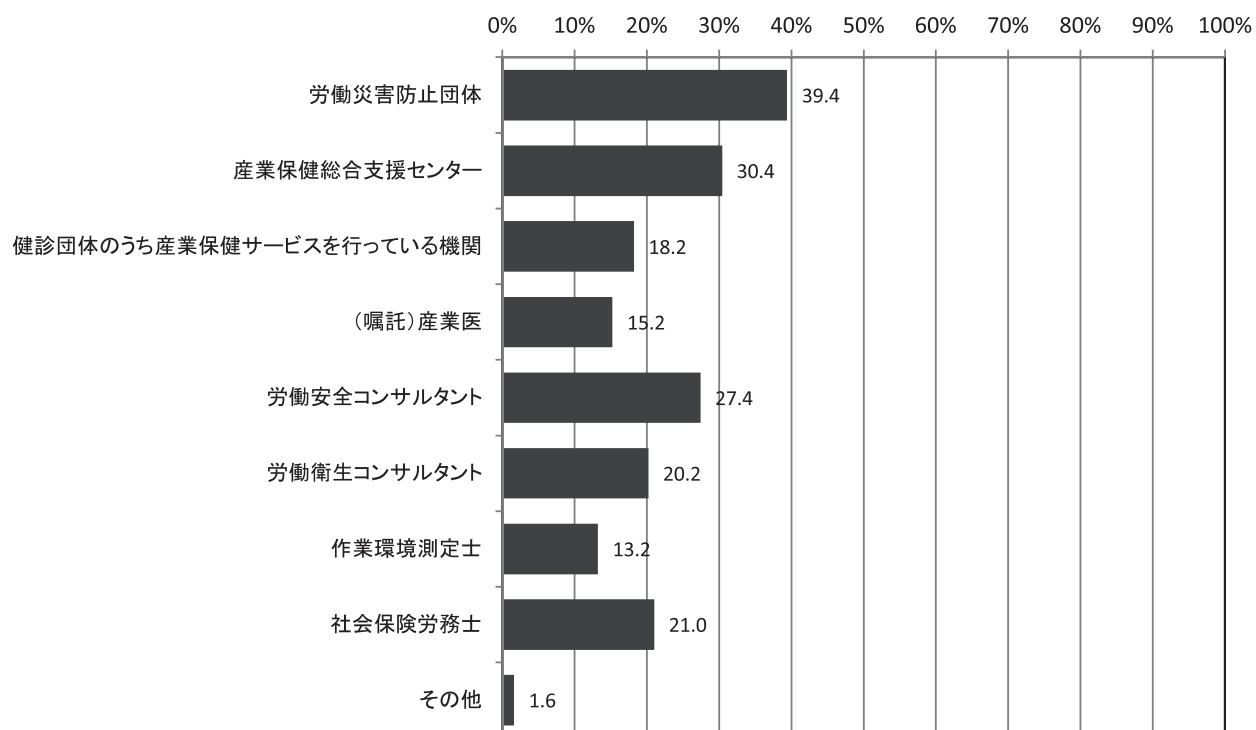
[GRAPH035]

【Q29】日本の産業で安全衛生が重視される文化を築くために、ポイントになると思うものをすべてお選びください。(お答えはいくつでも)  
(N=500)



[GRAPH036]

【Q30】 中小企業（団体）の安全衛生の今後の担い手として適当と思うものを次の中からお答えください。（お答えはいくつでも）  
（N=500）



[GRAPH037]

【Q31】もし、あなたの所属する企業（団体）の職員が、他社の安全衛生管理の状況を調査し、必要に応じてアドバイスを提供するような公的な職務を任されたら、その職員を進んで派遣しますか。その職員を通じて、他社の安全衛生事情やノウハウを知ることができますが、その職員の給与や派遣のための費用はあなたの企業（団体）の負担となることを前提にお答えください。（お答えは1つ）  
(N=500)

