

(タイトルページ)

本稿は、イギリス健康安全庁（Health and Safety Executive。略称：HSE）がその関連するウェブサイトで公開している、

Young people at work（職場における若年労働者）

に関する解説記事の全文について、「英語原文—日本語仮訳」の形式で紹介するものです。

資料作成年月 2026 年 4 月

資料作成者 中央労働災害防止協会技術支援部国際課

1. Overview	1 概要
<p>When you employ young people under the age of 18, you have the same responsibilities for their health, safety and welfare as you do for other workers. This applies whether they are:</p> <ul style="list-style-type: none">• a worker• on work experience• an apprentice <p>Risks to young people</p> <p>Young people are likely to be new to the workplace and so are at more risk of</p>	<p>18 歳未満の若者を雇用する場合、あなたは他の労働者と同じように彼等の健康、安全及び福祉に対する責任を持っています。これは、彼等が次に該当するかどうかにかかわらず適用されます。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 一人の労働者・ 職場での経験・ 見習い <p>若者へのリスク</p> <p>若い人たちは、職場に慣れていない可能性が高いため、リスクを認識していない可能性があるため、仕事の最初の 6 か月で怪我をするリスクが高くなりま</p>

<p>injury in the first six months of a job, as they may be less aware of risks. They will often be vulnerable, as they may:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lack experience or maturity • not have reached physical maturity and lack strength • be eager to impress or please people they work with • be unaware of how to raise concerns <p>Training and supervision</p> <p>Young people need clear and sufficient instruction, training and supervision so they understand the importance of health and safety and can work without putting themselves and other people at risk. They may need more supervision than adults.</p> <p>Work experience</p> <p>Work experience and work-based learning will be the first time most young people experience the work environment.</p> <p>Good preparation and organisation of placements is essential if these opportunities are to be helpful and safe introductions to work.</p> <p>Health and safety representatives</p> <p>If your workplace has health and safety representatives, they can play a valuable</p>	<p>す。彼等はしばしば次のような要素から、脆弱になるでしょう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経験や成熟度の欠如 ・ 身体的成熟度に達していないと強度の欠如 ・ 彼等が働く人々を感動させたい、又は喜ばせたい熱心な意欲があること。 ・ 懸念を高める方法に気づかないでいること。 <p>教育訓練及び管理</p> <p>若者は、健康及び安全の重要性を理解し、自分自身や他の人々を危険にさらすことなく働くことができるように、明確で十分な指導、訓練及び監督を必要としています。彼等は大人よりも多くの監督を必要とするかもしれません。</p> <p>職場での経験</p> <p>職場での経験及び職場での学習は、ほとんどの若者が初めて職場環境を体験することになります。</p> <p>これらの機会が役立つ安全な導入であるためには、配置の適切な準備及び組織化が不可欠です。</p> <p>安全衛生担当者</p> <p>あなたの職場に健康及び安全の担当者があるならば、彼等は早い段階で次のこ</p>
--	---

<p>role early on by:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducing the young person to the workplace • Helping with their ongoing training • Advice for parents and carers • Schools and colleges • Work experience organisers • New to the job 	<p>とについて貴重な役割を果たすことができます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 若い人を職場に紹介する。 ・ 継続的なトレーニングを支援する。 ・ 保護者及び介護者へのアドバイス ・ 学校及び大学 ・ 作業経験の組織者 ・ 仕事の新規作成
--	--

<p>2. Risks to young people at work</p>	<p>2 職場での若者へのリスク</p>
<p>As an employer, you should already be managing any significant risks for all workers in your workplace. But you should assess any additional factors if you employ a young person, such as a health condition which may be affected by the work or the work environment.</p> <p>Employing a young person for the first time</p> <p>If you are employing a young person for the first time, or employing one with particular needs, you should review your risk assessment before they start.</p> <p>You do not need to do a separate risk assessment for work experience students, as long as your existing assessment already considers the specific factors for young people.</p>	<p>使用者として、あなたは既にあなたの職場のすべての労働者にとって重大なリスクを管理しているべきです。しかし、若い人を雇用する場合は、仕事や職場環境の影響を受ける可能性のある健康状態等、追加の要因を評価すべきです。</p> <p>初めて若い人を雇用する。</p> <p>若い人を初めて雇用する場合又は特定のニーズを持つ人を雇用する場合は、リスク評価を開始する前に確認すべきです。</p> <p>既存のアセスメントが既に若者の特定の要因を考慮している限り、就業経験のある学生に対して別のリスクアセスメントを行う必要はありません。</p>

If you already employ a young person

If you employ a young person already, or have done recently, your existing arrangements for assessment and management of the risks for new young people should be enough. This is providing that the new starter is of a similar level of maturity and understanding, and has no particular needs, such as a disability.

Greatest risks to young people

For many young people the workplace will be a new environment and they will be unfamiliar with 'obvious' risks and the behaviour expected of them.

They may lack experience or maturity. Make sure they understand what is expected of them, check they understand and are able to remember and follow instructions.

They may not have reached physical maturity and be more at risk if their muscle strength is not fully developed. They may be less skilled in handling techniques or in pacing work according to their ability.

When assessing a young person's physical capability, you could simply ask yourself if a still developing young person could lift the weights older, more experienced workers can.

Young people may be unaware of how to raise concerns, so make sure this is part of their [training](#).

They may be eager to impress or please people they work with, so you should supervise them effectively and make sure they understand any [training and instruction](#).

あなたが既に若い人を雇っているならば、

若い人を雇用している場合又は最近やったことがある場合は、新しい若者のリスクを評価及び管理するための既存の取り決めで十分であるべきです。これは、新しいスターターが同様のレベルの成熟度及び理解を持っており、障害等の特別なニーズを持っていないことを前提にします。

若者にとって最大のリスク

多くの若者にとって、職場は新しい環境になり、彼等は「明らかな」リスク及び彼等に期待される行動に慣れていないでしょう。

彼等は経験や成熟が不足しているかもしれません。彼等が彼等に期待されているものを理解していることを確認し、記憶し、及び指示に従わせることができます。

彼等は物理的な成熟に達していないかもしれません、そして彼等の筋力が十分に発達していないならば、より危険にさらされているかもしれません。彼等は、彼等の能力に応じて、処理技術や流れ作業に熟練していないかもしれません。

若い人の身体能力を評価するとき、あなたは単に未だ発展している若い人が年上の経験豊富な労働者ができる重みを持ち上げることができるかどうかを自身に尋ねることができます。

若い人達は、どのように懸念を高めるかを知らないかもしれないので、これが彼等の訓練の一部であることを確認してください。

彼らは一緒に働く人たちに好印象を与えたり、喜ばせたりしたいという気持ちが強いかもしれないので、効果的に監督し、研修や指示をきちんと理解してい

<p>Levels of risk</p> <p>Low risk environments</p> <p>For placements in low-risk environments, such as offices or shops, with everyday risks that will mostly be familiar to the young person or student, your existing arrangements for other workers should be enough.</p> <p>Less familiar risks</p> <p>For environments with risks less familiar to them (for example in light assembly or packing facilities), you should make arrangements to manage the risks. This should include induction, supervision, site familiarisation, and any protective equipment needed.</p> <p>High-risk environments</p> <p>For work in a higher-risk environment such as construction, agriculture and manufacturing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • consider the work they will be doing or observing, the risks involved and how they are managed • satisfy yourself that the instruction, training and supervisory arrangements have been properly thought through and work in practice <p>Consider specific factors that must be managed for young people, including exposure to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • radiation 	<p>ることを確認する必要があります。</p> <p>リスクのレベル</p> <p>低リスク環境</p> <p>オフィスやお店等のリスクの低い環境で、日常のリスクがほとんどの若者や学生に馴染みがある場合は、他の労働者向けの既存の取り決めで十分であるべきです。解していることを確認する必要があります。</p> <p>あまり馴染みのないリスク</p> <p>リスクがあまり馴染みのない環境(例えば、軽量組立や梱包設備等)では、リスクを管理するための取り決めを行う必要があります。これには、誘導、監督、現場に慣れさせること及び必要な保護装置が含まれるべきです。</p> <p>高リスク環境</p> <p>建設、農業及び製造等のリスクの高い環境での作業の場合:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 彼等が行っている、又は観察する作業、関与するリスク及びそれらがどのように管理されているかを考慮してください。 • 指導、トレーニング及び監督の取決めが適切に検討され、実際に機能していることを確認してください。 <p>若者に管理しなければならない次の特定の要因を考慮してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 放射線 • 騒音及び振動
--	---

<ul style="list-style-type: none"> • noise and vibration • toxic substances • extreme temperatures <p>Where these exist, you should already have control measures in place.</p> <p>Harmful exposure means exposure that has long-term health effects on a still-developing young body. You should be aware of the substances they might come into contact with, consider exposure levels and ensure legal limits are met.</p> <p>Also consider legally required age limits on the use of some equipment and machinery (for example forklift trucks and some woodworking machinery).</p> <p>Written risk assessment</p> <p>If you have fewer than 5 employees you do not need to do a written risk assessment. If a work experience student increases your staff to 5 you do not need to do a written risk assessment for this temporary period.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有害物質 ・ 極端な温度 <p>これらが存在する場所では、既に制御措置を講じるべきです。</p> <p>有害なばく露とは、未だ発達している若い身体に長期的な健康効果をもたらさばく露を意味します。接触する可能性のある物質を認識し、露出レベルを考慮し、法的制限を満たしていることを確認すべきです。</p> <p>また、一部の機器や機械（フォークリフトトラックや一部の木工機械等）の使用に法的に要求される年齢制限も検討してください。</p> <p>書面によるリスク評価</p> <p>被雇用者が 5 人未満の場合は、書面によるリスクアセスメントを行う必要はありません。職業経験のある学生がスタッフを 5 人に増やした場合、この一時的な期間に書面によるリスク評価を行う必要はありません。</p>
---	---

<p>3. Training and supervision</p> <p>Many young people are likely to be new to the workplace and facing unfamiliar risks from the job and their surroundings. You should give them clear and sufficient instruction, training and supervision so they can work without putting themselves and other people at risk.</p> <p>Training</p> <p>Consider how much training they need – it should be proportionate to the risk.</p>	<p>3. 教育訓練及び監督</p> <p>多くの若者は、職場に慣れず、仕事やその周囲からなじみのないリスクに直面している可能性があります。あなたは彼等に明確で十分な指導、訓練及び監督を与え、彼等が自分自身や他の人々を危険にさらすことなく働くことができるようにする必要があります。</p> <p>教育訓練</p>
--	--

<p>For a student on a short-term work experience placement, tailor induction and training to the tasks they are going to do.</p> <p>Check they have understood the instruction and training, including, for example the:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hazards and risks in the workplace • health and safety precautions in place <p>Supervision</p> <p>Young people are likely to need more supervision than adults. Good supervision will help you get a clear idea of their capabilities and their progress in the job. It will also help you monitor the effectiveness of their training.</p> <p>They may need additional support to allow them to carry out their work without putting themselves and others at risk, such as tailored training or closer supervision.</p> <p>Regularly checking a young person's progress will help identify where any additional adjustments may be needed. It's often appropriate to put age limits on the use of some equipment and machinery, such as forklift trucks and some woodworking machinery.</p>	<p>彼等が必要とする教育訓練の量を検討してください。短期的な職業経験の配置、彼等が行う予定の業務に合わせた誘導及び教育訓練の学生のために。</p> <p>彼等が指示及び訓練を理解していることを確認してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場における危険及びリスク ・安全衛生上の注意事項 <p>監督</p> <p>若い人達は、大人よりも監督を必要とします。優れた監督は、彼等の能力及び仕事の進歩の明確なアイデアを得るのに役立ちます。それはまたあなたが彼等の訓練の有効性を監視するのを助けるでしょう。</p> <p>彼等は、自分自身や他人を危険にさらすことなく仕事を遂行できるようにするために、調整された教育訓練や緊密な監督等の追加の支援が必要になるかもしれません。</p> <p>若い人の進捗状況を定期的に確認することは、追加の調整が必要な場所を特定するのに役立ちます。フォークリフトとトラックや木工機械等、一部の機器や機械の使用に年齢制限を設けることがよく適切です。</p>
--	--

<p>4. Work experience</p>	<p>4 作業経験</p>
<p>As an employer taking on a young person for work experience, you have the main responsibility for their health and safety. Always check they know how to raise</p>	<p>若い人を仕事の経験に引き継ぐ使用者として、あなたは彼等の健康及び安全のための主な責任を持っています。常に彼等が健康及び安全の懸念を高める方法</p>

<p>health and safety concerns.</p> <p>Under health and safety law, work experience students are your employees, like any other young person you employ. There are very few work activities a student cannot do because of health and safety law.</p> <p>Risk assessment</p> <p>What you cover in your risk assessment depends on the level of risk.</p> <p>Review your risk assessment before they start if you:</p> <ul style="list-style-type: none"> • do not currently employ a young person • have not employed a young person in the last few years • are taking on a work experience student for the first time • are taking on a work experience student with particular needs • <p>If you have employed a young person on work experience in the last few years, don't repeat your risk assessment if the new student has a similar level of maturity and understanding, with no particular or additional needs. (The organiser or parent should tell you if they have.)</p> <p>Talk about the placement in advance with organisers and take account of what they and the parents or carers tell you about:</p>	<p>を知っていることを確認してください。</p> <p>健康及び安全の法律の下で、就労経験のある学生は、あなたが雇う他の若者と同様にあなたの被雇用者です。安全衛生法上、学生ができない仕事はほとんどありません。</p> <p>リスク評価</p> <p>リスク評価でカバーする内容は、リスクのレベルによって異なります。</p> <p>もしもあなたが、次のような事情を持つのであれば、リスクアセスメントを確認してから開始します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現在若い人を雇用しないでください。 ・ 過去数年間で若い人を雇用していない。 ・ 初めて就職経験のある学生を採用しています。 ・ 特定のニーズを満たす就業経験のある学生を採用しています。 <p>過去数年間に若い人材を雇用したことがある場合は、新入生が同様のレベルの成熟度及び理解を持ち、特別なニーズや追加のニーズがない場合は、リスク評価を繰り返さないでください。(組織者又は親は、彼等が持っているかどうかを教えてください。)</p> <p>組織者と事前に配置について話し、彼等と両親や介護者があなたに言うことを考慮してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 生徒の身体的及び心理的能力
--	---

<ul style="list-style-type: none"> • the student's physical and psychological capacity • any particular needs - for example due to any health conditions or learning difficulties • <p>Explain to parents/carers of children what the significant risks are and what has been done to control them. You can do this in whatever way is simplest and suitable, including verbally, and is very often done via the school or college.</p> <p>When you induct students, explain the risks and how they are controlled, checking that they understand what they have been told.</p> <p>Insurance</p> <p>Your existing employers' liability insurance policy will cover work placements provided your insurer is a member of the Association of British Insurers (ABI), or Lloyds, so there is no need for you to get any additional employer's liability insurance if you take on work experience students. The ABI website confirms this.</p> <p>For many insurers, a definition of who is to be treated as an 'employee' would include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • any person employed under a contract of service or apprenticeship • people on work experience schemes, for example students <p>If in doubt, check with your insurer.</p> <p>If you don't currently require employers' liability insurance and are going to take on a work placement, discuss the situation with your insurer to check you have adequate insurance cover.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・特定のニーズ - 例えば、健康状態や学習の困難のために、 <p>重要なリスクとは何か、そしてそれらをコントロールするために何が行われたのかを、子供の親/保護者に説明してください。口頭を含め、最も単純で適切な方法でこれを行うことができ、学校や大学を介して非常に頻繁に行われます。</p> <p>生徒を誘導する際には、リスク及び管理方法を説明し、生徒が言われたことを理解していることを確認します。</p> <p>保険</p> <p>既存の雇用者責任保険は、保険会社が英国保険組合 (ABI) 又はロイズの会員である場合、就労保険をカバーします。従って、就労経験のある学生を受け入れる場合、追加の雇用者責任保険を取得する必要はありません。英国保険組合のウェブサイトはこれを確認します。</p> <p>多くの保険会社にとって、誰が「被雇用者」として扱われるべきかという定義には、以下が含まれます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務契約又は研修契約に基づいて雇用されたすべての人 ・ 学生等、職場での経験を得るという目的でいる人々 <p>疑問がある場合は、保険会社に確認してください。</p> <p>現在、使用者の責任保険を必要とせず、勤務先に就職する場合は、保険会社と状況を相談して、適切な保険カバーがあることを確認してください。</p>
---	--

<ul style="list-style-type: none"> • Schools and colleges • Work experience organisers 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校及び大学 ・ 職業経験組織者（職業訓練組織者）
--	--

<p>5. Apprentices</p> <p>As an employer, in most cases, you have the same health and safety responsibilities for apprentices of all ages. For apprentices who are under 18, you have the same responsibilities as for other young workers.</p> <p>The responsibilities of a training provider, unless it is an Apprenticeship Training Agency, are the same as those of a work placement organiser.</p> <p>England and Wales</p> <p>Apprenticeship training agency</p> <p>Where apprenticeship training agency (ATA) services are used to source, arrange and find a host for an apprenticeship, the agency is the apprentice's employer. The ATA and the host organisation should work together to ensure risks are effectively controlled.</p> <p>There is advice on how organisations should cooperate to ensure the same level of health and safety protection as for other workers in our guidance on gig economy, agency and temporary workers.</p> <p>Training providers</p> <p>Training providers include all those who arrange or fill apprentice vacancies. This</p>	<p>5 訓練生（見習い）</p> <p>使用者として、ほとんどの場合、すべての年齢の受講生に同じ健康と安全の責任があります。18歳未満の実習生の場合、他の若い労働者と同じ責任があります。</p> <p>研修事業者の責任は、研修事業者が実習生研修機関でない限り、実習生研修機関の責任と同じです。</p> <p>イングランド及びウェールズ</p> <p>実習訓練機関</p> <p>実習生訓練機関(ATA)のサービスが実習生のためのホストを調達し、手配し、見つけるために使用される場合、代理店は実習生の使用者です。実習生訓練機関とホスト組織は、リスクが効果的に制御されるように協力する必要があります。</p> <p>短期・単発労働、代理店及び派遣労働者に関するガイダンスでは、他の労働者と同等のレベルの健康と安全保護を確保するために組織が協力する方法についてのアドバイスがあります。</p> <p>教育訓練提供者（トレーニングプロバイダー）</p>
--	---

<p>includes third-party sub-contractors and those who are only involved in organising the off-the-job training element of the apprenticeship.</p> <p>Employers have the primary responsibility for the health and safety of the apprentice and should be managing any significant risks. Training providers should take reasonable steps to satisfy themselves that the employer is doing this.</p> <p>This doesn't mean second guessing an employer's risk assessment or risk control measures. You are not required to carry out your own workplace assessment.</p> <p>Providers can rely on past experience, for example, if the employer is familiar to them and they have a good track record on health and safety. Keep checks in proportion to the environment.</p>	<p>教育訓練提供者（トレーニングプロバイダー）には、弟子の空きを手配又は埋めるすべての人々が含まれます。これには、サードパーティの下請け業者と、実習生の研修会要素の整理に関与している人々が含まれます。</p> <p>使用者は、弟子の健康及び安全に対する主な責任を負い、重大なリスクを管理すべきです。教育訓練提供者（トレーニングプロバイダー）は、使用者がこれを行っていることを満足させるために合理的な措置を講じるべきです。</p> <p>これは、使用者のリスク評価やリスク管理措置を推測することを意味するものではありません。あなた自身の職場評価を行う必要はありません。</p> <p>プロバイダーは、使用者が彼等に精通しており、健康及び安全性に関する優れた実績がある場合等、過去の経験に依存することができます。環境に比例してチェックを続けます。</p>
<p>Scotland</p> <p>Modern Apprenticeships in Scotland</p> <p>All apprentices in modern apprenticeships are employed. Where a third party is involved in organising or funding the off-the-job training element of the apprenticeship, they are primarily responsible for the health and safety of the apprentice while they are doing the training and should manage any significant risks. You should satisfy yourself that the third party is doing this.</p> <p>Foundation Apprenticeships in Scotland</p> <p>Where a school student takes up a foundation apprenticeship and spends some time with an organisation providing vocational work experience, the employer is primarily responsible for the health and safety of the student.</p>	<p>スコットランド</p> <p>スコットランドの近代的な実習制度</p> <p>現代の実習のすべての実習生が採用されています。第三者が訓練の研修会要素の組織化又は資金提供に関与している場合、彼等は主に訓練中に訓練者の健康及び安全を担当し、重大なリスクを管理すべきです。第三者がこれを行っていることをあなた自身を満足させるべきです。</p> <p>スコットランドの基礎職業訓練</p> <p>学校の生徒が基礎の実習を受け、職業経験を提供する組織としばらくの間過ごす場合、雇用主は主に生徒の健康と安全を担当します。</p>

<p>6. The law</p>	<p>6 法令</p>
<p>Under health and safety law, as an employer, you must ensure, so far as reasonably practicable, the health and safety of all your employees, of any age. As part of this, there are certain considerations that should be made for young people.</p>	<p>健康及び安全の法律の下で、使用者として、合理的に実用可能な限り、あらゆる年齢のすべての被雇用者の健康及び安全を確保しなければなりません。その一環として、若い人たちのために行われるべき特定の考慮事項があります。</p>
<p>The law applying to the age of a young person or child</p>	<p>若い人や子供の年齢に適用される法律</p>
<p>A young person is anyone under 18 and a child is anyone who has not yet reached the official minimum school leaving age (MSLA). Pupils will reach the MSLA during the school year in which they turn 16.</p>	<p>若い人は 18 歳未満の人で、子供は未だ正式な最低退学年齢 (MSLA) に達していない人です。生徒は彼等が 16 歳になる学年の間に最低退学年齢に到達します。</p>
<p>Children below the MSLA must not be employed in industrial workplaces such as factories, construction sites, except on work experience.</p>	<p>MSLA 未満の子供は、職業経験を除いて、工場、建設現場等の産業職場で雇用してはなりません。</p>
<p>Children under 13 are generally prohibited from any form of employment. Local authorities have powers to make bye-laws on the types of work, and hours of work, children aged between 13 and the MSLA can do.</p>	<p>13 歳未満の子供は、一般的にあらゆる形態の雇用を禁止されています。地方当局は、仕事の種類、労働時間及び 13 歳の子供と最低退学年齢 (MSLA) ができることについて規定を定める権限を持っています。</p>
<p>Working hours and young workers</p>	<p>労働時間及び若い労働者</p>
<p>Young people and children have different employment rights from adult workers and are protected in relation to the hours they can work.</p>	<p>若者と及び供は、成人労働者とは異なる雇用権を持っており、彼等が働くことができる時間に関連して保護されています。</p>
<p>Management of Health and Safety at Work Regulations</p>	<p>職場における健康及び安全管理規則</p>
<p>You have specific duties for young people under the Management of Health and Safety at Work Regulations. You must ensure that any young people you employ are not exposed to risk because of:</p>	<p>職場における健康及び安全管理規則に基づき、若者に対する特定の義務があります。あなたが雇用する若者達は、以下のために危険にさらされないようにし</p>

<ul style="list-style-type: none">• lack of experience• being unaware of existing or potential risks• lack of maturity	<p>なければなりません。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 経験不足・ 既存のリスク又は潜在的なリスクに気づいていないこと。・ 成熟度の欠如
--	--