

(タイトルページ)

本稿は、英国健康安全庁（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

Health surveillance and occupational health

に関する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 8 月

資料作成者 中央労働災害防止協会技術支援部国際課

[原典の所在]: HSE(英国安全衛生庁): <https://www.hse.gov.uk/health-surveillance/index.htm>

[著作権について]: 次により、出典を明記すれば、転載等は自由に認容されています。

Copyright

Copyright relating to online resources : The information on this website is owned by the Crown and subject to Crown copyright protection unless otherwise indicated. You may re-use the Crown material featured on this website free of charge in any format or medium, under the terms of the Open

Health surveillance and occupational health	健康監視及び労働衛生
---	------------

Contents	目次
Health surveillance 1. Overview 2. Manage the risk 3. Consult workers about health surveillance 4. Understand what type of health surveillance your business needs 5. Setting up a health surveillance scheme 6. Act on the results of health surveillance 7. Record keeping 8. Health monitoring, biological monitoring and biological effect Occupational health 1. Overview 2. Buying support from occupational health professionals 3. Assessing competence	健康監視 1 概要 2 リスクを管理する。 3 健康監視について労働者に相談する。 4 あなたのビジネスがどのような種類の健康監視を必要とするかを理解する。 5 健康監視の枠組みの設定 6 健康監視の結果に関する行為 7 記録の保存 8 健康監視（モニタリング）、生物学的監視（モニタリング）及び生物学的効果監視（モニタリング） 労働衛生 1 概要 2 労働衛生の専門家からのサポートの購入 3 能力評価

1. Overview

An important part of occupational health is how work and the work environment can impact on workers' health. As an employer, you must make sure workers' health is not impacted by their work. Health surveillance is a scheme of repeated health checks which are used to identify ill health caused by work. Health and safety law requires health surveillance when your workers remain exposed to health risks even after you have put controls in place. This is because control measures may not always be reliable, despite appropriate checking, training and maintenance. Health risks which require health surveillance

include [noise](#), [vibration](#) and [substances hazardous to health](#).

Health surveillance schemes should usually be set up with input from a competent occupational health professional.

The law requires that health surveillance includes medical surveillance for certain hazards such as [asbestos](#), [lead](#), and [ionising radiation](#).

Where medical surveillance is required, you must use a competent occupational health doctor appointed by HSE, called an [appointed doctor](#). The one exception is for some lower risk asbestos work. Health surveillance is not the same as health monitoring, health promotion or health screening. It:

- should only be used for workers who need it
- provides feedback about actions you may need to take to prevent further harm and protect workers

1 概要

労働衛生の重要な部分は、仕事と職場環境が労働者の健康にどのように影響するかです。使用者として、労働者の健康が仕事に影響されないことを確認しなければなりません。

健康監視は、仕事によって引き起こされる病気の健康を特定するために使用される繰り返し健康チェックの仕組みです。健康安全法では、労働者が制御措置を施した後も健康上のリスクにさらされ続ける場合、健康監視が義務付けられています。これは、適切なチェック、訓練及びメンテナンスにもかかわらず、制御手段が必ずしも信頼できるとは限らないためです。健康監視を必要とする健康リスクには、騒音、振動及び健康に有害な物質が含まれます。

健康監視の仕組みは通常、有能な労働衛生専門家からの入力で設定する必要があります。

法律では、健康監視には、アスベスト、鉛、電離放射線等の特定の危険に対する医療監視が含まれることが義務付けられています。

医療監視が必要な場合は、任命された医師と呼ばれる HSE によって任命された有能な産業医を使用する必要があります。

1 つの例外は、いくつかのリスクの低いアスベストの作業です。

健康監視は、健康モニタリング、健康増進又は健康スクリーニングと同じではありません。それは:

- ・ 必要な作業者にのみ使用してください。
- ・ さらなる危害を防ぎ、労働者を保護するために必要な行動についてフィードバックを提供します。

• allows workers to raise concerns about how work affects their health • provides the opportunity to reinforce workers' training and education	・ 労働者が仕事が健康にどのように影響するかについての懸念を高めることができます。 ・ 労働者の訓練と教育を強化する機会を提供します。
2. Manage the risk Your risk assessment will help you decide if you need health surveillance. You should: • look around your workplace and decide what may harm your worker's health • decide if you are taking reasonable steps to reduce risk and prevent harm • think about reasonably practicable improvements you can make or controls you can put in place to reduce risk Your findings from health surveillance must contribute to your risk assessment and implementation of effective controls. Health surveillance can detect ill health effects early and show whether you need to review and revise your risk assessment and control measures. Control measures may not always be reliable, despite checking and maintenance. Other issues that can indicate whether health surveillance might be appropriate include: • previous cases of work-related ill health in your workplace • reliance on personal protective equipment as an exposure control measure - experience shows its use isn't always managed properly • evidence of ill health in jobs in your industry	2. リスクを管理する。 あなたのリスク評価はあなたが健康監視が必要かどうかを決定するのに役立ちます。次のようにする必要があります。 ・ 職場を見回して、何が労働者の健康に害を及ぼす可能性があるかを決定します。 ・ リスクを軽減し、危害を防ぐために合理的な措置を講じているかどうかを判断します。 ・ リスクを軽減するために、実行できる合理的に実用的な改善策や制御策について考えてください。 健康監視の結果は、リスク評価と効果的な管理の実施に貢献しなければなりません。健康監視は、病気の健康への影響を早期に検出し、リスク評価と管理措置を再評価し、及び修正する必要があるかどうかを示すことができます。点検及び維持管理措置にもかかわらず、制御対策は必ずしも信頼できるものではありません。 健康監視が適切であるかどうかを示す可能性のあるその他の問題には、以下が含まれます。 ・ 職場での作業関連の病気の以前の症例 ・ ばく露制御対策としての個人用保護具への依存 - 経験は、その使用が必ずしも適切に管理されていないことを示しています。 ・ 業界の業務における健康障害の証拠

information from insurance claims, manufacturer's data and industry guidance	・保険金請求、製造元のデータ及び業界のガイダンスからの情報
--	---

3. Consult workers about health surveillance You must consult your workers and their representatives. Health surveillance only works with their co-operation. Consultation can help increase worker's commitment to health surveillance and compliance with control measures. Ask workers what they think the health hazards are in your workplace. They can: - help you identify workplace risks - make sure your controls are practical Make sure workers understand: - the systems you have put in place to control identified risks and your health surveillance scheme - why health surveillance is important and what it is for - what will happen if ill health is identified - they can attend health surveillance appointments during work time, and you as the employer must pay for the surveillance - their own duties in law (for example they must attend appointments) - what action you may take if they refuse to attend appointments	3. 健康監視について労働者に相談する。 あなたはあなたの労働者と彼等の代表者に相談しなければなりません。健康監視は彼等の協力としか機能しません。相談は、労働者従業員の健康監視への公約と管理措置の遵守を高めるのに役立ちます。労働者に、健康上の危険があなたの職場にあると考えていることを尋ねなさい。彼等は次のことができます: ・職場のリスクを特定するのに役立ちます。 ・制御手段が実用的であることを確認する。 労働者が、次のことを理解していることを確認してください: ・特定されたリスクと健康監視の仕組みを制御するために導入したシステム ・なぜ健康監視が重要なのか、そしてそれが何のためにあるのか。 ・病気が特定された場合に何が起こるか ・勤務時間中に健康監視の予定に出席することができ、使用者は監視料金を支払わなければなりません。 ・法律における彼等の義務(たとえば、予定に出席しなければなりません。) ・彼等が予定に出席することを拒否した場合、あなたはどのような行動をとることができますか。
---	--

Consulting and involving your workers	相談と労働者の関与
Prepare for employee involvement Good preparation helps you to gain the commitment of your employees and their representatives, so they feel involved and enthusiastic about tackling health and safety together. • Benefits of talking to your employees about health and safety • How to gain commitment for employee involvement • Health and safety representatives • Electing health and safety representatives • Prepare to consult employees - good practice tips	相談と労働者の関与 労働者の関与の準備 適切な準備は、被雇用者とその代表者の公約を獲得するのに役立ちます。そうすることで、彼等は、健康と安全と一緒に取り組むことに関与していることを感じて、熱心になります。 ・ 被雇用者と健康と安全について話すメリット ・ 被雇用者の関与に対する公約を獲得する方法 ・ 安全衛生代表者 ・ 安全衛生担当者の選出 ・ 被雇用者に相談する準備をする - 良い練習のヒント 【資料作成者注：左欄のアンダーラインをクリックすれば、それぞれの原典の英語原文にアクセス悪できます。】

Plan how to consult with your workers Once you have gained the commitment of everyone in the organisation, you can start planning how to work with your employees and representatives to improve health and safety at work. • Factors to consider in engaging workers • What to consult on – using competent people and assessing risks • When to consult	労働者と相談する方法を計画する。 組織の全員の公約が得られたら、被雇用者や担当者と協力して職場の健康と安全を向上させる方法の計画を開始できます。 ・ 労働者の関与に当たって考慮すべき要因 ・ 相談の内容 - 有能な人材を使用してリスクを評価する。 ・ いつ相談するか。
--	--

• Plan for training health and safety representatives • Checklist for planning to consult employees • Good practice tips	・ 安全衛生担当者の育成計画 ・ 被雇用者に相談するための計画のチェックリスト ・ 良い練習のヒント 【資料作成者注：左欄のアンダーラインをクリックすれば、それぞれの原典の英語原文にアクセスできます。】
--	--

Consult with your employees	被雇用者に相談する。
Once you have decided how your workforce will be represented, and considered all the issues you need to cover, you are ready to begin the process of consultation and involvement Your duties to health and safety representatives How to involve your employees Health and safety committees Consulting with representatives Consult – good practice tips	労働者がどのように代表されるかを決定し、カバーする必要があるすべての問題を考慮したら、相談と関与のプロセスを開始する準備ができています。 ・ 安全衛生担当者に対するあなたの義務 ・ 被雇用者を巻き込む方法 ・ 安全衛生委員会 ・ 代表者との相談 ・ 相談 - 良い練習のヒント 【資料作成者注：左欄のアンダーラインをクリックすれば、それぞれの原典の英語原文にアクセスできます。】

Improve employee involvement	被雇用者の関与を改善する。
-------------------------------------	----------------------

Once you and your employees have had time to adjust to the processes you have set in place, these pages explain how you can look at ways of improving those processes over time. • Monitor performance and review progress • Handling disagreements with employees • Review checklist for involving employees • Signs of successful involvement • Improve employee involvement – good practice tips	あなたとあなたの従業員があなたが設定したプロセスに調整する時間があると、これらのページでは、時間の経過とともにそれらのプロセスを改善する方法を見ることができます。 ・ パフォーマンスを監視し、進捗状況を確認する ・ 被雇用者との不一致の処理 ・ 被雇用者を巻き込むためのチェックリストを確認する ・ 成功した関与の兆候 ・ 被雇用者の関与を改善する - 良い練習のヒント 【資料作成者注：左欄のアンダーラインをクリックすれば、それぞれの原典の英語原文にアクセスできます。】
--	--

What the law says about consulting workers	法律が相談する労働者について言っていること。
Contents • Introduction • Deciding which regulations apply • Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 • Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996 • When both sets of regulations apply • Employment protection	目次 ・ はじめに ・ どの規則が適用されるかを決定する。 ・ 安全担当者及び安全委員会規則 1977 ・ 安全衛生(労働者との協議)規則 1996 ・ 両方の規則が適用される場合 ・ 雇用保護 【資料作成者注：左欄のアンダーラインをクリックすれば、それぞれの原典の英語原文にアクセスできます。】

Introduction The law sets out how you must consult your employees in different situations and the different choices you have to make. There are two sets of general regulations about your duty to consult your workforce about health and safety: • the Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 • the Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996 This page explains the relationship between the two sets of regulations and how they affect you and your workforce. These regulations are designed to enable you and your employees to work together: • to develop, maintain and promote measures that ensure health and safety at work • to check the effectiveness of such measures You may only have to consult under one set of regulations, or you may have to consult under both, depending on circumstances. The presence of a union health and safety representative does not prevent managers from communicating directly with the workforce as a whole. Managers remain responsible for managing health and safety in the workplace and should consult the workforce as necessary.	はじめに 法律では、さまざまな状況で被雇用者に相談する方法と、さまざまな選択肢を作成する義務があります。健康と安全について労働者に相談する義務について、一般的な規則は2つあります。 ・ 安全担当者及び安全委員会規則 1977 ・ 安全衛生(被雇用者との協議)規則 1996 このページでは、2つの規制の関係と、それらがあなたとあなたの労働力にどのように影響するかについて説明します。これらの規則は、あなたとあなたの被雇用者が一緒に働くことを可能にするように設計されています: ・ 職場における安全衛生を確保するための措置を策定し、維持し、推進する。 ・ そのような措置の有効性をチェックする。 状況に応じて、一つのセットの規則の下でのみ相談する必要がある場合もあれば、両方の規則の下で相談する必要がある場合もあります。労働組合の安全衛生担当者がいることは、管理者が労働者全体と直接コミュニケーションをとることを妨げるものではありません。管理者は、職場の安全衛生管理を引き続き担当し、必要に応じて労働者に相談する必要があります。
Offshore installations These regulations will apply to most workplaces. However, they do not apply to offshore installations which are covered by:	海洋施設 これらの規則は、ほとんどの職場に適用されます。ただし、以下の文書で規定されている海洋施設には適用されません。

• A guide to the Offshore Installations (Safety Representatives and Safety Committees) Regulations 1989 (L110) • Safety representatives and safety committees on offshore installations – a brief guide for the workforce	・ 「1989 年海洋施設（安全代表者及び安全委員会）規則（L110）」に関するガイド ・ 「海洋施設における安全代表者及び安全委員会 — 労働者向け簡易ガイド」 【資料作成者注：左欄のアンダーラインをクリックすれば、それぞれの原典の英語原文にアクセスできます。】
Existing arrangements Where you already have existing consultation arrangements that satisfy health and safety law, you do not have to change them. However, you may want to review your arrangements to make sure that they are the right ones for your organisation now.	既存の取り決め すでに健康と安全の法律を満たす既存の相談手配がある場合は、変更する必要はありません。ただし、その手配を確認して、それらが現在の組織に適していることを確認する場合があります。
Disagreements If you and your employees disagree about the interpretation of these regulations, you should first use your usual procedure for resolving employment relations disputes. You may find it helpful to involve the Arbitration and Conciliation Service (Acas). However, health and safety inspectors (from HSE and local authorities) can enforce for failure to comply with legal duties on procedural matters. They will decide what action to take in line with HSE's Enforcement Policy Statement. You can find examples, of industry-specific regulations with requirements to consult your workforce, in Consulting workers on health and safety: Approved Code of Practice and guidance. There is more guidance on handling disagreements with employees.	意見の相違 あなたとあなたの被雇用者がこれらの規則の解釈に同意しない場合は、最初に通常の手順を使用して雇用関係の紛争を解決する必要があります。仲裁調停サービス (Acas)に参加するのが役に立つかもしれません。ただし、HSE 及び地方自治体の健康安全検査官は、手続き上の法的義務を遵守していない場合に強制することができます。両者は、HSE の施行方針声明に沿ってどのような行動をとるかを決定します。健康と安全に関する労働者との相談：承認実施基準とガイダンスに、労働者に相談するための要件を持つ業界固有の規制の例を見つけることができます。被雇用者との意見の相違に対処するためのガイダンスが増えています。

Deciding which regulations apply This section will help you decide which set of regulations applies to you. In some workplaces, for example where some employees are members of recognised trade unions and others are not, you may have to consult according to requirements when both sets of regulations apply.	どの規則が適用されるかを決定する。 このセクションでは、適用される規則のセットを決定するのに役立ちます。一部の職場では、たとえば一部の被雇用者が認定労働組合のメンバーであり、他の被雇用者が認定労働組合のメンバーではない場合、両方の規則が適用される場合、要件に応じて相談する必要がある場合があります。
The Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 If you recognise trade unions in any part of the business: - the Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 will apply - the trade union may appoint health and safety representatives (referred to as safety representatives in the Regulations) - you must consult the union-appointed health and safety representatives on health and safety matters affecting the employees they represent. There is guidance on what you must consult employees about You may have: - different representatives from the same union for different parts of the business - different representatives from different unions for different parts of the business - union representatives representing employees who belong to other unions by agreement with the other unions	安全担当者及び安全委員会規則 1977 ビジネスのいずれかの部分で労働組合を認識している場合: - 安全担当者及び安全委員会規則 1977 が適用されます。 - 労働組合は、健康と安全の代表者(規則の安全代表者と呼ばれる。)を任命することができる。 - 労働組合が代表する被雇用者に影響を与える健康と安全の問題について、労働組合が指名する安全衛生担当者に相談しなければなりません。被雇用者に相談する必要があることについてのガイダンスがあります。 あなたは持っているかもしれません: - ビジネスのさまざまな部分のための同じ組合からの異なる代表者 - 事業のさまざまな部分のための異なる組合からの異なる代表者 - 他の組合に所属する被雇用者を代表する組合代表者

• union representatives representing employees who are not union members	・ 組合員でない被雇用者を代表する組合代表
Union-appointed health and safety representatives Recognised unions and employers should discuss and agree how many representatives to appoint. The number of health and safety representatives will depend on different factors. If there are disagreements that need to be resolved, use your existing employment relations processes or contact Acas. The nature of your business could mean that you and trade unions will have to be more flexible about the group or groups of employees represented and the number of representatives suitable for your workplace, for example: • when there are rapidly changing situations and conditions in a workplace as work develops, or frequent changes in the numbers of employees (for example on building and construction sites, in shipbuilding and ship repairing, docks, and factories) • if most of your employees go out to their actual place of work somewhere else but report back to you (for example goods and freight depots, builders' yards, and service depots of all kinds) • if a workplace in one location has a wide variety of work activities going on (for example retail stores, hospitals, and manufacturing plants) • workplaces with very high process risks (such as construction sites at particular stages like demolition or	労働安全衛生担当組合員 認められた組合と使用者は、任命する代表者の数について議論し、同意する必要があります。健康と安全の代表者の数はさまざまな要因によって異なります。解決すべき異議がある場合は、既存の雇用関係プロセスを使用するか、Acas に連絡してください。 あなたのビジネスの性質は、あなたと労働組合が代表される被雇用者のグループ又はグループ並びにあなたの職場に適した代表者の数についてより柔軟でなければならないことを意味する可能性があります。 ・ 職場の状況や条件が急速に変化する場合又は従業員数(建造物や建設現場、造船や船舶の修理、ドック、工場等)が頻繁に変化する場合 ・ 被雇用者のほとんどが他の場所で実際の職場に出かけ、あなたに報告する場合(例えば、商品や貨物倉庫、建屋の庭、あらゆる種類のサービス倉庫等) ・ 被雇用者のほとんどが他の場所で実際の職場に出かけ、あなたに報告する場合(例えば、商品や貨物倉庫、建屋の庭、あらゆる種類のサービス倉庫等)。 ・ プロセスリスクの高い職場(解体や掘削等の特定の段階の建設現場及び一部の化学工場や研究施設等)

excavations, and some chemical works and research establishments) • if most employees are employed in low-risk activities, but where one or two processes or activities or items of plant have special risks connected with them • where there is a mix of direct employees and others in the workplace, such as contract and agency workers • where there is a mix of employees who are members of trade unions and those who are not Find out more about the functions of union-appointed health and safety representatives.	・ほとんどの被雇用者が低リスクの活動に従事しているが、1つ若しくは2つのプロセス又は活動若しくは工場の項目がそれらに関連する特別なリスクを有する場合被雇用者 ・契約労働者や派遣労働者等、職場で直接と他の人々が混在している場合 ・労働組合員と非労働組合員が混在する場合 組合が選定した安全衛生担当者の機能について詳しくはこちらをご覧ください。 【資料作成者注：左欄のアンダーラインをクリックすれば、それぞれの原典の英語原文にアクセスできます。】
--	---

Health and safety representatives	安全衛生代表者
Contents • Introduction • Functions of union-appointed health and safety reps • Representing employees • Attending training courses • Contact with inspectors	目次 ・ はじめに ・ 労働組合指定の安全衛生代表者機能 ・ 被雇用者の代表 ・ 訓練コースへの参加 ・ 監督官への連絡 【資料作成者注：左欄のアンダーラインをクリックすれば、それぞれの原典の英語原文にアクセスできます。】
Introduction The role of the health and safety representative is independent of management. Representatives are there to represent the interests	はじめに 安全衛生代表者の役割は、経営陣から独立しています。代表者は、同僚の利益と懸念を表明し、彼等の代わりに対応するためにそこにいま

and concerns of their co-workers and respond on their behalf. They provide valuable insight, skills and resources that help employers and their co-workers. The law sets out what functions representatives have. All representatives, either appointed by trade unions or elected by employees can: • represent the workforce on health and safety generally, or make representations on potential hazards and dangers • attend training courses • have contact with inspectors	す。彼等は、使用者とその同僚を助けるための貴重な洞察、スキル及び資源を提供します。 法律は、代表者が持っている機能を規定しています。労働組合によって任命された、又は被雇用者によって選出されたすべての代表者は、次のことができます。 ・ 健康と安全に関して被雇用者を一般的に表明するか、潜在的な危険や危険について表明する。 ・ 訓練コースに参加する。 ・ 監督官と連絡を取る。
Functions of union-appointed health and safety representatives The law makes it clear that union-appointed health and safety representatives can: • represent employees generally and when you consult them about specific matters that will affect the health, safety and welfare of the employees • represent employees when health and safety inspectors from HSE or local authorities consult them • investigate accidents, near misses, and other potential hazards and dangerous occurrences in the workplace • investigate complaints made by an employee they represent about their health, safety or welfare in the workplace • present the findings of investigations to you • inspect the workplace	組合任命の安全衛生担当者の役割 この法律は、組合で指名された安全衛生担当者が次のことを行うことができることを明確にしています。 ・ 被雇用者を代表し、被雇用者健康、安全及び福祉に影響を与える特定の事項について相談する場合 ・ HSE 又は地方自治体の安全衛生監督官が相談する際に被雇用者を代表する。 ・ 職場での事故、ヒヤリハット、その他の潜在的な危険及び危険な発生を調査する。 ・ 職場での健康、安全又は福祉について、被雇用者が表明した苦情を調査する。 ・ 調査の結果をあなたに提示する。 ・ 職場を点検する。

• with at least one other appointed representative, request in writing that you set up a health and safety committee • attend health and safety committee meetings as a representative of your employees	・ 少なくとも 1 人の他の代表者を任命し、安全衛生委員会を設置するよう書面で要請する。 ・ 被雇用者の代表として、安全衛生委員会の会議に出席する。
Representing employees The key part of any representative's role is to represent their colleagues. For them to do this effectively: • employees need to know who is representing them • the representative needs to keep in touch with the views of the employees they represent This means that representatives will have to speak to the group of employees they represent regularly, and share information that you have given them. Representing also involves investigating complaints made by an employee they represent about their health, safety or welfare in the workplace. They can then raise this with you to resolve the complaint. Representatives can also bring up other health and safety issues of concern with employers. They may have attended a training course about a specific health and safety issue affecting the workplace and want to speak to you about putting into practice some of the suggestions they have brought back. A representative might have spotted that the way you had agreed to resolve a particular issue was not working as well as expected but - having consulted workers - they could suggest a reviewed approach that could work better.	被雇用者を代表する。 代表者の役割の重要な部分は、同僚を代表することです。彼等がこれを効果的に行うために: ・ 被雇用者は誰が彼等を代表しているかを知る必要があります。 ・ 代表者は、代表する被雇用者の見解を連絡する必要があります。 これは、代表者が定期的に代表する被雇用者グループと話し、あなたが彼等に与えた情報を共有する必要があることを意味します。 また、職場における被雇用者の健康、安全及び福祉に関する苦情を調査することも含まれます。彼等はその後、苦情を解決するためにあなたと一緒にこれを提起することができます。 代表者はまた、使用者に懸念される他の健康と安全の問題を提起することができます。彼等は職場に影響を与える特定の健康と安全の問題についての訓練コースに参加した可能性があり、彼等が持ち帰った提案のいくつかを実践する方法についてあなたに話したいと思います。 代表者は、特定の問題を解決するために同意した方法が期待どおりに機能していないことに気づいたかもしれませんが、労働者に相談したことで、よりうまく機能する可能性のある見直されたアプローチを提案することができます。

You need to: • take on board what the representatives have to say • consider what they want to do • explain the reasons once they have decided what to do Having employee representatives does not prevent you having direct dialogue with the workforce.	あなたは次のことをする必要があります: ・ 代表者が言わなければならないことを指揮します。 ・ 彼等がやりたいことを考えてください。 ・ 何をすべきかを決めたら、その理由を説明してください。 被雇用者代表を持つことは、被雇用者と直接対話することを妨げるものではありません。
Attending training courses A key factor of success is a representative with good knowledge. Training builds confidence and competence. Representatives are entitled to paid time for training as is reasonable to acquire the skills and information to represent their colleagues effectively, and understand health and safety issues in the workplace. In determining what is reasonable, refer to the Approved Code of Practice and case law on consulting workers on health and safety. If you refuse a reasonable request to attend training, you could face an employment tribunal. Training and educating managers, employees, and their representatives is essential if they are to understand the principles of health and safety. Building their knowledge shows them how they can put the principles into practice, which in turn helps improve health and safety. For more information see: • training arrangements for health and safety representatives • health and safety training: a brief guide	訓練コースへの参加 成功の重要な要素は、良い知識を持つ代表者です。訓練は自信と能力を構築します。 代表者は、同僚を効果的に代表し、職場における健康と安全の問題を理解するためのスキルと情報を習得するために合理的に支払われた訓練の時間を持つ権利があります。合理的なものを決定する際には、労働者の健康と安全に関する相談に関する承認実施基準及び判例法を参照してください。 あなたが訓練に参加するための合理的な要求を拒否した場合、あなたは雇用裁判所に直面する可能性があります。 安全衛生の原則を理解するためには、管理者、被雇用者及びその代表者の訓練と教育が不可欠です。 彼等の知識を構築することは、彼等がどのように原則を実践できるかを示しています。これは、健康と安全性を向上させるのに役立ちます。 詳細については、次を参照してください。 ・ 安全衛生代表者のための訓練手配 ・ 安全衛生訓練:簡単なガイド 【資料作成者注：左欄のアンダーラインをクリックすれば、それぞれの原典の英語原文にアクセスできます。】

Contact with health and safety inspectors from HSE or the local authority Representatives could have several types of contact with health and safety inspectors. They may: • represent employees when health and safety inspectors consult them during an inspection visit, investigation, or other purpose • contact an inspector for information about a health and safety issue in their workplace • contact an inspector to complain about conditions in the workplace. If this is a formal complaint, the inspector will ask if this has been reported to the employer. More generally, inspectors can be contacted anonymously regardless of whether someone is an employee, safety representative, or works in management. An inspector will not reveal someone's name if they want to remain anonymous • receive information from inspectors where it is necessary to keep employees and their representatives informed about matters, including information on action taken by inspectors	HSE 又は地方自治体の保健安全監督官に連絡する。 代表者は、健康と安全の監督官との接触のいくつかのタイプを持つことができます。彼等は次のようにすることができます: ・ 検査訪問、調査、その他の目的で、健康と安全の監督官が相談する際に被雇用者を代表する。 ・ 職場の安全衛生上の問題に関する情報については、監督官に連絡してください。 ・ 職場の状況について不満を言うには、監督官に連絡してください。これが正式な苦情である場合、監督官はこれが使用者に報告されているかどうかを尋ねます。より一般的に、誰かが被雇用者、安全代表者又は管理職であるかどうかにかかわらず、監督官に匿名で連絡することができます。匿名のままにしたい場合、監督官は誰かの名前を明らかにしません ・ 監督官の行動に関する情報を含め、被雇用者及びその代表者に事項について通知するために必要な場合、監督官から情報を受領する。
--	--

Prepare for employee involvement Good preparation helps you to gain the commitment of your employees and their representatives, so they feel involved and enthusiastic about tackling health and safety together.	被雇用者の関与の準備 適切な準備は、被雇用者とその代表者の公約を獲得するのに役立ちます。被雇用者は、健康と安全と一緒に取り組むことに関与し、熱心に感じます。
--	---

• Benefits of talking to your employees about health and safety • How to gain commitment for employee involvement • Health and safety representatives • Electing health and safety representatives • Prepare to consult employees - good practice tips	・ 被雇用者と健康と安全について話すメリット ・ 被雇用者の関与に対する公約を獲得する方法 ・ 安全衛生担当者 ・ 安全衛生担当者の選出 ・ 被雇用者に相談する準備をする - 良い実践のヒント 【資料作成者注：左欄のアンダーラインをクリックすれば、それぞれの原典の英語原文にアクセスできます。】
--	--

Resources Contents • Case studies • Publications • Research • Useful links	情報源 目次 ・ ケーススタディ ・ 出版物 ・ 研究 ・ 便利なリンク 【資料作成者注：左欄のアンダーラインをクリックすれば、それぞれの原典の英語原文にアクセスできます。】
Case studies You can find historical case studies of worker involvement in the National Archives. They show how various organisations have successfully consulted their employees and involved them in managing health and safety.	ケーススタディ 労働者の関与の歴史的な事例は、国立公文書館にあります。さまざまな組織が被雇用者に相談して、健康と安全の管理にどのように関与しているかを示しています。
Publications • Involving your workforce in health and safety: Good practice for all workplaces	出版物 ・ 被雇用者の健康と安全への関与：すべての職場のための良い習慣

• Consulting employees on health and safety: A brief guide to the law • Consulting workers on health and safety. Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977 (as amended) and Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996 (as amended). Approved Code of Practice and guidance • A guide to the Offshore Installations (Safety Representatives and Safety Committees) Regulations 1989. Guidance on Regulations • Play your part! How offshore workers can improve health and safety (PDF)	・ 被雇用者の健康と安全に関する相談:法律の簡単なガイド ・ 労働者の健康と安全に関する相談。安全担当者並びに安全委員会規則 1977(改正)及び安全衛生(被雇用者との協議)規則 1996(改正)。認定された実務の予備ガイダンスのコード ・ オフショア設置(安全担当者及び安全委員会)規則 1989 のガイド。規則に関するガイダンス ・ あなたの役割を果たしてください!洋上の労働者がどのように健康と安全を改善できるか(PDF) 【資料作成者注:左欄のアンダーラインをクリックすれば、それぞれの原典の英語原文にアクセスできます。】
Research RoSPA report The Royal Society for the Prevention of Accidents (RoSPA) produced a report Worker involvement in health and safety: what works? (PDF) . It presents findings from discussions with a wide range of businesses as well as detailed case studies.	研究 RoSPA (The Royal Society for the Prevention of Accidents : 王室公認の事故予防協会) レポート 王室公認の事故予防協会(RoSPA)は、労働者の健康と安全への関与:何がうまくいくのかという報告書を発表しました。(PDF). 幅広い事業者との議論から得られた知見や、詳細なケーススタディを提示します。
HSE research reports • RR580 - Using Soft People Skills to Improve Worker Involvement in Health and Safety • RR581 - HSE Better Backs 2006: Worker Involvement Evaluation Research with Unite Amicus Safety Representatives	HSE 研究レポート ・ RR580 - ソフトピープルスキルを使用して労働者の健康と安全への関与を改善する。 ・ RR581 - HSE Better Backs 2006: 労働者の関与評価研究 Unite Amicus Safety Representatives

• RR516 - An investigation of approaches to worker engagement • HSL/2005/41 - Workforce Participation in Occupational Health and Safety Management in non-unionised Workplaces (PDF) (PDF) • HSL/2005/52 - Workforce Participation in Occupational Health and Safety Management at FMC Technologies Ltd, Dunfermline (PDF) • RR363 - The role and effectiveness of safety representatives in influencing workplace health and safety • RR296 - Obstacles preventing employee involvement in health and safety • WPS/00/03 - Employee involvement in health and safety: Some examples of good practice (PDF) • HSL/2005/09 - Workforce participation in the management of occupational health and safety (PDF) • CRR 2001/321 - The impact of trade union education and training in health and safety on the workplace activity of health and safety representatives (PDF) • HuSU/2014/17 - An exploration of the current effectiveness of worker engagement practices in the quarry industry	• RR516 - 労働者の関与へのアプローチの調査 • HSL/2005/41 - 労働安全衛生マネジメントにおける労働力の参加 (PDF) • HSL/2005/52 - FMC Technologies Ltd, Dunbhlne の労働安全衛生管理への労働者の参加 (PDF) • RR363 - 職場の安全衛生に影響を与える安全担当者の役割と有効性 • RR296 - 被雇用者の健康と安全への関与を妨げる障害 • WPS/00/03 - 被雇用者の健康と安全への関与: 良い習慣のいくつかの例 (PDF) • HSL/2005/09 - 労働安全衛生マネジメントへの労働者の参加 (PDF) • CRR 2001/321 - 労働組合の安全衛生に関する教育と訓練が労働安全衛生担当者の職場活動に与える影響 (PDF) • HuSU/2014/17 - 砕石業界における労働者関与慣行の現在の有効性の調査 【資料作成者注：左欄のアンダーラインをクリックすれば、それぞれの原典の英語原文にアクセスできます。】
Useful links Here are the list of organisations you can approach for further help and advice. Remember that HSE and local authorities can give you	役に立つリンク ここにあなたがさらなる助けとアドバイスのためにアプローチできる組織のリストがあります。HSE と地方自治体は、健康と安全の問題に

advice on health and safety matters but they will not get involved in employment relations matters. Health and safety • Migrant workers • Agency workers • The Health and Safety Executive for Northern Ireland (HSENI) • HSE Employment Medical Advisory Service • Local authorities Employment relations • Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas) • Department for Business and Trade You can find details about trade unions and the TUC, including information on a wide range of health and safety issues and health and safety representatives, from the following websites: • Trades Union Congress (TUC) • Scottish Trades Union Congress Independent health and safety bodies and other health and safety advice • British Safety Council (BSC) • Institution of Occupational Safety and Health (IOSH) • Royal Society for the Prevention of Accidents (RoSPA) Help with holding elections The following organisations are specified by the Secretary of State under employment legislation to undertake independent scrutiny of trade union elections.	ついてアドバイスすることができますが、雇用関係の問題に関与することはありません。 健康と安全 • 外国人労働者 • 派遣労働者 • 北アイルランドの安全衛生当局 (HSENI) • HSE 雇用医療助言サービス • 地方自治体 雇用関係 • 助言、調停及び仲裁サービス (Acas) • ビジネス及び労働組合 労働組合と TUC に関する詳細は、以下のウェブサイトから、幅広い安全衛生問題や安全衛生担当者に関する情報を含むことができます。 • 労働組合連合会議 (TUC) • スコットランド労働組合連合会議 独立した安全衛生機関及びその他の安全衛生に関するアドバイス • 英国安全協議会 (BSC) • 労働安全衛生研究所 (IOSH) • 王室公認事故防止協会 (RoSPA) 選挙を開催する場合の支援 労働組合選挙の独立した審査を行うために、以下の組織は雇用法の下で国務大臣によって指定されています。
--	--

They can also help you with advice on running elections for employee elected representatives of health and safety, and can run the election for you if you wish. • Civica Election Services • Involvement and Participation Association (IPA) • Popularis Limited There is also further information in Trade union executive elections: guide for trade unions and their members (on GOV.UK). Training suppliers • National Examination Board in Occupational Safety and Health (Nebosh)	彼等はまた、健康と安全の被雇用者の選出された代表者のための選挙を実行するためのアドバイスをあなたに助けることができます、そしてあなたが望むならばあなたのために選挙を実行することができます。 ・ シビカ選挙サービス ・ 参加と関与のための協会 (IPA) ・ Popularis Limited 労働組合の幹部選挙には、労働組合とそのメンバーのためのガイド (GOV. UK) の詳細情報もあります。 供給者の訓練 ・ 労働安全衛生検査委員会 (Nebosh : (National Examination Board in Occupational Safety and Health) は、職場での安全と健康に関する世界的評価の高い資格を発行するイギリスの試験機関)
--	--

4. Understand your business needs Health surveillance As an employer, you should have an ongoing health surveillance scheme if: • an identifiable disease or health effect may be linked to the exposure at work • it is likely that the disease or health effect may occur under the particular conditions of the work • there are valid techniques for detecting signs of the disease or effect	4. あなたのビジネスニーズを理解する。 健康監視 使用者として、以下の場合、継続的な健康監視の仕組みを持つ必要があります。 ・ 特定可能な病気や健康への影響は、職場でのばく露に関連している可能性があります。 ・ 作業の特定の条件下で病気や健康効果が発生する可能性があります。 ・ 病気や効果の兆候を検出するための有効な技術があります。
--	---

• the technique is low risk to workers Valid techniques are those that are precise enough to detect something wrong that could be caused by exposure to a health risk; and which are safe and practicable to conduct. Health surveillance is a legal requirement in specific circumstances when there is still some residual risk to worker's health despite the control measures you may have put in place, and they are likely to be exposed to: • noise • vibration • substances that are hazardous to health Health surveillance is used to identify occupational diseases, such as: • chronic obstructive pulmonary disease (PDF) • occupational asthma (PDF) • dermatitis (PDF) • silicosis (PDF) Medical surveillance As defined in certain regulations, you must use medical surveillance where there could be exposure to certain high hazard substances or agents. A doctor appointed by HSE must do the medical surveillance, except for some lower risk asbestos work. This includes work with: • asbestos • lead • ionising radiation	・この手法は労働者にとってはリスクが低い。 有効な技術とは、健康リスクにさらされることによって引き起こされる可能性がある何か悪いことを検出するのに十分な精度があるものであり、安全で実用的なものである。 健康監視は、特定の状況において、制御措置を講じたにもかかわらず、労働者の健康に対する残存リスクが依然として存在し、以下にさらされる可能性がある場合に法的要件です。 ・ 騒音 ・ 振動 ・ 健康に有害な物質 健康監視は、次のような職業疾患を特定するために使用されます。 ・ 慢性閉塞性肺疾患（PDF） ・ 職業性喘息（PDF） ・ 皮膚炎（PDF） ・ 珪肺（PDF） 医療監視 特定の規制で定義されているように、特定の高危険物質又は薬剤にさらされる可能性がある場合は、医療監視を使用する必要があります。HSE によって任命された医師は、いくつかの危険性の低いアスベスト作業を除いて、医療監視を行う必要があります。 これには、次のような操作が含まれます。 ・ アスベスト ・ 鉛 ・ 電離放射線
---	---

• compressed air • COSHH	・ 圧縮空気 ・ COSHH（健康に有害な物質管理規則）
5. Setting up a health surveillance scheme As an employer, you should put an ongoing health surveillance scheme in place where your risk assessment shows it is necessary. When setting this up, you should: • consider all the health hazards for which health surveillance may be required • know which workers could be exposed to each health hazard and ensure they receive the appropriate range of health surveillance You may also need to: • take advice from an occupational health professional • identify who will lead and manage your health surveillance scheme • agree roles, responsibilities and communication arrangements • consider the practical details of performing health surveillance, for example shift workers and remote workers	5. 健康監視の枠組みの設定 使用者として、リスクアセスメントが必要であることを示す継続的な健康監視の枠組みを配置する必要があります。これを設定するときは、次のようになります。 ・ 健康監視が必要になる可能性のあるすべての健康上の危険を考慮してください。 ・ どの被雇用者が各健康被害にさらされる可能性があるかを知り、適切な範囲の健康監視を受けることを確認します。 次のようにする必要があるかもしれません。 ・ 産業保健の専門家からのアドバイスを受ける。 ・ 誰があなたの健康監視の枠組みをリードし、管理するかを特定する。 ・ 役割、責任及び意思疎通の取決めに同意する。 ・ 交代制勤務労働者や在宅勤務労働者等、健康監視を実施する際の実用的な詳細を検討してください。
6. Act on the results of health surveillance When your health surveillance is concluded, you must get feedback from the occupational health professional who carried it out. Until you have received this feedback your health surveillance is not complete. Feedback should include advice on fitness for task with the relevant exposure(s) and when further health surveillance is	6. 健康監視の結果に関する行動 健康監視が完了したら、それを実施した産業保健専門家からフィードバックを受けなければなりません。このフィードバックを受け取るまで、あなたの健康監視は完了していません。 フィードバックには、関連する被ばくのあるタスクの適合性に関するアドバイスと、健康監視を受けている各労働者に対してさらなる健康

required for each worker undergoing health surveillance. You should enter this information into the individual health records that you must keep. You must act on the results to protect workers where health surveillance shows they have work-related ill health. If further investigation is required, this should be done in a timely manner in discussion with the occupational health professional. For example, if an occupational health professional advises you that a worker is not fit for a task, consider assigning the worker to alternative work where there is either restricted or no risk from further exposure. You must also review your risk assessment and control measures to prevent other workers developing work-related ill health. Where possible, review your feedback from health surveillance for groups of similarly exposed workers, or those involved in similar tasks. This can help provide a clearer view of how effective your controls are for each source of health risk. When doing this, groups of workers should be big enough to protect individual worker's anonymity and prevent disclosure of confidential medical information. 7. Record keeping There are different records employers must maintain as a result of undertaking health surveillance: health records and medical records. It is important to understand the difference. Health records	監視が必要な場合を含める必要があります。保管しなければならない個々の健康記録にこの情報を入力する必要があります。 健康監視が作業関連の病気があることを示す労働者を保護するために、結果に基づいて行動しなければなりません。さらなる調査が必要な場合は、労働衛生専門家との協議においてタイムリーに行われるべきです。 たとえば、労働衛生の専門家が、作業者がタスクに適していないことをお勧めする場合は、作業者が制限されているか、さらなる露出のリスクがない代替作業に割り当てることを検討してください。 また、他の労働者が職場に関連する病気の発症を防ぐために、リスク評価と管理措置を確認しなければなりません。 可能であれば、同様の被ばく労働者のグループ又は同様のタスクに参与するグループについて、健康監視からのフィードバックを確認してください。これにより、健康リスクの各源に対して、コントロールがどれほど効果的かをより明確に把握することができます。これを行う際には、個々の労働者の匿名性を保護し、機密医療情報の開示を防ぐために、労働者のグループが十分に大きくする必要があります。 7. 記録の保存 健康監視を実施した結果、使用者が維持しなければならないさまざまな記録があります。健康記録と医療記録。違いを理解することが重要です。 健康記録
--	---

A health record is a legal record of the outcome of health surveillance. Employers must keep them for all workers under health surveillance. They must be kept for at least the period specified in the relevant regulations, for example 40 years under the Control of Substances Hazardous to Health Regulations (COSHH). Where regulations do not specify how long they should be kept for, the health record should be kept at least while you employ the worker. Health records must contain information about the worker's details, where they work, the hazards they have been exposed to and their fitness to continue to be exposed to those hazards. They should not contain confidential medical information unless you have the worker's written consent. It is good practice to offer workers a copy of their health record when they leave your employment or if you cease trading. Medical records Medical records must be kept in medical confidence by the occupational health professional responsible for the health surveillance scheme. They may include confidential clinical notes, test results and more general information about workers' health. You can only access medical records with the written consent of the worker. If you change your occupational health provider, you should ensure that medical records (paper and electronic) are transferred to your new provider.	健康記録は、健康監視の結果の法的記録です。使用者は、健康監視下にあるすべての労働者のためにそれらを保たなければなりません。健康に有害な物質の管理規則(COSHH)の下で、関連する規制で指定された少なくとも 40 年間保持しなければなりません。 規則が保管期間を指定しない場合、少なくとも被雇用者を雇用している間は保管する必要があります。 健康記録には、労働者の作業場所、被ばくした危険性及びこれらの危険性にさらされ続けるための適性に関する情報が含まれなければなりません。 労働者の書面による同意がない限り、機密の医療情報を含めるべきではありません。 被雇用者があなたの雇用を離れたとき又はあなたが取引を中止した場合、労働者に彼等の健康記録のコピーを提供することは良い習慣です。 医療記録 医療記録は、健康監視の枠組みを担当する産業保健専門家によって医学的信頼に保たれなければなりません。これらには、機密の臨床メモ、検査結果及び労働者の健康に関するより一般的な情報が含まれる場合があります。 あなたは労働者の書面による同意を得た場合にのみ医療記録にアクセスできます。 労働衛生供給者を変更する場合は、医療記録(紙及び電子)が新しい供給者に転送されることを確認する必要があります。
---	--

8. Health monitoring, biological monitoring and biological effect monitoring Health monitoring Monitoring the health of workers where the effects from an activity or exposure at work are suspected of causing ill health effects, but the association has yet to be fully established. This would follow the same principles as health surveillance but is not a legal requirement. Where relevant refer to industry guidance. You should consult with your occupational health professional for advice on the approach to implement in your workplace. Biological monitoring and biological effect monitoring <u>Biological monitoring</u> is the measurement of a chemical or its breakdown products in a biological sample (usually urine or blood) to indicate how much chemical has entered the body by all routes of exposure. For example, measurement of lead in blood of workers exposed to lead dust. Biological effect monitoring is the measurement of biological effects resulting from absorption of chemicals. For example, measurement of protein in urine of workers exposed to cadmium to check their kidney function. Biological monitoring and biological effect monitoring can play a role in exposure assessment and health surveillance, helping you evaluate your control measures and manage risks to workers' health. In setting up a biological monitoring programme, you should seek advice from an occupational health professional, and you may need to involve an occupational health physician.	8. 健康監視、生物学的モニタリング及び生物学的影響監視 健康監視 職場での活動や被ばくによる影響が健康に悪影響を及ぼすと疑われる労働者の健康を監視するが、協会はまだ完全に確立されていない。これは健康監視と同じ原則に従いますが、法的要件ではありません。 関連する場合は、業界のガイダンスを参照してください。職場で実装するアプローチに関するアドバイスについては、産業保健の専門家に相談する必要があります。 生物学的モニタリングと生物学的影響のモニタリング 生物学的モニタリングは、生物学的サンプル(通常は尿又は血液)内の化学物質又はその分解生成物の測定であり、すべてのばく露経路で化学物質が体内にどれだけ入ったかを示します。たとえば、鉛粉にさらされた労働者の血液中の鉛の測定。 生物学的効果のモニタリングは、化学物質の吸収に起因する生物学的効果の測定です。たとえば、腎臓機能をチェックするためにカドミウムにさらされた労働者の尿中のタンパク質の測定。 生物学的モニタリングと生物学的効果モニタリングは、ばく露評価と健康監視において役割を果たし、制御措置を評価し、労働者の健康に対するリスクを管理するのに役立ちます。生物学的モニタリングプログラムを設定する際には、労働衛生の専門家からの助言を求めるべきであり、労働衛生の医師を関与させる必要があるかもしれません。
---	---

Occupational health	労働衛生
---------------------	------

1. Overview 2. <u>Buying support from occupational health professionals</u> 3. <u>Assessing competence</u>	1 概要 2 労働衛生の専門家からのサポートの購入 3. 能力評価
--	---

1. Overview As an employer, you are required by law to prevent physical and mental ill health in your workers that may occur as a result of your business activities. Your risk assessment will help you decide what actions you need to take to do this. An important part of occupational health is concerned with how work and the work environment can impact on workers' health, both physical and mental. It also includes how workers' health can affect their ability to do their job. Put simply this means the effect of work on health and that of health on work. In health and safety law, there are things you must do to make sure workers' health is not adversely affected by their work and that workers are medically fit to carry out their work safely. This includes:	1 概要 使用者は、事業活動の結果として発生する可能性のある労働者の身体的及び精神的な健康状態を防止することを法律で義務付けられています。リスクアセスメントは、これを行うためにどのような行動を取る必要があるかを決定するのに役立ちます。 労働衛生の重要な部分は、仕事と職場環境が労働者の健康にどのように影響を与えるかを懸念することです。また、労働者の健康が職務を遂行する能力にどのように影響するかも含まれます。簡単に言えば、これは「仕事が健康に及ぼす影響」と「健康が仕事に及ぼす影響」を意味します。 健康安全法では、労働者の健康が仕事に悪影響を及ぼさず、労働者が安全に仕事を遂行するために医学的に適合していることを確認するためにしなければならないことがあります。これには以下が含まれます:
--	--

• implementing health or medical surveillance when necessary • ensuring workers are medically fit to undertake the role required (your industry may produce such standards) • reviewing your risk assessment when a worker is returning to work following sickness absence or declares a health condition There are other things that you should do where workers have health conditions or disabilities, either work-related or not. This includes complying with equality legislation when supporting workers both in and returning to work. There are things that you could do which are aimed at improving the general health and well-being of workers. However, these actions should not be prioritised over the things you must do, should be based on your workers' needs and be evidence based. There is more information on buying support from occupational health professionals and assessing the competence of occupational health professionals.	・ 必要に応じて、健康又は医療監視を実施する ・ 労働者が必要な役割を果たすために医学的に適合することを確実にする（あなたの業界はそのような基準を生み出すかもしれません。 ）。 ・ 労働者が病気の欠勤後に仕事に戻ったり、健康状態を申告宣言したときにリスクアセスメントを再確認する。 労働者が健康状態や障害を持っている場合、仕事に関連しているかどうかに関係なく、あなたがすべき他のものがあります。これには、労働者を職場に戻すことと仕事に戻すことの両方を支援する際の平等法の遵守が含まれます。 一般的な労働者の健康と幸福を向上させることを目的としたあなたができることがあります。しかし、これらの行動は、あなたがしなければならないことよりも優先されるべきではありません。 あなたの労働者のニーズに基づいており、証拠に基づいているべきです。 労働衛生専門家からのサポートを購入し、労働衛生専門家の能力を評価することについてのより多くの情報があります。 【資料作成者注：左欄のアンダーライン部分をクリックすれば、「関係する原典の英語原文にアクセスできます。」】
---	---

2. Buying support from occupational health professionals Where health surveillance is required, it is normally set up and delivered with input from a competent occupational health professional, for example an occupational health doctor or nurse.	2 労働衛生の専門家からの支援の購入 健康監視が必要な場合は、通常、有能な労働衛生専門家(例えば、産業保健医師又は看護師)からの貢献とともに設定され、配信されます。
--	---

To ensure you buy the right support, you should: • know your health needs - this should be based on your risk assessment • use your resources in the most cost-effective way by using a risk-based approach to occupational health • consider if you are buying occupational health support for health surveillance only or if you also need support related to other occupational health activities, for example, safety critical medicals or managing sick leave • understand the services you require to help you choose an occupational health professional with the right skills and competence • assess occupational health professionals' competence to provide the services that you need, including experience relevant to your type of workplace • ask for a visit from an occupational health doctor or nurse to ensure they have observed your work activities. It is vital that they understand your health hazards and risks • seek assurance from the occupational health professional that they can provide the services that you require perhaps by asking for testimonials from previous customers Alongside agreeing a contract, you should discuss and agree with the occupational health professional the detail of a service level agreement. The information they supply you with should be clear	適切なサポートを確実に購入するには、次のことを行う必要があります。 ・ あなたの健康上のニーズを知る - これはあなたのリスク評価に基づいているべきです。 ・ 労働衛生に対するリスクを基礎とした取組みを使用して、最も費用対効果の高い方法でリソースを使用する。 ・ 健康監視のための産業保健支援のみを購入している場合又は他の産業保健活動に関連する支援が必要な場合、たとえば、安全に重要な医薬品や病気休暇の管理等も検討してください。 ・ 適切なスキルと能力を備えた労働衛生専門家を選ぶのに必要なサービスを理解してください。 ・ 職場の種類に関連する経験を含め、必要なサービスを提供するための産業保健専門家の能力を評価します。 ・ 産業医又は看護師に訪問を依頼して、職場での活動を確認してください。彼等があなたの健康上の危険とリスクを理解することが不可欠です ・ 従来の顧客からの証言を求めることで、ビジネスに必要なサービスを提供できることを労働衛生専門家に保証する。 契約に同意することに加えて、労働衛生専門家と協議し、サービスレベル契約の詳細に同意する必要があります。彼等があなたに提供する
--	--

and in a user-friendly format. A service level agreement should include: • the services that will be provided. This needs to be agreed at the outset of any contract and revisited whenever the contract is renewed • involvement in workplace visits and the risk assessment process • the resources required to deliver the service you need, including: • numbers of staff, skill mix, which considers staff competency • location and method of delivery of services • the process for referrals to the occupational health professional, including: • timescales for appointments, managing missed appointments • closing cases with and without referral for further investigations • referral of workers for further investigations • a system to help you populate the information required for statutory health records • assurance of adequate systems to protect workers' confidentiality and maintenance of medical records: • that is compliant with General Data Protection Regulations	情報は明確で、利用者に理解しやすい形式であるべきです。サービスレベル契約には、以下が含まれます。 ・ 提供されるサービス。契約の開始時にこれに合意し、契約が更新されるたびに再検討する必要があります。 ・ 職場訪問への関与とリスク評価プロセス ・ 以下を含む、必要なサービスを提供するために必要な資源 ・ スタッフの能力を考慮したスタッフの数、専門領域の組み合わせ ・ サービスの場所と配信方法 ・ 以下を含む、労働衛生専門家への紹介のプロセス ・ 予定のタイムスケール、見逃した予定の管理 ・ さらなる調査のために紹介の有無にかかわらず、契約を終了する。 ・ さらなる調査のための労働者の紹介 ・ 法定健康記録に必要な情報を入力するのに役立つシステム ・ 労働者の機密を保護するための適切なシステムの保証と医療記録の保守: ・ 一般データ保護規則に準拠していること。
---	---

• including a system for transferring medical records (paper and electronic) should you change provider • how the occupational health professional will ensure that any equipment used is calibrated and records of this are maintained • the frequency of health surveillance • what you will do with workers who are found to have work-related ill health who: • may no longer be fit to be exposed, or • whose exposure may have to be limited • the communication pathways between you and the occupational health professional, including: • format and timescales • what information you agree to provide, for example risk assessments, job specifications • communication between human resources, line managers and other relevant staff • what information the occupational health professional agrees to supply to you to enable you to manage your workers, for example fitness for work statements following health surveillance (individual and grouped anonymised); where applicable letters on fitness to work following safety critical assessments and managing sick leave • provision of additional data and statistics • dispute resolution process	・ 医療記録(紙及び電子)を転送するためのシステムを含む 供給者を変更する場合 ・ 労働衛生の専門家が使用される機器が校正され、これの記録が維持されるようにする方法 ・ 健康監視の頻度 ・ 作業関連の病気の健康状態が判明した労働者と何をしますか？ ・ ばく露にこれ以上適合しなくなった場合 ・ ばく露が制限されなければならない場合があります。 ・ あなたと労働衛生の専門家との間のコミュニケーション経路 ・ 類型と時間的系列（タイムスケール） ・ リスク評価、業務仕様等、提供することに同意する情報 ・ 人事、ラインマネージャー、その他の関連スタッフとの意思疎通 ・ 労働衛生の専門家が、労働者の管理を可能にするために、労働者に提供することに同意する情報、たとえば、健康監視後の勤務の詳細の適合性(個人及びグループ化された匿名化)。 適用される適合性に関する通知書は、安全性の重要な評価に従って作業し、病気休暇を管理します。 ・ 追加データと統計の提供 ・ 紛争解決プロセス
--	---

• how you will review the performance of your health surveillance scheme, changes in business needs, including how new hazards, processes and controls will be managed • governance arrangements implemented by the occupational health professional or provider; this should include the detail of their audit and review processes	・ 健康監視体制（仕組み）の実践、仕事上の必要性の変化、新しい危険有害要因、プロセス及び制御がどのように管理されるかを含む。 ・ 労働衛生の専門家又は提供者によって実施された統治（ガバナンス）の取決め。これには、監査及び再評価プロセスの詳細が含まれるべきです。
---	---

3. Assess the competence of occupational health professionals Occupational health professionals can work as independent professionals or as part of an occupational health provider service, and can include doctors and nurses. Occupational health professionals have duties under section 3(1) of the Health and Safety at Work etc Act 1974, which covers the general duties of employers and self-employed to people other than their employees. These duties require occupational health professionals to carry out their undertaking in such a way as to ensure, so far as is reasonably practicable, that they don't expose people not in their employment to risks to their health and safety. The following information will help you assess the competence of an occupational health professional to carry out health surveillance. You should:	3. 産業保健の専門家の能力を評価する。 産業保健の専門家は、独立した専門家として、又は産業保健提供者サービスの一部として働くことができ、医師や看護師を含めることができます。 労働安全衛生の専門家は、被雇用者以外の従業員に対する使用者及び自営業者の一般的な職務をカバーする 1974 年労働健康安全法第 3 条第 1 項に基づく職務を有する。 これらの職務は、労働衛生の専門家が、合理的に実行可能な限り、雇用していない人々が健康と安全に危険にさらさないようにするよう、業務を遂行することを要求します。 以下の情報は、健康監視を実行するための産業保健専門家の能力を評価するのに役立ちます。 次のようにする必要があります。
--	--

• choose an occupational health professional with the right skills and competence for the roles that you need them to undertake • ask to see their professional qualifications relevant to the duties you need them to undertake • see evidence of a system of continued professional development and clinical governance	・ あなたが彼らが受け入れるために必要な役割のために産業保健の専門家を選ぶ 適切なスキルと能力 ・ 職務に必要な職務に関連する専門資格を確認してください。 ・ 継続的な専門的開発と臨床ガバナンスのシステムの証拠を参照してください。
---	---

Occupational health professionals: Competence and qualifications	労働衛生専門家：能力及び資格
---	-----------------------

【資料作成者注：次の表では、各欄の上部に原典の英語原文を、その下欄に日本語仮訳を表記してあります。】

Title 項目	Description 説明	Qualifications 資格要件
Occupational health physician (consultant) or Occupational health nurse (advisor, practitioner) 産業医(コンサルタント)又は労働衛生看護師(アドバイザー、実務家)	Medical or nursing professional with additional qualifications - occupational medicine (doctor) or occupational health (nurse) 追加の資格を持つ医療又は看護の専門家 - 産業医学(医師)又は労働衛生専門の(看護師)	Check registration with the relevant governing body using personal identification number: Doctors General Medical Council Should hold an occupational medicine qualification, for example: • Diploma in Occupational Medicine (DOccMed), usually a general practitioner, has a basic level of competence across the field of occupational medicine and

		understands the practical and ethical considerations that apply at work • Associates of the Faculty of Occupational Medicine hold a higher qualification (AFOM) and are usually in training to become specialists • Members of the Faculty (MFOM) are specialists who should be able to deal with the full range and complexity of workplace health problems Nurses Nursing and Midwifery Council (NMC) Should hold an occupational health qualification, for example certificate, diploma or degree which may be recorded on Part 3 of the NMC register Specialist Community Public Health Nursing (SCPHN) Check for specific competency requirements and see evidence as outlined in the applicable health and safety regulations, for example certificates of competency for hand-arm vibration syndrome assessments, spirometry or audiometry
--	--	--

		個人識別番号を使用して、関連する管理機関への登録を確認してください。 医師総合医療協議会 例えば、産業医学の資格を有する場合： ・ 通常は一般の実務家である DocMed (Diploma in Occupational Medicine) は、産業医学の分野全体にわたる基本的なレベルの能力を持ち、職場で適用される実践的及び倫理的考慮事項を理解しています。 ・ 産業医学部の訓練生（アソシエイト）は、より高い資格 (AFOM) を有し、通常は専門家になるための訓練を受けています。 ・ 学部の構成員（教員）(MFOM) は、職場の健康問題の全範囲と複雑さに対処できる専門家です。 看護師・助産師評議会（NMC） 労働衛生資格（例えば、NMC 登録のパート 3 に記録されることができる証明書、卒業証書又は学位）を保持する必要があります 専門家コミュニティ公衆衛生看護 (SCPHN) 特定の能力要件を確認し、適用される健康及び安全規制で概説されている証拠（手腕振動症候群評価の能力証明書、スピロメトリ又はオーディオメトリ等）を確認します。
--	--	--

Appointed doctor (AD) 任命医師(AD)	A doctor approved by HSE to undertake medical surveillance under certain health and safety regulations for example asbestos, lead, ionising radiation 医師は、アスベスト、鉛、イオン化放射線等の特定の健康及び安全規制の下で医療監視を行うために、HSE（健康安全庁。以下同じ。）によって承認されました。	HSE has information on ADs including a list of ADs in your area HSE には、お住まいの地域の任命医師一覧を含む、任命医師に関する情報が掲載されています。
-----------------------------------	---	--

Occupational health technicians and responsible persons	労働衛生技術者及び責任者
---	--------------

Title 標題	Description 説明	Qualifications 資格
Occupational health technician (support worker) 産業保健技術者（支援スタッフ）	A non-medical or nursing professional 医療や看護の専門職ではない人	There is no governing body or recognised qualification for occupational health technicians. If technicians are involved in health surveillance, they should receive training from a competent training provider for the specific aspects of work they are involved in, for example spirometry and audiometry

		• Their work must be supervised by an occupational health physician or nurse • They must not interpret test results or provide feedback from health surveillance 労働衛生技術者のための統組織又は認められた資格はありません。 ・ 技術者が健康監視に関与している場合、彼等は彼等に関与している仕事の特定の側面についての訓練を受けるべきです。例えば、スピロメトリとオーディオメトリ ・ 産業医（労働衛生医師）又は看護師が作業を監督しなければなりません。 ・ 彼等は、検査結果を解釈したり、健康監視からのフィードバックを提供したりしてはなりません。
--	--	--

Responsible person 責任者	Carry out simple screening as part of your health surveillance scheme 健康監視計画の一環として、簡単なスクリーニングを実施してください。	A responsible person is someone you appoint who is competent to carry out simple screening and report any positive findings to an occupational health professional. You can appoint someone from your own workforce to be a responsible person.
---------------------------	---	--

		They should: ● be trained to deliver the aspects of work they are involved in, such as simple screening. The training can be delivered by an occupational health professional or via a formal training course ● have a clearly defined role ● be someone trusted by the workforce ● have good communication and interpersonal skills ● create and send records to be stored as part of the health surveillance system ● not make any judgements if symptoms are disclosed to them 責任者には、簡単なスクリーニングを実行し、産業保健専門家に肯定的な結果を報告する能力がある人を任命します。あなた自身の労働力から責任者になる人を任命することができます。 彼等は、次のことを行うべきです： ● 単純なスクリーニング等、彼等が関与している仕事の側面を提供するために訓練される。訓練は、産業保健の専門家によ
--	--	--

		って、又は正式な訓練コースを介して提供することができます。 ● 明確に定義された役割を持つ。 ● 労働者から信頼される人になる。 ● 優れた意思疎通及び対人スキルを持っている。 ● 健康監視システムの一部として保存する記録を作成して送信します。 ● 症状が明らかにされた場合、判断を下さないでください。
--	--	--