

#### 四. ヒアリング調査概要



## <ヒアリング調査概要①>

日時：2020年3月11日午前10時～午後12時30分

場所：横浜国立大学法学研究棟

ヒアリング対象者：森山哲（技術士・労働安全コンサルタント、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会神奈川支部長）

参考：森山技術士事務所 Web ページ<<http://www.safeyeng.co.jp/>>

ヒアリング実施者：石崎由希子（横浜国立大学准教授）、南健悟（日本大学准教授）

## <ヒアリング内容>

### ● 労働安全コンサルタント・技術士の資格を取得するに至った契機

当初は、化学プラント等や安全装置の設計を行う設計職に就いていたが、その後、営業部長へと配置転換されたことから、技術を活かして、技術士の資格を取得した。勤務先の縁で、長岡技術科学大学工学部に学士入学し、後に同大学の機械系修士課程に進学した。修士課程在学中に技術士として独立したが、原賠において法的知識が必要だと考え、労働安全コンサルタントの資格を取得しようと決意した。ところが、実際に、条文の多さや法律学の学習の大変さを認識しつつ、短時間で資格取得を目指して、約1年で労働安全コンサルタント資格を取得した。コンサルタント資格の取得は、技術士としての設計指導のために必要な知識でもあり、また、技術士資格とコンサルタント資格が2割程度関連していると考えた。その後、横浜国立大学環境情報学府（旧工学部）博士課程に進学し、ヒューマンエラーに関する論文で博士号を取得した（タイトル「A methodology of risk assessment incorporating human error at the workplaces」(Cinii 博士論文検索による)）。

### ● 労働安全コンサルタント業務の具体的内容

多くのコンサルタントは、必要に迫られて企業に所属しながら、取得する。特に、建設や土木の資格が、企業内における職務に従事するために必要な会社も多く、さらに、現場における上長（現場所長等）になるためにも必要な資格となっているという。したがって、コンサルタントのうち約8割～9割程度は企業内の人である。なお、上記の通り、現場工事に必要なために取得する人が多いことから、その具体的な内容も建設土木が多い。

建設・土木におけるコンサルタント業務で一番多いのは、職場巡視である。実際に、職場巡視を行い、気づきを得て企業へ指導をすることも多い。また、製造の場合には、生産物（製造物）の種類により現場は大きく異なる。また、建設現場は、同一の現場であったとしても、日々状況が変化する。したがって、自分の得意の現場でないことも多いが、ある程度予備知識がないと引き受けられない。コンサルタント業務を行うに当たり、仲間同士の意見交換や先輩後輩の教育指導を通じて、その知見が広がる。実際、このような意見

交換の場として、仲間同士の繋がりを作るのが、コンサルタント会の役割といえる。なお、神奈川支部で約 180 人のメンバーがあり、毎年、10 名程度が加入し、産業医の加入者も多い。コンサルタントとして独立して仕事をしている者は、会として教育するが、2～3 年程度経験を積まなければ 1 人前にはならない。

また、コンサルタントの業務として多いのが、安全衛生委員会への出席やそこでのアドバイスが挙げられる。法律上、義務付けられているわけではないが、専門家としてのアドバイスを求められたり、他にも安全衛生規程の策定や企業内安全衛生教育、安全大会における講師を引き受けたりする。

さらに、コンサルタント会を通じての依頼で、グループ企業内における関連会社への労働安全に関する監査の一環として、チェック等を行うこともある。より具体的には、大手企業から 30 者ほどの関連会社や下請企業を見て欲しいと依頼を受け、半日ばかりで書類と現場のチェックを行う。これは、親会社はコンプライアンス上、発注先等を見ておかなければならないこともあり、その関係で依頼を受けることがある。なお、コンサルタント会を通じてだけでなく、他にも中央災害防止協会や欧米系の検査会社等に依頼することもあるようである。

他にも、局部排気装置等の設計、製作、施工、メンテナンスに対するチェックを依頼されることもある。また、近年、リスクアセスメントも増えてきて、機械設備を持っているところや、建設土木、加えて、社会福祉関係等の第三次産業の事業場の労災発生率が多く、それらのところで、それぞれの事情に応じたリスクアセスメントについて指導を行う。行政のパンフレットもあるが、それだけを見て行うことはできないし、依頼先の事情に合わせて評価しなければならない。

ごく最近では、受動喫煙防止対応の業務が入ってきている。事業者である飲食店から受動喫煙防止対応についてアドバイスを求められることも増えている。現在、厚生労働省が予算を有しており、また東京都では 9 割程度の補助が出ることから、相談も多い。東京都の例で言うと、コールセンターの中にいるオペレーターは法的規制についての対応はできるが、実際の現場を見なければ受動喫煙防止のためにどうすれば良いかという対応ができないため、コンサルタントとしてのアドバイスが行われる。

一般的なコンサルタント業務からは外れるが、個人的に、労災事故原因調査に携わることもある。担当したものとしては、機械による指先の切断事故の原因調査や粉じん爆発事故における発火源の調査等を行った。このような職務はコンサルタント会に依頼があり偶然、知見を有していたことから業務を行った。なお、コンサルタント業務とは全く無関係ではあるが、個人的に子供の安全・事故調査、消費者事故調の専門員等も行っている。

#### ● コンサルタント業務に関する問題点

船会社、農業、漁業といった分野では、労働安全コンサルタントがあまり活躍していない。特に、一次産業との関係でコンサルタントの活躍が見られないように思われる。それ

でも、最近では、農業機械関係で、労働安全コンサルタントが業務を行うようになってい  
るが、農林水産省の管轄で現場に出てくれる専門家も地方組織もないというのが現状であ  
る。確かに、技術士法では、どの分野でも業務を行うことができるとされているが、労働  
安全コンサルタントは労働安全衛生法の中で規定されていることもあり、その活動領域は  
狭いように思われる。

- 労働安全コンサルタント試験について

前述したように、労働安全コンサルタント資格を取得した契機が技術士としての設計指  
導のために必要な知識であること、現場では法的知識が必要であると認識したことを挙げ  
る。

先に受験した、技術士試験の場合には、21 部門で専門性が高くなっているが、コンサル  
タント試験はかなり大雑把な区分になっている。そして、受験科目にかかわらず、実際  
には他の業務を行えることも疑問である。事実、得意分野でなくともコンサルタントが対応  
してしまっている場合もあり、これを職業倫理で対応すべき問題かもしれない。実際、コ  
ンサルタント会には倫理規定があり、違反した場合には懲戒処分もあり得るが、あくまで  
も任意団体であることから、どこまで機能しているのかも問題となる。コンサルタントを  
職業資格とし、業務独占とすることも大事ではないだろうか。

さらに現在の受験科目については、第三次産業に対応する分野や農林水産業に対応する  
ような分野がないというのも疑問である。しかし、専門を区分すると、専門分野が抜け落  
ちてしまう問題ともあるかも知れない（例えば、林業など）。また、コンサルタントがいな  
い分野が地域毎に発生してしまうという課題もあろう。

なお、指導力やコミュニケーション能力の欠如から口頭試験で不合格となる人も多いが、  
今後は、例えば、口頭試験を行うとか、論文試験を課すなどしてよりクォリティを上げる  
方法もあるかもしれない。

- 会社からのコンサルタントの依頼（継続依頼や新規依頼の割合等）

会社から新たにコンサルタントを依頼する契機として、事故があったことなどにより、  
コンプライアンス上きちんとしなないといけないということで依頼を受けたり、中災防から  
依頼が廻ってきたりすることもある。また、社内の安全管理担当者が減少したことを補充  
するためにコンサルタントに依頼することもある。他にも、臨検時に、会社の担当者のレ  
ベルが低く、行政から勧奨されてコンサルタント会に相談してくるということもある。仕  
事量としては増加傾向にあるのではないか。

現在、神奈川支部に入ってくる新たな依頼件数は、30 件～40 件程度だが、中には 1 人で  
対応することは難しいものもある。依頼の多くは単発指導で、継続依頼の割合は 1 / 3 で、  
会社の予算的などころから、1 年の指導だけで良いというところも結構存在する。なお、顧  
問先で長いところだと 14 年続けている会社もある。

- 労災の多い企業、労働安全上問題がある企業の共通点

そもそも社内における安全衛生活動の継続性が欠けている企業において労災が多いと感じている。安全衛生は一度作っても継続しなければ、同じことを繰り返す。継続できなければ知識や経験を持った人もいなくなってしまうため、継続性が重要となる。しかし、労働安全や労働衛生のレベルが高まり、事故件数が減っても、却ってそれによって安全衛生に人とお金をさかなくなり、結果的にレベルが低下するという問題もある。結果、労災事故が発生すると、事故を起こした人が叱責され、退職して終わるだけという状況になってしまう。

ところで、労災事故の発生割合に関して、度数率と呼ばれるものがあるが、度数率では3~5というところ。すなわち、100万労働時間当たり3~5回程度の割合で労災事故が発生している。金沢区には50人程度の工場が多いが、そこだと大体3年に1回程度労災事故が生じている計算になる。3年間で人が大きく入れ替わるので、継続性という観点の問題となる。

他方で、機械設備や建物の安全性を確保することも重要である。メーカーの問題。日本では従業員の注意に依存している部分が多いが、ヨーロッパでは設備や機械の安全性を高めることによって労災防止を図ろうとしている。実際に、ヨーロッパの印刷機械工場などにいくと、工場自体が非常に綺麗で機械自体の安全性が確保されている印象がある。

- 特別労働安全衛生改善計画、労働安全衛生改善計画策定のアドバイス

近年、安全衛生管理特別指導等事業場が匿名化されたことによって、コンサルタントの側から見て、どこが指導対象となっているのか分からなくなってきた。その理由として、個人情報の保護があるのかもしれない。もっとも、神奈川支部に限定すると、コンサルタントを勧奨し、指定事業場を対象とする説明会ではコンサルタント会からの説明も一緒にさせて貰っている。

指定事業場は、労働基準監督署一カ所につき、約2~3件指定され、神奈川県には12カ所の労働基準監督署があることから、約24~36件程度あるのではないか。コンサルタント会としては、労働局や労働基準監督署が、過重労働の方に人を割いていることもあって、安全衛生担当者について人手不足となっている。コンサルタント会からの働きかけなどもあり、事業者からの依頼もある。労働局がアンケート調査を行い、指導書を出す際にコンサルタントを利用するかを聞いて、事業者が希望することで紹介がなされる場所もある。行政とコンサルタント会の協働的活動が重要である一方、事業者のコスト意識も依頼されるかどうかにおいては問題となる。

- コンサルタントの利用促進等について

コンサルタントが事業者に対して1年指導するだけでも大きく改善する。特越労働安全衛生改善計画等の策定の際のアドバイスだけではなく、より広くコンサルタントを利用する機会を増やしたら良いのと思うが、他方で、コンサルタント側の能力向上も求められる。そこで、コンサルタント会ではフォローアップ講座も行っている。

実際、コンサルタント会に依頼され、派遣したコンサルタントが会社と合わずに、交代することもある。どういう風に話ができるか、というのが能力にかかわる。売れるコンサルタントはいくらでも売れる一方、ダメなコンサルタントには仕事が来ないから、経験が蓄積されずに、ますますダメになる。コンサルタント会としても、毎月勉強会をし、弁護士講師にも来て頂いている。

- 労働安全衛生に関わる専門職との連携のあり方

社会保険労務士との連携も考えられるが、実際に、コンサルタントへの連携希望等はない。社会保険労務士は法的知識を持つものの、機械や設備については詳しくない。もっとも、社会保険労務がいなければ書類が作成できないということもあるが、これまで社会保険労務士や行政書士と組んで仕事をするということもない。

一方で、労務基準協会（東京都）や神奈川労務安全衛生協会という中災防傘下の団体については、連携している。また作業環境測定士との連携もある。産業医についても、コンサルタント会の理事や監事になっている先生もいることから連携はしているが、他方で、密接に連携しているわけでもない。産業医は現場を知らないことも多く（産業医は安全衛生委員会への出席義務はあるが、技術的側面について知識を持たない）、実際、コンサルタントである自分（森山氏）と数年一緒に巡視した産業医もいる。他の専門職と強調できるものはした方がよいのは当然である。

- その他、労働安全衛生法令について、使いづらい点や改正すべき点についての意見

労働安全衛生法そのものは、産業界の事故を減らすための細かい規定を書いている。素晴らしい法律で、法律があった裏にはそれだけ、事故・死亡者があったということを示しているもの。しかし、その繋がりがはっきり分からない。

条文数が膨大すぎて、実務上使い勝手が悪いと思う。1972年はイギリスでは、ローベンス報告もあり、法律は軽くしようと決めた年だった。日本は反対にそれから条文が膨大になっている。法律を大事にしている専門職はともかく、事業者はついていけないし、弁護士の先生で労働法の中で労働安全衛生法を詳しい人がいない。

法律で細かく決めてくれ、それだけ守れということになるのが一番ダメだ。実は、それすら守っていないのが実情で、事業者としては自分のところに適用される法律が何か分かっていない。半導体を取り扱っていると、その部分は知っているが、全体は分かっていない。また、化学物質をどういう具合に取り扱うかは分かっているものの、それ以上は自分の仕事ではないというようになっている。何のためにやるのか自分で考えていない。

実際の事例として、まじめな顧問先（食品製造業）においてこのような話があった。化学物質を主に扱う現場ではないが、賞味期限を印字するインクジェットプリンターがあり、そのプリンターヘッドを1週間に1回掃除する必要があるが取り外せないため、屋内で洗浄する。洗浄に使っているのはメチルエチルケトンであったが、使っている量からするとギリギリ有機則にひっかかる。もちろん、少量の場合は除外申請をすれば外れるが、除外申請しなければ、作業主任者の資格として、局部排気装置（100万円。毎月の点検も必要で化学工場と同様の規制がかかることに）をつけなければならない、というのが法の建前である。しかし、実際には、除外申請をやりかけて頓挫しているところ何百箇所もある。労働基準監督署の方でも基準がよく分かっていないので免除したがるというところがあるためである。そのため、コンサルタントが依頼者に提示できるのは、申請の手間やコストをかけて免除申請するか、免除申請しないとしても、行政は取り締まらないうちこのまま放置するか、という選択肢となる。結果として、不法な状態で放置されることになる。あるいは、そもそも適用されることにも気付かないケースもある。結局、申請されなければ、免除はされない。少量の薬品を使っているところでは同様の問題があり、本来はメーカーが屋外で洗浄できるように取り外せるようにしてくれたらよいのにも思う。

ヨーロッパが優れているのは、労働安全衛生法を立ち上げて、すっきりした形に変え、細かく改正をしなくて良い点である。多くの事故はその当時の技術的な制約によって生じるものや時代によって解決するものが多い。しかし、法律で一旦決めると、そのまま残ってしまい、柔軟性に乏しい。結果的に、古い構造に対する規制がそのまま残ると技術の発達を妨げてしまう。結局、法律を守るのが精いっぱいになる。

EUにおいて安全の規則を一体化しなければという動きもあったが各国ばらばらになっている。ニューアプローチ指令が出され、ヨーロッパで産業機械は安全であるためには、適用される法律があり、それを充たせば、CEマーキングをつけることになっている。日本ではマークが複数存在し（SGマーク、安全玩具STマーク、電気ならPSEマーク）、複雑になっている。CEマークをとるためには、EN（ヨーロッパノルム）を充たす必要があり、法律ではなく規格を決める形を採用した。規格は法律よりも容易に変えられるからである。そして、その規格をISOにし、さらに、ISOの12100をENにした。これを取らないと域内を流通できないようにした。規格を遵守すべきことを法律で強制する形となっている。規格は5年に1回見直される。法律が守るよるといっている規格が法律と違うところで進歩している。一方で、日本では、法律では守りなさいというのがないが、機械の包括的安全基準に関する指針は通達であり、ISOのドラフト版を翻訳したもので変わっていない。規格そのものを参照しろとしておけば良いのにもかかわらず、細かく法規制で対応している。安全に関して世界と同じルールで良いのではないか。

ロボットは産業用ということで工場の中で柵の中に入れて使うということになっているが、現在、ベルトコンベヤーの隣にロボットを置き、人間とロボットが同時に動けるような形、すなわち、ロボットと協働できるという方向に移行している。にもかかわらず、安

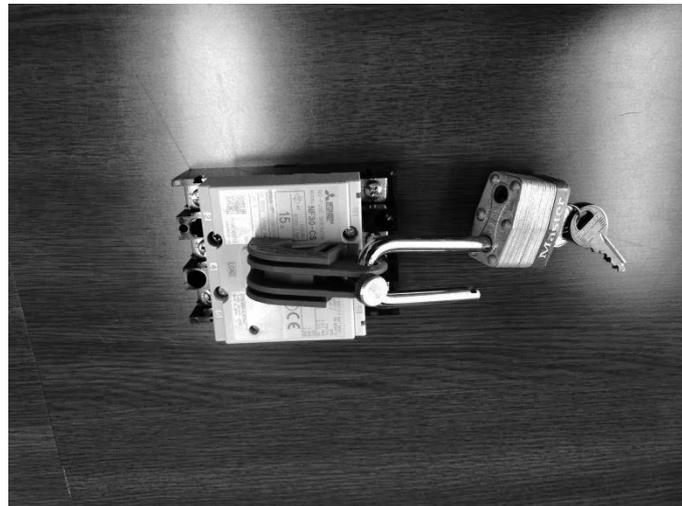
全基準を緩めようという方向がおかしいのではないだろうか。

また、指針の解釈規定でやる、というのはやりすぎではないだろうか。解釈規定が参照しているのが ISO の 10218 である。やるのであれば、世界と同じレベルにすべきではないか。他方、安衛則 107 条では、機械の停止に関する措置（鍵を閉める。※OSHA を参照したもの）について指針が出たが、現場の事業者から反対もあって、指針をやめたという経緯もある。機械には鍵かけるようになっていないなどの説明をされたが、鍵はついていなくても、鍵をかける方法は実際にはある。そのような形で閉めることもできたはず。どうせやるなら、こういった簡単な機械を使うことを義務付けるべきなのではないだろうか（参考写真参照）。例えば、この鍵を持っていないと現場に入れないようになっている企業があるし、名札のところにこの鍵を置いていけば、確認もできるような形になっている。

- 最後に

現在、一般社団法人安全技術普及会による機械安全講習会の活動も行っており、年に数回講習会を行っており、機械安全の向上の機会を用意している。また、安全工学会においても倫理教育を行っており、その中で、技術者倫理として、新しいものは基本的には「危険」であることから、「技術」で抑え込むという発想を知るべきであると伝えている。設計システムを単に覚えるだけではないことが重要である。

(参考写真)



## <ヒアリング調査の概要②>

日時・場所：2020年3月18日13時半～14時半@中央労働災害防止協会本部9階

ヒアリング対象者：後藤博俊（一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会顧問、労働省環境改善室長等歴任）

ヒアリング実施者：石崎由希子（横浜国立大学准教授）、南健悟（日本大学准教授）、三柴丈典（近畿大学教授）

## <ヒアリング内容の概要>

### 1 コンサルタントについて

・コンサルタントとして新規に業務の依頼を受ける経緯としては、安全衛生管理特別指導事業場に指定されたタイミングで受けることが多い。従来は、指定の際にコンサルタント会の各支部に話がいき、そこでクライアントを作ることが多かった。しかし、民主党政権になった頃から、一覧表が示されなくなった。ただし、労働局長は特別安全衛生改善計画の作成にあたり、コンサルタントの意見を聴くべきことを勧奨できることとの関係で、少なくとも東京労働局では、指定書の下の方にコンサルタントの勧奨を受けることを指導する旨を記載している。そのため、指導を受けた会社はこれを契機として個々のコンサルタントに連絡してくることもある。

・各企業が本部又は支部に依頼してくるケースもある。東京支部であれば毎年100件程度である。会員にメールで連絡し、希望者の中から、能力・適性を踏まえた上で案件を割り振るようにしている。コンサルタント会では倫理規程があり、自信がない領域について受けないようと言っているが、ミスマッチもある。1つの分野の中でも、更に専門領域に分かれるため、的確なマッチングは難しい。

・かつて沼野雄志先生（（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会会長、（公社）日本作業環境測定協会常任理事等歴任）は、登録時研修で、工場前をうろうろして何をしている会社か、どのような安全衛生問題があるかを推察して、営業をかけるように仰っていた（が、現にそうしている人は多くない）。

・コンサルタントのうち7割以上は独立している。また、定年後の人も多い。かつて、土木分野では在職中の人が多かったが、既に退職している。保健衛生に登録している者のほとんどは医師である（医師は面接だけで資格を取得できる）。土木と建築は1級施工管理技士が受けに来ることが多い。

・試験時に選択しなかった領域の助言に携わることもある。例えば、労働衛生工学で登録しても頼まれることの多くは安全にかかわることである。

・工学を選択した者の中の半数以上は作業環境測定士も兼ねている。測定士は試験科目の一部免除があることも影響している。測定士試験の関連法令は衛生管理士の試験よりも易しいのではないかとの印象がある。そこで、測定士試験に合格して、その後、コン

サルの試験を受けるということがある。

・作業環境測定士を在職中にやっていて、その後その分野でコンサルタントになったら、労働衛生コンサルタントの資格をとって仕事の幅を拓けようという者も多い。コンサルタント個人で高額の測定機器を容易できないということもある。

・測定士自身が事実上コンサルタントの活動をしている場合もあるが、あまり多くない。オキュペイショナルハイジニストの制度が創設されたことは、良いことだとは思いますが、一部の熱意ある人に支えられているという印象である。

・労災の多い企業の共通点はトップの意識が低いということ。トップの意識で変わる部分がある。例えば、従業員がヒヤリハットの提案を目安箱に出したら、鉛筆を1本あげる、という仕組みで無災害を達成しているところもある。

## 2 作業環境測定について

・四アルキル則はやや特異な経緯でできたが、有機則・鉛則の制定に際しては相当綿密な調査をし、作業列挙方式で規制した。労働衛生を進めるのは、作業列挙方式であるとの共通した認識があった。特化則は公害問題等、社会の必要に応じて緊急的に策定したという面がある。新宿柳町の公害問題への対応ということでガソリンを無鉛化する代わりに、オクタン値を下げるため、ベンゼンを入れることにしたが、このベンゼンが特化則の規制対象となったことで、ガソリンの給油の人もこの規制の対象に含まれることになってしまった。当時は、特化則の適用除外（2条の2）の規定もなかった。

・各特別則を統合しようかという考えがなかった訳ではないが、実際には各則ごとに運用がなされており難しかった。また、統一してしまうと、特化則のような粗い規制に統合されてしまうという懸念があった。

・石綿則が分かれたのは、石綿には建築の解体などで発散するなどの特徴があり、特化則の中できめ細やかな規制をすることは難しかったためである。

・特殊健診では、エチレンオキシド、ホルムアルデヒドを製造する業務は職業がん専門家（会議）委員会で勧告されて作業環境測定の対象となっているが、健診項目がはっきりしなかったため特殊健診の対象外とされているのではないかと思われる。

・コークス炉上若しくはコークス炉に接してコークス製造の作業を行う場合の当該作業場が作業環境測定・健康管理手帳の対象となっているが、特殊健診の対象外となっている理由がよく分からない。

・鉛業務において、鉛装置の内部の業務やゴム若しくは合成樹脂の製品、含鉛塗料又は鉛化合物を含有する絵具、釉（ゆう）薬、農薬、ガラス、接着剤等を製造する工程における鉛等の溶解、鑄込、粉碎、混合若しくはふるい分け又は被鉛若しくは剥（はく）鉛の業務等が作業環境測定の対象外とされているのは、あまり発散しないためであるが、それと共に、検知管方式ではない測定の負担が重いことも影響している。そのため、鉛については年1回とされている。（なお、検知管方式での測定が求められていた当時は年4回の測定とされていた）。

・都道府県労働局長による作業環境測定の実施その他必要な事項の指示（安衛法 65 条 5 項）は健診の命令に合わせて作られたものであるが運用されていない。

・作業環境測定指針は策定されていない（安衛法 65 条 3 項）。これについて、役所の怠慢ではとの批判がされたこともあるが、指針として策定してしまうと科学技術の進歩を妨げるという面から策定されていない。作業環境測定基準において、「同等以上」の測定方法を認めているのは、科学技術の進歩によりより良い方法が出てくることが考えられるから。国の委員会を作って「指針」を作成しようとしたこともあるが、どこからが基準でどこからかマニュアルかはっきりしないこともあり、実現しなかった。

### 3. その他（労働安全衛生法令全般について）

・今後、自主管理進んでいくのではないかと思う。

・かつて安衛法の神様と言われた寺西検事（訟務検事）に言わせれば、「労働安全衛生規則は皆、ガイドラインだ」ということ。「お前のところは葬式送検だから、略式だから（できる）。正式裁判だったら起訴猶予だぞ。」と言われた。安衛法には災害が発生する「おそれがある」場合に措置を講じねばならない等の規定があるが、災害が発生させてしまった事業者も、通常、その「おそれがある」と思っていたわけではない。なので、厳格に罪刑法定主義が問われ、故意性が求められる刑事の正式裁判では持たない。

・特化則では、がん原性物質について、記録の 30 年保存を求めている。この規定は、「しなければならない」ではなく「ものとする」とある。これについては、議論をしたことを覚えている。というのは、30 年保存といったところで、30 年先に保存していないことが分かったとして、誰を処罰するのか。担当者は生きてすらいないのではないか、ということが問題となったからである。処罰の対象がいらないなら「努める」で良いのではとの議論もあったが、「ものとする」とすることで落ち着いた。これは、読む人によって、義務規定とも訓示規定とも読める。

・努力義務と罰則付きでない強行規定の違いについて尋ねられることもある。安全配慮義務違反等の民事過失責任の判断の際に考慮される程度が変わってくるとしか答えようがない。

・安全衛生関連法令については、ルールを分かりやすくし、国民に知らしめるということが重要（だが、難しい）。労働安全衛生法はともかく、特別則はもう少し分かりやすくできないかと思う。特化則 5・6 条や石綿など。

・また、リスクアセスメントと言いながら、化学物質以外は看過されているように思う。第 3 次産業の災害防止も重要である。

・コンサルタントの活動領域の拡大という観点からは、計画の届出の場面というよりも、規制の免除の場面で関与させ、関与していたらノーチェックで通すなどの仕組みも考えられる。