

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

カナダにおける移民労働者の

労働安全衛生教育に関するヒアリング調査報告

研究代表者 吉川直孝 （独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員
研究分担者 大幢勝利 （独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・所長

研究要旨

本研究は、カナダにおける移民労働者の労働安全衛生教育及び関連施策の実態を把握し、日本における外国人労働者に対する安全衛生教育の充実及び制度的対応の検討に資する知見を得ることを目的として実施した。2025 年 11 月にカナダで現地ヒアリング調査を行い、Infrastructure Health and Safety Association（IHSA：インフラ・健康安全協会）、Institute for Work & Health（IWH：カナダ労働衛生研究所）、Workplace Safety & Prevention Services（WSPS：職場安全衛生予防サービス）、Employment and Social Development Canada（ESDC：雇用社会開発省）を対象として、プレゼンテーションの聴取、質疑応答、意見交換、資料収集及び施設見学を行った。

その結果、カナダでは、労働安全衛生施策が教育訓練、予防支援、研究、制度評価、執行を相互に連結させながら運用されていることが明らかとなった。オンタリオ州では、高所作業訓練について認定訓練機関による実技重視の教育が実施され、その効果について長期的評価が行われていた。また、外国人／移民労働者への対応では、言語多様性を踏まえた情報提供、就業前教育、小規模事業場支援、信頼関係及び心理的安全性の確保が重視されていた。さらに、連邦管轄においては、労働者の知る権利、参加する権利、危険作業を拒否する権利を基礎とし、予防的活動と段階的執行を組み合わせた制度運用が行われていた。

以上より、日本においては、多言語化のみならず理解可能性及び参加可能性を確保する教育支援、小規模事業場及び就業初期段階への重点的対応、教育訓練の質保証と効果検証の仕組みづくりが重要であることが示唆された。

1. 研究目的

本研究は、カナダにおける移民労働者の労働安全衛生教育及び関連施策の実態を把握し、日本における外国人労働者に対する安全衛生教育の充実及び制度的対応の検討に資する知見を得ることを目的とする。具体的には、オンタリオ州における高所作業訓練制度とその長期的評価、職場における言語多様性への対応、小規模事業場支援、新規入国者に対する就業前教育、連邦管轄における労働安全衛生制度及び執行体制等について、関係機関に対するヒアリング調査を通じて整理し、カナダの先進的取組の制度的特徴、運用上の工夫及び日本への示唆を明らかにすることを目的とする。

2. 研究方法

本研究では、カナダにおける移民労働者の労働安全衛生教育及び関連施策の実態を把握するため、2025年11月にカナダにおいて現地ヒアリング調査を実施した。調査対象は、建設業における安全衛生教育及び高所作業訓練を実施する Infrastructure Health and Safety Association（IHSA：インフラ・健康安全協会）、高所作業訓練制度の長期的評価及び外国人／移民労働者の労働安全衛生に関する研究を実施する Institute for Work & Health（IWH：カナダ労働衛生研究所）、小規模事業場支援及び新規入国者支援等を行う Workplace Safety & Prevention Services（WSPS：職場安全衛生予防サービス）、並びに連邦管轄における労働安全衛生制度及び執行を担う Employment and Social Development Canada（ESDC：雇用社会開発省）とした。各機関において、担当者によるプレゼンテーションの聴取、質疑応答、意見交換、関係資料の収集を行うとともに、必要に応じて訓練施設及び実技設備の見学を実施した。得られた情報については、各機関の制度上の位置づけ、教育訓練の内容、対象労働者への対応、外国人・移民労働者への支援方策、制度運用上の特徴等の観点から整理・分析し、日本における外国人労働者に対する安全衛生教育及び関連施策への示唆を検討した。

3. 研究結果及び考察

カナダにおけるヒアリング調査の結果、移民労働者を含む多様な労働者に対する労働安全衛生施策は、単なる法令遵守の枠組みにとどまらず、教育訓練、予防支援、研究、制度評価、多言語対応等を相互に連結させながら運用されていることが明らかとなった。特に、オンタリオ州における高所作業訓練制度では、認定訓練機関による質保証された実技重視の教育が行われ、その効果について長期的な評価が実施されていた。また、外国人／移民労働者への対応においては、言語多様性を踏まえた情報提供、就業前教育、小規模事業場支援、心理的安全性の確保等が重視されていた。さらに、連邦管轄においては、労働者の権利保障を基礎としつつ、予防的活動と執行を組み合わせた体系的な制度運用が行われていた。

各機関における調査結果を以下の順で示すとともに、その制度的特徴及び日本への示唆について考察する。

- ・ IHSA（Infrastructure Health and Safety Association：インフラ・健康安全協会）
- ・ IWH（Institute for Work & Health：カナダ労働衛生研究所）
- ・ WSPS（Workplace Safety & Prevention Services：職場安全衛生予防サービス）
- ・ カナダ連邦政府の ESDC（Employment and Social Development Canada：雇用社会開発省）

3－1．Infrastructure Health and Safety Association1) (IHSA1)

2025 年 11 月 25 日、カナダ・オンタリオ州の IHSA1) (Infrastructure Health and Safety Association1)：インフラ・健康安全協会) を訪問し、同協会において、建設業を中心とする安全衛生教育、とりわけ WAH2) (Working at Heights2)：高所作業) 訓練の概要説明を受けるとともに、訓練施設内の見学を行った。今回の説明では、オンタリオ州の高所作業訓練制度の下で IHSA1) が果たしている役割、訓練コースの構成、実技中心の教育方法、訓練設備の内容、ならびに受講者の属性や運営実務について具体的な紹介があった。以下に、その主要内容、制度的特徴、および日本への示唆を整理する。

3－1－1．IHSA1)の位置づけとオンタリオ州の高所作業訓練制度

IHSA1) は、オンタリオ州における認定訓練機関の一つとして、高所作業用保護具を使用する建設労働者等に対する WAH2) 訓練を実施している。説明によれば、オンタリオ州では、墜落制止用器具等を使用して高所作業を行う者は、州が承認した provider3) (教育訓練実施機関) による訓練を受ける必要があり、IHSA1) はその accredited training provider3) (認定訓練実施機関) として位置づけられている。訓練は、単に受講歴を形式的に付与するものではなく、対面での実技を含む内容が求められており、修了後はカードやデジタル記録により受講履歴が管理されること、不正カード対策も重視されていることが説明された。

また、IHSA1) における説明からは、現行制度が、以前のような内容や質のばらつきが大きい訓練から脱し、訓練時間、実技、評価、更新周期などを明確化した制度へ移行したことが背景にあることもうかがえた。すなわち、オンタリオ州の WAH2) 訓練制度は、単なる教育提供ではなく、州制度の下で品質保証された安全衛生教育として運用されており、IHSA1) はその中核的担い手の一つとなっている。

3－1－2．WAH2)訓練の構成と教育方法

IHSA1) の説明によれば、WAH2) 訓練には、初回受講者向けの full course4) (初回講習) と、3 年ごとの更新時に受講する refresher course5) (更新講習) が設けられている。full course4) (初回講習) は 1 日間のコースであり、refresher course5) (更新講習) は半日程度の更新教育として構成されている。説明では、full course4) (初回講習) では法令、危険、有効なリスクコントロール、救助計画、器具の使用方法等を幅広く扱う一方、refresher course5) (更新講習) は、より実技や器具使用の再確認に重点を置く位置づけであることが示された。

教育方法の特徴として特に印象的であったのは、実技重視の設計である。受講者はハーネスの着脱、点検、アンカーポイントの切替え時における 100% tie-off9) (常時接続) の維持など、実務上重要な技能を繰り返し練習する。説明者は、正しく装着し、適切に調整し、状況に応じて接続方法を選べるようになるためには、単なる講義ではなく“practice, practice, practice (繰り返し練習すること)”が必要であると述べており、実技反復そのものが教育効果の核として捉えられていた。

また、教材面では、冊子、写真、スライド、クイックリファレンスガイド、QR コード等を組み合わせしており、受講者が講習後にも現場で情報を参照できるよう工夫されていた。説明では、教材は暗記のためではなく、必要時に確認して正しく使うための道具であるとされており、知識の丸暗記よりも、必要な時に情報源へアクセスし、適切に判断できることを重視する教育思想が示されていた。

3-1-3. 訓練内容の中核—墜落防止の階層と器具使用

訓練内容の中核として説明されていたのは、墜落防止の hierarchy of fall protection⁶⁾（墜落防止対策の優先順位）の考え方である。すなわち、単に墜落後に制止するのではなく、まず墜落そのものを起こさないようにする方策を優先的に考えるという発想である。具体的には、travel restraint⁷⁾（墜落縁への接近防止）、fall restricting⁸⁾（墜落距離の制限）、fall arrest⁹⁾（墜落制止）の違いが整理され、特に travel restraint⁷⁾（墜落縁への接近防止）は作業者が墜落縁に到達しないようにするため、より望ましい選択肢として強調されていた。これは、個人用保護具の使用を前提としつつも、可能な限り上位の制御を目指す考え方であり、日本における墜落防止教育にも通じる重要な視点である。

器具使用に関しては、ハーネスの点検、D リング、タグ、フォールインジケータ、ウェビング確認、ショックアブソーバー付きランヤードと無しの違い、必要クリアランス距離、rope grab⁹⁾（ロープ掴み器）、SRL⁹⁾（Self-Retracting Lifeline：自己巻取り式ライフライン）、垂直・水平ライフライン、アンカー強度等が詳細に説明されていた。また、受講者は最終評価において、適切な器具を選択し、定められた critical tasks（重要実技項目）を実演しなければならず、実技評価を通じて「使える技能」が確認される構成となっていた。

さらに、救助計画の必要性も強調されていた。fall arrest⁹⁾ system⁹⁾（墜落制止システム）を使用する場合、宙づり状態が長引けば重大な危険が生じるため、単に止まればよいのではなく、迅速に救助できる体制を事前に整えておく必要があると説明されていた。これは、墜落制止用器具の教育を、装着技術だけでなく、墜落後の二次的危険まで含めた一連の安全管理として教えていることを示している。

3-1-4. 脚立・はしご・リフト・足場等に関する実務的教育

IHSA¹⁾の説明では、WAH²⁾訓練はハーネスやランヤードの使用だけに限られず、脚立・はしご、シザーリフト等の昇降設備、足場、スイングステージなど、実際の建設現場で高所作業と関係する各種設備に関する実務的教育も含んでいた。たとえばリフトについては、ガードレールがある場合でも ejection（外への投げ出し）防止の観点から接続が必要であること、足場については一定高さ以上で全面手すりや全面足場板が必要であること、スイングステージでは搭乗者の tie-off⁹⁾（墜落制止用器具をアンカーに接続すること）と機器操作能力が必要であることなどが説明されていた。

特に脚立・はしごについては、現場で頻繁に用いられる一方で、比較的低い高さでも重篤災害につながり得るため、強い注意喚起がなされていた。説明では、オンタリオ州の建設現場で使用する脚立・はしごは CSA¹⁰⁾（Canadian Standards Association：カナダ規格協会）規格適合品であること、表示ラベルや耐荷重の確認、正しい開脚、ロック、角度設定、最上段付近に立たないことなどが示されていた。また、IHSA¹⁾としては、脚立・はしごは本来「作業のため」よりも「アクセスのため」に用いるべきであり、長時間の作業や身体負荷の大きい作業には、足場や作業台付き機器等の代替手段を優先すべきであるという考え方が示されていた。さらに、やむを得ず脚立・はしご上で作業する場合には、事前に written ladder hazard assessment（脚立・はしご使用に関する危険性評価）を行い、その妥当性を検討するという実務運用も紹介された。

3-1-5. 施設見学と救助訓練設備

施設見学では、WAH²⁾訓練の教室スペースに加え、スイングステージ訓練設備および confined space rescue（閉鎖空間救助）訓練設備の説明を受けた（図-3.1 参照）。WAH²⁾の通常クラスの実技は教室内で実施されるが、別プログラムとして、スイングステージの運転・アンカー計算等を扱う専用訓練や、

閉鎖空間への進入・救助を扱う訓練が設けられていることが紹介された。スイングステージについては、垂直ライフラインや上部支持部材との接続関係、必要な支持計算、冬期の運用上の工夫などが説明されていた。

また、閉鎖空間救助設備では、人形、巻上装置、三脚、滑車機構等を用いて、実際に作業者を引き上げる感覚を受講者が体験できるようになっていた。説明では、単に装置の存在を知るだけでなく、「人の体重を引き上げる負荷」を実感することが重要であるとされており、実技を通じて危険と救助の現実性を理解させる教育が重視されていた。これは、座学中心の安全衛生教育では得にくい身体感覚を伴う学習機会として注目される。

3-1-6. 運営実務、受講者管理および受講者層

IHSA1) では、トロント拠点だけでも full course4) (初回講習) と refresher course5) (更新講習) をそれぞれ週2回程度実施しており、加えて講師が企業へ出向いて出張形式で講習を行うことも多いと説明された。1クラス当たりの人数は、原則として instructor (講師) 1名につき12名以下であり、これは hands-on (実技) の質を確保するための上限として理解されていた。また、オンラインで学科部分を受講させた後に対面実技を組み合わせる形も制度上は可能であるが、IHSA1) 自身は対面一体型の運用を行っているとして説明していた。

費用面については、職場又は企業側が訓練費を負担するのが基本であり、IHSA1) は公的資金の支援を受けつつも、コース実施に当たっては企業から受講料を徴収していることが説明された。また、不合格者については、努力が認められる場合には追加料金なしで再受講の機会を与えるなど、単に可否を付けるのではなく、修得を支援する運用もなされていた。

受講者層については、トロントが非常に多文化的な都市であることを背景に、外国出身者や英語を第二言語とする受講者が増加しているとの説明があった。建設業では、短期的に帰国する「典型的な移民労働者」は多くないとの見方が示される一方、新たにカナダへ移住して建設業に就く者は非常に多く、クラスによってはそのような受講者が多数を占める場合もあるとされた。そのため、教材や訓練方法の設計において、多様な言語背景や学習スタイルへの配慮が重要になっていることがうかがえた。

3-1-7. 3-1節の整理

IHSA1) における説明および施設見学からは、オンタリオ州の高所作業訓練が、認定訓練機関による品質保証された制度の下で、実技中心・器具中心・現場実務中心に構築されていることが明らかとなった。特に、ハーネス着脱、器具点検、100% tie-off9) (常時接続)、墜落防止の階層的考え方、救助計画、脚立・はしごの危険評価などを、実際の設備と教材を用いて繰り返し学ばせる構成は、受講者に「知っている」だけでなく「使える」能力を身につけさせることを意図したものである。

また、IHSA1) の教育は、単なる法令遵守教育にとどまらず、現場の判断、器具選択、危険評価、救助までを一体として教える点に特徴がある。加えて、多文化・多言語化する受講者層を前提に、冊子、写真、QRコード、クイックリファレンスガイド、実技反復などを組み合わせている点も示唆的である。日本への示唆としては、第一に、高所作業教育において実技反復と器具評価を一層重視すること、第二に、脚立・はしご作業のような日常的だが災害リスクの高い行為について、事前評価と代替手段の検討を教育に組み込むこと、第三に、外国人労働者の増加を踏まえ、現場で参照可能な教材と多様な学習方法を組み合わせることが重要であると考えられる。すなわち、IHSA1) の取組は、建設業における高所

作業教育を、制度・設備・実技・受講者支援を結びつけた総合的訓練として捉える上で、有益な先行事例である。



図-3.1 スイングステージ訓練設備および confined space rescue（閉鎖空間救助）訓練設備

3-2. オンタリオ州の建設業における高所作業訓練標準の導入とその長期的評価、

Institute for Work & Health¹¹⁾（カナダ労働衛生研究所）において

2025 年 11 月 25 日、カナダ・トロントの IWH¹¹⁾（Institute for Work & Health¹¹⁾：カナダ労働衛生研究所）において、同研究所の科学者から、オンタリオ州の建設業における WAH²⁾（Working at Heights²⁾：高所作業）訓練スタンダードの導入とその長期的評価について説明を受け、意見交換を行った。本発表は、建設業における墜落・転落災害が死亡災害の主要因であるという問題意識の下、訓練制度の制度設計、実施状況、効果検証、ならびに教育訓練の限界と今後の方向性を整理したものであった。以下に、その主要内容、制度的特徴、および日本への示唆を整理する。

3-2-1. オンタリオ州における墜落・転落災害の位置づけと制度見直しの契機

オンタリオ州の建設業では、墜落・転落災害が死亡災害の第 1 位の原因であり、休業を伴う非致死災害においても主要な原因の一つとされている。このため、高所作業に伴う危険の低減は、同州の建設業安全衛生政策における中核課題として位置づけられている。

制度見直しの直接の契機として説明されたのは、2009 年に発生した swing stage（吊り足場）の崩壊事故である。この事故では複数の死亡者と重度後遺障害者が発生し、監督者に対する刑事責任追及も行われたことから、オンタリオ州の安全衛生制度全体に大きな衝撃を与えた。これを受けて、専門家や有識者らによる見直しが行われ、予防責任の所管の再整理とともに、高所作業訓練の標準化・厳格化が政策課題として具体化した。すなわち、単に災害事例に反応して注意喚起を強めるのではなく、制度そのものを再設計する方向へ進んだ点に、本件の特徴がある。

3-2-2. WAH²⁾訓練スタンダードの導入と制度内容

オンタリオ州では、2015 年以降、高所作業訓練に関する二つの州基準、すなわち訓練プログラム基準と訓練機関基準が段階的に導入された。従来から、墜落制止用器具等を使用して高所作業を行う労働者には訓練受講義務自体は存在していたが、旧制度では、訓練機関の認定、訓練時間、学習目標、実技、評価方法等が明確には定められていなかった。これに対し、新制度では、訓練は州の認定を受けた訓練機関が実施し、1 日間の訓練、最大受講者数 12 名、所定の学習目標、実技演習、学科・実技双方の評価が義務付けられた。

発表者の説明によれば、制度導入前には、短時間かつ簡易な訓練が実施されていた例もあり、いわば「訓練を受けた」という形式的充足と、実際の安全能力の育成との間に乖離が生じていた可能性がある。新たな WAH²⁾ 訓練は、このような質のばらつきを是正し、訓練の最低品質を制度的に担保することを目的としたものである。具体的には、理論 3 時間、実技 3.5 時間から構成され、内容には、労働者の権利と責任、高所作業の危険、有効なリスクコントロール、救助計画、個人用保護具（PPE）の実地訓練等が含まれる。また、3 年ごとの refresher training⁵⁾（再訓練）が制度上求められている点も重要である。

3-2-3. 評価設計の特徴—多面的・段階的な効果検証

今回の説明で特に注目されたのは、訓練制度の導入にとどまらず、その効果を多面的に評価している点である。IWH¹¹⁾ は、評価の中心的問いとして、第一に「訓練が対象集団にどの程度到達したか（実

施状況）」、第二に「訓練導入が建設現場の墜落防止にどのような影響を与えたか（有効性）」を設定していた。

その上で、理論的な因果経路として、規制導入により訓練提供機関の質が向上し、雇用主が制度に遵守し、労働者・監督者がより良い訓練に接触し、その結果として知識・技能・作業行動・監督行動・事業者管理が改善し、最終的に重大な墜落・転落災害の減少につながるという“theory of change（制度導入から災害減少に至る変化の理論）”を構築していた。これは、単に災害件数の前後比較を行うのではなく、訓練から災害減少に至る中間過程を可視化し、その各段階に証拠を配置する設計である。

評価手法としては、訓練機関調査、訓練実績データ分析、建設事業者調査、受講者追跡調査、労災補償請求データ分析、労働監督官インタビューを組み合わせた“multi-method and multi-stakeholder（複数手法・複数関係者による評価）”の手法が採用されていた。発表者は、ランダム化比較試験のような厳密実験は現実には困難である一方、各段階の指標を積み上げることで、制度効果の因果的解釈により高い確信を持つことができると説明していた。これは、労働安全衛生政策の評価研究として非常に示唆的である。

3-2-4. 制度の実施状況と対象集団への到達

実施状況の評価では、WAH2)訓練制度が対象集団に相当程度到達していることが示された。まず、訓練提供機関調査では、多くの機関が旧来の fall protection training（墜落防止訓練）に比べて、新制度の訓練は訓練時間が長く、扱うトピックが多く、使用機材の種類が多様であり、知識と実技の習得がより充実していると回答していた。全体として、訓練機関の 76%が、WAH2)訓練は従来訓練より「かなり良い」又は「やや良い」と評価している。

また、行政データによれば、2017 年 10 月 1 日までに約 41 万 8 千人が訓練を修了しており、これは当時のオンタリオ州建設労働者数と比較しても、制度対象者をほぼ網羅している規模であったと説明された。さらに、従業員 6 人以上の建設事業者を対象とした調査では、墜落制止用器具を使用する労働者を抱える企業の 92%が訓練要件を満たしており、この高い遵守率は企業規模や住宅・非住宅等の部門を問わず概ね共通していた。IWH11) は、以上の証拠から、WAH2)訓練制度は対象集団に十分に到達したと結論づけていた。

この点は、制度の有効性を論じる前提として重要である。すなわち、教育訓練制度の評価においては、「内容が優れているか」だけではなく、「必要な人に実際に届いているか」が不可欠であり、オンタリオ州ではこの到達可能性の確保に成功していたといえる。

3-2-5. 事業者・労働者レベルで確認された効果

有効性の評価では、事業者と受講者の双方から、現場実務の改善を示す知見が得られていた。事業者調査では、訓練導入の結果として、新たなハーネスやガードレール等の設備購入、救助計画の新規作成又は改訂、器具点検頻度の増加、労働者の tie-off9)（常時接続）の徹底、監督者による墜落防止行動の強化などが報告されている。これは、訓練の影響が個人の知識向上にとどまらず、設備・手順・監督行動といった組織的対策にも波及していることを示している。

受講者調査では、633 名を対象とした追跡調査により、はしごの安全使用、安全上の懸念の上司への提起、適切なタイオフ地点の選択、ランヤードの選択等に関する自信の向上が確認された。また、知識テストでは、訓練前平均 6.8 点から直後 9.5 点へと有意な上昇がみられた。さらに、実際の作業行動に

についても、100% tie-off9)、作業前の危険確認、器具点検、ショートカット回避など、12 項目中 10 項目で有意な改善が認められた。

一方で、2 年後の追跡では、知識は 7.5 点に低下しており、制度・規則名称や救助計画の細部など、比較的「行政的・周辺の」知識が低下しやすいことも示された。他方、日常的な安全行動の多くは 2 年後にも概ね維持されていたことから、訓練は知識よりも実務行動に長く影響を残す可能性が示唆された。この点について発表者は、訓練研究一般においても、知識は減衰しやすい一方、反復される実践行動は比較的維持されやすいと説明していた。

3-2-6. 再訓練の必要性と災害統計上の効果

WAH2)制度では 3 年ごとの再訓練が求められているが、その妥当性についても受講者意識調査が行われていた。訓練を 2017 年に受講した労働者に対し、2 年後に「翌年に半日の再訓練を受けることは自分の安全に役立つか」と尋ねたところ、多くが「確実にそう思う」又は「おそらくそう思う」と回答しており、受講者自身が再訓練の必要性を認識していることが示された。発表者は、特に高所作業の実施頻度が低い労働者にとっては、知識・感覚の維持のため再訓練が重要であるとの見解を示していた。

さらに重要なのは、労災補償請求データを用いた準実験的分析により、災害統計上の効果も確認された点である。IWH11) は、訓練が直接対象とする墜落（屋根、足場、はしご等からの墜落）と、訓練対象外の墜落及びその他の外傷性災害を比較対象として設定し、時間の経過に伴う自然な変化傾向を鑑み分析した。その結果、オンタリオ州では、訓練対象となる墜落災害の休業災害率が 2017~2019 年に 2012~2014 年比で 19%低下した一方、訓練対象外の墜落では増加又は有意な低下なし、他州との比較でもオンタリオ州の低下幅が有意に大きいことが示された。これを件数換算すると、対象期間中に約 320 件の休業災害が防止され、死亡災害も概算で 4 件程度減少した可能性があると説明された。

このように、WAH2)制度は、訓練の受講満足や知識向上にとどまらず、実際の傷害率低下とも結びついた数少ない教育訓練事例として位置づけられる。

3-2-7. 教育訓練の限界と日本への示唆

もっとも、発表では、訓練の効果が確認された一方で、その効果は「有意ではあるが中程度(modest)」であることも率直に示された。オンタリオ州の関係者の中には、制度導入に多大な労力を要したにもかかわらず、災害減少幅がより大きくなかったことに失望する向きもあったという。しかし発表者は、教育訓練研究の知見に照らせば、この程度の効果はむしろ現場条件下では十分に大きいものであり、広域かつ実務環境下で 19%の低下が確認されたこと自体が重要であると整理していた。

同時に、労働安全衛生上の hierarchy of controls12)（リスクコントロールの優先順位）に照らせば、訓練は administrative controls12)（管理的対策）の一部にすぎず、工学的対策、代替、除去といった上位の対策を併せて検討すべきであることも強調された。これは、教育訓練を重視しつつも、そのみで災害防止を完結させるのではなく、設備・作業方法・計画設計の改善と一体で位置づけるべきことを意味している。

日本への示唆としては、第一に、訓練制度を設計する場合、受講義務だけでなく、認定訓練機関、訓練時間、受講人数上限、実技、評価、再訓練といった品質保証要素を明確化することが重要である。第二に、制度導入後には、実施率、知識、行動、設備改善、災害統計といった複数の指標を用いて中長期的に評価する体制を併せて構築する必要がある。第三に、教育訓練の有効性が確認されたとしても、それを唯一の対策とせず、足場、手すり、作業床、昇降設備、救助体制等の工学的・組織的対策と統合し

で考えることが不可欠である。すなわち、オンタリオ州の WAH2) 制度は、「訓練を厳格化すること」と「訓練の限界を自覚した上で他の対策と組み合わせること」を両立させた事例として、日本の建設業における墜落・転落災害防止策の再検討に有益な示唆を与えるものである。

3-2-8. 3-2 節の整理

IWH11) における説明からは、オンタリオ州の WAH2) 訓練スタンダードが、重大災害を契機として導入された規制的訓練制度であり、その特徴は、認定訓練機関、訓練内容の標準化、実技・評価の義務化、再訓練の導入といった品質保証の仕組みにあることが明らかとなった。また、本制度は、単に訓練制度を導入しただけでなく、その実施状況と有効性を多面的・段階的に評価している点に大きな特徴がある。対象労働者への高い到達率、事業者・労働者双方における安全行動の改善、ならびに災害率の統計的低下が確認されたことから、教育訓練政策として相応の実効性を有することが示された。

他方で、訓練の効果は中程度にとどまり、教育訓練のみでは十分でないことも明確に示されていた。この点は、日本において高所作業教育の見直しを検討する際にも重要である。すなわち、制度の要件を精緻化すること、導入後の検証枠組みを整備すること、そして工学的対策や設計段階での危険低減と一体で運用することが必要である。オンタリオ州の事例は、教育訓練の質保証と政策評価を組み合わせた先行事例として、日本の建設業の墜落・転落災害防止施策の高度化に資するものと考えられる。

3-3. カナダにおける労働安全衛生と職場における言語多様性、Institute for Work &

Health11) (カナダ労働衛生研究所) において

2025 年 11 月 25 日、カナダの IWH11) (Institute for Work & Health11)：カナダ労働衛生研究所) において、同研究所の科学者から、カナダにおける外国人／移民労働者の労働安全衛生施策、とりわけ職場における言語多様性への対応を中心とした研究成果について説明を受け、意見交換を行った。本発表では、カナダの移民受入れ構造と労働市場統合の実態を踏まえつつ、移民労働者の労働安全衛生上の脆弱性、言語能力が安全衛生に及ぼす影響、ならびに雇用主が現場で講じている具体的対応が整理されていた。以下に、その主要内容、制度的特徴、および日本への示唆を整理する。

3-3-1. カナダにおける移民受入れの構造と労働市場の背景

発表ではまず、カナダにおいて移民が人口構成および労働市場の中核を担っていることが説明された。カナダの人口は約 3,900 万人であり、その約 26% が移民である。また、労働者ベースでは約 4 人に 1 人が移民であるとされ、移民は人口増加のみならず、労働力不足や高齢化への対応、さらには経済成長の維持において重要な役割を果たしている。1960 年代以降、カナダは学歴、職歴、言語能力等を重視したポイント制移民制度を導入しており、近年では欧州系中心の受入れから、アジア、中東、アフリカ、中南米など、より多様な地域からの移民受入れへと変化していることが示された。

さらに、カナダの移民は、永住権を有する permanent residents (永住者) のみならず、temporary residents (一時滞在者) として就労許可を得て滞在する一時就労者、国際モビリティ枠による就労者、就労可能な留学生など、多様な在留形態によって構成されていることが説明された。特に近年は、年間の一時的就労許可保持者数が大きく増加しており、2022 年には permanent residents (永住者) の受入れ増加とあわせて、非永住的な労働力流入も顕著であった。すなわち、カナダの労働安全衛生施策を検討する際に

は、「移民労働者」を一枚岩の集団として捉えるのではなく、在留資格、滞在期間、就労条件の異なる多様な集団として理解する必要があることが示唆された。

3-3-2. 移民労働者の就業実態と労働安全衛生上の脆弱性

発表者は、カナダが長い移民受入れの歴史と制度を有しているにもかかわらず、新規移民や難民等は労働市場への統合において依然として多くの困難に直面していると説明した。その具体例として、母国での学歴や職歴が十分に評価されず、専門的能力を有していても、それに見合わない仕事に就かざるを得ないこと、カナダでの就業経験の欠如や偏見、言語障壁等により、不安定な雇用、低賃金、身体的負荷の高い仕事に集中しやすいことが挙げられた。とりわけ recent immigrants（新規移民）、refugees（難民）、non-permanent residents（非永住者）は、製造業、建設業、農業、運輸、宿泊・飲食等の比較的危険性や身体負荷の大きい産業に従事しやすく、また非組合組織や小規模事業場など、保護的な安全衛生体制が十分でない職場で働く傾向があるとされた。

このような就業実態を背景として、移民労働者はカナダ生まれの労働者に比べて労働災害リスクが高い可能性があり、その要因の一つとして「言語」が重要であると整理された。すなわち、移民労働者の災害リスクは単なる個人の言語能力不足に還元されるものではなく、どのような仕事に配置されるか、どのような雇用条件に置かれるか、どのような規模・文化の職場で働くかといった構造的条件と結びついている。この点は、言語問題を単なる翻訳の問題としてではなく、労働市場統合と安全衛生上の不平等の問題として理解すべきことを示している。

3-3-3. 言語多様性と労働安全衛生との関係

本発表の中心的テーマは、職場における language diversity（言語多様性）と労働安全衛生との関係であった。ここでいう言語多様性とは、単に職場で複数の言語が使用されていることのみならず、同じ英語であっても熟達度やアクセントが異なることを含む広い概念として定義されている。発表によれば、カナダの移民の約 70%は英語またはフランス語以外を第一言語としており、また移民労働者の約 16%は職場でも英語・フランス語以外の言語を使用している。このため、職場における公用語能力は、安全衛生教育へのアクセス、教育内容の理解、安全に関するコミュニケーション、さらには危険の指摘や提案を行う際の心理的安全性に大きく関係していると説明された。

発表者は、言語能力が十分でない場合、労働者は hazard（危険性又は有害性）に気づいていても上司にうまく伝えられず、同僚同士で話して終わってしまう場合があること、また安全に関する提案や改善意見を表明しにくくなることを指摘した。これは、言語が単なる情報伝達手段にとどまらず、職場内の関係性、発言機会、参加のしやすさに深く関与していることを意味している。したがって、移民労働者に対する安全衛生施策を検討する際には、教育資料を翻訳するだけでは不十分であり、職場内で「話せる」「質問できる」「危険を伝えられる」状態をいかに構築するかが重要な課題となる。

3-3-4. 研究目的および方法

本研究の目的は、第一に職場の言語多様性が労働安全衛生にどのように関係しているかを明らかにすること、第二に雇用主が職場の言語多様性に対して労働安全衛生活動の中でどのように対応しているかを把握することであった。発表者によれば、既存研究では移民労働者のリスクが指摘されてきた一方で、雇用主が現場でどのような工夫を実際に行っているかについては十分に明らかにされていなかったため、本研究では雇用主の実践に焦点を当てたという。

調査方法としては、移民労働者 44 名、雇用主 25 名、政策担当者・OHS 専門家 25 名、定住支援機関職員 21 名の計 115 名を対象に、インタビューおよびフォーカスグループが実施された。対象地域はオンタリオ州、アルバータ州、ノバスコシア州、ブリティッシュコロンビア州、マニトバ州など複数州にわたり、対象産業も製造業、建設業、宿泊・飲食、ランドスケープ、農業、医療等、多岐にわたっていた。また、移民労働者のフォーカスグループは、Mandarin（中国語）、Arabic（アラビア語）、Ukrainian（ウクライナ語）、Tamil（タミル語）、Bengali（ベンガル語）、Spanish（スペイン語）、Amharic（アムハラ語）、English（英語）など複数言語で実施され、参加者が自身の言語で自由に表現できるように配慮されていた。分析には thematic analysis（テーマ分析）が用いられ、理論枠組みとして linguistic justice（言語的正義）および intersectionality（交差性）が採用された。これは、言語能力にかかわらず公平に情報へアクセスできること、ならびに言語が文化、性別、移民資格等と結びつきながら職場関係に影響を及ぼすことに着目する枠組みである。

3-3-5. 雇用主による対応①—情報アクセスを支える実務的工夫

雇用主への聞き取りからは、言語多様性に対応するための実践が、大きく六つの方向で整理された。そのうち前半の四つは、主として労働者の安全衛生情報へのアクセスを支えるための工夫として位置づけられていた（図-3.2 参照）。

第一の要素は、Google Translate 等を用いた OHS（労働安全衛生）情報の翻訳である。発表では、監督者が英語で入力し、労働者が母語で返答し、必要に応じて表現を修正しながら意思疎通を図っている事例が紹介された。これは完全な翻訳精度を前提とするものではなく、相互に意味を調整しながら最低限必要なコミュニケーションを成立させる実務的工夫として理解される。

第二の要素は、バイリンガル労働者や監督者の言語能力を活用することである。雇用主は、二言語を話せる労働者のうち、学習意欲やリーダーシップのある者を安全衛生会議の運営や監督補助に関与させ、シャドーイング（経験者や指導者のそばについて仕事の進め方を見ながら学ぶこと）やコーチング（相手に答えを教えるのではなく、問いかけや対話を通じて、相手自身が考え、行動し、成長するのを支援する方法）を通じて育成していると述べていた。この点は、単に通訳役を置くというだけでなく、職場内の多言語資源を安全衛生活動に制度的に組み込む試みと理解できる。

第三の要素は、動画、写真、アプリ等、言語依存性の低い多様な媒体で情報を伝えることである。たとえば作業内容を job demands videos（作業内容や求められる動作を示す動画）として可視化したり、危険報告を文章記入方式から、写真撮影とマーキングにより提出できる方式へ変更した事例が紹介されていた。これにより、文字読解や語彙力への依存を減らし、言語能力の差による参加障壁を下げていた。

第四の要素は、OHS（労働安全衛生）用語そのものを簡素化することであり、高リスク作業の説明に際して専門用語や業界特有の表現を避け、より平易な語に置き換えることの重要性が指摘された。

3-3-6. 雇用主による対応②—社会文化的理解と心理的安全性

後半の二つの要素として、発表では、言語多様性をめぐる課題は情報伝達だけでは完結せず、社会文化的背景への配慮と、信頼関係・心理的安全性の構築が不可欠であることが強調された（図-3.2 参照）。

第五の要素は、言語の社会文化的側面への着目である。発表者は、ある概念は単純に翻訳しても十分に理解されない場合があると述べ、たとえば避難集合場所を意味する “muster point（避難集合場所）” のような語は、直訳では伝わりにくく、より一般的な “meeting place（集合場所）” のような平易な表現が有効な場合があると紹介した。また、オンタリオ州で保障されている “right to refuse unsafe work¹³（危

険な作業を拒否する権利）”についても、権利概念に馴染みの薄い背景を持つ労働者に対しては、単に用語を伝えるだけでは不十分であり、その意味や行使の仕方を丁寧に説明する必要があるとされた。

第六の要素は、信頼関係と心理的安全性の構築である。発表者は、労働者が英語で十分に話せない、あるいは文化的に上司へ異議を唱えにくい場合、危険に気づいても報告に至らないことがあると説明した。質疑応答では、前半四つの要素が情報アクセスのための方策であるのに対し、後半二つはそれらが有効に機能するための土台であり、順番に切り離して考えるよりも統合的に捉えるべきであるとの見解が示された。また、文化差を画一的に類型化するのではなく、移民労働者本人に必要な支援を尋ね、安全衛生委員会等に移民労働者を参加させることが有効であるとの指摘もなされた。これは、外国人労働者を保護の客体としてのみ扱うのではなく、安全衛生活動の主体的参加者として位置づける考え方を示している。

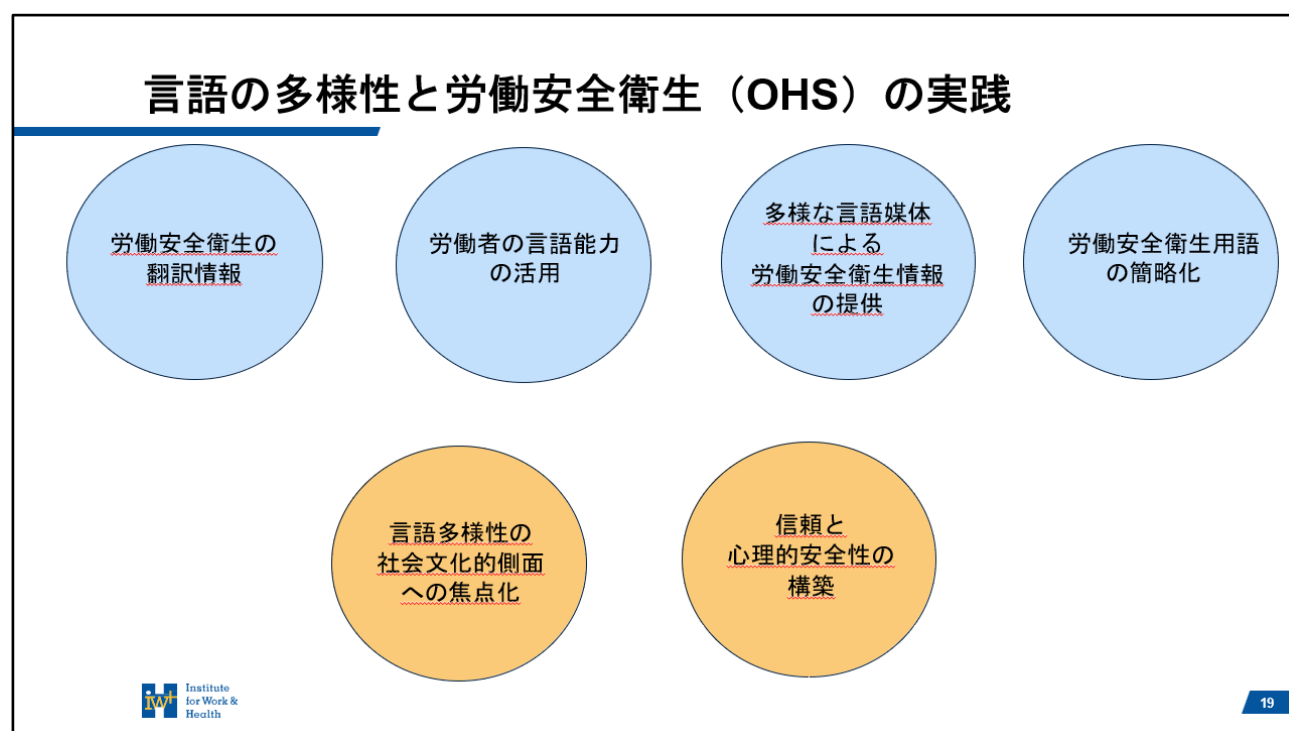


図-3.2 言語多様性に対応するための労働安全衛生の実践に関する 6 つの要素
(IWH11)のプレゼンテーション資料から)

3-3-7. 雇用主向けリソース文書と実務上の位置づけ

発表では、研究成果を踏まえた雇用主向け resource document（実務参考資料）の作成についても紹介があった。この資料は、採用・雇入れ、受入れ時教育、OHS training（労働安全衛生トレーニング）、日常的な職場安全衛生活動という各段階において、言語多様性に配慮する際の具体的留意点を整理したものであり、雇用主が自らの職場実践を振り返るための reflection questions（振り返りのための設問）も含んでいると説明された。これは、研究成果を学術的知見にとどめず、現場で使える実務資料へと翻訳する試みとして位置づけられる。

もっとも、発表者は、この資料があくまで qualitative study（質的研究）に基づく知見を整理したものであり、個別の現場で具体策を講じる際には、職場の実情やリスクに応じて OHS（労働安全衛生）専門家の助言等も必要になることを示唆していた。すなわち、言語多様性対応は万能のチェックリストで解

決できるものではなく、業種、規模、在籍する労働者の属性、日常の作業内容に応じて調整されるべき実践課題として理解されている。

3-3-8. 3-3 節の整理

IWH11) における説明からは、カナダの外国人／移民労働者に関する労働安全衛生施策を考える上で、言語問題を単なる翻訳や教材整備の課題としてではなく、労働市場への統合、就業条件の不平等、職場参加、信頼関係、文化的背景を含む広い構造的課題として捉えていることが明らかとなった。

特に重要なのは、雇用主の実践を、翻訳、バイリンガル人材の活用、多様な情報媒体、平易な表現といった情報アクセス面と、社会文化的理解、心理的安全性の確保といった関係性の面の双方から整理している点である。これは、外国人労働者に対する安全衛生教育を考える際、教材の多言語化のみならず、「理解できる」「質問できる」「参加できる」職場環境を整える必要があることを示している。

日本への示唆としては、第一に、外国人労働者に対する安全衛生教育を、単なる翻訳提供ではなく、職場内コミュニケーション全体の設計として見直す必要があること、第二に、動画、写真、アプリ等の非言語的・多様な伝達手段を組み合わせること、第三に、外国人労働者自身を安全衛生活動の参加主体として位置づけ、必要な支援内容を当事者から把握することの重要性が挙げられる。すなわち、カナダの事例は、外国人労働者の増加が進む日本において、安全衛生教育の多言語化を超えた「参加可能な安全衛生システム」の構築を検討する上で有益な示唆を与えるものである。

3-4. Workplace Safety & Prevention Services¹⁴⁾ (WSPS¹⁴⁾)

2025 年 11 月 27 日、カナダ・オンタリオ州の WSPS¹⁴⁾ (Workplace Safety & Prevention Services¹⁴⁾：職場安全衛生予防サービス) を訪問し、同機関から、オンタリオ州における安全衛生予防施策の枠組み、WSPS¹⁴⁾ の組織的役割、小規模事業場支援、外国人・新規入国者への対応、ならびに Health and Safety Excellence Program¹⁵⁾ (安全衛生優良推進プログラム) を含む支援事業の実施状況について説明を受け、意見交換を行った。今回の説明では、同州の安全衛生行政が、規制、保険、予防支援、研究機関の連携の下で運用されていること、また WSPS¹⁴⁾ がその中で主として prevention (予防) を担う実施機関として、多様な業種・規模の事業場に対して教育訓練、コンサルティング、多言語支援を展開していることが示された。以下に、その主要内容、制度的特徴、および日本への示唆を整理する。

3-4-1. WSPS¹⁴⁾の位置づけとオンタリオ州の安全衛生システム

説明によれば、オンタリオ州の安全衛生システムは、州政府の Ministry (省)、労災保険を担う WSIB¹⁶⁾ (Workplace Safety and Insurance Board¹⁶⁾：職場安全保険委員会)、業種別の health and safety associations (安全衛生協会)、ならびに研究・知見提供を担う機関等によって構成されている。このうち WSPS¹⁴⁾ は、4 つの sector-specific health and safety associations (業種別安全衛生協会) の一つとして、主として prevention (予防) を担う機関であり、製造業、農業、サービス業を中心に支援を行っている。対象規模は 17 万超の事業場、約 420 万人の労働者に及び、オンタリオ州の広範な産業基盤をカバーしていると説明された。

また、WSPS¹⁴⁾ の説明では、州の Ministry (省) の所管に immigration (移民) や skills training (技能訓練) も含まれていることが紹介されており、労働安全衛生、人材育成、移民支援を制度的に連動させやすい構造となっていることが示唆された。これは、外国人労働者や新規入国者を労働安全衛生政策

の周延の対象としてではなく、人材政策の一環として位置づけることを可能にしている点で特徴的である。さらに、WSPS14) は規制執行機関ではなく、事業場に対して支援、助言、教育を提供する役割を担っており、法令遵守支援と予防文化の形成を両立させる実務機関として機能している。

3-4-2. 財源構造とサービス提供の仕組み

WSPS14) の活動は、主として WSIB16) (Workplace Safety and Insurance Board16) : 職場安全保険委員会) 保険料を基礎とする公的資金によって支えられており、多くの基本的サービスは事業場に対して無料で提供されていると説明された。他方で、一部の専門的サービスについては cost recovery (費用回収) の考えに基づき、有償で提供される場合もある。すなわち、完全な民間サービスでも完全な行政サービスでもなく、公的基盤の上に一部受益者負担を組み合わせたハイブリッド型の運営が採られている。

この仕組みの背景には、事業場はすでに保険料を通じて制度費用を負担しており、その対価として予防支援サービスを受ける資格があるという考え方があることも紹介された。こうした制度設計は、事業場から見れば「追加的な負担を伴う外部コンサルティング」ではなく、「既に制度内で利用可能な支援」として安全衛生サービスにアクセスしやすくする効果を有すると考えられる。日本においても、小規模事業場が安全衛生支援を利用しにくい背景には費用負担や情報不足があることを踏まえると、このような制度内サービスとしての位置づけは示唆的である。

3-4-3. 重点対象と重点課題の設定

WSPS14) は、すべての事業場に一律に同じ支援を提供するのではなく、災害発生状況、業種特性、企業規模、労働者属性等を踏まえて重点対象と重点課題を設定している。プレゼン資料では、small business (小規模事業場)、young workers (若年労働者)、new and vulnerable workers (新規就業者及び脆弱な立場にある労働者) が重点対象として明示されており、説明では、とりわけ small business (小規模事業場) が会員の約 90% を占めるため、小規模事業場支援が戦略の中心であると説明されていた。加えて、newcomers (新規入国者) や foreign workers (外国人労働者) は、言語、制度理解、雇用の不安定性等の理由から higher risk (より高いリスクを有する) な対象として認識されていた。

重点課題としては、struck-by object (飛来・落下物等との接触)、same-level falls (同一平面上での転倒)、overexertion / MSD (過度負担／筋骨格系障害) といった伝統的な労働災害リスクに加え、occupational illness (職業性疾病)、mental health (メンタルヘルス)、violence and harassment (暴力及びハラスメント) も重要課題として位置づけられていた。これらは単なる個別災害型の問題としてではなく、職場文化、教育訓練、マネジメント体制と結びつけて捉えられており、WSPS14) の支援内容も、法令遵守、危険源対策、心理的健康、安全文化の形成まで広く及んでいる。こうした重点化は、Ministry (省)、IWH11) (Institute for Work & Health11) : カナダ労働衛生研究所)、WSIB16) (Workplace Safety and Insurance Board16) : 職場安全保険委員会)、業界団体等との連携による調査研究や災害率分析を踏まえて行われていると説明されており、データに基づいて施策の焦点を設定している点が特徴的である。

3-4-4. 小規模事業場支援の実務

WSPS14) の説明で特に印象的であったのは、小規模事業場支援が体系的に設計されている点である。Small Business Centre (小規模事業場センター) を設け、無料のテンプレート、ポリシー例、チェックリスト、ツールキット、ポッドキャスト等を提供するとともに、1 対 1 の助言やコーチングも実施してい

る。また、volunteer（ボランティア）を活用した advisory service（助言サービス）も存在し、事業場が初期段階で基本的な安全衛生体制を構築できるよう支援している。

さらに、説明では、新規登録事業場に対して登録後 3 か月以内に接触することが特に有効であるとの知見が紹介された。これは、事業活動開始直後の段階では、まだ安全衛生管理体制が十分に整っておらず、基本的な方針、役割分担、教育訓練、危険性評価等を早期に導入する余地が大きいためである。小規模事業場では、専任の安全衛生担当者を置けない場合も多く、また規制の理解や必要書類の整備が不十分であることが少なくないことから、このような early outreach（早期接触）は実務上重要な意味を持つと考えられる。

加えて、WSPS14) は、単に情報提供を行うだけではなく、小規模事業場では途中離脱が生じやすいことを踏まえ、より hands-on（実務的）な支援、すなわち実務に即した伴走型の支援が必要であると認識していた。これは、小規模事業場支援においては「資料を渡せば足りる」のではなく、理解、実装、定着までを支える仕組みが不可欠であることを示している。

3-4-5. 外国人・新規入国者への対応

WSPS14) の取組の中で、今回の調査目的との関係で特に重要であったのは、新規入国者や外国人労働者への対応である。説明によれば、WSPS14) は newcomers（新規入国者）に対して、就業後ではなく就業前又は就業初期の段階で安全衛生情報を届けることを重視しており、そのために settlement agencies（定住支援機関）と連携している。具体的には、オンタリオ州内の 34 の定住支援センターにおいて 161 名のトレーナーを養成し、約 900 名の newcomers（新規入国者）に対して、労働者の権利、internal responsibility system（内部責任体制）、危険認識等の基礎教育を実施したことがプレゼン資料で示されていた。

この取組の特徴は、train-the-trainer（指導者養成）方式を採用している点にある。すなわち、WSPS14) 自身がすべての newcomers（新規入国者）に直接教育するのではなく、各支援機関が母語や地域特性に応じて基礎的な安全衛生教育を行えるように、その担い手を養成している。これにより、制度や安全衛生の基礎概念を、よりアクセスしやすい環境で学べるようにしている。また、説明では、temporary foreign workers¹⁷⁾（一時外国人労働者）が雇用主に強く依存し、危険を感じても声を上げにくい構造的問題にも言及されていた。したがって、外国人労働者支援は単なる多言語化ではなく、情報へのアクセスと発言可能性の確保という二つの課題を含むものとして理解されていた。

さらに、教材面では、多言語のアニメーション動画、記事、QR コード付きポスター等が整備されており、製造業、農業等の newcomers（新規入国者）が多い分野に応じた教材提供が行われていた。これは、長文の文章資料よりも、視覚的・短時間で理解しやすいコンテンツの方が、制度導入初期の教育として有効であるとの認識に基づくものと考えられる。

3-4-6. AI 翻訳、多言語化およびインクルーシブな教材設計

プレゼン資料と説明の双方において、WSPS14) が AI（人工知能）を活用した多言語化を進めていることが紹介された。重点言語としては French（フランス語）、Spanish（スペイン語）、Mandarin（中国語）等が挙げられ、DeepL¹⁸⁾（機械翻訳ツール）、Copilot¹⁹⁾（生成 AI 支援ツール）、Vyond²⁰⁾（アニメーション動画作成ツール）等のツールを用いて、効率的かつ比較的低コストに教材の翻訳・動画化を進めているとされた。他方で、AI（人工知能）翻訳は有用である一方、そのままでは不十分であり、人によるレビューが不可欠であることも明示されていた。これは、安全衛生用語や法制度概念に誤訳や不

自然な表現が入り込むことを防ぐためであり、多言語化において品質保証を重視していることを示している。

また、若年労働者や newcomers（新規入国者）を含む多様な学習者に対応するため、短い動画、アニメーション、将来的にはゲームや AR（拡張現実）の活用も検討していると説明された。さらに、DEI21)（diversity, equity, inclusion21）：多様性、公平性、包摂性）の観点を教材開発に組み込み、受講者が「自分には関係ない一般論」としてではなく、「自分の職場、自分の行動」に引きつけて理解できるようにすることが重視されていた。これは、単に言語を変換するだけではなく、多様な背景を持つ労働者が参加可能な学習環境を設計する発想であり、外国人労働者支援と安全文化形成を接続する取組として評価できる。

3-4-7. Internal Responsibility System と監督者の役割

WSPS14) の説明では、オンタリオ州の労働安全衛生制度を理解する上で、internal responsibility system（内部責任体制）の考え方が重要であることが繰り返し述べられていた。これは、職場の安全衛生は行政が一方的に管理するものではなく、employer（事業者）、supervisor（監督者）、worker（労働者）の各主体がそれぞれの役割と責任を果たすことによって実現されるという考え方である。特に supervisor（監督者）は、現場で労働者に最も近い立場にあり、日常の作業指示、安全確認、教育、危険是正において大きな影響を持つ存在として重視されていた。

この点は、日本における職長・現場監督の役割とも比較可能であるが、WSPS14) の説明では、internal responsibility system（内部責任体制）が単なる理念ではなく、教材、研修、newcomer 教育の中で繰り返し教えられる基礎原則となっていた点が特徴的である。すなわち、労働者の権利や義務、監督者の責務、事業者の責任を早い段階から理解させることで、危険を感じた際に適切に行動し、相談し、改善を求める行動へつなげようとしているのである。

3-4-8. Health and Safety Excellence Program15) と効果検証

WSPS14) の説明では、Health and Safety Excellence Program15)（安全衛生優良推進プログラム）も重要な取組として紹介された。これは WSIB16)（Workplace Safety and Insurance Board16）：職場安全保険委員会）が制度設計を行うプログラムであり、事業場が承認 provider3)（実施機関）の支援を受けながら、12 か月サイクルで安全衛生プログラムを整備・実装し、その実施状況が確認されると金銭的インセンティブを受けられる仕組みである。WSPS14) はこのプログラムの主要 provider3)（実施機関）の一つとして、多くの事業場に伴走支援を提供している。

説明では、特に小規模事業場では、安全衛生の基盤が弱いほど途中離脱しやすいため、書類整備やルール策定だけでなく、より具体的な hands-on（実務的）な支援が必要であることが指摘されていた。他方で、WSPS14) の支援を受けた事業場では、2020～2024 年の間に LTI22)（lost-time injury22）：休業災害）率の有意な低下が見られ、とりわけ小規模事業場で改善幅が大きいことがプレゼン資料で示されていた。また、事後調査においても、訓練による知識向上、3 か月以内の実践変更、コンサルティング後の改善が高率で報告されていた。これらは、予防支援機関による介入が、単なる満足度にとどまらず、事業場の安全衛生行動や傷害率の改善と結びつく可能性を示している。

3-4-9. 3-4 節の整理

WSPS14) における説明からは、オンタリオ州の安全衛生予防施策が、規制、保険、研究、予防支援の連携の下で構築されており、WSPS14) はその中で、教育訓練、コンサルティング、多言語教材、伴走支援を通じて、事業場の自主的改善を支える中核機関として機能していることが明らかとなった。特に、小規模事業場を主対象として体系的な支援策を構築している点、新規入国者・外国人労働者に対して settlement agencies（定住支援機関）と連携した就業前教育を展開している点、AI（人工知能）を活用しつつ人手レビューを組み合わせた多言語化を進めている点は、非常に示唆的である。

日本への示唆としては、第一に、小規模事業場支援を単発の周知ではなく、初期接触、テンプレート提供、伴走支援を組み合わせた体系的施策として再構成する必要があること、第二に、外国人労働者支援を就業後の現場教育だけでなく、就業前又は受入れ初期段階からの安全衛生基礎教育として位置づけること、第三に、多言語教材について AI（人工知能）を活用しつつ専門的レビューによって品質を担保すること、第四に、内部責任体制や監督者の役割を明確に教える教育を強化することが挙げられる。すなわち、WSPS14) の事例は、安全衛生予防施策を、規制の補完措置ではなく、事業場の実装を支える制度的インフラとして構築する上で、有益な先行事例であると考えられる。

3－5．Employment and Social Development Canada23) (ESDC23))

2025 年 11 月 28 日、カナダ連邦政府の ESDC23) (Employment and Social Development Canada23)：雇用社会開発省) を訪問し、同省 Labour Program（労働プログラム）の担当者から、カナダ連邦管轄における労働安全衛生制度、執行体制、規則制定、他機関との連携、ならびに近年の重点課題について説明を受け、意見交換を行った。今回の説明では、連邦管轄職場に適用される Canada Labour Code Part II24)（カナダ労働法典第 II 部）を中心に、internal responsibility system（内部責任体制）を基礎哲学とする制度設計、予防的活動と事後対応を組み合わせた執行モデル、段階的な compliance and enforcement continuum33)（コンプライアンス及び執行の連続体）、さらに harassment and violence（ハラスメント及び暴力）への対応や規則改正の進め方等が体系的に示された。以下に、その主要内容、制度的特徴、および日本への示唆を整理する。

3－5－1．ESDC23)の位置づけと連邦管轄 OHS 制度の適用範囲

説明によれば、カナダ連邦管轄の労働安全衛生制度は、Canada Labour Code Part II24)（カナダ労働法典第 II 部）を中心法令として構成されており、その目的は、連邦規制下の職場における事故、ハラスメント・暴力、身体的・心理的傷害や疾病を予防することにある。適用対象は、銀行、鉄道、航空、港湾、放送・通信、郵便、連邦公務、先住民関係政府、Crown corporation（公社）などの連邦管轄産業・機関であり、約 19,000 の employers（使用者）と約 1,300,000 の employees（労働者）が Part II（第 II 部）の対象であると説明された。なお、建設業そのものは通常は州法管轄であり、今回の訪問先である ESDC23) (Employment and Social Development Canada23)：雇用社会開発省) は、建設業一般を直接所管するのではなく、あくまで連邦管轄職場における制度運用を担う立場にあることが質疑応答でも明確にされた。

法令体系としては、Canada Labour Code Part II24)（カナダ労働法典第 II 部）に加え、Canada Occupational Health and Safety Regulations25)（カナダ労働安全衛生規則）、Safety and Health Committees and Representatives Regulations26)（安全衛生委員会及び代表規則）、Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations27)（職場におけるハラスメント及び暴力防止規則）のほか、航空、鉄道、海事、石油・ガス等の分野別規則が存在している。すなわち、連邦制度は、基本法に加えて横断的な一般規則と

産業別規則を重層的に組み合わせた構造となっており、連邦管轄の多様な職場に対応するための包括的な法令体系が整備されている。

3-5-2. 制度の基礎哲学—Internal Responsibility System と労働者の三つの権利

今回の説明で繰り返し強調されたのは、カナダの労働安全衛生立法全般に共通する基礎哲学としての internal responsibility system（内部責任体制）の考え方である。これは、職場の安全衛生は行政が一方的に管理するものではなく、使用者、監督者、労働者がそれぞれの役割と責任を果たしながら維持・向上させるべきであるという考え方である。ESDC23) の説明では、連邦制度もこの哲学の上に構築されており、行政による執行は、その内部責任体制が機能するよう支援し、必要に応じて是正を促すものとして位置づけられていた。

これと関連して、労働者の三つの基本的権利として、知る権利、参加する権利、危険な作業を拒否する権利が明示された。知る権利とは、危険や予防措置について必要な情報を得る権利であり、参加する権利とは、安全衛生委員会や代表等を通じて職場の安全衛生活動に関与する権利である。また、危険な作業を拒否する権利は、労働者が差し迫った危険又は重大な危険があると考える場合に、一定の手続の下で作業を拒否できる権利である。これらは、単なる理念的な宣言ではなく、職場における internal responsibility system（内部責任体制）を実際に機能させるための制度的基盤として理解されていた。

3-5-3. ガバナンス構造と権限委任の仕組み

ESDC23) のプレゼンでは、連邦制度における執行権限の委任構造も詳細に説明された。Minister of Labour28)（労働大臣）は法令上の権限を有するが、その多くを Head of Compliance and Enforcement29)（コンプライアンス及び執行責任者）に委任し、さらにその Head（責任者）が Labour Program（労働プログラム）、Transport Canada30)（カナダ運輸省）、Canada Energy Regulator31)（カナダエネルギー規制庁）等の職員に対して戦略的に再委任を行う仕組みとなっている。これは、政治的介入のリスクを抑えつつ、専門性を有する職員が現場の執行や重大事故対応を担えるようにするための制度設計であると説明された。特に、航空やエネルギー等の高度専門分野では、当該分野の技術的知識を有する職員が労働安全衛生権限も付与されることで、実効的な執行が可能になるとされていた。

また、執行体制としては、全国 5 地域・16 拠点に約 90 名の Health and Safety Officers（安全衛生担当官）と Senior Investigators（上級調査官）が配置されており、本部はケベック州ガティノーに置かれている。説明では、各地域が現場執行を担い、本部が全国的な整合性を確保する役割を果たしていること、トロント、オタワ等の地域拠点に職員が配置され、管轄業種の特性に応じて活動していることが、より具体的に説明されていた。すなわち、中央集権的一元管理ではなく、地域分散型の運用と本部による統一性確保を組み合わせた執行体制となっている。

3-5-4. 教育訓練に関する考え方と使用者責任

質疑応答で特に興味深かった点として、ESDC23) 自体は個別の訓練内容や資格制度を直接設計・認証する立場ではなく、使用者が職場の実情に応じて必要な訓練と監督を確保する責任を負うという考え方が明確に示された。すなわち、連邦法は、どのような危険が存在し、どのような予防措置が必要かに応じて、労働者が適切な instruction（指示）、training（訓練）、supervision（監督）を受けるべきことを求めるが、具体的な教材やコースの全国統一標準を一律に整備する方式ではない。これは、業種や職場ごと

の危険が大きく異なる連邦管轄産業において、画一的な訓練よりも、職場実態に応じた柔軟な対応を重視しているためと考えられる。

また、言語に関しても、法令は比較的一般的な要件を定めるにとどまり、最終的には労働者が理解できる形で訓練や情報提供がなされるべきとの趣旨が示された。これは、外国人労働者や多言語職場に対応する上で重要な視点であり、訓練の形式的実施ではなく、理解可能性を重視する考え方として注目される。日本においても、外国人労働者向け教育の実効性を考える際には、単に実施した事実ではなく、「理解できたか」をどのように担保するかが課題となるため、この点は示唆的である。

3-5-5. Proactive activities と Reactive activities による執行モデル

ESDC23) の説明では、連邦管轄 OHS（労働安全衛生）制度の執行は、proactive activities（予防的活動）と reactive activities（事後対応活動）の二本柱によって構成されると整理されていた。前者は、教育・啓発・助言・重点産業への監督等の予防的活動であり、後者は、死亡災害、重大災害、苦情、ハラスメント・暴力事案、就業拒否継続案件等の調査である。年間業務量としては、おおむね 70%が proactive activities（予防的活動）、30%が reactive activities（事後対応活動）であるとされており、連邦制度が単なる事後摘発型ではなく、予防的介入を重視していることが分かる。

説明では、proactive activities（予防的活動）の具体例として、穀物保管分野における machine guarding（機械防護）、conveyors（コンベヤ）、confined spaces（閉鎖空間）を対象とする focused blitz（重点監督）や、road transport（道路運輸）分野における hazard prevention programme³²⁾（危険予防プログラム）、方針、委員会、災害報告体制の確認等が紹介されていた。これらは、単なる一般監督ではなく、業種特性と災害傾向に応じて対象課題を絞り込んだ重点監督として実施されていることを示している。他方、reactive activities（事後対応活動）は、重大事案や法定申告を契機として開始されるが、その対応においても、単なる処罰にとどまらず、危険除去と再発防止を重視する姿勢がうかがえた。

3-5-6. Compliance and Enforcement Continuum³³⁾ の特徴

執行手法として特に体系的であったのは、compliance and enforcement continuum³³⁾（コンプライアンス及び執行の連続体）の考え方である。これは、教育・情報提供から始まり、必要に応じて assurance of voluntary compliance³³⁾（自主的遵守の確約）、direction³³⁾（是正命令）、danger direction³³⁾（危険是正命令）、administrative monetary penalty³⁴⁾（行政上の金銭的制裁）、prosecution（刑事訴追）へと段階的に対応を強化していく枠組みである。ESDC23) の説明では、まず awareness session³³⁾（周知セッション）や education session³³⁾（教育セッション）によって理解を促し、それでも改善が不十分であれば voluntary compliance³³⁾（自主的遵守）を文書で確約させ、さらに法違反又は危険が明確であれば direction³³⁾（是正命令）を発し、差し迫った危険があれば danger direction³³⁾（危険是正命令）により直ちに是正を命ずるとされた。

さらに、必要に応じて administrative monetary penalty³⁴⁾（行政上の金銭的制裁）が課され、最も重大な事案では prosecution（刑事訴追）に進む。説明では、prosecution（刑事訴追）は死亡災害等の極めて重大な事案に限定され、調査報告書は作成されるものの通常は一般公開されないことも補足されていた。すなわち、連邦制度は、最初から刑事的制裁を前面に出すのではなく、教育的介入から開始しつつ、危険の程度と違反の重さに応じて段階的に強化する実務運用を採っている。このような連続体モデルは、規制当局の介入を一律の「摘発」ではなく、理解促進から是正命令、制裁まで連なる一つの政策手段群として整理する点で特徴的である。

3-5-7. 州当局との役割分担と他機関との連携

連邦制度の実務運用においては、州当局や関係機関との連携も重要であることが示された。特に、穀物産業のように連邦・州管轄が混在し得る分野では、平時から州当局と年数回の協議を行い、情報共有協定も活用しながら、事故発生時にどちらが管轄するかを調整していると説明された。これは、カナダのように連邦制を採る国において、制度の重複や空白を生じさせず、事故対応の迅速性と一貫性を確保するための実務的工夫といえる。

また、連携先として、Transport Canada³⁰⁾（カナダ運輸省）、Canada Energy Regulator³¹⁾（カナダエネルギー規制庁）、Canadian Centre for Occupational Health and Safety³⁵⁾（CCOHS³⁵⁾：カナダ労働安全衛生センター）、Canada Industrial Relations Board³⁶⁾（CIRB³⁶⁾：カナダ産業関係委員会）、Occupational Health and Safety Advisory Committee³⁷⁾（OHSAC³⁷⁾：労働安全衛生諮問委員会）、CAALL³⁹⁾-OSH³⁸⁾（カナダ労働立法管理者協会・労働安全衛生部会）等が挙げられていた。説明では、CCOHS³⁵⁾（Canadian Centre for Occupational Health and Safety³⁵⁾：カナダ労働安全衛生センター）は全国的に教育・訓練・情報提供を行う arm's length organization（独立性のある機関）、CIRB³⁶⁾（Canada Industrial Relations Board³⁶⁾：カナダ産業関係委員会）は appeals（不服申立て）を扱う tribunal（審判機関）、OHSAC³⁷⁾（Occupational Health and Safety Advisory Committee³⁷⁾：労働安全衛生諮問委員会）は tripartite model（三者構成モデル）による助言機関、CAALL³⁹⁾（Canadian Association of Administrators of Labour Legislation：カナダ労働立法管理者協会）は州・準州・連邦の deputy ministers（次官）を結ぶ枠組みであることが補足された。これらは、制度運用が単独機関で完結するのではなく、調査研究、情報提供、不服審査、政策調整を複数機関で分担する多機関連携型であることを示している。

3-5-8. Harassment and Violence 対応と Outreach Hub⁴⁰⁾

近年の特徴的な取組として、Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations²⁷⁾（職場におけるハラスメント及び暴力防止規則）に基づく制度運用と、Harassment and Violence Prevention Hub⁴⁰⁾（ハラスメント及び暴力防止ハブ）の設置が紹介された。ESDC²³⁾ では、専用電話回線と 6 名の Early Resolution Officers⁴⁰⁾（早期解決担当官）により、使用者・労働者が制度上の権利義務を理解し、必要に応じて地域支援機関につながるよう支援していると説明された。説明では、この Hub⁴⁰⁾（ハブ）は制度説明、初期相談、地域支援への案内を担い、90%の電話に 1 営業日以内に返答する目標を設定していることが述べられていた。

この仕組みは、ハラスメント・暴力の問題に対して、従来の労働災害型の監督だけでは十分でないことを踏まえ、初期段階でのアクセスしやすい相談窓口を設けたものと理解できる。日本においても、心理的健康や職場のハラスメントが安全衛生政策の重要課題となっていることを踏まえると、専門的初期対応窓口を制度内に位置づける考え方は参考になる。

3-5-9. 規則制定過程と政策形成の実務

ESDC²³⁾ のプレゼンでは、規則制定過程も比較的詳細に説明された。Workplace Directorate⁴¹⁾（職場局）が、地域運用への技術的助言、ガイダンス作成、法令改正、関係者連携、閣僚への助言等を担い、規則制定は、課題の特定、triage statement（トリアージ文書）、regulatory impact analysis statement（規制影響分析書）、Canada Gazette⁴²⁾（カナダ官報）による事前公表、30 日間の意見募集、Treasury Board⁴³⁾（財務委員会）審査、最終公表という流れで進められるとされた。また、cost-benefit analysis（費用便益

分析）や gender-based analysis plus（ジェンダーを含む多面的影響分析）を含むことも説明されており、規則改正が単なる法技術的作業ではなく、影響評価と利害関係者参加を伴う政策形成プロセスとして運用されていることが分かる。

説明では、hearing protection（聴覚保護）や first aid kits（救急用具）など、現在の調和化・改正対象の具体例も紹介されていた。これは、制度が静的なものではなく、科学的知見、産業実態、州との調和化の必要性を踏まえて継続的に更新されていることを示している。日本においても、安全衛生規則の改正に際して、影響評価や利害関係者との対話をどのように組み込むかは重要な論点であり、このような段階的・公開的プロセスは示唆的である。

3-5-10. 3-5 節の整理

ESDC23) における説明からは、カナダ連邦管轄の労働安全衛生制度が、Canada Labour Code Part II24)（カナダ労働法典第 II 部）を中核としつつ、internal responsibility system（内部責任体制）を制度哲学として、使用者、監督者、労働者の役割分担を基礎に構築されていることが明らかとなった。また、執行においては、proactive activities（予防的活動）と reactive activities（事後対応活動）を組み合わせ、education（教育）から prosecution（刑事訴追）までを連続体として整理する compliance and enforcement continuum33)（コンプライアンス及び執行の連続体）が採用されており、予防と是正を一体として運用している点が特徴的である。さらに、州当局や専門機関との連携、harassment and violence（ハラスメント及び暴力）への専門的初期対応、影響評価を伴う規則制定プロセスなど、多層的な制度運用が行われていることが確認できた。

日本への示唆としては、第一に、安全衛生制度の基礎原則として、労働者の知る権利、参加する権利、危険作業を拒否する権利をどのように実効化するかを改めて検討する必要があること、第二に、監督行政を教育的介入から制裁までの連続体として整理し、重点産業への proactive（予防的）な介入を強化すること、第三に、連携機関との役割分担や規則制定における影響評価・公開プロセスをより明確化すること、第四に、外国人労働者や多言語職場に対して「理解可能な訓練」の確保を使用者責任として位置づける視点を強化することが挙げられる。すなわち、ESDC23) の事例は、連邦制という背景を有しつつも、予防、執行、権利保障、制度改正を統合的に運用する先行事例として、日本の安全衛生行政を検討する上で有益な示唆を与えるものである。

4. 結論

本研究では、カナダにおける移民労働者の労働安全衛生教育及び関連施策について、IHSA、IWH、WSPS、ESDC に対するヒアリング調査を通じて実態を把握し、日本への示唆を検討した。その結果、カナダの労働安全衛生施策は、教育訓練、予防支援、制度評価、研究、多言語対応及び執行を相互に連結させながら運用されていることが明らかとなった。特に、オンタリオ州における高所作業訓練制度では、認定訓練機関による実技重視の教育とその長期的評価が組み合わされており、訓練制度の質保証と効果検証が一体的に進められていた。また、外国人／移民労働者への対応においては、単なる教材の翻訳にとどまらず、言語多様性を踏まえた情報提供、就業前段階からの基礎教育、小規模事業場への支援、労働者の参加促進、信頼関係及び心理的安全性の確保など、多面的な方策が講じられていた。さらに、連邦管轄においては、労働者の知る権利、参加する権利、危険作業を拒否する権利を基礎としつつ、予

防的活動と段階的執行を組み合わせた体系的な制度運用が行われていた。

以上より、日本において外国人労働者に対する労働安全衛生教育及び関連施策を検討するに当たっては、第一に、教育内容の多言語化のみならず、理解可能性及び参加可能性を確保する仕組みを整備すること、第二に、小規模事業場や就業初期段階への重点的支援を強化すること、第三に、教育訓練の質保証と効果検証を組み合わせた制度設計を進めること、第四に、予防支援、研究、執行を相互に連結させた施策展開を図ることが重要であると考えられる。カナダの取組は、外国人労働者の増加が見込まれる日本において、今後の労働安全衛生政策及び安全衛生教育の在り方を検討する上で、有益な示唆を与えるものである。

5. 研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表

該当なし

6. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

7. 引用文献

- 1) Infrastructure Health and Safety Association, <https://www.ihsa.ca/about.aspx>
- 2) Ontario.ca, Training for working at heights, <https://www.ontario.ca/page/training-working-heights>
- 3) Ontario.ca, Apply to be a Working at Heights training provider, <https://www.ontario.ca/page/apply-be-working-heights-training-provider>
- 4) Infrastructure Health and Safety Association, WAH Fundamentals of Fall Prevention (2024), <https://www.ihsa.ca/Training/Courses/WAH-Fundamentals-of-Fall-Prevention-%282024%29.aspx>
- 5) Infrastructure Health and Safety Association, Working at Heights Refresher (2024), <https://www.ihsa.ca/Training/Courses/Working-at-Heights-Refresher-%282024%29.aspx>
- 6) Canadian Centre for Occupational Health and Safety, Fall protection - Fall protection hierarchy, https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/fall/fall_protection_hierarchy.html

- 7) Canadian Centre for Occupational Health and Safety, Fall protection - Travel restraint, https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/fall/travel_restraint.html
- 8) Canadian Centre for Occupational Health and Safety, Fall protection - General, https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/fall/fall_protection_general.html
- 9) Canadian Centre for Occupational Health and Safety, Fall protection - Fall arrest, https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/fall/fallprotection_fall_arrest.html
- 10) CSA Group, <https://www.csagroup.org/>
- 11) Institute for Work & Health, About us, <https://www.iwh.on.ca/about-us>
- 12) Canadian Centre for Occupational Health and Safety, Hazard control - Hierarchy of controls, https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/hazard/hierarchy_controls.html
- 13) Government of Canada, Right to refuse dangerous work, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/health-safety/reports/right-refuse.html>
- 14) Workplace Safety & Prevention Services, About us, <https://wsps.ca/about-us>
- 15) Workplace Safety and Insurance Board, Health and Safety Excellence program, <https://www.wsib.ca/en/healthandsafety>
- 16) Workplace Safety and Insurance Board, <https://www.wsib.ca/en>
- 17) Government of Canada, Temporary Foreign Worker Program, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/temporary-foreign-worker.html>
- 18) DeepL, <https://www.deepl.com/en>
- 19) Microsoft Copilot, <https://copilot.microsoft.com/>
- 20) Vyond, <https://www.vyond.com/>
- 21) Government of Canada, How to create an equity, diversity and inclusion (EDI) plan, <https://www.canada.ca/en/economic-development-quebec-regions/resources-and-tools/guides/how-to-create-an-equity-diversity-and-inclusion-edi-plan.html>
- 22) Canadian Centre for Occupational Health and Safety, Injury reporting, https://www.ccohs.ca/oshanswers/legisl/legislation/injury_reporting.html
- 23) Employment and Social Development Canada, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development.html>
- 24) Justice Laws Website, Canada Labour Code, Part II, <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/l-2/page-15.html>
- 25) Justice Laws Website, Canada Occupational Health and Safety Regulations, <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-86-304/index.html>
- 26) Justice Laws Website, Safety and Health Committees and Representatives Regulations, <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-86-305/index.html>
- 27) Justice Laws Website, Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations, <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-2020-130/index.html>
- 28) Government of Canada, Ministers, <https://www.canada.ca/en/government/ministers.html>
- 29) Government of Canada, Administrative monetary penalties under Part II of the Canada Labour Code, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/laws-regulations/labour/interpretations-policies/administrative-monetary-penalties.html>
- 30) Transport Canada, <https://tc.canada.ca/en>

- 31) Canada Energy Regulator, <https://www.cer-rec.gc.ca/index-eng.html>
- 32) Government of Canada, Hazard prevention program, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/health-safety/prevention/hazard.html>
- 33) Government of Canada, Compliance and enforcement activities, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/health-safety/reports/compliance.html>
- 34) Government of Canada, Administrative monetary penalties, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/administrative-monetary-penalties.html>
- 35) Canadian Centre for Occupational Health and Safety, <https://www.ccohs.ca/>
- 36) Canada Industrial Relations Board, <https://www.cirb-ccri.gc.ca/en>
- 37) Government of Canada, Occupational Health and Safety Advisory Committee, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/advisory-committee.html>
- 38) Government of Canada, Departmental Results Report 2024–2025, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/reports/departmental-results/2024-2025.html>
- 39) Government of Canada, Federal, provincial and territorial labour relations, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/provincial-territorial.html>
- 40) Government of Canada, Workplace harassment and violence prevention, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/harassment-violence-prevention.html>
- 41) Government of Canada, Labour portfolio, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour.html>
- 42) Canada Gazette, <https://gazette.gc.ca/accueil-home-eng.html>
- 43) Treasury Board of Canada Secretariat, <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat.html>

