

前回検討会の主な意見

【今後の運営方針に関して】

- ・ 個人サンプラー測定及び個人ばく露測定の測定結果に基づく対策はどちらにおいても、作業環境管理、作業管理、健康管理の順であり、国内外、厚労省RA指針においても同じ。
- ・ 本来、65条の作業環境測定というのは広い範囲で定義付けられていて、今回の個人サンプラーを用いる測定も作業環境測定に位置づけられると理解する形で、事務局案を踏まえ捉え直した。
- ・ 作業環境測定と個人ばく露測定のどちらの手法がよいかではなく、一長一短があり、補完しあうもの。両方同時に実施するのは負担が大きいのので工夫が必要。
- ・ 溶接、吹きつけ等AB測定の方が過小評価されることは明らかとあるが、言い過ぎ。きちんとB測定をすれば過小評価にはならない。やり方が違うのだから比較するのは適当でない。
- ・ 作業者と発散源が近接や同時に移動とした方が適切。
- ・ 人により作業の方法が違うため、溶接、吹付け等の作業はリーズナブルだが、SEG設定を考えると難しい印象。スムーズに制度導入を図るには難しい印象。
- ・ 先行導入にあたり、どのような理由で超低濃度の物質を選んだか。（管理が難しく、自主的にマスクの選定等に役立っているという実態から。）
- ・ 余り狭い部分を議論するよりも、最終的な形はどうあるべきかを見据えた形で話をしたほうがよい。
- ・ 作業環境測定として、従来のAB測定以外に、個人サンプラーによる測定方法をC測定という位置付けにして、そのC測定が当てはまる作業を先行導入し、測定基準改正をしていくところが、最初のステップ。
- ・ 作業場所、人数、時間、この3つを測定基準として要件を定めないと全体としてバランスが取れない。

【測定場所】

- ・ 測定場所として、何らかの範囲を決めなければならない。複数の作業場所を巡回している作業者とサンプラーを止めるわけにいかないため、まとめざるを得ないが、測定基準として作業場所を規定する必要がある。

【同等ばく露グループ（SEG）の設定】

- ・ SEGの設定の仕方は、測定者が事前調査の結果を踏まえて、同じ種類の作業者をSEGとする。測定士も経験を積んでおり、判断力に一定の信頼をおいてよいが、追加講習による周知は重要。
- ・ SEG設定の目的で全員を測定するのは本末転倒で、負担が大きすぎる。
- ・ 事前調査は、職制や仕事の分担について十分聴取、確認し、さらに現場も見る必要がある。
- ・ SEGを、同じ作業にいる人たちの集団あるいは移動していく集団とイメージすると分かりや

すい。また、同一作業員でもかなり濃度にかい離があることがあり、値のバラツキも評価する必要がある。

- ・全作業員を測定の対象とするのは現実的には導入が難しいと感じるので、先行導入はよいと考えるが、全ての事業者が、導入できるかどうかは今後の課題。
- ・測定方法として、SEGの設定の方法、人数、測定時間等が問題となるが、個別物質、作業ごとに適切なケースがあると議論がまとまりやすい。
- ・個人ばく露測定の測定・評価の方法に関する欧州のEN規格（1996）では、SEGの中で1点だけ測定した場合は、ばく露限界値の10%以下であればよいなど、少ないサンプル数でも、結果が安全な範囲ならば比較的簡単に判断する方法もあるので、参考にしてはどうか。

【測定時間】

- ・測定士や衛生管理者のようにある一定の知識を持った人が責任を持って測定の推移を見て、ばく露の高低をある程度把握できるような目配りをした上で、測定値を評価するべき。
- ・測定義務がない作業について、個人サンプラーを用いた測定で、途中で測定機器のスイッチを止めて中断しなければならないか、そのまま継続して一日のばく露量で評価するのか。

【サンプリング方法・分析方法】

- ・個人サンプラーの測定機器は作業員に負担があり、場合により安全上の問題も生じる。
- ・個人サンプラー用の装置について、作業に支障が生じない等の検討が必要。
- ・粉じん用の個人サンプラーは向きで濃度は変わってくるので向きなどの規定も必要。

【評価基準・区分について】

- ・評価基準としてAB測定の管理濃度を使うことでよいか。
- ・管理濃度の定義ははっきりないが、産業衛生学会の許容濃度を参考に、行政的に使う濃度として責任は厚労省が持つようお願いしたい。
- ・現行B測定は管理濃度×1.5倍の考え方で今も妥当か？STELの無い物質をどう評価するか？
- ・個人サンプラーによる短時間測定は最大値でなく算術平均値でよい。多数測定で正確さにインセンティブを付す。STELがないものは現行と同じ1.5倍でよい。STELがあるものはその2分の1が適当。
- ・管理区分は3区分を基本として分かりやすいのもよいが、追加的に、例えば「6区分」の方法を「参考」として示して、任意で使えるようにしたらどうか。管理に強弱をつける等に活用できる。

【測定士の養成】

- ・法令で詳細に決めるよりも、測定士の潜在能力に期待して、主体的に能力を伸ばしたり、判断力を高めることに期待したい。教育は必要だが、測定士にある程度の判断の範囲を与えて、モチベーションやインセンティブを持ってもらうことが重要。