特集 安全・衛生委員会をデザインする

安全・衛生委員会※は、労働安全衛生法（以下「安衛法」という）で一定規模以上の事業場に設置が義務づけられており、職場の安全衛生管理に欠かせない組織・活動であることは周知のとおりである。それにもかかわらず、現場の担当者から「マンネリ化している」「報告に終始しがち」「法定の開催頻度に満たない」などの声を聞くことがある。そこで改めて安全・衛生委員会にスポットを当て、その重要性を再確認するとともに、活性化に向けてのデザイン（設計・工夫）のポイントを紹介する。

※本誌では、安全衛生委員会・安全委員会・衛生委員会の総称として用いている。

総論

安全・衛生委員会の役割と活性化対策

活性化の具体的方策と年間活動計画立案にあたって

椎野労働衛生コンサルタント事務所 代表　椎野 恭司

職場の安全衛生対策を進めるにあたっては、安全・衛生委員会を活用することが最適です。しかし実際には、委員会のマンネリ化などで悩んでいる事務局が多いと聞きます。そこで、筆者のこれまでの経験から、委員会活性化に向けていくつかのポイントをご紹介します。

安全・衛生委員会の役割

安全衛生の取り組みは、公務災害を未然に防ぎ、組織活動に支障が出ることを防ぐリスクマネジメントの一環です。もし公務災害が発生して職員が休業することになったら、仕事がうまく回らなくなります。また、やるべきことをやっていなければ、安全配慮義務の責任問題や、訴訟に発展するかもしれません。つまり、安全衛生は、職員のためのサービスではなく、事業場のミッションを実施していくために欠かせない活動なのです。

公務災害を防ぐためには、災害が発生する前のリスクの段階で対策しておかなければなりません。しかし、日本人は、リスクに備えることが苦手であると見受けられます。たとえば、「縁起が悪い」といって悪い結果を連想させる言葉を嫌がる風習があります。河原に群生している「葦」は、もともと「あし」と呼ばれていましたが、「悪し」を連想するため「よし」というまったく正反対の呼び名も生まれました。「するめ」を「あたりめ」と呼ぶのは、賭け事で損をする印象を避けるためだと言われています。そして、「悪いことは起こらないだろう」「たぶん大丈夫だろう」と逃げてしまいがちです。

また、人の能力を過信して、頼りすぎる傾向があります。客観的に災害発生の可能性があると認識していても、「担当者がうまく作業するから事故にはならないだろう」と考えてしまいがちです。しかし、人はいつか失敗します。たとえ単純で簡単な作業だとしても、疲労、油断、焦りなどが原因でヒューマンエラーを起こすことがあります。

このような状況の中で対策を進めていくためには、各職場から委員が選出されている安全・衛生委員会を活用することが最も適していると言えます。どのようなリスクが潜んでいるのかを見つけ出し、職員の安全と健康のために労使が協力して対策を検討するための場が安全・衛生委員会です。

望ましい委員会のあり方

安衛法などの法令で定められた主な内容は次のとおりです。

(1)委員会メンバーの構成

委員会の人数に定めはありませんが、構成についての規定があります。総括安全衛生管理者など決定権のある人を議長とし、その他の委員の半数は、職員の過半数で組織する労働組合などの推薦に基づいて事業者が指名します。幅広く情報を集めるために、事業場を構成しているあらゆる職場から委員を選ぶ必要があります。ただ実際には、職員側のメンバー選出が思うようにいかず、労使のバランスが崩れている状態が続いている委員会もあるようです。広く情報を集める趣旨からも、法令に定められた委員構成を維持することが求められます。

(2)運営

開催頻度は月1回以上と定められています。月内のいつごろの開催がいいのか、事業場の実情に配慮して早めに日程を決めることが出席率の向上につながります。

委員会の内容は、議事録として記録を残し3年間保存すること、また、掲示や書面交付、イントラネットなどによって、事業場内へ周知することが定められています。

その他にも、運営上必要な事項は、規程を策定することが法令で定められています。

(3)調査審議事項

ケガ、病気を防ぐための基本となるべき対策、公務災害の原因と再発防止対策などが、調査審議事項として法令で定められています。その他、付議すべき事項として、安全衛生に関する規程、リスクアセスメント、教育、作業環境測定、健康診断、長時間労働、メンタルヘルスなどのテーマが定められています(表1参照)。「マンネリ化して何を取り上げたらよいかわからない」と聞くことがありますが、これだけテーマがある中で何も課題がないとは考えにくいのではないでしょうか。

委員会活性化の必要性

公務災害を防ぐためにどのような活動を進めたらよいかは、事業場の状況や、社会の環境に合わせなければなりません。今の課題は何なのか、対策はどうすればよいか、スピード感を持って解決するために委員会での率直な議論が必要です。

たとえば最近のテーマとして、職員の平均年齢上昇があります。これに対して何をやるべきかは、厚生労働省のエイジフレンドリーガイドラインなどを参考にして、自分たちの事業場の問題点を探し出し、対策を話し合います。照度が足りなくて見にくい場所はないか、段差はないか、重量物を取り扱う作業はないかなど

表1　労働安全衛生規則で定められた付議事項(第21～22条)

1	安全または衛生に関する規程の作成に関すること
2	危険性または有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置
3	安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること
4	安全衛生教育の実施計画の作成に関すること
5	有害性の調査並びにその結果に対する対策の樹立に関すること (新規化学物質の導入にあたり、有害性を調査し、作業者へ必要な措置を行う)
6	作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関すること
7	定期に行われる健康診断、法第66条第4項の規定による指示を受けて行われる臨時の健康診断、法第66条の2の自ら受けた健康診断及び法に基づく他の省令の規定に基づいて行われる医師の診断、診察または処置の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関すること
8	労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること
9	長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること
10	労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること
11	厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官または産業安全専門官、労働衛生専門官から文書により命令、指示、勧告または指導を受けた事項

Profile

しいの・きょうじ

1988年、順天堂大学体育学部健康学科卒業。同年、日本ビクター(株)入社。専任衛生管理者として本社診療所配属、人事グループ長、人事総務部安全健康管理センター長などを経て退職。2010年、椎野労働衛生コンサルタント事務所を設立。2011年から神奈川労務安全衛生協会・専任講師。日本作業環境測定協会神奈川支部技術専門委員、神奈川労務安全衛生協会衛生管理推進委員長などを歴任。著書に『衛生管理者の実務マニュアル』(労働調査会、共著)などがある。

の情報を集め、働きやすい職場にするにはどうしたらよいか、意見を出し合うべきです。

委員会は意見を述べる場ですので、わからないことは質問して、思ったことを自由に発言することが望まれます。そのためには会議の雰囲気づくりも大切ですので、各委員は、建設的に議論する場との自覚を持って会議に臨むことも重要です。

また、現場の実情に合った対策を実施しなければ、そこで働く皆さんが快適に仕事をすることはできません。そのためには、職場の代表である各委員の積極的な発言が欠かせません。それによって初めて安全衛生活動にさまざまな意見を取り入れることができることを念頭に置きましょう。

委員会活性化の具体的方策

(1)仕事としての委員

モチベーションが高くなければ、いい仕事はできません。モチベーションを高くするにはきちんと評価することが大切です。これはどの仕事も同じです。しかし、委員会の委員としての仕事は職場のミッションとはほぼ関係ないので、委員会に出席しても、上司からプラス評価を受けることはほとんどないようです。むしろ、忙しい中で委員会に出席することになれば、他の職員に仕事の負担がかかり、マイナス評価になるかもしれません。これでは、委員の仕事を一生懸命できるはずがありません。

ですからまずは、委員を委嘱する際には、委員会名で辞令などを交付し、組織としての仕事であることを上司や他の職員に理解してもらう必要があります。また、通常の仕事と同じように評価の対象とすることにより、委員会での活動がやりがいのある仕事となります。

(2)委員の役割

委員会への出席にあたっては、まず、各職場で何が起きているのか、どのような課題があるのかを洗い出す必要があります。そのため各委員は、危険な作業はないか、健康に影響を与えるような状況はないかを確認します。その際、単に現場を見るだけでは認識不足です。職員ごとにさまざまな意見を持っていますから、職場内で積極的に話し合い、情報を集めて委員会へ報告することが委員の役割です。また、決められたルールが守られているかなど、日頃の職員の行動についてもチェックが必要です。

委員会終了後は、審議内容を職場へフィードバックすることにより、さらに情報が集まる好循環につながりますので、ぜひ朝礼などで報告をお願いします。

こうした役割がよくわからないまま委員として参加しているケースも多いようです。特に新任委員には、事前に説明することが求められます。

(3)審議のポイント

審議事項を議論するにあたり、具体的に何を話し合うかは、通常の仕事と同じように、PDCAサイクルで考えると整理できます。「P」は現

表2　「公務災害の原因、災害防止対策」のPDCA

P（計画）	●災害報告の手順は整備されているか
	●報告書の書式は整備されているか
	●報告手順、書式は周知されているか
D（実施）	●災害の発生状況はどうか
	●発生した災害の原因は何か
C（評価）	●災害が正確に報告されているか
	●原因の分析は適切か
	●対策は実行されたか
	●他の職場へ展開されたか
A（改善）	●実施された対策で十分か
	●その他、改善すべき点は何か

表3　テーマの例

議題	
年間	5S、ヒヤリハット、あいさつ・コミュニケーション、交通安全、防災
季節	春　新入職員、花粉症、健康診断
	夏　全国安全週間、熱中症、食中毒
	秋　全国労働衛生週間、運動
	冬　インフルエンザ、雪（凍結）
イベント	
委員による職場パトロール、研修会・セミナーなどの開催、外部事業場見学	

状把握から始まりますので、各テーマの課題を確認し、どのように取り組まれているかを調べます。「D」の実行するにあたっては問題点がないか、「C」は原因・理由などをチェックします。そして、さらに良くしていくために「A」で改善していきます。その一例を表2にまとめました。

(4)部会、分科会

事業場によっては、委員が多数になり、会議での発言が躊躇される場合があります。そうした場合は、活動テーマや組織ごとに、部会や分科会などの下部組織を設置する方法があります。少人数の方がより発言しやすくなるはずです。テーマによっては、プロジェクトチームを組織してもいいかもしれません。

下部組織での審議内容は、それぞれの代表から委員会で結果を報告してもらいます。

年間活動計画立案にあたっての留意点

(1)計画の基本

安全衛生の目標は、事業場の方針と連鎖している必要があります。そのため、委員会の年間活動計画立案にあたっては、安全衛生活動が事業の目標達成に結び付くようにすることが重要です。これが計画の基本となります。

目標設定では、これまでの活動状況や解決できていない課題を洗い出し、リスクの大きさなどから優先順位を決めていきます。国から示される労働災害防止5カ年計画や、全国安全週間、全国労働衛生週間の時に示される実施要項には、最新情報がありますので参考にしてもいいでしょう。

目標が決まれば、達成するための具体的な内容をスケジュール化していきます。何月に何をやるかなど、活動内容が月レベルに展開できれば、より実行しやすくなります。

(2)安全衛生担当としての課題テーマを取り上げる

職制としての安全衛生担当者であれば、業務課題である安全衛生のテーマを計画に盛り込んでいくことも一つのやり方です。たとえば、「健康診断の有所見率を下げる」と上司から課題を与えられているならば、それを年間計画に組み入れることにより、安全・衛生委員会で審議されるようになります。何をすれば有所見率が下がるのか、具体的な施策が議論され、事業場全体で展開されることになりますので、成果に結びつきやすくなります。

(3)日程

委員会の開催日程を事前に決めておくと、出席率の向上につながります。毎月どのタイミングが出席しやすいのかを調査して、日程を年間計画に盛り込みます。

年間のテーマの例

毎月同じテーマではマンネリ化して議論が進みませんので、いつもと異なる議題を選ぶ、イベントを行うなどの工夫が必要です。異なる議題を選ぶには、季節ごとの話題、世の中で問題となっている事件や事故、法改正などが考えられます。事務局担当者は、日頃から幅広く情報を集め、議題としてふさわしいネタを探すことを心掛けましょう。参考までに表3に例を挙げます。

最後に

安全衛生は、専門性が高く、また評価されにくい仕事です。その一方で、担当者の多くは定期的に異動があり、十分な引き継ぎもない中で、過去の資料を調べ、インターネットの情報を参考にしながら苦労して委員会を運営しているのではないでしょうか。わからないことは上司や先輩に教えてもらえばいいのですが、詳しい人が少なく、なかなか質問ができないかもしれません。

そんなときは、他の事業場の安全衛生担当者にどのようにしているのか直接聞くことが非常に有効です。地方公務員安全衛生推進協会では、定期的に安全衛生研修会を開催しているほか、地方公共団体で独自に開催する安全衛生セミナーに対しても援助しています。筆者がこれまでに講師を担当した研修会でも、参加者間での情報交換がとても盛り上がっていました。この記事を読んでいただいている皆さまにも、各セミナーにご参加いただき、担当者間のネットワークをつくっていただければと思います。

安全衛生の取り組みは大変ですが、事業場に欠かせない仕事です。微力ながら私も支援させていただきますので、ご担当の皆さまのご活躍を期待しております。

〈参考文献〉
1）椎野恭司監修（2022）「安全・衛生委員会運営サポートブック」一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会
2）椎野恭司（2022）衛生管理者の現状と課題「産業医学ジャーナル」産業医学振興財団45-6、P47