

安全衛生委員会の効果的な進め方ポイント集（Q&A）

➡ ポイント集について

このポイント集は、安全衛生委員会を運営する事務局の困りごとに対し、実際に実施して効果的に運営できた事例について、業種や従業員数のデータと合わせて掲載しているノウハウ集です。安全衛生委員会を運営するにあたって、類似した事例が発生した際に、活用できる内容となっています。但し、各企業・団体における実際の運営において、必ず本事例の通りに効果的に運営できるということではありませんので、あくまで本ポイント集は運営の参考としてご活用ください。

➡ ポイント集の構成について

ポイント集は各事例に対して、以下の内容を盛り込んで構成されています

タブ	内容
1.分類	それぞれの項目について分類をしています。分類内容は以下の通りです。 (1)安全衛生計画 (2)運営 (3)事務局 (4)産業医・他部門との連携 (5)教育 (6)その他 * Q&A は本分類ごとに作成しています
2.基礎情報	業種、事業所人数など、各事例の基礎情報を記載しています。
3.困った（困っている）点	過去に安全衛生委員会の運営で、担当者が困った点等を記載しています。
4.問題の背景（理由）	3.における、背景要因を記載しています。
5.あるべき姿	各事例における目標となる状態を、あるべき姿として記載しています。
6.実際の解決方法	各事例において実際に実施してみて改善することができた 成功事例（ノウハウ） について記載しています。
7.その他の解決案	6.の解決方法の他に、推奨される改善案について記載しています。

➡ 著作権について

安全衛生委員会の効果的な進め方ポイント集（Q&A）は、神奈川県労働衛生研究会（通称：土曜会）に帰属します。内容については、私的利用の範囲内で使用し、無断転載、無断コピーは禁止致します。私的利用の範囲を超える使用の場合、神奈川県労働衛生研究会（通称：土曜会）の承諾書が必要な場合があります。

■ Q&A 一覧（目次） ■

分類	困った点	記載ページ
(1)安全衛生計画	①年間計画が年度始めの4月になってから審議されている。	3
	②年間計画がない。	3
	③年間計画がマンネリ化している。	3
	④適切な議題が見つからない	4
(2)運営	①委員会が報告や連絡だけになり、運営がマンネリ化している。	5
	②衛生管理の課題に関する議事が織り込まれていない。	5
	③専門スタッフ（衛生スタッフ）が発言できない。	5
	④労働者側の委員からの発言が少ない。	6
	⑤提案事項、提案内容のレベルが低い	6
	⑥合意事項が実行に至らない。合意事項が実施継続されていない。	7
	⑦安全衛生委員会での審議内容が従業員に周知されていない。	7
	⑧決められた活動が評価されていない。	7
	⑨各下部委員会との意見がわかれまとまらない。	8
	⑩委員会の開催時間が長い。	8
	⑪安全衛生委員会が15分で終了してしまう。	8
	⑫報告事項で議論になりすぎる（会議の時間が長い）。	9
	⑬議題の持ち帰りが多く、議論ができない。	9
	⑭発言者、審議事項の時間配分などに偏りがある。	9
	⑮委員の代理出席が多い。	10
	⑯委員の出席率が悪い。	10
	⑰委員長、副委員長が欠席で開催されている。	10
	⑱委員会には出席するが居眠りする人が多い。	11
	⑲安全衛生活動費用が確保できない。	11
(3)事務局	①本社からの指示待ち委員会になっている。	12
	②引継ぎの不備によるロスがある。	12
(4)産業医・他部門との連携	①産業医の出席率が悪い。／産業医が出席するだけになっている。	13
	②産業医が職場巡視をしない	13
	③構内関係会社との連携がとれていない（特に衛生活動）。協力会社との連携が取りづらい。	14
	④専門委員会ごとの活動になって連携がない	14
(5)教育	①委員の半数について、過半数代表の推薦にもとづいて選出できない	15
	②委員の発言が限られている。報告だけで終わっている。	15
	③委員の衛生管理の知識が低く、どの様に教育すればよいかわからない。	15
	④委員の専門レベルが低い(特に労組推薦委員)	16
	⑤推進役の安全衛生担当部門長のやる気がない。	16
	⑥議長がしゃべりすぎる、意見を引き出さない、会議を出来るだけ早く終わらせたい、責任意識がないなど、相応しくない行動がある。	16
	⑦衛生管理者のレベルが落ちている。	17
(6)その他	①メンタルについて産業医より、各所属での人数や原因について討議するよう指摘を受けた。産業看護職としてどのように関わっていけばいいかわからない。	17

<分類：（１）安全衛生計画>

事例①

基礎情報	業種	サービス業	事業所人数	250人
困った（困っている）点	年間計画が年度始めの4月になってから審議されている			
問題の背景（理由）	中央安全衛生委員会（本社等）の年度方針を待ってから、年度計画が決定されている。			
あるべき姿	年度内にレビューを行い、方針を決定・展開する。			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	①2月末実績及び3月末の予測値でレビューする。 ②3月中に決定し、地区へ展開する。（タイムスケジュールは各企業による）			

事例②

基礎情報	業種	サービス業	事業所人数	60人
困った（困っている）点	事業所の年間計画が策定されていない			
問題の背景（理由）	計画的な活動を行っていない。			
あるべき姿	年度の始まる前までには計画書作成を完了し、各月の活動が計画に基づいて実施される。			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	①事務局が主体で案を作成し、事前調整する。 ②厚生労働省の労働災害防止計画に基づいて、自社の状況に照らし合わせ内容を決める。 ※安全衛生計画は基本方針に基づき実施項目と期間を決める。			

事例③

基礎情報	業種	サービス業	事業所人数	250人
困った（困っている）点	年間計画がマンネリ化している			
問題の背景（理由）	①取り上げるテーマが思いつかないため、年間計画が同じになる。 ②大きな問題が発生していない。			
あるべき姿	各年の事業所の状況に応じた年間計画書が作成される。			
実際の解決方法	前年度に問題となった事項について、次年度の年度計画に組み込んだ。			
その他の解決案	①事務局が早めに計画作成に取り組む。 ②効果のあった内容、なかった内容に着目して、項目に盛り込む。 ③各委員にも事前に意見を聞き、参加させる。 ④他社の事例も参考にする。 ⑤数字に置き換えられるものは可能な限り数値化する。 ⑥リスクアセスメントの手法を用いて点数化し、優先順位をつけて取り組む。 ※年間計画の実施項目には毎年継続して実施しなければならない項目があり、マンネリとは区別して考える必要がある。			

事例④

基礎情報	業種	小売業	事業所人数	51人
困った（困っている）点	適切な議題が見つからない			
問題の背景（理由）	<ul style="list-style-type: none"> ①事業場ニーズがつかめない。 ②必要な情報が集まらない。 ③対応方法が見つからない。 			
あるべき姿	職場の問題に見合った議題を提案する。			
実際の解決方法	<ul style="list-style-type: none"> ①検討チーム（委員会下部組織）を作った（衛生管理者、看護職、安全衛生スタッフ等）。 ②上記のチームに情報を集約し、ニーズを話し合った。 ③上記チームで対応策を立案し、委員会に答申した。 			
その他の解決案	職場巡視等により職場に頻繁に足を運び、現場を良く見て、情報収集を行う。			

<分類：（２）運営>

事例①

基礎情報	業種	製造業	事業所人数	1,000人
困った（困っている）点	委員会が報告や連絡だけになり、運営がマンネリ化している			
問題の背景（理由）	報告や連絡の場であるという風土になっている。			
あるべき姿	各委員からの発言が活発に行われ、十分な審議が行われる。			
実際の解決方法	①ゼロ災委員会という名で別の委員会を設け、出席者を同様にしてざっくばらんに討議する場を設けた。 ②委員のうち委員長、産業医を除き、衛生管理者は事務局として、小委員会を設けて、テーマを持たせて運営した。発言の場を増やした。			
その他の解決案	①専門部会をいくつか作り、それぞれが情報収集や活動を行い委員会で報告する。 ②安全週間や労働衛生週間の時に、前半を全員による巡視を行い、後半を委員会とする。 ③周知する事項を事前に周知し、委員会では重要事項の審議を実施し合意をするのみとする。 ④先に審議事項を実施し、残りの時間で報告事項をするなど工夫をする。			

事例②

基礎情報	業種	製造業	事業所人数	1,200人
困った（困っている）点	衛生管理の課題に関する議事が取り上げられていない			
問題の背景（理由）	安全活動が主体にやられてきており、衛生活動に関する意識がない。			
あるべき姿	①労働安全衛生法に沿った議題を設定する。 ②年間計画にて、報告事項等を決定しておく。			
実際の解決方法	①衛生講話を毎回実施することにより、衛生管理部門の存在を示していった。 ②衛生担当を明確化し、報告時間を設けた。			
その他の解決案	①衛生委員会に何を求めるのかを整理する。 ②あるべき姿を明確にする。 ③経営者、担当者が危機管理、企業防衛の一環であることを認識し、周知徹底する。			

事例③

基礎情報	業種	製造業	事業所人数	200人
困った（困っている）点	専門スタッフ（衛生管理担当者）が発言できない			
問題の背景（理由）	衛生管理担当者が発言できない。 （安全のテーマについて発言できない。現場を知らない。）			
あるべき姿	専門スタッフが常に最新の安全衛生の知識の修得と職場の状況についての情報を収集し、都度、適切なアドバイスや発言を行う。			

実際の解決方法	<ul style="list-style-type: none"> ①委員会の下部組織を作り、検討、提案を行った。 ②門別下部組織を作った(製造、設備、作業環境、衛生教育、健康管理等)。 ③下部組織ごとに発言の機会を設けた。
その他の解決案	<ul style="list-style-type: none"> ①現場の情報収集能力のアップに努める。 ②議長が指名する。 ③安全衛生の教育を行う。 ④安全衛生委員会の目的を明確にする。 ⑤一部のテーマの説明者として参加・発言をしてもらう。(事前の打ち合わせが必要)

事例④

基礎情報	業種	製造業	事業所人数	200人
困った(困っている)点	労働者側の委員からの発言が少ない			
問題の背景(理由)	労働者の代表であるが主任(工程の管理監督者)となっており、労働者の意見として発言されにくい。			
あるべき姿	安全衛生の観点からの発言を行う。			
実際の解決方法	<ul style="list-style-type: none"> ①各工程の安全活動報告を定例化した。 ②事務局と事前に資料を打ち合わせて、工程に考えてもらえるように変更した。 			
その他の解決案	<ul style="list-style-type: none"> ①新任委員への教育を行う。 (労使という対立した立場ではなく、安全衛生委員としての発言を行う場である) ②組合側に安全衛生関係の窓口を作る。 ③プランニングチームを作る。 			

事例⑤

基礎情報	業種	教育機関	事業所人数	1,000人
困った(困っている)点	提案事項、提案内容のレベルが低い			
問題の背景(理由)	原案は人事で作成することが多い。作成担当者の資質による。安全衛生の意識レベルが低いときがある。			
あるべき姿	安全衛生としての問題点を踏まえた提案を行う。			
実際の解決方法	特定の課題をじっくり検討するため、安全衛生管理体制検討部会(メンバー:衛生管理者、産業医、安全衛生管理経験者)を設置し、委員会へ提案するようにした。			
その他の解決案	<ul style="list-style-type: none"> ①新任委員への教育を行う。 ②プランニングチームを作る。 			

事例⑥

基礎情報	業種	製造業	事業所人数	300人
困った（困っている）点	合意事項が実行に至らない 合意事項が実施継続されていない			
問題の背景（理由）	合意事項が実施にいたるためのルートが明確になっていない。			
あるべき姿	合意事項が速やかに実施される。			
実際の解決方法	①事業所長等に合意事項を確認し、事業所の決定事項として実施した。 ②決定事項に基づき、実施計画を作成した。			
その他の解決案	①下部組織（小委員会）がある場合は、委員会の合意事項を検証し問題点を含めて安全衛生委員会に報告する。実施されない事項については、その後の委員会で確認をし、実施させる。 ②委員会の委員に適任者（実行力のあるもの）が選出されている必要がある。			

事例⑦

基礎情報	業種	サービス業	事業所人数	250人
困った（困っている）点	安全衛生委員会での審議内容が従業員に周知されていない			
問題の背景（理由）	安全衛生委員会の議事録等が社内 LAN に掲載されているが、興味のない人は読まない。			
あるべき姿	安全衛生委員会の審議事項が速やかに周知される。			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	①議事の概要について職制を通じて周知する。 ②決定事項については徹底する。			

事例⑧

基礎情報	業種	製造業	事業所人数	300人
困った（困っている）点	決められた活動が評価されていない			
問題の背景（理由）	活動が追跡されていない。			
あるべき姿	決められた活動が、決められた時期に評価が行われる。			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	①実施計画にて評価基準を決めておく。 ②6ヶ月、四半期ごとなどで評価を行うルールを定める。 ③評価後、問題点を委員会で審議する。			

事例⑨

基礎情報	業種	食品製造業	事業所人数	2,000人
困った（困っている）点	各下部委員会との意見がわかれまとまらない			
問題の背景（理由）	下部委員会が3つあり、それぞれの性格がかなり違うため、意見が分かれ調整が非常に困難となっている。			
あるべき姿	各下部委員会の事情をある程度理解しあえる状況がある。 （事前打ち合わせに各下部委員会の議長等が参加して調整をする）			
実際の解決方法	議論を尽くした後、最終的に総括安全衛生管理者が結論を出した。			
その他の解決案	組織・役割分担を見直す。			

事例⑩

基礎情報	業種	製造業	事業所人数	300人
困った（困っている）点	委員会の開催時間が長い			
問題の背景（理由）	報告事項が多い。			
あるべき姿	委員会は決められた時間内に終了する。			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	①資料等は事前に配布しておく。 ②タイムスケジュールを作る。 ③事前に議長、委員と事務局でスケジュールを確認する。			

事例⑪

基礎情報	業種	ビル管理業	事業所人数	200～300人
困った（困っている）点	安全衛生委員会が15分で終了してしまう			
問題の背景（理由）	議題がない。何を議題としていいのかわからない。			
あるべき姿	適切な議事の提案と十分な審議な審議が行われる。			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	①現状の把握を行い、問題点を抽出する。 ②事務局と議長で審議事項の調整を行う。			

事例⑫

基礎情報	業種	食品製造業	事業所人数	2,000人
困った（困っている）点	報告事項で議論になりすぎる（会議の時間が長い）			
問題の背景（理由）	事前調整が十分でない。			
あるべき姿	議長、事務局による進行がスムーズに行われる。			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	①報告事項、審議事項を区分し、案内したうえで実施する。 ②報告事項約〇分など、予定時間などを入れる。 ③提案内容を事前に議長、労組代表に説明しておく。			

事例⑬

基礎情報	業種	教育機関	事業所人数	1,000人
困った（困っている）点	議題の持ち帰りが多く、議論ができない			
問題の背景（理由）	委員は各部局から選出されており、意見は部局の意向になる一面がある。持ち帰って部局での審議が宿題、という流れになりやすい。			
あるべき姿	委員から意見が述べられ、議案の審議が行われる。			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	①委員会の実施規定で、実施すべき内容を定めておく。 ②事前に部局で審議した後、委員会を実施する。			

事例⑭

基礎情報	業種	教育機関	事業所人数	1,000人
困った（困っている）点	発言者、審議事項の時間配分などに偏りがある			
問題の背景（理由）	特定の委員が執拗に発言し、他の課題を審議する時間が無くなった。			
あるべき姿	各議題に対して、適切な時間配分で審議が行われる。			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	①議長、事務局により適切に進行する。 ②委員への教育を行う。			

事例⑮

基礎情報	業種	製造業	事業所人数	300人
困った（困っている）点	委員の代理出席が多い			
問題の背景（理由）	業務優先になっている。			
あるべき姿	委員の出席率が高い。			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	代理出席に関するルールを明確にしておく。（安全衛生委員会規定をつくる。マニュアル化する。）			

事例⑯

基礎情報	業種	サービス業	事業所人数	200人
困った（困っている）点	委員の出席率が悪い			
問題の背景（理由）	安全衛生に対する知識が不足している。			
あるべき姿	委員の出席率が高い。			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	①基本的に代理出席は認めないが、やむを得ない場合のみ認める。（代理出席に関するルールを明確にする） ②委員長自ら出席するよう依頼する。 ③安全衛生委員会の重要性を教育する。			

事例⑰

基礎情報	業種	サービス業	事業所人数	200人
困った（困っている）点	委員長、副委員長が欠席で開催されている			
問題の背景（理由）	委員長、副委員長の安全衛生委員会に対する認識が不足している。			
あるべき姿	委員長または副委員長は必ず出席で開催する。			
実際の解決方法	労働者側委員を副委員長にした。			
その他の解決案	①年間のスケジュールを決めておく。事前の日程調整を行う。委員会の日程を全社に通知する。 ②開催要件を定める（例 出席率〇%以上で開催など）			

事例⑱

基礎情報	業種	製造業	事業所人数	1,200人
困った（困っている）点	委員会には出席するが居眠りする人が多い			
問題の背景（理由）	報告が定例化し、発言しなくとも済む状況になっている。			
あるべき姿	担当外の業務についても意見を求める雰囲気を作られている。			
実際の解決方法	事務局から意見を求めるようにした（司会・ファシリテーターの役割を担ってもらった）。			
その他の解決案	①議事進行の工夫・仕掛け（委員会のマンネリ化の項目参照）をする ②委員に発言させる。 ③部署での活動を報告させる。			

事例⑲

基礎情報	業種	製造業	事業所人数	300人
困った（困っている）点	安全衛生活動費用が確保できない			
問題の背景（理由）	予算を持たないと権限がもてない。			
あるべき姿	適切な予算の計上、執行ができる。			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	①設備改善、対策費用の予算を事務局が管理する。 ②計画的に予算を執行する ③安全衛生委員会にて決められた施策が執行されているかチェックする。			

<分類：（３）事務局>

事例①

基礎情報	業種	小売業	事業所人数	2,000人
困った（困っている）点	本社からの指示待ち委員会になっている			
問題の背景（理由）	①本社が、全社方針を展開、考え方の統一を図ったところ、自らの事業所としての活動が少なくなった。 ②議事の中で、それは本社に確認しないと、これも本社に確認しないと、と事業所として判断されない。			
あるべき姿	主体的に事業所活動を展開する。			
実際の解決方法	事務局となる衛生管理者のレベル強化を図った。			
その他の解決案	①年間計画策定の際に、全社方針で実施する事項と、事業所独自で実施する事項を定め、毎月の安全衛生委員会で進捗をフォローする。 ②事業所事務局のレベルアップ（統括担当者から各担当者へ方針等の説明を行う）のため教育を行う。			

事例②

基礎情報	業種	教育機関	事業所人数	1,000人
困った（困っている）点	引継ぎの不備によるロスがある			
問題の背景（理由）	委員会としての了解事項などが議事録に残されないことがある。また、過去の経緯を踏まえないで進める傾向がある。数年後に過去と同じ議論をくりかえしてしまう。			
あるべき姿	審議事項は記録に残して、周知される。			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	議事録に背景、審議内容、結果等経過を記録に残す。（箇条書きなどで端的に残さない）			

<分類：（４）産業医・他部門との連携>

事例①

基礎情報	業種	製造業	事業所人数	200人
困った（困っている）点	産業医の出席率が悪い 産業医が出席するだけになっている			
問題の背景（理由）	嘱託産業医である。産業医の意識が低い。			
あるべき姿	①産業医は、毎回出席している。 ②産業医が安全・衛生について知識を持ち意見を出す役割を担う。			
実際の解決方法	①安全衛生委員会の開催日を産業医とすり合わせた。 ②前もって産業医に講話などを依頼した。（産業医に一役割を担ってもらった。） ③委員会の中で産業医に意見を求める場面を作るなど工夫した。 ④衛生講話という役割を担当してもらうことにより参加意義をもってもらった。 ⑤嘱託産業医の場合においては、産業医契約の際に役割を明確にした。（会社と産業医との意思疎通を図った。）			
その他の解決案	①開催時間を工夫する（開業医へ配慮する）。 ②年間スケジュールを渡しておく（安全衛生委員会の開催日を産業医に知らせておく）。 ③事前に安全衛生委員会で話題するテーマを渡しておく。			

事例②

基礎情報	業種	製造業	事業所人数	200人
困った（困っている）点	産業医が職場巡視をしない			
問題の背景（理由）	産業医の認識が不十分である。担当者のフォローが不十分である。			
あるべき姿	月1回職場巡視を行う			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	①衛生管理担当者がコーディネイトとして誘導する。 ②職場巡視職場をあらかじめ計画しておく。 ③職場の問題点を把握しておき、重点的に巡視する。 ④産業医契約の中に委員会の出席と巡視を入れて、遂行していただく。			

事例③

基礎情報	業種	食品製造業	事業所人数	2,000人
困った（困っている）点	構内関係会社との連携がとれていない（特に衛生活動） 協力会社との連携が取りづらい			
問題の背景（理由）	①特に喫煙対策など、施策としての優先順位が低いと思われる。 ②喫煙細則の徹底など浸透させにくい。			
あるべき姿	事業場内の施策に関連会社も積極的に関与する			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	①構内関連会社との連絡会を組織する。 ②安全衛生委員会に構内関係会社をオブザーバーとして出席させる。 ③構内関係会社と安全衛生管理に関する覚書を取り交わす。			

事例④

基礎情報	業種	製造業	事業所人数	1,000人
困った（困っている）点	専門委員会ごとの活動になって連携がない			
問題の背景（理由）	ISO9000、14000、27000、給食委員会、自衛消防隊(防災対策委員会)等、別々の立場での主張や活動となっている。			
あるべき姿	①各委員会で連携を持ち、効率的な運営が行われる。 ②それぞれの会社の状況に応じて、関連部門（品質保証・改善グループ ISO9000 ISO14000 管轄部署等）と連携をする。			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	①各事務局が他部会の活動を含めて関心を持ち連携を強化する。 ②予算の時期などに情報交換の場を持ち、年間計画や実施内容を共有する。 ③リスクマネジメントとして、全体を統括した活動にする。			

<分類：（５）教育>

事例①

基礎情報	業種	教育機関	事業所人数	1,000人
困った（困っている）点	委員の半数について、過半数代表の推薦にもとづいて選出できてない			
問題の背景（理由）	事業場内の活動は5部局に分かれており、各部局が主体で委員を選出している。			
あるべき姿	委員の半数は、労働者過半数の代表からの推薦により選出する。			
実際の解決方法	委員数19名中3名を過半数代表者が推薦する枠を設けた。			
その他の解決案	選出基準を決める。			

事例②

基礎情報	業種	製造業	事業所人数	200人
困った（困っている）点	委員の発言が限られている 報告だけで終わっている			
問題の背景（理由）	①事前に討議する内容が知らされていない。 ②安全衛生委員会の目的を理解していない。 ③労働者側の委員からの発言が少ない。			
あるべき姿	各委員からの発言が活発である。			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	①次月までの宿題事項を報告させるルールにする。 ②議事を報告、審議、課題に分けて、事前に案内する。 ③委員への教育を行う。 ④組合活動として事前に意見を収集する。 ⑤新任委員に対する教育を行う。			

事例③

基礎情報	業種	情報サービス業	事業所人数	60人
困った（困っている）点	委員の衛生管理の知識が低く、どの様に教育すればよいかわからない			
問題の背景（理由）	IT企業で、委員会は現場に出かけているメンバーで構成されている。そのため、本業の他に委員会を掛け持っているのが、なかなか知識を得ようとならない。			
あるべき姿	委員へ適切な教育が行われる。			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	①安全衛生委員会の中で、安全衛生の議題、付議事項に取り上げる必要性について法的根拠等を含めて説明し、あわせて教育を行う。 ②安全衛生委員会を会社の業務命令とし、業績としても評価する仕組みをつくる。			

事例④

基礎情報	業種	製造業	事業所人数	200人
困った（困っている）点	委員の専門レベルが低い（特に労働者側推薦委員）			
問題の背景（理由）	定期的に新任委員への入れ替えが行われる。			
あるべき姿	活発に議論が行われる。			
実際の解決方法	新任時に研修を行うことをルール化した。			
その他の解決案	委員交代時の引き継ぎを行う。			

事例⑤

基礎情報	業種	小売業	事業所人数	1,000人
困った（困っている）点	推進役の安全衛生担当部門長のやる気がない			
問題の背景（理由）	部門長の意識が低い。			
あるべき姿	部門長が率先して安全衛生活動に取り組む姿勢がみられる。			
実際の解決方法	安全衛生委員会の副委員長として部門長を選任し、その役割を自覚させた。			
その他の解決案	業務分掌の中で部門長の役割と責任を明確にする。			

事例⑥

基礎情報	業種	教育機関	事業所人数	1,000人
困った（困っている）点	議長がしゃべりすぎる、意見を引き出さない、会議を出来るだけ早く終わらせたい、責任意識がないなど、相応しくない行動がある			
問題の背景（理由）	①理事が「総括安全衛生管理者」という規則となっているが、理事は人事異動により数ヶ月から数年で交代してしまう。 ②教育機関では安全衛生管理など無理であると決め付けた意向を示す場合がある。			
あるべき姿	議長が積極的に委員会の運営を行う。			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	①事務局と議長で議論の進め方、まとめ方について打ち合わせしておく。 ②総括安全衛生管理者の職務を明確にする。			

事例⑦

基礎情報	業種	製造業	事業所人数	3,000人
困った（困っている）点	衛生管理者のレベルが落ちている			
問題の背景（理由）	作業環境測定の結果を読み取り、安全衛生委員会で説明・解説できない。			
あるべき姿	常に高いレベルの専門スタッフであり続ける。			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	①社外研修などを受講させる。（衛生管理者の実際の仕事や役割・責任を勉強する） ②社内でのOJTを実施する。 ③引継ぎ時点での教育体制をつくる。 ④能力向上教育を受講させる。			

<分類：（6）その他>

事例①

基礎情報	業種	製造業	事業所人数	350人
困った（困っている）点	メンタルヘルスについて産業医より、各所属での人数や原因について 討議するよう指摘を受けた 産業看護職としてどのように関わっていけばいいかわからない			
問題の背景（理由）	安全の討議が主で、衛生討議が少なく、特に社会問題となっているメンタルヘルスに対する討議がない。現状はメンタルによる休業人数の発表のみとなっている。上司が責任追及されるのではないかと思うためか、会社側委員の警戒感も強い。発症の要因も1つではなく様々なと、個人情報管理の問題があるため、内容の討議までするのは難しい。			
あるべき姿	委員会でメンタルヘルスに関する討議が行われる。			
実際の解決方法	—			
その他の解決案	①各職場の問題点について明確になるような調査を行う。（職場風土、コミュニケーションなど） ②事例は持ち出さず、全体としての教育などの対策を審議する。			