

JOHTA 交流会

衛生委員会の組織化で職場を活性化！事例紹介

若林産業医事務所 若林佳奈



Agenda

1. 自己紹介
2. 事例
3. 衛生委員会の組織化の重要性
4. 衛生委員会組織化の効果事例(定期健康診断受診～健診事後措置、過重労働の実態把握～過重労働対策/会社の法的リスク低減、休職復職支援)
5. まとめー衛生委員会の組織化で組織活性化ー



事例

- 12社が合併した会社で安全衛生委員会の立ち上げに関与することとなった。
- 旧社の中には安全衛生に対する知見は様々で衛生委員会実施をしていない会社も見受けられた。
- 定期健康診断受診率も30%～100%とばらつきあり。
- 作業内容は高所作業、フォークリフト作業、荷役作業、重量物取り扱いなど危険業務あり
- 非定常作業が多発する。
- 担当者から、とにかく法令遵守したいとの依頼あり



安全衛生委員会とは

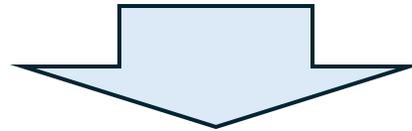
- 労働災害防止の取り組みは**労使が一体**となって行う必要がある。
- 安全委員会や衛生委員会において、**労働者の危険**
又は健康障害を防止するための基本となるべき対策(労働災害の原因及び再発防止対策等)などの重要事項について十分な**調査審議**を行う必要があります。

厚生労働省 : <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/0902-2a.pdf>



安全衛生委員会の組織化

1. 働きがいのある仕事を実現するために安全衛生が必要である
2. 従業員の意見を反映させることは、効率的な経営や安全衛生管理につながる
3. 衛生委員会は、衛生管理に従業員の意見を反映させることのできる事業である



- ✓ 推進力のある事業にするため、決裁権のある方を統括衛生管理者、議長に選任いただく
- ✓ 労働者の意見を効率的に吸い上げるために、労働組合長と労働者代表を委員へ選任



休職復職支援フロー策定の目的

全体を通して

- 復職支援に一貫性ない→公平性が保たれず、厳しい措置をとっていた場合は、合理的配慮^(※1)の観点から会社の法的リスクが上昇する。
※1障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律 平成28年4月1日施行
- メンタルでは復帰の際、診断書が必須となっていたが、フィジカル面での復帰は現場上長のみが管理し、人事が把握できていなかった。
- 復帰に関して、専門家(主治医や産業医)の意見の聴取をしていないことで、安全配慮義務履行は不確実な状態である
- 軽減業務が無期限に継続すると以下のリスクが伴う。
 - 本人 : 体調が回復すると業務軽減がなくなるため、体調回復の動機づけが失われる
キャリアにマイナスに働く
 - 同僚 : 業務負荷の差に関して不平等感が出てしまう
 - 会社 : 体調不良の状態働いて症状が悪化した場合、会社の安全配慮義務違反が問われる



復職支援フロー策定の効果

1. 会社の法的リスク低減
2. 復職支援担当者の工数削減
3. 一律の対応で公平性が担保
4. 管理職・人事・産業保健スタッフの役割の明確化



まとめ

安全衛生委員会を組織化で

1. 「現場任せ」からの脱却: 仕組み化が職場全体の健康行動を変える
2. 「見える化」が鍵: 健康リスク・労務リスクの可視化が予防の起点となる
3. 公正な対応が信頼をつくる: 休復職支援の標準化は職場の納得感とリテンションに直結

