

平成 24 年日化協安全シンポジウム

パネルディスカッション

いかにして無災害を継続するか—トップの役割を中心として—

【パネラー】

JSR 株式会社 四日市工場長 永廣 泰久

昭和電工株式会社 横浜事業所長 石田 博

JNC 株式会社 水俣製造所長 山田 敬三

日化協安全表彰会議委員 小島 孝

日化協常務理事 春山 豊

【司 会】

東京大学名誉教授 日化協安全表彰会議議長 田村 昌三

田村 司会を務めさせていただく安全表彰会議議長の田村です。よろしくお願ひします。本日のパネルディスカッションでは、まず 2 つのテーマで議論したいと考えています。1 つは昨年の東日本大震災を踏まえた自然災害に対する保安防災体制と、最近の化学工場における火災・爆発事故の要因或いは防止対策についてです。2 番目は事業所のトップとして安全に関して最も注力している点、並びに無災害を継続できたポイントは何かということです。その後、フロアの皆さんからのご質問にお答えいただきます。また、折に触れ安全表彰会議委員の小島さんからもご意見をいただき、日化協環境安全部長の春山さんには総括をお願いしたいと思います。それでは、最初に自然災害への対応及び最近の化学工場における火災・爆発事故の要因や防止対策からお聞きします。



近隣事業所、地域と連携した防災体制

JSR(株)四日市・永廣 去年、今年と続いた化学工場の事故には共通点があると思います。両者とも定常の運転状態で起きたものではなく、その前に別のトラブル或いはユーティリティの切断があり、その対応の中で発生しています。完全な非定常作業で、想定もされていないケースです。工場では常に操業・運転を考えており、時間的制約の中で迅速

に修正して立ち上げたいという意識が働きます。責任ある立場の人間ほど、このような思考に陥りがちなので、そういった状況下で事故を防止することが課題となります。定常作業や判っている非定常作業の場合は事前安全評価をすれば良い訳ですが、実は緊急時こそ、プラントの状態を把握するための KY が絶対必要だと思います。加えて単なる KY ではなく、当該プラントを技術的に良く知っている人間が様々な角度から短時間で危険予知をして修正作業を行うことが重要でしょう。言うのは簡単ですが、現場でどのように実践するかという課題を解決していかなければならないと考えています。



昭和電工(株)横浜・石田 当事業所では火災・爆発の危険性が低い製品を取扱っていることもあり、現在想定されている東南海連動地震等に対応するかという点を強く意識しています。横浜市の臨海部の埋立地に立地しているため、大規模地震が発生した時に想定される状況の分析を行っています。神奈川県から予想される津波の高さ4メートルという指針が出ており、まず人の安全を図るための対策を万全にしたいと考えているところです。ただし一事業所でできる対応策には限界があるので、近隣の事業所との連携・分担をどのように進めていくかについて提案している段階です。



JNC(株)水俣・山田 水俣においては地震よりも台風の影響が深刻ですね。1999年9月に台風襲われた際には、当製造所でも様々な被害がありました。それ以上に大きかったのは当社の水力発電所及び九州電力の送電線が倒れ、水俣市全域が5日間、停電したことです。当時はまだBCPという考え方は一般的ではありませんでしたが、それから10年以上掛けて鉄塔の強化工事を続けている状況です。今年も九州地方では大きな被害が出ており、台風・水害対策は欠かせません。官公庁を含めた地域全体の連携が重要だと考えています。一方、当製造所でも私が入社する数年前にシリコン工場で漏洩・爆発事故の経験があります。最近、東ソー南陽工場の事故調査報告書を拝見しましたが、そこで感じたのはDCSがなかった時代は緊急時を想定してプラントを運転し、現場の実情に合った地道な安全管理を行っていたということです。インターロックが導入されてから、プラントは基本的に安全なものとして認識されている嫌



いがあると思います。従って緊急時にどこまで運転できるのか、フェイルセーフが本当に機能するのかといった点を改めて確認しなければならないと思っています。

安全表彰会議・小島 労働安全や保安防災におけるリスクアセスメントと同様に、地震・津波等に対してもリスクを抽出する作業から始める必要があると思います。その中で BCP も踏まえながら、優先順位を付けて対策を講じていくことになるでしょう。火災・爆発事故の防止に関して、労働安全の面ではヒヤリハット、KY、指差呼称といった活動を地道に実践していくことが基本です。保安



防災の視点からは、ほとんどの場合、設備トラブルが引金となるので、その部分にどのように対応していくか、設備管理の手法が大きな課題であると感じています。更に 2007 年問題と言われた技術伝承について、本当に実現できたのか再検証しなければならないと思っています。教育の重要性は言うまでもありませんが、一方的に与え、知らせる教育ではなく、議論を通じて自分自身で考えながら学ぶという活動が有効だと考えています。

安全文化・風土を定着させるには

田村 今回の表彰に当たり各事業所を訪問した際、トップが安全確保のために懸命に努力され、役割を果たされていると感じました。事業所のトップとして最も注力されていること、また無災害を継続できたポイントは何か教えてください。



JSR(株)四日市・永廣 安全の文化・風土をいかに高め、浸透させるかという点に最も力を注いでいます。

安全システムを回し、活動を推進すればレベルは上がってきます。しかし平均点は上昇しても、一人の不心得者がいれば、事故・災害は起きてしまう訳ですね。仕組づくりも大切ですが、個々人が自律的に安全に対する感性・意識を向上できるような風土の醸成に力を入れています。例えば私自身が安全監査を行います。工場長だから概括的な話だけをしていれば良いとは思っていません。時にはバルブの開閉をどのようにしているのか、といった具体的な質問をします。すると担当者は、工場長は細かいところまで見ているのだという気になる、或いはなって欲しいと考えて私自身の言動を工夫しています。現場では退職者もいれば新人もいて、日々、人は入れ替っており、漫然としていれば安全のパフォーマンスは低下していくものです。それを防ぐために活動を推進し、安全レベルを維持・向上していかなければならないと肝に銘じています。無災害継続はそ

の結果であり、私達だけの努力ではなく多くの先輩から引継いだものです。四日市工場始まって以来の第4種、1790万時間を達成したので、絶対に安全を守るという雰囲気は今後も保ち続けたいと考えています。

昭和電工(株)横浜・石田 安全に関しては、事実を知ることが非常に重要であると認識しています。「安全カレンダー」「創る安全チェックリスト」の話をしましたが、これらは実際に発生した事象を掘り起こすためのもので、事実をありのままに伝えることが安全に対する意識の向上に不可欠だと思っています。その上で何をすべきかを具体的に伝えることがポイントで、事業所だけではなく全社にデータ化して発信しています。現在、無災害を継続していることは活動に自信を持って良いという証左だと捉え、信ずるべき方向に進んでいきたいと考えています。

JNC(株)水俣・山田 当社のコーポレートポリシーである「安全常に」という言葉は過去の爆発事故の反省から生まれたモットーであり、安全第一ではなく、どんな時も安全を忘れないという想いが込められています。このモットーを守っていくことが無災害の継続に繋がり、安全文化として今なお育ちつつあると感じています。私が日頃から製造所の人達に言っているのは、「無災害は偶然、災害トラブルは必然」「理解は偶然、誤解は必然」という言葉です。特にコミュニケーションの部分では、同じ言葉でも人それぞれイメージするものは異なります。私も若い人達と話しながら、本当に同じように理解できたのか疑問に思うケースがしばしばあります。従って教育やマニュアルだけではなく、年齢差があるほど日常のコミュニケーションが重要ではないかという気がしますね。現場では係長、作業長、班長達が本当に一所懸命やってくれて、その結果が無災害の継続に繋がったと思いますが、各階層が連携して、今後も安全文化を引継いでいければ良いと考えています。

安全表彰会議・小島 労働災害が若年層に多いのは事実ですが、一方でベテランと呼ばれる人達にも結構発生しています。皆さんの事業所では、何か対策を実施していますか。

JSR(株)四日市・永廣 確かに50代の人達の労災は多い感じがしますね。彼らは昔からの経験を体で覚えていて、俺が一番良く知っているから大丈夫だという傲慢さから横着をして怪我をするというケースが見られます。例えば30代の人達は教育・研修等で学んでいる訳ですが、年配者には注意し難いという面はあるでしょう。安全文化委員の任命や禁則10か条の制定は、指摘しやすい雰囲気を作るという側面もあります。

昭和電工(株)横浜・石田 当事業所ではベテラン層の災害は殆どありませんが、身体も思うように動かなくなる年齢ですから心配はしています。この2~3年で若い人達を多数採用したので、ベテランには技術や安全意識の継承といった面で指導的役割を担ってもらっている状況です。率先垂範という姿勢を示すことが、彼ら自身の労働災害防止にも繋がっていると感じています。

JNC(株)水俣・山田 安全力という点で世代間に格差が見られるのは事実ですね。年配者は頑固な一面があり、プラントはハード・ソフト共に進歩していますから、柔軟に対応

できないケースもあるでしょう。一方、若い世代には鋸や金槌を使ったことがないという人達も増えており、ベテランには従来はなかった基礎的な部分も含めて教育する立場に付いてもらっています。その中でコミュニケーションを深め、災害の発生を未然に防げれば良いと考えています。

相互パトロールを効果的に実施するには

田村 それでは、皆さんからの質問票の内容にご回答いただきます。最初は相互パトロールの目的、着目点、マンネリ化防止策についてお願いします。

JSR(株)四日市・永廣 パトロールの目的は、違う現場を新しい視点から見てもらうということです。その際、この部分は必ず見るというチェックリストは作成しますが、それ以外にも気付いた点は指摘してもらいます。マンネリ化防止策としては前回とは別の場所をパトロールする、或いはメンバーを替えるといった工夫をしています。ベテランと若手を組み合わせることにより、上の人がどのような指摘をするのかを間近で聞き、若い人達には勉強になっていると思います。

昭和電工(株)横浜・石田 当事業所でも JSR さんと同じような活動を行っています。一方で、同じ人間が同じ現場を継続してパトロールするという観点も必要だと思っています。安全管理の連続性をチェックし、活動経過に漏れがないか判断できる人材の育成も重要ですからね。様々な組合せを適宜行い、レベルアップを図っていきたいと考えています。

JNC(株)水俣・山田 パトロールで指摘された点を改善活動に結び付け、レベルに応じて褒賞金を出すケースもあります。複数の職場によるコミュニケーションの一環として、相互パトロールを位置付けています。一緒に活動して最終的に何らかの成果が得られれば、マンネリ化の防止にも繋がると考えています。

田村 日本の文化では、お互いに指摘することについて、戸惑いもあると思いますが…。

JSR(株)四日市・永廣 パトロールを実施して指摘すること自体が業務の一環ですから、特に問題はありません。

昭和電工(株)横浜・石田 協力会社の人達は指摘する際、抵抗感がかなりあるようです。この点は遠慮する必要は全くないことを協力会等の場で話しています。事実を明らかにすることの重要性は協力企業の皆さんにも伝えており、安全に関すること或いは軽微なトラブルでも全て報告するように常々お願いしています。そのような雰囲気や定着させ、より良い方向に改善していくには更に努力が必要かもしれません。

JNC(株)水俣・山田 私は昨年まで戸畑工場を担当していましたが、協力会社や派遣社員の人達が多いことが特徴でした。当時は E メールで意見を集めたところ、相当数のコメントが寄せられました。これが正しいコミュニケーションであるかどうかは別の問題ですが、協力会社や派遣社員の人達も様々な感性を持っているので、職場の気になる部

分、弱いところなど、役に立つ貴重な情報が得られました。

ヒヤリハットからリスクアセスメントへ

田村 次はヒヤリハットの効果的な活用方法に関する質問です。

JSR(株)四日市・永廣 当工場では実際にヒヤリとしたケースと想定ヒヤリの両方を提出してもらっています。ヒヤリハットについては少ない方が良いという考え方もありますが、私は1人何件といった形で義務付けてもよいから、沢山出してくれと要望しています。ヒヤリハットは潜在危険の抽出であるという捉え方で活用しています。

田村 ヒヤリハットを提出する過程で、問題意識を高めようという手法ですね。

JSR(株)四日市・永廣 そうですね。ある程度考えなければ、ヒヤリハットは出ませんから…。

昭和電工(株)横浜・石田 当事業所でも感性を高めるために、月当たり何件といった目標を掲げて提出してもらっています。協力企業の人達からも出してもらい、担当部署の課長、主任が拾い上げています。想定ヒヤリと実際のヒヤリでは重みが違うので、その内容に関する対応策は今後の課題でもあると認識しています。

JNC(株)水俣・山田 ヒヤリハットが発生した箇所をプラントの配置図にマークして、マップを作成するという試みを実施したことがあります。かなり興味深い結果が出ましたね。各職場から出てきたヒヤリハットを確実なリスクアセスメントに繋げていくことが重要だと思っています。また、積極的に活動している職場を表彰することで、モチベーションの向上を図っています。

田村 リスクアセスメントの評価点を掛け算で算出する意図は何かという私に対しての質問ですが、リスクは発生確率と影響度で表されるものです。両者の特性は異なり、また、リスクの持つ意味からも、その和ではなく、その積によって求めるのが一般的な考え方です。次は末端の作業者に安全活動に積極的に参加してもらうための工夫に関してです。

JSR(株)四日市・永廣 末端の作業者が社員なのか、協力会社或いは工事業者なのかによって異なると思います。社員については課長、係長、班長、担当者が同じ一人の従業員として公平に安全活動を行えるように工夫しています。一方、例えば工事業者に対して施主側が指示することは法律上も難しい面があり、また作業を請け負っている協力会社についても同様の問題があるので、安全活動は協議会という形で行っています。ただし、同じ場所で働く作業者の皆さんとは朝礼等を一緒に実施し、安全活動の方針・意図などを説明します。協議会で監督クラスの人達に話したことが伝わっているか、現場に出向いて確認する場合もあります。

昭和電工(株)横浜・石田 当社の従業員に対しては、職場毎に実施する安全会議において創る安全チェックリスト、安全カレンダー、RC行動計画の内容等を主任、課長、作業

員の間で議論し、確認してもらっています。協力企業には少なくとも月に1回は安全会議を開催するようにお願いしており、その場で私共から提供した要請事項の徹底が図られていると考えています。安全活動の実施状況に関して企業毎に確認、協議する場を年1回設けており、参考とすべき内容があれば全協力企業に紹介し、安全レベルの維持・向上を図っています。

JNC(株)水俣・山田 社員に対しては職場懇談会や係、課単位の防災訓練等において、体感教育なども実施しています。協力会社の皆さんとは安全協議会の中でブレインストーミングを行い、アイデアを出し合いながら意識を高めていただいています。ただし、協力会社の末端まで本当に浸透しているかという点については100%の自信はなく、今後の課題ですね。

人の意識を変革するには

田村 安全活動において最も重要なのは人であると思いますが、意識を変える、改革するための施策はありますか。

JSR(株)四日市・永廣 教育によって変えていくしかないと思いますね。個人の弱点克服宣言活動を紹介しましたが、これは個人の内面を深く掘り下げ、自分の弱点を周囲に宣言し、本当に弱点を克服できたか否かを自身と周囲が評価するという活動です。実はこの活動も数年続けているとマンネリ化し、宣言が大雑把になってきます。管理者側が指導して、より具体的な宣言、個人の改革に繋がる活動とするために工夫を重ねています。

昭和電工(株)横浜・石田 安全だけの取り組みではありませんが、職務分担上必要な、例えば運転・操作等の技術を1~5点で評価するという活動を展開しています。現在の自分の平均点が2.5点であれば、何年後には何点にするという目標を設定して、自身でスキルアップの計画を立てさせます。YS2、横浜スキルアップ2倍計画と称していますが、自らの現状を把握し、変革するためのツールとして活用しています。

田村 山田さんには安全力のチェックを紹介していただいたので、その点も含めてお答えいただければ、と思います。

JNC(株)水俣・山田 人を変えるには何か強烈な体験をしないといたことが必要で、子供ならともかく、ある年齢を過ぎた段階では教育にも限界があると思います。従って、企業としてまず考えるべきことは適材適所ではないでしょうか。安全力のチェックにおいては危険行動を取り易い人はデータとして明確に表れるので、その人と個人的に話すことから始めます。個人の性格的、才能的なものが今いる職場でマイナスに働くのであれば、それを矯正すれば良いのか、或いはその人に合った職場を探せば良いのかというマネジメント的な話になると思います。職場を中心に考えると教育・研修といった方法論になりますが、個人の立場、持っている才能・性格という面から、様々な選択肢があって良いと考えています。また、事故に繋がるような特性を持つ人を現場に出せば、その

人を抱える班長、作業長、係長にとってプレッシャーとなる訳で、別の部分で悪影響を与える可能性もありますからね。

安全表彰会議・小島 質問の趣旨とは異なるかもしれませんが、日本人自体が変わったのかな、と感じています。昔は教えたがり屋の年配者がいて若手を厳しく仕込みましたが、今はそういった人はいませんね。若い人達も疑問は疑問のまま、とりあえず運転できれば良いと…。職場の雰囲気を変化していると思います。逆に言えば人を変えることは非常に難しいですが、職場の雰囲気は変えられるはず。観念的になりますが、その中で人が少しずつ変わっていく可能性もあると思っています。雰囲気を変えるにはチームで様々な活動に取り組み、それが楽しいと感じられることが大事ではないでしょうか。5S や TPM 等、皆で実現したという達成感が味わえれば、多少なりとも変わっていく気がします。

田村 JSR(株)四日市工場は周辺に学校やショッピングセンターがあるということですが、地域住民とのコミュニケーションに関して留意している点は何ですか。

JSR(株)四日市・永廣 当工場で最も力を入れている部分ですね。自治会長、役員の方々とは日頃からお付き合いしていますし、工場見学等に住民の皆さんをお招きして工場を理解していただけるよう努めています。工事や定修の前には必ず日程、内容等を連絡し、質問があれば誠意を持ってお答えします。万一、事故が発生した場合は広報車で巡回することになりますが、そのルートを当直者が確認する訓練も行っています。

田村 同じく四日市工場では、横断歩道における指差呼称の実施率が 95%を上回っているようですが、定着させるコツはありますか。

JSR(株)四日市・永廣 コツというものはありません。横断歩道に足型を貼り、必ず立ち止まって指差呼称で確認してから渡れと、強制的に始めました。言ったからには工場長以下、管理者がまず実行しなければなりません。そこから全体に波及していきました。実は、当工場では指差呼称はあまり行われていませんでした。協力会社の人達は横断歩道で確認しているのに当社の人間はやっていないと外部から指摘され、これではいけないと活動を始めた経緯があります。最終的な目的は作業現場での操作ミスを防ぐことなので、各職場におけるオペレーションに拡大していきたいと考えています。

災害カレンダー作成の意義

田村 昭和電工と JNC では災害カレンダーを作成していますが、労働災害の要因等をカレンダーとして記録する意義、効果は何処にあるのでしょうか。

昭和電工(株)横浜・石田 カレンダーは事業所の全従業員と協力会社の皆さんに毎月 2 回、自動配信されるシステムを構築しました。事事故例には当事業所に特有の注意すべきポイントが含まれています。気を付けなければいけない点を知り、そのために何をすべきか考えること、安全について考察する時間を定期的に設けるといった意義があると思

っています。

JNC(株)水俣・山田 このご質問には、本社の環境安全品質部長がお答えします。

JNC(株)環境安全品質部・塩谷 当社では昨年から災害カレンダーを作成しています。導入理由は災害自体が少ないこと、また類似災害が大半を占めていることです。事例を蓄積し、発生した要因、事後の対策をデータとしてまとめておけば非常に有効な資料となります。また朝のミーティングの際に、注意を喚起するツールとしても手軽に引用できます。今後、更にデータを積み重ね、ビジュアル化等も図りながら、日々の安全活動に活用していきたいと考えています。

田村 JNC(株)水俣製造所では、重大作業における事故災害防止措置で挙げられた事項を、リスクアセスメントにどのように反映させていますか。

JNC(株)水俣・山田 非定常作業で災害が発生するパターンは大体決まっており、過去の災害やヒヤリハットで網羅されているものから3項目を取り上げた訳です。最近、工事中に埋設配管に疵を付けるというトラブルがありましたが、そういった事例も含めて重大作業に関するパターン化を進めています。再度確認する形でリスクアセスメントを実施しているので、トラブルは起きても災害には繋がっていないのだと思います。

田村 安全力のチェック項目は自社で考案、分析しているのですか。

JNC(株)水俣・山田 市販されているものです。後ほどご連絡いただければ紹介します。

田村 フロアの皆さんから、直接ご質問をお受けします。

安全活動と労働組合の関係

田村 フロアの皆さんから、直接ご質問をお受けします。

質問者 A 労働組合の立場から、安全に関しては労使の垣根なく働く者としていろいろな活動をしていきたいと考えています。受賞された3事業所の安全活動において、労働組合との連携をどのように取られているのか聞かせてください。

JSR(株)四日市・永廣 安全活動に限らず JSR の労働組合、四日市支部と日頃からコミュニケーションを取っています。組合と協同で地域の方々を対象としたイベント等も開催しており、組合と会社側が一緒に行う活動を通して信頼関係が深まっていると実感しています。例えば3交替勤務の若い人達の悩みが労働組合を通じて私達に伝わってくるというケースもあり、良好な関係を築けていると思いますね。

昭和電工(株)横浜・石田 当事業所では定期的に労使の協議会を開催して、事業所側から安全活動の内容を説明し、協力していただいています。日頃から全従業員と一緒に活動している訳ですが、更に踏み込んでユニオンと事業所が安全に関して具体的に協働できる手法を模索中です。

JNC(株)水俣・山田 安全に関することだけではなく、会社側からの指示事項が末端まで届いているか、組合の皆さんにヒアリングしていただいています。また安全衛生委員会のメンバーの半数は組合の人達なので、職場懇談会等が出た意見の集約もお願いしてい

ます。現在、当製造所では非常に良い協力関係が構築されていると感じています。

質問者 A 有難うございました。活動事例報告の中で、労働組合の役割にも触れていただければ嬉しく思います。

技術の進歩と緊急時の対応

質問者 B 技術の進歩、取扱製品の多様化等により、災害時の対応も大きく変化していると思います。万が一、事故が起きた場合、マニュアルや対策を円滑に機能させるために心掛けていることを教えてください。

JSR(株)四日市・永廣 私が一番気になっているのはDCSの発展、コンピュータ化等によるプラントのブラックボックス化です。東日本大震災の時もそうでしたが、あるガル数以上であれば全て自動停止します。その意味では安全ですが、プラントに原材料が入った状態で停止した場合、再スタートするにはどのようにすれば良いかという知恵が必要です。そのためには事前評価しかないので、評価する人間のレベルが重要になります。ランクを決めて最終的には部長クラスが事前評価しますが、評価する人達のレベル以上の解析は不可能です。従って私が常に言っているのは自分の専門分野は勿論、製造の周辺分野や物質等の知識を含めて、良く勉強しろということです。部下には様々な事前評価に立ち合わせ、専門家の意見を聞かせるように心掛けています。

昭和電工(株)横浜・石田 安全を確保するための技術が確立していないから、ルールで縛らざるを得ない部分は残っている訳です。逆に技術が進歩すれば、それをいち早く適用する必要があるので、情報をすぐ入手できるように意識はしています。事業所だけでは限界があるので昭和電工グループの情報網を駆使し、世の中全体の最新の情報を得て、本質安全化を目指しています。

JNC(株)水俣・山田 お二人のお話に尽きると思います。技術的に進歩するほど、緊急時をどのように想定するかが重要になります。いかに多くの情報を集めるかということになりますが、誰も経験していないものは判らない部分として残ってしまいます。従って想定外の事象が発生した場合に、規模が拡大しないような対策を取っていくしかないと考えています。有事の際に近隣の皆様に被害が及ばないような情報提供を行うために、総合防災訓練等で対応を確認しているところです。

田村 春山さん、最後に総括をお願いします。

日化協・春山 本日は貴重なお話を有難うございました。参加していただいた会場の皆様にも御礼を申し上げます。現在、化学産業の安全・安心という観点から協会として何ができるのかといった課題について、私自身かなり悩んでいます。今日は非常に大きなヒントをいただきました。さすがに受賞された工場のトップの方々は、役割を自覚されていると感じました。皆さんのお話を聞いていると、全てご自身の言葉で回答され、明確に意思表示をされています。事故が多発している中で、安全文化・風土というもの

が改めて問われていると思いますが、これを実現するためにはトップの強い意志が大事だと再確認しました。また、皆さん非常に細かく具体的ですね。工場長だから知らないということではなく、工場長故に細部まで知り尽くしている必要があるということでしょうか。無災害を継続している事業所に共通した特徴だとすれば、我々からも伝えていかなければならないと思います。2つ目は、地域の方々との



の関係が常に頭に入っている点です。化学産業の安全・安心を実現する上で、地域とのコミュニケーションは極めて重要であると考えます。住民の皆さんが不安を感じていることは何か、それにどのように回答すべきかという思考が常に要求される訳で、この点についても明確な答を持っておられます。事故・災害に直面した時に、まず要求されるのは情報の開示です。事実関係を正確に把握し、トップ自らが発信しなければなりません。負の情報を伝える訳ですから簡単なことではなく、相当の勇気と決断が必要ですが、これもトップの大きな使命、役割と言えるのではないのでしょうか。開示された情報を業界の中でどのように活用、展開していくかという部分で、本日の事例発表、ディスカッションの内容は非常に参考になりました。日化協は本年度の活動テーマの一つとして、安全に関する情報の共有化を掲げています。当シンポジウムでいただいた貴重なコメント、提言を今後に生かしていきたいと考えています。皆様、長時間に亘り有難うございました。

田村 本日のパネルディスカッションにおいては、化学産業の安全の推進に向けて非常に建設的な意見交換ができたと思います。パネラーの皆さん、またフロアの皆さんの熱心なご参加、ご協力に感謝申し上げます、終了と致します。

