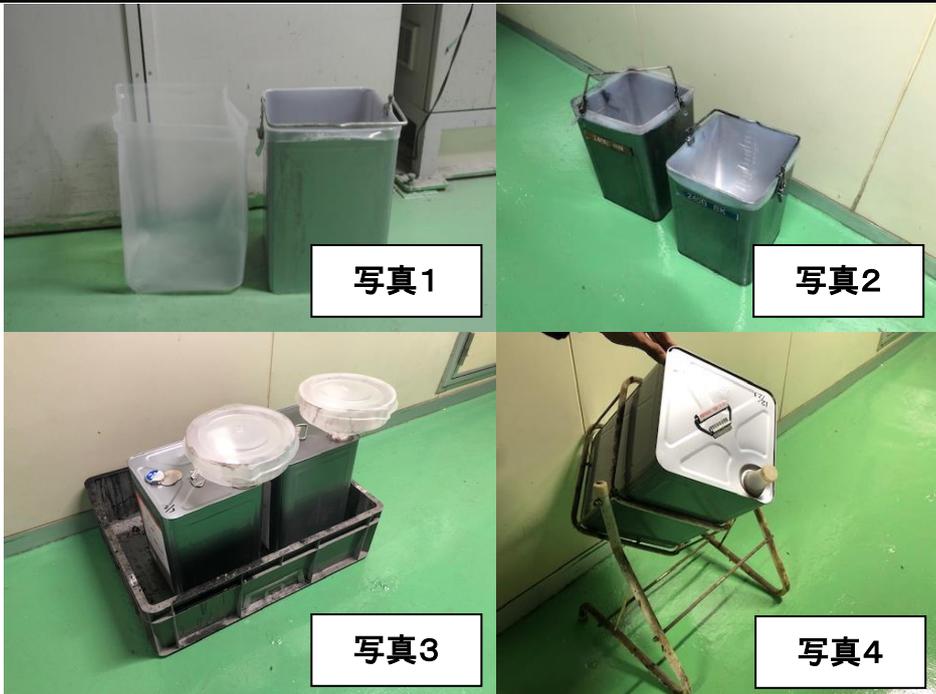


外部の産業保健職が意図的に間接支援を実施することで職場改善に繋がった1例			
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・中小企業 ・間接支援 ・人材育成	・安全衛生委員会 ・化学物質管理 ・自律管理
	1.3.4.7.9.16		
改善・取組みの背景と課題	<p>一般的に中小企業における産業保健活動は活動時間が限られており、安全衛生に関わる全ての問題に産業保健スタッフが関与することが難しい。特に、事例対応に時間が割かれ、細かな職場作業管理/作業環境管理や人材育成に対応できていないことが多い。昨今、入職年数の浅い(以下、若手)従業員に積極的な改善提案を求める企業も散見されるが、若手従業員は相談窓口や提案方法、実際の職場改善の流れを知らないことが多く、心理的なハードルも高い。実際、安全衛生委員会に委員として参画するには一定程度の入職年数がかかり、産業保健スタッフも若手従業員との接点がほとんどなく、人材育成や支援が出来ていないことが多い。今回産業保健スタッフの提案により安全衛生委員会に、オブザーバー参加した経験がある1従業員が、その経験を活かして他職場と共同して職場改善を実施した1例を報告する。職場改善のきっかけは、一斗缶の縁で手を切る労働災害が生じたため、運用方法を改善することであった。</p>		
改善・取組みの着眼点	<p>今回特に①各企業労働者の自主性/自律性を若いうちから育む、②産業保健スタッフが確認/支援ができる、③継続性/汎用性がある、以上3点を考慮し、若手従業員を計画的に安全衛生委員会へオブザーバー参加することを産業保健スタッフから提案・実施となった。今回報告する事業所では毎月2名の若手従業員を年間計画で順番を決めて参加させている。安全衛生委員会にオブザーバー参加することで、若手従業員は職場改善の実際の流れや相談窓口を確認できる。このような経験により、即効性や持続性を意識しつつ、会社側に理解が得られやすい提案(費用対効果や作業効率の改善)を検討できる資質を養うことを期待した。より前向きに参加してもらえよう、安全衛生委員会の最後に参加した感想や職場改善提案、ヒヤリハット等を発言する機会を設けた。産業保健スタッフは若手従業員の発言内容に対して、専門的な解釈の補足やその後の職場巡視で確認/補足する等、若手従業員の支援を心掛けた。</p>		
改善・取組みの概要	<p>労災事故(空いている一斗缶の蓋の縁で切創)があり、安全衛生委員会へオブザーバー参加歴のある1従業員が対策担当となった。当初は自職場内で対策を検討し、有機溶剤の一斗缶を開け、中に塗料を入れて調合する際にケガをしないよう、調合ごとに一斗缶の縁取り(縁を丸める)作業を行うこととした。しかし、業務工数が大幅に増えるなどデメリットも多く、より良い改善をせまられていた。オブザーバー参加時の作業環境測定士や設備保全部署の連携や専門的支援による他職場の改善報告を思い出し、今まで関わりがなかった社内の作業環境測定士や設備保全担当者に意見を求めた。その結果、内側に取り換え可能な容器を入れることで、その容器や塗料を入れ替えるだけで縁取りした一斗缶はそのまま活用することが可能となった(写真1・2)。また、切創対策以外にも、溶剤揮発防止策として不要物の蓋の流用(写真3)や腰痛対策として一斗缶を傾ける治具(写真4)の提案があり、より作業性や安全性の高い改善に繋がった。</p>		

<p>写真・図表・イラスト</p>			
<p>効 果</p>	<p>費用対効果としては、反復する一斗缶の縁取り(鋭利な部分を丸める)作業や塗料汚れに対する清掃時間が合計で年間約 100 時間(費用としては年数十万円)の削減となった。費用対効果が大きいこともあり、グループ企業内での職場改善コンテストで表彰されるに至った。切創対策以外にも、(写真3)の蓋を活用することで有機溶剤への暴露(*作業環境測定の結果は第1管理区分)や臭気、塗料の汚れが軽減した。特に、流用した蓋(写真3)は自職場では使用しない物であり、他職場の事情に精通する経験豊富なメンバーに相談することによって改善に繋がった。また、治具の活用により重量物の持ち上げや中腰姿勢がなくなり、腰痛のリスク低減となった(写真4)。若手従業員が安全衛生委員会にオブザーバー参加することで、職場の安全性や作業性の向上という観点を意識して積極的に安全衛生に関する提案をするようになり、現場の意識が変わったと、現場側からも会社側からも良好な評価を得ている。</p>		
<p>この GPS の経験から学ぶことができるポイント</p>	<p>産業保健スタッフの提案により、若手労働者が安全衛生委員会に参加することで、職場改善の流れや相談窓口を事前に理解でき、社内資源を把握していたことが、現場の従業員のみでは思いつかなかった改善に繋がった。人材育成の観点から、入職年数が浅いうちにこのような経験をさせる仕組みが重要と考える。職場改善を繰り返すことで、成功体験を積み、次の改善のモチベーションに繋がっている。また、相互に相談することが他職場との関係性構築に寄与している。産業保健スタッフが意図的に間接支援を実施することで、産業保健スタッフが直接対応できない細やかな改善に繋がることが示された。また、このような活動が積み重ねることが企業における安全衛生の向上や自律的な安全衛生管理に大きな役割を果たすと考える。</p>		
<p>参考資料</p>	<p>中小企業安全衛生研究会、有害業務対策、1)「中小企業における有機溶剤管理の1例」https://onl.tw/C1RFzuj、2) 溶剤調合時の腰痛対策、https://onl.tw/kxhbRas</p>		
<p>COI 欄</p>	<p>利益相反なし</p>		
<p>投稿者</p>	<p>中小企業安全衛生研究会/近藤 祥</p>	<p>e-mail</p>	<p>2023 年 2 月 7 日</p>