

高度な知識が必要な安全衛生スタッフ 全職員への知識の普及も重要

大牟田市企画総務部職員厚生課 安全衛生担当
渡辺 裕晃

筆者は、安全衛生担当として長期にわたり職務に当たってきた。この活動の中では決して良いことばかりではなく、いくつもの災害や困難な事例、時には不幸な出来事にも遭遇してきた。こうした経験を踏まえ、現場の立場から「安全衛生の人材育成」について、その必要性や実際の方法論について述べてみたい。

安全衛生管理体制の整備 マンパワー確保は焦眉の課題

公務職場における安全衛生分野の人材育成がどうなっているかを考えるに際して、安全衛生管理体制の整備状況(表)を見てみたい。まず産業医だが、その選任率は都道府県や政令指定都市では99%を超えているが、市区では96・1%、町村では84・9%にとどまっている。

衛生管理者の選任率は、都道府県や指定都市では97%を超えているが、市区では95・4%、町村では93・7%。安全衛生推進者等の選任

率は、都道府県や指定都市では99%を超えているのに対して、市区では91・3%、町村では78・4%という低い水準にある。衛生委員会の設置率も同様で、都道府県や指定都市では96%を超えている反面、市区では91・8%、町村では80・4%となっている。

これらのことから、安全衛生活動を担う人材の育成は、特に市区町村レベルでは共通の課題であり、こうした中小自治体の安全衛生管理体制の整備、衛生管理者や安全衛生推進者等のマンパワーの確保は焦眉の課題といえる。

多彩なリスクに対応できる 人材の育成が必要

社会経済情勢の変化に伴い、行政ニーズは多様化・高度化しており、自治体の業務内容は質・量ともに大きく変化している。

公務職場はまた、事務系をはじめ、清掃、教育、学校給食、保健、福祉、

医療、消防、上下水道など、さまざまな業種の集合体である。そのため、多彩なハザード(危険・有害要因)が存在する。たとえば、機械・設備、化学物質、酸欠、電離放射線、感染性物質、深夜勤務、高所作業、潜水作業などが挙げられる。

これは当然のことだが、関係者への安全衛生教育も不可欠である。さらに最近では、メンタルヘルスの一次予防策として、専門医がいなくても職場で実施可能な、職場環境に存在するストレス要因を把握し改善する「職場環境改善を通じたストレス対策」も確立されていることから、このようなメンタルヘルス対策にも対応できる安全衛生スタッフを育成することも、今後の公務職場には必須といえよう。

表 安全衛生管理体制の整備状況(全部局・団体区分別)

	総括安全衛生管理者			安全管理者			衛生管理者			安全衛生推進者等		
	選任を要する事業所	選任している事業所	選任事業所率(%)	選任を要する事業所	選任している事業所	選任事業所率(%)	選任を要する事業所	選任している事業所	選任事業所率(%)	選任を要する事業所	選任している事業所	選任事業所率(%)
都道府県	202	201	99.5	433	430	99.3	6,253	6,121	97.9	4,995	4,959	99.3
指定都市	163	163	100.0	379	377	99.5	1,275	1,247	97.8	6,591	6,546	99.3
市区	173	172	99.4	494	483	97.8	2,904	2,769	95.4	29,432	26,863	91.3
町村	0	0	-	2	2	100.0	948	888	93.7	6,668	5,227	78.4
一部事務組合	4	4	100.0	44	42	95.5	397	378	95.2	2,086	1,928	92.4
合計	542 (556)	540 (554)	99.6 (99.6)	1,352 (1,385)	1,334 (1,367)	98.7 (98.7)	11,777 (11,847)	11,403 (11,416)	96.8 (96.4)	49,772 (49,917)	45,523 (45,192)	91.5 (90.5)

	産業医			安全委員会			衛生委員会		
	選任を要する事業所	選任している事業所	選任事業所率(%)	設置を要する事業所	設置している事業所	設置事業所率(%)	設置を要する事業所	設置している事業所	設置事業所率(%)
都道府県	6,253	6,236	99.7	389	388	99.7	6,253	6,177	98.8
指定都市	1,275	1,264	99.1	298	292	98.0	1,275	1,231	96.5
市区	2,904	2,792	96.1	335	328	97.9	2,904	2,667	91.8
町村	948	805	84.9	1	1	100.0	948	762	80.4
一部事務組合	397	373	94.0	32	32	100.0	397	360	90.7
合計	11,777 (11,847)	11,470 (11,497)	97.4 (97.0)	1,055 (1,067)	1,041 (1,052)	98.7 (98.6)	11,777 (11,847)	11,197 (11,223)	95.1 (94.7)

(注)
1 合計欄の()の数字は、平成22年3月31日現在の選任(設置)数等である。
2 東日本大震災の影響により調査が困難となった3団体(岩手県の1市1町、宮城県の1町)を除いて集計している。

平成22年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果(総務省)

豊富な知識や経験がなければ 情報も人脈も使いこなせない

筆者のもとには、中小自治体の関係者から、「安全衛生活動を進めたいが、まず何から着手したらよいか」「安全衛生委員会を開きたいが、何を議題とすればよいか」「職場巡視はどのようにしたらよいか」「メンタルヘルス対策を進めたいが、何をしたらよいか」など、さまざまな質問が寄せられる。最近では、特にメンタルヘルス対策に関するものが目立つ。

筆者なりに、地方公務員の安全衛生の現状を分析してみると、安全衛生に関するニーズ（特にメンタルヘルス）が高まっているものの、何から始めればよいか、具体的にどのような活動をすればよいかかわからないというケースが多いようにである。そして、その原因を探ってみると、一つは安全衛生情報へのアクセスに問題があるように感じる。

地方公務員の場合、地方公務員安全衛生推進協会は貴重な情報源である。本誌をはじめ、さまざまな図書やDVDなどが発行されているのに加え、資格取得研修をはじめ、基本・専門・業種別研修など多彩な教育・研修も実施されているので、これらを活用しながら安全衛生活動を進めるのも一つの方法である。また、中央労働災害防止協会や労働基準協会などに加入すると、さまざまな安全

衛生情報を得ることができるとともに、近隣で実施される安全衛生に関する各種研修にも参加することができ。またそのことにより、地域の安全衛生関係者とのネットワークが構築され、いろいろな機会を通じて情報交換を行うこともできる。さらに、産業保健推進センターをはじめとしたさまざまな安全衛生資源に関する情報も入手できる。

もつとも、このような情報にアクセスし、使いこなすためには、安全衛生に関する豊富な経験や知識を持つ人材が必要となるが、前出の調査に見られるように、こうした人材はなかなか育っていない。

民間企業は安全衛生に 対する優先度が高い

人材育成が進まない理由の一つとして、特に非現業職場において、「安全衛生」の優先度が低いことが挙げられる。また、その背景に法的な問題があることを指摘したい。

地方公務員には労働安全衛生法が適用されるが、非現業職員の場合、第6（9条（労働災害防止計画）と第92条（司法警察権）は適用されないため、労働基準監督署からの調査や指導を受ける機会がない。代わりに人事委員会もしくは首長が、その任に当たる。つまり（人事委員会が設置される都道府県、政令指定都市

等以外の）ほとんどの自治体では首長が労働安全衛生の監督を行うことになる。

しかし、首長が職員の安全衛生に関して重要性を認識していなかったらどうなるだろうか？ たとえその重要性を認識していたとしても、「安全衛生の推進」と「住民サービスの向上」とを秤にかけたとき、後者を重視せざるを得ない状況になってしまふケースをしばしば耳にする。

ひるがえって民間企業は、日常的に労働基準監督署の調査があることから、経営トップの安全衛生に対する意識も自治体の首長とは異なる。何より一度災害が起これば、生産ラインを止めなければならぬこともあり、大きな損失を負うことになる。

公務職場とは、安全衛生に対する「優先度」が違う。職場の安全衛生は最優先で実施され、必要な安全衛生教育はもちろんのこと、衛生管理者など豊富な経験や知識を持つ安全衛生スタッフが配置されている。また一人の社員が、企業全体の安全衛生分野を長期間担当しエキスパートとなり、専門職化している例も珍しくない。

公務職場でも必要な 安全衛生分野の専門知識

安全衛生活動をリードし、職員の安全と健康を守る役割を担う安全衛生

生スタッフの育成は容易ではない。

まずは、安全衛生関係法令を理解することから始まり、作業環境管理や作業管理、健康管理に関する知識を身につける必要がある。具体的な活動としては、安全衛生委員会の運営や職場巡視、各種健康診断、安全衛生教育の企画立案などが挙げられる。また、職業性疾病やメンタルヘルス対策などに関する知識や、公務職場に存在する有害物質など多彩なハザードやリスクに対応する技術も必要だ。そのためには、安全衛生推進者や衛生管理者の資格を取ることが有効な方法といえる。

衛生管理者の国家試験を受験するためには一定期間の実務経験が必要とされており、試験に合格するための準備も必要である。また、外部の専門家や産業医との連携、各職場との関係作りに当たっては、知識だけではなく人間関係の構築も欠かせない。このような関係も一朝一夕でできるものではない。こうしたことを考えあわせると、安全衛生スタッフとしてのベースをつくるだけで、少なくとも3年はかかる」と筆者は考える。

ところが、公務職場では多くの場合、せっかく育てた人材が短期間で異動してしまふ。これでは、人材が育ちにくく、安全衛生活動の停滞を招いてしまうのは必定である。

こうした事態を招かないためには、公務職場においても、安全衛生スタッ

フの在職期間を長期化し、高度な専門知識を持った人材を育てる必要があるだろう。また、職場の多彩なリスクやメンタルヘルスに的確に対応していくためには、民間と同様、安全衛生分野に特化した専門職を育てることも有効な方法ではなからうか。

知識の普及、意欲向上には 参加型の研修が有効

そのほか、安全衛生活動に関するマニュアルの整備や、安全衛生のことを広く職員に知ってもらうことも重要である。最近では、労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）を導入することも有効な方法とされている。

ここで安全衛生に関する知識・ノウハウの普及・継承に必要な条件についてまとめてみたい。

①全職員を対象とした教育で安全衛生に関する知識を普及

知識・ノウハウの普及・継承の第一歩として、職員研修の活用がある。新人研修や階層別研修、管理監督者研修など既存の研修のなかに安全衛生教育を盛り込み、まずは、全職員に安全衛生に関する教育を継続的に実施することが必要である。

また、各職場の安全衛生上の課題について、当事者が参加し、グループワークで対策を検討するような参加型の研修も、幅広い安全衛生の知識の普及や安全衛生に関する意欲を



高める方法として重要だと考える。

写真は当市のストレス対策研修における「グループワーク」の様子である。これは労働安全衛生マネジメントシステム（後述）の一環として、平成19年度から実施しているもの。各職場（安全衛生委員会）でグループリーダーを養成し、そのリーダーを中心に職員が話し合い、ストレス対策やリスクアセスメントの視点から、さまざまな職場環境改善提案を挙げてもらう仕組みだ。23年度実績では全職場の7割でグループワークが実施されている。

②職場で具体的な活動をする人材の育成

実際に安全衛生活動をを進めるためには、安全衛生スタッフと連携しながら、各職場で具体的な活動をする人材の育成が必要である。

そこで、リスクアセスメントやメンタルヘルス対策など、安全衛生に関するカリキュラムを作成し、研修修了者を安全衛生委員会で認証して、安全衛生活動に協力してもらう方法もある。当市ではまだ導入していないが、「認定証」などを交付することで、モチベーションの向上にもつながるとも考えられる。

③労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）の活用

OSHMSは「事業主が、職員の参加と協力のもとに一連の過程を定めて体系的かつ継続的に行う自主的な安全管理の仕組みで、仕事と一体的に運用されるもの」で、「職場の安全衛生水準の向上を図ること」が目的とされており、これらの活動を支える基本要素として、体制の整備、労働者の意見反映、明文化、記録などがある。簡単にいうと、人が変わっても安全衛生活動が持続的に行われるための仕組みである。

安全衛生に関する知識・ノウハウの継承という視点からOSHMSを見ると、「人の頭の中に蓄積されたノウハウを、マニュアル（手順書）などで明文化し、実際の活動内容を記録に残す」というところが重要といえる。

ちなみに当市では、平成19年度から3年計画でOSHMSを導入したが、まずは従来からある安全作業マニュアルなどのブラッシュアップから始めた。その際、各職場のリスク

に対応できるマニュアルを、当事者自身が参加し、リスクアセスメントの視点から作成することに留意した。その結果、「学校給食安全作業マニュアル」「草刈作業の安全作業マニュアル」「職場環境等の良好/改善事例集」などが作成され、職場の安全衛生活動が活性化、公務災害や病気休暇も減少した。

* * *

行政ニーズが多様化・高度化するなか、地方公務員をめぐる安全衛生上の課題は数多く存在する。

職員の心身の健康が保たれていなければ質の高い行政サービスを提供することはできない。安全・健康で働きやすい職場環境づくりは、重要な課題であり、この活動を中心となつて支えていく安全衛生スタッフの確保や育成に、今まで以上に力を注いでいくことが必要と考える。



大牟田市企画総務部職員厚生課 安全衛生担当
渡辺 裕晃（わたなべ ひろあき）

1967年福岡県生まれ、93年大牟田市役所入庁。第一種衛生管理者、労働衛生コンサルタント、健康運動指導士、健康心理士。主な論文は、「自治体職場へのOSHMS導入―導入途上の状況と今後の展望（労働安全衛生研究）」、「大牟田市におけるメンタルヘルスの一次予防対策―みんなで進める改善活動で働きやすい職場へ」（労働の科学）、「自治体職場における職場環境改善を通じた参加型ストレス対策の試み」（産業ストレス研究）など。