

# 今、改めて考える 職場巡視のあり方

安全衛生担当者が現場の状況を把握し、その結果を職場環境改善につなげ災害防止をめざす職場巡視は、労働安全衛生活動の基本である。近年、労働安全衛生法で努力義務化（特定の化学物質については実施義務化）されたリスクアセスメントを実践するうえでも、職場巡視の取り組みは欠かせない。

にもかかわらず、職場巡視がマンネリ化や形骸化している公務職場も少なくない。そこで今回は、職場巡視のあり方を改めて考えてみたい。



## 総論 公務職場における職場巡視のポイント

### リスクアセスメントの導入に合わせ 見直しが望まれる職場巡視のあり方

前田労働衛生コンサルタント事務所 前田啓一



職場巡視は、形式的、マンネリ化を招きがちになるが、法令遵守はもとより、災害の再発防止のうえで欠かせない取り組みである。さらに今はリスクアセスメントの導入に合わせた新たなあり方も求められてくる。本稿ではこうした視点から、公務職場における職場巡視について考えてみたい。

#### 各職場の特殊性を踏まえた 実践的な安全衛生活動を

労働安全衛生法では、安全衛生管理体制における安全管理者、衛生管理者、産業医の職務として定期的に職場を巡視することがそれぞれ義務づけられている。

職場巡視の基本は、機械設備、作業方法又は衛生状態等に危険、有害

のおそれがあるときは、直ちに、その危険を防止、またはそれによって起こる健康障害を防止するため必要な措置を講じるとともに、労働安全衛生関連規則、基準等の遵守事項に遺漏がないか確認することである。このように安全衛生の基本的活動となる職場巡視は、公務職場においても適用されることになる。

公務職場の場合は、事務的職種のほか学校、清掃、上下水道、消防、医療福祉など、多くの職種に分かれるため、単に労働安全衛生法で義務づけられた安全管理者、衛生管理者、産業医による巡視だけでなく、その特殊性を踏まえた自主的な巡視者、巡視方法、点検項目を具体的に定めることにより、実践的な安全衛生活動として位置づける必要がある。

## 安全衛生マネジメント システムの二環として

職場巡視は、職場から見ると「いつも、モグラたたきのように、顕在化した個別の不安全状態、不安全行動を、繰り返し指摘するだけ」と見られ、ややもすると見学者のように形式的に巡回することでマンネリ化を招きがちである。

また、「整理整頓」や「表示掲示」、「無理な作業方法」など、本来職場で日常的に実施すべき安全衛生点検を、職場の管理監督者に代わって指摘をしていることで、本質的な安全衛生の改善に結びついていないといわれている。

職場巡視を実施する目的は、当然、労働安全衛生法に基づく法令に遺漏する状態がないかを確認することにある。加えて、職場全体を観察することにより、不安全状態や不安全行動の個別を指摘することも重要である。

ただ今後は、こうした法令遵守や災害の再発防止を中心とした巡視から、公務職場でのリスクアセスメントの導入に合わせた巡視のあり方が求められよう。

具体的には、

- 安全衛生目標の設定
- 職場巡視体制の整備
- 原材料・化学物質・機械設備・作業工程・作業方法のリスク評価による工学的及び管理的改善の確認
- 職場に潜在する残留リスクによる新たな危険、有害個所の問題点の指摘

を行ったうえで、その結果に基づく改善への指導に結びつけることが必要である。その取り組みは、実際には以下のようなになる。

まず、その職場が持つハザード（危険・有害要因）をリスクアセスメント手法で評価し、リスクの低減措置を実施する。

次に実際に作業を行って、残留リスクの見落としがないかを検証する。さらに作業に関連する表示・掲示、取扱説明書を含む作業手順書の作成や教育訓練、補完的措置である保護具の着用等も併せて実施する。

これら一連の取り組みによって、潜在的に残留しているリスクを、指摘・改善・指導に結びつけることができる。

また、以下に挙げるような、職場でのリスク評価に影響する新たな情報

報を把握し、職場巡視することによって新たなリスクをとらえることも重要である。

### ■ リスク評価に影響する 新たな情報の例

- 新規の化学物質の使用
- 機械設備の設置、作業方法の変更
- 非常常作業の実施
- 新人作業員・異動者の配置
- 公務災害疾病の発生
- 作業環境測定の結果

など

### 効果的な巡視を進めるため 現場管理監督者との連携を

職場巡視を実効性のある取り組みとするためには、その職場の安全管理のあり方やリスク改善施策の確認と実状のすり合わせをするための相互理解の場として、職場巡視をいかに活用するかが重要である。

そのためのポイントは、以下の3点になる。

#### ■ 現場への管理監督者の同行

巡視中はできるだけ現場の管理監督者に同行してもらうことにより、

職場の作業状況の説明を受けられ、実情を的確に把握でき、また、職場で課題となる問題点を聞くことができる。

#### ■ 事前の情報収集

現場を回って実状を見たり聞いたりすることも必要だが、漠然と「何か問題はありませんか」だけでは、そのうち現場の管理監督者に時間の無駄とあしらわれてしまう。巡視によって「現場の情報を把握する」ためには、事前の情報収集が大切となる。

給食調理場を巡視する場合を例に挙げると、事前に収集すべき基本情報として、以下のようなものが考えられる。

- 動線を含めた作業工程表
- 調理機械等の状況や、現場におけるレイアウト
- 設備機械（ボイラー、給水、電気、ガス）などの状況

右のような情報を把握したうえで、巡視では、「先日、新しく導入したフードスライサーの使い勝手はどうですか」など、リスクアセスメントによる安全措置を確認することで、さらなる情報が収集できることになる。

## ■関係法規を把握しておくこと

労働安全衛生に関係した法規も十分に把握しておかなければならない。関係法規を理解せずに、独自の感覚だけで巡視を実施しても、職場への説得性もなく、本来の目的と遊離してしまうことになる。

巡視の視点として、安全衛生管理体制や作業環境などに法規制の遺漏はないか、作業者の労働態様、作業の時間帯、非定常作業にはどんなものがあり、問題はないかなど、設備、装置、作業など見える物の問題点等の安全点検に終わることのないようにしたい。また職場の雇用形態、作業形態、今後の新規導入設備計画による作業管理、作業環境管理等の情報も把握して、今後の安全衛生管理に対しての指導ができるようにすることも必要である。

そのためにも、巡視時に現場の管理監督者に同行、立ち会いを求めて状況説明、質疑、指導がその場でできるように、事前に協力を要請しておけば、相互の認識を一致させることができ、是正措置も迅速に実施できることになる。

## 職場の実情に合わせた チェックリストの作成を

労働安全衛生規則を中心として、関連する規則、基準などから巡視する項目を設定し、それを「職場巡視チェックリスト」等の基準書としてまとめておく必要がある。

このチェックリストを用いて職場巡視を行うことで、評価基準が均一になり、巡視者によつてとらえ方のぶれを防ぎ、巡視漏れを少なくすることができるとして、巡視者が職場の管理監督者と共有できるように整備することになる。

チェックリストのモデルとなるのは、労働衛生管理の基本となる事務所衛生基準規則・一般的安全衛生基準のほか、有害業務職場の有機溶剤作業・特化物作業・粉じん作業・騒音振動作業・危険物取扱作業などの作業別基準などがある。各現場に関連する他の法令に基づくチェック項目も併せて、個別のチェックリストを作成することも必要だろう。

特に、公務職場での巡視では、すべての職場に共通する事務作業などだけでなく、設備や作業の特殊性を有する給食調理、医療福祉、清掃、

上下水道、消防、保育所、交通運輸など、職場独自の点検すべき項目も多い。

たとえば医療施設では、医薬品・毒劇物等の化学物質管理、放射線被ばく管理、医療機器の騒音等、また給食施設では調理室のスペース、調理器具・換気・照明、床の滑り、重量物、休憩室等が、チェックリストの項目として挙げられる。

## PDCAサイクルの 一連のプロセスが大切

職場巡視においても「安全衛生マネジメントシステム」と同じく、PDCAサイクルを回すことが求められる。

すなわち、Plan（職場の現状把握をして、職場巡視の計画を立てる）→Do（巡視を実施する）→Check（巡視の結果を評価する）→Action（評価に基づき事後措置、改善をする）——の順序で連続的、継続的に実施することが職場巡視プロセスとして大切である。

巡視を行っただけで、問題点を安全衛生の改善に生かせず、その後、それに関連した災害が起こったことで「あの時、現場の管理監督者や上

司に報告して、改善を提言しておけばよかった」と後悔することがある。

こういう事態にならないために、巡視の結果は事業所長、関連職場の管理者に対して報告することも念頭に置いておかなければならない。関連職場の管理者に結果を報告することで、少なくとも、不適切な状況、不適切な行動、法規の遵守がされていない内容を相互に確認し、問題点を共有したうえで、職場の安全衛生管理の指導を行うことが必要となる。

指摘した職場の問題点については、事務局となる安全衛生担当部署が主体となつて、関係職場への要請も含め、事後の措置を指導することが多い。事後措置を安全衛生担当部署だけで慣習的に行うことにより、措置期間も迅速に処置できることになる半面、指摘された職場は関係者に改善を依存することになり、職場自身で改善、措置を実践するという、職場としての自立した安全衛生管理が定着しにくくなっていく。緊急性がなく場合は、多少時間がかかって職場主体で改善を推進するようにして、間接的に安全衛生担当部署がフォローするようにすることも大切

である。

さらに安全衛生管理が適切に実践されている職場や問題点の改善が進んでいる職場など、安全衛生管理の良い職場をモデル事例として公務事業所内外で公表することも、他職場の参考になり効果的である。

また、外部安全衛生機関に指導巡視を委託して専門家に同行してもらい、その指導を活用すると、巡視のマンネリ化が防止でき、別の視点から改善が得られることもある。(※)

### 職場巡視の結果と安全衛生委員会の活用

職場巡視の結果は、巡視の効果を上げるためにも実施後のフォローが重要となる。

巡視の結果は、巡視後すぐに作成し、現場に報告することになる。改善すべき問題を指摘したときには、その改善点の現況や難易度に応じて、指摘方法や対処の内容を変えていくことが大切となる。明らかに不具合やすぐに改善できるものは、その場で現場の管理監督者や作業者に直接助言し、改善を指示するが、一方、施設や設備の改善を要する場合で経費や時間のかかるものについ

ては、安全衛生委員会へ報告するとともに、問題点を説明し、具体的な対策について審議することが重要となる。

安全衛生委員会での報告は、問題点の共有を図り、委員の意見を聴取することで、事業場全体の問題として取り組む機会となる。安全衛生委員会の設置義務のない事業所や委員会での報告をしない場合でも、結果報告は、個人の実施記録として終了させることなく、必ず事業所を統括する管理者や対象職場の管理監督者に報告するようルール化しておくことが必要である。

安全衛生委員会の委員に対しては、労働安全衛生法では定期的な職場巡視の義務づけはされていないが、委員も委員会を開く日に合わせてその前後で巡視し、委員会当日または翌月の委員会において報告し、委員会委員として指摘した事項、改善提案、それらの調査審議を実施することにより、委員の活性化、委員相互の認識の共有等が図れることになる。最後に、リスクアセスメントの導入を視野に入れ、従来の職場巡視を今後、どう変えていくべきかを表にまとめてみた。参考にしていただければ幸いである。

	リスクアセスメント	これからの職場巡視	従来の職場巡視
いつ	設備の導入時、 毎年定期的	法規定の頻度、 リスク評価による改善 計画、措置時	法規定の頻度
誰が	現場の管理監督者、 安全衛生委員会委員	安全管理者、 衛生管理者、産業医、 統括管理者、 安全衛生委員会委員、 現場の管理監督者 (同行・立会い)	安全管理者、 衛生管理者、 産業医 (法定管理者による個別遵守)
何を	主に原材料・化学物質、 機械設備、作業方法	主に法令関係、 リスク改善箇所・ 残留リスク(不安全状態、 不安全行動を含む)	主に法令関係、 不安全状態、 不安全行動、 整理整頓の不適
ポイント	原材料、 化学物質の取り扱い、 機械設備の操作、 作業方法の リスク評価、改善	法規基準、 チェックリスト、 リスクアセスメント結果による改善の確認、 残留リスクの確認、措置	不安全状態、 不安全行動、 整理整頓の状態の確認
	数値化による	観察、 ヒアリング・指導による	観察・指導による

表 リスクアセスメントとこれからの職場巡視

※「別の視点」からの改善を図るうえで、地方公務員安全衛生推進協会の「職場環境改善アドバイザー派遣事業」を推薦したい。同事業は、安全衛生管理に関する専門家による職場環境の診断およびアドバイスを無料で行うというもの。詳しくは同協会・調査研究課(TEL03-3230-2021)まで。

**PROFILE**

前田労働衛生コンサルタント事務所 所長

**前田 啓一** (まえだ けいいち)

昭和48年、日本光学工業(株)(現・(株)ニコン)入社。工場、本社人事部などで安全衛生管理、福利厚生、労務管理等を担当。平成25年、前田労働衛生コンサルタント事務所を開設。労働安全衛生管理、作業環境・メンタルヘルス対策等の支援、指導する。独立行政法人労働者健康安全機構神奈川産業保健総合支援センター産業保健相談員・労働衛生工学専門員、日本労働安全衛生コンサルタント会神奈川県支部理事。