事例―①鳥取県

# 委員会の意義がわからない状態から「意見を言うのが当然の会」に変貌

安全衛生活動の活発化は短期間に成し遂げられるものではない。鳥取県では、平成21年3月に生じた重大事故を契機に、10年以上の歳月をかけて改善を図ってきた。安全・衛生委員会のあり方についても見直し続け、当事者意識の高い委員会に変貌した。その取り組みのプロセスと成果を紹介する。

## 重大事故を契機に安全衛生活動を強化

「悲惨な事故を二度と起こしてはならない」

平成21年3月に職員が死亡する事故が発生して以来、鳥取県は安全衛生活動の強化を図ってきた。事故直後にはまず、全庁で緊急安全点検を実施。続いて、継続的に安全衛生活動を実施するための組織づくりに取り組む。しかし当時は、衛生面の取り組みが充実していた一方で、安全面には事業場によってばらつきが見られた。職員の安全衛生に対する意識も低かったようだ。安全・衛生委員会に関しても、十分に機能している状態ではなかったという。

そこで、本庁の衛生委員会事務局である総務部福利厚生課（現・職員支援課）が中心となり、23年度までの3年間で「安全衛生の形や仕組みづくりと意識啓発」に取り組んだ。具体的には、各職場における安全衛生体制と担当者の明確化、職場巡視のチェックリスト作成と安全管理士による助言、専門家を講師とする安全衛生教育などである。全職員が利用できる「安全衛生データベース」も独自に構築し、安全衛生に関する周知を図ったという。職員支援課課長補佐の田住（たずみ）利晃さんは次のように話す。

「この3年間が、安全衛生活動活性化に向けた取り組みの第1期となりました。職場巡視チェックリストの中には、『必要な会話はあるか』『サポート体制はあるか』など人的サポートに関することも取り入れました。データベースは、体制や担当者の明確化と周知が目的でしたが、以降も充実・発展を図り、今では県の安全衛生活動の基本ツールとして全職員で情報共有しています（図1）」。

こうした取り組みにより、活動推進の体制が整備され、職員の意識にも徐々に変化の兆しが見えてきた。

## 委員会開催の定着のため本庁事務局がオブザーブ

しかし、体制を整備することはできても、活動の内実を伴うことはできなかった。そこで24年度からの3年間を第2期として「安全・衛生委員会開催の定着」に重点的に取り組んだ。鳥取県には、各地区の総合事務所や地方機関など計9か所の拠点・事業場（図2）があるが、法令で定められた委員会開催の頻度に満たない事業場が多かったからだ。それゆえに活動に対する職員の理解も不十分だった。

そうした状況を受けて福利厚生課は、委員会開催の必要性や運営方法などの資料を作成し、各職場に配付した。ところがアンケートをとると、特に事務系職員から「イメージがわかない」という意見が多い。福利厚生課はなんとかしようと、取り組みが遅れている委員会にオブザーバーとして参加。議題の決め方、会議資料の内容、進行の仕方などのノウハウを助言するとともに、委員会の必要性について職員と話し合った。

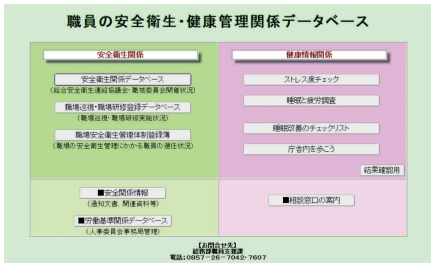
また、好事例を横展開して活動の底上げ・標準化を図るため、総合安全衛生連絡協議会を設置し、各事業場の取り組みを報告する場を設けた。

「それまでにも同様の組織はありましたが、本庁以外の事務所や職員が入っていませんでした。それでは横展開ができないので、全庁的な体制にしました」（田住さん）。

併せて、開催回数を段階的に上げる目標も設定。その開催状況はデータベースに登録することとした。

さらに、27年度からは第3期の取

図1　安全衛生データベースの画面例

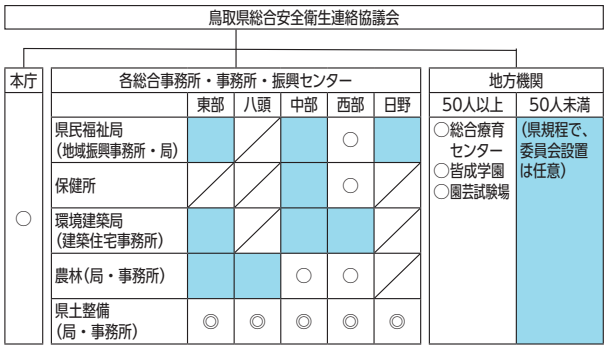



データベースは随時改善され、現在は、安全・衛生委員会の開催状況はもちろん、安全衛生や健康管理に関する各種情報が格納されている

り組みを推進。「活動の維持と更なる活性化」をテーマに掲げ、活動の強化・充実を図った。委員会に関しては、開催頻度の向上と職員への意識啓発を続けた。福利厚生課による委員会へのオブザーブも継続。所属長や安全衛生担当者が変わっても取り組みが後退しないための研修も実施した。また、職場巡視も年4回以上実施し、その結果について委員会で協議して各職場にフィードバックするようにした。

「巡視中の様子やフィードバックは対象職場の職員も見聞きしますので、安全衛生の理解を深めることに役立ったと思います」（田住さん）。

図2　鳥取県の安全衛生管理体制体系図（令和4年度）




注）◎：安全衛生委員会、○：衛生委員会（職員数50人以上）

表1　令和4年度本庁衛生委員会活動計画（当初案）

●活動方針：いろいろな意見を結集し、できることから取り組もう!
●重点テーマ：執務室及び倉庫等の整理整頓、公用車の事故防止

| | |
|---|---|
| 4月 | 委員の選任<br>【意見交換】①R4本庁衛生委員会活動計画について<br>②職場巡視の実施について |
| 5月 | 【意見交換】公用車の事故防止 |
| 6月 | 【意見交換】職場環境 |
| 7月 | 【研修会参加】メンタルヘルス研修会 |
| 8月 | 【研修会参加】ハラスメント研修会 |
| 9月 | 【講話】健康に関する講話 |
| 10月 | 【研修会参加】公務災害防止対策セミナー |
| 11月 | 【意見交換】執務室及び倉庫等の整理整頓（不用品処分） |
| 12月 | 【意見交換】長時間労働対策 |
| 1月 | 【研修会参加】救命・応急手当講習会 |
| 2月 | 【意見交換】R5本庁衛生委員会活動計画作成に向けての意見等について |
| 3月 | 【意見交換】①年間総括<br>②次年度重点テーマの決定 |

## 担当制による少人数化で委員の発言が活発化

こうした取り組みにより、現在は委員会の設置義務があるすべての事業場で毎月開催を原則とするまでに至った。年間活動計画に際しては、鳥取県総合安全衛生協議会（5月および2・3月に開催）で共通認識を確認。それを踏まえて、各事業場で個別に計画を練ることとなる。たとえば本庁の衛生委員会では表1のような年間計画が立てられている。

もっとも、委員会活性化のためには各委員の発言がポイントとなる。本庁衛生委員会においても発言が少ない時期があった。職員支援課係長の宮本直美さんは次のように振り返る。

「本庁は部局が多いため委員が約30人いますが、全員が発言すると時間をオーバーしてしまいます。また、人数が多いため『自分は発言しなくてもいい』などと当事者意識が薄れ、受け身になっているようにうかがえました。出席するだけで活動に参加した気分になることもあったようです」。

そこで事務局は出席人数を絞ることを検討。令和2年度から各回のテーマに合わせて委員の担当を分け、該当する担当だけが出席するように見直した。1回に集まるのは10人程度だ。それにより議長が個別に指名して意見を求めやすくなり、委員も話しやすい雰囲気になった。多くの意見が出るように変貌したという。

30人の頃から委員として参加し、2年前に事務局側の立場になった職員支援課課長の松本秀樹さんは、担当制の効果を自ら体験している。

「正直に言えば、以前は委員会へのモチベーションが高くありませんでした。でも、担当制にしてからはタイムリーな話題も増え、意見が反映されやすくなりました。たとえば最近では、新型コロナウイルス関連で業務が深夜まで及ぶにもかかわらず、真夏でも空調が17時に切られました。それに対する委員の意見によって、空調稼働が延長されました。そうした意見反映などで、委員会の意義認識が少しずつ定着しているように思います」。

なお、担当でなくても出席希望の委員は参加できる。欠席の場合でも、事前に意見を提出しておけば、審議される仕組みとなっている。

「さまざまなことを継続してきたことで、現在は『意見を言うのが当然の会』という雰囲気が醸成されています。担当回でなくても出席したいという声も上がります。当初は事務局主導で進めてきましたが、今や『委員の方々に助けられているなあ』と感じることもしばしばです」（宮本さん）。

事務局が委員会をデザインした成功例の一つと言えよう。

総務部職員支援課の課長・松本秀樹さん（中央）、係長・宮本直美さん（右）、課長補佐・田住利晃さん（左）