

---

## 1 工程@1円～知的障害者の労働現場

### 32： 安全衛生委員会

千葉 晃央

---

仕事には危険がついてまわる。それは利用者も職員も同じである。知的障害者の労働現場で、これまで扱ってきた機器も多岐にわたる。工場での作業、メンテナンスでは清掃にまつわる機材、加工作業では様々な工作機械を使う機会もあった。リフトや、トラックも構内にあった。そこでは、どんな時でも安全が求められる。もちろんそこには衛生面での安全も含まれている。

この視点から、施設が行っているサービスを横断的に、安全衛生の視点から再確認する機能を持つのが安全衛生委員会である。この会の設置には、決して忘れてはならない出来事も伴っている。現在、福祉事業所において、この安全衛生委員会を置いているところは少ないだろう。厳密に言えば、私の周辺でも労働安全衛生法が規定する安全衛生委員会の規定と全く同じというわけではない部分もある。現実に労働安全衛生法で義務づけられている安全衛生委員会の設置となる、従業員人数、事業内容など、福祉事業所は対象から外れていることがほとんどとである。しかし、だからやらなくていいわけではない。それでも、あえて安全衛生を実現するために設置しているので

ある。

#### 脱・最低基準の最高基準化

話は逸れるが、福祉現場の課題としていわれていることの一つは「最低基準の最高基準化」である。職員1人につき、利用者何人、利用者一人につき面積何平米以上など法律によって最低基準は決められている。しかし、現実には最低基準以上の環境が整備されていることが少ない。その状況を指摘しているのが「最低基準の最高基準化」である。つまり最低基準をクリアしていたら、それがこの業界の最高基準、最高レベルとなっている状況を指しているのである。

この安全衛生委員会も同様に、対象外だから置かなくていい！で済ますこともできる。労働安全衛生法の対象にならないから、やらなくていいのではなく、自分たちの仕事内容、作業状況、利用者さんの最善の利益を考えて、必要であるという現場の判断で置かれている。これはある意味では挑戦である。

参考に法律を見てみよう。厚生労働省が

定めているのは、労働安全衛生法に基づく、安全委員会、衛生委員会、もしくは両者を一体とした安全衛生委員会の設置である。

### **よくある製造も運送も清掃も対象！**

安全委員会の設置が義務付けられているのは林業、鉱業、建設業、製造業（木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業・輸送用機械器具製造業）、運送業（道路貨物運送業・港湾運送業）、自動車整備業、機械修理業・清掃業では、常時 50 人以上を雇用している事業所としている。上記以外の製造業（物の加工業を含む）、上記以外の運送業、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業および小売業、各種商品小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業では常時 100 人以上のところとされている。

安全委員会で調査、審議されることは、労働者の危険防止のための基本対策に関すること、労働災害の原因・再発防止対策で、安全に係るものに関する事、その他、労働者の危険防止に関する重要事項とされている。委員は事業者に対して意見を述べる事が求められている。安全委員会の委員は、安全に関し経験を有する者等のうち事業者が指名した者で構成するとしている（労働安全衛生法第 17 条）。

### **すべての業種が対象！**

衛生委員会の設置は、すべての業種にお

いて常時使用する労働者数が 50 人以上となる場合に、事業者は事業場ごとに衛生委員会を設置しなければなりません。

衛生委員会の調査、審議内容は、労働者の健康障害を防止するための基本対策、労働者の健康保持増進を図るための基本対策、労働災害の原因・再発防止対策で、衛生に係るものに関する事、その他、労働者の健康障害防止・健康保持増進に関する重要事項を調査審議して事業者に対して意見を述べるとされている。

衛生委員会の委員は、当該事業場の労働者で衛生に関し経験を有する者等から事業者が指名した者で構成される（労働安全衛生法第 18 条）。

安全委員会を設置しなければならない事業場では、必ず衛生委員会も設置しなければなりません。安全委員会と衛生委員会のそれぞれの委員会の設置に代えて、それらを一体とする安全衛生委員会を設置することができます。

### **不当な労働環境を労働者が改善する！**

委員会は、毎月 1 回以上開催しなければなりません。委員会における議事の概要は、開催の都度、遅滞なく、一定の方法で労働者に周知させなければならず、委員会の議事のうち重要なものについては、記録を作成して 3 年間保存しなければなりません（労働安全衛生法第 19 条）。

これらの法律に沿って、私の周辺では安全衛生委員会を設置し運営している。事業者側と労働者側の利益が反する場合も、当然想定される。また、そうでなくては、こ

の委員会の意味はない。そのため、法律では委員の選考等に関して労使関係も鑑みた規定も設けられている。関心がある方はぜひ詳しく見ていただきたい。

### 誰が働いても安全という環境

これまで、こういったことは事故が起こった後の検証のみが行われがちであった。次から気を付けます！、しょうがない、いろいろ言うても結果論や！…で済まらずに、事故の誘因、構造、対処方法、改善事項など当事者を交えて検証と報告書をまとめた。どのぐらいの事案で検証を行うのかも判断が求められることである。

高所作業時のヘルメットの未着用、車両運行時の軽微な物的接触事案…など、日常には起こる。そして、検証もする。一方で

検証する側、される側の信頼関係を維持しながら、なおかつ報告しやすい文化を作るのには、さらに工夫が必要となる。面倒くさいから、事故があっても報告はやめよう！という職場の集団基準を作りかねない。そのためにも原因追及、責任追及で進めるのは一定なところまでとする。そして、誰が関わっても同じようなことが起こらないためにはどうしたらいいのかについて話し合うための時間をかける。個人のせいだけではない。もしかしたら当事者は自分だったかもしれないのである。そのためには、誰が行っても事故が起きない「環境づくり」こそが必要である。そのために、明日からどうしたらいいのかのアイデア収集とその選定、具体的な実行者、実行時期を決めることが求められる。安全のことなので即日実行が基本である。

更に大切なのは、このように事後のこと



だけでなく、予防的観点からも進めていかなければならない。

### 古くて新しい手法「講話」

委員会の活動は、地道である。多くの場合は安全を伴った動きを、個人や部署、具体的作業、その運営にも求める。それは時には憎まれ役である。足元の安全のために、道具の置く場所を明確にするための床面の塗装。扉開閉時の危険箇所を明確化するための床面の塗装。鋭利な箇所ができた破損箇所の補修。調理で異物が混入しないように調理員の頭巾、エプロンの使用方法の見直し。車両が異動する構内での歩行者動線を固定化するためのライン引き。機械故障時の対応方法の明確化…などなどである。日常業務は、役割ごとに運営しているがどうしてもその隙間はできる。業務全般、横断的に見ていくのも安全衛生委員会の独自性である。

講話も有効である。保健（腰痛対策のための荷物の持ち方、インフルエンザ対策、手の洗い方…）、防災（地震時の対処方法、水害時の避難方法…）等のテーマで行っている。利用者さんには伝わりやすい様々な工夫もする。写真や絵、実物、デモンストレーションなど視覚的にも訴える。ある職員はくしゃみで唾液が届く距離分を実際にビニールテープで示したりもしながら実施して、非常にわかりやすく、伝えている。多くの人からとても評価が高かった。時には荷物の持ち方、腰のかがめ方の実演などもある。そして、定期的にし続けることがこの現場でも重要である。人は誰も忘れ

てしまう。しかし、安全という願いは永遠である。マンネリにならないように工夫もしながら講話の時間を確保している。

### 高齢期の労働を可能にする

職員の年齢も、利用者の年齢も高齢化している。若い人口が減り、新しく勤める職員も20代ではないことも増えた。福祉事業所が増えて、障害を持つ人を対象にした一般就労実現への取り組みも学校レベル、そして福祉レベルでも充実した。若い世代だけが新規施設利用者になることは減った。他方、ニュースで聴こえてくるのは、労働災害が発生した事案について、その当事者が高齢化しているというものである。これから、ますます安全で働きやすい職場づくりが重要となる。そのためには事業者側も雇用者を守る意識、労働者も職場に対し改善を求める積極的な姿勢が求められている。安全衛生委員会のよくないパターンの報告では、同じ人ばかりが発言する、委員からの意見が出ないなどが指摘されている。これは私の周辺の福祉事業所においてもあてはまる部分がある。というよりも、社会一般の職場の会議でも似たようなものかもしれない。

### 酔っぱらいにお金を払うのか？

また、この委員会に、どのくらい時間をかけ続けることができるかが現場に問われている。仕事は気が緩むとルーズになり、簡単に質が落ちる。一度そうなると、元に

戻すのに相当のエネルギーが必要になる。これぐらいでいいんじゃない、きついこと言わんと…、そこまでやりますか！…に押し切られてはいけない。ここは真剣勝負。パワーゲームも時には意識しておかなくては、安全衛生のところでは特にできるこのもできなくなってしまう。「あぶない！」「ダメです！」で強く指示的に進める様子は常に一定含まれる領域である。みんなで危ないかどうか考えようでは、即応性が失われる。

こうして、継続的に時間をかけるならば成果も求められる。現実的に、安全衛生を進めるやりがいや成果が具体的にあるとよい。時には、心身共に余裕を生むための有給休暇が適宜取得できる雰囲気づくり、サービス残業や過剰労働が発生しないマネジメントの実践などを進めることも多くの労働者の賛同を得られる。実際、人は朝起きてから、14時間経過すると酔っぱらっているのと同じ状態になるといわれる。職場は、その人に残業手当として給料を払う…。つまり酔っ払いに給料を払うのか?!という指摘がある。そのためにも、その日は切り上げて翌日頑張るということも行いながらになる。なのでマネジメント役は日夜努力しないとイケない。

こうして、時にはリフレッシュできる時間を持てるよう職場全体をマネジメントしたい。仕事人生、職業人生共に両立した人生こそが利用者さんも、そこで働くスタッフも目指すべきところである。

### このぐらいでいいという甘え



長く働くスタッフがいると長期的視点で見ることができる。これはメリットである。変化がないようでも、何年前かを思い出すと…と小さな進展にも気づくこともできる。逆にデメリットもある。このぐらいでいいんじゃないかという職員間のなれ合いや談合である。安全面、衛生面も含まれる。これも駆逐しなくてはならない。

これは職員間のいい関係を保持するためのメンテナンス機能だけに振れている状態といえる。そうではなく、本来の事業の目的を達成するタスク機能の喚起が求められる。そのためには、ダラダラ仕事ではなく、メリハリの利いた、計画的な仕事をするのがここでも、求められる。そして、なおかつタスクも達成するのである。その中で、職員も利用者さんも「お互い様」でフォローをしあう関係をいかに構築できるかである。

職員が行う業務に安全衛生がベースにな

ることが利用者さんの利益につながることを意識して進めなくてはならない。そして、利用者さんの安全衛生は、職員以上に大前提となる。それを実現するために安全衛生面をクリアして、仕事をどうデザインするかが我々に求められている。

参考文献：

- ・『一安全衛生基本シリーズ 安全衛生委員会の進め方、活かし方』中央労働災害防止協会 2008
- ・『How to 産業保健④ 生きた安全衛生委員会の運営のために』加藤憲忠 公益財団法人産業医学振興財団 2011

**BACK ISSUES**

- 施設というコミュニティ 31 2017年12月
- 職場づくり 30 2017年9月
- 健康管理 29 2017年6月
- 音 28 2017年3月
- 救世主になりたい援助職 27 2016年12月
- 事件について 26 2016年9月
- クルマ社会と福祉政策 25 2016年6月
- 施設が求める「障害者像」はあるのか？ 24 2016年3月

- 連絡帳 23 2015年12月
- におい 22 2015年9月
- 作業着 21 2015年6月
- 食べる 20 2015年3月
- 通勤 19 2014年12月
- クスリの作用、人の作用 18 2014年9月
- 倫理観でかたづけられる暴力 17 2014年6月
- 触れる 16 2014年3月
- 対談企画 「教育と福祉の連携を模索する」 2014年3月
- 情報の格差 15 2013年12月
- 20年前のノートから 14 2013年9月
- そうじのねらい 13 2013年6月
- 個別化の暗部 12 2013年3月
- グループワークの視点 11 2012年12月
- 実習生がやってきた！ 10 2012年9月
- 月曜日のせいやな 9 2012年6月
- 所得を決める福祉職？ 8 2012年3月
- 世界とつながる社会福祉現場 7 2011年12月
- この現場へのたどり着き方 6 2011年9月
- 障害を持つ友達と過ごすとは？巻末座談会 2011年9月
- 旅行がない！ 5 2011年6月
- 職員の脳内回路 4 2011年3月
- たかがガムテープ、されどガムテープ 3 2010年12月
- 利用者が仕事上の戦友 2 2010年9月
- 障害者自立支援法で不景気に！？ 1 2010年6月