

タイトル

安全衛生委員会と職場巡視を基盤に制度定着へ進んだ小規模製造事業場の取組

業種・規模

製造業／従業員 36 名（本社約 30 名、営業所を含む）

主要課題

無断欠勤の継続発生、ハラスメント事案の発生、社員間関係の悪化経験、安全衛生体制の未整備

実施方法

外部保健師と契約し、WEB によるストレスチェック（職業性ストレス簡易調査票 57 項目）を実施し、安全衛生委員会の設置、集団分析の共有、職場巡視を一体的に運用

改善施策

法定外の安全衛生委員会設置、集団分析結果の活用、職場巡視の継続実施、コミュニケーション改善施策、電話自動音声導入、整理整頓の徹底

導入

本事例は、九州圏内に本社を置く従業員 36 名の小規模製造事業場における、外部専門職との連携を通じた制度定着の経過である。産業保健スタッフとしては、総務課長が衛生管理者を務めていたが、産業医は配置されておらず、健康管理は主に就業規則上の対応にとどまっていた。

当時、事業場では月に 3～4 回無断欠勤を繰り返す社員が存在し、女性社員同士の関係悪化や、課長によるパワーハラスメントを契機とした退職事例も生じていた。無断欠勤者への対応は社会保険労務士が就業規則の観点から助言していたが、健康確保の視点からの対応には限界があった。そこで産業保健総合支援センターへ相談がなされ、その後、非常勤の開業保健師・労働衛生コンサルタントとの契約へとつながった。

ストレスチェック制度は、問題発生後の対応ではなく、予防的施策として導入された。

課題

ストレスチェックは厚生労働省提供のプログラムを基にした WEB システムで実施され、受検率は 100%であった。制度としては円滑に開始されたが、開始当初の高ストレス者割合は約 10%であり、本人からの面接申出は 0%であった。制度は存在しても、改善活動に自動的に接続されるわけではないことが明らかとなった。

集団分析は実施されていたものの、共有や議論の場が制度化されていなかった。小規模事業場では、制度の形式的導入だけでは職場改善へ至らないという構造的課題が存在していた。

転機

制度活用の基盤として、安全衛生委員会の設置が提案された。従業員 50 人未満であるため設置義務はなかったが、全社で結果を共有し、意見を集める正式な場が必要であるとの判断がなされた。開催頻度は 4 か月に 1 回、年 3 回とし、過度な負担にならない運用設計とした。

この委員会が、集団分析結果を共有する正式な場となった。結果報告に際しては、課題の指摘だけでなく、良好な結果を評価する姿勢が採用された。問題のみを強調しない報告方法は、心理的抵抗を軽減する効果を持った。

実践

初回の集団分析共有後、安全衛生委員会を契機に職場巡視が実施された。職場巡視とは、安全衛生の観点から職場環境を確認し、従業員の意見を聴取する活動である。初回はチェックリストを活用して実施されたが、2 回目以降はチェックリストがなくとも社員から自然に意見が出るようになった。

巡視を通じて、営業部門での情報共有不足や、営業部門が対応すべき電話業務を一般事務が担っていることによる負担偏在、整理整頓の不十分さが把握された。

これに対し、衛生管理者が日常的な声かけを行い、部門間の情報共有を促進した。また、リコール対応による電話負担が増大していたため、問い合わせ内容別に担当

者を振り分ける自動音声機能と録音機能を導入した。この施策は結果的にカスタマーハラスメント抑止にも寄与している。

書棚や書庫の整理整頓も実施されたが、維持が課題であったため、巡視時に状態確認と声かけを継続した。さらに、コロナ禍で設置された高いパーテーションがコミュニケーションを阻害しているとの意見が出され、撤去案が議論されている。

多くの施策は低コストで実施され、被面接者の契約料を除けば大きな追加費用は発生していない。

変化

制度開始からの経過において、高ストレス者割合は約 10%から直近では 2.8%へと低下している。繁忙期と閑散期による変動はあるものの、総合健康リスクは徐々に低下傾向を示している。

職場巡視では意見が自然に挙がるようになり、職場環境改善への関心が高まった。衛生管理者からは、集団分析結果に基づく改善活動に対する社員の興味が増しているとの評価がある。

制度は形式的導入段階から、定着段階へ移行している。

示唆

本事例の特徴は、法定義務のない安全衛生委員会を設置し、集団分析結果を共有する制度的基盤を整備した点にある。さらに、職場巡視を通じて定量データと定性情報を結び付け、具体的改善へと接続した。

小規模事業場であっても、安全衛生委員会は改善の起点となり得る。低コスト施策でも、制度化と継続運用がなされれば実効性は高まる。また、外部専門職の伴走支援は推進力として機能する。

制度の存在そのものではなく、共有の場と対話の機会を持つことが、定着への条件であることを本事例は示している。