



特集1 労働安全衛生と「女性」

「危険が常識」から「危険だから誰にも安全」に

女性の労働は、労働人口総数の4割を超えて増え続けています。また、女性の就業率も7割を超えてきました。全ての職場で、女性の労働を見ることができますが、はたして、必要な対策は十分でしょうか。「労働力」や「平等」という観点からだけでなく、労働の安全と衛生を「女性に必要なレベル」で実現することが、いま、どこの職場でも求められています。

気づかないリスクの見える化が

<鉄鋼業の女性労働者>

A製鋼は、鋼材から鍛造製品までの一貫生産を行っています。私の所属する鍛造工場工機課は、自動車用鍛造品を製造するのに必要な金型を、大型工作機械を用いて製作しています。私の職場では、女性目線で見える化したリスクに対策を講じることで、誰が作業をしても安全な作業ができる職場に、少しずつですが変化しています。

職場に入っただけで、仕事に必要な工作機械の操作方法や、計測機器の取り扱い方を、男性社員と分け隔でなく教えてくれました。私も、その期待に応えようと必死に努力をしました。しかし、ある1台の大型旋盤はどうしても教えてくれません。先輩に理由を尋ねると、「この機械に使用する金型は50kgと重い。女性には無理！覚えなくていいよ！」との返事でした。

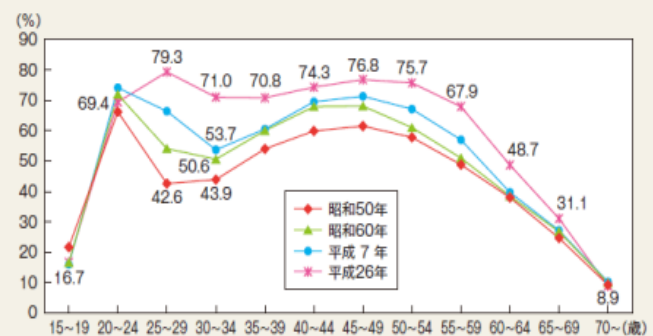
ある日、その機械の更新計画を聞かされました。私はこの機会をチャンスと思ったのです。「女性に危ないのなら、高齢の男性社員にも危ないはず」と考え、負担のかからない方法はないかを男性社員と検討し、金型のセットを縦方向で行うようにしてクレーンを使えば、金型に触ることなく作業ができると考えました。縦型で行うと仮定し、リスク低減案を出すことにしました。その案を上司に相談、生産技術部門に申し入れをしてもらい、私の案が採用されることになりました。また、金型運搬も危険を感じたので、運搬台車の形状や運搬方法も変更しました。これで、女性や高齢者でも安心して作業ができます。

さらに、男性には小さなことと思われる細かなこと（角を丸くする・小さな段差をスロープにする等）を一つ一つ積み重ねてきました。作業した男性たちは、これなら女性たちも安全に作業できると実感し、「危険だから安全にしたい!」という意識に変えることができました。今まで「常識（当たり前）」と考えられていたことが、女性目線のキーワード（重い・届かない等）から「リスク」をとらえることで、男性では気づかないリスクの見える化ができました。

女性も働ける工事現場に <建設業の女性労働者>

土木の内勤業務を約4年経験した後、現在の工事現場で施工管理を担当しています。現場で働いていると、作業員の方や地元の方から「女性の監督さんなんて初めて見た」と驚かれることや、「大変でしょ」と気遣われることも

I-2-1 図 女性の年齢階級別労働力率の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

2. 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合。

ありますが、特に大変だと感じたことはありません。なぜなら、会社の取り組みや現場の努力により、女性が現場で働きやすいような環境が徐々に整えられてきているからです。

全産業における女性就業者の割合が約40%であるのに対し、建設業界における女性技術者・技能者の割合は、就業者全体のわずか3%程度にとどまっています。これまでの建設現場は3Kと言われた「きつい・汚い・危険」というイメージが強く、男性主体の職場と捉えられてきたからだと思います。そのため、女性専用の更衣室がない、トイレは男女共同、時にはトイレすらないことが当たり前でした。

ところが近年、私自身もそうであったように、ものづくりに興味を持ち、建設業界へ足を踏み入れる女性が増えています。建設業界への女性進出をさらに促すためには、従来の男性主体の職場環境を女性目線で見直すことにより、女性と男性が肩を並べてストレスなく働ける環境の整備が急務となっています。

現場で働く女性の声を反映し、安全保護具の改良を行っています。作業服については当初、男性用サイズをそのまま小さくして女性用としていましたが、「上着のポケットが小さく、手帳が入らない」などの声があり、手帳がスムーズに出し入れできるように改良されました(写真1)。これまで、日に何度も使用する手帳の出し入れにわずらわしさを感じていましたが、改良された上着を着用すると出し入れがスムーズになり、日々のストレスが軽減されました。ほかにも、かがんだ時にシャツの裾がズボンから出ないように裾の長さを変更されました。ズボンの改良については、裏地も追加され、ウエスト部分もゴムからサイズ調整可能なアジャスターへ変更されました。



写真1 ポケットの改良

協力業者の作業員の方を含む女性7人でチームを結成し、交流の場を設けています。そうした場でよくよく話を聞いてみると、女性作業員の方たちは、現在の職場環境について不満を持ちつつも、言い出せずにいることが分かりました。そこで、チームメンバーの意見をもとに、まず女性専用の仮設トイレを、女性作業員が利用できる更衣室がないため、女性専用の更衣室も設置しました。更衣室はエアコン付き、畳張りとする事で、着替えだけでなく休憩にも使用できるようにしました。

さらに、現場内の掲示物を女性目線で整備することにより、安全衛生情報のきめ細やかな「見える化」に努めています。これらのチームの活動状況について社内研修会で紹介したところ、他の現場から掲示物を使用したいという申し入れがあり、活動を広く認識してもらい、水平展開できる良い機会となりました。

安全衛生委員は女性を優先で選出 < 製造業の女性労働者 >

わが社の生産ラインの中に、女性がほとんどいない職場がありました。しかし、ある年から会社の方針で、新入社員に初めて女性を採用することになりました。このラインは通常稼働時はほとんどが自動化されていますが、作業室の天井・壁・床の洗浄作業などは一部にモップを使う手作業があります。このため、職場の仲間で話し合い、男性に比べて体の小さい女性でも扱いやすいように、モップの柄を軽く長くするなど細かな工夫をしていました。この工夫は男性にとっても楽に作業ができそうでした。

また、安全衛生委員会で「女性の意見の反映」を多くしようと試みました。当時の安全衛生の担当課長が年度末の安全衛生委員会で、「安全衛生委員は女性を優先で選出してほしい」と提案してくれました。次年度からは、労働組合側選出(一般職)の安全衛生委員に女性が増えました。女性委員が職場の意見を聞いた上で、「夕方になると、構内の一部の場所が道の境が見えにくくなり、転倒の危険性がある」、「風向きにより喫煙所から煙が入ってくることもあり、妊婦さんは気になる」など、次第に意見を言うようになりました。女性の意見を女性委員が述べることで、細やかな配慮や思いが伝わり、管理職や他の委員も積極的に対応してくれました。

そして、一人ひとりに有効な教育として、主流になりつつあるのが「グループ討論」です。その際に各グループにできるだけ1人以上は女性を配置するようにしています。また、同じグループに同じ所属の人が偏らないことも重要です。女性がいるグループと男性のみのグループを比較すると、前者のほうが討論において円滑に進むことをしばしば経験しているからです。女性は自然に場をなごませてくれています。

最後に、日本の女性は皆がんばっています。仕事にも私生活にも手を抜かない。なのに、女性が管理職になろうものなら、その風あたりは男性の10倍はあるだろうと感じます。

私は当初、安全衛生などについて知らないことだらけでした。仕事に関しては「自分でやりたい職種」に就ける

人はごくまれです。私は年月を重ねるうち、一つ一つ丁寧に、少し先を考えた上で業務に当たるようになりました。

現在も、家庭や子どもを持ちながら女性が働き続けることは「いばらの道」であることに変わりはありません。結婚・出産は女性にとっては大きな人生の転機になり、二者択一をせざるを得ないこともあります。女性はどうな形でいいから仕事を続けたほうがよいと、私は考えます。

時には「疲れたら、立ち止まって何かにしがみついてもよい」と思います。目前の仕事に取り組み、チャンスが来たら活かせる人になってほしいもの。一人ひとりの女性が少しでも上を目指して努力して助け合えば、女性も男性も働きやすい職場がもっと増えると思います。

※ 以上は、中央労働災害防止協会月刊誌「安全衛生のひろば」 2016年3月号を参考にしています。



特集2 中小企業の労働安全衛生 ものづくりの前に人づくりが大事

労働災害（死傷災害）の多くは、中小企業で発生しています。特に、労働者数が300人未満の中小企業では休業4日以上の死傷災害は、比率で300人以上の企業の概ね2倍と高くなっています。また、死傷災害に占める死亡災害の割合も事業場規模が小さくなるほど高くなっており、業種別では、中小企業の労働災害の7割以上は建設業、運輸交通業、小売業などの製造業以外で発生しています。

中小企業は、経営基盤が脆弱であることに加え、安全衛生管理面でも「安全衛生意識が浸透していない」、「安全対策費用が十分捻出できず、設備的な改善がスムーズに進まない」、「専任の安全衛生担当者が不在で安全衛生活動が停滞しがちである」といったケースも多く、「人材」「設備」「資金」などの面で課題を抱えているといえます。それを打開するには何よりも、経営者の安全衛生意識の向上を図ることと、併せて、安全衛生教育による人材の育成、国の補助制度、外的資源等を利用した技術サービスの利用などを積極的に進めていくことが必要でしょう。

「安全速報」でリスク情報の共有化 <製造業 空調機器子メーカー子会社>

創業当初は買収したタイル工場の建屋のままだったため、入社希望者が当社の外観を見て希望を取り消すほどのありさまでした。それでも、都度改修を重ねたことと「清潔習慣」によって、いまは清潔な工場づくりを進めることができました。

しかし、「清潔な工場づくり」が充実してきた矢先の1996年に、材料を載せた台車の転倒に巻き込まれたことで、右足を複雑骨折する休業災害を発生させてしまいました。当時は、社員への安全教育（リスクアセスメントや危険予知活動(KYT)を含む)が未熟だったために、予知できるはずの危険に気付くことができず、社員の安全意識が不足していることを痛感しました。この事故を契機に、労働安全衛生に対しそれまで以上に力を入れて活動していくこととなりました。

安全衛生委員会は、会社側、社員側、各5人の計10人で構成されており、毎月1回開催していますが、開催前には「安全パトロール」を実施しています。このパトローラーは全社員から8人を選んでいて毎回交代するため、社員は1年から1年半の間に1回は「安全パトロール」に参加することとなります。パトロールに参加し、危険箇所の抽出や指摘を行うことで、普段は気にしていなかった事柄でも気付けるようになるようです。

また、「交通安全パトロール」も毎月1回実施しています。ほとんどの社員がマイカー通勤のため、交通安全も大変重要であり、全社員から4人を選んで、公道の所定位置での監視を実施しています。これらのパトロールによって、ささいな事項も含め毎月20件ほどの問題が提起されます。小さな問題でもきちんと受け止め、議論し、少しでも改善する方向へ持っていくことで、問題提起をした社員の安全意識が向上していると考えています。



写真 フォークリフト作業で転倒したコイル材

また、「交通安全パトロール」も毎月1回実施しています。ほとんどの社員がマイカー通勤のため、交通安全も大変重要であり、全社員から4人を選んで、公道の所定位置での監視を実施しています。これらのパトロールによって、ささいな事項も含め毎月20件ほどの問題が提起されます。小さな問題でもきちんと受け止め、議論し、少しでも改善する方向へ持っていくことで、問題提起をした社員の安全意識が向上していると考えています。

さらに、「安全速報」は、社内で発生した不安全行為による災害（写真）を、社内ネットワークを使って状況等をいち早く社内に周知しています。これにより、けがの有無にかかわらず情報を共有することで、類似業務での注意喚起を促しています。このほか、「不安全行為対策書」「災害発生報告書」では、対象となる災害が発生した際に関係者

を集め、原因と対策を考えています。その後、これらの結果をグループウェアにて報告し、社内周知を図っています。

“社員を守ること”こそ、会社が存在する目的

＜紙加工業＞

安全衛生教育を積極的に行うものの休業災害がなくなり、2000年には立て続けに3件の休業災害が発生し、翌2001年には労働局から安全衛生管理特別指導事業場（安特）の指定を受けてしまいました。1973年に第1回安全衛生大会を開催してから、常に安全を意識することを重点に安全衛生教育を行ってきましたが、この安特指定で危機感を持ち、安全衛生活動を見直す決意をしました。

まず、社員が出した職場内の危険箇所200件を改善するにあたり、従来のトップダウン方式から、まず社員自らが計画を立てて日々の業務の中で実践するようにしました。また、これに必要な予算は、通常的安全衛生活動費とは別枠として、この取り組みによって危険箇所の改善が進み、1年後の2002年には安特指定解除となりました。

2003年からはリスクアセスメント手法を導入しました。リスクアセスメントの実施に当たっては、まず、各職場から選出された専門チームにより安全規程類を整備し、社内アンケートやヒヤリ・ハットから、重大災害の可能性があるものを重点項目として挙げて改善に取り組みました。20の小集団サークルを結成して、月4回会合を開催しましたが、話し合いから出た重点項目への改善提案は年間1,200件を数えました。

しかし、安全衛生管理の仕組み構築に自信を持ち始めたころ、絶対にあってはならない死亡災害が発生してしまいました。2010年3月16日午後4時ごろ、製造部長から「社員がコンベヤー内で発見され現在救出活動を行っている」との連絡を受けました。声のトーンから、ただならぬ状況だと直感し工場に行くと、すでに消防や警察が到着しており、工場構内が回転灯の光で真っ赤に照らされていました。この忘れてはいけない日「3月16日」を、わが社の「安全の日」と制定しました。

労働災害に遭わないように社員を教育・指導すること、職場の危険箇所を排除することは企業にとって当然です。しかし、最も大切なことは“社員を守ること”です。このことこそ、会社が存在する目的であり、経営者は社員を守る責務があります。この死亡災害を受け、当社では今、「出勤した社員が1日の業務を終え、朝来たときと同じ状態のまま家庭に帰ること、家族のもとに帰ること」のために安全衛生活動を実施しています。

※ 「中小企業の労働安全衛生」は中央労働災害防止協会月刊誌「安全と健康」の2016年6月号から引用しました。

「従業員の安全と健康を確保するという意味」では、事業場の規模による安全衛生管理の違いはないはず。

方針を定め、計画を作り、活動を進め、成果を確認し、次の段階に進めていく。この中に、設備面や制度面の改善や安全行動の定着の取り組みも織り込む。法定の事項についての確認も必要となる。推進体制を明確にし、必要な教育も行いながら、これらのことを進めていくこととなります。

しかし実際の運用は、事業内容や規模等によって変わってくるでしょう。事業場の規模が小さいと、安全衛生関係業務の専従担当者や専門家を置くことが難しく、他の業務と兼務することが少なくありません。

ただ、規模の小さな事業場ほど責任者の目が行き届きやすく、また従業員同士のコミュニケーションもとやすい面もあります。

今回の事例から学ぶことは、「事故やミスが起きたことを、ただ責めるのではなく、その原因を解明し改善につなげるからこそ、労働安全衛生の本旨である」ということではないでしょうか。

当たり前のことを、いま一度確認しましょう。