

# 環境安全委員会「安全衛生技術研修会」を開催

## トピックス

環境安全委員会は2012年7月25日に製薬協において安全衛生技術研修会を開催しました。今回は、会員企業でますます重要性が高まってきたMR車両による交通事故防止、安全安心職場を目指した5S活動、およびメンタルヘルス不調者への対応に関する3題の講演を行いました。

### 講演1 医薬MR車両事故防止の要点と盲点

東京海上日動リスクコンサルティング(株)  
自動車リスク事業部開発グループ

グループリーダー 北村憲康氏



製薬企業では自社の交通事故状況を把握し、事故削減対策を実施している企業が多いが、駐車場構内でのバック事故や道路上での追突事故は減っていないのが現状です。特に新卒MRは運転技能が未熟のうえに、「漫然」や「慣れ」など、注意力が低下した時期に事故が発生する傾向があります。医薬業界のMR車両事故を分析すると下記の4つの事故パターンで全体の約62%を占めています。この4つの事故を減らすことが優先すべき対策です。

- 駐車場構内でのバック事故(36%)
- 駐車場出入り口・左折時の接触事故(12%)
- 一般道直進時の追突・接触事故(8%)
- 信号有交差点・通過時/発進時の追突事故(7%)

これらの多発事故防止のために、まず管理者が新人MRに対して行うべき具体的な指導教育(日常の躰)は、第1に下記の4つのリスクテイクをしないことにあります。

I. 飲酒運転しない III. 携帯電話を使用しない

II. 健康管理を行う IV. 車内を整理整頓する

第2に注意力を維持しヒューマンエラーを防止するために下記の8つの安全運転を習慣化することが必要です。

- ①正しい運転姿勢の維持
- ②速度差の小さい「定」速運転
- ③バックギアを入れる前の確認
- ④一気にバックしない
- ⑤停止時はサイドブレーキをひく
- ⑥交差点進入・通過時は加速しない
- ⑦前方車だけでなく、その先の車も確認する
- ⑧歩道手前での一時停止

これらのポイントを踏まえ、社外リソースの活用も有効ですが、安全運転教育を統括する仕組みを社内で作ることが何より重要です。

### 講演2 感動レベルの安全安心職場を目指して ～人を育む正しい5S活動～

アサヒビール(株)常務執行役員

西宮統括工場長 竹本秀明氏



P.ドラッガーの教え子で、大手アルミ精錬会社アルコア社を大きく成長させたポール・オニール氏(元米国財務長官)は、「最高の仕事ができる環境を提供するのが経営者の役目であり、個人を大切にすれば、

仕事に怪我などさせてはならない」として各種施策を実施し、労災の激減と生産性の飛躍的な向上を実現しました。演者の経験では次の2つのことがいえます。1) 品質事故(クレーム)と労働災害の頻度には正の相関があります。また、安全と品質は属人的であります。2) 過去大きな事故が起きた現場は、例外なく汚く、人の目が行き届いていませんでした。属人性を脱するには業務をシステム化することが必要であり、現場の汚さを脱するのが、今回ご紹介する「正しい5S活動」です。

正しい5S活動の対極として間違った5S活動というものがあるわけではありません。

正しい5S活動の定義を“5Sの定義に基づいて全員で行動し成果に結び付ける活動”としましたが、正直なところ、今までの5S活動は、表面的な活動に終始し、期待した成果を伴っていなかったのではないのでしょうか。その理由は、今までの5S活動には定義や理論・理屈がなく、改善・改良を加えて進歩もせず、科学技術のように世代を超えて引き継がれもせず、心の底からやってみようという気持ちすら湧いてこなかったからではないのでしょうか。

正しい5S活動は、人間に刺激を与え、意識を変え、新たな行動を誘発します。定義に基づいて全員で整理、整頓、清掃、清潔、躰を徹底することで、人間の心の中に何かを育み、それが従来の5S活動とは異なる思考や行動を生み出していったのだと思います。より大切なことは、徹底的にやること、言葉を変えるならば、

5Sを極めることです。工場には生産性の向上、コスト構造の変革、品質の維持・向上、安全・安心の担保、納期必達、生き生き職場の実現という使命があります。この使命を下支えするのが5S活動です。

正しい5S活動の、第1ステップは「整理」で、要らないものを徹底的に捨てること。第2ステップは「整頓」であり、要るものをすぐに取り出せるようにすること。この時大切なことは、3定（定品、定位、定数）で表示をすることです。3定が終わらない限り整頓が終わったとはいえません。第3ステップは「清掃」で、毎朝全員がマイ雑巾を持って自分の職場を清掃するようになるレベルを目指します。“清掃は点検なり”という言葉もある通り、清掃で職場の異常の兆候は掴めます。第4ステップは「清潔」で、整理、整頓、清掃が高いレベルになれば、自ずと清潔な職場が実現します。第5ステップは「躰」であり、決めたこと、決められたことを守ることです。この正しい5S活動を実践した工場では職場環境が好転し、業務改善提案件数が飛躍的に増加しました。そして今まで不可能だと思っていたことが次々と可能となっていきました。たとえば、年間ゼロ災達成、製造責任のクレームゼロ達成、工場業績評価第1位獲得など、数え上げればきりがありません。

経営指標の好転にとどまらず、正しい5S活動が企業にもたらす最も大きなインパクトは人を育むことです。組織の壁は無知、無関心、無視という3つの無から生まれますが、この活動によって大小さまざまな成果を体験した人間は、さらに創意工夫をして、お互いに協力をしながら問題解決を進めていくようになります。このように、正しい5S活動は目先の問題の解決という視野の狭い取り組みではなく、経営の本質的な競争力を鍛える仕掛けとして位置づけられます。

### 講演3 休職・復職 ～メンタルヘルス不調者への対応～

大野孝浩労働衛生コンサルタント事務所所長  
産業医 大野孝浩氏



近年、メンタルヘルス不調による休職者の復職困難事例が増加しています。本日は現状を俯瞰し、厚生労働省の「手引き」に則って、休職復職の各段階の注意点を紹介します。

うつ状態の多様化が、復職困難の理由の1つとして挙げることができます。特に木村・笠原のⅠ型(メランコリー型)への対応では不十分な、Ⅲ型(未熟・葛藤反応型、あるいは新型うつ)が青年層で増えています。新型うつはDSMの「うつ病」の診断基準は満たすが、その背景にある未熟・自己中心的な性格や社会的経験の乏しさ故、困難に失敗した時自分の弱さ・脆さを認められず、安易に「うつ病」に逃避し、外部にうまく

いかない原因を責任転嫁します。従って、重要なのは本人に自己洞察を促し、役割意識を持たせることです。

職場復帰支援プログラム(以下、プログラム)は、5つのステップ(1. 病気休業開始及び休業、2. 主治医による職場復帰可能の判断、3. 職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成、4. 最終的な職場復帰の決定、5. 職場復帰後のフォローアップ)からなる。演者が考える、各段階での注意点は以下の通りです。

1 休業前の段階：プログラムの策定や関連規程の整備等により、休業開始から通常業務への復帰までの流れを明確にし、策定されたプログラム等は、労働者、管理監督者等に周知する。

2 病気休業開始及び休業中の段階：休業中の労働者が不安に感じていることに十分な情報提供や相談対応を行い、事業場外資源や公的制度等の利用も考慮する。また、主治医に対し本人の同意のもと、人事労務担当者が出向き、会社の諸制度や会社で求める復職の基準を休業開始時点で予め伝えることが「背伸び」復職を回避するためにも有効である。

3 職場復帰の決定までの段階：主治医の診断書が提出されても、会社が求める水準に到達していない場合は復職を認めない場合もあってよい。また、「試し出勤等」(厚生労働省)を導入する時は、人事労務管理上の位置付け等を事業場で予めルール化しておく。

4 職場復帰後の段階：心の健康問題がある労働者に対してはケースごとに柔軟に対応する必要があるため、各人に応じたプランを立て、適宜見直すことが重要である。また復職した労働者や当該労働者を支援する管理監督者、同僚のストレス軽減を図るため、相談体制の充実を図ることも復職成功には不可欠であろう。

6 職場復帰後の段階：心の健康問題がある労働者に対してはケースごとに柔軟に対応する必要があるため、各人に応じたプランを立て、適宜見直すことが重要である。また復職した労働者や当該労働者を支援する管理監督者、同僚のストレス軽減を図るため、相談体制の充実を図ることも復職成功には不可欠であろう。

7 職場復帰後の段階：心の健康問題がある労働者に対してはケースごとに柔軟に対応する必要があるため、各人に応じたプランを立て、適宜見直すことが重要である。また復職した労働者や当該労働者を支援する管理監督者、同僚のストレス軽減を図るため、相談体制の充実を図ることも復職成功には不可欠であろう。

8 職場復帰後の段階：心の健康問題がある労働者に対してはケースごとに柔軟に対応する必要があるため、各人に応じたプランを立て、適宜見直すことが重要である。また復職した労働者や当該労働者を支援する管理監督者、同僚のストレス軽減を図るため、相談体制の充実を図ることも復職成功には不可欠であろう。

結語：円滑な復職には何より休業開始時の対応(初動)が重要です。そのためにも主治医との「顔の見える」連携は不可欠となるでしょう。また、不安とともに復職者を迎える上司(職場)に対する支援を行うことが復職成功の鍵と考えます。そのためには産業医を中心とした産業保健スタッフと人事労務担当者が有機的に連携することが求められます。

(環境安全委員会 安全衛生部会長 田坂 昭弘)



研修会の様子