

安全文化を醸成するための基本的な枠組みの検討

Examination of basic framework for fostering safety culture

*前田 典幸¹, 高城 美穂¹, 飯田裕康²

¹原子力安全システム研究所, ²大原記念労働科学研究所

文化は、行動が積み重ねられた結果として形成されるものである。よって、安全文化を醸成するためには、安全文化を直接希求するのではなく、日常業務においてより安全（リスクの低減）に寄与する行動を積み重ねることである。

キーワード: 安全文化, 安全文化醸成, 安全文化評価

1. 緒言

安全文化醸成活動は、現状の安全に関する組織文化を、より望ましい形に変えていこうとする活動である。しかし、尾入・飯田（2006）^[1]が指摘しているように、現状の醸成活動はトラブル対策としての既存の安全活動の強化が主であり、「安全文化ならではの」取り組みが不足していると考えられる。そこで本研究では、組織の日常業務の中で行われる安全への取り組みと、安全文化醸成との関係を整理し、安全文化醸成のための基本的な枠組み（考え方）を検討する。

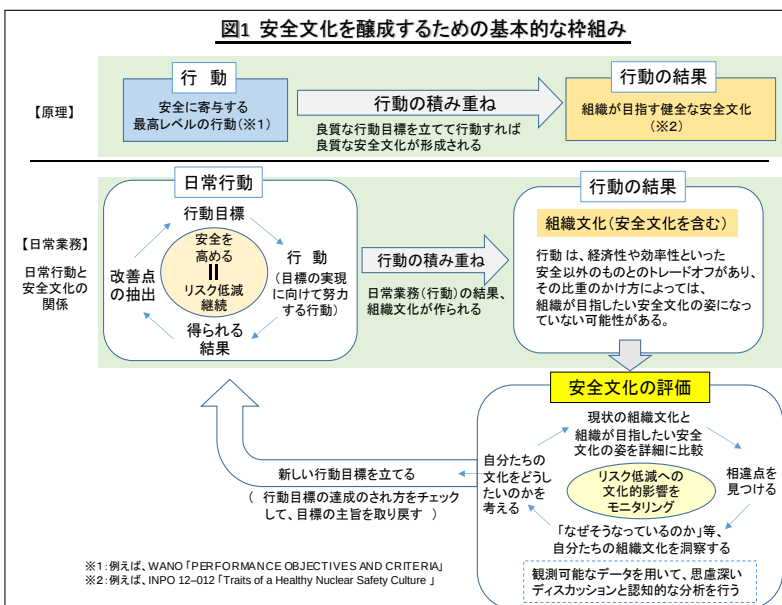
2. 主な結果

(1) 安全文化醸成についての認識の調査

電力会社3社、工事会社1社に対して行った調査の結果、ほぼ共通して「安全文化は、安全最優先の意識を持って行動すること」であり、「安全文化醸成活動は、特別に実施している勉強会や講習会など以外は、当然行うべき日常業務」として認識されていた。これらの現状をもたらした主たる要因は、「文化」と「文化を変える」ことに対する理解の不足にあるのではないかと考えられた。

(2) 安全文化を醸成するための基本的な枠組みの整理

文化を捉える枠組みとして Schein の3層モデル^[2]を採用すると、組織が目指す安全文化の望ましい姿を掲げて、それを直接的に希求してもその文化を創ることはできないが、日常業務を安全に寄与するような新しい仕事のやり方や考え方に変わっていくことで、組織が目指す安全文化を創ることができるといえる。一方、日常業務の中で形成された文化は、例えば「安全最優先」の価値観と、暗黙裡に共有されている価値観が同じとは限らない^[3]。このため安全文化評価を行



い、現状の安全に関する組織文化が、組織が目指す安全文化の姿と比べ、どのような状況にあるかを評価する必要がある。この評価では、日常業務における「行動目標」達成の障害となっている組織文化上の問題を特定することで、組織が目指す安全文化の姿とのギャップが浮き彫りになる。

そしてその問題を改善するために日常業務のやり方や考え方を換え（新しい行動目標の設定）、その実現に向けて行動することにより、安全文化が向上するといえる^[4]。日常業務と安全文化醸成（評価を含む）の関係性を整理したのが図1である。なお、図1で示す日常行動には、安全のためのマネジメントシステム及び安全のためのリーダーシップ^[5]も含まれる。

参考文献

- [1] 尾入正哲、飯田裕康「安全文化醸成の現状と課題」日本応用心理学会第81回大会発表論文集 2014
- [2] E.H.シャイン(2004). 企業文化 生き残りの指針 白桃書房.
- [3] 長谷川尚子「原子力施設における安全文化への取り組みと今後の方向性」REAJ誌 2012 Vol.34, No.5 (通巻 201 号)
- [4] IAEA-TECDOC-1329 「Safety culture in nuclear installations」 2002
- [5] IAEA-Safety Standards No. GSR Part 2 「Leadership and Management for Safety」 2016

*Noriyuki Maeda¹, Miho Takagi¹, Hiroyasu Iida²

¹Institute of Nuclear Safety System, Incorporated ²The Ohara Memorial Institute for Science of Labour *現: 原子力安全推進協会 (*Current : Japan Nuclear Safety Institute)