

## 「安全文化」特集にあたって

こまつばらあきのり  
小松原明哲<sup>†</sup>

### 1. 安全文化とは何だろう

安全文化という言葉が人口に膾炙して久しい。旧ソ連、チェルノブイリ原子力発電所事故（1986年）を受けて、IAEA（国際原子力機関）が提唱した概念である。以来、安全文化という言葉は、広く一般産業、とくに、人命、社会、自然環境に致命的、壊滅的なダメージを与える事態と隣り合わせの産業（いわゆるハイリスク産業）にも広まっていった。

安全文化の捉え方、受け止め方の具体は、それぞれの産業、各社の事情により多様であって構わないと思うが、安全文化と「文化」と表現していることには注意が必要である。

文化という言葉は、「文化の日」「文化勲章」「文化財」などと、高尚な学芸を暗示させるが、安全文化という文化とは、そのような高尚なものではなく、日々の暮らしの中に自然に存在している行動の基準となる価値観のようなものではないかと思う。つまり、組織構成員が日々の事業、業務活動において、「安全」を無意識のうちに自ら選択する状態ということである。

一つ例を考えよう。スーパーマーケットの駐車場で、薄暮時に、子どもが一人、遊んでいたとする。それを見かけたときに、スタッフたちはどうするだろうか？ 誰も何も感じず、何も行動しないのであれば、安全文化はできているとはいえない。そうではなく、「誘拐されたら大変だ」「怪我をしたら大変だ」などと全員が例外なく思い、だから「保護する」などという行動が自然となされ、さらに、この事案を組織として深刻に受け止め、同様の子どもの一人遊びが再発しないように真剣に取り組むというのであれば、その組織の安全文化は構築されているといえるだろう。安全文化とはそういうことであると思う。自分たちが守るべき対象を守ることが、自然となされる状態にあるということであり、素朴なことのはずである。

### 2. 安全文化をどう評価し高めるか

しかし現場に安全文化がなかなか構築できない、という悩みを聞くことがある。その理由の一つに、安全文化がきれいごと、建前、理屈で語られているように思うことがある。地に足のつかないことを語られても現場は困ってしまう。

留意すべきは、企業は営利団体であり、現場スタッフは生産要員、ということである。安全に自信がない時には、事業活動それ自体を停止することは当たり前のはずであるが、しかし話はそうは簡単ではない。人は当面の生産、目先の利益を優先してしまうからである。目先の利益を優先し事故を招き、結果、天文学的な損失を蒙り、組織が存亡の危機にさらされた例は枚挙に暇がないのであるが、まさにその時点で安全優先の行動が出来るのか、ということは非常に悩ましい。自社の営利だけでなく、社会からの期待がかかってくることもある。自社が生産を停止したら、社会に大混乱を与えてしまう事業者もあるかもしれない。こう考えると、そもそも、こうした究極の判断が迫られる事態を招かないために、平素から安全を先取りし、いかにそれを実現していくか、ということが安全文化の本旨と考えるべきなのかもしれない。

### 3. 終わりに

前述したように、安全文化の捉え方、受け止め方の具体は、それぞれの産業、各社の歴史や事情により多様であって構わないと思うし、むしろそうあるべきだろう。しかし、その根底には何か共通しているものがあると思う。それを確認することは意味あることである。そのうえで、他の業界の取り組みに学ぶことも意義あることである。

組織の構成員は入れ替わり、社会の安全に対する要求水準も変わる中で、安全文化の確立に向けた継続的な取り組みが必要である。今回の特集では、研究者の先生方、そして安全文化に熱心に取り組んでおられる各産業、各社に、安全文化の考え方やその醸成、評価についてご寄稿いただいた。それらに学ぶことで、これからの自社の安全文化構築への足掛かりを得たいと思う。

<sup>†</sup> 早稲田大学理工学術院 創造理工学部 経営システム工学科 教授：〒169-8555 東京都新宿区大久保 3-4-1