

# 安全文化に係る活動について ウォッチドッグ活動

令和2年9月30日  
原子燃料工業株式会社

## ウォッチドッグ活動とは？

### □ ウォッチドッグ活動とは？

- 労働災害の被災者や、事故を生じさせてしまった人が、**自らの経験を当事者として語り継ぐ活動**、また安全への懸念を感じたら、**立場に関係なく意見を表明する活動**。
- その際、**当事者意識を持って、他者に働きかける象徴的な存在になること**を期待し、小さな犬の置物を付与することから、ウォッチドッグ(安全の番犬)と呼んでいる。



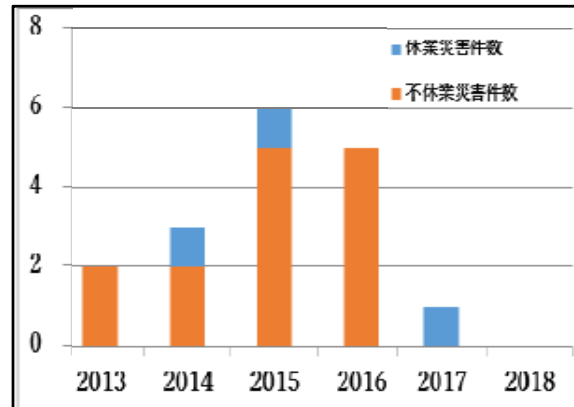
## ウォッチドッグ活動とは？

### □ 開始時期

- 2015年より、社長自らによる不安全行動の当事者・労働災害の被災者へのウォッチドッグの付与を開始。現在まで23件（2020年9月現在）。

### □ 経緯

- 2013年度の労働災害は2件だったが、2014年度末2015年2月）以降、不安全行動に起因する事故と労働災害の被災者が増加した。



## ウォッチドッグ活動とは？

### □ 当社の安全文化醸成活動の課題

- 安全文化の醸成活動で難しいのは、幾ら書類にしても、幾ら行動規範を身につけても、**習慣にしてしまった時から油断が始まる**という問題を抱えている
- 「**声を上げる**」というのは、安全の基本。**その声を聞く**という雰囲気を作ることも大切。理解しているが必ずしも実施できていない

### □ 課題への対応；ウォッチドッグ活動

- 安全文化醸成には、安全担当や各種委員だけの取組では不十分であり、**社員全員による安全文化醸成方針**（「懸念がある場合は、迷わず意見を表明する」）の**理解と実践が必要**と考えた。
- 労働災害の被災者や、予期せぬ不安全行動により事故を生じさせてしまった人に、**自らの経験を当事者として語り**、「懸念がある場合は迷わず意見を表明する」という**安全文化醸成方針の体現者となって活躍する「声を上げる」**ことを、社長が直接要請する。

→ウォッチドッグ活動を2015年から開始

## ウォッチドッグ活動の成果

### □ 注意喚起・意識付け（ウォッチドッグ受領者の意見）

- 各種安全活動の際、ウォッチドッグ受領者として**積極的な発言が期待されていると自覚**し、常に考え、実際に発言をするようにしている。
- 以前は躊躇したが、ウォッチドッグ受領後、ハンドポケット、ヘルメットの不着用等、**懸念がある場合は意識して声を上げる**ようにしている。
- 作業前ミーティングにおいて、特に**ベテランを前にして、基本的な事項の注意喚起**を行うことに遠慮、抵抗があったが、そこは『当たり前なのですが』と一言付け加えて注意喚起している。
- 社員・応援者に対して不安全行動への注意喚起を行い、自分以外の人に注意喚起を行うことで、**自分自身へも「決められたルールは必ず守る」という事への意識づけ**を行っている。

### □ 原因究明と対策に関する対話会への参画と提案

- 新たな不安全行動・労働災害が発生した際に、事業所に在籍しているウォッチドッグ受領者を集め、原因究明や根本的な課題解決を提案。

### □ 本社及び事業所での対話会(1～2回/年)

- 自らの体験について、不安全行動/労災を起こした際の状況、自らの気付き及び事案後の安全活動への取り組みを発表・共有する。

## ウォッチドッグ受領者が苦勞している事例

- 注意をした際に、「むっ」とした顔をされたり、素直に受け止めない人がおり、注意がしづらい雰囲気が残っている中でも、自らを鼓舞して、注意をし続けている。
- 他部門の人を注意した際、どういう立場、権限で注意しているんだと逆切れされたことがあったが、使命感を持って注意している。
- 現場で、何か不具合が生じそうになったら「犬もらっちゃうぞ！」と声がかかることもあり、後ろ指を指されているなど感じることもあるが、自らが正しいと信じることの実行に努めている。
- 安全衛生推進部員にもなったので、安全に関する意識は変わったが、周りは主任以上の人の中、（自分は役職者でないので）正直、何故ここに自分がいるのかと気後れしつつも、意識的に発言するようになっている。

→活動の継続により、周囲が**その声を聞く**という雰囲気の醸成につながっていく

## ウォッチドッグ活動の見直し

### □ 「保安」、「品質」への対象拡大(2018年～)

- ウォッチドッグの付与に関して、これまでは「安全」面を重視し、不安全行動や労働災害の事象に配布してきた。一方、「保安」、「安全」、「品質」は個別の事象ではなく、相互が密接に関連する一連の活動であり、総合的な取り組むことが求められている。

→「安全」に加えて、「**保安**」や「**品質**」の事案も付与対象へ

### □ 対象者の拡大(2018年～)

- 「グループ」への対象拡大これまでは、ウォッチドッグを「個人」に対して配布してきたが、ほとんどの場合は、「個人」だけの問題ではなく、「グループ」や「チーム」等、複数の人に関与していたり、仕組みに起因するものであった。

→関与した「**グループ又はチーム**」に対してウォッチドッグを配布へ

## まとめ

- ウォッチドッグ受領者という**当事者に事案を自ら語ってもらうこと、様々な場面で「声を上げてもらう」ことが効果的**。当事者が語ることで他の人に響く。(安全文化醸成のためには、管理職や安全担当各委員という立場からの発言だけでは限界がある)

- 上司が説明すると、「すいませんでした」という謝罪から説明を始める。大事なのは、「なぜそういうことが起こったか」ということであり、**当事者に説明してもらうことで、聞き手の安全への感度が高まり**、「人ごと」ではなく、「自分ごと」として受け止める人が確実に増加した。

→ウォッチドッグ受領者の声かけや姿勢により、心理学用語でいう「**正常性バイアス**」に陥ることを防止することに貢献

※「正常性バイアス」は、自分だけは大丈夫と考える心の傾向

: 自然災害や火事、事故、事件などといった自分にとって何らかの被害が予想される状況下にあっても、それを正常な日常生活の延長上の出来事として捉えてしまい、都合の悪い情報を無視したり、「自分は大丈夫」などと過小評価する心のメカニズム