

図 3. 1 イラストシートの例

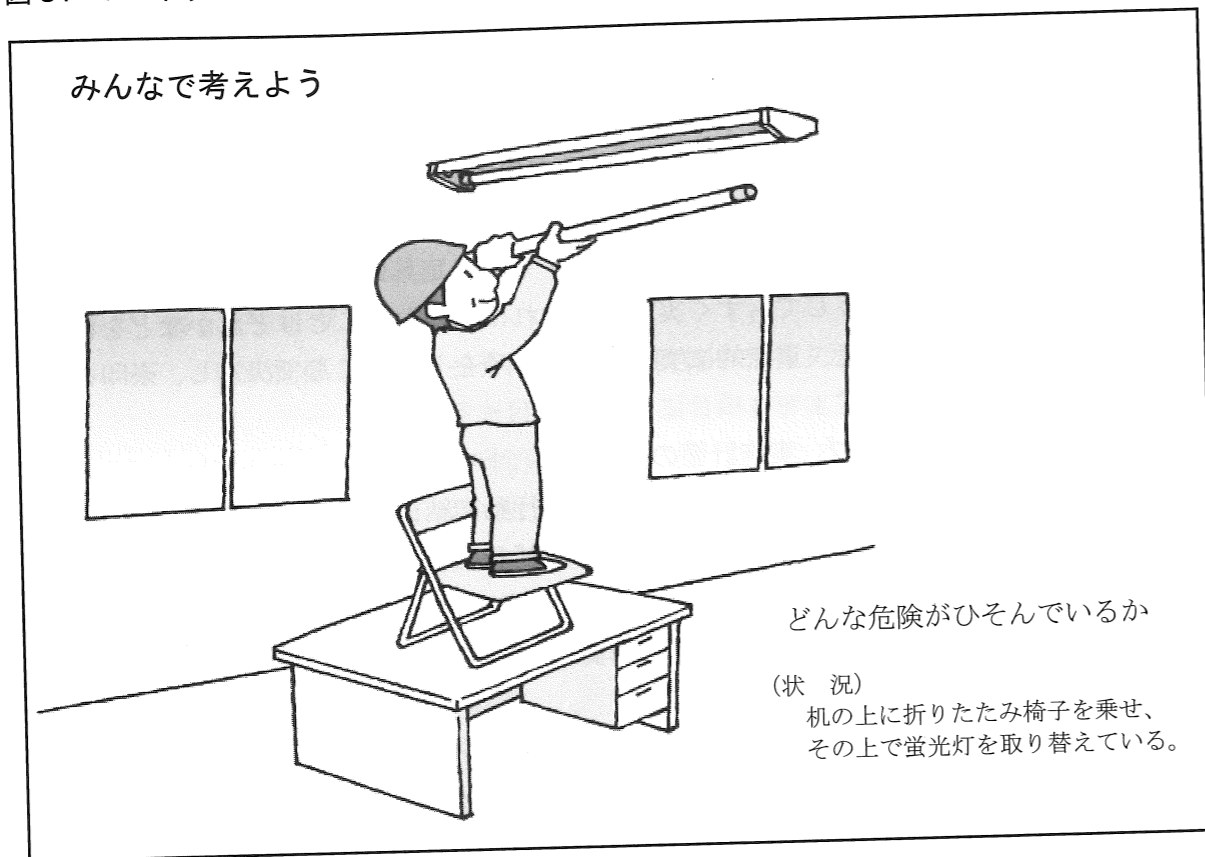


表 3. 2 危険予知訓練の進め方

ラウンド	問題解決の4ラウンド	危険予知訓練の4ラウンド	危険予知訓練の進め方
1	事実をつかむ (現状把握)	どんな危険がひそんでいるか	みんなの話し合いで、イラストシートの状況の中に潜む危険要因を発見するとともに、その要因が引き起こす現象を想定していく。
2	本質(原因)を探る (本質追究)	これが危険のポイントだ	発見した危険要因のうち、これが重要だと思われる危険を把握し、○印、◎印をつけてしぼりこむ。
3	対策を立てる (対策樹立)	あなたならどうする	◎印をつけた重要危険を解決するにはどうしたらよいかを考え、具体的で実行可能な対策を立てる。
4	行動計画を決める (目標設定)	私たちはこうする	対策のうち重点実施項目に※印をつけ、それを実践するためのチーム行動目標を設定し唱和する。

(2) 安全提案制度

安全についての提案を奨励する制度です。安全提案をするまでの過程で関係者の問題意識を高め、また、安全に対する関心を向上させることができます。

この制度が実効をあげるためには、次のことがらを考える必要があります。

ア 提案を出しやすいムードをつくり上げます。提案箱の設置はこのためのよい方法ですが、「置いてあるだけ」になりがちですので注意が必要です。

イ 提案はなるべく早い機会に審査し、実行可能な案はただちに実行に移します。実行できない案については、その旨を提案者に示す必要がありますが、その理由が安全の本質から外れたもの(時間がない、予算がないなど)であると提案者の意欲をそぐこととなりますので、注意します。

ウ よい安全提案を行った者あるいはグループを顕彰します。顕彰は提案した者(あるいはグループ)の労に報いるだけでなく、他の者(あるいはグループ)を刺激するという効果も有しています。

(3) 朝礼の励行

当日就業する会員を集め、班長を中心とした「朝礼」を実施することをお勧めします。

「朝礼」では、安全就業対策のチェックポイントを確認するだけでなく、できるだけ会員にも発言を促す参加型にして、会員の安全就業の意識を高める方が良いでしょう。

(4) 安全就業ニュースなどの作成、配布

全シ協から毎月発行している「安全就業ニュース」や、センターで安全に関する情報(改善事例、事故やヒヤリ・ハットの体験事例、安全関係の法令・通達・講習などの案内、健康相談など)を盛り込んだ安全就業ニュースを一定の期間(毎週・毎月・隔月など)ごとに会員に提示します。また、多くのセンターでは会報を発行していますので、できるだけ安全関係のニュース等を掲載するようにします。ただし、これも「提示や掲載してあるだけ」になりがちですから、記事の内容には工夫が必要です。

これを読むことによって会員は安全についての正しい知識と関心を高めることができますし、また小集団活動の場で題材を選ぶのに役立たせることもできます。

(5) 掲示板の活用

各センターに設置している掲示板を活用するのも一つの方法です。掲示板には、「安全就業だより」や班長からの連絡事項などを掲示し会員に周知します。季節ごとに、例えば夏季なら「熱中症」について掲示するなど各センターによりそれぞれ工夫するとよいでしょう。

また、「無事故記録表示板」を掲載することもよいでしょう。

(6) 安全表彰

会員のうち、安全についての改善を行い、努力して事故率を低下させたなど安全就業に関し、多大な貢献をした会員を表彰することです。当該会員に対し感謝の意を表するとともに、他の会員に対し安全への努力を奨励する効果があります。

安全表彰を行うに当たっては、次のことがらに配慮する必要があります。
ア センターの規程の一つとして表彰基準を作成し、それに基づいて表彰者を決定します。

イ 表彰者の決定は安全就業委員会などの機関に図った上で行います。

(7) 家族の理解と協力

会員は、多くの時間を家庭で過ごしています。したがって、家族の理解と協力によって、就業中・就業途上の災害事故防止の効果も期待できます。

この協力は次のような方法で行われることが望まれます。

ア 整理整頓の実施など、まず家庭内の安全に努めます。それが就業中の安全にも応用されます。

イ 家庭内でのめめごとをなくし、就業時の集中力を高めるようにします。

ウ 規則正しい生活パターンをつくります。健康の確保、疲労の回復などにつながります。

エ 健全なレクリエーション活動を行い、気分転換を図ります。

オ 以上のほか、次のような呼びかけを行うのも効果的です。

- ① センターからの通信
- ② 安全パンフレットの配付
- ③ 会員就業場所の見学
- ④ 家族からの作文、ポスターなどの募集（応募する過程で家族全員が相談し合うようにし、それを通じ一人ひとりの安全意識の高揚を図る）
- ⑤ 家族に対する安全作業、交通安全についての指導など
- ⑥ 家族ぐるみの安全についての事例発表（座談会、経験交流大会などにおいて行う）

第2節 会員の安全教育

1 安全教育の種類

会員に対する安全教育は、次の種類に分けられます。

(1) 知識教育

次のことがらを教えます。

ア 事故発生の要因

イ 使用機械、設備の構造や性能

ウ 作業の概要

エ 高齢者の心身機能の特性

オ 高齢者の事故の特徴

カ 安全衛生上守るべきことがら（規定、基準を中心に）

(2) 技能教育

作業のやりかた、機械装置などの操作の仕方を手順を追って教え、その過程で安全上のツボを習得させます。この教育は実技指導を主とし、通常次の4段階によって行われます。

第1段階：準備をさせる

第2段階：作業を説明する

第3段階：やらせてみる

第4段階：教えたあとをみる

(3) 態度教育

安全作業に対する見がまえ、心がまえを身につけさせるものです。この態度教育は、事故を防止するうえで、最も大切な教育と言えます。この教育を通じて、経験上の勝手な判断からくる「手抜き」や「油断」を許さないといった正しい習慣を身につけさせることが大切です。

(4) 体力の維持向上についての教育

働く意欲だけでは、就業はできません。就業をするためにはその作業に見合った体力が必要です。この体力を維持し、さらに進んでそれを向上させるにはどうしたらよいかを教えます。

ここでいう「体力」とは、環境への適応とか免疫などの防衛体力ではなく、「就業に必要な体力」すなわち、筋力、瞬発力、敏捷性、平衡性、持久性などの身体的機能を指します。

2 安全教育を行うに当たって考慮すべき事項

(1) あらゆる機会を利用する

安全教育といっても、どこかへ集まってもらって話を聞かせることがその全てではありません。入会説明会や、新しく就業の機会を提供するときなどに、安全に関する事項について必要な指導を行うことも立派な安全教育です。特に、事故発生後は、あらゆる機会を捉えて安全教育を行うことが重要です。

こうした機会をできるだけ教育の場として活用することを心掛けるべきです。

(2) 教育の内容は具体的に

いくら立派な話をしても、内容が抽象的なものに終わると、その後の作業過程の中でそれが生かされません。これでは、教育を行ったとはいえません。このようなことをなくすためには、作業の進め方を具体的に示す作業手順を定め、それ

に基づいた教育を行うことが大切です。作業手順が定められていれば、教える人（例えば安全就業推進員）による個人差もなくなり、また、この手順を守っていない場合の指導もきちんと行うことができます。

作業手順の作成が難しい場合でも、安全のポイントを示した安全就業基準の作成が最小限度必要です。

(3) 教育の目的は教えたことがらを実施させることにある

教育は、単に知識や技能を相手方に授けることではありません。教えたことがら、その後の作業遂行過程で実行されることにねらいがあります。したがって、一方的な話で終わるのでなく、相手方が理解した度合いを確認しながらステップを進めていくことが大切です。「相手が覚えていないのは、教え方が悪いからだ」ということを念頭において実施しましょう。このことが次に述べる「育てる」に繋がっていきます。

(4) 教えた後のフォローアップが大切

教育には、「教える」という段階とそれに続く「育てる」という段階との2つがあります。「育てる」という段階では、会員が教えられたことがらを確実に実行しているかどうかを確かめ、必要な追加教育を行います。このようにして初めて、「教えたことがら」の完全実施が実現することになります。「教育」の本義は、この「育てる」にあるといっても過言ではありません。

3 労働能力などの概要と年齢的相違

ここでは、教育内容となる知識、技能、態度及び体力について、それらが加齢によってどのように変化するかを考えてみます。

表 3. 3 労働能力などの概要と年齢的相違

区分	概要	現れ方	中高年	若年
知識	ものごとの原理・原則を知ろうとする基礎知識、社会・職場経験から習得する経験的知識や良識をいう。	●理解、計数、記憶、総合、表現力など ●統率・指導力・評価力、計画、判断、実行力など	●経験を生かし豊かな ●新しい知識の吸収力が弱い	●経験不足 考え方に幅、深さが無い ●新しい知識の吸収力が強い
技能	機械の操作や作業のやり方すなわち、手順、急所を習得し、勘、コツを身につける技術をさす。	●各種資格 ●手指の器用さと正確さ、速さ ●手と目、両手、目、手足などの共応による正確さ、速さ	●経験した作業はベテラン、ただし固定化 ●新しい作業には適応しにくい	●経験不足で応用力に幅がない ●技能の習得の力が強い
態度	仕事をやろうとする時の身がまえ、心がまえを身につけることをさす。	●順応性、協調性、快活、几帳面、周到 ●綿密性、忍耐、情緒、注意深さ、表情、言語、行動、意欲	●経験したことに対し“かまえ”が強い ●新しい集団活動に導入しにくい	●“かまえ”が変容しやすい不安定 ●新しい集団活動に導入しやすい

体力	病気やケガなどから身体を守ろうとする体力と、積極的に作業を行うに必要な体力の2つがある。	●筋力、敏捷性、平衡性、持久性、柔軟性 ●温度や、免疫に対する適応力など	●40歳以降低下 ●握力、背筋力特に低下	●20歳代でほぼ発達完了
備考			●よい人間関係をつくる ●よき話し相手になる ●能力機能の限界を考慮して指導する	●相談相手になる ●親身になり、指導教育はきびしく ●よい点、悪い点は遠慮なく話す

注) 東京安全衛生教育センターによって作成されたRSTシートによる。

表 3. 3 から明らかなように、知識について中高年齢者は経験が豊かですが、反面新しい知識の吸収に弱いという欠点を有しています。また、技能についても、従来経験したことがある作業については慣れていますが、新しい作業には適応し難いといった、知識面と似たような短所をもっています。

また態度の面では、経験したことにこだわり過ぎ、新しい集団活動に同化しにくいという弱点が中高年齢者にみられます。

高齢者に対しては、こうした点を考え、よき人間関係の形成に努めたり、よき話し相手になったりすることを心掛けるとともに、能力（体力）の限界を考え、若い人よりも時間をかけて教えることが望まれます。

なお、高齢者だけでは、活気が欠けやすいといったこともありますので、若い世代を混ぜて教育、指導を行うこともよい方法といえます。

4 安全教育の方法

(1) 教育方法の選定

教育方法には、講義方式と討議方式との2通りがあります。講義方式は、一度に多数の対象者に対し、同一内容の教育を行うことができますが、教育内容を具体的に掘り下げることが難しいという短所を有しています。これに対し、討議方法は、多少、手間と時間がかかり、かつ、1回の教育対象者は限られますが、対象者全員を討議に参加させ、相互啓発を行うことができるという長所をもっています。

新しいことがらを初めて教える場合や経験の浅い会員には講義方式、また、経験者を対象とする場合には討議方式を取るなど対象者に応じた方式を実施した方が効果があります。

次に、講義方式及び討議方式のそれぞれにおいて、トレーナー（リーダー）が心掛けるべきことがらをあげてみます。

ア 講義方式におけるトレーナーの心得

① 話し上手は聞き上手。傾聴は、説得よりも効果がある場合が多い。