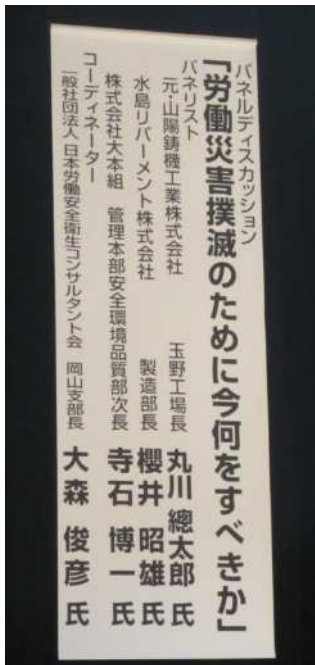


# 「労働災害撲滅のために今何をすべきか」

平成24年度 岡山地方産業安全衛生大会  
パネルディスカッション（要旨）

平成24年7月3日



## 《パネリスト》

元 山陽鋳機工業株式会社

玉野工場長 丸川 総太郎 氏

水島リバーメント株式会社

製造部長 櫻井 昭雄 氏

株式会社大本組 管理本部

安全環境品質部次長 寺石 博一 氏

## 《コーディネーター》

一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会

岡山支部長 大森 俊彦 氏

（コーディネーター 大森俊彦氏）

このパネルディスカッションでは、労働災害の撲滅は、産業界にとって悲願であり、何世代にもわたる大きな課題といえるが、いまだに多くの人が被災し、尊い生命が失われているのが現状であり、発生原因も基本的な安全対策がなされていないものも見受けられる。このような現状を打破し、究極の目標である災害撲滅に向けてのこれが

らの安全管理は、どのような考え方の中で、どのような方法が低成長時代にふさわしく、高い効果があげられるのかを模索していく。

#### 《災害撲滅に向けた基本的姿勢》

(パネリスト 丸川總太郎氏)

私が生まれたのは昭和18年で、産業の復興期で、何よりも生産第一であり、死傷者数も生産が延びるに比例して、急激に増加を続けていた。

昭和40年代の頃から世間全体が本気で安全衛生の重要性を認識し始め、昭和47年の労働安全衛生法の制定と、行政の指導と相まって企業のトップから末端の作業者に至るまで、安全はすべてに優先するという企業理念、企業哲学が徐々に隅々まで浸透し、死傷者数も急速に減少してきた。

しかしながら、平成に入ると安全活動は声高には叫ばれてはいたが、力点がやや他へ移っていたのではと思う。

何かメンタル面での手当が必要になってきているのではないかと思う。

次に、労働災害防止指導員として活動してきた中で、今でも強烈に印象に残っているある事業主の方の話を紹介させていただく。

その方は、一つの指摘事項に対して自分の会社の類似した職場を含めて精査し、徹底的に改善し、その改善がなぜ必要なのかという根拠と、改善の内容を細かく従業員に教え込み、納得するまで説明して実行させていた。

この本気度の源は、第一に、従業員を朝出勤したままの姿で、夕方にはそれぞれの家庭に返すには、自分はどうかあるべきか。それから、従業員が自分の息子であったら、月並みなことでは終わらせられない。これが私の信念ですよと話された。このあたりに安全活動の精神面での根本哲学があるように思う。

(パネリスト 櫻井昭雄氏)

まずは、企業や行政の強力なリーダーシップを期待したい。

同じような災害が繰り返して発生して、具体的な成果になかなか繋がらない場合は、現在行っている活動が正しいのかということ、さらに踏み込んで考えていかなければいけない。そのためにはやはり企業、行政、この皆さんのリーダーシップというものを期待したい。



(大森氏)



(丸川氏)

2つ目に、最近特に人の謙虚さというのが足りないと感じている。

他社の事故や災害に対して、大抵の方は自分のところは大丈夫だと考えているようですが、今一度自分の現場を確認していただきたい。

現場では、ベテラン作業者が自ら操作するために作った作業手順書をそのまま使っているのではないのでしょうか。退職したベテラン作業者が持っていた技術とか技能、あるいは知識がうまく引き継がれているならば、活かして使われますが、そうでない場合は、ベテラン用の作業手順書だけでは不十分となる。皆さんのところの作業手順書について、謙虚な気持ちで自分の職場、現場を確認してから見ていただきたい。



(櫻井氏)

3つ目は、技術・技能の伝承はできているのかということである。

作業手順書を例にとると、ベテランが作成することが非常に多いが、このベテランが常識、あるいは当たり前と思っているような項目は、文書にされない。感覚的に操作しているような項目というのは言葉にできないし、書類に表しにくい。この言葉に言い表しにくい内容を伝えるために、このベテランに対して優秀な後継者を貼り付けて、彼が持っている技術や技能、これを吸収させるようにしていくのが良いと思う。

(パネリスト 寺石博一氏)

私が今感じていることは、統計にあらわれてくる災害というのは減少しているが、休業4日未満の災害、その中でもヒューマンエラーが要因とされるものがあまり減少していないのではないかとということである。

私なりの考えを2点申し上げたい。

1点目は、指示、伝達事項の確認の重要性を再認識する必要があるということ。

まず指示された内容の仕事ができていない、手順が違う、また、手順、ルール、規則など、本来守られるべき事柄が、確認されないまま放置されているケースが見られるということ。

朝礼とかK Yミーティングのときに伝えられるべき指示、伝達事項が作業員全員に伝わっていないのではないかと。また、理解されていないのではないかと。

指示、伝達事項の確認が不十分なままでは災害に繋がりにくいということを再認識する必要があると考えている。

2点目は、危ないことを感じ取れる指導、育成が必要とされているのではないかと



(寺石氏)

いうことである。

仕事には災害だけでなく、手違い、手戻りといった品質面や工程面でのリスクもあり、リスクを回避するためには、確実な指示、伝達と確認のほか、日々の作業の中で巡視をするときに、リスクをいかに速く感じ取れるかが大切ではないかと考えている。

リスクに対する声かけ指導ができていなかったり、作業内容、手順を確認しないことで理解度が浅くなり、指示、指導が表面的になる。

次に、管理に重点を置きすぎると、協力業者まかせになってくる傾向が増え、作業内容、手順の理解度が浅くなり、職員の管理能力の低下に繋がってくる。また、リスクを感じ取ることが少なくなり、注意喚起がおろそかになって類似災害が繰り返されることになる。

今あげた問題については簡単に解決できることではない。ベテランが培ったノウハウを継承して、危ないと感じることのできる人材を育て増やしていくことが急務だと考えている。

#### 《すべてに優先する安全？》

(コーディネーター 大森氏)

安全はすべてに優先するという安全文化を産業界では少しずつ育ててきか、平成に入り安全に対する軸足がぶれてきたのではないかとすることは、災害の発生原因の一つと思われる基本的なことが実施されていないということに繋がる。

安全はすべてに優先するという軸足がぶれているのではないかと、というようなことについて、ご意見を伺ってみたい。



(パネリスト 櫻井氏)

軸足がぶれるのを防ぐには、やはり第一には企業がリーダーシップを持つことと考えている。大事なものは現場を確認する役割を持ったもの、あるいはそういう組織を配置したり設けることと考えている。

これは安全マネジメントシステムの中で安全監査というものがあるが、それに相当する機能です。現場の実態を把握して評価する必要があるため、各ラインに対して独

立性のあるものや組織、例えば労働安全コンサルタントの皆さんにお願いするとかして、現場の活動の実態を定期的に評価して必要に応じた修正を加えていくことが必要と考えている。

(パネリスト 寺石氏)

丸川さんが紹介された社長のお話だが、安全に携わるものとしては非常に大切なことと考えている。

現場に置き換えますと現場を預かる統括安全衛生責任者のやる気が大切であり、率先して指導していくことが災害防止に直結している。作業所での安全管理については、トップの姿勢ということになると格差があるというのが現実であり、この格差をいかに少なくしていくかというのが今後の問題点、課題である。

もう一つ、建設現場では請負業という体系があり、多くの協力業者が就業しており、同様に協力業者自身のトップの姿勢が大きく影響してくるというのも事実である。

経営者として現場への関わりを今以上に強くすることと、元請け業者とのコミュニケーション、連携が大切だと考えている。

(一般参加者)

トップの姿勢が安全に結びつくということは同感である。それぞれの下請けの事業主の姿勢も非常に大切であるが、私はそれ以上に元請けや親会社の姿勢が一番ではないかと思っている。

日頃の一番の悩みというのは、企業のトップが安全はすべてに優先するというのをいつも言っているが、実際はこの超円高で企業もなんとか生き残っていかなければならないため、コストダウンを求められ、安全対策費を十分には使えない現状があること、並びに、トップの安全第一という姿勢が末端の職制までなかなか行き届かないことである。

(一般参加者)

造船業では、1企業を越えて同業業種で安全に取り組むという組織である全船安がある。全船安の活動では死亡災害が起こると必ず同業他社が行って、その企業のトップを前にして安全パトロール、そしてこういうところを改善すべきではないかと、そういった軸のぶれているところを直したりしているので、こういった取組も役に立つのではないかと感じた。

《安全を含めた技術・技能の伝承》

(コーディネーター 大森氏)

安全も含めて技術・技能の伝承はできているのかと指摘があった。

また、伝承する意味、この意味そのものも薄れているのではないかと考えられるが、安全を含めて技術・技能の伝承について、ご意見を伺ってみたい。

(パネリスト 寺石氏)

よく言われる言葉で企業は人なりという言葉があるが、人から人へ教えて伝えていく、その教える側、教わる側、それぞれの人材が少なくなっていく。

当社でも、ここ何年かの若手社員を見ていますと、自分から積極的に学ぼうとする人が少ないと感じる。

伝承、伝えるということについては、集合教育などを通じて、動機付けの教育をまず行い、それから、学んだことを実践していく日々の中で、作業を通じて習熟教育、これを行う中でタイミングをみて、細やかに指導をしていくこと、これをしていかないと伝わりにくいのではないのかと感じている。

(パネリスト 丸川氏)

安全に関する技術・技能が後継者の方にまったく伝承されていないか、ということになると、確かにレベルに濃淡はあると思うが、各人入社以来いろんな場面で叱られたり、いろんな経験を積んできて、基礎的な知識はある程度ついていると思う。

また一方で、自社の災害情報だとか、同業他社の災害情報などを自分の職場に当てはめて、なぜ、なぜ、ということまで深掘りをするということが、自らのレベルアップにもなり、自分の職場の予防安全にもなると思う。

逆に、ベテランが退職しているのを一つのチャンスと考えて、自らが光る石になるというような意識を各人が持てば、先が開けてくるのではないのかと思う。

(一般参加者)

私も技術・技能の伝承が非常に難しいと感じている。

手順書については、全員で作ったほうが若手も自分たちが作ったんだという認識が生まれると思う。

それから技術・技能の伝承について、確かにOJTも大事だが、自分自身が苦労しなければなかなか自分のものとはならないので、ある程度指導者が突き放すことも大事ではないかと思う。

それと人材育成ということでは、人材育成は非常にお金がかかる。地道に、背伸びをせずに、身の丈ぐらいで指導するほうが無理はないという気はしている。

(一般参加者)

造船界では若い人が多い、未経験者も多いということで、ご存知のように安全体感センターなるものを作って積極的に活用している。それと災害を再現してそれを体験

してもらふ施設、そういうのを体験してもらふというのも一つの手ではないかと思う。

#### 《リスクへの認識及び感受性の高揚》

(コーディネーター 大森氏)

リスクに対する感受性の向上を図り、リスクに対する適正な処置が必要ではないかと、こういうご指摘があった。リスクアセスメントの取り組みがどんどん進んできている。この手法はいろんな角度で最近では使用され始めているということも私も感じており、指導層の育成も急がれるのではないかと思うが。

(パネリスト 丸川氏)

作業者一人ひとりが作業の内容とそのリスクを考える、習慣づけるということが何よりも大切と思う。

感受性も一度には高まらないと思うが、積み重ねによって少しずつ高めていくしかないのではないかとはいえる。

リスクアセスメントも導入後すでに数年を経ているので、作業毎のリーダー候補的な方のブラッシュアップから始めたらどうかと思う。

(パネリスト 櫻井氏)

リスクアセスメントというものは、重篤度と発生可能性の度合いを見て、両者の組み合わせで評価することになっているが、製造業はルーティンワークであり、頻度因子がものすごく高くなるため、単純に評価すると、毎日毎日やっている作業の評価が高くなる傾向がある。このため、少々重篤度が高くても、頻度因子の少ない、めったに起こらない事案は、見過ごされるといえるか、放置されるケースが非常に多くなる。

だから、本当は潰さなければならない重篤度が高い事案をどうやって対策に結びつけるか、評価の壇上に持って行くかというのが大事だと思っている。

(一般参加者)

まず、リスクに対する感受性を高め必要がある。アセスメント、対策は後の問題だ。建設現場においても技術と技能の伝承ができない。危険も理解されない、現場を担当している人が現場においての危険、作業においての危険というものがなかなか教育もされないし、自分で感受性もないという人も多い。

年々安全に対する、危険に対する感受性というのは、下がっている。

リスクだけをいかにみんなに理解をしてもらうのかを、各企業の安全担当、統括安全衛生責任者は、自分の部下に徹底的に叩き込むため、ただ現場を見て黙って素通りするのではなく、見たら何か一言声を掛けるということが一番大事ではないか。これが、技術や技能の伝承にも繋がるのではないかなと考えている。

(一般参加者)

建設現場の作業員はKYの中にリスクアセスメントを入れて取り組んでいるが、実際見てみるとリスクの評価が、きわめて甘い。したがって、高い危険性があるのに低い評価をしているため、その対策については、注意喚起ぐらいで止まっている。

それは作業員だけではなく、元請けや店社のリスクアセスメントが、リスクを本当にきちんと評価しきれているのかどうかというところがあると思う。

それともう一つは、危険を危険と見抜けない。非常に危険の感受性度が弱まっているが、その危険の感受性を向上させるような教育が、今のところ建設業の中でできていない。だからそういう危険の感受性を高める教育が、リスクアセスメントを今後推進していく上で、必要ではないのかと思っている。

《まとめ(産業界への提言)》

(コーディネーター 大森氏)

貴重なご意見をいくつも頂いたので、これをもとに産業界に対して次の6つを提言したい。

企業(経営トップ)に対しては、

安全文化を構築するための企業トップの強力なリーダーシップの発揮  
リスクアセスメントを有効活用するための指導者の育成

組織(職場単位等)に対しては、

安全に関する技術・技能の組織的な伝承  
各階層に応じた適正な指導の実施

個人(働く人)に対しては、

常に結果を考えた行動の実施  
リスクに対する感受性の醸成

今後とも、労働災害の撲滅に向けた安全衛生活動が、岡山県内の各産業界でさらに活発に行われ、労働災害の減少・撲滅につながることを期待します。