

岡山・倉敷第3回あんぜん塾 パネルディスカッションまとめ

岡山県下の労働災害による死傷災害（休業4日以上）は中期的には増減を繰り返しながらも減少傾向をたどっていましたが、平成29年は2,113件と対前年比16.0%もの大幅増加となり、リーマンショック前の水準近くまで後戻りしております。

中でも岡山労働基準監督署が894件（+21.6% 159件増）、倉敷労働基準監督署が549件（+25.1% 110件増）と県南2署の増加率が突出しており、これらの災害の多くは安全衛生管理上の問題が認められました。

そこで、県内の労働災害の急増に歯止めを掛けるため、岡山労働基準監督署（署長 岡田康浩）、倉敷労働基準監督署（署長 山本正晴）は、岡山産業保健総合支援センターとの共催により、事業主、安全担当者等を対象として、全3回シリーズの「あんぜん塾」を岡山市内及び倉敷市内においてそれぞれ開講しました。

第1回「あんぜん塾」では、～身近に潜む危険の再発見～をテーマに、「医師から見た職場の熱中症対策」、「リスクアセスメントを効果的に運用するために」と題しての講演を行いました。

また、西日本豪雨被災地での復旧作業の本格化も見据え、一層の注意や安全対策の徹底を呼び掛けました。

第2回は、～いま、何が問題か～をテーマに、「労働災害の現状と見過ごされる盲点」、「過重労働による健康障害防止」と題しての講演を行いました。

最終回となった第3回は、～さらなるステップアップを目指して～をテーマに、「化学物質によるリスクへの対応」と題した講演に続き、安全衛生優良企業の岡山労働局第1号として認定された株式会社荒木組に安全衛生の取り組みを発表いただきました。

また、「今後の安全管理を展望する」と題したパネルディスカッションを行い、パネリストのみならず受講された企業担当者の方からも様々な意見が飛び出すなど、大変盛況なうちに閉講となりました。

この度、パネルディスカッションの討議をとりまとめることとなり、受講された皆さん以外におかれましても、討議内容を労働災害の防止にお役立ていただければ幸いです。

安全衛生管理レベルアップ集中講座（第3回）

岡山あんぜん塾

平成30年11月29日（木）
岡山西川原プラザ

倉敷あんぜん塾

平成30年11月7日（水）
ライフパーク倉敷



パネルディスカッション

コーディネーター

日本労働安全衛生コンサルタント会
岡山支部 幹事
大森 俊彦 氏



～さらなるステップアップを目指して～

「今後の安全管理を展望する」

パネリスト



日本ゼオン株式会社
水島工場 環境安全課長
佐藤 基裕 氏



株式会社荒木組
工務本部安全課長
小島 正視 氏



岡山スイキユウ株式会社
品質管理部長
福森 琢磨 氏

敬称略

<大森>

>会場の皆さまこんにちは。本日はお忙しい中を「あんぜん塾」においでいただきありがとうございます。

私はパネルディスカッションのコーディネーターを務めさせていただきます労働安全コンサルタントの大森と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

このパネルディスカッションのテーマは、「今後の安全管理を展望する。」としております。

皆さまもご承知のとおり、岡山県下の労働災害は、長期的減少傾向から一転して、全産業における昨年の労働災害が、前年の+16%と大幅増加に転じております。さらに本年もその増加傾向は変わっておりません。

若年労働者への安全衛生教育の不足等も含め増加の原因は色々考えられますが、従来の安全衛生管理活動だけでは対処できないものもあるように思われます。

労働災害のさらなる増加を食い止めるには、従来の安全衛生活動に新たな視点を加え、進めていく必要があると考えております。

そのため、このパネルディスカッションでは、災害の多くを占める業種である製造業、建設業そして運輸交通業からパネリストとして参加をいただき、従来の安全衛生管理に加え、新たな視点などについてパネルディスカッションを行うことといたしました。

それぞれの業種の代表の3人のパネリストに日常の安全衛生管理への取り組み状態及び活動の中での問題点や課題についてお話を伺います。

また、会場の皆さまからもご意見や日頃の悩みなどをお伺いしながらその解決についても議論をしていきたいと思っております。

最終的には、労働災害の増加傾向に歯止めをかけることはもとより、さらなる減少に向けて、今後の安全衛生活動をどのように進化させていくのか、その方向性を、少なくともヒントは導き出したいと考えております。

それではここでパネリストをご紹介します。

道路貨物運送業の代表として、岡山スイキユウ株式会社品質管理部の福森琢磨部長です。

建設業を代表して、株式会社荒木組の工務本部安全課の小島正視課長です。

製造業を代表して、日本ゼオン株式会社水島工場の環境安全課の佐藤基裕課長です。

3人のパネリストの皆さま、本日はよろしくお願いいたします。

では、岡山スイキユウの福森部長、簡単に会社紹介と安全衛生の取り組みについて発表をお願いします。

【福森】

皆さんこんにちは。ただいまご紹介いただきました岡山スイキユウの福森と申します。本日はよろしくお願いいたします。

さて、当社について簡単に紹介させていただきます。

当社はメインの一般貨物自動車運送業のほか、倉庫業、不動産業を行っております。

従業員はスイキユウグループ全体で550名、うち乗務員が330名、車両は冷凍冷蔵車・ウイング車・平ボディ等計305台を所有しております。

取引先は100社を超え、様々な荷物を運んでいるということになります。

交通災害防止についてですが、全日本トラック協会認証の安全性優良事業所（Gマーク）の認証を受け、運輸安全マネジメントを導入し、絶えず輸送の安全確保と向上に取り組んでいます。

乗務員のスキルやモチベーションの向上を目的として、社外のコンテストに積極的に参加しています。全日本トラック協会ドライバーズコンテストの全国大会においては毎年のように出場を果たし、数々の入賞もしております。また、陸上貨物運送事業労働災害防止協会のフォークリフトコンテストにおいても岡山県2位の入賞を果たしています。コンテストの評価基準には指差呼称など安全行動もかなり細かく見られることから、普段の作業においても良い効果が上がっていると思います。

それでは当社の安全衛生の取り組みとして運送業における教育をご紹介したいと思います。

まず、入社時の新人教育ですが、当社の場合は入社後最短でも2週間、遅い方だと2カ月くらいかけて行います。これはその方の能力をしっかりと見極め、かつ試験

【続・福森】

に合格しないと、一人での乗車ができないということです。

教える側もバラツキを防ぐため、ベテランのノウハウ及び過去の事故事例を取り入れた社内ルール等を 230 ページにまとめた乗務員テキストを作成し、教育の標準化に取り組んでおります。

入社時の教育以外では、年間計画を立て、社外の講師を呼んだり、社外の運転練習施設を利用したりしております。

また、事故を起こした労働者への教育や、高齢者に対する教育を行っております。

その他の管理として、睡眠時無呼吸症候群の診断及び定期健診時にインフルエンザの集団接種を実施する等の健康管理を徹底しております。

<大森>

>安全衛生の課題についてはいかがですか。

【福森】

はい、それでは当社も含めた運送業界の課題について何点か申し上げます。

まず、労働者の出入りが多いということです。当社では年に15%もの労働者の入れ替えがあり、新入社教育に多くの時間を要していることです。また、入社される中途採用の半分以上は未経験の方で、前職は営業職でした、というような方がたくさんいらっしゃいます。未経験者が多いということは、経験者に比べて教育に費やす時間が多くなるということです。

また、最近、トラックやバスの重大な事故が相次いでいるということから、運輸業界は関係法令が厳格化しています。運輸局の指導が厳しく、法令違反等ありましたら事業停止処分など非常に厳しい処分になります。

運送会社は作業上、チームプレイではなく、通常は1人作業です。点呼が終わり、出発すると、帰ってくるまで原則は1人なので、その管理が難しいということがあります。

それから、最近は新しい車両装備やマテハンが次々と導入されています。それらの正しい使い方を身につけないと、逆に災害を起こしてしまうということもあります。

<大森>

>はい、ありがとうございました。

続いて荒木組の小島課長、よろしくをお願いします。

【小島】

皆さんご安全に。それでは、当社の環境安全衛生に対する取組みを紹介します。

株式会社荒木組は、創業が大正10年で創業98年目となります。従業員は200名で総合建設業として、建築工事が約80%、土木工事が約20%となっています。

はじめに当社が力を入れている安全衛生活動の取組みを紹介したいと思います。

まず、建設業の現場におけるリスクアセスメントです。

工事着工前に会議を行うため、事前に過去の経験を踏まえ、その現場で考えられるあらゆるリスクを抽出します。次に工事全体の安全衛生管理計画に、抽出したリスクへの対応を盛り込んでいきます。最終的にその現場の安全衛生方針や目標に反映させ、それらを基に日々のリスクアセスメントを実施していきます。化学物質についてもリスクアセスメントが義務化されたことから、塗料や接着剤などのGHSマーク・SDSシート表示を確認し、実施しております。とはいえ、職人さんにとって化学物質のリスクアセスメントはなかなか理解も難しいことから、写真付でわかりやすいマニュアル(低減対策)を現場に貼り出して周知・啓発を行っております。

見える化の一例として、過去の事故事例の写真などを活用し、この作業にどのようなリスクが潜んでいるのか、こういう不安全行動をするとこんな災害が起きるんだということを、すべての職人さんがしっかりと理解し、守っていただけるよう、A4用紙1枚にまとめ、わかりやすく掲示しています。

若手作業員の働きやすい環境づくりとして「かいてきWORK」というものに取り組んでいます。例えば現場に仮設の水洗トイレを設置し、男女別のトイレを確保するなどの取組みを行っております。また、最近の夏は異常な暑さなので、熱中症対策として

空調服を支給したり、WBGT 測定器の設置や脱水症の簡易チェックをしたりしています。

事務所においても執務・休憩スペースを快適になるよう更新をしたり、壁面緑化なども進めております。また、働き方改革の一環（「いきいきWORK」）で、工期にゆとりをもたせるため、現場で4週6休以上の確保等を実施しています。

<大森>

>よく分かりました。それでは、引き続いて荒木組さんで感じられている課題についてはいかがですか。

【小島】

はい、次に様々な安全の取組みの中、当社が直面している問題点を4つ紹介したいと思います。

1点目は、毎朝現場で行っている危険予知活動が“作業員が怪我をしないための対策”になっていないということです。例えば「脚立から転落する」という危険予知に対して「足元に注意して設置する」といったような感じです。なんで脚立から転落するのか、この原因や要因をまったく考えていない。この背景には朝一番忙しいので、危険予知をやっつけ仕事としか考えていなかったり、危険予知を考えなくてもペナルティが無いなどの理由が考えられます。また、作業員自体の危険感受性が不足しているのか、危険な作業や不安全行為を捉えられないということもあります。何よりもなぜ墜落するかを考えることができない、考えるということの経験と訓練をしていないということです。

2点目は、事故が発生した場合、事故原因の分析や対策の立案を元請事業者に頼り、下請けの事業者として原因や解決策を考えないことです。

事故のみならずヒヤリハットや軽微な物損事故等においても、原因究明と解決策の立案が重要で役に立つと感じておらず、また、考える時間と仕組みもなく、コストメリットをまったく感じていない、事業者として事故を起こした罪悪感が薄いということです。こういう意識が自主的な安全衛生の推進の妨げとなっています。

3点目は、若い人が就労継続しにくいことです。また、モノづくりとして建築や土木が魅力的でなくなってきたということです。

背景として、高度成長期とかバブル期のような良き時代を知らず、大いなる夢をもって働くことに興味がない若者が増えている。安定と自分の時間確保が第一。背中を見て育つ年代ではなく、教育や休日の確保がないと働き手が継続しないです。

また、建設現場という環境も影響しています。トイレは洗浄器付きの洋式便器でないとダメと言って、わざわざ近くのコンビニのトイレを借用しに行く若手作業員がいるくらい、衛生面での整備が低いのは大きなマイナスポイントです。

あと、ここ10年ほど賃金ベースは横ばいで、他業種に比べ炎天下環境等の厳しい建設現場は賃金が低いと感じていることです。



4点目は、匠の技が受け継がれないということです。

まず、人手不足により、技能労働者が60歳を超えても現場で活躍しなくてはならない状況で、伝承の時間が不足しています。

また、大工などは現場でノミやカンナを使うことはほとんどなくなり、工場で加工された材料を組み立てるだけなので、インパクトレンチが一本あれば仕事ができる時代です。そういうことから、だんだん“匠の技”が薄れていっています。

伝承される若手に関して言えば、マニュアル化していないと理解しにくく、逆にベテランの職人はマニュアル化に興味がない。若手は上司から指導されても、言われたことしか取り組まない。ココを片付けておいて、と指導するが、言われた場所しか片付けせず、その周りの物もついでに片付けようという考えがない。

このような問題をどのように解決していくかということで試行錯誤しております。

その中で、当社独自の教育についてですが、「アラキ・アカデミー」との呼び名で、協力業者の自主的安全衛生の管理体制の確立を目指し、従業員及び協力業者の職長の能力向上を目的とした、少数・発表型指導で即効性のある、かつ、コミュニケーション力などもテーマにした訓練を行っています。この中で「作業員が怪我をしないための対策と行動」を訓練し、実のある危険予知やリスクアセスメントの実施が行えるように指導しています。

また、玉野市にあります三井造船さんにおいて安全帯の危険体感教育も受けたりなどしています。

あと、先ほども話した見える化の充実です。写真や映像等ビジュアル化にすると、若手のみならずベテランの方にも理解してもらえ、非常に効果が上がっています。最近では作業手順書をすべて写真で作成するような協力会社さんもいらっしゃいます。

<大森>

>はい、ありがとうございました。

続いて日本ゼオンの佐藤課長、よろしくお願いします。

【佐藤】

皆さん、ご安全に。日本ゼオンの佐藤です、よろしくお願いします。

本題に入る前に、先ほどの講義の中で「正常化バイアス」の話が出たので、当社でもあった話を少ししたいと思います。

先般の豪雨災害ですが、当社職員及びその実家も含めて10人を超える方が被災されました。その中で、水が押し寄せてきていて、避難指示も出ているのに、避難をせず、目の前まで水が来たところで、あわてて屋根上に避難して命が助かったということがありました。後で本人に話を聞いたら「自分のところは大丈夫だと思った」とのことでした。まさに正常化バイアスが働いていたという例だと思えます。

天災の少ない岡山県ですが、今後は個人のみならず企業もこういったリスクを考えていく必要があるでしょう。

さて、当社の紹介ですが、国内に4工場ありますが、水島工場がマザー工場が生産量は最大となっています。水島工場の従業員は約330人。私の入社時は450～500人くらいだったので、システム化等効率化も進んでいるということです。

水島工場は、タイヤや接着剤の原料、医療用途製品、合成香料等の原料を製造しております。

当社の組織ですが、保安全管理・設備管理・運転管理の3部門となっております。

全員参加での安全衛生活動はリスクアセスメントやフルプルーフ化など様々な取り組みがありますが、当社独自のものとして「当たり前カード」というものがあります。これは、12項目の必ず守るルールです。例えば、近道行動・省略行動は絶対に行わない、とかです。また、守れないルールは議論し、見直そうという項目があります。もし、決められたルールの中で大部分の人が守れないものは修正し、皆で守る様にする。と考えて、ルールを変更したりしています。

教育関係ですが、「ものづくり研修所」というものがございます。

これは入社3年目までの従業員を対象に70日間くらいかけて「知識・行動・経験」の三項目、例えば企業ルールや模擬プラントを使ったプラント運転基礎等を徹底的に教育を行っています。

また、若手だけではなく、班長等の管理者に対しても同様の教育を行うことで、実際の現場での教育にも活かせるようにしています。

従業員と協力会社すべてに対して体感教育を行う「安全塾」の取り組みを行っております。例えば、良い足場と悪い足場を設置して見比べてもらい、正しい設置方法や部材の名称を覚えてもらうとか、また、高い箇所から床上に置いたヘルメットに工具を落として、その破損状況を体感してもらうようなことを行っています。

協力会社に対する入構者教育についてですが、工事関係と一般入場者別でポケットに入るサイズの安全手帳を作成しています。それを使用して教育を行うのですが、最後に業種ごとに中身を変えた理解度シートを書いてもらいます。理解度シートとはいわゆるテストのようなもので、それが完了したら1年間有効の入場可能となるツッペンを受領できます。

<大森>

>ありがとうございました。引き続き、日本ゼオンさんの課題についてもご説明ください。

【佐藤】

はい、続いて当社の抱える問題点についてですが、昭和50年代の長い時期にオイルショックの影響で新人採用が0人でした。今になってその影響が出始めており、技術の伝承がうまくいっていないということがあります。

次に現場力の低下ということです。

教えられた事はキチンとできるんだけど、応用がきかない。何かトラブルが起きた時、マニュアルがあればその場は対応できるが、根本となる原因や今後起こりうる問題などの対応を考えることができません。

教育を行う指導員側についても、指導員自身のトラブル経験が少なく、後輩に手順通りにしか教えられないというような状況も増えてきています。

協力会社についても特にスポット的に入構する方の労災が増えている。これはコンビナートの定修が一斉に行われるなどによる人手不足によるものが多く、県外からまったく違う業種の作業員が慣れないプラント工事に携わる等による災害などが目立っています。

<大森>

>はい、ありがとうございました。

3人のパネリストから会社紹介と安全衛生の取り組み、さらには課題についてご説明をいただきました。

ここから話を掘り下げていこうと思います。



まず、岡山スイキユウさんは教育が充実していて、特に経験の浅い労働者への教育に力を入れられているなど感じましたが、これに関してもう少し詳しくお話を聞きたいのですが、福森部長よろしくをお願いします。

【福森】

はい、当社においては、ドライブレコーダーで録画した実際に起こった事故等を見てもらってKYTにつなげたりしています。特に若い乗務員などはより真剣に考えてくれるようになりました。



また、作業手順書も映像化し、活字を見るのではなく、映像を見て理解度を高める工夫をしております。例えば、災害が多発しているロールボックスパレットの取扱いについて、音声とテロップを入れた作業手順書を作成しております。これは昨年、NHKのニュースにも取り上げられました。映像化することによって乗務員が一人だけで見ることもでき、教育担当者の業務の軽減にもつながっています。また映像化による教育は文書によるものと比べ、理解度を深めることができ、教育内容にばらつきがなく、教える側にとっても負担軽減ができるというメリットがあります。

<大森>

> はい、ありがとうございました。
ドライブレコーダーを使ったKYTや作業手順の映像化等面白いことをされているなあと思いました。これについて、荒木組の小島課長、何かご意見あるでしょうか。

【小島】

はい、非常に良い取組みだと思いました。
建設業は定常作業より非定常作業の方が多いため、作業手順書の映像化というのはなかなか難しいなと思いますが、逆に定常作業等で映像化を取り入れることが可能な部分もあるかなと思います。是非、映像化を取り入れていきたいですね。

<大森>

> 建設業は色々な職種の方が入場されるということで、なかなか難しい点もあるかもしれませんね。
さて、荒木組さんでは見える化に積極的に取り入れられているなど感じましたが、これについて小島課長、何か追加でご説明いただけますか。

【小島】

はい、見える化、いわゆるビジュアル化ですが、例えば災害事例など、文書だけより写真があるだけで全然理解度も変わってくるし、何より心に響くんですね。
先ほどの映像化というものも効果は絶大で、例えばドラグショベルを安全にトラック荷台に乗せるにはどうしたらいい？と現場の若い子に投げ掛けると、いい答えが返ってこないんですね。そんな時、スマホの動画サイトを検索すると、ドラグショベルの荷台への乗せ方の動画が色々出てくるので、それを見せて、安全な方法を理解させる。やはり映像を見ると、あっという間に理解してくれる。若い子とのコミュニケーションツールにもなるし、使えるものはどんどん使っていけばいいと思います。
あと、今後現場の所長になっていくような若い職員に、不具合事例集というものを作成させています。検査や施工手順等において様々な不具合が発生しますが、それを見える化することによって、不具合防止のノウハウになるだけではなく、協力会社に対する指示や話のキャッチボールも容易になります。

<大森>

> ありがとうございました。
荒木組さんの見える化についてお話いただきましたが、これについて日本ゼオンの佐藤課長、ご意見ありますか。

【佐藤】

はい、当社は水島の海沿いに工場があります。最近話題になっている南海トラフ地震の対策として、工場のいたるところに避難場所や現在地の高さ表示などをしております。これもいわゆる見える化かなと、地震の時の非常事態には人間必ずパニックになるわけで、見やすい位置にわかりやすい表示があれば、それに沿って動くことができます。

あと、過去に発生した災害について、その発生した場所に、いつ・どんな災害だったのかを示したA3程度の看板を掲示「見える化」することで、同じ災害は絶対に繰り返さないような取組みをしております。

また、これは見える化と言えるか分かりませんが、災害が発生してしまった場合、労働組合と合同で、朝ビラを配っています。これにより、災害発生の状況を伝えるだけでなく、すべての労働者が改めて災害防止に対してしっかり考えてもらえていると思います。

いずれにせよ、安全活動において見える化というものはひとつの大きな役割を果たしていると思います。

先ほどのスイキユウさんの作業手順の映像化の話ですが、非常に素晴らしい有効な取組みであり、是非、当社でも取り入れていきたいと考えております。

<大森>

>はい、ありがとうございました。

日本ゼオンさんでも見える化を色々と展開していただいているようです。

さて、日本ゼオンさんは協力業者に対する教育に力を入れられているようです。これについてもう少し掘り下げて教えていただきたいのと、あと、どの会社においても技術の伝承についても是非お伺いしたいのですが、佐藤課長お願いできますか。

【佐藤】

はい、当社には様々な協力会社さんがいらっしゃいますし、プラントを止めて行う定修工事の時などは1日に4000人も協力会社の労働者が入場されます。入構者教育は先程申し上げた安全手帳に沿って教育を行うのですが、さすがにそれらの人数の教育を行うにあたり、社員だけでは対応できないことから、各協力会社の所長を指導者として認定し、教育を行ってまいります。当然、一般作業員への教育では、建築や保温などの業種別によって教育の内容は違うわけです。

理解度シートで理解度を確認しますが、有効期間は1年間のみ。1年経ったらまた再教育を行う。なんでこんなに面倒くさいことをしているのかという声も聞かれますが、やはり年月の経過とともにルールは変わっていきます。常に新しいルールを知ってもらうことが重要であり、また、反復教育にもなるということです。これが紙の上での教育。

それが終わってから安全塾で、足場・脚立・巻き込まれ災害等の体験教育を行っていきます。例えば、当社は化学工場なので配管がとても重要になってくるのですが、



誤切断・誤開放などあってはならないことです。それらの作業における確認を協力会社・日本ゼオン・設備部署の3者でいかにして行っていくのか、ここで徹底した教育を行います。

あと、技術伝承の話ですが・・・これは非常に難しい。我々も悩んでいるところです。

私などは先輩の背中を見て体で覚えろという時代でしたが、今は正直そういう世の中ではないし、通用しない。若い人には何をすれば会社にメリットになるのか自分で考えていける力を身に付けてもらいたいし、あと、ベテランも失敗談をしっかりと伝えていく。まずはこういった事から始めていかないと技術伝承というのは成功しないのかなと思います。

もし、解決策があればご教授いただきたいですね。

<大森>

>はい、ありがとうございました。この技術伝承という問題、正社員あり、パートあり、アルバイトあり、派遣あり、外国人労働者あり、と労働者も多様化している中においてどこの会社も直面している課題ではないでしょうか。

さて、日本ゼオンさんや荒木組さんでは協力会社に対する教育というワードが多く出てきました。これについて岡山スイキユウの福森部長、何かご意見ありませんか。

【福森】

はい、日本ゼオンさんは安全塾、荒木組さんはアラキアカデミーといった素晴らしい体感型の教育環境・教育設備を作られているなど感心いたしました。それらが自社の社員だけでなく、協力会社の方々に対してもという点では、我々運送業にはあまり縁がないかもしれませんが、そういった特化した環境や設備があるだけで雰囲気が出て、教える側も教わる側も気持ちが入るんじゃないでしょうか。当社も教育を行う部屋がありますが、看板をひとつ掲げるだけでも、雰囲気が出て良いなと思いました。

あと、荒木組さんが三井造船さんで体感教育を行っているという話を聞いて、外部の施設を利用するという手もあるなということで参考になりました。

<大森>

>ありがとうございました。

先程の日本ゼオンの話で技術伝承の難しさについてありましたが、このことについて荒木組の小島課長何かございますか。

【小島】

はい、建設業において技術の伝承は非常に急務な課題です。

先程も申し上げましたが、最近の建設現場では大工はインパクトレンチが1本あれば家が建つくくらいです。他にも、例えば防水の材料にしても、昔は2液を混ぜるという作業がありましたが、今は1液のみで済んでしまう。作業の効率化UPとともに、その業種や作業にあったものの伝承をする必要がなくなりつつある。業界で技術の伝承が行えているのは、ノミやカンナを駆使して作業を行っている宮大工くらいではないでしょうか。

これから建設業はどんどん作業者が減っていくと思います。従って、益々技術が失われていきます。協力会社の職長クラスには、若い職人さんに技術をしっかりと受け継いでいけるような行動を求めているのですが、施主や元請けから求められる工期があり、ギリギリの人数で作業を行っている現状があり、建設業においては技術伝承がなかなか進まないというのが正直なところではあります。



<大森>

>はい、ありがとうございました。

こういった技術伝承を考えるに当たり、まずは人がいて、育てていってもらわなくてはなりません。昨今は多くの業種において人手不足がうたわれております。この人手不足について、岡山スイキユウの福森部長、何かご意見ありませんか。

【福森】

はい、まずみなさんをご存知かもしれませんが運送業界では深刻な人手不足が続いています。

その中で、当社の取組みですが、まあ人材の募集については人事担当にお任せするとして、現場においては労働者を辞めさせない、辞めさせないようにするためにはどうしたらよいのかということに取り組んでおります。

例えば、年に1回、労働者に対して満足度を確認するアンケートを実施しています。また、年に4回、個人面談を行っております。各職場におけるコミュニケーションは比較的良好だと思っておりますが、やはり個人個人では色々な思いもあるでしょうし、不平不満や言いにくい事もあるでしょうから、アンケートや面談を使ってガス抜きを行い、人間関係を含めた職場環境の改善に役立てています。

また、作業的な問題もあります。特に荷役作業において、こちらの台車の方が使いやすいんじゃないか、この靴の方が安全で動きやすいんじゃないか、など作業者の負担を少しでも減らして、安全で動きやすい環境を整えていくことによって、辞めさせないということにつなげています。

<大森>

>労働者を大切に、働きやすい環境に改善し、辞めさせないという取組みはとても良いのではないのでしょうか。

続いて、日本ゼオンの佐藤課長、何かご意見いただけますか。

【佐藤】

これもまた難しい話ですね・・・。

当社は定年後の再雇用で65歳まで働けるのですが、残念ながら入社してもしばらくして辞めていかれる若い方がけっこういらっしゃいます。入社した後に、仕事は多いかもしれませんが、入社してよかったな、日本ゼオンで良かったなという気持ちになれる環境づくりが必要ではないかなと思います。

あと、安全とは少し関係ない話かもしれませんが、工場長が毎月人を変えながらお酒を飲む機会を設けています。そういう場で和気あいあいと、お酒の力も手伝って、話しやすい雰囲気をつくって、職場の問題点や悩み事を聞きながら、職場環境の改善につなげています。

それから、人手不足に伴う外国人労働者についてです。当社にもいらっしゃいますし、協力業者の方にもどんどん増えてきているベトナムやフィリピンなどの外国の方ですが、今後もさらに増えてくると思います。まず、きちんとコミュニケーションがとれるか、言葉は通じるのか、教育をして理解してもらえるのか、ルールは守れるのか、パトロールの時に指摘したことをすぐに直せるのか、しっかり見極めていかないとならないなと思っています。



<大森>

> ありがとうございます。

人手不足の対応、これは多くの業種で難しい問題となっているなど感じるところで

す。
2人のパネリストからはご意見のありました人手不足の対応として、安全衛生も含めた職場環境の改善、これが重要ではないかということでした。

また、海外から受け入れた労働者への適切な対応、これについても考えていかななくてはならないなと感じました。

それでは、議論もだいぶ進んできましたので、ここで会場の皆さんから、今までの議論の中での意見や、ご質問などありましたらご発言いただけないかなと思っております。

※以下、岡山あんぜん塾及び倉敷あんぜん塾の両会場の意見を掲載します

会場質問①
製造業
A社

私ども、倉敷市内にあります製造業で、多種多様な作業がございます。それぞれに作業手順書を作成しているのですが、手順書を作成し、周知するまでは比較的スムーズに進むのですが、それがなかなか浸透しないというか、数年おきに同じような災害がちょこちょこ発生しております。

作業手順書が浸透し、きちんと履行されるような取組みというか方策はないでしょうか。

<大森>

> なるほど。

手順書はあるけど、それがうまく機能していないということですね。

それでは、日本ゼオンの佐藤さん、何かご意見ありますか。

【佐藤】



正直なところ悩みは一緒ですね。

当社で今取り組んでいるのが、対象者に対して、作業手順書をきちんと見たか、それを理解したか、理解できたのであればサインをもらう、ということをしています。

また、作業手順書はあるけど、実際にそれをやってみると不具合が起きるといったケースが生じているため、リスクアセスメントも絡めて作業手順書を現場の意見を取り入れつつ見直しているところです。

<大森>

> はい、ありがとうございます。参考になさってください。

他に、ご意見ありますでしょうか。

会場質問②
建設業
B社

当社は建設業をしております、1点アドバイスをいただけたらなと思います。

指差呼称をするように常々指導しているのですが、なかなか定着しないのです。何かよい方策はないでしょうか。

<大森>

> はい、それではここは建設業なので荒木組の小島課長、いかがでしょうか。

【小島】

はい、指差呼称は当社でも様々なシーンで行うよう指導をしておりますが、現実的になかなか受け入れてもらえないですね。

やはり、何のためにやるのか、それをやったらどうなるのか、いかに自分への気付きが重要なのか、過去の事故事例なども一緒に結び付けた教育を地道にやっていくし

かないかなと思います。

また、この指導は協力会社も含めた職長さんの力量も問われると思います。職長さんがその必要性をしっかりと理解し、声に出して指摘してくれないと習慣化は難しいかなと思います。

<大森>

>ありがとうございました。

習慣化するのなかなか難しく、多くの企業が悩んでいらっしゃるのではないかなと思います。

他に、ご意見ありますでしょうか。

会場質問③

製造業

C社

私ども、県内にあります造船業です。

造船業ということで多数の協力会社がいらっしゃいます。そういった協力会社もですし、当社の作業員もそうなのですが、作業者の若年化が進んでおります。いわゆるオヤジと呼ばれるようなベテラン世代の多くは退職し、平均年齢は下がる一方です。また、必然的に現場を仕切る作業長クラスも30代の者が中心となっています。そういった若年化が進む作業者に対して、安全の意識レベルを向上させる取り組みを色々考えているのですが、何か参考になるようなことがあれば教えていただきたいなと思います。

<大森>

> それでは、ここも製造業なので日本ゼオンの佐藤さん、何かご意見ありますか。

【佐藤】

はい、これは我々も悩んでいる難しい問題ですね。

先程申し上げたとおり、当社では入構者教育用に安全手帳を作成しています。これは我々が心を込めて何年もかけて作って、少しずつ改訂しながら使用しているわけです。しかしながら、いかに我々が心を込めて作っていても、それを教える側にそれが伝わらなければ、教育を受ける作業者にも伝わらない。縦串を通すように、何故これをしなくちゃならないのか、何故これがルールなのか、気持ちを込めて伝えていかなければならないと思います。

もうひとつ、工場の定修中には毎日パトロールを全従業員で行います。そこで、協力会社さんにいかに安全な作業をしてもらうかという取組みの中で、積極的な声掛けというものを行っています。これは大雑把に言うと、雑談レベルでいいんですよ。軽い気持ちで会話を交わせるようになり、特に若い作業者も多いので、コミュニケーションをとるにはうってつけです。その雑談の中で、例えば、ここの設備はこうしたら安全になるとか、この作業はこうしたら効率が上がるよとか、そんな意見が出てくるような人間関係を構築すれば、安全意識は上がってくるのではないのでしょうか。



<大森>

>ありがとうございました。

安全衛生レベルの意識向上、これは難しいですね。また、それを継続していくのも難しい。

その改善のひとつに声掛けというものがあるのではないのでしょうか、という話でした。

時間も押してきましたので最後にもうお一人、ご意見ありますでしょうか。

会場質問④
建設業
D社

岡山市内で建設業をしております。

本日参加されている建設業者の方もそうだと思うのですが、荒木組の小島さんが提起された問題点や課題を聞いておまして、まさにそのとおりだなと感じているところ です。

今回お伺いしたいのが、外国人労働者についてです。当社の建設現場にもここ1～2年で外国人の技能実習生が急増しています。また、ポロポロと現場で怪我をするということも発生してきています。その災害を調査してみると、コミュニケーションがうまくいっていないとか、日本語を学んで来てはいるけど、うまく言葉が伝わらないといったことが原因としてあがってきています。

そういった外国人労働者に対する対応について教えていただきたいなと思います。

<大森>

>はい、それではここは建設業なので荒木組の小島課長、いかがでしょうか。

【小島】

はい、当社の現場においても胃潰瘍で倒れた外国人技能実習生がいて、その時は言葉が通じず、非常に苦労したという経験があります。

まずはとにかく言葉の問題ですね。教育を行おうにも言葉が通じないと話が進まない。言葉のサポートをしてくださる、例えば通訳さんと連携して何とかしなくてはならないと思います。

また、実際に言葉が通じなくても、日々現場で作業を行っているわけです。建設現場は日々状況が変わりますし、現場が違えばゴロリと環境が違う。いわゆる非定型的な作業なんですね。そうなると、作業をサポートしてくれる、職長や同僚の外国人などともしっかり連携しなくちゃならない。

今後、外国人労働者はもっと増えることでしょうし、新たな言語教育だとか、枠組みが構築されることを期待したいなと思いますね。

ただし、現場での緊急時の対応。これだけは言葉が通じないなどと言いつは許されないの、しっかり対応できるよう対策を講じておかななくてはと思っています。

会場質問⑤
建設業
D社

ありがとうございました。

すみません、あと1点だけ聞きたいのですが、荒木組ではアラキアカデミーという教育を実施されているということで、このメイン対象者と内容についてお伺いできますでしょうか。

【小島】

当社がアラキアカデミーを立ち上げたのは、とある現場で鳶さんが墜落したということがきっかけです。その災害原因を突き詰めていくと、色々な要因の中に、職長の指示を受けておらず、職長とのコミュニケーションもうまくいかなかったということがわかりました。となってくると、やはりキーマンは職長なんですね。教育を作業員全員に行うと、内容が薄くなってしまいう上に、現実的に不可能です。そうすると、やはり職長に絞ってしっかりと教育を行っていくことが一番効果的になるわけです。

また、アカデミーの内容ですが、まずは安全衛生の基本を学んでいただき、作業計画の立て方、KYやリスクアセスメントの手法、そして過去の事故の事例などを使った行動パターンから災害発生及び回避の研究などを教育していくわけです。これは1日で修了するものではなく、長期スパンで何度も積み重ねで行っていく教育です。

しかし、職長クラスになるとやることも覚えることも多い。その都度確認するのも大変なので、200問くらいある理解度チェックシートを活用して、本人の理解度の把握を行っています。

【佐藤】

一言すみません。荒木組さんが活用されている理解度チェックシートが200問あるということでしたが、日本ゼオンでも協力会社さんをお願いしている理解度シートは120問くらいあります。じゃあそれで協力会社さんが全て理解できたかという、正直無理なんですよね。120問をクリアしたのは満足感というか。

そこで、本当にここだけは守ってほしい最重要事項の7項目をピックアップして、安全手帳に解りやすく書いています。例えば、回転物に手を挟んだらどうなる→指がなくなる、とか、安全帯をしなかったらどうなる→落ちたら死ぬ、とか、とにかく絶対に守るべきものが7項目あるということです。

<大森>

>ありがとうございました。まだまだ議論は尽きないようですし、もう少し会場からの質問を受けたかったのですが、残念ながら時間もいっぱいとなりましたので、締めさせていただきます。

あつてはならない労働災害を減少させるにはどうしたらよいかということでパネルディスカッションを進めてまいりましたが、ご参考になったでしょうか。もう少し方向性を導き出したかったなあという感じですが、少々時間が足りなかったように思います。何回かこのようなディスカッションを積み重ねていけたらいいなということで、またの開催を行政にはご検討いただきたいなと思います。

さて、先進的に取り組んでおられる3人のパネリストの事業場におかれても、導入当初は試行錯誤して、一つ一つ課題をクリアしながらやってこられたとお察ししました。本日までご参集の皆さまにおかれましては、この討議結果を今後の周知啓発に活かしていただき、これを契機に一層安全・安心な職場環境を構築していただきたいと思います。



最近の若年者と現役世代とでは、世代の違い、いわゆるジェネレーションギャップがあり、若年者の教育には何かと苦勞している旨の発表もありました。

また、社会の流れを見ますと、今後、業種によっては外国人の方を数多く受け入れることとなりそうな状況もございます。

こうしたことを考えますと、本日3社いずれもが力を入れて取り組まれていたように、今後の安全衛生活動において、「教育」というものの一層の重要性が明らかになったように思います。

「教育」は、企業が行う安全衛生教育だけでなく、学校教育を含むすべての「教育」が重要であると考えます。それも技術伝承、現場力、応用力の養成につながる教育です。



人手不足が一朝一夕には解消しないとするならば、これまで以上に今働いておられる労働者のレベルアップを図る「教育」がきわめて重要なキーワードとなっています。生産性を向上させ、より少ない人数で効率的に企業活動をしていくためには、自分一人で考え、判断するという場面が必然的に増えるからです。

災害の防止のためには、設備の安全性の向上も重要であります。同時に誤った作業を行わないように真に実効性のある「教育」をし、若年者の育成を図ることも重要であります。

加えて、人手不足により異業種から新たに参入された方、外国人労働者の方への教育なども今後の大きな課題でしょう。

本日の討論を受けて、少子高齢化や技術の伝承等様々な問題が蓄積する中、それらを打開するには組織的にトップダウンでマネジメントしていくことが必要になっているように思われます。

これは国際的な潮流です。

たとえば、スイスのジュネーブに本部を置く国際標準化機構「ISO」も本年3月に、「ISO 45001 労働安全衛生マネジメントシステム」という国際規格を発行しました。

ISOの9000や14000シリーズであれば既に取得しておられる企業は多く、皆さんよく御存じと思いますが、とうとう労働安全衛生管理も「システム」として標準規格化され、全世界に普及を図っていく時代になったのです。

わが国でもISOの規格化を受け、先々月の9月28日にはJIS規格としても、ISO 45001にわが国の安全衛生管理や健康管理を取り入れて、その日本版として「JIS Q 45001」労働安全衛生マネジメントシステムが制定されています。

本年からスタートした国の「第13次労働災害防止計画」にもISO 45001の普及がうたわれているところです。

こんにち、安全衛生に関しては、高齢化、人手不足、若年者の経験不足、生活習慣や文化の異なる外国人労働者の増加、いろいろな課題があります。

また、女性の活躍促進によりこれまで女性の少なかった業種・職種へも女性労働者の方が増え、さらに、長期に病気治療中の方の就業環境の整備も進める必要があります。安全衛生をとりまく状況は、今、大きな曲がり角に来ているといってもいいのではないのでしょうか。

そうしますと、これまで以上に企業として組織的に安全衛生をマネジメントしていくことがこれからの時代にはどうしても必要なことと思われます。

会社としてシステムティックにやっていくしかない。今日のパネラーの工夫されていることを参考に組織的に検討して進めていくほかないと思いますが、皆さんいかがでしょうか。

それでは、これでパネルディスカッションを終了させていただきます。

本日は、パネリストをはじめ、会場からの貴重なご意見をいただき、本当にありがとうございました。

(拍手)

