

管内の事業場の皆様へ

# 人材を育成して安全衛生水準向上を

## <計画的・継続的に安全衛生教育を実施してゼロ災害>

誰もが働きやすい安心・安全な職場を確保する為には、労働安全衛生法に基づく雇入時教育、作業内容変更時教育、特別教育、職長等教育、危険有害業務従事者に対する教育、安全衛生業務従事者に対する能力向上教育及び健康教育はもとより、**事業場で働く全ての労働者に対して、それぞれの階層、役割等に応じた必要な教育を計画的・継続的に行っていく必要があります。**

### 注意 必要な教育や計画的な人材育成を行っていないと...

作業を行う労働者やその作業を直接指揮・監督する管理者が、安全衛生についての知識や技能を十分に有していないと、**安全衛生対策の実効性をあげることができません。**

安全衛生についての知識、技能を十分に持たないまま、誤った方法や姿勢等で作業を行ってしまうと、**けがや健康障害が発生してしまいます。**

また、作業を直接指揮・監督する管理者が求められている役割を十分果たす為には、**安全衛生についての知識や技能だけでなく、コミュニケーション能力や指導力等も必要**となってきます。

和気署管内でも、必要な教育や計画的な人材育成を行っていなかったことが、災害発生の一因となっている労働災害が多数発生しています。

#### 【ケース1】有害作業従事者への教育未実施

製造業。塗装作業に従事する作業者に対して取扱物質の有害性、保護具の適切な着用方法等を**教育しておらず**、不織布マスクの上に防毒マスクを装着して作業して**有機溶剤中毒**。

注意!!

#### 【ケース2】新任管理者への職長教育未実施

製造業。ベテラン管理者を人員不足となった別の製造部署に異動させた後、管理経験のない新任管理者を配置。**職長教育未実施**。**安全管理水準が低下**している状況下で災害発生。

化学物質の自律的管理が始まっています!!

【イメージ図】



有害作業を行わせる際、何故ルールを遵守しなければいけないのか、ルールを遵守しないとどのような影響があるのか等が理解されるまで、繰り返し教育を実施しましょう。化学物質の自律的管理も始まっています。

現場責任者の役割が果たされていますか?

【イメージ図】



管理経験がない新任管理者を配置する際は、配置前から教育・訓練等で育成し、配置後は事業場が管理者に求める役割が十分果たせるようになるまで、事業場として適切にフォローしましょう。

### 【参考裁判例】介護事業場 安全衛生教育未実施で損害賠償

岡山県外の事案ですが、介護事業場での介護ヘルパーの介助時の負傷について安全衛生教育が十分でなかったとして、使用者の安全配慮義務違反で、事業場に対して損害賠償金の支払いを命じた裁判例（H21年地裁判決）もあります。

# 教育計画を作成して、計画的・継続的に教育を実施しましょう

- ☑ まずは事業場における安全衛生管理上の課題・問題点等を踏まえ、誰もが健康で安心・安全に働くことができる職場とするためには、「いつ」「誰に」「何(教育内容)」を「どのように(方法・教材等)」実施すれば良いか検討した上で、**教育計画を作成しましょう。**
- ☑ 計画は、将来的な体制を見越して、**中長期的な計画も立てましょう。**
- ☑ 計画は、教育の実施状況やその効果を評価し、**適宜、見直しましょう。**
- ☑ 計画に基づき確実に実行できるよう**責任者や担当部署を決めましょう。**
- ☑ 安全衛生教育を実施した際は**実施結果を記録・保存しましょう。**

転倒災害等行動災害防止には筋力維持・健康保持等の教育も必要です。作業員間の意思疎通に問題がある職場はコミュニケーション能力向上教育等で職場改善を。



いつ	誰に	何を(教育内容)	どのように
雇入れ時 作業内容変更時 経験年数毎 役職就任時 等 定着するまで繰返し	経営陣 各種管理者 作業員 教育担当者 等 欠員とならない様に	法定資格・教育 能力向上 管理・指導力向上 危険感受性向上 健康保持増進 等	講義方式 参加型 討議方式 体験型、実演 外部講習・セミナー 等

労働者一人ひとりの安全衛生意識や現場の安全衛生水準を向上させるためにも

## 労働者を直接指揮、監督する者の管理能力向上、次候補育成を

職長等、現場において労働者を直接指揮、監督する者は職場での災害防止のキーマンです。

職長らの作業管理等の職務履行が、職場の安全衛生意識や安全衛生水準を大きく向上させます。

職長教育や能力向上教育が求められる業種だけでなく、すべての事業場において、**作業管理等を担う職場のリーダーに必要な力量が身に付くよう管理能力向上の教育を実施しましょう。計画的に次のリーダー候補者も育成していきましょう。**

- 期待される役割〔先取りの安全衛生管理、情報管理(上司と部下とのパイプ役)、部下の育成〕をより一層レベルアップさせて果たす能力
- 中心メンバーとして実施する安全衛生活動〔職場巡視、危険予知活動、ヒヤリハット活動、リスクアセスメント等〕を的確に果たす能力 など

厚生労働省HP「製造業における現場力向上のための職長のレベルアップに向けて」  
他業種の方も参考にしてみてください。



厚生労働省HP「次代の安全の中核を担う人材育成好事例集」

建設業、製造業における次代の安全の中核を担う人材育成好事例の情報を掲載しています。他業者の方も参考にしてみてください。



災害が増加傾向にある「転倒」「動作の反動・無理な動作」災害の防止のためにも

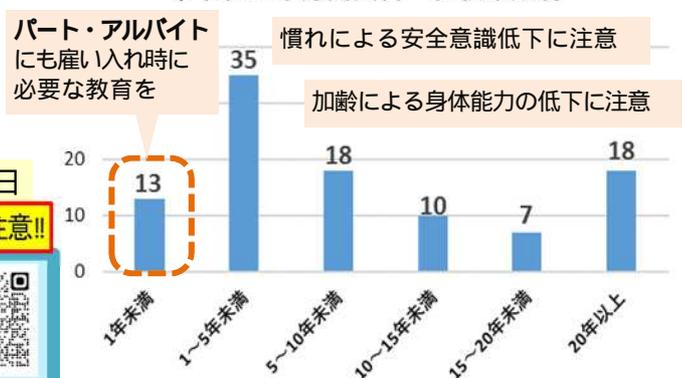
## 未熟練労働者、高齢労働者など、それぞれに応じた教育を

作業に不慣れで危険感受性も低い未熟練労働者、加齢等で身体能力等が低下した高齢労働者が被災しないように、作業員の特性に応じた教育を実施しましょう。

一緒に働く管理者や周りの労働者にも作業員の特性に応じて配慮すべき事項等の教育を実施しましょう。

雇入れ時教育等の省略規定が廃止され、令和6年4月1日から全業種で全項目の教育が義務化されています。**注意!!**

◇令和5年労働災害 経験年数別



厚生労働省HP  
「未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル」  
雇入れ時や作業内容変更時等の教育の参考に。



厚生労働省HP  
「高齢労働者の安全衛生対策について」  
高齢者の特性に配慮した安全衛生教育を。



厚生労働省HP  
「高齢労働者に配慮した職場改善マニュアル」

