



ヒューマンエラー
対策事例集
～安全行動調査の活用～
【第2号】

～ 事業場では、このような使われ方をしています ～

(取材： 技術支援部)

中央労働災害防止協会
技 術 支 援 部



ヒューマンエラー対策事例集 ～安全行動調査の活用～(第2号)

目次

	ページ
事例1 ベテラン職員を対象とした安全特別教育のツールとして	3
事例2 「見える化」した安全行動宣言と労働災害の調査のツールとして	6
事例3 企業の教育部門が新入社員教育のツールとして	9
事例4 車の運転手を対象とした交通事故防止のツールとして	11
事例5 OSHMS での不安全行動ゼロへの取り組み	13

事例 1

ベテラン職員を対象とした 安全特別教育のツールとして

1 事業場の概要

業 種： 鉄鋼業
労働者数： 3,300 人
対 象 者： 直庸労働者（延べ 660 人）

2 安全行動調査実施の背景

同社は、2009 年当時、ベテラン職員（年代では 40～60 代）の労働災害の休業度数率がとても高くなった。休業災害の発生状況を見ても、09 年は、6 割がベテラン職員の災害であった。また、その労働災害の原因を見てみると、作業手順・ルールが守られていないために災害にあらうケースが多かった。

同社の特徴として、労働災害の発生の頻度は少ない（製造業の 3 分の 1）が、ひとたび労働災害が発生すると、重篤な災害になる確率がとても高いことがわかっている。そのため、設備の安全化や作業の改善により、労働災害の発生頻度を抑えることに力を入れてきた。

またベテラン職員は、今よりルールが厳しくない時代から仕事をした経験（過去の成功体験）から、ルール違反であることがわかっているにもかかわらず、過去にはやっていたし、ケガもしていなかったからと、ルールを破ってしまい労働災害にあっている。

そこで、自分自身の身を守るため、同僚部下の身を守るため、ルールを守ることの重要性を再認識するために、ベテラン職員に対する安全特別教育を毎月（20 人/回）、継続的に実施することとした。カリキュラムは、次の図 1 のとおりである。

時 間	項 目
9:00～9:30	オリエンテーション 安全行動調査の実施
9:30～12:00	健康・衛生・体力強化
12:00～12:45	昼 食
12:45～14:00	安全衛生活動の理念と 果たすべき役割
14:00～15:40	グループ討議
15:40～16:40	役割認識（ビデオ視聴）
16:40～17:00	アンケート記入

図 1 安全特別教育 カリキュラム

3 安全行動調査の実施に向けて

安全特別教育のカリキュラム構成を検討するに当たり、労働災害の原因にルール違反が多くあることから、「安全行動調査」を利用できないか、先ず、事務局（安全衛生室）で検討した。サンプルで実施した事務局の調査結果が、本人の傾向（行動のパターン）についての的を射ていると評価できたことから、

【個人】 自身のエラー傾向、パーソナリティー傾向を受け入れ、自分の特徴を認識し行動改善の動機付けにする。

【組織】 エラー傾向、パーソナリティー傾向を所属長、リーダーに共有することで、相互注意に活かす。

という活用ができると判断し、安全行動調査を研修に組み入れることとした。

4 調査結果の具体的活用方法

まず、安全特別教育の冒頭、安全行動調査を実施する。実施に先立ち、事務局から「安全行動調査」の概略を説明し、調査の利用目的を明確にした上で実施する。

後日、調査結果を所属長経由で本人に手渡す際に、所属長には安全特別教育後のフォローとして次の2点について事務局から依頼している。

① 個人宣言のフォロー

各個人で「自分はこうする」と宣言を書い
てもらうので、それが実行されているかの確
認と、必要であればサポートを行う。

② 安全行動調査結果の活用のフォロー

調査結果と併せて別紙の「安全行動調査
活用表」を使用して、行動変容につながるよ
うな個別指導を行う。

次に上記②で用いる「安全行動調査 活用表」
の具体的な使用方法について、ステップごとに
紹介する。

ステップ1 個人結果の複写

各人に配布された安全行動調査の調査結
果（個人プロフィール）から、エラー傾向、
パーソナリティ傾向の結果を同様の表に書
き写す。

これは、調査結果を目で見るだけでなく、
改めて書き写す作業を取り入れることによ
り、結果を意識に植え付けることを目的とし
ている。

ステップ2 認識の違いを記入

本人の意識と調査結果のギャップを簡単
にまとめる。多くの方が、結果はあっている
と認識されていた。

ステップ3 個人行動目標の設定

直属上司（管理監督者）と面談を行い、調
査結果を踏まえた個人の行動目標（自分の弱
点を克服するために何をするのか。）につい
て、どのように設定したら良いか相談し、こ
こに記入する。

ステップ4 活動の評価と報告

3ヶ月後、個人の行動目標について、どの
程度、達成できたのかを3段階評価にて、実
践と意識の2つについて評価する。評価者は、
本人と上司である。必要であればこの段階で
もフォローを行う。

最後に管理監督者は、評価に関するコメン
トを加え、所属長まで確認を行う。なお、こ
の「安全行動調査 活用表」は、事務局に写
しを保管している。

5 活用の効果

安全行動調査を始めとした安全特別教育に
よる効果として、ベテラン職員の労働災害が
2012年では「0」となった。事業場全体の労災
件数が変わっていないことから、ベテラン職員
の安全に関する意識が上がってきたのではな
いかと推察できる。

事務局としては、職場経由で指示事項を伝達
するだけでなく、今回の安全特別教育のように
1日仕事をオフラインにして教育をする機会
を与えることも重要であると改めて感じた。

6 今後の展開

今回意識向上を図ったベテラン職員もあと
5～10年で不在となる。一方、至近では、若手
（新人）の労働災害の件数が目立つようになって
きたことから、若手教育をどうするのかを検
討すべき段階に入ってきた。その際、ベテラン
職員と同様に安全行動調査が活用できるのか、
今後、議論する予定である。

安全行動調査 活用表

— 記入例 —

作成: H ●●年 ●月 ●日

所属: 安全衛生室

氏名: 安全 第一

(1) 個人安全行動調査 結果

※結果表から該当部分に「○」印を記入

調査実施日: H ○○年 ○月 ○日

	傾向の強さ	弱い	やや弱い	普通	やや強い	強い
エラーの傾向	聞き違い・見落とし				○	
	勘違い					○
	度忘れ		○			
	物忘れ		○			
パーソナリティーの傾向	疲れやすさ			○		
	気の弱さ	○				
	根気のなさ		○			
	いい加減さ				○	
	自制心のなさ			○		
	軽率さ					○
	協調性のなさ			○		
	神経質さ			○		

(2) 自分で認識の違い(調査の結果と自分の感覚は合いますか?)

うっかりミスや思い込みによる間違いが多いとは自分でも認識している。
調査結果は自分の感覚とは合っている。

ここまで本人記入

※以下、上司と相談しながら記入。

(3) 個人行動目標設定 (自分の弱点を克服するために、何をするか? 具体的に)

メール発信する時には、発信前に必ず一通り確認してから発信する。

3か月後フォロー

(4) 活動評価 (弱点克服のために立てた目標がどの程度達成できているか?)

※実践: 3段階評価 (3: 完璧に実践できた, 2: ほぼ実践, 1: ほとんど出来なかった)

※意識: 3段階評価 (3: 大きく意識が変わった, 2: 少し変わった, 1: 変わらない)

	3か月後	
	実践	意識
本人	3	3
上司	2	3

管理監督者コメント

・行動面での問題は無いと考えているが、
発言、行動面においては、今後も引き続き
注意して行く。(名前)

所属長	上司	上司

※所属長 → 本人 → 上司面談 → 3ヶ月後フォロー-上司面談
→ 所属長確認 → 写しを安衛室へ送付



事例2

「見える化」した安全行動宣言と 労働災害の調査のツールとして

1 事業場の概要

業 種： 化学工業
労働者数： 450 人
(対外・開発会社と生産会社)
対 象 者： 直庸労働者、派遣労働者、
請負会社（延べ500人）

2 安全行動調査実施の背景

同社で安全課長を務めているA氏が、安全課長として就任して直ぐに休業災害が発生した。さらに同年中にもう1件、休業災害が発生した。どちらの災害も無意識に機械に手を入れた（ラインが動いているところに）ことによる労働災害であった。ハッキリした原因であれば対策も打てたが、とっさに手を入れた（普段と同じ作業をしているのに、その日に限って）ことから、その要因はどこにあるのかと考えた。そこでA氏は、それを確認するため全職員と面談を行った。

結果、共通して他の者でも無意識に手を出す行動があったことを確認した。それを受けて、行動と心理的な面で何か対策が必要ではないかと感じ、中災防を訪れ、相談員から「安全行動調査」を紹介された。

3 安全行動調査の実施に向けて

先ず2008年に、生産部門の会社（400名）を先行して実施することとした。翌年には、全社的に展開するため対外・開発会社（100名）

を対象とし、請負会社へも順次、展開を図った。また、新入社員、転入者などの新規入職者については、その年にまとめて実施することとして、必ず工場で働く人、全員を対象に実施する事とした。「安全行動調査」は、生産部門だけが実施し、管理部門はやらなくて良いというものではなく、会社（工場）全体で取り組まなければいけない活動であり、継続をさせなければいけないという考えを基本方針とした。

性格そのものを変える事は難しいが、性格傾向を把握して安全に対する行動を変える事は可能と考えた。現在も工場で働く人全員を対象に安全行動調査を継続して活用している。

4 調査結果の具体的活用方法

同社では、別紙の「安全行動宣言日々実践管理表」を各職場で作成し、各職場に掲示している。その作成に当たって、個人で「安全行動調査」の結果を踏まえて、次の内容を作成する。

① 私の性格傾向

各自のエラー傾向及びパーソナリティー傾向を整理する。

（私は、・・・の傾向が強く・・・や・・・をしやすい。）

② 月別安全行動宣言

上司と面談し、各自の安全行動宣言を決定する。

（①の傾向の防止策・エラー防止策など）

③ ワンポイントKY

各自の安全行動宣言項目からワンポイントKY項目を決定する。

（②③については2か月ごとに改訂する。季

節的変動等考慮する為に)

次に、各自で決めたワンポイントKYを毎日、実施する。できたら終業時に管理表の日付欄に○印を付ける。また、始業前ミーティングでも、輪番制で各自で決めたワンポイントKYを全員で指差唱和を実施している。

これは、安全宣言を忘れないように意識することが大切と考え、このような手法とした。

なおA氏は、全職場（50 職場）の管理表を毎週月曜日の午前中にチェック（記入漏れなど）している。時折、工場長も職場巡視の際に同管理表をチェックしていた。

ただ、このような仕組みになるまでには大変な苦勞があった。最初の活用方法は、「安全行動宣言」のみを作成するだけであった。しかし2011年、ベテラン職員が指を切断する労働災害が発生した。原因は、結果的に機械を停止しないで調整作業を実施したことによるものであった。改めて被災者の「安全行動調査」の結果を確認したところ、「いい加減さ」「自制心のなさ」に強い傾向が出ていた。また、過去に労働災害に被災された方（18名）の「安全行動調査」の結果について調査を行い、その結果『気の弱い』傾向の強い者が多いこともわかった。言いたいことが言えない、忙しいのに作業を一人でやってしまうのではないかと考え、そこで「私の性格傾向」を書かせてから「ワンポイントKY」を加える手法に見直し、職場の風土を変えることにした。

そのために生産部門のライン長（課長）には、改めて「安全行動宣言日々実践管理表」の作成・実施に向けた指示を出し直した。またA氏は、全職員に対して個別にこの活用方法について説明を面談により行った。その際、職場に掲示することを嫌った者もいたそうだ。そのようなときは、必要であれば提示しなくても良いとアドバイスをしたそうだが、自分の性格を周りの

人に知ってもらって実施する活動であること、全部門で実施するので他人の目を気にしなくても良いのではないかと促した。

5 活用の効果

日々に決めたことを実践できることが大きな成果であった。記入率は100%、月単位で「安全行動宣言日々実践管理表」を更新しているが、各職場で掲示（見える化）するようにしてから、月初めにはキッチンと張り替えることができるようになった。

性格傾向を掲示することにより、自分のことを周囲がわかってもらえ、上司、周囲の方が手を差し出してくれるようになり、職場の雰囲気も変わって、コミュニケーションが取れるようになった。

また、毎年10月に本社から安全監査が入るが、安全活動の強みとしてこの活動を報告している。全員参加型の活動をしていると評価してもらえ、本社も他事業所へ安全宣言を展開させることも検討している。

6 今後の展開

新入、転入者に対しては、4月と10月に入ってくる人が多いので、2ヵ月後に実施することを継続したい。

現在の活動をどこまでできるかは未だ決めていないが、惰性で続けることだけは避け、継続するための工夫をしっかりと検討していきたい。

別紙

〈記入例〉

〇〇〇課

4月度

安全行動宣言日々実践管理表

課長 係長 評価

名前	私の性格傾向	月別安全行動宣言	ワンポイントKY	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	計	
A	感情が不安定になるとミスやエラーが誘発することがある	日々の体調管理を常にベストの状態に保つ	無理をしないヨシ!	○	○	○	○	○			○	-	-	○	-			○																		
			体調管理ヨシ!	○	○	○	○	○					○	-	-	○	-			○																
B	我慢強いが、断事は禁物。十分な休憩を取り、体調を整える	作業前に作業内容を確認する	始業点検ヨシ!	○	○	○	○	○			○	○	○	○	○			○																		
			手順書確認ヨシ!	○	○	○	○	○					○	○	○	○	○			○																
C	比較的スタミナがあるが、神経質な面がうかがえる	溶剤類の取り扱いに注意する	保護具着用ヨシ!	○	○	-	○	○			○	○	○	○	○			○																		
			アース確認ヨシ!	○	○	-	○	○				○	○	○	○	○			○																	
D	慎重に作業を進めるように心がける	溶剤取り扱い時、保護具を着用する	作業前の安全確認ヨシ!	○	○	○	○	○			○	○	-	○	○			○																		
			保護具着用ヨシ!	○	○	○	○	○				○	○	-	○	○			○																	
E	集中しすぎてしまうことがある	適度に休憩する	適度休憩ヨシ!	○	○	○	○	○			○	○	○	○	○			○																		
			無理せず作業ヨシ!	○	○	○	○	○					○	○	○	○	○			○																

- 狙い：安全行動宣言での行動が自然にできるように日々のKYを実践し、体得する。
- 実施要領：安全行動宣言内容から
 - ① ワンポイントKY項目を2項目決定する。
 - ② 作業に入るとき・段取りおよびスタート時・トラブル時等に決めたワンポイントKY指差呼称

事例3

企業の教育部門が 新入社員教育のツールとして

1 事業場の概要

業 種： 建設業
労働者数： 8,500 人
対 象 者： 新入社員（延べ2,000人）

2 安全行動調査実施の背景

同社の全ての新入社員は、入社して直ぐに人材育成の拠点である同社の教育センターで数ヶ月にわたる合宿による「新入社員教育」を経てから、配属先へと赴任する。

同社の業務は、定常・非定常の区別が難しく、一人作業が多い。また、これまでの労働災害を事故の型でみると「墜落・転落」、「はさまれ・巻き込まれ」によるものが多い。

「新入社員教育」では、技術職、営業職と分け隔てなく行う共通教育と、分野別により深く学ぶ専門教育があり、もちろん教育の中には、安全意識、危険感受性、安全ルールの遵守などを図る内容も含まれている。

同社では、過去に安全行動調査を事業場単位で実施したこともあったが、新入社員は学校を卒業したばかりで、「安全」に関する意識が低いことが想像でき、自分自身の行動特性を早い時期でしっかりと把握させる必要があるのではないかと考え、同調査を教育センターでの「新入社員教育」の中でも実施することとした。

3 安全行動調査の実施に向けて

1998年頃より、毎年、「新入社員教育」の期間中で、かつ具体的な分野別実習に入る前の段階（研修1週目）で実施することとした。これは、現在に至っても同じであり、これまで概ね15年が経過している。



4 調査結果の具体的活用方法

同社では、「安全行動調査」を実施した結果を「新入社員教育」期間中に本人にフィードバックしている。調査結果を受け取った新入社員は自分の行動特性を理解し、その特性を基に思考し、そして行動することを促している。

「新入社員教育」が終了した後、実際の現場に出た際に、結果を踏まえた行動を見た上司が指導を行う。





5 活用の効果

教育センターとしては、実施した新入社員が、自分はこういう性格なんだということを理解させることができ、その上で、これからはじまる現場での作業における安全行動に対する意識を植えつけることができ、良い気付きを与えていると感じている。

教育センターを離れた後は、若年者に対して技術指導・安全指導を手厚く（安全パトロールの回数の増加など）実施している。これによって若年者の労働災害件数が目立っておらず、現在でも同様である。

6 今後の展開

来年度も同様に新入社員に対して「新入社員教育」の中で実施する。

また、これまでは同教育の中で作成している安全行動目標が、安全行動調査の結果が届くタイミングと合っていなかったことから、調査結果の時期を考慮し、その結果を反映した安全行動目標を作成できないか検討することとした。



事例4

車の運転手を対象とした 交通事故防止のツールとして

1 事業場の概要

会社名（事業場名）：藤沢タクシー株式会社
業種：一般乗用旅客自動車運送業
（タクシー業）

労働者数：90人

対象者：80人（タクシー乗務員）

2 安全行動調査実施の背景

同社は、自主的な安全衛生活動が必要であるとの認識から平成18年10月に「運輸安全マネジメント」を導入し、年間目標を掲げながら、交通事故防止についての計画を継続的に実施している。

その計画では、新人教育、適性診断、適齢診断、集団教育、日々の点呼等を通じた活動を実施してきたが、交通事故を減らす又は無くしていくことが難しい状況であった。

その交通事故を分析すると、人身を伴わない自らの過失事故が最も多く、さらに分析を進めると、ほとんどが乗務員の不注意・不安全行動に起因し、比較的軽微な接触事故が大半を占めていた。

しかし、軽微ではあっても、こういった事故をきちんと減らしていかないと、この先、大きな事故が起きないとも言えないことを意識した。そこで今後、大きな事故につながらないように、乗務員の安全意識の向上と日常的な指導が大切であるとのトッ

プ自らの考えから、乗務員へ直接働きかけることができるツールを探していたところ、安全行動調査を知り、実施を決めた。

3 安全行動調査の実施に向けて

社内への調整は、次の順序で行った。

- ・幹部会議における協議
- ・安全衛生委員会における協議
- ・運行管理会議における協議
- ・労働組合への説明

それらの過程での意見としては、「運転者適性診断」を実施しているのに、他に調査を実施する必要があるのか、安全行動調査自体について半信半疑であるとの意見が出された。そこで、自分自身の特性に気づいてほしいこと、会社としては、個人の人事考課が目的ではなく、傾向を知りたいことを丁寧に説明し、実施の了承が得られた。

4 安全行動調査の実施時の工夫

調査の実施時には、個人ごとに好きな時に調査を実施すると、次の問題点が想定されたため、実施方法を工夫した。

- ・調査票への回答漏れ
- ・結果への均一性の確保
- ・高齢者への記入時の配慮
- ・デスクワークが不得意の方への対応

そこで、同社特有の1ヶ月に1度の集合教育の機会を活用して回収の漏れなくスム

ーズに行うことができた。実際の調査段階においては、調査票の質問を読み上げる者を1名決め、質問を1つずつ2度読み上げながら調査を実施した。ただし、早く回答記入を進めることができる者には、先に進んでもらうことを、可とした。

5 調査結果の具体的活用方法

個人の安全行動目標と会社全体の安全行動目標の2つの目標を設定して活用することとした。その流れは、次のとおりである。

- ・ 月1回の集合教育時に、調査結果を返却し、個人でエラー傾向・パーソナリティー傾向を確認する。
- ・ 個人ごとに自らの安全行動目標を立てる。その後、発表できる者を集い、数人に、自分の行動目標を発表してもらう。
- ・ 次に、会社全体の傾向を発表し、会社全体の安全行動目標を立案する。
- ・ 年度の終わりに、個人・全体の安全行動目標に対する達成度を確認し、次年度につなげる。

返却された自分の調査結果を見た乗務員からは、「やっぱりそのとおりの結果だった」「新たな気づきがあった」などの感想があり、調査結果については好評であった。

次に、日々の運行管理においては、次のとおり活用した。

- ・ 出庫前点呼における運行管理者による安全教育・指導時の参考資料とする。
- ・ 交通事故発生時、事故分析および再発防止に向けた対策を検討する際の参考資料とする。

一方、会社としては、特に、交通事故との関連について、調査結果を活用する方法を検討し、具体的には、交通事故惹起者のエラー傾向およびパーソナリティー傾向か

ら、予測される事故惹起の可能性を検討した。

6 活用の効果

各人が自分のエラー傾向・パーソナリティー傾向を客観的に知る機会になり、交通事故防止に向けた安全行動への意識向上につながった。

また、特に強調されていたのが、思いも寄らない結果として、調査結果を認識したことで多くの乗務員が、改めて運転の基本に立ち返ることの重要性を述べるようになったことであった。

会社としては、個人の事故防止への意識が向上し、事業用自動車事故防止コンクールにて県のタクシー協会長表彰を受賞した。

組織内としては、運行管理者の意識の向上にもつながっていった。

同社代表取締役社長の根岸茂登美様からは、「組織全体の安全行動への意識が、安全行動調査を実施したことで高まったといえる」とお伺いした。

7 今後の展開

今後は、新人教育への調査実施を検討し、入社後、早い段階での動機付けとして、自身のエラー傾向・パーソナリティー傾向の特性を知ることが、意義がある。また、全員の安全意識を向上させるためには、管理者から安全行動調査のような何らかの仕掛けが必要である。

一方、タクシー業界では、乗務員の高齢化が進んでおり、同社においても平均年齢が高く、今後も高齢乗務員が増加する可能性がある。そこで、高齢乗務員に対する安全教育にこの調査を組み入れるように検討を進めている。

事例 5

OSHMS での 不安全行動ゼロへの取り組み

1 事業場の概要

事業場名：サカタインクス株式会社
東京工場・羽生工場
業 種： 化学工業(印刷インキ製造業)
労働者数： 約 280 人
対 象 者： 工場内の全労働者

2 安全行動調査実施の背景

同工場では、新聞印刷用や包装印刷用などの各種インキを年間約 3 万 t 生産している。化学物質を扱うため、過去に発生した労働災害は、液状物質の目への飛散や、有機溶剤等の有害物との接触が多かった。また生産工程では攪拌機かくはんやロール機などを使用しており、はさまれ・巻き込まれ等のリスクも大きかった。

そのため安全衛生活動には重要な経営課

題の一つとして力を入れており、他工場も含めて全社的な取り組みを行っている。2008年にはJISHA方式適格OSHMSの認証を取得。OSHMSの中で計画的な安全衛生管理を行っているが、同時に、TPM活動*を組み合わせることによって、生産の効率化とリスク低減の2つを同時に実現することにも取り組んでいる。

その一例として挙げられるのが「スルーネック分析」。これは、原料から製品への変化を最小単位に区分し、設備と人の役割・機能を明らかにして、製造プロセスの全フローを見直す分析手法である。同工場はこの手法によって製造工程の見直しとリスク抽出を図り、老朽化した設備やはさまれ等の危険のある作業を排除。生産ラインの効率化と同時に本質安全化に結び付けている。このような取り組みによって、同工場の労働災害は、着実に減少してきた(図1)。

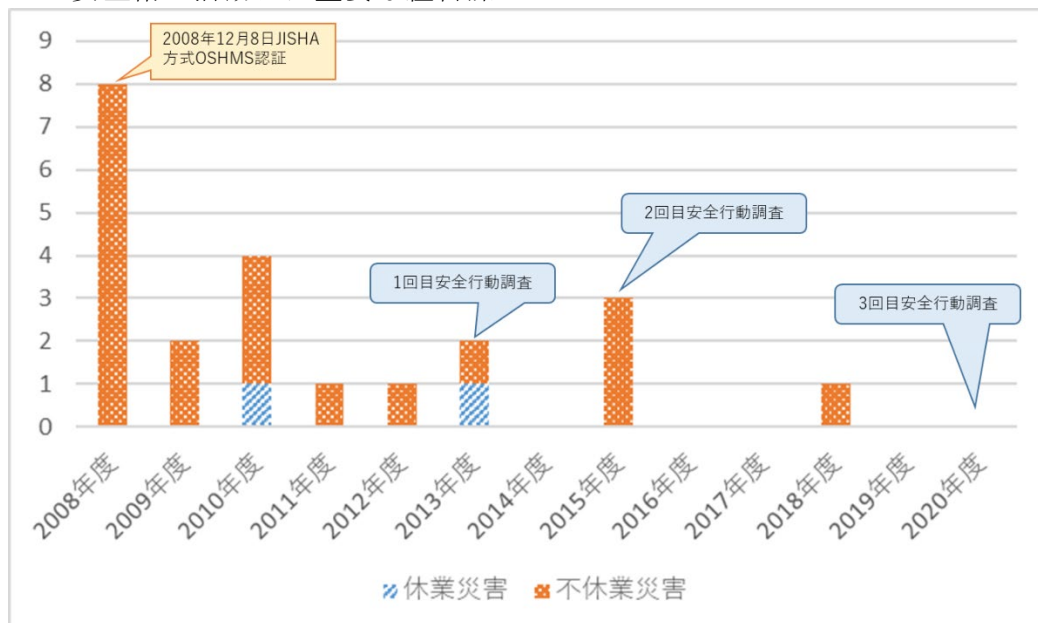


図1 東京工場の労働災害件数推移

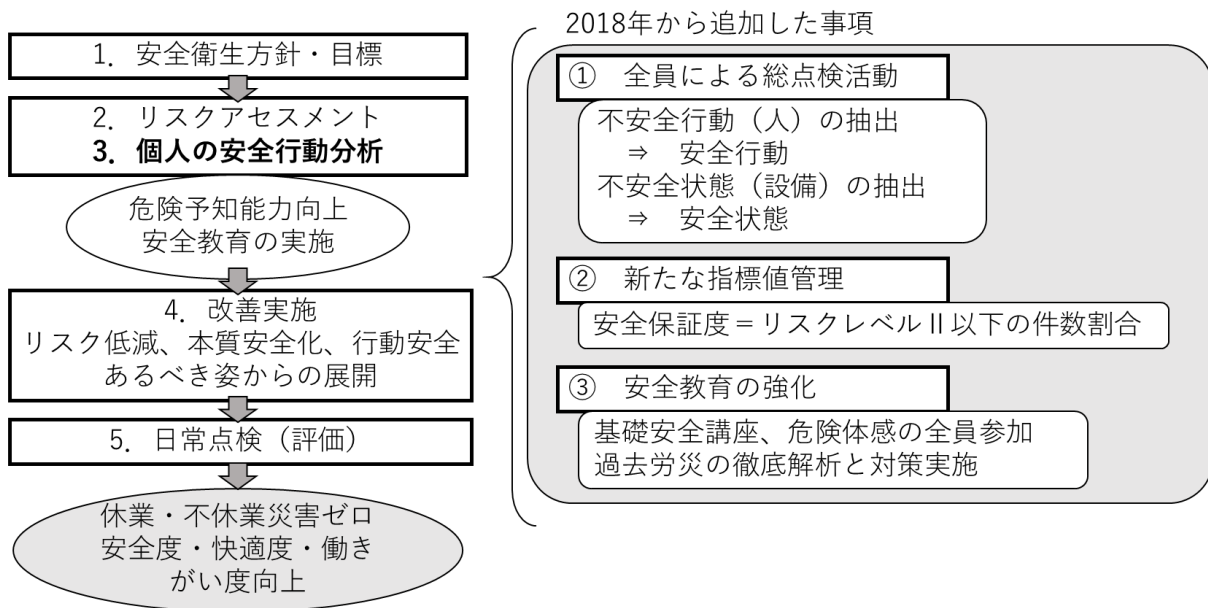


図2 OSHMSの徹底運用

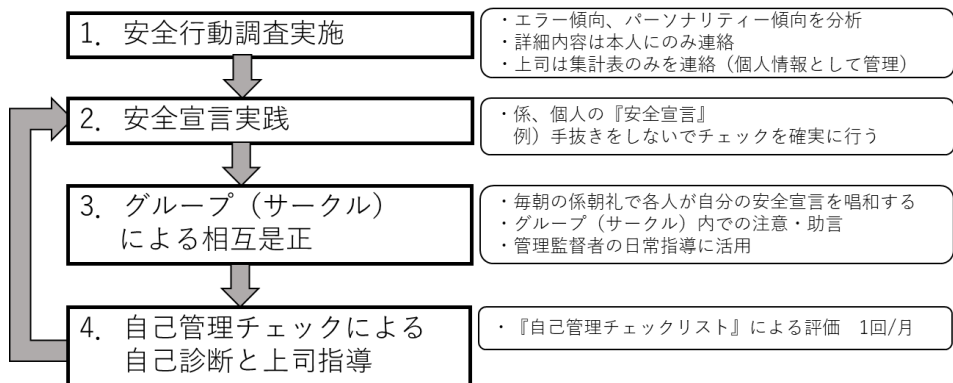


図3 個人の安全行動分析の流れ

しかし、このような対策を行っても、年1~2件の不休災害やヒヤリ・ハットが依然として発生しており、それらは「保護メガネ着用をすっかり忘れた」などの従業員の不注意、不安全行動に起因するものが多かった。

3 安全行動調査の実施に向けて

同社は、災害ゼロのためには個人の安全意識にアプローチして不安全行動を抑制する継続的な取組みが不可欠と考え、OSHMSの運用中に「個人の安全行動分析」を組み込むことにした（図2）。そして2013年には、すべての工場で「安全行動調査」を導入することを決めた。生産現

場だけでなく、工場長以下、間接部門や研究開発部門を含む全従業員がこの調査を受けている。

4 調査結果の具体的活用方法

「個人の安全行動分析」の流れは図3のとおりである。調査結果が個人にフィードバックされると、各従業員は、記載された傾向やアドバイスをもとに自己評価を行い、「安全宣言」と呼ばれる行動目標を立てる。この安全宣言は、管理監督者からの指導やKY活動に活用する他、職場のグループ単位でも共有している（表1）。これは、日々の業務の中で互いに注意や助言をし合うため、周囲の人に目を配ってフォローし合

表1 グループで共有する安全宣言の例

◎◎◎グループ安全宣言

氏名	安全宣言
〇〇〇〇	作業前に深呼吸する習慣をつけて、思い込みで行動しないようにする
△△△△	慎重さに欠けていてミスや勘違いが多いので、ダブルチェックや指差し呼称で正確性を上げる
□□□□	もっと視野を広げ、突発的な事態でも機敏に行動できるようにする
▽▽▽▽	記録することを習慣にして、度忘れがないようにする

うことでコミュニケーションの向上に活かされている。また、1か月に1回、「自己管理チェックリスト」(別紙)を用いて実践内容の自己評価を行い、それに対して管理者がコメントを記入することによってフォローアップを行っている。

なお、この調査は健康診断等と同様に要配慮個人情報扱うため、導入にあたっては、会社側から労働組合へ事前に相談を行い、同意を得てから実施している。また、人によっては自分の特性を周囲と共有することに抵抗感を示す人もいる。そのような人に対しては、管理監督者から、この取組みが評価のためではなくチームで安全な作業をするためであると目的をきちんと伝え、納得してもらってから共有するといった配慮も行っている。

6 活用の効果

この調査は約3年に1回、継続的に実施している。現在までに3回実施したが、「人の性格(特性)は基本的に変わらない」ということを、調査結果から実感している。だからこそ継続的に働きかけを行って自己特性への認識を促し、態度や姿勢を変えさせていくことが必要だと考えている。

そのため2018年からは、安全衛生計画での取組み事項に①全員による総点検活動、②新たな指標値管理、③安全教育の強化を付け加えて推進している。「全員による総点検活動」は、作業手順書の総点検や前述のスルーネック分析など複数の視点・角度から、人・設備のリスクの抽出を徹底して行うことである。新人(業務経験3年未満)

ならではの視点から“怖い作業”“危ない設備”を抽出するといった工夫もしている。

「新たな指標値管理」は、目標を数値化して取り組みやすくするために、同社独自のリスク評価値である「安全保証度」を設け、明確で実現可能な目標を設定・達成することである。また「安全教育の強化」については、同工場は社員教育をすべて自前で開催しており、講師も従業員が担当している。強化にあたっては、受講者のレベルと目的に合わせて、3年未満教育、化学物質教育など6つの講座を新設し、より充実を図った。構内には危険体感施設を常設しているため、巻き込まれや墜落・転落などの危険体感教育も積極的に行っている。

7 今後の展開

以上のような取組みによって、不安全行動が徐々に減少し、従業員の安全意識と安全行動が向上しつつあることを実感している。指差し呼称や作業前の1人KYの定着などに、その変化は現れているという。

最後に、同社東京工場 工場長の安達さんは、「今後は従業員一人一人の日々の行動に安全意識をより一層根付かせ、安全文化をつくっていききたい」と抱負を語ってくれた。

* Total Productive Maintenance(全員参加の生産保全)活動。日本プラントメンテナンス協会によって提唱された、生産システムを総合的に効率化する企業体質づくりを目標にした活動

※ 本事例は「安全と健康 2020年12月号」の記事を一部改変したものです。



ヒューマンエラー対策事例集 ～安全行動調査の活用～(第2号)

【製作】 〒108-0014
東京都港区芝 5-35-2
中央労働災害防止協会 技術支援部
TEL: 03-3452-6404 FAX: 03-5445-1774
E-mail: ms@jisha.or.jp

2104
