

# 若年労働者の 労働災害防止のポイント

～スタッフ・管理者向け～

若年労働者の労働災害防止のための安全衛生管理手法の開発に関する調査研究報告書

ダイジェスト版

平成25年2月

中央労働災害防止協会

## アウトライン ---

- 1 若年労働者の災害の傾向と行動特性・・・・・・ 1
  - 2 企業・事業場の安全衛生に関する方針・・・・・・ 4
  - 3 若年労働者に対する安全衛生教育・・・・・・ 5
  - 4 教育効果を高めるための手法・・・・・・ 7
  - 5 現場での日常指導（OJT）等の充実・・・ 10
  - 6 若年労働者の行動特性に対応した人間工学的対策・12
  - 7 若年労働者の健康管理の基本的考え方・・・ 14
  - 8 経験の浅い労働者への対応・・・・・・ 15
- 付録 若年労働者の災害事例・・・・・・ 15



## 1 若年労働者の災害の傾向と行動特性(5)

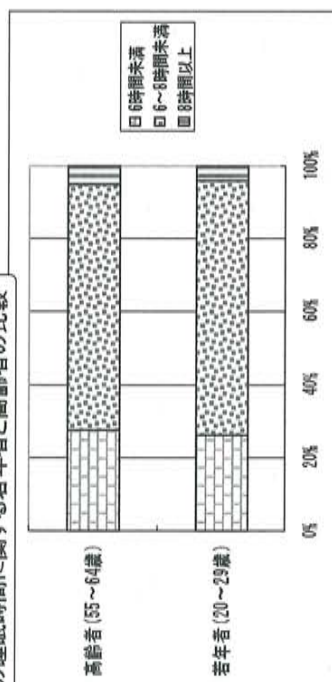
### 若年労働者の体力・運動能力

- ①筋力（握力）・・・すべての年齢段階で男子が女子より高い水準を示し、加齢に伴う男女差は12歳頃から徐々に大きくなる傾向
- ②柔軟性（長座体前屈）・・・一部の年齢段階を除いて女子が男子より高い水準
- ③敏捷性（反復横跳び）・・・すべての年齢段階で男子が女子より高い水準

筋力、柔軟性、敏捷性それぞれの特性に応じた年齢変化を理解しておく必要がある。

## 1 若年労働者の災害の傾向と行動特性(7)

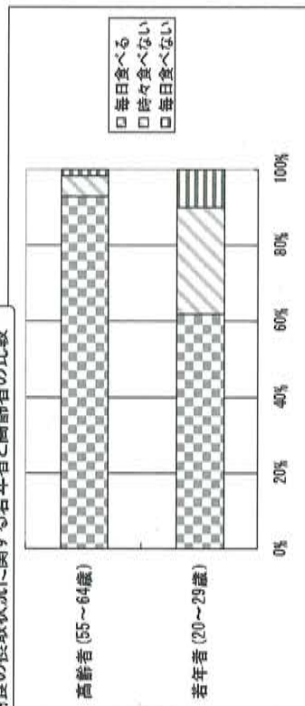
### 1日の睡眠時間に関する若年者と高齢者の比較



睡眠時間に関しては、若年者と高齢者の差はない。

## 1 若年労働者の災害の傾向と行動特性(6)

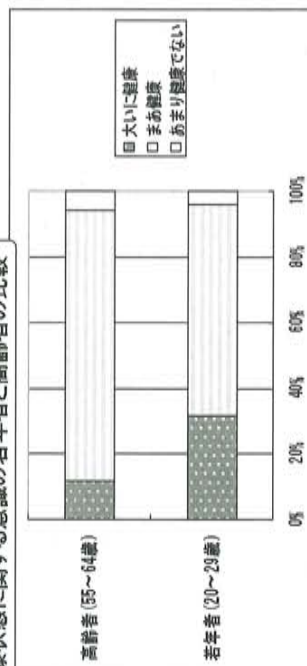
### 朝食の摂取状況に関する若年者と高齢者の比較



若年者は高齢者より毎日朝食を食べる比率が低い。

## 1 若年労働者の災害の傾向と行動特性(8)

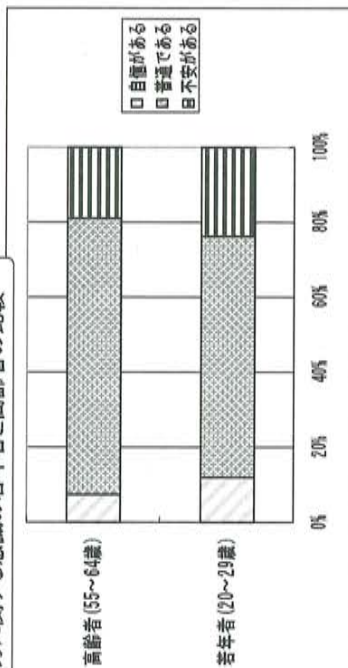
### 健康状態に関する意識の若年者と高齢者の比較



若年者の方が「大いに健康」とする比率が高い。

## 1 若年労働者の災害の傾向と行動特性(9)

体力に関する意識の若年者と高齢者の比較



若年者は「自信がある」も多いが、「不安がある」も多い。

## 1 若年労働者の災害の傾向と行動特性(11)

### 若年者の災害の特徴

若年者の災害の共通特徴を整理すると3つの未熟さに行き着くことが多い。

3つの未熟さ

スキルの未熟さ

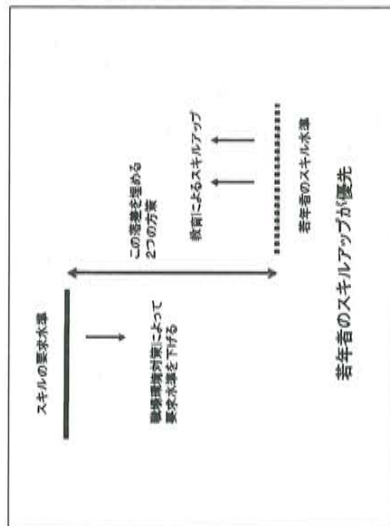
コミュニケーション力の未熟さ

予測力(先読み力)の未熟さ

## 1 若年労働者の災害の傾向と行動特性(10)

### 若年者教育のスキーム

現場のスキルの要求水準と若年者の持つスキルの格差を埋める方策の1つが教育



若年者のスキルアップが優先

## 1 若年労働者の災害の傾向と行動特性(12)

### 若年労働者の3つの未熟さを克服するための教育方法

- ①基礎能力養成教育：主にスキルの未熟さへの対応を図る。
- ②応用力養成教育：コミュニケーション力と予測力、予防的に行動できることを意図する。

## 2 企業・事業場の安全衛生に関する方針(1)

- ・労働災害防止のためにはトップの安全衛生に関するポリシーを従業員に伝えることが重要
- ・特に若年労働者に対して会社、トップの安全衛生に関するポリシーを伝えることは安全衛生管理を進める上で不可欠
- ・トップが直接語りかけることが重要



JISHA 中災防

## 2 企業・事業場の安全衛生に関する方針(3)

### 安全衛生五喜

- 一、安全衛生の基本理念は人間尊重であり全てに優先する
- 一、安全衛生は生産と一体で推進する
- 一、安全衛生は全員の積極的な参加と実践によって築かれる
- 一、安全衛生は職場を明るくし企業に繁栄をもたらす
- 一、安全衛生は家庭をなごやかにし生活を豊かにする

＜企業の理念の例＞

JISHA 中災防

## 2 企業・事業場の安全衛生に関する方針(2)

### わが社の安全衛生理念

安全はすべての人が協力して作り上げるものです。

- 一、きれいで明るい職場にしましょう。
- 二、災害は予測して退治しましょう。
- 三、自ら進んで健康づくりに努めましょう。

＜企業の理念の例＞

JISHA 中災防

## 2 企業・事業場の安全衛生に関する方針(4)

### 安全衛生基本理念

『安全と健康』  
これこそ働く私たちの原点です。  
これこそ最も価値のあるものです。

『人』こそ宝！

この宝を守るために

私たちは不断の努力を続けます。

＜企業の理念の例＞

JISHA 中災防

## 2 企業・事業場の安全衛生に関する方針(5)



# 安全衛生基本方針

私たちは、トップから社員一人ひとりに至るまで、全員が人間尊重の考え方を共に認識しあい、職場環境の最適化、心身にわたる健康増進を積極的かつ継続的に進め、災害や疾病のない明るく活気ある職場づくりを推進する。

## ＜企業の方針の例＞



## 2 企業・事業場の安全衛生に関する方針(7)



## 『安全衛生基本理念』

安全な作業  
確実な作業  
熟練した作業

安全な作業は、作業の入口である。  
わたくしたちは、まず しっかりと  
この入口を通りましょう。

＜トップの理念・方針の例＞



## 2 企業・事業場の安全衛生に関する方針(6)



## ○○事業所安全管理方針

〇〇專業所は、企業の社会的責任として、「もっと安心」づくりに向けて安全第一を行働指針とし、專業所で働くすべての人の災害ゼロの達成を目指した活動継続・深化させていきます。

- 1 職場のリスクを洗い出し、その低減に向けた改善活動を実施します。
- 2 労働安全衛生関係法令を遵守し、法令に準じた事業所規程を整備し、その管理レベルの向上に取り組みます。
- 3 労働安全衛生マネジメントシステムを適切に活用し、職場の自主性を尊重したPDCAサイクルを回すことにより、継続的な安全活動を推進します。
- 4 安全と健康の確保は、事業所にかかわるすべての人の良好なコミュニケーションのもとに実現されとの観点から、従業員等との協議を尊重します。
- 5 すべての従業員に対し、安全衛生確保に必要な教育・訓練等を実施します。
- 6 安全衛生の重要性を広報等を通じて従業員に周知し、意識の向上に努めます。

なお、本方針は、社外からの要求に応じて開示します。

＜労働安全衛生マネジメントシステムにおいて求められる企業方針の例＞



### 3 若年労働者に対する安全衛生教育(1)



- 安全衛生教育体系を整え、これに基づき効果的・効率的な安全衛生教育を実施していくことが重要

## ＜安全衛生教育体系の例＞



注) TL: チームリーダー GL: グループリーダー CL: チーフリーダー (工場)  
EX: エキスパート SX: シニアエキスパート CX: チーフエキスパート  
GM: グループマネージャー



### 3 若年労働者に対する安全衛生教育(2)

#### (1) 雇入れ時教育

○法定教育については、各事業場の実態に応じて基本的事項を最優先に。

○法定事項のほか次の事項を教える。

- ①企業・事業場の安全衛生に対する姿勢・考え方
- ②会社ルールの遵守
- ③学校生活との違い
- ④社会人としての常識
- ⑤安全衛生に関する基礎的な知識

### 3 若年労働者に対する安全衛生教育(3)

#### 第1節 日常の心得

- 1 健康  
健康はあらゆる活動の源である。暴飲暴食や夜更かしは禁物。
- 2 家庭円満  
家庭の心配事を職場に持ち込むと厄いめケガをする。災害は家庭から尾を引く。
- 3 明るい職場  
気分不安定はケガの元である。よい人間関係を作る。
- 4 出勤は早めに朝らに  
心と時間にゆとりを持って、交通機関の乗り降りと車の運転には十分に注意する。

#### 第2節 新入社員的心得

- ケガの多くは、作業の不慣れと油断から起こることが多いので、次の事項を守って安全作業を励行すること。
- 1 指導員や先輩の教えに従い、安全な作業方法と工場内の様子を早く覚え込むようにすること。
  - 2 与えられた機械や工具の機能と正しい取り扱いを早く覚えること。
  - 3 他人の機械や器具などには絶対に手を出さないこと。好奇心や無理から、取り返しのつかない事故を起こすことがある。
  - 4 分からないことは、どんなに小さいことでも指導員や先輩に聞くこと。早合点(自己判断)は絶対に禁物。
  - 5 全ての機械・工器具は使用する前に必ず点検すること。

＜新入社員教育用テキストにおける一般的心得の例＞

### 3 若年労働者に対する安全衛生教育(4)

#### ハインリッヒの法則



左の図は労働災害発生件数の構成を示したもので「ハインリッヒの法則」と呼ばれるものです。1件の重大災害に対して軽微災害が300件、災害に至らなかった事故が300件発生しているというものです。さらにその底辺には潜在危険として、それを災害に至らなかった事故を遥かに超える災害の種(不安全状態・不安全行動)があります。

現在、当社で発生している災害は、上記の図の海面上に出ているほんの一部分、まさに氷山の一角であり、その背後には多数の危険源が隠れていることとなります。

言い換えば、現在多数発生している労働災害から見ると、いつ死亡災害のような重大災害が発生してもおかしくない、極めて危機的な状況にあると言えます。この発生を抑えるためにはその底辺である潜在危険を如何に減らしていくか、不安全状態・不安全行動を如何に減らしていくかが重要となります。

＜企業で採用している安全衛生に関する基礎的な知識に関する教材例＞

### 3 若年労働者に対する安全衛生教育(5)

○雇入れ時安全衛生教育実施上の留意点

- ①若年労働者の特性等(危険感受性や危険体験の欠如等)を踏まえて企画・実施すること
  - ②視覚教材や討議方式の活用等教育効果を高めるための工夫を行うこと
  - ③アンケート調査結果で相対的に若年労働者の発生順位が高いものに留意すること
- ＜事故の型＞
- ・高温・低温のものとの接触
  - ・交通事故(道路)
  - ・踏み抜き
- ＜不安全行動別発生原因＞
- ・危険場所等への接近
  - ・不安全な放置

### 3 若年労働者に対する安全衛生教育(6)

#### ○教育効果の評価

安全衛生教育の目的は教育した事項を理解させ、行動変容を促し、最終的には職場の安全衛生状態・レベルを向上させること



### 3 若年労働者に対する安全衛生教育(8)

#### (2) フォロー教育

教育した事項が確実に身に付き実行されるよう継続的にフォローすることが重要

#### <事業場でのフォローの例>

- ①入社時  
↓ <実習>
- ②1週間後 入社時の教育内容を覚えているか確認する。  
↓ <現場ごとの専門教育>
- ③2週間後 その人の弱みをフォローする。  
↓
- ④3週間後 仕上げの教育
- ⑤その後1か月ごとにフォローアップ(とっさの行動がとれるかどうか。)

### 3 若年労働者に対する安全衛生教育(7)

受講者の評価は、教育目標についてその達成状況を評価することであり、基本的には「受講者の理解度」「行動変容」「職場の状態・レベル」と3つのレベルより見ることができる。

| 評価項目 (対象)      | 評価の内容                                     | 方法                          |
|----------------|-------------------------------------------|-----------------------------|
| 1 受講者の理解度      | ・受講生がどの程度受け入れ<br>たか<br>・受講生がどの程度理解した<br>か | アンケート<br>質問<br>テスト<br>実技テスト |
| 2 行動変容         | ・教育の結果、仕事への態度<br>などの行動の変化をみる              | レポート<br>行動観察                |
| 3 職場の状態<br>レベル | ・職場の状態、業績の変化を<br>みる                       | 報告書<br>行動観察                 |

「安全衛生教育について」(中央労働災害防止協会安全衛生教育センター発行)より

### 4 教育効果を高めるための手法(1)

#### (1) 安全体感教育

若年労働者の災害割合が高い事業場では「危険感受性」が低い「ため」の要因が目立つ



「安全体感教育」の必要性

※「危険感受性」を高めるとともに、「危険取行性」をコントロールすることが必要



危險感受性



**JISHA 中災防**



危険感受性が高く、危険敢行性が低い。危険を敏感に感じ、その危険を回避しようとする傾向が強い。

危険感受性、危険認知性にともに低い。危険に鈍感ではあるが、危険を回避しようとする傾向が強く、結果的に安全が確保される確率が高い。

危険感受性、危険致行性ともに高い。危険を感じてもその危険を避けるようにしない。

危険感受性が低く、危険取捨が高い。危険に対して鈍感で、かつ、危険を回避しない傾向が強い。

日本精工株式会社 株式会社精工愛知 株式会社精工愛知  
**JISHA 中災防**

[illegible]

11月15日 第1回防災・安全・環境・文化・経済・社会  
**JISHA 中災防**

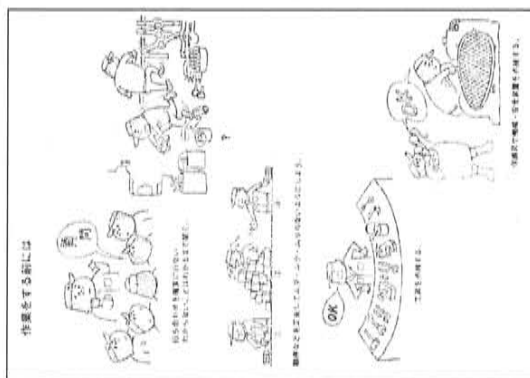
[illegible]

中防 IISHA 日本 專門的企業・組織・企業情報



## 4 教育効果を高めるための手法(10)

＜イラストを使ったテキストの例＞



イラストで教育効果を高めるための手法(10)

JISHA 中災防

## 5 現場での日常指導(OJT)等の充実(1)

### (1) OJT

若年労働者の災害発生割合が高い事業場では、「OJTを充実させること」が新入者の安全衛生教育の中で重視するもののトップになっている。

イラストで教育効果を高めるための手法(10)

JISHA 中災防

## 5 現場での日常指導(OJT)等の充実(2)

### ●OJTの担当者

直属の監督者が一般的だが、「先輩」を指導者としている例もある。

### ●OJTで留意すべき事項

- ・作業標準書の遵守を教え込むこと。
- ・社会人としての常識や5Sについて指導すること。
- ・声掛けをするなど対話を多くすること。
- ・質問をして考えを引き出すこと。
- ・ミーティング等によりコミュニケーションを図ること。
- ・理由を示しルールを守らせること。
- ・ルールを守っているか行動観察等によりチェックすること。
- ・良い点はほめ、問題点は理由を付し改善を促すこと。
- ・教えたことが身に付いているか定期的に確認すること。

イラストで教育効果を高めるための手法(10)

JISHA 中災防

## 5 現場での日常指導(OJT)等の充実(3)

### (2) 日常の安全衛生活動

5S活動、KYT活動、ヒヤリハット活動、朝礼、ミーティング等職場の安全衛生活動に積極的に参加させることが必要。

＜事業場における日常活動の一例＞

### 3点セット活動

○自分を守る3点セット活動

- ・指差呼称
- ・階段の手摺りもち
- ・安全通路の歩行

○仲間を守る3点セット活動

- ・安全ロック確認
- ・共同作業時の安全確認(声かけ)
- ・仲間の保護具着用(指摘)

イラストで教育効果を高めるための手法(10)

JISHA 中災防

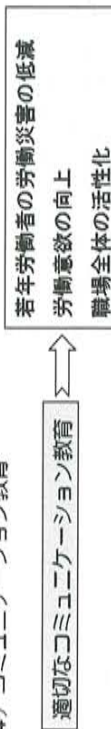
## 5 現場での日常指導 (OJT) 等の充実 (4)

### (3) 上司・先輩に対する教育

- ・ 安全法に規定されている職長教育
- ・ 管理監督者としての責任を自覚させること。
- ・ 部下の面倒を見ることが管理監督者の仕事であること、嫌がられても言葉に出してやってやっていけないことを伝える等基本的な管理監督者の心構えを教えること。
- ・ コミュニケーションのとおり方、部下指導の方法等を教えること。

## 5 現場での日常指導 (OJT) 等の充実 (6)

### (4) コミュニケーション教育



- ア コミュニケーション教育の技法
- ① 感受性訓練  
職務態度の変容を目的とした体験学習技法の一つ
  - ② 職場ぐるみ訓練  
職場全体でのコミュニケーションを活性化
  - ③ チームビルディング訓練  
職場をひとつの強固なチームに作り上げていく訓練

## 5 現場での日常指導 (OJT) 等の充実 (5)

### 上司 (管理監督者) としての新入社員、若年労働者への対応

- 1 最近の若者の特徴と個人の特徴を理解しておく
- 2 まずティーチング、次にコーチング  
知らないことはできないし、理解していないことは応用できない  
コーチングは自分でプレーできるようなことから
- 3 コミュニケーション能力を伸ばすには、自分が聞く耳を持つこと  
コミュニケーションは双方向性、上意下達や押し付けは単方向性
- 4 失敗に対しては、まず本人の言い訳 (説明) と対応策を聞く
- 5 意見、考え方の相違に対しては納得いく説明があれば、叱る必要はない  
反省しており、納得できる説明があれば、叱る必要はない
- 6 要望に対しては、できること、できないことをはっきり述べる  
できないことには十分な説明が必要

(永田順史「若年労働者、特に新入社員のメンタルヘルス対策」・安全と健康2008年11月号)

## 5 現場での日常指導 (OJT) 等の充実 (7)

### イ コミュニケーションの切り方

「ストローク」・・・すべての人間関係の基本「ある人に働きかける」の意

| ストローク                                                            | <身体的><br>タツツするなど<br>直接的                                   | <精神的><br>言葉をかける、<br>感情に出すなど<br>間接的                           | <気持付き><br>行為や態度に表<br>して                                                  | <態度表><br>存在や人柄に対して                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <肯定的><br>(Positive)<br>・相手が快い感じを受け<br>る<br>・感であるという感情が<br>たまってくる | 軽く背中をたたく<br>肩を揺るがす<br>手を握る<br>顔をなでる<br>抱擁する<br>キスする<br>愛撫 | ほめる<br>感謝する<br>励ます<br>導きの感情<br>話を聞く<br>お言葉<br>会話を<br>感謝状・表彰状 | 「手伝ってくれ<br>てありがとう」<br>「返かなければ<br>遊んであげな<br>よ」<br>「助けてくれる<br>君はいい子だ<br>よ」 | 「あなたと一緒<br>にいただけで<br>幸せ」<br>「南子ちゃんか<br>はきだよ」<br>「あなたの人柄<br>に敬服してい<br>ます」<br>「顔を見ただけ<br>でホッとしま<br>す」 |
| <否定的><br>(Negative)<br>・相手が不快な感じを受<br>ける<br>・NOT OKの感情が溜まる       | ぶつ<br>ける<br>押す<br>つねる<br>平手打ちする<br>突き飛ばす                  | 拒絶する<br>叱責する・にらむ<br>威嚇する<br>罵詈雑言<br>罵る<br>突き飛ばす<br>あてこぼす     | 「勉強しななくちゃ<br>だめなんだよ」<br>「その言い方は<br>どうなってんだ」                              | 「オミに用はない」<br>「会社を辞めてくれ」<br>「奴を痛めてしまえ」<br>「クメなやつだ」                                                   |

## 6 若年労働者の行動特性に対応した人間工学的対策(1)

- (1) 若年労働者の運動能力と行動特性
- ・ 10歳代後半から20歳代の身体能力は人生におけるピーク

活力を活用し職場全体の活性化

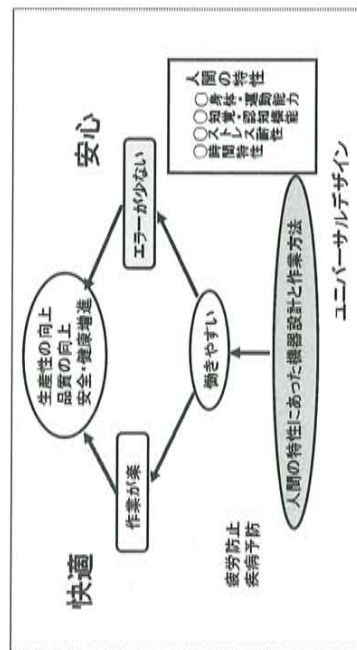
多くの若年労働者は職場でのリスクに対応できるだけの能力が家庭や学校生活で培われていないことに留意

- ・ 若年労働者の体格の向上は顕著であるが、筋力の低下が明らか
- 作業姿勢や重物の取扱いに起因する腰痛のリスクが大

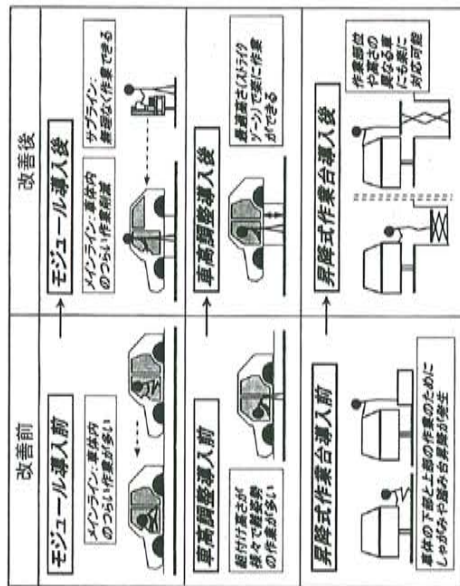
## 6 若年労働者の行動特性に対応した人間工学的対策(3)

- (2) 若年労働者の行動特性に対応した人間工学的対策

- ・ 人間工学とは・・・人間の様々な特性にあった機器設計や作業方法をデザインすること



## 6 若年労働者の行動特性に対応した人間工学的対策(2)



<作業面の高さ調整等によって作業姿勢の改善を図った例>  
(日本自動車工業会 JAMA MAGAZINE 39巻12号、2005、から引用)

## 6 若年労働者の行動特性に対応した人間工学的対策(4)

- ・ ユニバーサルデザインとは・・・老若男女問わず誰にとっても安全で使いやすい機器の設計と改善を目指している。

通常、高齢者用に意図したものが、結果的に若年者を含めすべての世代にとって使いやすいとなる

## 6 若年労働者の行動特性に対応した人間工学的対策(5)

若年労働者の行動特性に対応した人間工学的対策例

### ①危険箇所の見える化

危険な箇所を可視化することで、若年労働者の危険感受性を喚起



<ゴミ箱の中の見える化による危険物の隠蔽防止を図った対策例>

## 6 若年労働者の行動特性に対応した人間工学的対策(7)

生活技術を身に付ける

現場に存在する多様なリスクへの気づきとその  
リスクを回避するための「もうひとつの技術」

- 夜勤対応の方法（夜勤者のワークライフのバランスの取り方）
- 勤務-睡眠サイクルを知る
- 昼間の疲労
- チームへの助け合い
- からだに優しい簡単料理のつくり方
- 暑い夏場を涼しく乗り切る
- 勤務中に居眠り防止策

若年労働者に望まれる生活技術の一例（夜勤者の場合）

## 6 若年労働者の行動特性に対応した人間工学的対策(6)

### ②「過度」のチェック

若年労働者は「加減」を知らずに就労



「過度」のチェックが必要

例

VDT作業にプライベートでのパソコン、ゲーム機、スマートフォンなどの「過度」の使用のチェック

過重労働にならないようチェック（特に睡眠時間の確保）

## 6 若年労働者の行動特性に対応した人間工学的対策(8)

### ③危険散行（リスクテイク）の芽を摘む

何がリスクテイクなのか・・・グループワークで

ポイントはリスクテイクの芽を摘むこと

- ・ 雨の日の傘差し自転車乗り
- ・ 黄（赤）信号を突破する
- ・ 電車でのかげ込み乗車
- ・ キャスター付の椅子を踏み台にする
- ・ スマホしながらの歩道渡り（自動車運転）

グループワークテーマ例：「皆さんの職場で、若年者がついリスクテイクしてしまう例を上げてください。またどんな対策が可能ですか。」

<日常生活におけるリスク・テイキングの例>

## 6 若年労働者の行動特性に対応した人間工学的対策(9)

### ④アフオーダンス

物の持つ属性が、その物自身をどう取り扱ったらいかにについてのメッセージをユーザーに対して発している。

例) 椅子に「座れ」と書いていないにわかかわからず座れるものだとわかる。



助手席の取っ手を引れば説明されなくとも取っ手を手前に向けてドアをあけると後部座席の取っ手を引れば万人が瞬時に力をかけドアを開ける。

今後、アフオーダンスを考慮した安全設計が重視される

## 7 若年労働者の健康管理の基本的考え方(1)

若年労働者に対し健康に異常を感じたときは早く上司に申し出るよう指示することが重要

### (1) 日常的な健康管理

自分の健康は自分で守ることが社会人の責任であることを自覚させる。

#### A 規則的な生活リズムの指導

#### イ その他の指導

食生活指導、インフルエンザ予防、熱中症対策等  
(禁煙教育も若年時から行うことが健康管理上有効)

## 7 若年労働者の健康管理の基本的考え方(2)

### 健康管理について

健康は、家庭人、社会人としての個人の幸せづくりにとって大変重要であるとともに、企業人という立場に立っても、企業の活力を維持し、創造性を増進するために重要です。

健康診断は... 毎日の生活の心がけの集約です。  
失ってからでは取り返しがつかない。自分の身は自分で守る。  
若いうちからの食生活を含めた生活習慣を鍛えることが大切です。

健康診断を受けよう  
定期的な健康状態の確認として、健康診断は必ず受診しましょう。  
健康診断の受診は、法に定められた労働者の義務です。  
(労働安全衛生法第66条第5項)。  
特定保健指導を受けよう  
生活習慣病(心臓病・脳卒中・糖尿病等)の予防を目的に実施します。特定保健指導では、対象者自身が健康診断結果を理解し、自らの生活習慣を変えることができるように支援することとしていきます。

健康管理に関する新入社員教育テキストの例

## 7 若年労働者の健康管理の基本的考え方(3)

### (2) 健康診断

健康診断の意義・目的を認識させることが重要

### (3) 有害物取扱い作業への対応

有害物による障害は長い時間をかけて進行するので、若いときから衛生対策の重要性を認識させること

### (4) 有害作業等への対応

作業管理、作業環境管理及び健康管理の3管理を徹底するとともに、必要な労働衛生教育を施す等適切な対応を行うこと

## 7 若年労働者の健康管理の基本的考え方(4)

### (5) メンタルヘルス対策

#### 新入社員にメンタルヘルス教育を行う際の留意事項

- 1 教育担当者が最近の若者の仕事に対する考え方を理解する  
最初から考えを歪めないこと
- 2 企業の方針、理念を伝える  
企業の一員としての自覚と誇りを促す
- 3 職場の一員としての役割と責任性、経験の必要性  
学生生活との違い、多様な経験とキャリア形成
- 4 コミュニケーション能力を伸ばす  
職場が新人の意見を尊重し、真剣に考えること
- 5 配属先だけでなく、参加型の教育を取り入れる  
グループ討論は経験者や自己理解を求め、孤立感を軽減
- 6 新人を直接指導する上司に対する教育も必要  
仕事の指導だけでなく、仕事時間、休職法
- 7 メンタルヘルス不調のサイン、症状時期、対処法  
予防、見逃し、早期対応の必要性を伝える
- 8 事業場内の相談体制、支援体制の構築と伝達  
1人で考え込まないこと、相談することの重要性を伝える

(※本調査は若年労働者、特に新入社員にメンタルヘルス対策「学び」を求め、2018年11月実施)

## 8 経験の浅い労働者への対応

今回の調査結果：作業経験が5年未満の経験が浅い労働者についても、災害発生傾向、事故の型、不安全行動別発生原因等若年労働者と同様の傾向

若年労働者への対応を参考に対策を講ずるのが効果的

その他留意すべき事項

- ・ 構内協力会社の従業員は相対的に中途入社が多い。高年齢者でも経験が浅いことから、協力会社と連携をとりつつ、若年層に行っている教育と同様のものを実施すること。
- ・ 高齢者雇用機会の増加により関係会社等へ60歳前後で配転になるケースが増加することが予想される。ベテランといえども配転先では新入社員であり、配転先で新入社員と同様の教育を実施すること、送り出す親会社において配転先での心構えを教育する等の配慮をすること。

## 7 若年労働者の健康管理の基本的考え方(5)

### メンタルヘルスについて

心の健康づくりを推進するためには、働く方自身がストレスに気づき、これに対処するための知識・方法を身につけ、それを実施することが重要です。(セルフケア⇒自分の身は自分で守る)

#### ストレスとうまくつきあう

ストレスは全てが悪いわけではなく、適度なストレスは心を引き締め、仕事の能率を上げたり、心地よい興奮や緊張を与えてくれます。ストレスとうまくつきあうためには、自分に過剰なストレスがかかっていることに早く気づくこと、そして自分に合うストレス対処法を見つけて実践することが大切です。

#### ストレス対処法の例

ストレッチなどのリラクゼーションを行う。  
規則正しい生活を心がけ、睡眠を十分とる。  
親しい人たちと交流する時間をとる。  
仕事に関係のない趣味を持つ。  
適度に運動をする。etc

<メンタルヘルスに関する新入社員用教育資料例>

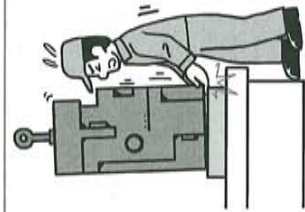
## 付録 若年労働者の災害事例(1)

### 不安全な行為

～所定の道具を使わない～

### 災害事例

金型を点検場所へ搬出準備中、誤って金型と作業台(鉄板)の間に左手第2指を挟み怪傷した。



### 災害内容詳細

- |               |                                                                  |
|---------------|------------------------------------------------------------------|
| (1)被災者性別・年齢等  | 男性 25歳                                                           |
| (2)事故の型       | はさまれ                                                             |
| (3)けがの程度      | 左手第2指性指断                                                         |
| (4)休業日数       | 4日                                                               |
| (5)動機         | 1年2か月                                                            |
| (6)経験年数       | 7か月                                                              |
| (7)発生要因(人的側面) | 約200kgもある金型をホイスを使わず人力で反転させようとした。<br>金型の下部(挟まれ箇所)に手を入れて持ち上げようとした。 |

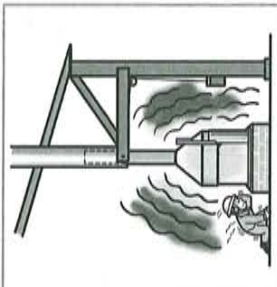
## 付録 若年労働者の災害事例(2)

### 不安な行動

～適切な申し出がでない～

### 災害要旨

プラント運転中、高温下で作業を続けていて熱中症になった。



### 災害内容詳細

- (1)被災者性別・年齢等 男性 29歳
- (2)事故の型 高温の物との接触(熱中症)
- (3)けがの程度 熱中症
- (4)休業日数 0日
- (5)勤務 -
- (6)経過年数 4.3年
- (7)発生要因(人的側面) 熱中症予防に関する教育がされていないかった。  
体調不良時の申し出方法が周知されていなかった。

JISHA 中災防

## 付録 若年労働者の災害事例(3)

### 誤った動作

～物のつかみ方が適度でない～

### 災害要旨

ワーク(23kg)を両手で持って作業台へ置く際、左手が滑り右手親指付根に負担がかかり受傷。



### 災害内容詳細

- (1)被災者性別・年齢等 男性 19歳
- (2)事故の型 無理な動作
- (3)けがの程度 右親指基節骨 胸椎骨折
- (4)休業日数 0日
- (5)勤務 1年9か月
- (6)経過年数 10か月
- (7)発生要因(人的側面) 両手に持ったまま、ワークを反転させながら置こうとした。  
滑るかもしれないという危険予知が不足していた。

JISHA 中災防

## 付録 若年労働者の災害事例(4)

### 機械・装置等の指定外の使用

～用具の用途を誤る～

### 災害要旨

ハンドドリルに接合したサークルカッターを使用中左手を受傷した。



### 災害内容詳細

- (1)被災者性別・年齢等 男性 22歳
- (2)事故の型 切れ
- (3)けがの程度 左手母指2箇所透創
- (4)休業日数 0日
- (5)勤務 4年2か月
- (6)経過年数 0か月
- (7)発生要因(人的側面) ボール盤専用工具であることを知らなかった。  
作業台に通洞を使用したことにより、螺絲をしっかりと固定しなかった。  
ハンドドリルを片手で操作した。  
工具のブレによる危険予知が不足していた。

JISHA 中災防

## 付録 若年労働者の災害事例(5)

### 安全装置を無効にする

～防護物をなくす～

### 災害要旨

ブラチエーンを踏ごうとし、転倒した際右手をつこうとして右手首をひねった。



### 災害内容詳細

- (1)被災者性別・年齢等 男性 29歳
- (2)事故の型 転倒
- (3)けがの程度 右手首の挫傷
- (4)休業日数 7日
- (5)勤務 -
- (6)経過年数 6年
- (7)発生要因(人的側面) チェーンがあったが、踏げない高さではなかったのに近道をしようとした。

JISHA 中災防



本書は「若年労働者の労働災害防止のポイントー若年労働者の労働災害防止のための安全衛生管理手法の開発に関する調査研究報告書ー」のダイジェスト版です。報告書には、より詳細な解説や事例を掲載しています。

**若年労働者の労働災害防止のポイント スタッフ・管理者向け  
ー若年労働者の労働災害防止のための安全衛生管理手法の  
開発に関する調査研究報告書ー【ダイジェスト版】**

平成 25 年 2 月

中央労働災害防止協会 企画広報部  
〒108-0014 東京都港区芝 5-35-1  
TEL 03-3452-6186  
FAX 03-5443-9845  
ホームページ <http://www.jisha.or.jp/>