

# 安全・衛生 — じゃーなる — Journal

165  
2019.11

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろビル5F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 ■発行責任者：緑川 義昭



## 全国産業安全衛生大会が京都で開催！ 労働災害撲滅を目指した実践に学ぶ！

第78回全国産業安全衛生大会は、安心して働ける職場環境の実現に向けて関係者が一丸となって労働災害防止に取り組むという大会宣言のもと、10月23日～25日まで京都で開催されました。

各事業場の実践報告に先立ち、労働災害の現状と課題、労災防止の重点課題を柱とした講演と、NHK朝ドラのモデルにもなった母親を題材に労働や生き方をテーマにしたコシノジュンコさんの特別講演が行われました。

講演については、厚労省から死者数は1000人を切り過去最少となる一方で、少子高齢化や産業構造の変化等で転倒災害や墜落転落事故が多発するなど死傷者数は3年連続増加傾向にあるとの状況報告があり、これら対策の他、仕事と治療の両立支援や化学物質の対策等が必要との説明がありました。

特別講演では、コシノさんは好奇心をもって今日を大切に生きること、人と人との出会いやコミュニケーションに躊躇しないこと、目標やビジョンを持つことが大切で、状況判断のセンスを磨くことを強調していました。「向こう岸、見ていただけでは渡れない」という母親の言葉を引用し、何事にも臆病にならずに、いくつになっても今日が一番若いと今を起点に行動し、人とかかわることで自分や未来は変わるといった内容で、仕事や人生をいかに歩むかを示唆し、前向きな生き方を後押しするメッセージ的なものでした。



分科会は、安全衛生教育をはじめ10以上ありましたが、特に印象に残り、各職場で活用できそうなものについて、当センター緑川と連合北海道組織対策局林貴子次長が実践の概括を報告することとします。

### ＜外食産業における職場改善の一例 報告 緑川義昭＞

第三次産業に就労する労働者が増加し、4日以上死傷者数の多い業種の一つとして飲食店が上げられていることから、中小企業分科会に参加し、外食産業における職場改善の取り組みについて学んだ。

報告者は労働科学の研究者で医者であるが、外食産業について、①店舗が小規模で独立性が高い、②作業スペースを最小限にしている、③雇用形態や従業員が多種多様である、④シフト体制が不規則である、⑤離職率が高いなど現場実態をよく把握していて、とりわけ安全衛生対策の情報共有の難しさや浸透化・継続化を課題にあげている。

こうした課題の解消には、職場が主体となった安全衛生対策が必要とし、一次予防を重点にした参加型の取り組みを必要とした。従業員が安全衛生のことがわからないことや正規・非正規やアルバイト、年齢などの違いから、職場やチームとしての感覚や結束が弱く安全衛生に対するモチベーションも低いことから、具体的な対策として、①職場で実施されている好事例も含め外食産業で労働災害が多いものを項目に日常的に取り組める職場環境改善アクションチェックリストを作成した、②アクションチェックリスト及び職場環境改善手法を用いて職場で環境改善の検討会を実施したと大きく2点の職場が主体となる安全衛生対策の取り組みが紹介された。

1点目の外食産業のために作成されたアクションチェックリストは、次図具体例のように、①安全な作業（つますきや転倒などを防ぐ通路の確保、器具の整理など安全な保管、安全な運搬など作業、動きやすい動線など）、②作業環境（機械や器具の点検・メンテナンス、十分な照明、室温や換気など快適な空調、緊急時の通路の確保や訓練など）、③安心できる対策（トイレ・ロッカーなど快適な衛生設備、休憩設備、

休日や休暇等の勤務体制、福利厚生など)、④コミュニケーション(作業変更のある場合の話し合い、相互支援や相談体制、ダイバーシティ、ハラスメント対策など困った時のコミュニケーションなど)と大きく4つのカテゴリーに分け、20ほどのチェック項目に現場で必要か、提案するかどうかチェックする提案型のリストにしたとしている。チェック項目も転倒、切り傷、火傷など、わかりやすくして簡単で低コスト、情報共有やコミュニケーションも取りやすく実践しやすいチェックリストにすることが重要と言っている。

アクションチェックリストの具体例		
I. 安全な作業		
1	<通路の確保> つまづきや転倒を防ぐため、フロアと調理場の通路から障害物を取り除き、床を滑りにくくします。	この案を提案しますか? <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい
2	<安全な運搬> 食材や料理を動かすときに、手押しカート、車輪、ローラのついた装置を使います。	この案を提案しますか? <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい

2点目の職場改善の検討会については、すすめ方として、①アクションチェックリストを実施して職場の安全衛生について振り返る、②職場の良い点と改善点についてグループワークで意見交換し、課題を共有する、③職場の改善計画について発表・提案する、④改善の実施とフォローアップする、というPDCA(計画・行動・評価・実践)の改善サイクルをとっている。実施にあたって、多くの従業員が負担なく短時間で情報の共有化を図るには検討会の時間をいかに確保するかが課題であり、連続して活動できないことから営業時間の前後や隙間の時間に、検討会を各ステップ20分程度に小分けにして、シフトごとに実施した。検討結果についてはシフトごとにまとめ、全員で共有したと報告している。こうした取り組みの結果、①動かしやすいゴミ箱の設置、②カートの保管場所の固定、③消火器の設置場所の表示、④情報共有ノートの作成、⑤緊急時の対応マニュアルの作成など、具体的な安全対策の実施につながった。安全衛生対策に具体的なイメージを持てるようになり、自分たちでもできるとの実感を得たこと、コミュニケーションの改善や職場の環境改善へのモチベーションが高まったなど成果が報告された。

いくつかの分科会に参加して共通していたことは、職場では一人ひとりの安全衛生意識の浸透に苦慮する一方で、安全衛生活動を通して生まれたコミュニケーションや情報の共有化が労災防止や職場環境改善等に成果を上げていることである。ともすれば安全衛生活動は停滞気味になるが、自分や家族、同僚や職場を守っていることを改めて認識し、少しでも取り組みを前進できればと考える。

## <組織におけるダイバーシティとは／教育・研修の企画・実施のポイント 報告 林 貴子>

### (1)安全管理活動分科会

特別講演「安全管理はダイバーシティで向上する!?!」／佐々木かをり(株)イー・ウーマン代表取締役社長

ダイバーシティとは何か。

ほとんどの人は、性別・年齢・学歴・職歴・言語・障害・LGBTなどを前提とした、「多様性」と捉えていると思う。しかしながら、今回、佐々木氏のいう「ダイバーシティ」とは、「様々な視点」であるという。そして、企業におけるダイバーシティの目的は「様々な視点により、企業の総合得点を高め、企業が儲かり、成長し、より良い組織に発展していくこと」と強調した。

WEF(世界経済フォーラム)が年に1回発表している男女格差指数(ジェンダーギャップ)の2018年の調査によると、対象となった149カ国のうち日本は110位(G7で最下位)。一方、OECD(経済協力開発機構)の国際成人力調査(※加盟国24カ国が参加し、16歳~65歳までの男女個人を対象として「読解力」「数的思考力」等を調査:文科省HP参照)では日本が1位。日本人は能力が高いにもかかわらず、男女格差が大きい国であることが象徴的な結果について、佐々木氏は、「いまの時代、LGBTの該当者が日本にも約10%存在するといわれており、顧客もダイバシティの時代となった」と指摘。個性のある消費者が拡大していることについても主張した。

このような背景を踏まえ、佐々木氏は、経営者がダイバーシティを推進するにあたり、「人事制度・評価・採用の見直し(決定権のあるポジションに女性を入れること)や成果の定義の見直し、昇進の仕組み、会議のあり方、男性の意識改革、ライフイベント(育児休業など)を「ダイバーシティ研修」と位置づけ、企業の体制を構築すべき」とアドバイスした。

加えて、働き手が取り組むべきことについても、3つ挙げた。

1つ目は、「働き手の意識改革」。

自分が働き手として組織に属していることで「少しでも周囲が明るくなったか」「1歩でも前進したか」

「少しでも何かに貢献できたか」など、自分がどのくらい組織に対してプラスに働きかけているか、などについてはもっと意識すべき。「これがダイバーシティの原点になる」と論じた。

途中、ダイバーシティの効果的なコミュニケーションとして、「私」から始めるアイ・ステートメントを用いた手法も紹介された。

「私だったら～をする」「私は～だと思う」「私は～となったらいいと思う」「私は～をしたことがある」などと、主語を「私」にすることにより、誰にも否定や攻撃をすることなく、自分の考えを提案できるのだという。佐々木氏は「会議に10人が参加していたら、10とおりの意見を聞くことこそ、ダイバーシティの本質である」と述べた。

2つ目は、「自分マネジメント力(自分を幸せにして最大限に活躍させること)」。

佐々木氏は、米経済団体(ビジネス・ラウンドテーブル)が今年8月、「株主第一」を廃止し、福祉や地域などに対して社会的責任を果たすことに力を注ぐことを宣言した、と例示したうえで、「これからの時代において、自分マネジメント力を発揮し、適応する人は、時間管理を単なる約束ごととして管理するのではなく、時間管理を面で捉え、空間の時間をみつける管理として変換すべき。時間管理は、空間の時間をみつけるために行い、この空き時間のなかで、自分の考えをまとめたり、ひらめきを生み出したりすることが重要」との持論を展開した。

3つ目は、「ネットワーク(繋がり)の必要性」。

net×workは「人と繋がったことで役に立つこと」ということ。人との繋がりが自分を前進させると同時に、志を共にした仲間は自分を動かし、貢献する(役立つ)ことに発展すると指摘し、「人との繋がりは、自分の心の内側のダイバーシティを広げることがポイントになる」と力強く述べた。

最後に、佐々木氏は「workとは「働く」という意でなく、「役に立つ」「機能する」ということ。多様な視点を取り入れ、色んなアイデアを出すことによって、組織の総合得点を高め、ひとりひとりが役立ち、周囲に貢献していったほしい」と締めくくった。

今回、本講演を聴講し、私は、ダイバーシティとは新しい概念ではなく、日本において古くから言い慣わされてきた、「三人寄れば文殊の知恵」のことわざの意そのものが、まさに、ダイバーシティの原点にあると感じた。

ジェンダーギャップにおいても、単に、女性の数だけ増やすことが重要なのではなく、様々な視点を汲み入れ、色んな視点が活用されることこそ、意義深いものになると痛感した。

## (2)安全衛生教育分科会

産業医科大学の産業医実務研修センターの柴田善幸准教授が、効果的・効率的・魅力的な教育・研修の手法「インストラクショナル・デザイン」(ID)の教え方の技術について伝授。

教育・研修の企画・実施のポイントについて、以下の「9つの掟」に整理して、わかりやすく解説した。

### 【第1の掟】目的をハッキリさせる～「なぜ」あえてその研修を行うのか～

企業内の研修は、その組織のお金・人・時間・設備等を使って行うので、受講者のメリットは、もちろん、組織にとってのメリットも明確しなければならない。

### 【第2の掟】対象者をハッキリさせる～「どんな人」に教えるのか～

受講者はどんな人か、これを「対象者分析」という。あなたの教育を受ける人はどんな日常を送り(仕事・通勤・生活リズム等)、研修テーマについてどんなことを身につけていて(あるいはいなくて)、どんな気持ちで研修会場に来るのかなどハッキリさせる。

対象者は①何ができ、②どんな日常をおくり、③関心、興味は何か、など予め把握しておくことが重要とのこと。

### 【第3の掟】ゴールをハッキリさせる～何をどこまで教えるか～

教育の目標の検討を「ゴール分析」と呼ぶ。例えば、「腹囲の測り方を理解する」というゴールはいかがだろうか。「理解した／しなかった」はどこで線引きするかあいまいである。したがって、ゴールの記述を「①何を(目標行動)」「②どんな条件で(評価条件)」「③どの程度(合格基準)」「(できるようになる)の3要素を使って書くことを求める。すると、多くは「できた／できない」がはっきりするのである。腹囲の測定でいえば、「①腹囲計測の留意点3つを」「②資料など何も見ずに」「③3つ言える」などが、3要素を満たした記述例である。

「何を受講者に身につけさせたいのか」が重要。

受講前の対象者の状態(どんな気持ちでいるのか)といったスタート時点での把握と、受講後の対象者は「何を・どんな条件で・どのくらいできるようになったのか」などゴールの設定が大事とのこと。

【第4の掟】どう評価するかハッキリする～テストをどうするか～

次に行くのは、評価。つまりゴールに達成したか否かをどうやって確かめるか、である。

表1のように、教育評価は4つのレベルがあり、「反応」・「学習」については、アンケートや事後テストを用いて、研修当日に調べられるものの、「行動」・「結果」の評価は、企画の時点で決めておかなければならない。

表1 カーパトリックの教育評価モデルと例示

レベル	内容	主な方法	例(数値の測定方法)
1: 反応	心地よかったか	受講者アンケート	研修の満足度、講師の話し方、教室の空調 等
2: 学習	身に付いたか	事後テスト、パフォーマンステスト	数値測定で3要素が買えるか 等
3: 行動	実践に活用したか	フォローアップ調査、上長アンケート	定期的に自分の数値を正しく測定しているか 等
4: 結果	成果をもたらしたか	事故・傷害の発生、生産性等の調査	数値の数値が改善したか 等

【第5の掟】教える内容をハッキリさせる～不要なものを排せ～

対象者をゴールに導くためにどんなことが必要なのだろうか。ここで重要なのは、受講者がゴール達成に必要なことは何か、という見極めである。逆を言えば、受講者がすでに身につけていること、あるいは、ゴールに対して不要なことは扱う必要はない、ということである。

例えば、「心肺停止について学んだこと」のゴールを設定する場合、①どのように心臓マッサージするかを理解した(認知の領域)、②対象に応じ心臓マッサージができる(精神運動技能領域)、③心肺停止者に遭遇時、心肺蘇生を実践できる(情意領域)など、各々ゴールの達成が異なる。ひいては、ゴール達成に必要な「見極め」が最も重要。同時に、教える内容のアイデア出しとして、教えることができる内容はすべて書き出し、ゴールに向かって不要なものは削除していく作業が必要である。

表2 ガニエの9教授事象

1. 導入 (新しい学習の準備)	①学習者の注意を獲得する ②目標を知らせる ③前提条件を思い出させる
2. 情報開示 (新しいことに触れる)	④新しい事項を提示する ⑤学習の指針を与える
3. 学習活動 (自分のものにする)	⑥練習の機会を作る ⑦フィードバックを与える
4. まとめ (成果を確かめ忘れない)	⑧学習の成果を評価する ⑨保持と転移を高める

【第6の掟】9種類の営みを汲み入れる～ガニエの9教授事象～

IDの開祖とも言われるロバート・ガニエは、学習支援における9種類の働きかけとして、4ブロック9種の要素を入れることを勧めている(表2)。いきなり本論からは入らず、「導入」で受講者の準備をすること。本論では、すでに受講者が知っていることや、教え方の枠組みとともに説明すること。インプットに留めず、練習させ、その出来具合を本人に伝えること。そして、忘れない工夫及び「実務に活かす道筋」の明確化を求めている。

【第7の掟】10分以上しゃべるな～アクティブラーニングの勧め～

講師の一方的な話だけではつつい眠くなってしまうかもしれない。そこで、表3のような様々な工夫がもたらされる。連続する講師の話は10分程度に抑え、挙手による問いかけやクイズを挟むなど、変化に富んだ設計をお勧めする。

表3に分類された教え方のほか、受講者同士が教え合う「ティーチングアザー」は、受講内容が90%程度理解できるといわれ、有効な教育手法と紹介。

表3 教え方の例

分類	例
講師が話す	スライドや黒板を使い、一方的に話す
資料を読ませる	資料を読ませる(本番中/事前/事後)
視覚覚機器を使う	ビデオ、録音、you tube などネット上の動画を扱う
質問をさせる	閉じた質問(選択肢を示す)、開いた質問(自由な発言を求める)
実習をさせる	ロールプレイ、機器の操作、フォーマットへの記入、現場体験
討論をさせる	ペア、グループ、クラス全体
他人に教えさせる	ペア相手に、グループ内に、(グループで分組し)他のグループに

【第8の掟】見るものと聞かせることを分ける～スライドづくりに工夫を～

研修にはスライドはつきものであるが、よく文字だらけのスライドを見かける。せっかく視覚に訴えることができる媒体なのに、もったいないことである。スライドは視覚の利点を最大限に活かしたデザインにすることをお勧めする。

【第9の掟】計画で終わらせよ～仕事の仕方が変わることが職場教育の価値～

職場における教育は、単に知識がただけでは不十分であり、学んだことを実践しなければ意味がない。実際にどう活かしていくのかの計画立案までをプログラムのなかに盛り込みたいところである。立案すると多くの場合、阻害要因も明らかになるので、その対策までも盛り込めればより実効性が高まる。

右図は、研修後の評価に活かせるアンケート例として紹介された。

研修を行う際の準備段階のポイントとして、まずは受講者のニーズを洗い出し、アイデア出しを実践して研修内容を決め、何を身につけてもらうか、といったゴールを設定することの重要性を認識できた。加えて、研修後の評価の方法についてはアンケート例の活用等を習得できた。【第9の掟】にあるように、今回学んだことを単なる知識として身につけただけでなく、自分自身が研修の講師として、どこかで何かを話す機会があったとき、実践しなければ意味がないので、実践編で活用していけるよう、その都度、本講座の9つの掟を読み返していきたい。

「自宅でできるメタボリック診断」研修-アンケート例-

No.	設問と回答																				
1	<p>・講義の満足度を5点満点でお答えください。(5:大変満足○1:大変不満) 【レベル1】</p> <p>・その理由(良い点、悪い点ともに)お書きください。</p>																				
2	<p>・メタボリックシンドローム診断に関し、次の表を埋めてください。</p> <p>診断項目名 自分が計測できるものはその基準値</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>腰圍</td> <td>基準値: 男性: 女性:</td> <td>測定時の 首圍点</td> <td></td> </tr> </table> <p>あなたは今回の講義をどのように活かそうと思っていますか、簡潔に記述してください。 【レベル2】</p>	1					2					3					4	腰圍	基準値: 男性: 女性:	測定時の 首圍点	
1																					
2																					
3																					
4	腰圍	基準値: 男性: 女性:	測定時の 首圍点																		
3	<p>この講義を改善するためのアイデアをお聞かせください。 【レベル3】</p>																				
4																					