

Before ■ 現状問題点

➤ ヒヤリ・ハットより製造前処理室でローラーコンベアーの隙間に足が挟まり足首を捻りそうになった事例抽出

➤ コンベアーに高さがありコンベアーをまたぐのに大変な為、コンベアー上に足を乗せてしまう。

必要
予算と
補足

ローラーの一部を塞ぎ、足場を確保する
費用概算 50,000円

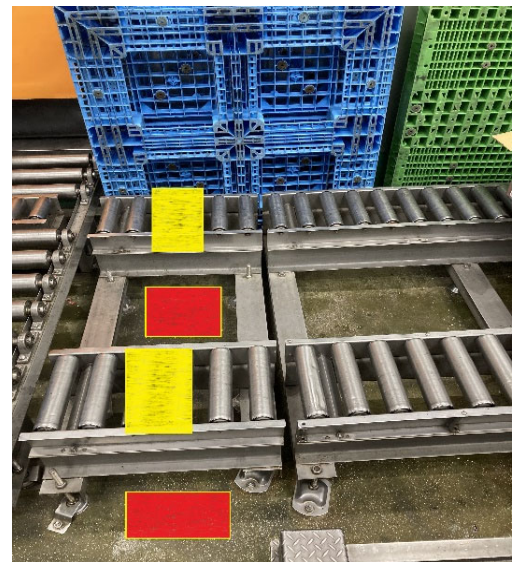


After ■ 施策の概要と狙い、効果

- ローラーの一部をSUS板で塞ぎ足場を確保する。(黄色)
- コンベアーをまたぎ易いようにステップを設置する。(赤色)
- 使い勝手をみて設置個所を増やしていく。

期待効果

足場を確保することにより、足の挟まり、転倒のリスクがなくなる。



コンサルタント一言コメント

- ・課員よりヒヤリハット箇所のヒアリングから多数の案件があがったがそのうち危険度の高い案件に優先順位を付けて早急に対応した。
- ・課員とのミーティングにより安全意識も向上している。活動の継続と他部署との連携を期待する。

カテゴリー

Ⅲ.人の基盤の側面

■「ルール作りの参画」「個人の意識から組織の安全文化へ」「毎日安全を語る」の3要素。

良く見られる問題点

- 災害が起きていないことを“安全である”と勘違いしている職場が多い。災害が起きていないのは、たまたま運が良かっただけとは考えていない。また“ルールやマニュアルを作成したので解決した”と安心しているケースも多い。
- 安全第一と掲げているのに、作業者は安全に対する意識が低いと、問題を作業者個人の意識に転嫁して、組織の問題点に目を向けていない。企業であれば、コストや品質などに関わる事は、毎日のように話が出てくるだろうが、はたして安全に関して、毎日口にしていく職場はどれくらいあるだろうか。

問題点の解説

なぜダメなのか？背景にある要因は何か？

- 今日災害が無いからといって、明日も災害が無いという保証は出来ない。唯一言えるのは、“危険が少なくなった”というなら、安全に少し近づいたと言える。
- ルールやマニュアルを作成してもそれを守る人を育成する事が難しいのである。それには教育と一体となって初めて解決の可能性を見出せる程度である。100%とは言い難い。
- “人は忘れるもの”であり特に興味のないものは、覚えようとしないと考えるべきである。

解決の方向性

- 「人の作ったルールは守らない・自分が作ったルールは守る」と言われる。よって、自分たちでルールを決める工夫、もしくはルール作りの一端に参与する事が求められる。さらに、同じことを何度も繰り返し伝える仕組みが同時に必要である。
- もう一つは、意識という個人の問題から文化という組織の問題として捉え対処するべきである。“気づく-考える-改善する”を通じて(当たり前のように繰り返して)安全を文化にまで引き上げる事が重要であり、組織全体の予知・予防のための“躰・仕掛け・仕組み”の構築を心掛ける事が重要である。例えば、仕掛けとしては「安全道場の設置」であり、仕組みとして年1回の教育として躰を図る など組織としての投資が必要である。

Before ■現状問題点

- 職場には外国人のパートの方が多く、文字による注意喚起は難しい。
- 各作業者の安全意識を高めたい。
- 「パレットに乗るな!!」「リフトの侵入禁止!!」「動く機械に手を出すな!!」という単純で当たり前の事を守れるようにしたい。

After ■施策の概要と狙い、効果

- ピクトグラムによる直感で分かる注意喚起を掲示した。
- また、参画意識を高めるため、ピクトグラムの決定は、外国人を含めた投票により決定する。これによりピクトグラムそのものの認知度向上、および自分たちも作成に関わった、つまり安全の活動に参加したという意識の醸成を図った。



手を上げ声を掛けてスイッチ
操作をしましょう！



パレットに乗るな！！



リフト侵入禁止！！



動く機械に手を出すな！！



コンサルタント一言コメント

- ・守れるルールというのは、自分たちで作ったルールである。今回はルールを自分たちで作ったわけではないが、ピクトグラムという掲示物は自分たちが作ったという事になる。間接的にルール作成への参加という立場を得られ、これにより参画意識による安全への意識醸成を狙うものである。

Before ■現状問題点

- 災害及び事故(商品や設備の棄損)の発生を防ぐために、入社時の安全教育や、災害や事故が発生した際の再発防止のための教育などを徹底して実施してはいるが、それでも繰り返し同様の災害や事故が発生してしまう。
- 安全教育を一度実施しても、しばらくすると忘れてしまうこともあり、同じ災害や事故が繰り返し発生する要因の一つとなっている。

After ■施策の概要と狙い、効果

- 過去に発生した災害について、一年に一度必ずメンバーに再インプットし、原因や対策などを忘れない様にする仕組みを構築した。

※「災害・事故カレンダー」の作成

過去に発生した災害・事故を年間カレンダー化し、〇月第〇週の〇曜日にどのような災害事故が発生したかが一目瞭然でわかるようにした。



	月曜	火曜	...
1月 第3週			
1月 第4週	2018年1月27日(CF) りんご皮むき機で切創、原因は...		

- 毎週の職場の朝礼昼礼などで、このカレンダーを用いて「〇年前の今週〇曜日」に、このような災害・事故が発生し、その時の原因や立てた対策（ルール作成など）を「災害・事故報告書」などで説明することにより、「忘れた頃に思い出させて災害・事故の再発を防止」することを狙う。



コンサルタント一言コメント

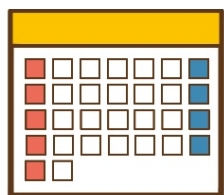
- ・一度伝えたから大丈夫という過信が危険の元であり、何度も同じ事を伝える事こそが、大切にしている注意喚起と認識するものである。
- ・過去の教訓を二度と起こさないという信念を伝える大切な活動である。

■ 安全教育体系を作るには、まず「安全人材像」を描くこと。

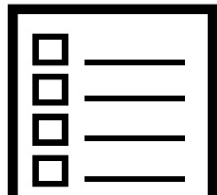
良く見られる問題点

- いろいろ安全教育は行っているが、必要に迫られ、やむを得ず、その都度、整備している。

年間教育計画



教育体系



必要に迫られ、やむを得ず、その都度、整備しているため・・・

- ・今の教育項目・メニューで十分なのか不安がある。
- ・今後、どのような教育項目・メニューを整備していけばよいのか分からない。

問題点の解説

なぜダメなのか？背景にある要因は何か？

- 以下のような問題が背景にある。

安全を維持、確保するために、従業員にどのような行動を取ってもらいたいが不明確。

そのため、その行動がとれるようになるために必要な知識・スキルが棚卸されていない。

それらの知識・スキルを習得するために、どのような教育項目・メニューが必要か明確になっていない。

解決の方向性

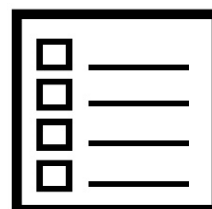
安全人材像を設定

必要な知識・
スキルの抽出

教育項目・
メニューの設定

現状の教育項目・メニューと安全人材像実現のために必要な教育項目・メニューを比較し、不足しているものを整備する。
※外部教育、通信教育などの有効活用含め。

現状の教育
項目・メニュー



Before ■ 現状問題点

安全衛生教育テキスト
【4月 食物アレルギーの重要性】

作成: 教育チーム
講師:
作成日: 2021年 2月23日
講義日: 2021年 3月24日

安全衛生教育テキスト
【5月 食中毒予防3原則】

作成: 教育チーム
講師:
作成: 2021年 2月27日
講義日: 2021年 4月28日

安全衛生教育テキスト
【6月 労働安全衛生】

作成: 教育チーム (2021年)

安全衛生教育テキスト
【7月 食品表示(生鮮食品)の知識】

作成: 品質管理部

安全衛生教育テキスト
【9月 食品表示(加工品)の知識】

安全衛生教育テキスト
【10月度 ノロウイルス対策と対応】

・これまでもいろいろな安全教育を行ってきたが、従業員に必要な知識・スキルが習得できる教育項目・メニューが整備されているか検証できていない。
・今後どのような教育項目・メニューを整備するべきか検討できていない。

After ■ 施策の概要と狙い、効果

安全人材像			必要な知識・スキルなど	教育項目・メニュー
監督職 (リーダー以上)	基本行動	一般社員の作業順守状況に目を配り、順守するように注意・指導するとともに、安全に作業できるように、必要に応じて、作業教育、意識付け、動機付けなどを行う。	・監督職として求められる役割に関する知識 ・作業教育スキル ・意識付け、動機付けスキル	・ライセンス教育(初級、中級) ・衛生管理者取得
	応急処置	事故が発生したら発生状況を把握し、管理職の指示の元に、必要な応急処置を行い、上長、関係各所へ速やかに報告し、指示を仰ぐ。	・応急処置、対応の流れに関する知識	・緊急連絡網の周知徹底 →ライセンス教育(初級)での周知
	再発防止	事故を再発防止するために、要因追究、対策立案、対策実施する。	・要因追究、対策立案の視点、観点に関する知識	(・外部:職長教育)
	未然防止	常日頃から人の作業や職場の状況に目を配り、安全リスクやヒヤリハットを抽出し、打てる対策は即実行する。	・未然防止の考え方、安全リスク抽出の視点に関する知識	(・リスクアセスメント教育)
	非定型作業	労働災害につながる異常、トラブル対応などは、決められた範囲において対応し、それ以外の場合は、上長へ報告する。	・異常、トラブル発生時の対応に関する知識、スキル	・労働安全基本方針「6.機械・装置等に指定外の使用をしない」の周知徹底 (・機器マニュアルで異常、トラブルの内容と対処を定義) ・OJT(異常、トラブル対応スキル)

・安全人材像を設定し、現状行っている教育項目・メニューと比較したところ、今後、織り込むべき項目・メニューが明確になった(赤字部分)。



コンサルタント一言コメント

・安全を維持、確保するために、従業員にどのような人材になってもらいたいか、そのために必要な知識・スキルを習得できる教育項目・メニューが整備されているのかを検証し、充実を図っていくことが会社の責務である。

まとめと提言

- ・コンサルティングを通じて実際の生の現場から感じる安全に関するセオリーをまとめ
に変えて以下に提言致します。

安全に優れたエクセレント企業のセオリー

- 1 ➤ **問題化**：職場に、常に危機感があり、問題を発見できる
モノサシがある
- 2 ➤ **見える化**：何がどのくらい悪いかを現地・現場・現物で把握する
癖がついている
- 3 ➤ **自ら化**：安全は、自らが遵守し、つくり出すことを従業員が
理解している
- 4 ➤ **習慣化**：全員が当たり前のことを当たり前にできるまで
しつこくフォローアップしている
- 5 ➤ **継続化**：結局、粘り強く継続的に改善し、
現場と人材が強くなった会社が勝つ

これらの実践のヒントを是非問題解決アプローチの事例から得て頂き、
安全向上に役立てて頂けると幸いです。

ミニコラム

経営者目線で語る労働安全の大切さ

1. 企業経営と安全

- ・「安全」に対する姿勢の弱さがある
- ・「人」を大事にした「安全」を展開する考え方が企業最終の「儲け」に繋がる



- ・人こそ最大の資源
- ・トップと現場で安全に対する差があり、事実は現場にある
- ・トップの安全活動の志と高い目標を掲げる必要

2. 労働災害発生状況

- ・死亡者数は減少しているが、死傷者数、受給者数は増加傾向にある
- ・死亡者・死傷者の内、飛来・転倒、転落・落下が半数を占める
- ・食品製造業における未熟練死傷者の件数が多い
- ・不安全行動 + 不安全状態が災害発生原因のほとんどを占める

3. 現状の安全管理・風土の実態

安全方針・行動が言葉・掲示・掛け声だけになっていないか

→

「安全最優先」という言葉の理解と重みの周知徹底の必要性

数値結果の成果を見て安心していないか？

→

数値の結果だけを見て、判断してはならない
現場絶えず、動いている
災害件数だけでなく、ヒヤリハット件数や潜在的な不
具合抽出件数を把握することが重要

職場・現場は安全第一or安全最優先の行動理論・実践ができているのか？

→

個々人の感受性向上と現場の危険源発見と改善

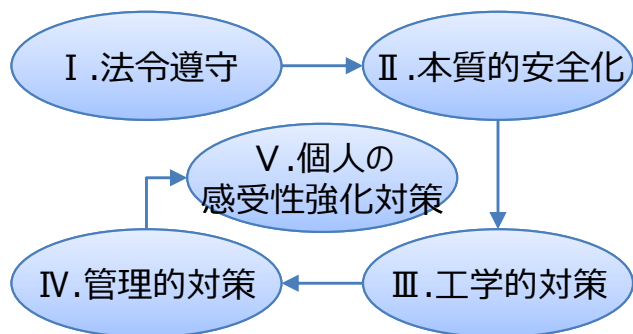
安全の各種行動は日々の安全管理に有効的か？

→

各行事のマンネリ化はNG、常に相違工夫に望む

4. 災害防止、安全施策のあるべき姿

災害を防止する安全の土壌づくり
+ アプローチ5つのステップ(ハード対策・ソフト対策)



ゼロ災必達3つの戦略

- 安全人間づくり ●安全しかけづくり ●設備本質安全化

安全土壌づくり

災害はいつか必ず発生する
発生する前に前倒して取り組むことが重要

先人の失敗を風化させないことが必要

5. 安全組織・安全文化構築の秘訣

- ・目標達成行動組織を確立（幹部も全員参加）
- ・安全キーワードを設定
- ・安全道場で危険の体感と自職場の危険部位の抽出
- ・四現（現場・現物・現実・現人）実態把握の安全パトロール
- ・「独自安全行事」企画運営の実践
- ・安全塾
- ・三心安全安心誓いの塔の設立

6. 安全組織・安全文化構築の秘訣

危険の制御⇒接触防止策



「安全道場」の設立

= 職・危険・過去災害疑似体験により個人の安全感性力向上を図る =

工場「安全」の力を育む「道場」の効果

1. 研修訓練において、個々人の各作業動作の指差し呼称の重要性を体験し、一人称の「ひと呼吸」の必要性を学べる
2. 労働災害を身近で体験した人に危険・被災の恐ろしさが伝わる
3. 個々の疑似体験装置を使い危険を肌で感じ、怪我の怖さを学べる
4. 「なぜ災害が発生するのか」「どうすれば防げるか」等、予防安全の知識と災害防止の改善策を考える事ができる
5. 個人の安全感性の向上により、企業「安全文化」の発展に繋がる

