

B 専門項目

職長のレベルアップのために必要となる専門の安全衛生教育についての事業者のニーズには、多種多様な幅広いものがあることから、このようなニーズに対応するために、「B 専門項目」は、以下の項目の中から、必要に応じて、必要なものを選択して実施するものである。

B 専門項目

- (B 1) 事業場における安全衛生活動 (☞ P 159 参照)
 - 1 安全衛生実行計画の作成・実施 (☞ P 159 参照)
 - 2 職場巡視 (☞ P 161 参照)
 - 3 危険予知訓練 (KYT) (☞ P 162 参照)
 - 4 ヒヤリ・ハット活動 (☞ P 163 参照)
 - 5 4S (5S) 活動 (☞ P 164 参照)
 - 6 化学物質の管理とリスクアセスメント (☞ P 165 参照)
 - 7 メンタルヘルスケア (☞ P 168 参照)
 - 8 その他の事業場における安全衛生活動 (☞ P 170 参照)
- (B 2) 労働安全衛生マネジメントシステムの仕組み (☞ P 171 参照)
- (B 3) 部下に対する指導力の向上 (コーチング、確認会話など) (☞ P 172 参照)
 - 1 コーチング (☞ P 172 参照)
 - 2 確認会話 (☞ P 174 参照)
 - 3 部下の改善力の向上 (☞ P 176 参照)
 - 4 その他の部下に対する指導力の向上 (☞ P 177 参照)

「B 専門項目」の教育を実施するに当たっては、「B 1」、「B 2」等の単位全体を選択して、広く浅く教育を行うやり方のほか、『「B 1」の「1」』、『「B 3」の「2」』等の細項目を単位として選択して、狭く深く教育を行うやり方もあることから、職長をどのように育てたいのかという教育目標等を踏まえて、必要な範囲を任意に選択して実施することができるものである。

また、「B 専門項目」は、事業者の必要に応じて、必要な内容を実施するものであることから、「B 専門項目」の教育を実施しないこともできるものであり、この場合には、「A 基本項目」と「グループ演習」とを組み合わせることで6時間以上の教育を行うこととなる。

本ガイドラインにおいては、事業者や安全衛生団体等における教育実施の便宜を図るため、「B 専門項目」のB 1～B 3の各項目として実施することが想定される主要なものを例示的に提示している。

なお、「B 専門項目」のB 1～B 3の具体的な教育内容については、例示的に挙げた内容のみに限られるものではなく、これ以外の内容のものであっても、必要に応じて、必要な専門の安全衛生教育を、選択して行うことができるものである。

「B 専門項目」の講師要件について

「職長として行うべき労働災害防止及び労働者に対する指導又は監督の方法に関すること」の科目に係る範囲のうち「B 専門項目」の教育を行う講師については、「「B 専門項目」に係る項目について十分な専門的知識及び経験を有すると認められる者」であることが必要である（P 103 参照）。

この「「B 専門項目」に係る項目について十分な専門的知識及び経験を有すると認められる者」には、当該専門分野に関する資格を有する者のほか、当該専門分野についての研修（1日以上教育期間を有するものに限る。）を修了した者が該当することから、参考資料2（P 207 参照）において、中央労働災害防止協会が2019年度（令和元年度）に実施している研修について整理しているので、参照されたい。

B 1 事業場における安全衛生活動

1 安全衛生実行計画の作成・実施

(1) 教育のねらい

生産現場において労働災害防止活動を進めるに当たっては、事業所全体の安全衛生計画をブレイクダウンした上で、職場ごとの安全衛生実行計画を作成して、各種の労働災害防止活動を実施していくことになることから、担当職場において、職場ごとの安全衛生実行計画の作成や労働災害防止活動の推進について中核的な役割を担うことができる職長を育てる。

(2) 教育内容

事業所全体の安全衛生計画に盛り込まれている「目標」、「重点実施事項」等をブレイクダウンして、職長の担当職場において、①誰が、②何を、③いつまでに、④どのようにして実施するのか、などを具体化した職場安全衛生実行計画を作成・実施する手法について教育を行う。

図表B 1-1-1 安全衛生計画（具体例）

〇年（年度）安全衛生計画		
〇〇工場		
I. 基本方針 リスクアセスメントを導入して設備の安全対策を推進するとともに、「安全はすべてに優先する」を行動で示し、危険を予知して「危ない作業は絶対しない・させない」の実践定着を図る。		
II. 目 標 [安全] 災害：0件、重大事故の絶滅 設備・作業改善：各職場3件/年以上 [衛生] 職業疾病：0件、 新患発生数：10件以下		
III. スローガン 慣れた作業で隠れた危険 見抜く感度でゼロ達成		
IV. 重点実施事項		
重点実施事項	実 施 事 項	目 標
1. 安全の先取りに役立つ危険予知活動の効果的な推進	1. 問いかけ指導を入れたパトロールの充実	職長が毎日1回以上
	2. 危険予知活動の定点観察と指導	非定常作業時の評価60点以上
	3. 効果的な危険予知活動方法の研究指導	非定常作業時のKY100%実施
2. 運搬作業の基本の実践定着	1. クレーン玉掛け作業の安全確保	クレーン玉掛け作業の事故5件以下
	2. 遵守事項の見直しと掲示	事業場の定めをすべて

(出典)「安全衛生計画のたて方と活かし方」(中村 昌弘 著、中央労働災害防止協会)(一部改変)

図表B 1-1-2 安全衛生実行計画（具体例）

実行計画

（重点実施事項：安全の先取りに役立つ危険予知活動の効果的な推進）

（いつ、いつまで）
 いくつ、いつまでの欄の点線の上段に計画を記入し、下段に3カ月ごとの実績を朱記する）

実施事項	実行内容	だれが、だれに	いつ、いつまで												な に を	どのようにして、どうする	確認者				
			H. 年																		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12							
問 い か け 指 導 を 入 れ た パ ト ロ ー ル の 充 実	1. 問 い か け 指 導 の 要 領 書 を 作 成 し て 指 導 す る	安 全 衛 生 課 が 現 業 各 課 の 職 長 に																	問 い か け の 着 眼 点 と 心 構 え、 問 い か け の 仕 方 を	1) 1 回 に 12 人 ず つ 4 時 間 コ ー ス で イ ラ ス ト シ ー ト に よ る ロ ー ル プ レ イ ン グ 訓 練 を 行 う 2) 問 い か け 指 導 の 実 施 記 録 用 紙 を 作 成 す る	安 全 衛 生 課 長
	2. 各 人 各 事 の 問 い か け 実 施 計 画 を 作 成 す る	職 長 が 各 人 各 事 の																	問 い か け 指 導 を す る 頻 度 と 着 眼 点 に つ い て	1) 毎 日 1 日 以 上 は 指 導 す る よ う に 2) ど の よ う な 特 性 の 人 を 重 点 に、 問 い か け 指 導 を す る か を 決 め る 3) だ れ に ど ん な 指 導 を し た か を 記 録 (メ モ) す る	現 業 各 課 長
	3. 問 い か け 指 導 を 実 施 す る	現 業 各 課 の 職 長 が 各 人 に																	非 定 常 作 業 前 の KY で 決 め た 行 動 目 標 を 重 点 的 に	1) 作 業 前 に 決 め た 行 動 目 標 を、 意 識 し て 実 践 し て 行 動 に 活 か し て い る か を チ ェ ッ ク し て 指 導 す る	現 業 課 係 長
	4. 問 題 点 を 集 約 し て 改 善 方 法 を 検 討 し 指 導 す る	安 全 衛 生 課 と 現 業 各 課 の 職 長 が																	よ り 効 果 的 な KY 活 動 の 仕 方 と 実 践 に 役 立 て る 方 法 に つ い て	1) 各 課 の 職 長 の 相 互 乗 り 入 れ に よ る パ ト ロ ー ル を 行 っ て 各 課 に 共 通 す る 問 題 を 共 有 す る。 2) 全 管 理 者 に 実 施 を 拡 大 す る 方 法 を 決 め る	現 業 課 係 長
察 と 指 導 危 険 予 知 活 動 の 定 点 観	1. 採 点 表 を 作 成 し て 説 明 す る	安 全 衛 生 課 が 現 業 各 課 の 職 長 に																	作 業 に 応 じ た KY 活 動 の 仕 方 に 対 す る 採 点 基 準 を	1) KY 活 動 の 進 め 方、 危 険 要 因 の 掘 り 下 げ 方、 行 動 目 標 の 決 め 方 な ど が 適 切 か、 リ ー ダ ー の リ ー ダ ー シ ッ プ な ど に つ い て、 100 点 満 点 で 採 点 す る	安 全 衛 生 課 企 画 係
	2. 定 点 観 察 指 導 を 実 施 す る	現 業 各 課 の 職 長 が																	職 場 で 行 っ て い る 非 定 常 作 業 に 立 ち 会 っ て	1) 抜 き 打 ち で 2) 採 点 表 に 記 入 し て 3) そ の 場 で 要 改 善 事 項 を 個 別 に 指 導 す る	安 全 衛 生 課 企 画 係

（出典：「安全衛生計画のたて方と活かし方」（中村 昌弘 著、中央労働災害防止協会）（一部改変）

2 職場巡視

(1) 教育のねらい

職場巡視を通じて、部下への声かけによる作業の進捗管理を行うとともに、作業指示違反や不安全行動等に対する注意指導を行うことを通じて、労働災害防止に努めることが、職長の重要な職務であることから、このような職場巡視を通じた労働災害防止の取組を的確に行うことができる職長を育てる。

(2) 教育内容

リスク発見のための職場巡視において、①「どうすれば災害を起こせるか」、②「見えないものを見る」、③「物の姿から行動を考える」、④「定常作業から非定常作業を考える」、⑤「不安全行動を考える」、⑥「現象の背景を考える」等の視点で職場巡視を行うことについての理解を促した上で、職長の担当職場において、チェックリストを活用して、このような職場巡視を実践する手法について教育を行う。

図表B1-2 プレス作業場におけるチェックリスト（具体例）

分類	No.	点検項目	簡易点	判定
通路等	1	通路の幅は十分か	製品等や運搬機械が安全に通れるか	4 3 2 1
	2	機械間の通路幅は十分か	安全に機械間を通行できるか	4 3 2 1
	3	通路は安全に通行できるか	床が油などにより滑りやすくないか	4 3 2 1
環境	4	職場全体の騒音は大きくないか	騒音管理区分の表示はされているか	4 3 2 1
	5	異常な騒音は発生していないか	クラッチ音、エア音などの異常な騒音はないか	4 3 2 1
	6	室内の照明は適切か	作業点などの照度は十分に確保されているか	4 3 2 1
設備	7	特にリスクの高い作業を把握しているか	手を型内に入れる作業はどれか	4 3 2 1
	8	適切な安全装置が設置されているか	厚生労働省の検定品を使用しているか	4 3 2 1
	9	安全装置の設置位置は適切か	安全装置の有効範囲以外から手が入らないか	4 3 2 1
	10	二度落ちに対する安全対策はとられているか	二度落ち対策および発生時の安全対策は十分か	4 3 2 1
	11	駆動部に安全曲いはあるか	ギア、ベルトなどは完全に覆われているか	4 3 2 1
操作装置	12	操作装置は誤操作の危険性はないか	操作ボタンは凹型で、色彩表示されているか	4 3 2 1
	13	非常停止ボタンは容易に操作できるか	大型の凸型で赤色表示されているか	4 3 2 1
	14	操作の切り替えは適切に管理されているか	ギースイッチは作業主任者が管理しているか	4 3 2 1
全型	15	全型は安全を考慮した構造になっているか	接触面は最小限になっているか	4 3 2 1
	16	ガイドポストは安全を考慮されているか	上死点において危険な隙間を作っていないか	4 3 2 1
	17	全型交換作業時の安全は確保されているか	安全装置の使用、技能選考などしているか	4 3 2 1
作業	18	フォークリフト、クレーンの安全対策は十分か	有資格者により作業しているか	4 3 2 1
	19	適切な作業姿勢で作業しているか	前屈、ひねりなどの作業姿勢はないか	4 3 2 1
	20	重量がある材料、製品の取り扱いは適切か	腰痛を発生させる無理な姿勢はないか	4 3 2 1
	21	異常処理作業の安全は確保されているか	特別な教育を受けた労働者が担当しているか	4 3 2 1
保護具	22	適切な安全保護具を使用しているか	安全靴および作業にあった手袋を着用しているか	4 3 2 1
	23	適切な労働衛生保護具を使用しているか	耳栓などの騒音遮へい保護具を着用しているか	4 3 2 1
	24	コイル材に対する安全対策は十分か	コイル材の供給箇所は安全柵を設けているか	4 3 2 1
材料	25	材料は取りやすい位置にあるか	取りやすい高さ、位置にあるか	4 3 2 1
	26	定期自主検査は適切に行われているか	検査記録は記録、保存されているか	4 3 2 1
点検	27	作業開始前点検が実施されているか	実施され、記録されているか	4 3 2 1
	28	プレス作業主任者が選任されているか	選任され、掲示されているか	4 3 2 1
	29	特別教育は実施されているか	全型、安全装置などの取り付け、調整などの教育	4 3 2 1
	30	作業標準が定められ、守られているか	作業標準に関する教育、指導が行われているか	4 3 2 1
事前情報		内 容 (点検項目No.を入れて具体的に記入)	指摘事項	摘 要
巡視結果				
騒音測定				
点検結果				
安全装置				
災害発生				
作業主任者				

(出典)「リスク発見のための職場巡視—見る巡視から考える巡視へ—」(菊池 昭 著、中央労働災害防止協会)

3 危険予知訓練（KYT）

（1）教育のねらい

生産現場において、安全衛生を確保していくためには、職長を中心にしたツールボックス・ミーティングにおいて、職場や作業に潜む危険を自主的に発見・把握して解決していく危険予知（KY）活動を行うことが効果的である。

このため、担当職場において、危険予知（KY）活動を推進することにより、作業員一人ひとりの危険に対する感受性や集中力、問題解決力や実践の意欲を高めていくことができる職長を育てる。

（2）教育内容

危険予知訓練（KYT）は、作業や職場に潜む危険性や有害性等の危険要因を発見し解決する能力（危険感受性）を高める手法であり、その1つである基礎4ラウンド法（図表C2-1（P 185 参照））についての理解を促して、職長の担当職場で実践する手法について教育を行う。

図表B1-3 危険予知訓練（KYT）の基礎4ラウンド法

ラウンド	危険予知訓練の4ラウンド	危険予知訓練の進め方
1 R	どんな危険がひそんでいるか	イラストシートの状況の中に潜む危険を発見し、危険要因とその要因が引き起こす現象を想定して出し合い、チームのメンバーで共有する。
2 R	これが危険のポイントだ	発見した危険のうち、これが重要だと思われる危険を把握して○印、さらにメンバーの合意で絞りこみ、◎印とアンダーラインをつけ「危険のポイント」とし、指差し唱和で確認する。
3 R	あなたならどうする	◎印をつけた危険のポイントを解決するにはどうしたらよいかを考え、具体的な対策案を出し合う。
4 R	私達はこうする	対策の中からメンバーの合意で絞り込み、※印をつけ「重点実施項目」とし、それを実践するための「チーム行動目標」を設定し、指差し唱和で確認する。

（出典）「ゼロ災実践シリーズ 危険予知訓練」（中央労働災害防止協会）

5 4S (5S) 活動

(1) 教育のねらい

「通路が確保されていない」、「作業スペースが狭く無理な姿勢になる」、「表示が見えない」等の4S（「整理」、「整頓」、「清掃」、「清潔」）の不良は、転倒等の労働災害を発生させるリスクを高めることとなる。

このような労働災害発生リスクを減少させるためには、4Sを実行し、それを徹底させる「しつけ」によって、職場の「不安全」や「不衛生」な状態をなくす「5S活動」が有効であることから、生産現場における5S活動を推進することができる職長を育てる。

(2) 教育内容

4S（「整理」、「整頓」、「清掃」、「清潔」）のポイントについての理解を促すとともに、これらの4Sのルールを守り、しっかりと実行して定着させるための5番目のS（しつけ）のポイントについての理解を促すための教育を行う。

その上で、職長の担当職場において、チェックリストを活用して、4Sが維持されているかどうかを点検・評価するための手法について教育を行う。

図表B1-5 5Sが励行されない職場の問題点の例

整理	<ul style="list-style-type: none">● 作業スペースに不要なものが置かれて狭くなり、無理な姿勢で作業する● 消火器の前にもものが放置され、初期消火が遅れる● 通路や階段にもものが置かれ、緊急時に避難が遅れたり、転倒したりする など
整頓	<ul style="list-style-type: none">● 必要な工具が見つからず、作業に不適切な代替品を使う● 保護具が見つからず、着用しない など
清掃	<ul style="list-style-type: none">● 床面に飛散した油で足を滑らせる● 装置の表示が汚れて判別できず、誤った操作をする など
清潔	<ul style="list-style-type: none">● 清潔でないことは、整理、整頓、清掃活動が行われていないことであり、リスクが減らない● 作業服に付着した溶剤・薬品を放置したまま作業し、付着物が皮膚や鼻、口などから体内に入る など
しつけ	<ul style="list-style-type: none">● ルールを決めておかないと、活動にムラが出たり、継続されなかったりする● 作業者の自主性が育たず、守るべきことが守られなかったり(例:服装の乱れなど)、活動の効果が出ない など

(出典)「進めよう5S活動ー減らそう職場のリスクー」(中央労働災害防止協会)(一部改変)

6 化学物質の管理とリスクアセスメント

(1) 教育のねらい

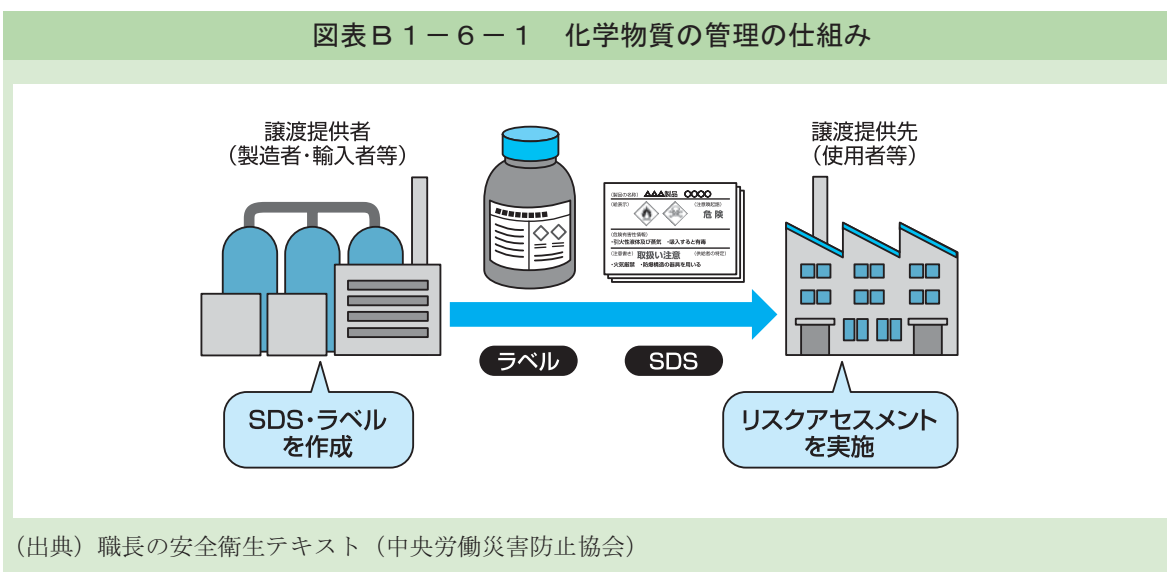
化学物質の危険性・有害性を的確に把握した上で、化学物質を安全に取り扱うことができるようにするとともに、2016年（平成28年）6月施行の改正労働安全衛生法によって、化学物質のリスクアセスメントが義務付けられていることから、化学物質のリスクアセスメントの実施に参画することができる職長を育てる。

(2) 教育内容

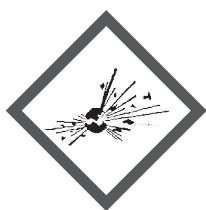
① 化学物質の危険性・有害性情報を活用した労働災害防止対策

化学物質を取り扱うに当たって、ラベル表示や交付されたSDS（安全データシート）等に基づいて労働災害防止対策を実施する手法について教育を行う。

図表B1-6-1 化学物質の管理の仕組み



図表B 1－6－2 危険性・有害性を表す絵表示（JIS Z 7253より）



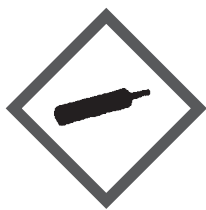
爆発物（不安定爆発物、等級1.1～1.4）
自己反応性化学品（タイプA、B）
有機過酸化物（タイプA、B）



可燃性ガス（区分1）、自然発火性ガス
エアゾール（区分1、区分2）、引火性液体（区分1～3）
可燃性固体、自己反応性化学品（タイプB～F）
自然発火性液体、自然発火性固体
自己発熱性化学品、水反応可燃性化学品
有機過酸化物（タイプB～F）、鈍性化爆発物



酸化性ガス
酸化性液体、酸化性固体



高压ガス



金属腐食性化学品、皮膚腐食性
眼に対する重篤な損傷性



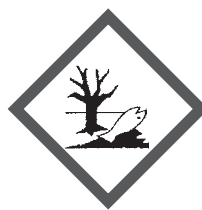
急性毒性（区分1～区分3）



急性毒性（区分4）、
皮膚刺激性（区分2）
眼刺激性（区分2A）、皮膚感作性
特定標的臓器毒性（単回ばく露）（区分3）
オゾン層への有害性



呼吸器感作性、生殖細胞変異原性
発がん性、生殖毒性（区分1、区分2）
特定標的臓器毒性（単回ばく露）（区分1、区分2）
特定標的臓器毒性（反復ばく露）（区分1、区分2）
誤えん有害性



水生環境有害性
[短期（急性） 区分1、長期（慢性）
区分1、長期（慢性） 区分2]

（出典） 職長の安全衛生テキスト（中央労働災害防止協会）

② 化学物質のリスクアセスメント

化学物質のリスクアセスメントを実施する手法について教育を行う。

図表B 1-6-3 化学物質のリスクアセスメント指針の概要

項目	内容
実施体制	<ul style="list-style-type: none">・総括安全衛生管理者、安全管理者、(衛生工学)衛生管理者又は職長・化学物質管理者を指名、技術的業務を実施
対象となる化学物質	673 (2020年1月1日現在、ラベル表示及び安全データシート (SDS) 交付の対象物質)
情報の入手	安全データシート (SDS)、作業環境測定結果等
危険性・有害性の特定	「化学品の分類及び表示に関する世界調和システム (GHS)」を使用し、日本産業衛生学会の「許容濃度」又は米国産業衛生専門家会議 (ACGIH) の「ばく露限界」と比較して実施
リスクの見積り	<ul style="list-style-type: none">・化学物質による健康障害の可能性と程度で見積る方法・簡易評価方法 (コントロールバンディング) で見積る方法・化学物質へのばく露の程度を考慮して見積る方法
リスク低減措置	<ul style="list-style-type: none">・有害性の低い物質への代替等・化学設備の防爆、二重安全化等の工学的対策及び密閉化、局所排気装置の設置等

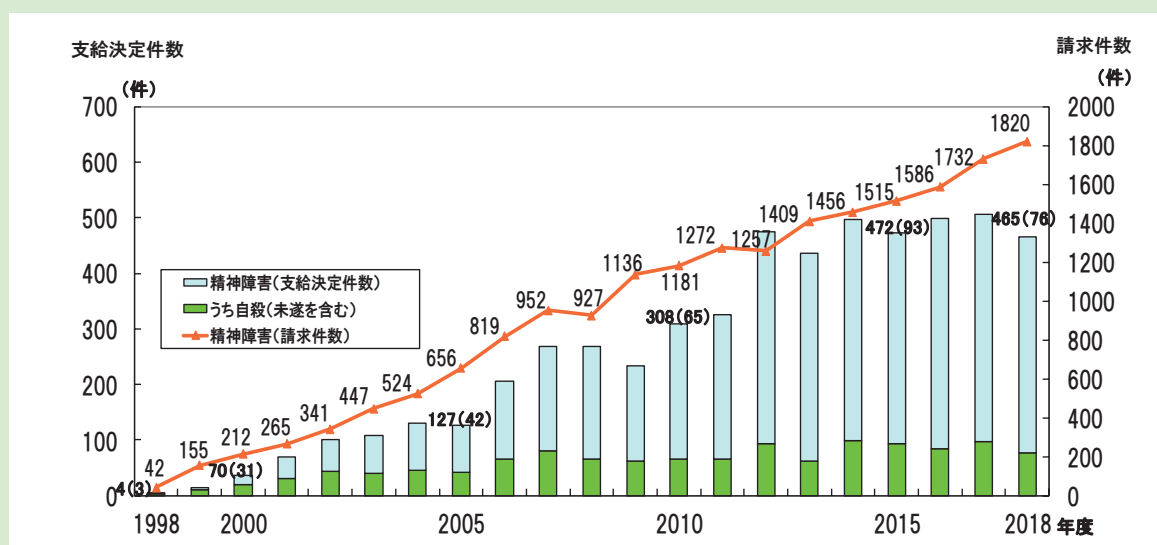
7 メンタルヘルスケア

(1) 教育のねらい

労働者のメンタルヘルスの確保については、事業者は、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年3月31日労働者の心の健康の保持増進のための指針公示第3号）に基づいて、各事業場の実情に応じて取り組んでいく必要がある。

このような中で、約60%の労働者が何らかのストレスを感じており（労働安全衛生調査（実態調査）（2016年、厚生労働省））、精神障害による長期休業者が増加している状況も見られることから、職長の能力向上教育においても、メンタルヘルスケアについて必要な教育を行うことにより、担当職場において労働者のストレス軽減に向けての取組を進めることができる職長を育てる。

図表B1-7-1 精神障害に係る労働災害の認定状況



(資料出所)「過労死等の労災補償状況」(各年度、厚生労働省)

(注) ()内は、精神障害による労災保険給付の支給決定件数のうち、自殺(未遂を含む)の件数である。

(2) 教育内容

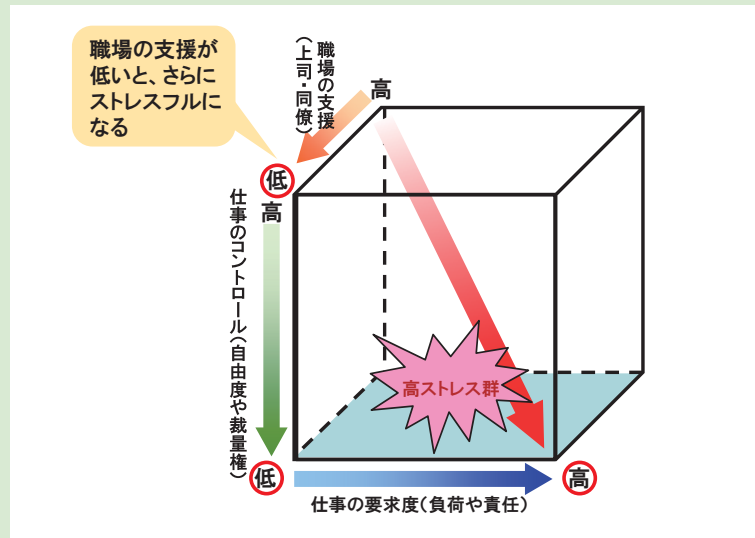
① 職場環境改善

職長が、担当する職場において、ストレス要因の軽減に向けての職場環境改善の取組を推進する手法について教育を行う。

具体的には、職場におけるストレスの程度は、過重な仕事量や時間的な拘束感、あいまいな役割や不十分な裁量権、職種や権限、職場の特徴等によって大きく変わることについての理解を促す。

その上で、職場環境改善ヒント集(メンタルヘルスアクションチェックリスト)を活用して、職場のストレス軽減に向けての職場環境改善の進め方について教育を行う。

図表B 1-7-2 職場のストレス要因の把握



図表B 1-7-3 人間関係と職場環境

- **コミュニケーションの少ない職場は**
 - 仕事の連絡や報告がうまくいかない
 - トラブルを招く
 - それぞれが孤立しやすい
 - 「自分がやらなければ」と仕事を抱え込む
 - 周囲の支援が得にくく、ストレス過重になる
- **コミュニケーションの良い職場は**
 - 職場全体が明るくなる
 - 心もからだも元気になる
 - 来訪者にも好印象を与える
 - 職場の評価も高くなる
 - 長期的にはトラブル回避にもつながる

② パワハラ防止

職長自身が部下に対して、パワハラの問題を起こしたりすることのないように、パワハラ防止の知識を身に付けるために必要な教育を行う。

具体的には、「職場において行なわれる優越的地位を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されるもの」は、「職場におけるパワーハラスメント」に該当するものであり、職長が、部下に対して、決して行ってはならないものであること等について教育を行う。

図表B 1-7-4 職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動

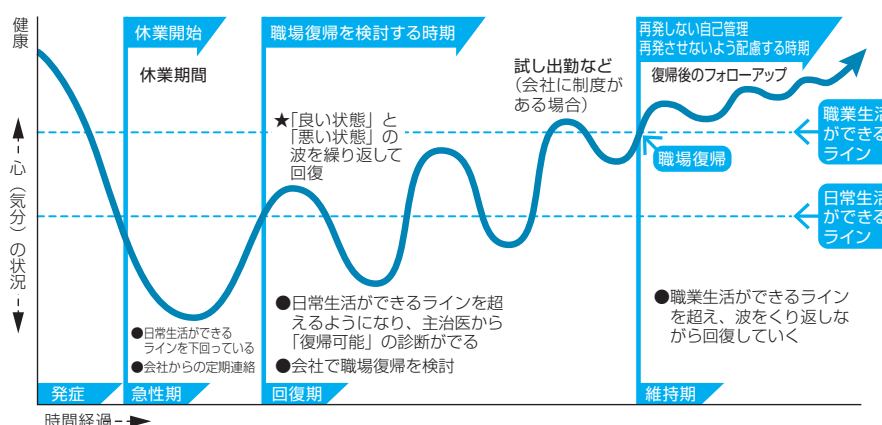
代表的な言動の種類	
1. 身体的な攻撃（暴行・傷害）	
2. 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）	
3. 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）	
4. 過大な要求	（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
5. 過小な要求	（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
6. 個の侵害	（私的なことに過度に立ち入ること）

（出典）「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」のパムフレット（厚生労働省）

③ 部下の長期休職後の円滑な職場復帰支援

「うつ病」による長期休職後に職場復帰する部下を迎えるに当たっては、①休職から職場復帰するまでの間の症状には好不調の波があり、一進一退を繰り返しながら回復していくこと、②復帰が決まると症状が悪化することもあること等の職場復帰の際に一般的に辿る経過などについての理解を促して、その上で、産業保健スタッフ等の指示を踏まえつつ、まずは無理をせずに職場に通い続けられるようにすることが最優先で、職場の暖かい受け止めが必要であることについて教育を行う。

図表B 1-7-5 「うつ病」からの回復と職場復帰の経過（モデルケース）



（出典）「部下の職場復帰を円滑に～上司のメンタルヘルスサポート～」（中央労働災害防止協会 2013年）

8 その他の事業場における安全衛生活動

事業場における安全衛生活動については、上記1～7に例示したもの以外にも、各業種や各事業者の個別具体的な実情に応じて、多発する労働災害（機械安全、はさまれ・巻き込まれ、転倒、腰痛等）の防止対策等の多種多様なものがあることから、必要に応じて、必要な内容を選択して、専門の安全衛生教育を行う。

B 2 労働安全衛生マネジメントシステムの仕組み

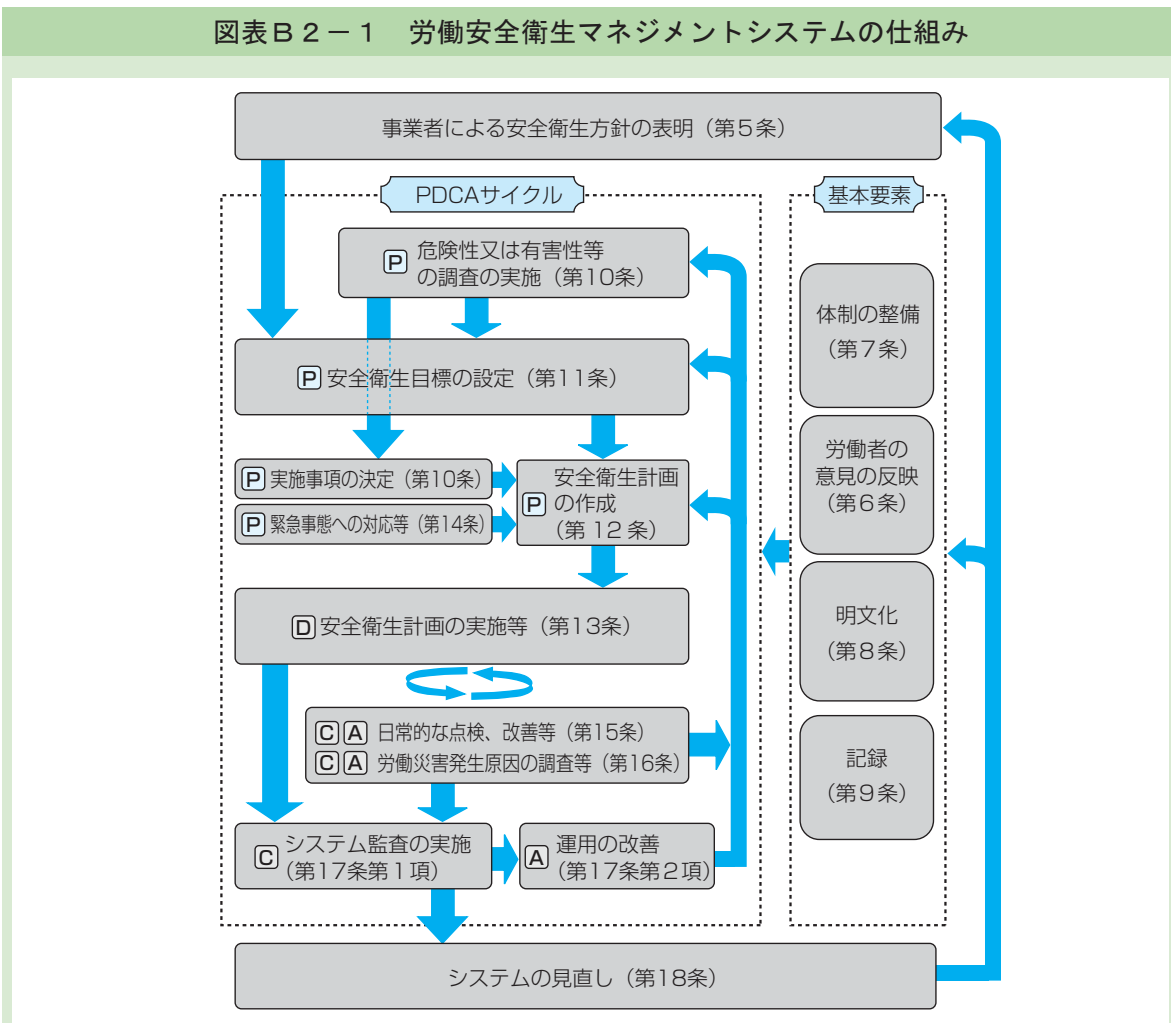
1 教育のねらい

生産現場において労働安全衛生マネジメントシステムを導入・実施するに当たって、職長は、担当職場の①「リスクアセスメント」、②「安全衛生実行計画」の「作成」及び「実施等」、③「日常的な点検、改善等」に参画することとなることから、労働安全衛生マネジメントシステムの仕組みについて教育を行うことにより、労働安全衛生マネジメントシステムを円滑に推進することができる職長を育てる。

2 教育内容

事業者が、労働安全衛生マネジメントシステムを導入・実施する際に、職長が中核的な役割を担うケースが見られる①「リスクアセスメント」、②「安全衛生実行計画」、③「日常的な点検、改善等」に重点を置いて、労働安全衛生マネジメントシステムの仕組みについて教育を行う。

図表B 2-1 労働安全衛生マネジメントシステムの仕組み



（出典） 職長の安全衛生テキスト（中央労働災害防止協会）

（注） 上記の図における「第〇条」の表記は、「労働安全衛生マネジメントに関する指針（平成18年3月10日厚生労働省告示第113号）」における条文の番号を指すものである。

1 コーチング

（1）教育のねらい

作業者に対する指導・監督を通じて、部下に作業を安全に行わせることが、職長の重要な役割であることから、コーチングの手法について教育を行うことにより、作業者が自ら考えて、自発的に作業を安全に行うように導くことができるコーチングの力量がある職長を育てる。

（2）教育内容

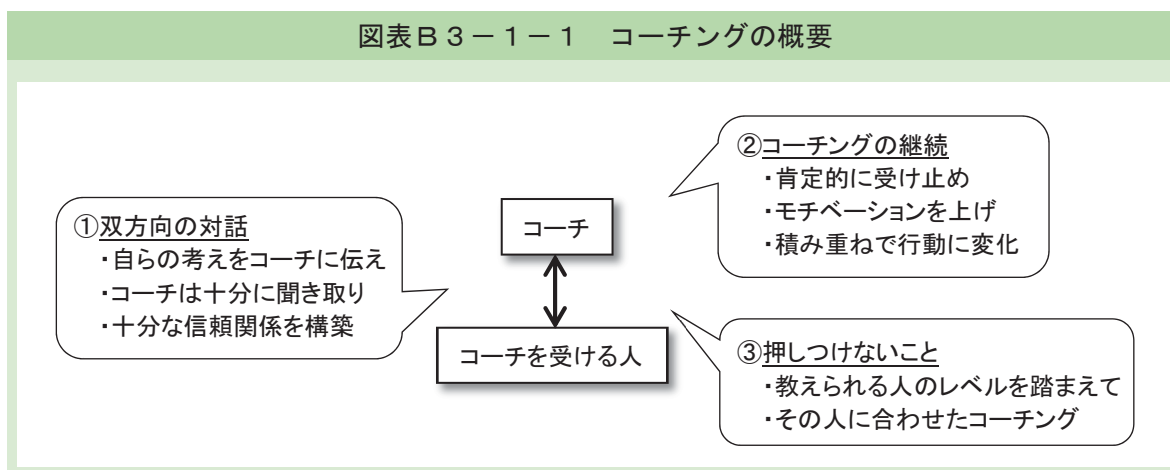
職長が、担当職場において、部下に対する的確な指導・監督を行うことができるようにするために必要なコーチングの手法について教育を行う。

① コーチングとは

「コーチング」は、双方向の対話を通じ、自ら考えて、問題解決への気付きを引き出すものであり、サポーター役をコーチが行う。

「コーチング」は、「コーチを受ける人」と「コーチ」との1対1のコミュニケーションを通じて行われる。

図表B3-1-1 コーチングの概要



② コーチングスキル

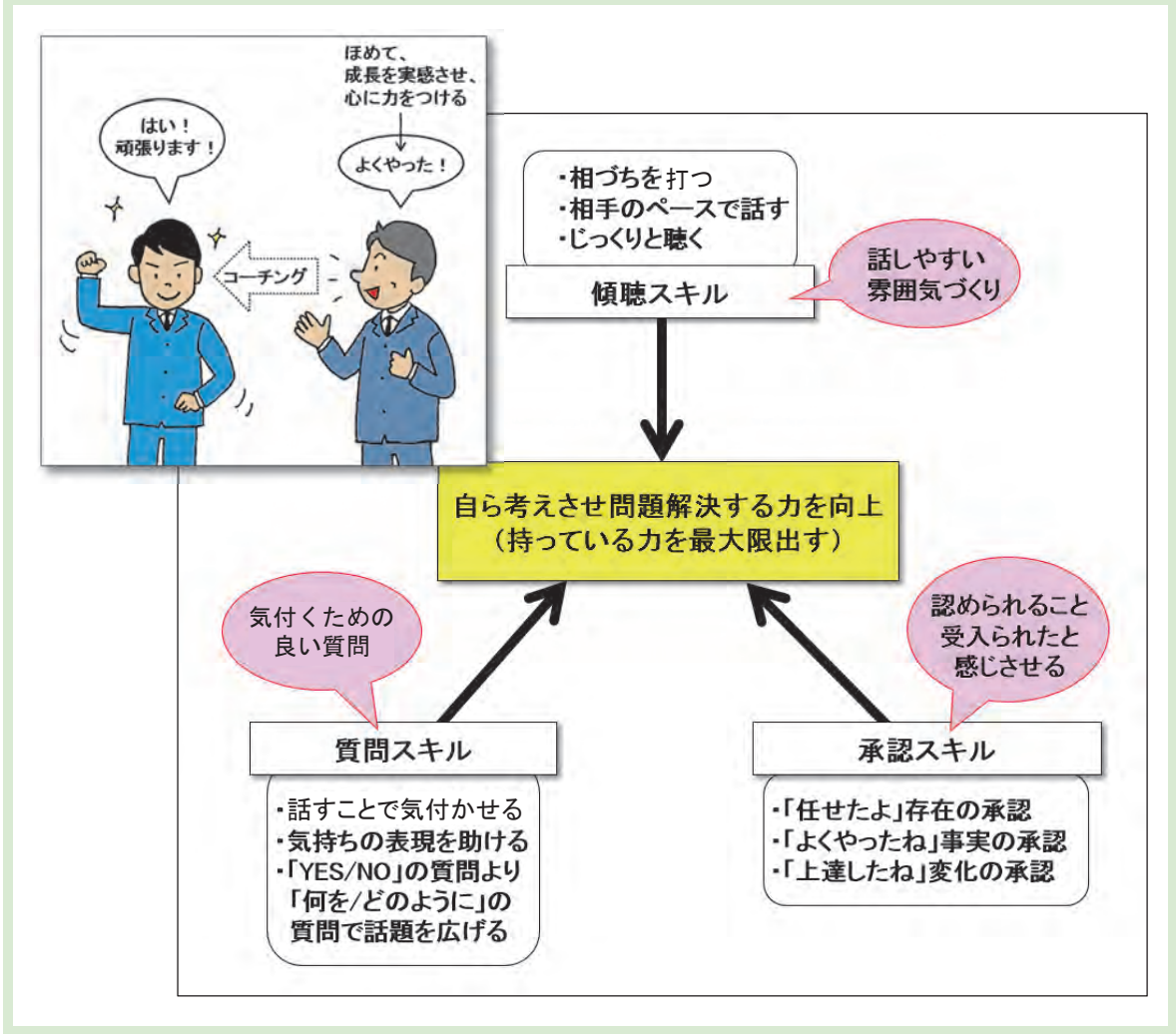
コーチングスキルには、次の3つがある。

ア 「傾聴スキル」……相手の話をよく聴いて承認されたと感じさせるスキル

イ 「質問スキル」……的確な質問で話し手自身が自分の課題に気付くようにサポートするスキル

ウ 「承認スキル」……評価し承認されることで、受け入れられたと感じさせるスキル

図表B3-1-2 コーチングスキル



2 確認会話

(1) 教育のねらい

労働災害は、ちょっとした「言い間違い」、「聞き間違い」、「誤解」、「思い込み」等による会話のミスにより発生する場合があります。職長が部下に作業指示を行う際のミスコミュニケーションによる労働災害が発生している事例（P 197 参照）も見られることから、このような労働災害を招くことのないようにコミュニケーション力のある職長を育てる。

(2) 教育内容

職長が、担当職場において、ミスコミュニケーションによる労働災害を招くことのないように、コミュニケーション力のある職長を育てるために必要な確認会話の手法について教育を行う。

① 「確認会話」とは

「確認会話」とは、会話を行っている当事者同士がその内容について正しく理解できるように、相互に確認しながら行う会話をいう。

② 「確認会話」の目的

日常の業務における会話の中の「言い間違い」、「聞き間違い」、「誤解」、「思い込み」等に起因して発生する労働災害を防止するために、「確認会話」が安全を確保していく上で、重要な役割を果たしていることについての理解を促すとともに、実践に向けた訓練を行っていくことが必要である。

③ 「会話のポイント」

ア 「聞き手」に誤解を与えにくい表現とする「会話の大前提」

「話し手」は、「聞き手」の「聞き間違い」、「誤解」を防止するために、物事を正確に伝達するように心掛けることが重要である。間違いやすい言葉を、「聞き間違い」、「誤解」のない表現として聞き手側に伝えることが会話の大前提となる。

イ 「話し手」の曖昧さを解消するような「聞き手」の会話となるように留意する。

上記アのように、「話し手」が、「聞き手」に誤解を与えないよう心掛けるものの、そのようにならない場合がある。この場合、「聞き手」が「話し手」の伝えたい内容をつかむように努力し、曖昧な点があれば臆することなく、「一言念押し」すること等により、「聞き手」が「話し手」の曖昧さを補い、互いに「聞き間違い」、「誤解」のない「確認会話」を行うことが最も重要である。

【テクニック】

「聞き手」が、必ずしもオウム返しではない復唱を行う。

「話し手」の曖昧さを補うのに有効な手段として、「復唱」がある。「確認会話」においても、復唱は、連絡ミスを防止する上で、重要な手段であることには違いはない。しかし、同じ言葉をお互いに違った認識で使用している場合等については、「聞き手」が一言付け加えて、自分の言葉（自分が理解した表現）で復唱を行うことで、お互い

の誤解部分を解消することが可能となる。

また、会話が「了解」や「内容承知」等の言葉のみで完結してしまい、何を了解したのか、どんな内容を承知したのかが分からない会話とならないように注意することが必要である。

(出典：「確認会話事例集」(西日本旅客鉄道株式会社、2007年5月、一部改変)

「確認会話」のポイント

(「JAL グループ確認会話事例集2 (日本航空安全推進本部 (2010年11月12日))」(抜粋))

(1) 「ちょっと」や「すぐ」ってどのくらい？

状況や程度を表す言葉はそれが具体的なものでないと、「話し手」と「聞き手」が違う認識を持つ可能性がある。

【ポイント】話し手も、聞き手も、状況や程度を表すときは定量的な表現を使うことが必要である。

(2) 「5W1H」を漏れなく！

「いつ」、「どこで」、「だれが」、「なにを」、「なぜ」、「どのように」という情報が不足していると、「話し手」と「聞き手」との間の認識にズレが生ずる可能性がある。

【ポイント】「話し手」も、「聞き手」も、5W1Hを漏れなく用いて会話を組み立て、必要な情報の漏れを防ぐことが必要である。

(3) 数字が出たら危ない！

会話の中で、数字を使う場合、それが何かの量なのか、時間なのか、あるいは番号なのか、があいまいになりがちである。

【ポイント】「話し手」も、「聞き手」も、数字には単位をつけること等により、その正確さには十分に注意するように習慣付けることが必要である。

(4) ひとつの言葉じゃ伝わらない！

会話の中で用いられた言葉(名称、略称、動作等)が、異なる複数の意味を持つ可能性がある。

【ポイント】「話し手」は言葉の意味が特定できるように話し、「聞き手」は、自分の理解が「話し手」の認識と合っているかを確認できるように聞き返すことが必要である。

(5) 相手の行動を予測せよ！

相手がこれから取る行動を予測できれば、前もって伝えておいた方が良い情報に気付くことができるかもしれない。

【ポイント】「話し手」は言葉の意味が特定できるように話し、「聞き手」は、自分の

理解が「話し手」の認識と合っているか確認できるように聞き返すことが必要である。

(6) 「おや？」と思ったら口に出せ！

会話の中にあいまいな点が残ったまま話を終わらせ、疑問をそのままにしているませんか？

【ポイント】特に聞き手は、疑問が浮かんだ場合、その疑問点を声に出して相手に伝え、より正確な理解を迫りましょう。

○ 番外、絵は口ほど物と言う！

言葉だけではなく、簡単な絵や図といった視覚的情報を加えることで、相手との共通理解が一層深まります。確認会話とともに、是非「確認お絵かき」を加えてみてください。

3 部下の改善力の向上

(1) 教育のねらい

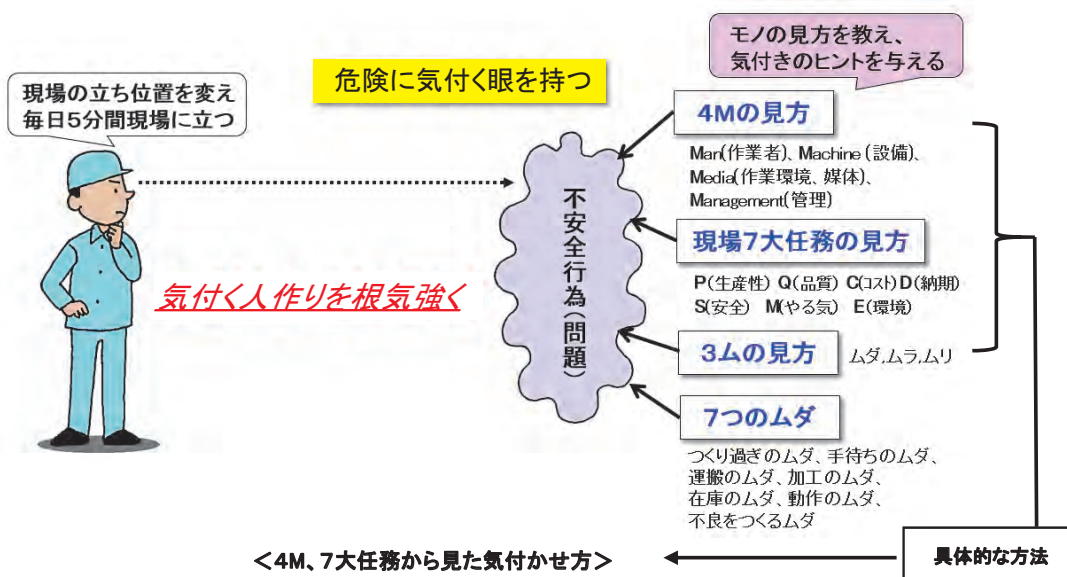
現場の危険を察知し改善できる能力を身に付けることにより、安全な職場を確保することができることから、部下に対する気付き及び改善力向上を促すことのできる職長を育てる。

(2) 教育内容

部下の改善力向上のための気付きを促す手法について教育を行う。

具体的には「改善に気付く力」を身に付けるためには、部下が、まず現場に5分間立ち問題点をいくつか出せるかの取組（たとえば「整理・整頓での危険はないか？」、「物流上では？」等のポイントを絞ると問題点が見えてくる）を行った上で、このような取組を毎日継続することによって、改善すべき問題点や危険に「気付く力」を身に付けるための手法について教育を行う。

図表B3-3 改善力の向上のための危険への気付き



4M	作業者	設備	作業環境	管理
7大任務				
P(生産性)				
Q(コスト)				
C(品質)				
D(物流)				
S(安全)	<ul style="list-style-type: none"> ・ムリな作業は ・ヒヤリ・ハット件数は ・安全指摘件数は 	<ul style="list-style-type: none"> ・不安全な設備は ・不安全箇所の改善は ・高所作業は ・安定姿勢での作業は ・新規設備は ・自動化は 	<ul style="list-style-type: none"> ・作業は快適か ・環境不適合件数は ・作業場の4S(5S)は ・明るさは最適か ・地震対策は ・重量物運搬は 	<ul style="list-style-type: none"> ・危険箇所は明示か ・危険箇所の定期教育は ・安全作業の手順書は ・災害件数の管理は ・作業者の習熟度は ・標準時間は最適か
E(作業環境)	<ul style="list-style-type: none"> ・重量物のムリな作業は ・重量物で落下の危険は ・疲れる動作は 			
M(モラル)				

4 その他の部下に対する指導力の向上

部下に対する指導力の向上（コーチング、確認会話など）については、上記1～3に例示したもの以外にも、各業種や各事業者の個別具体的な実情に応じて、多種多様なものがあることから、必要に応じて、必要な内容を選択して、専門の安全衛生教育を行う。

(2) グループ演習

「グループ演習」の科目は、「職長として行うべき労働災害防止及び労働者に対する指導又は監督の方法に関すること」の科目において教育を行った内容について、グループ討議や事例演習等を行うことにより、受講者の理解を深めて、より一層の定着を図るために行うものである。

本ガイドラインにおいては、事業者や安全衛生団体等が教育を実施する際の便宜を図るために、グループ演習の一般的な進め方を提示するとともに、各演習テーマについて、「演習のねらい」や「演習の内容」として想定される主要なものを例示的に提示する。

C0-1 グループ演習のテーマ

「グループ演習」の科目は、「職長として行うべき労働災害防止及び労働者に対する指導又は監督の方法に関すること」の科目において教育を行った内容に関連するものを、下記の項目の中から、1つ以上選択して実施するものとする。

グループ演習のテーマ

- (C1) 職長の職務を行うに当たっての課題 (☞ P 182 参照)
- (C2) 事業場における安全衛生活動（危険予知訓練など） (☞ P 184 参照)
 - 1 危険予知訓練 (KYT) (☞ P 184 参照)
 - 2 その他の事業場における安全衛生活動 (☞ P 186 参照)
- (C3) 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置 (☞ P 187 参照)
- (C4) 部下に対する指導力の向上（リーダーシップ、確認会話など） (☞ P 193 参照)
 - 1 リーダーシップ (☞ P 193 参照)
 - 2 確認会話 (☞ P 196 参照)
 - 3 部下のストレスサインが見られた場合の対応 (☞ P 199 参照)
 - 4 その他の部下に対する指導力の向上 (☞ P 201 参照)

なお、各演習テーマに対応した「演習のねらい」や「演習の内容」は、例示的に記載したものであって、これのみに限られるものではなく、「職長として行うべき労働災害防止及び労働者に対する指導又は監督の方法に関すること」の科目において行った教育内容との関連性を踏まえて、効果的なグループ演習になるように、必要なものを実施するものとする。

グループ演習の進め方は、討議方式を基本とする。
具体的には、以下のような進め方を参考に提示することとする。

1 グループ演習の目的

グループ演習の目的は、次の3点である。

- (1) 生産現場の具体的な事例を踏まえたテーマについての演習を行うことにより、講義内容の理解を深めて、より一層の定着を図ること。
- (2) 受講者同士の討議を通じて、お互いが気付き合うことにより、受講者の講義内容の理解度のばらつきを少なくすること。
- (3) 受講者自身の経験、知識、情報等を踏まえた自主的、主体的な参加により、自己啓発を図るとともに、グループメンバーとの連帯感、仲間意識、相互刺激等による相互啓発を図ること。

2 グループ演習の成果物

- (1) グループ演習の成果物は、おおむね次の4点である。
 - ① 講義内容の高い理解度
 - ② 講義内容の理解度の平準化
 - ③ 納得度の高い意見集約で生産現場での実効性の高い対策設定
 - ④ 自己啓発と相互啓発
- (2) グループ演習の成果物は、演習の成果として何を期待するかということであり、期待する成果物の状態を「現状認識レベル」、「原因特定レベル」、「対策立案レベル」等と具体的に表現することを通じて、グループ演習の着地点が明確になるため、適正な演習時間が設定でき、効果的な演習が期待できることになる。

その際、グループメンバーの経験や能力を考慮して、成果物の期待レベルと演習時間を設定する必要があることに留意する必要がある。

3 グループ演習の具体的な進め方

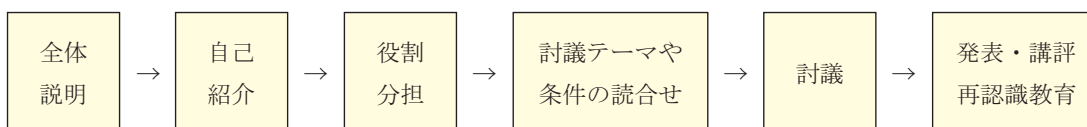
(1) 事前準備

指導講師は、以下の事項を予め準備して、グループメンバーに提示する。

- ① 実施日時、会場、指導講師名
- ② 討議テーマと討議のための具体的な条件（課題内容、討議時間、討議レベル等）
- ③ 討議結果を整理し報告するためのフォーマット（手書き又はパソコン入力等）
- ④ 討議メンバー表
- ⑤ 討議の役割分担表（司会、板書、書記、発表、印刷、コメンテーター等）
- ⑥ 討議の基本ルールを討議前に全員で確認し遵守する。
 - ア テーマから外れない（意外に多いので司会者は早めに軌道修正する）。
 - イ 話題は完結して次の話題に進む。
 - ウ 発言は自由に、全員が簡潔に発言する。

- エ 携帯電話、携帯メールは電源を切る。
- オ 互いの意見を尊重する。
- カ 人の意見を批判せず、最後まで聞く（途中で発言を遮らない）。
- キ 自分の意見に固執しない。
- ク 司会者は討議進行をコントロールし、メンバーはそれに従う。 等

(2) 全体の流れ（討議方式の場合）



(3) 進め方のポイント

① 自己紹介

グループ討議を開始する前に、自分の業務内容等について自己紹介を行う（同じ職場等の普段から知っている者だけのグループ演習であれば省略してよい）。

② 討議方式での役割分担

次の3者の役割分担が基本である。

リーダー (司会)	司会進行、時間管理を行う。
書記	討議用紙にメンバーの発言を記入する。模造紙、ホワイトボードに書いたり、パソコン（プロジェクターで映写）に文字入力する場合もある。
発表者	討議終了後、全体に対して発表する。

また、討議の進め方により、次の役割も考えられる。

レポート (記録) 係	書記が模造紙や大型の討議用紙、ホワイトボード等に記入する場合に、記入された内容を手元の用紙に転記し、記録する（パソコン入力の場合は不要）。
コメント係	他のグループの発表に対して、良かった点やアドバイスをコメントする。

(留意点)

- ※ リーダーの心構え＝
 - ① 全員の意見が出るようにする。
 - ② 出された意見を批判しない。
 - ③ 結論はグループの意見としてまとめる。
 - ④ 自分の先入観で良し悪しを判断しない。
 - ⑤ 時間配分に注意する。

※ コメント係は、批判係ではない。良い点を見つけてほめることを第1とし、改善点は、良い点を指摘した後に「強いて言えば、〇〇のようになると、さらに良

かったのではないか」のように述べることで、相手のレベルアップのヒントとなる。コメントの最後は、良い発表であったことを再度述べ、ねぎらいの言葉で締める。

③ 留意事項

ア 作業現場の写真や事例を用いたグループ演習を、社内で開催する場合については、できれば自職場（あるいは同業他社等）の実際の事例を教材として用いることが望ましい。

イ 本委員会において策定した職長の能力向上教育のカリキュラムの「受講者数の要件」（P104参照）においては、グループ演習は、10人以内としているが、これは、最大の人数を示したものであって、グループ演習のテーマに応じた適切なグループ人数がある。この人数より少なすぎると活発さや多様性が失われ、多すぎると参加に消極的な者が出る、ということが起きることになる。

ウ 討議方式のグループ演習では、全グループが発表する予定としておくことで、緊張感ある活発な討議となる。

その一方で、討議には時間がかかるため、余裕時間を含めて設定しておいても、いざ討議をしてみると、例えば、どうしてもあと10分足りないといったことになりがちである。そうした場合は、全グループ発表を半分のグループだけの発表（発表直前にくじ引き等で決定）にしたり、1発表あたりのコメントを全グループから1グループに減らすことにより、時間を確保することができる。

このような対応を行うことにより、できる限り時間切れで終わらないようにした方が討議の効果は高まる（なお、時間の都合で発表を省略すると、討議の緊張感がなくなってしまうので、1グループだけでも、必ず発表は行うことが望ましい）。

C 1 職長の職務を行うに当たっての課題

1 演習のねらい

職長としての日常業務を行っている中での自分自身の課題について、グループメンバー内での経験交流を行って、相互にアドバイスし合うことによって、職長としてのレベルアップを目指す。

2 演習の内容

(1) 職長としての自分自身の行動の振り返り

「職長に期待される安全衛生管理の基本的な役割」(P 110 参照)や「職長に期待される安全衛生管理の具体的な職務」(P 111 参照)に照らして、職長としての自分自身の日常の職務を振り返った上で、「職長として十分に役割を果たすことができていると思うこと」、「職長としての自分自身の課題」等を、グループ内で出し合う。

【具体例】

- ① 職長として十分に役割を果たせていると思うことは？
 - 何か工夫していることはあるか？
 - 他のメンバーに推奨できることはあるか？
- ② 職長としての自分自身の課題は？
 - 困っていることはあるか？
 - うまくできていないことはあるか？ その原因は何か？

(2) 職長としての自分自身の課題についてのグループ内での相互アドバイス

職長としての自分自身の課題(職長として困っていること、うまくできていないこと)の解決のために、他のメンバーのノウハウ・経験を取り入れることが考えられるものについて、他のメンバーに質問等を行って、グループ内で相互にアドバイスを行う。

(3) 職長のレベルアップ宣言

- ① (研修後に自職場に戻って) 職長に期待される役割をより一層レベルアップさせて果たしていくための自分自身の行動目標を作成する。
- ② グループ内で各自発表

ア Aさん

i 職長の職務を行うに当たっての課題	ツールボックス・ミーティングで、安全の急所を突いた作業指示がうまくできない。
ii 他のメンバーからのアドバイス	①危険源の見つけ出し方、②コーチング
iii 職長のレベルアップ宣言	毎日の作業前の危険予知(KY)活動により労働災害ゼロを目指します。

イ Bさん

i 職長の職務を行うに当たった課題	職場巡視の際に、不安全行動を見つけても、部下は年長者であり、快く受け入れてもらえない。
ii 他のメンバーからのアドバイス	①対話型パトロール、②年長者とのコミュニケーション
iii 職長のレベルアップ宣言	不安全行動に対して相互に注意できる職場作りを目指します。

ウ Cさん

i 職長の職務を行うに当たった課題	自分の職場では、時々ヒヤリ・ハット事例が見られ、現実の労働災害がいつ起こるのか不安で仕方がない。
ii 他のメンバーからのアドバイス	①ヒヤリ・ハット活動、②危険予知訓練（KYT）、③職場安全衛生実行計画
iii 職長のレベルアップ宣言	ヒヤリ・ハットをゼロにすることを目指して、職場の安全衛生実行計画を作成して、労働災害防止活動を展開します。

C 2 事業場における安全衛生活動（危険予知訓練など）

1 危険予知訓練（KYT）

（1）演習のねらい

「B 1 事業場における安全衛生活動」において「危険予知訓練（KYT）」（P 162）として教育を行った内容について、事例演習を通じて、受講者の理解を深めて、自職場において正しく実践できるように、より一層の定着を図る。

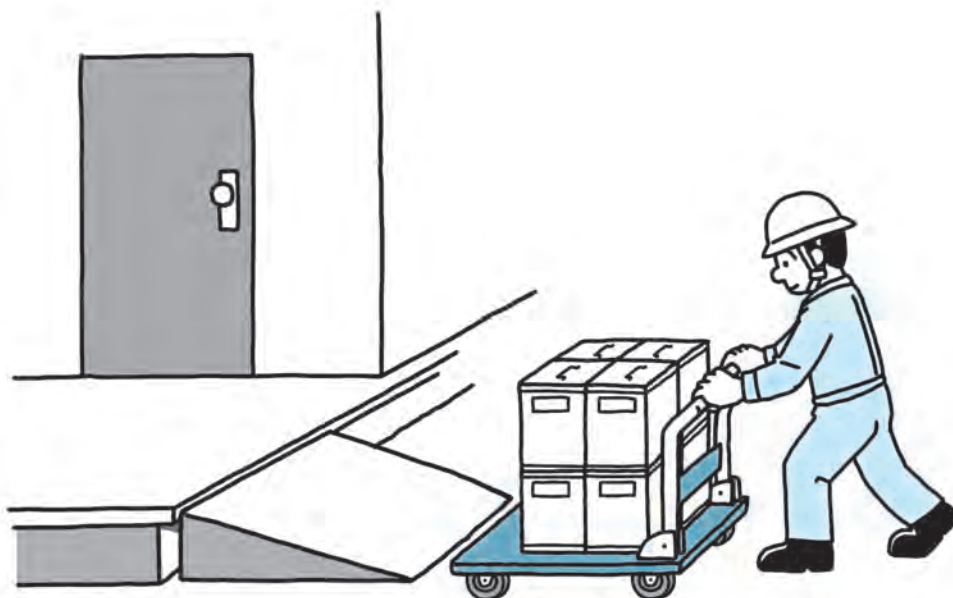
（2）演習の内容

職場や作業の状況から危険を予知し、作業前に、安全の先取りするための、危険予知訓練（KYT）の基礎 4 ラウンド法について事例演習を行う。

演習用事例

<どんな危険がひそんでいるか>

状況：あなたは、台車に缶 8 個（1 個 11kg）を積んでスロープの手前まで来た。これから押し上げようとしている。



図表 C 2 - 1 危険予知訓練レポート

危険予知訓練レポート(例)		シートNo.	缶運搬	とき	・	・	ところ
チームNo.・サブチーム	チーム・ニックネーム	リーダー	書記	レポート係	発表者	コメント係	その他のメンバー
—							
<p>第1ラウンド <どんな危険がひそんでいるか> 潜在危険を発見・予知し、“危険要因”とそれによって引き起こされる“現象”を想定する。 第2ラウンド <これが危険のポイントだ> 発見した危険のうち、「重要危険」に ○印。さらにしぼり込んで、特に重要と思われる“危険のポイント”に ◎印。 “危険要因”と“現象(事故の型)”を想定して [～なので～して～になる] というように書く。</p>							
①	短いスロープなので、手前から勢いをつけ一気に押し上げようとして、スロープの段差で台車が揺れ、缶が崩れ落ちて蓋が開き、飛散した溶剤が体にかかる。						
2	可動式のスロープなので、もう一押しとスロープの上で踏ん張って、手前にずれたスロープと床の隙間に前輪がはまり、急に止まった台車の取っ手で胸を打つ。						
③	平地を歩いてきたままのスピードで押し上げて、スロープの途中で荷の重さで押し戻され、足をはさむ。						
4	左側に落ちそうなので、壁側に寄せて押そうとして、急に開いた外開きのドアにあたる。						
⑤	スロープを一気に押し上げようと、小走り勢いをつけて、台車が傾き、缶が手前にずれ、取っ手との間で手をはさむ。						
⑥	小走りで駆け上がりながら押し上げようとして、スロープの傾斜で足が滑り、よろけたところへ戻ってきた台車がぶつかる。						
7	勢いをつけスロープを登り切ったところ、台車がそのままのスピードで走り、引っ張られて前に倒れる。						
8							
9							
<p>第3ラウンド<あなたならどうする> “危険のポイント” ◎印項目を解決するための「具体的で実行可能な対策」を考える。 第4ラウンド<私達はこうする> “重点実施項目”をしぼり込み ※印。さらにそれを実践するための“チーム行動目標”を設定する。</p>							
◎印No.	※印	具体策	◎印No.	※印	具体策		
1	※	1 前輪をスロープに載せてから勢いをつける	5		1 上の缶の手前を片手で押さえる		
		2 手前で止まって腰を入れ押す		※	2 手前で缶を取っ手側に寄せる		
		3 片手で上の缶を押さえ、手前から勢いをつける			3 取っ手を手のひらで押す		
		4			4		
		5			5		
チーム行動目標 ～する時は～して～しよヨシ!	スロープを使って台車で缶を運ぶ時は、前輪をスロープに載せてから力を入れようヨシ!			チーム行動目標 ～する時は～して～しよヨシ!	台車に缶を積み、スロープの手前まで来た時は、一旦止まり、缶を取っ手側に寄せてから押し上げよう ヨシ!		
指差し呼称項目	前輪 スロープ載せ ヨシ!			指差し呼称項目	缶と取っ手、隙間なし ヨシ!		
上司(リーダー)コメント							

(出典)「ゼロ災害実践シリーズ 危険予知訓練」(中央労働災害防止協会)

2 その他の事業場における安全衛生活動

「C 2 事業場における安全衛生活動（危険予知訓練など）」に関するグループ演習については、上記1に例示したものの他にも、「A 3 「リスク」の基本的考え方を踏まえた職長として行うべき労働災害防止活動」（P 118）、「A 5 異常時等における措置」（P 141）及び「B 1 事業場における安全衛生活動」（P 159）として教育を行った内容について、グループ討議や事例演習等を行うことにより、受講者の理解を深めて、より一層の定着を図るために必要なテーマを設定して行う。

その他のテーマ（具体例）

- 1 安全衛生実行計画の作成・実施
- 2 職場巡視
- 3 ヒヤリ・ハット活動
- 4 4S（5S）活動
- 5 化学物質の管理とリスクアセスメント
- 6 災害事例の検討
- 7 異常時等における通報連絡訓練
- 8 職場におけるパワーハラスメント防止対策

C3 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置

1 演習のねらい

「A4 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置」(P 126)において重点的に教育を行った①「危険性又は有害性(危険源)の特定」、②「リスク低減措置」の「リスク低減効果」、③「暫定的なリスク低減措置の定期確認」について、具体的な事例を用いた演習を行うことを通じて、受講者の理解を深めて、より一層の定着を図る。

2 演習の内容

リスクアセスメントの基本的な実施手順にそって、事例演習を行う。

その際、職長の具体的な職務に密接に関連する①「危険性又は有害性(危険源)の特定」、②「リスク低減措置の検討」、③「暫定的なリスク低減措置の定期確認」に重点を置いて行う。

演習用事例

【作業番号(リスクアセスメント管理番号) 中災防 0001】

1 作業手順書:あり (□□班 台車運搬作業)

2 状況

(1) 台車に缶8個(一缶18kg)を載せ、一人の作業者が人力で押して運んでいる。

(2) 缶は固定していない。

(3) 運搬通路の状況

① スロープの角度は、15度 スロープの幅は、100cm

② スロープには手すりなどは設置されていない。

③ スロープは可動式になっており、路面には滑り止め処置がされている。

④ スロープの下端及び上端には段差はない。

⑤ ドア前の通路幅は、150cm、下の床面からの高さは、40cm

⑥ 床は、滑らかなコンクリート床

⑦ 扉は、外開き式で反対側は見えない。

(4) 台車の仕様

① 最大積載重量:300kg

② 荷台寸法:90cm×60cm、荷台高さ:床より20cm、取手の高さ:床より90cm

③ 取手は、台車に対して垂直で曲がりがない。

④ 台車の自重:20kg

⑤ 台車の車輪:4輪(取手側2輪:固定輪、前2輪:自在輪)、車輪の直径:12.5cm

車輪仕様:ベアリング入りソリッドゴムタイヤ

(5) 台車を押すために必要となる力

本事例においては、「スロープ上で台車を押し上げるために必要となる力」は、「平均的な成人男性が台車を押すことができる力」よりも大きい(P 191の参考参照)。



図表C3-1 リスクアセスメント 演習用シート

リスク 番号	手順 1				手順 2			手順 3		
	危険源によりケガに至るプロセス				リスクの見積り			優先度の設定		
	【危険源】 何(人に危害を及ぼす根源)	誰が	【危険状態】 何を(に)~している時	【危険事象】 ~が起きたので	【ケガ】 どうなる (事故形態・けがの部位・ひどさ)	頻度	可能性	重大性	リスク ポイント	リスク レベル
1(1)	スロープの途上にある「重 量物を積んだ台車」を押し 上げるために必要な力	作業者	重量物を積んだ台車を1人で スロープ上で力を入れて押し上 げている時	腰をひねり	腰痛(ギックリ腰)になる	2	4	6	12	Ⅲ
1(2)	電動アシスト台車	作業者	誤った使用方法 (足の先が台車の下に入ったまま 前進運転した時)	電動アシスト台車の車輪 にスニーカーを履いた 足先を挟かれて	足の指を骨折する	2	2	6	10	Ⅲ
2	建物の出入口の スチール扉	作業者	台車を押して扉の前を移動して いる状態で、別の作業者が勢い よく扉を開けた時	扉の角が台車を押して いる作業者の右腕にぶ つかり	右腕の尺骨を骨折する	2	4	6	12	Ⅲ

リスク見積り・評価基準

「危険状態が発生する頻度」の基準

頻度	評価点	内容
頻 繁	4	1日に1回程度
時 々	2	週に1回程度
減多にない	1	半年に1回程度

「災害の重大性」の基準

重大性	評価点	内容
致命的	10	死亡や体の一部に永久的損傷を伴うもの
重 大	6	1か月以上の休業災害や一度に多数の被災者を伴うもの
中程度	3	1か月未満の休業災害や一度に複数の被災者を伴うもの
軽 度	1	休業災害ややすり傷程度のもの

「危険状態が発生した時に災害に至る可能性」基準

可能性	評価点	内容
確実である	6	安全対策がなされていない、 表示・標識があっても不備が多い状態。
可能性 が高い	4	防護柵や防護カバー、その他安全装置がない、たとえあつ たとしても相当不備がある。 非常停止装置や表示・標識類は一通り設置されている。
可能 性がある	2	防護柵・防護カバーあるいは安全装置は設置されている が、柵が低いまたは隙間が大きい等の不備がある。 危険領域への侵入や危険源との接触が否定できない。
ほとん どない	1	防護柵・防護カバーで覆われ、かつ安全装置が設置され、 危険領域への立ち入りが困難な状態。

「リスクレベルと低減措置の進め方」の基準

リスク レベル	リスク ポイント	リスクの内容	リスク低減措置の進め方
Ⅳ	13~20	安全衛生上重大 な問題がある	リスク低減措置を速に行う 措置の実施まで作業を中止する
Ⅲ	9~12	安全衛生上問題 がある	リスク低減措置を速やかに行う 措置の実施まで、作業を中止し ない
Ⅱ	6~8	安全衛生上少 さな問題がある	リスク低減措置を計画的に行う 措置の実施まで、作業を適切に管理する
Ⅰ	3~5	安全衛生上ほと んど問題がない	費用対効果を考慮してリスク低減措置を 行う

		手順 4										
		リスク低減措置		措置実施後のリスクの見積り						作業終了後の残留リスク		「暫定的なリスク低減措置」の作業者への周知とその遵守状況の定期確認
分類	該当の	種類	具体的内容	リスク低減の効果	頻度	可能性	重大性	リスクポイント	リスクレベル	リスクポイント	リスクレベル	
恒久的なリスク低減措置	○	①本質的対策 ②工学的対策	手押台車を電動アシスト台車に切り替えて、作業者が強い力で押すことを不要にする。	恒久的	1	1	3	5	I	5	I	電動アシスト台車の正しい使用方法について、作業手順書を作成して、作業者に対して教育を行う。
暫定的なリスク低減措置	○	③管理的対策 ④個人用保護具の使用	電動アシスト台車の作業手順書について、作業者に対する教育を行う。	暫定的 (ルール遵守時のみ有効)	1	1	3	5	I	5	I	電動アシスト台車を正しく使用しているか確認する。(1か月に1回)
恒久的なリスク低減措置	○	①本質的対策 ②工学的対策	台車の周りにスカートを取付けて、人の足先が入らないように床面とのすき間を小さくする。	恒久的	1	1	1	3	I	3	I	スカートの点検基準を作成し、防護機能の維持管理を行う。
暫定的なリスク低減措置		③管理的対策 ④個人用保護具の使用		暫定的 (ルール遵守時のみ有効)	/	/	/	/	/	/	/	
恒久的なリスク低減措置	○	①本質的対策 ②工学的対策	出入口扉を廃止し、引き戸式に改善すること、または、台車運搬のルートを変更し、扉の前を通さなくすること、について6か月後を目途に実施する。	恒久的	1	1	1	3	I	3	I	6か月後を目途に実施するための予算措置を実施。それまでの間は、管理的対策の実施により対応。
暫定的なリスク低減措置	○	③管理的対策 ④個人用保護具の使用	扉と台車に「衝突注意」の表示を行うとともに、作業手順書の安全の急所として書き込み、作業者に注意喚起を行う。	暫定的 (ルール遵守時のみ有効)	2	1	6	9	III	12	III	作業予定日の朝礼において、関係作業者に対して、扉の開閉に関する注意喚起を行う。
恒久的なリスク低減措置		①本質的対策 ②工学的対策		恒久的								
暫定的なリスク低減措置		③管理的対策 ④個人用保護具の使用		暫定的 (ルール遵守時のみ有効)								
恒久的なリスク低減措置		①本質的対策 ②工学的対策		恒久的								
暫定的なリスク低減措置		③管理的対策 ④個人用保護具の使用		暫定的 (ルール遵守時のみ有効)								
恒久的なリスク低減措置		①本質的対策 ②工学的対策		恒久的								
暫定的なリスク低減措置		③管理的対策 ④個人用保護具の使用		暫定的 (ルール遵守時のみ有効)								
「恒久的なリスク低減措置」、「暫定的なリスク低減措置」及びそのリスク低減効果の考え方をよく理解した上で、リスク低減措置の種類を選択する。		「リスク低減措置」の種類に対応する具体的な措置内容を記入する。		上段は、リスク低減措置等の実施後のリスクの見積りを記入する。 なお、「恒久的なリスク低減措置」として、①本質的対策、②工学的対策を行った後に残るリスクを「残留リスク」という。 下段には、「暫定的なリスク低減措置」として、③管理的対策としての作業手順書等の遵守、④個人用保護具の使用を作業中に実施することを条件に、暫定的なリスクの低減効果を見積る。						「作業終了後の残留リスク」は、リスクアセスメントの対象となる作業を行った場合に、当該作業の終了後に残留するリスクを記入する。 「暫定的なリスク低減措置」実施後のリスクの見積りは、「作業終了後の残留リスク」としては使用できない。		「暫定的なリスク低減措置」は、作業者に対して周知徹底するとともに、その遵守状況を定期点検する。 また、上記の定期確認を確実に実施するために、「暫定的なリスク低減措置の定期確認の計画表」を作成して、確認結果を記入する。

○「リスク低減措置」の考え方

- 1 「恒久的なリスク低減措置」**
 リスクアセスメントの結果に基づくリスク低減措置の中で、恒久的なリスク低減効果があるのは、①本質的対策、②工学的対策の2つの措置であり、この2つの措置を「恒久的なリスク低減措置」という。
 また、この「恒久的なリスク低減措置」の実施後に残るリスクを「残留リスク」という。
- 2 「暫定的なリスク低減措置」**
 「残留リスク」のある作業を行うためには、リスクレベルⅢ以下の作業となるようにリスクを低減することを条件に作業を行う必要がある。
 その際、残留リスクのある作業については、リスクを暫定的に下げするために、③管理的対策、④個人用保護具の使用等の措置を行うことを条件に作業を行うことが必要であり、これを「暫定的なリスク低減措置」という。
- 3 「暫定的なリスク低減措置」の「リスク低減の効果」**
 ③管理的対策、④個人用保護具の使用等の対策は、作業手順書を教育し遵守を促すことやヘルメットや保護眼鏡等の個人用保護具の確実な使用を促すものであって、実施するかどうかは作業者一人ひとりに依存することになるため、ミスやルール違反等により、100%の確実な実施が保障されるものではないことから、恒久的にリスクを下げるものではない。
 しかしながら、「暫定的なリスク低減措置」が実施される限りにおいては、作業中のリスクを暫定的に下げる効果があるものである。
- 4 「暫定的なリスク低減措置」に係るルール遵守と職長の役割**
 職長としては、リスクを暫定的に下げられるために行う③管理的対策、④個人用保護具の使用等のルールの確実な遵守を促して、作業者に作業を行わせることが重要な役割である。
 また、職長は、作業者に対して、③管理的対策、④個人用保護具の使用等の措置のルールを周知・徹底するとともに、遵守しているかどうかを定期的に確認するための方法や頻度を定めて、確実な遵守を促すことが必要である。

リスクアセスメントの実施に当たっての専門技術的な検討について（参考）

本事例における「危険源」は、スロープ上で「台車を押し上げるために必要な力」であることから、「リスクの見積り」や「工学的対策の検討」を厳密に行う場合には、下記のような「力学計算」が必要になってくる。

しかしながら、職長の能力向上教育においては、「リスクアセスメントの実施手順」に重点を置いて教育を行うものであることから、このような力学的な検討は不要となるように、本事例におけるスロープ上の台車は、平均的な成人男性が押し上げることができるとの検討結果を、事例の条件として盛り込んでおくことが必要である。

なお、事業所内において、リスクアセスメントを実施するに当たっても、専門技術的な検討が必要となる事案については、技術担当者が主体となって実施するか、又は、職長が主体となる場合においても、技術担当者の相当な支援を受けつつ実施することが望ましい。

台車を押し上げるために必要な力（力学計算の例）

1 台車を押し上げるために必要な力

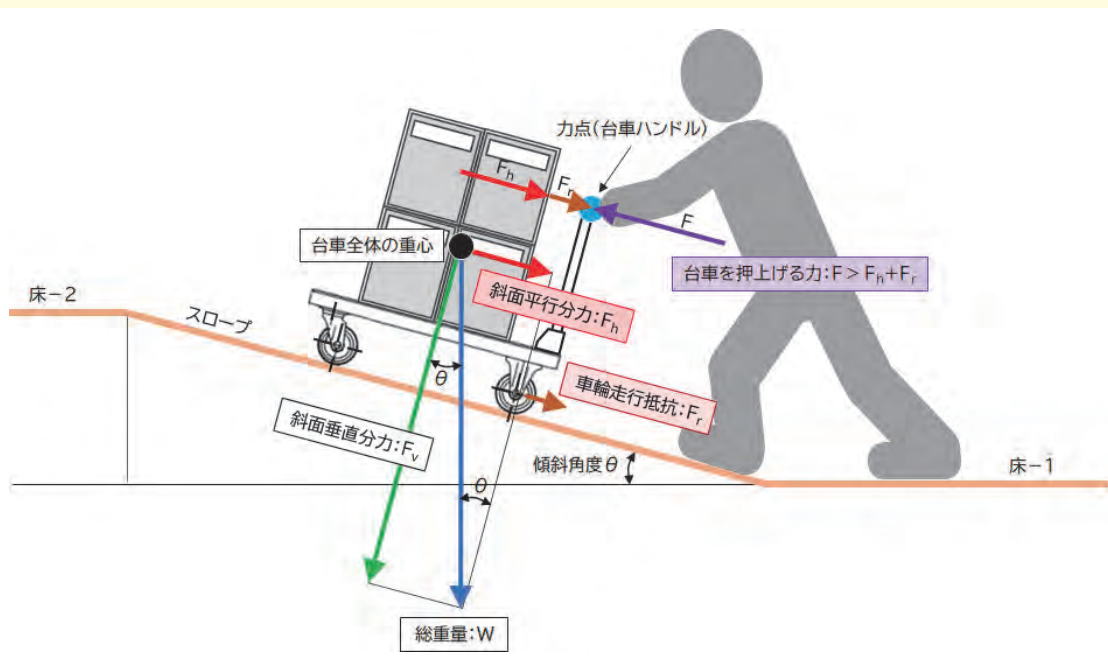
※ 今回の力学計算に用いる「重さ」と「力」の単位は、「重量キログラム（kgf）」を用いている。

(1) 缶を積んだ台車の総重量

積載荷重 18kgf × 8缶 = 144kgf 台車自重 20kgf

総重量：W = 164kgf

スロープ角度 $\theta = 15$ 度



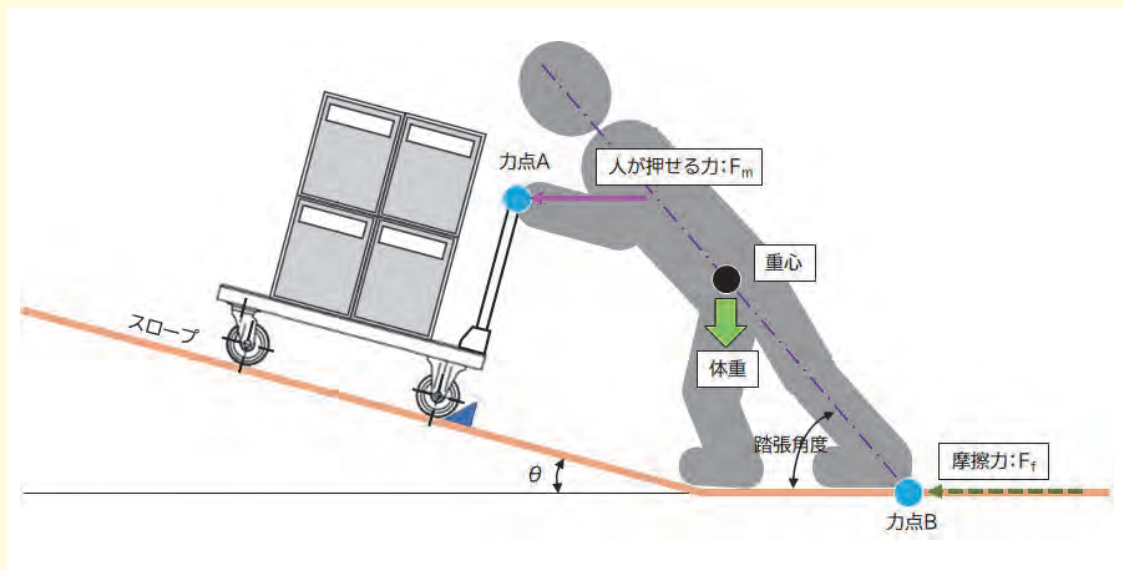
(2) 台車を押し上げる力 : $F = \text{斜面平行分力 } (F_h) + \text{車輪走行抵抗 } (F_r)$

$$\begin{aligned} F &= F_h + F_r = W \cdot \sin \theta + W \cdot \mu_1 \\ &= 164 \text{ kgf} \times \sin 15^\circ + 164 \text{ kgf} \times 0.02 \text{ (※)} \\ &= \boxed{45.7 \text{ kgf}} \end{aligned}$$

※ 車輪の転がり摩擦係数 μ_1 : 0.02 程度と仮定

2 人が押すことのできる力

下図のように人が平滑な床の上で体を傾けて踏ん張って台車の力点Aを押す場合、人が押せる力 (F_m) は、一般的には平均的な成人男性では 20 ~ 30kgf 程度とされている (この力は、靴と床の間の摩擦力 (F_f) と密接な関係がある)。



3 結論

今回の演習事例においては、「台車を押し上げるために必要な力 (45.7kgf)」は、「平均的な成人男性が押すことのできる力 (20 ~ 30kgf 程度)」を上回るため、運搬作業者は、無理に踏ん張ると、腰に大きな負担がかかることになる。

1 リーダーシップ

（1）演習のねらい

「A 6 部下に対する指導力の向上（リーダーシップなど）」（P 148）において教育を行った①職長の「リーダー」としての役割、②「リーダー」としての「ヒューマン・スキル」の重要性、③組織目標を達成することができる職場づくり、④部下への動機付け等について、グループ討議を通じて、受講者の理解を深めて、より一層の定着を図る。

（2）演習の内容

職長としての日常の自らの行動を振り返って、リーダーとしての具体的な役割をリスト化した「自己評価表」（図表C 4-1-1）に基づいて、各自の自己評価を行って、グループ全体の平均値を算出する（図表C 4-1-2）。

その上で、グループとして評価が低い項目の中から、グループ討議のテーマを決めて、どのようにしたらリーダーとしての役割をより発揮できるのかについて、グループ討議を行うことにより、リーダーとしての資質を高める。

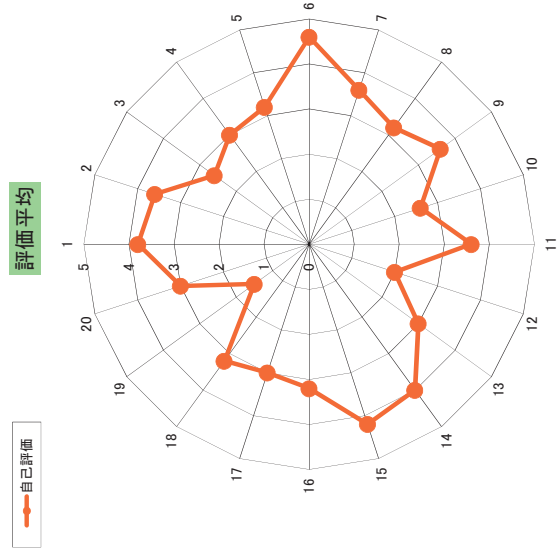
（例えば、グループ全体の平均値の低い項目が、「No. 19 部下へ指示のみでなく、ヒントを与え考えさせ、気付かせる努力をしているか」である場合、どのような改善方策を行うことにより、リーダーとしての役割をより一層発揮できるのかについて、グループ全体で討議を行う。）

図表C4-1-1 職長（リーダー）としての自己評価表

No.	内 容	評価		
1	職場の目標は、会社方針と整合しているか			
2	職場の目標は数値化でき、部下との間で合意できているか			
3	職場の目標は達成に向けて進捗フォローができているか			
4	部下に対し積極的かつ適切なコミュニケーションができているか			
5	日常的に部下の仕事への取組を十分に観察しているか			
6	部下の仕事ぶりに対し「ほめる」「ねぎらう」が日常的にできているか			
7	部下に対し、さらなる成長を図れるように業務割当を行っているか			
8	部下の価値観を理解し、やる気の出る声掛けができているか			
9	部下から出た意見は否定せず、まずは受けとめ発展させているか			
10	部下が相談しやすい時間設定など、話しやすい雰囲気づくりができているか			
11	部下と定期的に面談して意見を聞くなど、実施できているか			
12	部下のレベルに合わせた質問や、良いアイデアなど出るよう心掛けているか			
13	仕事中でも部下や同僚からの問いかけに対し、適切な会話を心掛けているか			
14	部下の相談などに対し、心から耳を傾け相手の話を受け止めているか			
15	部下の話は意識的に最後まで聴き、適切な質問をしているか			
16	朝の挨拶などは相手の目をしっかり見て、自ら積極的に行っているか			
17	話す場合、相手のペースに合わせてながら声のトーンなどを意識しているか			
18	職場に非協力的な人がいる場合、理由を積極的に聞く努力をしているか			
19	部下へ指示のみでなく、ヒントを与え考えさせ、気付かせる努力をしているか			
20	部下に対し、公平でバランスの良い支援を心掛けているか			
		合 計		
評価点	1 点	2 点	3 点	4 点
(100点満点で) ⇒	不満 (0~24点)	やや不満 (25~49点)	ほぼ満足 (50~74点)	満足 (75点以上)

図表C4-1-2 職長（リーダー）としての自己評価の結果 [メンバー10人の場合]

	自己評価										平均
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1 職場の目標は、会社方針と整合しているか	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	3.8
2 職場の目標は数値化でき、部下との間で合意できているか	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3.6
3 職場の目標は達成に向けて進捗アローができてきているか	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2.6
4 部下に対し積極的かつ適切なコミュニケーションができてきているか	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.0
5 日常的に部下の仕事への取り組みを十分に観察しているか	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	3.2
6 部下の仕事ぶりに対し「ほめる」「ねぎらう」が日常的にできているか	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4.6
7 部下に対し、さらなる成長を図れるように業務割当を行っているか	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3.6
8 部下の価値観を理解し、やる気の出る声掛けができてきているか	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	3.2
9 部下から出た意見には否定せず、まずは受けとめ発展させているか	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3.6
10 部下が相談しやすい時間設定など、話しやすい雰囲気づくりができてきているか	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2.6
11 部下と定期的に面談して意見を聞くなど、実施できているか	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3.6
12 部下のレベルに合わせた質問や、良いアイデアなど出るよう心掛けてきているか	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0
13 仕事中でも部下や同僚からの問いかけに対し、適切な英語を心掛けてきているか	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.0
14 部下の相談などに対し、心から耳を傾け相手の話を受けとめているか	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.0
15 部下の話は意識的に最後まで聴き、適切な質問をしているか	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	4.2
16 朝の挨拶などは相手の目をしっかりと見て、自ら積極的に話しているか	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	3.2
17 話す場、相手のペースに合わせてながら声を意識しているか	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.0
18 職場に非協力的な人がいる場合、理由を積極的に聞く努力をしているか	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	3.2
19 部下へ指示のみでなく、ヒントを与え考えさせ、実行させる努力をしているか	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1.5
20 部下に対し、公平でバランスの良い支援を心掛けてきているか	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.0
合計	72	52	73	73	73	52	73	52	73	52	64.5



2 確認会話

(1) 演習のねらい

「B3 部下に対する指導力の向上(コーチング、確認会話など)」において「確認会話」(P 174)として教育を行った内容について、事例演習を通じて、受講者の理解を深めて、より一層の定着を図る。

(2) 演習の内容

「上司」、「職長」、「部下」という役割を設定した上で、具体的な事例をもとに、確認会話を実施することにより、曖昧さを想定し解消するための聞き方・話し方を考え、実際にやってみることで、確認会話を織り交ぜた「報・連・相」に慣れる。その上で、どこにどんな曖昧さがあるか、どうすれば解消できるかをグループで話し合う。

図表C4-2-1 確認会話の具体例(復唱の重要性とポイント)



【ミスコミュニケーションによる労働災害事例】

1 状況説明

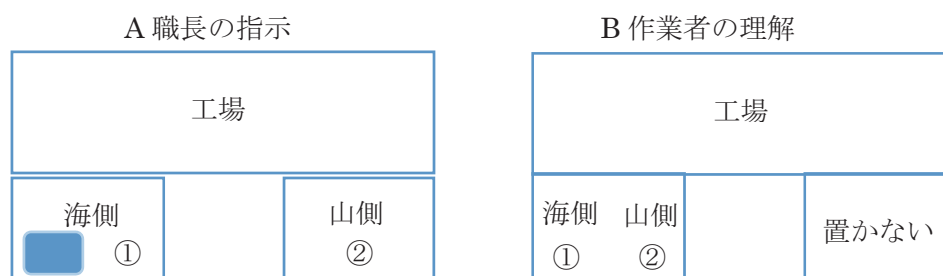
工場内で発生したスクラップ材を屋外に搬出する必要があり、A職長は、屋外空きスペースにスクラップが置けることを確認した後、B作業者にスクラップ材をフォークリフトで屋外の空きスペースに運搬するよう作業指示した（図表C4-2-2）。

A職長：「フォークリフトで屋外空きスペースの海側に「スクラップ①」、山側に「スクラップ②」を運搬してください。」

B作業者：「了解しました。」（空きスペースの海側から一山ずつ。）

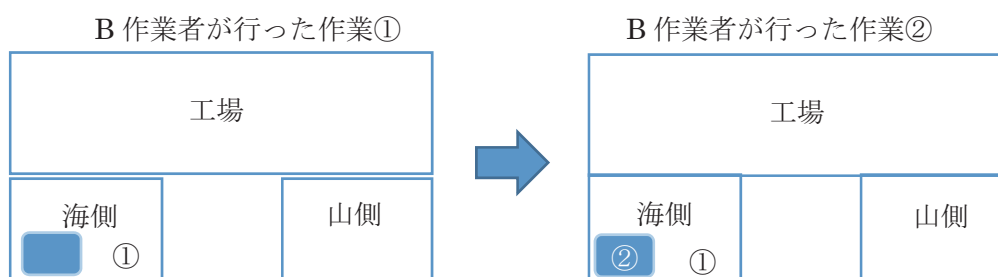
（B作業者は、A職長のいう山側には置かないと理解した。）

図表C4-2-2 労働災害の発生状況①



B作業者が、フォークリフトで「スクラップ①」を海側に置こうとしたところ、すでに別のスクラップが置いてあり、その山側に「スクラップ①」を置いた。続いて「スクラップ②」を「スクラップ①」の山側に置こうとしたが、スペースがなく、「スクラップ①」の海側にすでに置かれていたスクラップの上に降ろすことにした。1本約50kgのスクラップ材をフォークリフトのフォークから降ろしている時、スクラップ材で指を挟み負傷した（図表C4-2-3）。

図表C4-2-3 労働災害の発生状況②



2 望ましい会話例

(1) A職長が曖昧さを解消した例

A職長：「屋外海側空きスペースのすでに置いているスクラップの山側に「スクラップ①」を置いてください。「スクラップ②」は、山側のスペースに運搬してください。」

B作業員：「了解しました。海側の空きスペースのすでに置いてあるスクラップのとなり「スクラップ①」、山側の空きスペースに「スクラップ②」を運搬します。」

(2) B作業員が曖昧さを解消した例

A職長：「屋外空きスペースの海側に「スクラップ①」、山側に「スクラップ②」を運搬してください。」

B作業員：「了解しました。」

(海側空きスペースに「スクラップ①」と「スクラップ②」の両方を置くスペースがないことに気付いた。)

B作業員：「海側空きスペースに「スクラップ①」を置くと「スクラップ②」を置くスペースがありません。山側のスペースに置いてもいいですか？」

A職長：「「スクラップ②」は山側スペースに置いてください。」

B作業員：「了解しました。」

3 部下のストレスサインが見られた場合の対応

(1) 演習のねらい

「A6 部下に対する指導力の向上（リーダーシップなど）」において教育を行った「部下のメンタル不調の早期発見とその対応（P 153）」について、事例演習を行うことを通じて、受講者の理解を深めて、より一層の定着を図る。

(2) 演習の内容

部下の態度や行動、表情等の変化（ストレスサイン）が見られた場合、その部下に対して、どのように対応するか（声のかけ方、上司（管理職等）や産業保健スタッフ等への取次ぎ方）についての事例演習を行う。

① 事例

あなたの部下であるAさんは、最近、元気がないように見受けられます。ぼんやりしている時間も増えているようで、気がかりです。さて、あなたはどのように対応しますか。

② 職長の対応

以下のア～オの職長の対応について、どの箇所が適切で、どの箇所が不適切かを検討し、その理由や対応のポイントを含めてグループ討議を行う。

ア（対応パターン1）

Aさんのことは気にはなったが、しばらく様子を見ることにした。

イ（対応パターン2）

職長は、Aさんの元気がない状態が続いているので、「元気がないけど、どうしたの？」と声をかけた。しかし、Aさんは、「大丈夫です」などとはか言わず話をしてくれないので、そのままそっとしておくことにした。

ウ（対応パターン3）

Aさんは、仕事への不満や人間関係についての話を始めます。そこで、Aさんのために役立ててもらえるようなアドバイスをした。

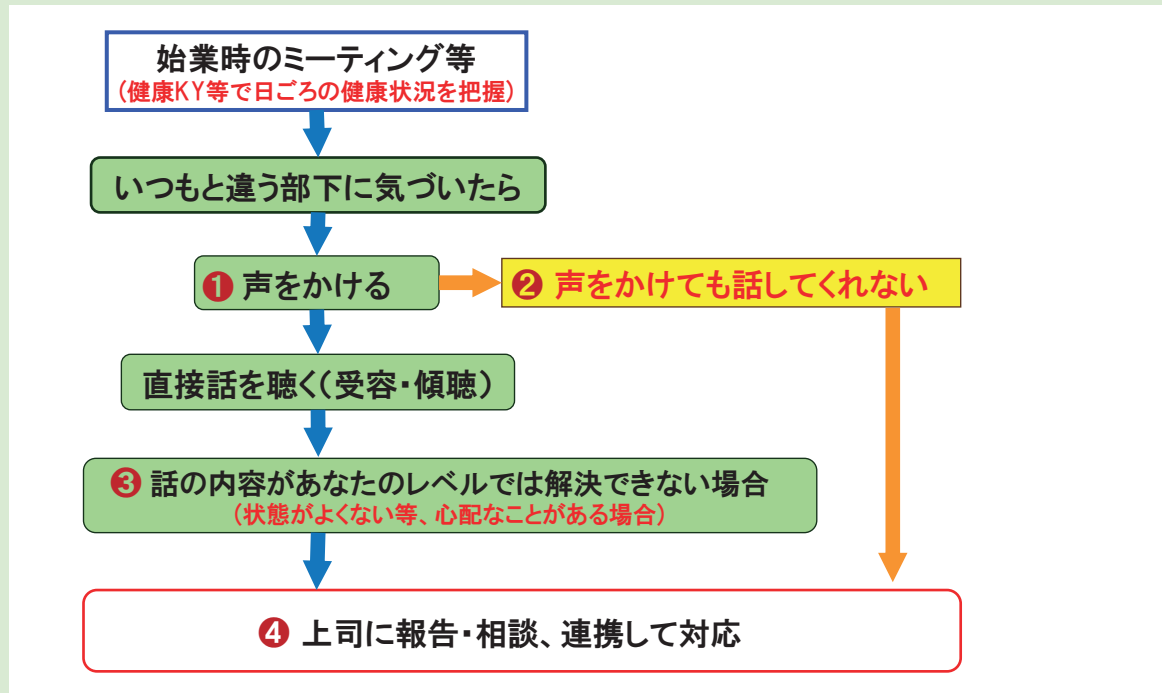
エ（対応パターン4）

Aさんの話を聞くと、その内容はAさん自身のやる気の問題であり、自分には関係のないことであったため、聞くだけにとどめた。

オ（対応パターン5）

元気がない原因は、仕事の負担や職場の人間関係など職場と関係していることも考えられることから、このまま放置しておくことは適切ではないと思い、上司に連絡すると伝えた。ところが「誰にも言わないで」と頼まれた。しかし、そのままにしておくこともできないと思い、上司に連絡した。

図表 C 4 - 3 日頃の気配りと「いつもと違う」部下の様子に気付いた時の対応



- ① いつもと違う部下の様子に気付いたら、「最近、元気がないけど、どうしたの」と問いかけ、話を聴く。
- ② 「大丈夫です」などとしか言わず、話をしてくれないときには、何とか解決してあげようといつまでも抱え込んだりしないで、「あなたのことが心配だから」と告げて、職長が上司のところへ報告に行く。
- ③ 話を聴いた上で、あなたのレベルでは解決できない場合は、上司に報告・相談し、必要に応じて連携して対応する。
- ④ 上司は、職長からの報告を受けたら、睡眠や食欲、体調などを確認し、状態がよくない心配なことがある場合には、産業医や相談機関の紹介、または上司が相談するなどの対応をする。

4 その他の部下に対する指導力の向上

「C 4 部下に対する指導力の向上（リーダーシップ、確認会話など）」に関するグループ演習については、上記 1～3 に例示したものの他にも、「A 6 部下に対する指導力の向上（リーダーシップなど）」（P 148）又は「B 3 部下に対する指導力の向上（コーチング、確認会話など）」（P 172）において行った教育内容について、グループ討議や事例演習等を行うことにより、受講者の理解を深めて、より一層の定着を図るために必要なテーマを設定して行う。

その他のテーマ（具体例）

- 1 コーチング
- 2 部下の改善力の向上

製造業における職長の能力向上教育の「実行カリキュラム」の具体例

I 基本項目（必須）の時間配分の具体例

項目名	時間配分
(A1) 職長の役割と職務	15分
(A2) 製造業における労働災害の動向	10分
(A3) 「リスク」の基本的考え方を踏まえた職長として行うべき労働災害防止活動	25分
(A4) 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置	25分
(A5) 異常時等における措置	10分
(A6) 部下に対する指導力の向上（リーダーシップなど）	25分
(A7) 関係法令に係る改正の動向	10分
合計	120分

II 実行カリキュラムの時間配分の具体例

1 講義重点型

項目名	時間配分
(1) 職長として行うべき労働災害防止及び労働者に対する指導又は監督の方法に関すること	240分
A 基本項目（必須）	120分
B 専門項目（選択）	120分
(2) グループ演習	120分
合計	360分

2 グループ演習重点型

項目名	時間配分
(1) 職長として行うべき労働災害防止及び労働者に対する指導又は監督の方法に関すること	120分
A 基本項目（必須）	120分
B 専門項目（選択）	0分
(2) グループ演習	240分
合計	360分

3 講義・グループ演習の均等配分型

項目名	時間配分
(1) 職長として行うべき労働災害防止及び労働者に対する指導又は監督の方法に関すること	180分
A 基本項目（必須）	120分
B 専門項目（選択）	60分
(2) グループ演習	180分
合計	360分

Ⅲ 実行カリキュラムの具体例

1 労働災害防止活動コース

【教育目標】：生産現場における労働災害防止活動を中核となって推進することのできる職長を育てる。

科目	範囲	時間
(1)職長として行うべき労働災害防止及び労働者に対する指導又は監督の方法に関すること	A 基本項目 (必須)	120分
	B 専門項目 (選択) (注1)	
	(B1-1) 安全衛生実行計画の作成・実施	30分
	(B1-2) 職場巡視	20分
	(B1-3) 危険予知訓練 (KYT)	30分
	(B1-4) ヒヤリ・ハット活動	20分
	(B1-5) 4S (5S) 活動	20分
	<小計 (A+B)>	(小計 120分) 240分
(2)グループ演習	C グループ演習 (注2)	
	(C1) 職長の職務を行うに当たっての課題	90分
	(C2-2-1) 安全衛生実行計画の作成・実施	90分
	<小計>	180分
合計		420分

(注1)「B1 事業場における安全衛生活動」を選択。

(注2)「C1 職長の職務を行うに当たっての課題」及び「C2 事業場における安全衛生活動 (危険予知訓練など)」の中の「C2-2-1 安全衛生実行計画の作成・実施」を選択。

2 危険予知訓練 (KYT) コース

【教育目標】：生産現場における危険の芽を摘む危険予知 (KY) 活動を中心となって推進することのできる職長を育てる。

科目	範囲	時間
(1)職長として行うべき労働災害防止及び労働者に対する指導又は監督の方法に関すること	A 基本項目 (必須)	120分
	B 専門項目 (選択) (注1)	
	(B1-3) 危険予知訓練 (KYT) (基礎4ラウンド法、ワンポイントKY等)	90分
	<小計 (A+B)>	210分
(2)グループ演習	C グループ演習 (注2)	
	(C2-1) 危険予知訓練 (KYT) (基礎4ラウンド法、ワンポイントKY等)	180分
合計		390分

(注1)「B1 事業場における安全衛生活動」の中の「B1-3 危険予知訓練 (KYT)」を選択。

(注2)「C2 事業場における安全衛生活動 (危険予知訓練など)」の中の「C2-1 危険予知訓練 (KYT)」を選択。

3-1 リスクアセスメント（基礎）コース

【教育目標】：リスクアセスメントに参画して、職場に潜む「危険源」を漏れなく特定するとともに、作業ルールの設定とその確実な遵守を促すことにより、残留リスクによる労働災害を防止できる職長を育てる。

科目	範囲	時間
(1)職長として行うべき労働災害防止及び労働者に対する指導又は監督の方法に関すること	A 基本項目（必須）	120分
	B 専門項目（選択）（注1）	
	（B1-8）リスクアセスメントの基礎	90分
	（B1-6）化学物質の管理とリスクアセスメント	30分
	<小計（A+B）>	（小計120分） 240分
(2)グループ演習	C グループ演習（注2） （C3）危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置	120分
合計		360分

（注1）「B1 事業場における安全衛生活動」の中の「B1-8 その他の事業場における安全衛生活動」として位置付けられる「リスクアセスメントの基礎」及び「B1-6 化学物質の管理とリスクアセスメント」を選択。

（注2）「C3 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置」を選択。

（注3）2006年（平成18年）3月以前に就任した職長については、就任時の安全衛生教育の内容として、リスクアセスメントが含まれていないため、能力向上教育の実施に当たっては、「B 専門項目」として、リスクアセスメントについての基礎的な教育を行うことが望ましい。

3-2 リスクアセスメント（労働安全衛生マネジメントシステム）コース

【教育目標】：労働安全衛生マネジメントシステムを導入・実施するに当たって、生産現場においてマネジメントシステムを円滑に推進することができる職長を育てる。

科目	範囲	時間
(1)職長として行うべき労働災害防止及び労働者に対する指導又は監督の方法に関すること	A 基本項目（必須）	120分
	B 専門項目（選択）（注1）	
	（B2）労働安全衛生マネジメントシステムの仕組み	60分
	（B1-8）リスクアセスメントの基礎	90分
	<小計（A+B）>	（小計120分） 240分
(2)グループ演習	C グループ演習（注2） （C3）危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置	120分
合計		390分

（注1）「B2 労働安全衛生マネジメントシステムの仕組み」及び「B1 事業場における安全衛生活動」の中の「B1-8 その他の事業場における安全衛生活動」として位置付けられる「リスクアセスメントの基礎」を選択。

（注2）「C3 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置」を選択。

4 部下に対する指導力向上コース

【教育目標】：部下に対する指導力のレベルアップを図ることにより、部下の安全を確保するための的確な指導を行うことができる職長を育てる。

科 目	範 囲	時 間
(1)職長として行うべき労働災害防止及び労働者に対する指導又は監督の方法に関すること	A 基本項目 (必須)	120分
	B 専門項目 (選択) (注1) (B3) 部下に対する指導力の向上 (コーチング、確認会話など)	60分
	<小 計 (A+B)>	180分
(2)グループ演習	C グループ演習 (注2) (C4-1) リーダーシップ (C4-2) 確認会話	90分 90分
	<小 計>	180分
	合 計	360分

(注1) 「B3 部下に対する指導力の向上 (コーチング、確認会話など)」を選択。

(注2) 「C4 部下に対する指導力の向上 (リーダーシップ、確認会話など)」の中の「C4-1 リーダーシップ」及び「C4-2 確認会話」を選択。

受講修了者が「B 専門項目」の講師要件を満たす研修（具体例）

「職長として行うべき労働災害防止及び労働者に対する指導又は監督の方法に関すること」の科目に係る範囲のうち「B 専門項目」の教育を行う講師については、「「B 専門項目」に係る項目について十分な専門的知識及び経験を有すると認められる者」であることが必要である（P 103 参照）。

この「「B 専門項目」に係る項目について十分な専門的知識及び経験を有すると認められる者」には、当該専門分野に関する資格を有する者のほか、当該専門分野についての研修（1日以上教育期間を有するものに限る。）を修了した者が該当することから、中央労働災害防止協会が2019年度（令和元年度）に実施している研修について整理すると、以下の研修が該当する。

1 「B 1 事業場における安全衛生活動」関係

- ① 安全衛生実行計画
 - ・安全衛生計画の立て方、活かし方研修会（関東サービスセンター）
 - ・安全衛生総合講座（安全衛生管理計画作成セミナー）（九州サービスセンター）
- ② 職場巡視
 - ・現場指導力向上コース（安全衛生教育センター）
 - ・安全衛生教育指導者レベルアップ現場実践コース（安全衛生教育センター）
 - ・職場巡視・点検セミナー、安全衛生パトロールセミナー（各地区サービスセンター）
- ③ 危険予知訓練（KYT）
 - ・危険予知訓練トレーナー研修会（本部、各地区サービスセンター）
- ④ ヒューマンエラー
 - ・安全心理コース（安全衛生教育センター）
 - ・ヒューマンエラー防止・ヒヤリハット防止研修会（東北、関東、近畿、中四国の各地区サービスセンター）
 - ・安全衛生総合講座（ヒューマンエラー防止セミナー）（九州サービスセンター）
- ⑤ 4S（5S）活動
 - ・5Sの定着化による安全衛生の向上とコストダウンセミナー（関東サービスセンター）
- ⑥ リスクアセスメント
 - ・職場リーダー向けリスクアセスメント研修（各地区サービスセンター）
 - ・安全衛生スタッフ向けリスクアセスメント実務研修（各地区サービスセンター）
 - ・リスクアセスメントレベルアップ研修（本部）

⑦ 機械安全

- ・機械安全の基礎研修（本部）
- ・機械災害に学ぶ法令研修（本部）
- ・設計技術者・生産技術管理者のためのリスク低減研修（本部）
- ・設計技術者・生産技術管理者のための機械設備のリスクアセスメント実務研修（本部）

⑧ その他の安全関係

- ・非定常作業の災害防止講習会（関東サービスセンター）
- ・はさまれ・巻き込まれ防止対策セミナー（関東サービスセンター）
- ・危険の見付け方のコツセミナー（中四国サービスセンター）
- ・災害事例に学ぶ原因分析・対策セミナー（関東、中部の各地区サービスセンター）

⑨ メンタルヘルス

- ・メンタルヘルス教育研修トレーナーコース（安全衛生教育センター）
- ・管理監督者・職場リーダーのためのラインケアセミナー（本部）
- ・事業場内メンタルヘルス推進担当者養成研修（各地区サービスセンター）

⑩ 法令関係

- ・安全衛生関係法令コース（安全衛生教育センター）
- ・安全衛生法令セミナー（北海道、関東、中部、近畿の各地区サービスセンター）
- ・安全衛生総合講座（安全衛生法令セミナー）（九州サービスセンター）

2 「B2 労働安全衛生マネジメントシステムの仕組み」関係

- ① マネジメントシステムリーダー研修（各地区サービスセンター）
- ② 基礎から実践まで分かる ISO 45001 研修（本部）
- ③ ISO 45001 導入のための基礎研修（本部）

3 「B3 部下に対する指導力の向上（コーチング、確認会話など）」関係

- ① 現場指導力向上コース（安全衛生教育センター）
- ② 安全衛生教育技術コース（安全衛生教育センター）
- ③ 安全衛生教育指導者レベルアップ現場実践コース（安全衛生教育センター）
- ④ 管理監督者・職場リーダーのためのコミュニケーション力向上セミナー（本部）
- ⑤ 職場リーダーのための伝達力向上ワークショップ（本部）

製造業における「職長」に対する安全衛生教育についての アンケート調査

法人の名称・所在地		記入 ご 担 当 者	事業所の 名 称	
<p>※ 貴企業・法人の所在地・名称に変更や誤りがある場合には、お手数ですがご訂正ください。</p>			住 所	
			電話番号	— — (内)
			氏 名	

この調査は、中央労働災害防止協会が、厚生労働省からの補助を受けて、製造業の生産工程における「**職長**」(注)に対する安全衛生教育について検討する基礎資料を収集するために実施するものです。ご回答いただいた内容は、個別企業の秘密を守り、統計調査以外の目的に用いることはありませんので、ありのままにご記入ください。

お忙しい中と存じますが、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

(注) 本アンケート調査において、「**職長**」とは、「常に現場にいて、作業員に対し、作業の進め方について、直接、指導・監督する立場の者」をいいます。これは、労働安全衛生法第60条の「作業中の労働者を直接指導又は監督する者」に相当するものであり、一般的には、**作業員の直近上位のライン管理者**が該当します(名称は、各企業によって、職長、班長、リーダー、作業長など様々です)。

なお、企業内で「職長」という名称で呼ばれている役職者であっても、上記の定義に該当しない場合は、本アンケート調査における「職長」には該当しないものとして、ご回答ください。

【記入上の注意】

- ① **平成31年4月1日現在**の状況について記入してください。
- ② 設問には複数回答可と表示のない限り、該当する番号1つを選んでご回答ください。また、数値等の記入欄には、数値等の記入をお願いいたします。
- ③ **問1については、貴企業全体についての設問**ですので、ご注意ください。
- ④ 調査票の提出は、大変恐縮ですが、**令和元年9月13日(金)までに投函**をお願いいたします。

【問い合わせ先】

<回答方法等についてのご質問>

アンケート調査事務局(株式会社帝国データバンク)

①電話: 03-5775-3161 ②担当: 藤井、福山

<調査票の内容についてのご質問>

中央労働災害防止協会 教育推進部 教育・調査課

①電話: 03-3452-6389 ②担当: 相原、下村、五島

1 企業の属性

問1 貴企業全体の常用労働者数について該当する人数を1つ選んでご記入ください。(1つだけ○)(注)

1～49人	1	50～99人	2	100～299人	3	300～499人	4
500～999人	5	1,000～2,999人	6	3,000～4,999人	7	5,000人以上	8

(注)「常用労働者」とは、以下のaかbのいずれかに該当するものをいいます(勤務時間の長短を問いません)。なお、派遣労働者でも該当すればこの人数に含めてください。

a 期間を定めずに雇われている者 b 1か月以上の期間を定めて雇われている者又は使用されている者

2 事業所の属性

問2 貴事業所の中核事業の業種を下記の番号表から1つ選んでご記入ください。(注)

(注) 中核的な事業が複数の業種にまたがる場合は、主要なもの1つをお選びください。

- | | | |
|--------------------|-------------------|----------------|
| 1 食料品製造業(2を除く) | 11 セロファン製造業 | 21 非鉄金属製造業 |
| 2 うまみ調味料製造業 | 12 印刷・同関連業(13を除く) | 22 金属製品製造業 |
| 3 飲料・飼料製造業 | 13 製本業・印刷物加工業 | 23 はん用機械器具製造業 |
| 4 たばこ製造業 | 14 化学工業 | 24 生産用機械器具製造業 |
| 5 繊維工業(6を除く) | 15 石油製品・石炭製品製造業 | 25 業務用機械器具製造業 |
| 6 紡績業・染色整理業 | 16 プラスチック製品製造業 | 26 電気機械器具製造業 |
| 7 木材・木製品製造業(家具を除く) | 17 ゴム製品製造業 | 27 情報通信機械器具製造業 |
| 8 家具・装備品製造業 | 18 なめし革・同製品・毛皮製造業 | 28 輸送用機械器具製造業 |
| 9 パルプ・紙製造業 | 19 窯業・土石製品製造業 | 29 その他の製造業 |
| 10 紙加工品製造業(11を除く) | 20 鉄鋼業 | 30 製造業以外の業種 |

問3 貴事業所の常用労働者数についてお答えください。(数値記入、概数でも可)(注)

① 常用労働者数(正社員・正職員と常用のパート・派遣等の合計)										人
② ①のうち正社員・正職員										人
③ ①のうち正社員・正職員以外(常用のパート・派遣等)										人
④ ①のうち外国人労働者数										人

(注1)「正社員・正職員」とは、貴企業で正社員あるいは正職員とする者をいいます。

(注2)「①のうち正社員・正職員以外(常用のパート・派遣等)」とは、①常用労働者のうち、正社員・正職員以外をいい、常用労働者であるパート・アルバイトや派遣労働者はこれに含まれます。

(注3)「外国人労働者」とは、日本国籍を有しない者をいいます。ただし、特別在住者(在日韓国人、朝鮮人等)は除きます。

以下の設問につきましては、貴事業所の生産工程における「職長」の全般的な状況について、ご回答ください。

3 「職長」の業務の状況

問4 貴事業所の生産工程においては、常に現場にいて、作業員に対し、作業の進め方について、直接指導・監督する「職長」（P1の（注）参照）を配置していますか。（1つだけ○）

配置している	1
配置していない	2

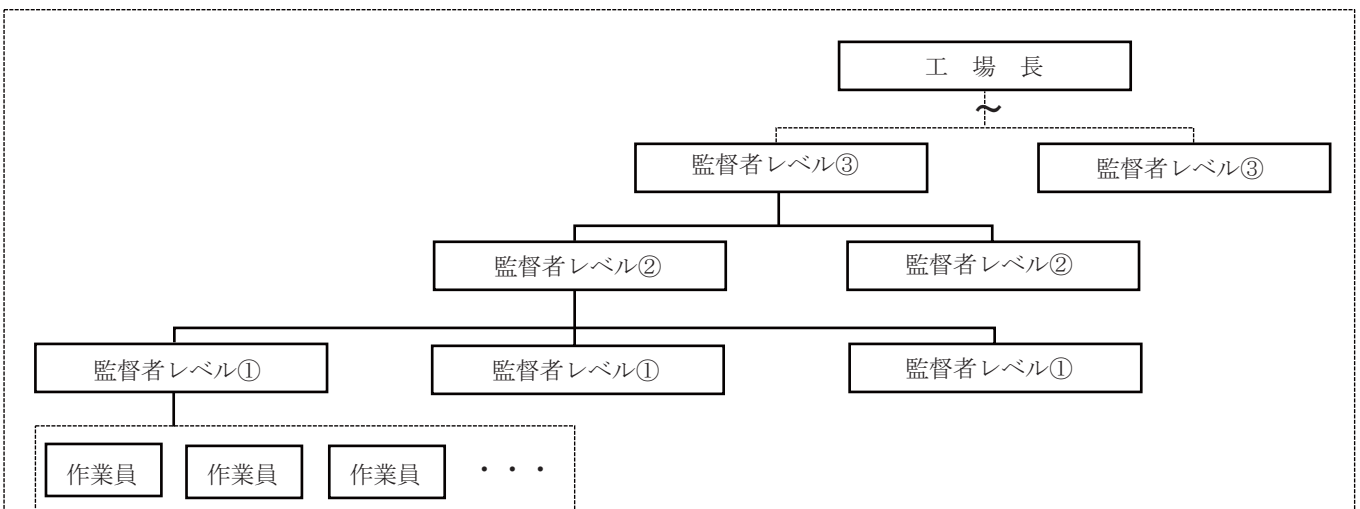
→ 問5へ

→ 質問はこれで終わりです。ご協力ありがとうございました。

問5 貴事業所においては、「職長」の役割は、どのようなレベルの監督者に担わせていますか。貴事業所の生産工程の組織を下図にあてはめた場合に、該当する監督者のレベルを1つ選んでください。

なお、工場長が、「監督者レベル①」、「監督者レベル②」、「監督者レベル③」に該当する場合は、「工場長」をお選びください。（1つだけ○）

監督者レベル①	1	監督者レベル②	2	監督者レベル③	3	監督者レベル③よりも上位の監督者（工場長を除く）	4	工場長	5
---------	----------	---------	----------	---------	----------	--------------------------	----------	-----	----------



※「監督者レベル①」は、作業員の直近上位の監督者を指します。
 ※「監督者レベル②」は、「監督者レベル①」の直近上位の監督者で、作業員から見た場合には、2段階上の監督者を指します。
 ※「監督者レベル③」は、「監督者レベル②」の直近上位の監督者で、作業員から見た場合には、3段階上の監督者を指します。

問6 貴事業所の生産工程における「職長」について、①人数、②管理職該当の有無、③年齢層、④入社後の経験年数、⑤部下の作業員の人数について、お答えください。（①は数値記入（概数でも可）、②～⑤は、それぞれ1つだけ○）

①「職長」の人数

										人
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

② 管理職該当の有無

管理職に該当する	1	管理職に該当しない	2
----------	----------	-----------	----------

③ 平均的な年齢層

20歳代	1	30歳代	2	40歳代	3	50歳代	4	60歳代	5
------	----------	------	----------	------	----------	------	----------	------	----------

④ 入社後の平均的な経験年数

5年未満	1	5～9年	2	10～14年	3	15～19年	4	20～24年	5	25年以上	6
------	----------	------	----------	--------	----------	--------	----------	--------	----------	-------	----------

⑤ 部下の作業員の平均的な人数

3人未満	1	3～4人	2	5～9人	3	10～14人	4	15～19人	5	20人以上	6
------	----------	------	----------	------	----------	--------	----------	--------	----------	-------	----------

4 「職長」に対する安全衛生教育

(1) 就任時の法定の安全衛生教育

問7 「職長」に新たに就任した者に対して、作業員の安全衛生を踏まえた指導監督や労働災害防止活動を的確に行うことができるようにするための法定の安全衛生教育（製造業においては、一部の業種（下記注の1の※参照）を除いて、法律で義務付けられています。）を行っていますか。（注）行っている場合は、社内で行っているのか、外部機関で行っている教育の受講なのかについても併せてお答えください。（1つだけ○）

行っている（①社内での実施）	1	} 問8へ
行っている（②外部機関の受講）	2	
行っている（①社内での実施と②外部機関の受講の組合せ）	3	
行っていない	4	→ 問9へ

(注) 「職長」に対する就任時の法定の安全衛生教育

生産工程における「職長」は、作業員の安全衛生を確保する職場の要になっていることから、労働災害発生の比較的多い業種（下記1参照）について、その職場の「職長」に新たに就任する者を対象として、作業方法の決定、作業員の配置、部下の指導監督の方法等に関する安全衛生教育（下記2参照）を行うことが義務付けられています（一般的に「職長教育」と言われています。）（労働安全衛生法第60条）。

1 対象業種（労働安全衛生法施行令第19条）

(1) 建設業、(2) 製造業（※）、(3) 電気業、(4) ガス業、(5) 自動車整備業、(6) 機械修理業

※ 製造業のうち、①食料品・たばこ製造業（うまみ調味料製造業及び動植物樹脂製造業を除く。）、②繊維工業（紡績業及び染色整理業を除く。）、③衣服その他の繊維製品製造業、④紙加工品製造業（セロファン製造業を除く。）、⑤製本業及び印刷物加工業は除かれます。

2 教育カリキュラム（教育時間：合計12時間以上）（労働安全衛生規則第40条第2項）

- (1) 作業方法の決定及び労働者の配置：2時間以上
- (2) 労働者に対する指導又は監督の方法：2.5時間以上
- (3) 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく措置（リスクアセスメント）：4時間以上
- (4) 異常時における措置：1.5時間以上
- (5) その他現場監督者として行うべき労働災害防止活動：2時間以上

3 教育手段：討議方式

4 教育講師：RSTトレーナー（労働省（現：厚生労働省）方式現場監督者安全衛生トレーナー）など

問8 「職長」への就任時の法定の安全衛生教育は、作業員の安全衛生を踏まえた指導監督や労働災害防止活動に役立っていると思いますか。（1つだけ○）

大いに役立っている	1
ある程度役立っている	2
あまり役立っていない	3
どちらともいえない	4
その他	5

↓
その他の場合は具体的にご記入ください。

問9 問7で、「職長」に新たに就任した者に対して、法定の安全衛生教育を「行っていない」場合のみお答えください。

「職長」に対して就任時の法定の安全衛生教育を「行っていない」理由は何ですか。(いくつでも○。ただし、「1～6」と「7～10」は重複不可。また、「11」と「12」は重複不可)

労働災害につながる可能性のある危険な作業は少ないため、必要性を感じない	1
安全衛生面も盛り込んだ作業マニュアルがあり、それで十分なため、必要性を感じない	2
「職長」は、就任前に、既に、安全衛生に配慮した部下への指導監督や労働災害防止活動の力量を十分に身に付けているため、必要性を感じない	3
現場の労働災害防止活動は、「職長」よりも上位の役職者、安全衛生スタッフ等を中心に行っているため、必要性を感じない	4
「職長」には、安全衛生委員会や法令改正等の情報を日常的に提供しているため、必要性を感じない	5
「職長」の全員が作業主任者の資格を持っているため、必要がない	6
必要性は感じるが、勤務時間中に教育を実施する時間的余裕はないため	7
必要性は感じるが、経費面の負担が大きい	8
必要性は感じるが、社内では講師を確保できないため	9
必要性は感じるが、受講できる外部の教育機関が近隣にない	10
「職長」の就任時に法定の安全衛生教育を実施する義務がある業種に該当するが、そのことを知らなかったため	11
「職長」の就任時に法定の安全衛生教育を実施する義務がある業種に該当しないため	12
その他	13

その他の場合は具体的にご記入ください。

(2) 能力向上のための安全衛生教育

問10 「職長」に対して、就任後一定の期間を経過した後に、作業員の安全衛生を踏まえた指導監督や労働災害防止活動を行う力量を、より一層高めるための安全衛生教育（以下「能力向上のための安全衛生教育」といいます）を行っていますか。（1つだけ○）

行っている	1	→ 問11へ
行っていない	2	→ 問12へ

問11 「職長」に対する能力向上のための安全衛生教育として、平成30年度の1年間に行ったものについて、①研修コースの名称、②教育内容、③時間数、④実施頻度、⑤実施機関、⑥対象者をお答えください。（②～⑥については次項（P6）の番号表の中から該当する番号（②、⑤は該当する番号すべて、③、④、⑥は1つだけ）を選んでご記入ください）

①研修コースの名称 (具体的な名称をご記入ください)	②教育内容	③時間数	④実施頻度	⑤実施機関	⑥対象者
【記載例】3年サイクル安全教育	14、15、28	4	3	1、2	2

【教育内容の例示】

<作業員に対する指導監督>	<労働災害防止活動>	<全般>
1：リーダーシップ	10：同業種の労働災害発生の動向	17：高年齢労働者の労働災害防止対策
2：現場指導力	11：同業種において多発する労働災害（機械安全、はさまれ・巻き込まれ、転倒、腰痛等）の防止対策の手法	18：安全衛生法令の改正の動向
3：コーチング		19：メンタルヘルス
4：コミュニケーション		20：健康づくり
5：マネジメント	12：整理整頓	21：設備・作業環境の点検・改善
6：部下のモチベーションアップ	13：危険予知訓練（KYT）	22：作業方法の改善
7：作業手順書の作成	14：危険体感教育	23：異常時・災害発生時の措置
8：作業員の適正配置	15：リスクアセスメント	24：その他
9：その他	16：若年者の労働災害防止対策	
		25：安全意識の再認識
		26：職長相互間の経験交流
		27：他企業や異業種との交流
		28：災害事例検討
		29：その他

【時間数】 1：1時間程度 2：2～3時間程度 3：半日程度 4：1日程度 5：2日以上

【実施頻度】 1：毎年 2：2～3年ごと 3：4～5年ごと 4：6～9年ごと 5：10年ごと以上 6：不定期

【実施機関】 1：社内（社内講師） 2：社内（外部講師） 3：社内（eラーニング） 4：外部機関

【対象者】 1：「職長」のみを対象 2：「職長」以外の従業員の受講あり

問12 問10で、「職長」に対する能力向上のための安全衛生教育を「行っていない」場合のみお答えください。

「職長」の能力向上のための安全衛生教育を「行っていない」理由は何ですか。（いくつでも○。ただし、「1～6」と「7～10」は重複不可）

労働災害につながる可能性のある危険な作業は少ないため、必要性を感じない	1
安全衛生面も盛り込んだ作業マニュアルがあり、それで十分なため、必要性を感じない	2
「職長」への就任時の安全衛生教育だけで、安全衛生に配慮した部下への指導監督や労働災害防止活動の力量を十分に身に付けることができるため、必要性を感じない	3
現場の労働災害防止活動は、「職長」よりも上位の役職者、安全衛生スタッフ等を中心に行っているため、必要性を感じない	4
「職長」には、安全衛生委員会や法令改正等の情報を日常的に提供しているため、必要性を感じない	5
「職長」の全員に対して作業主任者としての能力向上教育を行っているため、必要性を感じない	6
必要性は感じるが、勤務時間中に教育を実施する時間的余裕はないため	7
必要性は感じるが、経費面の負担が大きい	8
必要性は感じるが、社内では講師を確保できないため	9
必要性は感じるが、受講できる外部の教育機関が近隣にないため	10
その他	11

その他の場合は具体的にご記入ください。

問 13 作業員の安全衛生を踏まえた指導監督や労働災害防止活動に関して、「職長」に期待する役割としてはどのようなものがありますか。(いくつでも○。ただし、11 を選択した場合、他との重複不可)

事業場トップの安全衛生方針を現場で実践するリーダー	1
安全衛生を踏まえた指導監督を的確に行うマネージャー	2
安全衛生のセンスを持った部下の人材育成の推進者	3
職場の円滑な人間関係づくりの推進者	4
部下の作業員の仕事上の悩み事に親身にアドバイスする相談役	5
生産現場における管理者と作業員とのパイプ役	6
安全衛生スタッフ・産業保健スタッフと現場とのパイプ役	7
リスクアセスメント等の新しい安全衛生の知識・ノウハウの導入役	8
機械・設備や作業に潜む危険の芽を摘む先取りの安全衛生の推進者	9
現場の作業員を巻き込んだ安全衛生の小集団活動の推進者	10
特にない	11
その他	12

↓
その他の場合は具体的にご記入ください。

問 14 「職長」による作業員の安全衛生を踏まえた指導監督や労働災害防止活動に関する課題としてはどのようなものがありますか。(いくつでも○。ただし、16 を選択した場合、他との重複不可)

管理対象となる作業員の人数が多いため、十分な指導監督を行えていない	1
パート・派遣・外国人などの未熟練の作業員が増えており、指導監督に手間取っている	2
メンタル不調の作業員に対する指導監督に手間取っている	3
年上の作業員に対する指導監督が的確に行えていない	4
若年者の作業員とのジェネレーションギャップのため、指導監督が的確に行えていない	5
「職長」自身が担当する生産業務や管理業務が増えており、作業員の指導監督や労働災害防止活動に手が回っていない	6
生産業務の高度化(多品種少量生産、短納期化、高精度化等)に伴って、作業員に対する指導監督の内容が、複雑化して難しくなっている	7
経験の浅い「職長」が増えて、部下の作業員に対する指導監督や労働災害防止活動を的確に行うことのできる力量が備わっていない	8
「職長」に危険感受性が十分に身につけていない	9
「職長」の現場指導力が十分ではない	10
「職長」にリスクアセスメントなど新しい安全衛生管理の知識・ノウハウが十分ではない	11
「職長」が行う安全衛生管理がマンネリ化している	12
「職長」による作業員への必要な指導監督や上司への報告等の円滑な報告・連絡・相談が十分に行えていない	13
「職長」の部下の作業員に対するリーダーシップが十分に発揮されていない	14
「職長」による仕事のマネジメントが十分にできていない	15
特に課題はない	16
その他	17

↓
その他の場合は具体的にご記入ください。

問 15 「職長」に対して、能力向上のための安全衛生教育を行うことは必要だと思いますか。(1つだけ○)

必要だと思う	1
必要だと思わない	2
どちらともいえない	3

→ 問 16 へ

} 質問はこれで終わりです。ご協力ありがとうございました。

問 16 「必要だと思う」理由は何ですか。(いくつでも○)

「職長」は、作業員の安全衛生の確保のために重要な役割を担っており、現場のリーダーとして必要な力量を確実に身に付けさせる必要があるため	1
リーダーシップやコーチング等の「職長」の力量は、現場での実務経験を一定期間経た後に教育を行う方が効果的に身に着けさせることができるため	2
就任時に教育を受けた安全衛生の知識・ノウハウについては、一定期間経過すると、忘れてしまうため	3
就任時に教育を受けた安全衛生管理の手法については、一定期間経過すると、マンネリ化して、現場で実践されないようになるため	4
「職長」の部下への指導監督や労働災害防止活動には、法令改正や時代の変化に対応した新たな手法を取り入れる必要があるため	5
安全衛生委員会や法令改正等の情報について、「職長」に日常的に提供するだけでは不十分であるため	6
生産工程における機械設備や作業方法等は、一定期間経過すると、大きく変わるため	7
その他	8

↓
その他の場合は具体的にご記入ください。

問 17 「職長」に対して能力向上のための安全衛生教育を行う場合に、最も「必要だと思う」教育内容を問 11 の【教育内容の例示】の番号表（P 6）の中から3つお選びください。その他の場合は、番号とあわせて具体的な教育内容をご記入ください。

①	②	③
---	---	---

問 18 問 17 においてお選びいただいた教育内容の1日程度の研修コースを、「職長」に対して能力向上のための安全衛生教育として受講させるとした場合に、最も効果が上がると思う教育方式を、下記番号表の中から、1つお選びください。その他の場合は、番号とあわせて具体的な教育形式をご記入ください。

教育方式の選択	
---------	--

【教育形式】 1：講義中心 2：グループ討議・実技中心 3：講義+グループ討議・実技 4：その他

また、教育方式について、どのような工夫を行うと教育効果を上げることができるか、具体的なご提案がございましたら、自由にご記入ください。

教育方式の工夫	
---------	--

質問はこれで終わりです。ご協力ありがとうございました。

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

2020年3月

中央労働災害防止協会 教育推進部

〒108-0014 東京都港区芝 5-35-2

TEL 03-3452-6389

KS - 00 - 1,000

全ての働く人々に安全・健康を
～ Safe Work , Safe Life ～

JISHA
Japan Industrial Safety & Health Association