

いるということを意味している。しかし、1件で被災するのは自分ではないという保障はどこにもない。また、必ずしも3年に1件という間隔でなく、相次いで起こることもあり得るから、災害の起きた後、「3年間は大丈夫だ」と安心することは許されない。「災害は忘れた頃にやってくる」といわれているが、日常の作業過程の中で安全を軽視すれば災害は忘れないうちにやってくるおそれがあると考えべきであろう。

安全意識が低い第2要因は「安全はあたえられる」という考え方が根強いということである。実際、作業員の中には「自分たちの安全は会社側が保障してくれる」ときめつけている人が少なくない。もちろん、安全を確保するのは事業者の責任であるが、災害が生産現場で起こり、しかも生産現場のすがたが時々刻々変化し、その中から新しい災害ポテンシャルが芽を出す以上、現場の第一線で作業に取り組んでいる作業員の理解と協力なくして安全を確保することはできない。「安全を確保するうえにおいてわれわれもまた重要な役割を果たしているのだ」と作業員の一人一人が考えることが大切なのである。このような考え方を身につけておけば「安全はスタッフに任せておけばよい」「安全は会社が確保してくれる」といって安全を二の次にするようなことにはならないであろう。

3. 安全を願う気持ちを掘り起こす

安全の話をする時「そんなことを聞くためにこの会社へ入ったのではない」ということを平然と口にする作業員が今でもみられるのが現状である。

上下作業が行われている建築工場現場で作業員が安全帽をかぶっていなかったため、注意したところ「安全帽をかぶっていたのでは仕事にならない」と逆に食ってかかれた。安全帽をかぶっていないと上から物が落ちてきて頭部を直撃する危険があることを災害事例を引用して説明し、ようやく納得してもらった。あとでその事業場の担当者に、その後の安全帽の着用状況を聞いたところ、注意を受けた本人はもちろん工事現場の作業員全員が安全帽を着用するようになったとのことで

あった。それが習慣化されれば「安全帽なしでは、建築工事現場では仕事はできない」という考え方が現場に根を下すに至るであろう。

この例が示すように人間である以上、誰しも安全であり、健康を守りたいという気持を持っている。「安全を考えていたら仕事にならない」という人も心の奥底には、こうした願望を持っているのである。ただ、それがあまりにも奥深く埋没されているため、つい作業優先の行動をとろうとするのである。要は、埋没されている「安全を願う気持ち」をいかにして掘り起こすか、これが安全意識高揚のキーワードであるといえる。

ここで考えなければならないことは、知識や技能は、教育、訓練によってあたえることができるが、意識や意欲は、そうはゆかないという点である。作業員との間の人間関係あるいは職場の慣行、秩序などを通じて徐々に培っていくしかないのである。それだけに根気が必要であり、かつ、長期にわたる努力が求められることになる。

しかし、前記の例が示すように安全帽をかぶっていたため助かった例、命綱を着用していなかった結果、墜落死亡した例などを話し、安全を願うならばみずから安全行動に徹することが大切であることを強調すれば、必ずわかってもらえるとおもう。なかにはそのときは、わかってもらったがすぐ元の木阿弥に戻ったというケースもあるかもしれない。

と云って、そこでサジを投げてはならない。手を変え、品を変えて作業員に訴えることが必要である。また、職場の内外を通じ、つとめて対話の機会を持ち、その中で作業員に安全問題について考える機会をあたえることが大切である。安全意識は、あたえるものではなく、作業員みずからの中に芽生え、作業員自身の手によって育成されるべきものであるからである。

4. 「他人の安全を考える」ことの習慣化

アメリカでハーバード大学といえば、名門中の名門である。35才の若さで総長に就任し、65才の定年まで30年間総長の座にあたった人がいる。エ

問題点が検出されれば、それらについての解決策を検討し、それを次回の計画に織り込まなければならない。

それでは、どのようにしてこの評価を行うか。意識が向上したかどうかは行動を通じて知ることができるから、作業者の行動に着目することが必要である。従来多くみかけた不安全行動が減ったり、安全についての提案がふえたりすれば、それらは安全意識が高まった結果であるといえよう。このような傾向がみられない場合には、今までの手法を再検討し、所要の改善を加えなければならない。

6. 安全意識を高める施策の推進にあたっての留意事項

(1) 情報の提供

① ポスターには、最近、女性や児童のモデルを使ったものが多い。こうしたポスターはさわやかな印象をあたえるが、インパクトに欠ける傾向がある。大分前のことであるが、外国製のポスターの中に木の枝に上り、その枝をのこぎりで切っている場面を描いたものがあつた。まさに不安全行動の例である。それがどういう現象（墜落災害）につながるかを認識させ、不安全行動の追放を訴えているのである。災害現場を示すよりもこのようなポスターの方が明るく、かつ、それを見る人に強く迫る力を持っているようにおもわれる。

大分前のことであるが、全国安全週間に際して安全標語の募集が行われた。そのときの一等入選作品は、「釘一つ拾う心に事故はなし」であつた。これは災害ポテンシャルに対し、きびしい態度でのぞむことが災害をゼロにすることの基本であることを強調するものであり、現在でも通用する説得力を持っている。

② ポスター、標語、壁新聞などは、新しいものでなければならない。いつでも適用できる内容であっても、同じものを長期間貼り放しにしておくようでは、会社側の安全に対する

関心の度合いを疑われ、逆効果を招く。ポスター、標語などの掲示にあたっては、それを回収する期日と担当者を決めておき、その励行を図ることがのぞまれる。

③ ポスター、標語などは、市販品にもよいものがあるが、これらを従業員から募集するのもよい方法である。事業場の実態にマッチした立派な作品が得られるばかりでなく、ポスター、標語などの応募にあたって従業員が安全についてあれこれ考え、それが安全意識の高揚につながるからである。

④ ビデオ、スライドなどについても同じことがいえる。会社内の施設が映し出されると一段と興味を覚え、大きな効果をあげることができる。また、シナリオを作る過程や現場撮影の段階で作成者自身が安全について考え、かつ、行動するようになり、それが安全意識の高揚につながる。

(2) 行動をとらせる

① T. B. M（ツール・ボックス・ミーティング）や小集団活動は、通常、職場単位で行われ、全員参加の形をとっている。これらの制度の特長は、おたがいに話し合つて結論（申し合せ事項）をまとめ、それを全員で実行に移すことにある。それを通じて安全に対する参加意識と連帯感を高めることができるからである。

したがって、これらの運営にあたっては、全員に発言の機会をあたえるようにしなければならない。特定の人に発言を独占されないようにし、また、発言しない人には、問いかけをして意見を引き出すようにすることが大切である。発言が少ないからといってリーダーが長々としゃべることは避けなければならない。また、見当ちがいの意見が出ても頭から否定するのではなく、それに対する他の意見を求めて議論したうえで、その意見が適正でないことを理解させるようにすべきである。

いくつもの問題が出され、所定の時間内でそれらのすべてについて結論を出すことがむ

