

厚生労働科学研究費補助金

労働安全衛生総合研究事業研究事業

定性的手法を用いた労働災害防止対策に対する労働者の 認識の分析

平成28年度 総括研究報告書

研究代表者 熊崎 美枝子

平成29(2017)年 5月

目 次

I．総括研究報告

定性的手法を用いた労働災害防止対策に対する労働者の認識の分析 ----- 1

熊崎 美枝子

(資料1) Twitter分析で得られた概念

(資料2) Twitter分析で得られた概念の分類

(資料3) インタビューデータから得られた作成概念一覧(統合前)

II．研究成果の刊行に関する一覧表 ----- 36

III．研究成果の刊行物・別刷 ----- 37

定性的手法を用いた労働災害防止対策に対する労働者の認識の分析

研究代表者 熊崎美枝子 横浜国立大学 准教授

研究要旨 本研究では、労働災害防止対策への取り組みに関する労働者の意識をヒアリング等により得て、その情報を定性的手法により分析し、労働者の認識を構成する要因や影響を与える要因の間の関係を構造化することで理解し、より効果的な取り組みに資することを目的としている。

3年間の研究期間中、初年度は、主に国内外の好事例集を検討しその内容を明らかにするほか、これらを基に研究の核となるヒアリングを行う際のリサーチクエスチョンを設定した。2年目である平成28年度は、短文の投稿を共有できるウェブサービス Twitter を調査すると共に、10箇所の事業所にて25名の労働者にヒアリングを実施し、データを収集・分析した。Twitterでは「現場」「安全」等の検索語句を利用して得られた Tweet を解釈し概念を作成した。インタビューは安全対策が良好に機能しているとされる事業所に依頼し、現場の作業担当者や安全管理者を訪ねて事業所内で聞き取り調査を行った。インタビューは半構造化面接とよばれる、あらかじめ準備した質問内容に沿ってインタビューを進めるものの協力者の回答内容に応じて質問の順番や内容を変えてゆき、自然な流れで興味深い内容をより深く掘り下げる手法で行った。インタビューはインタビュー協力者の同意を得た上で録音し、テキストに書き起した。書き起こしたデータを精読し、労働者の安全意識に関連する文章のまとまりを抽出した。より多くのまとまりを表すことができるよう解釈したうえで抽象化して命名することで概念を生成し、それと共に概念を説明する定義も整備した。データは見直しを繰り返し、研究代表者・分担者間で多角的な視点で議論することでより適切な表現となるよう洗練させた。インタビューデータについては最も初期の分析で概念が105件生成したが、現在、統合によって18件の概念を得ている。Twitter分析では現在44件の概念を得ている。今後はその概念間の関係等を分析していくことにより、好ましい労働災害防止運動を支える労働者の認識やそれに影響を及ぼす要因とその構造を明らかにする。

分担研究者

岡田 賢 国立研究開発法人
産業技術総合研究所
安全科学研究部門 主任研究員

清水 芳忠 神奈川県産業技術センター
主任研究員

庄司 卓郎 産業医科大学
産業保健学部 講師

牧野 良次 国立研究開発法人
産業技術総合研究所
安全科学研究部門 主任研究員

める必要がある。労働災害事故件数が下げ止まりの傾向が依然続いており、対処療法的な取り組みだけではなく、本質的で前向きな労働者による取り組みの醸成が求められている中、好ましい労働災害防止運動を支える労働者の認識やそれに影響を及ぼす要因とその構造を明らかにすることは、災害防止対策への取り組みを無理なく積極的に促すような環境整備に資することができ、労働者の積極的な参加が期待できる。

そのためには、労働者の認識、彼らの価値観や取り組む動機、取り組みに対する反応などを、形式化して個別の事業所・産業に留めることなく共有できるようにすることが有用であると考えられる。労働者の災害防止対策についての認識・反応という観点で彼らの内的経験を整理し、要因間の因果関係、補完関係、対立関係等から構造化し、理解を得ることで、労働災害対策の取り組みを無理なく積極的に促すような環境整備に資することが出来ると期待できる。

A. 研究目的

継続的な災害防止対策は労働者の積極的な参加が必須である。そのために、企業や厚生労働省などが講じる災害防止対策・活動に対して労働者が感じる認識、取り組む動機、取り組みによる反応、影響を与える要因等を踏まえて効果的に進

そこで本研究では、労働災害防止対策への取り組みに関する労働者の意識を、ヒアリング等

により得て、その情報を定性的手法により分析し、労働者の認識を構成する要因や影響を与える要因の間の関係を構造化することで理解し、より効果的な取組みに資することを目的とする。

初年度である平成27年度は、労働者の内的経験を概念化する上で詳細な解析が必要な箇所を明確化することを目標とした。具体的にはヒアリングによる情報収集のための基礎的な調査として、検討対象を国内事例分析、国外事例分析に分け、国内事例分析としてwebサービスであるTwitter分析、国外事例分析として学術雑誌に掲載されている関連論文の総括的調査を実施した。これらの結果から、インタビューに必須と考えられる質問項目を作成・整理した。

2年目である平成28年度は、安全水準の高いことが知られている事業所に依頼してインタビューを実施し、安全対策に関する労働者の認識について情報収集を行った。インタビューは前年度に事例分析を通して得られた質問項目を用いた。また、昨年度に引き続きTwitter分析を進めた。得られたデータは質的データとしてそのまま扱い、テキストの解釈、コーディング、名付け(概念化)、分類を行い最終的な理論構築に向けた概念作成および整理を行った。

B. 研究方法

1. 定性的手法およびグラウンデッドセオリーアプローチ (Grounded Theory Approach, GTA) について

安全対策に対する参加意欲がどのような意識の構成要因に基づき、そして外部の影響要因に作用されて決定されていくのか、これらを把握することが本研究の目的である。そのため労働安全衛生分野において、労働者同士・労働者と彼/彼女を取り巻く環境間の相互作用現象の特徴を労働者の主観的視点に根付きながら探索的に解明していくことを目的として、本研究では定性的手法(質的研究)を採用している。定量的方法は数量で表されるデータを分析の基礎としており、アンケート調査の統計処理に代表されるように、一般的な傾向を知るうえで力を発揮する。一方、特定の対象に対して深く洞察し、文字や言葉、行動に着目するのが定性的手法である。定性的手法では人が何を『話したか』『行ったか』を「文脈(コンテキスト)」を考慮したうえで解釈を行うのが特徴的である。近年では社会科学分野をはじめとした多くの分野で様々な現象を理解する手法として用いられている。

定性的手法は図1のような流れで研究設計を行う [1]。

前提の決定(Philosophical assumption): 研究者がデータ収集、分析、解釈を行う上で立脚する理論的枠組みであり、どのような考えで現実に向き合うか、という姿勢の設定。これには3つの姿勢がある。

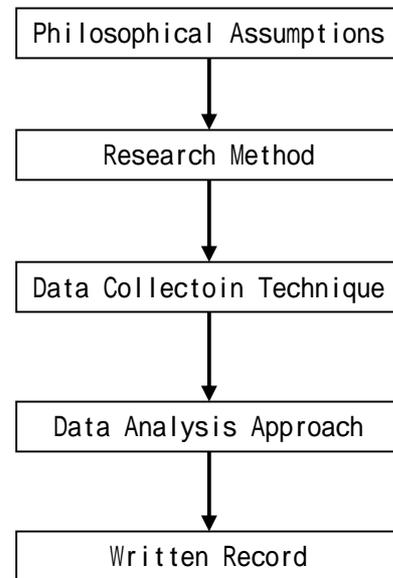


図1 定性的分析の研究設計

・実証主義(positivist research): 1つあるいは複数の仮説検証を行う。代表的な考え方は「社会的な現実とは客観的で、試験可能で、理論的な説明とは無関係である」「研究者は客観的でバイアスがなく、利益関係なく、単なる観察者である」「理論や仮説は意図の理解とは独立に検証できる」「研究の目的は現象を理解してこれからこうなる、という予見性を高めるものである」「科学研究はきちんとした前提があって、パラメータを量的に測定でき、仮説検証ができる。ある事例は多数の事例の代表である」など

・解釈主義(interpretive research) 新しい理論やトピックを探索する。代表的な考え方は「社会的な現実とは社会的に構築されている」「理論は事実の再構築であり、良い理論かどうかは帰納的な説明になっているか意味や意図がきちんと理解できているかどうかである」「自然科学の意味は事実とは別のものであるが、社会科学では事実を構成するものである。資料を構成するデータや、意図的な振る舞い、社会的なルール、文化などであり、意味から離れることはできない」「一部は全体の理解なしでは理解できない。」など

・批判主義(critical research) 現状を論評する。解釈主義と類似しているが、それに加えて「社会的に広がっている状況や制約条件に対する批判」「人の興味、知識、社会制御の力と形態の間の複雑な関係についての考察」「仮定の一般的なコミュニティへの挑戦、社会慣習の確立、倫理的なスタンス、批判理論のいくつかは社会の個人の解放や改善を提案する」などが主な考え方である。

本研究では仮説検証を目的としておらず、また研究者の労働安全衛生分野での研究活動履歴を活用して考察するため、データ解釈の際には

自らの経験も照らし合わせることから、研究対象とする事象から研究者が独立しているという態度を取らない。現状を解釈していく作業を通じて、人を安全行動に向かわせる内的要因、外的要因の関係について考察することを目指していることからより批判的なアプローチに近い態度といえる。

研究方法の設定 (Research Method) : 質的方法として代表的な研究方法にはアクションリサーチ (Action research: 現在ある問題を解決していくもの)、事例研究 (Case study research)、エスノグラフィー (Ethnography: 民族誌など、対象の生活などに密着して深い洞察を得る) の他に本研究で採用したグラウンデッドセオリーアプローチがある。グラウンデッドセオリーアプローチはデータを重視した理論構築手法であり、データに立脚した豊かな発見があるのが特徴であるとされている。グラウンデッドセオリーはすべての場合に当てはまる理論ではなく、データ提供に協力してくれた人達のすべての理論に当てはまるものでもない。分析テーマと分析対象の観点から重要な点が捉えられていて、同時に相互に関連付けられて全体として網羅的にまとめられているか、分析テーマとの関連で重要な動き、変化が捉えられているかどうか、がポイントとなる[2]。この手法は組織的に集めたデータを分析し、その結果に立脚して理論を展開する方法であり、データを取るたびに解釈する作業を継続的に行っていくことで、質的データに立脚した新しい概念や理論を作るのが目的である。グラウンデッドセオリーアプローチでは、インタビュー、対象者の観察・フィールドワーク、書類分析などが主なデータ取得方法 (Data Collection Technique) であり、またデータ分析手法 (Data Analysis Approach) にはコーディング、内容分析、談話分析、テキスト解釈、記号論的分析、物語的分析などがあるが、本研究では主にコーディングを活用した。

コーディングとは、現象を理解・解釈するうえで重要な箇所に名前を付ける作業である。既存の理論から離れて、データに着目してコーディングを行い、さらにコーディング結果を分類し、その性質をよく表す名前を付けて『概念』とする。1つのコーディング結果が単独で概念となる場合もあるが、複数の概念をより抽象化することで包括的に各概念を表すことができる場合には改めて概念を生成する。新たに生成した概念は常に以前にあった概念と比較し、統合するなどして概念を作り変えるなどの作業を繰り返し、これ以上概念が生まれえないという状況になればデータ収集を終了する。最終的に概念間を関係づけることによって現象を記述する理論が生成する。[3]

グラウンデッドセオリーアプローチを用いた研究結果に対して恣意的な分析であるとの批判を避けるための重要な点は

『発見を裏打ちするデータがあるかどうか?』 (思い付きではなく、発見の基礎となるエビデンスデータがある必要があるため)

『生成された概念を裏打ちする例が複数あるか?』 (なるべく類似の例が該当できるように概念はなるべく抽象化するため)

『研究者はその分野に詳しいか?』 (文脈を抑えたとうえでの深い理解が概念生成に必須であるため)

『理論生成が様々な状況に適用できることを示しているか?』 (よい理論は十分に重要な点が抑えられたうえで抽象化されていて、該当する事象が多いため)

また、複数の研究者による検討によって恣意性を排除できるよう配慮することが重要である。

特に本研究でのインタビューでは、分析方法として修正版グラウンデッドセオリーアプローチ (M-GTA [2]) を用いた。M-GTAはグラウンデッドセオリーアプローチに特徴的な方法上の概念、考え方を改めて解釈し、実践しやすい分析方法として提案されている。主な特徴として、具体例と具体例の比較、概念と概念、複数の概念間関係であるカテゴリと個別概念、カテゴリ相互の関係を対極性、類似性の観点から検討することがあげられる。手法として概念生成のたびに概念の名称、定義 (データの解釈の論理表現) 具体例をまとめた分析ワークシートを作成する、などがある。M-GTAの実施中は研究者による深い洞察、解釈が求められるが、短文投稿のTwitter分析では文脈がわからない場合もあるためM-GTAはそぐわないといえる。しかし、その点を除けばM-GTAの適用は可能と考え、Twitter分析でも分析ワークシートの作成を通じて概念形成を行うなどのM-GTAの手法を利用した。また、Twitter分析では読み取れる限り文脈を推察した上で解釈を行った。

分析ワークシートを用いた作業では、収集したTwitterおよびインタビューのデータ中にある、労働者の安全意識に関係する文章のまとまりを具体例として抽出し、解釈した上で概念を生成した。生成後は概念同士の関係を検討しつつ、新たに生成した概念と比較しながら必要に応じて抽象化することにより現象を適切に説明する概念の生成を行った。最終的には新しい概念が生成しなくなるまで継続的に行う予定である。

また、随時研究チーム内で批判的観点から分析結果の見直しや新たな分析観点の導入を試み、恣意に偏ってしまう危険性の軽減に努めた。

2. Twitter分析

研究開始当初、本格的にインタビューを開始する前のプレ調査として書籍、もしくはインターネットで一般に公開された資料(事例集等)を元にした調査を試みたが、ウェブ上に活動を公開している事業所は、公共性の高い事業所(市役所等)、製造業、運輸業が多く、さらに公開された情報の大半は簡潔に整理されたものであり、「従来の問題点」と「取り組みの内容」のみを簡潔に記したものであった。これらの資料から労働者の声を直接入手することは困難であると判断し、労働者の声をより直接入手する手段として、短文の投稿を共有できるウェブサービスTwitterを調査した。インターネット上の投稿は必ずしも記名ではないので、匿名で自由に発言できることが特徴である。Twitterはツイート(tweet)と呼ばれる短文を投稿できる情報サービスであり、投稿するためにはあらかじめ登録が必要であるが、投稿者の本名などの個人情報名乗る必要はないため、Twitter上では匿名性が確保されていると言える。そのことから、投稿者が比較的自由に自らの考えを吐露できると期待できた。投稿の内容の真偽を判断することは、周辺情報が無い限り困難ではあるが、多くの投稿は投稿者のムード、気分、考えなどを反映していると期待されることから、本研究で目的とする労働者の安全対策に対する『認識』を分析するデータソースとしては適当であると考えられることから、インタビュー分析に加えてtwitterを利用した情報収集を行った。

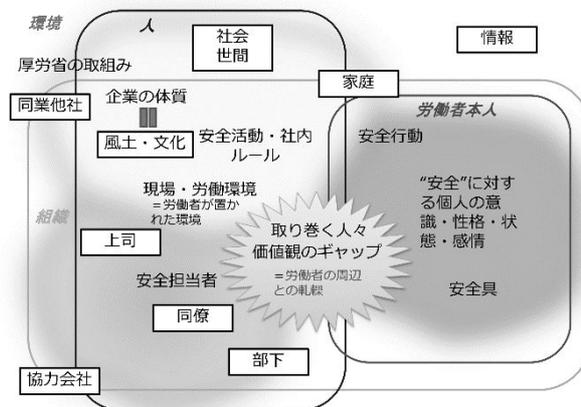
3. インタビュー調査

本研究では、労働災害防止対策に関する労働者の認識を、主にヒアリングにより得る。これは、仮説をもとに質問設定するアンケート調査では、研究者による新しい解釈の『発掘』に至るのは難しいと考えられたためである。定性的手法はデータを数量化せずそのまま解析に供するので、解釈に労力がかかり、対象とする現象の把握に時間がかかるという難点はあるが、問題の発見に威力を発揮する。本研究に用いることによって現在下げ止まっている労働災害件数を低減するための有用な知見が得られるものと期待される。

3.1 調査協力者

機縁法により労働安全衛生管理へ積極的に取り組む11事業所に所属する25人(全員男性)へ協力を依頼した。主な業務担当は作業担当者5人、管理担当者7人、安全衛生担当者13人である。調査開始の前には倫理審査で検討を受けた内容を読み上げ、研究の目的や意義、予測される利益とリスク、研究参加の任意性と同意の撤回の自由、研究協力者の会社名・個人名の保護、外部への発表は抽象化された理論、関係図など個人がわからないように加工して行われることを伝えた上で、忌憚のない意見を提供いただけるように依頼した。

3.3 データ収集の流れ



現在まで、インタビュー調査は2015年12月から2017年2月に渡って実施した。1回あたり1人から2人の調査協力者で1時間程度の半構造化面接を21回実施した。半構造化面接とは、予め用意した質問内容に沿って面接を行いながら、協力者の自然な返答の流れに応じて、質問する順番や内容を適宜変更し、語りやすい形に合わせて深い質問を行う手法である。

インタビューは前年度の検討結果から意見を聴取すべき項目を得て、それを端緒となる質問項目とした。その後、話の流れによって準備した質問項目を前後させて質問する、興味深い箇所は「それはなぜですか」と深掘りするなどしてデータを取得した。面接はおよそ1時間半から2時間程度であった。協力者の同意を得てインタビューの様子をICレコーダーで録音した上でテキストデータに書き起こした。

テキストデータはCACDAS (Computer-assisted qualitative data analysis software, 質的研究支援ソフト)であるNvivo11 (QSR International)に読み込み、労働安全衛生対策に対する認識と考えられる箇所をコーディングした。コーディング結果(概念)は複数回見直し、適宜修正、あるいは複数のコーディング結果を統合するなどして洗練させていった。

C. 研究結果

1. Twitter分析

これまでのところ、Twitterの分析から44項目の概念を作成した(資料1及び2)。また、それぞれ安全認識に負の効果(安全対策・活動に対して後ろ向き・消極的になる)を与える要素24件、正の効果(安全対策・活動に対して前向き・積極的になる)を与える要素17件、状況によって正にも負にもなりうるもの3件となった。また、これらをさらに分類しそれぞれ「安全具」「厚労省の取り組み」「安全担当者」「安全行動」「安全活動・社内ルール」「取り巻く人々・価値観の相違」「企業の体質」「現場・労働環境」「“安全”に対する個人の意識・性格・状態・感情」の9つのカテ

ゴリ（概念分類）を生成した。ここでの「現場・労働環境」は、労働者が置かれた環境全般を指す。これら概念分類に含まれる要素が、個人の安全対策や安全活動に対する意識に影響を与えると考えられた。また、これらの分類を労働者本人の関与する項目、組織の関係する項目、（労働者本人以外の）人が関与する項目、労働環境・社会環境など様々な意味で環境と分類できる項目に分けてマッピングしたものが図2である。解析により抽出した項目を図のように整理すると、項目間の境界領域に、本来あるべきであろう概念項目が欠落していたため、新たに8項目追加し、また企業の体質を風土・文化に読み替えて図中に併せて記載した。これらは現状のTwitter分析では見つかっていないが、今後発見される可能性がある。

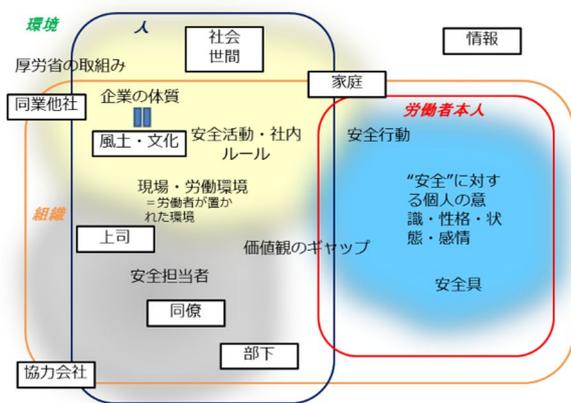


図2 Twitter分析により抽出した項目

2. インタビュー調査

テキストデータ中にある労働者の安全意識を高める上で効果的な対策に関係した語りを抽出し、労働者の安全意識に対して特に着目しながら内容を示す表現を検討して、仮定義を作成した。例えば、以下は協力者である安全衛生スタッフAが、「労働者の安全意識を変えるにはどうすれば良いと考えるか」という研究チームの問いに対して語った具体例である（表1）。

表1 安全衛生スタッフAが語った具体例

「死亡災害を風化防止で見せ、忘れないように載せる。いろんな安全活動があるけど、死亡災害を読むときの作業者の目がなんとなく違うんです。意識がぐっと安全に近くなるときは事例ですよ。災害事例というのはやっぱり大きいなと。」

前後の文脈を考慮し、仮定義を「危険な事故を見せることで労働者が安全に対して意識を傾けるようになる」と、概念化に当たっての仮定義を作成した。

この仮定義が複数の類似した現象の共通性を説明できるよう、他で語られた類似例と比べな

がら概念化に取り組んだ。例えば、安全衛生スタッフBは「社内の安全教育はどのような感じで行われているのか」という問いに対して以下のように語っている（表2）。

表2 安全衛生スタッフBが語った具体例

「痛みとか共感できる状況で掲示物とかを出せばすぐ分かりやすいと思うんですけども、コメントだけで伝わりづらい。こういうところに指が入って切断したんですよとかが本当にその場で見られて、「うわ、恐いね」という形にしないと。」

上記は、前述の仮定義の内容と類似であるといえる。両方の内容例を適切に表すような定義について検討を行い、最終的に「労働者へ危険性を伝える時に、見せるだけで恐怖を感じさせられる教育により安全意識が高まるようになる」と改めて定義を作成した。また、その定義を示す概念を考え、概念名【恐怖を感じさせる題材の影響】として一旦概念を生成した。他の概念についても同様の手順でインタビューデータからの概念化に取り組み、当初105件から計75件まで取捨選択を行い（資料3）現在までのところ計18件の概念を生成した。最新の概念生成の際には、75件の概念の類似例、対極例を改めてインタビューデータから探し、抽出して、あわせて概念名・定義の生成に用いた。生成・分類化した概念を以下に示す。

概念1【恐怖を感じさせる題材の影響】

「労働者へ危険性を伝える時に見せるだけで恐怖を感じさせられる教育により安全意識が高まる効果」（No.41, 56より）

概念2【経験と教育による危険察知能力の醸成】

「安全衛生活動を行う際に大切な危険に気付く資質は現場経験と教育により相補的に養われること」（No.54より）

概念3【自分に必要のない活動への抵抗感】

「自分に必要ないと考える活動へ負担を費やすことに抵抗感を感じながら取り組む様子」（No.5より）

概念4【指導やペナルティ回避のための率先的安全活動】

「管理者の指導やペナルティを恐れて後から言われることを防ぎ先に安全活動に取り組むよう、労働者は行動していくということ」（No.45より）

概念5 【労働者に納得される指導の重要性】

「現場目線で労働者が納得できる理由も含めて伝える指導を行うことで達成する、対象者に理解される効果的な教育」(No.62より)

概念6【安全活動へ終わりを決めない姿勢】

「労働者の安全活動に対して終わりを決めず継続して取り組む姿勢から自然と安全を意識する状況」(No.8, 26より)

概念7【自分の身を守る意識を持つことの重要性】

「労働者が自分自身の身を守る意識を持つことで安全対策や安全行動を自然と行おうと思うこと」(No.30より)

概念8【安全装備による過酷な作業条件の発生】

「労働者の安全を担保させるために重装備をさせることが、作業への抵抗感や、作業中の負担となり危険な状況を引き起こしてしまうこと」(No.6, 9より)

概念9【熱意ある安全担当者の労働者への働きかけ】

「安全担当者として熱意をもって安全対策に取り組むことで自然と労働者の安全意識へと伝わっていくようになること」(No.31より)

概念10【取り組むべき限度の不透明感に対する葛藤】

「安全対策をどこまで取り組めばいいのかわからないことから現場の実態に合わせて取り組んでいるが、過剰なのか不足しているのか把握できない状態」(No.43より)

概念11【資格取得に対して負担を感じる社内体制】

「資格取得後に業務として責任者等へ着いた際に会社からの報酬等がないために、資格取得によって損を受けているように感じてしまい、労働者から資格取得自体に対して抵抗感をもつようになる体制」(No.57より)

概念12【管理側からのうるさいだけの指導】

「管理者からの指導を現場からはうるさいと感じてしまう」(No.11より)

概念13 【現場から自然と頼られる安全衛生スタッフ】

「安全衛生スタッフが現場から頼られるような関係を築くことで、現場側の安全推進への理解も得られる」(No.19より)

概念14【現場側と管理側での安全への考え方の違い】

「現場業務中心の労働者と管理業務中心の管理

者では安全に対する考えが異なるため現場労働者では安全意識が浸透しにくい」(No.20より)

概念15 【中間管理職社員の安全意識向上による部下への波及】

「中間管理職の安全意識の向上により現場労働者の意識向上へ浸透していく」(No.36より)

概念16 【安全教育受講中の省略行動】

「安全対策について手順を踏まず、ずるずるする行動により簡略化を行ってしまうこと」(No.47より)

概念17【芯をもった安全意識の強さの重要性】

「安全担当者として相手に対して発言が変わったり影響したりしない、嫌われてもやり遂げる芯が通った人が大切だとすること」と仮定義を作成した(No.48より)

概念18【言われたことだけ取り組む態度の形成環境】

「上司から言われたことだけに取り組むようになると自分から異変に気付かなくなること。具体例:」(No.63より)

D. 考察

Twitterによる分析では投稿者が匿名で投稿できているということから、身の回りの事象に対する好意的な印象だけではなく負の感情も吐露されており、結果として分析の対象として抽出された安全対策に関する認識についても前向きおよび後ろ向きのどちらの姿勢も抽出されてきた。インタビューさせていただいた事業所は好事例として紹介されている事業所であるために、得られる情報は基本的に安全対策に前向きな認識についてのものと考えられる。インタビューの結果と相補的に検討することにより、安全対策に積極的になる施策、消極的になる施策など、対極の関係となる情報が得られることが期待される。

インタビュー調査では安全対策に前向きな認識を示す情報が多数得られた。Twitter分析よりも文脈が十分わかることから、より明快な概念作成ができており、また概念間の比較が容易であった。一方Twitter分析では、文脈が曖昧な箇所では複数の解釈が可能であり、それぞれ概念化を行ってコーディング当初には概念が増える傾向にあった。現在までのインタビュー分析では作業担当者や管理者あるいは安全管理者のインタビューを区別せずに概念化を行っている。安全管理者・管理社はかつて作業担当者だった時期もあることから、認識の変遷などについても検討することが出来る可能性がある。

E . 結論

本年度では、ヒアリング実施と共に、労働者の生の声の収集として短文の投稿を共有するウェブ上の情報サービスを利用して分析を行った。

概念化を進めている途上であるが、研究の最終的な目標である「労働者の認識の理解」のため分析が進んでおり、概念化が飽和する(もう新たな概念が生まれない状態)まで進め、インタビューとTwitterの結果を比較検討することで、日本の働く人の間に広がる認識を把握することが出来ると期待できる。

(参考文献)

[1] Myers,MD. Qualitative Research in Business and Management. SAGE Publications. London. 2013, p37

[2] 木下康仁「ライブ講義M-GTA 実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて」弘文堂(2014), p77

[3] 木下康仁「グラウンデッド・セオリー・アプローチ 質的実証研究の再生」弘文堂(2007)

F . 健康危険情報

該当しない

G . 研究発表

1 . 論文発表

なし

2 . 学会発表

牧野良次,岡田賢,熊崎美枝子,清水芳忠,庄司卓郎,労働者の安全認識に及ぼす影響因子の抽出・分類化,第49回安全工学研究発表会,2016年12月1日,つくば

H . 知的財産権の出願・登録状況

(予定を含む。)

1 . 特許取得

なし

2 . 実用新案登録

なし

3 . その他

なし

(資料1) Twitter分析で得られた概念

安全具

概念名 経験から知った重要性

定義 自らの体験，知人が経験して見聞きしたことから学んだ安全具・安全技術の必要性

具体例

- ・ヘルメット、せめてヘルメット！！あとで警備員さんはもちろん現場監督めっちゃ怒られちゃうよ?、と思いつながら（時代背景が違うから安全基準も違うんだけど）ザ・ウォークを見た。あのタワーを作った人達には、911を経て再びスクリーンで甦ったビルの姿はどんな風に映ただろう。
- ・作業車からピョンとしたら建築資材を急に踏んで跳ねかえってきたのです。何か刺さりふくらはぎをパン！！靴下のゴムラインが見事に浮かび上がりました。安全靴のお陰でこの程度で済んだみたい。現場は整理整頓しなきゃです。
- ・そういう現場だと安全靴はとても重要で、履き心地いいやつは高いけど、怠ると指先の骨うっかり粉碎する。マジで本当にヤバイからマジで
- ・ドラクエビルダーズで、高所での建築作業時の安全性の大切さを思い知った。何度落ちて死んだ事か...アイテムで安全带とか無いのかな。ヒヤヒヤするし実際落ちて死ぬんですけど.....(´?`)
- ・体調管理しっかりせんとな。昨日、今日と残業やし朝わ6時10分に家出て帰りは今。8時すぎ。つかれた。足場から滑って左膝怪我したし。寝不足やけ注意力落ちてたのかも(^_^;んま安全带つけてたからまだよかったけど もしつけてなかったら
- ・仕事で山に分け入りますが、必ずヘルメットを着用しています。その有無が、ちょっとした転倒や滑落が語り草で済むか死亡事故になるかを左右します。災害現場で報道がノーヘルでリポートするのを見ると、安全意識のレベルがわかります。
- ・やばー会社の人足場から落ちてかかと粉碎骨折だったそ。職人やってる人わ安全带必ず使うよーに！
- ・今日は危険作業体感訓練。実際に体験すると怖さは増すよね(ー ー;)高所作業の安全带が腰に巻いてても痛い事を知った。
- ・死にそうまじで今日はやばい三回建てで足場ついてないのに屋根に登って作業してるよ安全带の意味だろみんな
- ・転落 骨折の流れを初めて目撃した。ある程度の高さがあると落下の方法とか言ってもらえないから防ぎようのない事故だったと思う足元の安全を確保してから作業しないと恐ろしい

概念名 わずかな予算・工夫で高い効果

定義 大きな予算や高価な設備などがなくてもより安全な状態にできるアイデア

具体例

- ・足場に幅木をつけるだけで転落事故はぐっと減るそうです。安全対策の予算を数%増やすだけで。(営業が無理な金額で工事とってきたらどうしようもないかもしれませんが)。他にも、工事中の作業通路の近くに開口部を作らない、とか。設計と施工計画で防げる事故は防ぎたい
- ・安全性はちょっとした工夫で向上しますからね。ある坂道沿いのマンションでは地面から3mくらいの鏡面仕上げの化粧石の上で、庭師さんが植栽の剪定をしていました。せめて上面だけでも粗面仕上げにしてくれれば、こんな危険な作業をしなくていいのに。

概念名 予想される事故による家族の悲嘆

定義 安全带を付けないことによって事故になった結果家族が悲しむ、との思いで安全具を身につける心の動き

具体例

- ・（あ、ここから落ちたら両親に見せられない身体になるな）と思った高所での作業では安全带借りて付けました。

概念名 進歩した安全技術への信頼感

定義 時代と共に進歩してきた安全技術・安全管理へよせる好意的な感情

具体例

・ヘルメット、せめてヘルメット！！あとで警備員さんはもちろん現場監督めっちゃ怒られちゃうよ?、と思いつながら（時代背景が違うから安全基準も違うんだけど）ザ・ウォークを見た。あのタワーを作った人達には、911を経て再びスクリーンで甦ったビルの姿はどんな風に映ただろう。

・最近の足場篤さんは、高所作業時は現場によっては、普通の安全帯じゃなくて、フルハーネスタイプ限定にされてますな。

・昭和の現場を知っているベテランさんほど、コンプライアンスに厳しい昨今の現場を疎ましく思っているかと思います。そういう人が「昔はよかった」とか言うと、すかさず「よくねーですよ」と言うのが私の仕事です。

・工場で作業員を10時間働かせるのにヒロポンが必要だった戦争中。現在12時間働いている作業員は甘えていると感じるのだが、機械に安全装置が付いていなかった時代のストレスはどれほどだったのかとも考えたい。

概念名 厳格な安全具使用のわずらわしさ

定義 安全具の使用の指導について煩わしく思う気持ち

具体例

・今の現場習志野なんだけどさこの現場さ安全帯、絶対ってゆーくそつまないしゃれが伝わってくるほど足場の上安全帯に対してめっちゃうさいんだけど

・職人さんにとって、安全帯が鬱陶しいのは事実です。

概念名 不可視な危険に対する気づきの難しさ

定義 化学物質など目に見えない危険源を見逃してしまうこと

具体例

・回転ノコギリがヤバそうだから防刃手袋しよう、とか重い荷物が上に積まれてるからヘルメットしようみたいな「安全意識」はわかりやすいんだけど粉じんや有機ガス吸わんようにしよう、みたいな「衛生意識」は啓発も気づきも難しい。そりゃそうだ。目に見えないもんな。

概念名 不適切な使用法

定義 安全靴の不適切な使用によってかえって危険が増している・リスクが残留している状況

具体例 ・確かにあの工事中の建築物の回りに組んである足場をみると結構スカスカで落ちるんじゃないかと思うこともありますね 最近、労働時間や残業についていろいろ問題になっていますが、やはり建築作業や工場などの安全第一についてももっと注目されるべきじゃないですかね

厚生労働省の取り組み

概念名 営業停止処分に至る強い権限

定義 監督官庁による指導が営業停止処分に至りうる強力な権限があり、安全に従う強い動機になるさま

具体例

・何故回避したがるのかというと、通常、安全規則について問題になるほど事故を起こす現場があると、監督官庁が入ってきて指導、最悪は営業停止処分が行われるから。...

概念名 ポスターの有無でわかる地雷企業

定義 ポスターをちゃんと張っている企業はまともな企業である、という経験則

具体例

・>工場なのに作業場汚かったり安全第一のポスター貼ってなかったり社員の休憩場兼事務作業する所に変な名言のポスター貼ってある所は地雷企業覚えとこうねめっちゃ当てはまって辛い...

概念名 安全作業への知識を認定する資格付与

定義 資格試験のために学ぶ過程で得られることに対して感じるポジティブな印象

具体例

・今日先輩から「手順を聞けば誰だってやることはできる。ただ、安全に作業するにはどうすればいいのかということも勉強して認められたものが資格だ」、という話を聞いてなるほどなと腑に落ちた。

概念名 かえって不安全になる対策

定義 安全対策が進んでかえって作業効率が悪くなる，危険になること

具体例

・安全ばかり考えるが故に足場はどんどんやりにくくなってきてるしむしろ安全のために付けまくってる手すりが邪魔すぎて乗り上げないと届かないような場所なんてかなりあるからむしろ危ないんだよなぁビッチリ囲ってあれば作業できると思ってるのかわからないけどやりすぎて危険が増えてるわけです

概念名 エビデンス集めのための取組みという印象

定義 ストレスチェックに対する否定的な印象

具体例

・労働安全衛生法に基づいたストレスチェックの案内がきて笑ってしまった．エビデンス集めのための，従業員にとってはなんの有り難みもない制度だ．

概念名 指導対象から不安全企業の漏れ

定義 指導・監視対象となる企業から、不安全な企業が漏れ落ちているために起こる不安・不公平感

具体例

・バス・タクシーの安全を運転者だけに背負わせず、会社全体として取り組むようにするために、運行管理者制度と運輸安全マネジメントがあるわけで、この両輪がきちんとできていないと退場というのが今の仕組み。であるが、それがうまく働いているかのチェック方法に問題があるのが現状
・何故回避したがるのかというと、通常、安全規則について問題になるほど事故を起こす現場があると、監督官庁が入ってきて指導、最悪は営業停止処分が行われるから。...「アレっ？」...社員が借金漬けになるほど事故を起こしている現場に...官庁は...何をしているのかな...？

概念名 意味不明なポスター

定義 安全を呼びかけるポスターのメッセージが意味不明なために生まれる苛立ち

具体例

・仕事の現場のポスターでカープの黒田が写ってて、『全員野球 交通安全』って書いてあるんだけど、意味がわからない。大嫌い。

概念名 多様な労働者への対応の難しさ

定義 正規雇用、有期契約など多様な働き方がある組織へ一律的な対策を課す非合理性

具体例

・安全衛生法でストレスチェックなるものも行っている方々もおられると思いますが、規模が大きい組織で有期契約の方であれば時期になると精神的ストレスが過大になるのでチェックが無意味な部分もなきにしもあらずだと思う

安全担当者

概念名 指摘に対する反発

定義 安全担当社の指摘が煩わしく感じられることにより生まれる反発

具体例

・間違いない！俺ら現場でな安全グループに A 指摘とか言われて色々揉めてて最終ただの指導だったからな笑ほんま安全グループ調子乗ってちょっとしたことで直ぐ指摘しすぎやねん！
・うちの管理者連中、アホな指示を出しよる。そりゃ、安全第一だけこの程度で運休指令なんて...そんなこと無かれ主義の上のもとで、昔からの使命感とかなくなって、気合入らない職場になってるから、事故ばかり増えんねん。
・ってかそっういや昨日仕事しよったら不安全行動とか言うて現場のお偉いさんに写真撮られて怒られた不安全行動や言うとったら現場で作業できるかほけえ

概念名 生真面目さによる呆れ感

定義 安全担当者のまじめな態度に対して小ばかにしたような態度

具体例

・そういえばけさ職場の駐車場の地面凍ってたんだけど、前歩いてた職場のオジサンが「私が安全な道選ん

で通るんで後ろ着いてきてください」ってめっちゃカッコイイこと言ってきて申し訳ないけど吹き出した

安全行動

概念名 形だけの取組み

定義 意識が伴っていない、非合理的な安全行動についての否定的な感情

具体例

- ・さっき建設工事の現場の前を車で通ったんだけど、作業員の兄ちゃん達が雨の中、DQN ラーメン屋みたいに、叫び合いながら作業してた。ああいう安全確認とは程遠いパフォーマンスだけのコールはやめた方がよい。
- ・研修している新人の車掌さんって、みんな声張り上げてるけど、声出すことに気が行っちゃって、肝心な安全確認が疎かになりそうな気がするの僕だけだろうか。
- ・今の現場では、安全衛生会議が毎週開催されます。ここで自己事例が出されてそれに対して対策を述べるのですが、不適切と感じる回答が多いんですよね。機械的に適当にやっているとしか思えないんですよ。
- ・てか、職場の安全講習会受けてないのに受けたことにされてる！ラッキー
- ・なーにが KY ミーティングで安全作業じゃ。テーマんところが作った木工細工の足場から釘が出てて掌に刺さったやんけ。「張り付けにされたキリストの右手」みたいになったやん。
- ・頼むから、雨天での作業は勘弁。悪天候でやらせるから人身事故が起きんだよ。わかんないのかね？何のための安全パスポート研修だよ。

概念名 建前・世間体のみを気にした指示

定義 顧客や世間に与える印象にのみ注意し、実際の安全水準の向上には役立っていない指示

具体例

- ・尼崎事故の後、職場で行なわれた唯一の「指導」ー制服の正しい着用、言葉使い・態度に気をつける...要するに世間体に気をつけるという事だけだ

概念名 ルールに対する敬意の無さ

定義 決められたルールをあまり守らないさま

具体例

- ・今日は月1にある現場の安全パトロールで本社から3人来たんだけど、ひとりは現場前の道路(小学校の目の前)を斜め横断してガードレールまたぐ奴、もうひとりは現場内でヘルメット脱ぐ奴、もうひとりは事務所に安全帯(命綱みたいなやつ)わすれて次の現場行く奴、揃いも揃ってどうしようもない奴らめ

安全活動・社内ルール

概念名 厳しい規則による明らかな効果

定義 規則が厳しい結果災害が少なくなることについての好意的な印象

具体例

- ・今の職場は安全対策に関連する社内則がガチガチに厳しいですが、そのおかげが直前に働いていた職場より労災関連の回覧はすごく少ないです(A)
- ・工事現場はサーカスではない。ハザードがあり、リスクがあり、対策がはっきりしているなら、それを講じるのが管理責任。部外者ほど「日本の職人は安全帯でダメになった。」とか定性的なよくわからないことを言うが、災害件数の減少がゼネコンの正しさを裏付けている。

概念名 洗練されているシステム

定義 安全水準の向上・維持のためのシステムに無駄が無いさま

具体例

- ・通っていた工場は手作業でものを作っていて、作業場の雰囲気は鳥人間と同様だった。でも品質保証や安全管理、生産の効率化については企業のほうが段違いに洗練されていて、ひとりひとりの作業員がそれを意識しているようだった

概念名 不適切で機械的な活動

定義 安全に関する会議など、決まった回数を満たすだけに実施される、法律で規定されているからという理由のみで実施され、実際には安全レベル向上に貢献しない活動

具体例

- ・今の現場では、安全衛生会議が毎週開催されます。ここで自己事例が出されてそれに対して対策を述べるのですが、不適切と感じる回答が多いんですよね。機械的に適当にやっているとしか思えないんですよ。
- ・尼崎事故の後、職場で行なわれた唯一の「指導」—制服の正しい着用、言葉使い・態度に気をつける...要するに世間体に気をつけるという事だけだ
- ・去年、安全衛生委員会でそこら辺のアンケート実施しましたが、まったく反映されてないのでやっぱり会社の経営方針が変わらないとアカンですよ...とりあえず、現場を見てくれと(上層部へ怨念を送りながら)
- ・いい加減になんらかの対策してほしいですね、いくら安全大会、講義、その他色々試してますがそんなの焼け石に水です、
- ・そのマジキチ雑工の会社の伝票は、作業内容の他に KYK を書く欄もあって...そこに書いてる文がヤバい。【危険のポイント】錆止め用オイルが床に垂れると病気になる【対策と安全指示】床に垂れないよう、上から塗ると病気にならない...お前が病気だろ、既に。(glitchpeople, 693227479255773185)
- ・安全強化月間工場長&係長「安全に注意して作業して下さい」3日後工場長「死亡事故です」5日後「重症事故です」7日後「死亡事故です」14日後「交通事故&重症事故」20日後「死亡事故です」安全強化月間 W W W W W W W
- ・現場 GO! だとよ。工期がないからだとよ。この天気じゃ上の奴らは現場に来やしない。悪天候下の作業で良い仕事が出来ると思ってるのだろうか? 例の杭から何を学んだの? 「ウチらは被害者だもん。新ルール作ってもっと厳しく監視しなきゃ!!」ってなモンか。ほいじゃ現場に向かいます。ご安全に!!
- ・安全パトロールは抜き打ちでやらなきゃ意味がない。キンピール工場内でも定期的にパトロールがあるのだが、その度に「時からパトロールがあるのでその時間は エリアと エリアでの作業は禁止」。つまり普段どれだけ危険な環境で作業をさせられているかをもっと知れ

概念名 意見が反映されない対策

定義 安全活動の一環で意見聴取されても向上・改善のための意見が反映されない状況

具体例

- ・去年、安全衛生委員会でそこら辺のアンケート実施しましたが、まったく反映されてないのでやっぱり会社の経営方針が変わらないとアカンですよ...とりあえず、現場を見てくれと(上層部へ怨念を送りながら)
- ・職場の安全用品などを買う担当者に、融雪剤、たくさん買っておくと意外と雪少なかったりするからたくさん買っておいってください! と聞いたのだが、倉庫に保管されている融雪剤の数量みてがっかりした。今日ぐらいの雪じゃ、1日で使いきってしまう程度の量しか買っていない。

概念名 熱心でない印象を与える安全担当者

定義 適当に仕事をこなしている、自分たちよりも仕事をしていないように見える安全担当者への不満

具体例

- ・まって。人がレポートやって現場来てんのに安全の二人終わって帰るとかは? せこくね? 俺も上司置いて1人で帰ろっかな

概念名 「この程度で」と思わせる overcompliance 感

定義 自分のリスク認知以上の反応・対策が求められることによる否定的な感覚

具体例

- ・うちの管理者連中、アホな指示を出しよる。そりゃ、安全第一だけこの程度で運休指令なんて...そんなこと無かれ主義の上のもとで、昔からの使命感とかなくなって、気合入らない職場になってるから、事故ばかり増えんねん。
- ・消防服着て安全靴履いて現場に行ってもヘルメットがないと中に入れてくれないからなヘルメットも個人管理させて欲しいな

取り巻く人々 / 価値観の相違

概念名 過去に横行した不安全状態への嫌悪

定義 過去の安全行動が緩かった時代への懐古と懐古する人への嫌悪感

具体例

・昭和の現場を知っているベテランさんほど、コンプライアンスに厳しい昨今の現場を疎ましく思っているかと思います。そういう人が「昔はよかった」とか言うと、すかさず「よくねーですよ」と言うのが私の仕事です。

概念名 リスク認識の差

定義 リスクを自分よりも低く見積もって安全をないがしろにする他の作業者に感じる落胆

具体例

・この作業が時間の無駄って言われた(笑)他の現場から合流して来たくせに！安全の為にやって来たのにな～それが無駄だとは(笑)絶対大丈夫って言うけど、世の中絶対って100%ってない気がするが(笑)
・「そげんに言うならお前がやれよ」ってのは常に経営陣に対しては思ってる。現場を知らない人間が机上の空論だけでいけると思ってる上に、安全を蔑ろにした作業を押し付けてくるからね
・現場や業務内容を知らない、机上の空論で物事考えて偉そうに言ってる人間は安全さえ蔑ろにしてるのが実情なのですよ。それこそ、そういう人間に保全作業やらせて一回轆かれてみれば良いのです
・間違いない！俺ら現場でな安全グループにA指摘とか言われて色々揉めて最終ただの指導だったからな笑ほんま安全グループ調子乗ってちょっとしたことで直ぐ指摘しすぎやねん！
・うちの管理者連中、アホな指示を出しよる。そりゃ、安全第一だけどここの程度で運休指令なんて...そんなこと無かれ主義の上のもとで、昔からの使命感とかなくなって、気合入らない職場になってるから、事故ばかり増えんねん。
・同期の会社に媚び、安全を守れない人間が、新人運転士養成をさせる会社が将来安全なわけない。現場の考え(利益でなく安全)と本社の考え(安全軽視利益優先)は交わるわけない。今日からしばらく不愉快になる。
・工場文化の企業って、安全性や効率を向上させる職場環境についてもものすごく意識が高いけれど、制作機械についてのそれであって、PC等事務用品と認識されているものについては極度に意識が薄いなあ。IT技術者にとってのPCやペリフェラルは大工における大工道具。もっと尊重されるとよいのだが。
・ってかそーいや昨日仕事しよったら不安全行動とか言うて現場のお偉いさんに写真撮られて怒られた不安全行動や言うとったら現場で作業できるかばけえ

企業の体質

概念名 作業員へ転嫁される責任

定義 事故が起きてても作業員に責任を負わせる体質。回避しようとすることで安全であろうという動機が生まれている

具体例

・今日もご安全に。何がなんでも作業員が悪いって方向にまとめられるから怪我だけはしないように。
・「病気で仕事を休む」=「体調の自己管理ができてない」としてバッシングを受ける日本の職場環境って、本当にもう終わりにしたほうが良いと思う。交通安全をどんなに守っていても、交通事故に遭う確率がゼロでないように、どんなに自己管理していても、ケガも病気もするときは必ずするんだから。
・相方が作業中ケガしたんやけど、何で安全装置動いてないのかで問題。当然、社内で問題となり事故についての対策等を直属の上司が偉い人に発表してたらしい。その上司が嫌なやつで始業点検してない俺らのせいにしてたのが発覚

概念名 安全関連用品の無料貸し出し

定義 安全用品を無料で利用できることから見受けられる企業の安全への態度

具体例

・...安全帯とヘルメットと安全靴必須で無料貸し出し、経験3ヶ月以上じゃないと高所登らせないし運搬しかやらせない所でした

概念名 人材の適正な配置

定義 十分に経験・訓練・教育を行ったものに、リスクの高い作業をさせる人的資源管理

具体例

・...安全帯とヘルメットと安全靴必須で無料貸し出し、経験3ヶ月以上じゃないと高所登らせないし運搬しかやらせない所でした

- ・同期の会社に媚び、安全を守れない人間が、新人運転士養成をさせる会社が将来安全なわけない。現場の考え(利益でなく安全)と本社の考え(安全軽視利益優先)は交わるわけない。今日からしばらく不愉快になる。
- ・多分従業員を安全講習に入れるだけのリソースがないだけだと思います 介護報酬頼りで経営が決している状況の会社というわけではありませんでしたから

概念名 生産性と安全対策のトレードオフ

定義 安全対策を実施すれば利益が圧迫される，経費削減の手段として安全対策費用が削られるさま
具体例

- ・安全対策の予算を数%増やすだけで。(営業が無理な金額で工事とってきたらどうしようもないかもしれませんが)。
- ・それに、大型で作業場の半分以上が潰れるのはザラだし、機械を入れるなら安全衛生を考えたら営業をその間停止しないとイケない。仮に売り上げが1日に20万として、30日停止 その間の従業員全員の給与と新しい機械の代金と考えたら現状維持が正解だと思うよ。
- ・安いサービス料金の裏で削られてるのが従業員の賃金や安全性ならば悲しい話。企業努力と言えども聞こえはいいが、その企業の従業員が涙を飲んでるなら本末転倒。真の企業努力で価格競争してほしいね。
- ・安全対策費を削れ...経営者が経費の削減をするときに、安全や労働者の厚生は犠牲にされやすい。格安ツアーバスの運転手が過労運転するのもその例です。
- ・安い旅行会社では安全点検や安全講習が不十分ってことすな。
- ・安全対策など二の次。そんなことして金稼げるのかあ？ああ??お前らに払う給料すら勿体無い。勿体無い精神わかるう？と、これが本心ですかね。
- ・現場GO!だとよ。工期がないからだとよ。この天気じゃ上の奴らは現場に来やしない。悪天候下の作業で良い仕事が出来ると思ってるのだろうか？例の杭から何を学んだの？「ウチらは被害者だもん。新ルール作ってもっと厳しく監視しなきゃ!!」ってなモンか。ほいじゃ現場に向かいます。ご安全に!!
- ・給料がいいのでめちゃくちゃハードワークを要求されるがみんな納得ずくでめちゃくちゃ働いており、でもやっぱり何割かは身体や精神を壊して脱落していく、みたいな職場、よく考えたら完全に利益追求で従業員の安全を軽視してるヤバい職場だよな。
- ・多分従業員を安全講習に入れるだけのリソースがないだけだと思います 介護報酬頼りで経営が決している状況の会社というわけではありませんでしたから

概念名 社員任せな労基対応

定義 適当にやっておけばよい、逃げておきたい、という監査に対するずさんな経営者の態度
具体例

- ・あとは毎年のように死人が出てる工場とかな労基の監査も社長は当日逃げて部下に應對させてたようだし一向に安全面は正しくない上、

概念名 ルール遵守が評価されない環境

定義 ルールに対する否定的な印象があるため、ルールを順守することに抵抗が生まれる環境
具体例

- ・間違いのない！俺ら現場で安全グループにA指摘とか言われて色々揉めて最終ただの指導だったからな笑ほんま安全グループ調子乗ってちょっとしたことで直ぐ指摘しすぎやねん！
- ・ってかそーいや昨日仕事しよったら不安全行動とか言うて現場のお偉いさんに写真撮られて怒られた不安全行動や言うとなら現場で作業できるかばけえ

概念名 ルール不徹底が見逃される風土

定義 安全規則を守っていない作業者が野放しになっていて安全文化が損なわれている職場環境・企業風土
具体例

- ・そもそも乗務中に私物の携帯持つのっていいの？以前某電鉄の職場体験のときの記憶からしてダメだと聞いた気がするが...まァ安全意識が低い束だし仕方ないかなって思うけどこれ一歩間違えたらとんでもない事故に繋がりがねないからちょっとアカン

概念名 現場の負担になる指図

定義 経営陣や現場にいない上長が行う指示が現場の状況にあっておらず、現場の労働者にしわ寄せがくること

具体例

- ・「そげんに言うならお前がやれよ」ってのは常に経営陣に対しては思ってる。現場を知らない人間が机上の空論だけでいけると思ってる上に、安全を蔑ろにした作業を押し付けてくるからね
- ・現場や業務内容を知らない、机上の空論で物事考えて偉そうに言ってる人間は安全さえ蔑ろにしてるのが実情なのですよね。それこそ、そういう人間に保全作業やらせて一回轢かれてみれば良いのです
- ・だから嫌なの、ここの上司の考え方が。利用者の安全を考えてるのは私達現場職員も同じ。利用者の状態を把握してるのだから現場職員。指図するのは簡単だけど、それがどれだけ私達の負担になるのか分からないんだろうね。
- ・現場 GO! だとよ。工期がないからだとよ。この天気じゃ上の奴らは現場に来やしない。悪天候下の作業で良い仕事が出来ると思ってるのだろうか？例の杭から何を学んだの？「ウチらは被害者だもん。新ルール作ってもっと厳しく監視しなきゃ！！」ってなモンか。ほいじゃ現場に向かいます。ご安全に！！
- ・頼むから、雨天での作業は勘弁。悪天候でやらせるから人身事故が起きんだよ。わかんないのかね？何のための安全パスポート研修だよ。

現場・労働環境

概念名 時間に余裕のない現場

定義 時間的に余裕のない現場では安全がないがしろになるさま

具体例

- ・報酬は月並み、労働条件最悪がおおいとか……突貫工事の多い職場では「安全第一」のシステムは難しいものです。
- ・もう限界きたわ…監督のくせに工期の事だけで口ばかりや毎日残業して夜、明日の仕事の安全や進み具合考えてるのに、道具や資材ないのに出来るかわしがワイヤーでも 5ton のチェンブロでもいるって言うたらいるねんちょっとは考えてくれんと、事故起こってからでは話にならん

概念名 業種に影響されるリスク認識

定義 業種によって認識されるリスクが異なることから、配慮されなければならない危険源について見逃されていること

具体例

- ・工場文化の企業って、安全性や効率を向上させる職場環境についてもものすごく意識が高いけれど、制作機械についてのそれであって、PC 等事務用品と認識されているものについては極度に意識が薄いなあ。IT 技術者にとっての PC やペリフェラルは大工における大工道具。もっと尊重されるとよいのだが。

概念名 足りない物資

定義 安全に作業を実施する上で必要な物資が足りないこと

具体例

- ・もう限界きたわ…監督のくせに工期の事だけで口ばかりや毎日残業して夜、明日の仕事の安全や進み具合考えてるのに、道具や資材ないのに出来るかわしがワイヤーでも 5ton のチェンブロでもいるって言うたらいるねんちょっとは考えてくれんと、事故起こってからでは話にならん

“安全” に対する個人の意識・性格・状態・感情

概念名 安全教育の重要性

定義 安全教育によって事故が防げるという期待

具体例

- ・俺らの仕事も非常に危険な仕事で死亡事故が年に何件もある危険作業や横着してる人には注意指導をする個々に安全意識を植え付ける努力をするこれが大事だろ！
- ・何事にも『常識』と『基本』と『応用』とがあって、安全性確保は基本の前、常識の話。基本は現場に入ってから習うものだけど、常識は現場に入る前の段階で身に付けなくてはならないもの。端的に言うなら、それを持ってないと仕事をしてはいけないレベル。
- ・多分従業員を安全講習に入れるだけのリソースがないだけだと思います 介護報酬頼りで経営が決してい

い状況の会社というわけではありませんでしたから

・仕事柄建設現場に良く入るけど、あそこほど安全管理に徹底してるところはないと思う。義務教育にもとりいれたらいいのと思う。そうすれば組み体操も安全な方法が自然に出てくるんじゃないか？

概念名 現場作業者の責任感

定義 他の作業者の安全まで配慮が行き届いた態度

具体例

・「他の企業さんも安全に(作業できるように)なったらいいです」とインタビューに答えておられた。自分たちが安全な足場をつくって、建設現場の様々な職人さんや業者さんが安全に作業できるようにするんだ、っていう心意気に泣いた

概念名 十分な睡眠

定義 睡眠不足状態が安全行動に直接影響するさま

具体例

・体調管理しっかりせんとな。昨日、今日と残業やし朝々6時10分に家出て帰りは今。8時すぎ。つかれた。足場から滑って左膝怪我したし。寝不足やけ注意力落ちてたののかも(^_^;んま安全带つけてたからまだよかったけど もしつけてなかったら

・安全運転のため前日は早く寝るから準備とか前倒しにするか出来てなかったら諦めるようにしてるし、諦められなかったら着いてから作業するようにしてるし、あん安全運転のために犠牲にしてるものも少なからずあるんだよね。ドライバーは。そここのとも気遣ってもらえると有難い...

概念名 企業の安全志向に影響された企業への好意・不満

定義 安全に配慮している(自分の属さない)組織に対する好意的な視線 逆に、配慮していない組織への不満

具体例

・安全に配慮している企業、品質に配慮している企業を知る機会を増やして欲しいです。
・悪いのはもちろん会社ですよ。安全をないがしろにするようなバス会社は日本には要らない。潰れてしまえば良いよ。殺人企業と言われても仕方ないだろ。
・工場なのに作業場汚かったり安全第一のポスター貼ってなかったり社員の休憩場兼事務作業する所に変な名言のポスター貼ってある所は地雷企業覚えとこうねめっちゃ当てはまって辛い...

概念名 安全確保のため低下する作業効率

定義 安全のために時間や効率などが犠牲になること

具体例

・安全運転のため前日は早く寝るから準備とか前倒しにするか出来てなかったら諦めるようにしてるし、諦められなかったら着いてから作業するようにしてるし、あん安全運転のために犠牲にしてるものも少なからずあるんだよね。ドライバーは。そここのとも気遣ってもらえると有難い...

・ってかそっぴや昨日仕事しよったら不安全行動とか言うて現場のお偉いさんに写真撮られて怒られた不安全行動や言うとったら現場で作業できるかぼけえ

(資料2) Twitter分析で得られた概念の分類

各項目が概念であり、その分類した結果は概念分類(カテゴリ)である。

| | 安全具 | 厚労省の取組み | 安全担当者 | 安全行動 | 安全活動・社内ルール |
|------------------------------|---|---|-------------------------------------|---|--|
| 安全水準向上・安全確保に対してPositiveに働く要因 | <p>経験から知った重要性</p> <p>わずかな予算・工夫で高い効果</p> <p>予想される事故による家族の悲嘆</p> <p>進歩した安全技術への信頼感</p> | <p>営業停止処分に至る強い権限</p> <p>ポスターの有無でわかる地雷企業</p> <p>安全作業への知識を認定する資格付与</p> | | | <p>厳しい規則による明らかな効果</p> <p>洗練されているシステム</p> |
| 安全水準向上・安全確保に対してNegativeに働く要因 | <p>厳格な安全具使用のわずらわしさ</p> <p>不可視な危険に対する気づきの難しさ</p> <p>不適切な使用法</p> | <p>かえって不安全になる対策</p> <p>エビデンス集めのための取組みという印象</p> <p>指導対象から不安企業への漏れ</p> <p>意味不明なポスター</p> <p>多様な労働者への対応の難しさ</p> | <p>指摘に対する反発</p> <p>生真面目さに対する呆れ感</p> | <p>形だけの取組み</p> <p>建前・世間体のみを気にした指示</p> <p>ルールに対する敬意の無さ</p> | <p>不適切で機械的な活動</p> <p>意見が反映されない対策</p> <p>熱心でない印象を与える安全担当者</p> <p>「この程度で」と思わせるover compliance感</p> |

Twitter分析で得られた概念の分類（続き）

| | 取り巻く人々 価値観の相違 | 企業の体質 | 現場・労働環境 | “安全”に対する 個人の意識・性 格・状態・感情 |
|--|----------------------|---|---|---|
| 安全水準向 上・安全確保 に対して Positiveに働 く要因 | 過去に横行した不安 全状態への嫌悪 | 作業員へ追加され る責任 安全関連用品の無 料貸し出し 人材の適正な配置 生産性と安全対策 のトレードオフ | | 安全教育の重要性 現場の作業員への 責任感 十分な睡眠 |
| | リスク認識の差 | | | 企業の安全志向に影響さ れた企業への好意・不満 安全確保のため低下 する作業効率 |
| 安全水準向 上・安全確保 に対して Negativeに働 く要因 | | 社員任せな労基対 応 ルール遵守が評価 されない環境 ルール不徹底が見 逃される風土 現場の負担になる 指図 | 時間に余裕の無い 現場 業種に影響される リスク認識 足りない物資 | |

(資料3) インタビュアーから得られた作成概念一覧(統合前)

個人情報秘匿のため、具体例中にインタビュー協力者の名前、社名等があった場合には意味が変わらない程度に変更・削除・別の語に置き換えている。

No.1

概念名 お役所的な職場巡視

定義 職場巡視時の指摘の際に作業員へ歩み寄りなくただ上から目線の態度で接していること

具体例

いくらコミュニケーション取ってくれるようになりましたね。前は本当にこのパトロールひどかったんですよ。お役所というか、すごい上から目線でガンガン指摘して回って。今は結構、安全の力も弱まり、コミュニケーション型になりましたね。だから、パトロールだから、監査とか、教育もいい教育とか悪い教育とか、どの活動もいかに作業員の腹に落とすかなんですよ。

No.2

概念名 現場の声に対するできる限りの即日対応

定義 現場で対応できる管理者に可能な範囲での予算等の権限を与え、即日対応を行ってもらおうとしている企業の姿勢

具体例

(「そういう報告をしたときに、紙で出すわけではなくて、口頭で伝えるんですけども組織としてどのような対策、手順があるかというのは、どんなふうに案件が処理されていくことになるんですか。」という質問に対して)

今までの事例で言うと、その日に処理してしまいますので、自分は課長職として、隣に保全屋さんがいるんです。朝礼でその話があったらその都度その場で伝えて、今日やってもらうような形です。その中で、時間と費用がかかるものに関しては、保留で場長が報告して対策を取るような形です。

No.3

概念名 より厳しい基準による下請け側の独自の災害防止対策

定義 元請け以上に厳しい安全基準を設けている下請け側の安全対策への熱意

具体例

それで、先ほど社長からも話があったように、うちの会社はパートナー企業と違って、歩行者優先で構内の速度も8キロとなっていたのを、歩行者優先はそれはうちの会社の方針としてあれですけども、速度だけは屋内は5キロ以下というふうに変更しました。そういう形が一番うちの会社の中では災害の出る可能性が大きいのかなと。

No.4

概念名 安全に関する取り組み状況の見える化

定義 安全活動の進捗状況が明らかになっていること

具体例

安全に対する動きが今ここら辺まできているよという、やっている活動です。その実施内容がこれで、それに対して矢印を打っているところまでここまで進んでいます、で、完結はここですよという目指すものがあるから進んでいるものだから、「もうあとここまで、八分目まで来たね」とかというような進捗が見えるんです。

No.5

概念名 得るものの少ない安全協議会への参加の負担感

定義 下請け側が労力に見合わない元請けの安全協議会へいくつも参加しなければならないことに対する負担感

具体例

工事現場をやっていると、お客さんの元請けのほうで安全協議会とかを月に1回とか行いますよね、あれがちょっとどうなのかなというのがありまして。当社の場合ですとサブコンさん、ゼネコンさんとか、日頃から付き合っているのが10社近くあると、大体週に2~3回はどこかの安全協議会に行かなければ

いけない。大体聞くのはもう全く同じ話を聞くんです。それもいろんな業者をダクト屋からダクト清掃屋から、はつり屋とかトビとか、いろんな業者をまとめてやるんで、あまり自分に関わるところの安全教育というのは、なされないんです。現場全体のというところなんですけれども、全くひとりで済むようなものしかなくて、あれがあまりそれだけの労力に見合った効果が得られないのかなと。

それに比べて、例えば当社のほうで安全教育を行うというふうになると、本当にダクト清掃に特化した教育を行って。今までの事故事例なんかも、自分たちが起こした例とか、そういったものを挙げていくとすごくみんなためになるというか、一度言えば分かる話なんで、そういう教育は可能なのかなと思うんですけれども。あの安全協議会だけはこんなにやる必要あるのかなと思う。

本来ならばいわゆる発注者と元請けと、それから主要な協力会社でもうポイントだけきちんとやるというのが現実的な話であって。今、サクラギさんがおっしゃっているように2次、3次、4次とか、そういうところの下請けになるともう全然自分とは関係ないような、はるか雲の上というか、星の中のような話しがされているだけで、単に居眠りしているだけとか、現実にはそうなるけれども。

No.6

概念名 過酷な安全措置環境での作業への危惧

定義 安全のため装備を身につけることがかえって作業への負担が増し過酷な作業環境となっていることへの危惧

具体例

現場のお客さまのほうとか、ゼネコンさん、サブコンさんの体質とかによってかなりやり方というのが変わってきて。ある意味現場ではこの暑い中空調を止めて、40度ぐらいの室内の中でヘルメットをかぶって安全帯着けて、他に何かいろいろな防具を、粉じんのマスクを着けて、保護の眼鏡を着けてとやるともう何も見えないし息もできないんです。ただ、その格好で作業をしるというんです。

(質問者の「過酷ですね。」という相槌に対して)

過酷なんです。眼鏡曇って前は見えないわ、もう汗でマスクも詰まって息もできないわの中で、それでこの何十キロある装備を着けて40度ぐらいの中で作業しると言われても、どちらが安全なのかなという。

(質問者の「特にこういった最近の気候は熱中症になりそうですね。」という相槌に対して)

そうですね。

No.7

概念名 会社による安全に関する資格取得負担

定義 会社が安全に関する資格の取得までの負担をサポートしてくれる体制

具体例

うちの会社で優遇されているのは、勉強のための残業であったり、資格を取りに行くための休日はもらえるので、資格を取るためのお金も全部会社で負担してくれる。

No.8

概念名 改善案提出の強制

定義 職場の改善案を出させる体制

具体例

社内の安全活動等ですね。今うちの事業部として月1職場単位の安全パトロール実施させてもらっています。パトロールの結果を踏まえて、1件以上の改善を実施するというのを決まり事としてやらせてもらっています。

(質問者の「それは例えば「今回はあまり直すところがないなあと思っても一応1件直すというのがルール。」という問いに対して)

ウミハラ：そうですね。もうルールです。はい。おそらく、持論じゃないですけど、やはり改善というものに関して終わりはないという考えを持っているので、その中でも何か1件以上はということ。

No.9

概念名 完全防備での作業に対する女性の抵抗感

定義 安全に作業を行うための完全防備に対する女性がもつ抵抗感

具体例

(「個々の現場では作業員で女性はどれくらいいるんですか。」という問いに対して)今はゼロです。
(「この業界で女性の採用者というのは増えつつあるんですか。」という問いに対して)
いえ、あまり見ないです。当社でも過去 50 何年で、延べで 5~6 人ぐらい入ったぐらいですから。何百人に対する 5~6 人なんで、多分 1 パーセントもいかないぐらいです。すごく入ってほしいとみんな切に願っていますけれども。

昔とやっぱり違って安全管理が厳しくなったというお話で、例えば女性の方がヘルメットして安全帯して保護具して、昔だったらそれがそこまでのことしなくていいよという時代がありましたんで、そのときは気軽に女性でもできるような仕事内容だったんですけれども。簡単な養生作業を女性にやってもらうとか。

完全防備というのが一つのルールな仕事もたくさんあるので、そういうのを事前に女性の方にお話ししたらやっぱりどうしてもそういうのはやりたくないとかという。

(質問者の「やりたくないのはヘルメットをかぶりたくない、ということですか。」という問いに対して)

ヘルメットとか、重装備というんですか、それをどうしても着けたくない、下手すると恥ずかしいとか。

No.10

概念名 管理者の安全衛生状況の確認体制

定義 管理者が現場での安全衛生改善活動に立ち会って状況の確認をしてもらう体制

具体例

今その上司の方々に、実際に安全衛生面で関わってもらっているところとしては、災害が起こってしまったときとか、ヒヤリハットとかの報告書を一緒に作ってもらうことで、対策に関してもきっちり検討に入ってもらおうということですか、リスクアセスメントをやってもらった後で、一応その結果、上司の方にもきちんと確認していただいてということはやってもらってしまっています。そういった面で、要所要所でちょっと入ってもらってはいるんですけれども、

No.11

概念名 管理側のうるさい指導

定義 管理側からの指導に対してうるさいという印象を持ってしまうこと

具体例

(質問者の「企業さんがいろんな安全対策をされていると思うんですけれども、それに対して現場の方の持つ印象というのはどういうものだと推察されていますか。」という問いに対して)
うるさいなと思っている。

No.12

概念名 機械残留リスクへの対処

定義 機械が持っている危険性に対して改善するべきだと考える姿勢

具体例

フォークリフトでこうやったという挟まれ事故、そういうものがうちの会社にもそういうところはたくさんまだリスクが残っている状況だと思うのでその辺りはもう少し進めていくことが重要なのかなと。

No.13

概念名 技能教育とリンクさせた安全教育

定義 技能教育が同時に安全教育にもなる仕組み

具体例

たまたま、何かのことで違う作業員が、よその若い作業員が使ったときに、そういうけがをすることがないように、先ほどあそこに訓練所で若い子がちょっとやっていたと思うんですけれども、ああいう旧

式の機械をもとに今の自動機のことを勉強するという意味と、こういう機械はけがをするということは十分あり得るんだ、ちょっとした使い方の違いによって、そういうことを認識させるということでもいいことなのかなと思っています。

No.14

概念名 求心力をもつリーダーによる安全レベルの向上

定義 みんなを引っ張る安全スタッフのリーダーがいると、皆が賛同して体制づくりができるということ

具体例

(現在では 5S の不備な箇所を指摘するとすぐに改善されているモデル事業所までに安全レベルが向上しているが、10年前は皆ばらばらで、意識が低かった。環境づくりが成功した理由について)(他社を退職した)彼が入って、やはり彼も前職で部長さんあたりのクラスまで行って海外もいろいろ行っていますので、工場づくりというものは、非常に長けているわけです。あの人の掛け声でいろいろなことをスタートしていったとか、先ほどスライドで映したようにものも彼が先に始まっているいろいろなやってくれたおかげで、強い求心力にみんなが少しずつ賛同して引っ張られていったという感じですね。

No.15

概念名 共通した対策事例のニーズ

定義 特有の事業や業種等での作業現場では啓発に用いることができる似た事例がなく、もしあればありがたいと思うこと

具体例

確かにそういう意味では結構、うちは特殊なのかなというふうな、ああいうのを見るとよく思うんですけども。割とその工場にも当てはまらないですし、安全衛生の事例とかを見ても、よくある事例というふうには、なかなか思わなかったりするかなと思っています。でも、ちょっとそういうところにフォーカスしてというのは難しいのかもしれないですけども。そういうのは、あればすごくありがたいですけども、なかなかちょっと、そうですね、そこまでは難しいかなと思います。

No.16

概念名 協力会社社員への受け入れ教育

定義 協力会社の企業へ受け入れ時に安全教育を行うこと

具体例

受け入れ教育ということで、協力会社さんが入ってきたら、まず入口管理の入構教育はします。セキュリティとか交通も含めてですね。それで基本的な安全、ペナルティというのを決めて、10個ぐらい、しっかり最低限守るといふ。あとは緊急時の対応とか、その辺は僕らがやって、次は元請けの課というのもあるんですね。受け入れ課ですね。そこがまた課の教育をしてくれます。現場の作業実態に合った教育をしてくれます。社としてはその流れですね。もちろん、多分協力会社が雇ったときは、受け入れの教育というのをしてくっちは来ているんですけど。教育はしていますね。他の支援もいろいろしながらですね。

No.17

概念名 緊張感による自主的な安全への取り組み

定義 怒られることを恐れて自主的に安全対策へ取り組む姿勢

具体例

本当に安全のためにそういうふうな対応をするんじゃないかと、上が来るから、怒られるのが嫌だからという感じでもいいのかなと思うんですね。

No.18

概念名 元請け会社への安全管理

定義 下請け会社の安全レベルが向上して元請け会社の方が事故の危険性がある状況

具体例

(労災を起こすのは社員よりは)元請け会社の方のほうがより起こしやすい傾向にあるので、そういっ

た管理は結構前からやっぱり、しっかりと教育をするっていうことになってるんですね。

No.19

概念名 現場から頼られる安全衛生スタッフ

定義 安全衛生スタッフが現場から自発的に相談されている状況

具体例

信頼関係というか、もちろんそこは私がいろいろ安全とか衛生とかに対して、いろいろ知識も経験というのも豊富なんで、ある意味、頼られる安全環境課という、そういうのがだんだん築けているのかなというのがあります。ですから、安全環境課に相談すればとか、マツオ君に相談すれば何とかかなという、そういうのは工作現場のほうは思ってくれているのかなとは思いますが。

No.20

概念名 現場側と管理側との安全への考えの違い

定義 管理側がもつ安全に対する考えを現場側がわかってくれていない状況

具体例

現場で施工しているときはそんな安全だなんだ、安全帯なんだとか言われても早く終わらせるといふか。あと、そんなけがしないよという意識があるんですけども。やっぱり、でも今こういう立場になると、何か一発事故をやったらうちの会社つぶれると考えていますんで、死亡事故とかそんなものを起こしたときにはもう会社がつぶれるときだと思っているんで、結構なリスクだなど。経営面というか、やっぱりそっちのほうのリスクのほうがもしかしたら高いのかもしれない。なんで、もしお客さんにむちゃなことを言われて危ない、急げと言われてちょっと大けがしちゃうな、死んじゃうなっていうのは絶対にやめてくれと思っはいるんですけども、なかなか現場に伝わらないんです。結局現場側でも、そうはいつてもコストはあるだろうと、コストって言うだろうと、もちろんコストの話もするんですけども、やっぱりでも赤になるうが何だろうが、死亡事故を起こしてしまったら会社がもう終わりだというのは今思っているところです。なんで、結局立場が備わってこない意識というのは変わらないのかなと思いますけれども。

No.21

概念名 作業者の快適な職場環境を提供する会社の責任

定義 作業者が怪我しないように安全対策を行っていくことは会社の役目であるとする考えかた

具体例

(安全を)担保するのはやはり会社側だと思います。

(質問者の「それはどうしてだと思われませんか。」という問いに対して)

やはり作業者の方に気持ち良く、けがなく仕事していただけるのがあって初めて会社だと思いますのでやはりそこは会社がずっと担保を背負ってそういういろいろ不備な点があったらそれを直して、そういうところを少しでもリスクを減らしていくというのは会社の役目だと思っています。

No.22

概念名 指導する側の有言実行

定義 指導する側が安全行動を行ったうえで作業者の不安全行動を指導すべきとする姿勢

具体例

ただ自分たちがやらないものを下の者にはちょっと言えないので、やはりそこは常に心掛けてやるようにはしています。

No.23

概念名 死亡事故による安全運動の開始

定義 死亡事故がおきてから安全対策が進むようになる現状

具体例

(安全パトロールというプロジェクトが今年の7月から始まったきっかけについて)1名、窒素ガスで命を落としているというのがあって、それをきっかけにやりましょうということがきっかけなんですけれども。前から、もうちょっと安全面とか、例えば今日説明した遠心乾燥機に指を挟まれたと、そうい

う事例があって、自分を含めて回ってはいるんです。...ただトリガーとなったのはそれです

No.24

概念名 実績を積んできた外部の定年退職者の活用

定義 他社で安全対策に取り組んできた定年退職者を活用して安全活動に取り組もうとする企業の体制

具体例

そのぐらいの役職の人ばかりだから、そこで大きく変わりました。他の会社さんもそういうので悩んでいたら、まずそういう人を見つけて、やるということも進む大きな早道なのかなと思います。

No.25

概念名 業務の違いによるミスの発生

定義 業務が変わることにより以前の作業手順と間違えてしまい事故を引き起こすこと

具体例

不注意とか体調不良とかっていうのもあるんですけど、私の会社はですね、どちらかというところローテーションが多い会社なんですね。他社では結構同じ場所において、エキスパートっていうケースが多いんですね、どちらかというところ。同業他社さんの中にはそういったエキスパート系のことになると。(中略)われわれみたいなローテーションタイプですと、例えば、まあ、作業員 A の方が、前の職場のところで、あのー、仕事をしてた。で、違う職場に来て似たような作業をします。ただし、操作手順は違うっていうときには、あの、より気をつけなきゃいけないです。うっかりこう、前の職場の操作をやっちゃって、で、それが原因で、ま、事故とか労災とかになる可能性があるかもしれない。そういったところを、あの、本人ではさすがにそれを気づけないんで。

No.26

概念名 終わらない安全への取り組み

定義 安全対策に対して常に限界を決めずとことん安全レベルの向上に向けて継続していく姿勢

具体例

やっぱり安全なんてここまですればもういいということではなくて、やっぱり常に継続してやっていかないといけないんで

No.27

概念名 女性が現場で働ける作業環境の整備

定義 女性でも働ける作業環境の整備を目標とすることでよりよい現場になると考える姿勢

具体例

女性は出ていないですけども、これは先ほどのエアコンの空調の問題も含めて作業環境をもっと良くして女性でも働ける会社にしていくことが大事だと私も思っているし、当然社長も思っています。当然鉄金属は重いですけども、あの重い作業は全部クレーンでつって動かしていますから、女性じゃできないということはないんですよ。仕事をやっている中で大きいものから小さいものもあるし、女性が入っていける会社、工場にしていくことが大切だと思っています。それにはエアコンもついてなくて、暑いとか寒いとかだとなかなか難しいところがあるかもしれないですけど、そういうことは目指すところでもあります。女性が現場にいますと、会社の雰囲気も変わりますし、それは大事なことかなと思うので、

No.28

概念名 上がすぐに動かないことへのあきらめ

定義 要望をきちんと反映してくれない上層部に対する失望とあきらめ

具体例

安全対策がなかなか定着できなかったのは、最初はみんな仕事をしながら何となく「ここが危ないね」とか「ここがやりづらいね」だとかいろいろみんな思っていたんですけど、でもなかなか上の人に言ってもすぐに実施されなかった。当然、安全衛生委員会は前からあるんですけど、なかなかそういうところまで、話が上がっていかなかったり、組織もまだきちんとできていなかった。今から5年以上前は

メンバーはほとんど変わらないんですけど、組織のグループ長だとか課長だとか。能力と言ったらちょっとおかしいから違うかもしれないですけど、そこまでいろいろ対応してやれなかったというのがあったと思います。それをいろいろな教育機関に行ったり、いろいろな会社から指導をいただいたりして、どんどんレベルが上がってきて、今は「いろいろ言えばすぐにやってくれるよね」ということで意識が高まってきたと思っています。

No.29

概念名 信頼される安全衛生スタッフ

定義 一言一言の安全に関する発言に重みを感じさせる人が安全衛生スタッフであることで発言内容が信頼されること

具体例

この人が言うことなら聞こうと思うと。それも人によってというのはちょっとどうかとは思いますが、割と、発言に重みがあるといいますが、この人が言うならそれはそうだと思うような人とかというのは理想、どんな仕事でもそうだと思うんですけども、やっぱりそういう人がやるとみんなが付いてくるという意味でいいのかもしれないなと思います。

No.30

概念名 身を守る意欲の大切さ

定義 作業者自身が自身の身を守ることを考えて作業に取り組むことの大切さ

具体例

(質問者の「誰が安全を守るべきと思いますか」という質問に対して)
誰がというか、やっぱり自分。自分自身ですよ、まず。あくまでもそのいろいろな対策というか、こういうことをしなさい、こういうことをしなさいというのは付属するものであって、本人が身を守ろうとする意欲というか意識がなければ、やっぱりどうしても出ちゃうと思っています。

No.31

概念名 自分以外の人々の安全意識を高める熱意の重要さ

定義 他人の安全意識を高めさせることのできる熱意の大切さ

具体例

人を自発的に安全に対してぐってマインドが変えられるような、ある程度思いとか、そういう熱いキャラクターじゃないとなかなか伝わらないと思うんですよ。やっぱりそういうコミュニケーションを熱意持ってやれる、ガッツがある感じが安全担当として必要なと思いますね。

No.32

概念名 生産優先の現場への安全指導のやりにくさ

定義 生産性を優先させている現場へ安全指導を行うときの考え方のずれによるやりにくさ

具体例

パトロールも評判悪いんですよ、現場から。僕らは必要なと思ってやるんですけど、ある程度チェックの、横串なので、法的に見られる人間が指導して、できていないところはしっかり教育すると。ペナルティとかもあるんですけど。ただ、現場はもう工程がすごくて、生産優先になっているので。じゃあ直せよ、みたいな感じなんですよ。気付いているなら直してくれよと。で、気付いたなら協力会社でも呼んで直させてくれよとか。多分それじゃ変わらない。確かにそれも一理あるんですけど、是正して回るという。だから、パトロールはもうちょっとやり方を考えないといけないなと思いますね。

No.33

概念名 声大きい人による、よい方向への牽引引っ張り

定義 声大きい人が影響を与えることによる安全レベルの向上

具体例

(質問者の「安全対策を進めるために必要な人柄、資質、能力は何だと思いますか」という問いに対して)やはり、まず私は個人的な意見ですけども、声大きい人。物理的に声が大きくて「おい、これやるぞ」とか「こうだよ、これじゃ駄目だよ」とか。

そうやって、そういうのは人に指摘されたり、引っ張ってもらえるところに環境があると、それに賛同していく人は多いと思うんです。全員がそうなればいいのですが、なかなかそういう人ばかりではないですから、1人そういう人がポンと出てくると、そこに少しずつ集まってきて大きく広がってきた。そういう人がたまたま自分の近くにいて、それが成果が出たということだと思いますけどね。

No.34

概念名 多様な社員の管理

定義 下請けや孫請け会社の社員全体に対する元請け側の安全管理対策が困難な状況

具体例

今はもう外注率が8割、9割とかで、外国人社員も外国人実習生とか、ものすごく多様化しているんですよね。それでちょっと責任の所掌というのが、結構社員というのはラインがきれいにあって、物事も流れるし指導も流れるんですけど、パートナー会社でその下1次、2次、3次とかになると、なかなかそこが上手く流れないというか、本当に上辺のほうだけワーワー言っている、本当の大事な末端のところまでは流れないんですよね。だからさっきおっしゃった通り、自律的にもものすごく僕らが課題として与えられているのは、そのパートナー会社、1次業者とか、そこがいかに責任を持って安全を管理できるか。そこにちゃんと指導とか支援、統括管理を元請けとして元方として指導できるかというのが弱いんですね。時代に追い付いていないような感じですね。

No.35

概念名 体調不良者を受け入れない体制

定義 体調不良者へ作業をさせない管理体制

具体例

(当該企業で発生した転落事故(原因は脳梗塞か心筋梗塞が疑われている)がどうしていたら防げただろうかという問いに対して)

そうですね。もう管理者にチェックしてもらおうという。特に夏場なんてもうめちゃくちゃ暑いので、熱中症も絡めて、その日の健康状態、もうきついんだったら帰れって、二日酔いだったら帰れっていう。

No.36

概念名 部下へ波及する中間管理職の向上した安全意識が部下へ波及

定義 中間管理職の安全意識が向上することにより現場作業者の安全意識が向上していったこと

具体例

私が入った10年前は全然そんな感じじゃなかったでしたね。みんないろんな方向を向いていて、そういう会社でしたけど、そこまでなってきたというのは、今の中間層のレベル、当然経営陣はもともとそういう考えであっても、なかなか従業員全員に浸透させるということは非常に難しいことなんですけれども、中間管理職系が伸びてきたところで、部下たち、現場のスタッフたちの認識が高くなってきたと思っています。

No.37

概念名 痛みを知らない人が危険性を実感することの難しさ

定義 災害事故による痛みを経験していない人への安全教育時に危険性をわかってもらえない現状

具体例

やっぱり人間というのは、こう言っちゃ何ですけど起きたことがないものは分からない、自分が初めてそういうけがをして思い知るところもあるんですけども。本来われわれ年配が下に教えるときも、こうなるから危ないからねと言っても本人はやっぱりびんとこないところもあるんです。けがをしてからというもの本当は遅い話なわけで、でも実際にそういう目に遭わないと痛みは分からないというのもあってちょっと難しいところではあるんですけども。そうならないようには教えていますけれども。

No.38

概念名 不十分なヒヤリハット報告

定義 作業員全てのヒヤリハットを把握できていない体制

具体例

(ヒヤリハットなどは監督者だけではなく、実際に作業されている方(アルバイトが圧倒的に多い)がこういったことありましたみたいな形で報告を上げるようなシステムというのはあるんですか。)
そうです、はい。ただ、どちらかというところ危なかったというか、もうやっちゃいましたのところで報告が上がってくるんで、それを書類に落とし込んでということになるんですが。本当はそれもっといっぱいある、それだけではないんですが。

No.39

概念名 多重の安全対策が与える好印象・事故防止への効力

定義 複数の安全対策を施すことによる安全性の確保に努める姿勢のすばらしさ

具体例

特にうちの工場見学をしてもらって、ロボット設備が何台かあったと思うんですけど、あの設備に関しては必ず2つ以上安全策を取ってまして、リミットスイッチと安全カプラー、さらに囲いも付けるという3つぐらいの安全対策を取っていますので、そこはどの企業が来て見学されても「大変素晴らしい」というお褒めの言葉をいただけるし、それによって災害は今ゼロで。

No.40

概念名 物理的に省略できない設備の導入

定義 故意に手順を端折る作業者を想定して、安全確保のために必要な手順を省略できない仕組みをもつ設備を導入しようとする考え

具体例

(質問者の「忙しい時について手順を端折る人はいますか」との質問に対して)

正直、たぶん、たぶんですよ。いるかもしれません。ただ自分が見るときにはそうはしないですね。そうできない、物理的にできないように今仕組みというかハード的にそういう端折りができないような設備にしようかなとは思っています。

No.41

概念名 文字のみによる情報伝達の効果の低さ

定義 文字だけで危険性を伝えてもわかってもらえないと考えること

具体例

月例報告会で話をしてもらったときに、痛みとかを共感できるような状況で掲示物とかを出せていればすごく分かりやすいと思うんですけども、よくあるのは他工場で起きた内容がコメントだけで伝わりづらいというところで、「こういうところに指が入って切断したんですよ」とか、そういったものが本当にその場で見られて、「うわ、怖いね」というような形にやっぱり教育していかないと。労災は文字だけでは分かりづらいな

No.42

概念名 変更改良時の危険性の重要性

定義 安全に稼働している設備は変更したときが一番事故がおきやすいと気をつける考え

具体例

より安全なときは、やはりその変更管理のときが一番危ないかと思えますね。あの一、すでにシステムがほぼ出来上がってて、で、今言ったとおり、その事業所の中で重大労災というのが起きていないってところで、で、今後起きる、その何かほころびがあるというときは、やはり、その一、定年退職とかでベテランさんがいなくなるとか、異動とかになったときに、人が代わったときにちゃんその同じシステムにやるかっていうのがなされなかったときが危ないかな。そこをしっかりとやっていくのが大事だと思います。

No.43

概念名 法的要求を満たす限度の不透明感

定義 どこまで安全対策を取り組めばいいのかわからないことによる現場からの懸念

具体例

新規に使用する物質を全てリスクアセスメントしていたら、本当に業務が成り立たないというのがある

まして、本当に、どこまですべきなのかと、どこまでしたら法的対応をできているのかというのが、非常にちょっとグレーなところがありまして、ちょっとそこは試行錯誤しているような状態ですね。今のところ、使用頻度の多い、使用量の多いものを幾つかセクションしてやってくださいよというところなんですけれども、果たしてそれで法的要求事項を満たしているのかどうかというのはちょっとグレーなところはあると思います。

No.44

概念名 防護対策の浸透

定義 安全対策の取り組みが同業他社へも浸透して同じように行っていると実感すること

具体例

最近では安全帯をやるだとかああいうので結構、うちなんかも高いところに登って安全帯をしてやりませうけど、やはりそういうところは結構浸透してきたところはあるでしょう。

No.45

概念名 面倒臭さを回避するための事前の安全徹底

定義 事故が起きたことによるその後の業務増大・制約を回避するために事前に安全対策を行おうとする考え方

具体例

正直たぶん現場サイドとしても、仮に災害を起こしてしまったとすると、それに対する対策もパートナー企業からの要求もきつくなりますし、その対策をする面倒くささもあるので、だったら安全を守って、ルールを守って安全に作業しよう、災害をなくそうという思いだと思います。

抜き打ちでも、所長が来るぞというのだったら、ある程度の緊張感はあるのかなと思います。心底から本当に安全のためにそういうふうな対応をするんじゃないかと、上が来るから、怒られるのが嫌だからという感じでもいいのかなと思うんですよね。

No.46

概念名 現時点であまり感じない危険への取り組み

定義 危険だと強く感じない作業箇所でも改善活動に取り組もうとする姿勢

具体例

社内の安全活動等ですね。今うちの事業部として月1職場単位の安全パトロール実施させてもらっています。パトロールの結果を踏まえて、1件以上の改善を実施するというのを決まり事としてやらせてもらっています。

(質問者の「それは例えば「今回はあまり直すところがないなあと思っても一応1件直すというのがルールですか。という問いに対して」)

そうです。もうルールです。はい。

No.47

概念名 安全教育受講中の省略行動

定義 時間のかかる安全教育に対してその負担を減らそうと省略行動を行うこと

具体例

うちもeラーニングあるんですけど、結構どんどんどんどんスキップできて、で、まあ、最後の計算、あの、問題が出て、まあ、マルマルマルとか(回答を行)って。だから、ほんとは1時間ぐらいやらなきゃいけないんですけど、たぶん5分ぐらいで終わらせるんですけど。めっちゃスキップできます。まあ、一応見ますね。最後のテストはですね、100点になるまで繰り返すんで。

No.48

概念名 安全に対して一貫した姿勢の大切さ

定義 安全担当者として相手に対して発言が変わったり影響したりしない、嫌われてもやり遂げる芯が通った人が大切だとすること

具体例

人柄、おそらく、ある程度自分勝手というのはおかしいんですけども、ちょっと真面目な人だと、相手に対してのどういう人かっていうのに対して発言が変わったりするじゃないですか。そういうのがない、自分を突き進むみたいな人じゃないといけないのかな。

(質問者の「安全対策を進めるために必要な人柄、資質、能力は何だと思いますか」という問いに対して)

資質、難しいですね。...きっちりしてないといけませんよね。資質、性格で言うと、あれじゃないですか。嫌われるのが嫌だと思っている人はいけませんよ、きっと。自分を良く見せようという人はたぶん駄目だと思います。

(「やはり安全の担当者は嫌われがちですかね。」)

絶対そうです。管理者を含め、やはり誰かに指示をする人というのは、絶対嫌われなくちゃいけないと思います。絶対嫌われるじゃないですか。そこを嫌だなと思う人はきっと無理です。自分も向いていないと思います。

No.49

概念名 安全活動に時間をかけさせてくれる企業体質

定義 時間のかかる安全のための活動を行うよう推奨してくれる企業風土があること

具体例

新しく新規に実験を開始しようとしたときに、そのまますぐではなくってですね、書類を結構面倒なんですね。書類をつくるっていうのは。あの一、SDS 取り寄せて貼っ付けて。

で、全部書かなきゃいけないんですね。SDS から融点とか、沸点とか、該当法規とか書くんですけど、その手間をあえて課してるっていうのは、やっぱり、何かしらその事故とか起きないようにしっかりと使うもの、装置っていうのを理解した上でやってくださいと。それはやっぱりかわいがられてっていうのと思いますね。

No.50

概念名 安全への過剰な資源投入への懸念

定義 安全に対して過剰にやりすぎることにに対して事業や生産性の面から危惧して適切な範囲で行うことの大切さを感じていること

具体例

発災した職場っていうのは過剰になって、やり過ぎてるところがあると思うんですね。

(「事故前からってことですか。」)

いえ、事故が起きてしまってからです。やはり安全はやらなきゃいけなくて、終わりなきもんなんですけど、やり過ぎるとコストもかかりすぎてしまいますし。その見極めっていうのは大切なことだと思います。

No.51

概念名 会社の安全対応への信頼感

定義 安全に対して予算等をかけていることを作業者も理解できている状態

具体例

安全に対してお金を渋ることがないので

No.52

概念名 完全匿名化にできない報告体制

定義 ヒヤリハットの報告システムに不備があり、誰が報告しているかわかってしまうようになっているため、意味をなしていない状態

具体例

先ほどの「災害報告書」と呼んでいるもので、けがになってしまったときは一応この報告書を使ってもらっているんですけども、もう一つ、ヒヤリハットの報告書として、「ヒヤリメモ」というのがあります。こちらはまたちょっと様式が違っていて、こちらはあまり個人情報などを書く場所は設けていませんで、本当に簡単に、発生状況とか原因とかというのを、あと今後の対策のようなものを書いてもらうという様式で今はやっています。

（「こういうのは、例えば紙でプリントアウトしたものを、何か目安箱みたい、そこら辺にあるポストにポンと入れるとか、そんなやり方もあるんですけども、そういうのはないですか。」

今は、そうですね、全てメールでもらうようにしています。

（「すると、個人情報を書かなくても、自分が出したというのは分かっちゃうんですか。」）

そうですね。それで、その提出自体はその部門の安全委員という方から出してもらうようにしていますんで、この「ヒヤリメモ」のほうに関しては個人情報が入らないので、誰がやったかというのは、われわれはちょっと分からない状態になります。「災害報告書」のほうはどうしても個人情報が入るので、見ようと思わなくても分かってしまうようなかたちにはなっています。

ちょっとその辺の課題感とかも少し持っていて、新しい様子を今ちょっと考えているんですけども。

No.53

概念名 企業の快適職場環境担保責任

定義 作業の方が怪我なく、気持ちよく仕事してもらおうよう会社が不備やリスクを減らす役目を持っていること

具体例

（質問者の「誰が安全を担保すべきと思いますか？」の問いに対して）

担保するのはやはり会社側だと思います。やはり作業の方に気持ち良く、けがなく仕事していただけるのがあって初めて会社だと思いますのでやはりそこは会社がずっと担保を背負ってそういういろいろ不備な点があったらそれを直して、そういうところを少しでもリスクを減らしていくというのは会社の役目だと思っています。

No.54

概念名 危険察知能力と探求心の重要性

定義 安全に関して、作業者は作業場での危険に気づき、その異変を放置せず追求していくことが大事であるということ

具体例

（質問者の「安全対策を進めるために必要な資質は何だと思いますか」という問いに対して）

気付く能力かなと思いますね。今言ったように、ほんとに何でもないんですけど、例えば、さあ、おはようございますって言ったときに、ああ、こいつ、ちょっと声がちっちゃくてちょ、体調悪そうだなというそのわずかな気付きにいける人がいいかなと思います。わずかな違いに何かしらこう、気付ける人っていうのはすごいなと。工場でもですね、五感を働かせてパトロールせよということやってますので、ちょっとしたいつものパトロールをして、ちょっとした何か異音、異臭等を、あ、何か違うなって、何か変な音するな。そのまま通り過ぎるんじゃないかって、ちょっと調べてみようって思う人は、やっぱり安全の部門にいるべきかなとは思いますがね。

No.55

概念名 危険への見える化による評価

定義 危険に対して危ないと思ったことを、数値などによる評価と照らし合わせて見える化を行おうとする姿勢

具体例

（質問者の「指摘した人の主観というか、暗いと思って言って現場の人が「いや、そうでもないっすよ」みたいなそういう場合はどうなんですか。」に対して）

数字的に出します。

（質問者の「多数決みたいな。」というコメントに対して）

そうじゃなくて、光度を測って、いくつ以下だったとか。規定がいくつぐらいだろうと。

確かに暗かったの。

No.56

概念名 危険を感じさせる教育の必要性

定義 作業へ危険性を伝える時に痛みを共感できるような教育によって安全意識が高まるようになること

具体例

同じ内容になるんですけれども、やはり月例報告会で話をしてもらったときに、痛みとかを共感できるような状況で掲示物とかを出せていればすごく分かりやすいと思うんですけれども、よくあるのは他工場で起きた内容がコメントだけで伝わりづらいというところで、「こういうところに指が入って切断したんですよ」とか、そういったものが本当にその場で見られて、「うわ、恐いね」というような形にやっぱり教育していかないと。

死亡災害を風化防止で見せる。見せて、もちろん資料とかなんですけど。よく考えさせる時間を取ってもらっているんですね。思考チェックシートとか使っているんですけど、死亡災害を忘れないように載せて、「あなたの作業ならどうしますか、班でちょっと考えてみてください」。いろんな安全活動あるんですけど、やっぱり死亡災害を読むときの作業者の目ってなんとなく違うんですよ。すごい感じるんですけど、死亡災害を思い出すときとか。どちらかという意識がぐっと安全に近くなるときは事例ですね。災害事例というのはやっぱり大きいなと思いながら、一つそういう活動を当たり前に。ただ、それでもやっぱり振り返れない人っていうのは多いと思うんですけど。そういう教訓ですね。教訓をいかに。そういう目的でちょっと見学してもらって、もうビジュアルでどんどん見れるように、思い返してもらって

No.57

概念名 給与に反映しないことによる資格取得の抵抗感

定義 安全に関する資格を取得しても給与は反映されないため、資格取得に対する勉強や資格取得後の責任等に対して抵抗感や負担を感じる

具体例

(質問者の「勉強はそういう意味で言うと、割と個人的にやるイメージですか。資格を取るときには勉強しますよね。」)

自分の感覚だとみんな個人的にやっている。ここ1年ぐらい組織的に、というか技能委員会というのができましたので、その中で計画を立てて座学に関してはその組織でやっていこうという流れにはなりつつあります。

(「その辺は負担感とかそういうのはありますか。「ちょっとやりたくねえな」みたいな。

給料は上がったりますか。」)

ウミハラ: いや。そこがないです。それもあって取りたがる人が少ないのかなというのはちょっとありますね。

No.58

概念名 経験と勉強による危険予知能力の向上

定義 危険予知能力に関して、経験と教育の二つで養われていくということ

具体例

経験がやっぱり一番かなと思いますね。経験をしても気付かない人は気付かないので、見直すっていう機会を、やっぱり気付けるかどうか。その人の気質に、やっぱり一番大きいかなと思いますね。誰でも、異音とかに気付けないわけではないので、そういった気付ける人をすでにもう、あの、熟練した人がこうやって講習会のようにして、こういったことっていうふうには勉強会を開いて、育てたい方を育てていくっていうのはいいかと思いますね。

No.59

概念名 元請側の安全管理の限界 (No43と同じ具体例だけど生成した概念は異なる: Good!)

定義 元受側が下請の末端まで安全体制の管理を行えていないと感じていること

具体例

今はもう外注率が8割、9割とかで、外国人社員も外国人実習生とか、ものすごく多様化しているんですね。それでちょっと責任の所掌というのが、結構社員というのはラインがきれいになって、物事も流れるし指導も流れるんですけど、パートナー会社でその下1次、2次、3次とかになると、なかなかそこが上手く流れないというか、本当に上辺のほうだけワーワー言っている、本当の大事な末端のところまでは流れないんですね。だからさっきおっしゃった通り、自律的にもものすごく僕らが課題として

与えられているのは、そのパートナー会社、1次業者とか、そこがいかに関心を持って安全を管理できるか。そこにちゃんと指導とか支援、統括管理を元請けとして元方として指導できるかというのが弱いですね。

No.60

概念名 現場からの相談への対応の重要性

定義 作業者等の現場からの安全に関する相談に優先的に対応する安全衛生スタッフの姿勢

具体例

職場からいろんな相談等があれば、自分の仕事よりも優先にいろいろ対応してやるという形では日頃から話はしています。もちろん、私も工作の現業の方とはそういうつもりで接しています。

信頼関係というか、もちろんそこは私がいろいろ安全とか衛生とかに対して、いろいろ知識も経験というのも豊富なので、ある意味、頼られる安全環境課という、そういうのがだんだん築けているのかなというのがあります。ですから、安全環境課に相談すればとか、マツオ君に相談すれば何とかかなというの、そういうのは工作現業のほうは思ってくれているのかなとは思っています。

No.61

概念名 現場の声を聴いてくれることによる安全への関心の向上

定義 現場の意見を反映して改善・実施してくれることにより安全に関する関心・意識が向上していくこと

具体例

安全対策がなかなか定着できなかったのは、最初はみんな仕事をしながら何となく「ここが危ないね」とか「ここがやりづらいね」だとかいろいろみんな思っていたんですね。でもなかなか上の人に言ってもすぐに実施されなかった。当然、安全衛生委員会は前からあるんですけど、なかなかそういうところまで、話が上がっていかなかったり、組織もまだきちんとできていなかった。今から5年以上前はメンバーはほとんど変わらないんですけど、組織のグループ長とか課長とか。能力と言ったらちょっとおかしいから違うかもしれないですけど、そこまでいろいろ対応してやれなかったというのがあったと思います。それをいろいろな教育機関に行ったり、いろいろな会社から指導をいただいたりして、どんどんレベルが上がってきて、今は「いろいろ言えばすぐにやってくれるよね」ということで意識が高まってきたと思っています。

No.62

概念名 現場を考えた安全への指導

定義 現場のことを知った上で、現場目線での指導等を行うことにより現場側の理解が深まりきちんと行ってくれること

具体例

現場の目線は必要なのかなとは思いますがね。現場も知らないのにあやれこうやれと言っても、やっぱり、現場の方は見てくれないし。現場の気持ちに立って、ここはこういうふうなリスクがあるよねという感じで、いわゆる現場目線で話すというのが一つ大事なのかなとは思っていますね。あとは、やっぱり上から目線ではなくて同等の目線でということと、やっぱりそれに対するコミュニケーション能力というのは必要なのかなとは思っていますね。

No.63

概念名 言われたことだけ行う態度の形成

定義 上の人から言われたことだけ取り組むようになり、自分から異変に気付かなくなること

具体例

上の監督者があまりにもできすぎて、いろんなことに気付けるようになったときにですね、下の方はその人の言うことしか聞かなくなっちゃうかもしれないんです。そうすると、実際に現場にいる方のほうがより、現場の異音とかに気付くやすい状況にあるにもかかわらず、その上の方が言ったことしか見なくなっちゃうと灯台下暗しになると思っています。

No.64

概念名 作業変更時の危険性の発現

定義 作業の内容や使用システム、作業者の変更時に労働災害が発生してしまうこと

具体例

(質問者の「(職場を)より安全にするにはどうすればよいですか?すでにもうだいぶ安全だっていうことなので。」という問いに対して)

より安全なときは、やはりその変更管理のときが一番危ないかと思えますね。すでにシステムがほぼ出来上がってて、定年退職とかでベテランさんがいなくなるとか、異動とかになったときに、人が代わったときにちゃんとその同じシステムにやるかっていうのがなされなかったときに危ないかな。そこをしっかりとやっていくのが大事だと思います。

No.65

概念名 指導側の正しい取り組みの有言実行

定義 安全管理者が作業員へ指導する際に自分達が正しく取り組んでいることを指導するよう日頃から心がけていること

具体例

(「結構ベテランの方で、お二人もベテランだけれども、今までずっと安全でやってきたし自分もよく現場も知っているし薬品の取り扱いも知っていて、「こんなことで事故なんか起きっこないよ」といって手を抜くとかバイパスするとか、そういうようなことはいかがですか。)」

いや、思うところはあります、正直。ただ自分たちがやらないものを下の者にはちょっと言えないので、やはりそこは常に心掛けてやるようにはしています。

No.66

概念名 主体的になれない下請け企業の安全へのとりくみ

定義 親会社から来る自主的には取り組もうと思えない安全に関する指示への感情

具体例

ちょっとやり過ぎという面も多少あるんですけども、親会社から指示が出るということはよその企業でもそういった似たような災害があつての対策を言われているわけなので、やらざるを得ないのかな

No.67

概念名 上層部のいい加減な発言による現場の混乱

定義 層部が安全に対する取り組みや安全衛生スタッフに対するやじを言うことにより現場が真面目に取り組まなくなることに対する困惑

具体例

(「一番困るのは、僕もあれだけれども、例えば本当に上のほうの人、お二人の上司とか、社長クラスの人が現場の人と酒飲んだときに、もう安全と言うけれどもやっぱり仕事は大事だしほどほどにやっつけばいいんだよなんて、そういうことをちらっと話されると一番困りますよね。)」

そうですね。せっかく言っているのに。

No.68

概念名 精神論を伝えるだけの安全教育

定義 安全教育で安全に気を付けろというだけの精神論しか伝えないこと

具体例

ほとんど安全教育というのは精神論みたいなものしかないんで、協議会とかですと言わなくなってきますよね。おまえら安全に気を付けろみたいな、気を付けろというのはもう精神論ですよ。

No.69

概念名 発言に重みがある人に対する信頼感

定義 この人が言うことなら聞こう、この人が言うならそうだと思うような人に対して信頼できること

具体例

この人が言うことなら聞こうと思う。それも人によってというのはちょっとどうかとは思いますが、割と、発言に重みがあるといいますが、この人が言うならそれはそうだと思うような人かというの理想、どんな仕事でもそうだと思うんですけども、やっぱりそういう人がやるとみんなが付いてくるという意味でいいのかもしれないなと思います。

(「あなたの立場から言うと、誰に当たりますか」)

私で言うと、安全衛生の直の上司はヤマナカになるんですけども、イマイが これはわれわれの会社のトップなんですけれども 言うことも、本当に「ああ、そうだな」と思いますし、あと、結構、相談したときに指摘されることも的を射た感じのことで返ってくるので、やっぱりそういう人がリーダーをやるといいのかなと思います。

No.70

概念名 不十分な原因究明

定義 災害の事故原因をミスや不注意で済ませてしまいさらに深く原因の追求を行わない体制

具体例

同システムの事故が起きたときには結構厳しくそれ追求しますね。なんでデータベースにも載ってるのに、同じようなやつが起きたの？っていう感じで、厳しく追及って感じです。

(「そのとき問われたほうは、どんなこと回答してきますか?」)

えーと、いや、不注意でしたっていうふうに。

不注意として、まあ、言葉では簡単になってますけど、深層心理、例えば、前日疲れていたとかいうところまで踏み込んだほうがいいのかとは思いますがね。

No.71

概念名 作業の安全確認結果の報告・承認制度

定義 部下が作業を行う前に危険性を調べた上で上司へ報告、承認をもらうことが制度化されていること

具体例

新しい実験をするときにはもちろんですけど、毎日のKYのシートを書きまして、今日やる実験内容について、あの、上司に印鑑をもらうっていうことになっています。

研究所っていうのは結構新しいものを使う機会が多いので、新しいものを使うときにはその毎日のKYとは別に新しい新規実験計画みたいなことを書かなきゃいけないんです。そうすると私の上司の上のグループリーダーの承認もいると。それは使う物質が新規っていうだけではなくて、例えば私みたいな新しく来た人に関しては、例えば以前ある人が同じものを使ってたとしても、私にとっては、新しく使うとして同じ内容のものをもう1回書く。だから、人の管理もされていると。現場の場合ですとほぼ同じものの、プラントですと同じものを使ってるんで、若干使い慣れた感があるような気がします。危険物ではあるんですけど。

No.72

概念名 安全に関する勉強の管理

定義 安全教育受講の実施状況を管理する体制

具体例

(安全教育のe-ラーニングについて)あとから言われますね。そろそろ見てくださいますか。一定期間、特に12月ぐらいになると、あと3カ月ですよみたいな、通達はあります。

ネットワーク上で、受講記録が残っているという。

No.73

概念名 厚生労働省が行う現場に即した対策への評価

定義 厚生労働省が提案している対策が現場に即していると好評価を得ていること

具体例

(「厚生労働省が安全活動とか安全対策とかやってますけども、それについてどう思われますか。」という問いに対して)

足場の組み立てに関する隙間の何センチとかを変えたっていうのがあるかと思うんですけど、あれはい

い方向だとは思いますがね。身にしてみてもこれがいいとか、これやってほしいなって思ったことは、これまではないですね。ずいぶん前に、有機溶剤とかのことにに関して作業者が吸わないようになって、もう境界を変えたと思うんですけど、あれはすごいなと思いましたね。その後の大きな身の回りの変化って、特にないので、何とも答え得がたいです。

(「何か厚生労働省がやってる安全活動だったり、指針出たりとかは結構伝わってくるんですか。」)
あんまり伝わってはこないです。うちの会社がまったく見てないわけではなくって、それらを見る安全環境部門の方がいるので、当社の社則がありますんで、社則にひっかかるところで、社則の改定を行って、それで、われわれの仕事に対して影響があるものとして、通達が来ますので、無視ではないです。より(化学産業の)現場の方に向けて(の対策)はたぶんいいかなと思いますね。われわれは研究というところで、かなり決められた範囲の作業方法・マニュアル化されたところでやってるので、非常が多そうなところ。

No.74

概念名 事故発生当事者による安全風土醸成の伝承

定義 災害事故を起こした当人が真剣に再発防止を誓っている姿勢が伝わる状況

具体例

(協力者の所属会社で製作している社内で起きた事故の再現 VTR について)

実際に事故をされた方はインタビュー。どういう状況で、どうしようとか、今後のこと、どうして事故を起こしてしまったのかについてインタビューされて。再現 VTR は、また別の方がやってます。

(質問者の「インタビューに顔が出ちゃうんですか」に対して)

出てました。(中略)中には、あの一、足元だけの VTR のやつがあったと思いますね。...ただ、そのインタビューの方は、だいたいにして次の世代の方が事故を起こしてほしくないっていう思いの、がすごく伝わってきましたね。(中略)事故事例とかをこう、紙面とかで、写真とかで見ても、その、他人事に感じる事のほうが多いかと思うんですよね。俺は起こさないわとか、自分は起こさないって思うところが、カメラ視線で面と向かって言われると、怖いんだなってというのが伝わりやすいかと思いますね。

No.75

概念名 失敗を叱らないことによる作業員へのケア不足

定義 作業員がミスしたときに適切に指導しなかったことで作業員だけで自己反省してしまう状況

具体例

(「事故や失敗をしてしまった人にその後ペナルティーなどありますか」)

しないことになってますね。はい。ただやはりそのペナルティーを科さないことにちょっとこう、気持ち「どうしよう。やっちゃったけどな」っていうのをフォローアップがどうされているかは、私は知りませんね。そこのほうが大きいかなと思いますね。

ペナルティーはないんですけど、その気持ち的な問題というのが大きいかなと。

研究成果の刊行に関する一覧表

学会発表

| 発表者氏名 | 発表タイトル名 | 発表誌名 | 巻号 | ページ | 出版年 |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------------------|----|--------|------------|
| 牧野良次, 岡田賢, 熊崎美枝子, 清水芳 忠, 庄司卓郎 | 労働者の安全認識に及ぼ す影響因子の抽出・分類化 | 第49回安全工学研究 発表会講演予稿集 | | P2 - 3 | 2016年12月1日 |
| | | | | | |
| | | | | | |

研究成果の刊行物・別刷り

労働者の安全認識に及ぼす影響因子の抽出・分類化

横浜国立大学 環境情報研究院

熊崎美枝子

産業技術総合研究所 安全科学研究部門

岡田賢, 牧野良次

神奈川県産業技術センター

清水芳忠

産業医科大学

庄司卓郎

The extraction and classification of the influential factors on worker's perception

Mieko Kumasaki, Authors

Yokohama National University

Ken Okada, Ryoji Makino

National Institute of Advanced Industrial Science and Technology

Yoshitada Shimizu

Kanagawa Industrial Technology Center

Takuro Shoji

University of Occupational and Environmental Health, Japan

キーワード：安全文化, 安全風土, 労働者の安全認識

Keywords: safety culture, safety climate, workforce's perceptions and attitudes

1. はじめに

安全文化や安全風土 (safety climate) については多くの定義が存在するが、その多くにおいて安全文化は集団で共有される安全についての信念や考えなどを指し、安全風土は集団の構成員の行動など、安全文化が表出したものとされている。これらの適切な測定, 各因子の因果関係は重要な研究テーマであり、構成員の安全や周囲の環境に関する認識はその根幹を成すと考えられている¹⁾。組織の安全活動に対する取り組み、上司・同僚との関係、職場環境などが与える労働者の認識は安全文化・風土を構成する極めて重要な要因である。

本報告では、安全に関するインタビュー, テキストデータを分析し、影響因子の抽出・分類化を行った結果を報告する。

2. データ取得

安全に関するインタビューでは、あらかじめ質問項目を用意し、インタビューの状況に応じて掘り下げる内容変化させるなど、柔軟かつ臨機応変に対応可能な半構造化面接の形式をとった。インタビュー時に得られた回答は、参加者の同意を得て上で、記録、音声録音し、テキストデータに変換した後、質的データ解析を行った。

安全に関するテキストデータの取得には、ウェブを利用した。ウェブ上に活動を公開している事業所は、公共性の高い事業所 (市役所等)、製造業、運輸業が多く、公開された情報の大半は簡潔に整理されたものであり、「従来の問題点」と「取り組みの内容」のみを簡潔に記したものであった。これらの資料から労働者の声を直接入手することは困難であると判断し、労働者

の声をより直接入手する手段として、当初研究計画への追加項目として短文の投稿を共有できるウェブサービス twitter を調査した。調査は「現場」「安全」等の検索語句を利用し抽出されたテキストデータから内容を吟味して「安全衛生活動に対する感想・評価・意見」を抽出した。その際には、単なる挨拶、作業報告(評価を含まない感想),安全について述べられてはいるが、職場の安全とは関係が薄いもの、本や商品・セミナー等の紹介、法律の条文・資格試験の選択肢などは対象としないため除いた。抽出したツイートは定性分析用ソフト Nvivo10 (QRC 社) を利用してコーディングを行い、概念生成を行った。

3. 結果

これまでのところ、Twitter の分析から 44 項目の概念を作成し、それぞれネガティブ 24 件、ポジティブ 17 件、状況によってポジティブにもネガティブにもなりうるもの 3 件となった。また、これらをさらに分類し 9 つの概念分類を生成した。それぞれ「安全具」「厚労省の取り組み」「安全担当者」「安全行動」「安全活動・社内ルール」「取り巻く人々・価値観の相違」「企業の体質」「現場・労働環境」「“安全”に対する個人の意識・性格・状態・感情」であり、これら概念分類に含まれる要素が、個人の安全対策や安全活動に対する意識に影響を与えたと考えられた。また、これらの分類を労働者本人の関与する項目、組織の関係する項目、(労働者本人以外の)人が関与する項目、労働環境・社会環境など様々な意味で環境と分類できる項目に分けてマッピングしたものが図 1 である。解析により抽出した項目を図のように整理すると、項目間の境界領域に、本来あるべきであろう概念項目が欠落していたため、新たに 8 項目追加し、図中に併せて記載した。なお、これらの追加概念は労働者インタビューにおいて、概念として得られることが確認されている。

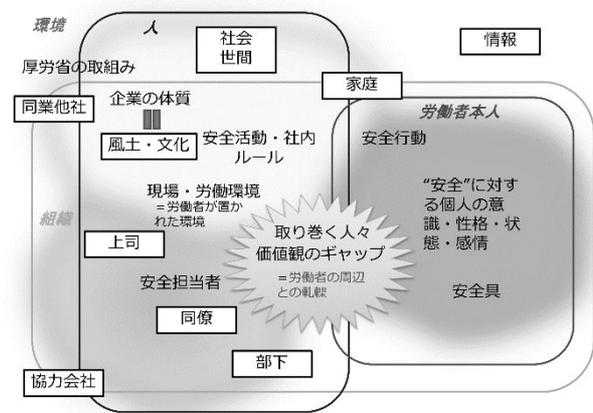


図 1 解析により抽出した項目

4. 結論

労働者の安全対策に対する意識の調査のため、安全に関するインタビュー、テキストデータを分析し、影響因子の抽出・分類化を行った。影響因子は 44 項目に概念化され、9 項目に分類できた。それらを労働者本人、組織、環境、(労働者本人以外の)人の観点からマッピングすることで、Twitter 分析では見られなかった 8 項目の概念が得られた。

4. 謝辞

本研究は平成 27 年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業 27150101, H27-労働-一般-002)により実施した。

参考文献

- 1) Mearns, K. et al. Benchmarking safety climate in hazardous environments: a longitudinal, interorganizational approach. *Risk Analysis*. Vol.21, No.4, 2001, 771-786
- 2) Hystad, SW. et al. Positive organizational behavior and safety in the offshore oil industry: Exploring the determinants of positive safety climate, *The Journal of Positive Psychology*. Vol.9, No.1, 2013, 42-53