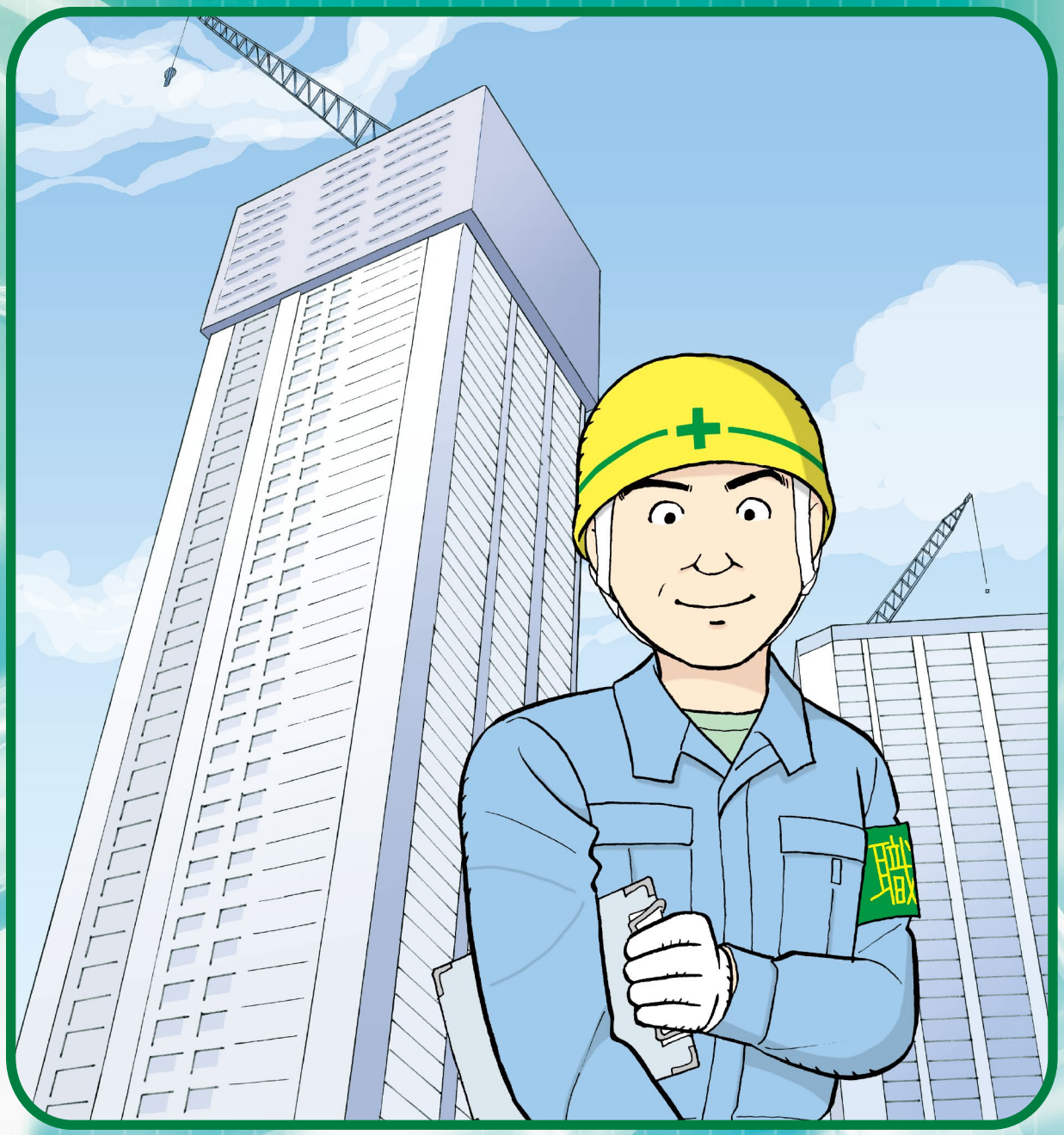
平成 28 年度版

建設業職長等指導力向上教育研修会テキスト



【厚生労働省委託事業】
株式会社　建設産業振興センター

はじめに

平成４年にピークを迎えた建設投資は、年々減少をし続け、平成２４年にはピーク時の４７％まで減少しました。また、建設業就業者数も減少、建設労働者の賃金も低下し、我が国の建設業は、バブル崩壊以降長い間縮小傾向が続いていました。その後、東日本大震災後の復興需要の増加等により建設需要が回復していますが、建設需要の回復は、少子高齢化と相俟って建設業における労働者不足を顕著にし、人材の確保育成は建設業の大きな課題の一つになっています。

一方、建設業における労働災害の発生状況は、長期的には減少傾向にあり、平成２７年度は、死傷災害、死亡災害ともに過去最少となることが予想されています。しかし、労働災害の全産業に占める発生割合は依然として高く、建設業が危険な産業であることに変わりはありません。このような時代背景の中で、建設業の労働災害の減少に向けて、日常の安全衛生管理を担うキーマンである職長が果たす役割は益々大きくなっています。

建設現場で安全衛生に関し重要な役割を果たす職長については、職長教育が事業者に義務付けられていますが、さらに、職長教育修了後、おおむね５年ごとに能力向上教育に準じた教育（再教育）を定期的に行うよう求められています（安全衛生教育の推進について：平成３年１月２１日基発第３９号)。

このテキストは、最近における労働災害防止の状況、部下への指導・教育の方法、リスクアセスメントの目的及び効果など､職長教育を修了して５年経過した職長に必要な知識等の内容を網羅し、職長の再教育を実施する際のテキストとして作成されたものです。

テキストの作成に当たっては、なるべく平易な表現とイラストや図などを多用し、実践的で分かりやすい内容となるように心掛けました。

このテキスト及びこのテキストを使用した研修により、現場のキーマンである職長が、安全衛生に関する実践的な知識を習得し、建設業の労働災害防止に役立つことを願っております。

平成 28 年 5 月

株式会社　建設産業振興センター

目　次

第１章　最近における現場監督者として行うべき労働災害防止に関すること …… 1

第１節　労働災害が発生すると …… 1

１．労働災害に伴う四大責任 …… 1

２．職長の責任 …… 2

３．職長が知っておくべき労働安全衛生法 …… 4

第２節　労働災害の発生の仕組み …… 7

１．産業災害 …… 7

２．労働災害とは …… 7

３．なぜ災害が発生するのか …… 7

第３節　災害事例と職長 …… 10

災害事例－１ …… 10

災害事例－２ …… 11

第４節　労災かくしの防止（労働災害の適正処理） …… 12

１．労災かくしとは …… 12

２．労災かくしは何故だめなのか …… 12

３．労災かくしは何故行われるのか …… 12

４．労災かくしは何故発覚するのか …… 13

５．労災かくしの再発防止対策 …… 13

６．労災かくしの送検事例 …… 14

第２章　労働者に対する指導又は監督に関すること …… 17

第１節　職長等の役割と職務 …… 17

１．職長等の概念 …… 17

２．職長等の役割 …… 17

第２節　職長等の労働災害防止側面からの職務 …… 20

１．職長等の職務 …… 20

２．職長等の具体的な職務８項目 …… 21

第３節　高年齢作業員の安全衛生対策 …… 30

第４節　作業員に対する効果的な指導及び教育方法 …… 36

１．指導・教育の目的と意義 …… 36

２．指導・教育の８原則 …… 37

３．教育の方法 …… 40

４．指導・教育の条件と要素 …… 41

５．分かりやすい話し方 …… 41

６．教育の心得 …… 42

第３章　リスクアセスメントと作業手順書の作成 …… 46
第１節　リスクアセスメントの目的及び効果…… 46
１．リスクアセスメントの目的…… 46
２．リスクアセスメント実施の効果…… 46
３．リスクアセスメントと危険予知活動（ＫＹＫ）との相違点…… 46
第２節　建設現場におけるリスクアセスメントとその実施時期 …… 47
第３節　リスクアセスメントの進め方 …… 48
第４節　リスクアセスメントを応用した作業手順書の作成 …… 52
１．作業手順書とは…… 52
２．作業手順書作成の目的…… 52
３．リスクアセスメントを応用した作業手順書の作成…… 52
４．リスクアセスメントを応用した作業手順書作成術…… 54

第４章　統括安全衛生管理と職長の役割 …… 56
第１節　統括安全衛生管理…… 56
１．統括安全衛生管理とは…… 56
２．誰が統括管理を行うのか（統括管理の義務を負う者）…… 57
３．特定元方事業者（作業所長)、職長（安全衛生責任者）の実施すべき主な事項 …… 57
第２節　安全施工サイクル活動 …… 58
１．活動の目的…… 58
２．活動の効果…… 58
３．安全施工サイクル活動の具体的実施方法…… 58
４．安全施工サイクル活動実施上の問題点、注意点…… 58
第３節　現地 KY 活動 …… 62
１．危険予知活動の目的…… 62
２．危険予知活動の効果…… 62
３．危険予知活動の主な手法と特徴…… 63
４．現地 KY 活動のすすめ …… 63
５．現地 KY 活動の特徴 …… 64

委員名簿 …… 66

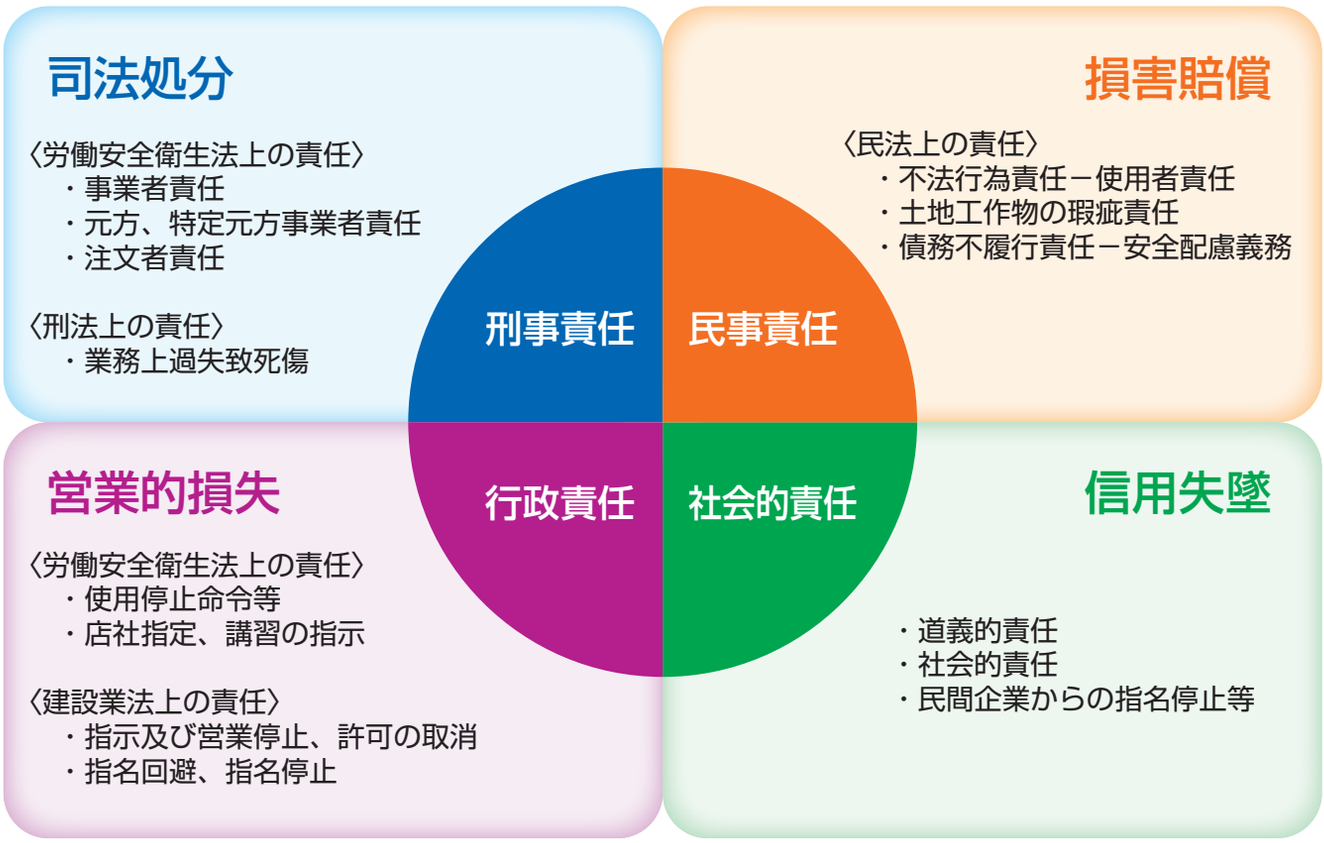
第1章 最近における現場監督者として行うべき労働災害防止に関すること

第1節 労働災害が発生すると

1．労働災害に伴う四大責任

労働災害が発生した場合、事業者が背負う責任として、一般的に、刑事責任、民事責任、行政責任、社会的責任のいわゆる労働災害に伴う「四大責任」といわれるものがあります。これが広義の事業者責任といわれるものです。

労働災害に伴う四大責任



1）刑事責任

刑事責任とは、罰則規定を有する法律に違反する行為に対して、刑罰をもって制裁することによりその責任を問うものです。労働災害が発生した場合には、労働安全衛生法、刑法（業務上致死傷罪）違反に問われることがあります。

2）行政責任

行政機関（国の機関又は公共団体）は、その目的を達成するために、企業に対して行政処分、行政指導等を行うことができるとされています。国土交通省（国土交通大臣、都道府県知事）は建設

業法を根拠として、建設業者に対して指示処分、営業の停止処分、許可の取消し又は指導、助言、勧告ができます。また、厚生労働省（労働局、労働基準監督署）は、企業に対して指定店社の指名、使用停止、是正勧告等を行うことができます。

3）民事責任

労働者災害補償保険法は労働災害によって死傷し、労働することが出来なくなった被災者に対し逸失利益の補填を行いますが、昭和 50 年の最高裁判決に示された事業者の安全配慮義務が根拠となり、労働災害は事業者等が当然にやるべきことをしていなかったことに原因があるとする債務不履行に基づき労災保険とは別に損害賠償を求めるのが普通になって、その金額は年々高額になっています。なお、労働安全衛生法に違反がないとしても安全配慮義務がなされていたとは解されません。

4）社会的責任

かつては労働災害は被災者自身の過失であると考えられた時期もありましたが、現在では労働災害そのものが悪であると社会は考えるようになりました。労働災害を世の中が受け入れない社会的変容に伴って企業の責任も問われるようになりました。

2．職長の責任

1）労働安全衛生法上の責任

労働安全衛生法では安全上の措置義務（例えば作業主任者の選任義務、高さ 2 メートル以上で墜落の恐れのある場所での手すりの取り付け義務等）は事業者にあります。

事業者とは「事業を行う者で、労働者を使用するもの（法第 2 条）」と定め、事業者は「安衛法では義務主体者とされ、法人企業では法人そのもの（法人の代表者ではない）、個人企業では個人事業主を意味している」となっています。つまり労働災害防止の責務を事業者に対して定めています。

発注者から元請が仕事を請負い、その一部を下請が請負った場合は、請負った仕事の範囲内で事業者責任が下請に移譲されます。

例えば高さ 20 メートルの足場の組立、解体を元請から A 工務店が請負った場合、足場の組立等の作業主任者の選任義務は事業者としての A 工務店になります。

また、A 工務店は現場の管理についての権限と責任を現場の管理監督者（一般的には職長）に委譲していた場合、足場の作業主任者の選任義務は職長にあります。

例えば作業を行わせる職長が作業主任者の資格を持っていない作業員に作業を行わせた場合（無資格作業）には、職長が実行行為者として違反を問われることになります。

なお、職長は実行行為者として安衛法違反の罪に問われますが、本来安衛法は労働災害防止の責務を事業者に対して定めており、これに違反した場合は安衛法第 122 条により実行行為者とともに事業者である法人または人に対しても罰金刑が科せられます（両罰規定）。

両罰規定

法人の代表者または法人もしくは人の代理人、使用人その他従業員がその法人または人の業務に関して第 116 条、117 条、119 条、120 条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。（労働安全衛生法第 122 条）

2）刑法上の責任

労働災害が発生し人が死傷した場合は、業務上過失致死傷罪（刑法第 211 条）に問われる場合があります。

業務上過失致死傷等

業務上必要な注意を怠り、よって人を死傷させた者は、5 年以下の懲役若しくは禁固又は 100 万円以下の罰金に処す。重大な過失により人を死傷させた者も、同様とする。（刑法第 211 条）

労働安全衛生法違反と刑法の業務上過失致死傷罪との主な違いは以下のようになっています。

労働安全衛生法違反	業務上過失致死傷罪
故意犯を原則として、災害発生を要件としません。	過失犯であり身体に被害を被った被害者の存在が前提となります。
「故意」とは「労働安全衛生法」が事業者に対して安全衛生面で取らなければならない一定の措置を義務づけているにもかかわらず、必要となるべき措置を怠っていたことです。 知らなかったでは違反は免れられません。	過失とは注意義務違反のことです。 結果発生を予見する義務と予見に従って、結果を回避する義務があります。
法人の業務に関して違反業務を行った者。	処罰対象は直接の加害者及び管理監督者。

3. 職長が知っておくべき労働安全衛生法

職長が知っておく必要のある主な労働安全衛生関係条文は以下のとおりです。

項　　目	法　令	罰則規定	両罰規定
○ 危険又は健康障害を防止するための措置 （事業者は、次の危険・健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。） 1. 機械、器具その他設備、爆発性の物、発火性の物、引火性の物、電気、熱その他のエネルギーによる危険（20 条） 2. 掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法、労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊する恐れのある場所等に係る危険（21 条） 3. 原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等、放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等、計器監視、精密工作等、排気、排液または残さい物による健康障害（22 条） 4. 労働者を就労させる建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難および清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀および生命の保持のため必要な措置（23 条） 5. 労働者の作業行動から生ずる労働災害を防止するため必要な措置（24 条） 6. 労働災害発生の緊迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し労働者を作業場から退避させる等必要な措置（25 条） 7. 建設業その他法令に定める業種の仕事で、法令で定めるものを行う事業者は、爆発、火災等が生じたことに伴い労働者の救護に関する措置がとられる場合に、労働災害の発生を防止するため次の措置を講じなければならない（25 条の 2）。 ・労働者の救護に関し必要な機械等の備付けおよび管理を行うこと。 ・労働者の救護に関し必要な事項について訓練を行うこと。 ・爆発、火災等に備えて、労働者の救護に関し必要な事項を行うこと。	法第 20 条～ 法第 25 条の 2	法第 119 条（1） （6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）	法第 122 条
○ 作業主任者の選任 ・事業者は、当該作業区分に応じて作業主任者を選任し、その者に当該作業に従事する労働者の指揮その他厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。	法第 14 条	法第 119 条（1） （同上）	法第 122 条
○ 安全衛生責任者の選任 ・統括安全衛生責任者を選任すべき事業者以外の請負人で、当該仕事を自ら行うものは、安全衛生責任者を選任し、その者に統括安全衛生責任者との連絡その他の厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。	法第 16 条 1 項	法第 12 条（1） （50 万円以下の罰金）	法第 122 条
○ 事業者の行うべき調査等 ・事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等※（安全データシート（SDS）の交付義務対象である 640 物質による危険性又は有害性等を除く。）を調査し、その結果に基づいて、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずるように努めなければならない。ただし、当該調査のうち、化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で労働者の危険又は健康障害を生ずるおそれのあるものに係るもの以外のものについては、 製造業その他厚生労働省令で定める業種に属する事業者に限る。 ・厚生労働大臣は、前条第一項及び第三項に定めるもののほか、前項の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。 ・厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる。　※平成２８年６月１日施行	法第 28 条の 2 第 1 項 第 2 項 第 3 項		

○ 機械等貸与者等の講ずべき措置 ・機械等で、政令で定めるものを他の事業者に貸与する者で、厚生労働省令で定めるものは、当該機械等の貸与を受けた事業者の事業場における当該機械等による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。 ・機械等貸与者から機械等の貸与を受けた者は、当該機械等を操作する者がその使用する労働者でないときは、当該機械の操作による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。 ・前項の機械等を操作する者は、機械等の貸与を受けた者が同項の規定により講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない。	法第 33 条 1 項 第 1 項 第 2 項 第 3 項	法第 119 条 (1) 法第 119 条 (1) 法第 120 条 (1)	法第 122 条 法第 122 条 法第 122 条
○ 安全衛生教育 （雇入時、作業変更時教育） ・事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行なわなければならない。 ・前項の規定は、労働者の作業内容を変更したときについて準用する。（作業変更時教育） ・危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者を就かせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行わなければならない。（特別教育）	法第 59 条 第 1 項 第 2 項 第 3 項	法第 120 条(1) 法第 120 条(1) 法第 119 条(1)	法第 122 条 法第 122 条 法第 122 条
○ 職長等教育 ・事業者は、その事業場の業種が政令で定めるものに該当するときは、新たに職務につくこととなった職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く。）に対し、次の事項について厚生労働省令で定めるところにより、安全又は衛生のための教育を行わなければならない。 1. 作業方法の決定及び労働者の配置に関すること。 2. 労働者に対する指導又は監督の方法に関すること。 3. 前 2 号に掲げるもののほか、労働災害を防止するため必要な事項で、厚生労働省令で定めるもの ※参考　職長再教育に関する通達 平成 3 年 1 月 21 日（基発第 39 号） 安全衛生教育の推進についてが通達され、その中で職長等の項での再教育は「能力向上教育に準じた教育」とされ、おおむね 5 年ごとに受講することが規定されている。	法第 60 条		
○ 就業制限 ・クレーンの運転その他の業務で免許、技能講習を修了した資格を有する者でなければ就業禁止 ・当該業務に就くことができる者以外は当該業務の禁止 ・当該業務に従事するときは、これらに係わる免許証、その他資格を証する書面を携帯しなければならない。	法第 61 条 第 1 項 第 2 項 第 3 項	法第 119 条(1) 法第 120 条	法第 122 条 法第 122 条
○ 作業環境測定等 ・有害な業務を行う屋内作業場その他の作業場で、政令で定めるものについて厚生労働省令で定めるところにより、必要な作業環境測定を行い、およびその結果を記録しておかなければならない。	法第 65 条 1 項	法第 119 条 (1)	法第 122 条
○ 作業の管理 ・事業者は、労働者の健康に配慮して、労働者の従事する作業を適切に管理するように努めなければならない。	法第 65 条の 3		

○ 作業時間の制限 ・事業者は、潜水業務その他の健康障害を生ずるおそれのある業務で厚生労働省令で定めるものに従事させる労働者については、厚生労働省令で、定める作業時間についての基準に違反して、当該業務に従事させてはならない。	法第 65 条の 4	法第 119 条 (1)	法第 122 条
○ 健康診断 ・事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。 ・事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し厚生労働省令で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断を行なわなければならない。	法第 66 条 第 1 項 第 2 項	法第 120 条(1) 法第 120 条(1)	法第 122 条 法第 122 条
○ 快適な職場環境の形成のための措置 ・事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、次の措置を継続的かつ計画的に講ずることにより、快適な職場環境を形成するように努めなければならない。 1. 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置 2. 労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置 3. 作業に従事することによる労働者の疲労を回復するための施設又は設備の設置又は整備 4. 前 3 号の他快適な職場環境を形成するため必要な措置	法第 71 条の 2		

○ 労働者の義務 ・労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するように努めなければならない。 ・労働者は、事業者が第 20 条から第 25 条までおよび 25 条の 2 第 1 項の規定に基づき講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない。	法第 4 条 法第 26 条	 法第 120 条(1)	 法第 122 条

※罰則規定、両罰規定が空欄の部分は、罰則、両罰規定がないものです。

(参考)

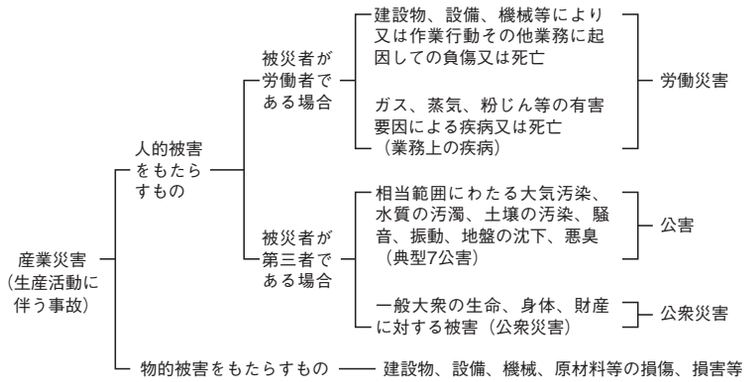
労働者は、事業者が講ずる危害防止措置に応じて、安全衛生法令で定められている必要な事項を守らなければならないとされています。労働者が事業者等が講じる措置に応じて守らなければならない事項は多数ありますが、それを類型化すると下図のようになります。

第２節　労働災害の発生の仕組み

１．産業災害

生産活動に伴う事故（産業災害）は、次のように分類されています。

産業災害の分類と定義



注１　公衆災害、公害には、物的被害のみの場合も含まれるが、労働災害の場合は含まれない。
注２　公害は、この図に掲げた場合のほか、生活公害等、人の活動に伴うものがある。

２．労働災害とは

労働安全衛生法第２条で労働災害とは「労働者の就業に係る建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等により、または作業行動その他業務に起因して、労働者が負傷し、疾病にかかり、または死亡することをいう」と定義されています。

なお、労働者とは「労働基準法第９条に規定する労働者」となっています。

例えば現場で高所から材料を落とすことは事故であり、その材料が作業員（労働者）に当たり怪我をした場合は労働災害となります。

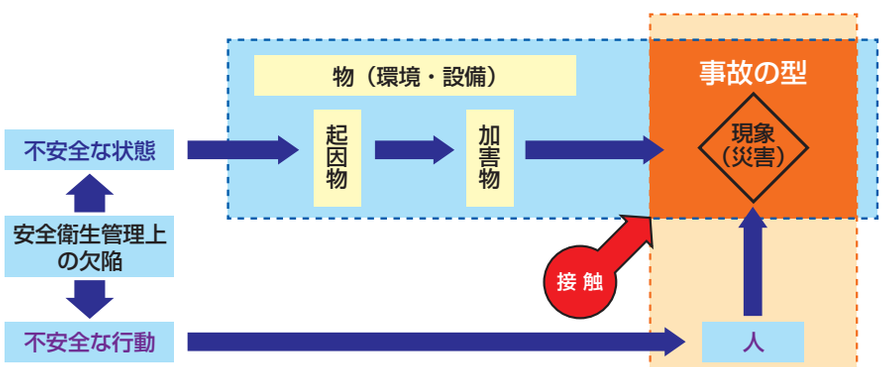
３．なぜ災害が発生するのか

なぜ災害が発生するのか、その代表的な考え方を以下に示します。

１）厚生労働省方式

労働災害は、何らかの安全衛生管理上の欠陥が存在し、それが不安全な行動、不安全な状態を許し、それが接触することにより、発生すると考えられます。このなかで、厚生労働省による「不安全行動」（事故・災害を起こしそうな、また、その要因を作り出した労働者の行動）、「不安全状態」（事故・災害を起こしそうな、また、その要因を作り出した物理的な状態、もしくは環境）の分類は次のようになっています。なお、人の行動の誤りをすべて人の原因として不安全行動に分類するのではなく、組織（事業者側）としての欠陥（監督者の指示、作業手順の誤り、保護具の不備等）は不安全な状態として取り扱っています。

災害発生の基本的モデル



不安全な行動の分類

安全装置を無効にする
- 安全装置をはずす、無効にする
- 安全装置の調整を誤る
- その他防護物をなくする

安全措置の不履行
- 不意の危険に対する措置の不履行
- 機械・装置を不意に動かす
- 合図、確認なしに車を動かす
- 合図なしに物を動かしまたは放す
- その他

不安全な放置
- 機械・装置等を運転したまま離れる
- 機械・装置を不安全な状態にして放置する
- 工具、用具、材料、くず等を不安全な場所に置く
- その他

危険な状態を作る
- 荷などの積み過ぎ
- 組み合わせては危険なものを混ぜる
- 所定のものを不安全なものに取りかえる
- その他

機械・装置等の指定外の使用
- 欠陥のある機械・装置、工具、用具等を用いる
- 機械・装置、工具、用具等の選択を誤る
- 機械・装置等を指定外の方法で使う
- 機械・装置等を不安全な速さで動かす

運転中の機械、装置等の掃除、注油、修理、点検等
- 運転中の機械、装置の
- 通電中の電気装置の
- 加圧されている容器の
- 加熱されているものの
- 危険物が入っているものの
- その他

保護具、服装の欠陥
- 保護具を使わない
- 保護具の選択、使用方法の誤り
- 不安全な服装をする

危険場所等への接近
- 動いている機械、装置等に接近しまたは触れる
- つり荷に触れ、下に入りまたは近づく
- 危険有害な場所に入る
- 確認なしに崩れやすい物にのりまたは触れる
- 不安全な場所へのる

その他の不安全な行為
- 道具の代わりに手などを用いる
- 荷の中ぬき、下ぬきをする
- 確認しないで次の動作をする
- 手渡しの代わりに投げる
- 飛び下り、飛びのり
- 不必要に走る
- いたずら、悪ふざけ
- その他

運転の失敗（乗物）
- スピードの出し過ぎ
- その他の不安全な行動で

誤った動作
- 荷などの持ち過ぎ
- 物の支え方の誤り
- 物のつかみ方が確実でない
- 物の押し方引き方の誤り
- 上り方、下り方の誤り
- その他

その他および分類不能
- その他の不安全な行動
- 不安全な行動がないもの
- 分類不能

（厚生労働省の分類方式による）

不安全な状態の分類

物自体の欠陥
設計不良、構成材料工作の欠陥、老朽、疲労、使用限界、故障未修理、整備不良、その他

防護措置の欠陥
無防護、防護不十分、接地または絶縁なし・不十分、遮蔽なし・不十分、区分・表示の欠陥、その他

物の置き方、作業場所の欠陥
通路が確保されていない、作業箇所の空間の不足、機械・装置・用具・什器等の配置の欠陥、物の置き方の不適切、物の積み方の欠陥、物のたてかけ方の欠陥、その他

保護具・服装等の欠陥
はき物を指定していない、手袋の使用禁止をしていない、その他保護具を指定していない、その他服装を指定していない

作業環境の欠陥
換気の欠陥、その他作業環境の欠陥

部外的、自然的、不安全な状態
物自体の欠陥（部外の）、防護措置の欠陥（部外の）、物の置き方・作業場所の欠陥（部外の）、作業環境の欠陥（部外の）
交通の危険、自然の危険

作業方法の欠陥
不適当な機械・装置の使用、不適当な工具・用具の使用、作業手順の誤り、技術的・肉体的な無理、安全の不確認（以前の）、その他

その他および分類不能
その他の不安全な状態、不安全な状態がないもの
分類不能

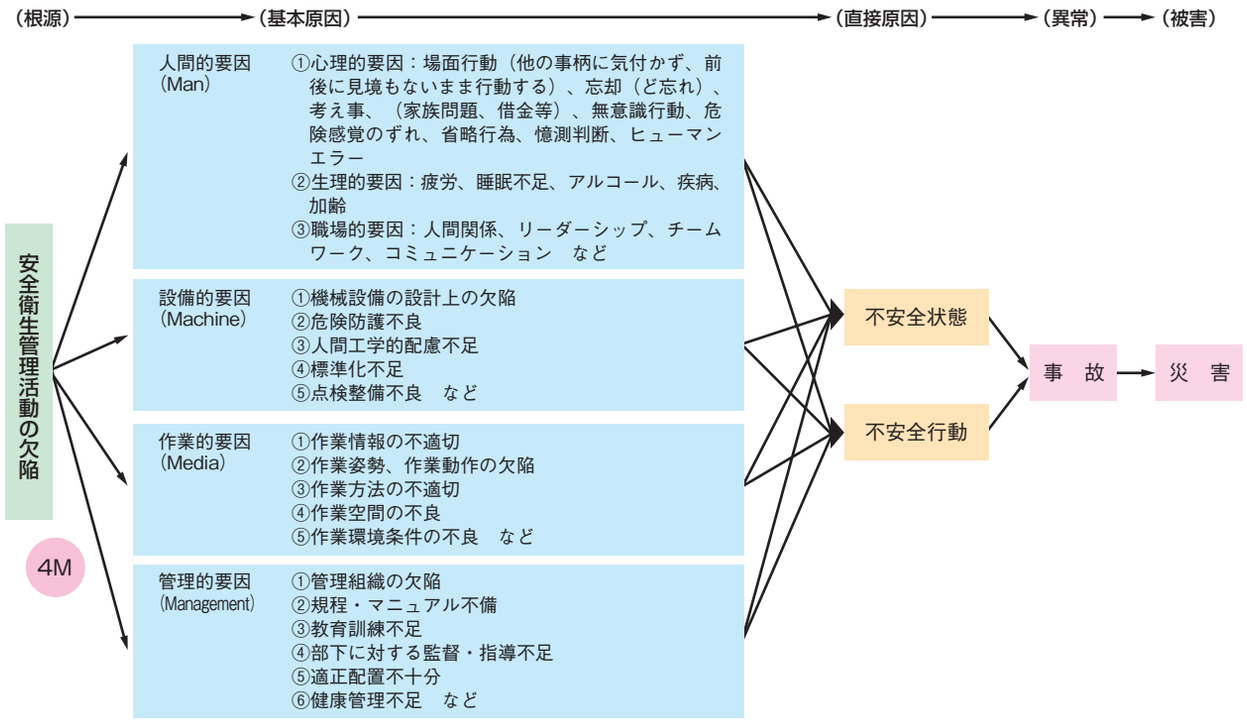
（厚生労働省の分類方式による）

2）4M で考える労働災害発生の原因

４Ｍとは、NTSB（米国国家運輸安全委員会）指針で示された事故分析手法で、直接原因も副次的な原因も分けず、事故あるいは安全に関わりのあった事項を時系列に洗い出し、それらの事項を明らかにし、さらに、それらの事項が４Ｍのどれに該当するかを検討し、問題点を明らかにして対策を考案するというものです。この考え方をもとに労働災害の発生※シーケンス図として西嶋モデルが作成されました。事故、災害には安全管理活動の欠陥が根源としてあり、それが４Ｍに該当する人間的要因、設備的要因、管理的要因といった基本原因につながり、さらにこれらの基本原因には直接原因の不安全状態、不安全行動とつながり、事故、災害を引き起こすという考えです。

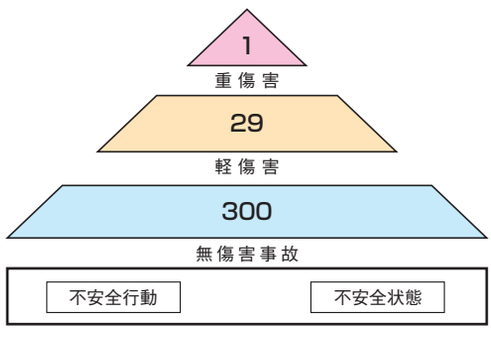
※シーケンス：連続。連続として起こる順序

労働災害発生のシーケンス図



3）災害と事故との関係

ハインリッヒの法則（１：２９：３００の法則）とは、人間が起こした 330 件の災害・事故のうち「1 件は重い災害（死亡や手足の切断だけではない）があったとすると、29 回の軽傷災害（応急手当だけで済むかすりきず）、傷害のない事故（傷害や物損の可能性があるもの）を 300 回起こしている」というものです。また、300 回の無傷害事故の背後には、数千の不安全行動や不安全状態があることを指摘しています。



ハインリッヒの法則図

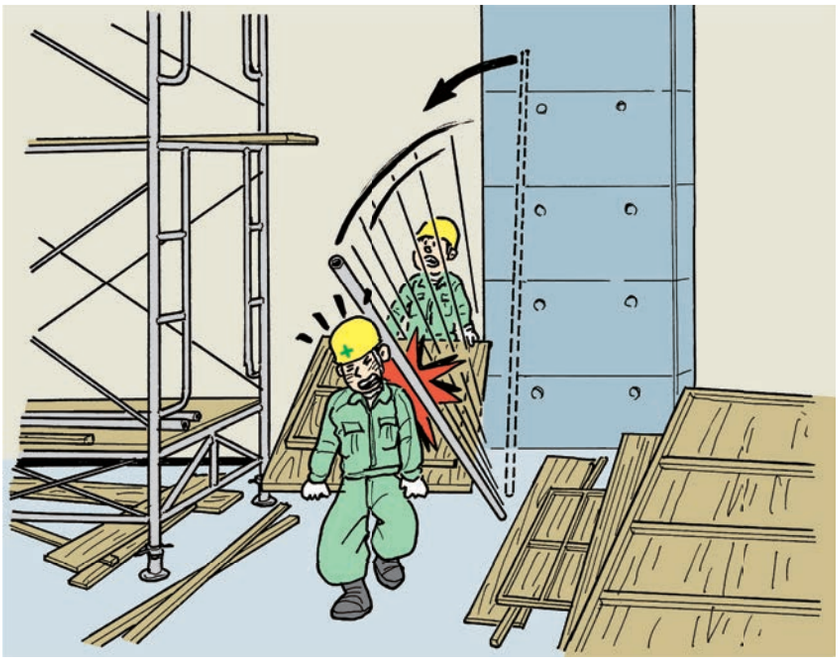
第３節　災害事例と職長

災害事例－１　パイプサポートが倒れ受傷

工事区分	事故の型	職　種	年　齢
型枠工事	倒　壊	型枠大工手元	60
発生時刻	経験年数	現場就労日数	請負次数
８：35	３年	３日	２次

発生状況

被災者は職長と一緒に、型枠解体材（ベニヤ等）の集積運搬作業を行っていた。作業途中、柱に立てかけてあったパイプサポート（L=2.7m、約 15kg）に接触し、パイプサポートが倒れてきて左肩に当たり、受傷した。



発生原因

1. 解体し立て掛けてあったパイプサポートが倒れた。
2. 安全通路を確保していなかった。
3. 型枠解体作業手順が具体的に周知されていなかった。

防止対策

1. パイプサポート、単管等の長尺物は立て掛けない。
   やむを得ず立て掛ける場合はチェーン等で倒れ防止を図る。
2. 安全通路は常に確保する。
3. 作業開始前に作業上の留意点を具体的に伝える。

職長の問題点

1. 解体の作業計画が十分でなかった。
2. 作業手順を関係作業員に十分周知していなかった。
3. パイプサポートが立て掛けてあるのに注意をしていなかった。（作業中の指導をしていない）

災害事例－2　はしご昇降中、足を踏み外し墜落

工事区分	事故の型	職　種	年　齢
コンクリート工事	墜落・転落	土　工	61
発生時刻	経験年数	現場就労日数	請負次数
11：40	11 年	2 ヶ月	2 次

発生状況

コンクリート打設開始後被災者はピットのたたき担当の為ピット内に待機、打設完了後、材料を片付けようと土納袋を取りに地上に上がろうとした際、アルミはしご昇降中に踏みさんから足を踏み外しピット内へ墜落した。はしご頭部を固定していなかったため昇降中にはしごが動きバランスを崩したと推測される。

移動はしご（安衛則 527 条）

1. 丈夫な構造
2. 材料は著しい損傷、腐食等がない
3. 幅は 30cm 以上
4. 滑り止め装置、その他転位防止措置（固定）

はしご道（安衛則 556 条）

1. はしご突き出し 60cm 以上
2. 10mを越える場合は、5m以内毎に踏みだな設置

発生原因

1. はしごの固定をしていないまま使用した。
（危険認識の欠落）
2. はしごを設置した部分の開口が小さい事によりはしごをほぼ垂直に設置していた。
3. はしごを使用する場所等の明確な安全指示をしていなかった。
（開口部周りの囲い等の設置がなかった）

防止対策

1. はしごは固定し、転位防止措置を行う。
2. はしごを設置する開口部が小さすぎず、固定、出入りが出来るかを確認する。
3. 開口部周りは単管等による手摺を設け、安全ブロックを設置、使用する。

職長の問題点

1. 職長は作業計画時に作業の安全性について十分検討していなかった。
2. 職長は作業中の指導・監督時に作業現場をみていなかった。

第４節　労災かくしの防止（労働災害の適正処理）

１．労災かくしとは

不幸にして労働災害が発生した場合には、
①正しい労働者死傷病報告を所轄労働基準監督署へ提出
②労災保険を請求する（健康保険等での請求はしない）
が正しい処理の仕方です。

労働災害を起こそうと思って作業をしている人は１人もいません。不幸にして災害が発生した場合は、いわば「過失」です。しかし労災かくしは意識して行うもの、つまり「故意」に行うものであり非常に悪質であり、それはまさしく犯罪です。

厚生労働省では労災かくしを**「労働災害の発生に関し、その発生事実を隠蔽するため、故意に労働者死傷病報告書を提出しないもの及び虚偽の内容を記載して提出するもの」**（平成３年１２月５日基発第６８７号、16 ページ参照）と定義しています。

２．労災かくしは何故だめなのか

店社や現場で安全意識が強くなり、災害は絶対起こしてはならないという考え方が強くなってくると、災害の発生事実を隠ぺいしようとする誤った考え方が発生してきます。

労災かくしが行われることによる問題点は次のとおりです。
①労働災害の発生状況を正確に把握し、災害原因を究明、再発防止対策を講じることは労働災害防止上重要であるがそれができなくなる
②事業所内で災害発生の事実に目をつぶり、自主的な再発防止対策を講ずることができなくなり、事業者による労働災害への取り組み意欲の欠如となる
③労災保険による適正な保険給付が行われず、下請業者や被災労働者が負担を強いられる
④会社利益優先であれば、人命尊重が損なわれる

３．労災かくしは何故行われるのか

ほとんどの労災かくしは、発生した労働災害が「軽い災害」あるいは「たいしたことの無い災害」であり、速やかに店社に報告せず現場内や下請自身で処理しようとしているところからから発生しています。

理由としては、次のようなことが考えられます。
元請側
○災害を発生させると会社からひどく怒られるのがいやなため
○今まで自分の安全成績が良かったのでそのまま継続したかった
○自分の現場の無災害記録を継続させたい
○会社の無災害記録が続いているのに、自分の現場で第１号を発生させるのは恥ずかしい
○メリット還付率が悪くなる
○発注者の都合を考えた
○被災者が外国人労働者であったため

協力業者

○災害を発生させると元請との今後の取引に影響が出る

○元請に迷惑がかかる

４．労災かくしは何故発覚するのか

労災かくしが発覚する理由は「被災者、家族、あるいは同僚が店社に訴えたり、監督署へ申告したり」が大部分です。

５．労災かくしの再発防止対策

労災かくしは故意に行うものですので、労災かくしを行なう理由に対する対策を徹底させれば必ず撲滅することができます。

店社や作業所での主な対策は次の通りです。

①どんな災害でも、速やかに（おおむね３０分以内に）発生の事実を店社に報告させ、情報を公開すること

＜災害が発生したことを所長や協力業者を責めるのではなく、原因究明と再発防止対策の樹立を徹底させる＞

＜速やかに報告が無かった場合に何故遅くなったかの原因究明を行うこと＞

②ペナルティーの強化

労災かくしが発生した場合は、結果責任を含めて元請や協力業者に対し厳しい対応を行うこと

＜企業は労災かくしを絶対に認めないとする姿勢を明確にし、対策をとっているにも係らず労災かくしが行なわれた場合は、厳しい対応が必要＞

③労災かくしは犯罪であることの啓発を行なうこと（元請、協力業者）

④経営首脳の防止のための決意を全員に徹底させること

⑤安全パトロール等を通じて絶えず啓蒙すること

⑥どんな小さな災害でも、元請に報告させる教育を徹底させること

関係法令・通達

労働安全衛生法（昭和四十七年六月八日法律第五十七号）

第百条　厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者、労働者、機械等貸与者、建築物貸与者又はコンサルタントに対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

（第２項～第３項　略）

第 百二十条　次の各号のいずれかに該当する者は、五十万円以下の罰金に処する。

（第一号～第四号　略）

五　第百条第一項又は第三項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は出頭しなかつた者（第六号　略）

労働安全衛生規則（昭和四十七年九月三十日労働省令第三十二号）

（労働者死傷病報告）

第九十七条　事業者は、労働者が労働災害その他就業中又は事業場内若しくはその附属建設物内における負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したときは、遅滞なく、様式第二十三号による報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

２　前項の場合において、休業の日数が四日に満たないときは、事業者は、同項の規定にかかわらず、一月から三月まで、四月から六月まで、七月から九月まで及び十月から十二月までの期間における当該事実について、様式第二十四号による報告書をそれぞれの期間における最後の月の翌月末日までに、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

6．労災かくしの送検事例

送検事例

1）「労災かくし」による検察庁への送検件数の推移

労災かくしについては､厚生労働省も厳格に対処しており(「いわゆる労災かくしの排除について」参照)、その送検件数の推移は次のようになっています。なお、送検件数の全産業に対する建設業の割合は約６０％となっています。

労働安全衛生法第 100 条及び第 120 条違反

	平成 16 年	平成 17 年	平成 18 年	平成 19 年	平成 20 年	平成 21 年	平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年
件数	132 件	115 件	138 件	140 件	148 件	102 件	99 件	111 件	132 件	91 件	128 件

（厚生労働省資料より）

2）建設業労務安全研究会による送検事例

建設労務安全研究会の「労務管理部会労働災害等報告に関する小委員会」が収集した送検事例は全部で４５事例ありました。それらを大別し分析したのが次表です。また、それに伴う主な送検事例は以下のとおりです。

	被送検者（重複）		官　民		動機（主として）				
	元請事業者	下請事業者	官　庁	民　間	下請の営業上	勤務評価	不法就労	無災害	建設業法
虚偽の報告	4	18	12	4	9			5	
報告せず	7	25	22	5	15	2	1	6	1

1. 虚偽の報告（主として）

被送検者		官民	災害発生状況（概要）	動　機	その他
元請事業者	下請事業者				
	法人 副社長 管理部長	官庁	護岸工事で、負傷。自社の資材置場で発生したと虚偽の報告。労災保険を使用せず、自社で補償していたが治療費等がかさみ、労災保険に切り替えた。	元請に配慮。	
法人 所長 副所長 現場安全課長			元請は、ダム建設現場（下記３件も同現場）で休業を伴う労働災害が発生したことを知りながら統括管理状況報告においてゼロとして虚偽の報告をした。	（元請）労災保険の還付金目的か。 （下請）元請に同調。	（元請）下請に指示。また、「統括管理状況等報告」で虚偽報告もあった。（則第 98 条違反）
	法人（リース） 代表取締役		リース会社のクレーン運転手がクレーンのシープとワイヤロープの間に挟まれ右手指を骨折。休業約４ヶ月の負傷。同社の駐車場で負傷したとして虚偽の報告。		
	法人 土木課長		作業員がコンクリート打設中左足を骨折。別の現場で負傷したと虚偽。		
所長 副所長２人 現場安全課長 現場元事務課長	法人 現場代理人 労務安全課長 代表取締役		作業員がキャリアダンプから飛び降り左手首を骨折。別の現場で負傷したと虚偽報告。		共同正犯 従犯
法人 現場代理人	営業所長	官庁	地下鉄環状部建設工事、シールド建設現場でトンネルセグメントに足を挟まれ足くるぶしを骨折。	（元請）事故が多発していたため発注者から注意があったばかり、発注者からのクレームを恐れた。 （下請）元請に配慮、治療費等自社負担。	（元請） また、「統括管理状況等報告」で虚偽報告もあった。（則第 98 条違反）

	代表者	官庁	高速道路の管理施設新築工事。掛矢で右手を打たれ負傷。自社の資材置場で足場板の整理中に負傷したとして処理。	元請の労災保険を使うと迷惑をかけ、仕事がもらえなくなると思った。	
所長 事務主任	法人 社長	官庁	国道舗装工事、コンクリートブレーカを使って路面破砕作業中、ブレーカの先端左足先を直撃し左親指を骨折。全治１ヶ月の負傷。「下請の資材置場で作業中に負傷した」と虚偽報告。	同じ元請の別の作業所で4ヶ月前に事故があり、今後の受注に影響を及ぼす（元請の事情）。 虚偽報告を拒否すれば元請から今後の受注に影響が出る（下請の事情）。	元請と下請は共謀して労災かくし
	法人 専務	民間	住宅棟新築工事、コンクリート圧送作業中、生コンクリートをゴムホースの筒先から顔面に浴び、両眼部化学腐食等の傷を負う。58日間の休業。「休業3日」として虚偽の報告。	元請からの工事の受注に悪影響を及ぼす。	

2. 報告せず（主として）

被送検者		官民	災害発生状況（概要）	動　　機	その他
元請事業者	下請事業者				
	法人 常務取締役	官庁	橋梁建設工事で、小型発電機を運搬中、仮設階段から転落し右足を骨折。	不法就労外国人のため、発注者・元請への迷惑、今後の事業活動への影響を恐れた。	
	営業所長 元営業所長 法人 代表取締役	官庁	道路改修工事で、掘削した溝の中で作業中、コンクリート側壁が落下し左足骨折。	労災扱いしないとの元請の意向により、1次下請が2次下請を教唆し、2次下請は取引の関係上報告しなかった。	1次下請の2名は教唆犯（刑法61条）
所長	専務 法人 社長	民間	鉄筋コンクリート造の新築ビル工事、型枠組立て作業中、型枠大工（59才）が約1m転落し左足踵を骨折。全治3ヶ月の負傷。	元請事業者に迷惑をかけ、また今後の営業活動に支障が生ずる。	共同正犯（刑法60条）
	法人 社長	民間	地下鉄環状部建設の工事、シールド架台組立作業中、左足親指を骨折。加療49日間（休業2日間）。	元請からの工事の受注に悪影響を及ぼす。（内部告発で発覚）	
	法人 代表取締役 現場代理人	官庁	庁舎建築工事で、型枠解体作業中、ローリングタワーが転倒し、約9ヶ月間の右大腿骨骨折。	元請に事故発覚を恐れた。被災者から後遺障害補償等を請求され、対応できず署に相談。	
現場所長 法人 支店長 （則第664条違反）	営業所長	官庁	鉄筋コンクリート造の新築ビル工事、型枠大工（57才）が作業中の災害により右膝半月板損傷等を負傷。休業約12ヶ月の負傷。労災保険の給付を受けられないまま長期の療養を余儀なくされていた被災者は不安を感じ労働基準監督署へ相談に訪れ発覚。	（元請）某公団から某社に発注され、某社は元請に「丸投げ」したが、災害発生により不正常な契約関係が公団に露見することを恐れたため報告しなかった。 元請は特定元方事業者であるにもかかわらず、「特定元方事業報告」を報告していなかった。	労災かくし（則第97条）は、元請と1次下請との共謀による違反（共犯）。 特定元方事業開始報告（則第664条）は元請事業者の違反。
現場代理人 総務部長	法人 代表取締役	官庁	市営住宅新築工事、1次下請の労働者がシート養生中に高さ約5mの外部足場の作業床から墜落し、胸椎圧迫骨折。	今後の営業活動に支障が生ずる。	元請の現場代理人及び総務部長は幇助。

※いわゆる「労災かくし」の排除のために（H13.10.31）の資料P9、P10より引用
　建設労務安全研究会　労務管理部会　労働災害等報告に関する小委員会

基発第 687 号
平成 3 年 12 月 5 日

都道府県労働基準局長 殿

労働省労働基準局長

いわゆる労災かくしの排除について

標記については、平成 3 年 2 月「平成 3 年度労働基準行政の運営について」の第 3 の 2 をもって、厳格に対処するよう指示したところであるが、これが具体的な実施については、下記によることとしたので、その的確な処理を図り、いわゆる労災かくしの排除に徹底を期されたい。

記

1　基本的な考え方

労働安全衛生法が労働者の業務上の負傷等について事業者に対して所轄労働基準監督署長への報告を義務付けているのは、労働基準行政として災害発生原因等を把握し、当該事業場に対し同種災害の再発防止対策を確立させることはもとより、以後における的確な行政推進に資するためであり、労働災害の発生状況を正確に把握することは労働災害防止対策の推進にとって重要なことである。

最近、労働災害の発生に関し、**その発生事実を隠蔽するため故意に労働者死傷病報告書を提出しないもの及び虚偽の内容を記載して提出するもの (以下「労災かくし」という。)** がみられるが、このような労災かくしが横行することとなれば、労働災害防止対策を重点とする労働基準行政の的確な推進をゆるがすこととなりかねず、かかる事案の排除に徹底を期する必要がある。

このため、臨検監督、集団指導等あらゆる機会を通じ、事業者等に対し、労働者死傷病報告書の提出を適正に行うよう指導を徹底するとともに、関係部署間で十分な連携を図り、労災かくしの把握に努め、万一、労災かくしの存在が明らかとなった場合には、その事案の軽量等を的確に判断しつつ、再発防止の徹底を図るため厳正な措置を講ずるものとする。

2　事案の把握及び調査

労災かくしは、事業者が故意に労災事故を隠蔽する意思のもとに行われるため、その事案の発見には困難を伴うものが多いが、疑いのある事案の把握及び調査に当たっては、特に次の事項に留意し、関係部署間で組織的な連携を図り、的確な処理を行うこと。

(1)　労働者死傷病報告書、休業補償給付支給請求書等関係書類の提出がなされた場合には、当該報告書の内容を点検し、必要に応じ関係書類相互間の突合を行い、災害発生状況等の記載が不自然と思われる事案の把握を行うこと。

(2)　被災労働者からの申告、情報の提供がなされた場合には、その情報に基づき、改めて労働者死傷病報告書、休業補償給付支給請求書等関係書類の提出の有無を確認し、また、その相互間の突合を行い事案の内容の把握を行うこと。

(3)　監督指導時に、出勤簿、作業日誌等関係書類の記載内容を点検し、その内容が不自然と思われる事案の把握を行うこと。

(4)　上記 (1) から (3) により把握した事案については、実地調査等必要な調査を実施し、労災かくしの発見に徹底を期すること。

3　事案を発見した場合の措置

労災かくしを行った事業場に対する措置については、次に掲げる事項に留意の上、再発防止の徹底を図るため厳正な措置を講ずること。

(1)　労災かくしを行った事業場に対しては、司法処分を含め厳正に対処すること。

(2)　事案に応じ、事業者に出頭を求め局長又は署長から警告を発するとともに、同種事案再発防止対策を講じさせる等の措置を講ずること。

(3)　本社又は支社等が他局管内に所在し、同種事案について所轄局署の注意を喚起する必要があると思われる事案、特に重大・悪質な事案等については、速やかに局へ連絡し、必要に応じ関係局間・本省とも連携を図り、情報の提供その他必要な措置を講ずること。

(4)　建設事業無災害表彰を受けた事業場にあっては、平成 3 年 12 月 5 日付け基発第 685 号「建設事業無災害表彰内規の改正について」をもって指示したところにより、当該無災害表彰状を返還させること。

(5)　労災保険のメリット制の適用を受けている事業場にあっては、メリット収支率の再計算を行い、必要に応じ、還付金の回収を行う等適正な保険料を徴収するための処理を行うこと。

第2章　労働者に対する指導又は監督に関すること

第１節　職長等の役割と職務

１．職長等の概念

職長等とは、「職長その他作業中の作業員を直接指導又は監督する者」と労働安全衛生法６０条で規定しています。この職長等の名称は、「作業員を直接指導又は指揮監督する立場にあって、知識、技能、管理能力、経験等に長（た）けている工事現場における第一線の監督者」で、労働災害防止にとって重要な役割を担う、キー･マン（あるいはキー･パースン）の総称です。企業によっては、職長を班長、リーダー、工事長、監督員等の名称で呼んでいるところもあります。どのような名称であっても、「作業中の作業員を直接指導又は監督する者」は、労働安全衛生法が規定する職長となります。

２．職長等の役割

職長等には、次の役割が期待されています。

１）作業員を直接指導・監督する立場にあること

職長等は、知識、技能、管理能力、経験等を通じて、作業員を直接指導・指揮監督する立場にある第一線の監督者です。

２）安全衛生・品質・コスト・工期・環境に関して指導・監督・管理する立場にあること

職長等は、日常の業務を進めるに当たって、常に適切な判断をし、①労働災害を発生させない管理・活動②品質の確保③無駄な費用がでない能率的な工事管理④工程に沿った工事⑤産業廃棄物の発生抑制や適正な廃棄物処理など環境に配慮するなど、それらの効果をあげるために作業の段取り、作業員の確保、作業の進め方、作業員の配置方法、安全作業の徹底などの責任を担わされています。

3）安全衛生のキー・マン（キー・パースン）である

工事現場は、一般的には複数の業種の作業員が混在して作業が行なわれ、工事現場の環境も時々刻々と変化しますし、たくさんの危険が存在します。職長等は、作業員が作業中に被災しないよう、設備や機械の安全化、作業環境の整備、作業の方法の決定、点検などを実施することにより、作業員の安全を確保する立場にあります。

4）統括管理上での職長の役割＝作業間の連絡調整

一般的に建設現場は、元請と下請が一体となって工事が行なわれており、下請の各々の作業員が同一場所で混在して作業が行なわれています。「統括管理」とは、このような混在作業から発生する労働災害を防止するために実施される一連の合理的、組織的な安全管理をいいます。

職長等は、作業員との関係では直接指導・指揮監督する立場にあり、一方、元請、同列にある関係請負人との間では連絡調整などを行なう立場を担っています。

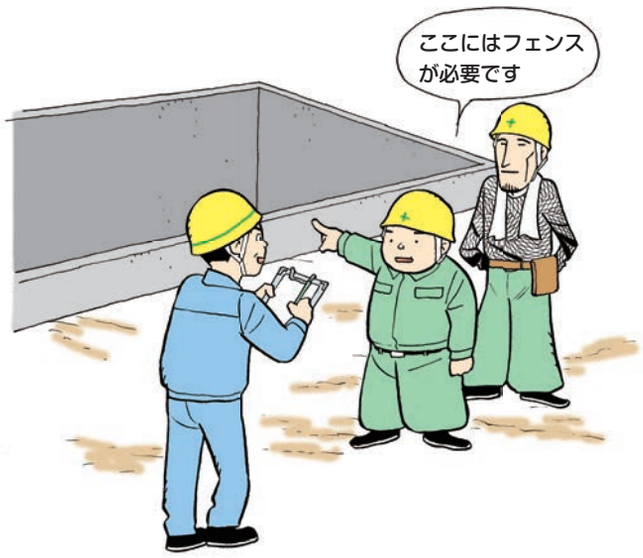
問題の存在を追及する

組織を預かる職長にとって、悩みの種は尽きません。なんで計画通りに運ばないのか？安全だけでなくコスト、品質、計画、育成等さまざまなことが思うに任せないと悩むことは多いと思います。ですが「どうしよう？」からでは解決の道筋は見えてはきません。「悩み＝困った」ここから前に進めず、堂々巡りを繰り返しているのが悩んでいる状態です。いくら困ったからといって、困っている状況が改善されるわけはありません。が、悩んでいることを止められないのが私たちです。

「問題の存在を認めることは、その幾分かをすでに解決したことに等しい」と言われます。単に物事がうまく運ばないことを悩むより、何が障害として存在しているのかを客観的に捕らえることが問題の存在を認め、追及することではないかと考えます。建設業労働災害防止協会の「職長・安全衛生責任者講師養成講座」の講義では、改善の手法として、①問題点をつかむ②対策をたてる③実施する④効果の確認をする、これの繰り返しがあらゆる改善に繋がるとしています。効果が無ければ①から③のどこかに問題が存在していることになります。いま悩んでいることが些細なことでも①から考えることが必要です。一番良い方法と採用したことであっても、時が経てばそぐわないものになり、人が代われば適正でなくなり、場所が変われば使えないものになります。常に再構築が求められる所以（ゆえん）です。

《安全衛生責任者の選任と職務》

＊元請が「統括安全衛生責任者」を選任した場合、安衛法１６条で関係請負人は、「統括安全衛生責任者」との作業の連絡調整等の職務を担う「安全衛生責任者」を選任し、安衛則１９条が義務付けている職務を行なわせなければなりません。なお、「安全衛生責任者」は、職長が兼務する場合も多く、また「安全衛生責任者」の選任義務のない建設現場では、災害・事故を防止する観点から「安全衛生責任者」に該当する職務を遂行しているのが一般的です。安全衛生責任者の職務は下表を参照ください。



イニシアチブ（主導権）を与える

元請と職長・安全衛生責任者との間で作業間の連絡・調整が行われ、部下に指示・伝達がなされるだけでは部下の安全への参加意欲は生まれません。自分たちの考えを元請が検討することがあって初めて参加意欲が生まれるのです。職長と部下だけの話で終わってしまう安全ミーティングでは、自分たちの意見･提案をいくら言ったところで、部下にすれば職長で止まってしまうものだと考えます。意見･提案の全てを元請が取り入れることは無くとも、意見･提案は必ず元請が検討してくれる道筋があって、自分たちにもイニシアチブがあるのだと意識することにより安全への参加意欲がうまれるのです。職長は部下の意見・提案をまとめ元請担当者に検討をしてもらわなければなりません。

《安全衛生責任者の職務（安衛法１６条、安衛則１９条)》

①統括安全衛生責任者との連絡

②統括安全衛生責任者から連絡を受けた事項の関係者への連絡

③統括安全衛生責任者から連絡を受けた事項のうち、当該請負人にかかるもの実施についての管理

④関係請負人がその労働者の作業の実施に関し作成する計画と、特定元方事業者が作成する計画との整合性の確保を図るための統括安全衛生責任者との調整

⑤混在作業によって生ずる労働災害に係る危険の有無の確認

⑥仕事の一部を再下請させる場合は、後次の請負人の安全衛生責任者との連絡調整

【出典】「新版　職長・安全衛生責任者教育テキスト　初版４刷（建設業労働災害防止協会）より一部転載」

第２節　職長等の労働災害防止側面からの職務

職長等の安全衛生に関する職務は、労働安全衛生法令には規定されていません。しかし、職長等の教育では、「職長等の職務」が具体的に示されています。

安全衛生に関する職長等の職務の根拠は、安衛法６０条の「職長等の教育」の教育科目（安衛則４０条）にあり、それを職務として当てはめているのが一般的です。

１．職長等の職務

建設業労働災害防止協会が発行している「職長・安全衛生責任者教育テキスト」によると、職長等の職務を次のように整理しています。

1．作業方法の決定及び労働者の配置
2．作業の監督と指導
3．作業設備及び作業場所の点検、保守管理
4．異常時、災害発生時における措置
5．作業者の安全衛生意識の高揚
6．作業方法の改善
7．危険性又は有害性等の調査の実施と結果に基づく措置
8．その他現場監督者として行なうべき労働災害防止活動

【出典】「新版　職長・安全衛生責任者教育テキスト　初版４刷（建設業労働災害防止協会）より一部転載」

≪参考≫安衛法 60 条（安衛則 40 条）職長等教育内容

1　作業手順の定め方
2　労働者の適正な配置の方法
3　指導及び教育の方法
4　作業中における監督及び指示の方法
5　危険性又は有害性等の調査の方法
6　危険性又は有害性等の調査の結果に基づき講ずる措置
7　設備、作業等の具体的な改善の方法
8　異常時における措置
9　災害発生時における措置
10　作業に係る設備及び作業場所の保守管理の方法
11　労働災害防止についての関心の保持及び労働者の創意工夫を引き出す方法

【出典】「新版　職長・安全衛生責任者教育テキスト　初版４刷（建設業労働災害防止協会）より一部転載」

２．職長等の具体的な職務８項目

２０ページにある職長等の職務８項目をさらに具体的に解説すると以下のようになります。

職　務 １　作業方法の決定及び労働者の配置

【作業方法の決定】作業員の不安全行動は、正しい作業の仕方を知らなかったり、出来なかったり、やらなかったりしているところに起因するといわれています。職長はこの様な不安全な行動をなくすためには、正しい作業の進め方を決めて指導することが求められます。『作業手順』を決定しそれにより作業を進められることが必要です。「作業手順書」については第４章第４節参照（５２ページ）。

【労働者の配置】「適正配置」と呼ばれているものです。職長は、作業員に仕事を割り振る場合、作業の内容とそれに見合う能力を有する作業員を配置することです。作業の内容とは、工事の難易度、施工環境や作業条件（資格や経験、熟練度など）、工事の種類や形態・内容、工期などであり、作業員については、工事に見合う資格、技能、知識、業務歴、年齢、体力などの把握をしなければいけません。

なお、適正配置を行なうに当たって職長は、「適正配置」の意味を十分理解していることや配置予定の作業員に不安や不満が発生しないか、共同作業で「うまがあわない」ものの組合せとなっていないかなどに留意することも大事な職務となります。

作業員不在のなかでの作業方法の決定

実際に作業を行なう作業員の意見を聞かないで作業方法を決定しているとしたら「成否・安全・やりやすさ」をどこで確認されているのでしょうか？

頭で考える机上のやり方は、現場で大変やりづらい方法となることが多々あります。その方法がやりづらいと判断されたら、作業員は勝手に修正を加えて作業を行なうか、あるいは全く違う作業方法で行いその結果、不具合な事象が発生した場合、その根本には決定方法の誤りがあるのです。危険作業や、間違いを起こしやすい作業（不具合出現率の高い作業）については、実際に作業をしながら、どの方法が一番適した方法なのかを、作業員と一緒に考えてほしいと思います。

職　務 2　作業の監督と指導

【監督】一般的には、「作業員を直接取り締まったり、指示をしたりすること」を監督と呼びますが、作業における監督は広い意味で「作業員に進んで仕事をさせること」といわれています。この監督活動は、作業計画や指示、指導、点検（安全パトロール）、確認、打合せなどを通じて行なわれます。

【指導】職長は、作業員を教え導くことにより、作業員が安全に作業を行なえるようにさせることが重要な職務となっています。指導は作業開始前もありますし、作業中も適宜指導することが重要です。

職長が行なう【監督】や【指導】の多くは、安全施工サイクル活動等を通じて行なわれることになります。

一方的に指示される安全の限界

職長から、あれをしなさい、これをしなさい、と一方的に指示されての仕事は作業員にとって効果的とは言えません。結論だけの指示は確かに分かりやすい。ただ、何故そうしなければが分かりません。納得しながら実行したいのが人の世界です。「考えさせる世界」これを作り出すことが、部下を育てようとする職長には欠かせません。災害を防止しようと、職長は自分の安全をややもすると絶対的なものとして指示をしてしまいがちです。しかし指示される側の人は１００％納得している訳ではありません。また、指示がなければ安全を意識しない人を作りあげてもなりません。指示される側にとって、指示された安全のすべてについて「分かりました」と思っている訳ではないことを職長は知って欲しいと思います。みんなで達成する無災害のためにも、一方通行になりがちな安全指示を、意見交換しながら進める安全指示に変えて行かなければなりません。

指示される側も考えたい欲求を持った存在であることを忘れないで下さい。

職　務 3　作業設備及び作業場所の点検、保守管理

設置されている設備や機械は、必ずしも常に安全が保持された状態で設置されているとは限りません。そのため、職長は作業開始前に、設置されている機械、設備、使用する資材が経年劣化による損傷や異常を早期発見し、修理や改善または取り換えなどをしてから作業に臨む必要があります。点検には、安衛法が点検時期や点検項目を義務付けている機械、装置や設備（足場を含む）があります。これらの点検は事業者や法令が指定している者が行なうこととなります。

そればかりでなく、経年劣化による事故が発生しないように、定期的に装置やシステムの性能を期待するレベルで維持し故障や性能の低下を発生させないようにすることが必要です。これは【保守管理】といい職長の重要な職務となります。したがって、職長は使用される機械、設備、資材などに精通していることが望まれますが、状況によっては専門家に保守管理を要請することも必要です。

点検に目的・目標を与えているか

日々の点検は、ややもすると慣れからくる不具合の見逃しが出てくることがあります。点検は安全であることの確認であると同時に、不具合を発見し、是正することによって災害を防止するためのものです。これくらいなら大丈夫ではなく、基準から外れていたら全て問題点であると意識を持たせ、点検行為とは「不具合発見運動」であるとの目的・目標を与えてください。不具合や危険個所を探し出すことが求められるなら、部下はささいなことであっても探し出すことに意識が集中し、おざなりな点検活動から熱心な点検活動へと変わっていきます。

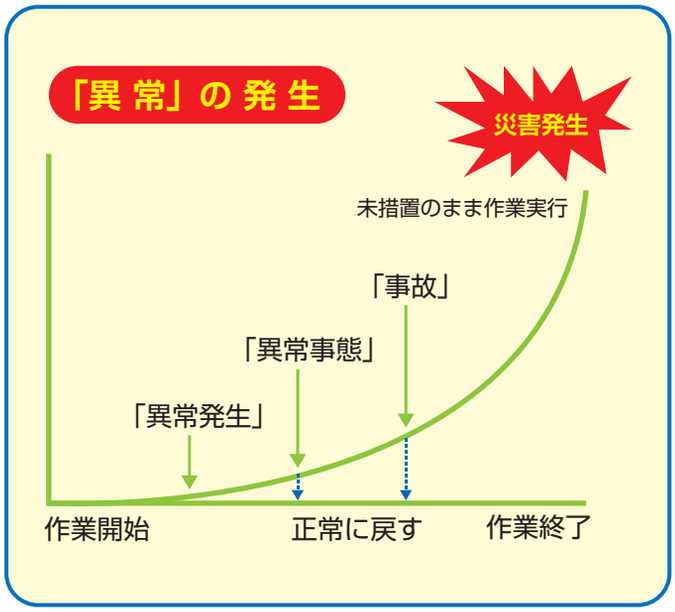
職　務 4　異常時、災害発生時における措置

【異常時】建設現場では、事故や災害が発生する前に必ず作業を阻害するような出来事（物の不安全状態、人の不安全行動）が発生しています。この出来事を「異常」といいます。この「異常」を早期に発見し、事故や災害となる前に是正し、正常な状態に戻さなければなりません。変形したり素線切れのワイヤーロープを使用して、ワイヤーロープが切断して荷が落下した、踏みさんに亀裂の入ったはしごを使用し踏みさんが折れて転落したなど、変形したり素線切れのワイヤーロープ、踏みさんに亀裂の入ったはしごなどが「異常」の具体例です。「異常」の発見は、職長のほか、設備や機械によっては経験豊かな作業員や専門家に作業開始前に点検を行なうことが必要です。「異常」発見時の処置は、あらかじめ処置手順を決めておき、それにより応急的な処置をとらなければいけません。職長は、異常状態が放置されたまま作業が行なわれないよう監督・指導・訓練などの職務を遂行しなければいけません。

【災害発生時】災害は予告なしに発生します。その場合は、その被害を最小限に留めなければいけません。そのためには、沈着冷静に被災者の救出、非常停止、連絡・報告、二次災害防止などの処置ができるよう“応急（緊急）処置手順”を決めておく必要があります。この応急処置手順には、緊急時の連絡体制が含まれていることが必要です。作業所内で行なう“応急（緊急）処置手順”は元請作業所で決めた体制との間にずれが生じないように決めることが重要です。

職長は、万が一に備え、決められた手順通りに処置できるよう作業員に対して周知、指導・訓練などを行なうことが望ましいでしょう。

【災害調査及び災害分析】職長は、災害が発生すると災害発生状況の調査を行ない、原因を追及して、対策を樹立する手順で同種、類似災害の再発防止に努めなければなりません。



異常発見時の処置手順

連絡（異常発見した者は職長に連絡する）

↓

報告（異常の状況について 5W1H で報告する）

↓

確認（処置･対策に必要な異常の事実について確認する）

↓

処置（応急に処置する。ただし、それが困難な場合は使用禁止などの処置が必要となる）

＊上記措置は異常の状況により決める

災害分析の進め方

事実の確認

↓（災害発生状況を把握する・災害発生までの経過を時間を追って整理するなど）

問題点の発見と分析

↓（災害の直接・間接原因を抽出し決定）

根本的問題の決定

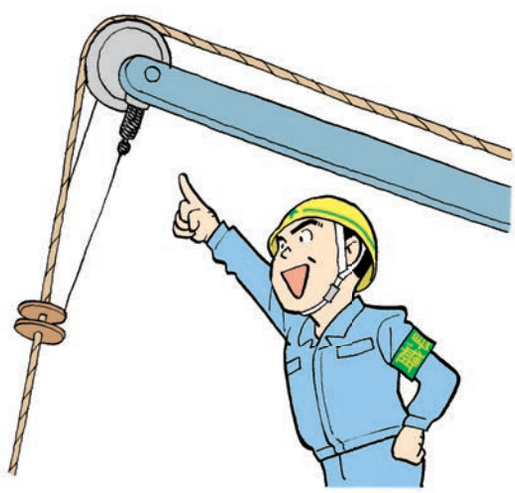
↓（４M 方式で要因を区分）※4M は９ページ参照

再発防止対策の決定 → **作業員への周知**

注意力の限界を知る

「注意力が足りない」とか「注意しろ」は職長の決まり言葉です。私たちは注意力についてどれほど確実な期待を持っているのでしょうか？仕事にせよ、安全にせよ、そのことについて言われたことに注意をするのは誰しも同じです。ですが、それを維持出来るかといえば否定をしなければなりません。人間は真っ直ぐな状態での注意力を持ち続けることは出来ないのです。

何かをしている中で物音がした。何だろうと思います。その時、注意力はたるんでしまい波をうった状態になります。これからの仕事を考えたとします。その時、注意力は張り詰めた状態ではなくなります。一つのことに集中し続けることは困難です。だからこそ、常に安全状態を確認･保持しなければなりません。手すり、作業床、保護具、上下左右の危険の有無について作業前に確認を行なわなければなりません。自分の注意力を過信することは危ないことだという事実を受け止めなければなりません。



職　務 5　作業者の安全衛生意識の高揚

この職務は、安衛法が規定する「労働災害防止についての関心の保持及び労働者の創意工夫を引き出す方法」に当たります。

【安全衛生意識の高揚】安全衛生意識を高めるとは、作業員に安全衛生についての問題意識を持ってもらうところにあります。安全衛生を確保して作業を進めることの重要性を意識し、「今の方法で良いのだろうか」「自分たちで出来ることはないだろうか」を作業員一人一人が考えるようになること、つまり、職長は「動機づけ」を行なうことが求められています。

その例として、①見せる、聞かせる（ＤＶＤやＣＤなどの視聴覚、ポスター、朝礼等）②参加・話し合う（危険予知活動、安全ミーティング等）があります。特に、②のような小集団活動は、そのグループへの帰属意識を満たしてくれますし、自己啓発にもつながります。また、話し合う中から、自意識を高め、安全衛生に対する心構えをつくることができてきます。また、相互に声を掛け合って注意換気する活動へと発展していきます。さらに、災害や事故が発生した場合も、このような小集団活動を通じて再発防止策を身につけさせることができます。その他の動機づけとしては「一声運動」「ヒヤリハット体験発表」「表彰制度」などがあります。

【創意工夫を引き出す方法】創意工夫は、日頃の作業から出てくる頭の働きです。頭の働きには、物を作り出す工作力、経験を応用する応用力、問題点を探し出す分析力や空想力などがあります。ただ、このような力は個人差があるので、個人レベルではなく、グループで考えさせるなどの工夫が必要です。

建設現場における作業員の創意工夫を職長が手軽に引き出す方法としては、安全ミーティングや危険予知活動がその最たるものですが、その他に「安全衛生提案制度」があります。この「安全衛生提案制度」は、安全衛生についての提案を作業員から募集する方法で、会社が行なう制度ですが、職長としてはこの制度を活用して安全衛生に対する作業員のアイデアを伸ばしてあげることが必要です。そのためには、提案しやすい雰囲気があること、良い提案はどんどん採用する、不採用の場合はそのままにするのではなく、提案した作業員に不採用の理由を説明することを忘れてはいけません。そうでないと提案する意欲をそがれることになってしまいます。

作業員の安全衛生意識の高揚を図るには、工夫や創造性を求める雰囲気作りが職長に求められます。

職　務 6　作業方法の改善

【作業方法の改善】建設現場は、常に人、物の変化があり、この変化の中で、予期しない作業を阻害する要因が発生しています。作業は「とにかく出来ればいいんだ」ではなく、「より良い品質のものを、より安く、工期内、しかも安全で環境に配慮して施工するためのいろいろな条件を見つけ出し実践していくこと」です。

そのためには、常に現在の状態をより良くしていく活動、すなわち作業の改善が伴わなければなりません。安全で快適な職場作りは、改善活動をともなって進めることが望ましい姿なのです。

【作業改善の進め方】作業方法の改善には、問題意識が必要です。その上で作業方法の改善の手順を明確にする必要があります。

作業改善の進め方

問題の発見

作業状態にムリ、ムラ、ムダの作業はないか、いつも工程遅れはないか、疲労度の高い作業か、作業環境の悪い場所での作業かなど

現在の作業の分析（現状把握）

作業分解等の手法により現在行なっている作業方法のどこに不具合があるのかを５Ｗ１Ｈで調べてみる

問題点の発見

例えば基準があれば５Ｗ１Ｈで理由（なぜそれが必要か）、目的（何をするのか）、場所（どこですることになっているのか）、日時（いつすることになっているのか）、実施者（誰がすることになっているのか）、方法（どんな方法ですることになっているのか）などを検討する

改善策を考える

発見された問題点に対して５Ｗ１Ｈで改善策を立てる

新方法で実施する

実施した結果、どのような効果が見られたかを検証することにより改善の PDCA が回ります。

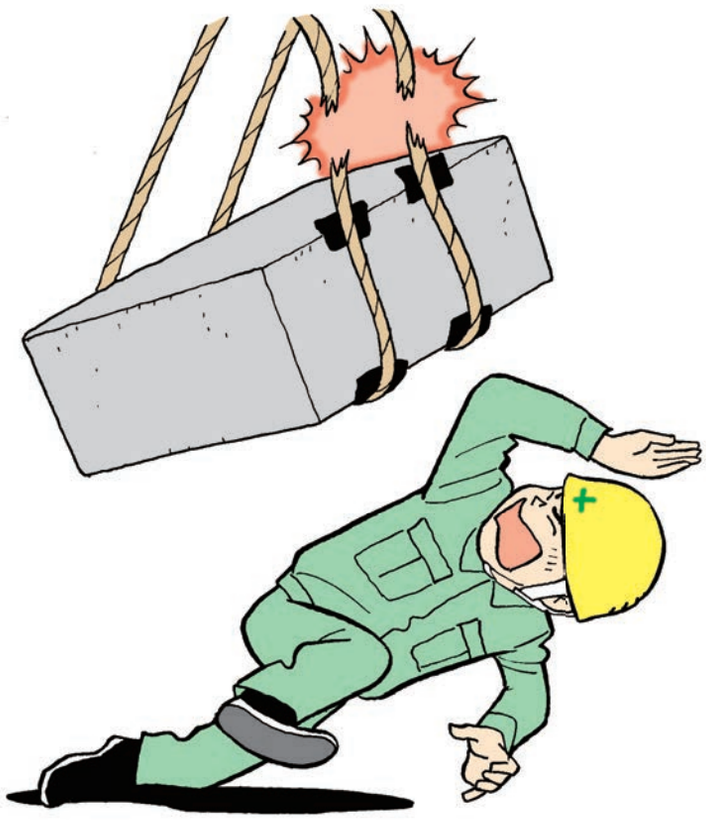
職　務 7　危険性又は有害性等の調査の実施と結果に基づく措置

【危険性又は有害性等の調査】リスクアセスメントともいい、職長が作業手順書を作成する段階で、作業を洗い出し、その作業に潜在する危険性又は有害性を特定し、重篤度と可能性の組合わせでリスクの大きさを決め、リスクの大きい順にリスクの低減対策を検討することをいいます。リスクアセスメントはリスクの低減措置の検討までをさしますが、検討して対策が実行されないのでは意味がありません。したがって、リスク低減措置を必ず実行することが求められます。それらを一般にリスクアセスメントの５つのステップといいます（第３章４６ページ参照）。

《機械設備の本質安全化》

本質安全化とは、作業員がミスをしても危険な状態がないようにすることをいいます。この本質安全化として、作業員がミスをしても災害につながらない機能｛フールプルーフ（例えばクレーンの過巻き防止装置）｝や設備や機械に異常状態が発生しても作業員の安全を保全してくれる機能｛フェールセーフ（例えば感電防止用漏電遮断機）｝など作業員の安全が確保出来ることが「本質安全化」です。

このような機能は、高度で専門的な技術を必要とするものばかりではありません。例えば、墜落防止措置として手すりを設置するだけでなく、そこからすり抜けて落ちても、開口部に水平の墜落防止養生ネットを設置しておけば最下部まで落ちずに無傷か軽いけがで済みます。このように、二重の安全措置を行なうのも本質安全の観点に立った一例です。

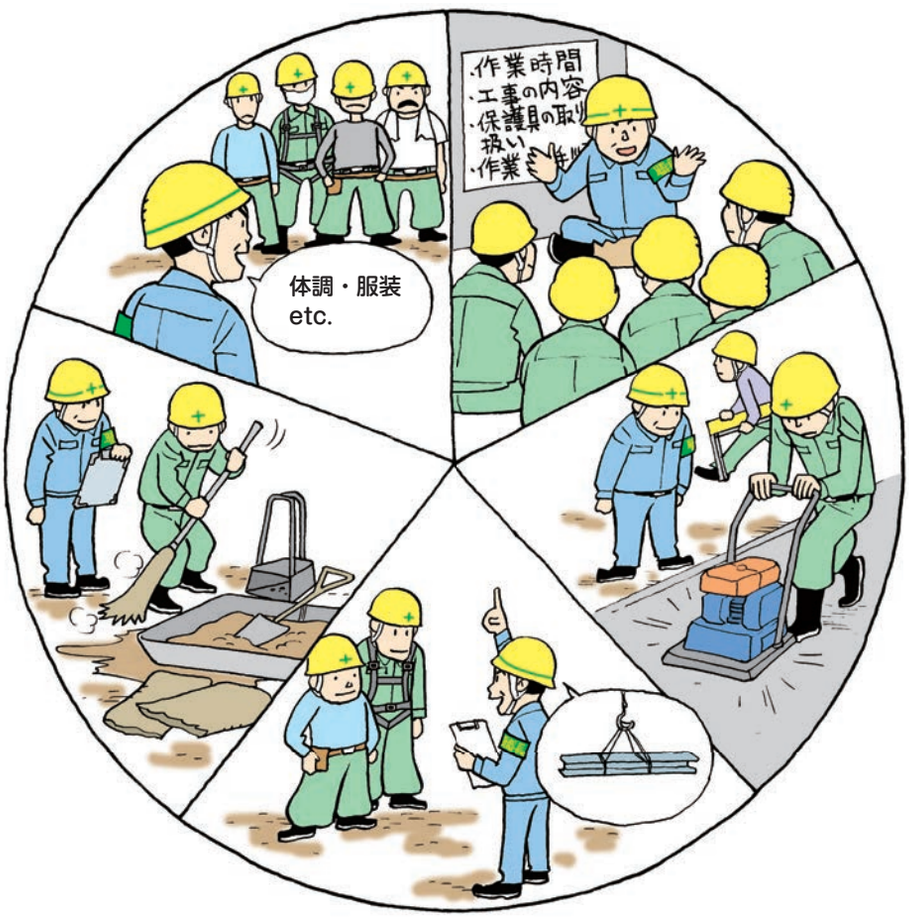


職　務 8　**その他現場監督者として行なうべき労働災害防止活動**

職務１から７の他、次の活動も職長にとって重要な職務と考えられています。

【安全施工サイクル】建設現場の工程（毎日、毎週、毎月）の施工管理の中に、 安全衛生管理が組み込まれることにより施工と安全が一体となり、工事を無事故・無災害で完成させることを目的とした全員参加の活動で、安全朝礼に始まり片づけで終わる活動です。安全施工サイクルは職長が中心となり、その実施に当たっては職長自らの強い意志と姿勢が求められます。（第４章第２節５８ページ参照）

【新規入場者教育の実施】建設業の死亡災害の約６割は、建設現場に入って７日以内に発生してるといわれています。その原因として、作業に不慣れであったり、知識や技能が未熟であったり不足していることなどによる不安全行動によるものといわれています。このような作業員の労働災害の未然防止には、新規入場時の教育が必要となります。新規入場者教育は、工事の概要や作業所の方針・ルール、危険個所や立入禁止箇所の周知、担当作業内容とその危険性や作業手順の周知などが教育内容となります。講師は、この教育・指導にあたる作業員を配下に持つ職長です。



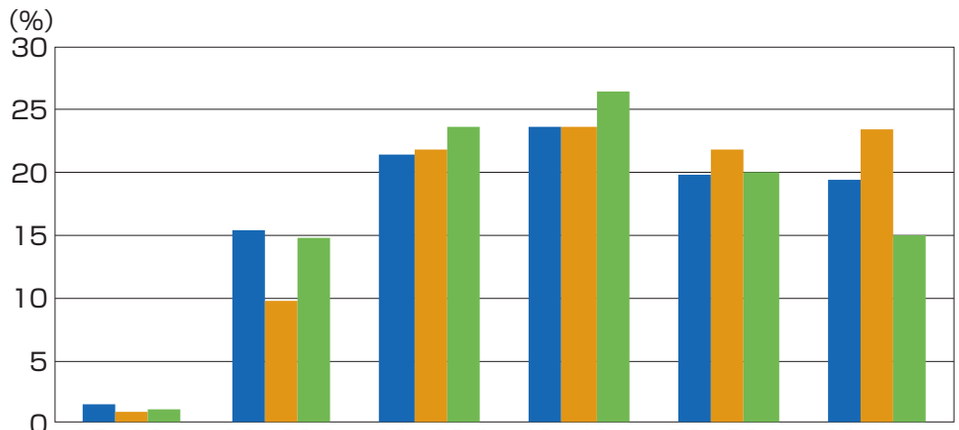
第３節　高年齢作業員の安全衛生対策

我が国の少子高齢化の急激な進展は、人口減少傾向を示す反面、労働人口として高年齢作業員の割合が増加することを意味します。

特に、建設業は全産業、製造業に比して、５０歳以上の就業者が多い反面、３０歳以下の若年就業者が極端に少ない産業であることがわかります。

高年齢作業員は、加齢による「身体機能の衰え」や「基礎疾患」の健康障害リスクなどが増大する一方、若い世代が持っていない豊かな知識や経験などを有しています。人生の先輩であるという自負などもあり、職長は、「心理的側面」にも目を向けて心身両面についてバランスよく接することが求められます。

年齢階級別、産業別就業構成（平成２５年度）



	15～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
全産業	1.4	15.2	21.2	23.4	19.6	19.2
建設業	0.9	9.6	21.5	23.4	21.5	23.1
製造業	1.1	14.6	23.4	26.2	19.7	14.9

【出典】総務省「労働力調査」

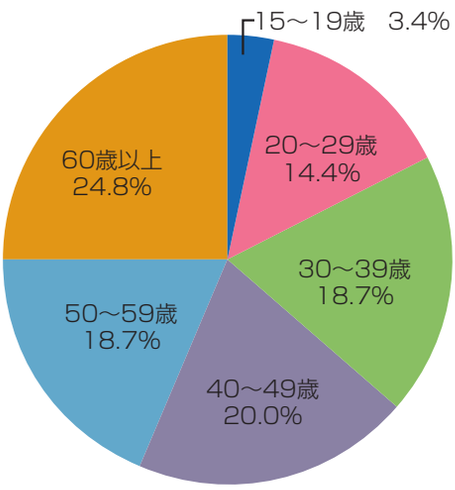
１）高年齢者とは

高年齢者は何歳からいうのかということが問題となりますが、はっきりとした定義はありません。例えば、高年齢者雇用安定法では、５５歳以上の者を高齢者としていますし、ＷＨＯ（国際保健機構）などでは、６５歳以上を高齢者としています。

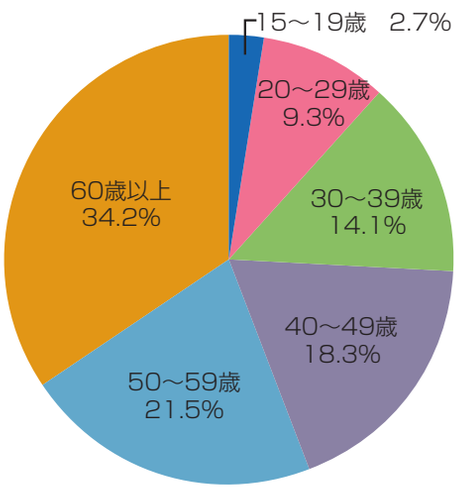
２）建設業における高年齢作業員の労働災害の特徴

建設業における５０歳以上の死傷災害の発生割合は全体の４３．５％を占めています。また、死亡災害では、５０歳以上が２０５人で全体の５５．６％を占めています。これに対し２０歳未満は２．７％、２０歳から２９歳までが１４．４％となっており、高年齢作業員の死亡災害の割合が異常に高いことがわかります。

建設業年齢別死傷災害発生割合
（平成２６年度）



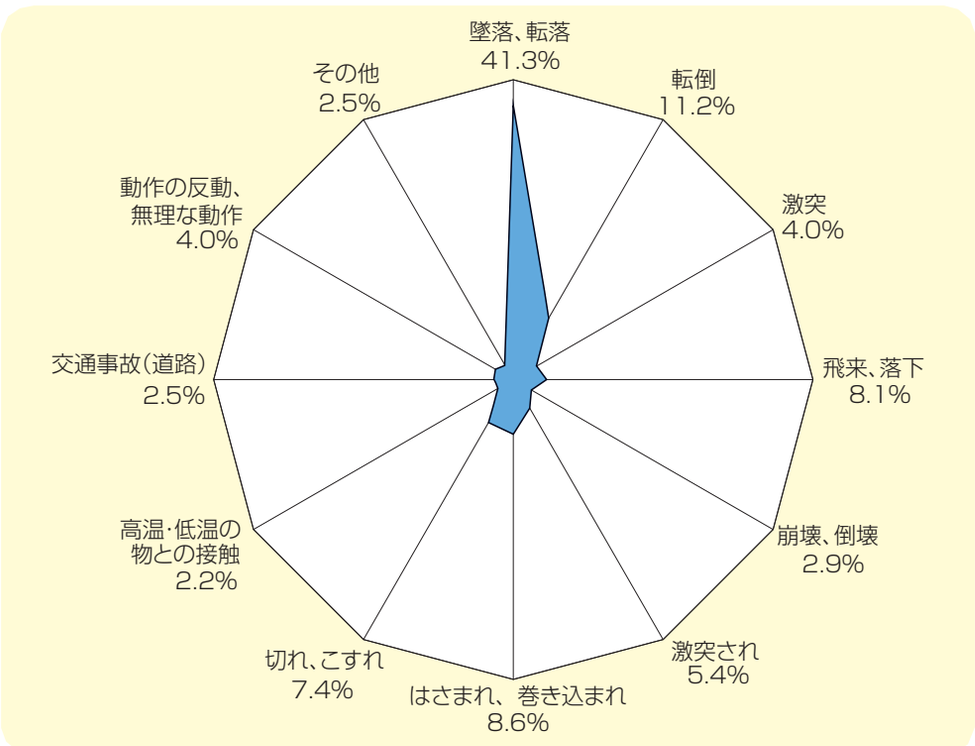
建設業年齢別死亡災害発生割合
（平成２６年度）



【出典】厚生労働省労働災害統計

災害の種類別でみますと、平成２６年の建設業の東京労働局管内における高年齢作業員（５０歳羽状）の死傷災害は、「墜落災害」が４１．３％、「転倒災害」１１．１％、「はさまれ、巻き込まれ」１０．７％となっており、「墜落災害」が多くを占めていることがわかります。

５０歳以上の型別死傷災害発生状況（建設業）



【出典】高年齢労働者の安全と健康（東京労働局基準部）

３）高年齢作業員の身体的特性

高年齢者の身体的等特性に関する調査結果としてやや古いが有名な資料があります（次ページ参照)。これは、若年者を基準（１００）として、高年齢者の各種機能がどのくらい低下しているかを示したものです。

特に、次ページの図の□で囲ったところが、若年者に比し機能低下が顕著であり、かつ作業との関連性が強いところです。

(1) 視覚の機能低下

加齢化による特徴として、

① 近くが見えにくい

② 薄暗い場所などへの目の反応が鈍くなる

③ 文字などがぼやけたりして良く見えない

④ 細かいものが見えにくくなる

⑤ 明るいとまぶしさを感じる

などがあげられます。

高年齢作業員への照度は、若年者（２０歳基準）の１．４倍から２．５倍必要と言われています（「オフィス照明基準」（照明学会編　1992 年))。

(2) 聴覚の機能低下

高齢になると聞き取りにくくなると言われますが、そのひとつは可聴距離が短くなる現象や高い周波数（４ｋＨｚ（キロヘルツ））が聞き取りにくくなる（４０ｄＢの低下)、ひずんだ音声や雑音にうずもれた音声を聞きわけにくいなどの症状が出ます。

(3) 身体平衡感覚の低下

安定した姿勢が保てることを“身体の平衡機能”といいます。高齢になると姿勢のバランスの持続時間が短くなる、いわゆる身体の平衡機能の低下がでてきます。これにより「墜落」「転落」「転倒」などの災害を引き起こす可能性が高くなります。この身体平衡機能を調べる方法として一般的に使われるテストとして「閉眼片足立ち」があります。男性は２０歳頃をピークに加齢により著しく低下すると言われています。トレーニングにより改善が見られるとの報告もあります。

(4)　筋力の低下

肉体の中で最も使用されるのが筋肉ですが、筋肉の中でも、握力・背筋の力・脚力の衰えがあります。

(5) 反射的動作

危険と思った瞬間にその場を移動できる敏捷性や危険反応に素早く対応できなくなります。このことは反応時間にも表れてきます。

(6) 身体の柔軟性

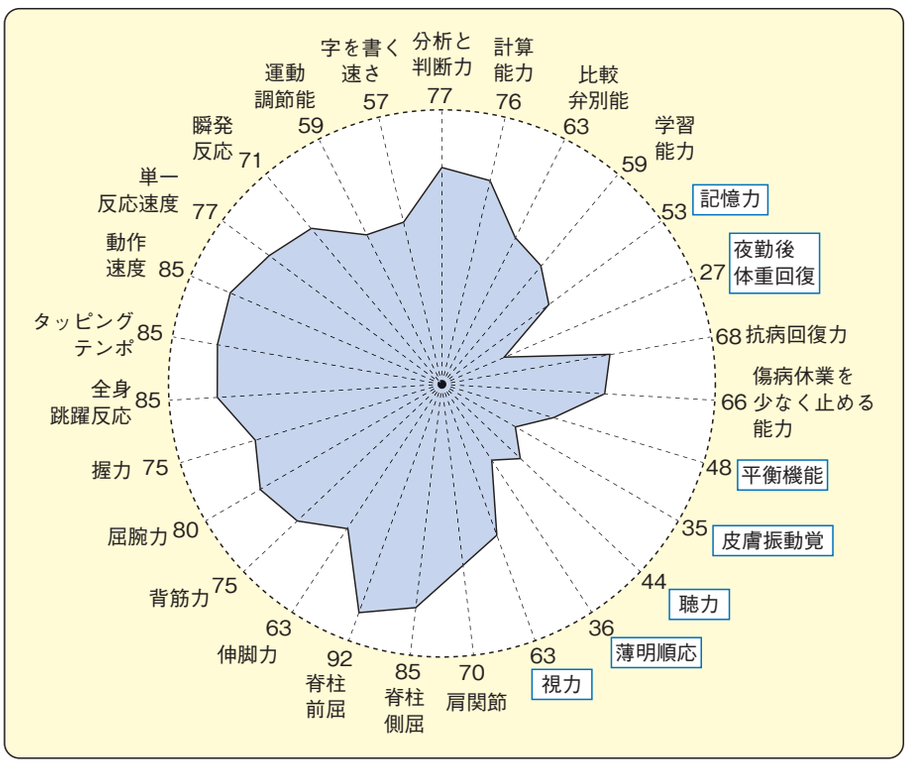
加齢化により身体が、いわゆる固くなるようになります。そのために、床にある物を取り上げるのに不安定となったり、時間がかかるようになります。

(7) 回復力の衰え

若年層は疲労があっても身体的な回復が早いのですが、高齢者は身体の回復に時間がかかります。従って、長時間の業務は作業能率も下がることとなります。

職長は、これらの高齢作業員の身体的機能に関する知識をもって職場環境管理、職場管理、健康管理、安全衛生教育の実施などが求められます。

２０～２４歳ないし最高期を基準としてみた
５５～５９歳年齢者の各機能水準の相関関係（%）



【出典】斉藤一、遠藤幸男：高齢者の労働能力（労働科学業書 53）労働科学研究所 1980

４）高年齢作業員の能力・適性面からの長所と短所

高年齢作業員の安全衛生を確保するためには、単に災害事故防止のための設備・機械の確保や安全衛生教育だけでは災害・事故防止を担保できません。

高齢者の労働能力が加齢とともにすべてで低下するわけではありません。また、個人差が大きく年齢のみで判断するのは危険です。高年齢作業員は長年培ってきた分野の知識・経験という蓄積があり、その蓄積は自分が専門とする分野を含め仕事全体に対する状況判断に優れていると理解すべきです。

「高年齢作業員の特徴」として下表のように整理することができます。

高年齢作業員の特徴

	問題点	評価できる点
体力・感覚機能面	① 身体的機能の低下 ② 体力、持続力、気力の低下 ③ 敏捷性、柔軟性の低下 ④ 疲労しやすい ⑤ 腰痛が発生しやすい	① コツコツと作業する ② 熟練的器用さがある
知識・技能等の能力面	① 個人の能力差が大きい ② 労働意欲が落ちる ③ 新技術・新知識の取得が困難 ④ 記憶力、判断力の低下	① 経験による技能がある ② 仕事のカン・コツを良く知っている ③ 蓄積された知識がある ④ 基礎知識を持っている ⑤ 段取り、計画がうまい ⑥ 固有の技能がある ⑦ 仕事が正確 ⑧ 作業行動に無駄がない ⑨ 若年者の指導教育ができる ⑩ 精度の高い作業ができる
経験・適性面	① 職人気質が強い ② 災害発生率が高い ③ 職種転換が困難	① いやな仕事も真面目に取り組める ② 自分の仕事に責任を持つ ③ 欠勤、遅刻が少ない ④ 人間関係がよい

【出典】「新版　職長・安全衛生責任者教育テキスト　初版４刷（建設業労働災害防止協会）より一部転載」

高年齢作業員と向き合って仕事を行うには、身体的な側面のみの対応では不充分であり、能力面、性格、経験・適性面などを十分把握することが大切になります。

５）高年齢作業員との接し方（向き合い方）

上述の通り高年齢作業員は過去の実績を貴重な財産として持ちながら仕事をしています。

職長等は、いま身近にいる同僚、後輩や部下が職長等（上司）として一緒に仕事をする時期がくるのだという自覚と若年者だったころに教育、指導、指示を受けて今の自分があるという感謝の気持ちをもって接することが大事です。また、自分より人生経験が豊かであることへの尊敬の念をもって接するなどきめ細かい気配りが大切です。

高年齢作業員が、職長等のもとで組んだチームが力を発揮する⇒やる気を起こさせる⇒仕事に生きがいを感じとれるように意識して接することです。

（１）コミュニケーション：「意味」や「感情」をやり取りすることで、一方通行で情報が流れるだけでは、コミュニケーションとはいいません。コニュニケーションの基本は①高年齢作業員の話を聞くこと②質問をして相手が思っていることを引き出すことにつきます。したがって、挨拶に限らず健康のことや仕事の進み具合、悩み事など、声掛けを忘れないことで、聴き、ＹＥＳ／ＮＯで終わらない質問をすることです（４３ページ参照）。その結果二人の間では情報や

理解を共有できるようになります。なお、コミュニケーションは当事者が影響しあう関係をいいますから、言葉のやりとりだけでなく、表情、姿勢、立ち居振る舞いなどの非言語にも当てはまるものです。

（２）指示事項や要望事項は、抽象的にならず具体的にはっきり伝えることが必要です。思い込みや悪い意味でのプライミング現象が起こらないようにしなくていけません（テキスト４４ページ参照）。

（３）高年齢作業員からの話には、仕事の手を休めて傾聴することです。傾聴とは高年齢作業員の話すことを正面から受け止めているということが分かる表現でなければいけません。単なる、あいづちは好ましくありません。

（４）高年齢作業員には、蓄積してきた知識、経験や４）で示した長所や評価できる点などを念頭に「期待」している、必要な人材であることを伝えることが大切です。

６）高年齢作業員の健康管理

３）で見てきたように高年齢者は身体機能の低下がみられます。そればかりでなく高年齢者に多い疾病などの生活習慣病の発症も多いことが挙げられます。生活習慣病を抱えながら仕事に従事している作業員は若年者に比し多く、病気を隠してあるいは無理して、「高血圧症」や「高脂血症」などの基礎疾患をもちながら仕事をおこなったために「脳卒中」「狭心症」「心筋梗塞」「腎不全」などを発症させるケースもあります。このようなことが起こらないようにするためには、高年齢者自身による健康管理の徹底が第一ですが、職長としては基礎疾患とそれによって引き起こす疾病などを理解しておく必要がありますが、次のような点にも留意が必要です。

①作業開始前の健康状態チェック

②労働災害につながるような状態では絶対に作業に従事させない

７） 高年齢作業員に対する作業環境改善など

３）で説明したように高齢化の身体機能は確実に低下しますし、基礎疾患をもっている作業員もいるでしょう。したがって､心身機能の低下に相応しい安全衛生管理対策を講ずる必要があります。そのキーワードは、

＊疲れにくい（作業姿勢）

＊見やすい・判りやすい（大きく・明るい）

＊余分な筋力を必要としない（作業方法運搬方法、整理整頓方法）

などが考えられます。

いくつか具体例をあげてみましょう。

①筋力の衰えに配慮し、軽量の安全靴や安全帯の使用

②視力の薄明順応に関しては、ＬＥＤランプ付きの電動丸鋸の使用

③転倒防止では、段差を少なくし滑りにくい軽量安全靴を併用する、段差のあるところでは段差の見える化を図る

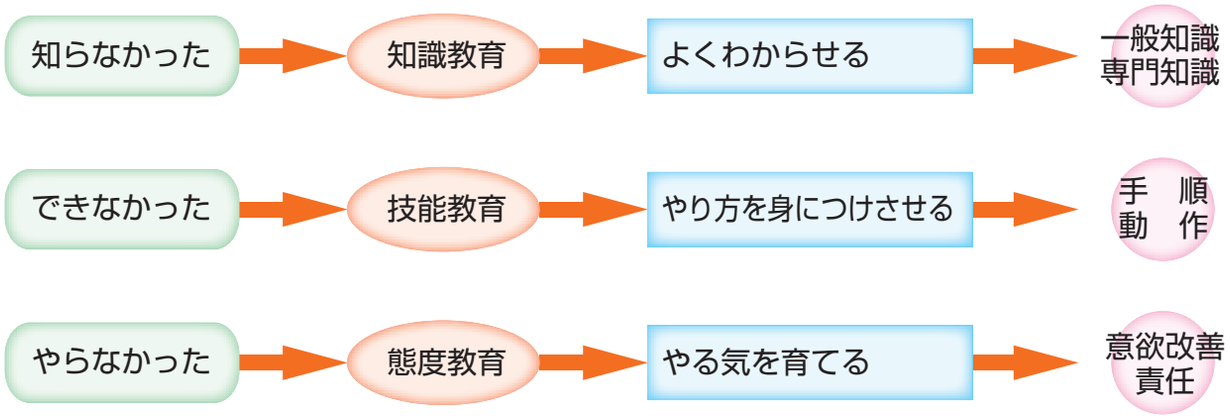
以上典型的な例として３つあげましたが、高年齢作業員に対する作業改善事例は「安全衛生情報センター」などを通じて紹介されています。

第４節　作業員に対する効果的な指導及び教育方法

職長等の役割の一つに「労働者に対する指導又は監督の方法に関すること」があります。「指導」とは、辞書で引くと「ある意図された方向に教え導くこと。」とされています。ある意図された方向に教え導くためには、ただ闇雲に怒鳴ったり、強制的に言うことをきかせても、効果ある結果は生まれません。人を育てることは、私たちにとって重要な永遠の課題ですが、指導について先人達は、様々な考え方や方法を示しています。ここでは、そのいくつかについて紹介します。

１．指導・教育の目的と意義

最終的な指導・教育の目的は、「人を育てる」ことにあります。それでは人はどうやって育つのでしょうか。「人が育つ」ためには、「教わり」、「経験する」ことが不可欠です。具体的には、「知識」、「技能」、「態度」の３つを身につけることが必要です。



2．指導・教育の８原則

指導・教育には、いくつかの原則がありますが、ここでは、建災防職長・安全衛生責任者教育テキストより指導及び教育の８原則を示します。

考え方

1．相手を中心に

部下の能力に応じた教育内容であることを心がけ、自分にとっては常識的な事柄であっても、部下にとっては初めて知ることであることを忘れない。また部下の理解する能力を超えることのないよう注意を払わなければなりません。

2．自らやる気を起こさせる

自分のやり方や考えを、あまり押し付けることなく、時には部下に考えさせ、実行させるなど、部下のやる気（意欲）を起こさせる。考えを実行するとき人は生き生きと取り組むことを知っておかねばなりません。

教え方

3．やさしいことから、難しいことへ

部下が、どれだけ理解をしたかを質問し、確認しながら徐々に教える内容を上げて行くように。分かりやすくを意識して下さい。

4．一時に一事を

何を教えるかを前もって考え、一回に一つのことを教えて行くと、部下は理解が容易になり、また的確に教えることが出来ます。

5．反復して

何度も繰り返しやってみせて、言って聞かせて、やらせてみせることが大切です。

6．身近な事例等に結び付け、強い印象を与える

身近な災害事例や改善事例等を引用すると、強い印象を与えることになり、より効果を高めることが出来ます。

7．体験させ、必要な感覚機能を活用して

百聞は一見に如かず、また百見は一験に如かず。実物を見せたり、実際に体験させることにより習得した技能・知識は、なかなか忘れるものではありません。

8．急所の理由を言って

何故、そこのところが急所なのかを言わないままだと、教えてもらっても納得することが出来ません。理由を説明することで正しく理解し、忘れることが少なくなります。

３．教育の方法

指導・教育には、職場を離れて行うＯＦＦ―ＪＴ（ＯＦＦ　ＴＨＥ　ＪＯＢ　ＴＲＡＩＮＩＮＧ）と仕事に際して行われるＯＪＴ（ＯＮ　ＴＨＥ　ＪＯＢ　ＴＲＡＩＮＩＮＧ）があります。

１）ＯＦＦ―ＪＴ教育

ＯＦＦ―ＪＴについては、研修の形式として、対話型と非対話型（ｅラーニング）の２つがあります。また、対話型の研修は、座学・講義式、対話・体験型に分かれます。それぞれの特徴やどのような教育に適しているのかいくつかの方法を以下に示します。

①講義方式

研修の代表的な方法で、テキストなどの教材を使用して教育する方法です。講義方式のメリットは、伝える情報量が多い、運営や進行がコントロールしやすいなどがあり、またデメリットは、参加者が受動的になりやすい、理解度にバラツキがでるなどがあります。

②討議方式

複数の受講者が、あるテーマを討議によって掘り下げ、問題解決を行う方法です。メリットとしては、受講者中心で参画意欲を高めることができる、受講者同士が親密になるなどがあり、また、デメリットとしては、伝える情報量が少ない、受講者のレベルによって討議内容の質にバラツキがでる、講師のコメントが的確に行われないと単なる盛り上がりで終わってしまう危険がある、運営や進行がコントロールしづらいなどがあります。

③事例研究法

ケース・スタディともいわれます。実務で現実に起きそうな問題を事例として、研修の場で検討し、実戦に役立つ理論を修得させ、意思決定能力・判断力を高めます。事例をグループで討議して行うのが一般的です。ケースの内容が受講者の現場の身近なものでないと、事例内容に違和感を感じさせてしまうおそれがあります。

④ロールプレイング方式

役割演技ともいわれます。現実に近いケーススタディを設定し､受講者にいずれかの役割を与え、現場を再現させることによって、研修で学んだスキルの理解を深め、状況に対する適応力、コミュニケーション能力などを開発する方法です。ヒューマンスキルを高めるうえでは、最も効果的であり、インパクトがあります。

2）ＯＪＴ教育

ＯＪＴの種類と要点及び効果的な進め方は次のようになっています。

OJT の種類と要点及び効果的な進め方

種　　類	要　　点
1. 日常の接触指導	①　作業員が指示を求めてきたとき ②　作業員が報告してきたとき ③　作業員に指示を与えるとき
2. 職長・安全衛生責任者が模範を示す	職長・安全衛生責任者自身の言動、行動、作業姿勢が作業員に良い「影響」を与える。職長・安全衛生責任者が自ら手本を示すことである。
3. 安全ミーティング	現場で行う安全ミーティングが作業員の相互啓発の場となっている。様々な問題点に対する質問、応答がお互いの知識、技能を高める。
4. その他の OJT	①　作業の配置、他職（関連業者）との関連、調整などに問題意識を持たせる。 ②　日常の接触指導で気をつけなければならないことは、しかり方、注意の仕方、ほめ方が大切である。職長・安全衛生責任者自身が指導力の向上に努める。 ③　OJT は、現場で適宜に機会をとらえて技能を修得させる教育である。指導の機会（計画性を持って）を的確に捉える。
5. 効果的な進め方	OJT を効果的に進めるためには、「4 段階」で的確に実施する。

【出典】「新版　職長・安全衛生責任者教育テキスト　初版４刷（建設業労働災害防止協会）より一部転載」

時と場合って使い分けない

日常生活のなかで、「それは時と場合によるよ」とは、しばしば聞かれる言葉です。何でも四角四面で、理屈だけではうまく行くのも行かなくなるなどという時に使っています。その言葉を仕事場で使うとしたらいかがなものでしょう？一例として作業手順を考えた時に、時間の余裕がある時、あるいは人的な余裕がある時は作業手順通りにやりましょう。しかし余裕がなかったり、切羽つまった時は、どうしようもない仕方ないじゃないかと、職長も「時と場合を使い分けしていませんか？」安全施工サイクルにしても、そのような使い分けがされている気配を感じます。作業手順や安全施工サイクルはなぜ生まれたのかを考えてみなければなりません。過去に災害があり、将来も発生の危険性があるからこそ必然的に考え出され作り出された安全の手法です。いかなる場合でも使い分けせず大切に守って行かなければなりません。

山本五十六の名言に「やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、ほめてやらねば、人は動かじ」というのがあります。しかし、現代は高学歴化による個人能力の高まりがあり「言って聞かせ、説明する」を先に行うことが有効です。また、実際にＯＪＴ教育する際の教え方についても、４段階法（習う準備をさせる→説明し、やってみせる→やらせてみる→教えた後をみる）を参考にすると教えられる側も分かりやすくなります。

４．指導・教育の条件と要素

実際に指導・教育を実施する際には、次の指導・教育の４つの条件、啓発的な指導・教育の６つの要素を十分理解したうえで行えばより効果的になりますので、参考にしてください。

１）指導・教育の４つの条件

①習う者が正確に覚える

②取り組む仕事の品質、安全、能率を大事にする

③良心的に仕事をやるようにする

④覚えるのに時間がかからないようにする

２）啓発的な指導・教育の６つの要素

①習う者が中心である

②問題に結び付けて行う

③習う者が自分で方向を見出し、自らが学んでいくように促す

④習う者も教える者も、同じ目標に向かっているという共通の理解の上に立つ

⑤教育の目的・目標に役立つ技術、方法、教材、教具を効果的に活用する

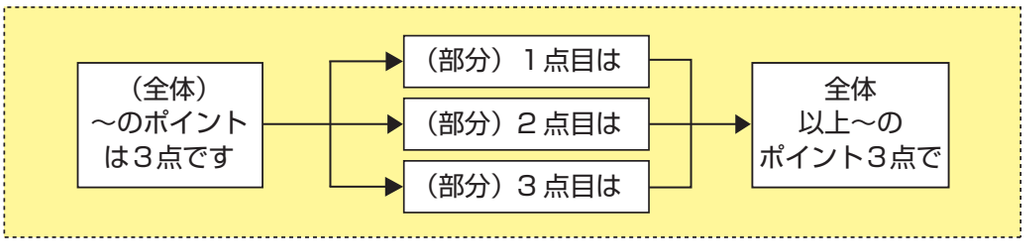
⑥知っていることから出発して、知らないことを習得するように導く

【出典】「新版　職長・安全衛生責任者テキスト」（建設業労働災害防止協会）②－５

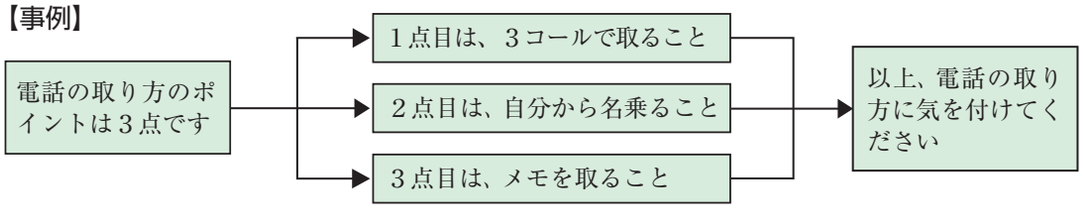
5．分かりやすい話し方

1）ホールパート法

ホールとは、「全体」のことで、パートは「部分」です。この方法は、最初に「全体」 を説明し、次に「ポイント３つ」にまとめて説明し、最後に、「全体をまとめて」話をする方法です。



【事例】



2）プレップ法

この方法は、結論→理由→事例→再結論の順で話をする方法です。

P	Point …結論	「～をしてください」
R	Reason …理由	「なぜならば、」
E	Example …事例	「例えば」「例として」
P	Point …結論	「ですから…」

【事例】

・名札は相手に見えるように着用してください

・なぜなら、お客さまの安心感が高まるからです

・例えば、何か問題があった時もクレームになりにくいのです

・ですから…

3）５感の活用

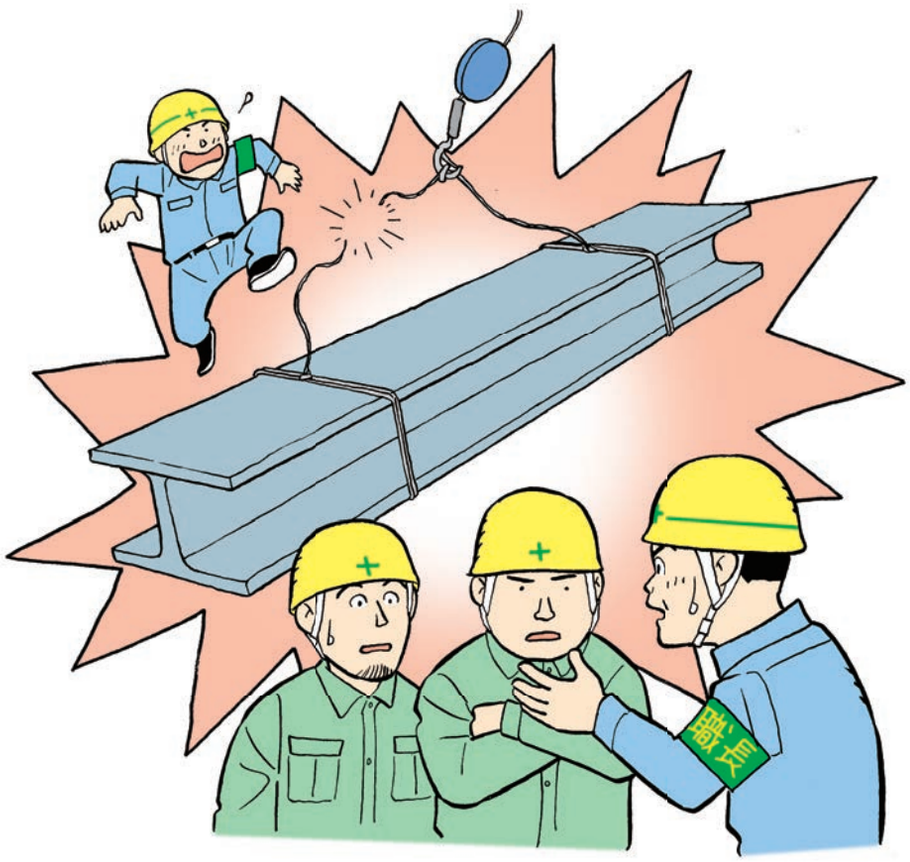
人間には視覚、聴覚、触覚、味覚、臭覚の５感が備わっています。この５感を用いて脳に情報を伝えています。このうち視覚の割合は７割程度といわれています。例えば集合教育をする場合にパワーポイントを利用する、ＤＶＤを活用するなど視覚を刺激する方法は教育をより効果的にします。

6．教育の心得

教育をする際の心得としては、次のような事柄を頭の片隅に入れておくと良いでしょう。

1）自らをさらけだす

部下を育成・指導していく職長は人間関係を良好に保ち、信頼を得なければなりません。あらゆることに率先垂範することは勿論のこと、部下に慕われることも欠かせない要素です。誰もが失敗を重ねて成長するのは言うまでもありません。しかし、どんな失敗をしたかを口にすることにためらいがあって、成功したことだけを言っているとしたら部下との間に知らずに距離ができてしまいます。指導者である職長は上手くいったことよりも失敗したことを部下の前でさらけ出すことが効果的です。同じような失敗を何故行ったのかを話してくれることにより部下は共感を覚え、そして職長を身近な存在として認識し、失敗から学習することができます。



2）間違えることを許す

職長が指導･教育する場として、仕事をしながら、させながらのオンザジョブトレーニング（O･J・T）が中心となります。部下はしたがって職長の動き、器具の使い方を繰り返し見たり聞いたりしながら覚えていかねばなりません。

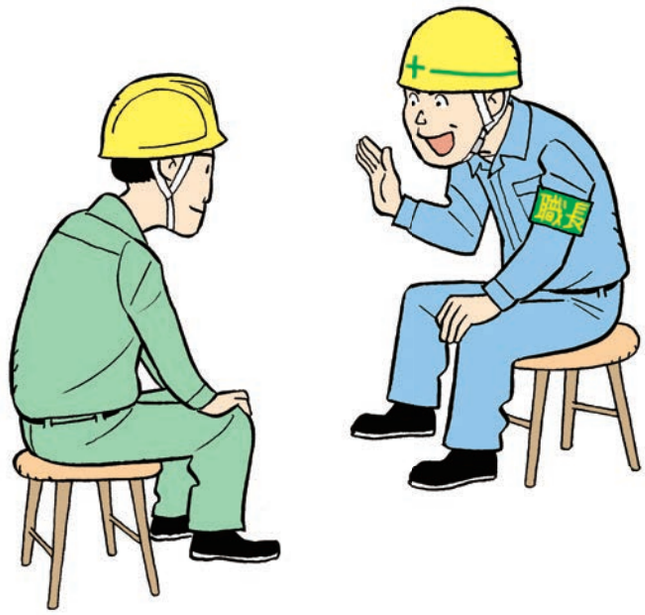
ＯＪＴの場合の多くは教科書となるものが存在しません。部下は教えられたことを見直す機会はほとんど無いのが現状です。従って忘れたり、見落としたりして間違えることは当然あるという気持ちを職長は持たなければなりません。

「間違えずに覚えることなど無い」教える側はこれを常に心の内に持ちながら教えて行かなければ部下は育たないのです。何故、部下は間違えたのか、自分の教え方にも問題はなかったのかを考えて、次の機会に教え方を改善しながら取り組むことが必要です。

３）ＹＥＳ、ＮＯで話を終わらせない

作業する人に、自己判断をせずに分からなければ聞きなさいとはよく言われることですが、「部下が質問→職長が回答」の繰り返しは正しいのでしょうか？また職長が作業する人に質問し、回答を求める場合に「ハイ、イイエ」で終わるような質問の仕方は正しいのでしょうか？育成をするという意味で、この二つのやり方は工夫が求められます。前者においては、部下は分からなければ、自分で考えずに聞けばいいという習慣を持たせる結果となり、後者においても回答の中身のない単

純なやりとりに終わってしまう。そのことによって途中経過の判然としない回答をもらうことになりがちです。育成にあたっては、考えさせることが能力を推し量ることになり、また考えた回答がたとえ不十分な内容であったとしても、考えること、考えさせることに意味があるのです。日常の中で、考えさせる時間を惜しまずに考えてからのやりとりが人を成長させると信じ、単純なＹＥＳ、ＮＯで終わらせない話をすることが望まれます。



４）プライミング効果

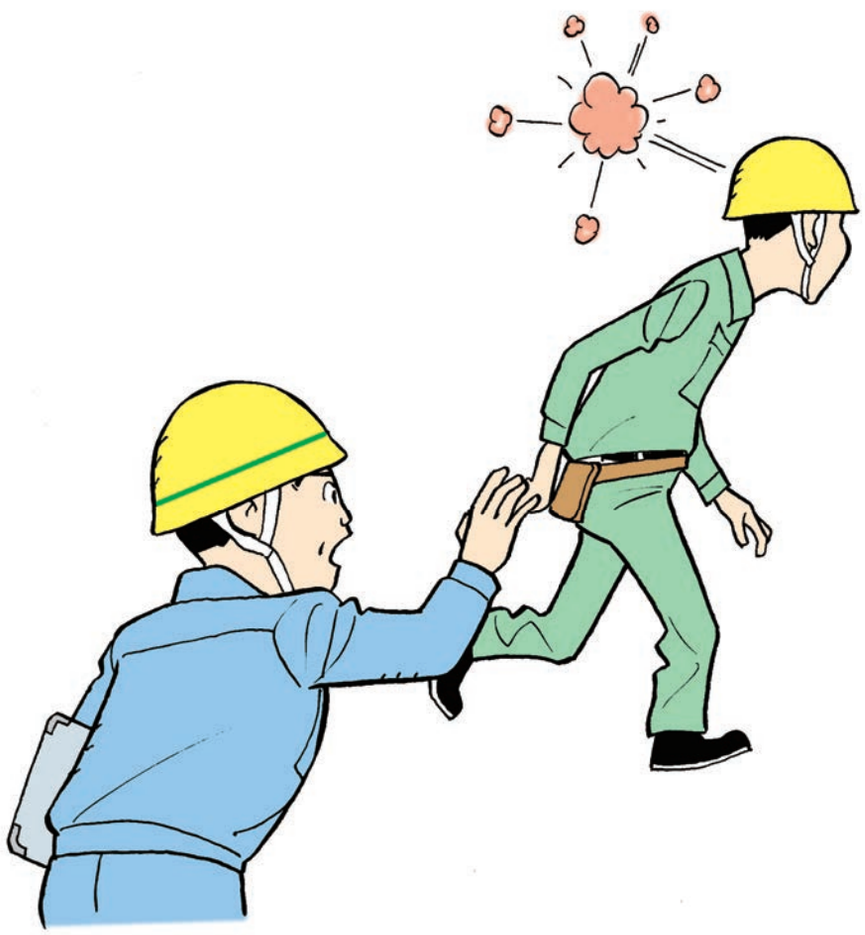
人は先に受けた刺激によって後の行動や考えに影響が出ることをプライミング効果と言います。さまざまな事例がありますが、指導・教育の世界でどのようなことが起こるかを理解する必要があります。部下がミスをしたケース、職長は怒りにまかせて怒鳴ったりしてはいけません。ミスをした部下は自分に落ち度があることを理解しながらも、怒鳴られたことによって受けた刺激により、自分と職長は共に仕事をする関係は難しいと判断し、その後の人間関係を維持することが出来なくなります。怒鳴らずに部下の能力を認め（君らしくない）、そして何故ミスをしたのかを問うことによって、部下は職長は自分を理解してくれていると判断をします。部下の心理には職長は自分の味方として映って、また同じミスをしないように、職長の立場が悪くならないようにして行こうとします。ミスをしたときの部下への対応は十分に配慮が必要です。

５）バイオレーション（違反行為）

安全の中でのバイオレーションとは「ルールなどを知っていながら、それに従わず意図的に犯す行為・違反」を言います。わかっているけれど面倒だからやらない、やりにくい、指示をいちいち聞いていられないから勝手な行動をする等、バイオレーションにはさまざまな形態があります。自分の組織にそんな人間は居て欲しくない。では職長自身はバイオレーション行為をしたことはありませんか？私たちには分かっていてもしてしまう行為が少なくありません。バイオレーションを行なったから駄目な人間だと決めつけず、その行為がどんな災害を招いてしまうか、ルールはどんな背景から作りだされたのかを説明してください。上からおさえ付けたからと言ってなくなるものではありません。それは反発を招き、さらなる意図的違反行為となって現れるでしょう。自分だったらどうするかを頭に置きながら、相手と一緒に考えてください。「バイオレーション」は人間であるがゆえの行為であり、早さを求められる職場に多く見られる現象です。

バイオレーションが出現する心理

①危険に対する認識の希薄さ
②能力に対する過信
③無理してもやったほうが良い
④ほかの人もやる
⑤うまくいった経験



第3章　リスクアセスメントと作業手順書の作成

危険性又は有害性等の調査とリスクアセスメント

「危険性又は有害性等の調査」は、安衛法令で使用されている用語で、英語で「リスクアセスメント」といい、最近は英語を使用するのが一般的となっています。この章においても「リスクアセスメント」の用語を使用します。

第1節　リスクアセスメントの目的及び効果

1．リスクアセスメントの目的

「リスクアセスメント」は、労働災害の未然防止を目的として作業に潜在する危険性又は有害性を特定し、重篤度と可能性の組合わせで見積り、リスクの大きさを決め、リスクの大きい順にリスクの低減対策を検討する手法です。

2．リスクアセスメント実施の効果

「リスクアセスメント」の実施は、作業員が危険性や有害性を特定でき、それに対する対策を共有化できるため、「リスクアセスメント」が定着した事業所では、確実に安全衛生水準が向上することが期待できます。

「リスクアセスメント」の具体的な効果は次のとおりです。

①危険の洗い出しにより、何が、どこが危険なのかが明らかになります。

②明らかになった危険に対し、どの危険から低減すればよいか予防措置の順番が決定できます。

③作業所の危険に対して、管理者・作業員が共通した認識を持つことで、より具体的な安全作業の方法を決定できます。

④安全管理・技術の共有化が図れます。

⑤危険を予測し、見積もり・評価することはお互いのコミュニケーションを活発化し、風通しのよい作業所になります。

3．リスクアセスメントと危険予知活動（ＫＹＫ）との相違点

リスクアセスメントは、工法、設備、作業管理などからリスクを低減させる措置を工事計画段階で行う手法です。

一方、ＫＹＫの内容は、作業を開始する当日の危険を再認識し、作業行動を決定することを主眼としたもので、注意力を喚起し、作業行動の留意点を決定する目的となっています。

このように、危険性等を洗い出すという点では類似していますが、実施時期やリスク低減措置（対策）を検討するにあたっての考え方などの点で大きな違いがあり、ＫＹＫを行えば、リスクアセスメントを行ったことにはなりません。

ただ、両者とも労働災害・事故防止にとって重要な役割をもっているので、それぞれ積極的な活動を行うことが大切です。

第２節　建設現場におけるリスクアセスメントとその実施時期

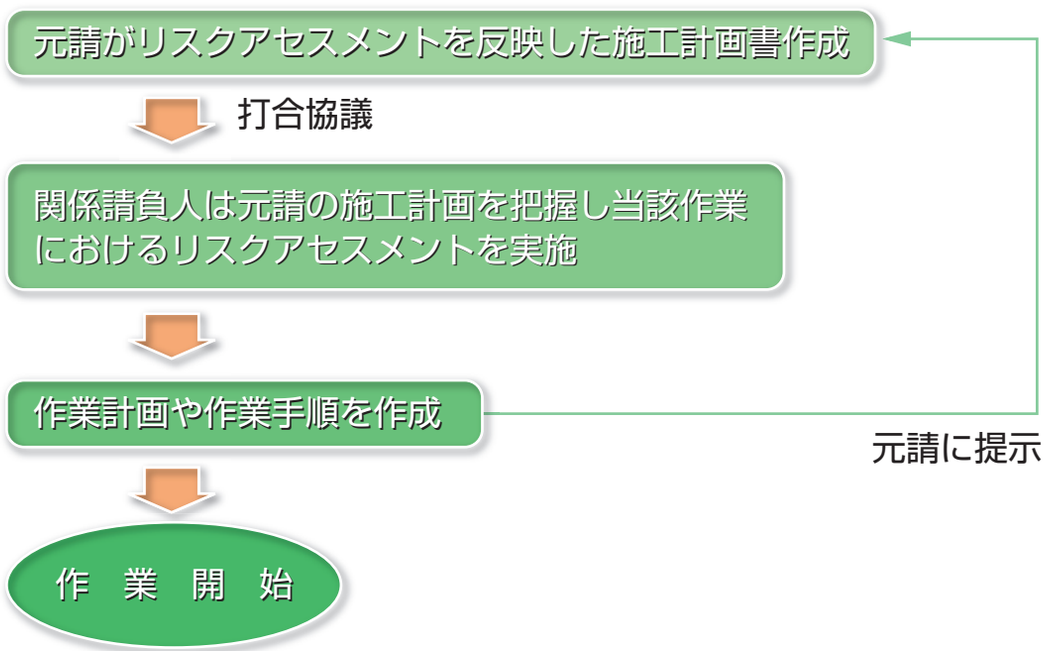
建設現場は、全体を把握している元請の役割（施工計画書の作成とそれに基づく施工）と直接作業員を使用している専門工事業者である関係請負人の役割（作業計画書や作業手順書の作成とそれに基づく施工）があり、各々の役割により工事が行なわれています。

しかし､建設工事は元請の統括管理のもとで複数の関係請負人が混在して作業が行なわれており、このような混在作業から発生する労働災害を防止するために実施される一連の合理的、組織的な安全管理が必要になります。

「リスクアセスメント」は各事業者が行なう活動ですが、関係請負人は元請の施工計画を基本に据えて､リスクアセスメントの結果を反映させた作業計画や作業手順書を作成することが求められています。

したがって、関係請負人が行なうリスクアセスメントは、作業開始前の作業手順書作成時に行います。工事等に変更があれば速やかにリスクアセスメントを実施し、作業計画書や作業手順書を変更する必要があります。

職長は作業手順書を作成する際に、単位作業ごとにリスクアセスメントを行ないます。



１、２ときたら、さて次は？

当然３となり次は４となる。作業手順とは作業の順番を間違えずに進めて行くためのものです。２の次に４の作業をしない、させないための必需品でしょう。労働災害の発生原因を求めるものに厚生労働省方式と呼ばれるものがあります。すでにみなさんが知っておられる不安全行動と不安全状態を組み合わせて、何故発生したかを知り再発防止策をたてるときに使われます。労働災害は行動と状態で７９％、行動のみで１４％。行動がからむことで８０％から９０％の割合で発生するところから労働災害は行動災害といわれる所以（ゆえん）です。不安全な状態とは？物自体の欠陥とか、防護措置の欠陥などハード面を思い浮かべることでしょうが、不安全状態の一番に位置するのは作業方法の欠陥の中の、手順の誤りです。リスクアセスメントが導入されたとき職長さんから教育を行わせなさいと行政が呼びかけたのには、職長さんが手順書を書くからです。従来の手順書にリスクアセスメントを結合させて、作業順番ごとに現れるリスクを数値化し、災害の原因となるものを低減することによって、災害を防止する手法です。災害には必ず原因が存在する、その原因を無くせば災害そのものが無くなる。そのようにもっと身近に考えていきませんか？

第３節　リスクアセスメントの進め方

リスクアセスメント５つのステップ

ステップ①　危険性又は有害性の特定	・作業の洗い出し ・危険性又は有害性の分類、特定
ステップ②　リスクの見積り	・「災害の重篤度」と「可能性の度合」の２つの要素 ・優先度（リスクレベル、危険度ともいう）の決定
ステップ③　リスク低減措置内容の検討	・リスク低減措置を検討 ・優先順位により対策の検討
ステップ④　リスク低減措置の実施	・著しく合理性を欠く場合を除き実施
ステップ⑤　実施内容の記録	・リスクアセスメント及び低減対策等 実施内容の記録

第１ステップ　危険性又は有害性の特定

単位作業のステップごとに潜在する危険有害要因を特定します。

言い換えると、この作業にはどのような危険が潜んでいるのかを特定します。特定の仕方は、「荷を運搬するとき（作業のステップ）、凹凸につまづいて（危険性の特定）、転倒する（災害）」となります。

例えば下図では、草原には人がいないので、人がライオンに襲われることはありません。危険性又は有害性はありますが、リスクは存在しない状態であると言えるでしょう。

第２ステップ　リスクの見積り

リスクの見積りは、「災害発生の可能性」（可能性の度合）と「災害が発生したらどの程度のケガとなるか」（重篤度）の組み合わせで行います。

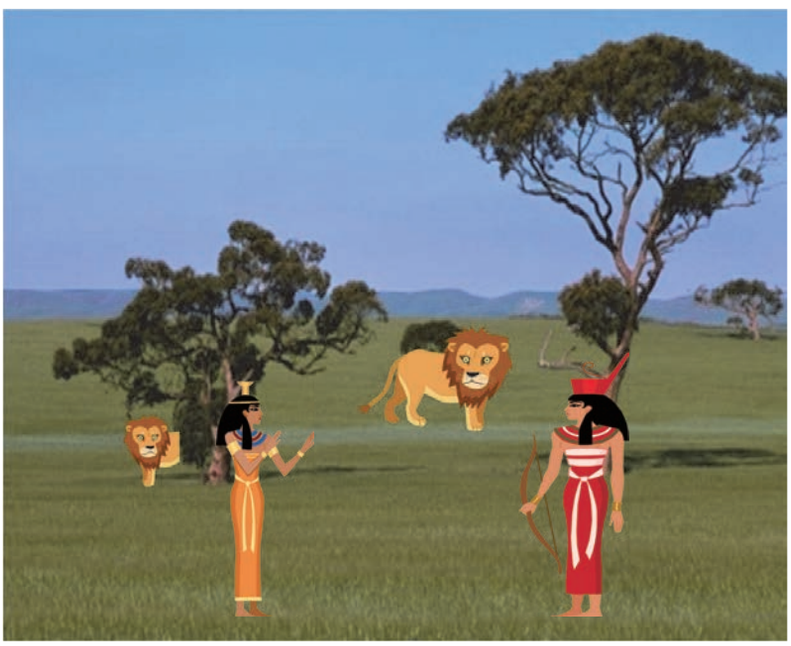
また、見積りは、リスクレベルを決定するために行なわれるものだということも理解しておく必要があります。

見積りの方法は、「可能性の度合」と「重篤度」を各々点数化し、それを足し算や掛け算により行うのが一般的です。本書では足し算を採用しています。

「可能性の度合」と「重篤度」の見積りを足し算方式とマトリックス方式で整理した基準例を下表に示します。

可能性の度合 ＼ 重篤度	軽　微 （不休災害） （１点）	重　大 （休業災害） （２点）	極めて重大 （死亡・障害） （３点）
ほとんどない （注意しなくてもほとんど負傷しない） （１点）	１＋１ ２ （問題は少ない）	１＋２ ３ （多少問題がある）	１＋３ ４ （かなり問題がある）
可能性がある （注意してないと負傷する） （２点）	２＋１ ３ （多少問題がある）	２＋２ ４ （かなり問題がある）	２＋３ ５ （重大な問題がある）
確実又は可能性が極めて高い （よほど注意力がないと負傷する） （３点）	３＋１ ４ （かなり問題がある）	３＋２ ５ （重大な問題がある）	３＋３ ６ （直ちに解決すべき問題がある）

例えば下図では、草原に人が現れたことによりライオンに襲われる可能性が出てきました。危険性又は有害性があり、災害が発生する可能性がある状態となったと言えるでしょう。



《リスクレベルの決定方法》

見積りした結果、点数の大きい方からリスクをランク付けしていきます。これを優先度といい、リスクレベル（危険度）ともいいます。優先度が決まったら各々のレベルに応じた対応を行ないます（その一例として次表参照）。

リスクの見積り値	評　価	優先度（リスクレベル）	判　定
6	直ちに解決すべき問題がある	5	直ちに対策が必要
5	重大な問題がある	4	抜本的対策が必要
4	かなり問題がある	3	何らかの対策が必要
3	多少問題がある	2	現時点では必要なし
2	問題は少ない	1	対策の必要なし

第３ステップ　リスク低減措置の検討

リスク低減措置（災害・事故防止対策）を検討するにあたっては、次の順序で検討することになります。この場合、ａ～ｄのすべての対策は法令に適合したものでなければなりません。また、ａからｃまでの対策に代えてｄ（例えば、高所作業における安全帯使用）の措置を図ってはいけません。

低減措置の検討は、本質安全化の観点から低減措置の検討をすることが必要です。

一般的なリスクアセスメントのフォロー図	リスクアセスメントの事例（足場の場合）
a　設計や計画段階での対策 例：工法の選択、使用する機械の選択	無足場工法の採用、大組・大払しによる高所作業の除去･低減
b　工学的対策 （a で除去できなかった危険性又は有害性） 例：ガード、インターロック、安全装置	・手すり先行工法による先行手すりの設置 ・交差筋かい、下さんに加え、上さんの設置
c　管理的対策 （a、b で除去できなかった危険性又は有害性） 例：手順書、マニュアルの整備、立入禁止措置	枠組み足場組立ての安全な作業手順書の作成
d　個人用保護具の使用 （a～c で除去できなかった危険性又は有害性）	ハーネス型の安全帯の使用

法令を遵守すること

第４ステップ　リスク低減措置の実施

リスクアセスメントで検討した低減措置を実施することになります。実施状況や決定した低減措置について、毎日のパトロール等で確認します。低減措置が実際の作業との間にズレが生じるおそれがある場合には、作業を直ちに中断し低減措置を再検討することになります。再検討は第２ステップまで遡って行なうことになります。

例えば下図はリスクの低減対策の検討と実施例です。

対応策（1）
ライオンの檻に入って餌を与えている状況

対応策（2）
ライオンの檻に防具を着用して入り、餌を与える

対応策（3）
ライオンの檻に餌を与える専用入口を付け、そこから餌を与える。

対応策（4）
ライオンの檻に餌を与える専用檻を設け、餌を与える

第５ステップ　実施内容の記録

リスクアセスメントは必ず記録しなければいけません。職長は、リスクアセスメントを組み込んだ「作業手順書」であれば、リスクアセスメントを記録されていることになります。この作業手順書は次の工事などの重要な情報源となります。

第４節　リスクアセスメントを応用した作業手順書の作成

１．作業手順書とは

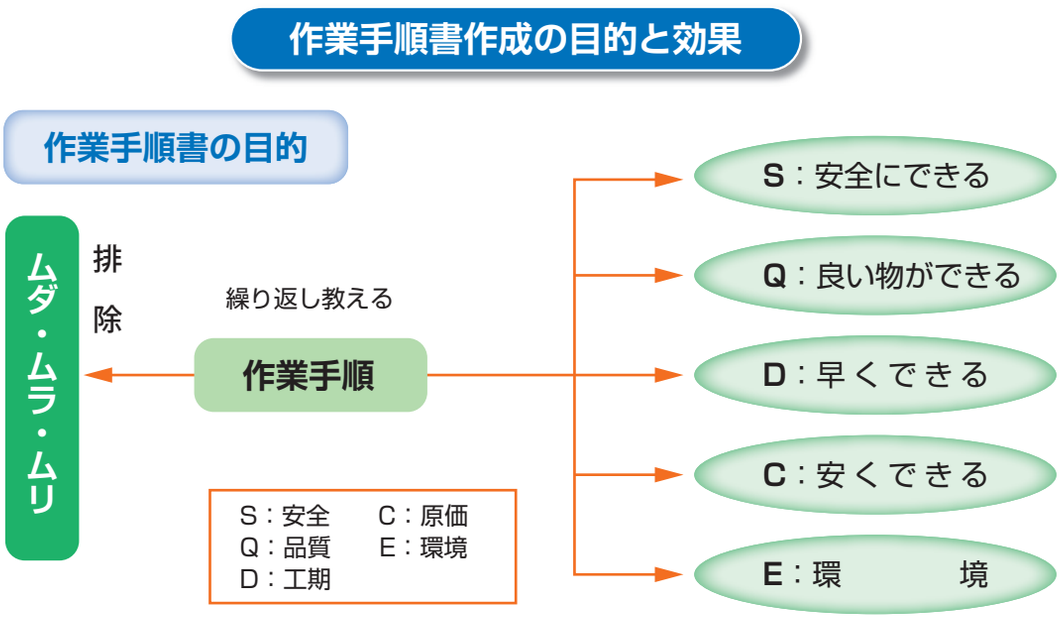
作業手順書とは作業の安全、品質、能率を維持するため、まとまり作業や単位作業のあるべき姿を考え、望ましい作業の進め方（手順）を定めたものです。言い換えると正しい作業のやり方とも言えます。

２．作業手順書作成の目的

作業手順書を作成する目的は次のとおりです。

①作業のムダ、ムラ、ムリ（ダラリともいう）を排除し、作業しやすい状態を作ります。

②作業を安全に、正しく、早く、安く、品質良く、環境に配慮して行うことができ、労働災害防止はもちろんのこと、作業能率の向上や品質の安定に役立ちます。したがって誰がやっても基準通りでき、新入社員や未熟練作業員に「安全に、早く、正確に」教えることができるものになります。



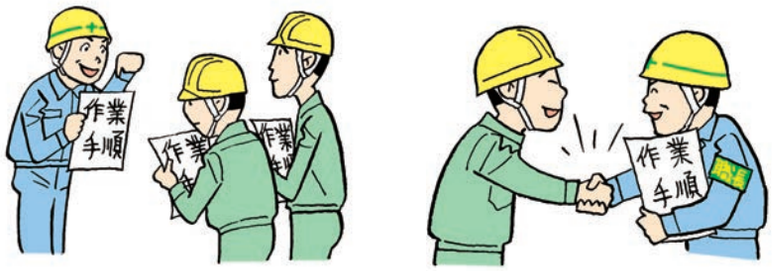
【出典】「新版　職長・安全衛生責任者教育テキスト　初版４刷（建設業労働災害防止協会）より一部転載」

変わらない作業手順

事故・災害の管理的欠陥のなかで、もっとも多く原因に挙げられるのが「作業手順の誤り」です。本来、作業手順は作業員任せではなく、組織が積極的に関与決定して行くべき事柄であるため、「管理的欠陥」の分類となっています。災害・事故の発生があってから手順を見直すことのない組織は危険な組織です。作業ごとに危険の種類や程度は変わるにもかかわらず、同じ手順だとしたら、危険ではありませんか？ 作業手順はオールマイティの魔法ではありません。また工法が変わって行けば手順そのものが変わります。作業ごとの、それぞれの手順は何時定められたのでしょうか？ 手順の大切さを十分に認識して、常に最新のものを作業に従事する人に提供してください。

作業手順書の効果

1. 誰がやっても基準どおりにできる
2. 新入社員や未熟練作業員に早く仕事を教えられる



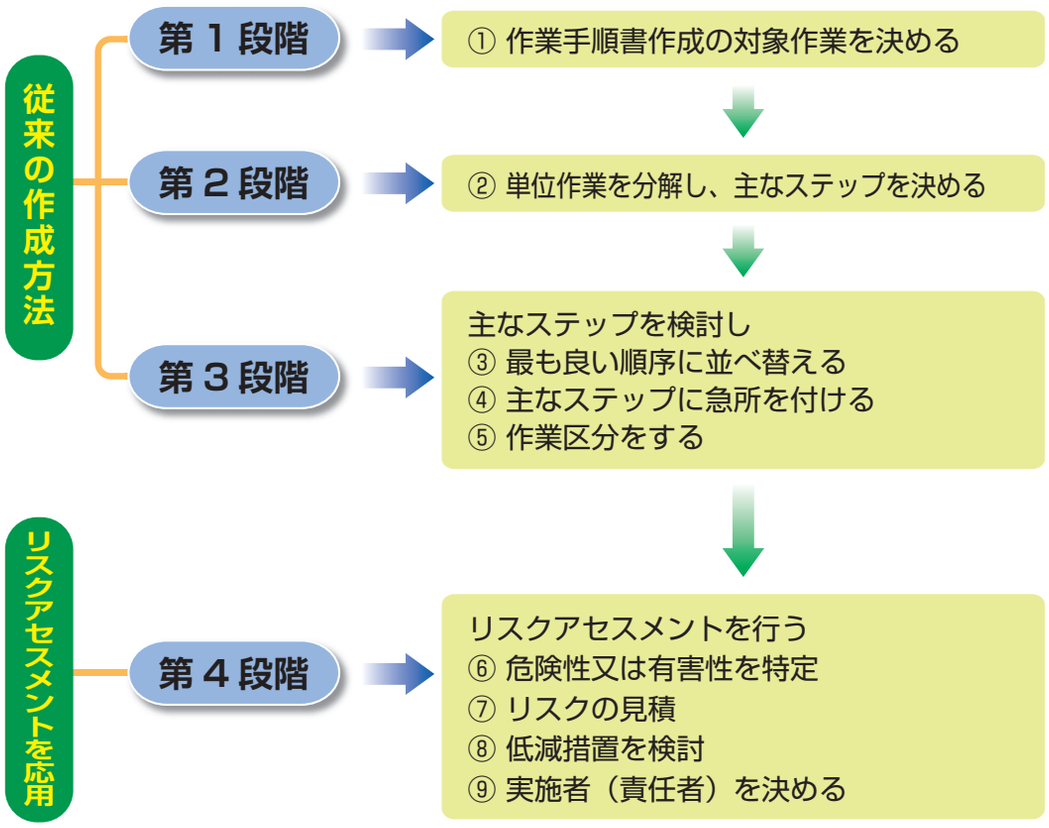
3．リスクアセスメントを応用した作業手順書の作成

従来の作業手順書はまとまり作業（工種）から単位作業を分解しこの単位作業を作業区分、主なステップ、急所で作成していたが、リスクアセスメントを応用した作業手順書では、作業の順序（ステップ）ごとに危険性又は有害性を特定し、リスクを見積り、低減措置を検討、実施者（責任者）を決めます。

1）具体的作成方法

作業手順書は、次のように４段階で作成します。また、実際に作成した作業手順書の作成例を下図に示します。

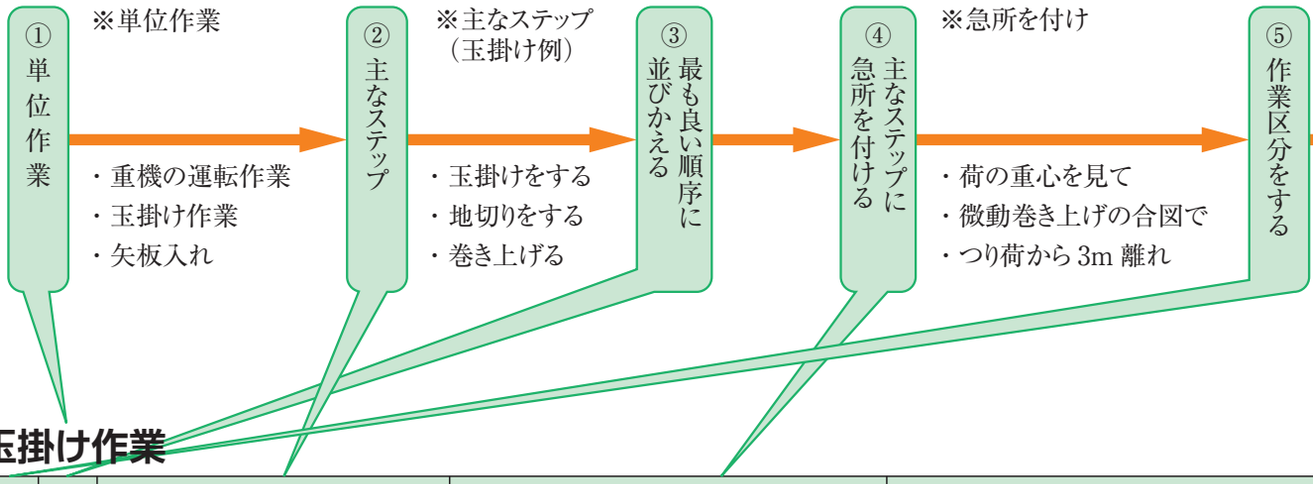
４段階法による作業手順書の作成方法



【出典】「新版　職長・安全衛生責任者教育テキスト　初版４刷（建設業労働災害防止協会）より一部転載」

4. リスクアセスメントを応用した作業手順書作成例（玉掛け作業）

まとまり作業（足場組立て・解体作業、型枠組立て・解体作業、地山の掘削作業等）を分解して単位作業とする。



玉掛け作業

作業区分	No.	作業の手順（主なステップ）	作業の急所（安全・正否・やりやすく）	危険性又は有害性（予測される危険）
本作業	5	玉掛けをする	①二方向から荷の重心を見て	・荷にワイヤを掛けるとき、荷崩れを起こし挟まれる
			②30 度～ 60 度以内で	・ワイヤのつり角度が大きく、過荷重となりワイヤロープが切断する
	6	ワイヤロープを利かせる	①介錯ロープを付け	・つり荷を押さえ微動巻き上げ中、ワイヤロープと荷の間に手を入れ挟む
			②微動巻き上げの合図で	
	7	地切りをする	①補助者を避難させ	・地切り作業中、急に巻き上げ荷が旋回し補助者に激突する
			②20 ～ 30 ㎝巻き上げ	
	8	巻き上げる	①介錯ロープで誘導し	
			②つり荷から3m離れ	・質量目測違いで、ワイヤが切断し、荷が落下する

○作業手順書作成上の留意点

作業手順書の作成にあたっては、次の点に留意して下さい。

①現場の実状に合ったものであること

②労働安全衛生法等の法令に違反していないこと、作成時は関係作業員を必ず参加させること

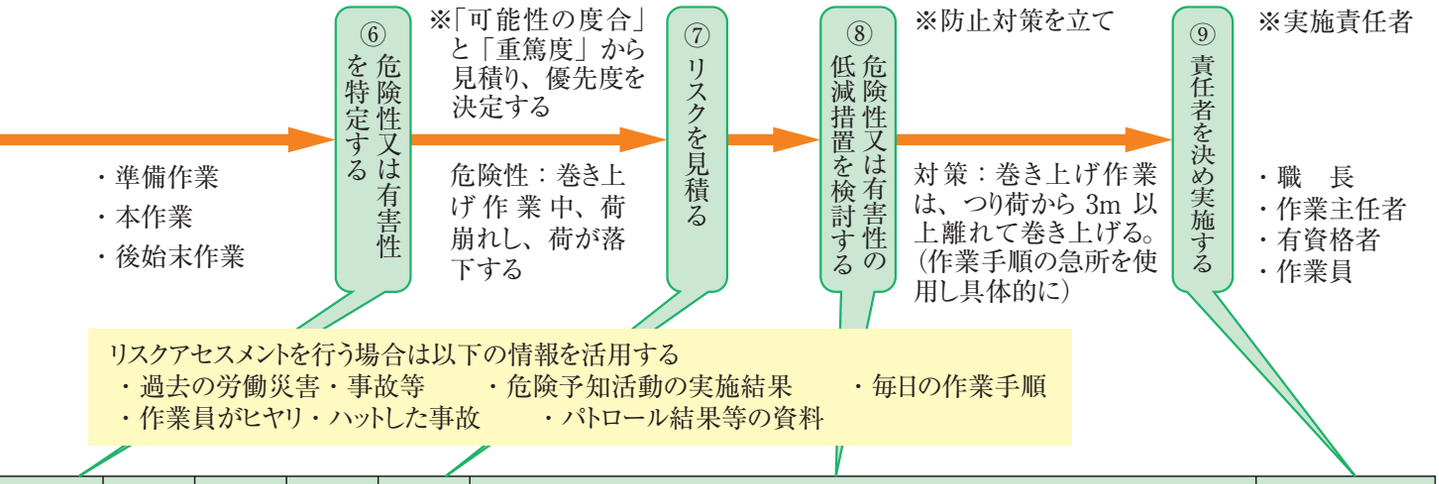
③できるだけわかりやすく、具体的で、簡潔に表現すること

ア . ステップ及び※急所の文字の数は……15 字以内にまとめること

イ . 1 ステップの急所は……3 項目以内とすること

ウ . 表現の方法は……「ナニナニする」といった肯定語を使用すること
「ナニナニしない」「ナニナニではないか」のような否定語や疑問語は使わないこと
二方向から荷の重心を見て→玉掛けとする

※急所は、急所→手順と読んで文章になるようにする
【参考例】 急所：合図で→手順：重機を搬入する



	可能性の度合	重篤度	見積り	優先度	危険性又は有害性の低減措置	実施者（誰が）
	1	2	3	2	・荷の重心、荷締め状態、荷の座りを良く見て、補助者と2名でワイヤロープを掛ける	有資格者 補助者
	2	3	5	4	・質量目測を行い、2方向から荷の重心を取り、つり角度は 30 度～60 度以内として玉掛けする	有資格者
	1	2	3	2	・ワイヤが張るまで手のひらで押さえ、微動巻き上げの合図で張らせ一旦停止する	有資格者
	1	2	3	2	・地切りは、玉掛け補助者が荷から3m以上離れてから、微動巻き上げの合図で 20 ～ 30 ㎝巻き上げる	有資格者
	3	3	6	5	・巻き上げ作業は、つり荷から3m以上離れ、介錯ロープで誘導する	有資格者

○作業手順書活用上の留意点

作業手順書を実際に現場で活用する際には、次の事項に留意して下さい。

①事前に関係作業員に周知させ、理解させること

②作業開始前に関係作業員に注意事項等について周知徹底させること

③作業員に作業手順の大切さを教え、手順のとおりの仕事をさせること

④安全衛生上不具合が生じたときは、作業手順書を見直し、改善する

⑤定期的に見直しより良いものとする

⑥臨時、突発的な作業が発生した場合は、元請社員に連絡し、勝手に作業を行わない

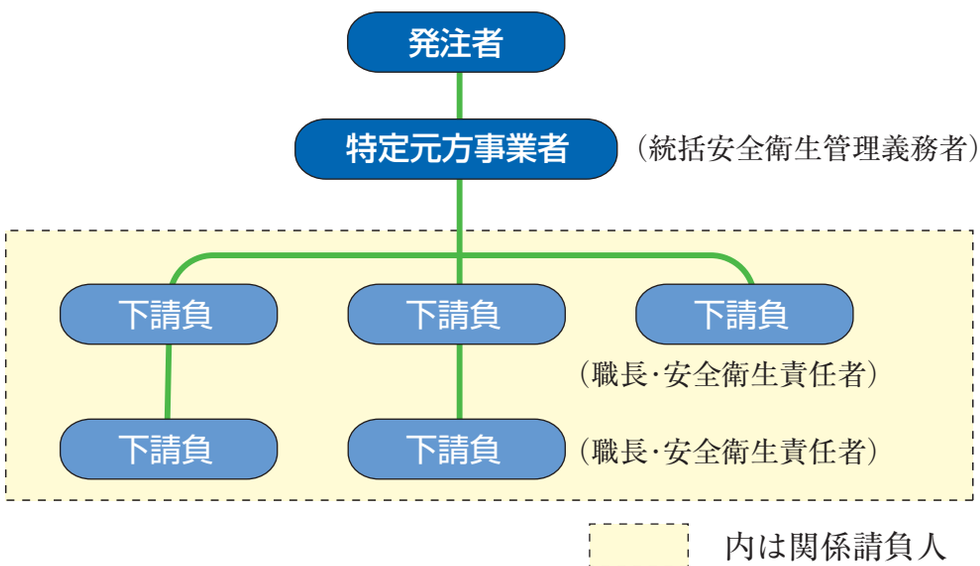
⑦やむを得ず作業を行う場合は作業状況を把握して、リスクアセスメントを行い、関係作業員に注意を徹底して作業にかかること

第4章　統括安全衛生管理と職長の役割

第1節　統括安全衛生管理

1．統括安全衛生管理とは

一般的に、建設工事では、元請業者、下請業者、再下請負業者等請負契約関係にあるいわゆる重層化された事業者が、同一の場所において、相関連して作業を行います。そのため、それぞれの事業者に雇用されている作業員が同一の場所において作業を行うことにより生ずる労働災害を防止するため、それぞれの事業者が行う管理とは別に、その現場全体を統括的に管理する必要が生じます。このように、複数の事業者の作業員が同一の場所で混在して作業することによって生ずる労働災害を防止するために実施される一連の合理的、組織的な安全衛生管理が統括管理です。統括管理はオーケストラの指揮者と演奏者に例えられます。



ひとつまみ

誰が放置したのかわからない残材や材料を気が付いた人が片付けることによって、現場がきれいな状態でいるのは素晴らしいことです。自分たちの残材じゃないと知らんふりをするより、ちょっと脇に寄せたり、ボックスに入れてあげることによって、見知らぬ者同士の助け合う心が温まる気がします。誰もが自分のことで精一杯で、他を気遣うことが少ないとされる現場ですが、気が付いた人がひとつまみすることで、無言のうちにありがとうの気持ちが生まれ、それが挨拶に変わり、危ないことにも気軽に声を掛けあうことができる、見知らぬ者同士が出会う現場でそんな風通しのいい仲間意識が芽生えたとしたなら、なんと素晴らしい光景でしょう。職長は先頭に立ってそんな風土作りを進めてください。

2．誰が統括管理を行うのか（統括管理の義務を負う者）

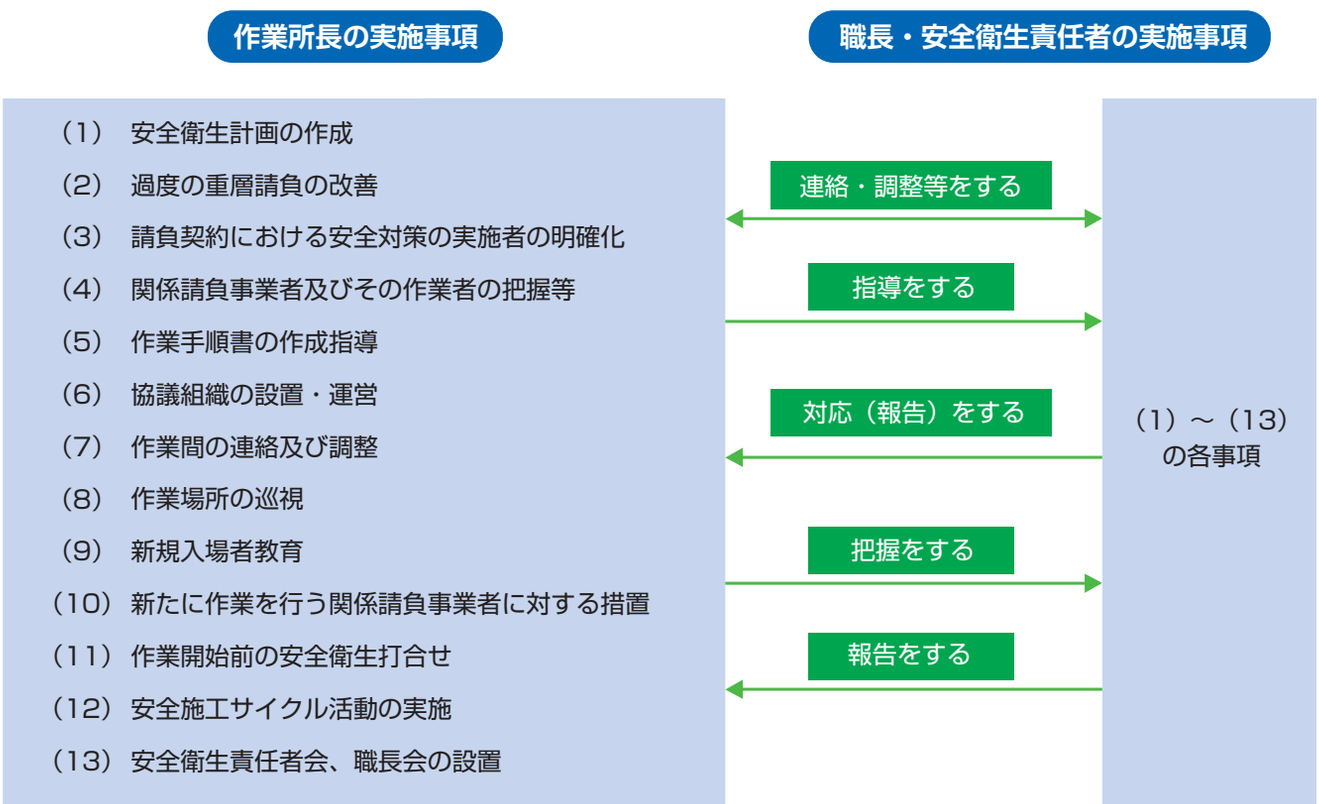
統括管理を行う者は、法令上は元方事業者、特定元方事業者、仕事を自ら行う注文者となっています。建設現場では、一般的に各現場で施工管理の責任と権限を有している作業所長です。また、これらの義務は工事規模の大小や現場作業員数に関係なく果たさなければなりません。

関係請負人は職長・安全衛生責任者を選任して、元請との連絡調整等の仕事を行わなければなりません。

一つの現場において元方事業者、関係請負人の労働者の数及び工事の種類によって安全衛生管理体制が異なってきます。

3．特定元方事業者（作業所長）、職長（安全衛生責任者）の実施すべき主な事項

作業所の規模に関係なく、特定元方事業者が実施すべき安全衛生管理項目及び職長（安全衛生責任者）が実施すべき事項との関連は下図の通りです。



第２節　安全施工サイクル活動

１．活動の目的

建設現場における労働災害は、施工と安全を一体化した安全衛生活動が定着化していないことから、多く発生しています。このことから安全施工サイクル活動は、建設現場における安全衛生活動をサイクルとして実施することを体質化、習慣化することにより、安全衛生を確保することを目的としています。

２．活動の効果

安全施工サイクルを定着することにより、次のような効果が表れます。

①元請指導型から協力業者自主活動へ

「ヤレ」の安全衛生管理から全員参加の「ヤロウ」の安全衛生管理へ

②施工と安全の一体化

作業効率と安全衛生管理を一体化した安全衛生活動の展開

③安全衛生活動の習慣化

安全衛生管理能力の向上、均一化

④先取りの安全確保

リスクアセスメントの習慣化

⑤職長中心の全員参加の安全衛生活動の展開

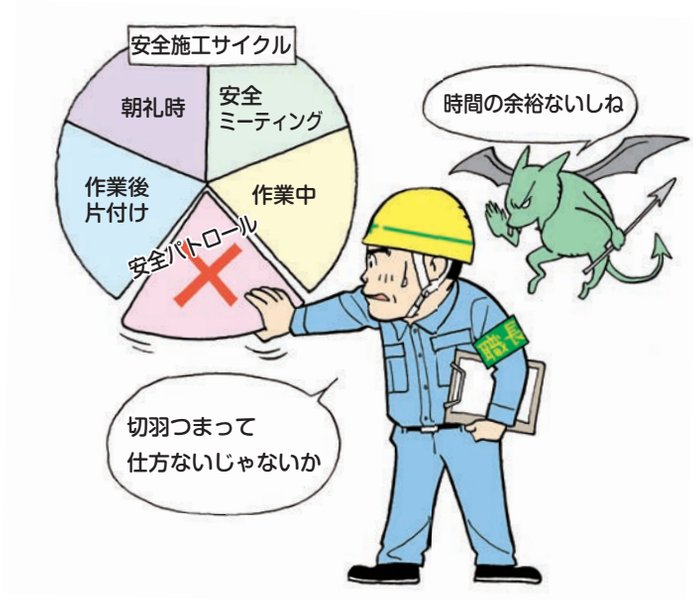
職長会を積極的に組織化、各職長の相互啓発による自主管理の促進

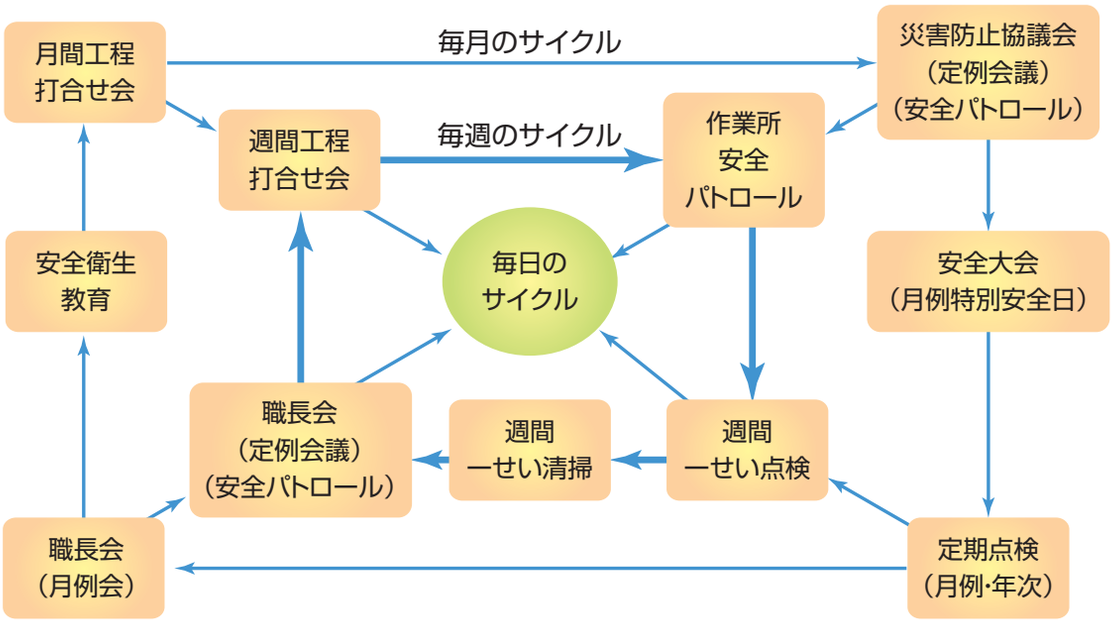
３．安全施工サイクル活動の具体的実施方法

安全施工サイクルは、毎日のサイクル、毎週のサイクル、毎月のサイクル、随時のサイクルに分かれ、それぞれ、次ページのような活動を実施します。

４．安全施工サイクル活動実施上の問題点、注意点

実際に毎日の安全施工サイクル活動を実施していく上での問題点や注意点をまとめると 60 ページのようになります。





1．毎日の実施事項

①安全朝礼
②安全ミーティング
③作業開始前点検
④作業所長巡視
⑤作業中の指導・監督
⑥安全工程打ち合わせ
⑦持場後片付け
⑧終業時の確認・報告

2．毎週の実施事項

①週間安全工程打合せ
②週間点検
③週間一斉片付け

3．毎月の実施事項

①災害防止協議会の開催
②定期点検、自主点検
③災害事例等による安全衛生教育
④職長会の開催

4．随時行う活動

①入場予定業者との事前打合せ
②新規入場時教育
③持込機械の届出
④安全衛生大会

終礼のすすめ

作業の終わりに当たって
今日一日を振り返って見よう!!

① 今日の目標は何だったか?
② その目標は達成できたか?
③ 何故達成出来なかったか?
④ どうすれば達成できるか?

※責任追及の場ではありません、
明日のために皆で考えてみましょう!

安全施工サイクルを進めて

時間がないから欠席しよう

・遅刻したから急いで持場へ（遅刻者は必ず報告、ポイントを伝達指示）
・早出作業なので朝礼は欠席（早出作業者も必ず出席・今日の危険個所は必ず伝達指示）
・俺たちは今日だけの作業だから出席しても意味がない（臨時又は短期作業グループについても配慮）
・忙しいから欠席しよう（朝礼に参加しない者は退場）

終業時の確認・報告

早く帰って一杯やりたいな

・作業所を後にするその前に
（火気の始末、電源 off の確認）
（作業所内外の第三者防護施設を確認）
（元請への終了報告、残業者の報告）
（翌日の手配もれ有無の検討・確認）
（残業は元請へ報告）

持　場
後片づけ

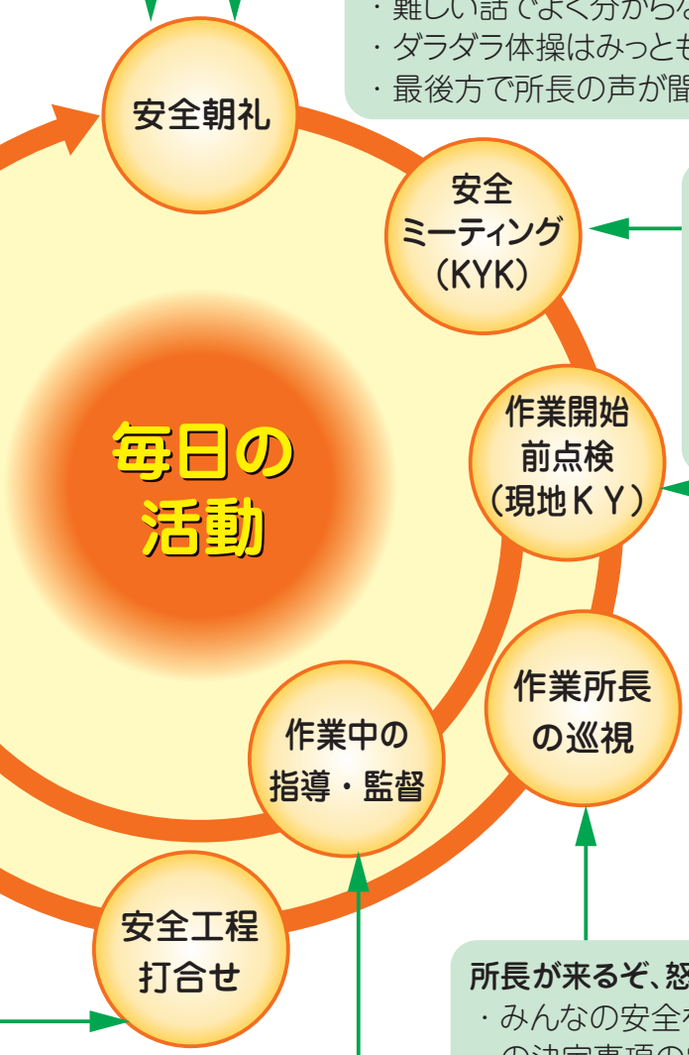
後片づけは面倒だな

・早く帰りたいな（その都度、その場片づけを）
・整理・整頓の基本は（通路の確保、資材、機材、機械の置き場所、置き方の設定）
・残材等があちこちに散らばっている（不要物の収納設備の備え場所、適切な処分<分別>を徹底する）
・トイレや休憩所が汚いな（共有部分<トイレ・休憩所等>の分担の明確化）

俺たちの安全のために言いたいことを言ってくれ

・元請の一方的な指示に終わらせない
（言うこと、確認することをメモして参加する）
・打合せ事項の伝達は（打合せ内容は当日又は翌朝、周知徹底する）
・各職種間の調整も（翌日の作業に伴う危険防止の重点を具体的に、単独作業員への配慮も）

いく上での問題点、注意点



ダラダラと長い朝礼だなあ
- 要領よく、早く進めてほしい（作業内容と安全指示は簡潔に）
- 難しい話でよく分からない（皆が理解できる言葉で）
- ダラダラ体操はみっともない（道具は下に置き、気を引き締めて身体をほぐす）
- 最後方で所長の声が聞こえない（大きな声で安全唱和、さあ一日のスタートだ）

いつも同じことだよな
- 安全指示は今日も「墜落に注意しよう!」か（表現や内容に工夫を加えマンネリ防止、具体的に）
- 俺たちの考えは反映されているのかな（一方通行でなく、お互いに納得して）
- 元請はどう考えているのかな（前日の打合せ結果に基づきメモにより、元請の指示、連絡事項を具体的に）

点検は俺たちの仕事じゃない
- 点検は職長まかせ（自分の持場は自ら点検・現地 KY）
- 少しぐらい大丈夫だろう（基準から外れてないか、不具合を見つけたらすぐに報告）
- 今日の危険のポイントは（3現主義<現場・現物・現実>で現地 KY）

所長が来るぞ、怒られないようにしよう
- みんなの安全を守るための巡視（作業打合せ、協議会での決定事項の実施状況の確認、巡視結果を活かそう）
- コミュニケーションは安全の第一歩（元請職員にも気軽にあいさつを）
- 作業所のルールはしっかり守るぞ（安全第一のムードを）

うちの職長は安全にはうるさいからな
（不安全行動をみつけたら即座に作業を中止し、注意を与える、見て見ぬふりをしない）
（朝礼、安全ミーティングでの指示事項が守られているか確認）
（法令や会社のルールが守られているか確認）
（基準から外れていないかを確認し、異常の早期発見に努める）

第３節　現地 KY 活動

１．危険予知活動の目的

危険予知活動（KY 活動）とは、作業を開始する前に、当日の作業や作業手順における、危険性や有害性を再認識して、主に作業中の不安全行動を起こさせないために自分たちが守るべき行動目標を定めることを主眼としたもので、注意力を喚起し、作業行動の留意点を決定することを目的としています。

２．危険予知活動の効果

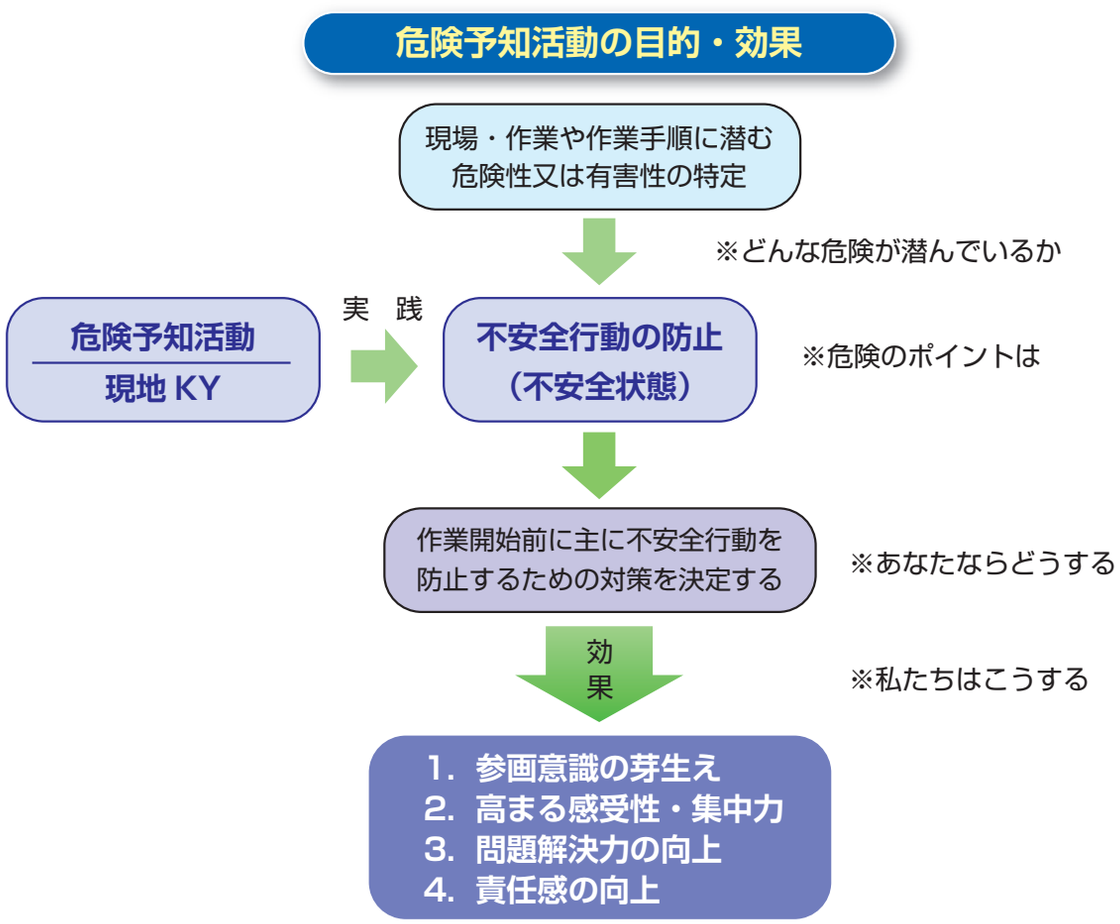
危険予知活動を毎日繰り返して行うことにより次のような効果が期待できます。

①作業員の安全に対する参画意識が芽生える。

②危険に対する感受性や集中力が高まる。

③問題解決能力が向上する。

④責任感が強くなり、良好な安全管理ができる。



【出典】「新版　職長・安全衛生責任者教育テキスト　初版４刷（建設業労働災害防止協会）より一部転載」

3．危険予知活動の主な手法と特徴

危険予知活動の主な手法には次のようなものがあり、どの方法であっても基本どおり毎日、毎日実施することにより効果があがります。

1. 基礎 4 ラウンド法	一般的な KY 活動の手法で、次の 4 段階で実施する。 1 ラウンド　どんな危険が潜んでいるか 2 ラウンド　これが危険のポイントだ 3 ラウンド　あなたならどうする 4 ラウンド　私たちはこうする（行動目標）
2.TBM-KY	TBM（ツールボックス・ミーティング）の際に行う KY 活動で、作業開始前にその日の指示された作業について危険を予測し、実際に作業に活かす手法。
3. 一人 KY	一人ひとりが作業場所において、危険のポイントを予測し安全な作業行動を取らせるための単独 KY 手法。
4. 指示 KY	未熟練の作業員や、特に危険な作業に就く作業員に対して、グループによる KY に加え、職長が個別的に危険を予知し、指示を加え、きめ細かなワンポイントアドバイスを行う手法。
5. 現地 KY	作業する現場で、現物を見ながら 2 ラウンドで行うもので、 安全設備の点検 ●1 ラウンド　危険のポイント ●2 ラウンド　行動目標 ●ワンポイント唱和 の流れで実施する。
6. 健康 KY	作業開始前に作業員に、 1. 風邪気味か　2. 二日酔いでないか　3. 朝食は摂ったか　4. 寝不足はないか等を質問し、健康状態を確認する。

【出典】「新版　職長・安全衛生責任者教育テキスト　初版 4 刷（建設業労働災害防止協会）より一部転載」

4．現地 KY 活動のすすめ

現地 KY 活動とは今まで朝礼終了後、主に朝礼広場で行われている KY 活動を一歩進めて、「作業現場で、現物を見ながら、現実をとらえて」KY 活動を行うものであり、建設業の特徴を生かして実践するものです。建設業の特性を活かし、次の点を解決し、取り組みやすいものになっています。

①グループ作業であっても、作業現場では一人作業になることが多く、不安全行動を防止するには、一人一人の自覚が必要である。

②一日の作業でも作業場所が変更することが多く、その都度 KY 活動を行う必要がある。

③作業員にいつでもどこでも誰でも取り組める手法が必要である。

５．現地 KY 活動の特徴

現地 KY は､｢作業現地で､現物を見ながら､現実をとらえて｣行うことから次の特徴があげられる。

①設置された安全設備、使用される機械･工具等は作業開始前点検を実施して「指差し呼称（唱和）して確認」することにより、「作業にかかるぞ」という心の準備をさせることができます。

②これまで機械・設備等の不安全状態にとらわれた KY 活動から、リスクアセスメントを取り入れた作業手順に基づいた KY 活動ができます。

③KY 活動のやり方は「危険のポイント」「行動目標」の２段階とし、最後にワンポイント指差し呼称（唱和）で終わる簡単なものです。

④作業員だけで行う場合や、職長がリーダーとなって行う場合等作業の実態に合わせて実施することができます。

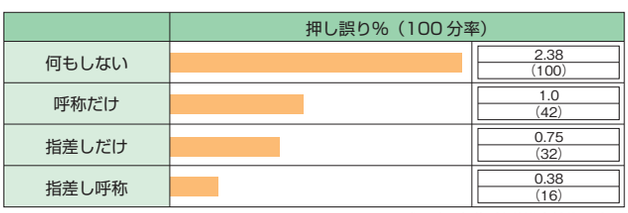
指差し呼称

指差し呼称は、もともと旧国鉄で始められた日本オリジナルの安全確認法で 100 年の歴史があります。

指差し呼称は、人間の心理的な欠陥に基づく誤判断、誤操作、誤作業を防ぎ、事故・災害を未然に防止するのに役立ちます。対象を見つめ、腕を伸ばして指を差し、声を出すことで、意識レベルをギアチェンジして正常でクリアーな状態にします。

平成６年に（財）鉄道総合技術研究所が行った「指差し呼称」の効果検定実験結果によると、“なにもしない場合”に比べ“指差し呼称をする場合”には誤りの発生率が約６分の１以下になるということが示されています。

指差し呼称の効果実験結果



平成６年（財）鉄道総合技術研究所

現地 KY 活動の進め方（例）

1. 作業員自身が行う場合

ラウンド	現地 KY
作業開始前点検	・設備、機械・工具を指差呼称（唱和）で点検する。 ・点検項目は２～３項目とする。 【例】玉掛け作業 ・手すりヨシ！　・足場板結束ヨシ！
１ラウンド危険のポイント	・作業や作業手順で予測される危険の中から１～２項目洗い出し、見積り、優先度を決定する。 【例】玉掛け作業 ①荷取り作業中、つり荷につり込まれ墜落する ②荷取り作業中、荷振れを起こし、荷が激突する ・①と②ではどちらが危険度が高いかを判定する ・危険のポイントは①とする
２ラウンド行動目標	・決定した危険のポイントに対し、行動目標（対策）を１項目立てる。 【例】玉掛け作業 ・「安全帯の手すりがけヨシ！」とする
ワンポイント唱和	・行動目標をそのまま唱和させる。 【例】玉掛け作業 ・「安全帯手すりがけヨシ！」とする

2. 職長がリーダーとなって行う場合

ラウンド	現地 KY
１ラウンド	・危険のポイントは、１～２項目とする。
２ラウンド	・行動目標は１項目とする。
ワンポイント唱和	・行動目標をそのまま唱和させる。 ※職長は、ワンポイント唱和後、作業員に「現地で設備･機械工具を指差呼称（唱和）で点検し、作業するように」指示をして送り出す。
※作業開始前現地で行う事項 ●設備・機械等の点検	・作業員は、「現地で、現物を見ながら、現実をとらえて」 設備・機械の点検：「手すりヨシ！」「足場板結束ヨシ！」

【出典】「新版　職長・安全衛生責任者教育テキスト　初版４刷（建設業労働災害防止協会）より一部転載」

建設業職長等指導力向上事業テキスト等作成検討委員会
委員名簿

委員長	野中　格	元 建設労務安全研究会 理事長 建設業労働災害防止協会セーフティエキスパート
委員	矢崎　敏郎	元 東急建設株式会社 安全部長 建設業労働災害防止協会セーフティエキスパート
委員	中込 平一郎	一般社団法人全国建設業協会 相談員 建設業労働災害防止協会セーフティエキスパート
委員	三木　充	元 鉄建建設株式会社 安全環境副本部長 建設業労働災害防止協会セーフティエキスパート
委員	浮田　義明	元 株式会社フジタ 安全部長 建設業労働災害防止協会セーフティエキスパート
委員	由野　友規	建設業労働災害防止協会技術管理部 計画課長（兼）指導課長
委員	西村　正夫	（株）建設産業振興センター 企画業務部 顧問

（平成 28 年 5 月 1 日当時）（順不同 敬称略）

MEMO

MEMO

平成 28 年度版

建設業職長等指導力向上教育研修会テキスト

初　　版　平成 28 年 5 月 20 日
編集・発行　株式会社　建設産業振興センター
〒 105-0001　東京都港区虎ノ門 4 丁目 2 番 12 号
虎ノ門 4 丁目 MT ビル 2 号館 3 階
電　話　03－5408－1881
http://www.ks-sc.co.jp

不許複製