

第3章

K Y 活動

はじめに

各種の社会福祉施設では、運営方針の第一に利用者の安全・安心の確保と維持を掲げていますが、ここでは施設職員の安全衛生の確保を対象として取組みを解説します。利用者の安心・安全を確保するためには、まず職員自身が安全衛生の確保について正しい知識と的確な行動を身につける必要があるからです。また、自分自身の安全衛生について考え行動する過程で利用者への安全配慮の意識向上も期待できます。

安全衛生の確保に係る活動として危険予知活動（以降K Y活動と記載）があります。K Y活動は、利用者の安全確保についても活用ができますが、その場合は、K Y活動の対象を、職員（自分）と利用者とをハッキリと区別して取組む必要があります。業務・行動対象を混在（自分・利用者）させますと、内容が広範囲になり焦点が曖昧になります。このことから、ここでは職員の安全衛生の確保に係る活動の解説を進めます。

1 危険予知（K Y）活動とは

K Y活動と危険予知訓練

職場で実践することをK Y活動といい、危険予知訓練（以降K Y Tと記載）と区別していますが、職場のK Y活動を高いレベルのものにしようとするれば、そのための根気強い毎日のトレーニングが必要となります。したがって、ここまでは訓練であとは活動というように、ハッキリ区別することはできません。

なお、危険予知訓練のK Y Tとは、危険（キケン）のK、予知（ヨチ）のY、訓練（トレーニング）のTをとって、K Y Tと略称されています。

1 みんなで危険を予知して「安全衛生先取り」の話し合い

労働災害を防止するには、事故を起こして後悔する前に、職場のみんな（チームワーク）で話し合っ、危険を予知して「安全衛生を先取り」することが重要です。

その安全衛生先取りのために・・・。

まず、業務を始める前に、イラストシートを使って、あるいは現場で実施したり、させたりして、その業務に「どんな危険がひそんでいるか」を職場でサッと話し合い、「これは危ないなあ」と危険のポイントについて合意します。

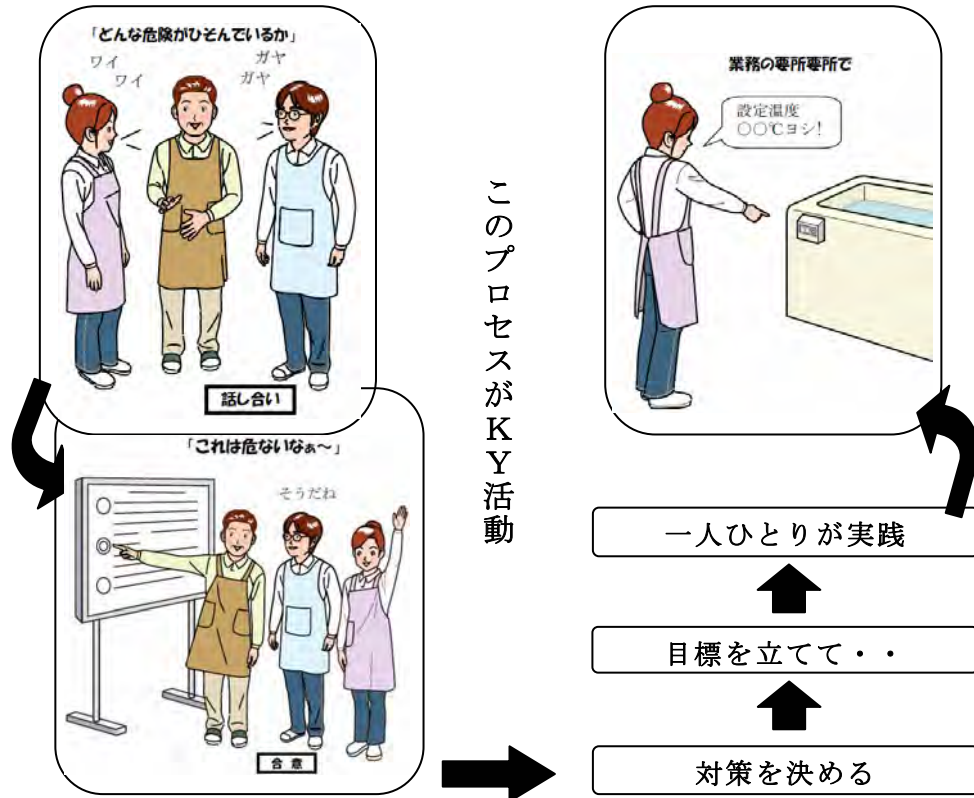
次いで、対策を決め、行動目標や指差し呼称項目を決め、一人ひとりが業務の中で指差し呼称で確認し、行動する前に危険を防止します。このプロセスがK Y活動です。

人間は誰でも、つい「ウッカリ」したり「ボンヤリ」したり、錯覚をします。横着して近道や省略もします。このような人間の行動特性が誤った動作などの不安全行動（ヒューマンエラー）をもたらし、事故・災害の原因となります。

事故・災害の多くはヒューマンエラーが元となっています。

このヒューマンエラー事故をなくすためには、機械設備など物の面の対策と、安全衛生についての知識・技能教育などの管理面の対策がまず必要です。そしてそれに加えて、一人ひとりが危険に対する感受性を鋭くし、行動の要所要所で集中力を高めることが欠かせません。KY活動は、このための活動です。

みんなで安全「先取り」の話し合い



2 災害のほとんどは不安全行動（ヒューマンエラー）が引き金

図 3-1-1 は、製造業における労働災害原因別の割合を示したものです。

- ① 慌てて走りだす等の人の不安全な行動が原因であるものが 7.7%
- ② 不安全な行動と床が濡れたままになっている等の不安全な状態の両方が原因となるものが 89.2%を占めています。
- ③ 人の不安全行動に関わるものとして、この①と②を合わせると実に 96.9%を占めています。KY活動は、この 96.9%の不安全な行動に着目して危険予知活動を進めているのです。

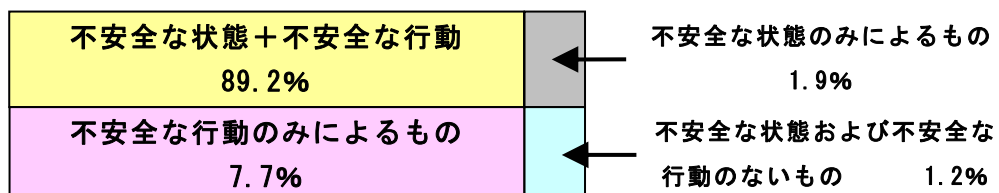


図 3-1-1 災害原因の比率（製造業、労働災害休業 4 日以上）
 （資料出所：安全衛生情報センター「平成 19 年 労働災害原因要素の分析」）

3 不安全行動（ヒューマンエラー）の原因

不安全行動を引き起こす原因は、次表のようにいろいろあります。

表 3-1-1 不安全行動の原因

人間特性	①人間の能力ではできないという「無理な相談」、「出来ない相談」、 例えば暗くてまたは明るくて見えない、騒々しくて聞こえないなど ②取り違い、勘違い、考え違いなどの判断の「錯誤」、「誤判断」 ③ウツカリ、ボンヤリの見間違いなど ④思い込み
教育・訓練不足	安全な業務の進め方に関する教育・訓練不足
ルール違反	決められたルールを守らないなど近道反応、省略行為

ヒューマンエラーがなぜ、どうして起ったか、その原因を考え・分かり合うのがKY活動なのです。みんなで問題を出し合い、対策と行動目標をつくり、それを実行に移します。

ヒューマンエラーそのものは事故原因ではなく、それを引き起こした要因が事故原因なのです。なぜウツカリしたのか？ なぜ見誤ったのか？ その「なぜ」が原因となります。

4 安全衛生推進の重要な柱

安全衛生を推進しようとするとき、「トップの経営姿勢」「管理者による実践」「職場自主活動の活発化」が重要な柱となります。この3つの柱が相互に関連し合い、支え合って、安全衛生活動を推進することができます。

(1) トップの経営姿勢

安全衛生はまずトップの厳しい経営姿勢に始まります。「働く人一人ひとりが大事だ」、「一人もケガ人は出さない」というトップの人間尊重の決意から活動がはじまります。これはトップが人間尊重の心を経営の基本の第一に据えて、職員の家庭にまで思いをはせ、一人ひとりの職員の職業生活を安全に、健康に全うさせることこそ企業責任であることに気づくことが大切です、労働災害ゼロへの発想の転換はまずトップからということになります。

この活動でいう経営トップとは、経営者のことだけを言っているではありません。施設運営に携わる、それぞれの職場で一般職員に安全衛生活動を進めてもらう立場の管理者、責任者を含んでいます。経営トップや管理者、責任者の「安全衛生活動に対する熱い思い」を一般職員にきちんと伝えることで、それが部下の心に響いて自主的な安全衛生活動がはじまるのです。

(2) 管理者による実践

安全衛生を推進するには、管理者である施設長、課長、係長、責任者（リーダーなど）が日常業務の中に安全衛生を一体に組み込んで率先垂範して実践することが大切です。このことを安全衛生の管理者による実践といい、これが2本目の柱です。

部下の安全衛生の確保は管理者本来の任務です。「自分の部下は誰一人ケガをさせない」という管理者の強い決意と実践がなければ、安全衛生の推進は望めません。部下一人ひとりをきめ細かく指導・援助するのは、管理者でなければ不可能だからです。これは「一人ひとりカケガエノナイひと」という管理者の熱意と情熱が本物であるかどうか、日常の細々としたことを通じてためられるということでもあります。

いったん事故が起きると、日頃の安全衛生の管理に対する取組み姿勢が直ちに問われます。管理責任上言い訳は許されない場合も出てきます。さらに事故の犠牲となった本人や家族に対する気骨の折れる対応もあります。しかも、そうした管理者の態度を職員（部下）の全員が見ています。そして、それぞれが感じ取った管理者の印象がそのまま明日からの職場の動きに反映してきます。

こうしてみると、管理者の日頃の率先垂範と安全衛生に対する取組み姿勢が非常に重要といえます。

(3) 職場自主活動の活発化

労働災害のほとんどにヒューマンエラーが伴っており、被災した本人だけに責任を転嫁することはできません。自分は家族や係累をもつかけがえのない存在だと気づいて、安全と健康を自分自身、ひいては仲間同士の問題としてとらえていくことから職場自主活動が始まります。こうしたエラーする人間同士であることを出発点として、職場のチームが就業時間内にサッと、本音で話し合い、その協同努力で進めていくことが重要です。

一人ひとりが「自分は決してケガをすまい」、「仲間からケガ人を出すまい」、そのためにみんなで「こうやろう」、「こうしよう」、という実践活動をしていくことが職場の日々の安全衛生の確保につながっていきます。

職場の第一線は、たとえ業務を一人で行うことが多い職場であっても、通常何らかの小集団となっています。安全衛生問題（危険）の解決のためには、この小集団による職場自主活動の活発化の意義と役割が重要です。

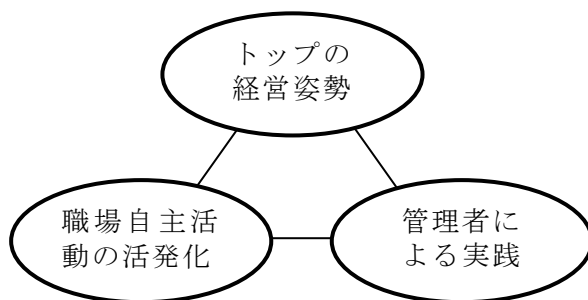


図 3-1-2 安全衛生推進の重要な柱

5 管理活動と職場自主活動で相乗効果

職場の安全衛生を確保するには、自主的な職場のチームワークで「みんなで早く正しく」先取りする活動が求められます。

だからといって、どんどん職場に安全衛生活動を押し付けてやらせる方法では自主的な活動を期待することはできません。

安全衛生活動の基本は、全員参加です。経営者はもとより、管理者である施設長や課長、係長そして一般職員まで、全員の参加が不可欠です。全員参加といっても、経営者から一般職員までKYTや指差し呼称をやるということではありません。施設全員の人が立場・持場のそれぞれの職責において、それぞれが任務と役割と責任を果たすということです。

従って、理想的な安全衛生活動とは、管理者側の責任（トップダウン）と一般職員側の職場自主活動（ボトムアップ）とが重なり合って大きな成果を得ることになります。

管理活動(トップダウン)

経営者、管理者は、安全衛生活動の方針と活動支援策を提示し、職場から上げられた問題についても解決の支援を行う。

職場自主活動（ボトムアップ）

一般職員は、方針を受け業務上の危険や問題について日々ミーティングを進めてチームワークで問題解決を図る。

6 KY活動で職場風土づくり

KY活動は、単に危険の解決だけを目指しているのではありません。最終的には安全衛生の先取りと全員参加の明るい生き生きとした“職場風土づくり”を目指すものです。職場で何が危険かのホンネの話を毎日、短時間ミーティングの中で繰り返すことで、安全衛生を先取りする感受性が鋭くなり、チームワークも強くなります。これによって安全衛生だけでなく、すべての職場の問題解決を自主的に行えるようになります。

長い眼で見れば、自分だけでなく、利用者の安全衛生についての問題も同時に解決できるようになるのです。(図 3-1-3)

さらに職場の人間関係も、コミュニケーションも、チームワークも良くなります。つまり、職場風土が変わって行くなかで、KY活動の定着もはじめて可能となるのです。

職場風土を安全衛生活動との関係から見てみると図 3-1-4 でよく理解できると思います。

職場風土としてルール、マナー、エチケットが出来ている職場、社内基準、作業標準を守れる職場・・・こんな職場でKYや指差し呼称が有効であって、その逆の作業基準が守れない職場風土の職場でKYや指差し呼称を行っても効果は見込めません。



図 3-1-3 KY活動のめざすもの

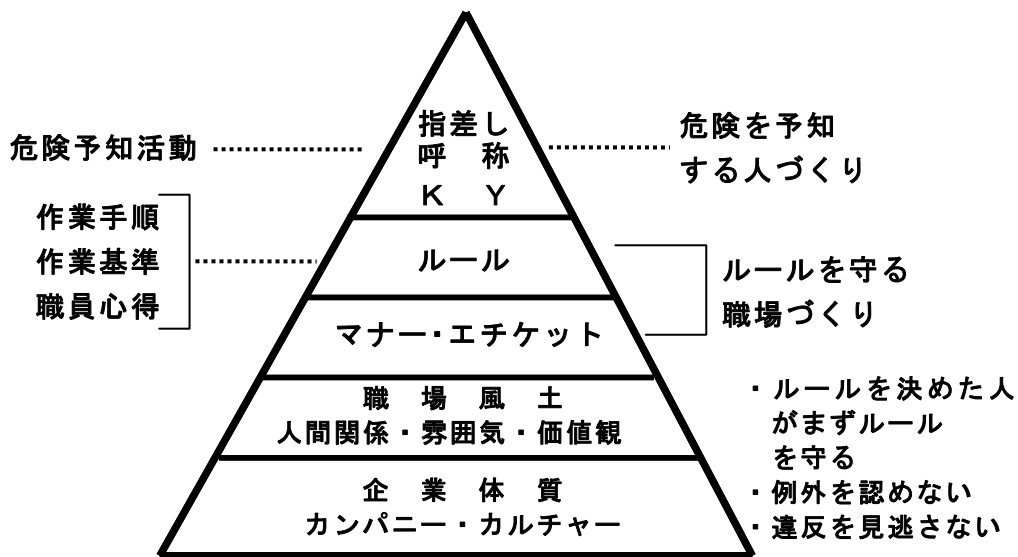


図 3-1-4 職場風土と安全衛生活動の関係図

7 業務と一体のKY活動

「安全衛生先取り」の手法であるKY活動も、月に一度、半月に一度の実施ではヒューマンエラー事故の防止にはあまり効果は望めません。その時は感受性が鋭くなったとしても時間が経てば鈍ってしまい、安全な行動の日々の実践にはつながらないからです。そして、現場の危険は待ってくれません。一瞬一瞬、危険の内容も変わります。

そこで、これに対応するためには毎日毎日、さらには非定常的な業務が入れば、その直前に、その日に行う業務の危険について短時間のミーティングで話し合うことが必要となってきます。

「危ないことを本当に危ない」と感じる危険に対する感受性も、一人ひとりの安全な行動へのヤル気も、毎日、要所要所でのKY活動を行うことによって高まります。

そのためには、イラストシートを使って、あるいは現場で現物で、サッと短時間で「話し合い、考え合い、気付き合い、分かり合って」みんなのヤル気で行動目標を設定し、必ず実践することが大切です。「みんなで早く正しく」危険予知するには、毎日毎日の訓練が必要なのです。

この活動は、毎日の業務の中に組み込んで進めることが定着のポイントです。製造業等の業界では、業務と一体のものとして日々実践する取組みを行っており、これを「KYサイクル」と呼んでいます。KYサイクルには、指差し呼称や指差し唱和などの各種の安全手法を組み込みます。

一日のサイクルを「業務前」「業務中」「業務後」の3つに分けて安全で事故のない業務を進めます。(図 3-1-5)

このように業務と一体となった安全衛生活動は、結果として風通しの良い職場、コミュニケーションの良い明るい職場、チームワークの良い生き生きとした職場風土づくりが出来ます。

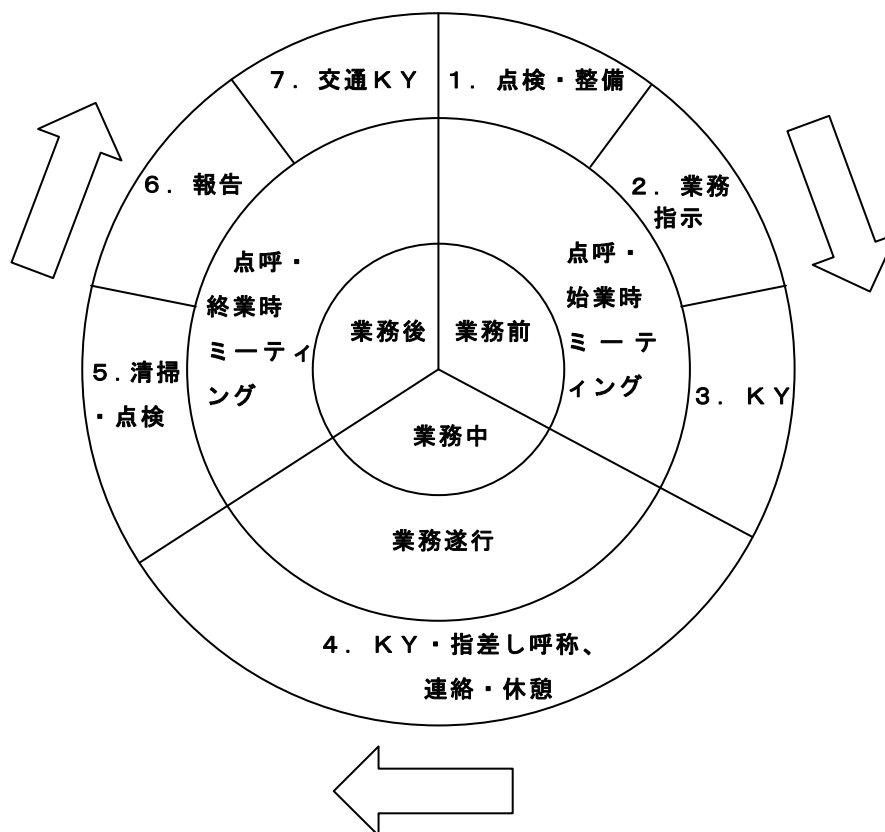


図 3-1-5 業務と一体のKY活動

8 チームミーティングを活発化させてKYサイクルを回す

一方的な指示、命令、伝達、指導のみの形式的なミーティングでは、進んで行動しようという意欲につながりません。チームミーティングは「話し合い、考え合い、分かり合う」というチームの合意の中から自ら進んで考え、行動するやる気の職場を育てます。日々の仕事の流れの中に積極的に安全衛生活動を取り入れ、管理監督者やリーダーが職員との間で、日常的に双方向の話し合いを活発化させることが重要です。このことにより職場のコミュニケーションが向上し、チームワークが高まり職場の雰囲気も明るくなります。

2 指差し呼称、指差し唱和、タッチ・アンド・コール

1 指差し呼称の実践

業務を安全に、誤りなく進めていくことは大変重要なことですが、施設利用者の薬と量、相手先の電話、Fax 番号、料金の振込先等誤ったら大変なことになります。このようなことが無いよう誰でも意識して、あるいは無意識で確認行動を取っているはずですが、この確認行動をより確実に、正確に実施するために、指差し呼称について解説し、その実践手法を紹介します。

指差し呼称とは、行動の要所要所で、自分の確認すべきことを「○○○○ヨシ！」と、確認対象に腕を伸ばしてしっかり指差し、はっきりした声で呼称して確認することをいいます。もともと国鉄（旧日本国有鉄道）で創始さ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。

（1）指差し呼称の有効性

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。

故橋本邦衛（日大生産工学部教授）は、意識レベルには5段階あり、日常の定常作業は、ほとんどレベルⅡ（正常でくつろいだ状態）で処理されるので、レベルⅡの状態でもエラーしないような人間工学的な配慮をする必要があると同時に、非定常業務のときは、自分でレベルⅢ（正常で明快な状態）に切り替える必要があり、そのためには指差し呼称が有効であると言っています。（表 3-2-1）

また、KY活動の実践事例の中でレベルⅣ（過緊張）をレベルⅢに切り替えるためにも指差し呼称が有効であると実証されています。

つまり、意識レベルを引き上げるとき（レベルⅠ、ⅡからレベルⅢへ）のみでなく、意識レベルを引き下げるとき（レベルⅣからレベルⅢへ）にも有効です。

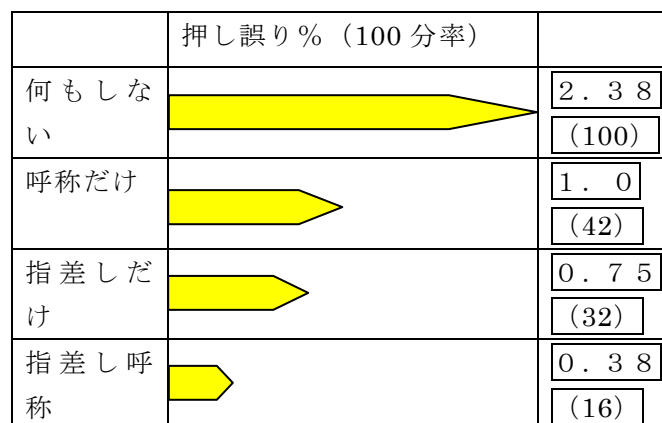
大脳生理学でも、次のような事実が明らかにされています。

- ① 末梢の筋肉知覚のうち、口のまわりの咬筋（こうきん）の運動を伝える刺激は、脳を的確に処理できる状態にするのに大きな役割を果たします。
- ② 腕の筋肉の中の筋紡錘（きんぼうすい）という細胞は、大脳の働きを活発にします。
- ③ 視知覚だけでなく「指差し」による運動知覚、「呼称」による筋肉知覚や聴覚などの諸領域の参加によって、意識に強く印象付けられ、対象認知の正確度が高まります。

表 3-2-1 意識レベルの5段階（日本大学生産工学部教授 故橋本邦衛）

レベル	意識の状態	注意の作用	生理的状态	信頼性
0	無意識	ゼロ	睡眠	ゼロ
I	意識ボケ	不注意	疲労、眠気	0.9 以下
II	ノーマル	心の内方へ	定常作業時	0.99～0.99999
III	クリアー	前向き	積極活動時	0.999999 以上
IV	過緊張	1 点に固執	感情パニック	0.9 以下

平成6年（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。（図 3-2-1）



平成6年（財）鉄道総合技術研究所

図 3-2-1 指差し呼称の効果実験結果

(2) 指差し呼称のやり方

練習では、指差し呼称の基本形を次のとおり徹底して身につけます。（図 3-2-2）

- ①目は・・・確認すべき対象を、しっかり見る。
- ②腕・指は・・・左手は親指が後ろになるようにして手のひらを腰にあてる。右腕を伸ばし、右手人差し指で対象を差す。「〇〇」のあとで、いったん耳元まで振り上げて、本当に良いかを考えて確かめた上で、「ヨシ！」で振り下ろす。右手は、縦拳（親指を中指の上にかかけ、握りの渦巻きを天井に向ける）から人差し指を伸ばす形をとる。
*左利きの方は、その逆で行う。
- ③口は・・・はっきりした声で、「〇〇ヨシ!」、「スイッチ・オンヨシ!」「バルブ開 ヨシ!」などと唱える。
- ④耳は・・・自分の声を聞く。
目、腕、口、指などを総動員して、自分の作業行動や対象物の状態を確認する手段です。

<行動の要所要所での確認法(基本型)>

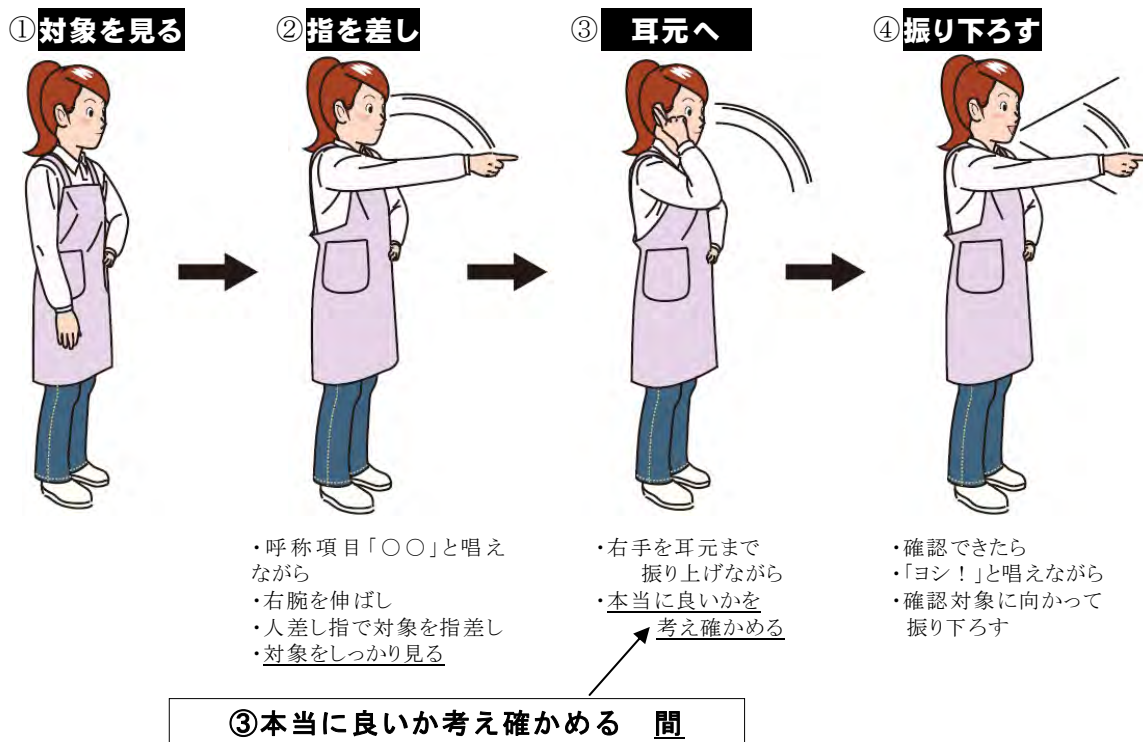
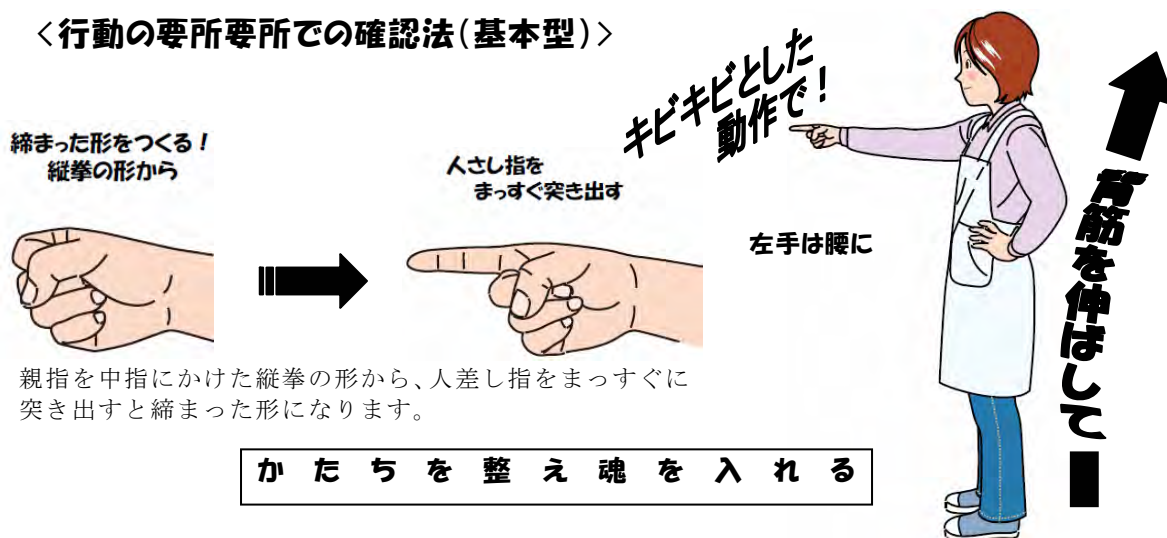


図 3-2-2 指差し呼称の基本形

(3) 指差し呼称の正しい動作

- ① 意識をクリアな状態にするため、動作には適度の緊張が必要です。きびきびと行うようにしましょう。
- ② 「呼称」する内容は、注意力を集中させるため「温度 ヨシ！」ではなく、「温度〇度 ヨシ!」、「車椅子 車輪 ヨシ!」ではなく「車椅子 車輪固定 ヨシ!」というように、呼称内容は鋭く具体的な表現を工夫します。

③ 必要以上に大声を出さなくてもよいのですが、練習では「恥ずかしさ」、「照れくささ」などを吹っ切るために、みんなで大きな声と動作で行います。

④ 特に重要な指差し呼称箇所では「〇〇〇〇 ヨイカ?」、「〇〇〇〇 ヨシ!」と自問自答してしっかり確認します。

ヒューマンエラーを防止するためには、上述のような正しい動作が望ましいのですが、社会福祉施設においては利用者の前で大きな声や動作ができない場合もあります。それでも、しっかり確認することは必要ですから、声を出さずに手で触れて確認するなど状況に合った方法を工夫しましょう。ちなみに旅客機の客室乗務や病院の看護の現場などにおいても状況は同じですが、同様に工夫し実践されています。

(4) 指差し呼称項目の決め方と確認対象

指差し呼称は行動の要所要所で行いますが、次のようなケースを参考に指差し呼称の必要な箇所を選定します。

- ① これまで事故・災害や重大なミスがあった業務
 - ② 手順を間違えた場合に重大な事故・災害に結び付きそうな業務
 - ③ 業務が複雑あるいは、類似内容で間違いやすい業務
- そして次にあげるようなものを確認の対象とします。

① 人の確認

- a. 自分自身 b. 共同業務・・・位置、姿勢、服装など

② 物の確認

- a. 計器類（温度計など） b. 操作機器（電動リフトなど） c. 介護設備（ベッド、車椅子、トイレなど） d. 標識…など

これを呼称したら「問題が解消されたことを確認できる」という内容を指差し呼称項目として設定します。そして、現場・現物で・どういう内容で・この場所でと具体的に決め、全員が同じ動作で行えるよう繰り返し練習をしましょう。そして定着のためにも何回も「復習」をしましょう。

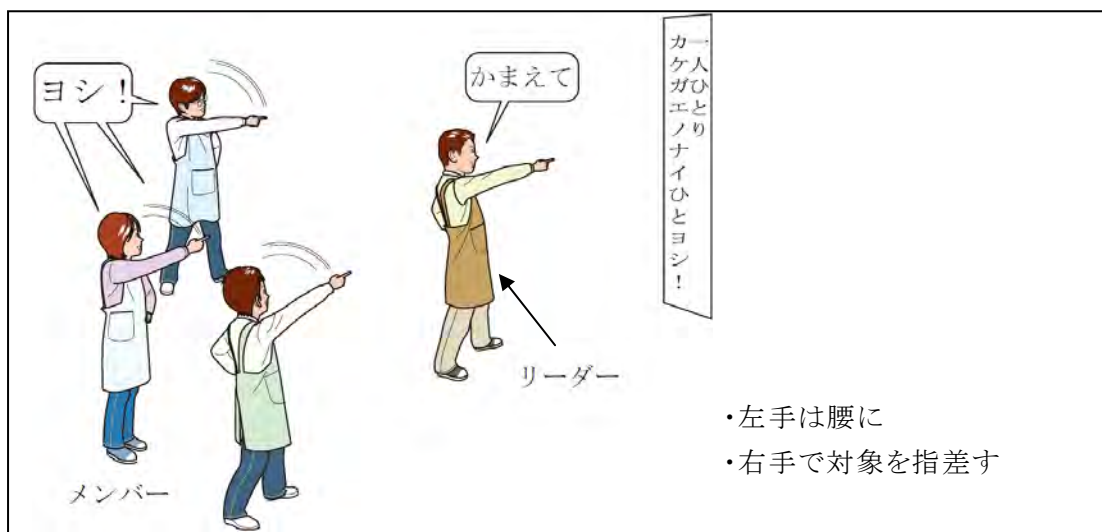
2 指差し唱和の実践

指差し唱和は、全員でスローガン等の対象を指差し、唱和して確認することにより、気合を一致させ、チームの一体感・連帯感を高めることをねらいとした手法です。

一般に、朝礼・終礼時に「一人ひとりカケガエノナイひと ヨシ!」などのスローガンや、KYTの確認項目（第2ラウンド：危険のポイント、第4ラウンド：チーム行動目標など）を確認しあったり、実行を誓い合う時などに用いられます。

(1) 指差し唱和のやり方

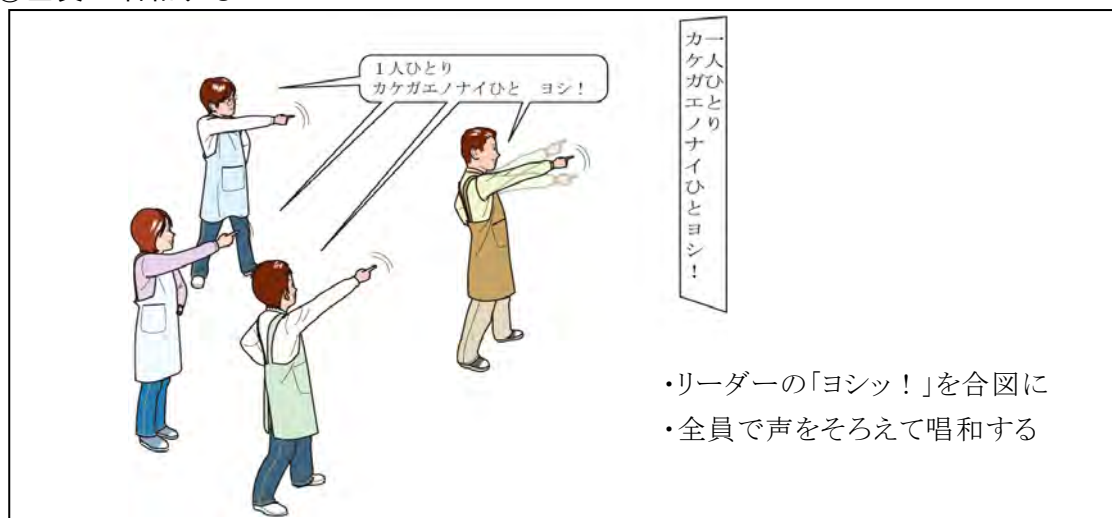
①リーダーの合図で全員対象を指で指す



②リーダーが一度読み上げる



③全員で唱和する



3 タッチ・アンド・コールの実践

バレーボールやサッカー、野球などのチームスポーツで、選手が手をタッチしたり、肩を組んだり、声を出し指を突き上げたりして気合を一致させる行動がよく見られます。これがタッチ・アンド・コールで、職場の業務推進の力として活用しようというものです。

タッチ・アンド・コールは、指差し唱和の一種といえます。その特徴は、チーム全員が手を重ね合わせたり、組み合わせたりして触れ合いながら行います。

全員でスキンシップを行うこのタッチ・アンド・コールはチームの一体感、連帯感を高め、チームワークづくりに役立ちます。同時に、大脳の旧皮質（欲求や感情を司る脳）によいイメージを叩き込み（社会帰属性・・・仲間でいたい、ルールを守ろう、ケガをしたくないなど）、無意識に安全行動をするように、ウツカリしたりボンヤリしたりしないようにするのがねらいで、チーム活動のメリハリをつける時などに活用しましょう。

(1) タッチ・アンド・コールのやり方

指差し唱和と同様、リーダーの「～ ヨシ！」に続いて、全員で「～ ヨシ！」と指差し唱和をします。

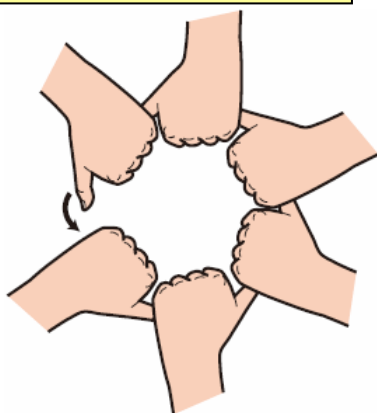
KYTの研修会でやっているタッチ・アンド・コールの型の例を以下に3種類示します。です。チームの人数に応じて3種類を使い分ければよいでしょう。

①タッチ型(7～8人以上)



- ・ 円陣をつくる
- ・ 左隣りの人の右肩に左手を置く
- ・ 右手人差し指で円陣の中央を指す

②リング型(5～6人)



- ・ 円陣をつくる
- ・ 左手で左隣りの人の親指を握り合いリングをつくる
- ・ 右手人差し指でリングの中央を指す

③手重ね型(4～5人以下)



- ・ 円陣をつくる
- ・ リーダーは左手を上向きにして中央に差し出す
- ・ メンバーはその上に左手を下向きにして重ね合わせる
- ・ 右手人差し指で重ね合わせた左手を指す

3 健康確認

1 健康確認のねらいと内容

業務にかかる前に、職員の健康状態を確認することは事故防止の上で効果があります。健康確認は、主として始業時のミーティングの際に、職員自らに健康状況を自己チェック（表 3-3-1）させて申告させたり、リーダーが職員一人ひとりの健康状況をよく「観察」したり「問いかけ」して把握し、適切な指導および措置を行います。

健康状態の不調は、不安全行動や事故・災害につながります。これを防ぐには、特に始業時の短時間ミーティングでリーダーが職員の一人ひとりに対して行う具体的で思いやりのある、きめ細かな「健康観察項目」（表 3-3-2）と「健康問いかけ項目」（表 3-3-3）で健康状態を把握し、医師への受診を含めて指導を行い、本人の意思・判断を尊重して、業務上の適切な措置を取って下さい。

表 3-3-1 健康自己チェック項目

1.	頭痛がする
2.	めまいがする、ふらつく、耳鳴りがする
3.	手足にしびれ・けいれん・筋肉痛がある、腰が痛い
4.	腹が痛い、下痢をしている
5.	咳、くしゃみ、鼻水
6.	熱がある、だるい、寒気がする
7.	だるい、ねむい
8.	その他（自覚症状）

（職員自身にチェックさせ異常を感じる項目を自己申告させます）

表 3-3-2 健康観察（リーダー→職員）5項目

1.	姿勢	シャンとしているか、うなだれていないか
2.	動作	キビキビしているか、ダラダラしていないか
3.	顔・表情	イキイキしているか、明るいか、むくんでいないか
4.	目	キリッと澄んでいるか、血走っていないか
5.	会話	ハキハキとしているか、声の大きさ・ハリは
	その他	必要があれば体温・脈拍・呼吸数を検査する
		（職員一人ひとりよく観察して異常をつかむ）

表 3-3-3 健康問いかけ項目

1.	よく眠れましたか？ すっきり起きられましたか？
2.	どこか痛いですか？ だるさがありますか？
3.	食欲はどうですか？ 食事はおいしいですか？
4.	熱はありますか？ 動悸がありますか？
5.	医者に診てもらいましたか？ くすりを飲んでいますか？
6.	夜更かしましたか？ 疲れはとれましたか？
7.	遅くまで飲みましたか？ 飲みすぎていませんか？
	その他 親が子を思う気持ちで具体的に問いかける

2 健康確認の進め方

(1) 健康確認役割演技訓練

研修会の冒頭、KYT基礎4R法の前などに訓練を行います（シナリオ参照）。

(2) 研修会での実技の応用

問いかけ内容およびメンバーの応答はアドリブとします。

- ① はじめにリーダーはメンバーを整列させ、番号を言わせて「健康観察」を行います。整列で姿勢や動作、番号で表情や目、声のハリなどを瞬時に観察する訓練です。
- ② その後メンバーの1人を対象に「健康問いかけ」を行います。

健康確認役割演技訓練シナリオ

チーム編成 （6人 小さな円陣を組む）

リーダー 1名

メンバー 5名

（セリフ中の（ ）さんは固有名詞で呼びます）

	役割	セリフ
健康観察	リーダー 各メンバー リーダー 各メンバー	整列、番号。 1、 2、 3、 4、 5 6、おはようございます。 おはようございます。
健康問いかけ	リーダー (1) リーダー (1)	(1)さん、目が赤いですが、ゆうべは、よく眠れなかったのですか？ テレビを見ていて12時過ぎに寝たので、ちょっと寝不足気味です。 作業はしっかりやれますか？ 差し支えありません。

健康 問 い か け	リーダー (2)	(2) さん、少し顔色が悪いようですが、どこかだるいのですか？
	リーダー (2)	いいえ、大丈夫です。でも子供が熱を出して気がかりなものですから。
	リーダー (2)	それは心配ですね。今日は仕事が終わったら直ぐに帰ってあげて下さい。
	リーダー (3)	(3) さん、先日 ギックリ腰になったそうだけど、今日の具合はどうですか？
	リーダー (3)	だいぶ良くなりました。もう作業には差し支えありません。
	リーダー (4)	それは良かった。でも油断しないで、荷物を持ち上げる時は、しっかり腰を下ろすようにして下さい。
	リーダー (4)	はい、分かりました。
	リーダー (4)	(4) さん、ゆうべ同期の送別会があったそうですが、少し飲みすぎて、ちょっと頭痛がします。
	リーダー (5)	それはつらいね。もし調子がひどくなるようなことがあれば、いつでも言って下さい。
	リーダー (5)	はい、分かりました。
	リーダー (5)	(5) さん、いつもより声がかすれているようですが風邪でもひいたのですか？
	リーダー (5)	昨日、野球の応援で声を出しすぎて、ノドを痛めてしまったんです。
タ ッ チ & コ ー ル	リーダー	そうですね。今日は大声を出すのをひかえて、早く治して下さい。
	全 員	はい。
	リーダー	それでは、いつもの配置をお願いします。
	全 員	タッチ・アンド・コールで業務にとりかかりましょう。私がリードします。手重ね型でいきます。構えて！
	リーダー	ヨシ！
全 員	一人ひとりカケガエノナイひと ヨシ！	
リーダー	一人ひとりカケガエノナイひと ヨシ！	
全 員	ゼロ災でいこう ヨシ！	
全 員	ゼロ災でいこう ヨシ！	

4 K Y Tの導入

1 K Y Tの概要

職場の第一線の安全衛生を、日々、時々刻々に確保していくためには、リーダーを中心に行う短時間ミーティングで、職場や業務に潜む危険要因を、発見、把握、解決する「危険予知のチーム行動」を充実させるとともに、一人ひとりの職員の危険に対する感受性や問題解決能力を高める必要があります。

K Y Tは、この課題にこたえるため「職場」で行う「短時間」の、「チームワーク」による「問題（危険）解決訓練」つまりK Y 活動のための訓練として実施するものです。

また、現場で実際に業務を行うのは、一人ひとりの職員なので、行動の要所要所で、その時、その場に即して、指差し呼称で安全を確認することが必要なため、指差し呼称を組み込んだ訓練となっています。



K Y Tの要旨は、

- 現場や業務の状況を描いたイラストシートを使って、あるいは現場で現物で業務を実施したり、実施させたりしながら
- 現場の業務の状況の中にひそむ、“危険要因”（労働災害や事故の原因となる可能性のある、不安全行動や不安全状態）とそれが引き起こす“現象”（事故の型）を
- 職場小集団で話し合い、考え合い、分かり合って（あるいは1人で自問自答して）
- 危険のポイントや行動目標を決定し、それを指差し唱和したり、指差し呼称で確認したりして
- 行動する前に安全衛生を先取りする。

この訓練をK Y Tといい、日常的に短時間で、早く・正しく行うことが求められます。

2 K Y Tの目指すもの

K Y Tとは、危険を危険として気づく感受性をミーティングで鋭くし、危険情報を共有し合い、それをミーティングで解決していく中で問題解決能力を向上し、行動の要所要所で指差し呼称を行うことにより集中力を高め、チームワークで実践への意欲を強めるための訓練手法で、次の効果が期待できます。

(1) 「知っている」のに「できる」のに

知識もある。技能もある。当然対策も知っているし、できるはずですが。それなのにやらなかった。そのために事故が起こっています。

知っているのに、出来るのになぜやらなかったか。これについて3つケースがあります。

- ① 感受性が鈍く、危険を危険と気づかず、やらなかった。－感受性を鋭くする
- ② ついウッカリして、ボンヤリして、やらなかった。－集中力を高める
- ③ はじめから「ヤル気がない」ので、やらなかった。－実践への意欲を高める

(2) 感受性を鋭くする

KYTは、危ないことを危ないと感じる感覚、危険に対する感受性を鋭くします。危険な状況があるとき、「危ないな」、「なんとなく変だな」、「どうも気になる」などと虫が知らせる、ピンと気づく。この感覚が感受性です。

毎日毎日、要所要所で、さっと短時間のKYTを繰り返し行うことによって危険を危険と感じる感受性を鋭く保つことができます。

(3) 集中力を高める

KYTは、限られた時間内で、イラストシートなどを使って職場や作業の危険を見つけ出したり、対策を考え出す必要があることから、その過程で集中力を養うことができます。

さらに、KYTは、行動の要所要所で、指差し呼称や指差し唱和を行うことによって集中力を高めてウッカリ、ボンヤリ、不注意を防ぎます。

行動の要所要所とは、「危険のポイント」です。危険のポイントをしぼり込んで、そこで鋭く切り込む指差し呼称をして集中力を高め、人間の行動特性（錯覚、不注意、近道反応、省略行為）に基づくヒューマンエラー事故を防ごうというのがKYTの目指すものです。

(4) 問題解決能力を向上させる

KYTは、気づいた危険に対し具体的で実行可能な対策を出し合い、さらに重点実施項目の絞り込みを行う中で、危険に対する問題解決能力を向上させます。

(5) 実践への意欲を強める

KYTは、危険に対するホンネの話し合いのなかで、ヤロウ・ヤルゾの実践活動への意気込みを強めます。

KYTも指差し呼称も「やらされる」活動でなく、自ら進んで「ヤロウ・ヤルゾ」で実践されて、はじめて有効なものになります。ごく短時間の本音の話し合いで、実践につながる強い合意を生むのが、4ラウンド法をベースにしたKYTなのです。

(6) 職場風土づくり

KYTは、最終的には「先取りの」、「参加的」な明るい生き生きとした職場風土づくりを目指すKY活動の基本訓練です。

5 K Y T 基礎 4 ラウンド法

K Y T 基礎 4 ラウンド法のねらい

チームでイラストシートや現場・現物で職場や業務にひそむ危険を発見・把握・解決していく K Y T の基本手法で、繰り返し訓練することにより、一人ひとりの危険感受性を鋭くし、集中力を高め、問題解決能力を向上させ、実践への意欲を高めることをねらいとした訓練手法です。

K Y T 基礎 4 ラウンド法（以降 K Y T 基礎 4 R 法と記載）は、K Y T におけるその他の手法が、概ねこのバリエーションであるという意味で、K Y T の基本をなす手法です。

イラストシートに描かれた、職場や業務の状況の中に「どんな危険がひそんでいるか」を、メンバーのホンネの話し合いで問題解決の 4 つの段階（ラウンド）を経て段階的に進めていきます。このプロセスを、リーダー、書記、レポート係などの役割を各メンバーが分担して体験学習をします。

表 3-5-1 K Y T 基礎 4 R 法の概要

ラウンド	危険予知訓練のポイント	ラウンドの内容（要旨）
1 R	どんな危険がひそんでいるか	イラストシートの状況の中にひそむ危険を発見し、危険要因とその要因が引き起こす現象を想定して出し合い、共有し合います
2 R	これが危険のポイントだ	発見した危険のうち、これが重要だと思われる危険を把握して○印、さらにみんなの合意でしぼりこみ、◎印とアンダーラインをつけ“危険のポイント”とし、指差し唱和で確認します
3 R	あなたならどうする	◎印をつけた危険のポイントを解決するにはどうしたらよいかを考え、具体的な対策案を出し合います
4 R	私たちはこうする	対策の中からみんなの合意でしぼりこみ、※印とアンダーラインをつけ、“重点実施項目”とします。それを実践するための“チーム行動目標”を設定し指差し唱和で確認します

K Y T 基礎 4 R 法は、まずイラストシート、模造紙、黒赤マジックインキ（黒板とチョークでもよい）を用意し、チームの役割分担を決め、明るく何でもホンネで話し合いのできるリラックスした雰囲気ではじめます。

1 準備・役割

項目	内 容	備 考 欄
資機材	イラストシート、模造紙、黒赤マジックインキ	黒板、チョークでもよい
チーム編成	1チーム 5～6人	7人超は分割
役割分担	リーダー（司会）、書記を決める。必要に応じて、レポート係や他の役割分担を決める。	役割は輪番制とする 役割は兼ねても良い
リーダー	討議の司会・進行・時間管理・全員発言を促す	
書 記	メンバーの発言を模造紙に記入	
レポート係	書記が模造紙に書いたものをレポート用紙にそのまま転記する	加筆・訂正もそのまま転記する
発表者	討議終了後、模造紙を見ながら内容を発表する	
コメント係	相手チームの発表内容について感想を述べる	
役割演技	レポート係以外、全員立ったまま実技を行う	短時間、集中して行う
時間配分と項目数	各ラウンドに何分かけるか、何項目程度出すかなど予め決め、メンバーに知らせておく	
ミーティングの進め方（ホンネの話し合い）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 気楽な雰囲気で行う ・ 全員どんどん発言しよう ・ 議論はしない、させない ・ 実戦向きに、全員立って行う 	

イラストシートの活用について

KYTは、まず話し合いのテーマが必要です。目に見えるものとしてイラストシートや現場の設備等があればテーマが明確になり、チームメンバー全員が目がイラストや設備に集中し、話し合いのベースが一致できます。

自施設の関連業務であれば簡単なイラストで、どんな内容か分かりますのでドンドン自前のイラストシートでKYTを行いましょう。写真でも良いのですが、写っている作業場所の整理整頓が悪かったり、写し出されている場面そのものが広いとメンバーの注意があちらこちらへ飛び、話の中身が広がり過ぎたり、間違い探しになりがちです。KYTに使う写真を選ぶ際には、注意が必要です。