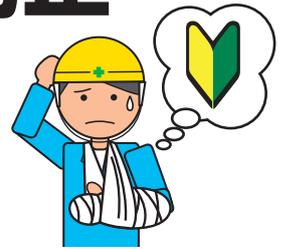




# 若年労働者の災害防止



労働災害に関する実態調査によると  
就業中の事故が多い世代は、高齢者に次いで  
10代後半から20代の若年労働者という結果が出ています。  
今回は、その原因と対策法について考えていきましょう。

中央労働災害防止協会が調査を行ったところ、休業4日以上労働災害の年千人率(平成23年調査)は平均で2.6、そのうち30歳未満の若年労働者の平均は3.5という結果が出ました。つまり10代後半から20代の作業者が1,000人いれば、3.5人が労働災害に遭っているということです。高齢者が事故に遭う原因は、主に身体機能の衰えによるものですが、体力や運動能力が高い若年層の場合はどんなところに原因があるのでしょうか？

一つ目は「ヒューマンエラー」——「不注意」「うっかり」「勘違い」「誤った行動」など、人間が起こすミスによるものです。二つ目は「未熟さ」。経験が浅く技術も知識も乏しい若年層には止むを得ないことですが、事故原因をたどっていくと「スキルの未熟さ」「コミュニケーション力の未熟さ」「予測力(先読み力)の未熟さ」の3つの未熟さに行き着くことが多くなっています。

## 〈若年層で比率が高い労働災害の事故の型〉

労働災害の事故の型	若年層の比率	全体の比率
はさまれ・巻き込まれ	24.4%	22.5%
切れ・こすれ	22.6%	19.2%
高温・低温物との接触	7.2%	6.1%

こうした原因を解消していくためには、時間をかけ、経験を積みながら不安全行動(ヒヤリハットや事故につながる行動)を改善したり、危険を予知する能力を身に付けていくことが大切ですが、労働災害は成長を待ってはくれません。経験や知識が不足していても労働災害をしっかり防ぐ、それは会社としての責任です。



では、具体的にはどのようにすれば良いのでしょうか？  
若年労働者の特性や生活環境としては、

- 危険に対する感性が欠如あるいは欠落していること
- 学校教育などで「危険」を体験する機会が少ないこと
- 便利さが追求され、かつ、最初から安全なものにしか触れないこと

などが挙げられます。一言でいうと「何が危険なのかわからない」「どのようなことをすると危険なのか判断がつかない」ということです。若年層の労働災害防止のポイントは本人任せにせず、職場全体で教育と監督を怠らないことが重要になります。そこで効果的なのが、仕事をしながら覚えさせていく、いわゆるOJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)です。多くの場合は作業の段取りや機械の操作を教えることを優先してしまいがちですが、その際に「こうすると危険」「以前こんな事故があった」など、作業の危険ポイントもセットにして教えるようにしましょう。

経験を積んだ者には「当たり前なこと」であっても、世代が異なる未経験者にとっては常識でないこともあります。「教えなくてもこのぐらいはわかるだろう」と油断せず、しっかりと伝えるようにしましょう。また、一度で終わりにするのではなく、同じことを何度も繰り返してきちんと身に付くまで教えることも大切です。職場の中には時々「この方が効率が良い」「自分は慣れているから」といったリスクな行動を取る人もいますが、お手本になる立場としてそれは絶対にやめましょう。

若年層の事故防止のためには、教育が大事ですが、コミュニケーションもとても重要です。日頃から世代の垣根を超えたコミュニケーションが取れていれば、何かあった場合に注意しやすくなり、また若年層からも気軽に質問しやすくなります。活発なコミュニケーションを通じて、仕事のリスクを共有し、職場から危険の芽を摘み取りましょう。

◎本稿は、中央労働災害防止協会「若年労働者の労働災害防止のための安全衛生管理手法の開発に関する調査研究報告書」を参考にしています。

## 今日のワンポイント



※中央労働災害防止協会「若年労働者の労働災害のポイント」事業場における実例(ヒアリング・アンケートから)より抜粋

### ❗ OJTの実例集※を災害防止のヒントにしよう!

- その作業に10年以上ついている経験者が新入社員の指導員となって1年間教育にあたる。  
最初の半年間は、新入社員がその日の疑問点や質問をノートに書いて指導員に提出し、指導員に返事をしてもらうことで、わからないことをそのままにしたり、聞きにくいことを先送りすることがないようにしている。
- 新入者のチームに人を多く配置して余裕を設け、実際に仕事をしながら技能を伝えるようにしている。
- やってみせ、やらせてみせる。定期的な目を配る。反省点を話す。その同じ作業を本人にもしてもらおう。
- 定期的な上司による作業観察を行い、手順書どおりにやっているか、やりにくい作業がないかを観察・ヒアリングしている。
- 専用ノートに作業終了後、出来事・疑問・質問を記入して、相互のコミュニケーションを図っている。
- 初心者マークのワッペンを付けてもらい、監督者や他の作業者が小まめに指示確認をしている。
- 新人は帽子の色を緑にして周囲の注意が集まるようにしている。
- 経験者(5~7年)を兄貴分とする「ブラザー制度(兄弟関係)」を採用して教育およびフォローをしている。



社外の研修機関などを利用した社外教育も、OJTとは異なる気付きがあったり、他企業との意見交換などによって普段は得られない教育効果も期待できるため、若年労働者の教育に効果的です。

中央労働災害防止協会でもセミナーや研修会を行っています。  
<http://www.jisha.or.jp/seminar/index.html>