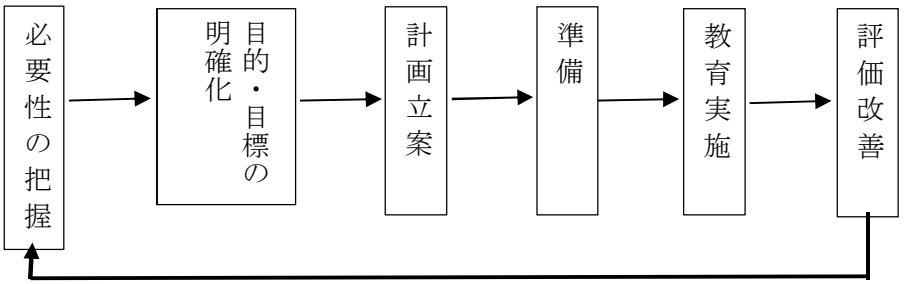
## 安全への取り組みについて　Part－3
### 「安全教育と安全訓練の実施」

企業では、仕事の内容に見合った安全作業マニュアル書や作業手順書の作成は作業者にとって手引書となるもので極めて重要です。

また、安全教育や安全訓練の実施には、指導及び教育の目的と意義が大切になりますから講習会や勉強会等には、積極的に参加させるべきです。特に新人採用時や業務変更などが生じた人に対し、「危険予知」出来るよう安全訓練を受けさせることが必要です。

**【効果的な指導・教育を進めるための手順】**




### (1)必要性の把握

チーフ（職長・作業責任者等）が部下の指導・教育が必要であると考えるのは、どのような場合であるだろうか。

① 各作業ごとに労働安全衛生法などで法的な資格や特別教育が必要か把握する。
危険有害業務につかせる場合には、資格者を養成し、特別教育を実施する必要がある。業務範囲にどのような危険有害業務があり、有資格者を何人必要とするか、また、特別教育の受講者記録を調べて、必要なら新たに教育計画を作る。

② ローテーションによって配置替えして、新しい仕事に就く場合がある。

③ 日常の業務の中で仕事の出来栄えが悪かったり、危険な作業やルール無視が目についたりという場合がある。

④ 新しい設備・機材が導入されたときや、事故や災害の原因分析から従来の作業方法を変えるような場合に指導・教育が必要となる。

⑤ 年間予定で決めた行事に伴う教育などは、職場全体を対象とした指導・教育として必要である。

### (2)目的・目標の明確化

必要性が把握されると、おのずと指導・教育の目的は明確になることが多い。しかし、目標となると必ずしも明確ではない。たとえば、

① 資格を必要とする場合は取得することが目標であるし、溶接技能の習得であれば、習得する技能レベルを目標として決めることは容易である。

② しかし、「しつけづくり」や「やる気を高める」といった態度教育となると、なにがしかの教育を実施することだけで終わってしまうことが少なくない。

③ 最初に述べたように、教育の目的は相手を「育てる」ことにあるので、「どのレベルまで育てたいか」という目標を明確にする必要がある。たとえば、「しつけづくり」ではもう少し細かく目的を分けて、「挨拶をきちんとできるように」とすれば、目標を「いま５０％しかできない朝と帰りの挨拶を１００％できるようにする」と決めることができる。

## (3)計画立案

目的・目標が明確になったら、それを達成するための計画を立てる。
計画は、５Ｗ１Ｈを適用して具体的に内容を決める。これらの内容を１つの表にまとめたものが「安全衛生教育カリキュラム」である。

| 記　号 | 内　　容 |
|---|---|
| Ｗｈｙ | なぜ（目的・目標） |
| Ｗｈｏ〔Ｗｈｏｍ〕 | だれが(講師、指導者)〔だれに(受講者、指導を受ける人)〕 |
| Ｗｈｅｎ | いつ |
| Ｗｈｅｒｅ | どこで |
| Ｗｈａｔ | なにを(指導内容、教育内容) |
| Ｈｏｗ | どのように |

作業者一人ひとりを対象にする場合は、このようなものでなく、監督者のメモの中にかきこまれるような場合もあるだろうが、形式はどうであれ５Ｗ１Ｈのそれぞれをはっきりと示すものであることが望ましい。個人が対象だからとその場その場の思い付きでは、教育の効果は期待できない。

## (4)準備

準備の出来・不出来で結果が大きく左右されるのは、他の仕事をする場合と同じである。
準備の項目で頭を悩ますのが、「だれが」＝「講師」である。では、どのような条件を満たせば「良い講師」と言えるのだろうか。

| | | |
|---|---|---|
| 第１条件 | 教える内容をよく知っている | よく知らないことを教えることはできない。 |
| 第２条件 | 教える内容に習熟している | 指導の内容によって、講義、討議、役割演技などの教える技法を組み合わせて実施する。 |
| 第３条件 | 教えることに情熱を持っている | ここまで相手を育てたいという目標を、是が非でも達成したいという情熱が必要である。 |

資料やテキストを準備する、法に基づく資格や特別教育についてもテキストを参考に行い、さらに身近な事故や災害事例、新聞記事、関係する雑誌などから資料を作り配布すると効果がある。

## (5)教育実施

指導・教育を実施する段階では、「良い教え方」で教える。「よい教え方」は、４段階法である。
「①導入・動機づけ」、
「②提示（説明）またはやって見せる」、
「③適用またはやらせてみる」、
「④確認または教えた後を見る」という４つの段階を順に進めていくことが、効果的な教え方である。
これは、ＯＪＴで技能や態度を教える時も、教室で知識を与える時も同じである。
次に、４つの段階を順に説明していきます。

**●第一段階**「①導入・動機づけ」
　まず、挨拶と気楽な会話で打ち解けた雰囲気を作る。次に、これから教える内容とスケジュールを簡単に説明した後、それが教わる相手にとってどんなに重要で意義のあることかを話して、学びたい気持ちにさせる。さらに質問して、そのことについて知っている程度を確かめて次の段階に入る。
**●第二段階**「②提示（説明）またはやって見せる」
　１つずつ区切って説明またはやって見せて相手に納得させる。重要なポイントは急所として取り上げ、なぜそれが急所になるかを説明して記憶させる。相手が理解したことを確かめながら進め、理解が不十分だと思ったら繰り返して説明する。
**●第三段階**「③適用またはやらせてみる」
　説明したことや、やって見せたことを相手が習得する段階であるから、技能習得であれば習慣的にできるまで実際にやらせて習得させる。また、知識の習得であれば、討議のテーマを与えて討議させ、討議の過程で習得したことを確認する。もちろん、誤った手順や不十分な理解があれば修正しなければならない。
**●第四段階**「④確認または教えた後を見る」
　教えたことが作業の現場で実際に正しくできているかどうかを確認する段階である。技能の習得であれば、実際に作業について仕事の出来栄えはどうかを見る。地しいの習得であれば、報告書や記録のつけ方などで正しく理解しているかを確認する。この段階で、もし不十分なところがあれば追指導を考える。
　このように、４段階法に従って実施すると教育効果が期待できる。

### (６)評価改善

　教育効果の評価である。最初に示したように、教育の目的は指導・教育することによって相手を「育てる」ことである。教育によって相手がどのように変わったかを確認することが「教育の評価」である。
　評価の目的は、テストなどで学習程度を把握し判定する。追指導の必要性さらに教育の効果、教師と教育を計画した側の反省と今後の計画への反映など確認することにある。
　したがって、評価の方法は教える内容によって異なる。たとえば技能を教える場合であれば実際に作業をやらせてみて出来栄えを見ることで評価できるし、知識教育出れば、ペパーテストによってどの程度理解したかを知ることができる。しかし態度教育のような場合はどのような方法が適当であろうか。このような場合に一般的に使われる評価方法はアンケートを取る、レポートを提出させるなどのほか、実際の作業現場でどのように作業態度が変わったかを観察する方法がとられる。このような方法を組み合わせて最適な評価方法をとるが、指導・教育によってこれだけの効果があったと定量的に説明できるものが得る側、教わる側双方にとって今後の励みになり、お互いに向上心を高めることができる。

## 教える時の原則・心構え

1　相手の立場にたって
　教育の目的は、相手を「育てる」ことにある。相手にレベルに応じて教育内容や進め方を変える必要がある。

2　やさしいことから始め、難しいことへ
　最初から難しい話をすると相手は理解できず学ぶことを投げ出してしまう。相手が理解し納得したことを確かめながら、レベルの高い内容に進んでゆくのが良い。

3　動機づけを大切に
　自分から学びたい気持ちになることが一番大切である。押しつけや無理やりやらされていると感じたときは、受け入れてくれない。

4　一時に一事を
　一度に多くのことを覚えることはなかなか難しい。あれやこれやと欲張るよりは、ポイントを絞ってじっくり教えたほうが効果は上がる。

5　反復して
　繰り返して強調することで、教えたことをしっかり頭に叩き込むことができる。これは、同じ言葉を繰り返すよりは「手を変え、品を変え」という具合に、いろいろな方角から見せることのほうが効果は上がる。

6　身近な事例で強い印象を与えるように
　身近な災害事例やヒヤリ・ハット事例は、強い印象を受けて理解しやすく記憶に残る。



照明家手帳 2015 に掲載