



東京海上日動リスクコンサルティング（株）
経営リスクグループ
セイフティコンサルタント 河野 正雄

安全意識について

はじめに

「事故防止のためには、従業員の安全意識を高揚させる必要がある」とは、企業等経営者の誰もが毎日のように考えることであろう。しかし、現実には、従業員の安全意識の高揚は容易なことではない。

企業等の安全は各従業員に依存するところが大きく、事故防止のためには全従業員が高い安全意識を持って日常の諸活動に臨む必要がある。一方で、各従業員は様々な個人的問題等を抱えながら職務を遂行しており、常に流動的で不安定な心理状態にある。そのため、たとえ一人であっても、安全意識を高く維持し続けることは困難である。ましてや、全従業員に高い安全意識を維持させることは至難の業であると言えよう。

上記に鑑みれば、全従業員を対象にして常に高い安全意識を維持させることは現実的でない。必要な時に必要な程度の安全意識を持たせれば良いのである。しかしながら、企業等を取り巻く環境や関係者の行動は絶えず変動しており不安定である。そこには、必ず、幾つかの危険要因が潜んでいる。そのため、必要な時の見極めは難しい。したがって、少なくとも、「何らかの危険作業を伴う職場では、作業の内容と危険の程度に応じ、関係する従業員の安全意識を活性化させる必要がある」と捉えるべきであろう。それを可能にする基盤づくりのため、企業等経営者は、全従業員を対象とした安全意識の活性化（以下「安全意識活性化」という。）策を講じる必要がある。

以上の認識のもと、本稿では、企業等経営者の立場で、安全意識とは何かについて考察し、安全意識活性化の意義、安全意識活性化を阻害する要因及び安全意識活性化のあり方について述べる。

1. 安全意識とは何か

私達は、安全活動について考える際、まず「安全意識」を口にすることが多い。それは、身近で日常的な言葉であるが明確に定義づけられたものではなく、案外漠然とした概念であると言えよう。

次は、一般的に用いられる「安全意識」について、あえて定義づけを試みたものである（図1参照）。

（1）安全を気にかけること

「安全意識」は、文字通り、安全に関する意識である。言い換えると、「安全を気にかけること」である。安全にする（守る）対象は、通常、気にかける本人自身であろう。また、これは、言外に、安全を気になければならない状況（危険又は危険要因の存在）があることを意味している。

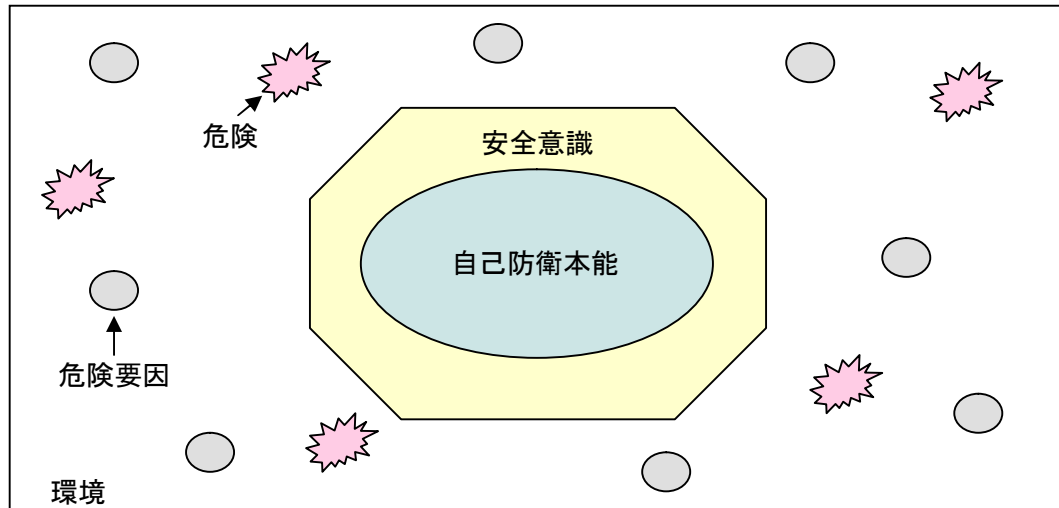
（2）自己の安全を確保しようという気持ち

「安全意識」には、危険又は危険要因の存在を認識し、それらに対して自己の安全を確保しようという気持ちが含まれているものと考えられる。これは、（1）をより積極的に解釈したものである。

（3）自己防衛本能が顕在化したもの

「安全意識」は、外敵（危険）を察知し排除しようとする自己防衛本能が顕在化したものであるとも言える。動物であれば、安全意識はほとんどなく、反射的に警戒し自己防衛行動に移るであろう。人間の場合、自己防衛本能に加えて過去の経験や知識に照らした判断に基づく警戒心を抱くことになる。

図 1 安全意識



2. 安全意識活性化の意義

企業等の経営者にとり、従業員の安全意識活性化は、次のような意義を有する。

（１）目的

安全意識活性化の目的は、各従業員に自発的かつ積極的な安全活動を行わせることにより事故を防止することである。

（２）重要性

従業員の安全意識活性化は、次の点で重要である。

- a. 危険要因を早期かつ具体的に特定できることにより、危険への対応が容易になる。
- b. 安全意識活性化により危険対応力を強化でき、未知の危険への対応も可能になる。
- c. 安全意識活性化のための施策を通じて各従業員の問題意識が向上し、企業等の業務全般を活性化できる。

3. 安全意識活性化を阻害する要因

一般的に、私達日本人は、高い安全意識を持つことが苦手である。その理由として、数多くのことが挙げられよう。その中で、特に安全意識活性化を阻害する主要な要因として考えられるものは、次のとおりである。

（１）危険に対する感性不足

かつての日本人は、狭隘な島国で農耕を中心とした平和な社会での生活に慣れ親しんできた。太平洋戦争後においても、新たな法秩序の下で概して平穏に過ごしてきた。そのような中では、安全はあまり努力することなしに得られたであろう。そのため、一部の人達を除き、事件や事故に関わ

る感性を磨く機会がなかった。また、長い間、互いにそれを是とする気風が日本社会を支配してきた。それらが危険に対する感性不足を招き、私達の安全意識活性化を阻害する最大の要因になっているのではないだろうか。

一例を挙げると、建設業における死亡事故の中で圧倒的に多いのが、高所からの墜落又は転落である。平成 19 年の統計によれば、同業の全死亡事故 461 件のうち 207 件（約 45%）をそれらが占めている。（参考文献 1 参照）。このような状況であるにもかかわらず、比較的小規模の建設現場などでは、労働安全衛生法第 21 条で定められている危険防止措置（安全帯の使用及び保護帽の着用等）を十分に講じることなく高所作業している光景を目の当たりにすることがある。そのような作業現場の関係者は危険に対する感性が不足していると言わざるを得ない。

（２）当事者意識の希薄さ

（１）と同様に日本人の民族的生い立ちに起因していると考えられるものが、当事者意識の希薄さである。それが、安全意識活性化を阻害する大きな要因になっている。その特徴は、「自分の周囲で起きている問題は他人の不始末によるものであり、自分には無関係である」という感覚が支配していることである。

もちろん、周囲の問題の中には本人に直接関わりのないものも多く含まれているであろう。しかし、一見無関係と思われるものであっても、身近で起きている問題である以上、好ましくない結果が我が身に降りかかる危険性は常に存在する。それに対する安全確保については当事者以外の何者でもないはずであるが、現実には、その意識が希薄であると感じられる人がいる。（１）で掲げた建設現場の関係者などは、その好例である。

「世の中の諸現象は自己と周囲との相互の関わりによって発生したものであり、それらの全てが自分に関係するものである。それらの中で特に関係が深いと思われることについては、自分自身の問題と捉えて取り組もう」。これが、本来持つべき当事者意識であろう。

（３）精神的余裕のなさ

一般的に、現代人は、多忙であり、かつ、絶えず何らかのストレス下にある。一昔前と比べても、人生の長さや人間の能力にほとんど変化がないにもかかわらず、為すべきことや心配事が急増している。飛躍的な科学技術の進歩によってである。人類が英知を結集して文明を高度に発展させた結果、皮肉なことに、その文明により人類が押し潰されそうになっている。いずれにせよ、多忙感やストレスが精神的余裕のなさを生み、それが安全意識活性化を阻害する要因になっていると言える。

例えば、医療現場や運輸現場などでは、慢性的人員不足の影響等により、従業員が過重労働を余儀なくされることが多い。それにより精神的余裕がなくなるとともに疲労が蓄積し、安全意識の欠如を招くことになる。1999 年 1 月の横浜市立大学医学部付属病院の患者取違え事故や 2005 年 4 月の JR 西日本の福知山線脱線事故は、そのような状況下で発生した（参考文献 2 及び 3 参照）。

4. 安全意識活性化のあり方

企業等の経営者は、上述の安全意識活性化を阻害する要因に鑑み、それらの克服又は改善により、従業員の安全意識を必要に応じて活性化させる必要がある。下記は、安全意識活性化に関する考え方及び企業等における安全意識活性化策の例である。

（１）安全意識活性化に関する考え方

従業員の安全意識活性化を阻害する要因を克服又は改善して安全意識を活性化させるためには、次のように考えることが効果的である。

a. 危険に対する感性不足及び当事者意識の希薄さへの取り組み

危険に対する感性不足及び当事者意識の希薄さについては、自然に解決することはあり得ない。先祖伝来の民族的体質であるからである。そのため、各種安全意識活性化策を粘り強く実行することにより、それらを克服させる必要がある。

b. 精神的余裕のなさへの取り組み

精神的余裕のなさは、主として職場環境と勤務状況の問題である。企業等の経営者は、従業員の勤務実態を把握して過重労働等の払拭に努め、多忙感やストレスからくる精神的余裕のなさが安全意識活性化を阻害する要因にならないように、職場環境と勤務状況の改善を図る必要がある。

(2) 安全意識活性化策の例

企業等の経営者は、従業員の安全意識を必要に応じて活性化させるため、上記の考え方を踏まえた安全意識活性化策を講じなければならない。

次は、安全意識活性化を阻害する要因の克服又は改善を狙いとした安全意識活性化策の例を列挙したものである。企業等の状況に応じてこれらのような複数の方策を案出し、適宜組み合わせることで安全意識活性化を図ることが望ましい。

a. 事例紹介

企業等の業務に関係のある各種事故事例等を紹介しそれぞれの立場で教訓として活用させることは、危険に対する感性と当事者意識を育成するための有効な手段である。特に、自らの危険体験を紹介するヒヤリハット活動は、企業等の業務に直接関係があるため、危険に対する感性と当事者意識を育成する上で効果的である。

b. 危険予知訓練・活動

危険予知訓練は、各職場の業務に関わる危険要因について分析することを通じて各従業員の危険対応能力を向上させるために行わせるものである。また、危険予知活動は、日常業務の開始時に、当日の作業等に関わる危険要因について具体的に分析することにより事故を防止するため、作業単位毎に行わせるものである。いずれも、各職場や作業現場に直接関係があるため、危険に対する感性と当事者意識を育成する上で極めて効果的である。

c. 安全運動等への参画

企業等の年度安全管理計画等に基づいて実施する各種安全運動や安全行事に関し、平素安全管理業務に関わっていない一般従業員を担当者として参画させることは、彼らの当事者意識を育成する上で効果的である。特に、若手従業員に経験させることは、企業等の運営全般に関心を持たせるとともに当事者意識を育成する上で極めて効果的である。

d. 危険体験

平素危険作業に無関係の事務職員などに対し、幾つかの危険作業を伴う業務を実地に体験させることは、彼らの危険に対する感性と当事者意識を育成する上で極めて効果的である。これは、例えば、消防訓練における消火作業を担当させることなどである。ただし、危険体験は座学等から段階的に行うべきであり、効果を急ぐ余り当初から難度の高い危険作業を実施させることは避けなければならない。

e. 注意喚起運動

危険作業を行う職場においては、従業員相互の注意喚起を実施させることが重要である。そのためには、業務特性を考慮した注意喚起運動等を通じてそれを習慣づけさせることが効果的であろう。特に、鉄道業界で始まり危険予知活動にも取り入れられている指差喚呼（又は指差確認）は、危険に対する感性と当事者意識を育成するとともに精神的余裕を確保する上でも極めて効果的である。

f. 業務改善運動

企業等の経営者は、職場環境と勤務状況の改善により、従業員の過重労働等の払拭に努める必要がある。その一環として、各職場において業務改善運動を実施させることが効果的である。その際、無駄又は非効率な業務を極力排除し、実効性の高い業務実施体制を構築することを重視すべきであろう。それにより業務効率が向上して労働時間短縮とストレス軽減ができ、従業員の精神的余裕を確保できる。

おわりに

安全意識は、危険又は危険要因の存在を認識し、それらに対して自己の安全を確保しようという気持ちである。それは、外敵（危険）を察知し排除しようとする自己防衛本能が顕在化したものであるとも

言える。企業等の経営者は、従業員の安全意識を必要に応じて活性化させ、自発的かつ積極的な安全活動を行わせることにより、事故防止を図らなければならない。

一方、私達日本人には危険に対する感性不足と当事者意識が希薄な傾向があり、それらが精神的余裕のなさや相俟って安全意識活性化を阻害する要因となることが多いと考えられる。企業等の経営者が全従業員を対象として安全意識活性化を図るにあたっては、これらの阻害要因を克服又は改善するための取組みが必要である。企業等における安全意識活性化策の例としては、各種事故事例の紹介、危険予知訓練・活動、安全運動等への参画、危険体験、注意喚起運動及び業務改善運動等が挙げられる。

企業等の経営者は、企業等の状況に応じて上記のような複数の方策を案出し、適宜組み合わせ、従業員の安全意識活性化を図ることが重要である。

(第 236 号 2009 年 4 月発行)

参考文献

1. 「平成 19 年における死亡災害・重大災害発生状況等」厚生労働省
2. 「事故・災害事例とその対策」特定非営利活動法人安全工学会編
3. 「失敗学実践講義」畑村洋太郎、講談社