

諸企業における安全教育の研究

平 松 真 兵 衛

緒 論

政府は年中行事として毎年7月1日から7日までの1週間を、災害防止のために、これが指針として、その意義を喚起するために、特に本年からは、施行の範囲を拡めて実施し、新産業災害防止5ヶ年計画も、本年その第4年目を迎えて、その成否の如何を決める年となっている。近年の産業災害による死傷者の数は、休業1日以上を見ると、昭和36年の814,000人、その内死者6,712人をピークとして、40年には695,000人内死者6,100人と、かなり減少しているように報告されている。

而しこの傾向は、未だ企業経営者の生産第一主義の考え方によってもたらされたもので、産業災害の防止対策が、経済の高度成長に立ち遅れた結果と見て誤りはないと思われる、現に産業災害防止対策審議会が、本年春の答申で、特に科学技術の進歩に安全対策が伴っていない点を指摘し、国に対して緊急対策の確立を求めたのも、その点を考えてのことと思われる。

その答申によると(1)公的機関として安全衛生センターを新設し、安全衛生に関する技術基準を確立する。(2)安全衛生行政の総合調整機関をつくる。(3)法規基準規則の違反に付、監督処分を強化する。などの措置が必要とされている。而し我々が第一に注目したいことは、この答申が「企業内の安全衛生の確保は、企業者の責任である」として、安全衛生に関する企業者の配慮を強く要請していることである。

答申はそのための措置として新技術の導入に当っては、必ず安全技術も同時に開発し、安全衛生に関する専門職種を重視する他、危険有害物の管理は、自ら責任を持つ、危険作業には臨時工は使わない、などを提案している。

また安全衛生の確保は、労使紛争の立場を越えて、労使協力の下に行われる」ことが必要とされているが、経営者はこの提案を率直に受け入れて、産業災害の防止に努力したら、本年春の川崎のLST爆発また全日空機の墜落惨事、名古屋のタンカー火災、徳島の花火工場の爆発など、大規模な災害事故の如き、また牽いては8月3日の京阪電鉄の衝突事故に因る災害の如きは当然平素労使の業務上の健康管理、安全運転の指導上の責務に理解の不足欠陥のあったことが思い起されるのである。

前記した災害防止対策審議会の答申の4項目の何れもが災害防止対策の急務中の急務として、欠くことの出来ない重要事項であるが、而しこれ等の必須事項の施設に如何に努力と万全の方策を注入しても、これを実際に活用し、これが効果を実現させ得るものは、人力即ち労働者の理解ある協力、働きにあることには変りない。現今の労働組合の活動の状をみると、管見ではあるが、未だに賃上げ闘争に重点をおいて各自の職場なり職種によって蒙る所謂健康管理の面においての向上努力には、殆んど無関心の状に放任され、偶々ときに重大災害事故に相遇すると声を大にして、経営者の無責任を叫ぶのである、それが事一段落すると、馬耳東風というか顧みないのが現状のようである。

再記するようであるが、8月3日の京阪電鉄の衝突事故の直接責任者藤本利光運転士の陳述を見ると、事故発生の10日前から休暇は全くとっておらず残業が続きで事故当時は、かなり激しい過労の状態にあったようで、なお自供によると藤本は事故を起した前日は、午前9時に出勤し残業をし3日午前1時13分まで電車を運転していた。そして同2時半に帰宅したが、4時間半の睡眠をとっただけで朝早く家を出た、この日は午前9時過ぎから勤務に就き京阪三条から淀屋橋迄普通電車を動かし、すぐ特急を運転して京都に折返した。そして更に急行電車を走らせ淀屋橋に向かう途中の事故であった。なお藤本は調べに対し「何時も睡眠不足で特に眼の疲れがひどかった」と言っている。更に彼は毎日3—5時間は残業しており特に先週は土曜日の公休も返上したので、暑い中で10日も働きづくめだったと言っている。これに対し

会社側は同藤本の先月の超勤は5, 6時間で労働協約による最高50時間を超えていた。本人の希望もあったが運転士不足のため黙認していたと言っている。兎に角衛生管理の立場から労働者の健康保持と業務によっては、その安全対策上からも、労働時間の問題はもとより環境衛生の面などにも重点をおいて監督指導するのが真の労働者の保護と業務に対する責務ではないかと思うのである。

私は以前斯のような時間問題で想わざる失敗をしたことがある、それは今から数年前某工場の従業員当時年令19才かの男子、就職2年位の経験者で半年位前か第1回の災害事故で中指の一部の欠損傷を受けた。その後わずか半年位後に再び前回同様の事故を反復したので私はこの人は、事故を反復し易い傾向があると思われるので、本人の健康のため、職場の転換を注意したのであった。その後本人の負傷も治癒したので某日、本人と私は面談し、負傷当時の真情を聞いたのです、ところが本人の曰く、当時自分の職場は非常に多忙であったが、人手不足のために毎日2時間位残業し、朝は早出が続き、なお休日労働するという忙しさのために、睡眠不足の影響から、第2回目の事故発生の際は、頭は茫然として全く事故発生した動機は想起されなかったのを覚えている。これ全く京阪事故の運転士と同様過重労働に対する睡眠不足は蓄積疲労の現われであることを認識するに至ったのであった。このように規模の大小職種の如何を問わず、あらゆる企業に就業せしめる労働者に対しては新規採用の当初において、技術上の教育指導はもとより、安全教育指導面に年令の如何を問わず、充分教育して先づ安全な作業し得ると推せらるるまでにして始めて一般従業員と同様に取扱うよう心することが現状にそくした方法と思うのである。

安全教育に就て

当工場は従来から毎年中学の新卒業の男女を募集し集団入社せしめ、その入社を始め数日間は業務部主催で所定の技術教育を集団的に行い、そして各部署に配属した後、更に2週間は個別的と言うか、その直属責任者の下にお

いて実地訓育指導され、そして始めて実務に就かせたのでした。なお安全衛生に関する指導は配属後の2週間位の内で、集団教育を行なったのであった。そして漸く38年度の新中卒者の指導訓育の方法に改善が行われ、以下列記するような教育方式が定められたのである。

先づ38年3月25日に入社式を行ない次に以下示すように技術教育に併行して安全に対する集団的教育を行ない、そして各職場に配属後更に個別的に技術はもとより、安全に対する指導方針を定めたのである。

1. 配属日時 3月30日午前中

2. 配属者数 男子30名, 女子12名

3. 教育指導計画

a) 4月3日までは直接作業させないで補助的作業をさせる。

b) 4月4日から20日まではプレス機の直接金型の下に手を入れない工程の実作業をさせる。

c) 5月1日から一般作業に従事せしめた。

d) この指導訓練には安全教育指導要項(会社指定のもの)に重点をおいたのである。

e) 4月5日には女子の衛生についての講話を行ない、なお精神的修養講話をこの4月中に行なうこととした。

以上38年度の新中卒入社者の安全指導教育の成績を基本にして39年度からは更に集団的教育にも力を注ぎ、以下示すような方法で教育することに改めたのであった。

昭和39年度新中学卒業者の入社より職場実務に従事するまでの次第を示すと、

1. 3月27日入社式を行ない、更に4月2日現場配属された者男子30名

2. 4月2日入社式を行ない、4月8日に現場配属された者女子10名

3. 4月2日入社式を行ない、4月8日に現場配属された者男子45名

そして今回入社した者に対して、集団教育を行った講義割当内容を示すと、次の表別の通りであった。

第1表 教育の内容

担当者	所要時間	教育内容
作業課長	(1) 3/28(土) ^{p.m.} 1.00~3.00T. 2時間	保持器に就て
	(2) 4/3(月) ^{p.m.} 0.45~2.50T. 2時間5分	一般概念
第一 管理係長	(1) 3/30(月) ^{p.m.} 1~3T. 2時間	プレスに就て 加工の範囲,種類, 名称,構造, 社内設備機械及び 現場説明
	(2) 4/7(火) ^{p.m.} 3.10~5.10T. 2時間	
第二 管理係長	(1) 3/31(火) ^{a.m.} 8.40~12.0T. 3時間20分	工作機械一般及び 工具に就て 金属加工法,工作機械 工具の取扱い,保管社内, 設備機械及び現場の説明
	(2) 4/8(水) ^{a.m.} 8.40~12.0T. 3時間20分	
技術係長	(1) 3/31(火) ^{p.m.} 0.45~3.15T. 2時間15分	保持器に就て 軸受の原理,保持器の 役割, 加工法,精度
	(2) 4/8(水) ^{p.m.} 0.45~3.15T. 2時間15分	

4. 配属後の作業限度と指導に就て

(イ) 4月2日—8日までの間は、直接作業をさせないで補助的作業をさせ、この期間中は係長が中心となって適切な整理整頓や清掃の方法、工具類の扱い方、手入れなどに重点をおいて指導した。

(ロ) 4月9日—30日までの間は、プレス作業では、直接金型の下に手を入れない工程の実作業を指導した。

そしてこの期間中は主として作業開始時の給油作業、終了または離席時のモーター停止、安全機部のボルトのゆるみなどに注意すると共に、補助具保護具の完全使用を重点において、習熟させたのであった。

プレス以外の部署では、プレス場同様に、その職場の作業工程の補助的作

業に従事せしめて作業の習熟を図ったのであった。

(イ) 5月1日より、その所属した職場の、一般作業に従事せしめたのであった。

5. 配属後の教育についての集合

(イ) 前掲の技術的指導の外に、4月9日—12日の間に女子には、婦人としての精神的教養と婦人の立場としての衛生的教養の講習を行なったのである。

(ロ) 4月22日には、これ等新採用者の男女に付健康診断を実施したのでした。

6. 職場の規律について

保持器部長の訓話を繰り返し徹底すると共に朝礼時には、服装の点検を行ない、特にこれ等年少者には外面的体裁の整頓に習熟するよう指導に努めたのであった。

7. 災害防止について

毎年新規中学卒業の新入者、殊に未熟練者と見做れる者が比較的多いので曩に安全委員会で制定した「新規採用者の指導訓練要項」の安全教育及び周知事項を実際に手を取って教え感知させて、災害防止に万全を期するようにした。そしてなお業務部主催の集団教育は、机上教育なので、入社早々のこれ等年少者には、充分会得させがたい点多々あると推せられるので配属後の指導にはより心して、関係役付者と協議して、その職場に合致した訓練を実施するように努めて安全行動を図ったのであった。

以上39年度の新入者に対する技術並に安全教育の指導的基本が定まったので、40年度41年度の新中卒入社の人に対する教育方法は、大体39年度の方式と変わらないので省略することとしたのである。

総 括

1. 毎年新規採用になる中学卒業の男女が、年によって入社数に差はあるが、これ等入社者の大部分は、地方村落の出身者で、ために都会生活として

は勿論のこと、またお互に郷土を異にする者同士の集っての団体的共同生活の寮において未だ落付きのない早々か精神的にも不安な、また見方では心細い寂しい、時に、仮に時間的には、拘束は少ないとしても、入社早々に技術的簡易とはいえ、専門的の教育、それに併せて安全教育を受けるので、その指導的教育の方法は余程心して懇切丁寧に施されたとしても、果して会社が期待しているだけの効果があったが、冷静に考えてみて不安に絶えないものがある。

依って私は、これ等新入の年少者が専属の職場において、先輩の同僚に仲間入りして、その会得した教育的効果がどれだけ現われ、発揮されているかを彼等の災害発生（勿論微傷が大部分であるが）状況から勘案して見ると、次のような成績を示している、これ等の表は38年度の入社者から41年度までの入社者を各別に年次を追うて災害発生の状を示したものである。

第2表 昭和38年度入社後年次別災害発生状況

年次	性別	人員	災害 件数	無事故	1回	2回	3回	4回	5回	6回
昭和38年度	男	30名 %	16件	19名 63.33	8名 26.67	1名 3.33	2名 6.67			
	女	12名 %	5件	8名 66.67	3名 25.00	1名 8.33				
"39年度	男	30名 %	29件	15名 50.00	8名 26.67	4名 13.33	1名 3.33	1名 3.33	—	1名 3.33
	女	12名 %	5件	9名 75.00	1名 8.33	2名 16.67				
"40年度	男	30名 %	14件	21名 70.00	6名 20.00	1名 3.33	2名 6.67			
	女	12名 %	7件	8名 66.67	3名 25.00	—	—	1名 8.33		
"41年度	男	29名 %	9件	23名 79.38	4名 13.79	1名 3.44	1名 3.44			
	女	12名 %	3件	9名 75.00	3名 25.00					

第2表は昭和38年度入社者の者の41年10月までの災害発生の状を件数なり事故者の数によって成績を見たもので、入社当年は男子30名中11名の36.67%

が事故を生じ、その内2回の者1名、3回の者2名を出し、無事故の者は19名63.33%の6割強に止まっている。而しこの38年度入社者の者の勤続するに従って作業には習熟し、練磨を重ねているので、災害の如きは発生減少の傾向にあるものと思ひ集計してみると、豈図らんや39年度は無事故者は15名の半数に止まり、事故発生者には2回4名3回4回各1名、6回反復発生の者1名と多発の傾向を示し、また少数とはいえ、女子にもこの傾向が推せらるのである。

而し40年度の成績では、無事故者21名の70.00%と、7割まで増多し、1回の事故者は6名また多発の傾向者も2回1名、3回2名と減少の傾向にあるが、女子には4回発生の者1名を出すに至ったのである。41年度は10月までの集計であるが、前年までと比較してみると、幸に無事故者は23名の79.38%と約8割を占め、また1回事故者も4名の13.79%と40年に比し、半減し、2回3回者はなく、4回の者1名の8.33%と減少するに至っている。女子の方も、無事故者9名の75%と増強し事故者は1回のもの3名の25%となっている。

第3表 昭和39年度入社後年次別災害発生状況

年次	性別	人員	災害件数	無事故	1回	2回	3回	4回	5回	6回	10回
昭和39年度	男	67名 %	29件	38名 56.72	29名 43.28						—
	女	16名 %	3件	13名 81.25	3名 18.75						—
40年度	男	67名 %	91件	34名 50.75	10名 14.93	10名 14.93	6名 8.96	3名 4.47	1名 1.49	1名 1.49	2名 2.98
	女	16名 %	7件	13名 81.25		2名 12.50	1名 6.25				—
41年度	男	67名 %	37件	47名 70.15	10名 14.92	6名 8.96	2名 2.99	1名 1.49	1名 1.49		—
	女	16名 %	2件	14名 87.50	2名 12.50						—

次に第3表では39年度入社者の成績を見ると男女共に38年度の入社者に比し好成績で男子67名中無事故38名の56.72%と6割弱であるが、事故発生

者は何れも1回で29名となり女子も16名中の13名81.25%と8割強の者、無事故に終り、3名の者が1回づつ発生している。この比較的好成績の者の翌40年度の成績を見ると、事故件数91件に対し、1回2回発生の者各10名、そして3回の者6名、4回の者3名、5回6回各1名甚しきは10回反復の者2名を出していることで、この反逆的とも言える悪い成績を示す者の多発したその因の何辺にあるか、個別的に調査し、反省すべき何等かの資料を得られるのではなからうか、また女子の方にも多少男子同様に個別的に数は少ないとしても見るべき要があると思われる。そしてこの39年度入社後3年目の41年10月までの成績では無事故者47名の70.15%と7割強前年に比し増発し、1回事故者10名の14.92%と前年同様2回の者は6名の8.96%減じ、3回者も2名の2.99%4回5回は各1名の1.49%と成績は良好に向っているもののようにも思われるが而し余り好成績の効果とは言えない。女子の方にも同様の傾向が見られる。

第4表 昭和40年度入社後年次別災害発生状況

年次	性別	人員	災害件数	無事故	1回	2回	3回	4回	5回
昭和40年度	男	34名 %	27件	15名 44.12	11名 32.35	8名 23.53	—	—	—
	女	9名 %	—	9名	—	—	—	—	—
41年度	男	34名 %	30件	19名 55.88	7名 20.59	4名 11.76	2名 5.88	1名 2.94	1名 2.94
	女	9名 %	6件	5名 55.56	3名 33.33	—	1名 11.11	—	—

次に40年度入社の方、男子34名の成績を第4表について見ると無事故者15名の44.12%と4割5分弱で、1回の者11名32.35%、2回の者8名23.53%と計55%と半数強に及んでいるのである。そしてこれが41年10月までの成績を見ると無事故者は、これまた19名の55.88%と5割6分までに増多しているが、前年までの入社者同様2年目の成績はかんばしからずで、1回事故者は7名の20.59%2回4名の11.76%3回の者2名の5.88%そして4回5回の者各1名の2.94%と増多の傾向を示していることである。そして女子の方も入

社の40年の全員無事故者が5名の55.5%となり、3名の1回事故者33.33%の3割4分弱を出し、更に3回事故者1名の11.11%の1割強をしていることである。このよう各年度とも入社後の2年目に多発の傾向を示しているその因の依って来る遠因ともいべきものは、何等か職場の環境によって発来するものか或はまた作業そのものに習熟するに順応し、先輩などの中に潜在する弊風の感染というか感化も波及して表示のような成績に陥ったものとも推せらるるのである。

然らば41年度新入の者も以上のような新入当時は比較的良好で次年度から成績の低減するものかは比較できないが、この41年の者の新入初年度の成績は前年迄のものに比し却て逆というか悪い傾向を示すようにみられるのである。

第5表 昭和41年度入社後災害発生状況

年次	性別	人員	災害 件数	無事故	1回	2回	3回	4回
昭和 41 年度	男	24名 %	18件	15名 62.50	5名 20.83		3名 12.50	1名 4.17
	女	4名 %	—	4	—	—	—	—

今次に第5表の41年度の新入者の成績を見ると既往38年度以降40年度までの入社当年の成績に比べると、折角年一年と経験を重ねての安全教育指導の努力がどこまで彼等新入者に理解されているのか甚だ疑い成績で僅に入社後の約6ヶ月弱の勤続において、男子無事故者は15名の62.5%と6割強で1回事故者5名の20.83%3回の者3名の12.5%4回の者1名の4.17%と反復事故を起す者を出していることは、何等か職場内の環境の影響がこのような教育指導に矛盾を呼び起させるような悪い影響が存在している結果の現われとも推想されるので既往を再検し、更に新規安全教育の方策を樹てるの要あることを認知するに至ったのである。

2. 新中卒採用者の技術的教育並に安全教育指導を担当された各講師は総べて当工場の職場職種の面では、手本とも見做される係長級以上の人々で、そしてその教材教資となるものは何れも作業標準を基本に選択されたもので各

講師は指導に当っては細心の配慮の下に集団指導教育はもとより、職場においての個別的訓練指導にも、献身的努力を払って教育されたのである。ところが一度訓練教養の期間を離れて一般従業員として先輩に伍して与えられた職種に専念するようになると、折角の教育訓練も水泡と化し全部ではないが前説したような災害事故を惹起しているのである。

何分にも年少者のことで、青壮年者を対照にしての指導同様、一律に解することは出来ないが、而し折角経営者は経済的損失を離れて、人的物的にも相当の犠牲を払いながら、毎年繰り返して行なった成績がこのような消耗のともみなされる傾向にあることは、折角のこの事業の上に想わざる欠陥の存在しているのではなからうか関心に堪えないものがある。

3. 当事業場には従来から各職場を通じて所謂災害頻発者というか、災害癖者とも見做される者が相当の勤続を重ねた、その職場の経験者所謂熟練者の中に介在して毎年災害事故を反復しているのである。斯のような先輩同僚に伍して、職場を共にし、作業に努めることは、新規採用無垢の見習的存在の少年達にとっては、決して先輩とまた熟練者としてよりよき模範とはならず却って災害防止の教育上の面からみると、彼等の災害は悪い手本とはなっても、良い模範とはならないのではなからうか。その上生産向上、能率増進はもとより、災害事故防止対策上からも、何等か改善の方法を特に講ずべき重要案件と信ずるのである。

4. 茲に併せて問題としたいことは従来から発生している事故の要因には多く不注意を来す根本的要因は、疲労回復に重要な睡眠の不足による疲労困憊が注意力の散漫を来して彼の京阪電車の衝突事故の如き運転士の過失の因をなしていることを思うと、仮に年少者で物事には甚だ無関心のように想われるが少年によっては、夜間ときに望郷の念にかられ、或はまた同僚との不和とか、また神経質性の子供には、先輩とか、指導者に強く注意されたことなどを悩んで睡眠不足を来し、それが因となり誘となって注意力の散漫から、災害を起すに至っているものが相当あるのではなからうか。狩野上野氏も睡眠と災害との関係については切に問題視していることから考えても、こ

れ等年少初任者の配属を受けていられる。職場の責任者は最初の職場に不馴れの間は、これ等年少者の行動々作、特に事故を起し易い傾向のあるような者については、寮の責任者と連絡をとって監視監督し、保護してやることも彼等の父兄に対する責任でもあり、また職場の安全対策生産向上の面からも、重要案件と思われるので併記したわけである。

5. 女子の災害発生については、私の前報告にも示したように、たとえ健康な婦女子の生理的に周期する月経ではあるが、個人的には心身の影響に、かなりの等差はあるとしても、大部分の婦人には、周期発生の数日前から殊に精神的苦悩の現われる者が相当認められ、その期間心身の不安定から災害事故を発生している実例からしても、生理と災害との因果的関係の密なることが判然しており、また大須賀氏も私同様な意見を調査によって発表しているので依ってこれ等女子の多く働いている職場の責任者は平素の行動々作に留意して生理日の活動上の成績には特に注視されることが女子の生産向上に併せて、安全対策の重要案件と信ずるのである。

結 語

1. 父兄を中心に家庭の愛情と学園というおりの中で自由奔放に野育ちとも言える純真な環境において先生の下で教養された無垢とも言える新中学卒業者の年少者を、生産を本意とする工場という環境において、毎年新採用されて一定の期間専門の技術なり、またそれに伴う職場の安全作業について、理論的にはもとより、また手段なり、方法につき集団的教育を行い、また実技については彼等が将来活動に這入る職場を実習場として、その職場の責任者が中心となって、いわば各個的に実習期間中は手を採って指導されて、そしてこれなら一般従業員に伍して働いて先づ大丈夫と思われるまでの成績を基に先輩従業員と同様に規定の作業職種工程に従事するのであるが何分にも、心身ともに发育途上にある思春期並に思春後期と見られる年代の者のために、環境の影響は良かれ悪かれ反応の現われは敏感で殊にこれ等職場には災害癖と称するほどの災害発生傾向者の散在し就業しているのと、また中に

は多年悪い慣性になれて安全行動の基本を乱すとか或はまた折角着用すべき規定規準の保護具も、無視して作業に従事するが如き習癖のある者が多少でも存在している中にまじって、これ等新入の年少者は職場の仕事に未だ馴れないままに対応して、行動しているので折角正規に指導を受得した安全作業の教育も乱れがちとなって何等効果を発揮するまでに致らず、微傷たりとしても就業数ヶ月に至らずして災害事故のために応急処置を施されている者の、毎年の新入者において認められるもののあることは何等かこれ等災害癖者とみなされる者について適正妥当な職場配置を実施するに至らない限り到底真の安全教育並に指導の実現を完うすることは仲々至難な事業と類推されるのである。

2. 新入のこれ等年少労働者は何れも各自が配属され、また規定の教育によって教育されているので何れもその職場の技術に対しては、興味を持って、より早く習熟し、生産の向上に意欲を燃していることは説明するまでもないことであるが、而しこれ等年少者の技術的には勿論のこと、安全作業の指導に対しては、よりよい愛情と融和的指導精神を以て、言語動作も何処までも平易な、そして専門的技術の言語も平易に理解し易くして安全に能率よき、作業行動がなし得るように、また一面には規則正しく習熟せしめないと、彼等は仮りに疑問の点があっても進んで質問して会得せんとする程の者は存外少ないと類推されるので、将来の新入者の指導教育の局に当る方々には、これ等の点を充分に考慮され、指導面否教育の上で心してやることが職場の明瞭にして、安全に活動し生産向上に努める大切な指導案件と信ずるのである。

3. 前述したようにこれ等年少新入者に対する安全教育については、先づ最初に彼等の健康保持に努めて、安全に毎日の仕事を理解し気持ちよく愉快地就業せしめるように心してやることは勿論のことであると共に、また企業の繁栄を招来せしめる見地からしても、当然必要欠くことの出来ない重要な案件であることを思うと、指導の任に当る責任者は、これ等任務の重大性を自らも篤と理解し例えば標準動作をもとに指導する場合においては所定の保

器具の着用には怠りなく、また安全装置の正しく使用することなどは申すまでもなく、殊に仕事上火気使用などの動作については、定められた場所以外では例い指導上の一例を示すが如き場合でも注意して規定の場所以外では行わぬよう心がけることが指導者の心がける肝要な責務と思うのである。

4. これ等新入の年少者は最初の指導中の行動々作が将来の作業上の成績に重大な関心事となるのであるから、責任ある指導者はこの点について充分注意して貰いたいし、特に個別的教育を行うに当っては相手がどのような性格気質の持主であるかを認知し、よき性格気質の者はよりよく伸ばし、また性格なり気質の面で悪い傾向のある者は、最初に心して是正してやるよう努めて貰いたい、このことは所謂適正配置の面からは申すまでもなく、災害防止対策の必須条件としても、また災害頻発性の個性的性格の傾向ある者を考えると孰れにしても職場の責任者は所属の従業員の個性を充分理解し、会得していることが災害防止のみならず能率向上の面からも重要な意義があり、有効な成績を示すに至ることは国鉄の尾花氏が無事故者と多発事故者との精神心理学の上からの調査成績においても述べているのであり、また多年この方の研究を発表している桐原狩野氏等の説においても、強くこれ等の点を重視しているのである。

5. またこれ等年少者については、教育指導期間は離れて職場に専属され一般従業員に伍して就業していても、仮にも個性的に安全動作に欠くる点があるとか、作業工程上において未だ視すべき点のある者に対しては、引続き個別的教育指導に心してやるのが既に毎年新入せる年少者の規定教育期間を離れて職場に配属後数ヶ月にして毎年の成績に微傷たりとしても、發起していることを思うと、より以上に職場の生産上は申すまでもなく、本人の安全の面を通しての健康保持増進、なお牽いては父兄に対する義務ではなからうかと思うのである。

6. 職場においての労働時間なり休憩休日に対する規律ある認識は彼等年少者にとっては健康保持はもとより、發育増進の上では重大な必須要件であり、特に休養の面での睡眠を充分とり得るよう心してやるのが彼等の健康

上はもとより、災害防止対策の面から考えても欠くことの出来ない重要々件であることを責任ある当事者は絶えず心してやるよう配慮を忘れられないよう念願して止まないのである。

7. 最後に重複して甚だ申訳ないと思うが従来から毎年の災害発生の傾向を統計の上から類推してみると、幸に年とともに漸減していることは判然としているが、未だ各職場には災害事故を反復する所謂災害頻発者と見做すべき先輩が点在し、従業していることを思うと、未だ無垢とも見られる年少者にあっては、より以上敏感に環境の影響というかを、眼をとうし、また耳をとうして、その悪いつまり事故を起し易いような危険性の感化には陥り易いので、この弊に感染というか陥らぬよう職場の責任者は篤と配慮され、所謂彼等災害頻発性癖のある者の適性配置を勇気をもって実行され職場の明朗化を図られることが、一般従業員の健康のため、また牽いては生産増高の面からも必須要件と信ずるので筆をおくに当たり再記してやまない次第である。

参 考 論 文

- | | | |
|--------------------|---------------|------------|
| 1. 狩野 広之 | 不注意物語 | 労働科学叢書 |
| 2. 依田 新編 | 青年の悩み | 大日本図書株式会社 |
| 3. 労働省 編 | 41年度安全指標 | |
| 4. 労働の科学 | 第8巻第9号 | 労働科学研究所 |
| 5. 同 | 第11巻第3号 | 同 |
| 6. 工場管理 | 第12巻第8号 | 日刊工業新聞社 |
| 7. 厚生の指標 | 特集業績発表 | 厚生統計協会 |
| 8. 安 全 | 第16巻第3号 | 中央労働災害防止協会 |
| 9. 同 | “ 第7号 | 同 |
| 10. 公衆衛生 | 第30巻の8号 | 医学書院 |
| 11. 同 | “ の11号 | 同 |
| 12. 平松真兵衛 | 男南女子短期大学論叢第7号 | |
| 13. 平松真兵衛 | 男南女子大学研究紀要第1号 | |
| 14. 全国産業安全大会研究会発表集 | 第25回 | 中央労働災害防止協会 |