

## 「人間関係づくり」に注目した体験型安全教育への試み

福田道路株式会社 正会員 北添 慎吾

### 1. はじめに

最近、工事量の増加とともに人手不足が深刻になってきており、ヒューマンエラーによる事故が増加してきています。現場で施工を担う中小の建設業者には、これまでしっかりとした上下関係があって、新人は年長者に叱られながら現場の安全を叩き込まれてきました。しかし、現在の中小の建設業者は人手不足とともに社会環境の変化もあり、上下関係が曖昧で技術の伝承ができない寄せ集め集団化の傾向が見受けられるようになりました。それは施工管理が中心の建設会社も同様で、その中の人間関係は希薄になってきており、時間をかけて仕事や安全をしっかりと教えていくという文化は急速に減少していると言えます。

特に安全管理に関しては、発注者からのインセンティブやペナルティの影響を受ける元請業者の意向が主体となっています。元請の安全対策はハード・ソフトの両面で一方的な指示型になることが多く、「やらせる」「やらされる」という心の通わないもの(例:責任逃れのための書類や安全施設)が増えていると思われます。

### 2. 安全対策の現状と課題 安全は人間関係でつくられる？

最近の建設業の安全対策の特徴として、立ち入り禁止措置や誘導員・合図者の配置といったものが多く、禁止事項等のルールに従うことを徹底させようとする傾向が強くなっています。ここで疑問が湧いてきます。誘導員や合図者を設置することはリスクを減らすために大切なことですが、本当にそれだけで安全・安心な現場が実現できるのでしょうか？自分自身が考え、お互いの信頼関係の中で注意しあいながら、その場でリスクを除去していくことができる人間関係を築いていくことこそが最も大切な安全対策ではないでしょうか？

そこで、人間関係の背後にある2つの心理学「外的コントロール心理学」と「選択理論」を使って解決の糸口をつかんでいきたいと考えました。

### 3. 外的コントロールと選択理論 他人はいつも指示通りに動いてくれるのか？

#### 外的コントロール心理学

外的コントロール心理学とは、人を自分の期待通りにコントロールしようとする考え方で、ほとんどの人はそれぞれの立場で自分の職務を全うするためにこの考え方を自然に身につけていると言えます。例えば現場管理者が誘導員に対して誘導の時の笛の音が小さいとか、この地区は笛を吹かないでくださいとか、相手のことも考えずに命令に近い指示を出します。この時になぜもっと大きく笛を吹かなくてはならないのか？なぜ吹いてはいけないのか？関係者の中で事情が理解できる人間関係ができていれば問題ないのですが、現場ではいつも同じ人が同じ場所で従事しているわけではありません。そこで、違った人に同じような指示を出して指示通りにしてくれなかったらどうなるのでしょうか？丁寧に事情を説明すれば相手も納得してやってくれるでしょうが、効率優先書類主義のこのご時勢「あの人、指示通りにしてくれないので別の人にかえてください」ってことになることも多々あるのです。また、立入り禁止措置に関しても同じようなことが発生します。

#### 選択理論

選択理論とは人は自分の行動しかコントロールすることはできないという考え方で、私たちは自分で自分の行動を選んでいて、その行動には自分なりの目的があると考えます。つまり人は内側からの動機づけによって行動しているわけで、「自分が相手にしたり言ったりすることは、数ある情報のひとつで、それに対する行動や態度を選択するのは相手次第」という考え方です。上記と同じ指示を出して相手が指示通りにしてくれなかった場合(相手が私の指示に従わない選択)に、「あの人はずいぶん違ったことをやっているのだろう？私の指示

キーワード 外的コントロール心理学 選択理論 人間関係づくり 分かりやすさ 持続可能な安全対策  
連絡先 〒556-0011 大阪市浪速区難波中3丁目9番1号 福田道路(株) 関西支店 TEL06-6649-1389

が間違っていたのか？」と思い、相手に聞くこと(自分が相手の行動に対して質問をするという選択)で、「実は笛を吹いたら苦情がくるのがわかっていたのですが、笛を吹かないと事故が起こってしまうほどの危険を感じたから笛を吹いたのです」ということがわかり、「危なかった、ありがとう」ってなることもあるのです。そこには心の通った人間関係があって、お互いにリスクを低減させていくような相乗効果が生まれます。このような現場にするためにどのような安全教育が必要なのでしょう？

#### 4. 「人間関係」に注目した安全教育の実践

#### 人間関係づくりファシリテーションの実践

25年度から導入している「プロセスエデュケーションを導入した体験学習」で情報交換やコンセンサスの重要性を自ら学ぶことができるプログラムであることが確認できたので、今回はその中に「人間関係づくり」という視点を加えてプログラムを組み立て、ファシリテーターとして安全教育を実施しました。

**アイスブレイク1**：私は誰でしょう？(重機交差点のデモンストレーション)

**アイスブレイク2**：重機交差点(重機カードを背中につけた参加者同志が「私はこんな事故を起こしますか？」の質問に対して相手がYes Noで答える形で自分が何の重機か考えるゲーム。様々な人との楽しい情報交換によって、今まで自分が気づかなかった様々なリスクに気づくことができます)

**アクティビティ1**：クルーザー(「クルーザー」という物語に登場する5人の人物について、好感度に順位をつけてグループ決定をするゲーム。人はそれぞれ価値観が違うということに気づくことができます。)

**アイスブレイク3**：2つのアイランドへ、ようこそ！(ある質問答えていただくことで外的コントロール島と選択理論島に分かれてもらいます)

**講義**：人間関係の背後にある2つの心理学(外的コントロール心理学と選択理論)

**アクティビティ2**：グループ討議(事象事例から人間関係を考慮した事故原因と今後の対策を考えます)

**ふりかえり**：グループの代表者に発表していただき全員でふりかえりを行います。



写真1 重機交差点

写真2 クルーザー

写真3 グループ討議

写真4 ふりかえり

#### 6. 導入の効果

#### 受講生たちの反応とその効果(第1回目のアンケート結果から)

少しのすれ違いで、人は自分の思い通りに動いてくれないということを理解し、人それぞれの価値観の違いに気づいてもらうことができました。また、安全教育後の現場での反応も良く、お互いが注意し合える雰囲気ができあがってきました。アンケート結果では、安全と人間関係の問題に興味を持った人(満足度が高い:56%)と、面白かったが内容がやや難しかった人(満足度が普通:40%)で評価がわかれしました。分かりやすさを心がけたつもりでしたが、普段聞いたことのない心理学用語を使用したことで、前年度の「プロセスエデュケーションを導入した安全教育」より関心度はやや低くなりました。「分かりやすさ」が今後の課題と言えます。

#### 7. 今後に向けて

#### 持続可能な安全管理に向けて

様々な安全対策を行うことで、作業員や第三者に「安心」が生まれた場合、そこに潜む「リスク」に対する備えを怠ってしまうことはないのでしょうか？誘導員を信じていいのか？立入り禁止措置がしてあるから絶対に人は入ってこないのか？等々、我々全ての工事関係者は安全に対して人との関係を見直さなければならない時期が到来していると言えます。今後も引き続き、「分かりやすさ」を念頭において、現場で働く全ての関係者が「人と安全」を真剣に考え、話し合えるようなプログラムを作り上げ、持続可能な安全管理(自然に「声かけ」ができる現場)へとつなげていきたいと思います。

【参考文献】人間関係づくりファシリテーション(津村俊亮・星野欣生)人間関係づくりトレーニング(星野欣生)

人間関係をしなやかにするたったひとつのルール(渡辺奈都子)