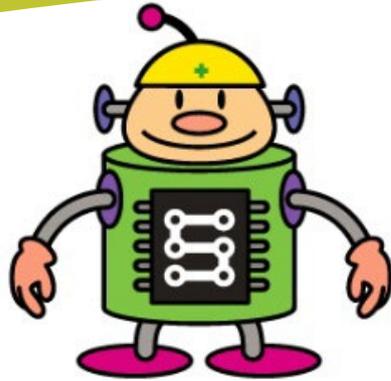


# はんぞう通信

15<sup>th</sup>, July, 2024



- 安全専門委員会 からのお知らせ
- おじトレから一言

## はんぞう通信 Vol. 50 の内容

### ★メールマガジン発行のお知らせ

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

この度、安全教育専門委員会よりメールマガジンを Vol. 50 を発刊することになりました。  
今回は、安全専門委員会から、「ヒューマンファクターズ研修」のご紹介です。



## ■ 安全専門委員会から、

### 「ヒューマンファクターズ研修」をご紹介します。

安全専門委員会の活動のひとつに、「ヒューマンファクターズ研修」の実施があります。

ヒューマンエラーに起因する事故がなかなか無くならなくてお困りではありませんか？

「そもそも、ヒューマンエラーは注意力が不足しているから起こるんじゃないの？」

「高齢になると、体力や判断力が衰えてなんでもないところで転んだりするよね。」

「対策なんて無理。“注意指導”しかないよね。」

という声も聞こえてきます。

いえいえ、ヒューマンエラーにもちゃんと原因はあります。

科学的手法を用いて分析を行い、原因を究明することで、しっかりした対策を導き出すことができます。安全専門委員会では「ヒューマンファクターズ」について系統的にまとめた「ヒューマンファクターズ研修」を

「STOP!ヒューマンエラー」セミナー

として開催しています。

安全専門委員会は、元全日空機長で航空機事故の安全対策に貢献されている(株)安全マネジメント研究所 代表取締役所長 石橋明先生を特別委員に迎え、航空業界において既に実績のある科学的手法を用いたヒューマンエラー対策の手法をご教示いただき、新たに半導体製造装置業界に取り入れるために、事件事例収集や教育方法を研究しています。

それでは、ヒューマンファクターズ研修の構成を紹介します。

ヒューマンファクターズ研修は、基礎編 実践編 発展編の3部構成です。

**基礎編**では、「ヒューマンファクターズ」の視点を学習します。

「人は間違える」⇒「それでどうする？」という人間の特性や脆弱性を源流とする考え方を理解します。

**実践編**では、「安全マネジメント」のテクニカルな方法を学習します。

不本意な出来事をチーム活動の結果とみて、「起こった事実を正確に把握し、原因を分析し、効果的な再発防止対策を立案する」方法を学習します。

「予防安全」の展開、リスクマネジメントの実務を研修します。

**発展編**では、CRM 訓練 (Crew Resource Management) の導入について学習します。全てのリソースを活用し、チーム力を向上させる考え方を学びます。個人の能力の限界を超えて、利用可能なリソース（※5 大スキル）を全て活用し、チームの能力を最大限高めることで事故を防ぐ手法を理解します。

**※コミュニケーション、状況認識、意思決定、チーム形成と維持、ワークロード管理**

これら学習した成果を各社に持ち帰り、役立てていただきたいという構想です。基礎編、実践編は既に約 400 名の方が受講し、各社で展開されています。発展編は基礎編と実践編の修了者に対して今後実施していきます。

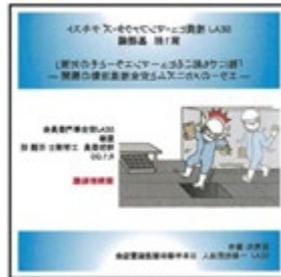
まず、基礎編で理論をマスターし、実践編で手法や展開方法を習得してみませんか？安全専門委員会では毎年研修会を企画しています。また、20 名程度以上集まれば出張開催も検討しますのでお問い合わせください。

職場の皆さんが揃って受講されることで効果は大きくなります。安全のキーマンの皆さん、是非ご検討ください。

お問い合わせ先：SEAJ 安全専門委員会事務局 [ansuppo@seaj.or.jp](mailto:ansuppo@seaj.or.jp)

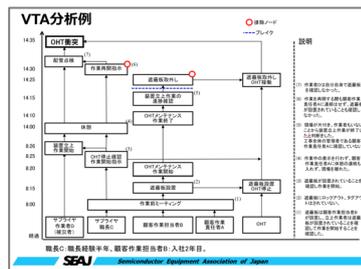
安全専門委員会では、ヒューマンファクターズ研修の基礎編と実践編をテキスト化しました。また、講習の様子をDVDにして、それぞれ販売しています。

[https://www.seaj.or.jp/about/publication/safety/safety\\_2761.html](https://www.seaj.or.jp/about/publication/safety/safety_2761.html)



実際の事故事例をヒューマンファクターズ研修の手法を用いて対策した事例も紹介しています。ご利用ください。

[https://www.seaj.or.jp/activity/safety/safety/news/other\\_1770.html](https://www.seaj.or.jp/activity/safety/safety/news/other_1770.html)



**M-SHELモデル要素毎の原因と対策 作成例**

中央DL (Low wave) 作業者本人  
 DL (Downbeat) 作業環境、作業指図、作業訓練などソフトウェアに関する要素  
 H (Human error) 技能、知識、経験、慣習、ソフトウェアに関する要素  
 E (Error) 注意、認識、認知、認知能力に関する要素  
 L (Latency) 反応時間に関する要素  
 M (Management) 会社の組織、管理、体制、組織の安全方針などの管理の要素

	M	L-S	L-H	L-E	L-L	L
原因	認識が不十分、作業指図が不明瞭、作業環境が不適切であった。	認識が不十分、作業指図が不明瞭、作業環境が不適切であった。	認識が不十分、作業指図が不明瞭、作業環境が不適切であった。	認識が不十分、作業指図が不明瞭、作業環境が不適切であった。	認識が不十分、作業指図が不明瞭、作業環境が不適切であった。	認識が不十分、作業指図が不明瞭、作業環境が不適切であった。
対策案	作業を行う上で、作業指図を明確にし、作業環境を整える。	認識が不十分、作業指図が不明瞭、作業環境が不適切であった。	認識が不十分、作業指図が不明瞭、作業環境が不適切であった。	認識が不十分、作業指図が不明瞭、作業環境が不適切であった。	認識が不十分、作業指図が不明瞭、作業環境が不適切であった。	認識が不十分、作業指図が不明瞭、作業環境が不適切であった。

ご安全に！

## ■ おじトレから一言

ペンネーム 毎日ラッキー

### 『やる』、『やらない』の選択肢

皆さん職場で岐路に立ったことはありますか？

上司「この仕事やってくれる？」

わたくし、この言葉に何度も苦しめられてきました。

この仕事=ちょっと難しい仕事、やったことのない仕事のどちらかです。

普通は「やりたくない！」を選択しますよね？なぜなら責任感が邪魔するから。

- ・失敗したらどうしよう
- ・引き受けると残業が増えてしまう
- ・できなかつたら上司に迷惑をかけてしまう

ネガティブな心情がでてあなたを苦しめるはずですが。

しかし、『やらない』を選択すると自分の成長するチャンスが少なくなりますよね？

そんなわたしは尊敬する上司からありがたいアドバイスをいただき実践しております。

### 会社はやってみるで、成り立っている！

上司はあなたならできると思って依頼している。（できそうになかったら依頼しませんよね？）

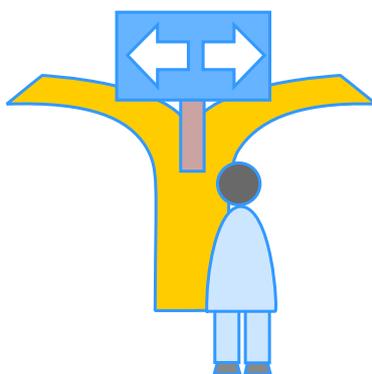
### 『成功は自分の手柄、失敗は上司の失敗（人選ミス）』

ちょっと気が楽になりませんか？

皆さんもポジティブに考え、『やってみます』を選んでみましょう！

『やってみます』の次に上司に聞いてみてください。  
「どうやるんですか？」  
この言葉で次に進めます。

ご安全に！



発行責任者

**SEAJ** Semiconductor Equipment Association of Japan

一般社団法人日本半導体製造装置協会  
安全教育専門委員会

お問い合わせ先

TEL03-3261-8261 FAX03-3261-8263

E-mail [anzen@seaj.or.jp](mailto:anzen@seaj.or.jp) 担当者 栗原