



2013 第340号 9 MONTHLY Mitsunwa

目次

- | | | |
|--------|---------------------------|-----|
| ■1P | 『世界一の鉄道を守り抜くために』 | …庄田 |
| ■2P 下 | 『タテ系・ヨコ系で弱点を分析』 | …大宮 |
| ■3P 中 | 『「正直につき合う」～時代にあった関わり方～』 | …川島 |
| ■4P 中 | 『私の 10 年の軌跡』 | …糸瀬 |
| ■5P | 『10 年の時を経て…』 | …森 |
| ■6P | 『リベンジと故郷に錦を飾る』 | …里村 |
| ■7P | 『大きな網目をガッチリ組むために』 | …菊池 |
| ■8P 中 | 『ありえない事故がありえた 10 年』 | …人見 |
| ■9P | 『これからの“請け負う”ということ』 | …齋藤 |
| ■9P 下 | 『仕事があって発想力を生む』 | …成田 |
| ■10P 中 | 『Zero in on safety』 | …大塚 |
| ■11P 中 | 『私のタテ系、ヨコ系』 | …大野 |
| ■12P | 『第 52 回ゼロ災運動トップセミナーに参加して』 | …戸塚 |

世界一の鉄道を守り抜くために

維新建設(株) 専務取締役 庄田 雅直



9 月 8 日の早朝、アルゼンチン・ブエノスアイレスで開かれた国際オリンピック委員会で、7 年後の夏季オリンピック、パラリンピック開催地が“東京”に決まったことは記憶に新しい。この開催地決定レースでは、トルコ・イスタンブールとスペイン・マドリードの 3 都市で争われ、見事、東京が選ばれたわけだが、その決め手となった

1 番の要因は、世界一の『正確な運転時間の鉄道』と治安である。このことが東京で開催する 1 番のセールスポイントとなり、加えてあの名ゼリフ「おもてなし」が多くの審査員の心を掴み招致レースを勝ち取った。最高のプレゼンに招致関係者や東京を中心とした多くの日本国民が称賛するなか、「世界一の正確な運転時間」の鉄道に寄与する弊社やグループ会社の社員らによる、これまでの安全作業も少しは招致に貢献したのではないかと私は思っている。あまり声を大にして自慢するのもどうかと思うが、日本中が沸いた 9 月 8 日の結果には、我々も影の功労者の一員だと自らを讃えても問題ない気がする。

この国を挙げての一大イベントを 7 年後に控え、世界一の鉄道網をさらに盤石な環境へと各鉄道会社様も設備強化へ力を入れることが予想される。我々も、その時流に遅れることなく、発注者である鉄道会社様や元請会社様からの要請にしっかりと応えることが出来る“7 年先の体制”を構築しておかなければならない。もちろん、これまでも“強い会社づくり”を、平成 15 年 10 月 6 日のバケット事故を境に、それまでとは異なり、仕組みを大きく変え、様々な社内研修や組織編成と、事業所や現場のレベルアップを図ってきた。

その核となったのが人財育成であり、多くのリーダーを育成させて“強い会社にしよう”としてきた。バケット事故から10年経過しようとする現時点において、維新建設をはじめ各グループ会社が10年分の成長、すなわち10年分の事故を起こさない強い会社で成長して、働く社員が10年分の幸せを増幅させることが出来たのか。目盛りのない量りでこの2点を量っても具体性がなく、10年単位での事故件数や売上高の比較や数字で表わす成長度は容易に表わせても、将来を担うリーダーが多く誕生して人財に厚みが10年分増したかは、単純に現場の責任者の数で比較すれば良いといったわけにはいかない。求めるリーダーの定義はもっと高いレベルに位置づけている。



いま様々な研修などで会社の実力度を高める考え方として、タテ糸とヨコ糸の2点から課題を抽出している。何をタテ糸とヨコ糸に分類するかは分類する人により異なるが、要は生地を強くするために糸を織り込む技術を高め、使用する糸を太く紡ぐことが肝要なように、強い会社にしていくには縦糸を人財、つまりリーダーとなることに挑戦しようとする志を持った社員や、リーダーをしっかり支えようとする志を持った社員らを1本の糸とし、横糸はそういった志を持つ社員への教育の場を強化することとすれば、織り続けた生地の厚みが会社の厚みとなる。強い糸で織った会社は様々な要請に対応できる現場力が備わり、より健全な経営による設備投資が行われ、さらに社員の幸せとつながる。しっかりとしたコンセプトを持ち、実りある社員教育に力を入れ、まずは2020年開催予定の“東京オリンピック”に向けた世界一の鉄道運転を我々の力で守り続けること。さらに3年後のバケット事故から20年となる節目の10年を豊富な人財で迎えること。そういった鉄道会社様、元請会社様、そして働く社員から“期待される会社”づくりを東京オリンピック招致のプレゼンに勝るよう、多くのリーダーらと全社員で努力していきたいと思っている。

タテ糸・ヨコ糸で弱点を分析

維新建設(株) 次長 大宮 勇司

平成15年10月6日に発生させた省力化工事におけるバケット事故から今年で10年になります。この事故のあと「社風を変える」をテーマとし、各研修会、安全3点セット、ベストモデル、事業所運営委員会など、様々な取組みを行ってきました。維新建設もここ数年で4事業所中3事業所の所長も変わり、着実に人財も育ち、組織も進化しつつあります。しかしその反面、毎年、事故・事象が発生していることも事実で、今後、更なる努力が必要となってきます。現状維持では、会社の成長も社員の待遇も決して良くなることはありません。会社を成長させるには、やはり人財を多く育成し、今以上に組織力を強化し競合他社との差別化を図っていくことだと思っています。

その仕掛けの一つとして、維新建設も「タテ糸とヨコ糸で強くなる」に取組み、自社の弱点を把握し改善につなげていきたいと思っています。人・物・金・情報・環境など様々なことを「タテ糸・ヨコ糸」に当てはめて事業所運営委員会、小集団活動などで話し合い、各事業所、各個人が“誰が何をすべきか”を明確にして問題解決に取り組んでいければと思います。それにより一人ひとりのレベルアップ（人財育成）にもつながり、結果として組織力の強化が図られるものと考えます。

年々、仕事の単価が下がるなかで売上を伸ばし、利益を確保することが難しくなっていますが、「社員の幸せ」のために我々はこの業界で生き残り、会社を守り発展させていかなければなりません。更なる作業効率のアップ、無駄な経費の削減、人財育成など、やらなければならないことが多くありますが、まずは現場の安全が最優先です。社員一人ひとりが安全への高い意識を持ち、バケット事故の教訓を忘れることなく緊張感を持って現場に臨んで下さい。

『正直につき合う』～時代にあった関わり方～

宇都宮事業所 所長 川島 健路

平成 11 年 4 月、私は当時の維新建設桶川事業所に入社しました。19 才でこの職業に飛び込んだ私の率直な思いは①キツイ②汚い③危険…いわゆる 3K の職場そのものであったと記憶しています。きっと世の中の建設業界全体もそんな感じで、とくに軌道の現場は時間との勝負！始まった現場は豪雨でも泥だらけになってもとにかく

▶ 出発点呼で行うタッチアンドコールの訓練状況



く終わらせる。そして、親方に対する『問答』は『無用』といった感じでした。当然、私たち若手社員は『なにクソ』の意地で仕事をし、ミーティングと言えば夜勤明けにファミレスに集まりグチ大会(笑)。会社の方針は頭の片隅にも留まらず、社員は親方クラスと若手が分離し早く言えば『現場で成り立つ集団』でした。訓『修羅場を乗り越えて一人前』は若かった私たちにとっては読んで字の如く、《理念》や《方向性》とは程遠いものでした。そんな時に、私たちの忘れてはならない平成 15 年 10 月 6 日の大きな転機が訪れ、この会社は一つの方角性を武器に更に強くなってきたと実感しています。

『夢と感謝の心を持って 安全で 安心される 企業を確立しよう』ミツワグループの基本理念です。我社の社員は 研修会 に参加します。夢は何か？と聞かれます。声出しや現場直結型の訓練をします。フォローアップで線路の基礎知識を養います。事業所運営委員会で判断力をつけています。ベストモデルは事業者の目標や誇りです。小集団・勘ツボ・技術パトで組織を強化します。①会社や事業所また上司は全力の直球や試行錯誤の変化球

でタテ糸を張ります。②トレンドやサイクルで横糸を打ち立て絡めながらヨコ糸を編み込みます。教育熱心であったり、背中を見せて育てたり、時には失敗を承知でそれをバネに成功へ導くなど施策は様々。瀬口社長の『タテ糸とヨコ糸』への思いは我々社員にどう受け止められているのでしょうか？私の事業所に置き換えてもまだまだ舐足な点、ベクトルの微調整や個人単位の意識の持ち方など、課題は盛りだくさんです。社会人として、ミツワマンとして、宇都宮の社員としてそれぞれの色を持つ・持たせることが重要課題です。平均年齢 33 歳の宇都宮事業所はそれなりの難しさもあります。プライベート重視、会話が苦手、挑戦したいけど言い出さない、そんな社員も当然いると思っています。「叱る・褒める・謙虚・感謝」という日本語と「TP0」という英単語をうまく調和させて、少なくとも私は所長業を行っております。意識と知識と技術力＋コミュニケーション・設備・※ヒューマン アセスメント。人は評価されないことに意欲は出ないと思います。とくに若い社員は人より〇〇、俺は〇〇など、良くも悪くも意欲旺盛です。時にはのびのび、時にはキッチリ厳しく！といったメリハリが必要です。私もヒトなので分かります。怠けたい・サボりたい・省きたい。でも、それをするとは組織や家族・安全は守れない。だから私たちは切磋琢磨するなかで共に伸びようとしているのです。やらされ感、マンネリがあつてはダメ！上司も同じ土俵で勝負し討論します。『Change』はアメリカ大統領が使った名台詞です。ことある毎に心に刻み立ち向かいますが、なかなか持続されないものです。失敗が無ければ成功は生まれません。教育しなければ継承はできません。『正は横・直は縦を表す』歪み無く偏り無くバランスをとって全力で『正直』に頑張ってください。

私の10年の軌跡

宇都宮事業所 副所長 糸瀬 正

▶ 現在の使用器具・員数確認
状況（宇都宮）



H13 年 8 月に宇都宮事業所が誕生することから、古河の地から宇都宮へ移動しました。当時を思い出せば急遽、事業所を構えることになり有資格者が足りなく作業員も少なく大変でした。その 2 年後にバケット事故が発生しました。当時は跡確認の重要性があらゆる事故防止会議で耳にタコが出来るくらい聞きました。一方、宇都宮事業所では作業員は少なく新人ばかり

の現場で、とにかく現場を終わらせるのが精一杯で万全な跡確認は出来ておらず、当時、ユニオン建設宇都宮出張所の佐藤所長から携帯に電話が鳴る度に“ドキッ”としました。

『糸瀬君の現場で道具が見つかったよ』との連絡をもらい、すぐにユニオン建設様の事務所に取りに行き、きついお灸を据えられたのを思い出します。員数表はありましたが、あまり細かく確認せずに「員数 OK」で処理していました。その結果、次の日に携帯が鳴ると言った状態でした。

それから少しずつ進歩し、今では当たり前ですが、責任者は跡確認ライトを使用し跡確認を行い、員数責任者は員数表に足りない物があれば責任者に報告し、もう一度現場を確認しに行き、道具を積み込んだ人に連絡を取り確認し曖昧に終わらせないようにしています。そして、バケット事故を知らない若手社員が増えてきた今だからこそ語り継いで事故を風化させないようにしていきます。

10年の時を経て…

宇都宮事業所 副所長 森 和大

▶ 打音点検では不良箇所を見逃さない



今年の「10月6日」はバケット事故から10年の日であります。また私ごとですが、私も維新建設㈱に入社し8月で10年となりました。

私が維新建設㈱宇都宮事業所に入社したのは平成15年8月16日。まさにバケット事故が起きる2ヵ月前の入社でした。あの頃の私は工場上がりで現場経験もなく、外での仕事も何もかも初めてで、慣れない環境で苦労したのを思い出します。

そして2ヵ月が経った10月6日『バケット衝撃事故』が起きました。あの時のことを思い出すと、まだまだ新人で、ただただ言われたことをやっていただけの私は、事故の話を聞いて「バケット衝撃事故?」「何で?こんなことあり得るの??」、と新人者ながらにこの位しか思っていなかったことを今では恥ずかしく思っています。月日が経ち、軌作責、軌工管、更には副所長になった私が思うこと。それは、『二度と同じ事故は起こさない。起こしてはいけない』と言うこと。実際には維新建設㈱で起こした事故ではないけれど、同じグループ内で起こした事故。つまり傍から見れば事故を起こした会社と言われても何も言い返せません。また、どの研修、講習、事故防止会議に出席しても未だにバケット事故のことが出てきます。その話が出るたびに肩身が狭くなり、ましてや、「それうちの会社です」なんてことは軽々しく死んでも口にできません。これはミツワグループで仕事をしている社員がこの先ずっと背負って、新しく入ってくる新人者には伝承していかなければならないことです。

社員一人ひとりができること、それは常に『意識』を保つこと。緊張感を持ち現場に臨むことだと思っています。『ルールを守ります!!』そんなの当たり前のことです。その当たり前のことが出来ていないからこそ、こうやって次々に同じような事故が発生するので。最近多々ありますが、車輛事故もそうです。ちょっと注意していれば防げた事故。同乗者がもうちょっと気を使っていたら防げた事故なんて多々あるはずです。このように、やはり常日頃から『意識』を高め、事故に対する感度を上げて行きましょう。

最後になりますが、冒頭で言った通り10月6日は『バケット衝撃事故』の日です。たった1日でもいいので、もう一度バケット事故を振り返り、まだこのことを知らない新人

社員の皆さんは先輩方に教えてもらって下さい。思いを聞いてください。そして、ミツワグループ全社員、今度は20年目の節目を目指し体験した会社にしかできないこと、他業者に負けないことを追いつけて行きましょう。また自分も微力ながら、会社に貢献できるよう、会社が成長していけるような仕組みづくりが出来ればと考えています。さあ、これからです。10年後の私。10年後の会社が楽しみです。頑張りましょう!!

リベンジと故郷に錦を飾る

維新建設(株) 次長 里村 寿広

新レールの敷設(明かり区間)
運搬したスラブ上へ



皆さんお元気でしょうか。今年は猛暑日が続き体調管理が大変だと思いますが、お互い頑張っていきましょう。今回、維新建設で北海道新幹線工事を施工することになり、私を含む14名の社員で連日、施工にあたっております。まず6月6日より工事がスタート。先発メンバーとして小山事業所5名、古河事業所3名、宇都宮事業所2名の計10名でしたが、

その後、盆明けの8月18日より小山事業所から5名が合流しました。そこで先発メンバーの1名は小山事業所の都合により小山へ戻り現在の14名になっております。私は新幹線工事に携わるのは初めてではありませんが、スラブ軌道を施工するのは初めてです。ですが上越新幹線で経験した社員が多くおり、とても心強く思っております。皆の話を聞き、話し合いながら日々、施工しております。アッ! 現在、施工している場所は青森県の“蟹田”というところで自然がいっぱいです。“北海道新幹線”とは言うものの、起点が新青森駅になるため青森側を施工しています。

今回の施工は10.7kmの上下線です。トンネルが8割以上あります。現在までの施工として渡り線を2組、スラブ敷設を5km施工完了しました。連続して行うのではなく、飛び飛びに行うので準備作業が大変だなと思っております。私の指示を聞いて意見を言ってくれる社員に、とても感謝しております。スラブ調整の作業では1日中、中腰で調整をしている小野(忠)さん、佐々木さん。調整器を息を合わせ声を出している荒田さん。先々を考え作業をしている小野寺さん。なによりも上越で頭をしていた小野哲也さんがメンバーにいることにとても感謝しています。その分、今回の工事を失敗できないと思う気持ちが強くあります。平成12年~13年に施工した八戸新幹線新設工事では『維新はなんだよ』『こんなもんか!?!』と言われました。私にとってはリベンジ。こういう言い方は良いかわかりませんが、何としても成功させ怪我もなく終了させたいと思っています。維新建設の社員の皆さん、協力よろしくお願いします。まだまだ暑い日が続くと思いますが、体に気をつけていきましょう。青森は涼しくなりましたが…。

大きな網目をガッチリ組むために

小山事業所 所長 菊池 純一

菊池所長
朝礼で問いかけを実践する



現在、小山事業所は北陸新幹線、北海道新幹線を含めると 41 名体制になります。そのうち小山エリアで働いている社員は 29 名いて、この 29 名で JR 小山保技セ様の仕事をこなしています。私が H25 年 4 月から小山事業所の所長になり 5 ヶ月が経ちました。軌作責、軌工管、副所長と段階的に責任のあるポジションへ上がって来て、色々な経験や知識

を蓄えたつもりでしたが、やはり、所長と言う立場は今までの立ち位置とはまったくの別物だと言うことを痛感した 5 ヶ月間でした。

世間では円安・株高で推移しており、先日のニュースでは来年の消費税アップは決まっていたみたいなことも言っていました。しかし、新聞やテレビのニュースを聞いてみますと、これからの日本のことを考えれば消費税アップは止む無しみたいなことも言っていました。現状として、中小企業までは景気上向きの恩恵は得られていないのが正直なところだと思います。ある意味、これもタテ糸とヨコ糸に当てはまっているのかなと思います。ヨコ糸が我々の生活に対して、タテ糸は国の方針。考え方で、国は景気の上向きやデフレスパイラルからの脱却を目指し、あの手この手で色々な施策を実施していますが、我々一般人は生活や仕事をはじめ、ほとんどの施策に対してついて行っていないような気がします。ヨコ糸の我々がこんな状態が続けば、いずれどこかでほつれが生じて最後にはバラバラになってしまう…。こんなことにならないように願いたいと思います（消費税を初めて導入した竹下政権はこれが原因で解散したと言われてしていますが…）。

さて…小山事業所の現状ですが、タテ糸、ヨコ糸で見えますと、ほつれはしませんが網目が大きいタテ糸ヨコ糸の状態だと感じています。今年の年始の席で「挨拶、服装、言葉使い」を今年の目標に掲げ、この 3 点を重点的に取り組んでいこう！と頑張ってきましたが、やはり今までの習慣が体に染みついているのかは分かりませんが、今までとは違うことを実行する大変さが、この 5 ヶ月を通してひしひしと感じているところです。（5 ヶ月くらいで変われるとは当然思っていないかもしれませんが…）社員一人ひとりの意識（考え方）が変われば、今は大変だけど中・長期のスパンで考えてみると必ずプラスに働くかと思いますが、やはり「その日、その月、稼げればいいや…」と思っている人が多からず少なからず小山事業所の中にいます。そして「挨拶、服装、言葉使い」は二の次になっているのが現状かなと思います。

次に小山事業所の風通しですが、風通しのことで一番に思いつくのは「報・連・相」で

す。4月に所長になった時、この「報・連・相」についてどう向き合えばいいのか一時期考えたことがありました…。結論から言いますと朝の朝礼で整列をした上でこちらから問いかけ(声掛け)をし、「昨日の夜はどうでしたか?」「何か問題や声掛けはありましたか?」などを聞いてみるというところで落ち着きました。これはこちら側から相手に向けての報告、連絡ですが、他の社員達は「報・連・相」に対してどのように考えているか数人に聞いてみましたが、「いちいちそんな事で報告をするな!」とか「そのくらいの事は自分で考えろ!」とか、更に気持ちは痛いほど分かるのが「怒られるのが分かっているから言わなかった…」など、言ったら言っただ怒られ言わなければ言わないで怒られ、それではどうしたらいいのか…などの意見が聞こえてきました。やはり、「報・連・相」に関しては、いつまでも社員からの報告や連絡を待っているのではなく、自分から動くことが大事なんだと、この5ヵ月で分かったような気がします。

このように4月から新体制になって5ヵ月が経ちましたが、今はまだ糸はほつれてはいませんが、網目の大きい状態だと私は思っています。少なくとも、このタテ糸とヨコ糸を食い破る悪い虫(劇薬の人)が発生しないように指導していきたいと考えています。今後も地味で嫌われる事のほうが圧倒的に多いかと思いますが、引き続き私の方から声掛けをして「挨拶、服装、言葉使い」を指導していき、出来れば1人ひとりが小山事業所の営業マンになって(気持ちとなって)JR様や元請け様と接して、その結果、仕事に繋がってくればいいのかと考えています。風通しも私の方から聞くことによって社員の考え方や思い、それに対して私が出来ることをやって行き、数年後はタテ糸とヨコ糸がガッチリ組み合わさった強い小山事業所になっているよう全員で努力していきます。

ありえない事故がありえた10年

小山事業所 副所長 人見 博之

10.6 バケット事故から10年が経とうとしています。事故情報を聞いた時は、何であんな大きなものを忘れるのか…「信じられない・ありえない」など、どこか他山の石的な感覚で、自分たちは事故を起こすなどあり得ないと思っていました。

しかしH24年3月1日に軌陸BHと軌陸ダンプ車の衝撃事故を起こしてしまいました。

自分も他の軌陸ダンプの誘導員として作業に従事していました。ちょうど側道を走っている時、軌陸BHがいつもと違う動きをしていました。その時は「どうしたのだろう・もう終わったのか?」としか感じていなかったです。後で衝撃したと聞いたときに、「あの時、連絡をしていれば・ひと声掛けていれば」など色々考えることがありました。たぶんバケ

▶ 新たに小山へ導入したPC BHの異常時取扱訓練 78



ット事故の時も周りの人は色々思うところがあったと思います。ちょっとした手抜きや横着が事故につながることになるのです。人は楽をしようとするものです。そのことで事故にあう確率が増すとはその時は考えずに行動します。そして、事故を起こしてから後悔するのです。後悔しないよう毎日の作業を基本通り・ルール通り行えば事故は起きません。

これからの“請け負う”ということ

小山事業所 副所長 齋藤 忍

小山事業所は新体制も早 5 ヶ月が経ち、自分自身の立ち位置もハッキリしてきたところです。新体制になった当初は仕事の受注率も悪く、作業員たちはまさに疑心暗鬼になり事務所と作業員との間に距離が出来たのも感じました。仕事が欲しく菊池所長がユニオン建設様や JR 小山保技セ様の企画部などに足を運び頭下げても「予算が無い」のひと言。ユニ

▶ 初めて施工したケミカルアンカー・込栓修繕工事



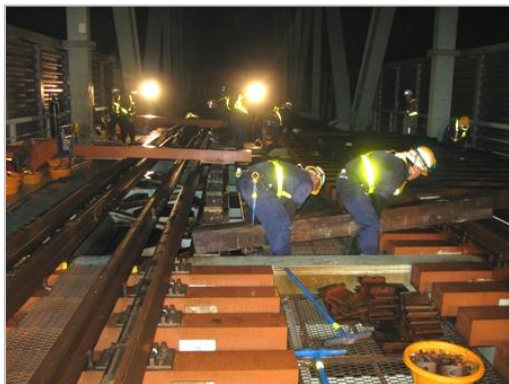
オン建設様からも「JR にお金がない」の一言。作業員からは一般土木の仕事も請け負いたいと言われ、番割に関しても頭数を出して人工を増やしてやりたいが、何でもかんでも出すようなことは出来ないし、事務所も作業員も精神的に追い詰められました。

そのなかで行われた、数えること第 100 回の副所長研修会。教わった各事業所の工事単価はこれから仕事を受注するにあたり、とても参考になりました。きっと、今回の研修内容は、これからの小山事業所に対する激励にも似た交渉をする力と知識を教えてもらいました。結果、除草作業の単価や初めて施工した「ケミカルアンカー」の作業では、作業員の頑張りのもあり、心からの「お疲れ様」になりました。ケミカルに関しましては初めての工種ということもあり、勉強会を開き古河事業所所長を招き、仕事の勘所を教えてもらい、当夜の軌作責は一本でも多く施工するために勉強してもらいました。あと、小山の現場力も上げていきたいです。請けた仕事+ α です。例えばレール交換だけではなく、交換箇所前後の砕石のかき上げや、部分交換での交換箇所以外のボルトに油をつけるなど、JR 社員さんが維新は仕事が綺麗だと納得していただくことです。納得していただけたなら、明日の仕事量にも変化が見られるのではないのでしょうか？**目指せ！年間施工量+ α 。**

仕事があって発想力を生む

古河事業所 所長 成田 公治

例年以上の酷暑のなか、熱中症を防止し乗り切った社員一同に「ご苦労様」と労いの言葉を冒頭に述べさせていただきます。売上高、利益こそ伸び悩んでいる古河事業所ではありますが、社員達の安全と品質に対する熱意は昨年までと比べても格段に良くなっていると感



測しています。また、今年度は中堅層の育成に力を入れています。昨年までは作業員感覚の社員達が、責任感を持ち出していることが相乗効果をもたらしています。

下半期の展望は、11月中で終了予定の橋マクラギ交換（1,130本）、浦和エリアの道床交換、北浦和駅ホーム改良が夜間作業の柱となっています。しかし、昨年度以上の受注量にするには、まだ大きな柱が足りません。私が所長としてやり続けていかなければならない課題は自覚できています。現場の安全性などは当然のこととして、

「仕事の確保」 保守作業エリアを持たない古河事業所は、多種多様な作業に対応し作業の幅を広げる事と、取引先を増やしていくことが必務です。そのためには、今以上の人脈と信用を積み上げていくよう努力します。瀬口社長が、なぜ古河事業所を存続させてきたのか、その思いに応えるよう精進します。

「利益の確保」 毎年ですが上半期は忙しさと比例せず利益の確保に苦戦します。しかし、やり方はまだあるはずで、私の采配と現場を組み立てる発想力が未熟なだけです。現場の人員を絞るという安易な発想ではなく、もっと効率の良い作業の仕方、無駄のない工程の組み方、交渉力を磨き上げます。

Zero in on safety

古河事業所 副所長 大塚 健治

私たちは軌道工事に携わる以上、平成 15 年 10 月 6 日（月）に発生した「京浜東北線 大森～大井町駅間におけるバケット衝撃事故」は忘れることはできません。事故は時にして「被害者」や「加害者」、あるいは両方に値します。当然それらを防ぐため、ゼロ災運動を推進して今後も作業に従事していくことになります。冒頭に「Zero in on safety」（安全に照準を合わせよ）と書かせていただきましたが、これは昭和 48 年頃アメリカの全米安全評議会キャンペーンが行われた後に日本で旧労働省の運動後援を得てゼロ災運動が始められました。みなさんもお存じの「ゼロ災でいこうヨシ」の合言葉「ゼロ災運動」は、人間尊重の



せよ」と書かせていただきましたが、これは昭和 48 年頃アメリカの全米安全評議会キャンペーンが行われた後に日本で旧労働省の運動後援を得てゼロ災運動が始められました。みなさんもお存じの「ゼロ災でいこうヨシ」の合言葉「ゼロ災運動」は、人間尊重の

「理念」を、ただ理念だけの精神運動ととらえていたのでは、「事故」は消えません。具体的にどう進めるのかが「手法」であり、その手法を現場で生かすのが「実践」で血が通ってくることになります。したがって理念・手法・実践を三位一体で取り組まなければ「事故の芽」を摘み取ることは到底不可能です。ミツワグループ基本理念（理念）でもある「安全で安心される企業」を今後も継続・進化させていくためには必須なのです。これからも、古河事業所では、たゆまぬ日々の「安全衛生活動」「危険予知活動」と共に、作業を振り返り「マイ・ハット」（手法）を収集、迅速に対応策を周知・徹底（実践）を私たちが率先して行っていく必要があります。一つの事故で「人・物・金」、そして一番大切な信頼という「絆」を失うことは断固阻止せねばなりません。各事業所で実践しているツール・教訓を最大限活用し※「ハインリッヒの法則」「バードの分析」にあたる軽傷災害「ゼロ」への挑戦を不断に続けていきましょう。

※1930 年代に H.W.ハインリッヒが発表した調査結果、1968 年にフランク・バード・ジュニアが発表の 175 万件に及ぶ労働災害調査結果を踏まえています

私のタテ糸、ヨコ糸

館林事業所 副所長 大野 周平

あるべき姿 自分の置かれている立場を理解し、利害を捨て会社の利益を最優先する。

知識 軌道の仕事は奥が深い。立場に関係なく分からないことがあれば、積極的に聞く。聞くは一時の恥、聞かぬは一生の恥です。

意識 新人者、ベテラン、役職者全員に平等にあるものです。意識がなければ知識、技術も何も始まらない。

技術力 技術力を磨くには、やはり現場が一番です。焦らず場数をこなす。

組織力 普段からのコミュニケーションが大切です。挨拶、声かけ運動です。

財務力 売上げがなくては、会社も社員も潤わない。

心のこもった安全管理 指導するにも感情的に接するのではなく、心のこもった意味のある接し方を意識していく。

心の弱さが他人を不幸にする 事業所は言わば一つの家族である。仲間意識を強く持ち、相手を信用し、自分も信用してもらおう。人間は弱い生き物である。だから皆で支え合う必要がある。

夢 目標 夢、目標は人それぞれ異なる。それをコミュニケーション取りながら、皆で語り合い支え合っていく。

次の一手 報・連・相、コミュニケーションに尽きると思う。馴れ合いではない一致団結で事業所という船を難破させないように航海する。

最後に、新伊勢崎間高架化工事も終盤を迎え、いよいよ10月18日に切替えを迎えます。切替え内容は、軌道移設 112mと一部軌道撤去の切替えで参加人数は 50 名を予定しています。助勤で参加される際は宜しくお願い致します。



第52回ゼロ災運動トップセミナーに参加して

維新建設㈱ 工務課長 戸塚 孝一

9月10日～11日の1泊2日で、第52回ゼロ災害トップセミナーに参加してきました。自分が参加した動機は、「労働災害は、どうして無くならないのだろう…」「各事業所のゼロ災に対する意識と持続は、どうしたら継続するのだろう…」と考えながら、今回のトップセミナーを通して、何か解決の糸口が見つかればと思い参加しました。最初に行った研修は、指差し呼称でした。指差し呼称に対しての【知識】は、今年3月まで現場の事業所に在籍していたので知っています。従業員のみなさんは、現場点呼の後や線路に入る時に行っている行動だと思います。ただ…やらされている感が強くないですか？「先輩方がやっているから」とか「新規入場者教育時に、この指差し確認をやらねえと線路に入れないぞ！」と言われたからとかでおざなりにやっていませんか？かかいう私も頭ではちゃんと【意識】しているが、実際現場に入るときは、「ただ指差し呼称すればいい」という意識で行動していた時期もありました。

このトップセミナーでは、イスを机の下に入れる所から始まりました。イスを両手で押し込み…「イス押し込み確認…ヨシ！」とイスを指差しながら大声でやりました。そのやり方として①知覚(確認対象を見る)②注意の選択(確認対象を指差し見つめる)③判断(確認内容を呼称する)④思考(耳元まで振り上げながら確かめる)⑤意志決定(よければヨシ！と唱える)です。1泊2日で50回以上はやりました。他のセミナー参加者からは、声を出すのが恥ずかしいとか照れくさいという意見を多く聞きました。

KYT4ラウンド法、始業点呼時にやる健康問いかけ KY、TBMーKY 訓練、問いかけ KY。そして、最後に交通 KYT を講義・実技しました。講義を受けて分かったことは、上司の方々が「安全に仕事しろ！」とか「指差し確認やれよ！」とか口で言っても従業員までは、その思いが伝わらないと言うこと。会社のトップであり、各事業所のトップから率先して指差し確認・ゼロ災に向けて燃えるような熱い情熱を持って取り組めば、それを見て従業員がついてくるんだということを教わりました。

今年の4月から工務課長という役職をもらいました。上に立つものとして、各事業所の従業員に対し、問いかけ(些細なことから関心を持ち、時には励まし・支援すること)や現場パトロールに率先して行き、安全に対するルールを愚直に守るよう注意して行きたいと思います。

新事業所開設のお知らせ

■高崎建設有限会社 品川事業所

〒140-0003 東京都品川区八潮3丁目2番地9

TEL 03-6412-9292 FAX 03-6412-9297

■共立建設株式会社 仙台事業所

〒989-3121 宮城県仙台市青葉区郷六龍沢2番地

TEL 022-796-3692 FAX 022-796-3693



連絡欄

