2020 第416号
1 MONTHLY
Mitsuwa

干支暦
庚子（かのえね）
『庚』植物の生長が止まって新たな形に変化しようとする状態
『子』新しい生命が種子の中に萌（きざ）し始める状態
新たな芽吹きと繁栄の始まりの年

目次

『未来と希望の 2020 年に』…庄田 P.1～3
『10 年見据え組織の土台作り』…菊池 P.4～5
『進化した組織を作り込む』…齋藤 P.5～6
『令和２年度ベストモデル』…福永 P.6～7
『軌道土木施工のプロ集団』…大宮 P.7～8
『未来に紡ぐ「人財育成」』…大塚 P.8
『基礎を知れば楽しく好きに』…川島 P.8～9
『<真>の強い組織の糧になる』…森 P.9～10
『鉄道機械のトラブルに強く』…大野 P.10
『新たなる一歩』…瀧野瀬 P.10～11
『ミーティングで日々成長し続ける現場』…成田 P.11
『社員を陰で支える仕事』…戸塚 P.11～12
『充実したＡ点呼へ』…人見 P.12

未来と希望の 2020 年に

維新建設㈱　専務取締役　庄田 雅直

▶1/11 責任者らと安全を祈願

○年頭所感

維新建設社員の皆さん、ならびにミツワグループ社員の皆さん、さらにはご家族様、新年明けましておめでとうございます。年末年始休暇中は天候にも恵まれ、また、恒例化されつつあった元日の大規模工事も無く、全社員が各々の場所でご家族様と共に穏やかな新年を迎えゆっくり過ごされたと思います。

さて、維新建設の2019年を振り返りますと、4月決算(H30.5－H31.4)においては売上高14.8億円、対前年比8.0%増となり、目標の14億を達成することができました。さらには6期連続で前年を上回る業績を収めることもできました。また、今期においても2020年11月までの売上高7ヵ月累計は、対前年比100.4%とまずまずな成績で推移しています。

続いて、安全成績では平成30年が軽微な事故・トラブルが20件の発生に対して、昨年１年間は軽微な事故・トラブル発生が14件となっています。これは平成30年と比較すると、5事業所で年間に1件の事故・トラブルを減らしたことになりますが、素晴らしい安全成績を残した事業所と、逆に事故・トラブルの発生が多かった事業所があり、また憂慮すべき事象として、レール切断中に防護カバーから飛び出した火の粉が枯草に着火してしまい気づいた時には容易に消火できないほどの沿線火災を発生させたことや、杭打ち工事において2ヵ月以上の治療を要する怪我を発生させてしまったこと。また、員数管理と跡確認の不良による器具の置き忘れを起こすなど、幸いにも列車の輸送障害には影

響がなく済みましたが、経営の根幹である「鉄道の安全・安定輸送確保に寄与する」ことからは大きく外れ、また、社員が安全で安心して働く職場の構築も、現場での安全対策や教育に更なる課題を残す1年となりました。そこで、本年は4月から新たな中期経営計画(3年)を掲げる年にあたるため、3年後の理想とする会社像をイメージした３ヵ年計画について紹介します。

〇中期経営計画2020(３ヵ年計画2020-2022)

①健全経営により社会より信用・信頼される会社を目指す

・2022：売上高1,600百万、営業(ABC)利益250百万を目指す→2023.4期

・2020：売上高1,530百万、営業(ABC)利益230百万を目指す→2021.4期

②安全の先取りにより事故を起こさせない環境を構築する

・2020-2022：鉄道3大事故、重大な労災・施工不良・交通事故など、起こしてはいけない事故の発生0件を目指す

・2022：起こさない方が良い事故・トラブル発生5件以内を目指す

・2020：起こさない方が良い事故・トラブル発生10件以内を目指す

・2020：目標の達成で2021年6月安全推進大会にて安全報奨金を社員へ支給する

・2020-2022：ハザードマップの現場情報を「紙ベース」から「画像と動画」に移行し現場のビジュアル化により出発点呼のモニター確認をチーム全員で行い、作業手順の流れとリスクの見える化を3年かけて取り組む

・2020：画像と動画による現場調査と編集に取り組みイシンdocに保存する

・2020：待避訓練100％実施、高所作業時の安全帯使用と作業前訓練の100％実施、保安体制違反0件、2重安全措置取扱い誤り0件

・2020：副所長以上で構成する安全委員会メンバーは2019年に発生した事故トラブルの対策が正しく実行されているかを重点に、昼・夜作業問わず自事業所+他事業所の現場へ月1回以上はパトロールを実施する。

③会社の成長を高めるために人財力を高める

・2022：新規採用を強化するため大規模な求人活動を展開する
宇都宮35、小山35、館林25、古河20、北上15　計130名を目指す

・2020：小集団活動「求人グループ」が中心となって人材募集を積極的に取り組み
宇都宮33、小山33、館林20、古河20、北上12　計118名を目指す

・2020：小集団活動「求人グループ」が中心となって採用時教育および新人者教育の策定および実行する

・2020：良かった声かけ、気づきによるリスク回避、緊急対応、器具改良・作成の実績に対して所長より表彰、ならびに貢献度に応じて報奨金を支給する

・2020-2022：事業所は所有する重機台数×2名のオペレーターを育てる
宇都宮8、小山8、館林10、古河4、北上6　計36名を目指す

④これからの軌道業界で働く環境を整備する

・2020：取引先と協議調整して社員の4週5休と計画有給の取得を定着させる

・2020：酷暑期や厳寒期に対応した夏・冬の制服へ移行する

・2020：車両の分煙化を図る

・2020：SNSを活用した情報システムの構築を強化する

⑤機械を中心とした仕事の進め方改革に取り組む

・2020：機械や器具・工具開発を強化して人体への負担を軽減する

・2020：材料の運搬計画や施工計画を重機中心の計画に移行させる

・2020：1事業所4頭TTの2台体制などアタッチメントに投資する

・2020：分岐マクラギ交換はマクラギグリッパーの活用を増やす

・2020：4台以上の重機を保有する事業所は大型回送車2台体制に移行する

・2020：軌陸高所作業車を導入して新たな鉄道工事に参入する

〇社会が大きく変わろうとする年に

少子高齢化社会であるわが国は、女性や高齢者が活躍する社会に変わろうとしています。働き方改革をはじめ、育児休業制度、同一労働同一賃金、定年延長および再雇用制度の見直しや、年金をはじめ社会保障制度の改正など、労働人口の不足問題を解決するため女性と高齢者がもっと活躍できる社会へ変わっていきます。また、キャッシュレス化も進み、現金を使わず電子決済の方が便利でお得だとなれば、スーパーやコンビニのレジに人の姿が無くなり決済のための端末機器が並ぶ光景は、高速道路の料金所でもETCレーンの無人化を見ればイメージがつきやすいと思います。また、車においてもガソリンや軽油といった化石燃料から電気や水素に変わり、開催まで半年に迫った東京オリンピック・パラリンピック大会の開催エリアにおいては、すでに無人運転のバスが導入される予定です。そして、大変お世話になっているJR東日本様も列車の自動運転化に取り組んでいると聞いています。また、トラックメーカー各社も自動運転化に向けた取り組みが実用に向けてすでにステップ2(ステップ4が最終)の段階に達しているそうです。近い将来、維新建設の車両にAIが搭載され安全な自動運転により現場を往復する時代が必ず来るでしょう。未来への明るい希望をもち様々な分野の進化を想像してみると、見えている現在の光景がガラリと変わっていくことになんだかワクワクしてきます。

このように、社会は様々な問題や課題に対して、想像をはるかに超えたスピードで大きく変わろうとしています。東京オリンピック・パラリンピック大会もこれからの日本を象徴する未来志向で国際色豊かな開催になると思います。維新建設は社会の変化を肌で感じ、どこよりも知恵と汗を出し、失敗を恐れず機械化や開発、職場環境の改善、時代に適した技術開発などの取り組みにスピードを上げて挑戦することが、鉄道と共に成長する企業としてマストなこととしなければなりません。まずは３ヵ年の中期経営計画で掲げた目標を会社全体でしっかりと取り組んでいきたいと思います。

10年見据え組織の土台作り

小山事業所 所長　菊池 純一

▶1/7休み明け 小山メンバー

私の考える2020-2022年度のベストモデル3ヵ年計画ですが、**『10年先を見据えた組織の土台作り』**を行っていきます。前回の社報でもお話ししましたが、現在の小山事業所平均年齢が44歳となり（40代が中心）このまま新しい社員が入ってこないと10年後には平均年齢が54歳となり、組織として危機的な状況になってきます（主に社員数の減少と年齢による体力の低下）。このように、10年後になってから慌てて人材育成をしては遅すぎるので、今から地道に人材育成と社員が長く頑張って働くことができる職場の土台作りを今後3年間、場合によってはさらに3年を追加して、ＪＲ東日本様や元請け会社様、そして働く社員のご家族様から揺るぎない信頼を長く頂けるような事業所を作っていきます。

そこで、私が考える3年もしくは6年でやるべきことが大きく分けて４つあります。

①社員の入口管理

ここ数年、社員の増減はありますが、概ね30人平均で推移しています。しかし社員数が変わらず10年が経つと先ほどから書いてある通り平均年齢が54歳となり、事業所として危機的な状況となりますので定期的に求人活動を行い、同時に社員が仕事と職場にやりがいと居心地の良さを感じながら仕事を進めることが大切なことになってきます。最近では〇〇ファーストとよく耳にしますが、小山事業所では社員ファーストで組織づくりを進め、社員がイキイキと活躍する職場づくりが必要になってくると思います。

②重機オペ、ＭＣオペの育成

小山事業所での主力重機オペは2名います。しかし、この2名が重機オペになってからすでに10年以上が経っており、残念ながらオペの層がまだ薄く、この3年もしくは6年かけ多くの社員が構成する重機オペチームを構築して、元請け会社様から信頼されるよう重機オペ、ＭＣオペを育成しなければいけません。このことは以前、元請け会社様からも「10年経っても重機オペが変わってないじゃないか！」と、キツイお言葉を頂いたことも肝に銘じて取り組んでいきたいと思います。

③作業手順の見直しと効率化

今の作業のやり方は30年もしくは40年前から大きくは変わっていません。なぜならば、そのやり方が一番効率の良い施工方法とされているからです。しかし、これからはお金を稼ぐよりも休みが欲しいという世代が台頭してくる時代です。これまでの仕事のやり方では若い世代がついてこれず、仕事はあるけど人がいないという状況にもなりかねないので、少数精鋭でこれまでと同じ施工量を常に考えて行かなければなりません。

④働き方改革の推進

ニュースや新聞で働き方改革のことをよく耳にします。これまでに例がなく、会社も４年後の施行に向けまずは４週５休の取組みを今年度から取り組んでいます。小山事業所ではＪＲ東日本様や元請け会社様のご理解もあり、現在のところ４週５休は取れている状況です。③でも書きましたが、ここ最近の面接をした求職者の傾向は、給料はもちろんのこと定期的な休暇がないと来てくれないのが実情です。人材募集に力を入れて安定した組織の維持にも働き方改革を推し進めることが必須条件となり、自ずと社員の定着と新たな社員が増えることにも繋がっていきます。

最後に、冒頭でも書きましたが、小山事業所では昨年２月の車両衝突事故を最後に現在までのところ軽微な事故も発生していません。このまま年度内まで無事故継続でいけば小山事業所発足以来、初の年間を通じての無事故達成となります。さらには、今年の５月 18 日に起こしてはいけない事故無事故継続３，０００日達成も控えています（H24 年３月２日ＢＨと軌陸車衝突事故から）。小山事業所の皆さん、これからＧＷまでが踏ん張りどころになってきます。一人ひとりがしっかりルールと自分の役割を理解した上で日々の作業を行っていけばＧＷまで無事故を達成できると私は確信しています。

進化した組織を作り込む

小山事業所　副所長　齋藤 忍

▶石川県粟津市にあるコマツ本社工場を見学

10 年先、皆さんは自分自身が働いているこの軌道業界がどうなっているか想像したことありますか？今と大して変わらないと思いますか？では、逆に今から 10 年前はどうだったでしょうか？恐らく当時の自分は 10 年先を聞かれたら今と変わらないと答えたでしょう。実際は 10 年前と今では重機械の使用件数が倍になったと思いませんか。では、ベテランの皆さんに聞きます。「最近、手作業で PC 交換をしましたか？」一年間通してほぼ皆無だと思います。そして、10 年前は出稼ぎとか季節労働者という言葉がまだあり、人員も募集を行えばまだまだ面接希望者が直ぐに来る時代だったと記憶しています。そう考えると、今から 10 年先を見据えて行動を起しても決して遅くは無いと思います。過去の 10 年先を考えるよりも現在から 10 年先を考えた方がはるかに複雑でハードルが高いと言えるのではないでしょうか。時代とともに進化していく IT や働く考え方がお金よりも休日やプライベートの時間を優先する時代になり、社員募集の広告には「夜勤も有り稼げる」は死語となり、いかに楽をして稼ぐかの時代になったからです。恐らく、忘年会や会社のレクリエーションはなくなっているかもしれませんね。

小山事業所の新ベストモデルは「10 年先を見据えた組織の土台作り」です。土台を作

成するにあたり、社員の入り口管理、重機 OP の育成、作業手順の見直しと効率化、働き方改革の推進を 3 年間行い、手応え次第で 6 年間行っていこうと思っています。その中で自分に与えられた土台作りは、重機オペの育成と作業手順の見直しと効率化だと思っています。先ず重機オペの育成では過去の社報で書いたとおり、土木のオペではなく軌道の専門オペの育成を勉強会の開催を含めて行います。先でも述べたとおり、重機械にも IT 化が進み、単純な油圧駆動ではなくなり現在すでにコンピューターで管理駆動しています。それに合わせてオペも勿論、決して IT を軽視できなくなっていきます。10 年後は作業前に機械の周囲を 3D 認識し、支障物や作業員を認識して強制停止するような AI 搭載機が出てきて、誘導員が要らなくなる時代が来るかもしれません。今の作業員不足を解消するようなシステムや時代に合致したルールも出てくるかと思います。

次に作業手順の見直しと効率化です。こちらもやはり、人員不足ならではの機械化とそれに似合った作業手順の見直しです。今や人員は不足。不足だが休日はある。そして人件費の上昇と、どんどん高くなる工具や重機械。それらを稼働率を減らした状態で補わなくてはいけません。勿論、休日がなければ人の募集は成立しなく、重機械は今よりも安全第一のため、安全装置が追加されて、その副作用で動きが制限され取扱いが悪くなるがどちらも無くせない中で今以上の効率化を求められています。機械化と作業手順の見直しはどちらも同時に進行しないと真の効率化とはならないと考えています。

令和 2 年度ベストモデル

小山事業所 副所長　福永 正則

▶異常時に対応できるオペレーター研修

次年度のベストモデルは【10 年先を見据えた組織の土台作り】です。土台を作るに当たり、私は次の 3 点に目を向けていこうと思います。

1 つ目に『働き方改革の推進』です。4 年後の週休 2 日制へ向けての準備期間（4 週 5 休）を行ってきましたが、なかなか 5 休の 1 休みが取れず頭を悩ませています。『気合いと根性で乗切る時代じゃない』とよく耳にします。この準備期間の前は、ひと月に昼か夜のどちらかを数回休む（半日）でした。疲れがたまり寝不足の状態で作業を行っていたことと思います。これでは注意力が低下し、やるべきことのルールが手抜きになり事故へとつながる。そのような過去とは違い、週 1 回の休日をとることで事故事象などを減らす効果が今年度は出ていると思います。私が偉そうに働き方改革と言っていますが、現段階では各所も忙しい中、お世話になって（助勤を呼んで）施工しています。人員不足を無くし、尚且つ 4 週 5 休へと求人にも力を入れ、35 人体制を作り上げて施工していきたいと思います。

2 つ目に『35 人体制をキープする』です。キープするには辞めない職場風土作りです。『休みがない』、どの事業所もそうだと思います。辞めていく従業員は、ほとんどが

新人者で、休みがなく体がキツイなど挙げています。前題にあります働き方改革の取り組みを行っていき、休みの時はしっかり休ませることが大事だと思います。

3つ目に『教育の場を増やす』です。よく新入社員から『仕事が覚えられない、何をしてよいか分からない』という意見を聞きます。仕事を教えて貰えず、現場で叱られてしまうとめげてしまいヤル気を無くしてしまう。私もそうでした（過去)。ただ、今になって思うことは、現場ではなかなか時間がないなどの理由で教える時間を作れないのが現実です。労務費が加算してしまいますが教育に投資して、一刻も早く作業従事員の一員として現場に従事してもらうため、新人者教育を多く行い教育側と教育される側の両方の意見を聞き、一方的な教育にならないようにしていきたいと思います。（新人者に対してだけでなく重機 OP や作業責任者の育成で現主要となっている OP と責任者が裏方に回り、教育を行う）も考えています。全員オールマイティーがベストですが、やはり向き不向きがありますので、どのポジションになっても自分と相手の気持ちが共有できるように情報話し合いの場を増やしていきたいと思います。

軌道土木施工のプロ集団

古河事業所 所長　大宮 勇司

▶1/7 休み明け 古河メンバー

令和2年を迎えて今年度も残すところ3ヵ月程になりました。2017～2019の3ヵ年計画で「高水準な仕上がり」施工のプロ集団をベストモデルに掲げ①「軌道工＋α」の育成～社員18名の体制を構築して社員の保有資格を20%向上させる。②施工の「仕上がり水準」を向上させる。～プロジェクト工事や特殊性の高い作業において高水準な仕上がり技術力をもって施工を完遂する。この2点を目標に3年間取り組んできましたが「人員確保」・「安全管理」・「技術力」などまだまだ多くの課題を残しております。しかし「軌道工」を活かした施工スタイルで高所作業車・耐震補強工事・省力化排水工事など新工種を受注することができ仕事の幅を広げ売り上げの安定につながってきました。

次の2020～2022の3ヵ年計画のベストモデルを自分なりに考えてみましたがやはり古河事業所の売りは軌道工を活かした土木施工業者であるので「軌道土木施工のプロ集団」をかかげ更なる土木施工の高みをめざしていきたいと思います。それには個人のスキルアップはもちろんですが施工品質にも今以上にこだわり、仕上がりを重視する「人材育成」を強化していかなければなりません。今年からはさらに高所作業車の使用頻度が多くなることと今月から始まる省力化排水工事は重機作業が多くなるため異常時にも対応できる OP を育成する定期的な訓練をしていきたいと思います。人を育てるというのは簡単なことではありませんが、古河事業所の一人一人が目標を持ち努力していくことで1

つでも他の人より光るものを身に付けられたとき本当の意味での古河事業所の成長があるものと思います。最後になりますが、まずは安全最優先で無事故でベストモデルを全員で追いかけ活気のある事業所を構築していきます。

未来に紡ぐ「人財育成」

古河事業所 副所長　大塚 健治

▶破砕機を使用して剥離作業

寒さ厳しき折、2020 年も始まりました。維新建設の「中期経営計画 2019」を振り返ると及第点まであと一歩及ばず、まだまだ課題が多く見つかりました。①「人員確保」。１３人まで落ち込んだ従業員数を回復すべく、昨年２月インターネット及びフリーペーパーにて募集を行い９名の採用にて現在４名が現場で活躍しております。責任者及び中堅層の負担は大きいものでしたが、次世代に紡ぐため理解してもらい現在に至ります。②「安全管理」。鉄道３大事故や重大な労働災害こそ起きなかったものの、交通事故による車両の損傷がありました。焦りや過労による注意力減少を、「声かけ」と「一人ひとりの勤務管理」で負担軽減が必要と考えます。③「スキル向上と役職者・オペレーターの育成」。古河事業所は、社員の定着化が著しく低く「ベテラン」と呼ばれる 10 年以上の社員がほとんどいません。当然、技術の低迷化は否めなく「軌道工」としての「スキル向上」は必須と考えます。また職長の「人数」は増えましたが「指示」と「施工技術」は及第点まで届いておらず、今後の課題となっております。これらを踏まえ、2020 年度からの「ベストモデル３ヵ年計画」を従業員会議で検討しました。多くの意見は 2009 年４月に建てられた「軌道土木チームとしてやり貫く」への原点回帰であり、それを礎に現在の古河事業所の「施工」を満たすため構築していきます。柱は「人財育成」です。言葉では簡単なのですが、当時とは環境が異なり「施工方法」や「機械化」が進んでいるため資格取得と知識の向上が必須であります。会社は「人」の集合体である以上「変化」していかなければ「生物学」的にも淘汰されます。常に前向きで「向上心」あふれる仲間と共に「想像」しながら「創造」し競合他社に負けない事業所を構築していきます。

基礎を知れば楽しく好きに

宇都宮事業所 所長　川島 健路

今回の年末年始は、大きな工事も無くゆっくりと休養をとれました。本年もよろしくお願いいたします。昨年は重大事故こそ無かったものの、重機や車両にまつわる細かなトラブルが頻発したほか、声かけ合い・意思疎通の不徹底から傷害事故を発生させました。普段はやらない大規模な工事を含め日々の作業の殆どは順調にこなして来ましたがまだまだ 100 点には及ばない状況が続きます。年末年始に言ってきた「来年こそは、今

▶1/6 休み明け 宇都宮メンバー

年こそは…無事故で！」これを実現するための事業所ベストモデルを考え、何の一番になるべきか？と自問自答しました。効果的な声かけ合いにより一年一年、傷害事故や車両の損傷、気がかりマイヒャットを完封すること。後作業の機械化増加に比例して発生する材料破損や設備の損傷を無くすこと。オペの絶対数が規模にマッチしていないのも問題です。令和２年度から事業所ベストモデル３ヵ年計画として、「声掛け不徹底に纏わるケガ・トラブル、完封すべきマイヒャットの撲滅」と、「意識的な機械施工力の向上とオペの育成」の取り組みを大きな柱として打ち立てたいと思います。そのためには、組織レベルではなく『個』の素地をそれぞれ向上させ強いては個人レベルを強化することで強い組織となることを目論みます。これは、現在全社的な目標である社員の増員に伴い若い人が入ってくる中で、危険な仕事だけど「やっていて安心できる・何となく楽しいから続けられる」職場にするための取り組みにもなります。人が増える分、リスクは増し技術力は低下します。世代交代の入り口にも同じことが言えます。今日は〇〇に気をつけよう！ではなく、トラブルが発生しない様、何をしてトラブルの芽を潰すかの仕掛けづくり。それには不可欠な声かけ合い運動を絡ませ、単独で仕事をしない・させない仕組みを入れて『安全＝丁寧』な仕事環境。ベースとなる作業手順書や作業計画書を再度整備して社員一人ひとりが仕事の基礎を身につけます。

もう一つ『意識的な機械施工力』、これに関して過去からのオペ不足問題でしたが、基礎から整備に至るまで機械に愛着を持って仕事に携わることにより自ずと『丁寧に仕事をする技術』を身につけさせます。技術を独占していては事業所の繁栄や存続は困難であると考え、意識論ではなく考えて考動させ『手間一つ』で見栄えにまで拘る事業所にします。全ては『個人レベルの向上』そこには意識の持ち方や人それぞれの感性も含まれますが、強調してやっていくのは「このときはこうする！！」です。

<真>の強い組織の糧になる

宇都宮事業所 副所長　森　和大

▶10/23 台風19号による日光線復旧工事

昨年を振り返ると、要注意事故に直結する事故は無かったものの、レール加工誤りや車両事故、傷害事故など些細な事故が多発し恥ずかしい結果となってしまいました。今年こそは事故事象〝0〟を達成するために、新たなベストモデル３ヵ年計画の中から、私が出来る取り組みを述べたいと思います。

①声かけの不徹底による怪我やトラブルを完封する

・引き続き『声かけサポートカード』を継続して発信するが、自社で作成している勘所パウチやユニオン独自ルールを取り入れ、絵や写真で見せて分かりやすく進化させる

②個々のレベルを向上させ、安全と技術どちらも兼ね備えた社員の育成をする

・若年者には各作業のシーズン前に主となる工種の訓練や勉強会を行う

※担当は軌工管・軌作責が行い、教育に対する考え方、教え方を向上・意識の統一感を持たせる。また、これらの社員の教育は所長・副所長がサポートしていく

・積極的に OP 業務を経験させ、不足しているグリッパー、バケットの人材を増やす

※担当は現在の OP を誘導員や指導員として配置し、現場実践型教育を行う

上記の①②を継続して行い、更なる強い組織の向上と強化を目指し、まずは宇都宮事業所『ワンチーム』として結束して成長した宇都宮事業所をお見せしたいと思います。

鉄道機械のトラブルに強く

館林事業所 所長　大野 周平

▶1/7 休み明け 館林メンバー

平成も終わり令和時代が始まりました。館林事業所のベストモデルも平成時代では技術力向上を求めて切磋琢磨してきました。その結果若手社員や新人者も指示を受けてから行動していたのが、自分で考えてその時の状況にあったベストの行動に移ることができるようになりました。そこで技術力向上は日々追求していく中で今年度のベストモデルは【鉄道機械のトラブル対応 100%】が全社員対応できる事業所を目指して行きます。理由としまして、少子高齢化で働き手が減少している中、人から機械作業になってきています。館林事業所でも昨年度の重機作業率が全体工事の 40%になっております。そこで重機がトラブルになった時に一部の人だけではなく、誰でも速やかに重機を離線出来るようにしていきます。それに特化したベストモデルの重点実施項目を掲げていきたいと思います。

新たなる一歩

館林事業所 副所長　瀧野瀬 達也

館林事業所でも新たな取り組みとして工事の施工にあたり機械化を取り込みいかに利益を生み効率を上げられるかが考えられる様になりました。ですが、機械化にあたり今までには無かったリスクや施工方法も考えられる様になります。バケット一つでも会社が潰れ、ちょっとした不注意で鉄道施設物を損傷し、お客様に多大な迷惑をかけるかもしれないリスクが考えられます。なので、今以上にそのリスクをいかに減らせるように館林事業所の従事員全員が、あらゆるリスクの対応が出来れば強い会社になると信じて、脱出訓練から事故対応等を体に染み込むまで行い、一人一人テストをし、分からないを

▶軌陸ダンプの異常時脱出訓練

無くしOPじゃなくても機械に関心を持たせて、OPも育てて行きたいと思います。現状館林事業所はOPが少ない！OPに出すと現場を指揮する者がいなくなる！OPをさせても知識が不足しているし、安心して任せられない。一昔前に比べて一人一人のレベルも下がり若年層が多くなったのも事実です。若年層を中堅レベルまで教え込み、次世代に向けて取り組んで行きたいと思います。

ミーティングで日々成長し続ける現場

北上事業所 所長　成田 公治

▶1/6休み明け 北上メンバー

今後の北上事業所は、チームプレイに磨きをかけていきたいと考えています。「現場での意思疎通力」「徹底した指揮命令系統」「熱気溢れる現場」を北上事業所の最大の長所として作り上げる尽力をしていきます。

そこで、2020年度のベストモデルを「ミーティングで日々成長し続ける現場」を掲げます。「安全」「技術」「機械化」という３つの柱に分解すると、

「安　全」施工計画段階において、元請会社社員と保安体制や施工方法について、所長１人だけじゃなく軌道作業責任者、オペレーター、誘導員も意見を出し合い、施工計画書を作成していく

「技　術」現場で背中を見せるだけじゃなく、「何故、こうした方がいいのか？」というのをミーティングで話し合い、技術レベルを上げていく

「機械化」現在、重機オペレーターは３名育ってきていますが、５名体制にしていきます。重機のテクニック部分についてミーティングで話し合い、よりハイレベルなオペレーターに成長させる

問題を解決し壁を乗り越えて成長していくには、話し合いをしていくことが大事だと思います。ただ、上位職として周知するのではなく、お互いに意見を出し合う形で、現場のチーム力を高めていきます。

社員を陰で支える仕事

維新建設㈱ 工務課長　戸塚 孝一

私の2020年の抱負を述べさせていただきます。

①維新建設内の居眠り交通死亡事故０件を継続する

身内の方が亡くなったら、とても悲しいことです。そんな悲しい思いをご家族の方に

してほしくありません。私は会議やパトロールに出たときなど、声かけや資料を渡すなどをして、社内の居眠り交通死亡事故防止に努めて行きます。

②働き方改革：各事業所に４週５休を定着させる

後付けになってしまいますが、まずは、前月に出た各事業所の出勤簿を使用し、４週５休をしているか、チェックしていきます。連続して 13 日以上働いている社員がいたら、書面にて安全委員会で通知し、その月から４週５休をするよう促して行きます。

③ＰＣの不具合が生じたら即対応

現在、時代はＰＣ化になっています。各事業所で不具合や使用方法が分からなくなったときは、遠隔操作で、ときには出向き、修復・教育していきます。

以上この３点を軸に 2020 年は「いい仕事をしたな～」と振り返られるよう努力します。

充実したＡ点呼へ

維新建設㈱ 課長　人見 博之

▶モニター活用でＡ点呼に厚みを出す

昨年は事故事象５件の目標をクリアすることが出来ませんでした。件数こそ減ってはいるものの 14 件の事故事象を起こしてしまいました。今年はまず、10 件以内で終われる様に、皆さんも日ごろから事故防止を意識し、作業を行って目標達成を目指しましょう。それにはしっかりと個人がルールを守り、やるべき事を行えば、事故事象は防げるはずです。そのほか、今行っているＡ点呼にモニターを使用し、線路ビデオでの現場の映像や重機作業などの PP を使用した重機の流れなど、もっと見える化と情報の共有化を進め、現場にいる誰もが理解をして作業出来るようにいけたらと思います。また、安全パトロールを行っていますが、まだまだチェックの甘い所があります。これまで以上に安全面を指導できるようにし、事故の芽を取り除き、今年は会社全体で 10 件以内を達成できるよう安全な環境つくりに力を入れていきます。

連絡欄