

1月 2022.1 No.440 MONTHLY MITSUWA

干支暦

壬寅

（みずのえとら）

「壬」大河をたおやかに流れる水
「寅」生命力あふれる木

「妊（はらむの意）」を語源として

草木の種子の内部に更に新しいものが
はらまれる状態

目次

『耐えながら価値を高める』	…庄田	P.1～3
『社員の力を集結して』	…野佐根	P.4～5
『2021年の振り返りと2022年に思うこと』	…菊池	P.6
『力を溜める年にする』	…齋藤	P.7～8
『最終チェック（チェックman）』	…福永	P.8
『今年こそ意識の定着元年に！』	…川島	P.9
『私ができること皆ができることの先に…』	…森	P.10
『技術力を磨きやりがいのある職場へ』	…荒田	P.10～11
『管理者・OPのさらなる育成』	…大宮	P.11～12
『「一向一心」本気になれば花開く』	…大塚	P.12～13
『芽吹き古河事業所』	…木村	P.13～14
『3つの柱で乗り切る1年』	…大野	P.14
『チームプレーを磨き上げる』	…成田	P.15
『仕事の確保+アルファ』	…瀧野瀬	P.15～16
『2022年の抱負』	…戸塚	P.16～17
『今年の大きな挑戦』	…人見	P.17
『2022年機械化へ前進』	…石丸	P.17～18

耐えながら価値を高める

維新建設(株) 専務取締役 庄田 雅直

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、明けましておめでとうございます。今回の年末年始は、全国において新型コロナウイルス感染状況が落ち着いていることもあって2年ぶりに帰省する社員の姿がみられ、ご家族様にとっても久しぶりの帰省に安堵し家族で穏やかな新年を迎えられた

たのではと思います。また一方で、1月1日の夜間にJR東北本線栗橋-古河駅間の「接続軌道踏切全交換工事」が計画され、工事を担当する小山事業所ほか立会い者を含め総勢31名の社員が参加しました。さらに、この日は、上記の他にもう1現場のJR武蔵野線西浦和駅構内「16#分岐器重軌条化工事」が計画され、宇都宮事業所から10名の社員が工事を担当する他社の応援として参加しました。あらためて、強風で気温がマイナス5度と寒さに震えた元日の夜に、2箇所の現場を予定通りに仕上げてくれた社員41名に対して感謝を申し上げます。

さて、新年にあたり今期の業績と私の考える2022年の経営計画をいくつか紹介したいと思います。

○売上と営業利益について

・売上：2021年12月期(8ヵ月累計)

①会社合計：851,452千円 前年実績：983,152千円 対前年：会社86.6% 13.4%減

②事業所対前年%：1) 館林104 2) 宇都宮94 3) 小山89 4) 古河75 5) 北上61

③最終見込み：15～18%減、1,350,000千円～1,300,000千円

・営業利益：2021年10月期(6ヵ月累計)

①会社合計：121,935千円 前年実績167,019千円 対前年：73.0% 27%減

②最終見込み：35～40%減 317,299千円～292,891千円 前年：488,153千円

・2022年度(2022.4月～)の動向

①JR東日本様は黒字化が必須、合理化を迫及して発注の見直し→コスト削減へ

②元請け会社様もJR東日本様や東武鉄道様の大幅な収入減を受けて減収減益

③2022年度も鉄道の旅客収入は厳しい状況が続くと予想

④期待すべきプロジェクト工事が着工

- 1) 春日部高架化 2) 古利根橋梁架け替え 3) 宇都宮LRT事業 4) 土木受託工事
- 5) 桁撤去有道床化

⑤合理化と相乗効果として北上を館林に合流させ30名規模の新たな館林事業所に

⑥年間計画:酷暑期の運搬や軌道整備を含め特殊機械やアタッチメントの稼働率を強化して生産性の向上を図る

1) グラップリングバケット、跳ね上げ式4頭TT、カッター、LHVなど特殊アタッチメントを活用した施工提案

2) 軌陸高所作業車、フォークリフト、くるくるダンプ、3t・10tトロの活用を拡大

○安全について

・2022年度の動向

①原則に戻る傾向あり「管理者は元請け会社、作業の責任者は協力会社」しかし、現場数が確保出来ないの、協力会社の軌工管・工管のプロフェッショナル化、専任化がこれまで以上に求められる。また線閉責任者の育成も求められる

1) 管理者専門ミーティングを開催、管理者同士の気づきにてレベルアップを目指す

2) 打合せや施工計画書と異なる状況となった場合に、ただちに作業を中断・中止の判断ができる責任者を育成する

3) 指令・元請け会社の所長・事業所所長へ報告・相談が実践できる責任者を育成する

②現場調査と実態に沿った施工計画書の作成が出来る協力会社が求められる

1) 現場調査の映像化と想像力の強化→所長・副所長と担当者らのミニ施工検討会

2) エリアマップ/ハザードマップを事業所の財産にする取組み→沿線ビデオを活用

3) 事業所内の共有フォルダを活用して施工計画書のイン・アウトプット化が可能に

4) 維新ドックの施工動画を増やす(指扇・事業所)施工方法の想像ヒントに活用する

5) 電子黒板を活用した出発点呼の回数、対象現場を増やす

③仮設・安全設備に拘り働く社員を守る

- 1) 開口部廻りの対策、昇降設備の設置、ガードマン、工事看板、電飾表示灯、照明
- 2) 現場調査時に支障物や構造物の撤去および明示化にひと手間かける
- 3) 防護カバー、メガネ、マスク、チェーンソーや草刈り機など回転への防護措置
- 4) 暑さ対策でのテント、冷やす取り組みや厳寒期のヒーターなど現場環境を改善

○技術力の継承と向上および開発の取組み

・2022年12月末までに

- ①各事業所の社員数を現行より5名増やす
- ②平均年齢を40歳未満とする
- ③各事業所の様々なテーマに沿った技術研修を事業所単位および会社全体で実践する
- ④重機オペレーターが所有する重機台数×2名体制を構築する
- ⑤重機や機械工具による新しい施工方法を開発するために多くの閃きと検証に取り組む
- ⑥館林事業所社員のJR東日本資格者(列車見張り員、重機運転者)を増員する

○コンプライアンス・その他の取り組みについて

・2022年の動向

- ①引き続き、働き方改革として有給休暇の取得および4週6休に取り組む
- ②4月から中小企業を対象とした「パワハラ防止措置」の義務化により改善・指導を強化
- ③4月から社会保険の取り扱いを「福岡→埼玉」に変更：(窓口)あおば労務経営事務所
- ④7月までに国土交通大臣の建設業許可証を新規申請して認可を受ける
- ⑤10月から「産後パパ育休制度」の導入および周知

○設備投資について

・2022年の予定

- ①軌陸高所作業車「1901」3台目が1/14納車→古河事業所配車へ
→34,500千円(税込み)
- ②コマツPC78-10隣接線支障警報装置付+グリッパーが6月納車→館林事業所配車へ
→37,000千円(税込み)

以上、2022年経営計画の一部を紹介しましたが、計画の根底には3年目に突入するコロナ禍における成長戦略です。残念ながら、昨年7月に宇都宮事業所で社員7名のクラスター感染が発生しました。また、この社報を発行する1月20日は第6波として感染拡大に歯止めがかからない状況となっています。複数人数のマンパワーを結束させ安全を最優先に施工する業種ですから、人から人へと感染力の高いコロナウイルスは「大切な確認会話」や「Wチェック」といったコミュニケーションの厄介者と言わざるを得ません。しかしながら、私たちは「やれることはすべてやる」という強い意識を持って感染防止対策を講じ、鉄道という重要な社会インフラの整備に努めていかなければなりません。そのうえで、2022年はより一層の機械化を進め、必要な社員教育と環境整備に引き続き取り組み、一時的な業績悪化は受け入れながらも企業価値は成長させる年にしていきたいと考えています。

社員の力を集結して

アドバイザー 野佐根 昭彦

▶ 維新建設全社員と重機が宇都宮事業所に大集結



〇はじめに

維新建設およびミツワグループ社員の皆さま、新年あけましておめでとうございます。私は昨年6月に維新建設に入社し、小山事業所、宇都宮事業所のアドバイザーをさせて頂いていますので宜しくお願い致します。

この年末年始輸送繁忙期は新型コロナウイルス、オミクロン株の感染拡大による第6波が懸念されるなか、1月1日夜にJR東日本

様の特認作業である西浦和駅構内における分岐器重軌条化、東北線栗橋古河間における踏切連接軌道の老朽取換えを行いました。両工事とも順調に終了することができ、関係されました皆さまのご尽力に心より感謝申し上げます。

さて、2021年は皆さまにとりましてどのような年であったでしょうか？新型コロナウイルスの影響による鉄道事業の減収減益の影響による売上高、収入の減、コロナウイルスに伴う規制や制限のある業務運営や私生活、そして昨今続いている異常気象が原因と思われる災害や凶悪事件発生など、混沌混迷とした世情であったと思います。私は維新建設に入社し7ヵ月経過しましたが、この間、JR東日本東京支社保線課、大宮支社保線課、ユニオン建設大宮支店等での業務経験を活かしつつ、昼夜作業現場の安全パトロールにおいて各種安全取組及び工事施工状況の把握と指導、作業計画やリスク管理上での指導とアドバイスを中心に行うほか、事業所の環境、毎月開催の安全委員会、責任者会議でのアドバイス等を行ってまいりました。これまでの安全パトロールでの主な指摘事項と推奨事項の統計を紹介しますと、安全パトロール全件数中、目立った指摘として保安体制不足等として12.5%（純然たる保安体制違反でない）、推奨事項では保安体制状況27.5%、声掛け実施状況25%となっていますが、統計を継続し3月の年度末で整理します。

続いて昨年6月以降、社内の事故についてはとくに安全安定輸送を脅かすような事象は発生しておりません。とくに気になる事象として他箇所となりますが、作業立入箇所を間違えてのレールスターと列車が衝突、適切な保安体制を確保せず待避誤り、計画外作業で墜橋梁から墜落、墜落制止用器具不使用による墜落、計画外作業で信号高圧線切断、二重安全措施撤去失念による列車との衝撃等が発生しています。何れも作業計画段階や作業開始時、施工中、終了時のエラーであり、ルールを軽んじ正しく実施してないことが懸念されます。

〇安全一路と人づくり

安全第一の歴史は1906年アメリカの某社社長が労働者の人道的見地から取り組まれましたが、日本では1969年某運輸会社社長が安全第一、営業第二のポスターを掲出し社員の意識改

革に取り組んだところ、社員が商品を早く届けるという使命(呪縛)から解放され、結果、安全が優先されると共に配送効率が落ちなかったとのことです。取組みポイントとして JR 東日本様の経営のトッププライオリティーである「安全」、ユニオン建設様の安全合言葉である「安全はすべてに優先する」、「定められたことを正しく行う」を心し安全パトロールを行います。具体項目としましては電波法遵守状況、JR 東日本大宮支社様の「触車事故防止手引き」、ユニオン建設様の「安全の3本柱+2(とくに主要3ルール)」を主体に確認しますが、とくに保安体制、跡確認は現場状況に妥協することなく毅然とし取り組みます。また、安全は人づくりが重要であることから、過去の事象に鑑みとくに下記項目については重要と考えますのでコミュニケーションを図りつつ取り組んでまいります。

ア) 保安3点セット整合性確認の継続と深度化

イ) 作業計画段階での線路閉鎖区間、必要軌道回路、二重安全措置設置位置、工事施工区間の整合性確認の実施及び、リスクの抽出把握とその具体的対策をユニオン建設所長様、担当者様等に進言できる社員の拡大

ウ) 現場で施工計画書や保安打合票などの計画と違った場合、仕切り直しや中止判断と進言ができると工事管理者や作業責任者及び、ルール逸脱を見かけたら直ちに声の出せる社員の拡大と育成、管理者等のマネジメント力の向上

○情報の社内共有化

日々の作業ではトラブル、機械故障、労災事故等の発生が予想されますが、発生した際はタイムリーに発生事象のみで良いので社内へ迅速に事象の共有化をすることが重要です。これは業務関連のみならず私生活でも同じで、個人情報も考慮しつつも バッドニュースほど早く報告、共有化することが重要ですので、社員への意識づけを繰り返し朝礼や会議等で行います。また、現在は危険箇所、過去の事故箇所、踏切位置、門扉位置、降雨時冠水、ご意見箇所等を網羅したエリアハザードマップを作製し活用していますが、ハイパーリンクの活用、動画及びプロフィール等の情報を取り入れてのブラッシュアップを行いたいと考えます。さらには共有化を行い、作業計画、リスクと対策の検討、社員教育に活用できると思います。

次に「治に居て乱を忘れず」災害時のため各自治体で発行しているハザードマップとなりますが、被災状況によっては地域に貢献することも企業として重要な役割となりますので、居住地の避難所は「何処で」、「何処にあるのか」を各自治体のハザードマップの収集やHPの活用により共有化を行います。

○最後に

新型コロナウイルスの取り巻く情勢により、鉄道経営状況や生活様式に制限が強いられています。今後は、かつて経験したことのない前代未聞の時代になるのか不透明ではありますが、プロの自覚と誇りと行動を持って信頼と信用の向上に努めて行くことが肝要です。お一人お一人とご家族の幸せのためにも、全社員の力を結集し鉄道の安全安定輸送に貢献して行きましよう。

2021年の振り返りと2022年に思うこと

小山事業所 所長 菊池 純一

▶ 1/8
休み明け
小山メンバー



2021年小山事業所では事故やケガを立て続けに発生させてしまいました。とくに2021年の事故やケガでは小山事業所の脇の甘さが露呈するところが多かったです。「もう少し強く言っていれば」「あそこでやっぱりやめておけばよかった」「もう少し見ていれば」などの言葉も聞かれました。「**やって怒られるより、やらないで怒られた方がいい**」と小山事業所発足当時から言われている言葉があります。

今回改めてこの言葉の重みを感じると共にルールを無視してまでやる必要性はどこにもなく、作業を無理にやって後日怒られるのであればやらない方がいいと強く感じました。

2022年小山事業所では軌工管や工管、軌作責などの役職者は**ルール無視をした作業はやらないという断固たる決意**で臨んでください！そのためには軌工管、工管、軌作責はもう一段階上のレベルに行ってもらわなければなりません。小山事業所では出戻りのできない作業を中心に現場調査を行っております。それらを元に軌工管、工管、軌作責は自分なりの作業手順や危険と思われることなどを週間打合せの前に現場のイメージを膨らませ（施工計画書が作れるくらいのイメージで）週間打合せの場、施工前ミーティングの場で「私ならば」「自分だったら」などの発言を多くしてもらい、少なくとも後から「初めからそう思っていた」「ヤバいと思っていた」など後出しジャンケンみたいな発言がないようにしましょう。数年前から言っていることですが、言われたからやっている的な考えは捨ててもらい「**俺に任せろ！**」くらいの気持ちをお願いします。

そしてこれは軌工管、軌作責に限った話ではなく、作業員にも当てはまります。作業員の人たちも言われたことだけを行えばいいのではなく、もちろん言われたことを行うことは当然ですが、言われなくても作業の手順から自分はこの現場ではどのようなポジションで作業を行うか、この現場で考えられる危険なポイントなど事前に分かって作業に臨めば事故やケガのリスクも減り、先輩からの小言も減って嫌な気分にならずにすむかと思えます。

2022年度のベストモデルは「社員の入り口管理と働き方改革」を考えています。新しく入ってくる人は少なく、辞めていく人が多いのはある意味組織として何か欠落しているんじゃないかと思う時があります。それは休日がないとか作業現場での新人や若手社員に対する暴言ともとらえられる発言、ベテラン社員によるパワハラなどいろいろ考えられます。折角入社してくれた社員、これからの小山の中核を担うであろう社員に対し辞めさせないようにするにはどうしたらよいかを考え実行に移していきます。

力を溜める年にする

小山事業所 副所長 齋藤 忍

▶ 日光街道踏切にて連軌軌道ブロック交換の作業を行っている様子



小山事業所の皆さん、今年は新年早々から大規模工事の参戦ありがとうございました。まだ細かい付帯作業が残っているものの、大変大きな山場を新年一発目の作業から無事に成功することが出来て、副所長として社員の皆さんを大変誇らしく思っているのと同時に、元日は家族と一緒に過ごしたい気持ちを抑えて働いてくれたことに感謝しています。

本番当日は半年前に計画した内容からは二転三転して、最終的には元日の長大間合いを使用している連軌ブロック一発全交換になり、前回の社報で話していた新工法は悔しくも封印せざるを得ない状況となり、結果的には施工方法はシンプルだけど大規模な工事になってしまいました。今回の工事で自分なりに感じたことは、いかに維新の機械力を駆使して、連軌敷設会社の仕事内容に割り込めないか？です。例を挙げるならば、連軌ブロック撤去はもしかしたら自社で行ったほうがスムーズに行えたのではないであろうかと考えます。1.5tのブロックを自社のクレーンではつり上げ不能なら、フォークリフトを使用して直接大型車に積み込むことや、ブロックの割り出しで使用していた他社タイガー（ブレーカー）も自社のPC78にブレーカーを取り付け代用できたと思います。2つの作業は自社でも十分出来る可能性があると思うし、当然元請け会社様からの要望も今後考えられるし、維新建設なら出来る！と言う大きな期待もあると思います。この話は我が社の力を見せつけるだけではなく、撤去まで自社が行うことにより、当然のことながら売り上げにも貢献します。年間多くはない工事内容で、撤去場面の動画を何回みても湧き上がるのは不安だけかもしれません。でも、このまま同じような作業をルーチンワークのように毎年消化していても前進が無いし、売り上げが上がらない言い訳を「年間の予算がないから」とか「単価が下がったから」だけにはしたくないと思うし、言うてはいけないことだと思います。

今年は上記の事柄もあり、フォークリフトの資格を数人に取らせたいと思っています。この資格は数日間コマツ教習所に通わなければならないので直ぐに取得できる資格ではありません。タイトルの通り今年、「力を溜める1年」にしたいと考えています。個人の力を付けたいのもそうですが、事業所全体の現場力を底上げしたいです。力を上げるのに有効手段は実践訓練開催が一番だと安易に考えつきます。直近の予定で行くと、KG式踏切の組み立てになります。材料置き場に材料がそろってから本番さながら実際に製品を組んでみたいと思います。動画や実際の目では拝見しましたが、やはり実際に手で組んでみるのが一番です。実際に組んでみたら見えてこなかった問題点や小山事業所なりの工夫があるかもしれません。ワイワイガヤガヤ行うことによりいい閃きがあると思います。訓練を行うメリットとしても

う一つ、作業手順を熟知することにより、JR小山保技セ様と契約するための書類である施工計画書の作成内容が充実する、ということがあります。充実することで急遽の作業変更がなくなり、事故リスクを減らせることです。

今年は毎月行っている重機訓練並みに実践的な訓練を小集団Gももちろん巻き込んで、さらには場合によりユニオン建設(株)社員様を巻き込んで、訓練を行うことにより力を溜める1年にしたいと思います。

最終チェック(チェック man)

小山事業所 副所長 福永 正則

▶安全3点セットのチェック済を
貼りだす福永副所長



まず初めに、1月1日(元日)東北線栗橋古河間上り線日光街道踏切接続軌道ブロック交換を小山事業所社員全員の力『man power』で無事何事もなく、且つ時間にも余裕をもって施工できたことをとても感謝しています。ありがとうございました。施工に至るまでは検討や従業員会議で意見を出し合い、より良い施工方法とリスク及び具体的対策などを決定しました。また、

従事者全員が現地へ出向き現場状況の最終確認を行い万全な状態で臨んでいきました。下り線も予定していますが、今回の施工方法を参考に、小山事業所のメンバーであれば何の不安もなく施工できます。『また頑張っていきましょう!』

今年度は始まりから大小さまざまな事故事象を発生させてしまったショックと悔しさで、今まで行なってきた現場調査・確認は『何だったんだ!』と正直悔やんでいます。今後も継続して調査を行なっていきますが、動画・画像で現場の見える化と記録を残して、もっと想像力を膨らませ、今までの倍の時間を掛け入念に調査をしていきます。また、現調シート作成時に相談『このようなやり方はどう?』や、施工の進め方を協議する場を設け、元請会社様との協議で提案(小山事業所として元請会社様に訴えるリードを取る)することで現場調査のレベルアップに繋げていき、事前にリスクの抽出と把握をして具体的な対策を講じていきます。万が一発生した場合でも、速やかに判断し対応できるようにするため『予想もしない出来事!こうなったらどうする?』をテーマに全社員で考える!を進めていきます。そして、元請会社様との施工計画調整会議などで互いに言い合えるようレベルアップと環境作りに努めていきます。

最後に、昨年の10月より実施している『安全3点セット』整合性の確認と作成する軌工管へのアドバイス(マンツーマン共有)を継続していき、確認する私自身の成長はもちろん社員の成長にも繋げていきます。そして社員を安心して現場に送り出せるように努めます。

今年こそ意識の定着元年に！

宇都宮事業所 所長 川島 健路

▶ 1/6 休み明け 宇都宮メンバー



変異株（オミクロン）新型コロナウイルス感染第6波など巷では騒がれるなかですが、本年もよろしくお願いたします。年末年始は宇都宮管内としての工事は無く、数名が助勤に参加する程度の静かな作業規制となりました。しかし年末押し迫った

ところで、同エリアで要注意事故が発生し、連休明けの事故防止会議の際には、任用工事管理者の資質を確認するための「再教育」が実施され、緊迫感に包まれた渦中にあります。ルール遵守と工事を計画通りに進めることの重要性を再認識し、併せて、変更が生じる際の報告の徹底にクローズアップされており、我々にとっても対岸の火事で留められない事象でした。

2022年度も引き続き十分な売上げ確保が厳しい見込みとなっており、組織として目標をもって、各事業所を強く更に健全に運営して行く必要があります。そのなかで効率的な仕事＝機械化による生産性の向上が絶対条件となっており、それには所有する重機械や車両・アタッチメントの有効活用により《Human⇒Machine》への移行が待ったなしの状態です。既に何年も前から「オペが・・・機械が・・・」と騒いでいますが、中々定着というか大きな進歩が無く、時間だけが経過している状況下で、宇都宮事業所としても着実にオペレーター人工を増やし、機械化施工をリードして行きたいと思えます。また、いわゆる『職人』と呼ばれるこの道のプロが求められており、的確な施工手順の策定と変化点の判断が出来る管理者や責任者を育成する必要があります。これを実現するために①ことある毎に検討会や訓練を開催②作業手順や弱点箇所見える化と声かけあえる風土③デジタルデータの共有化④動画を用いた教育など、取り組み自体は始まっていますが、これらを意識的に推進して維新建設のトッピングツールとして、現場に行ってから「分らない」や「知らなかった」ゼロに挑戦していきたいと思えます。さらには職場環境の改善と働き方改革の取り組みとして、まず社員数は35名体制を維持して仕事量と休暇確保を両立させ充実させることで、社員のON⇄OFFにメリハリが出て仕事にやりがいが出ると思っています。

この先は、何をどう頑張っても世の中全体のあらゆることがコロナ禍前には戻らないと推測されており、効率的なコストや労力の削減・機械化によって大きな成果を出して行く時代になります。冒頭で述べたとおり、人が守る（守らせる）べきはルールと手順であり、ここを崩すことなく安全最優先のために揺るぎない力を注ぎつつ、生産性向上については着々と推進を重ねて飛躍していく必要があります。アクセルを踏む者とブレーキをかける者が常に両輪となり、事業所ベストモデルを含めて、向上心を持って事業所運営を進めていこうと思えます。

私ができること皆ができることの先に… 宇都宮事業所 副所長 森 和大

▶ 「勘所ツポパウチ」を使用している
出发点呼の様子



皆さん明けましておめでとうございます。
今年もどうぞ宜しくお願い致します。

さて年末年始の宇都宮は、1月1日のユニオン建設(株)南越谷出張所様からの助勤依頼で分岐器全交換の工事で10名遠征に従事した他は当管内の緊急要請もなく、正月休みをゆっくり満喫できたと思います。

昨年を振り返ると、要注意事故に直結する重大事故は発生させなかったものの、些

細なトラブルや事象、交通事故を発生させてしまい、毎年、年初に述べさせてもらっている事象“0”を達成することができませんでした。さらには新型コロナウイルスのクラスターを発生させてしまい、関係各所等々大変ご迷惑をおかけしてしまったことを心に刻み、2022年も目標の“0”を達成できるようにします。そこで、今年こそ絶対に行うことについては…

①声かけ不足や周知不足からの些細な事象でも発生させないようにする

『声かけサポートカード』は宇都宮事業所の財産として定着しているが、さらに進化させるため、自社で徐々に作成している勘所ツポパウチやユニオン独自ルールを取り入れ、絵や写真で見せて理解させ社員へ伝達します。昨年も多忙に追われ作成までで終わってしまい未だ材料不足です。今年は実行できるように2022年度から点呼で活用できるようにします。

②資格取得や技術向上を図り他社に負けない組織を構築する

現在宇都宮事業所では日々3~5現場を請け負っています。この中でMTTOP業務1件、重機作業2件と圧倒的に機械化が進んでいます。昨年は調整しながらOPを回していましたが、やはりまだまだOPが足りません。月間の工程を見てもまだ競合他社が重機作業を維新の他に請け負っています。ユニオン建設(株)様からやはり重機作業は維新しかできない!!と断言してもらえるように、今以上に増員と教育に力を入れて今年は取り組み改革していきます。

最後になりますが、今年度はコロナ禍の影響で非常に経営が苦戦しています。今一度皆さん自身ができることを見つめなおすこと。とくに新型コロナウイルスについては『オミクロン株』も懸念されているので、同じ過ちを繰り返さない取り組みの継続と個々のレベルアップに向かい来年度こそ『根強く安全な会社』を皆で構築しましょう!!

技術力を磨きやりがいのある職場へ 宇都宮事業所 副所長 荒田 智弘

宇都宮事業所では昨年7月、社員7名もの新型コロナウイルス感染が判明して保健所よりクラスター感染に区分され、約2週間『作業ストップ』を余儀なくされました。これによりJR東日本様・ユニオン建設(株)様には多大なご迷惑とご心配をおかけしてしまい、売上減少となる



要因になりました。感染対策は行っていましたが、後から思えばどこか他人事にとらえていたような気がします。重症者が出なかったのは幸いでしたが、また感染者を出さないために車内の人数制限、遮蔽シートの取付け、窓を開け密閉状態にしない、同乗者がいる場合は二重マスクの着用、車の使用前後のアルコール消毒など、徹底して行っています。アメリカ合衆国では、1月

10日現在、人口3.3億人に対し、1日の新規感染者が140万人（死者が1日平均1,700人）と想像をはるかに越えるスピードで感染が広がっています。『他人事ではありません！明日は我が身です！』日本も同じ道をたどる可能性は十分あります。ワクチンを2回接種していても感染する人もいます。対策をしても感染してしまうのは仕方のないことかもしれません。ですが、移さない、広げないためにも、やれることはしっかり対策し、日々意識して取り組みましょう。

今年自分が一番力を入れていきたいのは訓練（技術力の継承）です。一言で技術力と言ってもいろいろな技術力（スキル）があると思います。

①レール加工（切断、穿孔、曲げ加工）、レールボンド（低ロウ）、銅テルボンドの訓練

入社2～6年目の中堅社員をメインに訓練を行い、スキルアップを目指します。例えば、分岐器の部分交換作業は経験豊富な社員に役割を当てることが多いと思います。しかし、どのポジションでもできる作業員が増えれば、現場はもっと強くなり作業をスムーズに進めることができるようになります。作業時間に余裕ができ、安全の強固に繋がると思います。

②保安要員の訓練（危険を感じ、声を発する能力）

③緊張器の取扱い訓練等

今までも訓練は行ってきましたが、今後は個々の弱点を見つけ出し継続して1ヵ月に1回訓練を行い、多種の作業を知って技量を身につけ作業の幅を広げ、やりがいや達成感の持てる職場にしていきます。年度末まで3ヵ月を切り現場も輻輳してきますが、『保安体制の完全確保』『仕上り状態の確認』『跡確認の確実な実施』を忘れることなく、1日1日の現場を無事に終了できるよう全力で取り組んでいきますので、本年もよろしくお願いいたします。

管理者・OPのさらなる育成

古河事業所 所長 大宮 勇司

昨年もコロナ感染の猛威は止まらず、10月以降ワクチン接種などにより一旦感染者数が少なくなったものの年が明けるとオミクロン株により感染者数が急激に増加傾向にあります。引き続き感染予防対策・体調管理の徹底に努めていかなければなりません。できることは全て行



い、事業所から一人の感染者も出さないという強い気持ちで臨んでいきましょう。

コロナ禍で心配していた上期の売上げは何とか持ちこたえることができました。下期は予定していた極小橋梁工事が12月以降に延期になりましたが、1月に入り昼夜ともに仕事が輻輳してきているので、残り4ヵ月で巻き返していきたいと思います。次年度

は新工種である耐震補強工事の受注が決まり、また省力化排水工事が始まる話もあるため、厳しい状況のなかでも少しですが明るい兆しが見えてくる1年になるのではないかと思います。

しかし、土木工事では受注が決まっても何ヵ月も先に延びてしまうことが多々あるので、油断せず今年も仕事の幅を広げるために新工種に挑戦していかなければなりません。安全面では、さいたま車両センター内に設置した軌陸通路の舗装が競りあがってしまい、計画段階でのリスクアセスメントの甘さを露呈してしまいました。やはりJR様・ユニオン建設様より安心して工事施工を任せていただくには、今以上に工事管理者全員のレベルアップが求められます。現場調査から施工検討会・PKYに至るまで、どの管理者が施工に携わっても徹底した管理ができ、打合わせや施工計画書と現場で乖離する状況になったときに作業の中断・中止の判断がしっかりとできることが求められます。そのため古河事業所では、毎月1回全工事管理者を集めて「管理者専門ミーティング」を行い、翌月の工事施工計画や振り返りなどで管理者同士のレベルアップを図っていききたいと思います。ベストモデルも3ヵ年計画のサードステージに入りますが「オペレーターを極限まで人材育成」という目標は大きく変えず、重機・高所作業車の異常時に対応できるオペレーターを育てていききたいと思います。今年も厳しい1年になるとは思いますが、まずは安全最優先でルールを愚直に守り「定められたことを正しく行う」を実践していきましょう。

『一向一心』本気になれば花開く

古河事業所 副所長 大塚 健治

2021年はコロナ禍に振り回されることも多く、決して順風満帆とはいかないまでもまずまずの結果を残すことができました。

○前年の目標に対し古河事業所20名で達成出来たこと

- 1、全ての現場「重機・特殊車両」のオペレーターを自事業所で賄った
- 2、オペレーターの育成・有資格者ともに過去最大数に到達した
- 3、施工の総人工に対し98%を自事業所の人員で賄った

1/18
ユニオン建設榎井本部長様
より安全成績一万点表彰を頂く



○目標に対しての課題点

- 1、4週6休を必ず全員が取れなかった
- 2、23名体制を維持出来なかった
目標達成は、従事員全てが指揮命令系統に従い責任をもって現場に臨む姿勢が結果に結びついたと考えています。また資格取得に対して

も常に前向きで向上心溢れる若年社員がいることが強みです。一方、課題点は人員確保が最優先となります。施工数量に対し適正人員が少ないことで休暇日数が減ってしまっています。

○2022年の目標

- 1、社員数を25名に到達させ、4週6休を毎月確定させる
 - 2、競合他社よりも「古河事業所」だけが施工できる特殊性のさらなる特化
 - 3、工事管理者・作業責任者の専任確立（施工品質・安全管理向上のため）
- コンプライアンスを高め、売り上げも向上することで職場環境を今以上に快適化していきます。私達が挑む「頂」は遥か彼方ですが、一步一步確実に歩み続け“毎日感謝”で終わる。「最上のは過去ではなく明日にある」と信じ、皆と挑戦します。

芽吹き古河事業所

古河事業所 副所長 木村 高征

古河事業所にて開発した「ライナー
開口部の転倒防止柵」の実用風景



昨年も変わらずコロナウイルスの猛威に苦しめられた1年でしたが、ワクチン接種も進み、一旦は首都圏の感染者数も落ち着いていたこともあり、徐々に人出も増え復興の兆しが見えてきたように感じます。

一時期は資格取得の受講もままならず、停滞していた重機オペレーターの育成・確保に関して、ようやく講習の段取りも進み、目標達成の目途が見えてきました。

共育の体制作りにおいては、現場写真や施工計画書、図面を作業員全員で確認、施工方法や危険箇所の対策を検討出来る体制が整ってきました。とくに若手メンバーが主体となって施工方法や留意点の洗い出し・検討を率先して進めるようになり、まだまだ未熟な点も多いですが技術面のみならず精神面での成長の著しさを見ていると、環境の変化が目に見えるようになってきたなど実感しております。加えて、従業員一丸となって小集団活動の一環として対策器材の開発も積極的に行い、安全の確保と作業効率向上に努めています。

今後の課題としては、現時点ではまだまだ電子黒板を活用出来ているとは言えないので、現場写真や施工動画のストックを充実させ、施工前の打合せや点呼の品質向上を進めたいと考えています。

3つの柱で乗り切る1年

館林事業所 所長 大野 周平

▶ 昨年12月から30名体制となった館林社員一同



昨年を振り返ると長期間の仕事では、わたらせ渓谷鉄道様のPC枕木更換工事(2500本)が無事に終わりました。続いて年末近くに秩父鉄道様のPC枕木更換工事を頂き(400本)遠方の現場でしたが無事故で終了し、メインのお客様である東武鉄道様では日光線のロングレール更換を施工して、良い仕上がりでしたとお褒めの言葉を頂きました。

新年を迎え現在では、上毛電鉄様の重軌条化工事を施工しています。この現場では新たな取組みとして、レール運搬において軌陸クレーン2台で50N定尺レールを合い吊りし3tトロ3台を連結しての運搬をしました。今までは貫通ブレーキが無い状態の分岐担車にて運搬していましたが、今回の3tトロ連結は重機とトロが貫通ブレーキになっており、踏切や分岐器の手前で一旦停止の時やブレーキの制動距離も含め、より一層安全な作業となりました。

令和4年を迎え今年は3つの柱を立てました。

①「重機オペレーターの育成」

昨年から引き続き、若年の重機オペレーターを“訓練線で訓練 現場にて実践”を繰り返して行っています。とにかく場数を踏ませて一人前に育てます。

②「技術力強化で信頼」

軌道で使う道具も年々ハイテクになってきていて、その道具を使うのが特定の人に限定されているため、全員が使いこなせるように訓練をしていきます。

③「声掛け確認」

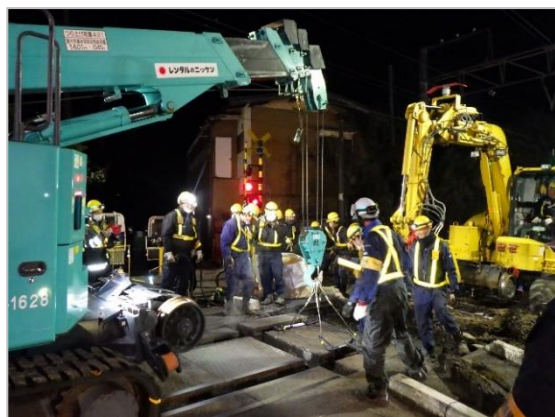
現場で社員同士の声掛けができていないことが多々見受けられます。その結果、指揮者任せになり指示待ち作業員になっています。もっと積極的に現場に携わってほしいと思います。そのために指揮者は現調をしっかり行い、ホワイトボード、電子黒板を活用し現場に携わる社員全員が作業手順を把握して、与えられた任務を全う出来るように、出発点呼や現場点呼に力を入れていきます。

今年は宇都宮LRT軌道新設工事・春日部高架化工事・西小泉切替工事のプロジェクト工事が控えています。この3工事を軸に30名体制となった館林事業所が「安全・安心」で元請会社様から信頼される事業所に成長できるよう頑張っていきたいと思います。

チームプレーを磨き上げる

館林事業所 担当所長 成田 公治

12/11
JR
横須賀線で
接続ブロック
撤去
KG
化工事を
施工する



昨年は接続軌道の習得に力を入れ、2月にユニオン建設(株)様の川越実習線を使用した接続ブロック敷設訓練から始まり、7月～東武伊勢崎線館林管内で接続部レール交換、9月～東武伊勢崎線杉戸管内で接続部レール交換、11月～川越実習線で4.9t吊クレーンとフォークリフトを使用しての接続ブロック撤去訓練、12月～JR横須賀線で接続ブロック撤去 KG 化工事など訓練と実績

を積み上げてきました。また、6月にはJR拜島管内で接続ブロック交換、10月～JR宇都宮管内で接続軌道扛上、2022年1月～JR小山管内で接続ブロック交換と多方面に足を運び見学して、施工の勘所を勉強してきました。その成果もあり、2022年2月には4件(ユニオン建設(株)宇都宮出張所様から1件、河本工業(株)様から3件)と3月に1件(河本工業(株)様から1件)の接続軌道工事を受注している状況です。今後も訓練→施工→振り返りを繰り返しながらレベルアップして、接続軌道の新設、交換、扛上を他社に負けない実力になるまでたどり着きたいと考えています。

2021年12月から、北上事業所社員は館林事業所所属になりました。そこで私が今年に掲げる目標として、「チームプレーを磨き上げた現場作り」とします。具体的に言うと、「安全面」では、今まで作業指揮者が全方面に向けて発信していた危険予知の声かけを、作業員同士で出来るようにすることです。この声かけ運動は、他事業所と比べて館林事業所の弱点部分だと感じています。これは、より多くの経験を積んできたベテラン社員の協力が必要不可欠になります。ベテラン社員と若手社員が融合したチームワークを築いていくことで、傷害事故やヒヤリハットを減少させていきたいと考えています。次に「技術面」になりますが、現場でたまに見る光景として次のようなことがあります。与えられた役割に不慣れな社員が手こずる→他の作業員は自分の立ち位置じゃないからと言って見て見ぬふりをする→結果として作業工程が遅れ現場がバタついた状態になる。この負の連鎖の原因は、見て見ぬふりをしている他の作業員にあるのです。今までは作業指揮者が強い口調で指導していたことを、作業員同士で助け合いながら作業していくと、より複数の作業員がレベルアップすることに繋がります。

今年1年では難しいかもしれませんが、大野所長と共に館林事業所を「安全面」「技術面」で「維新建設の先頭を走る事業所」にすることを私の所信表明とします。

仕事の確保＋アルファ

館林事業所 副所長 瀧野瀬 達也

2021年も新型コロナウイルス抜きでは語れない1年となりました。「緊急事態宣言」や「ま



ん延防止等重点措置」が長期に及んだ年でした。ですが、ワクチン接種がスタートし、東京オリンピックが開かれ史上初の無観客開催。ワクチン効果で年末感染者は激減も変異株への危機感が高まり仕事にも影響がある年明けになりました。コロナにカレンダーも休みもありません。変異株が世界的に流行するなか、これまで蓄積された知見を3

年目のコロナ禍へ活かすことができるか、大事な局面を迎えています。2022年、館林事業所では引き続き、コロナ感染対策をしながら仕事を確保し、土木作業や建築・足場組立て等の業務の幅を広げエリアもどんどん拡大していかなくてはなりません。現状は『足場組立作業主任』や『足場組立特別教育』の資格もとり、夜間にタワーを組むなど土木作業も積極的に行っています。業務の幅が広がればその分覚えることや勉強することが増え、自分で仕事をコントロールする力が必要になります。今までやっていた他業者よりも+アルファの仕事をして「維新建設を使って良かった」と、言われるようにしなくては次に繋がる仕事を確保できません。

ベストモデル「安全・安心して働ける職場作り」は、コロナの影響もあり仕事が薄かったので、技術・重機訓練など時間に余裕を持ってやれたと思います。実際に訓練を真面目にやっていたおかげでトラブル対応出来た時もありました。引き続き真剣に取り組み、今後納車になる、PC78 に関して対応出来るよう煮詰めて訓練をし、売上に繋がるようにしていきます。また、今年に入り館林事業所社員の JR 東日本資格者（列車見張り員・重機運転者）を増員することを念頭に、座学で数値やルールを率先して覚えていき、安全・安心して働けるように現場調査の映像化や安全設備等に一手間かけていきたいと思っています。

今年からプロジェクト工事として、宇都宮の LRT の新設工事が本格的に始まります。これまでの線路工事とは違い新しい工法や道具等を駆使し施工にあたりますので、綿密な打ち合わせを行い専門知識を身につけ、「地図に残る仕事」として失敗しないように試行錯誤を重ね、館林事業所全員の力で完成させていきたいと思っています。このような完成した線路を眺めるたびに色々な思い出を振り返り、大きな達成感を得て成長していく年にしていきたいと思っています。

2022 年の抱負

指扇事務所 工務課長 戸塚 孝一

【働き方改革：4週6休の定着】

新型コロナウイルス変異株（アルファ株やデルタ株）の猛威により仕事が激減した結果、ほとんどの月で各社員が4週6休を達成していました。工事量の減少と共に事務仕事も減少するかと思われましたが、内勤の仕事量は工事量の減少とは関係なく、各事業所の所長や副所長など役職者は4週6休が難しい状況になっています。これを打破するために以前より取組ん

建設業の働き方改革 三位一体の活動



でいる「働き方改革 4週6休への取組みシート」を使い、責任者会議で発表し全社員が4週6休を定できるようにしていきたいと思います。

【維新建設内：居眠り交通死亡事故ゼロを継続】

新型コロナウイルスが世に広まってから“密”を避けるようになりました。事業所から現場までの行き帰りなど社用車に1人もしくは2人と少人数で乗車しています。寒い時期の暖房は居眠りを誘発します。

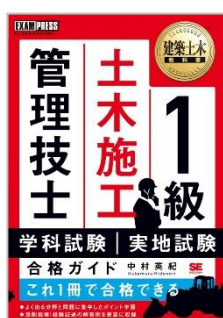
H18年1月に起こした居眠り交通死亡事故を、風化させない・今後も居眠りによる交通死亡事故を起こさせないため、厳しく指導し、2022年も維新建設から居眠り交通死亡事故ゼロを継続していきます。

【維新建設事務仕事：北九州→指扇へ】

年々、維新建設社員も年を取っています。そろそろ事務の業務も指扇で引き継いでいかななくてはならない頃合いになってきたとヒシヒシと肌で感じています。昨年は有給休暇管理表を引き継ぎました。現在は個々の給与明細に有給残日数を付け、見える化を実施しています。今年はずっと引き継ぎの仕事があると思います。日々の仕事+本社でしている仕事を「効率的にかつ簡素化」してパニックにならないよう2022年を乗り切っていきます。

今年の大きな挑戦

指扇事務所 課長 人見 博之



昨年の目標であった電子黒板を使用した見える化ですが、まずは全事業所へ導入されA点呼で活用しているところです。ですが、さらなる活用までは至っていないのが現状です。今年こそはいろいろな活用方法を模索していきたいと思っています。各事業所の皆さんと一緒に知恵を出し何が出来るか考えていきたいと思っています。それともう一つ建設業許可証が今年の7月に更新となります。現在の福岡県知事許可を国土交通大臣許可に変更を進めていきたいと思っています。申請書類等の作成に不備がないよう着々と準備を進めていきたいと思っています。さらには個人的な目標ですが、1級土木施工管理技術検定を受験し合格できるよう退路を断って準備を進めていきたいと思っています。来年の社報にすべての目標を達成したと載せられるよう頑張ります。

2022年 機械化へ前進

指扇事務所 課長 石丸 隆人

昨年も新型コロナウイルスの影響が残る一年でしたが、ワクチン接種が進み、収束の気配が見え始めたところに新たにオミクロン株が出現するなど、今後も対策の継続が必要な状況ですが、コロナ対策をしっかり行いこの一年を乗り切っていきましょう。

▶ 軌陸重機の鉄輪用ブレーキ構造と作動する仕組みを説明する石丸課長



機械化への前進として、2021 年は重機トラブルに対応する知識と対処方法の習得を目指し、軌陸重機だけでなく、積載型移動式クレーンが作動不良を起こした場合の対応方法など、様々な機械を現場から脱出させる実技訓練を行いました。また、他社で起きたトラブルや事故を参考にして、対策を考え訓練を実施しました。具体的な対策として、重機の作動油が無くなった場合に、どのように機械を搬出させる

かなど、最悪のケースを想定して重機本体にも加工を施し、作動油が無くなった場合でもオンレール姿勢に出来るようにしました。搬出口からの横取りも従来のローラーより簡単に早く移動させられる物を複数テストして実用化しました。

2022 年は重機トラブルを未然に防ぐため、メンテナンスに重点を置き訓練を実施していきたいと考えています。機械の異常発生に対する対応ではなく、異常を事前に察知して対策を講じるようにする。機械の特性を理解し、弱点となる箇所を知ることで、常に使用している機械の状態を把握し、違和感や異常がある場合には事前に対処する。そのためには普段から何をチェックするのか？確認箇所がどのような状態だと問題なのか？など、機械の構造や作動方法の仕組みなども研修内容に取り入れて始業点検だけでなく、月次検査も自身で行える能力を備えたオペレーターを育成する。また、軌陸重機だけでなく、MC やマルチ作業に従事しているオペレーターも自分が乗る機械の構造や弱点を把握して細部まで点検が出来るようになることで機械に精通したオペレーターとなり、機械トラブルを未然に防ぐだけでなく、緊急時にも対応出来るようになります。

一つ先の目標として『搭乗する機械の月次検査は維新建設のオペレーターが行なう』を掲げ、機械を使うだけでなく、保守管理まで行える機械に精通したプロ集団を目指し、さらなる機械化へ前進します。

連絡欄

