



健康職場について考える

維新建設(株) 代表取締役 社長 庄田 雅直

○全国労働衛生週間にあたり

社員の皆さん、連日の猛暑に負けず業務に取り組んでいただきありがとうございます。今年も様々な暑さ対策を皆さんが意識を持って取り組んだおかげで、熱中症の発生を抑えることが出来たと思っています。この時期に社報を綴る9月は暦の上で秋となりますが、秋風を肌で感じるどころか終わりの見えない夏の延長戦に突入しています。まだまだ脱ぐことができない空調服の騒音も、秋の訪れを打ち消し夏の延長戦を盛り上げているかのように感じます。私たちは、年々厳しさが増す気候変動を受け入れながら業務の発展に取り組んでいくわけですから、とりもなおさず働き方の改革を進め柔軟に対応していかなければなりません。

このような時代に適した理想の職場を追い求めていくなかで、9月1日から第75回全国労働衛生週間(本週間 10/1～10/7)の準備月間が始まりました。今年のスローガンは「**推してま す みんな笑顔の 健康職場**」と掲げられています。このスローガンに基づき、主唱者である厚生労働省と中央労働災害防止協会は、いくつかの重点項目を提唱しています。大変良い機会ですから、わが社に置いて取り組むべき“健康職場”を考えてみましょう。

○体力から技術へ意識を変える

2020年9月号の社報で、「ゆっくりと平均年齢が上がっており現在は“42.3歳”となっています」と綴りました。それから4年が経過したわけですが、改めて技術職の平均年齢は“44.4歳”となっています。この4年間で“2歳”上がったことは社会の高齢化現象と同じペースであると言え、10年後には平均年齢が“50歳”に到達することとなります。言わずもがな、私たちは鉄道の安全・安定輸送を担い続けるためこれからも技術の向上と継承が不可欠で、若手社員の雇用を増やしバランスがとれた年齢層を確保することは必須となります。そこで、発想の転換として、平均年齢が50歳でも驚かない職場環境を整えていく必要があります。具体的に申しますと、①オペレーター増員と機械施工の向上 ②整備士育成による機械管理力の向上 ③アタッチメント導入・開発による機械施工の向上 ④リフト付き車両の

拡充 ⑤中堅社員・若手社員の技術底上げ ⑥工具のコードレス化 ⑦DX化による情報処理の向上 以上、7項目の施策にスピードを上げて取り組み、加齢と共に高まる知識と技術力を持つ社員が長く活躍することに不変の価値を求めていきます。年齢の軸をずらし笑顔で安心して活躍できる職場を構築すれば平均年齢が50歳でも社会から期待される会社となります。

○健全なる精神は健全なる肉体に宿る

見出しのことわざを聞いたことがある方もいると思いますが、一般的な解釈として「精神と肉体はひとつのものであって、肉体が健康であれば精神もこれに伴って健康である」と言われています。そこで、まずは体の健康管理です。わが社では技術職で年2回、管理職と事務職は年1回の健康診断を実施しています。この診断結果を受けて残念ながら健康状態に“問題あり”の社員には、所長がヒヤリングを行い勤務の内容を一緒に考え、場合によっては休職して治療を優先させる判断も行います。このことは、不幸にも労災事故に遭遇した社員へのアプローチと同様に、弱っているときはお互い様の精神“お節介焼き”を定着させるよう指導してきました。記憶に残っている“コロナ禍”では、寮に入居している社員、単身で生活している社員、社員と家族もコロナウイルスに罹患、などのケースが発生した時は、事業所の仲間で食事や日用品などの提供を支援する方針を決め数件の実績を残しました。

続いて、心の健康管理です。人には様々な問題に直面すると他人への相談を含め自身で上手く解決、回避できるタイプと、自身では解決出来ず他人にも相談出来ずに抱え込むタイプがあります。このことを踏まえ、ここでも“お節介焼き”の組織が必要だと考えます。具体的には、①2ヵ月先の工程管理 ②事業所中心から会社全体での人員と機械配置 ③勤務指定管理による4週6休の定着 ④年2回の面談で目標の共有 ⑤面談でのストレスチェック ⑥多様な勤務体系へ緩和 ⑦苦手へのマンツーマン指導

以上の7項目に会社として取り組み、古来よりわが国に息づく親戚、隣組での“お節介焼き”文化を取り入れ定着していきたいと考えています。社員の皆さん、誰にも相談できない悩み・問題の解決に向けて、まずは所長もしくは副所長に相談してください。わが社の所長たちは、“**修羅場を乗り越えてきた人たち**”です。必ず心の支えとなるよう社員と伴走していきます。また、事業所で解決出来ない職場での問題は私が責任もって解決していきます。もちろん、プライベートによる問題の相談もOKですが、会社として法令上の制限がありますから、その時は専門家を入れて総合的な問題の解決につながるよう取り組んでいきましょう。

○健康職場はトップの強い意識と行動から

川の水を綺麗にするためには上流から綺麗にすれば、やがて下流まで綺麗になります。組織も同じことが言え、会社のトップや事業所のトップがその場しのぎの中途半端な指示を流し続けると、いくら中堅の社員が頑張っても正しく・美しい組織は作れません。現場でも、責任者の曖昧な指示により仲間が怪我したり、時間内に仕事が終わらなかったり、挙句の果てに仕上り不良で列車運行の安全を脅かす事態となれば、会社として取り返しのつかないこととなります。労働衛生週間を迎え、この社報で述べたことを社内に浸透させていきます。

安全パトロールについて思うこと

維新建設(株) 次長 菊池 純一

維新建設では8月に連続して4件の事故・事象を発生させてしまいました。いずれも致命的なことにはなりませんでしたが、一步間違えれば大変なことになっていました。毎月、安全パトロールを行っている身としては、安全パトロールとは何かを改めて考えさせられました。

安全パトロールの役割は、「目で見てわかる不安全要素について、現場に存在する

見える化した、或いは見える化していない事故・事象の芽を自分の経験や知識をもって確認し、探し、摘み取る」であると考えています。

- ① 現場に事故・事象の危険がないかを確認し、危険が確認出来たときは、その場で注意して指導を行います
- ② 過去に安全パトロールで指摘したことや事故防止会議等が出た改善事項が、現場できちんと実施されているのかを確認します
- ③ 私が安全パトロールに行くことにより少しでも現場に緊張感が生まれ、各自の安全意識が高まり、事故・事象を未然に防いでいく

以上3つが私の安全パトロールの基本理念として考えています。そしてこの3つを念頭に置き、現場では維新建設の社員が不幸にならないように厳しい目で現場を見る、そして不具合を見つけたらその場ですぐ注意指導を、これからも行っていきます。これにより、人によっては「不愉快な気分になる」「ムカつく!」「気に食わない!」「何様のつもりだ!」「無視」など様々な負の感情が起きるかと思えます。しかし、全ては社員を不幸にさせないための行動ですので皆様ご承知おきください。

緊急事態宣言!

小山事業所 所長 齋藤 忍

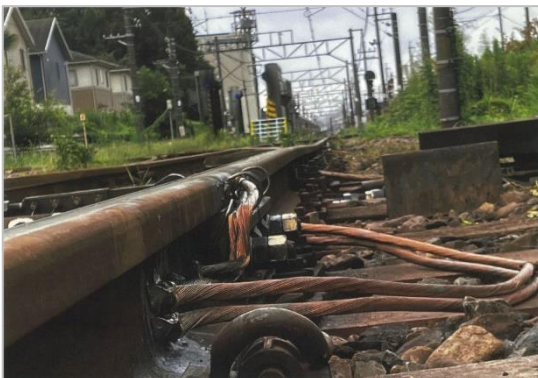
壁新聞や本社からの社内メルマガで既にお聞きのことと思いますが、小山事業所では8月2日の夜に傷害事故、8月22日の夜では線閉遅延、翌朝には交通事故と、3件の事故が立て続けに発生しました。傷害事故については不休労災ではありましたが、日頃から点検を行っていないロープを安易に作業のツールとして使用し発生しました。現在保有している

ロープに関しては一斉に交換し、小山事業所では毎年年度替わりでもある3/15を「一斉点



9/6

宇都宮駅構内分岐器つき固めの安パトを行っている菊池次長の



8/22
(夜)

線閉遅延を起こした分岐器先端から見た高低差

検の日」と定め、日頃使用している工具の劣を劣い、交換と整備、塗色を全員で行うこととしました。22日の線閉遅延では、分岐器の高低変位が原因で部材が収まらない現象が起き、旧レールにて復旧を行いました。このあまり聞かない原因ですが私自身、実は十数年前に一度経験した現象でした。非常に勿体ない事に思うのは、以前同じく旧レールを戻したが線閉遅延を起こさずに復旧できたがために当時は壁新聞など作成しておらず、私のなかの深い記憶に閉まいこんでいたことです。当時の痛い経験を今の第一線の責任者に伝えられていなかったことに、そしてそんな経験を文書として残せていなかったことに深い反省と、今回の責任者に申し訳ないと言った思いがあります。

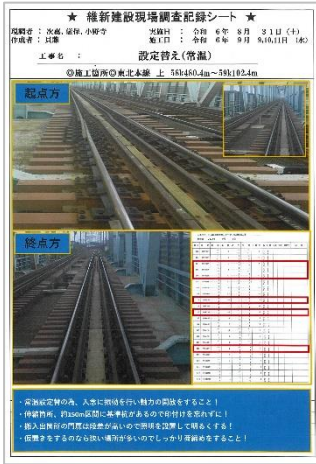
今後の対策は、元請け様からは高トルクの方岐器だけを検測したらいいと言われましたが、小山事業所としては現調の時に関係する全ての分岐器の高低を含めた全ての項目を検測し、部材の測り出しを行います。もし、検測にて当日の仕上がり数値に収まっていない場合、軌道整備を検討するように元請け様に提案していきます。この提案も、今後は私たちから提案していかなくてははいけません。私達はこの小山管内にずっと居るのだから。生意気な様に聞こえてしまいますが転勤のある元請け様とは違い、私達は誰よりもこの小山地区の特性を把握し、「提案」していかなくては魅力のある企業にはなれません。

そして最後の3件目の交通事故について、ドラレコを確認したところ、脇見運転による追突事故で全面的に私たちに非がある追突事故でした。事故現場に駆け付け、事故をおこした本人の顔を見たとき、“相手の方に申し訳ないという気持ち”と“立て続けに事象を発生させてしまった無念の思い”が伝わってきました。所長としてこんな顔をさせてしまって…。情けないの一言です。

上記対策の他に私が行うこととして、分岐器作業では現調から立ち会い、安心して部分交換できるように対象分岐器の修繕箇所を事前に提案します。ベストモデルでも掲げた「品質に拘る取り組み」強化です。私が今まで行ってきた段取り8分は、実は段取り5分位なのが今回の件で思い知らされました。日頃使用する工具でも、現場へ向かう運転や作業以外でも、段取り8分を日頃から出来るようにします。今回、あえて8月の事故内容と対策について述べたのは、私が所長の任を受けている限り「これらの対策を続けていく」と言った決意表明を行いたかったからです。社員から、あの時のような言葉や表情はもうさせないためにも真の段取り8分を今後は実行していきます。

新たな取り組みで下期は無事故で 小山事業所 副所長 佐藤 卓弥

上期もまもなく終わり下期になろうとしているなかで、小山事業所では8月に立て続けに3件の事故を起こしてしまいました。『PC撤去時にロープが切れて腰をぶつける』、『部分交換時に密着が悪く旧レール復旧で線閉遅延』、『現場移動時のわき見運転で交通事故』、いずれも死傷者や輸送障害を起こすことはありませんでしたが、一步間違えれば人命に関わる事や大きな輸送障害の可能性がありました。起こしてしまった事故を無かったことには出来ません。次に



同じ過ちを起こさないため、同じ仕事をしている仲間を助けるために、小山事業所では対策を考え取り組んでいます。今回は数ある対策の中でも前回の社報で紹介した小山事業所のレベルアップにつながると思う対策を紹介いたします。

一つは現場調査の精度アップです。今までの現場調査では、現場の状況を把握するため、全体の景色やトラフなどの要注意箇所を撮影してテンプレートを作成し、書式に入力するだけで作成できる現調シートでした。必要な情報を入力すれば完成する状態であったので、悪く言うと必要以上の情報は含まれない現調シートだったのです。そこで今回小山事業所では、現調シート

の細分化を行い、全体図と詳細図を分けて作成することにしました。そして新たに、現場調査時に行う事前検測は仕上り基準とは関係なく、検測4項目(軌間+高低+水準+通り)を必ず検測し数字を見える化して、小山社員全員がLINEで共有できるようにしました。そして現場の特情を把握するため要注意現場の選定をして、ハザードマップを作成しています。現場のイメージを図るために一つでも多くの材料を準備して、今後は同種事故・事象を起こさないよう努めていきます。

やる意欲で事業所を強くする

宇都宮事業所 所長 川島 健路

年々、異常気象が増し、今年も集中豪雨や台風が日々の話題のなかにあり、また工事の中止が続く各所計画変更で追われているかと思えます。宇都宮事業所も例外ではなく、さらに8月に久々のコロナ感染が数名発生し、社員の出勤数にも圧迫をかけてしまいました。今となっては各自の管理となり、感染源も様々であるため社員には、「出かけるとき、

移動の際は極力対策を！」と言うまでに留まっています。しかし、自らの生活を守るためには是非、前向き・効果的な対策をとって行動していきましょう。

機械化について・・・今年度、2件の作動油漏れを発生させています。1件は安全性を高めるために軌陸BHの干渉部分を改良していたため、ある意味盲点となっていて防げなかった事象。もう1件は知識不足・確認不足で発生した事象であったと思っています。軌陸クレーン2台で3tトロ3両を挟み込み貫通ブレーキを施してレール運搬をしていたところ、片方の重機の作動油タンク(ドレン)から油が漏れ出したため作業を中止し、知識のある整備士から油を戻す方法を聞きながら復旧しました。詳細は壁新聞のとおりですが、事前に【油圧ホースの繋ぎ方・駐車ブレーキのスイッチポジション】についてシッカリとレクチャーを受けていれば、こんな



8月に初めて臨んだ
連接軌道締結装置交換作業

ことにはならなかった！！と、後悔よりも自らの行動を恥じる念でいっぱいでした。何か重機にまつわる事象が起きる度に「今までいろんな失敗を経験してきたなあ」と思うわりに、『まだまだリスク管理が足りない』と反省しています。皆さんに言いたいことは、①機械に乗るからには整備や修理に日頃から手をだして、ちょっとしたことを楽しみながらいろいろ覚えて欲しい②異常時は遠慮することなく連携して、最善の方法で一刻も早く復旧を！※（いずれも早期復旧について、好事例と言われています）③これが第一かもしれませんが、機械に乗りたい意欲を是非！！何か起きたときに「ほかの現場だし、もしかしたら終わって寝てるかも・・・」や、「この機械、乗ってる時に故障したらどうしよう」など、ルールの縛りや不安ばかりで弱腰になっていては機械化が進みません。考えてみれば、本格的に『機械化推進・オペレーターの拡充』をベストモデルに掲げ始めて5年目となり、オペレーター人工も目標人員に達しつつあります。これをさらに強化するため、エリアの線路を守ることに誇りを持って取り組みましょう。

働き方改革について・・・稼ぐ！から「一に休んで、二に稼ぐ」となった現代、前回の社報でも述べたとおり、新規オペレーターや検修業務・連軌作業や線閉責任者など、社員の出勤数や手当ともに可能な限り反映できるように取り組んでいます。まず時間を要しますが、我々の強み、『機械力・組織力』で他社との差別化を図るため、協力をお願いします。

万全の体制とは計画と準備で決まる

▶ 軌作責以上の月間計画会議の様子



宇都宮事業所 副所長 森 和大
夏季の長期休暇も終わり、徐々に暑さも和らいできました。今年の夏は土木、軌道共に除草作業が増加し、コロナ禍の時より非常に忙しい日々を送っています。そのなかで熱中症を発生させていないのは、各責任者や社員が熱中症に対し対策や周囲への気配り、目配りができている証拠だと思いつともに感謝しています。

さて、前回の社報ではベストモデルについて述べましたが、今回はその進捗と今後の施策について書きたいと思います。現在の宇都宮事業所の機械化作業で言うと、マクラギ交換関係の作業はほぼ機械で施工するのが当たり前となっており、昨年行ったレール交換機を使用しているロングレール交換を今年度も予定しています。このように【維新＝重機作業】が当たり前のよう計画が作成されています。しかしながら、前回の社報から現在まで2件ほど重機トラブルを発生させてしまいました。ですが、日々の点検業務や訓練のおかげで早期対応、復旧作業ができたことは非常に成果があったと思っています。このように今後も予期せぬトラブルに対応していくためには…

①重機械管理 G のレベルアップ

②継続した重機械の訓練を行い、トラブル発生時に早期に対応できる体制を構築する

上記2点について、①に関しては現在BH、軌陸車ともに月次検査は4名で対応し、宇都宮事業所は重機械の所有が多いため、石丸課長ご指導のもと2~3日かけて行っています。五丁台の整備士さんから比べると、気づきの面や目の付けどころなど劣ると思います。今後は点検後に、座学で予備知識を石丸課長よりご指導いただき、宇都宮のメンバーもより一層努力していきます。②に関しては現在1~3ヵ月に1度を目安に基地線を使用し訓練を行っていますが、今よりも頻度を上げ宇都宮事業所社員は誰でも重機トラブルに対応できるように成長していきたいと考えています。

ベストモデルの中で今年度から実施している軌作責以上による月間工程会議です。この会議は全ての作業において1件1件細かく周知し施工方法や人員調整などを行い、それに従事する責任者に不安要素や事故の芽を潰すことが目的です。この会議をやるようになり、当日に不安なことや保安体制の不備、施工に対する手戻りがなくなり、良い効果が生まれています。

●社内のネットワーク上HDDに月毎のフォルダを作成、そこに作業別の図面、略図、内訳、現調結果を入れ、いつでも軌作責が閲覧し、ファイルを取り出せる仕組みを作る

各軌作責以上は机上にパソコンを所有していますので、上記を行うことで伝達や聞き間違いによるトラブルを防ぎ、出張所担当者様と早い段階から打ち合わせを行うことで、余裕を持って計画が組むことができます。今後もこの取り組みを続けていきます。

安全な現場環境をつくる

宇都宮事業所 副所長 荒田 智弘

▶ 軌陸クレーン2台にトロ3台を連結してブレイキの作動テストを実施



日々の作業お疲れ様です。7月~10月は台風が多く発生する傾向があり、昨年17回の発生に対し今年はずでに13回と、台風の多い年と言われています。台風の影響による倒木や豪雨、線状降水

帯による土砂の流出など、自然災害の対応に備える必要があります。

不休労働災害事故について、除草作業中に手カマで足を切る事象を発生させてしまいました。ケガをしてしまった本人は悪くありません、ケガをさせてしまった現場の安全管理が足りなかったと反省しています。今後、同一事象のないよう対策を守り、仲間にケガをさせない環境をしっかりと作っていきます。酷暑期もあけ繁忙期に入りますと、ほぼ毎日重機作業がメインになります。『機械化推進・オペレーターの拡充』をベストモデルに掲げて5年目となり、オペレーター人口も目標(重機の台数×2人)に達成しつつあります。整備士育成プロジェクトの成果もあり、重機に触れる機会が以前より格段に多くなっているため、少しの違和感、気づく力が養われていると思います。オペレーター同士でも情報を共有し、効率の良い安全な重機

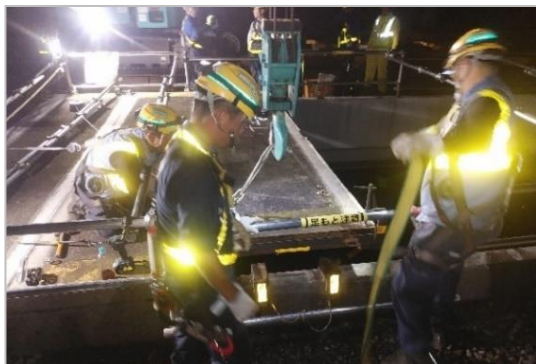
作業を目指しましょう。

重機の異常時脱出訓練を月 1 回必ず行い、不安をなくすことが大事ですので引き続き取り組みましょう。夜勤で不安なことがあれば日中に確認しておくことも必要です。また、今期から MTT オペレーターが 5 名から 7 名（新規資格者 2 名増員）に拡充されました。先輩方は指導の方をよろしくお願いします。今年度はここからが本番です。安全に、そして一人ひとりがしっかり役割を全うし、まずは年末まで、無事故・無災害をみんなの声かけで成し遂げましょう。

「行動」が未来を決める

古河事業所 所長 大塚 健治

地上高 20m、JR 監督員が見守るなか割れた PC 板を技術力で撤去



現在の古河事業所は、「蕨第二用水橋梁改良工事」にて行われる切替工事が 4/6 回無事終了できております。日中作業も例年通り発注されて、大きなトラブルに見舞われることなく推移しております。

2024 年当初に立てた誓い「人を育て、事業所の垣根も取り払った施工」については、小山事業所と共に施工を続けております。「耐震補

強工事」「防草対策」、そして今後控えている「埼京線ホーム改良工事」ホームドア改良工事の単独受注に向け、経験を積み重ねています。

毎年施工のバリエーションを拡張続けて来ましたが、今後はさらに加速していく必要性が求められています。競合他社は 2 次下請けだけでなく 3 次 4 次と下請け会社を展開して施工していますが、私たちは「維新建設」で完全受注を目指し、協力体制を整え受注を目指す必要があります。そのために必須な事柄に「工程管理」「品質管理」「安全管理」があります。高品質な施工（成果物）は「人×技術力」となります。足し算ではなく掛算のため、どちらかが少ない状況では「焦り」や「手抜き」が発生しやすくなり安全が脅かされやすい環境が生まれてしまいます。結果「低品質な施工」になりやすく評価が下がってしまいます。一人ひとりの技術力と知識を高め、現在の上限を超える力が必須です。しかも 2024 年度中に育てることが求められています。

- 1) 現場で活躍できる工事管理者を 2 名以上増員
- 2) 線路内で活躍できるクレーンオペ 2 名以上増員
- 3) 3 年未満の社員をサポート要員ではなく、自ら施工を行う社員に養成
- 4) 古河事業所で受注している工事を他の事業所が「施工管理」出来るように共有化を図る
- 5) 情報の共有化（速度を最大限に上げる）報告・連絡・相談

全ての古河事業所社員が主役になって、軌道に於ける土木工事を維新建設全体で現在より 150%で 3 年後には受注できるよう目指しています。未来は見えなくとも、想像し現在の閉そく感を変えていくことは出来ます。行動することを諦めず進みましょう。

さらなる成長を目指し

古河事業所 担当所長 大宮 勇司

酷暑期も明け上期も終わろうとしています。古河事業所では今のところ大きな事故事象もなく6月1日より始まった第2 蕨用水橋りょう桁撤去・有道床化工事も皆さんの協力のおかげで7月13日までの4回戦を無事終了できました。まだ京浜東北線の2回戦残っていますが無事故で終わらせたいのでご協力をよろしくお願いいたします。

売上について、今のところ前年度は上回っているものの今年度の売上目標である3億6千万は今の状況では少し厳しい数字となっています。しかしベストモデルの重点実施項目にも掲げている「新規受注を目指す施工体制を築く」にもあるように、耐震補強工事につづきホームドア工事・ライナー管設置工事などの新規工事を受注していければ、まだあきらめた数字ではありません。それには今年の初めにも述べた、施工計画・安全計画・安全管理・品質管理などすべてにおいて各役職者のレベルアップが求められます。さらに、重機・高所作業車のオペレーターの育成も継続していきます。今まで続けている工事管理者ミーティング・異常時対応訓練・重機訓練・月次点検なども力を入れ、事故事象を防ぎ、売上向上につなげていきましょう。

最後になりますが古河事業所では4月から大塚所長のもと新体制に入り、連絡体制の不備や小さなトラブルはあるものの何とかここまで乗り切ってきました。2024年度も6ヵ月ほどありますが、事業所全員一丸となり一人ひとりが目標を持ち「強く、正しく、美しい会社」の構築に努めていきましょう。今後もまずは安全最優先で、ご安全に。

成長している館林事業所

館林事業所 所長 大野 周平

令和6年上期工事も終盤を迎え、振り返ると売上目標は達成出来ていない状態ですが、昨年実績は上回っています。これも館林事業所社員全員が酷暑期のなか頑張ってくれたおかげです。

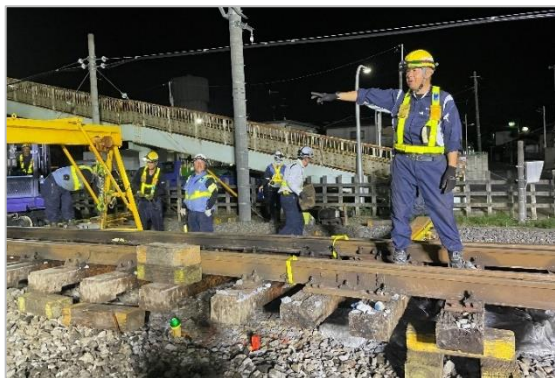
4ヵ月前の社報で、修繕工事で社員のレベルアップ(特に作業指揮者)に力を入れる、と書きました。実際に、緊張器を使用したレール

更替、BH グリッパーでの枕木更替 500 丁、を若手の作業指揮者のもと施工しました。昼間の作業では、新線工事などの現調や施工方法を決めるなど、元請会社様と打合せを重ねてもらいました。これまで見えてこなかったものが、指揮者として見えてきたのではないかと思います。9月下旬に控えている休泊川橋梁の切替工事では、今までの経験を十分に発揮してほしいと思います。

また、重機の資格やガス溶接など有資格者を増やしています。空いている時間に重機訓練やガス切断などの訓練を行い、現場でも少しずつ実践しているので自信に繋がっていると思います。現場での経験を積み館林社員皆が成長している姿を見て、私自信も「任せてやらせること」

9/17

西小泉駅構内分岐器撤去作業で指揮をとる大野所長



を学びました。皆の成長が事業所の成長に繋がっているので、4ヵ月前に言った「強い館林へチャレンジの年に」全員で挑んでいきましょう。

10月には接続ブロック敷設工事も控えるなど、下期も忙しくなります。しっかりと準備をして、失敗を恐れず全員で成功させましょう。

安定した生活を送るための課題

館林事業所 担当所長 成田 公治


残暑と集中豪雨で、いつも以上に肉体的な負担がかかるなか、作業に従事している社員のみなさん、お疲れ様です。館林事業所は令和6年9月26日の施工予定の「小泉線小泉町～西小泉間休泊川橋梁切替工事」に向けて汗と雨にまみれて頑張っているところです。

さて、昨年11月から「Web 調整会議」を開設し、「計画的な工程打合せ」を目的として取り組んできました。それまでも、各事業所で工程管理をして不足した人員や軌陸ダンプなどは調整してきましたが、事業所によって売上（社員の出面）、利益（社員の賞与）に浮き沈みがあり、結果的に年度末の駆け込み需要で何とか決算をむかえる年もありました。

年間の売上目標に向かって、計画的に元請会社様と工程を打ち合わせ、事業所によって仕事量の偏りがある部分を調整して、社員のみなさんに安定した給与と賞与が支給できるようにすることを一つの目標としています。但し、これには各事業所の営業戦略が非常に重要となってきます。この営業戦略のテコ入れが必要となってくる事業所もあり、今後の課題としています。

もう一つは、社員の休日についてです。計画的な工程を作成することによって、1ヵ月単位の勤務指定表を作成し、勤務日と休日を社員に明示します。これは昨年から取り組んでいますが、まだ甘い部分もあると感じています。また、定期的な休日があると、休日を目標にして1週間単位で頑張っていこうと思いき、より作業に集中でき、安全作業に繋がると分析しています。

この半年間で、各事業所で作成してくる工程表の精度も上がってきています。しかし、年間を通してみると、小山事業所の昼作業と古河事業所の夜間作業がまだまだ不安定であり課題となっています。今後は私も館林事業所だけではなく、全事業所を補助していき、維新建設で働く全社員が安定した生活を送れるように尽力していくことを、みなさんに約束します。



連絡欄

.....

.....

.....

.....

.....

.....

