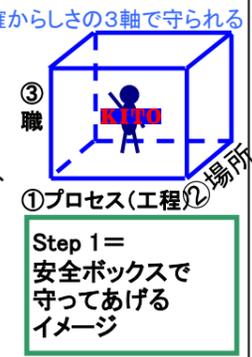


テーマ 安全の確からしさ向上にむけた “会社丸ごと安全トレーニングセンター活動の更なる改善⇒ “安全トレーナー・トレーニングセンター”へ

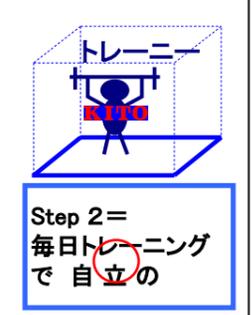
Table with company information: 会社名 鬼頭工業株式会社, 氏名 代表取締役 鬼頭 敬, 取締役 藪押 清隆, 安全推進責任者 KITO 安全衛生の鬼コーチ 部長 花木 哲也

1. 取り上げた背景

一昨年度 トップ自らがアイデアを出し、「プロセス・場所・職層」を3軸の柱とした 安全の確からしさ箱 = “安全ボックス”の中の安全濃度をあげ 大切な従業員を守る、という考え方で、社員が安心して働ける職場環境づくりのビジョン化としくみ化を進めた。



昨年度 安全ボックス・ビジョンの「安全濃度向上活動」に取り組む中で、従業員を“守ってあげる視点”で、危険源を探し低減・排除する活動をやりつづけるがあまり、ややもすると 人の行動に対して 過保護で温室のような安全ボックスにもなってしまう危険があることに気付いた。



常に安全ルールを守る人、自立して行動・考える人などは鍛え育てるには一時的な道場教育ではなく 毎日いつでもトレーニング = 社内常識化し 平日の社内トレーニングで 週末の客先工事の安全度合いを上げる考え方が重要と再考。毎日 “会社丸ごと安全のトレーニングセンター” にした。

今年度 工場丸ごとと例外なく安全意識定着させるためあらゆる鬼頭への入場者(宅急便業者からお客様まで) 毎日の工場ごと安全トレーニングの対象となり 人づくり、職場環境づくり、風土づくりに大きく貢献したが、仕入先ふくめ人に教える人の数、教え方などに 具体的な改善事項が見えてきた。そこで ひとつ上の自律をめざした “安全を教える”という観点で(生徒ではなく) “全社員が安全の先生になる”ための活動を本年度の重点チャレンジとした。



2. 目標とスケジュール

- 【重点目標】 ①当社の設備は、特に開発性が強いので開発工程でもRA活動実施。 ②お客様の工場でもRAトレーニング活動を充実。 ③特に 今年のチャレンジ “安全トレーナーのトレーニング”を重点企画活動とした。 (各改善企画、及びその項目の100%実施を目標。) 別添②-1ご参照

Improvement Plan Gantt chart showing activities from June to December for various projects like safety training, disaster drills, and facility improvements.

【活動内容】「トップのリスクアセスメント活動」の盛込み 【キーワード】 ①人づくり ②職場環境づくり ③風土づくり (キーワードに○印;複数可)

3. トップの職場巡視の計画と実施状況

2011年 4~12月でトップ層(社長、取締役、執行役員、部長 計7名)により、週末・連休工事等で延べ75回の職場巡視を計画。更に毎週ある土日工事の前日にも、“安全点検”という呼び名を改名し “安全トレーナーのトレーニング”へ。トップ自ら 現地に出向きその作業環境を事前(金曜日)に現地調査。全社員が安全先生をねらい 安全トレーナーを教える 立場で 人づくり、職場環境づくり、風土づくりの一環として 事前現地リスクアセスメントも実施している。

4. 本年度の重点課題

先にも記したように 昨年度来継続している会社丸ごと安全トレーニングセンター活動の中で得た気づきのなかでも 今年 は 特 に 安全トレーナーのトレーニング(=安全先生育成⇒全社員が安全先生へ)を重点課題としていることから、まずは 原点に戻り “教えるとは?”から

5. 実施事例 トレーニングのさらなる充実と トレーナーの育成活動(例)

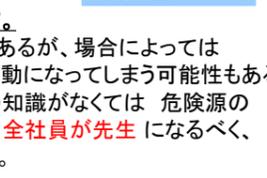
1. 毎回 工場入場者全員に安全ルールを教える ⇒入門許可証と安全トレーニングとCS活動の一体化シート



従来の入門証を「ポケ手なし」等の安全教育資料に改善し ご来場者に例外なく安全トレーニングを実践することを宣言・署名して頂き、入門許可証とした。また そこには 安全の提案事項もあり、ご来社いただいた方も安全の提案指摘をしていただく先生にもなっている。さらに 弊社対応者へのご意見などのCSアンケートも 同入門許可証について CSフィードバックのアイデアも 盛り込まれている。 別添②-3ご参照



2. 全社員で 作業責任者・工事責任者の資格を取得をめざす。 職層毎の役割認識は安全活動に欠かせない重要な考え方ではあるが、場合によっては その役割のみに閉じこもってしまったり、限定された知識の展開活動になってしまう可能性もある。またせっかくの現地工事の安全点検などの機会も 作責や工責の知識がなくては 危険源の発見や やるべきことの指導やトレーナー育成はできない。そこで 全社員が先生 になるべく、 作業責任者⇒工事責任者の免許を全社員でとる 目標計画を策定。



3. 全社員で 衛生管理者の社内認定をめざす。 上記に加え、今までは 管理者以上全員のマスト社内検定であった 衛生管理者の社内検定を 管理者以外でも 全員計画的に実施。 全社員が 安全衛生の先生を目指す。



4. 安全点検パトロールは “安全トレーナーのトレーニング”へ。 これまでのように作業を眺めてルール違反をしたら それからやっと思指すのではなく、 正しいリスクベースでのリスクアセスメントやKYを元にして その作業現場で考え 気付いていない危険源など「教えなければならないこと」や ルールなどの「教えてあるはずだが、確認しなければならないこと」を従業員が行動に表すことができるまで 「教えこむ(すりこむ)」というトレーナーとしてのトレーニングとする。 活動の結果は、従来の “指摘件数” ではなく “教えた件数” であり、知識と意識を教え込み、 実際に従業員が行動に移すことで その作業現場の安全度合いを 全社員がお手本や先生 となっていくための活動。 また 教え方も手を変え品を変え、各自のアイデアを持ち寄る

6. 成果

重点目標については、その項目を 100%実行。 安全ボックス・ビジョンと その改善を継続した結果、“全社員が先生をめざし、安全の使命を行動で表して「教え込む・すり込む」というトレーナー育成のシステムとして活動のスタートが切れた。 またその先生の数も質的・量的に計画的に増加。(安全トレーナーは、計画どおり育成。) その結果、幸いにも 作業災害は “0” であった。

福島文二郎著 「9割がバイトでも最高のスタッフに育つ、ディズニーの教え方」をトップより 全社員に テキストとして 配布。勉強会や理解度確認会等をへて 異業種から その教え方のノウハウを勉強し、多くの人づくり、職場環境づくり、風土づくりに対する気づきを得た。また その中に 昨年来の安全ボックスビジョンや 会社丸ごと安全トレーニングセンター活動 に 類する項目も多々あり、自分たちの活動に 多少なりとも客観的な確認ができたことは 自分たちの自信にもつながり 継続活動も 軸をぶらさず活性化できた。 また “安全濃度を人の質と量で客観的に見る”を進化の度合いとした “個人別トレーナー能力マップ”を作成し 人づくり・職場環境づくり・風土づくりの “ひとつの”安全度合いの追加指標としても見ることにした。 別添②-2ご参照

安全度合い指標(例) = (トレーナー数 / 社員数) ⇒ 全社員が安全トレーナーを目指して

5. お客様の工場も自分たちのトレーニングセンターに。 これまで自社工場を丸ごと “安全トレーニングセンター”としてきたが、 4. の “安全トレーナーのトレーニング会場として、お客様の工場であっても 同様にトレーニング場と考えて活動。お客様と共に全社員が先生をめざす。 また安全トレーナーだけでなく、協議会の議長もトレーニングの場として活動。



客先工事でのトレーニング風景

6 お手本の “姿”を見せることにより 後輩・パートナーへの先生になる ⇒KITOマンとしての作業許可の証=KITOユニフォーム 教え方の新しい発想として、従業員とパートナー(仕入先)は、KITOの安全の使命を理解しそのルールを守ることを宣言した者にも、作業許可証として ヘルメットとユニフォームを渡すしくみ実施。 そのことにより 後輩やパートナーへのお手本 全社員が先生 をめざし 安全を(口だけではなく) “姿で” “行動で” 教える。 また熱中症対応として特にクールビズ効果のある素材にしたり、安全ベストなども トータルで改善しながら 活動的で疲れにくいユニフォームをトップ自ら企画。 従業員の声を反映しながら 保護具の定着率をあげる活動もし その着用の 意味を教え 癖付けるために 安全ユニフォームの意義と定着活動を牽引。



KITOユニフォーム=作業許可 =KITOの作業クオリティを守る約束

7. ホメトレ (=心のケアと先生・管理職の育成) 先生や上司としてのトレーニングで わずれがち “ほめる”トレーニングも実施。 トレーニング & 教えるという、つい指摘・叱咤ばかりが先行しがちだが、実行が難しく 忘れがち “ほめる” ことを 先生や管理職の最も大切なトレーニングとして認識。 最後にほめる為に行っている事を忘れないように指導しながら、こまめな心のケア等 先生・管理職としてのトレーニングを全社員対象に 実施。



“部下自慢”の会

8. タニタ様の社員食堂をお手本に健康管理先生を育成 生活習慣病予防のための特定健診・保健指導成功の足がかりとしてタニタ様の社員食堂をお手本に 職場環境づくりのため 社内食堂のヘルシーメニューをもとに改善し栄養面から従業員の有所見率低減に努めるだけでなく、それを 知識として社内展開する 健康管理先生を育成。 時に 部下が上司の先生 として。また家庭にレシピを配布して



タニタ様 社員食堂本

9. 随時の災害避難訓練を実施し 災害対応リーダーの育成トレーニング 通常の避難訓練は 日時指定で実施されることが多いが 当社は随時。震度3以上の地震があったら その場で 実際に避難訓練を実施するしくみ。 安全管理者がいなくても 上司がいなくても その場のリーダーが自分の責任分担を確認し、避難場所に集合点呼・安否確認。いつくるかわからない状況、実際の状況



避難訓練の集合写真

7. 反省と今後の進め方

質的・量的・計画的に安全トレーナーを今後も育成していくとともに 海外の拠点にも “会社丸ごと安全トレーニングセンター”や安全トレーナーのトレーニング活動を展開する計画。 KITOのグローバルネットワークメンバー(パートナー含め)は、全員が先生 を目指し 海外においても 手を変え品を変え 現地にあった安全風土づくりを 現地のメンバーとともに 教え、また教えることの 優良事例から 学びながら進めていく計画。