

テーマ RAのレベルアップのための”安全トレーナー・トレーニングセンター”と労務管理の両立 = ”安全人材育成のしくみ改善”

Table with company name (鬼頭工業株式会社), name, position (取締役 藪押 清隆), and safety promotion officer (宮川 弘明).

【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)

Table with 2 columns: 2. 目標とスケジュール (Goals and Schedule) and 3. トップの職場巡視の計画と実施状況 (Top Management Site Visit Plan and Implementation Status).

昨年度は“安全人材育成のしくみ”を安全以外の安全の範囲にとどまらない(負荷管理、品質管理等)連動した 会社全体の管理のしくみのベースづくりをスタートさせた。
労務管理と人材育成を進める過程で特殊能力技能等 熟練者が保有・伝承する技術には難易度の差が大きく、安全と連動したより細かいノウハウ伝承と教育手法の短期化効率化改善を本年度の重点課題とした。

5. 実施事例

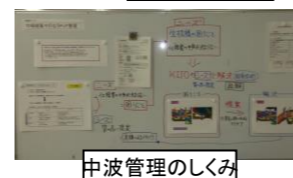
1. 各しくみづくりと労務管理を両立させる安全のしくみ

設備メーカーの労務管理の難しさを克服するため、安全と安全以外のすべての業務を労務管理的に両立させ定着させるためのしくみづくりを目的とした活動に取り組んだ。
そのノウハウ伝承を進めるため、能力マップ(ノウハウをレベル化、可視化)を作成、何を、何時、誰にノウハウ継承するか、計画を立て課題の洗い出しも行った。



2. 会社の壁を越え、お客様と連携した 営業負荷管理と安全のしくみ(定着・進化)

昨年度:営業活動の中で受注の段階からモデルチェンジや設備改造による負荷集中に対しお客様も弊社もWIN・WINとなる業務の平準化を提案できるしくみを行ってきた(大波管理)。
本年度:昨年までの大波管理を定着させ、中波管理、小波管理へと発展させた。
中波管理:設備のSS化、汎用化が進みお客様側で設備仕様書の中身がまらず困っていることがあり弊社の実績に基づく設備ノウハウで解決した。お客様の困りごとを取り込みそれを負荷管理のしくみに組み込むことで仕様段階でも安全を取入れた設備提案ができるよう進化させ、営業マンでもリスク低減ができる環境づくりを定着させた。



3. 設計工程での品質管理と連動した人材育成のしくみと安全の急所おこみ(定着・進化)

昨年度:設備設計工程で発生する品質不具合は後工程に大きく影響し工事やり直しを含めて安全上でも問題がある。そこでカンタン検図マニュアルを作成、過去の災害事例やヒヤリからくる安全の急所を おこみ安全の急所と設備設計を連動させて学べるしくみとした。
本年度:設計品質と安全の急所をおこみ能力の高い設計者の固有の技術“カン・コツ”を管理技術に落とし込みしくみを考え、カンタン検図マニュアルを定期的に進化させるしくみと 設計全体の品質管理、安全の急所のレベルアップを定着させることができた。これにより教育手法の短期化効率化



4. 現地工事での(手まち)等と連動し、会社の壁を越え、パートナー殿と連携した安全教育のしくみ(定着・進化)

昨年度:現地工事でのお客様・自社・他者による手まち時間を安全教育を行えるように個人カルテを利用したウィークポイントの安全教育を行い管理できるようにしパートナーにも展開した。
本年度:個人カルテと教育ツールの充実と新たな設備への安全ポイントを整備しカリキュラムを充実させた。社員もパートナーも安全をいつでもどこでも学べる環境づくり、風土づくりの充実をはかり人づくりの安全教育を行っている。



5. 国の壁を越え 海外拠点と連携した安全人材育成の横展開(進化)

2. 3. 4のしくみやツールを 海外数ヶ国語に翻訳、海外拠点でも人材育成できるようにした横展開を進めている。
また、スーパーバイザの負担軽減、現地の労務管理的な課題を軽減に活用している。



6. 成果

重点目標については、その項目を100%実行。
各しくみづくりと労務・負荷・品質管理を両立することで安全人材育成の定着化が実現でき、しくみの更なる進化により、人づくり、環境づくり、風土づくりに繋げる事ができた。
結果、安全の人材育成を基盤とした、会社全体の管理のしくみづくりの改善が達成できた。

7. 反省と今後の進め方

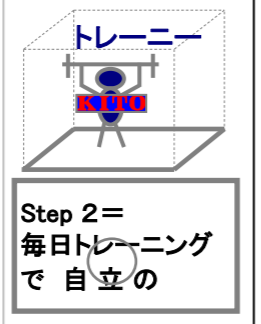
安全人材育成に終わりはなく、
今後も手を変え品を変えて “安全トレーナー・安全トレーニングセンター” 活動をあらゆるしくみと連動させながら、進化させていく。

1. 取り上げた背景

H21年度
安全の確からしさの3軸で守られる
③職 ②場所 ①プロセス(工程)
Step 1=安全ボックスで守ってあげるイメージ



H22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。つまり リスクアセスメントを進め機械、施設など危険源を網羅・排除しようとする中で、物のせいになりがち=過保護になり “人の行動自身”があたかも“危険源”とならないように、安全人間を



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。

H23年度
工場丸ご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” “会社丸ごと安全トレーナーのトレーニングセンター”



H24年度
安全トレーナー・トレーニングセンターの活動により 教えるということの重要性の再認識、そして 人づくり、職場環境づくり、風土づくりの基盤に大きく成果が出た。一方、当然 その活動に多くの時間がかかった。安全だけでなく品質等 安全以外の分野における人づくりとも連動させる労務管理 へのこった安全教育を継続していくため、安全の人材育成を基盤とした会社全体の管理のしくみのベースづくりの改善を再スタートした。

H25年度
安全トレーナー・トレーニングセンターの活動から多くを学んだ。人づくりの人材育成と労務管理にのこった安全を継続していくため安全の人材育成を基盤とした、会社全体の管理のしくみのベースづくり改善が昨年スタートした。
そこでこれまでの活動に加えあらたな取組みとして、安全人材育成を基盤とした会社全体の管理のしくみを定着・進化させ、労務管理と両立する環境づくりを行い、あらたな風土づくりに発展させることとした。