

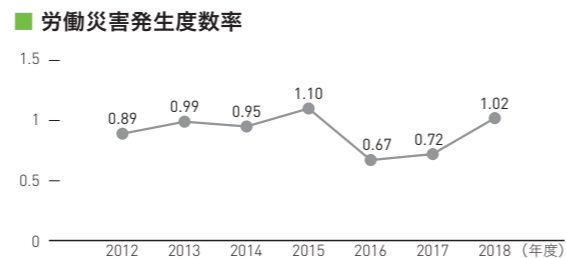
安全衛生方針

2019年度の管理目標である「死亡・重大災害ゼロの達成」「休業4日以上の災害度数率0.6以下（災害15件以下）」「休業1日以上の災害度数率1.0以下（災害件数25件以下）」「西松三重大事故型災害（墜落・転落、挟まれ・巻き込まれ、飛来・落下）件数を8件以下」を達成するため、安全衛生管理計画の重点管理項目として「西松ルールの徹底」「職長を軸とした自主的安全衛生体制の確立」「ヒューマンエラーを防ぐ7つの施策（アクション7）の定着」の3項目に注力していきます。

過去の災害を教訓に法律を上回る基準で設定された「西松ルール」の順守徹底を図るとともに、現場の安全管理のキーマンである職長の横断的なつながりを、職長会を通じて形成し、元請主導から自主的な安全衛生管理体制への移行を目指

しています。また、ヒューマンエラーを防ぐ施策7項目（現地KY<sup>※</sup>、一人KY、声かけ運動、3・3・3運動、高齢者就労報告および配慮、ヒヤリハット気づき運動、指差呼称）の中でも特に「指差呼称」と「一人現地KY」の定着に尽力していきます。

※ KY：危険予知



※ 当社の労働災害発生日数は、休業4日以上での算出をしています。

2019年度管理目標

- ・死亡・重大災害ゼロの達成
- ・休業4日以上の災害度数率0.6以下（災害15件以下）
- ・休業1日以上の災害度数率1.0以下（災害件数25件以下）
- ・西松三重大事故型災害（墜落・転落、挟まれ・巻き込まれ、飛来・落下）件数を8件以下

重点管理項目

- 西松ルールの徹底
- 職長を軸とした自主的安全衛生体制の確立
- ヒューマンエラーを防ぐ7つの施策（アクション7）の定着

具体的な取組み

- ・過去の災害を教訓に法律を上回る基準で設定された「西松ルール」の順守徹底を図る
- ・現場の安全管理のキーマンである職長の横断的なつながりを、職長会を通じて形成し、元請主導から自主的な安全衛生管理体制への移行を目指す
- ・ヒューマンエラーを防ぐ施策7項目（現地KY、一人KY、声かけ運動、3・3・3運動、高齢者就労報告および配慮、ヒヤリハット気づき運動、指差呼称）の中でも特に「指差呼称」と「一人現地KY」定着に尽力する

事業主・職長教育の強化



「フルハーネスの特別教育」

2019年2月に労働安全衛生法の一部が改正され、墜落の危険がある作業のうち「高さが2m以上の箇所において、作業床を設けることが困難な場合で、フルハーネス型墜落制止用器具を使用して行う作業」に従事する労働者は、特別教育を受講しなければならなくなりました。当社でも支社・支店ごとに特別教育を実施しており、2019年3月までに2,340名の技能労働者に教育を行いました。



「事業主教育」

現場の安全管理を行う主体は元請だけでなく「事業主」との両輪であるという基本理念のもと、事業主として理解すべきことを年2回教育しています。特に最近法律の改正も多く、法改正情報や災害の傾向を中心に、2018年度は3,957社の事業主の方々に教育を行いました。



「職長能力向上教育」

技能労働者の安全衛生を守るキーマンは職長です。その職長の方々に組織する職長会が中心となり、「コミュニケーションのよい現場」「常に整理整頓が行き届いた現場」「緊張感のある規律ある現場」を実現できるよう、5年に1回の能力向上教育の受講を義務づけています。2018年度は、全国で31回実施し、702名が受講しています。

Nネットサポート課の取組み

2011年1月に発足した西松建設協力会「Nネット」は、2019年3月末時点で1,161社が登録されています。発足当初から、さまざまな活動でWin-Winの関係を構築できるよう取組みを行ってきました。2018年4月には「Nネット」および全協力会社と向き合う部署として「Nネットサポート課」を新設し、協力会社の「生産性向上」「技能者能力向上」「安全性向上」の支援を中心に活動を行っています。その活動の柱となるのは、「協力会社が何に困っているか、何に苦労しているか」を対話を通して発見し、協力会社と一体で解決していくことです。建設業の事業活動において協力会社の存在はなくてはならないものであり、重要

なステークホルダーです。協力会社との対話で出てくるさまざまな問題・課題に対し、より一層充実した活動を行っていきます。



建設キャリアアップシステム

当社は、2019年4月から、5,000万円以上の工事での「建設キャリアアップシステム」の運用を開始しています。運用開始にあたり、2018年度は主にシステムの概要、事業者・技能者登録支援活動として、登録の際に協力会社がわかりづらい点を中心に、全国各地で講習会を開催しました。

また、運営主体である一般財団法人建設業振興基金より、関東土木支社虎ノ門出張所が本運用開始にむけた限定運用現場に指定され、そこで得た知識を本運用に活用しています。「建設キャリアアップシステム」の目的である「技能労働者の処遇改善」はもとより、システムを活用した「生産性向上」に結びつけるため、今後も普及・推進を図っていきます。



Nネット本部長からのコメント

Nネット会員会社にとって一番大きなメリットは、西松建設との距離感がなくなり、ともに社会に貢献している実感が持てるようになったこと、そして、同じ職種の他会員会社と協働して西松建設の仕事全体をこなしていける自信が持てるようになったことがあげられます。

また、2018年には「Nネットサポート課」を新設していただき、Nネット会員に優良な技能者を育てやすい環境を、より一層整えてくださっています。その良い例が「にしまつ基幹技能者制度<sup>※</sup>」です。この制度によって、あらゆる職種の技能者に上級職長への道が開けました。

西松建設がどの会員会社にも平等に温かく、サポートし続けてくださるNネットの未来に、ますます期待をしています。

※ 登録基幹技能者講習実施機関に登録されていない工種に従事する職長や技能者に対し、西松建設が一定の条件を満たした優良技能者を上級職長として認定する制度です。



西松建設協力会 本部長  
壮栄建設株式会社 代表取締役  
吉田 雅行