

無事故・無災害にむけた取り組み

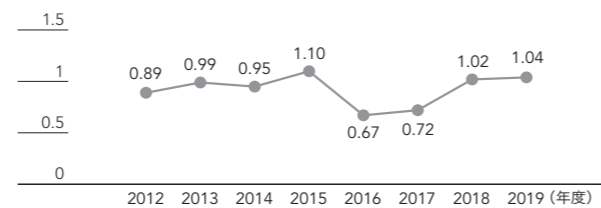
2020年度の管理目標である「死亡災害ゼロの継続」「休業4日以上災害発生率0.6以下(災害15件以下)」「休業1日以上災害発生率1.0以下(災害件数25件以下)」「西松三重大事故型災害(墜落・転落、挟まれ・巻き込まれ、飛来・落下)件数を8件以下」を達成するため、安全衛生管理計画の重点管理項目として「西松ルールの徹底」「自主的安全衛生体制の確立」「ヒューマンエラーを防ぐ7つの施策(アクション7)の定着」の3項目に注力していきます。

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」の遵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安全衛生管理体制への移行をめざしています。また、ヒューマンエラーを防ぐ施策7項目(現地KY※、

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」の定着に尽力していきます。

※KY:危険予知

労働災害発生度数率



※当社の労働災害発生件数は、休業4日以上での算出をしております。

西松-Vision2027のあるべき姿

「安全の西松」のブランドを確立する。

[目標値]
休業4日以上度数率 ▶ 0.3以下

あるべき姿を実現するために、以下の取り組みを行っています。

1. 職員・事業主・職長・作業員への法令教育
2. 職長を軸とした自主的安全衛生管理体制の確立
3. ヒューマンエラーの防止施策の完全定着による自主的活動の推進
4. 誰もが安全で働きやすい職場環境の実現

事業主・職長教育強化

2017年より現場の災害防止に重要な役割を担う事業主および職長への教育に力を入れています。

事業主に対しては、支社・支店の安全大会や現場の災害防止協議会において、「事業主の責務」と題し、全協力会社に対して年2回の教育を実施しています。

また、職長の能力向上教育については、前回の教育受講から5年以内に受けることを義務づけています。

元請主導の安全管理から、元請と協調しながら協力会社自らが主体性を持つて行う安全管理へと少しずつ変化しています。

(単位:人)

| | 北日本 | 関東土木 | 関東建築 | 西日本 | 九州 | 計 |
|----------|-----|------|------|-------|-----|-------|
| 事業主教育 | 487 | 236 | 909 | 1,052 | 439 | 3,123 |
| 職長能力向上教育 | 139 | 59 | 85 | 197 | 174 | 654 |

事業主・職長教育の強化



「事業主教育」

現場の安全管理を行う主体は元請と事業主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などについて年2回の講習を実施しています。2019年度は3,123社の事業主の方々にご参加いただきました。



「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を中心となり、「コミュニケーションの良い現場」「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、技能労働者への能力向上教育の受講を義務づけています。2019年度は全国で開催した35回の教育を654名が受講しています。



「健康確認」

作業に携わる方々の高齢化に伴い、現場で私病にて具合が悪くなる例が増えました。足場上や階段などで意識を失うと大事故になりかねません。そこで現場では、朝および午後の作業前に、作業を行うグループで集まり、職長が配下の作業員の健康チェックを行っています。



「指差呼称定着にむけた取り組み」

昨今では不安全設備による災害よりも不安全行動による災害が圧倒的に多いため、4年前から、ヒューマンエラーを防ぐ7つの取り組みを実践しています。この中でなかなか定着が図れていない「指差呼称」を定着させるべく、2019年度に活動を展開しました。「声掛け・指差呼称マスター」を選任し、その者を中心に声出しを行い、現場全体に広めていこうという活動です。活動は緒に就いたばかりですが、現場のそこかしこで指差呼称の声が響くよう、今後も活動を継続していきます。

Nネットサポート課の取り組み

当社の協力会「Nネット」は、2020年3月末時点で1,161社が登録されています。Win-Winの関係を構築できるようさまざまな活動に取り組んできました。その取り組みをより加速させるためNネットサポート課を2018年4月に新設しました。

2019年度は以下の活動に取り組みました。

1. 「Nネット成長戦略会議」の開催

Nネット成長戦略会議は、Nネット会員会社と当社が共存共栄していくために、個社では解決困難な課題を共有し、解決の具体策や方向性を定めることを目的として2019年度から開催しています。

2. 空調服の購入費補助(2019年度申込者2,854名)

3. 優良技能者制度の継続



Nネット成長戦略会議

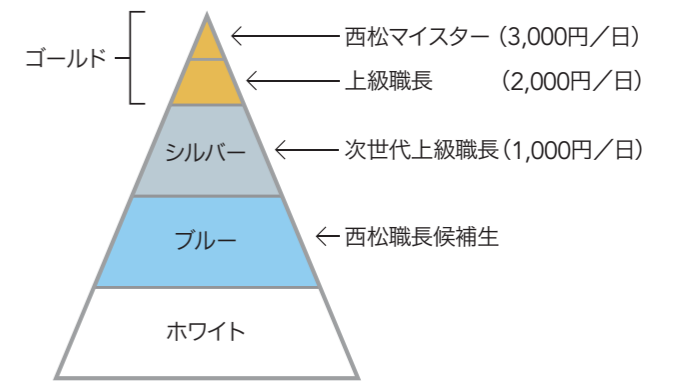
2020年度は、Nネット成長戦略会議でまとめられた以下の具体的解決策を実行します。

1. 優良技能者制度を拡充し、「次世代上級職長」と「西松職長候補生」の認定

2. スマートデバイスを活用した西松社員と職長との情報共有を加速

3. 空調服購入費補助の継続

■ 「優良技能者制度」の拡充



建設キャリアアップシステム

建設キャリアアップシステム(以下、CCUS)への取り組み

当社は、請負金額が5,000万円以上の工事でCCUSを運用しています。2019年度はNネット会員会社に対する説明会の開催やポスター・チラシの配布、普及促進活動に取り組みました。

2020年度は、まだ未登録の技能者に対するさらなる周知と

就業履歴蓄積数を増やす活動に取り組めます。当社としてはCCUSの目的に賛同し、業界全体の課題である担い手不足の問題や建設技能者の処遇改善に取り組んでいきます。

Nネット本部会長からのコメント

設立以来10年目を迎えた私たちNネットは、これまでの活動によって築き上げた土台の上に、現場の生産性のさらなる向上をめざし、新たな会議体としてNネット成長戦略会議を設けました。

この会議体では、会員会社からのさまざまな意見やあらゆる悩みなどに対応し、お互いがお互いを理解しあい、理想的な現場運営を実現させる取り組みをめざしています。

また、優良な技能者を育てやすい環境を整備することを目的として、優良技能者制度がありますが、登録基幹技能者制度のない職種にも、上級職長や西松マイスターへの道を開く「にしまつ基幹技能者制度」があります。

今年度よりさらに若い層に向けて「次世代上級職長」「西

松職長候補生」が新設されます。

これにより、若年技能者にも手の届くところに希望ある目標が与えられるとともに、CCUSとの整合性をも先行して図ることになります。

関連するどの会員会社にも平等に温かくサポートし続けるNネットの未来に、ますます期待をしています。

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

