

## テーマ

"安全トレーナー・トレーニングセンター"活動の進化  
安全を徹底できない方への身近な改善 = 指導を受けて守っていない違反への取り組み

## 1. 取り上げた背景

## 安全衛生の改善活動の経緯

平成21年度  
プロセス軸・場所軸・職層軸を柱とした  
**安全BOXビジョンのレベルアップ活動**

平成22年度  
会社全体をトレーニングセンターとする  
**会社丸ごと安全のトレーニングセンター活動**

平成23年度  
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活動**

平成24年度  
安全人材育成を軸とした  
**会社全体の管理のしくみベースづくり改善活動**

平成25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っと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  
改善活動が昨年スタートした。

## H26年度

これまでの安全トレーナートレーニング活動により自律した人づくり、  
更に会社全体の管理のしくみ改善により安全教育が効率的にできる  
ようになり、多くの人に安全意識を定着させる職場環境づくりが進んだ。  
しかし一方では一部の人がルール違反で指導や指摘を受けている。  
そこで本年度はトップとして、これまでの教育やしくみでは対応しきれない  
**ルールを守っていない人を中心、当社も他社も含め、その指導や  
指摘に対し具体的な対応**をすることで漏れなく安全な人づくりを行い、  
全員が安全ルールを守る職場環境づくり、風土づくりへ発展させる

## 2. 目標とスケジュール

## 重点目標:同一人物同一指導再発0件

No	実施項目	担当	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1	総点検	鬼頭社長	●	●	●	●	●	●	●	●	●	○	○	○
2	守っていない項目 実態調査 (2回/週)	トレーナー	●	●	●	●	●	●	●	●	●	○	○	○
3	アイデアだし活動 (1回/月)	各部 部長	●	●	●	●	●	●	●	●	●	○	○	○
4	自立を促すミニトレーニング (毎週)	斎藤取締役	●	●	●	●	●	●	●	●	●	○	○	○
5	効果の確認 (1回/月)	斎藤取締役	●	●	●	●	●	●	●	●	●	○	○	○
6	パートナーへの横展開 (4回/月)	宮川部長	●	●	●	●	●	●	●	●	●	○	●	●

## 3. トップの職場巡視の計画と実施状況

2014年4月から2015年3月でトップ層  
社長、取締役、執行役員、部長（計8名）により、延べ88回の  
職場巡視を計画。  
更に毎週ある土日工事の前日にも、“安全トレーナートレーニング”として  
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。  
また、人づくり、職場環境づくり、風土づくりの一環として  
継続して 管理職以外も全社員が安全トレーナーとして巡回。  
ルールを守っていない人を中心に持ち回りで現地確認を実施し

【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)

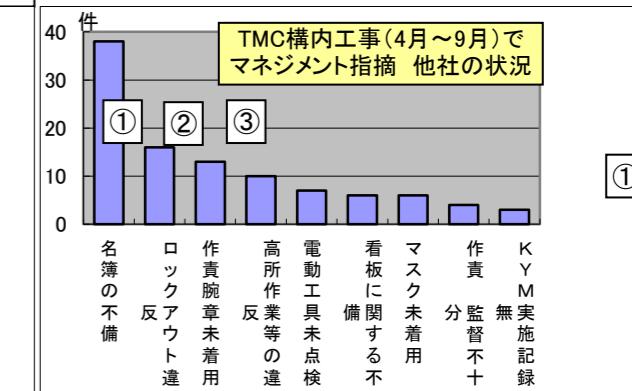
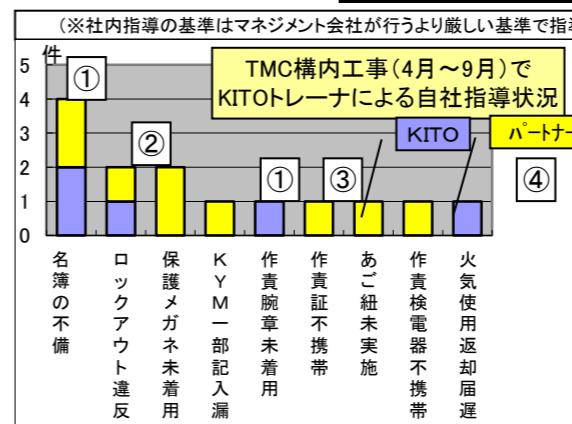
会社名  
鬼頭工業株式会社

氏名	トップ	安全推進責任者
斎藤 清隆	斎藤 清隆	コーポレートプランニング部 宮川 弘明

斎藤  
清隆  
宮川 弘明

## 4. 本年度の重点課題

昨年度までの現実的かつ効率的な「安全人材育成を軸とした改善活動」で  
学んだことを生かしながら、指導や指摘を受けて守っていない項目に  
対応するには、教えることをやり続けるだけでなく、おきている違反と  
人の行動に対応した活動を行うことが必要と考え、  
道具でおきていることは 道具を先生として、行動でおきていることは  
行動を是正する教育を細かく反復することで、  
**守っていない人たちを自立させるトレーニング**が必要と考え



## 5. 実施事例

## 1. 守っていない項目に対応する自立した人づくりトレーニング

指導 1位 5件 全体の35%

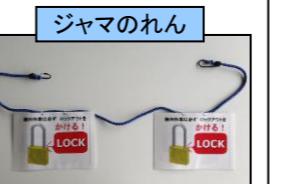
①. 工事管理板に関する不備 (ヌケモレや手抜き防止のアイデア)  
工事管理板は作成帳票が多く、ヌケモレが起きる事があった。  
その防止策としてKITOでは週末の現地工事確認会議の際、標準化見本を参考に工事管理板を作業責任者と安全トレーナーの二人の目でチェックすることでヌケモレ防止策とした。  
個別対応として当日実施していないと答えられないKYMの内容と名簿を経験の浅い作業者に作業開始前に読み上げさせ実施確認を行っている。



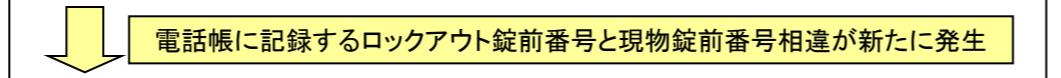
指導 2位 2件 全体の15%

②. ロックアウト掛け忘れ (うっかり進入を防ぐオリジナルアイデア)

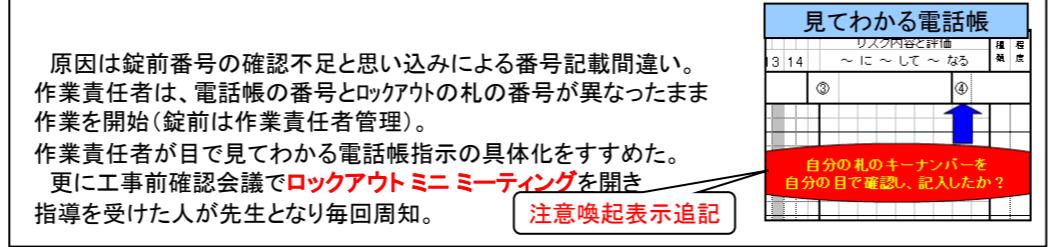
ロックアウト教育は漏れなく全員に繰り返し行っているが、設備内から呼びかけられた時などに、呼びかけに注意が向き、ロックアウトを忘れ、うっかり進入する事が発生していた。そこで、KITOではうっかりによる進入を物理的に適度に阻害する方法として“ジャマのれん”を考案した。設備内入退場時、誰もが目にする位置に設置して、人の歩行を妨げることで、うっかりによる進入を防止している。なお効果を上げるため設備内の出入り口を原則一箇所としている。



個別対応としてTBM時に、ロックアウト実施状況を確認項目に加え



電話帳に記録するロックアウト錠前番号と現物錠前番号相違が新たに発生



指導 3位 1件 全体の8%

③. 作業責任者腕着用忘れ (腕章が自覚を促すオリジナル道具のアイデア)

腕章への意識調査を実施したところ、腕章は作業責任者が着用する道具であるとの回答が多かった。

そこで腕章を単なる道具として取り扱わない工夫が必要と考えた。

腕章への意識を変えるため、自分の名前と作業責任者の役割を書きかせ個人毎のオリジナル腕章を作成。

個別対応としてTBM時に作業責任者が自分で書いた

役割を経験の浅い作業者に読み上げさせ

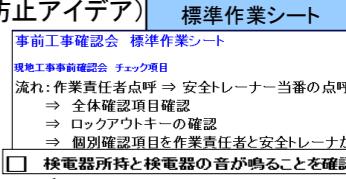


## 指導 3位 1件 全体の8%

## ④. 検電器不携帯、電池切れなど (不携帯、電池切れ防止アイデア)

検電器は作業責任者の所持品として義務付けられている。  
しかし本日作業で使わないとの理由で検電器を携帯しない者がいた。そこでKITOではトヨタ構内ルールを浸透させる為、作業責任者が集まる、現地工事確認会議で全員が検電器を常時携帯しているかチェック、加えて音の確認をする事にした。  
(電池切れ確認)。

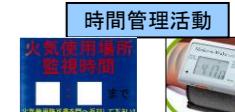
更に個別対応として当日の工事開始前報告時に検電器の機能確認追記



## その他の指導

## ・火気使用監視届け遅延

監視終了時間を書かせる事により、全員に周知している(返却表示看板)。  
個別対応として溶接機本体に火気返却の注意表示を貼り付け、作業終了後溶接機本体へケーブルを片付ける際、それに気づかせ、装着タイマーへの返却時間セットを促し、返却行動へと導かせている。



## ・保護具の未着用(めがね・あご紐)

着用非着用エリア間の仕切り、表示取付けを、パートナー会社へ横展開。  
個別対応としてメガネを常に身に(首からぶら下げる)付けさせ、本人の視界



## 2. 守っていない人の自立を促すトレーニング

守っていない人、守っていない項目を個別にトレーニングする方法として指導を受けた人がその項目の先生となり他の現場巡回を実施。(他のチームメンバーができる事を教える活動)



その他に、朝礼時に守っていない項目なぜ守っていないかを報告し、同じチームの仲間にアドバイスをさせるミーティングを短い時間で回数多く行い、小さな行動の積み上げで、

## 6. 成果

重点目標については、その項目を100%実行

今回の対応の結果「同一人物同一指導再発0件」となり効果が確認できた。

また、パートナー会社への横展開を100%実行し重点目標を達成した。

その他に募ったアイデアは月あたり、1件/1人を目標としていたが、平均で1.6件/1人となり、

## 7. 反省と今後の進め方

今回、個人別の対応に落とし込み 実施したことで個人別対応の重要性を再認識した。  
今後は体系をしきみ化し、再発を0にするために必要不可欠な対応をいかに効率的に行っていくか  
今後の課題が見えてきた。