

安全に対する関心度と危険に対する 感受性を高める取組みを実施

和歌山県に本社を置き、全国的に事業を展開している、株式会社浅川組は、独自の教育プログラムを実施している。安全・品質・環境管理部では教育プログラム「AST」や人材育成、教育計画を立ち上げ、安全に対する取組みを推進している。

株式会社浅川組・和歌山県

安全衛生について関心を抱いてもらう工夫

お話を伺った安全・品質・環境管理部部長は、配属された際に「まず、現場の皆さんに安全に対する関心を持ってもらおう」という気持ちから、社内報『浅川ニュース』（月1回発行）の中に『安全・品質・環境だより』というコーナーを設け、寄稿を始めた。最初は各現場の訪問記として、誰が今どこでどのような工事を行っているのか、また、その現場で実施している取組みのポイントや工夫を掲載していった。「普段会えない人の近況が分かるので好評でしたし、執筆している自分自身も学ぶことが多かったです」と部長は当時を振り返る。

現場レポート連載が50回を超えた頃からは、次のステップとして、現場パトロールの際に見つけた好事例・悪事例を紹介し、安全対策前・後の写真とその内容や、他の現場でも真似できるポイントを掲載した。書籍や資料で見るとより、自社で起きた本当の事例の方が身近に感じてもらえ、関心が高まる効果があるそうだ。

また、顕彰や表彰を受けた際には、受賞者や受賞現場の写真とコメントを掲載し、みんなで称える雰囲気をつくる。社内の安全大会でも表彰を実施し、「自分たちも！」と奮起して安全意識の高揚につなげてもらえるようPRしている。

さらに、毎年、『安全スローガン』を募集して、最優秀作品を年間のスローガンとして垂れ幕にし、現場に掲示（写真1）。優秀作品（12作品）は月間スローガンとなり、前年度に竣工した現場写真を掲載したポスターカレンダー（写真2）の中にも掲載する。カレンダー

写真 1 現場に掲示される年間スローガン



写真 2 ポスターカレンダー



写真 3 若年管理監督者教育風景



は社内や協力会社等の各所に掲示されるため、見えるところに成果・結果が出ることで応募も増え、スローガンを考えることにより、安全に対する意識を高める機会が得られる。

安全教育の方法を見直し、新体制「AST」を確立

同社の安全衛生管理分野の主な業務として、社内・外に対する安全衛生教育の計画・実施（図1）、現場パトロールの実施、安全衛生に関する広報・情報提供などがある。これらの業務は、本社の部長と2人の担当者（うち1人は東京支店在籍）の計3人体制で取り組んでいる。安全衛生教育は、後述する『AST（浅川セーフティトレーニング）』やその時々で該当するスポット的な教育（熱中症対策等）、特別教育などを実施し、若年者については年2回、教育を行う。また、協力会社の方々には職長、安全責任者教育等を実施している。

ASTを運用した結果、安全に対する意識の向上につながり、平成20年から平成24年9月の4年間は無災害を維持できた。

ASTとは、半期ごとにテーマを設けて実施する独自の安全衛生教育

AST（浅川セーフティトレーニング）とは、土木、建築部の現業社員を対象とした対面方式での安全衛生管理教育であり、浅川組独自のものである。6～11月・12～5月の半期ごとにテーマを設け、教育を実施している。現在は開始から6年目に当たり、12期目を迎えている。

AST開始前は、効率や合理性を考慮してeラーニング等を行っていたが、eラーニングは実感が湧きづらいことから、講師と受講者が直接顔を向き合わせた教育としてASTを考案した。ASTは半期ごとに1テーマで同じ教育を実施することで、参加日の自由度を高め、出席しやすい環境を整えている。

ASTで取り上げるテーマは、年間計画などで先々のテーマを決めておく訳ではなく、現場パトロールの際に気づいた点や、現場の声を参考にタイムリーな内容を検討し、即教育に取り入れるシステムにしている。初期は『事故が起きたらどうするか？』、『これって労災？』など基本的なテーマを取り上げ、教育後の感想やアンケート結果と受講者の様子を見ながら、徐々にレベルアップを図っている。「災害事例を示したり、資料や動画の説明をしながら参加者と会話形式で進めることでコミュニケーションが図れ、理解度も上がります。開始当初は眠そうな人もいましたが、回数を重ね、定着してきたことで積極的に質問や提案をする参加者も増え、活発になってきた感があります。うれしいことです」と部長。

出席率も年々向上し、現在は85%ほどの出席率となっている。「現場の状況もありますから毎回全員が参加することは困難です。多忙で出席できない人には資料を渡し、同じ現場で参加した人からポイントを伝えてもらうなどのフォローをしています。また、3月は繁忙期で出席できない人が多いため、現場パトロールの際に、そのまま現場で教育を行うこともあります。その現場に則した教育ができ、質問も多く、非常に効果的です」。

AST以外の教育も広範に展開

AST以外の教育としては、前述したように、特別教育や時期にかなったテーマ（熱中症や応急処置等）の教育も実施し、より実践的な内容になるよう、ダミー人形の利用など、身に付く方法を工夫する。社内報にもその様子を掲載し、それを見た他の現場からも教育実施の申し込みが入り、各所へ教育が広がっていく仕組みである。

また、新入社員教育の他に若年管理監督者教育（5年目までの若手が対象）にも注力している。半期に1度、半日をかけてじっくり行い、グループ演習なども取り入れ、最後に発表を行う参加型の教育にしている（写真3）。

さらに同社は社会貢献の一環として、和歌山県的那賀振興局からの依頼を受けて県下の

業者向けに安全研修の講師の派遣も行っている。もともとは大手建設会社の工事担当者が講師を務めていたそうだが、「受講者は3～4人程度の小規模事業者の方が多いので、少ない予算で実践できる取組みや、基本的な内容をということで、依頼があったとのこと。リスクアセスメント等にもつながるKY、PDCAサイクルなど、基本的なテーマを取り上げている。

今後の活動方針の柱は安全衛生活動の活性化

A S Tを開始して6年が経過し、部長は「外部の方から、『浅川組さんは、現場の雰囲気が変わってきたね』と言われることもあり、うれしい限りです。昨年秋に残念ながら無災害の記録は止まってしまいましたが、幸いなことに大きな災害ではなかったですし、これを機にさらに気を引き締めて活動していきたいです。安全や人材育成はすぐに答えの出るものではないから、日々の積み重ねが大事です。現場の担当者は何を改善すべきかわかっているものです。あれこれ頭ごなしに注意するのではなく、自発的に安全対策を取り組んでもらえるように盛り上げていくのがポイントです。活動成果をどんどん社内・外へ伝え、安全衛生活動の活性化につなげたい」と意気込む。

来期は、『いま一度』をキーワードに教育を行っていくそう。A S Tでは、以前行った「統括管理」を改めてテーマに取り上げ、確実に実施できるような内容を目指す。また、危険に対する感覚が鈍らぬよう、いま一度、『危険に対する感受性を高める』ための教育も進める。最後に部長は、「安全は効率ではなく効果を求めるもの。効果を求めるためなら非効率になってしまうこともやむを得ません」と想いを語った。

