

全員参加の徹底で OHSAS 18001 のフル活用を 株式会社 有賀組 様

2016年5月12日に、JICQAは労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)規格の「OHSAS 18001」に基づき、株式会社有賀組(山形県鶴岡市、代表取締役:有賀哲様)を認証登録致しました。

認証取得に至った経緯や目的、成果、そして今後の抱負について、同社常務取締役の蛸井寿昭様にお話を伺いました。(聞き手:JICQA 営業部 三浦良太)

株式会社有賀組のご紹介

株式会社有賀組は1998年にとび工事業を主業務として発足し、現在とはとび工事、土工事、解体工事、産業廃棄物収集運搬業、資材リース等の業務を行っています。



【写真】2016年6月7日に行われた登録証授与式の様子

(写真中央)株式会社有賀組 代表取締役 有賀哲様
(同右)JICQA 代表取締役社長 川崎博史
(同左)JICQA 審査本部審査第3部 EMS 担当部長 板垣哲也

●「現場による作業環境の違い」を自己負担で解消する

三浦: 御社はOHSAS 18001の認証取得に取り組まれる以前から、労働安全活動に力を入れていらっしゃるそうですね。

蛸井: 当社では「安全性」「技術力」「人材」「安定経営の追求」、この4つを基本方針に掲げていて、社員を大事にすることを何よりも大切にしています。当社の事業内容はとび工事がメインですので、墜落や転落事故の危険は避けて通れません。社長の有賀は常々、「ウチからケガ人を出してはいけない!」と言っています。

たとえば、現場では「先行手すり」(足場を組む際に先行して組む手すり)があると安全帯がかけられるので墜落や転落事故が防げます。公共工事ではこの費用を行政が負担しますが、民間工事では多くの場合、費用を出してもらえません。そこで当社では先行手すりの費用を自分たちで負担することにしました。

三浦: 自己負担してまで、公共工事の場合と同じ作業環境を目指されたのですね。

蛸井: 「社員をケガさせて家族を悲しませない」というのが社長の方針です。当然費用はかかりますが、公共工事であろうが民間工事であろうが「守る命は同じ」です。現場の違いが作業環境の違いにならないよう、自己負担に踏み切り

ました。

三浦: 社員の皆さんからの反応はいかがでしたか。

蛸井: やはり、モチベーションが全く違います。民間工事の担当になった社員から「民間工事は嫌だな」とか「公共工事の方が良かった」とか、そのような反応が出ることはまずありません。また社員から好評なだけでなく、元請けからも高い評価をいただいています。施主とのコストの関係で先行手すりの費用を出せなかったとしても、事故を起こしたくないのは元請け側も同じだからです。

三浦: OHSAS 18001に取り組むことになったきっかけを教えてください。

蛸井: 当社では、元請けからの要求事項や作業手順を文書化して、安全で確実な作業を目指していました。しかしヒューマンエラーが発生し、軽微な事故が起きることもありました。また軽微であったため、報告も徹底できていませんでした。そこでヒヤリ・ハット活動やKY活動、リスクアセスメントにも取り組みましたが、システムとして仕組み化されておらず個別の活動であったため、効果も限定的でした。さらにはマンネリ化も進んでいました。

三浦: そこでマネジメントシステムのOHSAS 18001に注目されたのでしょうか。

蛸井: はい。ヒヤリ・ハットや軽微な事故で済んでいる内になんとかしなければと考えていました。会社としてシステムで対応することの必要性を考えていた折、2年前に有賀が参加したある講演会で偶然、OHSAS 18001のことを知りました。社長は、まさに「これだ!」と思ってOHSAS 18001の導入を決断しました。

●事務局が率先して規格を勉強し、全員参加の実現を図る

三浦: OHSAS 18001導入を決めた当時の社内の反応はいかがでしたか。

蛸井: ヒヤリ・ハットやKYの必要性については、社内から一定の理解が得られていました。しかし、OHSAS 18001に関しては内部監査や是正措置といったマネジメントシステム特有の活動や書類などについて、正直なところ「なんで必要なの?」という反応が多かったのが事実です。

会社全体の仕組みとしての必要性や、会社として残すべき記録の必要性を理解してもらうのにとっても苦労しました。

三浦: どのようにして社内の理解が得られるようになったのでしょうか。

蛸井: OHSAS 18001導入の成功には全員参加が不可欠です。理解してもらうには、まず事務局である総務部が規格を理解できていないと、



【写真】OHSAS 18001事務局の皆さん

社員に説明できません。そこでまず規格の勉強を始めたのですが非常に苦労しました。文書を作成するにもプロセスのつながりやシステムの全体像の理解などが必要でしたし、基準づくりも大変でした。

コンサルタントにも規格を解説してもらったり、コンサルティング後も電話で質問したりするなど、勉強の連続でした。

三浦: 大変な努力をされてきた訳ですが、その後どうなりましたか。

蛸井: 頑張って勉強した甲斐があり、その後、社員への周知も徐々に進みました。現在では全員参加が実現できていると思います。社内の会合でも事あるごとにOHSAS 18001の話題を入れるようにしてきたため、明らかにOHSAS 18001と安全・衛生に対する社員の認識が高まった実感があります。

特に若い世代の社員は教えたことを素直に吸収してくれます。若手社員の取り組みの姿勢が、ベテラン社員にも確実に良い影響を与えているようです。

三浦: 社内の安全・衛生に対する意識が高まった象徴的な出来事があったそうですね。

蛸井: 当社では安全衛生委員会を設けています。本来、当社の規模ならば安全衛生委員会の設置は義務ではないのですが、やるなら徹底的にやろうということで始めました。その委員会メンバーを決めた際に、選ばれなかったある中堅社員から「なぜ私を委員にしてくれないのですか」と申し出がありました。安全・衛生に関して社員が意欲的に発言・行動するようになってきた、象徴的と言える出来事でした。

●社員も外注先も「守る命は同じ」

三浦: 素晴らしいですね。他にも全員参加の例を挙げていただけますか。

蛸井: 当社は社員だけでなく、外注先の4社も社員と同様にOHSAS 18001の活動に関わってもらっています。安全衛生委員会や安全大会にも参加してもらい、社員と変わらず積極的な意見を求めています。これも、先程の「守る命は同じ」という考えに基づくものです。外注先も含めて全員参加を徹底し、「みんなで改善案を出す」ことが大切と考えています。



【写真】安全大会の様子。社員だけでなく外注先も参加する。

三浦: 社員も外注先も「守る命は同じ」ということですね。

蛸井: 軽微な事故であっても、必ず調査委員会を立ち上げて原因と対策について現場の全員で話し合っています。もちろん目的は「犯人探し」ではなく、根本原因を特定し対策を考えることです。根本原因に到達するまで議論を尽くします。最近では、資材センターでフォークリフトと自動車接触するという軽微な事故がありました。そこで原因を探るためにドローン(小型の無人航空機)を使いました。

三浦: ドローンをどのように使ったのでしょうか。

蛸井: 上空から資材センター内を撮影しました。地上からの映像や図面を見て検討するよりも、俯瞰した角度からの映像を基に検討した方が、ずっと状況が把握しやすいからです。こうして動線に不備がなかったか、全員で検討しました。

検討結果は報告書として安全衛生委員会に提出し、委員会では事故事例と対策の周知を図り、他の現場に水平展開させています。こうして組織の知恵とすることができるようになったのも、マネジメントシステムを構築、運用しているからだと思っています。

●OHSAS 18001導入で生まれた活動の流れを戦略的に活用する

三浦: 今後の抱負をお聞かせください。

蛸井: 私自身、OHSAS 18001に取り組むなら皆を巻き込むことが重要だし、その方がずっと面白いはずだと思って取り組んできました。その結果はある程度出てきています。今後は参加意識・当事者意識をさらに高めるため、安全衛生委員会の議事進行を各職場長に持ち回り担当させたいと思っています。皆の意見をまとめ、解決策へと導くプロセスを経験することは、元請けに対する交渉能力を磨く良い訓練にもなるでしょう。

またOHSAS 18001認証取得を人材確保に対しても戦略的に活用したいと思います。会社見学に来られる学生にOHSAS 18001導入のアピールを始めています。この業界は人材難ですので、他社にない取り組みを行っていることや、社員を大切にしている社風・特色が伝えていきたいと思っています。

三浦: 今後の展開が楽しみです。

蛸井: 活動は始まったばかりです。社員もシステムも進化していかなければなりません。まだまだ試行錯誤の毎日です。せっかく苦労して出来上がったシステムなのでフルに利用して、ひとつひとつ改善を進めていきたいと思っています。そのためには、まず「なんでも言える」社風であることが不可欠です。これからも皆がどんどん意見を出し合えるようにして、PDCAをスピーディーに、そしてしっかり回していきたいと思っています。

三浦: 本日はお忙しい中、どうもありがとうございました。

(収録:2016年8月16日/文中敬称略)