

事例11

日常的な技術技能の練磨で 安全意識を向上

430時間にも及ぶ新入社員教育や、専門特殊技能をもつ精鋭部隊の創設など、日常的に行われる教育で、生産性の向上はもとより、社員の安全意識の向上を育んでいる。

向井建設株式会社・東京都

向井建設株式会社は、東京本社、名古屋営業所、東北支店を拠点として、関東、中部、東北の各地方をカバーして、建築・土木一式工事、とび土工事、重機土工事など幅広く建設事業を展開している。

同社では、昭和63年、創業80年を期して技術提案型企业への脱皮を志向する。このためには、躯体工事の施工効率の向上が不可欠で、最適な施工計画・提案を行い、自主管理を遂行できる技術・技能者の育成が急務となった。

430時間にも及ぶ実務中心の新入社員教育

そこで、平成9年からは新入社員教育は富士教育訓練センターで実施することにした。このセンター開設には同社が積極的に関与していた関係もあり、以来、毎年4月1日から専任の社員と技能指導員を配置し、センターの訓練と併せ、向井建設独自の技能教育を実施し、基礎的な資格取得を目指すなど、将来を考えたカリキュラムが組まれている。

毎年20数人採用される技術・技能系社員は、富士教育訓練センターに集合する。とび科、土木科などに分かれて実数54日の間、架設・玉掛け・鉄骨組立・型枠・鉄筋・コンクリート打設など座学と実習で、基礎知識や資格取得の職業訓練をみっちり受講する。

こうした実務学習のほか、労働安全衛生法など関係法令、社会人、企業人として必要なモラルやチームワーク指導を含め、430時間のカリキュラムの履修を終えて、新人は6月上旬には現場に配置されることになる。



研修室 間仕切で3室に分割可



富士教育訓練センター 専門知識座学



富士教育訓練センター
鉄骨建て方実技講習



統括職長研修



型枠組立訓練



アーク溶接訓練

専任指導員が技術と安全意識を植えつける

この訓練センターでは、専任の講師陣に加え、向井建設が派遣している専任指導員と担当社員も新入社員の指導に当たっている。かつては現場の第一線を退いた60代が指導を担当していたが、最近では40代の現役社員が担当している。

専門指導員は、研修期間中は非常に厳しい態度で新社員に接するが、それというのも、常に危険と隣り合わせの建築・土木の現場では妥協は許されないことを身をもって教えるためである。

またこの研修では、建設マンとして何よりも大切な安全意識を身につけ、涵養するために、向井建設が社内で行っている「おあしす運動」（あいさつモラル向上運動）、「基本作業励行運動」、「指さし呼称運動」の三大安全運動の学習にも積極的に取り組んでいる。

精鋭部隊を創設し、生産や安全活動の中核に

向井建設は、とび土工事、土木工事のほか、型枠などを含めた総合躯体工事を営業種目としているだけに、同社独自の特殊技能集団も擁している。それが昭和63年に創設された社員鷹集団PTグループ（精鋭部隊の意味）である。この年は同社が創業80周年を迎え、技術提供型企業への脱皮を標榜し、「ニューサブコン」を目指した転換時期に当たる。

この目標を達成すべく、PTグループの1期生は、同社で一番腕のよい鷹たちからクレーン・高速リフト組立解体、鉄骨建て方など、難易度の高い鷹技術をたたき込まれ、生産性・出来高、安全施工、安全意識などまで教え込まれた。

教える側の熱意と教わる側の資質の高さが相まって、3年もすると高い技術と高い安全意識をもつ精鋭部隊に成長し、小規模の現場から大規模な現場まで、元請けが期待する「切り回し」ができるようになった。

四半世紀を経た現在、第1期生たちが核になり、後輩たちを加えて、同社にとってはなくてはならない卓抜した精鋭部隊に成長している。彼らは常に安全性は当然のことながら、生産性と効率を考慮して働いており、自分たちで職務改善し、よい方法は何かを水平展開している。このため、スーパーゼネコンから特命を受けるまでにレベルが上がり、たとえば東京ミッドタウンや新丸の内ビルなどを手がけた。

このほか、躯体施工グループもPTと並ぶ躯体工事一式施工の技能集団で、複合的な躯体鷹の特化施工部隊として位置づけられている。

また、職長は経営者の代行者であるとの観点から、統括職長育成研修年間カリキュラムを組み、高い技能と経験、施工管理力、折衝力に富む職長の養成に力を入れている。

このように、向井建設では社員各階層の能力や安全意識の向上と技術・技能の伝承に力を注いでいる。このため、平成12年からは同社と東京職長会が共同主催で技能オリンピック大会を開催しているが、ここでは技能レベルの再確認のほか、技能の伝承、安全意識の高揚などが見られ、高い成果が得られている。



職長会総会



職長の智恵を ST マニュアルに結集

統括職長育成研修年間カリキュラム

回数	研修内容	具体的指導内容
1	・基幹技能者構想 ・ニューサブコンへの挑戦 ・ワンモアサービス活動について	・基幹技能者構想説明 ・新生産性システム概要説明 ・ワンモアサービスの取り組み
2	・監督者の職務と問題解決 ・躯体工事の安全ポイント ・品質管理	・監督者の役割と職場内の問題解決、事例研究 ・注文書、事業主、労働者の責務 ・統括管理方法について ・現場品質管理(コンクリート編)
3	・統括職長としての役割と意識	・他社とは違う職長とは ・元請は職長に何を望むか ・これからの時代求められる職長の条件とは
4	・施工計画立案と手順 ・現場安全管理の進め方	・ビジュアル鑑賞、安全小テスト ・現状把握(工期、近隣、自然) ・施工法の選定、作業量、工事順序の決定 ・工業化生産システムの実状 ・労働安全衛生マネジメントシステムの概要
5	・型枠実地研修	・一般部の柱、梁の加工及び組立
6	・管理能力の向上 ・工程管理 ・原価管理	・人を動かすコツ ・工程表の種類と理解 ・配員計画と進捗管理 ・躯体工事工程管理 ・採算速度と経済速度 ・工事費の構成と作業単価 ・原価管理
7	・技術、技能の伝承	・当社優秀技術と事例紹介 ・実地演習
8	・管理能力の向上	・強いチームとは、強い組織とは ・管理者の部下育成とリーダーシップ
9	・能力診断 ・管理能力の向上	・目標達成への管理行動 ・相手を動かす話し方 ・筆記試験



測量実習