OPEN FORUM
NO.263

オープン・フォーラム

一般社団法人 京都府建設業協会広報誌

建設労働者確保育成号

[特集1]
改正安衛則に伴う足場からの墜落防止措置の強化について

[特集2 安全指示をうまく伝える方法]
言ったつもり、聞いたつもりの勘違いをなくそう
独立行政法人労働安全衛生総合研究所　首席研究員　高木　元也

[特集3]
ストレスチェックを適法に行うための導入の準備から実施、守秘体制のつくり方

[トピックス]
民間事業者は税と社会保険の手続きにマイナンバーの適正な使用が義務化

京建協News

一般社団法人 京都府建設業協会

巻頭言

社員の責任と権限

(一社)京都府建設業協会
広報副委員長　堀　紀博
(株)マルキ建設代表取締役

日本建築の「瓦」の職人が前身だった弊社は、建築物の地盤、道路なども含めた土木工事、少し格好良く表現すると「礎」を築くことを生業としてまいりました。併せて、資材の運搬やダンプ・トラック、クレーン等の運送事業も現在ではお客様に認知していただいていると自負しているところです。最近では、それら柱となる基幹業務に加え、国や京都府からの助成という後ろ盾を得て、農業という新分野や、薪の製造販売にも着手。更には錦鯉の養殖といった土木工事とは程遠い「異業種」にも積極的に挑戦をしています。

私達土木建設業から異業種への参入は、行政からも推奨されていますが、参入する異業種のノウハウやスキル不足、立ち上げ時に発生するイニシャルコストを考えると、リスキーな部分が多くあります。昨今の世界の経済状況から見ても、企業の長として会社を「守る」という意味から、リスクは敬遠されがちなのが現状です。

挑戦を決意した背景には、丹後の豊かで広大な自然を見たとき、「土木も農業も土弄りじゃないか、兼業土木を目指してみよう」と考え、安定作物としての「米」、京都府が目指す基幹作物である「茶」の栽培からスタートしました。今では設備や施設も整い、今後は販売チャネルの拡充を進め、さらなる発展を目指したいと考えています。

こういった「企業を発展させる」という観点からも「人」はとても重要なファクターであると考えて、私は人材の成長に対して、ある考え方で臨んでいます。とはいっても特段、立派なことではないのですが、私は社員に対して、ある意味、放任的な考え方で接することでトップダウンの指揮系統ではなく、社員自らが任されることによってリーダーの気質が身に付くように、社員の「責任感」を大切にしています。もちろん、会社として利益の追求はしなければならず、利益によって社員への給与水準が上がり、それらがうまく循環することで、会社全体が潤うことは今更説くことではありません。その利益を生んでいくのは一人ひとりの社員である故、社員のモチベーションを高く保持しないことには、利益も思うように上がらないのは当たり前なことです。協力業者を選ぶ際にも社員自らが考えて選択したり、経費の計算や段取りなども社員が率先して行うことで、責任感を育てる。リーダーとして仕事を指揮していくことで、さらなる達成感を味わう。いわば「監督」としての権限を際立たせることを重視することで、社員をより責任感を持ったリーダーへと育むように導いています。

巷では「最近の若い者にはリーダー気質がない」とも言われますが、昨今の若者にありがちな無機質な部分から脱却させることも含めてが人財育成だと思っています。ただ、それらを実践するに当たり、社員に丸投げで何も見ていない放任主義になってしまうのではなく、社員とのコミュニケーションを出来る限り深めること、社員に責任だけを取らせるのではなく権限を持たせることは、社長として私が学んだことでもあり、社員を導くために必要なことだと考えています。今後も、社員と共に会社を発展させ、厳しいといわれる経済状況の中でも生き抜く企業となれるように邁進していく所存です。

この京都府建設業協会の機関誌である「オープン・フォーラム」は、京都の建設業界の雑誌としては官も民も目を通す唯一のものだと思います。今後も広報委員会の皆さんと一緒になって、お互いが共有でき、啓発し合えるような情報を発信していきたいと思いますので、是非会員の皆様のご意見をお寄せください。

オープン・フォーラム
No.263
建設労働者確保育成号

【京都縦貫自動車道】　写真提供：京都府道路公社

7月18日、京都の北部と南部を縦につなぐ京都縦貫道の全線開通の日を迎えました。全長は約100キロメートル。この日の開通によって300キロにわたる琵琶湖周辺の周遊観光ルートが形成され、観光をはじめ産業活性化に期待がかかります。同月12日に開かれた全線開通のプレイベントには本号のNews掲載のように、京建協もブースを出展し、大賑わいでした。写真は京丹波みずほＩＣ付近。

イラスト：キョヲ丞

5
特集１
改正安衛則に伴う足場からの墜落防止措置の強化について

特集２　安全指示をうまく伝える方法
言ったつもり、聞いたつもりの勘違いをなくそう
独立行政法人労働安全衛生総合研究所　首席研究員　高木　元也

特集３
ストレスチェックを適法に行うための導入の準備から実施、守秘体制のつくり方
―高ストレス者には医師などが面接指導を実施し就業上の措置を実施―

表2
巻頭言
責任と権限を社員に与えて人材を伸ばす
（一社）京都府建設業協会 広報副委員長　堀　紀博

2
京建協News

16
トピック
民間事業者は税と社会保険の手続きにマイナンバーの適正な使用が義務化

18
キラリと輝く女性たち①
大型現場で采配ふるうのが夢
人と現場との出会いは「一期一会」
―吉田友子さん　㈱三煌産業／京都府亀岡市

キラリと輝く女性たち②
歴史的建造物好きから入社し営業で活躍
生活の場となる街づくりの魅力を知る
―森　暁子さん　㈱岡野組／京都市左京区

表4
編集後記

京建協 News

1 グループで施工ゲーム 建設業の基礎知識学ぶ

――本年度若手社員研修会開く

京建協は4月16日・17日の2日間にわたり、亀岡市の旅館「烟河」で会員企業の若手社員を対象に社員研修を行いました。25歳以下または入社5年以内の若手社員を対象とするもので、例年開かれています。本年度は41人が参加しました。今回の研修は「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームワーク」をテーマに1泊2日で開催されました。

開講にあたっては北中孝幸労務経営委員会副委員長が、「建設業は地域になくてはならない産業だが、高齢化の波が押し寄せ技能が十分に継承できていない」と危機感を表明し、「若手の皆さんがしっかりと技術を引き継ぐための知識を身につけることがこの研修の目的」と期待を込めてあいさつしました。

昨年に引き続き、㈱日本コンサルタントグループの建設産業システム研究所副部長の丸谷正氏が講師を務めました。

初日の研修内容は、建設業界の構造と動向、今後の地域における建設企業が果たすべき役割、建設業界で求められる人材像など、基礎理論を学習しました。その後は、身だしなみやあいさつ、敬語などの言葉遣い、名刺の受渡し、電話応対などのビジネスマナーについて、適切にできるまで学習しました。

翌17日の研修内容は、職場コミュニケーションとして報告・連絡・相談（報連相）の重要性について講義が行われました。次いで、建設業の基礎知識ともいえる、引合いから受注、着工、引渡し、アフターメンテナンスについて学び、どのように対応すれば顧客満足を得ることができるかも学びました。

引き続いて行われたのが「施工ゲーム」。4、5人のグループに分かれ、グループの各自が営業、設計、積算、施工、工事監督、協力会社などの役割を担って、課題解決のためのグループワークを展開しました。丸谷講師は「会社として成果をあげるにはどうすればよいか、考えてほしい」と、各人が知恵を出し、協力して仕事を進めることの重要性を強調しました。

そして研修の最後には参加者全員が、今後の目標を設定し、将来像を発表しました。

「1泊2日の合宿で見知らぬ者同士が集い、研修を受けたのは、これからの大きな財産になる」と参加者からの声が聞こえてきました。また、「同年代の人たちと知り合えたのも良かった」という意見もありました。

2 安全・安心のまちづくりに 労働者の受入れ、育成に力

――通常総会開き事業計画承認

京建協は、5月26日、京都市内の京都建設会館で平成27年度通常総会を開き、新年度の事業計画案・収支予算案などを決定しました。

冒頭、あいさつに立った岡野益巳会長は、人材育成・確保が喫緊の課題であるとし、「平成26年度は若年労働者を期間雇用し、教育・研修を通じて正規雇用に結びつける建設業の明日の担い手確保・育成事業に参画した。本年度も若者に関心を持ってもらえるような広報活動に努めるとともに、若手技術・技能者の入職促進のために就労環境の改善や社会貢献に取り組んでいく」と述べました。また、建設業では競争が激化し利益率が低下して労働環境が悪化

し、若手入職者が減少しているとし、「技能労働者の高齢化も大きな課題だが、他方で労務単価の2年連続の見直しや担い手3法の改正やそれに基づく運用がされていることはありがたい。休日が確保できる工期設定がぜひ必要で、それが入職増大と離職防止につながる」と、国民と府民の安全・安心確保のため人材確保に全力を尽くす、とあいさつしました。

続いて、来賓としてあいさつした森昌文国土交通省近畿地方整備局長は、「激甚化する災害の対策・復旧には現場で活躍する皆さまの協力がぜひとも必要」と、国土交通行政への協力の感謝と期待を述べられました。また、担い手の確保については、「職場環境の改善が大切で、そのために労務単価の引上げを行ったが、今後も工事の平準化や書類の簡素化などの取組みを推進する」と、森整備局長は今後の改善についても言及されました。

府からは山下晃正副知事が、「もう一段階上の安心を確立するために建設業界への期待は増している」と述べ、「皆さんが安心して事業に取り掛かれるよう京都府として公共事業予算の安定確保を国に求めていきたい」と、防災などのために公共事業を進めていくための予算の確保についても言及しました。

京都市からは小笠原憲一副市長が出席し、「都市基盤整備は貴協会をはじめとする建設業界の力添えがあってはじめてなしえること」とし、「労務単価の早期改定やインフレスライドの導入、ダンピング対策などを通じて、まちづくりの現場で建設業の皆さんが活躍できる環境整備を図っていきたい」と述べ、建設業経営のための環境整備を一段と進めると、あいさつしました。

議事に入り、平成26年度事業・公益目的支出計画実施報告が承認されました。引き続き平成27年度事業計画案・収支予算案が提案され、いずれも満場一致で承認されました。

新年度の事業計画の主な内容は、社会資本整備の計画的推進への対応、入札と契約制度改革への対応、経営基盤の強化、市場拡大や災害・新分野進出、人材の確保と育成、広報活動の推進、労働災害防止、社会貢献活動――などです。

総会に先立って、建設業界の発展に多大な功績が認められた役員や従業員及び企業に対する全国建設業協会会長表彰の伝達と京建協会長表彰が行われました。今年度の全建会長表彰は5名、京建協会長表彰は49名。

全建協会長表彰（規程2条3号）では松井克夫氏（松井組）が、規程5条で長谷川検一氏（公成建設）、中村武史氏（公成建設）、下栗政俊氏（北和建設）、森田敏文氏（藤井組）が、それぞれ表彰を受けました。岡野会長は表彰の受賞者に建設業発展のために一層の尽力をお願いし、祝辞を述べました。

3 京都府議会の正副議長と意見交換し育成策を要望

――京建協が新任議長を表敬訪問

京建協の岡野会長ら正副会長と専務理事7名は、6月16日、京都府庁に、5月22日に選出された植田喜裕京都府議長と巽昭副議長を表敬訪問しました。府議会の正副議長の交代に伴う恒例の表敬訪問です。

岡野会長は正副議長就任の祝辞を述べるとともに、議会との勉強会を通じた連携や工事発注の平準化などについて要望しました。さらに、担い手問題に関して、「業界に人材が入職してこないのが実状で、全国的にみても東京に一極集中している」と現状を説明しました。また、建設業者が多く、受注したくても受注できない業者がいることが実態だとして、「災害復旧や除雪など、キーポイントに地域に根差した業者を育てる制度を構築してほしい」などの要望を述べました。

これに対して、植田議長は、「京都は3年続けて豪雨被害を受けたが、災害復旧に尽力された皆さんには感謝申し上げている」と、謝意を表明しました。さらに「建材の高騰

などで府も補正予算を組んでいるように、建設業界が厳しい状況にあることは認識している」と業界の状況への理解を示しました。

また、巽副議長は、「建設業界は数年前の最悪状態に比べれば良くなっているという数字や感覚があるとされるが、経営実態は違うと聞いている。除雪の対応なども一種の災害ととらえ、これ以上、業者が減らないよう守っていかなければならない。入札制度などについてもしっかり勉強して実態を把握し、政策にしっかり生かしていきたい」と力強く述べられました。

これに対して岡野会長は、「地域に根差した対策をとっていかないと、企業を育てることはできない」と、腰を据えた取組みを求めました。

副会長からは全体的な予算の確保、採算のとれる残土処分地の指定、府内の実情に沿った計画的発注などについて要望が寄せられました。

これを受けて正副議長は、「まだまだやらなければならないことがある。しっかりと現状を伝えていきたい」などと抱負を述べました。

また、今後も継続的な意見交換を行い協力し合って課題に対応していくことをお互いに確認して表敬訪問は終了しました。

4 京都縦貫道竣工でイベント 京建協もブース出展し人気

――着工して35年の大工事を記念

7月18日の京都縦貫自動車道の全線開通を控え、同月12日に京丹波パーキングエリアを中心にプレイベントが開かれ、京建協もPRブースを出展するなどイベントに参加しました。縦貫道は全長約100キロの高規格の自動車道で、工事が難航していた京丹波わちと丹波の両インターチェンジ間をつなぐ約19キロの区間が完成し、全線開通を迎えたものです。着工して35年越しの開通で、府の北と南をつなぐ動脈の開通で産業や観光の活性化が期待されます。

各出展ブースの中でも人気があったのが、京建協のブース。子ども向けにおもちゃ重機試乗体験のコーナーを用意し、キャンディを拾い上げる操作体験は行列ができるほどの人気でした。

パネル展示では、府民の生活を支える府下の建設業の取組を伝えるパネルを展示し、多くの来場者でにぎわいました。アンケート調査にも多くの回答を得て、災害復旧などに活躍する建設会社の活動への関心をうかがわせるものとなっています。

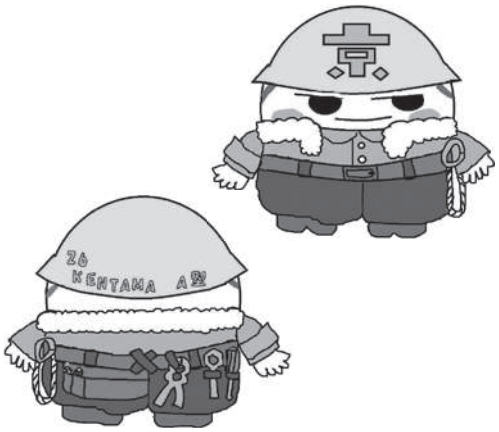
開通前のフリーウォークには応募者のうち選ばれた505人が思い思いの服装でウォーキングを楽しみました。フリーウォークは往復10キロの道のり。参加者は夏の陽ざしを浴びて汗を流していました。

5 人材育成事業キャラクター「けんたま」が誕生

――担い手となる卵をイメージ

京建協は府から「建設業明日の担い手確保・育成事業」と「建設業やりがいアップ支援事業」の2つの人づくり事業を平成26年9月から受託していました。このほど、その広報キャラクターとして「けんたま」を作成しました。

担い手確保・育成事業は、地域建設業の将来の担い手の育成を図り正規雇用につなげるのを目的とし、また、やりがいアップ支援事業では技能労働者のスキルを上げ、賃金等の処遇を改善し定着率を向上するのが目的です。



けんたまは、建設業の担い手となる卵を大切に育てるという思いから生まれた卵型の親しみやすいキャラクターです。けんたまがどう育つかは育成次第。けんたまのプロフィールを紹介すると、現場作業員で血液型はA型、住所は京都府です。安全帯を着用し首にはタオルを巻いています。

けんたまの活躍はFacebookで発信中です。本協会の事業の紹介等、建設業のイメージアップに貢献しています。

特集 1

改正安衛則に伴う足場からの墜落防止措置の強化について

建設現場などで広く使用される足場からの墜落・転落による労働災害が後を絶ちません。厚生労働省では、足場を安全に使用してもらうため、足場に関する墜落防止措置などを定める労働安全衛生規則を改正し、足場からの墜落防止措置を強化しました。平成27年７月１日から施行されています。

主な改正点は下記の通りです。

1　足場の組立て等の作業に係る業務（地上又は堅固な床上での補助業務を除く）を特別教育の対象とする。（一定の経過措置があります）

2　足場における高さ２m以上の作業場所に設けられる作業床の要件の充実
（床材と建地との隙間は12cm未満とする。）

3　足場の組立て等の作業に係る墜落防止措置の充実
（つり足場、張出し足場又は高さ５m以上の構造の足場の組立て、解体又は変更の作業について規定されていたものについて、高さ２m以上の構造の足場まで拡大）

4　鋼管足場に係る規定の見直し
　建地の最高部から測って31mを超える部分の建地は一律に鋼管２本組としていたものを、設計荷重が最大使用荷重を超えないものについては除外する。

5　注文者の点検義務の充実
　強風等の悪天候、中震以上の地震の後において点検を定めていたが、足場又は作業構台の組立て、一部解体又は変更の後においても点検を行うことを追加する。

（１）足場の組立て等の作業に係る業務の特別教育の追加（安衛則第36条、第39条）

〈改正前〉
足場の組立て等の作業に従事する労働者に対する特別教育の義務はない。

→

〈改正後〉
足場の組立て等の作業に係る業務（地上又は堅固な床上での補助業務（※）を除く。）を特別教育の対象（※※）とする。

※「地上または堅固な床上での補助作業」とは、地上または堅固な床上での材料の運搬、整理などの作業のことで、足場材の緊結や取り外しの作業や足場上の補助作業は含まれません。

※※ただし、施行日（７月１日）以前から既に足場の組立て等の作業に従事している方に対しては、平成29年６月30日までの２年間は経過措置があるので、この間に特別教育を行うようにしてください。

足場の組立て等の業務に係る特別教育カリキュラム（適用日　平成27年7月1日）

		科　目	範　囲	時　間	（参考）既従事者に対する時間※
学科教育	Ⅰ	足場及び作業の方法に関する知識	足場の種類、材料、構造及び組立図 足場の組立て、解体及び変更の作業の方法 点検及び補修 登り桟橋、朝顔等の構造並びにこれらの組立て、解体及び変更の作業の方法	3時間	1時間30分
	Ⅱ	工事用設備、機械、器具、作業環境等に関する知識	工事用設備及び機械の取扱い 器具及び工具 悪天候時における作業の方法	30分	15分
	Ⅲ	労働災害の防止に関する知識	墜落防止のための設備 落下物による危険防止のための措置 保護具の使用方法及び保守点検の方法 感電防止のための措置 その他作業に伴う災害及びその防止方法	1時間30分	45分
	Ⅳ	関係法令	法、令及び安衛則中の関係条項	1時間	30分
	計			6時間	3時間

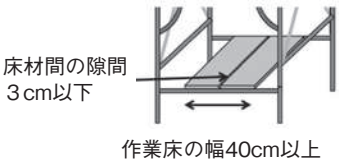
※適用日時点で、現に足場の組立て、解体又は変更の作業に係る業務（地上又は堅固な床上における補助作業の業務を除く。）に従事している者に対する特別教育の時間

（2）足場の作業床に係る墜落防止措置の充実（安衛則第563条）

〈改正前〉

足場における高さ2m以上の作業場所に設けられる作業床の要件

① 幅は40cm以上、床材間の隙間は3cm以下



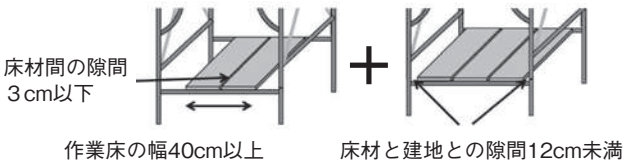
② 足場からの手すり等の墜落防止設備について、作業の性質上これらの設備を設けることが著しく困難な場合や作業の必要上臨時にこれらの設備を取り外す場合において、一定の要件を満たしたときは、これらの設備を設けないことや取り外すことができる。

〈改正後〉

足場における高さ2m以上の作業場所に設けられる作業床の要件

① 改正前①に加え、床材と建地との隙間は12cm未満とすることを追加する。

※一定の場合には、床材と建地との隙間が12cm以上の箇所に防網を張る等の墜落防止措置で代替可能。



② 改正前②の一定の要件として、当該箇所への関係労働者以外の者の立入りを禁止することを追加する。

③ 作業の必要上臨時に墜落防止設備を取り外したときは、当該作業が終了した後、直ちに取り外した設備を元の状態に戻さなければならないことを追加する。

④ ②及び③については、架設通路及び作業構台についても同様の措置を追加する。

〈改正後の留意点〉

※①に掲げる「防網を張る等」の「等」には、十分な高さがある幅木を傾けて設置する場合と構造物に近接している場合など防網を設置しなくても、人が墜落する隙間がない場合が含まれます。

※②に掲げる「関係労働者」には、足場用墜落防止設備を設けることが著しく困難な個所、または作業の必要上、臨時に取り外す個所で作業を行う人と作業を指揮する人が含まれます。

※③に掲げる「墜落防止設備」とは、下記のものをいいます。

・わく組足場については、①交さ筋かいと高さ15cm以上40cm以下の桟、もしくは高さ15cm以上の幅木、またはこれらと同等以上の機能がある設備、または②手すりわく

・わく組足場以外の足場については、①高さ85cm以上の手すり、またはこれと同等以上の機能を有する設備（手すり等）と、②高さ35cm以上50cm以下の桟、またはこれと同等以上の機能がある設備（中桟等）

（3）足場の組立て等の作業に係る墜落防止措置の充実（安衛則第564条）

〈改正前〉

つり足場、張出し足場又は高さが５m以上の構造の足場の組立て、解体又は変更の作業について、事業者は、墜落防止措置等（※）を講じなければならない。

※事業者が講じなければならない墜落防止措置等

イ　組立て等の時期等を作業に従事する労働者に周知させること

ロ　組立て等の作業を行う区域内の関係労働者以外の労働者の立入りを禁止すること

ハ　悪天候のため、作業の実施について危険が予想されるときは、作業を禁止すること

ニ　足場材の緊結等の作業にあっては、幅20cm以上の足場板を設け、労働者に安全帯を使用させる等労働者の墜落による危険を防止するための措置を講ずること

ホ　材料等を上げ、又はおろすときは、つり網等を労働者に使用させること

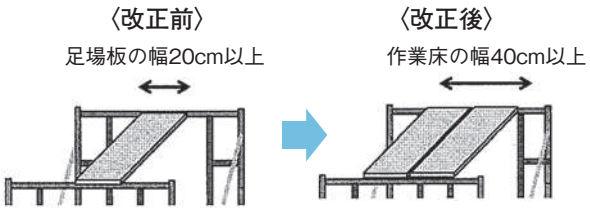
〈改正後〉

①　対象を高さ２m以上の構造の足場まで拡大する。

②　足場材の緊結等の作業を行うときは、次の措置を講ずることとする。

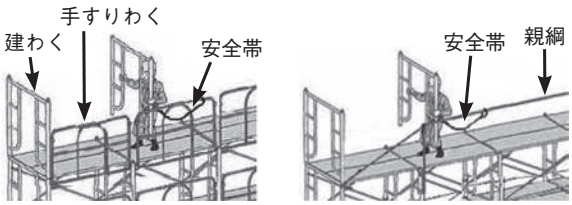
イ　幅40cm以上の作業床を設けること。

※ただし、作業床を設けることが困難なとき（※※）を除く。



ロ　安全帯取付け設備等の設置及び安全帯を使用させる措置を講ずること。

※ただし、これらの措置と同等以上の効果を有する措置を講じたときを除く。

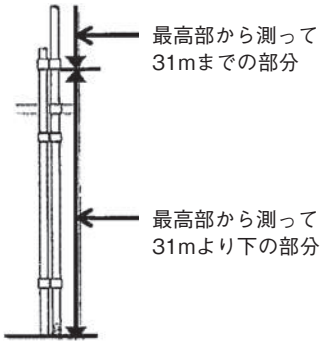


安全帯取付け設備の例

※※②のイに掲げる「作業床を設けることが困難なとき」とは、狭小な場所や昇降設備を設ける個所に幅40cm未満の作業床を設けるとき、つり足場の組立てなどの作業で幅20cm以上の足場板２枚を交互に移動させながら作業を行うときを含みます。

（4）鋼管足場（単管足場）に係る規定の見直し（安衛則第571条）

〈改正前〉
規格に適合する鋼管足場のうち単管足場について、建地の最高部から測って31mを超える部分の建地は鋼管を２本組とすること。



鋼管２本組の例

〈改正後〉
建地の下端に作用する設計荷重（足場の重量に相当する荷重（※）に、作業床の最大積載荷重を加えた荷重をいう。）が当該建地の最大使用荷重（当該建地の破壊に至る荷重の２分の１以下の荷重をいう。）を超えないときは、鋼管を２本組とすることを要しないものとする。

※「足場の重量に相当する荷重」には、足場に設けられる朝顔、メッシュシートなどの重量に相当する荷重を含みます。

（5）注文者の点検義務の充実（安衛則第655条、第655条の２）

〈改正前〉
特定事業の仕事を自ら行う注文者が請負人の労働者に足場又は作業構台を使用させる場合であって、強風等の悪天候、中震以上の地震の後においては、足場又は作業構台における作業を開始する前に、当該足場の状態等について点検し、危険のおそれがあるときは、速やかに修理すること。

〈改正後〉
足場（※）又は作業構台（※※）の組立て、一部解体又は変更の後においても、足場又は作業構台における作業を開始する前に、当該足場の状態等について点検し、危険のおそれがあるときは、速やかに修理することとする。

※足場の場合

「一部解体又は変更」には、建わく、建地、交さ筋かい、布などの足場の構造部材の一時的な取り外し、または取付けのほか、足場の構造に大きな影響を及ぼすメッシュシート、朝顔などの一時的な取り外し、または取付けが含まれます。ただし、次のいずれかに該当するときは、「一部解体又は変更」に含まれません。

①作業の必要上、臨時に足場用墜落防止設備（足場の構造部材である場合を含む。）を取り外す場合、またはこの設備を原状に復す場合には、局所的に行われ、これによって足場の構造に大きな影響がないことが明らかで、足場の部材の上げ下ろしが伴わないとき

②足場の構造部材ではないが、足場の構造に大きな影響を及ぼすメッシュシートなどの設備を取り外す場合か、この設備を原状に復す場合で、足場の部材の上げ下ろしが伴わないとき

※※作業構台の場合

「一部解体又は変更」には、作業の必要上、臨時に手すり等や中桟等を取り外す場合と、この設備を原状に復す場合は含まれません。

※※※点検結果、修理などの措置内容は記録し、工事が終了するまでの間は保管してください。

特集2 安全指示をうまく伝える方法

言ったつもり、聞いたつもりの勘違いをなくそう

独立行政法人労働安全衛生総合研究所　首席研究員　高木　元也

建設現場では、安全に作業を進めるため、毎日、いろいろな安全指示が出されています。しかし、その指示がうまく伝わらず、労働災害が発生することがあります。時にそれは、いたましい死亡災害にまで至ってしまうこともあります。どうすれば、安全指示をうまく伝えることができるのでしょうか。

本稿では、安全指示がうまく伝わらない原因は何か、どのような対策を打てばよいかなどについて、長年にわたり調査研究を重ねてきた、独立行政法人労働安全衛生総合研究所・首席研究員の高木元也氏に解説していただきました。

1. 安全指示の重要性
――指示がうまく伝わらないことはヒューマンエラーの一つ

毎日現場では、朝礼、作業打合せ、KYミーティングなどで、元請の現場所長から協力会社の職長や作業員に対し、あるいは職長から作業員に対してさまざまな安全指示が出されています。

具体的に、安全指示とはどのようなものを指すのでしょうか。まず次の3つのケースが挙げられます。

①朝礼などで、作業開始前、元請職員や協力会社の職長が、職長、作業員に対して行う安全指示

②現場巡回中、作業中の職長、作業員に対して行う安全指示

③作業中、職長が作業員に対して行う安全指示

これらのケースでは、例えば、「安全帯を使用しなさい」、「重機の作業半径内に立ち入らないように」などと安全指示が行われます。また、作業打合せ時、工事日報等に翌日の作業内容とともにその作業に対する安全遵守事項が書き込まれます。このような書面上の安全指示もあります。さらに、施工方法の検討、作業手順書の作成などを行うとき、それらの中に盛り込まれる安全注意事項も安全指示といえます。

このような直接的に安全指示を行うほかには、安全を確保するための作業指示も安全指示に含まれます。例えば、「電気作業は停電で行う。さらに、作業前に停電かどうか検電して確かめる」、「配管のフタを開けるときは、事前に残圧がないか確認する」などのようなものです。

また、KYミーティングは作業グループごとに当日の作業の危険を洗い出し、対策を考え、それらの中から当日の行動目標を決めて、参加者全員でその行動目標を唱和します。この中で、作業の危険の洗い出しは元請業者等からの安全指示を踏まえて行われます。作業グループが、出された安全指示をいかにして守るか、KY活動がカギを握ります。

2. 安全指示がうまく伝わらないのはなぜか

日々刻々と作業環境や作業内容が変わる建設現場では、そこで働く人たちが現場の基本ルールや安全指示を守り、不安全行動を起こさないことがとても重要になります。しかし、「ルールを守らなくても平気さ」「指示を守るのは面倒だ、作業がしづらい」などと危険が軽視され、基本ルールが守られず建設業における労働災害がなくならないのが実態です。

ここでは、大手建設会社の実務経験が豊富な現場所長や主任クラスを対象としたアンケート調査をもとに、安全指示がうまく伝わらない原因は何か、どのような対策を打てばよいか、などについて詳しく見ていきます。

まず、「日頃の安全指示はうまく伝わっていると思っているか」尋ねてみたところ、「いつも正確に理解していると思う」と答えたのは、わずか8.5%しかいませんでした。実に9割以上の人が、正確に伝わったのかどうか不安に感じています（図1）。そして、不安に感じている人の中では、「伝えた相手によっては不安に感じることがある」と答えた人が6割近くに上っています。その相手とはどのような人か。現場経験が少ない作業員、指示をしてもそのとおり動かない作業員などが挙げられています。

次に、安全指示がうまく伝わらない原因を探っていきます。その原因を(1)指示を出す人に関する原因、(2)指示を受ける人に関する原因、(3)指示の内容に関する原因――の3つに分けて、それぞれどのような具体的な原因があるのか、見ていきましょう。

(1)指示を出す人に関する原因

指示を出す人に関する原因としては、アンケートでは、「作業の安全のポイントを十分に理解していない」が最も多く、次いで、「(指示を出す人の）安全意識が低い」が多いという結果でした（表1）。

現場あるいは作業のどこに危険が潜んでいるか、分かっていない。そんな人がどうして的を射た安全指示を出すことができるのでしょうか。指示を出す人が、作業の内容や安全

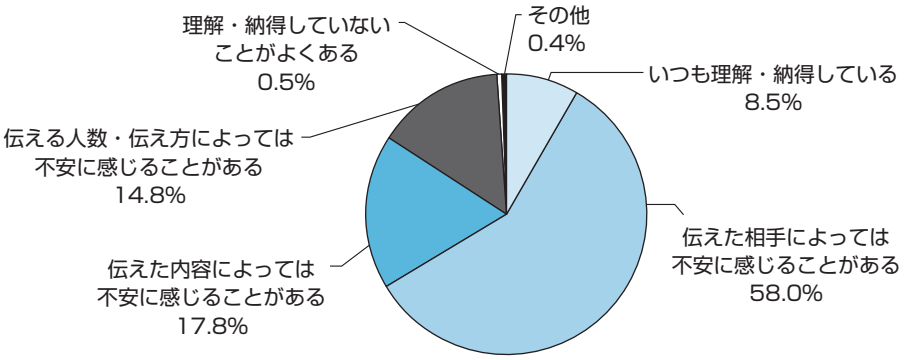


図1　伝えた相手が正確に理解しているか

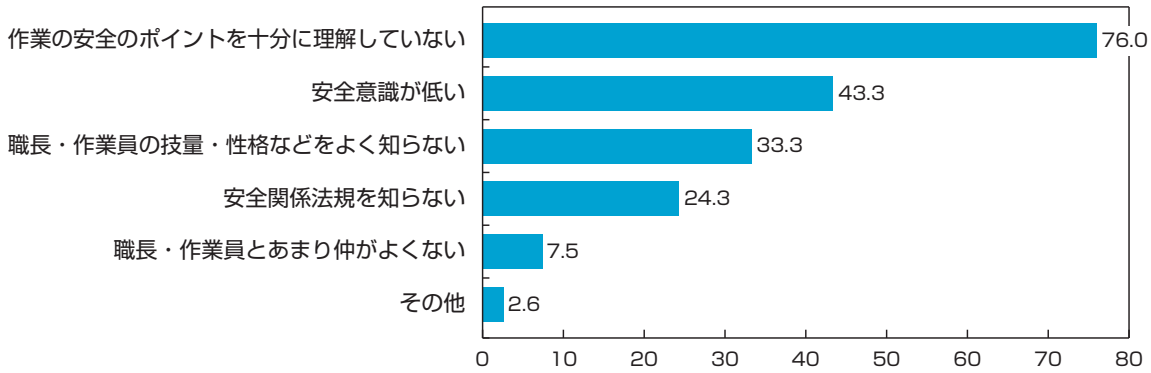


表1　指示を出す人に関する原因

のポイントを十分に理解し、的確に安全指示を行うことが必要です。

指示を出す人が、危険がどこに潜んでいるのか、安全確保のポイントは何かなどを把握するには次の3つの点が重要です。

①作業員がどのような手順で作業をするのか、どのような動線で作業をするのか、いつ重機を使うのかなどを頭の中でイメージできるようにする。そのうえで危険なポイントを見つけていく。

②可能な限り、何度も現場に出て、日々刻々と変わる作業状況を常に把握しておく。

③労働安全衛生法等の安全関連法規を十分に理解する。

作業の中に潜む危険の芽を見つけるのは、実際にその作業を経験してみることも効果的です。特に、現場経験が少ない若手には必要です。また、安全指示を出した後、実際の現場を見て、指示どおりに行われているかどうか、確かめることも重要です。

指示どおりに行われていなければ、その原因を考えてみます。

指示を受けた作業員が、指示に従うことが面倒だと思ったのか、それとも指示が正しくなかったのか、あるいは正確に伝わっていなかったのか、冷静に考えてみます。時に、作業員と話し合って、原因や解決策を見出すことも必要です。このようなやり方は作業員の教育に有効です。

また、指示を出す人の安全に対する取り組み方や姿勢がそのまま現場に反映されるので、指示を出す人は強い信念を持って自らが担当する現場で積極的に安全活動を進めていくことが大切です。

⑵指示を受ける人に関する原因

安全指示がうまく伝わらない原因が、指示を受ける人にある場合、その原因はアンケートでは、「安全意識が低く指示を聞かない」が突出して多く、次いで「十分な安全知識を持っていない」、「現場の状況をよく理解できていない」の順に多い結果でした（表2）。

指示を受ける人の安全意識の低さが問題とされていますが、例えば、「今日は高所作業です。安全帯を必ず使用して作業してください」と指示がされたとしても、実際の作業場所で、作業員が「これくらいの高さなら安全帯を使わなくても大丈夫」と危険を軽視し、指示を守らないことが多いのが実態です。

また、現場には実務経験の少ない未熟練工が少なくなく、彼らの多くは十分な安全知識を持っていません。さらに、現場ごとに作業環境が異なり、日々刻々と作業状況は変わります。実務経験が豊富な作業員であっても、場合によっては現場の状況を十分に理解できていないこともあり得ます。これらのことが、アンケートで「十分な安全知識を持っていない」、「現場の状況をよく理解できていない」の回答が多かった理由として考えられます。

指示をうまく伝えるためには、指示を受ける人の安全意識の向上に努めるとともに、日頃の安全教育の実施が不可欠です。さらに、指示が守られているかどうか、実際の作業を見て確認することも重要です。

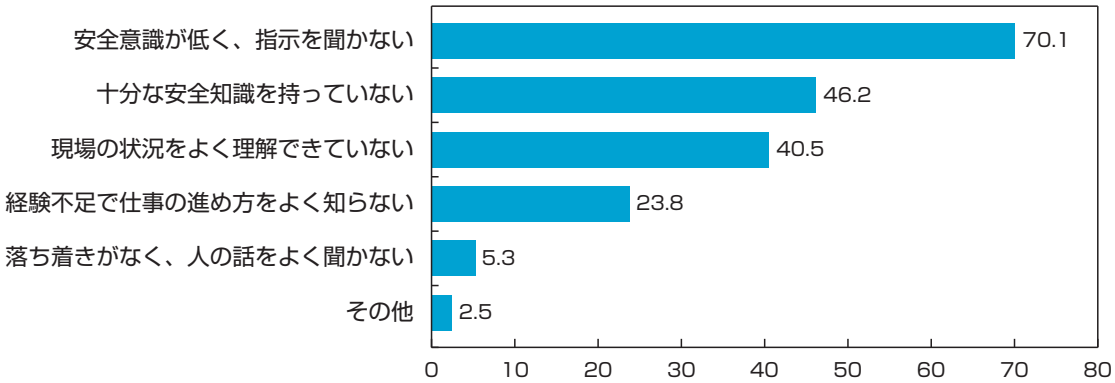


表2　指示を受ける人に関する原因

⑶指示の内容に関する原因

安全指示がうまく伝わらない原因が、指示の内容にある場合もあります。具体的なものとして、アンケートでは「マンネリである」と「あいまいである」が共に7割を超え、高い結果となっています（表3）。

現場では、「足下注意」、「安全帯使用の徹底」、「玉掛け合図の徹底」等の安全指示はよく出されます。似たような作業が続く場合、毎日のように「足下注意」、「安全帯使用の徹底」などが出され、指示がマンネリ化してきます。

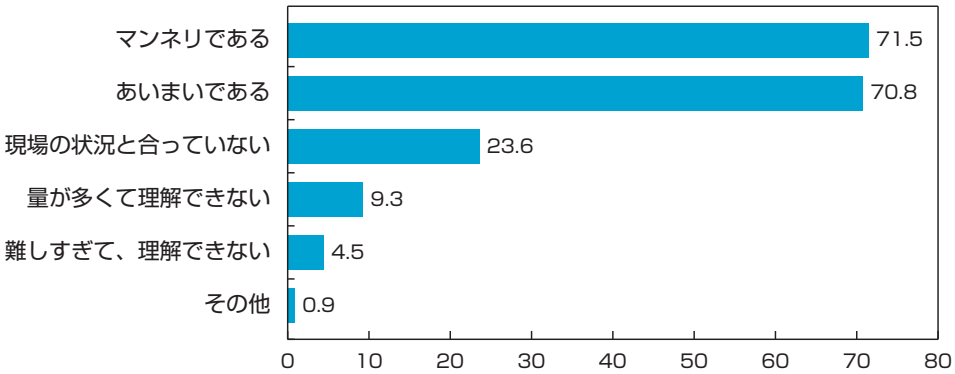


表３　安全指示の内容に関する原因

現場の安全確保は、実際に作業を行う作業員の自発的な活動が最も大切であり、作業員がどのようにして自らの安全を確保するかを考えて安全指示を出すことが重要となります。押しつけるような安全指示では十分な効果はみられません。ましてや、その上からの押しつけられた指示が、マンネリ化したものであれば誰も耳を傾けなくなるでしょう。

また、指示があいまいなため伝わらないことも少なくありません。例えば、移動式クレーンを使用して資材の荷下ろし作業をする作業グループに対し、「今日のクレーン作業、玉掛け合図の徹底を頼むよ」という指示が出されても、あまりにあいまいすぎます。その時点では、まだ誰が玉掛け合図をするのか決まっていないこともあります。そのような場合、その作業グループは全員が「玉掛け合図者は自分ではない」と、その指示を他人事として捉えてしまうおそれがあります。誰が玉掛け合図者かを決めてから、その合図者に対し、合図の際の注意事項を伝えることが必要です。

合図者に対し、合図の障害となるものがあればどのように対処するか、合図者の合図する位置が重機に近接している場合や墜落等の危険がある場合には、それらの危険からどのようにして身を守るのかなど、実際の危険のポイントや安全確保のポイントを指示に加えなければなりません。あいまいな指示をなくす基本は、「いつ」（Ｗｈｅｎ）、「どこで」（Ｗｈｅｒｅ）、「誰が」（Ｗｈｏ）、「何を」（Ｗｈａｔ）、「なぜ」（Ｗｈｙ）、「どのように」（Ｈｏｗ）の５Ｗ１Ｈを明確にすることです。特に、指示には「誰が」（Ｗｈｏ）という主語を付けることが重要です。そのことにより、実施者が明確になり、実施者は仕事への責任感が芽生え、指示を守ろうとする意識が高まります。また、５Ｗ１Ｈを明確にすることは、指示のマンネリ化を防止する対策にもつながります。

3. 安全指示をうまく伝えるための有効策は

では、安全指示をうまく伝えるにはどの方法が有効か、安全指示をうまく伝えるためのポイントは何かについてみていきましょう。表４にその方法を９つ挙げました。

これらは、安全指示がうまく伝わらない原因を踏まえた、どれも重要なものばかりです。このうち、どれが最も重要でしょうか。

アンケートでは、「⑧指示をした後、実際の作業を見て確認する」が最も多く、９割を超えています。次いで、「②実際の作業場所で指示する」、「⑤誰が何をするのか具体的に指示する」の順となっており、これら３つは現場で安全指示をうまく行う最有力の対策であるといえます。

今後は、これら安全指示がうまく伝わらない原因とその対策を踏まえた、効果的な指示を行い、現場の労働災害防止活動がより一層推進されることを期待します。

①指示に十分な時間をとる
②実際の作業場所で指示する
③作業員一人ひとりにまで細かく指示する
④指示の前に、作業員に安全な作業とは何かを考えさせる
⑤誰が何をするのか具体的に指示する
⑥指示をしたあと、相手の理解度をチェックする
⑦指示には、イラスト等イメージしやすいものを多用する
⑧指示をした後、実際の作業を見て確認する
⑨作業員の経験・能力に応じて指示の内容を変える

表４

特集3

ストレスチェックを適法に行うための導入の準備から実施、守秘体制のつくり方

―高ストレス者には医師などが面接指導を実施し就業上の措置を実施―

平成26年６月25日に公布された改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックが、本年12月から施行されます。全ての労働者に対し年１回のストレスチェックの実施を求めるものですから、来年の11月30日までに１回目のストレスチェックを実施しなければなりません。

新しい制度であるだけに、戸惑う方も多いと思われます。本稿では、ストレスチェックとはどのようなもので、どのように実施すればよいのか、どんな点に注意しなければならないのか――等について紹介します。本稿をもとにストレスチェック体制が進めば幸いです。

ストレスチェックとは

●ストレスチェックの制度化

平成26年6月25日に公布された改正労働安全衛生法によって、ストレスチェック制度が創設されました。事業者は、労働者に対するストレスチェックと面接指導の実施などが義務づけられることになりました。

同法にいうストレスチェックとは、労働者がストレスに関する質問票に選択回答し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるか、ということを調べる簡易な検査のことです。

●50人以上の事業場が対象

ストレスチェックの実施が義務づけられるのは労働者が50人以上の事業場で、年1回全ての労働者を対象に実施しなければなりません。50人未満の事業場は当分の間は〝努力義務〟とされています。また、契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外とされています。

●実施は2015年12月から

改正労働安全衛生法によるストレスチェック制度の実施は2015年12月1日から始まります。毎年1回の実施が義務づけられているため、2016年11月30日までの間に、全ての労働者に対して1回目のストレスチェックを実施する必要があります。

●実施体制の環境整備

ストレスチェック制度は、プライバシー問題と密接に絡んできます。事前準備としては社内ルールの策定が必要です。また、ストレスチェックの質問票の用意や産業医など医師との連絡も重要です。プライバシーを守りながらストレスチェックを実施する環境を整えましょう。

なお、ストレスチェックおよび面接指導の実施状況については、毎年、労働基準監督署に所定の様式で報告する必要があります。

導入前の準備

ストレスチェック制度の実施手順を説明します。図1を参照してください。

●会社の方針の明示

まず、会社としてメンタルヘルス不調を未然に防止するため、ストレスチェックを実施するという方針を掲げましょう。

●実施方法について話し合う

次に、事業場の衛生委員会等で、

ストレスチェック制度の実施方法などを話し合います。

主な話し合いの事項は次のとおりです。①誰に実施するのか、②いつ実施するのか、③どんな質問票を用いるか、④どんな方法でストレス度の高い人を選ぶのか、⑤面接指導の申出は誰にすればよいのか、⑥面接指導はどの医師に依頼して実施するのか、⑦集団分析はどのような方法で行うのか、⑧ストレスチェックの結果は誰がどこに保存するのか、などが挙げられます。

●社内規程として明文化する

衛生委員会等で話し合いの結果、決まったことは社内規程として明文化しておきます。そして、その内容は全ての労働者に周知するようにします。

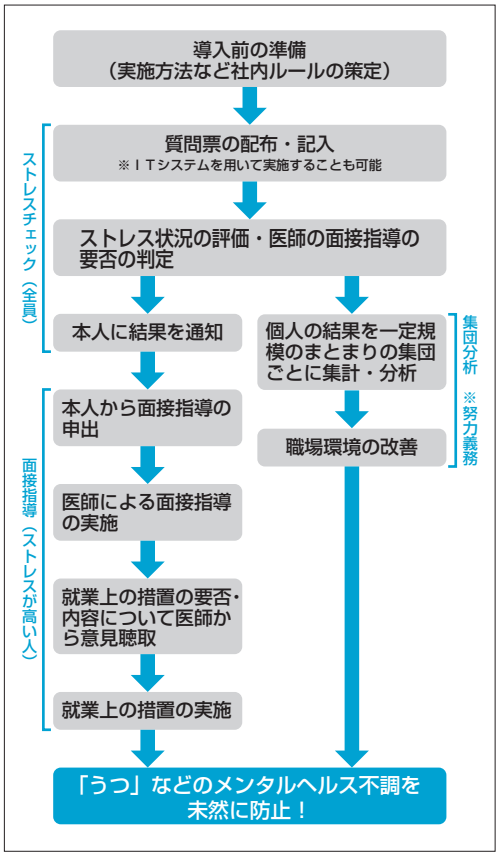


図１　ストレスチェック制度の実施手順

●役割分担を決める

以上の事項については実施体制と役割分担を決めておきましょう。役割分担の例を次に掲げておきます。一人がいくつかの役割を兼ねることは可能です。

まず、制度全体の担当者を決めます。事業場において、ストレスチェック制度の計画づくりや進捗状況を把握・管理する人のことです。

次に、ストレスチェックの実施者が必要です。実施者は、医師、保健師、厚生労働大臣の定める研修を受けた看護師、精神保健福祉士の中から選ぶことが必要です。外部に委託することも可能です。

また、ストレスチェックの実施事務従事者も必要となります。ストレスチェックの実施者を補助する人です。質問票の回収、データ入力、結果送付など、個人情報を取り扱う業務を担当します。事務従事者は外部に委託することも可能です。

面接指導の担当医も必要です。

ストレスチェックの実施

以上の準備が済んだらストレスチェックの実施に入ります。

●チェック票の配布と回収

ストレスチェックを実施するには、質問票を労働者に配布して、ストレスチェックを実施してもらいます。なお、質問票に関しては特に指定はされていません。国は57項目の質問票を公表しているので、利用することをお薦めします（表１）。

なお、ＩＴシステムを利用してオンラインで実施することも可能です。

記入が終わった質問票は医師または実施事務従事者が回収します。第三者や人事権を持つ職員が閲覧することは禁止されています。

●ストレスの程度の評価

回収した質問票をもとに、医師などの実施者がストレスの程度を評価します。自覚症状が高い人などを高ストレス者として選びます。高ストレスで医師の面接指導が必要か否かについては、医師などの実施者から本人に直接通知されます。評価結果が企業に送られることはありません。結果を入手するには、結果の通知後、本人の同意が必要となります。

また、面接指導が必要と認められた労働者については、別途改めて実施者から労働者に通知されます。

●結果の保存

結果については医師などの実施者が保存します。あるいはその補助をする実施事務従事者が保存することになります。結果の保存については、企業内の鍵のかかるキャビネットやサーバー内に保管することもできますが、第三者に閲覧されないように、実施者またはその補助をする実施事務従事者が鍵やパスワードの管理をしなければなりません。

医師による面接指導

ストレスチェックの結果は、実施者から労働者本人に直接通知されます。医師による面接指導が必要とされた労働者は、事業者に面接指導を申し出ることにより、医師の面接指導の実施という流れになります。

●面接の申出と面接の実施

面接指導の申出は、結果が通知されてから1ヵ月以内に行う必要があり、その申出があってから1ヵ月以

内に面接指導を行わなければなりません。

●面接指導と事業場の対応

医師の面接指導では、次の3点が確認されます。①当該労働者の勤務の状況、②心理的な負担の状況、③その他の心身の状況の確認。

高ストレス者への医師による面接指導後、事業者は面接指導を実施した医師から意見を聴取しなければなりません。その際の聴くべき意見の内容は、就業上の措置の必要性と対応すべき措置ということになります。具体的には、通常勤務あるいは就業制限、休業などの就業上の区分、配置転換や心理的要因などの職場環境の改善などです。

●面接指導結果の5年間保存

面接指導の結果は5年間保存しなければなりません。①実施年月日、②労働者の氏名、③面接指導を行った医師の氏名、④労働者の勤務の状況、ストレスの状況等、⑤就業上の措置に関する医師の意見――の内容が含まれていれば、医師からの報告をそのまま保存してもかまいません。

表1　国が推奨する57項目の質問票（職業性ストレス簡易調査票）　※ストレスチェック指針（平成27年4月15日）より

A　あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見のくい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない
16. 仕事の内容は自分にあっている
17. 働きがいのある仕事だ

B　最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
1. 活気がわいてくる
2. 元気がいっぱいだ
3. 生き生きする
4. 怒りを感じる
5. 内心腹立たしい
6. イライラしている
7. ひどく疲れた
8. へとへとだ
9. だるい
10. 気がはりつめている
11. 不安だ
12. 落着かない
13. ゆううつだ
14. 何をするのも面倒だ
15. 物事に集中できない
16. 気分が晴れない
17. 仕事が手につかない
18. 悲しいと感じる
19. めまいがする
20. 体のふしぶしが痛む
21. 頭が重かったり頭痛がする
22. 首筋や肩がこる
23. 腰が痛い
24. 目が疲れる
25. 動悸や息切れがする
26. 胃腸の具合が悪い
27. 食欲がない
28. 便秘や下痢をする
29. よく眠れない

C　あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？
1. 上司
2. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？
4. 上司
5. 職場の同僚
6. 配偶者、家族、友人等

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？
7. 上司
8. 職場の同僚
9. 配偶者、家族、友人等

D　満足度について
1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

【回答肢（4段階）】
A　そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう
B　ほとんどなかった／ときどきあった／しばしばあった／ほとんどいつもあった
C　非常に／かなり／多少／全くない
D　満足／まあ満足／やや不満足／不満足

職場分析と職場環境の改善

ストレスチェック制度の主な目的は、一次的な予防にあります。こうした趣旨を踏まえれば、ストレスチェックの実施によるセルフケアと同様に、集団分析をもとにした職場環境の改善も重要です。

そのためには、医師などストレスチェックの実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団（部、課、グループなど）ごとに集計・分析してもらい、その結果を提供してもらい、職場環境の改善に役立てるという視点が重要です。

例えば、集団ごとに質問票の項目別の平均値などを求めて、比較するなどによる方法で、どの集団が、どのようなストレスの状況にあるのか、などを調べることができます。

この際の注意点は、集団規模が10人未満の場合、個人が特定されるおそれがあるため、全員の同意がない限り、結果の提供を受けてはならないということです。

個人情報の保護と不利益取扱いの防止

ストレスチェックの実施には、個人情報の保護管理とストレスチェックに基づく労働者の不利益処分の防止が強く求められます。

個人情報の保護では特に次の点に注意しなければなりません。①ストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手すること、②実施者と実施事務従事者には守秘義務があること、③事業者に提供されたストレスチェック結果や面接指導結果などの個人情報は適切に管理し、社内で共有する場合にも、必要最小限の範囲にとどめることなどです。

また、医師による面接指導を受けたい旨の申出を行ったり、面接指導の結果を理由とする解雇、雇止めなどの不利益取扱いも禁止されているので注意してください。

●トピック

来年１月から運用開始

民間事業者は税と社会保険の手続きにマイナンバーの適正な使用が義務化

国民に12ケタの番号を付けるマイナンバー制の運用が来年１月から始まります。税と社会保険の手続でマイナンバーが使われますので、その適正な取得と管理が必要です。10月にマイナンバーの通知が始まりました。社内のルールづくりと従業員への周知を進めてください。

平成25年5月24日に成立したマイナンバー法の運用が28年1月から始まります。マイナンバーは通称で、正式には「社会保障・税番号」といいます。住民票を有する日本国民と外国人に、本年10月以降、12ケタのマイナンバーが通知されます。マイナンバーは一生変更されないので、大切に保存しなければなりません。なお、法人には13ケタの法人番号が通知されます。

◆社会保障、税、災害対策で使用

マイナンバー制度がつくられたのは、社会保障、税、災害対策の分野で効率的に情報を管理し、複数の機関が持っている個人の情報について、同一人の情報であることを確認するために活用して行政を効率化し、国民の利便性を向上させるとともに、公平・公正な社会を実現するための社会基盤とすることが目的です。

例えば現在、国税と地方税は別々に管理されていますが、今後はこの2つを結びつけることもできるようになります。また、税額控除と社会保障給付とを組み合わせることで新たな社会保障政策を築き上げることも可能となります。

◆マイナンバーの運用

マイナンバーは今年10月以降、住民票に記載されている住所宛てに「通知カード」が郵送されてきますので、住民票と異なる所に居住している場合には注意が必要です。通知カードについては、後ほど、「なりすましの防止」の項で説明することにします。

そして来年1月からマイナンバーの運用が始まります。マイナンバーは、社会保障、税、災害対策の3つの分野のうち、法律または自治体の条例で定められた手続きでのみ使用されます。このため、年金や医療保険、雇用保険、福祉の給付、税の手続などの申請書にはマイナンバーの記載が求められます。

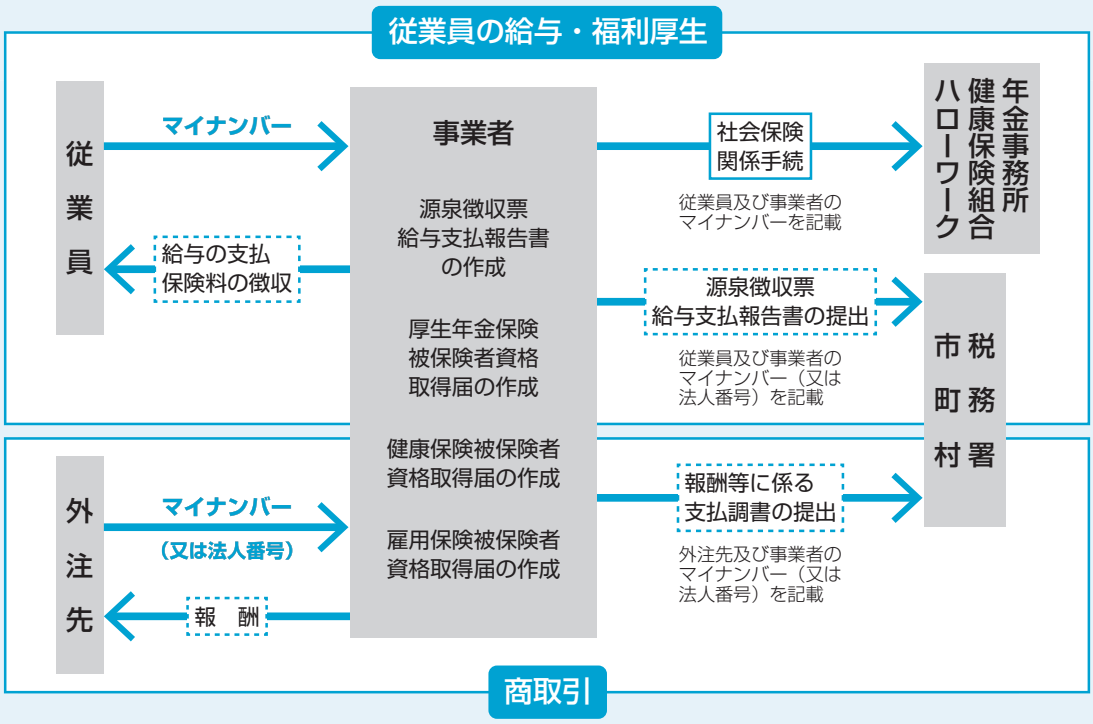
このため、民間事業者がマイナンバーを使うこととなるのは、従業員の健康保険や厚生年金等の加入手続、給与の源泉徴収票の作成などの場合です。平成28年1月以降、税や社会保障の手続きのために、それぞれの帳票等の提出時期までに、パートやアルバイトを含め、全従業員のマイナンバーを順次取得し、各書類にマイナンバーを記載しなければなりません。

◆利用目的の限定

マイナンバーは法律に明記されている場合を除いて、提供を求めたり、利用したりすることは禁止されています。たとえ、本人の同意があったとしても法律で認められる場合以外にマイナンバーの提供を求めたり、利用したりすることは禁止されています。

また、マイナンバーを従業員から取得する際には、法律で認められた利用目的に特定し、これを通知または公表することが必要です。なお、複数の目的でマイナンバーを利用す

●マイナンバーはこのような時に使われる



る場合、まとめて提示することは認められますが、後から利用目的を追加することはできないので、改めて利用目的を通知・公表することが必要になります。

◆なりすましの防止

番号だけで本人確認をすることは、なりすましのおそれがあります。マイナンバー制度では、番号が正しいことの確認に加え、番号の正しい持ち主であることを確認する身元確認が必要です。

それでは身元確認はどのように行えばよいのでしょうか。本年10月以降、「通知カード」が郵送されてきます。通知カードは、その券面に氏名、住所、生年月日、性別の4つの基本情報のほかにマイナンバーが記載されています。この通知カードには顔写真が入っていないので、本人確認の際には運転免許証やパスポートなど別途顔写真が入った証明書が必要になることがあります。

一方、「個人番号カード」を持っている場合には、番号確認と身元確認がこのカードのみで可能となります。平成28年1月以降、通知カードを持って市区町村に申請すると、「個人番号カード」の交付を受けることができます。個人番号カードには、券面に先ほどの基本4情報のほか、本人の写真が表示されます。

個人番号カードは、本人確認のための身分証明書として利用できるほか、カードのICチップに搭載された電子証明書を用いてe-Taxをはじめとした各種電子申請などを行うこともできます。

なお、雇用関係にあることなどから本人に相違がないことが明らかであると、個人番号利用事務実施者が認めるときは、身元確認のための書類の提示は必要ありません。

◆マイナンバーの管理

マイナンバーは厳重に管理しなければなりません。例えば、社員番号や顧客管理番号として利用することは社員や顧客の同意があっても禁止されています。個人番号カードの裏面に記載されたマイナンバーを書き写したり、コピーしたりすることもできません。また、マイナンバーは必要がある場合のみ保管が認められますが、必要がなくなったら、廃棄または削除しなければなりません。

このように、従業員の皆さんにはマイナンバーの周知をお願いします。

キラリと輝く女性たち ❶

大型現場で采配ふるうのが夢 人と現場との出会いは「一期一会」

―吉田 友子さん
(株)三煌産業／京都府亀岡市

㈱三煌産業は昭和39年創業と50年を超す「総合建設業」。土木、建築工事のほか、生コンの製造・販売から領域を拡大し、宅地建物取引、指定管理者事業、スポーツクラブの運営に加え、健康食品で京都中央部の丹波高原の自然の恵みを届けています。同社の従業員総数は106名と、地域にはなくてはならない総合建設業です。

入社2年目の吉田友子さんは建設事業部建築部門で活躍しています。吉田さんの同社での勤務歴は2年ですが、前職は10年間ほど木造住宅販売会社に勤めていて、設計した戸建て建設戸数は100を超えるというベテランです。

吉田さんが現在担当している現場は長岡第十小学校（東棟）の耐震などの工事。RC造（鉄筋コンクリート造）は初めての体験です。7月から工事に着手し、来年1月に竣工予定。RC造は木造とは勝手が違い、聞きなれない用語が飛び出してくると、「何ですかそれ?と、職人さんに聞くこともあります」と、笑いながら話してくれます。

根っからの〝建設女子〟住宅チラシ広告を見るのが趣味

吉田さんに建設業を志すきっかけを尋ねると、「家というものに関心がありました。住宅販売の折込チラシで間取りを見るのが特に好きでした。もう一部屋ほしいなとか、自分だったらこうするのに」などと考えて時の経つのを忘れる少女だったとのこと。建築専門学校に入り、一級建築士と宅地建物取引士資格を取得しました。三煌産業は住宅の分譲も行っているので、宅建は大いに役立つ日が来るのでは、と吉田さんは考えています。

分譲住宅の設計をしていた吉田さんですが、建設の勉強をしてきて木造住宅だけに閉じこもるのももったいないのではとの思いから、土木から建築まで手掛けるゼネコンの同社に入社したというチャレンジ精神旺盛な吉田さん。こんなに大型の工事に携わる経験ができるのも会社

指差し呼称で、安全ヨシ

の御陰と、「毎日、感謝して仕事に取り組んでいます」と、力強く答えます。

同社で現場に出ている女性は吉田さん一人。もう少し女性が増えてくれることが、現在の願い。現在、手掛けている現場は小学校ということで、気を遣うことが多いといいます。児童の安全確保は言うに及ばず、騒音や振動をできる限り出さないよう配慮し、4Sも徹底して施工に当たっています。

現場で職人と意思疎通を図り全員の協力を引き出す

現場に出て感じたことは規模の違い。戸建て住宅と小学校では足場の大きさも組み方も違うこと、さらに現場に入ってくる職人さんの数も多く職種もさまざまで、いろいろな作業が輻輳して行われることに驚いたそうです。

職人の協力があってはじめて建物が立つことを、吉田さんは最近、つくづくと実感するといいます。「自分だけが頑張ってみても建物は建ちません。職人さんが頑張ってくれて、助けてくれるからこそ、工期も間に合います。職人さんにそっぽを向かれたらおしまいです」ときっぱり。

むしろ職人さんには助けられることが多いと言います。「私が気づいていないことに気づいてくれたり、こうしたほうがいいのではと助言してくれたり、と工事が無事進むのも職人さんの御陰です」と感謝の気持を表します。

重い物を動かす時でも、「何も言わないで運んでくれます。女だからと思われるのもいやですが、みんな本当にいい人だな、と思いますね」と、うれしそうに話します。

だから、現場では職人さんとコミュニケーションをとるようにしているとのこと。休憩時間には一緒に缶コーヒーを飲み、世間話をして仲良くなろうと努めています。けれども、コミュニケーションは一朝一夕にとれるものではなく、「時間が掛かるのが難点ですが、安全施工のためには不可欠です」と、安全面の配慮からもコミュニケーションを大事にしているとのこと。今夏も熱中症予防に早めの声かけに努めました。

負けず嫌いな吉田さん。「以前の会社でも落ち込んでもう辞めようかと考えたことがありましたが、ここで辞めては負けと、あそこまでは頑張ろうと踏みとどまり、やはり続けていてよかった」と思うことがしばしばあったと言います。そんな折れそうな心を支えたのが達成感です。「竣工した時の達成感は何ものにも代えがたい」と、口元がほころびます。

一期一会の思いで人と工事との出会いを大切に

現在は小学校の改修現場ですが、土木分野への意欲について尋ねると、「いろいろ経験を積んでいけば欲が出るかも」と、何でもやってやろうという意欲を見せます。今はまだ現場所長の補助という立場ですが、独り立ちして現場を采配することが夢と力強く語ってくれました。

座右の銘を尋ねると、即座に「一期一会」との答え。「毎日現場に出て多くの人と出会う機会をいただいているという状況に感謝して、その日の出会いを大切にしたい」ということから、「日々変化し完成に向かう工事も一期一会と感じています」と、毎日の工事を大切にする思いが窺えます。

キラリと輝く女性たち ❷

歴史的建造物好きから入社し営業で活躍 生活の場となる街づくりの魅力を知る

―森　暁子さん
(株)岡野組／京都市左京区

京都市左京区に本拠を置く㈱岡野組は、慶応元（1865）年の創業。150年に及ぶ実績は、道路や地下鉄、橋梁、河川などの土木の公共事業の先進技術に存分に生かされています。また、その技術は大型商業施設やホテル、文化施設、学校、寺社など微妙な味わいが求められる建造物、さらに生活の場である住宅建設にも生きています。

150年の発展を可能にしたのは同社の「三方よし」の精神。自社だけでなく取引先そして社会も共によくなり、建設事業を通じて社会に貢献するというその理念が、同社の今日を形づくってきました。

森暁子さんは同社営業部の紅一点。5人の同期入社のひとりだ。大学の社会学部を卒業しましたが、建築物や歴史的建造物が大好きという女性で、その関心が入社の動機となりました。入社してみて母校の大学校舎は、同社が施工していたことを知り、「とても縁があることにびっくり」し、さらに想像以上の男社会にも驚いたと言います。

生活の場となる街づくり携われることが大きな魅力

入社して3年目の森さんは、土木工事の電子入札の申請資料作成等に多忙とのこと。電子入札申請には専門的な知識が必要ですが、「わからないところは積極的に上司や先輩に尋ね、できる限り自分で考えて行動するよう努めています」と、仕事に意欲的に取り組んでいます。

また、民間の建築の場合、施主を訪問して説明したり、要望を聞いたりといった仕事もあります。お客様がどのようなことを望んでいるのか、その言葉のはしばしから探ろうと、最も緊張する時と言います。

森さんには建築の細部にわたって注文を聞くことがなかなか難しいため、今のところは上司の同行が多く、いつの日か独り立ちすることが現在の目標と言います。

森さんが仕事に打ち込むのは、やはり建設業という仕事が面白く楽しいため。「生活の土台である街づくりに、わずかでも参画し携わることができるのが何よりも魅力です」と、顔をほころばせます。「だって、何もないところの地盤を固めて基礎をつくり、そしてそこに建物が立ち、町の皆さんの暮らしや商業を支えることになるわけですから、大きな役割を担っているのだと、実感します」と、言葉に力がこもります。

受注に参画、発注獲得が喜び 仕事は慎重かつ丁寧に

同社は江戸時代末期の創業。明治20年代には琵琶湖疏水の開設工事に携わるなど、数々の実績があります。近年は土木、建築にその能力をいかんなく発揮しています。こうした歴史を持つ会社に就職できたことに、森さんは幸福を感じていると言います。

とはいえ、まだ入社して3年目。「営業の皆さんはベテランぞろい。建設のノウハウを熟知しているので、私はまだまだ教えられることばかりです」と、研鑽を積んでいます。

そんな森さんの喜びは携わった仕事が受注につながった時。「少しでもかかわった案件が受注できた時は、『やったぁ』と思います。やりがいを感じる瞬間です」と顔を輝かせます。

元気いっぱいの森さんですが、落ち込むこともあると言います。一番の痛恨事は、「私のミスで電子入札の申請書類に不備があって、入札に参加できなくなったことです。この入札には何人もの人が協力して万全の備えで臨んでいたので、その落ち込みはとても大きかったです」と当時を振り返ります。

「何しろすべてが無意味になったわけですから、会社には迷惑をかけるし、皆さんの努力をふいにしてしまった」わけで、その反省の度合いは深かったようです。それ以来、「紙での入札であれ電子入札であれ、どんな入札の方法であっても、慎重にそして丁寧さを心がけるようになりました」と、現在の仕事に臨む態度を力強く語ります。まさに、災い転じて福となす、とはこのことでしょう。

休日はホットヨガで新陳代謝 経審に役立つ資格取得が目標

仕事に打ち込む森さんですが、プライベートの時間は、友人との語らいが一番リラックスでき楽しい時間だといいます。休日は大体予定が入っているので、ほとんど家にいることはないという活動家です。小学校と中学校時代はバスケットボールに汗を流し、高校では同じ球技でもハンドボールに打ち込んだスポーツウーマン。今はホットヨガでリフレッシュして心身の新陳代謝を促し、ウィークデイの活力を養っているとのこと。

森さんの当面の目標は、資格の取得と言います。例えば、インテリアコーディネーターや宅地建物取引士をはじめ、土木・建築の施工管理技士など、経営事項審査に貢献できる資格の取得を目指したいと言います。

発注者のもとへ伺うと、女性であることで珍しがられるとのこと。営業や現場にもっと女性が増え、社内の半分が女性で占められるようになることが願いということですが、それにはもう少し時間が掛かりそうです。女性がもっと活躍できる職場にするにはどうすればよいか、森さんは思案を続けます。土曜日出勤の折には社内の掃除や整理整頓に努め、次週の作業能率を上げるよう気配りも忘れない、同社の期待の新人です。

編集後記

●最近、海外に行く機会が多くなりました。
日々忘れがちであった
日本の下水道やインフラの充実を
あらためて再確認しました。

――――――――――――――――――――――――（N.Y）

●愛車と

――――――――――――――――――――――――（ライダーM）

●福山雅治が結婚した。福山ショックなどといわれているが……。
知り合いの女性数名に尋ねてみると「なんで相手があの人なん？」なんて答えをよく耳にする。
吹石一恵の何を皆さんご存知なのでしょう？
メディアやネットでの情報で判断する社会。
リアルな社会が置き去りになり簡単に人の命を奪ってしまう社会。
怖すぎます。

――――――――――――――――――――――――（P.N　若白髪）

●公共事業において「計画」に手間取り「発注」が遅れ、そのシワ寄せで「工期」が短縮されることは珍しくない。しかし、今回の「新国立競技場」のように、その経緯が詳細に報道されることは珍しい。「火中の栗を拾う」べく、これだけ注目される工事に携わる同業者にエールをおくる。

――――――――――――――――――――――――（土木屋S）

●素晴らしい結婚式を夢見て、恋敵に負けた過去を打払い、幸せな人生設計を思い描いた友人。恋人はまだできてはおりませんが、忙しない毎日を必死に過ごしている様です。まだピンときたと感じる出会いには遭遇していない状況であります。友人の↑口癖に共感せざるを得ません。

――――――――――――――――――――――――(事務局)

オープン・フォーラム NO.263
一般社団法人京都府建設業協会広報誌

●発 行 日　2015年10月25日
●発 行 所　一般社団法人 京都府建設業協会
〒604-0944 京都市中京区押小路通柳馬場東入
tel.075-231-4161（代）
●発 行 人　一般社団法人 京都府建設業協会 広報委員会