

竹入工場長安全所感集（要約版）のご紹介

本誌は、1970年に発行された、元勝田工場、竹入（たけいり）工場長の安全所感集です。重大事故を踏まえて、「安全」を、より一層追求し、「安全の本質」を知り、「安全の心」を鍛えるために作成されました。ご活用下さい。

2018年8月31日 日専校校長 山崎 一平

安全教育資料「竹入工場長安全所感集」要約版

昭和41年(1966年)12月 ～ 昭和45年(1970年)5月

「型より入りて 安全の心をつかみ 人に伝える力を養ふ」

(1970年1月)

要約版 目次

全部で7ページです

No.	件名	対象
1	故杉本君の死をいたみ全職制に訴える	部課長
2	故渡辺君の死をいたみ、全主任・組長に訴える	全主任・組長
3	組長安全発表会所感	組長
4	安全大集会挨拶	全従業員
5	心の整理整頓について	部課長
6	組長安全発表会所感	組長
7	ボトムアップについて	課長研修会
8	安全の心を伝える (専任グループ任命式、反省会に於いて)	安全専任 グループ終了者

1. 「故杉本君の死をいたみ、全職場に訴える」より

—安全を犠牲にしてまで生産を上げる必要はない—

今後どうすれば同様の事故を出さぬ様になるか、クレーン員交代のルールをどう変更したらよいか等、皆真剣に考えておられることでしょう。

しかし今回の事故の原因をもっと深く追求してゆくならば、単に本人の不注意が主原因だと考えてよいものかどうか、大いに疑問があります。

杉本君は、今は言うことも出来ず、言葉も聞けません、私の心にはこう言っているのが響いてきます。

『私は鍛造課(たんぞうか)のプレス員として、又特殊クレーンの運転員として、生涯の仕事として、勝田工場に勤めようと思っていました。

安全のことについても、いろいろと聞きました。注意も受けました。しかしながら交代の仕方、ルール、指示命令などについて、このことが死につらなる非常に重大なポイントであるという事、まかり間違うと、えらいことになるという事例など身につまされた切実感で考えるほど、強調もされませんでした。各人が仕事の内容をよく理解して、やりやすい、又能率的な仕事の運びができれば、誰からも、組長や棒心(ぼうしん)や先輩から特別に指示されたり、命令されなくても、各人がよかれと判断して仕事をやれば、それでよいのだ、という様に仕込まれつつあったわけです。

ですから、上のクレーン員と交代するのも時間、方法などその都度仕事の状況によって、適当にやればよいくらいにしか教育されませんでした。

もしもっと①職場の規律や②指示命令の明確化、③責任と権限、④安全と生産など、私ども新入社員にも、その精神がよく分かる様に教育を指導して頂いていたら、あるいは死ななくてすんだのかもしれない。

私も確かに不注意だったかもしれませんが、職制の方々にも何とか第二の杉本が出ない様に考えて頂きたいと思います。』

杉本君に対しては、もちろんですが、会社に対しても真に責任を感じています。

私の部下の職制に、大抜けのところがあったにも拘らず、これをよく指摘発見できず、手を打たなかったこと、これが即ち私の責任であったわけです。

この種の関連事項は、工場は、各職制いたるところに潜在していることでしょう。しかしながら人一人殺してみないと、本気になって検討対策、反省が出来ないのだとすれば、職制は、余りにも無責任ではなからうか。

私はあえて自分の恥をさらし、自分なりの安全哲学、即ち「仕事に若干の不便や能率が、見かけ上悪くなっても、安全を犠牲にしてまで、生産を上げる必要はない」という徹底した考え方をしなければならぬことを、信念を持って言えるということです。是非とも私の気持ちを汲みとって頂きたい。

2. 「故渡辺君の死をいたみ、全主任・組長に訴える」より

—「must be」の考え方について—

工場には、安全に対する must be が各職場毎に決められているはずであります。例えば「高所作業には、命綱をつけ作業しなければならない」という規定があります。にも拘らず、当日は命綱を着用せずに高所作業をやった。その為、死亡事故になったのであります。

これを「本人の不注意で気の毒だが、已むを得ないことだ」と、もし、主任、組長さんが考えているとすれば、それは大変な思い違いであります。

「must be」とは何か。「絶対遵守事項ということは、どんなことがあっても、これだけは守らせる。実行させるという厳しい安全心得」であり、いい加減なことでは、すまされない内容のものであります。

皆さんの各職場で、もう一度「must be」を見直して下さい。「must be」とは、守れるようにすること。その為には、まず「must be」の文章だけでなくその「心」を皆がよく理解し、これを自ら本当に守らねばならないと、働く人が信じられる様に、しむけて頂かねばなりません。

「must be」は、絶対知っていなければならず、又守らなければならない、命をかけた冷厳なるものであります。

3. 「組長安全発表会所感」より

—リーダーシップと先手管理—

組長さんというのは一つの部隊の指導官であります。その部隊長というものは、どういう資質が必要かと言いますと、最も大事なことはリーダーシップということなんです。

管理者としての意識と自分の部下をガッチリ掌握（しょうあく）する「掌握力」が、リーダーシップの本質だろうと思います。

リーダーシップということは、一体どういうことかと言えば、安全について

率先垂範（そっせんすいはん）する、部下と共に考える。しかも部下が進んでその部隊長、組長さんに協調し、その考え方を理解して、部下が自ら「安全を守りましょう。自分自身の安全は、もちろん、自分の組の安全をも守っていきましょう」と組長さんを盛りたてていくよう、雰囲気を作る力があるか無いかということ。

それから私は、先手管理をなさいということをよく申し上げております。怪我を起こしたり、事故を起こしたりして、ようやく知恵が出るようでは、これは先手管理ではありません。部下に怪我が出るか出ないかと、予め（あらかじめ）災害を予想できなければならない。

「眼力（がんりき）」がなければいけない。「思考力」「判断力」もなければいけない。これは大丈夫かどうかという、その最後の煮つめた時に「決断力」がなきゃいけない。こういうことを真面目に真剣に考え、そこで知恵が出るか出ないかで、その人の力量が分かるわけである。・・・不良は、何千万円オシヤカ（注：不良品）が出て作り直すことができる。しかし、災害だけは、まかり間違えば人の命がポロリと行ってしまう。人を殺して工場葬をして、さめざめと泣いたって何の役にも立たない。もう絶対に、この勝田工場から、怪我人、特に死亡災害や、重大災害を出してはならないと思っております。

工場長が、年頭の辞に良いことを言ったりしても、何をやっても、何にもならない。ベクトルが合ってなければ、私がこう行こうと言うのに、或る人は左側の方へ、或る人は右側の方へ行ってみたりしては、合わせて一歩の力にもならないわけです。

4. 「安全大集会挨拶」より

—職制は工場長の分身—

昨年度までは、私が陣頭に立って声をからして安全をやってまいりましたが、もう皆さん方もこの方面の関心を深めてきたので、本年は一つ部長さん、課長さんが竹入の分身となって、各職場の第一線で胸を張って、安全に取り組んでもらおうと考え、部課長会議で誓い合いました。そして現在部長、課長は工場長の身代わりだという気持ちで、自分の職場を守ってもらっている訳であります。ぜひ職制の強いリーダーシップをお願いしたい。これによって職制が、おのずから先手、先手と打つべき手を打っていけるものと確信致します。

5. 「心の整理整頓について」より

今実施している「整理整頓」は「物の整理整頓」である。

もう一步突込んで「心の整理整頓」をやらなければいけないのではないかと考えている。作業員一人ひとりの心の中の整理ということも考えてもらいたい。物の整理と心の整理は、例えば車の両輪の関係にある。物心両面が、相伴わねば、安全は本当に良くなる。

6. 「組長安全発表会所感」より

—仏に魂を入れる—

仏に魂を入れる時期だ。私も安全は大事だという気持ちで一生懸命やってきたつもりですが、10年、15年経って考えてみますと、私の考えも随分変わってきています。安全を如何に守るかという点については深い洞察にもとづいた施策が必要であると、自分自身つくづく考えるようになってきました。

お坊さんが10年、15年難行苦行して、ある悟りを開くと同じような何か厳しさというものを、この安全については、考えなくてはいけないんじゃないかと思うようになってきました。

組長さんは、従業員一人ひとりが、今一体何を考えているのか、何をやろうとしているのか、そういう働く人の心を奥深く洞察した上で、適切なアドバイスをして指導するところに、組長さんのレベルアップが図れ、本当の意味のリーダーシップができあがる訳です。

7. 「ボトムアップについて」より

—安全は経営の最優先課題—

いかに設備が立派でも、作業員の働き如何（いかに）で、経営が左右される。作業員の働きが、直接生産と経営につながるという認識を私は強く持っている。

たとえあの工場長は、「安全」しかできない工場長だ、「安全」馬鹿だと他人に言われても、決して恥ずかしくない気持ちです。それくらい「安全」は大切であり、経営の最優先課題であると考えています。

作業員一人ひとりが、「安全」について、どのように考えて作業しているのかということが、工場長として最も関心のあるところであり、又そのレベルを少しでも上げるべく努力することが、工場長の責務であります。私は、これを是非

やらねばならぬというキリリとした気持ちを持っている。

—真のボトムアップとは—

「心のこもったリーダーシップが、組織の末端まで十分発揮されていないところに、真のボトムアップは生まれない」

「ボトムアップが不完全である」ということは、竹入の心臓が、大動脈を通じて部長に伝わり、課長→主任→組長さらには末端の作業者に十分伝わっていないのだ、という反省をつくづくさせられる次第です。逆に言うとボトムアップを考えてもらうには、まず前提ありということです。〇〇課の経営の中で、安全が大切なんだと信念、情熱が湧いた課があれば、その課のボトムアップは、期せずして芽生えてくると私は思う。

結局ラインがまず第一に「安全」についてのフィロソフィーと情熱をしっかり持つこと。第二に身を挺（てい）して、相手（部下）に「安全」の大事なことを分からせる努力を貫き通すことだと思う。

「遠慮して怒らない」とか、「対話が足りない」とか、「組長と作業員間に断絶がある」とか話があったが、それもそうかもしれないと思う。これは要するに先程話した脈が結滞（注：脈拍が途切れること）しているのである。

ここで大切なのは、経営の意思がしっかりしていることである。

「安全」の確保は、工場を守る道である。工場の「安全」を確保し、経営を正しい姿にもっていくという経営の意思に対して、背を向けるような者は、これを正さなければならない。何を遠慮する必要があるのか。自分の課の

「安全」も確保できないところでは、良い品物はできないし、効率の良い生産もできないというくらいに、「安全」は経営に密着しているはずである。

8. 「安全の心を伝える（専任グループ任命式、反省会に於いて）」より

（部下をもつ主任、企画員(注：総合職)等の方々は）「安全の基本（型）」から身をもって勉強し直して、しっかりした「安全の心」と考え方をつかんでいないと部下の指導はできません。

「安全」の問題は、ただ単に知識が増えたというだけでは駄目である。法規の制定されたバウンダリーや法規の「心」を十分つかんで欲しい。インターロックが、壊れて、そのままになっているという指摘があったが、インターロックは、何の為

にあるのか？いざという時、生命を守る鍵である。従って、微塵の損傷、故障も許されないという厳しい「精神」が、皆に徹底されていないから、そうなるのではないのか？それは管理する者が、インターロックの何んたるかを、インターロックの「心」を、信念として掴（つか）んでいないから、徹底しないのだと思う。

「安全の心」を掴（つか）むということは、そのようなものではないだろうか。自分自身の「心」がしっかりしていないと、人を指導する力が湧いて来ない。設備は金をかければ改善できる。しかし、人の心は金をかけても改善されるとは限らない。部下は一人ひとり個性があり、千差万別である。そのような人達、一人ひとりを諸君が、どのようにしたら掌握（しょうあく）でき、影響力を及ぼせるだろうか。私はやはり、自分自身、「心」がしっかりしていることが、決め手であると思う。安全の真髓を会得しており、かつ俺がやらなくては、という信念があれば、つまり「安全の心」を身につけていれば、自然と応用動作ができるものである。部下の心を読んだ上で「信念」を持って、事に当たれば、それは必ず相手に通じるものです。「信念」は、その人の行動からにじみ出るものです。「信念」によって、結局、相手の「心」を掴むことができるのだと、確信しています。知識は日々にとくなるものであるが、信念は一旦出来上がると変わらぬものです。信念に磨きをかけ、大成するか否かは、皆さんの心がけ一つです。

以上