

II Fプログラムで劇的に減少した事故 サイトに良い雰囲気醸成する「互いを認め合うこと」

日揮は米国の産業安全のコンサルティング企業であるJMJアソシエーツのプログラムを導入して、労働災害の発生を劇的に減らしている。一般に労働災害を減らすには、様々な作業の確認やチェックが重視されるように思われるかもしれない。しかし、JMJアソシエーツのII F (Incident and Injury Free) 活動は、作業員の「心」に働きかけるものだ。わが国で、安全確保に重要と思われてきた管理を強化する方法とは一線を画す内容を持っている。

II Fプログラムで 劇的に減った事故

日揮がカタール・シェルGTL社から世界最大のGTLプラントを建設するプロジェクト「パールGTL」を受注したのは2005年9月。

このプロジェクトでシェルから、以前から活用しているセーフティプログラムであるJMJアソシエーツのII Fプログラムで安全を確保するように求められ、その求めに応じ、日揮はII Fプログラムと出会った。

日揮はパールGTLプロジェクトでサイトインした2008年から、II Fプログラムを導入。すべてのワーカーにII Fプログラムを受講させた。

II Fプログラムは、人の心の持ち方に作用するプログラムと言っても良い。例えば、100人のワーカーがいるとすれば、違反行為をするのは、そのうちの一人にすぎない。この場合、II Fプログラムでは違反する一人に罰を与えたり、責めたりするようなことはしない。対象となるのは、違反行為をしない99人である。99人を褒め、褒められた多くの人間が他人のめんどう見るようにすれば、安全の輪は広がる。人間は認められれば、モチベーションを上げるが、そうした心理に訴えるこ

とで安全活動に広がりを持たせるのである。これが、II Fプログラムの特徴だ。

II Fプログラムの導入を指揮した赤羽根勉取締役は「II Fの導入は、セーフティをパーソナライズしながら巻き込んで進めるが、このことにより現場の雰囲気が変わった」と言う。例えば、ワーカーでも、顧客の間違った行動を発見すれば、それを指摘して注意するようになった。ワーカーのセーフティに関する知識レベルも向上し、現場全体の安全への意識も高まっていった。

その成果は数字にも表れた。2008年に総工数20万時間に対して3人のケガ人は、2009年に3,800万時間に対して1人、2010年には5,000万時間に対して0.3人と、導入から2年間で1/10にケガ人数は教育した。²

この成果から、2009年以後、新規にプロジェクトを受注すると、各プロジェクトのプロジェクトマネジャー、コンストラクションマネジャー、安全担当者をパールGTLプロジェクトの現場に呼んで、II Fプログラムについて教育した。

すべての海外プロジェクトにII Fプログラムを展開してきたが、その成果も上がった。2013年の場合、日揮が費やす工事時間数は、1億3,730万時間。これは毎日4万5,000人が働いていることになる。それでも休業災害は1件にすぎない。II Fプログラムは大きな効果を上げた。

ハートに働きかける活動

こうして海外プロジェクトで成果を上げたII Fプログラムだが、日揮は国内プロジェクトでは、II Fの頭文



日揮のII F活動

字を取って「いいふれあい運動」として、展開。病院PFI事業として取り組んだ、東京都立松沢病院の建設プロジェクトで取り入れ、そこでも実績が上がった。

一般に、安全活動というと、危険のある行動を起こさないためのチェックがモノを言いそうだ。しかしII Fプログラムに取り組んだ赤羽根取締役は「ハートに働きかける活動」という。

人は誰でも認められることによって、モチベーションを上げる。そして、1万人のワーカーがひしめくプロジェクトサイトで、ワーカーが認められれば、サイトに良い雰囲気が醸成される。このことにより、パフォーマンスが向上すれば、プロジェクト収益も改善する。

赤羽根取締役は「事故の原因のほとんどがヒューマンエラー。そしてヒューマンエラーの要因は組織の弱さ」と指摘する。

プロジェクトにかかわるすべての要員が、互いを認め合うことで、サイトに良い雰囲気を醸成すれば、事故は減少し、パフォーマンスも上がる。

II Fプログラムは、互いを認め合うことで安全意識を高め、プロジェクトパフォーマンスを向上させる最適プログラムだ。