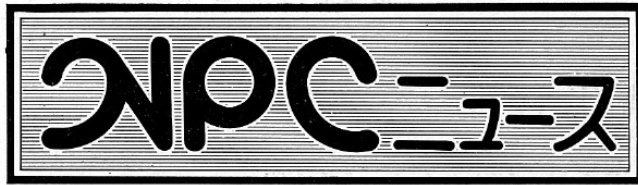


誠実な施工
技能の開発向上
安全作業の確立
原価の低減
協同による社業の繁栄



発行者 西日本プラント工業株式会社
総務部 木下 満 恵
福岡市薬院1丁目13番8号 九電不動産ビル
電話 代表 (77) 8881

印刷 有限会社 今井印刷所

～ 7 月 1 日、組織を改正 ～

安全課新設で中央管理体制を強化

新日鉄出張所も事業所に昇格

〔本店＝7月1日〕当社はさる7月1日組織を改正し、本店総務部に安全課を新設、また、新日鉄出張所を新日鉄大分事業所に昇格させ、今後の運営を行なっていくことになった。

全社的な安全管理については、従来本店総務課で進めていたが、業務量の増大と、中央安全組織の充実を迫られ、このたびの安全課の新設となった。

安全課の主な業務は、①全社的な災害防止基本方針の計画、②工程、

業者の安全管理、③監督官庁との交渉や関係法規、災害原因諸統計の調査、検討、④講習会、懇談会の開催や技能指導教育の実施、⑤中央安全衛生委員会、各所委員会および各種行事の運営などである。

しかし、安全管理を完璧に押し進めていくには、現場に密着したラインによる管理が必要で、今後各所では本店の方針に基いた独自の安全計画、安全活動を進めていかねばならないことはいうまでもない。

安全課の初代課長には、九電で長

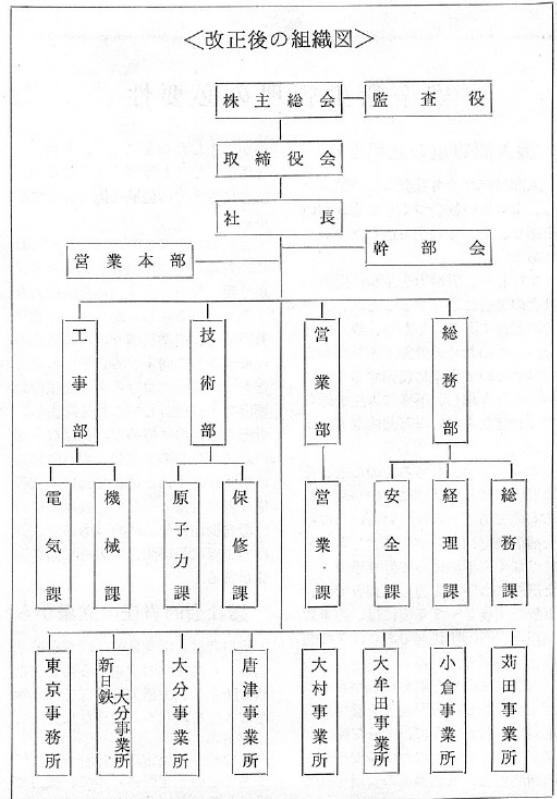
氏が任命されている。

なお、この安全課の新設によって総務部は、総務課、経理課、安全課の3課となった。

一方、さる4月1日大分市大字西の洲1番地、新日本製鉄株式会社大分製鉄所建設所構内に新日鉄出張所を設置、同製鉄所のパッケージボイラおよびコンプレッサの運転を行っていたが、整備工事を目前にひかえ、7月1日付で事業所に昇格、業務を円滑に行なっていくことになった。

当社が担当する同製鉄所の整備工事は、動力、用水および運輸設備で現在まだ1高炉の建設中であるが、2高炉、3高炉と完成するにつれて整備要員もかなりの数にのぼることが予想される。

新日鉄大分事業所は、事務課、整備課の2課からなり、すでに事務所が同構内に建てられており、整備工事の準備を着々と整えつつある。



唐津2号機営業運転に入る

1年4ヵ月の建設工事に終止符

〔唐津＝7月2日〕当社が45年2月から主要機器据付け工事を行っていた九州電力唐津発電所第2号機(出力37万5,000KW)が7月2日午前0時から営業運転にはいった。

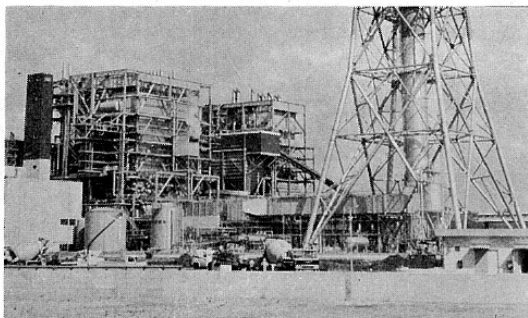
当社は45年2月28日のボイラドラム吊上げ工事から本格的に2号機の主要機器据付け工事に着手、46年1月29日に火入れ、3月15日に通汽と順調に工事を進めていた。

同2号の通産省官庁検査は6月30日から始まり、①ボイラの安全弁テスト、②各種の保安試験、③発電機

変圧器などの耐圧試験などが7月1日にかけて行なわれ、2日午前0時にはタービンに全負荷の出力37万5,000KWがかかり、営業運転にはいった。

同2号の営業運転開始で、約1年4ヵ月にのぼる建設工事に終止符をうち、建設工事を担当した唐津事業所では1、2号の保守工事に従事することになった。

また、すでに同事業所では同3号機の建設先行工事についても着手している。



〔写真〕営業運転に入った唐津2号機(左)右は同1号機

死亡災害が発生

荊田4期の建設現場で

〔荊田＝7月8日〕さる7月8日午後3時50分ごろ、荊田発電所第4期建設現場で、荊田事業所機械課の福川安久さんが転落、死亡した。

この日福川さんは荊田発電所第4号タービンの据付け工事に従事高圧タービンの下半車室の右側水平接手面にのって、下半内車室の調整ピンを調整していた。

午後3時50分ごろ、のっていた同車室から足をすべらせ、約17メートル下の復水器ピットに転落、頭を強く打って死亡した。

タービンの下半車室の開口部は日ごろは足場が設けられているが事故当日は復水器の水室を取付けるクレーンワイヤーを通すため取外されており、作業禁止区域となっていた。

46年度下期教育計画まとまる

7月から管理者、監督者研修を実施

〔本店〕総務部総務課で計画していた昭和46年度下期教育実施要項がこのほどまとまり、7月中旬から9月初旬にかけて、管理者研修、監督者研修が行なわれることになった。

管理者研修、監督者研修は昨年度から本格的に実施され、45年度は第一段階として、①現代の環境における企業活動の本質の理解、②問題意識の喚起、③各人の役割意識の高揚などといった、企業人としては絶対欠かせない意識を高めることで展開された。

本年度下期の教育計画に織りこまれている研修は、昨年実施された教育基礎の上になつて、①具体的な問題の本質を探り、各人の思考、行動はどうあるべきか、②集団活動としては、どういう方向で問題解決をはかっていったらよいか、という主体的な一員としてのあり方、効果的な組織活動のあり方を実際に研修討議の中で体得するよう進められることになっている。

そのため、討議の問題点には現在社内で行っている問題が対象になっている。

また、今回の研修は、役職階層にとらわれずに、タテ割りメンバー編成によって、みんなが主体的な一員として研修に参加できるような方式が採用されている。

〔管理者研修〕

1.対象者 係長以上

- 2.講師 ビジネスコンサルタント
 - 3.研修期間 3泊4日
 - 4.研修場所 八木山生活センター
 - 5.研修日および講師名
 - 第一班 7月13日(火)～16日(金) 井口健嗣講師
 - 第二班 8月3日(火)～6日(金) 米良義憲講師
 - 第三班 8月9日(月)～12日(木) 井口健嗣講師
- 〔監督者研修〕
- 1.対象者 班長・組長・一般職員(ただし、一般職員については昨年中堅社員研修受講者)

- 2.講師 ビジネスコンサルタント
- 3.研修期間 2泊3日
- 4.研修場所 八木山生活センター 千石荘国民宿舎
- 5.研修日および講師名
 - 第A班 7月19日(月)～21日(水) 山下善康講師 坂田勉講師
 - 第B班 8月17日(火)～19日(木) 山下善康講師 坂田勉講師
 - 第C班 9月7日(火)～9日(木) 山下善康講師 坂田勉講師

組織の開発に重点を置く

職場ぐるみの訓練は組織を生かすための教育方法を探っており、個人の能力の開発よりも組織の開発に重点をおいて、チームプレーのできる人間にみんなを養成し、つまり、機動性のあるチームをつくることにねらいをおいている。

また、職場ぐるみの研修は、組織が身につけているさまざまな習慣化された行動様式、職場の空気、雰囲気などのいわゆる組織風土を変えさせ、職場でタブーであった話題が卒直に話しあえるようなムード作りが進めやすいといった、当社にとっていちばん急がれている教育訓練でもある。

以前では一人の能力を高めることによって、まわりの多くの人間を動かすといった考えが強かったが、こういった考えでは職場の組織や悪い習慣はビクともしないことが歴然としてきて、職場ぐるみの教育が脚光をあびてきた。

当社が昨年度から実施している社内教育の大半は、こういった職場ぐ