

企業ヒアリング結果概要

	A社 (金属製品製造業)	B社 (電気機器器具製造業)	C社 (化学工業)	D社等 (鉄鋼業)
1 安全衛生管理等の実施	<p>(1) 企業としての組織形態の変化(合併、分社化等)</p> <p>(2) 企業としての就業形態の変化(派遣労働者、請負労働者、パートタイム労働者、アルバイト等)</p> <p>(3) 安全衛生水準(過去5年間の変化)</p>	<p>2002年11月 子会社設立(4社による共同出資)</p> <p>2003年0月 小径軸受を製造していた事業所を閉鎖(海外にシフト)</p> <p>5年間で社員1000名減少(全社) 請負が増えすぎた</p>	<p>一部事業部門分社(1987)</p> <p>消防整備部門の分社化(1998)</p> <p>所内出荷部門の業務委託化(2003)</p> <p>設備保全部門の分社(1998)及び再統合(効率が悪かったため)</p> <p>人数は20年で約半減 ただし分社による減少も大きい</p>	<p>高炉一貫企業の合併</p> <p>同一製品製造企業の合併</p> <p>社内組織、専業部、工場等の分社化</p> <p>事業所内の特定部門の独立・分社化</p>
	<p>2002年11月 子会社設立(4社による共同出資)</p> <p>2003年0月 小径軸受を製造していた事業所を閉鎖(海外にシフト)</p> <p>5年間で社員1000名減少(全社) 請負が増えすぎた</p>	<p>2003年で73,200名(海外グループ企業含む)</p> <p>2004年でb事業所で176079名中社員998、請負557、協力会社175、c事業所では1,400名中社員480名、請負738名、関連会社230名</p> <p>人員の構成は変わっており、人材派遣・請負が4.5倍増</p> <p>ラインは社員に代わって請負が入っている</p> <p>メーカーはどこもこういう構造である</p> <p>請負の定着率は高くない、現場の人の教育、安全確保は大きな課題</p>	<p>50年代は休業年度数率1.0の壁 平成に入ってから0.3の壁</p> <p>古い所は0.1を切るかどうか</p> <p>鉄鋼業の年度数率は製造業平均並み</p> <p>業界団体加盟事業所は0.38。ただしここ3年ほど上向き傾向で、14、15年は死亡者数が高水準</p> <p>世界的に見て遜色のない災害年度数率</p>	<p>大きな変化は見られない。大半は50人以上規模で、法定有資格者すべて充足。そのほかにライン組織ごとの責任者などがある(E社の例)</p> <p>ライン部門とスタッフ部門の管理を 協力会社と親会社との連絡協議組織 おおむねこの社のような組織を持つ</p>
	<p>災害は多い。年10~25件程度で推移</p> <p>休業年度率はのこぎり型。発生対策型はさまれれまされが多い、撲滅活動で減少</p> <p>不安定な状態の放置が多い</p>	<p>全社で2000年に23人が2003年に12人、OSHMSをやりに出したから減ったというわけではない</p> <p>死亡や大災害につながる生産形態ではなく、そのころが甘んじられていることが内部的な課題</p> <p>b事業所はそういう活動が比較的にやられているところ</p>	<p>d事業所について、過去10年1折で推移</p> <p>協力会社についても同程度</p>	<p>経営方針の中に安全衛生にかかるとは基本方針が必ず含まれている</p> <p>各社どのような方針を示しているかお互い交換している</p> <p>D社の場合「各職場災害ゼロの達成」促進衛生施策として5点。特にメンタルと高齢化 社長方針</p>
	<p>安全衛生管理組織の変化(担当者の増減、兼務等の増減を含む)</p>	<p>本人人材開発部 8名(4名が人材派遣)</p> <p>専らに医師が3名</p> <p>主たる地点は8事業所、関連が9地点。まずこの17地点に進める</p> <p>海外、特にヨーロッパは8を進めていく</p> <p>販売会社にはメンタル、過重労働、過労死をOSHMSにしていきたいがどう進めるか難しい。まずは生産系を第1ターゲットにする</p> <p>事業所安全衛生委員会 部安全衛生協議 課安全衛生協議 協力会社安全衛生協議 協議会(賞状責任者も含む)</p> <p>運営責任は各々のトップ 推進者の総括安全衛生管理者が事業所長が兼務</p> <p>担当者の人数減っているが、2名は本社に引き上げて全社を推進している</p> <p>担当者は確実に就いている 10人でやっていた教育を2.5人で回している 人数減少だけでなく、ペナラン、現場を動かせる人、知識経験のある人がリタイヤでいなくなり、全体的な推進パワーは落ちている。</p>	<p>本社に社会環境安全室</p> <p>d事業所環境安全部に14名</p> <p>各工場に安全管理グループ(工場長の配下)</p>	<p>新任時は社外研修、業界横にらみ学習等を心がけている</p> <p>所のスタッフ部門のスタッフは中災防のRST講座で基本を叩き込む</p> <p>非常時作業のガイドライン、夏季安全研修会、化学物質(有害物)防止研修者研修会(東大の和田先生講師 2001年夏実施)を開催</p>
	<p>安全衛生方針策定における経営トップ等の関与</p>	<p>方針の策定をする事業所安全衛生委員会、事業所運営委員会にトップ層が入っている</p> <p>3年ごとの中期経営計画で「安全はすべてに優先する」と社長が発言、強い意思を表明し、仕事ができやすくなる OSHMSのみでなく事業推進上もトップの意思が伝わる方法</p>	<p>社会環境安全委員会で討議、承認、役員会に報告</p>	<p>安全衛生環境会社方針を数年前に作成</p> <p>安全衛生委員会(0月と9月に開催)で会社方針として承認を受ける</p> <p>それ以外に、休業災害を起せば工場長は会社総括に出向いて状況を報告し、指示を受ける</p>
	<p>安全衛生担当者の資質の向上のための方策</p>	<p>管理監督者、特に管理層の知識が不足しており、これらが充実していれば災害を防ぐために正しい知識を付与する。正しい判断をするために正しい知識を付与する。</p> <p>災害事例から法則を学ぶという形(災害分析研修)</p> <p>異常如置対策の推進(ウエイトの状態での災害)</p>	<p>外部講習会、過去の事故事例を研究し、教育する</p>	<p>安全衛生方針策定における経営トップ等の関与</p>

	A社 (製造業)	B社 (製造業)	C社 (化学工業)	D社等 (鉄鋼業)
④安全(衛生)委員会の活動状況	<p>全社の意思決定機関である安全衛生管理委員会での決定事項が、事業場ごとの意思決定機関である安全衛生会議、安全衛生委員会と連携される。そのほかに部、課の安全衛生会議でも議論される。</p> <p>安全衛生管理委員会は常務取締役が委員長、異常処置指各者の役割、ルールづくり、教育(指導員研修)(9時間)受講者は課長が指名</p> <p>月1回開催しているがマンネリ化しているのではないが、安全管理者を募めて研修会を行い、各事業所ごとに報告させ、何をしなければならぬか討議した</p>	<p>事業所安全衛生委員会を月1回、その前に報告、課による安全衛生会議を月1回実施</p> <p>協力会社労働安全連絡協議会を月1回実施</p>	<p>各工場で安全衛生委員会を設置し、月1回開催</p>	<p>1工場1,000人超えるところなど規模に応じて実施かつつは協力会社を含めた合同の安全衛生委員会を実施していたが、実質的な議論のできる規模に改めた。</p>
⑤構内下請(改修、清掃等の非常作業を行う業者を含む。)がある場合の安全衛生対策	<p>「構内立ち入り業者の災害防止基準」を策定し、教育を行っている。</p> <p>会社なりの作業責任者制度を作る(カリキュラム、テキスト)</p> <p>作業責任者の役割、責任、場所と感電の防止テキスト</p>		<p>工場の安全衛生管理計画表に協力会社に課する事項も含めて作成</p>	<p>作業請負と工事請負の2種類</p> <p>自主的な協力会社組織を設け、本社もサポート</p> <p>管理監督者の研修プログラム、テキストの提供、講師派遣など 総合安全管理事業場としての指導</p> <p>自社の責任として安全衛生管理が請負契約に必要</p>
⑥社員の能力調査、人事評価又は報告の成績評価における安全衛生関係に関する事項の取扱い	<p>社員就業規則で決めているが個人評価への展開は現在行っていないので、今後の課題としてはやっていたいかなければならないと話をしている。</p> <p>体感教育の実施、安全教育コーナーは各工場にある採全が土台である。土台をしっかりと</p>		<p>ポジションマスター制度 大きい装置の中を機能上いくつかのブロック、作業に分けてこれを「ポジション」という)、必要なサブポジションすべてをマスターしたものをポジションマスターに認定する。</p>	<p>各社当然やっていると思われるが、環境、品質、安全が重要</p> <p>監督者登用時には一定以上の知識が必要</p>
OSHSの導入、構築等	<p>OSHSの導入状況(レスポンスの評価を含む) (導入していない場合はレスポンスの評価の実施状況)</p>	<p>OSHSをb、c事業場で導入</p>	<p>JRA (ジョイントリストラクチャセサメント：関係する職場に対し問題を提案し、関係者で議論、予算化して、4年ごとに定期修理に合わせて実施する)を実施</p> <p>重要管理については、ミニJRAとして随時実施</p> <p>OSHSとしては未導入</p>	<p>PDCAサイクルについてはやろうとしている。実質的なものは持っているが、個人的にはどこかで詳細を受けたいものがあるが、これまでのものを踏襲しているか、探っているところではないか。どこかの組織のものをやってみていいと取りをやるかという議論をしている。</p> <p>相互パトロールをよくやっている 鉄鋼業と造船業では全社を超えてやっている</p> <p>OSHSについては、D社はこれから。</p> <p>F社7事業場がOSHSを導入、そのほかにも若干あり</p>
OSHS等の導入、構築時に関連した問題点	<p>しっかりと見ると、手順書がなかった、どうにも取れないような中身であったというところがある。手順書がないと次に伝えられない</p> <p>リスクアセスメントも規定はあったが管理職への教育がうまくなされておらず、管理職への周知が不十分で部署により温度差があった。</p> <p>管理職への能力研修をしっかりとやり、これから徐々によくなっていくだろう、意識は上がっている。</p>			<p>問題点という認識はほとんどない。降審の記憶もほとんどない。従前より取り組みを行ってきたから。</p>
OSHS等の運用状況の実態	<p>全員が共通して同じ目標で取られるもの、たとえば安全衛生活動の掲示板があったほうがよい</p> <p>それそれ必要な帳票をすべて見えるようにした。これにより課長が何をしたいのか一人一人の立場で考え、理解してもらえらる。</p>	<p>教育体系はもととは違法主眼 OSHSに絡む教育も導入をきっかけに始めた</p> <p>新任課長研修では、OSHS指針、社内の方針等の教育監査前後で趣旨、反省の検討会を併せて進めている</p> <p>実務に即した形で教育を実施しようとしている。</p> <p>レクチャー-8発刊、初じん(爆発)を2002年下期から実施し目と耳と肌で感じるようにしている</p>		<p>認定を受けたことにより意識が高まり、うまく運用できているのではないかと</p>

<p>(4) OSHMS等の適用の効果(災害発生状況を含む)</p>	<p>A社(製造業)</p> <p>課単位の指示板で管理指標・状況が見えるようになった。 課長の思い、考えが皆に見えるようになった。 トップの安全衛生意識が伝わりやすくなった。 資格者の不足などを意識しやすくなった。 職場に存在する災害危険が減少した。 労働安全衛生管理のノウハウが継承される風土が形成される。</p>	<p>B社(製造業)</p> <p>03年下期において、改善領域21099件中21075件を改善した。トータル抽出は70000件くらいではと感5段階表示しており「許容できない」「重大な問題あり」、「問題が多少あり」の3段階が終了したら、「許容できる」「無視できる」についてもやりたい。 認識を取ることが目的ではないが何らかの周知がほしい。認識を取ることが目的ではなく、リスク管理という心臓部をどのように入れるか。関連会社にも勧めたいが、認識目的ではなく感度を上げようというものが、</p> <p>安全衛生グループ中期計画 業務の効率化 人員が減っている中で、すばやく水平展開できる方法 経営方針の可視化「儲かる安全衛生にしたいよね 安全衛生にも経営的な感覚を 行政に算入できるという案に是非したい 上期中に数値化の案を提案しよう」</p>	<p>C社(化学工業)</p>
			<p>D社等(鉄鋼業)</p> <p>整備することにより、よりシステムティックな取り組みをしようという動機付け 社内監査によるノウハウの共有 認定を受けたことへの責任、プレッシャー</p>