

【安全・衛生・健康に関する取組のポイント】

- (1) 安全対策のさらなる強化を図り、危険体感ルームの設置、安全衛生パトロール強化、安全教育インストラクター配置を実施して、ゼロ災害記録を更新している。
- (2) 健康増進面では、禁煙活動や有給休暇取得促進などに加え、日々の歩数の自覚推進の取組やスポーツ玉入れイベント等、ユニークな活動を推進している。

1. 企業の概要

パナソニックエコソリューションズ池田電機株式会社（以下「PES 池田電機」という。）は、昭和 26(1951)年 5 月に池田電機株式会社として設立された電気機器メーカーで、平成 24(2012)年 1 月にパナソニック株式会社（以下「パナソニック」という。）のグループ会社として現商号に変更した。主要製品として LED 電源装置（安定器、インバーター装置等）をパナソニックグループ向けに製造するとともに、エンジンメーカー向けにガソリンエンジン点火装置、新規事業として各種電子デバイス（リチウム電池用充電器等）を製造している。

本社及び工場は兵庫県姫路市に所在し、平成 29(2017)年 4 月末現在で、従業員数 355 名（男性 217 名、女性 138 名）で、平均年齢は 44 歳である（写真 1 参照）。



写真 1 本社事務所 全景

2. 安全衛生優良企業公表制度認定申請の契機及び申請手続き

安全衛生優良企業公表制度（以下「公表制度」という。）については、平成 27(2015)年 10 月に兵庫労働局長が本社工場を見学した際に、公表制度の紹介と申請の推奨があった。当時、県内企業からの申請はゼロであったが、厚生労働省のホームページから公表制度申請のための自己診断用の項目を見ると、会社のこれまでの活動内容にほぼ合致していたので、第三者から活動内容に対する客観的な評価を得る格好の機会になるとともに、会社のイメージアップにも資するとの思いから、申請することとした。

認定申請に際しては、人事・安全担当役員など上層部を含めた社内の連携体制を整備し、人事・安全管理課と健康管理室が事務局となって、申請窓口の兵庫労働局の支援を受けて、提出資料の適否を確認の上、社内規定、会議事録、掲示物の画像等の提出準備を担当した。平成 28(2016)年 1 月 25 日に兵庫労働局に認定申請を行い、同年 3 月 1 日付で認定を受けた。

3. PES 池田電機の安全管理の取組

(1) 安全衛生活動の基本方針

毎年度、パナソニックからの安全管理運営方針の提示を受けて、PES 池田電機では、社長から安全最優先で「ゼロ災」達成の安全衛生管理基本方針が提示されている。

さらに、会社の安全スローガンが毎年提示され、平成 29(2017)年度の安全スローガンは、「あわてな！ 手順とリスクを再確認 みんなで創ろう ゼロ災職場」である。

(2) 安全対策強化の経緯及びさらなる対策

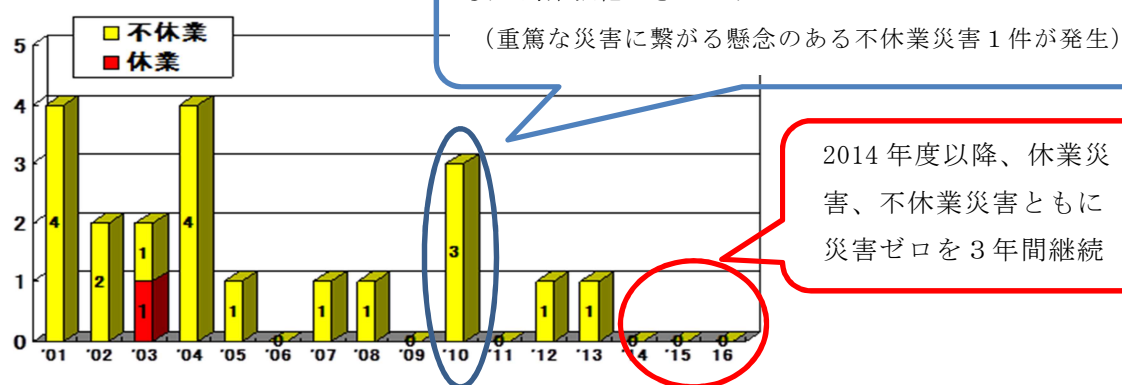
同社の無災害連続記録（1 日以上の休業を伴う災害が発生していない連続日数の記録）については、平成 16(2004)年度以降、平成 29(2017)年 12 月末で、無災害 4,721 日を記録している。

ただし、不休業災害（休業を伴わない災害）は、依然として発生しており、特に、平成 22(2010)年度に発生した 3 件の不休業災害（図表 1 参照）の中には、会社によれば、重篤な災害に繋がる懸念のある不休業災害 1 件が含まれていたこと¹から、強い危機感を持ったという。

そのため、会社は安全対策の一層の強化を図り、(3)から(7)に記載の危険体感ルームの設置や安全教育インストラクターの配置、安全パトロールの強化等の対策を相次いで実施した。

その結果、不休業災害も減少を辿り、平成 26(2014)年度以降は、休業災害、不休業災害ともに災害ゼロの記録を 3 年間継続している。

図表 1 労働災害発生件数推移



(出所) PES 池田電機作成資料にアフターサービス推進室にて追記。

(3) 「危険体感ルーム」の設置

前述のとおり平成 22(2010)年度に重篤な災害に繋がる懸念のある不休業災害が発生した際に、安全対策の強化を検討する一環として、地元の製鉄会社にある「危険体感施設」を社長以下で見学する機会があった。当該施

¹ 会社によれば、自動部品供給装置の内部にゴミを見付けた社員が機械を稼働させたまま掃除をしていたため、機械に巻き込まれそうになる災害があったという。

設を実際に見て、スケールや本格的な危険体感設備に感銘を受けた。同レベルの施設設置は無理としても、自社でも安全対策強化のため、危険体感施設を設置する必要性を痛感して、平成 23(2011)年 4 月に本社工場構内の建物を有効活用した「危険体感ルーム」を開設し安全教育施設として活用をスタートした。

同ルーム内には、工場内で想定される主な危険を模擬体験できるように、生産技術部が危険体感装置 5 機をオリジナルで製作して、危険体感の教育訓練に用いている（写真 2～7 参照）。パナソニックグループ各社でも、その後、同社と同様の危険体験施設が「安全道場」という名称で設けられるようになったという。



写真 2 感電体感装置



写真 3 巻き込まれ体感装置



写真 4 落下体感装置

（４）危険体感訓練の実施

危険体感ルームにおける危険体感訓練は、二系統ある。

ア 新入社員や派遣社員等の入職時の危険体感訓練

入職時の危険体感訓練は、基本項目の訓練を義務付けている。内容は、身だしなみチェックから、災害教育用ビデオ²の視聴、実際の危険体感訓練（濡れた指による感電体験、回転体巻き込まれ体験、重量物落下の衝撃体感等）まで、新規入職の都度、1 名以上で約 30 分間訓練を実施している。



写真 5 挟まれ体感装置



写真 6 挟まれ・巻き込まれ装置での体感訓練



写真 7 危険体感ルーム

イ 全社員対象の安全教育（年 1 回）の実施

全社員対象に年 1 回訓練を義務付けており、製造ラインの所属グループ単位（10 から 20 名/回）で 30 分ずつ、安全教育を継続している。教

² パナソニックから同社が制作または購入した教育用ビデオの貸し出しを受けて視聴。テーマは、製造ラインでの不安全行動による災害の危険性解説や危険予知など数種類が用意されている。

育内容は、係長・班長クラスの社員等が安全教育インストラクター（後述（6）参照）となって自分の部下に対し、災害教育用ビデオを視聴させた後、自分の製造ラインの危険箇所の問題や毎年設定したテーマ（例えば、過去の事故事例紹介、危険予知トレーニングや行動災害）についてのディスカッションを行っている。

受講者にはアンケートを実施して、修了証シールを授与する。アンケートによる危険教育に対する要望や意見は、今後の訓練カリキュラムを企画する際の参考にしており、例えば、重量物の落下についても体感訓練の希望があったので、体感装置を製作して研修に追加した。

（5）安全衛生パトロールの強化

安全衛生パトロールの目的は、危険因子の発見であり、次のとおり、パトロールのメンバーや目的によって、現在7系統のパトロールが実施されている（図表2参照）。

図表2 安全衛生パトロールの実施内容

No.	パトロールの内容	パトロールの頻度
1	経営トップによる安全&衛生パトロール	安全週間（7/1）、衛生週間（10/1）
2	安全衛生委員会（4分科会）によるパトロール	毎月1回（抜き打ち）
3	屋内貯蔵所及び微量危険物置場のパトロール	危険物安全週間中（6/7）
4	産業医による職場巡視	毎月1回（抜き打ち）
5	衛生管理者による職場巡視	毎週1回（抜き打ち）
6	禁煙デーに合わせて喫煙場所のパトロール	5/31
7	経営トップによる安全巡視	年5回、長期連続連休明け等不定期

（出所）PES 池田電機の資料等に基づきアフターサービス推進室にて作成。

前述のとおり平成22(2010)年度に重篤な災害に繋がる懸念のある不休災害が発生したことに伴う安全対策強化の一環として、平成23年(2011)年3月に新たに経営トップによる安全巡視（図表2のN07）が設置された。同パトロールは、年5回不定期に実施するが、特に災害が発生する可能性が高いと言われる長期連続休日明け（年末年始、5月ゴールデンウィーク）には必ずパトロールを実施して、連続休日明けの現場の管理状況の引き締めを狙った点検を実施している。

パトロールに伴う指摘事項については、当日可能であれば、その場で是正を求める。一方、例えば、配線が剥き出しになった箇所の配線カバー取り付けが必要等、対応に時間を要する場合は、後日に是正報告を求めて、100%改善しているという。

会社は、台車を指定場所に置き（写真8参照）、資材を高さ制限以下に揃えて置く（写真9参照）等の一連の「整理整頓」の基本動作は「安全管理の第一歩」であり、製造現場での「見映え」は常に安全管理面の指標と

して重視され、安全衛生パトロールでも常に点検する項目であるという。



写真8 台車置き場の位置指定



写真9 コンテナボックスの積載段数の高さ制限

【以前は、2 m以上に積まれていたのを、安全パトロールの指摘により、1.6mに高さ制限】

(6) 安全教育インストラクターの配置

安全教育の職場での浸透や安全意識の底上げを図るため、安全教育インストラクターを各職場に配置する制度が平成25年(2013)年11月にスタートし、現在、係長・班長クラス及び次世代の班長候補者クラスを30名指名している。

安全教育インストラクターは、年1回の全社員を対象とする危険体感教育においては、講師として自分の部下に対する安全教育を実施し、安全意識の徹底によるゼロ災害継続をミッションとしている。

安全教育インストラクターは、安全衛生担当部署である人事・総務部人事課による講習において、製造ラインで日常的に起こり得る危険事例や作業環境改善を演習問題として課され、回答は各現場の実情に合うようボトムアップで考える等、実践的に教育されている。

(7) ヒヤリハット提案制度

現場にヒヤリハットの改善提案箱と記入用紙を設置して(写真10参照)、社員に対して広くヒヤリハットの事例や改善提案を求めている。危険の芽の早期刈り取りが目的で、月10件程度の提案が寄せられ、提案内容はもちろん大事だが、自分の職場の改善提案をする社員の積極的な姿勢を引き出すことにも意義があるという。



写真10 ヒヤリハット用紙と提案箱

4. 健康保持増進の取組

(1) 「肥満陽性率」の引き下げ

会社が所属しているパナソニック健康保険組合(以下、「健保」という。)

では、全男性の従業員数に占める BMI³25 以上の社員数の比率を「男性肥満陽性率」と名付け、パナソニックグループ全体の健康指標として取り上げている。具体的には、「男性肥満陽性率」を毎年 1 % 以上低下させることを目標としている。

ア 歩数自覚率改善の取組

同健保は、男性肥満陽性率の改善には、最も簡単な運動手段である歩くことが健康維持にとって重要であると考えて、通勤など毎日の歩数を同健保提供のパソコンサイトである「いきいき健康ナビゲーション」に記録することによって、歩くことの習慣付けを呼びかけている。

現在、同社の約 70% の社員がマイカー通勤で、日頃から歩く習慣が少ないので、会社は、平成 27(2015)年 3 月から同ナビゲーションへの登録による自分の歩数自覚と歩くことの習慣付けを呼びかけてきた。

歩数自覚の具体的な推進方法は、次のとおりである（図表 3 参照）。

- (ア) 本社構内や周辺地域の歩数マップを全社員に配布
- (イ) 所属長より朝礼や昼礼にて歩数把握を呼びかけ
- (ウ) 定期健康診断の問診にて健康管理室が、歩数自覚の有無を確認
- (エ) 会社支給の卓上メモや社内報での呼びかけ

図表 3 パナソニック健保のチラシと構内歩数マップ



上記の取組の結果、歩数自覚率は、歩数自覚推進の取組前の平成 26(2014)年度の 6.8 % から、平成 29(2017)年には 95.9 % と 89.1 ポイント上昇している（図表 4 参照）。

歩数自覚には肥満の改善への即効力は見込めないが、歩数自覚推進の

³ Body Mass Index の略称。肥満度を表す指標として国際的に用いられ、肥満や低体重（やせ）の判定に用いる。計算は、[体重(kg)]÷[身長(m)の 2 乗]で求められる。BMI が 22 になるときの体重が、標準体重とされている。

（出所）厚生労働省 「生活習慣病予防のための健康情報」 サイト

取組と特定保健指導⁴による個別支援が相俟って、男性肥満陽性率も同32.6%から、同30.2%に2.4ポイントの改善をしたと会社では見ている（図表4参照）。

図表4 歩数自覚率と男性肥満陽性率の推移

年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
歩数自覚率	6.8%	89.6%	85.8%	95.9%
男性肥満陽性率	32.6%	31.5%	33.3%	30.2%
男性肥満陽性人数	73名	75名	75名	64名

（出所）PES 池田電機作成資料。

イ AJTA（スポーツ玉入れ）による体力づくりの取組

AJTA⁵（アジャタ）は、もともとパナソニックグループが体力づくりのため取り入れた競技である。パナソニックのグループ会社の中には全日本大会を目指して本格的に練習しているチームもあるが、PES 池田電機では、健康づくりと職場でのコミュニケーション向上を目的に、平成27(2015)年から社内行事としている（写真11参照）。

具体的には、毎年9月の1ヶ月間で、職場対抗競技として22チーム（各チーム15名登録、最低10名が参加。入れ替わり自由制。）が競技する方式で、もともと経験者もいないので、インターネット動画で研究している状態である。会社としては、玉を拾っては投げ入れる屈伸運動を通して、日頃の体力不足に気付き、怪我をしない程度で体力づくりや社内コミュニケーションのきっかけになれば良いと考えている。



全社AJTA大会	
目的：自身の体力不足の改善 コミュニケーション向上による健康増進	
タイムランキング	
1位 チーム名：開発部チーム	タイム：2分33秒40
2位 チーム名：開発Aチーム	タイム：2分41秒75
3位 チーム名：システム部チーム	タイム：3分34秒08
4位 チーム名：販売部チーム	タイム：3分38秒90
5位 チーム名：システム部チーム	タイム：3分44秒34
6位 チーム名：システム部チーム	タイム：3分50秒41
7位 チーム名：システム部チーム	タイム：4分00秒02
8位 チーム名：システム部チーム	タイム：4分18秒00
9位 チーム名：システム部チーム	タイム：4分41秒12
10位 チーム名：システム部チーム	タイム：4分50秒00
11位 チーム名：システム部チーム	タイム：4分50秒12
12位 チーム名：システム部チーム	タイム：5分14秒44
13位 チーム名：システム部チーム	タイム：5分18秒56
14位 チーム名：システム部チーム	タイム：5分19秒07
15位 チーム名：システム部チーム	タイム：5分19秒12
16位 チーム名：システム部チーム	タイム：5分48秒02
17位 チーム名：システム部チーム	タイム：5分48秒12
18位 チーム名：システム部チーム	タイム：5分18秒08
19位 チーム名：システム部チーム	タイム：6分07秒48
20位 チーム名：システム部チーム	タイム：6分50秒21
21位 チーム名：システム部チーム	タイム：7分18秒00
22位 チーム名：システム部チーム	タイム：7分21秒50

写真11 AJTA大会の様子並びに大会チラシ

⁴ 特定健康診査の結果から、生活習慣病の発症リスクが高い方などに対して、専門スタッフ（保健師、管理栄養士など）が生活習慣を見直すサポートをすること。

（出所）厚生労働省ホームページ「特定健診・特定保健指導について」

⁵ 全日本玉入れ協会（All Japan Tamaire Association）が提唱する競技で、4～6人の選手が合計100個（アジャタボール×99＋アンカーボール×1）のボールをバスケットに入れるまでの時間を競うタイムトライアルスポーツである。

（出所）全日本玉入れ協会ホームページ

PES 池田電機では、A J T A の活動については公表制度の認定申請とは関係が無いと思っていたが、兵庫労働局から健康づくりの取組事例として、アピールできるとの指摘があり、個別の取組事例として申請した項目である。

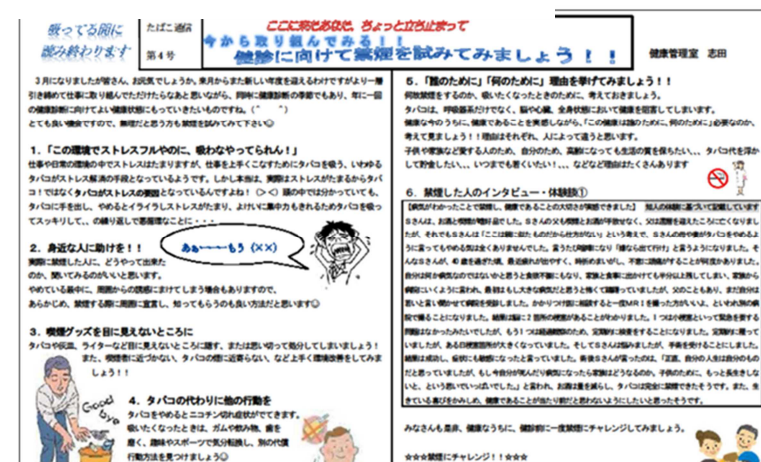
(2) 喫煙率低下の取組

ア「たばこ通信」の発行

就業場所は完全禁煙だが、男性の 4 割弱が喫煙していたので、構内に喫煙所を設置している。受動喫煙の防止や本人の健康の問題から、喫煙率の低下を図るため、平成 26(2014)年 12 月から平成 27(2015)年 5 月の 6 ヶ月間、毎月各喫煙所に壁新聞として「たばこ通信」を掲示した（図表 5 参照）。

「たばこ通信」は、同社健康管理室所属の保健師が担当して発行し、単なる禁煙の呼び掛けでは、喫煙者に読んでももらえないので、タバコにまつわる面白い話や実際に禁煙に成功した身近な社員にインタビューした実体験談、周囲の反応の紹介記事などを掲載して、喫煙者に対して少しでも興味を持って読んでみようかなと思わせるように創意工夫して、結果的に無理のない禁煙への挑戦を後押しした。

図表 5 たばこ通信（健康管理室発行）



イ 定期健康診断における喫煙者対象の問診

毎年 5 月の定期健康診断における問診において、喫煙者を対象に、健康管理室から喫煙者一人一人に禁煙する意向の有無など確認することにより、問診でのやり取りをきっかけに禁煙にチャレンジするように喫煙者を継続的にフォローしている。

ウ 喫煙所の削減

平成 26(2014)年度に 7 箇所あった喫煙所は、平成 28(2016)年度に 1 箇所閉鎖して、現在 6 箇所となっている。

エ 喫煙者数の推移

上記の取組もあり、男性の喫煙率は、平成 26(2014)年度 39.3%から、平成 29(2017)年度 31.1%と 3 年間で 8.2 ポイント低下している（図表 6 参照）。

図表 6 男性喫煙率・喫煙者数の推移

年度	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度
男性喫煙率	39.3%	36.1%	35.1%	31.1%
男性喫煙者	88 名	76 名	79 名	65 名

（出所）PES 池田電機作成資料。

5. 過重労働対策の取組

ワークライフバランス（心身の健康、リフレッシュ）を推進するため、以下の取組を実施している。

（1）定時退社日（家庭の日）の設定

全員定時退社を推進するため、部署ごとに月 4 日を定時退社日（家庭の日）に設定している。定時退社日には、退社の徹底を図るため、労働組合と連携して、労使合同のパトロールによりフォローしている。なお、定時退社日を他の日程に振り替える場合は、事前の申請が必要である。

また、同社の 36 協定⁶においては、月間の時間外勤務時間を原則月間 45 時間、特段の事情による場合 70 時間としているが、月間 45 時間以上の時間外労働については、その理由や今後の対策を労使小委員会にて検討し時間外労働の抑制に努めている。

（2）年次有給休暇取得の推進

同社は、ゴールデンウィーク、お盆、年末などで連休になるように年次有給休暇の一斉取得促進日を設定しており、100%休暇が取得されている。

また、各課内で作業手順書やマニュアルの整備、日頃からの業務のローテーション化により業務の相互応援を図っていることから、休暇の取りやすい職場環境になっている。

別途、労働組合は、有給休暇の年間付与 23 日に対して、13 日以上を取得を呼びかけている。

上記の取組の結果、公表制度申請の審査項目の一つである「過去 3 年間年次有給休暇取得率 70%以上」については、クリアしている。

⁶ 労使により締結された時間外・休日労働についての協定のこと。行政官庁に届け出た場合には、法定の労働時間を超える時間外労働、法定の休日における休日労働が認められる。労働基準法第 36 条に定めがあることから、一般に「36(サブロク)協定」と呼ばれている。（出所）厚生労働省ホームページより抜粋。

6. メンタルヘルス対策

会社として外部講師を招き、管理職対象にラインによるケアを中心に基礎的な研修を実施している。

また、パナソニックの「休復職支援手引き」に沿って、試し出社等、上司・人事部・健康管理室が連携し、安心して確実に復職ができるよう支援している。

そのほかに、管理職向けにラインによるケアをテーマにeラーニングの実施、新入職者向けに健康管理室によるセルフケアをテーマに研修を実施している。

7. 公表制度認定に伴う効果

- (1) 経営者及び社員の安全衛生や健康に関する意識が一層高まったこと。

ゼロ災害記録更新や危険体感訓練から健康づくり活動まで、会社独自の活動が高く評価され、厚生労働省の安全衛生優良企業として認定を取得したので、経営者及び社員において働きやすい職場で働く意欲並びに安全衛生や健康に関する意識が一層向上して、ゼロ災害運動などに関する社内の取組意欲も一層高まった。

- (2) 安全衛生に関する取組実績のデータの整理など、「活動の見える化」が促進されたこと。

公表制度認定申請に際して、社内活動状況について、データ収集や成果の計数的に把握していたものを体系化したため、活動の見える化が図られた。

- (3) 社内外から注目され、会社に対する評価が高まったこと。

公表制度認定に関して地元紙で「兵庫県内での第1号認定」として取り上げられたことにより、社員や家族から地域社会に至るまで働きがいのある会社として、企業イメージが一層アップした。

また、認定後は、厚生労働省の公表制度の周知啓発セミナーや全国産業安全衛生大会など各種セミナーにおいて講演する機会が多くなり、対外的な情報発信により、会社のプレゼンスが一層向上した。さらに、地元の姫路商工会議所の会員企業の経営者にも公表制度認定の話は伝わり、評価された。パナソニック本社の安全部門からは、グループ内企業における初の公表制度の認定が評価されて、表彰を受けた。

8. 今後の課題と展望

- (1) 安全管理については、安全パトロールは常に同じ現場を点検することによる慣れの懸念があり、マンネリ化の対策が課題である。そのため、パナソニックグループの他社で発生した災害事案の情報共有やパトロール要員のブラッシュアップにも取り組んでいるが、今後はさらに新しい視点での安全点検

の検討も課題である。

(2) 健康増進については、次の課題があるという。

ア 現在進めている歩数の自覚は、すでに自覚率が 90% 台後半の上限となっていることから、一定期間の実際の歩数や同伸び率を把握するなど歩数自覚の次の段階を検討したい。

イ 禁煙活動は、これまでの健康被害や受動喫煙の説明では限界があるので、喫煙者を対象とした「禁煙セミナー」として、産業医による臨床的なテーマ（禁煙者と喫煙者では腹腔鏡手術の術式や回復期間が異なる等、リアルな内容を検討中）を扱った講演会を平成 30 (2018) 年に企画している。

(3) 会社は公表制度を求人活動で活用するため、総務・人事部の担当役員から担当者までの名刺には、公表制度の認定マークを印刷しているが、学生が制度について知らないことが多い。ついては、大学の就職課などにおける制度の知名度を引き上げてほしいとの意見が寄せられた。



写真 12 パナソニックエコソリューションズ池田電機株式会社の皆様
(左から順に)

伊藤 取締役

(CSR・総務・人事・安全担当)

健康管理室 保健師 志田さん

人事・総務部 人事課

綱島 主任

紺羽さん