

【安全・衛生・健康に関する取組のポイント】

- (1) 会社の方針として安全を最重視し、品質・生産性に優先するとの姿勢を鮮明にして、多岐にわたる独自の取組を実施している。
- (2) 過去の災害データ分析に基づいた独自の安全3H活動や安全体感教育訓練など災害の未然防止(ゼロ災害)に重点を置いた取組を実施している。
- (3) 社員全員を対象に集団健康学習を実施し、生活習慣病対策を実施している。

1. 会社概要

ニッポン高度紙工業株式会社は、昭和16(1941)年8月に高知県高知市に設立され、土佐和紙の製紙技術を応用して耐水性と耐熱性を高めた紙を「高度紙」と名付け、現在では、アルミ電解コンデンサ<sup>1</sup>の部品であるセパレータ(絶縁紙)として用いられており、エレクトロニクス産業の発展や社会のデジタル化とともに事業規模が拡大した。

工場は高知県内に3ヵ所(本社工場、安芸工場、南国工場)、鳥取県に1ヵ所(米子工場)の4工場を展開し、4工場合計の従業員数は392名である。



写真1 本社工場



写真2 セパレータ製品(例)

2. 安全衛生優良企業公表制度についての認定企業申請の契機及び申請手続

安全衛生優良企業公表制度(以下「公表制度」という。)申請のきっかけは、高知労働局から公表制度の紹介と申請の勧奨を受けたことである。

会社は今までの安全衛生の活動について、外部機関による客観的な評価を受けたいという意識があり、よい機会になると考えて、認定申請することとし、高知労働局からは、認定基準の考え方や提出資料の事前確認についてきめ細かいアドバイスを受け、平成27(2015)年11月2日に同労働局に認定申請を行い、同年12月8日付で認定を受けた。

3. 安全確保の取組

(1) 会社の基本方針

会社は、経営方針として、安全最優先を掲げて、安全、品質、生産性が同列ではなく、仕事の優先順位として品質や生産性よりも安全を優先するとい

<sup>1</sup> エレクトロニクス製品の重要な部品の一つであり、小型で電気容量が大きいことが特徴で、電子機器や家電製品に必要不可欠なもので、テレビ、インバーターエアコン、冷蔵庫からパソコンや自動車に至るまで様々な製品に内蔵されている。(出所)ニッポン高度紙工業ホームページ。

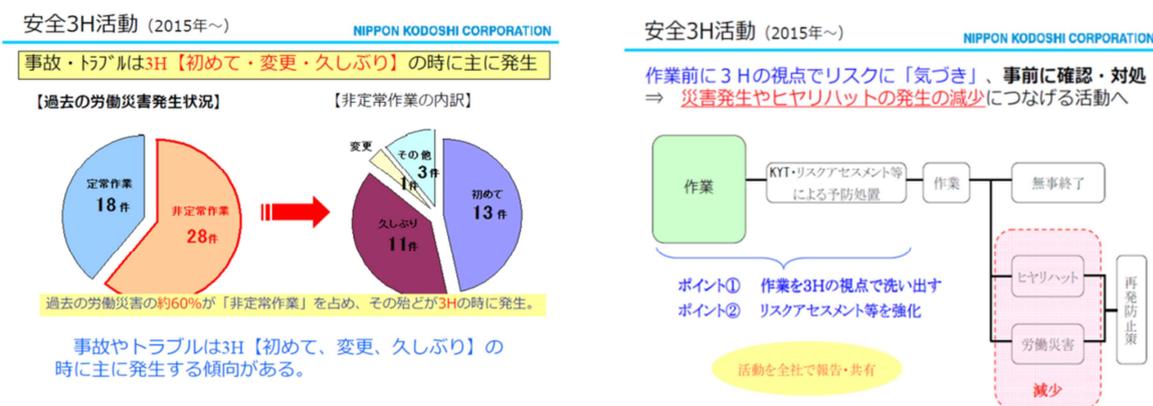
う考え方を社内に徹底している。

例えば、生産ラインで何らかの異常が発生した場合に、作業の手間や時間、生産ロス、経費等を考慮して、機械装置を稼働したまま、復旧作業することもあるが、労働災害につながるケースが多いので、会社は安全最優先の方針の下、機械装置を一旦停止して、決められた手順で復旧することを徹底している。

## (2) 労働災害データに基づく災害要因の分析

会社が、平成 16(2004)年度から平成 26(2014)年度の労働災害（休業 1 日以上の休業災害及び休業を伴わない不休業災害の合計）の発生状況（計 46 件）を分析した結果、生産設備メンテナンス作業やトラブル発生時の対応等の「非定常作業時」の発生が 28 件（約 61%）を占め、28 件のうち、25 件が「初めて (Hajimete)」、「変更 (Henkou)」、「久しぶり (Hisashiburi)」(以下「3H」という。)の作業時に集中（約 89%）していることが分かったという（図表 1 参照）。

図表 1 労働災害の要因分析による安全 3H 活動



(出所) ニッポン高度紙工業作成資料

会社によれば、3Hの分析は、最近では品質不良や納期遅延の要因分析でよく用いられており、それを災害発生の要因分析に応用した結果、3Hの作業時において災害が発生する傾向が顕著であることが明らかになったものである。

この結果を受けて、会社では平成 27(2015)年 4 月から、災害の発生要因となり得る「3H（初めて、変更、久しぶり）」の「非定常作業」を重視した「安全 3H 活動」の推進により、災害の未然防止（予防措置）に注力することとした。

### (3) 安全 3 H活動の展開

#### ア 安全 3 H活動のポイント

安全対策のための安全 3 H活動として、社員に対して 3 Hの「初めて、変更、久しぶり」の作業には注意せよとの抽象的な号令をかけただけでは、社員は戸惑うだけで、自主的な行動は期待できない。

そこで、会社は、3 Hを切り口とした潜在的な危険を社員が具体的にイメージできるように、生産現場の基本要素である「人 (Man)」、「設備 (Machine)」、「材料 (Material)」、「作業方法 (Method)」(以下「4 M」という。)及び 3 Hを相互に組み合わせた全 12 パターンの作業場面を示して、日頃の作業のどこに危険性があるかのリスクアセスメントを分かりやすく説明する(図表 2 参照) ことにより、安全 3 H活動を推進している。

会社によれば、3 Hの中では特に「初めて」や「久しぶり」の作業場面に災害リスクが高い傾向があり、その徹底を図っている。

図表 2 3 Hと 4 Mの組み合わせによる生産現場の作業場面

区 分		3 H		
		初めて	変更	久しぶり
4 M	人	新人	配置転換	職場復帰
	設備	新規	修理	再稼動
	材料	新規材料	材料変更	長期保管
	方法	新規製造	製造方法変更	久しぶりの作業

(出所) ニッポン高度紙工業作成資料

#### イ 安全 3 H活動による災害の未然防止の推進

上記のとおり危険の可能性の高い作業場면을明確化した上で、以下の取組を実施している。

##### (ア) 日常的な作業準備での対策

日常的な作業の準備段階で製造担当課の管理職を含めた現場メンバーが、3 Hの視点で潜在的なリスクを洗い出すリスクアセスメントを行うことで、作業担当者に危険を喚起するとともに、即時に実践できる対応を行う。

例えば、手順書の再点検、作業手順での危険箇所の確認、経験の少ない作業員の教育等である。

##### (イ) 作業計画の見直しによる対策

リスクアセスメントに基づき作業計画の見直しを行うとともに、災害やヒヤリハットの危険箇所について対策を講じている。

例えば、①保護具等の着用、②作業経験者の配置に加えて、投資を伴う対策としては、③重量物運搬ロボットを導入して、作業負担や災害リスクを減らすこと（写真3参照）、④設備周辺に足場を新設して、不安定な姿勢での危険作業を減らすこと等を実施している。



写真3 重量物運搬ロボット

#### (ウ) 災害・危険情報の全社的な情報共有

安全3H活動を開始以降、実際の災害事例やヒヤリハット事例、気がかり情報（災害やヒヤリハットに至らないが、気になる事例）は、社内LANの全社共有ファイルに保存して情報共有を推進している。

#### ウ 安全3H活動の効果等

安全3Hの観点による社員の危険意識の向上、自発的な取組姿勢、製造現場のチーム内での相互の声かけが定着して、以前は見過ごされてきた潜在的なリスクの気付きや対策ができるようになった。

#### (4) 安全パトロールの強化

以前の安全パトロールでは、毎月、安全衛生委員（主に部長・課長・係長クラスで構成）が抜き打ちで工場内を巡回することにより、指摘事項等の確認・改善要請を行い、実施結果は安全衛生委員会に報告されていた。

しかしながら、長年見慣れた現場を巡回していると、4S（整理、整頓、清掃、清潔）中心の指摘となり、また指摘事項がない月も増加して、活動のマンネリ化が懸念されたので、会社では巡回の緊張感を高めるに、次の対策を講じている。

##### ア 月例の安全パトロールの見直し

平成25(2013)年4月から次のとおり実施方法を見直した。

##### (ア) パトロール重点項目の設定

以前の安全パトロールでは、一般的なパトロール項目（例えば、4S、人や設備の管理など）に沿って点検していたが、巡回のメリハリをつけるため、安全管理課が毎月・対象部署毎に重点項目（例えば、化学物質のリスクアセスメントや管理状況、法改正や防災への対応等）を設定して点検するように変更した。

##### (イ) 点検内容の追加

労働災害や重大なヒヤリハット事例が社員に周知徹底されているか、安全作業手順書に反映されているか等について、改めて現場で確認する

ことを追加した。

また、前月指摘事項の改善確認は、以前も行われていたが、必ずしも明確な点検項目ではなかったため、点検項目として明確化した。

#### (ウ) 複数名でのパトロール実施

以前は、安全衛生委員 1 名による巡回であったが、2 名以上（例えば、現場担当と管理部門担当・他現場担当）の巡回で違った視点での確認により見落としがないように相互チェックを図るように変更した。

#### (エ) 安全衛生委員会への報告事項の追加

以前は、指摘事項を安全衛生委員会に報告して全社に展開していたが、見直し後は指摘事項の報告に加えて、指摘がない場合にも、現場で創意工夫している好事例として積極的に報告し全社に展開するようになった。

#### (オ) パトロール見直しによる効果

会社によれば、パトロール見直しにより、工場内の作業環境が大幅に改善されている。

例えば、現場での情報共有の徹底、安全作業手順書の見直しの指導、前月指摘事項の是正期限管理が確実に行われるようになった。複数名でのパトロールの相互チェックにより異なる視点に気づき、職場のリスク発見だけでなく、個人のスキルアップにもつながるほか、パトロール担当者が現場社員からのヒアリングを活発化して積極的なコミュニケーションをとることで良好な人間関係を築くことにもつながっている。

### イ 全社一斉パトロールの見直し

以前から実施していた 4 工場（本社工場、安芸工場、南国工場及び米子工場）の各安全衛生委員が年 1 回、他の工場を相互参加で巡回する「全社一斉パトロール」は、平成 25(2013)年 1 月に第三者的な視点による巡回を一層強化するため、月例パトロールと同じく見直しを実施した。

見直しにより、安全管理課設定の共通重点項目（例えば、法改正対応に伴う確認、防災対策等の社内重点項目確認等）の設定により巡回にメリハリをつけるとともに、全社的に取り組んでいる課題の進捗状況の確認や潜在的なリスクの指摘、改善提案を行うこととした。

また、全社一斉パトロールで、他工場の取組事例を見聞した安全衛生委員が自分の所属する工場でも参考にして改善提案につながった等の副次的な効果もあったという。

## (5) 社内安全教育訓練

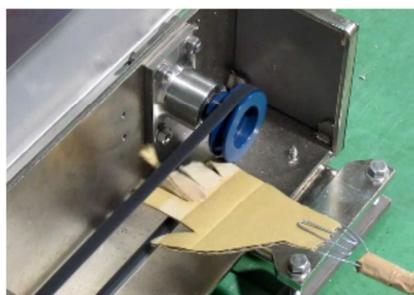
### ア 安全教育訓練の背景

過去の労働災害の要因を分析した結果、個人の行動に起因する災害が90%以上で、労働災害自体は各種の安全対策を強化した結果、近年は減少傾向である。

このため、社歴の短い社員（概ね入社歴 10 年未満）は、災害経験が乏しく、ベテラン社員（概ね入社歴 10 年以上）は、近年事故がないので、気の弛みや体力低下等から怪我をした事例もある。会社では、全社的に災害を身近なものとして体感する安全教育の強化が必要と判断して、以下のイ及びウの取組を実施している。

### イ 安全体感訓練の実施

平成 26(2014)年度以降、入社時や入社 5 年目の研修及び部門間異動の研修において、重点的に事故の体感訓練を取り入れている。さらに平成 29(2017)年度から、ベテラン社員に初心に戻って危険意識を取り戻すことを促すため、体感訓練を順次実施している。



①ベルトに挟まれ体感



②モーターに巻き込まれ体感



③荷台からの転落体感



④安全帯着用ぶら下がり体感

写真4 安全体感訓練（例）

具体的な訓練は、機械に挟まれる体感（写真4①参照）、巻き込まれる体感（写真4②参照）、車両荷台からの転落体感（写真4③参照）、安全帯着用ぶら下がり体感（写真4④参照）等の訓練による実践的な安全教育を実施している。

なお、体感訓練用の器具や装置は、いずれも社内で製作したものであり、

当該機器等を各工場に巡回させ、社内全体で積極的に活用している。

#### ウ 中央労働災害防止協会による安全教育講習の実施

会社では平成 28(2016)年度と平成 29(2017)年度に中央労働災害防止協会から講師を招請して「危険の見つけ方講習」を実施した。

製造部門を中心に初年度は入社歴 10 年未満 42 名、翌年度は入社歴 10 年以上 177 名、計 219 名が受講した (20 名グループ、7 時間)。

講習は、実際の工場内の画像から、怪我する危険箇所の見つけ方、災害対処等の実践的な講義と危険箇所について想像力を働かせる訓練のワークショップを行った。

受講後は、各職場において、講習を受け、身についたスキルを活かして、潜在的なリスクの発見や改善提案等の現場ベースでの意欲的な動きが出てきた。

#### (6) 全社安全衛生委員会の設置

会社では、法令に基づき 4 工場に安全衛生委員会を設置しているが、平成 24(2012)年 5 月に本社に 4 工場の安全衛生委員会を統括する全社安全衛生委員会を設置し、四半期毎に会議を開催している。メンバーは、社長をトップに 4 工場の安全衛生委員会メンバーの 30 名により構成されている。

全社安全衛生委員会は、4 工場に安全衛生の取組にばらつきが生じることを避けて、全社で統一すべき課題等について協議・審議し、また 4 工場の活動状況を情報交換し共有化することにより、安全衛生活動の活性化を図ることを狙いとして設置されたものである。

全社安全衛生委員会の席上、社長が同席するため、安全衛生関係、特に労働災害関係の対策について、経営判断が迅速に行われるようになったという。

さらには、4 工場の全社安全衛生委員会メンバー間の交流が活発化し、各工場での活動状況や課題、計画について相互コミュニケーションを活発に行い、その内容を全社安全衛生委員会で報告するようになった。

全社安全衛生委員会においては、とかく規模の大きい工場の声が大きくなる懸念もあるので、安全衛生の専門組織であり、安全衛生委員会のメンバーでもある安全管理課が、議論の方向性を調整しながら、社長のリーダーシップによる会議運営並びに方針決定等をサポートしている。

#### (7) 防火・防災管理体制の強化

労働災害となる火災への対応体制を強化するため、高知県消防学校主催の消防団員基礎教育に平成 15(2003)年以降、毎年参加 (累計 63 名参加) している。法定の総合消防訓練 (毎年 1 回) のほか、個別訓練として、日勤者対

象の訓練（小型消防ポンプ車の利用）やシフト勤務者対象で、夜間の少人数体制の訓練（自動消火栓の利用）を毎月実施している。

また、自然災害時に万一、重油や薬品類がタンクから漏洩した事態に備えた訓練も各タンクで年1回実施して、災害時の基本動作の習得に努めている。

#### （8）安全衛生活動とBCM活動との連動

南海トラフ地震等に備えるBCM<sup>2</sup>(事業継続マネジメント)活動により、津波による避難場所の確保等のハード対策や復旧手順の明確化等の事前準備は、計画的に進められている。

ただし、自然災害発生時に実際に対応に当たる社員が心身ともに健康で、怪我もない状態であることが必要不可欠であり、平常時と有事で、指揮命令系統や責任区分がダブルスタンダードにならないようにするため、会社は安全衛生計画の中に自然災害対策を含めることで、安全衛生活動とBCM活動を連動させている。BCMで必要な震災対策や各種訓練については、日頃の安全衛生活動（職場環境改善・確保や健康管理）の中に取り込んで実施している。

### 4. 健康増進の取組

会社は、安全最優先のためには、社員が日頃から健康であることが大前提であると考へ、健康増進のために、以下の取組を実施している。

#### （1）集団健康学習の実施

会社は定期健康診断において生活習慣病の症状で、リスクの高い肝機能や脂質の異常所見が多くなっていることに着目し、社員向けに健康に関する情報提供並びに生活習慣の改善による生活習慣病予防を図るため、新たな健康づくり活動として、会社独自の「集団健康学習」を平成25(2013)年度から毎年実施している。

対象者は社長以下の社員全員で、4工場合計で年間10回開催されている。

集団健康学習は、保健師等が健康診断結果の見方や生活習慣の振り返りから、生活習慣改善のため日頃から注意すべき身近な健康に関するテーマ(血管疾患の予防、バランスの良い食事、歯の健康、腰痛予防等)を取り上げて、社員に



写真5 運動の実技指導

<sup>2</sup> Business Continuity Management の略称。大地震等の自然災害など不測の事態が発生しても、事業を継続または復旧するための事業継続計画の策定・維持・更新や予算・資源の確保、事前対策の実施、教育・訓練等を行う平常時からのマネジメント活動は、事業継続マネジメント(BCM)と呼ばれる。(出所)内閣府・防災担当「事業継続ガイドライン」より抜粋。

健康の自覚を促す講義を実施するとともに、健康運動指導士による生活習慣病対策のために手軽にできる予防運動の実技指導(写真5参照)を行って、講義と実技の二本建てとなっている(図表3参照)。

図表3 集団健康学習のテーマ

年 度	保健師・理学療法士による講義 (45分間)	健康運動指導士による運動指導 (45分間)
平成25年度 (2013年度)	生活習慣病の改善と予防 －主に脂質,肝機能について	生活習慣病予防運動等の実技指導  －職場や家庭で手軽にできる運動 －ラジオ体操の筋肉・関節への効果等の体感 －腰痛予防体操 等
平成26年度 (2014年度)	血管から健康になる －血管が傷むとどうなるか等	
平成27年度 (2015年度)	大人の食事 －食事バランスセルフチェック等	
平成28年度 (2016年度)	歯科教育 －全身の健康は歯の健康から	
平成29年度 (2017年度)	腰痛予防・転倒防止策 －高齢化に備える身体づくり	

(出所) ニッポン高度紙工業提供資料に基づき、アフターサービス推進室にて作成。

これらの集団健康学習のテーマは、社員の要望を聞き、安全管理課、安全衛生委員、産業医が相談して、設定している。

集団健康学習の取組は、あくまで社員に生活改善や運動について自覚を促して、自発的に行動してもらうことが趣旨である。集団健康学習の修了後、アンケート調査を実施したところ、80%以上の参加者から「有意義だった」、「内容に興味がある」との感想が寄せられ、研修内容も、ほぼ全員が「理解できた」、「だいたい理解できた」との回答だった。

参加者は、健康診断結果や自分の生活を振り返って、このままの生活習慣を続けると深刻な病気に至るリスクがあるか等について、改めて知ることとなり、社内での健康づくりのきっかけとなっている。

## (2) 産業医による研修・面談の実施

産業医は、生活習慣病や騒音性難聴、インフルエンザ等の予防策、喫煙による医学的なリスク、病院における禁煙外来の治療内容、メンタルヘルス対策等について、知見を活かしたミニ研修を安全衛生委員会で適宜行う等により、健康情報を社内に向けて積極的に発信している。

また、産業医は、定期健康診断の所見やストレスチェック<sup>3</sup>の結果等から、フォローすべき社員をピックアップし、「健康面談」として個別面談を実施

<sup>3</sup> 労働者がストレスに関する質問票に回答して、集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる検査で、労働安全衛生法改正(2015年12月)に伴い、労働者50人以上の事業所で、実施が義務付けられている。

(出所) 厚生労働省「ストレスチェック制度 簡単!導入マニュアル」サイト

している（本社では年間5名程度と面談）。生活習慣の改善等について個別に指導するとともに、必要に応じて、病院での受診を勧奨し、面談後もアフターフォローする等きめ細かく対応している。

### （3）健康データの見える化推進

会社は個人の健康データ（BMI<sup>4</sup>、肝機能など）をグラフ化した見える化を検討した結果、全社員対象に過去からの健康データの推移を確認できるシステムを平成30(2018)年度から運用開始の予定である。

## 5. メンタルヘルス対策

10年ほど前から役職者に対して外部講師によるメンタルヘルスの講義形式の研修を実施していたが、社内では自分とは関係はないという意識が強かった。

しかしながら、会社では元々異動が少なく、課内のメンバーが固定化する傾向があり、課員同士、管理監督者と課員、他部署とのコミュニケーションギャップから、メンタルヘルスの問題につながる懸念があるので、未然防止を図るため、以下の（1）から（3）の取組を実施している。

### （1）メンタルヘルス推進部会及びメンタルヘルス推進委員の設置

会社では、「一人ひとりの健康が元気な職場をつくる」という方針のもと、平成23(2011)年度に全社安全衛生委員会の下部組織として、専門部会であるメンタルヘルス推進部会を設置している。また、メンバーであるメンタルヘルス推進委員は任期2年で、4工場合計で13名が任命されている。

### （2）ラインケア研修・セルフケア研修の実施

平成24(2012)年度から、職場内のコミュニケーションの円滑化（特に管理監督者と課員の人間関係など）を図るため、ラインケア研修（経営者を含めた管理監督者向け）やセルフケア研修（一般社員向け）を社員全員対象に毎年実施している。研修テーマはメンタルヘルス推進部会が会社の顧問の産業カウンセラーの助言や他社事例を参考に独自の研修テーマを選定している。

平成27(2015)年度からは特に「非言語コミュニケーション」をテーマに取り上げて意識的に研修を企画し（図表4参照）、社内事例を扱った講義形式とケーススタディによるワークショップ形式による研修を連続的に実施し、社内コミュニケーションの活性化を図っている。

---

<sup>4</sup> 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

図表4 ラインケア研修・セルフケア研修のテーマ

年 度	研修テーマ	研修内容
平成27年度 (2015年度)	非言語コミュニケーション	態度、表情、声のトーンなどの非言語によるコミュニケーションや職場の雰囲気づくりの重要性を再認識してもらう。
平成28年度 (2016年度)	非言語コミュニケーションとアサーティブコミュニケーション	コミュニケーション相手の特性に配慮した話し方、ものの背景の説明など、話し方の表現の重要性を理解してもらう。
平成29年度 (2017年度)	非言語コミュニケーションとアサーティブコミュニケーション（継続テーマ）	コミュニケーション相手の特性に配慮した話し方、ものの背景の説明など、話し方の表現の重要性を理解してもらう。

(出所) ニッポン高度紙工業ヒアリングによりアフターサービス推進室にて作成。

会社は、上司・部下・同僚が、お互いにコミュニケーションの知識や技能を持つことがメンタルヘルス問題の未然防止や発展防止に効果的であると考えている。

そのため、研修テーマとして、「非言語コミュニケーション」（態度、表情、声のトーン、印象等による話し方）や「アサーティブコミュニケーション」（相手の立場、思いを尊重した上で、自分の伝えたいことを相手に聞いてもらいやすいように、背景の説明を含んだ話し方）を取り上げて、これらのコミュニケーション手法を、数年かけて社内に定着させることを目指している。

### (3) 「こころの安全パトロール」の実施

メンタルヘルス推進部会のメンタルヘルス推進委員は、平成28(2016)年4月から、「こころの安全パトロール」として、毎月、工場内のエリア毎に担当を決めて、1～2名で職場を巡回している（本社工場以外では、安全管理課が同行する場合もある）。

巡回の声かけとしては、気になる社員に挨拶や雑談から入って、最近の様子や仕事ぶりを聞きつつ、本人が悩み事やトラブルを抱えていないかをヒアリングし、また、社内での体調不調者等の情報があれば、巡回時に様子を確認し、フォローしている。

巡回を通じて「見る・聴く・つなぐ」を実践して、必要があれば、安全管理課、衛生管理者、社内ハラスメント窓口、外部相談窓口等と連携した初期対応を図ることとしている。

前述の安全管理面での災害未然防止と同様の考え方で、メンタルヘルス問題についても未然防止を図っている。近年、会社では、特に管理職と課員とのコミュニケーションギャップが、重点課題であると認識している。

## 6. 喫煙対策

会社は、社員の健康と受動喫煙防止を図るため、平成25(2013)年度から社内

は分煙とし、さらに平成 26(2014)年度からは、喫煙抑制の強化を図り、安全衛生委員会において、産業医が喫煙習慣の医学的な面でのリスクや怖さの「禁煙ミニ研修」を行い、各職場でも喫煙抑制を徹底している。また、社内報において「禁煙成功者の紹介」の記事を掲載し、また禁煙の啓発図書の貸し出しも行っている。

また、20 年以上前から安全衛生の啓発活動として、社員や家族から安全衛生に関するテーマでポスター、標語などを募集している。平成 29(2017)年の応募作品には、社員のこども（小学校 3 年生）が父親の健康を気づかい節煙や節酒を切々と訴える手製のポスターがあり、工場内に貼り出されたことにより（写真 6 参照）、父親や同僚社員も含めて、強いインパクトを与えて、禁煙や減煙に取り組む社員が増えているという。



写真 6

こども（小学校 3 年生・9 歳）作成のポスター  
「みんな、たばこは、ほどほどにね。  
おさけものみすぎないでね！  
ずっとけんこうで、ながいきしてね。みんな！」  
と訴えている。

上記の取組もあり、社員の喫煙率は、喫煙対策を本格化した以前の平成 25(2013)年度が 37.9%で、平成 29(2017)年度には、31.8%となり、4 年間で 6.1 ポイント低下しており、会社の様々な取組によって社員の健康志向が高まっている（図表 5 参照）。最近では、周囲に禁煙している同僚を見て、自分も禁煙にチャレンジするという社員も出て来た。

図表 5 喫煙率の推移

年 度	平成25年度 (2013年度)	平成26年度 (2014年度)	平成27年度 (2015年度)	平成28年度 (2016年度)	平成29年度 (2017年度)
喫煙率	37.9%	36.5%	34.0%	32.0%	31.8%

（出所）ニッポン高度紙工業ヒアリングにより、アフターサービス推進室にて作成。

## 7. 年次有給休暇取得の促進

会社は、各課単位で業務が属人化しないように教育訓練に注力しており、課内業務の相互応援を積極的に実施するとともに、緊急時等には管理監督者も業務の応援に入る体制を組んでいる。このため、結果的に年次有給休暇が取りや

すい環境が整備されており、公表制度申請の審査項目の一つである「過去3年間の年次有給休暇取得率70%以上」を達成している。

## 8. 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。

安全3H活動、社内安全情報の共有、安全体感教育、集団健康学習など、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、経営者及び社員ともに安全衛生や健康に関する意識が一層向上して、ゼロ災害目標などに関する社内の取組姿勢も一段と強くなった。

(2) 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テレビ局で「四国での初の認定企業」として取り上げられたこと等により、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。

認定後は、厚生労働省の公表制度周知啓発セミナーを始め、高知県産業安全衛生大会、日本産業衛生学会全国協議会などの外部の講演会で、会社の安全衛生活動について講演する機会が増えて、対外的に積極的に情報発信しているため、会社のプレゼンスが一層向上している。

また、既存並びに新規の取引先（製品の納入先等）から、会社概況についてのアンケート調査を受ける際に、安全衛生優良企業として認定されたことを記載すると、相手側から高く評価された。

## 9. 課題と今後の展望

(1) 公表制度について

公表制度の知名度が上がれば、学生の採用活動などで活用できるので、公表制度の一層の周知活動が必要であるとの意見が寄せられた。

また、公表制度の認定により、何らかの助成金制度や税金等の優遇措置が受けられれば、自主的に地元から認定を受ける企業も出てくるだろうとの意見もあった。

(2) 今後の課題

ストレスチェックは、健康診断とは異なり、データを実際にどう活用して、職場環境改善につなげるかが、課題と認識しているとのことであった。



写真 7

ニッポン高度紙工業株式会社の皆様

(手前)

近森 取締役 常務執行役員 管理本部長

(後側 左から)

管理部安全管理課 岩村 課長代理

同課

小崎 主任