

厚生労働の現場から－

社員の安全と健康が、企業の評価を
上げる。

－安全衛生優良企業公表制度の
認定企業を訪ねて－

平成 30 年 5 月

**厚生労働省 政策統括官付 政策評価官室
アフターサービス推進室**

【目 次】

第 1 社員の安全と健康が、企業の評価を上げる。

－安全衛生優良企業公表制度の認定企業を訪ねて－（総論）

1. はじめに ー働く人の安全と健康の重要性ー	・・・ P1
2. 労働災害の動向	・・・ P1
3. 健康問題の動向	・・・ P2
4. メンタルヘルスの動向	・・・ P2
5. 安全衛生優良企業公表制度について	・・・ P2
6. 安全衛生優良企業の調査の目的と調査先	・・・ P3
7. 調査の結果（概要）	・・・ P3
8. 課題と今後の展望	・・・ P6

第 2 安全衛生優良企業 認定企業・事例調査 ・・・ P7

I. 株式会社みちのく銀行（青森県青森市）	・・・ P8
II. 宮崎工業株式会社（宮城県加美郡）	・・・ P20
III. アップコン株式会社（神奈川県川崎市）	・・・ P33
IV. パナソニックエコソリューションズ池田電機株式会社 （兵庫県姫路市）	・・・ P46
V. ニッポン高度紙工業株式会社（高知県高知市）	・・・ P57

第1 社員の安全と健康が、企業の評価を上げる。

－安全衛生優良企業公表制度の認定企業を訪ねて－（総論）

1. はじめに ー働く人の安全と健康の重要性ー

政府は、「一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジ」として、働く人の視点に立った働き方改革に取り組んでおり、働き方改革の課題の一つとして長時間労働の是正がクローズアップされている（首相官邸ホームページ「働き方改革の実現」参照）。

一方、誰もが働きやすい職場づくりのためには労働時間管理に限らず、社員の安全と健康をトータルに守っていくことが、企業にとって重要な課題の一つではあるが、従来あまり大きく取り上げられてはこなかった。

わが国が、人口減少・高齢社会に移行し、働き手の減少がさらに見込まれる中、企業のステイクホルダーの一角である社員のために働きやすい職場環境を整備することは、社員の定着や確保による企業活力保持に必要不可欠なものとなってきている。

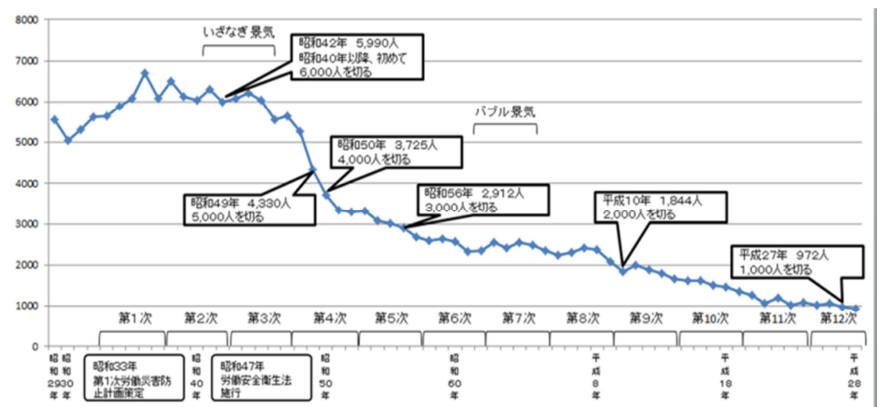
そこで、本報告書では、厚生労働省の安全衛生優良企業公表制度に基づき、安全衛生優良企業として認定された企業5社の事例から、安全確保や健康増進に関する積極的な取組やその成果を調査した。

図表1 死亡災害発生状況と労働災害防止計画の変遷

昭和29(1954)年～平成28(2016)年

2. 労働災害の動向

労働災害発生による死亡者数を見ると、高度経済成長期の昭和30年代半ばから昭和40年代半ばまでは、毎年6,000人を超えていたため、国は昭和33年からこれまで13次の「労働災害防止計画」を策定し、昭和47(1972)年には「労働安



（出所）厚生労働省労働基準局安全衛生部計画課

全衛生法」を制定して、労働災害の防止対策に取り組んできた。

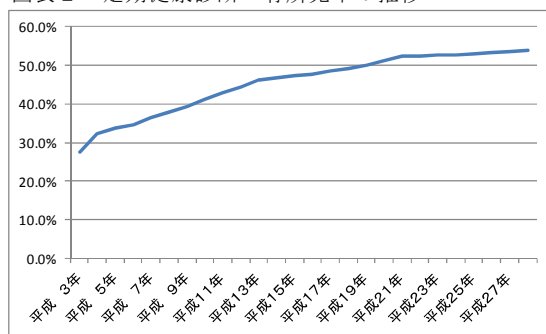
これらの取組及び労使が協調して防止対策の努力をした結果、死亡者数は長期的に大幅に減少したものの、なお年間1,000件近くある（図表1参照）。

平成30(2018)年度からの「第13次労働災害防止計画」では、死傷者数の多い建設業、製造業、林業を重点業種として指定するほか、健康確保対策やメンタルヘルス対策についても掲げている。

3. 健康問題の動向

厚生労働省の「定期健康診断結果報告」によれば、最近 25 年間の定期健康診断における有所見率は、平成 3 (1991) 年の 27.4% から、平成 28 (2016) 年の 53.8% まで、一貫して上昇傾向にある（図表 2 参照）。近年では診断の結果、過半数の方が何らかの健康上の問題を指摘されている。

図表 2 定期健康診断・有所見率の推移

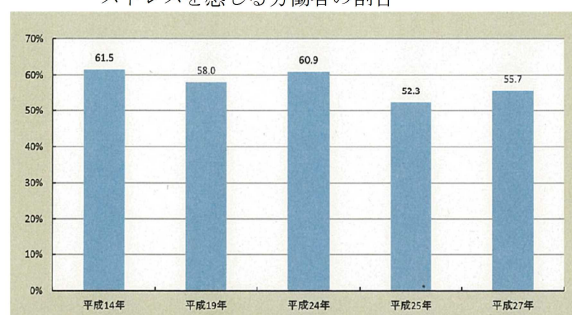


（出所）厚生労働省・定期健康診断結果報告

4. メンタルヘルスの動向

職場におけるメンタルヘルスは、厚生労働省の調査では、「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」労働者の割合は、平成 14 (2002) 年以降、50～60% 台の高水準で推移（図表 3 参照）しており、大きな問題となっており、企業においても対策が必要となっている。

図表 3 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合



（出所）厚生労働省「過労死等防止対策白書」（平成29年版）

5. 安全衛生優良企業公表制度について

（1）安全衛生優良企業公表制度の目的

安全衛生優良企業公表制度（以下「公表制度」という。）は、働く方々の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生基準を有する企業を厚生労働省が安全衛生優良企業として認定して、企業名や取組事例をホームページで公表することにより、認定企業の社会的な認知を高めるとともに、多くの企業に安全衛生の積極的な取組の意識を高めていくために創設された制度である。

（2）安全衛生優良企業公表制度の概要

安全衛生優良企業の認定に際しては、過去 3 年間に労働安全衛生法等の重大な法律違反がないか、安全衛生の実施体制が整備されているか、などの基本事項に加え、働く人の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全でリスクの少ない職場環境の整備（製造業等）などの幅広い分野における積極的な取組による実績が審査される。認定有効期間は、3 年間である。なお、安全衛生優良企業は、個別の事業場単位ではなく、企業全

体において認定基準¹を満たす必要がある。

公表制度は、平成 27(2015)年 6 月 1 日から運用を開始して、平成 30(2018)年 4 月末現在 35 社が認定されている。

企業は、認定を受けると、安全衛生優良企業認定マークを利用することができる（図表 4 参照）。企業は認定マークの活用により、社員の安全や健康を重視する優良企業であることを対外的に P R することができる。

図表 4 安全衛生優良企業の
認定マーク



6. 安全衛生優良企業の調査の目的と調査先

（１）調査の目的及び方法

本調査では、安全衛生優良企業の認定に至った各社の安全管理や健康増進に関する特色ある取組状況を好事例として紹介することにより、今後認定取得にチャレンジしようとする企業や安全衛生活動に課題を抱える企業の参考となるように、企業の公表制度申請のきっかけ、安全衛生活動の取組事例、問題解決のための創意工夫や効果、認定後の効果等について、安全衛生担当者へのインタビューにより調査を行った。

（２）調査対象先

調査対象先の認定企業 5 社の概要は、次のとおりである（図表 5 参照）。

図表 5 調査対象先の概要

会社名	本社 所在地	主要事業	従業員数(名)
(株)みちのく銀行	青森県青森市	銀行	1,347 名
宮崎工業(株)	宮城県加美郡	オイルシール製造	222 名
アップコン(株)	神奈川県川崎市	土木工事・建設工事	42 名
パナソニックエコソリューションズ池田電機(株)※	兵庫県姫路市	電子デバイス製造	355 名
ニッポン高度紙工業(株)	高知県高知市	コンデンサ用セパレータ等製造	392 名

※； 以下「P E S 池田電機」という。

7. 調査の結果（概要）

今回の認定企業の調査により明らかになった安全衛生に関する取組事例に共通するポイントについて、以下に紹介したい。なお、各社の事例の具体的な調

¹ 認定基準は、「安全衛生優良企業公表制度認定基準解説書」が公表されており、また、認定を希望する企業向けには、認定基準に関する簡易診断ソフトが提供されている。何れも厚生労働省「職場のあんぜんサイト」から参照可能。

査結果については、「第2 認定企業・事例調査」を参照されたい。

(1) リスクアセスメントの推進

労働災害に限らず、病気やメンタルヘルスの問題でも、いざ問題が発生した場合には、ダメージ回復までに、本人並びに周囲に多大な時間と労力がかかる。問題が起きた後の再発防止策は当然ながら大事だが、問題が発生しないように日頃からゼロ災害や災害未然防止を目指すリスクアセスメントに取り組む姿勢が重要である。

今回の調査先企業においては、安全教育インストラクターの配置（P E S 池田電機）、毎月の安全ミーティング実施（宮崎工業）、労働災害データ分析による安全3H活動（ニッポン高度紙工業）などの取組が行われていた。

(2) 安全活動の活性化

製造業における安全パトロール（職場環境の巡回点検）は、安全管理活動として重要な位置付けであるが、毎回同じ工場の現場を巡回していることから、年月の経過とともにマンネリ化の懸念があり、チェックリストでの点検自体が目的化する等の課題を抱えている。

そこで、調査先企業では、グループ会社や他社の安全パトロール事例の情報収集により、巡回手法についてブラッシュアップを図り、緊張感あるパトロールを行うことにより、安全確保に取り組んでいる事例が多かった。

例えば、親会社やグループ会社との連携及び他工場との相互参加によるパトロールの実施（宮崎工業、ニッポン高度紙工業）、重点パトロール項目の指定（宮崎工業、ニッポン高度紙工業）、経営トップによる長期連続休日明けのパトロール（P E S 池田電機）などの様々な創意工夫が行われていた。

(3) 社員の安全意識の改革

製造業などで、労働災害防止対策に長年注力している会社では、災害は減少して職場環境は大きく改善しているが、その反面では若い世代は災害自体を知らず、ベテラン世代も災害の記憶が遠ざかり、気の弛みなどから災害発生を招く事例がある。このため、労働災害の減少に伴い、調査先企業では世代を超えた安全意識の喚起や体験型の安全教育に取り組んでいた。

例えば、社員の改善提案制度は可能な限り採用する方針（宮崎工業/写真1 参照）としたり、危険を体感させる機会を設ける（P E S 池田電機/写真2 参照、ニッポン高度紙工業）などの取組が行われていた。



写真1



写真2

(4) 社員の健康増進及び受動喫煙対策

前述のとおり、定期健康診断の有所見率が上昇基調にある中、調査先企業では健康データに対する社員の自覚や改善の意欲を引き出す取組が行われていた。

例えば、大学と提携して健康管理のリーダーを教育し全部店に配置（みちのく銀行）、県立病院と提携して生活習慣改善の研修・個別指導（みちのく銀行/写真3参照）、スポーツ奨励による健康増進活動（アップコン/写真4参照、P E S 池田電機）、社員全員に対する健康学習（ニッポン高度紙工業/写真5参照）など様々な取組が行われていた。

受動喫煙防止と喫煙者の健康管理のための禁煙の取組については、調査先企業全社で取組が行われていた。



写真 3



写真 4



写真 5

(5) メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策としては、各社ともにストレスチェックの実施や社内での各種研修の実施のほか、社員全員対象の社内コミュニケーション手法の研修実施（ニッポン高度紙工業）、こころの安全パトロール実施（ニッポン高度紙工業）などの取組が行われている。

(6) 経営トップの経営方針と安全衛生担当者の活躍

安全衛生活動については、経営上は地味なテーマと思われがちだが、経営トップが先頭に立って取り組む姿勢が重要である。調査先の企業においては、例えば、職員向けに健康意識向上を呼びかけた「健康経営宣言」（みちのく銀行）、安全第一の経営方針（宮崎工業）、健康第一、安全第一、家庭第一の基本理念（アップコン）など、経営トップが取組姿勢を鮮明にしている。

また、安全衛生の担当者の仕事のスパンは幅広く、高いモチベーションによる日常的な取組が必要とされる。今回の調査先企業各社においては、何れも担当者が職場の安全や健康を守るため、日々精力的に課題解決に取り組んでいる仕事ぶりが見られた。

(7) 安全衛生優良企業の認定による社内外における効果

安全衛生優良企業の認定により、各社ともに経営者や社員の安全管理や健康管理に関する意識の一層の活性化が図られ、ゼロ災害目標や安全衛生改善の提案活動の活発化、職場環境整備や健康管理の見える化など社内の取組姿勢が一段と強くなった結果、企業の労働災害防止や社員の心身の健康保持・増進につながったとの声が寄せられた。

さらに地域でのマスメディアでの報道で取り上げられたこと等により、社員やその家族から、地域社会まで働きがいのある企業としてイメージアップし、地元企業や取引先からの評価が高まった、新卒者の採用において大きな効果があったとの声もあった。

いずれの企業においても安全衛生優良企業の認定を会社のホームページに記載して対外的に公表するとともに、会社によっては地元企業や業界団体からの要請により、各種のセミナーで安全衛生の取組や公表制度での認定について積極的な情報発信を行っている。

また、認定マークを名刺に印刷している会社では、取引先との面談において話題になることが多く、安全や健康に注力していることを広くアピールできているという。

8. 課題と今後の展望

公表制度は発足から日が浅く、企業及び業界に対して制度の更なる周知を図り、認定企業数を増加させることが、今後の課題である。

また、これまでの公表制度の認定企業を見ると、業種的には製造業及び建設業が60%超を占めている。近年の労働災害の傾向としては、社会福祉施設等における腰痛や転倒災害の増加が見受けられる。このような業種における災害防止に優れた実績のある事業者を認定し、公表していくことにより、同業他社における安全確保のレベルアップ及び事業主や働く人の安全に対する意識向上が期待される。

なお、調査先企業からは、大学や高校の就職担当部署において公表制度や認定企業に関する理解が進めば、新卒人材採用に際して効果が見込めるとの指摘が寄せられていた。

第 2 安全衛生優良企業

認定企業・事例調査

【安全・衛生・健康に関する取組のポイント】

- (1) 経営トップが「健康経営宣言」を経営方針として掲げて、行内全体の健康意識の向上を図っている。
- (2) 大学と連携した健康教養セミナーにより、全部店でヘルサポ・リーダー(120名)を養成して、健康づくり活動の推進役を担わせている。
- (3) 病院と連携して、生活習慣改善の必要な職員を指名して、生活習慣病予防の個別指導プログラムの研修を実施している。
- (4) 地域住民を対象とした健康イベント「脱・短命県！！体操 de 健康」を主催して、健康を切り口とした新たな地域貢献に取り組んでいる。

1. 企業の概要

株式会社みちのく銀行（以下「みちのく銀行」という。）は、青森県青森市に本店が所在する地方銀行である。同行の沿革は、昭和 51(1976)年 10 月に旧青和銀行と旧弘前相互銀行が合併し、「みちのく銀行」に商号を変更して発足したものである。

平成 29(2017)年 9 月末現在の店舗網は、国内に本支店 96 店舗、海外拠点としては上海駐在員事務所を開設して、従業員数は 1,347 名である。



写真1 みちのく銀行本店

2. 安全衛生優良企業公表制度についての認定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、青森労働局からみちのく銀行に紹介と申請の勧奨があったことである。その後、厚生労働省がウェブ上に開設している職場の安全サイトより、具体的な公表制度の概要を確認したところ、同行が推進している「健康経営宣言」（後述）に基づく取組方向とも合致する内容であったことから、申請を検討し、平成 27(2015)年 7 月 6 日に同労働局に認定申請を行い、同年 9 月 18 日付で認定を受けた。

3. 健康増進の取組**(1) 経営トップによる「健康経営宣言」**

青森県は、都道府県別の平均寿命（厚生労働省が 5 年毎に発表）において全国 47 都道府県中、男性は昭和 40(1965)年から、女性は平成 12(2000)年から、最近発表の平成 27(2015)年まで、連続して最下位になっている。

同行の経営トップは、平成 26(2014)年 3 月に、職員の健康を重要な経営資源と考えて、職員の健康づくりを支援するといった「健康経営宣言」を経営方針として行内に周知するとともに、プレスリリースにより対外的にも打ち出した。

「健康経営宣言」には、まず職員の健康意識が向上すれば、職員の家族も自ずと健康意識が高まることとなり、最終的には地域社会の健康意識の向上、即ち、地域社会の幸福、ひいては青森県の「日本一の短命県」を返上に貢献したいという経営トップの思いが込められている。

また、職員の健康増進は、仕事の効率化、質的向上にもつながると考えており、仕事との相乗効果にも寄与している。

同行では、上記の目的のため、職員の健康意識を高めるための支援策を「ヘルス・サポート」と名付け、具体的には、(2) から (4) に記載の推進体制の整備（健康経営推進協議会及びヘルス・サポート室の設置）、外部専門機関と連携した積極的かつ専門的な取組（ヘルサポ・リーダーの任命（「ヘルス・サポート・リーダー」を略して呼称している。以下同じ。）の配置及び青森県立中央病院と連携した特定対象者向けの個別指導プログラムによる運動指導・食事指導（以下「メディコトリム」と呼称している。）等の実施）による職員の健康づくりのための新たな支援を実施している（詳細後述参照）。

（２）ヘルス・サポート推進のための体制整備

ア 健康経営推進協議会の設置

健康経営を推進するために、健康経営推進協議会を設置して、委員長は会長、副委員長には頭取が就任し、委員として人事担当役員、人事部長、ヘルス・サポート室所属の保健師及びみちのく銀行健康保険組合常務理事が就任している。

協議会は、年間２～３回開催され、健康増進に関する施策（後述）の実施状況や効果、定期健康診断やストレスチェック^１の結果の傾向、他社の取組事例及び来年度計画等について協議される。

イ ヘルス・サポート室の設置

「健康経営宣言」を機に、従来、主に職員の体調悪化時の対応を担当していた医務室は、平成 26(2014)年 4 月にヘルス・サポート室と改称し、人事部と連携して職員の健康のサポートを推進するための組織として位置付け、体制を整備した。

保健師は、従来の 1 名から 2 名に増員され、人事部及び産業医と連携して、後述のヘルサポ・リーダー育成やメディコトリムの開催等の健康増進



写真 2 ヘルス・サポート室の様子

^１ 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

の指導や相談対応、部店への出張指導など、健康経営の実践活動においてきめ細かいサポートを担当している。

また、新たに健康運動指導士1名を配置して、職員向けのセミナー等や部店への出張による職場でできる運動指導を行っている。

(3) ヘルサポ・リーダーの配置

ア ヘルサポ・リーダーの指名

健康経営宣言と同時に平成26(2014)年4月に、各部店に「ヘルサポ・リーダー」を新たに指名した。

ヘルサポ・リーダーの役割は、各部店における職員の健康保持や増進を図ることであり、健康教養セミナー(後述)の受講による健康教養の修得、各部店長と協働して部店での健康教養研修や運動指導の実施、定期健康診断及び再検査の受診勧奨等の活動を実施している。ヘルサポ・リーダーは、部店長から、若手行員まで様々な階層で構成されており、任期は1年で、平成29(2017)年度は120名が指名されている。

イ 健康教養セミナーの実施

ヘルサポ・リーダーは、所属する部店での職員の健康づくりの先頭に立つ使命があるため、健康や生活習慣病に関するある程度の専門知識やノウハウを習得し、根拠に基づいたリーダーシップを発揮できるように地元の弘前大学と連携した健康教養セミナーの受講を通じて養成される。

健康教養セミナーは、平成26(2014)年4月の導入時から、弘前大学大学院社会医学講座の中路重之特任教授(当時は、医学部長・教授)が青森県民を対象とした永年にわたる生活習慣病の予防と健康意識向上等の地域医療の研究による知見を活かして、指導に当たっている。現在は、1年間3回のコースにより、みちのく銀行向けの独自プログラムで開講されている。

健康教養セミナーの研修の主要テーマは、職員における生活習慣病の予防である。平成29(2017)年度健康教養セミナーのプログラムは、図表1のとおりである。

プログラムの第2回目では、中路特任教授から、青森県が短命県であり、40代から50代の死亡率が高いこと(精密検査の受診が遅れる傾向がある)等の説明があり、生活習慣病の要因(運動不足、食事偏り、肥満、野菜不足、塩分摂取、喫煙習慣、多量飲酒等)、塩分等のバランスの取れた食事や運動の必要性、健康教養(メタボリックシンドローム、ロコモティブシンドローム²、口腔衛生など)についての講義がある(写真3参照)。

² 運動器の障害のために移動機能の低下をきたした状態のこと。
(出所) 公益社団法人日本整形外科学会ホームページより引用。

図表 1 平成 29(2017)年度 健康教養セミナー・プログラム

回	時期	研修内容等	講師等
第 1 回	6 月～7 月	【各ブロック集合研修】 青森県内・県外の部店を 4 ブロックに分けて、集合研修を実施 ①ヘルサポ・リーダーの役割について ②健康診断の必要性について ③運動講習(職場で簡単にできる体操等)	人事部 ヘルス・サポート室 保健師、健康運動指導士
第 2 回	9 月 13 日	【健やか隊員育成プログラム】 利用 弘前大学、青森県及び青森県医師会が立ち上げた「健やか力推進センター」が提供する健康リーダー養成講座（後述参照） ①青森県民の特性 ②生活習慣病の原因 ③栄養バランスの良い食事指導 【銀行側プログラム】 実施 ①健康測定、体力測定 ②各部店での活動目標策定	弘前大学大学院 社会医学講座 中路重之特任教授他 人事部 ヘルス・サポート室 保健師
第 3 回	2 月	今年度の活動の振り返り (回顧と展望)	中路特任教授 人事部 ヘルス・サポート室 保健師

(出所) みちのく銀行作成資料に基づき、アフターサービス推進室にて作成。



写真 3 中路特任教授による講義



写真 4 体組成計による測定

その他、受講生の体組成計による体脂肪率、筋肉量、体水分率等の測定(写真 4 参照)、体力測定(腹筋、握力等)、職員食堂提供のヘルシー弁当の試食及び管理栄養士からの栄養講義、健康診断項目の解説等の多分野にわたる講義が実施されている。

ウ ヘルス・サポーターの部店での活動

ヘルサポ・リーダーは、各部店において、職員の健康づくりを支援するため、以下の活動を展開している。

(ア) 健康教養セミナーの研修内容の伝達

ヘルサポ・リーダーは、各部店の朝礼や終礼の場を利用して、健康教養セミナーで研修を受けた健康づくりに関する内容（生活習慣病予防、運動の推奨、栄養バランス等）について、職員に伝達する。

(イ) 健康診断や各種検査の呼びかけ

ヘルサポ・リーダーは、部店長と連携して、定期健康診断の受診、再検査の場合の受診勧奨、人間ドック・各種がん検診・婦人科検査等の積極的な受診を呼びかける。

(ウ) 健康運動の指導

ヘルサポ・リーダーは、健康教養セミナーで受けた体操等の運動指導を職場で実践する（写真5参照）。運動の内容や実施の頻度等は、ヘルサポ・リーダーの自主性に任せて、身体を動かす習慣をつける程度で構わないとしており、ラジオ体操を実施している部店もある。因みに、人事部の場合は、週1回（月曜日の朝）、5分程度の体操を実施している。

人事部では、部店から運動指導の要請があれば、健康運動指導士を派遣して実践指導（県外の支店にも派遣）することもある。



写真5 部店での健康運動の様子

(エ) ヘルサポ・リーダーからの感想

ヘルサポ・リーダーからは、「個人的に健康づくりのリーダーとしての取組に難しさを感じることはあるが、健康に関心を持つ職員が着実に増え、意識が変わってきた実感がある」という声が寄せられたほか、「職場での運動により、健康に対する一体感が出てきた」、「行内での会話や取引先との面談が、健康に関する話題で弾むようになった」、「健康食品（りんご酢等）が流行っている」等の事例も聞かれ、行内に健康意識向上が徐々に浸透してきている。

エ ヘルス・サポーターの認定

ヘルサポ・リーダーとして健康教養を修得し、任期（1年間）を終えた職員をヘルス・サポーターとして認定して、以後は健康づくりの知識やノウハウを活用して、行内でのヘルサポ・リーダーをバックアップすることとなる。同行では健康経営宣言から10年後の平成36(2024)年には、500

名体制を目標としている。

(4) 特定の対象者向け個別指導プログラムによる運動指導・食事指導等の実施

ア 青森県立中央病院による個別指導プログラム（メディコトリム）の概要

メディコトリムは、青森県立中央病院（以下、「中央病院」という。）による医師の管理の下で、専門家による運動・食事指導を行い、生活習慣病の予防・改善、薬の減量等の健康な体づくりを目的とするプログラムで、名称は「メディカル(医療)」と「トリム(整える)」を合わせた「メディコトリム(医療の力で体を整える)」という中央病院による造語である。

中央病院によるメディコトリムは、メタボ外来受診者向けに隔月で病院内にて実施（2時間の2回コース）されるほか、試験的に自治体職員向けに出張メディコトリムが実施（2回コース）されている。

同行向けのメディコトリムは、独自の研修内容で、1泊2日の合宿形式で、朝の体操やヘルシーメニューの食事等の独自のプログラムが組み立てられているという。

イ メディコトリムの対象者指名

同行では、定期健康診断の結果により生活習慣の改善が必要とされた職員（高血圧・脂質異常・糖尿病の何れかに該当する職員で、服薬中かつBMI³25以上）の中から、特定健康診査の対象者を除外した上で、産業医・保健師が協議してメディコトリムの対象者を絞り込んで指名している。

ウ メディコトリム対象者の推移

同行では、メディコトリムの対象者選定に際しては、基本的に過去に一度指名された職員については再度指名せずに、毎年、新規のメンバーを対象者として指名している。しかし、全く改善が見られない、または悪化が見られるような職員については再受講を促している。

同行がメディコトリムを導入した平成 26(2014)年度以降の4年間で指名された対象者並びに受講者の推移は、次のとおりである（図表2参照）。

図表2 メディコトリムの対象者及び受講者の推移

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)
対象者数	91 名	61 名	21 名	30 名
受講者数	64 名	50 名	11 名	18 名

（出所）みちのく銀行ヒアリングによりアフターサービス推進室にて作成。

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

なお、前年度の対象者のうちの受講者に対しては、翌年度の定期健康診断等でデータの推移を把握している。未受講の者に対しては、翌年度の定期健康診断の結果にて基準に該当した場合、再度メディコトリムの対象者として受講を指示している。

エ メディコトリムの研修内容

同行では、中央病院が実施しているプログラム（講義、体力測定、食事指導、運動指導等）をベースに1泊2日の合宿による独自の集合研修において受講して、生活習慣の改善に向けた個別的な指導を実施する（図表3参照）。研修修了後、個別にフォローアップ（約3ヶ月毎及び約9ヶ月後）して1年後の定期健康診断でのデータを確認する。

図表3 青森県立中央病院によるメディコトリム・プログラム

実施時期	研修内容等	講師等
当 日	【集合研修にてプログラムを実施】 1泊2日コース ①青森県立中央病院 医師の講話 ②運動指導・食事指導・ヘルシーメニューの提供 ③写真撮影（正面・横向き写真） ④リラクゼーション・今後の目標設定（個別面談）	青森県立中央病院 医師、他スタッフ ヘルス・サポート室 保健師、健康運動 指導士
約3ヶ月 ごと	【所属先へ訪問しての個別フォロー】 ①体重測定・実践していることの確認や相談等 ②継続して健康管理ソフトに体重・目標達成度を 日々入力して記録	ヘルス・サポート室 保健師
約9ヶ月 後	【集合研修にて測定会を開催】 ①各種測定（血圧・体重・腹囲） ②写真撮影（正面・横向き写真にて研修前後で比較） ③今までの実践の振り返り ④今後の継続に向けての指導等	ヘルス・サポート室 保健師

（出所）みちのく銀行作成資料に基づき、アフターサービス推進室にて作成。



写真6 講義の受講



写真7 受講生の体操指導

集合研修当日においては、中央病院の医師（メタボ外来担当）から、如何に効率よく体重を落とすかの減量方法、糖質制限、有酸素運動、筋肉トレーニングなどの講義（写真 6 参照）と体操、運動の実技（写真 7、8 参照）があり、研修の受講者が今後、生活改善を図るために実践的な内容となっている。



写真 8 医師による運動指導

研修の最後に、受講者は今後の生活習慣病対策の個人目標を設定し、個別面談により指導を受けて、終講となる。

以後、3ヶ月毎に保健師が対象者の職場（県外店を含む）に出向き、対象者の各種測定や日々の改善活動をヒアリングして、また相談に応じる等のきめ細かいフォローが行われることになる。

最終的には、9ヶ月後に再び集合研修において、各種測定や研修前と研修後の写真確認による効果検証や活動の振り返りと今後の自主管理活動の指導が行われる。

オ メディコトリム研修受講者からの感想

メディコトリムの研修スタートの当初は、対象者に通知を出すと、「なぜ呼ばれるのか」と反発する声も聞かれたが、最近の受講生からは、「二度と受講することがないように頑張りたい」、「いいきっかけで、背中を押してもらえた」、「薬（肝機能、血圧）の量が減った」という前向きな感想が聞かれ、同研修が行内で定着しつつある。

また、受講者の意見や感想により、研修内容についても適宜見直しを図っている。ヘルス・サポート室によれば、例えば、研修の中には、リラクゼーションの科目に、以前はヨガ体験のメニューがあったが、受講生から希望を受け、最近足つぼマッサージを取り入れているという。

（５）ヘルス・サポート推進の効果

前述の（２）、（３）及び（４）のヘルス・サポートの効果としては、職員の健康に関する意識が目に見えて、変化しているという。

例を挙げると、健康経営宣言後の定期健康診断（平成 26(2014)年 4 月から 6 月実施）の診断結果による再検査（精密検査）の受診率は、約 86%であった。その前年までの再検査の受診率が約 40%だったことから、受診率が倍増して、健康意識の変化が窺われる。さらに平成 29(2017)年度の同受診率は、90%を超えている。

また、（４）のメディコトリムの効果としては、受講生が翌年の定期健康診断で、肝機能や血糖などの数値が下がった実績も多い。なお、平成 28(2016)年度に同プログラムを実際に受講した職員 11 名全員が減量に成功しており、

生活習慣の改善に成果が認められる。

4. 喫煙対策

同行では、平成 26(2014)年 3 月の健康経営宣言を契機に 1 年後には行内を完全禁煙とする予告を行った上で、平成 27(2015)年 4 月から全行・全館の完全禁煙宣言を実施している（写真 9 参照）。

禁煙希望者には禁煙外来のある病院の情報を案内し、毎年の定期健康診断の間診において、その後の喫煙有無をモニターしている。

職員の喫煙率については、健康経営宣言前の平成 25(2013)年度は 27.5%であったが、平成 28(2016)年度は 22.5%で、3 年間で 5.0 ポイント低下しており、全行・全館完全禁煙による喫煙抑制の効果といえる（図表 4 参照）。



写真 9 全行・全館
禁煙ポスター

図表 4 みちのく銀行の喫煙率推移

年度	平成25年度 (2013年度) A	平成26年度 (2014年度)	平成27年度 (2015年度)	平成28年度 (2016年度) B	禁煙効果 B－A
被保険者数（人）	1,656	1,725	1,799	1,808	—
喫煙者数（人）	455	428	399	407	▲ 48
喫煙率（%）	27.5	24.8	22.2	22.5	▲5.0

（出所）みちのく銀行作成資料に基づき、アフターサービス推進室にて作成。

5. 過重労働対策

（1）最終退行時間の設定

同行の通常勤務時間は、始業 8 時 30 分、終業 17 時 00 分である。

平成 25(2013)年度から、時間外勤務を要する場合において、職員に 19 時 00 分退行を意識付けるため、「ボーダー 7」と名付けて、19 時 00 分までの退行を促すため、管理職からの声かけの取組を行っている。

平成 27(2015)年 7 月から、新たな取組として、本部所属の職員限定で終業時間後の時間外勤務は、原則 19 時 00 分に終了としており、業務に必要性や緊急性がある場合には、翌営業日の午前 6 時 30 分から始業時間である 8 時 30 分までの間に業務を開始することを推奨している。

（2）残業抑制の取組

人事部は「ノー残業 DAY」と名付けて原則として月 6 日程度を指定している。

指定日は、全行共通で、基本は毎週水曜日及びその他の曜日で月 2 日程度を指定している（繁忙月には、調整して 5 日を指定する場合もある）。指定

日当日は原則として 17 時 00 分退行とし、全行に定時退行の意識づけを徹底している。

なお、原則として、人事部が指定した日を「ノー残業 DAY」とするが、部店の実情により同月中の別の日に振り替えることは、可能としている。

また、2 月と 8 月には、別途、全国地方銀行協会（みちのく銀行が所属）の定める「全行一斉定時退行日」を各 1 週間（連続 5 営業日）設定して、定時退行に取り組んでいる。

6. 休暇取得の促進

（1）年次有給休暇取得の推奨

年次有給休暇の取得を促すため、平成 27(2015)年度から「じょいふる休暇」と名付け、上期 2 日、下期 2 日、計 4 日を所属部署ごとに職員各人がスケジュールを立てて、取得する取組を始めた。

その結果、年次有給休暇の取得日数は、増加傾向にあるが（図表 5 参照）、経営トップは、職員の健康づくりとワークライフバランスの促進を図かるため、年次有給休暇の一層の取得を呼びかけている。

図表 5 年次有給休暇の年間平均取得日数の推移

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)
平均取得日数	4.8 日	5.0 日	6.6 日

（出所）みちのく銀行ヒアリングによりアフターサービス推進室作成。

（2）特別休暇の付与

年次有給休暇とは別に、誕生日休暇（誕生日を挟む前後 1 ヶ月の間に 1 日取得可能）、転勤休暇（1～3 日）、永年勤続休暇（30 年勤続者に 5 日以内）を付与しているほか、連続休暇（5 日間）も特別休暇枠として付与している。

7. 健康増進のためのさらなる取組

（1）地域社会における健康意識向上のための新たな取組事例

平成 30(2018)年 2 月 4 日にみちのく銀行主催による地域社会における健康意識向上を図るイベント「みちのく銀行×BLUE TOKYO 脱・短命県！！体操 de 健康」が、青森市内の会場「みちぎんドリームスタジアム」(青森市スポーツ会館)において、初めて開催された(写真 10 参照)。

当日は、青森大学・青森山田高校出身のメンバーで構成されたストリートダンスや男子新体



写真 10 「体操 de 健康」

イベントのチラシ

操のプロチームによる健康体操の披露のほか、メンバーによる体操の直接指導のイベントが催され、約 200 名（子供から高齢者まで幅広い年代の男女が公募により参加）が集まり 2 時間にわたるイベントを楽しんだ（写真 11 参照）。

このイベントは、同行が健康経営宣言により、職員の健康意識向上を「地域全体の健康意識向上へとつなげたい」という思いから、健康を切り口とした新たな地域貢献活動を展開した事例である。

なお、イベントの当日は、ヘルス・サポート室の保健師 2 名も会場内に「健康チェックコーナー」のブースを出して、希望者に対しては体組成計による体脂肪率、筋肉量、体水分率等の測定等を行い、イベントにも一役買っている。



写真 11 「体操 de 健康」
体操の様子

（２）従業員満足度の向上

同行は、働き方改革の推進に合わせて、平成 29(2017) 年を「E S 元年」（従業員満足度 Employee Satisfaction）と名付けて、全部店において月 1 回「E S の日」（原則として月初第一営業日）を新たに設け、ミーティングを行うこととしている。各職場においてヘルス・サポート、働きやすい職場環境づくりや業務効率化等の課題や取組状況について意見交換するなど、E S の視点での職員の満足度を高めるための新たな取組を開始している。

また、最近の学生は就職活動の際に、仕事や給与の面だけに限らず、以前であれば関心が示されていなかった働きやすい職場環境かどうか、福利厚生の内容はどうか等についても、注目する傾向があるので、E S についての重要性は高まっている。

8. 公表制度認定に伴う効果

公表制度の認定を制度スタートの早期に取得し（全国 4 事例目）、かつ青森県内で初、銀行業界でも初の認定となり、「健康経営宣言」と相俟って、行内で職員の健康意識向上並びに対外的なプレゼンスも高まった。

認定後は、外部の講演会、経営者団体でも公表制度認定や健康経営宣言の講演を依頼されることが多く、依頼があれば積極的に引き受けることとしている。

また、全職員が名刺に公表制度の認定マークを印刷しているため、取引先との面談で話題になることもあり、対外的に認定を情報発信している。

9. 課題と今後の展望

公表制度や認証マークについては、今後、制度の周知が進めば、認定企業が増えて、制度の認知度が一層進み、結果的に、認定企業に対する評価の向上に

も繋がると思うので、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。

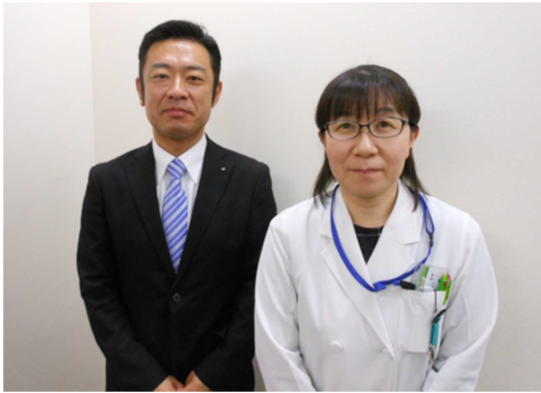


写真 12

株式会社みちのく銀行の皆様

(左から)

人事部 丸井次長

人事部 ヘルス・サポート室 酒井保健師

【安全・衛生・健康に関する取組のポイント】

- (1) 改善提案制度により社員から寄せられた安全管理を中心とした提案は基本的に可能な限り採用するなど、ボトムアップで社員の参加意欲を高めることを重視している。
- (2) 安全パトロールについては、毎月巡回の安全重点テーマの設定の工夫、親会社及び自社以外のグループ会社社員を含めた「第三者」的目線による安全パトロール等を取り入れ、緊張感ある現場点検を実施している。
- (3) 安全衛生優良企業認定後も、計画休暇の導入による有給休暇取得日数の倍増、毎月1回の職場単位の全員参加による安全衛生の意見交換会（通称、安全ワイガヤ）の実施など、取組を強化している。

1. 企業の概要

宮崎工業株式会社は、宮城県加美郡加美町に本社が所在し（写真1参照）、工業用ゴム製品であるオイルシール製品¹を製造（写真2参照）している。同社は、昭和48(1973)年に親会社であるNOK株式会社（以下「NOK」という。）の衛星企業（生産子会社）第一号として設立以降、原材料調達先や製品納品先は、100%NOKで、エンドユーザーは国内自動車メーカー、各種機械メーカー、海外メーカー等である。

平成20(2008)年には事業規模の拡大に伴い第二工場を増築し、社員も120名から現在の200名台に大幅増員され、現在に至っている。

平成29(2017)年11月末現在の社員は、技能職197名、事務職25名、計222名の体制で、事業所は本社工場の1カ所のみである。

加藤社長(NOK出身)を除く全員がプロパー社員で、ほとんどの社員は近隣の農村部（自動車で10～15分圏内）に自宅があり、職住近接の地元密着型企业と言える。社員の平均年齢は35歳、男女比率は4：1という。



写真1 本社工場



写真2 オイルシール製品（例）

2. 安全衛生優良企業公表制度についての認定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、地元にある安全衛生関連団体の事務局長から公表制度の紹介を受けて、社内で検討し

¹ 自動車を始め、航空機、鉄道、建設機械、産業機械などの機械に係わる密閉装置のことで、潤滑油の漏洩防止とともに外部からのホコリ侵入防止の機能がある。

（出所）宮崎工業ホームページ

会社はISO取得により、以前から品質マネジメントや環境マネジメントについては、毎年、外部機関から定期審査を受けている。同様に安全衛生面についても、かねてから日頃の取組の実力や自社のポジション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問題意識があった。

宮城労働局からは、申請作業において認定基準の考え方や申請の提出資料について、きめ細かいアドバイスを受け、平成 27(2015)年 6 月 18 日に同労働局に認定申請を行い、同年 11 月 12 日付で認定を受けた。

(1) 会社の安全方針

（２）「改善提案制度」の実施

改善提案制度は、「安全衛生に関する困りごと（提案）を教えてください」と社員全員に呼び掛けて常時募集している。なお、提案用紙と提案箱は、社員の出入りするロッカー室に設置しており（写真3参照）、採用された改善事例は、改善した当該現場に掲示して対応状況が社員に明確にわかるように示している（写真4、5参照）。



写真3 改善提案の目安箱・事例集と投函用紙

(出所) 厚生労働省ホームページ「職場のあんぜんサイト」



写真4 作業手順改善

改善前後の写真を現場に掲示。



写真5 防火扉開口部の安全対策

- ①パトロールランプは防火扉開閉時に点灯し、周囲に注意を促す。
- ②ハーフドームミラーは工場内の見通しの悪い通路周辺の状況を映して、出会い頭の衝突を防止する。

会社は、改善提案の募集に際しては、提案の活発化を促進するため、以下に掲げる取組を行っている。

- (ア) 提案は、可能な限り採用する基本方針である。
- (イ) 提案受付後の改善目途（2ヶ月間）を提案用紙に掲載し、明確にしている。
- (ウ) 採用時には、報奨金（100～3,000円）を支給する。
- (エ) 提案不採用や保留の場合にも、理由を丁寧に説明している。

イ 提案受付後の手続き

提案の受付後は、安全衛生事務局（管理部業務課）が安全衛生、品質、環境面に層別し関係部署と協議の上、改善の可否を判断する。採用された提案は、毎月末の関係課長以上による「フォロー会」において受付後2ヶ月間を目途に改善を実施し、取りこぼしのないように進捗を確認する。

ウ 改善提案制度の効果

社員の提案意欲は旺盛で、年間で約100件の提案が寄せられ、ほとんどの提案が実際に採用されており、社員の提案に対するモチベーションは高い。

内容的には、生産ラインの危険作業の改善、段取りの改善、環境改善、整理・整頓などの提案が多いという。

エ 最近の改善提案の採用事例の紹介

製造現場では作業に必要なオイルシールのゴム金型を金型保管庫から持ち出して、一定の数を製造ラインに設置されている一時保管棚に保管していた。

この一時保管棚が1台しかなかったため、作業効率の観点から2台増やしてほしいとの改善提案があった。

これを受けて管理部業務課が確認したところ、一時保管棚の容量が製造ラインに必要な金型数を十分に収納できないため、頻繁に重量のある金型を保管庫と一時保管棚との

間で運搬している状況が判明した。

作業効率の問題とともに、重量労働のため、安全管理の問題もあると判断し、すぐに手続きの上、棚の部品を購入し、現在、設備管理課で製作中である。

このケースは、実際に製造ラインで働く現場社員からの作業効率面の改善提案に対し、管理部業務課が現場確認により、作業効率面とともに背後にある危険要因の軽減の機会と捉えて、提案採用を即時に判断して、早急に社内手続きを進めた事例である。

このように現場社員からの困り事の背景には、安全管理面の重要な示唆を伴うことがあるので、会社は社員の意見を聞くことが一番の安全対策と考えて、提案制度をフルに活用して、社内に安全意識、安全文化の醸成を図る狙いがある。

(3) 個人別安全目標の宣言

社員全員が年間の自主目標（安全目標、品質目標、その他）を宣言して、個人名・顔写真付でシートを掲示ボードに貼り出しており（写真6参照）、安全や品質などの個人目標は、毎年見直しを行っている。

この取組は平成 27(2015)年 4 月に現加藤社長就任とともにスタートし、ロール作業等の危険作業のラインを手始めに、現在では全社に展開している。



写真6 個人別安全目標

この取組の特色は、安全、品質などの目標を掲示することにより本人の自覚を促すとともに、同僚の目標からも学ぶ、相乗効果のあるボトムアップ型の職場改善のツールとなっている。

(4) 安全パトロールにおける工夫

安全パトロールは、毎月1回、社長、取締役工場長、管理部業務課（安全衛生事務局）、社員（上期・下期でメンバー交代）、産業医のメンバーが安全衛生委員会として全ラインを巡回する。

安全パトロールは、見慣れた現場を巡回するため、ともするとチェックすること自体が目的化する傾向があるという。

そこで、安全パトロールによる巡回の緊張感を高めるため、会社では次の対策を講じている。

ア 安全テーマの設定

安全パトロールの巡回にメリハリをつけるため、2S（整理・整頓）チェックのほか、各月毎のテーマ（重点パトロール項目や点検ポイント）を決めている（末尾参考資料1参照）。

各月の安全テーマは危険箇所と点検ポイントに関して、自社やNOKグループの事例の中から選定して、ストレートで、目を引くフレーズによる安全標語に仕上げて、注意喚起することを狙っている。

具体的な安全テーマとしては、例えば、「危ない！重量物に挟まれる！」という危険箇所の警告と、「手や足が挟まれそうな鋼材はないか？」、「いつもと違

う動きをしている箇所はないか？」という点検ポイントが併記されており、現場社員に対する具体的な危険告知のメッセージとして、安全意識の向上にも効果が見込まれるという。

イ 安全テーマに関連した注意喚起写真や時事ニュースの活用

上記の安全テーマの表現方法に加えて、視覚に訴えるため、注意喚起のための写真（例えば、重量物に挟まれそうなシーンを演出した写真、落下懸念のある鋼材の写真、NOKグループの災害現場の写真等）、時事ニュース（例えば、最近の工場火災、仮設足場災害の写真等）を用意して、巡回前の打合せで事前に確認する。

ウ 安全パトロールの工夫による効果

安全パトロールを工夫した効果として、毎月のパトロールによる問題点指摘の件数ベースにおいては、設定前の平均5件から設定後の平成27(2015)年度以降は、平均10件に増加し、職場改善につながっている。

また、安全テーマ、注意喚起のための写真並びに時事ニュースについては、月初に掲示板に貼り出すほか、月初の総合朝礼にて社員全員に詳しく説明して、耳に訴え、目に訴えることにより、各製造現場での日常的な自主点検や管理職による社員向けの安全教育にも併せて活用している。外部情報であるNOKグループやグループ外における具体的な災害情報を意図的に取り入れて、刺激を与えて、安全意識の向上を促すことにより、安全活動がマンネリにならないように工夫している。

(5) リスク事例集の作成

オイルシール製品のラインナップは約3,000種に及ぶ多品種で、かつ小ロット生産³のため、製造品目毎に生産ラインにおいてゴムの金型が異なるので、製造品目を変更する度に金型や材料などを変更するいわゆる「段取り替え」が必要となる。

「段取り替え」の作業頻度は、日に数回から10回以上と多く、経験を積んだ熟練工中心で作業するが、災害リスクが高いため、警戒すべき箇所がある。

具体的に段取り替え工程における主なリスクは次のとおりである(図表1参照)。

図表1 製造品目変更に伴う段取り替え工程におけるリスク(例)

段取り替え／作業	想定されるリスクの所在
重量ゴム型の交換作業	動作確認で機械内に手を入れる際、設備が完全に停止していない場合、手が巻き込まれるリスク。
	手動式昇降搬送台車による搬送時に、台車の転倒や重量ゴム型の落下により足などを挟まれるリスク。

³ ロットとは、製造や出荷の最小単位のこと。同社の実際の製造ロットは、最低1個からで、製造の多い品目は、100から1,000個のゾーンという。

前工程から次工程の受継の確認	次工程の動作確認で機械内に手を入れる際、設備が完全に停止していない場合、手が巻き込まれるリスク。特に仕上げ機には、刃物（余分な箇所をカット）が付いているので、負傷するリスク。
----------------	---

（出所）宮崎工業からのヒアリングにより、アフターサービス推進室にて作成。

会社では、段取り替え工程など、危険作業のポイントについて「危険のリスク事例集」として、過去にあった災害等の事例（NOKグループ内の他社を含む）を本社内にファイルとして常備している（写真7参照）。

ファイルはKY⁴事例として誰でも手に取って確認できるように情報共有を図っている。なお、事例の新規追加の際には、朝礼・昼礼において社員全員に徹底している。



写真7 「危険のリスク事例集」マニュアル

（6）製造ライン自動化の推進

会社としては、危険作業については、前述の改善提案、安全パトロール、危険のリスク事例集の整備により、地道な安全管理対策の徹底を図るとともに、製造ラインの危険箇所については、自動化を推進している。例えば加硫成形プレス工程⁵（以下「プレス工程」という。）においては、圧縮成形用のプレス機から、金型交換や材料注入等を自動で行う射出成形機に順次更新して、製造ライン全体の自動化を推進している（図表2参照）。

図表2 プレス工程の自動化（例）

自動化以前の作業		自動化後の作業
部品をプレス機内部のゴム型に手作業でセット		部品のプレス機内部へのセット不要
加熱・加圧後、熱を持ったゴム型から製品を人力作業で取り外し		手作業による取り外し作業不要

（7）親会社NOKとの安全管理における連携

NOK福島事業場にて、年2回グループ会社が10社以上集合して、グループ内の報告、相談、取り決め等を行う協議会があるほか、グループ会社間ではリスク事例については相互に情報共有する取り決めとなっている

また、毎年12月には、NOKによる安全パトロールが実施され、自社以外の各グループ会社からもパトロールに相互参加して、お互いの製造現場を点検している。

⁴ KYは、ローマ字で危険(Kiken)のK、予知(Yochi)のYを取ったもので、「危険予知」を示す。
（出所）厚生労働省ホームページ「職場のあんぜんサイト」・安全衛生キーワード

⁵ ゴム生地と金属環をゴム型に入れ、熱と圧力を加える成形の工程を指す（宮崎工業の説明による）。

NOKのパトロールから出た指摘としては、例えば、工具を本来の指定置き場ではなく、実際には便宜的に別の場所に置いていることがあり、生産第一で、安全管理が後回しになる危険があると指摘された事例があった。当事者では見落としがちな工具置き場に関する重要な指摘であり、自社以外の者が参加するパトロールの効果は大きいという。

(8) 交通安全の取組

前述のとおり、ほとんどの社員は会社の近隣地域に居住して、マイカー通勤（10から15分圏内）がほぼ100%であり、会社として、社員の交通安全確保は重要なテーマである。

会社は、交通安全に関しては、まずは社員本人、その家族が不幸にならないようにする目的で取り組むと同時に、自動車産業に携わる者にとって交通安全は責務であると認識している。

具体的な取組としては、安全パトロールに準じて、年間で、月別に交通事故や交通違反の防止に関するテーマを設定して、社員に対する安全教育を徹底している（末尾参考資料2参照）。

4. 健康増進の取組

(1) 喫煙対策の取組

会社によれば、地域の特性として社員の喫煙率は、約50%と高いので、従来は喫煙室での喫煙を認める分煙対応としていた。

一方で、社員向けのアンケート調査の結果や産業医からの意見では、喫煙習慣に対して厳しい指摘（本人の健康と受動喫煙防止のため、すぐに禁煙すべきとの意見）があり、会社としても段階的に全面禁煙に踏み切ることとなった。

当初、喫煙する社員からの反発が強かったが、喫煙者でもある社長自らが、社員の健康と受動喫煙防止のため、社内全面禁煙とする方針を説明することによって、社内も納得した。

当初、喫煙室は4ヵ所（利用時間の制限なし）だったものを段階的に削減し、平成29(2017)年4月からは3ヵ所（2時間のみ利用可能；9：30～10：30、14：30～15：30）に制限し、最終的には予定どおり平成31(2019)年4月に社内全面禁煙とする方針である。

(2) 健康診断検査項目の充実

社員の健康管理を強化するため、全額会社負担による健康診断検査項目の充実に取り組んできた。具体的には、以下のとおりである。

ア 血液検査は平成25(2013)年11月から全社員が対象（従来35歳以上対象）。

イ 腹部の超音波検査は、平成26(2014)年度から35歳以上の社員に新規導入。

ウ 脳ドックは50歳を迎えた社員の希望者に平成27(2015)年度から実施。

(3) 特定健康診査・特定保健指導⁶

全国健康保険協会から勧められたのがきっかけで、平成 23(2011)年度から、同協会から派遣された保健師が、特定健康診査の結果で指導対象となった社員に対して、生活習慣病予防のため、特定保健指導を行っている。最近では、対象者にも、なぜ保健指導されているのか、なぜ生活習慣を改善しなければならないのかについての理解が進んできている。

(4) 定期健康診断の事後措置フォローの整備

定期健康診断の結果、異常所見があった場合の事後措置の手順（病院での再検査、特定保健指導等）は、従来対象者個人宛ての通知のみだった。

会社は健康管理の強化を図り、事後措置の手順シートを新規に作成して、対象者本人だけでなく、会社のライン（課長・部長・工場長・社長）にも伝達し継続フォローする体制を整備した。

(5) メンタルヘルス対策

厚生労働大臣が公表している「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、平成 25(2013)年から管理部業務課を担当窓口と定め、メンタルヘルスに関する社内教育を推進している。

毎年、外部講師（専門カウンセラー等）を招き、管理職を対象とした研修会を実施しているほか、毎年数名を社外講習会に参加させている。

また、毎年 3 月末には、厚生労働省ホームページにある「あかるい職場」のパワーハラスメントの動画を社内研修で視聴して、社内での徹底を図っている。

5. 過重労働対策

36 協定⁷遵守のため、全社の時間外勤務（協定は月間 42 時間までで、特段の事情がある場合には、75 時間まで可能）の実績表を作成して、工場内に掲示して、誰でも一覧で把握できるようにしている。年間の 42 時間超過月数が一定基準に達した場合には、所属先の課長と管理部業務課が疲労度合い、来月の業務予定、悩み事やストレスの有無などにつき、本人と面談して確認して、休暇取得によるリフレッシュを勧める等の対応を行っている。

また、親会社NOKからの受注に関しては、管理部計画課にて稼働時間が同協定の範囲内に収まるように親会社の理解を得て生産計画を調整している。

⁶ 特定健康診査は、日本人の死亡原因の約 6 割を占める生活習慣病の予防のために、40 歳から 74 歳までを対象に行われるメタボリックシンドロームに着目した健診のことである。

特定保健指導は、特定健診の結果から、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。

（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」

⁷ 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(サブプロク)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. 公表制度認定に伴う効果及びさらなる取組

(1) 公表制度認定に伴う効果

公表制度の申請作業を通じて、従来、会社が独自で行ってきた安全衛生に関する取組実績を見直し、体系的に整理したことにより、取組の見える化が進み、社員にもデータを示すことにより、安全・衛生・健康に関する社内的な意識が高まった。

(2) 公表制度認定後のさらなる取組について

ア「計画休暇」の導入

公表制度の認定後に、会社は従来、社員が有給休暇を積極的に取得しておらず、また会社としても休暇取得促進のための仕組みを用意していなかったことを見直して、休暇取得の促進による心身のリフレッシュやメンタルヘルス対策を図るため、平成 28(2016)年度より独自の取組として「計画休暇」を導入した。

具体的には、社員は有給休暇のうち、年間 4 日（上期 2 日、下期 2 日）を「計画休暇」として、所属長に申請し、所属長はラインごとに業務調整（業務繁忙状況や同一ラインでの休暇重複の回避等）により、積極的な休暇の取得を奨励した。

会社として単に休暇取得の呼び掛けだけではなく、生産ラインにおいては多能工を養成して、休暇時には他のラインから応援要員としてバックアップに入り、生産に支障を来さないで済むように、社内環境も併行して整備した。

当初、社内には「なぜ休まなくてはならないのか」と反発する声もあったが、休暇に関する職場内の理解と相互協力が進み、最近では「自分の時間が作れるようになった」との声もあり、概して好評で定着してきている。

この結果、年間の平均休暇取得日数は、平成 27(2015)年度の年 4 日から、計画休暇導入後の平成 28(2016)年度には年 8 日に倍増した。会社としては、計画休暇日数を段階的に引き上げて、最終的には、年 12 日（毎月 1 日）とすることを検討している。

イ 安全ミーティングの実施

平成 30(2018)年 1 月から、安全衛生意識の向上を図り、毎月第一月曜日を「安全の日」と定めて、新たに安全ミーティングを開始した。

これは、所属課単位で全員が参加して、安全衛生に関して、日頃の問題意識や会社に対する要望について意見交換の上、集約して、議事録を作成し、寄せられた意見については、対策会議（副課長以上、社長まで 10 数名がメンバー）において、対策案、納期、担当者を決定する取組である。

安全ミーティングは、社員全員でワイワイガヤガヤと、安全衛生についてディスカッションするので、通称「安全ワイガヤ」と呼んでいる。初回は、6 部署から計 74 項目の意見が出ており、安全衛生面の一層の改善のきっかけとなることが期待されている。

安全ワイガヤと前述した改善提案制度は、一見して同様の取組にも見えるが、次の相違がある。

改善提案制度は、社員個人が安全衛生、作業効率、整理整頓等を中心とした

「困りごと」及び「改善案」を自発的に考えて提案用紙に記入して投函することにより、ボトムアップ型での改善を図るものである。

これに対して、安全ワイガヤは、所属課単位で安全衛生に特化したフリーディスカッションを行い、各人が経験した危険事例やヒヤリハット事例を集約して危険箇所の総点検を図り、共有するとともに、会社全体における安全衛生対策の一層強化を図るものであり、両者は相互補完関係にある。

(3) 求人面における公表制度の活用

ハローワーク及び地元・加美町の無料職業紹介所における求人票には、厚生労働省から安全衛生優良企業の認定を受けたことを記載し、認定マークを表示することによって、求職者にアピールしている。

地元の高校生を対象として、新卒の定期的な採用や工場でのインターシップの受け入れも実施しており、グループの他社からは採用難の話を聞くが、会社の求人状況は順調である。

7. 課題と今後の展望

会社は、公表制度の認定企業は、宮城県内で3社に止まり、制度に関する認知度は、取引先及び就職希望の高校生、両親、学校を見てもまだ低いと感じている。

今後、制度について社会的な認知度が上がれば、認定会社の評価向上にも繋がるので、制度の認知度の一層の向上を図るように働きかけをお願いしたいとの要望があった。

また、併せて、認定企業に勤務している社員に対する何らかの優遇措置があると、社員のモチベーションも上がると思うとの声も寄せられた。



写真8 宮崎工業株式会社の皆様
(右から順に)
加藤代表取締役社長
猪股取締役工場長
畠山管理部業務課副課長

【参考】

参考資料1 安全パトロール 2017 年度 月別テーマ

	テーマ (注 危険箇所の告知)	内 容 (注 点検ポイントの明示)
年度 目標	「思い合い互いに安全作業実践」 ～すれ違いをなくそう！～ ※社長方針により毎月安全パトロール時に2Sチェック実施	
4 月	その道具・保護具 正しく使用していますか？	重点パトロール項目① ～保護具の確認・道具による労災予防～ ・危険物・化学物質使用時の保護具確認(保護メガネ・安全靴等) ・ライン内の道具確認(シャクリ、ペンチ、ロールナイフ等)
5 月	危険！ むき出しの刃物！	重点パトロール項目② ～切傷労災予防(刃物) ・カバー無しや置場が決めていない刃物はないか？ ・メスは決められた場所に置かれているか？
6 月	危ない！ 鋼材等落下物に注意！	重点パトロール項目③ ～落下による労災予防～ ・高所に落下の危険がある鋼材はないか？ ・落下防止対策はされているか？
7 月	危ない！ 重量物に挟まれる！	重点パトロール項目④ ～挟まれ労災予防(鋼材)～ ・手や足が挟まれそうな鋼材はないか？ ・いつもと違う動きをしている箇所はないか？
8 月	動いている設備には手を入れない！！	重点パトロール項目⑤ ・手が入りそうな箇所はないか？ ・急な動きをしている設備はないか？
9 月	整理・整頓・清掃・清潔・躰	・5S確認(制服の乱れはないか？) ・作業通路に障害物はありませんか？ ・作業場は清掃され綺麗な状態が保たれていますか？
10 月	危険な場所はありませんか？	重点パトロール項目⑥ ～角のある鋼材での労災予防～ ・手や足をぶつけそうな角(鋼材)はないか？ ・転倒したら危険な箇所はないか？ ・通路に角が飛び出ていませんか？
11 月	危ない！！ 転倒注意！！	～転倒災害防止～ ・凍結時転倒危険箇所、つまづき危険箇所確認 ・冬場の労災予防(通勤災害含む)
12 月	NOK安全パトロール月間	・非常用通路の確保、非常用・耐震対策設備の確認は万全ですか？ ・重点管理項目確認 (動いている設備・刃物・鋼材・重量物・危険物・化学物質)
1 月	乾燥冬場の火災予防月間 (4Sを徹底し火災を防ぎましょう)	～火災予防～ ・凍結によるモーター等への負荷 ・火災危険箇所はないか？(NRX、二次加硫炉、タコ足配線) ・消防設備点検(消火器の設置場所と表示の位置確認)

2月	過去に起きた災害の再発防止 (対策は今も継続されている でしょうか)	～労災の未然防止～ ・過去3年間の労災・ヒヤリハットの見直し ・フォローの継続性確認
3月	災害時の二次災害(人災)防止 (避難路がふさがれることは ないか)	～今年度発生労災フォローの確認～ ・地震による天井吊りボルト等の外れ確認 ・避難経路の確認、非常用・耐震対策設備点検

※2Sチェック項目（毎月共通の点検項目）

・区画の中に収まっているか？(区画からはみ出したり、区画外に置かれていませんか？) ・私物入れは整理されているか？（私物や不審物が乱雑に置かれていませんか？) ・通い箱の高さは規定内か？（背丈以上の高さに積まれていませんか？) ・物の高さ、置き方は大丈夫か？ (高く積んだり、高い所に置かれていませんか？ 不安定な場所に置かれていませんか)

(出所) 宮崎工業作成資料に基づき、アフターサービス推進室にて抜粋。

参考資料2 交通安全 2017年度 月別テーマ

	テーマ（事故防止）	テーマ（違反防止）
年度 目標	事故が起きやすい時間帯、 違反を起こしやすい時間帯を知ろう！	事故が起きやすい時間帯、 違反を起こしやすい時間帯を知ろう！
4月	かもしれない運転で事故防止！！	後部座席も含めたシートベルト着用の徹底（出 発前に確認・声かけしましょう）
5月	前方をよく見て追突事故を防ぎましょう！ (十分な車間距離、早めの減速)	スピード違反強力防止 (急いでも到着時間に差はなし)
6月	雨などで視界が悪い時は要注意！ (スピードを落とし周りに目を配りましょう)	一時停止はタイヤを止めること！ (停止線の手前でしっかり止めましょう)
7月	一般道・速度▲15m、高速道・速度▲車間距離 (車間距離をしっかり取って追突事故防止)	Uターン禁止違反予防 (反対車線に行く前に標識を確認しよう)
8月	過密な運転スケジュールは事故のもと (帰省や観光の際はゆとりをもって)	運転中は携帯電話には触らない！ (しっかり止まって応答しましょう)
9月	自分の運転を振り返り事故防止 (運転をする時のクセを知りましょう)	黄色信号の時は止まりましょう！ (黄色は注意して通行するではありません)
10月	駐車場での衝突事故に気をつけよう！ (降車の際は周りをよく確認しましょう)	通行禁止違反予防 (その近道、通っても良い時間帯？)
11月	早めの灯火で事故防止！ (日中でも周囲が見えにくい時は点灯しましょう)	駐車違反予防 (面倒でもコインパーキングを利用しましょう)
12月	路面凍結によるスリップ事故防止 (1割のスピードダウン2倍の車間距離3分早めの出 発)	飲酒運転根絶 (1割の酒量減、2倍の水分補給、 30分早めの帰宅)
1月	本線へ出る際の接触事故防止 (慣れた道こそよく確認)	タイヤを止めて左右確認 (一時停止場所は事故多発地帯)

2月	視界が悪い時は無理して前に進まない (対向車が来ない「だろう」運転は事故のもと)	信号無視違反防止 (車内の視界を良好に早めにブレーキ)
----	---	--------------------------------

(出所) 宮崎工業作成資料に基づき、アフターサービス推進室にて抜粋。

【安全・衛生・健康に関する取組のポイント】

- (1) 社長が従業員の健康管理を最重視する姿勢で、強力なリーダーシップを発揮している。
- (2) 「健活倶楽部」(後述)の活動により、社員の健康増進に成果を挙げている。
- (3) 安全衛生優良企業公表制度の申請作業を通じて、健康に関するデータ管理の重要性に気づき、新たに健康増進活動の見える化に積極的に取り組むようになった。

1. 企業の概要

アップコン株式会社(以下「アップコン」という。)は、現社長の松藤展和氏が平成15(2003)年6月に創業した建設会社で、地震や地盤沈下等の原因で生じたコンクリート床の傾き、沈下、段差などの補修工事¹等の施工並びに新工法の研究開発を行っている(写真1、2参照)。

本社は神奈川県川崎市に所在し、平成30(2018)年4月現在の在職者は、社長のほか、社員は技術職30名、事務職12名、計42名の体制で、若手社員の多い(20代17名、30代15名、40代7名)のが特徴である。



写真1 本社の入居ビル



写真2 施工現場

松藤社長は、平成27(2015)年6月18日の創立12周年において、会社の世界観を“LIKE A PROFESSIONAL SPORTS TEAM”として、プロのスポーツチームのように感動を与えられる会社を目指すとともに、現代のサッカーチームの戦略のように「全員で攻撃して、全員で守ることができる」という全員参加型を目指す姿勢を鮮明にしている。

¹ 従来のコンクリート打替え工法に替わる補修工法で、コンクリート床に小さな孔を開けてウレタン樹脂を注入し、ウレタンの発泡圧力を利用して床を押し上げて傾き等を復旧する施工を行っている。施工対象は公共施設、工場・倉庫、商店・商業施設、住宅等と多岐に亘るという。

また、会社は基本理念を「健康第一、安全第一、家庭第一」と定めて、本社事務室内に今年度の目標（生産性向上）と共に大きくプレートを表示して、健康安全を最重視する積極的な姿勢を明確にしている（写真3参照）。

これは社員が健康を害した場合、影響は本人の心身に留まらず、施工現場の安全性、さらには家族の生活にも悪影響を及ぼすことについての警鐘を鳴らすものであり、社員に向けたメッセージとして解りやすく、様々な健康・安全・家庭を重視した様々な活動の基本方針となっている。



写真3 本社事務室ドア

2. 安全衛生優良企業公表制度についての認定申請の契機及び申請手続き

松藤社長が安全衛生優良企業公表制度（以下「公表制度」という）に関する厚生労働省の新聞広告（当時、全国で2社だけ認定）を見て、従来の健康増進に関する取組状況についての第三者からの客観的な評価を得て、企業ブランドの向上や社員の働く意欲向上を図りたいとの思いから、平成28（2016）年の創立記念日（6月18日）までに認定を取得して、当日のパーティー席上で社員全員に認定を発表することを目標として、担当部署に指示した。

このため、申請窓口である神奈川労働局からも最大限の協力を仰ぎ、一方で社内でも技術部の若手社員（入社3年目）を申請業務対応の専任の担当者として配置して社内体制を整備し、平成28（2016）年5月19日に労働局に対して認定の申請を行い、目標期限前の6月14日付で認定を受けることができた。

3. アップコン(株)の健康増進の取組

—「^{けんかつくらぶ}健活倶楽部」を中心とした健康増進の取組—

（1）「健活倶楽部」発足の経緯

健活倶楽部は、公表制度に対する認定申請に先立ち、平成27（2015）年11月に社員の健康増進を図り、会社公認の組織として発足した²。

健活倶楽部は、会社の基本理念の一つである「健康第一」を全社的に推進するため、予算措置を認め、一部の活動や打合せについては、業務時間内の実施も認められている。

施工会社においては、社員が体調悪化に伴い欠勤や早退・遅刻する場合には、施工現場で替わりの要員を急に補充することは困難で、最悪の場合、施

² 以前は、「レクリエーション部」として、フットサル、マラソン、ボーリング大会の自主参加型の活動があった。会社の予算も無く業務時間外の活動であるため、一部のメンバーが企画して、常連メンバーだけが参加する同好会的傾向が強く、活発な活動ではなかった。

主と約束した工期に悪影響を及ぼす懸念があるので、健康を最重視し「健康第一」を基本理念のトップに掲げている。

この姿勢を具体化したものが、「健活倶楽部」の取組であり、若手社員の多い会社にとって、社員の健康管理の意識を高め、社員の健康増進とともに施工会社として工期遵守により経営が安定するメリットがある。

同社は健活倶楽部のリーダーとして、入社2年目の若手社員を抜擢した。同社員は、元々レクリエーション部の活動においてリーダーとしての素養が認められていたので、リーダー教育の一環として指名した。外のメンバーは、各部門から社内横断的なチームとして合計6名を指名し、健康増進のための多岐に亘る活動の企画には裁量を持たせて、会社公認の組織として取り組ませることとなった。

（２）「健活倶楽部」の活動概要

健活倶楽部は発足以降、心身の健康増進に繋がる様々な活動を企画して、社員全員が毎月1回は何かしらの活動に参加しようと呼びかけている。具体的には、フットサル、ボルダリング、マラソン、ボーリング等の体育会的なメニューに加えて、メンタルケアを目的として、大人の塗り絵教室、ヨガ、禅寺の座禅体験等の参加し易いラインナップを揃えた。

健活倶楽部による活動内容は多岐多様に及ぶので、以下では、特徴的な取組事例を紹介する。

（３）禁煙の推奨

ア 就業中の禁煙の段階的推進

会社としては、元々「喫煙者ゼロ」が最終の目標であったが、実際に喫煙している社員の反発も考慮した上で徐々に規制を強めて、最終的に就業時間中は全面禁煙とした（図表1参照）。

図表1．就業中の禁煙の段階的推進の経過

年 月	禁煙の規制経緯	備考
平成 15(2003)年 6 月 18 日（会社創業日）～	施工現場は完全禁煙。事務所は 昼の休憩時間を除き、禁煙。	施工現場は危険物を扱うので、 創業時から火気厳禁を徹底。
平成 27(2015)年 6 月 18 日～	事務所で昼の休憩時間でもユニ フォーム着用時は、禁煙。 ユニフォームを脱げば喫煙可。	ユニフォームにタバコの臭い が残っていると、施主が不快に 感じるので避ける意図がある。
平成 28(2016)年 2 月 1 日～	事務所は、始業直前から業務終 了まで全面禁煙。	電子式・加熱式タバコも禁止対 象。

イ 就業時間以外も含めた全面的な禁煙率向上のための取組

健活倶楽部発足を機に、社員に対して就業時以外（含、家庭）も含めた「24 時間非喫煙宣言」を推奨した。

（ア）喫煙者のデータ把握、目標設定、モニタリング

社内の喫煙者のデータが無かったので、まず喫煙者の人数を把握して、喫煙者の半減を目標として、喫煙者に対しては、毎月の禁煙日数や一日平均喫煙本数等のモニタリングを実施している。

（イ）社長から喫煙者家族に対する「禁煙協力お願い」の手紙

社長が社員家族（既婚者は配偶者宛、独身者は両親宛）に毎年恒例でクリスマスカードを送る際に、平成 27(2015)年は喫煙者の家族に禁煙に協力をお願いする手紙を同封して呼びかけた。

家族から「会社からよくぞ、注意してくれた」との感謝の手紙が 4 通届くなど、予想以上に反響が大きかった。特に、家族宛ての手紙の中で、2 日間で 1 箱の喫煙をする人が 1 年間禁煙すると家族で海外旅行に行けるなど禁煙による効果を明示したことにも反応が良かったという。

（ウ）健活ポイント（後述）による禁煙奨励

禁煙達成者や禁煙継続者には、インセンティブとして健活ポイントを付与して、禁煙を促進。

以上の取組の結果、喫煙者数（喫煙率）は、平成 27（2015）年 2 月の時点で、社長を含む全 38 名のうち喫煙者 14 名（喫煙率約 37%）であったが、平成 30(2018)年 4 月現在で、同 42 名のうち喫煙者 2 名（同率約 5%；前時点比で ▲32 ポイント）と大幅に減少している。

（４）階段利用の推奨

社員の健康維持のため、気軽にできる運動として、ビル 6 階の事務所までエレベーターを使わずに、階段での登り降りを推奨している。

階段を利用した回数をグラフ化して、有名な建物や山にたとえて表示して社員の遊び感覚を刺激するとともに、健活ポイント（後述）をインセンティブとして付与している。

(5) BMI³ 標準値内の推奨

全社員のBMI（体重と身長の関係から肥満度を示す体格指数のこと）を定期健康診断の際に計測して、本人に通知している。同社として、糖尿病など生活習慣病の予防を図り、社員全員のBMI数値を標準値以内にする目標を設定している。なお、BMIは個人情報なので、全員のデータは管理部の1名しかアクセスできないようにして、情報管理は徹底している。

全社員のトータルの平均値は、標準値以内であるが、中には標準値を超える社員もいるので、標準値達成の場合、インセンティブとして健活ポイント（後述）を付与している。

(6) 「健活ポイント」の導入

健活倶楽部のメンバーが健康増進の各種の活動を企画する中で、社員が楽しみながら取り組めるように健康インセンティブ策として提案して、同社が了解した。図表2の付与ルールにより、ポイントを加算・集計して、500ポイント単位で利用できるシステムになっている（後述参照）。

現在、19項目のポイント付与ルールが定められており、毎月、個人別に前月までの獲得ポイント数、今月の獲得ポイント数並びに累計ポイント数を健活倶楽部が記録している。

図表2 ポイント付与ルール

NO.	ポイントの付与基準	ポイント数
1	健活のレク参加	100
2	禁煙達成者	10,000（達成月に加算）
3	タバコを吸っていない人	1,000（年1回加算）
4	喫煙者が禁煙した日数の減少（前月比）	30
5	ビル階段（6階）の登り降り	1往復 26
6	BMI 標準値達成	肥満→標準値・低→標準値の場合 500。標準値→標準値（維持）の場合 100。
7	フットサル競技大会で1勝	予選 100・決勝 500 優勝 チームに 50,000
8	フットサル競技大会で1ゴール	予選 500・決勝 500
9	マラソン大会参加（応援参加も含む）	500

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

10	マゴジム（ジム指導経験のある社員が主催する自主トレーニング教室）の参加	100
11	やりたいレクが採用	50
12	地元フットサルチームの試合を観戦した人	10
13	健康診断結果に注意事項がない	500（年1回）
14	会社と駅の移動・通勤は歩き	片道5
15	会社と家の移動・通勤は歩き	片道5
16	家と駅の移動（2 km 以上）は自転車	片道5
17	8時前に出社	20
18	月間表彰制度（社員が運動、健康活動を自己申告で応募し全社員投票にて表彰）	1位 1,000 エントリー20
19	疲労度チェック実施（県依頼によるチェック機器を活用）	5

（出所）アップコン「健活ポイントについて／何をすれば貯まるか」に基づき、アフターサービス推進室にて作成。

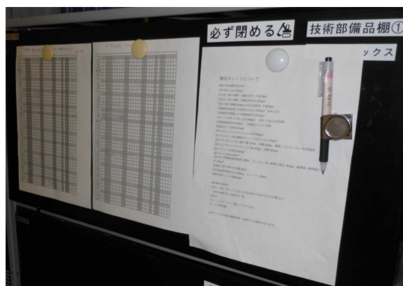


写真4 健活倶楽部 獲得ポイント掲示



写真5 健活倶楽部の掲示板
（各種イベント案内を告知）

健活ポイントの用途としては、1ポイント＝1円換算により500ポイント単位で利用可能となっており、具体的には、

- ①商品カタログの商品との交換（年に一回）、
- ②寄付［平成28（2016）年の熊本地震の際には、寄付金として利用した］
- ③各種活動の自己負担分に充当、である。

（7）フットサルチームの結成

健活倶楽部の推進する活動の中で、フットサルについては、平成29（2017）年3月から、会社として本格的に取り組んでいる。同年12月17日の競技大会（プロサッカーチームの協賛企業40社が出場）まで期間限定で、部員15名（会社総勢は36名）を月2回、平日の9:00から11:00にプロのコーチを招いての練習を認めている。前後の時間を考えれば、午前中一杯にわたり半数近くの社員が就業時間中に練習に参加できる優遇措置が採られている。

会社の目標は、まずは初戦突破と控え目で、体力向上を目的としているが、その一方で、フットサルの練習で施工現場の要員減少があっても、営業的には売上高を落とさないように社内的に徹底してサポートしている。なお、同競技大会の結果は、目標の1勝を挙げている。

大会の終了後には、平日半日×2回、即ち平日1日の有給休暇を15名が毎月取得しても業務に支障の無い体制が自然と出来上がっていることとなる。有給休暇の取得は、海外旅行に良く行く社員は積極的に取るが、長期休暇の予定の無い社員は、あまり休暇を取らない二極化が見られる。会社としては、休暇は社員の権利であり、健康増進のためにも積極的な取得を促進したいという姿勢である。

社員の半数近くが業務時間中にフットサルを練習するという他に例を見ないささか思い切った施策には、健康増進のための社員の有給休暇取得の環境整備と売上高の確保を同時に可能とする Win-Win の関係づくりが期待されている（写真6 参照）。



写真6 フットサル練習

（8）「連続無遅刻日数」記録の目標設定

会社は、病気、寝坊、二日酔い等が主原因となる遅刻は、健康状態のバロメーターであるとの認識から、全社において「連続無遅刻日数 1000 日」の目標を平成 28(2016)年 1 月から掲げている。なお、同社では、電車の遅延による出勤時間の遅れも遅刻の扱いとしている。

平成 29(2017)年 11 月時点では、連続 100 日以上記録は 3 回あり、うち連続 132 日が最長記録であるが、まだ目標の「1000 日」には届いていない。「連続無遅刻記録日数」は、社内に掲示して、遅刻して連続記録をストップさせた社員本人は、次のタームでの「責任者」として敢えて氏名を貼り出し、今後の本人の奮起を促すように工夫している。（写真 7 参照）



写真 7 連続無遅刻日数の掲示

過去の連続実績と直近の記録が、「責任者」氏名と共に掲示されている。

4. 安全確保の取組

(1) 「全体会議」による社内コミュニケーションの強化

技術職社員は施工現場に出て不在が多く、社内で全員が出席してのコミュニケーションを取る機会がないので、毎月第一月曜日の午前中（8：30～11：00）に全社員が出席し、かつ発言する「全体会議」を設けて、同日は施工計画から外して時間を確保するように徹底している。

全体会議は、社内全体での情報共有が目的であり、特に安全衛生関係の「ヒヤリハット事例」については、施工グループ単位で代表がスピーチした後に、実際に現場でヒヤリハットを体験した当事者から生の声で、実体験談や今後の再発防止策を説明してもらうことで、全社員がリアルな事例として体感して理解するように徹底している。社員全員のコミュニケーションは、安全衛生活動面で重要であるという。

(2) 施工現場でのKY（危険予知）活動

施工現場での作業開始前にミーティングを実施することで、当日の作業内容、作業手順や要員配置、危険箇所の洗い出しと予防策について、全員で確認し、徹底を図っている。

(3) 月間安全目標の設定

施工グループ単位（6グループ編成）で「月間安全目標」を設定するとともに1ヶ月後に結果についてもレビューしている。目標としては、リフトから飛び降り禁止、冬場の路面凍結注意、トンネル工事での安全帯使用など、ヒヤリハットの事例を中心に設定している。

5. 過重労働対策の取組

(1) 社員全員の有給休暇残高、代休残高（土日施工の場合は原則として翌月中に消化）を月単位の予定表に記載して、全員がパソコンでの見える化を推進し、本人の自己管理並びにグループリーダーによる残高管理を推進している。

(2) グループリーダーがグループ内の残業時間を管理し、月25時間の残業が行われたメンバーにはフラグが立つので、業務内容の確認や見直し策が取られ45時間を超えないように管理を徹底する。警戒値に近づくとグループリーダー宛にアラームのメールが送信される。

(3) 営業部では、「ノー残業デー」を毎月1日設定している。

6. ストレスチェックの自主的な実施

同社は、従業員 42 名のため、法令上ストレスチェック⁴を行う義務はないが、健康重視の方針の下、ストレスチェックを自主的に年 1 回実施して、メンタルヘルス不調の未然防止に取り組んでいる。

7. 公表制度認定に伴う効果

社員、経営者ともに、厚生労働省から公表制度の認定を受けたことにより、他社と比べて優良な会社として公的に認められたことを実感できて、自信につながったという。それ以外にも、公表制度認定や、それに併行して実施された健活倶楽部により、以下のようなプラス効果が見られた。

- (1) 社員自身の健康管理やメンタルヘルスに対する関心が高まり、結果的に病欠者が減少したこと。

「社員の健康意識が変わり、目に見えて欠勤者が減ったのが、大きい」という松藤社長の発言のとおり、公表制度申請に伴う意識向上や健活倶楽部の取組の結果、欠勤者（病欠、遅刻、早退など）が確実に減少し（図表 3 参照）、社員の健康増進活動における大きな成果となって、社員も実感できた。

例年の冬季であれば、社内にインフルエンザ患者が 4、5 名感染して、約 1 週間休業を余儀なくされ、実際に施工現場の要員配置にも穴が開くことがあったが、平成 28（2016）年度冬季には、「インフルエンザ発症ゼロ」を達成した。

その結果、従来苦勞していた欠勤発生時の内部事務や施工現場等での要員繰りの支障も少なくなり、他の社員への過度な負担増が回避できることとなった。

図表 3. 過去 4 年間の病欠・遅刻・早退の推移

年度	在職者数	病欠		遅刻・早退 (電車遅延を除く)	
		人数	合計日数	人数	合計時間
平成26(2014)年度	39名	12名	36.5日	11名	13.3時間
平成27(2015)年度	38名	35名	94.5日	6名	5.75時間
平成28(2016)年度	37名	10名	40.5日	5名	3.75時間
平成29(2017)年度	35名	2名	2日	1名	0.5時間

(注) 各年度 2 月～翌年 1 月のデータ。

平成29(2017)年度は、2 月～11月末のデータ

(出所) アップコン作成資料及びヒアリングに基づき、アフターサービス推進室にて作成。

⁴ 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

また新たな取組として平成 30(2018)年の冬季から、インフルエンザの予防接種の希望者は、会社負担で受けられるようになった。

(2) 公表制度認定や健活倶楽部の取組により社内一体感の醸成が図られたこと。

同社は「健康第一」、「安全第一」、「家庭第一」を会社理念として掲げ、安全衛生活動や健康増進活動につきリーダーシップをもって強力に推進する一方で、若手社員（技術職）を健活倶楽部リーダーに指名すると共に、同社員には公表制度の申請関連作業も専任させることにより、社内連携や一体感のもとに申請資料作成や社内体制の整備ができた。

健活倶楽部での一連の取組（健康増進の活動、禁煙の推奨、健活ポイントなど）については、自分たちでは意識していなかったが、本認定申請において神奈川県労働局から評価される取組であった。

(3) 健康増進活動に係わる「見える化」の推進と社員の意識向上が促進されたこと。

会社は、神奈川県から資料作成や修正の指導等を受ける中で、健康に関する事実をデータや数値で補足する必要性を痛感したという。

これは、例えば禁煙の重要性は受動喫煙問題などで理解しているつもりだったが、社内の喫煙者が誰で、何人いるかという具体的なデータを持ち合わせていなかったことに初めて気がついた。このように社内で健康問題を展開する際に、社員に対する説明には、データ化や数値化の見える化が必要不可欠であることが理解できたのは、大きな収穫だった、という。

このように公表制度申請において、社内での健康増進活動に係わるデータ収集や数値目標の設定などの「見える化」を推進したことにより、社員における健康管理や増強に対する取組の意識向上や自発的な行動を引き出すことができた。

(4) 厚生労働省の公表制度認定が、大学生の採用に関してアピールポイントになったこと。

会社では営業部や管理部は中途採用しているが、技術部は全員が新卒学生を採用している。面接会場には、公表制度の認定証が設置されて、同社は学生の 1 次面接の際に公表制度の認定を受けたことを必ず説明しており、学生は一律に好印象を受けている。

人材採用の 2 次面接はユニークで、1 次面接の合格者に対して宿題として学生から自分の両親にどのような会社なのかを説明してもらい、両親それぞれの感想を、2 次面接にて会社側にプレゼンさせる方式である。プレゼンは、口頭でも資料を用意しても構わないとしている。

学生は、会社概要を自分なりに再度調べることとなり、公表制度が厚生労働省の制度であることを含めて、両親に説明することとなる。2次面接では、学生から、両親が厚生労働省の認可企業というインパクトに関心を示し、会社に対する信頼感が強くなったとの申し出が度々あり、中には、是非入社させてほしいという両親それぞれからの手紙を託されて来社した学生もあったという。

このように、公表制度での認定は、学生採用においては、非常に有効なツールとして作用している。

新卒採用人数は、例年2～4名に止まっていたが、平成30(2018)年4月入社予定者は、7名を確保することができ、公表制度認定も大きなプラス材料になったとのことである。

8. その他

会社は、公表制度の認定[平成28(2016)年6月]を受けた後、管轄の川崎北労働基準監督署長の推薦により、神奈川労働局における審査の結果、健活倶楽部による健康増進活動、過重労働対策として有給休暇や代休の残高の見える化、グループ単位での残業時間管理、ノー残業デーなどの取組が評価され、平成29(2017)年7月に神奈川労働局長による安全衛生表彰・奨励賞⁵を受賞した。

9. 課題と今後の展望

公表制度認定は資料要求のハードルが高く苦勞したが、逆に言えば、認定が容易ではない分、稀少性がある制度だと同社は考えている。

一方で、世の中での認知度がまだ低く、大学の就職課の担当者には公表制度について御存じない方が多いので、特に大学の就職課に対する制度のPRを強化してほしいとの意見があった。



写真8. アップコン株式会社の皆様
松藤 社長（中央）
川口 技術部長（左側）
山本 健活倶楽部リーダー（右側）

松藤社長と川口部長の間には公表制度・認定通知書」が展示されている。

平成29(2017)年11月10日 撮影

⁵ 地域の中で、安全衛生に関する水準が良好で改善のための取組が他の模範と認められる事業場又は企業に対する表彰のことで、毎年安全週間(7月1日から7日)に表彰される。

神奈川労働局からのコメント

1. 公表制度の認定について

公表制度は平成 27(2015)年 6 月申請開始で、歴史も浅いため、産業界における認知度もまだ高いとは言えない制度である。

したがって、公表制度の認定申請してきた企業の意欲に応えるため、平成 28(2016)年度に申請のあった全企業（3 社）については、時間を要した企業もあるが、結果的には全企業を認定することができた。認定のためには多くの書類が必要となり、自力で 100%揃えるのは難しいので、各企業と面談して、認定基準を質的に充足していることを確認するプロセスが重要であり、企業の担当者とのコミュニケーションを密に行い、企業の安全衛生に関する取組の「潜在力」を引き出すよう務めている。

2. 申請企業に対する指導について

安全衛生における優良な取組に関するエビデンス（取組を明らかにするための参考資料）については、定型の書式が定められている訳では無いので、取組を明らかにする既存の書類を上手く取り上げる必要があり、企業の担当者との打合せを密に行うとともに、現地調査の際にも活用できる資料をさらに確認した。

3. 申請進捗管理の工夫について

申請企業との必要書類の進捗管理を遺漏のないように進めるため、厚生労働省労働基準局の評価基準⁶に加えて、独自フォーマットで「管理票」を作成して、資料の追加依頼や現地での資料の確認、審査過程、最終結果とその理由など一連の手続きについて全て記録を残して、認定作業の見える化を図った。

4. アップコンについて

会社の規模が比較的小規模であることをフルに活かして、松藤社長の強力なリーダーシップの下に、社内コミュニケーションが非常に活発なフラットな組織であり、健活倶楽部など会社独自に創意工夫している取組が多く、高く評価できた。

会社が意識していなかった「潜在力」の掘り起こし（全体会議の議事録など安全衛生水準の高さを示す資料の発掘）により、第三者からみても認定に有用な材料を積極的に集めることにより、認定に繋げることができた。

また、会社は公表制度の認定前に I S O を取得済みで、施工作業や事務処理に関する規定化やマニュアル化等を実施済みで、さらに問題点の分析や改善案策定などの業務標準化に取り組んでいたことから、健康増進に関するデータ収集や数

⁶ 「安全衛生優良企業公表制度認定基準解説書」(厚生労働省労働基準局安全衛生部計画課作成) 参照。

値目標設定などについても、社内的にスムーズに対応している状況を確認することができた。

5. 今後の課題

公表制度は発足して歴史が浅く、企業における認知度はまだ低い。また近時、「健康経営」に取り組む企業を認定・顕彰・表彰する類似の他制度も非常に多く、制度の周知方法やメリット策（他の類似の制度との差別化）については、考えていく余地があると思われる。

【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

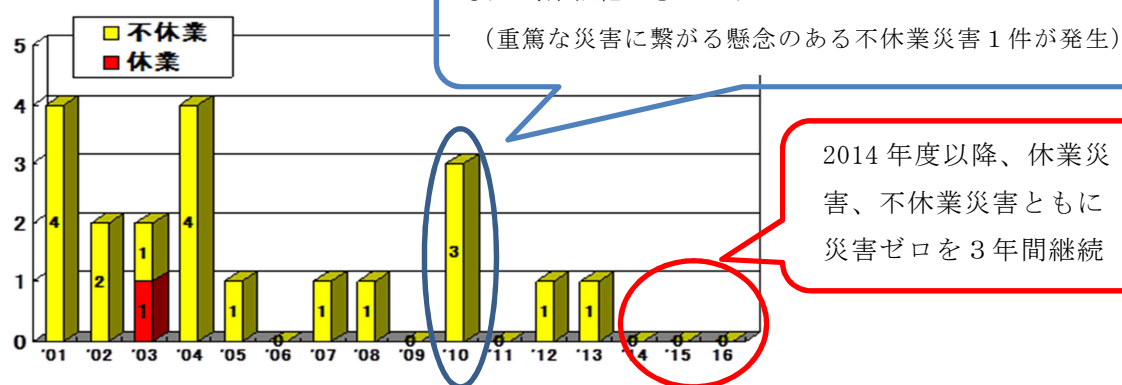
同社の無災害連続記録（1 日以上の休業を伴う災害が発生していない連続日数の記録）については、平成 16(2004)年度以降、平成 29(2017)年 12 月末で、無災害 4,721 日を記録している。

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



パナソニック健保が、ネット上に毎日の歩数の記録を呼びかけている。

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：自らの体力不足の改善 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：システム開発部	タイム：3分34秒08
4位 チーム名：販売部	タイム：3分38秒90
5位 チーム名：システム開発部	タイム：3分44秒34
6位 チーム名：システム開発部	タイム：3分50秒41
7位 チーム名：システム開発部	タイム：4分00秒02
8位 チーム名：システム開発部	タイム：4分18秒00
9位 チーム名：システム開発部	タイム：4分41秒12
10位 チーム名：システム開発部	タイム：4分50秒00
11位 チーム名：システム開発部	タイム：4分50秒12
12位 チーム名：システム開発部	タイム：5分14秒44
13位 チーム名：システム開発部	タイム：5分18秒56
14位 チーム名：システム開発部	タイム：5分19秒07
15位 チーム名：システム開発部	タイム：5分19秒12
16位 チーム名：システム開発部	タイム：5分48秒02
17位 チーム名：システム開発部	タイム：5分48秒12
18位 チーム名：システム開発部	タイム：5分18秒08
19位 チーム名：システム開発部	タイム：6分07秒48
20位 チーム名：システム開発部	タイム：6分50秒21
21位 チーム名：システム開発部	タイム：7分18秒00
22位 チーム名：システム開発部	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。

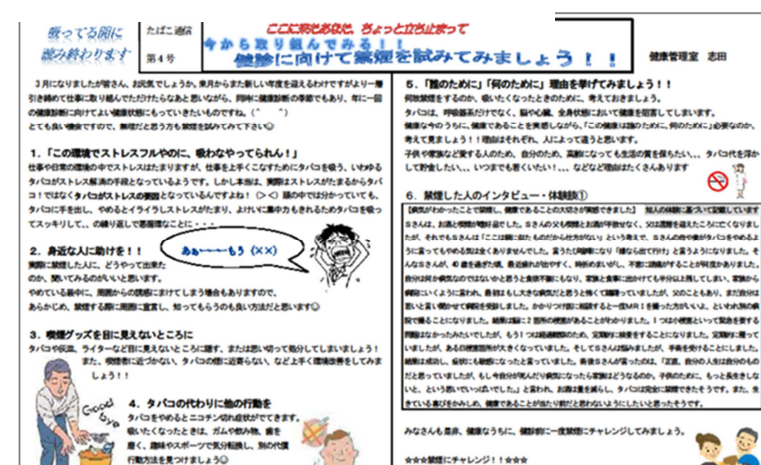
(2) 喫煙率低下の取組

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

【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 3 H 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和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¹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 ヲ所(本社工場、安芸工場、南国工場)、鳥取県に 1 ヲ所(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

¹ 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。

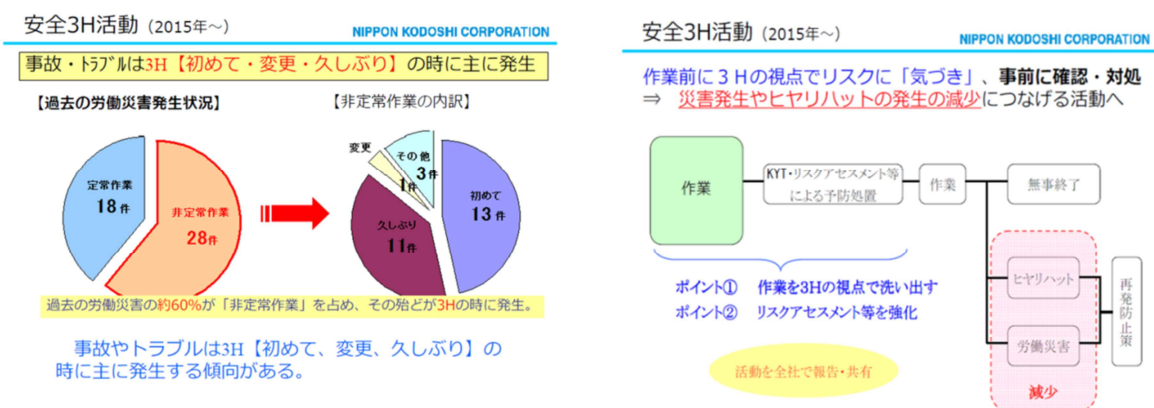
う考え方を社内に徹底している。

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「3 H」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 3 H活動



(出所) ニッポン高度紙工業作成資料

会社によれば、3 H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、3 H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「3 H（初めて、変更、久しぶり）」の「非定常作業」を重視した「安全 3 H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面を明確化した上で、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づ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もので、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した。

(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

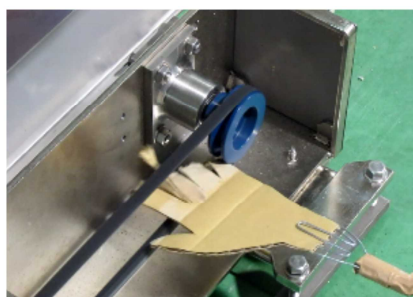
ア 安全教育訓練の背景

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返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 4 ①参照）、巻き込まれる体感（写真 4 ②参照）、車両荷台からの転落体感（写真 4 ③参照）、安全帯着用ぶら下がり体感（写真 4 ④参照）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BCM²（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え、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

² 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 ー主に脂質、肝機能について	生活習慣病予防運動等の実技指導 ー職場や家庭で手軽にできる運動 ーラジオ体操の筋肉・関節への効果等の体感 ー腰痛予防体操 等
平成26年度 (2014年度)	血管から健康になる ー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 ー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 ー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 ー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³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

³ 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（BMI⁴、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。

⁴ 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