

## 電気機械器具製造業

事例48

# 周到的な安全衛生・防災計画、 職長を支援するサブリーダー

ルネサスエレクトロニクス株式会社高知事業所は、労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、安全衛生と南海地震に備えた防災に全員参加で臨んでいる。リーダーとサブリーダーが安全衛生と防災の牽引役となっている。

ルネサスエレクトロニクス株式会社高知事業所・高知県

## 昭和61年設立以来の無災害、群を抜いて低い製品の不良率

同事業所は、平成20年3月に労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）の認証を取得し、リスクアセスメントの実施により本質安全化を推進してきた。同事業所では全従業員が参加してリスクの洗い出し作業を行い、リスク低減化対策をうってきた。処置されたリスクはより低レベルとなり、構内の安全度は高まっている。こうした努力は、昭和61年の同事業所設立以来の無災害記録に結実（平成18年4月30日、1,580万時間無災害記録第三種を樹立）し、平成25年2月末現在で2,042万時間無災害となっている。

同事業所の防災安全衛生方針は、従業員の安全と健康を守り、その能力が最大限発揮される快適な職場形成の実現を第一にあげている。その方針は無災害記録となって表れているが、それはまた同事業所の生む製品の品質や生産性にもつながっている。同事業所のウェハースクラップ率（不良率）は1%を切っているが、これは数あるルネサスエレクトロニクスの事業所の中でも抜群の数字である。また、同事業所は平成23年3月の東日本大震災を教訓に、安全衛生に加えて防災の取組みにも一段の力を入れ、BCP（事業継続計画）を練り直し、周到的な調査と計画で、人命の安全と事業の継続に取り組んでいる。

## 手作りのテキストで事業所にあった安全衛生教育を実施

同事業所は安全衛生意識の高揚のため、関係会社や協力会社を含めて定期的な安全衛生連絡会の開催や、これらの企業を含めた安全衛生などの標語募集を行っている。

### AEDを使用した普通救命講習会



### 禁煙教室



同事業所の防災安全衛生計画は、前年度の計画の実績と会社方針を踏まえて策定され、事業所計画を基に製造部門や間接・技術部門、管理部門などの各部門も計画を作成している。同事業所の平成24年度防災安全衛生計画はOSHMSによる安全水準の向上など、労働安全衛生法が求める安全衛生の体系を網羅している。毎月開く防災安全衛生委員会で全員が計画の進捗状況を確認し、各職場では3カ月に1回、チェックを行っている。

従業員への安全衛生教育については、なすべきことは済ませているので、階層別に一定の段階でブラッシュアップのための教育を行っている。新規採用があった場合は、総務で1次教育を、現場で2次教育をそれぞれ行うが、作業認定制度があり、認定されなければ作業できない仕組みとなっている。安全衛生のテキストは同社オリジナルのものを用いている。法律問題など難易度の高いものもあり、階層別にテキストを抜粋して使い、1つの資料にかける説明の時間を調整して、各階層に対応している。

## 安全衛生と防災一体となった災害対応計画を樹立

OSHMSの導入に当たっては中央労働災害防止協会の講習を受講し、受講した人が講師となって事業所のOSHMSの普及を行っている。講習を受けてそれを事業所の従業員

に落とし込むことができたのは受講したためと、講習への評価は高い。特に初期の段階で知識を吸収できたことがその後の仕事に大きく役に立っているという。また、内部監査員や推進員の立ち上げのためには中央労働災害防止協会から講師を招き、講習会を開いた。

現在、同事業所において外部講師を招いての教育は、禁煙、AED、消火栓訓練、起震車による地震体験実習、高圧ガス保安講習、防災講話など、衛生面や防災面に重点が移っている。高圧ガスや薬品を使っているのも、その飛散などのリスクの方が高いためである。同事業所においては挟まれ、巻き込まれなどの在来型の災害は見られない。

## 各リーダーが職場の安全衛生と防災に取り組む

作業現場の安全衛生を担っているのは職長と要素リーダーである。両者はOSHMS推進者であり、職場の安全衛生推進者という役割を担っている。職長は製造やプロセス管理、労務管理などを行っている。要素リーダーは装置に責任を持つ役職である。職長になるための路線というものはないが、一定の研修を受けた者が職長になることが多い。それは生産リーダー育成研修の受講である。同研修は将来の製造ラインの確たる人材を育成するための全社的な研修であり、そのカリキュラムは労務・安全・進捗・生産管理さらに原価計算にまで及ぶ集合研修である。研修期間は半年に及び、事業所に戻ると日勤に組み込んでまた半年の間接部門の教育が行われる。装置関連を担当する者の教育には、SET (Semiconductor・Equipment・Technology) カレッジがある。

職長になるための勤続年数は設定されていない。早い人では35歳ほどで就任するが、40から45歳程度で職長になる人もいる。

職長のもとにはエリアリーダー、シフトリーダーがいる。作業員など若年者に対する教育は主にエリアリーダーの役割である。職長の下には40～50人ほどの部下がいるので、全員に手を回すことはできない。エリアリーダーの部下は10人ほどで、目が行き届く人数である。職長は、エリアリーダーのフォローをするということになる。

シフトリーダーは職長代理ともいえるべき重要なポストであり、安全面の任務も大きくなる。そこで同事業所では、シフトリーダーになった時点で外部の職長教育を受講させるようにしている。職長になる前に知識を持ってもらい、職長になったときには完全に安全衛生をマスターしているという状態にしようという配慮である。このようにして製造現場の確たる人材を育成し、無災害記録の更新を目指している。

