

## ▶▶ 要旨・ポイント

- 社内版「労働安全衛生マネジメントシステム」を構築した労働安全衛生活動の充実
- 活動の体制整備、活動の進捗管理は社内ルールを整備し、規程化してPDCAを展開
- 外部の健診機関や作業環境測定機関、人材を有効活用、本社と事業所間が有機的に連携して活動

## ▶▶ イーグル工業株式会社の「安全衛生管理体制」の特徴的な取り組み

第一に挙げられることは、トップが安全衛生に取り組む姿勢を明確に発信し、そのメッセージを組織全体で共有するとともに、活動の具体的な推進・展開の工夫が随所で行われていることです。

二つ目は、活動を推進するための組織体制や人材の配置、育成などが、規程として明文化されており、継続的に取り組んでいける仕組みができています。専門知識を活用して心身の健康管理の向上を狙った、産業（職域）保健師・看護師の配置・活用が進められています。

三つ目は、個別の施策の推進に当たっては、社全体を俯瞰し、社内不足する人材や機能については、積極的に外部機関を活用することにより、成果があがるような柔軟な対応策が取られています。

### トップが基本方針（メッセージ）を明確に発信、本社と事業所のライン化による活動の推進・展開

安全衛生活動の成果をあげるためには、トップがその姿勢を明確にすることが極めて重要で、それを組織全体で共有し実行できることが必要です。当該会社は、労働安全衛生方針として、基本理念や行動指針を作成し（グループ安全基本理念参照）、社内に公開して周知徹底が図られています。また、社員一人ひとりがいつでも確認できるように名刺サイズのポケット版（写真参照）を用意して、見える化の工夫もされています。活動の計画は3か年計画で目標を定め、年度中央と年度末には社長を議長とした安全衛生中央会議（全社会議）を開催して評価と計画のローリングが行われ、全社間での情報共

有や事業所内の事務局設置など組織も充実させて、ライン化による安全衛生活動を展開しています。

社として「労働安全衛生マネジメント規程」が定められており、その考え方に沿った活動や点検、監査が行われています。「労働安全衛生マネジメントシステム」の外部認証は未取得ですが整理はできており、令和5年度より全事業所で認証の取得を計画されており、現在は細部の点検、充実を図られています。



イーグル工業株式会社 労働安全衛生方針ポケット版

### 安全衛生に係る人材の選任ルールと役割は規程で明確化し、産業保健師・看護師も配置・活用

安全衛生に係る人材の選任と役割は社内規程で明確化されています。総括安全衛生管理者は事業所長、安全管理者は製造部長、衛生管理者は安全衛生担当課長がその任にある間担当しています。規模によって補佐的な安全衛生推進員を選任して実務を円滑に進める工夫もされています。産業医については、事業所規模から専属の配置義務がないので、事業所ごとに近隣の医師と委託契約を結び、業務量を整理して1回/月あるいは1回/週などのように来社で対応してもらっています。特筆すべきことは、法的には配置の義務はないものの、健康管理の充実を図るために目安として300人以上の

#### 労働安全衛生方針（2018年5月1日改訂）

##### ■ グループ 安全基本理念

『安全は人間尊重経営の礎 私達の願い、私の使命』

##### ■ 基本理念

イーグル工業株式会社及びそのグループ会社は、グループ安全基本理念のもと、心身ともに健全で活力ある人材を育むと共に、無事故・無災害で快適な働き甲斐のある職場の実現に向け、労働安全衛生マネジメントシステムの考え方を活用して労働安全衛生活動に取り組みます。

##### ■ 行動指針

1. 全従業員が参加・協力のもと、事業活動に伴う危険源を的確に把握して評価し、重大リスクの低減に取り組みます。
2. 労働安全衛生目標を設定し、継続的改善により、パフォーマンスの向上を図ります。
3. 法規制及び関連するその他の要求事項を遵守します。（その他の要求事項とは、例えば「加入している工業会の指針・綱領」等をいいます。）
4. 労働安全衛生及び健康確保は、良好なコミュニケーションの下に実現されるとの認識に立ち、職場での活発な話し合いを尊重します。
5. 労働安全衛生及び健康の確保に必要な教育・訓練を実施し、労働安全衛生及び健康の重要性について周知に務め、意識高揚を図ります。

#### グループ安全基本理念

本社

〒105-8587 東京都港区芝公園2-4-1  
芝パークビルB館14F

<https://www.ekkeagle.com/jp/>

●従業員総数(連結)6,393人(2022年3月末)

各事業場の従業員数	埼玉事業場	330人
	岡山事業所	670人
	高砂事業所	70人
	呉事業場	40人
	つくば事業場	100人

事業所には産業保健師または看護師を配置していることで

す。また、本社に配置されている産業保健師が小規模事業所を巡回して健康管理をフォローする仕組みもつくり、全社的に実効性を高める人材配置と役割の工夫がなされています。

### 全社を俯瞰した組織・体制と 人材の育成・配置

全社を俯瞰した取り組みができていく仕組みとして、任命されている安全衛生を担当している管理職や担当者の事業所間の異動があります。異動先では異動前の事業所との比較調整が円滑にできる仕組みができています。さらに主要な事業所(6事業所)には安全衛生に関する事務局が設置されており、事務局の管理職やメンバーと本社は、毎月1回月末に1時間程度のWebによる会議を開催し、課題や解決策の共有を図っています。職場巡視にも近隣事業所間で相互巡視をする仕組みや、本社が事業所を巡視する仕組みがあり、事業所間の格差解消につながる仕組みになっています。全社を俯瞰した安全衛生に取り組める組織と人材の配置が二重三重に仕組みとしてできあがっています。

もう一つが、人材の育成です。安全衛生中央会議で3か年計画の中に事業所単位で立案した衛生管理者資格者の育成計画が議論されています。社全体として充実を図ることに注力しています。計画的な人材の育成が事業所に留まらず全社の課題として共有され活動に生かされていることは、社として安全衛生の活動がスムーズに運営できている根底にあるように思われます。

### 機能する安全衛生の組織づくりと 委員会の運営

安全衛生に関する実践的な活動は基本的には事業所単位で行われますが、会社として取り組むべき方向はすべての事業所と同一で行われることが望ましい姿です。それを実現させるため、法的な設置義務はありませんが、製造部門のある工場から従業員の代表と会社側の代表を委員に選出して中央安全衛生委員会を設置して運営する仕組みがあります。

この中央安全衛生委員会は、グループ全体の事業所と合同開催しており、年2回開催されています。その内容は、2月の開催時では翌年度からスタートする年方針を諮り、10月の開催では上期の実績を報告して方針を仰ぐPDC Aを回す仕組みになっています。直近では実務を見直し、これまで本社の安全健康推進部が安全と健康の両方を統括していましたが、健康管理の統括部門は本社に残し、安全管理の統括部門は効率と実効性を高めるため、環境保全の統括部門と統合し機能の強化を図っています。安全衛生活動の取り組みを俯瞰できるからこそ、機能する組織へと柔軟に改編ができること

も重要であると思われます。事業所に設置されている法定の安全衛生委員会には幾つかの小委員会が設置されており、現場のパトロールなどが具体的、定期的に組まれています。本社と事業所に設置されている事務局は、事業所内の安全衛生活動の実践や全社間で課題の進捗状況の確認、個別の課題の打ち合わせを行うなどの機能を持ち、実践的な活動につながっています。



事業所安全衛生委員会

### 外部機関、人材を活用した 安全衛生活動の充実化

健康診断は、事業所の規模から健康診断部門を持たず外部の機関に委託をし、また産業医も嘱託(非常勤)契約により対応しています。社としては、それらを活用するための社内の組織や人材の充実化を図っています。健康管理は、「健康支援を基本」として掲げて推進しており、そのために産業保健師、看護師を社内に配置して積極的に取り組みを進めています。具体的にはストレスチェックの活用では、本人へのフィードバックはもちろん、社内に設置した相談窓口で産業保健師、看護師が対応を行っています。また、大手の健康支援機関と包括契約を結び、社員に対し専用の相談窓口の連絡先を入れたパンフレットを配布し、会社への報告は相談件数に留めるなど個人情報に配慮した健康相談窓口を設置しており、仕組みとして充実しています。

社員の健康教育にも、外部の機関や専門家を積極的に活用しており、階層別の教育の充実が図られています。製品の納入先で関係のある他の業界の安全衛生団体にも講師を依頼するなど、明確な教育目的をもって内容の充実が図られています。新入社員(中途を含む)へのサポートは、社内の人財教育部が実施する集合教育がありますが、健康管理部門では、別途産業保健師を活用した教育を追加して充実化が図られています。



