

事例 3

人の森
HITO NO MORI

人の森株式会社

要旨・ポイント

本事例では、安全衛生活動のあり方について、今までと異なる視点での学びをさせていただきました。つまり、今までは安全衛生活動だけに目を向けてきました。このことはもちろん重要だと思うのですが、今回の取材で、これだけでは真の解決にはなりにくく、安全衛生活動の目的である、「働く人々が安全で心身の健康度を高め、生き生きとした職業生活をおくる支援」のためには、もう少し根本的な「人の働き方」そのもの、つまり社長としてどう働くか、社員にどう働いてもらうかについての経営者のお考えが、いかに大切か、実際の活動を紹介したいと思います。

人の森株式会社概要

会社設立は昭和 15 年 7 月で、設立当初の社名は「模興業株式会社」でした。現在の社長は 5 代目で、平成 16 年に就任しておられます。事業内容は、当初、骨材の生産販売やレディーミクストコンクリートの販売などが主でしたが、現在は事業拡大し、フィットネス施設を各地で経営するなど、まさに多角経営で、会社も発展に勢いを増しています。

後ほど詳しく紹介しますが、安全衛生管理体制も法定以上の施策がとられ、それらがうまく実行できるような仕組みもつくられています。

社名の変更はなぜ行われたのか

現社長が平成 16 年に社長に就任された折、業種の特性からダンプカーの出入りが激しく、地域住民から毎日のように電話で、騒音や粉じんに関してお叱りを受けており、迷惑な企業として地域に存在していたとのことでした。そこで、地域の皆様に「ここにいてもらうとありがたい」「いてもらってよかった」という存在になりたいとの思いを持たれたことが、改名のきっかけとなったとのことでした。森にはさまざまな鳥をはじめ動物が集まって植物も育てるので、自分の企業は「地域の森のような存在になりたい」「地域で喜ばれる存在になりたい」という気持ちが「森」という言葉を社名に取り入れられたこと、また、森を構成している「動植物」はそれぞれに個性があるように、自社に勤務している社員はすべて、一人ひとりに個性があり、一人ひとりがなくて

はならない存在であることの意味表示が、新社名になったと筆者は理解しました。その結果、地域住民との関係がうまくいき、社長が描かれた姿が現実になっていると思えました。その実例を紹介させていただくと、千葉県で子供たちの列にトラックが突入した事故が発生し、その後、神奈川県の中小学校でもその予防対策として、ダンプカーが出入りしている人の森株式会社（以下「人の森」という。）にも交通安全向上の協力要請があり、社長はその旨を社員たちに伝えました。それを聞いた砕石工場で働く社員たちは、「地域に愛される企業になりたい」との社長の想いを酌んで、自主的に「見守り隊」をつくり、交代で早出して、通学中の子供たちの見守りを始めました。また、車の速度を上げ過ぎないようにするために、ペースメーカーの役割をする車を配置するなど、子供の交通事故防止に努力しました。その結果、地域の方々も会社への理解を深めてくださるようになり、地域の人から社員へ感謝の言葉もいただけるようになり、日頃からの社長の願いである社員と地域の人との顔が見える関係もできたとのことでした。この例の他にも、いろいろな立場の社員が自分たちの部署で、自分たちらしいアイデアを出して、社長の想いを具現化しておられることがわかり、社員のメンタルヘルス上も、そのシステムの素晴らしさを実感しました。

このことは安全衛生部門についてもいえることで、安全衛生活動は「やらされる」のではなく、「どうしたら自分たちの安全と健康を守ることができるのか」、自分事として考えることにつながっているのだと思います。

ユニークな人の森（株）の組織

一般的には総務部とか人事労務部という呼称が用いられることが多い部署の名前が、人の森では「人の幸せを支える部」とされています。従来型ですと仕事が型にはまって、融通が効かなくなる可能性があります。新しい型では、自分たちの部をどんな存在にしたいかという部署名になっているので、自分たちで全部主体性をもって決め活動するということになります。その名称や業務内容は部員全体で相談し、吟味して決定されたものとのこと（図 1）。

現在のところ、DX 部、「人の森」を支える部、人の幸せを支える部、まちを盛り上げる部、社会環境を支える部、水でみんなを潤す部など、12 の部とよろず相談室、101 点室という二つの室があります。各部署の仕事の内容がよく分かる部署名になっており、このことにより、多忙な職場に対し、自分たちのできる範囲で協力するこ

の社員もそれぞれの背景を持った個性的な人ですから、その人に合わせた健康支援が必要です。産業看護職はまさに社長のお考えにマッチする人材で、改めて産業看護職の雇用といった、その慧眼に尊敬の念を強めた次第です。

繰り返しになりますが、安全衛生活動の目的「働く人々が安全で心身の健康度を高め、生き生きとした職業生活を送る支援」を達成するために、何をどうするか、といった、社長のぶれない柔軟なお考えがあってこそ、このような安全衛生に係る人材が選任されていると認識しました。

安全衛生に係る人材の任期ですが、一般的には2年任期（再任あり）が多いのですが、人の森では1年任期（再任あり）とのことでした。ここにも安全衛生活動の活性化の二つの工夫が隠れていると思いました。一つ目は、なるべく多くの社員にその役割を担っていただきたいことが挙げられます。まさに、社長が目指しておられる安全衛生に対する姿勢、「全員参加の大原則」を果たすことに繋がります。二つ目は、マンネリ化防止に役立つことです。再任の人でも1年ごとに辞令を受け取ることで、新しい気持ちでその役割を果たしていこうという気持ちになります。このように、あらゆるところに安全衛生活動の活性化に向けての配慮がなされています。

3. 安全衛生委員会

人の森にはいろいろな事業場がありますが、法定の安全衛生委員会が設置されているのは、本社と碎石場のある華巖工場の二つです。その他の所にはすべて、職場安全衛生委員会が置かれています。ここでは本社の安全衛生委員会（令和5年度：6月1日開催）について紹介しましょう。

1) 委員会の構成メンバー：

- ①総括安全衛生管理者（委員長）
：未来の森を育む部の部長
- ②安全管理者（副委員長）：華巖工場の工場長
他に安全管理者として、上野原工場、信頼をつなげる部、社会環境を支える部、ウエルネス社会を創る部、未来の森を育む部、5つの部署からの代表者
- ③衛生管理者：人の幸せを支える部の部長
- ④産業医
- ⑤産業看護職
- ⑥安全衛生委員（安全衛生推進者）：労働組合委員長、華巖工場・上野原工場・信頼をつなげる部・社会環境を支える部・水でみんなを潤す部・ウエルネス社会を創る部・DX部・まちを盛り上げる部・人の幸せを支える部・101点室、10の部署からの代表者

2) 調査審議内容：

- ①前年度の安全衛生管理評価と安全衛生管理の年間計画
- ②令和5年安全重点目標（標語）
- ③各種報告事項
 - ・災害統計報告
 - ・長時間残業対象者と面談者報告
 - ・パトロール結果報告

- ・職場安全衛生委員会報告
- ・分科会（作業環境、重機作業、労働災害、自動車事故）報告 など
- ④委員会の運営：月に1回、事務局は未来の森を育む部と101点室所属の3人
- ⑤委員会メンバーへの安全衛生教育：安全衛生関連冊子の回覧



安全衛生委員会の様子

ここでも「全員参加の大原則」が貫かれています。これは特に中小企業の強みが活かされている例ともいえます。

4. 令和5年度 安全衛生管理計画

1) 基本方針

労働災害は何時如何なる状況にあっても発生させはならないとの基本理念を肝に銘じ、常に安全管理水準の向上を図ると共に、職場に応じた適切な安全衛生管理体制を確立させ、継続的かつ効果的な安全管理活動の手法を最適化させることにより、心も体も安心して働くことのできる職場環境の中で、無事故無災害を達成させることを決意する。

また、衛生管理の面にあっても、安全と同等に考え、社員一人ひとりが職場環境の改善・改良を怠ることなく、誰もが健康的に働くことができる快適な職場環境の実現を目指す。

2) 目標

- (1) 労働災害・・・完全無災害
- (2) 自動車・重機類・・・自動車事故および物損事故等の完全撲滅

3) 重点施策

「社員一人ひとりが安全衛生活動の主人公であることを自覚し、今年こそ誰もが快適に働ける職場環境を作り上げ、無事故無災害を実現する」

- ① 当たり前の安全を創り上げていく
- ② 安全作業の手順を守る
- ③ 意識改革と安全技術の向上
- ④ 過重労働による健康障害の防止

4) 具体的な活動とスケジュール

- ①安全衛生委員会
 - ・ 定例委員会を月1回以上開催する。
 - ・ 安全衛生委員会の中に分科会（作業環境、重機作業、労働災害、自動車事故）を設け、それぞれの役割に応じて活動する。

- ・職場安全衛生委員会をメイン活動とし、毎月1回以上開催する。
- ②安全パトロール
 - ・「安全衛生管理 年間計画」に決められた実施場所及びメンバーに基づき行う。
- ③産業医・産業看護職による職場巡回
 - ・「安全衛生管理 年間計画」に基づき行う。
- ④月別安全重点目標
 - ・「安全衛生管理 年間計画」により各職場持ち回りで安全標語を提案し、安全衛生委員による投票で決定する。
- ⑤社外行事への参加
 - ・全国安全週間、全国労働衛生週間、全国交通安全運動、その他各種団体が行う安全活動の行事
- ⑥その他
 - ・定期健康診断および生活習慣病予防健診
 - ・定期健康診断結果を踏まえての産業看護職による個人面談
 - ・ストレスチェックの実施・評価・対策
 - ・心と体の健康に関する相談窓口の設置
 - ・ハラスメント相談窓口の設置
 - ・アルコール点検の実施

令和5年度の安全衛生計画は、お示しましたように、安全管理がメインになっています。その理由はこちら数年労働災害が微増の傾向が続いていたところで、令和4年度は件数が増え死亡災害も発生したことも影響していると筆者は考えました。そういうことで衛生管理がおろそかにされているわけではなく、⑥その他に示されました活動を含めて、着実な活動が行われています。以下、その一部を紹介します。

人の森での主な健康支援活動

最初に述べたいことは、産業看護職による「健康診断の事後措置」です。個別支援としては、全員に対しての個別性を重視したきめ細やかな心身の健康支援が着実に行われています。特に感銘を受けたことは、産業看護職の社員一人ひとりへの尊敬と愛情です。一人ひとりの「強み」を見出し、それを念頭に健康づくりへの支援を行うことの重要性を改めて実感しました。職場支援としては、職場ごとに検査結果・健康調査結果などの集団分析を行い、組織全体の結果と比較するなどの工夫により、職場としての課題を明確にしています。この結果を得ることにより、職場では全員でその解決策を見出すといった有効活用がなされています。これはストレスチェックの結果でも同じです。

次に食生活、運動、タバコ問題についても良好な取り組みがなされています。中でもタバコ問題について、現在の喫煙率が2.2%という結果から、どのような対策がなされたかを記します。禁煙に対する本人への補助を行っている企業は多いのですが、人の森では本人はもちろん、家族に対しても行われています。さらには家族へ

の参考図書の配布も行われています。身近な応援者を得ることにより、その成果を高める努力の一つです。人の森の安全衛生の基本スタンスは、「自分事」ですので、社員の中にはポケットに「タバコの箱」ではなく、「禁煙の箱」を入れて、成功した人もあったとのことでした。

最後に、人の森を訪問させていただいたときの印象と今後の安全衛生活動のあり方についての筆者の考えを述べます。

まず印象ですが、社長をはじめ、お目にかかったどの社員も笑顔で、温かみのある方々でした。これはまさに皆さんの心身の健康度が高く、職業生活に満足しておられる証と受け取りました。

なぜ、そのような状況が実現できるのか、社長のお話を伺うにつれて、その理由が分かってきました。それは、社長の経営に対する考え方です。

平成16年に社長に就任された当時は、企業のトップとして当然のことながら、経営数字をかなり意識していたとのことでした。しかしながら、奥様を40代で亡くされ、それが大きく意識を変える転機になったとのことでした。お金をどんなに稼いでも自分が誰にも必要とされない存在ならとても不幸であること、幸せになるコツは、そんなに難しいことではなく、自分のことよりも相手、他の人のことを少しだけ先に考えればよいと思うとのことでした。そして現実問題として、社長自身も常に社員のこと、地域社会のことをまず考えた経営を行い、社員も社長のお考えを受けて、それを実行しておられることが、具体的な話の随所から、例えば冒頭に述べた砕石工場で働く社員の方々の「見守り隊」の話からも伝わってきました。優先順序を少し見直すだけで悪い流れが消えて好循環に変わる、安全衛生にとってもよい流れを生み出すと思いました。

(河野 啓子)

