

## 社員の安全と健康

### 労働安全衛生方針と安全衛生目標

NISSHAグループは、事業活動に関わるすべての人々の安全と健康の確保を経営の最優先事項と位置付け、「労働安全衛生方針」を制定して社員に周知しています。この方針に向けて定めたNISSHAグループ安全衛生目標は、第6次中期経営計画と連動させた2020年度までの3カ年を期間目標とし、この期間の労働災害ゼロを目指すものです。2019年度も、目標の達成に向けてさまざまな労働災害防止の活動を展開します。

#### 労働安全衛生方針

NISSHAは、事業を継続・発展させるうえで、事業活動に関わるすべての人々の安全と健康の確保を経営の最優先事項と位置づけ、以下の活動を実践します。

1. 全員参加による安全で快適な職場環境と心身の健康づくりを推進する。
2. 関係法令、当社が同意した地域社会・公的機関・お客さまなどの要求事項を順守し、社会との共生に努める。
3. マネジメントシステムを運用し、継続的な労働安全衛生水準の向上に努める。

この方針を、NISSHAグループで働くすべての人々に周知するとともに、広く社会にも公表します。

2014年11月6日

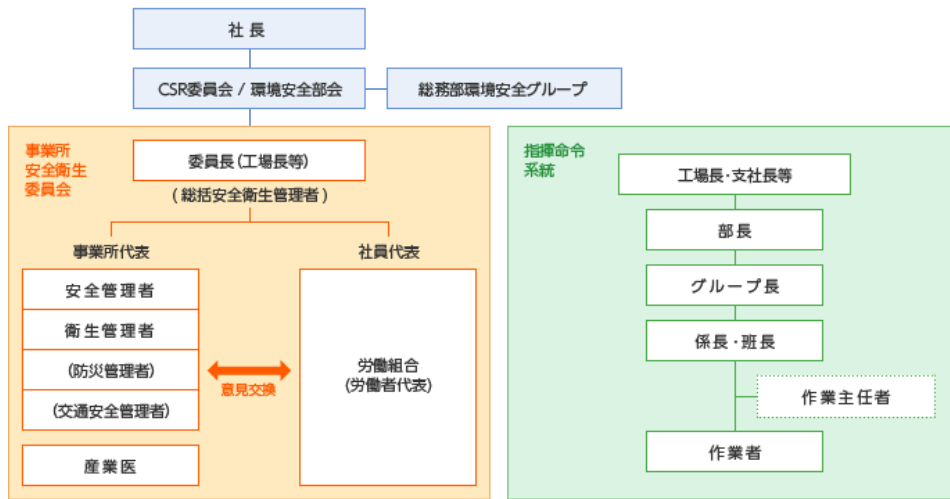
NISSHA株式会社  
代表取締役社長 兼 最高経営責任者  
鈴木 順也

### 労働安全衛生マネジメントシステムと安全衛生委員会

国内NISSHAグループの安全衛生活動を統括するCSR委員会環境安全部会は、四半期ごとに、安全衛生目標の進捗管理や事業所の労働災害への対策、災害件数などの安全衛生パフォーマンス、そして内部監査とその是正対応などを委員会に報告しています。年度末にはマネジメントシステムが有効に機能しているかをレビューするとともに、事業所が運営する安全衛生委員会を統括し、当社グループの国内における安全衛生活動レベルの継続的な向上を図っています。

事業所の安全衛生委員会は、安全管理者や衛生管理者などの事業所委員と、労働組合や各職場から選出された社員代表委員で構成され、労働災害およびその是正状況の報告や、安全で快適な職場の実現に向けた意見交換、改善提案を行っています。事業所で発生した労働災害とその是正対策は、すみやかに部会に報告され、その他の事業所に水平展開されています。その是正対策は、事業所を管轄する事業部長、事業所を担当する役員、部会長を通じて社長に報告され、適切にレビューされています。

## 安全衛生管理体制図



## 労働災害の発生状況

2018年度の労働災害は、「転倒・挟まれ・巻き込まれ・切創」などが発生件数の半数を占めましたが、休業災害が減少したことで、度数率は改善しました。事故後の対応においては設備の改修や手順の見直しなどを対策し、是正に努めています。

### 労働災害の発生状況（国内NISSHAグループ）

項目	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
労働災害度数率*1	0.92	1.16	1.99	1.45	0.84
労働災害強度率*2	0.04	0.02	0.02	0.01	0.01
死亡災害	0	0	0	0	0

\*1 労働災害度数率：100万のべ実労働時間当たりの労働災害（休業1日以上）による死傷者数で、災害発生の頻度を表す（厚生労働省/労働災害統計による）

\*2 労働災害強度率：1,000のべ実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す

いずれも厚生労働省/労働災害統計による  
各数値は派遣社員を含む

### 労働災害発生件数（国内グループおよび海外主要生産拠点の地域別・男女別）

2018年度の日本および海外の主要生産拠点での労働災害発生件数は下表の通りです。海外拠点は休業を要する労働災害を対象にしています。

項目	男性	女性	合計
日本	20	5	25
北米	5	6	11
中南米	5	2	7
欧州	9	1	10
アジア	1	2	3

## 職場のリスク低減ーリスクアセスメント

国内NISSHAグループは、生産設備や職場で取り扱う化学物質が作業者に及ぼす危険性・有害性についてのリスクを点数評価し、高いものから優先的に対策を講ずるリスクアセスメントの活動を継続的に展開しています。また、こうしたリスクアセスメントによる活動結果に基づく残存リスクを把握してマネジメントに反映させています。また、製品に使用される材料や薬材の選定時には、化学物質による健康有害性を評価する仕組みをデザインレビューに導入し、量産時の作業員への有害リスクを評価しています。

## 安全パトロール

安全管理者や衛生管理者、産業医、労働組合の執行委員を中心としたメンバーで職場を安全巡視しています。職場に潜在する危険要因や不安全作業がないか、適正な化学物質管理ができているかなど、お客さま要求の視点も盛り込み、職場への安全意識の向上を図っています。

## 安全衛生教育・研修

安全衛生教育管理規程に基づき、業務に必要な教育・研修を実施しています。主に、職場の環境安全推進員への研修や国内生産拠点への職長教育、リスクアセスメント研修、緊急事態に備えた救命講習やAED操作講習などの定期研修です。特に、重症災害につながりやすい転倒災害の予防セミナー開催や、前年度に負傷事故が多かった少人数の事業所への安全教育を強化することで、成果を上げることが出来ました。



### 受講状況

研修分類	講習・研修名	2018年度受講者数
一般研修	新入社員研修（新入社員の安全衛生）	33人
安全研修	リスクアセスメント研修（安全衛生・化学物質）	55人
	職長教育	17名
	安全研修（少人数の事業所）	87名
	衛生研修（労働衛生・健康障害 e-ラーニング学習）	102人
	転倒災害予防セミナー（外部講師）	38人
	普通救命講習	24人
	AED取り扱い講習	11人

## 健康宣言を策定

2018年9月3日、NISSHAグループ全社員の健康の保持・増進を目的とした健康宣言を策定しました。NISSHAグループは「多様な人材能力と情熱を結集し、継続的な技術の創出と経済・社会価値への展開を通じて、人々の豊かな生活を実現」することをMissionとしています。その実現には、社員一人ひとりの心身の健康が何よりも大切であるとの考えから、健康宣言を策定し社員に周知しています。

### 健康宣言

NISSHAグループは、多様な人材能力と情熱を結集し、新たな価値を創出します。そのためには、社員の心と身体の健康の保持・増進が不可欠と考え、健康に関するさまざまな施策を推進することを通じて、職場環境の整備を行います。

## 健康づくりの取り組み

社員の健康保持増進に向けて、生活習慣病の発症防止をはじめとするさまざまな健康づくりの取り組みを継続しています。

2018年度は、当社独自の健康イベントとして「骨密度測定・推定血管年齢測定・禁煙啓発イベント」を開催し、延べ1,500人以上の社員が参加しました。イベントでは各測定結果の説明に加え、オリジナルのリーフレットを活用した食事や運動をはじめとする生活習慣改善のアドバイスを行いました。また禁煙講座を開設し、喫煙者に向けた禁煙プログラムの提供を開始するとともに、合わせて受動喫煙防止の取り組みのひとつとして、2018年10月1日よりNISSHA本社構内の屋内喫煙所を閉鎖しました。今後はさらに構内全面禁煙に向けた活動を展開します。

2019年度は、運動習慣の推進強化として体験型の健康イベントを企画しており、その後も簡単な運動を継続できるツールを準備していく予定です。さらにハイリスクアプローチとして、健康診断の結果で精密検査・再検査を要すると判断された社員には医療機関の受診勧奨を行うとともに、特定保健指導対象者には委託医療機関の支援のもと特定保健指導を実施するなど、社員の健康保持増進に取り組んでいます。

## メンタルヘルス支援



社内報「働きやすい職場」ページ

メンタルヘルス支援として、臨床心理士によるメンタルヘルス教育（セルフケア・ラインケア等）を2009年以降毎年実施しています。ストレスチェック調査については、2015年12月の義務化に先駆けて2012年度から実施しています。個人のセルフケアなどをまとめた「メンタルヘルスハンドブック」を社員全員に配布し、調査結果から自身のストレスの状態を把握し対処できるようにしています。

また、働きやすい職場づくりを継続的に推進しています。NISSHA株式会社では、2014年度に実施した職場環境改善のプロセス支援を学ぶラインケア教育に続き、2015年度からはパイロット職場を募り、ボトムアップ形式で働きやすい職場づくりを目指す「職場環境改善：職場ドック」に取り組んでいます。「職場ドック」とは、職場の良いところや改善点・改善の理由を洗い出したあと、メンバーの意見をもとに実施内容を検討し、それぞれのテーマに取り組む改善策です。これらの取り組みを通して得た働きやすい職場づくりの着眼点は、社内報にも掲載し浸透を図っています。今後は、NISSHAグループ全体に水平展開していく予定です。2018年度は、ライン長にストレスチェック職場分析結果のフィードバック及び結果説明の研修を行いました。今後はこの職場分析結果も活用した働きやすい職場づくりを目指します。

個人への支援として社外に24時間対応の健康相談窓口を設けており、専門カウンセラーによるメンタルヘルス・カウンセリングを気軽に受けることが可能です。仕事の都合などで予定を確保しにくい場合でも、電話やWebを通じていつでもアクセスできる利便性があり、プライバシーも守られることから、毎年数件の利用があります。また、長時間労働となった社員に対しては、保健スタッフおよび産業医が面談を実施しています。社員の健康状態を把握するとともに、必要な事後指導について所属長や人事部門と連携し、対応をすすめています。

さらに、メンタルヘルスの面で配慮を必要とする社員に対しては、「休職規程」にのっとり、病状の回復にあてる期間の提供や復職時に就業上の配慮を行うことで、再発防止と円滑な職場復帰を支援しています。今後も、職場・人事部門・保健スタッフが連携を取りながら、働きやすい職場づくりを推進していきます。



メンタルヘルスクエア対応体系図

## 「健康経営優良法人 ホワイト500」の認定を取得



2019年2月21日に開催された経済産業省・日本健康会議主催「健康経営優良法人2019発表会」において、「健康経営優良法人 ホワイト500（大規模法人部門）」に3年連続で認定されました。当社の健康経営への取り組みが高く評価されたものです。今後も全社員参加による安全で快適な職場環境と心身の健康づくりを推進していきます。