

Global Safety and Health

# NEWSLETTER

## 安全文化の醸成に向けて

### 2022年の振り返り

昨年2022年度の災害発生状況は、事故の型別で国内は高所からの『墜落・転落』、海外は肩や腰を負傷する『動作の反動・無理な動作』が多く発生し、推移については国内・海外共に増加傾向に転じています。また、事故の状況を振り返ってみると、ほとんどが個人の安全に対する意識の低さが原因であり、危険予知ができていれば防げた事故が多数あります。この結果は『ダイフクの安全文化醸成』が、まだまだ道半ばであることの現れです。

### 安全文化を創るためには



安全文化とは、安全を最優先する文化であり、安全文化が醸成すると『ケガ・事故ゼロ』期間が継続されます。イギリスの心理学者でヒューマンエラー研究の第一人者であるジェームズ・リーズン博士は、安全文化を創るために4つの要素を組織に備える必要があると論じました。

ここでは、当社のパートナー会社で『40年以上に渡り連続無災害記録を継続』されている東海理研株式会社様の安全取り組みを安全文化の4つの要素に分類し、どのような活動を実施されたのかをご紹介します。

### 具体的な事例紹介

## TOKAIRIKEN

理研 東海理研株式会社

<https://www.tokairiken.co.jp/>



東海理研株式会社様は、当社とは45年以上の取引引きがあり、当社の2021年度の安全特別賞を受賞されています。「社員がパワフルに仕事もプライベートも過ごせるようにするためには、会社が健康管理や精神面にも積極的にかかわることこそが大切」と考え、“ワークライフバランスの実現でイキイキわくわくした職場作り”をスローガンに、日々取り組まれています。



社訓の「これで良いか」は考えて行動する柔軟な文化に繋がり、これが安全文化醸成の基本となっています。

# 安全文化醸成に向けた活動事例紹介

どの活動もトップが関わり、全員参加の褒める活動を基本として、ゼロ災を継続されています。以下の安全衛生活動をヒントに、各職場に合わせた活動をぜひご検討していただき、ゼロ災に向けた取り組みをお願いいたします！

## 柔軟な文化（風通しの良い）

健康管理活動（運動不足および健康の改善）

リボンの会（メンタルサポート）



自己目標をトップ以下全社員100%達成が目標！



活動風景：保冷剤deリメイク アロマ芳香剤

### 活動の概要

『安全は、社員の健康と笑顔から始まる』との考えから、定期健診の結果を踏まえ1年後のなりたい自分を宣言し、具体的な取り組み内容と年間・月間の数値目標を立て、達成者は褒賞されます。社長自らも本活動に参加されています。

### 活動の概要

パートも含めた女性社員で構成され、ミニバレー大会やフラワーアレンジメント、会社周辺の草引き・清掃のボランティア活動等を通して何でも話せる関係を築き、心地良い環境で業務ができるよう取り組まれています。

POINT!

これらの取り組みにより、社内に良好なコミュニケーションが生まれ、会社全体も明るい雰囲気となり、仲間意識も生まれ、相互注意のできる風通しの良い風土作りに繋がります。

## 正義の文化（罰せられない）

### 報告する文化（実態把握）

リスクシェア（共有し、自分事として扱う）



合言葉は「マイリスク・マイ対策」

### 活動の概要

日頃から危険に対する気づきを与え、危険感受性を高めることを目的に、各職場の朝礼時にヒヤリ・ハットを共有し、この情報は放置せず、事務局が責任をもって改善に向けた取り組みを推進されています。進捗状況や対策は電子掲示板にて共有されます。

POINT!

報告することで非難されない・失敗を許容する風土、また現場の実態を把握し情報を共有しながら、共に課題を解決する風土づくりに繋がります。

## 学習する文化（共に学ぶ）

先輩社員にOJTを実施（共有し、学び合う）



リフト講習

### 活動の概要

リフト講習を受けてきた新入社員が、次は講師となり先輩社員にOJTを実施。教えることで、もう一度学び直し、先輩社員は最新情報を学び、初心に帰る意図があります。先輩社員から過去のリフト事故経験談や会社独自のルール・注意点のアドバイスをし、参加者全員で学び直しを実施。

POINT!

個人で「知っている・行動している」というだけでなく、組織やチームで「共有する」という考えのもと、共に学び教え合う風土づくりに繋がります。

## 東海理研株式会社 経営者様からのコメント

創業者から『幸せとは心の健康 身体健康 経済健康 この3つの健康からできている。会社はこの3つの健康を維持管理して社員が退職を迎えた時、“理研にいて良かった”と思ってもらえる会社でありたい』と言われてきました。正に安全衛生の真意だと考えています。そのために何をやるのか？事務局が提案してくる様々な取組はそのための仕掛けです。ワクワクしてモチベーションが上がること。会社全体のチーム力がアップすること。形式的でなく実質的であること。PDCAを回すこと。これを外さなければ何をやっても間違いない。やがて定着して、理研の文化になっていけば何よりと思っています。そしてそう成りつつあると実感しています。