

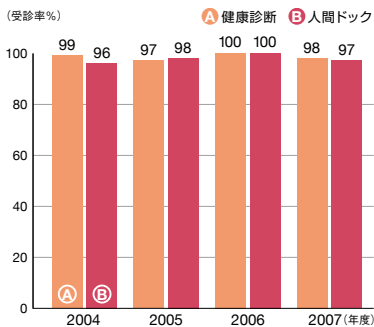
社員一人ひとりが快適な職場環境で働けるように リコー独自の仕組みづくりと継続的な改善を行っています



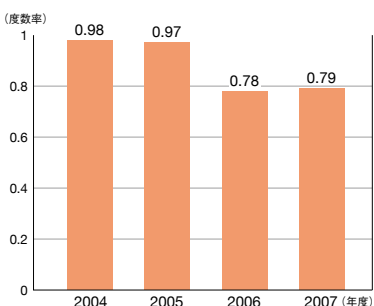
人事部
HR推進部 部長
杉浦 顕一

リコーグループでは、安全衛生管理についての基本事項を定め、快適な職場環境づくりを目指して、リコー独自の健康管理システム構築など、さまざまな取り組みを行っています。また、厚生労働省が普及促進している労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)国内第一号グループ認定取得会社として、安全衛生に関わる改善事例発表、情報開示を積極的に行い、国内の安全衛生活動の向上に貢献していきたいと考えています。

健康診断と人間ドック受診率(リコー)



労働災害度数率(リコー)



※度数率の算出方法は以下の通りです。

$$\text{度数率} = \frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{延実労働時間数}} \times 1,000,000$$

2007年度の実施状況とレビュー

● 重点課題の継続的改善

- 1) ヒューマンエラーに遭遇しても労災を起こさせないために、リスクアセスメント手法をグループ会社にも展開しました。リコーエレメックス(株)、リコーユニテクノ(株)等
- 2) 長時間残業者の健康管理を徹底するための新たなシステムを開発し、①産業医面接の単月実施率100%の実現、②レベルを高めたリコー基準での実施、③上司や部署の協力を得ながら健康障害の未然予防に努めました。なお当事例は、全国産業安全衛生大会にて事例発表しています。
- 3) 職場環境リスク低減のために、当年計画をしていた5件のアスベスト対策をすべて実施完了しました。今後も継続的改善に努めます。

● 新たな課題への取り組み

- 1) OSHMS認定取得について
グループ会社として初めて東北リコー(株)が認定取得しました。
- 2) メンタルヘルス対策について
①全組織職に対しe-ラーニングでの基礎教育とロールプレーを含む実践教育を実施。当初計画1,200名に対し、追加申し込みが多数あり1,424名が受講。
②全事業所の社員に対しストレスチェックを実施し、医療職による個人フォロー、並びに職場改善活動(3事業所)を実施しました。
3) 特定検診・指導について
リコーグループでは35歳以上の社員全員が人間ドックを受診しており、その医療機関において運用を開始しました。

2008年度の計画

16次中期経営計画の初年度として、以下の取り組みを実施します。

● グループ管理指標の明確化と、従来行ってきた活動のレベルアップ

継続的な改善をグループで実現するために、安全・健康に関する管理指標の決定と指標向上への施策に着手します。

- ・長時間残業者産業医面接の対象拡大
- ・ストレスチェックとその個人フォローの定例化等

● 労働安全衛生マネジメントシステムの展開推進

より積極的にグループ展開するために、既認定事業所の評価・改善を行い、ますます重要性が増す“健康面”を主眼とした仕組みづくりに着手します。

● リコーグループへ仕組みを水平展開

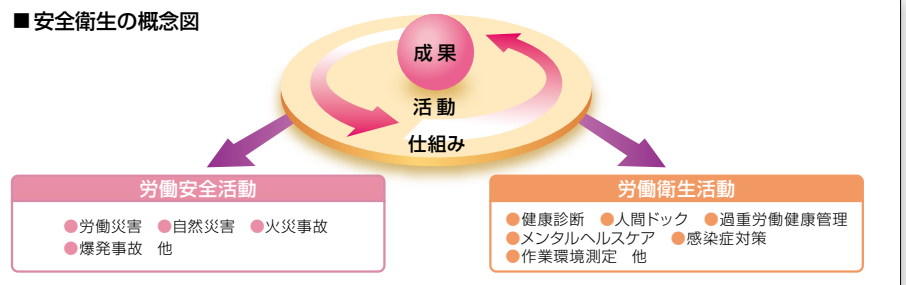
リコーで確立した過重労働未然防止に関する仕組み①新勤務管理②産業医面接③メンタルヘルス④管理者教育等について、リコーグループへ水平展開することに着手します。

● グループ最適の健康管理の仕組みづくり

グループ安全衛生委員会および専門3部会を設置し、従来グループ会社各社毎に実施していた健康管理を見直し、グループ最適の仕組みづくりに着手します。

- ・健康管理システムの再構築
- ・委託医療機関の見直し
- ・専門家の最適配置

安全衛生の概念図



社員が自分の健康について 相談しやすい環境づくりを推進 〈リコー/日本〉

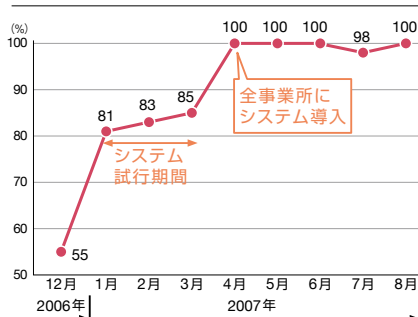
リコーでは、社員一人ひとりが自分の健康について気軽に相談できる環境をつくるため、さまざまな取り組みを行っています。そのひとつが、2007年4月にリコーの国内全事業所で導入した「長時間残業者健康管理システム」です。

このシステムでは、毎月自動的に抽出した長時間残業の対象者にセルフチェック票を送り、対象者がパソコン上で質問項目に答えることで、身体やメンタルな面での健康状態が自動判定されます。そして本人が希望した場合は、産業医との面接を実施します。仮に本人が面接を希望しない場合でも、月90時間(2007年度の基準)を超える残業をした対象者は、産業医や上司の判断で面接実施するよう促し、社員の健康管理をサポートしています。



人事本部 総括産業医 医学博士 森田 哲也

■長時間残業者の面接実施率の推移



リコーでは、面接希望者の実施率100%を目指していますが、システム稼働後、ほぼ達成しています。

システムの導入効果としては、長時間残業者の早期健康フォロー(健康障害の有所見者の早期発見と早期対処)、面接や職場改善プロセスの可視化、産業医・健康管理スタッフの業務効率化、健康管理部門で情報の一元管理が可能になりました。実際に、産業医が早期の段階でメンタルヘルスクエアを必要とした社員に適切な対処を行い、職場への早期復帰を可能にしたケースもあります。

リコーでは今後、グループ会社の勤務形態などにあわせてシステムの展開を計画しており、グループ全体の健康管理の保持増進を目指します。

安全衛生の確かな仕組みづくりを 全国の生産系事業所で展開 〈リコー/日本〉

リコーでは、すでに国内の生産系事業所3カ所(沼津、福井、御殿場)が、OSHMS認定を受けていましたが、2007年度はグループ会社の東北リコーが認定取得しました。

OSHMSは、厚生労働省が普及を図っているもので、取得には、事業所が安全衛生に関わるPDCAサイクルをしっかりと回して、目標を達成し、継続的に改善していく仕組みが構築されていることが必要です。リコーの人事本部では、各事業所の要請によって認定取得のサポートも行っています。

食事バランスを中心に 健康づくりのセミナーを企画・開催 〈リコー/日本〉

リコー大森事業所では、リコーグループの健康安全の指針に基づき、年間を通して多彩な健康セミナーを企画しています。例えば2007年は、昨今のメタボリック・シンドロームへの関心の高まりを受け、「バランスメニュー」や一人暮らしの社員のための「簡単レシピ」などのセミナーを開催し、多くの社員が参加しました。同事業所では今後も、他の事業所との情報交換も行いながら、社員の健康維持に役立つセミナーを企画していく予定です。



バランスメニューセミナー
でお弁当を食べる参加者



■長時間残業者健康管理のPDCA

