



健康・安全にきめ細かく配慮し、多様な人材が活躍できる職場環境づくりを進めています

リコーグループでは、健康・安全を優先課題として位置づけ、健康・安全への配慮を行った職場環境づくりを進めています。そして社員の健康や子育て、ワークライフバランス等に配慮した職場環境を整備し、グループ全社において多様な人材が活躍できる環境を実現したいと考えています。併せて、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、これからも地域社会の安全衛生活動の向上にも貢献していきます。

グループ全社で健康・安全の取り組みを徹底・強化

リコーグループ各社・事業所とグループ活動が融和した、グループ最適の安全衛生の仕組みづくりに継続的に取り組んでいます。

健康管理を徹底する仕組みづくり

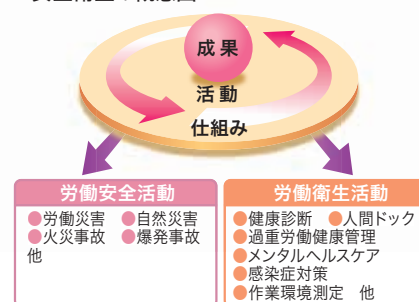
リコーグループでは、心と身体の健康管理をより徹底するために、不調者の早期発見・フォロー・未然防止を目指し、ITシステムの構築、産業保健体制の整備を健康保険組合と共同で進めてきました。2011年度は、メンタルヘルスケア、フィジカルヘルスケア、労務が連携したマネジメントサイクルの

構築とグループへの展開・定着に取り組めます。

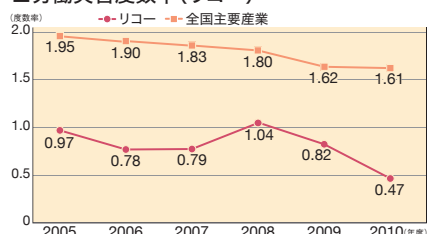
安全管理を強化する取り組み

リコーグループでは、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)やリスクアセスメントをいち早く導入し安全水準の継続的向上に取り組んできました。グループ内で発生した労災については、データベースで原因・再発防止の共有やグループ安全基準の策定・展開により、グループとして再発防止を行っています。2011年度は、転倒災害の撲滅やリスクアセスメントの導入拡大にも取り組みます。

■安全衛生の概念図



■労働災害度率(リコー)



※度率の算出方法は以下の通りです。

度率 = $\frac{\text{労働災害による死傷者数(休業・不休業)} \times 1,000,000}{\text{延実労働時間数}}$

全社員参加の健康促進活動が健康職場環境賞を受賞

《ジーアール・アドバンスド・マテリアルズ/スコットランド》

東北リコーの生産関連会社ジーアール・アドバンスド・マテリアルズ (GRAM) は、スコットランド健康職場環境センター (HWL*) より、健康職場環境賞のシルバー賞を受賞しました。これはGRAMの全社員が参加し、2010年4月から2011年5月まで取り組んだ健康促進活動「チェンジプログラム」が

高く評価されたものです。プログラムはHWLの協力を得て、社員の生活スタイル見直しや健康づくりを目指して実施されました。内容は理想体重までの減量および健康的な体重の維持を行うための生活スタイルの長期的な改善活動などです。GRAMでは、従来から思いやりのある企業文化を築くことを目指しており、今後も健康的な職場環境づくりの継続と、さらなる活動の質の向上を目指していきます。

* HWLは、英国・国民健康保険サービス機関の一部門



GRAMが受賞した健康職場環境賞「シルバー賞」の賞状

Interview

リコーグループの総括産業医として
安全・健康な職場づくりを推進する森田先生に、
最近の取り組みについてお話を伺いました。

リコーグループ 総括産業医 医学博士
森田 哲也



産業保健スタッフが力を合わせ きめ細かな健康管理に取り組んでいます

リコーでは、各事業所に配置された産業医と保健師・看護師からなる産業保健スタッフが、社員の健康管理を担っています。また各事業所の産業医が集まるミーティングを月に1回定期的に行っており、情報共有を図っています。このような体制で、リコーでは各事業所の特性によってきめ細かにサポートを行っています。例えば生産部門では、作業環境や作業方法による影響を考えることが大事です。トナーの開発などで新しい化学物質を使用する場合には、健康障害が起こらないように化学物質の評価や取り扱い時の注意をするなど、専門性の高い部分で産業医が関わっています。

新入社員に対しては個別面談を実施し、 自らの健康管理の大切さを理解してもらいます

新入社員の健康管理に対するサポートにも、きめ細かに配慮しています。まず、新入社員教育の中では企業における安全・衛生、健康確保、ストレスマネジメントなどについて教えます。社会人としての規則正しい生活、セルフケアの大切さを理解してもらうのです。また、この教育の中で何よりも大事にしているのは「会社の中で健康をサポートしてくれる人がいますよ」ということを新入社員にしっかり伝えることです。いつでも気軽に相談できる環境があることを知ってもらいます。そして入社時の健康診断では、必ず産業医と保健師が新入社員一人ひとりと面談し、問診と診察を行います。そこでスタッフと社員がお互いに顔を覚えることができますし、健康面でサポートが必要な人を早期に把握することもできるのです。次は、配属面接が実施されるのを利用した面談です。ここでは、入社時に実施した健康診断の所見を産業医または保健師が伝え、個別に健康管理のアドバイスをを行います。2011年度は、約250名の新入社員に対して、4日間かけて面談を行いました。これは3年前

から実施している取り組みですが、メンタルヘルスケアの点でも効果が出ています。

リコーグループ全社員がより健康・安全な環境で 働くことができる仕組みを整備していきます

今後は、リコーグループ全体を視野に入れた、健康管理体制の強化に取り組んでいきます。メンタルヘルスケアに関しては現在の取り組みを継続しながら、各事業所に配置されたカウンセラーに社員がより相談しやすい環境などを実現したいと考えています。また、フィジカルヘルスケアの見直しも行います。例えば、がん予防などに狙いを絞った新健康診断の仕組みの構築です。これは、一様にがん検診を勧めるのではなく、適切な時点で検診を促すものです。早期発見することで長期の休業に至ることも減り、医療の進歩によって治療をしながら仕事を続けることも可能になるでしょう。最後に、今回の東日本大震災では、実際にボランティア活動に赴く社員の粉塵対策、また保守サービスなどの要請に応じて被災地に入る社員の健康・安全面の対策を行いました。この経験を踏まえ今後も最善の関わり方ができるように取り組んでいきます。



各事業所に配置されている産業医