

## はじめに

当社は昭和10年に東京蒲田に(株)小原光学硝子製作所として創業し、昭和19年相模原市に移転、昭和60年(株)オハラと社名変更し現在に至っている。製品としてはカメラや顕微鏡、天体望遠鏡、ビデオ機器等のレンズに使用される光学ガラスの他、特殊ガラス・セラミックスとしてハードディスク基盤等製造している。

「環境にやさしい素材と技術で未来を想像する」をテーマに多分野に貢献出来る開発型素材メーカーを目指している。従業員450名。まず当社の安全衛生組織と健診等について説明する。

### <安全衛生管理体制>

- ・安全衛生担当部署  
環境安全課・人事課
- ・産業医  
嘱託の産業医：1名  
メンタル相談医：1名  
各々1回/月来社
- ・安全衛生スタッフ  
安全管理者11名  
衛生管理者3名

### 安全衛生組織

- (1) 安全衛生委員(1回/月)  
(構成員：会社側5名、組合側4名、産業医、安全衛生推進員等)  
安全衛生巡視：構成員で順番に  
職場巡視を1/月に実施。  
諮問委員会：有害物管理委員会、  
R I 管理委員会
- (2) 安全会議  
災害発生時に現場検証をし、対策と再発防止を話し合う。

### <作業・作業環境対策>

弊社では、ガラスを熔解する暑熱現場が多いため、夏季の熱中症対策は現在までも継続的に行ってきた。昨年度の猛暑を受けて、WBGT値の測定や他社での熱中症対策の視察を実施した。それも踏まえて、今季は全社的に熱中症対策を邁進する予定である。具体的には、サプリメント配布該当部署の拡大と暑熱職場への配布量の増加、支給時期の拡大、効果的なサプリメントの導入や例年より早期の熱中症教育実施等である。

### <健康診断>

- (1) 定期健康診断  
毎年4月に実施  
若年健診(35歳未満)  
生活習慣予防健診(35歳以上)  
日帰りドック(40才以上5才刻み)
- (2) 特殊健診  
4月・11月実施(項目：鉛・電離放射線・特定化学物質・じん肺・有機溶剤等)  
対象者約150名(交替勤務約60名を含む)

今年の定期健康診断が終了し、現在、結果を元に統計を作成中である。昨年、一昨年の有所見率は46~46.5%で全国平均より低率である。

### <生活習慣病対策>

- ・メタボリックシンドローム及び予備軍該当(35才以上が該当)  
2010年19.8%  
2011年暫定17.3%

・特定健診、特定保健指導の目標値(国が定める算酌基準を考慮し、以下の様に定めている)

- 社員特定健診受診率 ;100%
- メタリック該当・予備軍削減 ;10%
- 被扶養者特定健診受診率 ;70%

2012年のメタボリックシンドローム及び予備軍該当者割合の目標を16%に設定しているため、社員の一層の健康増進に努める必要がある。その対策として、2007年より全社員を対象に、健診結果を踏まえた面談を実施している。35歳未満の若年の段階から、食生活等の生活習慣状況をヒアリングし、早い段階からの知識の普及と自身の問題点の自覚・改善を促す目的だ。目標値を目指すのみでなく、個々の意識レベルから高めていく事で、将来の生活習慣病の危険性を回避できる事を目指している。

更には、社員の生活基盤である家族の生活習慣病予防のために、被扶養者特定健診の所定の受診案内の他に、オハラ独自で作成し、受診を勧めている。

一昨年より全国健康保険協会からは3回保健師が派遣され、特定保健指導を実施した。本年度も実施をサポートする予定である。

### <ノーカーデー実施>

1回/月車通勤以外での通勤を推奨する「ノーカーデー」を実施している。実施日はパソコン等を用いて全社的に通知し、運動の効果や消費エネルギー等を掲載している。公共交通機関や徒歩での通

勤による健康増進と、環境にも優しいと言う一石二鳥の効果が得られるキャンペーンである。因みに、二酸化炭素削減実績は過去2年間目標値を上回っている。

#### < 海外派遣者健康管理 >

弊社には海外の事業所に駐在している社員が11名居り、健康管理のため、帰国時健診とその結果のフィードバックを以前より実施してきた。加えて、2010年3月から1回/2ヶ月、海外派遣者用に作成した健康状態チェックのための疲労調査用紙を配信している。結果によっては、メールでの状況調査や、電話で体調を聞く等している。また、調査用紙には、毎回異なる健康情報を掲載し、生活習慣の違う海外で少しでも健康的に過せるように働きかけている。

#### < 過重労働対策 >

2ヶ月続けて45時間/月以上の超過勤務者・60時間以上/月の超過勤務者に疲労蓄積度チェックリストとアンケート調査を行い、80時間以上/月の超過勤務者やチェックリスト高得点者には個別に面談を実施している。疲労度や仕事量の変化を把握し、問題がある場合は、産業医の面談や会社へ箴言を実施している。

昨年未から全社的に「残業ダイエットキャンペーン」を実施、開始翌月より、残業時間の削減効果が現れ、現在まで0~1人/月の疲労調査対象者・面談者で推移している。しかし、弊社の特徴として、夏季に向けた生産量増加に伴う残

業時間増加が見込まれるため、今年度も超過勤務に付随する健康障害の防止に努める予定である。

#### < メンタル相談・管理者教育 >

メンタル相談医を導入して7年目を迎えた。月1回の来社時には毎回5~8名の面談が行われる。また、課内でのメンタル不調者への対応を悩む管理者からの相談も増えている。

休職者へのサポートとしては、定期的な電話連絡や1ヶ月以上の休業者(私傷病は全て該当)には、復職の際に本人・産業医・上司・人事・健康管理担当者を交えて復職会議を実施する。実際に復職する際には半日勤務からの試し出社を実施し、徐々に職場に適應できるように設定している。

#### < 安全衛生社内研修 >

##### ・セクハラ・パワハラ講習会

弊社には、セクハラ・パワハラ被害対策としてヘルプラインを設置している。今期、管理監督者含む全社員を対象にセクハラ・パワハラ講習会を実施し、社内でのセクハラ・パワハラの発生防止に取り組んでいる。

#### < 社内報・健康新聞 >

##### ・社内報

社内報OPTPIAの一枠に健康情報として、「健康オハラ」を掲載している。

##### ・健康新聞

1回/1ヶ月~2ヶ月健康に関連した情報を掲載した健康新聞を発行

し、健康増進に努めている。

##### ・健康ボードの設置

売店脇に健康情報を掲示するボードを設置し、随時更新している。

#### < 労務安全衛生協会支部等との連携 >

労務安全衛生協会相模原支部衛生部会の下部組織として、産業保健推進委員会が2003年に発足し、近隣事業所の産業保健職で集い年に3~5回開催している。活動内容としては産業保健委員会の連絡事項の伝達や、事例研究、情報交換等を行っている。

#### おわりに

2008年に保健師が1名増員され、2名体制で社員の健康管理を行っている。昨年度は、衛生工学衛生管理者資格を2名が取得し、社内任命するに至った。弊社では、機械化の進んでいない部署が多数あり、作業環境・作業自体の改善課題が残っているのが現状である。そのため、今後、より充実した安全衛生管理体制を構築すべく、担当者、現場間での連携を推進する予定である。また、働きやすい職場へ向け、ワークライフバランスの充実も目指している。現行の残業ダイエットキャンペーンの継続による、時間外労働ゼロの実現もその一手として大きな意味があると考えられる。また、昨年未から実施しているコアタイムなしのフレックスタイム制導入も、同様にライフワークバランスに実現につながる事が期待される。