



社会的取り組みの状況

健康経営の取り組み

健康経営宣言

新潟原動機は「人材こそが最大かつ唯一の財産である」との IHI グループ経営理念のもと、従業員の健康を大切に
した経営に取り組めます。

私たちは、従業員の積極的な健康づくりを支援し、従業員が心身ともに
健康でいきいきとやりがいを持って働ける職場づくりに取り組み、一人ひとりが持てる能力を発揮し、成長することで、お客様や社会への発展に貢献します。

2017 年 6 月 1 日
新潟原動機株式会社 代表取締役社長
本山 和彦



具体的取り組み

【ディフェンス（健康リスク低減）】と【オフェンス（健康度向上）】に分けて個人と組織の両面から取り組みを推進しています。

	個 人	組 織
1. ディフェンス （健康リスク低減） ↓ 不調者を減らす活動	①自らの心身の健康保持 ・ 健診結果のフォロー ・ メンタル不調者の対応 など	②健康障害を防止するための組織的な取り組み ・ 高ストレス職場の改善 ・ 過重労働対策 ・ 喫煙対策、 ・ 海外健康管理対策 など
2. オフェンス （健康度向上） ↓ 快調な人を増やす活動	③主体的な自己健康管理の推進 ・ 健康チャレンジキャンペーンへの参加 ・ ストレスチェック受検 ・ オフェンス（メンタルタフネス）教育 など	④働きやすい職場づくり ・ 治療と職業生活の両立支援 ・ メンタルオフェンス教育（管理職） ・ 職場の活性化 など

健康経営優良法人 2018（ホワイト 500）に認定

経済産業省と日本健康会議から 2 年連続で、「健康経営優良法人 2018（ホワイト 500）」に認定されました。健康経営と働き方改革を両輪で進めることに加え、健康保険組合と労働組合のコラボヘルスにも積極的に取り組んでおり、こうした企業姿勢が評価されました。



2018
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

■ 労働安全衛生の取り組み

前年度の反省を踏まえ、2017年度は、「従業員、協力会社へのKYT教育の実施」、「リスクを洗い出す着眼点教育」、「経験年数5年未満者および若年者等への教育・指導の強化」等を主に取り組み、その結果、労働災害件数は2016年度から約半減しました。しかし、経験年数5年未満者および30歳未満の若年者の危険予知（リスクの洗い出し）が不十分で発生する災害をゼロにするためには、危険予知活動の継続とレベルアップが必要です。

2018年度は、「ビデオ映像の活用や、外部の専門家の知識を活用したリスクを洗い出すための着眼点を磨く教育」、「過去の災害で実施した対策内容が、確実に継続して実施されているか職場点検を実施し改善」、「KYTトレーナー教育、一人KY教育とKYM評価を活用しKYのレベルアップ」等を主に取り組み、危険予知をレベルアップして危険な作業を撲滅することにより、労働災害の無い、安心して働くことができる職場を実現します。

2017年度の主な取り組み

KYT教育（例）



2017年9月6日 協力会社でのKYT教育

リスクを洗い出す着眼点教育（例）



2017年12月20日 職長会での意見交換会

鋳造工場でのリスクを洗い出す着眼点教育の進め方

- ① 特定作業についてリスクの洗い出し
- ② 作業手順に基づき並び替え
- ③ 作業風景をビデオ撮影
- ④ 外部講師が追加のリスクを指摘
- ⑤ 当該職場の班長・職長とビデオを見ながら、リスクについて意見交換
- ⑥ さらに職長会で全工場の職長とビデオを見ながら、リスクについて意見交換を行い着眼点を磨いた

2018年度の主な取り組み

(1) 災害予防：危険源を未然に排除する

- ① 職場特有のリスクや重大災害に直結する墜落・転落災害、はさまれ・巻き込まれ災害を重点項目としたリスクアセスメントを実施する
- ② ビデオ映像の活用や、外部の専門家の知識を活用したリスクを洗い出すための着眼点を磨く教育を実施する

(2) 災害対処：類似災害の発生を防止する

- ① 過去の災害で実施した対策内容が、確実に継続して実施されているか。また、他工場・他部門で実施された対策内容が活かされているか職場点検を実施し改善する

(3) 業務改善：作業場からムリ・ムラ・ムダを排除する。

- ① 作業ごとに基本動作・基本行動を定め、実行することにより不安全行動を排除する

(4) 日常管理：安全施工サイクルを確実に実施する

- ① 作業開始前に一人KYを実践し、危険要因の事前排除、リスク回避を確実に実施する
- ② KYTトレーナー教育、一人KY教育の実施とKYM評価を活用しKYのレベルアップを図る
- ③ 非正常作業時の行動フロー図に基づいた対応を徹底する（非正常作業発生時は、先ず作業を止める）
- ④ 「3H（初めて・久しぶり・変更）」時には事前検討を行い、要点を理解してから作業を行う



■ 働き方改革について

当社では生産性向上による長時間労働の解消を目指して働き方改革に取り組んでいます。これは、2014年にスタートしたダイバーシティ推進活動の一環であり、「長時間労働ありきの働き方ではダイバーシティの実現はない」という考えに基づくものです。

2017年度は設計開発部門である技術センターに4つのモデルケース職場（以下、モデル職場）を選び、あるべき姿の設定、課題の整理、対策の立案・実行に取り組んでまいりました。

モデル職場の活動は社内ホームページで公開されるほか、年度の途中と最後には取り組み事例の発表会を実施

するなど、働き方改革に対する意識を社内全体に拡大させる取り組みも同時並行で行っています。

定量的な成果はまだこれからという状況ですが、モデル職場では仕事の情報共有が徹底された結果、これまでよりも強い協力関係が築かれ、個人の能力に依存するよりも総合力を高めて生産性を向上しようとする動きが見られています。

今後は技術センター全職場への水平展開をはじめ、他の部門にもモデル職場を選定するなど、働き方改革の全社展開を目指しています。



課題の整理



チームミーティング



社長への進捗報告



年度末の発表会

■ 安全衛生方針

労働安全衛生は、会社経営において最も重要、かつ基本的事項の一つであり、従業員の安全と健康を守ることは、人間尊重の理念に立脚した会社の社会的責務である。

この基本的考え方に基づき、職場における日常の安全衛生管理体制を一層強化し、特に管理監督者は常に危険に対する感受性を磨き、的確な安全指示をすることが必要である。

また、合わせて心身両面に亘る健康の保持増進のため、従業員一人ひとりが意識を高め、職場の安全は自ら守り、相互に指摘し合える風土をすることで、全員参加のもと災害・疾病のない快適な職場環境作りを推進する。

- (1) 職場の潜在的な危険、有害要因を根本的に取除き、真のゼロ災害を目指すため、従業員、協力会社従業員全員参加のもと継続的な安全衛生活動に取り組みます。
- (2) 労働安全衛生法をはじめ関係する法令を遵守するとともに、会社及び事業所で定めた安全衛生規程類に基づき従業員の安全衛生を確保します。
- (3) 従業員の疲労軽減及び心の健康の保持増進を図ります。
- (4) 経営幹部や安全衛生委員などによる安全衛生パトロール、ヒヤリハット、労働災害事例からきめ細かく分析した結果に基づき毎年の重点課題や安全衛生計画を定め実行します。
- (5) 労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）の活動を推進し、リスクアセスメントによる「危険ゼロ」の職場を作ります。

本報告書に関するお問合せ先

新潟原動機株式会社 品質保証室
〒101-0021 東京都千代田区外神田2-14-5
TEL 03-4366-1211/FAX 03-4366-1304
E-mail:ems-power@niigata-power.com