評価モニタリングのPDCAサイクルの短期化

職場風土改善や組織課題解決の切り口を探り、PDCAサイクルを活用することで「活力ある職場風土の醸成」に繋げることを目的に、「従業員意識調査」を毎年実施しています。2017年は、調査のスコープを主要グループ会社に広げ、調査対象者を派遣社員も含む全従業員に広げ(回答率98.8%)、幅広く様々な視点からの意見を集約しました。

調査結果については、2017年の重点課題として掲げてきた項目「D&Iの理解・浸透」において、前年度のスコアを大きく上回り好意的回答の比率が96%と大幅に向上しました。この結果は、昨年来実施してきた部門横断のネットワーク活動等をはじめとしたD&I推進活動が、一定の成果を出したといえます。一方、「D&Iの実践」に関する項目については、前年比較で微減となるスコアが散見されました。これは、D&Iの理解・浸透が進んだことにより、従業員一人ひとりの視座や意識が高まったことで、実践への期待がより高まっている表れであると考えています。2018年よりクラウドシステムを導入し、従業員意識調査によるモニタリング頻度を年1回から2回とし、更には各部署が自律的により短いサイクルでPDCAを実施できる新たな仕組みを導入しています。「理解・浸透フェーズ」から「実践フェーズ」へと軸足をシフトさせ、D&Iの実践による組織力の向上および、イノベーションの創発を目指します。

D&I の理解に関する設問　調査結果

❶ ダイバーシティを受け入れ、それを会社や組織の中で個性として積極的に「活かして」いこうとする考えを知っているか。

2016年　70% ⇒2017年　96%　+26%※

❷ あなた自身は半年前と比較して D&I の理解が進んでいると感じるか。

2016年　69% ⇒2017年　74%　+5%※

❸ あなたの上司は半年前と比較して D&I の理解が進んでいると感じるか。

2016年　70% ⇒2017年　73%　+3%※

※結果の%は、好意的回答率の平均

国連グローバル・コンパクト(UNGC)の支持

当社グループは、国連グローバル・コンパクトの人権を含む4分野10原則を支持し、同イニシアティブへの参画に向けて取り組みを進めています。

ハラスメントの防止

「職場のハラスメント(嫌がらせ行為)に対する基本方針※」を定め、Webラーニング等で他社のハラスメント事例の情報共有や理解促進を図り、ハラスメント防止に努めています。また、社員相談窓口「Voice of People(VOP)」(P.47)を社内と社外に設け、相談・通報・苦情を受け付けています。

※「職場のハラスメント(嫌がらせ行為)に対する基本方針」は当社Webサイトに掲載しています。
http://www.showa-shell.co.jp/profile/mp/sexual_harassment.html

労働に関する関連法令の遵守

当社グループは、各地域における労働関連法令の遵守に努めています。最低賃金などに関する法令に基づいた規則を定めて、従業員への給与を支給しています。現在、海外における現地採用は行っておりませんが、国内と同様に現地の労働関連法令の遵守に努めていきます。

労働組合とは、妥当な賃金水準、労働条件の交渉を定期的に実施し、賃金全般の妥当性の検証を行っています。あわせて、経営上の諸課題や職場風土、業務改善、両立支援などのテーマについても定期的に対話を重ね、それらの内容は、全社員がメール配信およびイントラサイトで確認できる体制が整っています。活発な意見交換の中で問題・課題を共有し、解決策を話し合いながら、労働組合と協働ですべての社員が能力を最大限発揮できる職場環境づくりを目指しています。

安全・健康の取り組み

■労働安全衛生に関する考え方

従業員にとって安心・安全な職場環境を整えることは、企業の社会的責任であるとともに、事業を継続していくための重要な要素でもあります。

当社では労働基準法、労働安全衛生法に加え、社内規程に基づき「安全衛生管理規則」を定め、従業員の職場における安全と心身の健康を確保し、快適な作業環境の形成を促進するための各種取り組みを行っています。

■安全・健康の方針

当社では「HSSE基本方針」(P.9)や「安全規則」をはじめ、万一事故が発生した場合の迅速な対処方法や、原因究明および再発防止策を定めるとともに、安全表彰制度を設けるなど、安全に対する意識の向上と、安全に関わる体制の改善を図っています。特に「安全確保」の徹底を図る活動として、系列特約店や協力会社を含め、事故ゼロに向けて継続的な取り組みを推進しています。

また、従業員の健康は、企業活動の源泉であり、高い生産性を維持した活力ある職場を実現するために、経営理念、HSSE基本方針に健康の重要性をうたっており、企業文化として根付かせています。

■労働安全衛生マネジメント体制

HSSE推進体制(P.10)のもと、労働安全衛生マネジメントの取り組みを進めています。明文化した理念、方針、原則のもとに、リスクマネジメント委員会、HSSE部会、HSSEフォーカルポイント会議、安全衛生委員会において、労働環境の確認、社員の健康状況の把握、健康施策の検討を行い、事故防止、健康増進に努めています。

労働安全衛生法の定めにより、50人以上の事業所ごとに、会社と組合員とで組織する安全衛生委員会を設け、職場の労働安全衛生について話し合いの機会を持ち、定期的なフィードバックや改善点の洗い出しを行っています。例えば、四季折々の体調管理指導(対風邪、花粉症、熱中症)、安全意識の啓蒙(ヒヤリハット共有)、防災体制の確認、社員の健康状況(含む、メンタルヘルス)の把握、職場環境の改善等具体的な活動を行っています。

■安全の目標と実績

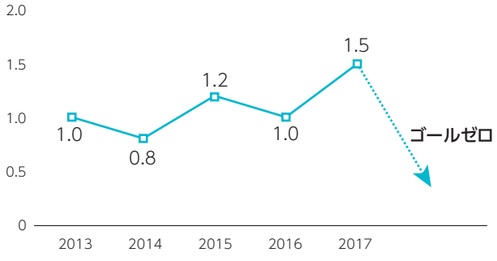
当社グループでは労働災害ゼロである「ゴールゼロ」達成を目標に、日々の安全活動を行っています。2017年は①事故の未然防止、②事故の再発防止、③グループの安全文化の醸成の3つを重点活動と定め労働災害ゼロに向けて活動しました。2017年は労働災害が40件(前年28件)、うち休業災害が12件(前年12件)となり、対前年では人身労働災害は増加しました。また当社グループにおける安全に対する取り組みの一環として、シニア労働者向けのガイドラインの作成等、シニア労働者を含めたグループ全体の労働災害を低減させるべく取り組んでいます。今後も3つの重点活動を中心に休業災害などの重大事故の発生を防ぐ取り組みを実行していきます。

休業災害、不休業災害の実績の推移

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
休業災害	12	11	10	12	12
不休業災害※	20	15	21	16	28
全労働災害	32	26	31	28	40

※不休業災害：休業には至らないが、医者の手当を必要とする労働災害のこと。しかし、医者の手で行われたものであっても、簡単な応急処置(FAC: First Aid Case)は含まない。また、診断目的のみに行われる経過観察や検査等の行為も不休業災害には含まない。

全労働災害発生率(TRCF※の推移) ☑



※TRCF：100万労働時間当たりの全労働災害件数(休業災害件数＋不休業災害件数)の発生率。

※データの対象範囲は巻末のESGデータ集に掲載しています。

OHSAS18001(労働安全衛生MS)認証取得状況

ソーラーフロンティア㈱ 国富工場	2012年 9月	DNV

事故の未然防止の取り組み

■VR(バーチャルリアリティ)技術を活用した、安全体感教育の実施

労働災害に関して、近年では産業界における事故が減少したことにより、作業者が災害に直面するという経験そのものが少なくなっていることで、危険に対する感受性(危険予知能力)も低下してきています。そのため、職場に存在する身近な危険を具体的に体感・経験することで、危険への感受性を向上させる安全体感教育を2017年は製油所2ヵ所で開催をしました。

安全体感教育の様子

事故の再発防止の取り組み

■事故対策(休業災害が発生した際の再発防止策活動)

不幸にも労働災害が発生してしまった時、同様の事故を再発させないために再発防止策を策定し、確実に実行させることが重要です。当社グループでは休業災害が発生した時は、災害現場に赴き災害発生時の状況と直接的な原因を確認するとともに、災害の根本原因を洗い出し、その根本原因に対する再発防止策を策定し実行に移します。

また、再発防止策が実行された後、一定期間をおいた時に再発防止策が本当に有効に機能しているかの効果検証を行い、同様の事故が発生しない体制を構築します。

グループの安全文化の醸成

■HSSE役員訪問の実施

HSSE役員訪問は2006年に発生した製油所事故を踏まえ、全役員が製油所や事業所を訪問し、HSSE活動を確認するとともに職場に従事している社員との対話を通して職場の安全意識を高めゴールゼロを達成する目的で開始されました。2017年は「訪問先事業所とマネジメントが双方向の意見交換を行い、安全意識を高める」ことをテーマとして実施されました。事故事例・各職場での安全活動の紹介や現場視察等を通じて、トップマネジメントと現場による活発なディスカッションが行われました。また、2015年よりHSSE地域相互訪問も実施され、事業所や支店のマネジメントが担当地域の事業所を訪問し、安全と危機管理について相互理解と連携強化を進めています。2017年度はHSSE役員訪問29ヵ所、HSSE地域相互訪問26ヵ所を実施しました。これらの取り組みを通してHSSEとコンプライアンスはすべてに優先するというビジョンを当社グループ全員で共有し、今後も引き続きゴールゼロを目指して各職場でHSSE活動を推進していきます。

亀岡社長執行役員 CEOの西部石油訪問

■Safety Dayの実施

当社グループでは2011年より休業災害などの重大事故発生ゼロを目指す「ゴールゼロ運動」を実施しています。ゴールゼロ運動の一環として、各職場で安全について議論する「Safety Day」も開催しています。2017年のSafety Dayでは、各職場における業務中の“不安全行動”を洗い出し、その結果をもとに『ゴールゼロ宣言』を宣言し職場において事故を発生させない取り組みをしています。

■安全表彰式の開催

グループ全社を挙げて、社員の安全意識の啓発および会社の安全水準の向上を図ることを目的に、1992年より「安全表彰式」を実施しています。2018年は、安全功労賞は28事業所、特別功労賞は2事業所が受賞しました。表彰式では特別功労賞を受賞した事業所から長期無事故無災害の達成に繋がった安全に関する取り組みについて発表し、当社グループ全社に成功事例として共有しました。

安全表彰式の様子

■セーフティ・コンプライアンス・ルール(SCR)の制定

2017年のSafety Dayで抽出された“不安全行動”の分析結果をもとに、日常の生活や業務での事故を防ぐ目的で新安全ルール『セーフティ・コンプライアンス・ルール(SCR)』を制定しました。当社グループでは、SCRを遵守することで日常業務における人身災害ゼロを目指します。

従業員の健康増進

■従業員の健康管理

毎年、各種がん検診などを追加した法定項目を上回る内容の健康診断を実施し、結果に応じて産業医などによる健康指導や精密検査受診のフォローを行っています。2017年、2018年ともに定期健康診断受診率100%を継続し、要フォロー対象者の重症化予防を徹底しています。加えて、海外赴任者・海外留学生に対する渡航前健診の実施・結果説明ならびに海外での健康管理方法について指導を行っています。また、社員食堂にて栄養バランスを考慮したバランスランチを提供しています。健康保険組合とのコラボヘルスにおいては、健康増進企画である運動奨励プログラム(2017年は体幹トレーニング)の実施、健康支援Webサービスの導入や健康イベントの開催など、従業員やその家族の健康維持・増進に取り組んでいます。

社員食堂

体感セミナーの様子

■メンタルヘルスケアの取り組み

一次予防施策として、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施し、高ストレス者へのアプローチ・フォローを行っています。従来から実施している、医療職による階層別研修(新入社員研修、新任管理職研修等)に加え、外部専門家による全社員を対象としたセルフケア研修、全管理職を対象としたラインケア研修も実施しています。また長時間労働者への健康対策として、法令よりも厳しい基準を設けて、産業医による医師面談を実施しています。休職者には、復帰後も本人および上司との面談をそれぞれ行い、再発の防止に継続して取り組んでいます。