

社会 | 安心・安全な職場環境への取り組み



(株)エンビプロ・ホールディングスでは安心・安全な職場環境の整備を最優先課題に掲げています。一方で労働災害の発生件数は過去4年間で増加傾向にあり、対策が求められています。このような現状を受け、労働災害発生リスクの低減および作業者の安全確保を目的に、以下の安全活動に取り組みました。

■ 危険予知活動の展開

(株)エコネコルでは労働災害が約8年間発生していないエンジニアリング部の取り組みを整理し、その中で作業者が毎日各自で行っている危険予知活動の社内展開を始めました。危険予知をすることでその日に行う作業の危険ポイントを抑えることだけでなく、作業内容の確認も行えるので効果的であると捉えました。

危険予知活動の運用は、設備を保有し、多くの作業者がいる生産部門の各工場の管理者と相談をして、大枠は揃えながらも工場ごとに合った

やり方で浸透を深めていきました。各工場には掲示板を設置しており、現在では各勤務単位（交代勤務は各シフト単位）で毎日危険予知を行い、危険予知活動表の掲示をしています。効果を確認しながら、輸送業務を含む営業部門にも活動の形を変えて展開をしていきました。危険予知活動を浸透させた結果、同社では労働災害の発生件数が前期対比で70%減少しました。



危険予知活動表の掲示

■ グループへの水平展開

同社で実施した危険予知活動の社内展開の効果を見つつ、エンビプログループ各社への水平展開を進めていきました。同社と同じく廃棄物リサイクルを業態としている(株)クロダリサイクルと(株)しんえこには同様なリスクが十分に考えられるほか、業態を問わず各作業における危険予知

の必要性は高いことから、取り組み事例やその効果をグループ横断の環境安全委員会※にて共有する取り組みを始めました。この取り組みの拡大により、当グループの労働災害の発生件数は前期対比で50%減少しました。

※現在は環境安全推進委員会に名称を変更

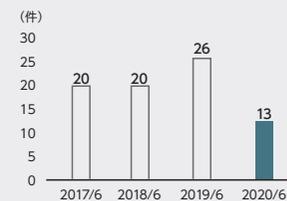
■ さらなる取り組み

環境安全推進委員会では安全面だけでなく、作業環境面や工場管理面についての対策も行っています。幅広い範囲をカバーする必要があるため、グループ各社の取り組みや情報を単体でとどめることなく共有し、歩留り良く取り込めるようにしています。

現在、フォークリフトへのドライブレコーダーの取付けおよびその使用具合についての情報共有・水平展開について検討をしています。工場や拠点のある各社はフォークリフトを使用する業務がありますが、これまでの事故の発生状況ではフォークリフトに関する業務が多いことが分かっています。事故発生時の状況確認とは正対策に役立てることはもちろん、フォークリフト作業を安全に行うという意識の向上に繋がることを期待しています。

引き続き「安全で清潔な会社というブランドを確立する」ことをスローガンに、グループ各社の継続的な取り組みと改善を推進していきます。

労働災害発生件数の推移



ドライブレコーダー搭載のフォークリフト

社会 | 誰もが輝ける職場を目指して

■ 女性が活躍できる職場づくり

エンビプロ グループの持続可能な発展のためには、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮でき、様々な立場の人が働き続けられる職場づくりが必要です。当グループでは、特に女性が働きやすい職場づくりに力を入れており、産前産後休暇・育児休暇（以下、産休・育休）の取得や復職などを促進するための仕組みや制度の導入に取り組んでいます。

当グループで実際に産休・育休を取得された女性社員お二人にインタビューしました。



【左】(株)エンビプロ・ホールディングス
安藤 友里

【右】(株)しんえこ
仲 有沙

Q：産休・育休を取得する前に不安はありましたか？

● 安藤さん

A：産休に入るまでにきちんと仕事の引継ぎができるか不安でした。自分が担当している業務をリスト化して、課員にどのようにして割り振るか課長に相談し、一緒に考えていただきました。そのおかげで、計画的に漏れなく引継ぎを進めることができたかと思えます。年に一度しか行わない業務についても、十分な引継ぎができないかと懸念していましたが、部長が担当者様にアポイントを取ってくださり、後任の方と一緒に打ち合わせすることができました。

● 仲さん

A：不安はあまりありませんでしたが、産休前に急に休みをいただくことになり、十分な引継ぎができないまま産休・育休に入ったため、そこに対する不安がありました。

Q：復職にあたって不安はありましたか？

どのように解消されましたか？

● 安藤さん

A：復帰してから育児と仕事を両立することができるか不安でした。エンビプロ ホールディングスやエコネコルでは産休・育休から復職される方が多いので、先輩方に相談して解消していきました。

● 仲さん

A：グループ内では産休・育休から復職されている方が多くいらっしゃいましたが、しんえこでは前例がなかったため、復職後のイメージができず不安がありました。元々携わっていた業務が復職後すぐにできるかという点も不安でしたが、引継ぎの時間を十分に取っていただき、慣れるまでのフォローをしていただけて安心しました。また、業務量や勤務時間、有給休暇等の取得について配慮していただいたり、在宅勤務等の制度を整備していただき、働きやすい環境にとっても感謝しています。

Q：復職されて良かったことは何ですか？

周囲の反応はいかがでしたか？

● 安藤さん

A：復帰した時は、職場の皆さんが「おかえりなさい」と温かく迎えてくださりました。復職して間もない頃は、「無理しないでね」と気に掛けてくださったり、子供が熱を出して早退した際には子供の体調を気遣っていただいたりと、周りの方々には本当に感謝しています。

● 仲さん

A：「復帰してくれて良かった」と言ってくださった方がおり、とても嬉しかったです。以前とは勤務体系が変わり、ご迷惑をお掛けすることも多くありますが、復職できて良かったと思っています。産休・育休中はグループの様々な方に業務のフォローとサポートを行っていただき、以前行っていた業務も簡略化され効率の良い方法に変更されており、復職後の業務を以前よりスムーズに行うことができます。

■ 障がいのある方のサポート

障がいのある方が長く働ける仕組みや環境の整備、自立のための支援は、持続可能な社会の発展に欠かせません。当グループではグループ会社で連携し、障がい者の活躍のためのサポートを継続的にを行っています。



(株)アストコ
松本圏域発達障がい
サポート・マネージャー
新保 文彦

2013年度に長野県が県内の全ての障害保健福祉圏域（10圏域）に、県が養成・認定した「発達障がいサポート・マネージャー」を10名配置したことに伴い、県内の発達障がいのある方への支援を開始しました。皆さんからは「サポマネ」と呼ばれ、日々の活動を行っています。直接的に発達障がいのある方またはそのご家族への支援をするのではなく、支援をされている方々や関係機関への情報提供、ネットワークの構築、コンサルテーション、面談・会議等へのアドバイスなどを行いながら各地域の支援体制の構築を目指しています。

日頃より保健所・幼稚園・保育園・小中学校・高校・専門学校・大学・企業・福祉機関・医療機関・就労支援機関・司法機関・行政機関などでの課題を電話一本でもどこへでも伺い、臨機応変な対応に努めていますが、まだまだ力不足のところもあり、皆様のご協力をいただきながら、発達障がいのある方々やそのご家族の「つなぎ役」としての取り組みを進めていきたいと考えています。