

平成 28 年 日化協安全シンポジウム

パネルディスカッション

いかにして無災害を継続するか～トップの役割を中心として～

〈パネラー〉

三菱化学株式会社 水島事業所 執行役員 事業所長 羽尾 務

旭化成マイクロシステム株式会社 延岡事業所 代表取締役社長 事業所長 津田 亮

株式会社新菱 環境安全・品質保証部長 西園 利徳

昭和アルミニウム缶株式会社 大牟田工場 工場長 阿部 浩也

住友ベークライト株式会社 宇都宮工場 執行役員 工場長 倉知 圭介

一般社団法人日本化学工業協会 常務理事 春山 豊

〈司 会〉

東京大学名誉教授 日化協安全表彰会議議長 田村 昌三

自主性の促進・ブレないこと

田村 本日のパネルディスカッションでは、前半にいくつかの共通の話題についてコメントをいただき、その後フロアからの質問にお答えいただくという形で進行したいと思います。まず、安全に関して事業所のトップとして最も注力してきたことは何か、また無災害を継続できたポイントについて聞かせてください。

三菱化学(株)水島・羽尾 私は、安全というものは健全な組織であればこそ、実現できるものだと考えています。その中でトップが、事業所内に自らの意思を発信し続けることが最も重要だと思います。また座っていて情報を受け取るだけではなく、現場や組織の健康度を実際に足を運んで自分の目で確認すること、多くの人達に活躍の場を与えることが大事だと考え、この点に力を入れて取り組んできました。報告を待っているだけでは、マイナスの情報は上がってきますが、そのマイナスに歯止めを掛けた行動までは判りません。安全情報データベースには、各課のヒヤリハットや異常兆候の情報がアップデートされており、職場の活性度や誰が活躍したかも判るようになっていきます。そういった情報を得ながら、現場に出向いてエンパワーすることを心掛けています。活躍の場という意味では KY 大会を勝抜き方式にする、技術スタッフを選抜して英才教育を行うといった施策を取っています。皆、意欲的に取り組んでくれて、事業所の活性化に繋がっていると感じています。無災害継続のポイントは 5S、TPM を始めた頃から自分達でルールを作り守っていくことを習慣化し、長年に亘って続けてきたことでしょうか。更に 2000 年代半ば以降、自主性を促すような活動にシフトしてきました。課長クラスが議論した結果を上程し、それに基づいて事業所のルールを決めていますし、協力会社においても自主的に安信の館や作業認定士という制度を作ってくれました。一方で、事業所長が任命した人達が現場パトロールを行

う草の根分科会というものも設置しました。彼らは、事業所長の名代という誇りを持って活躍しています。古くから受継がれた安全の風土に加え、自主性を促す様々な活動が現在の成績に繋がっていると思います。

旭化成マイクロシステム(株)延岡・津田 歴代の前任者たちの傍で見てきた経験を含めてお話しますが、まず安全の風土を確立することに力を注いできました。加えて半導体という装置産業の特性から、設備を正しい状態に維持するために、ある程度の資金を投入してきたことも大きいと思っています。保全の計画を立て、その項目をしっかりと実行して設備を正常に保つことで、非常作業のリスクを回避することができました。同時にトップの思いを現場の人達と共有することが重要で、例えば災害事例を検討する際にも、自分達に置き換えて捉え、一人一人が責任を持って考えていかないと安全は維持できません。5S活動では370のエリアを区切って、一人ずつ責任者を指名します。少なくとも370人は自分のエリアに責任を持ち、どこが危険か、改善すべき点はないかという視点で取り組む体制が、長年の活動の中で培われてきました。無災害継続の理由は、様々な活動に日々、地道に取り組んできたことに尽きると思います。その中でトップとして重視しているのはブレないことです。当然、安全は経営の基盤であり最優先だという話はしますが、自らの行動が本当にそれを実践しているか、自分が常に現場の人達に見られていることを意識しながら毎日を過しています。また性悪説の立場を取り、本当に大丈夫かと疑ってかかる、時には悪者になることも必要だと考えています。

現場に好かれる・守れるルール・安全意識の芽生え

(株)新菱・西園 安全に関して一番大事だと思っているのは、現場で働く人達をいかにその気にさせるかということです。そのために必要なのは、当たり前かもしれませんがコミュニケーションです。社長には、管理職全員が集まる中央RC委員会で自身の意志を述べてもらい、夏場には現場に出向いて、従業員に声をかけてもらいます。私自身も設備の改造やプロセス変更の際に行うセーフティ・アセスメントには必ず参加しますし、様々な機会を捉えて現場に足を運び、いろいろな話をする事でコミュニケーションの深化に努めています。私が何を考えているか、どうして欲しいか直接伝えることが重要だと思っています。管理職全員が中央RC委員会に参加する事で、当社の出張旅費の割合はかなり高いと思いますが、安全に係る経費の一部として、とにかく面と向かって話をする機会を増やしたいと考えています。当社が安全活動の変革を進めてきたこの10年の歴史の中で、私が3代目の部長です。新たな部署、職位に付くと自分の色を出したいとなりがちですが、基本線は変えない、ブレないというのは正しくその通りだと思います。改良・改善はしていく訳ですが、トップが代わる度に方針も変わるのでは、やらされ感が増幅し、また違うことを言っているということにもなりかねません。安全成績が向上したポイントは今お話したことの裏返しで、コミュニケーションが充実したからだと思っています。私は悪者になるのは嫌

なので、できるだけ現場に足を運んで極力、好かれるように努力しています。最近ではいろいろな相談を持ち掛けてくれるようになり、成果が表れてきたと満足しています。

昭和アルミニウム缶(株)大牟田・阿部 当工場は90人弱の人員ですが、コミュニケーションは安全は勿論、全てにおいて重要だと考えています。5月中旬から従業員全員を対象に個人面談を行い、そこから抽出された問題点に優先順位を付けて改善していくという取り組みを始めました。また私は喫煙者なので、現場の喫煙場所で世間話に加わり、情報収集を行うといったことも心掛けています。先程3Sの話をしましたが、私自身も時間の許す限り現場に出て、清掃作業を手伝います。トップの背中を見て行動に移してくれる人が増えれば良いと考え、続けています。無災害を継続できたのは、安全に関しては特効薬がないので、ルールを作り守っていくという活動を愚直に続けてきた結果です。その中では現場で守れるルールを作る、守れないルールは変更することを常に念頭に置いて進めています。また相互注意活動で指摘を受けた時には、腹を立てるのではなく感謝の気持ちを持つように訴えています。

住友ベークライト(株)宇都宮・倉知 ゼロ災が続いている理由は、リスクの芽を摘み取る設備・機械の本質安全化を進めてきたことと、安全道場を中心とした取り組みにより事業所全体に安全への意識、自分の身は自分で守るという考え方が芽生え、育ってきたことが挙げられると思います。トップの役割は安全最優先といったメッセージを伝えるだけでなく、安全道場 Part1～3、AIK活動、災害カレンダー等の施策を打ち出し続け、マンネリ化を防止し安全意識の高揚に繋げていくことだと考えています。例えば服装に関しては、安全道場ではできるのに日常の事業所内ではできないといった光景がかつては見られましたが、今では全員が当たり前のように実践しています。そういったモラルを守る行動をサポートすることが私の役目だと考え、注力してきました。

東日本大震災・熊本地震からの教訓

田村 東日本大震災から5年が経過し、先日は熊本でも震災が発生しました。今回の表彰では九州地区から3つの事業所が受賞されましたが、改めて地震対策についてお聞きします。

三菱化学(株)水島・羽尾 東日本大震災では、当社の鹿島事業所が津波による被害を受けました。当時、私は鹿島事業所の製造部長という職にあり、幸い人的被害はなかったものの、栈橋の惨状を見て途方に暮れたことを覚えています。現在、人命最優先という方針に基づき、地震対策を各事業所で実施しています。水島事業所は操業開始から52年目を迎え、古い建物も多いので、まず人が常駐している建屋を優先し、建替え・耐震補強・退去という3つの施策で行っています。当事業所は瀬戸内海に面した埋立地に立地しているので津波より液状化が問題であり、まず人の避難通路、次に防災車両が通行する道路の液状化対策、更にタンク等の耐震補強に着手しました。かなりの投資が必要ですが、人命・防災・設備

という優先順位を付け、取り組んでいます。BCP に関しては社内で重要製品を選定し、取り扱う事業所の復旧を 2 カ月以内に完了するという目標を設定して、本社の関係部門と協議しながら進めているところです。

旭化成マイクロシステム(株)延岡・津田 敷地内にあるかつて独身寮であった古い建物の耐震補強が 2014 年に完了し、事業所の構造物については震度 6 強まで耐えられる状態になりました。また、天井・配管・電気のケーブルラック等の落下対策も終了しています。これらの対策は、東日本大震災で被災した同業他社の方を事業所にお招きし、4,700 カ所にも上る指摘を受けながら進めました。現在は BCP に重点を置き始めたところですが、電源が落ちてクリーンルームにも入室できない状況に陥った際、復旧作業をいかに進めるかといった課題が浮彫りになっています。また半導体は原材料が多岐に亘り、サプライチェーンも非常に複雑なので、業界特有の課題もピックアップしながら対策を講じている状況です。

(株)新菱・西園 当社の熊本工場も今回の地震の影響を受け、様々な教訓を得たと感じています。BCP の手順の中では、復旧に力を入れるプラントと他の工場で代替を図るプラントに分類されていました。熊本工場は半導体の装置・部品の洗浄を行っていたので、同様の作業が可能な他地区の工場で代替する手順が作成されていました。結果的に設備の損害自体はそれほど大きなものではありませんでしたが、水が供給されない、従業員の住居が被災したといったことから再稼働まで 10 日以上を要しました。一方、代替作業は理論上は 3 日後には始められる筈でしたが、エレクトロニクス業界ではお客様に工場を認定していただいているケースもあり、別の工場で直ちに作業を始められないという事象も見られました。従って、今後はお客様の立場での判断も BCP に織り込んでいく必要があると考えています。また他地区から応援の要員を派遣しましたが、彼らの宿泊場所が確保できず、県外から長距離出勤せざるを得ないといった状況も招きました。今回の経験から、計画立案の難しさを痛感した次第です。

昭和アルミニウム(株)大牟田・阿部 東日本大震災発生前の 3 か月前まで小山工場の製造部長をしており、BCP の策定に携わりました。実際に地震が起き、そのマニュアルが機能したかということ、残念ながら殆ど役に立たなかったと聞いています。内容は復旧に関する項目が中心で、従業員や家族の安否確認の手段が欠落していました。緊急連絡網の記載はありますが、実際は電話が全く繋がらずショートメールを利用したということです。今回の熊本地震でも、電話は殆ど使えませんでした。工場内で勤務中の人達は把握できますが、非番の人や家族の安否情報をどのように収集するかという点は、課題として残ったと思います。大牟田工場では 10 数年前に西方沖地震が起きた際にも同様のことがあり、当時は全員帰宅して安否確認を行いました。幸い当社は 3 つの生産拠点で同じスペックの製品を造っているので、バックアップが可能です。会社としてはラインの復旧、製品の納入を第一義としてしまいがちですが、個人的には人の安否を最優先に、事業継続は次位としたいと考えています。

住友ベークライト(株)宇都宮・倉知 宇都宮工場は東日本大震災で少なからず被害を受け、

それを契機に全社的にかなりの投資を伴う地震対策を進めてきました。現在、当工場は公称で震度6強、実際には7レベルまで大丈夫だと言われています。安否確認に関しては「あんぴくん」というシステムを逸早く導入し、また食糧その他の備蓄、衛星電話等、3.11以降、様々な対策が進んだと思います。ただし、他の事業所も含めて考えると、例えば九州はこれまで地震が少ない地域とされていたので、福岡工場のBCPでは水害対策が優先事項とされており、そのような温度差については引続き是正が必要だと認識しています。熊本地震では当社の施設に影響はありませんでしたが、甚大な被害を受けたお客様があり、お見舞いに伺った際に現場を見せていただき、お話を聞くことができました。社長のお話では前震のダメージで既に設備が停止し、本震の時には誰も勤務していなかったのが難を逃れたということでした。BCPを考える時、従業員の安否情報と共に速やかな再稼働を目指すと思いますが、現実には様々な状況を分析し、慎重に判断しなければならないと感じました。

講師の養成・リスクアセスメントの実施者

田村 フロアの皆さんからいただいた質問に移ります。人材育成を行うための講師の養成について、どのように考えているのでしょうか。

三菱化学(株)水島・羽尾 講師を養成するのではなく、相応しい人物を選任するという考え方ですね。

旭化成マイクロシステム(株)延岡・津田 延岡は旭化成の本拠地であり、グループ全体の研修施設があります。基本的に教育に関しては、その場を利用しており、事業所自体で講師を育成することはありません。

(株)新菱・西園 いろいろな社内研修を通じて指導員的な人材を育てようと試みていますが、人前に立って話す講師に関しては簡単に育成できるものではないので、できる人を選ぶという形で対応しています。

昭和アルミニウム(株)大牟田・阿部 当工場では1班10人位のチームで、班長が安全管理・労務管理等、教育面を含めリーダーとして指導しています。講師を育成するまでには至っていませんが、講師をできるような人材が班長を務めているとも言えるかもしれません。

住友ベークライト(株)宇都宮・倉知 外部機関やコーポレートの専門部署に依頼して、安全道場をはじめとする様々な取り組みの中でトレーナーを養成しています。

田村 リスクアセスメントを実施する際、確実にリスクを抽出できる人を、どのように選んでいますか。

三菱化学(株)水島・羽尾 ケミカル・プロセス・セーフティ・エンジニアと称して、リスクアセスメントに適した人材育成に取り組んでいますが、なかなか思うように育っていない現状です。今は製造、生産技術、設備技術といった多くの部門の人間を集め、更にベテランの人に加わってもらって実施しています。

旭化成マイクロシステム(株)延岡・津田 設備のリスクアセスメントに限れば、エンジニア系の人間を講習に派遣し、その人が中心となって新しい装置導入等に対応しています。

(株)新菱・西園 当社では実際に現場で仕事をしている人達が、何を危ないと感じているかといった点を吸い上げる方向で進めています。従ってリスクアセスメントを行う人材を育成するより、常に現場の声を聞くことを重視しています。

昭和アルミニウム(株)大牟田・阿部 新設備導入等の場合は専門家を交えて議論し、工事前・稼働前の点検を確実に行います。通常のリスク診断は小集団活動の中で班長が中心となって実施し、報告に対して課長・係長がコメントするという形で進めています。特にリスクアセスメントのための人員を養成するといった動きは、今のところありません。

住友ベークライト(株)宇都宮・倉知 リスクアセスメントに適した人材は少なく、悩みの種ですね。設備に関しては所管部署、生産技術のメンバーに加え、トレーナータイプの人にも参加してもらってリスクの抽出を行います。地道に人材の育成を続けている状況です。

安全活動と現場の負担

田村 日常業務に加えて安全活動を推進するには、かなりの負担増が見込まれると思いますが、残業が認められない前提で現場や会社にどのように受け入れてもらうのでしょうか。

三菱化学(株)水島・羽尾 私達が入社した頃に比べれば、同様の業務でもドキュメント・エビデンスが重視される訳で、それだけ作業内容は増加していると思います。従って、仕事を減らしてやらないと処理できません。まず、できることから手を付けようということで、会議の削減を図っています。また環境安全や総務、人事といった管理部門からの要請が多いので、現場が3Sを行っているのだから共通部門でも業務革新・効率化を進めようという姿勢で今、取り組んでいるところです。労働生産性の向上と共に、付加価値も高めるという方向性を打ち出しています。

旭化成マイクロシステム(株)延岡・津田 当事業所では5Sに加え、小集団活動を始めて20年近くになります。当初は議論があったのかもしれませんが、仕事を改善するための活動だから当然、業務の一環であるとして残業も認めています。会社にとっては経費増の問題もあるとは思いますが、現場が納得して意欲的に取り組んでくれるというメリットの方が大きいと感じています。

(株)新菱・西園 現在は共通部門の部長ですが、私自身、会社生活の半分以上を製造現場で過してきましたから、現場の負担については理解しているつもりです。それを加味して現場のことを本当に考えた要求だと判ってもらえれば、負担に感じることも少なくなると思います。双方向のコミュニケーションにより、そのような関係を構築することが重要ではないでしょうか。私の部署のメンバーにも、まず現場に軸足を置いた上で、物事を依頼するように指示しています。

トップが守ることが大前提

田村 ルールを守ることを浸透させるためには、各階層がどのような対応をすれば良いと思われませんか。

昭和アルミニウム缶(株)大牟田・阿部 まず、自分が守ることが大前提ですね。工場長が守っていないのに、何故やらなければならないのか、という話になりますから…。管理職は常に優等生であれ、と伝えていますが。我々が模範を示さないと、現場は絶対に付いてきません。それでも守られていないということであれば、注意し続けるしかないと思います。

住友ベークライト(株)宇都宮・倉知 トップが率先垂範するのは当然のことですが、階層別云々よりも現場の人間が自分達でルールを考案し、守らなければならないという状態に仕向けることが必要ではないでしょうか。そのためのいろいろな仕掛けを実行していくのが、トップや管理職の役目だと考えています。

田村 トラブル等が発生した際、当事者の考課を下げるといったことは行っていますか。現場が委縮したり、隠し事など風通しが悪くなったりという弊害もあると思いますが、実態はどうなのでしょう。

三菱化学(株)水島・羽尾 直接的に当事者に制裁を与えるようなことは行っていません。ただし、事業所のトラブル検討会でテーマとして取り上げ、原因究明等の議論は行います。個人を迫るのではなく、部長・課長を交えて改善策、事後の対応を考察する場を設けています。

OB を活用して技術伝承

田村 安全活動におけるベテラン・OB の方々の役割、活用法については…？

三菱化学(株)水島・羽尾 OB の方に SR 指導員という役割を担っていただき、リスクアセスメント等の場で経験に基づいたいろいろなお話を伺っています。また、現場で若手の指導に当たっていただくケースもあります。

旭化成マイクロシステム(株)延岡・津田 操業開始から 23 年が経過しましたが、当時の状況を知る人達が定年、再雇用を迎える時期に差し掛かっており、若い従業員への技術伝承を期待しているところです。

(株)新菱・西園 例えば危険予知研修を開始した当初は、外部講師に依頼していました。その研修を受けた人達が経験を積み OB となり、講師の役割を担っていただきました。現在は OB に教育を受けた主任達が指導員を務めており、このような形でスキルの伝承に活用しています。

昭和アルミニウム缶(株)大牟田・阿部 当工場も 19 年目を迎え、班長クラスの高齢化が進んでいます。50 歳を超えた班長にはオペレータでありながら新人の育成係や若手班長のサポート役を務めてもらうという形で、世代交代を進めているところです。彼らが再雇用の年

齢となった時には教育係という形で、技能伝承的なポストを用意し活躍して欲しいと考えています。

住友ベークライト(株)宇都宮・倉知 当工場には未だ再雇用者はいませんが、操業開始当時に採用した人達が 40 代後半から 50 代に差し掛かっています。技術伝承に関しては非常に頭を痛めている点なので、良いアイデアがあれば教えていただきたいですね。

安全確保に関わる設備投資

田村 分かる範囲で結構ですが、安全確保のための設備投資額はどの程度になるのか、売上或いは全設備投資の何%を占めるのかという質問です。

三菱化学(株)水島・羽尾 何を以て安全のための設備投資と考えるか、その定義が明確ではないので、具体的な数字は出ていません。例えば定修時には 100 億円規模になると思いますが、全てが安全確保のためとは言い切れませんから…。

三菱化学(株)水島・神野 毎年、環境安全部から依頼事項という形でお願いしている修繕費は各課共、数 100 万円程度となっています。

旭化成マイクロシステム(株)延岡・津田 当事業所でも、老朽化対策や耐震補強等の改善費用は数 100 万円単位です。設備投資全体に占める割合は、1 割未満だと思います。

(株)新菱・西園 設備投資を行う場合、必ず安全に配慮しているかチェックしますが、金額までは把握していません。

昭和アルミニウム(株)大牟田・阿部 どこまでが安全対策かといった点を細かく集計すれば金額が出てくるとは思いますが、今は数字を持ち合わせていません。年間で数 100 万～1,000 万円程度は、安全のための費用として計上しています。

住友ベークライト(株)宇都宮・倉知 新規の設備に関しては投資全体に盛り込まれているので、安全対策の部分だけを分離することは難しいですね。例えばリスク低減対策等には、現在も年間 1,000 万円程度は使っています。リスクアセスメントに注力し始めた当初は、もっと大きな金額だったと思います。

本体との関係・技能認定士・5 つ星審査

田村 旭化成マイクロシステムと新菱に対して、安全活動に関する親会社、本体からの指示、要請はどのようなものですか。

旭化成マイクロシステム(株)延岡・津田 延岡支社が管内全工場の安全を統括しており、環境・安全に関しては本体の方針・指示に従っています。支社長は、安全に関する私にとっての上司という位置付けで、支社長が査定を行います。

(株)新菱・西園 それほど大きな縛りが掛かっているとは感じていません。ある程度、自主的に活動させてもらっています。

田村 三菱化学の技能認定士について、資格認定の仕組みを教えてください。

三菱化学(株)水島・羽尾 協力会社の中にマイスターという人を認定しており、指導・教育をお願いしています。その結果に基づき、当社も加わって試験を実施し、合格すると認定されるという流れです。

田村 もう一点、ゼロ災の推進日誌は各課、或いは事業所共通で作成しているのでしょうか。

三菱化学(株)水島・羽尾 最初はある職場が作り出したシステムで、安全情報 DB に載せて事業所内に水平展開したものです。基本的な構成は同様ですが、細部については各職場の実情に即して工夫してもらっています。

田村 旭化成マイクロシステムの5つ星審査の基準を聞かせてください。

旭化成マイクロシステム(株)延岡・津田 5Sには12のチェック項目があり、毎月エリア責任者が審査を行います。3項目クリアすると星1つというシステムなので、最大4つまで責任者の判断で付けられます。4つ星が3カ月程度継続できたら事務局に5つ星申請を行い、それを受けて事業所長が審査する仕組みです。

パート従業員の教育・安全道場の試験

田村 エレクトロニクスは人員の入れ替わりが激しい職場だと思いますが、新菱では安全教育に関して特に工夫している点はありますか。

(株)新菱・西園 当り前のことですが、社員であろうが、パート・派遣の方であろうが、教育をはじめとする様々な活動に全く差を付けないという方針で臨んでいます。以前、パート従業員が多い部署長と議論したことがあります。彼は、例えば保護具を着けるという言葉のとおりルールを守って欲しい、一方、私は何故、保護具を装着しなければならないのか、危険予知やノウホワイ教育まで全社的に同レベルで行いたいという論旨でした。結果的に、その部署長に理解をいただきましたが…。とは言え、経験年数の問題から必ずしも社員と同レベルまで引上げられないケースも出てくる訳です。従って現場の班長・主任といった、彼らを束ねる人たちの能力向上を図りたいと考え、危険予知研修・動作教育等の指導員として経験を積ませています。それでも一定の安全レベルに到達しないパート・派遣の方がいた場合は、残念ながら次回の契約はお断りする、或いは危険の少ない作業に変更してもらうことを考慮せざるを得ませんね。

田村 住友ベークライトに三点、質問が来ています。一つ目は、化学物質に関するリスクは、具体的にどのように算定するのかという点についてです。

住友ベークライト(株)宇都宮・倉知 有害性・発生確率・暴露レベルの3項目について基準を定め、リスクレベルⅠ～Ⅳまで算出しています。

田村 安全道場で教育する際、各項目にどれ位の時間を掛けていますか。

住友ベークライト(株)宇都宮・倉知 Part1、2は各8項目、Part3には6つの項目があり、

各自が合格レベルに達するまでトレーナーによる訓練を受けます。試験には、それぞれ制限時間が設定されており、PART3 では 10 分以内に全ての項目をクリアしなければなりません。

田村 同じく安全道場について、試験は難しそうですが、合格しないと恥ずかしいという雰囲気はあるのでしょうか。また、受験は業務命令ですか。

住友ベークライト(株)宇都宮・倉知 試験を受けるのは、トップを含めて全員の義務です。認定者掲示板に全従業員の名前があり、進捗度がシールによって色分けされています。私も 2 回落ちて、3 回目で合格しましたが、不合格の時は恥ずかしかったですね。

必然か、偶然か…、現場を信じるのみ

田村 最後は、安全に自信が持てますか？という質問です。

三菱化学(株)水島・羽尾 昨日、事故が起きていれば今日、この場には居ない訳ですし、毎日が真剣勝負だという気持ちで、緊張して過しています。

旭化成マイクロシステム(株)延岡・津田 災害が起きていないのは必然なのか、偶然なのか判らないというのが正直なところです。立場上、我々は安全なのだと認識してはいけなと考えており、常に何か問題はないか、大丈夫だろうかと疑って掛かるよう、肝に銘じています。

(株)新菱・西園 自信は全くありません。私は会社から貸与された携帯電話と個人用のスマートフォンを持っていますが、毎日、会社の携帯が鳴らないかビクビクしながら生活しています。中央 RC 委員会でも、無災害が継続しているからといって安心するなど皆を脅かしていますし、逆に自信を持ってしまったら終わりだと思いますね。

昭和アルミニウム(株)大牟田・阿部 私も自信は持てません。ただ、いろいろと施策を講じて安全活動を行っている訳ですから、それを愚直に推進してくれるように現場を信じるのみです。

住友ベークライト(株)宇都宮・倉知 無災害継続期間中、私で 5 代目の工場長になりますが、前任者から引継ぎを受けた時に「ホッとしたよ」と言われました。皆さんと同じく、私も毎日ビクビクしながら過しています。ただし、325 人の従業員一人一人に安全意識が芽生え、育っているのは事実なので、それだけは自信にして今後も活動を続けていきたいと思っています。

今年のキーワードは…？

田村 春山さん、本日の総括、感想をお願いします。

日化協・春山 最後の質問に対するコメントが、皆さんの率直な想いを表しているのだらうなと感じながら聞いていました。各事業所長は一様に自信がないと仰っていましたが、

現実には長期間に亘り無事故無災害を継続されてきた訳です。前回の安全シンポジウムでは人材育成、技術伝承、コミュニケーションというキーワードが出てきて、それを受けて協会として何ができるか考えてきました。例えば山陽人材育成講座、千葉県京葉臨海コンビナート人材育成講座等が動き出しており、弊協会もサポートに力を入れています。今日のお話の中で私が注目したのは、ルールを守る、その風土を定着させるという部分です。そのために各事業所で様々な工夫をして、活動を進化させていることが判りました。そして各社に共通のキーワードは5S、3Sです。そこに何かヒントがあるのではないか、整理・整頓・清掃といったことが何故、安全に繋がるのか、単に綺麗にしていれば良いということではないということだと思います。従って人材育成・教育といった面を含めて5Sという観点を安全にどのように反映させていくか等、協会でも分析・検討することが必要ではないかと本日、気付かされました。もう一つのキーワードは、全員参加ではないかと思っています。トップだけが動くのではなく、その意思が事業所全体、現場の一人一人まで伝わって、活動が継続されているのだと思います。このような事例をシンポジウムやベストプラクティス集などを通じて共有化していくことも、我々の重要な任務だと考えています。また講師の養成、OBの活用という点ではレスポンシブル・ケア検証制度を会員の皆様に周知して、もっと活用していただきたいと思いました。協会としては今日のポイント等を可視化して、皆様のご要望にお応えする形で発信していく所存です。地震対策に関しては、当協会でも東日本大震災発生の当日に初動対応としてチームを編成し、有事の際のチェックリストを作成してホームページに掲載しました。先程の安否確認をはじめとして、対応に抜けがないかチェックできるので、本社サイド、管理部門の方々に利用していただければ、と思います。BCPは化学産業に限らず、自動車業界をはじめとして大きな問題となっています。我々は個社の対応についてできることは少ないですが、行政の幅広い知識を活用するためのパイプ役になることは可能です。ご質問やご要望等、遠慮なくお寄せいただき、協会をご利用いただきたいと考えています。

田村 本日の安全シンポジウムにおいては安全最優秀賞、安全優秀賞を受賞された事業所のトップの方から、特色ある素晴らしい活動事例を紹介していただきました。またパネルディスカッションでは、いかにして無災害を継続するかという観点からトップの役割についてお話しいただき、様々な質問にもお答えいただきました。保安・安全は、企業の根幹となるものです。最近の保安事故の発生に関しては、化学産業全体の問題として、防止対策に取り組むことが求められています。解決のためには安全の仕組みを構築すると同時に、各組織・各人が日常的に高い安全意識を持ってそれぞれの役割を担い、安全文化を醸成していくことが肝要だと思っています。自主保安の推進のためには、事業者が高い安全文化を維持しながら、独自の取り組みを行う必要があります。受賞事業所の安全活動は、ベストプラクティスとして模範になるものと確信しています。参加された企業においては、安全情報・安全活動・安全教育等の共有化に努め、更なる保安・安全の推進に向けて尽力されることをお願いしたいと思います。パネラーの皆様、参加者の皆様に厚く御礼申し上げて、

閉会と致します。