

社員の声を最大限に活かす 「働きがい」のある職場環境を目指す

石坂産業株式会社

小山さんが制作した
「マンガで分かる石坂産業のISO入門」



2022年10月の安全衛生大会での模範社員表彰

埼玉県三芳町に本社のある石坂産業株式会社は、1967年の創立以来、産業廃棄物の中間処理業を行ってきたが、2002年に二代目である現代表取締役の石坂典子氏が社長に就任してから高度な分別分納を徹底して行いリサイクルをする産廃処理にシフト。今では減量化・リサイクル化率98%以上を実現し、再生砂・碎石・木材チップなどの資源に再生している。

そんな同社では2003年にOHSAS18001（現ISO45001）の取得を目指したことを機に社員の健康増進への取組を強化しはじめ、健康経営優良法人2022（プライト500）に認定されるなど、社員の健康増進策でも大きな成果を上げてきている。

そこで、同社における産業保健活動の進化について、専務取締役の石坂知子さんとコーポレートコミュニケーション室の小山茜音さんにお話を伺った。

ISO認証取得と平行して 取組の過程で社員の安全衛生教育を行う

同社の安全衛生委員会は、石坂さんが入社した1995年には設置されていたというが、その活動は必ずしも活発ではなかったという。

2002年に石坂典子社長が就任した際、それまで雨や雪の日も屋外で行っていた産廃処理作業を屋内で行えるようにと、完全クローズドの全天候型プラントの建設に着手する。これとほぼ同時期の2003年に取り組みはじめたのがOHSAS18001取得へ向けた挑戦だった。

「『どこの企業もやっていないことをやろう!』ということで、環境・品質・労働安全の統合マネジメントシステムとして取得を目指しました。そうすることによってリスクの洗い出し、どこを改善すべきかという声を現場から吸い上げていく。いわば社員の教育ツールという側面を持ってスタートさせました」と石坂さんは振り返る。

しかし、トップダウンで開始したため当初は社員の反発が大きかったという。

「1年以内の認証取得を目指す、と社長が全体朝礼で発表したところ、その場で朝礼から立ち去って、職場放棄した社員も出るほどでした」と石坂さん。そもそも「ISOとは何か?」から説かなければならなかったが、取り組み続けることによって、それまで文書がなく言語だけで交わっていたことが、明文化

することで共通言語となり、今では誰が見ても「ここは危険な場所」「健康を害するからマスクをつけよう」といった共通認識が定着してきたという。

もともとトップが行っていた巡回指導も、現在では経営者の目線で巡回できる指導員が1日1回以上現場を見回るようになった。

「課題が解決されているかの確認にしても、当初は経営者が指摘した時は直すけれど、いなくなれば維持できなくなる、といったイタチごっこだったものが、今はスマホで撮影するなどツールの活用もあり、社員が自分たちで3Sを維持できる現場に変わっていると思います」と石坂さんは手応えを感じている。

安全衛生活動へのモチベーションを上げ 健診受診率100%を達成

同社の安全衛生委員会には現在15名のスタッフがいますが、メンバーには安全衛生に関心の薄い社員を加入させるなど、できるだけ多くの社員が安全衛生の基本を学びながら、自分たちが働きやすい職場づくりを目指せるよう工夫をしてきた。最低月2回行われる安全衛生委員会では、起きてしまった事故への対応だけでなく、「どうヒヤリ・ハット対策を推進していくのか」「指差呼称のチェックをもっと強化していこう」など、現場の具体的な問題に落とし込んだ議論が活発化している。

「当社では、年に一度の安全衛生大会のなかで『指差呼称』『ラジオ体操』『清掃』『健康増進』など、安全や健康に関わる取組の模範となる社員を推薦して選出する独自の表彰制度を設けています」と小山さん。3回受賞で「殿堂入り」とするなど、社員の安全衛生活動へのモチベーションを高める狙いがあるという。

こうしたさまざまな施策が功を奏して、同社の健診受診率は100%を達成。二次検診に関しても所見があった社員に対して人事担当が必ず各自にフィードバックし、再検査や再診察を促すことでほとんどの対象者が受診するようになった。

「働き方改革」ではなく「働きがい改革」

同社では「健康」だけでなく、もっと幅広い意味で、

社員がやりがいを持って働ける環境を目指してさまざまな施策を行ってきた。

「例えば昨年9月からは、夕方早く帰るために早めに出勤する場合、今まで基本的に事前申請だったものが当日申請が認められるようになりました。また、休日勤務する際の託児費用の支援などもできるようになりました」と小山さん。この他にも妊娠中につきわがひどい時には時間単位で有休が取得できる制度などを整備した。そしてこれらはみな当事者である社員の声を活かしたものだ。

「当社では働き方改革ではなく、『働きがい改革』にしたいと思っています。社員が働きがいを持てるようにするため、ただ単に時間外労働を減らそうということではなく、職場に無理無駄がないのかを洗い出し、それぞれに対策を立てています」と石坂さん。

「健康やお金も大事だけど、働きがいというものを感じてほしい。ボトムアップで、こういうことをやりたい、と言ってきたら否定せずにさせてみる。それが『石坂イズム』です。例えば若手社員を対象に『きずな塾』というものをつくり、一緒に社内にある足湯に浸かりながら夢を語ってもらい、その夢が叶うにはどうしたらいいだろうと考えあったり、そのメンバーを新しい事業に選抜するなど、『石坂イズムの継承』に工夫をしています」と石坂さん。

若手だけではなく、70歳間近の社員が「生涯ここで働きたい」と、自ら率先して石坂イズムの体現者となり、清掃活動をすることで周囲に感動を与えるだけでなく、社員もそれを体現することができるようになるカリキュラムを作成しているという同社。「三代目が働くようなファミリー企業を目指しています」という石坂さんの夢が現実となる日も、そう遠くないに違いない。

会社概要

石坂産業株式会社

事業内容：産業廃棄物中間処理業、収集運搬業、再生品販売業、環境教育事業、循環デザインのコンサルティング事業、その他

創 立：1967年

従業員：約180名(2022年1月末現在)

本社所在地：埼玉県三芳町