

「保安第一」という基本理念を 土台に産業保健活動を業務 の一環へと組み込む

三重太平洋鋳業株式会社

三重県いなべ市に本社・工場のある三重太平洋鋳業株式会社は国内有数の大規模石灰石鉱山である藤原鉱山の運営事業体で、年間約400万トンもの石灰石を採掘し加工、セメントやコンクリートなどの原料として全国に供給している。従業員約80名規模の同社では、業務部と鋳務部の2部門体制のもと、業務部が経理・総務に加えて安全衛生管理を担い、現場の保安と社員の健康管理を一体で進めてきた。根底にあるのは「保安とは設備や作業手順だけでなく、社員の安全と健康を守ることでもある」という考え方であり、この姿勢は社長の年頭メッセージや全員集会を通じて繰り返し共有され、社風として定着している。

こうした背景のもと、2015年のストレスチェック義務化を契機に、同社は「規模の大小にかかわらず、心身の不調を早期に把握し対応することこそが保安につながる」と判断。同社の3事業場すべてが50人未満で法的義務の対象外でありながら、各事業場に嘱託産業医を選任し、メンタルヘルスを含む健康管理体制を整備した。

2020年からは新職業性ストレス簡易調査票を採用。集団分析の結果を職場環境改善に活かすなど、産業医・衛生担当者・業務部が連携して保健活動を推進することで、二次健診受診率100%を達成するといった成果を積み上げてきた。

そこで同社の産業保健活動について、推進力となってきた業務部担当課長の川瀬隆臣さんにお話を伺った。

外部資源と社内実務を組み合わせて 身の丈にあった産業保健体制を整備

同社の安全衛生活動は、鉱山という高リスク現場を前提に「生産よりも保安を優先する」価値観を土台に設計されている。同社における「保安」とは、安全衛生や労災防止とほぼ同義語だが、「保安第一は創業当時から貫かれている基本理念です」と川瀬さんは強調する。

特に小さな災害やヒヤリハット情報はグループ会社とも共有し、再発防止に重心を置く。無災害記録は協力会社の災害も含めて厳格にカウントし現在2年間継続しているが、「災害記録を続けるよりは、しっかりとチェックして災害を再発防止していくことを重視しています」と川瀬さん。記録の長さより、小さな災害も見逃さない仕組みを優先する姿勢が結果として無災害継続に寄与している。

産業保健体制は、専任の保健師を置かず、外部の専門家と社内実務を組み合わせている。産業医は四日市羽津医療センターへ委託し、毎月の保安衛生委員会に参加してストレスチェック対応や面談を担う。社内では衛生担当者が要となり、健康診断・二次健診のフォローや衛生週間施策についての企画運営を行う。衛生担当者の役割は「健康診断を受診しましょう」などの、日常の声

表. 三重太平洋鋳業株式会社の相談体制

社内相談窓口	業務部（男女・世代の異なる6名）を窓口として周知。日頃から積極的に声かけを行い、悩みがあれば気軽に話せる環境づくりに取り組んでいる。 相談があった場合は、仕事、人間関係、健康、家庭など幅広く聞き取り、初動対応で適切な支援へつなぐ。 これにより相談のハードルを下げ、早期かつ、適切に支援へ接続することが可能となった。
社外相談窓口	ハラスメントを含む不安や悩みに対応できる外部相談窓口と契約。 匿名で専門家に相談できる選択肢を用意し、会社以外でも安心して相談できる体制を備えている。
その他	労働組合との定例会合で職場課題を継続的に取り上げ、率直に意見を交わし、会社と組合が一体となって改善を進めている。

社内・社外の両方に相談窓口を設け、早期把握と適切な支援につなげる仕組みを整えている。

かけと周知の実務に力点がある。

同社が健康経営に踏み出した契機には、地域の健康事業所宣言への参加に加え、ストレスチェック制度への対応があった。各事業場が義務対象外でありながら、「50人に満たないけれど、社員の健康増進につながるなら、と任意で産業医も選任しました」と川瀬さん。中小規模でも、制度対応を“義務”ではなく“経営の基盤整備”として捉え直したことが、以降の継続運用につながっている。

健康施策が職場を変え 社員からの改善提案が活発化

同社の産業保健活動の核は、ストレスチェックと健診後フォローを「実施するだけで終わらず、必ず改善へつなげる」点にある。また、現場で働く社員が多いことから、ストレスチェックには紙のマークシート方式を採用した、現場は一人一台のPC環境ではないため、Web方式より紙に記入してもらう方が円滑に運用できるという判断からだ。分析は外部委託とし、高ストレス者は希望に応じて産業医面談につなげ、必要により専門医受診を勧奨する。実際に「重症になる前に早めに対応したことで回復して現場で働いている人がいる」と川瀬さんが語るように、早期介入が復帰につながった例もある。

健診後フォローは、ライン経由の周知に加え、封書配付と個別声かけを重ねる運用で受診率を押し上げた。2024年度に二次健診受診率100%を達成し、2025年度も残り1名までに迫っている。川瀬さんは「実は、忙しかったり、本人の意識が低かったりといった理由で受けない人は仕方ない…と考えていた時期も過去にはあったのですが、ストレスチェック導入を契機に業務部内で『もう少し強く、何回か働きかけよう』と話し合いました」と振り返る。

職場環境改善では、暑熱対策が象徴的だ。保安衛生委員会の議論を起点にスポットクーラーを導入、空調服も支給している。また、飲料の自販機価格を50円に設定（会社が半額負担）するなど、現場の負担を極力下げる工夫を積み重ねている。

こうした改善の積み重ねは、従業員の意識改革にも波及してきたという。現場からの改善提案が活発化したのだ。特に多いのが設備改善に関してで、自然条件に左右される現場では「もう少しここを改良したらうまくできるんじゃないか」といった前向きな提案が臨機応変になされている。健康施策に関しても“やらされ感”はなく、改善の前提条件を伝えることで、「もっとこうした方がいいのでは?」といった提案が出やすい空気を育てている。

少人数、低予算でもPDCAを回す工夫と 産業保健活動を経営課題と捉える視点

中小企業が産業保健を前進させる際、最大の壁は「人手と予算が潤沢でない」現実である。同社でも制約はあるが、少人数だからこそ情報共有のサイクルを短くし、意思決定を速くしている。具体的には、業務部が毎週の進捗会議を持ち、健診の遅延者や現場課題が出ればすぐに対応する体制を整えてきた。特別な専門部署を作らず、日常会議のなかに産業保健を“埋め込む”ことで、PDCAを回し続ける仕組みにしている。

一方、つまづきやすいのは、受診を渋る人への働きかけと、メンタル領域の伴走である。川瀬さんは「なかなか言うことを聞かない、受診してくれない人もいます」と率直に語る。また、メンタル不調者への支援では専門知識がない業務部では対応が難しい。ここで同社が重視しているのが、産業医面談への接続と、重症化前の受診につなげる運用である。個別支援と職場改善を“両輪”として回し、個人に抱え込ませない設計が、少人数企業の実務に合致しているといえる。

そして近年、同社で新たに顕在化した課題が治療と仕事の両立支援だ。2025年11月頃に脳梗塞の入院者が発生し、復職を見据えた受入れ検討が必要になった。この時、配置転換や段階的就業などのプロセス整備が未整備であることが課題として浮き彫りとなった。高年齢化が進むなか、両立支援は“いずれ必要”ではなく“目前の経営課題”なのだ川瀬さんは捉え直している。

今後に向けては、運動不足対策も重要なテーマだ。採掘現場の重機乗務は意外に活動量が少なく、デスクワークが多い事務所も同様で、短時間ストレッチなど、勤務内で実装できる小さな活動を試行しながら、さらにブラッシュアップしていく方針である。

こうした同社の粘り強い挑戦は、大きな投資が難しい中小企業でも、外部資源（産業医・外部分析）と社内運用（定例会議・日常の打合せ・声かけなど）を組み合わせることで、産業保健を「持続可能な経営資源としての仕組み」に変えていくことができると、大きな示唆を与えてくれる。

会社概要

三重太平洋鉱業株式会社

事業内容：石灰石、その他鉱物の採掘、加工、製品出荷

設立：1948年5月

従業員：80名（2026年1月現在）

所在地：三重県いなべ市

会社URL：<https://mie-taiheiyo.co.jp/>