

委員一人ひとりの“自分事化”を促し、 全員参加のディスカッションを推進

三井化学株式会社 袖ヶ浦センター

三井化学グループの歴史は古く、1912年に三井鉱山の石炭化学事業を開始したことがそもそもの始まりである。以来、様々な化学事業に取り組み、時代のニーズに応える数多くの製品を生み出してきた。

現在は、自動車材料を中心とした「モビリティ」、メガネレンズ材料、歯科材料、不織布等の「ヘルスケア」、農薬、包装材料等の「フード&パッケージング」、エネルギーや農業、医療、IoTに関わる「次世代事業」の4つのターゲット事業領域と、石炭化学・基礎化学品を中心とした「基盤素材」領域をメインに事業を展開している。

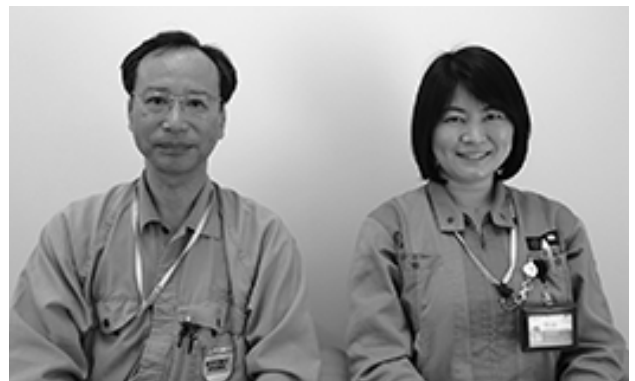
千葉県袖ヶ浦市にある三井化学株式会社 袖ヶ浦センターは同社の研究開発拠点であり、関係会社を含め約1,000人の研究者が所属し、新技術・新材料の創出に取り組んでいる。

1. 委員会をディスカッションの場に

労働衛生に関する方針としては、「労働衛生規則」という社則に、「社員の健康は、会社の健康に直結する」という基本理念を掲げている。化学品を扱う会社が定める「レスポンスブル・ケア基本方針」でも、「従業員の心と身体の健康増進に積極的に取り組みます」と記載している。

袖ヶ浦センターの衛生管理者である健康管理室保健師の楠本真理くすもと まりさんは、「安全に関しても衛生に関しても、当然やること、積極的に取り組むものという意識が根づいています」と説明する。

安全衛生委員会のメンバーは、全部で20数名。袖ヶ浦センターは労働組合員が過半数に達していないため、労働者の代表は、組合代表ではなく従業員代表として、



衛生委員会の活性化に努める加藤さん(左)と楠本さん

多様な部署から選出している(任期2年で毎年半数を入れ替え)。事務局は安全・環境グループと健康管理室が務め、人事グループも参加する。また、情報共有と施策等の連携のため、関係会社の代表にもオブザーバーとして出席してもらっている。

各部署でも「職場安全衛生委員会」を開いており、10～30名の部署ごとに、毎月話し合いを持っている。

同社が特に意識しているのが、委員会を「ディスカッションの場」にすること。事務局を務める研究開発企画管理部安全・環境グループ主席部員かとうすすむの加藤進さんは、「ラインを通した連絡事項は『環境安全会議』という別の会議で報告し、安全衛生委員会はできる限りディスカッションの場にしています」と話す。委員会を有意義なものにするために、10年以上前から取り組んでいる。

委員会で取り上げるテーマは、労働組合の意見も吸い上げながら決める。衛生関係では、メンタルヘルス関連の議論をすることが多い。最近は、「職場の中で笑いは必要か」というテーマで話し合った。デザイン専門学校とコラボレーションして、学生に安全衛生の啓発ポスターの案をつくって発表してもらい、委員会で投票を

して選んだこともある。学生のモチベーションアップにもなり、委員会も大いに盛り上がった。

2. 少人数での議論など多彩な工夫

ディスカッションをするためには、そのテーマに関する基本的な知識が必要となるが、従業員代表の委員の中には、安全衛生に詳しくない人もいる。そこで、話し合いの前提として必要なことは、産業医や楠本さんが委員会の中で教育するようにしている。

例えば、ストレスチェックが法制化された際には、4回に分けてメンタルヘルスの基礎的なことを産業医が解説し、そのうえでストレスチェックの導入に関する審議事項を話し合った。熱中症対策や感染症対策などについても、知っておいて欲しいことを楠本さんたちが解説する。「各委員は、委員会で聞いたことや話し合ったことを部署で広めてもらう立場でもあります。議事録にも教育内容は載せますので、後から振り返ることもできます」と楠本さんは言う。

そして、新しい委員が初めて参加する4月には、毎年、安全衛生委員会の役割について説明し、一人ひとりが役割意識を持って委員会に参加するようにしている。

また、委員会の冒頭では、話しやすい雰囲気づくりのために、毎回短時間で加藤さんが議題とは別の話をするアイスブレイクの時間を設けている。現在は、オリンピック競技の話。運動習慣につなげてもらうことも期待しつつ、毎回1つ、競技の解説をしている。過去には、防災グッズや安全衛生に関する年間行事、千葉県の市、袖ヶ浦センターの記念樹の紹介などをした。

テーマによっては、少人数のグループに分かれてディスカッションをすることもある。全体で話し合うと、積極的に発言する人が限られてしまうものだが、4～5人ずつに分かれれば、言いにくい意見も出やすい。

この方法は、部署ごとに開催する委員会でも取り入れられている。部署によっては、毎回メンバーを入れ替えたり、年代別に分かれたりしながら、議論が活性化するように工夫している。また、2016年からは、委員からの提案により年に1回はメンタルヘルスについて話し合うことにし、ストレスチェックの結果を用いて職場環境の改善策を議論するなど、各部署で有意義な話し合いが持たれている。

定期的に行う「職場パトロール」も、各委員の参画意識を高めている。以前は、委員が全員で同じ部署に行き、改善すべき点を指摘していた。それを6人ずつ4班に分かれて別々の部署に行き、職場の人と対話しながら見て回るようにした。その結果、部署の人にもやらされ感が軽減され、個々の委員の主体性も高まってきた。

パトロール後は委員会で情報共有するが、発表する担当を持ち回りで行い、全員が発言するようにしている。

3. 「全員参加」の活動をさらに推進

このように、「自分事(じぶんごと)化」「全員参加」を意識して取り組んできたことで、毎月の委員会でのディスカッションは活性化され、予定時間(原則1時間)をオーバーすることもあるという。

今後の課題はマンネリ化の防止とさらなる活性化。ディスカッションのテーマは毎回悩むそうだが、委員会が単なる報告の場ではなく、有意義な話し合いが行われているので、一般の委員や労働組合からも、「こういうことを話し合いたい」という意見が出てきやすいだろう。

事務局では、そうした意見や要望を積極的に吸い上げてテーマ選定に反映している。最近も、労働組合の要望を受けて、より安全性と作業性の高い保護具について話し合い、その結果が実際に部署で取り入れられている。

「安全も衛生も、一番の課題は“やらされ感”です。皆がもっと“自分事”にして、主体的に参画してもらえればと思います」と語る楠本さん。加藤さんも、「全員参加でやらないと意味がありません。会社側から一方的に言うのではなく、皆の意見を尊重しながら取り組んでいく考えです」と言う。

安全衛生委員会をディスカッションの場として機能させ、全員参加の活動にしていこうとする同社の取り組みは、業種や企業規模などにかかわらず、多くの企業の参考になるはずだ。

会社概要

三井化学株式会社

事業内容:ヘルスケア事業、モビリティ事業、フード&パッケージング事業、基盤素材事業など

創 立:1997年(1955年設立)

従 業 員:17,277人(連結 2018年3月31日現在)

所 在 地:東京都港区