

特集

中小企業に大きなメリット

# 「安全衛生優良企業 公表制度」始まる

今年6月より、労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い労働安全衛生水準を維持・改善している企業を認定する「安全衛生優良企業認定制度」が開始される。

安全衛生優良企業として認定された「ホワイト企業」は、厚生労働省のホームページで企業名が公表されるほか、求人や調達など、さまざまな面で優遇される。

この認定制度を経営のチャンスと捉え、ぜひ積極的に取り組みたい。

取材・文◎宮本優子



# 事業拡充に伴う拠点集約を機に 職場改善を推進

今年六月に創立四〇周年を迎えるテクダイヤ株式会社。加工技術を武器に年々、事業を拡大してきた。二年前に本社および国内二工場を集約したことを機に、安全衛生委員会を立ち上げ、安全衛生管理に組織的に取り組んでいる。



テクダイヤ株式会社  
管理部 ロジスティックグループ  
佐鹿暢洋さん

## 企業スローガン 「こうしまししょう。」

四〇年前にダイヤモンド商社としてスタートしたテクダイヤ株式会社は、「産業界の常識を覆すのは、加工技術です。」を企業理念とし、今やデータ通信をはじめ、宇宙開発、モバイル機器、再生医療、青色LEDに至るまで、最先端の社会インフラをリードする加工技術で世界の産業界に貢献。中小企業規模ならではの機動力と決断力で、著しい成長を遂げている。二年前には事業拡充に伴い、本社（池袋）、埼玉工場、京都工場の三か所に分かれていた国内拠点を、現在の東京都港区に集約した。

「それまでは、各拠点三〇人程度の社員がそれぞれの事業所文化やルールの中で働いていました。そのため三拠点が集約された当初は、同じ会社でありながら会社としての一体感がまだ希薄であったと思います」と、管理部ロジスティックグループの佐鹿暢洋さん。

会社では拠点集約によって社員数が五〇人を超えたことで、安全衛生委員会を設置。安全衛生管理活動に具体的に取り組むこととなった。佐鹿さんは昨年から委員会メンバーとなり、委員会の取りまとめを行っている。

「当初は五人でスタートした安全衛生委員会ですが、現在は一〇人で運営しています。発足当初は何をやっていくのかあまり切らなかつたり、決まったことが実行できなかったりといった面がありました。委員会メンバーにとってもほかの社員にしても、日頃から防災防止の重要性はわかかっていても、具体的に何から取り組んでいけばいいのか、どのようなプロセスを踏めばいいのか、知識や理解不足の面は否めなかったのではないかと思います。」

外部の専門家にコンサルティングしてもらおうようになってからは、全社員一人ひとりが知識を高め、少しずつ前に進むようになりました。私が安全衛生委員会のメンバーになって約一年で

すが、法令で決められているからやる、といった心持ちではなく、みんな本気で職場改善をしたいと考えて取り組んでいます」

特に昨年から社員研修に力を入れている、と佐鹿さん。若手向けの社会基礎力強化研修や管理職層向けのマネジメント研修、ハラスメント研修など、月に一、二回、各層・役職ごとに二時間程度行っており、社員「働くこと」への意識向上をはかっている。

また、会社には、「T2活動」という自発活動がある。これは「第二のテクダイヤ」を目指すことを目的に行っているもので、社長が承認すればグループ単位で自由なテーマを選んで取り組むことができる。これまでの延長線上に会社の将来はないという小山真吾社



給湯室の壁と床を張り替えることで、リラックスできる休憩スペースに。カウンターテーブルは社員の手作り

長の経営方針から生まれた活動であり、最終的な目標は新商品開発に結び付けることであるという。

「当社のスローガン『こうしなう。』には、たとえお客さまであっても『はいわかりました』で終わるのではなく、提案を持って働きかけていかなければイノベーションは起こせないという社長の熱い思いが込められています。社員にも、やる気と能力があれば社歴や役職に関係なく権限と裁量を与えられています。T2活動もその一環で、月一回昼休憩時に集合して、各グループの活動内容の発表のほか、意見交換やワークなどを行っています。基本的に自由参加ですが、毎回七、八割の社員が参加しており、部門横断的にタテ・ヨコ・ナナメで交流することができてなかなか楽しい取り組みだと



月1回開催されるT2活動は、事業部や役職を超えたコミュニケーションが生まれる場に。みんなが参加しやすいように、弁当支給で昼休憩の時間に行っている

思います。安全衛生委員会も、T2活動で活動内容の発表を行っています

## ワークとライフのバランスが取れる会社へ

社員の声を集めるために、安全衛生委員会では年二回の職場改善アンケートを実施している。社員の要望を受け、実行したのが休憩室の設置だ。

「昼食以外の休憩は個人の裁量に任せていますが、喫煙しない人にとってはどういうタイミングで、またどこで休憩したいかわからず遠慮してしまう、という声が上がったことから、もとあった給湯室を改修し、仕切りを取り払って広くした上で壁紙と床を張り替えました。カウンターテーブルは社員による手作りです。

まだ稼働して三か月ほどですが、こ

「実は昨年、妻がしばらく入院してしまい、子供二人の面倒を見ることになつたんです。それまでは残業も多く、平日に休んだこともありませんでした。が、妻の不在で平日に子供たちと一緒にいて、今しかできないこと、今しか感じる事ができないことがあると気がきました。仕事漬けの毎日ではダメだと痛感し、週一、二日は定時で帰り、休みたいときには休める会社にした」と心底思いました」

ワーク・ライフ・バランス推進活動では、残業時間の見直しと有給休暇取得率の向上を半期の目標に掲げた。

ここで朝食を取ったり、コーヒーを飲んだりしている社員を多く見かけるので、効果はあつたと思っています。今後、さらに人が集まりコミュニケーションが生まれるスペースにするために、誰でも自由に使えるコーヒーマーバーの設置なども検討しているところです」

さらに今年二月からは「ワーク・ライフ・バランス推進活動」を安全衛生委員会のメンバーを中心に立ち上げた。これは、職場改善アンケートで残業や特定社員への負荷を指摘する声が多かつたこと、そして何より佐藤さん自身の気付きからだ。

**企業 DATA** テクダイヤ株式会社

本社所在地：東京都港区芝浦4-3-4  
田町きよたビル2階

代表者：代表取締役 小山真吾

従業員数：88人（海外赴任者含む、2015年3月末現在）

事業内容：半導体電子部品や製造装置、金属加工製品、ダイヤモンド工具の開発・製造・販売、半導体素子の組立製造

ホームページ：http://www.tecdia.com

「残業については会社に滞在する時間を一日平均三〇分、月一〇時間短縮することを目指し、まずは強化月間を設けて取り組み、結果を分析することから始めます。また、有給休暇については、現状約五割の取得率を七割に上げるため、今年度より計画的な有給休暇の取得を推進していきます」

これらの取り組みを進め、今年一月頃をめどに安全衛生優良企業認定の申請をしたい、と佐藤さん。

「目指すのは、ワークとライフのバランスが取れる会社です。その実現の証として、安全衛生優良企業認定を取得したいと考えています。また、認定は一度取得して終わりではなく三年ごとに審査があるので、認定企業であり続けることを、持続的・発展的な取り組みのモチベーションにしていきたいです」