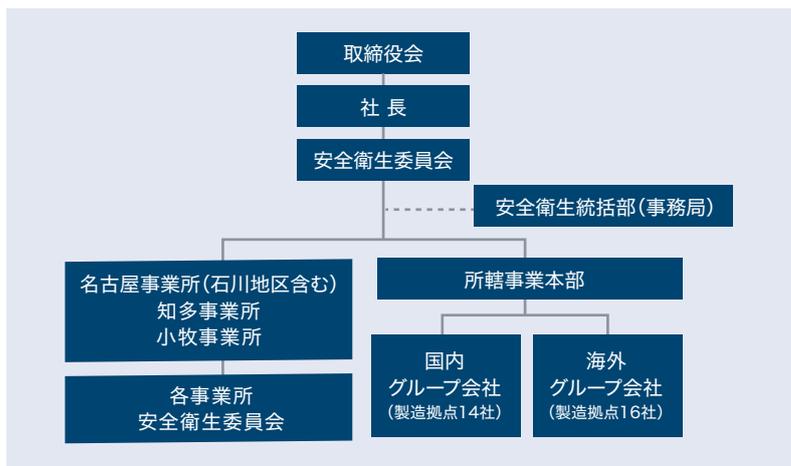


日本ガイシでは、安全衛生方針に基づき、災害ゼロを目指して、安全衛生活動を組織的、継続的に実施する仕組みとして2007年度から労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）を導入しています。以来、システムの定着と運用を徹底するとともに、リスクアセスメントの強化に努めています。

また、従業員の健康増進に積極的に取り組み、近年は長時間労働の削減と長時間労働者への健康管理に注力しています。

<安全衛生活動推進体制>



<安全衛生基本方針>

従業員一人ひとりの安全と健康の確保は企業の経営・存立の基盤をなす。

1. 労働安全衛生に関する法令、社内規定の遵守
2. 労働安全衛生マネジメントシステムに基づく継続的な改善による安全衛生水準の向上
3. 安全衛生教育の充実、従業員との協議を尊重した安全衛生活動
4. 危険性、有害性のリスク低減と災害防止を図り快適職場の実現
5. 従業員の健康障害防止と健康増進の取り組み強化

<2016年度の安全衛生促進のための取り組み>

	骨子	重点活動
日本ガイシ（単独）	危険を想定する力の錬成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・製造部門全員を対象とした体験型安全教育</li> <li>・安全レベルの自己評価と職制との認識共有</li> <li>・リスクアセスメント活動の継続と残留リスク教育</li> </ul>
	ルールと教育の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全作業ルールの充実と若年層への計画的な教育</li> <li>・セーフティアセッサの育成</li> </ul>
	作業環境改善課題の明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法令／規定の遵守状況監査</li> <li>・改善すべき職場の特定</li> <li>・課題の特定と改善計画の立案</li> </ul>
国内外のグループ会社	グループ会社の監査と改善進捗フォロー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場視察、課題抽出と改善すべき課題の認識共有</li> <li>・監査指摘事項のフォローアップ</li> <li>・改善計画と進捗のフォロー</li> </ul>
	仕組みの補強	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメントシステムの改善</li> <li>・国際規格の認証の取得開始</li> </ul>

<2017年度の安全衛生促進のための取り組み>

	骨子	重点活動
日本ガイシ（単独）	管理者に重点を置いた教育の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理者向け関連法令教育</li> <li>・リスク管理能力のための実践RA教育</li> </ul>
	自主管理体制の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・網羅的リスクアセスメント活動</li> </ul>
	危険を想定する力の錬成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・体験型安全教育の内容の充実</li> </ul>
国内外のグループ会社	リスク抽出・周知する仕組みの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リスクアセスメント活動の推進</li> <li>・リスク管理体制と教育体制の強化</li> </ul>

## 安全衛生活動の強化

日本ガイシは、安全衛生活動の強化を最優先課題の一つと捉えています。

2015 年度までの安全衛生活動は名古屋・知多・小牧の 3 事業所を主体に活動し、グループ会社は各社で取り組むか、所管本部を通して安全衛生活動を推進してきましたが、2016 年度より、国内外を問わずグループ全体で安全衛生活動の強化を進めています。グローバルコンプライアンスおよびガバナンス強化の一環として各拠点へ情報伝達・状況把握を行い、監査・支援を実施して安全衛生活動の着実なレベルアップを図っています。

2016 年 9 月には、コンプライアンス・リスク低減・ガバナンス強化を上位概念とした中期行動計画を設定しました。これらを補強するため、国内外グループ会社のマネジメントシステムの国際規格認証の取得も進めています。

## 体験型安全教育の推進

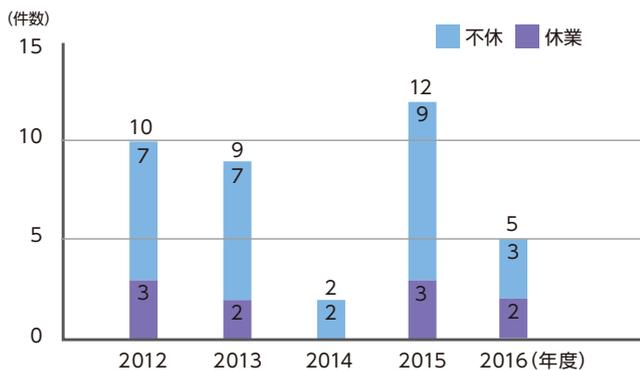
勤続年数が短い作業員や経験の浅い作業員による事故が増えていることから、名古屋・知多・小牧の 3 事業所と石川工場に、危険を体感できるトレーニングセンターを開設しました。社内に開設したことで、これまでより多くの作業員が充実したトレーニングを受けることができるようになりました。各トレーニングセンターでは「感電」「巻き込まれ」「挟まれ」の 3 種類の危険を体感できる簡易キットを使って、安全ルール順守の大切さを指導しています。今後は、更に危険体感を充実させるとともに、危険予知力を養うことを目的に安全道場を設置する計画です。



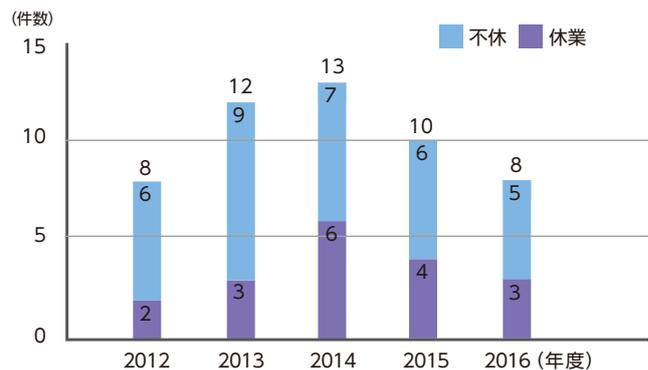
## 製造部門の「セーフティアセッサ」育成

2016 年度から、製造部門の社員を対象に「セーフティアセッサ」資格の取得を促進しています。この資格は国際安全規格に基づく機械の安全なオペレーションに必要な幅広い知識と能力を有すると認められた人に対して、日本認証(株)が認証を与えるものです。資格は知識や能力に応じて 4 段階に分かれており、2016 年度はまず製造部門の作業員以上と安全衛生担当者に初級の「セーフティベーシックアセッサ」取得を促し、317 名が合格しました。

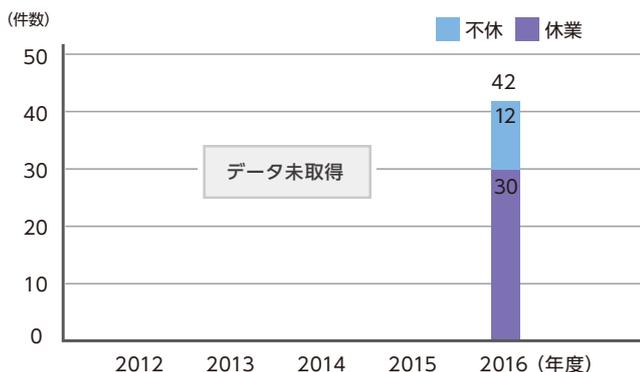
業務上災害件数(日本ガイシ)



業務上災害件数(国内グループ会社)



業務上災害件数(海外グループ会社)



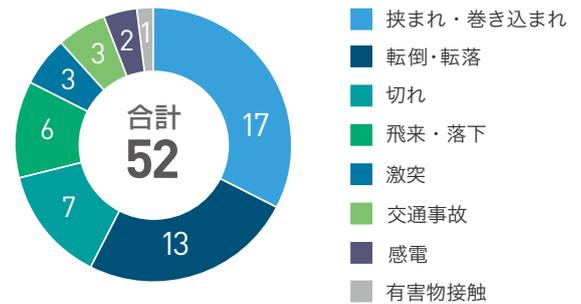
強度率(1,000労働時間あたり休業日数)

	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度	2016 年度
日本ガイシ	1.049	0.026	0	0.007	0.003
国内グループ会社	—	—	—	—	0.009
海外グループ会社	—	—	—	—	0.040

< 休業度数率:日本ガイシ > (100万労働時間あたり休業災害件数)

平均年齢	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
全産業計	1.59	1.58	1.66	1.61	1.63
製造業計	1.00	0.94	1.06	1.06	1.15
日本ガイシ	0.41	0.28	0.00	0.41	0.27
国内グループ会社	—	—	—	—	0.50
海外グループ会社	—	—	—	—	1.40

< 業務上休業災害の種類:過去7年間:日本ガイシ >



< 職業病度数率:日本ガイシ >

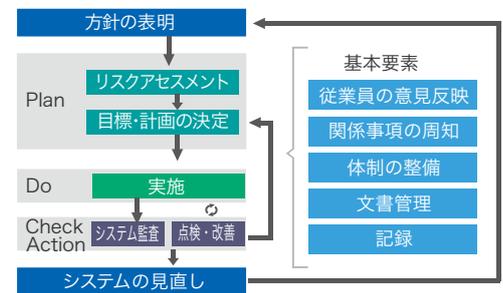
2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
0.41	0.14	0	0	0.13

< 労災死亡者数:日本ガイシおよび国内外グループ会社 >

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
人数	0	0	0	0	0

### 安全衛生マネジメントの強化

日本ガイシでは、災害ゼロを目指して安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）の構築を推進。日本ガイシグループ横断的な安全衛生委員会の下に日本ガイシ単独では事業所・部・工場・職場ごとの安全衛生委員会を置き、PDCA サイクルを回して安全衛生活動の計画的・組織的な改善を目指してきました。



### 安全衛生マネジメントシステムの外部認証

安全衛生に関する中期目標を補完するため、国際的に重視されつつある安全衛生マネジメントシステムの認証取得と運営反映を推進しています。

< マネジメントシステムの認証取得状況:2016年3月31日現在 >

日本ガイシ	JISHA方式適格OSHMS※を名古屋事業所/知多事業所/小牧事業所/石川工場で取得
国内グループ会社	NGKアドレック、明知ガイシの2社がOHSAS18001取得に向け行動開始
海外グループ会社	ACC、ACIn、ACP、ACSの4社でOHSAS18001を取得済み。 ACE、ACU、NGK唐山の3社が取得に向け行動開始。 ※ ACC：NGK(蘇州)環保陶瓷有限公司 ACIn：NGKセラミックスインドネシア ACP：NGKセラミックスポーランド ACS：NGKセラミックスサウスアフリカ ACE：NGKセラミックスヨーロッパ ACU：NGKセラミックスUSA NGK唐山：NGK唐山電瓷有限公司



※中央労働災害防止協会およびその認定機構が依頼を受けた事業場の労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）について、厚生労働省の指針に基づき適切に導入され、かつ、安全衛生水準の段階的向上のために適切に運用されているかを定められた基準（JISHA方式適格OSHMS基準）により評価し、当該基準に適合していると認められるもの。

### 長時間労働の抑制

日本ガイシでは、2016年度は、7月度から残業時間の社内上限を月70時間に引下げ、各部門で業務の優先順位の明確化や、部内での横断的な業務分担などの見直しを行いました。取り組みの結果、上期の月80時間超残業者は対前期比で6割減となり、9月度以降の超過件数はゼロとなりました。

< 残業時間推移:一般職 >

就業時間(1人あたり)	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
年間所定労働時間	1,919	1,919	1,919	1,919	1,919
年間総実労働時間	2,089	2,087	2,077	2,087	2,069
月平均残業時間	24.1	24.4	24.5	24.9	23.7

## 長時間労働者へのフォロー

日本ガイシでは、非正規従業員も含めた長時間労働者に対し、産業医による面談と健康診断を継続的に実施しています。その状況については各事業所の安全衛生委員会で報告し、確実にフォローしています。また、毎月開催する安全衛生委員会で、長時間労働者の健診状況や健康要保護者の管理状況などを報告し、時間外労働の削減の徹底を促しています。

## 心身の健康増進を図る活動を推進

### メンタルヘルスの「4つのケア」

日本ガイシでは、厚生労働省が推奨するメンタルヘルスの「4つのケア」を中心に継続的な活動を展開しています。2016年度は、「心と身体の健康調査」を実施し、メンタル不調の恐れがあると思われる従業員に対して産業医およびカウンセラーによる面談・指導を行いました。11月には、従業員自身にストレス度合いの気付きを与えることを目的に法令化されたストレスチェックを実施しました。

### 階層別のメンタルケア教育

階層別のメンタルケア教育についても継続して実施しています。2016年度は、近年重点的に取り組んでいるラインケア（管理監督者によるケア）をさらに強化するため、基幹職を対象にメンタルヘルス教育を実施しました。今後は基幹職登用時の集合教育にも組み入れ、メンタルヘルスに関する理解を深めていきます。

### 安全PEM開催

日本ガイシのセラミックス事業本部では、毎年、日本ガイシグループ全体で安全対策等を見直すために、海外生産拠点の安全衛生管理者を集め、安全PEM（Process Expert Meeting：製造エキスパート会議）を開催しています。2016年度は国内外のハニセラム生産拠点から17人が集まり、「なぜ人は不安全行動をとるのか」などのテーマで議論を重ねました。また、安全コンサルタントによる講演会も開催。安全に対するリーダーの立ち振る舞いの重要性を再認識しました。

### < 長時間労働者の面談者数 >

面談者数（人）	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
一般職	125	118	63	154	68
基幹職	107	46	46	72	40

※人数は延べ人数。80時間/月、300時間/6カ月をカウント

### < 4つのケア >



### < 日本ガイシ 階層別メンタルケア教育の実施 >

(単位：人)

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
新入社員	103	88	56	199	234
一般職	227	293	291	272	325
基幹職	63	95	95	87	450

## TOPIC

### NGKセラミックスインドネシアで「更地化コンペティション」を開催

NGKセラミックスインドネシア(ACIn)で、生産物量の増加に伴い必要となる設備や製品置き場のスペース確保を目的に、「更地化コンペティション」を開催しました。単にスペースを捻出するだけでなく、5Sによる動線や安全性の向上も評価対象とし、コンペ開催2ヶ月後に状態が維持されているかも確認して総合評価した結果、P4(LSH外周加工)グループが最優秀賞となりました。今後も全社での活動を継続し、作業の効率化と安全性の向上に努めていきます。

