

持続可能な社会を目指して(SDGsについて考える)

JICQA
代表取締役社長
川崎 博史



【SDGs : Sustainable Development Goals】

今年の夏は思いのほか短い梅雨が過ぎたかと思うと、7月初旬の広島、岡山、愛媛県等での西日本豪雨が発生し、その後は今まで経験したことが無いような人間の体温以上の気温の日が続く、強烈に暑い夏となりました。それ以外にも台風やゲリラ豪雨と、日本全体がまさに異常な夏であったと言えます。しかもこれはどうやら日本だけで無く、世界的なもので、世界中の誰もが明らかに地球全体の気候変動が進んでいると感じざるを得なかったに違いありません。

また一方で、世界情勢もここに来て大きく変化しようとしています。アメリカのトランプ政権の登場と英国のEUからの離脱に象徴されるようなナショナリズムの台頭、保護主義、排他主義の進行等、いままで世界が進めてきたグローバリゼーションの流れがここに来て大きく転換しようとしています。まさに世界的な歴史の転換点を迎えているような兆候を感じ取れると言っても過言では無いでしょう。

更には、上記に呼応するかのように入々の感性や価値観も、こちらは少しずつではあるかもしれませんが、確実に変わってきているようにも思えます。特に日本ではよく言われるように、物質的にある程度豊かになってきたことからこれからは心の豊かさや、ゆとりのある生活に重点を置くようになってきているという点です。足下、若い世代の会社での出世よりも自らの生活を優先しようとする意識や、労働者の「働き方改革」、「女性が活躍できる社会」といったものも、そのような人々の感性や価値観の微妙な変化の表れと言えるのかもしれません。

以上のように、事象は異なるとはいえ、何となく人々は「世の中が変わろうとしている」、「地球は大丈夫なのだろうか」、「自分の将来、子や孫の時代はどうなっているのだろうか」といった漠然とした感覚や不安感を抱き始めているのではないのでしょうか。

こういった世の中の流れを先取りしてできてきたのが2015年に国連が採択したSDGs(持続可能な開発目標)です。これは「地球環境の破滅的状况からの回避」「貧困の撲滅と格差の是正」「持続可能な経済の発展と働き甲斐のある雇用」等々、様々な環境課題や社会課題を、2030年の達成を目指し、17項目の目標と196のターゲットとして設定したものです。特に環境面では地球温暖化対策としての「パリ協定」と両輪になって、今、世界を変える道しるべとなっています。

我々企業活動の面から考えると、日本の企業はもともと、持続可能な社会実現に向けた取り組みで先行していると言えます。ご存じ近江商人の商売の心得である「売り手よし」「買い手よし」「世間よし」を尊ぶ「三方よし」に見られるように売り手と買い手が共に満足し、社会貢献もできるのが良い商売という考え方が経営理念として当たり前になっていることがあげられます。

特に日本は今後、例のないスピードで人口が減少し、高齢化社会を迎える等、経済成長を支える基本的な条件が揺らぐ中、持続可能な社会を実現するSDGsが成長を加速する起爆剤となりうると思われます。そして今後は、「自分だけが良ければいい」、という時代ではなく、「利他」「無私」と言った考え方がますます尊重されてくる時代となっていくことは間違い無いと言えます。

上記のように世界が大きく考え方を転換(パラダイムシフト)しようとしている今、私どもJICQAもISOマネジメントシステムの審査を含めた種々の事業活動を通して、持続可能な社会の実現に向けて、SDGsを考え、SDGsを推し進めていく企業でありたいと考えております。今後は、常に信頼性の高い、経営に役立つ審査を含めた質の高いサービスを組織の皆様様に提供すると共に、皆様と一緒にSDGsを考え、実践して参る所存です。今後とも組織の皆様と共に歩むJICQAを何卒よろしくお願ひ申し上げます。

●目次●

持続可能な社会を目指して(SDGsについて考える)..... 1	環境及び労働安全衛生に関する法改正などの動向..... 8~10
「規格づくりと認証で思うこと」..... 2	知識のポケットとその活かし方..... 11
社員と地域を大切に「地域トップの会社」を目指す..... 3~5	公開研修センターだより..... 12
「HACCP」に沿った衛生管理の制度化と「ISO 22000:2018」について..... 6~7	

「規格づくりと認証で思うこと」

一般社団法人 日本鉄鋼連盟
事務局長

寺澤 富雄



私は、日本鉄鋼連盟の標準化センター事務局に所属して、主に鉄鋼に関連する JIS 及び ISO 規格の制定・改正活動に従事しています。私ども標準化センターでは、鉄鋼製品の品種分野で5委員会、鉄鋼関連の試験分析分野で3委員会、原料分野で3委員会を設置して、JIS では約 300 規格の維持管理を行っています。一方、日本検査キューエイ社は、鉄鋼業界に JIS マーク認証サービスを数多く提供されています。私ども標準化センターの委員会で規格原案を作成し、それが経済産業省より公示され、それら規格に基づいて日本検査キューエイ社が登録認証機関として認証をされており。こうした関係もあり、今回寄稿のお話をいただいた訳ですが、ここでは、JIS マーク認証、品質不正、規格というテーマで思うところを少し述べたいと思います。

JIS マークは、日本社会に最も浸透している認証マークであると思います。その起源は戦後間もない 1949 年に工業標準化法が制定され JIS マーク制度の運用が開始された時に遡ります。ここでいう JIS マークは、旧 JIS マークです。この JIS マーク表示制度は、鉦工業界に大いに浸透し、そこで求められている品質管理の実践により日本で生産される鉦工業製品の品質は目覚ましく向上しました。日本の製造者は、規格に適合した製品を大量に製造する実力を備え、さらに規格以上の品質を自ら創造し市場に供給できるレベルに成長しました。

新 JIS マークと呼ばれている新しい JIS マーク表示制度は、2007 年の工業標準化法改正で施行開始されました。それまでの政府主導の JIS マーク表示制度運用に民間の認証機関が加わるようになったのです。時代は、バブル景気後に到来した失われた十年の経済低迷期により、多くの産業界が厳しい状況に置かれていた時期でもありました。よい品質の製品を安く造れば売れる時代は過去のものとなり、企業がマーケットの新たな価値観に対応する時期であったと思います。

こうした時期と重なり企業不祥事の性格も変化してきました。従来は、汚職事案が主でしたが、2000 年頃から自動車会社のリコール隠し、食品会社の偽装など、安全・品質に係る事案が目立つようになって

てきました。残念ながらこの傾向は現在も続いていると言わざるを得ません。企業収益が厳しい中で、品質さえ良ければ問題ないといった身勝手な理屈が根底にあるのではないかと考えられます。鉄鋼業界にも 2008 年に品質不祥事が起きました。品質への過信が増長し、品質を確かめる検査が疎かになった事案が報道されました。他産業での品質事案が報道されるたびに、類似性を感じざるを得ません。

検査不正は、大きな社会問題となるばかりではなく、モノづくりの上で深刻な事態を引き起こします。不合格を合格にすると、製品は納期通りに出荷できるしコストへの影響も発生しません。問題として露呈しないので、組織の上層部はこれに気が付かず、改善の機会を逸することになります。いつまで経っても品質改善ができない、つまり PDCA が機能しないので検査不正が常態化してしまいます。

規格側からも品質不祥事を未然に防止する役割が少なからずあるように思います。現場の目線から見ると、規格は、「変えられないもの」と思われてしまう傾向があります。規格に、仮に不合理な規定があった場合でも、「変えられないのだから仕方ない」という気持ちが起こるのは自然かもしれません。従い、規格は、常に技術の進歩、取引実態動向、現場の実情を考慮しながら合理性を持って変化していかなければなりません。規格原案をつくる団体は、通常、階層的な委員会組織を持って審議しています。その審議システムの中で規格改正ニーズがキャッチできる仕組みが重要です。標準化センターでは、鉄鋼メーカーの審議委員から提案される改正ニーズは勿論のこと、事務局に寄せられる外部からの問い合わせ、また、登録認証機関から頂くご意見にも潜在的な改正ニーズがあるのではないかと考え感度を高く広くニーズ把握に努めているところです。

認証には、組織の活動や製品が規格に適合しているかをチェックする機能があります。JIS マーク表示制度における登録認証機関は、JIS 改正があると当該 JIS の認証を保有する組織に対して適合性のチェックを行っています。規格改正の内容を使用者側にしっかり認識してもらうために、有効な仕組みです。規格の最新版管理は、勿論、組織の責任で行わなければなりません。第三者である登録認証機関のチェックを受けることは、その実効性を上げる上で大いに効果があります。

今後も引き続き日本鉄鋼連盟の標準化センターは、登録認証機関ともしっかりと連携して鉄鋼業界の品質管理向上に貢献したいと考えております。

社員と地域を大切に「地域トップの会社」を目指す リマテック九州株式会社 様

リマテック九州株式会社(大分県臼杵市)は2018年5月31日に、労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)規格のISO 45001の認証を取得されました。これはJICQAにとっても第1号のISO 45001認証登録となりました。同社はISO 14001も認証取得されており、ISO 45001と統合マネジメントシステムを運用されています。

同社代表取締役の矢野真一郎様と前社長で現取締役の前田重晴様に、地元へ溶け込むための取り組みや働き方改革の実施、社員に対する思い、そして安全への取り組みの考え方を伺いました。

(聞き手:日本検査キューエイ株式会社 代表取締役社長・川崎博史、審査本部審査第3部 OHSMS 担当部長 木村春男)

<何よりも「感謝」を大切に>

川崎: この度はISO 45001の認証取得、おめでとうございます。これで御社はISO 14001とISO 45001の2つの規格による統合マネジメントシステムを構築、運用されておられます。今、こうしてお話を伺うにあたって、壁に掲げられた御社の運営方針が目にとまりました。3つのコンセプトとして「感謝」「誠実」「進化」とありますね。

矢野: 順番にも意味があります。「感謝」は前田さんが社長だった頃から絶対に最初で、不動の位置です。

前田: 当社は2013年に火災事故を起こしましたが、現在もここで居を構えているので、まず地域に感謝。それだけでなく、事故の後も付き合ってくれたお客様にも感謝しかないです。

2018年度 リマテック九州株式会社 運営方針

2018年4月1日

社長 矢野真一郎

<<コンセプト>>

* 感謝 * 誠実 * 進化

<<スローガン>>

～ 考動し進化を続ける

未来志向の会社を構築しよう!～

リマテック九州株式会社の運営方針より。

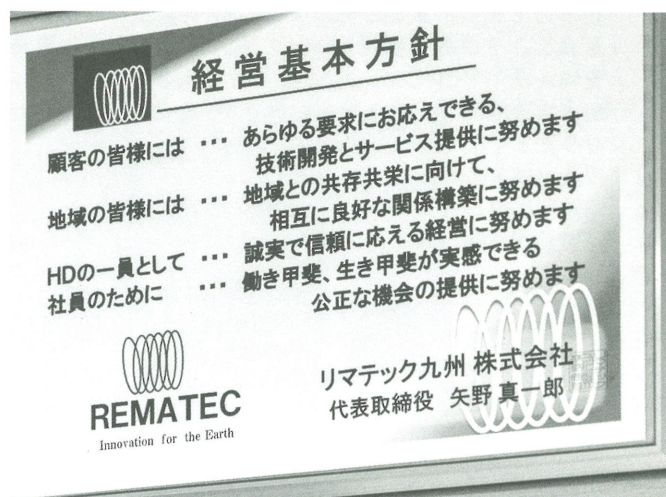
3つのコンセプト「感謝」「誠実」「進化」が目にと飛び込んでくる。

矢野: 再建した工場の試運転の際にも、ある取引先の工場長さんが県まで行って、書類の処理を遅滞なく行うよう申し入れてくださいました。「リマテック九州が長期間止まっていたら困る」と。

前田: 地元住民の方々に対して、県の方が「ここほど立派な会社はない。地域に対して3か月に1回説明会を開いたり、経済的な開示をしたり、色々なボランティアもやっている。模範的な会社です」と言い切ってくださいだったので、地域の皆さんも安心していただけました。本当にありがたかったです。

川崎: 素晴らしいですね。普段の活動が評価されているということですね。だから「感謝」が不動の一番ですか。企業理念とか方針は矢野社長の時代になってからですか？

矢野: 企業理念はリマテックグループ共通のものです。「テクノロジー(TECHnology)」「マテリアル(MAterial)」「リサイクル(REcycle)」の3つを逆から読んだ、「リマテック(REMATEC)」の社名の由来にも関係しています。一方、経営基本方針は私が独自に打ち出したものです。結果的にISO 45001にも通じる内容になっていますが、経営基本方針という形で表現することで「社員もステークホルダーの一員」「会社は社員に公平にチャンスを与えるから頑張るって欲しい」というメッセージを込めました。



リマテック九州株式会社の経営基本方針。
矢野社長のメッセージが込められている。

木村: ISO 45001 で言いますと、一番の利害関係者は社員ですものね。

矢野: 働き方改革も実施しています。当社では全員で社内の掃除をするのが日課ですが、以前は8時の始業より前に掃除を行っていました。現在は時代の変化に合わせて8時の始業と同時に掃除を始めています。

前田: 私などは古い人間なので、例えば野球する時はプレー開始前とプレー後にはグラウンドの整備をするでしょう？それと同じで、始業前に会社の掃除をするのは当然という感覚だったのですが。

川崎: 昔の感覚ではそうですね。始業前に掃除して、きれいな環境で仕事をスタートさせるのが。

矢野: 私もその感覚ですし、前田さんには鍛えられました。だから働き方改革は行う一方で、社員にはこう言っています。「就業時間中はそれでいいけれど、『ライバルに負けない』とか『自分のスキルを上げる』とか、そういったことは時間中にはなかなかできんやろ。自分への投資は就業時間に関係なく、ちゃんとしてくれ。そこが成長の差が出てくる場所だから」と。社員からは一人ひとり、自分が足りないところ、成長したいところはヒアリングしています。自己研鑽の結果は結局のところ、個人の行動目標などに置き換わっていくものです。行動目標とその結果は、僕らが評価をして、賞与や昇格、賃金の評価テーブルにつながっていきます。だから社員は皆ある程度は納得しています。

<ワーク・ライフ・バランスを前面に出して過勤務を削減>

木村: 過勤務とか休みの有効活用とか、ワーク・ライフ・バランスという面ではどういった変化があったのでしょうか？

矢野: 過勤務でネックになっていたのが、お客様の都合に左右されやすい工事グループとメンテナンス部門、それと長距離運転のドライバーです。100時間というガイドライ

ンがあるので、まず我々としては80時間をどうやってクリアするか、社員が自分たちで活動をやってくれましてね。今では80時間を超える人は一人もいません。次のステップは60時間に挑戦したいよねという話をしています。

木村：1か月に20時間減ると余裕ができますね。

矢野：空いた時間については、自分の生活にメリハリをつけるために有効活用して欲しいと話しています。健康管理に使うのもよし、家族とのコミュニケーションに使うのもよし。その他の部門についても自分でしっかり業務をコントロールして、過勤務は今20時間くらいです。

働き方改革やワーク・ライフ・バランスを前面に出して過勤務を減らしました。労務費がかなり削減できたので、去年1年間で削減できた分の財源の一部を、手当として



リマテック九州株式会社
代表取締役 矢野真一郎様

社員に還元しました。大手企業はともかく、当社の規模でこういうことをやっているところは少ないと思います。

川崎：そうやって見える形で社員に還元するのは大事なことですよね。

矢野：ISO 45001の思想の中に、「従業員からの要望を吸い上げる機会を作って、活動の中に活かさない」とあります。我々は3か月に1回、社員からの要望を聞きながら、会社でできること、会社として社員にやってもらいたいことを話す場を設けています。社員の代表が来て幹部と昼食をとりながら、職場で困っていることはないかとか、社長の方針や考えはこうだとか、ざっくばらんに話し合います。

川崎：やっぱり風通しのいい職場、言いたいことがちゃんと遠慮なく言える職場であることは大事なことですよね。

<社長が率先垂範で地域に溶け込む>

木村：御社は地域との共生という点でも、色々な事を実施されていますよね。

矢野：「共生の森」と言いまして、市から山林の一部を預かってその下草刈りをしています。また国道沿いの花壇をお借りして地元のご高齢の方々と花を植える活動を行ったり、ウォーキングなどの企画を一緒にやらせてもらったりしています。地区の夏祭りでは僕もバーベキューしたりして参加しています。

川崎：社長自ら行事を盛り上げているんですね。

矢野：地元とコミュニケーションを取りながら、相互理解を深められればいいなと思います。ここは非常に静かなところなので、特に夜間の操業は神経を使います。時々臭いが出ることもあるので、社員でパトロールしています。何か臭うということがあれば、その時間帯に工場で何をしてたかを調べて説明します。

前田：すぐ裏山にも民家があるので、6か所くらいで音と臭いを定点観測しています。畑仕事している方たちと対話しながら。

矢野：測定もスマートフォンの簡易ソフトで測るのではデータに説得力がないので、ちゃんと本格的な測定機器を購入しています。だからといって「基準値以下です」とか「問題ありません」とか言っては絶対だめです。地元の方々にとって基準値うんぬんは関係ありません。パトロール中に畑で人を見かけたら、「最近どうですか?」とこちらから声をかけるコミュニケーションを大事にしています。そうした中で「ああ、リマテック九州はそこまでやっているのか」と見ていただけるんです。

川崎：社長もパトロールされるのですか!?

矢野：先日も軽トラで回っていたらバーベキューをされていた農家さんから、「社長どうしたの?」って聞かれました。「ちゃんとパトロール」って答えましたら「社長がパトロールしているの?」と驚かれて、「ちょうどいいから一杯どう?」と。勤務時間中だから勘弁してもらいましたが(笑)

川崎：地域に溶け込んでいますね。

前田：産業廃棄物の会社は数多くありますが、一番地域に溶け込んでいるんじゃないかなと思います。それと社員のレベル、給与や手当などのレベルも群を抜いていると自負しています。

川崎：儲かっているということですね。

前田：儲けようや、ということです。儲けないと良くなりませんから、投資もどんどんします。

木村：儲かったら還元すればいいわけですがものね。地域や社員にもね。

前田：そうですね。

矢野：前田さんが社長だった頃から、「地域トップの給与を目指す」と言ってきました。だから社員からも事あるごとに「地域トップを目指すんでしょ?」と言われるます。

前田：やはり「自分の子供をここに置きたいなあ」と思える会社じゃないとだめです。自信をもって誇ることができないと。



リマテック九州株式会社
取締役 前田重晴様

川崎：そうするといい人材も集まりますし、そうなればプラスのスパイラルになっていきますからね。そういう意味では処遇っていうのは大事ですよ。

木村：それと、やはり災害や事故をゼロにしていくのも裏付けとして必要ですね。

矢野：結局、1件でも事故が起こると収益の足を引っ張りますものね。

<全員参加で互いに刺激し合う>

木村：その辺りの考えが浸透しているのでしょうか、リマテック九州さんは全員参加の安全衛生活動をしているという感じがありますよね。事務職の方も含めて安全に留意して仕事をされています。

前田：事務職の中にも、危険物の資格を全種類取得している人がいます。

矢野：事務職や現場の区別なく全員が取得しましょう、と。お互いに刺激を与えています。

川崎：事務職と現場が一体になるのが良いですね。もし現場ばかり安全活動をしていたとしても、良い結果は出ませんよ。

前田：社長指示で事務所も現場同様に安全委員会を開かせ、そこで事務職もヒヤリハットを1人毎月1件ずつ出させているのですが、それが今に繋がっていると思います。

矢野：安全委員会の結果は全社の委員会で報告が上がるので、そこでリスクアセスメントを行っています。

＜安全は緊張感の維持が重要＞

川崎：安全の難しさって、一定の緊張感を持つために常に何かをやり続けないといけない点だと思うんです。立ち止まると元に戻ってしまうので、手を変え品を変えやり続けるといけない。

矢野：継続ですよ。毎月社員から出てくるヒヤリハットも、そのレベルはまちまちで、ISO 45001の運用にあたってはもっと突っ込んだ内容じゃないとだめな場合もあります。ですが毎月提出することによって、ヒヤリハットや気づきを見つけ出す意識が継続できるので、これはこれで意味のあることです。なくすべきではないと思っています。

木村：大切なことです。

矢野：僕も緊張感を維持するために、彼らが書いてきたことには、どんな些細なことであっても全てコメントを返しています。毎月同じようなことを書いてくる人もいますが、それはそれでその人が毎回同じことを意識をもって感じてくれているんだな、と自分なりに評価しています。

川崎：緊張感を維持させるには、常にいろんな側面で活動し続ける工夫が必要ですよ。安全活動が一般的な目標管理活動と異なる場所ですね。

木村：私を感じたのは、やはりレスポンスは大事だということです。ヒヤリハットを提出する側としては「社長はちゃんと見てくれているんだな」と思うはずですから。

矢野：当社の規模だからできるという面はあります。200人、300人の規模になると、社長がコメントを入れるのはかなり厳しいですよ。

前田：ただ、社員を認めるというのは一番大事です。

木村：危険感受性という面ではいかがですか？災害ゼロをずっと続けているのは素晴らしい事ですが、しかし反面、若い世代の社員さんも多い中で「危険」という事に対する経験は限られていると思われます。危険感受性を維持し高めていくというのは難しい面もあると思います。

矢野：大手メーカーなどの中には「実際にぶら下がってみる」「電気をビビッと感じてみる」といった体験型の研修をされている企業もあります。当社もそういった体験を擬似的にできるような、ビデオとか何か方法を考えないといけない。木村さんがおっしゃったように、無災害期間が長ければ長いほど、そういったことをどうやって継承していくかが課題になります。作業標準の要点に盛り込んでみたところで、やかんは触って見ないと熱さは感じないし、「熱いから触るな」と言ってもどれくらい熱いか感じることはできない。そういったことが今後はポイントになってきます。

木村：疑似体験のようなものも必要ですよ。

矢野：あと、前田さんからもよくアドバイスをもらっていますが、「この器の中だけで勝負しようとしなさい」ということで

す。色々な所に社員を出していかないと。そこで「こんな世界があるんだ」とか「実際にこんな災害が起きているんだ」とか、感じてもらう。僕らが外で聞いてきた講義内容を彼らに伝えるのではなくて、実際にそのグループに放り込んでみる。労働基準協会の主催するセミナーとか、色々ありますから。これからは現場の人間も出していこうと思っています。

木村：最後に、今回 ISO 45001 を取得されましたけど、今後の展望をお願いします。

矢野：今回、ISO 14001 と ISO 45001 の統合マネジメントシステムになりました。同じテーブルの中で両方の考え方を統一できたので、これを我々の安全活動の一つの歯止め、指標として活用できればと思っています。まさにコンプライアンスという意味でも、ガバナンス的にもきっちり有効に機能するとシステムができていますので、まずはこれを中心に、社内の ESG(環境・社会・ガバナンス) 活動や SDGs(持続可能な開発目標)につなげていきたいと思っています。社員の働く環境づくりという意味でも、きっちり守って運用していけば、みんなが納得できる活動になるのではと思っています。ひいては取引先にも、国際標準規格に則って仕事をしているということを判断材料に、信頼感をもっていただければ、トータルとして会社の繁栄につながっていくと思います。

川崎：ISO と業務の一体化、ISO の運用そのものが仕事なんだという事ですよ。ぜひマネジメントシステムを活用して、更なる発展を目指していただければと思います。本日はありがとうございました。

(文中敬称略)



取材当日は ISO 45001 及び ISO 14001 の登録証授与式が行われた。
矢野様、前田様ほかリマテック九州の皆様と記念撮影。

