

毎日の体操や発声、定時退社

日々の積み重ねで健康づくり



06

生活廃棄物処理や下水道維持管理を通して地域の環境保全

東清株式会社

〒508-0011 中津川市駒場2290-3 TEL.0573-66-5213
<http://www.tousei-gifu.co.jp/>

創業 1962(昭和37)年11月
代表者 代表取締役 吉村 敏博
従業員数 89名(男81名・女8名)

一般廃棄物収集運搬業務や下水道維持管理業務、浄化槽の点検清掃などを行っている。県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業は、制度が始まった翌年の2012年度に認定を取得したり、岐阜労働局の「新はつらつ職場づくり宣言」をしたりと、働き方改革には以前から積極的に取り組んでいる。

地

地域の環境保全の担い手として行政の委託を受けて下水道の維持管理、廃棄物収集等を行っている東清。「地域に信頼され、なくてはならない企業」を目指して社員が安心して力を発揮できるよう、会社側は社員の声に耳を傾けながら、健康面、安全面等に配慮した職場づくりを進めています。



一日のスタートは 体操と発声練習

朝礼が始まる午前8時5分。全社員が屋外に集まって、ラジオ体操をした後に発声とあいさつの練習、企業方針等が書かれた感謝カードなど、15分近く声を出し続けることが日課となっています。眠そうな表情をしていた社員も、朝礼が終わるとシャキッと仕事モードに切り替わっています。

朝礼でのラジオ体操は1974年に開始。雨の日は屋内で行い、毎日欠かさず続けています。声を出す×ニューを取り入れ始めたのは20年ほど前のこと。吉村敏博社長は長年、二人ずつ、しっかりと声を出す機会を作りたい」という思いを持っていたことから、仕事への心構え等が書かれた文章1ページを毎朝、数人ずつに音読してもらって取り組みを始めました。

2013年からは発声の練習を導入。日替わりの担当者が一息を



吐いて、吸って、ハッハッ」と声を出し他の社員が同じように続けて3回声を出すもので、吉村美津子専務の「呼吸法が大切で、外に出たらみんなが東清の顔。お客様に『は〜い』よりも『ハイッ』の方がさわやかで気持ちが良い」との考えから続けています。16年3月には、

企業理念を基に会社全体の仕事の姿勢を示した「企業方針」と「環境方針」を明文化したことから、これらも×ニューに加わりました。声をしっかりと出すことは、脳が活性化されたりリフレッシュしたりする効果があるとも言われており、吉村社長は「朝礼は、社員に仕事モードに切り替えてもらうため

に大切なこと。声を出す×ニューを始めたことで『自分も携わっている』『この気持ちを持ってほしい』『すくなつた』と手応えを感じています。

収集業務の 担当社員の安全確保

朝礼が終わるとそれぞれが各現場へ。「収集の部署では回収時、ごみステーションから八手が勢いよく飛び出してくることがあり、多い年で5人ほどが刺されてしまっているのが現状です。

業務用車両には、八手に刺された際の応急処置アイテムを置いていますが、アナフィラキシーショックのリスクを把握するために、18年からは病院での八手の抗体検査を開始。ヘルメットにアレルギーの有無を記したシールを張っ



て周囲にもわかるようにしています。

業務で車両を運転する社員の安全のためには、19年の健康診断から、40歳以上と、39歳以下の運転手の66人に頸部のエコー検診を追加、長距離を運転する社員には脳検査の項目を追加しました。美津子専務は「これまで病院で事務をしていた方が16年に入社したこと、病院で受けられる検査などについて教えてもらうことができ、健康診断の項目を見直すことにつながりました」と笑顔を見せます。

くるみん委員会が 職場改善の力に

さらなる職場環境の実現に向けて、各職場の社員代表を集めた「くるみん委員会」を14年に設置。月1回の会議で、現在の制度での不足点についてどうすればいいかを考えて経営陣と交渉したり、必要だと感じた講座（腰痛予防やAEDなど）を企画したりするな



どの役割を担っています。しばらく実施されていなかった社員旅行を復活させたのもくるみん委員会で、1月には日帰りで三重県の伊勢神宮へ行き、社員同士の親ほくを深めました。盛田克範委員長は「委員会ができたことで、風通しや課題解決への流れが良くなったように感じます」と話しています。

ほぼ毎日、 午後6時に社屋施設

効率的な働き方を推進すること

で、多くの社員が定時の午後5時に退社し、ほぼ毎日、午後6時に全員退社・社屋施設も実現させることができています。吉村社長は「ここにいればみんなが家族です。バックにいる本当の家族にも『東清で働いてよかったね』と『頑張ってもらうよ』、これからも

働き方改革や健康経営を進めていきたい」と話しています。



毎年春に、新卒、中途を問わず3年目までの社員を集めたメンタルヘルス研修を実施。講師の臨床心理士から、仕事のストレスとの向き合い方を学びます。

その少し前には役職者を対象に外部講師を招いたコミュニケーション研修を行い、部下への適切な接し方を再確認します。全社員対象のカウンセリングもあり、メンタルヘルス研修とコミュニケーション研修、カウンセリングの三段構えで、心の健康をバックアップしています。

