様式第１号別添３

安全衛生優良企業における安全衛生取組事例シート

企業名	オーエスジー株式会社

安全衛生取組事例
安全健康経営宣言を行い「社員のウエルビーイングを追求し、社員本人・家族・お客様・地域・社会・地球の豊かな未来づくり」に貢献し、「オーエスジー安全健康白書2022」として情報開示を行っております。 https://www.osg.co.jp/news/file/esgnews2210_jp.pdf

【オーエスジー安全健康経営白書 2022】

安全健康経営の理念

オーエスジーは、1996年「地球会社」「健康会社」「環境に優しい会社」を宣言し、2014年には「OSGブランド」の目指す姿を「shaping your dreams」（夢をかたちに）の言葉に託し、タグラインを制定しました。
社員ひとりひとりが「明るく」「楽しく」「元気よく」日々仕事に取り組む環境づくり、そして、「企業は社会の公器である」を理念に、地域・社会・地球の持続的発展に貢献することが豊かな未来づくりと考えています。
創業100周年にむけて、さらに強く輝く「地球会社」として、人づくり・モノづくりをとおし、人・社会・地球のウエルビーイングを追求し、夢をかたちにしていきます。

～　豊かな未来づくりと、地球・社会との共存へのチャレンジ　～

shaping your dreams

オーエスジー経営基本方針

企業は社会の公器であることを常に自覚し、顧客に喜ばれる製品を提供します。
社員には、職場の適正配置と生活の向上を図ります。
株主には適正な安定配当を行うように努めます。
社会的な信頼を高めつつ堅実な経営を行い、世界的企業に発展するように努めます。

オーエスジー株式会社
オーエスジー安全健康白書に関するお問い合わせ
人事総務部　安全健康推進事務局
Tel　0533-82-1140

オーエスジー安全健康経営宣言

社員のウエルビーイングを追求し、社員本人・家族・お客様・地域・社会・地球の豊かな未来づくりに貢献します。

ひとりひとりすべての社員が活き活きと活躍できる職場環境づくり。
その先には、きっと素晴らしい未来が広がると信じています。
オーエスジーは、ひとりひとりをそっと後押しができる企業であり続けたいと考えています。

安全健康経営に対する中期経営目標（2022-2024年）

中期経営計画2022-2024「Beyond the Limit」戦略のもと、ひとりひとりのウエルビーイングを追求することにより、生産性を向上させ中期経営目標を達成します。

・中期経営目標：ROA（営業利益ベース）１５％　営業利益　３００億円
2024年11月期

・中期経営計画において選定した重要課題（マテリアリティ）

気候変動への取り組み

TCFDへ賛同を表明し、気候変動による事業影響への適応に努めると共に、脱炭素社会へ寄与する事業活動の推進や、温室効果ガス排出量削減に取り組んでいます。

働きがいのある職場環境の整備

社員一人ひとりが誇りとやりがいを持ち、多様性を活かして、能力を最大限発揮できる環境を整備します。

障がい者雇用への取り組み

特例子会社設立という将来像を描き、2021年6月に「特例子会社準備チーム」を設立しました。共に働く社員として、障がい者の適性や症状に配慮し、働ける環境を整備しています。

安全健康経営

「健康会社」として、従業員の安全・健康であることを重要な経営課題ととらえ、「従業員の健康増進」「快適で安全な職場環境づくり」を推進します。

地域社会の持続的発展①スポーツ振興への取り組み

東三河プロバスケットチーム「三遠ネオフェニックス」のトップスポンサーとして地元プロスポーツを応援しています。
また、無料観戦招待イベントを開催し、地域活性化にも一役買っています。

地域社会の持続的発展②医療機関・施設への応援

新型コロナウイルス対応への応援として、医療従事者へ防護服やマスクの寄付や、近隣地域の職域接種の運営に協力しました。
障がい者支援施設へ什器等の備品を定期的に寄贈するなど、あたたかい地域づくりに貢献しています。

コーポレートガバナンスの充実

取締役会は独立性の社外取締役が過半数を占め、経営監督機能を十分に発揮できる体制となっていることに加え、多様性の観点から2月開催の株主総会で女性1名を社外取締役候補者としております。コーポレートガバナンスを充実させる仕組みとして、全グループで企業倫理遵守の行動指針を共有し、意識向上を図っています。

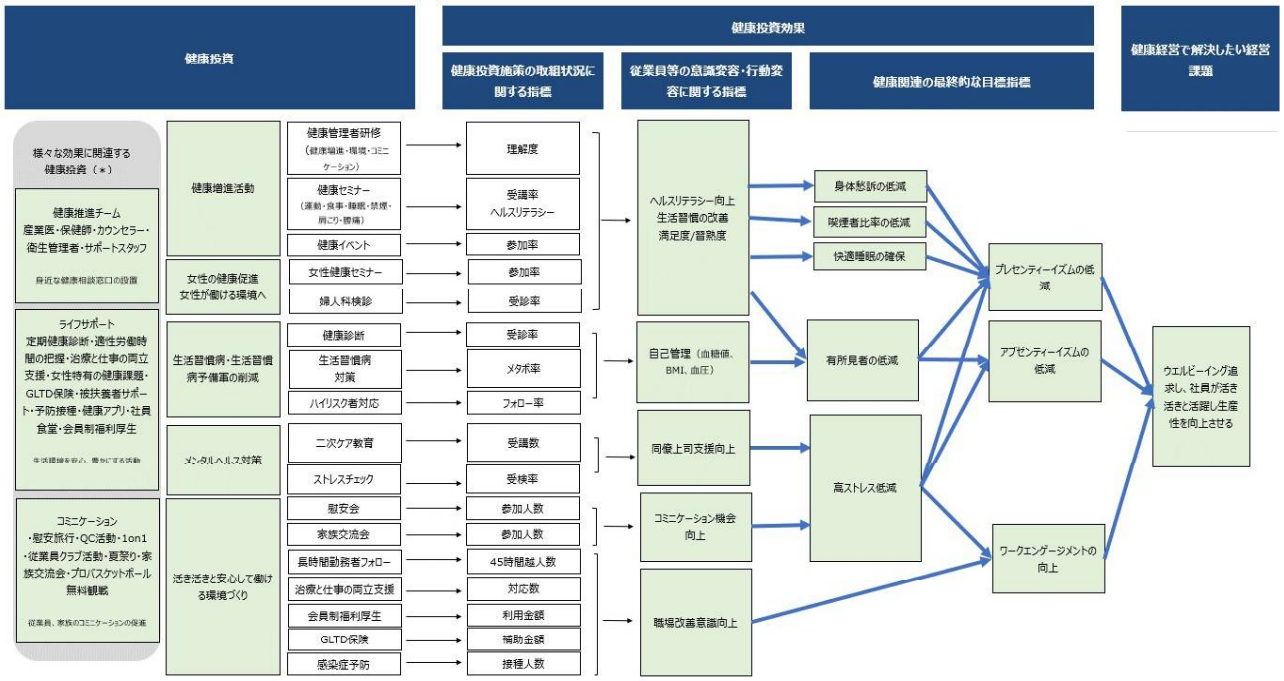
サステナブルファイナンス

KPI達成状況をモニタリングし情報開示するために、「ESG評価型資金調達」を契約。また、投資に関わる資金調達の際には、「サステナビリティリンクローン」「グリーンボンド」等のサステナブルファイナンスの導入を検討し、ESG/SDGs経営の高度化に尽力します。

社員の安全・健康に対する課題

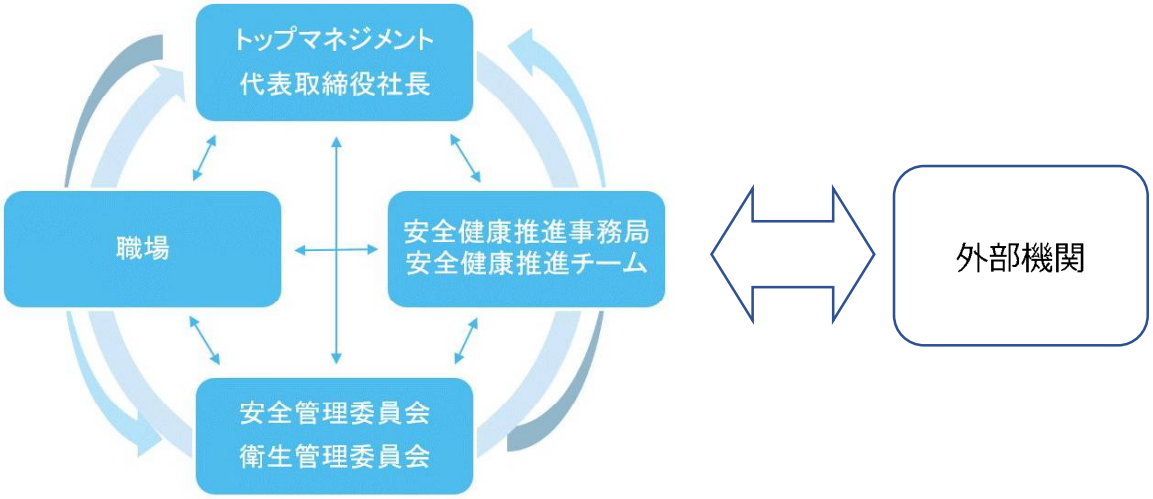
創業当時より人を大切にする経営を継続し、安全健康に対する様々な施策を実施してきました。
近年では、生活習慣病の若年齢化、年齢に伴う安全衛生リスク、コミュニケーション機会減少によるメンタルリスクなどの課題に対する取り組みを強化、社員が活き活きと活躍できる環境を作り、生産性向上を進めます。

＜社員・会社のウエルビーイングを追求した健康戦略マップ＞



安全健康経営推進マネジメント体制

経営トップの安全健康経営に対する方針のもと、安全健康推進事務局と各事業所の安全・衛生事務局、職場、産業医などの専門スタッフ一体となり、活動を推進しています。また、外部機関とも協力し、活動に対する評価・効果の検証を実施しています。



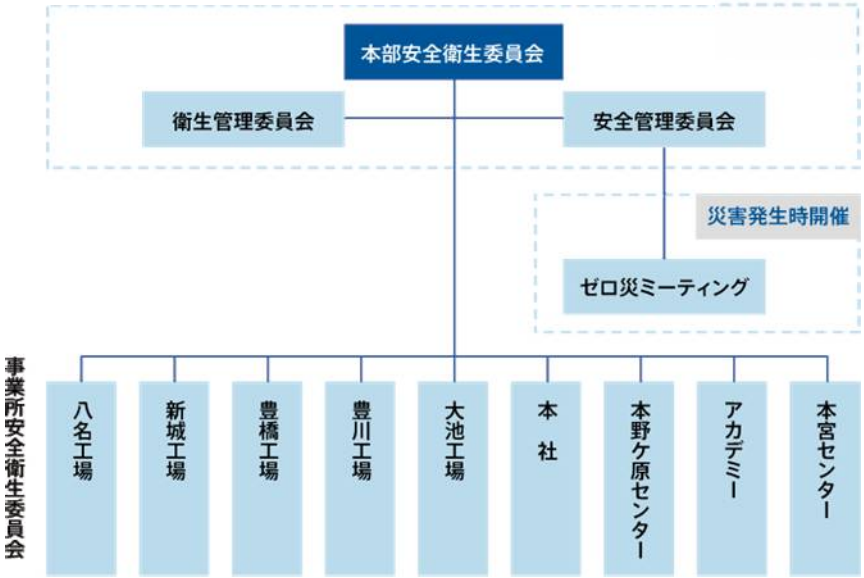
安全健康経営サポート体制

職場のヒヤリや災害状況、健康診断、ストレスチェックをはじめとする様々なデータの活用とともに日々変化していく課題を幅広く収集し、安全健康経営の取り組みを行っています。

産業医　２名（外部）	保健師　３名
産業カウンセラー　１名（外部）	管理栄養士　１名（外部）
安全管理者　12名	第一種衛生管理者　14名
安全健康推進事務局　6名	健康経営アドバイザー　4名

2022年9月現在

・体制詳細と役割



本部安全衛生委員会 役員/労組代表/事業所労使	・安全健康経営推進　・全社案件審議および報告 ・発生災害報告(事業所責任者)	年４回
安全管理委員会 安全健康推進事務局/事業所安全事務局	・安全経営推進　・ゼロ災ミーティング　・KYK活動 ・リスクアセスメント・ヒヤリハット　・BCP　・5S活動	毎月
衛生管理委員会 安全健康推進事務局/事業所衛生管理者 保健師/健康経営アドバイザー	・健康経営推進　・健康診断　・生活習慣病予防 ・ストレスチェック　・血圧測定　・予防接種	年４回
事業所安全衛生委員会 事業所責任者/労使代表/産業医/衛生管理者 安全健康推進事務局	・災害防止活動　・計画活動　・健康増進活動 ・衛生管理	毎月
ゼロ災ミーティング 事業所責任者/労使代表/産業医/衛生管理者 安全健康推進事務局	・災害情報共有　・類似作業確認 ・対策審議　・対策水平展開、再発防止	随時

安全健康推進事務局

安全および衛生の有資格者、社内保健師が在籍しています。各事業所、人事および経営陣とも連携し、社員の安全・健康のための活動をしています。

在籍者保有資格：安全管理者・RST・保健師・第一種衛生管理者
健康経営アドバイザー・スポーツフードアドバイザー・食育アドバイザー

地震災害BCP（事業継続計画）

懸念されている南海トラフにおける連動型巨大地震。社員の安全、企業の存続を考え、トップマネジメントのもと地震災害におけるBCPを策定し、訓練を実施しています。

・想定地震モデル

南海トラフで繰り返し発生している地震・津波のうち、発生したことが明らかで規模の大きいもの(宝永・安政東海・安政南海・昭和東南海・昭和南海の5地震)を重ね合わせた過去地震最大モデルとしています。

・想定BCP資料（一部）

各事業所被災想定

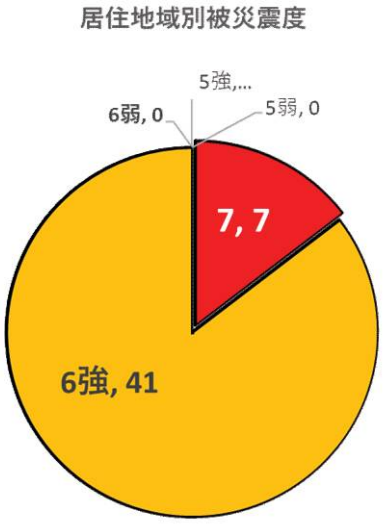
	事業所名	八名	新城	豊橋	大池	豊川	本宮	DC	本社	本野ヶ原
	所在地	新城市富岡	新城市有海	豊橋市賀茂町	豊川市一宮町	豊川市三蓮町	豊川市上長山町	豊川市一宮町	豊川市本野ケ原	豊川市本野ケ原
予測震度		6弱	6強	6強	6強	6強	6強	6強	6強	6強
ハザードマップ	地形	砂礫質台地	砂礫質台地	砂礫質台地	砂礫質台地	中位面	砂礫質台地	砂礫質台地	砂礫質台地	砂礫質台地
	液状化の可能性	非常に低い	非常に低い	非常に低い	非常に低い	非常に低い	非常に低い	非常に低い	非常に低い	非常に低い
	表層地盤増幅率	0.87	1.09	0.91	0.99	1.12	0.84	0.99	1.12	1.12
	揺れやすさ	揺れにくい	揺れにくい	揺れにくい	揺れにくい	やや揺れにくい	揺れにくい	揺れにくい	やや揺れにくい	やや揺れにくい
	津波	影響なし	影響なし	影響なし	影響なし	影響なし	影響なし	影響なし	影響なし	影響なし
ライフライン復旧期間	電力	１日～4日　▽電力会社からの電力供給ストップ								
	上水道	7日～30日　▽水道局からの給水ストップ								
	下水道	7日～21日　▽水道局からの給水ストップ								
	ガス	3日～7日　▽安全点検後使用可能								
	通信/固定/携帯	1日～4日　▽回線不通により通話不能								
	道路	3日～10日　▽道路閉鎖又は交通規制等で大規模な交通渋滞								
	鉄道	7日～30日　▽鉄道は被害をうけ運休・一部限定運転								

注)表層地盤増幅率：1.5以下→揺れにくい、1.5超え→要注意、2.0以上→強い揺れ

居住地域別被災震度分析による出社予測(人事総務部)

1)居住地域別被災震度

震度	対象社員	割合
[redacted]	7	15%
6強	41	85%
6弱	0	0%
5強	0	0%
5弱	0	0%
合計	48	100%



2)社員の被災状況

① 人的被害(本人・家族の被災)

・豊橋市被害予測(過去地震最大モデル、早期避難率低、冬夕発災)では、総人口379,362人のうち死者数414人(0.1%)、入院を要する者(重傷者数)が634人(0.17%)、入院は要しないが医師による治療が必要な者(中等傷者)が2,424人(0.64%)となっている。

・被害予測を理論上最大モデルに置き換え、上記被害確率の4.5倍を被害想定とする。

・社員について家族４人構成と設定し、上記被害確率の４倍を被害想定とする。

上述より本人又は家族が死亡する可能性は1.8%、入院を要する可能性は3.06%となり、2ヶ月間は、4.86%(約5%)の社員が出社困難と想定した。

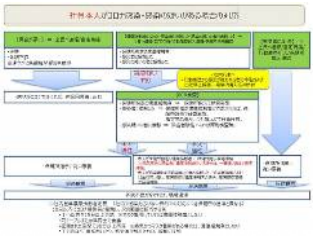
また、医師による治療が必要な者については、本人又は家族が該当する可能性は11.52 %(約12%)となり、12%の社員が、本人又は家族の被災により発災後1か月間は、出社困難と想定した。

② 建物被害

約21%の建物が半壊以上の被害を受けると予測されており、21%の社員が発災後14日間は出社困難と想定した。

新型コロナウイルス感染症対応

2020年初め、得体のしれない感染症から社員を守るため、新型コロナウイルス感染症対策本部を立ち上げました。準備していた感染症対応マニュアルに基づき、本部、事業所衛生管理者が一丸となり、速やかに対応を進め、クラスターの発生も予測されたため事業継続を意識し海外事業所とも連携、情報共有をしながら感染症対策BCPを構築しました。また、罹患者の対応もおこない、社員が安心できる環境づくりにも寄与しました。



新型コロナワクチン職域接種実施

いまだ終息する気配のない未曾有の新型コロナウイルス感染症。大切な社員、そしてその家族を守り、安心安全な環境づくりを目的に職域接種を実施、さらに取引企業にも接種を拡大しました。
職域接種申込当初、国も当社も未経験の手探り状態の混乱の中、全社の安全衛生担当が一丸となり、厚生労働省申請、医療従事者手配、当日運営、事後処理まで行いました。

回数	1回目	2回目	3回目	4回目
接種人数	2300	2300	1800	1000（予定）
実施月	2021年7月	2021年8月	2022年3月	2022年11月

新城工場（1･2回目）･ゲストハウス（1･2･3･4回目）

全社防災訓練

忘れた頃に災害はやってきます。有事の際、自ら行動できることを基準に防災訓練を実施しています。
命を守るため、迅速に防災組織を立ち上げ、初動対応から帰宅困難社員が発生した場合などのサポートが出来る体制づくりをしています。

全拠点災害状況確認

救出訓練

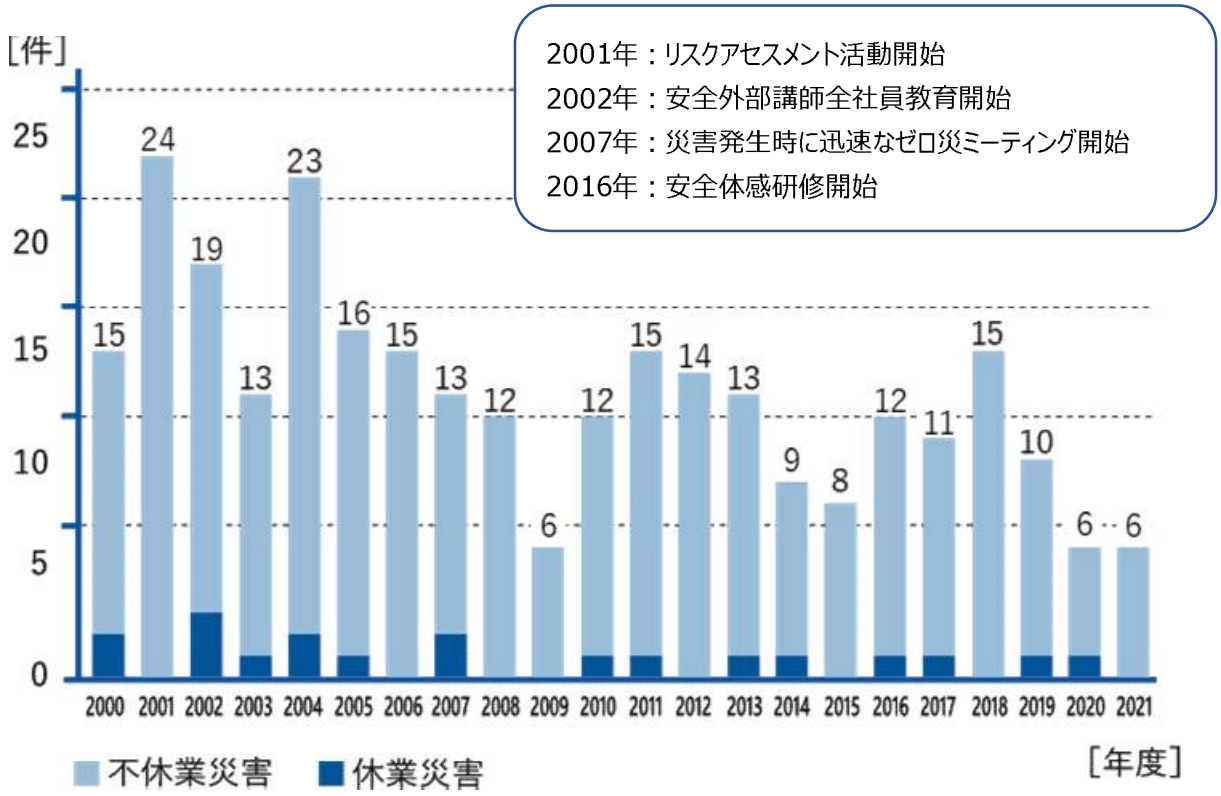
防災備蓄品倉庫

役員安全衛生パトロール

社員の安心・安全、健康である環境づくりのため、役員がパトロールを行います。
常日頃、社員に優しいまなざしをむける役員たちが、安心・安全のため厳しい目で職場環境をチェックしています。また、労使・安全健康推進事務局・事業所も各々職場巡回を行い、生産向上や安心出来る職場環境づくりのため、留まることない改善を追求しています。

労働災害状況

労働災害件数は減っておりますが「労災ゼロ」を追求し続けます。



・労働災害推移

年	2018	2019	2020	2021	傾向
度数率	0.00	0.27	0.30	0.00	
千人率	0.0000	0.0036	0.0037	0.0000	

転倒・つまずきへの対策

労働災害は、年々と減りつつあるも、転倒を起因とする災害がゼロにはなりません。
平均年齢が高くなるともに、勤続年数が長くなるにつれ身体の衰えに気づかないことがあります。
転倒防止教育や常日頃の２S活動やハード的な対策を行っています。

転倒予防教育

つまづき転倒防止用バリアフリー化（八名工場）

・労働災害状況

労働災害	2018	2019	2020	2021	傾向
転倒	3	1	1	1	
全件	15	10	6	6	

・平均年齢と勤続年数

項目	2018	2019	2020	2021	傾向
平均年齢	42.0	42.1	42.3	42.5	
勤続年数平均	18.5	18.6	18.6	18.8	

腕カバーの義務化

金属を削る刃物を作るオーエスジー。休業災害ならない切り傷災害が少なからずありました。
その少なからずをクローズアップし、社員安全のため、腕カバーの着用義務化をしています。

対策後

対策前：接触するとケガ

「なんとかならんのかなぁ」が製造現場と飛び交います。
そこが改善対策重要ポイント、小さな対策で大きな災害を防ぎます。

安全体感研修

自動化による危険予知能力の低下や、増加する若年層の経験不足を補うため、小集団活動、KYK活動、ヒヤリハット活動等を実施してきました。さらに2016年からは、危険をあえて経験し安全意識を向上させることを目的に、職制対象に安全体感研修を開始しました。2022年からは全社員対象に研修を行っています。

年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022(8月現在)	受講総数
受講人数	15	10	20	20	20	160	347

社員年齢構成	2018	2019	2020	2021	傾向
～29歳	16.1%	17.0%	17.3%	18.4%	
30～39歳	19.9%	18.5%	17.2%	16.4%	
40～49歳	33.5%	32.4%	32.4%	31.1%	
50～59歳	23.9%	24.4%	26.1%	26.5%	
60歳～	6.7%	7.7%	7.0%	7.7%	

水平展開シートの活用による類似災害防止

労働災害発生時には、迅速に現地でゼロ災ミーティングを開催しています。その際、類似災害防止のため、水平展開シート帳票を利用し、各事業所でも類似箇所を速やかに調査、対策をしています。

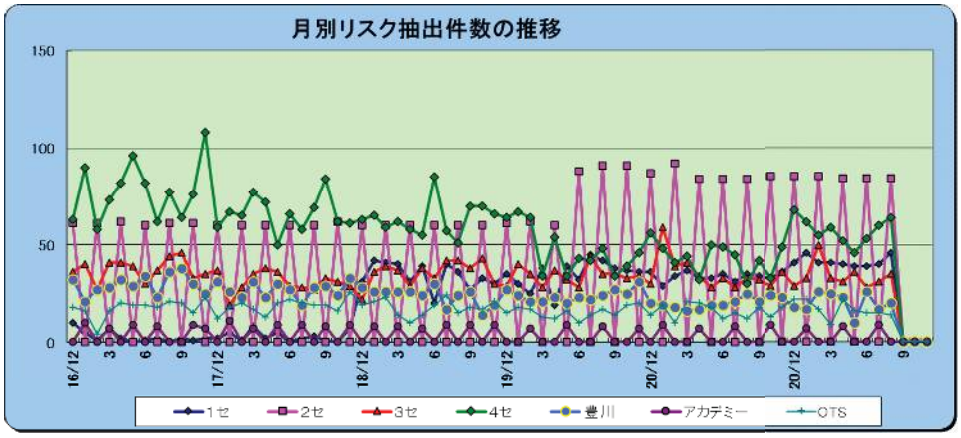
水平展開確認シート　（2022年　災害と対策から）

今後　ゼロ災害Mtg議事録配布後に
この水平展開一覧表を配布して1W以内に
該当部署以外も対策の展開有無をチェック

発生事業所	区分	NO.	災害内容	当該事業所対策案	八名 要・不要（○×）	八名 納期（月日）	八名 チェック（月日）	新城 要・不要（○×）	新城 納期（月日）	新城 チェック（月日）	東浦 要・不要（○×）	東浦 納期（月日）	東浦 チェック（月日）	大池 要・不要（○×）	大池 納期（月日）	大池 チェック（月日）
八名	不休	22-04不	14. 八名 報告書 焼戻しトレーを自動搬送車の仮置き台へ移動する際、焼戻しトレーの下部へ手を入れていたため、仮置き台と焼戻しトレーの間に左手中指と人差指を挟み、左中指を切断した。	重量物を持ち上げて移動させる作業はないか。	災害当該部署	済	○	○注意喚起(個別指導 作業：トレー取っ手割り、台車ストッパー割り)	済	6/7	○熱処理作業者への注意指導	済み		○注意喚起 手の位置	済	6/2
八名	不休	22-05不	15. 八名 報告書 来歴機のメディア清掃作業時、来歴ブロワーON、来歴機の扉を開けた状態で清掃中、来歴機の扉に胃が触れブロワーの負圧で胃が挟まり指を挟み左中指圧迫傷。	風圧で閉まって指を挟むことはないか。	災害当該部署	済	○	○注意喚起 清掃作業は電源切	済	7/6	○注意喚起 和当番に指導。	済	8/30	○注意喚起 清掃作業は電源切	済	7/1
			16. 東浦 報告書													

危険源を見つける活動

労働災害を未然に防止するため、ヒヤリハット、リスクアセスメント活動をしています。



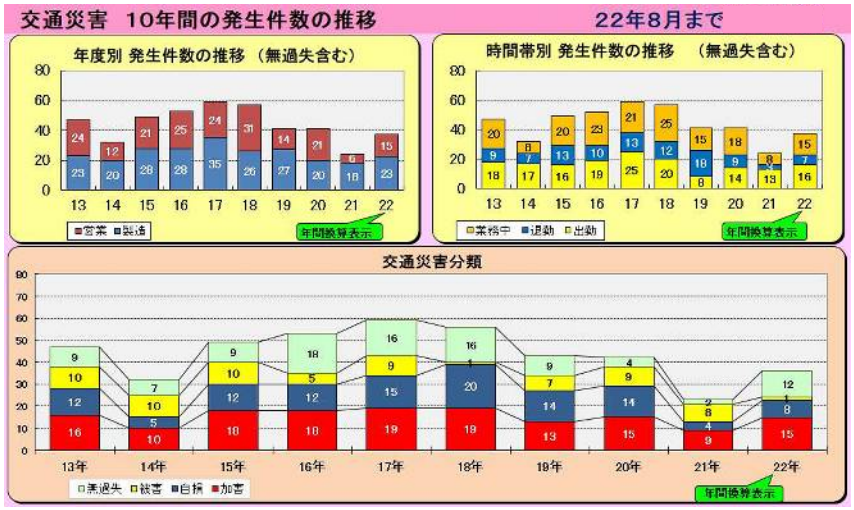
厚生労働省 愛知労働局

全社員安全教育

全社員に対し、定期的に安全教育を実施しています。交通災害の増加がみられたため、地元警察署より講師を派遣いただき「かもしれない運転」について講和を実施しました。コロナ禍で大人数の集合教育ができない中、Webを利用し各事業所へも配信、臨場感あふれる講和となりました。

交通災害千人率

年	2018	2019	2020	2021	傾向
度数率	0.50	0.40	0.37	0.12	



治療と仕事の両立支援

病気や怪我は、いつ起こるかわかりません。オーエスジーの治療と仕事の両立支援について会社方針を定めています。

・従業員の気持ちを最優先する。
・会社への病名の通知を不要とする。
・社内制度にこだわらない柔軟な対応をする。

この方針を実現するため、社内関係者が治療者を支援できるように様々な体制づくりを行い、治療と仕事の両立が出来るように常に支援し続けています。

・産業医・保健師・会社を含めた支援体制
　各拠点ごとに保健師へ声掛けしやすい体制を整備しています。
・社内届け出業務の見直し(治療者の負担軽減)
　治療者の負担を軽減するために、保健師が社内の各種申請を行っています。
・保健師と人事担当による治療者にあわせた復帰計画書の作成
　治療者の状況を熟慮し、本人の気持ちを最大限に生かすよう取り組んでいます。

休業時の安心「GLTD制度」（団体長期障害所得補償保険）

社員が万が一就業できない状況になっても収入の一部を補償し、安心して働くことのできる環境を福利厚生制度として導入しています。少しでも社員の不安の解消になるように考えています。

勤務への配慮

管理部門のフレックス勤務や営業部門の直行直帰推奨による業務効率化・労働投入時間の集中・個のニーズワークライフバランスに対応した働き方を追求し続けています。
また、コロナ禍でテスト的にスタートした在宅勤務も働き方の一つとして、2022年4月より制度化されました。
さらに、在社時の就業時間管理を正確に把握するため、ICカードによる勤怠記録管理も実施しています。
この勤怠記録をもとに適正な就業時間・時間外時間を管理し、総労働時間の短縮も労使一体となって取り組むとともに、育児、介護への勤務対応、男性の育児休暇も積極的に支援し、家族への負担軽減を図っています。さらに、社員本人がリフレッシュするためのバースデイ―休暇制度なども充実しています。

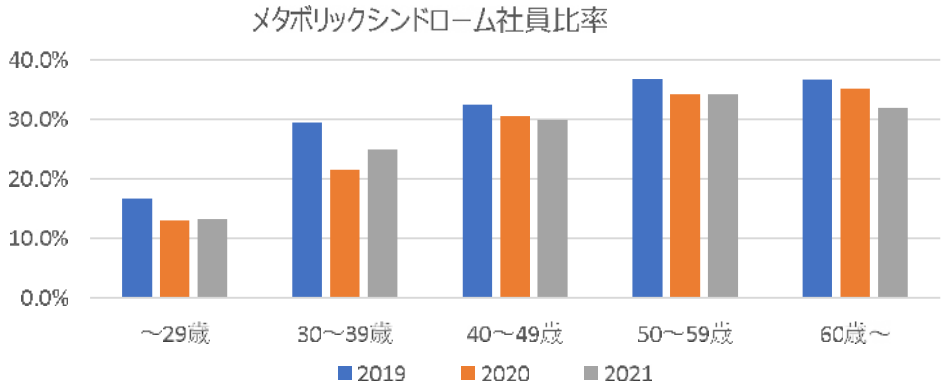
労働時間	2018	2019	2020	2021	傾向
月間平均労働時間	148.2	147.2	148.6	146.4	
残業時間平均（工場臨出含む）	25.8	24.6	13.1	18.7	
残業時間80時間越え人数	0	0	1	0	

有給休暇	2018	2019	2020	2021	傾向
月間あたりの利用日数	-	998.3	894.5	1062.7	
消化率	57.8%	60.9%	53.2%	60.1%	

項目		2018	2019	2020	2021	傾向
育児による短時間利用人数		-	29	34	39	
育児休業利用比率	男性	-	2%	4%	5%	
	女性	-	100%	100%	100%	
介護休業利用人数		-	1	2	1	

OSG健康ミッション25の取り組み

生活習慣によるメタボリックシンドローム該当者年齢は、年々低下傾向になっていることに加え、多様な生活習慣、平均年齢の上昇、定年延長の要因により、隠れメタボが潜在し、予防を怠れば、労働生産性にも大きく影響します。また、ストレスチェックを利用しコロナ禍における影響も調査し、変化に対応しています。



メタボリックシンドローム社員比率（予備軍含む）

メタボ比率（予備軍含）	目標	2018	2019	2020	2021	傾向
全体	25%	-	31.3%	27.8%	27.9%	
～29歳		-	16.7%	13.0%	13.2%	
30～39歳		-	29.4%	21.5%	24.9%	
40～49歳		32.2%	32.5%	30.5%	29.9%	
50～59歳		36.2%	36.8%	34.2%	34.2%	
60歳～		39.2%	36.6%	35.1%	31.9%	
予備軍		-	13.7%	15.0%	15.3%	
該当者		-	17.6%	12.7%	12.6%	

※2019年度より全世代の生活習慣病必要検診実施開始

BMI：40歳以上の増加傾向。コロナ禍による運動不足を懸念しています。

BMI肥満判定年代別	目標	2018	2019	2020	2021	傾向
全体	25%	25.9%	26.5%	27.0%	26.9%	
～29歳		18.4%	19.1%	18.2%	14.3%	
30～39歳		27.3%	26.4%	24.4%	24.3%	
40～49歳		28.3%	29.0%	31.7%	32.5%	
50～59歳		26.5%	27.7%	28.1%	29.2%	
60歳～		23.8%	25.5%	25.3%	25.0%	

ストレスチェック：健康リスクは全体では良好です。個々の職場集団分析を確認しサポートを推進しています。

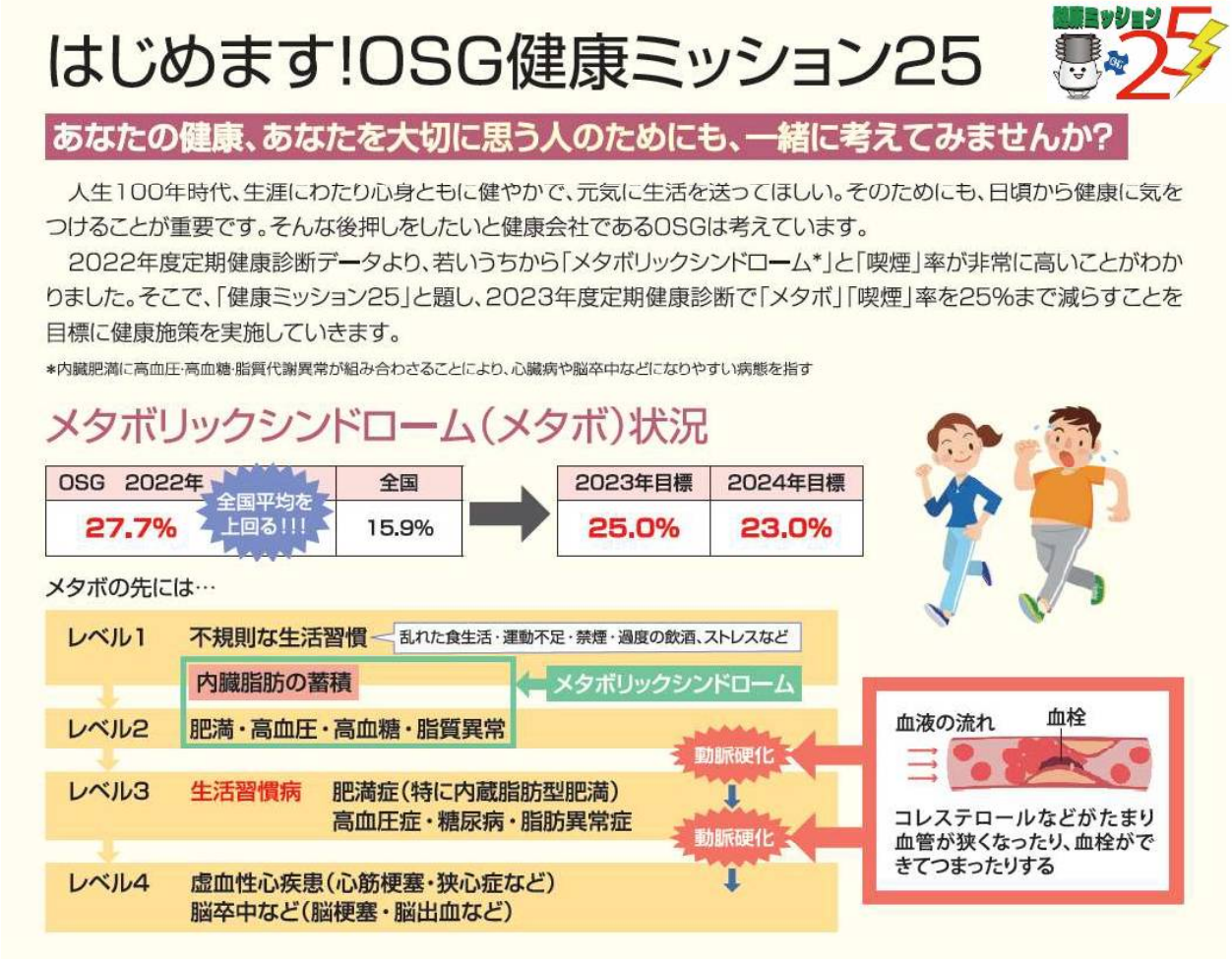
項目		2019	2020	2021	2022	傾向
量的負担(点)		8.5	8.19	8.3	8.5	
コントロール(点)		8.49	8.41	8.5	8.5	
上司の支援(点)		7.9	7.92	8	8.2	
同僚の支援(点)		8.08	8.1	8.1	8.1	
健康リスク	量-コントロール	93	91	92	94	
	職場の支援	96	95	94	94	
	心の危険度	89	86	86	88	
	総合	良好	良好	良好	良好	-

総合判定：良好＝95点未満　普通＝95～105点未満　注意＝106~119点　警戒＝120点以上

コロナ禍の中、ひとりひとりが健康増進できるよう「みなさんで楽しく健康に」をスローガンに「健康ミッション25」と題し、事業所衛生管理者や保健師とともに健康施策を実施しています。

目標：メタボリックシンドローム社員比率を2023年25%に下げる。

年	2019	2020	2021	2022	2023	2024
メタボ率	31.3%	27.8%	27.9%	27.7%	**25.0%**	**23.0%**



－本社－

自治体施策の健康増進活動「とよかわ健幸（けんこう）マイレージ」に参加。健幸づくりをしながら、楽しくポイントをためる活動を推進。あわせて、ウオーキングアプリを使い、休日も楽しめるよう に企画。

－豊橋工場－

休日、勤務事業所から近隣へのウォーキングイベントを開催。職場のコミュニケーションと健康増進を図ります。

食は健康の基本

社員食堂ではみんなの「笑顔」を追求し、「食のおいしさ」「健康的な食事」「生まれるコミュニケーション」「わくわく感」を実現するため、給食サービス業者、給食担当者が一丸となり楽しく運営しています。また、SDGsにも配慮した取り組みも実施しています。

・食のおいしさ

暖かいものは暖かく。冷たいものは冷たく提供。各事業所にて、目の前で作るライブ調理も行っています。

・健康的な食事

各メニューには、エネルギーやたんぱく質、脂質や食塩量など表記するとともに、野菜多めのメニューにしています。さらに健康に留意するため、減塩味噌汁、健康米、塩分を減らした「しおへら」メニューなども充実しています。

・生まれるコミュニケーション

楽しく食事ができれば、自然と笑顔とコミュニケーションが生まれる。というコンセプトのもと、居心地よく、食事時間外もミーティングやオフィススペースとして利用できるようにしています。

ゼロ・ワンカフェテリア（新城工場）

イート＆ワーキングスペース（本社）

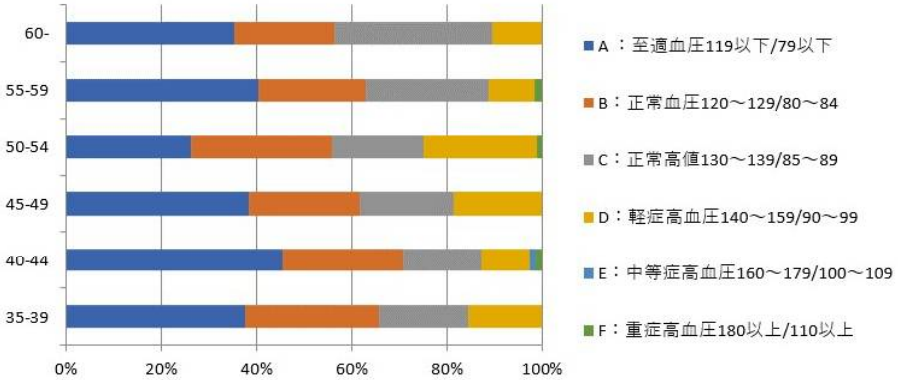
・わくわく感

給食サービススタッフも楽しみながらメニューづくりに協力。時には有名店の食事や、イベントメニューも実施。社員の笑顔づくりに貢献しています。

・SDGsへの取り組み
海洋環境に配慮したブルーシーフードの活用や食品ロスにも配慮しています。社員ひとりひとりが、食を通しSDGsを意識することも、社員の元気につながると考えています。

社員血圧測定

社員の健康管理のため、血圧測定を義務付けています。データは自身の健康管理や、職場による相違などを分析し、健康施策に生かしています。



スマート・ライフ・プロジェクトへの参画

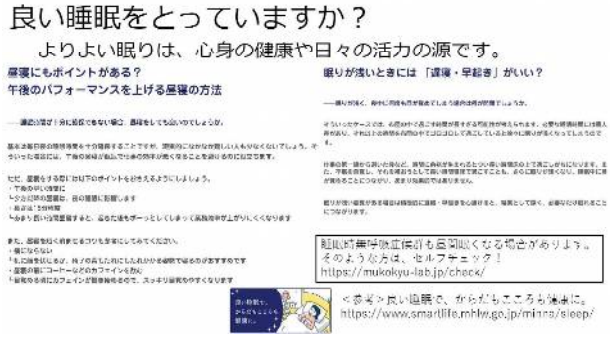
社員が退職後にも活き活き活躍できるように、健康な毎日を送ることを目標とした厚生労働省が主導する「スマート・ライフ・プロジェクト」に参画しています。

健康寿命をのばそう！
Smart Life Project

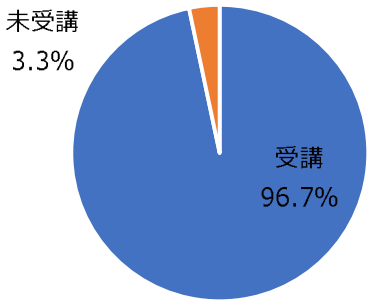
https://www.smartlife.mhlw.go.jp/

全社員衛生教育

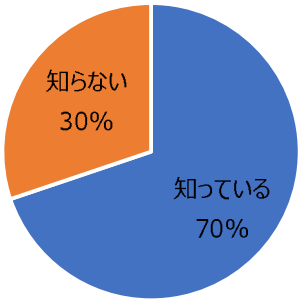
定期的に全社員に衛生教育を実施。活き活きと健康に過ごせるための情報を取り入れています。
2022年は、安全健康経営の取り組み背景と、メタボリックシンドロームや生活習慣改善について教育を実施しました。



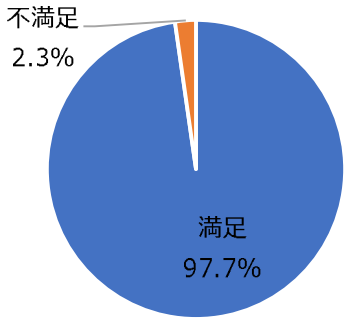
全社衛生教育受講者比率



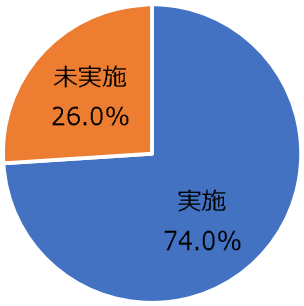
安全健康経営を知っていますか



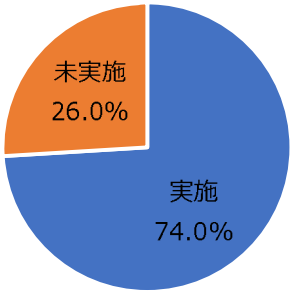
健康施策について満足度率



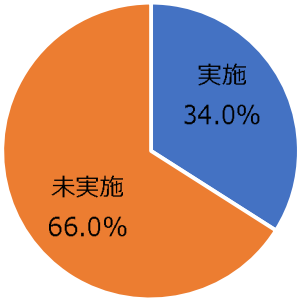
睡眠時無呼吸症候群教育セルフチェック実施率



アルコール依存症教育セルフチェック実施率

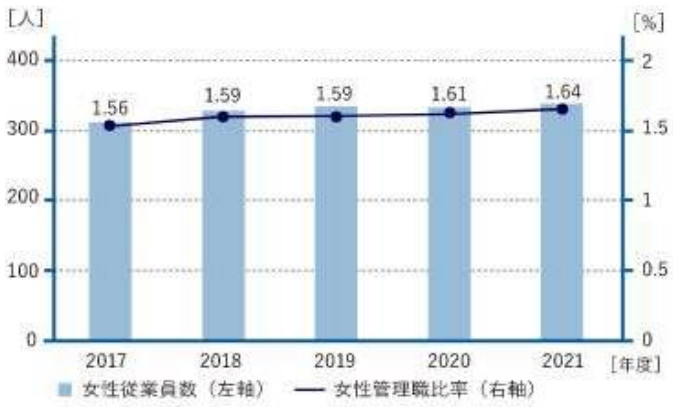


転倒等リスク評価教育セルフチェック実施率



女性の活躍促進

ひとりひとりの女性が安心して活き活きと働き続けることで能力を最大限に発揮し、キャリアアップ出来ることを目指しています。全社員対象に女性特有の健康セミナーや、サポート体制の告知。さらに妊娠、出産、育児に関する相談福利厚生サービスを導入しています。



女性活躍推進プロジェクト

スポーツ施設による健康づくり

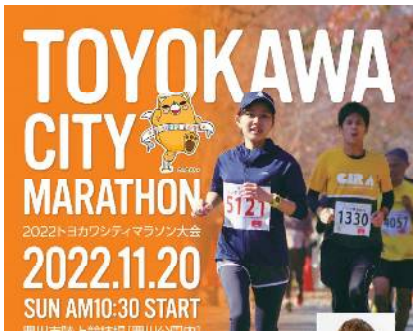
社員の健康増進のため、室内プールやジムを備えた社内施設「ユーカリ倶楽部」を活用しています。
健康増進とともに、違う職場の社員同士の憩いの場となっています。
また、福利厚生サービスと提携し、各地のスポーツクラブも利用できるようになっています。

ヨガ教室

オーエスジーの体育館「ユーカリ体育館」では、毎週ヨガ教室を実施しています。社員の肩こりや腰痛の解消、精神面での改善効果があります。

スポーツイベントへの賛助

地域でおこなわれる健康イベントへ積極的に賛助、多くの社員が参加しています。



豊川シティマラソン

リレー・フォー・ライフ・ジャパン

オーエスジー公認クラブ

社員の健康増進とコミュニケーション向上を目的にスポーツ活動を応援しています。
なかでも、OSG硬式テニス部は日本リーグへ出場権を2年連続で獲得しました。

ハラスメント教育

オーエスジーでは国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を尊重し、「オーエスジーグループ人権方針」を策定、ハラスメント防止規定を定め、人権尊重の取り組みを推進しています。その取り組みとして、風通しの良い安心して働ける環境づくりを目的に定期的なハラスメント教育を開催しています。

－ オーエスジーグループ人権方針 （一部抜粋） －

３．重要と考える人権項目

オーエスジー株式会社とすべてのグループ会社は、多様性ある社会において持続可能な事業活動を行う企業として、以下の人権課題を重要な項目と認識しています。

・人身取引、強制労働、児童労働の禁止
・心と身体の健康と安全性の確保
・人種、肌の色、言語、宗教、思想、性別、年齢、障がい、国籍、性自認、性的指向財産、雇用形態等による偏見や差別の禁止
・あらゆるハラスメント、いじめ、不公平な扱いの禁止
・労働者の結社の自由、団体交渉権の尊重
・最低賃金の確保と適正な労働時間の管理
・個人情報およびプライバシーの保護

社員・家族のコミュニケーションの促進

2020年にはじまったコロナ禍の影響により、社員や家族のコミュニケーションを目的に従来から実施していたイベントがすべて中止せざる得ない環境となってしまいました。
コロナの感染状況をみながら、新たな取り組みを検討、実施していきます。

コロナ禍で中止になった従業員・家族交流イベント
・慰安旅行補助
・プロバスケットボール「三遠ネオフェニックス」試合観戦
・オーエスジー夏祭り他

コロナ禍でも実施できる家族交流イベント
・いちご狩り（家族単位）
2020年 186名
2021年 253名

イベント	2018	2019	2020	2021	傾向
職場慰安旅行参加（率）	80%	72%	中止	中止	
慰安旅行補助金額（万円）	1490	1492	中止	中止	
プロバスケットボール試合観戦（人）	1500	696	中止	中止	
観戦イベント費用（万円）	265	333	中止	中止	

献血活動

輸血を必要としている患者さんの尊い命を救うため、年２回日本赤十字のバスに来ていただき、コロナ禍の中でも多くの社員が協力しています。その活動に日本赤十字社からも度々感謝状を頂戴しております。

年度	2018	2019	2020	2021	傾向
献血人数	626	613	593	708	

普通救命講習

消防署から講師を招き、定期的に開催することにより希望した社員が受講できます。
再講習希望社員も多く、命に対し真っすぐな気持ちを応援しています。

講習参加理由
- ・繰り返し受講しないと、いざの時使えない。
- ・社員が倒れた時に対応したい。
- ・家族が倒れた時に対応できなかった。
- ・スポーツ活動のとき、対応したい。

普通救命講習	2019	2020	2021	2022	傾向
受講人数	38	21	中止	98	

地域の職域接種のサポート

オーエスジーの職域接種を経験した安全衛生担当が先行実施企業の経験を活かし、他の職域接種の接種事前準備から機材の貸与、3回目接種を含め1万人を超える接種者の支援をさせていただきました。
地域の安心安全に寄与できました。

交通安全活動

事業所も含め毎月1度交通安全活動を実施し、地元の安心、事故抑制に役立っています。

消防団活動

社員は地元の安心安全も守るため消防団活動を行っています。

医療機関への寄付

地域で頑張る医療関係者へ、労働組合、グループ企業とともにマスクなどの支援を定期的に続けています。

豊川市民病院

新城市民病院

豊橋市

2020年6月：医療従事者用マスク/サージカルマスク/医療用ガウン
2021年6月：医療従事者用マスク/サージカルマスク/医療用ガウン/消毒液/フェイスシールド
2022年2月：医療従事者用マスク
2022年8月：医療従事者用マスク

VUCA時代※において社員のウエルビーイングを追求するのに大切なポイントは何か。
さほど難しいことではなく、会話ができる範囲のコミュニケーションよる安心感だと考えています。
コロナ禍によって、当たり前が当たり前で無くなった時代。Webツールの急速な進化、SNSを通じた関係性。
便利さを享受しながら、会話できる範囲のコミュニケーションにより安心感を得て、さらに羽ばたくことができる。
それは、家族かもしれませんし、友人、同僚かもしれません。
人が安心して働ける環境づくり、そこが社員にとっても企業にとってもウエルビーイングを最大限享受できる方法だと思います。

チャレンジする人を応援する社風の当社、トップコミットメントの「Beyond the Limit」を掲げ、だれ一人取り残されることなく夢を追求していきます。

shaping your dreams

～　豊かな未来づくりと、地球・社会との共存へのチャレンジ　～

安全衛生推進事務局

※VUCA：先行きが不透明で将来の予測が困難な状態

【オーエスジー安全健康白書　2022】

健康データベース

定期健診受診・フォロー率：社内保健師の採用によりより良いフォロー環境となっています。

定期健診	目標	2018	2019	2020	2021	傾向
定期健康診断受診率	100%	99.7%	99.8%	99.8%	99.8%	
有所見者フォロー率	100%	61.3%	62.4%	100.0%	100.0%	
精密検査受診率	100%	6.0%	6.8%	6.2%	31.0%	
ハイリスク者フォロー率	100%	–	–	100.0%	100.0%	

※有所見者、ハイリスクフォロー率＝OSG独自基準による　2020年度開始

有所見治療：保健師から社員への積極フォローにより、治療への意識が高まっています。

有所見治療中の人の比率	2018	2019	2020	2021	傾向
血圧治療者	9.5%	10.0%	10.3%	11.0%	
血糖値治療者	3.3%	3.5%	3.9%	3.9%	
血圧治療者	6.7%	7.1%	7.3%	7.5%	

飲酒習慣：健康増進活動のなか、飲酒習慣は減少傾向になっています。

飲酒習慣	2018	2019	2020	2021	傾向
ほとんど飲めない	38.0%	38.4%	38.7%	42.5%	
時々飲む	39.4%	38.8%	39.3%	35.8%	
毎日飲む	22.0%	21.9%	21.5%	20.9%	
1合未満	27.7%	27.5%	26.2%	27.9%	
1～2合未満	24.3%	24.1%	24.3%	22.0%	
2～3合未満	9.3%	9.9%	9.6%	8.9%	
3合以上	3.8%	3.6%	4.0%	3.3%	

喫煙習慣：禁煙施策により減少傾向にあります。社員の健康のため禁煙施策を加速させていきます。

喫煙率	目標	2018	2019	2020	2021	傾向
喫煙者	25%	34.8%	33.7%	33.1%	32.2%	

生活習慣：朝食抜きが増加しています。原因を追究し対策を講じていきます。

生活習慣比率	2018	2019	2020	2021	傾向
20歳から体重が10kg以上増加	30.8%	33.3%	33.7%	32.4%	
朝食を抜くことが週３回以上ある人	14.4%	15.6%	15.8%	16.1%	
就寝２時間以内に夕食をとることが週３回以上ある人	21.3%	21.3%	17.2%	17.7%	
朝昼夕の３食以外に間食や甘い飲み物を接種する人	15.8%	17.6%	16.3%	17.1%	
30分以上の運動を週2日以上している人	20.6%	18.9%	22.2%	24.3%	
歩行又は同等の身体活動を１日１時間以上行う人	28.1%	26.1%	29.5%	31.2%	
睡眠で休養が十分とれている人	45.2%	43.8%	52.3%	48.5%	
生活習慣の改善中の人	29.0%	29.9%	33.7%	36.0%	

離休職：離職率、傷病休職者率、アブセンティーイズムの低減を目指していきます。

項目	目標	2018	2019	2020	2021	傾向
離職率	2.0%	2.1%	2.3%	2.4%	1.8%	
傷病休職者率	0.45%	0.24%	0.47%	0.19%	0.46%	
アブセンティーズム※欠勤・休職平均日数	2.00	2.76	1.28	2.97	1.20	

ヘルスリテラシー　※Communicative and Critical Health Literacy（CCHL）尺度

今年度初回実施、経年変化を追い更なるヘルスリテラシー向上をします。

2022
3.26

ワークエンゲージメント　※UWES尺度

特にコロナ第7波の休業者増による職場負担増の影響も推測されるため
職場・社員への負担軽減措置。フォローとともに継続調査を進めていきます。

項目	2022
活力	3.08
熱意	3.58
没頭	3.10
平均	3.25

プレゼンティーイズム　※東大１項目版

良い傾向にあるが、ワークエンゲージメント、ストレスチェック等を含め、効果的な施策行います。

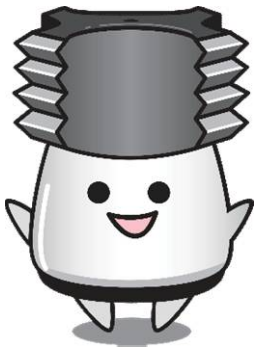
2022
86.3

・2023年度にむけた課題

社員ひとりひとりの安全・健康、心と身体に対する意識変容と行動変容を継続します。
目まぐるしく変化する環境に対し、社員から得る情報を複合的に分析し、戦略マップをより良い方向への見直しを図り、各種施策開始前後のヘルスリテラシーとともに安全意識度の調査を行い、施策に結びつけます。

～　オーエスジーの公式ブランドマスコット　タップくんの紹介　～

国内にとどまらず海外の製造業でも愛されるゆるキャラ、タップくん。



製造業を知らない人でも、ほっこりするキャラクターです。
イベントに出演したり、マンホールになったりと大忙し。
社内外、国籍問わず多くの人へ笑顔を提供しています。

オーエスジーのマスコットとその誕生秘話

shaping your dreams