

高村社長に聴く

## 丸太Gr『ハラスメント

ゼロ

## の会社へ』向けて



2020年4月にCRMチームが新設され、

コンプライアンス・リスクマネジメントの底上げを図っております。2020年6月大企業を対象に、パワーハラスメント（パワハラ）防止法（改正労働施策総合推進法）が施行され

ました。この防止法により職場における各種ハラスメント（パワハラ・セクハラ等）の防止対策が強化されます。当社の法的義務は2022年4月からですが、ハラスメント発生により被害者を含め会社全体に大きな影響を及ぼす為、先んじて取組を開始するにあたり、

高村社長とCRMチーム鈴木Ldが対談を実施しました。

鈴木：数十年前まではハラスメントと思われる言葉・行動が会社内でも飛び交っていたとの事ですが、現在の環境変化をどう思われますか？

社長：100年以上続く歴史の中では教育・指導の名のもとに、激しく叱責・罵詈雑言を投げかける等があったと聞いております。数十年前は許されたかもしれませんが、時代の変化から見て同じことをしていると、次の100年は続きません。変化に合わせた運営は必須であり、今回ハラスメントについて積極的に取組むべきと思いい法的義務を前に取組対応を強化します。

鈴木：ハラスメントはなぜ発生してしまうと思われますか？  
社長：ハラスメントをするつもり

がなかったとしても、価値観の相違や認識のずれ違い等で、相手が非常に嫌な思いをすることがあります。日ごろから良好なコミュニケーションが取れていないと、ハラスメントとして認識されてしまう可能性があります。以前は運動会・忘年会といった場でコミュニケーションを取ることもありましたが、年々規模は縮小し廃止になったものもあります。当社は「人」で成り立っている会社です。コミュニケーションを常にとり、自身が嫌と思う事は、絶対に他人にしないようにして下さい。皆さんが実際にハラスメントに遭ったり、気づいたりしたら、すぐに上司に報告して下さい。上司に話しにくい場合は周りの仲間に、それでも難しい場合は、CRMチーム『ホットライン窓口』に相談してください。相手がもちろん事実関係の確認に協

力頂いた方に対しても、不利益な取り扱いはいりません。

鈴木：最後に丸太Gr『ハラスメントゼロ』に向けて一言お願い致します。

社長：ハラスメントについて相手の気持ちをくみ取ることは、非常に難解な事であり、本音としては、映画のワンシーンに有る様に「くそくらえ」と言いたいところもあります。しかし、発生すると関係者の方々に多くの時間を合わせ、職場環境も悪化するので、ハラスメント行為を断じて許しません。安心して快適な職場を目指し『ハラスメントゼロ』の企業風土づくりを推進していきますので、皆さん一緒になって取り組んでいきましょう!!



# ハラスメント

しない！ させない！ 見過ごさない！

「ハラスメント」とは、『嫌がらせ、いじめ』をいいます。その種類は様々なものがあります。

## パワーハラスメント

職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的な苦痛を与える行為

## セクシャルハラスメント

本人が意図するしないに関わらず、性的な発言により、相手が不快に思う発言・行動

## アルコールハラスメント

飲酒の強要、飲めない人への配慮を欠く、酔った上での迷惑な発言・行動

## モラルハラスメント

言葉・態度・身ぶりによって、人格・尊厳を傷つけ職場の雰囲気を悪くさせる行為

### パワーハラスメントの該当例

#### 身体的攻撃

叩く、なげつける、蹴り飛ばす



#### 精神的攻撃

人格を否定する言動



#### 過小な要求

仕事を与えない



#### 個の侵害

個人情報などをいふらす



### パワハラに該当しないとされる例

- 重大な不安全行動を行った者に対して、一定程度強く注意する
- 遅刻など再三注意しても改善されないため、一定程度強く注意する

詳しくは

[明るい職場応援団](#)

で検索

### ハラスメント?? と迷うことがあった場合は、

#### 1 どんなことをされたのかを記録しましょう(5W1H)

いつ  
When

どこで  
Where

誰が  
Who

何を  
What

何のために  
Why

どのように  
How

#### 2 周囲に相談する

ハラスメントは我慢しても解決しません。同僚や上司に相談してみましょう

#### 3 丸太運輸『ホットライン窓口』に相談する

相談しにくいのではと思われるかもしれませんが、匿名での通報も受け付けています。

▶▶▶ 次ページに詳しく記載

ハラスメント行為を  
行ったら  
どうなるのか



就業規則に基づき、  
懲戒などの処分が  
実施されます。

ハラスメント

しない! させない! 見過ごさない!



## 丸太運輸 CRM チーム ホットライン窓口

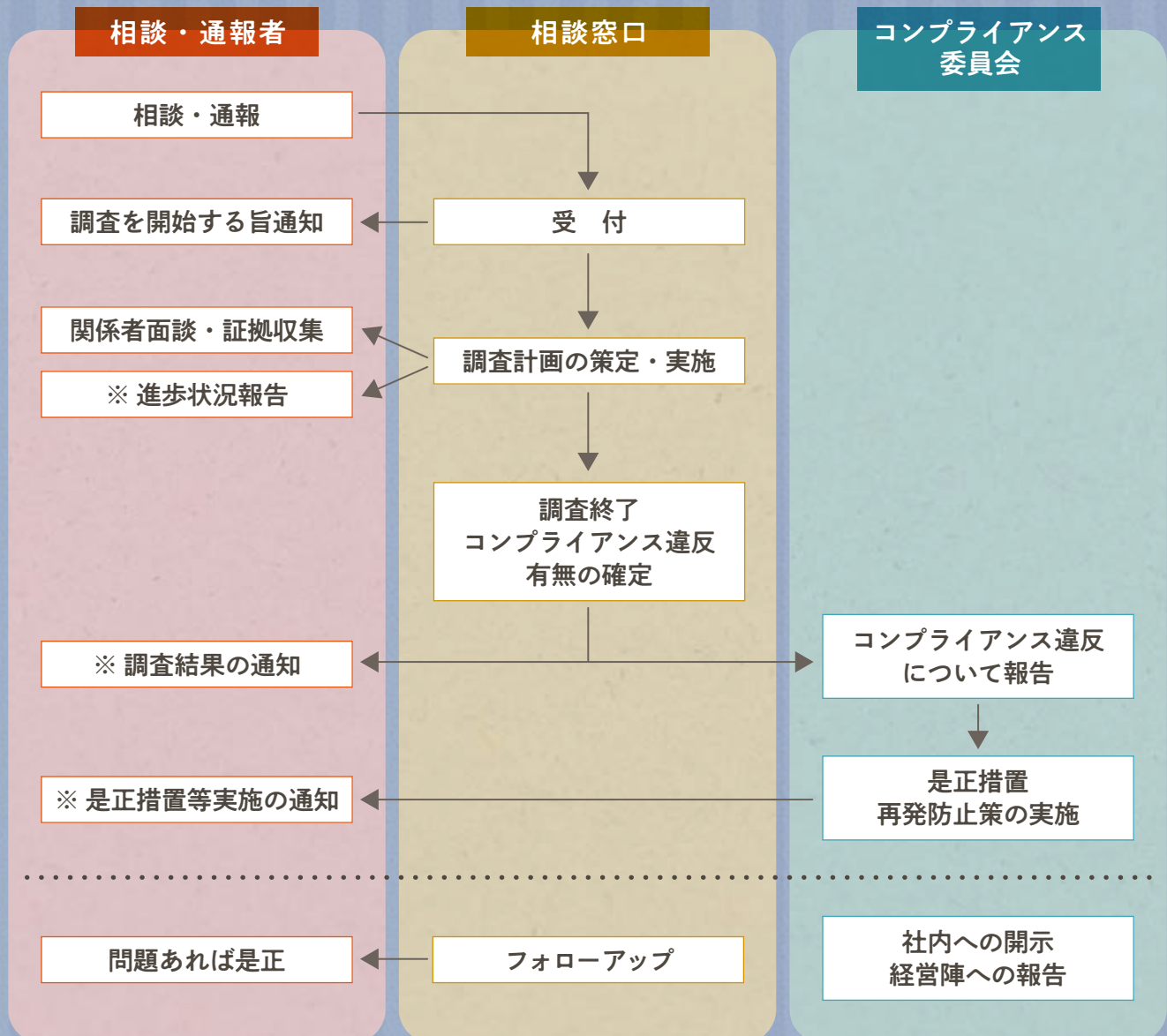
電話 090-2571-9105

メール [hotline@maruta.co.jp](mailto:hotline@maruta.co.jp)

### 〔438〕内部通報規定

相談・通報者が不利益になることはありません。  
個人情報を開示することはありません。  
話す勇気が会社を救うことに繋がります

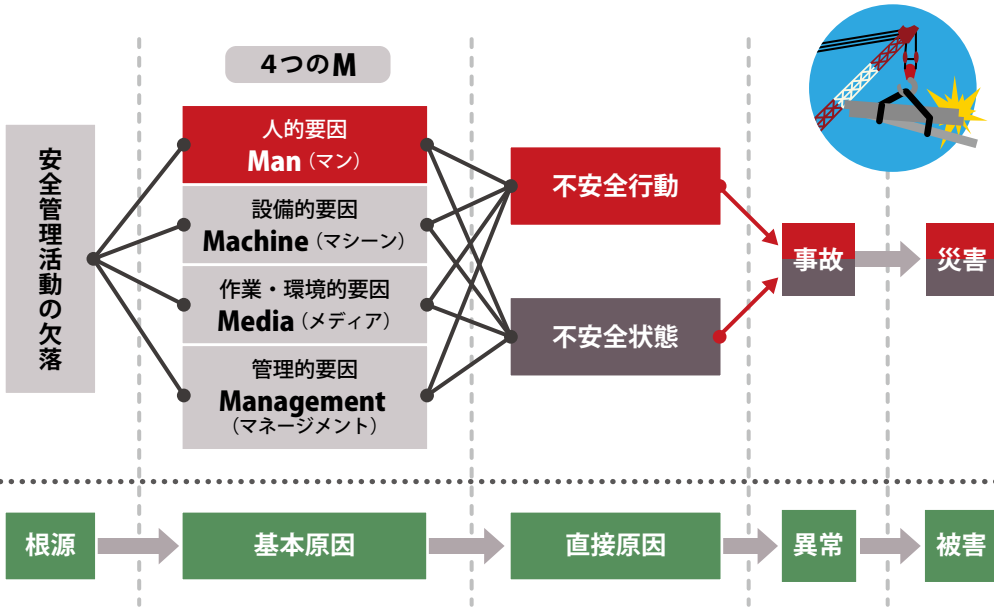
ハラスメントや不正行為等の早期発見と是正を図り、コンプライアンス経営の強化を目的としています。  
ホットライン窓口に通報があった際は、下記フローで対応します。



※通報者の連絡先が分かっている場合は通知を行います

# 安全だより

担当  
安全管理チーム 相原 学



【人的要因】	1. 心理的要因	場面行動(他の事柄に気付かず、前後に見境もないまま行動する) 忘却(ど忘れ)、考え事(家族問題、借金など)、無意識行動 危険感覚のずれ、省略行為、臆測判断
	2. 生理的要因	疲労、睡眠不足、アルコール、疾病、加齢
	3. 職場的要因	人間関係、リーダーシップ、チームワーク、コミュニケーション
【設備的要因】	設備の設計上の欠陥、危険防護不良、人間工学的配慮不足、標準化不足、点検整備不良	
【作業・環境的要因】	作業情報不適切、作業動作の欠陥、作業方法不適切、作業空間不足、作業環境不良	
【管理的要因】	管理組織の欠陥、作業標準・マニュアル不備、教育訓練不足、適正配置不十分 部下に対する監督・指導不足、健康管理不足	

発生メカニズムは、基本原因の「人的要因」「設備的要因」「作業・環境的要因」「管理的要因」の4つのMと直接原因の「不安全行動」や「不安全状態」が合致することにより災害が発生します。この4つのMの要因を取り除くことで安全を生み出すことができます。

## I. 災害発生のお考え

# 災害発生のお考え



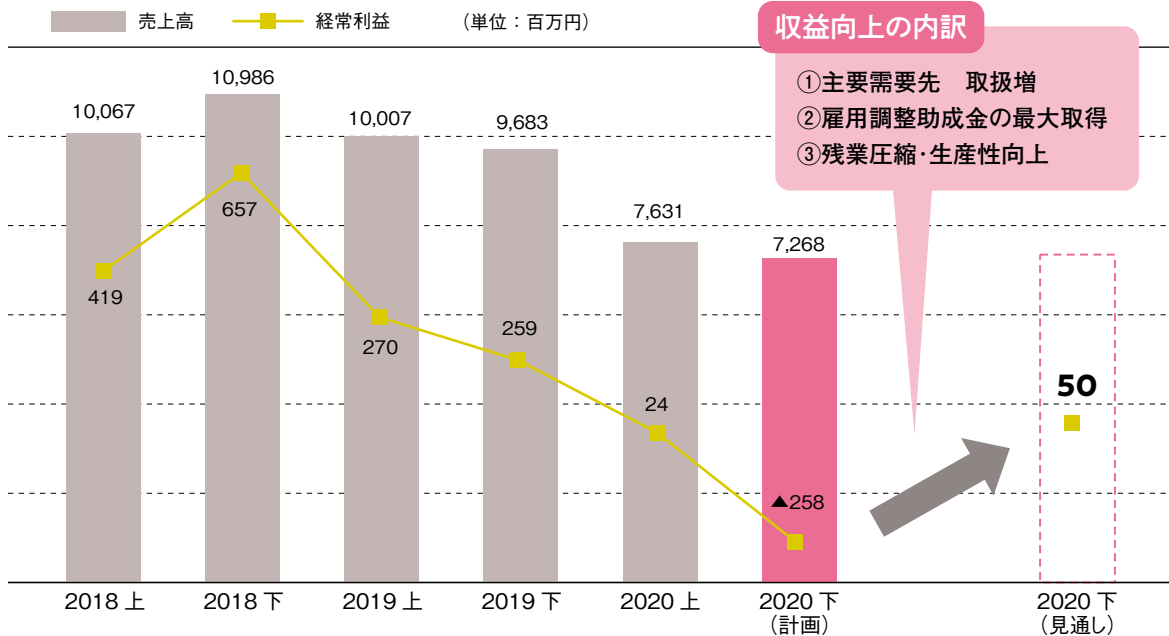
## II. 災害発生原因

## III. 災害発生を防ぐには

- ・約90%を締める「人的要因」をいかに無くすかが、安全の確保に繋がります。
- ・「設備的要因」では点検整備、「管理的要因」では作業標準の遵守が災害を防ぎます。
- ・JKや改善提案を利用して「作業・環境的要因」を無くしましょう。



# 2020年下期 スタート



2020年は新型コロナウイルスの蔓延により、世界的に経済悪化している。日本経済は更に鉄鋼不況も加わり、極めて厳しい状況で推移している。現在先進国を中心に経済活動の再開が進みつつあることで景気の回復が期待されているものの、まだコロナ禍の終息には至っておらず、先行きは依然不透明な状態が継続している。

さて丸太運輸の上期実績は、大型工事完工による利益計上も、主要荷主取扱減にて売上、利益ともに大幅減となり、経常利益：24百万(年計対比▲208百万)となりました。下期計画は、感染症第2波の燃りや経済停滞の継続を鑑み、リーマンショックレベルの生産量として減益(前期対比▲282百万)計画としたものの、①主要需要先の受注が4～7月を底に回復傾向であること、②雇用調整助成金の最大取得、③残業圧縮・生産性向上により、経常利益：50百万へ引き上げる見込みです。

新しい生活様式他 最大限の感染症対策を含めて「管理の充実」を万全に、黒字達成に向けて全従業員一丸となり取り組んでいきましょう。

## 全社事業方針

### 新たなステージへの確実な対応

～ 管理 / 利益 / 業務の革新 ～

#### 1. 管理の強化

- (1) 安全、品質、識別
- (2) 感染症対策
- (3) 投資の凍結(21上まで)

#### 2. 利益の追求

- (1) 損益分岐点の引下げ  
(Pro-A、Lgs-A)
- (2) キャッシュアウト抑制

#### 3. ワークスタイルの刷新

- (1) 働き方改革
- (2) リスクマネジメント  
(BCP、ハラスメント)

## 丸太運輸

### ロジスティクスエリア

- 完全無災害、識別異常ゼロ化
- 重点戦略の推進
  - ・ 輸送(陸送、船)、倉庫の最大活用の拡販
  - ・ 物流コントロール力の向上
  - ・ 君津鍛造事業の料金交渉
  - ・ 雇用調整休の最大取得
- 静岡、関西、関東拠点の将来構想計画



### 安全推進部

- 完全無災害へ向けた徹底指導の継続
  - ・ 愚直に安全活動の継続
  - ・ 全社安全教育体制の構築
- 安全品質識別活動の活性化
  - 定期的な役員パトロールの継続



### コンストラクションエリア

エンジニアリング

- 災害／重大事故ゼロ災継続
- 最適受注への情報収集、収益確保
  - ・ シールド 中小口径 最大受注(付帯工事取込み)
  - ・ エンジ 既存顧客の関係深耕(特に王子エンジ)
  - ・ 東レ 大規模工事の利益最大化(一貫請負受注)

- 労務コスト(社会保険料等)料金交渉

レンタル

- 既存車両の最大活用
  - ・ 近郊プラント群への営業拡販、案件確保
  - ・ 現有戦力での収益最大化研究



### プロダクションエリア

- 完全無災害、ベース活動の継続
- 重点戦略の推進
  - ・ 損益分岐点の引下げ(製鋼量 11万t/月、黒字化への取組み)
  - ・ 標準単価の改定、工場契約単価の是正(変動制単価、最低補償設定)
  - ・ パキューム事業 工場外拡販への取組み
  - ・ 雇用調整休の最大取得
- 沿岸荷役 WG(内製化取組み)



### 管理統括部

- ・ リスクマネジメント コロナウイルス感染防止の徹底
- ・ 働き方改革 柔軟な勤務形態
- ・ 全社サポート 帳簿類の電子化研究(事務作業削減)
- ・ 事業統制 利益追求策の徹底主導
- ・ 内部統制 契約書一元管理、保管文書電子化(法令対応)
- ・ デジタル化 ペーパーレス、社内Web機能拡大
- ・ 海外 大同Grタイ事業 最適受注と体制構築



### 事業開発部

- 玉ノ湯
  - ・ 感染対策 ①飛沫飛散防止用間仕切増設 等
  - ②第2波(冬季)への想定~対応
  - ・ 競合店対策 ①新サービス投下(朝風呂、モーニング)
  - ②情報発信強化(SNS最大活用)
- 工植場物
  - ・ 収益安定化 増産による需要喚起
  - ・ 新規取組 蘇葉(ソヨウ)の試験栽培継続



### ブルーペッパー

- 完全無事故、無災害職場の確立
- 物流最適化&収益の向上
  - ・拠点所管車のグローバル配車(遊休車輛の撲滅)
  - ・多能工化推進(王鉄積込み班員の地場配達)
  - ・雇用調整休の最大取得
- 経済好転期を見据えた戦力体制整備



### マルタアマゾン

- 災害ゼロへの取組継続
- 戦力最適化&収益の向上
  - ・自車、Gr協力の配車領域拡大
  - ・積載向上策(バー/コイル積合せ)による不採算改善
  - ・雇用調整休の最大取得
- 経済好転期を見据えた戦力体制整備
  - ・パートナー関係維持(優先配車と連携強化)
  - ・諸口営業案件の情報収集、拡販強化



### 群馬丸太運輸

- 完全無災害316ヶ月継続(20年12末)の必達
- 事業基盤の強化
  - ・ベース単価料金改定、最低補償設定
  - ・多能工化推進(配車業務 事務→技能系へ業務移管)
- 重点項目の推進
  - ・大同セツへの留学継続(出向契約)
  - ・雇用調整休の最大取得
- 新規事業の調査、研究



### マルタパワーズ

- 過去教訓の徹底遵守
  - ・災害ゼロ、異材ゼロへの活動継続(パトロール強化)
- 重点項目の推進
  - ・輸送JV統括(東海地区での主導権)
  - ・不具合単価是正(値上げ活動/協力会社への還元)
  - ・作業別収支管理導入(新組織体制への楔)
  - ・雇用調整休の最大取得
- ダンプ事業の一元化へ調査、研究



### M.ニューコン

- 安全・衛生管理の徹底
- 環境変化への対応
  - ・玉ノ湯 競合店差別化
  - ・派遣 雇用維持(再就先の確保)
- 管理体制の充実
  - ・関連法令への対応
    - ①高年齢雇用安定法 ②有期雇用労働法



### 丸太自動車整備

- 休業災害ゼロ9,431日継続(20年12月末)の必達
- 売上拡大
  - ・個人新規獲得、Gr所課PR拡大
  - ・知多、星崎構内の専任整備士配置継続
  - ・「上物架装部」「定期交換部品(特にエアコン)」の拡販
- 営業力、サービス力の向上
  - ・「特定整備」認証取得準備(法改正対応)





定退式・創業106周年記念・感謝状

# 合同表彰式



6月29日(月)本社5Fにて、定年退職者感謝状授与式及び、創業106周年記念表彰式として、地域防犯へ貢献した社員への感謝状授与式が合同で執り行われました。

延期となっていた定年退職者への感謝状授与式は新型コロナウイルス感染症予防の観点から、残念ながら遠隔地に在籍の方は不参加となってしまうましたが、感染予防に十分配慮し、実施することが出来ました。

高村社長から定年退職者4名、記念表彰受賞代表者1名、感謝状授与者1名へ表彰状と記念品が手渡され、日頃の功績に感謝のお言葉が贈られました。

「今日は6名の方に表彰状を渡しました。おめでとうございました。定年退職を迎えられた方、そして長年に渡り社に貢献している方々は、丸太運輸の歴史を刻んで頂いた方だと感謝しております。今後も健康第一で活躍をお祈りしております。そして、地域防犯に貢献した吉田君。正義感を持って行動したことは、会社として誇りに思います。今後も模範となるよう努めてください。最後に、新型コロナウイルスの猛威はまだ続きますが、健康面に十分留意して、社の為にご尽力頂きたいです。」

## 創業106周年記念 全表彰者

### 永年勤続表彰者(21名)

#### 勤続40年(2名)

エンジニアリング部 青山 俊之  
知多営業所 尾之内亮次

#### 勤続35年(2名)

静岡センター 梶浦 芳令  
築地営業所 松尾亜矢子

#### 勤続30年(8名)

滝春分室 加藤 雅男  
東海物流センター 野間 誠  
知多営業所 吉原 悟  
知多営業所 比嘉 毅  
知多営業所 佐藤 寿一  
星崎営業所 樫山 博文  
星崎営業所 矢野 武雄  
レンタルチーム 山田 直樹

#### 勤続20年(6名)

総務チーム 高橋 陽介  
物流管理チーム 傳田圭一郎  
君津分室 平野 葉子  
知多営業所 井戸 康裕  
知多営業所 杉浦 淳  
知多営業所 深谷 哲士

#### 勤続10年(2名)

知多営業所 竹内 博幸  
知多営業所 緒方 稔晃

### 優良従業員表彰者

#### 社長表彰

滝春分室 川村 義和

#### GM表彰

知多営業所 酒井 宏徳



### 定年退職者

#### 20年3月付

星崎営業所 岡村 吉浩  
関西物流センター 北村 佳代  
知多営業所 辻 明人

#### 20年6月付

出向 ブルーペッパー 大島 敏久  
エンジニアリング部 村上 義樹  
東海物流センター 北田 正幸

### 地域防犯貢献 感謝状

知多営業所 吉田 健翼

※令和2年5月21日器物損壊事件の犯人逮捕に協力し東海警察署より感謝状を贈呈された



# 2020年度 安全標語

丸太グループの安全意識高揚を図るため、4月より公募されておりました安全標語が決定しました！

各所・チームから計433件もの作品が提出され、厳正な審査を経て、11点の作品が入選されました。今年度の入選作品は下記のとおりです。入選された皆様、おめでとございます！！

なお、1席・2席の3作品は各職場に掲示されます。より一層の安全活動の促進に努めましょう！！

1 席

貴方がルールを守ったら、  
ルールが貴方を守ります！

名古屋営業チーム 魚住 千佳子

2 席

育てよう 危険に対する感受性 広げよう一人一人の安全意識

マルタパワーズ名港 今井 健司

2 席

ナメるな！ 慣れるな！ 手を抜くな！ 基本作業を大切に

レンタルチーム 三嶋 貴

3 席

みんなで決めた職場のルール 続ける努力でゼロ災職場

静岡センター 梶浦 芳令

3 席

気付いた危険は即改善 一人の気付きが仲間を救う

マルタパワーズ岐阜 藤井 久

3 席

小さなヒヤリは大きな経験 必ず活かしてゼロ災職場

レンタルチーム 村田 恵利加

佳作

安全に近道なし 地道な活動でつくる無災害職場

東京支店 柴田 大樹

佳作

安全は 一で確認 二に確認 三で見直せ 今一度

名古屋物流センター 落合 浩次

佳作

意識の改革 手順の見直し 全員参加で 勝ち取る「安全」

丸太自動車整備(株) 佐藤 一希

佳作

焦る気持ちに潜む危険 急がず 慌てず 無理をせず

星崎営業所 近藤 亮

佳作

今の作業にリスクはないか？疑う心が次へのステップ みんなで作る安全作業

静岡センター 永井 文和