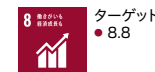


労働安全衛生の推進



2023年度の進捗

0.33

全災害度数率(※1)
[2022年度: 0.31]

0.08

休業度数率(※2)
[2022年度: 0.06]

0.84%

メンタル新患発生率(※3)
[2022年度: 0.76%]

3,857人

「安全道場」参加者
(内リモート安全道場3,546人)
[2022年度: 7,228人]

- 映像体験により危険予知能力を高める「リモート安全道場」の運用
- 各工場、テクニカルセンター、パーツセンター、国内関係会社での安全関連法令の遵守評価を実施
- 社外EAP(※4)「心の健康プログラム」の活用促進

※1 延べ100万労働時間あたりの休業・不仕業災害件数

※2 延べ100万労働時間あたりの休業災害件数

※3 (メンタル新患件数累計 ÷ 労働者数累計) × 12

※4 EAP: Employee Assistance Programの略称。組織的なメンタルヘルス対策や個別の心身の健康相談ならびにコンプライアンスなど、個人や職場の健康増進を向上させる従業員支援プログラム

〈関連ページ〉

P12 三菱自動車のマテリアリティ

P16、P18 マテリアリティ

P65 人材マネジメント

P122 人事関連データ

基本的な考え方

三菱自動車は、従業員の安全と健康の確保は企業活動の基盤と考え、「全社安全衛生管理方針」をもとに、構内協力事業場も含め、継続して対策に取り組んでいます。

全社安全衛生管理方針

基本方針

1. 「安全は全てに優先する」との認識のもと、全社一体となって、職場における危険・有害要因を排除するためにPDCA各々のプロセスを重視した活動を推進し、各々の活動において確認・フォロー・改善を連続的かつ継続的に実施する。
2. トップ以下管理監督者は、安全衛生の確保は経営の基盤であることを認識し、自らの職責として安全衛生管理の施策を徹底するとともに、「不安全行動は絶対にしない、させない、見逃さない」という厳しい姿勢と思いやりの中で規律ある職場風土の確立に努める。また、配下社員との常日頃からの本音の対話を通じて何でも言いあえる、風通しのよい、職場風土づくりに取り組み、安全衛生意識の高揚に努める。
3. 社員一人ひとりは、「自分の身は自分で守る」ために安全の基本ルール・行動を遵守し、「決めたこと・決められたことは必ず守る」との強い意志と三菱自動車で働く仲間全員一丸となって安全衛生活動に取り組むことにより「健康で災害のない職場づくり」に努める。
4. 全社一体となって、「クリーンで快適な職場環境づくり」を推進し、疾病の予防と社員一人ひとりの健康・体力づくりを推進する。
5. 安全衛生マネジメントは、三菱自動車安全衛生マネジメントシステムに則り推進する。

マネジメント体制

三菱自動車では、担当役員、各事業所のトップ及び労働組合代表で構成する「中央生産委員会」を年1回開催し、労働安全、交通安全、自然災害への備え、健康管理などの課題の活動状況を評価のうえ、翌年の安全衛生に関する数値目標を設定し、重点施策を決めて目標達成に取り組んでいます。

また、労働災害などが発生した都度、執行役社長をはじめ幹部へ状況を報告し、再発防止に向けた現状把握及び対策などの指示を受け対応しています。

安全な職場づくりの取り組み

全ての従業員が安心して仕事に専念できるよう、安心で安全な職場の実現に向け活動を進めています。特に、労働災害の多くを占める生産現場では、災害を未然に防止するため、従業員全員の活動として不安全な状態の洗い出しを行い、改善につなげています。また、事業所幹部や職場の管理監督者による安全点検を行い、危険要因の洗い出しや、従業員一人ひとりからの改善要望を取り入れるなどして、安心して働ける職場づくりに取り組んでいます。

各事業所では危険な状況を実感する「安全道場」を、また一部の事業所では映像体験による「リモート安全道場」を実施し、2023年度は3,795人が受講しました。更に日常に潜む危険に対する感度を高めることを目的に社外の施設を活用した体感訓練を実施し、62人が受講しました。

このほかにも、化学物質管理者講習をはじめとする安全資格教育などを実施し、17,960人の従業員が参加しました。

2023年度の災害度数率は0.33であり、国内自動車産業平均度数率の0.38を若干下回っているものの、目標値0.28に対しては未達となりました。要因別では、災害件数12件の内、8件が不安全状態であることから、他事業所の安全スタッフが災害発生事業所の点検を行う相互安全点検を実施しました。相互点検によって第三者視点による新たな気づきや危険箇所の発見を促し、不安全状態の撲滅に取り組んでいます。

また、生産現場において作業者の安全を確保するため、設備・治工具の新設及び改造時は、労働安全衛生法にもとづいたリスクアセスメント手順に沿って、労働災害の未然防止を図っています。リスクの発見、分析、評価を網羅するプロセスを通じて、洗い出したリスクに対し適切な対策を実施しています。

安全関連法令の遵守評価において、当社ではチェックリストを用いて各職場の自主点検と他職場による相互確認を行っており、2020年度にはテクニカルセンターやパーツセンター、2021年度には国内関係会社にも確認の範囲を広げ、2024年度内に関係全拠点の現物確認を完了させるなど、法令遵守の徹底を図っています。また、海外工場では、ミツビシ・モーターズ（タイランド）・カンパニー・リミテッド（MMTh）、ミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア（MMKI）、ミツビシ・モーターズ・フィリピンズ・コーポレーション（MMPC）の遵守評価を実施しました。

▶ DATA(P124)：災害度数率（災害発生頻度）

健康経営の推進

従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが、企業価値向上と持続的成長の実現に向けた原動力となります。当社は、従業員の健康を保持・増進させることを重要な経営課題の一つと位置付け、以下の「健康宣言」を掲げ、国内拠点において全社一丸となり取り組む体制で、健康経営を推進しています。2024年3月、経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度の大規模法人部門において、前年度に引き続き、「健康経営優良法人2024」の認定を受けました。

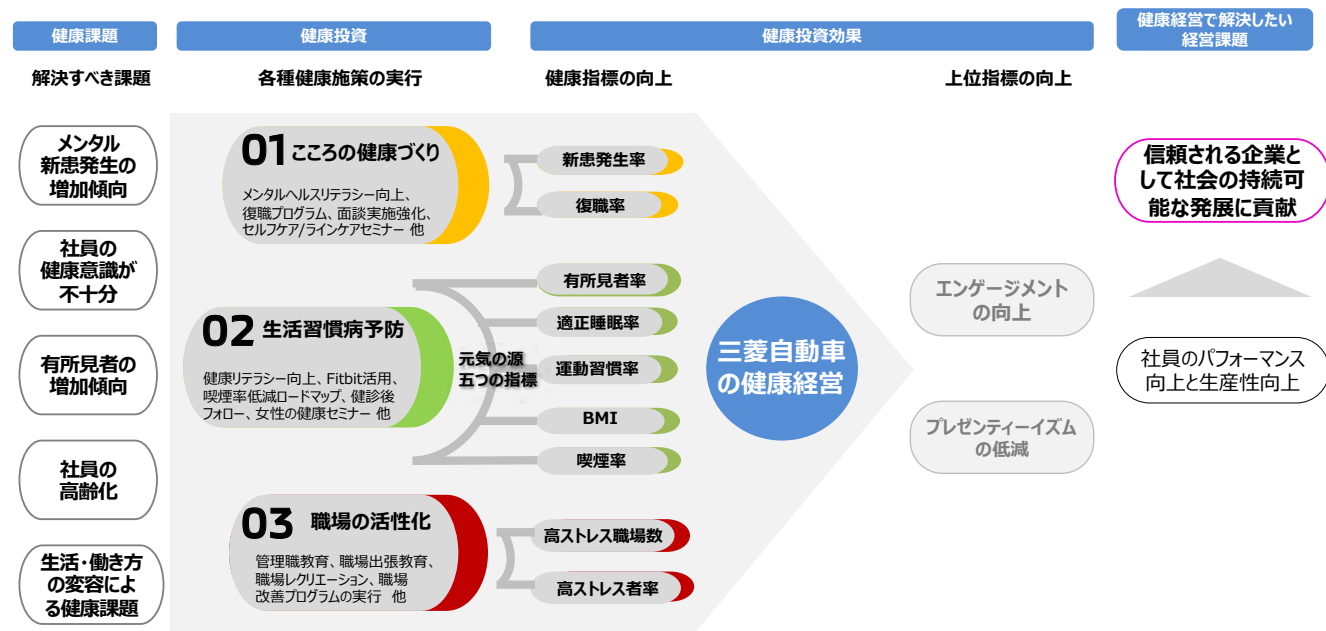


三菱自動車の健康宣言

社員が、充実した会社生活と幸せな人生を送ること。その土台となるものは、全ての社員とその家族の心身の健康と、笑顔があふれいきいきと働ける環境づくりです。
三菱自動車は、社員一人ひとりの健康増進に、積極的に取り組むことを宣言します。

当社では健康経営を推進するにあたり、健康経営で解決したい経営課題を特定し、健康経営戦略・ストーリーを明確にするべく、健康経営戦略マップを作成し、各種の健康課題を解消するための施策や具体的取り組みを実施しています。

健康経営戦略マップ



また近年、メンタル疾患が病欠の原因の約半数を占めている状況から、メンタルヘルス対策を全社の重要課題と捉え、「心の健康プログラム」として社外EAP(Employee Assistant Program)の導入、個人の悩み相談、メンタルヘルス教育、職場環境改善のための支援プログラムなどに取り組んでいます。職場環境の改善としては、アサーティブなコミュニケーション、レジリエンスなど職場のコミュニケーション向上を目的とした研修、職場環境改善プログラムなどを実施しています。しかしながら、2023年度のメンタル疾患による新規病欠者数は前年度比11%増であり、依然として原因の約8割が仕事に起因していることから、2024年度も引き続き職場でのラインケア、職場環境改善に取り組んでいきます。

す。セルフケアとしては、社外カウンセラーによる窓口を設置し、悩みを相談しやすい環境づくりに努めるとともに、例年実施しているストレスチェックの結果を受けて、高いストレスが推定される従業員に対する産業医・カウンセラーによる面談を実施しています。加えて、業務に慣れておらず、相談もしづらい入社間もない社員に対する「全員カウンセリング」を実施し、メンタル疾患発症の未然防止に努めています。

労使関係

当社は、世界人権宣言や国連グローバル・コンパクトの基本原則、ILO中核的労働基準及びOECD多国籍企業行

動指針を支持し、加えて事業拠点が存在する当該国の労働法規を遵守することで、従業員に対して労働基本権を保障しています。

また、労使協約において、組合が労働三権(団結権、団体交渉権、団体行動権)を保有することを認めると定めています。

2024年4月現在、当社労働組合には役員・管理職を除く全社員が加入しています。

労使の対話状況

労使の対話の場として、「労使協議会」を定期的に開催し、労働条件や労働環境などの課題について情報共有を図り、一体となって解決にあたっています。

とりわけ年間3回開催する「中央経営協議会」においては、経営の置かれた環境や、短期・中長期の会社方針・方向性の共有のほか、労使協働による各種施策の活性化策、人材活用などにつき闊達な議論を行っています。

これらを含め、2023年度は本社・労働組合本部間で計62回の協議を実施しました。そのほか、各地区においても事業所・労働組合支部間で多数の協議を実施しています。

また、大きな労働条件の改定などの重要なテーマについては「労使専門委員会」を組織し、十分な検討・協議を経て決定しています。

なお、海外拠点においても各国の労働法制に則り、労働組合と良好な労使関係の構築に努めており、各拠点において重大な労働者への権利侵害や労働争議は発生していません。また、労働時間について非人道的な労働状況を発生させないために、過度な労働時間とならないよう、労使協議や労働時間の管理を重ねています。