

# 労働安全衛生



## マテリアリティの2019年度目標と実績

○：計画通り △：遅れあり

主な取り組み内容	目指す姿	2019年度目標	指標	2019年度実績	自己評価
安全な職場づくり	安心で安全な職場の実現	安全な職場づくり施策の継続	全災害度数(※)	0.42	△

※：延べ100万労働時間あたりの休業・不休災害件数

### 全社安全衛生管理方針

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」を定めて、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。

#### 基本方針

- 「安全は全てに優先する」との認識の下、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。
- 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、風通しの良い、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。
- 社員一人ひとりには、「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。
- 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。
- 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

担当役員、各事業所のトップおよび労働組合代表で構成する「中央生産委員会」(年1回開催)において、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しています。また、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。

### 安全な職場づくりの取り組み

すべ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、労働災害の約8割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・行動の洗い出しを行い、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職場相互の安全点検を行い、日頃気づかな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。さらに、危険に対する感度を上げるため、各事業所では「安全道場」を設置し、全従業員を対象に



挟まれ、巻き込まれ、切創、転倒などの状況を肌で感じ取る体感訓練を行っています。2019年度は1,820人が訓練に参加しました。

2019年度の1日以上休業をとまなう労働災害発生件数は4件で、2018年度比で1件減少したものの、災害度数率は0.42であり、目標値0.26を達成することはできませんでした。作業者の危険予知能力不足や不安全状態が見落とされていたことに起因する災害が発生しました。2020年度は危険予知訓練、不安全状態撲滅に向けた災害ポテンシャルの洗い出し、設備の本質安全化について、全社で足並みをそろえて、取り組んでいます。

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い、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・フィリピンズ・コーポレーション(MMPC)に続き、2019年度はミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア(MMKI)も遵守評価を実施しました。今後、他の拠点にも展開していきます。

また、安全衛生管理体制の強化と管理レベルのさらなるアップを目的に、全社の安全衛生マネジメントシステムを再構築することとし、2022年度を目標にISO45001を取得する計画としています。

▶ DATA(P105) : 災害度数率

## 心身の健康づくりへの取り組み

従業員の心身の健康維持・増進を目的とし、生活習慣

病の改善指導とメンタルヘルス対策を重点施策として取り組んでいます。

病欠の半数以上をメンタル疾患が占めることから、メンタルヘルス対策を全社の重要課題と定め、「心の健康プログラム」として社外EAP(※)を導入し、個人の悩み相談やメンタルヘルス教育、職場改善のための支援プログラムに取り組んでいます。

メンタル疾患による新規の病欠者数は、2019年度は前年度比16%増となりました。悩みの原因の約8割が仕事であることから、個人に対するケアとともに職場でのラインケアや職場環境改善を目的に、疾患予防に重点を置いています。

年1回実施しているストレスチェックでは、評価結果から高いストレスが推定される従業員に対して、産業医やカウンセラーが面談を行っています。産業医面談については、その目的や秘匿が守られることを説明し、積極的に受けるよう呼びかけ、メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応につなげています。また、職場ごとにストレス度を評価し、職場のコミュニケーション向上を目的とした研修や、社外カウンセラーによる職場環境改善プログラムを実施しています。2019年度は55の部や課などがこのプログラムを受け、改善に取り組みました。

個人の相談窓口については、悩みを相談しやすい環境の整備を進めており、カウンセラーによる面談のほか、弁護士や税理士などの専門家にも相談できる窓口を設置し、従業員本人のほか、ご家族にも利用いただいています。

※ : 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

## 労使関係

三菱自動車は、世界人権宣言やOECD多国籍企業行動指針および国連グローバル・コンパクトの基本原則を支持し、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。

2020年4月現在、当社労働組合には12,755人が加入しており、これは役員・管理職を除く従業員の99%にあたります。

### 労使の対話状況

労使協議の場として、労使協議会や団体交渉を定期的に行い、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、労使一体となって課題解決にあたっています。2019年度は本社・労働組合本部間で計47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。

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います。