労働安全衛生の推進

ターゲット ● 8.8

マテリアリティの中長期ビジョンと2021年度実績

	リスク	機会	対応の方向性
長期	●労働災害の発生、生活習慣病・メンタル疾患者数の増加など、従業員の心身の健康阻害による企業イメージの低下、事業継続の阻害 ●感染症などによる従業員および事業活動への影響	●安全で安心な職場作り、心身の健康促進による事業の安定性確保 ●感染防止などの対策による従業員の健康と仕事の両立	●従業員が安全かつ心身ともに健康的に働ける職場環境の整備

	外部環境	ステークホルダーのニーズや期待	中期目標
中期	●メンタル疾患、生活習慣病罹患者の増加 ●世界規模での感染症の脅威	●環境、年齢、生活などの変化に応じた従業員へのサポート ●感染防止対策の徹底 ●事業継続の要請	●環境の変化によるメンタル疾患を防止し、従業員の心身の健康を維持する ●全社の安全衛生マネジメントシステムならびに安全関連法令管理の推進

項目	2021年度目標・実績	自己評価
安全な職場づくり	安全な職場づくり施策の継続：全災害度数（※1）　0.20（実績）	○
心身の健康促進	従業員の心身の健康促進の継続：メンタル新患発生率（※2）　0.62%（実績）	×

※1：延べ100万労働時間あたりの休業・不休災害件数
※2：（メンタル新患件数累計 ÷ 労働者数累計）×12

○：計画通り　×：目標未達

ターゲット
● 8.8

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

1. 「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。
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、風通しの良い、職場風土づくりに取組み、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

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、代表執行役社長をはじめ幹部へ状況を報告し、指示事項について対応しています。

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職場の安全点検を行い、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。2021年度は2,842人が訓練に参加しました。

ターゲット ● 8.8

また、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」の運用も一部の事業所で開始しました。

2021年度の災害度数率は0.20であり、国内自動車産業平均度数率の0.47を大幅に下回り、目標値0.26を達成することができました。但し、災害の原因は依然として不安全状態が大半を占めており、2022年度は、不安全状態の撲滅に向け、各事業所における災害ポテンシャル掬い上げ活動の好事例を水平展開することにより、危険予知能力の向上、設備本質安全化について、全社で足並みを揃えて取り組んでいきます。

安全関連法令の遵守評価において、三菱自動車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においても開始しました。加えて、2021年度には国内関係会社にも確認の範囲を広げ、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)、ミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア(MMKI)の遵守評価を実施しました。

▶DATA(P125):災害度数率(災害発生頻度)

心身の健康づくりへの取り組み

当社は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。

病欠の約半数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。しかしながら、2021年度のメンタル疾患による新規病欠者数は前年度比12%増となり、依然として悩みの原因の約8割が仕事に起因していることから、2022年度も引き続き、個人に対するケアとともに職場でのラインによるケアや職場環境改善に取り組んでいきます。さらに、例年実施しているストレスチェックの結果から高いストレスが推定される従業員に対し、産業医やカウンセラーが面談を行います。また、職場のコミュニケーション向上を目的とした研修や、職場環境改善プログラムの範囲を拡大し実施していきます。個人の相談では、社外カウンセラーによる面談のほか、弁護士などの専門家にも相談できる窓口を設置し、悩みを相談しやすい環境づくりに努めています。

※: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

新型コロナウイルス感染症への対応

当社は、新型コロナウイルス感染症拡大により様々な影響を受ける中、事業の継続と従業員の健康が最優先課題と認識し、政府の動向をはじめ国内外の状況を把握しながら速やかに対策を講じています。

具体的な取り組み

- 共用部分の日常消毒
- 生産ラインへの遮蔽カーテンの設置
- 社員・来客の検温実施
- 食堂への遮蔽板の設置、座席の間引き、黙食の掲示 など

食堂の遮蔽板(水島製作所)

喫食エリアでの着座履歴を把握しやすくするため、机にナンバーを貼り付け(岡崎製作所)

ターゲット
● 8.8

感染防止・感染拡大防止

従業員の健康を守るため、感染防止・感染拡大防止について全従業員に周知しました。

- 感染防止・感染拡大防止についての注意喚起や、体調不良および感染者・濃厚接触者が発生した場合の対応要領
- 現場や事務所におけるソーシャルディスタンス、検温、食堂の対応など出社時の全事業所統一ルール
- 従業員の海外出張および海外から日本への出張に際して、厚生労働省の入国時検疫強化内容、全世界の感染症危険レベルなどの注意事項

感染拡大防止に向けた職域接種の実施

政府から新型コロナワクチン接種に関する地域の負担を軽減し、接種を加速させることを目的として、2021年6月に職域接種実施の要請を受け、三菱自動車は11月までに希望者全員に対して接種を完了しました。加えて、3回目の追加職域接種についても、2022年3月から順次実施しました。

感染拡大防止に向けた在宅勤務の実施

公共交通機関利用者で感染リスクが高いと懸念される従業員や、持病などで感染時に重症化の恐れのある従業員に対して在宅勤務を推奨しています。また、本社（東京都）をはじめ各都道府県の状況に合わせて、各地区における従業員の在宅勤務率は一定の水準を保つよう管理しています。

労使関係

当社は、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。

2022年4月現在、当社労働組合には役員・管理職を除く全従業員12,859人が加入しています。

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、労使一体となって課題解決にあたっています。

2021年度は本社・労働組合本部間で計40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。