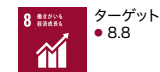


## 労働安全衛生の推進



### 2022年度の進捗

**0.31** 全災害度数率(※1)  
[2021年度：0.20]

**0.06** 休業度数(※2)  
[2021年度：0.03]

**0.76%** メンタル新患発生率(※3)  
[2021年度：0.62%]

**7,228人** 「安全道場」参加者  
(内リモート安全道場4,873人)  
[2021年度：2,842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〉

P15 三菱自動車のマテリアリティ

P21 マテリアリティ

P79 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。

#### 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、「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、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およ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職場の安全点検を行い、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。更に、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、危険な状況を実感する体感訓練を全従業員を対象に行い、2022年度は2,355人が訓練に参加しました。

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」の運用を一部の事業所で実施し、4,873人が受講しました。

2022年度の災害度数率は0.32(病院除く)であり、国内自動車産業平均度数率の0.33を若干下回っているものの、目標値0.26は未達となりました。要因別では、災害件数11件の内、5件が不安全状態であることから、2023年度は事業所内の安全道場に加えて、社外の施設を活用した体感訓練実施などの対策を行い、日常に潜む危険に対する感度を高め、さらなる危険予知力の向上により、災害の防止に努めます。

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年度まで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、三菱・モーターズ(タイランド)・カンパニー・リミテッド(MMTh)、三菱・モーターズ・フィリピンズ・コーポレーション(MMPC)、三菱・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(P124): 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

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とし、健康経営を推進しています。2023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、「健康経営優良法人2023」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。

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の導入、個人の悩み相談、メンタルヘルス教育、職場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、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、2022年度のメンタル疾患による新規病欠者数は前年度比14%増となり、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、2023年度も引き続き職場でのラインによるケア、職場環境改善に取り組んでいきます。個人に対するケアとしては、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面談も実施しています。

## 新型コロナウイルス感染症への対応

三菱自動車は、新型コロナウイルス感染症拡大によりさまざまな影響を受ける中、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。

2023年5月、新型コロナウイルス感染症の感染症法の位置付けが5類相当へ移行したことを受けて、社内の各種感

### 具体的な取り組み

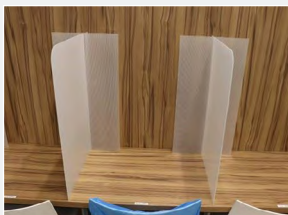
- ・ 共用部分の日常消毒
- ・ 生産ラインへの遮蔽カーテンの設置
- ・ 従業員・来客の検温実施
- ・ 食堂への遮蔽板の設置、座席の間引き、黙食の掲示 など



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）



染対策について、各地区、各部署において適切な対応への見直しを実施しています。一方で、衛生上、基本的な感染対策を継続することにより、職場内におけるクラスターの発生を防止し、従業員の安全と安心を確保するよう努めています。

### 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、食堂の対応など入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、外務省の全世界の感染症危険レベルなどの注意事項、厚生労働省の入国時検疫強化内容

### 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。（2023年5月以降は、感染対策としての在宅勤務推奨を廃止）

## 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中核的労働基準およびOECD多国籍企業行動指針を支持し、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。

2023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12,958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で開催し、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。

2022年度は本社・労働組合本部間で計59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います。