

Work Environment

職場環境

職場の安全と健康

安全衛生の確保は、企業経営の基盤

当社は、「人間尊重の理念に基づき、安全衛生の確保が企業経営の基盤である」という認識のもと、次の2点を基本方針とした「安全衛生管理計画」を掲げ、安全衛生管理活動を推進していきます。

1. 「安全第一」、安全を最優先するものづくりを定着させる。
2. 心身の健康管理に積極的に取り組み、「快適職場」を実現する。

労働災害防止への取り組み

01 チームセーフティII運動の推進

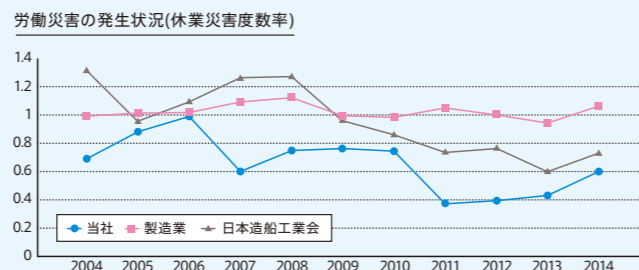
2003年より、「共同推進・共同責任」の精神に基づき「職場チーム」を推進単位として安全衛生活動を展開する「チームセーフティII運動」を継続しています。2010年からは、「職場から災害を出さない」を合言葉に職場の総合安全衛生活動として、「チームセーフティII運動」をスタートしています。管理・監督者が積極的に関与・指導支援しながら、特に若年者や未熟練者へのマンツーマン教育等で危険に対する感受性や危険予知能力の向上と安全作業の習得を推進していきます。



チームセーフティII運動の推進活動成果発表会

02 リスクアセスメントによる労働災害リスクの低減

労働安全衛生マネジメントシステムに基づき、職場に潜む災害発生リスクを洗い出し、リスクアセスメントにより災害の程度と頻度を見積・評価し、労働災害発生リスクの高いものから優先的に対策を行い、本質安全化に向けリスクの低減活動を継続することで、労働災害の防止に努めてまいります。



(注) 1. 休業災害度数率は、100万延実労働時間当たり発生する死者数を示すもの。休業災害度数率＝(休業1日以上の労働災害による死者数÷延実労働時間数)×1,000,000 2. 製造業の度数率は、中央労働災害防止協会安全衛生情報センターの労働災害統計による。(2013年の製造業の休業度数率データは公表前のため表示なし)

03 危険感受性向上教育の実施

ベテラン層の退職や、若年者・協力会社従業員の増加等を背景に2007年4月に玉野事業所に21種類の危険を体感できる安全研修センターを開設し、安全教育強化の一環として危険体感教育を実施しています。同様の設備を、大分事業所および千葉事業所にも2008年に開設し、全事業所での危険体感教育を実施・推進し、従業員の危険感受性の向上を図っています。



危険体感教育の様子

生き生きとした職場づくり

社員は会社にとって大切な財産です。社員の能力開発は勿論、快適な職場環境を通して、生き生きとした職場づくりを目指していきます。

人材育成

「社員のエンプロイアビリティ(雇用される能力)を高めることは、会社の重要な責務である」との認識に立ち、さまざまな階層を対象に総合的な人材育成を行っています。

- ① 若手社員の早期育成
「5年で一人前」を育成の目標に掲げ、新入社員研修や入社3年目研修を開催するとともに、職種に応じた基礎的・専門的な技術・技能を早期に修得することを目的とした研修を実施しています。また、各職場におけるOJTが計画的かつ効果的になされるようフォローアップを定期的に行っています。
- ② 中堅層の一流化
仕事に対して習熟し、また働き盛りの年代となる中堅層は、企業にとっても重要です。これら中堅層がより一層活躍するために必要な考え方・スキルを習得することを目的に、主任・課長補佐クラスを対象とした各種研修を実施しています。
- ③ マネージャー研修
人材育成の成否を握るのは職場を預かる部長、課長等のマネージャーです。マネージャーの人材育成力を含めたマネジメント力の向上を図るため、各種マネージャー研修を実施しています。
- ④ グローバル人材育成
ビジネスのグローバル化に伴い、社会的に人材のグローバル化が急務の課題となっています。当社では、グローバル人材育成のために、英語力強化の取り組みや異文化理解・異文化コミュニケーションに関する研修を実施しています。
- ⑤ 技術・技能の継承
50歳代のベテラン社員が持っている高度な技術・技能を中堅、若手に引き継ぐことは事業運営に不可欠です。現場技能については、事業所に「技能伝承センター」を設立し、高度技能を持つスキルマスターがその技能の伝承を行っています。

人権啓発の取り組み

企業活動においては、職場で働く一人ひとりがかけがえのない存在であり、人権が尊重される職場環境は単に働きがいや生きがいを生むだけでなく、従業員の能力を最大限に発揮し、生産性向上にもつながると考えています。当社では「人権啓発基本方針」を定め、人権啓発研修をはじめとする様々な啓発活動に取り組み、平等で差別のない職場環境づくりに努めています。

三井造船「人権啓発基本方針」

三井造船は社会的責任を有する企業の一員として真に差別のない企業風土をつくるため、同和問題をはじめ、性差別、人種差別等の人権問題の解決を重要課題として位置付け、人権尊重の理念のもとに日々の事業活動を通じてその解決に努める。

ワークライフバランス推進に向けた取り組み

従業員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できるよう勤務制度・休暇制度等を設けるとともに、休暇の取得促進に取り組んでいます。

● 多様な勤務・休暇・休日	● 仕事と家庭の両立支援
<p>フレックスタイム制度 事務 技術 業務を効率的に遂行できるように、働く時間帯を計画的に自ら設定</p> <p>リフレッシュ休暇 入社10年毎に最長2週間の連続した特別休暇と奨励金を支給</p> <p>年次休暇 入社1年目から年間22日の年次休暇を付与</p> <p>メモリアル休暇 年度初めに4～6日の年次休暇予定日を設定</p> <p>年次休暇の取得促進 事務 技術 月平均1日以上取得、秋の連続取得を推奨</p> <p>半日年休 年次休暇は半日単位で取得可能</p> <p>積立年休 失効した年次休暇を積立、病気や育児、介護、ボランティア活動等の場合に休暇として取得</p> <p>マイホリデープラン 本社 夏季連続休暇は7月～9月の間で個人別に設定</p> <p>定時退場日 忙しくても週に1日定時での退場を推奨</p>	<p>● 仕事と家庭の両立支援 子育てや介護と仕事の両立を支援するための制度</p> <p>子育て</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業(男性の休業取得も呼びかけています) ・育児のための短時間勤務(フレックスタイム制度の適用も可能) ・妊産婦の通院時間は給与の半額を支給 ・出産休暇(配偶者が子を産む時の休暇) ・看護休暇(子の看護をする時の休暇) <p>家族の介護</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業(休業しない場合は短時間勤務等が可能ですが) ・介護休暇

女性の活躍促進に向けた取り組み

性別に関わらず、社員全員がライフイベントの状況に応じてそれぞれの能力を発揮し、長期的なキャリア目標に向かう意欲を持続している状態を目指して、女性の活躍促進に向けた取り組みを進めています。出産した女性社員が復職後に活躍できるよう、産前産後休暇・育

児休業中の教育支援や、管理職間近の女性社員の社外研修への参加等を行っています。今後は、採用比率と同比率での女性管理職登用を目標に、女性の採用継続、早期育成、中堅女性社員のキャリア形成支援・意識醸成を行っています。

