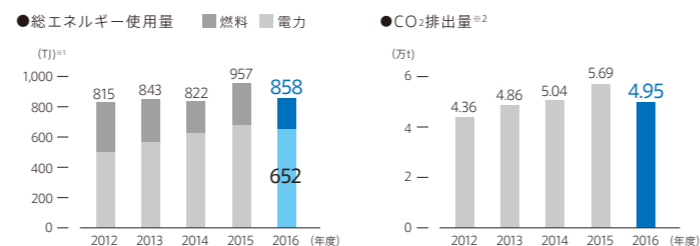


## ● 子会社の環境管理データ (国内に工場を有する国内子会社)

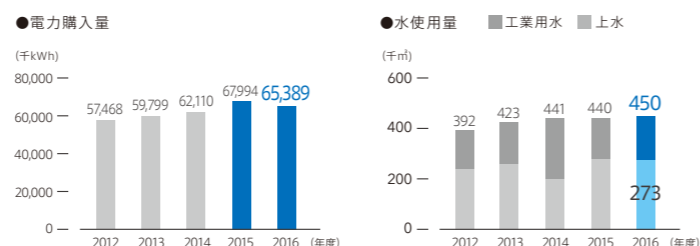
### ● 省エネルギー、CO<sub>2</sub>排出量

2016年度の総エネルギー使用量は、2015年度から約10%減少しました。電力購入量は2015年度の約4%減にとどまりました。2016年度のCO<sub>2</sub>排出量は、エネルギー使用量と電力の排出係数の減少により、約13%減となりました。



### ● 水資源の有効活用

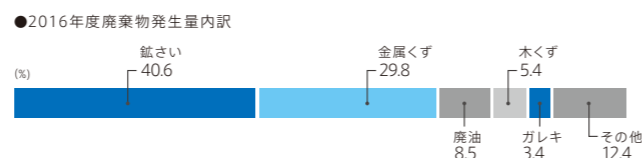
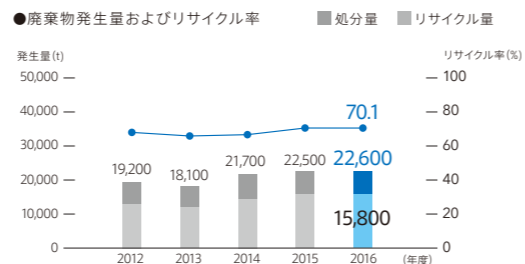
水使用量は2012年度から増加傾向にあり、2016年度は2015年度より約2%増加しました。



※1 TJ:テラジュール(=10<sup>12</sup>J) ※2 CO<sub>2</sub>排出量算定:環境省発行「事業者からの温室効果ガス排出算定方法ガイドライン」による。電力量からのCO<sub>2</sub>排出量の算定には、環境省が公表した電力事業者別のCO<sub>2</sub>排出係数の調整後排出係数を使用した。

### ● 廃棄物関係

2016年度の廃棄物発生量は、2015年度より約0.3%増加しました。国内子会社には、三井造船の業務とは異なる鋳鋼・鋳鉄製造、修繕船関連の子会社があり、廃棄物の内訳も三井造船と異なり、鋳さいが約40% (2016年度) を占めています。鋳さいのリサイクルを進めた結果、リサイクル率は2015年度より0.2%増加し約70%となりました。



## ● 環境会計 (単体)

環境保全のために投入した投資額と費用額の合計は40.1億円で、詳細を右表に示します。環境保全コストの分類は環境会計ガイドライン2005年版の「事業活動に応じた分類」に基づいています。投資額の合計は3.7億円で、研究開発コストに3.4億円、排ガス対策などの公害防止コストに0.2億円、省エネルギーなど地球環境保全コストに0.1億円となっています。また、費用額の合計は36.4億円で、環境・省エネルギーの研究開発コストに24.9億円、省エネルギーなどの地球環境保全コストに6.8億円、廃棄物対策などの資源循環コストに2.1億円、公害防止コストに1.8億円などとなっております。

環境保全コスト分類	投資額	費用額	主な取り組み、効果など
1. 事業エリア内コスト			
① 公害防止コスト	19.4	177.8	排ガス対策、排水処理、粉塵対策等公害防止
② 地球環境保全コスト	9.5	683.6	省エネルギー
③ 資源循環コスト	0.0	210.7	廃棄物対策
2. 上・下流コスト	—	—	
3. 管理活動コスト	—	78.6	環境マネジメントシステム運用、統合報告書、環境教育など
4. 研究開発コスト	341.7	2,487.6	各種環境配慮製品の開発
5. 社会活動コスト	—	2.7	道路清掃、見学会開催など
6. 環境損傷対応コスト	—	2.4	公害負荷量賦課金
合計	370.6	3,643.4	

## ● 労働災害防止への取り組み

当社は「MES労働安全衛生マネジメントシステムマニュアル」に従って、事業者(社長)による全社安全衛生管理基本方針を表明し、それに従い全社安全衛生管理計画を策定、実施しています。また、労使による協議会および対策部会を開催し、内容を協議、推進するとともに、各事業所、職場での安全衛生委員会などを通じ従業員に対し周知、意見の吸い上げも行っています。教育・研修も全社あるいは各事業所、職場で開催し、必要に応じ若年者向けの特別教育などを行っています。子会社に対しても、グループ全体の底上げを図るため、災害情報の吸い上げと水平展開を行っています。災害発生状況などから全社総括安全衛生管理者、環境安全管理室安全担当による安全衛生点検を実施することもあります。

### 全社安全衛生管理計画

- 基本方針  
安全衛生に関する企業行動は、職場に「安全文化」を根付かせ、人材を育成することにより、以下を実現する。
  - (1) 「安全第一」安全を最優先するものづくりの定着
  - (2) 心身の健康管理に積極的に取り組み、「快適職場」の実現
- 重点推進項目
  - (1) 安全
    - 1) 「2S3定」「しつけ(躰)」と「習慣」
    - 2) 「安全伝承」
    - 3) 「相互忠告」と「三ナイ管理」
    - 4) 「指差呼称」
      - 特に以下への取り組み
      - ① 安全体感研修の設備/内容の充実
      - ② 管理監督者の一定期間の安全専従業務への従事
      - ③ 作業前の危険予知(KY)ミーティングの充実
  - (2) 衛生
    - 1) 「メンタルヘルスケア体制」の強化
    - 2) 「過重労働対策」の強化
  - (3) ライン長による「安全衛生宣言」と「職場の安全衛生管理計画」実行による率先垂範、および活動のPDCAの推進

## ● 具体的な取り組み

- チームセーフティII運動は、年2回社長表彰。
- 中央労使による安全衛生点検を各事業所で毎年実施。前年の安全成績、状況を基に成績不振事業所で強化点検を実施。
- 安全衛生強化月間中(7月~8月)、社長による事業所の安全衛生点検を実施。同期間中に改善提案を募集し、優秀提案を社長表彰。
- 年間の安全衛生スローガンを社員から一般募集。

## ● 従業員がいきいきと働ける職場づくりをめざして -環境安全管理部門担当役員より-



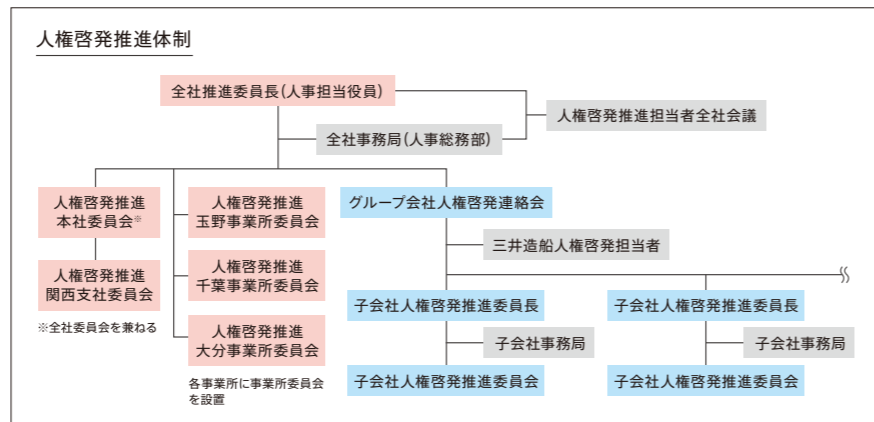
取締役常務執行役員  
西畑 彰

当社は、「社会に人に信頼されるものづくり企業であり続ける」との理念のもとに、従業員が安全で快適かつ健康的な職場環境を形成することを企業行動基準としています。安全分野においては「安全第一」を掲げ、安全を最優先するものづくりの定着を図るため、労働災害防止への取り組みを最重要課題として日々取り組んでいます。衛生分野においては、健康保険組合と共同でデータヘルス計画を積極的に推進し、生活習慣病を防ぐための各種セミナーの開催、特定保健指導・重症化予防のための個人指導などを行っています。近年、企業が従業員の健康増進を支援する潮流は加速しており、健康経営が企業の成長と持続性に資するとの認識は世間でも標準的なものとなりました。当社では2003年に設置した環境安全管理室にて、環境管理、安全衛生管理、医務室業務を一体運営しています。各事業所の総務部安全衛生課と連携することで、事業主(当社)と保険者(健康保険組合)および医療機関の協業体制を強化しています。従業員の健康課題と対策、その成果を定量的に把握できる体制を整えることで、健康経営を積極的に推進していきます。創業100周年を迎える2017年は、全従業員が快適な環境でコミュニケーションでき、いきいきと働ける職場づくりの実現に向け取り組んでいます。

## 一人ひとりが尊重される職場であるために

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。

当社は、「人権啓発基本方針」を定め、全役員を対象とした人権啓発研修の実施をはじめ、階層別に様々な人権啓発活動を取り組むことにより、人権を尊重した平等で差別のない職場環境作りを努めています。



## ●健康な職場づくりへの取り組み

当社は、従業員の心身の健康管理に積極的に取り組み、快適な職場を実現することを安全衛生管理計画の基本方針としています。

定期健康診断結果をデータベース化し、産業保健スタッフおよび健康保険組合にて各個人の健康管理を徹底しています。具体的には生活習慣病を防ぐための各種セミナーの開催や、特定保健指導・重症化予防のための個人指導などを行っています。また、三井造船グループ会社を含む、全従業員とその家族を対象とした「健康アタック」では、多彩なコースの中から自分に合った健康課題を選択し、2カ月間取り組んでいただくことで生活習慣改善に向けた支援をしています。メンタルヘルス施策としては、階層別研修会、ストレスチェック、メンタルヘルスニュースの発行、カウンセラー面談などを計画的に実施しています。

更に、事業場外資源(外部委託)によるEAPサービス(従業員支援プログラム)を三井造船グループ各社の従業員(約1万人)とその家族が利用できるよう、環境安全管理室にて一括契約しています。このサービスは、電話・WEB・FAX・面談にて健康・メンタル・法律相談をプライバシーが厳守されたうえで24時間受け付けるもので、10年以上継続している従業員支援策です。



ラインケア研修会



健康アタック



EAPサービス

## ●ワークライフバランスへの取り組み

当社では、性別に関わらず、従業員がライフイベントの状況に応じて能力を最大限に発揮することを目指しています。育児・介護を行う従業員が仕事と家庭を両立しながら働き続けることができるよう、コアタイム無しのフレックスタイム制度や休暇・休業制度などを整備しています。また、産前産後休暇・育児休業の取得者については、休業期間中をキャリアの空白としないための教育支援にも取り組んでいます。



江國敬泰 人事総務部

○取得期間 2016/9/1~2017/2/28

産まれてすぐの時間を家族3人で共有できたことは貴重な経験でした。初めての育児で迷うことも多くありましたが、どんどん動くようになり、自己主張するようになり、日に日に可愛らしさがまはしていき、おかげさまで順調に成長しています。育児休業取得を応援してくれた職場の方々に感謝しています。ありがとうございます。

### Pickup

#### 男性の育児休業取得の推進

ワークライフバランス推進のため、男性の育児休業取得者数の増加に取り組んでいます。育児・介護を行う従業員が取得できる休暇制度の改正や、上司および本人への働きかけを行った結果、2016年度は育児休業の取得者が5名、育児目的で取得できる休暇制度の取得者が6名となりました。

## ●人材育成の取り組み

当社は、若手社員の育成目標として「5年で一人前」を掲げ、入社1年目・3年目の集合研修、職種に応じた基礎技術に関する研修などを実施するとともに、中堅、マネージャーなどの階層に応じた研修を実施しています。また、グローバル人材育成の観点からは、英語講座や異文化コミュニケーションに関する研修、若手社員を対象とした海外派遣を行っています。



## ●海外派遣制度

### ●制度の概要

本制度は、2015年に以下の目的で制度を構築し、運用を開始しました。

### ●目的

- 海外での業務や生活を体験することにより国際感覚を養い、将来の海外拠点(現地法人含む)やプロジェクトのマネジメントを担う人材の基礎づくりを行います。
- 現担当業務で海外経験を積む機会が少ない若手社員(入社3~5年目)に、機会を提供します。

### ●求められる成果・目標

海外での業務(法務・経理・税務・総務・人事など)・生活を広く浅く経験することにより、海外で業務を遂行するマインド・スキルを総合的に養うことを成果目標としています。派遣国および派遣先事業のスペシャリストを目指すものではありません。

○平均的な派遣期間 | 6カ月~1年間

### ○2016年の実績

2016度上期:派遣人数 2名	
派遣先	期間
ベトナム / Project Site	6ヶ月間
シンガポール / Project Site	1年間
2016下期:派遣人数 3名(インターンシップ事業による派遣を含む)	
派遣先	期間
シンガポール / グループ会社	6ヶ月間
中国 / グループ会社	6ヶ月間
ミャンマー / 商工会議所	6ヶ月間

### Voice

経験者の声



寺下 知恵

企画本部 営業企画部

2016年9月から約6か月間、「アジア最後のフロンティア」として注目されているミャンマーの現地商工会議所にインターンシップ生として滞りました。現地では、英語があまり通じないことや、積極的な支援を得られないこと、業務が確立していないこと、商習慣の違いなど様々な困難に直面しました。しかしそういった環境の中で、積極的に自身の行動の幅を広げることで、コミュニケーション力、柔軟性、能動性を養うことができました。また、日本人としてあるべき、相手国への貢献方法を考えることができ、貴重な体験となりました。

### Pickup

#### 「スキルマスター」による技能の伝承

ベテラン社員が持っている高度な技能を、中堅・若手社員に引き継ぐことは事業運営に不可欠です。千葉・玉野事業所に設立された「技能伝承センター」では、高度な技術を持つベテラン社員を「スキルマスター」に認定し、若手社員への技術・技能の伝承を行っています。

