

Human Assets | 人材への取り組み

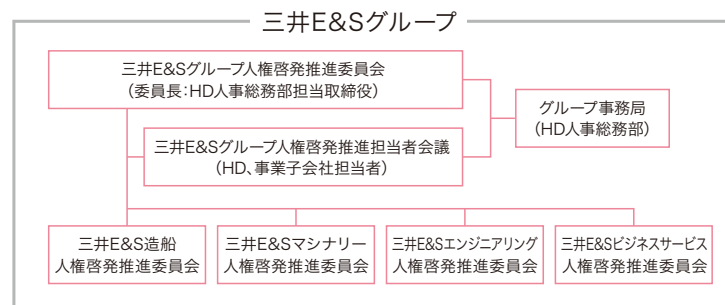
一人ひとりが尊重される職場であるために

●基本方針

三井E&Sホールディングスおよび三井E&S造船、三井E&Sマシナリー、三井E&Sエンジニアリング、三井E&Sビジネスサービス(以下、「三井E&Sグループ」と言う)は、傘下企業とともに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、人種差別など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ます。

●組織体制(人権啓発推進のための組織・体制)

三井E&Sホールディングス人事総務部担当取締役を三井E&Sグループ人権啓発推進委員長とし、推進委員長のもとに三井E&Sグループ各社に人権啓発推進委員会を設置するとともに、グループ企業間の調整を図るために、諮問機関として三井E&Sグループ人権啓発推進担当者会議を設置しています。



●ワークライフバランスへの取り組み

Our Action 次世代認定マークである「くるみんマーク」を取得

三井E&Sホールディングス(旧三井造船)は、2017年8月22日付で厚生労働省より「次世代育成支援対策推進法」に基づく「子育てサポート企業」として認定され、次世代認定マークである「くるみんマーク」を取得しました。従業員が仕事と家庭を両立し、それぞれのライフイベントの状況に応じて能力を最大限発揮できる職場づくりを目指し、仕事と家庭の両立支援や働き方の見直しに資する労働条件の整備などに取り組んでいます。



Our Action 在宅勤務制度を導入

従来から運用しているコアタイムなしのフレックスタイム制度や時間年休制度に加えて、2018年3月から在宅勤務制度を導入しました。育児、介護を行う従業員、妊娠や怪我などにより通勤が困難である従業員は、一定の条件を満たせば、週2日を上限に在宅勤務が可能となります。通勤による時間や、身体的な負担を削減することにより、限られた時間のなかで、個人の能力を最大限に発揮できることを目指しています。

Voice

在宅勤務制度
利用者の声



松岡 順子
三井E&S造船
営業本部 艦船・官公庁船・特機営業部

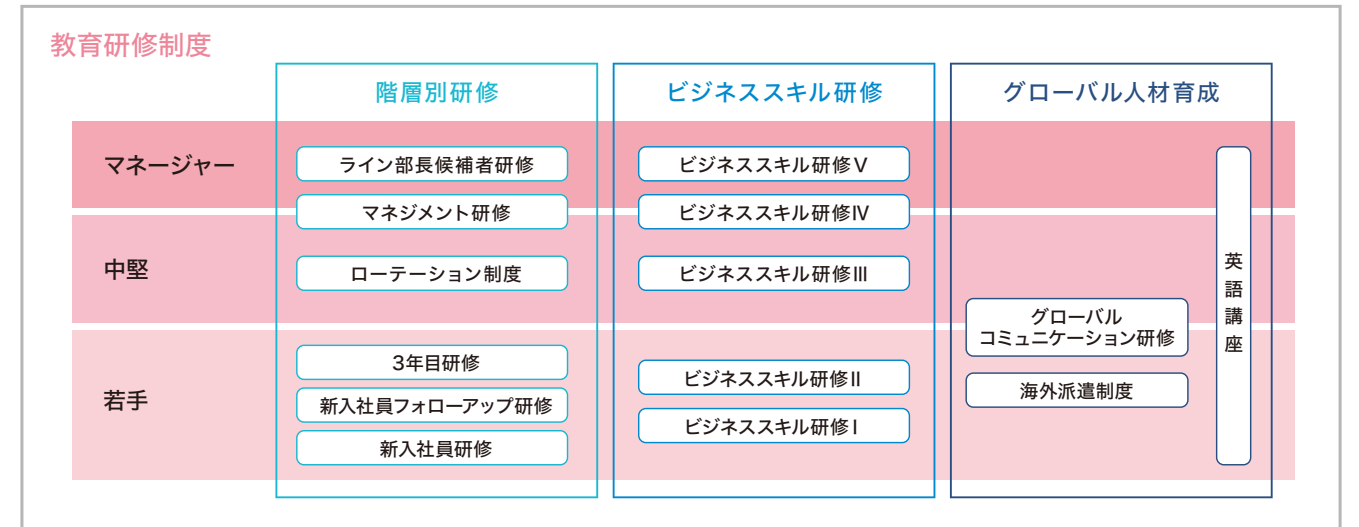
第一子の育休明け復帰時に、保育園に通いたての0歳児がひと月の半分くらい熱を出す状況で、上司にも強気に背中を押してもらい、育児と仕事のバランスを取るために取得しました。

●制度を利用して良かった点

子供の体調が悪く近くにいたい、でも仕事も休みたくない、という時に両立できるのがありがたいです。どちらかを諦めないで済むので、両立にあたっての悩みも減り、仕事も育児も前向きに楽しめて、人生が充実していると感じます。また、保育園の送迎や小児科への通院のために、フレックスタイム制度を利用して時短勤務をしています。在宅勤務の日、定時まで仕事をしてからお迎え後に小児科へ通院できるので助かっています。

●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。



Our Action 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

2017度上期 派遣人数3名

派遣先	期間
フィリピン / グループ会社	5カ月間
インドネシア / Project Site	5カ月間
シンガポール / グループ会社	10カ月間

Voice

海外派遣制度
経験者の声



大岩 紫織
三井E&S造船
企画管理本部 財務経理部

2018年5月から約5カ月間、フィリピン子会社のDASH Engineering社に派遣され、日本からの出張者の受け入れや、現地従業員の海外派遣手続きなどの人事総務業務を担当しました。研修当初は、日本の常識が通じない環境に戸惑い、円滑に業務を進められないことに不甲斐なさを感じることもありました。しかし、現地の先輩方の行動や考え方から、現地の方々の行動の基盤となる文化の違いに目を向けることを学び、「日本の常識はフィリピンの非常識」と常に考えながら業務に臨むことで徐々に業務を進められることとなりました。海外の方と共に働くうえで、重要な価値観を養うことができたと感じています。

安全で快適かつ健康的な職場環境を目指して

●健康な職場づくりへの取り組み

三井E&Sグループ各社は、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。一例として、特定健診の結果から内臓脂肪蓄積のリスクを判定し、生活習慣病予備群に該当する従業員への特定保健指導(対象者の支援レベルに合わせた働きかけやアドバイス)や、ハイリスク者を対象とした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E&Sグループ各社の従業員と被扶養者を対象とした「健康アタック」では、多彩なコースのなかから自分に合った健康課題を選択し、3ヵ月間取り組んでいただくことで健康増進支援をしています。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E&S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、三井E&Sホールディングス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



EAPサービス Webログイン画面

Our Action 「健康経営優良法人 2018(ホワイト500)」認定を取得

本認定は、特に優良な健康経営を実践している法人を国が顕彰する制度であり、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的評価を得られることを目的としています。当社は近年、健康保険組合とのコラボヘルス事業として、データヘルス計画に基づく生活習慣病予防対策や重症化予防策に力を入れています。三井E&Sグループとして、従業員がいきいきと働ける職場づくりの実現に向け、経営的な視点から健康経営に積極的に取り組みます。



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

取締役 / 人事総務部担当
萩田 慎介

2017年に創業100周年を迎えた三井造船は今年4月に持株会社化し、三井E&Sグループとして生まれ変わりました。「社会に人に信頼されるものづくり企業であり続けます」との企業理念を受け継ぎ、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はグループとしての変わらぬ企業行動規準です。

分社化した各オペレーション・カンパニー(事業会社)においても安全を最優先する人材の育成と心身の健康管理に積極的に取り組むことは基本方針として堅持しています。

グループを統括する三井E&Sホールディングス(HD)の労働災害防止活動としてはHD社長による各事業所の安全パトロールやHD環境安全室から各事業所災害対策会議への出席をはじめ、2S3定(整理・整頓、定位・定品・定量)、安全伝承、指差呼称などの周知を地道に推進しています。また、衛生分野においては、健康保険組合とのコラボヘルス事業としてデータヘルス計画の推進や、生活習慣病予防のための特定保健指導・重症化予防などを積極的に行っています。

健康経営への取り組みとして旧三井造船時代から各事業所のインシアチブにより、高いレベルで施策を実施し、評価・改善を行うPDCAを回してきた結果、当社グループは2018年度健康経営優良法人ホワイト500の認定をいただきました。このような評価をいただいたことは大変光栄でありますとともに、新生した三井E&Sグループとして健康経営を経営的な視点から更に推進してゆく所存です。

●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。

これまで(2017年度まで)に、労使による安全衛生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て、従業員への周知活動や意見の吸い上げに取り組んできました。

教育・研修面においては、全社あるいは各事業所・職場で、必要に応じ若年者向けの特別教育などを開催してきました。また、子会社に対して災害情報の吸い上げと水平展開を行うなど、グループ全体の底上げに取り組んできました。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した。2018年4月1日持株会社化にあたり、これまでの安全衛生管理基本方針をグループ全体の方針として継承するとともに、事業会社それぞれが新体制のもと、これまで以上にきめ細やかな一歩進んだ労働災害防止への取り組みとなるよう進化していきます。

具体的な取り組み(2017年度)

- 「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、状況をもとに成績不振事業所で強化点検を実施
- 安全衛生強化月間(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

全社安全衛生管理計画

●基本方針

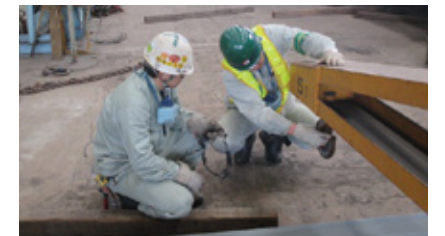
安全衛生に関する企業行動は、職場に「安全文化」を根付かせ、人財を育成することにより、以下を実現する。
(1)「安全第一」安全を最優先するものづくりの定着
(2)心身の健康管理に積極的に取り組み、「快適職場」の実現

●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)「メンタルヘルスクア体制」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

Our Action 工場長パトロールで若手社員に安全伝承

千葉工場では、毎週金曜日に実施している工場長安全パトロールに、入社5年未満の若手作業員が参加し、安全に関するマンツーマン教育を行っています。過去の災害事例について工場長みずから具体的な状況を伝承するなど、若手の安全意識を高め、各作業場における安全管理の徹底に取り組んでいます。



Our Action 事業所安全表彰

千葉工場では、2017年休業災害ゼロを達成し、日本造船工業会主催の第21回安全衛生部会において「安全優秀賞」を受賞しました。また、エンジニアリング事業本部(三井E&Sエンジニアリング)は、2017年の年間安全衛生管理目標のうち全災害度数率目標値を達成しました。



Our Action 「チームセーフティII運動」最優秀チームを表彰

安全衛生活動の特別施策として全社展開している「チームセーフティII運動」では、最も優秀な活動と認められたチームを最優秀賞(社長表彰)として表彰しています。

