

従業員とともに

グループ企業行動憲章の9項目のひとつとして、「従業員の尊重」をかかげています。従業員がお互いを尊重し、心身ともに健康で働きやすく、仕事に充実感を持てる職場環境を目指しています。

「環境」にも「人」にも優しい会社、ものづくりを通して社会に貢献できる会社、私たちはそんな企業グループを目指しています。

三菱製紙の労使関係、福利厚生、勤務制度、安全衛生などの一端をご紹介します。



労働組合への事業状況説明会

労使関係

百余年に及ぶ当社の歴史のなかで培われた良好な労使関係を軸として、様々な困難な時にあっても労使協調の精神のもと、話し合いで問題を解決し、企業グループの発展と同時に従業員の幸福を実現するよう努力してきました。

福利厚生

社会生活を営むうえで「職場」と「家庭」は車の両輪のようなものと言われています。安心して働くためには、まず家庭生活の安定から。当社は、優れた社宅・寮制度を有しており、従業員の生活基盤となる住居を提供する一方で、財産形成制度による貯蓄、住宅取得を奨励・支援しています。

- ・社宅は50才、独身寮は35才まで入居でき、転勤時の優遇措置もあります。
- ・財形貯蓄、融資返済に対する利子補給を行っています。

また、三菱グループ金融各社の協力を得て、マイカーローンや、結婚・教育など人生の様々なステージに合わせた支援プログラムを用意しています。

勤務制度

長い人生においては、いくら健康に留意していても長期の療養が必要になることがあります。そんなときに安心して休養でき、職場復帰に向けた猶予期間を持つことができるように、保存年休制度は、そうした従業員の不慮の事態に対応するために導入しました。

その後、徐々に用途を拡大し、今では家族の療養介護や、自身の健康管理、出産時、育児のためにも使用できる制度とし、広範囲にわたって従業員の生活をサポートしています。

2007年4月からは、労使の話し合いの結果、育児短時間勤務制度を導入し、共働き世帯でも次世代を担う子供を生み育てられるよう、勤務制度面からの支援を行うことにしました。



労働安全衛生の取り組み

『安全は全てに優先する』ことを基本に、全社方針を年度ごとに定め、それに基づいて各工場・事業所の方針と年間の具体的活動計画を定めて、労働安全衛生の取り組みを進めています。

2006年度は、“「安全最優先」 自主的な安全衛生活動を推進し 安心して働ける明るい職場をつくる”を基本方針とし、

- ・事前予防を推進し潜在的な危険要因の撲滅を図る
- ・心とからだの健康づくりを推進する
- ・協力会社への安全指導の徹底を図る

という三つの柱でとくみを進めました。中でも事前予防の推進については、既に一部の工場を導入し、2007年度から全社的な展開を計画している「労働安全衛生マネジメントシステム」の構築を見据え、マネジメントシステムのポイントである「リスクアセスメント」の一層の推進を図り、職場の災害リスクの低減に努めました。

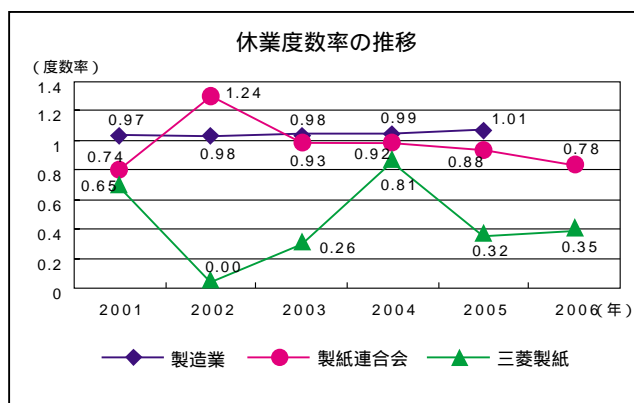
*労働安全衛生マネジメントシステム

組織化、文書化による安全衛生に関する職務ルールの明確化、事業場に潜在する危険・有害要因の特定と排除・低減、P(計画)・D(実施)・C(評価)・A(改善)のサイクルによる自律的な安全衛生管理の促進、等の手法を結合することにより潜在的な危険有害要因を減少させ、連続的かつ継続的に実施する安全衛生管理の仕組み。

*リスクアセスメント

職場に存在する「危険・有害要因(ハザード)を把握し、これについての「危険・有害性の程度(リスクレベル)を明らかにし、その程度に応じて「リスクを除去・低減するために必要な対策を決定する」手法。

2006年度の労働災害は前年に比べ従業員、協力会社ともに減少しましたが、協力会社での発生が従業員に比べて多い状況にあります。私たちが目指すのは、三菱製紙グループで働く全ての人が安全で健康な“安心して働ける明るい職場をつくる”ことです。各工場と協力会社がより一体となって安全衛生管理にとくむ体制を強化していきます。



* 度数率 /
100万延べ労働時間当たりの死傷者数
* 製紙連合会 /
日本製紙連合会会員会社の平均値

