

2026年度ITJ安全衛生ウェルビーイング重点方針 —2025年度の振り返りから—



2026年4月1日

株式会社 IHIターボ

リスクアセスメント, リスク対応の強化を通じて, 事故や災害の発生を未然に防ぐ。

管理目標：災害ゼロ

・ **休業不休：ゼロ (2016年度以来)** 軽微傷災害：ゼロ ヒヤリハット：11件

・ キャスター搬送時の転倒事象が5件と多く、側溝やエレベーター入口の段差通過時の対策、安全な搬送通路の確保が課題。

・ 設備不良を放置して作業を続けて発生した事例(2件)あり、打ち上げによる改善対応が遅れて事象発生につながった。早期対応が課題。

→ 安衛委員会で対策完了・横展開のフォローを強化

・ 転倒防止の注意喚起も行い、通勤途上での積雪・凍結等による転倒災害はゼロ (昨年4件発生)

・ 新規取り組み：Smartパトロールによる是正処置の迅速化、「表示・掲示」「朝会・KYM」等優れた活動を表彰

・ 新リスクアセスメントのプロセス構築状況 目標レベル2達成

ヒヤリハット11件の内訳 (危険レベル最大でC)

No	発生事象の分類	件数	発生内容
1	転倒・つまづき	4件	・ 台車の転倒 ・ 機械扉が激突 ・ ライン内の製品落下 ・ 締付時に外れ激突
2	飛来・落下	3件	
3	激突	2件	
4	感電・火災	2件	・ 配線のショート ・ ブレーカから発火

重点方針

(1) 「危険源と作業の関わり」に着目したリスクの洗い出しと評価の推進

・ ITJで多いリスク(転倒、挟まれ)について、対策を行う新RA手法の定着

⇒各職場でモデル作業を設定し、危険源型リスク確認を実施：上期
危険源調査と対応策の仕組み構築と運用：下期

振り返り

- 1Q前半で安衛Gが準備・トライアルを行い、**1Q後半から現業系作業現場がある全部門を対象にスタートした。**
- 同じ構成のライン・作業について標準モデルラインを設定し、リスク洗い出し表 (リスク管理表) を作成。リスク評価、対策の検討結果をまとめ、リスクをマップ化し作業者と共有。**(実施プロセス構築し、社内規程として定めた)**
- 24項目の標準モデルライン・作業を決めて、一通りの作業について評価を完了 **目標レベル2到達**
- **今後、定着と対象設備・作業の範囲拡大が課題。**
上期・下期などで報告会までの活動再開等
- **従来のRAとの関係についての整理が課題。**

重点方針	振り返り										
・各種パトロール活動による危険源の洗い出し ⇒危険な場所/「*にくい作業」の抽出/排除など、本質安全目線の各種パトロールの強化 「危険源と作業の関わり」に着目した洗い出しと対策を実施	➤ 幹部による現場の確認や声掛けにより現場の改善の質やスピードが促進した。 ➤ 安衛Gパト：ITJで多い「転倒」「挟まれ」対策に加え、「表示・掲示」「朝会・KYM」等確認し、優れた活動を紹介、表彰した。 ➤ 5月よりSmartパトロールを導入、是正処置の迅速化が進んでいる。 ➤ クロスパト指摘ベスト3は「2S」：23%、「転倒・躓き」：20%、「飛来・落下」：5%となり約5割を占める。 <table border="1"> <caption>クロスパト指摘事項の割合</caption> <thead> <tr> <th>指摘事項</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2S</td> <td>23%</td> </tr> <tr> <td>転倒・躓き</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>飛来・落下</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>その他(建屋設備、設備不具合等)</td> <td>35%</td> </tr> </tbody> </table> 2025年5月から2026年2月までの集計	指摘事項	割合	2S	23%	転倒・躓き	20%	飛来・落下	5%	その他(建屋設備、設備不具合等)	35%
指摘事項	割合										
2S	23%										
転倒・躓き	20%										
飛来・落下	5%										
その他(建屋設備、設備不具合等)	35%										
(2) 危険感受性の向上により、「自立型・相互啓発型」組織を目指す ・KYM、RA等のコミュニケーションにより、安全施策・注意事項の認識共通化 ・危険感受性の向上による、自主点検の文化醸成 ・未熟練作業者の危険意識、予知レベルの向上 ⇒階層別安全教育、安全トピックス等の展開等	➤ 安全掲示のリニューアルや、安全活動の良好事例紹介、表彰などのイベントを実施。⇒安全意識向上に寄与を期待 ➤ パトロールで指摘を受けて認識する状況がまだ散見される。Goodポイント、アピールポイントの数、職区ごとの指摘件数比較など、自主点検向上を意識した表彰イベントを検討する ➤ 新規入構者(派遣社員等) 安全教育を強化した。多国語の資料の充実による理解度向上が課題 ➤ 転倒リスクが高い高齢者対象にセミナー実施。横展開や災害要因に着目した新規計画を検討。										

「安全衛生マネジメントシステム」、「一人ひとりの安全行動」両面の強化による安全基盤構築

安全管理重点方針 目標：災害ゼロ

（１）労働安全衛生マネジメントシステム（OHSMS）の強化

- 新RAの定常運用
 - ⇒ 新RA実施の定着と定期的なフォロー、対象設備・作業の範囲拡大
 - ⇒ 危険源レベルA・Bへの本質的対策の徹底
 - ⇒ ITJで多い「挟まれ」「転倒」リスクへの対策の徹底
 - ⇒ 従来のRAとの関係についての整理
- 危険源の洗い出しと対策の強化
 - ⇒ 本質安全目線の各種パトロールにより「危険源と作業の関わり」に着目した洗い出しと対策を強化
 - ⇒ Smartパトロールによる是正処置の迅速化と、情報（指摘、対策、良好事例等）の共有
- 労働安全衛生マネジメントシステム（OHSMS）の高度化
 - ⇒ IHIグループ共通の安全管理体制の統一と質的向上、AI・ロボット等に関するOHSMSへの組み込み

（２）一人ひとりの安全行動の強化

- 「安全五原則」の改めでの自分事化 「知っている」から「常にできている」へ深化する
- KYM、RA等のコミュニケーションにより、安全施策・注意事項の認識共通化
- 危険感受性の向上による、自主点検の文化醸成(指摘・良好事例データ活用による安全活動推進)
 - ⇒ 「自立型・相互啓発型」組織を目指す
- 未熟練作業者の危険意識、予知レベルの向上

「すべての基盤である「心身の健康」の観点から、
「一人ひとりの活力向上」と「働く喜びが得られる職場」へ取り組む。

ウェルビーイング重点方針 目標：

- ①高ストレス職場ゼロ
- ②エンゲージメントサーベイ「成長の機会」肯定率50%

1. オフェンス（攻め）の施策：

- (1) 一人ひとりの活力向上につながる習慣づくりの推進
 - ・ 活力を高めるための睡眠・栄養・運動・禁煙等に関するトレーニングや情報を提供する
 - ・ 従業員は、自身の活力を高めるための習慣づくりに取り組む
- (2) 働く喜びを感じられる職場づくり
 - ・ ストレスチェック・健康度調査、従業員意識調査等の深掘りと結果のフィードバック、
対象職場の評価・見直し、職場づくりの支援をウェルビーイング担当者とともに行なう。

2. ディフェンス（守り）の施策：

- (1) 早期対応・早期回復・再チャレンジを支援するためのプログラム※のブラッシュアップ
 - ※ AKP教育（管理監督者向けメンタルヘルス教育）、再適応支援の手引き、ガイドライン等を指す
- (2) 健康診断後の受診勧奨システム導入など、心身の不調に速やかに適切な対応ができる体制を作る。

高ストレス職場ゼロ、エンゲージメントサーベイ「成長の機会」肯定率42%（前年比+6pt）
健康統計においては、ITJでは今年度健康に関する様々な指標が向上している。

結果、活力を備え、活気ある職場への貢献に繋がっていると思われる。人事主体で行ったエンゲージメントサーベイ深掘りや対話などはポイント向上に貢献していると思われ、今後も協力した活動としたい。

健康統計から、休業者割合の低下、健診後要受診者の減少、喫煙率年々低下、運動習慣の向上があった。反面、睡眠休養が取れない方が年々微増している。平均年齢の上昇、生活スタイルの変化という背景を考慮しても、良質な睡眠＝健康・パフォーマンスUpに繋がることを周知し、改善に努めていきたい。

女性の健康教育講演、転倒防止セミナー、禁煙取り組み、受診勧奨システムの定着など、多様性を考慮しつつ、健康課題へと取り組めた。26年度は、職場による健康支援格差を生じさせない「外に出る健康支援室、攻める健康」を意識して健康課題に取り組む。

個と組織の健康基盤構築により、
一人ひとりが安心して働くとともに、持続的成長と活力ある職場を実現する。

ウェルビーイング重点方針 目標（KPI）：

職場健康度調査：「睡眠時間」で明らかな不足（1 or 2）の回答30.7%→20%

累積休業日数率（3月末現在）：1.83%→ 1.83%未満

健康診断問診：「運動習慣」26.3%→ 30%

エンゲージメントサーベイ：「成長の機会」42→50%、

エンゲージメントサーベイ：「社員エンゲージメント」「社員を生かす環境」→2026年度IHIグループ平均
支援機会の提供に関するアンケート：回答率80%（うち肯定的回答率80%以上）

（１）個人の健康増進

➤ 一人ひとりの活力向上につながる習慣づくりの推進

⇒睡眠対策

⇒休業対策

⇒運動機会の提供

（２）組織の活性化

➤ 働く喜び（成長実感）が得られる職場づくり

⇒ 人事と協同でのストレスチェック・職場健康度調査・エンゲージメントサーベイの結果活用

⇒ WB推進チーム活動

（３）健康支援体制の整備

➤ 機会提供の充実

⇒ 各職場へ出前形式での健康講座「健活サポートデリバリー」

⇒ IT活用