

働きやすい職場環境

行動憲章

**沖電気グループは、すべての社員にとって
安全で働きやすい職場環境の確保・維持に取り組みます。**

あるべき姿

社員が働く上での安全を確保するために安全衛生に関する監督組織を設け、職場環境の維持改善に努めます。

イコールパートナーシップの考え方にに基づき、誰もが働きやすい職場環境の実現に努めます。

多様な働き方を支援するための制度を整備

仕事と育児の両立を支援

沖電気では、社員の仕事と育児の両立を支援するために、出産・育児に関わる各種制度の導入や勤務時間の配慮に努めています。

これら制度を拡充するため、2004年3月から、育児勤務制度の適用期間を従来の小学校入学時までから小学校3年生終了時までへと拡大しました。また、出産・育児への配慮の一環として、子の出生に伴う有給休暇を2日から5日へと拡大しました。

● 出産・育児に関する主な制度

各種制度	妊娠通院休暇制度	妊娠中の女性社員が、定期検診、健康審査または保健指導、妊娠障害などの理由によって休暇を取得できる制度
	産前勤務制度 (短時間勤務制度)	妊娠中の女性社員の申し出に基づき、通常よりも短時間の勤務を認める制度
	産前産後休暇制度	妊娠中の女性社員が、産前56日間(多胎児の場合は98日間)、産後56日間の特別休暇を取得できる制度
	育児休職制度	子が生後満2歳に達するまで休職できる制度
時間の配慮	育児勤務制度 (短時間勤務制度)	子が小学校3年生終了までの間、通常よりも短時間の勤務を認める制度
	妊娠中の休憩時間	妊娠中の女性社員が請求した場合、就業時間中に必要な休憩時間を取得できる
	育児時間	生後満1歳に達しない子を育てる女性社員からの申請に基づき、1日2回、1回30分の育児時間を取得できる

仕事と介護の両立を支援

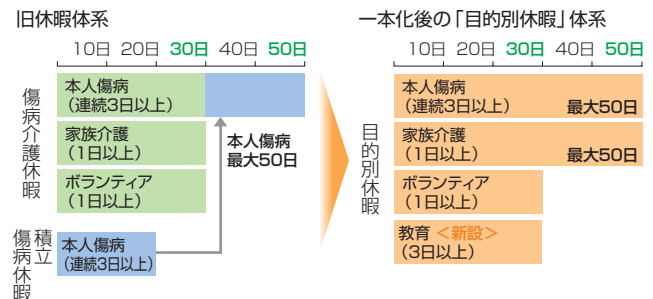
沖電気では、社員が仕事と介護を両立できるよう、休職や短時間勤務を認める介護支援制度を導入しています。

また、2004年3月からは、休暇制度としてすでに設けていた「傷病介護休暇」と「積立傷病休暇」を一本化して「目的別休暇」と改称し、内容を充実させました。新制度では、家族を介護するために取得できる休暇日数を本人の傷病と同じく最大50日としたほか、教育を目的とした休暇取得を可能にしました。

● 介護支援制度

各種制度	介護休職制度	最大1年間で限度として、家族の介護のために休職できる制度
	介護勤務制度	最大1年間で限度として、家族の介護のために通常より短時間の勤務を認める制度

● 休暇体系の変更



労働安全衛生の取り組み

安全衛生委員会の取り組み

沖電気は、各地区に会社および労働組合のメンバーで構成する「安全衛生委員会」を設置しています。委員会では、各地区の職場環境に応じた安全衛生体制の構築・強化や労働災害・事故防止計画の策定、職場パトロール、安全衛生教育などを実施しています。各地区の状況は、各地区の委員会メンバーが集まって開催する「中央安全衛生委員会」の場で報告・共有しています。

「安全実査」による生産拠点の管理レベル向上

沖電気グループは、火災・爆発などの災害の防止を徹底するため、生産拠点の安全管理レベルの向上に取り組んでいます。各生産拠点での日常的な安全管理に加え、2001年度からは、本社担当部門が共通の基準に沿って各拠点の管理状況を確認する「安全実査」を毎年実施しています。

安全実査は、「安全衛生」「防災」に「環境」を加えた3分野にわたって実施しています。本社担当部門のスタッフで構成する実査チームが各拠点に赴いて現場を巡回し、安全管理の体制や教育訓練、日常管理の状況、事故発生時の対応など、あらかじめ設定した点検項目に沿って管理状況を確認します。客観的な視点で問題点を早期発見するとともに、指摘事項を現場に伝達することで問題点の改善を図っています。

また、各拠点で情報を共有してグループ全体の管理レベルを高めていくために、沖電気グループの生産部門で「安全管理情報連絡会」を組織しています。この連絡会では、安全実査によって発見された各拠点の問題点とその改善策を報告し合うとともに、各拠点での先進的な取り組み事例を紹介するなど、各生産部門で応用できるようにしています。2004年度の連絡会では、宮城沖電気(株)が前年に経験した宮城県沖地震を教訓に、緊急対応策のあり方や耐震対策などの改善事例を報告しました。

こうした活動を継続してきたことにより、安全管理に対する意識が個々の現場へ浸透し、安全実査における1拠点あたりの指摘件数は年々減少しています。2004年度は、国内15生産拠点、海外4生産拠点で安全実査を実施した結果、重大な問題はありませんでした。

「健康OKI21」の活動

沖電気グループは、国が推進する国民健康づくり運動「健康日本21[※]」を受けて、2002年から「健康OKI21」運動に取り組み、社員の主体的な健康づくりを会社・労働組合・健康保険組合が一体となって支援しています。病気の早期発見や治療だけでなく、生活習慣の改善を柱とした一次予防に重点を置き、イントラネット「健康OKI21」サイトにおいて健康づくりのための各種情報を発信するほか、健康に対する社員の意識調査やウォーキングキャンペーン、禁煙Webクリニックなどを実施しています。

活動を効果的に進めるため、事業所またはグループ企業ごとに総務部・健康推進室・労働組合のメンバーからなる部会を設置しており、各部会での取り組み事例はグループの機関紙「健康OKI21通信」に掲載して情報を共有化しています。

※ 健康日本21:厚生労働省が2000年から推進している「21世紀における国民健康づくり運動」の略称。



イントラネット内「禁煙Webクリニック」



メンタルヘルスケアの取り組み

沖電気グループは、社員のメンタルヘルスについて、各種相談への対応や情報提供などの活動を推進しています。各地区の健康推進室において産業医が直接社員の相談を受け、必要に応じて医療機関を紹介しているほか、2004年度からは、沖電気工業健康保険組合がメンタルヘルス・サポートシステムを開始しました。これは、プライバシーに配慮した専門窓口で心の健康に関する相談を受け付け、電話や面接などによるカウンセリングを実施するシステムです。

また、管理職を対象に、メンタルヘルスケアのための教育を実施し、職場での気づきや日常的な配慮を促すと同時に、イントラネット「健康OKI21」サイトに「心の健康づくりサポート“心が元気!”」を開設し、ストレスチェックツール、およびセルフコントロールやストレス解消・予防に関する情報を提供しています。



イントラネット内「心の健康づくりサポート“心が元気!”」