



社員の多様性を尊重し、安全で働きやすい職場環境の確保・維持とともに、目標に向かって果敢にチャレンジし続ける風土醸成に取り組みます。

2005年度注力ポイント

- 次世代育成支援対策推進法、イコールパートナーシップへの取り組み
- 多様な人材の確保と育成

2005年度の主な取り組み

- 次世代育成支援・改正高年齢者雇用安定法への対応
- マネジメント研修の拡充
- こころの健康づくりワーキンググループの設置

人権に関する基本的な考え方

沖電気グループの事業は、多様な人々がさまざまな役割を担い、会社の利益向上と社会への貢献をめざして、個々がそれぞれの場所で相互に協力し合いながら活動することで成り立っています。沖電気グループは、これら多様な業務を担う一人ひとりの人権を守ることが、あらゆる企業活動の基盤であると認識し、公正な採用・選考の実施や、多様な人材が活躍できる職場環境整備に取り組んでいます。

2005年度は、職場における差別やセクシュアルハラスメント/パワーハラスメントなどについて、社員の理解を深めるため、「働く人の安心」をテーマにした社内教育を行いました。

● 高齢者雇用を促進

沖電気は、2006年4月、厚生年金の定額部分支給開始年齢の段階的な引き上げに伴う満60歳以降の就労に対するニーズに応えるとともに、少子高齢化による将来的な労働人口の減少への対応や、同月施行の改正高年齢者雇用安定法への対応を図るため、2000年に導入した「シニア・キャストリング制度」の見直しを実施しました。

「シニア・キャストリング制度」は、満60歳以降の就労を希望し、①働く意欲、②協調性、③健康、④業務遂行スキル(グレード)、の条件を満たすとともに、会社が提示する職務とのマッチングが図られた方について、厚生年金の定額部分支給開始年齢の段階的引き上げに応じた雇用延長を実施する制度です。

制度の活用にあたっては、毎年実施しているCDP※において満50歳に到達する年度から希望調査などを行い、満

59歳に到達した月に最終的な意向確認を行っています。

※ CDP:

Career Development Programの略。キャリアビジョン・キャリアプラン実現に向けて毎年上司と面接を行うほか、節目の年にはキャリアデザイン研修、キャリアカウンセリングなどを実施する。

● 障害者雇用を促進

沖電気グループは、1998年から通勤困難な重度障害者の在宅勤務を推進しています。この実績をもとに、2004年4月には特例子会社※(株)沖ワークウェルを設立しました。同社では2006年5月現在、肢体・知的・視覚・内部などに障害のある31名の社員が働いており、うち25名がITを活用したテレワークによる在宅勤務で、Webサイトの制作やポスターデザインなどを行っています。今後とも同社を中心に、グループとして障害者雇用に積極的に取り組んでいきます。

沖電気グループの障害者雇用率(2005年度): 1.85%

※ 特例子会社:

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に定める、障害者の雇用に特別の配慮をした子会社。

● 第2回「朝日企業市民賞」を受賞

沖電気は2005年10月、「IT技術を活用した重度障害者の在宅勤務制度の推進」により、第2回「朝日企業市民賞」を受賞しました。



「朝日企業市民賞」授賞式

同賞は、より良い企業市民のあり方を考え、企業の社会貢献活動をたたえる目的で、朝日新聞社が2004年に創設したものです。沖電気グループが重度肢体障害者の在宅雇用を長年推進・拡大し、組織的に支援する体制を確立してきたこと、そしてITの発達につれて、在宅障害者が力を発揮できる分野が確実に広がっていることを実証したことなどが高く評価されました。

次世代育成支援対策推進法への対応

沖電気は、2005年4月施行の次世代育成支援対策推進法に対応し、仕事と育児の両立を支援するための2年間の行動計画を以下のようにまとめて、具体的な取り組みを開始しています。

沖電気の行動計画

- 両立支援に関わる制度について、対象者だけでなく職場全体で理解を深めてもらい、利用しやすい雰囲気にするため、社内に改めて広めます。
- 育児休職を利用した社員が、長期間職場から離れても、会社に復帰しやすい仕組みを充実させます。
- 家族手当のあり方を見直し、子供に対する手当を充実させることによって、育児にかかる費用を支援できるよう、継続して取り組んでいきます。
- 仕事と育児の両立を支援するため、目的別休暇制度をはじめとした制度の充実に向け、継続して取り組みます。

●仕事と育児・仕事と介護の両立を支援する各制度を整備

沖電気では、社員が仕事と家庭生活を両立できるよう、出産・育児に関わる各種制度や介護支援制度の充実、勤務時間への配慮に努めています。各制度は休職期間をはじめ、法定を上回る内容となっており、2005年度は目的別休暇の対象に「子の学校行事」を追加することで、保育園・幼稚園・小学校の行事に参加しやすいようにしました。

目的別休暇の対象と取得可能日数

取得目的	取得要件	取得可能日数
本人治療	本人傷病の治療	50日
家族介護	家族介護 子の予防接種<新設> 乳幼児健診<新設>	50日
ボランティア	社会福祉機関等における 社会性・公共性の高い奉仕活動	30日
教育	研修等の教育受講	30日
子の学校行事<新設>	保育園・幼稚園・小学校主催の 学校行事	30日

グループ各社も沖電気に準じた制度を整備しており、2005年度は前年度に続き、男性社員による育児休職制度の利用実績もありました。

出産・育児および介護支援に関わる各種制度と時間の配慮

各種制度(本人の申請に基づき適用)	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
	産前勤務制度(短時間勤務制度)	妊娠中の女性社員が、通常よりも短時間の勤務ができる
	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
	育児休職制度	子が生後満2歳に達するまで休職できる
	育児勤務制度(短時間勤務制度)	子が小学校3年生修了までの間、通常よりも短時間の勤務ができる
時間の配慮	介護休職制度	最大1年を限度として、家族の介護のために休職できる
	介護勤務制度(短時間勤務制度)	最大1年を限度として、家族の介護のために通常より短時間の勤務ができる
	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が請求した場合、1日2回、1回30分の育児時間を取得できる

社員の声

(株)沖マイクロデザイン LSI設計センタ商品開発部

富田 和裕

4人目の子どもが生まれた時、妻の「あなた、育児をやってみる?」という問いかけがきっかけとなって、2004年度に育児休職を取得しました。いざ休職してみると、なかなか泣き止まない子どもの世話やアレルギーに対応した離乳食づくりなどに四苦八苦。とはいえ上の3人の子とコミュニケーションを図る良い機会にもなり、子どもと接することの大切さを改めて学ぶことができました。また、家事の大変さも身をもって知り、復職後も家事・子育てに積極的に関わっていくきっかけとなりました。男性の育児休職取得は職場で初めての試みで、当初は同僚の戸惑いも感じられましたが、休職中・復職後を通じて会社や仲間たちにさまざまな面でサポートしてもらい感謝しています。2005年度は後輩も育児休職を取得し、今度は私がアドバイスする側になりました。



人材育成に向けた教育・研修と制度

● マネジメント研修を拡充

沖電気グループは、業務遂行上必要な知識・スキルを習得するための研修カリキュラムを職務ごとに整備し、基本知識から最新の手法・理論まで、段階的・体系的に習得できるよう各コースを設計しています。必須・指名型研修で200コース、選択型研修で450コース以上を実施しています。

社員に対しては、年度の初めに上司と相談して立案した育成計画に沿って受講することを推奨しており、2005年度はのべ2万5,000人以上が受講しました。

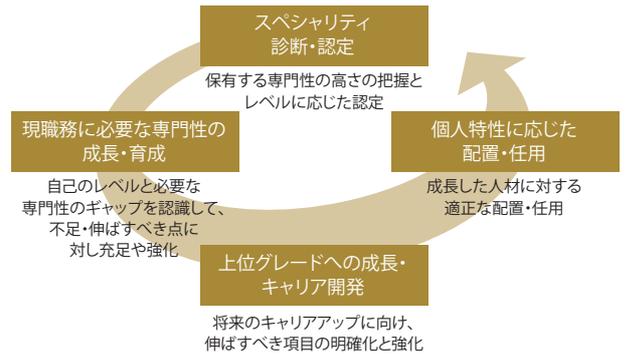
また、沖電気では2005年度、幹部社員のスキル強化のためにマネジメント研修を拡充しました。これまで部長クラスに実施していた「コーチング研修」の対象をチームマネージャ・課長クラスまで拡大するなど、マネジメントに必要な知識・スキルの向上による職場の活性化をめざしています。

● スペシャリティ認定制度を導入

沖電気は、2005年6月から「スペシャリティ認定制度」を導入しました。この制度は、人材のもつ専門性（スペシャリティ）に着目し、担当職務を遂行するために必要な職種別の専門性と組織マネジメントの専門性の双方のレベルを診断し、レベルに応じたスペシャリティ職位を認定する制度です。

沖電気は、この制度により、社員一人ひとりが具体化された目標に向けて専門性を高め、事業発展に寄与する人材に成長していく“人材価値向上につながるグッドサイクル”の実現をめざしています。

人材価値向上につながるグッドサイクル



沖電気の研修体系とマネジメント研修の位置づけ

		必修研修・指名研修	選択研修・自主的学習		
リーダー育成	リーダーシップの強化	選抜育成 <ul style="list-style-type: none"> ●フェニックスフォーラム ●経営幹部候補者研修 など 	ビジネススキル <ul style="list-style-type: none"> ●論理的思考 ●プレゼンテーション ●コミュニケーション など 	マネジメントスキル <ul style="list-style-type: none"> ●組織マネジメント ●リーダーシップ ●プロジェクトマネジメント など 	
	マネジメントの強化	マネジメント研修 <ul style="list-style-type: none"> ●幹部登用候補者研修 ●新任幹部社員研修 ●新任TL研修 ●コンピテンシー・アセスメント・トレーニング ●コーチング研修 			
スキルとコンピテンシー強化	職種別専門スキル強化	職種別研修 <ul style="list-style-type: none"> ●営業・マーケティング研修 ●技術・品質研修 など 	ソリューションスキル <ul style="list-style-type: none"> ●商品知識 ●法律知識 など 	テクニカルスキル <ul style="list-style-type: none"> ●プログラミング技術 ●ネットワーク など 	
	社員基礎教育	セットアップ <ul style="list-style-type: none"> ●新入社員研修 ●職種別転換研修 			CSR研修 <ul style="list-style-type: none"> ●コンプライアンス ●情報セキュリティ など
	資格取得推進	<ul style="list-style-type: none"> ●沖認定資格 			CSR研修 <ul style="list-style-type: none"> ●コンプライアンス ●情報セキュリティ など
キャリア	キャリア支援	<ul style="list-style-type: none"> ●キャリアデザイン研修・セミナー 	グローバル <ul style="list-style-type: none"> ●英語・中国語 ●異文化トレーニング など 	<ul style="list-style-type: none"> ●ITリテラシー 	

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、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」を各地区に設置し、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」で報告・共有し合っており、全社レベルでの安全衛生の向上につなげています。

沖電気の2005年度における労働災害度数率※1は0.19、強度率※2は0.00と、いずれも電気機械器具製造業の平均値を下回っています。

※1 度数率:
労働災害による死傷者数÷延実労働時間数×1,000,000
※2 強度率:
労働損失日数÷延実労働時間数×1,000

●「安全実査」により生産拠点の管理レベルを向上

沖電気グループは、生産拠点における安全管理レベルの向上をめざして、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2001年度から毎年実施しています。安全実査の対象は「安全衛生」「防災」「環境」の3分野で、管理体制や教育訓練、日常管理の状況、事故発生時の対応などを点検項目に沿って確認しています。また、沖電気グループの生産部門で組織する「安全管理情報連絡会」において、安全実査で発見した各拠点の問題点と改善策を報告するとともに、各拠点の先進的な取り組み事例などを紹介し、安全情報の共有と展開を図っています。

こうした活動の継続により、安全管理の意識が個々の現場に浸透し、2005年度は国内18生産拠点、海外5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」の活動を推進

沖電気グループは、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する「健康OKI21」運動に取り組んでいます。具体的には、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で構成される部会を設置し、イントラネットなどで

生活習慣改善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各種キャンペーンなどを実施しています。

2005年度は春と秋にウォーキングキャンペーンを実施し、併せて各部会でウォーキングイベントを開催しました。東京都港区の芝浦部会で5月に開催したウォーキングイベント「レインボーブリッジ＆お台場WALK」には85名のグループ社員および家族が参加し、約8kmの道を歩きました。



ウォーキングイベントに参加した社員と家族

●「こころの健康づくりワーキンググループ」を設置

沖電気グループは、労働省(当時)が2000年8月に発表した「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」に基づき、社員のメンタルヘルスケアに取り組んでいます。

従来から電話や面接でのカウンセリング、イントラネットでの情報提供を通じたケアに取り組んできましたが、さらなる充実をめざして、2005年度は会社および労働組合、健康保険組合のメンバーで「こころの健康づくりワーキンググループ」を組織し、今後の環境整備に向けた検討を行いました。

2006年度は、検討結果に基づき、下図に示す4つの切り口から具体的な取り組みを実施していきます。

「こころの健康づくりワーキンググループ」の取り組み

