

第94回沖電気工業株式会社定期株主総会への質問状に対する会社回答

1、コンプライアンスについて

2018年1月に内部通報規定が改定されました。今回の改定では、通報しやすい仕組みとするために窓口を拡充し、通報だけでなく相談も受けるようにし、連絡方法も見直されています。窓口の拡充では、社内窓口に加えて、ホットラインとして社外窓口（法律事務所）とOKIグループ共通社内窓口も設置をされています。

1) 通報の件数と相談件数、主な内容はどうだったでしょうか。

【回答】内部通報件数:17年18件、相談件数7件

2、グループ従業員の状況について

グループの従業員の状況では、メカトロシステムは661人減、プリンターでは407人の減となっています。構造改革の結果としての減少でしょうか、減少の理由をご回答ください

3、ストレスチェックとその対策について

毎年1回行われているストレスチェックは、2015年から「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防ぐための仕組みとして義務付けられ、労働基準監督署への報告が求められています。

1) 受験者数と面接・指導を受けた者の人数をお知らせください。

2) 高ストレス者と選定された労働者の人数は何人でしょうか。

3) 分析結果を踏まえて職場環境の改善を行った事例はありますか。

【回答】ストレスチェック受診は90%以上。内高ストレスは11%。全国平均の13%を下回る。回答結果を分析し各種対策を行っている。社員のメンタルヘルス不調を事前に防止するため引き続きストレスチェックを実施する。

4、長時間労働・過重労働問題と在職死亡について

政府が発行した「『過労死等ゼロ』緊急対策平成28年12月26日策定」「労働時間の適正」な把握のための使用者が講ずべき処置に関するガイドライン(平成29年1月20日策定)の順守が求められるが見解を求める。

沖労組の実施した組合員意識調査では、「仕事や職業生活に関する事柄で強い不安、悩み、ストレスを感じている」57.4%、「仕事量に比べ要員の絶対数が少ない」38.6%という回答となり、はたらく環境が改善されているとは思えません。以下の質問に回答をお願いします。

1) 2017年度の沖グループの在職死亡者は、何人でしょうか

【回答】在職死亡国内従業員13000人中16人。その70%が45~50歳以上の方。

2) 2017年度の沖グループの傷病休暇中の労働者は何人でしょうか

また、傷病休暇中の労働者のうち精神疾患で休職をしている労働者は、何パーセントでしょうか

【回答】傷病休暇人数26人。内22人は精神疾患で休職中(17年)

3) 長時間労働に起因する過労死や精神的疾患はパワハラが関係しているケースが多いといわれています。全国健康保険協会(略称:協会けんぽ)の傷病手当金の受給者調

査によると、受給実態では精神および行動の障害(心の病)が急増し、2016年度は24,315件で1998年の4倍となっています。また、傷病手当金の27.6%を占め深刻な状況です。

「ストレスチェックの実施」「内部通報制度の拡充」など対策をしています。従業員の健康状態を知るうえで実態はどうでしょうか、沖電気健康保険組合の傷病手当金に占める「精神および行動障害(心の病)」は、何件で、何パーセントでしょうか

【回答】なし

4) 長時間労働対策として、「36協定における例外業務の時間外の引き下げ」「勤務間インターバル」「時間外労働が多い従業員に対する医師の面接指導の実施要件の引き下げ」がありますが、どのような対策を考えていますか

【回答】時間外労働は2017年度19.88h/月で年々減少。

5、いじめをはじめとするハラスメントについて

厚生労働省の2017年の発表では、いじめ嫌がらせの相談件数は年々増加しており、民事上の個別労働紛争に占める割合は22.8%となっています。職場に与える影響は「雰囲気が悪くなる」「心の健康を害する」という回答が90%を超えています。「十分に能力が発揮できなくなる」という回答が80%となり企業活動を阻害し生産性の低下は70%にも及んでいます。従業員の健康のみならず企業活動にも大きな障害を及ぼす問題となっています。

沖グループの行動規範に沿って「人権の尊重、差別的な言動や個人の尊厳を傷つける行為」など、「職場のハラスメント」予防について幹部社員研修、新入社員研修、コンプライアンス研修など啓発をしていることとおもいます。セクシャルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメント・モラルハラスメントなどいろいろなハラスメントが社会問題となっています。知らず知らずのうちに、職場で加害者となっているかもしれません。

「情報セキュリティ」についての教育は、年1回の教材を使った理解度テスト、去年は、会議室を使った教育が行われ徹底がされてきました。

1) 「職場のパワーハラスメント」についての教育も同レベルで実施することも予防につながると考えますが。対策をお聞かせください。

【回答】パワハラ・セクハラに対する研修も重視し、従業員には年一回、役職者にも教育を重視し取り組んでいる。

職場のパワーハラスメント対策も大事な課題である。少なくとも(「情報セキュリティ」の教育と同レベル以上でやろうと予防につなげていく。パワーハラスメントの教育ではコンプライアンス教育の中で、ハラスメント項目を設けて教育を行っている。

6、障がい者雇用率について

2017年6月の度の障がい者の法定雇用率は法定雇用率を超え2.27パーセントでした。

2018年6月の法定雇用率は何パーセントでしょうか。

【回答】障がい者雇用はOKIワークウェルで全国21都道府県で在宅勤務を行っている。18年6月1日の雇用率は2.24%。法定雇用率を上回っている。障がい者が働きやすい環境づくりに努めていく。