

労働安全衛生

マネジメントシステム

当社グループの安全衛生管理活動の目的は、先進的な取り組みを行うことで安全で快適な職場環境の実現を図り、従業員の幸福と事業の発展に貢献することにあります。併せて、構内に常駐している請負会社の社員の安全衛生についても配慮すると規程に定めています。

当社は、労働安全衛生に関する活動を継続的に維持・向上していくために、グローバルにほぼ全ての製造拠点（一部は現在構築中）で労働安全衛生マネジメントシステムを導入しています。加えて、当社拠点では、ISO45001などの認証の取得を進めており、これを運用することで全ての従業員が役割と責任のもと、明確な目標を設定して安全衛生活動を推進するとともに、事業場長による定期的なレビューを行い、活動の見直しを図っています。

なお、2020年末時点で110事業場がISO45001を取得しており、96事業場が労働安全衛生マネジメントシステムOHSAS18001等からISO45001へ移行準備を進めています。（2021年度末には製造223拠点のうち約185拠点がISO45001取得見込み）

また、職場に潜む労働災害や疾病の潜在リスクを洗い出し、優先度の高いものから確実にリスク低減すべく、労働安全衛生法を前提に、機械設備や有害物質などへのリスクアセスメントを年1回以上定期的に実施するほか、社内で発生した労働災害事例を社内のイントラネットで共有化し、各事業場にて再発防止に向けた活動を実施しています。

OSHMSに基づき、日本の各事業場では、労使メンバーから構成される安全衛生委員会において、労働者の危険防止対策、労働災害の原因及び再発防止対策、労働者の健康障害防止対策、労働者の健康の保持増進対策等について調査審議しています。また、構内請負会社と安全衛生協議会を開催し、作業間の連絡調整等、総合的な安全衛生管理を行っています。

本社ではグローバル約340拠点の労働災害発生状況を管理する仕組みを構築し、重大な労働災害発生時には24時間以内の報告・365日モニタリングして、災害事例等を全社へ共有化を行っています。労働災害発生事業場においては、発生原因の追究と再発防止対策を行うとともに、各事業場で未然防止の取り組みを実施しています。

また、毎年3月に全社の重点取り組み方針を定め、毎年7月の全国安全週間、10月の全国労働衛生週間には、社長から別途当該年度の全社重点取り組みに関するメッセージを発信するなど、取り組みの周知徹底を図っています。

さらに、パナソニックグループの安全衛生関係者が外部講師による講演を聴き、各事業場（海外含む）の安全衛生・健康づくり活動の好事例を学び合い、無災害の達成や優れた取り組みを行った事業場を表彰する場として、毎年9月に健康・安全衛生フォーラムを開催し、活動の高位平準化を図っています。

方針

当社は取締役会が制定する「パナソニック行動基準」及び社長が発信する「パナソニック労働安全衛生ポリシー」をパナソニックグループ各社にグローバル展開し、従業員の安全と健康の確保に努めています。（本社で主要言語である英語・中国語に翻訳、各事業場では多言語に対応）

パナソニック行動基準（一部抜粋）

従業員の健康に配慮し、安全で快適な職場環境の確保に努めることを定めています。

第3章 会社と従業員とのかかわり

(2) 人権の尊重

4. 会社は、従業員の健康に配慮した安全で快適な職場環境の確保に努めます。

<https://www.panasonic.com/jp/corporate/management/code-of-conduct/chapter-3.html>

パナソニック労働安全衛生ポリシー

当社は、「パナソニック労働安全衛生ポリシー」として、労働安全衛生宣言とともに、労働安全衛生行動指針を定め、8項目にわたる取り組み内容を示して、その徹底に努めています。

労働安全衛生宣言

わが社は、経営理念に示された「人間尊重」の精神に基づき「心身ともに健康で安全に働ける快適な職場」の実現に向けて万全の配慮と不断の努力を行う。

労働安全衛生行動指針

1, 法の順守

各事業場は、安全衛生に関係するすべての法律、規則、通達を含む法的要求事項を満たす自らの規程・基準を確立し、これを順守しなければならない。

2, 経営資源の投入

各事業場は、心身ともに健康で安全な快適職場を実現するために、人的、技術的および資金的な資源を投入しなければならない。

3, 労働安全衛生マネジメントシステムの構築と維持向上

各事業場は、安全衛生活動を向上させるために、労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、その維持向上を図らなければならない。

4, 役割、権限、責任の明確化・組織体制の整備

労働安全衛生マネジメントシステムを円滑に運用し、自主的継続的改善の推進を図るために、各事業場は安全衛生組織、法的資格選任者および管理監督者の役割、権限、責任を明確にしなければならない。

5, 危険・有害要因の除去・低減

各事業場は、リスクアセスメントを実施し、危険・有害要因を特定して改善を図り、これを除去・低減しなければならない。

6, 安全衛生目標の設定・管理計画の作成と実行

各事業場は、安全衛生委員会等により事業者（経営者）と従業員が一致協力して、安全衛生活動の評価を行ない、災害および健康影響の危険性を特定し、適切な目標を設定し、目標の達成を確実にする安全衛生計画を作成し、これを実行しなければならない。

7, 監査の実施と事業者（経営者）による見直し

各事業場は、安全衛生活動状況を監視する定期監査を行なうと共に、その結果に基づき事業者（経営者）による適切な見直しを行ない、継続的な改善を実施しなければならない。

8. 教育・訓練

各事業場は、従業員および構内協力会社に対し安全衛生管理計画に沿った教育・訓練を実施し、安全衛生ポリシーおよび労働安全衛生マネジメントシステムを周知徹底しなければならない。

2021年6月24日

パナソニック株式会社 社長 楠見雄規

教育

当社は「安全衛生教育指針」及び「メンタルヘルス教育指針」を定め、従業員、経営者、安全衛生スタッフに対する教育を実施しています。また、各事業場の安全衛生・健康づくり活動の好事例を互いに学び合い、無災害の達成や優れた取り組みを行った事業場を表彰する場として、毎年9月に健康・安全衛生フォーラムを開催し、活動の高位平準化を図っています。

本社主催・参画の研修と受講者数(2020年度)

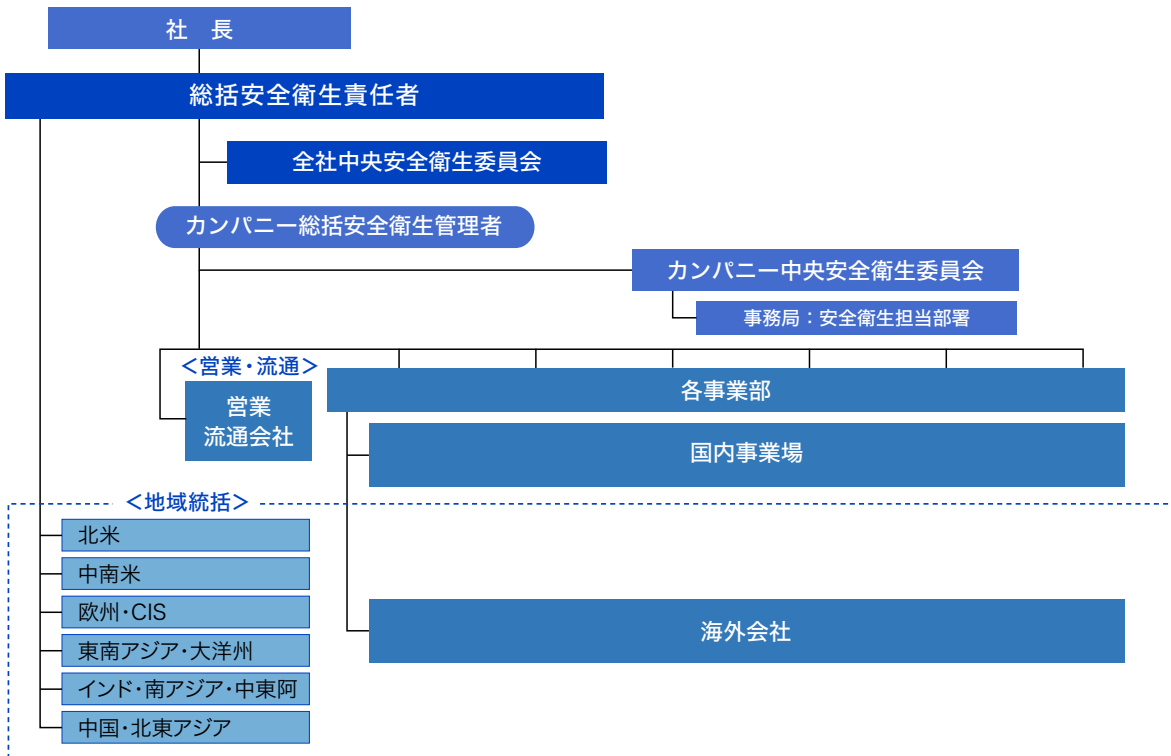
対象	研修名	期間・時間	受講者数
入社者(全職種)	全社新入社員研修	30分	1,255人
	キャリア採用導入教育	30分	175人
人事担当者	安全衛生担当者研修(初級)	2.5日	28人
	人事職能基礎コース	3時間	62人
製造関係者	機械設備安全基準講習会	都度実施	約200人
	生産技術担当責任者安全衛生セミナー	2日	21人
責任者	経営者・工場長安全衛生セミナー	2日	17人
合計			延べ約1,760人

責任者・体制

労働安全衛生担当執行役員は、執行役員 CHROの三島 茂樹です。(2021年8月現在)

当社は、グループにおける安全衛生管理について定めた「安全衛生管理規程」に基づき、以下のような体制を構築しており、各カンパニーの労働安全衛生については、カンパニー社長(執行役員以上)が監督しています。

全社安全衛生推進体制 (2021年8月現在)



労働安全衛生に関する相談窓口

当社では、従業員の精神的・身体的ストレスに対する予防や対応の窓口として、以下の相談窓口設けています。以下は日本国内の事例です。

従業員相談員(または所属事業場の人事部門)

当社では、業務経験の豊富な従業員を「相談員」として任命し、他の従業員からの相談に対応する「相談員制度」を1957年から導入しています。相談員は、従業員からの福祉制度に関する相談への対応や、仕事や私生活の悩みやトラブルを主体的に解決するための支援を行っています。

EAP[®]相談室

従業員の個人的な悩みや心配ごとを、会社や健康保険組合に知られることなく相談できる、専門のコウンセラーを設置しています。

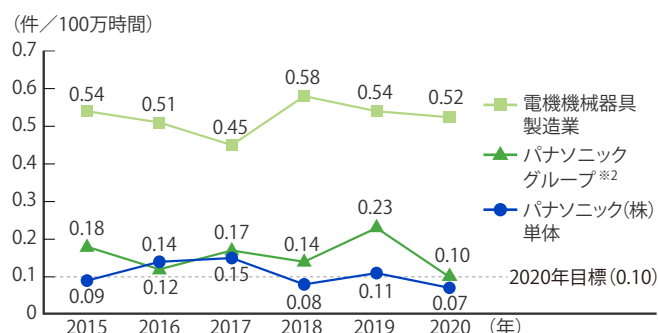
※ EAP(Employee Assistance Program) : 従業員援助プログラム

健康管理室

産業医・産業保健スタッフが常駐して、業務中の疾病の処置、心身の健康相談、生活習慣病予防や禁煙などの健康支援プログラムを提供しています。

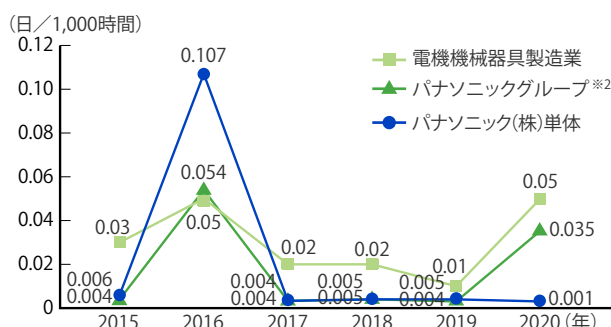
労働災害の発生状況

休業度数率の推移^{※1} (目標)休業度数率:0.1
(100万延労働時間あたりの休業災害件数)



【出典】労働災害動向調査(厚生労働省)

強度率の推移^{※1}
(1,000延労働時間あたりの労働損失日数)



死亡災害件数(グローバル)の推移^{※3}

死亡災害	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
目標	0	0	0	0	0	0
実績死亡災害	0	1 (日本:社員)	0	1 (海外:現地社員)	1 (日本:派遣社員)	1 (日本:パナソニックグループ社員)

※1 日本国内パナソニックグループ。ただし、派遣・構内請負社員除く。

※2 日本国内パナソニックグループ。

※3 海外および派遣・構内請負社員含む

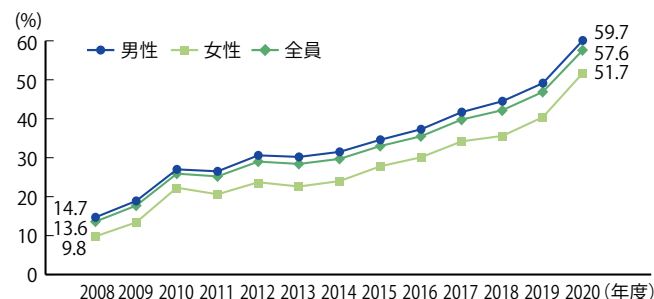
<事故の経緯と再発防止策>

2020年度

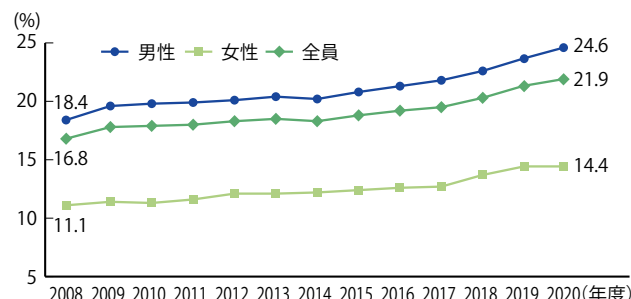
出張先で高所作業を行っていた社員が墜落し、お亡くなりなるとい痛ましい災害が発生しています。当社はこれを深刻に受け止め、出張時の業務指示管理、危険作業の有無、高所作業における墜落制止用器具の使用の徹底など総点検を行いました。「安全は全てに優先する」ことをあらためて職場へ徹底し、全社を挙げて重篤災害の撲滅に努めています。

健康指標の推移

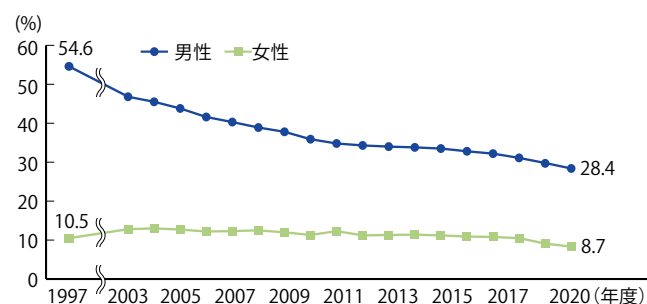
歩数自覚率
(1週間の概ねの合計歩数を把握している者の割合)



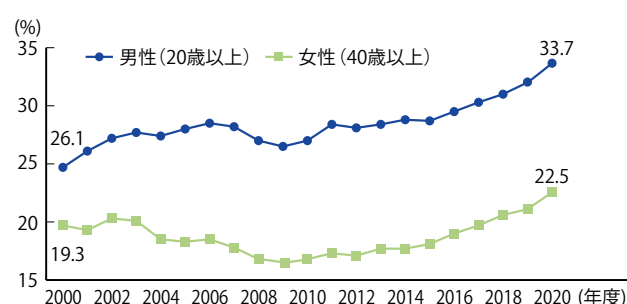
運動実施率
(1回30分以上の運動を週2回以上、1年以上実施している者の割合)



喫煙率 (たばこを吸っている者の割合)



肥満率 (BMIが25以上の者の割合)



2018年度から全社で歩数自覚の取り組みを進めた結果、歩数自覚率は10年間で約3倍に増加し、運動実施率も漸増しています。また、屋内分煙から屋内禁煙化の取り組みにより、喫煙率は男性では26%強、女性ではピーク値から4.4%低下しています。

主な取り組み 安全

「設備安全基準」の作成

設備における労働安全リスクを事前に防ぐため、新工場建設時や、既存の事業場で新たに生産設備を導入する際は、使用する全ての設備に対して、「設備安全基準」に基づく適合性評価を行い、安全性の確認を行っています。「設備安全基準作成指針」は、各事業場の「設備安全基準」の基本形として日本国内の法令、国際的な規格、社内に蓄積されたノウハウや実際に発生した災害事例の分析を踏まえたもので、多言語で共有されています。

緊急時への備え

あらゆる緊急事態に備えて、緊急時の対応の方針や体制、基本事項などを「全社緊急対策規程」や関連するマニュアルに定めています。そして、想定される火災事故・自然災害などについては、定期的な防災訓練(避難・安否確認の訓練を含む)などを通じて、発生時の対応手順の徹底や、二次被害の防止についての啓発を行い、緊急事態に備えています。詳しくは、「リスクマネジメント」の章(P111)をご確認ください。

労働衛生

重量物や化学物質を扱うなどの特殊作業については、安全データシート(SDS)による作業確認や適切な保護具の提供を行い、できるだけ作業を減らすよう努めるとともに、化学物質のリスクアセスメントの義務化(2016年6月)に伴い改めて対象物質の確認を行い、法令に基づく追加の健康診断を実施し、健康に影響を及ぼすことがないよう継続的にモニタリングしています。

ストレスチェック制度については、2016年度から2019年度までは拠点毎に実施時期を決めて行ってきました(拠点実施)が、従来からの高ストレス者対応に加え、会社組織単位での集団分析と職場改善を推進するため、2020年度から会社組織単位を実施単位とし、毎年6月に全社一斉に行うこととしました。(2020年度は新型コロナウイルスの影響により10月に延期し実施)

また、パナソニックグループ社員全員が受検するようリマインド機能活用など工夫しており、ストレスチェックの結果については本人のストレス状態の気づきに加えて、職場診断分析をフィードバックし、職場の活性化を通じたメンタル不調者発生の未然防止対策に活用しています。

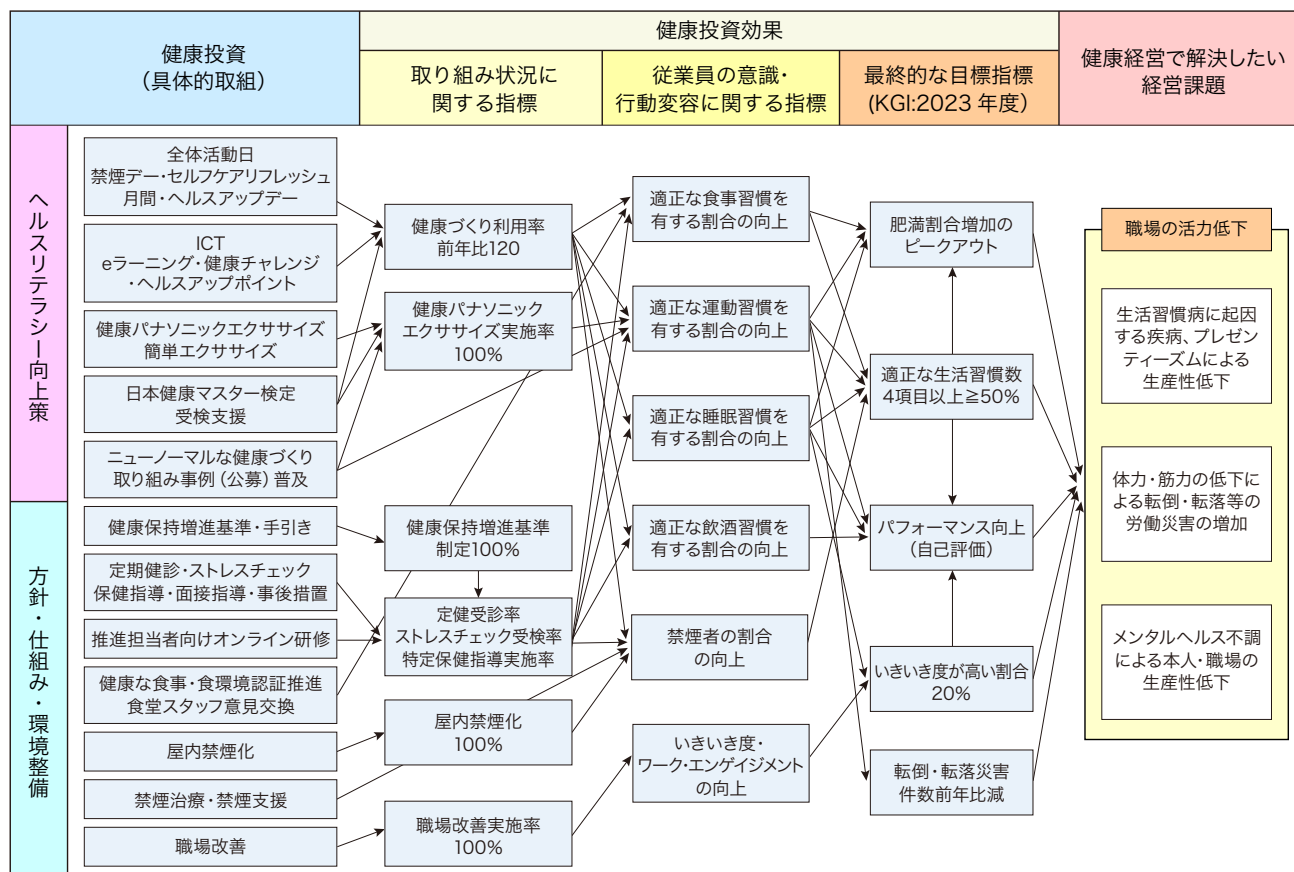
長時間労働対象者および定期健康診断の結果において安全配慮が必要な社員については独自基準に基づき産業医面談を実施し、就業措置を行うなど健康障害防止対策を講じています。

さらに、当社では、社員の健康および法令遵守の観点から長時間労働の是正と、それを可能にする短期的な対策に止まらない抜本的な業務プロセスの見直し、働き方・休み方の改善等について継続的に取り組んでいます。

健康

パナソニックグループでは、2001年度からグループ全体の健康づくり活動「健康パナソニック」を会社・労働組合・健康保険組合が一体となって推進しています。パナソニックの持続的成長を確かなものにするために、社員の高齢化が進行する中で、転倒災害の予防や脳・心疾患発症リスクを低減し、心身の両面における社員のコンディションを整え、高いパフォーマンスを発揮していくことを目指しています。

健康パナソニック戦略マップ

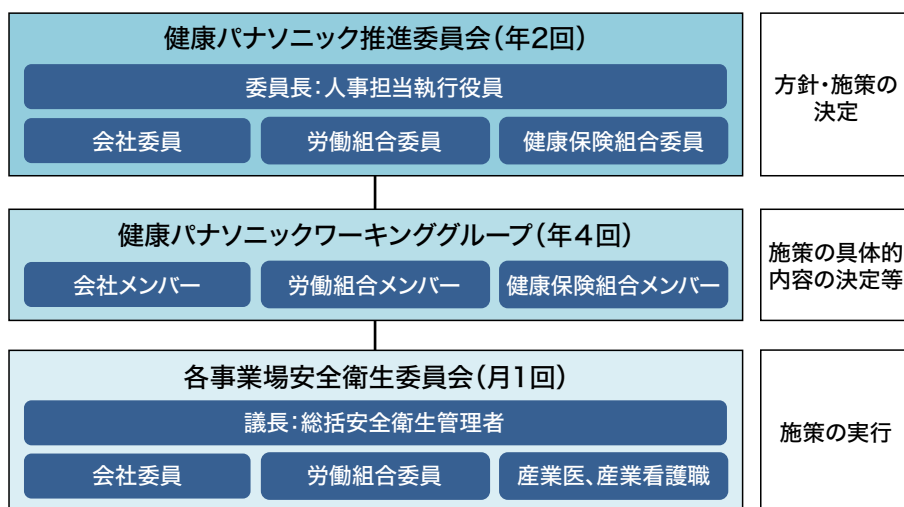


推進体制

健康パナソニックの推進責任者は執行役員 CHROの三島 茂樹です。(2021年8月現在)

健康パナソニックの方針・施策の決定機関として、「健康パナソニック推進委員会」を設置し、その傘下の「健康パナソニックワーキンググループ」で施策の具体的な内容を決定し、各事業場の安全衛生委員会で施策を実行しています。

「健康パナソニック」の推進体制と役割



従業員の健康課題

従業員の高年齢化に伴い、肥満や健診有所見者が増加するとともに転倒災害が増加しています。一方、生活習慣では歩数自覚や禁煙以外は数%の改善に留まり、健康課題の解決のためには従業員のヘルスリテラシーを高め、健康行動の実践者の拡大を図る必要があります。

また、新型コロナを契機に間接部門を中心に在宅勤務の活用が拡大し、運動不足やコミュニケーション不足等の新たな課題も出ています。

取り組み内容

従業員の健康意識を高める取り組みとして、グループ全体で毎年禁煙デー（6月1日）、ヘルスアップデー（10月1日）を実施し、2020年度はそれぞれ85.5%、67.0%の事業場で受動喫煙防止や禁煙、食事、運動の取り組みが行われました。また、ICTを活用した健康づくりとして、Webサービスや生活習慣アプリによる健康情報提供や健診結果閲覧、健康チャレンジ、ヘルスケアポイントの取り組みを行い、全従業員の58.3%が利用しています。

環境整備では、屋内禁煙化を推進するとともに、全国115カ所の社員食堂の社内認定（ヘルスアップ食堂認定制度）を行い、食堂利用者の50%が健康に配慮したメニューを選ぶことが可能です。

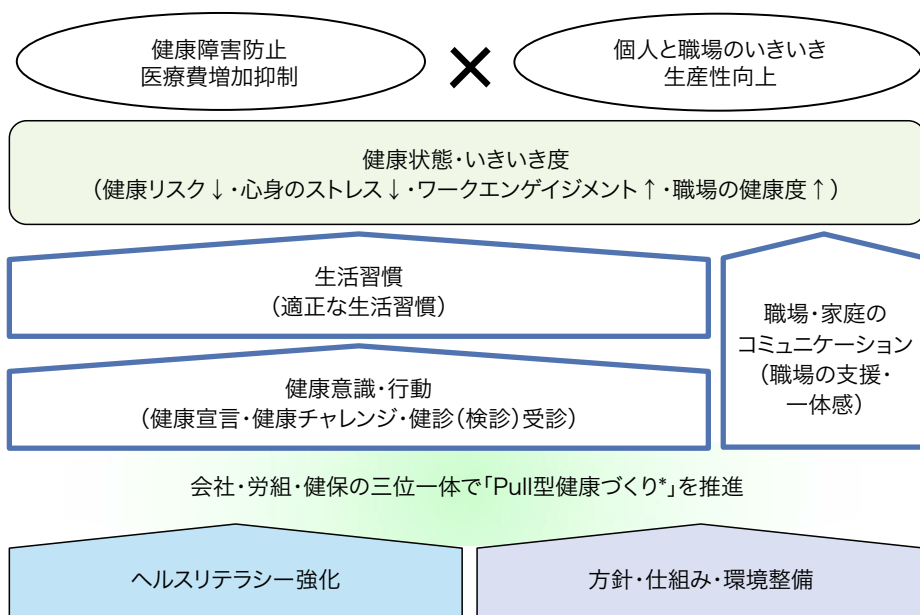
一方、特定保健指導対象者および健康高リスク者を対象に、全国160カ所の健康管理室を中心に積極的に保健指導や産業医面談、必要に応じた安全配慮を実施しています。

2020年度は「運動の習慣化」を重点テーマに、筋力トレーニングを重視した職場体操の普及をはかり、体力チェックによる運動低下の自覚を促すなど、体力づくりの取り組みを行っております。また、在宅勤務者に向けて「健康で安全な在宅勤務の手引き」を作成し、在宅勤務時の留意点や自宅でも取り組める簡単エクササイズを紹介するなど、従業員の主体的な健康づくりを支援しています。

睡眠、食事、運動、飲酒、禁煙の5項目の生活習慣において、適正な習慣を併せ持つほど、肥満が少なく仕事のパフォーマンス（自己評価）が高くなる傾向にあり、2023年度には適正な習慣の数が4項目以上となる割合を50%以上にすることを「健康パナソニック」の目標の1つにしています。2020年度は36.2%が該当し、前年から3.2%増加しております。

※適正な生活習慣とは健康スコアリングレポートの基準

2019年度からの「健康パナソニック」の概要



*自分自身や家族のために、自分に合った取り組みを自ら行う健康づくり