

尊重员工个性，营造安全舒心的工作环境 建立勇于创新的企业文化

2008年度	2008年度状况	2009年度
工作重点	2008年度状况	工作重点
<ul style="list-style-type: none"> ● 培养确保多样化人才 ● 强化员工育儿支援措施 ● 推动工作生活平衡关系 ● 关注员工身心健康 	<ul style="list-style-type: none"> ● 充实全球化教育 ● 充分利用网络远程教育和SNS，为培养下一代创造有利环境 ● 改善育儿休假制度 ● 开展“关注身心健康”教育等活动 	<ul style="list-style-type: none"> ● 培养确保多样化人才 ● 落实员工育儿支援辅助措施 ● 推动工作生活平衡关系 ● 关注员工身心健康

关于人权人才的基本方针

冲电气集团是通过各类员工在各自岗位上的通力合作共同努力来达到提高公司效益，向社会奉献力量的事业目标的。冲电气集团认为维护每一位员工的人权是所有企业活动的基础，通过公正的筛选录用，我们努力营造适合多种人才充分发挥才能的职场环境。

我们欢迎“自豪、激情、诚实”的有识之士，希望所有员工

- 为公司、为同事、为自己而骄傲
- 充满激情、勇于进取
- 诚信至上

理所当然，让所有员工都身心健康地面对工作，也是我们经营中的重要一环。

2008年，由于严峻的经营形势，我们向冲电气以及日本国内集团企业的干部，发布了2009年1月~3月鼓励提前退休的优惠政策。我们事先向对象人员实施详细的说明，并和自愿提前者进行了充分的沟通，努力得到他们的谅解。

重视双方对话，建立良好的劳资关系

冲电气在充分尊重各国各地法令所规定的员工团结权和团体交涉权的同时，也十分重视劳资间的信赖关系。以日本国内为例，冲电气适时召开劳资高层负责人召开中央劳资议会以及各公司的劳资议会。劳资双方通过这些正规的渠道，就改善经营环境、解决劳资问题等议题，展开富有诚意的对话。

确保多样化人才

促进残疾人录用

冲电气集团自1998年起开始录用无法正常通勤的重度肢体残疾人，并安排他们在家工作。这种方式取得了一定的成效后，2004年4月，冲电气设立了特例分公司※冲瓦可维株式会社。到2009年4月为止，冲瓦可维株式会社有肢体残疾者、智障者、盲人等约40名的残疾人工作，其中的31名因为熟练地掌握了IT技术，因此专门在家从事网页制作、海报设计等工作。

今后，冲电气也将通过冲瓦可维株式会社分公司，积极录用残疾人，为创建和谐社会而贡献力量。

冲电气集团的残疾人雇用率(2008年度)：1.98%

※ 特例分公司：按照促进雇用残疾人的有关法律，主要雇用残疾人的分公司。

企业体验活动

为了让求职的大学毕业生和研究生们，更全面地了解冲电气的产品和对社会的贡献，近距离地体会投身于信息通信设备公司是一件多么有趣有意义的工作，冲电气每年都会举办“冲电气体验日”的活动。

为了让人们更多地了解冲电气的产品和解决方案案例，体会“冲电气无所不在的服务”，2008年11月，冲电气举办了别开生



冲电气特别展会

面的“冲电气特别展会”，并在东京大学举办“冲电气无处不在服务”演讲会。通过这些活动，可以让更多的人亲身体会到在冲电气工作的乐趣和价值。此外，冲电气还非常重视求职者与员工的交流，接待公司参观者时特意召开与前辈员工的恳谈会，接待工厂参观者时候，会有生产技术人员为大家做详尽的说明，并随时解答大家的问题，让大家感受到技术人员的专业魅力。

创造人人平等的雇佣机会

即使是在海外工厂或公司，冲电气集团也十分重视尊重人权、录用人才时努力确保机会面前，人人平等。

以冲电气集团北美总部的冲信息美国有限公司为例，为避免在求职者和员工的雇用、薪资、升职等问题上，出现由于人种、年龄、身体残疾、肤色、宗教信仰、性别、出生地等差异产生歧视，公司出台了多种管理办法。比如为部门经理和人事主管开办相关的法律知识讲座；专为少数民族员工和女性员工开设了奖学金制度；与当地和学校联手举办NGO捐赠活动等等。冲电气始终期望通过这些实实在在的活动，为少数民族人士、女性和残疾人，提供更多的就业机会。

与北美总部一样，设于中国常州的冲电气软件技术(江苏)有限公司(OSTJ)在这方面也取得了骄人的成绩。2007年，OSTJ获得常州市的CSR认证“CSA8000认证”。该认证是在人权和劳动国际认证SA8000的基础上，结合中国相关法律、世界人权宣言和国际劳动机关(ILO)的条约和劝告制定而成的认证体系。目前，按照CSA8000认证的各项规定，OSTJ正在不断完善公平雇用和禁止歧视的各项管理制度。



OSTJ的办公室风貌(中国常州市)

积极培养人才

通过职业设计鼓励积累资历

为了使公司和员工之间建立良好的合作关系，同时也为了使每一位员工都能成为自律性极强的人才，冲电气建立了CDP(专业设计制度)。公司每年举办一次职业设计发展面谈会，员工可以就个人发展志向和计划与上司进行沟通。此外，公司还针对各大年龄段或面临人生转折点的员工举办相关职业设计研修活动，鼓励他们分析自我，理解自我。从2006年起，公司还建立了职业设计咨询体制，为员工打造良好的资历发展空间而提供专业建议。

加强全球化教育

为提高员工的业务知识和专业技术，冲电气集团根据各岗位的特点编制业务研修课程。内容包括基础知识、最新方法和相关理论，既可选择单篇分段式进修，



英语研修

也可进行综合体系学习。公司每年实施约70个以上的必选和指定型研修科目、550个以上的自选研修题目。

此外，针对从事海外业务的员工，2006年起公司不仅提供外语培训，还指定专人参加全球化研修，以提高他们对异文化的理解，加强他们的业务交流能力。2008年，新开办英语初级和高级培训班，加上原来的中级培训班，员工们可以从这三个研修班中根据各自的英语能力和学习目标选择最适合自己的课程。

此外，集团公司还开设中文研修课程。为提高员工的中文能力而创造条件，2008年起，在公司公司内部即可参加由财团法人日本中文考级协会主办的中文考级。全集团公司共有38名员工参加了2008年7月的首次考级，30人通过了考试。其中，准4级合格者19名，4级合格者5名，3级合格者6名。2009年也将继续在公司内部开设考点，鼓励员工积极参加中文考级。

强化员工育儿支援措施

冲电气集团积极支援员工育儿，为员工安心工作努力创造条件。

构建支持员工育儿的环境



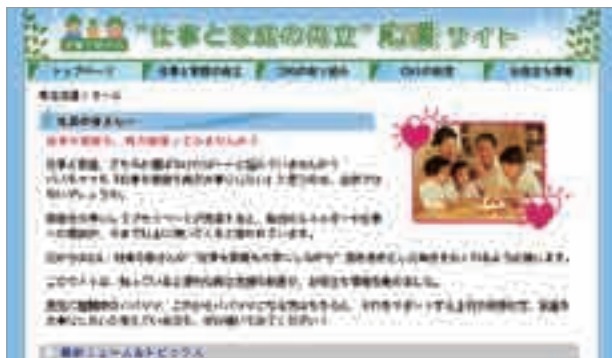
关于工作家庭两不误的网络远程教育

为配合“员工育儿支援推进法”的出台，使员工更加理解“员工育儿支援行动计划一、二”，集团公司不仅向员工们发放宣传手册，还在2008年，面向全体员工实施“工作家庭两不误”的网络远程教育。

同时还通过调查问卷的形式收集员工的意见建议和关注焦点，通过汇总整理待解决问题，并制定下一步对策。2008年9月起，为方便员工参考利用相关政策，公司的内部网站开辟了题为“工作家庭两不误”的网页，刊载上述调查问卷的结果和其他相关信息。

为帮助即将面对生育问题而对“工作家庭两不误”产生不安困惑的员工，2009年2月起，公司内部的SNS (Social Networking Service) 开辟“工作家庭两不误支援社区”，由经验丰富的前辈员工负责答疑解惑。此外，集团公司还特地为各部门领导编制“育儿支援指南手册”，以帮助他们妥善指导即将面对生育问题的部下等。

2009年4月，冲电气发表第三次行动计划，进一步落实相关措施，帮助员工实现工作家庭两不误。



公司内部网站“工作·家庭两不误”支援社区

鼓励男员工参与家庭育儿

冲电气分别在2007年、2008年，向财团法人21世纪职业财团申请参加男员工家庭育儿促进活动，积极推进男员工参与家庭育儿。冲电气集团每年都获得该财团东京事务所认可，被授予“促进男员工参与家庭育儿企业”的光荣称号，2008年，冲电气的一位男员工首次享受“育儿休假”。

另外，冲信息系统株式会社，也被推选为福岛县“支持爸爸参与家庭育儿”的模范企业，积极为育儿爸爸创造有利的工作条件。为了表彰公司积极召开鼓励男员工申请育儿休假研讨会以及男员工育儿休假实际获取工作方面取得的卓越成效，2009年3月，福岛县劳动局局长授予冲电气数据系统



面向领导层召开男员工育儿支援研讨会 (2008年10月)

公司“鼓励促进员工育儿企业”称号(遵循员工育儿支援推进法规定的企业)，并颁发福岛县第2号认证证书。

实现工作生活平衡

整顿相关公司制度

为帮助员工实现工作生活的平衡，冲电气制定了一系列弹性工作制度，有调节部分工作时间的FLEX TIME制度和可完全自由调整的HOP-WORK制度。除育儿勤务制度、护理勤务制度之外，参加社会公益活动、伤病治疗、包括子女预防接种和婴幼儿体检在内的家人护理、教育培训、子女的学校活动时，也可以根据上述理由申请使用特殊目的的休假。冲电气集团为员工着想，不断充实生育、护理方面的各类休假制度和工作时间的规定。目前冲电气集团的各种休假制度和留职时间已经超出相关法律的规定。

2009年4月，冲电气重新改定育儿勤务制度，将制度可利用期间从之前的“至子女小学三年级毕业为止”延长到“小学六年级毕业时为止”。

灵活多样的工作形式

远程办公的试行

为实现张弛有度的工作形式，充分照顾员工在育儿、护理等方面的不同个人需要，冲电气制订了多种灵活机动的工作制度，并鼓励员工轻松利用。

例如2007年12月起，埼玉县蕨市的冲电气系统中心率先使用远程办公，试行家庭办公方式。2009年4月为止，17名有育儿、护理等特殊需要的员工，被允许每周1~2天以家庭办公方式工作。

今后，集团公司还将就扩大远程办公适用范围，满足育儿和护理以外需要的问题作进一步的探讨。

劳动安全卫生

安全卫生委员会

冲电气在各地均设置由公司和工会成员组成的安全卫生委员会。该委员会负责制定强化适合各地工作环境的安全卫生体制、工伤事故应急预案，并负责巡查工作现场，开展安全卫生教育等工作。为提高全公司的安全卫生水平，由各地安全卫生委员会成员组成中央安全卫生委员会，汇总报告各地工作情况，实现信息共享。

冲电气2008年度的工伤事故度数率^{※1}和强度率^{※2}均为“0.00”。

※1 度数率：劳动灾害造成的死伤人数÷实际劳动时间×1,000,000
※2 强度率：无劳动天数÷实际劳动时间×1,000

提高生产基地的安全管理水平

为提高各地的安全管理水平，冲电气集团的总公司主管部门，每年都会实施安全实地检查，对各生产基地的安全卫生、防灾、环境的管理情况根据共同检查项目逐一确认。检查主管人员不仅指出问题，同时还主动介绍集团内部的先进经验，帮助当地人员改善管理，通过检查进行现场教育。此外，各生产基地在安全管理方面的课题和改善方案，也都将上报集团生产部门的“安全管理信息联络会”，实现信息共享。

2008年度，集团公司在16个日本国内生产基地和2个海外生产基地实施安全实地检查，均未发现重大问题。

营造身心健康的工作环境

冲电气集团以公司、工会、社保三位一体召集开展“健康OKI21”的活动。以“抛弃不良生活习惯”为活动重点，通过公司内部“健康OKI21”网页，发布各种健康管理信息，就健康意识进行员工问卷调查，组织散步健身运动等。此外，在一些事业单位和集团企业中，邀请员工家属一起参加公司组织的散步健身运动。

为了保证员工的精神健康，中央安全卫生委员会还专门设立了“身心健康工作组”，负责帮助员工提高自我健康管理，同时不断推进精神健康教育。

热点
话题

第9届远程办公推进奖 双喜临门



2008年9月，冲电气和冲瓦可维株式会社(OWW)在由社团法人日本远程办公协会主办的“第9届远程办公推进奖”的评选活动中，冲电气获得“鼓励奖”，OWW获得“优秀奖”。冲电气在高度安全无线LAN网络技术基础上构筑远程办公环境，为实现灵活多样的工作方式所做的努力被给予高度评价。OWW独立开发的远程办公系统、积极聘用残疾人的贡献，以及作为远程办公的开路先锋不断积累技术经验，推广使用的成就也受到广泛的好评。