

社員の尊重

OKIグループは、業務を担う一人ひとりの人権を守ることが企業活動の基盤と認識し、研修などを通じて徹底を図っています。人材ビジョン「誇り・情熱・誠実」のもと、多様な人材が活躍できる職場環境の整備に努めています。

ダイバーシティ推進の取り組み

OKIグループは、ダイバーシティをイノベーションの礎ととらえ、専任組織を設置して取り組みを強化しています。特に女性の活躍推進を重点施策としており、女性活躍推進法に基づく行動計画では、2020年までの目標として(1)新卒採用者の女性比率(現9%)を20%以上にする(2)幹部社員の女性比率(現2%)を4%へ倍増するを掲げています。

コラム 女性活躍支援セミナーを開催

2015年12月、2回目となる「OKIグループ女性活躍支援セミナー」を開催し、女性社員および役員、部門長など約380名が参加しました。「OKIの女性がもっと活躍できるように」をテーマとしたパネルディスカッションでは、キャリア意識の醸成・育成強化などにつき、会場の参加者からも積極的な意見が出されました。



次世代育成支援の継続推進

OKIは、次世代育成支援対策推進法に対応した活動が認められ、2009年および2012年に、東京労働局より「次世代育成支援対策推進法」認定マーク(愛称「くるみん」)を取得しています。2015年度は、子の出生時に利用できる有給休暇の取得可能期間を拡大するなど、社員にとって使いやすくなるよう制度変更を実施しました。

ワーク・ライフ・バランスの推進

OKIは、労使で構成する「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」を設置し、労働時間や休暇取得状況を確認するとともに、フレックスタイム制度、HOPワーク制度(裁量労働制)や育児勤務制度・介護勤務制度、さらにはボランティア活動や傷病治療・家族介護、子の学校行事などに利用できる「目的別休暇」制度など、各種制度の充実により、ワーク・ライフ・バランスを推進しています。

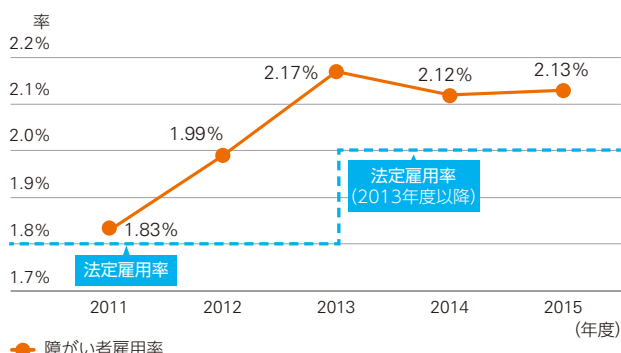
2015年度は、労使目標である「1年間の年次有給休暇取得日数6日未満者をゼロにする」ことを達成しました。

障がい者雇用を促進

OKIグループは、重度障がい者の在宅勤務を推進する特別子会社*OKIワークウェルを中心に、障がい者雇用に取り組んでいます。2015年度の障がい者雇用率は2.13%でした。

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

障がい者雇用率推移



労働安全衛生と健康づくりの取り組み

OKIは、労使で構成する「安全衛生委員会」を各地区に設置して安全衛生体制の強化や労働災害・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、各地の状況や取り組みは「中央安全衛生委員会」で共有しています。OKIの2015年の労働災害度率*は0.11でした。

またグループの健康づくり運動「健康OKI21」により心身の健康づくりに取り組み、特にメンタルヘルスについては中央安全衛生委員会に専門委員会を置いて、セルフケアのサポートツールの活用推進、相談窓口を通じた産業医などによる社員の支援などを実施しています。

*労働災害度率: 100万延労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって、労働災害の頻度を表すもの。