

人権の尊重

行動憲章

**沖電気グループは、企業活動において人権を尊重し、
差別的取扱いを行いません。
また、児童労働・強制労働を認めません。**

あるべき姿

企業活動において基本的人権を尊重し、性別、年齢、国籍、人種、民族、信条、社会的身分、宗教、身体障害の有無などによる差別や個人の尊厳を傷つける行為を行いません。

社員の多様性を尊重します。

社員研修の中で差別をしない会社の姿勢を明確に打ち出し、これを徹底します。

世界人権宣言などで示された人権の擁護を支持し、児童労働・強制労働を認めません。

人権に対する考え方

人は企業にとって最も重要な経営資源です。沖電気グループの事業も、多様な人々がそれぞれの役割を担い、会社の利益と社会への貢献をめざしてさまざまな場所で相互に協力しながら活動して成り立っています。このように人を軸とした組織においては、企業活動に関わる一人ひとりの人権を守ることがすべての活動の起点であると考えています。

人権はまた、経済のグローバル化の進展に伴い、世界的に関心の高い課題となっています。2002年7月に制定した「沖

電気行動規範」においても、日本国憲法に加え、世界人権宣言・国際人権規約を関連規定として記載するとともに、互いに敬意を払い、相手の立場に立って考え、誠意をもって行動するよう求めています。

これらを踏まえて、沖電気グループは公正な採用・選考を実施するとともに、社員一人ひとりの人権意識を高めることに積極的に取り組んでいます。

雇用における多様性の確保

女性アドバイザの設置

沖電気は、組織のなかで女性を活用していくための管理職向けハンドブック「あなたが引き出す女性のパワー」を1991年に作成。これをもとに、女性社員を部下にもつ管理職を対象に研修を実施しました。また1993年には、仕事や職場に関する女性社員からの相談に対応する「女性アドバイザ」を各事業所へ設置するなど、早くから女性社員の積極的な活用に取り組んできました。



現在も、女性アドバイザ会議開催風景

ザは各事業所で相談窓口としての機能を中心に活動しています。2003年度には、女性社員との懇談会を実施したほか、年1回の継続的な活動として「男女共同参画（イコールパートナーシップ）」に関するアンケート調査を開始し、これらを通じて職場の風土や意識、制度などについて現状と課題の把握に努めています。

こうした活動は、2005年4月に施行された次世代育成対策推進法に対する企業としての取り組みを進めていくうえで欠かせないものと認識しています。今後も女性アドバイザの役割を重視し、社員の声を積極的に収集しながら女性の活用に努めていきます。

障害者雇用の促進

沖電気グループは、障害者雇用に積極的に取り組んでいます。沖電気では、1998年から通勤困難な重度障害者の就業機会を拡大するため、パソコンやインターネットを活用したテレワークによる在宅雇用制度を開始しました。在宅勤務者は全員が高いパソコン操作技術をもち、「OKIネットワークーズ」としてWebサイトの制作やWebシステムの開発などの業務に力を発揮しています。その仕事の成果を踏まえ、グループ各社にもこの制度を広げてきました。

さらに、2004年4月には障害者のさらなる雇用拡大をめざして、特例子会社「(株)沖ワークウェル」を設立しました(P11参照)。同社には、OKIネットワークーズを含め、肢体・知的・視覚・内部など障害のある24名の社員が働いています(2005年3月末現在)。

2004年度の沖電気グループの障害者雇用率は1.84%と、法定雇用率を上回っています。

高齢者雇用の促進

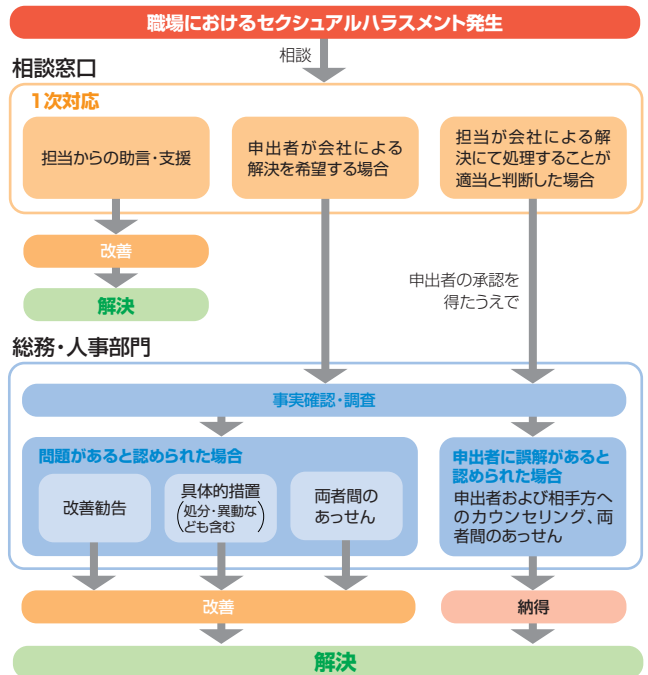
沖電気では、高齢者の雇用を促進するため、2000年に高齢者の雇用延長に関する制度「シニアキャスティング制度」を制定しました。雇用延長を希望する本人の経験・スキルおよび希望と、会社の提供できる職務とのマッチングを図りながら、雇用の確保、雇用延長プランの策定を推進しています。この制度をもとに、厚生年金受給開始年齢の段階的な引き上げを受けた満60歳以降の就労に対するニーズに応えるとともに、少子高齢化に伴う将来的な労働人口の減少にも対応していきます。

セクシュアルハラスメントへの対応

沖電気は、セクシュアルハラスメントは未然に防止することが何より重要と考え、社員に対する各種研修の実施やイントラネットでの紹介を通じて、セクシュアルハラスメントへの正しい理解を促進しています。

また、セクシュアルハラスメントは企業の労務管理上の問題であるとの認識に立ち、セクシュアルハラスメントのない職場環境を実現するために、相談窓口と対応フローを明確化し、労使が協調して迅速な対応・解決を図る体制を構築しています。

●セクシュアルハラスメントへの対応フロー



Topics 海外におけるグループ会社の活動事例

雇用機会均等への取り組み

北米に本拠を置くグループ会社Oki Data Americas, Inc. は、すべての人々への均等な雇用機会の提供に取り組んでいます。求職者や社員の雇用・賃金・昇進などにおいて、人種や年齢、障害の有無、皮膚の色、宗教、性別、出身国などによる差別をすることのないよう、右のような施策を実施しています。

雇用機会均等への施策

- 新入社員へのオリエンテーション
- 適切な法知識習得に向けたマネージャおよび人事担当者に対する教育
- 自社Webサイトでの、登録制による開かれた採用窓口の設置
- とくにマイノリティーや女性に配慮した全社員向けの奨学制度、教育制度などの設置
- マイノリティーや女性、障害者の雇用機会を増やすために地域内の学校と協力
- 雇用機会均等に関係する活動を行っているNGOへの寄付や参加
- 障害のために応募書類への記入が困難な採用希望者に対するサポート
- 障害のある社員が施設内を移動するための電動カートの無償提供