

社員の尊重

社員の多様性を尊重し、安全で働きやすい職場環境を確保・維持するとともに、目標に向かって果敢にチャレンジし続ける風土醸成に取り組みます。

2006年度注力ポイント

- 多様な人材の確保と育成
- 次世代育成支援の取り組み
- こころの健康づくりの取り組み強化

2006年度の主な取り組み

- インターンシップイベントなどの実施
- グローバル化に向けた研修の充実
- 次世代育成支援第2次行動計画の策定
- MTOPの導入とメンタルヘルス研修体系の整備

2007年度注力ポイント

- 多様な人材の確保と育成
- 次世代育成支援のための環境づくり
- 生産拠点の安全教育強化
- こころの健康づくりのグループ企業展開

人権に関する基本的な考え方

OKIグループの事業は、多様な人々がさまざまな役割を担い、会社の利益向上と社会への貢献をめざして、個々がそれぞれの場所で相互に協力し合いながら活動することで成り立っています。OKIグループは、これら多様な業務を担う一人ひとりの人権を守ることが、あらゆる企業活動の基盤であると認識し、公正な採用・選考の実施や、多様な人材が活躍できる職場環境整備に取り組んでいます。

多様な人材の確保と育成

障害者雇用を促進

OKIグループは、1998年から通勤困難な重度障害者の在宅勤務を推進しています。この実績をもとに、2004年4月、特例子会社※(株)沖ワークウェルを設立しました。同社では2007年6月現在、肢体・知的・視覚・内部などに障害のある33名の社員が働いており、うち27名がITを活用した勤務形態「テレワーク」によって在宅勤務に就き、アクセシビリティに配慮したWebサイトの制作やポスターデザインなどを行っています。

場所に制約されない柔軟な働き方であるテレワークを実践している企業として、2006年12月には社団法人日本テレワーク協会主催の「第7回テレワーク推進賞」において支援・活用の部の「奨励賞」を受



「第7回テレワーク推進賞」授賞式にて

賞しました。2004年の第5回テレワーク推進賞会長賞(実施の部)に続く受賞ですが、今回は従来の取り組みに加え、障害者向けの「在宅勤務形式によるWeb制作実践講座」を国・自治体から受託するなど、テレワーク普及・推進のための新たな取り組みを行っていることが評価されたものです。

OKIは今後とも同社を中心に、グループとして障害者雇用に積極的に取り組んでいきます。

OKIグループの障害者雇用率(2006年度): 1.92%

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

インターンシップイベントを実施

OKIは、就職活動を始める大学生・大学院生を対象に、OKIの商品と社会との関わりを知ることで、情報通信機器メーカーで働く面白さを実感していただく「ワンデー・インターンシップ」を2005年より実施しています。

その一環として2006年度は、OKIの商品やソリューション事例を体感し、それらが生活にさまざまな利便性を提供していることを理解していただくために、毎年開催している「OKI情報通信融合ソリューションフェア」(P23参照)の見学会を実施しました。当日は、社員との座談会も開催し、仕事の面白さや醍醐味などを感じとっていただいています。

キャリア形成支援の取り組み

OKIは、「会社と社員のパートナーシップを築くこと」「社員一人ひとりが自律型社員として強い人材へと行動変革していくこと」を目的として、CDP(キャリアデザイン制度)を設けています。具

体的には、毎年1回、社員がキャリアビジョン・キャリアプランの実現に向けて上司と話し合うキャリアデザイン面接を行っているほか、年齢など節目の時期を迎えた社員には、自分自身の位置づけを再認識し、自己分析によって自己理解を促進するキャリアデザイン研修を実施しています。

社員個人は選択の自由と自己責任においてキャリアプランを設計し、会社は自律的なキャリア形成を支援すべく、複数の選択肢とその要件および基準を案内します。これにより、OKIは個人と会社の双方のビジョンを調和させ、WIN-WINの関係となるキャリア形成をめざします。

キャリアカウンセリングを導入

社会環境や企業がめまぐるしく変化していくなか、社員一人ひとりがもつ価値観や能力、置かれている環境は多種多様に広がっており、キャリア形成にあたっての不安や悩みは時期を特定せず発生します。

こうした不安や悩みの解決をサポートするため、OKIは、キャリア形成支援の拡充を目的として、2006年12月にキャリアカウ

ンセリングの体制を構築しました。社員がいつでも相談できる社内キャリアカウンセラー(外部専門資格保有者)を配したキャリアサポートチームを発足させ、キャリア形成全般に関わるカウンセリングを実施しています。

社員の声

専門的なキャリアカウンセリングのプロセスやステップを通じて、相談者が自己理解を含め、自身にとって「良い」意思決定となる行動が取れるよう、中立、客観的な立場で支援しています。相談者が少しでも前向きにキャリア形成に取り組めるよう、今後もサポートメニューの拡充を図っていきます。



キャリアサポートチーム
田口 泰範

OKIの研修体系とグローバル研修の位置づけ

		必修研修・指名研修		選択研修・自主的学習	
リーダー育成	リーダーシップの強化	選抜育成	●フェニックスフォーラム ●経営幹部候補者研修 など	ビジネススキル ●論理的思考 ●プレゼンテーション ●コミュニケーション など	マネジメントスキル ●組織マネジメント ●リーダーシップ ●プロジェクトマネジメント など
	マネジメントの強化	マネジメント研修	●幹部登用候補者研修 ●新任幹部社員研修 ●新任TL研修 ●コンピテンシー・アセスメントトレーニング ●コーチング研修		
スキルとコンピテンシー強化	職種別専門スキル強化	職種別研修	●営業・マーケティング研修 ●技術・品質研修 など	ソリューションスキル ●商品知識 ●法律知識 など	テクニカルスキル ●プログラミング技術 ●ネットワーク など
	社員基礎教育	セットアップ ●新入社員研修 ●職種別転換研修	CSR研修 ●コンプライアンス ●情報セキュリティ など	CSR研修 ●コンプライアンス ●情報セキュリティ など	
	資格取得推進	●沖認定資格		●各種資格	
キャリア	キャリア支援	●キャリアデザイン研修・セミナー		グローバル ●英語・中国語 ●異文化トレーニング など	
				●ITリテラシー	

コンプライアンスの推進
お客様満足度の向上
株主・投資家への情報発信
社員の尊重
環境への対応
社会貢献

グローバル教育を拡充

OKIグループは、業務遂行上必要な知識・スキルを習得するための研修カリキュラムを職務ごとに整備し、基本知識から最新の手法・理論まで、段階的・体系的に習得できる各研修コースを設計。必須・指名型研修で200コース、選択型研修で450コース以上を実施しています。

さらに、2006年度からは、グローバルな事業活動に貢献できる人材の育成を目的として、今後直接グローバル事業に関わる可能性が高い社員を対象とした指名型研修を開始しました。この研修は、語学の習得のみならず、異文化・多様性の理解、ビジネスコミュニケーション力の強化を図ることをめざしたカリキュラムとなっています。

次世代育成支援対策推進法への取り組み

OKIは、2005年4月に施行された次世代育成支援対策推進法に対応し、社員の「仕事と育児の両立」を支援するため、2007年から2年間の行動計画(第2次)を以下のようにまとめ、具体的な取り組みを開始しました。

2007年度は本計画を達成するための全社員を対象とした環境・雰囲気づくりに、トップダウンで積極的に取り組んでいきます。

OKIの行動計画

目標	取り組み内容
1 仕事と家庭の両立に対する理解を深める	<ul style="list-style-type: none"> ●男女社員を問わず、希望者が制度を利用しやすい雰囲気にするため、仕事と家庭を両立する意義や、関連する制度に対して全社員が理解を深められるよう、研修や情報発信を行います。
2 出産・育児をする社員へのサポート体制を強化する	<ul style="list-style-type: none"> ●これから出産・育児をする社員に対し、経験者に相談できる仕組みをつくります。また、出産・育児に対応した制度について冊子などにまとめ、配布します。 ●出産・育児を控えた社員に対し、上司として適切にサポートできるよう、アドバイスを冊子にまとめ、幹部社員に配布します。 ●産前産後休暇中や育児休職中のキャリアアップを希望する社員に対し、インターネット通信講座(PeC)を紹介します。
3 育児中の社員のニーズに沿った勤務制度や仕組みに見直す	<ul style="list-style-type: none"> ●仕事と家庭の両立に効果のある制度や仕組みを検討し、優先順位の高いものから見直しや導入を行います。

仕事と育児・仕事と介護の両立を支援する

各制度を整備

OKIでは、社員が仕事と家庭生活を両立できるよう、出産・育児に関わる各種制度や介護支援制度の充実、勤務時間への配慮に努めています。各制度は休職期間など、法定を上回る内容となっています。

出産・育児および介護支援に関わる各種制度と時間の配慮

各種制度(本人の申請に基づき適用)	妊娠通院休暇制度	妊娠中の女性社員が、定期検診、健康審査または保健指導、妊娠障害などの理由によって休暇を取得できる
	産前勤務制度(短時間勤務制度)	妊娠中の女性社員が、通常よりも短時間の勤務ができる
	産前産後休暇制度	妊娠中の女性社員が、産前56日間(多胎児の場合は98日間)、産後56日間の特別休暇を取得できる
	育児休職制度	子が生後満2歳に達するまで休職できる
	育児勤務制度(短時間勤務制度)	子が小学校3年生修了までの間、通常よりも短時間の勤務ができる
	介護休職制度	最大1年間を限度として、家族の介護のために休職できる
時間の配慮	介護勤務制度(短時間勤務制度)	最大1年間を限度として、家族の介護のために通常より短時間の勤務ができる
	妊娠中の休憩時間	妊娠中の女性社員が請求した場合、就業時間中に必要な休憩時間を取得できる
	育児時間	生後満1歳に達しない子を育てる女性社員が請求した場合、1日2回、1回30分の育児時間を取得できる

グループ各社もOKIに準じた制度を整備しており、男性社員による育児休職制度の利用実績も始めています。こうした取り組みが評価され、2006年1月には福島県の(株)沖データシステムズが「福島県次世代育成支援企業認証制度」において、「子育て応援」中小企業認証部門および「仕事と生活の調和」推進企業認証部門で認証を受けました。また2006年11月には、宮城沖電気(株)が、宮城県における「ファミリー・フレンドリー企業表彰」の宮城労働局長賞を受賞しています。

労働安全衛生への取り組み

安全衛生委員会の取り組み

OKIは、会社および労働組合のメンバーで構成する「安全衛生委員会」を各地区に設置し、職場環境に応じた安全衛生体制の構築・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ています。全社レベルで安全衛生の向上を図るため、各地区の委員会メンバーが集まる「中央安全衛生委員会」で各地区の状況や取り組みを報告・共有しています。

OKIの2006年度における労働災害度数率^{※1}は0.18、強度率^{※2}は0.00と、いずれも電気機器器具製造業の平均値を下回っています。

※1 度数率：労働災害による死傷者数÷延実労働時間数×1,000,000
 ※2 強度率：労働損失日数÷延実労働時間数×1,000

「安全実査」により生産拠点の管理レベルを向上

OKIグループは、生産拠点における安全管理レベル向上のため、本社担当部門が共通の基準に沿って各拠点の管理状況を確認する「安全実査」を2001年度から毎年実施しています。安全実査の対象は「安全衛生」「防災」「環境」の3分野で、管理体制や教育訓練、日常管理の状況、事故発生時の対応などを点検項目に沿って確認しています。

2006年度は、これらの点検項目に新たにCSRの視点を加えました。具体的には、2006年8月に発表されたJEITA（社団法人電子情報技術産業協会）の「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」などを参考に既存の点検項目を見直し、リスクの特定とその対応に関する事項などを追加・修正しています。

安全実査で発見した各拠点の問題点と改善策はOKIグループの生産部門で組織する「安全管理情報連絡会」で報告することで、全社の情報共有と他部署への展開を図っています。また、連絡会では、安全衛生について先進的に取り組んで



安全実査の様子

いる企業から講師を招いて事例をご紹介いただくなど、担当者のレベルアップのための場としても活用しています。

2006年度は、国内14生産拠点、海外4生産拠点で安全実査を実施した結果、重大な問題はありませんでした。

「こころの健康づくり」の取り組みを強化

OKIグループは、社員のメンタル面の健康をサポートするために、2005年度から中央安全衛生委員会の専門委員会として「こころの健康づくりワーキンググループ」を設置し、セルフケアのための仕組みづくりや、メンタルヘルスに関する研修体系の整備などを進めてきました。

2006年度は、セルフケアの支援として、インターネットを使用したストレスチェックツール「MTOPI（メンタルタフネス・オリエンテーション・プログラム）」をグループの2社で先行導入しました。これにより、社員が自身のストレス度をチェックし、その結果や結果に基づくアドバイスを即時に確認できる環境を整えました。また、職場でのメンタルヘルスケアを支援するために、MTOPIのコンテンツとして「管理職の心得」を提供し、必要などきにいつでも利用できる参考書として、また集合研修の教材の一部として活用しています。MTOPIは2007年度以降、他のグループ各社に展開していく予定です。



MTOPIの画面

「健康OKI21」の活動を推進

OKIグループは、社員の主体的な健康づくりを会社・労働組合・健康保険組合が一体となって支援する「健康OKI21」運動に取り組んでいます。イントラネットなどで生活習慣改善のための各種情報を発信するほか、健康に対する社員の意識調査や各種キャンペーンなどを実施しています。

コンプライアンスの推進

お客様満足度の向上

株主・投資家への情報発信

社員の尊重

環境への対応

社会貢献