

## 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、チャレンジする風土づくりに取り組みます

## 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

## 2007年度

## 主な取り組み

- グローバル教育の実施
- テレワークの試行を開始
- 次世代育成支援のためのパンフレット配布
- 生産拠点の安全実査を強化
- ストレスチェックツールをグループ企業に展開

## 2008年度

## 注力ポイント

- 多様な人材の確保と育成
- 次世代育成支援の浸透とチェック
- ワークライフバランスの推進
- 心身の健康づくり支援

## 人権・人材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、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の整備に努めています。

2008年4月にはOKIの人材ビジョンとして「誇り・情熱・誠実」を掲げました。社員全員が、

- 会社とそこで働く自分・仲間に誇りを抱き、
- 情熱をもって果敢に行動し、
- 何事にも誠実に取り組める、

そして心身ともに健康で仕事ができることを、経営の重要なテーマとして取り組んでいます。

## 対話を重視した良好な労使関係

OKIは、各国・地域の法令に基づいて社員の団結権および団体交渉権を尊重すると同時に、労使の信頼関係を重視しています。国内では労使での協議を行う場として、労使のトップによる中央労使協議会やカンパニーごとの労使協議会などを開催し、経営環境や労使の課題について誠実に情報や意見を交換しています。

## 多様な人材の確保と育成

## 障がい者雇用を促進

OKIグループは、1998年から通勤困難な重度障がい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OKIワークウェルを設立しました。同社では2008年4月現在、肢体・知的・視覚・内部などにハンディキャップを抱えた40名の社員が働いており、うち32名がITを活用した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（P11参照）。

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

OKIグループの障がい者雇用率(2007年度):1.81%

## インターンシップイベントを実施

OKIは、2005年より、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「ワンデイ・インターンシップ」を実施しています。

2007年度は、OKIの商品やソリューション事例を体感し、それらがユビキタスサービスにあふれる「e社会」の実現に貢献していることを理解していただくために、11月に開催した展示会「OKIプレミアムフェア」、および東京大学で開講している「OKIユビキタスサービス学」寄附講座（P9参照）の見学会を実施しました。仕事の面白さや醍醐味を感じとっていただけるよう、社員との座談会もあわせて行っています。



OKIプレミアムフェア

## 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、 チャレンジする風土づくりに取り組みます

### 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」を目的に、CDP(キャリアデザイン制度)を設けています。毎年1回、社員がキャリアビジョンや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。また2006年に構築したキャリアカウンセリング体制により、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。

### 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研修コースを設計し、毎年必須・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。

2006年度からは、グローバル事業に関わる可能性が高い社員を対象に、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目的とした指名型研修を充実させています。2007年度は新たに、中国ビジネスをターゲットとしたコースも開設しました。

### 社員活性化に向けた取り組み

OKIグループでは、それぞれの企業が、社員活性化に向けて、研修以外の取り組みも展開しています。

OKIエンジニアリングでは、社員による経営課題の検討を職場の活性化に結びつけるため、各職場から選抜された中堅社員による「クロスファンクショナルチーム」を2005年に結成し、約2年半にわたって活動を行いました。定期的な経営課題のディスカッションには毎回経営トップが参加し、組織横断的な課題抽出とともに、上下左右の自由闊達な意見交換を積極的に実施。これによりメンバー各人の人的ネットワークが広がるとともに、全社的な視点での課題形成と解決のための積極的な活動が各職場に展開され、社員一人ひとりの意識変化が、既存業務の改善、さらには他部門との協働によるビジネスの拡大など、具体的な成果に結びついています。

### 次世代育成支援の取り組み

#### 次世代育成を支援する「環境」づくり

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)をまとめ、具体的な取り組みを展開しています。

計画を達成するためには、施策を推進する各職場の環境・雰囲気づくりが重要であるという認識に立ち、2007年7月には経営トップのメッセージとともに行動計画の内容をわかりやすく紹介したパンフレット「仕事と家庭の両立について」を全社員に配布。また8月には、男性の育児参加をより推進するため、財団法人21世紀職業財団の男性労働者育児参加促進コースに申請、東京事務所より、「男性の育児参加促進事業」に取り組み事業主として指定を受けました。



社員向けパンフレット  
「仕事と家庭の両立について」

#### ワークライフバランスの実現を支援する 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。たとえば本人治療や家族介護のために最大50日まで取得できる「目的別休暇」は、ボランティアや教育、子の学校行事などについても、最大30日までの取得が可能です。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出ています。

ワークライフバランスの実現を支援する制度等の詳細

<http://www.oki.com/jp/csr/csract/employ/nextgnrt.html>

## 多様な働き方への取り組み

### テレワークの試行を開始

OKIは2007年12月、埼玉県蕨市のOKIシステムセンタなどにおいて、テレワークによる在宅勤務の試行を開始しました。今回の試行は、仕事と家庭の両立や業務効率向上の側面から、テレワークの有効性を検証するためのもので、育児や介護などを担い、かつ業務がテレワークに適していると判断される16名が、約半年間にわたって原則週1回の在宅勤務を行いました。

試行状況については、試行対象者・人事総務部門・労働組合がそれぞれの立場から評価しており、2008年度はその結果をふまえて、正式運用に向けた検討を進めていきます。

## 労働安全衛生の取り組み

### 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2007年度における労働災害度数率<sup>※1</sup>および強度率<sup>※2</sup>はいずれも0.00です。

※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

### 生産拠点の安全教育強化

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、本社担当部門が各拠点の「安全衛生」「防災」「環境」の管理状況を、共通の点検項目に基づき確認する「安全実査」を毎年行っています。実査員が現場で問題点を発見・指摘するだけでなく、改善のヒントとしてグループ内の先進

的な取り組み事例を紹介するなど、安全教育の機会としても活用。各拠点の課題と改善策はOKIグループの生産部門で組織する「安全管理情報連絡会」で共有し、グループ内への水平展開を図っています。



中国拠点での安全実査の様子

2007年度は、実査対象に中国の2拠点を追加するとともに、グローバルなサプライチェーンで求められるCSRの取り組みについて、実査中に説明を行うなど、海外での対応を強化しました。

### こころの健康づくりのグループ企業展開

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、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います。

2007年度は、セルフケアを支援するためにグループの一部で前年度に先行導入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、広く国内グループ企業に展開しました。これにより、約1万人のグループ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が整いました。



MTOPIによるストレス診断