

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

2008年度	2008年度の状況	2009年度
注力ポイント	2008年度の状況	注力ポイント
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● グローバル教育の拡充 ● eラーニングやSNSの活用による次世代育成支援の環境づくり ● 育児勤務制度の見直し ● 心身の健康づくりのためのイベント・研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 多様な人材の確保と育成 ● 次世代育成支援の定着 ● 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。

また人材ビジョンとして「誇り・情熱・誠実」を掲げ、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。

2008年度は経営環境に鑑み、遺憾ながらOKIおよび国内グループ企業の幹部社員を対象に、期間限定(2009年1月～3月)で早期退職優遇制度を実施いたしましたが、対象者への事前説明、および応募者との十分なコミュニケーションなどにより、納得を得よう努めています。

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事業場ごとの労使協議会などを適宜開催し、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

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肢体障がい者の在宅勤務を推進しており、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2009年4月現在、肢体・知的・視覚・内部などに障がいのある40名の社員が働いており、うち31名がITを活用したテレワークによって、アクセシビリティに配慮したウェブサイトの制作やポスターデザインなどの業務に在宅で従事しています。

OKIは今後も同社を中心に、グループとして障がい者雇用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(2008年度) : 1.98%

※ 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、障がい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、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。

2008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



OKIプレミアムフェア

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」寄附講座の見学会などを実施しました。各イベントにあたっては、仕事の面白さや醍醐味を感じとっていただけるよう、社員とのコミュニケーションを重視しており、見学会にあわせて社員との座談会を実施しているほか、工場見学に生産技術者が同行し、説明や質疑応答を通じて技術者のこだわりを実感してもらうなどの工夫をしています。

雇用機会均等への取り組み

OKIグループは海外拠点においても、人権を尊重し、雇用機会の均等を確保するよう取り組んでいます。

北米に本拠を置くOKI Data Americasは、求職者や社員の雇用・賃金・昇進などにおいて、人種や年齢、障がいの有無、皮膚の色、宗教、性別、出身国などによる差別が生じないよう、法知識習得に向けたマネージャーや人事担当者の教育、マイノリティーや女性に特に配慮した奨学制度などを導入しています。さらに、地域内の学校との協力、雇用機会均等に関する活動を行っているNGOへの寄付や参加などを通じて、マイノリティーや女性、障がい者などの雇用機会を増やすよう努めています。

また中国常州市の沖電気ソフトウェア技術(江蘇)有限公司(OSTJ)は、常州市独自のCSR規格「CSA8000」の認証を2007年に取得しました。「CSA8000」は人権・労働に関する国際規格「SA8000」をベースにしており、国内法に加え、世界人権宣言や国際労働機関(ILO)などの条約・勧告にも配慮した内容となっています。OSTJは同規格に基づき、適正な雇用や差別の禁止などに関する制度を整備してマネジメントを推進しています。



OSTJのオフィス(中国常州市)

人材育成の取り組み

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。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毎年1回行っているほか、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年からはキャリアカウンセリング体制を構築し、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ています。基本知識から最新の手法・理論まで、段階的・体系的に修得でき



英語力強化研修

る研修コースを設計し、毎年必須・指名型研修で70コース以上、選択型研修で550コース以上を実施しています。

また、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グローバル研修を2006年度から行っており、2008年度は新たに英語研修の上級編と初級編を開講しました。既設の中級編とあわせて3コースのなかから、現有英語力や習得目標レベルに応じた最適なコースを受講することができます。

中国語についても社内に研修コースを設けており、2008年度からは社員の中国語能力向上への取り組みを支援するため、中国語検定試験(主催:(財)日本中国語検定協会)を社内で受験できるようにしました。2008年7月に実施した第1回試験には、OKIグループ各社から延べ38名が挑戦し、うち30名が合格しました。内訳は、準4級19名、4級5名、3級6名です。2009年も引き続き社内での受験を実施する予定です。

次世代育成支援の取り組み

OKIは、グループをあげて次世代育成に積極的に取り組み、社員全員が安心して働ける会社をめざしています。

次世代育成を支援する「環境」づくり



「仕事と家庭の両立」に関するeラーニング

OKIは、次世代育成支援対策推進法に対応して作成した行動計画(第1次、第2次)への理解を深めるため、社員向けパンフレットを配布しているほか、2008年には全社員を対象にした「仕事と家庭の両立」に関するeラーニングを実施しました。eラー

ニング実施時には受講者の意識やニーズを把握するためのアンケートをあわせて実施し、その結果を課題の抽出と今後の計画策定に活かしています。2008年9月にはイントラネットに「仕事と家庭の両立」応援サイトを開設し、社員がいつでも参照・活用できるよう、上記アンケート結果や関連情報を掲載しています。

また、出産・育児を控えた社員が両立への不安や疑問を社内の経験者に相談できる仕組みとして、2009年2月に社内SNS(Social Networking Service)を活用した「両立支援コミュニティ」を立ち上げました。さらに、上司が出産や育児を控えた部下などに対して適切にサポートできるよう「育児支援ハンドブック」も作成しています。

2009年4月からは第3次行動計画をまとめ、「仕事と家庭の両立」のいっそうの定着をめざした取り組みを進めていきます。



イントラネット「仕事と家庭の両立」応援サイト

男性の育児参加を推進

OKIは、2007年・2008年に財団法人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し、男性の育児参加の推進に取り組んでいます。各年において東京事務所より「男性の育児参加促進事業」に取り組む事業主として認定を受け、2008年度にはOKIとして初めて男性社員が育児休職を取得しました。

また、福島県のOKIデータシステムズは、県の「パパの子育て応援事業」のモデル企業に選定され、男性が育児参加しやすい職場づくりに取り組んでいます。育児休業取得促進のための研修会実施や男性社員の育児休職取得実績などが評価され、2009年3月には福島労働局長より、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業(次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主)福島県内第2号として認定を受けました。



男性の育児参加支援に関する幹部社員向け研修会(2008年10月)

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、フレックスタイム制度やHOPワーク制度(裁量労働制)を整えています。また、育児勤務制度・介護勤務制度のほか、ボランティア活動や傷病の治療・家族の介護(子の予防接種や乳幼児健診を含む)、教育受講や子の学校行事に利用できる「目的別休暇」など、出産・育児・介護に関わる各種制度の充実、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。

2009年4月には育児勤務制度を改訂し、制度の利用が可能な期間を従来の「子が小学校3年生を終了するまで」から「子が小学校6年生を終了するまで」に延長しました。

 [ワークライフバランスの実現を支援する制度などの詳細
http://www.oki.com/jp/csr/csreact/employ/nextgnrt.html](http://www.oki.com/jp/csr/csreact/employ/nextgnrt.html)

多様な働き方への取り組み

テレワークの試行

OKIはメリハリのある働き方の実現をめざし、また育児・介護など、個々人の置かれた状況への配慮から、多様な働き方を支える制度の整備と、それらを利用しやすい環境づくりに取り組んでいます。

その一環として、2007年12月に埼玉県蕨市のOKIシステムセンターなどでテレワークによる在宅勤務の試行を開始し、2009年4月現在、育児・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17名が週1～2回のペースで在宅勤務をしています。

今後は、育児・介護以外にも適用範囲の拡大を図るべく、検討を進めています。

Topics

第9回テレワーク推進賞において ダブル受賞



OKIおよびOKIワークウェル(OWW)は、2008年9月、社団法人日本テレワーク協会が主催する「第9回テレワーク推進賞」において、OKIが「奨励賞」を、OWWが「優秀賞」をそれぞれ受賞しました。OKIは高セキュリティ無線LANを用いたテレワーク環境を構築し、多様な働き方の実践を図ったことが評価されました。またOWWは、独自のテレワークシステムを開発して障がい者雇用に貢献したこと、またテレワークの先行的事例としてノウハウを拡充し、継続的に実績をあげていることが評価につながりました。

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」を各地区に設置しています。各委員会では、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。また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2008年度における労働災害度数率^{※1}および強度率^{※2}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

生産拠点の安全管理レベル向上の取り組み

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しています。さらに、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。

2008年度は、国内16拠点、海外2拠点で安全実査を実施し、重大な問題はありませんでした。

心身の健康づくりを支援するために

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。生活習慣の改善を柱とした一時予防に重点をおき、イントラネット「健康OKI21」サイトにおいて健康づくりのための各種情報を発信しているほか、健康に関する社員の意識調査やウォーキングキャンペーンなどを実施しています。事業場やグループ企業に部会をおき、家族で参加できるウォーキングイベントなど、部会独自の活動も行っています。

また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などを推進しています。