

# 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

## 2009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

## 2009年度の状況

- インターンシップイベントを実施
- 「次世代育成支援対策推進法」認定マークを取得
- グループ企業におけるワーク・ライフ・バランスの取り組みの進展
- メンタルヘルスの新サポートツールを導入

## 2010年度注力ポイント

- 多様な人材の確保と育成
- 次世代育成支援の継続推進
- 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。

海外グループ会社においてもこの基本的な考え方のもと、各国・地域の状況に応じて、人権や労働に関する規格の認証取得、教育や制度の拡充など、人権を尊重し、雇用機会の均等を確保するための取り組みを展開しています。

## 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、特例子会社\*OKIワークウェルを設立しました。同社では2010年4月現在、肢体・知的・視覚・内部などに障がいのある43名の社員が働いており、うち34名がITを活用したテレワークによって、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。

### TOPICS

## 在宅勤務の取り組みについて出版

2010年1月、OKIワークウェルの重度障がい者からなる在宅勤務チーム「OKIネットワークーズ」の歩みを記した「障害者が思いっきり仕事できる日本でいちばん働きやすい会社 ～OKIネットワークーズ物語～」が出版されました。本書は、ITを活用した重度障がい者の在宅勤務雇用というOKIならではの取り組みの10年間の軌跡を、OKIネットワークーズの一人である著者がまとめたものです。会社としての仕組みづくりから、一緒に働く仲間の仕事ぶり、さらには彼ら自身の声から生まれた在宅就労向け音声コミュニケーションシステムの開発経緯などにも触れ、障がい者雇用への理解がより深まる内容となっています。



「障害者が思いっきり仕事できる日本でいちばん働きやすい会社～OKIネットワークーズ物語～」(土屋電一著、中経出版)

OKIグループの2009年度の障がい者雇用率は1.95%でした。今後とも同社を中心に、グループとして障がい者雇用に取り組んでいきます。なおOKIワークウェルは、2009年10月1日、「障害者雇用優良企業」として厚生労働省の認証を取得しました。本認証は、社団法人全国重度障害者雇用事業所協会が運営する障害者雇用優良企業認証制度の基準を満たした企業が取得できるものです。

※特例子社：「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、就職活動を開始する大学生・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。



グループディスカッションの様子

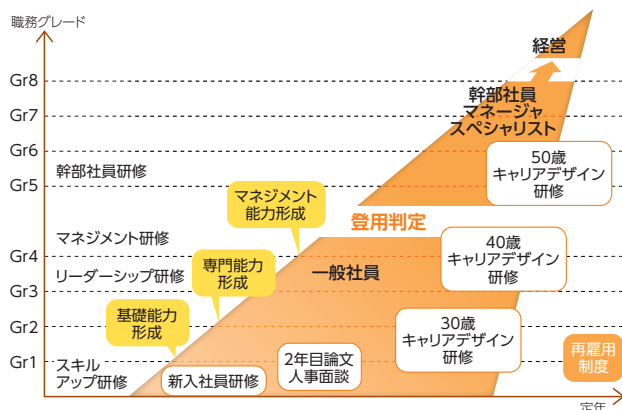
2009年度は、OKIショールームにおいて「ソリューション営業を知る1dayインターンシップ」を開催しました。実際のOKI商品を題材にお客様のビジネス課題を解決するためのソリューション提案を考えるというプログラムを通じ、日頃あまり目に触れることのない企業間ビジネスにおける営業スタイルを体験できたと、参加者から好評を得ています。

## 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

#### ● 社員の成長を支えるキャリア形成イメージ



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。

### 社員の能力向上を支援

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。新入社員研修や役職・役割別研修などの必須・指名型研修以外に、選択型研修を500コース以上用意しています。選択型研修は、社員が自ら成長目標を定め、そのために必要なスキルやコンピテンシー向上のために選択して受講することができるものです。選択型研修では、集合教育以外にeラーニングを活用し、社員の学習機会の拡大を図っています。

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年度から行っています。このうち英語研修は初級・中級・上級の3コースを用意しており、各自の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るとともに、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ており、2009年度はOKIグループ各社から延べ40名が挑戦、うち29名が合格しました。

## 次世代育成支援の取り組み

### 次世代育成支援の定着へ向けて

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への理解を深めるため、社員向けパンフレットや上司向けハンドブックを作成するとともに、「仕事と家庭の両



次世代認定マーク「くるみん」

立」に関するeラーニング、イントラネット「"仕事と家庭の両立" 応援サイト」などを通じて、社員への周知を図っています。

## 社員の尊重

2009年6月には「仕事と家庭の両立をサポートし、社員が活き活き働ける環境・雰囲気づくりに取り組む」を基本方針に策定した「第2次行動計画」（2007年4月～2009年3月）の目標を達成したことが認められ、東京労働局より次世代認定事業主として認定され、「次世代育成支援対策推進法」認定マーク(愛称「くるみん」)を取得しました。

### 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は、会社および労働組合のメンバーからなる「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」を2008年度に設置し、社員が仕事と家庭生活を両立できるよう、仕組みの整備や環境づくりに取り組んでいます。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・介護勤務制度を整えているほか、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。

こうした取り組みは、OKIグループ各社にも広がっています。

福島県のOKIデータシステムズは、育児・介護のための休業制度の利用率の高さ、総労働時間の短縮など、積極的な職場風土改善の取り組みが評価され、2009年9月に「福島県ワーク・ライフ・バランス大賞」を受賞しました。



「福島県ワーク・ライフ・バランス大賞」授与式

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/csract/empty/nextgnrt.html>

## 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。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。

### 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次予防に重点をおき、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。

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。2009年10月には、サポートツールとして、ウェブ上でのストレスチェックなどが可能な「こころWellnessナビ」を導入しました。

### TOPICS

## タイ王国労働省から優良労使関係・労働福祉賞および優秀教育プログラム賞を受賞

タイのドットプリンタ用印字ヘッド生産拠点であるOKI Precision(Thailand)は、2010年2月、タイ王国労働省より優良労使関係・労働福祉賞、および優秀教育プログラム賞を受賞しました。

同社は、技能向上のための教育をはじめ、全従業員へ労働保護法や健康関連などの教育を計画的・定期的に行っています。また従業員代表である福祉委員会の提案によりスポーツ場を設置しているほか、地域住民とのスポーツ大会参加のサポート、植林活動や企業内集団献血などの地域貢献活動を積極的に実施しています。こうした活動が、労使関係面および福利厚生面、および教育プログラムとしての優れた実績であると認められ、受賞につながりました。



バイトゥーン労働大臣(右)から賞を受けるOKI Precision(Thailand)福祉委員会委員長(左)と管理部長