

社員の尊重

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・選考を実施するとともに、人材ビジョンとして「誇り・情熱・誠実」を掲げ、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。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の取り組みを展開しています。

2010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社員を対象に、期間限定で早期退職優遇制度を実施いたしました。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、納得を得るよう努めています。

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。

障がい者雇用を促進

OKIグループは、通勤困難な重度障がい者の在宅勤務を推進する特例子会社※ OKIワークウェルを中心に、グループとして障がい者雇用に取り組んでいます。



表彰式の様子

2010年度の障がい者雇用率は1.94%でした。

OKIワークウェルでは2011年3月現在、肢体・知的・視覚・内部などに障がいのある45名の社員が働いており、うち35名がITを活用したテレワークによって在宅で勤務しています。上肢に障がいのある肢体不自由者に対する雇用促進の取り組みが認められ、「平成22年度障害者雇用職場改善好事例(主催:独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構、後援:厚生労働省)」において、優秀賞を受賞しました。

※ 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。

社員の能力向上を支援

OKIグループは、新入社員研修や役職・役割別研修などの必須・指名型研修のほか、社員が自ら成長目標を定め、必要な能力向上のために選択して受講することができる選択型研修を250

コース以上用意しています。2010年度は、キャリアアップ支援の一環として、社員が社会人大学院をはじめ各種資格の取得を目的とした通学をするための短時間勤務制度を導入しました。

次世代育成支援の継続推進

OKIは、次世代育成支援対策推進法に対応した「第2次行動計画」の目標を達成したことが認められ、2009年6月、東京労働局より「次世代育成支援対策推進法」認定マーク(愛称「くるみん」)を取得しています。



2010年度は「仕事と家庭の両立に関してさまざまなサポートを通じて定着を図り、一人ひとりが具体的に行動を起こせるようにする」をコンセプトとした第3次行動計画に取り組み、休暇制度の拡充などを実施するとともに、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、社員への周知を図りました。また仕事と家庭の両立に関するeラーニングを常時開設しており、意識・行動に関する自己診断やケース学習がいつでも実施できます。

ワーク・ライフ・バランスの推進

OKI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、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治療・家族の介護、教育受講や子の学校行事に利用できる「目的別休暇」など、各種制度の充実、勤務時間への配慮に努めています。

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」を設置し、具体的な取り組み目標を設定して仕組みの整備や環境づくりを進めており、活動状況はイントラネットで社内に公開しています。

心身の健康づくり支援

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」運動に取り組み、イントラネットを通じた情報発信のほか、健康に関する社員の意識調査や運動不足対策などを実施しています。また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」を置き、セルフケアのサポートツール「こころWellnessナビ」の活用や相談窓口の設置などを進めています。