

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、企業行動憲章・行動規範に「人権の尊重」を掲げて、教育などによる徹底を図っています。また公正な採用・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。

対話を重視した良好な労使関係

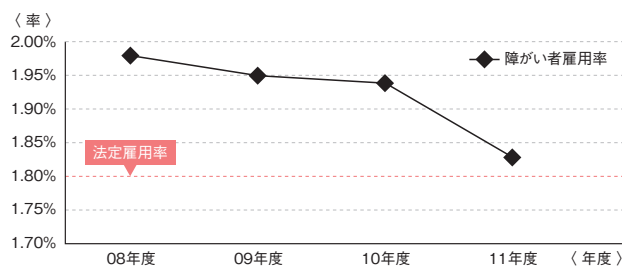
OKIは、各国・地域の法令に基づいて社員の団結権および団体交渉権を尊重すると同時に、労使の信頼関係を重視しています。国内では労使での協議を行う場として、労使のトップによる中央労使協議会や事業場ごとの労使協議会などを適宜開催し、経営環境や労使の課題について誠実に情報や意見を交換しています。

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。OKIワークウェルでは2012年4月現在、肢体・知的・視覚・内部などに障がいのある49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。OKIグループの2011年度の障がい者雇用率は1.83%と前年を下回りましたが、引き続き障がい者雇用の促進に努めていきます。

海外グループ会社でも障がい者雇用に取り組んでおり、中国深圳市の沖電気実業(深圳)有限公司は、2011年6月に同市の西麗職業康復センターで障がい者扶助契約を締結し、12名を特別社員として雇用しました。

■ 障がい者雇用率 推移



※ 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。2011年度のOKI社員一人当たりの平均研修受講日数は1.77日でした。

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活動が認められ、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。



2011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」に基づき、育児・介護などの家族的責任のある社員に適用する在宅勤務制度を新たに導入しました。

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。2011年度は、「効率的な労働時間マネジメント」に重点的に取り組み、幹部社員全員を対象に労働時間管理に関する教育を実施して、各職場での徹底を図りました。

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、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、相談窓口を設置して、セルフケアのサポートツール「こころWellnessナビ」の活用などを推進しています。