

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、採用時研修、階層別研修およびeラーニングなどを通じて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認証の取得、教育や制度の拡充などの取り組みを展開しています。

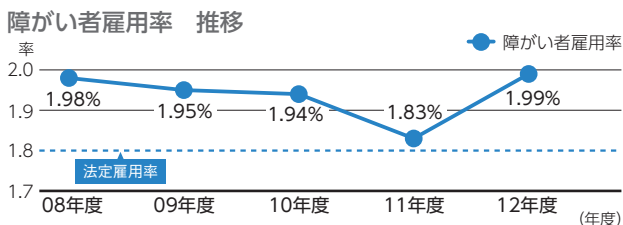
対話を重視した良好な労使関係

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。

また、タイのプリンタ部品生産拠点であるOKIプレジジョン・タイランドでは、労使関係面と福利厚生面において優れた企業が対象となる「優良労使関係・労働福祉賞」を、2012年度まで5年連続で受賞しています。

障がい者雇用を促進

OKIグループは、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。同社では2013年4月現在、障がいのある61名の社員のうち40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2012年度の障がい者雇用率は1.99%と、前年を上回りました。引き続き特例子会社を中心とした障がい者雇用の促進に努めていきます。



インターンシップを実施

OKIは、商品と社会との関わりを知り、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ことを目的に、一般社団法人日本経済団体連合会「採用選考に関する企業の倫理憲章」に基

づくインターンシップ(就業体験)を各拠点で実施しています。

2012年度は、静岡県沼津市の社会システム工場、および群馬県高崎市のシステム機器事業本部において、地域の高校生など計16名を受け入れました。参加者からは「さまざまな業務を経験できる貴重な機会だった」「コミュニケーションの大切さを感じた」などの感想が寄せられました。

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活動が認められ、2009年および2012年に、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。



2012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4次行動計画」に基づき、在宅勤務制度をはじめとした各種制度の利用を促進するため、利用者へのアンケートやヒアリングを実施しました。

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、労使で構成する「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」を設置し、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・介護、学校行事などに利用できる「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。2012年度は、上長が部下の労働時間をより的確に把握し、マネジメントに活用するためのツールを導入し、効果的な労働時間マネジメントの定着を図りました。

労働安全衛生と健康づくりの取り組み

OKIは、労使で構成する「安全衛生委員会」を各地区に設置して安全衛生体制の強化や労働災害・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、各地の状況や取り組みは「中央安全衛生委員会」で共有しています。OKIの2012年度の労働災害度数率[※]は0.23でした。

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」の活用を推進するなど、心身の健康づくりに取り組んでいます。

※ 労働災害度数率: 100万延労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって、労働災害の頻度を表すもの。