

## 社員への責任

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企業活動の基盤と認識し、研修などを通じて徹底を図っています。人財ビジョン「誇り・情熱・誠実」のもと、多様な人財が活躍できる職場環境の整備に努めています。

### ▶ ダイバーシティ推進の取り組み

OKIグループは、社会環境の変化に対応し持続的に発展していくためには多様な人財がそれぞれの能力を最大限発揮することが不可欠との認識に立ってダイバーシティを推進し、特に女性の活躍推進を重点施策として取り組んでいます。

女性活躍推進法に基づく行動計画では、2020年までのOKIの目標として①新卒採用者の女性比率を20%以上に、②幹部社員の女性比率を4%へ倍増するを掲げ、女性リーダー育成のための研修や女性活躍支援セミナーなどの施策を実施しています。

2017年度の新卒採用者女性比率は28%と前年度に続き目標を達成。2017年5月には、厚生労働大臣が定める「えるぼし」で最高位である3段階目の認定を受けました。



### 女性役員・社員の状況(2018年4月1日現在)

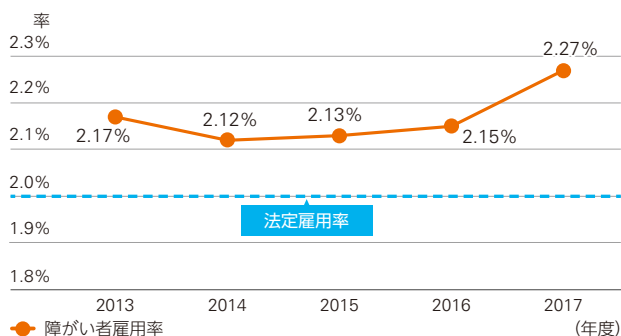
	OKI	OKIグループ(国内)
女性社員比率	12.3%	12.6%
幹部社員に占める女性比率	3.4%	2.6%
女性役員数	2名	5名

### ▶ 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、障がい者雇用に取り組んでいます。2017年度の障がい者雇用率は2.27%でした。

OKIワークウェルでは独自開発のコミュニケーションシステムを活用し、2018年6月現在、全国19都府県の重度障がい

### 障がい者雇用率推移



者49名が在宅で業務を行っています。テレワーク導入にあたっての先駆的な取り組みが評価され、2017年11月、総務省「テレワーク先駆者百選 総務大臣賞」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。

### ▶ 働き方改革の取り組み

OKIは、2017年7月に働き方改革プロジェクトを発足しました。「変化に柔軟に対応し、高い付加価値を創出する組織」を目指し、「行動を変え、意識を変え、仕組みを変え、生産性を向上する」を基本方針に取り組みを推進します。2017年度は経営者による働き方改革のディスカッションや「働き方改革100人委員会」の開催、ポータルサイトの開設などにより改革意識の醸成と情報共有を図るとともに、テレワーク制度を導入し、サテライトオフィスの設置などを進めました。

### ▶ ワーク・ライフ・バランスの推進

OKIは、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、労働時間や休暇取得状況を確認するとともに、育児・介護などに関連した各種制度の充実により、ワーク・ライフ・バランスを推進しています。2017年1月には東京労働局より優良な「子育てサポート企業」として特例認定(プラチナくるみん認定)を受けました。

### ▶ 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2017年の労働災害度数率\*は0.22でした。

またグループとして心身の健康づくりに取り組み、特にメンタルヘルスについてはセルフケアのサポートツールの活用推進、相談窓口を通じた産業医などによる社員の支援などを実施しています。OKIは2018年2月、前年に続き「健康経営優良法人2018」大規模法人部門(ホワイト500)の認定を受けました。

\*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。