

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と認識し、企業行動憲章・行動規範に「人権の尊重」を掲げて、研修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に取り組んでいます。

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ともに、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。

ダイバーシティ推進の取り組み

OKIは、多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できるよう、グローバル人材の採用と育成、女性の活躍推進とともに、社員一人ひとりが働きがいを感じて業務に取り組むことができる環境づくりを進めています。

特に「女性の活躍推進」を重点施策に掲げて取り組んでおり、2014年度は女性のキャリア意識の醸成を支援する目的で「女性活躍支援セミナー」「女性キャリアセミナー」「TOPによるリーダー育成フォーラム」を行い、OKI全女性社員の約半数が参加しました。また各部門長・本部長を対象に、女性の活躍推進への理解を深めるための説明会を行いました。

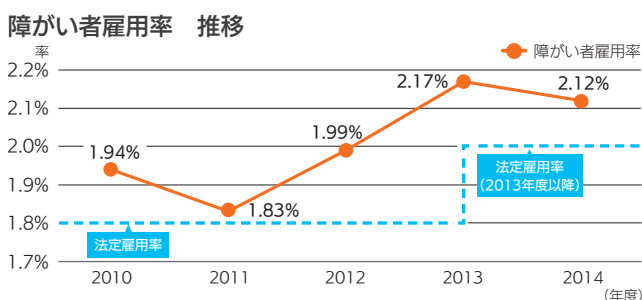


「女性キャリアセミナー」の様子

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。同社では2015年4月現在、障がいのある63名の社員のうち43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2014年度の障がい者雇用率は2.12%と、法定雇用率2.0%を上回りました。

[※] 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。



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。2014年度は、「第4次行動計画(計画期間:2012年~2015年)」に基づき、在宅勤務制度などの各種制度について、労使で社員への周知を実施しました。



グループ各社でも次世代育成支援に取り組んでおり、2014年7月にはソフトウェア開発・SIサービスを行うOKIソフトウェアが「くるみん」を取得しました。

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、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、さらにはボランティア活動や傷病治療・家族介護、子の学校行事などに利用できる「目的別休暇」制度など、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。

2014年度は、社員がより柔軟に休暇を取得できるよう、目的別休暇の時間単位取得制度の運用を開始しました。

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2014年の労働災害度数[※]は0.11でした。

またグループの健康づくり運動「健康OKI21」を推進し、健康情報の発信を強化するなど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中央安全衛生委員会の専門委員会「こころの健康づくりワーキンググループ」を置いて、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。

[※] 労働災害度数: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。