

労働慣行とディーセントワーク

雇用／労使関係

基本的な考え方・方針

オリンパスグループは、従業員をかけがえのない財産であると考え、その限りない可能性を発揮する機会と能力を向上させる機会を提供するため、従業員一人ひとりの多様性、人格、個性、人権を尊重し、能力に応じた雇用、能力開発、昇進の機会を公平に提供することに努めています。

推進体制

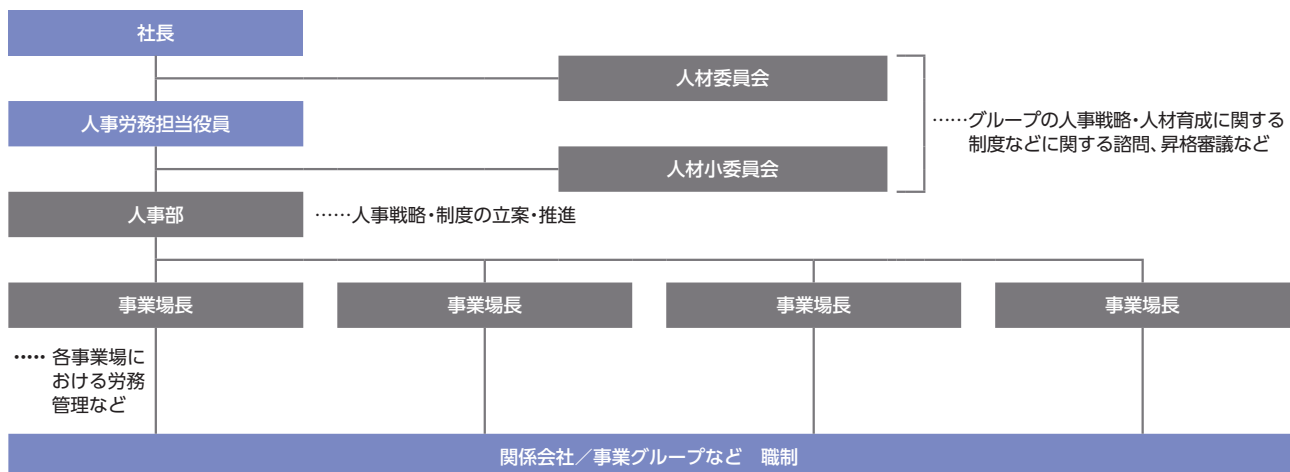
人材戦略推進体制

オリンパスグループの人材戦略、人材育成および労務管理など人事労務に関しては、社長を最高責任者とし、人事労務担当役員が統括し、本社GHQHR部門が中心となり、グループ全体の人材戦略を推進しています。

雇用労働に関連する各国法規制等の対応については、グループ人材戦略に基づき、グループ各社・部門で推進することで、多様な人材を活かし、最適な事業運営を遂行できるよう努めています。

国内では、関係会社や事業グループが同一事業場に存在することもあるため、事業場ごとに事業場長を置き、人事労務関連方針・施策の徹底を図っています。

◎ 人事労務問題に関する責任体制(国内)



雇用

オリンパスグループは、「オリンパスグループ人権と労働に関する方針」(P33参照)の一つに「公平な機会の提供」を掲げ、「従業員はオリンパスにとってかけがえのない財産であると考え、その限りない可能性を発揮する機会と能力を向上させる機会を提供するため、従業員一人ひとりの多様性、人格、個性、人権を尊重し、能力に応じた雇用、能力開発、昇進の機会を公平に提供します」と明記し、その実践に努めています。

なお、雇用にあたっては、長期雇用を前提とし、職能資格給制度に基づき、長期にわたって職能の伸長を目指す人事制度を採用しています。

2017年度の採用

オリンパスは2017年度、前年比27.2%減となる363名を採用しました。そのうち、中途採用者は全体の41.5%となっています。

また、採用にあたっては、女性活躍推進法の観点から女性の採用に積極的に取り組み、女性の採用比率実績が16%となっています。

障がい者雇用

オリンパスは、積極的に障がい者(身体、精神、知的)の雇用を推進しています。2009年4月に設立した特例子会社*オリンパスサポートメイト(株)では主に知的障がい者を雇用し、障がい特性や業務に即した雇用環境、雇用条件を実現しているなど、継続的な雇用に努めています。

* 特例子会社：障がい者の雇用に特別な配慮をし、日本の「障害者の雇用の促進等に関する法律」第44条の規定により、厚生労働大臣の認可を受けて、親会社の一事業所と見なされる子会社のこと。

高齢者雇用

国内グループ各社では、60歳の定年退職後も就業を希望する従業員について、65歳まで継続雇用する制度を設けています。

2017年度は、95名が適用対象となり、継続雇用を希望する従業員の100%が継続雇用となりました。

継続雇用にあたっては、年休や特別休暇などの制度は変更がありません。福利厚生制度(カフェテリアプラン)の利用は停止となります。