

労働慣行とディーセントワーク 多様性と機会均等

ワークライフ・バランスを実現する制度

ワークライフ・インテグレーション

オリンパスグループは、多様な人材がそれぞれのライフイベントにかかわらず、積極的にキャリアを継続できるよう、2011年から国内グループ会社を対象にワークライフ・インテグレーション活動を推進しています。これは、仕事と生活の両立を実現するワークライフ・バランスの施策を発展させ、仕事と生活の相乗効果をもたらすことを目標としており、(1)ダイバーシティの推進（「多様性の推進」P28参照）、(2)次世代育成支援（「多様性の推進」P28参照）、(3)労働生産性向上、(4)健康増進（「労働安全衛生」P20参照）、の4つのテーマでさまざまな施策、制度を導入しています。

また、2015年度から、職制向けのワークライフ・インテグレーション研修を継続的に開催しており、多様な人材を活かすマネジメントについての理解浸透に取り組んでいます。2017年度にはワークライフ・インテグレーションの制度紹介や活用事例について冊子にとりまとめ、両立のノウハウを提供するとともに利用促進に取り組んでいます。



労働生産性・働き方改革の推進

オリンパスでは、経営・事業基盤の強化や体質改善に向けた業務改革推進のために、業務改革プロジェクトを2016年7月に開始しました。推進専任部署として設立された業務改革本部と人事部が協働し、ワークスタイルおよび意識改革を通じて、組織の生産性と従業員のモチベーション向上を図ることを目的に、働き方改革を推進しています。この取り組みでは、働きやすい環境を実現していく「行動変革」と、職場の生産性改善や個人の仕事のやり方を変える「意識改革」の両輪で展開しています。

◎ 働き方改革の期待効果



2016年4月には、在宅勤務制度をより多くの従業員が活用できるよう、適用対象を裁量労働制職場からそれ以外の職場にまで拡大し、就業規則・労働協約を改定しました。2017年度には、さらに適用対象資格を拡大し、制度利用対象者は2018年4月現在、約1,280名となりました。

また、2018年7月から8月にかけて、国が東京都や経済界と連携して展開する働き方改革の取り組みである「テレワーク・デイズ」に参加したほか、東京都が主催する通勤ラッシュを緩和するための取り組みである「時差Biz」にも参加しました。

福利厚生制度

オリンパスグループは、各国地域に合わせた福利厚生制度の充実を図っています。

日本国内では、医療・育児介護・自己啓発などに関わる従業員の費用負担を軽減する福利厚生メニューを用意しています。特に、訪問介護・訪問入浴・ベビーシッター・託児所・語学学習については、重点施策と位置づけ、より手厚い支援を行うなど補助が必要な従業員や自己啓発意欲のある従業員を支援しています。

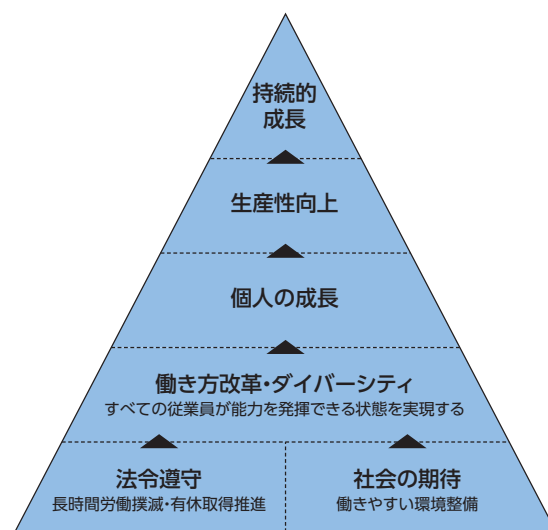
◎ 主な福利厚生制度

制度	内容	対象
年金	法規制に基づいた制度加入	グループ共通(非正規社員含む)
育児休暇	法定日数を上回る休暇	国内グループ

多様性の推進

グローバルに事業を推進するオリンパスグループにとって、多様な人材の活用は、事業にも大きな影響を与えるものです。人事戦略のあらゆる面において、多様性の観点を基本において施策を進めることですべての従業員満足を向上させることができるものと考えています。

特に、女性の活躍推進については、国内外を問わず重点的に推進しています。



推進体制

オリンパスグループは、多様な人材の活躍を支える制度、施策を適切に立案・運用していくために、人事部門が中心となって従業員や労働組合との対話の場を設けています。2017年度は推進体制を強化するために、専任組織として「ダイバーシティ推進グループ」を設立しました。

ダイバーシティ推進グループのミッションは、以下の5つに取り組むことです。

1. ダイバーシティ方針の立案と社内外への発信
2. グループ各社のダイバーシティ推進の統括
3. オリンパスのダイバーシティ施策の立案と推進(女性活躍、障がい者雇用、定年後再雇用)
4. オリンパスのダイバーシティ教育の実施、関連法規への対応
5. 働き方改革の推進

2017年度は、性別(女性)、障がい者、介護者、高齢者、性的少数者、外国人の6つの領域について、多様性推進の取り組みを開始しました。

女性の活躍推進

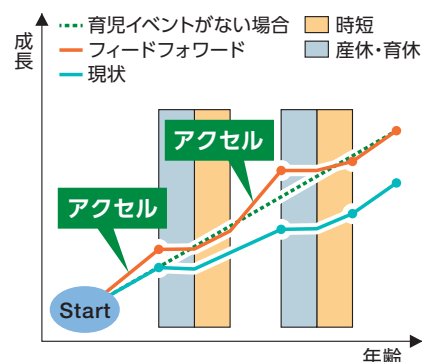
採用および昇格・昇給において、性別による差別はなく、高い専門能力とモラルを兼ね備えた人材を積極的に活用しています。2018年4月末現在、33名（前年29名）の女性管理職が活躍しており、管理職候補の女性従業員も188名（前年146名）に上るなど、年々女性の比率が高まっています。

ライフイベントとキャリア形成を両立するための福利制度を設定するだけでなく、仕事と育児・介護の両立の理解促進のための冊子の作成・配布を行い、各部門におけるワークショップも実施するなど、制度の利用も積極的に促しています。

2016年度には女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しました。主な取り組みは、在宅勤務制度の対象者の拡大、女性の計画的育成を主眼とする管理職向けワークライフ・インテグレーション（WLI）研修の実施、女性管理職の登用を促進するための管理職候補者の育成研修の実施、などです。女性社員の育成を目的としたメンター制度や、復職後の早期業務立ち上げなどを目的とした育児休業復帰後研修の導入も検討しています。

また、ライフイベントをあらかじめ想定し、早めに経験や機会を与えるフィードフォワードの考え方により、女性のキャリア形成を支援しています。

◎ フィードフォワードの考え方



次世代法に基づく行動計画

オリンパスは、次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づいて、一般事業主行動計画を策定しています。在宅勤務制度の適用を拡大し、白河事業場内に保育施設を設置するなど次世代育成支援の雇用環境整備に取り組んでいます。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画
<https://www.olympus.co.jp/csr/effort/actionplan.html>

くるみんマークを取得

次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づき、行動計画を策定した企業のうち、行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。

オリンパスは、2016年3月、「くるみん認定企業」として厚生労働大臣から認定されました。



女性活躍推進法に基づく行動計画

オリンパスは、2015年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づいて、一般事業主行動計画を策定しています。

2017年度は、研修の拡充を通じて女性リーダーの育成に取り組んだ結果、女性管理職が計画に対して順調に増加しています。

また、在宅勤務制度および育児にともなう時間短縮勤務制度の対象者拡充、育児休職中も会社の情報に触れてキャリアを意識できる女性情報交換データベースの全社導入など、仕事と生活の両立を実現する環境整備も着実に進捗しています。

さらに、採用活動における広報強化や女性向け企業説明会の実施など、訴求の機会を拡充することで、女性採用比率も年々増加しています。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画
<https://www.olympus.co.jp/csr/effort/woman.html>

人事評価制度

オリンパスグループは、従業員が主体的に業務や能力開発のテーマを考え、目標に向かって成長していけるよう、各社に応じた目標管理・評価制度を活用しています。従業員は、定期的に上司と面談し、定量的・定性的な目標の達成度を確認するとともに、翌期の目標を立てていきます。

こうした面談を繰り返しながら能力向上を図ることで、一時的な業績向上だけでなく、従業員個人と会社が中長期的な成長を目指し続けることができます。

さらに一部の上位管理職については、360度評価等を含め、単なる業績評価にとどまらず、行動的側面も含めた評価となるような制度を導入しています。

労使関係

オリンパスグループは、社会によりよい価値を提供するために従業員一人ひとりの権利が守られることも重要であると考えています。

人権の見地や各国の労働関連法などを踏まえ適切な措置を実施しています。

労使協議

オリンパスの経営陣は、オリンパス労働組合と、年に2回の中央労使協議会をはじめ、中央、各事業場にて、定期的に労使協議の機会を設けて労働条件の改善や企業風土改革について討議しています。

2017年度は、労使協議において従業員報酬などについて議論し、新卒初任給の改定を実施しました。

2018年4月1日現在、労働組合には管理職以外の従業員5,749名が加入しており、加入者率75%です。

◎ 従業員関連データ

			オリンパス 株式会社	国内グループ 全体 ^{※1}
採用数(2017年度) (人)			789	662
内訳	男性	～30代	426	322
		40代～	230	26
	女性	～30代	121	243
		40代～	12	71
新規雇用 ^{※2} の割合 (%)			10%	16%
内訳	男性	～30代	16%	20%
		40代～	6%	2%
	女性	～30代	18%	25%
		40代～	3%	21%
離職者数(2017年度) (人)			216	278
うち、自主離職総数			104	211
内訳	男性	～30代	41	86
		40代～	143	51
	女性	～30代	26	72
		40代～	6	45
採用社員定着率 ^{※3} (%)			93%	—
内訳	男性		93%	—
	女性		91%	—

※1 次の13社。オリンパスメディカルサイエンス販売、長野オリンパス、会津オリンパス、青森オリンパス、白河オリンパス、ティーメディクス、オリンパスデジタルシステムデザイン、オリンパステルモバイオマテリアル、オリンパスメモリーワークス、オリンパスロジテックス、オリンパスサポートメイト、AVS、オリンパスシステムズ。

※2 新卒採用と中途採用の両方を含む。

※3 2014年度入社者(新卒、中途含む)のうち、2017年度期初(4/1時点)に在籍している従業員の割合。

◎ 従業員関連データ

		オリンパス株式会社	国内グループ全体 ^{※1}	
従業員数(2018年3月31日現在) (人)		8,244	5,819	
内 員	正社員	総数 ^{※4}	7,572	4,048
		男性合計	6,497	2,724
		～20代	714	769
		30代	1,954	855
		40代	2,048	670
		50代～	1,781	430
		女性合計	1,075	1,324
		～20代	234	583
		30代	446	400
		40代	325	257
	50代～	70	84	
	正社員以外	総数	672	1,771
		男性合計	373	529
		～20代	8	188
		30代	29	173
		40代	42	64
		50代～	294	104
		女性合計	299	1,242
		～20代	18	239
		30代	90	440
40代		110	387	
50代～	81	176		
上級管理職	総数	373	63	
	男性	372	62	
	女性	1	1	
下級管理職	総数	1,471	209	
	男性	1,390	206	
	女性	81	3	
外国籍社員数	総数	39	27	
	男性	26	11	
	女性	13	16	

※4 グループ内出向受け入れを除く(原籍ベース)。
 ※5 定年後雇用者数。
 ※6 2017年度取得分。
 ※7 2017年度、個人ベース(延べ人数ではない)。
 ※8 2017年度の従業員数(正社員)に占める取得者数。
 ※ 特別に言及のないものは正社員のみの数値。

		オリンパス株式会社	国内グループ全体 ^{※1}
障がい者雇用率(2018年3月末時点)		2%	—
障がい者雇用数(人)		171	154
高齢者再雇用数 ^{※5} (人)		275	122
ものづくり人材制度認定数(人)		80	68
内 員	MM	5	2
	MS	18	4
	MA	57	62
育児休職取得者数 ^{※6} (人)		80	122
内 員	男性	7	3
	女性	73	119
在宅勤務制度利用者数 ^{※7} (人)		118	5
内 員	男性	8	1
	女性	110	4
ボランティア休職(休暇)取得率 ^{※8} (%)		0	0
内 員	男性	0	0
	女性	0	0
平均残業時間(時間/年度)		183	111
平均有給取得日数(日/年度)		13	12