

## 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、「オリンパスグループ人権と労働に関する方針」(P28参照)の中に「公平な機会の提供」を掲げています。その中で「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。

また、2019年4月からスタートした企業変革プラン「Transform Olympus」では、経営理念(私たちの存在意義／私たちのコアバリュー)の下に結束した人々がグローバルで活躍し、一人ひとりがより高い目標に挑戦して成長していくことを支える基盤として、グローバル人事制度の導入を進めています。

## 推進体制

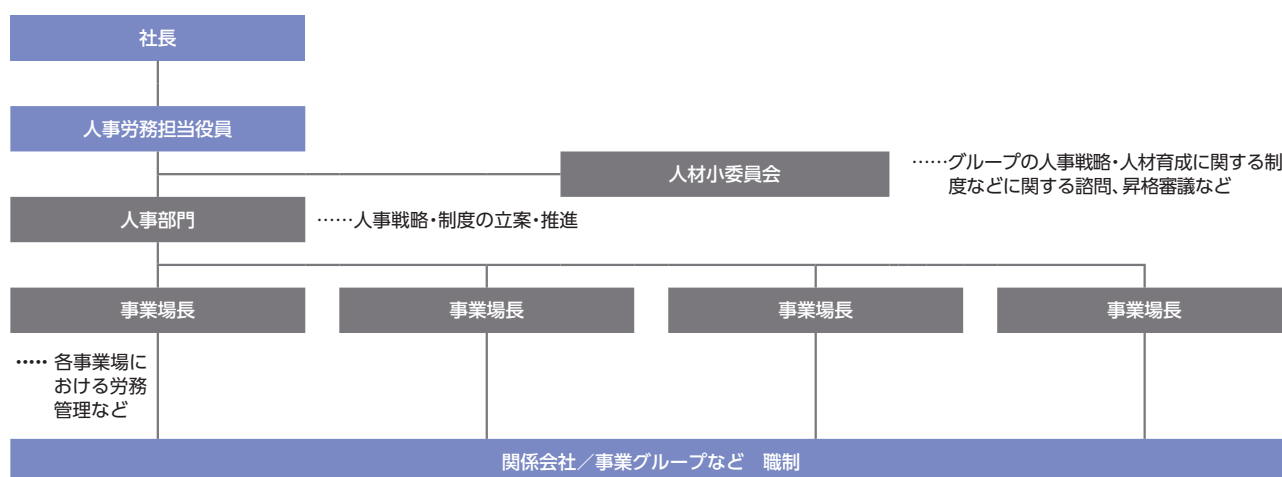
## 人材戦略推進体制

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。

国内オリンパスグループでは、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

### 2018年度の採用

オリンパスは2018年度、前年比5%減となる345名を採用しました。そのうち、中途採用者は全体の52%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前年比約8%増の24.3%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。採用後は一般事務職をはじめ、製造技術職やIT開発職などの技術系職種も含め幅広い分野で活躍しています。2009年4月に設立した特例子会社<sup>\*</sup>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。2019年4月には、会津オリンパスに、オリンパスサポートメイトの清掃事業グループを新設し、地域の障がい者の働きがいの場づくりに貢献しています。また、これまで特例子会社制度による企業グループとして5社を認定していましたが、4月より8社に拡大することで企業グループとしての雇用促進に一層取り組んでいます。

※ 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

国内オリンパスグループでは、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。

2018年度は、100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。

## 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(国内)

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。

2018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、組合員の基本給ベースアップを実施しました。

2019年4月1日現在、労働組合には管理職以外の従業員5,890名が加入しており、加入者率74%です。