

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」P23参照）、(2)次世代育成支援（「多様性の推進」P23参照）、(3)労働生産性向上、(4)健康増進（「労働安全衛生」P15参照）、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。

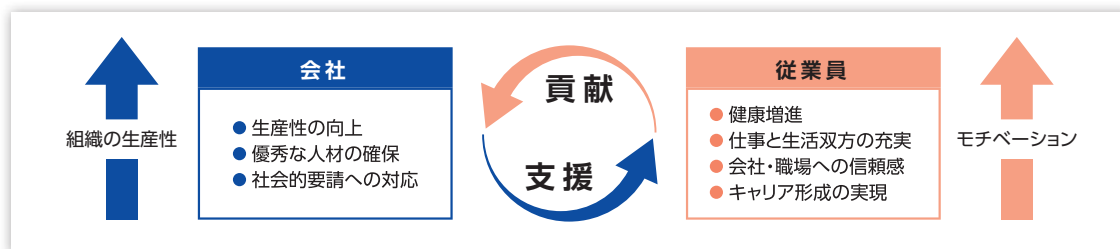
また、2015年度から、職制向けのワークライフ・インテグレーション研修を継続的に開催しており、多様な人材を活かすマネジメントについての理解浸透に取り組んでいます。2017年度にはワークライフ・インテグレーションの制度紹介や活用事例について冊子にとりまとめ、両立のノウハウを提供するとともに利用促進に取り組んでいます。



労働生産性・働き方改革の推進

国内オリンパスグループでは、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。2019年4月には、さらに適用対象資格を拡大し突発的な子どもの病気の看護・介護事由への制度拡大を行い、制度利用対象者は2019年4月現在、約7,000名(前年度約1,280名)となりました。

2018年度より、オリンパスメディカルサイエンス販売でも在宅勤務が制度化され、営業職においても働き方改革が広がっています。

また、2020年の東京五輪と企業活動の両立を目的として、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」「時差Biz」「2020TDM推進プロジェクト」に参加しています。

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	オリンパスグループ(非正規社員を含む)
育児休暇	法定日数を上回る休暇	国内オリンパスグループ

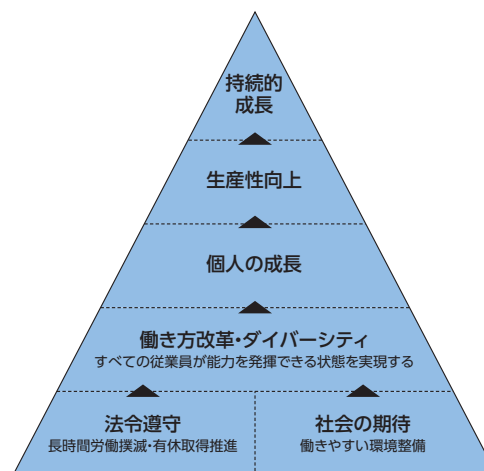
多様性の推進

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。

Olympus Corporation of the Americasでの取り組みは下記リンクをご覧ください。
<https://www.olympus.co.jp/csr/special/06/>

◎ オリンパスグループの持続的成長に向けた人材活用の考え方



推進体制

国内オリンパスグループで、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ダイバーシティ専任組織を設立しました。

ダイバーシティ専任組織のミッションは、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

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、特に注力することを日本国内の規定として制定(2017年度)し、多様性推進の取り組みを行っています。

女性の活躍推進

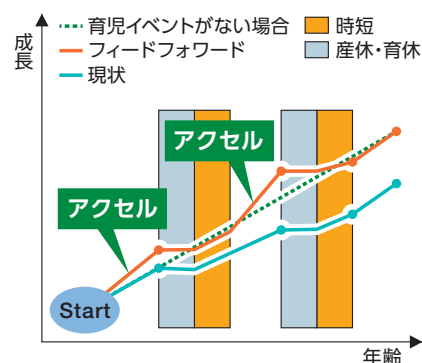
採用および昇格・昇給において、性別による差別はなく、高い専門能力とモラルを兼ね備えた人材を積極的に活用しています。国内オリンパスグループでは、2019年4月末現在、53名（前年33名）の女性管理職が活躍しており、管理職候補の女性従業員も219名（前年188名）に上るなど、年々女性の比率が高まっています。

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。

2019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新たに策定しました。2016年策定の行動計画に沿って施策を行った結果、女性活躍の比率の改善が認められたため、2019年策定の行動計画では、「目標」の基本内容は維持し、更なる活躍を期待してキャリアアップを促す施策の強化を行います。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、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、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は継続して行います。新たに、仕事と治療が両立できる制度、従業員全員が在宅勤務制度を利用できる環境や時間単位年休制度の導入を検討して、WLI実現を図ります。営業職の女性活躍を推進する制度等の検討も開始します。

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

国内オリンパスグループでは、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。2018年9月に開所したこの託児所は、国内製造拠点としては初めてであり、育児と仕事を両立するワークライフ・インテグレーションを推進しています。2019年4月時点で、開所時の6名から13名に利用者が拡大しています。

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。

国内オリンパスグループはこれまで、次世代法に基づく行動計画を策定し、取り組んできました。そして2016年、2019年に「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

国内オリンパスグループは、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。

2018年度は、女性社員の育成を目的としたメンター制度を実施するとともに、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。白河事業場場内に託児所の開設、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、2018年4月より、育児に関する時間短縮勤務制度の利用対象者をこれまでの小学4年生から小学6年生卒業まで拡大しました。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

国内オリンパスグループでは、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。

◎ 従業員関連データ(国内)

			オリンパス株式会社	国内グループ全体 ^{※1}
採用数(2018年度) (人)			576	603
内訳	男性	～30代	298	251
		40代～	138	87
	女性	～30代	101	196
		40代～	39	69
新規雇用 ^{※2} の割合 (%)			7	9.8
内訳	男性	～30代	10	11.9
		40代～	3	6.6
	女性	～30代	13	11.3
		40代～	9	6.9
離職者数(2018年度) (人)			123	290
内訳	うち、自主離職総数		123	—
	男性	～30代	55	93
		40代～	48	41
	女性	～30代	17	101
		40代～	3	55
採用社員定着率 ^{※3} (%)			95	84.5
内訳	男性		97	87.3
	女性		88	81.3
新卒入社者の定着率 ^{※4} (%)			95.6	—
内訳	2015年入社の新卒社員数(人)		135	—
	上記のうち、2018年3月末時点での在籍者数(人)		129	—

※1 次の14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、オリンパスRMS

※2 正社員新卒・中間採用、直接雇用の非正規社員採用。

※3 2015年度入社者(新卒、中途含む)のうち、2018年度期初(4月1日時点)に在籍している従業員の割合。正社員のみで集計。

※4 2015年入社の新卒社員数のうち、2018年3月末時点での在籍者数の割合。

◎ 従業員関連データ(国内)

			オリンパス株式会社	国内グループ全体 ^{※1}	
従業員数(2019年3月31日現在) (人)			9,242	6,156	
内訳	正社員	総数 ^{※5}	8,459	4,257	
		男性	男性合計	7,248	2,840
			～20代	969	833
			30代	2,066	889
			40代	2,302	663
			50代～	1,911	455
		女性	女性合計	1,211	1,417
			～20代	302	612
			30代	472	426
			40代	359	275
	50代～		78	104	
	正社員以外	総数	783	1,899	
		男性	男性合計	454	579
			～20代	9	205
			30代	29	176
			40代	37	86
			50代～	379	112
		女性	女性合計	329	1,320
			～20代	22	247
30代			99	453	
40代			129	419	
50代～	79		201		
上級管理職	総数	400	66		
	男性	396	66		
	女性	4	0		
下級管理職	総数	1,598	212		
	男性	1,533	210		
	女性	45	2		
外国籍社員数	総数	52	20		
	男性	30	14		
	女性	22	6		

※5 グループ内外向受け入れを除く(原籍ベース)。

※6 特例5社(オリンパス、オリンパスメディカルシステムズ、オリンパスメディカルサイエンス販売、長野オリンパス、オリンパスサポートメイト)。

※7 定年後雇用者数。

※8 2018年度取得分。

※9 2018年度、個人ベース(延べ人数ではない)。

※10 2018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(%)(2019年3月末時点) ^{※6}		2.3	—
障がい者雇用数(人)		118	—
高齢者再雇用数 ^{※7} (人)		100	87
ものづくり人財制度認定数(人)		83	73
内訳	MM	5	2
	MS	18	4
	MA	60	67
育児休職取得者数 ^{※8} (人)		156	163
内訳	男性	13	2
	女性	143	161
在宅勤務制度利用者数 ^{※9} (人)		162	102
内訳	男性	17	52
	女性	145	50
ボランティア休職(休暇)取得率 ^{※10} (%)		0	0
内訳	男性	0	0
	女性	0	0
平均残業時間(時間/年度)		185.3	215.2
平均有給取得日数(日/年度)		12.9	11.2