

## 労働慣行とディーセントワーク | 多様性と機会均等

### 基本的な考え方・方針

#### 基本方針

オリンパスは、グローバル化する事業において新たな価値を創造し続けるためには、多様な能力とバックボーン、ライフスタイルを持つ人材に活躍の機会を提供し続けることが重要と考え、「オリンパスグループ行動規範」(p23参照)において人材の「多様性を尊重」することを明記しています。オリンパスは、この行動規範に基づき、あらゆる企業活動において、人種、信条、性別、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教または障がいの有無などに関する差別を行いません。

### 推進体制

#### 多様な人材の活躍に向けた推進体制

オリンパスは、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。たとえば、2015年度は、在宅勤務制度の適用範囲の拡大などについて議論し、トライアル実施を経て制度の拡充に生かしました。

### 制度・仕組み

#### 人材の多様性

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。2016年6月末現在、22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125名にのぼるなど、年々女性の比率が高まっています。また、2016年6月末現在、1名の女性社外取締役を選任しています。

また、国籍に関わらず、優れた人材を適材適所で積極的に活用しています。

#### ワークライフ・インテグレーション

オリンパスは、育児や介護などの事情を持った従業員がその能力を存分に発揮し、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、(2)次世代育成支援、(3)労働生産性向上、(4)健康増進、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。

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。

**WEB** ワークライフインテグレーションの推進 <http://www.olympus.co.jp/csr/innovation/lively/support/index.jsp>

#### 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。

**WEB** 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 <http://www.olympus.co.jp/csr/innovation/lively/actionplan/>

### 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。

**WEB** 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 <http://www.olympus.co.jp/jp/csr/innovation/lively/woman/>