

# あすなろ

連絡先：電機労働者懇談会気付 沖電気の職場を明るくする会  
東京都品川区二葉 2-20-8 染野ビル2F 電話 03 (6421) 5323

ホームページ

沖電気の職場を明るくする会

検索→



ヒルザキツキミノウ



花言葉：自由な心

「会」は沖電気とその関連などで働く人々が「安心して人間らしく働ける職場」を願って創られました。正規・非正規を問わず誰でも入会できます。略称はOAK。

《設立1986年》

労働相談は無料です。ホームページの「相談窓口」で常時受け付けています。「沖電気の職場を明るくする会」で検索してください。

## 中期経営改革2025（26年3月期）達成

単位・単位 年度3月期	2023	2024	2025	2026	2026	2027	2032
				中期計画	実績	予想	目標
売上高	3,691	4,219	4,525	4,500	4,216	4,400	6,000億円
成長性							
営業利益	24	187	186	180	188	220	
当期純利益	-28	256	125	100	215	180	
収益性							
営業利益率	0.7%	4.4%	4.1%	4%	4.5%	4.6%	7.0%
財務健全性							
自己資本比率	25.4%	33.3%	35.4%	30%	40.5%	40.0%	40.0%
ネットD/Eレシオ	0.9	0.6	0.5	0.7	0.4		
資本効率性							
ROE	-27.0%	21.4%	8.7%	8%	13.2%	10.0%	10.0%
配当性向	-61.9%	10.1%	31.3%	30%	26.2%	32.7%	35.0%
株主還元							
1株当たり配当金	20円	30円	45円	安定配当	65円	65円	65円
配当利回り	17	26	39		56	56	56

自己資本比率：自己資本÷総資産 ROE（自己資本利益率）：純利益÷自己資本  
 9%以下だと株主から非効率経営とみなされる。  
 ネットD/Eレシオ：（有利子負債-現金及び預金）÷自己資本 単位は倍數  
 D/Eレシオは1倍以下が健全とされる。営業利益率4%は製造企業の日目値。  
 配当性向：配当÷純利益 20%~50%程度が目安といわれる。  
 ※26年の自己資本比率は2000年に連結決算になってからの最高比率  
 ※配当政策：3層連続増配

## 株価1年間で3倍化



★PBR 株価純資産倍率・1倍以下が割安株と言われる＝株価÷1株当たりの純資産

純資産＝企業が所有する資産から負債を差し引いた返却義務のない自己資本

★2023年3月 東京証券取引所が「株価を意識した経営」を企業に求めたこともあり沖電気も経営計画に記載



宛コード

■麻改造の夜  
 参加者コメント  
 「効率化や生産性の追及だけでなく『遊び』や『挑戦する心』も忘れずに大切にすること」

「中期経営計画2025」達成のなか、長時間労働者の増加など働く環境は悪化をしていますが。時間外労働の上限規制は、700時間と改善は見られません。国内

「新中期経営計画」は「OAKグループ人権方針」を基本に

### 働く環境の改善を

「中期経営計画2025」は「中期経営計画2025」で掲げた19年度の水準業績を回復し、財務基盤を回復した（図1）と発表しました。また、「経営計画2031」を発表し、前半の3年間は「事業成長と更なる構造改革」「成長基盤を強固」と位置づけました。

「新中期経営計画」では、人的資本で「思いきり働く環境づくり」で人事制度の刷新も掲げています。評価によって、賃下げとなる賃金システムでは、チームOKIの力の発揮を削ぎ企業の発展にとってもマイナスとなり改定を求めます。

### 「思いきり働く環境づくり」は

「人権方針」を基本に

内OKIグループ全社員を対象とした意識調査の「働きがい（働きやすく、働き甲斐をもって働けるか）」項目は、ポジティブ回答者は、24年度57%と目標の75%に程遠く自己都合退職者も年々増加しています。

### 株主だけ優遇してよいか

25年間で最高の株主配当額（65円）が発表されました。2012年から2025年で、利益剰余金（内部留保金）は1000億円の改善をし、連結一人当たりの内部留保金は1293万円と過去最高を更新しています。従業員には、その恩恵が回っていないのが現状です。待遇の改善が求められています。

### 10月改正「同一労働同一賃金ガイドライン」の実施を

正規と非正規労働者の不合理な待遇格差是正のため全国の労働組合などが取り組んできました。ガイドラインの改正では、賃金の後払い・功労報償としての退職金手当の実施が盛り込まれました。昨年の株主総会で会社は、「契約社員を含めて様々な方が当社に貢献をしている」と評価をしています。また、リフレンシユ休暇制度を非正規で働く人へも導入することが求められています。

# 「新中期経営計画」は「OAKグループ人権方針」を基本に



検察庁は司法権の独立などを目的に裁判所から分離・独立し、1947年に法務省の特別機関として発足しています。政治からの一定の独立性を保持しており、検事には法の正義に従った職能の行使をした重大な任務が求められます。ところが北川健太郎大阪地検検事正による部下の女性検事に対する性犯罪事件が起き、さらに組織的な二次加害が行われるという法の正義を根幹から覆すという事態となつていきます。結局被害者側である女性検事は職を辞する状態まで追い込まれてしまいました。▼被害を告発した女性検事は、記者会見やメディア取材などを通じて、証拠に基づき検事正の悪質な加害内容と女性副検事らによる二次加害の実態を訴え続けてきました。その悲痛な訴えに共感し、力になりたいと思う人たちが結集し、女性検事と連携し「女性検事を支援する会」を立ち上げました。加害者側に対する適切な操作を処罰、そして被害を受けた女性検事の尊厳、名誉の回復のうえ、検事に復讐できることを願って活動をしているとのこと。この件に限らず、本来正義を守るべき存在の加害事件および組織的な隠蔽する事例が発生しています。そのたびに被害者側は泣き寝入り状態です。正しい者が報われず、悪い者が守られる社会でなく、この国の正義を維持していくために、国民による継続的なチェックと、被害にあわれた方の救済とされています。

OKIの2026年3月期の格付目標はBBBの維持  
R&I(格付投資情報センター)の格付

公表日	BB-	BB	BB+	BBB-	BBB
~2002年6月13日					★
2002年6月14日			★		
2007年12月11日			★		
2010年8月17日			★		
2012年9月11日	★				
2014年1月14日			★ (安定的)		
2015年1月14日				★ (安定的)	
2016年1月20日				★ (安定的)	
2017年2月13日				★ (安定的)	
2018年1月22日				★ (安定的)	
2020年1月29日					★ (安定的)
2023年1月23日					★ (安定的)
2024年10月17日					★ (安定的)
2025年10月29日					★ (安定的)

格付符号 ランクは9区分で AAAが最上位  
AAA, AA, A, BBB, BB, B, CCC, CC, C ( )は格付の方向性  
AAA=信用力は最も高く、多くの優れた要素がある。  
BBB=信用力は十分あるが、将来環境が大きく変化する場合は要注意

プラス(+)、マイナス(-)の表示  
上位格に近いものにプラス、下位格に近いものにマイナス表示

《沖電気を考える》第216回 債権格付け  
2020年からBBB維持 目標はA

# OKIグループのCSR (企業の社会的責任) のかたち 『世界人権宣言』の人権概念を広げ具現化

「国連のグローバル・コンパクト」(誓約)に参加(2010年~)

業務を通じて人権に配慮することが基本  
OKI 人権方針要旨

OKIグループは、「国連グローバル・コンパクト」の署名企業として、「国際人権章典」、「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」などの人権に関わる国際規範を尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」に基づいた取り組みを推進します。

こうした考え方について、UNGPsを踏まえた「OKIグループ人権方針」を22年10月に制定。調達先に対しては「OKIグループサステナブル調達ガイドライン」に基づいた人権、労働などの取り組みに関する調査を実施する等、人権デュー・ディリジェンス(企業活動に関する負に関する影響を特定し、それを防止または軽減する仕組み)の構築を表明。

## 国連グローバル・コンパクト(UNG)の10原則



**人権**  
原則1 人権擁護の支持と尊重、  
原則2 人権侵害への非加担

**労働**  
原則3 結社の自由と団体交渉権の承認、  
原則4 強制労働の排除  
原則5 児童労働の実効的な廃止  
原則6 雇用と職業の差別撤廃

**環境**  
原則7 環境問題の予防的アプローチ  
原則8 環境に対する責任のイニシアティブ  
原則9 環境にやさしい技術の開発と普及

**腐敗防止**  
原則10 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止

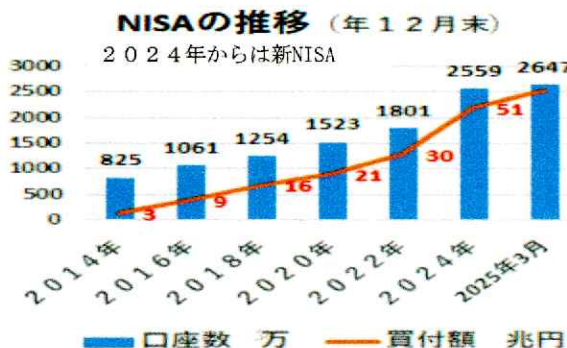
グローバル・コンパクト  
ネットワーク・ジャパン

日本の推進組織数  
**675**  
(25年11月現在)

国連 SDGs  
(エスディージーズ)  
(持続可能な開発目標)  
30年までの**17**のゴールと**169**のターゲット

### チョット気になる話題

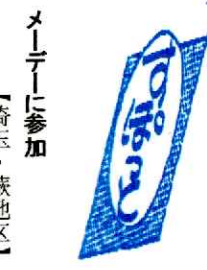
新NISA (少額投資非課税制度)  
口座数2600万、買付額 **59兆円**  
政府目標**56兆円突破** 金融庁  
自己責任 格差を固定化・拡大する装置



報じてきましたが改善  
れ、「あすなる」でも  
いう声は以前から聞か  
られるのはおかしいと  
提なのには駐車場代を取  
通勤が会社で働く大前  
勤が当たり前です。車  
担がなくなりました。  
車社会の地方では車通  
勤が当たり前です。車  
場代500円の個人負  
担がなくなりました。  
長年続いていた駐車  
【群馬・富岡】  
無くなりました

駐車場代の個人負担が  
無くなりました  
【群馬・富岡】  
無くなりました

5月1日に北浦和公  
園で開催された埼玉県  
中央メーデーに参加し  
てきました。あいにく  
の雨天でパレードは中  
止になりましたが、そ  
れでも600名ほどが  
集まりました。来賓の  
一人の「政権が押し進  
める働かせ放題の裁量  
労働制はきっぱりとノー  
を、賃金差別を無くそ  
う」挨拶が特に印象的  
でした。また今回は憲  
法改定反対の声が大き  
かったです。最後は全  
員が団結し「ガンバロー」  
で締めました。



【埼玉・蕨地区】  
メーデーに参加  
5月1日に北浦和公  
園で開催された埼玉県  
中央メーデーに参加し  
てきました。あいにく  
の雨天でパレードは中  
止になりましたが、そ  
れでも600名ほどが  
集まりました。来賓の  
一人の「政権が押し進  
める働かせ放題の裁量  
労働制はきっぱりとノー  
を、賃金差別を無くそ  
う」挨拶が特に印象的  
でした。また今回は憲  
法改定反対の声が大き  
かったです。最後は全  
員が団結し「ガンバロー」  
で締めました。

製造現場でも  
嬉しい女性活躍  
【埼玉・本庄】  
女性の管理職比率は、  
2020年度OKI単  
体で3.4%、グルー  
プで5.9%でしたが、  
2025年度は単体で  
6.1%、グループで  
6.7%と増えてきて  
います。  
最近では製造現場でも  
女性の係長や課長が活  
躍していて、OKIの  
職場もどんどん変わっ  
てきていることを感じ  
ます。それでも日本全  
体の14.6%、欧米の  
45%程度と比較すると  
女性活躍は遅れている  
状態です。OKIグルー  
プでは約24%が女性従  
業員です。管理職比率  
の引上げが更に必要で  
はないでしょうか。

【埼玉・本庄】  
この度、長年の思い  
がやっと解消されて本  
場に良かったです。職  
場から喜びの声が聞か  
れます。  
次は、何年働いても  
1円も出ない契約社員  
の退職金問題の解決が  
望まれています。富岡  
工場の事業計画の説明  
と共に、従業員の待遇  
改善を図る事が経営者  
の責任ではないでしょ  
うか。

【電機・情報ユニオン】  
軍拡と電機産業  
高市政権が、防衛費  
を増大させました。軍  
事大国の道を進めてい  
ます。  
三菱重工やNEC・  
OKIなど電機産業も  
大きく関わってきてい  
ます。三菱重工は、防  
衛・宇宙事業の売上収  
益が2025年度決算  
で1兆1445億円と  
初めて1兆円を突破し  
ました。敵基地攻撃に  
使う長距離ミサイルを  
大量受注し収益を押し  
上げました。  
NECでも、府中事  
業所に新たに技術棟を  
建て、OKIも沼津に  
新工場を建て事業拡大  
を進めています。  
電機産業が、「死の  
商人国家」に加担する  
事に危機感を覚えます。  
トランプ政権が、防  
衛費をさらに増やすよ  
う日本に要求してきて  
いる中で、「戦争でき  
る国づくり」に反対の  
声をあげていきまし  
よう。  
職場問題で困っている  
ことがあれば、ひとりで悩ま  
ず連絡を下さい。  
(03・6421・5  
323)