

第99回沖電気工業株式会社定時株主総会質問状に対する会社回答

2023年6月27日

1. 第99期(2022年度)を最終年度とする中期経営計画2020(中計2022)では、新型コロナウイルスやサプライチェーンの影響など、想定を超える外部環境の変化による影響に対し、環境変化への「対応力不足」といった内部要因による課題もあり、中計は未達となったとあります。「対応力不足」の具体的な内容をお聞かせください。

回答 対策実施のスピード感、規模感、あるいは全社一丸となって、パンチ力のある対策を間断なく打ち出すことができなかつた。その背景には、細分化された組織や組織的なカルチャーといった内部要因があった。打破するために、中期経営計画2025をしっかりと議論し、組織体制を含めた必要な施策を盛り込んでスタートさせた。

2. 持続的成長を支える経営基盤の強化として、業務を通じてつながる一人一人の人権に配慮することが、あらゆる活動の基盤と認識しているとしています。そして「コンプライアンス意識の徹底」「OKIグループ人権方針(2022年10月制定)」に基づく取り組みを掲げています。これまで人権方針に反するような案件はなかつたのでしょうか。あつた場合はどのような対応をしてきたのでしょうか。

回答 これまでに人権方針に反するような案件はなかつた。OKIグループの人権方針から逸脱することがないように、継続的なモニタリングを行い社会的な責任を果たしていきます。

3. OKIの経営は長期低迷の中にあつて、そこから脱するには「イノベーションをキーワードに多様かつ必要十分な人材が、組織とベクトルを合わせて前向きに変化を起こす事」として人事施策を打ち出しています。

しかし、肝心かなめの生活に関わる賃金について、上司の恣意的・相対的評価で賃金ダウンありの格差と分断をつくっていたのでは「チームOKI」として組織力を発揮することも、モチベーションも持てるわけもないし、イノベーションなど起こせないと思います。賃金ダウンの賃金制度を変えるべきと思うが見解を聞かせてください。

回答 3年間で人的な資本投資40億円を行う。幹部社員の等級制度を改定し、幹部の報酬制度水準の引き上げを実施する。ベースアップなど全体的な賃金水準の引き上げも行っている。継続的に成果を挙げたものや、企業の価値観・行動指針に沿った行動している社員を、モデルケースとして、厚く処遇する。

4. 沖電気の売上高の約8%(277億円)は防衛庁中央調達契約高第10位、売上高比率では4位の防衛産業です。(2021年度) 今、日本政府は防衛力強化策として防衛産業への支援策として利益率最大15%への引上げ方針を提案しています。

現在の沖電気の利益率はどのようになっていますか。また、沖電気で防衛関連業務に従事している人は何人でしょうか。

回答せず

5. 2017年の消防救急デジタル無線の談合事件での沖電気の違反行為認定は83件で公正取引委員会の課徴金は2億4381万円でした。その後自治体などからの損害の訴えが行われています。現在までの和解件数と和解金総額をお知らせください。

回答株主の皆様にご心配をおかけして、申し訳ございませんでした。2017年には行政処分を受け、全て終了している。訴えのあった自治体とは、真摯に話をつづけながら、解決をしている。裁判に関係する内容等になるので詳細については、割愛させてもらう。和解金の総額としては、経営にインパクトを与えるような金額ではない。

6. OKIグループ中期経営計画2025では、価値を創出し続ける企業文化への変革と持続的成長を支える経営基盤の強化が人材・人権を柱に方針化されました。

人材育成に関して過去に沖電気の社長は「技術者は単身赴任では良い仕事はできない」(84年、橋本南海男)「優秀な労働者獲得できないのは賃金が悪いから」(89年、小杉重光)として労働条件の改善が行われた実績があります。近年の沖電気での働き方改革の進捗をお尋ねします。

回答 2017年にテレワーク勤務制度 2021年通勤圏外勤務制度。2022年にはコアタイムなしのスーパーフレックス制度。2023年には新幹線通勤制度の適用要件の緩和を実施してきた。

今後も多様化しているワークライフスタイルに対応した制度を導入し、人材確保・持続的な価値創出を目指していく。

6-1 従業員の2割近くは沖電気が雇用している非正規社員(パート、臨時、嘱託など)です。これまで契約社員の労働条件は慶弔休暇の有給化・目的別休暇・家族手当の支給など改善が進み評価をしますがまだ、正規社員と比べて労働条件に大きな格差があります。退職金支給を始めとした切実な要求の実現は生産性の向上にも結実します。具体的施策を示してください。

回答 退職金について 正社員としての職務を遂行する人材の確保、様々な部署で継続的に就労することが期待できる正社員に対する制度ということで考えている。引き続き、いろいろな判例等も参考にしながら均衡待遇となるよう、契約社員の待遇については検討していく。

6-1-1 契約社員登用制度の確立について、契約社員になって何年か後には、仕事上の問題がない状況であれば、正社員に登用するというプロセスを確立していただきたいと思っております。そうすることによってモチベーションも上がっていくと思います。ぜひ、ご検討を お願いしたいと思っております。

回答 契約社員の正社員への登用制度について

正社員の登用は、本人のスキルなど総合的に判断をして、採用面接を実施し、毎年着実に正社員登用をしていく。引き続き契約社員の待遇については、対応をしていく。

6-2 契約社員となった人は何人でしょうか。また、無期契約社員となった人は何人でしょうか。

回答せず

6-3 沖本体の契約社員の賃金は、時給・日給・月給とそれぞれの契約で違いがあります。OKI

富岡マニュファクチャリングでは、「本人のスキル業務の内容、当該業務に伴う責任の程度など」に関わらず、すべての契約社員が月給制となりました。差別の解消に向けて、すべての契約社員を月給制にすることを検討していただきたいと思うがどうでしょうか。

回答 勤務している会社組織・各地域・事業、製品や仕事が長期間・短期間で様々な違いがある。本人のスキルや業務の内容、その業務におけるスキルの程度、個別に状況を判断し、検討している。一律に、こういう制度を入れることは、現時点では考えていない。その場その場できちんと話し合いを繰り返しながら、引き続き契約社員の支払い方について、均衡待遇の趣旨を踏まえて適切に行っていく。

6-4 育児休職制度では、取得したいのに取得しにくいという従業員の要求により制度の改善が行われ歓迎されています。22年10月に導入された新制度での現状をお知らせください。(沖電気単体で男性の育休取得では2021年度実績は4人、取得率53%)

回答 2022年度の単体での実績は、男性の取得者23名。休暇を含めた育休取得率は、81.7%で増加傾向となっている。(女性87.5%)

6-5 国内で働く技術者で単身赴任の社員は存在していますか、お知らせください。

回答せず

6-6 仕事と家庭の両立のために、沖電気では時間外労働時間数は月平均24時間以下を目標にしています。21年度実績は単体で月 27.4 時間となっていますが、現状をお知らせください。

回答せず

6-7 ワークエンゲージメント(働きやすく、働きがいを持って働けるか)の22年目標は70%でしたが結果はどうなりましたか。(単体の実績は19年68% 20年71% 21年 64%)

回答せず

6-8 近年従業員一人あたりの年間教育研修費用が減少していますが、22年の実績はどうなっていますか。(19年8.5万円、20年6.4万円、21年6万円)

回答せず

6-9 OKIの女性管理職比率目標は5%ですが、現況をお知らせください。
(単体19年3.4%、20年3.3%、21年3.6%)

回答 22年度の実績は3.9%前期中期経営計画で、5%目標を掲げていたが、達成できなかった。女性管理職比率を高めるため、人材育成研修を実施するなど推進していく。

6-10 民間企業の障がい者法定雇用率は2026年に2.7%に引き上げられますが、2022年6月は何%(グループ適用7社)ですか
(19年2.33%、20年2.45%、21年2.44%)

回答せず

7. 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、2022年7月8日から男女の賃金の差異を情報公表することになりました。OKIにおいて男女の賃金の差異の実態をお知らせください。

回答せず

厚生労働省の「女性の活躍推進企業」より 男女の賃金の差異 全労働者 70.0%

うち正規雇用労働者 73.2% うち非正規雇用労働者 67.2%

8. エンタープライズソリューション事業部の「事業構造の筋肉質強化を行い、事業の安定化を図ります」とあります。「事業構造の筋肉質強化」の具体的な手段をお知らせください。

回答 事業の安定化に向けて、商品競争力の強化を図っていく。具体的には生産数量の少ない機種や採算性の悪い機種の絞り込み、製品プラットフォームの共通化による、開発投資・開発工数の最適化と原価低減を図る。ATMの売れ行きに依存していた事業形態から保守運用・サービスの売り上げのビジネスモデルに変革し推進していき、収益構造の改善・安定化を図っていく。

9. 中期経営計画2025のテーマでは「棄損した財務基盤を回復」を掲げています。「棄損した財務基盤」とは具体的にどのようなことでしょうか。なぜそうなったのか、説明をお願いします。また、借入金が増加し、自己資本比率は目標に達しない結果となっています。借入金増加の理由について説明をお願いします。

回答せず

10. 2020年度第2四半期決算および中期経営計画説明会では、2年後のプリンター事業の人員削減計画は「国内はグループ内での配置転換を行い半減、海外人員は65%純減を想定」としています。中期経営計画2025では、海外事業のリスタートを打ち出しています。海外の人員は何人でしょうか。お知らせください。

回答 2700名

11. OKIグループは、2022年10月に国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえた「OKIグループ人権方針」を定め、企業としての人権尊重の責任を果たしていくと約束されました。OKIグループ内の製造子会社に対して、人権に関する取り組みや課題を把握するための調査を行っていますが結果をご報告願います。

回答 調査の結果、人権方針に、反するような案件はなかった。

真喜志 晃 (株主番号 052242524)

相原 幸雄 (株主番号 052087682)

檜垣 国雄 (株主番号 052996694)