

青森オリンパス株式会社

代表者職氏名：代表取締役社長 細井 浩明
業種：その他製造業（医療用内視鏡と周辺器具）
所在地：黒石市
労働者数：862名（男性373名、女性489名）



1 企業概要

1973年3月16日に会社設立し、医療用内視鏡関連製品の開発および製造を行っております。「世界の人々の健康と安心、心の豊さの実現」を私たちの存在意義とし、患者さまの身体への負担を考えながら製品の開発および製造を通じて社会に貢献することを使命としています。

2 プラチナえるぼし認定を目指したきっかけ

オリンパスが目指す、健やかな組織文化を築き、従業員の可能性を最大限に引き出すためには、経営に多様な視点を取り入れ、イノベーションを促進することが不可欠と認識しています。

目指す組織文化醸成のためには、女性社員の声が経営に届く仕組みづくりが重要な課題であり、その一環として最高水準の認定である「プラチナえるぼし認定」を目指しました。

3 働きやすい職場作りのための取組

【柔軟な働き方】

- ・ 出社とテレワークを組み合わせた働き方ができる環境を提供し、従業員が最適な環境でパフォーマンスを発揮できる体制を整えています。

【休日・休暇】

- ・ 年間休日129日、有給休暇は入社時に付与しております。時間単位での取得や、リフレッシュ休暇、失効有給の積立制度により、ライフイベントに対応できる柔軟な仕組みを提供しています。
その他、看護・介護休暇、生理休暇、治療との両立休暇、不妊治療のための休暇を有給休暇で規定化しております。

【人材育成】

- ・ 役職・職務に応じた能力習得のための研修、リーダーシップ開発、Eラーニングによるビジネススキルなどの環境を整備し、従業員が主体的に学べる環境を提供しています。多様な人材が活躍できるよう、幅広い経験を積めるプログラムや、女性管理職候補者のネットワーキング形成やロールモデルとのディスカッションを用いた教育などを展開し、女性管理職の計画的な育成と長期的なキャリア形成を支援しています。

【風通しの良い風土づくり】

- ・ 社長を始めとした経営層と従業員間の意見交換会を設定しています。また、係長職の横連携を強化する取組みとして、同役職間のディスカッションの場も設定するなど、組織の壁を跨いだコミュニケーションを促進しています。チーム単位での職場改善ディスカッションも行い、信頼関係を構築しています。

4 プラチナえるぼし認定に係る実績

評価項目	実績
【評価項目 1：採用】 （女性の占める割合が高い！） 正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。	令和 6 年度 56.7%（平均値22.7%）
【評価項目 2：継続就業】 （女性の勤続年数が長い！） 「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること。	令和 6 年度 ・ 正社員の女性労働者の平均継続勤務年数：14.1年（男性の1.3倍） ・ その他の雇用管理区分でも男性とほぼ同程度
【評価項目 3：労働時間等の働き方】 （時短が浸透！） 雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。	令和 6 年度 全ての雇用管理区分において20時間未満
【評価項目 4：管理職比率】 （管理職31名のうち女性5名！） 管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であり、1.5倍後の数字が15%以下の場合、管理職に占める女性労働者の割合が、15%以上であること。	令和 6 年度 管理職に占める女性労働者の割合：16.1% （平均値：7.1%） $7.1 \times 1.5 = 10.65\% \leq 15\%$
【評価項目 5：多様なキャリアコース】 （2項目でキャリアアップ実績有り！） 以下について常用労働者数301人以上の場合は2項目以上、300人以下の場合は1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	平成 4 年度～令和 6 年度 下記の 2 項目について達成。 A：13名 B：25名

5 企業代表の思い

多様な働き方を推奨し、環境を整えることで全ての従業員が個々に持っている力を継続して発揮し社会、地域に対して企業理念をベースとした貢献を果たしていきたいと考えています。

くるみん認定も
取得しています！

