

人材マネジメント

基本的な考え方

OKIグループは、人材を最も重要な経営資本と位置づけ、多様な人材が前向きに挑戦できる環境の整備と社員の成長支援に取り組んでいます。

中期経営計画2025においては、マテリアリティ「価値を創出し続ける企業文化への変革」の取り組みテーマの一つとして「多様な人材が前向きに活躍できる施策の推進」を掲げています。イノベーションの推進やグローバルのリスタートなどの戦略を遂行し、価値創造につなげていくためには、前向きに挑戦できる組織風土の醸成、人材の多様性の実現、多様な経験と学びの機会の整備などを推進する必要があります。人材マネジメントと経営戦略との運動性を一層高めるとともに、グループOne Teamによる取り組みと人材への投資を強化していきます。

体制

コーポレート部門である人事総務部は、経営戦略に連動した人材戦略や具体的な施策を立案するとともに、組織風土の醸成、人材の多様化などの各種施策の推進や人事制度の運用について、各事業部等部門およびOKIグループ各社と連携して取り組んでいます。

各種取り組みの目指す姿

■ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)

性別などの属性にかかわらず、さまざまな経験・知識・スキルをもった人材が活躍し、ウェルビーイングを実現している状態を目指すとともに、異なる見方・考え方を持ち寄り忌憚なく議論することによって、価値創造と自己の成長につなげていくことを目指して、ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) に取り組んでいます。多様な人材が前向きに活躍できる施策は、こうしたD&Iの取り組みの考え方に基づいて推進しています。

●「OKI Well-Being」の実現

社員一人ひとりの働きやすさや働きがいの向上を目指し、「心理的に安全な職場」「心身の健康」「働きがいの醸成」が実現できている状態を「OKI Well-Being」と定義して、多様な人材が前向きに挑戦できる環境の整備に取り組んでいます。

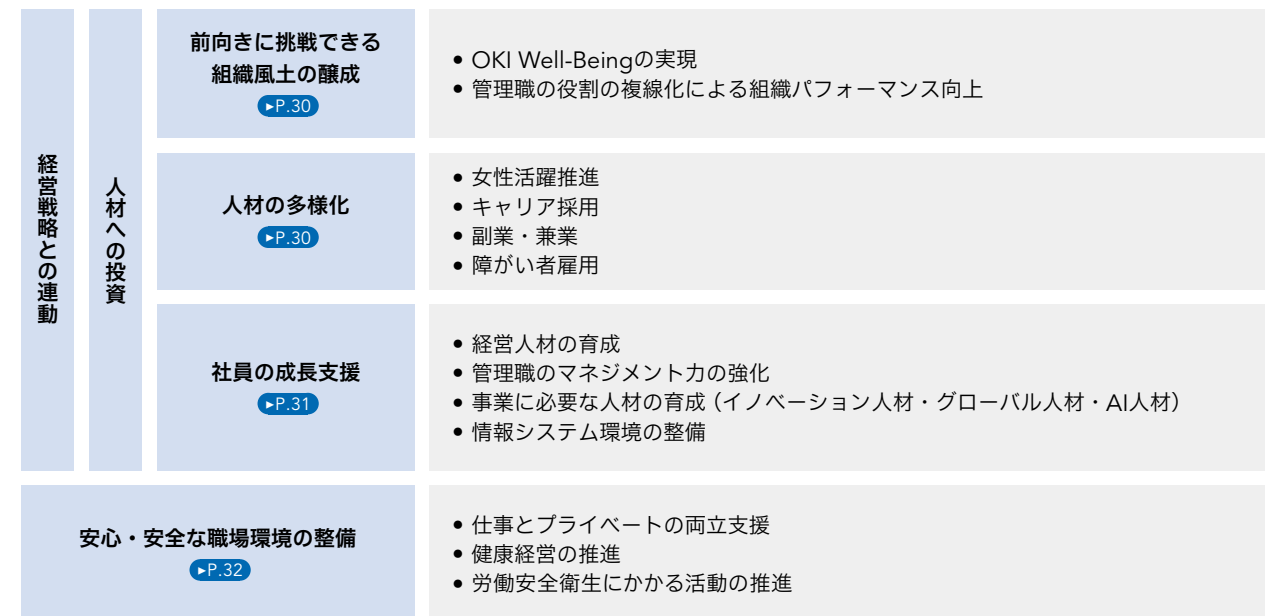
●社員一人ひとりの成長

社員の個性やスキル、キャリアを可視化して社員一人ひとりの成長を支援していくためには、人材に関する多種の情報について、一元的に集約し、可視化・分析できるような情報システム環境の構築が不可欠です。人材ポートフォリオの把握、人材育成施策の検討、配置育成への活用などを念頭に、タレントマネジメントシステムのさらなる高度化に取り組んでいます。

マテリアリティの取り組みと実績

マテリアリティ	主な取り組みテーマ	2023～2025年度の取り組み	2023年度の実績
価値を創出し続ける企業文化への変革	多様な人材が前向きに活躍できる施策の推進	OKI Well-Beingの実現 対話をベースとした組織開発、健康経営の推進、適所適材の人材配置の実現に向けた取り組み	国内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、働きがいをもって働けるか）」項目のポジティブ回答率 53%
		女性活躍推進 4年目相当の社員を対象とするキャリア研修、選抜制のリーダーシップ強化研修などを継続して実施	OKI女性管理職比率 5.1%
		イノベーション人材の育成 各部門のイノベーション人材育成計画に沿った人選・育成の仕組みの構築	ハイポテンシャル・イノベーション人材 111名
		グローバル人材の育成 研修や配置を通じて、グローバルビジネスシーンで活躍できる人材を育成	選抜型のグローバルリーダー育成研修を実施、高度化。累計受講者 147名
AI人材の育成 生成AIを安全かつ効果的に活用するためのプロンプト実践研修やアイデアソンなどを実施	社内向け生成AI基盤「OKI AI Chatシステム」を利用する社員 3,500名超（2024年8月時点）		

取り組みの体系



人材マネジメント

前向きに挑戦できる組織風土の醸成に向けた取り組み

「OKI Well-Being」の実現を掲げ、社員一人ひとりの働きやすさや働きがいの向上を目指しています。特に、組織に着目し、前向きに挑戦できる組織風土の醸成と組織パフォーマンスの向上のための取り組みを行っています。

	目標	2023年度
国内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、働きがいをもって働けるか）」項目のポジティブ回答率	70%	53%

■対話をベースとした組織開発

前向きに挑戦できる組織風土を醸成するために、オープンでフラットな「対話」をベースにした各組織単位で実施する「組織開発」と、組織を超えた取り組みである「拓く場」により、全社員の行動変容を促しています。

組織開発の推進

人と組織のポテンシャルを最大限発揮し、組織目標の達成とウェルビーイングの向上を目的とした、対話をベースにした計画的、協働的な取り組み

部門ワークショップ

部門の「ありたい姿」を実現するために、各部門が組織開発プロセスに沿ってアクションを行い、組織変革に取り組む

拓く場の浸透・拡大

すぐに答えが出ない「問い」に対して、気楽にまじめに本音で本気の対話をする場

オフサイトミーティング

部門を超えて集まった有志の社員が「拓く場」を通して問題意識を共有し、相互理解を深め、組織風土を変えていく

■管理職の役割の複線化による組織パフォーマンス向上

管理職の新しい等級制度を導入し、管理職が担う役割に応じて等級を3つに複線化しました。マネジメント職はラインの長として組織のパフォーマンスを引き出す役割を担い、プロフェッショナル職は組織の重要課題や価値創造の牽引役、エキスパート職は専門業務などの担い手と位置づけています。このように、それぞれの役割・責任を定義して、組織のパフォーマンスの強化に取り組んでいます。あわせて個々人の適性やキャリア志向に応じた適所適材の人材配置を実現するとともに、年齢によらず、力量・適性・専門性で任用し、若手の登用も進めています。

●新等級制度における管理職の職種と役割

マネジメント職

ライン長として組織のパフォーマンスを引き出し、未来を担う人材を育成する

プロフェッショナル職

組織の重要課題や価値創造を担い、自らゴールを定めて実現する牽引役

エキスパート職

組織の課題解決を中心になって担い、専門的業務やプロジェクト運営を行う

人材の多様化に向けた取り組み

性別などの属性にかかわらずさまざまな経験、知識およびスキルを持った人材が活躍する状態を目指し、女性活躍の推進、外部人材の獲得などを推進しています。

■女性活躍推進

女性社員にキャリア初期から段階的な動機づけを推進すべく、OKIグループの女性社員を対象として入社4年目相当の社員を対象とするキャリア研修、選抜制のリーダーシップ強化研修などを実施しており、女性管理職比率について、OKIは2026年4月までに5%以上とすることを目標としています。将来的には在籍する女性社員の比率と女性管理職比率が同等となることが望ましいと考えており、女性社員が活躍するための施策について、引き続き取り組みを強化していきます。

	目標	2023年度*
女性管理職比率 (OKI)	5%以上	5.1%

※2024年4月1日時点の実績

■キャリア採用

事業戦略の遂行に必要な人材を獲得するため、積極的にキャリア採用を推進しています。

	2021年度	2022年度	2023年度
キャリア採用者数*	46名	66名	114名

※OKIグループ（国内）の正社員のキャリア採用者数

■副業・兼業の受け入れ

自社にはない知見を持った人材をインクルージョンするべく、2023年度に副業および兼業の受け入れのための制度を導入しました。戦略分野におけるプロジェクト単位やスポット雇用での高度専門人材などの受け入れを行っています。

	2023年度
副業・兼業の受け入れ者数 (OKI)	6名

■障がい者雇用

障がい者については、特例子会社OKIワークウェルを中心に障がい者雇用に取り組んでおり、価値創造を担う人材としてさまざまな職場で活躍しています。

	2023年度
障がい者雇用率*	2.72%

※国内の特例適用グループ7社の集計値

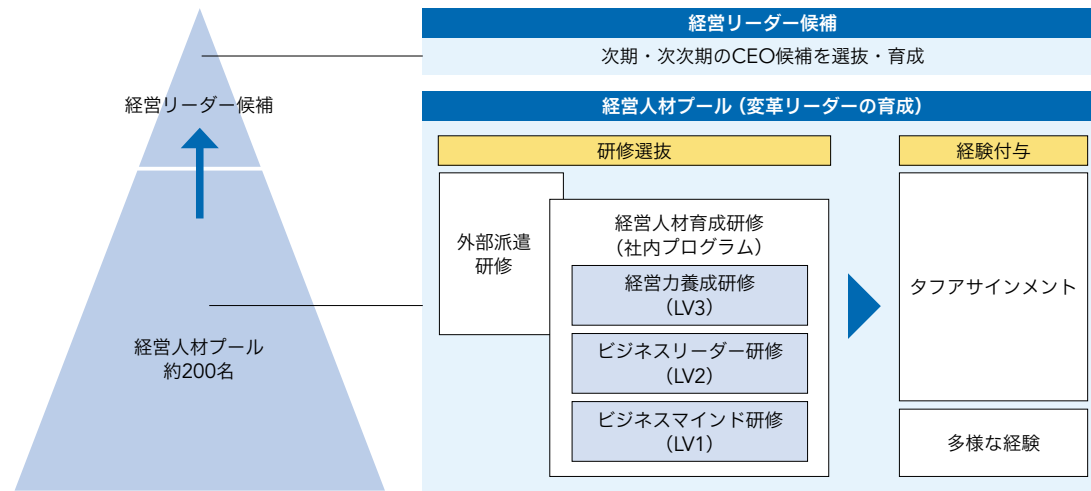
人材マネジメント

社員の成長支援の取り組み

社員一人ひとりの自律的な挑戦と成長を支援するため、キャリアデザインなどの制度・仕組みの運用や、研修、OJT、eラーニングなどの多様な学習機会の拡充をしています。さらに、経営戦略上求められる種々の人材育成の仕組みを整え、やる気のある人・頑張る人に光を当てて重点的に成長支援に取り組み、さまざまな場面で抜擢をしていきます。また、多様な経験と学びのための新たな機会をつくり、若手社員の早期育成に取り組んでいきます。

■経営人材の育成

経営人材の育成は、ポテンシャルある人材を発掘してこれを経営人材プールとし、レベル別の社内研修や外部研修への選抜とタフアサインメントなどの経験付与により、変革のリーダーを目指して育成しています。



■管理職のマネジメント力の強化

管理職の新しい等級制度を効果的に運用するため、多面観察フィードバック（360度評価）およびマネージャー教育の見直しを行いました。

多面観察フィードバック（360度評価）の見直し

2023年度より360度評価を一新し、役割ごとに異なる設問を設定しました。自分自身では気づけない弱点を浮き彫りにし、行動変容を促します。

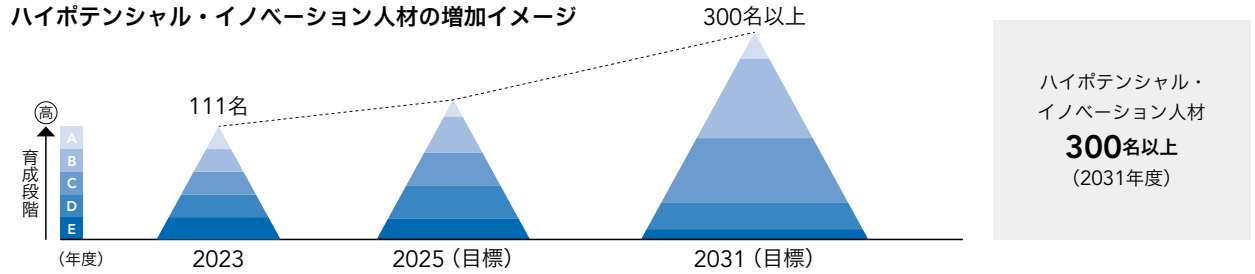
マネージャー教育の刷新

360度評価で気づいた弱点を補強できるよう、2024年度より新たなマネジメント研修とリーダーシップ研修を導入しました。

■イノベーション人材の育成

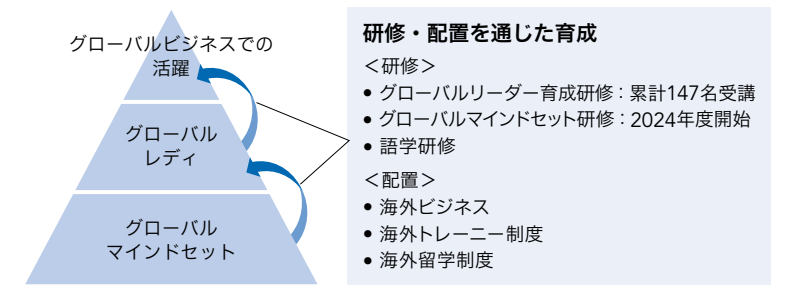
イノベーション活動を推進・加速支援できる人材を「ハイポテンシャル・イノベーション人材」と定義しています。イノベーションスキルや経験値に応じて育成段階をA～Eに区分し、より上位の人材を増やしていきます。

ハイポテンシャル・イノベーション人材の増加イメージ



■グローバル人材の育成

グローバルビジネスの強化に全社一丸となって取り組んでいくために、社員のグローバルビジネスに対する意識変革を促すとともに、研修・戦略的配置・ローテーションの実現を通じて、言語や商習慣、文化の違いに順応し、世界で活躍する人材を育成しています。



■AI人材の育成

AIの活用によりソリューションの提供価値を高めるため、従来より各部門でAIを活用できる人材を育成しています。2023年度からは、社内向け生成AI基盤「OKI AI Chatシステム」の利用を開始し、これにあわせて生成AIを安全かつ効果的に活用する人材の育成に取り組んでいます。

	営業・共通部門	SE部門	開発・生産部門
実践	実践力養成教育		
	営業AI教育	AIビジネス教育	AI技術教育
基礎	生成AI活用教育		
	AIリテラシー教育		

「OKI AI Chatシステム」を利用する社員 **3,500名超** (2024年8月時点)

人材マネジメント

安心・安全な職場環境の整備に向けた取り組み

多様な人材が自分らしく安心・安全に働くことができるよう、仕事とプライベートの両立支援制度などの拡充、社員の健康と安全の実現に向けた各種取り組みを推進しています。

■仕事とプライベートの両立支援

労使で労働時間や休暇取得状況を確認するとともに、仕事とプライベートの両立を支援する各種制度を整備しています。

●仕事と育児の両立支援

育児中の社員が安心して働くことができるようにするため、仕事との両立を支援する各種制度を整備しています。2022年10月より、いわゆる男性育休の取得推進の観点から、「Baby8（べびはち）休暇」を導入しました。社員一人ひとりが自身の状況に合った形で育児休業・休暇が取得できる状態を目指しています。2024年4月、育児両立支援の制度をさらに拡充しました。

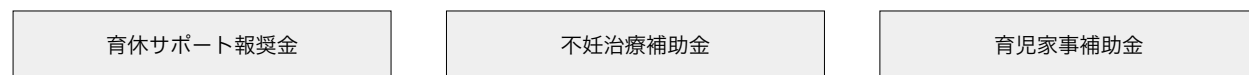
Baby 8（べびはち）休暇は、
2歳になるまでの子どもを養育する社員が
最大40日（8週間）の有給休暇を
取得できる制度です



男性育休取得推進キャラクター
「Baby8（べびはち）ちゃん」

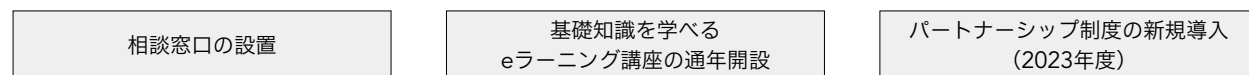
	2026年4月 目標	2021年度	2022年度	2023年度
男性の育児目的の休暇および育児休業の取得率（OKI）	50%以上	52.9%	81.7%	78.6%

●2024年度の主な制度拡充



■性的マイノリティ当事者が安心して働くことができる環境づくり

LGBTQ当事者が安心して能力を発揮できるよう、各種取り組みを行っています。

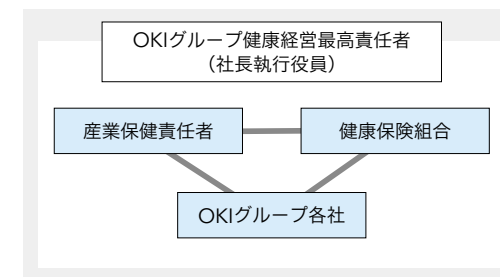


■健康経営の推進

OKIグループは、社員の心身の健康確保を経営の重要事項であると認識し、心身ともに健康であることによって社員一人ひとりが十分な力を発揮できることを目指しています。「OKIグループ健康経営宣言」のもと、グループ一丸となって健康経営を推進しています。

産業保健スタッフを含む会社と健康保険組合が連携する「コラボヘルス」体制のもと、相互に保有するデータの分析結果に基づき、「からだ」「こころ」「いしき」の3つの観点で重点管理目標指標を設定し、OKIグループ社員とその家族の心身の疾病予防、健康づくりに取り組んでいます。

健康経営推進体制



●重点健康課題の実績（OKI）

重点健康課題と指標	2026年度 目標	2022年度	2023年度
<からだ>肥満予防・肥満者数の低減：肥満者率	31.0%	31.3%	30.9%
<こころ>メンタルヘルス不調の予防：ストレスチェック受検率	100.0%	94.6%	93.7%
<いしき>行動につながる健康意識向上：運動習慣定着率 [※]	30.0%	27.1%	27.3%

※1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している社員の割合

■労働安全衛生にかかる活動の推進

OKIグループは安全かつ健康に働ける快適な職場環境づくりを企業活動の重要な基盤として位置づけています。OKIでは各地区に「安全衛生委員会」を設置、安全衛生体制を構築し、従業員の危険および健康障害の防止・健康増進対策を労使共同で計画的に進めています。

年に一度、「中央安全衛生委員会」を開催し、各地区の活動の評価や水平展開を行い、引き続き労働災害ゼロを目指して活動を推進していきます。

OKIの2023年の労働災害度数率^{※1}は0.00（電気機械器具製造業（国内）の平均0.54）、労働災害強度率^{※2}は0.00（電気機械器具製造業（国内）の平均0.01）でした。

※1 労働災害度数率：100万延べ労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって、労働災害の頻度を表すもの
※2 労働災害強度率：1,000延べ労働時間当たりの延べ労働損失日数をもって、災害の重さの程度を表すもの

労働安全衛生推進体制

