

人材マネジメント

基本的な考え方

OKIグループは、社会環境の変化に対応し持続的に発展していく上で人材を最も重要な経営資源の一つと位置づけ、各種人事施策を推進してきました。「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」の構成要素として「多様な人材が前向きに活躍できる施策の推進」を掲げ、2023年度に新設した組織風土改革室を中心に、企業文化変革に向けた活動を開始しています。

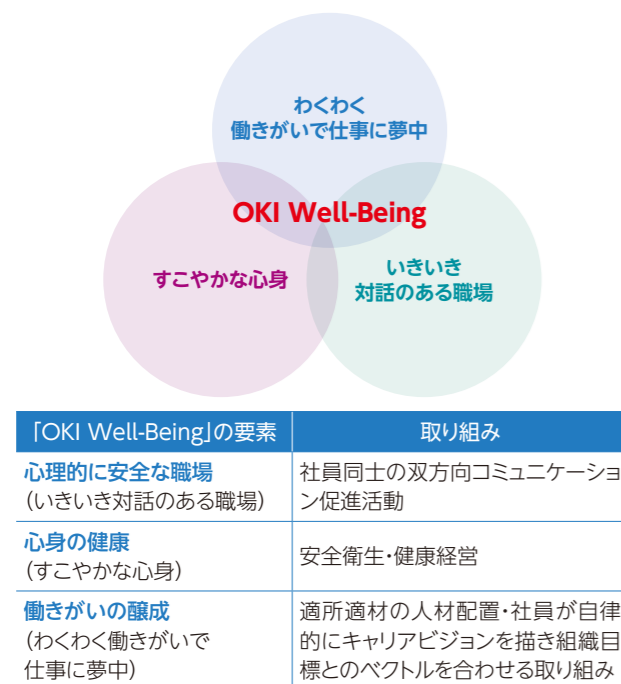
イノベーションの加速や将来事業の創出、グローバルな事業展開などを成し遂げ、成長に舵を切るための鍵は、多様な人材の活躍や成長を会社の力とすることです。多様かつ必要十分な人材が、組織と個人のベクトルを合わせて前向きに挑戦し、成長できるよう、ダイバーシティ&インクルージョンの推進や働きがいのある組織風土の醸成、適材の確保・育成・配置を実現する人事施策、働きやすい環境の整備を推進します。

多様な人材が前向きに挑戦するための環境づくり

OKIグループでは多様な人材が前向きに挑戦する環境づくりのためウェルビーイングに着目し、職場への浸透を図っています。2022年度にはウェルビーイングをテーマに国内OKIグループを対象とした社内セミナーを実施し、社長・役員をはじめ多くのグループ社員が参加しました。ウェルビーイングな職場実現の中心的役割を担う管理職の参加率は約92% (OKI単体) でした。

従来の活動をさらに充実させつつ積極的に新しい試みも行うため、2023年度より専任組織として組織風土改革室を

OKI Well-Beingの要素と実現に向けた主な取り組み



新設しました。「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、取り組みを行っています。

このうち「働きがいの醸成」については、毎年国内グループ全社員を対象として実施している意識調査において、働きがいに関する項目 (OKIワークエンゲージメント) のポジティブ回答*率を2025年度までに70%とすることを目標としています。2022年度までの実績は以下の通りで、悪化傾向となりました。この背景には、コロナ禍を受けたりモートワークなどの環境整備状況や新たな環境における業務遂行プロセスの変化など、働きがいに変化を与えた複数の要因が考えられます。組織風土改革室を中心とした取り組みの推進により、目標の達成を目指します。

*ポジティブ回答:とてもそう思う/どちらかと言えばそう思う

OKIグループ(国内)全社員を対象とした意識調査結果

	ポジティブ回答をした社員の割合				
	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2025年度(目標)
働きやすく、働きがいをもって働けるか	60% (68%)	63% (71%)	54% (64%)	53% (62%)	70%

()内はOKI単体の数値

心理的に安全で対話のある職場を目指して

OKIグループでは社員が安心して自分の意見やアイデアを述べ、互いに承認しあい、挑戦することができる心理的安全性の高い組織風土を醸成するため、「言う・言える・聞く」を合言葉に2018年度より「ソウコミ(社員同士の双方向コミュニケーション)」活動を展開してきました。あらゆるレベルのコミュニケーションをターゲットとし、職場ごとに職場の課題や悩みをテーマとしたランチミーティングやチーム内での対話、ワークショップなどを実施しています。

職場でソウコミを推進していくため、2018年度から国内グループ全体の部課長を対象にしたワークショップに取り組み、これまで約600職場で実施しました。加えて、ソウコミを推進するファシリテーターを育成するため、ソウコミ・デザイナー研修を毎年実施しています。また、心理的に安全な職場であるかを確認するために年2回アセスメントを実施しています。

今後は組織風土改革をさらに進めるため、組織を超えたコ

【ソウコミ活動の目指す姿】

- 意見やアイデアを自由に述べることができ、互いの考えを理解し、ベクトルがあっている
- 広い視野から考え、互いのために協力し、楽しんで新たなことに挑戦している
- 認められ、褒められ、働き甲斐を感じ、一層前向きに取り組んでいる

ミュニケーションの向上や、社員一人ひとりの挑戦へのオーナーシップとフォローシップの醸成にも取り組んでいきます。

成長への舵切りに向けた人事制度の刷新

OKIグループは、組織パフォーマンスの向上と新たな価値創造を図るため、2023年4月に管理職の人事制度を約20年ぶりに刷新しました。グループの成長の中核を担う管理職がリーダーとして組織や事業を牽引する力を最大限に発揮するため、管理職が担う役割に応じて等級制度を複線化(マネジメント/プロフェッショナル/エキスパート)することで、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します。あわせて報酬水準を8年ぶりに見直し、平均8% (最大19%) ほど引き上げました。これは成長に向けて走り出すための先行投資という位置づけであり、将来を担う人材の確保や成長のためにも必要な投資と考えます。さらに管理職の評価制度を見直し、「役割責任を果たし」「結果にこだわる」ことへの意識転換とチャレンジを促しています。

また、年齢によらず誰もがパフォーマンスを発揮し活躍できる環境を実現するため、若手社員の管理職登用の推進に加えて、一定年齢に達した際に一律で部長や課長といった役職を解任する「役職定年制度」を廃止しました。そしてシニア社員(定年後継続雇用者)活躍推進のために、新たな定年時マインドセット研修の実施、キャリアデザイン面接での対話の充実により、セカンドキャリア形成を支援しています。

新等級制度における管理職の職種と役割



人材育成の取り組み

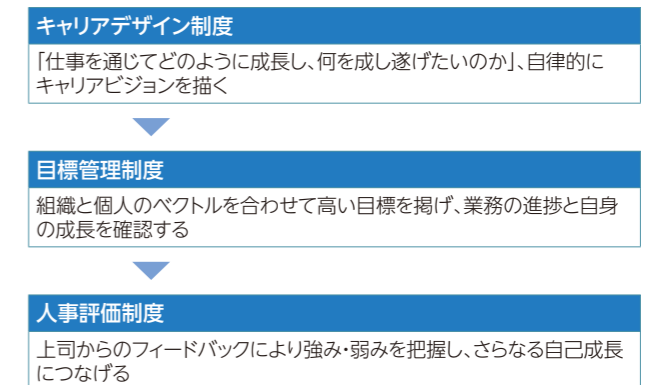
業務経験を通じた育成と活躍

社員のパフォーマンスの最大化や成長、働きがいの醸成が会社の成長につながる好循環を生み出すには、一人ひとりの社員ときちんと向き合い、対話することが重要です。OKIグループでは社員が自律的にキャリアビジョンを描き、業務において個人と組織がベクトルを合わせ挑戦することができるよう、キャリアデザイン制度や目標管理制度、人事評価制

度を活用しています。上司と部下との面談で上司がフィードバックを行うことにより社員の自己成長を支援しています。

また、年に一度、個人単位やチーム/プロジェクト単位の挑戦や成果をグループ全体で表彰する表彰制度を設けており、社員のモチベーション向上や変革への挑戦につなげています。

主な人事制度の人材育成とのつながり



戦略に沿った人材の育成

●経営人材の育成

これからのOKIグループを担う経営人材を育成するため、選抜型の社内研修プログラムや技術経営大学院等の外部研修プログラムへの派遣を行っています。2022年度には社内研修のプログラムを刷新し、外部講師による講義やコーチング、社長や役員と経営課題について対話を行うセッションを組み込みました。約1年間の実践的なプログラムにより、経営人材を育成しています。

●グローバル人材の育成

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するため、選抜型の育成研修や希望制の語学研修を実施しています。またトレーニー制度や研修留学の活用により、海外への人材派遣も行っています。

自律的な学習と経験多様化の支援

OKIグループでは、階層や職種を問わず社員が自律的にビジネススキルを学ぶ「共通ビジネススキル教育」、専門性を磨くための「専門・部門教育」などの研修制度を整備しています。2022年度のOKI社員一人当たりの延べ研修時間は22.9時間でした。

また、2022年度より、社員の経験や知識、スキルの多様化を高めるべく、副業制度を導入しました。

Webサイト「人材育成の取り組み」
<https://www.oki.com/jp/sustainability/social/emply/promotion.html>

人材マネジメント

多様な人材の活躍推進

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

D&Iの推進は、経営戦略としての人材強化策です。OKIグループは多様な人材が集う場となり、その多様性を尊重し価値として活かすことで、イノベーションの創造やモチベーションの向上、組織の持続的な成長を目指します。さまざまな経験や知識、スキルを持った人材が活躍する状態をつくるべく、外部人材の獲得や社内人材の経験多様化および、性別や年齢、障がい、SOGI(性的指向・性自認)、国籍等の属性の多様化を推進します。

●外部人材の獲得

OKIグループは持続的成長の観点から、新卒採用の拡大(2023年度より前年比で約40名の採用増)とキャリア採用の拡大に取り組み、既存ビジネスにおける人材確保と同時に、新しいビジネスを創出するための多様な視点・知見のある人材の採用を進めています。

また2022年度から、前述の副業制度とあわせて副業受入制度を導入し、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人材受け入れを促進しています。

OKIグループ(国内)新卒採用者数

	2021年度	2022年度	2023年度
新卒採用数(人)	259	240	287

●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年目相当社員対象のキャリア研修や、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は2026年4月までに5%以上(OKI)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の比率が同等となることを目指しており、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。

女性役員数・女性社員および女性管理職の比率

		2020年度末	2021年度末	2022年度末
女性役員数(人)	OKI	2	1	1
	OKIグループ	5	6	5
女性管理職比率	OKI	3.3%	3.6%	3.9%
	OKIグループ	5.3%	5.1%	5.7%
女性社員比率	OKI	13.1%	13.5%	14.0%
	OKIグループ	22.9%	23.2%	23.0%

●障がい者雇用

障がいのある社員が職域や職種を限定することなくさまざまな職場で活躍している状態を目指し、障がい者雇用に取り組んでいます。特例子会社OKIワークウェルでは、2023年6月現在、83名の障がい者が活躍しており、うち通勤の難しい障がい者70名が24都道府県で在宅勤務し、ITスキルを活かしたWebサイトの制作などに従事しています。OKIグループの2022年度(2022年6月)の障がい者雇用率は2.60%でした。

※障がい者雇用率は国内の特例子会社グループ適用7社の集計値

Webサイト「ダイバーシティ&インクルージョンの取り組み」
<https://www.oki.com/jp/sustainability/social/emply/diversity.html>

多様な人材が自分らしく働くための取り組み

働く場所と時間の柔軟性向上

OKIグループは2020年度より「時間価値の最大化によるワークライフ・クオリティの圧倒的な向上」をコンセプトとして、制度の見直しや働き方DXの推進、お客様との共創や社員の協働の活発化を目的としたオフィス再編などを行いました。

仕事とプライベートの両立支援

OKIは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。

【主な両立支援制度】

- ・フレックスタイム(コアタイム有り/無し)制度
- ・テレワーク勤務制度
- ・育児勤務制度
- ・介護勤務制度
- ・目的別休暇(家族介護、子の学校行事等に利用可)
- ・新幹線通勤制度

男性社員の育児目的の休暇および育児休職(以下、男性育休)の取得推進のため、OKIでは2022年10月より産後8週間以内の子どもを養育する社員を対象に、当該期間に最大25日(営業日)の有給休暇を取得できる制度「Baby8(べびはち)休暇」を導入しました。取得希望者が全員取得できる



男性育休取得推進キャラクター「Baby8ちゃん」
 特例子会社OKIワークウェルの社員がデザイン

ことを目指すとともに、対象者の取得率を毎年50%以上とすることを目標としています。本制度の展開により、性別に関わらず仕事と育児を両立できる組織文化の醸成を目指します。

【育休取得率】			
・2022年度 OKIグループ(国内)男性社員による育休取得率:84.9%			
・OKI育休取得率の推移			
	2020年度	2021年度	2022年度
男性	50.6%	52.9%	81.7%
女性	100.0%	116.7%	87.5%

次世代育成支援対策推進法の定めに沿って算出

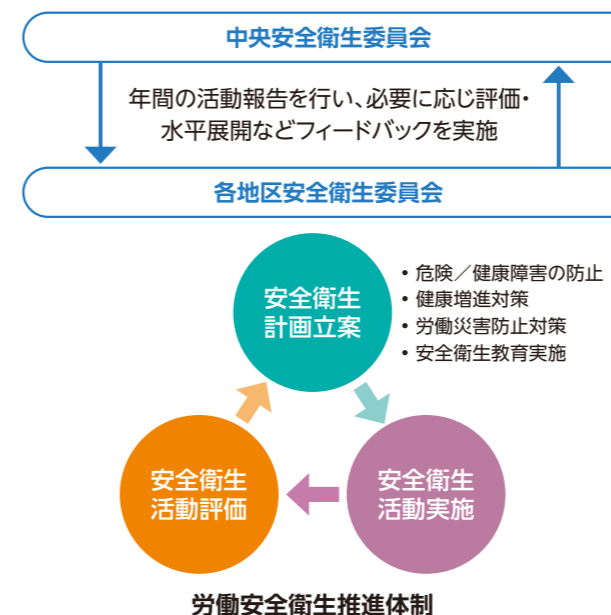
性的マイノリティに関する取り組み

LGBTQ当事者である社員が「尊重されている。安心して能力を発揮できる」と感じられる職場になることを目指し、相談窓口の設置や基礎知識を学べるeラーニング講座を通年で開設しています。2021年度に実施した性的マイノリティに関する基礎知識を題材とするダイバーシティ教育(eラーニング)は、国内OKIグループ社員の99.9%が受講しました。またOKIでは2023年4月より、両者または一方が性的マイノリティである2名のパートナー関係について、休暇および休職をはじめとする一部の社内制度において法律婚と同等に取り扱う「パートナーシップ制度」を導入しました。

労働安全衛生と健康経営の取り組み

労働安全衛生の取り組み

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。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っています。

OKIの2022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0.53)、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0.02)でした。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。

※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

健康経営の取り組み

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、「OKIグループ健康経営宣言」のもと健康経営を推進しています。

OKIグループ社員とその家族の疾病予防、健康づくりをより効果的に実施するため、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」体制で健康経営に取り組んでいます。また、会社と健康保険組合が相互に保有するデータの分析に基づき、OKIグループが重点的に取り組むべき健康課題を「からだ」「こころ」「いしき」の3つの観点で設定し、目標指標を設定して健康づくりに取り組んでいます。

OKIは2023年3月、健康づくりに積極的に取り組んでいる企業として、「健康経営優良法人2023」大規模法人部門の認定を受けました。2017年から7年連続での認定となります。また、同じく2023年3月、社員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組む企業として、スポーツ庁より「スポーツエールカンパニー2023」に認定されました。引き続き、運動習慣のある社員を増やし、心身両面での健康づくりへとつなげていきます。

OKIグループ健康経営に関する主な管理指標

OKIグループにおける重点健康課題目標指標	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2026年度目標
【からだ】肥満予防・肥満者数の低減 肥満者率	33.5%	32.9%	32.9%	31.0%
【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	95.4%	94.7%	94.2%	100.0%
【いしき】行動につながる健康意識向上 運動習慣定着率 [*]	20.4%	21.5%	22.7%	30.0%

※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

Webサイト「健康経営・労働安全衛生の取り組み」
https://www.oki.com/jp/sustainability/social/emply/health_safety.html