

# 特集：OKIの女性活躍推進の取り組みについて

OKIは、社会環境の変化に対応し持続的に発展していくためには、多様な人材がそれぞれの能力を最大限発揮することが不可欠であるとの認識にたち、ダイバーシティを推進しています。特に女性の活躍推進を重点施策としており、専任組織を中心に積極的に取り組んでいます。

## 女性活躍推進の取り組み

2013年11月に発表した「中期経営計画2016」の重点施策の1つとして、OKIは、「女性が自ら成長を求め、最大限の能力発揮ができる働き方で、成長しキャリア形成できている」を目指す姿とし、女性活躍推進に取り組んできました。2015年度は、女性社員向けのリーダー育成、キャリア意識の醸成を目的とした研修を開催し、幹部社員(管理職)向けにはダイバーシティ・マネジメント研修を実施して、女性の活躍の場を広げるための意識付けを行いました。さらに女性社員と役員、部門長らが参加した「女性活躍支援セミナー」では、外部講師の講演のほか、「OKIの女性がもっと活躍できるように」というテーマで、講師、社長、男女の幹部社員でパネルディスカッションを行い、女性のキャリア意識の醸成、強化、育成などについて、活発な意見交換がなされました。2016年度も、同様の研修・セミナーを行い、女性社員のキャリア形成、スキルアップを推進しています。

## 女性活躍推進法に基づく行動計画

OKIの採用、正社員、幹部社員における女性比率は、グラフのとおりです。採用においては女子学生の応募が少ないこと、また、男女の勤続年数にほとんど差がないにもかかわらず幹部社員に占める女性比率が低く、上司の配慮と女性の意欲の問題で、男性に比べてリーダー人材が育成されていないことが課題でした。そこでOKIは、2016年4月に施行された女性活躍推進法に基づく行動計画において、2020年までの2つの目標「新卒採用者の女性比率を9%から20%以上にする」「幹部社員の女性比率を2%から4%へ倍増する」を掲げました。採用活動では、女性社員と女子学生の接点を増やして、OKIで女性が活躍するイメージを持たせただけのよう努めています。また、リーダー人材の育成においては、各種研修やOJT\*によって女性自らが成長を求め、かつ上司も積極的に活躍の場を与えてキャリア形成を促すよう、取り組んでいます。

\* OJT: On-the-Job Training



2015年12月に開催した女性活躍支援セミナーの様子

