# 人財マネジメント

OKIグループが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、多様な人財一人ひとりが能力を最大限に発揮して、イノベーションを創出することが不可欠です。OKIグループは人財を最も重要な経営資源のひとつと位置づけ、人財育成をはじめとしたさまざまな取り組みにより、働きがいのある職場環境づくりを推進しています。

# 人権・人財に関する基本的な考え方

OKIグループは、国際人権章典および国際労働機関宣言に則り、業務を担う一人ひとりの人権を守ることが、あらゆる企業活動の基盤であると認識し、企業行動憲章・行動規範に「人権の尊重」を掲げて、採用時研修、階層別研修およびをラーニングなどを通じて教育し徹底を図っています。また公正な採用・選考の実施や、多様な人財が活躍できる職場環境の整備に努めています。人財ビジョンとして「誇り・情熱・誠実」を掲げ、社員全員が、会社とそこで働く自分・仲間に誇りを抱き、目標に向かって情熱を持って果敢に行動し、何事にも誠意を持って取り組める、そして心身ともに健康で仕事ができることを、経営の重要なテーマとして取り組んでいます。

# OKIグループの人財戦略

OKIグループでは、経営目標の達成に向けて社員と会社のベクトルを合わせ、社員の成長が会社の発展につながることを目的とした評価制度を運用しています。成果のみをもって評価するのではなく、成果創出にあたり「OKIグループ行動指針」が実践できていたかを評価し、変革への挑戦など、行動指針各項目の実践を促しています。また、仕事の役割と評価に応じた報酬体系など、納得性の高い仕組みを実現しています。社員間のコミュニケーションの活性化やダイバーシティを推進し、働きやすくやりがいを持って仕事に取り組める職場環境を作っていきます。

中期経営計画2022においては、持続的成長に向けた人事施策として、新たに「モノづくりと成長領域事業を支える人財の育成・確保」を掲げました。スキルアセスメントを活用した人財の最適配置など、モノづくりの現場のさらなる活性化につながる人事制度を構築していくとともに、AIエッジ領域を担う要員を育成するための教育プログラム整備、大学との連携による人財確保などの施策を進めます。

# 人財育成の取り組み

OKIグループは、自らの価値観に基づき行動しながらも独善的ではなく、組織の中で自らの役割に応じて周囲の人を巻

き込んで成果を創出する「自律型社員」を育成するため、人財 育成に取り組んでいます。

## 多様な教育カリキュラム

OKIグループでは、目的に応じた多様な教育カリキュラムとして、階層別教育のほか、マーケティングやイノベーション、会計、語学などを学ぶビジネススキル教育、さらには営業、技術、生産技能など専門性を磨くための部門教育を実施しています。また、社員の成長には自身がキャリア形成のイメージを描くことが不可欠であるため、キャリアデザイン教育にも力を入れています。30歳・40歳・50歳という節目に自己の棚卸しを行い今後のキャリアを考えるほか、54歳では役職定年・定年後のキャリアを考える教育を行っています。2019年度のOKI社員一人当たりの平均研修受講日数は2.75日でした。2020年度は、新型コロナウイルス感染症対策をきっかけに、オンラインによる研修を全社展開しています。

### 経営人財の育成

これからのOKIグループを担う経営幹部・ビジネスリーダーを若い時期から段階的に育成するため、社内研修プログラムへの参加や外部ビジネススクールへの派遣で切磋琢磨する選抜型の次世代経営幹部育成研修を実施するとともに、現場での実践を求めるタフアサインメントを実行しています。また、役員をはじめとする上級管理職に対して、定期的に経営に必要なリテラシーを学ぶ場として、社内外の有識者を講師としたセミナーを実施しています。

## 2019年度 次世代経営幹部候補育成研修実績【OKIグループ対象】

外部派遣プログラム(管理職) 10名 社内研修プログラム(一般社員) 17名

#### 組織の活性化のために

OKIは、世の中の変化が激しく問題・課題が複雑化する中、「失敗を恐れず挑戦する」活力に満ちた風土を築く土台として、社員が相互に腹を割って話し合え、利害や立場を超えて建設的な異論が唱えられ、心理的に安心・安全な「言う、言え

る、聞く」文化の醸成が必要と考えています。このため、組織における「関係の質」、すなわち信頼関係を起点として成功循環サイクルを回すべく、2018年度から双方向コミュニケーション教育「ソウコミ」を実施しています。ソウコミは、「部」単位で取り組むワークショップと5カ月に及ぶ職場実践プログラムにより構成され、2021年度までに国内OKIグループの500を超える「部」すべてが参加する計画です。

# ダイバーシティ&インクルージョンの取り組み

OKIグループのダイバーシティ&インクルージョンは、一人ひとりの多様な違いを受け入れ、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す、経営戦略としての人財強化策です。その第一歩として、女性活躍推進を最も優先度の高い課題と位置づけ、専任組織「ダイバーシティチーム」を中心に取り組んできました。

## 女性活躍推進

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」ことを目指し、女性活躍推進の行動計画を策定しています。2020年までの目標として挙げた「新卒採用者女性比率20%以上」は2019年度26.7%と目標を達成しましたが、「管理職の女性比率4%」は同3.4%と未達でした。これを踏まえた新たな行動計画目標として、2023年までに①正社員の時間外労働時間数を2019年度月平均(24時間)以下とする ②幹部社員(管理職)の女性比率を5%にする、を掲げています。

採用比率の向上などにより女性社員比率は向上しており、次のステップとして女性が能力を発揮し活躍する場が広がり、リーダー候補となる人財が生まれて、管理職として登用される女性が増えていくように施策を進めています。

#### 女性役員・社員の状況

		2017 年度末	2018 年度末	2019 年度末
女性 役員数(人)	OKI	2	3	2
	国内子会社	2	2	2
管理職に 占める女性比率	OKI	3.1%	3.3%	3.4%
	国内子会社	2.2%	2.1%	2.5%
女性社員比率	OKI	12%	12.3%	12.8%
	国内子会社	12.6%	13%	13.5%

その一環として2014年度より毎年開催している「女性活躍支援セミナー」は、経営トップ・役員・管理職と女性社員が数百人規模で一堂に会し、女性社員にとっては主体的なキャリア形成への意識を醸成する機会として、管理職にとっては多様な人財のマネジメントの重要性を認識して実践することを促す場として定着しています。

## 女性活躍推進の施策(2019年度)



# 男女ともに仕事と育児の両立を目指す

OKIは、労使で構成する「ワーク・ライフ・バランス推進委員会」を設置し、労働時間や休暇取得状況を確認するとともに、フレックスタイム制度、テレワーク制度や育児勤務制度・介護勤務制度、さらにはボランティア活動や傷病治療・家族介護、子の学校行事などに利用できる「目的別休暇」制度など、仕事と育児・介護の両立を支援する各種制度を整備しています。その一環として、育児休職から復職した社員、その上司、人事総務部門の3者による「復職者ミーティング」や「仕事と

#### 育児休職取得者数(OKI単体)

	2017年度	2018年度	2019年度
女性	17人	19人	15人
男性	1人	1人	1人

# 「仕事と育児の両立研修」受講者数(国内グループ)

	2018年度	2019年度
女性	19人	11人
男性	23人	24人

# 人財マネジメント

育児の両立研修 | を実施し、OKIの6事業所に、仕事と育児・ 介護などの両立に関する悩みを幅広く受け付ける相談窓口 を設けています。

#### 多様性の尊重

## ●LGBTに対する取り組み

OKIは誰もが「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、2019年度、セク シャル・マイノリティであるLGBTに関する基礎知識をいつで も学べるeラーニング教材の提供を開始しました。

#### ●障がい者雇用を促進

OKIグループでは、2004年に障がい者雇用特例子会社 として設立したOKIワークウェルを中心に、障がい者雇用の 促進に取り組んでいます。2020年6月現在、同社社員86名 のうち73名が障がいをもち、そのうち重度肢体障がい者55 名が20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2019年 度の障がい者雇用率※は2.33%と、法定雇用率を上回りま した。

#### 障がい者雇用率推移



※障がい者雇用率は国内の特例子会社グループ適用8社の集計値

# ダイバーシティ推進のキーマンは管理職

多様な人財が存在するだけでは、パフォーマンス向上には つながりません。OKIグループは、多様な違いを受容し、活か していくインクルーシブな職場風土やマネジメントがあって こそ、成果を生み出せるという考えに基づき、管理職を対象 に、ダイバーシティに対応するための教育を行っています。 2019年には意識改革のため、ダイバーシティ推進を阻む要 因のひとつとなる「無意識の思い込み」「無意識の偏見」、一 般的にアンコンシャスバイアスという概念に対応する研修を 実施し、OKIの全部門長など計50名が参加しました。

# 労働安全衛生・健康経営の取り組み

## 労働安全衛生の取り組み

OKIは、労使で構成する「安全衛生委員会」を各地区に設 置して安全衛生体制の強化や労働災害・事故防止計画の策 定、職場パトロール、安全衛生教育などを実施し、各地の状 況や取り組みは「中央安全衛生委員会」で共有しています。 OKIの2019年の労働災害度数率\*は0.00と、電気機械器 具製造業の平均0.54(国内)を下回っています。

#### 労働災害度数率推移

2017年	2018年	2019年
0.22	0.24	0.00

※労働災害度数率:100万延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

#### 健康づくりの取り組み

OKIグループは、社員が心身ともに健康で仕事に取り組め ることを経営の重要事項と捉え、社員とその家族の疾病予 防、メンタルヘルスケアおよび健康づくりを効果的に実施す るため、会社と健康保険組合が連携し取り組みを行うコラボ ヘルスを推進しています。

OKIでは、会社、健康保険組合、産業保健スタッフ、労働 組合メンバーで構成する「健康管理事業推進委員会」を年2 回開催し、各種健診・医療費データなどの分析に基づく課題 を共有して、健康意識の向上、生活習慣の改善に向けた取 り組みを実施しています。また、沖電気工業健康保険組合に 加入する関係会社では、セルフケア強化の取り組みとして、 2019年6月より個人向け健康ポータルサイト「MY HEALTH WEB]を開設しているほか、毎年「健康チャレンジキャンペー ン」イベントを開催しています。

# 人財に関する外部認定など 1 健康経営 健康優良法人(OKI) くるみん認定(OKIソフトウェア)、 2 子育てサポート プラチナくるみん認定 (OKI、OKIサーキットテクノロジー) えるぼし認定(OKI) 3 女性活躍推進 1 健康経営優良法人

# T O P I C S

# スマート・ワークライフ実現を目指して



OKIは、2020年8月に「スマート・ワークライフプロジェクト」を発足させました。社会課題解決に貢献 する企業としてサステナブルな事業活動を行っていくため、ウィズ/アフターコロナにおける新しい生 活様式も見据えた牛産性の高い働き方とワークライフバランスを描き、これを実現するための対策を 2022年度まで計画的に実施していきます。

# プロジェクトの目的

# ① 働き方DX推進

これまで取り組んできた社内業務プロセスのデジタル・トランスフォーメーションを加速し、オンラインで完結できる業務環境 構築を目指します。

# ② ウェルビーイング追求

育児・介護や配偶者の転勤、病気などさまざまなライフイベントがあっても働き続けられる環境など、社員一人ひとりの幸福 (ウェルビーイング)を追求し、「やりがい」のある職場づくりを目指します。社員の定着を促進し、幅広い有為な人財の確保を 図るとともに、ダイバーシティ推進の取り組みを加速します。

## (3) BCP

感染症、自然災害、紛争などさまざまなリスクに対応し、事業活動を維持・継続し、生産活動を維持できるレジリエントな体制 を構築します。

# 主な施策

# ① 職場や職種・業務に応じたスマート・ワークの実現(生産性を最大化する働き方の探求)

IT・ネットワーク・オフィスの環境を改善し、新型コロナウイルス対策の状況を見据えたうえで、職種や職場ごとにテレワークと 出社のベストミックスを模索し、OKI全社員を対象としたパルスサーベイによって定点観測を行いながら、最も効率良い働き 方を追求し、生産性向上を図ります。

# ② 働き方の柔軟性向上

出社を前提とした勤務制度を見直し、業務の目的(生産性)に応じてテレワークと出社を柔軟 に選択できる制度ヘシフトします。シェアオフィスの拡充、コアなしフレックスタイム制の積極 的な活用、転勤のあり方の見直しなど、時間と場所の制約なく働ける仕組みを構築すること で、ダイバーシティ向上を図ります。

# ③ オフィス改革

オフィスは、顧客および社員との共創・協働の場所と再定義し、事業所を再編成します。都心 部のオフィス・スペースを半減させる一方、シェアオフィスを充実させます。

# 4 業務改革

DXを加速し、社内手続きについては、印鑑レス化を徹底し、オンラインで業務が完結できる環 境を構築します。また、業務の棚卸しを行い、不要な業務の廃止や業務簡素化を推進します。



「社会・生活・会社」を表す、 プロジェクトのロゴマーク