

人材マネジメント

OKIグループが社会課題の解決や新たな価値創造による持続的成長を実現するためには、従来のやり方にとらわれず、変化に柔軟に対応できる人材が必要です。OKIグループは、すべての役員、社員が共有する価値観として5つの行動指針を定め、これに基づく行動をさまざまな場面で実践し新たな価値を創造できる人材づくりと、それを支える組織文化の醸成に取り組んでいます。

人材に関する基本的な考え方

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、5つの行動指針(P1参照)に基づいた行動を実践することにより、自らの役割に応じて柔軟な対応ができ、周囲を巻き込みながら成果を創出する「自律型社員」を育成することを目指しています。

「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、「モノづくりと成長領域事業を支える人材の育成・確保」を掲げました。目標管理・人事評価などによる業務経験を通じた人材育成とともに、スキルアセスメント(P45参照)を活用した人材の最適配置など、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の構築を進めています。成長領域事業を支える観点では、職種とレベルに応じたAI教育など、実践力のあるAI人材の育成に取り組んでいます。また、「すべての社員が働きやすく、最大限に能力が発揮できる職場」を実現すべく、ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを推進しています。

人材育成の取り組み

OKIグループは、「業務経験を通じた人材育成」と「研修・学習を通じた人材育成」を両輪として社員一人ひとりの自己成長を促進するとともに、誰もが成長の機会を得ることができ、適切に評価されるよう、以下の取り組みを行っています。

業務経験を通じた人材育成

● 目標管理の徹底

OKIグループでは、高い目標を設定し実践することにより自己成長が促進されるという考え方にに基づき、目標管理を徹底するとともに、常に行動指針を意識した業務遂行ができるよう、目標設定項目は行動指針を踏まえたものとしています。OKIでは組織目標が個人目標へ適正にブレイクダウンされ、個人の目標設定が明確になるよう、図に示す取り組みを行っています。

● 評価制度

OKIでは行動指針の実践を促すため、2019年度より前述の目標設定との連動とあわせ、行動指針の実践度合いを評価指標の一つとするとともに、目標設定に対しての成果、そ

に至るプロセスなどを公平・公正に評価するため、以下の取り組みを行っています。

評価フィードバック面談

評価に対する納得性を高め、「評価に基づいた処遇への理解」「強み・弱みの把握によるさらなる成長」「上司・部下の相互理解による組織マネジメントの改善」につなげるため、評価結果を上司から部下へフィードバックする面談を実施しています。フィードバック面談の効果は、毎年実施する意識調査の中で確認しています。

OKIグループ(国内)全社員を対象とした意識調査結果

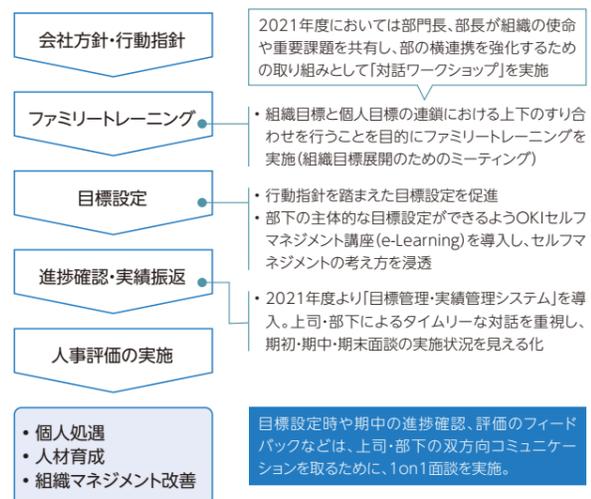
	ポジティブ回答*をした社員の割合		
	2019年度	2020年度	2021年度
私の現在の仕事に対する評価は妥当である	61% (64%)	61% (68%)	61% (70%)

*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

※()内はOKI単体の数値

評価者の支援

評価者である上司の評価スキルやフィードバックの質の向上を図るため、評価の考え方やフィードバックの方法などを教育する「評価者研修」、評価者自身の行動の客観視や強み・弱みの明確化を目的とした「360度評価」を実施しています。



業務経験を通じた人材育成の仕組み

研修・学習を通じた人材育成

● 自己成長への支援

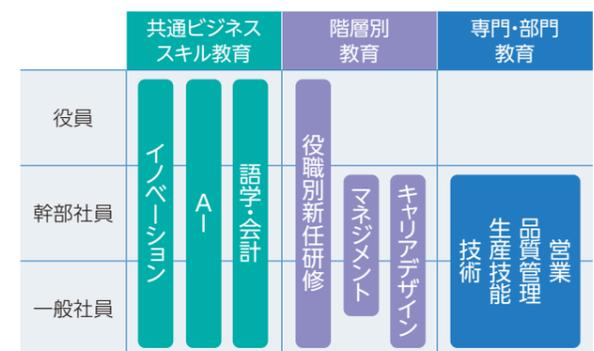
OKIグループは全社員が継続的に自己成長するためのキャリア形成の場を提供するとともに、キャリア開発支援・専門知識を習得できる機会としての研修体系を構築しています。

キャリアデザイン面談

OKIでは社員一人ひとりが自律型社員として行動を変革していくことを目的に、自律的なキャリア形成を支援する場として、年に1回、上司とのキャリアデザイン面談を実施しています。

研修体系

OKIグループでは、階層や職種などを問わず網羅的に研修が受けられる体制として、マーケティングやイノベーション、会計、語学などを学ぶ「共通ビジネススキル教育」、階層ごとの役割を学ぶ「階層別教育」、さらには営業、技術、生産技能などの専門性を磨くための「専門・部門教育」を整備しています。なお、2021年度のOKI社員一人当たりの延べ研修時間は17.0時間でした。



OKIグループ(国内)の研修体系

経営人材の育成

これからのOKIグループを担う経営人材・ビジネスリーダーを若い時期から仕事を通じて段階的に育成するため、現場での実践を求めるタフアサインメントや次世代の経営幹部にふさわしいキャリアの付与、さらには選抜型の社内研修プログラムや外部ビジネススクールへの派遣を行っています。

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

多様な人材が最大限能力を発揮できる環境の整備

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

OKIグループのD&Iは、社員の多様性を尊重し、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す、経営戦略としての人材強化策です。性別や年齢、障がい、SOGI(性的指向・性自認)、国籍、私生活の状況などの違いを尊重しあい、多様な人材がやりがいを感じながら仕事に取り組み、最大限に能力を発揮できる企業文化の醸成に向け、社内の啓発活動や多様性に配慮した制度の構築、効率性を高める柔軟な働き方の実現、一人ひとりを評価し任用する仕組みの整備などに取り組んでいます。また、OKIグループ各社が連携してD&Iを推進するため、OKI人事総務部長を議長とした会議体を設けています。

D&Iをみなで学ぶために

互いを尊重して多様性を活かすことを継続して学ぶため、毎年、OKIグループの役員、管理職、一般社員がともに学ぶD&I推進イベントを開催しています。2021年度は、社員が互いの能力や意欲を公平かつ客観的に見極められるよう行動変容を促すことを目的に、「アンコンシャス・バイアス」をテーマとしたセミナーを実施しました。約350名の社員が参加し、開催直後のアンケートでは95%の参加者が有益であったと回答しました。また、セミナーから1カ月後に実施した行動変容の確認アンケートでは、回答者228名のうち96%がバイアスを意識して行動するようになったと回答しました。

誰もが仕事とプライベートの両立を目指すために

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、コアタイム無しフレックスタイム制度(スーパーフレックス)、フレックスタイム制度、テレワーク勤務制度、育児勤務制度や介護勤務制度、さらには家族介護、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・介護などの両立を支援する各種制度を整備しています。また、OKIグループ社員向けに「仕事と育児の両立研修」を実施しているのに加え、OKIでは希望者を対象に育児休職からの復職者とその上司、人事総務部門の三者による「復職者ミーティング」を実施するなど、誰もが仕事と育児の両立ができるよう体制を構築しています。OKIの2021年度の育児休職からの復職率は100%です。2021年度は新たに仕事と介護の両立をテーマとしたセミナーを実施し、グループ各社から240名が受講しました。その他、不妊治療や社外でのボランティア活動時に使用できる有給休暇などを整備しています。

シニア活躍の推進

OKIでは社員が培ってきた技術・技能を活用し、円滑に伝承するため、定年後の継続雇用者であるシニア社員の活躍と多様な働き方を支援しています。本人のニーズや専門性に沿いながら、最大限の活躍が期待される職場での継続雇用

人材マネジメント

を基本とし、定年前の社員に対して、面談を通じたキャリアの棚卸しなど、定年後のキャリア形成を支援しています。また、正社員同様、目標管理・評価制度など、シニア社員の活躍やモチベーション向上につながる制度を導入しています。継続雇用制度は満65歳到達までを前提に継続雇用を希望する者すべてを対象としており、2021年4月からは一定の基準を満たす者を対象に、満70歳到達までを前提とした継続雇用制度を導入しています。

障がい者雇用の促進

OKIグループでは障がい者雇用の促進に取り組んでいます。OKIでは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できるよう、採用時や就労におけるサポート、配属先職場への啓発、育成体制の整備などに取り組んでいます。また、ネットワークを活用した在宅勤務雇用により、重度肢体障がい者などにも活躍の場を提供することを目的に2004年に設立した特例子会社OKIワークウェルでは、2022年6月現在、77名の障がい者が活躍しており、うち重度肢体障がい者59名が22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2021年度(2021年6月)の障がい者雇用率は2.44%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

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ができる」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。行動計画目標として、2023年4月までに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女性管理職比率を5%にするを掲げています。

2021年度の女性管理職比率はOKIでは3.6%、OKIグループでは5.1%でした。選抜制の女性リーダー育成研修を

女性役員・社員の状況

		2019年度末	2020年度末	2021年度末
女性役員数(人)	OKI	2	2	1
	OKIグループ	5	5	6
管理職に占める女性比率	OKI	3.4%	3.3%	3.6%
	OKIグループ	5.9%	5.3%	5.1%
女性社員比率	OKI	12.8%	13.1%	13.5%
	OKIグループ	22.4%	22.9%	23.2%

継続的に実施し、女性社員に対して管理職となるための意識付けを行うとともに、管理職登用にに向けた職場での育成に取り組んでいます。

性的マイノリティへの取り組み

OKIグループは誰もが「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年度より性的マイノリティであるLGBTQに関する基礎知識をいつでも学べるeラーニング教材を提供しています。2021年度は国内OKIグループ社員の99.9%が受講し、知識の定着を図りました。

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/csreact/employ/diversity.html>

スマート・ワークライフプロジェクトの取り組み

OKIグループは多様な人材が最大限に能力を発揮するため、また、ウィズコロナ/アフターコロナにおける生活様式を見据え、2020年8月にスマート・ワークライフプロジェクトを発足しました。「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を推進しています。

働く場所と時間の柔軟性向上

OKIは2021年4月、通勤圏外への異動に伴う転勤(転居)や単身赴任(家族との別居)の抑制と、配偶者の転勤や育児・介護の負担による離職の低減を目指し、通勤圏外に居住している社員に対してテレワーク勤務を認める「通勤圏外勤務制度」を導入しました。また、スマート・ワークライフに向けた社員一人ひとりの工夫やチャレンジを会社全体の生産性向上につなげていく活動の一環として、2021年度はイントラネットに登録した一人ひとりの働き方の工夫を、社員の投票により褒め称え合う「スマート・ワークライフ表彰制度」をスタートしました。マネジメント支援の位置づけとして、目標管理やコミュニケーションをテーマとしたオンラインセミナーを実施しており、2021年度までにOKIグループ約2,000名の管理職が受講しました。

オフィスの再編・整備

OKIは2021年度、虎ノ門オフィスを新たに「お客様との共創空間」および「社員の協働空間」と定義し、執務スペースをフリーアドレス化するとともに、カフェスタイルのミーティングスペースなどを設置しました。自社の遠隔コミュニケーションシステムの実証実験を行うなど、居室をショールーム化し、既

設の商品・ソリューションのショールームとあわせてお客様をご案内することで、共創の機会を増やしています。

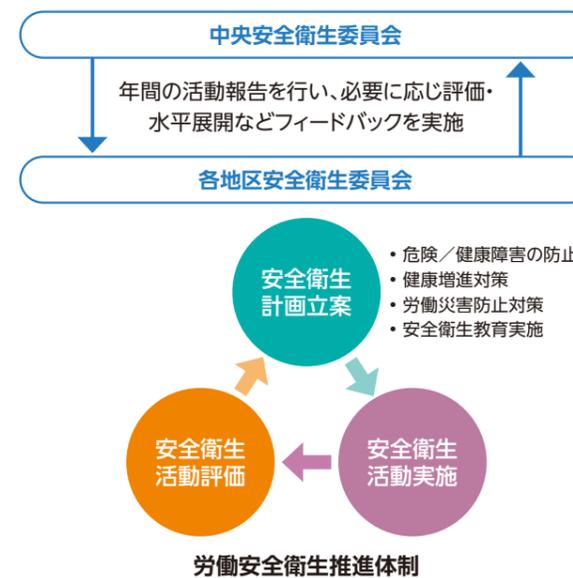
Webサイト「スマート・ワークライフの取り組み」
<https://www.oki.com/jp/sustainability/csreact/employ/swl.html>

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を構築し、計画的に従業員の危険および健康障害の防止・健康増進対策を進めています。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2021年の労働災害度数率^{*1}は0.09(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



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」の三つの観点で設定し、目標指標を設定して健康づくりに取り組んでいます。2022年3月、OKIは健康づくりに積極的に取り組んでいる企業として、前年度に続き「健康経営優良法人2022」大規模法人部門の認定を受けました。

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	2019年度実績	2020年度実績	2021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	31.6%	33.5%	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	93.1%	95.4%	94.7%	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*	17.9%	20.4%	21.5%	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/csreact/employ/health_safety.html

ワークエンゲージメント向上のためのモニタリング

OKIグループでは以上に示した各施策が社員一人ひとりの働きやすさ、働きがいにつながっているかを確認するため、年1回、全社員を対象とした意識調査を継続的に行っています。「働きがい(働きやすく、働きがいをもって働けるか)」の項目について、中期経営計画2022の最終年である2022年度におけるポジティブ回答^{*}を70%とすることを目標としています。

また、ワークエンゲージメントの向上を図るには、マネジメント上の課題を把握し、その支援を適切に行う必要があるため、2020年度から社員に向けたパルスサーベイを実施しています。2021年度には、OKIグループの社員約8,200名にも対象を拡大して、年3回の定期的モニタリングとその分析を行い、社員の働く環境の整備が進むほどに業務効率向上していることや周囲とのコミュニケーション、組織目標への結びつきの重要性を確認しました。

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%)	70%

※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
 ※()内はOKI単体の数値