

人財戦略

人的資本の最適化



中西 裕恵
執行役員 人財戦略部長

OKIが次なるステップとして、新たな社会課題の解決や、社会に対する価値創造に挑んでいくためには、受け身ではなく、お客様やパートナーと一緒に本質的な課題を見出し、主体的に未来を描き提案できる組織・人財への変革が必要です。

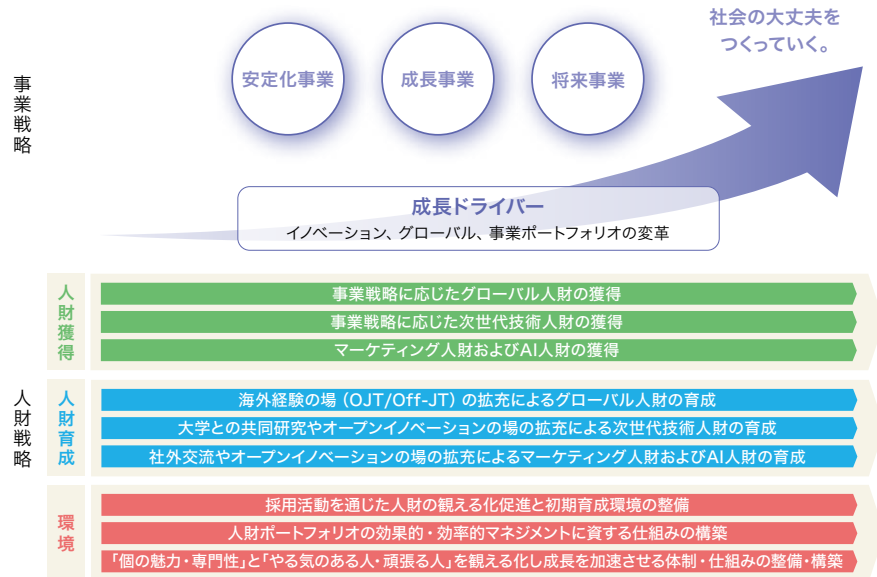
そのために、人財育成を通して、必要な経験・スキルを自らつかみ取り、主体的に挑戦していく「意志」と価値を創造するための「知恵」の両面を伸ばしていきます。さらに、今まで以上に人財の見える化を行い、個人の「魅力」とキャリアへの想い、それぞれの成長ステージを明らかにしていく考えです。

人財育成・組織全体での最適な人財配置を通じて、経営戦略を推進する人的資本の最適化を図ります。

経営戦略との連動性～あるべき姿への挑戦～

人財戦略と重要な経営戦略との連動性をより一層高めていく方針のもと、人財マネジメントを支えるあらゆる仕組みの整備を進めています。

経営戦略の実現に必要な人財の獲得と育成、抜擢にも、昨年に引き続き注力しています。また、これからのOKIを形づくる組織風土や文化の醸成への各種施策の強化にも着手しました。社員の自律的キャリア形成を仕組化し、多様な人財が活躍することで、組織パフォーマンスの最大化を図っています。



必要な経験・スキル獲得への挑戦

1. 「グローバルチャレンジ」～コンフォートゾーンからの脱出と自己効力感の醸成～

グローバルチャレンジ制度は、海外で働き、成長したいと考えている若手社員に対して、広くチャンスを提供するための制度です。海外での勤務を希望する若手社員が、OKI海外拠点の求人ポジションに応募することができ、選考を経て合格した社員は、具体的なミッションを担い海外拠点で実働します。初の実施となる2024年度は、意欲あふれる7名が参加しました。

事例1：ドイツ「自らチャンスを掴みにいく経験」－ 西畑 美来

背景や立場を問わず率直に意見を交わす文化の中で、相手への伝え方の工夫や積極性の大切さを日々学んでいます。勇気を持って踏み出した先に、きっと想像以上のチャンスが待っています！

ロンドンでの最初のプレゼンテーション



事例2：タイ「現地でしか味わえない臨場感から得る自己成長」－ 村上 優樹

タイでは、日々工業団地を回っています。初めての海外に関わる仕事で言語や商慣習の違いに苦戦することもありますが、現地スタッフと密に協力しながら邁進しています。

お客様へのOKIカラーラベルプリンターデモ実施準備



2. 「ミラインターン」～初めての景色を体感し物事の捉え方や視点を変えるリフレーミング～

OKI社員の成長を支援し、OKIの未来を創る人財を活かすために、新たな「学びの場、経験の場」を提供する「ミラインターン」を2024年度から導入しました。ミラインターンでは社外の世界を見て、さまざまな課題解決の場面を体験する場の提供を目的としています。初の実施となる2024年度は、意欲あふれる16名が参加しました。

事例1：JICA「モロッコ発、OKIグローバル事業を加速する」－ 堀江 桃

募集を見て、自分自身で計画し実行できる自由度の高い仕組みが魅力的でした。モロッコ滞在中で国家成長の現場を体感する中で、教育環境の課題も認識し、現地との信頼構築が今後のビジネスの足がかりになると感じました。個人的なキャリアとして、OKIの海外進出に貢献したいと考えており、今回の経験での現地の方々とのつながりは私にとって大きな財産です。

限られた資源の中で授業する現地の小学校



事例2：JICA「パラグアイ発、すべて自分の判断で物事を進めるダイナミズム」－ 澤田 明宏

途上国向けの開発援助プロジェクトに参画し、自分で判断して物事を強く推し進めることに非常にやりがいを感じました。現地の同世代のメンバーがそれぞれの立場で強い意志を持ちながら、失敗を恐れず挑戦する姿勢に共感するとともに、日々の業務の中で守りに入ってしまっている自分に気づくことができました。

パラグアイ宇宙機構にて、衛星データ活用のシーン

