

人財マネジメント

基本的な考え方

OKIは、人財を最も重要な経営資本と位置づけ、多様な人財が前向きに挑戦できる環境の整備と社員の成長支援に取り組んでいます。人財という経営資本への投資を価値創造につなげていくためには、リーダーシップをもって変革や改革を進めていく人財が求められており、社員のやる気・挑戦意欲を後押しするような取り組みを積極的に実施しています。

中期経営計画2025においては、前向きに挑戦できる組織風土の醸成・社員の成長支援、人財の多様化、安心・安全な職場環境の整備といったテーマに基づき施策を推進しています。次期経営計画に向けては、より経営戦略と連動した人財戦略を描き始めており、主体的に未来を描き提案できる人財の輩出を後押ししていきます。

取り組みの体系

取り組みテーマ			マテリアリティ		取り組み指標と実績		
					2023 年度	2024 年度	
経営戦略との連動	人財への投資	前向きに挑戦できる組織風土の醸成・社員の成長支援	意識調査の実施	○	国内OKIグループ全社員を対象とした意識調査の「働きがい（働きやすく、働きがいをもって働けるか）」項目のポジティブ回答率 ^{※1}	53%	57%
			イノベーション人財の育成	○	ハイポテンシャル・イノベーション人財 ^{※1}	111名	140名
			グローバル人財の育成	○	グローバルリーダー育成研修累計受講者数 ^{※1}	147名	185名
			AI人財の育成	○	「OKI AI Chatシステム」を利用する社員 ^{※1}	3,500名超	4,929名
			管理職任用への手挙げ制導入	—			
			次世代リーダーの育成	—			
	人財の多様化	女性活躍推進	○	女性管理職比率 ^{※2}	5.1%	6.1%	
		キャリア採用		キャリア採用者数 ^{※1}	114名	145名	
		副業・兼業の受け入れ		副業・兼業の受け入れ者数 ^{※2}	6名	4名	
		障がい者雇用		障がい者雇用率 ^{※3}	2.72%	2.73%	
安心・安全な職場環境の整備			健康経営の推進		＜からだ＞ 肥満予防・肥満者数の低減：肥満者率 ^{※2}	30.9%	30.7%
					＜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 ^{※2}	93.7%	88.8%
					＜いしぎ＞ 行動につながる健康意識向上： 運動習慣定着率 ^{※2}	27.3%	26.0%
			仕事とプライベートの両立支援		男性の育児目的の休暇および育児休暇の取得率 ^{※2}	78.6%	103.0%
			労働安全衛生にかかる活動の推進		労働災害度数率 労働災害強度率	0.00 0.00	0.09 0.00

※1 OKIおよび国内連結子会社 ※2 OKI単体 ※3 OKIを含む国内の特例適用グループ7社の集計値

前向きに挑戦できる組織風土の醸成・社員の成長支援

社員の自律的なキャリア形成を積極的に支援することで社員の成長を加速し、働きがいを向上させるとともに、前向きに挑戦できる組織風土が醸成されると考えています。2024年度は特に、若手・中堅社員が自らの意思で成長の場を獲得できる機会を増やす取り組みを実施しました。

また、社員一人ひとりに対してもキャリアデザインなどの制度・仕組みの運用を通じて、自律的な挑戦と成長を支援しています。

■意識調査の実施

	目標	2024年度
国内OKIグループ全社員を対象とした意識調査の「働きがい（働きやすく、働きがいをもって働けるか）」項目のポジティブ回答率	70%	57%

■イノベーション人財の育成

イノベーション活動を推進・加速支援できる人財を「ハイポテンシャル・イノベーション人財」と定義しています。2024年度時点で、合計140名のハイポテンシャル・イノベーション人財が輩出されています。

■グローバル人財の育成

社員のグローバルビジネスに対する意識変革を促すため、OKIグローバル人財に求められる要素を明確にしながら、戦略的配置・ローテーション・研修を通じて、言語や商習慣、文化の違いに順応し、世界で活躍する人財を育成していきます。グローバルリーダー育成研修の受講者数は、2024年度時点で累計185名に達しています。

■AI人財の育成

AIの活用によりソリューションの提供価値を高めるため、各部門でAIを利活用できる人財を育成しています。2023年度から利用を開始している社内向け生成AI基盤「OKI AI Chatシステム」は、社内で4,929名に利用されています。

■管理職任用への手挙げ制導入

組織運営の中核を担う管理職社員の任用方法を変更し、自身の取り組みたい職務・役割に前向きに挑戦できる機会を増やします。その第一歩として、2025年4月から課長職の任用方法を変更しました。従来は部門推薦者のみが課長職に任用される形でしたが、人選のルートを複線化し、自ら「手挙げ」で課長職に応募できる制度を導入しました。

■次世代リーダーの育成

次世代リーダーの育成に向けて、今後は、これまで以上に若い人財を早期に発掘し、実務に紐づくタフアサインメントを中心に、経営戦略と連動した計画的な育成に取り組んでいきます。



詳細は、以下Webサイトをご参照ください。

前向きに挑戦できる組織風土の醸成 <https://www.oki.com/jp/sustainability/social/empty/culture.html>

人財育成の取り組み <https://www.oki.com/jp/sustainability/social/empty/promotion.html>

人財マネジメント

人財の多様化

OKIは、属性にかかわらず、さまざまな経験・知識・スキルを持った人財が活躍し、異なる見方・考え方を持ち寄り忌憚なく議論することによって、新たな価値創造と自己の成長につなげていくことを目指して、DE&Iに取り組んでいます。人財の多様化に向けた取り組みは、こうしたDE&Iの考え方に基づいて推進しています。

■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の女性社員を対象として入社4年目相当の社員を対象とするキャリア研修、選抜制のリーダーシップ強化研修などを実施しています。女性管理職比率について、OKIは2026年4月までに5%以上とすることを目標としていますが、2025年4月時点の女性管理職比率は6.1%となっています。将来的には在籍する女性社員の比率と女性管理職比率が同等となることが望ましいと考えており、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。

	2026年度目標	2024年度 [※]
女性管理職比率 (OKI単体)	5%以上	6.1%

※2025年4月1日時点の実績

■キャリア採用

事業戦略の遂行に必要な人財を獲得するため、積極的にキャリア採用を推進しています。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
キャリア採用者数 [※]	46名	66名	114名	145名

※OKIおよび国内連結子会社の正社員のキャリア採用者数

詳細は、以下Webサイトをご参照ください。
<https://www.oki.com/jp/sustainability/social/empty/diversity.html>

■副業・兼業の受け入れ

自社にはない知見を持った人財に活躍してもらうため、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高度専門人財などの受け入れを行っています。

	2024年度
副業・兼業の受け入れ者数 (OKI単体)	4名

■障がい者雇用

障がい者については、特例子会社OKIワークウェルを中心に障がい者雇用に取り組んでおり、価値創造を担う人財としてさまざまな職場で活躍しています。

	2024年度
障がい者雇用率 [※]	2.73%

※OKIを含む国内の特例適用グループ7社の集計値

安心・安全な職場環境の整備

多様な人財が自分らしく安心・安全に働くことができるよう、仕事とプライベートの両立支援制度などの拡充、社員の健康と安全の実現に向けた各種取り組みを推進しています。

■健康経営の推進

OKIは、「OKIグループ健康経営宣言」のもと、グループ各社、産業保健スタッフ、健康保険組合が協働して、社員の主体性を大切に社員とその家族の健康増進に取り組んでいます。

2024年度の一年を通した取り組みとして、社員の関心テーマであった「睡眠改善」について、社員とその家族を対象としたオンラインでの運動プログラムを実施するなど、社員の健康意識の向上と行動変容が起こるようなプログラムを実施しました。2025年3月には、優良な健康経営を実践している法人として、経済産業省と日本健康会議が認定する顕彰制度「健康経営優良法人」に9年連続で認定されました。今後もグループ一丸となって健康経営に取り組んでいきます。



●重点健康課題の実績 (OKI単体)

重点健康課題と指標	2026年度 目標	2022年度	2023年度	2024年度
<からだ> 肥満予防・肥満者数の低減：肥満者率	31.0%	31.3%	30.9%	30.7%
<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	100.0%	94.6%	93.7%	88.8%
<いしき> 行動につながる健康意識向上：運動習慣定着率 [※]	30.0%	27.1%	27.3%	26.0%

※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

詳細は、以下Webサイトをご参照ください。
https://www.oki.com/jp/sustainability/social/empty/health_safety.html

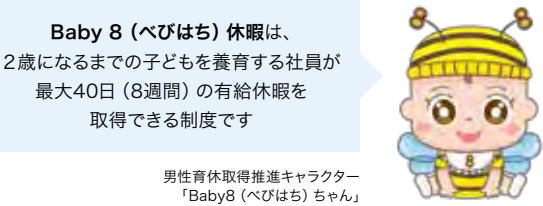
安心・安全な職場環境の整備

■仕事とプライベートの両立支援

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。

●仕事と育児の両立支援

育児中の社員が安心して働くことができるようにするため、仕事との両立を支援する各種制度を整備しています。2022年10月より、いわゆる男性育休の取得推進の観点から、「Baby8（べびはち）休暇」を導入しました。さらに、2024年度は、育休取得者が担当する業務が育休期間中にも円滑に行われるよう支援した社員を対象に、最大10万円を分配して支給する育休サポート報奨金制度を新設しました。また、不妊治療補助金や育児家事援助金、ベビーシッター割引券などの施策も導入し、子育てをする社員だけでなく、サポートする周りの社員も含めて会社は支援していきます。



	目標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性の育児目的の休暇および育児休職の取得率（OKI単体）	50%以上	52.9%	81.7%	78.6%	103.0%

■労働安全衛生にかかる活動の推進

OKI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。OKIでは各地区に「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い、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。

OKIの2024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0.67）、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0.03）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

詳細は、以下Webサイトをご参照ください。

仕事とプライベートの両立支援 <https://www.oki.com/jp/sustainability/social/empty/swl.html>

労働安全衛生にかかる活動の推進 https://www.oki.com/jp/sustainability/social/empty/health_safety.html

マテリアリティ

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」の取り組みテーマの一つとして「多様な人財が前向きに活躍できる施策の推進」を掲げ、各種施策に取り組んできました。今後は、既存の人財マテリアリティに対する考え方を踏襲しつつ新たな測定項目を検討し、経営戦略との連動性をより高めるとともに、人財への投資を強化していきます。

マテリアリティ	主な取り組みテーマ	2023～2025年度の取り組み	2024年度の実績
価値を創出し続ける企業文化への変革	多様な人財が前向きに活躍できる施策の推進	OKI Well-Beingの実現 対話をベースとした組織開発、健康経営の推進、適所適材の人財配置の実現に向けた取り組み	国内OKIグループ全社員を対象とした意識調査の「働きがい（働きやすく、働きがいをもって働けるか）」項目のポジティブ回答率 57%
		女性活躍推進 4年目相当の社員を対象とするキャリア研修、選抜制のリーダーシップ強化研修などを継続して実施	OKI女性管理職比率 6.1%
		イノベーション人財の育成 各部門のイノベーション人財育成計画に沿った人選・育成の仕組みの構築	ハイポテンシャル・イノベーション人財 140名
		グローバル人財の育成 研修や配置を通じて、グローバルビジネスシーンで活躍できる人財を育成	選抜型のグローバルリーダー育成研修を実施、高度化。累計受講者 185名
		AI人財の育成 生成AIを安全かつ効果的に活用するためのプロンプト実践研修やアイデアソンなどを実施	社内向け生成AI基盤「OKI AI Chatシステム」を利用する社員 4,929名