

## 重要テーマ ④

# 人材の多様性と育成および働き方改革



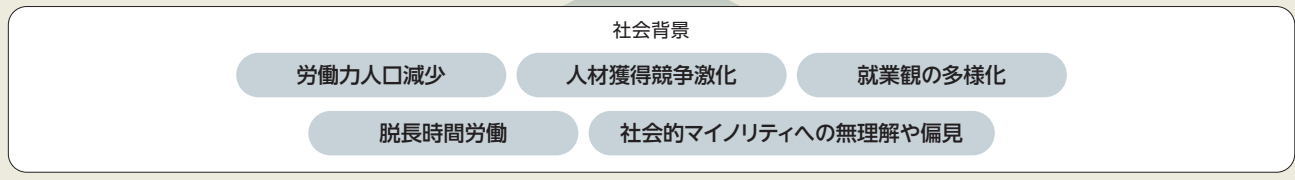
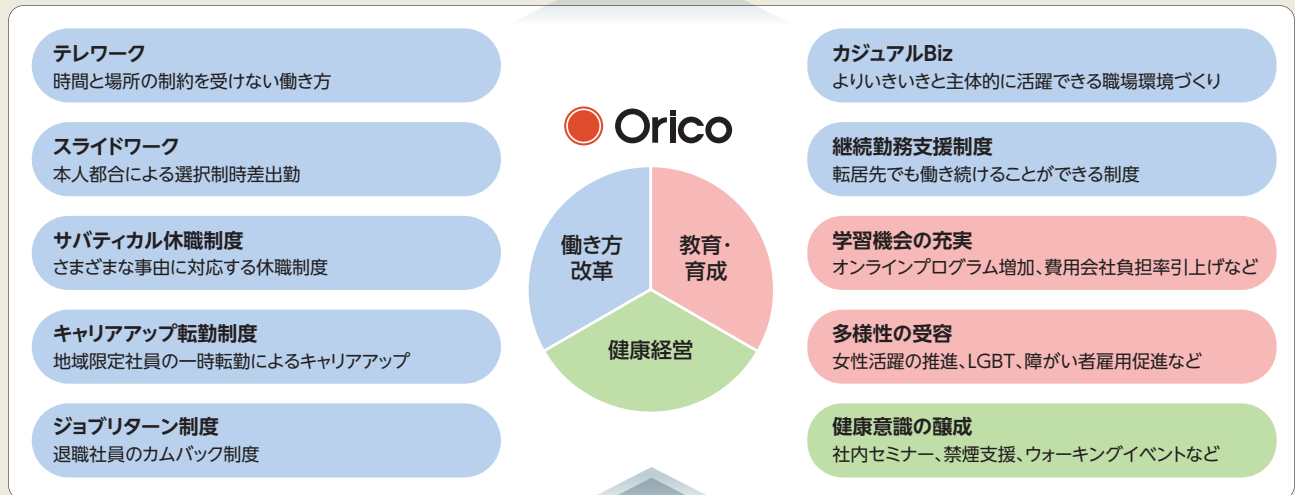
### 重視する理由 (課題認識)

日本における少子高齢化と人口減少が進む中、オリコでは事業成長に必要な人材の確保や女性活躍、障がい者雇用、LGBTなどのダイバーシティの推進・啓発に取り組んでいます。また、従業員の意欲や能力を引き出すための教育研修制度、業務知識習得支援による人材育成、ワーク・ライフ・バランスなど、働き方改革にも取り組むとともに、社員の健康を第一に考え、健康経営を実践しています。

### SDGsとの関連性



## 人材の多様性と育成および働き方改革の推進





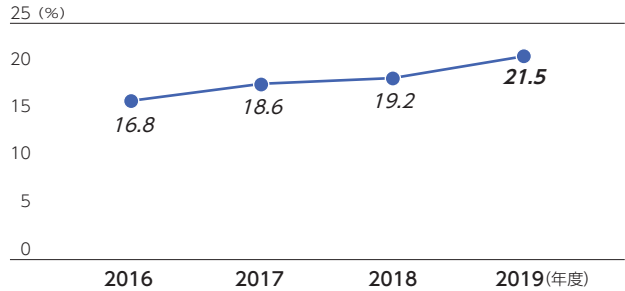
## 2019年度の主な取り組み

### 多様な人材が活躍できる環境の整備

#### ▶ 女性社員が活躍できる職場づくり

より多くの女性が活躍できる職場環境をつくるために、女性社員のキャリア形成を支援しています。管理職育成を目的とした女性社員の階層別研修をはじめ、28歳の女性を対象に結婚や出産、育児などのライフイベントを踏まえたワーク・ライフ・マネジメント研修を実施しています。

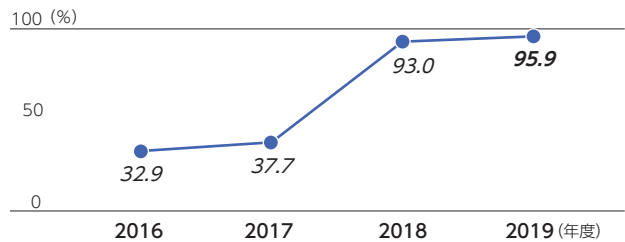
女性管理職比率の推移



#### ▶ 「男性の育児休業取得率100%達成」に向けた取り組み

男性社員も積極的に育児に関わることができるよう、「男性の育児休業取得率100%」を目標に掲げ、育児休業取得を促しています。また、子の生まれた男性社員とその上司に取得を勧めているほか、社内メールマガジンなどで取得に関する情報発信や取得した男性社員の経験談を紹介するなど啓発活動を実施しています。

男性育児休業の取得率



※女性社員は、育児休業を100%取得しています。

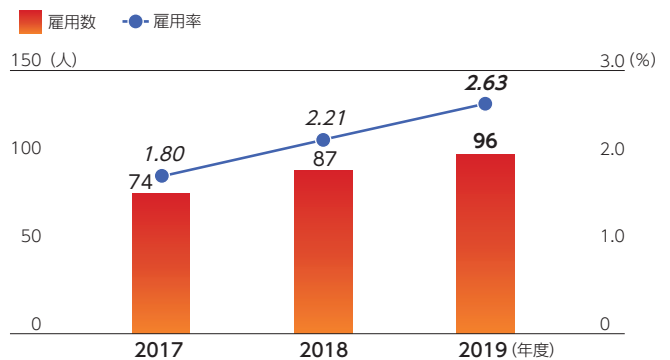
#### ▶ 障がい者雇用の促進

障がい者の雇用を促進するための新たな取り組みとして、障がい者が働く農園「輝き★ふあーむ」を開園しました。同農園は、一人ひとりの輝く個性を尊重し、「やりがいを感じて、楽しみながら働ける農園」をめざしており、開園にあたり合計12名の障がいのある社員を採用しました。

栽培した野菜は、こども食堂\*への寄付など収穫野菜を活用した社会貢献活動を検討しています。

※こども食堂…地域住民や自治体が主体となって無料または低料金で子どもたちに食事を提供するコミュニティの場です。

障がい者雇用数・雇用率 (2019年6月1日時点)



#### ▶ LGBTへの取り組み

昨今のLGBTに関する社会的な課題認識の広がりを受けて、オリコでは「誰もが働きやすい職場づくり」をめざし、社員の意識啓発や環境の整備に取り組んでいます。

現在は、役員、部室店長、グループ会社社長などを対象とした外部講師による研修や全社員向けeラーニング研修の実施など、LGBTの理解浸透に向けた活動に取り組んでいるほか、配偶者および家族に関わる人事制度を事実婚や同性

婚のパートナーにも適用しています。

こうした取り組みが評価され、「PRIDE指標\*2019」において、最高評価の「ゴールド」を受賞しました。



※PRIDE指標…LGBTに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体「work with Pride」が2016年に創設した、企業・団体などにおけるLGBTに関する取り組みを評価する制度です。



## 2019年度の主な取り組み

## ▶ 人材価値を高める教育研修体系の構築

一人ひとりの人材価値を高めるため、社員の自己実現を支援するキャリア研修や管理職に必要となる能力・スキル習得のための新任登用者研修など、充実した教育研修体系を構築しています。

2019年度は、自己の強みや価値観を再認識し現在の仕

事を多面的に捉え直す「ジョブクラフティング研修」、部下とのコミュニケーションを図りながら育成・支援し成果を挙げることを中心とした「ミドルマネジメント強化プログラム」を新たに導入しました。

## 成長を支える次世代人材の育成

## ▶ 事業成長に必要な多様な(専門知識)人材の確保

事業の拡大・成長に向けて、社員が持つべき知識・能力を整理し、職階別・業務別に必要とする資格を明示しています。時代の潮流に合わせ、奨励資格は適宜リニューアルし、現在36の資格を対象としています。

また、資格取得時には受験料の全額会社負担や学習支援策として無料eラーニングの提供(約300種類)、学習費用の一部を会社が負担するなど、社員のバックアップ・サポート体制を整えています。

## 主な専門資格の取得者数

資格名	取得者数
個人情報取扱主任者	3,413人
コンプライアンス・オフィサー	1,963人
クレディッター	1,854人
貸金業務取扱主任者	1,736人
クレジット債権管理士	1,185人
シニアクレディッター	446人
クレカウンセラー	95人

## ▶ キャリア形成機会の提供

社員が主体的にキャリアを形成する風土を醸成すること、職務の拡大や能力発揮の場を提供することを目的に、社内公募やコース転換を実施しています。

また、自発的にキャリア形成や能力開発に取り組む社員への支援策として、社外研修やセミナーの受講機会を提供し、受講料の80%を会社が負担しています。2019年度は26人が社内公募・コース転換をし、738人が社外研修・セミナー

を受講しました。

加えて、地域限定職社員が地域の枠を超えた新たな挑戦ができる機会を提供するために、「キャリアアップ転勤制度」を設置しました。キャリア展望を踏まえ、地域に限定されない職務範囲拡大の機会を提供することで、モチベーションの向上および挑戦機会の拡大を図っています。

## 働き方改革への取り組み

### ▶ 労働時間に関する協議会の開催

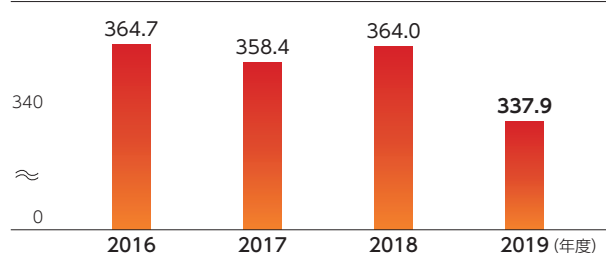
働き方改革に向けた制度面の充実を図るとともに、社員の意識改革を促すためにKPIを設定しています。

また、KPIを踏まえて半年に一度、職場ごとに「労働時間に関する協議会」を開催し、職場の責任者と社員の代表が脱長時間労働、生産性向上やワーク・ライフ・バランスの実現へ向けて話し合っています。

このように、各職場が主体性を持ち、それぞれの職場に適した働き方改革の推進を実施しています。

### 年間所定外労働時間

380 (時間)



### ▶ テレワークの推進

2017年度に試行を開始したテレワークを2019年度に本格導入しました。時間と場所の制約を受けない柔軟な働き方を実現するために、テレワーク・デイズ<sup>※1</sup>への3年連続の参加やテレワークチャレンジ期間の設定など積極的に活用しており、2019年度は延べ259人の社員がテレワークを実施しました。この全社的な取り組みが認められ、総務省が主催す

る2019年度「テレワーク先駆者百選」<sup>※2</sup>に選定されました。

※1 テレワーク・デイズ…東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会開催時の混雑回避や働き方改革の国民運動を目的として、総務省や東京都などが2017年度より展開している取り組みです。

※2 テレワーク先駆者百選…総務省では、2015年度から、テレワークの導入・活用を進めている企業・団体を「テレワーク先駆者」とし、その中から十分な実績を持つ企業などを「テレワーク先駆者百選」として公表しています。



### ▶ 選択制時差「スライドワーク」の開始

社員が任意に就業時間を選択できる「スライドワーク」を2019年度からスタートしました。これは一人ひとりが業務状況や都合などに応じて柔軟な働き方を可能にするもの

で、業務効率化や生産性向上を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスの向上につなげています。

## 健康経営の取り組み

### ▶ 社員の心身の健康増進に向けた各種施策を推進

社員の健康維持・増進を目的に健康経営増進に関する「健康宣言」を策定し、健康経営に取り組んでいます。今後もより一層健康経営に注力していきます。

#### 主な取り組み内容

健診結果に基づき、生活習慣病の発症リスクが高い社員に対し産業医や保健師による二次受診勧奨や事後措置を実施

運動習慣定着化に向け、歩数アプリ導入によるウォーキングイベントやオリコのアスリート社員によるエクササイズを実施

喫煙社員の減少に向け、勤務時間内の禁煙化や喫煙者に対し禁煙を支援するための補助金を支給  
インフルエンザ予防接種の費用補助ならびに医師派遣による集団接種を実施。2019年度の費用補助申請者は2,388人となり、約35%が制度を利用