

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



2020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

オリコは、多様な人材が活躍できる環境を整えるため、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、公表しています。

2020年度は、人材育成プログラムにおいて社外研修派遣を通じた上級管理職育成プログラムや管理職層の基盤形成を目的とした20代～30代女性営業社員対象の育成プ

ログラムを新たに開始しました。

また、障がい者の職場定着支援を目的とした面談や所属長と勤務状況や困りごとを共有する機会を設けるなど、職場環境の整備促進を図っています。

● 多様な人材が活躍できる環境の整備 (階層別教育研修)

社員一人ひとりが人材価値を高め、能力を最大限発揮できるように、基礎教育研修やキャリア研修、新任登用者研修など、さまざまな階層別研修を実施しています。

2020年度は、経営視点で物事を捉え、解決策を構想する

力を習得する「リーダー育成プログラム」や部下とのコミュニケーションの質を高めるための手法を学ぶ「1on1ミーティング習得セミナー」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を行い、現在38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。

● 生産性向上やワーク・ライフ・バランスへの取り組み

ニューノーマルな働き方が求められる中、オリコはテレワーク・オンライン会議のガイドライン策定やサテライトオフィスの拡充などによってテレワークを実施しています。

また、任意に就業時間を選択できる「スライドワーク」の対

象社員を拡大するとともに、実施回数の上限を廃止しました。こうした取り組みによって、社員一人ひとりの業務状況や都合などに応じた柔軟な働き方が可能となり、生産性向上やワーク・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

オリコは、全社員を対象に定期健康診断を実施するとともに、診断結果に基づく事後措置の呼びかけを徹底するなど、所属長・人事担当者・産業医が一体となって社員の健康管理に取り組んでいます。

そのほか、インフルエンザ予防接種の費用を補助するとともに医師派遣による集団接種などを実施したほか、勤務時

間内は禁煙をルール化し、社内の喫煙スペースを全て廃止しました。

今後も社員が働きやすい職場環境を形成し、心身の健康維持増進を支援する健康経営を実践していきます。



Close Up 7

“オリコのニューノーマル”を推進

全ての社員が
より働きやすい環境を追求

人事部長
二宮 哲次



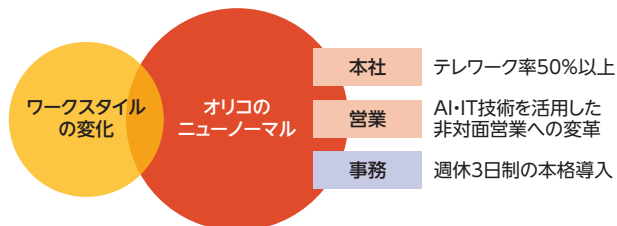
多様な人材が活躍できる環境を整えるため、ワーキンググループを発足

当社は、これまでもテレワークの導入を含めた働き方改革を積極的に推進してきましたが、新型コロナウイルスの感染拡大に伴って、ニューノーマルに対応した働き方を実現することが急務となりました。

そこで、“アフターコロナ”を見据え、時間や場所の制約を受けない生産性の高い働き方をめざした「アフターコロナ体制構築プロジェクトチーム/働き方ワーキング」を発足。「本社社員の50%以上がテレワーク（在宅勤務・サテライトオフィス勤務）実施」「センター業務の働き方改革推進」を目標に、人事部がワーキングリーダー、本社関係部がメンバーとなって全社横断的な取り組みの検討を開始しました。

多種多様な職場・職種・業務内容に合わせた制度の見直しなど、これまでの概念にとらわれず、社員の活躍を最大限に推進できるような環境に革新するという強い思いでワーキング活動に取り組んでいます。

オリコのニューノーマル



ワークスタイルイノベーションを推進して、全社的な変革をめざす

テレワークの実施に当たっては、質の高いコミュニケーションを確保するための手法や新たな目標管理の方式、Web会議の心得、テレワーク環境の基準などをまとめた「ワークスタイルイノベーションガイドライン」を社内で開催した上で、2021年2月から本社社員の50%以上がテレワークを実施する体制を整えました。

一方、お客さまの大切な個人情報を日々扱う職種などオフィス勤務が必須となる社員に対しては、オフィス・会議室へのアクリル板の設置やソーシャルディスタンスの確保を徹底するとともに、スライドワーク（個人選択制時差勤務）の対象者・実施可能回数を拡大するなど、安全・安心な職場と通勤環境を整備しました。同様に、出社が前提となるセンター業務においては、全てのクレジットセンターを対象に週休3日

制を導入し、1日当たりの出社人数を減少させることでソーシャルディスタンスの確保に努めています。

また、自宅では業務がしづらい社員の執務場所を確保するために、社内サテライトオフィスを従来の3拠点20席から、全面リニューアルしたオリコ研修センターの80席を加えた4拠点100席体制へと拡充しました。

さらに2021年4月から一定の制限を設けた上で副業を解禁しました。これは、より多様な働き方を推進するとともに、社員の自己実現やスキルアップにつながるチャレンジを後押しすることを目的としています。

今後も個々の社員のニーズやライフスタイルに合わせたワークスタイルイノベーションを推進して、全社的な変革につながるよう発展・拡大させていきたいと考えています。

テレワークの推進

目標管理や人材育成にも対応する質の高いテレワークを推進

「本社社員の50%以上」という目標を「ワークスタイルインベーションガイドライン」を通じて共有することで、テレワークがしやすい環境を整備。さらに、職務の進捗やゴールを社員間で共有・可視化する「担当職務シート」の作成や、日々のコミュニケーションルールの策定などにより、テレワーク環境においても質の高いコミュニケーションを確保しています。また、健康経営という観点から、産業医・保健師のオンライン面談によるヘルスサポートを開始しており、今後は、オンラインフィットネスの導入も検討しています。



オリコ研修センター

ニューノーマル時代に適応した研修施設として全面リニューアル

イノベーションにつながる新感覚空間の創出とニューノーマル時代に適応した働き方改革の推進を目的として、当社が所有する研修施設「オリコ研修センター」を2020年11月に全面リニューアルしました。

今回のリニューアルによって、個室空間を確保した宿泊施

設や学びに集中できる快適な環境を充実させました。また、テレワーク時のサテライトオフィスや緊急時のワークスペースとしての使用を可能としたほか、今後は採用イベント（インターンシップ）や商談スペースなど、社内外を問わないコミュニケーションの場としても有効活用していく計画です。



ワークスペースとしても開放されている「多目的スペース」



チームで取り組むワークショップに適した「クリエイトルーム」

週休3日制

全てのクレジットセンターで週休3日制を導入

社員のワーク・ライフ・バランスの実現や生産性向上などを目的に、2020年11月から、全てのクレジットセンターを対象に、1週間につき3日間を休日とする週休3日制^{*}を導入しました。

当社はすでに一部のクレジットセンターで同制度を先行

導入していましたが、新型コロナウイルスの感染が拡大する中、社員同士の接触機会を減らす取り組みの一つとして全国のクレジットセンターに対象を拡大しました。

^{*}1カ月単位の変形労働時間制による。変形労働時間制とは、一定の期間内での労働時間を柔軟に調整する制度のこと。