

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。

取り組み項目と目標および取り組みの方向性

取り組み項目	内容	目標および取り組みの方向性
多様な人材が活躍できる 環境の整備	職場環境の整備促進	2022年3月期 ●女性管理職比率 (a)課長クラス以上 25.0% (b)部室長・支店長 7.0% ●男性の育児休業取得率 100.0%
	●階層別教育研修 ●業務知識習得支援	社員の能力開発やキャリア形成を支援するさまざまな制度の充実と取り組みを通じて、社員および組織を活性化
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	専門人材確保に向けた取り組みを推進
	キャリア形成機会の提供 ①各種公募制度 ②任意研修	キャリア形成支援プログラムによる社員の自己実現の支援
働き方改革の推進および健康経営	脱長時間労働、生産性向上やワーク・ライフ・バランスへの取り組み	2022年3月期 有給休暇取得率(正社員) 80.0%
	健康経営の取り組み	健康経営推進に関する「健康宣言」を策定し、健康経営の取り組みを推進

SDGsとの関連性



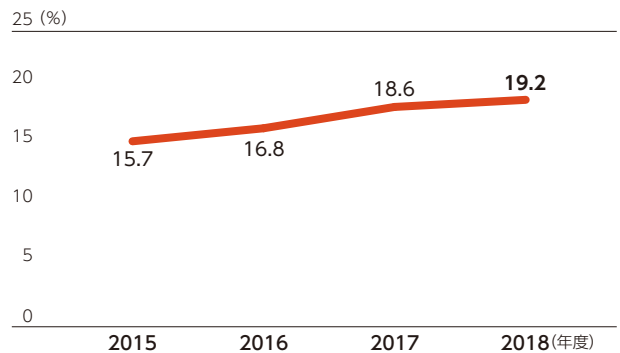
2018年度の主な取り組み

多様な人材の活躍に向けて

女性社員が活躍できる職場づくりとキャリア形成の支援

オリコは全体の6割を女性社員が占めています。そのためオリコの持続的成長には、女性社員の活躍が不可欠であり、女性社員が一人ひとりの能力を最大限に発揮できるようキャリア形成支援に取り組んでいます。2018年度も女性管理職を対象とした女性部下マネジメント研修・異業種合同女性管理職研修などを実施したほか、各種制度の拡充を進めてきました。また、女性管理職同士の情報共有をする場として、組織横断的なネットワークを組成するなど、さまざまなサポートを提供しています。

女性管理職比率の推移



テレワークを実施し、多様な働き方を推奨

時間と場所の制約を受けない柔軟な働き方によるワークライフ・バランスの実現をめざし、2017年度から本社の一部でテレワーク(在宅勤務)を試行しています。2018年度は、埼玉県内の事業所をサテライトオフィスとするテレワーク勤務の試行も開始しました。

実施者からは「通勤時間を家事や自分の時間として使えた」「集中できる環境で生産性が向上した」と好評を得ており、現在本格的な導入に向けて準備しています。



テレワークの様子

階層別に、業務別に、充実した教育研修体系を整備

社員一人ひとりの人材価値を高めるため、基礎教育やキャリア形成支援・各種能力開発など研修体系を整えています。

2018年度も、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な能力・スキル向上のための登用者研修などを階層別に行いました。また、そのほかにも業務知識の習得やスキルアップに向けた業務別研修やCS研修、知識レベル認定試験や実務スキル認定制度など、さまざまな取り組みを続けています。

キャリア研修受講状況

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
受講人数(人)	229	185	132	150
受講時間(時間)	2,563	2,015	1,444	1,505
一人当たりの平均受講時間(時間)	11	11	11	10

重要テーマ④ 人材の多様性と育成および働き方改革

📁 2018年度の主な取り組み

📌 LGBTへの取り組み

オリコではLGBTに“いろとりどりフレンドリー”な企業をめざし、さまざまな取り組みを推進しています。お客さま対応の一環として、オリコの家族カードの発行については、同性パートナーも対象としています。また、採用エントリーシートの性別欄に男女以外の選択肢を設定しました。社内での取り組みとして、役員・部室店長に向けた外部講師による研修

やeラーニング研修を定期的 to 実施しています。

その他にも、相談窓口を設置したほか、人事制度における家族の対象として同性パートナーも適用するなど、さまざまな取り組みを実施しています。



LGBTを支援する社員に配布している「LGBT ALLY」ステッカー

📌 有期契約社員からの正社員登用を実施

働き方改革における非正規社員の処遇改善の一環として、より広い業務範囲や責任の大きな仕事への挑戦意欲がある非正規社員に対し、正社員登用を実施しました。

2018年度より累計で36人の正社員登用を実施し、今後も継続して登用を実施していく予定です。

成長を支える次世代人材の育成に向けて

📌 公募制度や社内外研修などのキャリア形成機会を提供

職務拡大の機会や能力発揮の場を社員に提供するために、社内公募やコース転換を実施しています。

また、主体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。

2018年度は、12人が社内公募・コース転換をし、269人が社外研修・セミナーを受講しました。

📌 事業成長に必要な専門知識を持った人材を確保

事業の拡大・成長に向けて、オリコは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32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	2,882人
コンプライアンス・オフィサー	1,930人
Krediyitter	1,921人
貸金業務取扱主任者	1,568人
クレジット債権管理士	1,286人
シニア Krediyitter	466人
クレカウンスラー	101人

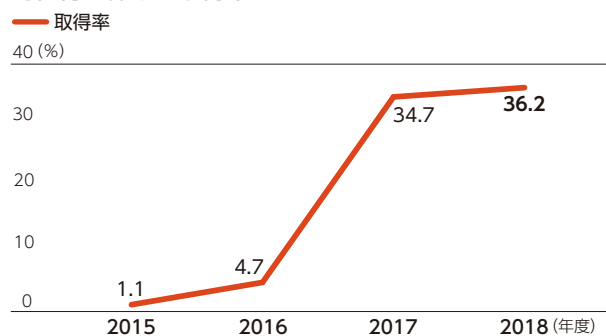
働き方改革の推進および健康経営に向けて

ワーク・ライフ・バランスを支援し、生産性のさらなる向上へ

やりがいを持って働くことができる環境を整備するために、仕事と育児を両立して働き続けられるように「両立支援制度」の充実を図っています。その一つに、配偶者や同居家族の転居・転勤によって現在の勤務地での勤務が困難になった社員が、継続してオリコで勤務できるように異動を申し出ることができる制度があります。2018年度は適用対象者を拡大しました。こうした取り組みが評価され、過去4回「くるみん」の認定を受けています。



男性育児休業の取得率

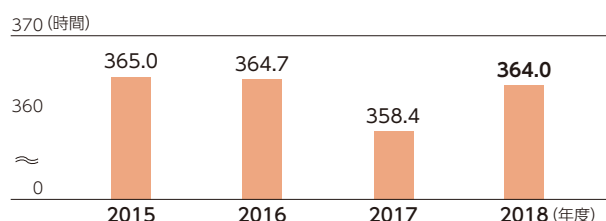


※女性社員は、育児休業を100%取得しています。

有給休暇取得促進などにより長時間労働の削減へ

半年に一度、職場単位で「労働時間に関する協議会」を開催しています。有給休暇取得促進などによる労働時間削減について、職場の責任者と社員の代表が話し合い、職場に適した長時間労働削減に取り組んでいます。

年間所定外労働時間



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推進に関する「健康宣言」を策定し、健康経営に取り組んでいます。

主な取り組み内容

「健康経営セミナー」や睡眠をテーマにした「イブニングセミナー」を開催。

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。2018年度の費用補助申請者は2,243人となり、約31%が制度を活用。

受動喫煙防止策の一環として、毎月22日を終日禁煙とする「オリコ禁煙DAY」を実施。

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。

オリコの健康経営への取り組みが評価され、2019年2月21日に経済産業省と日本健康会議が共同で主催する「健康経営優良法人2019～ホワイト500～」に認定されました。今後もより一層健康経営に注力していきます。

※健康経営優良法人制度…地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度です。

