

人材戦略

社員との関わり

「Keep Mixed」という考えのもと、社員それぞれの能力・専門性を最大限に生かす

オリックスにとって、最も大切な財産は「人」です。国籍、年齢、性別、職歴問わず、多様な人材を受け入れることで多様な価値観や専門性による「知の融合」を図り、新たな価値を生み出す「Keep Mixed」という考えのもと、社員それぞれの能力、専門性を最大限に生かせる職場づくりを目指しています。

具体的には、働きがいのある職場づくりの一環として、多様な働き方を尊重し、社会情勢に先駆けた形で職場環境の整備、人事制度の改革を行っています。また、チャレンジする人にチャンスを与え、グローバルで活躍できる人材の育成を強化しています。

「Keep Mixed」実現に向けた取り組み

オリックスでは、「Keep Mixed」を実現するために、ダイバーシティ&インクルージョンの推進と価値ある職場づくり(ワークライフバランスの向上)に取り組んでいます。



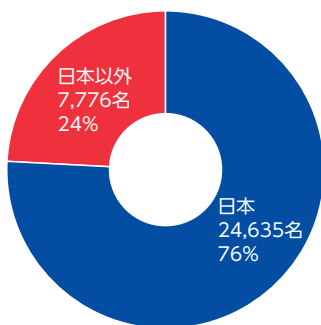
■ダイバーシティ&インクルージョンの推進

オリックスのさらなる成長のためには、社員一人一人が培った経験や知識をさらに高め、継続的に発揮し伝承していくことが不可欠だと考えています。一方で、定年延長や夫婦共働き世帯の増加、女性活躍推進法の施行など、世の中の変化に伴い、働き方の多様な選択肢へのニーズが益々高まっ

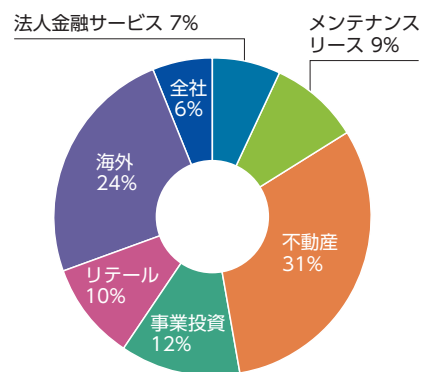
ています。社員それぞれの能力や専門性を最大限に生かせる職場づくりを目指し、社員のライフイベントなどに応じた働き方の多様性や自由度を高め、ダイバーシティ&インクルージョンのさらなる推進を図っています。

社員構成 社員数 32,411名(2019年3月末)

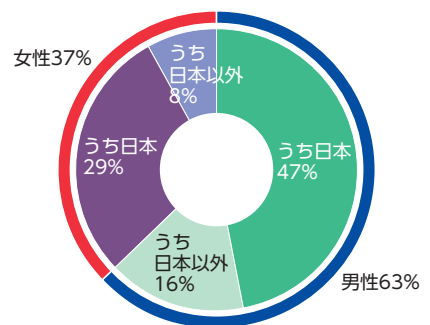
地域別



セグメント別



男女別



女性活躍推進

オリックスでは、男女雇用機会均等法が施行(1986年)される以前の1982年から、大学卒の女性を総合職として採用し始めるなど、いち早く女性の活躍推進に取り組んできました。それに合わせて人事制度も拡張してきましたが、制度の拡充だけでなく、戦略的に社員の意識改革を促す取り組みも積極的に行っています。また、2019年3月末時点で、社員の約4割が女性です。オリックス(株)では、女性管理職比率を2020年3月期までに23%とすることを目標としていましたが、2019年3月末時点で23.8%となり、目標を達成しました。国内主要グループ会社合計でも20.6%と着実に増加しています。

シニア社員活躍推進

オリックスでは、多くの経験や専門性を持つシニア社員の活躍が企業の組織力や活力を高めることにつながると考え、2014年に定年を60歳から65歳に引き上げました。何歳になっても常にチャレンジし、これまでに培った自らの強みやスキルを発揮できるよう、さまざまな取り組みを行っています。

・45歳からのキャリアチャレンジ制度

45歳以上の社員が自ら希望する部門と直接面談を行い、所属異動を実現できるFA(フリーエージェント)制度。部門と社員の双方が合意した異動を実現しています。

・キャリア面談

50歳という節目を機会に、今後の継続的な活躍を目的として、自らの強み・経験・価値観を再認識し、さらに一歩進めた働き方や役割を、人事のキャリア担当との面談を通して、自らが考える機会を提供しています。

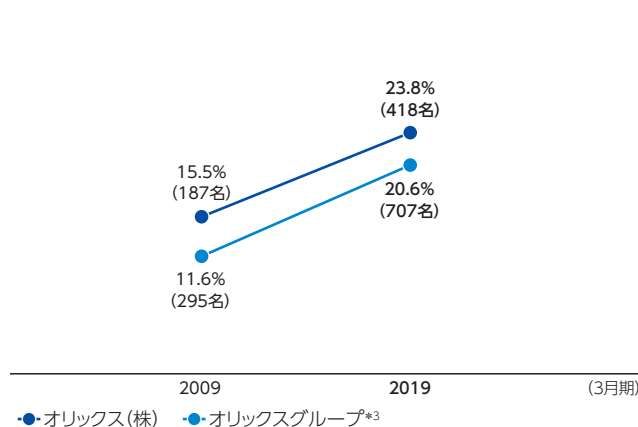
キャリア採用・外国人採用

事業の変化に応じた多様な人材を確保するために、キャリア採用や外国人の新卒採用にも注力しています。会社設立時より積極的にキャリア採用を進めており、その前歴は金融だけでなく、製造業、コンサルティング、商社、不動産、サービスなどさまざまです。2019年3月期に入社した社員の67%がキャリア採用で、これまでの経験やさまざまな視点を通して新たな価値を生み出しています。オリックスでは、2016年から日本国内の留学生だけではなく、中国、台湾、韓国の海外大学の新卒採用を実施して、多様な価値観を持つ学生の採用に力を入れています。毎年、新卒入社の約10%が海外からの採用です。

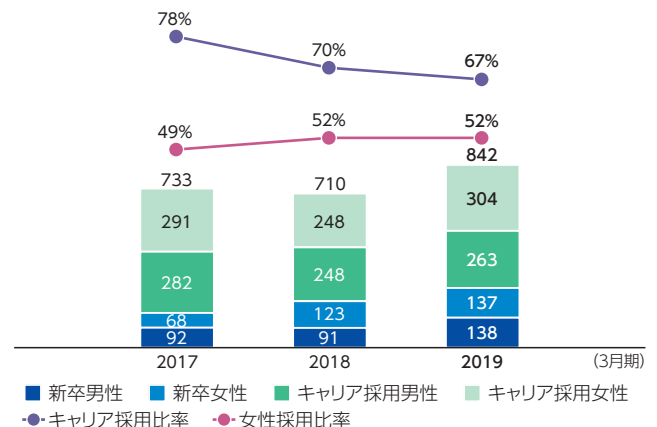
オリックスでは、社員がそれぞれの個性を認め合い、安心して自分らしく最大限の能力を発揮できる環境こそが、新たなチャレンジやアイデアを生み、イノベーションにつながると考えて

います。これからも働きがいのある職場づくりを目指して、ダイバーシティ&インクルージョンを推進していきます。

女性管理職^{*1}の推移^{*2}



採用人数(名)とキャリア採用比率および女性採用比率 (オリックスグループ^{*3})



*1 管理職とは、同一事業所において、課長のほかに、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容および責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではない)。

*2 管理職に占める女性管理職の割合

*3 オリックス、オリックス・レンテック、オリックス自動車、オリックス・クレジット、オリックス不動産、オリックス・システム、オリックス銀行、オリックス生命保険、オリックス環境、オリックス債権回収の国内10社合計。2019年3月末時点の国内10社合計人数は10,216名、全社員数の32%

人材戦略

■ 価値ある職場づくり(ワークライフバランスの向上)

オリックスでは、多様な価値観を持った社員が、健康的に安心して働くことができる職場環境の実現に向けて、ワークライフバランスの向上に取り組んでいます。2016年にはCEO直轄の「職場改革推進プロジェクト」が発足しました。

職場改革推進プロジェクト

職場改革推進プロジェクトでは、まず、多くの社内メンバーによる半年間の議論の末、職場改革に向けた課題・施策をCEOに提言しました。その提言を、CEOの強力なリーダーシップのもと、スピード感を持って実現してきました。

働く時間の柔軟性を高めるため、所定労働時間の短縮をはじめ、既存のフレックスタイム制度のコアタイムを廃止したスーパーフレックスタイム制度の新設や、1時間単位で取得できる

生産性高く働くことを目指し、多様な働き方を認め合う文化を醸成していくことをプロジェクトの目的として活動を推進しています。

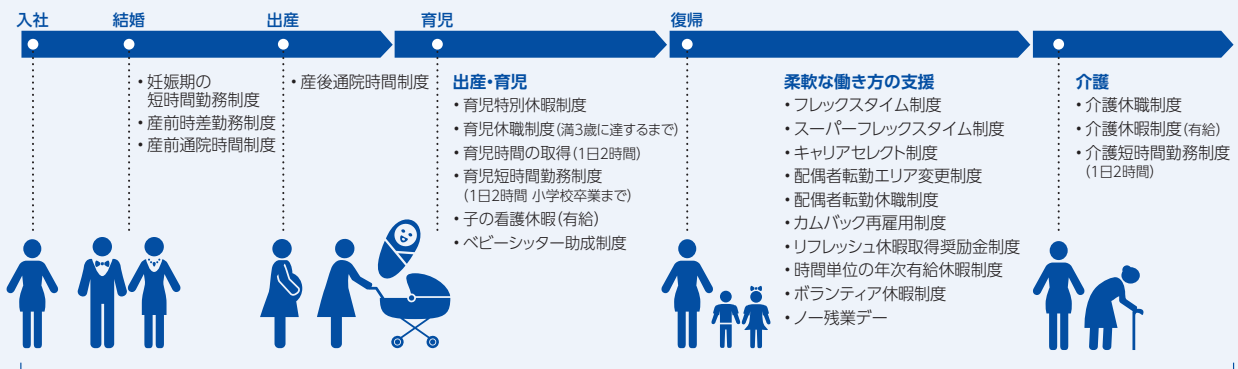
年次有給休暇制度の新設、リフレッシュ休暇取得奨励金制度の拡充を行いました。さらに、多様なキャリア観を支援するための社内インターンシップ制度や、職場改革を推進することで生まれた時間を社員が有効活用できるよう、会社が金銭面で支援する自分磨き制度を開始しました。こうした制度を整備することで、社員の意識改革が進みました。

導入した制度

- 所定労働時間の短縮(2018年3月期導入)**
 終業時刻を17時20分から17時に変更し、所定労働時間を20分短縮。給与変更を行わずに実施。
- 時間単位の年次有給休暇制度(2018年3月期導入)**
 年次有給休暇を1時間単位に分割して取得できる制度。
- スーパーフレックスタイム制度(2019年3月期導入)**
 通常のフレックスタイム制度からコアタイム(11時～15時)を廃止。1日の最低勤務時間を1時間とし、6時～22時までの間で出退社時間を自由に設定できる制度。
- リフレッシュ休暇取得奨励金制度(2019年3月期導入)**
 5営業日以上連続した休暇を取得すると、一律5万円の奨励金が支給される制度。
- 自分磨き制度(2019年3月期導入)**
 社員に対して年間一定金額の福利厚生ポイントを付与し、自己研鑽、健康増進、育児・介護関連サービスなどを自由に選ぶことができる制度。働き方改革により生まれた時間の有効活用を促すことで、そこで得たものを仕事に還元する好循環が生まれることを目指す目的。

ライフステージやキャリアに合わせた人事制度

多くの社員が制度を活用し、自身のライフステージやキャリアに合わせた柔軟な働き方を実現しています。



キャリア形成支援 キャリアチャレンジ制度／社内公募制度／社内インターン制度／職種転換制度／自己申告制度／45歳からのキャリアチャレンジ制度／シニア向け社内公募制度

※ 人事制度に関する詳細は下記ウェブサイトをご参照ください。

https://www.orix.co.jp/grp/company/sustainability/employee/management_systems.html

これまでの成果*

- 残業時間(1カ月当たりの平均時間外勤務)の減少
2018年3月期 24.3時間→2019年3月期 23.6時間
- 年次有給休暇取得率の向上
2018年3月期 77.5%→2019年3月期 80.0%

- 自分磨き制度のポイント消化率
2019年3月期 78.9%(2019年3月期より導入した制度)

* いずれも対象は国内10社(オリックス、オリックス・レンテック、オリックス自動車、オリックス・クレジット、オリックス不動産、オリックス・システム、オリックス銀行、オリックス生命保険、オリックス環境、オリックス債権回収)

今後の課題は、社員一人一人の意識改革が行動変革へ昇華し、生産性の向上をより具体化していくことです。IT環境の充実や外部サテライトオフィスの拡充など、自席以外でも働けるインフラにも取り組んでいます。さらに、セミナーや社員ポータルサイトを通じて、生産性向上に関する社内の好事例や制

度活用方法などの各種情報をグループ横断的な取り組みとして社員に提供しています。また、オリックスグループでは多様な事業を行っていることから、各事業特性に応じた生産性向上策を部門ごとに検討し、実施しています。

水曜セミナー

社員が生産性向上のために何ができるかのヒントとなる「オリックス水曜セミナー」を2017年より月2回開催しています。外部の専門家による講義を中心に、「働き方」「マネジメントスキル」「業務効率化スキル」「両立支援」の4テーマのセミナーです。いつでもどこでも学べるように、ライブ配信および過去分の動画配信も行っています。2017年下期から2018年上期まで、延べ約2,500名の社員が参加しています。

各事業部門の事例

- オリックス自動車：業務改善プロジェクトを実施
2017年9月までに全国から集まった業務改善課題は315件でした。現場とのミーティングを経て課題を整理し、2018年1月に改善効果が高い解決すべき課題として134件に集約しました。半年間でこれら課題の70%の改善を目標にプロジェ

クトを進め、71%を解決または改善ステータスとして活動を完了しました。なお、残りの課題は各部門で引き続き改善に向けた取り組みを継続中です。

• オリックス銀行

①月に一回のアンケート実施

アンケートを通じて、自分自身やチームの状況を直感的かつ客観的に振り返りコミュニケーションの参考にすることや、業務や職場環境の改善提案など、会社への要望を直接経営層に伝えることを目的としています。

②デジタル化推進プロジェクトの立ち上げ

2017年10月にデジタル化推進プロジェクトを立ち上げ、事務の効率化・業務の削減を実施しています。2019年2月までに削減した業務時間は387時間/月となりました。2020年3月期までに約1,450時間/月の削減を見込んでいます。

外部からの評価

経済産業省「健康経営優良法人2019」認定

2019年2月、「健康経営優良法人2019」の「大規模法人部門(ホワイト500)」に選ばれました。「健康経営優良法人」は、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業が認定を受けます。2017年に初めて実施され、オリックスは3年連続で「大規模法人部門(ホワイト500)」に認定されました。



経済産業省・東京証券取引所「準なでしこ銘柄」選定

2019年3月、「準なでしこ銘柄」に選ばれました。「準なでしこ銘柄」は、全上場企業約3,600社の中から、中長期の企業価値向上を実現するための女性活躍推進を積極的に進める企業を選ぶ、「なでしこ銘柄」に準ずる企業が選定されます。



厚生労働省「えるぼし」認定 最高位取得

2019年5月、女性活躍推進法に基づく認定「えるぼし」の最高位である3つ星(3段階目)を取得しました。「えるぼし」は女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業が認定され、3つ星は「採用」「継続就業」「労働時間」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの基準をすべて満たしている企業が選ばれます。

