

人材

オリンパスが成長し続ける上で、最も重要な経営資源は「人」と考え、個を尊重するとともに、経営環境の変化にスピーディーでシステマティックに適應できる組織を目指しています。

基本的な考え方

変化の激しい環境の中、企業として成長し、社会へ価値を還元していくためには、従業員一人ひとりが豊かな社会性を備えた自立性ある職業人として自ら変革し、社会の変化に対応できることが大切です。2018年5月に当社は経営理念を改定し、オリンパスが社会に存在する意義(=私たちの存在意義)、従業員すべてが持つべき価値観(=私たちのコアバリュー)を明確化しました。加えて、具体的な行動(=私たちの行動様式)を定義することで、従業員一人ひとりの活動にこの価値観を反映させることを目指しています。2019年4月

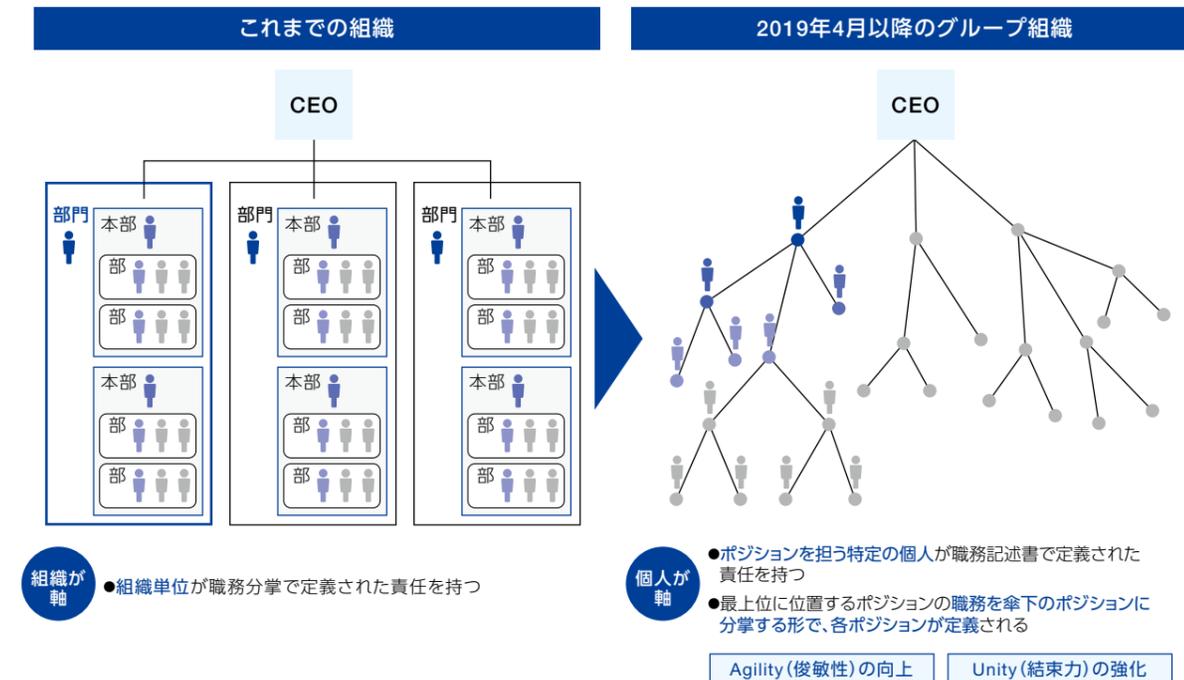
からスタートした企業変革プラン「Transform Olympus」では、従業員がグローバルで活躍し、一人ひとりがより高い目標に挑戦して成長していくことを支える基盤として、グローバル人事制度の導入を進めています。当社は、従業員の持つ個性と能力を尊重し、意欲と活力を信頼した上で、達成した成果を正当に評価し、適正に処遇することが重要と考えています。人材開発においても、能力開発における自立意識の向上を促しつつ、従業員一人ひとりの育成を重視しています。

「Transform Olympus」に伴う組織体制の変化

「Transform Olympus」では、共通の価値観で結束した従業員がグローバルに活躍し、一人ひとりが高い目標に挑戦して成長し、相互に可能性と活力を引き出す組織を目指します。そのためには、世界中のオリンパスグループに存在する優秀な人材を適所適材で活躍できるインフラの構築が必須です。これを実現するため、2019年4月より、日本の組織体制を変更しました。従来は組織ごとに役割や責任を定義していましたが、機能ごとに責任と権限を有するポジションが連な

るというスタイルへと変更しています。あるべき組織設計に基づき、必要なポジションを設置し、上位ポジションを起点としてそれぞれをツリー状に繋げる考え方を採用しました。各ポジションには職務記述書(ジョブディスクリプション)を用意し、個々の責任・権限・処遇を明確にしています。従業員は、上位ポジションの責任と権限の下、レポートラインに基づいて仕事をし社員同士が目的に応じて柔軟に協力し合い、仕事を進めていくことを目指します。

組織体制の変化(日本)



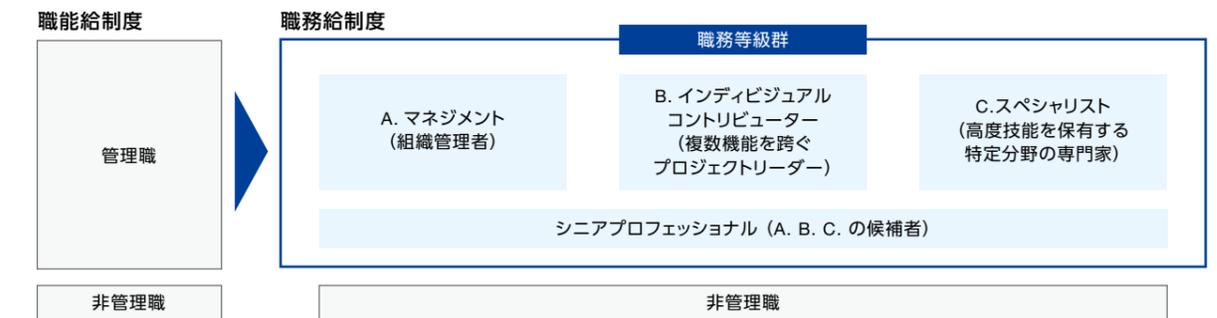
グローバルな人材活用に向けた成果重視の人事制度

グローバルな人材活用を促進するため、日本の管理職層の人事制度を「職能給制度」から「職務給制度」に変更しました。管理職をマネジメント(組織管理者)、インディビジュアルコントリビューター(複数機能を跨ぐプロジェクトリーダー)、スペシャリスト(高度技能を保有する特定分野の専門家)、シニアプロフェッショナル(前記3職群の候補者層)の4つの職群に分け、マネジメント、インディビジュアルコントリビューターには6等級の職務等級を整備し、担う職務の大きさ(ジョブサイズ)に基づき、各ポジションを格付けます。各ポジションは、職務記述書(ジョブディスクリプション)によって定義され、責任を明確化するとともに、必要な権限を付与します。報酬は職務等級ごとのレンジ給となっており、期ごとの成果結果に基づき、賞与と、昇給が行われます。

評価制度は、目標管理による業績評価を主体とし、行動評価を加味して±10%の加減点を行う仕組みとしました。業績評価は、職能給から職務給への変化を意識し、目標管理をより厳格に運用する制度としました。特に上位方針と、ジョブディスクリプションにより定義されるポジションの役割に根差した個別目標との繋がりの強化を企図しています。行動評価は、管理職としてのコアバリューの発揮度合いに応じて評価され、期末業績の評価結果に加減算し、当該評価期間の最終評価を決定します。

これらの制度改定によりポジションに設定される明確な役割と責任の定義に基づき、適切な人材を、国籍や年齢、性別を問わない実力主義において、積極的に登用していきます。

例)日本の人事制度の変化



ダイバーシティの推進

多様な人材が自分のもつ能力を最大限発揮し、仕事とプライベートを充実させながら、従業員も企業も共に持続的に成長することを目指しています。従業員の仕事と生活の両立支援を通じ、その相乗効果を図るワークライフ・インテグレーション(WLI)の取り組みをこれまで継続的に行っており、2019年も「くろみん認定企業」として厚生労働省から認定されています。

2016年より女性活躍推進法に基づく行動計画を推進しており、女性従業員の育成を目的としたメンター制度を実施するとともに、研修の拡充を通じて女性リーダーの育成に取り組んでいます。2019年4月末現在で、53名(前年33名)*1の女性管理職が活躍し、年々女性活躍の比率が高まっています。「Transform Olympus」では国籍・年齢・性別を問わない人材

登用・配置を目指しており、グローバルレベルでの人事制度の構築、環境整備も進めています。

当社は障がい者雇用を積極的に推進しています。2019年4月には特例子会社*2を5社から東北の3製造関係会社を追加認定した8社へ拡大することで、国内グループとしてより推進体制を強化し、2.2%を超える雇用率を維持しています。



女性管理職向けの研修風景

*1 国内オリンパスグループ。

*2 障がい者の雇用に特別な配慮をし、日本の「障害者の雇用の促進等に関する法律」第44条の規定により、厚生労働大臣の認可を受けて、親会社の一事業所と見なされる子会社のこと。