

人事担当役員メッセージ

企業と社員一人ひとりが ともに挑戦・成長できる組織をめざして

常務執行役員
人事・総務本部長
兼 リスクマネジメント本部 副本部長
山口 貴司



三菱HCキャピタルにおける人的資本経営と人材の位置づけ

「人材」は当社グループが価値創造に取り組み持続的に成長していくための原動力であり、極めて重要な経営資本です。当社グループがお客さまの課題解決に役立ち、あらゆるステークホルダーの期待に応える存在となることで、豊かな未来の実現に貢献することをめざしています。そのためには、社員の挑戦や成長を後押しできる企業であることが不可欠です。

社員一人ひとりが成長し最大限のパフォーマンスを発揮できるように、継続的かつ積極的な人材への投資を進めています。あわせて、社員が働きがいと誇りを持ち、生き生きと活躍できる組織づくり・職場環境の整備にも注力しています。

人的資本への投資とより良い組織づくりを通じて、当社グループならではの人的資本経営を実践し、企業価値の持続的な向上をめざしていきます。

行動指針

チャレンジ	未来志向で、責任を持って挑戦する。
デジタル	デジタルリテラシーを高め、変革を創り出す。
コミュニケーション	対話を通じて相互理解を深め、社内外のステークホルダーと信頼関係を築く。
ダイバーシティ	多様性を受容し、相互に尊重する。
サステナビリティ	人・社会・地球と共生し、持続可能な世界を実現する。
インテグリティ	高い倫理観を持ち、絶えず基本に立ち返る。

変革が生まれる環境（文化・風土）づくり

変革を推進するためには、その担い手である社員一人ひとりの意識改革が必要であり、失敗を恐れず積極的に行動・挑戦することが重要です。さらに、さまざまな属性や価値観、バックグラウンドを持った多様な社員がお互いの発想や考えを掛け合わせる場を整えることも欠かせません。

当社グループでは、“従業員が一丸となって価値創造に取り組んでいる状態”をMHCエンゲージメント^{※1}が高い状態と定義しています。MHCエンゲージメントを指数化することで組織ごとの課題を特定し、改善に向けた取り組みにより社員の「自発性」「多様性」を高め、変革が生まれやすい環境づくりを進めています。

当社を取り巻くビジネス環境や顧客ニーズは刻々と変化しています。それらに対応するために必要なスキルや経験も多様化しています。2024年度に自律的なキャリア形成を支援する

キャリアチャレンジ制度

① 一般公募（他部店への異動） 希望部店への異動を通じて自らキャリアを積み上げる制度	② マネージャーチャレンジ ライン長相当職務でのマネジメント経験を通じて自らキャリアを積み上げる制度
③ ベンチャー企業へのレンタル移籍 社外ベンチャー企業へのレンタル移籍（出向）を通じて自らキャリアを積み上げる制度	④ 海外トレーニー 海外へのトレーニー異動を通じて自らキャリアを積み上げる制度

※1 MHCエンゲージメント：「従業員が一丸となって価値創造に取り組んでいる状態」をMHCエンゲージメントが高い状態と定義（MHC＝三菱HCキャピタル）

人事担当役員メッセージ

「キャリアチャレンジ制度」を立ち上げ、「マネージャーチャレンジ」の導入や「ベンチャー企業へのレンタル移籍」の機会を提供するなど社員の意識改革を後押しする取り組みに注力しています。

事業部門と人事部門がともに企業成長をめざす

企業価値を向上させる上で、経営戦略・事業戦略と人事施策の連動は非常に重要です。そのためには各事業部門と人事部門が親密にコミュニケーションをとり、ともに連携して企業価値向上をめざすことが必要です。

2025年度より、各部門・拠点にHRBP^{**2}を設置しました。具体的には担当の人事部長が拠点・部門の人事・人材開発面におけるビジネスパートナーとして経営戦略・事業戦略の立案・実行を人事面からサポートする役割を担います。部門・拠点とのコミュニケーションの機会をさらに増やすことで現場と人事の距離を縮め、信頼関係を築き、部門・拠点の人事戦略、人材マネジメント、さまざまな人事施策に関わり、当社グループ全体の企業価値向上に寄与することを目的としています。

この取り組みは中長期的に成し遂げたいテーマとして掲げている「人材ポートフォリオの充足」と「MHCエンゲージメントの維持・向上」を推進する上でも有効な取り組みと考えています。

※2 HRBP: Human Resource Business Partnerの略語。人事や人材開発面における事業部門の責任者のビジネスパートナー

人的資本の増強と蓄積に向けた投資や取り組み

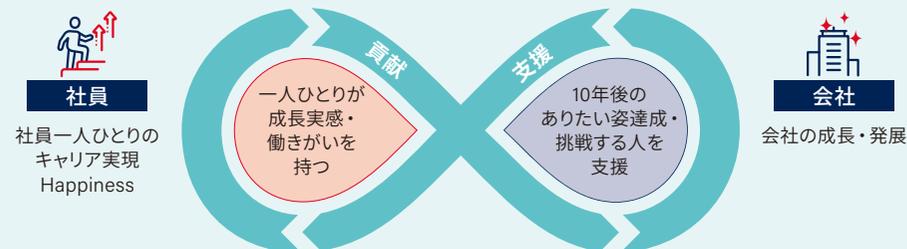
当社グループでは、経営戦略・事業戦略を支える人材ポートフォリオの充足に向け、職務情報と人材情報を可視化しマッチングすることで職務ごとに人材が充足しているかどうかの把握を進めています。今後、充足の程度や改善に向けた取り組み状況などを開示していきます。

中長期的な視点で人的資本を増強・蓄積していくためには、人材の「質」と「量」の両面から対応していく必要があります。人材の「質」の観点では、社員が主体的に自らのキャリアを考え必要なスキルセットを習得できるように「キャリアデザインシートの導入」「キャリアコン

サルタントによる相談の場の提供」「公募型研修の拡充」「越境学習の機会提供」など、キャリア開発施策の充実に取り組んでいます。

また、人材の「量」の観点からは、新卒採用に加え、キャリア採用にも積極的に取り組んでいます。新卒採用では学生が社員と直接対話できるリクレーター制度を導入し、キャリア採用では社員紹介によるリファラル採用や一度退職した社員を再雇用するカムバック採用を全社で展開するなど採用手法を多様化し、貴重な人材の確保・増強に努めています。

人材開発ポリシー



社員一人ひとりが安心して働ける企業であるために

当社グループが持続的に成長していくためには、社員一人ひとりが心身ともに健やかで働きがいと誇りを持って働くことが不可欠です。2024年度は、残業時間の削減や有給休暇取得等のワークライフバランスの推進をはじめ、健康経営施策として社員の健康増進のために社内ウォーキングイベントの開催や遺伝子検査費用の補助などを行いました。また、より働きやすい環境、発想の転換、自由闊達な風土の醸成を目的に服装ガイドラインを“自由化”しました。

加えて、組織の活性化・生産性向上のために、魅力的な給与水準と報酬体系の充実にも取り組んでいます。

今後も、社員一人ひとりが働きがいを感じ、安心して働ける職場をつくっていきます。