人事担当役員メッセージ

挑戦を応援し、社員1人ひとりと企業の成長が連動する組織をめざして

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材の位置付け

当社グループでは、社員1人ひとりが働きがいと誇りを持ち生き生きと活躍することでお客さま・パートナーなどステークホルダーの期待に応え、豊かな社会の実現に貢献することをめざしています。

「人材」は企業の持続的な成長に欠かせない重要な経営資本です。2025中計においても、経営基盤強化戦略に「人材の育成・確保」を掲げています。事業活動を通じて価値を創出する過程では、非財務資本も重要な要素であり、人的資本は最重要資本の1つであると考えています。2025中計では非財務目標として人的資本に係る目標を設定しました。経営戦略の実現に向けて、競争力の源泉であり企業が持続的に成長するための原動力である「人材」の価値を最大限に高めるためにも、人的資本への継続的かつ積極的な投資を行っていきます。

変革が次々に生まれる環境づくり

当社グループがお客さま・社会などのステークホルダーからの信頼を獲得し魅力ある企業であり続けるには、環境変化に機敏に対応して常に変革を起こし、新たな価値を創造していくことが不可欠です。そのためには、変革の担い手である社員1人ひとりが変革意識を持ち、失敗を恐れず前向きに行動・チャレンジできる環境を整えていくことが大切です。さまざまな属性、価値観やバックグラウンドを持つ多様な社員の発想や考えが掛け合わさることで、変革が生まれる可能性が高まります。これまでも従来の枠を超えたビジネスモデルの創出を後押しする制度や仕組みを導入してきましたが、これからも全社を挙げてさらに加速していきます。今後もチャレンジする社員を応援する仕組みを整え、社員1人ひとりが成長することで当社グループの成長につながっていく組織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。

経営戦略と連動した人的資本経営の実現

人的資本を蓄積し活用することは、企業価値を向上させる上での重要課題と認識しています。中長期的に成し遂げたいこととして「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」の2つをテーマとして掲げています。当社グループが進めている「ビジネスモデルの進化・積層化」の実現に向け、経営戦略に合致した人材ポートフォリオの充足度を高める必要があります。「経営の中長期的方向性」にある「SX / DX」と「事業ポートフォリオ変革」を実現し、当社グループが目標とする経営指標を達成するために必要な人的資本を、「質」「量」ともに蓄積し活用していきます。また、働きがいのある環境・組織風土を整えることで社員が安心してチャレンジできる土台が築けるものと考えています。

※ 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。

人材ポートフォリオの充足に向けて

中長期な視点で人材ポートフォリオを充足するために、当社グループが求める人材像と現状とのギャップを「質」と「量」の両面から把握（可視化）し、課題への対応を進めています。

人材の「質」の観点では、若手・中堅・管理職といった階層別に研修プログラムを充実させ、また、社員の自立性を促す目的で公募形式の研修を導入しています。例えば、「DX」ではデータとデジタル技術を活用した顧客価値の創造や質的向上のための土台作りに取り組んでいます。2023年度は、全社員のデジタルリテラシー底上げと高度人材の育成の2つを柱にプログラムを実施しました。また、年に1回実施している「キャリアデザイン（社員が希望するキャリアビジョンを申告する制度）」では、自らのキャリアを“どうしたいのか”、“どうなりたいのか”、“どうあるべきなのか”主体的に考えることで「キャリアオーナーシップ」の意識を高める機会となっています。

当社グループでは、社員に対しさまざまな経験と学びの機会（リスキリング）を提供し、社員1人ひとりのキャリア形成のサポートと人材の質的転換を推進しています。これまで社員の特性や経験を踏まえて人事ローテーションを実施してきましたが、今後は職務情報などをデータベースとして可視化することで、社員のスキルと職務のさらなるマッチング（適所適材）に役立てていきます。

また、人材の「量」の観点からは、新卒採用に加え、キャリア採用を積極的に行うことで量の確保に努めています。採用態勢の強化として、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アルムナイ採用を導入するなど、多様な人材の採用を行っています。加えて、シニア社員を含めた社員のモチベーション維持・向上によるリテンション・定着に努めています。

働きがいのある職場づくりをめざして

前述のとおり、MHCエンゲージメントを維持・向上していくことが経営戦略に資する人的資本強化につながるものと考えています。MHCエンゲージメントは「自発性」「多様性」「職場環境」の3つの要素から構成されており、それぞれを高めていくことが不可欠です。そのためにも、さまざまな知識や経験を有する社員がより自発的に取り組み、多様な社員がそれぞれを尊重し、また、社員の意欲と能力を最大限に発揮できる環境づくりに注力していきます。ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョンを推進し、どのような属性を持つ社員にとっても単に「働きやすい」だけでなく「働きがい」のある職場環境をめざして制度を拡充していくとともに、社内外への情報発信によりステークホルダーからの理解を深めていきます。

今後も、社員1人ひとりの挑戦を応援し、ともに成長でき、より働きがいのある職場をつくっていきます。