

人的資本に関する取り組み

当社グループは、人的資本を蓄積し、それらを活用することが「経営の基本方針」や「経営の中長期的方向性」の実現を通じて企業価値を向上させるうえでの重要課題と認識しています。なかでも、「経営の中長期的方向性」に示した「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、質・量ともに必要な人的資本を確保・活用していきます。2022年度においては、人的資本の可視化に着手し、「SX/DX」および「事業ポートフォリオ変革」の実現に必要な人材と現状の人材のギャップを質・量の観点にて検討しました。

人的資本に関する戦略

成し遂げたいテーマ 確保)にあたり、中長期的に成し遂げたいこととして、二つの
人的資本の確保・活用(人材の質的な転換、人材の量の テーマを掲げています。

<p>成し遂げたいこと(a) 人材ポートフォリオの充足 当社の戦略実現に資する人材(質・量)の育成・確保</p>	<p>「経営の中長期的方向性」の実現に必要な人材の質と量を定義し、人材ポートフォリオを可視化します。 必要な人材と現状の人材のギャップを質・量の観点から把握し、ギャップを埋めるための施策を実施することで、必要な人材を充足します。</p>
<p>成し遂げたいこと(b) 従業員エンゲージメントの向上 従業員一丸で価値創造を推進する環境づくり</p>	<p>当社では、「従業員が仕事に誇りを持ち、自発的に努力して働いている」「自らの能力を活かして働きやすい環境がある」「多様な従業員が尊重されている」環境を構築することで、従業員が一丸となって価値創造を推進します。 実現にあたっての課題を明確化し、その施策を推進することで、従業員エンゲージメントが高い状態を継続的に実現します。</p>

取り組み内容 材の質的な転換を行い、エンゲージメント向上の仕組み化
 成し遂げたいテーマとして、「人材マネジメント基盤の再構築」「エンゲージメント向上の仕組み化」の2点を優先的に
 取り組んでいます。人材マネジメント基盤の再構築により、人
 材の質的な転換を行い、エンゲージメント向上の仕組み化により、従業員エンゲージメントが高い状態を継続的に実現することで、人材の量の確保につなげていきます。

	取り組み内容
<p>人材マネジメント基盤の再構築</p>	<p>当社は、これまで、人材情報を収集・蓄積し、人材を活用(配置・育成)してきました。 今後は、「成し遂げたいこと(a)人材ポートフォリオの充足」のため、人材マネジメント基盤を再構築し、「経営の中長期的方向性」実現のうえで必要な人材像を定義、人材のさらなる把握と質的な転換に資する育成を行います。人材の把握では、従業員数をはじめとする量の観点に加え、経験・知識・スキルおよびコンピテンシー等の質的な要素を扱います。育成(質的な転換)では、人材ポートフォリオ充足のための質的な課題を特定し、能力開発に向けた施策を行います。 また、人材情報に加えて、職務の情報も体系的に整備することで、人材と職務のマッチングの精度を上げ、より一層の適所適材を実現していきます。</p>
<p>エンゲージメント向上の仕組み化</p>	<p>当社グループは、これまで、エンゲージメントサーベイを行うことで、足元の課題領域を特定し、改善活動を行ってきました。 今後は、エンゲージメントサーベイの指標をKPIとし、その結果と原因/プロセスを管理する仕組みを構築・活用することで、能動的な課題設定を行い、施策を推進していきます。 グループ全体としてエンゲージメントの高い状態を継続的に実現することで、結果として、人材の量の確保にもつなげていきます。</p>

指標および目標

成し遂げたいテーマの実現に向けて、人材ポートフォリオの枠組みを策定し、その充足度を可視化するほか、エンゲージメントサーベイの内容を精緻化したうえで、その分析の高度化を図っていきます。

人材ポートフォリオの充足に向けた人材の育成・確保

「経営の基本方針」を軸に、リース・ファイナンスの枠を超えた事業展開などの戦略実現に向けた継続的な人材育成を行っています。教育体系については、「グローバル」「DX」「ダイバーシティ」×「階層別」を基本フレームとしています。

階層別研修では、社員の知識・能力の向上を図るため、若手・中堅・管理職などを対象としたさまざまな研修に取り組むとともに、グローバル・DX・ダイバーシティに関する各テーマの方向性に沿った研修を実施しています。人材の質的な転換の観点からも、教育体系の継続的な見直しやさらなる拡充を進めていきます。

さらに、社員のキャリアアップを支援するため、コース転換の制度や、希望する業務にチャレンジできる社内公募制度を設けているほか、公募型研修や自己啓発支援など、社員の自発的なスキルアップをサポートするキャリア形成プログラムにも取り組んでいます。

また、求められる能力、専門性が事業分野ごとに多様化する状況のなかで、全社共通で必要となるヒューマンスキルや組織、プロジェクト運営に必要とされるコンセプトスキル(概念化能力)教育プログラムに加え、事業本部ごとにカスタマイズしたテクニカルスキル教育、本部内において計画的に業務を経験するための育成ローテーションも導入しています。さらに、それらを議論・検討する場として、事業本部ごとに人材育成やサクセッションプラン(経営幹部などの後継者の育成)の共有、そのブラッシュアップを目的とした会議体の運営を実施するなど、研修効果を高める施策もあわせて展開しています。

また、当社グループ共通のテーマ教育や若手社員向け教育(コンプライアンス関連研修、新入社員研修、コミュニケーション研修等)は、希望するグループ会社社員も含めてグループベースにて実施しています。

具体的には、結果指標KPIと原因/プロセス指標KPIを設定することで、結果指標のモニタリングに加え、重要な原因/プロセスの特定や効果的な施策の推進を行い、その目標達成を図ります。

グローバル人材の育成

当社グループでは、展開する各国に根ざすグローバル企業として、その経営を支えるグローバル人材の育成に注力しています。国内では、語学力習得を企図した研修にとどまらず、海外の異なる文化的背景を理解し、現地社員や現地パートナーとの円滑な協働をめざす異文化理解の研修など、日常業務に直結した研修制度を充実させています。また、若手社員に対しては、海外志向を醸成する研修を行うことで、常に海外を意識したグローバルな視点を養うほか、「海外トレニー制度」により、毎年、若手社員を海外に派遣することで、海外ビジネスに直接触れる機会を創出しています。本制度により、若年層のうちから海外における実務経験を積むことで、将来的なグローバル中核人材の育成、およびその裾野の拡大を図っています。加えて、現地社員に対しては、当社の経営理念など、「経営の基本方針」への理解を深める研修を通じて、グループへのエンゲージメント向上を図るほか、国・地域の枠組みを超えて社員が集う研修も設けるなど、グループ横断的な連帯感の醸成に努めています。

デジタル人材の育成

「10年後のありたい姿」の実現に向けては、DXの推進、デジタル人材の育成が重要となります。その育成では、全役職員を対象に年1回のアセスメントを実施し、DXレベルを可視化したうえで、DXリテラシーの向上を目的としたeラーニング、レベル別研修を実施するとともに、各種資格取得を推奨しています。また、高い専門性と変革マインドを有するDX推進人材については、年次・役職にかかわらず、DXスキル・素養の高い社員を選定し、業務の攻守両面で、より実践的な育成プログラムを投入することで、人材育成の加速化を図っていきます。

プロフェッショナル人材の採用・育成

ビジネスモデルの進化・積層化を進めるべく、キャリア採用では、性別・国籍等に関係なく募集活動を行い、即戦力として、当社グループがビジネス展開する各業界の経験者「プロフェッショナル人材」の採用を実施するとともに、さらにポテンシャル人材にまで範囲を広げた採用活動を行っています。また、採用態勢の強化として、社員紹介によるリファラル採用、一度退職した社員を再雇用するアルムナイ採用等の制度も整備し、多様な人材の採用を実施し「量」の確保に努めています。

人材の育成面では、さまざまな部門における活躍を前提

とした「ゼネラリスト人材」と、各事業分野を牽引する「プロフェッショナル人材」の開発・育成に取り組んでいます。なかでも、近年では、ビジネスの高度化やグローバル化を進めるにあたり、各領域で求められる高度な専門スキルの向上に注力しています。

また、中長期的な視点に立ったプロフェッショナル人材の採用・育成計画も不可欠と考え、重点分野を担う各事業本部との連携のうえ、①計画的なジョブローテーションを含めた育成体系、②戦略的かつ積極的な外部採用などに関する協議を進めるための会議体の運営を実施しています。

従業員エンゲージメントの向上をめざしたダイバーシティ&インクルージョン

当社グループのさらなる事業領域の拡大とグローバル展開に向けて、「多様な人材が集結して、互いを活かし合い、個々の意欲と能力を最大限に発揮することで、新しい価値を創造できる活力ある組織風土を醸成する。」を基本方針に、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を重要な経営戦略の一つに位置付けています。

当社グループの行動指針の一つである「ダイバーシティ：多様性を受容し、相互に尊重する」に基づき、国籍、年齢、性別などの個々の属性、ライフステージ、経験、価値観などの違いにかかわらず、多様な人材が集結して、互いを活かし合い、個々の意欲と能力を最大限に発揮することで、新しい価値を創造できる活力ある組織の実現をめざします。

女性活躍推進

女性活躍推進法に基づいた行動計画を策定し、女性社員の活躍推進に取り組んでいます。女性の長期就業を促進する制度の導入、階層別研修の実施および外部研修への派遣などをもって、女性のキャリア形成支援を行っています。当社における数値目標としては、管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合を2025年度末までに20%以上とすることを掲げています。



えるぼしマークを取得
当社は、「女性活躍推進法」に基づく認定基準を満たし、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な企業として、厚生労働大臣より認定マーク（通称：えるぼし）の2段階目を取得しています。

障がい者の雇用・育成

当社では、障がい者雇用を多様な人材活躍の一環として位置付けています。入社1年以上の契約社員が社員に転換できる正社員登用制度（ビジネスアソシエイト職制度）や社員登用後のキャリアパスの提示、目標管理制度による公正な評価・処遇、職場定着をサポートする定期面談の実施、継続的な教育研修の実施などを通じて、それぞれの特性に応じて、安心して生き生きと働ける職場を提供するとともに、企業価値向上に貢献できる人材の育成を進めています。

また、業務指示などを行う管理者に対しては、障がいへの正しい知識と理解、支援を中心とした教育研修を定期的実施し、ともに働く仲間としてのインクルージョンの理念浸透を図っています。

ワークライフバランス

当社は、長時間労働の削減と総労働時間の抑制をめざし、有給休暇の取得率や月平均残業時間の数値目標を設定し、ワークライフバランスの実現に取り組んでいます。加えて、フレックスタイムや在宅勤務、テレワークといった柔軟な働き方を可能とする制度など、業務の効率向上に向けた取り組みも行っています。また、社員が個々の事情に応じて働くことのできる制度として、ボランティア休暇、育児・介護休業制度などを整備しています。

2023年4月には、社員自身の健康やスポーツに対する取り組みを支援し、健康の増進を図る健康増進休暇を新設、さらなる制度の充実を図っています。

育児両立支援

当社は、仕事と育児の両立を実現するための支援制度の拡充、職場環境づくりに取り組んでいます。

社員が育児休業からスムーズに職場復帰できるように、休職中でも社内イントラネットを閲覧できるタブレット端末の配付や育休者座談会を開催するほか、仕事と育児の両立状況を踏まえた前向きなキャリア形成のサポートを目的に、人事部による復職者キャリア面談を実施しています。

また、「育休相談窓口」の設置や「男性育休ガイドブック」を発行するなど、男性の育児参画にも積極的に取り組んでおり、2025年度末までに育休利用率を100%とする目標を掲げています。



プラチナくるみんマークを取得
当社は、「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定基準を満たしており、厚生労働大臣より特例認定マーク（通称：プラチナくるみんマーク）を取得しています。今後は、仕事と育児の両立など、全社員が個々のライフステージや環境に応じた多様な働き方を選択できるようにすることで、それぞれが最大限の力を発揮し、活躍できる体制・風土づくりを推進していきます。

詳細はウェブサイトをご覧ください。

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/social/employees_and_families.html

健康経営優良法人認定（大規模法人部門）

当社は、「健康経営優良法人2023（大規模法人部門）」に5年連続で認定されました。「健康経営優良法人認定制度」は、健康課題に即した対応や日本健康会議が進める健康増進に向けた取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

また、ワークライフバランスなどの適切な働き方の実現に向けた取り組みや、健康保持増進における産業医・保健師の関与など、すべての調査項目において、その基準を満たしています。



ダイバーシティ推進室からのメッセージ

社員一人ひとりが活躍できる職場環境を実現するために

当社では、ダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営戦略の一つと位置付け、社員一人ひとりが個々の意欲と能力を最大限に発揮できる環境づくりに努めています。

女性の活躍推進施策をはじめ、男女ともに仕事と家庭生活を両立できる支援制度の充実、在宅勤務制度やフレックスタイム制度の導入など、効率的に働くことのできる職場環境づくりに取り組んでいます。

さまざまな属性、価値観やバックグラウンドを持つ、すべての社員一人ひとりが活躍できる職場環境を実現するために、今後もダイバーシティ&インクルージョンの推進に努めていきたいと思えます。



ダイバーシティ推進室のメンバー