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上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、当社グループがありたい姿を実現するために、質・量ともに必要な人的資本を確保・活用していきます。

成し遂げたいテーマ

人的資本の確保・活用にあたり、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つをテーマに掲げています。

成し遂げたいこと（a） **人材ポートフォリオの充足** 当社グループの戦略実現に資する人材（質・量）の育成・確保	「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。
成し遂げたいこと（b） **MHCエンゲージメントの維持・向上**	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エンゲージメントと定義しています。MHCエンゲージメントを構成する3要素である「自発性」（=従業員が自発的に働いている状態）・「多様性」（=多様な従業員による多様な発想の掛け合わせができている状態）・「職場環境」（=従業員が自発性・多様性を最大限に発揮できる環境）の維持・向上に取り組んでいきます。

取り組み内容

上記テーマを成し遂げるために、具体的には、「人材マネジメント基盤の再構築」「MHCエンゲージメントの維持・向上の仕組み化」の2点を優先的に取り組んでいます。

	取り組み内容
人材マネジメント基盤の再構築	当社グループ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」実現の上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などの質的な要素を考慮します。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を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。
MHCエンゲージメントの維持・向上の仕組み化	当社グループはこれまでエンゲージメントサーベイにより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、MHCエンゲージメントを指数化し、指数の維持・向上に努めていきます。また、グループ全体でMHC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、結果として、人材ポートフォリオの充足にもつなげていきます。

指標および目標

2025中計の非財務目標として人材ポートフォリオの充足度の可視化とエンゲージメントサーベイ結果の分析高度化を掲げています。人材ポートフォリオの充足度は2025年度決算発表の時期に、エンゲージメントサーベイ結果は2024年度決算発表の時期に、それぞれ定量目標を開示する計画です。

人材ポートフォリオの充足

教育体系

「階層別」「グローバル」「DX」「ダイバーシティ」の4つを人材育成の主要なテーマに掲げています。また、環境の変化が激しいなか、社員1人ひとりのチャレンジを引き出していくには個々人のキャリア形成に合わせた人材開発が重要と考え、公募形式での研修プログラムを大幅に拡充しました。今後も社員が自らのキャリアを描き実現できる機会の提供に努めていきます。

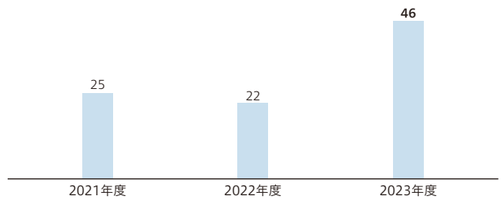
主な人材教育研修・支援内容

テーマ	内容	研修数	受講者数	研修時間（h）		研修費用	
				合計	1人当たり	合計（百万円）	1人当たり（円）
階層別	若手・中堅・管理職の階層ごとに必要なスキルに関するプログラム	41	1,820	30,453.0	14.2	182.6	85,334
グローバル	マインド・スキル両面に対するプログラム	12	357	9,990.9	4.7	50.5	23,603
DX	DXアセスメントの結果に応じたプログラム	12	9,590	18,195.9	8.5	79.9	37,319
ダイバーシティ	女性活躍・キャリア形成・風土醸成をテーマにしたプログラム	9	382	2,265.0	1.1	11.2	5,254
自己啓発・その他	自己啓発・各部署専門性育成を中心とした費用補助支援	13	81	1,939.5	0.9	61.5	28,720
合計		87	12,230	62,844.3	29.4	385.7	180,230

プロフェッショナル人材の育成・確保

当社グループを取り巻く事業環境はグローバル化やDX化が加速しますます高度化しており、企業の成長を支える人材の育成・確保は重要な課題となっています。人材育成では、さまざまな領域で求められる高度な専門スキルを習得するため、外部セミナーや専門資格取得支援などに注力しています。また、人材確保では、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アルムナイ採用などの制度を整備し、多様な人材の確保に努めています。なかでも、キャリア採用として各業界のプロフェッショナル人材や潜在的なスキル・能力を持つポテンシャル人材の採用を積極的に進めています。

キャリア採用人数（人）（当社単体）



Voice 従業員の声

プロフェッショナル人材育成の取り組み

デジタル技術導入で審査業務プロセスの効率性を向上

私は、主に中国・ASEAN地域拠点のベンダーと提携している販売金融向け自動審査に関連する業務を担当しています。業務の中で社内外のデータについての調査分析をする際、デジタル技術活用の必要性を強く感じています。例えば、デジタル技術を活用することで社内および外部機関から得た情報を分析し、各地域の顧客の統計的な傾向や特徴を把握でき、当社グループの審査基準の高度化につなげることができました。

また、社内ではDXに関する学習プログラムが開催されており、私が参加した「データサイエンス」講座では学んだことが即座に現場で活用できました。今後、データとAIを活用したモデル化や自動化に取り組んでいきたいです。加えて、信頼性の高いデータを必要なときに手軽に入手できる基盤づくりやBIツールの導入、アカデミックな育成プログラムの企画にも携わりたいと考えています。

審査本部 国際審査部
国際審査第四グループ
部長代理
清水美和

人的資本に関する取り組み

グローバル人材の育成・確保

当社グループは幅広くグローバルに展開しており、海外ビジネスを牽引する人材の育成や海外経験・海外志向のある学生などの採用に注力しています。語学力の向上のみならず、異文化の理解やコミュニケーション能力の向上など、実務に直結する研修プログラムを導入しています。また、若手社員に対して海外志向を醸成することを目的とした研修のほか、「海外トレーニー制度」を活用して早期に海外ビジネスの実務に直接触れる機会を設けるなど、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めざしています。

デジタル人材の育成・確保

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をめざし、現在、その実現に向けた土台づくりに取り組んでいます。2023年度は、全社員を対象としたDXアセスメントに基づき①DXリテラシーの底上げ、②DX高度人材の育成の2つを柱としたプログラムを実施しました。また、データ利活用などのスキル・経験を有し、当社グループがめざす既存ビジネスの効率化や新事業開発を推進できる人材の採用を進めています。今後、デジタル人材に必要なスキル・経験の整理を進め、デジタル人材の育成・確保に努めていきます。

デジタル研修受講者数

ターゲット	プログラム	内容	受講者数（人）
全社員	DXアセスメント	DXリテラシーレベルを測定し各人のスキルレベルを把握	3,071
DXビギナー	eラーニング＆模擬テスト	月ごとに学ぶテーマを定めeラーニングの受講と、2回の模擬テストを組み合わせたプログラム	1,586
DXスタンダード	eラーニング	指定のeラーニングを受講	1,194
	創造力養成ワークショップ	イノベーティブマインド・スキル養成を目的としたデザイン思考のプログラム	66
DXエキスパート	データ利活用ワークショップ	データ分析の考え方や手法を学ぶプログラム	30
役員	DX変革牽引マインドセミナー	DX牽引における有識者による講演	32
新入社員	DXマインド研修	社会人としてのDXの考え方を学びマインドセットを行うプログラム	46
選抜者	デジタル時代の経営戦略講座	外部派遣によるDX戦略に関するプログラム	2
		合計	6,027

MHCエンゲージメントの維持・向上

エンゲージメントサーベイの実施

当社グループでは毎年エンゲージメントサーベイを実施しており、2023年度はグループ連結ベースで約90%の従業員が回答しました。MHCエンゲージメントの維持・向上にはそれぞれの職場での取り組みが重要であり、各職場のマネジメント層にサーベイ結果を還元した上で、結果データの活用に関する研修を実施しました。今後もMHCエンゲージメントの維持・向上をめざしていきます。

ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョンの推進

「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」を取り組み方針に定め、ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（以下、DEI）を推進しています。

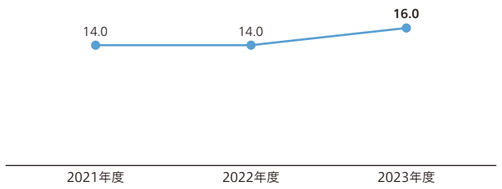
さまざまな属性やライフステージの異なる社員に対する支援制度の充実のほか、全社員のDEIに対する理解を促進するための取り組みにも注力しています。加えて、管理職を対象に、多様な人材のマネジメント力向上を目的とした研修を実施しています。また、毎年5月をDEI月間と定めて社内への情報発信やeラーニングを実施しています。2024年5月には、DEI推進のための行動や心構えをイメージしやすいロゴマーク・キャッチフレーズを作成しました。

Diversity, Equity & Inclusion
ちがいを受け入れ
ちがいをチカラに
誰もがチャレンジ

● 女性活躍推進

DEIの推進において女性活躍推進は取り組むべき重要な課題の1つです。女性特有のライフイベントに直面しても就業継続できる支援制度の拡充に加え、キャリア開発支援などに取り組んでいます。階層別社内研修プログラムのほか、外部ネットワークの構築を目的として、女性社員の経営幹部候補者や管理職候補者を外部の女性限定の研修プログラムへ毎年派遣しています。2023年度は計433名の女性社員が社内外の研修プログラムを受講しました。

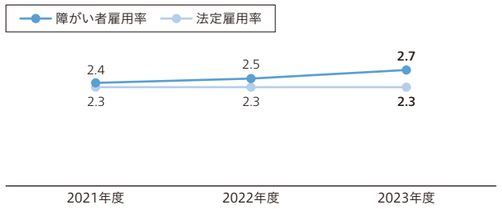
女性管理職比率（%）（当社単体）



● 障がい者雇用

ノーマライゼーションの実現も重要な課題の1つであり、役員を含む全社員を対象に、障がい者雇用に関する理解促進のためのeラーニングを実施しています。また、有期雇用契約から社員（無期雇用）へ転換できる正社員登用制度や、職場定着をサポートする定期面談、管理者も含めた継続的な教育研修の実施などを通じ、障がい者が安心して生き生きと働ける職場環境を整備し、活躍をサポートしています。

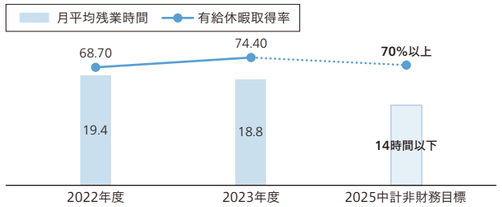
障がい者雇用率（%）（当社単体）



● ワーク・ライフ・バランス

コアタイムのないフレックス勤務や在宅勤務、サテライトオフィスなど、柔軟な働き方を可能とする環境を整えています。また、DXを活用した業務改善により労働時間削減を進めるとともに、早帰り推奨日を設けメリハリのある働き方を促すことで、より充実したワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んでいます。

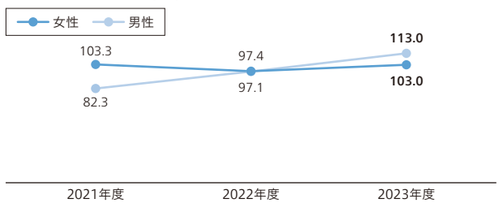
月平均残業時間（時間）／有給休暇取得率（%）（当社単体）



● 育児両立支援

仕事と育児の両立支援制度の拡充と職場環境づくりに取り組んでいます。特に男性社員の育児休業取得率向上のため、男性社員向けガイドブックの発行や育児休業取得セミナーを開催しました。この結果、育児休業取得率100%を男女ともに達成しています。昨年度の男性社員の平均育児休業取得日数は17.8日ですが、今後、取得日数増加に向けた施策に取り組んでいきます。

育児休業取得率（%）※



※ 育児介護休業法で定める計算式にて算出（出向者含む）。
育児休業取得率＝対象年度に初回の育児休業などを取得した社員÷対象年度に本人もしくは配偶者に子が生まれた社員

● 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2024（大規模法人部門）」に6年連続で認定されました。2023年度は、新たにスポーツや健康に関連して利用できる健康増進休暇を新設し、社員1人ひとりが健康的に働き最大限にその能力を発揮できる職場づくりに努めています。

2024 健康経営優良法人 Health and productivity