

人財戦略の取り組み

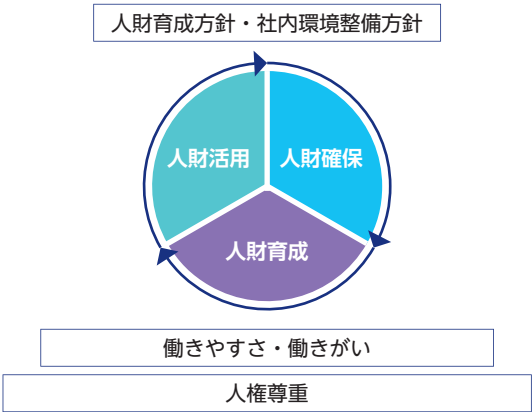
Action！ It's My Turn!を体現し、社員一人ひとりが活躍・成長に向けて挑戦する企業カルチャーへの変革を支えます。

人事・総務グループ長
常務執行役員
竹澤 敏幸



1. 基本的な考え方

当社グループでは、社員一人ひとりを大切な財産（人財）と考え、経営理念である「Mission」「Vision」「Value」を実現するために、心理的安全性を高め、長く活躍する社員の育成と活気ある職場環境の創出を重要な経営戦略の一環として位置付けています。



1 人財育成方針

当社はさらなる変革に挑戦し、ビジネス領域を拡大し、取引先の潜在ニーズや多様化したニーズに的確に対応するソリューションを提供し、取引先の社会課題の解決に貢献する事業戦略を推進していくことを目指しています。そのために当社の風土を「自発的・自律的にチャレンジするカルチャー」へと変革を図るとともに、下記の人財戦略の取り組みを有機的に結合させながら、今後のビジネス戦略を支える人財ポートフォリオの実現を目指します。

- ・多様な価値観、スキルを持つ国内外の人財の採用強化と定着
- ・社会的課題の解決を志し専門性を備えた人財や次世代経営者候補の育成
- ・適切な評価・処遇の運用による人財登用
- ・戦略に基づく適材適所の実現

戦略を実現するにあたって、当社が求める人財像を以下のように考えています。

<求める社員像>

- ・ともに挑戦し、ともに変革し、ともに成長していく人

<求める資質・能力>

- ・チャレンジ精神旺盛で、自発的かつ主体的に物事に取り組むことができる資質と能力
- ・さまざまなニーズや課題に向き合い、専門性を背景に適切なソリューションを提供し、実現することができる資質と能力
- ・多様性を尊重し、協調性と柔軟性を持って相手に接することのできる資質と能力

2 社内環境整備方針

キャリア機会の提供や仕事への誇りが持てる、活躍できる職場環境を創り続けることを通して、社員一人ひとりが「やりがい」「働きがい」「充実感」のある組織を目指します。

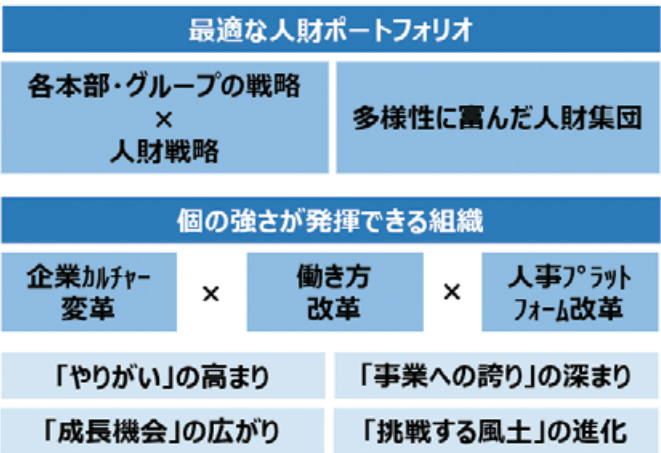
<目標>

- ・社員がゆとりや豊かさを実感できるような、快適で安全な働きやすい環境を確保します
- ・職場でともに働く人々が互いに尊重しあい、差別・ハラスメントのない職場を作ります

3 ビジネス戦略の推進に向けた人財戦略

ビジネス戦略を確実に推進していくための人財戦略を以下のように考えています。

- ・各本部、各グループのビジネス戦略に即した人財戦略を策定し、高度な戦略にも対応できる多様性に富んだ人財を確保する
- ・ビジネス戦略を支える基盤として、企業カルチャー変革/働き方改革/人事プラットフォーム改革を組合せ、個の力が最大限発揮できる組織を構築する



2. 人財の確保・強化

2024年度実績

新卒採用
男性13名・女性16名 女性比率55.1%

キャリア採用
23名

1 人財確保

①新卒採用

一人ひとりの個性を重視した選考を基本方針とし、インターンシップも活用しながら「知的好奇心をかき立て、自ら率先して行動できる人財」を採用しています。現在、当社では毎年の新卒総合職採用者の約半数を女性が占めています。



②キャリア採用

アライアンスパートナーとの連携によるビジネス領域の拡大やビジネスモデルの深化、他社との競争激化など、急速に変化する事業環境に対応し、持続的な成長を実現するために、専門性の高い人財の確保をすべく、キャリア採用を強化しています。キャリア採用によって加わった社員の多様な経験や知見は、周囲の社員に新たな刺激を与え、グループ全体の成長と進化に大きく寄与しています。

また、一度退職した社員の再雇用を可能にする「ジョブリターン制度」や、社員紹介による「リファラル採用制度」など、多様な人財の採用を促進する仕組みも導入し、柔軟かつ多角的な採用に取り組んでいます。

人財戦略の取り組み

2 人財育成



①教育研修

新人から管理職まで、各階層に必要な知識やスキルを習得できるよう、多彩な研修プログラムを提供しています。オンデマンド型の学習プラットフォームを全社的に導入し、キャリア採用者や新入社員も含むすべての社員が必要な知識やスキルをいつでも効率的に習得できる環境を整備しています。これにより、人権教育などの全社員向けの必須教育を確実に実施するとともに、社員が必要な知識を自ら学習できる体系を構築しています。

	昇格・選抜・指名	階層別	キャリアデザイン／ ライフプランニング	OJT	目的・機能別	ダイバーシティ 関連	自己啓発／ 資格補助等
管理職層	次世代経営リーダー 育成プログラム	チームマネジメント研修	キャリアデザイン研修 (40代)	指導責任者研修	各実務スキル・知識向上研修・RM研修 (リレーションシップマネジメント)		
		管理職研修					
		評価者研修					
リーダー層 中堅層	次世代リーダー 育成プログラム 昇格時研修	中堅者研修	ライフプランニング研修 (50代)	指導担当者研修	キャリア採用者等向け研修	デジタル人財育成プログラム	
		デザイン思考研修					
若手層		プレゼンテーション研修		メンター研修		女性社員ネットワーク構築 セルフコンパッション研修 ワークエンゲージメントプログラム ロールモデル座談会	社内eラーニング・外部オンライン動画学習 資格取得奨励制度 外部講習
		財務分析研修					
		フォローアップ研修					
		入社2年目研修					
新入社員		ロジカルシンキング研修					
		PC研修					
		新人研修(配属後複数回)					
		入社時研修					

②次世代経営リーダー候補（サクセッションプラン）

コーポレートガバナンス・コードを重視し、計画的な経営層の育成と透明性の高い役員選出を実現するため、次世代の経営者候補を明確にし、その能力やスキルの向上に取り組んでいます。次世代を担う人財が互いに刺激し合い、切磋琢磨しながら成長できる環境を整え、中長期的かつ計画的に育成するためのプログラム（サクセッションプラン）を推進しています。今年度からは対象者を中堅層にまで拡充した「次世代リーダー育成プログラム」も導入し、より早期から将来の経営を担う人財の育成体制を構築しています。

3 人財活用（ダイバーシティ＆インクルージョン）



①女性の活躍推進

女性社員が自身の可能性を最大限に発揮し、長期的に意欲を持って働き続けられるよう、また管理職への積極的な挑戦ができるよう、ワークショッップや他社で活躍する女性管理職との座談会などを通じて、自律的なキャリア形成を支援しています。さらに、女性社員同士のコミュニティ形成や管理職向けの女性部下育成研修などを実施し、個人の成長を促すだけでなく、周囲の理解と支援を広げる取り組みにも注力しています。

女性管理職の比率に関しては、2025年度までに15%を目標として掲げ、2025年3月末時点では13.0%に達しています。

なお、女性活躍推進法に基づく一定の基準を満たし、女性の活躍促進に向けた積極的な取り組みが評価され、2025年1月に「えるぼし（認定段階：2）」の認定を受けています。

②シニア社員の活躍

経験豊富な社員の知見と洞察を持続的に活用するために、2019年度から65歳定年制を導入しています。シニア社員がモチベーション高く働き続けられるよう、ライフプランニング研修を実施し、キャリアの再構築を促すとともに、将来を見据えた包括的なライフプラン設計の支援を行っています。

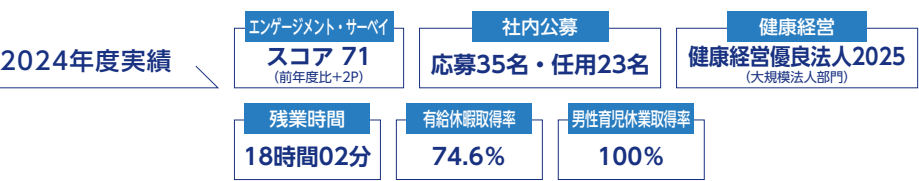
障がい者スポーツの支援

当社は、2019年10月から一般社団法人日本パラ陸上競技連盟（JPA）とオフィシャルパートナー契約を締結しています。社員が競技会へ応援に行ったり、パラアスリートを当社に招いて講演会やパラスポーツ体験会を開催したりするなど、ダイバーシティ社会の意識浸透に努めています。



（撮影：日本パラ陸上競技連盟）

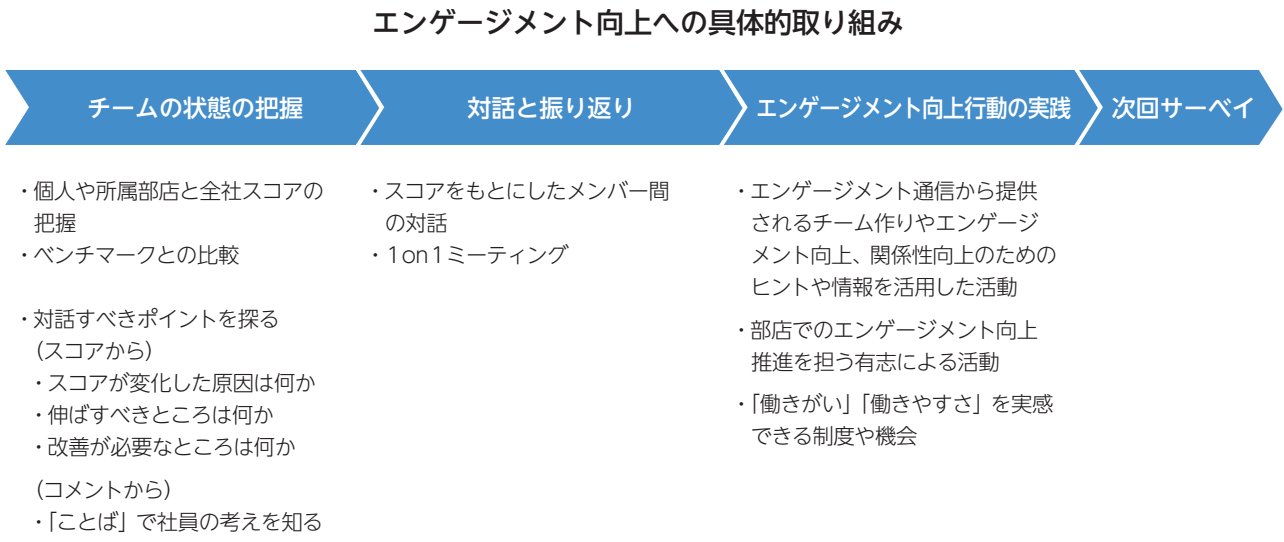
3. 働きやすさ・働きがい



①社員エンゲージメントの強化

社員の「働きがい」や「ウェル・ビーイング」の実態をリアルタイムに把握し、より主体的に業務へ取り組める環境を整えるため、2021年8月から3カ月ごとにエンゲージメント・サーベイを実施しています。社員一人ひとりがエンゲージメントの概念を深く理解し、自らの行動によってエンゲージメントを高められるよう、さまざまな取り組みを展開しています。2023年度からは、部店で主体的にエンゲージメント向上活動を推進するメンバーを選び、社内外での意見交換も行いながら、より実効性のある活動を進めています。

人財戦略の取り組み



②社内公募

社員の意欲や能力に応じたキャリアパスの実現と、自律的なキャリア意識の醸成を目的として、公募制度を拡充しています。各部門への異動を募集する「キャリアチャレンジ公募」、挑戦意欲やライフスタイル変化に合わせてフレキシブルに職系を転換できる「職系転換公募」に加え、若手層が部店長へ立候補できる「ポストチャレンジ公募」など、社員の自発的なキャリア形成を後押しする仕組みを導入しています。

③健康経営

社員が心身ともに健康であることを、事業を支える重要な基盤と位置付けています。その考えのもと、「健康経営宣言」を制定し、健康管理や生活習慣に関するセミナーの開催、健康増進アプリの導入、社員参加型の健康促進イベントなどを通じて、効果的かつ持続的な健康の自己管理を促しています。年1回の定期健康診断に加え、快適で安全な働きやすい安全な職場環境の確保のためには心の健康も不可欠との認識から、ストレスチェックも実施しています。

これらの取り組みが評価され、当社は2023年より3年連続で「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定されています。



④ワークライフバランスと勤務場所の自由度の向上

テレワークの推進やサテライトオフィスでの勤務、休暇制度の充実などを通じて、ワークライフバランスの取れた柔軟な働き方を促進しています。2024年度の有給休暇取得率は前年度比で約4ポイント増加し、74.6%となりました。さらに2025年2月からは、業務の効率化とメリハリのある柔軟な働き方を促進するために、フレックス勤務制度を導入しています。

また、オフィス環境のABW（Activity Based Working）化や“DANSHARI”の取り組みを進めたことにより、平均残業時間は前年度並みの18時間2分となりました。IT・事務部門との連携を強化し、DX（デジタルトランスフォーメーション）を推進することで、さらなる残業時間の削減にも取り組んでいます。

⑤両立支援に向けた取り組み

<仕事と育児の両立>

育児休業取得に関する相談窓口を設け、出産・育児に関する制度案内や対象となる男性社員に育児休業取得に関する個別説明を行うなど、女性・男性社員を問わず、仕事と出産・育児の両面に向けたサポートを行っています。2020年12月には、次世代を担う子供の育成支援に積極的に取り組む企業として、「プラチナくるみん」の認定を受けています。

また、男性育児休業の取得率は前年度に引き続き、当社基準*で100%を達成しています。

(*該当年に子が1歳の誕生日を迎える男性社員の内、該当年の前年から1歳の誕生日前日までの間に育児休業を開始した男性社員の割合)



<仕事と介護の両立>

介護ハンドブックの配布や介護関連情報の発信、認知症に関する理解を深めるeラーニングなどに加え、ケアマネージャーとして豊富な経験を持つ外部講師による「認知症セミナー」や、介護に悩む社員同士が交流・情報共有できる「介護座談会」、無料相談窓口の設置など、社員が安心して介護と仕事を両立できる環境づくりにも取り組んでいます。

⑥副業・兼業

多様な働き方を推進し、イノベーションを促進し、視野を広げるために、2022年12月から「副業・兼業制度」を導入しています。本業への影響を最小限に抑えるルールの下で、外部知識習得を支援しています。

4. 組織の強化

①人的資本への投資

社会情勢の変化に対応し、社員が安心して働ける環境を整備するとともに、働くことへの納得感を高める施策の一環として、また採用力強化の一環として初任給の引上げを含む処遇の見直しを進めています。さらに、将来を担う人財の育成に向けて教育投資を一層強化しています。

②人事プラットフォーム（人事制度）の改定

ビジネス戦略の進展に伴い、「マルチソリューションプラットフォーマー」として、従来のリース会社の枠を超えた新たな価値創造を目指しています。ビジネスモデルの変革に対応した人財戦略の一環として、2025年10月より人事プラットフォーム（人事制度）の改定を実施します。

社員一人ひとりが能力を最大限発揮し、やりがいや働きがいを実感できる仕組みの構築を目的として、「若手・中堅層の成長機会拡大」「マネジメント層の役割発揮を支える基盤整備」「業務職社員の活躍推進」「シニア層のさらなる活躍推進」などを柱にしています。

③タウンホールミーティング（役員と社員の対話）

経営トップと全社員が直接対話できる「タウンホールミーティング」を定期的に開催しています。役員自身の言葉で、企業理念や中期経営計画に込めた想いや考えを伝えることで、従業員一人ひとりが理解と共感を深めています。また、社員からの率直な意見や提案にも耳を傾け、企業運営に活かすことで、役員からの一方的な指示にとどまらない、双方向のコミュニケーションを大切にした風通しの良い組織づくりを目指しています。

④社内コミュニケーションの活性化

役員や社員の「タテ・ヨコ・ナナメ」の関係の深さが会社組織を強化するものと考え、インターナル・コミュニケーションを活発化させています。毎回、200～300名が参加する「ほぼ月イチ社内バー（カフェ）」や個人で投稿もできる「社内SNS」、さまざまなイベントを通じて知見や思考を深め、湧き出たアイデアを実践する場としての「おもろフェスプロジェクト」、何でも話せる「1on1ミーティング」などを通じて情報の発信や共有、相互理解の深化を図り、心理的安全性が保たれる関係を築くことにも注力しています。

⑤他企業への人財派遣

他業界の企業への社員派遣も積極的に行うことで、最先端の知識を吸収するとともに、当社にはない新たな視点を取り入れています。従来のリース・ビジネスの枠にとらわれない柔軟な発想を育み、ビジネスへの応用を通じて組織の強化につなげています。