

## 多様な人材が生き活きと活躍できる 職場を目指して

当社グループでは、社員一人ひとりを大切な財産と考え、社員が生き活きと働ける職場環境を創出することが重要な経営戦略の1つと考えています。

チャレンジ精神と多様性に重点を置いた「人物本位の採用」、社員の自律的な成長のための「体系化された教育研修体系」をはじめ、① 職場環境の整備、エンゲージメントサーベイの活用、② 事業ポートフォリオに即した人材の確保ならびに教育・育成、③ 人権の尊重とダイバーシティの推進、の3つを重点項目にして取り組んでいます。

### ① 職場環境の整備、エンゲージメントサーベイの活用

「サステナビリティの取り組み」のマテリアリティの1つに「あらゆる人が活躍できる社会・職場づくり」を設定し、その具体的な取り組みとして「労働時間と勤務場所の自由度の向上」を掲げ、ABW(Active Based Working)を意識した施策を行っています。

制度面では、2021年度に時差出勤制度、時間単位有給休暇制度等を導入、2022年度にはワイドプラン休暇制度(未使用の年次有給休暇を積立て、病気・介護・看護等に活用)等を導入し、より働きやすい人事制度に改定しました。

職場環境面では、サテライトオフィスの拡大をはじめ、本社オフィスの大幅な書類削減による業務スペースの拡大、個人別ロッカーの設置、本社全役職員へのモバイル端末配布を実施し、本社オフィスのフリーアドレス化を順次進めています。

また、制度・環境面の充実化とあわせて、ソフト面では、社員の意識や心理状態をタイムリーに捉えることを目的に、「エンゲージメントサーベイ」を2021年8月から導入し、3か月ごとに実施しています。同サーベイは、主体性のある組織・会社を目指すためのツールとして、その結果を可視化し、社員自らが自分ごととして考え・行動できるようにすることで、より良い職場環境作りにつなげていきたいと考えています。

### ② 事業ポートフォリオに即した人材の確保、ならびに教育・育成

金融に留まらない事業活動を目指す当社にとって、より専門性の高い人材の確保、教育・育成が重要と考えています。

ここ数年、不動産・環境エネルギー部門を中心に専門性の高いキャリア採用を積極的に実施し、それぞれの分野で知識と経験を活かした活躍をしています。また、既存社員のスキル向上のため、専門分野に特化した研修の体系化を進めるとともに、同分野への重点的な人員配置も実施しています。

また、今年度は、足元のビジネスの拡大、営業の高度化にあわせ、全社的な「コーポレート営業スキル」の向上を図るた

人事部担当  
常務取締役  
時安 千尋

めに、営業統括部門と連携した実践的な研修(RM研修)も開始しました。

### ③ 人権の尊重とダイバーシティの推進

さまざまな価値観を持った多様な人材が、お互いを尊重し、それぞれの有するスキルや特性を活かしていくこと、すなわち、ダイバーシティが、企業の持続的な成長につながっていくものと考えています。

その根幹は「人権の尊重」であり、当社グループの行動規範の1つにも掲げています。「人権の尊重」とは、お互いに人間として敬意を払い、「相手の立場に立って考え、行動する」ということであり、私たちがこのことを常に意識して行動することが、お客さまからの信頼を得るベースとなり、当社の存在意義につながるとともに、生き活きとした働きやすい職場とする、極めて大切なものと認識しています。人権啓発推進を重要な経営課題の1つとして、社員一人ひとりの人権意識を高めることにも積極的に取り組んでいます。

また、ダイバーシティの推進のなかでも、特に女性の活躍推進に力を入れています。2016年に新卒採用女性比率を40%以上にすることを目標に掲げ、過去7年連続で達成するとともに、2021年度の新卒採用では約60%を女性が占めています。事業年度ごとに女性社員の活躍に関するテーマでさまざまな取り組みを行ない、女性管理職の拡大にもつなげていきたいと考えています。2022年3月には、女性社員がキャリアをイメージできるキャリアポータルサイト(社内制度紹介、キャリアプラン掲載等)をリリースしました。

今後も、社員一人ひとりを大切な財産という考えのもと、社員が心身ともに健康で、生き活きと安心して働ける職場作りを進めるとともに、サステナブルな社会を作る担い手となる人材の育成を進めて参ります。