

人事部担当役員メッセージ

人的資本の拡充により ビジョン実現を目指す

専務執行役員 吉羽 優志



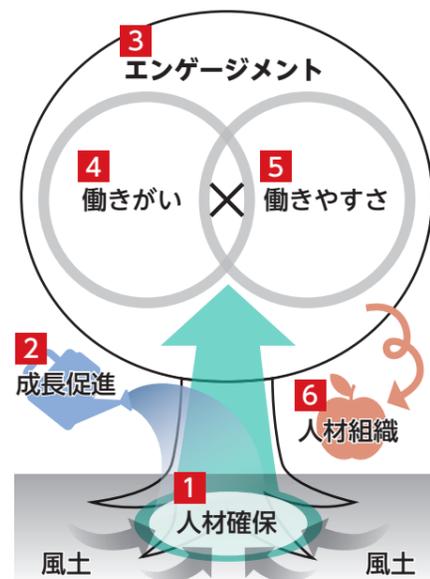
アコムグループのビジョンである「全てのステークホルダーの期待に応えつづける」を達成するためには、会社と社員一人ひとりの持続的な成長がなくてはならない要素であると考えており、「人材育成方針」「社内環境整備方針」に則った人的資本拡充に資する施策を推進しています。

多様な人材の能力・アイデア・価値観等を尊重し、企業理念を具現化できる社員を育成するためには、社員のチャレンジを支援することが大事だと考えています。その一つとして、多様な人材が生き生きと働く環境の実現を目指し、社内公募を活用した部署異動施策「ジョブチャレンジ」により、社員が自らの意思で成長を掴みに行く機会を提供しています。また、専門領域の人材育成として、2023年度よりデジタル推進の一翼を担う人材の育成を開始しました。2024年度にはさらに高度な専門スキルを習得できるプログラムを実施しています。

また、強固な人材基盤を構築するために「働きがい」の向上は欠かせないものだと考えています。中期経営計画の重点テーマである「ビジョン浸透による社員のエンゲージメント向上」を図るべく、2022年度より、全社員に対して「ビジョン浸透プログラム」を実施しています。このプログラムでは、「自身の業務とビジョンの結びつき」および「行動の判断基準の明確化」を目的としており、業務を通じて社会や組織への貢献を実感でき、「働きがい」につながると考えています。

当社の人事施策は外部からも高い評価を得ており、福利厚生表彰・認証制度「ハタラクエール」では、福利厚生の充実に向けた取り組みが評価され、3年連続で最上位の評価を獲得しています。また、従業員エンゲージメントでは大企業部門において5年連続で表彰されました。これまで新しい人事制度の導入および改正を進めてきましたが、今後も社員にとってさらに魅力のある人事制度の実現に努めていきます。

当社は、「人的資本」がサステナビリティに関する重要な項目であると位置付けています。企業理念である「人間尊重の精神」に基づくダイバーシティの推進とともに、社員が「働きがい」「働きやすさ」を実感できる社内環境を整備し、企業価値の向上に貢献します。



企業理念を具現化できる人材

- 1 有望・優秀な人材の確保
- 2 社員一人ひとりの成長促進
- 3 エンゲージメントの向上
- 4 働きがいをもつための動機付け
- 5 働きやすい職場環境の構築
- 6 全ての社員の成長と挑戦を応援する風土

【人材育成方針】当社グループの持続的な成長に向けて、多様な人材の能力・アイデア・価値観等を尊重し、企業理念を具現化できる人材を育成いたします。

【社内環境整備方針】企業理念である「人間尊重の精神」に基づくダイバーシティの推進とともに、社員が「働きがい」「働きやすさ」を実感できる社内環境を整備いたします。

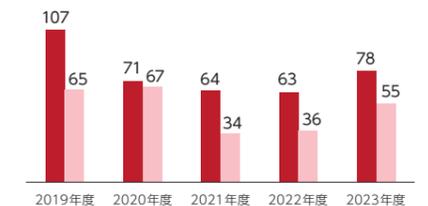
1 有望・優秀な人材の確保

企業間の競争が激化し、環境変化が加速している中、「創造と革新の経営」を実現し、ステークホルダーの期待に応えつづけるためには、多様な人材の能力・アイデア・価値観等を尊重して新たな価値を生み出していくことが重要であると考えています。この考えに基づき、事業戦略を遂行するために必要な人員の確保に向け、新卒および中途採用活動を推進しています。

新卒採用活動においては「マイナビ・日経2025年卒大学生就職企業人気ランキング」の「クレジット・信販・リース・その他金融」部門で第2位となりました。

また、中途採用活動においては、事業課題にスピーディーに対応し、各事業領域をさらに拡大すべく、専門スキルを持った人材を積極的に採用しています。今後も多様性を確保し、組織力の向上を図っていきます。

新卒採用／中途採用の推移(人)
※新卒採用は次年度入社人数を記載
■新卒採用人数 ■中途採用人数



2 社員一人ひとりの成長促進

DXの推進などにより、デジタル人材へのニーズが高まっている中、全てのステークホルダーの期待に応えつづけていくためには、社員の成長が不可欠であると考えています。

2023年4月より、デジタル推進の一翼を担う人材の育成を目的として、自主応募により選抜された社員に対して、「デジタル人材育成プログラム」を実施しています。デジタルマインドの醸成を目的とした「デジタル基礎研修」を半年ごとに実施し、その研修を受講した社員の中から選抜された社員に対して、より高度な専門スキルの習得を目的とした「スキル習得研修」を実施しています。また、研修ごとにデジタル推進に関する施策を検討し、役員向けに提言をおこなっています。提言された複数の施策は、人事部と協働して実装に向けて取り組んでいます。体系的な育成プログラムにより、デジタル推進における中核人材の育成を推進していきます。



3 エンゲージメントの向上

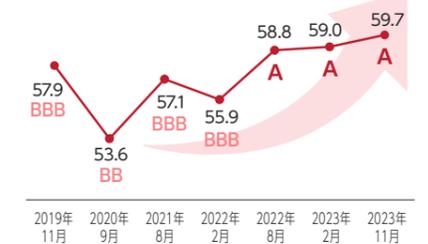
社内環境整備方針に基づき、企業理念である「人間尊重の精神」のもと、DEI(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の推進および社員が働きがい・働きやすさを実感できる職場環境づくりに取り組んでいます。各施策の実施により、組織・社員のパフォーマンスが最大化し、企業価値の向上につながるように、エンゲージメントの定点観測および課題の把握、改善に努めています。

その取り組みとして、株式会社リンクアンドモチベーションが提供する従業員エンゲージメント調査*1を実施しています。調査の結果を踏まえて「期待度」と「満足度」のギャップが大きい項目を組織の課題として捉え、さまざまな改善をおこなっています。その結果、足もとのエンゲージメントスコアは59.7のAレーティングと、過去最高を記録することができました。また、2024年3月には、その調査を実施した企業の中から、エンゲージメントスコア*2の高い企業が表彰される「ベストモチベーションカンパニーアワード2024(大手企業部門)」において、5年連続でトップ10を受賞しました。今後も、社員と組織のエンゲージメント向上に向け、取り組んでいきます。

*1 従業員エンゲージメントに影響を与える16領域64項目について、従業員の期待度・満足度を計測し、組織のエンゲージメント状態を把握するための調査
*2 社員の期待度・満足度の結果から、社員と当社の相互理解の度合いを定量的に測定し、「偏差値」として算出したもの



エンゲージメントスコアの推移



4 働きがいを高めるための動機付け

中期経営計画(2022~2024年度)を策定する際に、ビジョンの見直しを実施し、ステークホルダーごとの約束をより明確にしました。ビジョンと業務を結び付けるとともに、日々の行動の判断基準を明確にすることを目的に、「Vision Book」を作成し、全社員に配付しました。

この「Vision Book」を活用しながら、社員一人ひとりが誇りや使命感、当事者意識を持って自身の業務に取り組むことを目指し、当社のビジョンについて役員と社員が対話する「ビジョン浸透プログラム」を実施しています。以前は、役員がビジョンについて語る研修を実施していましたが、「ビジョン浸透プログラム」では、「役員からの伝達」だけでなく「現場での対話」を重視しています。初年度にあたる2022年度には、役員がファシリテーターを務め、各20名程度の社員と一緒に、当社のビジョンと日常業務を結び付け、ビジョン実現の

ためのアクションプランを策定しました。2023年度は、日常業務に対する意味付けを目的に、前年度策定したアクションプランを振り返りました。さらに、自部署の業務が「どのステークホルダーへ、どのような価値を届けているのか」を検討し、ビジョン実現のためのより具体的なアクションプランを改めて策定しました。今後も社員一人ひとりが誇りや使命感、当事者意識を持って自身の業務に取り組むことを目指し、当社のビジョンについて「現場での対話」を継続していきます。



5 働きやすい職場環境の構築

健康経営の推進

社員が心身ともに健康であることが社員の幸福と企業の発展につながると考え、2021年10月に「健康経営宣言」を制定し、社員が「幸せに生き活きと働ける」環境づくりに取り組んでいます。また、人事部担当役員、人事部、衛生委員会、産業医、健康保険組合等が連携して健康経営推進体制を整備しています。

さらなる健康経営の推進と健康経営の取り組み内容を社内外へ周知することを目的に、2022年には「健康経営戦略マップ」を作成し、ホームページで公開しました。

これらの取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する健康経営優良法人認定制度において3年連続で「健康経営優良法人」の認定を受けました。



3年連続で優良福祉法人を受賞

当社は「人間尊重の精神」を企業理念の一つとしており、社員一人ひとりのライフプランを実現するため、福利厚生充実の充実に意欲的に取り組んでいます。

育児休業を取得した社員に対して、復職の支援を目的とした「育児復職手当」や、柔軟な働き方を目指し、新たに7時間勤務枠を設けるなど、新しい制度を導入しています。

育児・介護と仕事の両立や新卒採用者の早期離職防止対策など、多くの課題に対して福利厚生の面から対策がとられていることが評価され、福利厚生表彰・認証制度「ハタラクエール」で、特に優れた取り組みをおこなう法人5社に与えられる「優良福利厚生法人(総合)」を3年連続で受賞しました。



6 全ての社員の成長と挑戦を応援する風土

女性社員が生き活きと活躍できる環境づくりとして、自律的なキャリア形成のために一歩踏み出すチャレンジを支援する研修制度、「Woman Career Program」を2022年度から実施しています。これまでに32名の女性社員が受講し、うち10名が経営幹部候補の育成を目的とする選抜研修へ応募するなど、次のアクションにつながっています。

なお、管理職*に占める女性労働者の割合は、2024年度末までに9.0%とする目標を設定しています。

*管理職とは、部下を持つ課長以上の社員



管理職に占める女性労働者の割合(%)



社員インタビュー

組織のエンゲージメント調査結果において、スコアを改善し、「Best Motivating Leader」として表彰

債権管理部 東日本管理センター 谷川 秀和



Q 日頃から組織のリーダーとして、心がけていることを教えてください。

「家族のように接する」ことです。社員を叱ったり、褒める際には家族のように向き合うことを心がけています。

2022年度まで所属していた部署では、約20名の社員がいました。少人数だからこそ、社員一人ひとりの会話を日頃から意識し、全員が意見を言いやすい環境づくりに励んできました。20代から60代と幅広い年齢層の部下がいましたが、コミュニケーションを大切にしてきたことにより、社員同士の距離が近く、活発な意見交換ができる職場になったと感じています。

今年度からはシニアマネジャーとして、東日本管理センター全体のモチベーション向上のために、どのようなことがモチベーションに影響しているのかを常に模索し、社員全員が働きやすい職場環境にできるように取り組んでいきたいと考えています。

Q モチベーションの秘訣は何ですか？

「社員と真剣に向き合い、一緒に成果を残すこと」です。楽しく仕事をするのは簡単ですが、楽しい中でも真剣に社員と向き合うことで、組織一丸となり成果を残すことができると日々感じています。

私が所属している部署では、債権の回収管理業務をおこなっています。日々お客さまの対応をする中で、数字として目に見える成果が社員のモチベーションとなっています。しかし、成果がついてこない、職場の雰囲気は暗くなり、焦りからミスにつながることもあります。

そのため、管理職同士で困っている社員がいないか常にアンテナを張って、全員でフォローができるように取り組んできました。また、勉強会などを通して、社員に合ったアドバイスや支援をするように心がけています。その結果、前向きに取り組んでくれる社員が増え、組織全体として管理職へ相談しやすい環境に変わってきていると実感しています。