

社員のために

製造業のように製品を持たない金融サービス会社にとって、競争力の源泉となるのは“人”、すなわち、お客様へのサービス提供を担う「社員」です。こうした認識のもと、当社は社員一人ひとりの個性や人権を尊重し、創造性を発揮できる人材育成に努めており、「中期計画2020」においても、経営基盤強化戦略の一つに人事戦略を掲げています。



“強い個”のサポート強化を目指して、第2次人事制度改革を進める。

人事総務部長 小川 善大

大きく変わるきっかけとなった 2012年の人事制度改革

NEC製品の販売金融機能を担うリース会社として誕生した当社は、製品のみならず、組織風土や企業文化等、多くのものをNECから受け継いできました。しかし、時代の移り変わりと共に当社にもサービスの多角化等の独自性が求められるようになりました。今では、NEC製品という武器を持ちつつも、リース対象を医療機器や産業用機械設備等に拡大させ、また投融資やファンド組成等の金融サービスを開始する等、幅広い分野に事業を拡大しています。

会社が変われば、人にも変化が求められます。そこで、2012年に“チャレンジ・挑戦・変革”をキーワードとする人事制度に刷新し、社員がチャレンジしやすい環境づくりを進めながら、挑戦する社員を評価する制度の構築を目指しました。この人事制度改革も後押しとなり、社員個々人がさらに力をつけたと一定の手ごたえを感じています。

2020年から始める新たな人事制度改革に向けて

前回の人事制度改革から8年が経過し、事業の多角化は一段と進み、社内人材の多様性も増しました。また、

少子化の影響で、採用が難しくなっていること等から、これまでの制度に若干の修正が必要になりました。さらに、新型コロナウイルスの感染拡大によりテレワークが急速に推進される等、働き方への意識変革が早急に求められる状況となりました。

そこで、専門性を持つ“強い個”を育成するため、人事制度を見直すことになりました。マネジメント強化を図りながら、RPAをはじめとしたITのさらなる活用、それによる業務プロセス再構築等も併せて、社内人材の能率的かつ効率的な活用を進めます。

私は、社員に、どこにいても活躍できる専門性を身につけて欲しいと思っています。そのためには、社員を枠にはめるのではなく、一人ひとりの“個”に対して柔軟性のある制度を作り、やりたいと思うことを実現できる環境を整えることが私の使命であると考えています。成長意欲を持つ社員を一人でも多く育て、その社員の人生を応援できる人事担当者でありたいと思っています。

人事制度改革の推移



人材育成

当社は人事理念に基づき、自らチャレンジすることで会社の変革・成長に貢献し続け、かつ、お客様満足の追求に力を発揮できる人材の育成に取り組んでいます。

人事理念

ICT&金融ソリューション企業への変革を、
個人として主導し、
組織として具現化できる人材を育て、
公正に評価し、報います。

7つの価値観

- | | |
|--------------|--------------|
| ① お客様を起点 | ⑤ 多様な考えを尊重 |
| ② イノベーションの創出 | ⑥ チャレンジスピリット |
| ③ 高き倫理観 | ⑦ やり抜く |
| ④ 本質の追究 | |

育成施策

人事理念実現のためには、社員一人ひとりが高い専門性と自律的な行動、さらに市場環境の変化に対応できる能力を身につける必要があります。当社では制度的確な運用や社外トレーニングを含めた戦略的な人事ローテーション、充実した教育体系の構築に取り組んでいます。

当社ではさまざまな教育施策の中でも、特に社員個人の能力開発にフォーカスしています。7つの価値観を体現する人材を育成するために、社員に求める能力を明確にし、各種教育施策によって社員の気付き・動機づけを促し、自主的に学習する風土を醸成しています。



社員研修の様子

働き方変革に向けた取り組みとワークライフバランス

業務の生産性を高めるために、モバイルパソコンやスマートフォンを貸与し、在宅やサテライトオフィスを設置する等、いつでもどこでも業務が行えるようIT環境整備を進めています。また、社員のワークライフバランスを支援するために、フレックス制度やノー残業DAY等の制度の導入に加え、長時間労働を防止するための取り組みも行っています。また、育児や介護に関わる各種の休暇・休職制度の充実や、休暇取得の促進にも努めています。



ダイバーシティ

管理職に女性が少ない状況にある当社では、「女性の活躍」を最優先で取り組むべき経営課題と認識し、2017年4月に「女性活躍推進室」を立ち上げました。具体的なアクションとして、より幅広く高度な職務へのチャレンジを希望する社員に対する職掌転換の推進、外部教育機関への派遣、アンケートの結果を反映した専門知識習得支援、自分らしさや働くための軸を探索することを目的としたワークショップの開催等、女性の活躍につながる施策を実行し、現在は管理職候補者層の女性人数を充実させることを目標に取り組んでいます。

労働安全衛生

当社では、「作業環境整備、健康管理推進、防災対策推進、自動車事故撲滅を労働安全衛生上の課題とし、健康安全な職場を形成する」という基本方針のもと、人事総務部及び健康管理センターが中心となって、従業員の労働安全衛生に関する諸活動に取り組んでいます。