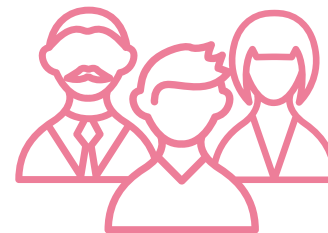


# Materiality



## 金融フロンティアに 挑戦する人材育成

### 「ビジョン2030」実現に向けた取組

- 挑戦・協働の支援
- 職員の自己実現感向上

5

## ゼネラリストを超えたスペシャリストへ

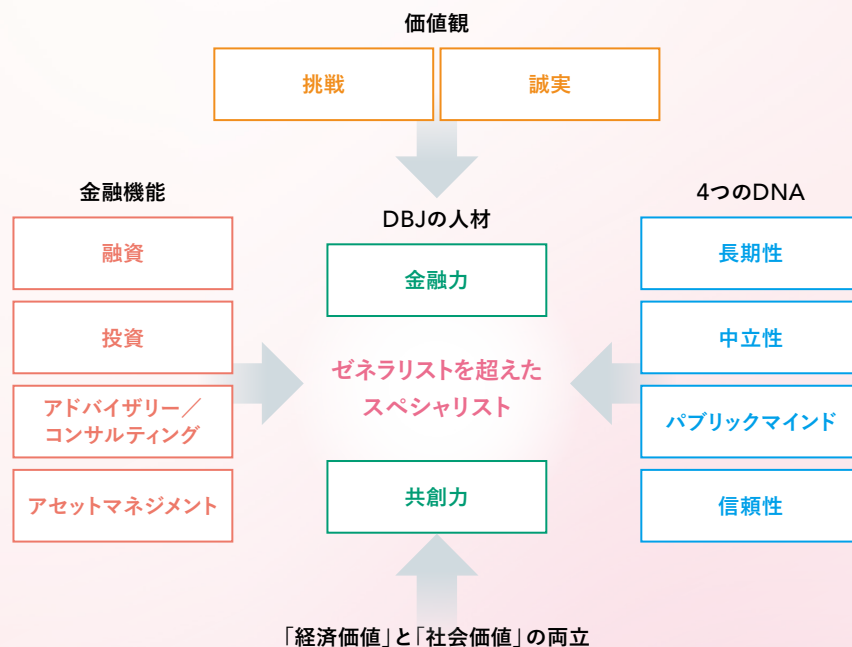
### 基本方針

経済価値と社会価値の両立及び向上を目指すDBJグループの価値創造プロセスを着実に実行するためには、「4つのDNA(長期性・中立性・パブリックマインド・信頼性)」を基礎にDBJグループの価値観を追求し、特色あるビジネスモデルを実践する人材の獲得と育成が鍵となります。

そのためには様々な経験を持つ人材がモチベーション高く活躍できる仕組みづくりが重要であると考えており、人的資本の価値向上を最重要課題のひとつとして位置づけ、様々な取組を推進しています。

DBJグループの提供価値の源泉は「人材」です。常に進化するビジネスモデルや、使命、ビジョン2030、価値観を実現するため、人材力・組織力の向上を目指します。

### 価値観・4つのDNA



DBJグループの人材に共通する「挑戦」と「誠実」という価値観、そして政策金融機関時代から変わらず受け継がれてきた「4つのDNA」こそが、DBJグループの価値創造の源泉です。

戦後復興の時代から長期資金を提供してきたDBJグループでは、長期的な視点でお客様やその先にある産業や社会を見据えサポートしていく姿勢が長く受け継がれてきました(「長期性」)。また、特定の企業グループに属さない立場から日本の経済社会にとって何がベストなのかという視点で働ける「中立性」も特徴のひとつであり、経済価値だけでなく社会価値の実現を同時に実現する「パブリックマインド」は、DBJグループの人材が仕事に取り組む際のモチベーションの根幹にあるものです。こうした特徴が相まって、お客様や社会からの「信頼性」が得られると考えています。

これら「4つのDNA」を基礎としながら、長期的な視座でお客様の経営課題や社会課題に誠実に向き合い、解決策を徹底的に追求し、他の金融機関とは異なる独自の役割を果たすことこそがDBJグループの存在意義であり、そのために、DBJグループの人材は時代の一步先を見据え、果敢に自らを変化させ、絶えず新たな課題に挑戦していく必要があると考えています。

## 職員やチーム単位での挑戦を支援する人事制度の実現

### 人材開発ビジョン

「ゼネラリストを超えたスペシャリスト」という人材開発ビジョンを掲げ、金融のプロフェッショナルとして自律的かつ先駆的な行動を促す人材育成を行っています。

スペシャリティを身につけることはもちろん重要ですが、刻々と変化する時代のニーズに対応するためには、幅広い経験と奥深い知見、そして全体を俯瞰する力も重要です。

変化を厭わず自律的に成長し、高度な専門性を備えつつ広い視野と柔軟性を併せ持ち、顧客課題・社会課題の発見・解決に貢献できる人材を育てる、こうした考えのもと、様々な人事制度や人材育成施策の構築を行っています。

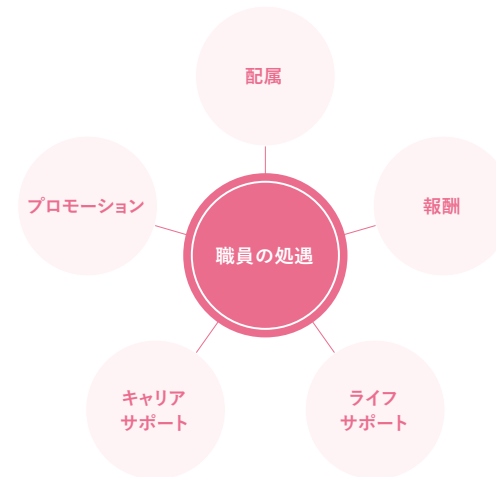
	OJT	階層別研修	行内研修 (必須/選択)		外部派遣		自己啓発
			グローバル	国内			
管理職	人事ローテーション×OJTによる 戦略的人材育成	トップマネジメント研修 コーチングプログラム 新任マネジメント研修	コンプライアンス研修・情報セキュリティ研修 ファイナンススキル 関連研修 •提案力・審査力 •財務モデリング •金融プロダクト •サステナビリティ 関連 等 新入行員研修 ファイナンス 財務会計 法務	海外研修 海外大学院留学・海外トレーニー 海外ビジネススクール等 短期派遣	管理職向けグローバルリーダーシッププログラム 若手向けグローバル人材育成プログラム	外部機関出向・派遣 (中央官庁・グループ会社等)	語学/財務/法務/金融スキル等
中堅		プレマネジメント研修 キャリア開発プログラム					
若手		キャリア開発プログラム					
新入行員							

### 人事施策の基本方針

職員が挑戦を推進していくための環境づくりとして、DBJの人事施策を、配属・プロモーション・報酬・キャリアサポート・ライフサポートの5つのカテゴリーに整理のうえ「DBJ HRパッケージ」として設定・運用しています。

「社会の変化に対応し、事業を変革していける人材の輩出に向けた成長支援・人材の確保」(組織の視点)、「DBJグループでのキャリアにおける働きがいと働きやすさの向上」(個人の視点)の両輪が整合するよう、今後も様々な人事施策のアップデートを行っていきます。

### DBJ HRパッケージの概要



項目	職員の処遇のイメージ
配属	戦略的ローテーションを通じた多様な実務経験・幅広い視野・専門性獲得のサポート
プロモーション	昇格による裁量・意思決定範囲の拡大
報酬	挑戦・協働による通常業務を超えた能動的な貢献に対し、適切に処遇
キャリアサポート	実践的なOJT・豊富な研修・外部経験機会の提供
ライフサポート	働きがいのあるキャリアを維持する・働きやすさを実現するための各種制度の整備

## 実践的なOJTと豊富な研修機会を通じた人材の育成

### 人材育成とエンゲージメント向上

DBJグループの競争力の源泉は人材にあり、刻々と変化する時代のニーズに対応し、絶えず新たな課題に挑戦していくためには、職員一人ひとりの継続的な成長が必要となります。実践的なOJTと豊富な研修・外部経験機会の提供を通じて、様々な経験・スキルを獲得・伸長し、有機的に結合・活用できる人材の育成に、グループ全体で取り組んでいます。

戦略的ローテーション	複数の部署や国内外グループ会社、外部機関(中央官庁、投資先企業、スタートアップ企業等)で多様な実務経験と幅広い視野を獲得しつつ、高度な専門能力も着実に育成
グローバル人材育成	充実した海外大学院留学・トレーニー制度を設けるとともに、若手職員やマネジメント層等の階層別に海外トップ大学と連携したDBJ独自のリーダーシップ育成プログラム(全編英語)を運営
マネジメント力強化	キャリア早期から経営人材として求められるマネジメント力・リーダーシップを涵養するために、キャリアの各層でそれらの獲得・発揮をサポートする研修・人事施策を実施
新入行員の成長支援	新入行員に対し、約3か月にわたるDBJ独自の会計・財務分析をはじめ、1年を通じた各種研修プログラムを通じて、徹底した成長支援を実施。また、入行1・2年目の職員一人ひとりへは、経験豊富な先輩職員がOJT統括としてアサインされ、当該先輩職員を起点にチーム全体が一丸となって若手職員の育成を担う体制を構築
キャリア開発	キャリアを重ねるなかでの役割期待の理解やキャリア形成のサポートを目的とした階層別研修の実施に加え、キャリア・スキルにフォーカスした学びの機会も提供
企業文化の醸成	挑戦を尊重する文化の醸成にあたり、様々な業務・環境で挑戦する職員に光を当てた社内報(tsu-na-gu+)を定期発行
人事面談の実施	希望する職員全員に対し、今後のキャリアパス形成に関する人事部職員による面談を毎年度実施
エンゲージメントの向上	従業員向けエンゲージメント調査の実施、調査結果の検討、各部署でのアクションプランの作成と改善活動を毎年度継続



一步踏み出す その想いを  
“つなぐ”

tsu-na-gu+では、職員の“挑戦”とその核となる職員の“想い”に様々な角度から光を当てて紹介します。

お互いの挑戦を後押しできる文化を醸成し、さらなる新しい挑戦の連鎖が生まれるよう、一步踏み出すその想いをつないでいきます。

## グローバル人材育成プログラム

若手総合職・管理職向けに、海外ビジネススクール講師陣によるファシリテーション・グループプロジェクトを通じ、経営マインドやリーダーシップの醸成を図るDBJ向けカスタマイズプログラム(現地1週間含む)を開催しています。

### 実施目的等

- ▶ 国内外においてお客様が抱える多様な経営課題を解決し得る「グローバル経営人材」の育成
- ▶ 高い視座からDBJの業務・組織を理解し、今後のDBJグループのあるべき姿や自身のキャリアについて考える。また、今後、DBJグループが社会に更なる価値創造をしていくために若手職員からの経営施策の提言機会としても活用(若手・中堅向け)
- ▶ 急速に変化する外部環境下、組織やビジネスにおける変革を実現するための戦略的思考、マインドセット、リーダーシップのあり方について学ぶ(管理職向け)
- ▶ プログラムの意義を高めるための英語学習機会として、新人英語研修、語学学習補助等を用意

	IMD DBJ Global Leadership Program	Oxford-Global Strategic Alignment Leadership Programme (GSALP)	Columbia-Senior Leadership Program
募集人数	～30名	～30名	～25名
時期	5月末～8月末 (6月下旬: ローザンヌ1週間)	8月～2月上旬 (10月下旬: オックスフォード1週間)	1月中旬～1月末 (1月中旬: ニューヨーク1週間)
提携先	International Institute for Management Development (IMD) (スイス:ローザンヌ)	オックスフォード大学/ Saïd Business School (英国:オックスフォード)	Columbia Business School (米国:ニューヨーク)
講師陣	Salvatore Cantale教授 ほか	Jonathan Trevor教授 ほか	Murray Low教授 ほか
特徴	500人規模のオープンプログラム参加を核に若手・中堅向けにカスタムされたプログラム	若手・中堅向けにフルカスタマイズされた専用プログラム	管理職向けにフルカスタマイズされた専用プログラム



## 多様性を尊重し、職員の自立性・能動性が発揮できるような環境の整備

### ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンと生産性向上

職員が生き活きと働くことができる職場づくりを進めるために、相互理解の促進、各人の生産性向上を目指した取組を行っています。

- ▶ 在宅勤務やコアタイムありフレックス勤務等、柔軟な働き方を実現する制度により、生産性とレジリエンスを向上
- ▶ 産育休や時短勤務、育児目的休暇等、育児・介護等にかかる就業・休業制度の充実を図るとともに、保活・育児・介護等に関する各種専門家を招聘したセミナーを開催。バースサポート制度(不妊治療とキャリアの両立支援制度)を新設
- ▶ 「仕事と育児・介護両立支援ガイド」の作成・配布や、障がい者への理解促進にかかるセミナー開催等を通じて、職員同士が相互に理解し協力し合える関係構築を促進
- ▶ より一層の女性活躍の実現を目指し、キャリア開発に関する研修や交流イベント等の取組を継続的に推進
- ▶ 定期健康診断のみならず、外部専門家によるカウンセリング体制の整備、役職員を対象にしたセルフレジリエンス研修の実施等を通じて、役職員の心身の健康をサポート

### 人的資本の概況

従業員数(連結)	1,901人
従業員数(単体)	1,280人
新規雇用数(単体)[2025/4新卒採用者]	80名
女性管理職比率	15.4% (参考)2026年3月末目標15%
男女別育児休業・育児関連休暇取得率 [2024年度に育児休業を取得した職員/ 2024年度に子が生まれた職員]	女性 121.7% 男性 63.6% (育児関連特別休暇を含めると 97.0%)
再雇用制度登録者	27名
育児・介護時短勤務利用者	65名
保活セミナー受講者[累計]	251名
グローバル人材育成プログラム参加者[累計]	255名

(2025年3月末時点 集計範囲:別途記載のないものは単体)

