

人的資本

ゼネラリストを超えたスペシャリストへ

価値創造プロセスを持続的に支えていくため、人材の獲得、職員の能力開発やモチベーション向上など、人的資本への投資に徹底して取り組み、多様な人材が活躍する組織を目指します

小林 真五
執行役員 人事部長



特に関連するマテリアリティ

金融フロンティアに
挑戦する人材育成

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(□P2)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、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グループの価値創造の源泉は「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。

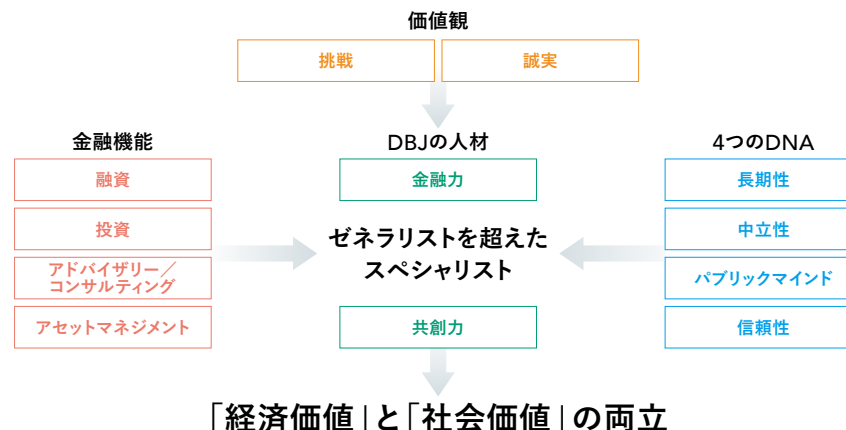
価値観・「4つのDNA」

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、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支援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。

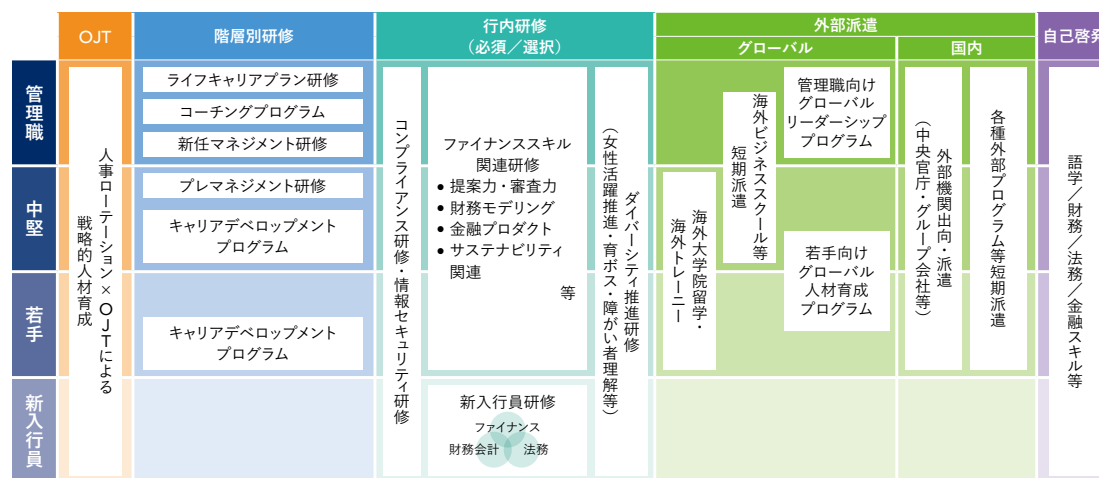


人材開発ビジョン

「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あわせ持ち、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。



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です。実践的なOJTと豊富な研修機会を通じて、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	複数の部署や外部機関(中央官庁、国内外グループ会社、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カ月にわたる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で、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
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

グローバル人材育成プログラム

若手総合職向けに、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、経営マインド醸成を図る中長期（3～4カ月間、現地1週間）のDBJ向けカスタマイズプログラムを実施しています。

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
- 最先端の多様な知見を得て自己分析を深めることで、海外業務への自律的な対応力を育てる
- 高い視座から業務・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
- 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活用
- プログラムの意義を高めるための英語学習として、新人英語研修、語学学習補助を整備

	IMD-Orchestrating Winning Performance (OWP)	Oxford-Global Strategic Alignment Leadership Programme (GSALP)
募集人数	～30名	～30名
時期	5月末～8月末 (6月下旬：ローザンヌ1週間)	8月～1月末 (10月中旬：オックスフォード1週間)
提携先	IMD (スイス・ローザンヌ)	オックスフォード大学／ Saïd Business School (英・オックスフォード)
講師陣	Salvatore Cantale教授 ほか	Jonathan Trevor教授 ほか



業務職キャリア成長支援

業務職向けに、早稲田大学ビジネススクール等の外部講師を迎え、組織論・戦略論やグローバルマクロトレンドの理解、リーダーシップやマネジメント等ソフトスキルの習得、自分の強みを活かしたキャリア開発などを通じ、組織をリードできる人材の育成を目的に、約2カ月間にわたるDBJオリジナルプログラムを実施しています。

実施目的等

- 社会・DBJ・所属部署・自身の役割について、段階的に現状分析し、環境変化を踏まえたあるべき姿を考える
- 今後描きたいキャリアについて、自己成長と組織貢献の両輪から考える

LEAD 早稲田大学ビジネススクール連携プログラム Leadership Education and Ability Development			
募集人数	時期	提携先	講師陣
約15名	11月～12月	早稲田大学 ビジネススクール ほか	池上重輔教授、 杉浦正和教授 ほか



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

職員が活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。新型コロナウイルス感染症の拡大に際しては、在宅勤務や時差出勤の運用を柔軟化し、役職員の安全を最優先としつつ、業務遂行可能な体制を確保
- 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
- 「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)	1,839人
従業員数(単体)	1,270人
新規雇用数(単体) [2023/4新卒採用者]	62名
女性管理職比率	9.3% (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 [2022年度内に子が生まれた職員]	女性 96.4% 男性 48.6% (育児関連特別休暇を含めると97.1%)
再雇用制度登録者	31名
育児・介護時短勤務利用者	53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 (Oxford GSALP/IMD OWP)参加者[累計]	70名
業務職リーダーシッププログラム(LEAD) 参加者[累計]	32名

(集計期間：別途記載のないものは2023年3月末時点 集計範囲：別途記載のないものは単体)

