

人材戦略

DBJグループの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

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実行し、「ビジョン2030」として掲げる将来像を実現していくためには、「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一つとして位置づけ、様々な取り組みを推進しています。

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及び使命、ビジョン2030、価値観(P4「企業理念体系」参照)を実現するため、人材力・組織力の向上を目指します。

人的資本の概況(注記を付したものを除く2022年3月末時点、単体ベース)

従業員数(連結)	1,809人
従業員数(単体)	1,257人
グローバル人材育成プログラム参加者(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
女性管理職比率	7.90% (参考:2026年3月末目標15%)
育児休業復職率(女性)(2021年度内育児休業期間満了者)	100% (22/22名)
男女別育児休業・育児関連休暇取得率 (2021年度内に子が生まれた職員)	女性 90.3% 男性 20.8% (育児関連特別休暇を含めると108.3%)
再雇用制度登録者	26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)	236名



https://www.dbj.jp/sustainability/effort/foundation/human_resources.html

人材に関する情報は、DBJウェブサイトをご覧ください。



<https://www.dbj.jp/co/recruit/>

採用に関する情報は、DBJウェブサイトをご覧ください。

絶えず新たな課題に 挑戦していく人材に

小林 真五

執行役員 人事部長

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、価値創造プロセスの源泉となっています。

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、長期的な視座で顧客やその先にある産業や社会を見据え支援する姿勢が永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」も特徴です。そして、経済価値だけでなく社会価値も同時に実現する「パブリックマインド」は、DBJ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、顧客や社会からの「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ります。

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が重要です。

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、こうした考え方のもと、様々な人事制度や人材育成施策の構築を行っています。

人材育成制度の概要

	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	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	ライフキャリアプラン研修 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	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	海外大学院留学・ 海外トレーニー	各種外部プログラム等 短期派遣 (中央官庁グループ会社等) 外部機関出向・派遣	語学/財務/法務/金融スキル等
中堅		プレマネジメント研修 キャリアデベロップメント プログラム				若手向け グローバル 人材育成 プログラム			
若手		キャリアデベロップメント プログラム				新入行員研修 ファイナンス 財務会計 法務			
新入行員									

人的資本の価値向上のための取り組み

DBJ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」を基盤として、価値を一層高めるための様々な取り組みを行っています。

採用強化・グループ全体での戦略的人事配置

セクター・エリア・機能等DBJグループの戦略遂行に必要な様々な経験・考え方を有する人材をグループ全体で確保すべく、新卒採用とキャリア採用の両面で、人材採用を強化しています。

また、グループ全体での人事交流を強化することで、ビジョン・価値創造プロセスのより一層の浸透に努めます。

人材育成とエンゲージメントの向上

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。また、DBJグループの企業理念に照らして、役職員が真に取り組むべきこと・取り組みたいことに挑戦できる土壌となっているかを常に問い続けます。

- グローバル人材育成：充実した海外大学院留学・トレーニー制度を用意。また、若手職員やマネジメント層など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
- 女性リーダー育成：業務職向けに国内トップ大学と連携したリーダーシップ育成プログラムを実施
- 各種行内研修・補助制度：豊富な業務関連研修、マネジメント関連研修など必要な内容を必要な時点で習得できる階層別研修に加え、自己研鑽を促す補助制度を用意。質・量の両面で豊富な能力開発プログラムを整備
- 新入行員研修：新卒採用者に対しては、約3ヵ月にわたる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
- 研修運営の高度化・柔軟化：ライブとオンラインを適切に使い分け、職員が研修を受講しやすい環境の整備と研修効果の最大化を追求
- 企業理念・経営計画の浸透：キャリア形成に関する研修等において企業理念の理解と改善・実践に向けた建設的な議論の機会を設定。また、「GRIT戦略」に基づき持続可能

な社会の実現に向けた投融资活動を担う人材を育成するための研修を実施

- 戦略的ローテーション：複数の部署や外部機関*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 ※ 中央官庁、国内外グループ会社及び投資先企業への派遣
- 人事面談の実施：希望する職員全員に対して、人事部にて異動や中長期のキャリアパスに関する面談を実施
- 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

ダイバーシティ&インクルージョンと生産性向上

職員が生き生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り組みを行っています。

- 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り組みを継続的に推進
- 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



新入行員向け研修プログラム

グローバル人材育成協働プログラム

海外ビジネススクール講師陣がファシリテーションする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ヵ月、現地1週間)のDBJ若手総合職向けカスタマイズプログラム



実施目的

- 国内外において顧客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

	IMD-Orchestrating Winning Performance (OWP)	Oxford-Global Strategic Alignment Leadership Programme (GSALP)
募集人数	15~20名	15~20名
時期	5月末~8月末(6月下旬:ローザンヌ1週間)	7月初旬~11月末(11月下旬: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 他	Jonathan Trevor教授 他

LEAD 早稲田大学ビジネススクール連携プログラム

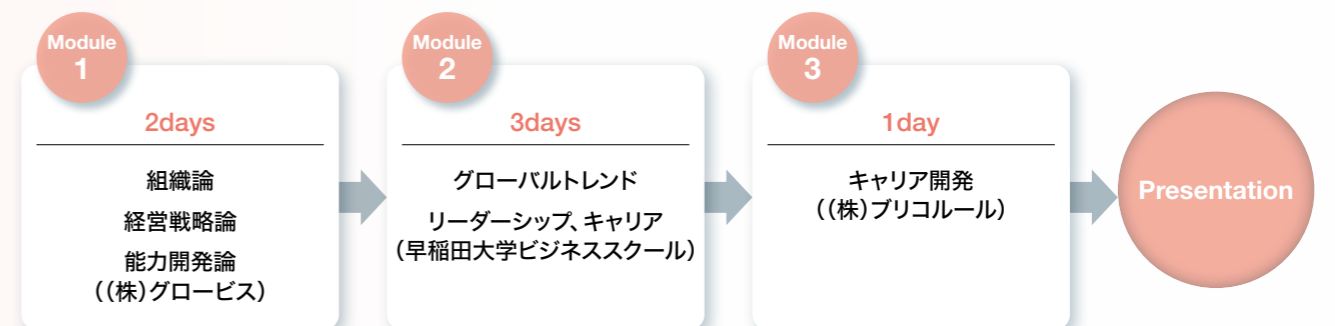
早稲田大学ビジネススクール等の外部講師を迎え、組織・戦略論やグローバルマクロトレンドの理解、リーダーシップやマネジメント等ソフトスキルの習得、自分の強みを活かしたキャリア開発等について学ぶ、DBJの業務職向けオリジナルプログラム(LEAD: Leadership Education and Ability Development)



実施目的

- DBJグループの経営戦略・理念への理解を深め、社会や環境の変化を踏まえたうえで、DBJグループ、所属部署及び自身の役割について現状を分析し、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を深める

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	連携先	講師陣
約15名	11月~12月	早稲田大学 ビジネススクール 他	池上 重輔教授、 杉浦 正和教授 他



- 組織論・経営戦略論のフレームワークを習得し、DBJグループの中期経営計画の理解を深め、自分の役割について理解する
- 自身の強みを把握したうえで、能力開発の考え方について学ぶ

- 最新の経済・社会・産業動向等の環境変化を学び、DBJグループのあるべき姿を再考する
- リーダーシップ、マネジメント、モチベーション等のキャリアにかかるソフトスキルを習得する

- 上司のキャリアに関するインタビュー等を通じ価値観・キャリア観を再考する
- Module 1・2での学びを統合する