

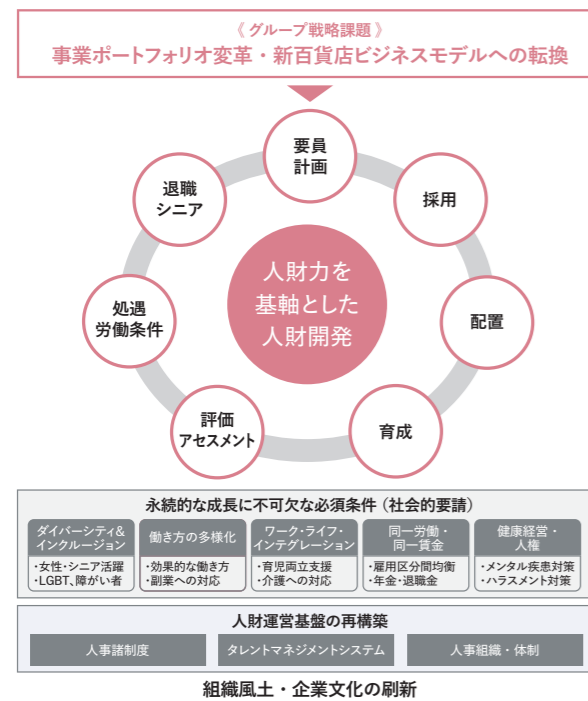
Management Strategy

人財戦略

人財が、価値創造の源泉

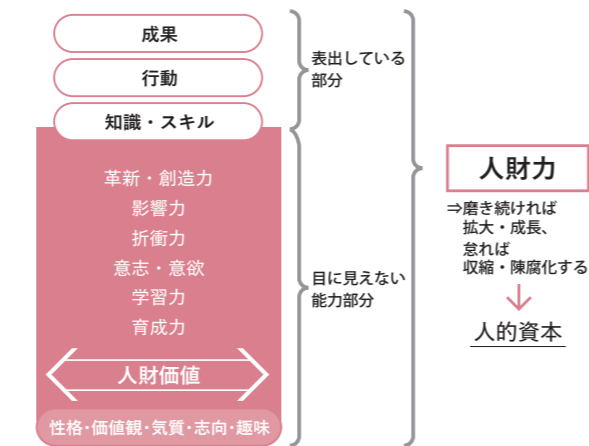
経営戦略を支える人財戦略

当社は、サステナビリティ経営を推進し、経営目標を達成するための最大の経営資源は「人」であり、人財の成長なくして企業の成長・発展はないと考えています。「従業員は宝(財)」であるとの認識のもと、その個性と能力を最大限に引き出し、人財力を開発する“人財開発企業”の実現を目指しています。



人財力主義

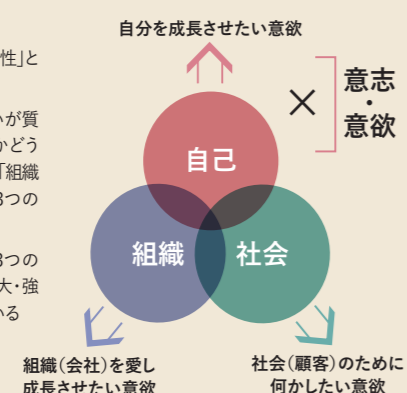
当社は、職務型人事制度を経て、2019年度から、一人ひとりの人財にフォーカスし、「人財力」を高めるための独自の考え方である「人財力主義」という考え方をとっています。これは、一人ひとりの成果、行動、知識・スキルといった表出している部分だけではなく、目に見えない、人財価値、性格、価値観、気質、志向・趣味を含めて正しく把握し、適正配置による仕事を通じた育成と、その成果を適正に評価し処遇する人事マネジメントの仕組みです。「人財価値」という視点を取り入れて開発していくことを通じて、不透明な経営環境下でも成果を発揮できる基礎的な能力を磨くことにつながり、年齢や性別にとられない戦略的な人財配置も可能となります。



「人財価値」の中でも特に「意志・意欲」と「学習力」を重視

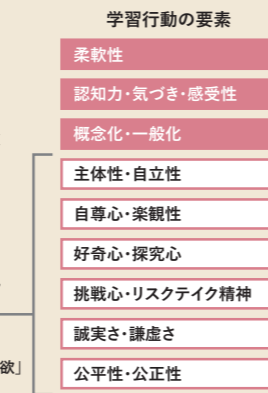
〈意志・意欲の考え方〉

- 意志・意欲は、「思いの方向性」と「思いの強さ」で構成
- 思いの方向性は、その思いが質的健全性を担保しているかどうかを見るものであり、「自己」「組織(会社)」「社会(顧客)」の3つのベクトルで測定
- 人財開発において、上記3つのベクトルをバランスよく拡大・強化していくことを重視している



〈学習力の考え方〉

- 学習力は、身についた結果としてのスキルではなく、経験学習のサイクルを回す能力そのもの(学習の質を左右する思いの強さや志向性は「意志・意欲」に含める)
- 学習力の向上は、経験学習モデルの各要素(能力)のレベル、「学習行動」のサイクルのスピードとその着実性、および「学習の深さ」で実現する



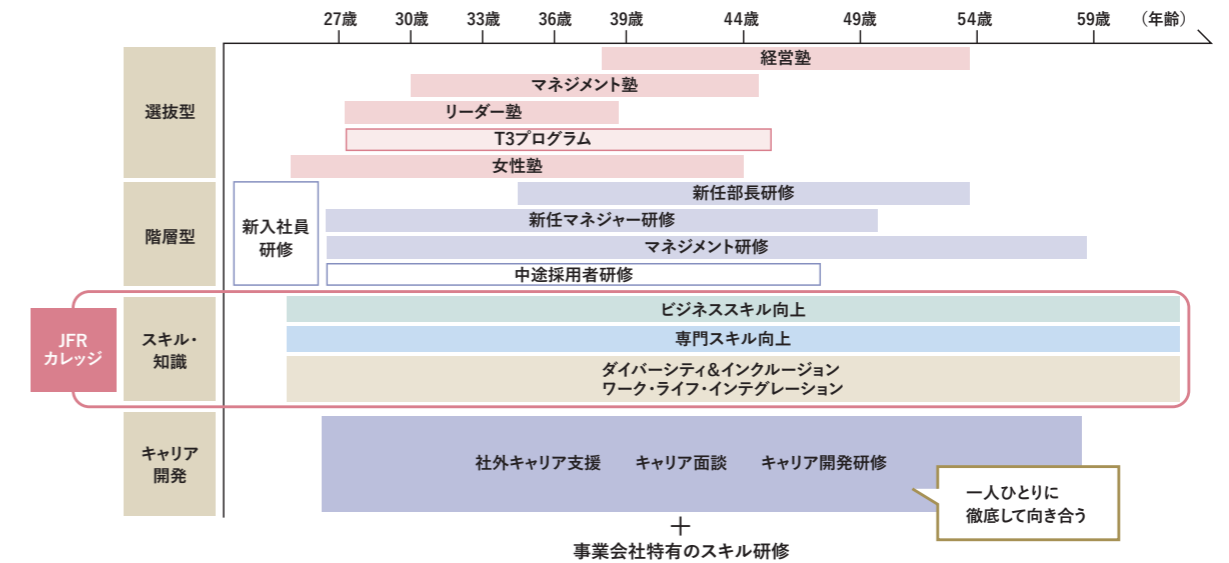
人財力主義に基づく人財育成の考え方

当社が重点的に投資していく人財像は、「内発的動機と、ビジョンや目指す姿を重ね合わせ、「自ら手を挙げる」自律した人財」です。人財開発の方針として、一律に底上げをはかるものは効率化し、選抜型、「自ら手を挙げる」公募型のカリキュラムに重点投資する

という「選択と集中」を基本としています。

具体的には、①若年層の早期育成と選抜、②セカンドキャリアを迎えるミドル・シニア層のリスクリングによる再活性化、③グループ事業会社内にとどまらない高い汎用性を持った経営人財の育成に重点的に資源投入していきます。

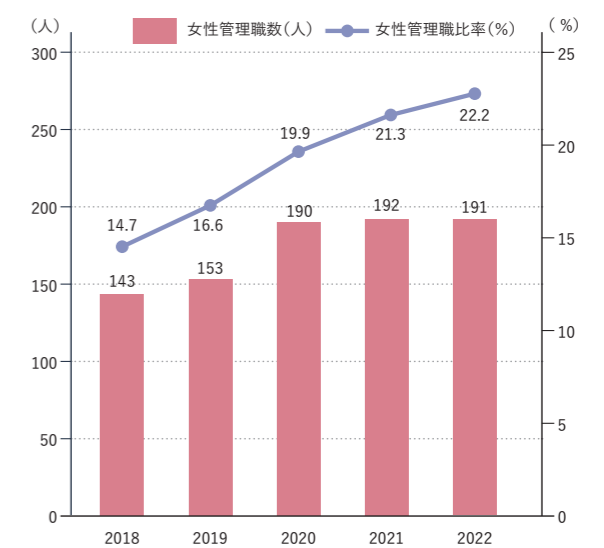
JFRグループ キャリア開発体系



女性活躍に向けた仕組みづくり

当社は、「ダイバーシティこそ価値創造の基盤である」と認識しており、従業員の活躍に向けた仕組みづくりに取り組んでいます。当社グループの女性管理職比率は着実に増加し続け、2023年2月末時点で、22.2%となっています。また取締役役に占める女性割合は30%(社内1名、社外2名)です。2022年4月には代表執行役直轄の「女性活躍推進プロジェクト」を設置。各事業会社選出のメンバー(30~40代中心の男女)が、女性が個性と能力を十分に発揮できる環境づくりについて提言を行い、トップコミットメントにつなげました。

その他にも、従来育児短時間勤務者を中心に行ってきた「JFR女性塾」の対象範囲を広げ、内容を充実させて「女性のためのキャリアフォーラム」として実施。女性が働きやすい仕組みの整備のほか、男性育児休職の取得比率の向上(2022年度実績68.0%)にも取り組んでいます。



次期中期経営計画に向けて

当社は現在次期中期計画を策定中ですが、この中期計画と同期した人財ポートフォリオを作成しています。事業戦略の構築プロセスの中で、必要な人財要件の定義や現状とのギャップ、

ギャップ解消に向けた配置・育成・採用施策を検討し、経営戦略を具現化する人財ポートフォリオの実現を目指します。また人的資本がいかに成長しているかというKPIを特定し、その達成状況の開示と改善策の実施に努めていきます。