

人間尊重の精神に基づくダイバーシティの推進

人事担当役員メッセージ

人材育成を企業価値向上のドライバーに

常務執行役員
よしほ まさし
吉羽 優志



アコムグループのビジョンである「全てのステークホルダーの期待に応えつづける」を達成するためには、社員一人ひとりの成長が必要不可欠です。多様な人材の能力・アイデア・価値観等を尊重し、企業理念を具現化できる社員を育成するためには、チャレンジする意欲に対して最大限に効果を発揮できるような学びの場を提供することが大事だと考えています。その学びの場の第一弾として、2023年度より、デジタル推進の一翼を担う人材の育成を目的とした「デジタル人材育成プログラム」を開始しました。このプログラムでは、デジタルマインドの醸成から専門スキルの習得まで、研修ごとに目的を設定して、デジタル人材の育成に取り組んでいます。

人材育成のほかにも、強い組織を目指していくために「働きがい」への取り組みにも注力しています。中期経営計画の重点テーマである「ビジョン浸透による社員のエンゲージメント向上」を図るべく、2022年度より役員がファシリテーターと

なり、全社員に対して「ビジョン浸透プログラム」を実施しています。このプログラムでは、「日々の業務とビジョンの結びつけ」及び「行動の判断基準の明確化」を目的としており、業務の意味づけができることで、社会や組織への貢献を実感でき、「働きがい」に繋がると考えています。

当社の人事施策は外部からも高い評価を得ており、福利厚生表彰・認証制度「ハタラクエール」では、福利厚生の充実に向けた取り組みが評価され、2年連続で最上位の評価を獲得しています。また、従業員エンゲージメントでは、大企業部門で4位となりました。

当社は、「人的資本」がサステナビリティに関する重要な項目であると位置づけています。企業理念である「人間尊重の精神」に基づくダイバーシティの推進とともに、社員が「働きがい」「働きやすさ」を実感できる社内環境を整備し、企業価値の向上に貢献してまいります。

「人間尊重の精神」とは、お客さまや社員はもちろんのこと、株主やビジネスパートナーといった全てのステークホルダーに対して常に感謝の気持ちを忘れず、お互いが尊重し合える関係性を築いていくことを意味しています。全ての人の基本的人権を尊重することを行動の基本とし、性別、年齢、障がい、婚姻、国籍などの様々な違いをお互いが尊重し、認め合い、それを受容することによって、あらゆる人々が能力を最大限に発揮し、活躍することを推進します。

● 女性社員の活躍推進

当社は、多様な人材の能力・アイデア・価値観等を尊重し、一人ひとりが活躍できる環境を整備しています。2022年度は、公募により集まった「女性活躍ワーキンググループ」において、女性社員が自らの視点で女性活躍に関する施策を検討し、役員向けに提言を行いました。提言された複数の施策は、人事部と協働して実装に向けて進めています。ま

た、自律的にキャリア形成に取り組む必要性を女性社員自身が認識し、コンフォートゾーンから一歩踏み出すチャレンジを支援する研修制度、「Woman Career Program」を新設しました。なお、管理職に占める女性労働者の割合は、2025年度末までに9.0%以上とする目標を設定しています。



女性活躍ワーキンググループ

Woman Career Program

管理職に占める女性労働者の割合



● 健康経営の推進

当社は、従業員が心身ともに健康であることが従業員の幸福と企業の発展に繋がると考え、2021年10月に「健康経営宣言」を制定し、従業員が「幸せに生き生き働ける」環境づくりに取り組んでいます。また、人事部担当役員、人事部、衛生委員会、産業医、健康保険組合等が連携して健康経営推進体制を整備しています。

さらなる健康経営の推進と健康経営の取り組み内容を社内外へ周知することを目的に、2022年には「健康経営戦略マップ」を作成し、ホームページで公開しました。

● 2年連続で優良福利厚生法人を受賞

当社は「人間尊重の精神」を企業理念の一つとしており、従業員一人ひとりのライフプランを実現するため、福利厚生の充実に意欲的に取り組んでいます。あらかじめ付与されたポイントの範囲内で、福利厚生サービスの中から好きなものを選択できる「カフェテリアプラン」や、1時間単位で休暇を取得できる「時間単位年休制度」を導入しています。

育児・介護と仕事の両立や新卒採用者の早期離職対策など、多くの課題に対して福利厚生の面から対策がとられていることが評価され、福利厚生表彰・認証制度「ハタラクエール」で、特に優れた取り組みを行う法人5社に与えられる「優良福利厚生法人(総合)」を2年連続で受賞しました。

● ビジョン浸透プログラム

中期経営計画(2022~2024年度)を策定する際に、ビジョンの見直しを実施し、ステークホルダーごとの約束をより明確にしました。この新しいビジョンと業務を結びつけるとともに、日々の行動の判断基準を明確化することを目的に、Vision Bookを作成し、全社員に配布しました。

2022年9月からは、Vision Bookを活用しながら、当社のビジョンについて考える、「ビジョン浸透プログラム」を開催しています。社員一人ひとりが誇りや使命感、当事者意識を持って自身の業務に取り組めるよう、役員がファシリテーターを務め、各回20名程度の社員と一緒に、当社のビジョンと日常業務を結びつけました。以前は、役員が当社のビジョン体系について語る研修を実施していましたが、「ビジョン浸透プログラム」では、「役員からの伝達」ではなく「現場での対話」を重視しています。プログラムは大きく4つのセッションで構成され、①ビジョンの重要性、②ビジョン体系の内容理解、③ビジョンと業務の繋がり、④ビジョン実現のためのアクションプラン決定について、各部・センターの業務の特性を踏まえて、役員と社員が相互に話し合い、ビジョン実現のためのアクションを明確にしました。



これらの取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人」の認定を2年連続で受けました。

引き続き、従業員及びご家族が生き生きと過ごせるよう「今日よりも明日幸せになれる」環境づくりに取り組みます。



この取り組みの結果、エンゲージメントサーベイにおける「理念の発信と伝達」という項目の満足度が向上しました。



ビジョン浸透プログラムの様子



● **ベストモチベーションカンパニーアワード2023
大手企業部門第4位を受賞**

2019年から、株式会社リンクアンドモチベーション(以下、「リンクアンドモチベーション」)が提供する従業員エンゲージメント調査^{※1}を実施しています。当社は、「期待度」と「満足度」のギャップが大きい項目を組織の課題として捉え、様々な改善を行っています。

2023年3月には、リンクアンドモチベーション主催の「ベストモチベーションカンパニーアワード 2023(企業表彰)」及び「モチベーションチームアワード 2023(部署表彰)」の両アワードで、それぞれ第4位と優秀賞を受賞しました。「ベストモチベーションカンパニーアワード」は、リンクアンドモチベーションが2022年に従業員エンゲージメント調査を実施した企業の中からエンゲージメントスコア^{※2}の高い企業が表彰されます。当社は、「部下への支援行動」「職場の一体感」に対する「期待度」と「満足度」がとても高い水準となっており、この結果が受賞に結びついたと考えています。



「モチベーションチームアワード」は組織状態に改善がみられた部署に贈られるもので、当社の東日本営業部コールセンターが優秀賞を受賞しました。「部下への支援行動」や「自チームの使命や目標の明示」の項目で高いスコアを得たことにより、スコア全体が大きく上昇したことが受賞に繋がりました。

今後も、より働きがいのある職場環境の整備を推進していきます。

※1 従業員エンゲージメントに影響を与える16領域64項目について、従業員の期待度・満足度を計測し、組織のエンゲージメント状態を把握するための調査
 ※2 全社員の期待度・満足度の結果から、社員と当社の相互理解の度合いを定量的に測定し、「偏差値」として算出したもの

● **はじめたいこと、はじめよう! プロジェクト**

当社は長らく「はじめてのアコム」をキーメッセージとしてマーケティングを行ってきましたが、「はじめて」を応援する私たちはカードローンの領域にとどまりません。明るい未来に向けた新しい一歩を踏み出す人々を応援し、誰もがやりたいことに挑戦できる社会を実現するために、「はじめたいこと、はじめよう!プロジェクト」を実施しています。

本プロジェクトでは、一般公募により選ばれた挑戦者の「はじめたいこと」を応援するため、アコムがその道のプロフェッショナルである「はじめてコーチ」を派遣し、コーチと二人三脚で「はじめたいこと」を全力サポートします。2022年は、「スカイダイビングをはじめたい!」「尺八をはじめたい!」など、総勢413名の「はじめたいこと」の応募の中から、面接等の選考を経て、熱い想いを持った5名の「はじめたいこと」を実現しました。挑戦の様子はYouTubeでご覧いただけます。



YouTube アコム公式チャンネル
「はじめたいこと、はじめよう!プロジェクト」



🎤 **社員インタビュー**

**組織のエンゲージメントを高め、
「Best Motivating Leader」として社内表彰**



西日本営業部 コールセンター
シニアマネージャー
太田 文枝

Q. 日頃から組織のリーダーとして、心がけていることを教えてください。

「トップダウン」ではなく「ボトムアップ」のアプローチを組織内で取り入れるようにしています。私が担当しているコールセンターは、約160名の社員が所属しています。これだけ多くの社員がいれば、管理職としては「トップダウン」で指示を出すほうが仕事に取り組みやすいと思います。しかし、上司からの指示を受けて仕事をすると、部下は「やらされる」感覚になってしまいます。自分で考えて仕事に取り組むことが社員一人ひとりの成長に繋がるため、「ボトムアップ」のアプローチを強く意識しています。社員が思い切ってチャレンジできるよう、ただ機会を与えるだけでなく、手助けが必要になった時にはしっかりサポートするよう心がけています。

また、日頃のコミュニケーションも大切にしています。コミュニケーションがとりやすい雰囲気を組織全体に浸透させるべく、積極的に部下とコミュニケーションをとるようにしています。そのおかげもあり、新入社員であっても私に気軽に声をかけてくれるなど、組織全体が明るい雰囲気に

なっています。組織が明るくなっていく軌跡を見るのが楽しいですし、明るく・楽しく働けるほうが仕事の質も良くなると思っています。

Q. モチベーションの秘訣は何ですか?

部下の成長が私の日々のモチベーションとなっています。部下が成長できるように、いろいろなことにチャレンジできる機会を提供しています。例えば、成長を促す一環として、組織内で社員のスキルを共有し合う勉強会を定期的で開催しています。勉強を受ける側はもちろんのこと、講師の社員も「どうすれば分かりやすく伝わるか」「どうすればほかの社員が講師をやりたいと思うか」などを事前に考え、勉強会を開催するので良い経験になっているようです。悩みながらも良い勉強会を開催してくれると、こちらもうれしい気持ちになります。

● **アコム“みる”コンサート物語**

「誰かのために何かをしたい」、「多くの人の笑顔が見たい」、「地域社会と良好な関係を築きたい」という3つの思いを胸に、1994年からアコム“みる”コンサート物語を開催しており、開催回数は累計258回、参加者は延べ24万人、ボランティアは延べ5,000人を超えています。(※2023年3月末時点)

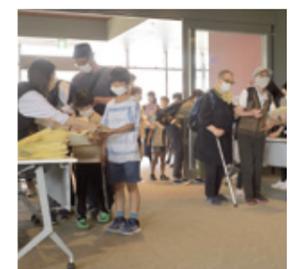
このコンサートは、ご来場された皆さまが感動を共有することで相互理解を深め、心から楽しみ、困っている人がいたら自然に声をかけられる「心のバリアフリー」を目指しています。また、ハンディキャップのある方にも楽しんでいただけるよう、手話通訳や視覚支援機器の導入、車イス専用席の充実などの工夫を行っています。



ピアノリトと影絵のコンサート。手話通訳もとり入れています



アコムの社員ボランティアが運営しています



小さなお子さまやハンディキャップのある方も来場されます