

多様な人材の育成と活用

人材価値の向上を目指して有為な人材の育成や、 多様性を尊重した職場環境づくりに注力

多様な人材の活用

SBIグループでは、国籍、性別、障がいの有無にかかわらず、人間性を重要視して採用しています。国内では新卒採用を2006年から開始していますが、アジアを中心とした海外人材の新卒採用も行っており2017年3月期では本社での勤務要員として10人を採用しました。また連結従業員数に占める海外拠点の従業員割合は18.7%と、「日本のSBIから世界のSBI」へとグローバル展開する中において国籍の多様化が進んでいます。

女性の採用も積極的に行っており、2017年3月期の正社員採用に占める女性割合は29.2%です。また、当社グループの女性従業員は全体の37.6%、女性管理職比率は15.4%となっています。

社員の成長を促す人材育成・登用

将来を担う人材の育成に向け、SBIグループでは様々な施策を実施するとともに、年齢に関わらず優秀な人材に対しては積極的に登用・昇進させる姿勢を徹底してきました。

社員のキャリア形成にあたっては、自己実現の場を提供するとともに、人材の有効活用や適材適所を実現し組織の活性化を図ることを目的としてキャリアオープン制度を導入しており、自ら希望するグループ内の事業会社等への異動願いを申告することができます。

また上級管理職を目指す社員に向けて、SBIグループの全面支援によって2008年4月に開校したSBI大学院大学を活用した「SBIグループ上級管理職研修」を2015年4月から開始しており、本研修の修了を上級管理職への昇格要件としました。研修内容としては、SBI大学院大学のMBA科目から指定する必修科目と選択科目の受講(約1年間)が課されるほか、社長の北尾自らが講師となる対面型の授業も行っており、2017年3月末までに累計132名がこの研修を修了しています。さらに、より広範にマネジメントを学びたい社員向けには、SBI大学院大学への企業派遣制度(2~3年間)を設けており、この制度を通じて2017年3月末現在で61名がMBAを取得しています。

従業員の処遇については、公正・公平な評価に努めており、上司だけでなく、部下や同僚など多方面より評価を行う360度評価を実施しています。

さらには、2015年3月からは定年後の再雇用の上限年齢を撤廃するなど、多様な人材が活躍できる企業を目指しています。

女性従業員の状況^{※1}

(単位:%)

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期
女性従業員比率	37.3	36.9	37.6
正社員採用者に占める女性の割合	35.2	31.3	29.2
女性管理職比率 ^{※2}	12.9	14.6	15.4

※1 SBIホールディングスにて人事管理をしている役員に占める割合

※2 全管理職の内の女性管理職の比率

ワークライフバランスの推進

SBIグループでは「次世代育成支援対策推進法」に基づいた行動計画を策定し、男女問わず育児を行う従業員が仕事と家庭を両立するための支援をしています。例えば、仕事と子育ての両立を目的に勤務時間を短縮して勤務する契約社員制度のほか、ライフステージの変化に伴い契約社員から正社員に復帰できる制度も併せて整備しています。

長時間労働対策についてもメンタルヘルス不調を誘引する可能性があることから、当社では2015年から全社的に是正に向けた取り組みを積極的に実施しています。また2016年からは、従業員向けに実施が義務付けられたストレスチェックを行っており、今後はストレスチェックから収集した定量データを丹念に分析し、グループ各社の業務特性や職場環境の把握に努めるとともに、より効果的な健康推進策を検討していきます。

PICK UP! 働きやすい環境づくりを推進

コールセンターの運用支援を行うSBIビジネスサポートでは、従来から仕事と子育てとの両立に資するべく様々な取り組みを行ってききましたが、これまで以上に働きやすい環境を作るため、2017年6月に企業主導型保育事業として、佐賀県鳥栖市にあるコールセンターと同じ施設内に保育所「SBIキッズガーデン鳥栖」を開設しました。

