

人材価値向上に向けた取組み



代表取締役副社長
中川 隆

人材への考え方

SBIグループでは、人こそが創造性の源泉であり、競争力の源泉となる差別化をもたらす主因であると捉えています。今後は高度な専門性が必要な業務を担当する人材の確保がより一層重要になると考え、2018年には給与処遇および勤務形態について、既存の枠組みとは異なる対応が可能となる高度専門職制度を設けました。

また、社員の9割超が中途採用であることを踏まえ、SBIグループの理念・企業文化を理解し実践できる人材の育成にも取り組んでいます。自身が所属する部署のみを近視眼的に考えるのではなく、グループ全体の相乗効果も視野に入れた取組みを行えるよう、継続的に研修を実施しています。更に、経営トップが自らの経営論・企業観について執筆した書籍を通じて、従業員の人間学や経営学の教育向上、社内における一体感の醸成、相互の意思疎通を図っています。また、グループの結束力を更に高めるとともに、連結業績に対する意欲や士気をより一層高めることを目的に、当社および当社子会社の取締役に対しては有償ストック・オプションを、従業員に対しては無償にて税制適格ストック・オプションを発行しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

既存の概念に捉われず、イノベーションを生み出す企業であり続けるには、性別、国籍、人種等にかかわらず、多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮し、共に刺激し合い成長できる環境が必要であると考えています。23ヵ国・地域へ展開するSBIグループにあって、海外拠点の従業員割合は39.1%となっています。また、優秀な人材に対して

はその属性を問わず積極的に登用・昇進させる姿勢を徹底しており、現在では女性執行役員の比率も12.6%となっています。

従業員の評価と成長への後押し

「功ある者には禄を与え、良識・見識ある者には地位を与える」という方針を貫いており、成果のみならず結果にいたるプロセスも重視しています。また、公正・公平な評価に努める観点から、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。

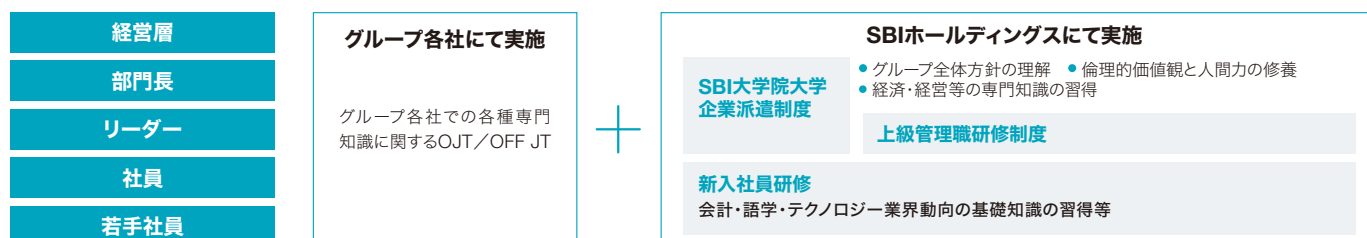
人材育成にあたっては、グループ各社における各種専門知識に関するOJTに加え、SBIグループの全面支援によって2008年に開校したSBI大学院大学を活用した研修を行っています。上級管理職を目指す社員に向けては「SBIグループ上級管理職研修」の修了を昇格要件と定めるほか、より広範にマネジメントを学びたい社員に向けてはSBI大学院大学への企業派遣制度を設けています。2021年3月末現在、この制度を通じて132名がMBAを取得しています。

SBIグループでの働き方

従業員が常に最大限のパフォーマンスを発揮するためには、心身ともに健康であることが重要であると考えています。2018年8月には「健康経営宣言」を制定し、従業員が健康保持・増進に取組みやすい環境を積極的に整えていくことを宣言しました。また、社員の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する意図から、「キャリアオープン制度」を導入しています。この制度は社員自らが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もので、これまで150名の従業員がキャリアチェンジを実現しています。

業務の効率化・生産性の向上にも取り組んでいます。グループを挙げてRPAの導入を推進しており、各種ルーティン業務の自動化を図っています。また、産休・育休制度や正社員復帰制度を設けており、当社国内連結での女性の育児休暇取得率は96.1%、当社単体の男性の育児休暇取得率は7.1%となっています。個性や人との違いを尊重できる柔軟な働き方の整備にも努めており、コロナ禍においては新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、リモートワークや時差出勤、ワクチンの従業員およびその家族への職域接種等を実施するなど、安心して働ける環境づくりに取り組んでいます。

SBIグループの人材育成プロセス



STAFF VOICE

自己変革への試みとその先にあるもの グループ人材育成制度を体験して

SBIグループの企業派遣制度でSBI大学院大学へ進学し、経営管理修士(MBA)を取得しました。仕事を一歩離れて経営理論を学び、日々の仕事を経営の視点で捉えるようになったことは大きな成果ですが、更には社会の一員としていかに社会に貢献すべきか問い続ける姿勢を持つようになったことは大きな変化であったと思います。また一般的な大学院と異なり、本学では仕事との両立を前提としているため、時間への意識が高まったことも大きな変化だったと思います。より質の高い時間を確保するための工夫を重ねながらより良い時間の使い方を模索した経験は、仕事への取組み方にも良い影響をもたらしていると感じています。加えて、こうしたハードな2年間で共にした同期学生とは自ずと濃い関係が形成されたと感じており、卒業後の今日でも同期学生との交流は私にとって良い刺激となっています。



SBIインシュアランスグループ
執行役員 経営企画部長

採田 祐治

自らの意思で挑戦できるフラットな職場環境 年齢・性別を問わない人材登用の推進

入社以来、コーポレート・コミュニケーション部でマスコミとの継続的なリレーションを構築しながら、トップ広報をはじめとする社外広報や社内広報等を担当しています。SBIグループは性別等関係なく、本人の希望するキャリアと仕事を考慮して人材の育成や早期の管理職への登用を実践している企業だと思います。私は子どもが0歳のときに、仕事と子育ての両立のため育児短時間勤務を利用して復職しました。時間の制約がある中でも女性が復職前同様の成果を出せるように取組めるのは、理解・協力してくれる風土が会社全体にあるからではないかと感じています。

SBIグループの経営理念の一つに「セルフエボリューションの継続」がありますが、SBIグループが今後も日本の金融業界の先駆者として進化する歴史を、業務を通じて共に歩んでいきたいと思っています。



SBIホールディングス
執行役員
コーポレート・コミュニケーション部 部長

竹内 鮎美

人材データ(年度)

従業員の状況(連結)		2018	2019	2020
従業員数		6,439人	8,003人	9,209人
海外拠点における従業員数割合		26.2%	35.4%	39.1%

女性従業員の状況		2018	2019	2020
連結	女性従業員数	2,854人	3,393人	3,898人
	女性従業員比率	44.3%	42.4%	42.3%
	女性執行役員数	3人	5人	13人
	女性執行役員比率	4.5%	6.0%	12.6%
国内連結	女性採用者数*	283人	367人	750人
	正社員採用に占める女性の割合	21.0%	22.9%	32.1%
	女性管理職数	180人	219人	262人
	女性管理職比率	14.9%	16.5%	16.0%

国内連結		2018	2019	2020
平均勤続年数(男)		6.6年	6.6年	5.2年
平均勤続年数(女)		5.4年	5.5年	5.1年
平均給与(男)		7,913,266円	7,997,157円	6,617,207円
平均給与(女)		4,927,172円	4,885,217円	4,959,279円
退職率*		16.6%	14.2%	23.2%

※2019年3月期～2021年3月期において算出方法が変更となっているため、連続性がない場合があります。

単体		2018	2019	2020
平均残業時間数		20時間50分	18時間1分	15時間19分
年次有給休暇取得率		63.2%	69.8%	60.9%
ストレステストの実施率		98.9%	98.9%	97.5%
女性社員の育児休暇取得率		100%	100%	100%
管理職者に占める外国籍社員比率		14.0%	12.3%	12.3%
中途採用社員の管理職比率		82.6%	81.5%	84.4%