

# バリュエンスグループの、 人が輝く組織と文化づくり

人的資本レポート2025



バリュエンスホールディングス株式会社  
2025 / 09

# 社員一人ひとりが生き生きと活躍する会社を目指して

バリュエンスは、「大切なことにフォーカスして生きる人を増やす。」というミッションのもと、事業活動を展開しています。

それは、単なる企業理念ではありません。私たちの事業の根幹には、「人」の存在があります。価値を生み、つなぎ、循環させる。その起点も還る場所も、すべて「人」であるからこそ、当社は人材を最大の資本と位置づけ、その成長と活躍を支える取り組みを強化しています。

社員一人ひとりが自らの挑戦意欲を発揮できるよう、画一的な人事制度や形式的な評価に依存せず、多様な価値観と能力に光を当てる仕組みを整備しています。これにより、個人と組織が相互に成長する環境づくりを進めています。

人事戦略においても、Value Mindのひとつである「変化を、進化に。」という価値観を軸に、常識や前例にとらわれず、変わりゆく事業環境や個の状況に応じて、柔軟かつ機動的に進化を続けていきます。硬直した制度ではなく、社員とともに変わり、社員とともに進む。私たちは、人的資本を静的な“資源”ではなく、動的な“生きた価値”として捉えています。

本レポートでは、私たちが人的資本経営をどう捉え、どのように実践し、未来にどうつなげていこうとしているのか。その想いと具体的な取り組みをご紹介します。

人の可能性に本気で向き合う企業として、変化を力に変え、持続的に成長できる組織づくりを社員とともに実現していきます。

## Chapter 1

バリュエンスの人的資本経営

## Chapter 2

人事戦略

## Chapter 3

シェアードバリュー

## Chapter 4

ソフト

## Chapter 5

ハード

# Chapter1 バリュエンスの人的資本経営



# バリュエンスグループCEOメッセージ



## 「人」が企業のすべて——その価値を“資本”と捉える

社会課題が複雑化し、変化のスピードがますます加速する中で、企業の持続的な競争力を支えるのは、やはり「人」だと私は確信しています。

サッカーに打ち込んでいた頃、全国大会を目指す中で感じたのは、一人のスター選手だけではチームは勝てないという現実でした。むしろ、個の強みを理解し合い、補い合いながら、一つのゴールに向かって進むチームの方が、はるかに大きな成果を生み出す——その原体験は、いまの経営にも強く影響しています。

バリュエンスでは、社員一人ひとりの多様な個性や可能性を、単なる“リソース”ではなく“資本”と捉えています。

誰かの人生に深く関わる仕事をする以上、私たち自身も自らの人生と真剣に向き合う必要がある。そのための環境づくりを、人事と経営が一体となって推進しています。人が育ち、挑戦し、自分の意志でキャリアを歩む姿が、企業の未来をつくっていく——それが、私たちが考える「人的資本経営」のあり方です。

## バリュエンスが求める人物像——“変化を楽しめる人”

私たちがともに働きたいのは、「変化を楽しめる人」です。社会も組織も常に変わり続ける今の時代、その変化を“脅威”と見るのか、“可能性”と捉えるのかで、成長の軌道は大きく変わります。

バリュエンスで活躍している社員に共通しているのは、目の前の変化を柔軟に受け止め、自ら学び、行動し続ける姿勢です。ときに、会社の方針や体制が変わることもありますが、それを「また変わった」と受け身で語るのではなく、「変わるからこそ、自分もアップデートできる」と前向きに向き合える人材が、次のステージを切り拓いています。

大切なのは、特別なスキルや知識ではなく、“素直さ”と“謙虚さ”、そして“学び続ける力”。変化に向き合いながらも、自分らしさを失わず、仲間とともに未来をつくっていく——そんな人と、これからのバリュエンスを築いていきたいと願っています。

## 成長は“自走”から始まる——意図的に機会をつくる

そうした社員が「変化を、進化に。」できるよう、会社としても成長の機会を設計しています。デュアルキャリア制度(社内複業)や社内公募制度、部署横断型のプロジェクトへの挑戦機会など、自ら選び取り、動ける仕組みを整えてきました。これらはすべて、「自立・自走」型の人材育成に向けた戦略的な布石です。

世の中には、「仕事は楽しむものではなく、義務や犠牲が伴うもの」と感じている人が少なくありません。

けれど私は、興味関心のあることに没頭してこそ、人は最も成長できると信じています。好きだから夢中になれる。夢中になれるから成長する。



# バリュエンスグループCEOメッセージ

そんな好循環を生み出すために、仕事の意味付けを“再定義する機会”をつくることも、経営の重要な責務だと考えています。

## 『人』の力を軸に、“意味”で選ばれるブランドへ

そしてそれは、個人のキャリアにとどまらず、ブランドの在り方にも直結すると考えています。これからのバリュエンスは、“意味による差別化”を経営戦略の中核に据えています。機能や価格による差別化は、いずれ模倣されてしまう。だからこそ私たちは、「人」という唯一無二の価値を前面に出すことで、「なんぼや」や「ALLU」といったブランドに、深みと説得力を宿していこうと考えています。



誰かの想いや背景に共感できる、新しい価値観を提案してくれる、人に惹かれてサービスを選ぶ—そんな“意味で選ばれるブランド”を、社員とともに育てていく。そのために、社員一人ひとりの可能性を信じ、引き出し、共に育てる。それこそが、私たちの考える「人的資本経営」であり、持続的な競争力とブランド価値の源泉になると考えます。

## 『人』の進化が、企業の未来を切り拓く

テクノロジーの進化が著しい今、企業も個人も「進化をやめた瞬間に衰退が始まる」と、私は強く感じています。だからこそ私たちは、社員一人ひとりが変化を前向きに受け入れ、進化を続けられるような環境づくりに注力してきました。夢中になれる仕事に出会い、自らの意志で挑戦を重ね、柔軟に学び続ける—そんな「進化し続ける人材」こそが、次の時代のバリュエンスを担っていく存在です。

一人ひとりの可能性を信じ、その才能が開花する土壌を育てることが、企業の未来を切り拓くと信じているからこそ、これからも私たちは、「人」を軸にした経営を貫きます。

バリュエンスホールディングス

代表取締役 寄本晋輔



## バリュエンスグループの理念体系

私たちは、「Circular Design for the Earth and Us」を存在意義（パーパス）として掲げています。そのパーパスのもと、「大切なことにフォーカスして生きる人を増やす」というミッションを推進し、循環を生み出す事業を通じて人と社会の豊かさを広げています。理念を組織文化として強固に根付かせるため、2023年には、お客さまに提供する私たちの核となる価値「Value Design for Us」と行動指針として5つのバリューマインドを新たに定義。社員が内発的に行動し、日々の業務の中で自ら実践できるよう、全社的に取り組んでいます。

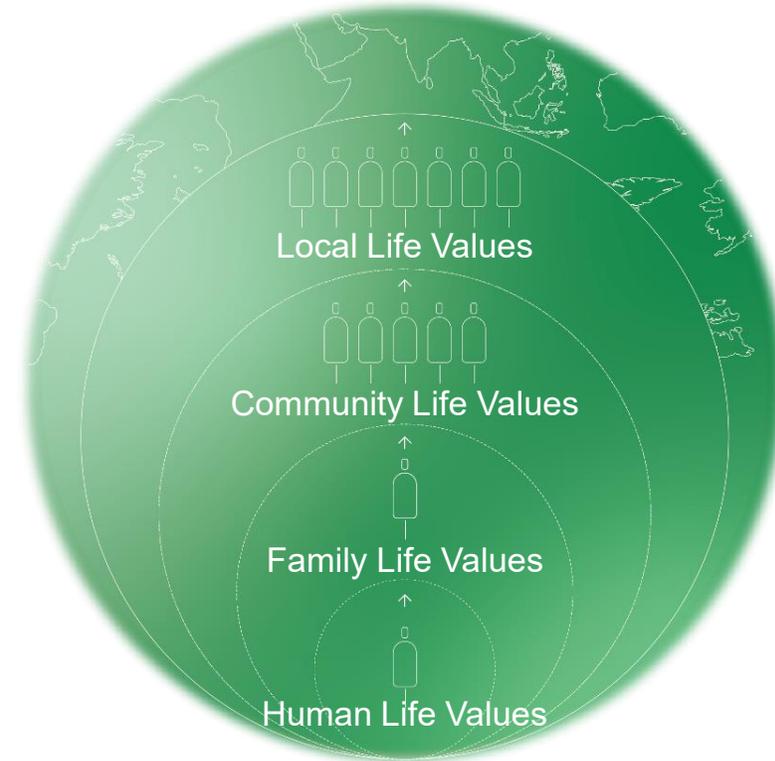
### Purpose

# Circular Design for the Earth and Us

地球、そして私たちのために循環をデザインする

### Mission

大切なことにフォーカスして  
生きる人を増やす



## Value Designの源泉となる文化と人材力

バリュエンスグループは、2030年の目指す姿「Circular Design Company」の実現に向けて、マテリアリティを特定し、4つの重点テーマを設定しました。

このうち「Value Designの源泉となる文化と人材力」は、人的資本の価値創造に直結する重要なテーマです。

重点テーマ	マテリアリティ
人生の選択肢が広がる 価値提供	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 持続可能な消費の促進</li><li>□ 人生の選択肢が広がる商品とサービスの提供</li><li>□ 顧客のファン化と長期的な顧客関係</li></ul>
モノと思いが循環する グローバル経済圏	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 革新的・創造的なマーケットのデザイン</li><li>□ データプライバシーとサイバーセキュリティ</li><li>□ コミュニティとの共存共栄</li><li>□ 責任あるマーケティングと消費者意識</li></ul>
Value Designの 源泉となる 文化と人材力	<ul style="list-style-type: none"><li>□ 労働安全衛生と従業員のウェルビーイング</li><li>□ 人材獲得・定着・人材開発</li><li>□ DEIB</li></ul>
地球・社会にとって 誠実な事業運営	<ul style="list-style-type: none"><li>□ ガバナンス・コンプライアンス・ビジネス倫理</li><li>□ 人権尊重</li><li>□ 気候変動対策</li><li>□ ステークホルダー・エンゲージメント</li><li>□ 廃棄物管理</li><li>□ 水資源管理</li><li>□ 生物多様性</li></ul>

2030年に  
目指す姿

Circular Design Company

企業価値向上

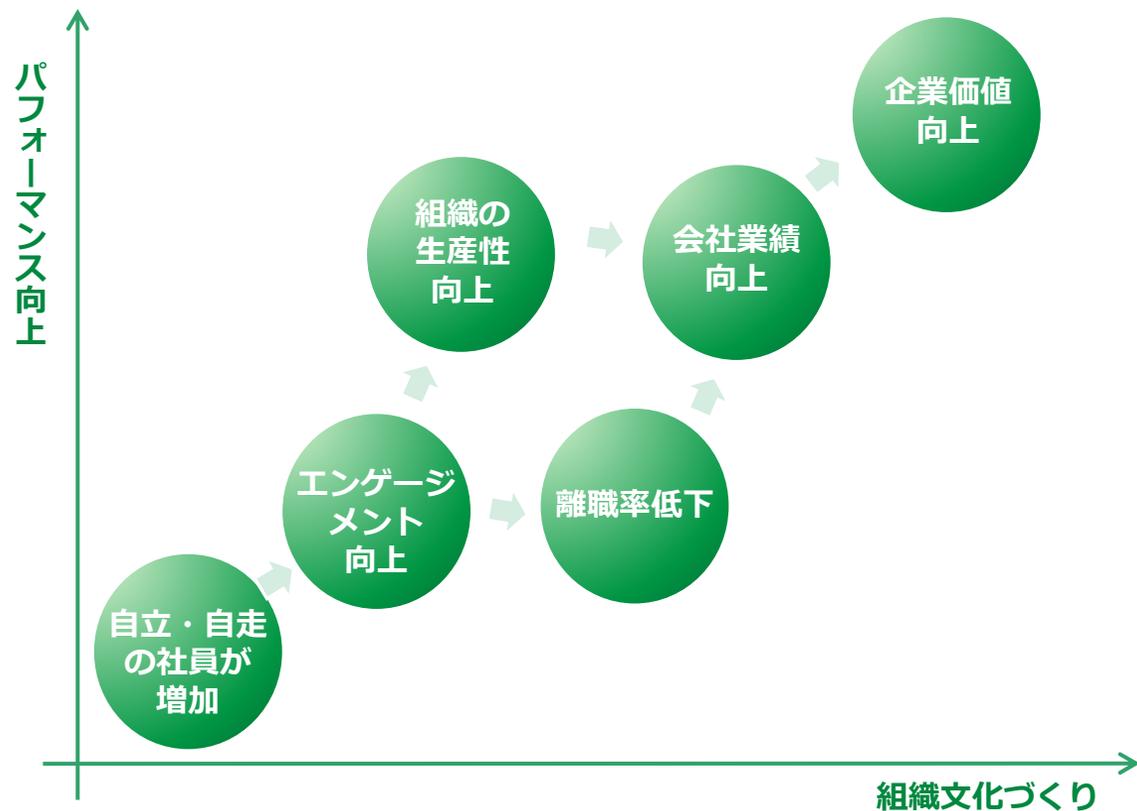
## 組織文化と人材力でパーパスの実現を目指す

バリューエンスのパーパスの実現に向けて、「全ての社員が自分らしく生き生きと働いている状態」を目指し、組織文化づくりとパフォーマンス向上の両側面から社員育成を推進し、企業価値向上につなげる流れを生み出していきます。

### 人材マネジメント方針

観点	方針
事業成長 (豊かさを、繋げよう。)	中長期的な企業価値向上の観点から物事を鳥瞰し、必要な人事施策を導入していく。
人材確保 (豊かさを、繋げよう。)	国籍・性別・年齢などを問わずカルチャー（バリューマインド）に共感できる人材を厳選して採用・リテンションする。
配置 (好きを、究めよ。)	すべての社員が自らの意思で好きなこと・得意なことに挑戦できる環境を提供する。
処遇 (プロの、誇りを。)	企業価値向上に資する貢献・成果に対して、フェアかつメリハリをつけて評価・処遇する。
育成 (変化を、進化に。)	多様な個の可能性を最大限に引き出し、個人の成長ひいては企業の成長につながる成長機会（進化促進）を積極的に提供する。
組織文化 (思いやる、共に創る。)	思いやりをベースとした人間関係と心理的安全性を確保し、社員全員が自分らしく生き生きと働ける環境を提供する。

### 企業価値向上につなげる流れ（イメージ）



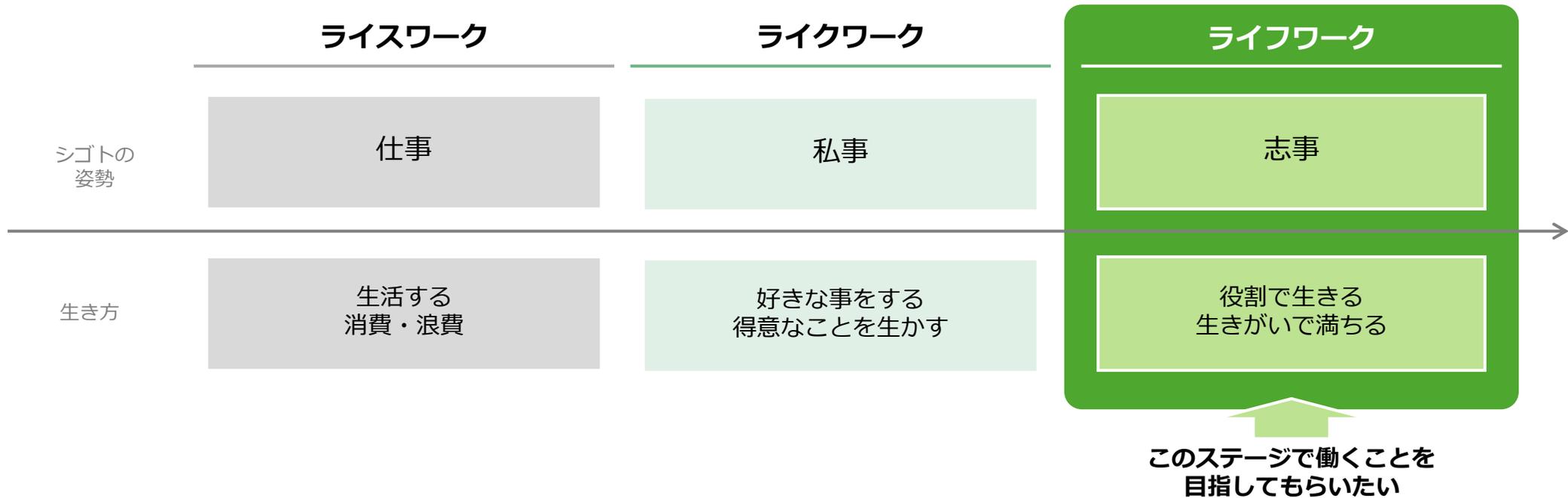
## Chapter2 人事戦略



## バリュエンスの目指す組織文化

社員一人ひとりが、チームの中で「自分だからできる役割」を見つけ、価値を生み出していく——私たちは、そんな“全員リーダー経営”を目指しています。

バリュエンスでは、あえて仕事を「シゴト」と表現しています。それは、単に“仕える事”ではなく、自分の意志と責任をもって向き合う行為だと考えているからです。与えられたことをこなすのではなく、「この役割にどう向き合うか」を自ら考え、動く。そんなふうには、“意味”を持って働く人が増えていくことこそが、組織の進化につながると信じています。

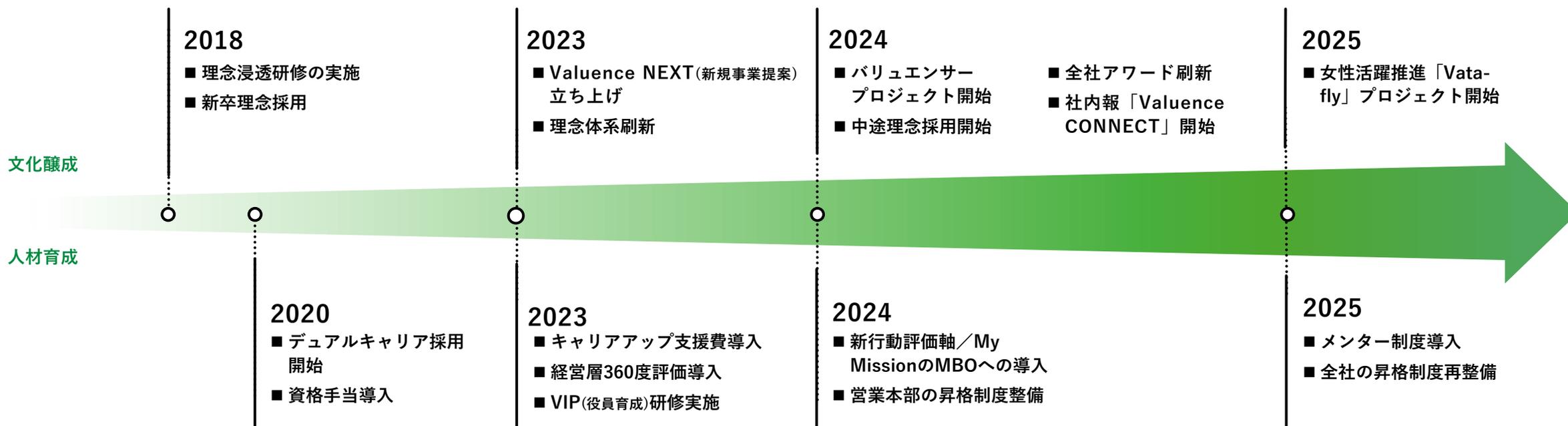


# これまでの取り組み

## | 文化と人材力を育む取り組み

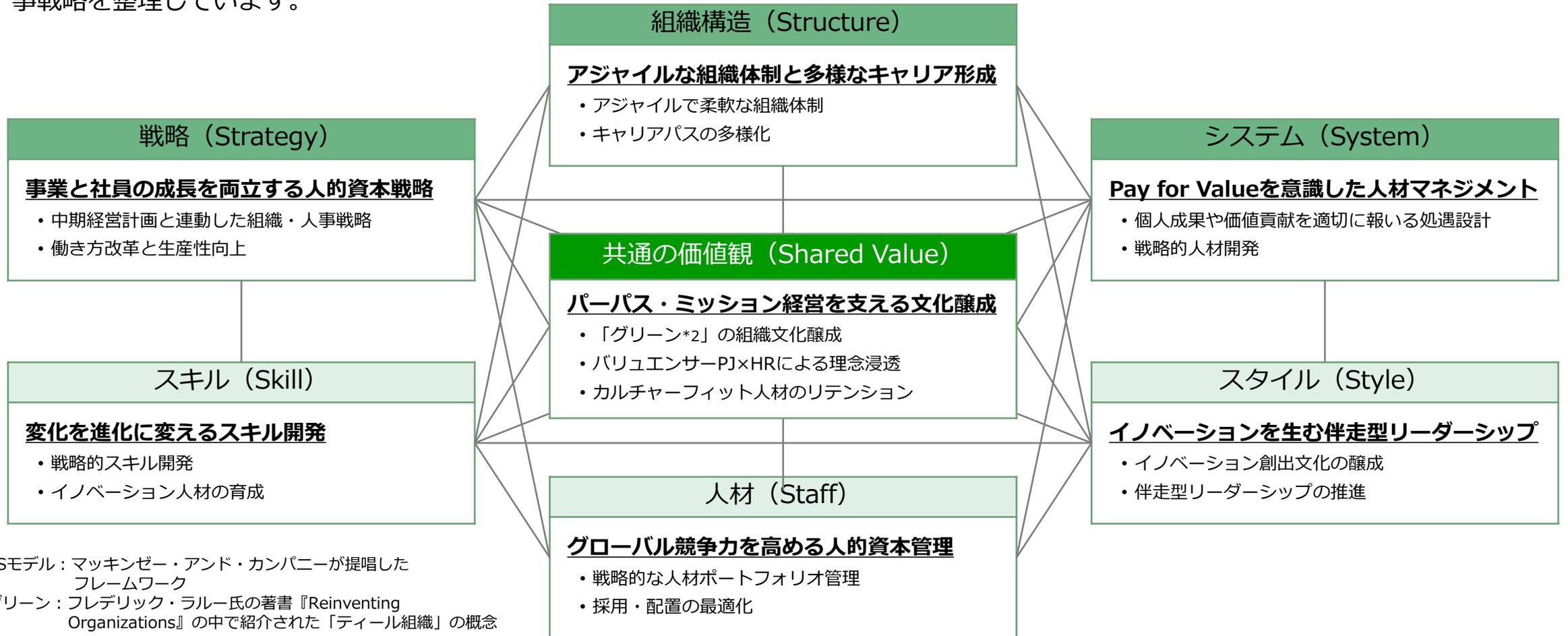
全ての社員が自分らしく生き生きと働いている状態を目指し、代表の寄本自らが登壇する理念浸透研修をはじめ、さまざまな取り組みを推進してきました。2024年には理念浸透を推進する「バリュエンスプロジェクト」も立ち上げ、ボトムアップでの展開もはじまっています。

今後も、バリュエンスのパーパス・ミッションを実現するための組織文化づくりに力を入れていきます。



## バリュエンスの人事戦略と取り組みの全体像

バリュエンスが大事にする共通の価値観（理念体系）を根幹に据えた人事施策を推進していくため、「7Sモデル\*1」を活用して組織人事戦略を整理しています。

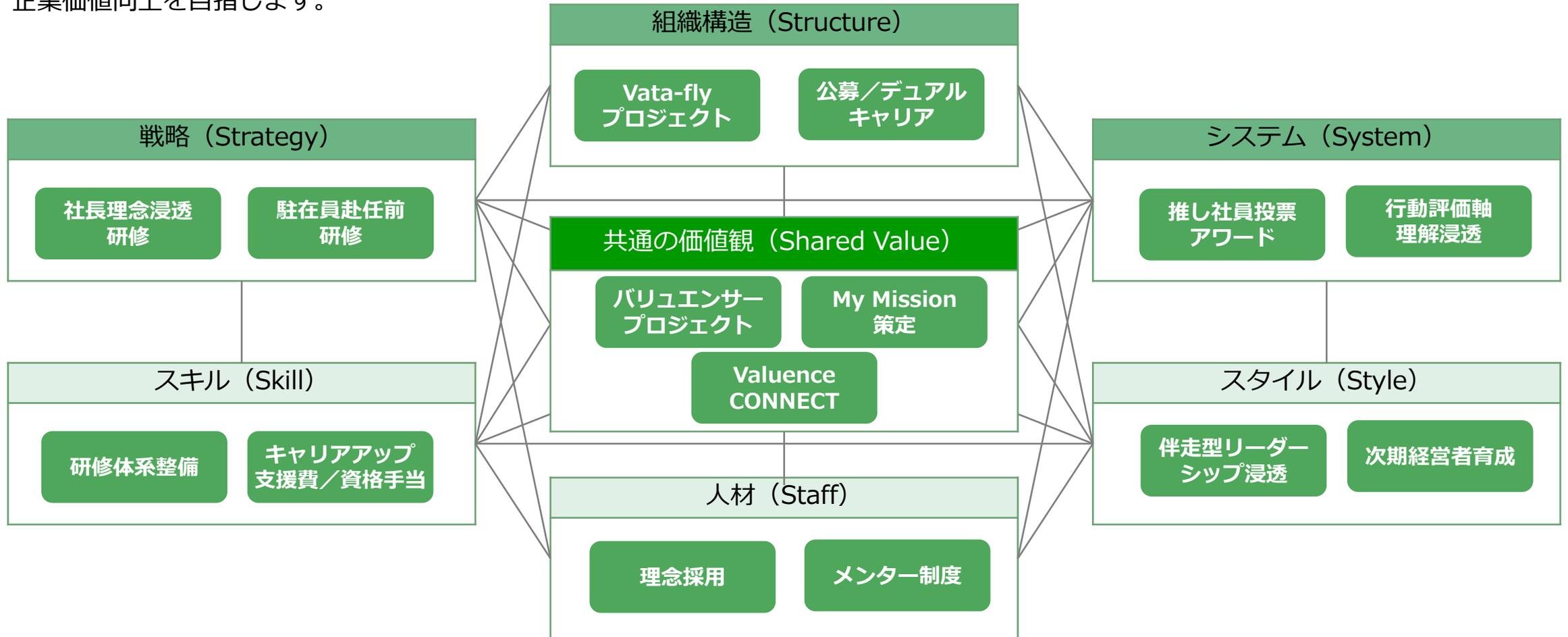


\*1 7Sモデル：マッキンゼー・アンド・カンパニーが提唱したフレームワーク

\*2 グリーン：フレデリック・ラルー氏の著書『Reinventing Organizations』の中で紹介された「ティール組織」の概念

## | 人的資本の価値最大化に向けた取り組み

共通の価値観にもとづく組織文化づくりを人事施策全体の中心に据え、その価値観をベースに、ハードの施策とソフトの施策を展開し、企業価値向上を目指します。



## 【Column】

# グロービス経営大学院特任副学長 田久保氏×執行役員 兼 人事部長 大西対談 ～社員一人ひとりが自分らしく働く組織をつくる～（1 / 2）

バリュエンスが掲げる理念を、どうすれば日々のシゴトや組織文化に落とし込めるのか、組織開発・人材育成の専門家である田久保善彦先生と、執行役員 兼 人事部長の大西 剣之介が語り合いました。

理念が絵に描いた餅にならないために、私たちは何を問い、どう行動するべきなのを探ります。



田久保 善彦 氏  
株式会社三菱総合研究所を経て、グロービス経営大学院特任副学長。グロービス経営大学院及び企業研修におけるリーダーシップ開発系・思考科目の教鞭を執る。



大西 剣之介 執行役員  
デロイトトーマツコンサルティング株式会社、日清食品株式会社を経て、バリュエンスホールディングス株式会社に入社。人事部長として人事部を統括。

### 「シゴトの意味」を考えることから始めよう

田久保先生 | 多くの方が、働き始めて間もない頃に「このシゴトって、何のためにやっているんだろう？」と立ち止まる経験をするとするんです。

大西 | 私自身も新入社員の頃は、業務をこなすだけで精一杯で、“意味”なんて考えられませんでした。でも、壁にぶつかったり仲間と対話を重ねる中で、「この仕事の先に何を生み出せるのか」と考えるようになり、働くことに“意味”を感じられるようになりました。

田久保先生 | 実は、人間は本質的に“意味を求める生き物”なんですよ。同じ仕事でも、意味づけがあるかないかで、熱量も成果もまったく変わってくる。

「ライスワーク（生活のための仕事）」と「ライフワーク（生きがいのある志事）」の違いは、何をやっているかじゃなく、どう捉えているか。ここに差が生まれます。

### 自分の“視座”が変わるとき、意味が生まれる

大西 | 意味づけが生まれるタイミングって、たとえば初めてメンバーを持ったときだったり、失敗して叱られたときだったり、何かしら「視座」が変わった瞬間ですよ。

田久保先生 | そう。つまり、“きっかけ”が必要なんです。時間をかけて、自分の努力で見つけることもできる人もいるけれど、周りの人が背中を押してくれることで、加速することもある。

大西 | バリュエンスでは、そんな転機を組織として支えたいと考えており、さまざまな仕組みを導入しています。My Mission策定、キャリアアップ支援費、役員読書会、メンター制度、1on1ミーティング、そして部門横断のプロジェクトなど。社員が自ら問いを立てていくための“起爆剤”になれば、と考えています。



### 機能ではなく、意味がブランドをつくる

田久保先生 | 社員が働く「意味」を考えるきっかけを意図的に作っているわけですね。私はブランドって、「意味の集積」だと思っていて・・・機能での差別化は真似されても、“意味”による差別化は真似できないんですよ。

大西 | そうですね。たとえばALLUで扱う製品も、機能だけ見れば“ただのカバン”かもしれません。でも、作り手の思想や背景、持ち主の物語を知ることによって、まったく違う価値が生まれる。私たち自身も、バリュエンスという企業名に込めた“Value Design”という意味を、社員にも顧客にも感じてもらえるようにしたいと考えています。

## 【Column】

### グロービス経営大学院特任副学長 田久保氏×執行役員 兼人事部長 大西対談 ～社員一人ひとりが自分らしく働く組織をつくる～（2 / 2）

#### 青臭さを誇れる会社でありたい

田久保先生 | 日本では、理念や思想を語るとよく、敬遠されたり、受け流されたりすることがありますが、強い企業文化の中心には、熱を持った言葉を本気で語りあえる場があるはずなんです。

大西 | はい。バリュエンスでも、“青臭いことをバカにしない文化”を持ち続けたいと思っています。むしろ、青臭く語れることを誇りに思っている。誰かが本気で語ると、周りも自然と本気になっていく。

田久保先生 | それが、組織文化の強さの源泉になるんでしょうね。



田久保先生 | “意味”って上から押しつけるものじゃないけど、指導するマネージャーが業績ばかり追っていて、働く“意味”を真剣に考えていなかったら、メンバーに届くわけがないですから。

#### この組織で、自分だけの“意味”を育てていく

大西 | バリュエンスでは、MBO面談で業績面の計画だけでなく「My Mission」の設定を通して“キャリアの相談”もできるような仕組みにしています。

大切なのは、「この会社において何を成し遂げたいのか」

「自分にとってシゴトとは何か」を、自分に問い、自分の言葉で語れること。私たちはその“問い”を支える会社でありたいと思っています。

田久保先生 | “問い”を持つこと、そして語ること。それこそが“意味づけの文化”ですよ。 「どんな会社で働くか」も大事ですが、もっと大事なのは「どう働くか」「どう生きるか」。バリュエンスには、それを支える仕掛けと、人の想いを本気で受け止める土壌がある。

大西 | ありがとうございます。バリュエンスには、自分の人生と本気で向き合おうとする仲間がたくさんいます。



#### 未来の仲間たちへ

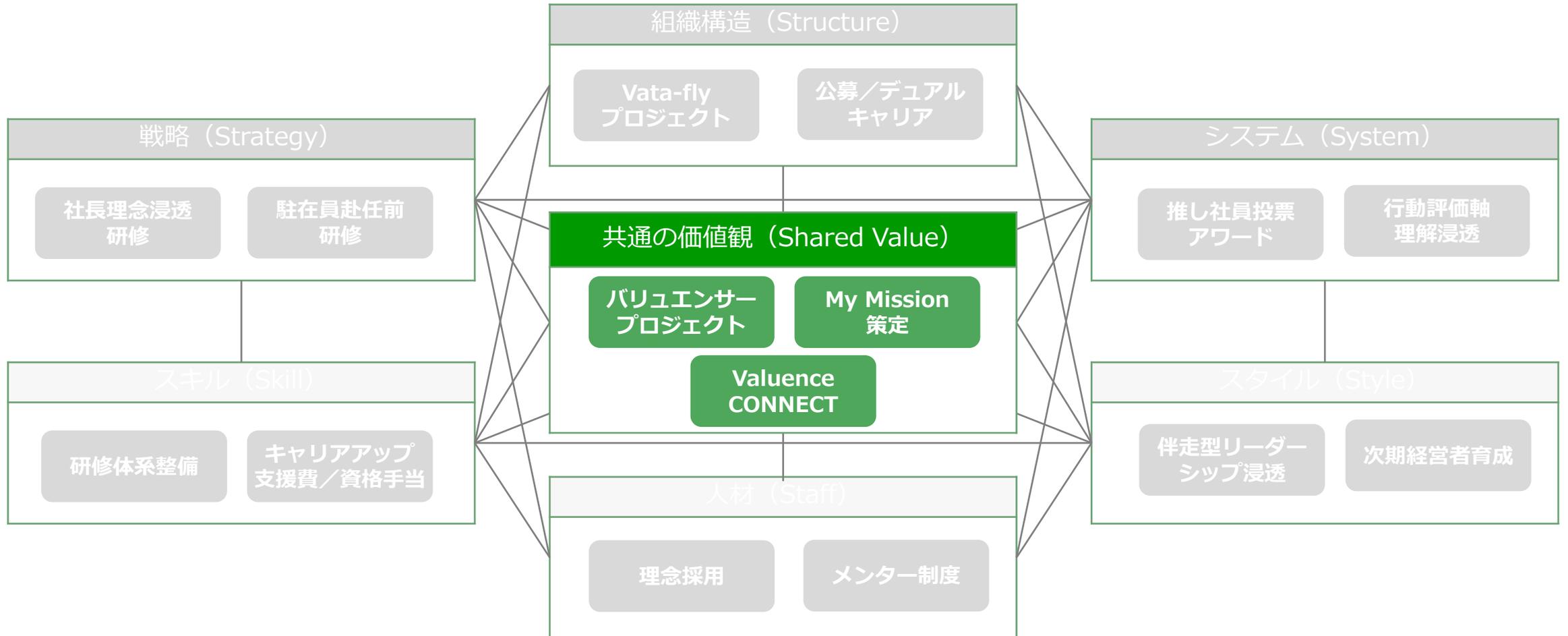
田久保 | バリュエンスは「変化を、進化に。」のマインドが根付いていて、人事制度さえもフレキシブルに進化しています。常に新しいことを取り入れ、チャレンジする会社だからこそ、「自分の将来がまだ見えない」と感じている人に向いているかもしれませんね。

大西 | 正解なんて最初からなくていい。むしろ「まだ見つけてないけど、見つけたい」と思っていることこそ、何よりのスタートです。私たちは、あなたが“意味”を見つけていくその過程を、一緒に支えていきたいと思っています。

# Chapter3 シェアードバリュー



# | 人的資本の価値最大化に向けた取り組み～Shared Value～

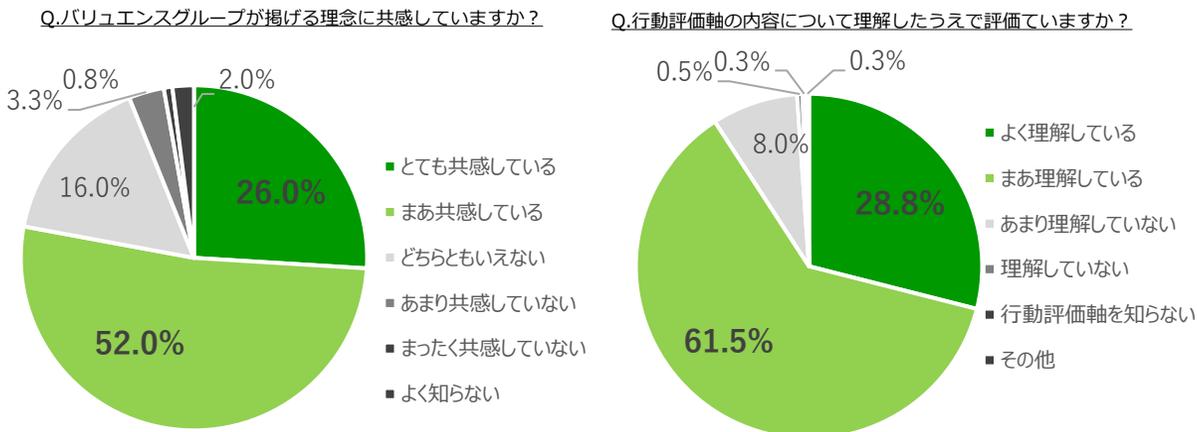


## | 全社横断の組織文化づくり「バリュエンサープロジェクト」

2024年1月にプロジェクトを発足し、部門を越えて集まったメンバーが、行動評価軸の策定やアワードの刷新、評価者向けWSの実施などを通じて、バリュエンスらしい企業文化の共創に取り組んでいます。社員一人ひとりが“文化をつくる側”として関わるこの取り組みは、まさに“全員リーダー経営”の体現でもあります。



### ● バリュエンスグループの理念共感度



※2025年5月実査

2025年5月にアンケートを実施し、400名の回答が得られました。その結果、理念に共感している社員は8割となり、多くの社員の共感が得られていることが分かりました。また人事評価では、業績評価だけでなく、「行動評価軸」に合わせた行動評価を導入していますが、行動評価軸の内容を理解したうえで評価できている社員は9割を超え、大半の理解を得ることができました。

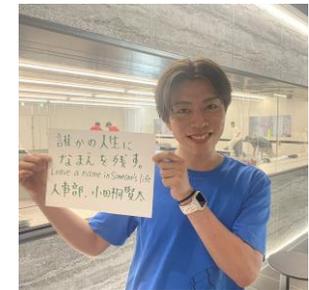
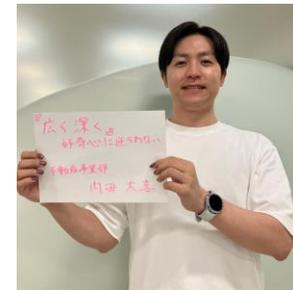
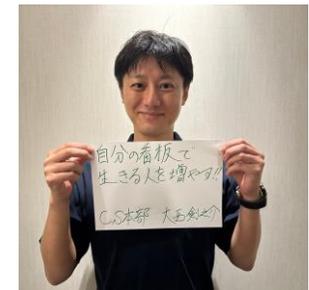
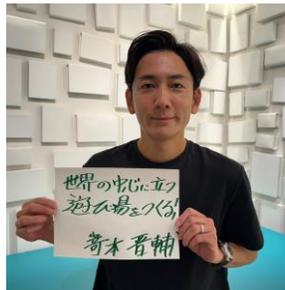
## | 自立的なキャリアを描くための「My Mission」

バリューマインドのひとつ「好きを、究めよ。」には、「自身の好きを追求し、仕事もプライベートも垣根なく、心豊かに生きる」という想いが込められています。この価値観を日々の働き方に落とし込むために、2024年からMBOシートに「My Mission」欄を新設。

社員一人ひとりが、自分の「好き」や「大切にしたいテーマ」と向き合い、自分の人生を、自分の責任で選び取っていく。その覚悟を表明し、みんなで切磋琢磨しながら実現を目指していくのが、「My Mission」という仕組みです。

### ● 役員の「My Mission」策定

全社員が策定するだけでなく、社長の寄本をはじめ、役員やバリュエンサーも率先して策定し、自身の「My Mission」を公開しています。



## 「伝えたい人が、伝えたいことを、届ける。『Valuence CONNECT』」

2024年11月、メンバー同士の個性をつなぎ、絆を深めることを目的に、デジタル社内報の配信がスタートしました。各部門から“発信したい”という思いを持ったメンバーが自ら手を挙げ、編集者としてコンテンツの企画・発信に取り組んでいます。

これまで散発的だった情報共有を一つに束ね、他部署の取り組みや仲間の活躍を“自分たちの言葉”で紹介。部門を越えてリスペクトし合える関係を、情報のチカラで育てています。

### ● 「Valuence CONNECT」編集者会議

広報室メンバーが事務局となり、各部の担当者と定期的に、編集会議を行っています。もっとたくさんの社員に自分の部署を知ってもらいたいという熱い思いをもったメンバーが集まり、より良くするための知恵を出し合っています。



発信部署	コンテンツ名
プロダクト管理部 アパレル・小物課	小物通信
骨董課	骨董課通信
不動産事業部	不動産通信
経営企画部 IR課	IR通信
ESG室	ESGコラム
広報室	Valuence Group Letter
バリュエンサープロジェクト	Valuencer Report
VALON	VALON通信
人事部 組織開発課	学び通信 / New Value, New Face
人事部 Vata-flyプロジェクト	Vata-fly通信
海外事業室	Overseas Business Division
マーケティング事業部	マーケティング事業部
情報システム部	ちょこっと情シス
など	

## 【Column】

### バリュエンサー第一期活動カレンダー～社員全員バリュエンサーを目指して～

バリュエンスでは、企業の価値観をただ掲げるのではなく、社員の行動レベルに落とし込み、日常に根付かせるために、2024年1月、全社横断プロジェクト「バリュエンサープロジェクト」を発足しました。「自分のミッションが言語化でき、実現に向けて行動できている状態にすること」と「バリューマインドが日常会話で使われ、行動指針となっている状態にすること」をゴールに掲げ、バリュエンサー8名が、約一年間活動をしてきました。

第一期の活動は、バリューマインドに沿って新・行動評価軸を策定し、My Missionの策定を制度化しました。また、全社アワードも刷新するなど、いわば理念浸透のための土台をつくる年でした。この14か月で、バリューマインドを単なるスローガンではなく、「日々の行動指針」として根付かせるための仕組みが完成しました。

2025年3月からは、これまで通りアクティブに活動をしていくバリュエンサーと、活動頻度は少し押さえて活動

に参加するバリュエンサー・サポーターと二つの役割を設定し、参加のハードルを下げました。その結果、新メンバーも加わり、バリュエンサー9名とバリュエンサー・サポーター9名、合計18名体制へと、パワーアップしました。

バリューマインドを社員一人ひとりが「自分ごと」として捉え、日々の仕事で体現する組織文化を目指して、バリュエンサー・プロジェクトは、進化を続けます。



#### 「バリュエンサー」第一期活動カレンダー

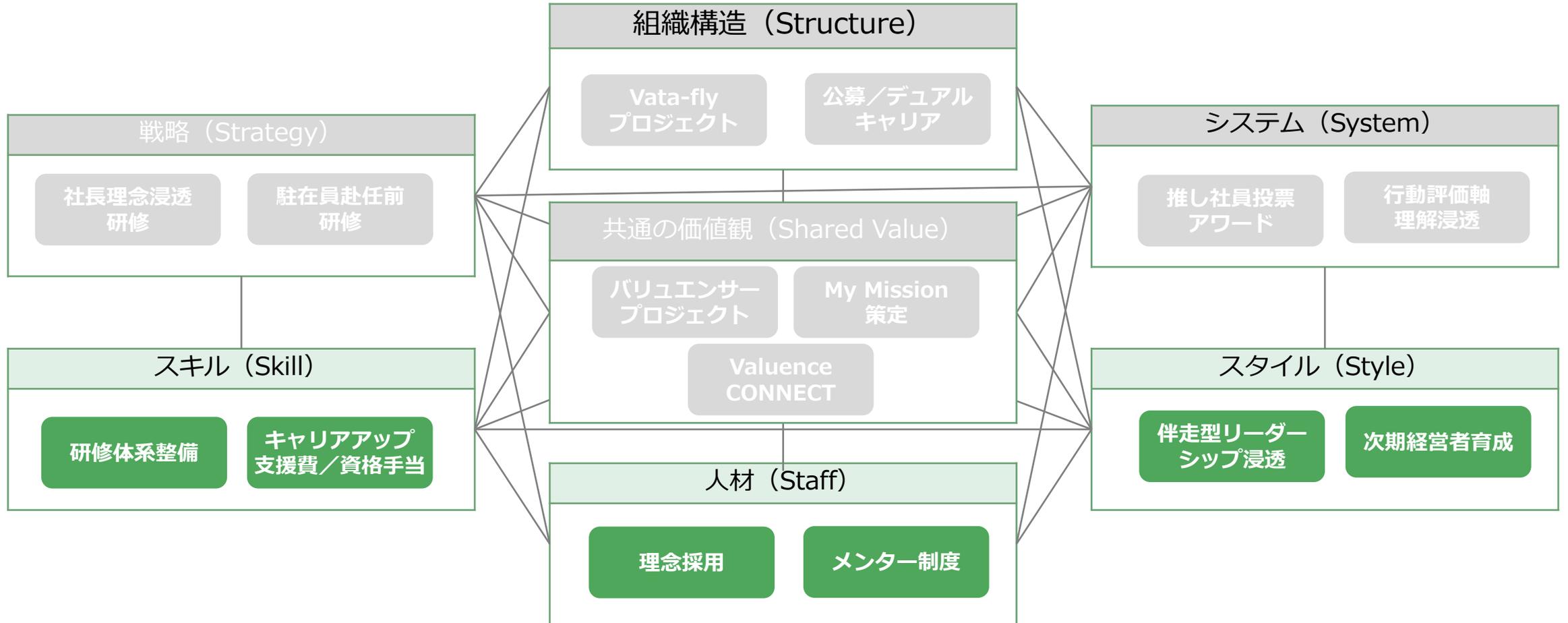
- 1月 | プロジェクトが始動！ ―合宿で目指す未来を共有
- 2月 | バリューマインドをもとにした行動評価軸を策定
- 3月 | 「バリューマインド」のTeams背景作成
- 4月 | 理念はどこまで浸透した？浸透度アンケートを実施
- 5月 | チームを3つに分けて、活動の機動力をアップ
- 6月 | 新行動評価軸の定着を目指し、評価者向けワークショップ実施
- 7月 | 社長×バリュエンサー対談動画で理念の本質に迫る

- 8月 | 上期の活動報告会――役員と共に次の戦略を描く
- 9月 | 全社アワード企画の立ち上げ
- 10月 | 社員による社員のための全社アワード説明会開催！
- 11月 | 「推し社員」投票開始 ―社員主体の称賛文化を加速
- 12月 | 第二期募集開始！ ―理念浸透のバトンをつなぐ
- 1月 | 理念浸透の課題整理――より実効性の高い施策へ、ブラッシュアップ
- 2月 | 第二期バリュエンサー決定！ ―人数も増加して、理念浸透の新たなフェーズへ

## Chapter4 ソフト



# | 人的資本の価値最大化に向けた取り組み～ソフト～



## 理念を実現するための研修体系整備

バリューエンスの組織文化をつくる社員の育成と、パーパス・ミッションの実現に向けて、Off-JTの研修体系は、社名の由来でもある「Value（価値観）」「Intelligence（知見）」「Experience（体験・情報）」の3つの視点で再構成。

中でも「Intelligence」は、バリューマインド——「思いやる、共に創る。」「プロの、誇りを。」「変化を、進化に。」に基づき、理念を行動に落とし込む力として研修コンテンツを設計しています。

### ● Off-JT（全体像） 育成すべき能力

レイヤー	Value（価値観）	Intelligence（知見）			Experience（体験・情報）
		変化を、進化に。 （戦略構想力）	思いやる、共に創る。 （コミュニケーションカ）	プロの、誇りを。 （計画・実行力）	
ジェネラル マネージャー	人間力/教養 360度評価 社員1on1	バリューエンスの 歴史・失敗と成功	役員 読書会		越境学習
シニア マネージャー		デザイン思考 戦略構築 経営知識	アンコンシヤス・ バイアス アサーティブコミュニ ケーション 1on1スキル トレーナー/ メンター育成	伴走型リーダーシップ 労務管理	
マネージャー	理念浸透 女性向け キャリア研修			トリプル・シンキング アドバンス	海外赴任スキル
チーフ	My Sustainable Policy 中途フォロアアップ 研修	業務効率化		ホジティブ リスニング 資料作成/ ビジネス文書	
シニア				トリプル・ シンキング ビジネス文書 ビジネスリテラシー (含ハラスメント)	ホスピタリティ VD知識・接客
ジュニア					異業種交流研修/有識者講演など

## 「挑戦したい」という想いに応える「キャリアアップ支援費」および「資格手当」

キャリアアップ支援費は、社員が自ら選んだテーマでスキルを高められる制度です。学びたい人にこそ届く、主体的な学びの支援として設計されており、業務に直結するものだけでなく、自身の可能性を広げる投資にも活用できます。また、資格手当は、業務に有効な資格を取得した社員に対して、努力と成果を正当に評価するための月額支給制度です。

一律支給の形ではなく、社員が自主的活用する制度にし、前向きに変化し成長したいと考える社員を、会社として後押ししています。

### ● 資格手当

指定資格を取得した場合、その取得にかかった費用の一部を会社が負担する制度。

自身のスキルアップに対して主体的に取り組む文化が根付き、難易度の高い資格にチャレンジする社員も増えています。本年度は30名が取得し、資格手当支給人数は計91名に上ります。

資格名	人数
遺品整理士	7
宅地建物取引士	6
ビジネス法務検定 (2級)	4
ファイナンシャルプランナー (2級)	3
賃貸不動産経営管理士	2
簿記 (2級)	2
MBA	1
PRプランナー	1
自動車整備士 (2級)	1
自動車整備士 (3級)	1
知的財産管理技能検定 2級	1
通関士	1
統計検定 (2級)	1
総計	30

※ 2025年8月末時点

活用者の声：



高木健太さん  
広域営業部 チーフ

取得資格：ファイナンシャルプランナー (2級), 遺品整理士, 宅地建物取引士

資格取得を通じてキャリアの選択肢が広がり、業務への理解も深まりました。手当制度があることで挑戦しやすく、自己研鑽のモチベーションにも繋がっています。



谷本早希さん  
不動産事業部 課長

取得資格：行政書士, 宅地建物取引士

資格取得を通じて自信がつき、責任感を持って業務に向き合えるようになりました。実際に資格取得したことがきっかけで、部署を異動し、新しい領域への挑戦にもつながりました。勉強の時間が、自分を前に進める力になります。

## | 理念採用の推進

バリュエンスでは、新卒採用だけでなく中途採用においても「理念採用」を重視しています。

採用の場では、当社が大切にしている理念体系への理解と共感度を選考基準の一つとしており、それを正しく伝えるための採用担当者のスキルやマインドの向上にも取り組んでいます。

### ● 新卒社員の理念採用

大学生向けには、「My Sustainable Policy (以下、MSP) 採用」を導入しています。一次選考ではMSPシートを用い、自己分析を深めてもらいます。何のために生きるのか、自分らしく持続的に成長していくために大切にしたいことは何か——こうしたテーマに徹底的に向き合う機会を提供しています。



### ● 中途社員の理念採用

中途採用においても、スキルだけでなく当社のカルチャーや理念とのフィット感を重要な基準としています。特にバリュエンス独自の職種である「バリュエデザイナー (営業職)」では、会社説明会を実施し、職種の特性や当社理念について丁寧に説明することで、理解と共感を深めてもらっています。



### ● 宿泊型理念浸透ワークショップ

毎年夏に大学生を対象とした「理念浸透ワークショップ」を実施しています。多様な共同作業を通じて、心理的安全性が確保された環境を整え、参加者が自然に自己開示できる場を提供します。合宿形式で行う本プログラムでは、仲間との交流や対話を通じて、普段とは異なる視点から自己理解を深める機会を創出しています。



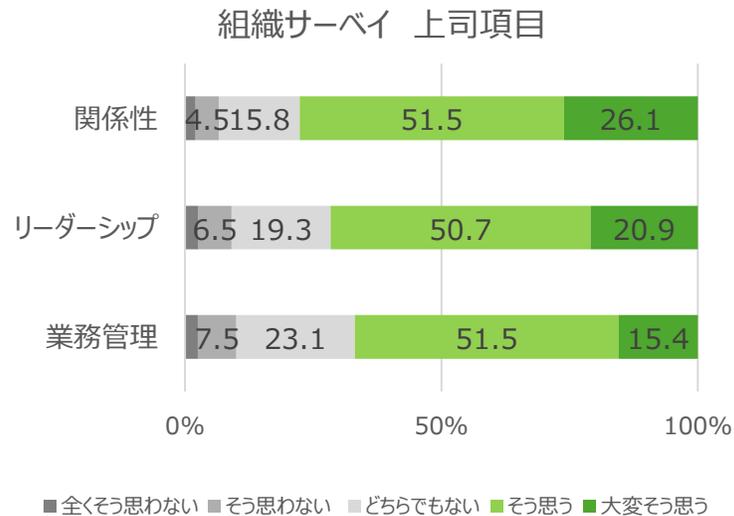
## メンバーと共に進む「伴走型リーダーシップ」

2021年 慶應義塾大学大学院・白坂研究室との共同研究で、“見えない多様性”への理解と関わりが、メンバーのエンゲージメントを高める鍵だと分かりました。

この気づきを“伴走型リーダーシップ”と定義し、メンバーの想いや強みに寄り添い、信じて任せ、共に進む。そんな関わり方を、バリュエンス的ナイス・マネジメントのスタンダードにしています。

### ● ESマネージャー信頼スコア

半期に1回、全社員を対象に組織サーベイを実施（Geppoのシステムを活用）しています。上司関連項目は「リーダーシップ」「関係性」「業務管理」の3項目がありますが、特に「関係性」が高く、「上司と日常的に相談できる関係性を築けている」と回答した人（そう思う・計）が87.6%となりました。ほとんどの社員が上司に気兼ねなく相談できる環境が構築できています。Geppo平均と比べても、バリュエンスグループは上司関連の項目すべてにおいて、高いスコアとなっています。



カテゴリ	設問項目	バリュエンスグループ	Geppo平均
関係性	上司と日常的に相談できる関係性を築けていますか。	3.95	3.66
リーダーシップ	あなたの上司は、方向性を示し、自ら率先して行動することで、メンバーの意欲を高めようとしていますか。	3.80	3.48
業務管理	あなたの上司は、組織の目標達成のために業務の優先順位付けを行い、一人ひとりの強みに合った役割分担を行なっていますか。	3.70	3.34

※ 2025年1月実査

# バリューマインドをつなぐ、育成のかたち「メンター制度」

「思いやる、共に創る。」というバリューマインドを体現し、組織文化として根づかせるための取り組みが「メンター制度」です。配属後の孤立やキャリア不安を軽減し、カルチャーフィットした若手社員の定着と成長を支援する目的で導入されました。

バリュエンスらしく、上からの指名ではなく“手挙げ制”としたところ、初回から10名以上の社員が立候補。人材育成に関心を持つ社員が活躍できる機会となっており、チーフ・マネージャー層を中心に育成力や対話力の向上にもつながる制度です。

### ● メンター向けトレーニング

メンティーに対して適切な関わりができるよう、メンター向けトレーニングを12月、1月、2月と3回にわたり実施。3月には、すべての24年卒入社社員に向けてメンター活動が実施されました。今後は、3年目までの新卒入社社員や中途若手社員に向けても拡大展開していくことも視野に入れています。

- 第1回 キックオフ／キャリア編
- 第2回 新入社員理解・理念浸透編
- 第3回 スキルアップ編



### 参加者の声：

メンターという役割を学ぶだけでなく、自分自身のキャリアを振り返る貴重な時間になりました。今後の後輩支援にも、自分の歩みを語りたいと思います。（コーポレートストラテジー本部 課長）

メンターとしての関わり方を学ぶ中で、日々のコミュニケーションにも活かせる気づきが多くありました。自エリアでのコミュニケーションにも役立てたいです。（営業本部 エリアマネージャー）

自分のキャリアの棚卸しをすることで、これまでの経験の意味や積み重ねを改めて実感できました。明日からの行動を主体的に見直す大きなきっかけになったと感じています。（営業本部 チーフ）

## 次代をつくる、次期経営者の育成

次期経営者の育成に向けて、読書会による価値観のすり合わせと、360度フィードバックによる行動の内省・改善を重ねています。

読書会では、役員同士が課題図書を起点に対話を交わし、視座や判断軸を磨いています。360度サーベイでは、バリューマインドに基づいた行動ができているかをメンバーから評価され、その声をもとに、自らの振る舞いを見直していきます。

経営の本質は、日々の振る舞いに宿ると考え、リーダー育成を推進することで、理念の具現化を目指しています。

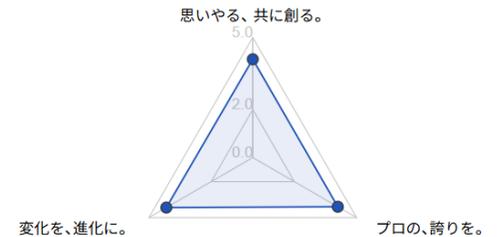
### ● 役員読書会

次期経営層の育成と連携強化を目的に、役員読書会を実施しています。同じ書籍を読み、対話を通じて各自の視点や解釈を持ち寄ることで、経営の判断軸を磨くだけでなく、「バリューエンスらしい意思決定とは何か」をすり合わせる貴重な機会となっています。個人の思考を深める“インプット”と、チームとしての連携を高める“アウトプット”の両軸で、経営陣の共通認識を育てています。



### ● 360度サーベイ

役員を対象に360度フィードバックサーベイを実施しています。評価の軸は、バリューマインド。直属の部下や他部門のメンバーなど、日々関わる社員からのフィードバックを通じて、自身の振る舞いを“内省”し、“進化”させる機会としています。権限ではなく、信頼で動く組織づくりを目指しています。



カテゴリ	スコア(1.0-5.0)	全体平均
▶ 変化を、進化に。	4.2	4.2
▶ 思いやる、共に創る。	4.1	4.1
▶ プロの、誇りを。	4.1	4.1

## 【Column】

# メンター制度対談～部署も世代も超えて、“心の支え”ができた理由～

バリュエンスでは、社員一人ひとりの成長を支える仕組みの一つとして「メンター制度」を導入しています。今回は、メンター&メンティーにインタビューし、1on1で得られた気づきや関係性について語っていただきました。



左：加藤 亮太さん 販売本部  
オークション事業部

右：杉山 竜都さん 販売本部  
店舗販売部 ALLU SHINJUKU



自分でもモヤモヤしていた部分を言葉にすることで、「あ、自分はこういうことを大事にしてたんだ」と気づくことができ、成長につながっていると感じます。

加藤 | 実は自分自身、“言語化”は得意ではないんです。だからこそ意識して取り組んでいます。誰かと話しながら言葉にすることで、自分自身の考えも整理されていくんですよ。そういう意味でも、1on1の時間はお互いにとって学びの機会だと思います。

### Q3.信頼関係はどのように築かれましたか？

杉山 | まだ5回しかお会いしていませんが、それでも“心の支え”と感じています。加藤さんが、“制度だからやっている”という感じが全くなくて、一人の人間として向き合ってくれているのが伝わってきたからだと思います。

加藤 | ありがとうございます。私が意識しているのは、“ニュートラルでいること”です。否定も肯定もしすぎず、「こういう視点もあるよ」と提案するような関わり方で、相手の選択肢を広げられるような存在でいたいですね。

### Q4.メンター制度についてどう感じていますか？

杉山 | 私にとっては、キャリアを見つめ直すきっかけになりましたし、部署や世代を超えたつながりができたことが、大きな財産になっています。

加藤 | 実際にメンターとして関わってみて、これは“相手のため”だけじゃなく、自分自身の視野を広げるための時間にもなっています。アドバイスをする関係ではなく、価値観や経験を交換し合うことで、お互いが磨かれていくような関係だと思っています。



### Q1. どのような1on1を行っているのですか？

加藤さん | 月に1回、ALLU SHINJUKUで1時間ほど、対面で行っています。お店の雰囲気や現場の空気感を見ることで、自分にとってもオークションと店舗との接点を考えるヒントになりますし、いい刺激になっています。

杉山さん | 現場まで来てくださること自体が、まず嬉しかったです。自分たちの仕事に理解を示してくれていると感じられて、信頼感が自然と生まれました。今では、毎月の1on1が楽しみになっています。自分の考えを整理したり、新しい視点をもらえたりする貴重な時間です。

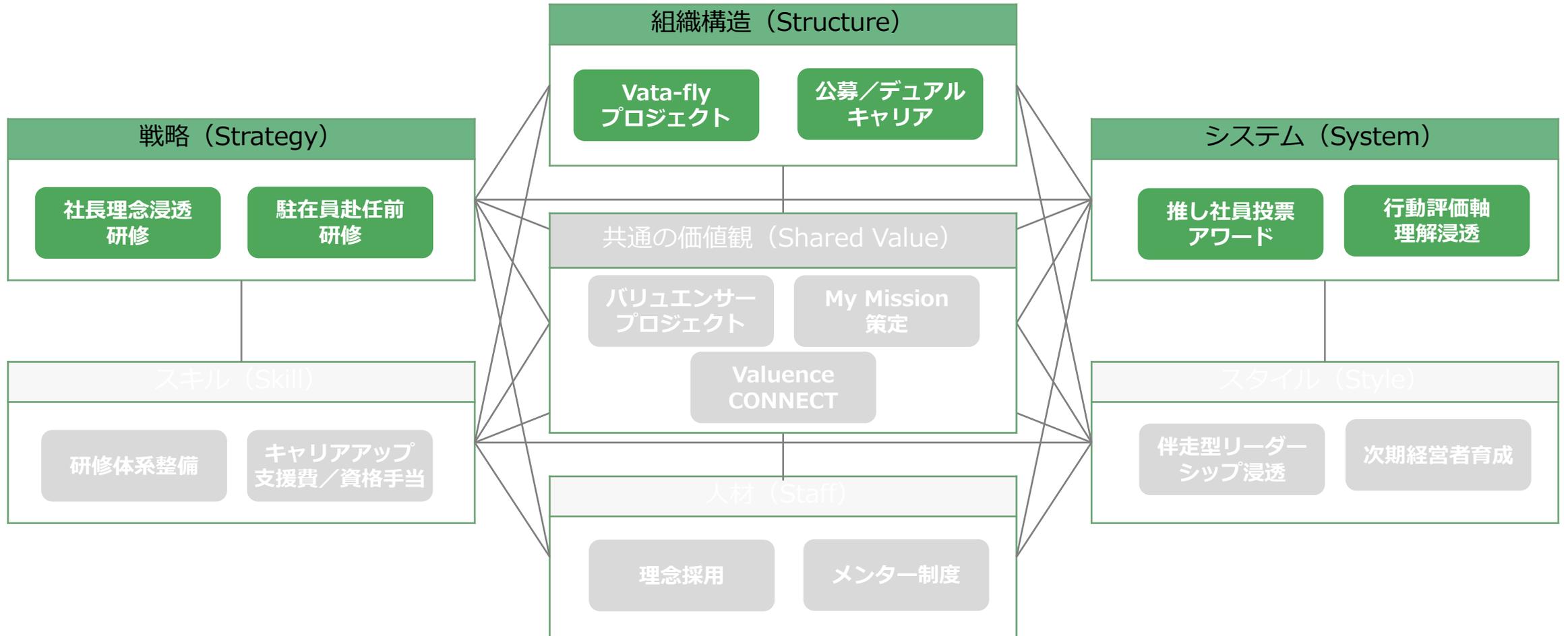
### Q2. 1on1で印象に残っていることは？

杉山 | キャリアについて相談している際、「言語化してみよう」と促されたことが印象的でした。

## Chapter5 ハード



# | 人的資本の価値最大化に向けた取り組み～ハード～



### | 代表自らが導く“自分らしさ”との出会い「社長理念浸透研修」

全社員が会社のパーパス・ミッション・バリューマインドを理解し、日々の業務に結びつけられるよう、入社時に創業者である代表の寄本が自ら理念を伝える研修を実施しています（隔月開催・全社向けオンライン配信あり）。

この研修は、単なる情報伝達ではなく、会社の原点や価値観を共有し、社員一人ひとりが自身の働き方やキャリアと重ねて考えるための時間です。社長自身が登壇することに強い意義を置いており、理念を土台とした組織文化の定着と一体感の醸成を目指しています。

#### ● 研修×懇親会でオンボーディングをサポート

隔月で社長から直接理念をテーマに研修いただくことに加え、仕事で関わる以外の関係性を持ちずらい中途入社社員の状況を踏まえ、バリュエンサーとの懇親会を実施。部署を超えてのリレーション構築や仕事以外の相談ができるような環境を整えています。



#### 参加者の声：

※ 2025年度参加者

これまでの自分を振り返り、そしてこれからの自分を考える素晴らしい時間になりました。自分の捉え方、考え方で世界が変わって見えることをこの研修を通して学べたことを嬉しく思っております。

受講者の学ぶ姿勢によって得られるものが大きく変わる内容で、そこまで自主性に委ねられていることに驚きました。また、挑戦し続ける社長のファンになってしまい、同時に自分も負けたくないなと思いました。

理念研修は今回で3回目でしたが、何度参加しても心が豊かに温かくなる良い研修だと感じました。グループディスカッションなどの会話を通じて新人メンバーと親密な関係にもなれました。

### | グローバル化の礎を築く、駐在員赴任前研修

グローバル展開の加速に向け、海外における人材戦略の基盤整備に取り組み始めています。国や地域を超えて、共通の価値観を共有し、誰もが自分らしく力を発揮できる組織を目指して、研修体制の強化や、等級・評価制度のグローバル統一化に着手しています。

始動したばかりではありますが、現地メンバーの多様なバックグラウンドを尊重しつつ、“バリュエンスらしさ”を海外でも醸成していくことを重視し、一步一步着実に取り組んでまいります。

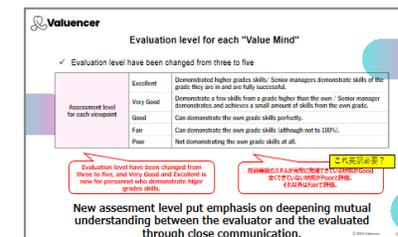
#### ● 赴任前研修

海外赴任前の社員に対し、お品物の価値を正しく見極める力を向上させる「査定力強化研修」を実施しています。リユース事業の根幹である目利き力を強化することで、現地でも「バリュエンス品質」を体現できる人材育成を目指しています。



#### ● 行動評価軸のグローバル導入

国や地域を問わず、バリュエンスらしい行動や価値観を共有するために、行動評価軸の英語版を、海外メンバーと共に策定。評価制度そのものの理解を深め、各地での浸透を図るべく、マネジメント層向けに、英語での説明会も実施しました。拠点ごとの文化の違いにも配慮しながら、“バリュエンスらしさ”を世界で育む基盤づくりを進めています。



## 女性活躍推進プロジェクト「Vata-fly」の推進

2024年11月に実施した全社員アンケートの結果、多くの女性社員が「育児とキャリアを両立しながら成長していくイメージが持ちにくい」と感じていることが明らかになりました。そこで、2025年1月に立ち上げたのが「Vata-fly (バタフライ)」プロジェクトです。

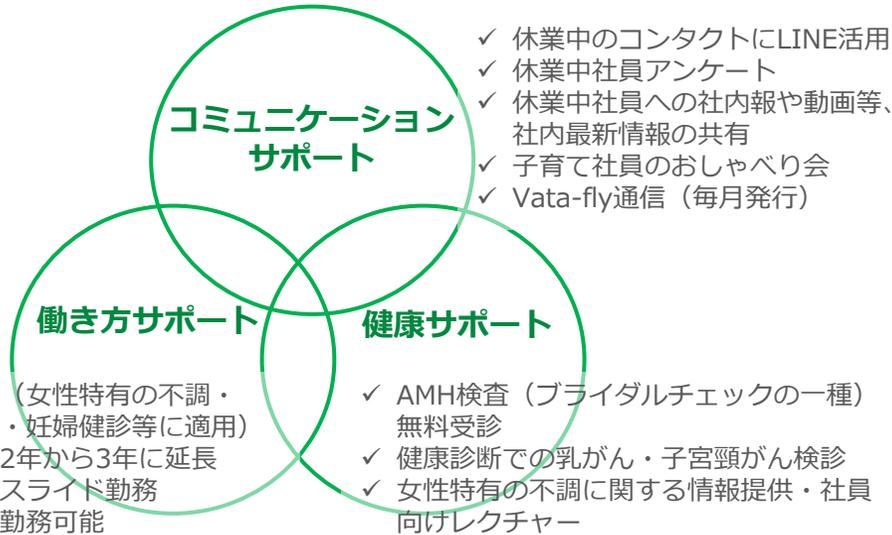
### Vata-fly (バタフライ) の意味

Valuence Attractive Team Actionの略。

バリュエンスの女性活躍を推進する魅力的なチームでアクションを展開し、飛躍的に活躍する女性社員を増やしたいという想いから名付けました。

バタフライ効果のように、最初は小さな一歩でも大きな変化を生み出すことを目指しています。

### ● バリュエンスの女性サポート制度



### 人事部のプロジェクト推進者の声：



採用課 チーフ  
山本春香さん

産休・育休を経て、現在は2人の子育てをしています。20代は仕事に没頭し、30代で出産・復職を経験。環境が変わる中でも安心して働き続けられる場を、経験者として一緒に形にしていきたいです。



人事課 チーフ  
大松智華さん

約4年間の不妊治療と仕事の両立は、心身ともに本当に大変な日々でした。だからこそ、同じような経験をしている方にとって、少しでも前向きになれる制度やサポート体制を整えていきたいと思っています。



人事課  
近藤真実さん

ただいま3人の子育て真っ最中。大変さもありますが、働くことは、私にとっての体力づくりでありリフレッシュの時間です。子育て中でも安心して働ける環境を、当事者目線で一緒に考えていきたいと思っています。

### | デュアルキャリア／社内複業

「好きを、究めよ。」を体現する仕組みとして、バリュエンスではデュアルキャリア制度（複業制度）を導入しています。この制度は、現在の職種に在籍したまま、自分の興味や関心のある領域に挑戦できる制度です。2020年の「アスリートのデュアルキャリア採用」からスタートし、今では社内外を問わず、社員が自分の好奇心や情熱を活かして働ける環境が広がっています。

「やってみたい」が尊重される組織文化の中で、社員一人ひとりが自分らしいキャリアを選び、育てることを、会社としても積極的に支援しています。

#### ● 社内複数部署のデュアルキャリア

横井 花菜さん | 買取営業部 兼 ESG室  
お客さまと会社の未来、売上とサステナビリティ。  
異なるテーマを行き来することで、視野が広がり、  
どちらの仕事にも相乗効果を感じています。  
日々の仕事により強い意味とやりがいを感じられています。



#### ● アスリートのデュアルキャリア

上原 平さん | 買取営業部 兼 修斗（総合格闘競技）  
スポーツ選手として活躍しながら仕事を通じて  
キャリアを形成することで、引退後の生活への不安などを理由に競技をあきらめずにすんでいます。  
今は、「競技」も「仕事」も本気で取り組むことができます。



#### ● 歌手のデュアルキャリア

久保 結美さん | コンテンツマーケティング部 兼  
シンガーソングライター  
社会人になること＝夢を諦める事ではないと気づかせてもらいました。音楽活動で培ったSNS運用の経験を活かすとともに、業務で得た知識も音楽活動に役立てられる、この環境に感謝しています。



## 「バリューマインドでつくる「行動評価軸」

バリューマインドの刷新を機に、行動評価軸もゼロから見直しました。主導したのは、文化づくりに本気で取り組む「バリュエンスープロジェクト」のメンバー。これからのバリュエンスに必要な行動を自分たちの言葉で定義し、社長・役員に直提案。承認後も、自ら説明会やワークショップを企画し、全社での浸透をリードしています。

“評価されるため”じゃなく、“どう在りたいか”を、みんなで育てる取り組みです。

### ● 行動評価軸理解深化ワークショップの実施

新・行動評価軸の理解浸透をはかり、評価者がメンバーに正しくコミュニケーションできるようにすることを目的に、評価者を対象としたワークショップを実施しました。

実施月：6月、7月

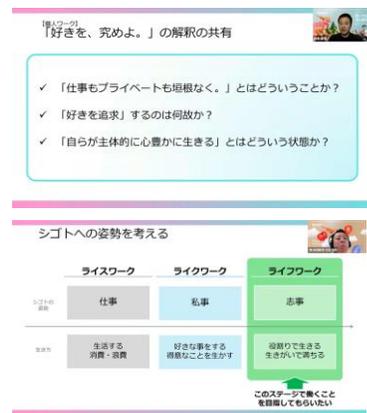
参加者人数：

2024年 110名

対象：本部長、部長、課長、エリアマネージャー全員

2025年 32名

対象：新任課長、エリアマネージャー全員、および昨年参加者の中で本年も参加を希望したマネージャー



※ 2025年6月参加者

参加者の声：

分かった気持ちになっていましたが、ディスカッションを通して理解が深まりました。視野が広がり多くの気づきをいただける素晴らしい機会をありがとうございました。（販売本部 課長）

自分よりもメンバーにフォーカスすることが多かったので、自分にフォーカスする良い機会となりました。自身の強みを活かした理念浸透を行いたいと感じました。（営業本部 エリアマネージャー）

二回目の方がより理解が深まったと感じます。同じレイヤーで対話することで、この行動軸を言語化できたという実感が生まれました。定期的に参加する必要があると感じています。（営業本部 課長）

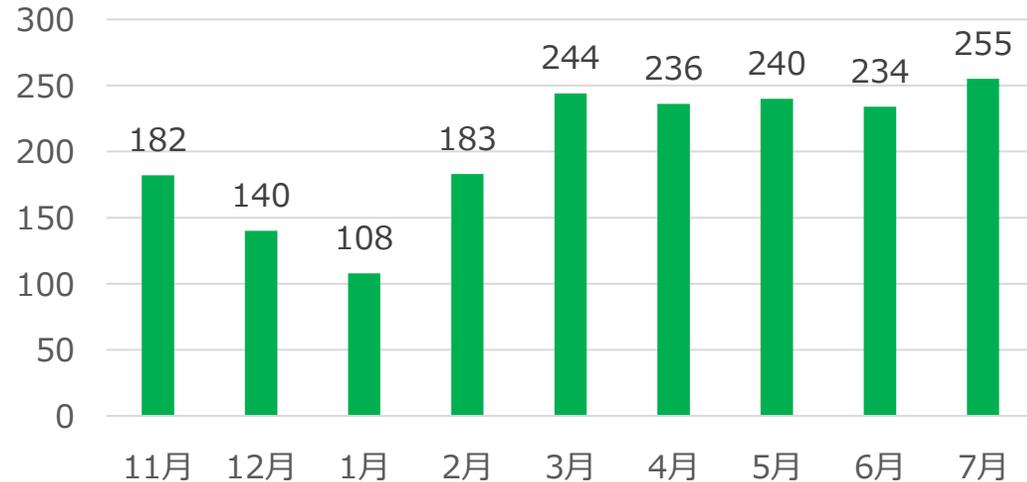
### | 社員の、社員による、社員のための全社員アワード「推し社員投票」

2023年に刷新したバリューマインドを行動評価に反映したことを機に、「バリュエンスープロジェクト」のメンバーが中心となって全社アワードをリニューアル。

エントリーから投票、グランプリ決定まで、すべてのプロセスを社員参加型に切り替え、誰かの「いいね」が組織文化をつくる仕組みに進化しました。

初代グランプリは2025年11月に発表予定です。

#### ● “推し社員投票”の投票件数



#### ● “推し社員投票”のエピソード公開

毎月集まる素晴らしいエピソードをValuence CONNECTで紹介するほか、社長はじめ役員にくじ引き形式で引いてもらったエピソードを紹介する動画も配信。

社員のモチベーション向上にも、つながっています。



## 【Column】

# デュアルキャリア座談会～バリユエンスでのシゴトとアスリートを両立する意義～

2020年9月から開始した「アスリートのデュアルキャリア採用」。この制度を活用して活躍している社員に、バリユエンスでのシゴトとスポーツ選手を両立することの意義についてインタビューしました。



上原平さん  
買取営業部 なんぼや横浜店 副店長  
競技/修斗(総合格闘技)



奥野由さん  
ファンクリエイト事業部 Valuence INFINITIES課  
競技/ビーチバレー

### Q1. バリユエンスで働くことになったきっかけを教えてください。

上原 | 修斗にもっと真剣に取り組みたいと思っていたのですが、前職では両立が難しかったんです。どちらも諦めずに、両方を本気で突き詰める生き方がしたかったんです。バリユエンスでなら自分の夢が叶うと直感し応募しました。  
奥野 | 私も、大学卒業してすぐは競技と仕事の両立を諦めていましたが、偶然観戦したD.LEAGUEが人生の転機になりました。バリユエンスでなら、競技を再び本気で追いながら働けると思い、入社を決意しました。



### Q2. 競技との両立は簡単ではないと思いますが、どんな工夫をされていますか？

上原 | 最初は情熱のままに詰め込んでしまい、限界を超えてしまいました。今は、意識的に余白を作り、心身を整えることで、競技も仕事も質が高まるようになりました。

奥野 | 私もオンライン勤務を活用したり、自分に合った働き方を模索し、無理に抱え込まないことを心がけています。

### Q3. 両立によるメリット、相乗効果はありますか？

奥野 | どちらかに偏ると行き詰まりを感じるがありますが、両方を真剣に取り組むことで互いに良いバランスで、影響を与えています。

上原 | 仕事での接客を通じ、多様な人生や価値観に出会うことで視野が広がりました。私は、修斗で勝敗にこだわる

だけでなく、自己表現によって観客の心を震わせることを目指しているのですが、バリユエンスでの仕事が格闘技での自己表現の深みにつながっています。

### Q4. 「好きを、究よ。」目標 = My Missionの設定について、どんな風にとらえていますか？

上原 | 私は、人生は好きなことを徹底的に突き詰めるべきだと考えています。本当に好きなことなら、どんな苦しい壁も、自分の成長になると思え、心から楽しめるはずですよ。  
奥野 | 同感です。好きなことは伸びしろが全然違います。仮に最初は好きじゃなかったとしても、その中の小さな「好き」を見つけられるとよいと思います。好きなところを見つけて、知って、広げていくことで、自分の人生がより豊かに、深みのあるものになると思っています。

