

日本証券金融株式会社

第7次中期経営計画と人材戦略（FY2023～2025）

第一部

第7次中期経営計画

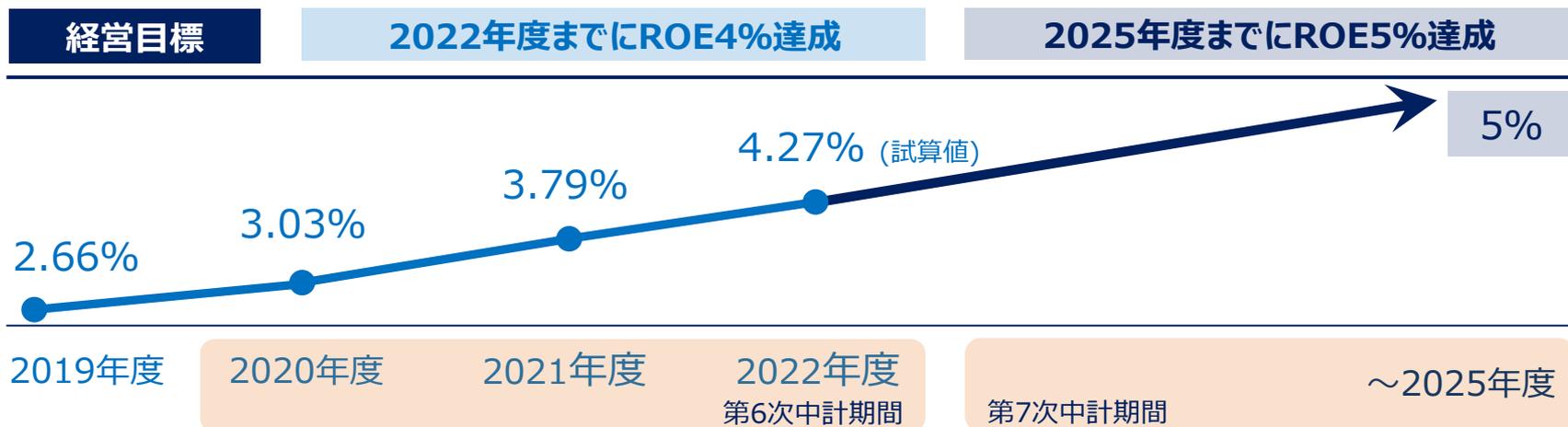
- 位置づけ … 4ページ
- 概要 … 5ページ
- 企業理念 … 6ページ
- 目指す将来像
- 経営方針
- 経営目標
- 戦略 … 7～8ページ

第二部

人材戦略

- 人的資本ポリシー … 10～11ページ
- 人材育成プログラム … 12ページ

[第一部]
第7次中期経営計画



経営目標

2025年度までに、連結経常利益100億円、ROE5%の達成を目指す。

戦略

証券市場のインフラとしての
貸借取引業務の強化

グループ連結経営の強化

セキュリティ・ファイナンス業務の
拡充・強化

高い財務の健全性維持

有価証券運用による安定的な収益
確保・資金調達手段の拡充

持続的成長と中長期的な
企業価値向上

新規業務開発の推進

業務管理体制の強化

効率的な業務運営による
競争力の基盤強化

人材育成の強化と
エンゲージメントの向上

サステナビリティの推進

1. 企業理念

- 証券金融の専門機関として公共的役割を強く認識
- 証券界、金融界の多様なニーズに積極的に応え、市場参加者や利用者の長期的な利益向上を図ることで、証券・金融市場の発展に貢献することを使命

2. 目指す将来像

- 高い財務の健全性維持、持続的成長と中長期的な企業価値の向上
- 証券・金融市場のインフラ機能を支える機動性・柔軟性に富んだ特色あるユニークな企業

3. 経営方針

- (1) 証券金融会社としての社会的責任を認識し、健全な業務運営の実践を通じて、揺るぎない社会的信頼を確立
- (2) 経営の安定性および財務の健全性を確保した上で企業価値の向上を図るとともに、株主への利益還元を充実
- (3) 貸借取引業務の強化、金融・証券関連サービスの拡充
- (4) 人材力の基盤強化を図り、企業活力と組織変革力を向上

4. 経営目標

- 2025年度までに、連結経常利益100億円、ROE 5%を達成

5.戦略

(1) 証券市場のインフラとしての貸借取引業務の強化

- 株式市場を取り巻く環境変化に対応し貸借取引業務の安定的な運営と利便性向上を図る
- 市場参加者の取引ニーズの的確な把握などにより、貸借取引の利用促進を図るための施策を検討

(2) セキュリティ・ファイナンス業務の拡充・強化

- これまで培ってきた資金取引や有価証券取引のノウハウを活用し、内外の証券会社・金融機関等との多様な取引に積極的に対応
- 取引先や対象通貨・有価証券等の拡大等により、セキュリティ・ファイナンス業務を強化・拡充

(3) グループ連結経営の強化

- 営業、リスク管理、業務管理などの分野で、より密接に協力し、グループ連携を強化

(4) 有価証券運用による安定的な収益確保・資金調達手段の拡充

- 外部環境の変化に対し、適切なリスクコントロールの下、機動的にポートフォリオの見直しを実施することで、有価証券運用による安定した収益を確保
- 取引先の多様なニーズに応えるため、外貨を含め安定的な資金調達手段を拡充

(5) 新規業務開発の推進

- 証券金融会社としての特長を活かし、内外の関係先やグループ会社との連携の下で、長期的視野に立った新規業務開発に取り組む

5.戦略

(6) 業務管理体制の強化

- 当社に求められている社会的要請に積極的に対応
- 金融業務に付随するリスクの多様化・複雑化に対応してリスク管理を一層充実

(7) 効率的な業務運営による競争力の基盤強化

- 業務プロセスの見直しやデジタル技術の積極的な活用などにより、効率的な業務運営体制の構築に努め、競争力の基盤強化を図る

(8) 人材育成の強化とエンゲージメントの向上

- 多様性の確保と専門性、主体性の強化を軸に、人材育成の強化と人材ポートフォリオを再構築
- 社員エンゲージメントの向上を図ることにより、企業活力と組織変革力を向上

(9) サステナビリティの推進

- 証券・金融市場のインフラとしての機能を安定的に果たせるよう、業務継続体制の更なる強化に努める
- 気候変動・環境保全への対応など、サステナビリティに関する重要課題についても、着実に取組む

[第二部]
人材戦略

企業価値創造の源である人材力の基盤強化を目的に、
人材育成をはじめとする「人的資本」形成に関する取り組みを推進していく上での基本的な方針

ビジョン

- 社員が持つ多様な価値観を尊重するとともに、多様な個人がそれぞれの個性と強みを最大限発揮し、業務遂行を通じて自ら成長していくことができるよう、機会の提供と支援環境の整備に努める。
- 社員が安心して業務に従事することができるよう、働きやすい職場環境づくりを推進する。
- 社員エンゲージメントの向上を図ることにより、企業活力と組織変革力を向上させ、生産性を高める働き方を実現する。

期待する人材像

人材像	キャリア段階
● 多様な価値観を尊重し、他の社員と協働して企業価値の向上に取り組む人材	スタッフ・リーダー人材
● 複雑な業務も正確かつ安定的に遂行し、インフラ機能を担う当社の信頼維持に貢献できる人材	
● 担当する業務をより深く、より広く理解することに努め、当該分野における専門性を高めつつ業務変革に繋げていくことができる人材	マネージャー人材 スペシャリスト人材
● 一定分野の専門性を有し、その専門性を生かして社内をリードして貢献することができる人材	経営人材 ITサポート人材
● 自発的に高い目標を掲げ、その実現に向けて周囲も巻き込みながら主体的に取り組むことができる人材	
● 広い視野をもって経営戦略を主導的に担い得る人材	

ビジョンに向けた取組み

1. 採用

- 新卒採用に加え、経験者採用を積極的・継続的に行うことにより、多様性に富んだ人材を確保。

2. 育成・キャリアパス

- 社員が持つ個性と強みを最大限発揮し、業務遂行を通じて自ら成長していくことができるよう自律的なキャリア形成のための環境を整備。
- 自律的なキャリア形成と挑戦を支援するため、研修制度の改正・新設なども含めた新たな人材育成プログラムを策定。
- 多様性と専門性、主体性の強化を軸に経営戦略を主導的に担い得る人材層の強化。

3. 評価・報酬

- 能力伸長、業績発揮、期待する役割の充足度合いなどの社員の業務遂行上の貢献を適切に評価。
- 業務変革や業務効率化、高い目標に向けての自発的な取り組みなど、社員の業務への主体的な取り組み姿勢や行動を評価。

4. 環境

- 育児・介護と仕事の両立を支援するための各種休暇制度の取得促進等により、ワークライフ・バランスを確保できる職場環境づくり。
- テレワークの活用等により多様な働き方が可能となる働きやすい職場環境づくりを推進。

社員の自律的なキャリア形成と自らの成長に向けた挑戦を支援し、社員の働き方やライフプランにも配慮しながら社員の個性を活かして能力開発を進め、社員エンゲージメントの向上を図る。

<取組みの概要>

- ITを活用した人材ポートフォリオの可視化
- キャリアオーナーシップに基礎を置いた中長期的・自律的なキャリアの形成支援
- ブレンディッドラーニングによる自己啓発 (Self-Development) メニューの充実
- 社内トレーニー制度、メンター制度の導入
- 社外経験の充実

