

「人材育成基本方針」

豊トラスティ証券株式会社

【基本的な考え方・方針】

当社は中期経営計画に基づき、これまでに培った「デリバティブ市場」での経験に加え、現物株式や投資信託といったさまざまな金融商品の販売等を通じ、お客様の資産形成にさらなる貢献をしていく所存です。そのためには、デリバティブ市場に関するスキルを今まで以上に磨き上げると同時に、新たに取り扱う金融商品の知識取得や勧誘等に向け、社員を育成したり、経験豊富な人材を採用したりする必要があります。もちろん、コンプライアンス部門の重要性が格段に増すことから、体制を強化しなければなりません。

社内での人事や教育、研修を一元的に管理し、司令塔の役割を担う「人事部」を強化（既存の人事課を拡充）し、入社から退職まで一貫して社員に寄り添うことで、社員一人ひとりが知識や実践力を深め、切磋琢磨しながら自らの能力を最大限に発揮して、お客様や社会の信頼に添えていきます。

【人材の採用・育成】

当社は「お客様第一主義」「お客様に豊トラスティ証券株式会社を選んでもらう」という基本的な考え方に誠実に向き合い、多様化するお客様のニーズに合わせた金融サービスを提供する人材の育成に努めます。

営業部門のみならず、管理部門においても新卒・既卒や国籍等を問わず、ジェンダーフリーで通年採用を常態化するほか、コンプライアンスやシステム、経理といった専門知識を有する人材も幅広く採用します。

〔定着率向上、適材適所への配置〕

入社後の定着率を向上させるため、全社員にとってさらに働きがいのある職場づくりに取り組みます。具体的には、社員を常に適材適所に配置するとともに、スリーラインディフェンスの考えに基づいた形で、各部署の機能を強化します。

また「経営企画部」（既存の経営企画室を拡充）においては、経営に関する企画・立案とともに、常務会や取締役会の指示等を具現化し、I R・S D G s 活動も担い、リーガルチェック機能の強化にも努めます。

【教育・研修】

入社時や昇格時、担務・役職に応じた教育・研修を積極的に実施し、自らがステップアップすると同時に、お客様や会社、地域社会等への貢献に対する意欲を高めます。同僚や上司だけでなく、外部から講師を招く講演会を開催するほか、経済団体等が主催する各種セミナーを少なくとも1年に1回は受講する機会を設けます。

〔資格取得等を支援〕

従業員の資格取得も支援し、例えば、今後の各種金融商品の販売・資産形成プランニングを提供するため、営業職ではファイナンシャルプランナーや各種アナリスト資格等の取得、内勤職では営業との一体的な人事管理を実効するため、証券外務員資格Ⅰ種や内部管理責任者資格、行政書士や社会保険労務士等の資格、英検・TOEIC・TOEFL、簿記や秘書検定などの資格取得を支援し、スキルアップを図るとともに、当社事業の収益拡大に結び付け、サステナビリティ（持続可能性）を追求します。

【モチベーションの向上】

社員のモチベーション向上に向けた取り組みを強化します。具体的には、①初任給の引き上げに伴う全体の給与水準見直し ②人事考課制度・内容の改善による多角的な評価 ③福利厚生の実現一などの実現を図ります。

〔女性活躍に向けた取り組み〕

本支店では、女性事務員（事務職）を積極的に登用します。将来の取締役や監査役等について、女性が占める割合を現段階で明示するのは難しい状況ですが、日常業務や研修等を通じて女性が活躍できるよう全社を挙げて取り組み、社外取締役・監査役への女性登用を目指します。

〔再雇用時の賃金・労働時間体系の見直し〕

定年（満60歳）後の再雇用制度を見直し、業務内容に応じた賃金・労働時間体系を構築します。

以上