

グッドキャリア企業アワード2018

大賞受賞

[厚生労働大臣表彰]

東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社

 東海東京フィナンシャル・ホールディングス

評価のポイント

多様な研修制度と「資格マイレージ制度」を中心に 自律を促す幅広い能力開発・自己啓発を展開

経営者からのメッセージ

「学び続ける会社」というキャッチフレーズのもとに推進している社員の自発的な学習やキャリア形成を実現する取組を高く評価いただき、心より感謝いたします。

今後も社員の成長を重んじ、個性を生かし、専門性に優れた、きらきら輝く社員の自己実現をサポートする企業グループであり続けられるよう邁進いたします。

代表取締役社長
最高経営責任者
(CEO)
石田 建昭



企業概要

- 事業概要: 金融業・保険業
- 業種: 金融商品取引業・商品先物取引業
- 所在地: 東京都中央区
- 従業員数: 2,900人
(男性1,833人/女性1,067人、
うち非正規雇用153人)
- 平均年齢: 38.6歳
- 創業年: 1929年

キャリア形成支援担当者紹介

[キャリア形成支援の取組をして良かったこと]

自律的なキャリア形成に挑む社員の成長や活躍を実感できることです。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

導入した制度が実際に社内の文化として浸透するよう今でも様々な工夫をしています。まだまだ道半ばですのでこれからも継続して取り組みます。

人事企画部人事企画室
マネージャー
福岡 裕子
担当年数: 4年



取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

時代の激変に対応し、イノベティブな企業グループとしての成長を続けるためには、人間性と専門性を兼ね備えた人財育成が不可欠であり、社員のキャリア支援は重要な経営課題の一つと捉えていました。『学び続ける会社』をキャッチフレーズに、社員が自ら学び、自律的なキャリア形成を支援する取組として、「資格マイレージ制度」や「社内公募制度」など、キャリアアップのための多様な機会を充実させています。

1

カフェテリア研修や資格マイレージ制度で主体的な学びを支援

社員が意欲を持って主体的に学ぶことを支援するために、「カフェテリア研修」(自己研鑽のための任意参加型研修、Eラーニング受講、社外セミナー参加支援制度、資格取得支援)として様々な学びの場を提供しています。これらのコースは社員一人ひとりが自己啓発ニーズに応じて自由に選択できるよう、業務に直接関連しない講座なども幅広く用意するとともに、社外資格の取得や社外セミナー受講の支援を行っています。また、「学び続ける会社」を目指し、社員の自発的な学習の努力を昇格等に反映させることを目的に「資格マイレージ制度」を導入しています。主にカフェテリア研修の受講に資格マイレージポイントが付与されるため、積極的にカフェテリア研修を活用して『学び続ける』文化が醸成され、キャリアの自己実現にも繋がっています。



2

社内公募制度を活用した自律的なキャリア形成の促進

社内公募制度は主体性をもってチャレンジする社員に対し、様々な職務でのキャリア形成を実現させる制度として2006年に導入しました。能力開発を担える部署が募集内容を公開して人材を募り、面接等で適性・能力を判断し、人材を登用します。また、2014年に導入した専門コースは、社外にも通用する高度な専門性や知識をもち、社内でも高い能力を発揮している社員を専門コース社員として認定し、その価値に見合った処遇をする制度です。専門性を発揮した働き方を目指す社員がチャレンジできる機会であるとともに、上司が部下のキャリア形成を考える貴重な機会として浸透しています。



3

多様な教育・研修により『金融のプロフェッショナル』を育成

東海東京フィナンシャル・ホールディングスにおける教育・研修のテーマは、「お客さまに選ばれる総合金融グループとなるため、更なる進化を目指し、学び続けること。」です。金融のプロフェッショナルとして一流の人材育成を目指し、グループ会社の東海東京アカデミーと当社人事企画部が連携し、階層別教育と専門的な研修プログラムを展開しています。若手社員教育は入社2年目社員までの育成プログラムを一新し、入社2年間で「金融のプロフェッショナル」として成長できるよう支援する教育プログラムを整えています。その一環として、若手社員にはAFP資格(AFFILIATED FINANCIAL PLANNER)取得を推進しています。また、リーダー育成研修や国内外MBA派遣などにより次世代人材の育成にも力を注いでいます。

取組の効果について

社員の自己啓発意欲の向上、キャリアパス実現にむけた制度として広く浸透

社員の自己啓発(研修受講や資格取得)意欲を高める制度として浸透し、より難易度の高い資格取得にチャレンジする社員も増加しています。専門性の高い人財の育成・確保に繋がるだけでなく、管理職への早期登用や次世代リーダーとしての活躍を期待できる社員との相関性も高いと考えます。学ぶことのチャレンジや努力が可視化され、かつ昇格等に反映される仕組みは、社員自身のキャリアパス実現にむけた制度として広く浸透しています。

1

前述の取組①の効果について

可視化された資格マイレージポイントが 自己啓発意欲の向上に寄与

カフェテリア研修や資格マイレージ制度により、自己啓発意欲を持つ社員が年々増加しています。カフェテリア研修のひとつである『TT School』は毎年300~400名の社員が自主的に参加しています。通信講座(5分間ドリル、TT Learning、Eラーニング講座)は全285講座を提供し、毎年約2,000名の社員が受講しています。また、『資格取得支援制度』では24種類の資格への支援を行っています。これらの学びで得た資格マイレージポイントにより、直近5年間で約600名が昇格しました。自らの学びが昇格要件として可視化されるため、多様な管理職の公平な登用にも繋がっています。女性管理職比率も向上し、多くの社員が自分自身のキャリアパス実現のための制度と捉えています。

2

前述の取組②の効果について

専門職務の認定がビジネスの 高度化と多様化に大きく貢献

社内公募制度は、2006年の導入以来590名の社員が応募しており、既に277名が「新たな職務でキャリアを積み、より成長したい」という思いを実現しています。この制度により、主に専門職として活躍できる職務(投資銀行業務、アナリスト、ディーラー、トレーダー、プライベートバンカー等)や、当社の戦略を担う人材の着実な育成に繋がっています。2018年度までに公募・選抜で国内外MBAに派遣した社員は計33名(国内28名、海外5名)、MBA以外では日本経済経営研究所の客員研究員として米国コロンビア大学に4名を派遣しています。また、高度な専門性や知識をもち社内でも高い能力を発揮している社員を認定する専門コースの制度は、これまでに64名が認定されており、当社ビジネスの高度化と多様化に大きく貢献しているとともに、キャリアパスを実現する機会として浸透しています。



3

前述の取組③の効果について

教育・研修プログラムを積極的に 活用する社員の増加

会社を支えるのは「人」に他なりません。当社では教育・研修の充実に力を注ぎ、社員一人ひとりの個性や能力に応じた専門的な研修プログラムを提供しています。

2016年度、従来の若手社員の教育プログラムを刷新しました。育成体制を明確化しOJTの内容を統一する他、証券ビジネスの醍醐味を感じる機会として本社トレーニー研修などを取り入れたことで、基礎能力と専門性の習得が強化されました。合わせてAFP資格の取得を推進したことにより、全社のAFP資格保有率は57.1%となり、同業他社と比較してもトップクラスとなっています。2011年度から導入した選抜教育(次世代リーダー育成)ではこれまでに124名が選抜され、キャリアパスを実現するための研修として社員の参加意欲も向上しています。



今後の課題と展望

「キャリアデザインプログラム」による更なるキャリア形成支援の推進

当社でのキャリア形成支援を更に浸透・強化するため、今年度より『キャリアデザインプログラム(以下、CDP)』を導入しました。CDPでは、社員自身がキャリアやライフプランに向き合えるよう「節目となる年次・年代」において考える機会を提供します。また、『資格マイレージ制度』は2019年4月に全面刷新する人事制度にて『プロフェッショナルマイレージシステム』と名称変更し、さらに社員のキャリアや専門性を磨く仕組みとしてリニューアルします。今後は新人事制度とCDPが一体となり、更なるキャリア形成支援を推進します。

社員の声

- Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは？
Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？
Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



東海東京証券
リテール統括部
新ビジネス企画室
室長
櫻井 崇博

A1 入社してから現在まで主にリテール営業に従事していました。営業課長になるための課長候補者研修でコーチング主体のマネジメントを学び、営業課長時に受講した次世代リーダー育成研修ではビジネスに対する考え方を大きく広げることができ、自身のキャリアもより深く考えるようになりました。

A2 当社が行っている各種研修を通じて習得したことを、営業の仕事で積極的に活用していく中で、お客様への対応力も向上し、成果が上がるようになりました。また、部下にも同様の指導をすることで育成の効果も表れ、変化が起きていることを実感しています。

A3 現在携わっている仕事は新しいことにチャレンジする事が多く、AI等の最先端の技術を含めて幅広い知識や柔軟な考え方が必要です。今まで学んだことを現在の仕事に上手く活用するとともに、当社の研修制度等も利用しながら成長し続けて会社に恩返しをしたいと考えています。



東海東京FH
戦略企画部
マネージャー
園田 洋平

A1 会社での担当業務にやりがいを感じる一方で、自分の能力不足を痛感していたことがきっかけとなり、社内公募で国内大学院のMBAに挑戦しました。MBA取得後、社内のリーダー育成研修に選抜されたことで更に自身の今後のキャリアを強く意識するようになりました。

A2 会社では自律的なキャリア形成促進のための取組の1つとして専門コース認定制度があります。今後のキャリアを考えた結果、自らの専門性を更に磨いていきたいと考え、専門コース制度へ応募し、認定してもらうことができました。

A3 会社が継続的な学習を支援する体制を用意してくれているため、引続き自身の専門性を磨き、組織の一員としてしっかりと価値を提供していきたいと考えています。自発的にキャリア形成を進めていくことで、いつまでもわくわくするような仕事に取り組んでいきたいと思えます。



東海東京FH
人事企画部
マネージャー
平田 梨紗

A1 入社して7年経過した頃、マーケット部門で知識や経験を積んだ段階で海外MBA派遣制度に挑戦する機会を得たことです。MBA取得を通じ経営や企業金融に関する知識・スキルを身につけることにより、マーケット部門で得たことを土台に経営戦略や新ビジネスに関わる方向へキャリアをステップアップさせたいと考えました。

A2 米国での2年間は多様な国籍や経歴の学生たちと共に学ぶ一方、インターンシップにも挑戦しました。知識の習得以外にグループワークを通じ意見の伝え方や異なる意見の調整について考える機会を得て、周囲といかに良い関係を作り、個々の力が活きるチームとして成果を出すか考えるようになりました。

A3 社内外で、バックグラウンドや意見の異なるメンバー間でも積極的にアイデアや意見を出し合い議論して、個々の能力の集合以上の成果やビジネスを生み出せるようなチーム作りに貢献したいです。また若手がキャリア形成に向かって強みを伸ばしていく手助けを今度は自分ができたら良いなと思います。



東海東京証券
キャピタル・
マーケット部
アシスタント
マネージャー
岩田 奈津実

A1 学生の頃から法人業務に興味を持っていました。入社当時の新入社員は全員リテール配属でしたが、入社前の会社説明会で社内公募制度を知っていたためリテール営業で多くの知識と経験を積み、その後法人業務に携わりたいというキャリアプランを描いていました。

A2 入社後、自分が最も自信を持って提案できたIPOやPO株式に係る業務に携わりたいと思い、現在の所属部署であるキャピタル・マーケット部を志望するようになりました。日々の業務は大変なこともありましたが、成果を残し、社内公募制度を利用して希望の部署へ応募するという具体的な目標があったため、乗り越えることができました。

A3 当部に異動して6年目になり、今までよりも更に高度な知識が求められていると感じています。現在はTT Learningで証券アナリストの勉強を行い、資格取得を目指しています。引き続きプロフェッショナルとなるべく、毎日の業務の中での勉強に加えて、当社の多様な研修制度を活用し、専門的な資格の取得に努めたいと考えています。