

NEWS RELEASE

株式会社岡三証券グループ（コード 8609）
上場取引所：東証プライム・名証プレミア

代表者：取締役社長 新芝 宏之
住 所：東京都中央区日本橋室町 2-2-1



2024年10月30日

各 位

新人事制度導入方針に関するお知らせ

当社および中核子会社の岡三証券株式会社では、働き方に対する価値観が多様化するなど人材市場が大きく変容していることを受けて、新たな人事制度を2025年4月に導入しますので、下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 目的

当社は中期経営計画に「金融のプロフェッショナルとして『お客さまの人生に貢献する』」を存在意義として掲げ、提供するサービスの質を高めるべく様々な改革を断行しています。新たなビジネスモデルを構築し、その経営目標を実現していくには、強固な人材基盤の確立が不可欠です。他方、就労意識の変化により自己成長・自己実現を求めてポジティブな転職が一般化し、人材の流動性は一層高まり、その獲得競争は激しさを増しています。

そのような中、当社は従来の人材マネジメントの考え方を抜本的に見直し、「一人ひとりが能力を最大限発揮できる会社」、そして「多様な人材から選ばれる会社」に進化を遂げてまいります。

2. 新人事制度の主な特徴

① 魅力的な報酬水準
✓ 「初任給 30 万円」とし、現行の 25 万円から 20%増の大幅引き上げにより業界最高水準へ
✓ 給与・報酬総額を引き上げたうえで「Pay for Job, Pay for Performance」を徹底
✓ 成果に応じて上限の無い報酬制度を導入
② 年齢にとらわれない能力に応じた処遇
✓ 年齢・勤続年数に関係なく、能力・成果に応じて積極的に登用・抜擢
✓ 雇用上限年齢の撤廃 能力・成果に応じて、雇用上限年齢 65 歳を超えて働くことができる制度を導入
③ 個々の志向や適性に沿ったキャリア形成や働き方
✓ 勤務地や職種等の働き方を従業員自ら選べる仕組みを導入
✓ 社内 FA（フリーエージェント）制度等の「社内転職」の仕組みを導入

(ご参考)

当社の企業価値向上に向けた人材施策の考え方である「人材基本方針」

長期的関係が前提	お客さまとの関係同様、従業員や様々なパートナーと岡三証券グループは長期的関係であることを前提とします
活躍の場や働き方の自律的な選択	個々人の価値観や適性に応じた自律的なキャリア形成、雇用形態に限定されない柔軟な関係性を目指します
個々人の成長意欲に応え市場価値を高められる組織環境	グループとして計画性のある育成や風土形成を図ると同時に、早期からの活躍の場を得られる仕組みを確立します
役割・責任・成果に応じた報酬体系／夢のある報酬水準	年齢や属性に関わらず、役割・責任・成果に応じ処遇が決まり、市場価値に即した報酬を得られる仕組みを実現します

人材に関する現在の課題認識

① 人材基盤のさらなる拡充

既存人材の活性化や定着率・エンゲージメント向上を図ると同時に、特に専門人材の獲得強化を実現

② 多様なビジネスモデル・営業手法を共存させる人材ポートフォリオの実現

従来型の事業・営業スタイルの維持と同時に、プラットフォーム展開や組織型営業の推進などの新しい形の事業・業務スタイルを確立・強化させるための人材も併せ持つ人材ポートフォリオの実現

③ グループ全体での人材管理の最適化

グループ全体での人材管理一元化・グループ内異動の潤滑化。グループ全体最適を推し進め、人材マネジメントの高度化・効率化を実現

④ 人件費水準の適正化

役割・責任・成果に応じた報酬体系（Pay for Job, Pay for Performance）を徹底すると同時に、市場価値を意識した水準設定を実現

以上

本件に関する報道機関等からのお問い合わせは、広報 IR 部（03-3275-8248）までお願いいたします。