

人材育成の取組み

従業員の状況

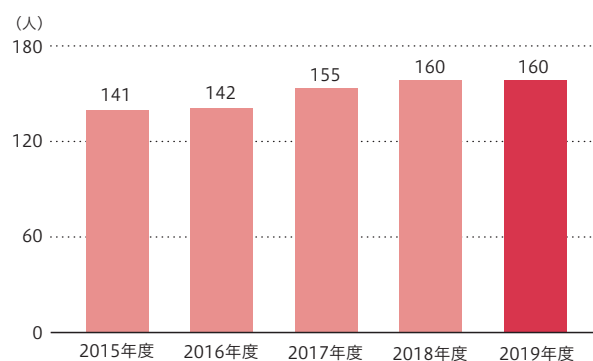
～「お客さま第一宣言」の実践に向けた組織と人員の体制整備～

従業員数(2019年4月1日現在)

	人数	平均年齢
男性	100人	43.3歳
女性	60人	36.6歳
全体	160人	40.8歳

※ 人数は役員を除き執行役員・契約社員を含む

従業員数推移



※ 各年度とも4月1日現在

人材育成

～資産運用のプロフェッショナル集団として～

証券アナリスト関連資格の取得状況(6/1現在)

当社では76人の従業員が「証券アナリスト(CMA®)」資格に合格し、その数は運用業務従事者の80.4%、全従業員の46.6%にあたります。その保有率は業界でトップクラスを誇り、資格に裏付けられた専門知識を持ったプロフェッショナル集団が業務に従事しています。

[証券アナリスト関連資格合格者数(重複合格含む)]

・証券アナリスト(CMA®)	76人
・国際公認投資アナリスト(CIIA®)	13人
・CFA協会認定証券アナリスト(CFA®)	15人

人材育成の方針

当社では、右記のとおり「人材育成基本方針」を定め、会社の提供サービスの付加価値向上のために、社員の成長支援を行っています。

人材育成基本方針

当社では「お客さま第一宣言」に掲げる「プロフェッショナル」を以下のように定義し、社員一人ひとりの「プロフェッショナル」としてのさらなる成長を支援します。

「プロフェッショナル」とは、

1. 高い職業倫理を持ち、
2. 高度な専門知識を駆使し、
3. 最高品質の商品・サービスを継続的に提供し、
4. お客さまから信任される、
5. 高い市場価値のある人材

具体的な人材育成の施策

1. 専門性の向上

証券アナリスト関連資格の取得については、取得費用・登録費用の会社負担により、運用関連の専門資格の取得を推奨しています。同時に全従業員の「証券アナリスト基礎講座」修了を目指し、運用業務に従事していない従業員も「資産運用」に関しての一定水準以上の知識を有して

業務に従事することにより、付加価値の高いサービスの提供を目指しています。

また、業務上必要となる専門知識の修習のため、担当業務ごとに必要となる知識については、外部の研修等への参加を積極的に推奨しています。

2. 英語力強化

海外からの受託資産の順調な拡大が続いている中で、一層のグローバル展開の推進、顧客サービスの向上を目指し、グローバル対応力の強化を目的に、従業員の英語力向上のため右記の取組みを行い、全社的な英語力の強化を支援しています。

[英語力向上の支援]

- ・全従業員のTOEICの受験推奨（年4回の社内でのIPテストの実施）
- ・「eラーニング」による無料学習の提供
- ・自己啓発に対する補助の実施（英会話学校への通学、通信教育の受講、Online英会話の受講に対して会社が補助）

3. ビジネススキル向上

運用関連業務知識、英語以外のビジネススキル向上のため、右記の導入により、社員が「必要な研修を必要な時に」受講し、スキルの向上を可能とする仕組みとしています。

- ・公開型ビジネス研修
複数（全300種以上）のメニューから、従業員が自身に必要な研修を選択し何度でも参加可能
- ・SOMPOホールディングスグループのeラーニングの提供

4. 海外トレーニー派遣

商品知識・運用手法に対する理解の深化、関係強化を目的とし、コルチェスター社等、海外のビジネスパートナーへ従業員の派遣を実施しています。

組織活性化への取組み

～「お客さま第一宣言」の実践に向けた、組織の基盤づくり～

ダイバーシティの推進

人材のグローバル化	外国人の採用：従業員の英語力強化の取組みのほか、外国人の採用とその適材適所の配置により、海外ビジネスの強化や価値観の多様性により組織の活性化を図っています。 現在では日本を含め、3つの国と地域の出身者が就業しています。
仕事と育児の両立	法定を上回る産休・育休の制度に加え、柔軟な育児時短勤務等の諸制度やその職場理解により、育児と仕事の両立が可能な職場環境が整っています。
女性活躍推進	ダイバーシティ(女性活躍推進)プロジェクトの実施等により、女性がさらに活躍できる職場環境の整備等に努めています。また、2019年6月1日現在で5.90%の女性管理職比率を2020年度には20%、2023年度には30%となるよう目標設定し、その実現に取り組んでいます。

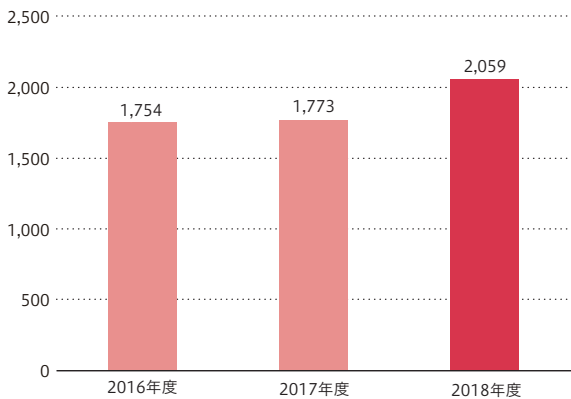
働き方の多様化

2015年からの「シフト勤務」「在宅勤務」の重点取組みにより、メリハリの効いた業務遂行を促進。また有給休暇のほか、5日間の連続休暇・指定休暇・リフレッシュ休暇等、充実した休暇制度を活用し、各人が計画的に休暇取得できる文化が定着しています。

個々の「違い」を尊重して受け入れ、従業員が生き生きと働ける環境を整え、多様化するお客さまのニーズに対応していく「企業文化」づくりを進めています。

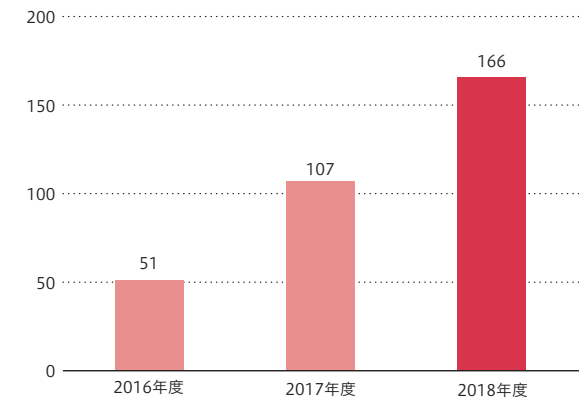
保育園送迎・当番制勤務等 各自で働き方を工夫

シフト勤務
(全社の延べ回数)



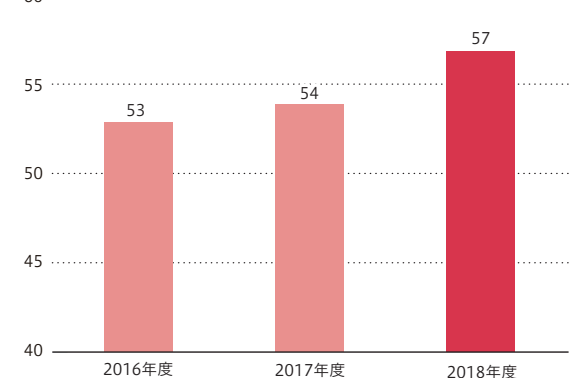
全部署で活用し、着実に業務効率化に貢献

在宅勤務
(全社の延べ回数)



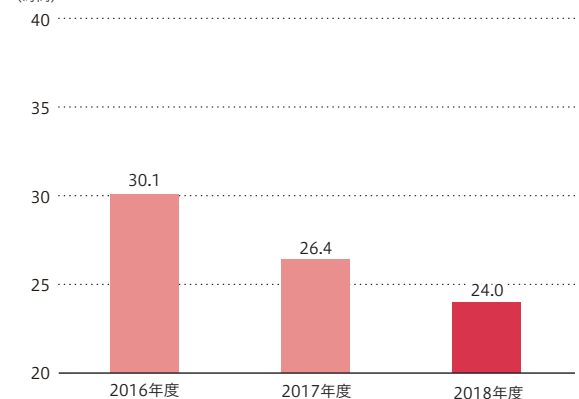
年次有休以外の連続休・指定休は90%の消化率

休暇取得率
(%)



着実に、早帰り意識が定着

月平均残業時間
(時間)



ガバナンスに関する取組み

当社は、お客さま第一の実践のため、社外の目を経営に取り入れ、お客さま第一の視点からのガバナンス体制強化に取り組んでまいります。また、効果的・効率的なリスク管理態勢を目指すとともに、実効性のあるコンプライアンスを推進します。

社外取締役の選任

当社は、「受託者責任(フィデューシャリー・デューティ)の忠実な履行」の徹底と「持続的な企業価値の向上」を目的として、青木 直幸氏を(独立)社外取締役に選任しました。

青木氏がこれまでに培われた知見をもとに経営全般についての助言を受けることで、より一層、コーポレートガバナンスの向上に努めるとともに、資産運用会社として持続的成長を目指してまいります。



社外取締役

青木 直幸

1978年4月 大蔵省入省(現財務省)
2007年7月 大臣官房政策評価審議官
2010年6月 税務大学校長
2016年6月 株式会社エヌ・ティ・ティ・カードソリューション 監査役

損保ジャパン日本興亜アセットマネジメントは、2016年3月に目指す企業像として「日本一お客さまのことを考える資産運用会社」を掲げ、「お客さま第一宣言」を策定・公表し、全社を挙げて「お客さま第一」の取組みを進めているところです。このような取組みは、今後の資産運用会社の在り方を示すものとして大変興味深く、大いに期待をしているところです。

社外取締役としての公正・独立の立場を堅持しつつ、これまでの経験・知識等を活かし、中長期的な企業価値の向上とガバナンスのさらなる深化・お客さま第一のさらなる進化に向けた取組みに微力ながら貢献していければ幸いです。

お客さま第一委員会

当社は、第三者委員会である「お客さま第一委員会」を設置し、外部有識者の意見を業務運営に反映する仕組みを導入しています。同委員会は、主に個人のお客さまを対象とした投資信託商品の組成・運用に関して、お客さま視点にたったご意見・ご助言を頂き、業務の改善に活用することを目的として、四半期ごとに開催しています。

また、当社の「利益相反の管理状況」について、同委員会にてモニタリングを実施しています。モニタリング結果は、委員会の提言事項と併せて、取締役会へ報告しています。

委員	荒井 勝(委員長)	NPO法人日本サステナブル投資フォーラム(JSIF)会長
	永沢 裕美子	フォスター・フォーラム(良質な金融商品を育てる会)世話人(発起人)
	竹川 美奈子	LIFE MAP, LLC代表
	安田 和弘	堀総合法律事務所 弁護士
	小嶋 信弘	当社代表取締役社長

(2019年11月1日時点)

利益相反管理に関する取組み

当社は、当社業務において利益相反のおそれのある取引・行為について、お客さまの利益が不当に害されることのないよう、「利益相反管理方針」を定めています。同方針では、当社業務におけるすべての取引・行為につい

て、お客さまの利益が不当に害されるおそれが認められるケースを管理対象として指定し、大きく以下の4種類に類型化したうえで管理を行っています。

- (1) 親会社、グループ会社の発行する有価証券への投資に関する利益相反
- (2) 取引先企業の発行する有価証券への投資に関する利益相反
- (3) 議決権行使に関する利益相反
- (4) その他の利益相反(当社取引先とお客さまの資産との間の利益相反など)

類型化した各管理対象に対して、次のような管理態勢を構築しています。

- ① 利益相反統括管理部署(コンプライアンス・リスク管理部)は、お客さまの利益が不当に害されることのないよう、有価証券取引・議決権行使等の利益相反に関する各種モニタリングを行う。
- ② お客さま第一委員会にて、利益相反統括管理部署からの報告内容をもとに管理状況のモニタリングを行う。
- ③ お客さま第一委員会のモニタリング結果および提言内容を取締役会へ報告する。

なお当社では、利益相反の可能性を排除するため、原則として、親会社およびグループ会社の発行する有価証券への投資を行わないことになっています。

損保ジャパン日本興亜アセットマネジメントの歴史

