

# 人材と組織力の向上に向けた取り組み

## ■ 人的資本経営の推進

SOMPOアセットマネジメントは、人材にフォーカスした経営基盤戦略を掲げ、総合的なプランに基づく人的資本経営の推進に向けて、2024年7月に人材戦略の基本方針を策定しました。

### ～人材戦略の基本方針～

- ・当社にとって「人材」は価値創造の源泉であり最も重要な資本である(＝人的資本経営)
- ・質の高い「人材」を確保し価値創造を最大化するために「個の強化」「組織力強化」「環境整備」を重点領域と定め三位一体でバランス良く取り組む
- ・当社のビジネスモデル・事業・運用戦略と連動した当社らしい人材戦略を中長期的ビジョンの下で実行する

重点領域	目指す姿
個の強化	自律性を備え、挑戦・成長し続けるプロフェッショナル人材
組織力の強化	多様性に富む個の力を最大限に引き出し、シナジーを創出する人材マネジメント
環境整備	会社の価値創造と社員のウェルビーイングが高い水準で共存し、お互いがリスペクトし合い働きがいのある組織風土

## ■ 個の強化

### 採用

当社は、プロフェッショナル採用を中心とし、当社の想いに共感し、ともに歩んでいただける方の採用を強化しています。2025年6月にキャリア採用のホームページをリリースしました。

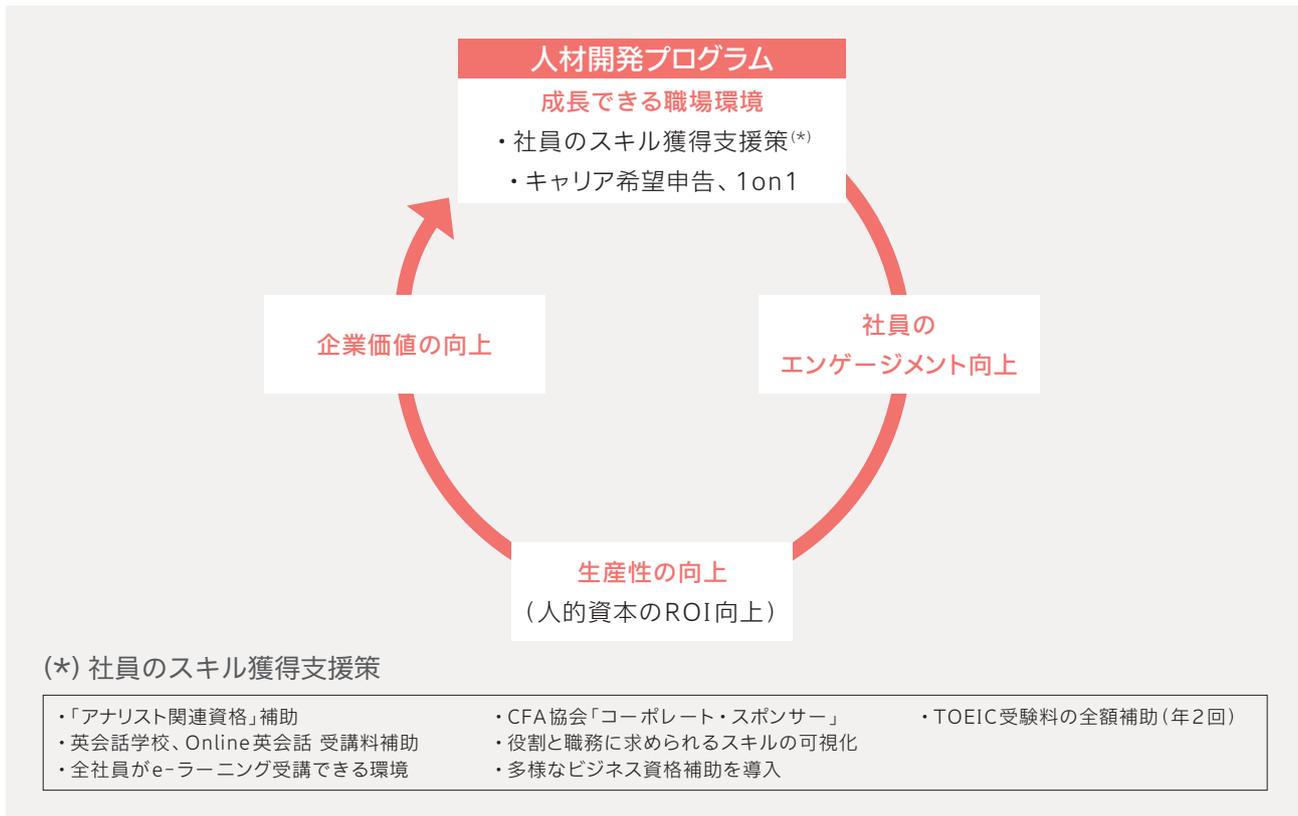


人材育成

2025年4月に「人材開発プログラム」をリリースし「成長できる職場環境」を整備しました。このプログラムでは、社員の自主性を尊重し、向上心と学習意欲を積極的に支援します。「年1回のキャリア希望申告」「1on1」制度により、社員は上司との対話型コミュニケーションを通じ、自身のパフォーマンス

を最大限に発揮できるチャレンジの場を提供します。

またライン管理職が更なるマネジメント能力を獲得できるよう「指名制研修」も導入しました。「人材開発への投資」を通じて、当社にとって重要な「人材」の価値を最大化し、以下の好循環の実現を目指します。



組織力の強化

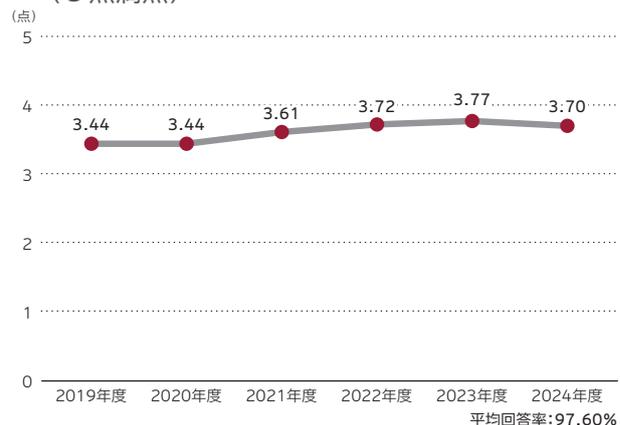
エンゲージメント向上

当社は、社員の多様性を尊重し、社員がその個性と能力を十分に発揮することで、会社の持続的成長の実現を目指しています。

2019年度よりエンゲージメントサーベイを実施しています。社員一人ひとりが働きがいを感じながら生き生きと働けるように、社員の声に耳を傾け、より良い働き方を実現するための改善を重ねています。

サーベイ結果をもとに、制度や各種施策に対する組織単位での浸透の状況や変化の状況を把握するなど取り組みの効果を測定することで、エンゲージメントの向上を目指します。

Gallup社のエンゲージメント・サーベイ結果 (5点満点)



## 環境整備

### ウェルビーイング・フレキシビリティ

2015年度からの「シフト勤務」「在宅勤務」の重点取り組みにより、メリハリの効いた業務遂行を促進しています。

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。年次有休以外の特別連続休暇は91%の消化率となっています。

2021年10月には「在宅メイン勤務」という新勤務形態を創設しました。これにより在宅勤務の有効活用が進んでいます。社員のエンゲージメントの向上に向けて中期的・総合的な「高い生産性と持続的成長」につなげるべく働き方改革を進めていきます。

多様な働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>全社員がリモートワークを活用できる、活用しやすい環境づくりに取り組んでいます。 例：自宅のリモートワーク環境を整えるためのリモートワーク手当の支給や必要機器の貸与</li> <li>コミュニケーションを高めるチャットツールの導入</li> <li>社員に対する働き方の自由度と会社の業績向上の両立に取り組んでいます。 例：出社とリモートワークを選択できるハイブリッドワーク 例：定時にとられない柔軟なシフト勤務(時差出勤)制度</li> </ul>
DE & I	<ul style="list-style-type: none"> <li>2018年10月女性のエンパワーメント原則(WEPs)への署名、2025年4月「Asset Management Women's Forum」への参画など、女性活躍推進に向けたイニシアティブへ参加。</li> <li>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、内閣府ベビーシッター補助、託児費用補助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。</li> <li>女性活躍推進法に基づいた行動計画を策定し、よりダイバーシファイされたリーダー陣を実現するために、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。</li> </ul>
健康経営	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康経営優良法人2024(中小規模法人部門)認定を4年連続取得</li> <li>・ストレスチェックを毎年実施</li> </ul>

### 数字でみるSOMPOアセットマネジメント

#### ワークライフバランス

- 8種の選べるシフト勤務制度(時間差勤務)
- 在宅メイン勤務制度
- 全社員が在宅勤務可能なシステム環境
- 妊娠や育児のための短時間勤務制度
- 男性社員の育休取得推進制度

#### 会社環境

- 各席個別ブース
- WEBブースやWifiの設置
- 各階リフレッシュコーナー

#### 2025年4月1日現在

・在宅メイン勤務制度利用率(出向者除く) **33%**

#### 2024年度実績

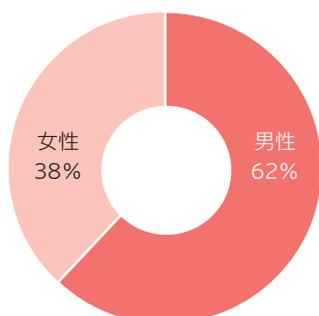
・シフト・在宅勤務利用率 **94%**

・月平均残業時間 **24.6時間**

・休暇取得率 **61%**

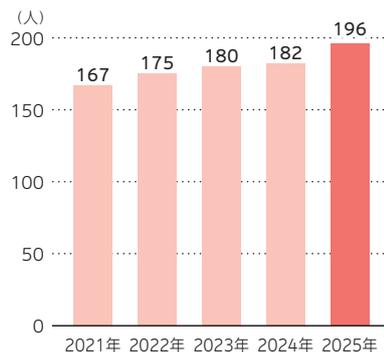
・特別連続休暇消化率 **92%**

#### 男女比率



従業員数：196名(2025年4月1日現在)  
※ 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

・平均勤続年数 男性7.2年 女性6.7年

・平均年齢 男性45.4歳 女性40.2歳

・中途採用社員比率 **87.2%**(出向者比率12.8%)

・女性管理職比率 **11.8%**

2025年4月1日現在