

DX推進の取り組み

当社では、最高品質の運用サービスを提供すべく、デジタル技術の活用を推進しています。2026年度は、生成AIの「利用」段階から、既存の業務プロセスを根本から見直す「自動化・効率化」の実装段階へと発展させます。



執行役員
DX推進室長

鈴木 浩一郎

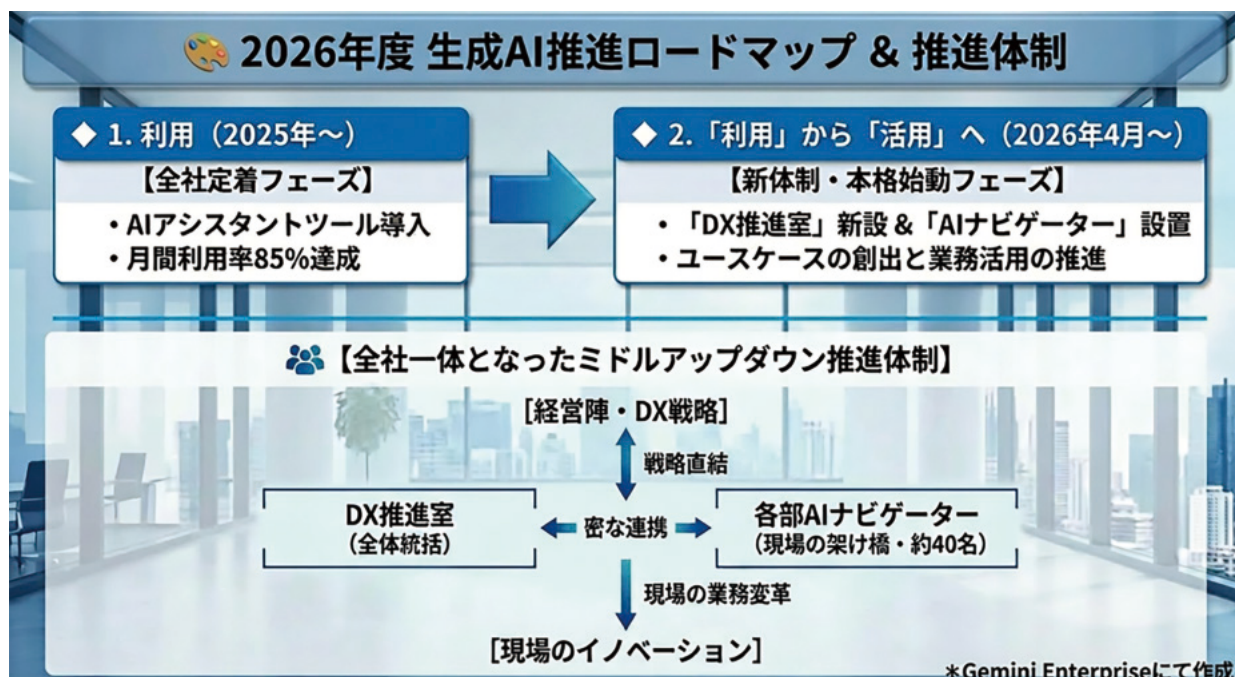
2025年度の取り組みと2026年度の新体制

2025年度は、全社展開したAIアシスタントツールの月間利用率が85%に達するなど、全社的なデジタルリテラシーの底上げと、テクノロジーを自律的に活用する土台が完成しました。また、高度なAIエージェントの試験導入を進め、実業務における抜本的な効率化とプロセス変革の可能性を検証しました。

2026年度は、これまでの個別最適なIT活用から、全社横断での本格的なデジタル変革（DX）を加速させるため、「DX推進室」を新設しました。同時に、各部門から約40名

の「生成AIナビゲーター」を選出し、現場起点で業務プロセスの再設計を行う「ミドルアップダウン体制」を確立しました。

今後は、DX推進室と現場のナビゲーターが一体となり、具体的な業務プロセスにおける変革ユースケースを創出します。今年度は、AIなどのデジタル技術を活用した既存業務の自動化とプロセスの見直しに注力し、組織全体の着実な業務効率化と生産性向上を実現してまいります。



人材と組織力の向上に向けた取り組み

当社にとって「人材」は価値創造の源泉であり、最も重要な資本です。そのため、「個の強化」「組織力の強化」「環境整備」を重点領域とし、三位一体でバランスよく取り組んでいます。



人事総務部長

熊谷 法子

人的資本経営の推進

SOMP O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の遂行と総合的なプランに基づく人的資本経営の推進に向けて、人材戦略の基本方針を掲げています。

～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」「組織力の強化」「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

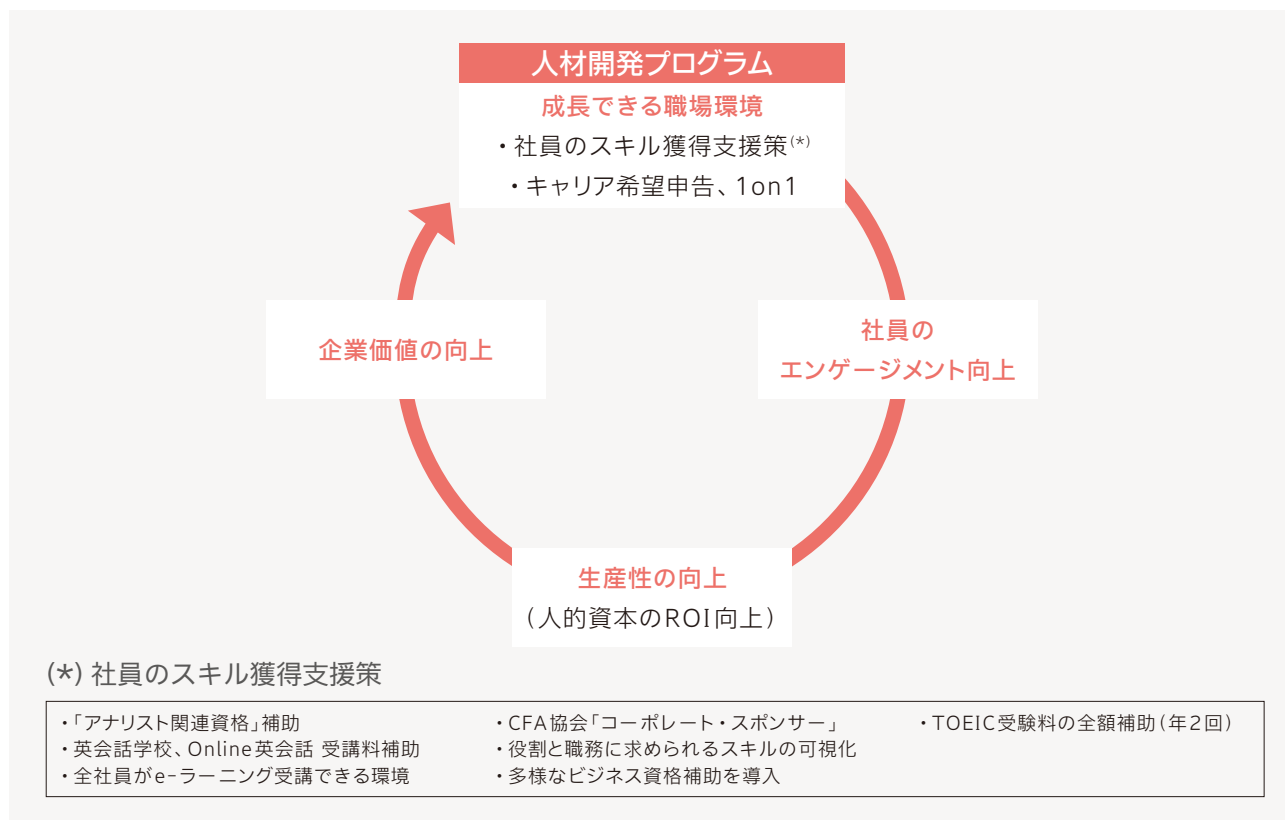
当社は、プロフェッショナル採用を中心とし、当社の想いに共感し、ともに歩んでいただける方の採用を強化しています。キャリア採用に加え、社員の紹介によるリファラル採用や第二新卒採用などチャンネルの多様化も推進しています。



人材育成

「人材開発プログラム」に基づき「成長できる職場環境」を提供しています。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、ライン管理職の重要ミッションの一つを「育成」とし、管理職層向けのカリキュラムの実施や次世代リーダーの育成・登用も進めています。「人材開発への投資」を通じて、当社にとって最重要な「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

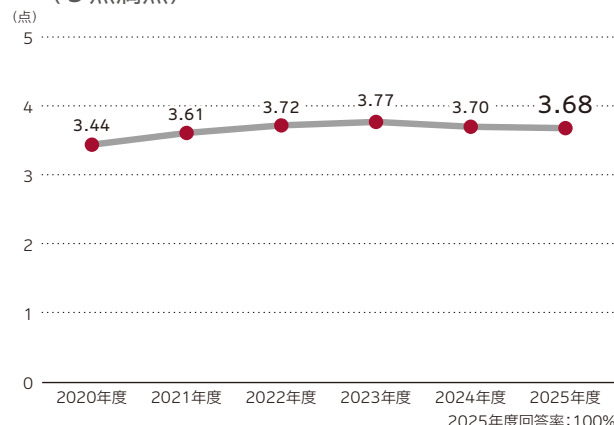
当社は、社員の多様性を尊重し、社員がその個性と能力を十分に発揮することで、会社の持続的成長の実現を目指しています。

社員一人ひとりが働きがいを感じながら活き活きと働けるように、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。

エンゲージメントサーベイの結果をもとに、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。

社内のコミュニケーション促進を目的に、休憩時間や終業後に社員同士が気軽に交流のできるSAM Caféなどイベントも企画・実施しています。

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

「シフト勤務」「在宅勤務」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、年次有給休暇のほか、5日間の連続休暇・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98%の消化率となっています。

また「在宅メイン勤務」という勤務形態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ます。

多様な働き方	・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 コミュニケーションを高めるチャットツールの活用 フリーアドレス席の活用 ・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 定時にとられない柔軟なシフト勤務(時差出勤)制度
DE & I	・2018年10月女性のエンパワメント原則(WEPS)への署名、2025年4月「Asset Management Women's Forum (AMWF)」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。 ・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。 ・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。
健康経営	・健康経営優良法人2025(中小規模法人部門)認定を5年連続取得 ・ストレスチェックを毎年実施

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、フリーアドレス席(一部)
- ・WEBブースやWifiの設置
- ・各階リフレッシュコーナー

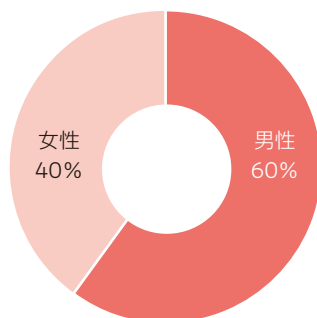
2026年4月1日現在

- ・在宅メイン勤務制度利用率(出向者除く) **31%**

2025年度実績

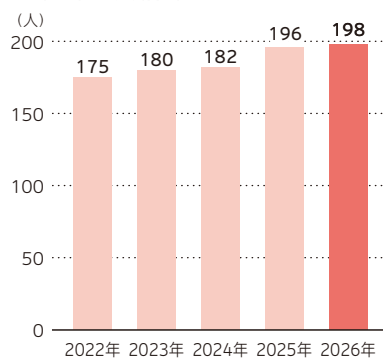
- ・シフト・在宅勤務利用率 **93%**
- ・月平均残業時間 **13.55時間**
- ・休暇取得率 ※最大32日付与 **61.2%**
- ・特別連続休暇消化率 **98%**

男女比率



従業員数：198名(2026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7.5年 女性6.6年
- ・平均年齢 男性44.9歳 女性41.0歳
- ・中途採用社員比率 **87.4%** (出向者比率12.6%)
- ・女性管理職比率 **16.5%**

2026年4月1日現在