

人的資本経営の基本方針

当社は経営理念に「すべてのステークホルダーを尊重し、共に成長することを目指します」と謳っています。人的資本経営の着実な実行により、このステークホルダーに含まれる役職員一人ひとりが活躍の場を広げ、それを会社としての成長につなげることが、当社が目指す「Quality of Life に貢献する最高の資産運用会社へ」の道筋と考えています。

当社における人的資本経営

人的資本経営とは、人財を資本と捉え、その価値を最大限に引き出すことを通して中長期的な企業価値の向上につなげる経営のあり方であり、当社のマテリアリティの一つにも定めています。

当社は、人財価値向上を「社員一人ひとりの能力の向上」、「社員一人ひとりの能力の発揮」および「個を束ねたチーム力の発揮」の3つのステップで構成するプロセスとして定義しました。人財開発投資、ウェルビーイングの向上、学習する組織文化の醸成にこれまで以上に取り組むことにより、社員の働きがいと当社の企業価値をともに向上させることを目指します。

人財価値向上の3つのステップ



当社が目指す人材像

当社の経営ビジョンである「Quality of Life に貢献する最高の資産運用会社へ」の実現のために、当社が目指す人材像を明確化しました。不確実性が高く、変化のスピードが速い時代においては、真のプロフェッショナルとして、高い当事者意識を持って日々の仕事に向き合うことができる人材が必要です。

経営理念ビジョン

Quality of Lifeに貢献する最高の資産運用会社へ。

当社が目指す人材像

- ・自分自身の能力の限界を決めつけず、目標に向けて努力を継続できる人
- ・未知の領域に挑戦する好奇心と、批判や失敗から学ぶ謙虚さを持ち合わせている人
- ・前例の有無や世の中の常識に囚われず、いま何をすべきかを自分で考えて判断できる人
- ・自ら取組むべき課題を設定し、社内外の関係者を巻き込みながら粘り強く課題を解決できる人
- ・寛容さと自責思考を併せ持ち、社内外の関係者と協働できる人

<行動規範の実践>

誠実

スピード

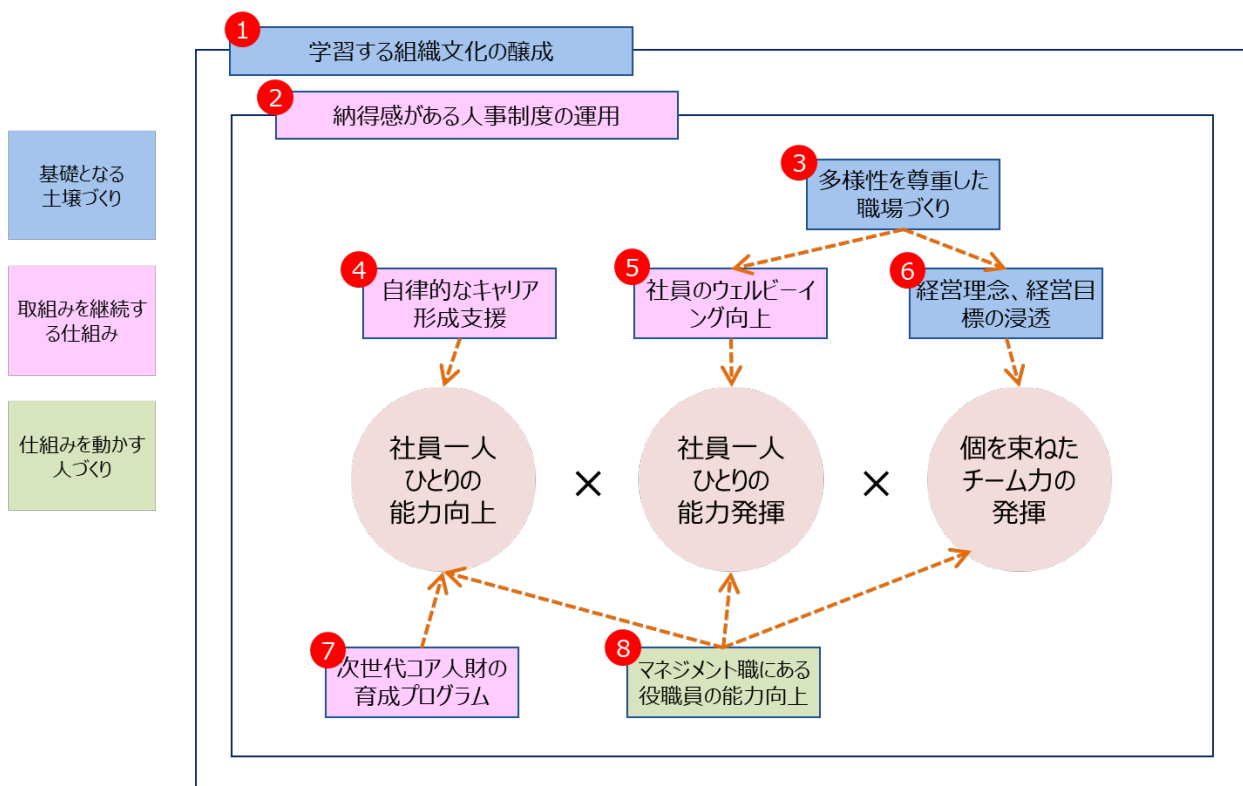
挑戦

情熱

チーム
ワーク

人財価値向上のための8つの取り組み

社員一人ひとりの能力の向上・発揮、個を束ねたチーム力の発揮のために、人財を育てる「土壌づくり」、「継続的な仕組みの構築」そして「仕組みを動かす人づくり」の領域において8つの取り組みを推進します。



① 学習する組織文化の醸成

将来にわたって質の高い資産運用サービスを提供していくためには、社員一人ひとりが自身の能力開発に取り組むことに加えて、社員同士が互いに学び合うことにより、社員個々のパフォーマンスを組織のパフォーマンスに繋げることが不可欠です。当社は、ラーニングカルチャーの醸成を通して、生産性の向上、イノベーションの創出に努めます。

② 納得感がある人事制度の運用

年齢やこれまでの経歴などに関係なく、社員一人ひとりの仕事内容に応じて適切な処遇を行えるよう、一般職の廃止、職務等級の廃止などを柱とする人事制度の改定を実施しました。当社は、実力本位の評価を徹底することで処遇に関する社員の納得感を高め、優秀な人財の維持・獲得を図ります。

③ 多様性を尊重した職場づくり

年齢・性別・国籍やバックグラウンドが異なる役職員の多様性を確保することは、企業の競争力を大いに左右すると考えています。当社は、職位に関係なく役職員が互いに遠慮なく意見を言える、心理的安全性の高い職場づくりに努めます。

④ 自律的なキャリア形成支援

「人生 100 年時代」と呼ばれる時代においては、働く誰もが自分自身のキャリアに責任を持ち、市場価値を高める努力を行うことが求められています。当社は、学ぶ意欲のあるすべての役職員に能力開発の機会を提供し、自律的なキャリア形成を積極的に支援します。

⑤社員のウェルビーイング向上

当社はこれまで、社員がワーク・ライフ・バランスを確保できるよう、長時間労働の是正や柔軟な働き方を可能とするルールの見直し等をおこなってきました。その取り組みを一歩進め、仕事を通して自己の成長や働き甲斐を実感できる職場づくりを行い、社員のウェルビーイング向上に努めます。

⑥経営理念、経営目標の浸透

多様性の尊重が表面的な取り組みにとどまってしまうと、単なる「ゆるい職場」になるリスクがあると言われています。こうした「心理的安全性の罌」に陥ることにならないよう、役職員に対しては、経営理念の実践、経営目標の達成に向けて互いにプロフェッショナルとして意見をぶつけ合うことを求めます。

⑦コア人材の育成プログラム

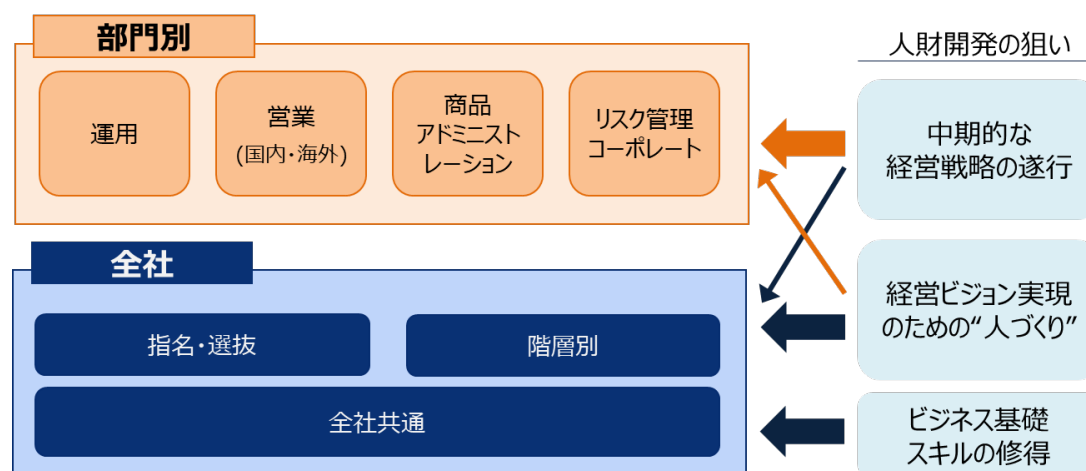
当社は、部長職ならびに重要な専門職ポストを担う社員を「コア人材」と定義し、これらのポストについてはサクセッションプランを策定し、会社全体で後継者の育成に取り組みます。また、「コア人材」のうち執行役員候補となる社員を「次世代リーダー」と位置づけ、経営陣としての職責を果たすために必要なスキル・経験を積むための育成プログラムを実施します。

⑧マネジメント職にある役職員の能力向上

経営と現場との結節点であり、また、現場のリーダーであるマネジメント職の能力向上は喫緊の課題です。マネジメント職にある役職員がその役割・責任を果たせるように、人・組織のマネジメントに係るスキルアップ、権限移譲、上席執行役員によるメンタリングなどによるサポートを強化します。

人財開発プログラム

当社は人的資本の開発に要する支出は「コスト」ではなく「投資」と認識し、自律的にキャリアを考え、その実現のための能力開発に取り組む社員を積極的にサポートします。具体的には、当社の経営ビジョンの実現や中期的な経営戦略遂行の観点から、全社共通ならびに部門別に、プレーヤー・マネージャーそれぞれの能力向上に資するプログラムを提供します。



これまでの取り組み

当社はこれまでも人財価値向上のためのさまざまな施策を実施してきました。今後はこの基本方針制定を機に、人的資本経営のグランドデザインのなかで個々の施策の相乗効果を高めつつ、スピード感をもって取り組んでまいります。取り組みの進捗は、当社ホームページ、サステナビリティレポート等で随時開示してまいります。

①方針・組織体制

- | | |
|----------|--|
| 2022年4月 | 当社のマテリアリティを公表しました。事業会社のマテリアリティとして「人的資本」を特定しました。 |
| 2023年4月 | 2023~2025年度を対象期間とする中期経営計画をスタートしました。「DE&I・サステナビリティの取り組み」を5つの柱の一つと位置付け、「社員エンゲージメント」、「女性管理職比率」、「男女賃金格差」および「重要ポスト充足率」をKPIとして決めました。 |
| 2023年4月 | DE&Iを含むより幅広い人財に関する当社の課題を議論する場とするよう、それまでのダイバーシティ推進会議を人財戦略会議に改組しました。 |
| 2023年10月 | 人財開発部を設置しました。同部が中心となって社員の自律的なキャリア形成支援、体系的な人財開発プログラムの提供を行い、学習する組織文化の定着を目指します。 |

②人事制度・職場環境

- | | |
|---------|---|
| 2021年4月 | 社員がより柔軟な働き方を選択できるよう、それまでのコアタイム（10~15時）を廃止し、フルフレックス制度を導入しました。 |
| 2022年7月 | 社員の自律的なキャリア形成を支援するために、社内公募の実施規模を拡大しました（2022年度は17名が24ポジションに応募し、実際に9名が異動）。 |
| 2023年4月 | 性別、国籍、これまでの職務経験等に関係なく実力本位で給与水準を決定できるよう、能力・役割・職責等に応じた評価の枠組みの導入、一般職・グレードの廃止を柱とする人事制度の見直しを行いました。 |

③組織文化

- | | |
|----------|---|
| 2018年10月 | 合併前の旧三井住友アセットマネジメントおよび旧大和住銀投信投資顧問それぞれで、相互理解を深めるために組織文化調査を実施しました。それ以降、役職員の意識や行動の変化を把握するために毎年定期的に調査を行っています。 |
| 2022年10月 | 社員エンゲージメントスコアの測定を開始しました（2022年度調査では回答者の67.8%が「やりがいをもって生き生きと働いている」と回答）。 |

以上

制定日 2023年11月8日