

事業会社としての取り組み

当社は、資産運用業を通して豊かでサステナブルな社会の実現に貢献したいと考えています。そのために、当社自身が、DEIB^(※1)の推進や働きやすい環境整備に取り組み、さらにはさまざまな社会貢献活動を通して、社員や地域社会を含むすべてのステークホルダーのQuality of Life向上に取り組みます。

※1 ダイバーシティ(多様性)・エクイティ(公平性)・インクルージョン(尊重)・ピロギング(帰属意識)

目次

役員メッセージ	12
なぜ人財戦略が必要なのか	13
人財価値の向上	15
健全な組織文化づくり	16
若手座談会	17
DEIB	19
人権デューデリジェンス	20
社会貢献活動	21
金融リテラシー向上のための出張授業	22
ガバナンス	23
情報発信	24

関連指標

DEIB

	2021年度実績	2022年度実績	2025年度目標
女性管理職比率	13.7%	15.9%	35%
男性社員育休取得率	108.3%	76.4%	100%
男性社員育休取得日数 ^{※2}	8.41日 ^{※3}	11.8日	28日
障がい者雇用率	2.1%	2.0%	2.5%
男女間賃金差異(全労働者)	56.2%	59.0%	—
男女間賃金差異(正社員)	54.7%	57.4%	65%
男女間賃金差異(有期社員)	66.5%	56.1%	—

※2 当該年度に育休を取得した1歳以下の子を持つ男性社員の実績

※3 当社の現状に即した値とするために、170日以上取得した社員1名を外れ値として除外。育休を取得したすべての男性社員を対象とすると21.3日。

【男女間賃金差異に関する付記事項】

- ・正社員：社外への出向者を含む
- ・有期社員：契約社員、嘱託社員、アルバイト、パートが該当
- ・賃金：通勤手当・住宅手当・昼食手当等を除く

働きやすい職場づくり

	2021年度実績	2022年度実績	2025年度目標
時間外労働時間(月平均)	25.2時間	22.9時間	20時間
有給取得率	61.4%	65.5%	80%
新卒継続雇用率(採用10年前後)	61.1%	55.5%	58%
社員エンゲージメントスコア	—	67.8% ^{※4}	75%
ストレスチェック受検率	92%	91%	100%
ストレスチェックにおける高ストレス社員比率	13.2%	10.5%	10%

※4 回答者695名のうち、組織文化調査において「仕事に誇りとやりがいを感じ、熱意を持って生き生きと働くことができている」と回答した社員の割合。

社会貢献活動

	2021年度実績	2022年度実績	2025年度目標
社会貢献活動参加社員数	282人	433人	450人
出張授業・金融リテラシー向上セミナー等受講者数	3人	618人	1,100人

役員メッセージ

当社は、サステナブルな社会の実現に貢献できるよう、重要な経営課題を「マテリアリティ」に特定しています。事業会社としては、「サステナブルな社会の実現における重要性」と「当社の事業運営における重要性」の2つの観点から選定した5つの「事業会社としてのマテリアリティ」(P01に記載)を軸に取り組みを進めています。

人財育成に注力

人的資本の面では、人権方針を策定し、方針に基づく人権デューデリジェンスを実施しています。社会貢献活動では、社員参加型の給与天引きによる寄付基金「QOL基金」に加え、オフィス近隣の清掃ボランティア活動にも参加しました。今後は、会社からの機会提供に限らず、社員自らが参加するボランティア活動等を支援する取り組みも増やしたいと考えています。

当社は4月から新しい人事制度を導入しました。これはジョブ型と従来のメンバーシップ型を組み合わせたハイブリッド的な制度で、それぞれの職責に応じて適正な評価がなされる仕組みになっています。また、総合職と一般職に分かれていた職制を総合職のみとし、全社員が同じ枠組みの中で仕事ができるようにしました。

次のステップでは、より人財育成に注力していきます。資産運用会社は人財がすべての価値創造の源泉になる業種であり、これまで人財育成には取り組んできたつもりです。しかしながら、振り返ってみると、必ずしも明確な目的と体系に基づくプログラムにはなっていなかったのが現状です。改めて、目指す会社のあり方の共有、求める人財像の明確化、そして、人財育成・採用プログラムの構築を進めています。

今後は、サステナブルな社会の実現に向けた取り組みを一層加速させます。そのためには、当社自身がサステナブルを体現した企業でなくてはなりません。人財が最も重要な基盤である資産運用会社にとって、人財育成こそがその中心であると考え、強く推進していきます。

環境に配慮した事業運営

取り組み自体に目新しさはありませんが、温室効果ガス(GHG)の排出量削減や脱プラスチックといった多くの会社が取り組んできたことを着実に実施しています。2022~2023年にかけての1年間で、当社が入るオフィスビルの電力供給自体が再生エネルギーとなり、GHGの排出量は大幅に削減されました。ただ、これをゼロとするには、電力以外の取り組みも大切です。脱プラスチックの観点から、当社では、来客用のお水をペットボトルから紙パックに置き換えるといった取り組みも徐々に始めています。また、ペーパーレスを原則としながらも、紙を使用せざるを得ない場合には、FSC[®]認証紙の使用を推進しています。

*FSC(Forest Stewardship Council:森林管理協議会)の認証制度



いまい つよし
今井 剛

取締役 兼 専務執行役員

なぜ人財戦略が必要なのか

企業が人財を選ぶ時代から、人財に選んでもらう時代へ。今こそ私たちは「人財を大切に投資する」経営にシフトし、組織文化も改良するべきだと考えます。



さわの たかゆき
澤野 隆之

代表取締役 兼 副社長執行役員 国際営業部門長

社員との関係性の再定義が求められる日本企業

今日に至るまで、多くの日本企業は「人財こそすべて」と標榜してきました。しかし、海外から見ると「本当だろうか?」と思うこともしばしばあり、現地採用の社員も疑問に感じる点が多かったと聞きます。社員と会社との関係性にしても、日本では会社都合での転職に「従業」するのが当然という風潮があります。一方米国では、会社都合の転職があれば事前に本人に開示して「家族と話し合っただけ承諾を取ってください」とする流れが一般的です。また、日本の「賃金の安さ」についても最近になって指摘されることが増え、ようやく「安い」と日本人自ら気がくよくなりました。

人財投資の水準について比較すると、米国ではGDPの約2%を人財に投資していますが、日本は0.1%にとどまります。日本はバブル崩壊から金融危機を経て出生率の低下が続いたことから、間もなく生産年齢人口が加速度的に減少します。これからの日本は、卒業を控えた学生が懸命に作成したエントリーシートを吟味して企業が人財を選ぶ立場ではなく、会社として選んでもらう時代に入ります。今こそ時代の変化を正しく認識して、「会社本位の『人財こそすべて』」という姿勢を改め、「人財を大切に投資する」経営に切り替えて組織文化を改良しなければなりません。

もちろん、私たちも例外ではありません。2019年に三井住友アセットマネジメントと大和住銀投信投資顧問の合併により再スタートした当社は、早くから人財育成の重要性を認識し、2021年には人事部内に人財開発室を設置しました。しかし、人財の重要性はそれ以降も高まり

続けています。それに対応するには、施策の実行スピードをさらに加速させる必要性があり、このたび当社における人的資本経営への重要性和具体的な方策を示しました。経営のさらなるコミットメントを社内外に示す意味としても、CEOが直接的に関与する人財開発部に昇格させ、人財育成に投資する予算も大幅に増加させます。多岐にわたる研修プログラムや専門性の高い領域の学習サポート、グローバル人財の育成に必要な経験機会の提供等に経営資源を積極的に投入し、サステナブルな資産運用会社を担う人財の成長を後押しします。

当社が求める人財像 ～リスクテイク、多様性を受け入れる受容性、 周囲を巻き込む行動力～

これからの時代は、資産運用会社のプロフェッショナルとして、運用部門以外でも高度な専門性取得やデジタル技能が重視されます。さらに、より根源的な能力として「自ら考え計画性のあるリスクテイクを提案し実行できる人財」「さらなる高みを目指す情熱を持ち、それを他者と共有して行動に移せる人財」が求められるでしょう。もちろん、そうした社員の成果と実行プロセスを総合的に人事評価できるマネジメント層の育成や、異なる意見を受け入れる受容性、既存概念に縛られない発想を自由に表明できる企業文化の醸成も必要であるのは、言うまでもありません。

当社のより一層の飛躍のためには、組織全体の人財の多様化は必須と言えます。中でも喫緊の課題となっているのが、女性社員の積極的登用とグローバル化です。従前から努力してきましたが、今後は実績を

問われるフェーズに入ります。女性管理職を増やすには、これまでの外部ロールモデルを模倣するような手法ではなく、社員それぞれの個性や事情に寄り添ったサポートを欠かさず、単に後ろから押すのではなく並走する形で登用を推進します。

国際営業部では積極的な中途採用と人財配置の最適化により、この2年強で平均年齢が約9歳若返りました。国籍・使用言語、バックグラウンドが異なる役職員も増え、グローバル化が進んでいます。今後は海外拠点の現地社員の追加採用も順次行って、海外での販売力増強とプレゼンス強化に注力しつつ、東京本社のグローバル化も期待できるでしょう。

紙面の制約上、すべての人事施策をここに列挙できませんが、一つひとつを丁寧に考慮して、より良い会社へと進化していきたいと考えます。



問われるトップマネジメント層の本気度

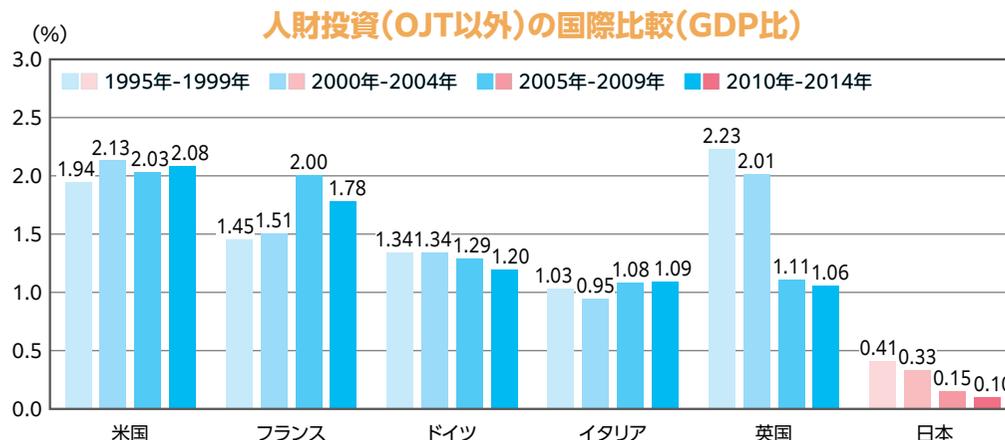
当社の経営を担うマネジメントの一人として、今の「人的資本経営」を一過性のブームに終わらせてはならないと考えています。人財を育成し、培った技術とノウハウを次世代へ確実に受け渡すことは経営陣の責務です。積極的に権限移譲を促し、経営のさらなる高度化・スキルアップを目指します。同時に、社員のウェルビーイングにも配慮し、社員同士の交流を深める施策や業務の効率化等でオーバーワークを軽減し、メンタル面でのサポートも充実させます。

欧米で長く勤務した経験からすると、日本人が圧倒的多数を占める日本企業は、ときには心地良く、そしてときには奇異に感じられます。その最たる点は「同質化」です。どの企業にも、暗黙のルールやしきたり、掟があります。それ自体は問題ないのですが、時勢に合った変化が伴わないと、特定業界・企業内だけで通じる「昔からなんとなくそういうものだ」という「同質化」が生じるのです。今後は役職員の同質性ではなく多様性を高め、新しい価値観と付加価値を追求します。そして、

組織の一人ひとりが自ら考え共有することに喜びを見出し、既存の常識を絶えず更新・進化できる企業文化づくりに取り組みます。それこそが真のプロフェッショナルではないでしょうか。

総務省は、2023年に日本の人口に占める80歳以上の割合が初めて10%を超えたと明らかにしました。また、経済産業省は、日本の生産年齢人口は2050年に現在の3分の2になり、厚生労働省は50年後に日本の人口の10人に1人が外国人になると予想しています。そのような状況において、当社がお客さまから選ばれ、そして社員として優秀な日本人や外国人にも選ばれる資産運用会社となるためには、経営戦略と連動した人財投資がもっとも重要です。

わが国の国策でもある資産運用業の仕事は、将来の世代へ‘Pass the Torch’=聖火を渡すことだと考えています。当社は後世により良い未来を受け継ぐ企業として、日本および世界のお客さま、そしてすべての社員のQuality of Lifeに今後も貢献します。



(出所)「令和4年9月 経済産業省の取組」(経済産業省)をもとに三井住友DSアセットマネジメントが作成。

人財価値の向上 ～社員に能力開発と発揮を促す新人事制度の導入～

当社は、人財の観点から競争力強化を図り、会社の風土や社員の意識・行動の変革を目指して、2023年度から新人事制度をスタートさせました。自律的な能力開発と自発的なチャレンジを促し、これまで以上に個人の成長を後押しし、社員一人ひとりの「変わる」をサポートします。

人財価値向上を導く3つのステップ

当社は、人財価値向上について、「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」という3つのステップで構成されると考えています。そして、それぞれのステップにおいて社員の行動を後押しすることが人事制度の役割と捉えています。

<人財価値向上の3つのステップ>



新人事制度のコンセプトは“Challenge・Fair・Active”

しかしながら、キャリア観の多様化など人財を取り巻く環境の変化や、資産運用会社として新たな領域に挑戦する必要性の高まりに対して、従来の人事制度では十分に対応できなくなりました。こうした状況を踏まえて、当社では新制度のコンセプトを“Challenge・Fair・Active”としました。目指すのは、「社員に新しい仕事への挑戦を促す」「社員にとって納得性が高い」「社員による自律的な能力開発を促す」制度であることです。

旧制度からの大きな変更点として、職種・等級の廃止が挙げられます。現在は、ジェンダー・年齢・これまでのキャリア等に関係なく、能力・役割・職責等に応じた評価を行う枠組みに移行しました。ここでは、個々の実力を反映した給与水準を担保することを目的としています。また、多くの社員が属する専門層

では、担う業務レベル(タスク)やその遂行度合いに応じて処遇が決定されます。今回の人事制度改革はいわゆる「ジョブ型雇用」への単純な転換ではありません。タスクをベースとする「ジョブ型」の側面に加え、個々のタスクの枠にとどまらない「チームワーク」、「他部署との連携」や「後進の育成」等への貢献度を評価する「メンバーシップ型」の側面も設けています。

<新人事制度のコンセプト>



自律的なキャリア形成をより一層サポート

当社では、新人事制度によるインセンティブを提供すると同時に、社員一人ひとりが自身のキャリアに責任を持ち、自律的に能力開発に取り組むための支援を行っています。2023年10月には人財開発部を設置し、社員の能力開発をこれまで以上に積極的にサポートする体制を整えました。今後は同部を中心に、当社が求める人財像をもとに、全社共通、育成層・専門層・管理職など階層別、さらには業務部門固有の能力向上を目指す人財開発プログラムを提供します。

当社は、人事制度改革や能力開発への支援を強化することで、社員一人ひとりの活躍の場が広がり、組織の成長に結び付くことを期待しています。

たでぬま わきこ
蓼沼 和紀子
人事部長

健全な組織文化づくり

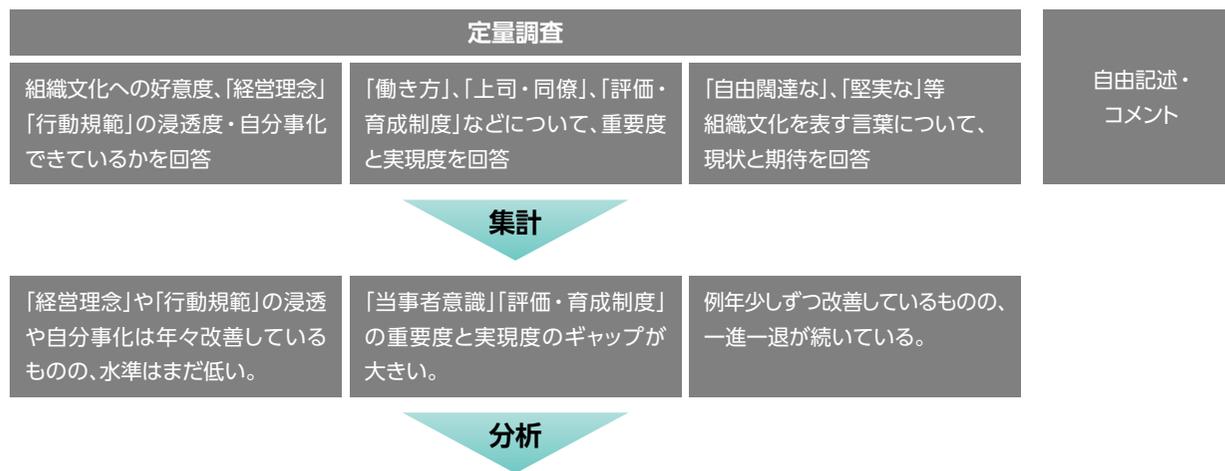
健全な組織文化づくりに向けた取り組み

当社の経営理念では、目指すべき姿(ミッション&ビジョン)として私たちの存在意義とゴールを、そしてこれらをどう実現していくかを行動規範として定めています。行動規範は、2019年4月の合併に先立つ2018年に実施した組織文化調査をもとに作成しました。

自由闊達で風通しの良い健全な組織文化こそが、社員のエンゲージメント向上や組織の成長に不可欠と考え、2019年以降も調査を実施しています。定量スコアと自由コメントで社員の認識と問題の原因を把握。その結果を人財開発や社内コミュニケーションなどの施策立案や、各部署におけるマネジメントの見直しに活用しています。



組織文化調査



調査結果を踏まえた施策例

- 経営戦略の浸透が不十分 → CEOのみならず部門長や執行役員とのタウンホールミーティングの開催
- 社内の一体感や自分事化の醸成 → 新人事制度を開始することで自律的な能力開発と自発的なチャレンジを促進
- 人事評価への不満 → フィードバック手法を学ぶマネジメント研修の実施

フォローアップ調査の実施

合併後、計4回実施した組織文化調査では、各年改善に向けた施策を行ってきました。少しずつ改善には向かっているものの、水準が低い項目や、改善策が明確に提示できないものもあり、2023年5月にフォローアップ調査を実施しました。「ハラスメントの有無」「社員同士がリスペクトを持って接しているか」「心理的安全性^(注1)」の程度と、「上司のマネジメント行動」と「社員のウェルビーイング^(注2)」の状態を検証。組織で実際に起きている事象や、行われている言動を調査しました。組織の状態把握以外にも、「より良い組織にするために、上司や個々のメンバーが行うべきこと、止めるべきこと」を提示。調査結果は、今後のマネジメント研修等で活用する予定です。

(注1) 自分の考えや気持ちを誰に対しても安心して発言できる状態

(注2) 肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること

若手座談会



私たちのキャリア形成 そのために自分ができること、会社にしてほしいこと

■ 佐々木 10年後、15年後、皆さんはどうなっていたいですか？

■ 矢澤 マルチアセットの分野でプロフェッショナルになり、日本ではまだ数少ない「顔と名前が分かる女性ファンドマネージャー」として活躍したいです。そのために、自分の投資判断をお客さまに納得してもらえるように、色々な背景から物事を語れるようになりたいと考えています。

■ 田原 目に見えないものを売る資産運用会社では、人と組織の存在が何よりも重要だと感じています。人と組織の発展に貢献することで、社員の皆さんに今よりも良いなと思ってもらえる会社になりたいです。自分自身は、社内外を問わず、どこでも活躍できるくらいの人事の知識とスキルを身に付けていきたいです。

■ 内村 今担当している外国社債の調査・分析を極め、「〇〇セクターなら内村」と言われるような存在になることが目標です。また、海外に駐在して、現地ならではのビビッドな情報や分析を届けられるようになりたいです。

■ 泉 中国を中心としたアジア新興国株式に投資する自社アクティブファンドを運用し、当社のファンドの中でトップの残高にまで育てたいです。

■ 佐々木 皆さん、今の担当業務に誇りを持ち、プロフェッショナルを目指していて素晴らしいです。実現に向けて、意識して取り組んでいることはありますか？

■ 泉 2点あります。1点目は、与えられた目の前の仕事にしっかり取り組むこと。ただ業務をこなすだけではなく、その背景や要因を考えることを習慣付ければ、ルーティン業務の中にも新たな気付きがあると考えています。2点目は、独自の分析手法を構築するために、財務分析や多様な知識を蓄積することです。



■ 内村 担当業務では、業績や社債価格とさまざまなファクターとの因果関係など、将来予測に影響を与える事柄を常に意識しています。また、資格取得に向けた勉強はもちろんのこと、できるだけ多くの社内外のレポートを読み、自分の知識として落とし込むようにしています。



■ 田原 組織の現状を知るために、社内ネットワークを広げ、他部署との関わりを持つように心掛けています。また、視座を高くして、上司が何を求めているかを考えて行動するようにしています。

■ 矢澤 お客さまに伝わりやすい話し方ができるように、毎日の朝会では結論から伝え、根拠は重要なものに絞って話すようにしています。質問に対しては、頭の中で構造化してから回答するように意識しています。また、さまざまな視点や角度から市場を語るようになるため、エコノミストやストラテジストに自分が納得できるまでとことん質問して彼らの思考方法を学び、地政学や宗教・文化、政治などの

知識の習得にも努めます。

■ 佐々木 社会のことを広く知るために、アンテナを張ることはとても大切です。皆さんそれぞれに、なりたい自分を目指して日々努力されていて頼もしいです。キャリアを形成していくうえで、会社にサポートしてほしいことはありますか？

■ 内村 運用部門は専門性が高く、先輩方に追いつくのは容易ではありません。特にアナリストはチームではなく個人での業務が多いため、日々の仕事を通して先輩の仕事の仕方を学ぶ機会が少なく感じています。社員同士交流できる場や、ナレッジ共有できる仕組みがあるとありがたいです。

■ 田原 入社1年目は他部署の先輩社員がメンターとしてサポートする制度がありますが、2年目以降も関連する部署に実務などを相談できるメンターがいても良いかもしれません。

■ 佐々木 背中を見て学べることもありますが、意識的にコミュニケーションを取ることで、お互いに得られることが多いです。どちらかが一方的に教える関係ではなく、世代を超えて切磋琢磨できる関係が築けると良いですね。

■ 矢澤 私は希望部署に入社3年目で異動しました。当初はなるべく早く希望の部署に行きたいと考えていましたが、今では他部署での実務経験が異動後の業務に活かしていると感じます。兼務などで、若いうちに3カ月や半年くらいの短いスパンで色々な部署を経験できれば、キャリアの選択肢も増え、仕事に厚みが出ると考えています。

■ 泉 最初に配属された商品部門では、商品に関する知識やミドル・バック業務の重要性を知ることができました。運用業務を行うには、財務だけではなく、投資信託や投資顧問のスキームなどの知識も必要です。そういった研修があっても良いのではないのでしょうか。

■ 内村 より高度な経営戦略やファイナンスを学び、運用・調査の現場で活かせるよう、海外留学や大学院制度などの教育を受ける機会をもっと増やしてほしいです。

■ 佐々木 お客さまの大切な資産をお預かりする資産運用会社の社員は、より専門性の高い知識やスキルが求められます。OJTのような現場レベルのものから、全社的な研修やグローバルな留学制度まで、教育の充実を取締役として監視していきます。



DEIB

ダイバーシティ(多様性)・エクイティ(公平性)・インクルージョン(尊重)・ビロンギング(帰属意識)

経営理念に掲げる「Quality of Lifeに貢献する最高の資産運用会社」の実現に向けて、当社では一人ひとりがプロフェッショナルとして生き生きと働ける職場づくりを推進。多様なバックグラウンドを持つ人材が、それを制約とすることなく活躍できる環境を築いています。

両立支援

- 所定時間外労働・深夜労働の制限
- 短時間勤務

【育児】

- 育休取得の積極的推進
- 有給の育児休暇を28日付与
- 出産祝い金・保育施設費等の金銭的補助
- 看護休暇
- マタハラ防止のための啓発活動

【介護】

- 介護休暇
- 勤務／介護に関する専門相談窓口の設置

【療養】

- 1日あたり1時間の療養時間の付与
- 療養のための積立休暇の利用

働き方改革

- フルフレックス適用
- テレワーク環境の整備
- 長時間労働の是正
- 有給取得の積極的勧奨

健康経営

- 定期健診の受診勧奨、特定保健指導の実施
- ストレスチェックの実施、取締役会への報告、高ストレス者への産業医面談勧奨
- 社内カウンセリングルームの設置(月1度)
- 24時間対応の電話相談窓口設置
- 禁煙プログラムの実施
- 社員の食生活改善
(社内カフェにて栄養バランスに配慮したランチメニューを販売)

女性活躍推進

- 一般職(9割が女性)を廃止
- 管理職・運用専門職への積極的な登用・育成
- 登用した女性に対する支援
- 女性管理職コミュニティの開催
- 全社的な意識醸成
(CEO自ら女性活躍推進をテーマとした勉強会を主催)



LGBTQ+

- 同性パートナーに異性のパートナーと同等の福利厚生制度を適用
(冠婚葬祭、育児介護、転勤時の取り扱い等)

人権デューデリジェンス

当社は、責任ある機関投資家および一企業市民として、人権尊重に関する考えを体系化した「人権方針」を策定し、2022年度からは「人権デューデリジェンス (DD)」を実施しています。

「人権方針」

当社の「人権方針」は、「国際人権章典(世界人権宣言と国際人権規約)」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「国連グローバルコンパクトの10原則」等、人権に関する国際規範に準拠し、すべての役職員が遵守します。

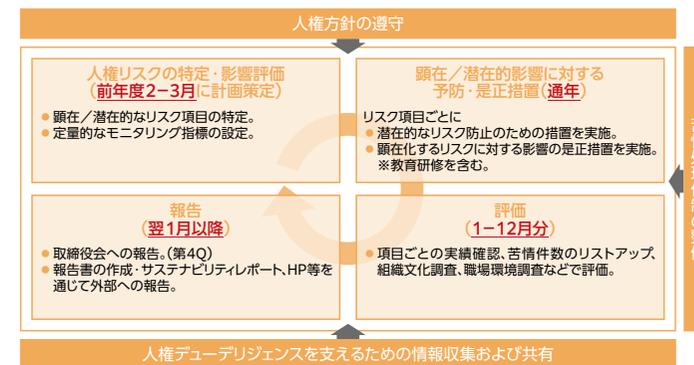
①社員一人ひとりが能力を最大限発揮し、生き生きと働ける企業文化を醸成すること、②バリューチェーン全体を通じて人権を尊重すること、③すべての役職員が事業活動において人権を尊重するよう適切な教育・研修を実施すること等について責任を果たします。

「人権DD」の目的・評価・監視

当社の事業活動がもたらし得る人権に対する負の影響を特定し、その未然防止および軽減を図ることが人権DDの目的です。

2022年度は対象を「投資先企業」「運用委託先」「運用以外の業務の委託先」「社内」の4カテゴリーに分類。各カテゴリーの特性を踏まえてモニタリング項目を設定し、実施しました(下表)。不備については、直ちに経営会議において対策を決定し、執行役員が改善策を実施しています。改善策の実施状況は、取締役会に報告され適切に監視されます。

人権リスクに対応するための人権DDサイクル(仕組み)



カテゴリー (所管)	投資先企業 (責任投資推進室)	運用委託先 (グローバルパートナー運用部) (オルタナティブ運用部)	運用以外の業務の委託先 (リスク管理部)	社内 (人事部)
モニタリング項目	<ul style="list-style-type: none"> ●人権尊重の姿勢 ●労務関連の法令遵守投資 ●サプライチェーンマネジメント 	<ul style="list-style-type: none"> ●人権方針の制定 ●運用プロセスにおける考慮 ●人権問題に関する報道等 ●人権侵害・労務関連法令違反に関する質問状・ヒアリング 	<ul style="list-style-type: none"> ●人権方針の制定 ●英国奴隷法など海外法令の遵守 ●人権侵害に関する報道等 	<ul style="list-style-type: none"> ●ハラスメント ●長時間労働 ●労働安全衛生
対処すべき人権リスク ^(注)	高	同左	<ul style="list-style-type: none"> ②過剰・不当な労働時間 ④差別 ⑤ジェンダー 	②過剰・不当な労働時間
	中		<ul style="list-style-type: none"> ③労働安全衛生 ⑤ハラスメント ⑩児童労働 ⑪テクノロジー・AIに関する人権 ⑭差別 ⑮ジェンダー ⑰先住民族・地域住民の権利 ⑲賄賂・腐敗 ⑳救済へアクセスする権利 	<ul style="list-style-type: none"> ③労働安全衛生 ⑤ハラスメント ⑪テクノロジー・AIに関する人権 ⑫プライバシーの権利 ⑭差別 ⑮ジェンダー

(注)カテゴリーごとに22件の人権リスク項目の「深刻度」と「発生可能性」の評価、さらに投資先企業と運用以外の業務委託先は業種構成を基に抽出。

社会貢献活動

当社は、社会貢献活動を事業会社としてのマテリアリティの1つに位置付けています。資産運用ビジネスを通してでは手が届かない多様な社会課題解決にも積極的に取り組む必要があると当社は考えるからです。一企業市民として社会や地域に関心を持ち、利他的な行動ができる社員が増えるよう、さまざまな取り組みを実施しています。

QOL基金活動

当社では、より多くの社員が社会貢献活動に参加できるように2021年7月に給与天引きによる寄付基金を設立しました。社員からの募金と会社からのマッチングを原資に、社会課題の解決を目指して活動する団体を支援しています。寄付を行うほか、社員自身が活動に参加することで自ら問題意識を持つ機会を提供しています。

三井住友DSアセットQOL基金 支援団体

認定NPO法人 JUON NETWORK

- ① 森づくり体験プログラム「森林の楽校(もりのがっこう)」
- ② 企業の森づくり活動への協力
- ③ 「樹恩割り箸」の普及

認定NPO法人 Learning for All

- ① 困難を抱える子どもの包括的支援(学習/居場所/食事等)および全国展開
- ② 本質的な課題解決に向けた普及啓発/人財育成/政策提言

公益財団法人 日本チャリティ協会

- ① 日本で最初の障がい者のためのパラアートスクールを運営
- ② 国際美術交流展「パラアートTOKYO」の開催



一企業市民としての地域貢献

社会貢献活動への取り組み促進や、企業市民として地域活性に貢献するため、毎月1~2回、役員、新卒社員、その他有志の社員でオフィス周辺の清掃活動を実施。朝1時間程度の活動の中で、普段接することの少ない社員同士や、近隣に勤務している方とのコミュニケーションも図れる等、相乗効果も感じています。



グループ会社との協業

SMBCグループ プロボノワークプロジェクト

2023年度より、当社はSMBCグループ プロボノワークプロジェクトに参加しています。

「プロボノ」とは、ラテン語の「公共善のために(Pro Bono Publico)」に由来し、社会人が、営業・企画・開発・マーケティング・広報等、業務を通して培ったスキルや経験を活かし、NPOに不足しがちなビジネスの視点を持って支援を行うボランティア活動を指します。

今年度はSMBCグループ9社から、約50名が活動。支援先団体のキャパシティ・ビルディング(基盤整備)や事業活動の支援を通じた社会課題の解決の加速・拡大に貢献します。一方、支援している私たちにとっては、関与度の高い現場レベルの活動から、社会課題への理解を深め、やりがいや達成感を得る貴重な機会であると考えます。

当社から参加した2名は、一般社団法人ハートフルファミリーを支援。ハートフルファミリーは、ひとり親の総合的な自立支援活動を行い、シングルファミリーの親子が活力ある社会生活を送れるようなサポートに取り組んでいます。団体の基盤強化に向けた寄付者の獲得につながる適切な情報発信の強化や、支援者情報の管理、シングルファミリーに有用な情報のプラットフォームであるハートフルバンクのコンテンツ整備等を行っています。

金融リテラシー向上のための出張授業 ～実施校 校長先生インタビュー～

当社では、金融教育の一環として、経済カードゲーム「エコノミカ」を活用した出張授業を実施しています。2022年度に2回にわたり出張授業を実施した帝京大学小学校の石井卓之校長先生に、エコノミカ授業実施の背景やその意義についてお話を伺いました。



帝京大学小学校 校長
いしい たかゆき
石井 卓之

東大和市教育委員会の指導室長から、2015年に港区公立小学校の校長に着任。2019年から帝京大学大学院の准教授と帝京大学小学校の校長を兼務。「脱平均、キラッと光る一点突破の個性の伸長」を目指し、起業家教育を推進中。

● エコノミカに興味を持った理由は？

本校は、大学グループの教育理念、「自分流」で培う人間力を基に、自ら問題意識を持ち、考え、判断し、行動し、その結果に責任を持つ、「生きる力」を育てることを目標としています。子どもたちには、授業での学びを単なる知識・理解で終わらせず、世の中の出来事や社会に出て働くことと結びつけられるようになってほしいと考えています。そこで、企業や団体の方をお願いをして、出張授業を積極的に行っています。特に、社会と切り離せない金融経済に関する学びは極めて重要です。しかし、日本ではお金や投資に関するマイナスイメージが

あり、それを払拭できる授業をしたいと考えていました。そのタイミングでエコノミカを使った出張授業の提案を受け「この授業を待っていた」と思いました。エコノミカはゲーム性がありビジュアルも良く、NISAなど旬なワードも含まれています。間違いなく子どもたちの興味を惹くことができると確信しました。



● エコノミカ授業を実際に行った感想は？

狙い通りに楽しみながら金融経済に触れて学ぶことができ、非常に良かったです。授業後は、子どもたちが自ら経済用語を調べたり、保護者に気付いたことを話したりする姿が見られました。今まで遠い世界であった金融経済の出来事やニュースを、エコノミカが身近に引き寄せるきっかけになったと感じています。また、専門家による授業は、一言一言が最高の刺激となり、子どもたちの学習意欲も確実に高まりました。

● エコノミカの活用アイデアはありますか？

今回は6年生が対象でしたが、5年生でエコノミカの授業を通して「円高」や「インフレ」といった経済用語に触れさせたくらうと、6年生でこれらの用語の意味を授業で学べば、より高い学習効果が期待できそうです。金融経済に影響を及ぼすイベントは社会や時代の変化によって移り変わります。オリジナルのイベントカードをつくらせるのも面白いのではないのでしょうか。子どもたちには、こういった学びをベースに個性を光らせ、世界を舞台に活躍できる人財に育ててほしいです。

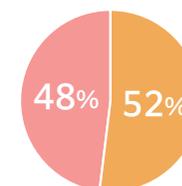
エコノミカ授業の概要

遊びながら経済に慣れ親しむことができる対戦型のカードゲーム「エコノミカ」を用いて、「好況」や「インフレ」などの用語に触れ、身近な経済活動や社会の出来事、金融経済に興味を持つきっかけづくりを目指しています。

授業後のアンケート結果

インフレーションを理解できましたか？

■ とても理解できた	21
■ 理解できた	19
■ どちらでもない	0
■ 理解できなかった	0
■ まったく理解できなかった	0



ガバナンス

資産運用会社としての独立性、実効性のあるコーポレートガバナンスを確保するため、取締役7名のうち4名を株主会社出身者以外が占める態勢としています。社外取締役には、企業経営や金融経済分野に豊富な知見を有する3名を招聘し、独立した立場から経営の執行状況や株主との利益相反を監督するとともに、各々の経験や専門知識に基づき経営陣に助言を行っています。

取締役会の多様性

当社は2022年10月に、初の女性取締役となる佐々木社外取締役を招聘しました。

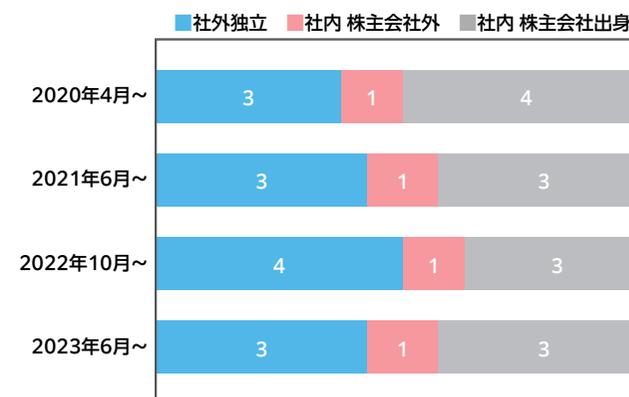
同氏は、女性リーダー人材の育成、企業変革プロジェクト支援等に関わるとともに、従業員のスキルマネジメント分野も含め人的資本経営に豊富なスキル・知見を有しています。就任以降、実効的な人材育成計画、ダイバーシティ推進への助言など、当社の人的資本経営の機能強化に貢献しています。

取締役会の独立性

当社の独立社外取締役の比率は、2023年6月の定時株主総会後に社外取締役が1名減員となり43%となっています。これは社外取締役の円滑な交代のため、一定の緩衝期間を持ったもので、取締役会が高い独立性を維持しているとの評価に変化はありません。

佐々木 裕子 社外取締役 主な兼任状況
株式会社チェンジウェブ 代表取締役社長(現任)
株式会社リクシス 代表取締役社長 CEO(現任)
一般社団法人 人的資本経営推進協会 代表理事(現任)

取締役会構成 (人)



取締役会実効性評価の指摘事項と対応状況

取締役会実効性評価*は、当社取締役会が中長期戦略の策定、執行の最終決定、執行の監視を透明性と信頼性を伴って実効的に推進できているかを評価するものです。

取締役会運営全般は前回に続き概ね適切と評価されました。一方、課題認識のうち重要なものは、①中長期戦略論議へのさらなるシフト、②資料・事前説明の充実による討議時間の十分な確保、③役員在任期間やダイバーシティを含めた役員人事計画に係る人事委員会での審議充実、があげられました。取締役会では、これらの施策が着実に実行されることを引き続きモニタリングしていきます。

取締役会実効性評価結果

指摘事項		2022年度対応	2023年度対応予定
取締役会の構成	<input checked="" type="checkbox"/> 取締役会のダイバーシティ不十分 <input checked="" type="checkbox"/> 役員人事計画の審議充実	<input checked="" type="checkbox"/> 女性取締役1名就任	役員在任期間やダイバーシティを含む役員人事計画に係る人事委員会での審議充実
取締役会の運営	<input checked="" type="checkbox"/> 討議時間の十分な確保 <input checked="" type="checkbox"/> 中長期戦略論議が不足気味	<input checked="" type="checkbox"/> サステナビリティの議論を深化 <input checked="" type="checkbox"/> 新中計策定の議論を複数回実施	当日説明の合理化等により、十分な討議時間を確保 社外取締役の意見を徹しながら、取締役会その他で議論すべきアジェンダを設定
自由意見	<input checked="" type="checkbox"/> 社外取締役とステークホルダーとの対話機会充実	<input checked="" type="checkbox"/> 株主との定期ミーティング継続	社外取締役と従業員との対話機会充実

* 2022年6月～2023年5月を対象期間として、2023年6月に実施。取締役会事務局が、毎年、取締役会の実効性の評価を取締役アンケートおよびインタビューにより実施し、結果を取締役に報告。

情報発信

当社は資産運用による社会課題の解決を目指し、さまざまな情報発信を実施。より多くの方々が、投資や多種多様なサステナビリティ関連の問題を自分事として考えるきっかけになるよう努めています。

サービスブランド「Be Active.」

資産運用をもっと身近に感じてもらうため、サービスブランド「Be Active.」を2022年に立ち上げました。「Be Active.」という言葉には、「投資を通じて、社会・企業・人をアクティブにしていくことに貢献したい」「アクティブ型投資信託(アクティブファンド)の魅力・価値を届けたい」という想いを込めています。

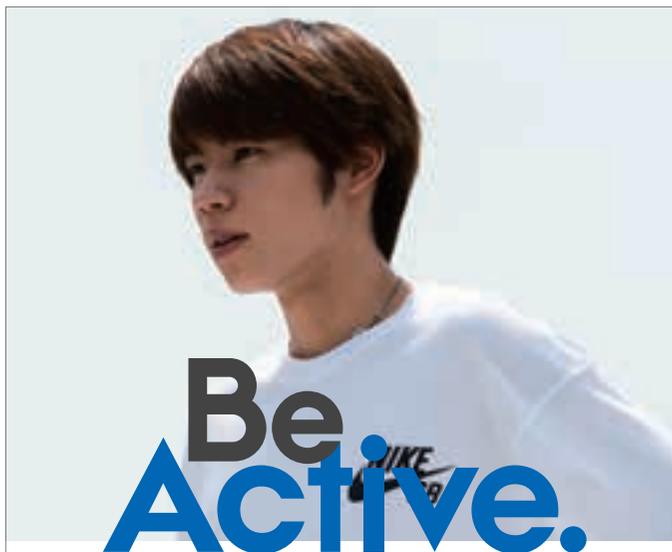
「その一歩で、未来は変えられる。」というサブメッセージとともに、タグラインとして発信しています。

noteでは、ファンドマネージャーを中心とした社員インタビュー、対談等を掲載中。

YouTubeでは、プロスケイターの堀米選手を起用したブランデッドムービーやインタビュー、一歩踏み出す挑戦を応援するコンテンツとしてハウツー動画を公開中です。

詳細は当社ホームページをご覧ください。

<https://www.smd-am.co.jp/beactive/>



その一歩で、未来は変えられる。

あなたの人生も、社会の未来も、
じっとしてただけじゃ、何も変わらない。
その一歩を踏み出すだけで、人生だって、社会だって、
もっともっと良い方向に変えていける。
私たち三井住友DSアセットマネジメントは、
投資を通じて、あなたがアクティブになるお手伝いをしたい。
一歩を踏み出す時も、その先も、
そばに寄り添ってサポートし続けたい。
自分を豊かにするために、社会を豊かにするために、
これからは、アクティブじゃなきゃ。

 三井住友DSアセットマネジメント

「機関投資家の皆さま」ページ

当社は、機関投資家のお客さま向けにそれぞれ専用ページを設け、法定運用報告書を含む各種報告書や請求書等をいつでもダウンロードできる仕組みを構築しています。2023年3月には、お客さまに役立つ情報をタイムリーにお届けできるようにコンテンツを拡充しました。

【拡充内容】

① 新着情報を新設

ページトップに新着情報を新設し、機関投資家のお客さまに向けた当社のニュース、動画や投資環境レポート等のコンテンツを掲載。

② サステナビリティ関連レポートの多様化

これまで「スチュワードシップ活動報告書」のみ掲載していたコーナーを「サステナビリティ関連レポート」に変更し、サステナビリティニュースレター、エンゲージメント活動実績等多様な情報を掲載。

③ 営業担当者の見える化

お客さまにより安心感と信頼感をお届けするために、営業担当者の顔写真や連絡先を掲載。

サステナビリティニュースレター「MAKE A CHANGE」

サステナブルな社会の実現のため、当社では私たち一人ひとりが不都合な真実に向き合い、自ら変化を起こすことが重要だと考えています。そうした考えのもと、さまざまな環境問題や社会課題に関する国内外の動向や当社の見解を「MAKE A CHANGE」と題して発信しています。

詳細は当社ホームページをご覧ください。

<https://www.smd-am.co.jp/corporate/vision/fiduciary/newsletter/>

