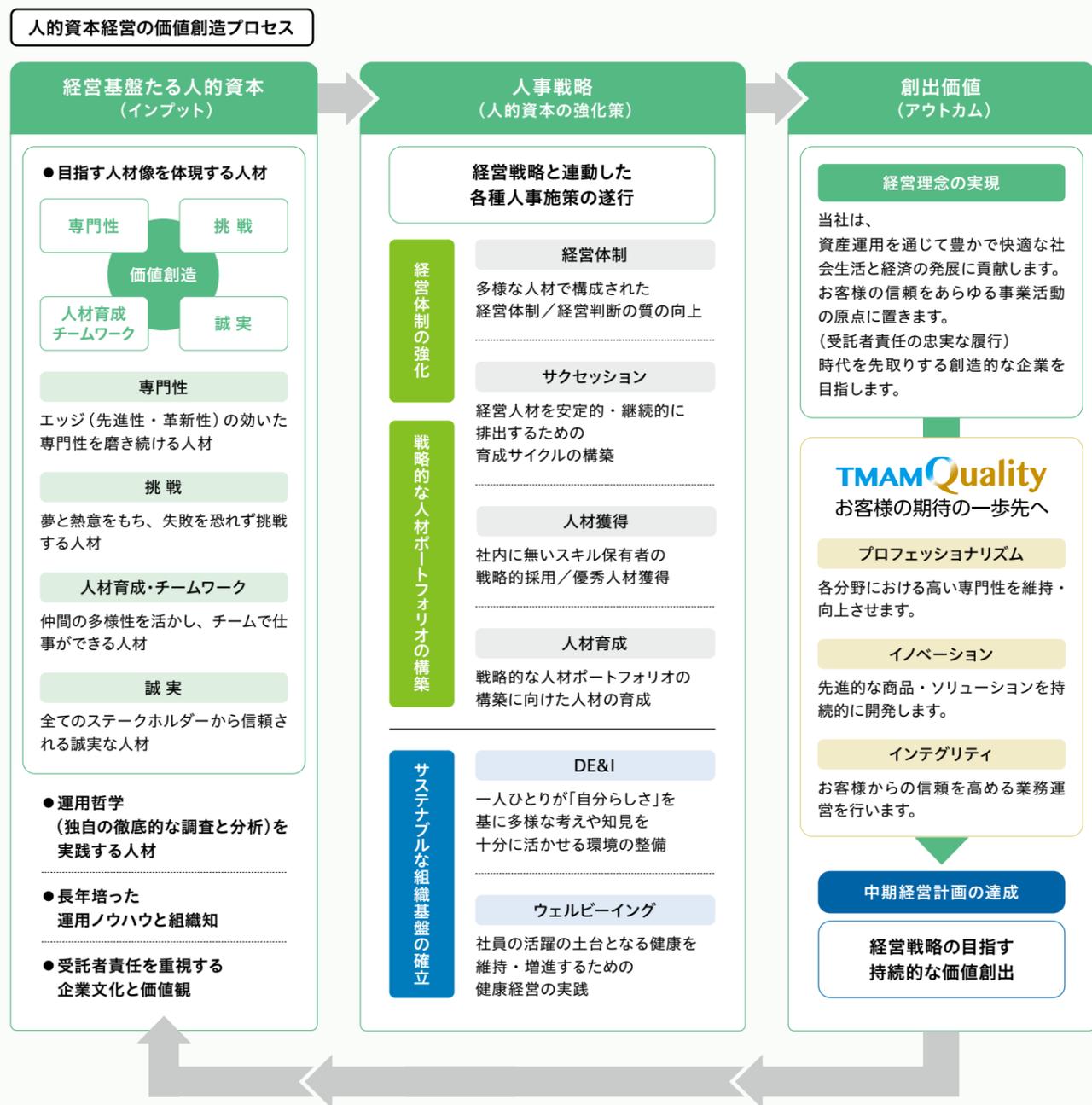


# 人的資本

## 人的資本経営を通じて実現する価値創出

資産運用ビジネスを取り巻く環境が急速に変化する中、当社は人的資本経営を経営戦略の中核に位置づけています。その目的は、人事戦略の推進を通じた人的資本の最大化により、経営戦略の目指す姿を実現することです。多

様な人材が持つ高い専門性および独自の視点や価値観を競争力の源泉とし、さまざまな人事施策の実践を通じて人的資本を最大化し、経営戦略が目指す持続的な価値創出につなげていきます。



## 数字で見る人的資本経営

人的資本経営の実践と各種施策の成果は、様々な指標において着実な進展として表れています。当社の取り組みは、戦略的な人材ポートフォリオ構築、ダイバーシティ推進、ワークライフバランス、公平な処遇、健康経営等の各

分野において成果を上げており、社員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮できる環境の整備を進めています。

### 人的資本経営に関する指標の推移

領域	テーマ	指標	2023年度	2024年度	2025年度(※1)
経営体制の強化	経営体制	取締役における女性比率	14.3%	16.7%	16.7%
	サクセッション	階層別プログラム受講率	—	100%	100%
戦略的な人材ポートフォリオの構築	人材獲得	採用した新卒社員に占める女性比率	33.3%	60.0%	57.1%
	人材育成	CMA・CFA保有者延べ人数	188名	180名	176名
		人財共創プログラム参加者数	18名	11名	↑23名
サステナブルな組織基盤の確立	DE&I	社員に占める女性比率	35.2%	34.8%	↑35.8%
		管理職に占める女性比率	9.3%	10.5%	↑12.3%
		男性と女性の平均勤続年数	(男)7.2年 (女)9.3年	(男)7.8年 (女)9.9年	(男)7.5年 (女)9.7年
		男女の賃金格差	57.2%	60.0%	—
	ウェルビーイング	障がい者雇用率	2.3%	3.0%	↑3.6%
		ひと月あたりの平均残業時間	22.5時間	21.6時間	—
		有給休暇取得率	67.3%	67.2%	—
		男性育児休業取得率	83.3%	100.0%	—
		ストレスチェック実施率	92.9%	93.2%	—
		アブゼンティーズム(※2)	1.8%	2.0%	—
プレゼンティーズム損失割合	18.5%	17.8%	—		
高ストレス者割合	10.6%	9.8%	—		

※1 2025年6月末時点  
 ※2 欠勤日数11日以上の割合

## 人事制度改革による成長基盤の確立

企業価値の持続的な向上には、社員一人ひとりの成長が不可欠です。2024年度は、全社員に公平な成長機会を提供するため、抜本的な人事制度改革に取り組みました。人事制度改革により、従来の職種区分を一本化し、社員の多様な志向や専門性を活かせる仕組みへと刷新しまし

た。個々の強みや意欲を重視した新評価制度を導入することで、様々なキャリアパスの実現を可能にしています。これらの制度改革を通して、社員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮できる基盤を整えています。

## ■ 人材獲得・人材育成：運用のプロフェッショナル集団への深化

### 戦略的な人材ポートフォリオの構築

資産運用のプロフェッショナル集団としての深化を目指し、多様な人材の確保を戦略的に推進しています。特に、運用力の強化に向けて、様々なバックグラウンドを持つ専門人材の採用を積極的に進めています。

経営体制の多様性確保にも注力しており、2024年度からは女性社外取締役が取締役会議長に就任しており、より多角的な視点からの経営判断を可能にしています。また、管理職層においても、運用経験やグローバルな知見を持つ

人材の登用を進めることで多様性は着実に向上し、女性管理職比率は12.3% (2024年度10.5%) に増加しました。

将来を見据えた人材ポートフォリオの構築も重要な課題と位置づけ、新卒採用では資産運用ビジネスへの強い関心と、お客様への付加価値提供に高い意欲を持つ人材の獲得を進めています。2025年度の新卒採用では、女性比率は50%を超えており (2024年度60.0%)、次世代の価値創造を担う多様性ある人材ポートフォリオの基盤を整えました。



TMAM人財共創プログラム講義の様子

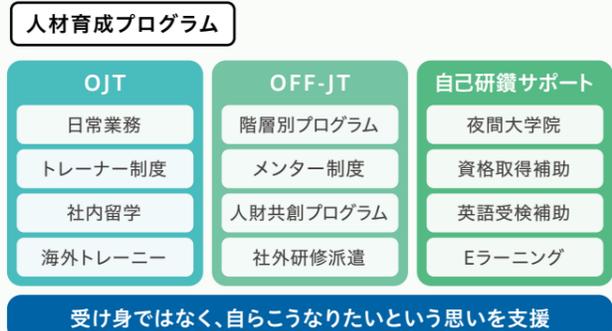
### 専門性と創造性を重視した人材育成体制の確立

資産運用ビジネスの原点は「お客様からの信頼」です。その信頼を築き上げるのは高度な専門性と確かな倫理観を備えた人材であり、当社は人材育成を事業活動の根幹と位置づけ、「専門性の追求」と「創造性の醸成」の双方を重視した育成体制を確立しています。

専門性向上に資する人材育成プログラムとして、その中核を成すのが、日常業務における先輩・上司による丁寧な指導 (OJT) です。2024年度はOJTの質的向上と強化を目指し、部門横断的なワークショップ (計24名が参加) を通じて標準化を進め、現場の意見を反映した「OJTハンドブック」を策定しました。

こうした人材育成活動を体系的に支援するために、人事部主導でOJTトレーナー研修や各種OFF-JT研修を実施するとともに、時間や場所を問わず、社員一人ひとりの目的やキャリアプランに応じて学習できるEラーニングコンテンツを豊富に取り揃えています。

また、専門性のみならず創造性を育む取り組みとして、「TMAM人財共創プログラム」を展開しています。



このプログラムは、新入社員向けの初級コースから、「アセットマネジメント・マイスター大学」での実践的な学びや外部金融研究会との連携を目的とした上級コースまで、段階的な成長を支援します。特に上級コースでは、外部有識者との対話や異業種交流を通じて、従来の枠組みにとらわれない創造的な視点の獲得を目指しています。

### TMAM人財共創プログラム



## ■ ウェルビーイング：働きがいと健康経営の実現

### 健康経営の更なる深化

従業員のヘルスリテラシーを高め、心身の健康保持・増進に努めることは、健康経営の基盤を形成するうえで益々重要になっています。当社では毎年6月に「血管年齢・野菜摂取量測定会」を開催するとともに、健康保険組合が実施するTokio Marine Wellness Month (6月) や健康チャレンジ (10~11月) にも積極的に参加をしています。さらに8月にはヘルスリテラシーE-Learning (2024年度受講率は90.1%) を通じて、従業員の意識付けを図っています。これらの取り組みが奏功し、2024年度はストレスチェック回答率：93.2%、高ストレス者割合：9.8%、アブゼンティーズム (欠勤日数11日以上の割合)：2.0%、プレゼンティーズム損失割合：17.8%となり、結果として当社は2020年から5年連続で「大規模法人部門：健康経営優良法人」に認定されています。今後とも継続的に実効的な施策を講ずることで、健康経営の一層の拡充・発展に注力していきます。



### 従業員エンゲージメントの向上

従業員の一体感の醸成、エンゲージメントの向上を図るために、ファミリーデーや社内懇親会といった各種イベントを企画開催しています。2024年度は新たにランチタイムでの全社懇親会や、パラスポーツの体感を通してDE&Iの意識を高めるべくポッチャ大会を実施しました。特にポッチャ大会は計26チーム、100名を超える参加規模となり、従業員エンゲージメントの広がりが顕著にみられた取り組みとなりました。

### 仕事と育児の両立支援

当社は、従来から男性社員の育児休業取得の定着を図るなど、仕事と育児の両立支援に積極的に取り組んでおり、2020年度に「くるみん」認定を取得しました。

さらに、これまでも育児休業の初期5日間は有給扱いとしていましたが、2025年度からは新たに配偶者出産休暇 (連続した7日以内の特別有給休暇) を制定し、男性社員が育児に参加できる仕組みをより一段と強化しています。こうした一連の施策の結果、2024年度において男性の育児休業取得率は100%を達成しており、これらの実績を踏まえ、「プラチナくるみん」認定の取得に着手しています。



### 新しい働き方の確立

従業員の多様で柔軟な働き方を実現するため、2023年8月にオフィス进行全面リニューアルしました。オフィスリニューアルにより、コミュニケーションスペースの拡大、グループアドレスの導入、集中スペース、カフェコーナーの設置等、目的に応じた場所で働くことができるようになり、コミュニケーション活性化や生産性向上につながっています。また、週3日を限度として利用可能な在宅勤務制度を導入しており、新しい働き方の具現化を通して、より高い生産性の発揮と高付加価値の創出を目指しています。



### ワークライフバランスの支援

従業員のいきいきとした働き方を支えるために、ワークライフバランスに資する制度を整えてきています。通常の有給休暇と別枠の特別連続休暇制度 (5日間) や日単位で勤務時間を変更できるマイセレクト (自由選択) 制度の導入、2025年4月からは子の看護等休暇および介護休暇を有給化しており、個々の状況に応じた活用が進んでいます。

## DE&I：会社と個人の成長のスパイラルアップ

当社は、多様な人材が持つ独自の視点や価値観を企業の競争力として活かすため、DE&I（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）を人的資本経営の重要な柱として位置づけています。

この方針のもと、DE&I推進を「インクルーシブな組織

づくり」と「多様な視点による価値創造の促進」の2つの観点から展開しています。前者では全ての社員が活躍できる環境整備を、後者ではその環境を基盤とした新たな価値創造の仕組みづくりを目指しています。

### DE&Iの目指す姿

『多様な価値観が尊重され、一人ひとりの能力が最大限発揮されることで、自分がいきいきと働ける舞台がここにあると感じられる状態(=Belonging)』

#### 経営目線 会社のさらなる成長

##### DE&Iカルチャーの醸成

- テーマ別マジきら会の開催
- 全社員向け研修の実施
- LGBTQ+理解促進ブックレットの作成

#### 個人目線 個人のさらなる成長

##### なりたい姿の実現に向けた支援

- 育児・介護従事者等への支援
- キャリア形成支援研修
- 上司と部下でのキャリア対話

#### 社内コミュニケーション活性化に資する取り組み

(例：創立40周年社員懇親会、ボッチャカップ、ファミリーデー、懇親会費用補助等)

## インクルーシブな企業風土の醸成

### 役員と社員による『マジきら会』の開催

2024年度において、当社はDE&I推進に関する全社的な議論を重ね、「目指す姿」を明文化しました。策定した「目指す姿」の浸透と実現に向け、役員と全社員が率直な対話を行う『マジきら会(まじめ(マジメ)な話を気楽(きらく)な雰囲気の中で議論する会)』を全65回開催し、活発な意見交換を実施しました。



### 仕事と介護との両立支援

社員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮できる職場環境の実現に向けて、仕事と介護の両立支援にも積極的な取り組みを進めています。具体的には、実践的な支援ハンドブックの作成、介護休暇制度の充実、柔軟な勤務体系(時差勤務・在宅勤務)の整備に加え、介護従事者同士が経験や知見を共有できる交流の場を設けています。これらの包括的な取り組みが高く評価され、2025年6月に厚生労働省より「トモニ」認定(仕事と介護の両立支援企業認定)を取得しました。



### 個人のキャリア形成支援

社員一人ひとりが描くキャリアビジョンは多様です。当社では、個人のさらなる成長に資するよう、それぞれの成長ステージに合わせた各種支援を提供しています。具体的には、年代別の「キャリアデザイン研修」を実施するとともに、女性社外取締役とのキャリア対話を開催し、多様な視点でのキャリア形成をサポートしています。また、年度初・中間・年度末の年3回、上司との「キャリア対話」を通じて、一人ひとりの成長となりたい姿の実現に向けてアクションプランを共有しつつ建設的な対話を重ねています。



### 多様な人材の活躍推進

多様な人材の活躍推進においては、特に障がい者の受け入れ体制の強化に注力しています。具体的な取り組みとして、「障がい者受入れハンドブック」を作成・展開し、職場における理解促進と就業環境の整備を進めてきました。これらの継続的な取り組みの結果、2025年6月時点における当社の障がい者雇用率は3.6%となり、法定雇用率(2.5%)を大きく上回る成果を挙げています。また、女性活躍推進に向けては、これまでの取り組みが高く評価され、2025年9月に厚生労働省より、「えるぼし」認定の最高位となる3つ星を取得しました。



## 多様な視点による価値創造の促進

当社は、多様性に係る重要課題の一つとしてジェンダーギャップの解消に注力しています。2024年度は人事制度改革の一環として、公平な評価・処遇の実現に向けた取り組みを進めました。その結果、女性の賃金水準(男性を

100とした場合は57.2%(2023年度)から60.0%(2024年度)へと改善しています。さらに、女性活躍推進に向けて以下の施策を展開しています。

### 社内の取り組み

#### メンター制度の導入

- 部署を超えた気軽な相談環境の構築を目指し、半年間のメンタリングプログラムを実施

#### ロールモデルブックレットの発行

- 「それぞれのキャリア～見つける見つかるロールモデル2024～」を制作
- 多様な部門における女性社員のキャリアストーリーを紹介し、具体的なキャリアパスの可視化を実現

### 外部との連携

#### 東京海上グループ「DE&Iコミュニティ」への参画

- グループ内のベストプラクティス共有を通じた相互研鑽
- 国内におけるDE&I推進の牽引役として活動

#### アセットマネジメント業界横断コミュニティ「AMWF」への参加

- 業界全体での女性活躍推進への取り組み
- 業界特有の課題に対する共同解決策の検討
- ネットワーキングを通じた情報交換と関係構築の促進

このように、社内での取り組みと外部との連携の両輪で施策を進めることで、より実効性の高いDE&I推進を実現しています。その成果は、障がい者雇用率や女性管理

職比率の向上などの具体的な形となって表れており、今後もさらなる発展を目指して取り組みを強化していきます。