

# ① サステナビリティ方針

サステナビリティ経営の基盤となる方針

## 基本的な考え方

当社の社会的使命は、資産運用業を通じて、人々の豊かな暮らしと持続可能な社会の実現に貢献することです

そのため、当社は受託者責任（フィデューシャリー・デューティ）を全うし、長期的に良質なリターンやサービスを提供するよう努めています。時代の変化に対応しながら長期的にこれらを提供し続けるためには、持続可能性（サステナビリティ）を重視した経営を行う必要があると考えています。

社会経済活動は持続的な社会を基盤として継続できるものであるため、当社はその実現を事業運営の大前提と位置

づけます。同時に、資産運用業を営む当社は、資本市場の維持発展に対して担っている責任の大きさを常に自覚し、その責務を果たす必要があります。だからこそわたしたちは、事業活動を通じて、社会のサステナビリティ確保に関する重要事項の解決に取り組み、ステークホルダーからの信頼を獲得することで、さらなる企業価値の向上を目指します。

## 取り組み指針

1. 当社は資産運用会社として、経済の好循環を促す役割の大きさを認識し、事業活動を通じて地球環境や社会のサステナビリティの維持・向上に貢献する企業を支援するとともに、受託者責任を全うします。
2. あらゆるステークホルダーにとってのベストパートナーを目指します。
3. 健全で透明性の高い経営を通じて、当社の持続的な企業価値向上に努めます。
4. 当社が優先すべき重要事項（マテリアリティ）を明確にし、定期的に見直しを行います。
5. 上記指針に基づき、サステナビリティ経営を推進するにあたっての具体的方針を定め、これを実行します。

+ WEB 詳細は、下記をご参照ください。

サステナビリティ  
<https://www.daiwa-am.co.jp/company/sustainability/index.html>

## 具体的方針

サステナビリティ経営を推進するにあたって、具体的方針を定めています。主な方針は以下のとおりです。



# Part 2 コーポレート サステナビリティ

## STORYLINE

Part 2 (コーポレートサステナビリティパート)では、大和アセットマネジメントのサステナビリティを重視した経営の推進をご理解いただくことを目的に、以下のストーリーラインに沿って制作しています。

### ② Corporate Materiality

- 当社のマテリアリティ
- 各マテリアリティへの取り組み

持続可能な社会の実現と  
企業価値向上への実践

### ③ Corporate Data

- 会社概要
- データ集

役職員一丸となり  
取り組んだ1年の成果

### ① Sustainability Principles

- 基本的な考え方と  
取り組み指針

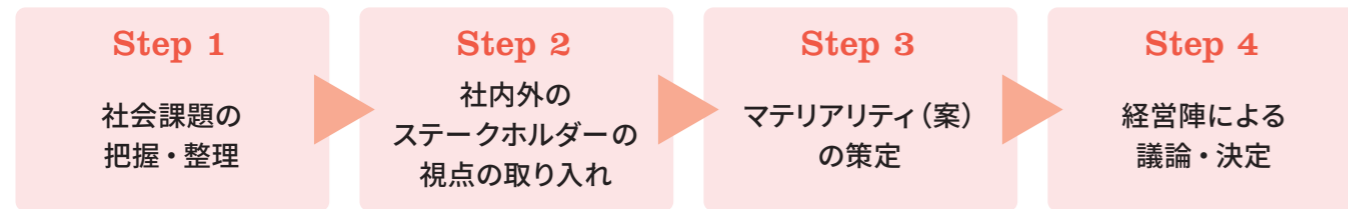
サステナビリティ経営の  
基盤となる方針

## ② コーポレートマテリアリティ

持続可能な社会の実現と企業価値向上への実践

### マテリアリティの特定プロセス

当社は様々な事項のリスクと機会を検討し、当社の取り組むべき重要課題(マテリアリティ)を特定しています。



### コーポレートマテリアリティ

当社のマテリアリティは、特定プロセスを通じて以下のとおり設定され、全社的に取り組むことで、サステナビリティ経営を推進しています。

なお、これらのマテリアリティは、社会課題の動向や事業環境の変化に応じて、継続的な見直しを実施しています。



\*「ステークホルダー活動および責任投資の推進」の活動の詳細は、P.7の「Part 1」をご覧ください。

+ WEB 当社は各マテリアリティの長期目標と進捗管理項目を定めています。進捗についてはWEBで開示しています。

📄 長期目標・進捗管理項目  
[https://www.daiwa-am.co.jp/company/sustainability/pdf/long-term\\_goals\\_and\\_progress\\_control\\_items.pdf](https://www.daiwa-am.co.jp/company/sustainability/pdf/long-term_goals_and_progress_control_items.pdf)

関連するコーポレートマテリアリティ: 人権と多様性の尊重

### 人権尊重の取り組み

当社は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs)をはじめとする国際的枠組みに則り、企業活動における人権尊重を基本方針として掲げています。2011年に採択されたUNGPsは、すべての企業に対して人権尊重の責任を明示しており、企業が引き起こす可能性のある人権侵害への対応を求めています。また、日本においても2022年に「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が公表され、サプライチェーン全体における人権課題への対応を強化することが求められています。

#### 主な取り組み

当社は、2022年9月に人権方針を策定し、企業文化の中心に人権尊重を位置づける姿勢を明確にしました。

同年12月には、協働エンゲージメントを通じて人権尊重の取り組みを促進することを目的として設立された「PRI Advance」に参画しています。

また、重点人権課題の特定と評価を行い、人権デューデリジェンス(DD)を実施しています。人権DDとは、企業活動が人権を侵害していないかを検証し、万が一侵害が発生した場合には、確実な救済策を講じるための一連の行動を指します。

#### 人権方針

大和証券グループの企業理念に「高い倫理観を持って社会の持続的発展に貢献する」が明記されており、わたしたちの行動指針にも「持続可能な社会に貢献する」ことを掲げています。誰一人取り残さない、持続可能な社会を実現するためには、人権を尊重することは不可欠であると考えています。当社は、人権尊重を基本理念とする企業文化のさらなる向上を目指し、人権尊重への取り組みを推進します。

#### 人権DD

人権方針のもと、当社社員に加え取引先や運用委託先、投資先に対しても人権課題に関する調査と対策に取り組んでいます。

大和証券グループでは、「サプライヤー行動規範」を定め、サプライヤーの皆様にも人権課題への対応を含めたESGへの取り組みにご理解とご協力をお願いしています。

外部委託先(運用)	外部委託先(取引先)	社員	投資先
毎年実施の継続調査(RFI)において、人権尊重の取り組みと課題についての項目を追加し、モニタリングを実施	長時間労働やハラスメント等の人権課題への対応状況を把握するため、アンケート調査を通じたモニタリングの実施を予定	年に2回職場環境サーベイ実施によるモニタリングと役職員向けに人権啓発研修、ハラスメント防止研修を実施	運用におけるコアマテリアリティに「ビジネスと人権」を設定し、リスク・機会の把握とエンゲージメントを実施 (📄参照 P.31)

#### 救済

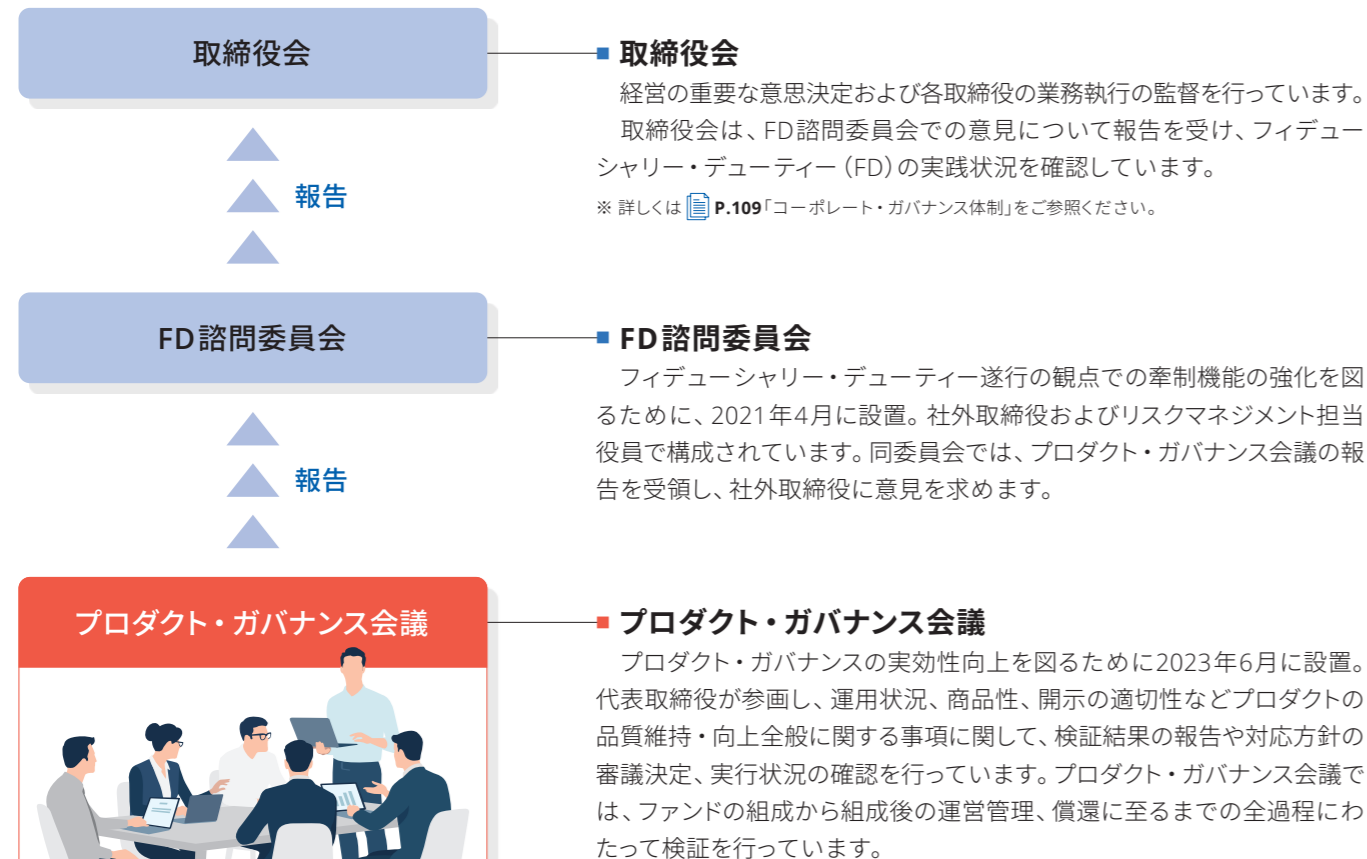
社員が人権・ハラスメントに関する相談を行える窓口を設置しています。また、取引先に対しても相談窓口の設置等対応を検討してまいります。

関連するコーポレートマテリアリティ： **フィデューシャリー・デューティーの徹底**

## プロダクト・ガバナンス向上への取り組み

当社は、商品組成時に提供する付加価値を明確化したうえで商品設計を行い、組成後も商品性を維持するよう努めています。今後も、プロダクト・ガバナンスの徹底により、お客様の利益を第一に考えた業務運営を遂行していきます。

### プロダクト・ガバナンス体制



### 検証 ファンドにおける運営管理



#### ● プロダクト・ガバナンスに関する方針

当社は、これまでお客様の利益を第一に考えた業務運営に努めてきましたが、プロダクト・ガバナンスに関する考え方を明確化するため、2024年9月に「プロダクト・ガバナンスに関する方針」を策定しました。

- 方針**
1. 方針の目的
  2. プロダクト・ガバナンス体制の整備
  3. プロダクトの組成
  4. プロダクトの管理
  5. 分かりやすい情報提供

+ WEB 詳細は、下記をご参照ください。

📄 プロダクト・ガバナンスに関する方針  
[https://www.daiwa-am.co.jp/company/product\\_governance.html](https://www.daiwa-am.co.jp/company/product_governance.html)

## プロダクト・ガバナンスに関する取り組みの実績

当社では、プロダクトの組成段階において、その付加価値を明確に定義したうえで、組成後も商品性が維持されているかを継続的にモニタリングしています。当社では、これまで以下のような取り組みを行ってきました。今後も継続的かつ計画的に施策を展開していきます。

### 1. 運用状況の検証

投資家の期待するリターンが実現されているか、他社の類似ファンドと比較して著しく劣後していないかなど、複数の観点から評価を行っています。長期にわたってパフォーマンスが不振と判断されたファンドにつきましては、運用改善、信託報酬見直し、繰上償還などの措置を講じています。

### 2. 少額ファンドの償還

運用成績低迷の抑止や投資信託の本数の最適な管理のため、繰上償還対象ファンドのリストを作成し、繰上償還に取り組んでいます。2024年度は16本の繰上償還を実施し、2025年度も継続的に対応を進めています。

### 3. ESGファンドの検証

ESGファンドにつき、ファンド特性に沿った情報提供が行われていること、また一部ファンドにつきましてはESGレポートの発行等、より分かりやすい開示に努めていることを確認しました。

### 4. ファンドのコストの検証

ファンドの総経費率につき、同一アセットクラス内のファンドと比較・検証を実施しました。

### 5. 販売会社との情報連携

当社では、お客様の最善の利益に合う商品提供を推進する観点から、販売会社との情報連携の強化を進めています。高リスクあるいは複雑な投資信託につき、想定顧客と実際に購入した顧客属性の乖離を確認するためのデータ受渡しや、販売会社とのコミュニケーション深化に向けて、体制構築を進めています。

### FD諮問委員会委員長メッセージ

Message



小野塚 恵美  
社外取締役

### フィデューシャリー・デューティーの実効性向上に向けた委員会の取り組み

この1年間を振り返ると、当委員会で取り扱う内容は一層高度化したという印象を持っています。プロダクト・ガバナンス会議においては運用パフォーマンス等の検証報告が着実に実施され、さらにグランドデザインの策定が行われました。当委員会としては、そのインプリメンテーションが実効性を伴って進むよう、意見を述べ後押しを行いました。また、業界や規制当局からのフィデューシャリー・デューティーへの期待が高まる中、販売会社との連携など、当社の担当部署および役員は誠実に取り組みを進めています。

今後は、投資家にとっての価値提供の観点から、さらに深みある取り組みを展開することを期待し、委員会としては実効性あるモニタリングを重視してまいります。

関連するコーポレートマテリアリティ： **資産形成に資するサービス品質の向上** **ステークホルダーからの信頼獲得**

## 多様な商品・サービスの拡充

幅広いお客様に当社の商品を選んでもいただけるよう、様々な投資目的等に適合した投資信託・ETFを開発しています。また、当社の商品についてお客様に深く理解していただけるよう積極的な情報提供を進めています。

### お客様の資産形成に資する魅力的な商品・投資機会の提供

#### ■ 多様なNISA対象投資信託の提供

NISAを機に拡大した投資家層を念頭に置き、当社は独自性と先進性を兼ね備えた商品を提供し、お客様の多様化するニーズにお応えしています。

#### iFreeNEXT FANG+インデックス (成長投資枠・つみたて投資枠対象)

世界を席巻するビッグテック米国企業に厳選投資を行い、その成長のダイナミズムの享受が期待できる「iFreeNEXT FANG+インデックス」。2024年のトータルリターンは、つみたて投資枠対象投資信託の中でトップ\*1となりました。また、設定から7年が過ぎ、純資産総額は1兆円\*2を突破しました。資産形成のさらなる加速を期待する投資家の皆様の選択肢となると考えます。

\*1 (出所) QUICK資産運用研究所  
データは2024年12月末時点。対象はNISAつみたて投資枠対象の全ファンド。  
\*2 2025年12月3日時点



📄 特集ページ  
<https://www.daiwa-am.co.jp/special/fang/index.html>

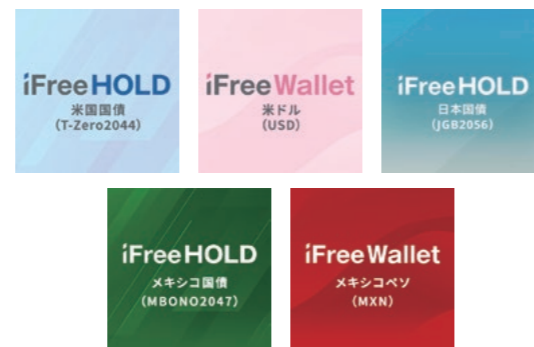
#### ■ 多様な投資信託の開発

##### オルタナティブ資産への投資機会の拡大

お客様の多様なニーズに応える新たな投資ソリューションとして、付加価値が高く差別化された、オルタナティブ資産を投資対象とする金融商品のラインナップを拡充しています。世界のインフラ関連資産を投資対象とした本邦初の投資信託「ダイワ・ブラックストーン・インフラストラクチャー・ファンド」や、非上場プライベート・クレジット・ファンドを主たる投資対象とする日本初の国内籍公募投資信託「ブラックストーン・プライベート・クレジット・JPYファンド(毎月分配型)」など、今後も開発を強化し、新たな価値を提供していきます。

#### iFreeHOLD / iFreeWalletシリーズ (成長投資枠対象)

「債券投資をもっと自由に。」というコンセプトで誕生したファンドシリーズです。長期債券1銘柄を満期まで保有するシンプルな投資戦略の「iFreeHOLD」と、短期金利を享受し続けることで新しい外貨投資のカタチを提供する「iFreeWallet」。NISAを活用した債券投資として、中長期的な資産形成の選択肢になると考えています。2025年10月末時点のラインナップは、米国・メキシコ・日本の3カ国(iFreeWalletは米国・メキシコのみ)ですが、今後拡大も予定しています。



### サービスの拡充と販売サポート

#### ■ iFree(大和アセット)LINE公式アカウントの開設

当社では、お客様にタイムリーかつ有益な情報をお届けする取り組みの一環として、2025年5月に「iFree(大和アセット)LINE公式アカウント」を開設しました。

本アカウントでは、アンケートの回答内容に応じて4つのメニューを設けており、お客様それぞれの興味・関心に合わせたコンテンツやキャンペーン情報を配信しています。この取り組みにより、お客様への情報発信の幅が広がりました。

今後も、LINE公式アカウントをはじめとする様々なチャネルを通じて、お客様の長期的な資産形成を支援すべく、情報提供の質と幅のさらなる向上に努めていきます。

#### ■ ホームページのリニューアル

お客様のユーザビリティ、アクセシビリティなど使いやすさ向上のため、当社ホームページのリニューアルを実施しました。

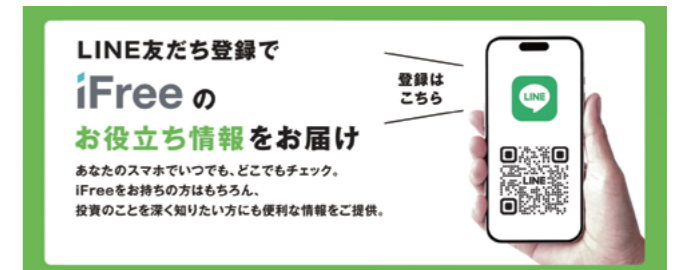
主な改善点として、ファンド検索機能ではワードサジェストや人気キーワード表示による検索性の向上、また、ファンド比較機能の導入により、複数ファンドの情報を一覧で確認できるようになりました。さらにWEB接客機能の導入により、おすすめファンドの提案やヘルプなどを表示できるようになりました。

デザインは大和証券グループのコーポレートカラーである赤とゴールドを基調に、年齢や文化、障がいの有無を問わず、誰もが使いやすいユニバーサルデザインを目指しました。

#### ■ 販売会社に向けた適切なタイミングでのサポート

当社では、販売会社の営業担当者を対象に、マーケットの動向や見通し、ファンドの運用状況に関する研修を継続的に実施しています。

2024年度より、複数の販売会社が参加可能なオンライン形式の「横断研修」を開始しました。本研修では、定期的なマーケット解説に加え、特定のテーマやアセットに焦点を当てた内容も提供しています。また、マーケットの急変時には緊急開催を行うなど、販売現場のニーズを踏まえ、タイムリーかつ柔軟な対応を行っています。これまでに開催された横断研修は累計32回、延べ2万人以上の営業担当者が参加しました。

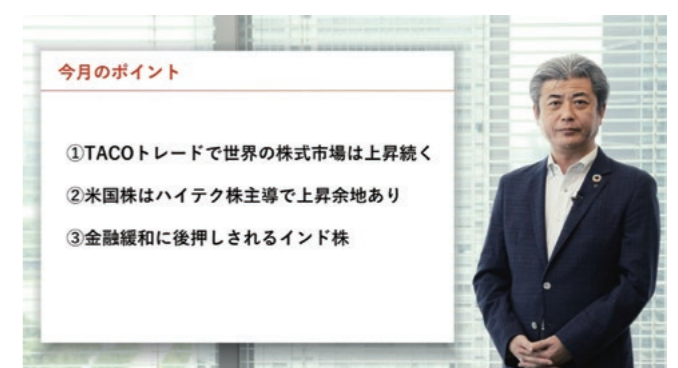


+ WEB 二次元コードからお友だち追加が可能です。詳細は下記をご参照ください。  
📄 iFree(大和アセット)LINE公式アカウント  
<https://www.daiwa-am.co.jp/ifree/index.html#line>

今回のリニューアルを、当社への信頼性の向上と、ユーザーへの適切な情報提供を実現する一歩とし、今後も、さらなる改善に取り組んでいきます。



ファンド情報詳細ページ



横断研修の様子

高橋 卓也  
調査部  
チーフ・ストラテジスト

関連するコーポレートマテリアリティ： **資産形成に資するサービスオリティの向上** **ステークホルダーからの信頼獲得**

## 社会・環境への貢献

当社は資産運用を通じて社会と環境への持続的な価値創出を目指しています。金融教育プログラムを展開し、投資の理解を深めることで人々の資産形成を支援します。また、ファンドを通じた寄付活動により地域社会の発展や環境保護にも貢献していきます。

### 金融リテラシー向上への取り組み

#### ■ オリジナルゲームの提供

インタラクティブな受講者参加型の金融教育セミナーを提供するため、資産運用とライフプランを絡めたカードゲーム「みんなのマネプラ!®」を2024年に制作しました。

「みんなのマネプラ!®」は、設定されたキャラクターになりきり、資産運用によってお金を増やしながらか20代から60代にかけてライフイベントの実現を目指すカードゲームです。資産運用がもたらす効果をゲームで実感してもらった後、座学で資産形成の基礎について学んでもらうカリキュラムとなっています。当社独自のセミナーを提供し、若い世代を中心に資産形成へと踏み出す後押しをしていきます。

※ 金融経済教育については **P.103** をご参照ください。



「みんなのマネプラ!」のパッケージデザイン

#### ■ 「ごっこランドEXPO」に出展

当社は、サステナビリティ活動の一環として株式会社キッズスターが運営する国内最大級の知育アプリ「ごっこランド」に、「ESG投資」をテーマとしたゲーム「ちきゅうをげんきにしよう!」を資産運用会社として初めて出店しました。

ゲームはクイズ&ランゲームで、正しいと思う選択肢にランゲームで稼いだコインを投資し、地球の未来を救うという内容となっています。ゲームをきっかけに、子どもたちに環境問題や地球の未来・お金・投資に対する考え方が醸成されることを期待しています。

また、2025年度はリアルイベント「ごっこランドEXPO」にも出展し、全国の大型ショッピングモールにて親子向けの金融教育ワークショップを実施しました。貯金箱作りを通じて、お金の使い方を考えるきっかけを提供し、家庭での金融リテラシー向上を支援するとともに、ファミリー層との新たな接点を通じて、当社のサステナビリティ活動への理解促進を図りました。

今後も、当社は資産運用会社の観点から、サステナブルな社会の実現に貢献していきます。



「ごっこランド」プレイ画面



「ごっこランドEXPO」当社ワークショップ作品

### ファンドを通じた環境NPO団体等への寄付

#### ■ みんなで育む明日への森

当社と販売会社は「みんなで育む明日への森」と題して、「脱炭素テクノロジー株式ファンド(愛称：カーボンゼロ)」の信託報酬の一部を「認定NPO法人環境リレーションズ研究所」の植樹プロジェクトに寄付しています。毎年5～6月頃に現地森林組合等で植樹され、植樹後10年間保育管理が行われます。2025年は、山梨県笛吹市芦川町に2,714本を植樹し、累計で24,243本となりました。植樹地は全国6カ所に広がっています。

脱炭素テクノロジー株式ファンド  
<https://www.daiwa-am.co.jp/special/carbonzero/>



植樹地の風景(山梨県笛吹市芦川町)

#### ■ 「つみたて投資・サステナブル」プロジェクト

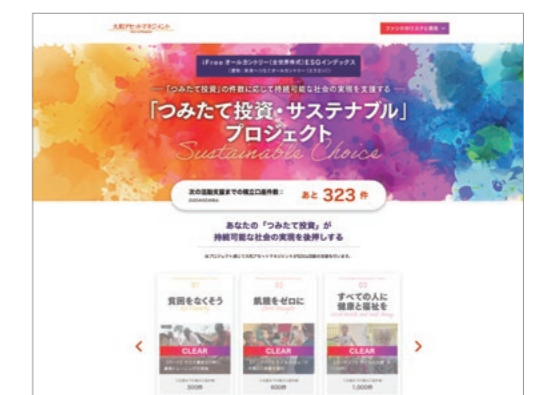
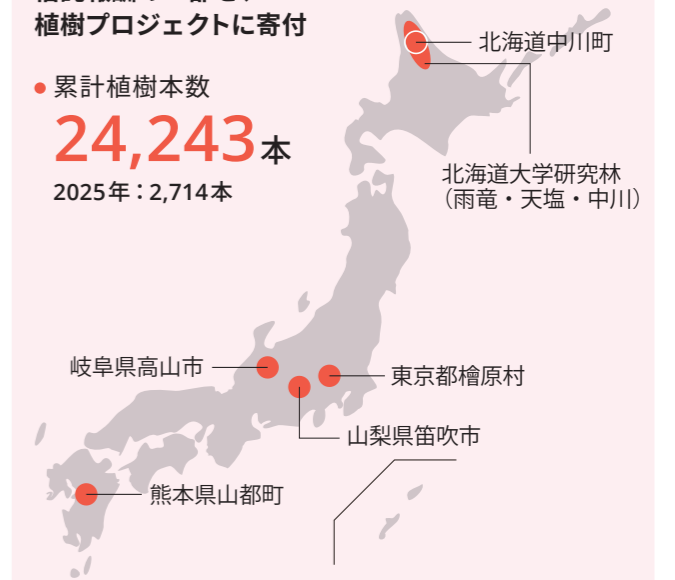
当社は「iFree オールカントリー(全世界株式)ESGインデックス(愛称：未来へつなぐオールカントリー(ミラカン))」の販売会社における毎月末時点の積立口座件数に応じて、同ファンドから得られる信託報酬の一部を、SDGs活動を行う団体へ寄付しています。

2025年寄付先	寄付金額
特定非営利活動法人ジャパンハート	300,000円

「つみたて投資・サステナブル」プロジェクト  
[https://www.daiwa-am.co.jp/special/ifree\\_esg/](https://www.daiwa-am.co.jp/special/ifree_esg/)

信託報酬の一部を、  
植樹プロジェクトに寄付

累計植樹本数  
**24,243**本  
2025年：2,714本



### 社内活動を通じた社会福祉団体への寄付

#### ■ ビジョン・バリューチーム主催イベントの寄付活動

ビジョン・バリューチームでは毎年「サステナMONTH」と称し、「Value03：持続可能な社会に貢献する」を実践する1カ月を設けています。その中で行われる社内リサイクル市場で集まった寄付金は、ビジョン・バリューチームが選定した団体等へ寄付しており、2024年度は愛媛県今治市にある障がい者や児童、高齢者を支援している社会福祉法人来島会へ寄付を行いました。今後もこのような活動を通じ役職員のサステナビリティ意識の向上を図っていきます。



社会福祉法人来島会の施設利用者の様子

関連するコーポレートマテリアリティ： **資産形成に資するサービスオリティの向上** **ステークホルダーからの信頼獲得**

## 資産運用普及センターの取り組み

資産運用普及センターは、資産運用の重要性を広く啓発するために、当社が2024年4月に設置した組織です。

### 資産運用普及センター、2つのアプローチ

#### 金融経済教育グループ

ファイナンシャル・ウェルビーイングの実現に向け、金融リテラシー向上に資する金融経済教育活動を実施

#### 資産形成リサーチグループ

マクロ的視点で家計の資産形成に関する調査・分析を行い、資産形成の環境整備につながる情報を発信

### 金融経済教育活動のご紹介

金融経済教育グループでは、学校や職域などで金融経済教育の授業(セミナー)を実施しています。公的に定められた金融リテラシー・マップに基づき、投資に限らず生活スキルとして身に付けるべき金融リテラシーの学びの機会を提供しています。

#### 学生向け

#### 学生向けに「金融、経済、ライフプランニング」などの講義を実施



2025年度に入り、学生向けの授業・講義の場も増えていきます。青山学院大学、大阪大学、相模原中等教育学校、同志社中学校、日本芸術高等学園などで、金融・経済の知識やライフプランニングの重要性について講義を行いました。

今後も学生の皆さん一人ひとりが、自立し、安心感ある豊かな生活を実現できるよう、金融リテラシー向上につながる授業・講義を実施していきます。

#### 教員向け

#### 「教員の民間企業研修」にて金融経済教育の模擬授業を実施



昨年度に続き、経団連の関連団体が実施する「教員の民間企業研修」で、東京都の教員の方々40名に大和証券グループとして研修を実施しました。資産運用普及センターでは、学校での実践を想定したカードゲームによる模擬授業を行いました。研修後のアンケートでは、「大変参考になった」との回答を多くいただいたほか、「学校で金融教育の時間を設けたい」とのお声も寄せられました。

#### 親子向け

#### 他企業とのコラボレーションで、「働く×お金」の親子セミナーを実施



パーソルテンプスタッフ社の社員ご家族対象の夏休み親子セミナーを、大和コネクセ証券と共同で実施しました。参加者は「働く×お金」をテーマにその関係性を学びつつ、カードゲーム「みんなのマネプラ!」をプレイし、ライフプランと資産形成の大切さについて意識を高めました。参加者からは「(セミナーをきっかけに)家庭内でお金について話す機会が増えました」とのお声を頂きました。

### ファイナンシャル・ウェルビーイング実現に向けた情報発信

#### 資産運用普及センターの専用サイトがオープン

当社ホームページ内に、資産運用普及センター専用サイトをオープンしました。金融経済教育の主な活動実績やオリジナル教材の紹介、資産形成白書をはじめとするレポート等を公開しています。今後、資産運用普及センターが実施した個人向けのアンケート調査なども掲載していく予定です。

資産運用普及センター  
<https://www.daiwa-am.co.jp/hukyu-center/>

#### 「資産形成白書」、今年度も刊行予定

「資産形成白書」は、昨年度より制作している個人の資産形成に関する包括的な資料です。ミクロからマクロまで、そして足元の動向から長期的な変化まで、多様な分析やデータを掲載しています。今年度は、資産運用普及センターが独自に実施した個人向けのアンケート調査に基づく分析も盛り込む予定です。



#### オリジナル教材「金融経済教育テキスト」を作成

「金融経済教育テキスト」は、資産運用普及センターが金融経済教育に関する講義やセミナーを行う際に活用するテキストです。構成は、公的な会議体が定めた「金融リテラシー・マップ」を踏まえています。今後は、NISAやiDeCo、年金、介護、教育資金といったテーマごとの補充テキストも作成していく予定です。



### 当社オリジナルのカードゲーム「みんなのマネプラ!」の新しい挑戦



「みんなのマネプラ!」は、資産運用普及センターの金融経済教育において、多くの学校や職域で活用されています。今回、新しい挑戦として、創立100周年を迎えた品川女子学院の生徒の皆さんと共に、女性活躍版「みんなのマネプラ!」を開発中です。生徒の皆さん発案による多様性あふれるキャラクターやライフイベントを取り入れ、10代でも実感を持って将来を考えるゲームになる見込みです。完成は2026年初めの予定です。

### Message センター長より皆様へ

資産運用についてセミナーなどでお話しする際、最近は参加者の年齢が多様になっており、資産運用の広がりを実感されます。しかし、長期的な資産運用が必要と思われる層ほど、資産運用が浸透していない印象があります。今、資産運用を始めた人と、何もなかった人とでは、30年後、40年後に大きな資産格差が生じます。そうならないためには、資産運用をより広く、より早く普及していく必要があると考えており、わたしたちも、その一翼を担う所存です。



長野 吉納  
 資産運用普及センター長

関連するコーポレートマテリアリティ： **従業員のウェルビーイングの向上** **人権と多様性の尊重**

## 人的資本経営の推進

当社は、多様な人材が生き活きと働き続けられる充実した人事制度と、誰もが活躍できる職場づくりに力を入れています。

### 人材育成プログラム

社員一人ひとりが安心して成長できる環境づくりを大切に、成長段階に応じて充実した人材育成プログラムを用意することで、目指すキャリアを後押しします。

	若手社員	中堅社員	管理職
基礎	Daiwa AM ベーシックプログラム (新卒1~2年目)	Daiwa AM Q-Road (新卒3~5年目)	ラインマネージャー研修
	チューター制度	マインドセット研修	リーダー研修
			メンター制度*1
	サポーター制度(キャリア採用者向け)		
専門性向上	運用人材育成プログラム 運用本部トレーニー制度・週次マーケット分析研修		
	グローバル人材育成プログラム 海外留学制度・海外トレーニー制度*2		
	商品業務知識向上プログラム プロダクト基礎研修・社内勉強会		
その他	サステナビリティ人材育成プログラム サステナビリティ・アソシエイト、サステナビリティ・リーダー		
キャリア形成支援	自己申告制度/1on1ミーティング		
	グループ内公募制度		
	自律的なリスクリング支援(資格取得支援・語学力向上支援・オンライン学習・社外セミナー等)		

\*1 役員がメンターとなり、将来の役員やライン部長候補である管理職のキャリア形成をサポートする制度

\*2 海外トレーニーの例：ESG投資のリーディングカンパニー(1週間)、REIT運用を専門に行う運用会社(1年間)

#### Pick up 若手社員向け5年間の育成プログラム

##### Daiwa AM ベーシックプログラム (新卒1~2年目)

1・2年目の社員を対象に、入社後2年間で資産運用ビジネスのプロフェッショナルとなるための基礎教育期間と位置づけ、社会人としての基本、グループ理解・企業文化および業務のベースとなる知識・スキルなどを習得します。

##### 主な研修内容

ビジネスマナー、ロジカルシンキング、コミュニケーションなど社会人として必要なスキル講座、金融・経済の基礎講座、商品・業務知識に関する講座など

##### Daiwa AM Q-Road (新卒3~5年目)

入社3年目から5年目の社員を対象に、資産運用ビジネスのプロフェッショナルとなるために必要な「運用力」「マーケティング力」「商品開発力」についての実践教育期間と位置づけ、将来どの分野の業務を任されても活躍できる基礎能力をバランス良く習得します。

##### 主な研修内容

各運用チームの運用哲学・業務理解、マーケティングやファンドの企画・組成に関する講義など

### プログラム参加者の声

#### 運用人材育成プログラム



高瀬 遥香  
日本株式運用部  
アルファ・ドライバー運用チーム  
主任

#### 運用本部トレーニー制度

#### 知識と経験を今後のキャリアに活かす

運用本部トレーニー制度に参加し、マクロ経済の基礎から株式・債券の基礎、行動ファイナンス、コンプライアンスや運用哲学など幅広い内容を学びました。今回の研修を通じて、金融市場や運用に関する知識のみならず、運用業務に携わるうえでの心構えや、実務で使用されるツールについても理解を深めました。これらの知識と経験を、今後のキャリアに活かしていきたいと考えています。



2025年度運用本部トレーニー講義の様子

#### グローバル人材育成プログラム



友成 将  
経営企画部  
経営企画課  
首席課長代理

#### 海外への派遣研究員プログラム

#### 研究を通じて得た資産運用立国に向けての新たな視点

コロンビア大学ビジネススクール日本経済経営研究所(CJEB)への派遣を通じ、金融リテラシー向上に関する研究に取り組みました。授業聴講や多様な交流の機会にも恵まれました。金融リテラシーの向上は社会的に重要なテーマであり、米国ではこの分野に関する取り組みや研究が多方面で進められています。そうした環境の中でこのテーマに向き合った経験は、資産運用立国の実現に向けて業務を通じて貢献するための視野を広げる、非常に貴重な機会となりました。



CJEBの派遣研究員セミナーでのプレゼンの様子

#### 社内で自発的に生まれた研修

#### 商品業務知識向上プログラム



深見 泰斗  
リスクマネジメント部  
プロダクト・ガバナンス課  
主任

#### プロダクト基礎研修

#### 専門家としての成長の加速を実感

プロダクト基礎研修では、ケーススタディを通じて投資信託の仕組みや関連する法令・規則を学び、商品組成に関する基礎的な業務知識を習得しました。入社後早期に研修を受けられたことで、担当業務に対する理解度が深まり、専門家としての成長を加速できたと考えています。今後も、この研修で得た知識を土台に、さらなるパフォーマンスの向上を目指してまいります。



研修資料の一例

関連するコーポレートマテリアリティ: **従業員のウェルビーイングの向上** **人権と多様性の尊重**

## 多様な人材が活躍できる環境整備

大和証券グループでは、特に注力すべき重点分野の一つとして「ダイバーシティ&インクルージョン」を掲げています。当社でも、社員一人ひとりが強み・個性を活かして最大限にパフォーマンスを発揮できるよう、ジェンダー・年齢・障がい・採用ルートなど、様々な観点からダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

### 仕事とがん治療の両立支援

仕事とがん治療の両立支援制度「ガンばるサポート〜がん就労支援プラン〜」を導入しています。

短時間勤務制度等の柔軟な勤務制度のほか、経済的サポート、相談窓口等があり、仕事と治療の両立を支援しています。

### 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画

当社は、社員に占める女性の割合が42.5% (2025年10月末現在) となっており、ダイバーシティの中でも、女性活躍推進を重要課題として捉え、行動計画を策定し、実行しています。また、転向・登用制度を拡充し、従来の総合職への転向制度に加えて、エリア総合職への転向や非正社員の正社員登用も実施しています。

### LGBTQ+に関する理解の促進・人事制度拡充

当事者がより「自分らしく」働きやすい環境を目指し、雇用(採用)や就業におけるあらゆる差別の解消・撤廃や、LGBTQ+への理解を深めるための研修を実施しています。また、パートナーシップに対応した人事制度の拡充、社員主体のコミュニティ「Daiwa ALLYネットワーク」の構築や、社内外の相談窓口設置等の対応を行っており、すべての社員が安心して業務に取り組むことができる職場環境整備を進めています。

### 男性の育児休暇取得の推進

当社では、子どもが生まれた男性社員に対し「2週間以上の育児休暇の取得を必須」としています。固定的性別役割分担意識を解消し、男女共に仕事と育児を両立できる社会の実現を目指していきます。

(ご参考) 2024年度 ●取得率 118.2% ●平均取得日数 34.0日

### 障がいを有する子を養育する職員の両立支援制度拡充

障がいを有する子は、家族等による継続的なサポートが必要な場合が多いため、障がいを有する子を養育する職員は、2025年度より期限を定めず短時間勤務制度が利用可能となりました。

### 仕事と介護の両立支援の拡充

法定を超える介護休暇(最大1,095日、4回まで分割取得可能)の整備やテレワーク制度の導入、様々なソリューションを提供できる「介護コンシェルジュ」相談窓口、短時間勤務、介護帰省手当等、様々な制度・施策で仕事と介護の両立を支援しています。

### 意識醸成に向けた各種研修の実施

当社では人権啓発研修(障がい者やLGBTQ+に関する理解促進を含む)、仕事と介護の両立支援研修、ヘルスケア研修、ハラスメント防止研修など幅広く実施しています。

## エンゲージメントサーベイの実施

当社では社員のエンゲージメントを匿名調査で定期的実施し、生産性と業績向上に活用しています。

2024年11月調査では全カテゴリが前回比で上昇しました。「挑戦」は高評価を維持し、課題である「パフォーマンスマネジメント」も1on1やHCM(人事管理システム)導入などが改善に寄与したと考えられます。一方で「業務運営体制」は意思決定の迅速さに課題が残りました。

これらの結果に対し具体的な施策を検討・実施しており、今後も持続的なエンゲージメント向上を目指します。

### エンゲージメントサーベイスコア

		2024年度	前回比	対(金融)アセット マネジメント基準値
強みの領域	挑戦	86%	+3%	上回る
	ウェルビーイング・フレキシビリティ	86%	+4%	上回る
	倫理性・誠実さ	85%	+3%	大幅に上回る
	業務運営体制	47%	+4%	—*
課題領域	パフォーマンスマネジメント	61%	+6%	上回る
	リーダーシップ	65%	+7%	下回る

※ 数値および分析資料はサーベイパートナーであるウイリス・タワーズワトソンより提供。数値は、回答者数(601)のうち各カテゴリの設問に対して肯定的な回答をした従業員の割合を設問ごとに集計のうえ、当該カテゴリの全設問における当該割合の平均値を算出したもの。

\* スコアがないため比較できないカテゴリは「—」としています。

## 社内および社外における人材交流

### ウォーキングイベント(健康経営推進)

2025年度も「さつきラン&ウォーク」に参加し、5月の平均歩数を競う社内チーム対抗戦を実施しました。チームメンバーと励まし合いながら楽しく歩き、表彰式とアフターパーティーではチームを越えて社員間の交流を楽しみ、イベントを通して健康増進とコミュニケーション活性化につながりました。



健康促進イベント「さつきラン&ウォーク」表彰式

### 新たなつながりをつくる充実した社内サークル

2024年2月に立ち上げた社内サークルは、現在までに13団体へと広がりを見せています。業務を越えたつながりを生み出し、部署や役職の垣根を越えた多様な交流の場として、社員同士の新たな発見や学びを促進しています。また、趣味や関心を共有することで、自然と働きやすい雰囲気が育まれています。



登山サークルの活動風景

### 資産運用業界横断でのD&I推進 Asset Management Women's Forum

「Asset Management Women's Forum」は、資産運用業界での女性活躍推進に取り組むことを目的として、2022年5月に活動を開始しました。2025年度は当社を含む24社が参画し、4つのワーキンググループに分かれて計5回のイベントを実施しました。

Asset Management Women's Forumサイト  
<https://www.toushin.or.jp/start/16/>



イベント開催時のグループディスカッションの様子

## 外部評価

### 仕事と育児の両立支援



プラチナくるみん

### 仕事と介護の両立支援



トモニン

### LGBTQ+への取り組み評価



PRIDE指標2025ゴールド

### 健康経営



健康経営銘柄2025

## ダイバーシティ&インクルージョン推進会議 議長メッセージ



白河 桃子  
社外取締役

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進会議を半期に一度開催しており、当社のD&Iへの取り組み報告や、今後の課題について議論を実施しています。女性活躍推進だけでなく、社員すべての働きがい、働きやすさを担保し、多様性を企業の力とするための様々な施策を経営層で議論しています。

当社は新卒採用、キャリア採用、大和証券グループからの転籍など、もともと多様な人的資本に恵まれています。人的資本経営では、社員個々の能力の育成と、能力を最大限に活かせる「風土を耕す」こと、両輪を推進していく必要があります。特にアセットマネジメント業界は専門性の高い人たちの集団です。当社で働くことの価値を感じてもらい、魅力的な会社とならなければいけません。この多様な人的資本こそが、持続可能な企業価値創造の源泉となるよう、わたしたちは変革を続けてまいります。

Message

関連するコーポレートマテリアリティ: **コーポレート・ガバナンスの強化**

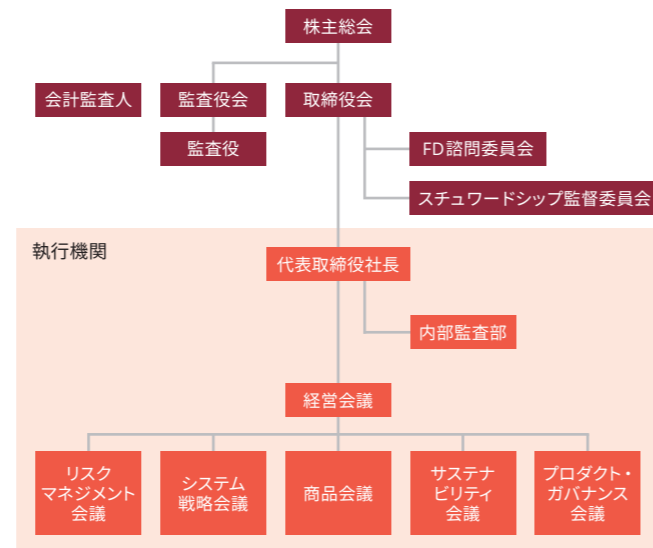
## コーポレート・ガバナンスの強化

### コーポレート・ガバナンス体制

当社は、取締役会において、経営の重要な意思決定および各取締役の業務執行の監督を行うとともに、監査役会設置会社として、取締役会から独立した監査役および監査役会により、各取締役の職務執行状況等の監査を実施しています。また、当社は、2023年6月から運用経験豊富な2名の社外取締役を迎え、それぞれの専門的な知見を踏まえた意見を経営に取り入れています。社外取締役はステュワードシップ監督委員会やFD諮問委員会で議長を務めており、社外取締役の高度で専門的な意見は、当社のガバナンス強化につながっています。

取締役会は、高い倫理観および道徳観を持ち、かつ業務上の経験または専門的な知識を有する者により構成しており、2025年10月末現在、取締役13名（うち社外取締役3名、女性4名）となっています。

#### コーポレート・ガバナンス体制



+ WEB 詳細は下記をご参照ください。

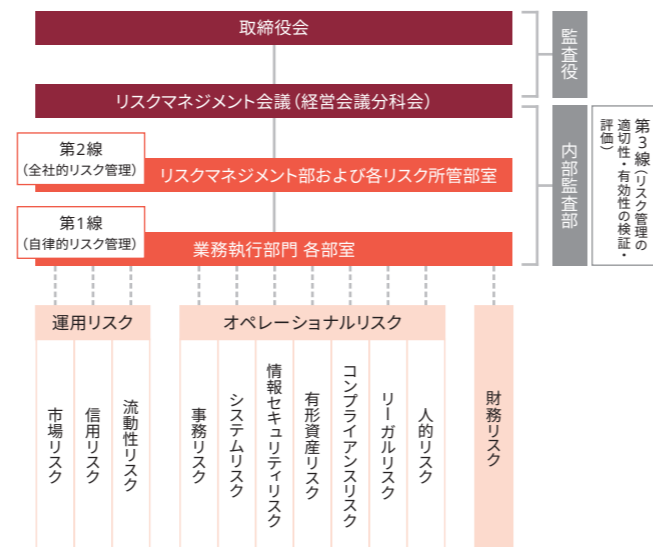
📄 コーポレート・ガバナンス  
<https://www.daiwa-am.co.jp/company/about/governance.html>

### リスクマネジメント

取締役会が決定するリスク管理の基本方針に基づき、リスク管理への経営の積極的な関与、当社の保有するリスクの特性に応じたリスク管理態勢の整備、統合的なリスク管理に基づくリスク総体の把握、リスク管理プロセスの明確化等に取り組む、リスク管理態勢の強化に努めています。

経営会議の分科会として、リスクマネジメント会議を設置し、経営への影響が極めて大きいリスク事象であるトップリスクの選定等、リスク管理に関する具体的方法の決定およびトップリスクに関するKRI (Key Risk Indicator) のモニタリング等、リスク状況に関する報告を定期的に行っています。

#### リスク管理体制



### ■ システムリスク・情報セキュリティリスク管理のレベルアップ

当社は、社内外の脅威やリスクから情報資産を保護し、基準価額の算出など重要業務が常に継続できる環境を構築するため、システムリスク管理等の体制強化に取り組んでいます。特に、サイバー攻撃やシステム障害による重要業務停止、技術革新への不十分な対応をトップリスクと位置づけ、役職

員向けのサイバーセキュリティ研修やIT基盤の強靱化を推進しています。2025年度は、AI活用のプラットフォーム整備やAI時代を見据えたデータの集約と活用など、ビジネスモデルの変革とイノベーションの創出を支えるIT基盤のアップデートに取り組んでいます。

### リーガル&コンプライアンス

資産運用会社におけるリーガル・コンプライアンスの課題は経営に直結し、全業務に関わるため、専門的なコンプライアンス体制の構築が不可欠です。当社はこの体制強化に日々努めています。

#### ■ 企業価値向上のためのコンプライアンス

当社は「コンプライアンスの実践が企業価値の向上につながる」という考えのもと、2023年度より継続してコンプライアンスをブランディングの一環として位置づけています。その施策として、コンプライアンスに対するマインドセットや、当社らしいコンプライアンスの確立などに取り組んでいます。2024年度は、全役職員の協力を得て、「信頼こそ、私たちのアセットです。」という、当社らしさを盛り込んだスローガンを作成しました。多様化が進む時代だからこそ、企業理念を実現し、ビジョン・バリューを実践していくためには、共通認識としてのスローガンが必要だと考えました。

2025年度はスローガンの浸透を目指して、各種の研修で積極的に活用するだけでなく、社内ポスターを掲示する等の啓蒙活動を行っています。

このスローガンは、当社のコンプライアンスへの姿勢を、社内だけでなく社外にも示す決意表明として、ホームページでも公開しました。



「コンプライアンス・スローガン」のポスター

#### ■ コンプライアンス体制の充実に向けた各種取り組み

コンプライアンス体制の充実のため、ITツールを積極的に活用しています。昨年、当社が目指す未来Visionから、社会で求められる原理原則、具体的に遵守すべき法律諸規則等の流れ・つながりを可視化した1枚のシート(コモンセンスシート)を作成しましたが、2025年度はそれぞれの具体的な項目の説明を社内イントラネット上で表示できるよう、IT部門と共同して他のアプリケーションとの連動を試みています。

また、社内の様々な部署からの各種問い合わせについても効率的に対応できるよう、リーガルAIツールについても、複数のツールを導入しています。7月にはLegalOn Technologies社と月1,000件を超える広告審査業務の高度化・効率化を目的としてAIシステムの共同開発を行い、10月より本格導入を開始しました。



広告審査AIツールの画面

## VOICE 当社ならではのリーガル・コンプライアンス業務の魅力



家門 紋  
 法務コンプライアンス部  
 企画課長

松浦 将也  
 法務コンプライアンス部  
 課長代理

政府が掲げる資産運用立国実現に向けての各種制度改正における影響は、その趣旨から、資産運用会社のみではなく、インベストメントチェーン全体で捉えることが重要だと考えています。

当部には資産運用会社での経験が長い人材はもちろん、金融業界での様々なバックグラウンドを持つ経験者、リーガルの専門家としての弁護士が在籍していることから、日頃からステークホルダーの立場も踏まえたディスカッションをすることができ、制度の理解を深めながら業務を進められることが魅力だと感じています。

関連するコーポレートマテリアリティ：事業領域の拡大

## 新たな成長機会の創出

当社は、独自の知見・ノウハウを持つ外部企業と連携し、商品・サービスの高度化を推進することで、運用力の向上と収益源の多様化を目指しています。

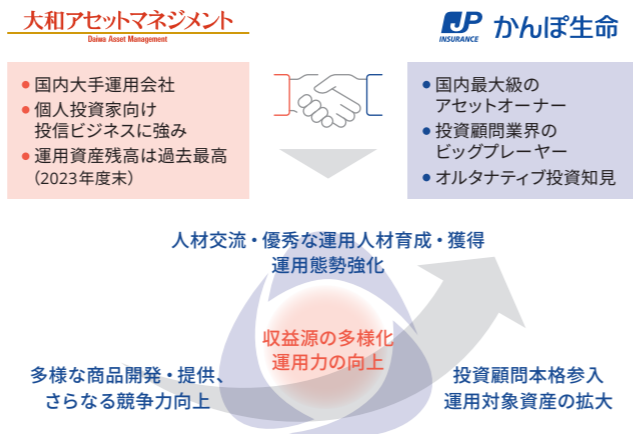
### かんぽ生命との資本業務提携

#### ■ 協業と人材交流

2024年5月に公表した「かんぽ生命と大和証券グループの資産運用分野における資本業務提携」を通じ、国内有数のアセットオーナーであるかんぽ生命の知見を活かした運用の高度化に取り組んでいます。

提携後は、2社間での相互人材交流をはじめとして、当社のニューヨーク現地法人を軸とした海外クレジット運用の高度化に向けた体制整備を進めるとともに、その他様々な投資対象領域・戦略の拡充および商品の開発を進めてきました。

今後もインオーガニックを含めた多様な取り組みを通じて、中長期的にお客様に最善の利益をご提供できるよう、尽力していきます。

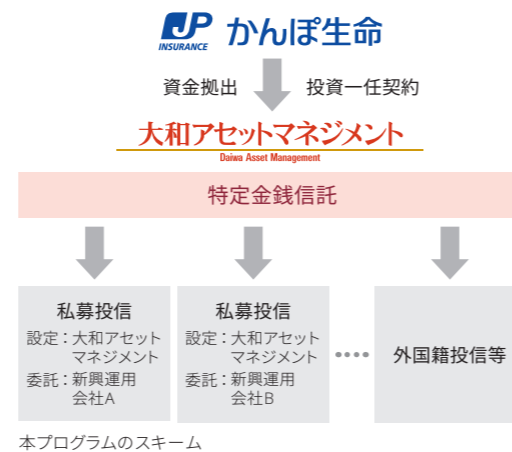


#### ■ 新興運用会社促進プログラムの取り組み

当社は、2025年3月21日、かんぽ生命、大和証券グループ本社と協働で、新興運用会社が運用するファンドを投資対象とする新興運用会社促進プログラム Emerging Managers Program (EMP) を通じた第1号案件として、カディラキャピタルマネジメント株式会社が実質的な運用を行う「カディラ日本株ファンド」への投資を実行しました。本取り組みは、かんぽ生命を投資家として当社がゲートキーパー業務を担います。

カディラキャピタルマネジメントは「インベストメントチェーンを先へとつなぐ」を理念に掲げる独立系運用会社で、国内上場株を対象としたサステナブル重視の戦略を展開しています。

当社は本取り組みを通じて運用力の高い新興運用会社の発掘および円滑な資金供給を促進することにより、資産運用立国実現に貢献していきます。



#### ■ 大和かんぽオルタナティブインベストメンツ始動

当社は、2025年3月31日、かんぽ生命、三井物産、三井物産かんぽアセットマネジメント、三井物産オルタナティブインベストメンツ(以下、MAI)、大和証券グループ本社とオルタナティブ資産運用分野における資本業務提携を行い、MAIを子会社化しました。それに伴い、MAIが「大和かんぽオルタナティブインベストメンツ株式会社(以下、DKAI)」に名称変更となりました。本取り組みにより、当社はオルタナティブ資産運用分野へ本格参入し、オルタナティブ資産の公募・私募投信開発によるソリューション提供力の向上を目指します。また、オルタナティブ投資人材の育成のため、DKAIとの相互人材交流を行います。

3グループが有機的に連携し、幅広いお客様へ魅力的なオルタナティブ金融商品を提供することで、資産運用立国実現に貢献していきます。



2025年3月実施 記者会見(左から三井物産 石田常務、かんぽ生命 春名専務、DKAI 片山社長、大和アセット 佐野社長、大和証券グループ本社 田代副社長)

## ビジョン・バリュー浸透に向けて

### ビジョン・バリュー (VV) チームの活動

当社では、2020年4月にわたしたちが目指す未来を表現した「ビジョン」と、ビジョンを達成するための行動指針にあたる6つの「バリュー」を策定しました。このビジョン・バ

リューの推進活動を有志で集まったVVチームが行っており、社員がビジョン・バリューを意識しやすいように様々な施策を企画・運営しています。

#### ■ VVチームの5年間の活動

この5年間でビジョン・バリューの浸透に資する様々な活動に取り組んできました。具体的な活動として、新たな考え方や視点を学ぶ講演会「インプットDAY」、「Value03：持続可能な社会に貢献する」を実践した「サステナMONTH」、部署間の相互理解を深めるために社員自らが自部署の紹介を行う「業務探訪」などの企画を立案・運営することで、ビジョン・バリューの浸透に励んできました。今後も役職員が、より一層ビジョンと6つのバリューを実践していけるような活動を行っていきたく考えています。



6つのバリュー

#### ■ 活動事例：インプットDAY

「インプットDAY」では、毎年外部からゲストを招き、ビジョン・バリューと親和性のある内容をお話しいただいています。2025年実施の第4回では、著書『1分で話せ』が67万部超のベストセラーとなる等、多方面で活躍中の伊藤羊一氏をゲストとしてお招きしました。「アントレプレナーシップをもって踏み出そう!」をテーマに講演いただき、熱い思いに引き込まれたあつという間の1時間で、非常に有意義なイベントとなりました。



小松前社長(現顧問、左)と伊藤羊一氏(右)

