

2026年7月1日

りそなアセットマネジメント株式会社

運用競争力のさらなる強化に向けた新人事制度の構築・移行について

りそなアセットマネジメント(代表取締役社長 西山 明宏、以下「当社」)は、資産運用会社の最大の財産は人財であるとの考えのもと、競争力のさらなる強化を目的とした新人事制度を構築し、2026年7月1日より移行いたします。

当社は、これまでグループ一体の人事制度の中で運営を行ってまいりましたが、資産運用会社としての目指す姿、あるべき姿を再定義するとともに、専門人財が創出する価値を正しく評価し、その価値に十分に伝えていくことができるよう、独自の人事制度を構築いたしました。

【新人事制度のポイント】

(1) 等級制度

- ・ 資産運用会社の業務特性を考慮に入れ、専門性と裁量範囲の段階的拡張を基礎とするスキルグレードを新たに導入しました。
- ・ 競争力強化と事業成長に向けて、当社が期待する職責と成果責任に応じたポストグレードを新たに定義し、期待役割の大きさに見合う処遇を提供する仕組みを構築しました。

(2) 報酬制度

- ・ スキルグレードおよびポストグレードに応じた柔軟性の高い報酬テーブルの設置、およびその継続的な見直しにより、国内資産運用業界内で競争優位性のある報酬水準を実現します。
- ・ 卓越した実績を挙げた人財に十分に報いることができるよう、業務特性や達成難易度に応じた業績評価方法を導入しました。

(3) 評価制度

- ・ アセットマネジメント人財の評価を、「スキル評価」と「業績評価」の独立した2軸とするとともに評価手法を刷新し、各人の専門性と、期待役割の達成度を適切に評価し処遇に反映する仕組みを構築しました。
- ・ 業績評価に際しては、全社横断的に3層にわたる運営を行います。一人ひとりと確りと向き合い、全社的・複層的な評価運営の徹底により、客観性、透明性、納得性の高い業績評価を目指します。



新人事制度構築は、新中期経営計画(2026年度~2028年度)において重要施策の一つとして位置づけております。また、本制度は構築にとどまらず、実際の運用を通じて社員の声も取り入れながら、継続的にブラッシュアップしていくことが重要であると考えております。今後も本制度の運用を通じて、専門人財の活躍を一層促進し、運用パフォーマンスの向上ならびに企業価値の向上につなげてまいります。

以上

