



Sustainability Report

2023-2024

三井住友DSアセットマネジメントの目指すべき姿

Quality of Lifeに貢献する 最高の資産運用会社へ。

私たちは真のプロフェッショナルとして、

- お客さまを第一に考え行動し、最高品質の運用パフォーマンスを提供します
- 健全な資産運用ビジネスを通じ、多様性に富み、活力あふれる社会の実現に尽くします

そのために、私たち自身が、

- 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
- 社員一人ひとりが能力を最大限発揮し、自分らしく生き生きと働ける職場づくりを行います




行動規範(バリュー)

<p>誠実 Sincerity</p> <p>お客さまを すべての基準に</p>	<p>スピード Agility</p> <p>時間は経営資源</p>	<p>挑戦 Challenge</p> <p>その固定観念を 打ち破れ</p>
<p>情熱 Passion</p> <p>あと“1bp” あと一步の改善への こだわり</p>	<p>チームワーク Teamwork</p> <p>一人の百歩より 百人の一步</p>	


マテリアリティ(重要課題)

事業会社としてのマテリアリティ


社会課題…生活の質の向上

<p>人的資本</p> 	<p>差別やハラスメントを撲滅し、職場環境整備や人財開発を行います</p>
<p>社会貢献活動</p> 	<p>寄付やボランティア活動を通して環境・社会課題の解決に貢献します</p>
<p>業務品質向上</p> 	<p>デジタル技術を活用し、業務プロセスの見直しと改善を図ります</p>

環境問題…生命の安全

<p>環境に配慮した事業運営</p> 	<p>業務の見直しによりエネルギー使用量や環境負荷の低減に努めます</p>
--	---------------------------------------

ガバナンス強化・情報開示の促進

<p>企業倫理・組織文化</p> 	<p>全員がプロ意識、社会貢献意欲、挑戦心を持った組織を目指します</p>
--	---------------------------------------

資産運用業務におけるマテリアリティ

<p>サプライチェーンの人権</p> 	<p>人権デューデリジェンス実施による人権リスクの適切な管理を働きかけます</p>
<p>人的資本</p> 	<p>経営戦略と統合的な人財戦略、魅力的な職場環境づくりを働きかけます</p>
<p>気候変動</p> 	<p>サプライチェーンのGHG排出量削減を働きかけます</p>
<p>自然資本</p> 	<p>循環経済の促進や食品ロス削減による環境負荷の低減を働きかけます</p>
<p>コーポレートガバナンスの実効性</p> 	<p>取締役会の多様性確保、企業価値向上への取り組みを働きかけます</p>
<p>企業倫理・組織文化</p> 	<p>社内倫理・組織文化を醸成し、法令遵守やリスク管理を徹底します</p>

目次

三井住友DSアセットマネジメントの目指すべき姿	1	社会貢献活動	21	運用高度化の取り組み	
目次、編集方針、表紙絵について(作者、作品)	2	金融リテラシー向上のための出張授業	22	当社ESG評価手法と活用方法	36
中期経営計画“Challenge and Change for 2030”	3	ガバナンス	23	運用部門長メッセージ	37
トップメッセージ	5	情報発信	24	持続可能な付加価値の提供を目指して	39
2022年度のマテリアリティへの取り組み	7			バリュー+αグループの取り組み	40
[FD・サステナビリティ原則]の2022年度取り組み実績	9	スチュワードシップ活動		中小型企业のESG評価	41
日本版スチュワードシップ・コードの遂行状況に対する自己評価	10	責任投資オフィサーメッセージ	26	運用開発グループの2030年ビジョン	42
		エンゲージメント活動	27	国内債券ESGインテグレーション	43
事業会社としての取り組み		気候変動/自然資本	28	グローバル債券ESGインテグレーション	44
役員メッセージ	12	人的資本/サプライチェーンの人権	29	エンゲージメント運用グループのESG対話	45
なぜ人財戦略が必要なのか	13	コーポレートガバナンスの実効性/企業倫理・組織文化	30	オルタナティブ運用部のサステナブル商品開発	46
人財価値の向上	15	エンゲージメント事例	31	ファンドマネージャーの1日	47
健全な組織文化づくり	16	イニシアティブでの当社の活動	32	環境や社会におよぼす主要な悪影響の考慮に関する開示	49
若手座談会	17	議決権行使 フローチャート	33	TCFDに基づく情報開示	51
DEIB	19	議決権行使 ケーススタディ	34	重要な注意事項	53
人権デューデリジェンス	20				

編集方針

1. 中期経営計画の具体策を提示すること
2. 個々の個性を活かしたチーム運用力やチーム営業力を効果的に示せるように社員の顔が見える紙面づくりを一層強化すること
3. ビジュアル表現を工夫し、読みやすさを改善すること

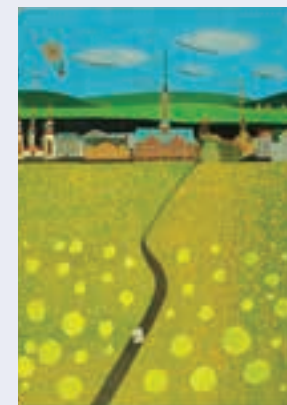
本レポート表紙の作品について

当社は社会貢献活動の一環として、公益財団法人日本チャリティ協会が推進するパラアート(障がい者の芸術文化)事業を応援しています。

表紙のパラアート作品は、久保貴寛さん「高原の街並み」です。久保さんは「見わたすかぎり菜の花が咲き乱れたのどかな高原のゆるやかな坂道をゆっくり登って行く先に、美しい街並みが見えてきました」と作品を説明しています。

久保貴寛さんの略歴について

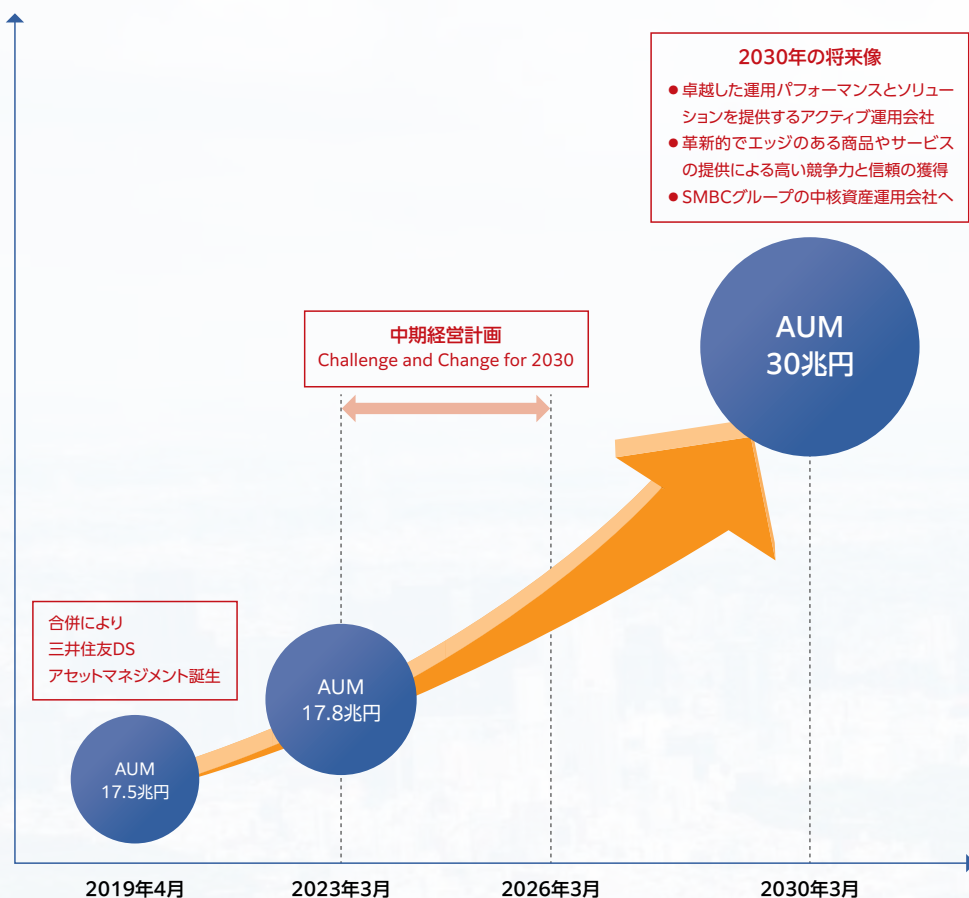
1970年生まれ(東京都出身)。2才頃から一風変わった心温まるような不思議な雰囲気絵を大量に描き始めました。中学1年から武蔵野東学園で絵の指導を受け、同学園高等学校でも絵画を専攻。卒業後は日本児童教育専門学校絵本科で学ぶ傍ら、日本チャリティ協会のパラアートスクールで指導を受けつつ創作活動を続けています。



中期経営計画 “Challenge and Change for 2030”

当社は、2030年に「最高の運用パフォーマンスとソリューションを提供する資産運用会社」となることを目標としています。その目標に向けたステップとして、2023～2025年度を対象期間とする中期経営計画“Challenge and Change for 2030”を策定しました。

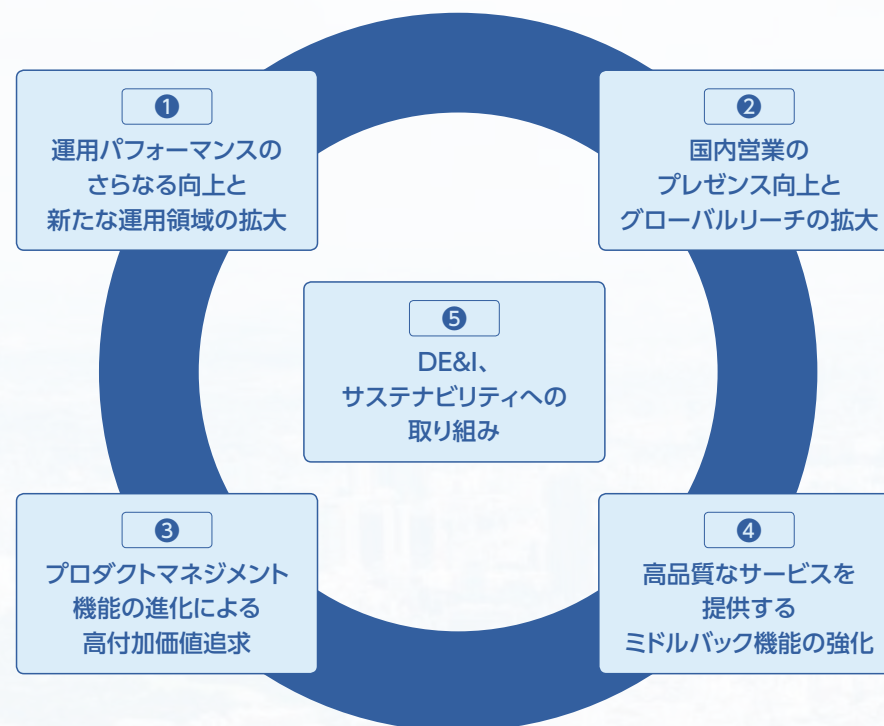
2030年に向けたロードマップ



中期経営計画における4つの基本方針

- グループシナジーをドライバーに強固な国内収益基盤を確立
- 持続的な成長実現に向け、全社を挙げ“グローバル化”に挑戦
- 安定的で高品質なサービスの提供に向け、柔軟性と堅牢性を兼ね備えたミドルバック、コーポレート機能を構築
- ステークホルダーのQOL向上を実現するプロフェッショナル集団の継続的形成

中期経営計画を実現するための5つの柱



① 運用パフォーマンスのさらなる向上と新たな運用領域の拡大

- 国内株式・債券運用の高い競争力を維持しつつ、グローバル資産を重点領域として経営リソースをシフト
- オルタナティブ資産運用において株主会社等と連携しつつ自社運用を拡大

オルタナティブ資産の自社運用を拡大

	日本	アジア	グローバル
インフラ	自社運用の拡大に注力		
PE			
不動産			
その他	優良な外部委託運用の提供が中心		

② 国内営業のプレゼンス向上とグローバルリーチの拡大

- ソリューション営業の高度化によるお客さまからの高評価獲得
- 海外営業体制の強化、海外向け商品ラインナップの拡充によりグローバルリーチを拡大

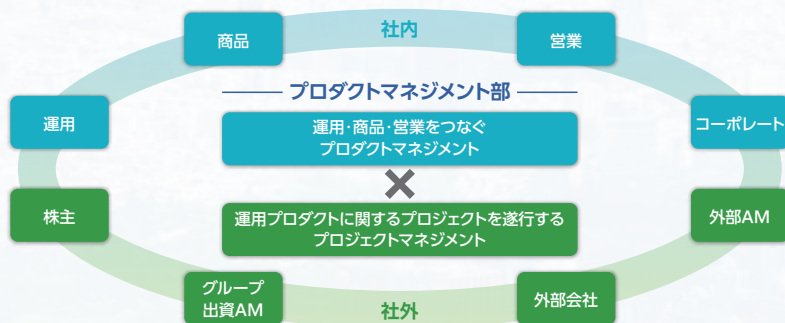
海外営業体制を強化



③ プロダクトマネジメント機能の進化による高付加価値追求

- 2023年4月にプロダクトマネジメント部を設置
- 社内外・国内外の関係各社との連携を図り、魅力的な運用商品を提供

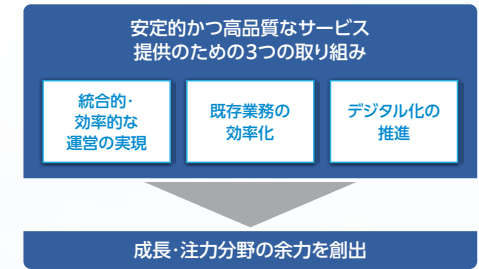
プロダクトマネジメント部の役割



④ 高品質なサービスを提供するミドルバック機能の強化

- 2023年4月に商品の開発・管理、ミドルバック機能を商品・アドミニストレーション部門に統合し、効率的な業務運営を推進
- ファンド本数の削減、デジタル活用等により業務効率化を進め、将来の成長分野に振り分ける余力を創出

ミドルバック機能の強化に向けた取り組み



⑤ DE&I、サステナビリティへの取り組み

- 将来を担う人財の育成・維持・獲得、社員が多様性を発揮できる職場づくりと組織文化の醸成に注力
- サステナブルな社会実現への貢献による国内外のお客さまからの共感・信認の獲得
- 従業員エンゲージメントの向上

多様性を発揮できる職場づくりの取り組み

- 女性社員の積極的な採用
- 新任管理職社員へのサポート強化
- ハラスメント撲滅の取り組み強化
- 社員エンゲージメントの人事評価への組み込み
- 社内公募等を活用した人財流動化





代表取締役社長 兼 CEO

さるた たかし
猿田 隆

トップメッセージ

すべてのステークホルダーのQOL向上に向けて

アベノミクス以降上昇してきた日本株式は、2023年に入り、日経平均で何度か33,000円を超えるようになり、33年ぶりの高値圏となりました。企業業績は堅調との予想をベースに、東証のPBR1倍割れ企業に対する経営改善策の開示・実行要請もあり、海外投資家の注目も集めています。日銀の今後の金融政策として想定されるゼロ金利の解消やETF放出、政策金利の引上げ等は、株価に対してはネガティブ要素です。一方で、長期的に見れば資本市場の正常化は望ましいことであり、日本株式市場は十分に消化していくと予想されます。2023年6月に発表された骨太方針では、「2,000兆円の家計金融資産を開放し、持続的成長に貢献する『資産運用立国』を実現する」としています。2022年に発表された新NISAに加えて、今後どのような施策が打ち出されるかに期待です。

また、2023年に金融庁が発表したプログレスレポートは、インベストメントチェーンを構成する各主体に対する問題提起と、その解決に向けた取り組みを促しています。これは、投資家、運用会社、販売会社、市場等に今まで以上に実質的な質の高い活動を要求するものです。

日本における資産形成の環境は大きく変化しようとしています。しかし、資産運用会社の使命は、あくまでも投資家の皆さまに質の高い投資リターンを提供することです。ESG

要素を含む多面的な分析に基づく投資判断を行うとともに、エンゲージメントや議決権行使を通して投資先企業の企業価値の向上を図ることは、環境問題や社会課題の解決にも結び付くと考えています。2023年のサステナビリティレポートにおいても、当社が日常的に不断に行っている活動を多数盛り込みましたのでぜひご覧ください。この基本的な活動を継続させることが、インベストメントチェーンを円滑に循環させ、サステナビリティを高めることになると当社は信じています。

当社は、2023年4月から新しい中期経営計画をスタートさせました。投資リターンを直接左右する運用ケイパビリティ向上はもとより、資産運用会社発展の根幹となる人財開発を改めて重点施策として掲げました。経営理念に謳っている「すべてのステークホルダーを尊重し、ともに成長することを目指します」のステークホルダーには、社員も含まれます。お客さまのQOL向上はもちろん、社員も含めたステークホルダーのQOL向上が当社の目標です。役職員へのエンゲージメントを高め、人財の成長を促すことが会社の成長に結び付き、「Quality of Lifeに貢献する最高の資産運用会社へ」が実現する道筋だと当社は考えています。



2022年度のマテリアリティへの取り組み

マテリアリティ(重要課題)は、「QOLに貢献する最高の資産運用会社」を目指す当社が、サステナブルな社会の実現に取り組むにあたって重要と考える課題です。

当社マテリアリティに関する詳しい説明はこちら

<https://www.smd-am.co.jp/corporate/vision/fiduciary/01/>



図中の ■ は資産運用会社としてのマテリアリティ、 ■ は事業会社としてのマテリアリティを示しています。

企業倫理・組織文化



主に不祥事が発生した投資先企業等を対象に、再発防止策を促すエンゲージメント活動を28件(前年度41件)実施しました。

人的資本



投資先企業等に、人財育成や社員が能力を発揮できる魅力的な職場環境づくりに取り組むよう働きかけるエンゲージメント活動を173件(前年度32件)実施しました。

環境に配慮した事業運営



オフィス利用面積の削減やエネルギー効率の高いビルへの移転、再生エネルギー由来の電力への切替え等により温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1および2)を削減しました。一方、主なスコープ3である出張に関わるGHG排出量は増加しました。

サプライチェーンの人権



投資先企業等に、人権リスクの低減を促すエンゲージメント活動を47件(前年度11件)実施しました。

企業倫理・組織文化



役職員の意識や組織コンディションを把握するとともに、風通しの良い健全な組織づくりに役立てるため、組織文化調査を実施。

すべての役職員が受講を必須とするコンプライアンス社内研修を四半期ごとに4回、サステナビリティに関連する社内研修も4回実施しました。

人的資本



年功的な要素を排したより納得性のある人事制度への見直しを行いました。DE&I推進会議をCEOおよび部門長等が人的資本全般を議論する人財戦略会議に改組。

社員の自律的なキャリアデザインを支援するための社内公募制度の活用事例が9件となりました。

自然資本



投資先企業等に、自然資本保護を含む環境問題の取り組み強化を促すエンゲージメント活動を538件(前年度694件)実施しました。

業務品質向上



リサーチ業務等におけるAIやRPAの活用として、新興国カバーの自然言語分析システムを取り入れ運用プロセスのレベルアップ等を実現しました。

社会貢献活動



社員のボランティア活動参加延べ人数が433人(前年比151人増)となりました。

社員有志の寄付により運営する「三井住友DSアセットQOL基金」の参加者が3月末202人(前年比36人増)になりました。

ガバナンス



投資先企業等に、コーポレートガバナンスの実効性を促すエンゲージメント活動を663件(前年度420件)実施しました(議決権行使関連を含む)。

気候変動



2050年のGHG排出量実質ゼロの実現に向けた、2030年中間目標を設定しました。

<https://www.netzeroassetmanagers.org/signatories/sumitomo-mitsui-ds-asset-management-company/>



投資先企業のSBT(Science Based Targets)認証の取得、CDP気候変動スコアの改善等の協働エンゲージメントに賛同・参加しました。

「FD・サステナビリティ原則」の2022年度取り組み実績

当社は、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」の実現に向けて、お客さま本位の業務運営を徹底することに加え、当社がサステナビリティの分野で

原則1 私たちは、責任ある機関投資家として運用責任を全うします

先進技術 自然言語処理による新興国の多言語ニュース解析や投資候補銘柄の抽出、AI等の先進技術を運用の高度化に活用。

情報拡充 機関投資家のお客さま向け専用ページに、当社担当営業の顔写真を掲載。また、当社のお知らせやマーケットレポート、議決権行使等のスチュワードシップ活動関連動画欄を拡充しタイムリーに提供。

環境／社会 「運用プロセスにおけるサステナビリティリスクの統合ならびに環境や社会におよぼす主要な悪影響 (PAI / Principal Adverse Impact) の考慮に係る方針」を2023年1月に公表。

PAIデューデリジェンスの実施プロセス

1. 経営理念と各種方針
2. PAIの特定と優先度付け
3. 運用プロセスにおけるPAIの考慮
4. エンゲージメントとエスカレーション
5. 協働エンゲージメントとイニシアティブ
6. モニタリングと開示・報告

原則2 私たちは、資産運用ビジネスを通じて持続可能な社会の実現に取り組みます

ESG 当社が運営するすべてのファンドおよびプロダクトを対象とした「サステナブルプロダクト認定基準」を見直し、当社における「ESGプロダクト」を定義。あわせて運用商品としての品質担保のための包括的な運営管理フレームワークを構築。

分類	概要	ESGプロダクト
スタンダード	全社共通で取り組むスチュワードシップ活動、ネガティブスクリーニングを適用している	
インテグレーション	サステナビリティを考慮し、ESG評価を投資判断プロセスに組み込んでいる	
インテグレーションプラス	サステナビリティを重要な超過収益源のひとつと位置付け、ESG評価を定量的、体系的に活用している	
エンゲージメントプラス	運用担当者が、企業価値の向上に資するESGテーマに係る対話を主体的に行っている	
ポジティブスクリーニング	優れたESG要素を備える企業等に投資する特定の定量的なスクリーニング基準を組み込んでいる	○
ESGテーマ型	特定のサステナビリティ課題・テーマを設定し、それらに貢献する企業等を投資対象としている	○
インパクト	投資リターンに加え、サステナビリティ課題解決への貢献を目的に投資先企業等を選定している	○

イニシアティブ 「国連責任投資原則(PRI)」が新たに立ち上げた人権関連イニシアティブである「Advance」にコラボレイティング・インベスターとして参加。
「The Net Zero Asset Managers Initiative(NZAMI)」加盟時のコミットメントに基づきGHG排出に関する2030年中間目標を設定。

出張授業 金融リテラシー向上のための教育啓蒙活動の一環として、カードゲーム「エコノミカ」を用いた出張授業を複数の小学校等で開催。

果たすべき役割を「FD・サステナビリティ原則」として明文化しています。

原則3 私たちは、社会の一員として豊かな社会と地球環境を次世代に継承するための活動に取り組みます

団体寄付 ファンドの信託報酬の中から、脱炭素化社会の実現や文化保全等の社会課題に取り組む団体等に約2,500万円を寄付。

CO2削減 当社が入居するビルで供給される電力を2022年10月から再生エネルギーに切り替えられたことで、実質的なCO2排出量を大幅削減。

地球環境保護に関するKPI

KPI		2020年度		2021年度		2022年度	
		実績	比率	実績	比率	実績	比率
使用オフィスビルの温室効果ガス(GHG)排出量	2019年度に対する比率	1,139 tCO2e	84.7%	923 tCO2e	68.7%	598 tCO2e	44.5%
紙使用量(購入枚数)	2019年度に対する比率	4,040 千枚	39.2%	2,608 千枚	25.4%	2,143 千枚	20.9%

原則4 私たちは、お客さま、社会、そして社員自身のQOLに貢献する人財を育成します

教育研修 社員向けの教育研修を体系化し、グローバル人財育成、DX人財育成、年代別や専門職、管理職等、階層や習得すべきスキル別の研修を実施。

社内公募 社員のキャリア支援の一環として、社内公募を前年の2ポジションから19ポジションに拡大。結果、9名が希望のポジションに異動。

人財採用 運用プロフェッショナル人財の育成のため、2023年4月新入社員より運用コース別採用を開始(2023年4月の新入社員20名中6名が運用コース採用)。

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/index_01/



日本版スチュワードシップ・コードの遂行状況に対する自己評価

当社は、お客さま・受益者の皆さまの利益となる中長期の投資リターン向上のため、投資先企業等の価値向上を促すスチュワードシップ活動と、投資先企業等の中長期的な非財務要素の分析・評価を運用プロセスへ組み込む等の、ESG投資に積極的に取り組んでいます。

方針 中長期視点に立った環境・社会のサステナビリティの分析・評価を運用プロセスに採用。

利益相反管理 独立社外取締役(女性)1名を招聘し、責任投資委員会の態勢を拡充。

状況把握 個別企業等の国内外企業・国内外REITをあわせて2,400社超にESG評価を付与。

対話管理 投資先企業等との認識共有、問題解決への働きかけを適切に実施するため、テーマごとに進捗を8段階に細分化して管理。

行使基準 東京証券取引所における新市場区分の発足、および投資先企業のガバナンス体制・意識向上についての着実な改善傾向を踏まえ、国内株式議決権行使判断基準を更新し公表。

活動報告 お客さま・最終受益者の皆さまに対して、エンゲージメント活動実績を公表。

実力向上 環境・社会価値と企業価値の両立の実現に向けて、インパクト志向の投融資の実践を進行するイニシアティブである「インパクト志向金融宣言」に署名。

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/responsible_investment/stewardship/self_evaluation/



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持続可能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

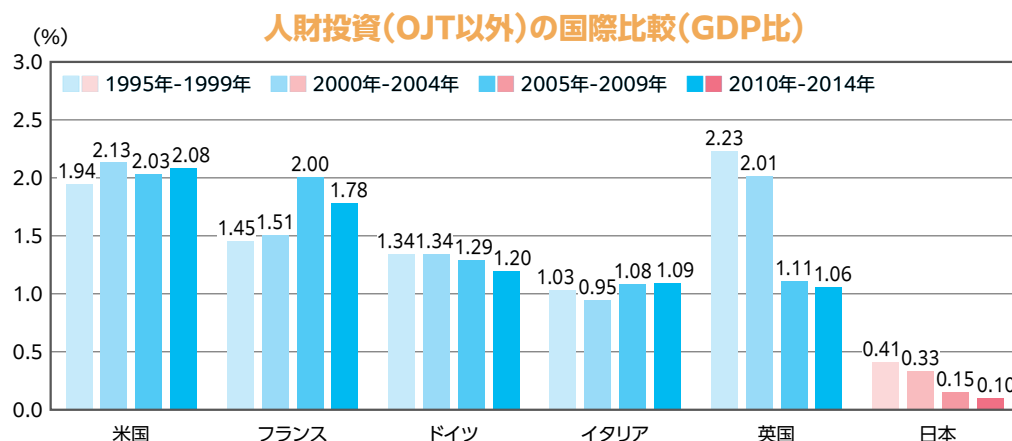
当社の経営を担うマネジメントの一人として、今の「人的資本経営」を一過性のブームに終わらせてはならないと考えています。人財を育成し、培った技術とノウハウを次世代へ確実に受け渡すことは経営陣の責務です。積極的に権限移譲を促し、経営のさらなる高度化・スキルアップを目指します。同時に、社員のウェルビーイングにも配慮し、社員同士の交流を深める施策や業務の効率化等でオーバーワークを軽減し、メンタル面でのサポートも充実させます。

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

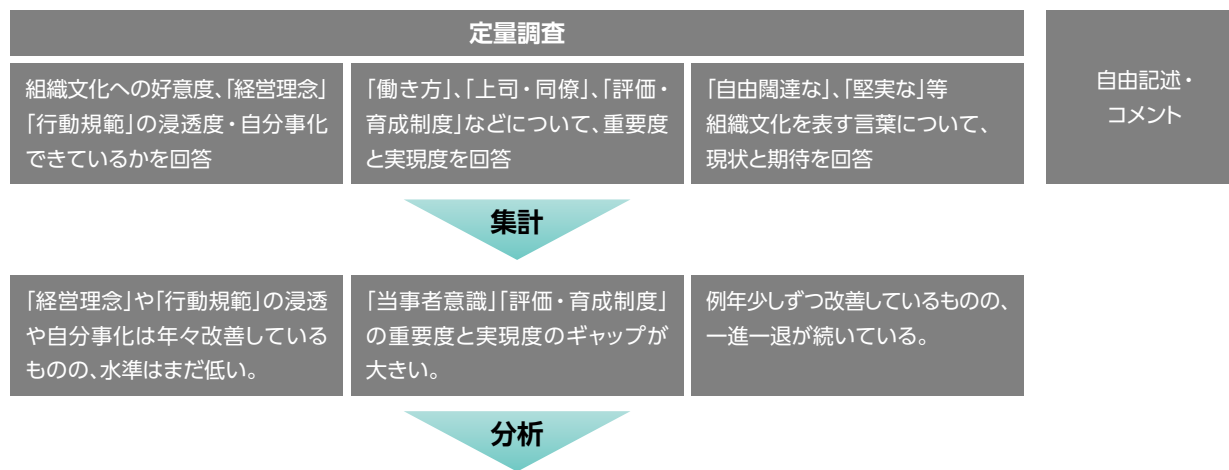
健全な組織文化づくりに向けた取り組み

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 背中を見て学ぶこともありますが、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。

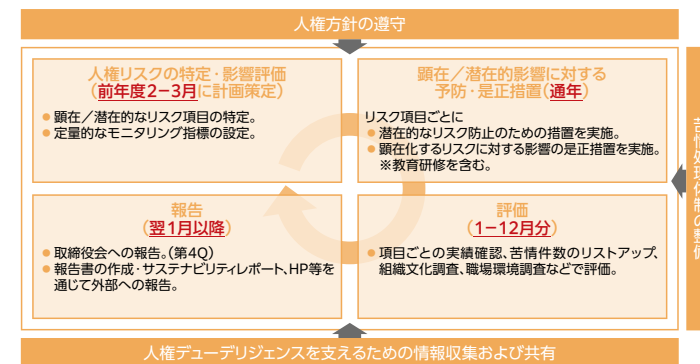
①社員一人ひとりが能力を最大限発揮し、生き生きと働ける企業文化を醸成すること、②バリューチェーン全体を通じて人権を尊重すること、③すべての役職員が事業活動において人権を尊重するよう適切な教育・研修を実施すること等について責任を果たします。

「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"> ①賃金の不足・未払 ③労働安全衛生 ⑤ハラスメント ⑥強制的な労働 ⑨外国人労働者の権利 ⑪テクノロジー・AIに関する人権 ⑫プライバシーの権利 ⑱環境・気候変動に関する人権 ㉑サプライチェーン上の人権

(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

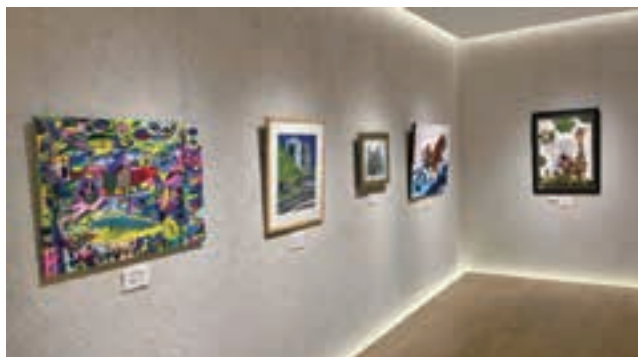
- ① 森づくり体験プログラム「森林の楽校(もりのがっこう)」
- ② 企業の森づくり活動への協力
- ③ 「樹恩割り箸」の普及

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。

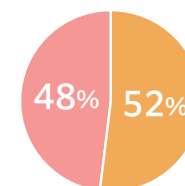
エコノミカ授業の概要

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。

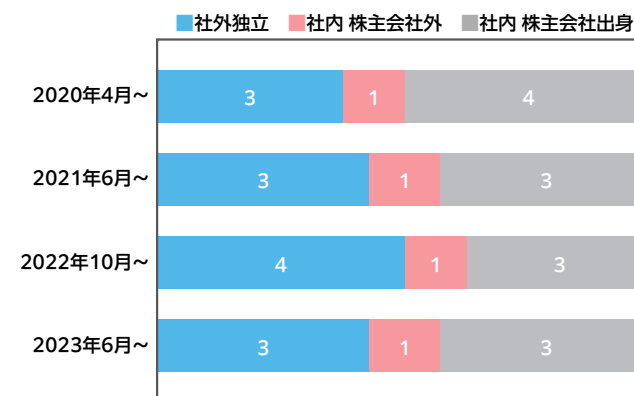
同氏は、女性リーダー人材の育成、企業変革プロジェクト支援等に関わるとともに、従業員のスキルマネジメント分野も含め人的資本経営に豊富なスキル・知見を有しています。就任以降、実効的な人材育成計画、ダイバーシティ推進への助言など、当社の人的資本経営の機能強化に貢献しています。

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、結果を取締役会に報告。

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。

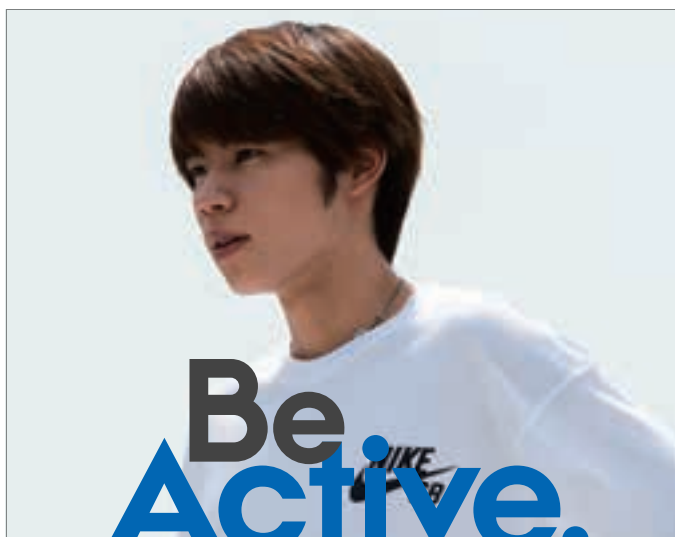
「その一歩で、未来は変えられる。」というサブメッセージとともに、タグラインとして発信しています。

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、プロスケー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/>



スチュワードシップ活動

当社は責任ある機関投資家として、投資先企業等に対して建設的な対話を行うとともに、議決権行使を適切に執行し、お客さまの持続的な資産形成に貢献しています。

目次

責任投資オフィサーメッセージ	26
エンゲージメント活動	27
気候変動／自然資本	28
人的資本／サプライチェーンの人権	29
コーポレートガバナンスの実効性／企業倫理・組織文化	30
エンゲージメント事例	31
イニシアティブでの当社の活動	32
議決権行使 フローチャート	33
議決権行使 ケーススタディ	34

2022年7月～2023年6月株主総会の議決権行使結果 (国内株式)

議案	合計	賛成 (賛成比率)	反対 (反対比率)	棄権	白紙委任
会社提案合計	24,252	18,499 (76%)	5,753 (24%)	0	0
会社機関に関する議案					
取締役の選解任 ^{*1}	18,683	13,853 (74%)	4,830 (26%)	0	0
監査役の選解任 ^{*1}	2,157	1,799 (83%)	358 (17%)	0	0
会計監査人の選解任	93	91 (98%)	2 (2%)	0	0
役員報酬に関する議案					
役員報酬 ^{*2}	723	648 (90%)	75 (10%)	0	0
退任役員退職慰労金の支給	98	9 (9%)	89 (91%)	0	0
資本政策に関する議案					
剰余金の処分	1,535	1,263 (82%)	272 (18%)	0	0
組織再編関連 ^{*3}	33	33 (100%)	0 (0%)	0	0
買収防衛策の導入・更新・廃止	89	0 (0%)	89 (100%)	0	0
その他資本政策に関する議案 ^{*4}	86	83 (97%)	3 (3%)	0	0
定款に関する議案	751	719 (96%)	32 (4%)	0	0
その他の議案	4	1 (25%)	3 (75%)	0	0

議案	合計	賛成 (賛成比率)	反対 (反対比率)	棄権	白紙委任
株主提案合計	410	77 (19%)	333 (81%)	0	0
会社機関に関する議案					
取締役の選解任 ^{*1・5}	79	16 (20%)	63 (80%)	0	0
監査役の選解任 ^{*1}	2	0 (0%)	2 (100%)	0	0
会計監査人の選解任	0	0	0	0	0
役員報酬に関する議案					
役員報酬 ^{*2・6}	44	24 (55%)	20 (45%)	0	0
退任役員退職慰労金の支給	0	0	0	0	0
資本政策に関する議案					
剰余金の処分	34	10 (29%)	24 (71%)	0	0
組織再編関連 ^{*3}	0	0	0	0	0
買収防衛策の導入・更新・廃止	2	2 (100%)	0 (0%)	0	0
その他資本政策に関する議案 ^{*4}	32	4 (13%)	28 (88%)	0	0
定款に関する議案	213	18 (8%)	195 (92%)	0	0
その他の議案	4	3 (75%)	1 (25%)	0	0

※1 候補者議案ごとに賛成／反対を集計
 ※2 役員報酬額改定、ストックオプションの発行、業績連動型報酬制度の導入・改訂、役員賞与等
 ※3 合併、営業譲渡・譲受、株式交換、株式移転、会社分割等
 ※4 自己株式取得、法定準備金減少、第三者割当増資、資本減少、株式併合、種類株式の発行等
 ※5 監査委員会を含む
 ※6 役員報酬額の開示を含む

責任投資オフィサーメッセージ

～ますます重要性が高まるスチュワードシップ活動～

アセットマネージャーによるスチュワードシップ活動(主にエンゲージメントと議決権行使)の影響力は年々高まっています。2023年の6月総会では90の企業で株主提案が上程され、一部が可決されたほか、会社提案の取締役候補者の賛成率が大幅に低下する事例が散見されました。従来から当社は議決権行使を通して投資先企業の行動変容を促してきましたが、株主提案議案の可決や会社提案議案の否決は総じて現実的ではありませんでした。しかし、コーポレートガバナンスコードなどを踏まえたアセットマネージャーの議決権行使基準の厳格化や、政策保有株式の縮減に伴う安定株主比率の低下、アクティビストからの株主提案についても、将来的な企業価値向上の観点から是々非々で判断する傾向が強まり、状況は変わりつつあります。投資家の意見に真摯に耳を傾けなければ、経営者の立場を失いかねない状況に陥り、投資先企業は投資家との関係性に緊張感を高めています。

企業価値向上の観点では、東証がPBRの向上を目標に、投資家とのエンゲージメントの積極化を、プライム・スタンダード市場上場企業に要求。アセットマネージャーにとっても、生業である投資リターンを獲得のために、中長期的な企業価値向上を目的とするスチュワードシップ活動の重要性が高まり、その責任の重さを痛感しています。

当社の2023年4～6月総会の議決権行使結果を見ると、会社提案議案への反対率は24.8%と前年同期の22.4%からやや上昇しました。経済・経営環境の正常化に伴いコロナ禍で一部企業に猶予が与えられていたROE基準を厳格に適用したこと、コーポレートガバナンスコードの指針に則り、取締役会、監査役会の員数、構成について実効性の観点から厳格に判断したことが主因です。株主提案議案への賛成率は14.4%と前年同期の17.9%からやや低下しましたが、

株主提案の議案総数が大幅に増加する中、賛成した議案数は大きく増加しなかったことが低下の背景にあります。

当社は2023年1月に議決権行使基準を変更し、形式から実質重視の姿勢を改めて強調しました。投資先企業の実態を理解し、当該企業の価値向上に資する行使判断を志向するためです。そのためには投資先企業との丁寧なエンゲージメントが鍵となります。2023年から、サステナビリティ、不正・不祥事、政策保有株式等の事項で行使基準に抵触し、議決権で反対する可能性が高い企業群の中から、当社のアクティブ運用において重要な投資先企業等を抽出し、議決権行使前に実施する「事前告知エンゲージメント」を開始しました。形式的な基準で安易に議案に反対するのではなく、エンゲージメントを通じて抵触事項に関する明確な方針が定まっていることを確認できた場合等は、実態面を重視し賛成することを検討します。また反対するにしても、投資家の意見を投資先企業に率直に伝える手段として効果的に活用します。

当社では6つの「資産運用業務におけるマテリアリティ」(P01に記載)について、投資先企業への働きかけを強めています。本レポートの後段で紹介している、これらエンゲージメントの実例と成果の一部をご参照ください。エンゲージメントでは、投資先企業に投資家の意見を丁寧に伝え、サステナビリティなどに関する中長期的な目標設定と着実な実行を要望。企業側の対応が不十分と判断する場合には議決権行使で取締役選任議案などに反対票を投じ、企業の行動変容を促します。当社はエンゲージメントと議決権行使の連結性をより強化し、投資リターンの獲得とサステナブルな社会の実現を目指してスチュワードシップ活動に取り組めます。

さかぐち じゅんいち

坂口 淳一

責任投資オフィサー

エンゲージメント活動

ファンドマネージャーおよびアナリストは、投資先企業等との建設的な対話を下記の目的で行っています。

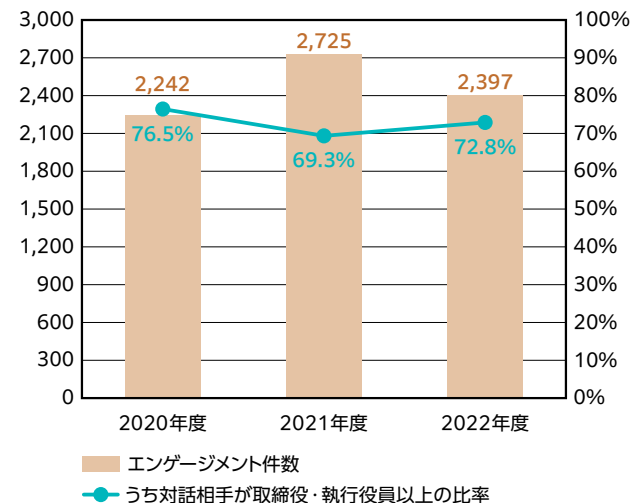
- ☑ 投資先企業等とそのエコシステムのサステナビリティ増進
 - ☑ 投資先企業等の価値向上もしくは毀損回避（ひいてはお客さま・最終受益者の皆さまに良質な投資リターンをご提供すること）
 - ☑ サステナブルな社会の実現に取り組むにあたって私たちが重要と考える課題である「資産運用業務におけるマテリアリティ」をふまえた環境問題解決、社会課題解決、ガバナンス強化等の実現
- 対話先は、マテリアリティごとに定める重点セクターやターゲット企業を主な対象とします。
- また、外形的な基準はもとより実質を重視したステークホルダーにとって真の価値があるエンゲージメントを行います。

2022年度のエンゲージメント活動実績サマリー

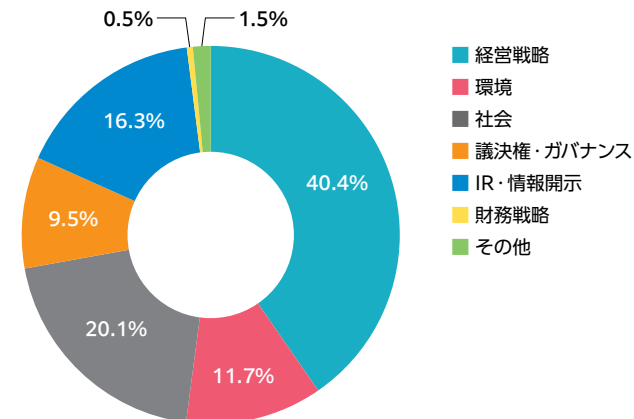
- 2022年度のエンゲージメント件数は2,397件でした。そのうち対話相手が取締役・執行役員以上のエンゲージメントの比率は約73%となりました。
- 人的資本、ダイバーシティを中心として「社会」をテーマとしたエンゲージメントが増加しました。
- エンゲージメント進捗管理マイルストーンは8段階のうち2～4が多く、継続的な対話を行う方針です。

活動実績(単独エンゲージメント)

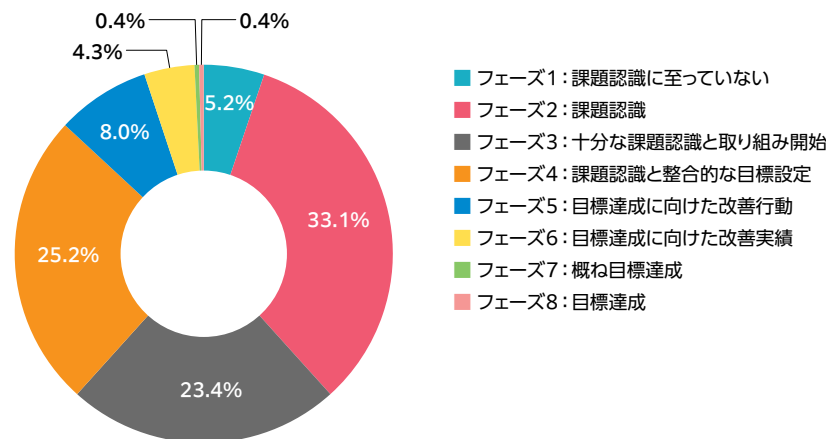
<実施件数推移>



<テーマ別内訳> 2022年度



<マイルストーン管理> 2022年度



<エンゲージメント・ターゲットリスト>

2022年度には重点的にエンゲージメントを行うターゲットリスト先92社との対話を実施し、35社で課題改善のトレンドがみられました。



気候変動

現状認識と目指すべき方向性

気候変動は、一刻も早い対応・解決が求められる、グローバルな課題です。日本政府が目標とする2030年に温室効果ガス(GHG)排出量46%削減(2013年度比)、2050年実質ゼロの実現に向け、政府、企業、市民が一丸となった対応が求められます。目標達成には、サプライチェーンも含めた企業活動における排出量削減に加え、再生可能エネルギーへの転換、水素やアンモニア等の活用、CCUS(二酸化炭素回収・有効活用・貯留)の実用化等多くのイノベーションが不可欠です。責任ある機関投資家として、投資先企業にとどまらず、各種ステークホルダーとの課題共有、解決に向けた対話が重要と考えています。

当社の取り組み

当社は、世界共通の長期目標であるパリ協定、さらには、2050年までにGHG排出量実質ゼロ達成に向けた日本政府および国際社会の取り組みに賛同。2022年3月に同目標の実現を目指す資産運用会社によるグローバルなイニシアティブ「The Net Zero Asset Managers Initiative」に加盟しました。投資先企業等には、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づいた情報開示・賛同表明やCDPへの回答を強く促し、SBT(Science Based Targets)認証の取得、CDP気候変動スコアの改善等の働きかけも行っていきます。また、削減計画の進捗状況、情報開示の在り方に加え、目標達成に向けた短期および長期の技術開発、資金面などの内部要因、インフラ環境などの外部要因等の課題を共有し、解決の後押しを心掛けています。



自然資本

現状認識と目指すべき方向性

自然資本とは、森林、土壌、水、大気、生物資源など、自然から形成されるあらゆる資本を指します。企業等は、農林水産業や鉱業等の第一次産業から小売・サービス業等の第三次産業に至る広範なバリューチェーンを構築しており、自然資本から得られる生態系サービス享受着ています。将来にわたって豊かな生態系サービスの恩恵を受け続けるためには、自然資本に関するリスクや機会を適切に評価し、環境への負荷を低減して、社会全体の持続可能性を高めることが重要です。

当社の取り組み

当社は、生物多様性、水資源、森林、海洋等の環境保全や持続性の向上、循環経済への貢献を、投資先企業等へのエンゲージメントを通して目指します。2022年12月にカナダ・モントリオールで開催された「国連生物多様性条約第15回締約国会議(CBD-COP15)」では、国際目標を定めた「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択され、2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復軌道に乗せる「ネイチャーポジティブ」の方向性が示されました。自然資本に関する企業のリスク管理と開示の枠組みである「自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)」に則した企業の情報開示も進展をみせており、当社も投資先企業に対して自然資本に係るリスクや機会の適切な評価、情報開示の充実を図るよう働きかけています。



いわした のぶみち
岩下 暢道
責任投資推進室
モットー「晴耕雨読」

くまがい あかね
熊谷 茜
責任投資推進室
モットー「人事を尽くして天命を待つ」



人的資本

現状認識と目指すべき方向性

人財は企業の最大の資本であり、競争力の源泉です。したがって、人財戦略を経営戦略に紐づけ、優秀な人財を獲得・育成し、社員一人ひとりの能力を最大化することが企業価値向上の鍵となります。そのためには従業員エンゲージメント向上が不可欠であり、従業員のモチベーションを高めるジョブ型やポスティングなど新しい人事制度の整備が求められています。こうした中、「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン、ビロンギング(DEIB)」の推進も重要な経営課題と言えるでしょう。社員一人ひとりの多様性を互いに尊重し合いながら、事業の成功と自身の成長のために共に働ける職場環境づくりが必要となります。

当社の取り組み

私たちは、この考えに基づき、中長期的な経営戦略と統合的な人財戦略に則した社員の採用・育成、社員が企業価値向上に向けて能力を最大限発揮できる職場環境を整備できるよう、投資先企業等に対する働きかけを行っています。2023年は企業の「CHRO(Chief Human Resource Officer)」との対話を集中的に行い、優れた事例を他社のエンゲージメントに活用する方針です。DEIBに関しては、日本においてははまだ取り組みが遅れている企業が多いのが現状と言えます。DEIBの推進が組織の成長や活性化、企業価値の向上につながることから、対応が不十分な企業に対して情報開示の拡大や中長期の目標設定等を働きかけます。



サプライチェーンの人権

現状認識と目指すべき方向性

新興国における児童労働、強制労働、劣悪な環境での労働のほか、日本における外国人技能実習生の処遇も問題視されています。自社のみならずサプライチェーンにおける人権問題が顕在化すれば、ブランド価値の毀損、不買運動による業績悪化等への影響が懸念されるでしょう。このため、規模や業種等を問わず、企業には国際規範に準拠した人権方針の策定、人権リスクの予防・軽減・是正のための仕組みである「人権デューデリジェンス(人権DD)」の実施が求められています。しかし、人員や予算等の制約により人権対応が十分に実施できていない企業が多いのが現状です。自社およびサプライチェーン上の人権リスクを特定し、実態調査を行い、問題があれば早急に改善策を実施することが、不測の損失を回避し持続的成長につながると考えられます。

当社の取り組み

当社は2021年10月に人権尊重に関する考え方を体系化し、より包括的な取り組みの実施を目的に人権方針を制定しました。同方針に基づき、投資先企業に対して当該企業およびサプライチェーンにおける人権リスクを適切に管理・対処し、情報開示するよう働きかけています。2022年12月には「国連責任投資原則(PRI)」が立ち上げた人権関連イニシアティブ「Advance」に参加しました。同イニシアティブが主導する協働エンゲージメントを通して、人権問題の解決に向けた取り組みを投資先企業等に促します。



きもと やすひさ
木本 泰久
責任投資推進室
モットー「三方よし」

あくと けいこ
肥土 恵子
責任投資推進室
モットー「ポジティブ思考」



コーポレートガバナンスの実効性

現状認識と目指すべき方向性

日本の株式市場におけるPBR(株価純資産倍率)やPERなどのバリュエーションは依然として低い水準にとどまっています。これをほかの主要国並みに引き上げるには、企業価値に対する経営者の意識の向上と、中長期的な成長に必要なリスクテイクを促すガバナンス体制の構築が不可欠です。また、情報開示に問題があり市場からディスカウントされ、PBR1倍割れ企業が多いことも日本の株式市場の特徴と言えます。さらに、形式基準は満たしているものの、実行面で疑問符の付く企業が数多く存在することも事実です。私たちは、このような企業に対して、投資家の視点から原因を分析し、建設的な対話を通して企業価値の向上を促す活動ができると考えています。



企業倫理・組織文化

現状認識と目指すべき方向性

検査不正、品質偽装、談合、不適切会計、情報漏洩など、企業による不祥事は依然として後を絶ちません。作為性の有無や組織的な関与度合いは事案によって異なるものの、企業倫理や組織文化が大きく影響しています。閉鎖的な企業体質は不祥事の原因となるだけでなく、迅速かつ柔軟な対応を妨げ、企業価値への悪影響が拡大するおそれもあります。企業が不祥事を抑止し、経営環境の変化がもたらす機会を活かすには、ガバナンス構造やルールなどのハード面に加えて、社員の倫理観や企業文化といったソフト面へのアプローチが非常に重要です。

当社の取り組み

当社は以前より、形式基準に加えて実質的な判断に基づいたエンゲージメントを行うよう心掛けてきました。取締役会の実効性を確認する一環として、2022年度から社外取締役との対話を積極的に実施しており、2022年度の実績は当初の想定を大きく上回る22社となりました。社外取締役が資産運用会社と対話を行うのは、ほとんどの企業にとって初めてのケースでした。

対話を通じて、機関投資家の視点を把握し、資本提供者の目線からの経営分析や意見を吸収することを、企業側もより重要と捉え始めたと感じています。こうした対話が健全な企業家精神を喚起し、持続的な成長につながることを、当社は期待しています。

当社の取り組み

不祥事に関しては、①原因究明、②責任明確化、③再発防止策の3点を中心に企業文化の課題を確認し、議決権行使や投資判断に活用するほか、改善に向けた対話を実施しています。例えば再発防止策では、トップによる社内風土改革、恣意性のある余地がない業務プロセスの構築やシステムの手当て、第三者によるチェック体制、施策の進捗状況の開示内容、内部通報制度の適切性等、起きた事象のみならず、新たな不祥事を防ぐための仕組みづくりに着目しています。また、閉鎖的な企業体質からの脱却の観点では、社外取締役との対話も重要と考えており、積極的に実施。あわせて、さまざまな技術やデータを活用した情報収集、企業倫理・組織文化のESG評価反映など、ESG評価の有効性向上にも継続的に努めています。



こいで おさむ
小出 修

責任投資推進室
モットー「挑戦なくして成功はなし」

ほさか ゆう
穂坂 悠

責任投資推進室
モットー「急がば回れ」

エンゲージメント事例

株式会社ラクト・ジャパン

エンゲージメントのテーマ **E:環境** **S:社会**

サステナビリティ経営の取り組み

対象企業の課題

乳原料・乳製品の専門商社である同社には、気候変動リスクへの対応や調達先におけるサステナビリティリスクのマネジメントなど、サステナビリティ経営の高度化が求められていました。

エンゲージメントプラン

私たちは2020年にエンゲージメントを開始。サステナブル調達方針を策定し、方針に基づく調査・取引状況を開示することが、事業リスクの低減に有効と提言しました。また原料の乳製品生産量は気候変動の影響を受けるため、TCFDに準拠したシナリオ分析と対応の策定を要望しました。

エンゲージメントの結果

当初は、「海外原料調達先への定期的な訪問調査は当然に行うべき」という考えから、あえて開示は要しないとの姿勢でした。しかし、当社との継続的な対話や社会のサステナブル調達への関心の高まりを受け、同社経営陣のサステナビリティへの意識も変化し、ESGプロジェクトが始動しました。その結果、2023年にサステナブル経営に関する6項目のマテリアリティ、TCFDに準拠した情報、調達に関する基本的な考え方が開示される等のポジティブな変化がありました。

今後の方針

CO2排出量削減の目標設定および移行計画の策定、サプライチェーンにおける人権DDなど、サステナブル経営のさらなる高度化へ働きかけていきます。

株式会社しまむら

エンゲージメントのテーマ **S:社会**

サプライチェーン・マネジメントの強化

対象企業の課題

総合衣料品の販売大手である同社には、サプライチェーンに係る環境および人権に関するリスク管理の高度化が求められていました。

エンゲージメントプラン

2019年のエンゲージメント開始当初はCSRの取り組みとして企業ウェブサイトにて情報開示しており、当社からは気候変動対策、サプライチェーン・マネジメントの観点からの情報開示を要求しました。その後、ESG情報開示が進んだことから、①スコープ3も含めた気候変動対策の拡充、②サプライチェーン上の人権対策の強化、③ESG評価の改善も踏まえた情報開示の改善をテーマに対話を実施しました。

エンゲージメントの結果

2020年に「オーストラリア戦略政策研究所(ASPI)」が新疆ウイグル自治区の強制労働と日本企業の関与に関する報告書を公表したこともあり、サプライチェーン・マネジメントをテーマとした対話にも前向きな姿勢を見せ、2021年度には新たにESG推進体制を構築しました。その後、持続可能なサプライチェーン構築に向けたサプライヤーに対する監査プロセスが導入され、2022年度からは一部監査結果の開示も始めました。

今後の方針

現在、同社は統合報告書を発行していませんが、今後は非財務情報の拡充と合わせて作成を目指すことを確認しました。サプライチェーン・マネジメントでは、サプライヤーのGHG排出量の測定・目標の策定、人権に関する監査体制の拡充など、管理体制の強化を継続的に議論していきます。

※上記はエンゲージメントの事例を紹介するものであり、個別銘柄を推奨するものではありません。

イニシアティブでの当社の活動

当社は、独自に行うエンゲージメントのほかに、当社が署名・賛同するイニシアティブを通して国内外の投資家と協力して投資先企業等と建設的な対話を行っています。また、Sustainalytics社と協働エンゲージメント契約を締結し、当社が主催する国連グローバル・コンパクトやOECD多国籍企業行動指針などの国際規範に抵触した外国企業との対話に参加しています。

イニシアティブを通じた協働エンゲージメント

CDP



- Non-Discloser Campaignに参加し、リード・インベスターとして5社へCDP回答を求めました。
- Science-Based Targets Campaignに参加し、SBT認証取得を求める協働レターに署名しました。

機関投資家協働対話フォーラム



- 不祥事発生企業とのエンゲージメントでは、リード・インベスターとして対話を主導し、再発防止策を議論しました。
- 投資家が求める「ESGマテリアリティ」の取り組み・開示充実を求めるレターを約1,800社へ送付しました。

PRI Advance



- 人権その他の社会課題解決のためのイニシアティブとして、2022年12月に国連責任投資原則(PRI)が設立しました。
- 設立と同時に署名し、コラボレイティブ・インベスターとして日本企業1社に対してエンゲージメントを実施する予定です。

当社が署名・賛同するイニシアティブ

https://www.smd-am.co.jp/corporate/responsible_investment/esg/initiatives/



Signatory of:



国際規範スクリーニングに基づく協働エンゲージメント

国際規範は企業等が最低限遵守すべき世界的なコンセンサスです。責任ある機関投資家にとって、コンセンサスへの抵触が危惧される企業に対話を通して改善を促すことは、責務だと言えます。

当社はSustainalytics社が主催する協働エンゲージメントに参加しています。同社の環境・人権・国際法等の知見、世界中の機関投資家の受託資産規模を背景にした発言力の活用により、エンゲージメントの実効性を高めることが狙いです。



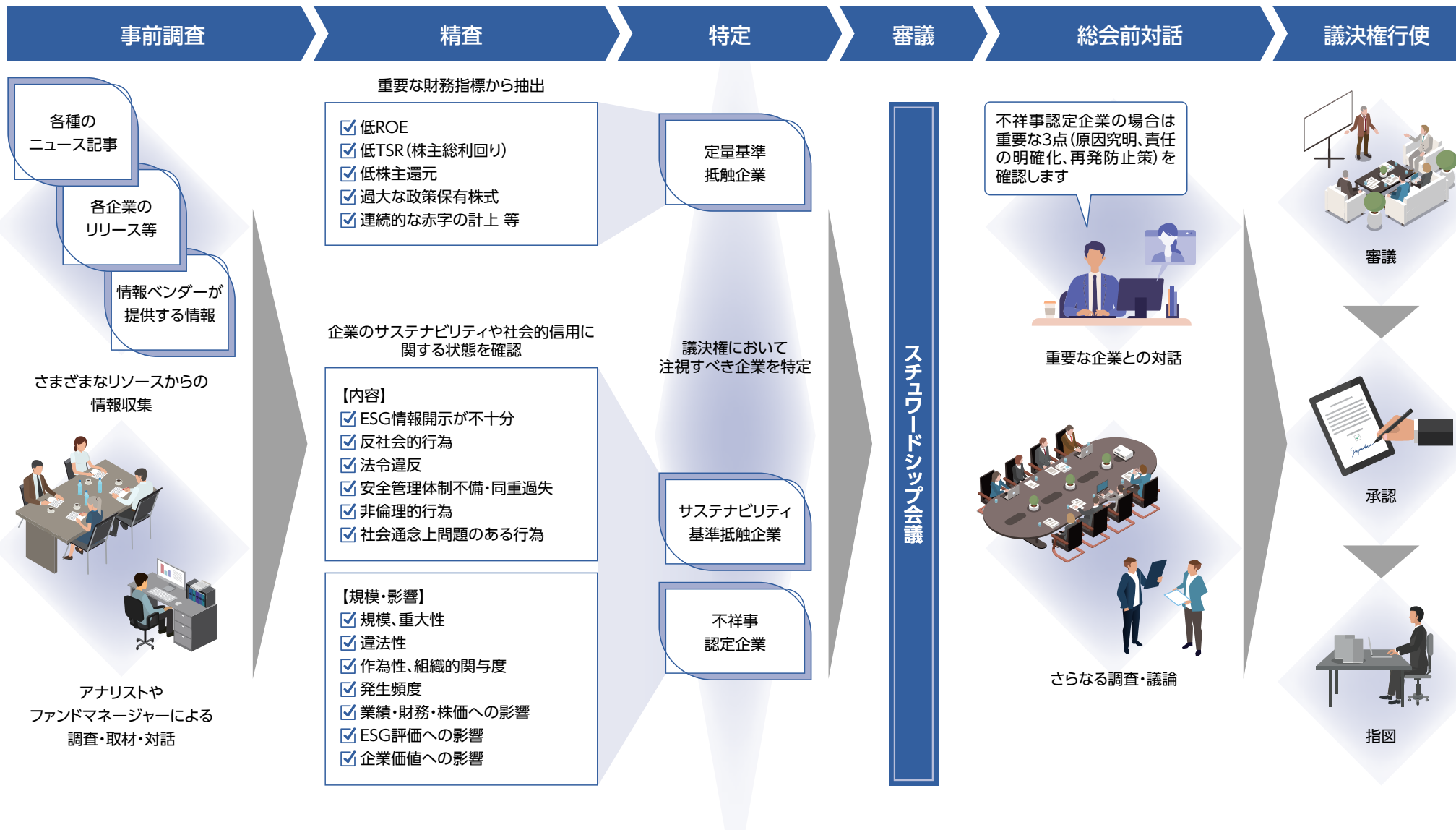
【事例】米国エネルギー関連企業A社に対する協働エンゲージメント

当社は、米国におけるパイプライン敷設に際して先住民の人権を侵害したとして告発された米国エネルギー関連企業A社に対して、協働エンゲージメントを通して当該問題の解決ならびに将来の人権侵害リスクの予防措置を講じるよう働きかけました。その結果、Sustainalytics社による対話マイルストーンでも改善が確認されました。

エンゲージメントの概要と成果

当初状況: 2018年5月、Sustainalytics社とのエンゲージメントが開始
 2021年12月 当社がSustainalytics社の協働エンゲージメントに参加
 2022年2月 Sustainalytics社の人権研修を受けA社が人権方針策定に着手
 2022年9月 A社が包括的な環境管理体制による遵守状況の監視等を開示、これをSustainalytics社も高く評価

議決権行使 フローチャート



- 「議決権行使判断基準」に加え、多角的な要素から企業価値の向上または毀損の回避を目的とした議決権の行使に努めています
- 各基準の抵触企業は事前に運用部全体へ通知され、スチュワードシップ会議で審議されます
- 議決権行使における対話結果をより重視したプロセスに移行し、定時総会等に向けて必要と判断した場合には、積極的に総会前対話を実施します

議決権行使 ケーススタディ

国内株式議決権行使判断基準を改定

市場におけるガバナンス意識の変化をふまえ、責任ある機関投資家として投資先企業に求めるべき事項を整理し、議決権行使判断基準に反映させました。

改定の背景

当社は責任ある機関投資家として、お客さま・最終受益者の皆さまの利益のため、投資先企業等の価値向上もしくは毀損回避を目的として議決権を行使しています。

2015年にコーポレートガバナンス・コードが上場企業に適用され、2022年4月には東京証券取引所における新市場区分が発足しましたが、その間に投資先企業のガバナンス体制・意識向上は着実な改善傾向がみられていると理解しています。今後は、社外役員の独立性重視にとどまらず、取締役会の構成(スキル・多様性)、実効性の向上について議論することが重要であり、業績、ROE等の定量基準、不正不祥事案件、サステナビリティに関する課題、資本政策の課題等についても積極的に対話を行い、その結果を議決権行使に適切に反映させることが企業価値、株主価値向上につながると考えています。

改定の概要

今回の国内株式議決権行使判断基準改定の主なポイントは以下の通りです。

- (1) 議決権行使における対話結果をより重視したプロセスへの移行
- (2) 社外役員の独立性の評価は証券取引所の独立役員基準を原則適用
- (3) 東京証券取引所プライム市場の上場企業においては女性取締役1名以上を原則要求
- (4) 取締役会構成に関する基準の厳格化(許容最大総員数を圧縮し、社内取締役の増加、社外取締役もしくは監査等委員の減少に原則反対)
- (5) 事前警告型買収防衛策は原則反対(有事導入型買収防衛策は個別に判断)

総会前対話事例

BIPROGY株式会社

テーマ 経営戦略、不祥事

対象企業の課題

システムインテグレーター大手である同社は、(1)新たな事業創出が遅れていること、(2)尼崎のUSBメモリー紛失の不祥事では、第三者委員会から役職員のコンプライアンス意識の欠如を指摘されたことから、低位なバリュエーションにとどまっています。

エンゲージメントプラン

社外取締役との対話を要望し、役職員のコンプライアンス意識の問題を指摘することとしました。

対話結果

対話を実施した社外取締役は、同社の中長期成長戦略・パーパス経営や統合報告書改善について積極的にアドバイスしており、同社のサステナビリティ経営に社外取締役が大きく寄与していることを確認しました。さらにCEOのもとでいち早く行ってきた働き方改革やサステナビリティ経営などイノベーションを生み出すための土台が既に出来上がっている印象を得ました。

その後、議決権行使に際してコンプライアンス推進状況を確認する総会前対話を別途実施し、不祥事対応の十分性に基づき、取締役選任議案に賛成票を投じました。

今後の方針

経営戦略では事業活動におけるイノベーション創出状況について、また不祥事では再発防止策等の実効性についてモニタリングを継続します。

※上記はエンゲージメントの事例を紹介するものであり、個別銘柄を推奨するものではありません。

運用高度化の取り組み

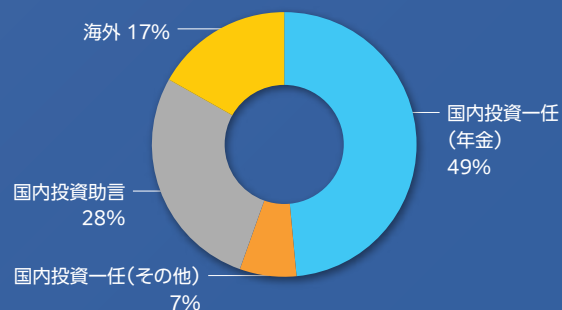
当社は、資産運用を通じて良質な超過収益を長期的にお客さまに提供するために、運用高度化に取り組んでいます。

目次

当社ESG評価手法と活用方法	36
運用部門長メッセージ	37
持続可能な付加価値の提供を目指して	39
バリュー+αグループの取り組み	40
中小型企業のESG評価	41
運用開発グループの2030年ビジョン	42
国内債券ESGインテグレーション	43
グローバル債券ESGインテグレーション	44
エンゲージメント運用グループのESG対話	45
オルタナティブ運用部のサステナブル商品開発	46
ファンドマネージャーの1日	47
環境や社会におよぼす主要な悪影響の考慮に関する開示	49
TCFDに基づく情報開示	51
重要な注意事項	53

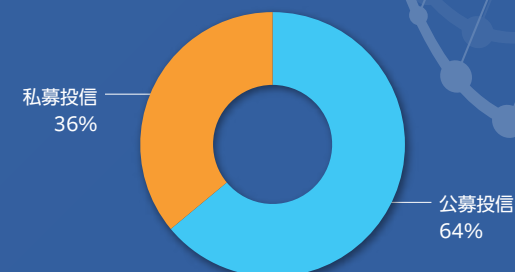
投資顧問

運用資産残高(2023年3月末時点) 7兆5,157億円
(当社単体)



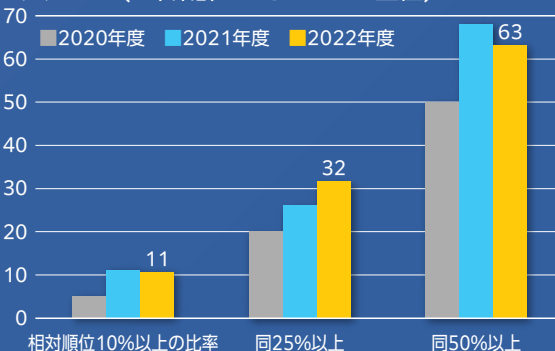
投資信託

運用資産残高(2023年3月末時点) 10兆3,260億円
(当社単体)

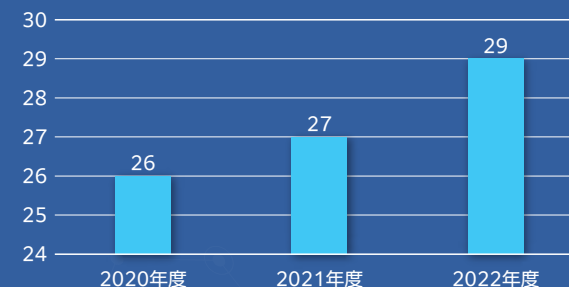


年金・機関投資家向け自社アクティブ運用

(3年累計パフォーマンス上位)



アワード受賞ファンド数*



* リフィニティブ・リップパー・ファンド・アワード、R&Iファンド大賞、マーサーMPAファンドアワードの受賞ファンドの合計

運用調査体制 (2023年4月1日現在)

運用プロフェッショナル

254名

平均運用経験年数

約15.4年

CFA・CIIA

96名

当社ESG評価手法と活用方法

当社は、ESGインテグレーション深化を目的として、プロダクトごとの運用ニーズに即した複数のESGスコア体系を有しています。ESGスコア区分の視点としては国内・海外、企業規模、アセットクラスの特性に依じた評価を行っています。ここで紹介するのは、具体例を踏まえた当社のESGスコアの活用事例です。

ESG評価の概要

詳細な評価と、幅広い企業へのカバレッジはトレードオフの関係にあります。この関係を補完するために、用途に応じた複数のESGスコア体系を整備。私たちはアクティブ運用で培った充実したリサーチ体制を強みにしており、特に投資視点での詳細なESGスコアを重視しています。

当社の代表的なESGスコアであるComprehensive (国内リサーチアナリストによる継続調査企業対象)は、運用部アナリストによるESG関連製品・サービスの収益貢献予想などを盛り込んだ「アナリスト評価」と、責任投資推進室アナリストによる企業のESG推進体制・情報開示の度合を評価する「基礎評価」の2軸に基づく詳細評価が特徴です。また、当社は中小型企業投資に強みを持つことから、自社ESG評価(Core)を開発し、2021年度より開始しました。

ESG評価の特徴と具体例

2軸評価とすることで、「アナリスト評価」、「基礎評価」それぞれの評価、およびそれらの合計評価の高低による評価、「アナリスト評価」と「基礎評価」の比較など、組み合わせによる多面的な評価が得られます。

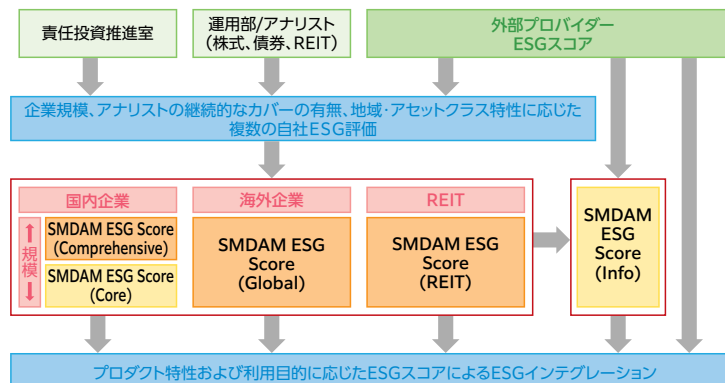
「アナリスト評価」と「基礎評価」の評価差に注目した活用方法の一例としては、「アナリスト評価」>「基礎評価」である場合には今後の改善余地を見出すことが可能です。「基礎評価」は開示に基づく現状評価であることに対して、「アナリスト評価」は将来予測を盛り込んでいることから、このケースでは将来的な「基礎評価」の向上が見込まれます。このような企業には、情報開示に関する積極的なエンゲージメントを働きかけることで、市場認知拡大による企業価値向上の顕在化を後押ししています。

課題認識と今後の方針

ESGは急速な広がりを見せており、企業の取り組みはここ数年で格段に進展してきました。数年前であれば社外取締役の複数化が課題でしたが、現状は3分の1以上がほぼ標準で、過半数も視野に入ってきました。また、ダイバーシティの観点では女性取締役の登用も進みつつあります。このような状況を踏まえて、鮮度の高いESGスコアに保つためには、定期的なESGスコアの評価項目および水準感の見直しが重要です。

また、冒頭で取り上げた詳細な評価と、幅広い企業へのカバレッジのトレードオフについて、深さと幅を両立できる体制の実現が課題と感じています。企業側でのESG情報開示の進展、ESGデータプロバイダーの拡大によって、活用可能なESGデータの増加・蓄積が顕著です。これらを上手く活用することで、深さと幅の両立を目指しています。

SMDAMのESGスコア体系



かわなべ ひでき
川鍋 秀樹
責任投資推進室長

運用部門長メッセージ

その一歩で、
未来は変えられる。 **Be Active.**

当社では2023年度より新たな中期経営計画“Challenge and Change for 2030”をスタートさせました。私たちは中計ビジョンに基づき、運用部門のサステナビリティを追求し、中長期目線での体制強化や人財の有効活用を図り、運用力の向上に取り組めます。

運用部門長視点でのサステナビリティ (3層のサステナビリティ)

1 運用プロセスのサステナビリティ

運用会社において運用部門に求められるもっとも重要なことは、超長期で良好な運用品質を維持できる体制の構築、つまり既存運用プロセスのサステナビリティを担保するための施策を実行することです。また、良質なプロダクトの多くは数十年を超えるサステナビリティが必要で、通常は一人のキャリアの長さを超えてしまいます。そのため、有能な人財の確保と運用の継承は大きな課題と考えています。

課題解決へのChallenge and Change

- ◆ 運用プロセスの詳細な記述と継続的な改善、またその記録の蓄積を全運用プロセスで実現
- ◆ 運用プロフェッショナルのサクセッションプランを構築。適切な人的資源の投入も同時に実現
- ◆ 運用上限の適切な管理
 - ・ サステナビリティは、長期で運用成果を提供し続けるためには重要な施策
- ◆ 既存運用プロセスの周知、ナレッジの共有
 - ・ 各ファンドマネージャーが自分の運用哲学やプロセスを若手社員に説明するファンドマネージャーセミナー開催

2 運用部門のサステナビリティ

運用部門がサステナブルであることは、個々の運用プロセスがサステナブルであることの必要条件です。

それを実現させるためには、新しい運用プロセス、運用戦略の開発が重要な課題と考えています。現在の主要運用プロセスも過去には新しかったはずで、何らかの新しい取り組み、研究、視点がその結果を生み出したのです。

残念ながら、時間の経過とともに運用戦略の一部は何らかの理由で存在意義を失うことが経験則として観察されるのが現実です。既存の運用プロセスの維持だけでは運用部門はいずれ衰退していきます。

課題解決へのChallenge and Change

- ◆ 仮説の深掘りと外部の知見を取り入れ、新たな運用戦略を創出
 - ・ 運用者、アナリストから生まれる仮説
 - ・ 投資開発の研究から生まれる仮説
 - ・ 外部の知見を消化し自らの工夫を付加
- ◆ 既存の運用エンジンをブラッシュアップ
 - ・ 新しい顧客セグメント、ディストリビューションチャンネルに適した形に修正
 - ・ アクティブETFへのチャレンジ
 - ・ その時々求められるリターン・リスクプロファイルに適したソリューション型運用プロセスの開発

おぎはら わたる

荻原 亘

副社長執行役員 運用部門長

③ 運用会社のサステナビリティ

運用会社がサステナブルであることは、運用部門、個々の運用プロセスがサステナブルであることの必要条件です。会社にはさまざまな課題がありますが、社内の風土や慣習の蓄積に起因するものも多く、社内では認識すらされていないような課題も数多く存在すると考えられます。そのため、私たちが気付かないまま、効率性の低下や停滞を招いているかもしれません。

課題解決へのChallenge and Change

- ◆責任投資推進室による当社の経営陣に対するエンゲージメント実施
 - ・上場会社へのエンゲージメントで得られた知見を活用
 - ・ひとつの事業会社として当社を評価することにより自社のサステナビリティに対する貢献を期待

中期計画における運用部門の視点

Be Active.

既に競争力のあるアクティブ運用プロセスの強化と、新しい領域に向かってアクティブにチャレンジする組織カルチャーを醸成し、長期的に強固でサステナブルな運用組織を構築します。

2023年4月から始まった3か年の中期経営計画では「運用パフォーマンスのさらなる向上と新たな運用領域の拡大」を第一の柱に据えて、運用プロダクトのさらなる品質向上と良質なラインナップの拡充に取り組みます。

運用パフォーマンスのさらなる向上と新たな運用領域の拡大

- 競争エリアでのトップ10パーセンタイルパフォーマンスの獲得・維持、最高品質の運用会社としてのブランド確立
- 自社運用でグローバル、マルチアセット、オルタナティブ資産等の運用領域を拡大、外部運用はグローバルベースで最良の運用プロダクトを発掘・提供
- 投資リターンの獲得とサステナブルな社会を両立するためのスチュワードシップ活動、ESG活動の実践

① 最高品質の運用プロダクトの提供

各領域でお客さまの期待を上回る運用成果の提供を目指し「トップ10パーセンタイルパフォーマンスの獲得・維持」を掲げます。

【主な取り組み】

- ◆すべての運用プロダクトにおいて品質の維持・向上に取り組み、同一領域内での相対優位の実現
- ◆グローバルのリサーチ強化、AI等先進技術を積極的に活用した各種エンジン開発等により、運用プロセスのレベルアップならびにさらなる運用パフォーマンスの獲得
- ◆アクティブ運用の品質を確保するために運用限度額を適切に管理

② 運用領域の拡大

グローバル、マルチアセット、低流動性オルタナティブの各資産において自社運用領域の拡大に注力するとともに、外部パートナーとの協業により最良かつ希少性のある運用プロダクトを発掘して提供します。

【グローバル資産の主な取り組み】

- ◆グローバル株式では地域横断的な株式リサーチの体制再編およびシステム構築を行うことで、有望テーマや投資対象企業の発掘能力を強化
- ◆グローバル債券ではクレジットリスクの管理能力向上を目的とした、ハイイールドを含むグローバルクレジット債券の運用および調査体制を強化

【マルチアセットの主な取り組み】

- ◆高品質のプロダクトを提供するとともに、学校法人や個人投資家などへのアドバイザリーサービスを拡大
 - ▶株式会社広島銀行を通じた「ひろぎんファンドラップサービス [MY GOALS]」の提供開始
- ◆グローバルマクロ戦略の運用チームを創設し、高い絶対収益を目指すプロダクトを組成

【低流動性オルタナティブ資産の主な取り組み】

- ◆多様なプロダクト提供力に加えファンド分析システムの整備や増員により、ゲートキーパー業務の体制を強化し、取り扱いプロダクトのさらなる拡充や個人投資家向けプロダクトの拡充等顧客層の拡大を計画
 - ◆株主会社およびその内外の関連会社とも連携し、環境関連、海外インフラ、株式クロスオーバー投資など新規領域の自社運用プロダクトの拡大に注力
 - ▶SMBCグループとの協業で、インフラデットの自社運用プロダクトを提供
 - ▶一般社団法人水素バリューチェーン推進協議会とともに水素分野に特化した投資ファンドの検討を開始
- https://www.smd-am.co.jp/news/news/2023/news_20230324/



③ 投資リターンの獲得とサステナブルな社会を両立するためのスチュワードシップ活動、ESG活動を継続して実践

- ◆ESG評価手法は、アセットクラス・時価総額・地域横断的に評価可能な体系に再整備し、投資判断における有効性を向上
- ◆エンゲージメントは、マテリアリティに基づくベストプラクティス集を作成すると同時に、企業との対話フェーズ管理を徹底することによりESGの取り組みを後押しし企業価値向上を促進



持続可能な付加価値の提供を目指して ～プロダクトマネジメント～

その一歩で、
未来は変えられる。 **Be Active.**

当社では運用商品に関わる事業戦略の企画・推進の加速を目的に、2023年4月にプロダクトマネジメント部を新設しました。プロダクトマネジメント部設立の背景や今後の取り組みについて、当部の運営を担う竹田義治部長にソリューション営業部の石田彩花が話を聞きました。

プロダクトマネジメント部設立の背景・目的

- 石田** プロダクトマネジメント部設立の背景について教えてください。
- 竹田** 当社は、ステークホルダーのQuality of Life (QOL) 向上への貢献を経営理念とし、長期的な視点でお客さまを取り巻く環境の変化を見通し、継続的に付加価値を提供することを目指しています。このような長期的な事業戦略や商品戦略の企画力、実行力を高めるために当部は設立されました。
- 石田** プロダクトマネジメント部の新設は当社のビジネスモデル自体を変えるポテンシャルがあると考えますが、変化の兆しは

ありますか？

- 竹田** 社員間で長期的な戦略を話し合う機会が増えました。当部の役割のひとつは未来を想像して新しいものを創造することです。社会、経済、政治、法規制の変化や技術革新が金融市場やお客さまに与える影響を予測しながら、新しいビジネスモデルについても話し合っています。

プロダクトマネジメント／プロジェクトマネジメント／ソリューションサービス

- 石田** 当社プロダクトマネジメントの特徴について教えてください。
- 竹田** 付加価値の継続的な提供のために、商品ポートフォリオを俯瞰し、未来型のポートフォリオに組み替えることを目標としています。この目標を軸にして、全社的なプロジェクトを立ち上げ、新規性が高い自社運用商品の開発に挑戦します。また、個別商品の状態を検証するプロダクトガバナンスのもとで改良にも携わります。
- 石田** 顧客視点で商品を開発するためにどのような取り組みを行っていますか？
- 竹田** 良いパフォーマンスの定義はお客さまの考え方や投資目的によって異なるため、想定顧客や商品に期待する効果を明確にしたうえで運用目標を設定し、それらを運用担当者と共に共有することを大切にしています。また、個々のお客さまの課題や要望に適用を提供するソリューションサービスにも注力しています。

ブランドマネジメント～運用部との連携～

- 石田** 当社商品の強みをどのように打ち出していますか？
- 竹田** 社会や技術の変化に伴いお客さまとのコミュニケーションの形も変化中、サービスブランド「Be Active.」を立ち上げ、当社が提供できる価値を直接発信しています。商品レベルでも当社独自の価値を感じていただけるよう、発信する内容や方法のブラッシュアップを進めています。
- 石田** 運用部に期待することはありますか？
- 竹田** 当社には優れた実績を残している自社運用商品があります。お客さまに信頼や愛着を抱いていただくためには、商品の価値を当社自身が繰り返し考え、高める必要があります。運用部とともに投資哲学や運用手法のこだわり、深みをわかりやすく言語化していきたいです。

新たな課題と今後の方向性について

- 石田** 現在の課題と今後の抱負や方向性について聞かせてください。
- 竹田** 当社が目指す「Quality of Lifeに貢献する最高の運用会社」に必要なピースを埋め続けることが課題になります。当部のもうひとつの役割は、何かと何かをつなぎ合わせて新しいものを創造することです。当社にあるものや、時には外部から得たものをつなぎ合わせてピースを埋め、ステークホルダーのQOL向上に貢献します。
- 石田** プロダクトマネジメント部の役割をたいへんよく理解できました。本日はありがとうございました。



たけだ よしはる
竹田 義治

プロダクトマネジメント部長
座右の銘「因果応報」

いしだ あやか
石田 彩花

ソリューション営業部 営業推進チーム
座右の銘「感恩報謝」

バリュー+αグループの取り組み ～新たな価値創造を目指して～

自社開発AIを効率化・高度化

運用部バリュー+αグループでは、同運用開発グループが開発した自社オリジナルAIエンジンの国内株式ファンド運用への活用を行っています(詳細は前年サステナビリティレポートを参照)。

2022年以降の取り組みとして、まずはアウトプットであるAIスコア(決算短信のテキストをAIで評価したスコア)取得のシステム化を行いました。シンプルなユーザーインターフェースで手軽に個別銘柄別のヒストリカルAIスコアを取り出し、チャート生成まで行うシステムです。データの細かな取得方法や移動平均チャートの表示など、適宜改良を

行い、AIエンジンとシステムの効率化・高度化を進めました。

また、AIスコアを活用した銘柄選択の好事例が一定程度積み上がってきたため、その有効性の検証を定量的・定性的に行いました。社内で協力してその分析結果をもとにした資料を作成し、AIスコアを活用したファンドの投資家への提案も進めています。

次の展開として、決算短信以外のテキストデータを分析・スコアリングする仕組みも構想し始めています。引き続き、ファンドマネージャーの知見とAIを組み合わせ、有効性の高い高効率な運用の仕組みづくりを推進していきます。

企業の「社会価値創造力」を高める～インパクト投資～

2023年3月末にインパクトレポート初号を発行しました。ジャパンインパクト投資の運用戦略を分かりやすく説明することももちろん、要とも言えるインパクトスコアやエンゲージメントの遡及力を紹介することに注力しました。インパクトスコアを掲載する際は、マーケットとの比較を実施。ポートフォリオのインパクト創出力が優れていることを紹介しました。また、エンゲージメントでは何を課題として提起し対話を行ったのか、その効果の検証まで踏み込んで掲載しています。さらに、その内容がより伝わるように表紙デザインや挿絵など、細部にもこだわっていますので、ぜひご覧ください。

インパクトレポートは、何より継続が重要です。今年度は、初号で紹介した企業の1年間のインパクト創出がどのように変化したのか、良いことも悪いこともフォローアップする予定です。また、お客さまの関心が高いエンゲージメント実例を1つでも多くご紹介するとともに、工場や研究所への訪問記事を掲載するなど内容の充実を検討しています。ご期待ください。

レポートは当社ホームページをご覧ください。

https://www.smd-am.co.jp/corporate/responsible_investment/esg/integration/table/pdf/2022-2023_impact_report.pdf



べな かずひろ
部奈 和洋

運用部 バリュー+αグループ
シニアファンドマネージャー

【仕事で重視していること】
たとえ負けていたとしても、
「勝っている気持ち」を持ち続ける

にしだ だいすけ
西田 大輔

運用部 運用開発グループ
シニアクオンツアナリスト

【仕事で重視していること】
先人たちの発明、発見のうえで
仕事が出来ていることに感謝

ふるかわ けいや
古川 圭也

運用部 バリュー+αグループ
ファンドマネージャー

【仕事で重視していること】
のめり込みがちなので、
一歩引いて見ることも忘れない



わたなべ あやこ
渡辺 綾子

運用部
バリュー+αグループ
シニアファンドマネージャー

【座右の銘】
努力、根性、ご褒美。
明けない夜はない。

中小型企業のESG評価

～世界に通用する普遍的な「ものさし」は、さらに進化を続ける～



やまがた たいすけ
山縣 泰介

運用部 バリュースタッフ
シニアファンドマネージャー

きむら ただお
木村 忠央

運用部 バリュースタッフ
チーフファンドマネージャー

みずの まさのり
水野 政紀

運用部
グローバルエクイティスペシャリスト

「流れが変わった」自ら評価して実感

この1年で、中小型成長企業を含む日本の上場企業は明らかに変わってきています。東京証券取引所が「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて」という明確なメッセージを発信したことや、有価証券報告書等においてもサステナビリティ情報の開示が求められるようになったことなどが要因です。

私たちがESG評価を付与し始めた頃は二極化のような印象もありましたが、このところスコアが取れんてきていると感じます。全体的に評価が上がってきているイメージで、ちょうどPBR1倍割れの状況が改善に向かっている流れとも似ているかもしれません。

もう一步、その企業努力を評価したい

良い傾向ではあるのですが、言葉を選ばずに言えば「最低限の対応はできているが横並び」。

もちろんファンドマネージャー自らがESG評価をしているからこそ、

個々の企業の努力を感じることはありますし、エンゲージメントを通して一緒に成長していきたいという思いが伝わる経験も増えています。

木村 「ここからは、自らもう一段上を目指す企業を評価したいと思っています」

私たちが対話を通してその期待を伝えていきますが、この先が重要だと考えています。

PBRが1倍を回復すれば良いというわけではないのと同じですね。

投資判断への影響度は、積極的に高めていきたい

私たちは独自の企業価値評価モデルに基づき銘柄選択をしており、ESGスコアも定量的に反映させています。従来から総合的なリスク分析に包含されていたものの、自ら付与するESG評価で明示的に考慮することでリスクを「見える化」しました。

まだ試行錯誤の段階ですが、ESG評価の差が企業価値評価に与える

主に中小企業を対象に、責任投資推進室と協働してファンドマネージャー自身がスコアを付与する自社ESGスコア(Core)を開発し、銘柄選択のよりどころとして企業価値評価モデルに定量的に反映しています。

これまでの経緯は『サステナビリティレポート2022-2023』32ページをご覧ください。

影響度は、積極的に高めていきたいと考えています。当初は感覚が掴めていなかったこともあり低めの感応度から始めましたが、私たち自身も評価の精度を高める努力を続けてきました。企業側も、自らの意思で特定の分野に特化するなどして、ESGの取り組みを積極化する企業が増えていると対話を通して感じています。

山縣 「ここからは私たちのエンゲージメントの見せ所だとも考えます。ESG対応をすることが企業価値向上につながり、それがさらなるモチベーションとなるよう、積極的に働きかけたいと思います」

「一段上を目指す企業」を評価するのは、そのような会社に積極的な投資スタンスを取りたいという私たちの強い思いです。

ESGスコア(Core)の高度化

- ネガティブ・インパクトをESGスコア(Core)に反映
- TCFDに沿った情報開示が浸透したことを背景に、ESGスコア(Core)の評価基準を一部改定

運用開発グループの2030年ビジョン ～人間にしかできない判断を、人間の能力を超えて～

AIの活用が一般化する社会

ChatGPTなどのAIをどう活用するかがさまざまなシーンで議論的になっています。生成AIに指示を出せば要望に沿った回答をしてくれますから、国内でも各業界で導入や活用を検討しているようです。

では、その生成AIを使って投資はできるのでしょうか？現状では最終判断までを任せられませんが、判断材料を提供することは可能です。

例えばChatGPT(GPT-4)に「日本の総理大臣は誰ですか?」と尋ねてみると、2021年9月時点での総理大臣は菅義偉氏という返答でした。普通に尋ねただけでは、現職の首相の名は上がってきません。聞き方次第では、現職の首相の名が挙がらないこともあります。一般に、ChatGPTの知識(学習)は事前に学習させた過去の時点で止まっているからです。資産運用では普遍的な事柄や過去事実だけでなく、刻一刻と変化する情報を扱います。

しかし、実はChatGPTにも最新情報を参照させる方法は既にあります。利用方法にあった仕組みを作れば、大きな力を発揮するツールになります。

運用開発グループの取り組み

運用現場で、情報収集から投資判断までのさまざまなプロセスにおいてAI技術は利用可能です。運用現場のどこにAI技術を活用し、さらに低コストで実現できるか否かを考えることが重要です。

運用開発グループは業務担当者の要望を聞きながら、現場に合った利用方法を常に検討しています。例えば、ファンドマネージャー等がさまざまな情報源から投資候補として検討したいと感じる情報をリスト化し、その蓄積されたノウハウと最新情報から迅速に、企業分析のために訪問すべき先を提案するシステムを構築済みです。このような仕組みに生成AIを活用すれば、提案の精度が上がります。その



ほか、世界各地の現地語でのネガティブな報道からアラートを発信するものや、魅力的な投資テーマに関連する銘柄を見つけるシステムなどを提供しており、現場のニーズを聞きながらAI技術活用による高度化を検討しています。

また、大学との共同研究で、生成AIが現場の課題にどう対処できるのかを調査しています。内部には非常に多くのパラメータや構造の選択肢があり、何をどう組み合わせると効果的なのかも分かっていません。現場で利用するためには数多くの試行錯誤を通して自分たちの利用目的にあったAIモデルを決定する必要があり、そのための調査や研究動向の探索を常に行っています。

資産運用現場の将来像

運用現場に蓄積された投資ノウハウを参照した生成AIが、新しい情報を解釈し、重要な情報を運用者に教えるという仕組みであれば、技術的には

近年のAIの発展は人間の判断力を凌駕する勢いです。将来的にはAIが独自の投資判断を提案する時代が来るかもしれません。運用開発グループでは、そんなAIを活用し、ファンドマネージャーが自らの付加価値創出に専念できるようサポートします。

実現可能なレベルに既に来ていると思います。近い将来、各ファンドマネージャーが、何らかのAIサポートを日常的に享受できるようになっているでしょう。しかし、投資の最終判断をAIが教えてくれるようになるまでには、まだ時間がかかります。AIが『新しい情報』を処理・理解し、『(独自投資ノウハウを含む)金融専門知識』を有して、『情報と実社会を結び付けた将来への示唆』を理解する必要があります。業務効率を高める技術の進歩を取り入れ、さらには「人間にしかできない判断を、人間の能力を超えて発揮させる」ために、最新技術を現場で活用できるよう日々取り組んでいきたいと思っています。

国内債券ESGインテグレーション

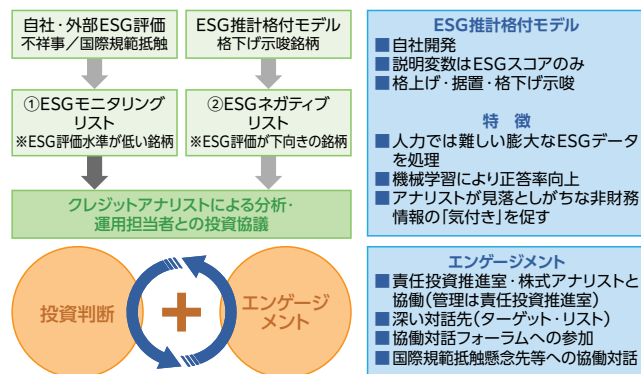
当社の債券運用では長期的なリファイナンスリスクの低減やパフォーマンスの頑健性向上を主眼にESGインテグレーションに取り組んでいます。当社ではESGスコアを使用した機械学習モデルを社債銘柄選択に活用すると同時に、エンゲージメントの実効性を高める取り組みも実施。今後は発行体に加え、ESG債の分析・モニタリングも強化していきます。

ESG推計格付モデルを活用した銘柄選択プロセス

国内クレジット運用の特徴の1つは、個別銘柄の信用力判断プロセスに、自社開発のESG推計格付モデルによる定量判断を組み込んでいる点です。クレジット戦略では、イベントが発生した銘柄の価格が非連続的な動きとなるため、銘柄レベルの綿密なモニタリングがパフォーマンスを左右すると考えています。業種相対評価、個別要因、テールリスクの度合いを示すR格付けといった独自のクレジット判断指標に加え、同モデルによる格下げ示唆や外部・自社ESG評価が低い発行体を定期的に抽出しリスト化することでクレジットリスクをモニターしています。

これらのリストは、財務分析が中心のクレジットアナリストに非財務情報に対する「気付き」を促すという位置付けです。銘柄分析や投資情報の一材料を提供するに過ぎず、それが格下げやデフォルトに陥る可能性が高まるかどうかの判断は、アナリストなり運用担当者に委ねています。

ミーティングでは、担当アナリストのESG分析を議論の叩き台に、運用担当者独自の分析や見解も加味して投資方針を決定します。アナリストが直接財務に与える影響が限定的と判断しても、運用担当者がESGイベントの悪質性やスプレッド影響を重視し、いち早く売却したことでパフォーマンスに貢献した事例も積み上がっています。



クレジット運用にも有効なエンゲージメント

ESG推計格付モデルについては定期的にモデルの正答率を検証し、精度の維持にも努めています。ただ、より長期的な投資先企業等の信用力の維持・向上を果たすには、エンゲージメントが有効な手段と考えています。

エンゲージメントの活動状況は責任投資推進室で取りまとめ、責任投資推進室・運用部および担当役員等をメンバーとする部門横断的な会議体「スチュワードシップ会議・ESG会議」で情報を共有。クレジットアナリストによる個別の対話事例に加え、2022年度からは国内クレジットユニバースのうちESG課題の改善余地が大きい投資先企業を特定し、的を絞った深い対話を行うことで企業行動の改善を促す取り組みを開始しました。社内関連部署と連携した対話や協働対話を段階的に強化しています。



償還時のリファイナンスリスク低減には ESG債分析やモニタリングが不可欠

長期的なファンドリターン維持・向上のためには、債券エンゲージメントによる企業価値の向上に加えESG債の分析やモニタリングに
従来以上に本腰を入れる必要があると考えています。

現状ではパフォーマンス面におけるESG債の優位性が学術的にも明確なコンセンサスとなっておらず、信用力対比の投資妙味を重視することが合理的な投資行動と言えます。ただし、世界の主要な機関投資家や銀行が投融資方針や議決権行使基準に国際規範や脱炭素に向けた取り組みを反映させる動きが、近年一段と加速している事実は見逃せません。現在、既にESG債発行が容易ではなくなった業種も一部で確認できており、ESG債を発行できないと長期的なリファイナンスが難しくなるおそれが現実味を増す方向にあります。

長期的な保有債券の価値棄損回避を図るために、責任投資推進室とも連携しESG債分析やモニタリングを強化する仕組みを整えることで、運用ファンドパフォーマンスの頑健性向上に結び付けていきたいと考えています。

グローバル債券ESGインテグレーション

みよし のりこ
三好 紀子

チーフインベストメントオフィサー



ネガティブインパクト等を反映した SMDAM ESGスコア (Global)

海外クレジット運用の特徴の1つは、自社ESG評価を活用する点です。当社のESGスコア(Global)は、責任投資推進室が管理する外国企業向けフレームワークであり、幅広い非財務情報を網羅する「基礎評価」と、当社が重要と考える項目にフォーカスした「アナリスト評価」の2軸で評価します。外国株式担当者や海外クレジットアナリストが付与する「アナリスト定性判断」がもっとも重要な付加価値の源泉です。

加えて、複数の外部ESG評価機関等の情報を取り入れバイアス低減と客観性向上を図っており、オルタナティブ・データ等からのシグナル、レピュテーションリスク等も反映。ファンドマネージャーが、業種や国・地域を越え比較可能なESGリスクの水準や変化を定量的に把握でき、投資行動に繋げやすいインプットだと考えています。

ESG評価を活用した規律ある運用プロセス

ESGスコア(Global)に加え、代表的な外部ESG評価をモニタリングし、ESGに課題がある発行体を投資政策委員会へ報告します。

「投資政策委員会」への報告が必要な発行体の例

- ① SMDAM ESGスコア(Global)が低い
- ② 代表的な外部ESG評価が低い
- ③ 国際規範に抵触する可能性がある外部機関が評価
- ④ 重大不祥事を抱えている外部機関が評価
- ⑤ 投資除外先候補

クレジットアナリストは、該当発行体の信用力評価への影響を詳細に検討し、社内レーティング等の信用力判断指標を見直します。運用担当者はクレジットアナリストと、該当発行体の投資可否を議論し、投資判断に反映する仕組みとなっています。

直接取材や実地調査を重視

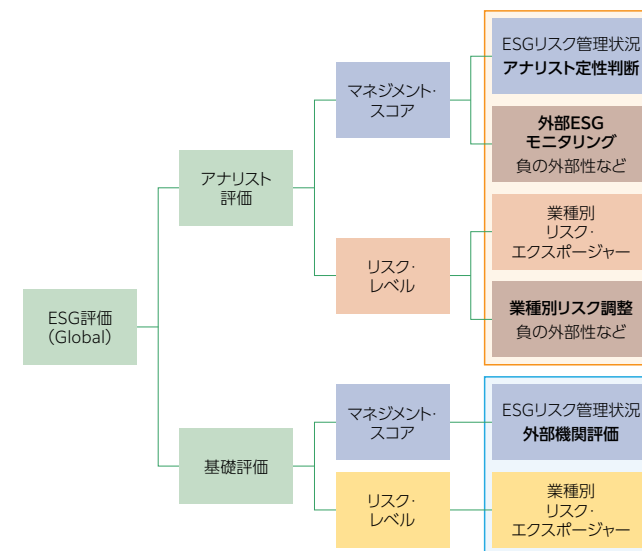
グローバルクレジット市場を長年見てきた経験から、対話の意義はESG戦略に対する発行体の熱意を直接確認できることだと考えています。この確認のために、チーフ・インベストメント・オフィサー(CIO)として自らクレジットアナリストとともに発行体のヘッドクォーターのみならず、グリーン・エネルギー発電プラントの現場まで実地調査に出向いた事例もあり、こうしたインプリケーションも重視しています。

国際規範への抵触先等を重視して 優先度付けしたエンゲージメント

不祥事企業や特定セクターを単純に投資除外するプロセスは採用していませんが、それらの議論の分かれる発行体や、SFDRで考慮が期待される負の外部性やESGリスクを重視して優先順位付けしたエンゲージメント・ターゲットリストに基づいて対話し、進捗状況などを「スチュワードシップ会議・ESG会議」に定期報告します。議決権を有する株式チームと協業することで経営層へのアクセスが高まる一方、利益相反の議論の余地がないような国際規範への抵触など重大な事態を中心に外部機関との協働エンゲージメントも活用。対話による改善が見込めない発行体は、アセットクラス横断で投資除外先とすることもあります。

今後もパフォーマンスに貢献するESG評価、 インパクトの考慮に注力

米国では機関投資家等が行うESG投資に反対する機運も一部で高まっていますが、ESG投資の選別が進むことはあっても、「最高のパフォーマンス」を追求する手段としてのESGインテグレーションの重要性は変わらないと私たちは考えています。規律あるアプローチを活用し、お客さまや社会の期待に応えるパフォーマンス獲得に邁進し続けます。



■「アナリスト評価」

当社が重要項目にフォーカス
：業種毎に異なるESG課題
：企業分析や対話に基づく評価
：負の外部性等をルールベースで考慮

■「基礎評価」

幅広い非財務情報を網羅
：財務マテリアリティの定量化
：業種や国・地域を越え比較可
：複数のESG評価機関利用

エンゲージメント運用グループのESG対話 ～投資先の持続可能な成長に資する提案で“win-win”な関係に～



エンゲージメント運用グループでは、2016年の運用開始以来、投資先企業固有の経営課題に着目した対話を続けています。そうした中、私たちのエンゲージメント提案を受け入れて実行する企業も増えていきます。

よしむら しゅんぺい

芳村 俊平

運用部 エンゲージメント運用グループ ファンドマネージャー*

*執筆当時。現在は運用部 バリューストックグループ所属

仕事で大切にしていること：

好奇心。何事も調べる、見てみる、やってみる

企業行動の変化が企業価値の向上につながる

エンゲージメント運用グループ(以下、当グループ)では、主に高い事業競争力がありながらも何らかの経営課題や市場へのアピール不足により株式市場から十分な評価を得られていない企業に対してエンゲージメントを行い、企業行動の変化を促すことで超過収益の獲得を目指しています。

エンゲージメントにあたっては綿密な事前調査を行い、企業とのミーティングを通じて経営課題を洗い出します。また、当グループでは持続性のない短期的な利益の追求や株主還元強化等は提案せず企業と“win-win”な関係を築ける持続可能な成長に資する提案を行っています。

エンゲージメントのテーマは、事業運営、組織経営、情報開示など多岐にわたりますが、ESGの取り組みとその開示も大きなテーマです。

「ESGって、企業価値向上に関係あるんですか?」

ESGは「非財務情報」と言われることが多く、事業戦略と切り離してESGを考える経営者とお会いすることがあります。そのような経営者からESGに取り組む意義や企業価値への貢献についてご質問をいただくことも少なくありません。私はESGを「未財務情報」と捉え、長期の経営戦略を策定するうえで非常に有効なフレームワークであると考えており、その有効性を伝えることで企業の行動変容を促しています。

ESGのうち、「E(Environment=環境)」について考えるためには脱炭素化や廃棄物処理を巡る問題、水資源の保全などメガトレンドを把握しなければならぬので事業機会やリスクの発掘につながります。また、「S(Social=社会)」は事業運営を支える経営資源やサプライチェーンの管理や強化、「G(Governance=ガバナンス)」は適切な

戦略や投資案を練り実行できる体制づくりであって、ESGはまさに中長期的な経営戦略そのものなのです。

そのような視点でお話をしたところ、ESGは自社の経営資源の管理や戦略の策定に役立ちそうなので活かしたいというお声もいただいております。ESGを経営にどう活かすか、組織体制も含めてエンゲージメントを進めています。

既にある情報を再構成し、戦略やストーリーに落とし込む

当グループでは、ESG情報の開示充実に向けたエンゲージメントも行っています。社内に蓄積されたノウハウやデータ、既に開示されている定性情報の中にESG開示に必要な基礎的要素が存在している企業も多くあり、それらを再構成し戦略やストーリーに落とし込むことが解決につながる例もあります。

また、ESG情報の開示を行っているにもかかわらず、ESG評価機関などから十分な評価を得られていない企業も存在します。そういった企業に対して開示で工夫すべき点などを伝えることで評価向上を狙うエンゲージメントにも取り組んでいます。

今後も投資先企業等の企業価値向上に資するエンゲージメントを行い、運用パフォーマンスを向上させることで受託者責任を全うしていきます。

オルタナティブ運用部のサステナブル商品開発



2050年ネットゼロに向けた取り組みがグローバルに加速する中で、投資案件が多様化しています。また、気候変動リスクの顕在化に伴いリスク回避のニーズも高まっています。ここでは、社会の新たなニーズに対する当社の取り組みの一部をご紹介します。

写真上段左から

さとう あきひろ
佐藤 昭宏
オルタナティブ運用部
部付部長

よこた あおい
横田 葵
オルタナティブ運用部 プロジェクト運用グループ
ファンドマネージャー

いわくら みゆ
岩倉 美優
オルタナティブ運用部 プロジェクト運用グループ
アシスタントファンドマネージャー

ふくみ のぶひさ
福見 伸久
オルタナティブ運用部 プロジェクト運用グループ
シニアファンドマネージャー

写真下段左から

はら ゆかり
原 由香里
オルタナティブ運用部 プロジェクト運用グループ
ファンドマネージャー

たかもと はるひこ
高本 晴彦
オルタナティブ運用部 プロジェクト運用グループ
ヘッド

とばた まさひろ
戸畑 真弘
オルタナティブ運用部 プロジェクト運用グループ
シニアファンドマネージャー

インフラデットファンドの概要と最近の取り組み

インフラデットファンドは、社会や経済に必要な不可欠なインフラ事業（電力、ガス、交通等）に対して、融資（デット）という形で資金を供給するファンドです。投資家の資産運用ニーズとインフラ事業の資金調達ニーズを結ぶことで、魅力的な投資機会を提供します。

投資対象はグローバルであるため、世界のさまざまな国のインフラ事業の推進・発展に貢献します。太陽光発電や風力発電等の再生可能エネルギー案件も投資対象としているため、現在大きな課題となっているCO2排出量の削減にも寄与できます。

最近では、投資した案件が社会に対してどのような良い影響を与えているかを可視化する仕組みの検討を進めています。当社は、このような取り組みを通して投資家に新たな価値を訴求していきます。

水素の普及に向けた投資ファンドの設立

一般社団法人水素バリューチェーン推進協議会（JH2A）と協業し、日本における水素の普及を金融面から推進することを目的とした投資ファンドの設立準備を進めています。

水素は、使用時にCO2を排出しないエネルギーとして世界で注目されており、欧州では既に水素分野に特化した投資ファンドが設立され、水素プロジェクトへの投資が活発化しています。日本においても2023年6月に水素基本戦略が改定されたことにより、水素社会の実現に向けた取り組みが加速化し、水素分野への資金ニーズは一層増加することが想定されます。

私たちは本ファンドの設立を通して、水素に対して「つくり」「はこび」「ためて」「つかう」といった各局面に必要な資金供給を行うことで、日本における水素社会の実現とカーボンニュートラルの達成に貢献したいと考えています。

注目度が高まるCAT債券ファンド

当社は、三井住友海上火災保険の投資助言に基づき2014年からCAT債券ファンド(Catastrophe Bond)の自社運用を行っています。CAT債券とは、自然災害や伝染病など発生確率は低いものの発生時の損害が巨額にのぼる災害リスクを証券化したもので、保険リンク証券の一種です。保険会社などがプレミアム（保険料に相当）を支払う代わりに、自社の災害リスクを資本市場の投資家へ移転する仕組みとなっています。投資家にとって、以下のような魅力を有しています。

- 相対的に高い利回りのプレミアムを受け取れる
- リターンの源泉となる取得リスクが異なるため、伝統的資産と相関が低い

大規模災害が発生した場合はCAT債券の元本の一部（ないしは全部）が被災地域の復興に充てられるため、災害時のファイナンスを行うというESG投資の側面を持ち、近年その注目度は高まっています。

ファンドマネージャーの一日

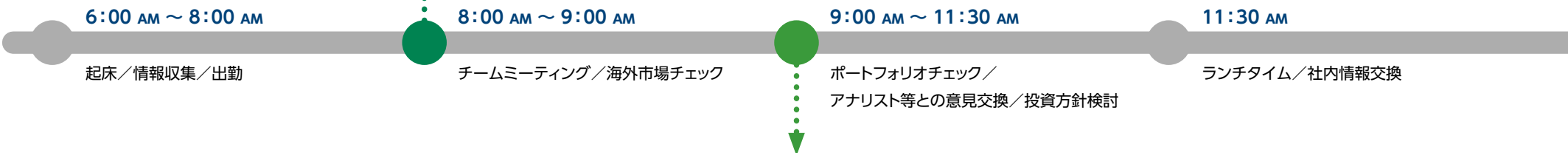
業務運営やオフタイムの過ごし方について、4人の若手ファンドマネージャーに「日常」を語ってもらいました。

大きなポテンシャルを秘める中小型株の発掘

私のチームでは、現在は割安に放置されているものの、大きく変貌するポテンシャルのある中小型株に投資をしています。このような企業を見つけるためには、企業や外部環境のふとした変化にいち早く気付くことが重要です。企業への取材活動や産業のトレンドに精通したアナリストとの意見交換、四季報の通読、日常生活での気付き等、さまざまな視点から変化の兆しを探しています。今はマンパワーによる情報収集が中心ですが、目指しているのはITスキルを駆使し、より幅広く効率的に投資チャンスを見つけ出すことです。また、海外顧客向けの運用も担当していることから、ESGやSDGsに対する取り組みを重視しています。投資先企業等との対話や責任投資推進室との連携を一層強化することで、より磨きをかけていきます。



一般的なタイムスケジュール



パッシブファンドマネージャーとして

パッシブマネージャーとしていくつかのファンドで主担当を任されています。主担当のファンドでは運用方針の策定やキャッシュ管理等ポートフォリオマネジメントに携わっています。パッシブファンドの運用において大切にしていること、気を付けていることは、「慢心しないこと」です。パッシブファンドはいかにコストを抑えながらベンチマークに連動させるかが重要になります。日々のファンドの乖離チェックはもちろん、特にリバランスでは事前準備の段階で最善の注意を払うことで、不測の事態を起こさないよう努めています。また、企業買収などのコーポレートアクション1つとっても、チーム運用の特長を活用しつつファンドに少しでもプラス寄与する選択ができるよう心掛け、模索する日々です。今後は、パッシブファンド運用で得た知見を活かし、商品開発等に携わっていきたく考えています。



運用業務と育児の両立

リートのファンドマネージャーとアナリストを担当しています。2023年4月にフルタイムで復職し、3歳と1歳の娘がいます。家庭環境に対する職場での理解や、柔軟な働き方ができるおかげで、家庭と業務は何とか両立できています。私も夫も1年ほど育児休暇を取得できたことで家事育児のタスクが自然と共有されました。業務復帰後も子どもが病気の際に病児保育やシッターの予約ができない時は、夫と相談して片方がテレワークを利用したり休みを取ります。また、子どもが体調を崩すと急な早帰りが想定されるため、業務が属人化してしまわないよう、チーム内で常にタスクを共有することでメンバーとのコミュニケーションが自然と増えたように思います。余談ですが子どもとベビーカーで出かける際に、商業施設などでバリアフリーやおむつ交換スペースがあることに助けられました。こうした実体験をもとにリート各社の社会的取り組みを後押ししたいと改めて感じています。



1:00 PM~

外部とのミーティング、ポートフォリオチェック/
投資方針検討

3:00 PM

(フレックス活用)帰宅/保育園お迎え/育児

5:00 PM

退社/大学院で研究活動



大学院での研究とFM業務の両立

2023年度より、業務後に大学院へ通っています。現在は研究前の基礎固めが主で、平日夜間はほぼ毎日授業を受け、帰宅後や土日に課題や予習復習をこなす日々です。仕事との両立は、チームの理解と協力で支えられています。私たちのグループメンバーは、夜間取引も手掛ける中、担当業務を調整し、私が授業に間に合うよう配慮してくれています。また、社内には10人近い修士生がおり、情報交換の場もある等、たいへん心強い環境です。大学院では、伝統的なファイナンスの理論だけでなく、数学的な理解やプログラミングを用いた検証方法を学び、最先端の研究へとつなげます。定量的なアプローチをもとにした判断能力を養うだけでなく、各国当局による最新の調査研究や学術的な新たな運用手法などを理解することで、実務で活用することを目指します。

環境や社会におよぼす主要な悪影響の考慮に関する開示

私たちは、環境や社会が投資先企業におよぼすサステナビリティリスクとともに、企業が環境や社会におよぼす主要な悪影響 (Principal Adverse Impact, 「PAI」) について考慮することは、資産運用会社として当然の責務であると考えています。そうした責任を全うするために、PAIの考慮に関する考え方や方針を文書化し、運用部門内のナレッジ共有の促進に努めています。

自社経営理念とESG投資の基本方針

私たちは、「資産運用ビジネスを通して多様性に富み活力あふれる社会の実現に貢献すること」「すべてのステークホルダーを尊重しともに成長すること」をミッションとして、経営理念に明記しています。資産運用業務においては、すべての運用プロダクトにおいて、環境・社会のサステナビリティにおける投資先企業等への影響 (サステナビリティリスク) や、投資先企業等によるPAIを考慮することを「ESG投資の基本方針」に定めています。

PAIの特定と優先度付け

当社では、EUのサステナブルファイナンス開示規則 (SFDR) が定めるPAIの任意開示指標の中から、当社資産運用業務におけるマテリアリティと関連が深く、データの入手の可能性も比較的高い6つを優先度の高い指標として特定。必須14指標と合わせた20指標についてモニタリングを行い、定期的の開示します。

運用プロセスにおけるPAIの考慮

① 国際規範に基づくネガティブスクリーニング

国際規範等に抵触している企業に対し、エンゲージメントを実施しています。詳細はP32をご覧ください。

② PAI指標の考慮

投資対象企業のサステナビリティリスクやPAIについても、そのほかの財務的および非財務的要素とともに考慮することが、長期的なリスク

当社が継続的にモニタリング・開示するPAI指標

指標① GHG排出量	指標⑧ 排水量原単位	指標⑮ CO2排出削減施策の欠如した企業への投資
指標② カーボンフットプリント	指標⑨ 有害廃棄物割合	指標⑯ 水資源の利用および再利用
指標③ 投資先企業のGHG排出原単位	指標⑩ 国際規範の非遵守	指標⑰ サプライヤー行動規範の欠如
指標④ 化石燃料セクターへのエクスポージャー	指標⑪ 国際規範遵守メカニズムの欠如	指標⑱ 不十分な内部告発者保護
指標⑤ 非再生可能エネルギー消費量割合	指標⑫ 調整前ジェンダー給与格差	指標⑲ 人権方針の欠如
指標⑥ 気候高インパクトセクターにおけるエネルギー消費原単位	指標⑬ 取締役会のジェンダー多様性	指標⑳ 反腐敗、反贈収賄方針の欠如
指標⑦ 生物多様性に敏感な地域での悪影響をおよぼす活動	指標⑭ 問題武器へのエクスポージャー	

調整後リターンの獲得に寄与すると当社は考えています。ただし、現時点のモニタリング対象の中には、一部の先進的な企業によってのみ開示されている指標も少なくありません。当社は、国際的な開示ルールの整備状況を見つつ、投資先企業に情報開示の拡充を求めています。

③ 継続的なプロセス

単独またはほかの機関投資家と行う協働エンゲージメント、NGOなどステークホルダーとの対話等を通して得た情報をもとに、投資対象企業のサステナビリティリスクおよびPAIの分析を継続的に行います。分析結果は、アナリストレポートあるいはESGスコア等という形で社内共有し、運用チームの投資判断をサポートしています。

エンゲージメントとエスカレーション

環境・社会に重大な負の影響をおよぼしている企業は、法令違反による処罰、消費者の信頼喪失等により、将来的に企業価値が毀損するリスクがあります。このようなリスクを回避する観点から、当社では早期に是正を促すエンゲージメントに努めています。

継続的な対話を経て改善が見られない場合や、ステークホルダー

との協調関係を尊重しないなどの社会的信用に関わる行為に対しては、議決権行使に際して厳しい姿勢で臨みます。さらに、特に重大な事案で改善が確認できない場合には、投資不適切企業等管理規則に基づき投資除外と指定することを検討します。

協働エンゲージメントとイニシアティブ

より効果的かつ効率的なエンゲージメント活動を行うために、国内外のイニシアティブへの参加を通して協働エンゲージメントを行っています。

ナレッジ共有の取り組み

EUにおけるSFDRの施行により、資産運用会社に対するサステナブルな社会づくりへの期待が高まっています。それを受け、当社では社内で責任投資推進室を中心にPAIに関するナレッジ共有の取り組みを実施。具体的な内容は、運用担当者向けに、SFDRなど法令の概要、GHG排出量・水・ジェンダー・ダイバーシティなど個別テーマの開示、当社の運用業務における実務指針等について解説する「PAI通信」の定期的な発行や、社外の専門家を講師に招いた勉強会等です。

モニタリングと開示・報告

当社ポートフォリオに係るPAIの企業モニタリング対象指標のうち7つを抄録しました。国・地域を対象とした1指標も記載しています。

相手先	必須／任意	テーマ	PAI	指標定義	指標	重大な悪影響	対応策	
企業	必須項目	気候およびその他環境関連の項目	GHG排出	保有比率で計測した投資に帰属するGHG排出量	26.8百万トン	なし	責任投資推進室と調査、運用チームは、気候変動にフォーカスした単独および協働エンゲージメントを実施。CDPスコア取得やSBT認証など質の高い開示を求めて対話しています。 (注)左記指標はSustainalytics社データに基づいて算出されたスコープ1～3数値。TCFDに基づく開示とは元データが異なります。	
			カーボンフットプリント	投資金額百万ユーロ当たりのGHG排出量	663.00トン／百万ユーロ	なし		
		社会および従業員、人権、反腐败、反贈収賄に関する項目	国際規範*の非遵守 *国連グローバルコンパクト原則・OECDガイドライン	国際規範に違反した投資先企業のポートフォリオ比率	0.65%	なし		全社レベルの国際規範スクリーニングに基づき投資除外で対応。Sustainalytics社の国際規範エンゲージメントも活用して対話を行います。アクティブ運用については、0%に目標を設定しています。
			国際規範遵守メカニズムの欠如	国際規範を監視できていない投資先企業のポートフォリオ比率	58.96%	なし		日本企業の多くが監視不十分とされていますが、多くは外部ESG評価が高い企業です。単独または協働エンゲージメントを通して、投資先企業等に対して国際規範遵守に関わる情報開示の促進を図ります。
			取締役会のジェンダー多様性	投資先企業等における“女性取締役員数÷全取締役員数”の時価総額加重平均値	22.41%	なし	女性取締役不在の東証プライム上場企業に対しては、取締役選任議案に反対行使をしています。さらに、30%クラブに加盟していることから女性取締役比率の引き上げを働きかけています。	
		問題武器(対人地雷、クラスター爆弾、化学兵器、生物兵器)へのエクスポージャー	非人道的武器の製造・売買を行う企業のポートフォリオ比率	0.00%	なし	当社は、日本が批准した条約で定められた非人道的武器の製造・売買を行う企業を投資不適切企業等と指定し、原則保有を禁止しています。		
任意項目	気候およびその他環境関連の項目	CO2排出削減施策の欠如した企業への投資	パリ協定実現に向けたイニシアティブに関係のない企業と取引がある企業のポートフォリオ比率	45.89%	なし	施策欠如とされている発行体は、いずれも外部ESG評価が高い日本の大企業群です。私たちは、これらの企業群が重大な悪影響の懸念を払しょくするために、十分な施策を実行すべきと考えます。		
国・地域	必須項目	社会および従業員、人権、反腐败に関する項目	投資先国の国際条約・国際協定違反	国際条約・国際協定に違反した投資先国	0.00%	なし	アクティブ運用において社会規範に反するソブリン等への投資制限を課しています。ウクライナ侵攻に関して、ロシアおよびベラルーシ国債を追加しました。	

TCFDに基づく情報開示

指標と目標

当社はNZAMIへのコミットメントに基づき2030年中間目標を設定しました(「The Net Zero Asset Managers Initiativeへのコミットメントに基づく2030年中間目標設定について」https://www.smd-am.co.jp/news/news/2023/NewsRelease_20230227.pdf)。

設定した中間目標について進捗状況をモニタリングするとともに、AUMのカバレッジの拡大に努めています。



【NZAMI目標】

項目	説明	補足
対象	当社ポートフォリオのGHG排出量	
指標	カーボンフットプリント	加重平均炭素強度などの指標も、参考指標として監視しています。
目標	2050年までにネットゼロ 2030年までに2021年3月末比半減	基準日 2021年3月末 96tCO ₂ e/百万米ドル 計測日 2023年3月末 74tCO ₂ e/百万米ドル
スコープ	スコープ1~2	投資先のスコープ3を含めた指標もモニタリングしています。 投資先のスコープ1~3を対象とする目標の設定は、投資先のデータ開示の進捗を踏まえて検討する予定です。
カバレッジ	当社運用資産(AUM)の54%相当(2022年3月末)	国際的な基準でGHG排出量計算が可能な資産のスコープが拡大した場合、当社も対象運用資産を適宜拡大する方針です。

【TCFD開示の説明】

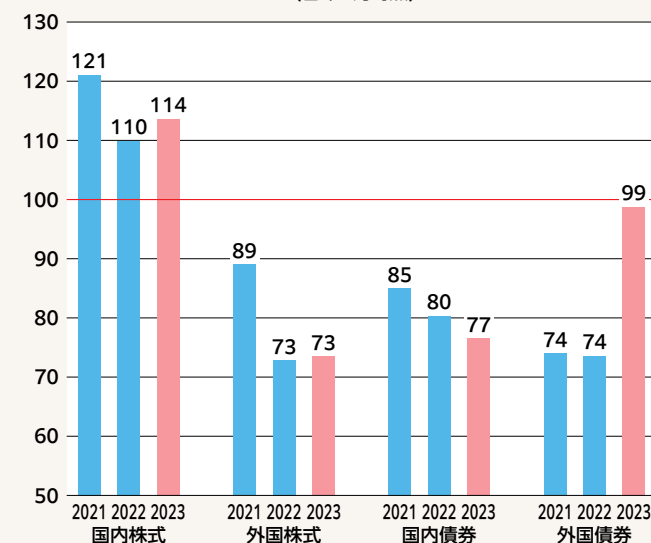
項目	説明	補足
当社ポートフォリオ	当社が自社運用または外部委託する国内株式、外国株式、国内債券および外国債券	2023年からファンズ・オブ・ファンズ(FOF)による外部委託運用分を対象に加えました。
GHG	温室効果ガス	二酸化炭素、メタン、一酸化二窒素、特定のフッ素化合物
ポートフォリオGHG排出量	ポートフォリオに紐づくGHGの総排出量	$\Sigma[\text{発行体のGHG排出量} \times (\text{発行体保有時価}) \div \{(\text{発行体株式時価総額}) + (\text{発行体有利子負債総額})\}]$
カーボンフットプリント	TCFDではポートフォリオ時価100万米ドルあたりのGHG排出量	ポートフォリオGHG排出量÷ポートフォリオ時価 カーボンフットプリントの国内債券および外国債券は国債・地方債および政府機関債を除きます。
加重平均炭素強度	投資先企業等の個社ごと炭素強度を保有ウェイトで加重平均した値	$\Sigma[(\text{発行体GHG排出量}) \div (\text{発行体売上高})] \times (\text{発行体保有時価}) \div (\text{ポートフォリオ時価})$
炭素強度	投資先企業等の売上高100万米ドルあたりのGHG排出量	ポートフォリオGHG排出量÷ $\Sigma[(\text{発行体売上高}) \times (\text{発行体保有時価}) \div \{(\text{発行体株式時価総額}) + (\text{発行体有利子負債総額})\}]$
ベンチマーク	国内株式 TOPIX、外国株式 MSCI Kokusai、国内債券 Nomura-BPI、外国社債 Bloomberg Global Aggregate Ex-Japan	
スコープ	スコープ1~3	

当社ポートフォリオの状況

■ ポートフォリオのGHG排出量 (図1、図2)

カーボンフットプリント(スコープ1~3)を各資産クラス別にベンチマークと比較分析すると、国内株式がベンチマークを上回る一方、外国株式および国内債券はベンチマークを下回る結果となりました。当社の国内株式ポートフォリオはバリュー株の比率が高く、GHG排出量が多い資本財や素材セクターをオーバーウェイトしていることが影響しています。外国債券の大幅な数値の上昇は、外部委託FOFへの算出対象の拡大に伴いインドなど新興国への投資エクスポージャーが拡大したことが影響しています。

図1 当社ポートフォリオの資産クラス別
カーボンフットプリント(各年3月時点)



各年のベンチマークを100とした場合
(出所)MSCIデータをもとに三井住友DSアセットマネジメントが作成。
P54のディスクレマーをご覧ください。

■ ポートフォリオの移行リスク・物理的リスクの分析 (図3)

MSCI社が提供する分析ツール[CVaR]を用いて、当社ポートフォリオの移行リスクおよび物理的リスクの分析を行いました。

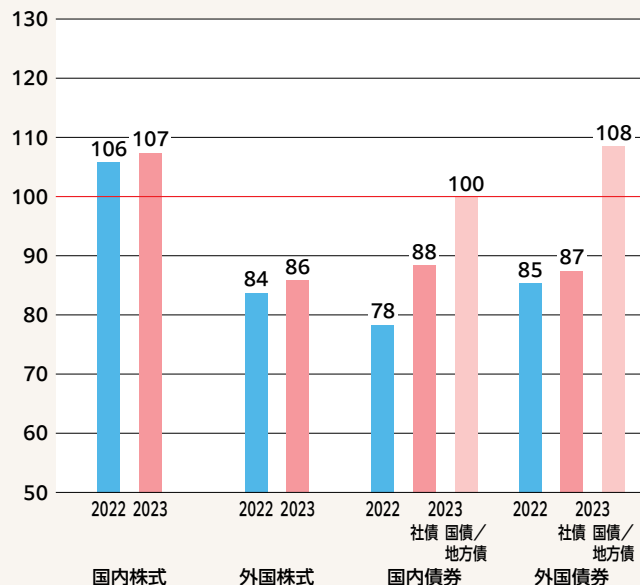
複数のシナリオによる分析は、気候変動ストレスによる潜在的な当社ポートフォリオ価値毀損を定量的に把握することが目的です。正確な予想値を導くよりも、十分な対応をしないままストレスに晒された場合の将来像を描けるように設計されています。

前年の分析結果からの変化は次の通りです(数値は投資資産の潜在的価値の創出または毀損の比率)が、MSCI社の評価モデル変更による影響が大きいと考えています。

2100年までの気温上昇を1.5℃にとどめるもっとも厳しいシナリオではポートフォリオの価値毀損リスクが前年比高まりました。

移行 リスク	技術 機会	1.5℃シナリオで緩和効果が+2.6%(前年は+9.3%)に圧縮されました。
	政策 リスク	1.5℃シナリオでスコープ3(サプライチェーン排出)に係る価値毀損リスクが-7.6%(前年は-4.0%)に拡大しました。
物理的リスク		1.5℃シナリオで猛暑による価値毀損リスクが-9.1%(前年は-5.7%)に拡大しました。

図2 当社ポートフォリオの資産クラス別加重平均炭素強度(各年3月時点)



各年のベンチマークを100とした場合
(出所)MSCIデータをもとに三井住友DSアセットマネジメントが作成。
P54のディスクレマーをご覧ください。

図3 気温上昇シナリオ別潜在的ポートフォリオ価値毀損(2023年3月時点) (%)

資産クラス	全社ポートフォリオ			
	シナリオ	1.5℃	2.0℃	3.0℃
移行リスク		-11.3	-7.8	-2.4
政策リスク				
スコープ1		-5.4	-4.8	-2.2
スコープ2		-0.8	-0.4	-0.2
スコープ3		-7.6	-3.8	-0.5
技術機会		2.6	1.3	0.5
物理的リスク(原因別)				
猛暑		-9.1	-9.1	-11.1
沿岸洪水		-7.1	-7.1	-8.8
台風		-1.8	-1.8	-4.2
豪雨		-1.0	-1.0	-1.5
洪水		-0.6	-0.6	-0.8
河川氾濫		-0.2	-0.2	-1.1

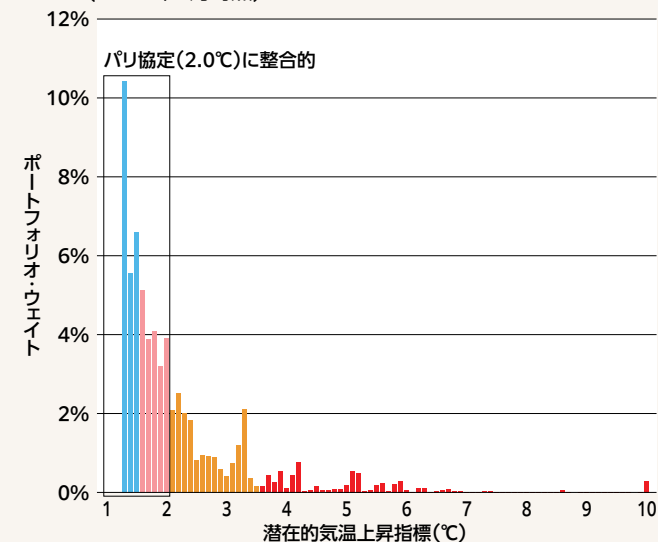
(出所)MSCIデータをもとに三井住友DSアセットマネジメントが作成。
P54のディスクレマーをご覧ください。

■ ポートフォリオのパリ協定との整合性分析 (図4)

潜在的気温上昇指標は、投資先企業等がコミットしたGHG排出削減目標等をもとに、整合する気候変動目標推計値を「℃」表示するものです。

当社ポートフォリオの64%(前年49%)は、パリ協定の2℃シナリオに将来整合的となる、との結果を得ました。一方、現状の計画ではパリ協定にまったく整合しない投資先企業等(赤色棒グラフ部分)は10%(前年16%)にとどまります。当社は投資先企業等に対してSBT1.5℃目標認証取得を働きかけていますが、今回の分析はそうした活動の成果を示す結果となりました。

図4 潜在的気温上昇指標の分布(2023年3月時点)



(出所)MSCIデータをもとに三井住友DSアセットマネジメントが作成。
P54のディスクレマーをご覧ください。

投資顧問契約および投資一任契約についてのご注意(リスク、費用)

投資顧問契約および投資一任契約にかかるリスクについて

投資一任契約に基づき投資するまたは投資顧問契約に基づき助言を行う金融商品・金融派生商品は、金利・通貨の価格・金融商品市場における相場その他の指標の変動により損失が生じるおそれがあります。

変動要因としては、有価証券等の価格変動リスクまたは発行体等の信用リスク、金利や金融市場の変動リスク、十分な流動性の下で取引を行うことができない流動性リスク等(外貨建て資産に投資する場合は為替変動リスク等)があります。

したがって、お客様の投資元本は保証されているものではなく、金融商品等の価値の下落により、投資元本を割り込むことがあります。

受託資産の運用に関して信用取引または先物・オプション取引(以下デリバティブ取引等)を利用する場合、デリバティブ取引等の額は委託証拠金その他の保証金(以下委託証拠金等)の額を上回る可能性があり、金利・通貨の価格・金融商品市場における相場その他の指標の変動により委託証拠金等を上回る損失が発生する可能性があります。

委託証拠金等の額や計算方法は多様な取引の態様や取引相手に応じて異なるため、デリバティブ取引等の額の当該委託証拠金等に対する比率を表示することはできません。

投資顧問契約および投資一任契約にかかる手数料等について

投資顧問報酬

投資顧問契約及び投資一任契約に係る報酬として、契約資産額(投資顧問報酬の計算に使用する基準額)に対してあらかじめ定めた料率*を乗じた金額を固定報酬としてご負担いただきます。

*上記料率は、お客さまとの契約内容及び運用状況等により異なりますので、あらかじめ記載することができません。契約資産額・計算方法の詳細は、お客さまとの協議により別途定めます。また、契約内容によっては上記固定報酬に加え成功報酬をご負担いただく場合もあります。

その他の手数料等

上記投資顧問報酬のほか、以下の手数料等が発生します。

- (1) 受託資産でご負担いただく金融商品等の売買手数料等
- (2) 投資一任契約に基づき投資信託を組み入れる場合、受託資産でご負担いただくものとして信託財産留保額等、並びに信託財産から控除されるものとして信託報酬及び信託事務の諸費用*等
- (3) 投資一任契約に基づき外国籍投資信託を組み入れる場合、信託財産から控除されるものとして外国運用会社に対する運用報酬・成功報酬、投資信託管理・保管会社に対する管理・保管手数料、トラスティ報酬、監査費用及びその他投資信託運営費用等

*投資一任契約資産に投資信託を組み入れる場合、若しくは組み入れることを前提とする投資信託の場合の諸費用には、投資信託の監査費用を含みます。

これらの手数料等は、取引内容等により金額が決定し、その発生若しくは請求の都度費用として認識されるため、または運用状況等により変動するため、その上限額及び計算方法を記載することができません。

なお、お客さまにご負担いただく上記投資顧問報酬及びその他の手数料等の合計額、その上限額及び計算方法等は、上記同様の理由によりあらかじめ記載することができません。

【ご注意】上記のリスクや手数料等は、契約内容及び運用状況等により異なりますので、契約を締結される際には、事前に契約締結前交付書面によりご確認ください。

2023年9月30日現在

投資顧問のお客さまへ

- 当資料は当社が提供できる商品の一部に関する情報をご紹介するために作成されたものであり、金融商品取引法に基づく開示書類ではありません。
- 当資料に記載されているリターン及びリスクは、過去のデータ及び当社の現時点の経済見通し等に基づいて算出したものであり、将来のリターンやリスク等を保証するものではありません。
- 当資料に記載されているシミュレーション等、実際のファンド以外の収益率データ等には、実際の運用に必要な報酬、取引手数料、リバランス・コスト等が反映されておりません。
- 当資料に記載されている運用商品・手法等は、将来の運用成果または元本を保証するものではなく、投資により損失が発生する可能性があります。そして、損失を含めたすべての運用成果はお客さまに帰属することになります。
- 当資料に記載されている市場の見通し等は、当資料作成時点での見解であり、将来の動向や結果を保証するものではありません。また、当社の投資方針に反映されない場合または将来予告なしに変更する場合もあります。
- 当資料に記載されている第三者による評価等は、過去の一定期間の実績を分析したものであり、将来の運用成果等を保証するものではありません。
- 当資料に記載されているベンチマークインデックスの知的所有権その他一切の権利は、その発行者及び許諾者に帰属します。
- 当資料は、信頼できるとされる情報に基づいて作成されていますが、当社はその完全性・正確性に関する責任を負いません。
- 当資料の内容に関する一切の権利は当社にあります。当資料を投資の目的に使用したり、承認なく複製または第三者への開示等を行うことを厳に禁じます。
- 当資料において、個別銘柄に言及している場合がありますが、例示を目的とするものであり、当該銘柄に投資するとは限りません。また、当該銘柄を推奨するものではありません。

投資信託商品についてのご注意(リスク、費用)

投資信託にかかるリスクについて

投資信託の基準価額は、投資信託に組み入れられる有価証券の値動き等(外貨建資産には為替変動もあります。)の影響により上下します。基準価額の下落により損失を被り、投資元本を割り込むことがあります。

運用の結果として投資信託に生じた利益および損失は、すべて受益者に帰属します。したがって、投資信託は預貯金とは異なり、投資元本が保証されているものではなく、一定の投資成果を保証するものでもありません。

投資信託に係る費用について

ご投資いただくお客さまには以下の費用をご負担いただきます。

■ 直接ご負担いただく費用

購入時手数料: **上限3.85%(税込)** 換金(解約)手数料: **上限1.10%(税込)** 信託財産留保額: **上限0.50%**

■ 投資信託の保有期間中に間接的にご負担いただく費用

信託報酬: **上限年 2.255%(税込)**

■ その他費用

監査費用、有価証券の売買時の手数料、デリバティブ取引等に要する費用(それらにかかる消費税等相当額を含みます。)、および外国における資産の保管等に要する費用等が信託財産から支払われます。また、投資信託によっては成功報酬が定められており当該成功報酬が信託財産から支払われます。投資信託証券を組み入れる場合には、お客さまが間接的に支払う費用として、当該投資信託の資産から支払われる運用報酬、投資資産の取引費用等が発生します。これらの費用等に関しましては、その時々取引内容等により金額が決定し、運用の状況により変化するため、あらかじめその上限額、計算方法等を具体的には記載できません。

※なお、お客さまにご負担いただく上記費用等の合計額、その上限額および計算方法等は、お客さまの保有期間に応じて異なる等の理由によりあらかじめ具体的に記載することはできません。

【ご注意】上記に記載しているリスクや費用項目につきましては、一般的な投資信託を想定しています。費用の料率につきましては、三井住友DSアセットマネジメントが運用するすべての投資信託における、それぞれの費用の最高の料率を記載しています。投資信託に係るリスクや費用は、それぞれの投資信託により異なりますので、ご投資をされる際には、販売会社よりお渡しする投資信託説明書(交付目録見書)や契約締結前交付書面等を必ず事前にご覧ください。投資信託は、預貯金や保険契約と異なり、預金保険・貯金保険・保険契約者保護機構の保護の対象ではありません。また登録金融機関でご購入の場合、投資者保護基金の支払対象とはなりません。投資信託は、クローズド期間、国内外の休祭日の取扱い等により、換金等ができないことがありますのでご注意ください。

2023年9月30日現在

投資信託の販売会社、個人投資家の皆さまへ

- 当資料は、情報提供を目的として、三井住友DSアセットマネジメントが作成したものです。特定の投資信託、生命保険、株式、債券等の売買を推奨・勧誘するものではありません。
- 当資料に基づいて取られた投資行動の結果については、当社は責任を負いません。
- 当資料の内容は作成基準日現在のものであり、将来予告なく変更されることがあります。
- 当資料に市場環境等についてのデータ・分析等が含まれる場合、それらは過去の実績および将来の予想であり、今後の市場環境等を保証するものではありません。
- 当資料は当社が信頼性が高いと判断した情報等に基づき作成していますが、その正確性・完全性を保証するものではありません。
- 当資料にインデックス・統計資料等が記載される場合、それらの知的所有権その他の一切の権利は、その発行者および許諾者に帰属します。
- 当資料に掲載されている写真がある場合、写真はイメージであり、本文とは関係ない場合があります。
- 当資料において、個別銘柄に言及している場合がありますが、例示を目的とするものであり、当該銘柄に投資するとは限りません。また、当該銘柄を推奨するものではありません。

本開示の基礎となる情報の提供者であるMSCI ESG Research LLCおよびその関連会社(以下「ESG関係者」)は、信頼性が高いと判断した情報等(以下「本情報」)を入手していますが、当資料に記載されているデータの独創性、正確性および/または完全性を保証するものではなく、商品性および特定の目的への適合性を含む一切の明示的または黙示的な保証を否認します。本情報は、いかなる形でも複製または再配布することはできません。また、いかなる金融商品の指数や構成要素として使用することはできません。さらに、将来のいかなる投資判断のために本情報自体を使用することはできません。ESG関係者は、本情報に関連する誤記や記載の欠落、または直接的、間接的、特別、懲罰的、結果的、その他の損害(逸失利益を含む)について、たとえその可能性を知らされていた場合でも、一切の責任を負わないものとします。なお、このディスクレーマーは英語版の抄訳であり、日本語版と英語版の内容に相違がある場合、英語版が優先されます。

This disclosure was developed using information from MSCI ESG Research LLC or its affiliates or information providers. Although SUMITOMO MITSUI DS ASSET MANAGEMENT COMPANY, LIMITED'S information providers, including without limitation, MSCI ESG Research LLC and its affiliates (the "ESG Parties"), obtain information (the "Information") from sources they consider reliable, none of the ESG Parties warrants or guarantees the originality, accuracy and/or completeness, of any data herein and expressly disclaim all express or implied warranties, including those of merchantability and fitness for a particular purpose. The Information may only be used for your internal use, may not be reproduced or disseminated in any form and may not be used as a basis for, or a component of, any financial instruments or products or indices. Further, none of the Information can in and of itself be used to determine which securities to buy or sell or when to buy or sell them. None of the ESG Parties shall have any liability for any errors or omissions in connection with any data herein, or any liability for any direct, indirect, special, punitive, consequential or any other damages (including lost profits) even if notified of the possibility of such damages.

作成基準日: 2023年11月17日

Be. Active.

その一歩で、未来は変えられる。

三井住友DSアセットマネジメント株式会社

金融商品取引業者関東財務局長(金商)第399号

加入協会:一般社団法人投資信託協会/一般社団法人日本投資顧問業協会/

一般社団法人第二種金融商品取引業協会

サステナビリティレポート2023-2024に関するアンケート

<https://forms.office.com/r/h8kGWMwNuj>

皆さまのご意見・ご感想をお聞かせください。



この報告書は、環境に配慮した「植物油インキ」を使用しています。