

## Chapter 5

### 私たち自身が実行する



# 「投資の力で未来をはぐくむ」 私たち自身はどうあるべきか



執行役員  
サステナビリティ推進室長 小松 みのり

2021年1月、私たちは自分たちの社会的存在意義として、コーポレート・メッセージ「投資の力で未来をはぐくむ」を制定・発表しました。その直後にはこれを経営に練りこむためのプロジェクトを立ち上げ、各本部がそれぞれの事業計画にしっかりと

組入れるまで伴走し、その後も社員一人ひとりが自分ごととして受け取ることができる機会を繰り返し創出してきています。

一貫して大切にしてきたのは、私たち自身が自分たちの頭で考え抜くことです。マテリアリティ・マップも、サステナブル投資のための枠組みも、お客さまとの対話のための考え方も、キャッチーでわかりやすく誰もが飛びつめるような言葉で紡がれたものではなく、愚直に考え抜き、丁寧につくりあげてきました。その一つひとつの活動が私たち自身の血肉になり、次の価値創造につながるのだと考えています。

2022年3月からは、全社から約60人のエバンジェリスト\*と呼ばれるメンバーが集まり、当社の提供価値からブランドを考える活動を推し進めました。この活動での一つの成果が、本レポートの扉ページにお示したマニフェストです。投資の力とは何で、どんな未来をはぐくみたいのか、それをどうやって実現したいのか、私たちの思いを言葉にしました。

2023年の夏(6-8月)は、北半球で観測史上最も暑い夏となり、多くの人びとが地球規模の気候変動を肌で感じるこ

となりました。これを裏付けるように、世界中でこれまで経験したことのないような自然災害が頻発し、人びとの暮らしやそこに生きる動植物が犠牲になっています。気候危機に対応するためのアクションはより迅速に、より大規模に行う必要に迫られ、結果様々なレベルでの軋轢や分断も起こっています。

それでもまだ、私たちは希望を失っていません。「投資の力で未来をはぐくむ」資産運用会社であることを約束した私たちには、お客さまからお預かりした資産をリスクから守り、少しでも希望の持てる未来に向かうために、お金の流れをつくる責務があります。投資とはお金の可能性を引き出し、人生と社会を豊かにはぐくむことができるものだと思っています。

「私たち自身はどうあるべきか。」

資産運用会社が果たす役割がますます大きくなるなか、あきらめずに考え続けてまいります。

\*語源は「伝道師」。新しい考え方を単に伝えるだけでなく、現場で体現者となり実行し影響を与えていく役割。ブランドプロジェクトにおいて組織ごとに参加された。

## ■ アセットマネジメントOneのサステナビリティ取組みの歩み

2013

- ▶ 国連責任投資原則(PRI)署名

2014

- ▶ 日本版スチュワードシップコード受入れ
- ▶ 人権方針を策定

2016

- ▶ 4社経営統合/アセットマネジメントOneスタート
- ▶ 責任投資専門部署を設置

2020

- ▶ サステナビリティ推進室を設置
- ▶ NZAM加盟

2021

- ▶ コーポレート・メッセージ「投資の力で未来をはぐくむ」を発表
- ▶ サステナビリティ諮問会議を設置
- ▶ サステナビリティ取組みに関する基本方針ほか主要規程を策定
- ▶ インパクト志向金融宣言賛同

2022

- ▶ マテリアリティ・マップを策定
- ▶ サステナブル投資方針を策定
- ▶ 人的資本経営コンソーシアムに発起人として参画

2023

- ▶ サステナブル投資戦略グループを新設

# 価値提供の源泉としての人・組織

NISAの拡充・恒久化、金融経済教育推進機構の設立など日本政府が資産運用立国の実現に向けて多くの支援策を打ち出し、資産運用業界全体には非常に強い追い風が吹いています。一方で、国内外の多くの資産運用会社がビジネスチャンスをものにすべく、競争は激化しています。

こうした環境下、当社はコーポレート・メッセージ「投資の力で未来をはぐくむ」を実践すべく、お客さまのニーズにしっかりお応えできるよう日々ご提供するサービスの差別化、高度化に取り組んでおります。資産運用会社の競争力の源泉は、高いリターンを創出する運用力、差別化されたアイデアによる商品開発力、高クオリティのサービス提供力などすべて「人(ひと)」の力によるものです。言い換えれば、お客さまへの価値提供の源泉が「人(ひと)」であるということです。

この考えのもと、当社は、社員一人ひとりの能力を引き出し、個々の力を最大限発揮できる環境作りを行っております。まず重要なのは、持続的な価値提供のために社員がプロ

フェッショナルとしての自覚を持ち、あらゆる場面で多様な社員が関わり、意見交換を通じ、より良い価値を作り出せる環境にあることです。ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンはすべての取組みのベースと考え、多様性への配慮と多様な価値観、バックグラウンドが認められる心理的安全性の確保に取り組んでいます。

取組みの概念図にある5つの項目は、社員が良い状態で仕事に自律的に取り組む上で重要だと考えている要素です。人事制度、人材育成、オフィス環境などの制度や環境整備、それらが連動し、機能することにより醸成される風土を通じ、社員のウェルビーイング、働きがいの向上が実現すると考えます。

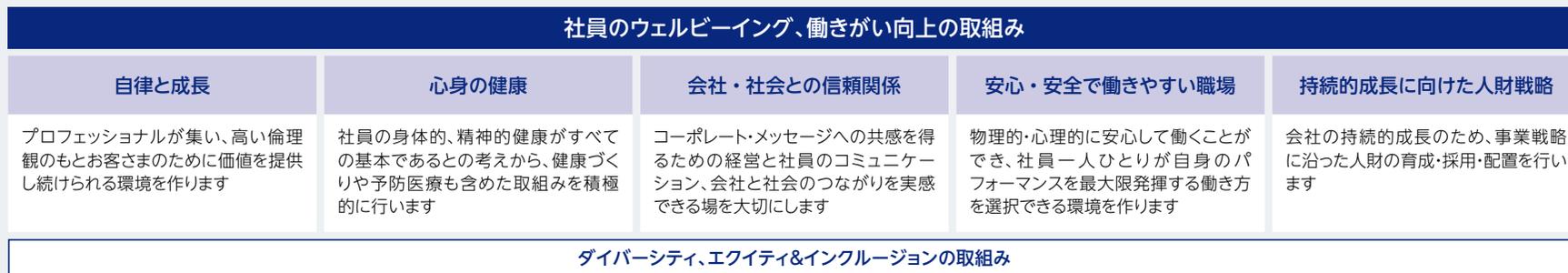
これらの取組みにより、社員一人ひとりの力(スペシャリティ)が高まり、プロフェッショナルとして相互信頼関係に基づくチームワークが発揮され、これにマネジメントによるサポートも加わることで、組織の力が極大化し、お客さまをはじめあらゆるステークホルダーの未来をはぐくむことにつながると信じています。



取締役 常務執行役員 企画本部長 **小野 憲一**

## ■ 取組みの概念図

投資の力で未来をはぐくむ





# 取組みの具体例（多様な社員の活躍支援、自律的キャリア形成に向けて）

## ■ 自律的なキャリア形成のための機会提供

社員一人ひとりが、中長期的なキャリアプランを考え、チャレンジできる機会を提供しています。



社員によるキャリアトーク「みらいのじぶん」を起点に、社内業務を知る「業務紹介・体験プログラム」、キャリア面談、スキル系研修を経て、ジョブポスティング、留学等の公募プログラムを実施しています。

## ■ ジョブポスティングでDX推進業務へキャリアチェンジ

中途入社後、10年間ファンドマネジャーのアシスタント業務をしていました。ファンドマネジャーの指示で債券や為替取引の発注を行ったり、ファンドの資金繰りをするのが主な業務でしたが、5年を過ぎた頃から将来のことを考えるようになりました。経験を重ねて専門性を高めることは大事ですが、ある程度の達成感を得るなかで、自分は何をしたいのか自問自答の日々が続きました。私生活では当時小学校低学年の子供がいて、変化への迷いもありました。やがて子供が成長しライフステージが変わっていくなかで、ジョブ公募制度が導入されたことで決意を固め、応募し2022年に異動しました。ITの経験はありませんでしたが、業務の効率化や人と関わるのが好きなことがDX推進グループを選んだ理由です。現在は、お客さま目線、社員目線を意識したDX改革を目標に近年導入したクラウドサービスの定着化を推進しています。環境を変えることや新しいことを学ぶことは困難を伴いますが、やって良かったと思えるように、これからも挑戦を続けていきたいと思っています。



ITシステム・事務本部  
DX推進グループ  
椎原 知美

## ■ 多様な社員の活躍を支援する制度・コミュニティ

社員一人ひとりのライフステージ、ライフプランに合わせた働き方をサポートする制度、コミュニティがあります。

### ■ 働き方に関わる制度

制度	内容
在宅勤務制度	在宅勤務手当支給、モバイルワークが可能な業務運営
フレックス勤務制度	コアタイムの柔軟化(8:40~17:10の間の3時間勤務)
ワーケーション	自宅・会社以外の場所で勤務が可能、最長5営業日/年2回まで(日本国内を対象)
配偶者海外同行休職制度	配偶者の海外渡航に同行する場合の休職制度
遠隔地勤務制度	家族の介護や、配偶者の転勤に伴う一時的な転居による勤務地の柔軟化
短期遠隔地勤務制度	家族の介護や、看護のため、月5営業日を上限に遠隔地勤務が可能
ライフサポート休職制度	キャリア形成、ライフプランのサポートのため、最長2年間の休職が可能
育児・介護休職制度	仕事と育児・介護を両立するための休職制度
時短勤務制度	仕事と育児・介護を両立するための時短勤務制度(小学校3年生まで)
積立休暇制度	繰越した有給休暇を介護、療養、不妊治療、定期通院、検診に半日単位で利用可能

## ■ 育児中社員のコミュニティ～IKUBATA～

仕事と育児の両立支援施策の一環として、育児中の社員同士がコミュニケーションできる場、座談会“IKUBATA”を企画・実施しています。“IKUBATA”は育児をしながら働く社員が井戸端に集まるイメージでネーミングをしました。

定期的にランチ会を開き、両立の工夫、習いごと、夏休みの過ごし方など様々な話題を毎回20名程度の社員で共有しています。同時に、社内コミュニケーションツール上にIKUBATAチャットルームを開設し、日常的な情報交換の場として活用頂いています。今年はコロナ禍で中断していたファミリーデーを実施し、多くのご家族に参加頂きました。今後も、家庭と仕事を両立する社員への支援施策を行っていききたいと思います。



企画本部 人事グループ  
鍵和田 潤・小川 紀子

# 取組みの具体例（働きやすい・働きがいのある環境づくり）

## ■ オフィス改革

私たちは新型コロナウイルス感染拡大をきっかけに、働く場所をリアルなオフィスだけに限らず、プロフェッショナルにとって最も創造的で、かつ生産性を高められるようにする取組みを進め



てきました。そんななかでオフィススペースについては、単に執務をする場ではなく、「新たな価値を生む場」と捉えることで様々な工夫を凝らしてきました。対面のやり取りによる新しい接点や偶発的な出会いは、オフィススペースだからこそ実現できるもので、そこから生み出されるコラボレーションやイノベーションを、私たちは重要視しています。2022年12月、リアルコミュニケーションを活性化する場として、オフィス内にAM-One Café、AM-One Libraryをオープンしました。

AM-One Caféには、常時コーヒー、お茶などのドリンクを用意しており、AM-One Libraryには雑誌、書籍、新聞を幅広く取り揃え、知識を共有する機会を提供しています。

利用する社員からは「オンラインでミーティングをしていた他本部のメンバーと久しぶりに対面し、リアルコミュニケーションにより、仕事を円滑に進められるようになった」、「フロアの異なる他

本部社員とも気軽に会話できる場となっている」などの声が上がっています。ここでは、若手社員から役員まで役職に関係なく多くの社員にとってのコミュニケーションの場として活用されています。仕事の合間の休憩に立ち寄り、そこで偶然出会った社員同士での会話が生まれること、またそこから新たなアイデアのヒントを得ることにつながっています。

当社はオフィスづくりにおいて環境負荷低減にも力を入れています。社内設置の自販機ではペットボトルを完全廃止し、またウォーターサーバーを設置してマイボトル使用を推奨することで、GHG排出量の削減とプラスチックの削減を図っています。他にも、社内放置傘を回収し、レンタル傘の運用を開始することで、社内美化を進めるとともに廃棄物削減にも努めています。

社員の働きやすさを追求することで、今後も新たな価値を生み出してまいります。

## ■ DXによる社員の働き方支援

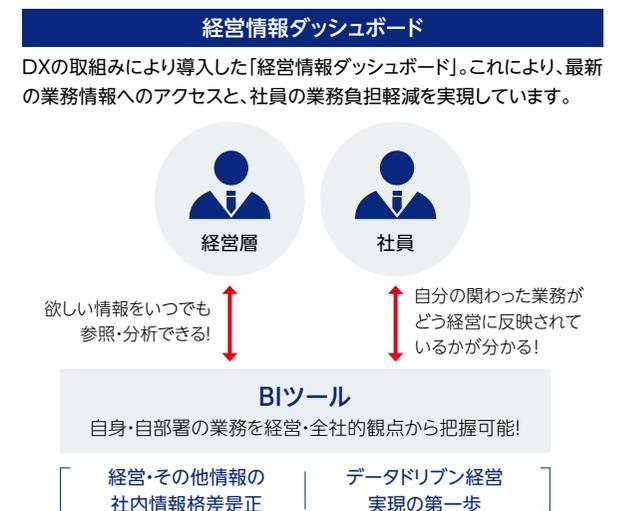
当社は、デジタルトランスフォーメーション(DX)を通じ、「お客さま起点の企業変革」を推進しています。その中心となるのが、顧客体験(CX)と従業員体験(EX)の向上であり、これらを通じてサステナビリティ追求とESG投資の基盤づくりを行っています。

社員の働き方支援に関しては、全社員がプロフェッショナルとして最もパフォーマンスを発揮できる環境を模索し、リモートワークの環境等を整えてきました。新型コロナウイルスの感染拡大をきっかけに、言わば強制的にリモートワークが普及しましたが、当社ではその環境変化に合わせ、更に社員が生産性の高い働き方を実現できるようデジタル面でのインフラ整備を行いました。ビデオ会議やチャットアプリはもちろん、社内データを一

元化した「経営情報ダッシュボード」を導入したほか、オンラインデータストレージやCRMツールを活用した情報共有をスピード感を持って進めています。これにより、社員の情報収集や資料作成の手間は軽減され、より生産性の高い業務に注力できるようになりました。

新たなツールの導入で見えてきた課題にも真摯に向き合い、今後も当社は、DXを通じた新たな価値創出を目指します。業務プラットフォームやデータマネジメントプラットフォームを活用することで情報を一元化したり、生成AIなどの最新技術やデジタルサービスを導入したりすることで多様な社員の働き方をサポートできると考えています。

これらの取組みが、コーポレート・メッセージ「投資の力で未来をはぐくむ」の実現につながっていると考えています。



# コミュニティの中の私たち

私たちは、地域社会の一員としての活動にも積極的に参加しています。特に当社が入居する鉄鋼ビルディングさまとは、オフィス電力の100%再生エネ化の取組みをはじめ、社員の安心・安全な環境づくりなどで、強い協力関係を築いています。そこで、ディスカッションパートナーである株式会社鉄鋼ビルディング 増岡裕隆取締役をゲストに、サステナビリティへの取組みの方向性をうかがいました。

## 100%再生エネルギー化の実現

**小松サステナビリティ推進室長(以下小松)** 当社は国内の資産運用会社としては初めてRE100(Renewable Energy 100%)の加盟企業となりましたが、その目標達成には入居しているビルの協力が不可欠でした。東京丸の内地区のなかでも先陣を切って100%再生エネ化が実現できた理由も含め御社のお取組みについてお聞かせ頂けますか。

**増岡裕隆鉄鋼ビルディング取締役(以下増岡氏)** 現在の鉄鋼ビルディングを建設した当時から、先進的技術で環境負荷を極小化した工法を採用したり、最新の高効率設備を導入したりするなどの取組みを行っていましたが、サステナビリティを強く意識し始めたのは2020年のこと

です。まず社内にもSDGsプロジェクトチームをたちあげ、勉強会やワークショップなどの活動を通じて、私たちの事業のバリューチェーンに沿ってどのような環境負荷があるのかを洗い出しました。時を同じくして、テナントさまである御社がRE100に加盟されたというお話を頂き、電力調達を大きな課題として認識し、100%再生エネ化に踏み切りました。



執行役員 サステナビリティ推進室長  
小松 みのり

**小松** それにしても大変早い意思決定で、私たちも驚きました。

**増岡氏** プロジェクトでの勉強会の効果もあって、関わるメンバー一人ひとりに「お客さまに選ばれるためにもサステナビリティが必要だ」という意識が共有されたのが大きかったと思います。再生エネ化に向けた実際の検討においても、比較的早い段階で「やるなら100%だろう」という共通認識ができて良かったです。

## 自分ごととして取組む

**小松** 鉄鋼ビルディングさまには、それ以外にも当社に勤務する視覚障がいの方のために、通勤路に照明をつけていただいたり、新型コロナウイルス蔓延で不安が広がるなか、テナント企業の従業員家族にまで広げてワクチンの接種会場を設営・運営頂いたり、きめ細かくスピーディなサービスを提供頂き、本当に有難く感じています。それらが実現できる理由はどこにあるとお考えですか？

**増岡氏** 我が社では「付加価値向上プロジェクト」というものもあり、これまで以上に、「お客さまに喜んで頂ける、選んで頂けるビルになるためには、どのようなサービス、価値をご提供すべきか」ということを真剣に社内でも検討するようになったと感じます。また再生エネ100%の実績が、大規模複合ビルとしては日本初と新聞にとりあげられるなど、会社としての本気度が伝わったことも一つのきっかけとなって、社員一人ひとりが自分ごととして考え始めたのではないかと考えています。

## 「誰かが輝きだす場所へ。」 100万人のクラシックライブ支援

**小松** 鉄鋼ビルディングさまは「誰かが輝きだす場所へ。」をコーポレートスローガンに、テナント企業のコミュニティ形成にも取組んでおられますが、その一つに当社も参加させて頂いている100万人のクラシックライブさまと共催のフライデーライブがありますね。

**増岡氏** テナント企業の皆さまが「ご近所さん」の関係づくりができるような場づくりをすることは、災害時のレジリエンシーを考える上でも大切なことだと思います。100万人のクラシックライブさまは、演奏家と社会をつなぐ演奏機会の創出や地域コミュニティの活性化、子ども食堂

の支援など、素晴らしいコンセプトで活動をされており、私たちの思いと通じるところもあることから定期的なコンサート機会を提供しています。

**小松** 今後の取組みの方向性を教えてください。

**増岡氏** 今後も選ばれ続けるためには、このビルで働く方々の健康やウェルビーイングにも寄与する必要があると考えています。特にソフト面では、テナント企業さまとのコラボレーションを通じて新しい価値を創出できれば、なお素晴らしいと考えています。

**小松** 働く私たちも誇りに思えるようなオフィスビルの実現に向け、今後もコラボレーションできれば素晴らしいことだと私も思います。本日はどうもありがとうございました。



株式会社鉄鋼ビルディング 取締役

増岡 裕隆 氏

## 100万人のクラシックライブとは…

「クラシック音楽を通じた感動の共有」「演奏家と社会をつなぐ演奏機会の創出」「地域コミュニティの活性化」をコンセプトに、全国各地の主催者とともに、日常に音楽が溢れる街を目指して様々な場所でクラシックコンサートを開催している一般財団法人。

赤ちゃんからお年寄りまで、年間100万人の方との感動の共有を目指し活動しています。また皆さまからのご寄付をもとに、支援を要する親子を含む「子どもたち」に音楽を届けるプロジェクトとして、子ども食堂等に「心のケア」として直接ライブを届けています。

<https://1m-cl.com/>



# コーポレート・サステナビリティの取組み状況

私たちの「マテリアリティ・マップ」で示された環境・社会課題は、投資先企業のみならず、当社自身も解決に向けて取組むべき重要な課題です。このマップにおいて、特に影響が大きく優先的な取組みが必要と考えられる課題群のコア・マテリアリティをベースに、私たちは以下3つの領域について、コーポレート・サステナビリティ(当社自身の企業活動におけるサステナビリティ追求)に関する長期取組み目標を設定しています。これらの目標に対する私たちの取組み状況をご紹介します。



## 気候変動と環境問題への取組み

当社は、投資先企業に対して脱炭素社会への移行やその他環境問題への取組み、循環型社会・経済への移行等を強く求めていく立場にあります。当社自身の運営においても、脱炭素や環境負荷低減の取組みを行うとともに、社員の意識改革につながる取組みを推進しています。



## ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの取組み

当社は、人権尊重の責任を果たす取組みの一環として、また私たち自身の成長と新たな価値提供のため、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの実現を目指します。意思決定層の各層における女性比率を2030年までに30%以上とする目標をかけた、女性リーダー育成に係る各種施策の実施やジェンダーギャップ解消にも取組んでおります。



## 社員のウェルビーイング、働きがい向上の取組み

当社の事業は人財がまさに競争力の源泉となるビジネスです。社員がエンゲージメント高く働き続けられるよう、月次でのエンゲージメントサーベイを実施し、組織の状態を可視化しています。また、働きがいのある環境づくりのためにオフィス改革やDXによる働き方支援を行っています。

## 脱炭素社会の実現に向けて

当社は、NZAM(Net Zero Asset Managers initiatives)署名の資産運用会社として、2050年までにサプライチェーン全体のGHG排出量を実質ゼロにすること、及び2030年までに海外拠点を含めた当社グループのGHG排出量(Scope 1,2)を実質ゼロにすることを長期目標として定めており、脱炭素社会の実現に向けて、企業としての取組みと同時に社員の意識改革・行動変容についても気づきや行動を促す取組みを行っています。

例えば、オフィスにおけるペーパーレス化や環境配慮型製品の利用を推進しており、当社が購入しているコピー用紙はすべて環境配慮型製品であり、グリーン購入\*比率100%を達成しています。プラスチック製のクリアファイルからペーパーファイルへの切り替え、来客用飲料のペットボトルから紙パック飲料への切り替え、オフィス内専有部設置の自動販売機のペットボトル飲料の廃止など、日常的に触れるものから環境に配慮した取組みを推進し、社員の意識を高めるための施策を実施しています。

\*グリーン購入：製品やサービスを購入する際に、環境を考慮して、必要性をよく考え、環境への負荷ができるだけ少ないものを選んで購入すること。

### ■ 気候変動と環境問題への取組みにおける長期目標

当社のGHG排出量 (Scope1、2) 2030年までに実質ゼロに	サプライチェーン全体のGHG排出量 (Scope3のカテゴリ1から14) 2050年までに実質ゼロに
--	--

#### GHG排出量(Scope1、2)

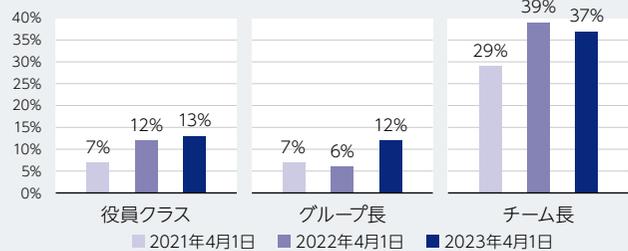
単位：t-CO <sub>2</sub>	2020年度	2021年度	2022年度
国内拠点	361.8	0	0
海外拠点	51.6	48.5	49.2

\*Scope1/2/3: GHGプロトコル(GHG排出量算定・報告のグローバルスタンダード)で定義されるScope1(事業者自らによる燃料の燃焼、工業プロセスの直接排出)、Scope2(他社から供給されたエネルギーの使用に伴う間接排出)、Scope3(Scope1、2以外の事業者の活動に関連する他社の間接排出)  
\*2020年度(2020年4月~2021年3月) 2021年度(2021年4月~2022年3月) 2022年度(2022年4月~2023年3月)  
\*海外拠点はロンドン、ニューヨーク、シンガポール、香港の4拠点  
\*ロンドン拠点は再エネ100%を達成  
\*カテゴリ1から14: GHGプロトコルにおけるScope3のカテゴリ15分類のうち、カテゴリ15「投資」を除くすべてのカテゴリ

## 人的資本関連データ

### ■ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

#### 意思決定層における女性比率



2030年意思決定層の各層における女性比率30%の目標に向け、女性リーダー候補の特定及び育成計画策定、育成計画に基づく役員メンター制度等により、計画的な育成を実施しています。

#### 人員データ(2023年4月1日基準)

	男性	女性	総数	女性比率	女性比率 KPI	男女間賃金格差 (男性100)	障がい者雇用率 <sup>※2</sup>
役員 <sup>※1</sup>	14人	2人	16人	12.5%	30%	—	—
社員合計	594人	310人	904人	34.3%	—	75.9	2.9%
グループ長	46人	6人	52人	11.5%	30%	91.0	—
チーム長	48人	28人	76人	36.8%	30%	86.2	—
その他社員	446人	267人	713人	37.4%	—	72.9	—
非正規雇用社員 <sup>※3</sup>	54人	9人	63人	14.3%	—	67.5	—

※1: 監査等委員除く ※2: 2023.6基準 ※3: 嘱託社員、有期契約社員等  
 ※人員データはアセットマネジメントOne単位

- 男女賃金格差は昨年度社員合計70.0から改善傾向にあります。現状の差は、ジョブサイズに連動した賃金となるプロフェッショナル人事制度において、ジョブサイズの小さい職務に、女性が高い比率で従事していることが主な原因と考えます。引き続き、キャリア形成の機会を増やすプログラム・制度を通じて意識改革・風土醸成を進めています。また昇格対象者の男女比率、同一ジョブ間での性別による差異を確認し、必要に応じて是正を行います。
- 障がい者雇用は昨年度2.8%と同水準です。雇用後は、個別に面談を行い、働く環境の確認と必要に応じた環境改善を行っています。継続的な採用取組みとともに、個々の能力を發揮し、社員として一体感を持つことができる環境整備を行います。

### ■ 自律と成長 自律的なキャリア形成支援プログラム(2022年度)

プログラム/制度	内容	参加(応募)数
業務体験・紹介プログラム	自律的なキャリア形成に向けた、社内部署主催の業務紹介・体験(全60プログラム)	231人
ジョブポスティング制度	勤続1年以上を対象に44職務を募集	21人
スキル向上支援制度	新しいジョブに必要なスキルを習得するための費用補助	15人
資格取得申請制度	指定51資格の取得補助支給、CMA等の年会費・登録費支給、TOEIC費用補助・奨励金	79件

### ■ 心身の健康 休暇取得率、勤務時間

	2021年度	2022年度
年次休暇取得率	62.5%	67.1%
長期休暇取得率	100.0%	100.0%
月平均勤務時間	184.9	184.4

心身の健康がパフォーマンスに与える影響を考慮し、11時間の勤務間インターバルと年2回の長期休暇取得を推奨しています。定期的に状況をモニタリングし、改善に向けた取組みを行うと同時に、情報を管理職と社員にフィードバックしています。

### ■ 会社・社会との信頼関係 エンゲージメントスコア

	2021年度	2022年度
エンゲージメントスコア	67.3	69.3
回答率	84%	85%

※年度平均

全社員を対象に月次でエンゲージメントサーベイを実施しています。組織の状態を可視化し、変動の傾向を見ることで、役員・管理職が組織マネジメントに活かしています。実態を正確に把握するために回答率の向上に向けた取組みも並行して行っています。

### ■ 安心・安全で働きやすい職場 育児休業取得率

	2021年度	2022年度
男性社員	14%	63%
女性社員	100%	100%

管理職及び男性社員を対象に男性育児取得推進研修を実施しました。男性社員の育児休業取得率は昨年度から大きく改善をしたものの、女性社員と比べ低い傾向にあるため、継続した取得推進の取組みを実施し、性別にかかわらず希望する社員が取得できる環境実現を目指します。

※2021年度(2021年4月~2022年3月) 2022年度(2022年4月~2023年3月)





# スチュワードシップ活動のガバナンス

当社では、2016年10月の経営統合当初からスチュワードシップ活動を専門に扱う部署を設置し、エンゲージメント活動や議決権行使の体制管理に尽力してまいりました。経営政策委員会として設置された「スチュワードシップ推進委員会」が議決権行使をはじめとしたスチュワードシップ活動全般を統括するとともに、利益相反の適切な管理を行います。

「スチュワードシップ推進委員会」は、運用本部長を委員長、リスク管理本部長等を委員とし、経営企画・営業部門から独立した資産運用部門において審議を尽くし、スチュワードシップ活動を推進します。監査等委員が同委員会に出席するなど、適切な牽制態勢を構築しています。

この「スチュワードシップ推進委員会」では、利益相反等の観点で最も重要な議案及び議決権行使に関するガイドラインの制定・改廃等の審議を行うとともに、スチュワードシップ責任の履行状況の評価・見直しや投資先企業との対話（エンゲージメント）等、スチュワードシップ活動全般に関する事項について審議、報告を行います。

当社は、毎年度スチュワードシップ・コードの原則・指針ごとに自己評価（振り返り）を実施しています。スチュワードシップに関する活動の内容及び自己評価につきましては、「スチュワード

シップ推進委員会」において審議し、妥当性の確認を実施し、取締役会（取締役9名で構成し、うち3名は独立社外取締役）へ報告しています。

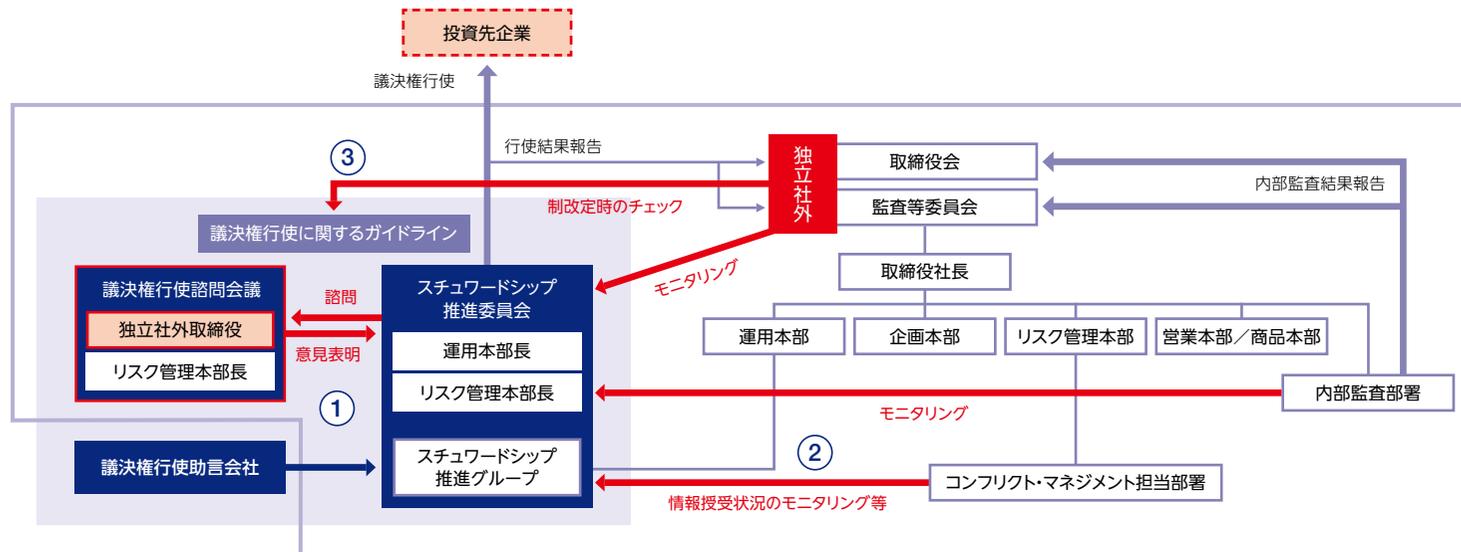
## 利益相反の管理態勢

議決権行使の目的を達成する上で、親会社等の利益相反のおそれのある対象先の議決権行使については、適切な行使判断及び管理を行う態勢を構築しております。

親会社等、利益相反の観点で最も重要な会社の議案については、独立した第三者である議決権行使助言会社（ISS社）に当社ガイドラインに基づく助言を求め、独立社外取締役が過半を占める「議決権行使諮問会議」に諮問し、「スチュワードシップ推進委員会」にて審議した上で適切な行使判断を行います。その行使結果については、取締役会及び監査等委員会に報告することによって、モニタリングする態勢を構築しております。

「利益相反管理方針の概要」は以下をご参照ください。 <https://www.am-one.co.jp/static/mgntcnflctsints.html>  
利益相反の観点で最も重要な会社の議案についての議決権行使の事例：P.43ご参照

### ■ 議決権行使に関する利益相反管理



- ① 利益相反の観点から、最も管理を徹底すべき親会社等の議案は、議決権行使助言会社に助言を求め、独立社外取締役が過半を占める議決権行使諮問会議に諮問し、スチュワードシップ推進委員会で審議を行った上で行使
- ② 利益相反の懸念に対する最も有効な管理方法として、議決権行使を担当する職員とそれ以外の職員の情報遮断に関する規定を設置し、情報授受状況をモニタリング
- ③ 議決権行使に関するガイドラインと議案判断基準を制定し、それらに基づいて行使。ガイドライン及び判断基準の制改定にあたっては、スチュワードシップ推進委員会にて審議を実施し、監査等委員会に報告



## サステナビリティへの取組みに対する内部監査

当社における内部監査の使命とは、リスク・ベースによる客観的な保証提供等によって、当社の企業価値の向上、目標の達成及び企業理念の実現に貢献することです。多様なステークホルダーの最善の利益実現に向けて、経営に資する監査の実践に取り組んでいます。

ESGを掲げるファンドの運用実態が見合っていないのではないかとの懸念（グリーンウォッシュ）が世界的に指摘されている等、社会課題の解決と企業価値向上の両立の観点から、サステナビリティ経営の必要性が一般的に認知され、取り巻く環境が大きく変化しています。

多様なステークホルダーに向けて当社のサステナビリティ経営に対する客観的な保証提供等を目的として、2023年に内部監査により当社のサステナビリティ経営に係る管理態勢の妥当性を検証しました。重点検証事項として①ESGウォッシュリスク（投資家の誤認防止、法令等充足対応）②対外公表済みのサステナビリティ経営の取組みに対する中長期的に継続可能とする実効的な実行態勢、を中心に監査を実施しました。

対外公表済みのサステナビリティ経営の取組みに対する中長期的に継続可能とする実効的な実行態勢においては、ステュワードシップに対するガバナンス、ステュワードシップ活動に対するモニタリング・報告・開示等の各プロセスにおけるベスト・プラクティスの実施状況についても監査を実施しました。また、各ステークホルダーに誤解を生じさせない「公正なサステナビリティ・レポート作成」の観点からも監査を実施しました。

監査した結果、当社のサステナビリティ経営に係る管理態勢の妥当性に対して重大な問題は認められなかったものの、サステナビリティ経営に対する管理態勢に関する内部統制の一層の充実を図ること等についての監査提言を業務運営部門へ行っています。

業務運営部門は監査提言を受け入れ、サステナビリティ経営に対する管理態勢に関する内部統制の一層の充実を対応中です。

監査結果については、内部監査グループから経営会議・監査等委員会・取締役会への報告を実施しています。

また、多様なステークホルダーに向けて当社のサステナビリティ経営の取組みに対する客観的な保証提供等を目的として、ステュワードシップ活動の実施状況について適切に内部監査を実施します。

## 保証、報酬の考え方

### ■ ステュワードシップ活動の保証

当社は、当社のステュワードシップ活動について、外部保証を求めています。これは、現時点では、外部保証が顧客やその他のステークホルダーにとって意味のある価値を付加する可能性は小さいと考えるからです。私たちにとって最も重要なのは、お客さまや事業会社、政策当局等の様々なステークホルダーとの対話における直接的なフィードバックであり、それをステュワードシップ活動の改善に生かしています。また、国連責任投資原則（UNPRI）による当社のアセスメント結果をはじめとする外部機関の評価も、ベストプラクティスの確認や今後の取組み分野の特定等を含めて、改善のための検討に活用しています。

### ■ サステナビリティへの取組みのための 業績評価・報酬の方針

ステュワードシップ活動をはじめ、サステナビリティへの取組み推進を担当している社員は、プロフェッショナル人事制度に則り業績評価を実施し、報酬へ反映しています。ステュワードシップ活動や、サステナブル投資、それらを支える各種基盤整備なども含め、担当者ごとに、取組む項目のウエイトを定めて評価します。ステュワードシップ活動の業績評価にあたって重視するポイントは次の通りです。

- 1 **議決権行使業務への貢献**  
 （議決権行使に関するガイドライン及び議案判断基準に沿った行使判断及びその改定、議決権ミーティング等）
- 2 **エンゲージメント業務への貢献**  
 （エンゲージメント内容、進捗、計画の策定、運営等）
- 3 **インベストメントチェーン全体とのコミュニケーション**  
 （顧客報告、官公庁の検討会等への参加、各種情報発信等）
- 4 **ステュワードシップ活動の基盤整備**  
 （内外イニシアティブへの参加、外部情報の収集・活用等）