

# 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<br>(Scope1、2)<br>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<br>(Scope3のカテゴリ1から14)<br>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   |

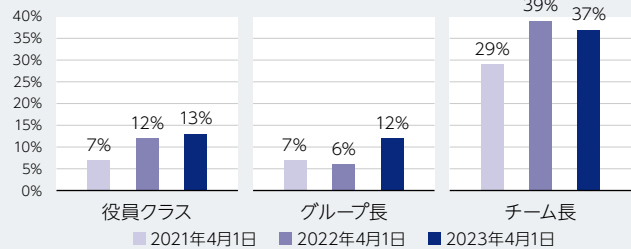
\*Scope1/2/3: GHGプロトコル(GHG排出量算定・報告のグローバルスタンダード)で定義されるScope1(事業者自らによる燃料の燃焼、工業プロセスの直接排出)、Scope2(他社から供給されたエネルギーの使用に伴う間接排出)、Scope3(Scope1、2以外の事業者の活動に関連する他社の間接排出)  
\*2020年度(2020年4月~2021年3月) 2021年度(2021年4月~2022年3月) 2022年度(2022年4月~2023年3月)  
\*海外拠点はロンドン、ニューヨーク、シンガポール、香港の4拠点  
\*ロンドン拠点は再エネ100%を達成  
\*カテゴリ1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

- 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。継続的な採用取組とともに、個々の能力を発揮し、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)

