

Invested in
sustainability



サステナビリティ
レポート 2020

nikko am
日興アセットマネジメント

Nikko AM サステナビリティレポート 2020

はじめに

- 3 機動的かつ柔軟な組織運営
共同CEOメッセージ
- 4 長期的視点を重視して
社外取締役(取締役会議長)インタビュー

インベストメント・マネジメント

- 6 ESGの課題解決に向けた取り組みの加速
最高投資責任者メッセージ
- 7 当社のESG投資の歩み
- 8 ESG投資のアプローチ
- 10 証券アナリストジャーナル賞受賞研究
- 12 国内株式運用チーム
- 14 グローバル株式運用チーム
- 16 アジア株式運用チーム
- 17 オーストラリア株式運用チーム
- 18 ニュージーランド株式・債券運用チーム
- 20 日本債券運用チーム
- 21 オーストラリア債券運用チーム
- 22 グローバル債券運用チーム
- 24 アジア債券運用チーム
- 26 米国運用チーム
- 28 外部委託運用チーム
- 30 議決権行使とエンゲージメント
- 32 エンゲージメント: ケーススタディ
- 34 サステナブル・ファイナンスの推進

コーポレート・サステナビリティ

- 36 一層高い目標に向けて
コーポレート・サステナビリティ担当役員メッセージ
- 37 コーポレート・サステナビリティ担当役員インタビュー
- 38 女性運用プロフェッショナルの視点
- 40 コーポレート・サステナビリティのグローバル化
- 41 サステナビリティを企業文化に
- 42 デジタル・トランスフォーメーション
- 44 サステナビリティ・ワーキング・グループ

未来を見据えて

- 53 今後の道のり
- 55 外部イニシアティブ
- 56 拠点情報



表紙: グローバル・サステナビリティ・チーム



安倍 秀雄
代表取締役社長兼共同CEO

佐谷戸 淳一
代表取締役会長
兼共同CEO

“
2030年までに
全社の女性管理職の
割合を30%に引き上げる
という重要な目標を
設定しました
”

機動的かつ柔軟な組織運営 共同CEOメッセージ

2020年、私たちが生活する世界は大幅に、そして決して後戻りすることのできないかたちでその様相を変えました。

2020年3月に、当社として初めてのサステナビリティレポートを発行してからこのほど2020年版の本レポートを公表するまでの間、新型コロナウイルスの感染拡大は、世界中の人々の日々の生活や経済活動、企業運営のあり方などに劇的な変化をもたらしました。また、多くの国々で起こった人種的不平等に対する抗議活動によって、私たちの社会に深く根付いた偏見や差別にかつてないほどの注目が集まりました。また、甚大な被害をもたらす自然災害を引き起こす異常気象が世界各地で発生し、その頻度は増加しました。

このような状況下、サステナビリティを考慮することが以前にも増して不可欠になりました。日興アセットマネジメントでは、サステナビリティは企業運営を行う上で重要であるだけでなく、アイデンティティの中核に据えています。新型コロナウイルスの世界的感染拡大とそれに伴う市場のボラティリティの高まりは運用業界に多くの難題をもたらしましたが、当社では、全社をあげて機動的かつ柔軟な対応を継続し、お客様に優れた運用パフォーマンスと革新的なサービスを提供することを最優先としてまいりました。同時に、お客様やお取引先、さらには社員やその家族の安全と健康の確保にも全力を傾注してまいりました。各業務のデジタル化を進め、お客様やステークホルダーの皆様とのコミュニケーションや提供するサービスの質を向上すべく、様々な業務革新を進めました。

社員の健康と安全を守りつつ、ゆるぎないサービスを提供するにあたって、日興アセットマネジメントではBCPオフィスやシェアオフィスを含む様々なリモートワーク環境を充実させました。2020年12月現在、全世界のスタッフの70%超がリモートワークを行う中、社員がお客様へのサービスを迅速かつ効率的に提供できるような態勢を確保すべく、各種業務機能を分散化しながら、セキュリティについては当社が各事業拠点で備えているものと同等の高い水準を維持しています。

このリモートワークの取り組みは、事業活動による環境への負荷も軽減しました。当社が排出する二酸化炭素の量のうち、8割程度は社員の出張や移動に起因するものですが、国内外出張の減少と移動する社員の減少により、全社的に二酸化炭素(CO₂)排出量は大幅に削減されました。加えて、社員からは働き方の柔軟性向上を評価する声が上がっています。

全社的なリモートワークが続き、対面で会う機会が減っている中では、ややもすると人と人のつながりが希薄になりかねません。この環境下にあるからこそ、当社がこれまで重点的に取り組んできた「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」を更に推進することが重要です。社内における女性活躍の推進をはじめとし、社員との継続的な対話を通じて誰もが働きやすい職場環境を維持してまいります。今年は、2030年までに全社の女性管理職の割合を30%に引き上げるという重要な目標を設定しました。

また、新型コロナウイルスの世界的流行は、社内外のイベントのデジタル化を進める機会をもたらしました。例えば、機関投資家のお客様向けに当社グループが毎年各拠点で主催しているイベント『FOREWORD 2020』は、今回初めて全てのプログラムをオンラインで実施しました。バーチャルイベントであったことから、多くの国と地域から過去最多のお客様にご参加いただきました。

日興アセットマネジメントの2020年版のサステナビリティレポートでは、当社の全社的なESG投資の促進に加え、サステナビリティで重点的に注力している「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」、「不平等の是正」、「環境・気候」の3分野での活動についてご説明しています。当社では、コロナ禍においてもサステナビリティへの取り組みを押し進めることができたことを、誇りに思っています。

日興アセットマネジメントは、今後も企業市民としての責務を果たすべく、持続可能な社会の実現に向けた様々な課題に積極的に取り組んでまいります。●

佐谷戸 淳一

佐谷戸 淳一

安倍 秀雄

安倍 秀雄



岩間 陽一郎
社外取締役・取締役会議長

“
資産運用会社が
良き市民として
社会的信頼を
得るためにも
ESG投資は
不可欠な
要素である
”

長期的視点を重視して 社外取締役(取締役会議長)インタビュー

この一年で、ESG・サステナビリティ活動の世界的潮流はどのように変化しましたか。また、当社のESG/コーポレート・サステナビリティの取り組みに進歩は見られましたか。

日本も、政府が2050年までに温室効果ガス排出量を実質ゼロにすることを表明する等、「経済と環境の好循環」の実現に向け前進しました。インベストメント・チェーン全体にとっても、スチュワードシップ・コードの改訂はESG要素をより広く、深く、取り込むことで新たなαを創出することを求めていると考えます。

日興アセットマネジメントは2020年より、サステナビリティ目標を人事評価要素の一つとして導入しました。世界のすべての拠点の社員一人一人がサステナビリティに関わる様々な課題を当然のこととして考え、行動する環境が一層整ったと考えます。会社全体のサステナビリティに関する重要性の認識が一層高まってきていることを実感しています。

今年は新型コロナウイルス感染症の拡大によって、働く環境が大きく変化しました。今後のビジネスの進め方にも不可逆的な変化がありましたか、岩間さんからご覧になってこの状況をどのように思われますか。

いかなる環境においても資産運用業の使命としてお客様に常に良質なサービスを提供し続けること、良好なパフォーマンスを提供し続けることであると思います。コロナ禍があって、当社は従前から長期的視点を重視して運用に取り組んできた成果を示せていると思います。着実な前進を確信することができ、喜ばしいことと思います。リモート環境下にあってもお客様をはじめとするステークホルダーの皆様と円滑なコミュニケーションが取れており、ビジネス・コンティニューイティの観点からも大きく進化できたと感じます。

世界各拠点間の連携も強まったと実感します。拠点それぞれの取り組み度合いや認識の相違も明らかになりましたが、これはむしろこれからの進歩の

可能性を示していると考えます。日興アセット全体のESGの取り組みレベルを向上させ、お客様満足度のさらなる向上に繋げることができると確信します。

今後の展望

繰り返しになりますが、資産運用業の使命はお客様である投資家の皆様にご満足いただける運用パフォーマンスを提供することにあります。ESG投資を軽視してはこれを実現することは難しいであろうと思います。資産運用会社が良き市民として社会的信頼を得るためにもESG投資は不可欠な要素であることは論を待たないと思います。

サステナブルな企業価値の成長こそ良好なパフォーマンスの源泉であるとするれば、有効なエンゲージメント活動(企業との対話)はこれを推進する力であると言えるでしょう。サステナブルな企業価値向上とESG要素は密接に関連するので、エンゲージメントに携わる運用部門の能力は成否の鍵を握ることになります。運用力の強化は資産運用会社にとって不断の努力を要する最大の課題です。日興アセットの取り組み姿勢は正しい方向を示していると思います。実行によって成果に繋がらしましょう。

最後に、激しく大きく変動する世界の中で道を誤らずに進むためには情報感度を上げ先見性をもって常に变革を恐れぬ姿勢が大切です。サステナビリティ、ESGの分野でも、業界のリーダーとしてたゆみなく取り組みを続けるよう執行メンバーを後押ししたいと思います。●

岩間陽一郎

Investment Management



辻村 裕樹
最高投資責任者
専務執行役員

ESGの課題解決に向けた取り組みの加速

最高投資責任者メッセージ

日興アセットマネジメントでは、企業理念の根幹を為す考え方の一つにESG原則を据えており、投資意思決定のプロセスにESGを取り入れています。1999年、日本初のSRIファンドである日興エコファンドの運用を開始して以来、20年超一貫してESG要素を超過収益に結びつけていこうとする努力を続けてまいりました。

SDGsやESGの概念が社会的に幅広く定着してきており、当社が地道に行ってきた社会的価値創出に向けた企業とのエンゲージメントが、経済的価値に、そして企業価値の創造につながっていくことを目の当たりにするようになってきています。

コロナ禍において、ESGの取り組みはむしろ加速しているように思います。実際に、コロナウイルスに起因するリスクと機会を的確に捉えて動き出している企業が市場で高い評価を受けているように思います。当社においてこうしたESG評価などの取り組みを推進するエンジンであり、全ての運用チームヘッドが参画するESGグローバル・ステアリング・コミッティーは、グローバルに高まるサステナビリティに対する関心に対して、国を超えたコミュニケーションを通じて、質の高い取り組みを加速させてまいります。

日本におけるカーボンニュートラル宣言や、米国のパリ協定の復帰など、地球温暖化対策を加速する機運が高まっているように、E(Environment)をテーマにした取り組みはESGの中核を成していますが、当社は他のESG課題への取り組みについてもまた、積極的に向き合っています。足元では、コロナウイルスの環境下でフォーカスされてきた、働き方や人材育成、労働生産性、ダイバーシティの推進などに着目しており、S(Social)のテーマにも多くの機会があると見ています。また、G(Governance)のエリアでは、コーポレートガバナンスコード改定を見据えた取締役会の機能発揮や資本コストを意識した経営、グループガバナンスの在り方や少数株主利益の保護に関する議論なども継続して行っております。

“

コロナ禍において、
ESGの取り組みは
むしろ加速している
ように思います

”

ESGの課題解決に向けた取り組みの一翼を担う資産運用会社の役割は、かつてないほど重みを増していると認識しています。今後も、フィデューシャリー・ESG原則の精神に立脚した行動と創意工夫による改善を通じて、お客様のニーズに沿った質の高い金融サービスのご提供を実現すべく、不断の努力を続けてまいります。●

辻村 裕樹

当社のESG投資の歩み

1999年に日本初の社会的責任投資(SRI)ファンドである日興エコファンドの設定以来、日興アセットマネジメント株式会社は環境に配慮した資産運用を行ってきました。当社は環境指針の1つに「グリーンインベスターの拡大」を掲げ、SRIファンドの提供を通じて環境対応に取り組んでおります。

当社は、資産運用を通じて地球環境の保全と持続可能な社会の発展にコミットしていることを明示するため、2007年10月に国連責任投資原則(PRI)に署名しました。また、2010年から2014年まで国連PRIジャパンネットワークの議長を務めたほか、近年はPRI主導の持続可能なパーム油に関する投資家作業グループ(PRI Palm Oil Investor Working Group)への参画など、協働エンゲージメントにも関わっております。

さらに2018年8月、当社はアジアに本拠を置く資産運用会社として初めて、気候変動に関する投資家イニシアティブを集約したプラットフォーム「The Investor Agenda」が掲げる4つの分野全ての取り組みを支援することにしました。これには、「グローバルな投資家による気候変動に関する政府へのステートメント(Global Investor Statement to Government on Climate Change)」「機関投資家の気候変

動アクション・イニシアティブ(Climate Action 100+)」「気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures: TCFD)」「気候変動に関するアジア投資家グループ(Asian Investor Group on Climate Change: AIGCC)」への署名および賛同・支援が含まれます。

また、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に沿って2019年1月~12月の活動状況報告書をウェブサイト公表しています。詳しい気候関連財務情報の現況に関しては、そちらの別冊をご覧ください。

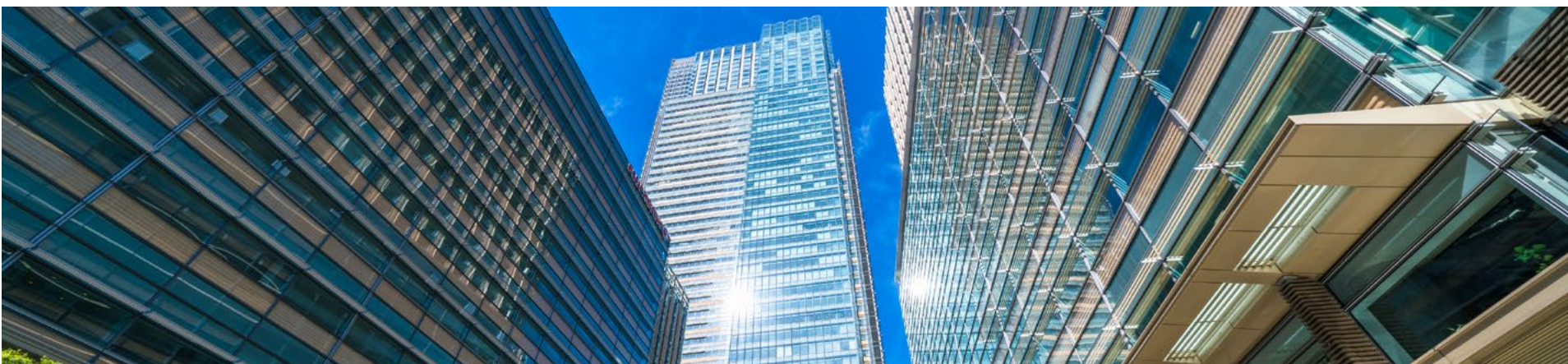
日本では、環境省が事務局である「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則(通称:21世紀金融行動原則)」において、2011年からメンバーとして参画している他、TCFDコンソーシアムの発足時からのメンバーとして参画しています。

今後も様々な団体への参画や協働エンゲージメントを通じて、当社はESG(Environment:環境、Social:社会、Governance:企業統治、ガバナンス)への取り組みをさらに強化していきます。●

”

当社は
環境に配慮した
資産運用を行って
きました

”



ESG投資のアプローチ

当社では、資産運用会社としてフィデューシャリーおよびESGの原則を最も重要な指針に定めています。グループ全体のコミットメントを明確にするため、当社は2016年に「フィデューシャリー・ESG原則に係る行動指針」を策定し、ESGグローバル・ステアリング・コミッティーを設置しました。



社内研修にも注力しており、全ての運用プロフェッショナルにESG研修の受講を義務付けています



ESGグローバル・ステアリング・コミッティーはESGの取り組みにかかるコミットメントの遂行を監督しており、グローバル・エグゼクティブ・コミッティー（以下「GEC」）のメンバーである最高投資責任者が委員長を務めています。ESGグローバル・ステアリング・コミッティーはGECの管轄下にあり、取締役会に対して少なくとも四半期に1回の報告を行います。

ESGグローバル・ステアリング・コミッティーは国内外の運用チームのリーダーによって構成されており、各リーダーはESG課題をそれぞれの投資プロセスに組み入れることを求められています。同コミッティーはまた、こうしたESG課題の組み入れについての実効性を評価し、取り組みを強化することが求められています。さらに、国連が推奨する6つのPRI原則全ての実行にも取り組んでいます。

ESGスペシャリストは全ての運用プロフェッショナルが投資プロセスにESG方針を最大限に適用することを目標に、主に能力開発により運用チームをサポートしています。また、各ESG関連の団体とのリレーションビルディングの他、各国のESG関連の法整備などの情報を委員会にて共有しております。さ

らに、各国の拠点に、ESG実行状況を定期的に各委員会に報告するよう義務付けています。

日本においてはスチュワードシップと議決権行使の双方のガバナンス体制がESGの枠組みを補完しています。これらは、「スチュワードシップ&議決権行使委員会（以下「行使委員会」）」と「スチュワードシップ&議決権政策監督委員会（以下「監督委員会」）」で構成されます。行使委員会は、スチュワードシップ方針の策定や議決権等行使指図ガイドラインの見直しを含む、スチュワードシップ活動を実践するために必要な指針の作成に取り組んでいます。

東京の本社に在籍する当社の独立取締役を中心に構成される監督委員会は、監督権限を有する独立した機関です。エンゲージメントや議決権行使が、策定した原則に則しているか、そして日本において真に投資家の利益に資しているかを監視・監督します。監督委員会は当社のガバナンス体制の一部を成しており、その活動内容と意思決定内容を取締役に報告するよう義務付けられています。

● 責任投資に対する日興アセットマネジメントのコミットメント

原則その 1

日興アセットは、投資分析と意志決定のプロセスにESGの課題を組み込みます

原則その 2

日興アセットは、活動的な所有者になり、所有方針と所有慣習にESG課題を組み入れます

原則その 3

日興アセットは、投資対象の主体に対してESGの課題について適切な開示を求めます

原則その 4

日興アセットは、資産運用業界においてPRI原則が受け入れられ、実行に移されるように働きかけを行います

原則その 5

日興アセットは、PRI原則を実行する際の効果を高めるために、協働します

原則その 6

日興アセットは、PRI原則の実行に関する活動状況や進捗状況に関して報告します

当社にはESG関連の方針が複数あり、ESG方針では、持続可能な組織経営の取り組みを定めています。また、倫理行動規範には、コアバリュー、企業の社会的責任、グローバル・シチズンシップに対する考えが示されています。一方で、資産クラス、運用戦略、顧客の運用指図に鑑み、適切と判断される場合には、運用チーム毎にそれぞれの運用哲学と投資プロセスに即した独自のESG方針とプロセスを採用する場合があります。

2019年には、当社は気候変動に関するコミットメントを強化するとともに、気候変動に対する取り組み姿勢を明示するため、「気候変動についての意見表明」を策定しました。この意見表明書は、「The Investor Agenda」が掲げる全分野への取り組みに言及しています。

当社では、社内研修にも注力しており、全ての運用プロフェッショナルにESG研修の受講を義務付けています。2017年から開始したPRIアカデミーのトレーニングにはグローバルで累計80名以上が参加しております。

私たちは、投資先企業の議決権行使とエンゲージメントを積極的に行う株主です。長期投資家として、必要に応じて経営陣と適切なエンゲージメントを行うことは、企業のESG指標やサステナビリティの改善に寄与し、また、企業努力に対する投資家の理解を深める助けになると考えています。また当社では、外部のESGリサーチレポートを活用することで、企業調査の質の向上を図っています。外部の評価スコアによって高リスクである可能性

のある企業をまず特定し、それらの企業を、チーム内でより精緻な分析を行い、議論を重ねると同時に、ESGグローバル・ステアリング・コミッティーを通じて精査を実施しています。

ただし、企業のESGに対するコミットメントは、外部の評価スコアのみで単純に判断できるとは考えていません。結局のところ、企業のESGを評価して投資成果に与える影響を判断する最善の方法は、徹底的な調査、真剣な議論、そして企業との直接的なエンゲージメントを通じた実情の把握だと考えています。●

2019年度証券アナリストジャーナル賞受賞研究

日本企業の人材投資効率と株主価値

高齢化と人口減という社会課題を抱える日本では、限られた人的資源を効率的に活用して労働生産性を改善させることが、経済的側面のみならず社会的側面からも重要課題と言えます。



石川 康

長谷川 恭司

当社株式運用部長兼オルタナティブ運用部長兼 グローバル・マルチアセット共同ヘッドの石川康と、インベストメント・テクノロジー運用部クオンツアナリストの長谷川恭司による共著論文「日本企業の人材投資効率と株主価値」が、2019年度証券アナリストジャーナル賞を受賞しました。

本論文では、日本企業の従業員変化率に対するその後の労働生産性の変化の度合いを人材投資効率と定義し、株主価値との関係性を検証しまし

た。その結果、人材投資効率の高さはその後の株主価値にプラスに影響し、その傾向は労働生産性が低い企業群でより堅調になるという知見を得ました。つまり、雇用という社会的価値の創造から効率的に経済的価値を創出できる企業は、その後の株主価値にも恩恵をもたらすことが示唆されます。

石川さんと長谷川さんに本研究を進めるにあたっての考えを伺いました。

■この論文の研究テーマに至った背景を教えてください。

「企業は人なり」とは松下幸之助氏の言葉であり、経営学者ピーター・ドラッカー氏も同様の言葉を残していますが、これまで人材と株主価値の関係についての実証研究はあまり見られませんでした。

近年の学術研究の結果、投資を増やしている企業の株価がアンダーパフォームするという傾向が明らかになり、投資の「量」よりも「質」が目されるようになりました。また、企業価値においては、設備投資などの有形資産より、人材を含めた無形資産の重要性が増しています。この二点に着目し、人材投資の効率性がどのように株主価値に影響するのか検証しようと考えました。

“
雇用という社会的
価値の創造から
効率的に経済的
価値を創出できる
企業は、その後の
株主価値にも
恩恵をもたらす
得ることが
示唆されます”

”

ESGの観点では、この研究からどのような示唆を得られましたか？

本研究の結論は、企業の人材への投資の巧拙はその後の株価に影響をおよぼし、その効果は労働生産性の低い企業で特に顕著に現れるというものでした。効率的に人材投資できる企業は、投資家にとっての経済的価値である超過収益を生み出し得ることが示唆されました。

ハーバード大学のマイケル・ポーターが提唱したCSV(Creating Shared Value: 共有価値の創造)は経済的価値と社会的価値を合わせた概念ですが、人材投資効率は雇用の創出とも密接に関連し、まさにESGにおける「S(Social)」に繋がる要素です。つまりこの研究結果は、ESG投資がアルファを生み出す可能性があることを示唆しているとも言えます。

石川さんは当社のウィメンズ・グループの共同リーダーも務められていますが、日本企業における女性活躍について示唆はありますか？

本研究では人材を男性・女性と区別せず、人材の効率的な活用が企業業績、株主価値にもプラスの影響を及ぼすことを論じましたが、労働人口が縮小する日本においては、女性の労働参加率が重要であることは言うまでもありません。第二次安倍政権がアベノミクスの成長戦略とし女性活躍を打ち出して以降、女性の就業率は上昇していますが、その内訳を見ると非正規雇用が多い事や、業種によって女性管理職が少ないことがわか

ります。仕事と子育ての両立をサポートする環境作りや、組織での女性活躍の場の拡大を計ることは、企業にとっても効率的な人材投資に直結するものと考えています。

今後、この研究はどのように応用されるとお考えでしょうか？

人材の配置が株主価値に直結するという考え方が企業にも浸透すれば、我々のような機関投資家との対話において、人材投資効率が共通言語になり得ると考えています。特に運用会社として、労働生産性が低い企業の経営陣に対して人材投資効率の改善につながるようなエンゲージメントを行うことにより、アルファが創出されることが期待されます。実際に当社では、2020年9月より人材投資効率に着目したエンゲージメントをスタートさせています。より多くの企業が人材投資の効率化に注力するようになれば、日本企業全体の労働生産性を押し上げる要因になると考えられます。●



仕事と子育ての
両立をサポートする
環境作りや、組織
での女性活躍の場の
拡大を計ることは、
**企業にとっても
効率的な人材投資
に直結するものと
考えています**



非財務価値の見える化にむけて

企業価値に占める無形資産の割合が高まる中で、企業の有する「人的資本」や技術、知的財産等の「知的資本」、ブランドといった無形資産等を非財務価値として評価し、財務価値と統合して評価することの重要性が高まっていると認識しています。



2020年はコロナの影響により働き方が大きく変化する中で、人的資本への取り組みはこれまで以上に企業の競争力を左右する要因になっていると捉えています。また、日本を含めた各国政府が脱炭素社会に向けて大きく政策の舵を切る中で、気候変動を中心とした環境関連機会・リスクの対応への重要性も増してきました。このような中で、統合報告書等を通じた、サステナビリティ (ESGを含む) への取り組みについての企業の開示も拡充が図られてきており、開示内容についても、将来の収益との結び付きや企業価値に与える重要性が意識されたものが近年増えてきていると感じています。これら

を踏まえて当社では、当社独自の包括的な企業評価のツールである「CSV評価」をベースに、非財務価値の評価手法の高度化を継続的に行っていきます。

／ 脇田 浩樹 株式アナリスト

ESG投資のアプローチ

国内株式運用チームの哲学

企業が新たな成長を実現するためには、ESGの課題に積極的に取り組むことが不可欠です。そうした企業の株式に投資することで、中長期的に超過収益を生み出していくことが可能だと考えます。国内株式チームは、ネガティブ・スクリーニングとポジティブ・スクリーニングの両方を組み合わせた銘柄選択や、リスクを徹底的に管理する最適化プロセスを通じて、優れたESG方針を有する企業に選別投資することで、超過収益の獲得を目指します。

国内株式運用チームのアプローチ

代表的なESG指数とTOPIXの過去のパフォーマンスを比較すると、ESG指数が必ずしも市場全体をアウトパフォームするわけではないのは明らかです。これは、相対的に優れたパフォーマンスを達成するには、優れたESG方針を誇る企業に投資するだけでは不十分であることを示唆しています。ESG要因を投資に取り入れる際には、考え抜かれたアプローチが必要です。いかなる投資戦略にも通じることですが、ESGを取り入れた戦略において、リスクを管理しつつパフォーマンスを向上させるには、適切な銘柄選択とポートフォリオ管理が極めて重要です。

国内株式運用チームは、優れたESG投資プロセスには以下の要素が組み込まれるべきだと考えます。

- 財務情報とESGを含む非財務情報を組み合わせて超過収益を追求。
- 将来の収益につながり、競争力を強化するESG要因を重視。
- 企業経営陣との徹底的なエンゲージメントを実施。

個別銘柄のCSV評価：ポジティブ・スクリーニング

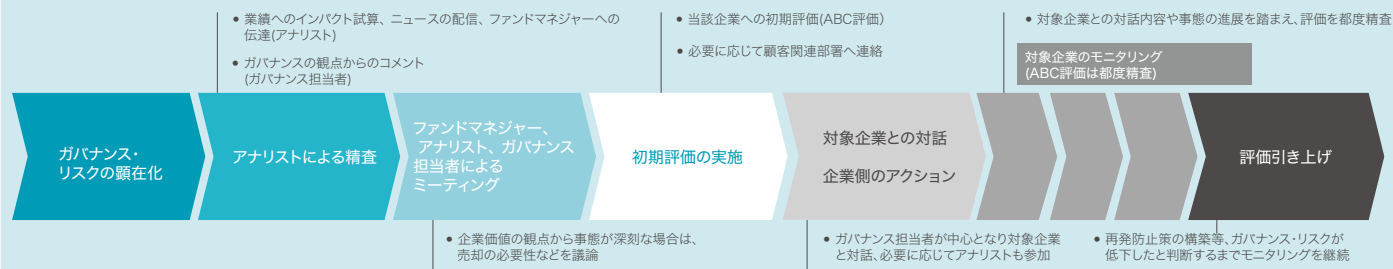
当社のすべての国内株式アクティブ運用戦略には、ESG価値評価を含むCSV(Creating Shared Value:共有価値の創造)評価が組み込まれています。CSV評価とは、米ハーバード大学経営大学院のマイケル・ポーター教授が提唱するCSV理論(社会的価値を創造することが経済価値につながるという考え)を応用し、スコア化した包括的な評価です。このスコアは、企業がESG課題への取り組みと収益性や競争力の追求のバランスを取りつつ、社会と株主の双方のために価値を生み出しているかを評価します。当社アナリストの調査においては、2013年よりCSV評価を取り入れています。

ガバナンス・リスク企業への対応：ネガティブ・スクリーニング

反社会的行為・不正、会計不正や環境・社会問題を起こした企業は、ガバナンス・リスク企業に分類されます。国内株式チームは、コーポレートガバナンス・リスクが認識された企業を投資ユニバースから除外するかどうかを決めるとともに、エンゲージメントを通じて対象企業にガバナンスの改善を促します。●

“ 企業が新たな成長を実現するためには、ESGの課題に積極的に取り組むことが不可欠です ”

● ガバナンス・リスク企業に対応する業務フロー



ABC評価(ガバナンス・リスク企業のスコアリング)

A: ガバナンス・リスク企業とみなさない(取締役選任議案に反対しない)。 B: ガバナンス・リスク企業とみなす(取締役選任議案に反対する)。 C: ガバナンス・リスク企業とみなす、かつ保有を推奨しない(企業倫理の観点)

目的重視型のフューチャー・クオリティ

2020年は重大な転機となった年として振り返られるでしょう。新型コロナウイルス感染症は世の中の構造的な社会・環境の不均衡を浮き彫りにし、福祉や自然環境が守られなければ富は維持できないと広く認識されました。フリードマンの利益最大化理論は鳴りを潜め、政策当局が過去の過ちを正そうとするなか、企業によるソリューション提供の必要性は高まるばかりです。

明るいニュースとして、多くの企業や経営陣はこれらの課題を長年認識しており、すでにこれらの課題を解決するためにリソースを振り向けています。こうした企業は、姿勢や資産配分の転換から大きな恩恵を受けられる立場にあるとみられ、その多くがグローバル株式運用チームの運用するフューチャー・クオリティ・ポートフォリオのコアを成しています。

特定するのに役立ちます。ストレスのかかる時期に正しいことを行える企業は評価すべき存在です。

当チームでは、運用ポートフォリオで投資している企業の過去数カ月の行動を注視してきました。明らかに、大半の産業にわたって需要が大きく減少するなか、大部分の企業では売上げ・利益が深刻なストレスに晒されています。しかし、危機はまた企業の評判を向上させ、世界が危機を脱する際に市場シェアの獲得を促進する機会をもたらします。当チームが運用するファンドの投資先は正しい行動を取ってステークホルダーを支えています。以下はその幾つかの例です。

アジアの生命保険会社である**AIA**は、域内の数百万人の顧客、従業員および販売員に対し、新型コロナウイルス感染症の保険を無償で提供しました。何千品目の個人用保護具を寄付し、あらゆる新型コロナウイルス感染症関連の健康問題に対する補償承認を促進する取り組みを実施するとともに、加入者の自己負担金を免除しました。また、多数の病院に資金提供を行い、域内の医療従事者向けの総合リスク補償保険を提供しました。

米国の自動車・住宅保険会社である**ProgressiveCorp**は、加入者の大半が平時ほど車を使っていないことに鑑み、10億米ドルの保険料を加入者に返金しました。保険の更新や保険料の支払いを行う余裕のない顧客に対しては、保険期間を通じて補償を継続する救済措置を提供しました。また、販売代理店に対して、在宅勤務が困難な従業員を含めすべての従業員に助成金を支給しました。

世界的な消費財メーカーである**Unilever**は、1億ユーロ超分の石鹸、消毒剤、食料品の寄付を行いました。また、顧客やサプライヤーに対し、今回の危機を通じて事業運営を支援すべく5億ユーロの義援金を提供しています。そし

危機の時代に正しいことを行う: 新型コロナウイルス特集

持続可能なビジネスモデルは、好況時にも不況時にもすべてのステークホルダーを配慮するものでなければなりません。企業のクオリティは、パランスシートの頑強さや収益性の高さにとどまるものではなく、それらを大きく超えた領域に及びます。企業の行動も、長期的な成功を手にする企業を

“
持続可能な
ビジネスモデルは、
好況時にも不況時にも
すべてのステークホルダーを
配慮するものでなければ
なりません”



グローバル株式運用チーム

て従業員に対しては、今回の混乱を受けて全人員に3カ月の収入補償を行っています。

欧州のヘルスケア機器メーカーのPhilipsは、フィリップス財団を通じて画像診断や患者モニタリング用の機器、呼吸器などを寄付しました。また、イタリアでは、個人用保護具の購入に対し資金援助を提供しました。そして、人口呼吸器および持続陽圧呼吸器の増産に注力しながら、発展途上国に対して当該製品への公平なアクセスを確保しています。

ソニーは、3つの特定領域を支援するために、1億ドルの新型コロナウイルス・ソニーグローバル支援基金を設立しました。1) 医療従事者や感染症対策に尽力する関係者への金融支援、2) リモート授業の実施をサポートするための特

定のプロジェクトやテクノロジーの提供、3) エンタテインメント分野において休業・中止などにより所得が減少したアーティストに対する金融支援です。同社が存在意義として掲げる「クリエイティビティとテクノロジーの力で、世界を感動で満たす」ことを実現するために、同社はクリエイティブ産業の発展に対して多くの製品やプラットフォームを提供し続けています。パンデミックは特にクリエイティブ産業に大きな打撃をもたらしたことから、同社経営陣は自社のバリュー・チェーンの重要な部分に対する支援の提供に積極的な姿勢を見せています。

グローバル株式運用チーム

ESG投資のアプローチ

チームの哲学

社会が直面する課題の解決には、民間セクターの多大な貢献が不可欠です。グローバル株式運用チームは、環境・社会課題に対する解決策を打ち出し、全てのステークホルダーに価値を提供できる企業こそ、将来高収益企業になると考えています。

当チームの運用哲学は、市場で最大の投資リターンを達成かつ維持できる目的重視型の「フューチャー・クオリティ」銘柄に焦点を当てるといものです。

そのため、社会が直面する課題を解決しつつ、全てのステークホルダーに適正な価値を提供する企業に対し、市場は資本を投じる傾向がますます強まると考えています。

チームのアプローチ

長期的な投資家として、当チームは適切に行動できるだけの企業でなく、重大な社会・経済課題に積極的に解決策を提供できる企業に焦点を当ててはなりません。しかし、こうしたことを持続的に行うためには、投資収益を伴う必要があると考えます。

企業にとって利益を上げることは必要ですが、ビジネスの目的は単に利益の創出にとどまりません。優れた企業はその重要性を理解し、ステークホルダーに常に価値を提供します。

当チームは、「フューチャー・クオリティ」企業の発掘にあたって、高収益企業をリサーチし、投資します。現在、世界は多くの深刻な問題に直面しており、解決策の一翼を担う企業の数が増えていることを実感しています。そうした企業は、未来の投資リターン、そして我々の子孫の幸福にとって非常に重要です。

目的重視型のフューチャー・クオリティ



マルチステークホルダーモデル



強固な決算内容



企業の長期的な価値

“ ビジネスの目的は単に利益の創出にとどまりません ”

本頁銘柄について、売買を推奨するものでも、将来の価格の上昇または下落を示唆するものでもありません。

コーポレートアクションの評価

2019年11月、当社は、シンガポールで最も大きな不動産投資信託(リート)の1つによる大規模な資金調達案件に対し、反対票を投じました。そのような投票を行った主な理由は、当該取引のスキームが、市場価格に対し必要以上に大幅なディスカウントで増資を行うという、ものだったからです。

アジア株式運用チームでは、より少ない株数の発行をより高い株価で行う方が、受益者にとってより有利な結果をもたらすことができると判断しました。当チームの分析は、同リートの経営陣の推奨とも当社の議決権行使サービス提供会社ISS(Institutional Shareholder Services)のリサーチとも異なるものでした。

当社では、ISSのポータルを通じて投票を行うのに加え、Ascendas REITの臨時株主総会にも出席し当該取引に反対する論拠について説明しました。最終的に当該取引は賛成多数で可決されましたが、当社とった行動はアジアのリートによる取引スキームに関して当社の高水準のガバナンスを適用するという姿勢に沿ったものであったと考えます。

ユーホアン・ライ ファンドマネジャー

ESG投資のアプローチ

アジア株式運用チームの哲学

当社ではアジア地域を、ファンダメンタルズが原動力となって大幅かつ急速な変化をもたらし得る多様な成長市場の集合体であるとみています。そのため、アジア株式運用チームの運用プロセスでは、綿密なファンダメンタル・リサーチを活かして持続可能な高利益とファンダメンタルズのポジティブな変化の両方またはいずれかを実現できる能力を持つ企業を特定することに注力しています。そのような特性を有する企業の株式を保有することにより、長期にわたって優れた投資パフォーマンスを達成できると考えます。

当チームの運用プロセスでは、ESG(環境・社会・ガバナンス)は調査対象企業の「利益の持続性とファンダメンタルズの変化」特性に対するファンダメンタル評価において重要な柱となっています。結果として、当チームでは、足元または当面の期間内で株主利益にとって重要性を持つESG項目に注目しています。

アジア株式運用チームのアプローチ

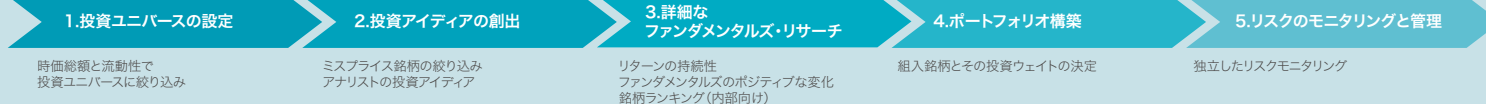
ESGのリサーチは、アジア株式運用チームのファンダメンタル・リサーチのプロセスに直接組み込まれているため、外部のESGリサーチおよびデータ・プロバイダーからのインプットを活用しながら、当チームのアナリストおよびポートフォリオ・マネジャーによって行われます。

当チームのESG評価プロセスは、調査対象としている各企業の株主利益にとって重要となるであろう主要項目を特定することから始まります。このような項目は、事業活動の混乱につながり得るイベントリスクを含め利益へのリスクの場合もあれば、株主利益の漸進的な悪化につながるリスクの場合もあります。また、結果的に株主利益の大幅拡大につながり得るESG機会の場合もあります。

項目が特定されると、各項目における企業のESGパフォーマンス評価を行います。企業がどのようにリスクを軽減したりESG関連の機会を査定したりしているかを評価します。その後、この評価を企業の「利益の持続性とファンダメンタルズの変化」の総合レーティングに反映させます。また、許容できないリスクを伴っていたりESGパフォーマンスが不振で改善の兆候が見られなかったりしていることを理由に、投資すべきではないと判断した企業に対しては、投資不適格フラグを付します。

最後に、調査対象企業との継続的な対話において重要となる項目の特定を行います。これには、企業が現在解決する過程にある既存のESG課題や進展中であるESG機会が含まれ、対話の中で株主利益の拡大に最も資する選択肢を提案します。●

● 十分な試行を重ねた確固とした投資プロセス



“
持続可能な高利益と
ファンダメンタルズの
ポジティブな変化の
両方またはいずれかを
実現できる能力を持つ
企業を特定すること
に注力しています”

「カーボンリスク」を重視

オーストラリア株式運用チームではESGリスクをファンダメンタル・バリュエーションに組み込んでおり、二酸化炭素排出量の高さが投資シナリオにもたらすリスクを増大させていることも強く認識しています。オーストラリア市場では今のところ炭素税は導入されていませんが、二酸化炭素排出量に税金が課されるか、さもなければ罰金が科されるようになるリスクは高いと言えます。

ファンドマネジャーが銘柄比較を行うにあたってこのリスクの大きさを確実に認識するよう、当チームではすべての調査対象銘柄についてスコープ1排出量（企業の直接排出量）への炭素税課税に対する長期的利益の感応度を考慮しています。これを排出量1トン当たり10ドルおよび20ドルの炭素価格に基づいて計算し、その影響を主要な銘柄選択ツールに取り入れます。

この感応度分析によって、ファンドマネジャーは、ポートフォリオのカーボンリスクが高水準となる銘柄への投資を行わないよう判断できるようになりました。これは大きなリスクであり当社顧客や投資家全般からの注目が高まっているリスクであることから、当チームではこのリスクをポートフォリオ・レベルで管理するようにしています。

／ クレイグ・ヤング ファンドマネジャー



“
評価から得られた
本源的価値からの
乖離に利益獲得機会
を見出すことです
”

ESG投資のアプローチ

オーストラリア株式運用チームの哲学

オーストラリア株式運用チームには、ファンダメンタル・リサーチに基づいて投資を行ってきた長い歴史があります。入念なリサーチによって株式の本源的価値を正確に評価することに努めています。市場価格は、短期的にはこの本源的価値から頻繁に乖離します。オーストラリア株式投資のアプローチの中核は、評価から得られた同乖離に利益獲得機会を見出すことです。

ESG（環境・社会・ガバナンス）項目を含め重要な課題を考慮して責任ある姿勢で投資を行うことは、お客様に対する当社の義務の一環です。ポートフォリオで保有する企業とのエンゲージメントは運用プロセスの重要な構成要素であり、ESG課題への取り組みによる企業価値の増大を目指し、これによって投資家であるお客様に提供する投資成果の向上につながると信じています。

オーストラリア株式運用チームのアプローチ

ESGファクターは、企業価値に対して市場で見過ごされているが長期的に重大な影響を及ぼすことがあります。また、直接的なリスク以外にも、ESGに関連する世論や、その結果として生じる消費者、企業および政府の反応も考慮する必要があります。オーストラリア株式運用チームは、長期スタンスのファンダメンタル投資家とし

て、ESGファクターを市場構造やイノベーション、業界の成長といったより伝統的なファクターと同様に考察します。重要なESGファクターはすべて、より伝統的なファクターを扱うのと同じ方法を用いてバリュエーションに組み込まれます。こうすることにより、ESGファクターによる影響は過小評価されることも過大評価されることもなくなります。特筆すべき点として、当社では、商品の運用戦略や顧客との契約に明記されていない限り、道徳上または倫理上の根拠のみに基づいて特定の資産や業種や銘柄を排除することはありません。

企業とのエンゲージメントは当チームの重要なリサーチ・プロセスの一部となっています。競合他社よりも企業に対する理解を深めることは、高いリターンを達成するのに重要です。我々は株主として企業の行動を改善させるように働きかけることができます。ポートフォリオで保有している企業に対しては、エンゲージメントを行い企業行動に影響を与え、ESG課題への取り組みやESG情報の開示の改善を促しています。 ●

正しいことを行うことの価値

ニュージーランドには、外部から大きな圧力を受けなくてもESGパフォーマンスを積極的に向上させている企業が数多くあります。この要因は、投資ユニバースの業種セクターに鉱業や石油・ガス採掘業がないことと、最低賃金率の上昇を支援する法的枠組みや現代奴隷法の強力な執行が確立されていることにあります。また、同国政府は、環境や貧困根絶、社会の恵まれない人々にとっての医療・教育・雇用の不平等是正を強力に擁護しています。自らの社会的役割を果たしているニュージーランド企業の例として、Fisher and Paykel Healthcareが挙げられます。



ニュージーランド株式運用チームでは、数年にわたってFisher & Paykel Healthcareをポートフォリオに組み入れています。当社は同社の事業を熟知するとともに同社の戦略を理解しており、ステークホルダーの利害のバランスをとることに対する同社のアプローチに敬意を表しています。

- 新型コロナウイルスの流行ピークが過ぎると、従業員に対し、通常付与されている休暇日数に加え、疲労からの回復に必要と考えるだけの十分な有給休暇を取るよう奨励。
- 新型コロナウイルスのリスクが発生した際、個人の健康診断・治療の費用、交通費および帰国費用を負担。

Fisher & Paykel Healthcareの病院用製品は、世界中の新型コロナウイルスとの闘いにおいて非常に大きな役割を果たし、同社の収益性を高めています。当社が目じたのは従業員に対する配慮でした。実のところ、同社は、自社の従業員の過去10ヵ月にわたる多大な努力に対し、以下のように、新たな取り組みと既存プログラムの延長の両方で応えました。

- 所定の算出方法の約2倍に相当するボーナスを支給（ボーナスが法的に義務付けられている国での追加ボーナスも含む）。
- 労働時間、および食料品店で人と接触することによる健康への潜在リスクをともに考慮して、従業員に食料品の宅配を提供。

当チームは、Fisher & Paykel Healthcareが従業員を第一に考え、社会的責任を果たす経営判断をすることによって、同社の評判や収益性の向上に結びつくと考えています。

“
従業員を第一に考え、社会的責任を果たす経営判断をすることによって、
同社の評判や収益性の向上に結びつく
と考えています”



© Fisher & Paykel Healthcare

● Fisher & Paykel Healthcareの信念



患者にとって最善のを行うべきであると確信しています。



正しいことを行うというコミットメントは、お客様にご支持いただけるものと考えます。



共感、有効性および効率性が当社の成功にとって不可欠であると考えます。



従業員が当社の強みであると考えます。



経験から学んだ教訓はイノベーションの土台であると考えます。



ヘルスケアのイノベーションを探求するには不屈の精神が必要であると考えます。

上記銘柄について、売買を推奨するものでも、将来の価格の上昇または下落を示唆するものでもありません。

ESG投資のアプローチ

ニュージーランド株式・債券運用チームの哲学

ニュージーランド株式・債券運用チームでは、ESG課題に対し株式・債券で共通した考え方を共有しています。当社はもともと、ファンダメンタル重視のボトムアップ・アプローチに基づく中長期スタンスの運用会社です。当チームは、業界や企業のESGファクターが投資に、そして最終的にお客様のポートフォリオに与え得る影響の把握に努めています。ESGファクターは投資対象を理解するにあたって重要な要素を形成しますが、他の要素から分離して取り扱うべきものではありません。経営陣の質や企業が直面しているESGのリスクおよび機会は、評価を行う必要があり、投資の意思決定に影響を及ぼすとともに最終的にお客様のポートフォリオに影響を与える可能性があります。

当チームでは、豊富な経験を活かして、ESGファクターの重要性の理解と評価を進めています。各ESGファクターの重要性を定量化したり各企業のバリュエーションを調整したりする定型の公式はありません。

ニュージーランド株式・債券運用チームのアプローチ

当チームは、四半期ベースで、すべてのポートフォリオで保有している銘柄に加え注目している銘柄やアクティブ運用の評価対象としている銘柄に対し、MSCI社のESGリサーチ・ツールを用いてスクリーニングを行っています。このプロセスは、ニュージーランド株式・債券運用チームの持っている企業の知識に一層の精査を加える効果をもたらし、銘柄選定やポートフォリオ管理の一助となっています。多くの債券発行体はニュージーランド証券取引所の上場企業であり、したがって当該スクリーニングの対象となっています。

このプロセスのアウトプットとして、企業に対し、同業他社の基準やパフォーマンスとの相対比較で、AAA～CCCの格付けを付与します。当チームは、対象企業とのエンゲージメントを通じ、相対的に脆弱な分野や改善継続がステークホルダーに恩恵をもたらすような分野のハードルを上げるよう取り組んでいます。そのような分野は、MSCI社のリサーチや当社独自のリサーチで特定することができます。当該格付けがBB以下の企業を投資不可とするわけではありませんが、その相対的に低い格付けの要因となっている主な問題について積極的に企業エンゲージメントを行う管理を導入しております。

MSCIのESG格付けが高めであるというだけでは、その銘柄の組入比率を高める理由とはなりません。ポートフォリオでの組入比率は依然、担当ファンドマネジャーが幅広い定量・定性両ファクターを考慮した上で決定します。定量ファクターの一つとして、各企業の現行のMSCIのESG格付けは、運用プロセスにおいて評価に用いられております。格付けが高い企業やESG基準を積極的に向上させようとしている企業は最終的に市場参加者によって認識されると想定されるため、他の要素がすべて同等であれば、当チームの運用プロセスではそのような投資機会に注目する可能性が高くなります。

当チームは議決権行使を、運用受託者としての責任の不可欠な一部と考えています。企業のコーポレートガバナンス体制の分析は、経営陣の質に対する見方をまとめるのに役立つとみられます。当チームでは議決権行使を、お客様および受益者の利益に資することのみを目的として独自の判断で行います。企業の決議に対して反対票を投じる場合は、投資先企業の発展を促進すべく、当該企業に対し書面で反対理由を説明することをポリシーとしています。●



“
当チームは議決権行使を、
運用受託者としての**責任の**
不可欠な一部と
考えています
”



モメンタムの変化を捉えるフレームワーク

日本債券運用チームではESG債（グリーンボンド、サステナビリティボンドなど）はパフォーマンスへの貢献度が一義的な投資基準だと考えており、通常の債券と同様に発行体の信用力について一貫した分析を行っています。銘柄選択においては、発行体との会話を通してESG債の資金使途の内容や期待する効果を確認できている債券のうち、高い投資リターンを期待できる証券を選好しています。

日本の事業会社においては、財務体質の強化とESGへの貢献の2つの効果を狙って、ハイブリッド債（資本性を持つ劣後債）で且つESG債、という性格を持つ債券を発行するという事例が出始めています。当社では、こうした取り組みは発行体のファンダメンタルズとプラスの相乗効果をもたらすものと前向きにとらえており、積極的にこうした債券への投資を進めています。また、現時点でこうした債券を発行する予定がない発行体ともその事業内容や保有資産の特性を鑑みて発行を提案することで、市場の一層の発展に寄与していきたいと考えています。

吉野顕彦 クレジット調査グループマネージャー

ESG投資のアプローチ

日本債券運用チームの哲学

日本債券運用チームにおいて優れたパフォーマンスを得るには、返済能力などの定量的なリスクと、財務分析では捕捉しきれない定性的なリスクの双方を分析し、発行体の信用力を評価することが重要です。当チームでは、定性的なリスク分析をする上でESGの観点を重要な要素と位置付けています。

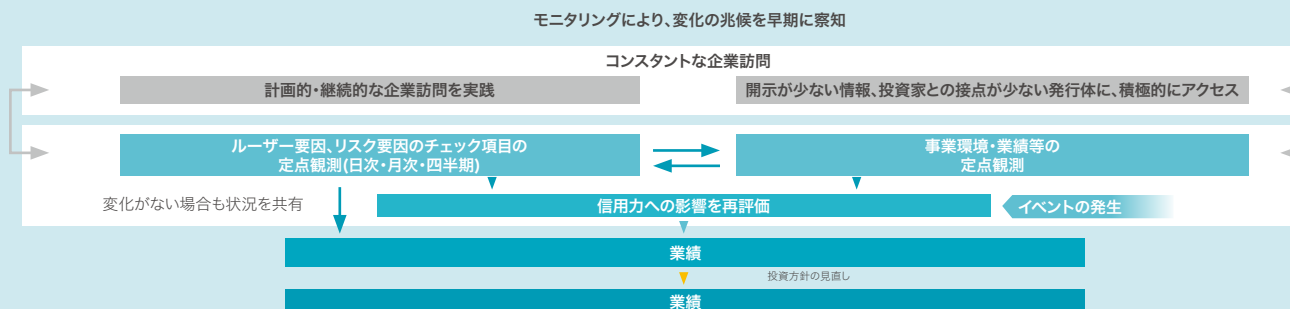
当チームではまた、信用力を分析するクレジットアナリストが、個々の発行体のファンダメンタル分析とESG要素の分析の両方を行います。業界・発行体をファンダメンタルとESGの両面から総合的に評価し、投資判断に反映させることにより、ESGは運用プロセスに組み込まれています。

日本債券運用チームのアプローチ

当チームはESG要素の分析にあたり、現在8項目を設定しています（環境関連で2項目、社会・ガバナンス関連で各3項目）。発行体に関する分析レポートを作成する際、クレジットアナリストにはファンダメンタル評価を併せてこれらのESG要素の評価をすることが義務付けられています。さらに、ファンドマネージャーとクレジットアナリストが出席する月次の社内ミーティングでは、ESGの評価を共有化しています。ESGに関する議論を重ねることこそ、発行体の信用力に悪影響を及ぼすような状況の変化（ESG関連のイベントを含む）を投資行動に迅速に反映できるプロセスを支えるものと考えています。

“
日本の事業会社においては...
ハイブリッド債（資本性を持つ劣後債）で且つESG債、という性格を持つ債券を発行するという事例が出始めています”

● モメンタムの変化を捉えるフレームワーク



オーストラリア 債券運用チーム

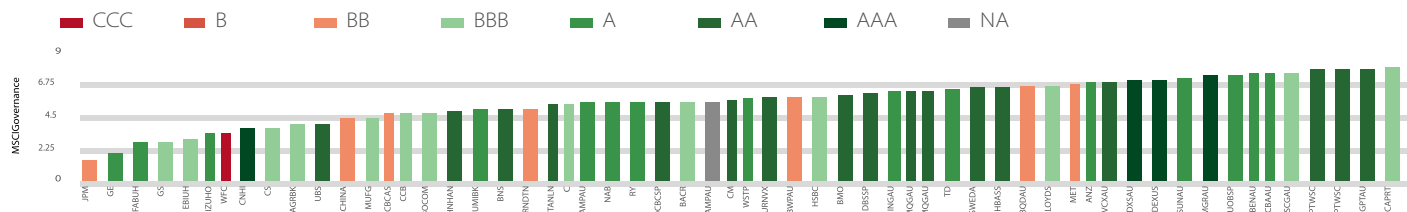
投資ユニバースのESGスコアをモニタリング

ポートフォリオが意図せざるボラティリティに晒されないようにするために、ポートフォリオ構築のプロセスにおいてESG要素は重要です。そのため、オーストラリア債券運用チームでは、当チームのESGスコアやデータ提供会社からの情報をすばやくまとめて表示できるツールを構築しました。

これにより、当チームは産業で相対的に劣後している銘柄をすばやく特定し、ある発行体がなぜそのような格付けになっているか疑問を浮かび上がらせることができます。例えば、下のチャートはオーストラリアのインデックスでMSCIが格付けする金融セクターのガバナンス・スコアを示しています。興味深いことに、JPMorgan (BB)はWells Fargo (CCC)の格付けを2ノッチ上回っているにもかかわらず、ガバナンス・スコアは大幅に下回っています。当チームが付与するスコア1~5の基準にもとづいて投資の適切性を確認するにあたり、このようにセクター・レベルで表示することによって重要な側面に着目することができます。

クリス・ランズ ファンドマネジャー

A Financials – MSCI ガバナンス・スコア



ESG Ratings and data provided by:



ESG投資のアプローチ

オーストラリア債券運用チームの哲学

オーストラリア債券運用チームは、運用するすべてのポートフォリオにおいてクレジットをアルファ創出の重要な柱として用いています。投資プロセスでは、ポートフォリオの安定的な収益を向上させるためにクレジットを用いることを重視し、クレジット市場における「負け組を回避する」ことで毀損を避けるよう努めています。この点でESGの考慮が重要なのは、ESGの実践が不十分であると社会に悪影響をおよぼすだけでなく、好ましくない事業慣行、消費者の否定的な反応、不十分なガバナンスによってクレジットリスクが高まる可能性があるからです。そのため、クレジットの投資対象ユニバースを判断する上で、ESGは重要な柱となっています。

オーストラリア債券運用チームのアプローチ

当チームでは、ESGの十分な実践が見受けられない発行体を除外するネガティブ・スクリーニングを用いて、ポートフォリオ管理を行っております。これを行う

ために、主に発行体が事業を行う産業に関連する重要な課題に注目して、各企業の環境、社会、ガバナンス要素を評価します。各発行体は、MSCIのESG格付けデータ/レポート、産業全体のリスク、格付けレポート、発行体/経営陣とのエンゲージメント、クレジット・チームによる追加分析に基づき、環境、社会、ガバナンスのすべての課題についてスコアが付与されます。各企業に対する1から5の格付けは、5がESGの実践でベスト・イン・クラスであり、1が回避すべきであることを意味します。

ランキングを付けるプロセスでスコアが1となった発行体は、ESGに関する事項のみを理由にポートフォリオから除外されます。これにはMSCIによって「CCC」に格付けされているあらゆる発行体も含まれています。オーストラリア債券市場におけるクレジットの比率は10%程度であり、当チームが除外しているのはその内のわずかな部分(約0.5%)に過ぎず、このプロセスはファンドのESG投資エクスポージャーに対して有効に働いていると考えています。 ●



運用するすべてのポートフォリオにおいてクレジットをアルファ創出の重要な柱として用いています



グローバル債券運用における ESGインテグレーション

新型コロナウイルスが誘発した不況からの回復には、世界経済がより持続可能であることが求められています。その結果、金融市場での大きなテーマとしてグローバル債券運用チームが観察しているのは、グリーンやサステナブル債の発行の急激な増加です。

グローバル債券運用チームでは、独自データの活用によってチームのESGへの取り組みを強化しました。データや機械学習による研究を通じて、当チームの運用するポートフォリオのESGテーマに沿った特性維持を確認する定量評価フォーマットを開発しました。

「サステナビリティへのコミットメント」

グローバル債券運用チームでは、2020年のはじめに発電および配電に加えて天然ガスの供給を手掛けるイタリアのエネルギー企業ENELが発行する「サステナブル・ディベロップメント・ボンド」を購入しました。この債券は、国連の持続可能な開発目標(SDGs)の7番「エネルギーをクリーンに、そしてみんなに」に該当するものです。この債券が発行されたとき、「2021年12月31日までに総設備容量の合計の55%を再生可能エネルギーとする」目標を達成できない場合は、この債券の利率を25ベース・ポイント引き上げるとの内容が付記されていました。これは、当社グローバル債券運用チームにとって、ENELが自社の目標を達成しようとしているとの確信を強めるものとなりました。

持続可能性に関連する魅力的な債券は、クレジットの観点からグローバル・クレジットのポートフォリオに非常に適していました。しかし、より注目すべきポイントは、同債券が当チーム独自のESGスコアリング・フレームワークにおいて高いランキングを得ていたことです。このランキング付けにあたり、アナリストはクレジット・リサーチ・テンプレートの「ESG」セクション内の結果を確認し、クレジット銘柄のESG評価コメント概要を作成します。このように当チームの投資における意思決定には、重大な要素が取り込まれることによって、ESG要因が包括的に投資プロセスに組み込まれています。この債券の購入は、持続可能な債券運用商品の普及に寄与する思いも反映するものです。

グローバル債券運用チーム



上記銘柄について、売買を推奨するものでも、将来の価格の上昇または下落を示唆するものでもありません。

📷 エネル・グループ社のチリのChañares工場は40MWの設備能力を持ち、年間最大94 GWhを発電することができます。

“
重大な要素が
取り込まれること
によって、ESG要因が
包括的に投資プロセスに組
み込まれています
”

ESG投資のアプローチ

グローバル債券運用チームの哲学

グローバル債券運用チームは、投資アイデアを創造し、確信度が高いポートフォリオを構築するために、定量的・定性的分析結果を取り入れた一貫した投資プロセスを用いることで、リスクに見合ったリターンを獲得できると考えています。当社は自らを出資者と位置づけ、持続可能な世界に移行するためのプログラムの実施に必要な資金を発行体に投じる努力を続けています。当社は投資家として、発行体とエンゲージメント関係を築き、リスクを特定し、ポジティブで持続可能な変化を促すことができます。そして、持続可能な開発に資する投資に役立つ資金確保のため、資本市場全体にわたって革新的な商品及び戦略的パートナーシップを創出することも、受託者責任だと考えています。

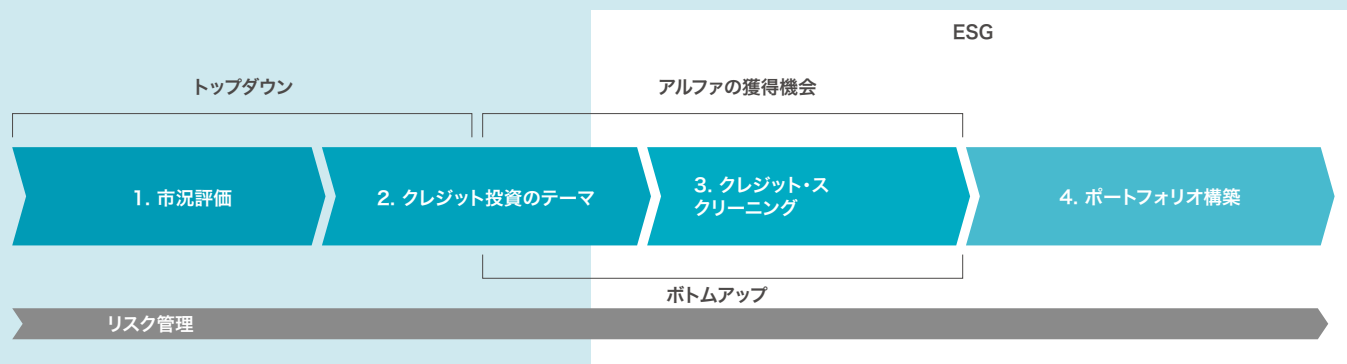
グローバル債券運用チームのアプローチ

ESGは当チームの全ての戦略にわたり考慮されており、運用プロセスではスクリーニングとリサーチおよびポートフォリオの構築の各段階でESG要素を検討対象としています。ESGが検討される程度とその方法は、投資家のそれぞれの戦略特性によって異なります。

例えば、当チームの主力のグリーンボンドの戦略は、世界銀行や欧州投資銀行、ドイツ復興金融公庫など、持続可能性に関して最も実績を有する世界中の国や国際機関が発行しているAAA格のグリーンボンドに限定して投資します。

もう1つの例として、グローバル・クレジット戦略が挙げられます。経験豊富なアナリストの大半は、クレジット投資での長年の経験に基づいて作成したコーポレートガバナンスのベストプラクティスのリストを利用します。これに対し、企業の環境面や社会面について各投資家すべての要求に確実に合致させるのは、そう簡単ではない場合があります。しかし、当運用チームでは指針を踏まえて責任投資原則で示されている基準を確実に満たすようベストを尽くします。コーポレートガバナンスでは、企業の業績に直接影響を与える一般的な経営の質を評価するのが一般的です。一方、環境と社会の観点では、特定の業界や地域におけるリスクや機会を捉えることが目的です。倫理的・社会的価値観を重視する機関投資家は増加しており、当運用チームはそうした価値観に確実に見合うポートフォリオとすることを心掛けています。特に欧州の投資家は、パフォーマンスの目標に加えて、ポートフォリオに倫理的・社会的価値観を反映させることを求めます。 ●

● ESG要素を段階的に組み入れる投資プロセス



アジア債券で加速するESG

アジアの債券マーケットでは、ここ数年にわたりESGのトピックやESGを取り入れる動きが急速に加速し、投資家および企業コミュニティ双方によるESGの重要性が認知されてきています。

アジア債券運用チームでは、投資を検討する上で長年にわたりESGの定量的な側面を取り入れてきましたが、データ提供会社によるアジア企業に関するESGデータのカバレッジが拡大していることや発行体による情報開示基準が改善していることから、より有意義なESG分析および企業調査の実施が可能になりつつあります。発行体のあいだでESGの認識が高まるなか、企業経営陣は現在ESGについてこれまで以上に意欲的に投資家コミュニティと対話しようとする姿勢を持っています。アジア債券運用チームでは、この進展をポジティブなものだと考えています。アジア債券におけるESGはまだ初期の段階にあり、投資家のエンゲージメントや規制の動向などにより企業の情報開示が継続的に改善されることから、近い将来によりポジティブな進展がみられるでしょう。

▲ タットウェイ・コー クレジットリサーチヘッド

ケーススタディ: インドネシアのエネルギー会社

ESG課題: 環境、温室効果ガスの排出

分析

同社は、自社を移行リスクにさらす石炭鉱業に従事しています。気候変動問題へ対応するため、取締役会を含むすべての経営レベルを包括する環境およびリスク管理方針を導入しています。それに加え、同社の経営陣は、情報開示の質の向上や排出する温室効果ガスの強度を下げるため、経営資源を石炭関連収益から脱却し、収益の多様化を進めています。

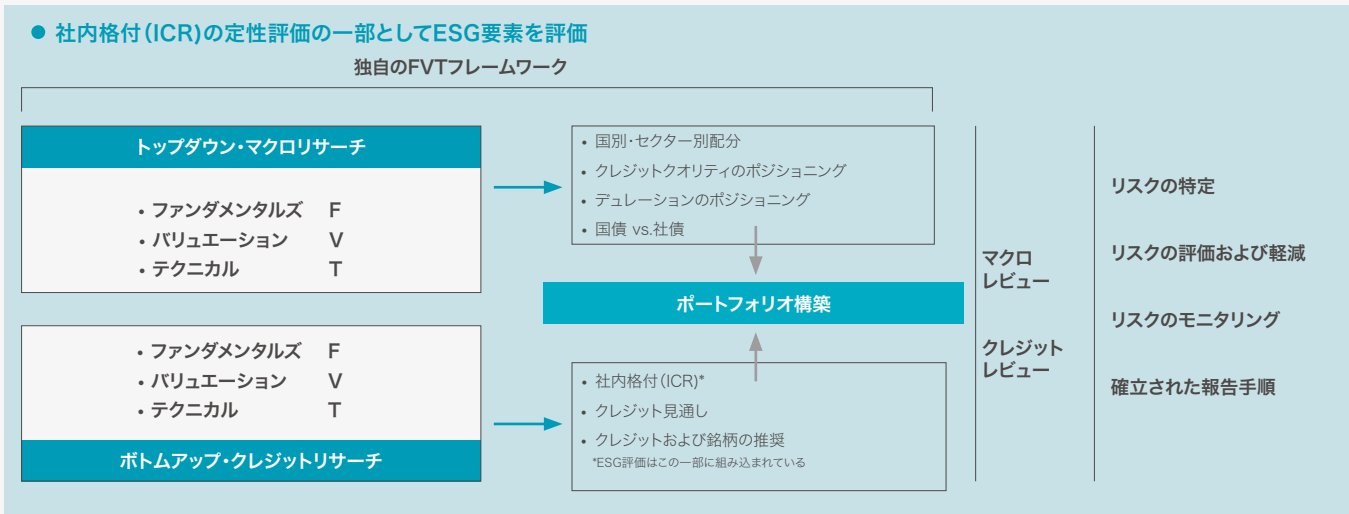
結果

当チームは、事業の持続可能性に影響を与え、長期的な課題である、同社の気候変動リスクの緩和に向けての積極的な取り組みを好意的にみています。今後も経営陣と同社の環境やリスク緩和への取り組みについてエンゲージメントを行ってまいります。

“
投資家のエンゲージメントや規制の動向などにより**企業の情報開示**が継続的に改善されることから、近い将来により**ポジティブな進展**がみられるでしょう”

📍 ジャカルタ
インドネシア





ESG投資のアプローチ

アジア債券運用チームの哲学

アジア債券運用チームの運用哲学の根本を成すのは、元本の保全、長期的な投資、バリュー投資の手法です。当チームは、市場は常に変化しており、しばしばマクロ経済の「雑音」の影響を受け、必ずしも完全に効率的ではないものだと考えます。したがって、トップダウン・マクロリサーチとボトムアップのクレジットリサーチの双方に体系的なアプローチを採用することで、マーケットをアウトパフォームできると考えます。当チームは、環境、社会、ガバナンス (ESG) という3つの要素全てが長期的な価値を作り上げるために必要であり、持続可能な投資の中核的な要素を成しており、投資判断において考慮されるべきだと考えています。当チームはこの一貫した運用哲学を全てのポートフォリオに適用しています。

アジア債券運用チームのアプローチ

トップダウン分析とボトムアップ分析に適用する当社独自のファンダメンタルズ・バリュエーション・テクニカル (FVT) のフレームワークは、複数のアルファの源泉から収益を追求する確信度の高いポートフォリオを構築するための基礎です。当チームの徹底したクレジットリサーチにおいて、専任のクレジットアナリストによる最も重要な成果物は、社内格付 (ICR) モデルだと言えます。

ICRモデルは当チームのボトムアップ・クレジット分析の第一の柱であり、外部格付け会社に依存することなくクレジットリサーチ・チームが各発行体の定量的・定性的な評価を行うことを可能にしています。ESG関連のリスクと機会は、ICRのプロセスで定性的評価の一部として評価され、スコア付けされます。ESG要因を考慮することは、発行体の信用力に影響を与える可能性のある潜在的なダウンサイドリスクを特定する重要な手段です。

当チームのクレジット分析において、ESG要因は重要な要素であると考えており、運用プロセスに組み込まれています。当チームが企業調査を実施する際には、定性的・定量的な要素を考慮してスコア付けします。ESG要因は、企業の信用力に対する重大性や潜在的な影響によって特定されます。個別企業のESG要因は、当社リサーチチームの優れた知識を活かし、ボトムアップによるファンダメンタルズ分析を通じた見解によって決定されます。そして、ESGスコアが当社の総合クレジットスコアに取り入れられ、企業の最終的な信用格付けに影響を与えることになります。企業の信用格付けは、投資を検討するにあたり、債券のバリュエーションに適用されるリスクプレミアムの適切さを判断するのに役立ちます。 ●



新興資産クラスとしての農業

農業は気候変動、人口動態、食トレンドの変化のすべてに関わる必要不可欠な資産クラスです。多くの国では、土地の誤った使い方や気候変動の影響によって食の安全が脅かされています。異常気象の頻度や激しさが増しており、洪水や山火事が発生してサプライチェーンの混乱を引き起こしています。

徐々に進行する気候変動によって農業に利用できる土地が減少しているなか、人口および中間所得者層の増加によって必要とされる食品や特殊作物の量も増大しています。土地や水の不足が進むにつれ、作物の供給が需要を満たすのは困難になるでしょう。天然資源不足から、農場経営者には需要を満たすための技術やイノベーション(革新)を利用する必要性が生じるとみられます。当社では、消費量の増加と利用可能な土地の減少に伴い、持続可能な農業への投資機会が生まれていると考えます。

／ ローレンス・ブレイガ 日興アセットマネジメント アメリカズ・インク CIO兼拠点ヘッド



“
当社では、消費量の増加と利用可能な土地の減少に伴い、持続可能な農業への**投資機会**が生まれていると考えます
”

📷 米国コロラド州の循環かんがい農地

● 私たちのESG哲学を実現するために



運用チームは、サブアドバイザーと協働して各テーマ型ファンドのビジネス環境における短期および長期のリスクを把握し、それらに基づく戦略的意志決定を行います。



運用チームは、サブアドバイザーと協働して各テーマ型ファンドのビジネス環境における短期および長期のリスクを把握し、それらに基づく戦略的意志決定を行います。



気候変動やエネルギー転換をめぐるリスクおよび機会の特定によって、新たな投資アイデアの創出に努めています。

ESG投資のアプローチ

■ 米国運用チームの哲学

米国運用チームでは、サステナブルな責任投資を支える3つのコアファクター、つまり環境・社会・ガバナンス(「ESG」)は長期的な価値創造にとって不可欠と考えています。ESGの分析およびインテグレーションはリターン向上とリスク低減の両効果をもたらすとみており、重要なESGの要素を運用プロセスに適切に組み込むことは当社の受託者責任に合致していると考えています。サステナビリティとは、現在のニーズを満たすにあたってすべての主体が直面している課題・リスクを、将来世代を危険に晒さないような形で管理することです。当社では、お客様に代わって投資判断を行うにあたり、気候変動のリスクおよび機会を考慮することが受託者責任の一環であると確信しています。

■ 米国運用チームのアプローチ

当チームはサブアドバイザーから投資助言を受けているため、ESGに対する哲学は3つの形で実行されています。1つ目として、運用チームは、サブアドバイザーと協働して各テーマ型ファンドのビジネス環境における短期および長期のリスクを把握し、それらに基づく戦略的意志決定を行います。サブア

ドバイザーはそれぞれ、独自のアプローチでESGに基づく企業分析を行っています。米国運用チームは、サブアドバイザーとの月次の会合や随時のやりとりにおいて、運用戦略への潜在的リスクに加えて環境の変化から生まれる機会について議論しています。運用チームでは、ポートフォリオの潜在的リスクを特定するにあたり、外部機関のESGスコアも活用しています。

2つ目として、ESGの監視は、ポートフォリオで保有している企業への議決権行使やそれらの企業とのエンゲージメントを通じても実施されています。米国運用チームでは、取締役会の監視、役員報酬、情報開示、企業ガバナンスを強化するための企業方針を決定する議案に対して議決権を行使しています。ポートフォリオで保有している企業とのエンゲージメントにおいては、運用チームは個々の企業によるESG課題への対応アプローチに焦点を当てます。

3つ目として、投資家に提供する新たな投資アイデアの創出に努めています。最近、気候変動やエネルギー転換をめぐるリスクや機会を特定することによって、超過収益を創出することを目指しています。●

外部資産運用会社の ESG 評価を開始

日興アセットでは、運用を委託する外部資産運用会社の ESG 専用の評価を導入しました。ポートフォリオ・ソリューションズ・グループ (PSG) の ESG 評価枠組みを用いて外部資産運用会社の正式な ESG 評価を行うのは今回が初めてであったため、評価を行う上での最適なアプローチや評価項目について、社内で議論を重ね作成しました。今後は様々な法令や方針、マーケットの動向を注視しつつ、ESG 評価の枠組みの定期的な見直しを行っていきます。

企業だけでなく、資産運用会社もポートフォリオ運用における ESG のアプローチ方法について、投資家や投資コンサルタントから格付けされるようになりつつあります。当チームでは、当社のお客様のニーズを満たすべく、ESG 評価の枠組みを継続的に改善するよう努めていく方針です。

室田直之 ファンドマネジャー

● ESG 評価フレームワークの4つの柱



会社

全社的な ESG 哲学とプロセス

運用担当者の ESG に対するコミットメントのレベル



人材

ESG 専任のチーム・専門家

ESG プロフェッショナルの能力



リサーチ

ESG データソースの信頼性

ESG 関連のリサーチが提供する付加価値



運用プロセス

投資プロセスにおける ESG 要素の組み入れ度と一貫性

ESG のリスク管理とコントロール



ESG は投資リスクを
より適切に管理
する良き手段だと
捉えています



ESG投資のアプローチ

■ ポートフォリオ・ソリューションズ・グループの哲学

PSGは、当社が運用を委託する外部資産運用会社の評価・選定・モニタリングを行っています。当社は、長期的な企業価値の創造と持続的な経済成長の実現には、ESG要素を考慮した投資が不可欠であると考えています。そして、ESGは投資リスクをより適切に管理し、質の高い長期的な投資収益を達成し、地域社会に貢献し、地球環境を配慮する良きスチュワードになるための手段だと捉えています。したがって、当社は厳しい基準を設けて、ESG関連を運用プロセスに組み込んでいます。

PSGは資産運用会社のESGアプローチを評価する際、資産クラスおよび戦略全般にわたり独自のESG評価基準を採用しています。さらに、業界のベストプラクティスが成熟度を増すのに合わせ、ESGフレームワークを絶えず更新しています。

■ PSGのアプローチ

PSGの資産運用会社のデューデリジェンス・フレームワークでは、4つのカテゴリーで運用会社を評価し、スコア付けしています：

- 運用・リスク管理に関する事項
- オペレーション・内部統制に関する事項
- 透明性
- ESG要素

上記のカテゴリーはそれぞれ重要ですが、単独では運用会社の特性、強み、弱みを理解するには十分ではありません。これら4つのカテゴリーを総合的に評価し、運用会社に付随するリスクを効果的に管理する、包括的なアプローチを採用しています。その結果、お客様の期待に応えるような運用成果を提供することが可能になると考えます。

デューデリジェンスの初期段階で、まず運用会社にESGに関する調査票を送付します。この段階では、運用プロセスとオペレーションの両方でESGが適切に組み込まれていることを評価するため、ESG専用の調査状の回答およびその他のESGに関連する方針、補足情報や過去のESGに関する実践状況について確認します。

さらに、調査票の回答による実態の把握に加え、運用担当者と追加的な面談を行い、必要に応じて随時さらなるチェックを行います。

当社では、ESGの4つの柱に基づき運用会社を評価しています。

- 会社：運用会社全体のESG哲学と方針、およびESGを組み込むことに対するコミットメントの強さ。
- 人材：運用会社内でESGを担当する運用プロフェッショナルの能力と安定性。
- リサーチ：ESG関連のリサーチ能力、質の高さ。運用会社が独自の付加価値を提供できるか。
- 運用プロセス：ESG要素を組み込んだ投資プロセスの一貫性と再現性、およびESG要素をどの程度組み込んでいるか。

ESG評価フレームワークの4つの柱

以上の4項目の評価の結果、運用会社・運用戦略にESGスコアが付与されます。また、重要と思われる追加的な情報も注釈として記載されます。

ESGの基準を取り入れる世界の投資家の割合は急速に拡大しています。一方で、ESG投資には幾つかの課題もあります。評価方法が明確ではないESGの格付けやスコアリングを提供する企業が多すぎる点や、ESG投資の対象となる企業の条件について明瞭な基準がないという点、ESGに関するデータの質、「グリーンウォッシング」の問題などが挙げられます。立法機関や規制当局がこれらの課題に取り組み始めているものの、解決には時間がかかるかもしれません。当チームでは、この状況がどのように改善されていくのかモニタリングを続けていきます。

ESG投資は、より良い環境、社会、職場の一助となることを目指すべきであり、またより優れた長期的な投資リターンを創出することも目標とすべきです。ESG投資には幾つかの課題があるものの、当チームでは外部資産運用会社がポートフォリオの運用においてこうしたミッションを実行しているかを評価します。 ●

議決権行使とエンゲージメント

「日興アセットマネジメントグループ議決権等行使ポリシー」は、議決権行使に関するグループ全社共通の方針を定めたものです。この方針は、当社と海外で展開する運用子会社が行う議決権行使において、当社グループがESGを重視する姿勢を明示し、当社グループの全運用チームが統一された方針に則して議決権行使判断に努めていることを明確にするものです。

本ポリシーには、議決権行使判断に関する当社グループの基本的な方針に加えて、エンゲージメントや利益相反等の事項も記載されています。また、当グループの各運用拠点は、行使判断基準の詳細を記載したそれぞれの議決権行使ガイドラインと、議決権行使結果を開示することがあります。

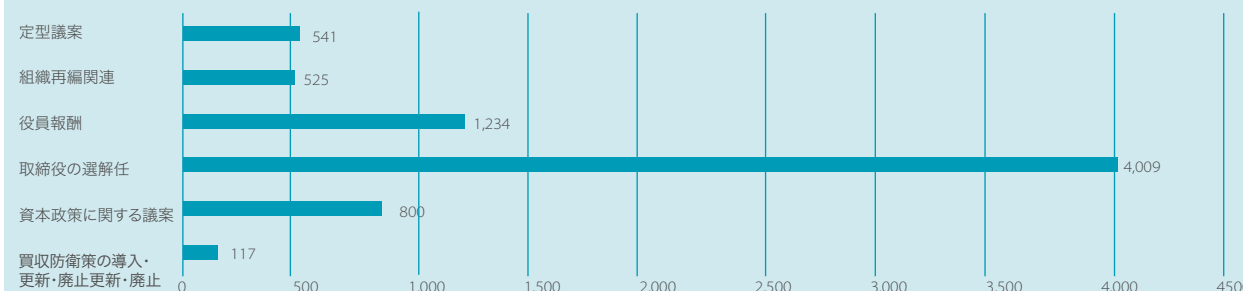
● 議決権行使結果

2020年1-12月期

地域	株主総会回数	議案数	経営側に「賛成」した投票(%)	経営側に「反対」した投票(%)
アジア太平洋	2,466	20,824	90%	10%
ヨーロッパ、中東及び アフリカ	1,141	18,075	91%	9%
日本	2,390	23,562	88%	12%
中米	237	2,020	91%	9%
北米	1,036	11,417	92%	8%
TOTAL	7,270	75,898	90%	10%

“
本ポリシーには、
**議決権行使判断に
関する当社グループの
基本的な方針**に加えて、
エンゲージメントや
利益相反等の事項も
記載されています”

● 会社提案議案/経営側に「反対」した議案内容(2020年)



エンゲージメント事例

日興アセットマネジメント本社では、当社グループの議決権行使判断における基本的な考え方を示した「日興アセットマネジメントグループ議決権等行使ポリシー」の下に、議決権行使の具体的な判断基準を定めた「議決権等行使指図ガイドライン」、さらに、日本株の議決権行使判断における詳細な数値基準なども盛り込まれた「国内株式議決権行使基準」を制定し、これらすべてをホームページにて開示しています。

具体的な議決権行使の判断に於いては、これらの明文化されたルールに従いつつ、さらにエンゲージメントの結果も加味した総合的な判断を行います。議決権行使の前後に行われた企業との対話と議決権行使の状況について、以下の参考事例をご参照ください。

事例①

「社外役員選任議案について、株主総会前の対話」

20年6月総会前に、上程予定議案について議論。新任の社外役員候補者が主要借入先のトップマネジメントであることから、独立性に懸念があるとの意見を表明。会社からは、「金融・財務的な知見も有する経営経験者を取締役に置きたい、また現役感覚のある人を入れるためにこの選任になった」等との説明。会社の説明も踏まえた上で、(1)同候補者は現在業務執行役員ではないこと、(2)主要借入先ではあるものの、会社の財務的な健全性は高く、銀行依存の弊害が強く懸念される状況ではないこと、(3)銀行トップとしての知見・経験に期待出来る候補者であること、等を総合的に勘案した上で、賛成行使を行った。

事例②

「取締役選任議案への反対行使について、株主総会後の対話」

19年6月総会において、取締役選任（経営トップ）議案に反対した先。総会後にSR面談を実施し、反対理由とその背景にある課題意識を伝えた。具体的には、キャッシュリッチながら低い配当性向水準や、経営資源配分の考え方やESG取り組み等についての情報開示・市場とのコミュニケーションのあり方等。会社からは、「安定配当と継続的な増配を方針としてきたが、今後あるべき資本政策を検討していきたい。安定株主である大株主の持ち分が低下する中で、市場とのコミュニケーション改善は課題と認識している」との回答があった。

事例③

「買収防衛策議案に対する考え方について」

次回株主総会に上程予定の買収防衛策議案について、経営者の保身のために利用される恐れがあり、また本来の株主価値が株価に反映されることを妨げる等により株主価値が毀損する可能性があると考え、また防衛策の設計についても恣意性の排除を担保する仕組みが不十分であり、反対する方針を伝えた。買収防衛策は当初予定通り上程されたが、企業からは、当社の見解は参考になり、今後の検討に生かしたい、との回答があった。 ●

エンゲージメント

当社のファンドマネジャーとアナリストは、投資先企業の社外取締役や経営陣、IR担当者などと公開情報をもとにエンゲージメントを図り、投資先企業の企業価値の向上に努めています。

“

今後も、「実質」
「価値向上」に
重きを置いた

エンゲージメントを
目指し、投資先企業の
価値向上を通じた
顧客利益の拡大に
努めてまいります

”

このようなエンゲージメントでは、投資先企業の業績や財務戦略は勿論のこと、開示済みの非財務情報で言及された経営方針やビジネス戦略、株主還元策、ESG課題などについて、長期的な視点から企業の成長局面に合わせて意見交換を行います。エンゲージメントの内容は、ファンドマネジャーとアナリストの間で適切に共有され、投資判断を行う際の企業価値の評価に役立てています。

2017年3月には株式運用部内に「アクティブオーナーシップグループ」という組織を新設し、現在はアナリスト3名がパッシブ運用の投資先とのエンゲージメントの促進を担当しています。これは、日本版スチュワードシップ・コードの原則4要件を満たすものです。同グループの新設により、当社のエンゲージメント対象は従来のアクティ

ブ運用のみならずパッシブ運用の投資先ユニバースへと拡大しました。

当社は投資先企業と、同社が置かれている正確な状況を共有し、中長期的な企業価値の創造をサポートすることを目的に投資先企業とより緊密なエンゲージメントを実現すべく努めてきました。当社は2020年中に1,264社を対象に4,553件のエンゲージメントを実施しました。

スポットライト

「コロナ禍でも変わらない我々の想い」：株式アナリスト 斎藤 梢



お客様からお預かりした資産の中長期的な投資リターンの拡大を目指し、投資先企業とは中長期的な企業価値の向上や持続的成長に結びつくような対話を行っていきたい。新型コロナウイルス禍においても、変わらない私たちの想いです。本年5月には、投資先企業に向けたメッセージ公表と対話をご希望される企業向けの問い合わせ窓口を設置し、投資先企業の現状把握と対話の実施に努めてまいりました。持続的な価値

向上への道筋はそれぞれ異なる中、各企業のガバナンスへの理解を深め、より実質・建設的な対話を目指すべく、直近では社外取締役との対話にも注力しております。今後も、「実質」「価値向上」に重きを置いたエンゲージメントを目指し、投資先企業の価値向上を通じた顧客利益の拡大に努めてまいります。

Case studies

海外事例1

オーストラリアの多国籍鉱業会社

ESGの課題

コミュニティ・エンゲージメント
倫理・道德課題

背景

2020年5月24日、同社は鉄鉱石鉱山ブロックマン4の一区域を爆破し、文化的・歴史的重要性の高い4万年前のアボリジニ（オーストラリア先住民）の洞窟遺跡を破壊しました。この問題が世間から非難を集めた結果、オーストラリアでの議会尋問が行われ、西オーストラリア州のそれ以前から施行されていたものの、時代遅れだった法令の改定を急速に進めるきっかけとなりました。この出来事は、同社が過去5年間にわたり伝統的な土地所有者とのエンゲージメントを組織的に怠ってきたことを浮き彫りにし、結果として同社CEOと他のシニアエグゼクティブ2名の辞任へと展開しました。

分析

オーストラリアの鉱業企業には人権やコミュニティに関する固有のエンゲージメントリスクが存在しており、したがって、企業のリスク管理体制を分析することが重要です。当社は、エンゲージメントを通じて、同社取締役会長とこの問題への対応やCEOの株主とのエンゲージメントの欠如に関する意見交換を行いました。

結果

当事例によって、今後の遺跡破壊や、同業他社がどのようにコミュニティ・エンゲージメントに対応しているかなどについても、より審査されるようになるでしょう。当事例を受けて、当社では同社だけでなく、他の鉱業企業や第三者の専門家、当社の顧客などとの数々のエンゲージメントを実施しました。健全なリスク管理体制だけでなく、その効果の重要性に光が当てられたほか、当社は当事例を通じて、今後のエンゲージメントにおいてどうすれば同様の問題をより効果的に特定し、コミュニケーションできるかを学びました。

海外事例2

PRIパーム油投資家ワーキンググループ

ESGの課題

気候変動
生物多様性
人権・労働者の権利

背景

PRI（責任投資原則）は、持続可能なパーム油産業の事業慣行を支持する投資家の声を集結させるために、パーム油投資家ワーキンググループを発足させました。以前はエンゲージメントの対象はパーム油生産者でしたが、この取り組みでは対象を拡大して、現在は消費者グループやパーム油の買い手も対象に含められています。PRIパーム油投資家ワーキンググループは、長年にわたりパーム油の生産者や取引業者、精製者、融資元、消費財企業とサステナビリティに関する会合を開催してきました。

分析とアップデート

アジア株式チームの拠点は、パーム油がとりわけ問題となっている地域にあり、当社は、2019年からワーキンググループに参画し、当問題について懸念する他の投資家とともに協働エンゲージメントに参加するとともに、サポートおよび協働できることを模索しています。当社は、最近のアジアに拠点を置く資産運用会社の参加の高まりや、本取り組みの知名度の向上に大きな期待を寄せています。また、2020年は、同ワーキンググループの活動の一環として、MSCIおよびPRIが開催したパーム油のESGリスクとステューワードシップに関するパネルディスカッションに、当社のファンドマネジャーが、スピーカーとして参加しました。

結果

当社によるPRIパーム油投資家ワーキンググループの活動は、アジア株式チームが主導して行っています。そこから得られた情報や知見は、直ちに当社の投資行動にも反映されるものです。また当社は、PRIパーム油投資家ワーキンググループで実施した協働エンゲージメントの結果を、パーム油の生産者や取引業者などのシニアマネジメントにもご認識いただけるように努めています。

海外事例3

米国の教育テクノロジー会社の事例

ESGの課題

ガバナンス
議決権行使
取締役会構成

背景

同社の取締役は2019年に株主からの支持率が低かったものの、同社は取締役の相対的多数投票制や期差任期制度の問題に対処しませんでした。

「相対的多数投票制」（plurality vote）では、候補者が対抗候補よりも多くの票を獲得しさえすれば選任されるため、対抗候補のいない取締役候補者が選任されるために必要な票数は1票だけとなります。取締役の多数決制では、株主総会で行使された議決権または出席した株主による過半数票を獲得した場合のみ取締役が選任されます。同社は、2018年の年次株主総会で取締役選任の多数決制採用案が議決権の過半数による賛成票を得たものの、それを採用していません。

分析

日興アセットの議決権行使ポリシーでは通常、取締役会選定における過半数投票の基準や期差任期制廃止、つまり取締役を毎年選任し直すことを支持しています。そうすることで、株主は取締役会に問題がある場合に直に対処できるようになります。現状、同社の取締役は任期3年で、再任議案の対象となる取締役は1度に3～4名ずつのみとなっています。取締役会の期差任期制を用いることで新興テクノロジー企業をアクティビスト投資家や買収から守れる可能性があることについては、考慮しました。

年次株主総会に先立って2020年6月、Nikko AM Americasでは、議決権に関する事項について同社のインベスター・リレーションズ・チームとミーティングを行いました。

同社経営陣は、2020年においては他の議題への対応で忙しかったことを認める一方、今後1年間で取締役会に関する問題に対処していく意向を示しました。

結果

「棄権」票の数が多くなるケースでは、相対的多数投票制が採用されていることから、それによって候補者の選任が妨げられることはありませんが、場合によっては取締役会の今後の決定に影響する可能性があります。議決権行使助言会社は、過去5回の年次株主総会において取締役会からの議案への投票を棄権するよう推奨してきており、同社が株主の懸念を軽視し続けてきたことが窺えます。同社は、株主とのエンゲージメントに取り組み始め、あるべき方向への第一歩を踏み出しているように見受けられますが、それまでの取り組みが不十分であり取締役再任議案への賛成票には値しないと考えました。●

サステナブル・ファイナンスの推進

Responsible Investor カンファレンス2020



デジタルプラットフォームでのパネルディスカッション

“
ダイバーシティと
企業の価値の間に
つながりがある
ことを示す
実証研究結果は
増えてきています
”

日興アセットは、前年に続いて2020年もResponsible Investor（責任ある投資家）カンファレンスに参加しました。ESGにフォーカスした当イベントは、機関投資家や資産運用会社、非政府組織（NGO）、データ・プロバイダー、企業が一同に会し、持続可能なファイナンスの今後について議論する場となっています。2020年はRI Digital Festival Summer : 2020, RI Digital Japan and RI Digital USAのイベントにおいて当社の運用プロフェSSIONALがスピーカーを務めました。なお、今回は新型コロナウイルス流行を受けて完全にデジタルでの開催となりました。

RI Digital Festival : Summer 2020のイベントは6月15日～19日に開催され、前年比5倍の4,500人を超える参加者が集まりました。当社は、参加者向けに当社の運用ケイバリティやサステナビリティ活動を紹介するバーチャル・ブースを運営しました。また、グローバル株式戦略のファンドマネジャーを務めるグレイグ・ブライソンが、「医薬品、バイオテクノロジー、ヘルスケア分野における責任投資」と題されたパネルディスカッションにスピーカーとして参加しました。グレイグ・ブライソンは、「パネルディスカッションで議論された内容は、当社グローバル株式チームの『フューチャーオリティ』投資アプローチと概ね一致するものでした。GlaxoSmithKlineのClare Griffin氏やAccess to MedicineのDamiano de Felice氏とともにパネリストを務め、どうすれば業界、投資家、非営利セクターによるエンゲージメントを強化し患者の治療成果を向上させることができるか、という点について活発な意見交換を行うことができました」とコメントしています。

日本版のデジタルイベントは10月28日～29日に開催されました。当社からは株式運用部長が、テーマ別探求「Sについて考える：企業の成功を後押しする働きやすさ、ダイバーシティとインクルージョン」という题目的パネルディスカッションに参加し、ESGの「社会」の部分を評価するにあたっては人事評価にプライオリティを置くべきとの見解を示したほか、社員満足度および労働生産性の向上の間には相関関係があると指摘しました。ダイバーシティとインクルージョンの取り組みは投資パフォーマンスに貢献し得るかとの質問に対しては、「当社はダイバーシティを促進できない企業に未来はな

いと考えています。ダイバーシティと企業の価値の間につながりがあることを示す実証研究結果は増えてきています。当社は今後もエンゲージメントを通じ、それを証明していくことを目指しています」と答えました。

RI Digital Festival Summer : 2020とRI Digital Japanイベントで弾みをつけ、12月2日～3日に開催されたRI Digital USAのカンファレンスにも参加しました。当社グローバル・コア戦略のヘッド・ファンドマネジャーを務めるスティーブ・ウィリアムズが、「持続可能なインフラへの投資を拡大する新しいアプローチ」という题目的パネルディスカッションにスピーカーとして登壇しました。ウィリアムズは次のように述べています。「持続可能なインフラに関するパネルディスカッションの内容は、パリ協定の目標の達成に資する持続可能性のあるリターンをお客様に提供する、という当社グローバル・グリーンボンド戦略の柱と大いに一致するものでした。2020年は厳しい年となりましたが、志を一つにし、そのために必要な資本が確保されれば、すごいことを成し遂げられると証明された年ともなりました。こうした意味において、私はサステナビリティの未来について楽観しています」。

今年のResponsible Investorカンファレンスは、オンライン形式となったことで参加しやすくなり、より多くの参加者が集まりました。ESG投資に関する意識を高め、また、業界関係者がそれぞれの社会的責任投資への取り組みに関する情報を共有する場となりました。

資産運用会社である当社のビジネスの成長とESGとのつながりは増えています。こうしたフォーラムは、当社の運用ケイバリティを紹介するだけでなく、ESGのベストプラクティスを促進・実践していくために投資運用業界のメンバーと協力し、さらには様々な業界のステークホルダーとのエンゲージメントを通じて持続可能なファイナンスに関する意見交換を進めていくための貴重な機会であり、今後も引き続き参加していきたいと考えています。●

Corporate Sustainability

一層高い目標に向けて

コーポレート・サステナビリティ担当役員からのメッセージ

2019年版のサステナビリティレポートでは、日興アセットマネジメントがサステナビリティにおいて重視している3分野、「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」、「不平等の是正」、「環境・気候」を初めて発表しました。2020年を通じ、当社はその確固たる基盤を土台として実績を積み重ね、一層高い目標を自ら設定しました。

2020年6月にはグローバル・サステナビリティ・チームが創設され、当社のサステナビリティ活動をすべて先導しています。同部は職責として、コーポレート・サステナビリティの取り組みの実施・監督、世界中の当社拠点におけるワーキング・グループおよびその活動へのサポート、当社の目的のあらゆる面にサステナビリティが組み込まれていることの確保に努めます。サステナビリティに対する同部の熱意は、すでに当社のあらゆる活動を一段と活気づけています。

新型コロナウイルスの世界的流行は、サステナビリティ推進実現への当社の取り組みを失速させてはなりません。当社にとってはむしろ、取り組み強化の責務を認識する機会をもたらし、さらなるアクションを起こす原動力となっています。

昨年における最も心躍る進展の1つは、不平等の是正への取り組みを強化すべく、当社初のグローバル・ワーキング・グループ「グローバル人種平等ワーキング・グループ」を立ち上げたことです。様々な人種のメンバーで構成された当グループは、人種問題へのより深い理解を促進し、当社内および私達のコミュニティの両方において差別をなくすことをミッションとしています。ワーキング・グループのメンバーは、人種平等の促進を支援するために導入できるような社内ポリシーの提案も行います。

D&Iの分野では、すべての拠点でフレックスタイム制度を導入することで、社員の子育てや家族の介護などの責務を支援することに全力で取り組んでいます。採用や昇格の判断は、能力や実績に基づいて透明性をもって実施されます。さらに、全社的に女性に対して管理職や指導的な役割を担うことを奨励しています。特にアジアの拠点では、部門長の役職は36%は女性が就いています。女性の人材登用を拡大することで、この取り組みをさらに促進させていく予定です。

環境・気候については、2020年、インドの太陽光発電プロジェクトや中国をはじめその他のアジア諸国における再生可能エネルギー（風力発電）への参加を通じて、世界中の当社拠点にわたり当社の排出量に相当する6,275トン（当社のグループ全体で排出した量と同等）の二酸化炭素(CO₂)を相殺しました。

今後は、CO₂排出量の一層の削減に注力していきます。この分野での当社の取り組みとしては、当社の全オフィスにおける再生可能エネルギー源への転換や、飛行機での不必要な移動を避けるためのリモート会議の推進、将来当社がカーボンネガティブ(CO₂の削減量が排出量を上回ることを)達成できるようなソリューションの考案などが挙げられます。英国の当社オフィスがすでに100%再生可能エネルギーで稼働しているとともに、ビデオ会議の利用拡大を好感する社員が全社で増えていることから、目標に向かって順調に進んでいると言えます。

新型コロナウイルスの世界的流行下において、当社ではサステナビリティを当社活動の中核に据えるべく努力を重ねてきました。日興アセットマネジメントにおいて、私達のコミュニティにおいて、そして私達の住む世界のために、サステナビリティの向上を達成できると確信しています。●

Stefanie Drews



ステファニー・ドゥルーズ
常務執行役員



昨年は

6,275t

をオフセットプログラムを
通して相殺

サステナビリティQ&A

ステファニーさんにご自身のサステナビリティに対する思いをお聞きしました

ステファニーさんがサステナビリティにおいて最も情熱を注いでいるのはどのような面ですか？

サステナビリティは、私自身の生き方や働き方の軸となる考え方であり、非常に関心があります。その中で、特に心を動かされるテーマがいくつかあります。

まず、環境においては、特に地球温暖化対策、生物多様性を支援することに熱意を持っています。不平等の是正については、人種差別、性差別、障がい者差別に強い思いがあります。そして、難民など忘れられがちな人々を含めあらゆる人権の保護にも情熱を注いでいます。私達自身のサステナビリティについても、厳しく自問します。私達は真に影響を及ぼしているのか、それとも自己満足のためにうわべだけのことをしているにすぎないのか。サステナビリティに対して率直かつ誠実に取り組むのは、非常に大変な仕事です。

ご自身のライフスタイルについてはどのようにサステナビリティを取り入れていますか？

以前よりライフスタイルを様々な形で変えてきました。家族としては、自家用車の使用を大幅に減らしたり、衣類やあらゆる家庭用品などを積極的にリサイクルしたりしています。エアコンや暖房は最低限の利用に抑えており、水の使用量に気を配ったりしていますが、最も大きな変化はビーガンになったこと、つまり畜産物の摂取を控えるようになったことです。現在、すべての動物性の食品を控えています。

私の娘が世界における畜産農業について多くのリサーチを行った上でビーガンとなり、それに私と私の息子たちが加わりました。これが重要な理由は、我々の健康面だけでなく、畜産農業が現在世界で最も環境破壊の産業であるためです。WHO(世界保健機関)によると畜産による温室効果ガスの排出量が世界の輸送手段をすべて合わせた排出量を上回っているからです。また、畜産は、絶滅危惧種やその生息環境の破壊など他の影響の主因ともなっています。

環境運動は概して化石燃料に焦点を当てていますが、私達が行動を起こす必要がある分野は他にも非常に多くあります。メタンガスの潜在的地球温暖

化効果はCO₂の86倍に及ぶことから、家畜からのメタンガス排出量の削減は大幅に早い影響をもたらすと言えます。

ビーガンになるのは最初の数週間は辛かったです。今では私達家族のライフスタイルの一部となっており、非常にしっくりきています。

サステナビリティにおいて最も成し遂げやすいと考える面は何ですか？

自分でコントロールできる範囲のことはすべて、最も成し遂げやすいと言えます。例えば、畜産物を絶ってビーガンになることは、サステナビリティに取り組むことがより大きな目的のためにある程度の我慢を伴うものであることを踏まれば、完全に自分でコントロールできる範囲内のことです。しかし、それは個人の選択なので、私はただ模範となるように努め、周りの人々に事実を示した上であとは各人の判断に任せます。

難しいのは、目標の達成において周りの人々のサポートが必要な場合で、真の職場でのジェンダー平等を実現するのはその一例です。方針の策定をすることだけでは不十分で、ボトムアップの支援があることも重要です。そのため、私の役割は方針の導入のみならず、ジェンダーの平等が、いかに創造性に富んだ、サステナブルで、公正かつ成功する職場づくりに貢献できるかを、周りの同僚やスタッフに理解してもらうことでもあります。

女性に対する平等な報酬や昇進機会の提供など、より広範な支援が必要な課題において私の役割は、周りの同僚やスタッフが、サステナブルな職場づくりにいかにポジティブに貢献できるかを理解してもらうことであり、そうする方が周囲の賛同を得られやすいと考えます。 ●

“サステナビリティに取り組むことがより大きな目的のためにある程度の我慢を伴うものであることを踏まれば…”



📷 ステファニーさんと、10年前に安楽死から救って引き取った19歳の保護犬

女性のキャリア向上

女性運用プロフェッショナルの視点



Lisa Edmundson は、エンジンバラを拠点とする、当社グローバル株式チームのポートフォリオ・スペシャリストです。二児の母であり、ハーフマラソンにチャレンジすることが好きです。



Yii Hui Wong は、シンガポールを拠点とする、当社アジア債券チームのファンドマネジャーです。中国および人民元建て債券を専門とします。様々なことに興味があり、体を動かすこと、お菓子作りや読書が趣味です。



花井 由紀子 は、当社日本株式チームのアナリストです。仕事以外で彼女が熱中していることは、子育てです。最近、子供の意思表示が明確になり、相互コミュニケーションが取れるようになって、成長を実感すると共に、子育ての楽しさが増しているそうです。

Linda Luo は、シドニーに在住する、当社オーストラリア債券運用チームのアナリストです。とても多趣味で、最近では陶芸に夢中です。

運用業界は女性よりも男性がはるかに多いため、資産運用会社にとってジェンダー・ダイバーシティの実現は関心の高い事柄です。ここでは、男性の多い業界で女性がどのように働いているかについて、当社の様々な拠点にいる運用部門の女性社員の視点を紹介します。

インタビューを受けた4人の女性社員全員が、運用業界で自身のキャリアが妨げられていないと考えていたのは意外かもしれません。

シンガポールを拠点とするYii Hui Wongは、「資産運用業界は比較的数字がより重視される業界です。結果を出し、お客様がパフォーマンスに満足しているならば、性別がキャリアの妨げになる理由はほとんどありません。」と述べています。

日本を拠点とする花井由紀子も、「これまで自分のキャリアが妨げになったと感じたことはありません。また、私が女性であるという事実を理由に業務上の関わりや待遇に差があったとも感じていません。」と付け加えています。

様々な拠点における当社運用部門の女性の主な見方は、この業界は会社によって差はあれど女性のキャリア開発において前進を遂げているということです。また、教育、採用活動、職場文化、さらには女性が他の女性を支援するといった点で、より多くのことができるという意見も多くあります。運用部門の女性社員の回答を下記にご紹介します。

Edmundson(スコットランド): 私の25年程度の業界経験で、職場は性別と文化の両面から、よりダイバーシティのある場所へと発展しました。この動きは徐々にではありますが、給与格差を縮小し、職場復帰を促し、柔軟な働き方をより促進するための取り組みが寄与しました。これは好ましいことですが、このタイプの取り組みを通じて達成できるものはもっとあると思います。

Wong(シンガポール): 営業部門以外にも、女性たちが運用部門、例を幾つか挙げるとリサーチ、計量ファイナンス、ディーリング、ポートフォリオ・マネジメントなどで優れたパフォーマンスをあげられることは認識されていると思いま

す。全般的に、企業は管理職の検討も含めて、女性の候補者に対して現在よりオープンになっています。ミーティングで、女性の意見は男性の意見と同等に扱われます。個人的には、自分が意見を言いたい時に、そのような機会が与えられなかったことはありません。女性たちも、他の女性の支援や経験の共有に一段と積極的になりつつあり、他の女性たちが一歩踏み出すことを後押ししています。

花井(日本): 業界全体では、セルサイド、バイサイドともに女性アナリストが増えているようです。しかし、ファンドマネジャーの数はそれほど増えていません。特に、外資系企業では女性の進出がかなり見受けられますが、女性の進出に向けた取り組みは企業によって差があると感じています。当社では、ミドルオフィスやバックオフィスのポジションに就く女性の数は増えていますが、私が入社した2002年以降、運用部門では増えていません。運用部門で働くことを志望する女性候補の数が増えていない可能性があります。

Luo(オーストラリア): 大学卒業時には、すべての業界で女性の進出を強く推進する動きが既に取り組みしていましたが、私が金融業界で勤めるあいだにこの動きは明らかに勢いを増しており、ジェンダー・ダイバーシティの目標達成により注力し、よりしっかりと取り組んでいます。もう一つの明るい兆しは、ジェンダー・パリティに関する議論を積極的に推進し、これに取り組む業界リーダーが増えていることです。

Edmundson: 優秀な人材を呼び込むことは、どの業界でも不可欠です。これに欠かせないのは、オールラウンドなインクルーシビリティとダイバーシティを高める文化的なシフトです。この目標を達成するために重要なのは、優秀な若い人材が魅力的と感じる環境を企業がしっかりと提供することで、スキルと専門的資質に基づく平等な機会や報酬が役立つ場合もあります。

が、ダイバーシティ、賃金格差、個人の育成、アジャイル型の働き方などの分野におけるこれまでの進展を基に、職場を継続的に発展させていく必要があります。

Wong: ワークライフバランスは重要であり、これは上層部の決定による指示でしか起こり得ないことです。家庭や子育て中の女性は、常にオフィスで長時間働く必要がある場合、家庭と仕事のやりくりで苦労します。在宅勤務ができる柔軟性が与えられているところは良い改善点であり、対面する時間を減らしていくという点については管理職が姿勢や行動で示していくことで、そうした雰囲気作りが促されるでしょう。

また、採用活動は重要です。採用面接では、それぞれの性別の相応しい候補者と面談するよう意識的な取り組みがなされるべきです。ソーシャルメディアなどを通じて企業内のさまざまな職務に就く女性社員を取り上げ、この業界には活発で、自らの職務を楽しんでいる女性社員がいることを他の女性たちに知ってもらうことが役に立ちます。

花井: 日本では、女性候補者に門戸が開かれているとの認識を高め、アナリストとしての教育・育成パスを例示することなどが、この業界に入る女性の増加につながるかもしれません。多くの運用のプロフェッショナルたちが、苦しい時もありますが、自分の仕事を好み、情熱を持っていると感じています。興味深く、知的刺激がある分野である点を伝えることが大切です。

アナリストについては、日々の業務があまり知られておらず、トレーニングは主に現場で行われているため、何をしているかがわかり難いかもしれません。そのため、明確な教育およびキャリア開発の道筋があれば、若い人たちが持つ不安を取り除くことができ、アナリストとしてのキャリアを上手く追求できるようになります。

投資運用業界の女性たちが、大学と協力して自らの専門性を共有することや、子供や学生向けに投資教育を行うことも、長期的には女性の運用担当者を増やす手段になるでしょう。

Luo: 女性の人材を惹きつけるために、過去10年間で非常に大きな取り組みとリソースが既に注がれてきたため、若い人材の保持とエンゲージメントに焦点を広げていく必要があると考えています。

何が若手の社員を動機づけるのかをしっかりと理解するよう心掛け、資産運用業界で働くことのメリットをアピールする必要があると考えています。資産運用業界がいかにダイバーシティに富んでいるか、また影響をもたらす、目的を持つことのできる業界であることを示す必要があります。このような重要な取り組みは、業界のブランド再構築に役立ち、より多くの女性人材を自然と惹きつけるはずです。

私たちが焦点を当てるべきもう1つの重要な側面は、若い人材にシニア・リーダーへのアクセスを提供することです。それにより、若手社員がキャリアの初期段階で課題を乗り越えるにあたり、シニア・リーダーがサポート・指導を提供することができます。非常に幸なことに、私のキャリアの初期段階では、自分の成長を導き、助けてくれたメンターがおり、私は仕事に対する強い情熱とより高いモチベーションを感じることができました。●



ダイバーシティ、賃金格差、個人の育成、アジャイル型の働き方などの分野におけるこれまでの進展を基に、職場を継続的に発展させていく必要があります





◎ シンガポールサステナビリティ
ワーキング・グループ

コーポレート・サステナビリティのグローバル化

当社のサステナビリティ活動の拡大

当社でコーポレート・サステナビリティの取り組みが本格化するなか、2020年5月にグローバル・サステナビリティ・チームを設立しました。これは、日常業務においてサステナビリティを推進するという当社のコミットメントの証左です。

グローバル・サステナビリティ・チームは、2人の共同グローバルヘッドが率いており、1名は日本を拠点とし、もう1名はアジアを拠点としています。チームは、共同ヘッドと「sustainability advocates (サステナビリティ・サポーター)」と呼ばれる5人のメンバーで構成されています。東京およびアジアのオフィスを拠点に、サステナビリティ・サポーターはグローバルなコーポレート・サステナビリティのイニシアチブを実施し、ワーキング・グループの活動を支援しています。

チームは、コーポレート・サステナビリティ担当役員および共同CEOに活動の報告を行い、四半期ごとにグローバル・サステナビリティ・アドバイザリー・カウンシルで最新の情報を提供します。同カウンシルは、取締役会議長、海外拠点のCEO、外部アドバイザ、シニアマネジメント、運用部およびグローバル人事部の代表などで構成されています。

当社のサステナビリティ戦略を策定し、その戦略に沿ってイニシアチブが十分に統制・実行されるようにするためには、サステナビリティ部門をグローバルに展開することが不可欠です。グローバル・サステナビリティ・チームは、各拠点の取り組みが当社の重点分野である「ダイバーシティとインクルージョン」、「不平等の是正」、「環境と気候」に合致することを確認しつつ推進します。拠点間でのアイデアの共有を積極的に促し、社員のサステナビリティ意識の浸透を目的とした啓蒙活動を行い、いかなる立場の社員も社会にポジティブな変化をもたらすよう促します。また、各拠点の活動を支援するための予算を一元管理し、価値のある取り組みに極力制約がかからないようにしています。

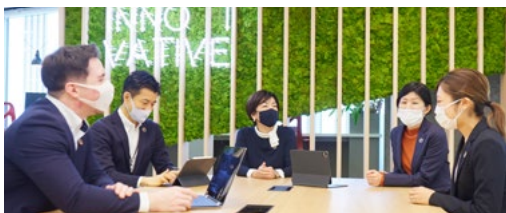
グローバル・サステナビリティ・チーム発足前より各拠点でワーキング・グループが活発に行われていました。こうした社員のボランティアによるワーキング・グループは、サステナビリティを職場や社会で実践するという社員の強い思いから有機的に発展したものです。

日本、オーストラリア、ヨーロッパ、ニュージーランド、シンガポール、米国から計12のワーキング・グループが隔月で開催されるミーティングにおいて、アイデアを共有し、活動に際して直面する課題の解決を議論します。最新のグループは、10月に発足したグローバル人種平等ワーキング・グループです。直近発足したこのグループは、各拠点から集まった文化や人種の異なる社員で構成されており、真にグローバルなものとなっています。

サステナビリティ・チームの共同グローバルヘッドである河野大介は、「当社全体を見渡せば、当チーム以外に社員の約10%が自主的にさまざまなワーキング・グループの活動に参加しています。新体制のもと、グローバルな戦略と各拠点のワーキング・グループのネットワークを結び付け、コーポレート・サステナビリティを全社的に推し進めてまいります。」と述べました。

コーポレート・サステナビリティをグローバルに展開する取り組みは、当社がグローバルな資産運用会社として事業を展開するにあたり、サステナビリティをコア・バリューとして組み込むことへのコミットメントの証左です。共同グローバルヘッドのジョイス・コーは、「当社の社員は、社会に貢献し正しいことを実践したいと本質的に望んでいます。各ワーキング・グループが協力しあい、それぞれの地域でポジティブな変化を作りだそうとしていることは、サステナビリティに取り組む上で私自身にとっても大きな刺激となっています。」と述べました。●

“
当社のサステナ
ビリティ戦略を策定し、
その戦略に沿って
イニシアチブが
十分に統制・実行
されるようにする
ためには、サステナ
ビリティ部門を
グローバルに
展開することが
不可欠です…



◎ グローバルサステナビリティチーム

サステナビリティを企業文化に

宮脇 貴英 人事グローバルヘッド

日興アセットマネジメントでは2020年から、人事本部の主導で各社員の年次目標設定にサステナビリティを含める制度が始まりました。この度、コーポレート・サステナビリティ部は宮脇貴英人事グローバルヘッドとオンラインで話し、サステナビリティ目標を導入した理由と当社でのサステナビリティに対する同氏の見方について、詳しくお話ししました。

「2020年のパフォーマンス管理にサステナビリティ目標を別途加えた目的は、社員の日々の業務遂行にサステナビリティの意識を取り入れるためです」と宮脇さんは説明しました。「私達一人一人が自身のパフォーマンスを通じて職場に持続可能性を高める変化をもたらすことができると理解することが重要であり、そのような変化によって当社は事業目標の達成、ブランドの維持、顧客サービスを持続可能な方法で遂行することが可能となるでしょう。」

社員は、それぞれの職務や会社での役割においてどのようにサステナブルな慣行を実践したいかを明記した目標を設定するよう求められました。そうした目標は、ESG(環境・社会・ガバナンス)関連商品の開発から、顧客向けESG関連報告の強化、在宅勤務の促進、業務プロセスのデジタル化、顧客向けイベントでの紙使用量の削減まで、多岐にわたりました。

「サステナビリティ目標の設定は、当社の社員に日々の仕事でどのようにサステナビリティを実践できるかについて考える機会をもたらしたばかりでなく、各社員がそれぞれの部署としてどのようにサステナビリティの実践を成し遂げられるかを上司と掘り下げて議論するきっかけともなりました」と宮脇さんは話しました。

社員や管理職が目標を設定するにあたって難しいと感じることはなかったのかとの問いに対し、宮脇さんはこのように述べました。「始めてみると、皆さんは好意的に受け取り、この新たな要件に対し真剣に取り組んでくれました。一方で、サステナビリティ目標がどのように評価され得るのかを全員がすぐに理解したわけではなく、部署によってはサステナビリティ目標を設定するのが難しかったのは事実です。人事本部では、社員の皆さんがサステナビリティという概念との関わりを深められるよう継続的に促すことを目指しており、それを

実現する中で、当本部の役割は管理職と各部の部員がサステナビリティ目標について話す機会を増やすよう奨励・アドバイスすることです。」

宮脇さんは、サステナビリティ目標設定の実施について、企業文化にサステナビリティを根付かせる多年度にわたる過程の始まりと位置付けています。「サステナビリティが当社の企業文化に根付いていくなか、2021年はサステナビリティ目標を各社員の通常業務や成長目標に組み入れてもらうことを予定しています。私達は、サステナブルな慣行が当社の日々の業務遂行に真に溶け込んでほしいと考えています。」

当社のサステナビリティの他の分野における長期ビジョンとして、宮脇さんは社員のダイバーシティ(多様性)が極めて重要であるとみています。「グローバルな事業展開と多様な社員は当社の大きな強みであり、ダイバーシティは当社事業にとって非常に重要です。コラボレーションを重視する当社の文化の下、各社員が少しずつ前進してアイデアを出し合えば、当社の目標を達成できると確信しています。」 ●

宮脇 貴英

“

私達一人一人が自身のパフォーマンスを通じて職場に**持続可能性を高める変化**をもたらすことができることが**重要**です

”



宮脇 貴英
人事グローバルヘッド

デジタル・トランスフォーメーション

パンデミックへの急速な対応

運用業界では、長年にわたり業務のあらゆる面でデジタル技術の活用が増加傾向を辿ってきましたが、2020年にみられた急激な変化は別次元のものでした。新型コロナウイルスのパンデミック（世界的な大流行）を受けて、対面でのやり取りを減らす上で有用なデジタル・プラットフォームの普及が大いに加速しました。日興アセットマネジメントでは、事業展開するほとんどの都市でロックダウン（都市封鎖）が実施され、安全な距離を確保するための措置が継続されるなか、グローバルテクノロジー本部をはじめ様々な部署がそうした状況に対応し、より多くの業務のデジタル化および最新のテクノロジーへのアップグレードを進めてきました。



これらの課題へ
対応していくには、
**多様性のある人材と
インクルーシブな
働き方を推進する
文化が求められる
ことを認識しました**



これからの働き方

日興アセットの東京本社では、パンデミック以前より「次の働き方」への移行を進めていました。東京五輪を見据え部門問わず在宅勤務のトライアルを重ね、また一部エリアでは自席を持たず自分に最適な場所で働くスタイル「Activity Based Working (ABW)」を導入しました。パンデミック以後は爆発的に増えたオンライン会議のニーズへいち早く対応し、本格的なコンテンツ撮影が可能なスタジオ、高品質な機器で配信・商談ができるオンラインプレゼンテーションブースを構築しました。

そうした設備の改善に加え、グローバル全体において社員の安全を確保するために全社会議タウンホールをバーチャル開催するなど、さらなる対策を実施しました。2020年のグローバル・タウンホールは新しいデジタル・イベント・プラットフォームを初めて用いる機会となり、後に同プラットフォームの使用を社外向けイベントへと拡大しました。これによって出張を省き新型コロナウイルス感染拡大リスクを排除することで、サステナブルな形で安全にイベントを開催できるようになっています。

チャレンジに立ち向かう

業務運営の円滑化や社員の安全確保に向けた次の働き方への対応と並行して、日興アセットではお客様とのエンゲージメントを強化し、様々な課題に直面しているお客様の投資へのサポートを拡充することに努めました。

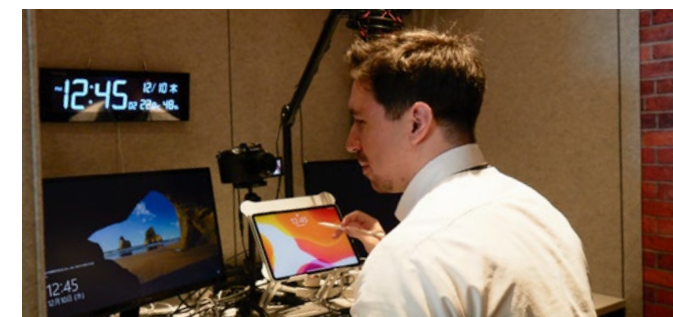
短期間でデジタル・トランスフォーメーションの複雑な道のりを進むことは、大きなチャレンジとなりました。近年、デジタル・トランスフォーメーションの原動力となってきたのは機械学習やAIの台頭、投資ニーズの多様化、ESGに対する認識の広がりなどです。これらの要素によって、既にデジタル・トランスフォーメーションを急いで取り入れる必要に迫られていましたが、パンデミックが組織にもたらした圧力は比喩的なものにならないほど大きなものでした。

これらの課題へ対応していくには、多様性のある人材とインクルーシブな働き方を推進する文化が求められることを認識しました。特にパンデミックという未曾有の状況下、慎重にデジタル・プラットフォームの試行やストレス・テストを行う機会などほぼなく、経営陣による素早い決断と支援も必要とされました。

リモートでのお客様とのエンゲージメントを最適化

お客様との通常の対面ミーティングの代わりに、電話・ビデオ会議形式の活用へと素早く方向転換すると同時に、当社が導入していなかったお客様が使用しているデジタル・プラットフォームを追加していくように努めました。本社のオンライン会議用ブースも直ちにお客様とのコミュニケーションを図るツールとして大活躍しました。

大人数のセミナーなどはオンライン上のウェビナーで行うことが普通になり、初の試みとして、毎年開催しているイベントをバーチャル・プラットフォームで実施しました。



東京とアジア拠点では、日興アセットの代表的な年次投資フォーラム「Foreword」をバーチャル・イベントとして開催し、そうしたことで実にご参加をいただくことができました。東京のイベントには、機関投資家のお客様130名が参加されました。シンガポールで開催したイベントは参加者数が過去最大となり、インドネシア、ブルネイ、カンボジア、香港、韓国、マレーシア、フィリピン、タイ、台湾、モルジブ、中国、シンガポール、日本からご参加いただきました。イマーシブ型(没入体験型)プラットフォームを用いることで、お客様は様々なパネルディスカッションでの質問や投票への参加、資料のダウンロードや動画の視聴、スピーカーのプロフィールの閲覧やさらにはカーボンカリキュレーター*の確認などが可能となりました。(*カーボンカリキュレーターは、会場に直接来場するのではなく、バーチャルでのイベント参加によってどれだけCO₂排出量が削減されたかを表示したものです)

バーチャル・プラットフォームの素晴らしさは、遠く離れた場所にいる人々をつなげるとともに、カーボンフットプリントを大幅に減らせることにあります。

それが実際の対面でのコミュニケーションと完全に取って代わることはないことは大方の人は認識していますが、一方で、サステナビリティを追求すればバーチャル・イベントは例外でなく、当たり前と捉えるべきではないかという問題提起になっています。

これは、社会と環境の持続可能性の間のバランスを取るために、今後絶えず熟慮し議論していかなければならない問題です。日興アセットは、デジタル化やお客様および社員とのつながりを一段と強化していくために経営資源を投入し、環境の課題解決に資する変化を作り出していくことにコミットしています。 ●

“
バーチャル・
プラットフォームの
素晴らしさは、
遠く離れた場所にいる
人々をつなげるとともに、
**カーボンフットプリントを
大幅に減らせることに
あります**

”

自主的な社会への貢献～誰もが輝ける社会を目指して～

ワーキング・グループの取り組み — 日本

ジャパン・ウィメンズ・グループ

職場における女性活躍推進は、当社のダイバーシティ&インクルージョンの重要な部分であります。2015年より活動が続けてきた女性の活躍推進を目指す取り組みは、2018年1月よりジャパン・ウィメンズ・グループとして、正式に発足しました。自主的に参加した10名を超えるワーキング・グループのメンバーは全社員へのアンケートの実施、度重なるディスカッションを経て、3つのフォーカス目標を掲げ、その実現に向かって邁進しています。

1. マネジメントの意識改革
2. 女性社員の意識改革
3. サポートする制度の拡充

これらの目標を達成するために努力を続けてまいりました。

女性活躍推進を含むダイバーシティ&インクルージョンに力を入れている企業の経営者、人事担当者等を招きセミナーを開催。なぜ女性の活躍推進が必要なのか、女性の活躍が企業価値の向上に資する、将来の労働力不足に今のうちに手を打たない企業は滅びる、などの教訓に満ちたお話をいただき、当社マネジメントを含む多くの社員が参加しました。

女性社員の意識改革としては、大企業のマネジメントを務める女性を講師に招き、ご自身のこれまでの経験、立ち向かい乗り越えた壁、その先に待っていたこと、などをお話いただきロールモデルとなっておられました。また、女性社員が自分にもっと自信を持ち、より多くの経験をし、より広い世界を見たいと思えるよう、セルフプロデュースの教室も多く開催しました。自分をよりよく表現できる話し方、プレゼンテーション力、見た目の印象を変えるカラーコーディネート術、仕事の効率をあげる整理術、など、女性だけでなく男性も多く参加し、自分を見直すきっかけとなりました。

制度の拡充としては、人事部が掲げるダイバーシティ&インクルージョンの目標をワーキング・グループとして協働して策定しました。現在の当社における女性社員、女性管理職、女性役員の割合を把握し、ただ単にその数値を増やすだけでなく、その背景にどのような制度的サポートがあれば数値向上に資するのか、子供を持ち

働くメンバーや、親の介護と仕事を両立させているメンバーなどが忌憚のない意見を述べ合い、よりよい制度の拡充を目指しました。

ジャパン・ウィメンズ・グループの取り組みは、未だ発展途上ですが、歩みを止めないことで当社の企業としての、また、この社会での、真のダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて、一歩一歩近づいて行けると確信し、活動し続けていきます。

LGBTワーキング・グループ



中田真帆常務執行役員が「LGBTアライサミット」に登壇。

LGBTワーキング・グループは当社のダイバーシティ&インクルージョン・プログラム開始以降、初めてのワーキング・グループとして2017年に発足しました。グループはまず社内ルールを見直し、LGBTの社員をサポートする制度が欠けていることを発見、その後人事部と協働して差別禁止条項にLGBTへの差別を含めることや、同性婚のカップルに異性婚と同じ権利を与えることなど、制度の改革に取り組みました。

これら人事制度の見直しに加えて、LGBT問題が広く日本社会に認識され、関心を持たれるようになることを目指す活動にも取り組みました。この活動に先導される形で当社は2020年11月に婚姻の平等サポートを宣言し、その最初の一步として在日米商工会議所(ACCJ)がLGBTの婚姻カップルの権利を日本においても広く認めるべきとして提唱する「婚姻の平等確立のための意見書」に賛同することを発表しました。当社は国内の資産運用会社としては初めてこの提言に賛同する企業となりました。

“
ただ単にその数値を増やすだけでなく、その背景にどのような制度的サポートがあれば数値向上に資するのか、忌憚のない意見を述べ合い、
よりよい制度の拡充を目指しました
”

「誰もが自分らしく働ける会社へ」を目標に掲げるワーキング・グループは、LGBTへの理解を深め、LGBTアライ（LGBTを理解し支援する人）を増やすために多くの社内セミナーも実施しました。また、LGBTファイナンスとのコラボレーションにより、東京における金融機関同士のネットワークを使って、より広いコミュニティでの活動にも頻繁に参加しました。そのイベントのひとつであるLGBTアライ・サミットでは当社の常務執行役員・中田真帆がセミナーに登壇し、LGBTに対する偏見を持たず受け入れるべきことを、子供たちに若いうちから教育することの重要性を訴えました。

障がい者ワーキング・グループ



◎ 社員向け手話セミナーの様子。

当社ではダイバーシティ&インクルージョン・プログラムを正式に発足する以前から取り組みとして障がい者を積極的に支援してきました。2013年よりジャパン車いすラグビー・チームのスポンサーとなり、そのチームメンバーをアスリート社員として採用しています。当社社員の山口貴久はそのうちの一人で、ジャパン車いすラグビーのメンバーとして2016年リオデジャネイロ・パラリンピックに参加し銅メダルを獲得しました。その後、当社の障がい者ワーキング・グループの発足メンバーの一人となり共同リーダーも務めています。

障がい者ワーキング・グループでは身体の障がいだけでなく心の健康にも目を向けて活動を行い、2020年にはメンタルヘルスにフォーカスしたイベントも開催しました。特に「パニック障害とうつ病」にフォーカスしたセミナーには多くの社員が参加しました。登壇者は繰り返すパニック障害とうつ病を乗り越えて、現在は、患者やその家族や友人達も参加し、悩みを打ち明け、専門家のアドバイスを受けることができるオンライン・コミュニティを主催しています。このセミナーでは、社員が自身や家族のメンタルヘルスについてオープンに語りにくいことを考慮し、参加者が匿名でコメントや質問ができるシステムを活用しました。その結果多くの質問が寄せられ、大変有意義であったと好評を得ました。

手話講師を招いてZoomにて手話セミナーも開催しました。実際には業務に関係のない手話ですが、聴覚障がい者の気持ちを理解する助けとなるだけでなく、新しい知識・技術を身に付けるという意味においても、この試みを参加者は大いに楽しみました。

当社は東京におけるファイナンス障がい者グループ「アビリティーズ・イン・ファイナンス」の立ち上げメンバー企業のうちの一社となりました。今後ともワーキング・グループの活動を拡大させ、社外の組織とも協働して、障がい者の働きやすい会社、生きやすい社会を目指してまいります。

環境ワーキング・グループ

2010年に打ち出した「環境方針」により、当社東京オフィスでは資産運用業務を中心とした活動のなかで積極的に環境保全への配慮を行い、SDGsに貢献することを定めました。2019年2月には自主的に参加を希望する社内の有志による環境ワーキング・グループを発足しました。

環境ワーキング・グループでは環境マネジメントの促進を目指し「省エネルギー・省資源等のオフィス活動の推進」への貢献を中心に取り組んでいます。2020年には国連環境計画・金融イニシアティブやWWF（世界自然保護基金）ジャパンから環境保護のエキスパートを講師として招き、最前線からの提言を学びました。地球温暖化の実情や、森林などの環境破壊の現状、また、絶滅危惧種の急激な増加など自然破壊の現実を知ることに加え、「気候リスクが企業リスクに」という専門家からの提唱は、資産運用会社として、一企業として、また一個人としても看過できない「地球の今」について深く考えさせられる内容でした。

また、コロナ禍で在宅勤務が広まるなか、ペーパーレス化の進捗状況、出張など飛行機・電車を使った移動の削減などの状況につき全社員にアンケートを実施し、在宅・出勤を問わず全役社員が従来までの資源の利用方法や今後の資源の有効活用そして自身の働き方を改めて見つめ直す良い機会となりました。多くの回答者は、在宅勤務というリモート環境下にて業務を継続的に実施することで資源の有効活用が可能であることに気づき、今後（アフターコロナ禍）出社する機会が増えたとしても在宅勤務同様に印刷や移動を削減できると答えています。

環境ワーキング・グループは、環境への取り組みを通して、従業員の企業活動における省エネルギー・省資源に対する意識を高め、組織全体として、また各従業員が個人として、環境保全に配慮して行動することを目指しています。

当社では環境問題に取り組むことは一企業市民としてはもちろんのこと、アセットマネジャーとして重要であると位置づけています。自身の事業において、環境問題に関してステewardシップ責任を果たすことにより、投資先企業との対話において、初めて責任ある投資家・企業市民として訴求力を持つてると考えています。●



**環境問題に
取り組むことは
一企業市民として
はもちろんのこと、
アセットマネジャー
として重要であると
位置づけています**



社員向け「Lunch and Learn」 セミナーの事例



◎ 元ゴールドマンサックス証券株式会社副会長 チーフ日本株ストラテジスト
キャシー松井さんがウーマノミクスについて登壇。



◎ 介護をテーマとした落語会の様子。

困難な時期に報いる

ワーキング・グループの取り組み — アジア

“
孤立感を感じやすくな
った年に、社員
同士のつながりを
深めることに注力し、
広範なコミュニティに
支援を提供しました”

2020年は多くの慣習が一変した年でした。新型コロナウイルスが流行するなか、ソーシャル・ディスタンスの確保が規範となり、孤立感を感じやすくなった年に、アジアのサステナビリティ・ワーキング・グループは社員同士のつながりを深めることに注力し、広範なコミュニティに支援を提供しました。

シンガポール・オフィスの社員の大多数が在宅勤務を開始して2ヵ月目に入る2020年5月に、ワーキング・グループはDaughters of TomorrowとFree Food for Allの2つの寄付先について募金活動を立ち上げました。

Daughters of Tomorrowは、新型コロナウイルス感染拡大により仕事を失った女性を中心に、低所得の女性を支援している団体です。職業訓練やスキル・ワークショップの提供を通じて、こうした女性たちの経済的自立および家族のソーシャル・モビリティ(社会的流動性)の実現をサポートしています。Free Food for Allは、主に高齢者、障がい者、生活困窮者などの恵まれない人々に対して無料の食事を提供する団体です。新型コロナウイルスが流行するなか、すでに提供していた食事支援に加えて、マスク/手指消毒剤を含む衛生キットを必要としている家族に配布しています。

すべての寄付が選ばれた寄付先に直接渡るように、オンライン・プラットフォームのGiving.sgを活用し、2つのプライベート・キャンペーンが設けられました。慈善募金活動は2020年5月に1ヶ月間行われ、シンガポール・オフィスの社員は惜しみなく貢献し、寄付額は合計1万4,590シンガポールドルに達しました。その後、社員から寄せられた寄付に当社が合計5,000シンガポールドルのマッチング寄付を行い、寄付総額は1万9,590シンガポールドルとなりました。

年末に、ワーキング・グループは恵まれない子供たちのために読書教室や語学教室を運営し、読み書き能力の向上に取り組んでいる団体ReadAbleと「Adopt-A-Lego」募金を設立しました。社員は3歳~11歳の子供たちを対象に、教育支援として43セットのレゴを資金協力し、クリスマスに向けて子供たちに寄贈しました。また、ReadAbleの創設者にはランチタイムのZoomセミナーに参加して頂き、団体の取り組みや、彼らが一緒に働いているコミュニティについて詳しく伝えて頂きました。



Adopt-A-Lego® 募金を通しておもちゃを受け取った子供。

また、ワーキング・グループでは社内のイニシアチブを通して、社員同士のつながりを深めることにも努めました。シンガポール・オフィスでの持続可能性への取り組みについて常に最新の情報を提供するとともに、様々な社員の持続可能な習慣を紹介するため、隔月で電子メールによるニュースレターの配信を始めました。これにはコンポスト化(生ゴミや落ち葉などの有機物を微生物の力で分解・発酵させて有機肥料をつくること)、アップサイクリング(廃物や使わなくなった物を、新しい素材やより良い製品にして価値を高めること)や手作りしたもの、そして野生動物の写真までもが含まれていました。ワーキング・グループはまた、ロックダウン中に社員が行った持続可能な習慣について写真や動画を提供してもらい、持続可能性に関するストーリー・コンテストも実施しました。これらの取り組みは、大半の社員が離れた環境で働いているなかでも、社員同士のコミュニケーションを促し、活性化させることを目的として行われました。●

チャリティ活動は自宅から

ワーキング・グループの取り組み — ヨーロッパ

2020年は想定外の年になったと言えるでしょう。2019年には環境関連のサステナビリティの取り組みに主眼を置き、オフィス環境に関連するイニシアチブを多数実施し、それをさらに進めようと考えていましたが、3月に英国で最初のロックダウン（都市封鎖）が開始され、社員が在宅勤務へと移行するなか、明らかとなったのは取り組みの方向性を修正する必要があるということでした。

新型コロナウイルスの世界的な大流行やロックダウンの特に厳しい影響を多く痛感したのは、もともと経済的に困窮している立場に置かれていた人々でした。政府はそうした打撃の一部軽減を目指す施策を打ち出したものの、英国内の多くの人に深刻な悪影響が及びました。そのことを踏まえ、ワーキンググループでは慈善団体Trussell Trustというフードバンク（食品ロスを引き取って必要とする人に届ける活動）に対する認知度向上に注力することを決めました。Trussell Trustが発表した統計データのなかには、2020年4月は緊急食品パックに対する需要が前年同月比89%増加したこと、4月から9月にかけてTrussell Trustのネットワークに参加するフードバンクが提供した緊急食品パックの数は120万個を超えることなど、厳しい現実を物語っているものもあります。

エジンバラに拠点を置くグローバル株式チームは、Edinburgh Food Project（Trussell Trustネットワークに参加する団体の1つ）でボランティアを行い、困窮している人々に食品を届ける取り組みを手伝いました。また、同プロジェクトを支援するためにクリスマスにちなんだ乾杯イベントを開催し、825ポンドの募金を集めました。当社では会社が同額の募金を追加するマッチング募金を行っており、募金の合計額は1,650ポンドとなりました。

11月末には、慈善団体The Childhood Trustと共同で、ロンドン警視庁が毎年行っているChristmas Tree Appealへの支援を呼びかけました。子供たちにクリスマスプレゼントのおもちゃを届ける取り組みで、新型コロナウイルス流行下にあることから完全にオンラインで実施されました。NAME社員からは20件のおもちゃや商品券の寄付がありました。それらはどれも、子供にとってクリスマスを特別な日してくれる一助となりました。こうした機会は、厳しい状況下にある今こそ本当に必要とされています。



📷 グローバル株式運用チームがエジンバラフードプロジェクトのボランティア活動に参加。

様々な面において大変な1年間となりましたが、誰かの生活を改善することができると思いきや楽観しています。新しい取り組みの1つとして、給与天引で寄付を行うことができる制度を導入しました。これにより、社員と各自が選択したチャリティの双方にとってより効率的な寄付が可能となっています。導入してからごく短期間のうちに、多くの社員が同制度に参加しており、その他の社員からも関心が寄せられています。この寄付金の給与天引制度は、社員の参加率に応じた品質認定基準が政府支援のもと定められています。当社では、2021年にCharities Aid Foundation（英国の慈善団体や寄付者にサービスを提供する団体）からGold Quality Accreditation（給与天引制度の品質認定）の取得を目指しています。●

“
ワーキンググループでは
慈善団体の取り組みに
対する認知度向上に
注力することを
決めました
”

未来に良い影響を与えるために

ワーキング・グループの取り組み — オーストラリア

日興アセットマネジメントでは、オーストラリアにおいて「ダイバーシティ&インクルージョン」、「環境と気候」、「不平等の是正」の重要テーマに注力する3つのサステナビリティ・ワーキンググループを設置しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

Nikko AM Australia (NAM AU)は2018年7月、運用チーム内の多様性を拡充する必要性から生まれたイニシアチブ「Future IM/Pact」にパートナー企業として参加しました。Future IM/Pact の主な目標は、大学生に対して投資運用のキャリアを選択するよう奨励するプログラムを行い、当業界における優秀な女性人材のパイプラインを拡大することにあります。

Future IM/Pactに参加した結果、D&Iグループの2020年における3つの主な注力分野は、意欲の高い女性人材の増加を目的としたバーチャル・インターンシップ、投資コンペ、メンター制度でした。

NAM AUは2020年3月より、Future IM/Pactと同プログラムに参加する他の業界パートナーと協力し、バーチャル・インターンシッププログラムを始動しました。バーチャル・インターンシップは、ファンド運用業務の様々な分野におけるケーススタディや動画、日々の業務シナリオを学生に紹介するものです。NAM AUは、債券の題材を提供しました。バーチャル・インターンシップの開始以来、世界中から16,477人の学生から申し込みがあり、オーストラリア国内の女性170名がプログラムを完了しました(2020年9月時点)。こうした取り組みを通じて、投資運用業界での活躍を待ち望む熱心な女性たちを、現地に多く確保することが出来ました。

バーチャル・インターンシップを完了した現地の女子学生のなかから5名が選抜され、NAM AU債券チームが主導するメンタリング・サークルに参加し、3回のインタラクティブ・セッションに出席しました。



2020年9月、Future IM/PactとNAM AU、同プログラムに参加する他の業界パートナーは、大学生を対象とした全国投資コンペを2年連続で開催しました。同コンペは、投資運用業界の幅広さや経済・ビジネス・社会へのインパクトに光を当てることで、多様な人材が投資運用業界でのキャリアを検討するように導くことを目的としています。ファイナリストのうちNAM AU債券チームのケーススタディを選択したチームは、債券運用チームとのメンタリング・セッションに招待されました。

* 2020年9月30日時点

“
運用チーム内の
多様性を拡充する
必要性から生まれた
イニシアチブ
「Future IM/Pact」に
パートナー企業として
参加しました”

D&Iの別の取り組みとして、ワーキンググループはReconciliation Australia(オーストラリア和解)運動に参加しました。Reconciliation Action Plan(RAP:和解アクションプラン)を通じて、オーストラリアの幅広いコミュニティおよびアボリジニ/トレス海峡諸島民の間に、関係、尊敬、信頼を築くことで和解を促進することを誓いました。

私たちが当活動を主導する目的は、社内に学びの機会を設けることや、コミュニティに有意義な貢献をするための橋渡し役となることです。また、オーストラリアの全社員がオーストラリア先住民の豊かな文化を認識、尊重し、その誇るべき伝統を讃えることを和解のビジョンとしています。

不平等をなくす

NAM AUのシドニーおよびメルボルンオフィスは2020年、慈善活動ワーキンググループ主導により「在宅慈善活動」にコミットしました。個々の社員が進んで慈善活動に取り組み、学校のチャリティー活動を運営する社員もいれば、ローカルコミュニティ内で困窮している人々への寄付を行う社員、家にある食料品を集め寄付することで、家族や友人、隣人を支援する社員などいました。

シドニーでは、チャリティー募金のために開催したAFL(オーストラリアン・フットボール・リーグ)勝敗予想コンペが盛況に終わり、マネージング・ディレクターが社員からの寄付金合計額と同額のマッチング寄付を行いました。シドニーとメルボルンの両オフィスは、シドニーオフィスのクリスマスパーティーにおいてジンジャーブレッドハウスを当選賞品としたラッフル(募金を目的として販売するくじ)に参加し、NAM AUが支援する慈善団体のために寄付を集めました。2020年は1,000豪ドルを超える寄付が集まり、オーストラリアのホームレスを支援するOrange Skyおよび、DV(家庭内暴力)から解放された被害者や彼らの子供たちを支援するAlice Springs Women's Shelterに贈られました。

環境と気候

日興アセット環境意識啓発チーム(Nikko AM Environment Awareness Team、略して「NEAT」)のメンバーは、自らの知識を活かすことで、社員のやる気を引き起こすことができると信じています。人は皆それぞれが、生活の中で小さなことを変えるだけで、世界を変える力を持っているということを感じさせるため、私たちは変化を生み出す実用的な方法を共有しています。Zero Waste Week(ごみゼロ週間)などのグローバルな活動では、個人での取り組みの積み重ねが、世界を変えることができると証明しました。2020年のZero Waste Weekは、3億2,600万人(日興アセット社員を含む)が参加し、プラスチックごみを9億キログラム減らしたと報告されています。

ここ1年間のNEATの取り組みを通じて、社員の積極性が劇的に高まったほか、環境関連のトピックをよりオープンに議論できるようになり、また、特に重要な点として、アクションが増えました。私たちのアクションの一例を以下に紹介します。

UNICEF Water Walk

NAM AUでは、社員による参加を通じて、1,444豪ドルの募金を集めました。これは、必要とする人々が安全な水の運搬・貯蔵するためのバケツ約140個分に相当します。

この寄付は、参加者が7日間にわたり毎日7キロメートル、1ヶ月間で合計49キロメートルを歩いたほか、募金をすることで、集められました。

サステナブルなギフト

休暇シーズン中、NEATはサステナビリティを重視したギフトの「ヒント集」を共有し、従来のものに代わるラッピング方法やおもしろくてサステナブルなギフトの選択肢を提案しました。

リアルな人々、リアルなストーリー

NEATは、社員がどのようにして自宅でよりサステナブルな生活を送っているかをオープンに情報共有できるようにしました。社員が自分の子供と一緒に生ごみで肥料を作っているという話や、裏庭の家庭菜園でミミズの力を活かした有機農法に取り組み始めたという話、家庭菜園で見事な野菜を育てた話などが共有されました。●



人は皆それぞれが、
生活の中で小さな
ことを変えるだけで、
世界を変える力を
持っている



サーバーで生まれる大きな違い

ワーキング・グループの取り組み — ニュージーランド

サステナビリティの問題はビジネス上の問題と一体であることを当社ニュージーランドオフィスではサーバーのアップグレードを行う過程で実感しました。サーバー室は同オフィス事業の中でも電力消費量が突出して多い部分であり、機器の変更によるインパクトを検討することは、ビジネスおよび環境の両面において合理的です。

そこで分かったのが、消費電力量はキャビネット内に設置する物理的なボックスの数と少なからず相関性があるということです。また、設置した各ボックスは熱を発生するため、ボックスの設置数を増やせば、それに対処するために冷却システムへの負荷も大きく増すことになります。

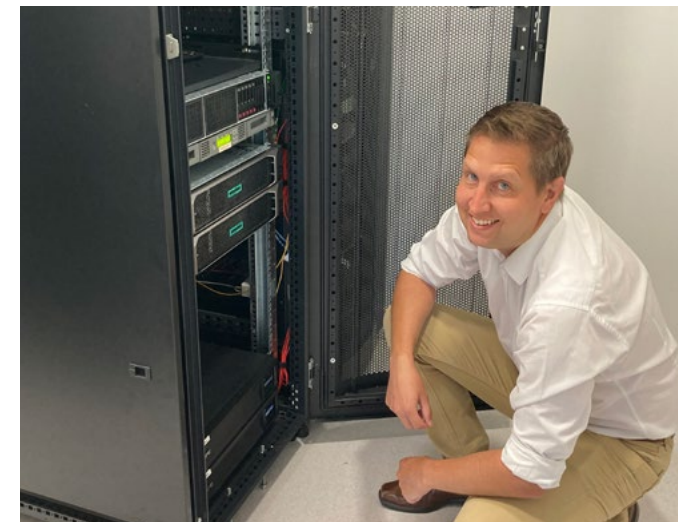
既存構成に機器を追加して機能を向上させる標準的なアプローチの場合、約10個の異なるボックスや機器を設置することになっていました。つまり、標準的な機器構成にすると電力消費量が大幅に増加することになります。

幸いにもニュージーランドオフィスでは、ITスペシャリストが、使用していないデータを圧縮することで問題を解決してくれました。「ハイパーコンパシドインフラストラクチャー」と呼ばれるこの技術は、データ保存の点において、標準設定より約90%もエネルギー効率が高いという特徴があります。さらに重要なこととして、私たちのサーバー消費電力量は現在、それ以外のアプローチを採用した場合の半分～3分の1程度に下がりました。

2020年における当オフィス（及び多くの日興AMオフィス）の環境への取り組みにおいては、その他にも出張や印刷枚数削減などの成果がみられました。新型コロナウイルス流行を受けて図らずも実現したのですが、それらなしに業務を運営できたという事実を受けて、私たちは今後もより恒常的に削減できるものがあるか検討しています。

不平等をなくす

ロックダウンが実施されるなど困難を強いられる年となるなか、私たちは慈善団体Tearfundより、現代奴隷制に関する研修を受けました。当研修では、より裕福な先進国の人々が、現代奴隷制のリスクに対処している事業やサプライチェーンの情報を収集し、正しく選択することが、問題解決に繋がると学びました。ニュージーランドオフィスでは英国やオーストラリアにおける奴隷対策の法制化を受けて、今回の研修を実施し、現代奴隷制撲滅に取り組んでいます。●



ITスペシャリストと大部分が空のサーバーキャビネット

“
私たちのサーバー消費電力量は現在、それ以外のアプローチを採用した場合の**半分～3分の1**程度に下がりました”

困窮している近隣の人たちへの支援

ワーキング・グループの取り組み — アメリカズ

この1年間、ニューヨーク・オフィスでは、新型コロナウイルスの危機で大きな打撃を受けたコミュニティを支援することに注力してきました。上半期は、Bowery Mission Food Kitchenに2度にわたり合計50ポンド(22kg)を超える重さの食料を寄付しました。また、ブルックリンで2回の海岸清掃を行い、社員は地元の海岸や水路から25ポンド(11kg)超のゴミを撤去しました。

下半期は、より冷え込むようになるなか、日興AMアメリカズ(NAMA)は「救世軍」と提携して、慈善団体New York Caresが主催するホームレス等にコートを提供する活動Coat Driveに4,000米ドルを寄付しました。NAMAの寄付で、パンデミックの影響をより大きく受けたコミュニティに200着のコートが提供されました。New York Caresは、1988年以降200万着を超えるコートを提供してきました。NAMAがこの寄付先に高い関心を持った理由は、配られる各コートによって、食料雑貨品などの必需品と暖かいコートのどちらかを選ばざるを得ない人々が暖かい恰好で通勤できるようになり、寒さから身を守れるようになり、支出面の心配事が1つ減るようになるからでした。

その他、NAMAは、Classical Theatre of Harlem(CTH)に5,000米ドルを寄付し、支援を行いました。1999年に設立されたCTHは、ハーレムおよびその他の公共サービスが十分に行き届いていないコミュニティに対して、演劇作品および劇場を拠点とする教育・文学プログラムをほぼ無料で提供しています。ダイバーシティ、公平性、インクルージョンをコア・バリューとしていち早く提唱することにより、CTHはニューヨーク市で人種的、世代的、社会経済的に非常に多様な劇場観客を引きつけています。CTHはハーレムの居住者、企業、学校、地域組織と協力し、毎年1万8000人の人々に慈善公演などを直接提供しています。米国オフィスの寄付金は、CTHのデジタル作品のハブである「Behind the Curtain」に提供され、劇場興行が制限されるなかでも全国の観客に届けることができるようになります。●



© New York Cares

“

新型コロナウイルスの危機で大きな打撃を受けた**コミュニティを支援**することに注力してきました

”

Looking
Beyond

未来を見据えて

今後の道のり

日興アセットマネジメントでは、運用会社としてESG市場の最新の動向を取り入れ常に投資プロセスの検証・再評価を行い、当社のプロセスにESGが確実に組み込まれるよう徹底してまいります。環境(ESGの「E」)に関しては、策定した「気候変動についての意見表明」を遵守し、社内での分析能力を一段と拡充し、運用業界と連携して行っている取り組みを拡大していきます。

新型コロナウイルス感染症の世界的な大流行下で得た知見をもとに、それをさらに発展させて社員のダイバーシティや働き方改革といった社会(ESGの「S」)面のテーマに注力します。ガバナンス(ESGの「G」)分野では、投資先企業とのエンゲージメントを長期的に継続し、その企業価値の向上を促すことで、投資家の皆様に付加価値を提供してまいります。

“
当社は**ジェンダー
ダイバーシティを
強化すること**
で大きな違いを生み
出すことができると
認識しています
”



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

サステナビリティへの取り組みを開始してから3年目を迎えるにあたり、重点的に取り組んでいる「ダイバーシティ&インクルージョン」、「不平等の是正」、「環境・気候」の3分野を全社にわたり組み込む活動を進めており、これまでステークホルダーとともに築き上げたものを更に強化しています。

インクルージョンの拡大に向けて

女性よりも男性の方が大幅に多い業界にあって、当社はジェンダーダイバーシティを強化することで大きな違いを生み出すことができると認識しています。2030年までに全社にわたり、社内の女性管理職の割合を現在の18.4%から30%に引き上げることを目標としています。また、人事機能を通じて、採用プロセスやキャリア開発・向上の平等化において女性のための施策を強化してまいります。2021年の重要な取り組みの1つとして、社内の女性幹部が登壇し、女性がキャリアのなかで直面する問題点を社員と議論する「未来への対話 (Power Chat)」というプログラムを実施します。

さらなる平等に向けて

2020年にはグローバル人種平等ワーキンググループを新設し、人種平等という重要な取り組みに関する意見交換をスタートさせました。これは重要な一歩であり、その歩みを強めていくために「無意識バイアス」に関する研修を計画しています。また、社外においてもより平等なコミュニティの実現に貢献することを目指しています。そうした取り組みの1つとして東京本社で開始したのが難民の留学生に就業準備の機会を提供するインターンシップ・プログラムであり、今後は同プログラムを海外の他のオフィスへと拡大していきたいと考えています。

よりグリーンな環境に向けて

私たちが生活や仕事をするなかで環境を守ることは、私たちの良好な生活を保つのに不可欠です。当社では、在宅勤務体制をさらに強化するとともに出張を極力減らすことで二酸化炭素排出量を削減するなど、地球温暖化の抑制に寄与する企業活動に取り組んでいます。



Water for Life カンボジア

より広範な環境問題においては、森林再生や安全な水の確保などに取り組む上でさらにインパクトを与えることができる取り組みを模索しています。安全な水の確保については、Singapore International Foundationと協力してカンボジアでの「Water for Life (水・衛生プロジェクト)」に参加しています。このプログラムは、貧しい家庭が安全な水を利用できるようにすることで不平等の是正にも貢献しています。新型コロナウイルス感染症の世界的な大流行が落ち着いた際には、同プログラムへの当社の取り組みをさらに強化していく考えです。

世界が絶えず変化するなか、定めた目標を達成するためには不断の努力が求められます。上記の各分野において、未来に資するべく引き続き取り組んでまいります。●

“

グローバル人種平等
ワーキンググループを
新設し、人種平等という
重要な取り組みに関する
意見交換をスタート
させました

”

外部イニシアティブ

グループによる外部イニシアティブへの参加

 <p>Asia Investor Group on Climate Change (AIGCC)</p>	 <p>日本価値創造ERM学会 (Nikko AM Tokyo)</p>
 <p>CDP Science Based Targets キャンペーン (気候変動、フォーレスト、ウォーター)</p>	 <p>21世紀金融行動原則 (Nikko AM Tokyo)</p>
 <p>Climate Action 100+</p>	 <p>30% Club Investor Work Group (Nikko AM Tokyo)</p>
 <p>国際コーポレートガバナンス・ネットワーク (ICGN)</p>	 <p>ESG Research Australia (Nikko AM Australia)</p>
<p>Signatory of:</p>  <p>Principles for Responsible Investment</p> <ul style="list-style-type: none"> - 国連責任投資原則 - PRI 信用格付におけるESG要素に係るイニシアティブ - パーム油投資家ワーキンググループ 	 <p>Future IM/Pact (Nikko AM Australia)</p>
 <p>TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES</p> <p>気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)</p>	 <p>TCFD Consortium</p> <p>TCFD コンソーシアム</p>
<p>The Investor Agenda</p>	<p>スチュワードシップコード</p> <ul style="list-style-type: none"> - 日本版 スチュワードシップ・コード (Nikko AM Tokyo) - シンガポール版 スチュワードシップ・コード (Nikko AM Asia)
<p>Global Investor Statement on Climate Change</p>	 <p>WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES</p> <p>Established by UN Women and the UN Global Compact Office</p> <p>女性のエンパワーメント原則</p>

拠点情報

Japan

日興アセットマネジメント株式会社 本社
〒107-6242 東京都港区赤坂九丁目7番1号
ミッドタウン・タワー
Tel: 03-6447-6000(代表)
Fax: 03-6447-6001(代表)
www.nikkoam.com/
コーポレート・サステナビリティ部:
corp-sustainability@nikkoam.com

丸の内分室

〒100-0005 東京都千代田区丸の内一丁目7番12号サピアタワー

けやき坂分室

〒106-0032 東京都港区六本木六丁目15番1号けやき坂テラス

大阪オフィス

〒530-0017
大阪府大阪市北区角田町8番1号 梅田阪急ビルオフィスタワー

福岡オフィス

〒812-0011
福岡県福岡市博多区博多駅前一丁目3番3号 明治安田渡辺ビル

日本インスティテューショナル証券株式会社 (子会社)

〒107-6242 東京都港区赤坂九丁目7番1号
ミッドタウン・タワー
Tel: 03-6447-6080(代表)
URL: <https://www.ni-sec.com/>

Singapore

日興アセットマネジメント アジア リミテッド
12 Marina View, #18-02 Asia Square Tower 2, Singapore 018961
Tel: +65-6500-5700
1-800-535-8025
Fax: +65-6534-5183
www.nikkoam.com.sg/
Institutional client services: SGContactUs@nikkoam.com

New Zealand

日興アセットマネジメント ニュージーランド リミテッド
Level 17, Vero Centre, 48 Shortland Street
Auckland 1010, New Zealand
Tel: +64-9-307-6363
Fax: +64-9-307-6399
www.nikkoam.co.nz/
Institutional client services: NZenquiries@nikkoam.com

EMEA

日興アセットマネジメント ヨーロッパ リミテッド
Level 5, City Tower, 40 Basinghall Street,
London, EC2V 5DE, U.K.
Tel: +44-(0)20-7796-9866
emea.nikkoam.com/
Institutional client services: EMEAenquiries@nikkoam.com

Germany

日興アセットマネジメント ルクセンブルグ・エス・エイ ドイツ支店
Tower 185, Friedrich-Ebert-Anlage 35-37,
60327 Frankfurt am Main, Germany
Tel: +49-(0)69-505047-301
emea.nikkoam.com/
Institutional client services: EMEAenquiries@nikkoam.com

Luxembourg

日興アセットマネジメント ルクセンブルグ・エス・エイ
Private Business Centre, 32 – 36 Boulevard d'Avranches
L-1160, Luxembourg
emea.nikkoam.com/
Institutional client services: EMEAenquiries@nikkoam.com

Americas

日興アセットマネジメント アメリカズ・インク
605 Third Avenue, 38th Floor, New York, NY 10158, U.S.A.
Tel: +1-212-610-6100
Fax: +1-212-610-6140
americas.nikkoam.com/
Institutional client services: USSalesinquiries@nikkoam.com

Hong Kong

日興アセットマネジメント ホンコン リミテッド
2401-03 24/F Man Yee Building,
60-68 Des Voeux Road Central, Hong Kong
Tel: +852-3940-3900
Fax: +852-3940-3904
www.nikkoam.com.hk/
Contact: HKbusinessdev@nikkoam.com

nikko am
Nikko Asset Management