

5 GENDER EQUALITY



Hosted by



Gender Equality and Global Capital Markets

In partnership with



Sustainable
Stock Exchanges
Initiative



International
Finance Corporation
WORLD BANK GROUP



このセミナーはSSEがIFCとUN Womenとともに開発した内容を基に、JPXが和訳・編集したもので、一部日本に関する補足説明を加えていますが、主にはグローバルな観点から開発されたプログラムであるため、必ずしも日本企業に該当するものではないことをご了承ください。

The SSE is a UN Partnership Programme of





5 GENDER EQUALITY



資本市場機能を利用したジェンダー平等の促進

第3回：ジェンダー平等を重視する投資家の観点を理解する



準備する

ジェンダー平等の**現状、用語、及び目的**の概要を理解する

情報を発信する

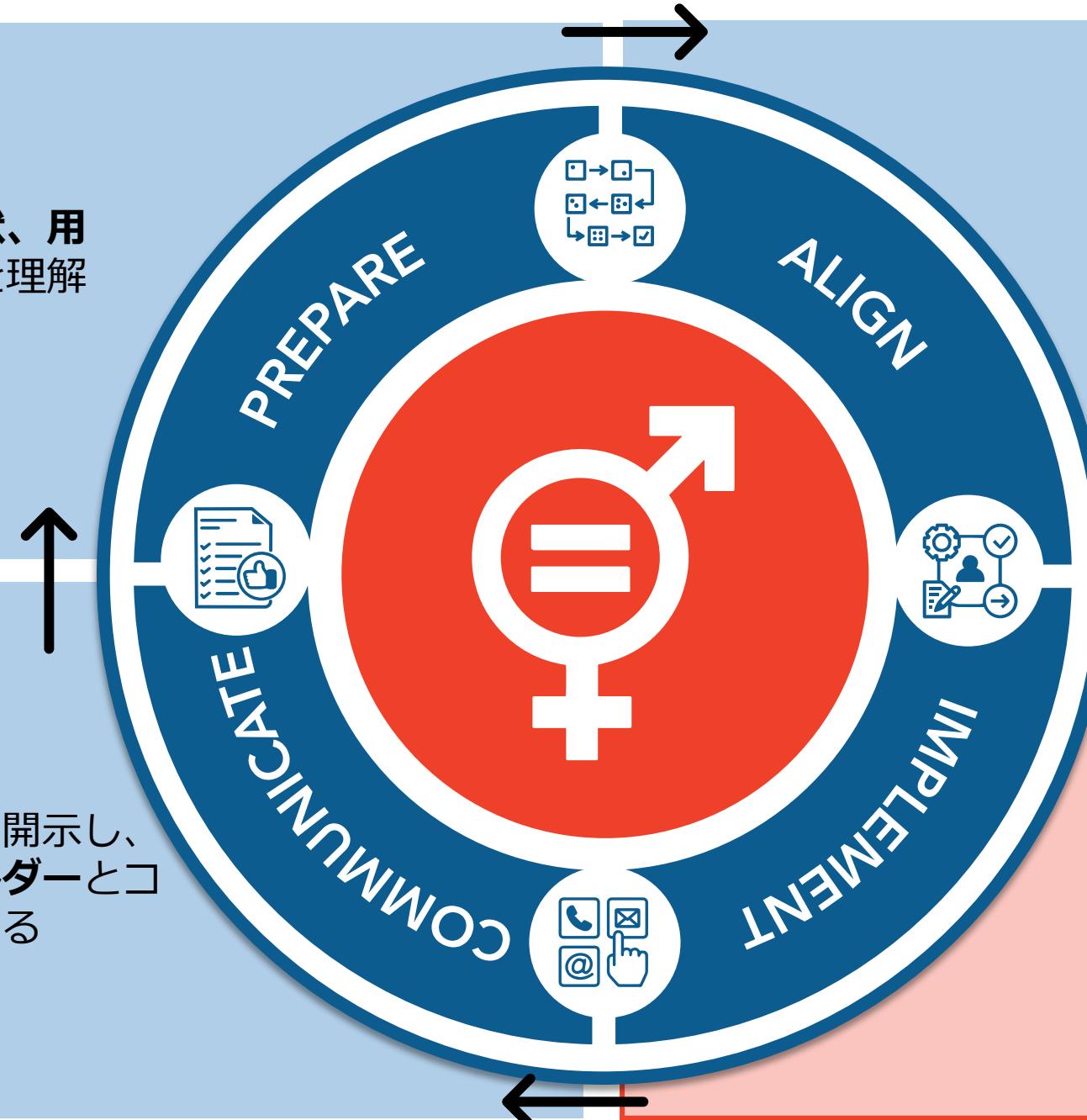
ジェンダー関連情報を開示し、**社内外のステークホルダーとコミュニケーション**をとる

一致させる

ジェンダー平等への取組みを検討する際に参考にできる**グローバルな基準、当該国・地域の法規制、他社の取組み**を特定

実践する

ジェンダー要素を取り入れた**投資の推進・金融商品の観点**から価値構造を検討



「ジェンダーレンズ投資」とは

- ・ 投資ポートフォリオの一部または全体に適用される投資戦略
- ・ ジェンダー関連の状況を検証することで投資判断をより適切に支援する
- ・ 意図的に・測定可能な方法でジェンダー格差に対処することを目的とする

「ジェンダーレンズ投資」のユニバース

金融商品

投資家

現物

ジェンダーの視点からパフォーマンス
が良い企業の株式

ファンド

ジェンダー関連要素を取り入れた投
資信託やETF、ラップ口座、並びに
プライベートエクイティ・デットの
ファンド

債券

ジェンダー関連のインパクトを目指す
社債、地方債、国債、譲渡性預金等



個人投資家

投資判断にジェンダー関連
要素を取り入れようとする
個人やノンプロ投資家

機関投資家

投資判断のすべてまたは一部にジェンダー関連要素を
取り入れる機関

ジェンダー平等実現に向けた 投資家の取り組み

りそなアセットマネジメント

自己紹介



りそなアセットマネジメント株式会社 中出 真央

所属 責任投資部 企画グループ

入社年度 2019年度

略歴 債券インデックスファンドのファンド・マネジャー → 現職

本日のアジェンダ

1. 日本の機関投資家におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み
 - ①機関投資家の動向の概観
 - ②年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）における取り組み
 - ③アセットマネジメント企業における取り組み
2. 当社におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み
 - ①当社がジェンダー平等推進に取り組む理由
 - ②当社の取り組み
 - ③データの収集方法
3. 投資先企業の皆さまへの期待

本日のアジェンダ

1. 日本の機関投資家におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

- ① 機関投資家の動向概観
- ② 年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）における取り組み
- ③ アセットマネジメント企業における取り組み

2. 当社におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

- ① 当社がジェンダー平等推進に取り組む理由
- ② 当社の取り組み
- ③ データの収集方法

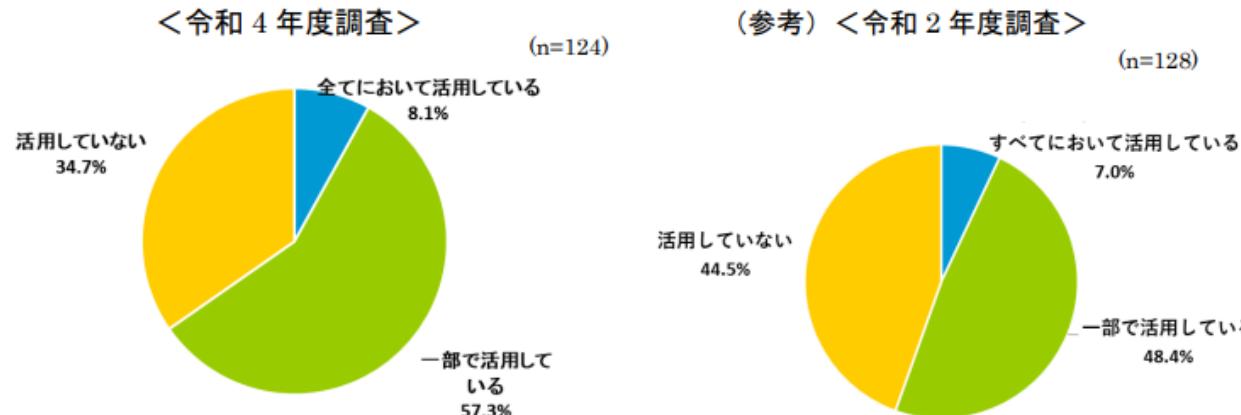
3. 投資先企業の皆さまへの期待

1. 日本の機関投資家におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

①機関投資家の動向概観

- 令和5年4月に公表された内閣府 男女共同参画局の「ジェンダー投資に関する調査研究報告書」において、次のようなことが指摘されている。
 - 投資判断の全て又は一部において女性活躍情報を活用していると回答した機関投資家等の割合は約 65%と約3分の2となった。
 - 投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由として、「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」が約 75%で最も多く、次いで「企業の優秀な人材確保につながると考えるため」が多かった。多くの機関投資家等は、女性活躍が企業の長期的なリターンや人材確保につながると考えているといえる。

図表 3 投資判断における女性活躍情報の活用状況



引用：内閣府「ジェンダー投資に関する調査研究報告書」(https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/r4gender_lens_investing_research.html)

1. 日本の機関投資家におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

②年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）※における取り組み

※年金積立金の管理・運用を担い、年金財政の安定に貢献する組織。

- 2017年以降、ESG指数の採用を進め、現在、9つのESG指数を採用している。
- ジェンダーダイバーシティに富む企業が優れた経営パフォーマンスを上げる可能性があることを示す多くの実証研究があること、また、ジェンダー・ダイバーシティの改善が各国の経済成長を後押しする可能性があることを踏まえ、上記9つのESG指数のうち、3つにおいてDE&Iをテーマとする指数が採用されている。

国内株式：ESG総合指数

	FTSE Blossom Japan Index	FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指標 MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指數
指数のコンセプト・特徴	世界でも有数の歴史を持つFTSE RussellのESG指標シリーズ。FTSE4 Good IndexのESG評価スケールを用いて評価。 ・ESG評価の絶対評価が高い銘柄をスクリーニングし、最後に業種ウェイトをIndustryレベルで中立化したESG総合型指標。	FTSE Blossom Japan Indexと同じFTSE RussellのESG評価をベースに、一部のカーボンリターンインデックス（売上高当たり温室内効果ガス排出量）が高い企業についても、企業の気候変動リスク・機会に対する経営姿勢も評価に反映。 ・業種内でESG評価が相対的に高い銘柄を組み入れ、最後に業種ウェイトで中立化。	世界で1,000社以上が利用するMSCIのESGリサーチに基づいて構築し、様々なESGスコアを包括的に市場ポートフォリオに反映したESG総合型指標。 ・業種内でESG評価が相対的に高い銘柄を組み入れ。
指標構成	選別型（ベストインクラス）	選別型（ベストインクラス）	選別型（ベストインクラス）
指標組入候補（親指数）	FTSE JAPAN ALL CAP INDEX [1,431銘柄]	FTSE JAPAN ALL CAP INDEX [1,431銘柄]	MSCI 日本株 IMI [937銘柄]
指標構成銘柄数	355	663	477
運用資産額（億円）	14,953	13,980	29,393

国外株式：ESG総合指数及びESGテーマ指標（女性活躍/気候変動）

	MSCI ACWI ESGユニバーサル指標（除く日本、除く中国A株） MSCI ACWI ESG ユニバーサル指數	Morningstar日本（除く日本）ジェンダー・ダイバーシティ指標（愛称「GenDi」）	S&Pグローバル（除く日本）大中型株 カーボン・エフィシェント指數
指数のコンセプト・特徴	・MSCIのESG指標の一つ。ESG格付けとESGレンダードをもとにしたウェイト調整を主眼として指標全体のESG評価を高めた総合型指標。 ・親指数と同様の投資機会及びリスクエクスポージャーを維持しつつESGインテグレーションを行うことを目指す大規模投資家向けに開発された指標。	・Equileapジェンダー・スコアカードによる企業のジェンダー間の平等に対する取組の評価等に基づき投資ウェイトを決定する外因型指標。 ・評価は①リーダーシップ及び従業員の男女均衡度、②賃金の平等などワーカライバランス、③ジェンダー間の平等を推進するためのポリシー、④コミットメント・透明性、⑤説明責任の4カテゴリーで実施。	・環境評価のバイオニア的存在であるTrucostによる炭素排出量データをもとに、S&Pダウ・ジョーンズ・インデックスが指標を構築。
指標構成	ティルト型	ティルト型	ティルト型
指標組入候補（親指数）	MSCI ACWI（除く日本、除く中国A株）[1,971銘柄]	Morningstar先進国（除く日本）大中型株指標 [1,687銘柄]	S&P Global ex-Japan LargeMidCap [3,405銘柄]
指標構成銘柄数	1,933	1,686	2,127
運用資産額（億円）	24,905	7,323	52,248

(注) データは2025年3月末時点

(出所) FACTSET等よりGPIF作成

国内株式：ESGテーマ指標（女性活躍/気候変動）

	MSCI日本株 女性活躍指標（愛称「WINI」） MSCI 日本株 女性活躍指數「WINI」	Morningstar日本株 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指標（除くREIT） Morningstar日本株 女性活躍指數「WINI」	S&P/JPX カーボン・エフィシェント指數
指数のコンセプト・特徴	女性活躍推進法により開示される女性雇用に関するデータに基づき、多面的に性別多様性スコアを算出し、各業種から同スコアの高い企業を選別して指標を構築。 ・該当分野で多面的な評価を行った初の指標。	Equileapジェンダー・スコアカードによる企業のジェンダー間の平等に対する取組の評価等に基づき投資ウェイトを決定する国内株式指標。 ・評価は①リーダーシップ及び従業員の男女均衡度、②賃金の平等などワーカライバランス、③ジェンダー間の平等を推進するためのポリシー、④コミットメント・透明性、⑤説明責任の4カテゴリーで実施。	環境評価のバイオニア的存在であるTrucostによる炭素排出量データをもとに、S&Pダウ・ジョーンズ・インデックスが指標を構築。
指標構成	選別型（ベストインクラス）	ティルト型	ティルト型
指標組入候補（親指数）	FTSE JAPAN IMI TOP 700 [695銘柄]	Morningstar日本株式指數（除くREIT） [876銘柄]	TOPIX [1,692銘柄]
指標構成銘柄数	338	876	1,602
運用資産額（億円）	9,600	7,288	22,737

引用：GPIF「2024年度サステナビリティ投資報告」(https://www.gpif.go.jp/esg-stw/GPIF_Sustainability_Report_FY2024_J_02.pdf)

1. 日本の機関投資家におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

③アセットマネジメント企業における取り組み

- ・2023年、東京証券取引所が定める「有価証券上場規程」において、「プライム市場の上場内国会社における女性役員比率に係る数値目標の設定等」という項目が新たに新設され、「2030年までに、女性役員の比率を30%以上とすることを目指す。」等の記載が追加された。
- ・上記動向等も踏まえ、複数のアセットマネジメント企業において、その議決権行使基準にジェンダーに係る基準が導入されている（下図参照）。

機関投資家(例)	基準
りそなアセットマネジメント	プライム市場上場企業で、取締役会全体に占める女性取締役の比率が10%に達していない場合、代表取締役の選任に反対。
アセットマネジメントOne	総会後の取締役会において、女性の取締役が1名以上在任していない場合、代表取締役に原則反対。指名委員会等設置会社の場合は、指名委員会の構成員に原則反対。なお、対象は東証プライム市場上場企業とする。
三井住友トラスト・アセットマネジメント	女性取締役が不在の場合、再任の取締役選任に反対（プライム市場上場企業）。
三菱UFJアセットマネジメント	取締役会に女性取締役が不在の場合、代表取締役の再任に反対。

1. 日本の機関投資家におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

③アセットマネジメント企業における取り組み

- ・2019年、TOPIX100に属する企業の取締役会に占める女性割合を、2030年を目途に30%とすることを目的とする、30% Club Japanが活動を開始。
- ・30% Club Japanでは3つのワーキンググループが創設されており、その中には機関投資家から成る「インベスター・グループ」が含まれる。
- ・この「インベスター・グループ」においては、多様な見解や視点を持つグループはより優れた決断を下すことができるとの考え方のもと、日本企業について、まずジェンダーの多様性に着目し、「エンゲージメントのベストプラクティス収集と共有」をはじめとする、持続的な企業価値拡大に向けた取り組みを進めている。

メンバー企業（33社）

アクサ・インベストメント・マネージャーズ、アセットマネジメントOne、アムンディ・アセットマネジメント、IMPAXアセットマネジメント、インベスコ・アセット・マネジメント、MUFGアセットマネジメント、オアシス・マネジメント・カンパニー、カディラキャピタルマネジメント、キャピタル・インターナショナル、ゴールドマン・サックス・アセット・マネジメント、JPモルガン・アセット・マネジメント、3Dインベストメント・パートナーズ、第一生命保険、大和アセットマネジメント、ドイチ・アセット・マネジメント、ニッセイアセットマネジメント、ニュートン・インベストメント・マネジメント・ジャパン、ニューバーガー・バーマン、ハーミーズ・インベストメント・マネジメント、BNYメロン・インベストメント・マネジメント、フィデリティ投信、ブラックロック・ジャパン、ベイリーギフォードアンドカンパニー、マニュライフ・インベストメント・マネジメント、ラッセル・インベストメント、リーガル・アンド・ジェネラル・インベストメント・マネジメント・ジャパン、りそなアセットマネジメント、三井住友DSアセットマネジメント、三井住友トラスト・アセットマネジメント、東京海上アセットマネジメント、日興アセットマネジメント、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）、野村アセットマネジメント

引用：30% Club Japan「インベスター・グループ」（<https://30percentclub.org/chapters/japan-2/>）

本日のアジェンダ

1. 日本の機関投資家におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

- ① 機関投資家の動向の概観
- ② 年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）における取り組み
- ③ アセットマネジメント企業における取り組み

2. 当社におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

- ① 当社がジェンダー平等推進に取り組む理由
- ② 当社の取り組み
- ③ データの収集方法

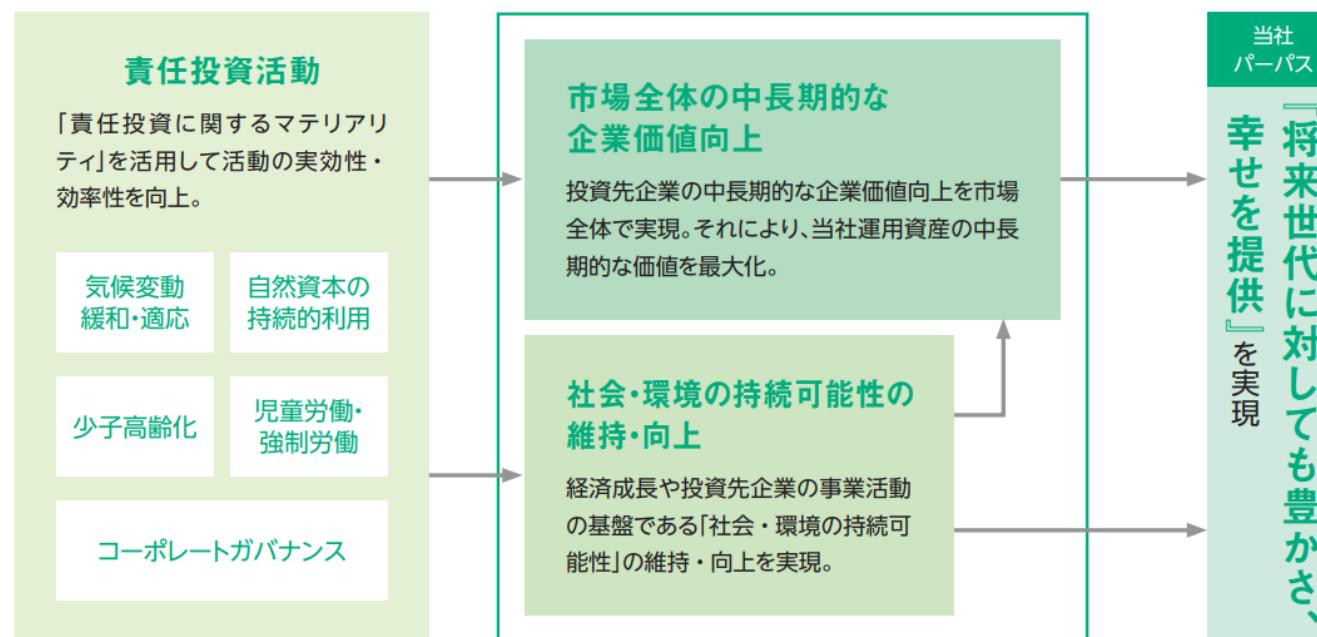
3. 投資先企業の皆さまへの期待

2. 当社におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

①当社がジェンダー平等推進に取り組む理由

- 当社は、年金等の信託財産を運用する長期の機関投資家であり、「将来世代に対しても豊かさ、幸せを提供」をパーカスとしている。
- このパーカスを実現し、「中長期的な当社運用資産の価値最大化」という目的を達成する手段として、経済成長や投資先企業の事業活動の基盤である「社会・環境の持続可能性」を維持・向上させるため、当社が責任投資活動を通じて解決していくべき最重要課題である「責任投資に関するマテリアリティ」を定めている。

● 「責任投資に関するマテリアリティ」と当社パーカスとの関連性(イメージ)



2. 当社におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

①当社がジェンダー平等推進に取り組む理由

- ・国際機関の文献等の調査結果に加え、社外委員や社内役職員等へのアンケート調査の結果を踏まえ8つの項目を「責任投資に関するマテリアリティ」として選定。
- ・この8つの項目のうち、「DE&Iの向上」をはじめとし、「児童労働・強制労働の撲滅、労働条件の改善」、「貧困、富の不平等の解消」、「少子高齢化への対応」、「コーポレートガバナンスの向上、経営の透明性の確保」が特にジェンダー平等に関連のある項目。

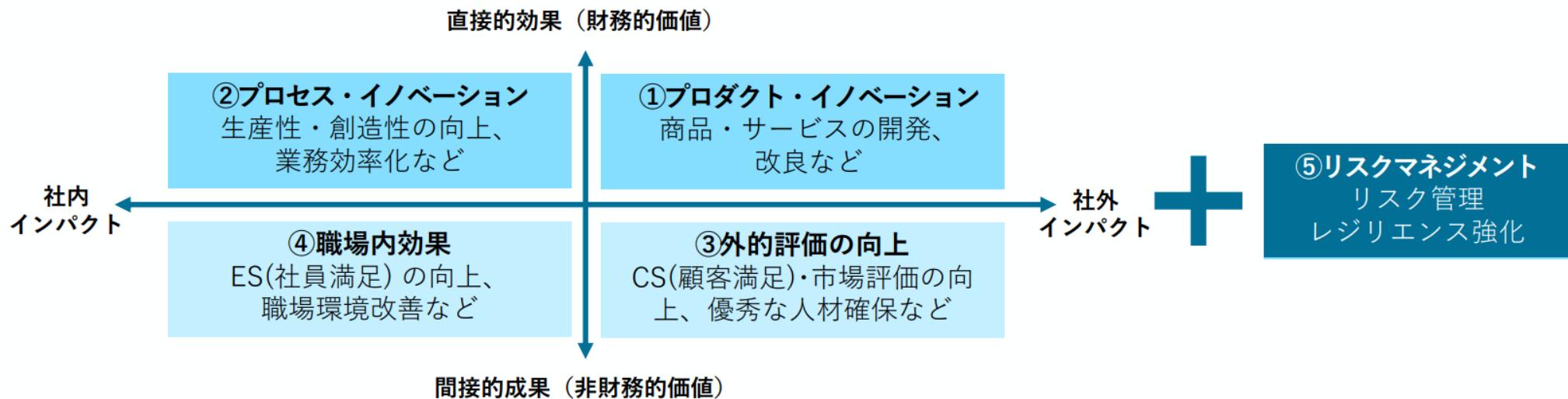
マテリアリティ項目名	内容
①気候変動の緩和	再生可能エネルギー等の利用、省エネルギー、サーキュラーエコノミーの推進、温室効果ガスの回収等を通じて、気候変動を緩和すること
②気候変動の影響への適応	自然災害による被害の予防・リスク分散、農作物の品種改良、適切な保険商品の設計等を通じて、社会経済・生態系・インフラへの気候変動の影響へ適応すること
③自然資本の持続可能な利用	自然資本(水資源・森林資源・生物多様性を含む。)の利用量の抑制、保全・再生、サーキュラーエコノミーの推進等を通じて、自然資本を持続的に利用できるようにすること
④児童労働・強制労働の撲滅、労働条件の改善	サプライチェーン管理、グリーバンスマカニズムの整備、適切な賃金水準の確保等を通じて、サプライチェーンを含む事業活動における児童労働・強制労働の撲滅や、労働条件の改善等を図ること
⑤貧困、富の不平等の解消	社会保障制度等の整備、富の再分配、教育へのアクセス向上への貢献等を通じて、貧困、富や資源の集中と固定化、教育や経済的機会へのアクセスの不平等といった問題の改善を図ること
⑥少子高齢化への対応	柔軟な働き方の推進、保育・教育サービスの提供、サクセッションプランの制定等を通じて、少子高齢化により生じる経済の衰退や経済・社会・文化の担い手不足といった問題の解決に貢献すること
⑦DE&Iの向上	取締役・経営層等の多様性向上、人事制度の拡充・見直し、社内教育等を通じて、DE&Iの向上を図ること
⑧コーポレートガバナンスの向上、経営の透明性の確保	取締役会の実効性向上、十分な情報開示、コンプライアンスの徹底とリスク管理等を通じて、コーポレートガバナンスを向上し、経営の透明性を確保すること

2. 当社におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

①当社がジェンダー平等推進に取り組む理由

- 当社は、ジェンダー平等に関する課題は投資先企業にとって様々なリスクとなり得ると考えている。
例) 男女の賃金格差が大きい且つこの是正への取り組みがみられない企業においては、優秀な人材の確保が難しくなる、等。
- 一方、ジェンダー平等に関連する課題への取り組みは、投資先企業に機会をもたらすと考えている。
例) 「DE&Iの向上」が改善すると、以下のような効果が見込まれる。

ダイバーシティ経営の成果イメージ



引用：多様性を競争力につなげるための企業経営研究会「企業の競争力強化のためのダイバーシティ経営（ダイバーシティレポート）」
(<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/diversityreportr.pdf>)

2. 当社におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

②当社の取り組み

- 当社は各種責任投資（1.ESGインテグレーション、2.対話・エンゲージメント、3.議決権行使、4.インパクト投資）を通じて責任投資に関するマテリアリティに取り組んでいる。

責任投資活動

責任投資にかかる基本方針

当社が賛同表明しているPRIの運用に関する原則や、日本版スチュワードシップ・コードも踏まえて制定した、責任投資活動を実践していく上での基本方針です。

- 信託財産等の運用にあたり財務情報と非財務情報(ESGを含む)を十分に把握・分析し、中長期的視点から企業の社会的価値向上や持続的成長を促す。
- 具体的行動として

1
投資意思決定プロセス
へのESG組込み

2
対話・
エンゲージメント

3
議決権行使を
実践

各種責任投資活動の実践

ESGインテグレーション
投資意思決定プロセスへESG要素を組み込む。
(詳細はP62)

- ESGインテグレーションの目的、基本的プロセス等を明確化した「ESGインテグレーション方針」に基づき、活動を実施。
- 全社的共通基盤として、「特定の兵器製造企業の除外方針」を制定、「りそなESG評価」を適用。

対話・エンゲージメント
投資先企業の中長期的な社会的価値向上と持続的成長を促す。
(詳細はP30)

- 対話・エンゲージメントの目的、基本的プロセス等を明確化した「対話・エンゲージメント方針」に基づき、年次で対話・エンゲージメント計画」を定め、これらに基づき活動を実施。

議決権行使
機関投資家としての責任を認識し、適切な判断を行う。
(詳細はP56)

- 「議決権行使に関する基本的な考え方」等に基づき、議決権行使基準を定め、それに基づき議決権行使。

+ インテンション

インパクト投資
投資を通じて、経済的リターンを追求するだけでなく、インパクト(社会・環境に対する良い影響)を生み出す。(詳細はP74)

責任投資活動の全体基盤

責任投資に関するマテリアリティ

「中長期的な当社運用資産の価値最大化」という目的を達成する手段として、経済成長や投資先企業の事業活動の基盤である「社会・環境の持続可能性」を維持・向上させるため、当社が責任投資活動を通じて解決していくべき最重要課題です。 (詳細はP14)

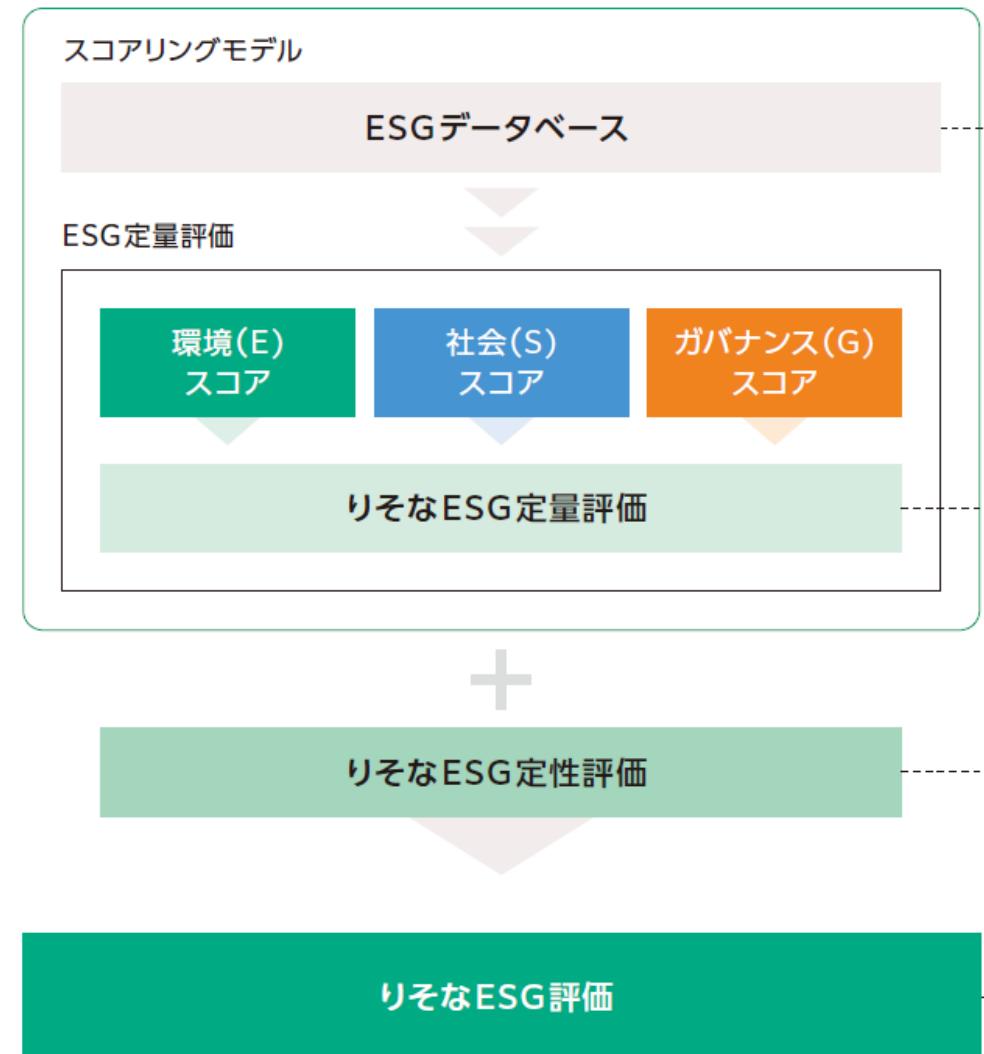
気候変動の緩和	気候変動の影響への適応	自然資本の持続可能な利用	児童労働・強制労働の撲滅、労働条件の改善
貧困・富の不平等の解消	少子高齢化への対応	DE&Iの向上	コーポレートガバナンスの向上、経営の透明性の確保

■ 世界的潮流を踏まえ、特に当社として注力すべき課題である「気候変動」「自然資本・生物多様性の損失」「人権課題」については、当社の基本的な考え方やアプローチ等を明らかにする方針を制定。(詳細はP24~29)

2. 当社におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

②当社の取り組み（1.ESGインテグレーション）

- 当社においては、独自の企業評価である「りそなESG評価」を利用したESGインテグレーション（財務情報に加え、非財務情報も加味し、総合的に企業を評価するもの）を実施。
- この「りそなESG評価」を利用することにより、アセットクラスや投資戦略の垣根を越え、企業におけるESGに関するリスクやオポチュニティ（機会）等を、幅広かつ統一的な基準で把握することを目指している。



2. 当社におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

②当社の取り組み（1.ESGインテグレーション）

- 「りそなESG評価」においては、主に社会（S）関連の評価項目として、ジェンダー平等推進に関連する項目を設定。
- 以下は、「りそなESG評価」のジェンダー平等推進に関連する項目の例。

社会(S)

イシューの例	DE&Iの向上	
サブイシューの例	DE&I	人的資本
具体的評価 項目の例	● 人権方針 ● 男女間賃金格差の開示 ● 女性管理職比率	● 従業員離職率 ● 従業員の平均研修時間数 ● 雇用機会均等方針

2. 当社におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

②当社の取り組み（2.対話・エンゲージメント）

- 当社は、右記のような類型の対話・エンゲージメント（機関投資家等が投資先企業や投資を検討している企業に対して行う「建設的な目的をもった対話」）を実施。
- 投資先企業と協働し、投資先企業自らのサステナビリティと、企業活動の基盤である社会・環境のサステナビリティを高めることにより、投資先企業の中長期的な社会的価値向上と持続的成長を促し、もって中長期的な観点からのお客さまの利益の拡大を図ることを目的としている。

当社の対話・エンゲージメントの活動類型

■ 投資先企業に対する対話・エンゲージメント

① マテリアリティ(トップダウン)エンゲージメント

(詳細はP34)

「責任投資に関するマテリアリティ」(P14)等に基づき、当社がテーマ等を設定するとともに、当該テーマとの関連性等を踏まえ対象企業を選定して実施する対話・エンゲージメント。

② 情報開示エンゲージメント

(詳細はP38)

情報開示が不十分であることに起因するディスクロージャーディスカウント[※]の是正を目的とし、このテーマとの関連性等を踏まえ当社が対象企業を選定して実施する対話・エンゲージメント。

※非財務情報等の開示が不十分であることにより企業価値が適切に評価されていない状態

③ ボトムアップエンゲージメント

(詳細はP40、42)

個別投資先企業の経営戦略、資本政策、ガバナンス等の状況や、アクティブ運用独自のテーマに基づいて実施する対話・エンゲージメント。

類型	マテリアリティ(トップダウン)エンゲージメント	情報開示エンゲージメント	ボトムアップエンゲージメント
着眼点	当社マテリアリティ 気候変動、自然資本の保全 等	ディスクロージャーディスカウントの是正	経営戦略、資本政策 等
主なテーマ例	気候関連情報開示の高度化 サステナブルなパーム油の調達	統合報告書をベースとした非財務情報の開示の促進・高度化	各社固有のテーマに応じた項目を設定
アプローチ	インハウスエンゲージメントと協働エンゲージメント [※] を併用 ※Climate Action 100+等	インハウスエンゲージメント中心	インハウスエンゲージメント中心

■ 公的機関・団体等に対する対話・エンゲージメント

④ パブリックエンゲージメント

(詳細はP55)

企業活動・経済活動の基盤(社会環境・自然環境を含む。)の維持・向上等を目的として行う、政府をはじめとする公的機関や関連団体等に対する提案、意見表明等。

■ インデックスプロバイダーに対する対話・エンゲージメント

⑤ 指数エンゲージメント

(詳細はP54)

運用において参照する指数の健全で持続的な発展を促すことを目的として行う、インデックスプロバイダーとの対話・エンゲージメント。

2. 当社におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

②当社の取り組み（2.対話・エンゲージメント）

- ・マテリアリティ（トップダウン）エンゲージメントでは、「責任投資に関するマテリアリティ」等に基づき、当社がテーマ等を設定するとともに、当該テーマとの関連性等を踏まえ対象企業を選定して対話・エンゲージメントを実施している（協働エンゲージメントについては、そのテーマと「責任投資に関するマテリアリティ」との関連性等を考慮し、参加有無を決定）。
- ・当社は、マテリアリティ（トップダウン）エンゲージメントの1つとして、当社マテリアリティの1つである「DE&Iの向上」に関連性の高い「30% Club Japan」というイニシアティブに参画している。

□ 30% Club Japanの概要

- 30% Clubは、取締役会を含む企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目的としたプラットフォームです。30% Club Japanは、2019年5月に正式に活動を開始し、現在インベスターグループには33機関^{※1}が参加しています。(30% Clubは2010年に英国で発足。)
- 当プラットフォームは、TOPIX100の取締役会に占める女性割合を2030年めどに30%にすることを目標としており、2023年9月時点のTOPIX100の取締役会に占める女性割合は19.6%です。(2022年比+2.4%)
- 当社は、2019年よりインベスターグループ^{※2}に参加しており、現在はベストプラクティス・サブグループ内のプロジェクトのリードを務めるとともに、当社職員がボードを務めるなど、積極的に活動に貢献するよう努めています。
- 主な取り組み内容は以下のとおりです。



取り組み① : 日本公認会計士協会所属役員との意見交換会の実施

取り組み② : 企業との対話のベストプラクティスの共有およびプログレスレポートの発行

※1 2024年10月現時点

※2 所属企業で、サブグループ(アウェアネス・サブグループ、ソートリーダーシップ・サブグループ、ベストプラクティス・サブグループ)を構成している。

2. 当社におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

②当社の取り組み（2.対話・エンゲージメント）

- ・ボトムアップエンゲージメントでは、個別投資先企業の経営戦略、資本政策、ガバナンスの状況等のテーマに基づいて対話・エンゲージメントを実施している。
- ・ボトムアップエンゲージメントにおいても、「DE&Iの向上」等の改善が必要であると判断した投資先企業については、これをテーマとする対話・エンゲージメントを実施することがある。

□ ボトムアップエンゲージメントにおいて「DE&Iの向上」をテーマとした事例

対象企業の状況

- ・TOPIX100に含まれる国内企業。
- ・同社の取締役は8名で構成されているが、そのうち女性取締役は1名(12.5%)にとどまる。

対話・エンゲージメント内容

- ・2020年7月、当社が「30% Club Japan」の「Investor Group」に所属しており、TOPIX100に属する企業に対し、2030年までに女性取締役比率を30%とすることを求めていた旨を伝え、同社の女性取締役の増員を求めた。
- ・上記対話・エンゲージメントを皮切りに、同社とこのテーマにつき数年にわたり対話・エンゲージメントを実施。4年後、同社が女性役員比率30%を目指す旨の目標を新たに掲げた。
- ・2024年10月、同社が上記目標を掲げたことを踏まえ、改めて同社とこのテーマにつき対話・エンゲージメントを実施。

結果

2025年6月、同社が女性取締役を増員し、女性取締役の割合は25%(女性2名/8名)となった。

2. 当社におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

②当社の取り組み（3.議決権行使）

- 当社は、機関投資家として投資先企業のコーポレートガバナンス向上に重要な責任を負っている。また、投資先企業の行う事業を通じ、環境・社会に大きなインパクトを及ぼしている。そして、これらの事項が中長期的に当社の運用成果にも影響を及ぼすものと認識している。
- 上記認識のもと、運用者として適切な議決権行使を行うため、国内株式・外国株式それぞれの議決権行使基準を定め、これに基づき議決権行使を行っている。

金融+で、未来をプラスに。 RESONA GROUP

 りそなアセットマネジメント
RESONA

2025年1月1日改定
りそなアセットマネジメント株式会社

議決権行使に関する基準（国内株式）

1. 行使基準策定の目的

株式投資において、受益者の利益を安定的かつ継続的に高めていくためには、企業が株主利益の最大化を尊重した経営を行い、長期安定的に企業収益を計上していくこと、及び市場全体の中長期的収益性の基盤である社会経済や環境のサステナビリティを維持向上することが重要となります。そのためには、企業におけるコーポレートガバナンスが十分に機能することが不可欠です。

議決権行使に関する基準を示し、それに則って行使を行うことで、企業のコーポレートガバナンス改善、社会経済や環境のサステナビリティの維持向上を促進し、長期的な株主利益の最大化を目指します。

2. 対話・エンゲージメントとの関係

議決権行使においては、対話・エンゲージメントの内容・結果をベースに、長期投資家として投資先企業のガバナンス体制等に対する評価を行い、賛否を判断します。

その場合、議決権行使基準とは異なる判断となる、または同基準だけでは明確に判断できない議案に関しては、責任投資会議にて審議を行い、適切に賛否を判断します。

3. 行使基準

(1) 取締役選任に関する事項

取締役会構成等の妥当性・適切性、会社の業績や資本効率、対象取締役の経歴・資質・職務の執行実績、社外取締役の独立性等を審議し賛否を判断します。

① 取締役会構成
● 取締役会は十分に議論できる、かつ、迅速な意思決定ができる規模（20名以内）を超える場合には、代表取締役（※1）の選任に反対します。
● 取締役会に独立性のある社外取締役が3分の1以上選任されていない場合、合理的

2. 当社におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

②当社の取り組み（3.議決権行使）

- 前述（P6）の通り、当社の議決権行使基準においては、取締役会の女性比率に関する基準を導入している。
- 日本企業のジェンダー・ダイバーシティ推進を図るため、現在10%としている数値基準について、今後、政府目標（プライム市場上場企業において2030年までに女性役員比率30%以上）に沿って段階的に引き上げる予定。

3. 行使基準

（1）取締役選任に関する事項

取締役会構成等の妥当性・適切性、会社の業績や資本効率、対象取締役の経歴・資質・職務の執行実績、社外取締役の独立性等を審議し賛否を判断します。

① 取締役会構成

- 取締役会は十分に議論できる、かつ、迅速な意思決定ができる規模（20名以内）を超える場合には、代表取締役（※1）の選任に反対します。
- プライム市場上場企業で、取締役会全体に占める女性取締役の比率が10%に達していない場合、代表取締役（※1）の選任に反対します。但し、ジェンダー・ダイバーシティ推進への取組みについて合理的かつ納得性ある説明があった場合、それらを考慮した判断を行います。

2. 当社におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

②当社の取り組み（3.議決権行使）

- 取締役会のジェンダー・ダイバーシティに係る基準のほか、重要なサステナビリティ課題に関する対話・エンゲージメントの結果を議決権行使に反映させる議決権行使基準も導入。
- 「重要なサステナビリティ課題」には、ジェンダー平等に係る課題も含まれる可能性がある。

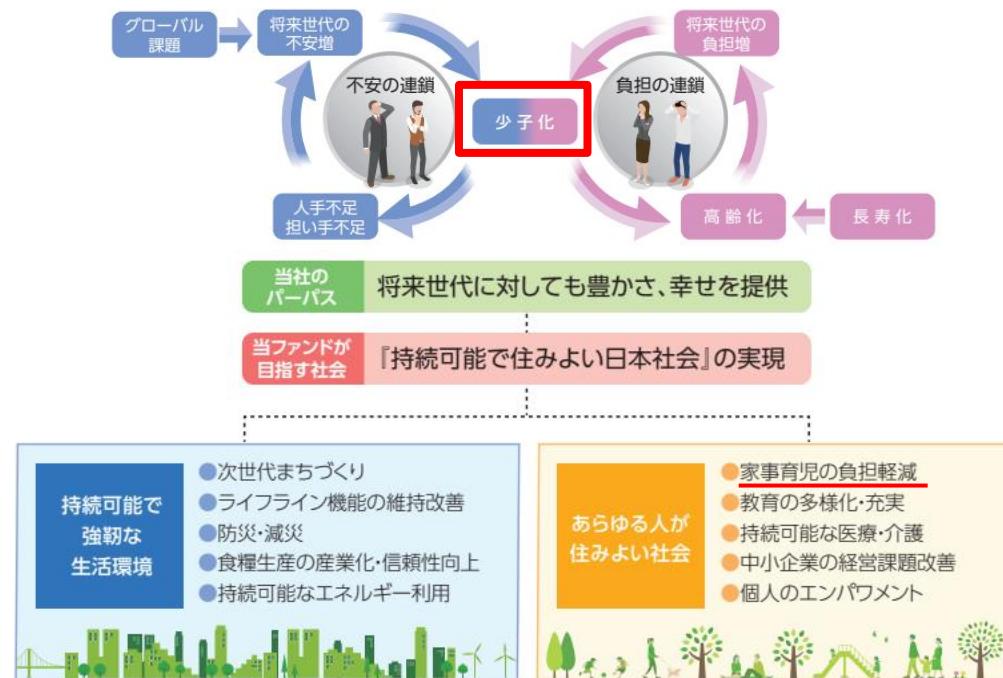
⑤ その他

- 投資先企業と解決すべき課題（気候変動、自然資本、人権その他重要なサステナビリティ課題を含む）を設定し、対話・エンゲージメントを実施し続けたにもかかわらず、特段の理由もなく改善の動きがみられない場合、代表取締役の選任に反対することを検討します。

2. 当社におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

②当社の取り組み（4.インパクト投資）

- 当社は、「『持続可能で住みよい日本社会』の実現」をインテンションとし、日本の持続可能性を脅かす様々な社会的課題の解決に貢献するインパクトを投資を通じて生み出す、国内株式インパクト投資ファンド※を設定している。
- 日本の社会的課題の多くが少子化等、人口動態の変化に起因し、さらに、この人口動態の変化自体が、将来世代の負担の増大や不安の増幅を通じて人口動態の変化に拍車をかけ、社会的課題のさらなる深刻化を招いている可能性がある、ということを踏まえ、このファンドでは、この連鎖に関わる10の課題領域を解決に取り組むべき対象として設定している。



※インパクト投資とは、「投資リターン」を追求することに加え、社会に追加的に良い影響、「インパクト」を生み出すことを目的とする投資手法です。ここでインパクトとは、投資の副産物ではなく、投資によって意図して創出するものであることが、インパクト投資の大きな特徴です。

2. 当社におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

②当社の取り組み（4.インパクト投資）

- このインパクトファンドにおける課題領域「家事育児の負担軽減」において特定した問題とインパクト目標は以下の通り。

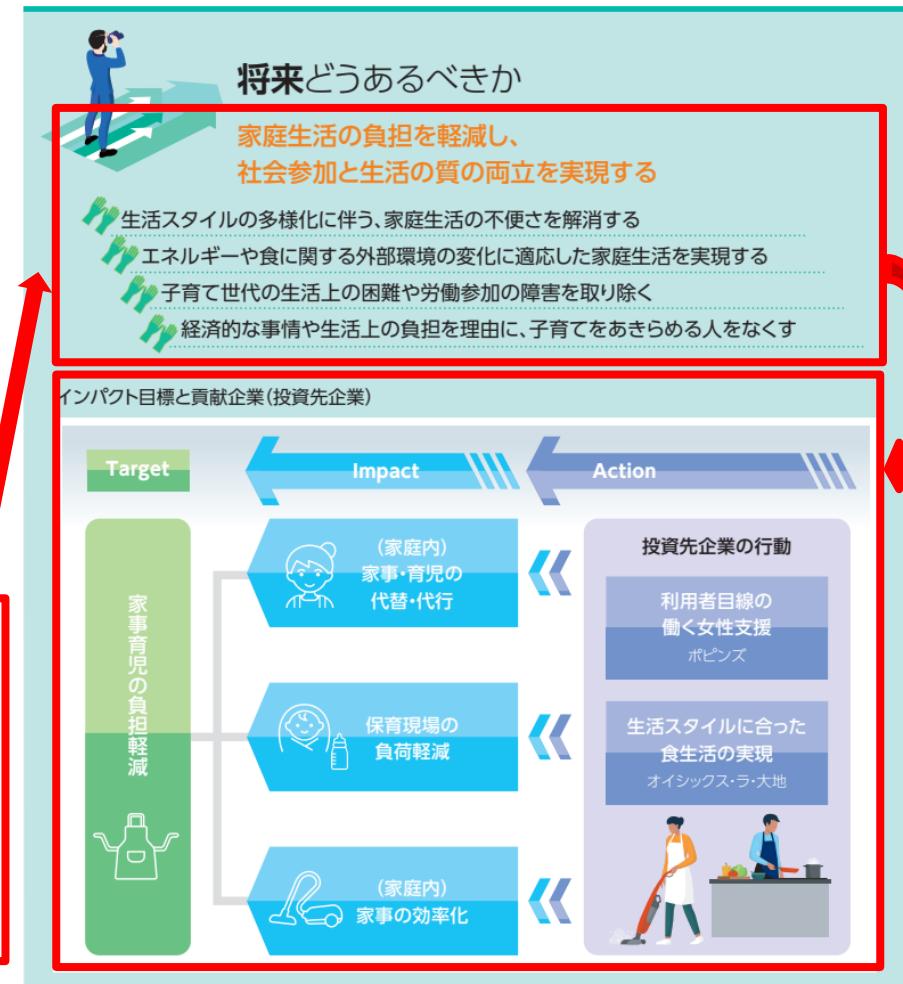
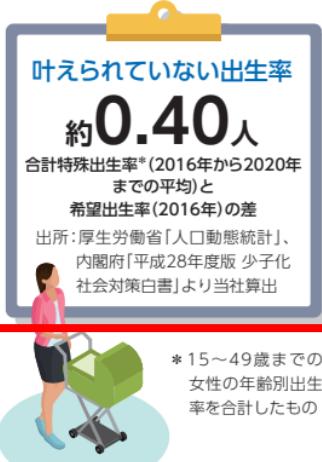
無償労働の負担

1日の有償労働時間と無償労働時間



左のグラフのように、有償労働と無償労働を合算した総労働時間でみると、共働き世帯の女性は専業主婦世帯の女性と比較して2.8時間長く働いています。共働きの世帯でも家庭内での無償労働の分担は限定的であるため、女性の総労働時間は9.5時間と共働き世帯男性の8.9時間よりも長くなっています。現実問題として、女性がフルタイムで働くには、無償労働の負担軽減が不可避な状況にあると考えられます。

次に、子育て世帯の労働時間をみてみます。6歳未満の子供のいる世帯では、有業者全体と比較して女性で0.7時間、男性で2.0時間長く働いています。また、総労働時間は男性で10.3時間、女性で9.6時間と、非常に大きな負担を強いられていると言えます。



直近年度における投資先企業の定量アウトカム試算 (アウトカム:企業の活動が社会にもたらす効果)

企業名	インパクト事業	アウトカム	アウトカム試算
ポピンズ	ファミリーケア事業	代替・代行による負担軽減	軽減効果 764万時間
	エデュケア事業	代替・代行による負担軽減	軽減効果 2,431万時間
オイシックス・ラ・大地	ミールキットの販売	家事効率化による負担軽減	軽減効果 1,950万時間

2. 当社におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み

③データの収集方法

- 当社においては、各責任投資活動ごとに、データ収集にあたり主に以下の開示物を参照している。

責任投資活動	収集しているデータ/データ参照先の例
ESGインテグレーション	<ul style="list-style-type: none">男女間賃金格差/企業開示データ(外部機関集計によるものを含む)、テキストデータ等人権方針の有無等/企業開示データ(外部機関集計によるものを含む)、テキストデータ等女性管理職比率/企業開示データ(外部機関集計によるものを含む)、テキストデータ等
対話・エンゲージメント	<ul style="list-style-type: none">取締役会における女性比率/有価証券報告書男性育児休業取得者比率/有価証券報告書男性育児休業平均取得日数/統合報告書
議決権行使	<ul style="list-style-type: none">取締役会における女性比率/招集通知

本日のアジェンダ

- 1. 日本の機関投資家におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み**
 - ①機関投資家の動向の概観
 - ②年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）における取り組み
 - ③アセットマネジメント企業における取り組み
- 2. 当社におけるジェンダー平等推進に向けた取り組み**
 - ①当社がジェンダー平等推進に取り組む理由
 - ②当社の取り組み
 - ③データの収集方法
- 3. 投資先企業の皆さまへの期待**

3. 投資先企業の皆さまへの期待

- ・ジェンダー平等の推進には経営層の理解と実践が不可欠。例えば「なぜダイバーシティの推進に取り組むべきであるか」を経営層含め腹落ちすること、投資家との対話内容を経営層にしっかりご共有いただくこと、経営層に投資家との対話にご参加いただくことが重要。
- ・投資先企業の企業価値向上につながる取り組みは、開示内容でしか判断できないため、開示内容の充実化をお願いしたい。定量的な情報の開示ももちろん重要であるが、数字では表しきれない取り組みや成果等、定性的な内容も積極的に開示していただきたい。
- ・特に目標に対して未達となった場合には、単に実績や達成率を示すだけでなく、会社としての評価や分析、背景にある要因や今後の取り組みについても併せて開示いただけると、より理解が深まると思う。
- ・当社のマテリアリティの一つである「少子高齢化への対応」については、今後関連する取り組みを充実化させる予定である。投資先企業の皆さんと共に、女性の働きやすさ向上、男性の育児休暇の取りやすさ向上等に向け、取り組みを一緒に進めていきたい。

出典

内閣府「ジェンダー投資に関する調査研究報告書」

(https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/r4gender_lens_investing_research.html)

GPIF「2024年度サステナビリティ投資報告」

(https://www.gpif.go.jp/esg-stw/GPIF_Sustainability_Report_FY2024_J_02.pdf)

GPIF「2020年度ESG投資報告」

(https://www.gpif.go.jp/investment/GPIF_ESGReport_FY2020_J.pdf)

東京証券取引所「有価証券上場規程」

(https://jpx-gr.info/rule/tosho_regu_201305070007001.html)

アセットマネジメントOne「国内株式の議決権行使に関するガイドラインおよび議案判断基準」

(https://www.am-one.co.jp/img/company/16/kokunai_guideline_20250401.pdf)

三井住友トラスト・アセットマネジメント「責任ある機関投資家としての議決権行使（国内株式）の考え方」

(https://www.smtam.jp/file/62/votinggl_dom.pdf)

三菱UFJアセットマネジメント「有価証券上場規程」

(https://www.am.mufg.jp/assets/pdf/investment_policy/giketsu_250228.pdf)

30% Club Japan「About 30% Club Japan」

(<https://30percentclub.org/chapters/japan-2/>)

30% Club Japan「30% Club Japan Investor Group ANNUAL REPORT 2020/21」

(https://30percentclub.org/wp-content/uploads/2022/01/japan_IG_Annual_Report_web.pdf)



In partnership with



Hosted by



The SSE is a UN Partnership Programme of



Disclaimer

All information and opinions, including all figures, terms, and conditions, contained in this work are stated as of the presentation date and are subject to change without notification. Neither UN SSE nor IFC shall have any liability to any of the recipients of this work for any loss, cost or damage alleged to have been incurred by any such recipients arising out of their use of or reliance on the work and neither UN SSE nor IFC accepts any responsibility whatsoever for any action taken or omitted to be taken by any recipient of this work on the basis of any matter contained in, or omitted from, this work. All names, logos and trademarks belonging to UN SEE or IFC appearing in this work are the property of the respective organization and you may not use any such materials for any purpose without the express written consent from the respective organization.

THANK YOU

【本資料に関する注意事項】

本資料は金融商品取引法に基づく開示資料ではなく、情報提供のみを目的としたものであり、投資勧誘や特定の証券会社との取引を推奨することを目的として作成されたものではありません。万一、本資料に基づき生じた費用又は被った損害があった場合にも、株式会社日本取引所グループおよびその関係会社は責任を負いかねます。