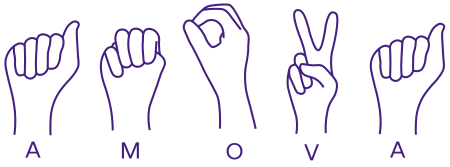
amova
アモーヴァ・アセットマネジメント

Invested in sustainability

サステナビリティレポート 2025



目次

はじめに — 私たちについて

Mission（使命）・Principles（原則）・Values（行動基準） ... 3
目的を見据えて前進 ... 4
— 代表取締役社長兼CEO ステファニー・ドゥルーズからのメッセージ
2024年：コーポレート・サステナビリティの取り組み ... 6
当社におけるサステナビリティの軌跡 ... 7
歴史からの教訓：持続可能な開発と包括的な成長の重要性 ... 8
— チーフ・グローバル・ストラテジスト フィンク直美
コーポレート・ガバナンス ... 10
当社の関連会社 ... 13

インベストメント・マネジメント

理念の実践 ... 17
— CIO（最高投資責任者） マーク・E・ストックルからのメッセージ
ESGのアプローチ、理念、ガバナンス ... 18
ESG原則の実践 ... 19
サステナブルインベストメントチーム ... 21
国内株式運用チーム ... 24
インベストメント・テクノロジー運用チーム ... 28
国内債券運用チーム ... 30
アジア株式運用チーム（日本を除く） ... 32
アジア債券運用チーム（日本を除く） ... 34
マルチアセット運用チーム ... 36
ニュージーランド運用チーム ... 37
米国運用チーム ... 39
グローバル株式運用チーム ... 40
グローバル債券運用チーム ... 42
ポートフォリオ・ソリューションズ・グループ ... 44
スチュワードシップ活動
　ESGトピックに関するエンゲージメント ... 45
　エンゲージメントのケーススタディ ... 46
　ESGトピックに関する議決権行使 ... 48
　議決権行使のケーススタディ ... 49
　協働エンゲージメント ... 51
サステナブル投資の普及促進 ... 52

コーポレート・サステナビリティ

発信を通してアモーヴァの志の輪を内外に広げる ... 55
— 代表取締役会長 首藤 邦之からのメッセージ
社会的インパクト ... 56
環境 ... 57
人事におけるDEI ... 59
サイバーセキュリティ ... 60
サステナビリティ・タウンホール2024 ... 61
インタビュー：アスリート社員に聞く ... 62
グローバル・コーポレート・サステナビリティ・チーム&サステナビリティ・グループ
　変化を促す触媒としての役割 ... 64
　日本 ... 65
　アジア ... 69
　アメリカズ ... 71
　EMEA ... 72
　ニュージーランド ... 73
　インターナショナル・ウィメンズ・グループ ... 74
　グローバル人種平等グループ ... 77

今後について

未来への歩み ... 79
— ジョイス・コー、河野 大介より（コーポレート・サステナビリティ共同グローバルヘッド）

その他の情報

外部イニシアチブへの参画 ... 81
拠点情報 ... 82
GRI 内容索引 ... 83
重要な情報 ... 84

*このレポートは、主にアモーヴァ・アセットマネジメント株式会社及び連結子会社においての2024年1月1日から2024年12月31日の間に行われたのサステナビリティ活動について報告しています。
一部、2025年の活動やデータも掲載していますが、その場合は日にちを明示しています。

カバー画像：
アモーヴァ・アセットマネジメントの
社員、池 透暢と橋本 勝也

amova
アモーヴァ・アセットマネジメント

Mission（使命）

先進的投資ソリューションで より良い明日を共創する

Principles（原則）

お客様第一主義
お客様の最善の利益を何よりも優先し、最高のサービスと倫理観に基づいた行動を追求することによって、受託者責任を果たします。

真の信頼関係
日本で培われた長年の実績を元に、世界中のステークホルダーとの間で高い透明性と調和に富んだ永続的な信頼関係を築きます。

継続的なイノベーション
変動する市場で長期的に成功し続けるため、グローバルな存在感と高い専門性を駆使し、常に一歩先を行くことを目指します。

意義あるパフォーマンス
全てのステークホルダーのウェルビーイングのために、責任ある意思決定に基づいた、優れたパフォーマンスを追求します。

Values（行動基準）

私たちは、法令を遵守し、DEIの精神を尊重するとともに、4つのバリューを行動の基準とすることで当社のミッションを達成します。

— 誠実な行動 —　— 協働の推進 —　— 果敢な挑戦 —　— 卓越の追求 —

代表取締役社長兼CEO ステファニー・ドゥルーズからのメッセージ

目的を見据えて前進

「先進的投資ソリューションでより良い明日を共創する」。当社が1年がかりで練ってきたこの新しいミッションステートメントは、お客様や地域社会に長期的な価値をもたらすという当社の理念を反映しています。

代表取締役社長兼CEO
ステファニー・ドゥルーズ

当社は2025年を変革の年と位置付け、思い切って商号を変更することを決断しました。社名変更はさらなる躍動に向けた新しい章の始まりであり、当社は今後もグローバルな資産運用会社としての地位を強化し、引き続き優れた運用サービスの提供と高度なフィデューシャリー・デューティーを徹底して全うすることで、お客様の期待に応えてまいります。

アモーヴァ・アセットマネジメントでは、サステナビリティは単なる理念に留まらず、私たちの行動そのものです。日本における車椅子ラグビーの支援を10年以上続けてきた当社にとって、2024年にパリで素晴らしい成果を上げた当社のアスリート社員、池透暢と橋本勝也を祝福できることは、特別な意味を持ちます。彼らの努力と功績を称えるため、今年のサステナビリティ・レポートの表紙は彼らを特集しています。当社は、サステナビリティにフォーカスした運用商品の提供能力を強化するために、国内外における新しい機会を常に模索しています。

「アモーヴァ・アセットマネジメントでは、サステナビリティは理念に留まらず、私たちの行動そのものです。当社は、日本での車椅子ラグビーの支援を 10 年以上続けてきました。」

池 透暢 と 橋本 勝也

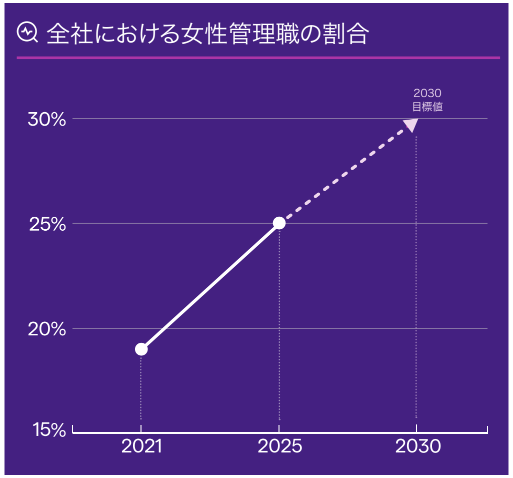
有望な進展として、2024年にはTikehau Capitalと戦略的パートナーシップを締結し、同年末には合弁会社のTikehau Amova Investment Management Pte. Ltd.を設立するに至りました。2025年の年初に現地規制当局へのライセンス申請を済ませており、その承認が得られることを条件として営業を開始する予定です。

Tikehau Capitalはグローバルなオルタナティブ資産運用を行う大手グループで、今回設立した合弁会社は両社の相互補完的な専門性を活用し、アジアに特化した革新的なプライベート・アセット投資戦略の開発を目指します。Tikehauが欧州ですでに展開している脱炭素化を投資テーマとしたプライベート・エクイティ戦略と、アモーヴァ・アセットマネジメントが持つアジア市場の深い知見を土台として、アジアの脱炭素化に特化した戦略・商品の開発などに注力します。

また、責任投資への取り組みおよび透明性を継続し、2022年から署名機関となっている英国スチュワードシップ・コードの承認基準を2024年も引き続き満たしました。当社は長年、英国スチュワードシップ・コードが掲げる、お客様のために長期的な価値を生み出し、経済・環境・社会に持続可能な利益をもたらす責任ある資本の管理・配分の理念を支持してきました。そしてそのコミットメントを継続できることを光栄に思います。同コードへの署名は、お客様のために末永く価値を実現していくためには、思慮深く積極的な経営陣と健全なガバナンスが不可欠であるという当社の信念を反映しています。

代表取締役社長兼CEO ステファニー・ドゥルーズからのメッセージ

当時の内閣総理大臣であった岸田 文雄氏が主催した、ニューヨークのブルームバーグ本社でのイベント
『日本の金融の未来：資産運用の向上』に、ステファニー・ドゥルーズが招かれ参加



出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

アモーヴァ・アセットマネジメントでは、持続的な成功において重要な役割を担うものは市場動向だけでなく、人材であると考えています。喜ばしいことに、当社のインクルーシブな職場づくりが評価され、性的マイノリティの人々にとって働きやすい職場環境創出に向けた日本企業の取り組みを評価するwwPが定める「PRIDE指標」において、6年連続で最高評価「ゴールド」を受賞するとともに、2024年には初めて「レインボー」認定を獲得しました。

この認定は、LGBTQ+の人々が自分らしく働ける環境づくりを促進する取り組みを自社のみならず幅広く展開し、長期にわたって社会に有意義なインパクトを与えている企業に授与されるものです。これらの評価を得られたことは、誰もが認められ、尊重され、能力を発揮できる風土の醸成に取り組んできた当社の活動がいかに重要であるかを示しており、引き続き取り組みの拡充が必要であるという責任感をより一層感じています。

当社内での取り組みも、引き続き前進しています。2021年には、女性社員の活躍を支援すべく、グループ全体の女性管理職比率を2030年までに30%へ引き上げるという目標を掲げました。取り組みを開始した2021年4月時点の比率は19.4%でしたが、2025年4月には25.2%に達し、着実に歩みを進めています。これは、管理職や人事部、経営陣による支援の下、キャリアアップを促すインクルーシブな風土づくりに入念かつ継続的に取り組んできた結果です。

「2021 年には、女性社員の活躍を支援すべく、グループ全体の女性管理職比率を 2030 年までに 30%へ引き上げるという目標を掲げました」

アモーヴァ・アセットマネジメントは、サステナビリティにおける3つの重点分野である「ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DEI）」、「ソーシャルインパクト＆ウェルビーイング」と「環境と気候」へのコミットメントを継続していきます。当社はすべての意思決定、提供するソリューション、築く関係において、目的ある進歩を追求し、持続可能な未来に向けた推進を継続していきます。

ステファニー・ドゥルーズ
代表取締役社長兼CEO

2024年：コーポレート・サステナビリティの取り組み

8.7%
サステナビリティ・グループボランティア社員の前年比増加率

47%
社内サステナビリティ関連イベントの前年比増加率

39.8%
当社の女性従業員比率。女性管理職比率は24.5%

サステナビリティ・グループ（登録社員数）

EMEAサステナビリティ・グループ	7
EMEAウィメンズ・グループ	8
アジア・サステナビリティ・グループ	14
アジア・ウィメンズ・グループ	13
グローバル人種平等グループ	16
ジャパン・ウィメンズ・グループ	19
ジャパンLGBTQグループ	13
ジャパン環境グループ	22
ジャパン・アビリティーズ・グループ	12
ジャパン・フィランソロピー・グループ	21
アメリカズ・サステナビリティ・グループ	13
アメリカズ・ウィメンズ・グループ	12
ニュージーランド・サステナビリティ・グループ	11
ニュージーランド・ウィメンズ・グループ	11

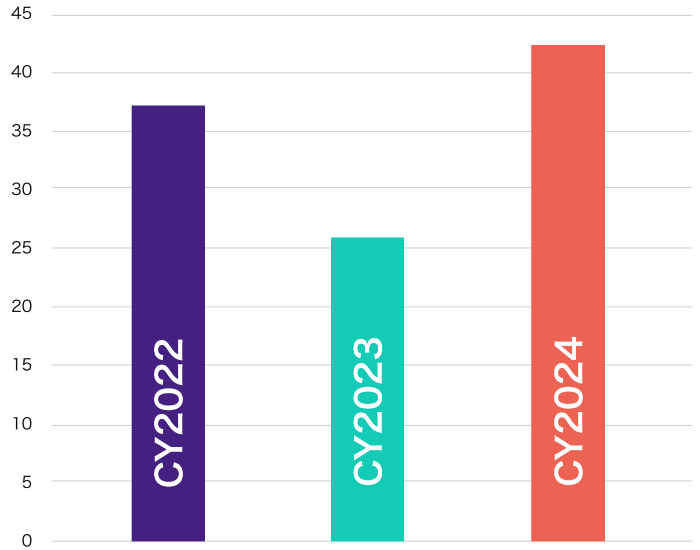
149*
参加社員合計
(全社員の約15%)

8**
グローバル・サステナビリティ・チーム
(専任メンバー：4名)

*グローバル・サステナビリティ・チームを除く。重複登録メンバーを除く。
**他部門との兼務メンバーを含む。数字は2024年12月31日時点。

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

サステナビリティ文化醸成の推進（社内イベントの数）



出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

当社の女性従業員比率

	2020年12月	2021年12月	2022年12月	2023年12月	2024年12月
女性従業員比率*	36.9%	37.3%	38.7%	39.5%	39.8% ↗
女性管理職比率**	18.5%	20.5%	20.2%	23.8%	24.5% ↗
取締役会の女性比率	20.0%	25.0%	33.3%	33.3%	27.3%

*アモーヴァ・アセットマネジメントおよびその連結子会社の正社員および役員。
**グループマネジャーおよびチームリーダー以上の職責、またはシニアバイスプレジデント以上の役職者と定義。

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

当社におけるサステナビリティの軌跡

1999
日本初の
SRI（社会的責任投資）ファンドを設定

2007
国連の **PRI（責任投資原則）**へ署名

日本の資産運用会社として
初めて議決権行使結果をウェブサイトで開示

2010
世界銀行の発行するグリーンボンドのみに投資する世界初のファンドを設定

環境方針を策定

2011
日本の環境省が主導する
21 世紀金融行動原則に署名

PRI ジャパンネットワークの議長を担当
（2011 年4月～ 2014 年3月）

2013
CSV 株式投資戦略の開発（日本）

2016
スチュワードシップ&議決権政策監督委員会の設置

グローバル ESG ステアリングコミッティの設置

2018
アジアに本拠を置く資産運用会社として初めて、*「The Investor Agenda」が掲げる 4 つの分野全ての取り組みを支援
*アモーヴァ・アセットマネジメント調べ

国連の「女性のエンパワーメント原則」への賛同を表明

コーポレート・サステナビリティ部を設立

全拠点に地域のサステナビリティ・グループを設立

2019
初めての **TCFD 報告書**を開示

事業における**カーボン・フットプリントの年次計測開始**

全社的な３つの中核分野を設定：
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

LGBTQ 当事者を包摂する職場を育む取り組みが評価され、
PRIDE 指標で初のゴールド評価を受賞

2020
初となる**「サステナビリティ・レポート 2019」**を発行

初となるグローバルなサステナビリティ・グループ**「グローバル人種平等グループ」**を設立

2021
Net Zero Asset Managers initiative に参画

環境方針を改定するとともに**事業運営における温室効果ガス削減目標を設定**

グローバル・ダイバーシティ & インクルージョン・ポリシーを策定

2022
グローバル・エンゲージメントおよびスチュワードシップ戦略の制定

英国スチュワードシップ・コード（UKSC）の署名機関に
グローバルな **ESG 部門の設立**

2050 年のネットゼロ目標に向けた 2030 年の中間目標の設定

SFDR 第 8 条および第 9 条への対応に向けた社内対応プロセスを整備

2023
Osmosis との戦略的パートナーシップの基本合意締結

気候変動シナリオ分析を含むグローバル TCFD レポートを発行

ESG 運用資産（AUM）**分類フレームワークを自社で開発**

SFDR 第 9 条の気候変動対応型戦略に基づき、グローバルグリーンボンドの提供を拡大し、２つのファンドを SFDR 第 8 条にアップグレード

３つの中核サステナビリティ分野を設定：**ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン、社会的インパクト&ウェルビーイング、環境&気候**

Nature Action 100 + に参画

2024
アジアにおける Tikehau Capital とのパートナーシップを締結

ESG に関わる賞を**3件受賞**

NZAMi グローバル・アドバイザリー・グループに参加

LGBTQ の当事者を支援する社外への取り組みが評価され、初の wwP **レインボー認定**を獲得

チーフ・グローバル・ストラテジスト フィンク直美

歴史からの教訓

持続可能な開発と包括的な成長の重要性

持続可能な成長に対するエコノミストの見方

経済モデルはしばしば、経済成長をより持続可能なものにし得る環境・社会面のファクターを十分に取り入れていないと批判されてきました。とはいえ、経済学者のなかには、後世の世代がニーズを満たし豊かに暮らせるよう、持続可能な成長の必要性を強調する方々もいます。

ロバート・ソロー（1987年ノーベル経済学賞受賞）は、現代経済成長理論の基礎となるソロー＝スワン・モデルを提唱しました。生産性の向上と長期的かつ持続可能な成長の原動力として同氏が強調したのは、単なる資本蓄積にとどまらない技術の進歩でした。アマルティア・セン（1998年同賞受賞）は、教育、保健および社会福祉を強化する政策を持続可能な経済成長に結びつけました。ジョセフ・スティグリッツ（2001年同賞受賞）は、持続可能な成長を妨げる市場の失敗に対処するにあたっての政府介入の重要性に焦点を当てました。ポール・ローマー（2018年同賞受賞）は、天然資源を永久に枯渇させることなく成長を達成するために、技術革新と人的資本育成の関係性を強調しました。

ウィリアム・ノードハウス（2018年同賞を同時受賞）は、経済成長と環境の持続可能性とのトレードオフを説明するために気候・経済ダイナミック統合モデルを開発し、市場価格が環境破壊のコストを適切に反映しておらず、将来の世代が不利益を被ると強調することで、地球規模の公共財問題に取り組みました。

そして最後に、急速な技術革新の局面において特に重要な研究として、ダロン・アセモグル（2024年同賞受賞）の制度的ガバナンスに関するものがあります。同氏は、国家レベルの制度の質が民間部門のガバナンスと同等の重要性を持つ理由を示しました。

制度が重要な理由と制度の質の測定

ダロン・アセモグルとジェームズ・ロビンソンは、共著書『国家はなぜ衰退するのか：権力・繁栄・貧困の起源』で、数世紀にわたる経済成長の成功と失敗を比較検証し、国の長期的な成長に影響を与える重要な要因として制度的ガバナンスを強調しました。

アセモグルが提唱する持続可能な成長のための枠組みでは、多元主義、および統一された法体系を施行し一貫して適用する中央集権的な政府といった、制度的な推進力に焦点を当てています。こうした環境は、幅広い層の経済参加によって実現される包括的な成長を可能にします。包括的な成長がなければ、消費者や家計は自身の経済的貢献を拡大するインセンティブを失ってしまいます。

> 「経済学者のなかには、後世の世代がニーズを満たし豊かに暮らせるよう、持続可能な成長の必要性を強調する方々もいます」

常に変化する環境下での信頼性：制度は時間とともに進化する

どのような制度にとっても課題となるのは、環境が経済の内外両方で変化することです。民主主義国家では包括的成長が見られる傾向にありますが、民主的に選ばれた政府の存在が永続的な成長を保証するわけではありません。民主的な制度において包括性が後退することもあれば、非民主的な制度において包括性が高まることもあります。グローバル市場においては、観測された情報を急速に織り込んで将来の成長が予測されるため、わずかな貢献であっても市場に影響を与える可能性があります。

この構図では、多元主義、法の支配、包括的成長への挑戦が「資産の適正価格を見極める」機会を生み出す可能性があり、制度が破綻するといったわずかな可能性さえも資産評価に影響を与えかねません。以前は制度破綻の確率が最小で「リスク・フリー」と想定されていた資産でも評価が見直される可能性があり、最近の一部の先進国の債券市場の動向は、この種のリスク・プレミアムの出現を反映しているのかもしれません。

クリティカル・ジャンクチャーは予測不可能であるため制度の安定性が重要

制度の質と安定性が重要なのは、クリティカル・ジャンクチャー（急速な構造的変化や技術革新の時期）が予測不可能だからです。クリティカル・ジャンクチャーは概して破壊的な特性がありますが、うまく管理できれば国民の幸福度を高めることができます。こうした構造的変化や成長の契機を活かさなければ、機会を逃すことにもなりかねません。

アセモグルとロビンソンが挙げたそのような「制度の変化」の歴史的事例の1つに、18世紀から19世紀にかけての英国とスペイン（当時はいずれも非民主的国家）の対照的な運命があります。最終的にスペインは、英国に比べて搾取的な制度設計が仇となりました。英国の方が包括的であったのは、根源的には収奪的な制度である同国の君主制の方が、経済において民間部門への依存度が高かったからです。

チーフ・グローバル・ストラテジスト
フィンク直美

チーフ・グローバル・ストラテジスト フィンク直美

この場合のクリティカル・ジャンクチャーは、新しい産業技術の出現でした。英国では、その特許制度と起業家の民間金融機関へのアクセスがカギとなり、産業革命への幅広い参加が促進されました。スペインでは産業革命への参加がより限定的であったため、その後の成長格差が拡大する結果となりました。英国は制度の包括性が相対的に高かったことから、クリティカル・ジャンクチャーを見越して設計された制度ではなかったにもかかわらず、産業革新の波を活かすことができたというわけです。

制度の失敗が教えてくれる「何があっても避けるべきこと」

クリティカル・ジャンクチャーが予測不可能であることは、包括的な成長でさえ不均衡になり得ることを意味します。しかし、より確度をもって予測できるのは、制度が収奪的な国々は経済成長の波に取り残される可能性が高いということです。つまり、市場の失敗を研究し、幅広い経済参加を妨げる制度的な落とし穴を回避することが重要です。

以下に 3 つの例を挙げます。

1) 財産権保護の失敗
1999年の「ボリバル革命」後、ベネズエラは中央集権化を進め、私有財産を没収して主要産業を国有化しました。社会福祉の増進を意図していたとはいえ、これによって財産権が損なわれ、制度的な抑制と均衡が崩れることとなりました。石油価格に牽引されていた2000年代序盤の経済成長は持続不可能な状況となり、同国は大きな景気変動と高インフレに見舞われ、民間投資が後退しました。財産権が担保されないなかで、マクロ経済政策では成長を安定させることができませんでした。

2) ポピュリズムと「寡頭制の鉄則」
社会学者のロベルト・ミヘルスは、制度は寡頭制に向かう傾向があると主張しました。アセモグルとロビンソンは、これをエチオピアの1974年以降の変遷に当てはめました。左派の軍事組織「デルグ」は、土地の再分配を行ったものの抑制と均衡を欠き、結果的に権力を強化して収奪的な制度を打ち立てました。イデオロギーが変化しても包括的な成長が実現しなかったエチオピアは、1991年のデルグ政権崩壊まで内戦と飢饉、景気停滞に見舞われ、その後の10年の景気回復も緩やかなものにとどまりました。

3) 気まぐれな「法の支配」
トルコでは1990年代後半に近代的な耐震建築基準が導入され、1999年のイズミット地震を受けてその対応が強化されました。しかし、適用除外や違反、汚職、縁故主義などにより施行は一貫性を欠き、制度の信頼性が損なわれました。また、異議を唱える者への政府による弾圧は、制度の問題がより根深いものであることを示すものでした。こうした失敗が露呈することになった2023年の壊滅的な地震は、トルコ政府の対応の遅さと無秩序さによって被害が悪化しました。

包括的成長はただのキャッチフレーズではなく、包括的でない制度は持続可能ではない

多くの機関投資家の目的は、分散されたポートフォリオに投資することで長期的な負債をカバーすることにあります。その目的を達成するためには、あらゆる企業や産業、国への投資について、そのリスクとリターンの両方を全投資期間にわたって考慮しなければなりません。上述のとおり、収奪的な制度を持つ国は、自国の構造を弱体化させてイノベーションのインセンティブを弱め、結果として長期的な成長が損なわれる可能性があることから、より包括的な制度を持つ国への投資配分を高めた方が、成長の分配を長期的に享受できるかもしれません。

> 「収奪的な制度を持つ国は、自国の構造を弱体化させてイノベーションのインセンティブを弱め、結果として長期的な成長が損なわれる可能性がある」

コーポレート・ガバナンス

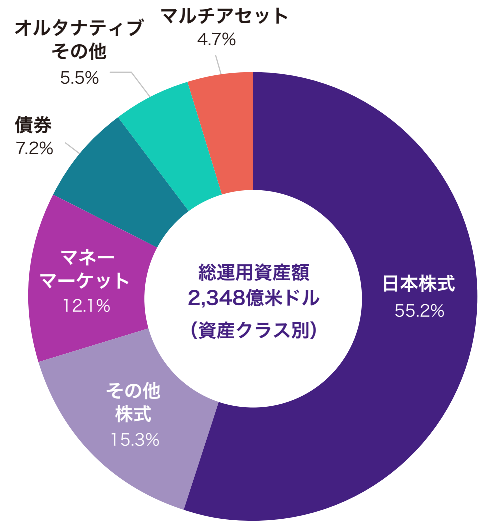
会社

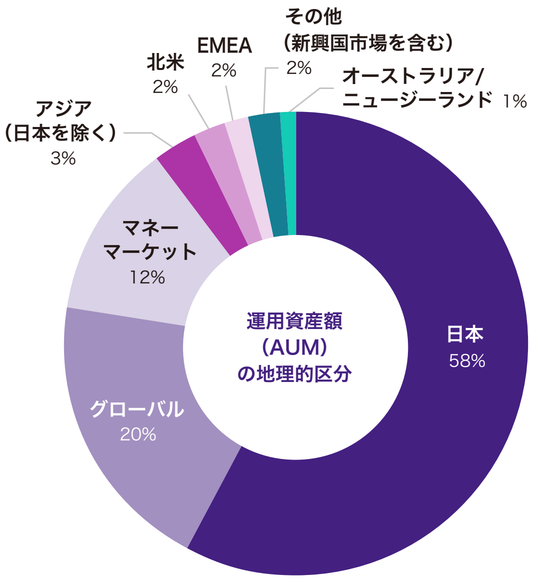
アモーヴァ・アセットマネジメントは、アジアの金融サービス業界におけるリーダー企業であり、2024年12月31日現在、約2,348億米ドルの資産を運用しています。当社（当時日興アセットマネジメント株式会社）は、1999年4月に日興證券投資信託委託株式会社と日興国際投資顧問株式会社の合併により設立されました。東京に本社を置くアモーヴァ・アセットマネジメントは、広範なグローバルリソースを活用し、機関投資家と個人投資家の両方のニーズに応える革新的なソリューションを提供しています。

当社は安定的な株主基盤を有し、筆頭株主が日本最大級の銀行グループの一つである三井住友トラストグループ株式会社（99.00%）[1]、残り（1.00%）[1]の株式はSumitomo Mitsui Trust (Hong Kong) Limitedが保有しています（2024年12月31日現在）。

ミッション・プリンシプル・バリュー

アモーヴァ・アセットマネジメントのミッションは、お客様に先進的なソリューションを提供し、全てのステークホルダーのウェルビーイングに貢献することです。このミッションを支えるべく、プリンシプルは組織としての考え方、バリューは全社員に期待する行動基準をそれぞれ表現しています。





出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

社員

アモーヴァ・アセットマネジメントでは、社員の多様性が常に革新の源となっています。当社はグローバルで30の国・地域から集まる952名[2]の多様な人材を擁し、包括性、協力、相互尊重が企業文化の特徴です。(2024年12月31日現在)

当社のグローバルダイバーシティ及びインクルージョンポリシーは、社員の多様性を受け入れ、差別や嫌がらせのないインクルーシブな職場を維持することへのコミットメントを強調しています。

女性活躍推進の面では、2030年までに管理職[3]に占める女性の割合を30%に引き上げるという目標を掲げています。2024年12月31日時点で、社員に占める女性の割合は39.8%、管理職に占める女性の割合は24.5%です。多様な社員を支援する取り組みについては、「人事におけるDEI」をご参照ください。

取締役会

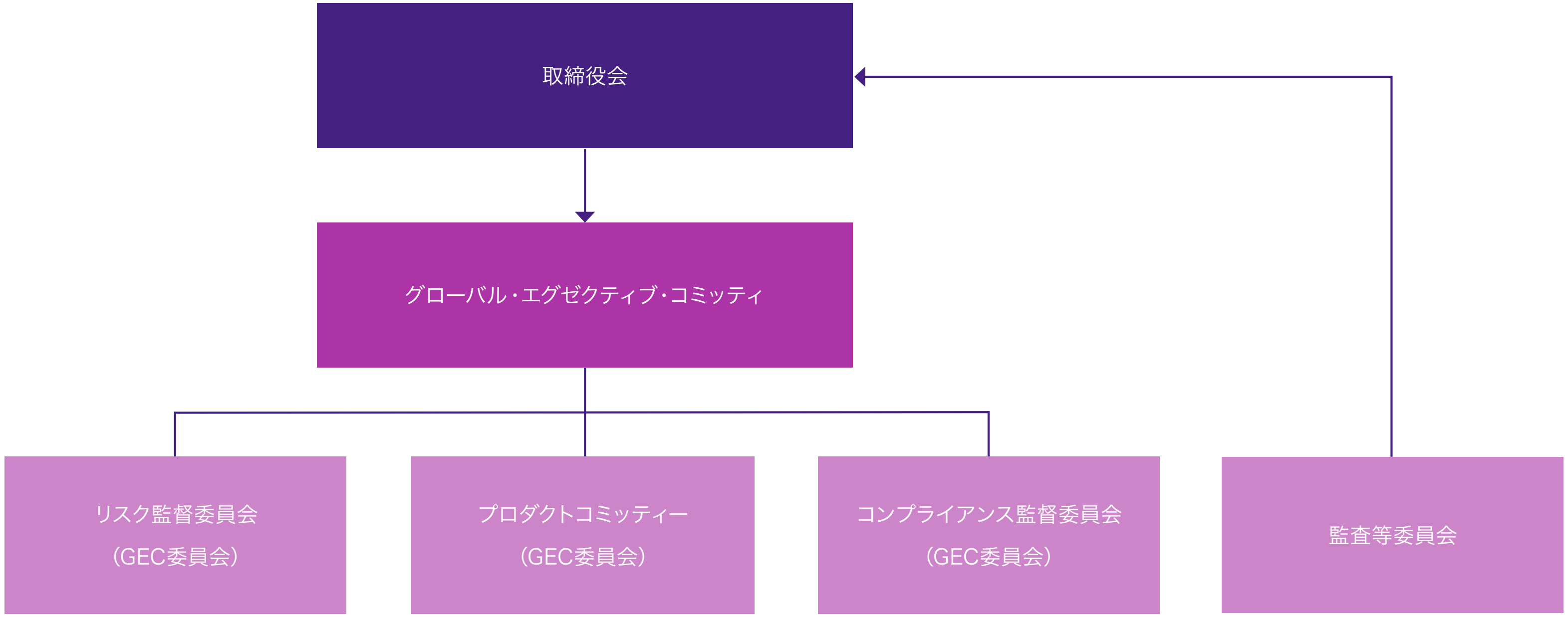
アモーヴァ・アセットマネジメントの取締役会は、当社事業の執行を監督し、業績を監視する最高意思決定機関です。2024年12月31日現在、11名で構成される取締役会は、9名が社外取締役（社外取締役・取締役会議長の岩間陽一郎を含む）であり、これにより取締役会の独立性と経営陣の高度な自主性が確保されています。男女構成は、11名のうち8名が男性、3名が女性です（最新の取締役会メンバーのリストはこちらをご覧ください）。取締役会は少なくとも四半期に一度開催されます。

指名委員会および報酬委員会

取締役および執行役員の選任と報酬は、健全なガバナンス体制を維持するうえで最も重要な事項のひとつと考えられています。当社では、取締役会の諮問機関である指名委員会および報酬委員会がこれらの事項を

1.自己株式を除く。
2.アモーヴァ・アセットマネジメント及びその連結子会社の役社員。
3.管理職の定義：グループマネージャー以上の職責、またはシニア・バイスプレジデント以上の役職を持つ者。

コーポレート・ガバナンス



出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

審議する枠組みを採用しています。これらの審議結果は取締役会に提出され、決議されます。両委員会は、取締役会の構成と同様、過半数の独立社外取締役で構成され、独立社外取締役が委員長を務めます。この構成により、独立社外取締役が意思決定プロセスに深く関与することが担保されます。

グローバル・エグゼクティブ・コミッティー（GEC）

GECは、取締役会により任命され、委任された上級経営陣であり、会社の組織、人事、財務などに関する経営上の意思決定を実行します。取締役会により任命された常勤取締役が議長を務め、少なくとも月一回会合を開きます。また、業務執行状況は取締役会に報告することが義務付けられています。2024年12月31日現在、GECのメンバーは15名（うち8名は議決権を有するメンバー）で、意思決定に多様な視点が反映されるよう、すべての事業部門およびグローバル地域が代表されており、15名のうち3名を女性が占めています（2024年12月31日現在。最新のGECメンバーのリストはこちらをご覧ください）。

GECが設置する主要な委員会には下記のものがあります。

リスク監督委員会（GEC委員会）

リスク監督委員会の役割は、当社のリスク管理態勢、実行および手続きの有効性を精査することです。また、リスク管理に関連して適用される法令、規則および規制の遵守状況の改善に向けた推奨を行います。当委員会は、リスク管理部門を管掌する取締役または執行役員が委員長を務め、議決権を有するGECメンバー、チーフオフィサーおよびグローバルヘッド（内部監査業務を所管する者は除く）で構成され、少なくとも四半期に一回開催されます。

コンプライアンス監督委員会（GEC委員会）

コンプライアンス監督委員会の役割は、当社のコンプライアンスに関する基本方針の策定および規程の制定・改廃を行うことです。また、運用ガイドラインの遵守状況や関連法令・規制の改正など、コンプライアンスに関連する事項について報告します。同委員会は、当社の法務・コンプライアンス部門を管掌する取締役または執行役員が委員長を務め、議決権を有するGECメンバー、チーフオフィサー、グローバルヘッド（内部監査業務を所管する者は除く）で構成され、少なくとも四半期に一回開催されます。

プロダクトコミッティー（GEC委員会）

プロダクトコミッティーは、当社の商品ガバナンスの枠組みにおける主要な会議体です。商品設定前の段階では、同コミッティーは、提案された商品のフィーザビリティ計画及び関連する全てのリスクや要件の評価の責務を負います。新商品を設定する際、開発から実行段階へ移行するには、同コミッティーの承認を得なければなりません。また、運用中の商品のライフサイクル管理の一貫として重大・重要な変更も承認します。同コミッティーでは、商品・ソリューション部門担当の取締役または執行役員が委員長を務め、原則として月一回開催されます。

監査等委員会

監査等委員会は、GECから独立しており、直接取締役会に報告します。その役割は、取締役の職務執行の監査・報告、会計監査人の選任・解任・不再任に関する決議、取締役の選任・解任・退任および報酬に関する意見の形成（監査等委員を除く）です。

内部・外部監査

アモーヴァ・アセットマネジメントの内部監査は、リスクに応じたアプローチを採用しています。年間監査計画は、内部監査部門が実施したリスク評価に基づき作成され、取締役会の承認を得ています。年間監査計画は、事業部門や地域、業務プロセス、その他の監査テーマを考慮して分類された監査案件で構成されています。

外部監査としては、有限責任監査法人トーマツが、ISAE3402およびSSAE18に準拠した、当社の投資一任運用業務に関するSOC（System and Organisation）報告書の監査人となっています。2024年の関連統制をカバーする最新の報告書は2025年3月に発行され、監査法人はSOC報告書について無限定適正意見を表明しました。

当社の財務諸表は、当社の会計監査人である有限責任あずさ監査法人による監査を毎年受けています。2025年3月期の監査では、2025年6月に無限定適正意見を受領しています。

コーポレート・ガバナンス

報酬ポリシー

すべての社員の報酬には、固定給と変動ボーナスが含まれています。アモーヴァ・アセットマネジメントの報酬および業績評価に関する基本方針は、社員と経営陣の両方に透明性と説明責任を提供することです。報酬構造はスキルマトリックスと各専門家の市場価値に基づいています。一般的に、経営層を含む全社員は個々の業績と会社への全体的な貢献に基づいて評価され、社員の従事する分野での優れた業績に対し報酬を与えるための適切なインセンティブが設計されており、社員のモーチベーションが高く、成果重視の安定した職場環境を作り出すことを目的としています。

リスクガバナンス

当社では、「3線体制」を基本とする全社的なリスク管理態勢を整備しています：

— 1線: 事業部門（当社における各事業・業務を直接的に行う部署）：事業部門は、自部門における業務遂行において目標の達成を脅かす可能性のあるリスクを特定・管理し、堅牢な方針および手続ならびにプロセス管理に関する文書を整備・維持する責任を負います。

— 2線: リスク管理とコンプライアンス（検証）：リスク管理及びコンプライアンス部門は、当社全体に係るリスクの評価および統括的な監督を担います。リスク管理部門は、全社的な方針を含むリスク管理方針を策定・維持し、リスク監督委員会により承認されたリスクアペタイトの水準をモニタリングします。

— 3線: 内部監査（独立した評価）：内部管理態勢の設計と有効性について、独立した客観的な評価を行います。

スチュワードシップにおけるガバナンスとサステナブル・インベストメントへのアプローチについては、「ESGアプローチ、理念、ガバナンス」をご参照ください。

倫理行動規範

倫理行動規範には、投資哲学、企業文化、ステークホルダーとのエンゲージメントという観点から、アモーヴァ・アセットマネジメントの考え方が集約されています。同規範では、お客様への受託者責任を筆頭に、資本市場の健全性の担保、環境保全や社会に対する責任を果たすことにコミットしています。

同規範ではまた、当社が最高水準のビジネス倫理と企業行動を守ることを約束し、それがお客様、見込み顧客、一般市民、規制当局、ビジネス・パートナー、世界の資本市場の参加者、その他の主要なステークホルダーの信頼を獲得し、維持するための基本であるとの考えを説明しています。また、社員も良き市民としてお互いを尊重し、差別的な発言やその他の形態のハラスメントを排除し、防止することを約束しています。

同規範の詳細についてはこちらの概要をご覧ください。

当社の関連会社

共に前進する

グローバルで連携し、サステナビリティを推進する

グローバルに展開するアモーヴァ・アセットマネジメントの関連会社は、責任ある投資と持続可能な進展に対し、強いコミットメントを共有しています。各関連会社は、地域や戦略を越えて、共通のビジョン（ESG実践の推進と、顧客およびコミュニティ双方にとっての長期的な価値創造）に向けて独自の強みを持ち寄っています。

AHAM Asset Management Berhad

AHAM Asset Management Berhad
代表取締役兼
マネージングディレクター
ダトー・テン・チー・ワイ

マレーシアを代表する資産運用会社であり、アモーヴァ・アセットマネジメントの関連会社であるAHAM Asset Management Berhad（以下、「AHAMキャピタル」）は、責任投資、インクルージョンを重視したリーダーシップ、目的意識を持ったコミュニティ・エンゲージメントを通じて、マレーシアにおけるサステナブルファイナンスの推進にコミットしています。

当社が定める責任投資方針に基づき、あらゆる投資判断においてサステナビリティを考慮しています。フィデューシャリー・デューティーとスチュワードシップの価値を一層強化すべく、AHAMキャピタルは正式に温室効果ガス排出量実質ゼロへの取り組みを表明し、マレーシアの低炭素社会への移行を支援するとともに、世界的な気候変動対策に貢献しています。

ダイバーシティ&インクルージョンは、我々の企業文化にとって不可欠な要素です。2025年現在の女性管理職比率は56%です。これは、多様な視点を持つリーダーシップは、意思決定の質を高め、イノベーションやガバナンス、長期的な価値創造を促進するという当社の信念を表しています。

サステナビリティへの取り組みは投資の分野だけにとどまりません。2025年には、AHAMキャピタル社員の寄付に対して会社が同額を寄付するマッチング制度を導入しました。それによって28万リンギットを超える寄付を行い、マレーシアの慈善団体Dignity for Children Foundationを通じて、47人の子どもたちが3年間の質の高い教育を受けられるよう支援しました。また、恵まれない境遇にある若者に大学教育やリーダー育成プログラムの機会を提供する奨学生制度Yayasan Tunku Abdul Rahman (YTAR) Scholarshipの支援も継続しています。

また、食料不安や気候変動への影響といった問題に取り組むために、フードバンク運営団体The Lost Food Projectとも提携しています。同団体は、余った食品を回収して必要としているコミュニティに届け、食品ロスと飢餓の両方を減らす活動を展開しています。

AHAMキャピタルでは、経済的成功と社会的責任は両立すると考えています。ESGインテグレーションの深化や戦略的パートナーシップの拡大を通じて、アモーヴァ・アセットマネジメントと共に、よりインクルーシブでレジリエンスの高い持続可能な未来を築いていけるよう、引き続き尽力してまいります。

ARK Invest

ARK Invest
創業者、CEO&CIO
キャシー・ウッド

ARK Investは、産業や社会を変革すると考えられる技術革新を基盤とした、破壊的イノベーションの特定・投資を強みとしています。特に、人工知能（AI）、ロボティクス、エネルギー貯蔵、マルチオミクスシーケンス、ブロックチェーン技術など、革新的なプラットフォームを主導する企業、その技術を支える企業、またはその恩恵を受ける企業に注目しています。先見性のあるリサーチアプローチと厳密なトップダウンおよびボトムアップ型の投資プロセスを組み合わせることで、伝統的なリサーチフレームワークでは見落とされがちな、長期にわたるバリューチェーンの構造変化を予測し、活かすことができます。

サステナビリティとESGの考慮は我々の投資哲学に深く根付いており、除外ではなく積極的な取り込みを通して実践しています。破壊的イノベーションは、世界が直面する最も根強い環境・社会問題に対処できると考えています。当社の戦略は国連の持続可能な開発目標に合致するものであり、ヘルスケア、エネルギー、金融、情報インフラなどの分野におけるアクセスの改善やコスト削減、世界的な格差是正に貢献するテクノロジーに投資しています。ESGファクターは当社独自のスコアリングフレームワーク、特に経営陣の質、製品の影響力、投資テーマのリスク評価のなかに取り入れられています。

アモーヴァ・アセットマネジメントとのパートナーシップは、イノベーションを牽引する持続可能な投資機会を世界のより多くの投資家に提供するという、両社共通のコミットメントを表しています。また、独自性のある投資ソリューションを提供し、長期的な成長を追求するだけでなく、環境や社会にポジティブな影響をもたらす可能性の高い革新的な技術や企業へのアクセス機会を提供することを目指しています。バリューとリサーチ能力を組み合わせることで、ARK Investとアモーヴァ・アセットマネジメントは、グローバルな変化の最前線でインパクトとイノベーションの両方を追求する投資家を引き続き支援します。

当社の関連会社

Osmosis Investment Management

Osmosis Investment Management
創業者兼CEO
ベン・ディア

よりスマートなサステナブル投資アプローチ

世界金融危機後の2009年に設立されたOsmosis Investment Management（以下、「オズモシス」）は、資本が善の力となる新たなあり方を模索し直す好機だと認識していました。当初から、サステナブル投資は経済的リターンを犠牲にするものであってはならないと考えていた私たちは、初期のリサーチにおいて、客観的に測定可能な環境面の評価指標を体系的に適用することで標準的なポートフォリオを強化し、市場平均を上回るリターンを生み出す可能性があることを実証しました。

今日、オズモシスはサステナブル投資の最前線に立ち続けており、定量的なリサーチで企業の二酸化炭素排出量、水の消費量、廃棄物の排出量を評価しています。これらの資源を最も効率的に活用して経済価値を生み出している企業を特定することで、長期的な成長の可能性を示す有力な指標の発見に至りました。

概して、資源効率性に優れた企業は、将来の企業価値や売上総利益の創出力がより高く、フリーキャッシュフローがより高水準で、負債比率がより低いという特性を示します。こうした財務特性は、安定性の高い年金ポートフォリオを構築したい長期投資家にとって、特に価値が高いものです。当社独自の資源効率性ファクターは、バリューやグロースといった伝統的な投資スタイルとの相関性がないことが実証されていることから、ポートフォリオ構築にシームレスに組み込むことができ、リスク調整後リターンを向上させると同時に、環境への有意義なプラス効果ももたらすことができます。

グローバルに展開する機関投資家向けプラットフォーム

オズモシスはサステナビリティにフォーカスした上場株式ポートフォリオを運用しており、現在の運用資産総額は176億米ドル*を超えます。現在も社員が過半数の株式を保有する独立性の高い企業は、Oxford University EndowmentやCapricorn Sustainable Investment Fundなどの機関投資家から成る安定的な株主基盤によって支えられています。

2024年1月、アモーヴァ・アセットマネジメントはオズモシスの少数株式を取得しました。これにより、アモーヴァ・アセットマネジメントはアジア太平洋地域における独占的な販売権を取得し、オズモシスは取締役会にアモーヴァ・アセットマネジメントからの取締役を迎え入れるなど、強固な戦略的パートナーシップを確立しました。

アモーヴァ・アセットマネジメントと力を合わせ、アジア太平洋地域のお客様にオズモシスの投資ソリューションをお届けできることを楽しみにしています。

*2025年5月29日現在

Rongtong Fund Management

Rongtong Fund Management
CEO
ジャン・タオ

アモーヴァ・アセットマネジメントとの戦略的パートナーシップ

Rongtong Fund Management（以下、「Rongtong」）は、独自のイノベーションと戦略的な協業を通じて、環境・社会・ガバナンス（ESG）原則の推進を継続的に進めています。ESGインテグレーションへの取り組みは投資プロセス全体に及び、特にインデックスをベースとした戦略に重点を置いています。重要な成果として、中国初となる国有企業（SOE）をテーマにしたESG ETFの開発に成功し、2024年末には運用資産残高（AUM）が5億5,000万元に達したことが挙げられます。Rongtongは、評価プロジェクト、包括的なレポートの発行、China Fund Newsなどのメディアでのソートリーダーシップ記事の掲載を通じて、ESGの枠組みの進化にも貢献しています。

これらの取り組みにより、財連社（Cailian Press）から「ESGファイナンスイノベーション賞」、Shenzhen Green Finance Associationから「高品質なグリーンファイナンス開発の優秀事例賞」を受賞するなど、広く認知されています。また、上場企業を対象としたESGテーマの詳細な分析や、招待制のESGセミナーの開催を通じて、持続可能な金融分野におけるソートリーダーとしての地位を確立しています。

これらの成果を補完するRongtongとアモーヴァ・アセットマネジメントとの戦略的提携は、グローバルな投資能力を強化し、ダイナミックな事業開発を促進する革新的な協業です。この提携により、アモーヴァのグローバル市場における専門知識を活用して、Rongtongの投資フレームワークはさらに洗練され、国際的なトレンドへの洞察が深まり、グローバルな視点を持つリサーチチームの育成にもつながっています。

この提携は、Rongtongの国際市場への進出を加速させています。アモーヴァの海外での商品展開や投資家教育に関する豊富な経験を活かし、持続可能な成長に向けた基盤を強化しています。

重要な点として、両社の知識の共有が促進されています。Rongtongはインデックス構築や中国特化型ETF運用の専門知識を提供し、同時にアモーヴァのグローバルなリサーチ能力を活用しています。このシナジーを最大限に活かし、両社の価値創造と責任ある投資への取り組みを一層強化しています。

当社の関連会社

Tikehau Capital

Tikehau Capital
共同創業者
アントワーヌ・フラマリオン（左）
マシュー・シャブラン（右）

Tikehau Capitalにとって、サステナビリティは戦略の中核であるだけでなく、企業文化の根幹を成すものです。2004年の創業以来、世界の資本をすべてのステークホルダーに長期的かつ前向きな影響をもたらす投資へと導くという、シンプルながら意欲的なミッションを指針としてきました。私たちの起業家精神は、プライベート・クレジット、プライベート・エクイティ、リアル・アセット、キャピタル・マーケットの各戦略を革新およびリードする原動力として、投資プロセスのあらゆる段階にESGを組み込んでいます。

現在、運用資産残高の65%超にESG基準を取り入れ、気候変動および生物多様性戦略にすでに41億ユーロを投入していることを誇りに思います。さらに、資産の40%超が2050年までのネット・ゼロ・エミッション実現の経路に沿って運用されており、エネルギーおよびエコロジー・トランジションの加速が急務であるとの私たちの考えを反映しています。資本配分にとどまらず、当社は投資先企業と緊密に連携してESGロードマップを共同開発し、測定可能な成果の創出に取り組んでいます。

2024年序盤に開始したアモーヴァ・アセットマネジメントとのパートナーシップは、両社にとって重要な戦略的節目となるものです。両社の強みを補完するとともに、グローバルな事業展開を組み合わせることで、持続可能な成長に向けた新たな道を共に切り開いています。アジアのプライベート・アセットに特化した新たなジョイント・ベンチャーから、ファンドの販売における提携、Tikehau Capitalへの戦略的株式投資に至るまで、この協業はパーパスに従った資金運用という両社共通の信念を表すものです。

当社は、アモーヴァ・アセットマネジメントとともにアジアでのプレゼンスを高め、パフォーマンスだけでなく、よりレジリエンスの高いインクルーシブな未来の形成に貢献する投資ソリューションを構築できることに、大きな期待を寄せています。

Yarra Capital Management

Yarra Capital Management
マネージング・ディレクター
エドワード・イーソン

Yarra Capital Management（以下、「ヤラ」）は、オーストラリアを代表する資産運用会社として、お客様に優れた投資ソリューションを提供し、長期的な資産の成長を実現するべく尽力しています。アモーヴァ・アセットマネジメントとのパートナーシップを生かし、海外のお客様にはオーストラリアの投資戦略を通じて投資目標の達成を支援し、オーストラリアのお客様にはアモーヴァ・アセットマネジメントが運用する投資戦略を届けています。

当社は、アモーヴァ・アセットマネジメントをはじめとするパートナー企業と連携し、オーストラリア株式、債券、プライベート・キャピタル、グローバル株式などの多岐にわたるアクティブ運用戦略を提供しています。綿密なリサーチと市場への深い理解、リスク調整後リターンの向上への強いコミットメントを融合させた投資アプローチを実践し、透明性やお客様との協力も重視しています。

ヤラでは、環境・社会・ガバナンス（ESG）要因を投資戦略に組み込むことは、お客様の利益につながるだけでなく、より持続可能な未来の実現にも貢献すると考えています。また、サステナブルな事業運営を優先し、社員が活躍できるよう支援するインクルーシブな環境を醸成していくことで、責任ある企業としての姿勢を貫いています。

我々はサステナビリティにコミットし、責任投資の重要性を強く認識しています。また、お客様から託された資産を運用する者として、自らの判断が環境や社会に多大な影響を及ぼすことも認識しています。社会が直面する重要課題に配慮しながら、お客様や自らのビジネスのために価値を生み出していくことを目指しています。

2025年には、初となるYarra Groupサステナビリティレポートを公表しました。同レポートでは、サステナビリティの実践や責任投資へのアプローチにおいて、透明性と説明責任を重視したサステナビリティへの取り組みを詳しく紹介しています。

インベストメント
マネジメント

CIO（最高投資責任者）マーク・E・ストックルからのメッセージ

理念の実践

今日の世界において、資産運用会社の責務は良好なリターンの提供だけにとどまりません。受託者責任を果たしていくために、顧客の投資目的、リスク選好度、サステナビリティ目標、規制枠組みに沿った投資ソリューションの提供が求められています。このことはまた、当社が事業を展開する地域の社会的および環境的な背景全般に配慮することも意味します。リターンが長期的に持続可能なものでなければ、受託者責任を果たしているとは言えません。

日本で生まれた当社は、その伝統の一部として持続可能性を大切にする姿勢を受け継いできました。日本の文化は人と自然の調和を重んじ、他者に対する責任を重視しますが、これは環境、地域社会、そして互いを尊重することにも通じます。同時に、当社は海外の幅広い地域で事業を展開するグローバル企業でもあります。こうした2つのアイデンティティを反映し、高度な国際基準を遵守しながら、多様な地域の顧客独自のニーズを満たすために投資戦略をカスタマイズするアプローチをとっています。当社はアクティブオーナーとして、こうした理念を投資先企業にも適用しており、顧客、経済、環境、社会にとってより良い結果をもたらせるよう、互いを尊重する長期的な信頼関係を築いています。

ESGを取り巻く状況は常に進化しており、複雑であることも認識しています。最近では世の中の論調に変化がみられるほか、一部の地域でESGフレームワークに対する見解が食い違うなど、サステナビリティ目標と多様な経済・社会・政治的優先事項を一致させることの難しさが浮き彫りになっています。当社ではこうした課題に直面して後退するのではなく、コミットメントを再確認しています。当社の理念、そしてサステナビリティは、トレンドではなく必然の流れであるとの考えを指針として、長期的な価値創造に引き続き注力していきます。

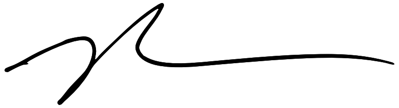
こうした取り組みを推進すべく、当社社長兼CEOを議長とするGlobal Sustainable Investment Strategy Council（グローバル・サステナブル投資戦略会議）を設置します。この会議体は、当社がグローバルに展開する取り組みの整合性の確保、戦略的優先事項の明確化、全社的な説明責任の徹底において極めて重要な役割を果たしていきます。当社のグローバル・サステナブル・インベストメント部門は、国内外のすべての拠点の運用体制に完全に組み込まれており、国際基準を満たすと同時に現地のニーズに適応した持続可能な運用成果の提供を可能にしています。また、気候変動問題や社会問題への取り組みを求める声が高まっていることを反映し、当社事業のグローバル成長戦略においても、事業のあらゆる側面でサステナビリティを重視する姿勢をさらに強化しています。

> 「こうした 2 つのアイデンティティを反映し、高度な国際基準を遵守しながら、多様な地域の顧客独自のニーズを満たすために投資戦略をカスタマイズするアプローチをとっています」

当社は、サステナブル投資において業界をリードする存在として引き続き高い評価をいただいており、当社の取り組みが業界内で認められてきたことを誇りに思います。2025年5月には、アジアの有力金融専門誌The Assetが毎年主催するアワードにおいて、「最優秀ESG運用会社（日本）」に選ばれました。また、当社が加盟するネット・ゼロ・アセット・マネージャーズ・イニシアチブにおいてグローバル・アドバイザリー・グループのメンバーに就任したことも、グローバルな舞台において当社の影響力が拡大してきていることを示しています。

当社は、様々な市場や資産クラスにおいてそれぞれが独自の投資哲学を実践する運用チームをサポートしていくために、サステナブル投資能力の強化を図っています。その一環として、ESGデータなどの分野におけるリソース拡充のほか、ESG分析を強化し、より深い洞察を取り入れた投資判断を行うための高度なAIツールの開発などに取り組んでいます。

今後も当社のプライオリティは変わらず、明確な展望と目的意識を持ってESGを取り巻く複雑な状況に対応し、顧客のために長期的な価値を実現していきます。規律の徹底や創意工夫、コミットメントが求められる道のりは、私たちにとって機会であると同時に責務でもあり、これからも誇りを持って前進してまいります。



マーク・E・ストックル
専務執行役員兼CIO兼運用グローバルヘッド
アメリカズ・カントリーヘッド

専務執行役員兼CIO兼運用グローバルヘッド
アメリカズ・カントリーヘッド
マーク・E・ストックル

ESGのアプローチ、理念、ガバナンス

揺るぎない信念のもと、社会的な使命を追求する

当社の ESG のアプローチおよび理念

アモーヴァ・アセットマネジメントは、当初より環境、ガバナンス、社会原則に重きを置き、「資産運用会社としてお客様の最善の利益を最優先に行動することを使命とし、フィデューシャリー原則とESG原則を当社の企業理念と企業活動の最高位に位置付ける」ことを理念としています。この理念を日々の業務に適用することで、お客様資産の良き受託者としての責任を有効に果たしています。

当社は日本で創業された、グローバルな資産運用会社です。自然や人との調和を大切にする日本文化のもと、良き企業市民であり続けることを目指して成長してきた当社では、サステナビリティの取り組みもこの考えを根幹として発展してきました。

当社は、環境、社会、ガバナンス（ESG）の考慮は長期的な企業価値の創造に不可欠であり、また持続可能な経済成長の実現に寄与するものであると確信しています。ESG方針の概要は、当社ウェブサイトの「フィデューシャリー&ESG原則」ページに掲載しています。記載している原則は、国連によって提唱された「責任投資原則（PRI）」に基づいています。

ガバナンス

サステナビリティに対する責任は、経営陣から始まります。当社の社長であるステファニー・ドゥルーズと会長の首藤邦之には、当社グループのESG活動を国際基準に沿って強化するために、具体的な重要パフォーマンス指標が与えられています。

ESG活動の監督を担当しているのはESGグローバル・ステアリング・コミッティで、同コミッティはその活動について岩間陽一郎を議長とする取締役会と、社長が主導する経営陣によるグローバル・エグゼクティブ・コミッティ（GEC）に報告します。

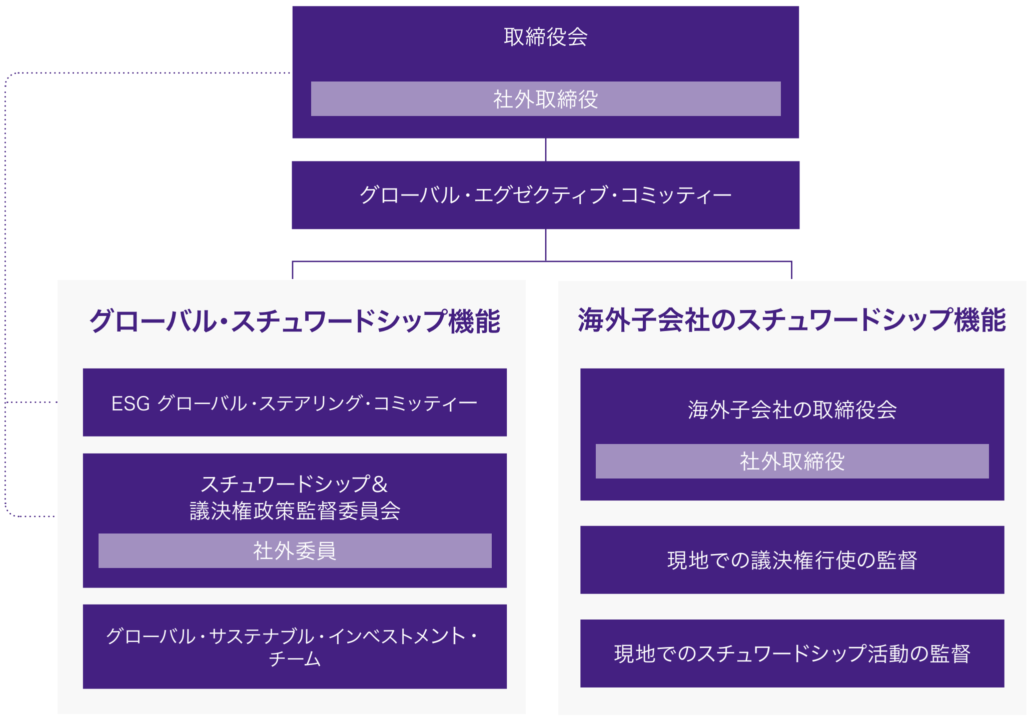
スチュワードシップおよびESG活動に対するガバナンスは、グローバルと拠点の両レベルで行われます。ESGグローバル・ステアリング・コミッティは、アモーヴァ・アセットマネジメントの運用におけるすべてのESG活動について責任を負います。運用チーム内でのESGインテグレーションを監督し、方針の策定や戦略の発展を実施するとともに外部への開示を行うほか、ESG関連のイニシアチブと外部団体などへの参加を推奨します。

同コミッティの委員長は運用グローバルヘッドのマーク・E・ストックルが務め、グローバルの各運用チームのヘッドがメンバーとして個々の投資プロセスにおけるスチュワードシップの実施を担っています。さらに、専門知識の提供や管理支援を行うグローバル・サステナブル・インベストメント・チームによってサポートされています。

サステナブル・インベストメント・グローバルヘッドであるナタリア・ラジェスカは、社長およびCIO（最高投資責任者）に直接報告し、サステナブル・インベストメント・チームの3つの機能のメンバーは、サステナブル・インベストメント・グローバルヘッドに直接報告します。

アモーヴァ・アセットマネジメント・グループの各拠点には、社長直属の地域ヘッドを中心とした独立した経営陣チームがあり、取締役会やGECが決定した目標や計画を地域の規制や慣習に沿って策定・実行する責任を負っています。

スチュワードシップガバナンス体制



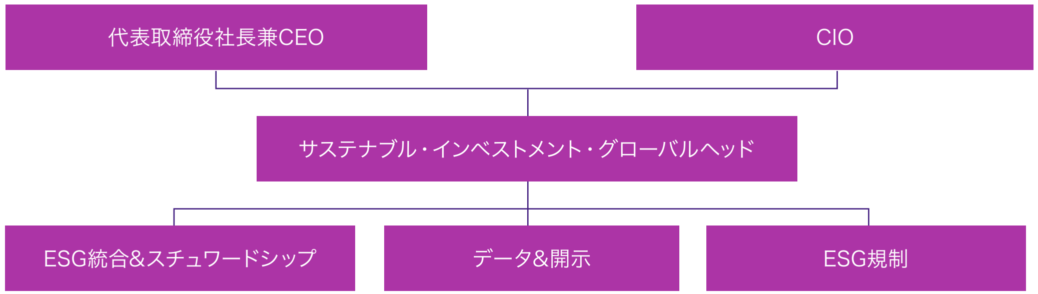
出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

ESG原則の実践

堅固な基盤の上に築く

1999年に日本初の社会的責任投資ファンドを立ち上げて以来、アモーヴァ・アセットマネジメントは20年以上にわたりサステナブル投資に注力してきました。

グローバル・サステナブル・インベストメント・チームの体制



出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

2022年には、グローバル・サステナブル・インベストメント・チームを設立しました。

このチームは、シンガポールオフィスを拠点とするナタリア・ラジェスカが率いています。ナタリアの主な優先事項は、サステナブルインベストメント戦略の策定、グローバル・サステナブル・インベストメント・チームの構築、全地域の運用チームおよびその他の事業部門との緊密な連携による全拠点のESG能力強化と幅広いESGトピックに関する知見の提供です。2024年には、当社取締役会に対して3回にわたりESGに関するプレゼンテーションを行い、多様なサステナブル投資テーマを取り上げました。

当チームは、運用チームによる投資アプローチへの重要ESG課題の組み込みを強化することを主な目的としています。また、当社およびお客様の双方にとってサステナブル投資に関する規制上の報告の重要性が高まっていることから、過去数年間にわたり、これら両分野でチームを強化してきました。

グローバル・サステナブル・インベストメント・チームは3つの機能に分かれています。

— ESG統合&スチュワードシップ：本機能は、ESG統合とスチュワードシップの専門性を結集し、投資支援を提供する役割を担っています。チームは地域の投資グループと密接に連携し、ESG要因の組み込みを促進するとともに、エンゲージメントや議決権行使などのスチュワードシップ活動を推進しています。

また、クライアントサービス、商品開発、データチームなどの関連部門とも協働し、ESG統合の継続的な改善と業界基準への整合性を確保しています。これにより、バリューチェーン全体にわたって、クライアントに対して持続可能性に配慮した優れた成果を提供しています。

— データ&開示：グローバルのESGデータの収集、保存・蓄積、検証、提供を行うとともに、ESGデータの分析とレポーティングによる支援も行います。

— ESG規制：世界のESG規制および基準に対する当社のアプローチを特定、評価、決定、サポートします。

当社では、グローバルに活躍する200名超の運用プロフェッショナルが率先し、サステナビリティを投資プロセスに組み入れています。グローバル・サステナブル・インベストメント・チームは、ポートフォリオ・マネージャーやアナリストと連携し、当社運用チームの各投資アプローチにおけるサステナビリティの実践を担保する役割を担っています。

また、運用担当者の大部分を対象として、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言に関する社内研修や、PRIアカデミーが提供する責任投資原則に関するトレーニングコースなど、スチュワードシップやサステナビリティの基本原則に関する研修も実施しました。日本では、サステナブルインベストメント部が日本株式ポートフォリオの議決権行使やスチュワードシップ活動に関する判断を行うとともに、アクティブ運用ポートフォリオにおいてセクターアナリストがまだカバーしていない日本企業へのエンゲージメントを展開しています。

2023年の初めにグローバル・サステナブル・インベストメント・チームに統合されたことで業務範囲が拡大し、国内運用チームが運用するすべての資産クラスをカバーするようになりました。

当社のグローバルな成長戦略を推進するため、2024年1月には、環境への配慮とリスク調整後リターンの向上を両立させることを目指す英国拠点のクオンツ運用会社Osmosis (Holdings) の少数株式を取得しました。このパートナーシップにより、当社はOsmosisの運用商品・戦略のアジアにおける独占販売権を取得しています。

また、2024年6月には、サステナブル投資、特に脱炭素化戦略において高い専門性を有するオルタナティブ資産運用会社Tikehau Capitalと、アジアにおける戦略的パートナーシップを締結しました。これらの投資は、成長戦略においてサステナビリティを継続して重要要素と位置付ける我々のコミットメントにおいて重要な一歩となるものです。

ESG原則の実践

グリーンウォッシング

当初は業界内の流行語のような様相を帯びていた「グリーンウォッシング」も、今では急速に拡大しつつあるリスクのカテゴリーとなっています。グリーンウォッシングとは、運用会社が自社の商品やアプローチにおけるサステナビリティ面の取り組みに関して、誤解を招くような表現や誇張した主張を用いることを言います。運用会社の間でグリーンウォッシングが起きる主な原因は、規制当局の指針の曖昧さにあります。解釈の誤りが生じる余地があり、それによって後に問題へとつながる可能性があるのです。

ESGファンドへの関心が高まるなか、当社はグリーンウォッシングとみなされる危険を回避して自らを守り、規制要件を遵守していくために、数々の措置を講じました。サステナビリティ分類フレームワークを策定することで、投資プロセスで用いられるESGアプローチの範囲を体系的に定義し、整合性を担保しています。信頼できる正確な情報へのアクセスをお客様に保証していくために、投資プロセスの妥当性を裏付ける詳細情報や、可能な場合には別事例の情報も提供しています。

また、当社はESGに関する取り組み状況を責任投資原則（PRI）に沿って毎年報告することで、ESG分野における当社の取り組みの透明性を確保し、説明責任を果たしています。

お客様による最適なESG商品の特定を支援

当社は、ESG商品群に対する新たな分類フレームワークを策定しました。ESG要素を投資プロセスに取り入れた商品をESG Inside型商品と呼んでいますが、このフレームワークはESG Inside型商品を種類別に分類するためのものです。

ESG Inside
ESGファクターおよびネガティブ・スクリーニングを組み込んだ3つの商品カテゴリー

ESG Managed
特定の環境（E）や社会（S）の特性に関して拘束力のあるESG投資基準に基づき運用されている戦略

ESG Themed Investing
サステナビリティ課題の解決策となるテーマや資産に投資する戦略（例：脱炭素、ネットゼロ、クリーンエネルギー等）

ESG Impact
環境（E）・社会（S）問題解決へのインパクトを与えつつ、投資リターンを期待出来る厳選された企業に投資する戦略

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

ESG Inside商品は、採用されているアプローチの種類に応じてESG Managed型、ESG Themed Investing型、ESG Impact型の3つのカテゴリーに分かれています。

現時点で、ESG Impact型はEUサステナブルファイナンス開示規制の第9条に準拠するファンドに限られていますが、この分類フレームワークは最新または今後の分類・規制体系と一致させることを目的としたものではありません。今後定期的に見直しを行い、適用される規制要件への準拠を徹底するために必要に応じて改定していきます。

サステナブルインベストメントチーム

建設的な対話により企業の課題改善を後押し

サステイナブルインベストメント部

スチュワードシップ活動の推進体制

推進体制

サステナブルインベストメント部は、日本拠点におけるスチュワードシップ活動とESGインテグレーションを深化させるとともに、グローバル・サステナブル・インベストメント・チームとの緊密な連携により、グローバルスタンダードを満たすための取組みを更に強化することを目的として設立されました。

同部署の主な業務内容は、

— 組織的な投資活動の推進
— サステナビリティに関するエンゲージメントの実施
— 議決権行使

また、主に日本、アジア、EMEAのメンバーが情報共有のミーティングを実施し、ESGに関する最新知見の獲得に努めるとともに、その知見を日本の運用現場に反映させるよう取り組んでいます。

エンゲージメント

エンゲージメントの方針

各企業におけるサステナビリティ関連の重要課題について、エンゲージメントを実施しています。企業によって中長期的な課題は異なることから、企業との対話前にはサステナビリティに関する課題を洗い出し、適切な課題を明確化したうえで対話を行っています。また、課題の設定や企業との対話において、アナリストや運用担当者とも積極的に連携しています。対話内容は運用部門内で広く共有され、担当者がサステナビリティの内容も考慮して投資判断を行っています。中長期的な課題が認められる投資先企業については、課題解決に向けた進捗状況をフォローし、改善を促すために継続的なエンゲージメントを実施しています。

重点ESGテーマ

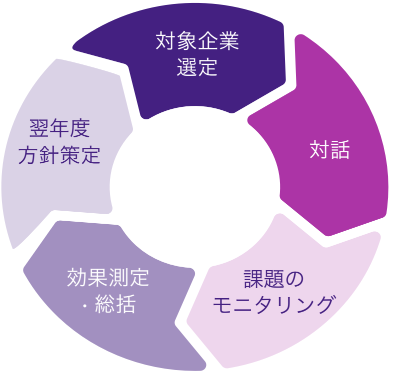
当社は、企業が持続的成長を実現するためにはESG課題に積極的に取り組むことが不可欠であると考えており、6つの重点ESGテーマを特定して、エンゲージメント対象企業の選定等に活用しています。

ESG 分類	重点 ESG テーマ
E	脱炭素社会に向けた取組み
E	生物多様性
S	人的資源と生産性
S	ダイバーシティ
S	人権
G	ガバナンスの実効性

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

エンゲージメント・プロセス

下図のプロセスに沿って組織的なエンゲージメントを実施しています。



出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

サステナブルインベストメントチーム

対象企業の選定

重点ESGテーマを活用したエンゲージメント対象企業の選定に加え、アクティブファンドにおける保有銘柄に対しても重点的にエンゲージメントを実施しています。

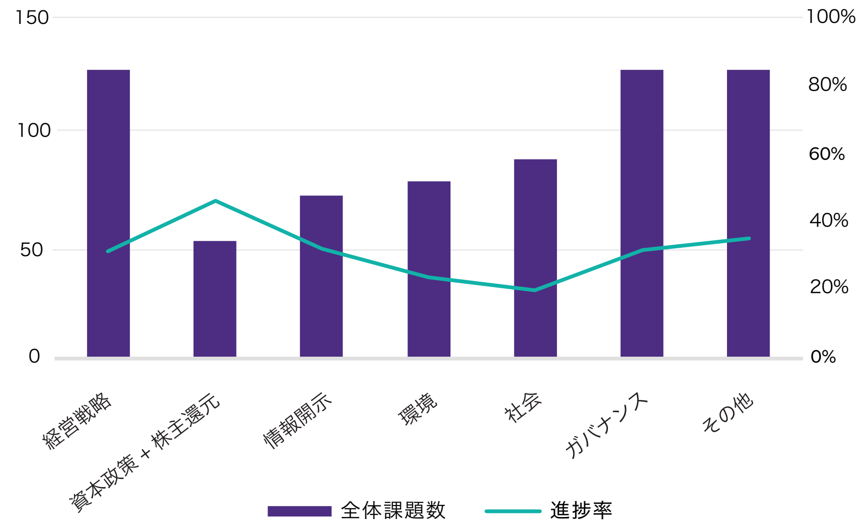
課題のモニタリング

認識した課題をステージ分類したうえで課題管理プラットフォームに登録し、継続的なモニタリングを実施しています。2024年12月末では380社、627課題をこのプラットフォームで管理しています。

	ステージ	項目	確認方法	ステージの説明
課題共有	0	当社の課題認識	—	当社が課題を認識
課題共有	1	企業への課題提示	—	課題提示も、企業と認識の共有に至らず（話が噛み合っていない）
課題共有	2	企業との課題認識の共有	対話時	課題認識を企業と共有
課題解決	3	課題解決に向けた施策の発表	開示	課題解決に向けて企業が施策を発表
課題解決	4	課題解決に向けた施策の実行	対話・開示	課題解決に向けて企業が施策を実行
課題解決	5	課題解決	対話・開示	課題が解決、又は会社に任せておけば課題が解決すると期待できる状況

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

分野別課題数と進捗率



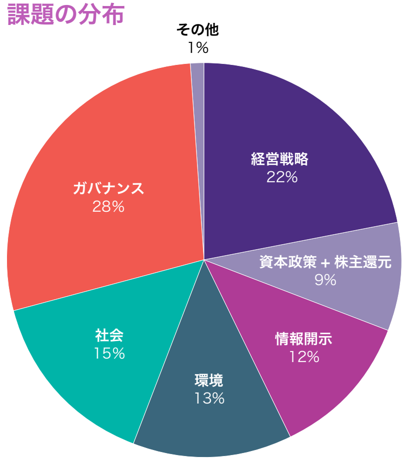
*進捗率は「ステージが3以上に進捗した数／全体の課題数」

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

効果測定・総括

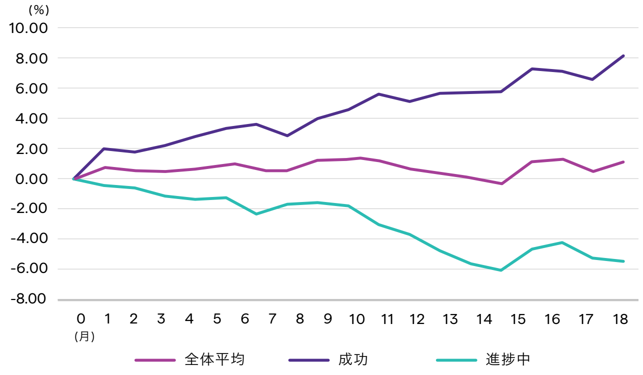
課題の進捗率も管理しており、2023年12月末時点で当社が課題管理プラットフォームで特定した約540課題のうち、12カ月間で16%程度の課題に進捗が見られました（資料隣の右図1つと右上図1つ）。加えて、エンゲージメントの効果測定を行い、「エンゲージメントにより課題が進捗した企業のパフォーマンスは良好」という分析結果を得ました。

課題の分布



出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

FF3モデル残差リターンに対するCAR（累積超過リターン）



主な記述統計

— 分析対象企業：168
うち、成功：80
うち、進捗中：88

— 分析期間：2022年11月以降

分析結果を踏まえての今後の方針

課題への対応が進捗した企業群のパフォーマンスは、そうでない企業群に比較して優れていた。今後は、ステージ進捗の遅い企業に対するエンゲージメントを強化していく。

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

サステナブルインベストメントチーム

翌年度の方針策定

毎年7月に効果測定年間総括を実施し、翌年度の方針を設定しています。このPDCAサイクルを回していくことが、スチュワードシップ活動の改善には不可欠であると考えています。

協働エンゲージメントの強化や各種イニシアチブへの参加によるESG知見の獲得

Climate Action 100+においてリード投資家として参加し、他の機関投資家と協働しながら脱炭素化の対応を働きかけています。また、AIGCCや30% Club Investor Groupなどのイニシアチブに参加することでもESG知見の獲得に努めており、生物多様性の知見獲得を目的にNature Action 100にも参加しています。

運用部との連携

サステナブルインベストメント部ではセクター担当制を採用し、企業調査グループのアナリストと担当セクターや銘柄の情報交換を行うことで、投資先企業の本質的な課題を理解し、質の高いエンゲージメントに取り組んでいます。

月に2回、株式運用部メンバー向けに対話事例やステージ進捗状況、サステナビリティの最新トピック等についてサステナブルインベストメント部が説明し、運用現場がサステナビリティについての最新知見を得られるような取り組みを行っています。

議決権行使

対話の内容を行使判断に反映させるなど、議決権行使とエンゲージメントの一体化を図っています。対話の際には、積極的に議決権行使の結果のフィードバックを行い、特に反対した議案がある場合には判断の理由について丁寧に説明することで改善を促しています。

企業との対話内容や企業を取り巻く環境変化を踏まえ、2025年4月と2026年4月以降に適用する議決権行使基準の改定を行いました。

特に2026年4月以降は、

— TOPIX500企業に対し女性取締役を複数名かつ女性比率15%を求める
— 業績基準をこれまでの3期連続ROE5%から8%に引き上げる

投資先企業への周知と改善に向けた対話を実施しています。

議決権行使基準改定の詳細についてはこちらのリンクをご覧ください。

利益相反管理体制

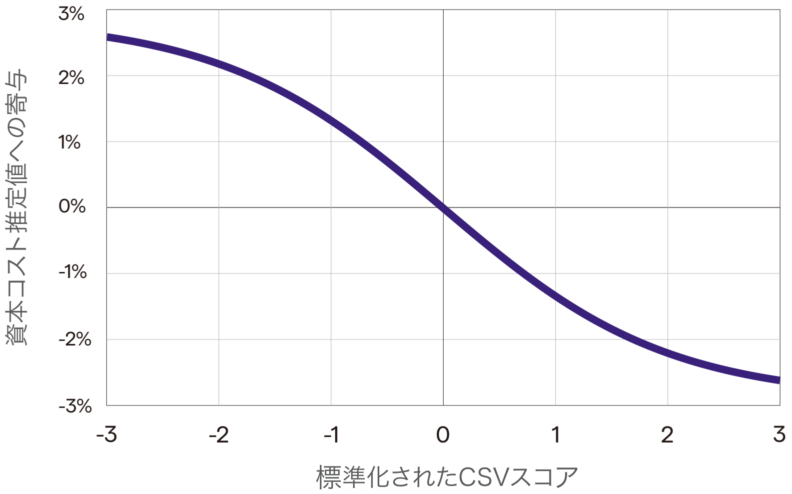
当社では利益相反管理方針を定め、その概要をウェブサイトで公表するとともに、この方針に則り利益相反の恐れのある取引等を適切に管理し、適正に業務を遂行しています。また、社外委員が過半数を占める「スチュワードシップ＆議決権政策監督委員会」は、同方針に従った監視・監督により利益相反の発生回避に努めています。特に利益相反の厳格な管理が必要な親会社の議決権行使判断については、社外委員が過半数を占めるスチュワードシップ＆議決権政策監督委員会において事前に審議され、利益相反の監視・監督を受けたうえで、行使判断を行っています。

国内株式運用チーム

CSV評価改善による企業価値の向上

副最高投資責任者（副CIO）
株式運用部共同部長　石川 康

資本コスト推定値におけるCSVスコアの寄与



出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

東京証券取引所が2023年3月よりプライム市場およびスタンダード市場の全上場企業に対し、「資本コストや株価を意識した経営」の実践を要請した結果、その実現に向けた対応を開示した企業数は大きく増加しました。プライム市場に絞れば、対応策を開示した企業（検討中を含む）の比率は2023年末の49%（815社）から2025年3月末には91%（1,493社）まで 上昇しています。[1] しかしながら、TOPIXに占めるPBR1倍割れ企業数の比率は約44%と依然として高水準であり、我々を含めた投資家との建設的対話を通してその対応の質を向上させていくことが必要と考えています。

資本コストとは、投資家が企業に対して要求する利回りの期待値であるため、機関投資家が企業との対話においてその期待水準を共有することは、市場と企業の目線を合わせるうえで有効と言えます。その共通認識の上に、各事業の収益性評価、事業ポートフォリオの改善、資本コストの低減といった、企業価値向上に繋がる議論があると考えています。

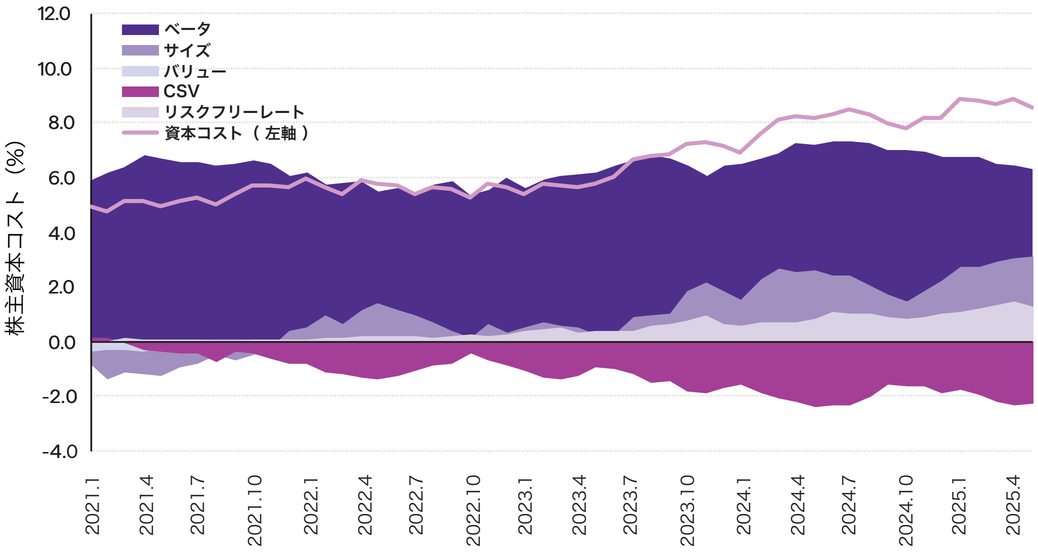
2013年より我々は主要日本企業に対し、企業収益を中心とした経済的価値とESG要素に紐づく社会的価値を持続的に共創する能力を、後述する「CSVスコア」として評価していますが、2024年はこのCSVスコアを組み入れる形で資本コストを推定するモデルを導入しました。株式投資家の期待リターンの源泉として、Fama and Frenchの3ファクター[2] として知られる 「市場β」、「バリュー（B/P）」、「サイズ（時価総額）」に「CSVスコア」を加えた計4ファクターに基づき、日本企業の株主資本コスト、さらに負債コストを加味したWACC（加重平均資本コスト）を推定しています。

上図は、CSVスコアが株主資本コスト推定値に対してどのように寄与するかを表したものです。我々のモデルに基づくと、CSV評価が低い企業（標準化されたCSVスコアがマイナス）に対して投資家の要求利回りは高くなり、逆にCSV評価が高い企業に対しては投資家の要求利回りは低くなる傾向が推定されます。この傾向は、企業がCSV評価の向上に繋がるような活動を行うことで、資本コストを低減させ、結果的に企業価値を向上させることが可能であることを示唆しています。

1. 東京証券取引所、「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」に関する開示状況（2025年3月末時点）、2025年4月15日
2. Fama and French, "The Cross-Section of Expected Stock Returns," Journal of Finance, 46, 1992

国内株式運用チーム

株主資本コスト推定値とその寄与度分解（CSV評価が高い大型企業Aのケース）



出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

アモーヴァ・アセットマネジメントによるCSV評価の概念図

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

上図は、CSVスコアが市場平均よりも高い某企業Aに対する株主資本コスト推定値とその寄与度分解の推移を示しています。高いCSV評価が資本コストを低減させており、さらにその度合いが近年増大していることがわかります。このような定量モデルの導入は、企業との対話において一定の客観性を持った形での資本コストに対する認識の共有を可能にします。その共通認識の上で、CSV評価の向上に繋がるような企業アクションにより期待される資本コストの低減や収益性の改善、事業の継続性向上といった企業価値向上への道筋を議論することが重要と考えています。

CSV（共通価値の創造）に基づく企業評価

ボトムアップ・リサーチに基づく日本株アクティブ運用を担う株式運用部では、主要日本企業を評価するうえで、企業収益を中心とした経済的価値とESG要素に紐づいた社会的価値を持続的に共創する能力に着目しています。

この考えは、ハーバード大学のマイケル・ポーター教授らが2011年に執筆した企業経営に対する論文、Porter and Kramer, “Creating Shared Value,”[3] Harvard Business Review, Jan-Feb. 2011.（CSV：共通価値の創造）に起因しています。彼らは、社会課題は企業が解決に向けて中心的な役割を担うべき対象であり、その克服を通じてイノベーションが生まれ、結果的に企業は社会的価値のみならず経済的価値をも持続的に生み出し得ると考え、そのような企業活動こそが資本主義が本来目指すべき姿と主張しています。

我々は早くからこのCSVの考えに共感し、2013年8月より主要日本企業に対してCSV評価を開始しました。ポーター教授によれば、CSVの概念に従った企業評価を導入した運用会社は彼の知る限り当社が初めてとのことです。

上図に示すのは、当社におけるCSV評価の概念図になりますが、大きくはESG、市場競争力、財務の3領域からなり、各領域は計12個の評価項目から構成されています。各企業が直面する社会課題や事業機会は属する業種等により大きく異なりますが、当社のアナリストがある程度幅のある評価項目のなかで、各企業にとっての重要課題、事業環境に沿った評価を行うことで、「社会的価値と経済的価値を共創する力」をCSVスコアとして評価しています。

特にESG領域に関しては、ESGに重点を置いたエンゲージメントを担当するサステナブルインベストメント部、企業調査グループ・マネージャーによる横断的な確認も入った上で決定されています。

3 Porter and Kramer, "Creating Shared Value", Harvard Business Review, Jan-Feb. 2011.

国内株式運用チーム 企業調査グループ

運用パフォーマンスのサステナビリティ向上のために

株式運用共同部長兼
同部企業調査グループマネージャー
星野 正智

日本株アクティブ運用のパフォーマンスをよりサステナブルなものにするために、企業調査グループが取り組んでいることを二点紹介いたします。

一点目は、アナリストの世代分散です。投資の世界において社会の「価値観」が重要であることは言うまでもありませんが、それと同時に、世代間で異なる価値観が存在することもまた事実です。各世代の価値観に共感できることは、時流の変化を見逃さないために必要なことですし、多様な世代で議論することは投資アイディアの創出においても有効と考えます。

また近年は、アナリストからファンドマネージャーに異動するケースが増えてまいりましたが、特定の世代に偏りがないことで円滑に運営できております。

二点目はCSV評価システムです。私たちアナリストは、業績予想と株価バリュエーション分析に基づいて個別企業の投資評価を判断しますが、CSV評価システムは株価バリュエーション分析との親和性が高いと考えています。「カーボンニュートラル」や「経営の実行力」、「ブランド力」、「市場成長力」などCSV評価システムの評価項目の多くは、株価バリュエーションに影響を与えうるものです。業績予想の期間は最低3年間としていますが、CSV評価項目はより長期の視点でスコアを付与するため、それらから算出されるCSV株価を確認することは、投資判断の精度向上や新たな投資機会の創出に結びつくものと考えます。

今後も、世代の多様性に配慮した採用活動ならびにCSV評価システムとのインテグレーションを進め、運用パフォーマンスのサステナビリティ向上を図ってまいります。

国内株式運用チーム — バリューチーム

時代の要請とポートフォリオ

私たちバリューチームは、ボトムアップ型コントラリアンアプローチによる運用を行っています。1996年に運用を開始し、約30年におよぶ経験と投資哲学を共有した専任アナリストの存在、そして経営陣とのコミュニケーションから、良好なパフォーマンス獲得とAUM（運用資産残高）の成長を実現してきました。

運用開始以来、様々な社会課題を収益獲得機会として活かす潜在力を持つ割安企業に投資を行い、株価のターンアラウンドから得られるアルファ（α）を付加価値の源泉としてきました。マイノリティ投資家として公正な目でこれら企業の評価を行い、彼らの持つ魅力的なポテンシャルを引き出し、投資を通じてリスクを共有することで、数々の成功を分かち合ってきました。

当チームがリサーチの過程で何よりもこだわってきたことが、非財務情報の取得です。長期での企業評価を正しく行うには、既に企業価値に織り込まれている財務情報だけでなく、潜在的な力を示す非財務情報を知ることが何よりも重要と認識してきたからです。

私たちはどんな会社にも「磨けば光る宝」は必ずあると考えています。企業価値を何倍にも高めるためには、それを活かすためのマネジメントや仕組みをきちんと評価できなければならず、本業理解も必須条件です。

エンゲージメントはそれら非財務情報を引き出すための不可欠な要素として、チームの設立以来、運用プロセスに組み込まれてきました。それを体現したものが、独自の2つのリサーチ方式、Multi-Layered Research（多層的研究）とHistorical Information（歴史的情報）です。

今後は株主利益に加え、社会的利益への貢献が非財務面での企業評価としてより重要になることが予想されますが、この部分に注力してきた我々にとっては当に天祐であると確信しています。

株式市場とは時代のニーズを映し出す鏡のようなものであり、運用者の使命は、様々な時代の要請を反映したポートフォリオにより顧客に利益をもたらすこと、同時に世の中にメッセージを発信していくことであると考えています。5年後10年後の世の中に何が必要とされ、何が共感を呼び、どんな企業が活躍できるのかを常に中立的な立場で考え投資をし、受益者の皆様にはその果実を還元し、同時に社会にメッセージを発信していくことが、プロの運用者としての我々の役割だと考えています。

今の世の中には、ESGファクターをはじめとして鏡に映すべきものが多いと感じますし、プロの目から見ても、我々のマザーマーケットである今の日本市場は大変魅力的です。資本効率性の改善に向けた株式持ち合いの解消、人的資本や競争優位分野への投資、事業ポートフォリオの見直しなど、中長期視点で企業価値向上に向けて変革していく企業が散見されます。我々はボトムアップ型アプローチにより、課題解決に向け動き出す企業へ投資を行い、超過収益の獲得を目指してまいります。

国内株式運用バリューチーム。右にはチームリーダー、原島孝明

インベストメント・テクノロジー運用チーム

サステナブル投資の未来を共に描く

インベストメント・テクノロジー運用チーム

私たちインベストメント・テクノロジー運用部は、インデックスファンドやクオンツファンドの運用・開発を担う部署であり、ESG関連（サステナブル投資）ファンドの設定や運用におけるサステナビリティ情報の活用に加えて、積極的な研究活動、そして対外発信にも力を入れています。

それは、サステナブル投資が当社内で完結するものではなく、投資先企業、アセットオーナー（年金基金、銀行、保険会社など）、アセットマネージャー（当社のような資産運用会社）等が関わるインベストメントチェーンにおいて好循環が生まれた時に、より大きな社会的価値と経済的価値が生じうるものと考えているためです。当社もアセットマネージャーの一員として、日々学びを深めながら、皆様とサステナブル投資の未来を共に描いていきたいと考えています。

ESG の可能性を探求：早稲田大学大学院 会計研究科 柳良平客員教授との ESG 共同研究

『月刊資本市場』の2024年7月号に、長谷川恭司、寺口政行、ならびに小松雅彦サステナブルインベストメント共同部長が、柳良平・早稲田大学大学院客員教授と共に執筆した論文「柳モデルのTOPIX採用全銘柄への適用に係る実証研究の示唆」が掲載されました。

当論文は広範な ESG の KPI（Key Performance Indicator）群を対象に、TOPIX 構成銘柄のデータを活用し、分析したものです。業種、個別銘柄固有の事情を取り除いたうえで、ESG の取り組みが株式価値に与える影響について精査し、これまでの先行研究では見られなかった新たな知見が提供されたと考えられます。また、2024 年 12 月、本論文を再構成して作成した英文論文“Yanagi Model in practice: analysis of TOPIX firms links ESG factors to shareholder value*[1] を当社サイトにて公開するなど、情報発信にも尽力しています。

人を活かす経営、人的資本経営の推進に向けて

2023年、慶應義塾大学SFC研究所と株式会社パーソル総合研究所が、日本企業における人的資本経営の実現を通じた企業価値向上を目的とした産学連携の研究組織「企業価値に資する人的資本経営コンソーシアム」を発足しました。当社も本コンソーシアムの趣旨に賛同し、企業の人事、サステナブル推進等を担う責任者とともに、2023年に引き続き2024年も参画しました。2023年、当社は人的資本投資と企業価値の関係性、スチュワードシップ活動などについて発表しましたが、この発表内容が、慶応義塾大学保田教授とパーソル総合研究所佐々木上席主任研究員が編著者を務めた書籍『企業価値に連動する人的資本経営戦略』（中央経済社）の一部として2024年7月に出版されました。また、2024年12月にも、日本の社会課題と人的資本投資（ESGにおけるS）が注目される背景をお話したうえで、当社の日本株人材活躍戦略（後述）や上述した柳客員教授との共同研究の成果についてプレゼンテーションを行い、企業および大学の皆様とのサステナブル投資に関する認識共有に努めました。

日本株人材活躍戦略および気候変動対応型・日本株戦略において運用資産額が増加

私たちインベストメント・テクノロジー運用部は、「人に巧みにかつ積極的に投資を行う経営規律のある企業」への投資を通じて、社会的価値（日本の経済成長）と経済的価値　（投資収益の獲得）の両立を追求する「日本株人材活躍戦略」や、企業が排出するGHG（Greenhouse Gas／温室効果ガス）に着目し、TOPIXの全業種に投資しながら、TOPIX対比でGHG

1. Yanagi Model in practice: analysis of TOPIX firms links ESG factors to shareholder value | Amova AM Insights

インベストメント・テクノロジー運用チーム

「サステナブル投資の力で、社会をより良くする。その言葉を胸に、
私たちはこれからも挑戦を続けていきます」

排出量が少ない「低GHG排出量ポートフォリオ」を構築しつつ、対TOPIXでのトラッキングエラーの抑制を目指す「気候変動対応型・日本株戦略」といったESG関連ファンドを運用しています。

2024年は、これらのファンドにおいて、投資家数の拡大、運用資産額の増加がみられた一年でした。私たちはこれを、アセットオーナーの皆様から当社の取り組みに共感いただいた結果とも捉えており、引き続きサステナブル投資を推進していきたいと考えています。

当社 ESG 戦略に関連した対外評価

2024年、「日本株人材活躍戦略」に関連した外部評価として、当部の寺口政行とそのチームが、The AssetのESGファンドマネージャー・オブ・ザ・イヤー（日本）を受賞しました。そして2025年5月、当社は、The AssetのESGアセットマネジメント・カンパニー・オブ・ザ・イヤー（日本）を受賞しました。

インベストメント・テクノロジー運用部が運用する「日本株人材活躍戦略」「気候変動対応型・日本株戦略」が、独自の手法を用いて投資家の環境・社会・ガバナンス（ESG）の目標を考慮しつつリターンを追求していることが特に高く評価されました。

さらなる進化に向けて、AI 活用など先端研究を追及

香港の『アジア・アセット・マネジメント』誌が選出する「2024 ベスト・オブ・ザ・ベスト・アワード」において、当部の鈴木雅弘クオンツアナリストが「最も革新的なAI活用賞」を受賞しました。当社は金融分野の日本語テキストデータなどを活用した深層学習（ディープラーニング）の研究に注力しており、投資先企業や経済・資本市場のより的確な分析、運用パフォーマンスの更なる向上、ESG評価やリスク管理の一層の精緻化に向けて積極的に取り組んでいます。

未来に、皆様と共に

サステナブル投資の力で、社会をより良くする。その言葉を胸に、私たちはこれからも挑戦を続けていきます。

国内債券運用チーム

より広い視野を持つ

ソブリン ESG 分析の着眼点

現在当部で行っている債券運用において、ソブリン債は国内債券投資および外国債券投資の両方で主要な投資対象となっています。大手の格付け会社（S&Pやムーディーズ、R&I）は、社債と同様に各国の自国通貨建て・外国通貨建ての債務において主要国の格付けを行っており、一般的には財政収支や債務水準に加えて資金調達構造や経済成長のトレンド、また市場の安定性等を考慮して債務不履行になるリスクを分析しています。

当部でモニタリングしているESG（環境・社会・ガバナンス）ファクターは、各国の債務状況や財務健全性の分析を組み入れているわけではなく、経済や社会基盤の持続性、各国の政策運営や市民社会の健全性等を分析の対象として考慮しています。

現在、ソブリンESGスコアリングでは以下をモニタリング項目に設定しており、これらは各国の信用格付けでは捕捉しきれない、定性的なリスクを分析するうえで有用であると考えられています。

ソブリン ESG 分析の意味

例えば環境要素が極めて劣悪な場合であれば、長期的には環境破壊に伴う甚大な災害の頻発を招く可能性があり、低炭素社会を実現している社会と比較して社会の安定性が損なわれ、ひいては成長の持続性に悪影響を与える可能性があります。

債券運用部グローバル債券チーム　松林 理

また、社会要素が劣悪である場合は、人的資本が十分に活用されているとは言い難く、長期的には社会不安が広まりやすく、貧富の格差が拡大し、成長率が阻害される可能性があります。同様に、ガバナンス要素が劣悪な場合は、政治に対する有権者の信頼が低下することで政治リスクが高まりやすく、極端な場合にはテロ・紛争リスクの増加とともに不健全な政府支出の拡大を通して債務の健全性にも悪影響を与える可能性が高まると考えられています。

トランプ政権は環境保護よりもエネルギー生産を優先する姿勢を明確にしており、特に気候変動対策、大気と水の質、そしてエネルギー開発に関する規制緩和に重点を置いています。規制緩和の主な理由としては、経済成長やエネルギー開発の促進がありますが、こうした政策が環境と公衆衛生に実際に悪影響を及ぼすほど促進された場合、結果として経済リスクを高めることになります。そのため、長期的な視点ではESG分析の重要性に変化はないと考えております。

下記の散布図は、IMF（International Monetary Fund／国際通貨基金）の推定する一人当たりGDP（購買力平価（PPP）ベース、2024年末水準）と当部が算出するソブリンESGスコア（2025年3月時点）の関係性を表しています。対象は債券運用部の投資対象であり、すべてFTSE世界国債インデックスの組み入れ国となっています。ほとんどが先進国であり、ソブリンESGスコアの乖離も比較的小さいものとなっていますが、それでもソブリンESGスコアと一人当たりGDP（PPP）の間には比較的強い相関があることが確認できます。

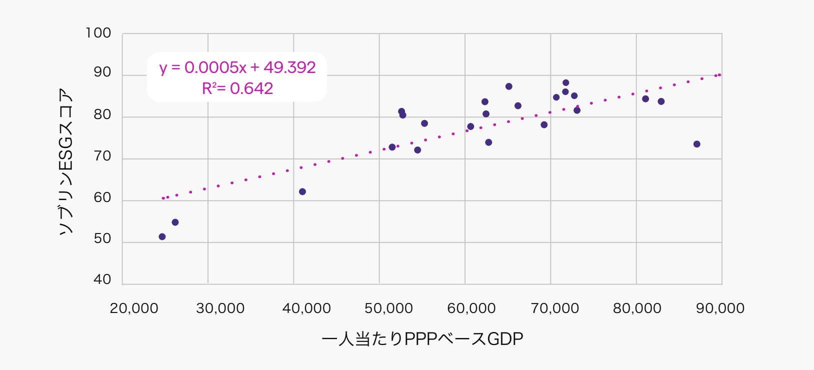
ESGファクターは、社会の持続可能性や経済・政治・社会的基盤の安定性および健全性を測る尺度として有効であり、各国の債務の安定性に関しても長い期間をかけて影響を与える可能性があることから、債務状況を中心とした信用格付けに加え、補足的にこのファクターをモニタリングすることは、債券投資の長期的な安定性を高めるうえで有効であると考えられています。

ソブリンESGスコアでのモニタリング項目

環境（E）	社会（S）	ガバナンス（G）
温室効果ガス排出量/1人	人間開発度	汚職
温室効果ガス排出量/GDP	ジェンダー平等	政府の有効性
気候変動への脆弱性と対応力	平均寿命	政治的安定性
森林資源の持続性	中等教育普及度	規制の質
鉱物資源の持続性	電気普及率	法の支配
エネルギー資源の持続性	現代奴隷（強制労働）	現代奴隷への政府対応
淡水資源の持続性	ジニ係数	発言の自由

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

ソブリンESGスコアと一人当たりGDP（PPPベース）



1人当たりPPPベースGDP、IMF（International Monetary Fund／ 国際通貨基金）推定の2024年末水準、ソブリンESGスコアはアモーヴァ・アセットマネジメント算出

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

国内債券運用チーム

ESGの観点から企業を評価する

クレジット調査グループマネージャー
吉野 顕彦

ESGファクターの分析における具体的な着眼点として、現時点では8項目（環境関連2項目、社会関連3項目、ガバナンス関連3項目）を設定しております。当チームではESGの観点を、財務分析では捕捉しきれない定性的なリスクを分析するうえで重要な要素と位置付けており、定期的にケーススタディを実施し着眼点を設定・見直ししております。

当チームにおける ESG 分析のインテグレーション

当チームでは、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ともにESGファクターの分析も行っております。担当する業種・発行体に対して、ファンダメンタルおよびESGの両面から総合的に評価して投資判断に反映させることで、ESGを投資プロセスに組み入れております。

環境 (E)	社会 (S)	ガバナンス (G)
環境規制の変化	人的資本	企業統治
	製造者責任	不正会計
環境汚染	反社会勢力との関係	企業倫理

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

ケーススタディ

大手小売企業との人的資本の議論の深化

私たちは、小売セクターの発行体の投資先を選別するにあたって、事業の競争力を重要な評価項目と位置付け、構造的に高い競争力を維持できると考える発行体への劣後債等の投資により、これまで良好な運用パフォーマンスを享受しております。今後も、当該発行体に対する事業競争力の維持・強化に資する議論や提言を通じて企業価値の向上を追求することで、一層の運用パフォーマンス向上が可能と考えております。その一環として、私たちは当該発行体における人的資本に着目し、議論を深めております。

課題

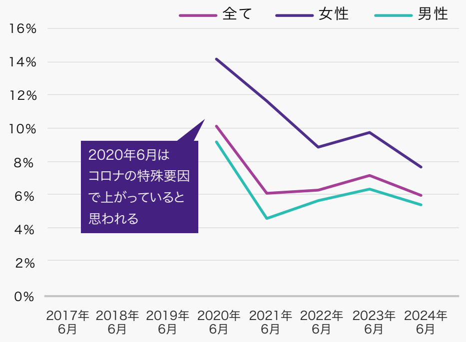
多店舗展開を行っている小売セクターにおいては、集客力や客単価を高めるうえで個店レベルの運営能力が重要なファクターであると考えております。しかしながら、現時点では個店の現場担当者の能力などを測定する定量的な指標が存在せず、離職率等の限られた定量データや、発行体への取材による定性的な状況把握で分析を進めているのが現状です。

特に当該発行体については、個店レベルの魅力度が事業の競争力の源泉で、各店舗の社員の工夫により支えられていると理解しています。もし当該発行体の人的資本マネジメントに問題が生じた場合には離職率等のデータに変化がみられるものと考え、このデータをモニタリングしながら当該発行体と対話をしております。

エンゲージメント

当該発行体とは概ね年1回程度のペースで定期的に一対一での対話の機会を設けております。2024年のミーティングでは、私たちから離職率の増減の要因やコロナ前との比較について発行体に質問し、発行体からは離職率増減の要因の説明とともにデータを拡充方向にあることの回答がありました。私たちは、発行体側も人的資本の課題をどう投資家に説明するべきか悩んでいるという感触を得たため、その場で以下のような問題意識を提示しました。

離職率推移



出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

- 開示されている離職率の増減理由の説明の必要性
- 人材の流動性に関するより詳細な指標の開示・説明の必要性
- 適切な報酬や人材登用を行っているかどうかについて、外部投資家の理解を促進するわかりやすいデータ開示の必要性

成果

上記の私たちの提案に対して、発行体からは同様の問題意識がある旨の回答をいただいております。私たちは、定性的な開示に加えて、数字から認識できる問題点や改善策など定量的な開示があるとより望ましい旨を伝えました。今後の具体的な取り組みを期待できるものと考えています。私たちも、開示の充実や定期的な対話による定性的な進捗の両面を観察することで、成果を評価していく方針です。

アジア株式運用チーム（日本を除く）

忍耐強いエンゲージメントは報われる

アジアでは個別のアプローチが最適
ESG（環境・社会・ガバナンス）ファクターの検討およびインテグレーションは、アジア株式運用チームの運用プロセスにおいて重要な部分を占めています。このベースとなっているのは、ESGにおける実績が優れていたり改善したりしている企業は高水準で持続可能な利益を達成できる、という当チームの基本的な考えです。潜在的リスクがあることは認識しているものの、ESGを重視している企業は株主に優れた機会を提供していると考えます。

当チームでは、アジア向けにカスタマイズした「ESGマテリアリティ（重要課題）マップ」を活用し、各投資対象企業の重要課題と機会を特定しています。当社独自のESGスコア評価手法では、個別企業について、ファンダメンタルズ分析に加えて環境・社会・ガバナンスの各ファクターでの評価およびスコア付与を行い、総合スコアを導出します。

アジア株式運用チーム（日本を除く）

アジア株式チームのESGマテリアリティ・マップ

環境の重要ファクター（50%）				社会の重要ファクター（30%）			ガバナンスの重要ファクター（20%）		
気候変動	自然資本	汚染と廃棄物管理	環境関連機会	人的資本	製造物責任	社会関連機会	コーポレートガバナンス	企業行動	ガバナンス関連機会
事業オペレーションによるGHG排出	水	有害物質の排出物と廃棄物	クリーンテクノロジー	労務管理	製造物の安全性と品質	基本的サービスへのアクセス（食品、医療、金融、電気、通信、教育）	実質的所有者の評価（個人、国有企業、資本市場）		所有者・経営陣の変更
製品・顧客のGHG排出	土地・生物多様性	包装材料と廃棄物	グリーンビルディング	労働者育成	プライバシーとデータ		少数株主の待遇	企業倫理と不正行為	
物理的リスク	資源管理	電子廃棄物	再生可能エネルギー	衛生と安全	責任投資	健康・福祉分野の機会	株主と経営陣の利害一致	公平な競争を阻害する行動	
環境インパクトファイナンス				サプライチェーン管理	金融システム不安	コミュニティ開発	経営委員会	汚職と不安定性	
							報酬	過去の取引事例	
							会計慣行	情報開示と透明性	

最重要リスク：事業オペレーションの停止を招く可能性がある課題
重要リスク：リターンに重大な影響を及ぼす可能性がある課題
機会：リターンの大幅な向上につながる可能性がある課題
所定の共通重要リスク：気候変動とESGガバナンス

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

アジア株式運用チーム（日本を除く）

アジアの企業はここ1年の間にESGデータの開示において改善を続けていますが、データにおける一貫性・検証可能性の欠如は依然として地域全体にわたって見られる問題です。その結果、ESG投資に対する理解や認識が発展途上にあるアジア市場の企業に対しては、当然ながら積極的なESGエンゲージメントが有効であり、当チームではこのエンゲージメントをESG重視のリサーチで補完しています。当チームのリサーチ・アナリストが行う企業とのエンゲージメントは、重要なESGリスクおよび機会を特定する主要な手段となっています。

アジア諸国の経済は複雑かつ多様で変化も早いことから、同地域におけるESGの遂行は他地域に比べて微調整が必要であり、画一的なアプローチでは対応できないと考えています。マテリアリティの評価においては、企業の所有構造や文化、発展段階が先進国とは異なることを常に意識しています。

当チームでは、ESGインテグレーション・フレームワークの向上に継続的に取り組むことで、変化し続ける世界の関連規制について最新状況を把握し、株主利益への影響を見極めています。このリサーチにおいては、アジア（日本を除く）専任のESGアナリスト、そしてグローバル・サステナビリティ・インベストメント・チーム全体と緊密に連携しています。

エンゲージメント

ESGを組み込んだ当チームの運用フレームワークにおいて、エンゲージメントは重要な要素の1つとなっています。企業へのエンゲージメントを継続することによって、各社のESGリスクおよび機会への理解を深めるだけで

アジア株式運用チーム（日本を除く）

なく、各社に対して情報開示やパフォーマンスの改善を働きかけています。アジア企業のあいだではESGの重要性に対する意識が高まっており、なかには本格的にリスク低減に取り組んでいる企業もあります。

「アジア諸国の経済は複雑かつ多様で変化も早いことから、同地域における ESG の遂行は他地域に比べて微調整が必要であり、画一的なアプローチでは対応できないと考えています」

ケーススタディ

First Resources*では引き続きサステナビリティを重点課題として位置づけ

First Resourcesはインドネシア有数のパーム油生産会社で、パーム油のプランテーション運営・製造・精製を中核事業としています。

課題

First Resourcesは、生物多様性と森林伐採に対する姿勢から悪評を受けてきました。また、格付け機関であるMSCIからも低いESGスコアを付与されています。この状況を踏まえて、当社は同社とエンゲージメントを重ね、同社がどのような改善策を打ち出すかを見極めようとしています。

活動

2023年3月に実施した同社とのミーティングの結果、同社の事業がサステナビリティに対するコミットメントという面で順調に進んでおり、生物多様性をはじめ過去に批判を受けた問題について対応がなされていると判断しました。このような楽観的な見方を裏付けたのが2023年12月に行ったエンゲージメントで、同社が廃食油から燃料を生産する3億ドル規模のプロジェクトを検討していると述べたことで当社の判断が後押しされました。これは、実現すれば同社のサステナビリティ面の実績向上につながるもので、2024年末までに決断が下される予定でした。

2024年9月と12月に再び同社とミーティングを持ってみると、状況はより複雑でした。同社の短・中・長期のサステナビリティ・ロードマップについては、スコープ3排出量（同社の製品・サービスを使用する第三者による温室効果ガス排出量）の報告を含め、概して前向きな議論を交わすことができました。

しかし、ロビー団体「持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）」による自社事業の認証取得に向けた取り組みについては、それほど進展が見られませんでした。当チームでは、同社が2024年に事業のおよそ4分の3について同認証を取得することを期待していましたが、現時点での取得率目標は現在の50%から2025年に67%へ引き上げるというものにとどまっており、同社は100%認証については2026年に目指すと述べました。

成果

過去3年にわたる当チームのエンゲージメントを受けて、同社が気候変動関連の情報開示において進展を見せたことは心強く思います。サステナビリティは同社にとって引き続き重要課題の1つであり、当チームでは同社が生物多様性と持続可能な土地利用を重視した経営判断にコミットしていると考えています。

加えて同社は、環境面におけるパフォーマンスを向上すべく、インドネシアにおいてグリーン投資の機会を積極的に探究しています。しかし、前述のサステナブル燃料油や廃食油燃料といった分野への投資については、実現性と経済的リターンへの懸念から、経営陣は一旦見送ることを決定しました。その代わり新たなグリーン機会として、同社は、農業用地を生産性の高いグリーン工業団地として再利用することに成長機会を見込んでいます。このプロジェクトについては、2025年中に初期のフィージビリティ・スタディ（実行可能性調査）が予定されており、当チームではその結果に期待しています。

当チームでは、RSPO認証やバイオ燃料開発プロジェクトなど同社のサステナビリティへの取り組みが効果的に前進するよう、進展のモニタリングとエンゲージメントを継続していく方針です。

*このページにおける個別銘柄への言及は個別銘柄の売買を推奨するものではなく、当社のファンドや戦略における保有・非保有を保証するものでもありません。

アジア債券運用チーム（日本を除く）

多角的な視点

ESG アプローチ

アジア債券運用チームでは、社内信用格付け（ICR）の枠組みを通じて、ESG分析をクレジット・リサーチのプロセスに組み込んでいます。このアプローチにより、評価対象である発行体の全体像に対して俯瞰的な視点を持つことができ、投資機会の特定やリスク管理の強化につながっています。重要なESGファクターは企業の信用特性に影響を及ぼす可能性があり、ESGのパフォーマンスが良好または向上している企業は、長期的に同業他社をアウトパフォームすると考えています。

リサーチ・プロセスの一環として、当チームのクレジット・アナリストはESGマテリアリティ・マップを用いて各企業が直面する重要なESG課題を特定します（下図参照）。これはサステナビリティ会計基準審議会（SASB）とMSCIの定義するESG重要ファクターを参考とし、アジア特有の視点から調整を加えた上で体系的に整理して作成したものです。

当チームのアナリストは、このESGマテリアリティ・マップを用いて環境（E）、社会（S）、ガバナンス（G）それぞれのウェイトを割り振ります。そして、発行体にとって重要なESG課題を判断し、各分野における発行体のパフォーマンスを反映した分野ごとのスコアを付与します。

この分析を通して、アナリストは発行体に対する全体的な理解を深め、同業他社のパフォーマンスと比較します。このように業種内の先行組と後発組を識別したうえで、発行体によるESGパフォーマンスにおける正のモメンタムを後押しすることを目指し、各発行体における向こう12～18ヵ月間に予想されるESG面の見通しを考慮し、「悪化」「安定」「改善」の3段階の見通しを付与します。

当社は、ESGリスク・ファクターに対する各国のエクスポージャーと当該リスク・ファクターの管理について、異なる評価および定量化を行います。当社独自のESGソブリン格付けモデルは、2022年にアジア債券運用チームとグローバル・サステナブル・インベストメント・チームによって開発されました。また、2023年の機能強化の一環として使用する環境・社会・ガバナンス指標を見直し、「現代奴隷指数」など重要性の高まりが観察される指標を追加で取り入れました。また、世界銀行や国連、欧州委員会の「地球規模大気研究のための排出量データベース（EDGAR）」など、一般に公開されている情報源から環境・社会・ガバナンスの3つの柱を幅広くカバーする21の指標を選びました（次ページ図参照）。

このアプローチは、当社ソブリン・モデルの構成要素の1つとして実践されており、当社チームの投資分析の質を大幅に向上させました。当チームでは、ESGトピックのリサーチを行い、世界における最新の

アジア債券運用チームのESGマテリアリティ・マップ

環境		社会		ガバナンス	
二酸化炭素排出量	製品カーボンフットプリント	労働管理	安全衛生	取締役会	報酬
環境インパクトへの資金提供	気候変動に対する脆弱性	人的資本の育成	サプライチェーンの労働基準	株主構成	会計
水ストレス	生物多様性と土地利用	製品の安全性・質	化学物質安全性	企業倫理	反競争的慣行
原材料の調達	有害排出物質・廃棄物排出量	金融商品安全性	プライバシーおよびデータ・セキュリティー	汚職・不安定性	金融システムの不安定性
容易包装材・廃棄物排出量	電気電子機器廃棄物排出量	責任投資	健康保険と人口動機	税務の透明性	株主構成の変化と経営陣の交代
クリーンテクノロジーでの機会	グリーンビルディングでの機会	原材料調達における倫理性	通信へのアクセス	少数株主との利害の一致	株主・経営陣間の利害の一致
再生可能エネルギーでの機会		金融サービスへのアクセス	医療へのアクセス	規制当局の実績	
		良好な健康・栄養環境での機会			

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

アジア債券運用チーム

アジア債券運用チーム(日本を除く)

アジア債券運用チームのESGソブリン評価モデル

- ESG ソブリン・モデル
  - 環境
    - 温室効果ガス排出量
      - 1人当たりの温室効果ガス排出量
      - GDP対比の温室効果ガス排出量
    - 脆弱性指数
    - 鉱物資源の枯渇
    - エネルギー資源の枯渇
    - 森林資源の純減
    - 再生可能な淡水資源
  - 社会
    - 人間開発指数
    - ジェンダー不平等指数
    - 損失健康寿命
    - 中等教育達成度
    - 電気へのアクセス
    - ジニ係数
    - 現代奴隷指数
  - ガバナンス
    - 汚職の抑制
    - 政府の有効性
    - 政治的安定と暴力の不在
    - 規制の質
    - 法の支配
    - 国民の発言力と説明責任
    - 現代奴隷に対する政府の対応

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

規制動向が企業に及ぼす影響を分析評価してポートフォリオに生かすことで、ESGを組み入れた運用フレームワークを強化しています。これらのリサーチは、アジア担当ESGアナリストと緊密に連携して行っています。

エンゲージメントの強化

発行体が開示する情報の分析評価に加え、エンゲージメントは長年にわたり当チームのクレジット・リサーチ・プロセスの重要な要素となってきました。当チームのアナリストは、ESGファクターを考慮した下方・上方リスクについて、企業との積極的な意見交換を実施しています。こうしたエンゲージメントを行うことで、当社による当初のESG評価で挙げられた要モニタリング事項や疑問点を追跡し、ESGファクターがどのように事業戦略に取り入れられているか、長期的に持続可能な利益の実現にどのように貢献するかをより深く洞察することができます。エンゲージメントは、当社独自で企業の代表者との間で直接行うこともあれば、場合によっては投資家イニシアチブの一環として他の投資家と協働で行うこともあります。そうしたリサーチ・プロセスの結果として、発行体のクレジット見通しと推奨が導き出されます。当チームが展開しているエンゲージメントや働きかけ強化の取り組みの詳細については、毎年公表している当社グローバル・スチュワードシップ・レポートをご覧ください。

当社のエンゲージメント活動によって、ESGリスク・機会に対する投資先企業各社における理解は著しく向上しています。引き続き、スチュワードシップ活動の一環として、重要なESG課題について取り上げ、投資先企業や投資家イニシアチブと緊密に連携して取り組んでいきます。

ケーススタディ

インドネシア大手電力会社と電力供給改革へ継続的協働

日興AM（現アモーヴァ・アセットマネジメント）は2022年に、業界団体「気候変動に関するアジア投資家グループ（AIGCC）」の「アジア公益事業エンゲージメント・プログラム（AUEP）」に加盟しました。このプログラムは、投資家主導でアジアのエネルギー・システムにおいて重要な公益事業会社へのエンゲージメントを展開し、バリューチェーン全体の二酸化炭素排出量の削減や気候関連財務情報開示の強化、気候関連リスクに関するガバナンス体制の改善を後押しする取り組みです。このケーススタディでは、当社アジア債券戦略の投資対象銘柄であるPerusahaan Listrik Negara（PLN）*に対しエンゲージメントを行ってきました。PLNはインドネシアの国有企業であり、同国において大きなシェアを占める有力発電・送配電企業です。

課題

PLNは発電量の80%以上を火力発電で賄っており、地域でも二酸化炭素排出量の多い企業です。同社は歴史的に、気候変動に対する説明責任や情報開示において、世界の同業他社に後れを取っていました。こうしたリスクを念頭に、当チームは、脱炭素化や情報開示の改善を求め、AUEPへの参加者と協働してPLNの経営陣とのエンゲージメントを実施しました。

2023年の活動

2023年にPLNは石炭火力発電所2基の早期廃止を発表しました。これはインドネシアの化石燃料への高い依存度を考慮すると画期的な一歩でした。翌年も当社は、PLNとのエンゲージメントを継続し、その場では経営陣がエネルギー安全保障と移行目標達成のバランスを取ることの難しさを認識していました。これらの協議は、AIGCCの一部としての、より深いエンゲージメントの基礎となりました。

2024年のフォーカス

インドネシアでは新政権が発足し、プラボウォ・スビアント大統領が石炭火力発電所を2040年までに段階的に縮小していくことを公約しています。本年のPLNに対するエンゲージメントは、石炭の早期廃止、再生可能エネルギーの拡大、そしてエネルギー移行に向けたPLNの資金ニーズへの対応に引き続き焦点を当てました。PLNはインドネシアのネットゼロ目標における同社の中心的な役割を認識しており、前向きな姿勢を示しました。

成果

当社によるエンゲージメント開始以降、PLNは石炭火力発電容量を大幅に削減するとともに、新たな石炭火力発電所の開発を中止しました。同社は石炭火力発電所の早期廃止計画を実施しており、次のサステナビリティレポートで気候変動関連の財務的影響を開示する予定です。2023年11月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）が解散したことを踏まえ、同社はTCFD提言を土台に内容を拡充することを目的として定められた国際財務報告基準（IFRS）のS1号およびS2号の枠組みへと移行し、情報開示のさらなる向上を計画しています。進展のペースは緩やかではありますが、PLNは脱炭素化へのコミットメントをはっきりと示してきています。これは、投資家の協働の効果の証左だと考えます。当社は今後もPLNの脱炭素化の取り組みを継続的に支援していきます。

*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。

マルチアセット運用チーム

入念にポートフォリオをスクリーニング

マルチアセット投資とは、その名の通り、株式、債券、REIT（不動産投資信託）など幅広い資産を投資対象としています。

そのため、マルチアセット運用チームはさまざまな投資手法を用いて幅広いポートフォリオを運用しており、ESG要素のインテグレーションについては、クライアントごとのポートフォリオの特性に応じて異なります。

アモーヴァ・アセットマネジメントがアクティブ運用する株式ファンドや社債ファンドを用いる場合、ESGインテグレーションを行い、重要課題について投資先企業へのエンゲージメントを実施しています。しかし、ETF（上場投資信託）などのパッシブ運用ファンドを用いて投資する場合は、ESGを取り入れる能力や機会が限定される可能性があります。

マルチアセット運用チーム

また、当社グループ全体としてクラスター爆弾製造企業を投資対象から除外しており、我々に裁量のあるすべての運用戦略において当該方針が適用されています。当チームは、「国連グローバル・コンパクトの10原則」や経済協力開発機構（OECD）の「責任ある企業行動のための多国籍企業行動指針」などに記載されている社会的セーフガードに違反する企業を特定するために、ESGスペシャリストと連携してポートフォリオのスクリーニングを行っています。社会的セーフガードに違反していることが判明した企業については、さらに分析評価を行い、場合によってはエンゲージメントも実施して懸念分野の状況を明確に把握するなどした後、最終手段としては投資を解消します。

当チームは、様々な資産クラスのリターン・ポテンシャルを分析する独自のリサーチ、ポートフォリオ構築における豊富な経験、グローバル・サステナブル・インベストメント・チームが提供する高度な専門知識を活用し、お客様によるESG要件の追加にも対応することができます。我々は、常にお客様の利益を最優先に投資を行うことを目的としており、どのようにESGの要素を投資プロセスに組み込んでいるかについて、透明性のある情報発信や説明を徹底しています。

グローバル・マルチアセット運用チーム共同責任者のクリス・ランズと、シニア・ポートフォリオマネージャーのシェイ・パンが、外部イベントにパネリストとして登壇

ESG関連の規制や開示要件が進化するなか、我々はグローバル・サステナブル・インベストメント・チームと連携して、投資プロセスへのESGインテグレーションをさらに強化する機会を検討してまいります。

ニュージーランド運用チーム

エンゲージメントにより変化を生む

ESG インテグレーション

アモーヴァ・アセットマネジメントのニュージーランド運用チームでは、株式チームと債券チームが緊密に連携してESG課題に取り組んでいます。中長期運用をベースとし、ファンダメンタルズ重視のボトムアップ型アプローチを通じて、業種や企業のESGファクターの重要性や、それらが投資判断にどのような影響をもたらすかについて、豊富な経験を活かして把握・評価しています。場合によってはESGファクターが我々の結論を変えるほど重大ではないという可能性もあり、決まった公式があるわけではありません。

当チームでは、チームメンバーの経験を頼りにESGファクターによる影響を把握し、独自の投資リサーチレポートに記載しています。これらのレポートは我々のESGインテグレーションのアプローチにおける重要な要素ではあるものの、ESGファクターは単独で評価・管理することはできず、経営陣の質など他のファクターも慎重に評価しなければなりません。

ニュージーランド運用チーム

ニュージーランド運用チーム

エンゲージメントおよび議決権行使

当チームは四半期毎に、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ユニバース銘柄に対し、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、投資先企業についての我々の知見にもう一段階の精査を補助的に加える効果があります。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、当該スクリーニングの対象となっています。

このプロセスの結果、同業他社の基準やパフォーマンスとの相対比較に基づき、企業にはAAA～CCCの格付けが付与されます。当チームでは、特に改善がステークホルダーに恩恵をもたらすような課題に注力してエンゲージメントに取り組んでいます。そうした課題分野は、MSCI社のESGリサーチや当社独自の分析で特定することができます。当該格付けがBBB以上の企業を選好していますが、BB以下であるという理由だけで企業が投資対象外となるわけではなく、低い格付けの要因となっている主な課題について、企業へのエンゲージメントを行う場合もあります。

また、MSCIのESG格付けが高いというだけではその銘柄の組入比率を高める理由にはなりません。ポートフォリオの組入比率は、担当ファンド・マネージャーが定量・定性ともに幅広いファクターを考慮した上で決定

> 「当チームでは、特に改善がステークホルダーに恩恵をもたらすような課題に注力してエンゲージメントに取り組んでいます」

ニュージーランド運用チーム

します。各企業に対するMSCIのESG格付けは、運用プロセスに組み込まれた定量ファクターの1つに過ぎません。例えば、当チームでは運用ポートフォリオのカーボンフットプリントと加重平均炭素強度（WACI）のモニタリングを行っていますが、この情報は、投資可能な領域で投資機会を見出すための基礎となります。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考えており、当チームの投資プロセスはそのような投資機会を見出す可能性を高めます。

企業のコーポレートガバナンス体制の分析は、経営陣の質を理解するうえで役立ちます。議決権行使は受託者責任の重要な一部であり、ガバナンスへの影響力を発揮できる方法の1つです。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っています。企業の議案に対して反対票を投じる場合は、投資先企業の成長を促進すべく、当該企業の経営陣に対し書面で反対理由を説明しています。

ケーススタディ

牛乳の製造をより環境にやさしく

課題

ニュージーランドの乳製品・栄養食品メーカーである*a2 Milk™は、A2型タンパク質が天然に含まれるブランド乳製品の販売および流通を手掛けています。本拠地であるニュージーランド市場のみならず、オーストラリア、中国、北米へと事業を展開しています。従来、同社は加工・製造を外部に委託していたため、固定資産の保有は少なく、必要な資本も比較的少額で済んでいましたが、2021年に事業戦略を転換し、ニュージーランドに栄養食品専用の生産施設を擁するMataura Valley Milk（Mataura社）の発行済株式の75%を取得しました。買収の理由として同社が挙げたのは、サプライヤーの多様化でした。また、Mataura社の残り25%を保有している中国国有企業China National Agricultural Development Groupがa2 Milkの中国における物流・販売パートナーChina State Farmの親会社であることなどから、市場参入リスクも低減できるとのことでした。

活動

当チームは、同社の事業戦略が純粋なブランドオーナーから資本集約型の垂直統合モデルへと変わることから、この買収について懸念を抱いていました。特に問題視したのは、Mataura社が牛乳の乾燥工程に石炭焚きボイラーを使用しているという環境面での課題です。

当チームは、二酸化炭素排出量状況とその低減方法に関してa2 Milkへのエンゲージメントを定期的に行い、生産工程の電化などについても議論しました。現在、Mataura社は乾燥工程の動力を電力に転換し、石炭焚きボイラーを高圧電極蒸気ボイラーに置き換え、2024年度内から稼働を開始しています。これにより、同社はスコープ1・2の温室効果ガス排出量（自社における直接排出量と自社が購入するサービス等に係るエネルギーの間接排出量）を45%削減することができました。また、同社は、供給されるエネルギーの100%が再生可能エネルギーであるとの認証を受けた市場ベースのメカニズムを含む新たな電力の調達契約を締結しました。

成果

当社や他の投資家が積極的にエンゲージメントを展開したことで、同社に好影響を与えられたことを嬉しく思っています。特に注目すべき点は、同社が短期的には業績へのマイナス影響が予想されるにもかかわらず、耐用年数が残っていた石炭焚きボイラーの使用を停止し、コストの高い認証済み再生可能エネルギーへの転換を決断したことです。アモーヴァ・アセットマネジメントとa2 Milkはともに、この変更が長期的には企業価値の向上につながると考えています。一方で、業績などへの短期的な影響があることも含めて認識できた点は有意義であり、こうした複雑なトレードオフを理解することは、重要な学びとなりました。

*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。

米国運用チーム

持続可能な協働

ESG インテグレーション

米国運用チームでは、投資プロセスにおいて環境、社会、ガバナンス（ESG）の考慮を重視しており、当社の様々な株式戦略マンデートの運用において投資助言を行なうサブアドバイザーの協力を通じ、その取り組みを継続してきました。各サブアドバイザーは独自のアプローチで企業のESG分析を行い、当チームは、サブアドバイザーとの会議において投資戦略に対する潜在的なリスクや環境の変化から生じ得る機会について議論しています。米国運用チームは、ポートフォリオのリスク管理を強化する役割を果たしており、その一環として外部プロバイダーによるESG格付けを活用しています。

相乗効果を生み出す

サブアドバイザーと当チームの協働事例として、米国の投資会社ARK Invest（ARK）が投資助言を行うポジティブ・チェンジ・イノベーション戦略をご紹介します。この戦略は、企業の製品、技術、ビジネスモデルなどについて、国連が掲げる持続可能な開発目標（SDGs）における17の目標達成にどの程度寄与するかを評価する独自の枠組みを柱としています。同社はまず、トップダウン型の手法を用いて革新的な技術やそれがもたらす可能性のある変化について分析を行います。その後、ボトムアップの視点から各企業の製品やサービスがSDGsの具体的な目標とのどのように一致しているかを評価します。

当チームはグローバル・サステナブル・インベストメント・チームと緊密に連携するとともに、外部データプロバイダーによるサポートを受けながら、リスクマネジメントの視点からARKの運用プロセスを強化する重要な役割を果たしています。これによりSDGsとの整合性に関するポジティブなデータとネガティブなデータを検証し、データソース間の潜在的な不一致を特定するほか、ESG関連リスクが適切に検知・対処されるよう徹底しています。

すべての議決権行使を有効に活用する

当チームのESG理念を実践していくうえで最も強いインパクトをもたらすことができると確信している分野が、議決権行使です。我々はこの責務の実行に真摯に取り組み、チーム一丸となって全議案を精査したうえで議決権を行使しています。また、議決権行使助言会社を起用し、当社グループの議決権行使方針に基づく助言を受けているほか、議決権を行使する議案を分析・評価する際は、企業へのエンゲージメントを行うことで議決権行使助言会社による推奨内容の理解を深めています。

議決権を行使する議案項目の中でも、特に役員報酬に関する株主の意見を表明する議案は綿密な精査を行っています。いわゆる「セイ・オン・ペイ（say-on-pay）」議案は、投資家に企業の役員報酬に関する投票を求めるものです。これは法的拘束力のない助言的投票ですが、株主の賛成率が低い場合には、経営陣が何らかの対応や変更を行うことを期待しています。当チームは資産運用会社として「セイ・オン・ペイ」投票を非常に重視しており、役員報酬と企業業績の連動性確保に取り組んでいます。報酬と業績のあいだに乖離があると判断した場合は、議決権行使を活用して懸念を表明しています。

> 「当チームの ESG 理念を実践していくうえで最も強いインパクトをもたらすことができると確信している分野が、議決権行使です」

このような投票判断に積極的に参加することで、株主の利益を守る受託者責任を果たし、透明性のある報酬慣行を提唱しています。その頻度は各企業によって異なりますが、選択肢がある場合、私たちは毎年投票できる仕組みを支持しています。「セイ・オン・ペイ」議案への投票は、企業の持続可能な長期的価値の創出を後押しするとともに、経営陣と株主の間に信頼関係を築くための、私たちの取り組みを示す重要な手段です。

役員報酬案は企業によって様々であり、往々にして企業の規模や業種、発展段階によって目的も異なります。また、インセンティブ報酬についてもESG指標に基づく評価が増加するなか、投資家や議決権行使助言会社が、企業に対してそうした評価指標の使用や関連する目標の達成有無について問いを投げかけることが重要であると考えています。

グローバル株式運用チーム

サステナビリティの奥ゆきと幅広さ

グローバル株式運用チーム

アモーヴァ・アセットマネジメントは、サステナビリティが銘柄選択プロセスの中核であるべきだと長く考えてきました。チームの「フューチャー・クオリティ」投資アプローチは、すべてのステークホルダーと地球のために価値を提供しながら、将来にわたって高いリターンの維持が可能だと想定される企業の特定に役立ちます。チームの根底にある考え方は、これらフューチャー・クオリティのある企業は、将来の難局を切り抜けられるだけでなく、我々が直面する問題に対して解決策を提供できる存在であることを、市場が次第に認識するようになるというものです。ESG分析は、各ポートフォリオ・マネージャーおよびアナリストによって実施され、銘柄選択プロセスに完全に組み込まれています。

当チームでは、「フューチャー・クオリティ」分析の4本の柱を評価に用いていますが、これには企業のリスク・リターンへの影響を判断するESGファクターの綿密な評価も含まれます。リサーチには、企業のコーポレート・ガバナンス、社会的慣行、製品・サービスの環境への負荷、成長やESGへのコミットメントに対する資金力に関する分析が含まれます。

ポートフォリオ全体を対象としたエンゲージメント活動

サステナブルなポートフォリオを構築するにあたり、適切な銘柄選択はプロセスの一部に過ぎず、選択した企業がサステナブルな経営を継続しているかどうかを確認することが極めて重要です。アモーヴァ・アセットマネジメントのチームは、投資先企業の基準に改善の余地があると判断した場合にはエンゲージメントを行い、より良好なESG慣行の促進を支援します。多くの企業に影響を与える問題だと思われる場合には、ポートフォリオ全体を対象としてこれらエンゲージメントを行うこともあります。

過去数年にわたって、当チームがグローバル株式戦略で保有する全企業に対し、気候変動に関する書簡を送付していることをお伝えしました。その目的は、各社の気候変動戦略をより深く理解し、産業のベスト・プラクティスに従うよう奨励することでした。

当チームは2023年、これらに対する企業からの回答を踏まえ、特に改善が必要な分野のある、エンゲージメントを優先すべき幾つかの企業を特定しました（サステナビリティ・レポート2024の34ページをご参照ください）。

グローバル株式運用チーム

「サステナブルなポートフォリオを構築するにあたり、適切な銘柄選択はプロセスの一部に過ぎず、選択した企業がサステナブルな経営を継続しているかどうかを確認することが極めて重要です」

グローバル株式運用チーム

2024年にはこの取り組みを発展させ、ポートフォリオ企業がネットゼロ・カーボンの未来に向けた戦略との整合性をどの程度保っているかをモニタリングするためのフレームワークを、多大な時間を費やして理解・開発してきました。当チームでは、気候変動に関する機関投資家グループが開発した「ネットゼロ投資フレームワーク」で使用される適合評価手法を用いました。これは、将来に対する考慮、成長への焦点、現実的な期待値を持つという当チームの既存のアクティブ運用投資プロセスおよび哲学を補完するものであると同時に、その投資哲学との整合性を保つための柔軟性も備えています。

私たちが開発した分類によって、気候変動の開示や目標、戦略に明確に焦点を当てながら、グローバル株式戦略のポートフォリオ企業のネットゼロへの対応をモニタリングするうえで、一貫した体系的なアプローチを取ることが可能となりました。この取り組みを行うにあたり、定量的データと独自のリサーチを用いて、トップダウンとボトムアップによるポートフォリオ分析を行いました。私たちは、こうしたレビューがエンゲージメント活動の主な原動力となることを目指しており、他の投資戦略にもこの手法の適用を拡大していく可能性について検討しています。

ケーススタディ

透明性向上を求めるMicrosoftの反対株主を支援

Microsoft*は世界最大級のソフトウェア・グループです。

課題 1

近年、我々は人権状況に疑問のある複数の国々、特にサウジアラビアにおいて、Microsoftが新たなデータセンターを建設する計画に懸念を抱いてきました。

活動

当社は、2023年の同社年次株主総会において、高リスク国を対象とした人権デューデリジェンス・プロセスに関し、報告書の作成を求める議案に賛成票を投じました。この議案は可決されませんでしたが、それでも投票者の3分の1から賛成が得られました（サステナビリティ・レポート2024の44ページをご参照ください）。

2024年の年次株主総会では、2名の株主が、人権問題が深刻な国におけるクラウド・データセンター開設への評価について外部機関に報告書の作成を委託すること、また、開設による影響を軽減するための戦略について報告するよう取締役に求める提案を行い、同年次株主総会の開催から1年以内での報告書公表を求めました。

成果

議決権行使助言会社であるInstitutional Shareholder Services (ISS) は、Microsoftが人権侵害に関与する可能性があるとの懸念を示しました。当社はこの分析結果を妥当と判断し、懸念が存在すると認識したため、該当議案に賛成票を投じました。同議案は可決されませんでしたが、それでも賛成票率は32%に上りました。

課題 2

もう1つの懸念分野として、米国で倫理問題を扱う圧力団体（The National Legal and Policy Center）が2024年の年次株主総会において提出した、人工知能（AI）の普及に伴う著作権侵害リスクの高まりに関する議案が挙げられます。MicrosoftはAI関連リスクについて一般的な評価は開示していますが、当該株主が求めたのは、AIトレーニングに外部データを使用することに伴うリスクの評価に関する報告書でした。当該株主は同社に対し、リスクを最小限に抑える対策と、それら対策の効果を評価する測定基準の開示を求めました。

活動

ISSは、複数の著名な訴訟や規制強化を踏まえ、著作権情報の利用に対する企業の見解について、より詳細な情報開示を行うことが株主にとって有益であると結論付けました。当社は、ISSの推奨内容に同意し、賛成票を投じました。

成果

本議案も十分な支持は得られなかったものの、3分の1を大きく超える票（36%）が賛成に回ったことから、この懸念が株主の間で広く共有されていることが示されました。

*このページにおける個別銘柄への言及は個別銘柄の売買を推奨するものではなく、当社のファンドや戦略における保有・非保有を保証するものでもありません。

グローバル債券運用チーム

サステナビリティの土台となる一貫性

グローバル債券運用チーム

グローバル債券運用チームでは、世界経済が持続可能性の実現に向けて着実に進展していることを踏まえ、ESG原則を投資プロセスに組み込むことは、当チームの責務であると認識しています。投資アイデアの創出と高い確信に基づくポートフォリオ構築に向けて、定量・定性の分析結果を活用した一貫性のある投資プロセスを通じ、リスクに見合ったリターンの獲得が可能であると当チームは考えています。

ESG の実践

当チームが提供するすべての商品において、ESG要素は投資判断のリサーチおよびスクリーニング工程において重視されています。当チームでは、独自のESGモニタリング・ツールの開発を続けており、債券の銘柄選択時にESGを考慮することがますます増えています。当チームのコーポレート・ガバナンスに関する評価は、主に経営の質全般に焦点を当てたものですが、環境・社会に関する評価では特定の産業や地域に結びついたリスクや機会を捉える傾向があります。

当チームが運用する債券資産の大半がAAA格の銘柄であるため、投資先事業の環境的・社会的側面をすべての投資家の要望に確実に合致させることは難しい場合があります。しかし当チームでは、これらの事業が国連の提唱する責任投資原則で定められた基準を確実に満たすよう働きかけています。

ESGに関する考慮事項は、投資判断において重要と見なされる場合に組み込まれており、当社のお客様のリスク許容度やESG投資に対する見解に沿った形で対応しています。例えば当チームのグローバル・グリーンボンド戦略は、サステナビリティに対する期待が高いお客様のために、これまで最も高いサステナビリティ評価を受けている世界のAAA格のソブリン債や国際機関債、政府機関債のグリーンボンドのみに投資してきました。発行体には、世界銀行、欧州投資銀行、ドイツの国営投資・開発銀行であるドイツ復興金融公庫などが含まれます。しかし、ネット・ゼロの未来への移行に資金を役立てたいというお客様からの要望の高まりを受け、2023年には投資対象ユニバースに社債を加えました。

2023年10月に改めて設定し、ロンドンで運用を行っているアモーヴァ・アセットマネジメント グローバル・グリーンボンドUCITSファンドは、主にグリーンボンドを組み入れていますが、一部ソーシャルボンドやサステナビリティボンドも組み入れています。尚、別の資産クラスであるサステナビリティ・リンク・ボンドには、現時点で投資していません。この戦略は、EUのサステナブルファイナンス開示規則第9条に準拠しており、EU域内の投資家はこの戦略への投資によって、手ごろな価格のクリーンエネルギー、サステナブルな都市およびコミュニティ、気候変動対策を支援する債券にアクセスが可能です。この戦略は、環境や社会にインパクトをもたらす企業に投資しながらリターン目標も追求する商品を対象とした、我々のESG分類フレームワークの「ESGインパクト」に分類されます。

影響力の限界

債券は株式と比べて、投資先企業の方向性に直接的な影響を及ぼすことが難しい資産クラスです。債券の保有者は、株式の保有によって得られる議決権を持ちません。それでも、改善の余地があると判断した場合には、経営陣とのエンゲージメントが重要です。

社債については、グローバル債券運用チームのポートフォリオ・マネージャーおよびリサーチ・アナリストが当社のESGアナリストと協力し、投資先企業とのエンゲージメントを行います。企業収益や財務戦略に加え、経営方針、事業戦略、重要なESG課題などの非財務情報についても、投資対象企業と議論を行います。これらのエンゲージメントは企業価値評価の一環として実施しており、最終的に投資判断を下す際の材料となります。
当チームへの社債や新興国市場へのエクスポージャーが比較的小さいことを考えると、実際の影響力には限界があるため、リソースや時間を過度に費やすことになりうるコーポレートアクションは可能な限り回避しています。

グローバル債券運用チーム

ケーススタディ

H&M*のグリーンボンドへの投資を見送り

当社グローバル・グリーンボンド戦略における銘柄選定に際しては、各銘柄に対するデューデリジェンスを実施し、特に以下の項目を重点的に確認しています。

— 発行体のサステナビリティ戦略が当戦略の目標に合致していること
— その銘柄のグリーン目標を定めた「債券フレームワーク」が十分に野心的であること
— 提案されている発行後の資金配分およびインパクト報告書から、調達資金の影響が我々の期待を満たすものであると判断できること

懸念点が発覚した場合は、その重大性に応じて、発行体へのエンゲージメントを通してさらなるデューデリジェンスを行い、当社のサステナビリティ目標との整合性を確認し、場合によっては投資を見送ることもあります。

課題
上記グリーンボンドのデューデリジェンス・プロセスを実施した一例として、2023年にH&M Group（本社：スウェーデン ストックホルム、ファストファッション・ビジネスモデルで知られる衣料品小売企業）が発行した債券が挙げられます。同銘柄のサステナブルファイナンスの枠組みでは、債券で調達した資金の対象となるプロジェクトとして、顧客から不要になった衣類を回収する仕組みをはじめとする「循環経済」型製品およびサプライチェーンの構築、「グリーン」な店舗・オフィス・物流センターの所有または賃借、物流およびサプライチェーンにおける再生可能エネルギーの生成とエネルギー効率向上への支援、自社の事業活動や販売活動における淡水の消費量削減などが含まれていました。

活動
最終的にこの銘柄については購入を見送ることとしましたが、その理由はいくつかありました。当社の判断としては、各プロジェクトで持続可能な基準を達成するために必要な最低限の水準について明確性を欠いていると感じたほか、サプライヤーの製造方法や使用済み製品の廃棄処理による環境への悪影響を抑えるための意欲が不十分とも感じました。

これらの懸念は、H&Mのサプライチェーンに関連する最近の論争によってさらに強まりました。バングラデシュ、カンボジア、エチオピア、ミャンマー、フィリピンの縫製工場において、労働者に適切な賃金を支払っていなかったという疑惑が含まれています。また、同社は、アジアやアフリカの国々で使用済み衣料品の廃棄を行い、環境破壊を引き起こしたことについても批判を受けています。

当社のレビューでは、債券で調達した資金が紐づけられているプロジェクトは十分に野心的ではなく、当社のグリーンボンド・ファンドが最重視している「環境への重大な悪影響を及ぼさないこと」という要件を満たしていないとの結論に達しました。2024年5月、当社は他の機関投資家1社と共同でH&M Groupの経営陣と電話会議を行い、当該債券の購入を見送った理由を説明しました。この際、共同した機関投資家も当該債券について当社と同様の結論に至ったことがわかり、心強く感じました。

成果
発行体は概してグリーンボンドの枠組みを頻繁に更新することがないため、H&M Groupの枠組みが見直されるまでには数年かかることが想定されます。それでも、同社が電話会議における当社のフィードバックを検討し、今後、より野心的なサステナビリティ目標の設定につなげてくれることを願っています。

*このページにおける個別銘柄への言及は個別銘柄の売買を推奨するものではなく、当社のファンドや戦略における保有・非保有を保証するものでもありません。

ポートフォリオ・ソリューションズ・グループ

外部委託先運用会社のモニタリング方法の更新

ポートフォリオ・ソリューションズ・グループ

哲学および方針

ポートフォリオ・ソリューションズ・グループ（PSG）は、当社で外部委託先運用会社（委託先）の評価・選定・モニタリングを行っています。当社では、長期的な企業価値の創造と持続的な経済成長を実現するうえで、ESG要素を考慮した投資が不可欠であると考えています。ESGは、投資リスクを適切に管理し、持続可能で質の高い長期的な収益を実現するための枠組みであり、地域社会への貢献や地球環境の保全に資するものと位置づけています。当社では、ESGを投資プロセスに統合する際、厳格な基準を遵守しています。

当社では、ほぼすべての委託先とESG要素を統合した運用を行う同意書を締結しています。これにより、委託先はESGに関連する現在および将来の投資について評価を行い、監視プロセスを実行することが期待されます。一方、我々は引き続き、委託先がESG要素を統合した運用をしっかり履行しているかどうか定期的にモニタリングを行い、必要な場合には組み込みを強化するよう働きかけています。委託先のESGの取り組みについてはすでに、会社、人材、リサーチ、投資プロセスの項目に分けて定期的に評価しており、ESGは委託先の選定においても重要な位置づけとなっております。

PSGには委託先の管理に特化した地域横断的なESGワーキング・グループがあります。同グループは世界3拠点（東京、シンガポール、ニューヨーク）のメンバーで構成されており、外部委託運用部の室田直之がリーダーを務めています。ESG投資の環境が大きく変化するなか、ESGワーキング・グループはこの環境変化を調査し、ESG投資に何が求められているのかを把握することに努めています。

独自の調査をもとに、ESG評価枠組みを定期的に見直し、資産運用業界に求められるESG要素を適切に反映しています。これを委託先のESG評価に生かすとともに、有効なESGインテグレーションにつながるよう、委託先との連携に努めて参ります。

ESG 評価枠組みをアップデート

資産運用業界ではESGへの注目度が年々高まっており、そうした傾向は気候変動に関する分野で特に顕著にみられます。世界各国におけるネットゼロへの移行を加速させることが急務となっていることからも、PSGでは、資産運用会社は先頭に立ってその変化を推進していく必要があると固く信じています。委託先による排出量ネットゼロへの貢献状況を適切に評価するために、2024年にはESG評価枠組みとESGデューデリジェンス質問票を改定しました。今後もそれらの見直しおよび更新を適宜行い、委託先のESG評価手法を継続的に改善していきます。

エンゲージメントおよび議決権行使

投資先企業とのエンゲージメントと議決権行使は、スチュワードシップ活動における責任を果たすための有力な手段であると考えています。投資一任契約のファンドについては、議決権行使を委託先に委託せず、当社の方針に沿って当社が行使しております。その際、議決権行使助言会社Institutional Shareholder Services Inc.（ISS）の助言を参考に、投資先企業の役員報酬、役員構成、および再選などの議案について厳しくチェックしています。

外部委託先運用会社による ESG インテグレーションの改良

当チームでは、ESG要素の投資プロセスへの統合について一様に高い基準を目指していますが、実際のインテグレーションの程度は委託先によって異なります。インテグレーションが不十分であると判断した場合は、ESG要素の組み込みを強化するよう委託先に促します。

例えば、ある委託先は急成長を遂げている小型株に投資していますが、そうした企業はESG関連情報（特に環境関連データ）の開示が十分でない傾向にあります。我々が複数回にわたりエンゲージメントを実施し、ESGプロセスに関する助言を行った結果、当該運用会社はESGに関する理解を深め、独自のESGチェックリストを作成して銘柄選択プロセスにおけるESG調査を改善するに至りました。さらに2023年には委託先がこのESGチェックリストを改善し、「はい」か「いいえ」で評価していた従来のチェック項目を５段階評価に変更することで、より精緻な調査を行っています。

委託先の中には、ESG要素を投資プロセスに本格的に組み込み始めている企業もあれば、まだ部分的な導入にとどまっている企業もあります。後者では、独自に開発したモデルを活用し、気候変動が投資先の財務フォーマンスに与える影響を分析し始めています。委託先におけるESGインテグレーションが急速に進んでいることは明白ですが、我々は、ESGインテグレーションが投資プロセスの普遍的かつ効果的な要素となるよう、引き続き取り組んでまいります。

スチュワードシップ活動 — ESGトピックに関するエンゲージメント

企業がサステナブルな道を歩み続けるための支援を提供

グローバル・サステナブル・インベストメント・チーム

アモーヴァ・アセットマネジメントでは、業界をリードする資産運用会社として、エンゲージメントやスチュワードシップは当社のフィデューシャリー・デューティーの重要な部分であると認識しており、とりわけサステナビリティにおいてはそれが顕著であると考えます。

日頃より投資先企業に対して、その戦略や事業運営、財務上の意思決定に加え、重要なサステナビリティ課題に関するパフォーマンスや経営についてもエンゲージメントを行っています。

運用チームは、投資開始前と投資期間中の両方において関連するサステナビリティ課題について企業とのエンゲージメントを実施します。また、グローバル・サステナブル・インベストメント・チームは、Asia Investor Group on Climate ChangeやClimate Action 100+などの共同投資家グループを通じた業界主導のエンゲージメントにも参加しています。ポートフォリオ銘柄の売買の判断材料となるESGリスクおよび機会の評価については、運用チームのアナリストとポートフォリオ・マネージャーが最終的な責任を負います。

当社が行うエンゲージメントは、以下の3つの包括的な原則が指針となっています：

マテリアリティ: エンゲージメントはESG要素などの重要ファクターに基づいて実施

計画性: エンゲージメントの明確な目的および期待事項を定義

有効性:建設的、前向き、実践的な方法でエンゲージメントを実施

また、これらの原則のなかでも、地域や資産クラスによって異なる複数の重要要素が企業に対するエンゲージメントの優先順位を左右します：

— 保有ポジションの規模や当社の投資先企業への影響力
— ESGスコアの劣後または改善余地
— 課題の内容や違反の重大性
— 株主総会での決議事項
— 当社のESGの優先テーマ
— 顧客による優先事項
— 企業の対話受け入れ姿勢

当社が実施するエンゲージメントの詳細は、アモーヴァ・アセットマネジメントグループの「エンゲージメント及びスチュワードシップ戦略」に明記されています。この戦略は、エンゲージメントおよびスチュワードシップ活動の枠組みを明確化し、地域間での一貫性を保つとともに、グローバルな取り組みを市場関係者と共有するための基盤となっています。当社のエンゲージメントの例については、後述のケーススタディや当レポートの他セクションで紹介しています。

スチュワードシップ活動：エンゲージメントのケーススタディ

ケーススタディ 1

韓国大手鉄鋼メーカーのGHG排出削減が緩やかながらも着実に前進（アジア債券・株式）

POSCO Holdings*は、鉄鋼、貿易、電気自動車用電池材料など、複数の事業を傘下に持つ韓国の持株会社です。

課題
同社グループの上場子会社であるPOSCO Internationalは、これまでにニューギニアの森林伐採を助長していると非難されており、より自然に優しい事業慣行を促進する企業主導のイニチアチブ「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）」の提言する情報開示にもコミットしていません。一方、生物多様性に著しく重要な影響を及ぼしうる事業を行っていることから、「森林伐採ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ」の方針を掲げています。また、他の同社グループ会社はTNFDに署名しています。

POSCO Holdingsでは、2050年のネット・ゼロ達成に向けた二酸化炭素排出削減ロードマップを策定しています。しかし、アモーヴァ・アセットマネジメントは、同社グループの短期目標はSBTi（Science Based Targets initiative：パリ協定の目標に沿って排出量削減に向けた明確な道筋の策定を企業に求める、国連が支援する組織）の目標に適合していないと考えました。

活動
当社アジア債券チームの代表者が2023年9月にPOSCO Holdingsと面談を行い（当社「サステナビリティ・レポート2024」の40ページ参照）、上記の課題に加え、「グリーンスチール」における機会や気候変動を見越した取り組みについて議論しました（当チームが同社を分析するうえで重要と判断したESGテーマについては右図をご参照ください）。同社は、POSCO InternationalにTNFDへの署名を促す方針であると述べた一方、SBTiへの準拠については、脱炭素化への政府の補助金制度がないことから実現が難しいことを強調しました。

2024年初頭にPOSCO Holdingsと再びミーティングを行った際、子会社のPOSCO Koreaにおいて、温室効果ガス（GHG）強度（すなわち生産量あたりのGHG排出量）が、2022年から2023年にかけて約1.5ポイント改善されたことが確認されました。また、2017年～2019年の基準値と比較しても、約3.3%の改善が見られました。

しかし、POSCO Koreaの二酸化炭素排出量削減計画（2030年までに10%削減など）は、SBTiが求める水準には未だ遠く及びません。また、温室効果ガス排出量の多い高炉の代わりに電気炉を使用するなど、より環境に優しい製造設備への投資は行っているものの、スクラップ鋼（鉄鉱石を使用するよりもエネルギー消費量が少ないため製鉄工程を「よりグリーン化」できる）の使用目標は、先進国で操業する同業他社に比べて低水準にとどまっています。現時点では、アジアの大半の競合他社は依然として主に石炭を燃料とする高炉を用いていることから、同社が製鉄工程のグリーン化を進めれば競争力の後退につながる状況にあります。

一方で、2024年には一定の前進も確認できました。6月には、POSCO InternationalがTNFDの諮問機関であるTNFDフォーラムへの加盟を認められ、今後はTNFDのガイドラインに沿って生物多様性分野の情報開示を行っていく方針であることも明言されています。

成果
POSCOには、二酸化炭素排出量削減や生物多様性分野の取り組みをはじめ、幅広い分野で改善の余地が多分に残っています。当社では、モニタリングとエンゲージメントを継続し、変革の加速を促していく方針です。緩やかながら前進が見られることは心強い傾向であり、また、当社アジア株式・債券の両チームの担当者がエンゲージメントに関与していることで、同社が我々の働きかけに対してより前向きな姿勢を示すようになったと引き続き考えています。

本ケーススタディにおいて重要な ESG 課題
環境 高 炭素排出、クリーンテクノロジーの機会
社会 中 健康・安全、製品の安全性と品質
ガバナンス 高 オーナーシップ、腐敗と不安定性、取締役会

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

ケーススタディ 2

ドイツの不動産会社で科学的根拠に基づく気候変動対策を促進（グローバル債券）

Vonovia*はドイツの大手不動産会社です。

課題
アモーヴァ・アセットマネジメントは、従前Vonoviaの気候変動対策に改善の余地があると考えていました。同社は、住宅ポートフォリオにおける二酸化炭素排出量の削減や、建設および改修活動の持続可能性向上など、いくつかの重要な環境分野において複数の目標を設定していましたが、同業他社とは異なり、同社の目標は保有資産の89%しかカバーしておらず、科学的根拠に基づく認証も取得していませんでした。

活動
当社は2023年に同社へのエンゲージメントを行った際、気候関連目標の対象範囲を保有資産の100%に拡大し、それらの目標についてSBTiの審査を受けるよう働きかけました。

同社は、「気候変動対策計画」の策定に着手した時点では、SBTiがまだ当該業界向けの基準を公表していなかった」と説明しました。その代わりに、ドイツの有力応用研究機関であるフラウンホーファー研究機構とともに気候変動対策計画を策定し、2022年には科学的根拠に基づく検証を受けたとのことでした。当社はVonoviaに対し、業界の最新のベスト・プラクティスに準拠し、より厳しい基準の検証を受けることを勧めました。同社がSBTiの審査を受ける意向を示したことから、目標達成への決意をさらに強めるものと期待されました。

成果
当社の期待通り、同社はその後、目標の対象範囲拡大と水準の引き上げを実施しました。2024年4月、同社の気候関連目標はパリ協定の1.5℃目標と整合的であることが確認され、SBTiの認証を受けました。

*このページにおける個別銘柄への言及は個別銘柄の売買を推奨するものではなく、当社のファンドや戦略における保有・非保有を保証するものでもありません。

スチュワードシップ活動：エンゲージメントのケーススタディ

ケーススタディ 3

重工業グループにおける二酸化炭素排出量削減の強化を推進（日本株式）

この企業は、航空宇宙、エネルギー、産業機械に至る幅広い事業を展開する日本の大手重工業グループです。

課題
この企業グループは2023年、機関投資家による気候変動に関する協働エンゲージメントのイニシアチブ「CA100+」の対象企業に選定されました。共同投資家代表である当社は、志を同じくする他の投資家と連携しながら、同社とのエンゲージメントを主導しています。

活動
2023年11月に同社最高財務責任者（CFO）と初回面談を行った後、2024年7月に再度面談を行いました。2回目の面談では、ガスタービン・コンバインドサイクル発電プラント、火力発電所における水素またはアンモニアの混焼、炭素の回収・利用・貯蔵など、同社による脱炭素化技術開発の進展を確認しました。また、業績連動型役員報酬の主要業績評価指標に温室効果ガス削減の進捗状況を取り入れる可能性について質問したところ、慎重ではあるが前向きに検討するとの回答が得られました。同社のロビー活動については今後、統合報告書においてその内容の開示に努めるとの回答が得られました。

2025年1月、当社は協働エンゲージメントに参加する他の投資家とともに、同社の二酸化炭素排出量削減目標について協議しました。同社は、2040年までに全事業におけるカーボン・ニュートラルの達成を目指しており、現在までに、広島県の機械工場における二酸化炭素排出量を98%削減することに成功し、年間約1万トンの排出量削減を達成するなど、良好な進展を見せています。今後、同様の低炭素技術が他の工場でも導入される予定です。

成果
同社の脱炭素化プロセスの進展や協働投資家との議論を踏まえ、同社に求める排出量目標を修正しました。

同社のスコープ3排出量（他社が自社の製品やサービスを使用することで生じる排出量）目標については、世界が削減目標を達成できるような水準に調整していく必要があります。また、スコープ1・2排出量（自社が直接・間接的に排出する量）を今後一層注視していくこととしました。

当社は、CA100+の枠組みを通じたエンゲージメントを継続し、毎年同社とのミーティングを持つことを目指しています。同社がより環境に優しいエネルギーへの移行の加速に貢献できているか、そしてそれを、例えば効率性の高いガスタービン・コンバインドサイクル発電プラントの受注などにつなげられているか、継続してモニタリングしていきます。より直接的な排出量削減の取り組みにおいては、引き続きカーボン・ニュートラル目標の進捗状況を注視し、それを判断材料の1つとして株主総会での議決権行使を行っていきます。

ケーススタディ 4

日本の大手メーカーへの、粘り強さとチームワークを活かした働きかけが奏功（日本株式・グローバル株式）

この日本の大手企業グループは、産業用セラミックスから半導体デバイス、太陽光パネル、医療機器に至る幅広い分野の製品を製造する企業で、当社の一部の日本株式戦略およびグローバル株式戦略ポートフォリオにおける保有銘柄です。

課題
不振が続いた同社の業績は、新社長のリーダーシップの下、ここ数年は徐々に改善してきています。しかし、自己資本利益率は依然として低水準にあり、その主因は、同社が他社と共同設立し、その後出資持ち分を徐々に増大させた通信企業グループにあります。2022年3月末時点の持ち分は同社純資産額の46%相当でした。これに対する市場の評価は芳しくなく、株価純資産倍率（PBR）は1倍を割り込んでいます。

活動
アモーヴァ・アセットマネジメントでは、2022年8月から2023年6月の間に同社と8回のミーティング（うち3回が社長との協議）を設け、同社事業における資本効率の低さを懸念していることや、通信会社への多額の出資について、政策保有株式の残高が純資産対比20%を超えてはならないという当社の新方針に抵触していることを繰り返し説明しました。

最終的に同社が示した計画は、当該持ち分を同社純資産の5%相当削減するという我々の期待を大幅に下回るものでした。これを受けて、日本株式運用チームとグローバル株式運用チームが連携し、2023年の同社年次株主総会において、当社の議決権行使基準に従って社長・会長両名の選任に反対票を投じました。最終的に両名とも再任される結果となりましたが、賛成票率はそれぞれ66%と65%で、圧倒的な支持を得たとは言えない結果でした。

この行動が絶大な効果をもたらしたことは明らかで、2023年11月に開催された第2四半期決算説明会では、株式保有比率引き下げ目標の見直しを進めていること、2024年秋までに修正案をまとめる方針であることが同社社長から表明されました。また、株主総会において経営陣に対する支持が想定を下回ったことが、方針見直しの動機となったことも明らかにされました。

当社は2024年11月に再び同社社長とミーティングを持ちました。このミーティングの最大の目的は、同社の第2四半期決算説明会で発表された株式保有の大幅な削減方針について意見交換をすることでしたが、今回は5年間で保有株式の3分の1を売却する意向が示されました。

成果
その後、同社はさらに踏み込んだ削減策を策定しました。2025年2月に開催された第3四半期決算説明会では、保有株式の3分の1を売却する期間を5年から2年に短縮するという計画が発表されました。同時に、自社株買いを次年度中に2,000億円分（発行済株式総数の約9%相当）、さらにその翌年度以降の3年間に2,000億円分実施する計画を発表しました。さらに、取締役の任期を2年から1年に短縮することも発表しました。

一連の発表を受けて、当社は再び同社社長とミーティングを実施し、当社の提言に対する行動計画を確認する予定です。解決が困難に見えていた問題でしたが、粘り強さ、チームワーク、そして状況に応じて働きかけを強める姿勢が確実に奏功し、当社アプローチの有効性を示す結果が得られていると考えます。

責任ある投資行動の第一歩：議決権行使の重要性

議決権行使は、お客様の資産を預かる良きスチュワードであるための重要な要素です。我々の議決権行使が、特にサステナビリティに関する事項において、企業とお客様の両方の利益に資するものとなるよう細心の注意を払い、ESG原則に基づいてこれらを実施しています。

議決権行使結果（2024年1月～12月）

企業の地域	株主総会回数	議案数	経営側に「賛成」した投票数（件数）	経営側に「賛成」した投票比率（%）	経営側に「反対」した投票数（件数）	経営側に「反対」した投票比率（%）
アジア太平洋	2,400	17,374	15,057	86.7%	2,317	13.3%
ヨーロッパ 中東、アフリカ	1,011	16,106	14,699	91.3%	1,407	8.7%
日本	2,390	23,242	19,724	84.9%	3,518	15.1%
北米および中南米	1,212	13,403	12,227	91.2%	1,176	8.8%
合計	**7,013**	**70,125**	**61,707**	**88.0%**	**8,418**	**12.0%**

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

議決権行使は、当社のアクティブ・スチュワードシップの取り組みに不可欠な部分であり、議決権を有するすべての株式において投票するよう努めています。議決権行使は、特にパッシブ戦略において、株式の売却が必ずしも実行可能な選択肢でない場合に、取締役会や経営陣の責任を追及するための重要なメカニズムであると考えています。債券投資戦略においては、株主に与えられる議決権がないことから、懸念事項に関して発行体とのエンゲージメントを実施することにより、資産のアクティブ・オーナーとしての役割を果たすことを目指しています。

アモーヴァ・アセットマネジメントグループ議決権行使ポリシーは、議決権行使判断に関するグループ全社共通の方針を定めたものです。当社グループ全体として議決権の行使方法を決定する際に用いる原則を定めており、当社の各国拠点はそれを実践するうえで現地の状況に合わせてルールを解釈する自由を与えられています。

そのため、議決権行使を含むより広範なスチュワードシップ活動の実施方法には、当社グループ内で多少の違いがあります。例えば、英国で運用するグローバル株式戦略は、環境・社会に関する指針に対応するべく補足的な議決権行使ポリシーを定めており、日本では日本株の議決権行使基準を別途定めています。

2024年、当社は日本において気候問題に関する株主提案への対応姿勢を強化しました。現在は、各提案の内容を個別に精査し、そのメリットや中長期的な株主価値への影響を考察しています。原則として、企業の取り組みが提案内容と既に一致している場合、または提案が企業に不利な影響をもたらす、あるいは事業活動を制限する場合を除き、より優れた情報開示を促す提案を支持します。2024年、当社は日本における気候変動関連の株主提案の大半を支持しており、この件数は過去数年と比較して大幅に増加しています（例として、2023年はこのような提案の約50%を支持するに留まっていました）。

公開データに基づくと、当社は2023年および2024年に気候変動関連の株主提案を支持した数少ない国内投資家の一社です。具体的には、「日本の大手銀行における気候変動対策方針の支援」と「系列会社における気候変動の取り組み」という2つのケーススタディを通じてその姿勢を示しています。これらの取り組みは、当社が運用するポートフォリオの脱炭素化に対する強いコミットメントを反映するものであり、既にNet Zero Asset Managers initiativeに参加し、2030年までの温室効果ガス排出削減目標を設定しています。

当社では、グループ議決権行使ポリシーの一部を構成するものとして、以下を含む検討事項を詳細に示した議決権行使指図ガイドラインを定めています。

- 株主還元
- 執行機能と監督機能の分離
- 取締役会の規模と構成
- 監査人
- 役員報酬制度
- 新株発行
- 支配権および買収防衛策

この表は、2024年の当社全体の議決権行使結果概要を示しています。2024年は7,013の株主総会を分析し、70,125議案に投票しました。全地域の合計でみると、企業経営陣が提案した議案に対する反対比率は12%で、反対が最も多かったのは取締役の選任に関する議案でした。また、非執行取締役の独立性の欠如や会社の経営方針に問題意識を持っている場合、それらの理由をもとにこれらの議決において経営側の意向に反対を投じることもあります。

当社は議決権行使にあたり、Institutional Shareholder Services (ISS) による議決権行使助言サービスを参考にしています。ISSはリサーチ結果や、当社の議決権行使ポリシーに基づいてカスタマイズされた助言を提供しています。ポートフォリオ・マネージャーやアナリストは、議決権行使に関するISSのリサーチや推奨事項を精査し、企業に対する独自リサーチの結果を加味したうえで、きめ細やかなアプローチを取っています。

最終的な決定は、運用チームが責任を持って行います。議決権行使の実施例については、後述のケーススタディをご覧ください。

スチュワードシップ活動 ー 議決権行使のケーススタディ

ケーススタディ 1

日本のオートメーション企業グループの資本配分改善に向けて社内で協力（日本株式およびグローバル株式）

この企業は、産業オートメーション機器と検査機器を製造する日本の大手メーカーです。

課題

当社はこの企業に対し、資本の活用方法について数年にわたりエンゲージメントを重ね、日本株式運用チームとグローバル株式運用チームが協働して増配を促してきました。そのような取り組みにもかかわらず、同社の株主還元は依然として低水準にとどまり、一方でキャッシュは積み上がり続けています。加えて、同社は株主還元を含めた資本配分方針を明確にしていません。

活動

2023年5月に行ったミーティングで、同社に対し株主還元および資本配分の方針について説明を求めましたが、同社からの回答内容が不十分だと感じた当社は、6月に開催された年次株主総会において配当議案に反対票を投じるとともに、取締役全員の再任に反対票を投じました。2024年の年次株主総会においても同様の判断の下、経営陣の出した議案の多くに反対票を投じ、不十分な資本配分や取締役会の多様性の欠如、財務情報の限定的な開示に対する懸念を表明しました。

成果

残念ながら、現在までに同社の株主還元方針に大きな変化は見られていません。同社の自己資本利益率は高水準にありますが、資本配分の改善によってさらに高められる余地があると考えます。当社では同社へのエンゲージメントを継続し、そのなかで資本効率の改善と株主還元の重要性を強調していく方針です。

ケーススタディ 2

日本の大手銀行における気候変動対策方針の支援（日本株式）

この企業は、日本の大手銀行・金融グループです。

課題

銀行業界の長期的なサステナビリティにとって、気候変動に伴うリスクおよび機会の評価は不可欠と言えます。この銀行は、その規模の大きさや経済のあらゆる部分にわたる取引関係から、炭素集約型産業への融資に伴う大きなリスクに晒されています。

活動

2023年6月に行われた同行の年次株主総会で、当社は気候変動に関する株主提案に反対票を投じましたが、同行の将来の取り組みに対する期待を説明しました。同行からの反応は前向きで、脱炭素化へのコミットメントが示されました。

2024年5月、当社は同行とミーティングを持ち、気候変動問題に関する取締役会の監視体制と同行顧客の気候移行計画の評価方針について議論を交わしました。2024年6月の年次株主総会では、再び気候変動関連の株主提案が出されました。これは、同行の会社定款について、気候関連の事業リスクおよび機会の有効な管理に関する条項と、顧客の気候変動移行計画の評価に関する条項をともに加えるよう、部分的変更を求める内容でした。

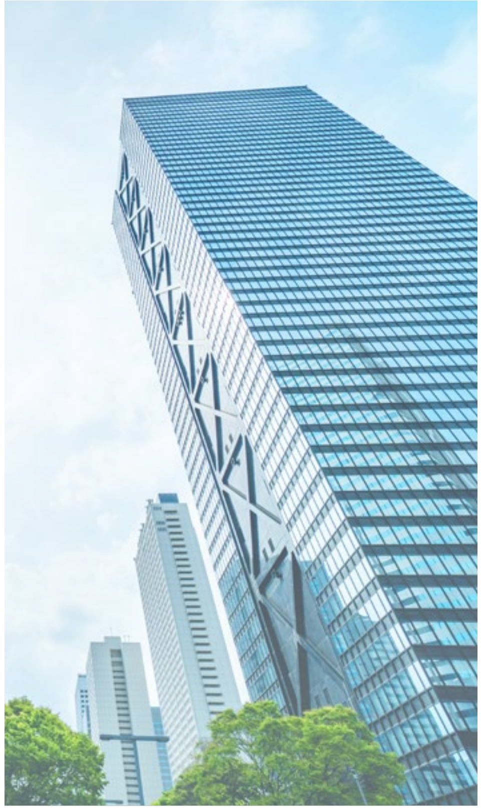
提案者は、「メガバンク」は顧客に実現性の高い二酸化炭素排出量削減戦略の策定を強く求めることができない傾向にあり、さらに、同行は顧客における進捗状況を評価したり、実現性の高い脱炭素化計画を策定していない顧客にサービスの提供を停止したりするための明確な方法を有していない、と主張しました。このような態勢不足によって、メガバンクは資産の座礁化や投資家の信頼喪失、法務・規制面のリスクなど、幅広いリスクに晒されやすい状況にありました。

当社が採用している議決権行使助言会社のInstitutional Shareholder Servicesは、同行が関連情報に関してすでに一定の開示を行っていることを理由に、当該株主提案に反対票を投じることを推奨しました。

しかし当社は、当該株主提案によって同行の情報開示が向上する可能性があるとの認識から、この推奨には同意しませんでした。情報開示の向上が同行に不利に作用したり同行の事業活動を制限したりすることはないと判断し、当社の新しい議決権行使ポリシーに沿ってこれらに賛成票を投じました。

成果

これらの決議案は賛成票率がそれぞれ25.8%と18.4%にとどまり否決される結果となりましたが、当社は、同行をはじめ各銀行へのエンゲージメントを継続し、気候変動対策の維持・強化を促すとともに、進捗状況をモニタリングしていく方針です。



スチュワードシップ活動 ー 議決権行使のケーススタディ

ケーススタディ 3

米国のヘルスケア企業でアクティビスト的取り組みの結果ガバナンスが向上(グローバル株式)

Masimo Corporation*は、ウェアラブル健康モニタリング機器など医療技術機器・消費者向け電子機器を製造する米国企業です。

課題
アクティビスト株主であるPolitan Capital Managementは、資本配分や取締役会の監督体制、および消費者向けオーディオ機器メーカーSound Unitedの10億ドル規模の買収について、数年にわたりMasimo Corporationを追及しています。

活動
これらの懸念事項について話し合うため、当社は2022年11月以来、Masimoと数多くの電話会議やミーティングを行ってきました。2024年5月のミーティングでは、消費者向けウェアラブル電子機器部門のスピンオフ（分社化）を行う可能性や、Politanの指摘事項に関する進捗状況について議論を交わしました。

こうしたミーティングを行う一方、当社では株主総会での議決権行使も積極的に行っています。2023年および2024年の両年次株主総会において、当社はPolitanが指名した取締役の選任案に賛成しました。経営陣の行動に対する独立した監督体制が必要とのPolitanの考えに賛同したためです。Masimoの重要な経営判断のなかには、Sound Unitedの買収や最近の売却協議など、最高経営責任者（CEO）が独断で決定したと見られる重要な案件が少なからずありました。2024年7月の株主総会が直前になって延期されたことからも、監督体制の改善が必要だという当社の見方はさらに強まりました。

成果
Politanが指名した取締役候補は、2023年と2024年の両年次株主総会で過半数の支持を得ました。この対立がピークを迎えたのは2024年の年次株主総会で、同社の創業者であるCEOのジョー・キアニ氏に対する支持は株主の40%にも満たず、同氏は辞任する結果となりました。一方、Politanが指名した2名の取締役候補はそれぞれ70%と61%の支持で選任され、このうち1名が暫定CEOに任命されました。当社は、同社の現在の取締役会は経営陣から完全に独立していると判断しており、これによってMasimoが真のポテンシャルを発揮し、株主価値を最大化できるようになると期待しています。

この一連の動きを市場が好感したのは明らかで、9月の年次株主総会後4日間で同社の株価は約20%、年末までには約48%上昇しました。

ケーススタディ 4

系列企業グループにおける気候に配慮した政策の推進（日本株式）

この日本の大手商社（系列企業グループ）は、電子機器から金融、重工業、エネルギーに至るまで、幅広い事業を手掛けています。

課題
同グループは、液化天然ガスおよびコークス用原料炭の関連資産を維持・拡大する計画を発表しましたが、液化天然ガスとコークス用原料炭はともに地球温暖化の原因であり、したがって環境リスクやレピュテーション・リスク、座礁資産化リスクを伴います。当社は2023年6月の株主総会において、事業計画を気候変動問題に関する国際的な枠組みであるパリ協定に沿った内容にするとともに、多額の設備投資と2050年までのネット・ゼロ達成との整合性を開示するよう求める株主提案に賛成しました。

活動
2024年、当社は上記の株主提案について同社と話し合いを持ちました。同社は、情報開示改善の必要性を認識しており、気候変動問題への対応について独立社外取締役と協議していることを明かしました。また、二酸化炭素排出量が検討事項としてすでに投資の意思決定プロセスに組み込まれていることも強調しました。

成果
当社では、上記の株主提案に賛成したこと、またその後に社外取締役との直接の話し合いを含め同社にエンゲージメントを行ったことが、同社がより積極的な姿勢をとるようになった一因であると考えています。今後も同社へのエンゲージメントを重ね、気候変動リスクに関する情報開示や同リスクの軽減策においてさらなる改善を促していく方針です。

*このページにおける個別銘柄への言及は個別銘柄の売買を推奨するものではなく、当社のファンドや戦略における保有・非保有を保証するものでもありません。

スチュワードシップ活動 ー 協働エンゲージメント

慎重に検討のうえ参加した協働が実を結び始める

企業との対話（エンゲージメント）は、企業に変化を促すための重要な手段です。しかし、一社だけで取り組むには限界がある場合もあります。そのような場合には、同じ志をもつ他の投資家と協働エンゲージメントを実施することで、企業の行動やESGパフォーマンスに対する株主の影響力を高められる可能性があります。

多くの地域では、協調的な取り組みとしてこうした協働エンゲージメントが一般的になりつつある一方で、世界の一部地域ではまだ珍しいものとされています。例えば、アジアの一部の国々では、企業との一対一の対話が信頼関係を築くうえでより効果的であり、文化的にも適切と考えられることがあります。

当社が運用する株式資産の大半は日本株式で構成されていますが、日本では規制により、当局への報告義務が協働エンゲージメントの実施を難しくする場合があります。そのため、当社では協働エンゲージメントへの参加について慎重に判断し、必要に応じて参加しています。

これまで、日本スチュワードシップ研究会の支援を受け、国内のスチュワードシップ関連規制の現状と制約、そして日本市場におけるスチュワードシップ活動の前進を後押しすると考えられる代替アプローチに関する当社の見解を共有してきました。検討されている改訂案が導入されれば、将来的に当社のような市場参加者がより自由にエンゲージメントを実施できるようになると期待しています。

我々が参加する協働エンゲージメントの大半は、以下を含む業界主導のイニシアチブへの参画によるものです。

— 気候変動に関するアジア投資家グループ（AIGCC）のアジア公益事業エンゲージメント・プログラム（AUEP）
— Carbon Disclosure Project (CDP)
— Climate Action 100+ (CA100+)
— 気候危機に関する政府に向けてのグローバル投資家ステートメント
— 国際コーポレートガバナンスネットワーク
— The Investor Agenda
— Nature Action 100 (NA100)
— ネット・ゼロ・アセット・マネージャーズ・イニシアティブ
— 責任投資原則

なお、当社がメンバー企業だった気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）は解散され、現在は国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）がその役割を引き継いでいます。

数の力

2024年も引き続き様々な協働エンゲージメントに積極的に参加しました。その一例が、気候関連情報の開示の改善を目指す国際的な非営利団体CDPのメンバーとして取り組んだ「ノン・ディスクロージャー・キャンペーン（NDC）」です。

このキャンペーンでは、2024年に5社とのエンゲージメントにおいてリードインベスターを務めました。そのうち4社は、企業の森林に対する影響、依存度、リスク、機会の評価・管理を支援するCDPの森林プログラムの対象企業であり、残る1社は、水資源に関する影響に焦点を当てたCDPの水プログラムの対象企業でした。

2024年の夏に初期のコンタクトは、対象企業の5社に対して、同年度分の適切な情報開示を行い、その後も毎年継続していくよう促しました。当社では、CDPデータベース上でこれらの開示情報をモニタリングし、協働する他の投資家と次のステップについて判断していく予定です。

当社が取り組んでいる他の協働エンゲージメントの事例については、本レポート内のケーススタディでご紹介しています。例えば、Climate Action 100+を通じた協働エンゲージメントは、47ページのケーススタディ「重工業グループにおける二酸化炭素排出量削減の強化を推進」を、気候変動に関するアジア投資家グループを通じた協働エンゲージメントは35ページのケーススタディ「インドネシア大手電力会社と電力供給改革へ継続的協働」をご覧ください。

これまで当社では、主に資産クラス別にエンゲージメントを行ってきました。しかし、一部においてより大きな影響力を発揮するために、株式と債券の両方を保有する企業に対しては両チームの担当者が面談に同席するなど、エンゲージメント活動を統合し始めています。そうした事例については、46ページのケーススタディ「韓国大手鉄鋼メーカーのGHG排出削減が緩やかながらも着実に前進」や47ページのケーススタディ「日本の大手メーカーへの、粘り強さとチームワークを活かした働きかけが奏功」を、49ページのケーススタディ「日本のオートメーション企業グループの資本配分改善に向けて社内で協力」をご覧ください。

協働の判断基準

共通の目的を達成するために他の株主と協働するかどうかの判断は、通常、以下の基準に基づいて行っています。

— イニチアチブが、当社のエンゲージメント＆スチュワードシップ戦略、ならびに当社が提起したい特定の課題と一致しているか
— 過去の実績や他の参加者の顔ぶれなどを踏まえ、イニシアチブが成功する可能性があるか
— 必要とされるコスト、時間、労力に対して、期待される効果が見合っているか
— イニシアチブを主導・支援する組織が、当社として協働したいと考えられる相手であるか

サステナブル投資の普及促進

多様なステークホルダーへの情報提供

アモーヴァ・アセットマネジメントでは、サステナビリティを効果的に進めるためには、私たちの取り組みを世界に向けて広く伝えること、そして人々の声に耳を傾けることが重要だと考えています。この考えに基づき、2024年には複数の論文を発表し、業界イベントや表彰にも積極的に参加しました。

優れた投資成果の実現には人的資本が重要

当社では、環境・社会・ガバナンス面の問題が投資成果に及ぼす影響の研究に力を入れています。これまでと同様、人的資本は当社の主要研究テーマの一つであり、多くの場合、学術機関との共同研究を行ってきました。

その一例として、2024年には、人的資本がどのように企業価値に資するかを考察した書籍『企業価値に連動する　人的資本経営戦略』（中央経済社）の出版に、当社の寺口政行チーフ・オペレーティング・オフィサー・オブ・インベストメント・ジャパン（COOI-Japan）兼インベストメント・テクノロジー運用部長兼ポートフォリオ管理部長（寺口）が共同執筆者として参加しました。本書は、慶應義塾大学SFC研究所と株式会社パーソル総合研究所が共同で設立した産学連携の研究組織「企業価値に資する人的資本経営コンソーシアム」の取り組み成果を集約したものです。

本書では、経営戦略と人事戦略の連動、市場から評価される人的資本情報、組織の発展において人材投資が果たす重要な役割について取り上げられています。寺口が担当した章のタイトルは「人的資本経営と企業業績および株価との関係性」で、小松雅彦サステナブルインベストメント共同部長（小松）の協力を得ながら執筆を行い、当社の日本株人材活躍戦略やスチュワードシップ活動についても紹介しています。

ESGと企業価値の連動性を研究

2024年に当社社員が執筆に携わった別の研究論文においても、人的資本が重要な要素として取り上げられました。金融分野の代表的な専門誌『月刊資本市場』に掲載された論文「柳モデルのTOPIX採用全銘柄への適用に係る実証研究の示唆」では、TOPIX構成企業を対象に多数のESG指標と企業価値との関係を分析・考察しています。アモーヴァ・アセットマネジメントの3名の社員と共同で論文を執筆された早稲田大学大学院会計学研究科の柳良平客員教授は、人的資本や知的財産などの無形資産と企業価値の関係を定量的に示す「柳モデル」の開発で知られています。

当社からは、インベストメント・テクノロジー運用部の長谷川恭司クオンツアナリスト、寺口、小松が同論文の執筆に携わりました。共同研究では、柳客員教授と長谷川を中心としたチームが、企業価値評価において重要性が増しているESGなどの非財務要因について分析しました。当論文では広範なESGのKPI（Key Performance Indicator）群を対象に、TOPIX構成銘柄のデータを活用し、分析が行われています。業種・個別銘柄固有の事情を取り除いたうえで、ESGの取り組みが企業価値に与える影響を精査し、従来の研究では得られなかった新たな知見を提示しました。

また、当社からは株式運用部の油木正徳、サステナブルインベストメント部の江上太朗もチームに参加し、データ収集、定量分析、先行研究調査、ディスカッションなどを通じた調査活動が行われました。研究の過程において、運用実務へ応用可能なノウハウの獲得、スチュワードシップ活動（議決権行使基準）の妥当性を裏付ける証拠の取得といった成果がありました。

サステナビリティボンドは環境パフォーマンスの改善につながるか

サステナビリティは、2024年に当社若手社員の1人が携わった共同研究の中心テーマでもありました。ポートフォリオ管理部の投信・投資顧問グループに所属する島内拓杜は、大学時代から取り組んできたテーマを継続し、関西学院大学の研究者や学生チームと共同で、サステナビリティ目標の推進を目的として発行された債券による環境への影響に関する研究を行いました。その研究成果は、学術論文"Sustainability bond, sustainability-linked bond, and firms' environmental performance"（サステナビリティボンド、サステナビリティ・リンク・ボンドおよび企業の環境パフォーマンス）としてオンラインで公開され、また、国際的な学術誌International Review of Financial Analysisの2025年6月号にも掲載されることになりました。同誌は、グローバル金融市場、金融商品、企業財務、リスク管理に関する研究・分析や関連トピックを取り上げる権威ある学術誌です。

> 「当社では、環境・社会・ガバナンス面の問題が投資成果に及ぼす影響の研究に力を入れています」

この研究論文では、因果推論と呼ばれる手法を用いて、グリーンボンド、サステナビリティボンド、サステナビリティ・リンク・ボンドの3種類のESG関連債券が企業の環境パフォーマンスに与える影響を分析・考察しています。分析結果によると、グリーンボンドの発行には企業の環境パフォーマンスを向上させる効果があるものの、サステナビリティボンドやサステナビリティ・リンク・ボンドの発行にはそうした効果がほぼないことがわかりました。論文では、グリーンボンドで調達された資金は使途が明確かつ特定されているのに対し、他の2種類の債券で調達された資金は使途がそれほど明確に定められていないことが要因であると分析されており、ESG関連債券によって真に変化をもたらすためには、調達資金の使途に関する厳格な規制の整備が必要であるという明確な結論が示されています。

サステナブル投資の普及促進

シンガポールで開催されたOMFIF会議の参加者に向けて発言するラジェスカの様子

欧州やサステナブルファイナンスに関する議論

2024年には、研究成果の発表に加えて、業界のさまざまな取り組みにも積極的に参加しました。たとえば、同年9月には、金融・経済政策および公共投資分野の独立系シンクタンクである公的通貨金融機関フォーラム(OMFIF)が欧州委員会の協力のもとシンガポールで開催したイベント「欧州：グローバル投資家にとっての機会」にて、当社のサステナブル・インベストメント・グローバルヘッドであるナタリア・ラジェスカがパネルディスカッションに登壇しました。

パネルディスカッションでは、グリーンボンドの複雑さ、EUのサステナブルファイナンスへの取り組み、アジアのエネルギー転換における連携の可能性、それぞれの状況に合わせたアプローチと大規模なソリューションの両方が必要とされることなど、多岐にわたるテーマが議論されました。

本イベントは、欧州市場への理解を深める場として、投資家にとって有意義な機会となりました。多様な知見の共有や活発な議論、新たな視点の提示を通じて、サステナブル投資がグローバルな変革を推進する上で極めて重要な役割を果たしていることが、改めて認識されました。

当社取り組みに対する外部からの評価

アジアの有力金融専門誌The Assetが主催するアワードにおいて、当社インベストメント・テクノロジー部が2年連続で「最優秀ESG運用会社」を受賞しました。

今回の受賞は、投資リターンを損なうことなく、お客様のサステナビリティ目標の達成を支援する当部門の取り組みが高く評価された結果です。特に、同部が運用する2つの戦略が取り上げられました。

そのひとつである「日本株人材活躍戦略」は、独自に開発した定量モデルを活用し、人的資本への投資を積極的に行う企業を選定・投資することで、これらの企業が社会や経済に対してポジティブな影響を与えることを後押しするとともに、株式リターンの向上を目指す戦略です。気候変動対応型・日本株戦略では、独自に算出する温室効果ガス（GHG）排出量推計値を用いて、ポートフォリオ全体でのGHG排出量をベンチマークであるTOPIX対比で50%以下に抑制することを目指しています。

コーポレート
サステナビリティ

代表取締役会長 首藤 邦之からのメッセージ

発信を通してアモーヴァの志の輪を内外に広げる

当社は、今後のさらなる進化を目指し、アモーヴァ・アセットマネジメントという新たな社名を冠することとなりました。これは、日本国内はもちろん、グローバル市場においても飛躍と成長を実現するという、当社の重大な決断の表れです。そしてこの決断は、単なる社名の変更にとどまらず、私たちがその存立基盤として大事に守っているミッションとあらためて向き合う機会でもあります。

アモーヴァ・アセットマネジメントという社名は、私たちの「志」を真に反映したものであり、そのこと自体が極めて意義深いと考えています。すなわち、常に進化し続け、世界中のお客様に卓越した投資ソリューションを提供する機動性、新たなフロンティアを開拓し急速に変化する投資環境を常に先取りする先進性、これら2つを希求するという私たちの志が、アモーヴァ・アセットマネジメントという名前に込められています。

従って、新たな社名のもと、社員一人ひとりが意志を持って主体的にビジネスに取り組む姿勢がより一層求められます。各人が、どのように貢献し、価値を創造できるかを常に考え、志を自分ごととして実践していくことが、さらなる進化のために重要です。

自らの志にこめた想いやこだわりを、一人ひとりが具体的なストーリーとして発信していくことで、社内外にアモーヴァファンを増やすことができると信じています。多様な社員がそれぞれの役割を通じて、お客様を始めとしたあらゆるステークホルダーと真摯に向き合い、長期的な信頼関係を築いていくこと。そのことが、私たちが真に社会に必要とされる企業であり続けるための土台となり、アモーヴァ・アセットマネジメントが掲げる志のストーリーを更に際立たせることになると信じています。

今後の持続的な成長に向け、提供する個々のサービスやプロダクトを超えて、ステークホルダーの皆様に私たちの志に共感していただくことで、当社のコーポレートブランドを進化させていきます。私自身もアモーヴァ・アセットマネジメントの志を自分ごととして実践し、皆様と一緒に、当社の志の輪を世界中に広げていきたいと思います。

代表取締役会長　首藤 邦之

首藤 邦之
代表取締役会長

社会的インパクト

当社の存在意義と価値観を指針に社会貢献を実践

行動する利他主義

アモーヴァ・アセットマネジメントは、2018年にコーポレート・サステナビリティ部門を立ち上げる以前から、社会貢献活動に積極的に取り組んできました。

「このスキームにより、当社は2024年には約500万円を寄付し、2007年のプログラム開始依頼の累計寄付額は5億5,500万円を超えました」

当社では、運用する投資信託の2つの商品に寄付スキームを連動させ、運用報酬の一部を慈善団体や公益組織に寄付することで、社会貢献に努めています。

その一例として、グローバル債券商品に紐づく寄付スキームでは、世界銀行グループの一機関である国際開発協会（IDA）に運用報酬の一部を寄付しています。IDAは、低所得国の発展を支援するため、助成金や低金利融資を提供しています。このスキームにより、当社は2024年には約500万円を寄付し、2007年のプログラム開始以来の累計寄付額は5億5,500万円を超えました。

また、2018年以降、ゲノム関連企業に投資する投資信託の当社への運用報酬の一部を、希少疾患の患者やその家族を支援する団体、ならびにゲノム医療の実用化に取り組む研究機関へ寄付しています。2024年には4つの患者団体と2つの研究機関に対して合計600万円を寄付し、これまでの累計寄付総額は6,800万円に達しています。

さらに、自然災害の発生時には会社と社員が一丸となって被災地支援に取り組んでいます。2024年1月に発生した能登半島地震では、世界中の当社社員による支援の輪が広がり、会社によるマッチング寄付分と合わせて約320万円を日本赤十字社の災害義援金口座へ寄付しました。

© naturepl.com / ウラジミール・メドヴェージェフ / WWF

2024年10月には、第4回目となる年次のサステナビリティ・タウンホールを開催しました。そのなかで、当社の3つの重点分野「ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DEI）」、「ソーシャルインパクト＆ウェルビーイング」、「環境＆気候」に対する支持を測るため、その場で社員による投票を実施し、各重点分野を代表する3つの団体・基金：「国連　女性に対する暴力撤廃信託基金」、「ユニセフ　子どもたちのための人道支援基金」、「世界自然保護基金（WWF）野生絶滅危惧種とその生息地を守るための基金」へ、得票数に応じて当社から寄付を行うことが約束されました。こうしたアクティビティを通じて、当社コーポレート・サステナビリティ活動の柱となる分野に対する社員の理解を深めるとともに、対象団体・基金に総額16,700米ドルの寄付を行いました。

アモーヴァ・アセットマネジメントはこれからも、グローバルな草の根活動の展開によって地域社会にポジティブなインパクトをもたらすべく、様々な取り組みを検討していきます。

環境

排出量を削減、インパクトを向上

2024年、グローバル・コーポレート・サステナビリティ・チームは、引き続き環境分野に特化した社内のサステナビリティ・グループや関係部署と連携し、環境保全および地域社会への貢献に資する多様なアイデアを提案・推進しました。これらの取り組みは、組織全体でのサステナビリティ意識の向上と、実効性のある活動の展開に寄与しています。

当社の温室効果ガス排出量を評価

当チームでは2019年以降、英国のコンサルティング企業Carbon Footprint Limitedと提携し、全社のエネルギー消費量と輸送・交通移動データに基づいて、事業活動から生じる温室効果ガス（GHG）排出量を毎年測定しています。

評価対象は、Greenhouse Gas Protocolの定義するスコープ1（燃料の燃焼など）とスコープ2（購入電力の消費など）に該当する事業活動による直接的および間接的排出量と、スコープ3（出張や燃料・エネルギーの利用を必要とする活動でスコープ1・2に含まれないものなど）に該当する一部の間接的排出量です。

当社では、企業活動によるGHG排出量を2030年までに2019年比で従業員当たり40%削減する目標を掲げています。当チームは、上記のカーボン・フットプリント評価をグローバル・エグゼクティブ・コミッティー（GEC）に年次ベースで報告しています。

当社グループの環境方針は、こちらをご覧ください。

2024年の当社のマーケットベースのカーボン・フットプリント総計（グリーンエネルギー契約による排出係数低減分を考慮したもの）は、2023年の2,170.1t-CO_2e（従業員当たり2.2t-CO_2e）に対し、2,795.6t-CO_2e（従業員当たり2.8t-CO_2e）でした。基準年である2019年の5,477.4t-CO_2e（従業員当たり5.9t-CO_2e）と比較すると、従業員当たり52.3%の削減となります。

出張に係る飛行機での移動がカーボン・フットプリント全体の65%を占める一方、オフィスでの電力使用とリモート勤務の社員の自宅における電力使用が占める割合はそれぞれ5%と14%でした。総カーボン・フットプリントの約3分の2を占める、出張での飛行機移動による二酸化炭素排出量が前年比28.3%の増加となる一方、鉄道移動の排出量も同142.4%と大幅に増加し、コロナ禍の収束以降に出張の回復傾向が続いているのがうかがえます。

スコープ別および活動源別のカーボンフットプリント評価

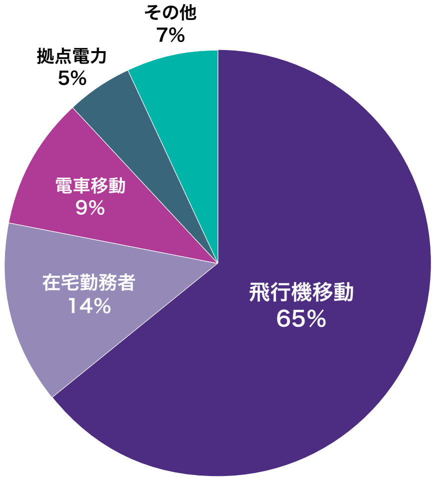
Scope	活動	2019年 (tCO_2e) 基準年	2022年 (tCO_2e)	2023年 (tCO_2e)	2024年 (tCO_2e)	基準年比 (%)
Scope 1	自社施設の燃料（ガス）	8.6	8.5	8.5	6.6	-23.4%
Scope 2	自社施設で購入した電気・燃料	833.2	259.1	144.2	141.0	-83.1%
	地域冷房	N/A	N/A	43.7	54.8	N/A
Scope 3	在宅勤務中の使用燃料	N/A	442.8	404.3	382.7	N/A
	通勤	N/A	N/A	N/A	149.5	N/A
	出張時の移動（飛行機）	4,491.7	802.5	1,412.8	1,812.6	-59.6%
	出張・その他従業員の移動（鉄道）	95.3	76.2	48.3	117.1	22.8%
	送配電	N/A	14.7	5.8	8.7	N/A
	地域冷房用送配電	N/A	N/A	1.1	0.9	N/A
	廃棄物・排水	N/A	N/A	N/A	3.6	N/A
	従業員の移動（タクシー）	23.9	42.7	18.8	16.9	-29.4%
	管理外施設の電力消費	N/A	70.3	74.7	87.9	N/A
	従業員の移動（ハイヤー車）	18.6	6.3	6.7	10.7	-42.4%
	従業員の移動（自家用車）	4.2	0.2	1.3	0.2	N/A
	従業員の移動（バス、フェリー）	1.9	0.0	0.0	0.0	N/A
	総CO_2排出量（tCO_2）	5,477.3	1,723.1	2,170.1	2,795.6	-49.0%
	従業員一人当たりtCO_2排出量	5.9	1.8	2.2	2.8	-52.3%

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

*アモーヴァ・アセットマネジメントの正社員・役員、契約社員、派遣社員を含む。（2024年12月31日時点）　*過去の実績は将来の業績を約束するものではありません。

環境

2024年におけるマーケットベースのGHG排出量の内訳



出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

電力使用による排出量に関しては、東京、ロンドン、エジンバラ、大阪の各オフィスがグリーン電力契約を結んでいることから、事業所の電力使用から生じるマーケットベースの排出量は大幅に低減されています。事業所の電力使用による排出量は前年比2.5%減少、在宅勤務の推定電力使用量からの排出量も前年比で5.3%減少しました。

カーボン・オフセット・プロジェクト

年次のカーボン・フットプリント評価後は、当社が事業活動において排出したGHGに対し、二酸化炭素を回収・削減するプロジェクトの認証済みカーボン・クレジットを購入することで、自主的に相殺しています。2024年は、化石燃料型発電所の発電分を直接置き換えるインドのグリーンフィールド太陽光発電プロジェクトを支援しました。

カーボン・オフセットは気候変動対策に貢献する可能性があるものの、私たちはそれが自社の事業活動におけるカーボンフットプリントを削減することの代替にはならないと認識しており、排出量削減こそが私たちの最終的な目標です。

GHG 排出量の削減

出張は当社の業務に欠かせないものですが、移動手段が環境に与える影響について、社員の意識を高めるための措置を講じています。2022年以降、海外出張を申請する社員に対し、申請書に国際線フライトのカーボン・フットプリントを記載することを必須としています。このポリシーによって、海外出張する社員とその上長は、各フライトが当社の総カーボン・フットプリントにどの程度影響するかを把握しやすくなります。この取り組みの目的は、1回の出張に同行する人数の削減、1回の出張にまとめるミーティング数の増加、より効率的な出張ルート計画などの検討を促すことにあります。

この考え方は、事業コストの削減にもつながります。各地域の海外渡航データは四半期毎に社内のイントラネット・プラットフォームに掲載し、全社員が閲覧できるようにしています。当社が国際線に焦点を当てているのは、それが出張の飛行機移動から生じるGHG排出量の大部分を占めているためです。これらのデータは、GECで定期的に報告されています。

アモーヴァ・アセットの森を拡大

当社は2021年より、Tree-Nationという外部のプラットフォームを通じて世界各地の森林再生プロジェクトを支援しています。2024年には、5つの異なるプロジェクトで合計5,516本の植樹に貢献しました。これらのプロジェクトとは、米国での山火事や虫害からの復興プロジェクト、英国でのコミュニティ植林プロジェクト、インドでのブラックタイガー生息地向け森林再生プロジェクトと地元民族の環境改善プロジェクト、タンザニアでの生物多様性保全プロジェクトです。森林破壊を食い止め、気候変動と闘うにあたり、当社の役割を果たすべく、今後数年にわたって「アモーヴァ・アセットの森」を継続的に増やしていく予定です。

> 「事業所の電力使用による排出量は前年比2.5%減少となっており、在宅勤務の推定電力使用量からの排出量も前年比で5.3%減少しました」

タンザニアにおけるアモーヴァ・アセットマネジメントの生物多様性保全プロジェクト『アモーヴァ・アセットの森』

東京オフィスにおける環境への取り組み

東京オフィスでは、環境サステナビリティへのコミットメントの一環として、2023年に来客へのペットボトル入り飲料水の提供を中止し、現在は環境に優しい小さな紙パック入り飲料水を提供しています。

また、2024年には、従業員から使用済みアイテムを回収し、アップサイクルや様々な社会的取り組みに使用しました。この取り組みで回収されたおよそ13,000枚のプラスチック・フォルダーは、文房具メーカーのアスクルに送られ、同社のリサイクル製品ラインの素材となるペレットへとリサイクルされました。さらに昨年と同様、オフィスで所有者不明となっていたビニール傘のプラスチック部分を社員ボランティアが剥がし、それをアップサイクル専門ブランドのPLASTICITYでスタイリッシュなファッション・アイテムへと再加工する活動も行いました。

人事におけるDEI

たゆまぬ前進

女性活躍の推進

アモーヴァ・アセットマネジメントでは、ジェンダー平等の推進は倫理的に必要なだけでなく、ビジネス上不可欠なことだと考えています。2021年には、3月8日の国際女性デーに合わせて「#30by2030」イニシアチブを立ち上げ、2030年までに管理職における女性の割合を30%に引き上げることを目標に掲げました。このイニシアチブを開始した当時、当社の管理職に占める女性の割合はわずか18.4%でしたが、2025年4月1日現在、この割合は25.2%まで高まっています。こうした着実な進展は、当社がより包括的で多様性に富んだ組織の構築に向けて継続的に取り組んでいることの証左です。特に、シニアレベルにおける多様性の確保が依然として業界全体の課題である中、当社は今後も女性の活躍支援に注力してまいります。

女性のリーダーシップに対する当社の取り組みは、グローバル・エグゼクティブ・コミッティ（GEC）内の最上位ポジションの任命に明確に表れています。エレノア・シート（GECメンバー、アモーヴァ・アセットマネジメント アジア リミテッド社長兼ヘッドオブアジア（除く日本））、松井真理子（常務執行役員兼チーフ・コンプライアンス・オフィサー兼チーフ・リーガル・オフィサー）、オリガ・ボブロヴァ（常務執行役員兼最高総務責任者兼営業支援グローバルヘッド）、ジョイス・コー（マーケティング共同グローバルヘッド兼サステナビリティ共同グローバルヘッド兼コミュニケーションズ共同グローバルヘッド）、ナタリア・ラジェスカ（サステナブル・インベストメントグローバルヘッド）、フィンク直美（チーフ・グローバル・ストラテジスト）など、当社のリーダーシップ・チームには有能な女性が多数いることを喜ばしく思っています。将来のシニア・リーダーの強力なパイプラインを構築するべく、人材開発プログラムの継続にも大いに期待しています。

社員による「ジャパン・ウィメンズ・グループ」は、女性の活躍に焦点を当て、特に日本において女性がキャリアに対する熱意と個人的な責任とのバランスを保とうとする中で頻繁に直面する特有の課題を踏まえ、「キャリア・カフェ」という新たな取り組みを開始しました。この取り組みは、女性社員が仕事の役職や所属部署に関係なく、自身の考えや意欲、課題を共有できる非公式かつ安心できる場を提供するものです。テクノロジーは働き方の柔軟性を高める一方で、非公式なネットワーキングの機会を減らしています。キャリア・カフェはこの課題に対処し、より多くの女性が同僚との交流を通じてサポート・ネットワークを強化できるよう支援しています。

職場における女性活躍を推進する私たちの取り組みは、社外にも広がっています。2023年から、当社は資産運用業界における女性の活躍を促進する業界横断的なイニシアチブAsset Management Women Forum（AMWF）にも参加しています。2024年に、当社は4つのワーキンググループのうち1つでグループリーダーを務め、大学生に資産運用業界について学ぶ機会を提供するイベントを主導しました。このような共同的な取り組みは、意義のある変化を実現するためには、社内での行動と社外への働きかけの両方が必要であるという当社の信念を反映しています。

障がい者のインクルージョンの促進

当社のインクルージョン促進の取り組みはジェンダーのみに留まらず、障がいのある人たちが活躍できる職場作りにも力を注いでいます。2006年の「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正以降、当社は法定で定められた障害者雇用率を常に上回ってきました。これは、単に要件を満たすだけでなく、組織内の理解と支援を育むという当社の信念を体現しています。

ウェルビーイングの支援

当社では、社員のウェルビーイングはビジネスの成功と持続可能性の土台であると考えています。私たちは、一人ひとりが心身ともに健康を維持しながら自分らしく働ける環境づくりに取り組んでおり、社員のウェルビーイングを支援する複数の制度を用意しています。

当社のグローバルオフィスや部署では、最適なワークスタイルの選定が奨励されており、フレックスタイム制やリモートワークなどの制度を通じて自律性を促進しています。こうした制度の実施は、多様なライフスタイルや職責に対応するものです。

当社の人事チームは、社員が子育てや介護、病気治療などのライフイベントを乗り越えながら働き続けられる環境作りに取り組んでいます。この取り組みの一環として、社員同士のピアサポートを提供し、これらのテーマに関する情報共有セッションを開催しています。これらのイベントは、すべての社員が参加可能です。

研修や能力開発の機会として、専門分野での成長、精神的なウェルビーイング、心理的安全性に関するワークショップや学習プラットフォームへのアクセスが組織全体で提供されています。

また、1対1のミーティングやGROW（Goal、Reality、Options、Will）モデルを通じた明確かつ建設的な対話を促進し、社員の全面的なウェルビーイングを支援しています。

ファミリー・デーには社員の家族をオフィスに招いて見学ツアーや参加型のアクティビティを行い、仕事に対する理解を深めるとともに、家族への感謝を伝える機会を提供しています。また、車椅子ラグビーの大会やTokyo Pride Parade、FITチャリティ・ランなど、当社が関わる社外イベントにも社員の家族を招待しています。このような取り組みにより、社員のエンゲージメントとウェルビーイングを高めると同時に、社員の家族にもウェルビーイングの支援を広げています。

コーポレート・サステナビリティ部との連携

サステナビリティとインクルージョンに対する当社のコミットメントは、シニア・リーダーシップ、グローバル・コーポレート・サステナビリティチーム、社員主導のサステナビリティ・グループの力強い連携によって推進されています。これらのチームが協力することで、当社のダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン（DEI）戦略は、経営陣のリーダーシップによって導かれるだけでなく、組織全体の草の根的な取り組みによっても活性化されています。この包括的なアプローチにより、目的を共有し、イノベーションを起こすことによって、継続的に前進する企業文化が育まれています。

FIT for Charity Runに参加した従業員と家族

サイバーセキュリティ

サイバーセキュリティを通じてサステナビリティを強化

我々は、サイバーセキュリティをコーポレートサステナビリティの一部と考えています。なぜなら、データの漏洩が起これば、事業の継続性が損なわれる可能性があるだけでなく、長期的な企業価値の毀損や信頼の低下も招きかねないからです。したがって、当社のシステム、そして当社が保管する顧客情報、社員情報、会社情報などのあらゆるデータを保護し、ひいては個人情報の盗難や金融詐欺などの被害を防止するために全力を尽くすことを最優先としています。

アモーヴァ・アセットマネジメントでは、すべての拠点でサイバーセキュリティ対策を導入し、マルウェア対策ソフト、ファイアウォール、アクセス制御などの実装のほか、潜在的な脅威の検知・防御における各種対策の有効性を確認するためのペネトレーションテスト（システムなどへの侵入テスト）を毎年実施しています。また、IPS（侵入防御システム）、電子メールフィルタリングによる防御、サーバーや端末用のエンドポイントセキュリティソフトウェア、悪質なウェブサイトへのアクセスをブロックするウェブフィルタリングシステムを導入し、必要に応じてセキュリティパッチも迅速に適用しています。

これらの対策の土台を成すものとして、情報システム、サイバーセキュリティ、情報の取扱いに関するグローバルポリシーを策定し、情報システム部門、リスクマネジメント部門およびコンプライアンス部門が連携して、すべてのシステム、ポリシー、手順において業界のベストプラクティスへの準拠および規則・規制の遵守を徹底しています。

サードパーティや重要サービスプロバイダに対しては、サイバーセキュリティ管理態勢が適切であることを確認するために必須であるデューデリジェンスを定期的に行っています。社員向けのセキュリティ研修も提供しており、その中でサイバーセキュリティ・インシデントの報告手順、脅威への対処方法、潜在的な脅威の例、データ損失の防止、クリックベイト（悪意あるウェブサイトへのリンクをクリックするよう誘導するもの）の回避、フィッシングメールの見分け方など、様々な分野を取り上げています。学んだスキルを効果的に活用できるかを確認するための小テストも行われます。

また、万が一のウイルス感染に備え、適切に対応して被害を最小限に抑えるための手順を確立しています。

サステナビリティ・タウンホール2024

サステナビリティのために結束する

2024年10月10日、第4回グローバル・コーポレート・サステナビリティ・タウンホールがオンライン形式で開催されました。当日は国内外の当社社員に加え、社外取締役や親会社である三井住友トラストグループ、ならびにその傘下の三井住友トラスト・アセットマネジメントからの招待者など、430名超が参加しました。

基調講演は、『Undiversified: The Big Gender Short in Investment Management（多様性のない世界：投資運用における大きな男女格差）』の共著者であるエレン・カー氏によって行われた。

毎年恒例となっている本イベントでは、サステナビリティに対する当社のコミットメントに忠実に沿う形で、資産運用会社としての取り組みから責任ある企業としての行動に至るまで、幅広いトピックに関する最新の情報が紹介されました。

ステファニー・ドゥルーズ社長による開会挨拶に続き、投資運用業界におけるジェンダー多様性の課題を取り上げた書籍『Undiversified: The Big Gender Short in Investment Management』の共著者であるエレン・カー氏による基調講演が行われました。カー氏はバークスデール・インベストメント・マネジメントのプリンシパル兼ポートフォリオ・マネージャーのほか、コロンビアビジネススクールおよびケロッグ経営大学院非常勤講師も務めています。講演では、当社チーフ・グローバル・ストラテジストのフィンク直美が司会を務め、ジェンダー間における「3つのP」（Pay:賃金、Promotion：昇進、Performance evaluation：パフォーマンス評価）を均等化する必要性、また、いわゆる「形式的な女性」（token female）として扱われる状況の克服方法、職場における女性支援のためにマネージャーが果たすべき役割など、多岐にわたる重要なテーマが取り上げられました。

その後の運用部門による発表では、まずサステナブルインベストメント部の脇田浩樹が登壇し、株主提案議案を中心とした国内株式における議決権行使結果について説明しました。続いて、グローバル株式チームのグレイグ・ブライソンがスチュワードシップの実践に関するケーススタディについて、アジア株式チームのケネス・タンが同チームによるESGインテグレーションを通じたアルファの創出について、最後にニュージーランド株式チームのマイケル・シャロックが同国内における気候関連開示の最新動向について、それぞれ報告しました。

続いて参加型のライブ投票が行われ、進行役を務めたコーポレート・サステナビリティ共同グローバルヘッドのジョイス・コーより、グローバルに活動を展開する3つの慈善団体、国連ウィメン（女性に対する暴力撤廃信託基金）、ユニセフ（子どもたちのための人道支援基金）、WWF世界自然保護基金（絶滅危惧種とその生息地を守るための基金）が紹介されました。これらの団体は、当社が重点分野として掲げる「ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DEI）」、「ソーシャルインパクト＆ウェルビーイング」、「環境＆気候」にそれぞれ合致する活動を行っています。ライブ投票は、参加者が最も共感する団体に投票し、1票につき50米ドルが当社から投票先団体の基金に寄付される仕組みです。今回は、米国およびニュージーランドからのメール投票を含めて合計334票が集まり、寄付総額は全体で1万6,700米ドルに達しました。

その後、コーポレート・サステナビリティ共同グローバルヘッドの河野大介よりコーポレート・サステナビリティに関する最新の取り組みが、人事グローバルヘッドより人事関連の最新情報が共有されました。

アモーヴァ・アセットマネジメントは、コーポレート・サステナビリティの取り組みを各サステナビリティ・グループ主導で草の根レベルで展開していることを誇りに思います。これらグループが社員によるボランティア活動の運営や募金活動のサポート、当社の3つの重点分野に関する研修ウェビナーの企画などを行っています。

今年は、インターナショナル・ウィメンズ・グループのアジア地域共同リードでアジア・サステナビリティ・グループのゾーイ・ゾウが「ソーシャルインパクト＆ウェルビーイング」を、ジャパン環境グループのベンジャミン・ラメルが「環境＆気候」を、ニュージーランド・サステナビリティ・グループのプラネアル・ナラヤンが「ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DEI）」をそれぞれ担当し、各グループの活動紹介と共に、社員にサステナビリティ・グループへの参加を呼び掛けました。

プログラムを締め括るサプライズゲストとして、当社アスリート社員で池透暢選手が登場し、スポーツマンとしてこれまで辿ってきた道のりについて語ってくれました。

池 透暢が、2024年パリでの経験を語る。

た。当社社員の池選手と橋本勝也選手がともに日本代表として能力を発揮し、大会で輝かしい勝利を収め、人間のポテンシャルを信じて弛まず努力することの大切さを感じさせてくれる存在となっていることを、誇りに思います。

毎年開催されるサステナビリティ・タウンホールは、アモーヴァ・アセットマネジメントの社員にとって、グローバルに展開する運用チームの多様な視点や企業としての取り組み事例を通じ、当社のサステナビリティへのコミットメントをより深く理解するための貴重な場となっています。今後も、両分野における取り組みをさらに強化するとともに、ステークホルダーと協働しながら持続可能な未来の構築に向けた企業文化を育んでまいります。

アスリート社員インタビュー

インタビュー：アスリート社員に聞く

アモーヴァ・アセットマネジメントには、車いすラグビー日本代表選手として世界を舞台に戦ってきたアスリート社員が3名在籍しています。今回、コーポレート・サステナビリティ部の高野美和がインタビューをし、アスリート社員としての働き方や当社の支援、同僚の応援を力に変えハードなトレーニングと向き合う日々、セカンドキャリアなど、彼らの目から見た社会課題についてお話を伺いました。

池 透暢

山口 貴久

橋本 勝也

入社のきっかけ

高野: 最初に、アモーヴァ・アセットマネジメントへの入社を決めた理由から聞かせてください。

山口: 前職では、平日はフルタイムで働きそれ以外の時間をトレーニングに充てるという生活が当たり前だったのですが、選手活動と業務の両立に限界を感じていました。競技で結果を残しつつセカンドキャリアも考えたいと思っていたこともあり、アスリート雇用で正社員採用してくれる企業を探し、2014年に日興アセットマネジメント（現アモーヴァ・アセットマネジメント）へ転職、グローバルデータ管理部（現パフォーマンス&データ分析部）に配属されました。

池: 2015年にエージェントを通じて入社しました。それまではエクステリアデザインの仕事と選手生活を両立していましたが「このままでは世界一には届かない」と感じていました。当時、当社にはすでに2名の車いすラグビーのアスリート社員が在籍しており、車いすラグビーのスポンサー企業でもあったことから、安心感と責任感を抱き正社員として入社を決意しました。代表選出前から続けていた深夜の坂道ダッシュ生活から解放され、競技に専念できる環境が整いました。

橋本: 当時自分は地元福島県の公務員としてフルタイムで働いていました。「自分の描くアスリート像に近づき、ゆくゆくは日本代表として池さんのように頼られる選手になるためには、アスリート社員になるべきではないか」と考えていたときに池さんから声をかけられ、2022年に入社を決断しました。

日々の業務とトレーニング

高野: 池さんと橋本さんは、車いすラグビー以外の業務とトレーニングはどのように両立されていますか？

池: 平日は体育館やジムでトレーニングを行い、自宅ではケア系のトレーニングをしています。土曜日は地元のチーム練習に参加し、その他に月1回5日程度の代表合宿があります。

アスリート社員インタビュー

選手としての活動以外には、学校訪問や講演、メディア取材、その他「高知県スポーツ応援大使」や「日本遺産大使」、「よさこい高知文化祭2026応援大使」なども務めています。頻度は少ないですが、社内で車いすラグビーの体験会や講演会、撮影などがあると本社に出社し、社員とのつながりを持ちながら活動しています。

橋本: 講演やメディア対応も少しずつ増えてきました。平日は地元福島県で指導者とともにジムや体育館でトレーニングをしています。映像を見て戦術を研究する日や、講演資料作成やメディア対応を行う日もあります。大会が近づくと週末は東京で実戦形式の練習を重ねます。短い時間で実践スキルを高められる環境が整っており、結果が出るたびにアスリート社員という形で雇用してもらえたことに感謝しています。

会社のサポート体制

高野: 当社のアスリート社員へのサポート体制の特徴は？

池: トレーニング時間の確保やラグ車（車いすラグビー用の車いす）備品の費用負担などのサポートのおかげで、競技に集中できる環境が整っています。常にメンテナンスされた状態でラグ車を使用できるのは、アスリートとして本当にありがたいですね。こうした支援があるからこそ、プレーを通じて会社に貢献したいという想いが強くなります。

橋本: 試合会場では当社のブースを設置し、オリジナルの「うちわ」や「タオル」などの応援グッズを配布してくれるのですが、後日、別の会場で社員やご家族がそれを手にしている姿を見かけると、スポーツを通じて会社との結びつきが深まり、改めて「One Company」としての一体感を感じることができ、とても嬉しく思います。

山口: 入社当初と比べて、社員の車いすラグビーへの認知も格段に上がりました。選手として活動することが、社内の理解を広げる大きなきっかけになっていると感じます。

高野: 皆さんの競技に対する真摯な姿勢や結果があったからこそ、会社も少しずつ変わってきたのだと思います。

池: 社内でルール説明や見どころの解説をする機会を重ねることで、車いすラグビーを「スポーツ」として楽しもうとする雰囲気が生まれてきたのは大きな変化ですね。企業対抗試合に参加してくれる社員が増えたことも、とても嬉しいことです。

キャリア転換とアビリティーズ・グループ

高野: 山口さんは2018年にアスリート社員から一般社員に転換されていますが、セカンドキャリアについて聞かせてください。

山口: 入社当初からいつか代表を引退する時のことを視野に入れていたため、代表引退の際も、気持ちの整理は必要でしたが、スムーズにキャリアの切り替えができました。マーケティング部へ異動し、周りの社員に仕事を教わりながらウェブサイト制作に携わるようになりました。現在もクラブチームに所属しながら車いすラグビーを続けています。

また、当時コーポレート・サステナビリティ部長だった（現社長）ステファニーさんから、「障がいのある社員を支援するグループを立ち上げるので、リードをお願いしたい」と声をかけていただきました。これをきっかけに、業務に加えてインクルーシブな職場づくりを目指す社内グループの活動にも力を注ぐようになりました。

インクルーシブな社会への思い

高野: 車いすを使用している当事者として、社会に望むことはありますか？

山口: 個々人の障がいによって、必要なアクセシビリティは異なります。この理解が社会に広がり、誰もが快適に暮らせる街づくりが進むことを願っています。

橋本:「車いす＝サポートが難しい」というイメージをなくし、気軽に「何かお手伝いできますか？」と声をかけ合える社会になれば嬉しいです。まずは自分たちがもっと発信し、理解を深めることが重要だと思います。そうやって作られる日々の小さなきっかけが、誰もが自分らしく働き、活躍できる未来につながると信じています。

池: 障がい者雇用の枠は広がっているものの、業務内容が「障がい者雇用」の枠にとどまり、重要な役割を担えないケースもあります。当社のようにミッションを共有し、障がいのある社員が本質的に個人の能力を発揮できる職場環境がもっと増えていくことを願っています。

対話による共感と理解

グローバル・コーポレート・サステナビリティ・チーム

変化を促す触媒としての役割

グローバル・コーポレート・サステナビリティ・チームは、当社のサステナビリティ戦略をリードし、社員や経営陣、社外のステークホルダーとの連携を通じて、サステナビリティ戦略を事業運営と企業文化に根付かせています。

変革を促す触媒として、当チームは「ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DEI）」、「ソーシャルインパクト＆ウェルビーイング」、「環境＆気候」という3つの戦略的柱に沿った取り組みを推進しています。グローバル・エグゼクティブ・コミッティー（GEC）に対しては、定期的に活動報告も行っています。

サステナビリティ・グループ：行動を起こす力を社員に

当社のボトムアップ文化の象徴として、自主的な従業員リソース・グループである「サステナビリティ・グループ」が存在します。これらのグループは、セミナー、少人数でのディスカッション、ボランティア活動、寄付キャンペーンなどを通じて、メンバーが職場づくりに寄与し、学びを深めながら社会や環境にも貢献できる場を提供しています。

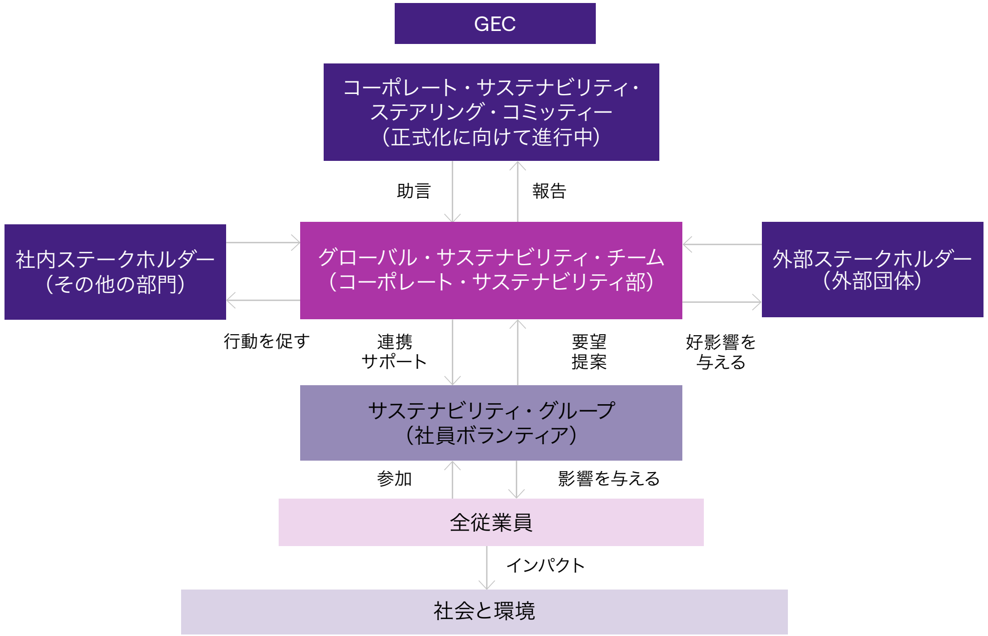
サステナビリティ・グループへの社員の参加は年々増加しており、2024年12月末時点では、全世界で14グループ・140名以上が活動しています。この数は過去3年間でほぼ倍増しており、社員の熱意と情熱の証となっています。当初は2025年までに社員参加率15%を目標としていましたが、現在の成長ペースを踏まえ、2027年までに20%の参加率を目指す新たな目標を設定しました。

サステナビリティ・グループは、グローバル人種平等グループ（GREG）を除き、地域ごとに当社の戦略的柱に沿ったテーマで組織されています。多くの地域イニシアチブは、これらグループによる草の根的な活動から生まれています。

これらのグループを支援することは、グローバル・コーポレート・サステナビリティ・チームの重要な責務の一つです。隔月で開催されるミーティングでは、地域を越えてメンバー同士がアイデアを交換し、グローバルな取り組みを企画しています。さらに、各グループにはGECから少なくとも1名のエグゼクティブ・スポンサーが付き、サステナビリティへの経営陣のコミットメントをあらゆるレベルで強化しています。

このように、グローバル・コーポレート・サステナビリティ・チームとサステナビリティ・グループが連携することで、有意義な社員エンゲージメントを育み、サステナブルな行動を促す文化を醸成し、社内外でポジティブなインパクトの創出を推進しています。

グローバル・サステナビリティチームと組織内外の連携図



出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

地域的区分と注力分野別のサステナビリティ・グループ

	ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン	ソーシャルインパクト & ウェルビーイング	環境 & 気候
日本	Japan LGBTQ Japan Abilities Japan Women's	Japan Philanthropy	Japan Environment
海外拠点	Asia Sustainability EMEA Sustainability	Americas Sustainability	New Zealand Sustainability
グローバル	International Women's Global Racial Equality		

インターナショナル・ウィメンズ・グループは、アジア、アメリカ、EMEA、ニュージーランドの地域支部で構成されています。

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

国内のサステナビリティ・グループ

傾聴し、学び、導く

ジャパン・ウィメンズ・グループ

ジャパン・ウィメンズ・グループは「変わるまで続ける！無意識の壁を飛び越え、自分が求める働き方・やりがいを選びとることが当たり前にできる環境の実現を目指す」をミッションとして活動しています。グループの前身となる活動は2017年に始動しました。

2024年も、グループとしての最大の活動は3月の国際女性デー特別企画でした。この日はNEC取締役代表執行役社長兼CEOの森田隆之氏をお迎えし、「NECの挑戦 - 経営戦略としてのインクルージョン＆ダイバーシティ」と題したセミナーを開催しました。当社サステナブルインベストメント部の共同部長であり、ジャパン・ウィメンズ・グループの一員でもある野田清史がインタビュアーを務めたこのセミナーでは、森田氏より同社のダイバーシティ推進の具体的な取り組みや今後の挑戦についてご紹介いただいたほか、数値目標だけでない文化醸成の重要さが強調されました。

2024年度初め、当グループのメンバーは「ミドル（マネジメント）の後押し」と「ダイバーシティの重要性」の2つのテーマを軸に活動することを決定しました。

グループで重ねてきた「ミドルの後押し」のディスカッションでは、ステップアップを目指す女性にとってのロールモデルの存在の重要性と同時に、それをサポートする管理職や体制の確保にも注力しました。「ミドルの後押し」の取り組みでは、キャリアアップを目指すことの楽しさや管理職のやりがいを社員に伝えることを目的として、社内のシニア・リーダーとともにキャリアについて気軽に歓談するセッションを開始し、双方向のコミュニケーションを図っています。2024年は2度開催し、合計30名以上が参加しました。管理職になったきっかけや部員の方々との向き合い方のほか、新しいことに挑戦する際の思考、自身の機嫌の取り方など、参加者たちは普段なかなか聞く機会のないシニア・リーダーたちの言葉に聞き入っていました。ロールモデルは決して一人である必要はなく、色々な方のお話を聞く中で、自分に合った考えを少しずつ取り入れるという意識にも繋がりました。

そして「ダイバーシティの重要性」においては「女性特有の健康課題」が企業に与える影響について学び、企業として支援できることに関する理解を深めることを目的として、従業員向けに周知活動を行うこととしました。この活動では、経済産業省が発表している女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について、女性特有学びの健康課題が企業に与える影響に関するリテラシー向上を目指しました。

当グループは同年9月に株式会社リンケージを招き、生理痛VR体験デバイス「ピリオノイド」という装置を装着し、筋電気刺激によって生理期間中に生じる下腹部の痛みを疑似体験するワークショップを実施しました。このワークショップには当グループのエグゼクティブスポンサー（グループをサポートするGECメンバー）2名を含む16名が参加し、疑似体験後、体験の感想や生理に関して困っていることについて、全員でディスカッションを行いました。

ジャパン・ウィメンズ・グループは、引き続きこの2つのテーマにおいて女性社員をサポートすると同時に、関連部署と連携しながら女性のキャリア推進の実現に向けて取り組んでまいります。

CIOオフィス部長の鈴木広美が、仕事を通じて成長する喜びについて女性社員に語る。

国内のサステナビリティ・グループ

ジャパン・アビリティーズ・グループ

ジャパン・アビリティーズ・グループは、多様な個性が集まって協働できるからこそ強く輝く組織になるという信念のもと、活動しています。多様な違いを理解しあう企業風土の醸成をミッションに掲げ、今年も社内外での活動を精力的に行ってきました。

2024年7月には、同年8月開催のパリパラリンピックに向けて障がい者スポーツを体験するイベントを企画し、ブルームバーグL.P.等と合同で開催しました。当日、50名の参加者たちは、ボッチャ、シッティングバレーボール、車いすリレーの3競技を体験し、各種目の特徴とパラスポーツの魅力についても学びました。
当グループでは2023年より、内閣府が設定している「障がい者週間（毎年12月3日～9日）」をグループの活動強化期間とし、セミナー、ワークショップ、ボランティア活動を行っています。

ジャパン・アビリティーズ・グループが主催した
パラスポーツイベント

2024年は、発達障害を持つ方の社会活躍を支援する株式会社Kaienをお招きしてニューロダイバーシティ（脳の多様性）やニューロダイバースな職場づくりについて学んだり、一般財団法人国際セラピードッグ協会をお招きして高齢者や病気療養中の人々の心を癒すセラピードッグについてお話を伺うなど、様々な社員向けセミナーを開催してアウェアネス向上に努めました。

また、インクルーシブデザイン、人財育成・組織開発を支援するPLAYWORKS株式会社の協力を得て、様々な手法を通じて聴覚障がいを持つ方とのオンラインコミュニケーションの可能性を探求することを目的としたワークショップを開催し、音声に頼らないコミュニケーションの難しさを体感することができました。

これらの活動を通じて、多様性に富んだ個性を理解し、自分ごととして学び続けることの大切さ、そしてすべての人のアクセシビリティを向上させることの重要性を社員に体験してもらうことができました。

東京レインボープライドパレードの参加者

ジャパンLGBTQグループ

「LGBTQへの理解を深め当事者にとっても居心地のよい職場環境を目指す」「社員が多様性について知るだけでなく、自分ごとにする風土を作る」をミッションに掲げ、LGBTQ当事者とアライで構成されるLGBTQグループは、年間を通じて自らの学びを深めながら、社内外での啓発活動を行っています。

2024年はまず社内のLGBTQアライネットワークを立ち上げ、LGBTQを理解したい、偏見を持たずに受け入れ支援したいという気持ちを持った従業員がアライ表明できる環境を作りました。

4月には国内最大級のLGBTQ啓発を目的として企画される東京レインボープライドのパレードに、三井住友トラストグループ（SMTG）の一員として参加しました。アモーヴァ・アセットマネジメント（参加当時は日興アセットマネジメント）からは社員とご家族を含め27名が参加し、グループ全体での参加者は約200名にのぼりました。

6月にはプライド月間の取り組みとして「パートナーシップ制度だけではだめなんですか？」と題したセミナーを開催し、ゴールドマン・サックス・アセット・マネジメントの篠原優氏をお招きして現行の法制度の課題について学びました。また同月、「LGBTとアライのための法律家ネットワーク（LLAN）」が主催する映画『エゴイスト』の特別上映会に協賛しました。

国内のサステナビリティ・グループ

8月には、前述のLGBTQアライネットワーク参加者へのエンゲージメント活動の第一弾として、ロンドンを拠点として金融サービス業界のLGBTQ活動を支援するLGBT Greatとともにアライシップ入門研修を実施しました。国内外の拠点から約60名が参加したこの研修では、「アライ」を表す様々な言葉やアライシップの特徴について考え、「インターセクショナリティ（交差性）」という概念に触れ、性的志向以外に多数の社会的不平等が複雑に交差する中で、自分自身の特権とアイデンティティを理解することがアライシップにおいて重要であることについても学びました。

毎年イベントを開催している11月のピンクフライデーには、日本テレビ報道網の映画プロデューサー谷生俊美氏による「パパだけど、ママになりました」と題したセミナーが開催されました。当社の国内外の拠点、親会社のグループ会社や他社からオンライン・対面で約130名が参加しました。

これらの取り組みが評価され、一般社団法人work with Prideによる「PRIDE指標2024」において、6年連続で最高評価となる「ゴールド」を受賞しました。さらに、本年はゴールドに加え、セクターを越えてLGBTQ＋の人々が自分らしく働ける職場・社会づくりの実現に中長期的に取り組む企業を認定する「レインボー」を初めて獲得することができました。

ブルームバーグ社と森のライフスタイル研究所との協働による植樹イベントで、千葉県の福祉施設の一角に500本の木を植えた。

ジャパン環境グループ

環境問題という地球規模の壮大なテーマに取り組むにあたり、環境グループでは「Awareness（気づき）」「Acknowledge（理解）」「Action（行動）」の3つを基本として活動を企画・実施しています。

2024年の最初の活動として、昨年に引き続き、ブルームバーグ社と協働で社員やその家族が参加できる植樹ボランティアを企画しました。NPO法人森のライフスタイル研究所のご協力を得て、千葉県にある障がい者を支援する社会福祉施設の一角の荒地を開墾した場所に、3種類合計500本の木を植えました。

今年のアースデイのテーマは生物多様性とし、2つの社員向けセミナーを開催しました。まず、三重大学生物資源学部の塚田森生氏と当社アナリストとの対談にて、生物多様性と資本市場の関係について環境経済学の観点から紐解き、希少な昆虫だけでなく、「普通の」虫が多様に生きる環境の保全の重要性について理解を深めました。

また、「地球の息吹を感じられる一枚」をテーマに活動するワイルドライフ・フォトグラファーの野村哲也氏によるセミナーでは、今までに世界155ヵ国で撮影された数々の美しい写真が投影され、野村氏の「皆がすべての命を思いやれる世界が理想である」という言葉でセミナーは締めくくられました。

日本では1年間で消費されるビニール傘の大部分の8,000万本が廃棄されていると言われています。私たち自身が取れる行動として、社内で不要となったビニール傘のリサイクル活動を2年連続で行い、ビニール部分と骨組みに分解した後、取り外したビニール51枚をPlasticity社に送りました。同社では、特殊な技術を使い、幾重にも重なる層に圧着することで集めたビニール素材をバッグや小物に再生します。

日本では毎年約33億着もの良質な衣類がゴミとして大量に捨てられています。この問題を周知し、少しでも衣類ゴミを減らすべく、2024年10月から翌年3月にかけて東京オフィスで初の古着回収を行い、約360着の古着を日本リユースシステム株式会社が運営する「古着deワクチン」プロジェクトへ送りました。これらは、カンボジアやタイなどの国へ輸出販売され再利用されます。この活動は環境保護に加え、雇用創出とワクチン配布のためにも役立てられます。

国内のサステナビリティ・グループ

NPO法人海外に子ども用車椅子を送る会の活動に参加する従業員

「車いす整備会に参加し、日本国内で不要になった子ども用車椅子を洗浄、補修整備、梱包する活動を手伝いました」

ジャパン・フィランソロピー・グループ

ジャパン・フィランソロピー・グループは、不平等の是正、貧困の撲滅、格差の解消を目指し、より良い社会の実現に向けて活動しています。

グループの軸となる活動は、当社が2011年より日本の社員向けに継続運営している従業員チャリティプログラムです。このプログラムでは、従業員が5つの団体へ給与天引きで寄付をし、会社が同額をマッチング寄付する仕組みです。

プログラムを通してNPO法人海外に子ども用車椅子を送る会、認定NPO法人マギーズ東京、公益財団法人日本補助犬協会、特定非営利活動法人あなたのいばしょ、NPO法人ブリッジフォースマイルへ寄付を行っています。2024年は、新たに寄付先として加わった「あなたのいばしょ」と「ブリッジフォースマイル」の2つの団体を招き、当社従業員向けに各団体の活動内容を発表するセミナーを開催しました。
従業員チャリティプログラムの運営を通して、従業員向けに、団体への寄付のみならず、ボランティアとして団体の活動に参加する機会を作っています。昨年は、がんを罹患した人やその家族が医療サービスだけでは解決できない悩み・不安を無料で相談できる施設を運営する、「マギーズ東京」の敷地内の庭に、種団子を植えるボランティアに参加しました。また、毎年参加している「海外に子ども用車椅子を送る会」の車いす整備会に参加し、日本国内で不要になった子ども用車椅子を洗浄、補修整備、梱包する活動を手伝いました。

9月には、当社本社が入居する東京ミッドタウン六本木主催の「防火・防災体験訓練」にて、ミッドタウンに店舗を構える金沢市老舗酒屋「福光屋」のご協力の下、「能登復興応援キャンペーン」を実施しました。オフィスビル入居企業の従業員限定で開催された本イベントでは、当社ブースに立ち寄ってくださった方に引換券を配り、対象店舗の「福光屋」で買い物をしていただくと当社から日本赤十字社「能登半島地震災害義援金」へ同額寄付をするという企画を実現しました。

今後もフィランソロピー・グループは、社会にポジティブなインパクトをもたらす活動を企画・実施してまいります。

アジア・サステナビリティ・グループ

次世代を支援する

アジア・サステナビリティ・グループでは、幅広い重点分野における取り組みの推進に力を入れています。様々な活動を通じ、社会的・経済的不平等の是正、環境問題への理解促進、そしてメンタルヘルスへの意識向上と支援の拡大を目指しています。

2月27日には、食品ロスの削減を目指すシンガポールのスタートアップ企業treatsureのCEO兼共同創設者であるプレストン・ウォン氏をお招きし、社員向けランチセミナーを開催しました。セミナーでは、ウォン氏がシンガポールで大量の食品が廃棄されている現状を目の当たりにした経験をきっかけに、余剰食品を抱えるホテルや食料品店と一般消費者をつなぐ食品ロス削減アプリを開発し、革新的な企業を立ち上げた経緯が紹介されました。

このアプリを活用することで、加盟店から集められた食材を割安に購入したり、自宅にある消費期限間近の食品を寄付したりすることができます。今回の講演では、家庭で実践できる食品廃棄削減の新たな視点が紹介され、treatsureと提携するホテルが規格外や余剰の食材を使って調理したランチも参加者に提供されました。

シンガポールオフィスでは、地域社会に深い変化をもたらす若者の育成を目的に多様なプログラムを提供している、シンガポール拠点のNPO「Halogen (Singapore)」と協力しました。同団体は、支援を必要とするコミュニティの若者を対象に、起業家精神と育成とビジネススキルの習得を目的とした教育プログラム「Network For Teaching Entrepreneurship（NFTE）」を提供しています。

3月から8月までという長期のメンターシップを開始するにあたり、NFTEを紹介するセミナーを3月8日に開催し、アモーヴァ・アセットからの参加者30名が、NFTEメンターの必須項目について理解を深めました。

その後5ヵ月間にわたり、アモーヴァ・アセット・アジア拠点の社員ボランティア13名が交代で、St. Anthony's Canossian Secondary Schoolで行われた全6回の起業家プロジェクトセッションに参加しました。教室には30名の学生が集まり、ボランティア社員とともにプロジェクトに取り組みました。午後に行われた5回のセッションを通じて、ボランティア社員は学生たちへの理解を深めながら、それぞれのプロジェクトの始動をサポートし、プログラムの最後にはプロジェクトのコンペが開催されました。NFTEは計50時間にわたる体系的なカリキュラムを通じて、起業家メンターになるための体験学習機会を提供すると共に、起業家メンターシップを通じて低所得コミュニティの青少年を支援し、彼らの自信を育み、将来への可能性を広げることを目指しています。

9月に行われた若年層起業家向けのビジネス提案コンテスト「NFTEYouth Entrepreneurship Challenge」では、当社のマーケティング共同グローバルヘッド兼サステナビリティ共同グローバルヘッドのジョイス・コーがボランティアで審査員を務めました。学生たちはそれぞれのビジネス・コンセプトを発表し、校内で起業家精神を競い合いました。プログラムの締め括りとして行われた全国大会では、参加校から選ばれた上位3名の生徒が審査団の前でそれぞれのビジネス・アイデアを発表しました。

ビーチ清掃活動に参加する従業員

アジア・サステナビリティ・グループでは、シンガポールで自然豊かな地域社会の実現を後押しする社会的企業（ソーシャル・エンタープライズ）のGreen Nudgeとパートナーシップを組み、ビーチ清掃イベントを開催しました。

イーストコーストパークで行われたこのイベントには、約20名の社員がボランティアとして参加し、136kgものゴミを回収しました。回収されたゴミの中でも多かったのは、プラスチック製包装、発泡スチロール製品、ペットボトルでした。

また、弱い立場にある子どもたちや家族、地域社会への支援を行う国際的な人道支援団体のWorld Visionを招いたセミナーを開催しました。シンガポール以外のオフィスともオンラインで接続し、合計80名以上の社員が参加するなか、World Visionの創設者であるボ

アジア・サステナビリティ・グループ

従業員による募金で贈られた文房具券を手にする、養護施設の子供たち

ブ・ピアース氏の娘であるマリリー・ピアース・ダンカー氏が登壇し、父親の掲げた使命と、それが多くの子どもたちの人生に与えてきた影響について語りました。

World Visionは約100ヵ国で活動を展開しており、貧困や暴力、その他の社会的不公正からの脱却を目指す人々を支援しています。こうした子供たちや地域社会に対するチャリティ活動は主に、同団体のチャイルド・スポンサーシップ・プログラムを通じて行われています。World Visionを通じて世界の子どもや孤児を支援するスポンサーになると、寄付金は子どもの栄養、保護、教育、清潔な水の確保などのために活用されています。

セミナーは、支援を受けているフィリピンのスポンサー・チャイルドと、現在ワールド・ビジョン・フィリピンで働いている元スポンサー・チャイルドによる感動的なスピーチが続きました。2人は、スポンサーシップを受けたことで人生がどのように好転したかを自身の経験を通じて話してくれました。

また、メンタルヘルスに悩む若者を支援するシンガポールの慈善団体Limitlessのエグゼクティブ・ディレクターを務めるアッシャー・ロー氏による講演会も開催しました。講演では、心の健康に課題が生じている兆候を見極めるための時間を設けました。身体的な変化、感情面での変化、そして即時の対応が必要となる深刻な兆候などについて説明しました。

講演会の締め括りとして、アジア・サステナビリティ・グループは、Limitlessを支援するためのチャリティ・バーチャルランに4年連続で参加しており、同イベントに登録して5kmのランまたはウォーク、あるいは寄付に参加するようシンガポール・オフィスの社員に呼びかけました。社員から1,575シンガポールドルの寄付が集まり、会社からの同額のマッチング寄付と合わせて、寄付金は2倍となり、同団体への支援が実現しました。

学校の休暇期間中には、シンガポール・オフィスのボランティア13名がCahaya Communityの子どもたち32名を連れて、鳥と触れ合える公園Bird Paradiseへの遠足に出かけました。Cahaya Communityは、シンガポールの慈善団体で、様々なプログラムや取り組みを組み合わせて地域の子どもたちを支援しています。同団体の学生ボランティア9名も加わり、みんなで「Wings of Prey（猛禽類の翼）」と題されたパフォーマンスを観覧し、様々な猛禽類について学んだ後、鳥探しビンゴゲームやクイズなどをしながら公園内を散策しました。今回のイベントは、子どもたちが学校の外でも継続的に学びの機会を得られるように、学校の休暇中に実施されました。

アジア・サステナビリティ・グループでは、子どもたちや家族、高齢者にソーシャルサービスを提供する団体Care Cornerを支援するため、シンガポール・オフィスで募金活動を行いました。集められた資金は、学生ケアセンターに通う子どもたちが新学期の準備をするための「バック・トゥ・スクール・バウチャー」の購入に充てられます。

シンガポール・オフィスの多くの社員が積極的に参加し、会社からの寄付金も含めて、合計7,200シンガポールドルが集まり、同グループの目標額を達成することができました。

アメリカズのサステナビリティ・グループ

共に成長する

アメリカズのサステナビリティ・グループは、ポジティブな変化をもたらすプログラムに対するボランティア活動や寄付の機会を継続的に支援しています。当グループがSouth Bronx UnitedやGrowNYCといった団体との活動を続けていることは、社会的インパクトおよび環境分野のサステナビリティ目標に対する当社の強いコミットメントを示しています。

オフィスで開催された学生向けの模擬面接体験

当グループは2024年、サウス・ブロンクスでサッカーを社会変革の手段として活用している非営利団体South Bronx United（SBU）とのパートナーシップを継続しました。同団体の目的は、青少年が高校・大学・キャリア、そして地域社会などで成功を収められるよう、品格やチームワーク、リーダーシップを身につけるのをサポートすることにあります。当グループは寄付やボランティア・イベントを通じてSBUを支援しており、その一環として「年次夏季サッカー奨学生プレゼンテーション・デー」や「年次識字デー」に参加しています。

SBUの年次識字デーは、地域社会の青少年の読解力を向上して識字を促進するとともに、学生にボランティアとの交流や読書の機会を提供することで、当該地域における利用可能な書籍の不足に対処することを目的としています。また、当グループは2024年にSBUと連携を拡大し、同団体の人材開発プログラムに参加している学生を招き、当社オフィスで模擬面接を体験してもらいました。これらの学生たちは大学進学を控え、キャリア形成を始めようとしており、当社のボランティアは熱心にサポートや助言、有益な学習体験の提供に取り組んでいました。

当グループが引き続き支援・連携しているニューヨークの非営利団体GrowNYCは、

苗木販売会でのボランティア活動

地域社会を区画毎に変革しすべてのニューヨーク市民が次世代のために清潔で健全な環境を確保できるようにする環境プログラムを通じて、同市の生活の質を向上させることを使命としています。 1986年から年次で開催されている春の植木販売会では、当社の社員が、寄付や来場者が植物を選ぶのをサポートするボランティア活動を通じて、GrowNYCを支援しました。この販売会は、コミュニティ・ガーデンや学校、町内会、教会その他あらゆる団体の緑化プロジェクトが、地元のグリーンマーケットの農家が栽培した野菜やハーブ、花の苗を卸売価格で購入できる有効な手段となっています。

EMEAのサステナビリティ・グループ

地域社会を支援する取り組み

EMEA地域の社員は、様々なボランティア活動や募金活動に積極的に参加し、子どもたちの福祉、がん患者への支援、恵まれない人々への食事支援、多様な環境サステナビリティ・プログラムなどの活動を積極的に支援しています。

2024年2月、EMEAサステナビリティ・グループは、英国の慈善団体「Children's Book Project」の活動にボランティアとして参加しました。この団体は、本を読む機会が少ない子どもたちに本を届ける取り組みを行っています。グループは、ボランティア支援プラットフォーム「HandsOn London」を通じてこの活動に関わり、社員に対して、使わなくなった子ども向けの本の寄付を呼びかけました。当社アモーヴァ・アセットのロンドン・オフィスの社員2名が、集まったすべての本を同団体のハブまで運び、ボランティアとして1日かけて本の仕分けを行いました。

また、集められた本を子どもたちに届けるための配送網の維持や、保管用コンテナの追加に必要な資金も求められており、そのための寄付金も届けました。

調理・配布のために余剰食品の準備を行う社員

当社エジンバラ拠点の社員は3月と4月に計4日間にわたって、廃棄されることになる余剰食品を集めて栄養価の高い食事を作り、支援を必要とする人々に無料で提供する地元の団体Empty Kitchens Full Heartsでのボランティア活動に参加しました。同団体とのパートナーシップは数年前から続いています。

また、英国、オランダ、日本においてがん患者や家族を支援する慈善団体のマギーズを応援する取り組みとして、同団体が5月に開催する毎年恒例の募金活動イベント「マギーズ・レディース・ラブ・ランチ」のために、エジンバラ拠点の社員4名がボランティアとして400個以上のお楽しみ袋やラッフルチケット（くじ引き券）の準備を手伝いました。

その後もマギーズの支援に継続して取り組み、9月にはロンドン拠点とエジンバラ拠点が共同でウォーキング・イベントを開催しました。エジンバラでは、ペントランド丘陵でのハイキングを開催して募金を呼びかけ、ロンドンでは、夜の市街を歩く毎年恒例イベントNight Hikeに参加して募金を呼びかけました。会社からも両方の取り組みで集まった寄付金と同額のマッチング寄付が行われました。

EMEAサステナビリティ・グループでは、8月に当社3拠点の社員がそれぞれの地域でチャリティ活動に参加するボランティア・デーを開催しました。

オランダ拠点の社員は、マギーズ・センター・フローニンゲンでボランティア活動を行いました。2024年春の同マギーズ・センターの設立にあたって寄付を通じて支援していました。

エジンバラ拠点の社員は、スコットランドのペントランド丘陵全域の環境保全に注力する慈善団体Friends of the Pentlandsでのボランティアに参加しました。ロンドン拠点の社員は、人々が集まって一緒に英国の自然環境を整備し、より豊かなものにしていくことを目指す慈善団体The Conservation Volunteers（TCV）でのボランティアに参加しました。

EMEA地域のサステナビリティ、ウィメンズおよび人種平等グループの社員は、グループ間の連携を深めるとともに新しいメンバーを募ることを目的としてランチセミナーを開催し、予定しているイベントへの参加呼びかけや、各グループの活動内容の紹介、社員が関心を寄せる分野への参加方法についても紹介しました。

11月には、冬の寒さから人々を守るためのコート寄付活動に社員が参加しました。ロンドンでは、地域社会に企業がポジティブなインパクトをもたらせるような取り組みを企画・運営するHandsOn LondonによるWrap Up Londonキャンペーンを通じて、そしてエジンバラでは、地域社会の人々をつなぐローカル・コミュニティ・スペースのSpace To Beを通じて、社員が持ち寄ったコート26着を寄付しました。

年末の休暇シーズンの前には、エジンバラおよびロンドンの両オフィスにおいて、恵まれない境遇にある家族を支援する慈善団体におもちゃを寄付する活動を行いました。エジンバラでは、恵まれない子どもたちがより良い生活を送れるように取り組む英国の慈善団体Cash for Kidsが展開するMission Christmasキャンペーンに寄付を行い、社員がボランティアとして倉庫でのプレゼントの仕分けや整理作業に参加しました。ロンドンでは、クリスマスに孤立状態またはホームレス状態にある人や家族を支援する慈善団体The Salvation ArmyのBe A Starキャンペーンに寄付を行い、社員がボランティアとしてプレゼントのラッピング作業に参加しました。

ナイトハイクに参加する社員

ニュージーランドのサステナビリティ・グループ

多様性を尊重する

ニュージーランドのサステナビリティ・グループは、病気の子どもたちを支援する活動を通じて、またマオリ族の価値観の普及と融合に重点を置いた文化プログラムへの社員の参加を促進することで、地域社会の支援に尽力しています。

2024年は6月、10月、11月に社内のサステナビリティ・グループをサポートするイベントをオフィスで開催しました。

1つ目はオフィスでのマタリキ昼食会でした。マタリキとはマオリの新年で、お祝いと内省、新しい出発の時であり、過去を受け入れて将来の計画を立てるとともに、コミュニティとしての絆を強めます。この昼食会は、文化を共有し、祝う機会となりました。10月には、ヒンドゥー教の光の祭典であるディワリを祝う昼食会と過去1年の祝福を祝う米国式の感謝祭も開催され、従業員の多様性を反映し、さまざまな文化を祝う新たな伝統が継続されました。

11月末から12月初旬にかけては、慈善団体Special Children's Christmas Partiesが主催する一連のクリスマス・パーティが開催されました。このイベントは招待制で、重い病気を抱えていたり、特別な支援の必要性や知的障害があったり、恵まれない環境にあったりする地域の特別な子供達約2,000人を対象にしています。当社はブロンズ・スポンサーとしてこのイベントを支援し、3名の社員がボランティアとして参加しました。

12月には、テ・アオ・マオリとして知られるマオリ族の世界観の基礎について、全社員向けワークショップが開催されました。この研修は専門コンサルタント会社であるMather Solutionsによって実施され、ワークショップでは主要な文化的概念や価値観が取り上げられました。ニュージーランド拠点では2025年もテ・アオ・マオリの旅を続けており、さらなるワークショップを開催しています。

ニュージーランドオフィスでの研修風景

チャリティーの衣料品販売会を手伝うボランティア

インターナショナル・ウィメンズ・グループ

ジェンダー平等の推進

インターナショナル・ウィメンズ・グループ（IWG）は、日本以外のアジア、EMEA、アメリカズ、ニュージーランドの4つの地域で、多様な専門レベルやバックグラウンドを持つ40名超のメンバーが連携して活動しています。これらの自発的なグループは、当社のジェンダー平等および社会的インパクトのコミットメントを推進しています。

IWGは、知識共有、リーダーシップ育成、インクルーシブなプログラムを通じて、職場における女性のエンパワーメントに向けた戦略的取り組みを推進しています。ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンを促進する専門能力の開発イベントや地域社会の支援活動を実施しています。これらの取り組みは、社内に協力的な文化を醸成するだけでなく、女性や少女のためのプログラムを支援することで、地域社会にも効果を広げています。

グローバル

国際女性デー（IWD）を祝うことはIWGの特徴であり、各地域グループがそれぞれ異なる方法で祝っています。

グローバル・レベルでは、ステファニー・ドゥルーズ代表取締役社長兼CEOの言葉を当社のソーシャルメディアページで紹介し、「#30by2030（2030年までに女性管理職の割合を30%以上にする*）」という目標を掲げました。これにより、リーダーシップを発揮する女性たちを支援し、エンパワーしていくという当社の強いコミットメントを示しています。

また、様々な拠点の社員に2024年のIWDのポーズを取るよう呼びかけ、ソーシャルメディアでハッシュタグ#InspireInclusionを紹介しました。IWDは、我々が組織のあらゆるレベルにわたってインクルージョンとダイバーシティの促進に取り組んでいることを再確認する重要な行事です。この業界における女性の貢献を認識し、すべての人が活躍、成功して、潜在能力を最大限に発揮できるような職場文化を育んでいくことに、強い意志を持って取り組んでいます。

IWGの取り組みは、公平で尊重される職場環境を築き、女性をエンパワーして、地域社会における少女や女性の支援・地位向上に貢献することを目的としています。

アジア

IWDを祝うにあたり、アジアの拠点では地域のRecreation Clubと協力し、女性のエンパワーメントを支援する募金活動を開催しました。このイベントでは、チャリティビンゴを2回行い、その収益はすべてシンガポールをはじめとする世界各地の女性や少女の地位向上を目指す団体「Daughters of Tomorrow」と「SG Her Empowerment（SHE）」に寄付されました。社員は1枚10シンガポールドルのビンゴチケットを購入して参加し、ランチ時間にライブ抽選が行われ、当選者が発表されました。当選者2名は、それぞれ2,000シンガポールドルの寄付を渡す慈善団体を選びました。合計で6,000シンガポールドルを上回る寄付が集まり、当社が同額の寄付を上乗せすることで、私たちの取り組みの効果をさらに高めました。

Recreation Clubでは、さらなる参加を促すために、入賞者や参加率の高い「ハウス」に参加ポイントを付与しました。これらのハウスは、コミュニケーション、多様性、フォーカス、革新、安定性、チームワークという当社のコアバリューに沿ったもので、組織全体のコミュニティと協働を促進するシンガポール拠点の社内イニシアチブの一環です。

この取り組みは、私たちがダイバーシティ、インクルージョン、社会的インパクトに継続的にコミットしていることを示しており、Daughters of TomorrowとSHEの重要な活動を支援することで、より公正な未来を築いていくことに貢献していることを嬉しく思っています。チャリティビンゴは、バックグラウンドや興味の枠を超えた活動であり、職場全体に交流と連帯感を育みました。この取り組みは、意義ある活動のために資金を集めるだけでなく、社員同士の結束感と目的意識を育みました。

コミュニティにおける女性や少女のエンパワーメントを支援することで、組織内外に持続的な影響を創り出すことを目指しています。一人ひとりが大切にされ、尊重されていると感じられる職場作りに引き続き力を入れています。女性のキャリアやリーダーシップを支援し、イノベーションと創造性の文化を育むことで、社員や地域社会にポジティブな変化をもたらすことができると信じています。

アメリカズ

アメリカズは、三井住友信託銀行ニューヨーク支店（SMTB）とともに、女性を称え、女性のキャリアを支援するインタラクティブなイベントを開催しました。このイベントは、当社のステファニー・ドゥルーズ社長の基調講演でスタートしました。ステファニーは、女性がビジネスの中心で活躍し、平等とダイバーシティを最優先事項とし続けるためのアモーヴァ・アセットの取り組みの一部を紹介しました。2030年までに管理職の女性比率を30%にするという目標を達

ポーズで国際女性デーを記念する社員たち

*グループマネジャーおよびチームリーダー以上の職責、またはシニアバイスプレジデント以上の役職者と定義。

インターナショナル・ウィメンズ・グループ

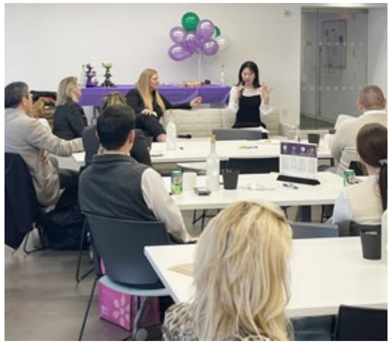
成するための具体的な方針を振り返り、メンタリングプログラムや在宅勤務の有効性、面接のプロセス全体において女性の割合が十分であるかを確認することなどについて言及しました。

アメリカズとSMTBの社員たちは、ネットワーキングランチを通じて、互いに先駆者、メンター、支持者として交流を持つことができました。各テーブルには、ネットワーキングの会話のきっかけとなる「テーブルトピック」が用意されており、参加者はそれを活用して新しいつながりを築いたり、アイデアを交換したり、女性たちの団結と力を称え合うことが促されました。

メインイベントでは、Career Contessaのコーチであるケリー・ウィル氏が司会を務めるパネルディスカッションなどが行われました。アメリカズの人事部ヘッドと三井住友信託銀行のローン業務部長である大藪まり子氏が参加し、以下のトピックについて議論しました。

レジリエンスを高める:困難な仕事の状況に直面しても、それを個人的な問題として受け止めず、冷静かつ効果的に対応する方法。パネルディスカッションでは、会話を続ける価値がある時と手放すべき時を見極めるコツを共有し、悪循環を避け、職場での平穏を守るための戦略が提案されました。

日常業務でのインポスター症候群の克服:長期的な戦略と迅速な成果を継続的に出すことの重要性を両立させる戦略。キャリアが進むにつれて、大局的な思考が自然と身に付くようになりますが、パネリストたちは、着実な短期的成果を評価することも同様に重要であると強調しました。



アメリカズオフィスで開催した国際女性デー

「強い思い込みからくる自己不信（いわゆる"インポスター症候群"）」を手放し、自分らしいブランドを築きながら、主体的に交渉をリードする力を身につけること：パネリストたちは、迅速な成果と長期的な成果を継続的に記録することを推奨しました。昇進、パフォーマンス、昇給の話し合いに備えるために、四半期ごとに主要な成果を定期的に振り返ることを勧め、その書き留めたことを交渉に役立てる方法についてヒントを共有しました。

コミュニティの構築、ネットワーキング、趣味:パネリストは、コミュニティや趣味を通じて人生を向上させることは、仕事にも良い影響を与えると述べました。志を同じくする人々との交流や仕事以外の興味を探ることは、創造性や自信、総合的な影響力を高めます。

イベントの最後にはネットワーキングセッションが行われ、女性が経営する小さな企業によって用意された、国際女性デー（IWD）を祝う特別なカップケーキが振る舞われました。当グループは、社員が重要な問題について学び、女性のキャリア支援を推進する機会を継続的に提供していきます。

EMEA

EMEAのIWGは、2024年に様々な活動を行いました。資産運用業界を目指す若い女性の層を拡大するため、当グループはFuture Asset（スコットランド全域の若い女性に投資運用について教育し、金融サービス業界でのキャリアを考えるきっかけを与える慈善団体）の法人メンバーとして活動を継続しました。

毎年、同団体は「Growing Future Assets」という、女子高校生が投資価値のある企業を提案するコンペティションを開催しています。グローバル株式部門ヘッドのウィリアム・ロウは、プレストン・ロッジ・ハイスクールの将来の優れた女性投資家チームを指導し、コンペティションで勝利に導きました。イアン・フルトンも、30人超の審査員団の一員として、スコットランド全域からの110件の応募を審査しました。さらに、Future Assetの新しい認定モジュールのスポンサーを務め、コンペティションで参加者が身につけた投資スキルを正式に評価・認定しました。

Future Assetとの取り組みは、同団体が開催する「アルムナイ・キャリア・インサイト・デー」で継続し、エジンバラオフィスに4人の女子高生を招いて、午後に投資運用業界について学ぶ機会を提供し、ポートフォリオマネージャー、アナリスト、機関投資家マーケティング・プロポジション担当者、ESGチームがレクチャーを行いました。

また、EMEAのIWGは、英国全土で活動する慈善団体Smart Worksのために衣類を回収しました。Smart Worksは、失業によって経済的に困難な状況に直面している女性を支援し、コーチングセッションやワードローブのアドバイスを提供して、面接に向けて自信を与えるとともにプロフェッショナルな服装を提供しています。集められた衣類や靴、バッグなどはSmart Works IslingtonとSmart Works Edinburghに届けられ、ワードローブのアドバイスサービスの一部として使用されました。IWDの祝賀行事の一環として、エジンバラでは、Smart Worksでボランティア活動を行い、寄付品の分類や在庫管理の支援を行いました。ロンドンでは、ステファニー・ドゥルーズ社長兼CEOとマーケティングおよびコーポレート・サステナビリティ共同グローバルヘッドのジョイス・コーが衣類の収集活動に参加しました。

EMEAオフィスでの衣料品回収キャンペーン

また、10月11日の国際ガールズ・デーを記念して、Smart Works LondonおよびEdinburghに寄付を行いました。この寄付は、慈善団体「Big Give」のWomen and Girls matched fundを通じて同額の上乗せが行われました。「国連の国際ガールズ・デー」を祝うために、高い影響力を持ち女性に焦点を当てた慈善団体への寄付を倍増させるよう、この週に慈善家たちが引き合わせられました。Big Giveが1,000ポンドのマッチング寄付を行ったため、倍の額が慈善団体に贈られました。

11月にはSmart Works向けに2回目の衣料品寄付活動が行われ、当社はロンドンとエジンバラの両オフィスがワードローブ・ボランティア・セッションに参加し、寄付品の整理と在庫の確認作業を手伝いました。

Smart Worksを通じて困難な状況にある女性を支援する取り組みと並行して、男性の健やかさを支援することを目指して、11月にエジンバラオフィスでGrassroots Clothing Edinburgh向けの「スーツ収集活動」を開催しました。Grassroots

インターナショナル・ウィメンズ・グループ

Clothingは、困難な状況にある男性に質の高い面接用の服を提供し、自信とともに面接で成功するために必要な実用的なものを提供して、こうした人々の人生の転機を支援することを目指す慈善団体です。

また、資産運用業界の人材パイプライン構築をさらに後押しするため、当社は投資運用のキャリアを模索する若い女性やノンバイナリーの学生に教育支援を通じて啓発活動を行う英国の慈善団体Girls Are Investors (GAIN)の企業スポンサーとなりました。当グループは、GAINのCEOであるターニャ・トレーシー氏とランチ&ラーンセッションを開催し、このイベントでは、インターンシップ、インサイトイベント、メンタリングなどを含むコラボレーションの機会について話し合われました。

EMEAのパフォーマンスチームのケーティ・ローズは、GAINの夏期インターンシッププログラムを通じて学生を支援するメンターとしてボランティア活動に参加しました。2025年の夏には、債券チームがGAINを通じロンドンでインターンを受け入れる予定です。また、エジンバラオフィスのキャメロン・クワハラは、GAINが主催するストラスクライド大学でのパネルに参加し、学生や意欲的な専門家と自身の経験や見解を学生たちと共有しました。さらに、人事部のエリザベス・マークスは、投資やファイナンス業界での仕事について、ワンステッド・ハイスクールの約40人の学生にプレゼンテーションを行いました。

ニュージーランド

ニュージーランドでは、IWDを記念してカスタマイズされたカップケーキを用意し、モーニングティーイベントを開催して、女性支援への思いを表しました。当チームでは、困難な状況にある女性を支援するWomen's RefugeとDress for Successという2つの団体のサポートを、2024年に継続できたことを喜ばしく思っています。Women's Refugeは、家庭内暴力から避難を求める女性や子供を支援し、Dress for Successは、女性が面接やプロフェッショナルな環境に備えるための服装の準備や面接対策を支援し、女性の経済的自立をサポートしています。

当チームでは、両団体に合計10,000ニュージーランドドルの寄付を行いました。これは、感謝の気持ちを込めて、IWDだけでなく、毎日女性に力を与えるという我々のコミットメントを示すためのものです。

さらに、当社の4人の社員がDress for Successが開催したデザイナーセールの設営と撤去のボランティア活動に参加しました。そのセールには多くの人が集まり、在庫の運搬などでボランティアは週末を通して忙しく活動し、地域社会における団体の認知度向上にも貢献しました。

ニュージーランドオフィスで国際女性デーを祝うために集まった同僚たち

グローバル人種平等グループ

国境を越えた人種平等の推進

グローバル人種平等グループ（GREG）は、当社全体のサステナビリティ・グループの模範となるグループです。国境を越え、アモーヴァ・アセットマネジメントの各拠点からメンバーが参加しています。GREGでは、職場や地域社会における人種の不平等を理解し、前向きな影響を与えるための活動を実施しています。

2024年には、GREGが世界各地でイベントを開催し、アモーヴァ・アセットの社員が地域ごとに異なる形で現れる人種の課題について理解を深める機会となりました。

GREGのスピーカーシリーズは、各地域における人種平等に関するテーマを探求するセミナーであり、グローバル社員に向けて発信することで、共通点について学ぶ場となっています。2024年は、米国、シンガポール、日本でのセッションに続き、ニュージーランドとEMEAの地域に焦点を当てました。ニュージーランドの先住民族であるマオリの歴史と現代の課題について理解を深めるため、マオリの弁護士でありMather Solutionsのシニアコンサルタントであるモアナ・トゥルワレ氏をゲストスピーカーとしてお招きしました。

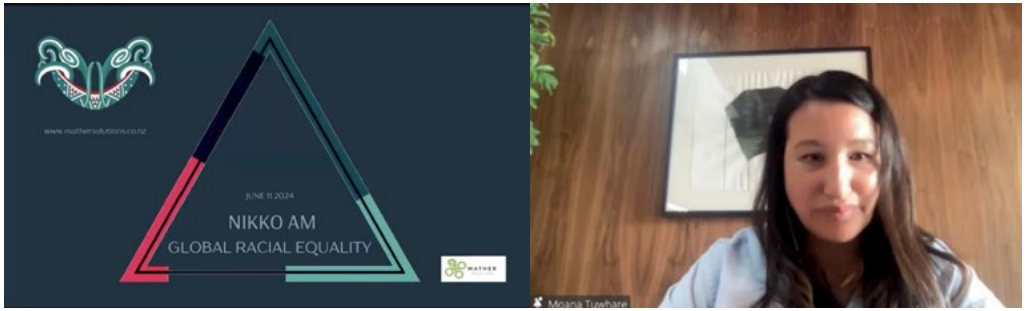
近年、ニュージーランドでは、テ・アオ・マオリ（マオリの世界観）やテ・レオ（マオリ語）の活用が、企業や職場で広く認識されるようになっています。アモーヴァ・アセットマネジメント・ニュージーランドでは、Mather Solutionsと連携し、これらの理解を深めるための社員研修を行ってきました。

講演の冒頭でトゥルワレ氏は、1835年にマオリの酋長たちが主権を宣言した「独立宣言」と、1840年に英国がニュージーランドの主権を宣言した後に締結された「ワイタンギ条約」について説明しました。この条約は本来、マオリの権利を保障するパートナーシップとして意図されていましたが、翻訳の違いによって認識にズレが生じ、その後の条約違反につながったと指摘しました。

続いて、1975年に設立されたワイタンギ審判所を通じて、条約が「無効」とされていた状態から憲法上の地位を認められるまでに至った経緯や、その後の条約に基づく和解プロセスについて紹介しました。また、近年の政治的な動向が、これまでの進展を後退させる可能性があることにも言及しました。

講演の締めくくりにトゥルワレ氏は、マオリとの関係を強化するためには、持続可能で互恵的なパートナーシップを築くことが何よりも重要であると強調しました。このセッションの企画を担当したアモーヴァ・アセットマネジメント・ニュージーランドのCOOであり、GREGメンバーでもあるジェームス・ロジャースは次のようにコメントしています。

「トゥルワレ氏およびMather Solutionsとの協働を通じて、マオリの価値観や条約の原則を私たちのビジネスにどう取り入れるかを考える貴重な機会となりました。これは長い旅の始まりであり、時間はかかるかもしれませんが、私たちはすでに一歩を踏み出しました。トゥルワレ氏の講演は、国際的には先進的と見られているニュージーランドにおいても、世界各国で見られる人種差別と同様の課題が存在していることを明らかにしてくれました。また、政治的な変化がこれまでの進展に悪影響を及ぼす可能性があることも示しています。こうした講演を通じて、ニュージーランド以外の地域でもマオリに対する理解と認識が広がることを願っています。」



モアナ・トゥルワレ氏が、ニュージーランドの先住民族マオリの歴史と現在の課題について講演

グローバル人種平等グループ スピーカー・シリーズ（EMEA）「あなたは何者ですか？」

EMEA地域のスピーカー・シリーズでは、インスピレーショナル・スピーカーのイジェ・マクドゥーガル氏をお迎えし、「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DEI）」に関する講演を行いました。アフリカ系にルーツを持ち英国に移住した自身の経験をもとに、人類にとってのDEIの価値について語っていただきました。このセッションは、物語を通じて「自分自身をどう定義するか」「どんな人間でありたいか」を考えるきっかけとなりました。イジェ氏は、参加者一人ひとりに対して、自分の声を社会に届けるにはどうすればよいかを問いかけたほか、個人としてのアイデンティティを築くには、自分自身と向き合い、理解し、成長させることが必要だと語りました。また、不利な状況に直面したときには、それを受け入れたうえで、自分がどうありたいか、社会にどういう人間として現れるかを意識的に選び取ることの重要性を強調しました。

職場における平等については、マネージャーがチームを指導し、育成できる安全な環境を築くことの大切さに触れました。企業としては、すべての人が平等に機会へアクセスできる環境を意図的に創り出すべきであり、ダイバーシティは制度として導入できるものの、インクルージョンは文化として根付かせる必要があると述べました。

セッションの最後には参加者との質疑応答が行われ、イジェ氏は「私たちは自分自身にどんな問いを投げかけるべきか？」というテーマで講演を締めくくりました。今後もGREGは、人種平等やDEIについて考えるきっかけとなる機会を積極的に創出していきます。

今後について

ジョイス・コー、河野 大介より（サステナビリティ担当 共同グローバルヘッド）

未来への歩み

今年で6回目を迎える当社のサステナビリティ・レポートは、社内外に向けてサステナビリティ関連の情報を発信する重要な役割を担うようになりました。“Invested in Sustainability”というタイトルに相応しく、当社が注力するサステナビリティ施策を中心に紹介する取り組みとしてスタートした当レポートでは、当社のサステナブル投資への取り組みだけでなく、「ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DEI）」「ソーシャルインパクト＆ウェルビーイング」「環境＆気候」の重点分野における幅広いコーポレート・サステナビリティ活動も取り上げています。

2025年は、アモーヴァ・アセットマネジメントへの商号変更など、当社にとって大きな節目の年となります。社名変更という重大な決断をするタイミングで、当社のミッション・ステートメントを20年以上ぶりに改定しました。また、Mission（使命）の達成に向けて、我々の指針となるPrinciples（原則）も刷新し、「お客様第一主義」「真の信頼関係」「継続的なイノベーション」「意義あるパフォーマンス」という4つの原則を定めました。特に第4の原則には、優れたパフォーマンスを追求するとともに、すべてのステークホルダーのウェルビーイングのために責任ある意思決定を行うという、当社のコーポレート・サステナビリティの理念が集約されています。

「当社は、サステナビリティ・グループへの社員参加率を2025年度までにグローバル全体で15%に引き上げるという目標を掲げ、それを達成することができました。現在は、2027年度中に参加率20%の達成を目指しています」

これらの要素は当社の企業理念の土台を形成するものです。また、Missionの達成を後押しする社員の行動を明確に示すことを目的として、Values（行動基準）も定めました。

当社が拠点を置くすべての地域において、関心や志を同じくする社員たちが自主的に運営する各種「サステナビリティ・グループ」の活動が盛り上がりをみせ、コーポレート・サステナビリティの歩みは一層充実してきています。こうしたボランティアの社員が、工夫を凝らして当社や地域社会、環境に好影響を及ぼすアイデアやプログラムを導入し、草の根からサステナビリティを推進する企業文化を育んでいます。

当社は、サステナビリティ・グループへの社員参加率を2025年度までにグローバル全体で15%に引き上げるという目標を掲げ、それを達成し、現在は、2027年度中に参加率20%の達成を目指しています。意欲的な目標を達成できたのは、社員が主体的に行動し、能力を最大限に発揮できるエンパワーメント文化、そして経営陣からの強力な支援があるからこそです。各サステナビリティ・グループには社員たちが支援する活動・分野を表すロゴがありますが、今回の大きな目標達成を記念してロゴのデザインを一新しました。

DEIの分野では、当社は常にインクルーシブな職場づくりや障がい者の社会参加推進に取り組んできました。社員の熱意と関心が高まるなか、現在はジャパン・アビリティーズ・グループのコンセプトを発展させた「インターナショナル・アビリティーズ・グループ」の立ち上げに向けて動いています。これは、インクルージョンへの意識を高め、社会的に助けを必要とする人々を支援する熱意を育む、当社の取り組みの証です。

そうしたコミットメントの最たる例として、日本ではアスリート社員プログラムを通じて10年間にわたり車いすラグビーを支援し、これまでに3人の当社アスリート社員が日本代表選手として活躍してきました。また、当社は今年11月に東京で開催される夏季デフリンピック競技大会に協賛しています。アスリートたちは、その不屈の精神と努力で多くの人に感動を与えてくれます。当社は、パラスポーツへの支援を通じて、地域社会全体でのインクルージョンの促進を目指しています。

アモーヴァ・アセットマネジメントでは戦略的な基盤が確立された今、日本で創業し、アジアで育まれ、グローバルな視点を持つ資産運用会社として、先進的な投資ソリューションをお客様に提供し、全てのステークホルダーとともに、より良い明日を共創してゆく所存です。

TOKYO 2025
25TH SUMMER DEAFLYMPICS

その他の情報

外部イニシアチブへの参画

	気候変動に関するアジア投資家グループ（AIGCC）		日本価値創造 ERM 学会（Amova Asset Management Co., Ltd）
	CDP		21世紀金融行動原則 (Amova Asset Management Co., Ltd)
	Climate Action 100+		30% Club Investor Group (Amova Asset Management Co., Ltd)
	国際コーポレートガバナンス・ネットワーク (ICGN)		TCFD コンソーシアム（Amova Asset Management Co., Ltd）
	-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		スチュワードシップコード – 英国スチュワードシップ・コード（Amova Asset Management Co.Ltd.） – 日本版スチュワードシップ・コード（Amova Asset Management Co., Ltd.） – シンガポール版スチュワードシップ・コード（Amova Asset Management Asia Limited）
	The Investor Agenda		Global Investor Statement to Governments on the Climate Crisis
	Nature Action 100		女性のエンパワーメント原則（WEPs）
	The Net Zero Asset Managers initiative		LGBT Great

拠点情報

イギリス
アモーヴァ・アセットマネジメント・UK リミテッド
Level 5, City Tower, 40 Basinghall Street,
London EC2V 5DE, United Kingdom
EMEAenquiries@amova-am.com
emea.amova-am.com

日本
アモーヴァ・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
corp-sustainability@amova-am.com
global.amova-am.com

アモーヴァ証券株式会社(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
amova-sec.com

イギリス (エジンバラオフィス)
アモーヴァ・アセットマネジメント・UK リミテッド
5th Floor, Edinburgh Quay 2,
139 Fountainbridge, Edinburgh EH3 9QG.
EMEAenquiries@amova-am.com
emea.amova-am.com

アメリカ
アモーヴァ・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.
USSales@amova-am.com
us.amova-am.com

香港
アモーヴァ・アセットマネジメント・ホンコン リミテッド
24/F Man Yee Building,
60-68 Des Voeux Road Central, Hong Kong
HKInstiBusinessDev@amova-am.com
hk.amova-am.com

シンガポール
アモーヴァ・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
SGContactUs@amova-am.com
sg.amova-am.com

ニュージーランド
アモーヴァ・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
NZenquiries@amova-am.com
nz.amova-am.com

GRI 内容索引

GRI (Global Reporting Initiative) は、経済・環境・社会に関するさまざまな影響について公に報告するための世界的に認知された報告基準であるGRIスタンダードを提供する、独立した国際的な組織です。

利用に関する声明	アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社は、GRIスタンダードを参照し、2024年1月1日から2024年12月31日について、本GRI内容検索に記載した情報を報告します。
利用したGRI1	GRI 1: 基礎 2021

GRIスタンダード	開示内容	掲載場所
GRI 2: 一般開示事項 2021	2-1 組織の詳細	会社概要ーコーポレート・ガバナンス / その他の情報ーお問い合わせ
	2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	会社概要ーコーポレート・ガバナンス / その他の情報ーお問い合わせ
	2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	目次 / その他の情報ーお問い合わせ
	2-4 情報の修正・訂正記述	—
	2-5 外部保証	会社概要ーコーポレート・ガバナンス
	2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係	会社概要ー関係会社
	2-7 従業員	会社概要ーコーポレート・ガバナンス
	2-8 従業員以外の労働者	—
	2-9 ガバナンス構造と構成	会社概要ーコーポレート・ガバナンス
	2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	会社概要ーコーポレート・ガバナンス
	2-11 最高ガバナンス機関の議長	会社概要ーコーポレート・ガバナンス
	2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	インベストメント・マネジメントーESGのアプローチ、理念、ガバナンス
	2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	インベストメント・マネジメントーESGのアプローチ、理念、ガバナンス
	2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	インベストメント・マネジメントーESGのアプローチ、理念、ガバナンス
	2-15 利益相反	インベストメント・マネジメントーサステナブルインベストメントチーム
	2-16 重大な懸念事項の伝達	—
	2-17 最高ガバナンス機関の集合的知見	—
	2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	—
	2-19 報酬方針	会社概要ーコーポレート・ガバナンス
	2-20 報酬の決定プロセス	会社概要ーコーポレート・ガバナンス
	2-21 年間報酬総額の比率	—
	2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	—
	2-23 方針声明	会社概要ーコーポレート・ガバナンス / インベストメント・マネジメントー ESGのアプローチ、理念、ガバナンス
	2-24 方針声明の実践	会社概要ーコーポレート・ガバナンス / インベストメント・マネジメントー ESGのアプローチ、理念、ガバナンス
	2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	—
	2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	—
	2-27 法規制遵守	会社概要ーコーポレート・ガバナンス
	2-28 会員資格を持つ団体	その他の情報ー外部イニシアチブへの参画
	2-29 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	会社概要ーコーポレート・ガバナンス
	2-30 労働協約	—
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	—
	3-2 マテリアルな項目のリスト	—
	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	—
GRI 305: 大気への排出量 2016	305-1 直接的なGHG排出 (スコープ1)	コーポレート・サステナビリティー環境
	305-2 間接的なGHG排出 (スコープ2)	コーポレート・サステナビリティー環境
	305-3 その他の間接的なGHG排出 (スコープ3)	コーポレート・サステナビリティー環境
	305-4 温室効果ガス (GHG) 排出原単位	コーポレート・サステナビリティー環境
	305-5 温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	コーポレート・サステナビリティー環境
	305-6 オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	—
	305-7 窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	—

重要な情報

当資料は、アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社または関係会社（以下、当グループ）によって作成され、適用法令で許容されている状況においてのみの提供を目的としています。
当資料は、個人に対する投資アドバイスまたは個別の推奨に相当するものではなく、当資料の内容の受領者個人の目的、財務状況、ニーズを考慮したものではありません。
すべての受領者は、投資前に独立した税務、財務及び法律顧問に相談することをお勧めします。

当資料は、情報提供のみを目的としており、商品の売買の取引・勧誘を目的としたものでも、トレーディング戦略への関与の提供・勧誘を目的としたものではありません。
また、当資料上の情報は当グループの投資戦略に何ら影響を与えるものではありません。
当資料における情報及び見解は善意で信頼できると判断される情報・情報源に基づいていますが、独自に検証をしていません。
当グループは当資料の正確性・完全性等を保証・表明・示唆するものではなく、正確性・完全性にかかる責任を負うものでもありません。
当資料中の仮定、予測・推定・見込に依存するべきではありません。当資料は、受領者によって受領者の判断の代替としてみなされるべきではありません。
当資料における意見は予告なしに変更される場合があります。

投資において、過去のパフォーマンスは将来のパフォーマンス及び生じ得るキャピタル・ロスを示唆及び保証するものではありません。
将来のパフォーマンスの予測は実現しない可能性のある仮定に基づくものです。
投資家は自己資金投資にかかる損失に耐えられなければなりません。
当資料における個別の株式、セクター、地域または国にかかる言及は、売買の推奨を示唆するものではありません。

当グループは、当資料において適用を受ける規制ルール・要件において当グループの責任を排除・限定しない場合でも、当資料の使用から生じるいかなる損失・損害についても責任を負いません。

当資料に含まれるすべての情報は対象とする受領者向けであり、受領者による使用のみを目的としています。

日本: 当資料に含まれる特定の投資商品にかかる情報は、日本の居住者を対象としたものでも、日本の居住者への提供を意図したものでもありません。

アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社 金融商品取引業者 関東財務局長（金商） 第 368 号

加入協会：一般社団法人投資信託協会、一般社団法人日本投資顧問業協会、一般社団法人
第二種金融商品取引業協会

投資顧問契約及び投資一任契約にかかる留意事項

投資一任契約に基づく投資、または投資顧問契約に基づく助言は、主に株式や債券など値動きのある証券（外貨建証券には為替変動リスクもあります）を対象としているため、お客さまの運用資産の評価額は変動し、投資元本を割り込むことがあります。
当該契約に係る主なリスクは以下の通りです。

（1）価格変動リスク

（2）流動性リスク

（3）信用リスク

（4）為替変動リスク

（5）カントリーリスク

（6）デリバティブリスク

（7）マーケット・ニュートラル戦略およびロング・ショート戦略固有のリスク

ご負担いただく手数料等について

投資顧問報酬等

投資顧問契約及び投資一任契約の対価として、投資資産残高（投資資金額が5億円以上であることが前提）に対して年率3.3％（税抜3.0%）を上限とした投資顧問報酬が
契約期間に応じてかかります。また、契約内容によっては、固定報酬に加え成功報酬をご負担いただく場合があります。

その他費用

その他費用として組入有価証券の売買委託手数料などがかかる場合があります。
投資一任契約に基づき投資信託を組入れた場合は、投資信託の信託報酬、信託財産留保額、組入れ、解約等に際しての手数料等、組入有価証券の売買委託手数料、
有価証券の保管などに要する費用、管理費用、監査費用、設立に係る費用、借入金の利息、借株の費用などがかかる場合があります。

《ご注意》

※成功報酬、その他の費用については、運用戦略および運用状況などによって変動するものであり、事前に料率、上限額などを表示することができません。
※上記のリスクや手数料等は、個別の契約内容等により異なりますので、契約を締結される際には、事前に契約締結前交付書面を十分にお読みください。

当資料は、アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社のサステナビリティ活動についてお伝えすることを目的として作成した資料であり、特定ファンド・戦略の勧誘資料ではありません。
内容に関する一切の権利は弊社にあります。事前の了承なく複製、第三者への配布または転載等を行なわないようお願いいたします。
当資料の情報は信頼できると判断した情報に基づき作成されていますが、情報の正確性・完全性について弊社が保証するものではありません。当資料中のグラフ、数値等は過去のものであり、将来の運用成果等を約束するものではありません。
当資料中のいかなる内容も、将来の市場環境の変動等を保証するものではありません。

〒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

商号等／アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社
金融商品取引業者 関東財務局長（金商）第368号

加入協会／一般社団法人 投資信託協会、一般社団法人 日本投資顧問業協会、
一般社団法人 第二種金融商品取引業協会

証券投資はお客様に対して確実な利益を保証するものではありません。

global.amova-am.com

三井住友トラストグループ

© Amova Asset Management Co. Ltd. All Rights Reserved.