当社スチュワードシップ活動に関する活動実績及び自己評価

評価期間：2022 年 10 月から 2023 年 9 月

原則	活動実績	自己評価
原則 1 （方針の策定・更新）	▪ 当社を含むアクサ IM 全社において、社内規程等の見直しを定期的に実施。	原則 1 に関する活動状況については適切であると評価。
原則 2 （利益相反管理体制）	▪ 当社を含むアクサ IM 全社において、利益相反管理は厳格に管理されており、社内規程等の見直しも定期的に実施。 ▪ 利益相反管理方針の概要を当社ウェブサイト上で継続公表。 ▪ 年次の全社員向けコンプライアンスセミナーにおいて、利益相反に関する注意喚起を実施。 ▪ 役職員の活動状況を把握し、潜在的な利益相反の可能性を把握し、事前に防止。	原則 2 に関する活動状況については適切であると評価。
原則 3 （企業の状況把握） 原則 4 （エンゲージメント）	▪ 実際のエンゲージメント活動事例やエンゲージメントの統括責任者のコメントなど、アクサ IM のエンゲージメント活動レポートを、当社ウェブサイト上に掲載。 ▪ 活動において見出された課題などについても、レポート内で言及。	原則 3 および 4 に関する活動状況については適切であると評価。 具体的なエンゲージメント事例は本レポートの参考資料に掲載。
原則 5 （議決権行使）	▪ 議決権行使ガイドラインに基づき議決権の行使を実施。 ▪ 議決権行使に係る基本方針および具体的指針を当社ウェブサイト上で継続公表。	原則 5 に関する活動状況については適切であると評価。
原則 6 （顧客報告）	▪ 当社を含むアクサ IM グループとして、スチュワードシップ活動に関するレポート各種を発行し、当社ウェブサイトに公表。	原則 6 に関する活動状況については適切であると評価。
原則 7 （当社における役職員の実力の向上）	▪ 当社役職員は、業界トレンドやマネジメントの意見交換の場に積極的に参加。 ▪ 経済産業省主催のタスクフォースに当社役職員が委員として参加。	原則 7 に関する活動状況については適切であると評価。

AXA IM - RESTRICTED

原則 4　参考資料

当社を含むアクサ IM 全社は、受託者責任を遂行する上で、ESG 評価やスチュワードシップ活動を投資プロセスの中核に位置付けている。

当社を含むアクサ IM は 2022 年に上場企業 480 社に対し 596 件のエンゲージメントを実施しており、2021 年比 111%増加した。エンゲージメントを実施した企業は世界全域にわたり、日本企業に対するエンゲージメントは 596 件のうち 10.57%を占めた。気候変動問題は昨年と同様、アクサ IM の主要テーマであるが、コーポレート・ガバナンス関連のエンゲージメントの増加傾向も続いている。

一対一のエンゲージメントが 87%を占め、オンラインを含むミーティングによるものが 63%であった。ESG テーマ別では、気候変動（28%）、人的資本（20%）、コーポレートガバナンス（20%）であったが、その他幅広いテーマをカバーした。当社を含むアクサ IM 全体のエンゲージメント実績については 2022 年 4 月発行のスチュワードシップレポート 2022 年に記載している。

AXA IM Stewardship Report 2022
アクサ IM スチュワードシップ・レポート 2022 翻訳版

当社は 2022 年 10 月から 2023 年 9 月において、グローバル投資家との協働エンゲージメントを含め日本企業に対して 39 件のエンゲージメントを実施した。

一対一のエンゲージメントが 87%、グローバル投資家とのエンゲージメントが 13%であった。ミーティングによるコミュニケーションが 74%であった。

主な対話部署はインベスターリレーションシップ部門（IR）、サステナビリティ推進室であった。昨年と比べ経営層との対話も増加した。

環境関連のテーマでは対話や情報開示が充実してきているが、それ以外のテーマについては担当部署を特定できない企業もあった。株式投資家に対しては IR 部門を通じて担当部署や役員との対話ルートが確立されているものの、債券投資家は資金調達部門による対応となることもあり、対面での議論には消極的でかつ会社の戦略や方針に関して深い議論にならない場合もあった。今後、債券投資家に対しても株式投資家同様、深い議論ができるチャネルの構築を働きかけていく必要があろう。

2022 年に引き続き 2023 年は、人的資本と多様性についてのエンゲージメントを継続した。これは 2023 年 3 月期以降の有価証券報告書においてサステナビリティに関する考え方及び取組に関して「記載欄」が新設され、人的資本（人財育成方針、社内環境整備方針）および多様性（男女間賃金格差、女性管理職比率、男性育児休業取得率）が記載項目に追加されることを見据えて推進したものである。

主な事例は以下の通りである。

AXA IM - RESTRICTED

情報開示に関するESGエンゲージメントの事例

事例 1：国内事業会社 24 社 （エンゲージメントステータス：進行中）

議題	人的資本経営と多様性の推進について
具体的な対話	【IR 部門、資金調達部門、人事部門、ダイバーシティ推進室等専門部門との対話】 投資先日本企業に対し、当社の責任投資方針とスチュワードシップ活動について説明し、多様性に関する取り組みについて、30%クラブ・フランスのインベスターグループが注目する KPI リストをもとに作成した質問状を送付。これは、ワークライフバランスやセクシュアル・ハラスメントなどをカバーする 40 以上の質問から構成されており、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DE&I）に対するガバナンスや従業員および取締役会で女性が占める割合に関するデータの開示などをカバーしている。その後、当社が作成したディスカッショントピックスに基づいて、企業の方針や戦略、KPI や課題について対話を実施した。対面ミーティングの対応が難しい発行体についてはメールでのコミュニケーションで対話を進めた。 なお、この活動は日本版スチュワードシップ・コードに基づき、アクサ IM（日本）主導で行われているものの、ダイバーシティに関してエンゲージメントが先行しているアクサ IM の責任投資チームとも協力している。

当社による課題認識

日本において、東京証券取引所の市場区分見直し や、コーポレートガバナンス・コードの改訂 、有価証券報告書において多様性に関する指標の開示の拡充といった様々な前向きな動きが見られる。

このような動きを受けて、当社では 2022 年に引き続き取締役会やシニアマネジメントのダイバーシティを促進するため、日本企業に対するエンゲージメント活動を強化した。当社が認識している課題は以下の通りである。

業種や個別企業ごとに異なるが、日本の上場企業におけるシニアマネジメントや取締役会のダイバーシティの水準は他の先進国やアジア諸国の水準よりも全般的に下回っている。

スキルマトリックスの開示が求められ取締役の経験やスキルの多様化が進んでいる。しかし、女性取締役比率の数値目標を掲げる企業は多くない。社外取締役候補者の確保によりその比率は上昇をしている。しかし、社内後継者計画を明確に設定している企業は少なく、また、社内登用の育成時間などの制約があり、一朝一夕に改善するものではない。

女性従業員比率や女性採用比率は向上しているが、女性管理職比率はそれと比べて依然低い水準にある。

多様性は企業のサステナビリティを向上させるための重要な要素の一つであるが定量的に示すのが難しい。業界や個社別に定量情報の意味が異なる。したがって、定量情報の背景、課題への対応、今後の方針など定性的な側面からも理解していく必要がある。

成果

対話を通じて、当社を含むアクサ IM が注目している重要指標について伝えることができた。先進的な取組みをしている企業に対してはその持続性の確認をした。

ほとんどの企業で、柔軟な働き方をサポートする制度が整いつつあり、DE&I への取組みや取締役会の多様性の向上に前向きであった。

今後の方針

当社およびアクサ IM では、ダイバーシティの推進は基本的なエンゲージメントテーマである。社内風土の変化、職場の意識改革には時間を要するため、フォローアップを継続していく。

女性取締役比率の目標を設定をしている企業は多くないため、開示の要請を継続していく。

AXA IM - RESTRICTED

事例 2：小売業者（エンゲージメントステータス：進行中）

議題	人的資本の活用と多様性の推進について
具体的な対話	【ディスカッショントピックスを送付、オンラインミーティングで議論】 人的資本の考え方。女性の取締役比率や取締役のサクセッションプラン、数値目標の設定について担当執行役員と議論。

当社による課題認識と議論のポイント

同業他社や他業種に比べて先進的な人的資本の活用と高い女性取締役比率を確保している。しかし、女性従業員の比率に比べて女性管理職の比率が未だ低い。女性取締役比率は 3 割であるが、執行役員レベルでは女性の関与が低い。

意思決定の場への女性の関与や参加率を高めるための方策、サクセッションプランの構築にあたっての課題について伺った。

会社からの回答

経営目標を達成するための最大の経営資源は「人」であり人材開発企業の実現を目指している。

事業環境が大きく変化する中で、人財戦略と人的資本の活用の考え方を進化させている。女性管理職比率や役員比率を上げていくために、採用、配置、評価、育成を連動させて人財の育成、次期経営人財の育成を目指した選抜研修を実施している。

人材交流、配置転換、若手の登用のスピードアップ、若いうちから経営の意思決定の場に同席させるなど様々な取組みを行っている。

成果

多様性に関する定量的な指標は同業他社よりも先進的であり、今後も改善が期待できる。中長期的に女性管理職比率 50%を目指しており、担当役員やサステナビリティ推進部長との対話で、会社およびトップのコミットメントの強さを確認した。

今後の方針

次期経営人財の育成の進捗および 2023 年度女性管理職比率の目標に対する達成度合い、次の目標を確認する。同時に、ジェンダーのダイバーシティについて先進的に取り組んでいるため、キャリア採用、外国人採用に関する KPI の設定についても確認していく。

AXA IM - RESTRICTED

事例 3：製造業（協働エンゲージメント事例、エンゲージメントステータス：進行中）

議題	人的資本の活用と多様性の推進について
具体的な対話	【経営陣へレターを送付、オンラインミーティングで議論】 複数の投資家でレターを送付。人的資本の活用および取締役の多様性についての対話を申込み。女性の取締役比率や取締役のサクセッションプランのあり方、数値目標の設定や考え方について、経営陣と議論。

当社による課題認識と議論のポイント

収益力強化や環境課題への対応に比べ、人的資本や多様性の推進について方針が見えづらく経営陣の考えを伺った。また、取締役会のジェンダーダイバーシティの考え方、30%クラブに加入しない背景、今後の女性取締役比率の目標の設定のあり方について伺った。

2023 年は女性取締役が増加したが、社内からの登用ではなかった。候補者のパイプラインの強化やサクセッションプランをどのように考えているのかについても議論した。

グローバル企業であり多様性の重要性を認識しつつも、海外拠点に比べて日本拠点での女性管理職比率が低い点も課題として指摘した。

会社からの回答

経営陣としては女性の取締役が 2 名から 3 名になったことは大きな成果ととらえている。今後は社内からの登用を進めるとともに、性別のダイバーシティだけではなく、年齢層や、経験、国籍のダイバーシティを強化していきたい。

これまでは製造業がコア事業として位置付けられてきたが、今後の競争の源泉は、コア事業に関連したサービス等の非製造事業の強化と考えており、人財の多様性を重視していきたい。

30%クラブの考えには賛同しているが短期的な女性取締役比率の達成よりも、中長期で女性管理職比率を高めることに重点をおいている。そのため新卒女性採用比率 30%を目指している。海外では女性管理職比率は高いが、国内はまだギャップがあることを課題として受け止めており、女性採用比率を上げていくことでギャップを埋めていきたい。そのための制度や仕組は整っていると考えている。

成果

2023 年の株主総会で、女性取締役は 2 名から 3 名に増え、女性取締役比率が 25%へ向上したことは大きな一歩である。経営陣のコミットメントの強さを確認した。グローバル投資家の視点を会社と共有できたことは成果の一つである。

今後の方針

女性取締役比率の目標の設定、タイムライン、次世代経営候補育成プログラムと社内女性役員登用の進捗、役員報酬への人的資本関連項目の考慮について議論を継続していく。

AXA IM - RESTRICTED

事例 4：自動車メーカー数社（エンゲージメントステータス：進行中）

議題	責任あるサプライチェーンと人権方針について
具体的な対話	【IR 部門とメールおよび電話による対話】 米国連邦議会上院は、米国で事業を行っている主要な自動車メーカー大手宛てにサプライチェーンと新疆ウイグル自治区との関連について質問状を送付したと公表。これを受けて事実確認と各社の人権方針を確認。

当社による課題認識と確認事項

自動車産業は裾野が広く産業を取り巻くサプライチェーンは複雑であり、サプライチェーン全体の透明性確保や人権方針について、当社では常に注目している。

自動車メーカーのサプライチェーンと同地区の強制労働問題との関係と各社の人権方針について話を伺った。

成果

グローバルな事業活動およびサプライチェーン全体を通じて人権を擁護することを基盤としていること、同地区とのリンクはないことを確認した。

今後の方針

強制労働とウイグルの状況は非常に複雑であり、サプライチェーンについて透明性の維持について継続的に議論をしていく。

AXA IM - RESTRICTED

事例 5：金融機関数行（エンゲージメントステータス：進行中）

議題	金融機関の気候変動および持続可能性に関する方針とグリーンボンド発行との整合性
具体的な対話	【レターを送付、対面またはオンラインでミーティング】 既存の化石燃料への投融資方針について議論。長期的なフェーズアウト計画について情報提供を依頼。

当社が認識している課題と議論のポイント

当社を含むアクサ IM が金融機関のグリーンボンドに期待することのひとつは、化石燃料への投融資方針がグリーンボンドの発行と整合性があることである。グリーンボンドを通じて企業の低炭素化を支援するプロジェクトに融資する一方で、CO2 の排出量が多く、気候変動の影響を受けやすい発行体のプロジェクトに並行して融資し続けることは逆効果であるという見解を持っている。

石炭、石油、ガスなど議論を呼んでいるセクターへのエクスポージャーが大きいこと、一部のセクターでフェーズアウト戦略や中間目標設定が同業他社に比べて遅れていることを課題として認識しており、これらの中間削減目標や、除外方針の設定、長期的なコミットメントを求めた。

成果

気候変動・持続可能性に関する方針や戦略がグローバル他社と比べ遅かったが、現在では規律正しく厳格な方法で実行されていることを確認した。化石燃料関連の投融資方針に前向きな進展がみられており、さらなる改善が期待できることを確認した。

今後の方針

石炭、石油、ガスセクターなど議論を呼んでいるセクターへの投融資方針、除外方針の確認、石炭関連エクスポージャーの削減実績等をモニタリングし、対話を継続する。

AXA IM - RESTRICTED

事例 6：製造業（エンゲージメントステータス：進行中）

議題	2050 年のカーボンニュートラル達成に向けての課題
具体的な対話	【ディスカッショントピックスを送付、メールで対話】 2050 年カーボンニュートラル目標の達成にむけて、2030 年までの取組みや現時点で認識している課題について議論。スコープ 3 排出量削減の中間目標の設定と脱炭素関連製品サービスの定量的な開示を要請。

当社が認識している課題

エネルギー消費産業の一社であり、2050 年のカーボンニュートラル達成についての方針や技術的な課題について伺った。

当該企業はトランジションボンドを発行しており、気候変動リスクへの対応や長期的な戦略に沿った温室効果ガスの削減の取組みを進めている。しかし、スコープ 3 排出量削減に関する中間目標の設定や製品サービスによる脱炭素化に関する具体的な情報開示がないことを指摘した。

会社からの回答

2050 年のカーボンニュートラルの達成すべき目標として、まずは 2030 年 50%削減に向けて取り組んでいる。例えば、GX リーグへの参画、CO2 フリー電力活用、ガスへの燃料転換などである。2050 年に向けての課題は、水素燃焼や CO2 回収技術の確立である。

Scope3 排出量削減の中間目標については今後検討していく。製品サービスによる脱炭素化に関する定量的な開示方法について議論中である。

成果

従来より CO2 削減等を進めてきていたが、トランジションボンドの発行以降、気候変動・持続可能性に関する方針や戦略に関する開示や外部とのコミュニケーションが改善している。

今後の方針

脱炭素化に向けての技術的な進展、開示の拡充、2030 年までの削減目標に対する進捗を確認していく。

出所：アクサ IM
参考： VDS Dashboard (issgovernance.com)

AXA IM - RESTRICTED