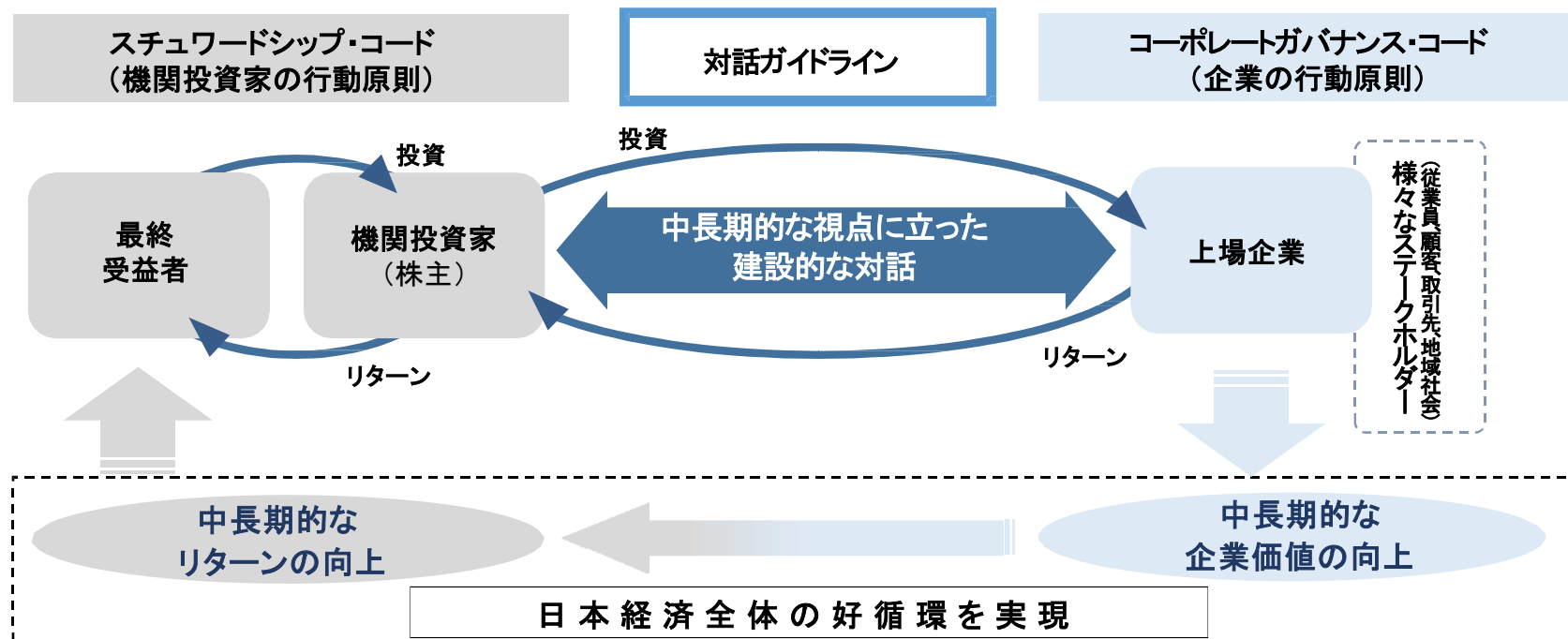


- ❑ 成長戦略の一環として、スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードを「車の両輪」として、中長期的な企業価値向上を目的とし、コーポレートガバナンス改革の深化に向けた取組みを実施。
- ❑ 2018年6月には、機関投資家と企業との間の対話の実効性を高めるため、両コードの附属文書として「投資家と企業の対話ガイドライン」を策定。



令和3年2月15日金融庁開催
「スチュワードシップ・コード及びコーポレート
ガバナンス・コードのフォローアップ会議」(第24回) 資料

- コーポレートガバナンス・コードにおいて、原則 2－3、原則 2－4、原則 4－11、補充原則 2－4①、補充原則 4－10①、補充原則 4－11①において、サステナビリティや女性活躍、多様性等について規定されている。これらの規定は、プライム市場及びスタンダード市場の上場企業に適用される。
- 各上場企業は、各原則及び補充原則を実施するか、実施しない場合にはその理由を報告、公表することとされている。
- プライム市場には「一段高い水準の内容」が適用される。

【各市場区分に適用されるコーポレートガバナンス・コードの項目】

項目	プライム	スタンダード	グロース
・ 基本原則（5原則）	○	○	○
・ 原則（31原則）	○	○	
・ 補充原則（47原則）	○	○	
・ 一段高い水準の内容 (原則等に定められた、プライム市場上場企業のみ適用される項目)	○		

※ プライム市場に求められる「一段高い内容の水準」

- ・ 独立社外取締役を 3 分の 1 以上選任（必要な場合には、過半数を検討を慫慂）
- ・ 指名委員会及び報酬委員会において、委員の過半数を独立社外取締役から選任
- ・ 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 又はそれと同等の国際的枠組みに基づく気候変動開示の質と量を充実
- ・ プライム市場に上場する「子会社」において、独立社外取締役を過半数選任又は利益相反管理のための委員会の設置
- ・ 議決権電子行使プラットフォーム利用と英文開示の促進

原則 2－3 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

補充原則 2－3① 取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

原則 2－4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保

上場会社は、（中略）、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

補充原則 2－4① 上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。（以下 略）

原則 4－10 任意の仕組みの活用

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

補充原則 4－10① 上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。（以下 略）

原則 4－11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。（以下 略）

補充原則 4－11① 取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。（以下 略）

○「責任ある機関投資家」の諸原則《日本版スチュワードシップ・コード》においては、サステナビリティ（ESG 要素を含む中長期的な持続可能性）の考慮が内容に盛り込まれており、ジェンダーもそこに含まれる。関連する規定として、原則 1、3、4 の指針及び原則 7 がある。

原則 1 機関投資家は、スチュワードシップ責任を果たすための明確な方針を策定し、これを公表すべきである。

指針

- 1-1. 機関投資家は、投資先企業やその事業環境等に関する深い理解のほか運用戦略に応じたサステナビリティ（ESG 要素⁵を含む中長期的な持続可能性）⁶の考慮に基づく建設的な「目的を持った対話」⁷（エンゲージメント）などを通じて、当該企業の企業価値の向上やその持続的成長を促すことにより、顧客・受益者の中長期的な投資リターンの拡大を図るべきである。
- 1-2. 機関投資家は、こうした認識の下、スチュワードシップ責任を果たすための方針、すなわち、スチュワードシップ責任をどのように考え、その考えに則って当該責任をどのように果たしていくのか、また、顧客・受益者から投資先企業へと向かう投資資金の流れ（インベストメント・チェーン）の中での自らの置かれた位置を踏まえ、どのような役割を果たすのかについての明確な方針を策定し、これを公表すべきである⁸。
その際、運用戦略に応じて、サステナビリティに関する課題をどのように考慮するかについて、検討を行った上で当該方針において明確に示すべきである。

⁵ ガバナンス及び社会・環境に関する事項を指す。

⁶ 2015 年 9 月の国連サミットにおいて 17 の目標等から構成される「持続可能な開発目標」（SDGs）が採択されている。

⁷ 「目的を持った対話」とは、「中長期的視点から投資先企業の企業価値及び資本効率を高め、その持続的成長を促すことを目的とした対話」を指す（原則 4 の指針 4-1 参照）。

⁸ 当該方針の内容は、各機関投資家の業務の違いにより、例えば、主として運用機関としての業務を行っている機関投資家と、主としてアセットオーナーとしての業務を行っている機関投資家とは、自ずと異なり得る。

原則 3 機関投資家は、投資先企業の持続的成長に向けてスチュワードシップ責任を適切に果たすため、当該企業の状況を的確に把握すべきである。

指針

- 3-3. 把握する内容としては、例えば、投資先企業のガバナンス、企業戦略、業績、資本構造、事業におけるリスク・収益機会（社会・環境問題に関連するものを含む）及びそうしたリスク・収益機会への対応など、非財務面の事項を含む様々な事項が想定されるが、特にどのような事項に着目するかについては、機関投資家ごとに運用戦略には違いがあり、また、投資先企業ごとに把握すべき事項の重要性も異なることから、機関投資家は、自らのスチュワードシップ責任に照らし、自ら判断を行うべきである。その際、投資先企業の企業価値を毀損するおそれのある事項については、これを早期に把握することができるよう努めるべきである。

原則 4 機関投資家は、投資先企業との建設的な「目的を持った対話」を通じて、投資先企業と認識の共有を図るとともに、問題の改善に努めるべきである。

指針

4－2. 機関投資家は、サステナビリティを巡る課題に関する対話に当たっては、運用戦略と整合的で、中長期的な企業価値の向上や企業の持続的成長に結び付くものとなるよう意識すべきである。

原則 7 機関投資家は、投資先企業の持続的成長に資するよう、投資先企業やその事業環境等に関する深い理解のほか運用戦略に応じたサステナビリティの考慮に基づき、当該企業との対話やスチュワードシップ活動に伴う判断を適切に行うための実力を備えるべきである。

指針

7－1. 機関投資家は、投資先企業との対話を建設的なものとし、かつ、当該企業の持続的成長に資する有益なものとしていく観点から、投資先企業やその事業環境等に関する深い理解のほか運用戦略に応じたサステナビリティの考慮に基づき、当該企業との対話やスチュワードシップ活動に伴う判断を適切に行うための実力を備えていることが重要である。このため、機関投資家は、こうした対話や判断を適切に行うために必要な体制の整備を行うべきである。

投資家と企業の対話ガイドライン

○「投資家と企業の対話ガイドライン」においては、取締役会の機能発揮（3－6）として、「ジェンダー等の多様性を確保した構成であるか」や「取締役として女性が選任されているか」が内容に盛り込まれている。

【取締役会の機能発揮】

3－6. 取締役会が、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、適切な知識・経験・能力を全体として備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性を十分に確保した形で構成されているか。その際、取締役として女性が選任されているか。