



SUMITOMO MITSUI  
TRUST ASSET MANAGEMENT

内閣府 女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会 ご説明資料  
機関投資家からみた女性役員登用の必要性について



# 投資家が重要視するダイバーシティ

## ダイバーシティはESGの「G」と「S」から企業価値へ影響

### ESGの「G」:ガバナンス

取締役会の多様性(ボードダイバーシティ)を高めることで、経営執行のモニタリング機能、リスク管理力強化に繋がる

### ESGの「S」:社会

全社レベルの多様性の推進で、イノベーション創出力・人材競争力が強化されるとともに、次世代取締役候補の育成にも繋がる



**ダイバーシティ=企業の持続的な成長のための有益な手段**

# ダイバーシティ促進のための取組

## ダイバーシティ促進の原動力＝企業トップのコミットメント

ダイバーシティの推進には「文化」「制度」の両輪での取り組みが必要

- 経営トップの強いコミットメントのもとで行われる会社風土や役職員の意識改革を促す取り組み
- ライフステージの変化と仕事の両立を可能とする制度の整備



**エンゲージメント(建設的な対話)が重要**

# 30%Club Japan インベスターグループの活動

機関投資家31社からなるグループで、投資先企業の取締役会やシニアマネジメントとの建設的な対話を行い、トップ層におけるジェンダーダイバーシティの重要性を共有し、その実現に影響を及ぼすことを目的としています。女性取締役の方々との意見交換やベストプラクティスの共有、アウェアネスイベントなど活発なスチュワードシップ活動を行い、活動内容をウェブサイトにてご報告しています

## プロGRESSレポート

30% Club Japan  
Investor Group  
プロGRESSレポート  
vol.1

2022年11月



企業と機関投資家によるジェンダー・ダイバーシティに関する対話のベスト・プラクティスの事例を複数紹介

<https://30percentclub.org/wp-content/uploads/2022/11/プロGRESSレポート-vol1-final.pdf>

## イベント開催



2022年12月、TOPIX社長会との共同イベント「コーポレートガバナンスと多様な取締役会の重要性について」を対面にて開催。女性シニアリーダー層が経営に関わる上での必要な知識を投資家目線で学ぶ機会の創出と、企業間のネットワークを目的として約40名が参加し、活発な議論や意見交換がなされた

# 議決権行使とエンゲージメントの役割

## 議決権行使

### 投資先企業に求めるミニマムスタンダードを促す手段

- 女性取締役候補者不足の現状⇒実態を考慮しない無理強いや外形的な登用につながる
- 市場特性、業界、企業の実情にあわせた、ステップを踏んだ女性取締役登用が重要
- まずは女性取締役がゼロの大企業に焦点を当てた運用

## エンゲージメント(建設的な対話)

### 投資先企業に期待するベストプラクティスを促す手段

- 外形的ではない、経営戦略としてのダイバーシティへの取り組み、高度化
- 女性関連指標の開示の促進(課題の見える化)
- リーダー候補となる女性管理職の育成、計画的な後継者計画、方針・目標の策定

# (ご参考) 議決権行使ガイドライン

## 日本株議決権行使ガイドライン(抜粋、2022年12月改定、2023年1月施行)

### 取締役会の構成、取締役の選任

取締役会は、企業経営を司る機関として迅速かつ適切な経営判断が下せるメンバーで構成されるとともに、執行と監督の機能を分離し、経営監督機能を適切に果たしていくべきと考えます。取締役会は、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、多様性を考慮した構成とされるとともに、適切な資質を有する独立社外取締役が一定比率以上の割合で選任されるべきであると考えます

(1) 以下に該当する場合、原則として反対します。

女性取締役が不在の場合、取締役選任に反対(当面の対象はTOPIX500の構成銘柄)

