

「議決権の行使に関する方針（国内株式）」 の見直しおよび検討課題について

2026年4月28日

大和アセットマネジメント株式会社

当社は、「議決権の行使に関する方針（国内株式）」（以下「当方針」といいます。）について投資先企業を含め多くの方々に理解していただくべく、その詳細を公表しています。また、投資先企業との「建設的な対話」で得られた知見や、コーポレート・ガバナンス等に関する状況の変化に対応すべく、随時、当方針の見直しを行っています。

今般、当方針を一部改定（2026年6月より適用）しましたので、その概要をご報告します。なお当方針の本文については、[こちら](#)をご覧ください。

1. 主な変更点 ※(1)～(3)は2026年2月総会から適用済み

(1) 取締役の任期に関する基準

監査役会設置会社の取締役の任期は会社法上2年以内と定められていますが、上場企業の取締役は毎年株主総会で信認を諮るべきと考え、監査役会設置会社の取締役の任期1年を求める基準を新設しました。

(2) 社外役員の独立性要件の厳格化

社外役員の独立性要件の一つとして、10%以上を保有する大株主またはその親子兄弟会社の出身者ではないこと、を求めています。これは特定の大株主出身者は一般株主の立場で経営の監督や監査を行うという役割を果たせるか懸念があると考えられるためですが、保有株比率が10%未満であっても株式の持ち合いや事業の関係等でその懸念が大きいケースも散見されることから、大株主の基準値を5%以上に引き下げることとしました。

(3) 補欠の社外役員候補の独立性要件の厳格化

補欠の社外役員候補者に求める独立性要件は、従来は金融商品取引所が定める独立役員の要件を満たしているかのみでしたが、補欠の候補者も有事の際には実際に社外役員として活動することから、通常の社外役員と同様の独立性要件を求めるべきと考え、厳格化を行うこととしました。

(4) 取締役のジェンダーの多様性に関する基準（2026年6月総会から適用）

従来はプライム市場上場企業に対して取締役が複数のジェンダーで構成されていること、すなわち多数派ではないジェンダーの取締役が1名以上いることを求めていましたが、今回基準値の見直しを行い、取締役のうち多数派ではないジェンダーの比率が10%以上であることを求めることとしました。

2. 検討課題

当方針における今後の検討課題として、下記を考えています。

(1) 取締役会の多様性

取締役会が企業価値を高める意思決定を行うためには、多様なスキルならびに属性を持った取締役で構成されていることが望ましいと考えています。現在、議決権行使方針において、プライム市場上場企業に対して取締役のうち多数派ではないジェンダーの比率が10%以上であることを求めています。将来的には適用範囲や人数要件の拡大を検討していきます。

(2) 政策保有株式

政策保有株式の縮減に向けた取り組みは全体として進んでいますが、政策保有株式の持ち合いによるガバナンス機能の低下という問題は依然として残っています。また、その保有に伴う収益が株主資本コストを上回るケースは極めて限定的であり通常は資本効率の低下も招くことから、基本的に政策保有株式は売却していくべきものと考えています。

一方で過去の経緯から現在の保有額が大きい企業が急激に縮減することは難しいと認識しているため、純資産の20%以上であっても縮減の取り組みが十分行われているかを評価して賛否判断を行っていますが、縮減の取り組みは継続的に求めています。有価証券運用が主要ビジネスの一つである金融業等においては、純投資目的の株式保有を否定するものではありませんが、純投資目的への振替えに対しては明確なルールの開示・説明を要望します。

また、取引先等に自社の株式の保有を求める、あるいは自社株式の売却の打診を断る行為は問題であると認識しており、そのような企業に対してはエンゲージメントを通じて改善を求め、今後議決権行使方針に盛り込むことも検討します。

(3) 業績等に関する基準

経営成績あるいは株主資本の有効活用に問題があると判断する基準について、現在は直近3期のROEの業種内相対評価を用いています。これは業種ごとに置かれている状況が異なる中で、経営の巧拙の判断を行う上で相対評価が合理的という考え方に基づくものです。

一方で、株式市場に上場している以上は等しく一定以上のROEを上げるべきという考え方もあることから、業績基準における絶対値の採用については検討課題であると考えています。

併せて、業績基準においてTSRなどの株価をベースにした指標を導入することも検討していきます。

Ⅰ (4) あるべき機関設計について

当社では、取締役会に求められる中核的な役割として、経営者の業務執行を監督するモニタリング機能を重視しています。

しかし企業の成長ステージ等によって望ましい機関設計は異なるとも考えており、成熟企業についてはモニタリング・ボードが望ましいものの、それが全ての企業に当てはまるとは考えておりません。

モニタリング・ボードが望ましいと考える企業の範囲をどのように考えていくか、その場合の機関設計の在り方については今後も検討していきます。

Ⅰ (5) 社外役員の在任期間

社外取締役の在任期間が長くなると、業務執行者から独立した立場でのモニタリングの実効性や、経営者あるいは支配株主と少数株主との間の利益相反に対する監督機能が弱まることが懸念されます。ガバナンス強化の観点から、適正な社外役員の在任期間について検討していきます。

Ⅰ (6) 任意の指名・報酬委員会について

現在、プライム市場に上場している監査役会設置会社または監査等委員会設置会社に対して任意の指名委員会または報酬委員会の設置を求める基準を設けています。これは指名・報酬という重要事項に関する審議・決定プロセスの透明性・独立性を確保することがガバナンス強化に資すると考えているためですが、委員会の構成や委員長などの詳細な要件は求めています。

ただし、独立性を担保するためには委員長は社外取締役が務めるとともに、業務執行のトップ（社長、CEO等）が委員に入らないことが望ましいと考えており、委員会に求めるべき要件については今後も検討していきます。

3. 議決権の行使に関する対話で投資先企業にお伝えしたい点

(1) 対話を通じた方針の見直し

投資先企業の皆様から頂戴するご意見は、当方針の見直しにあたり、貴重な情報とさせていただいています。今後とも様々なご意見をお寄せ頂きたいと考えています。

(2) 投資先企業のIR活動

当方針の中にIR活動に関する判断基準を設けているように、当社は建設的な対話の起点となるIR活動を重視しています。

議決権行使の実務上、行使の判断を行う時点で当該期の有価証券報告書が提出されていないため、決算短信や招集通知の情報が賛否判断の材料となります。また、法定開示に加え、ウェブ上の経営方針に関する情報や説明会の資料なども利用しますが、賛否判断を行うにあたって必要な情報は、招集通知に記載されていることが望ましいと考えております。

投資先企業の皆様におかれましては、IR活動及び招集通知の記載内容について、一層の充実をお願い申し上げます。

以上

※議決権行使に関するお問い合わせはメールにて承ります。
(お問い合わせ用メールアドレス: damssc@daiwa-am.co.jp)