

# Part 2 コーポレート サステナビリティ経営

わたしたち大和アセットマネジメントは  
社会の持続可能性と自社の企業価値向上の実現に向けて  
サステナビリティを重視した経営を推進しています。



## コーポレートのサステナビリティ経営

### サステナビリティ方針

#### 基本的な考え方

当社の社会的使命は、資産運用業を通じて、人々の豊かな暮らしと持続可能な社会の実現に貢献することです。そのため、当社は受託者責任(フィデューシャリー・デューティ)を全うし、長期的に良質なリターンやサービスを提供するよう努めています。

時代の変化に対応しながら長期的にこれらを提供し続けるためには、持続可能性(サステナビリティ)を重視した経営を行う必要があると考えています。

社会経済活動は持続的な社会を基盤として継続できるものであるため、当社はその実現を事業運営の大前提と位置づけます。同時に、資産運用業を営む当社は、資本市場の維持発展に対して担っている責任の大きさを常に自覚し、その責務を果たす必要があります。だからこそわたしたちは、事業活動を通じて、社会のサステナビリティ確保に関する重要事項の解決に取り組み、ステークホルダーからの信頼を獲得することで、さらなる企業価値の向上を目指します。

#### 取り組み指針

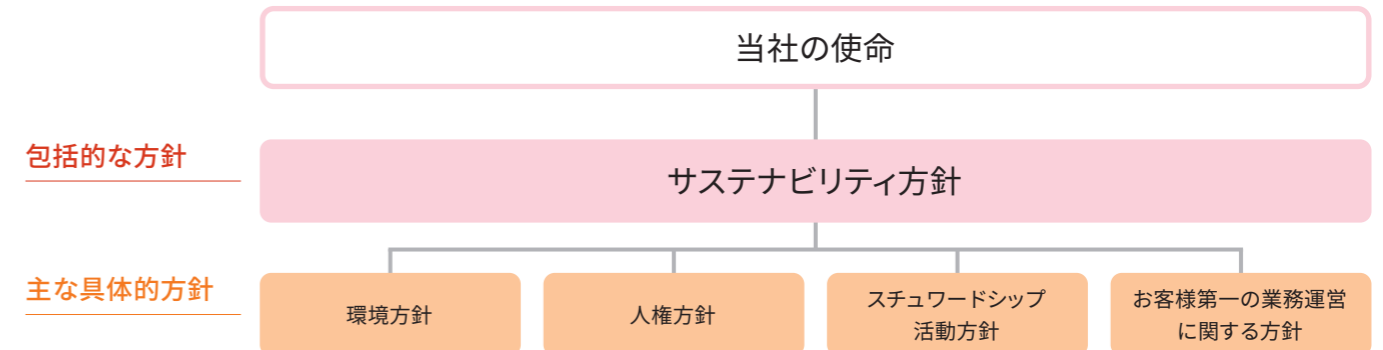
- 1 当社は資産運用会社として、経済の好循環を促す役割の大きさを認識し、事業活動を通じて地球環境や社会のサステナビリティの維持・向上に貢献する企業を支援するとともに、受託者責任を全うします。
- 2 あらゆるステークホルダーにとってのベストパートナーを目指します。

- 3 健全で透明性の高い経営を通じて、当社の持続的な企業価値向上に努めます。
- 4 当社が優先すべき重要事項(マテリアリティ)を明確にし、定期的に見直しを行います。
- 5 上記指針に基づき、サステナビリティ経営を推進するにあたっての具体的方針を定め、これを実行します。

+ WEB 詳細は、下記をご参照ください。  
<https://www.daiwa-am.co.jp/company/sustainability/index.html>

#### 具体的方針

サステナビリティ経営を推進するにあたって、具体的方針を定めています。主な方針は以下のとおりです。



### マテリアリティの特定プロセス



# コーポレートのマテリアリティ

当社は、様々な事項のリスクと機会を検討し、当社のマテリアリティを下記のとおり特定しました。





## 事業活動に関わるマテリアリティ

重点分野	重要であると考え理由	長期目標 (10年後のありたい姿)	当社の取り組み
<b>フィデューシャリー・ デューティー (FD) の徹底</b>  	フィデューシャリー・デューティーを徹底し、お客様の利益を最大化することは、資産運用業を営む当社にとって事業の根幹を成すものであり、社会的使命だと考えています。	プロダクト・ガバナンスが機能し、お客様の最善の利益に適った商品を提供し続けている状態	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>継続実施</b> フィデューシャリー・デューティーの社内研修。</li> <li><b>重点実施</b> 長期視点に基づきパフォーマンスを検証。商品組成後の体系的な品質管理(プロダクト・ガバナンスの実効性向上)。</li> <li><b>2023年の取り組み</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 進捗管理項目：(定性) 個々の商品性に応じた品質管理手法の定期的な見直し。</li> <li>▶ 実績：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• プロダクトの品質の維持・向上を目的に、経営陣が参画する「プロダクト・ガバナンス会議」を設置。</li> <li>• 同会議において、検証プロセスを定め、ファンドのパフォーマンスチェックを実施。</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
<b>スチュワードシップ 活動および 責任投資の推進</b>  	責任投資を推進し、投資先企業等の環境・社会・ガバナンスのESG要因を企業評価に織り込むことにより、投資先企業等の中長期的なリスクと機会を的確に捉えることができると考えています。 また、スチュワードシップ活動を通じて、企業等の価値向上、持続的成長に寄与することにより、資産運用会社としての社会的責任を果たしたいと考えています。 スチュワードシップ活動および責任投資は受託者責任の一部であり、ファンドのパフォーマンス向上にもつながるため、最終的にお客様の利益の維持・向上に寄与すると考えています。	当社独自の取り組みが広く認知されている状態	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>継続実施</b> ESG投資方針を定め投資先企業等のESGに対する取り組みを投資判断に活用。</li> <li><b>重点実施</b> スチュワードシップ活動・責任投資における当社独自の特色ある取り組みを推進、ESG専門人材の育成。</li> <li><b>2023年の取り組み</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 進捗管理項目：(定量) アナリスト活動における企業変革を後押しするエンゲージメントの実施率100%。</li> <li>▶ 実績：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• エンゲージメント・チームを組成し、活動を強化。</li> <li>• エンゲージメント対象152銘柄中、145銘柄のマイルストーン管理を実施中(95%) (2024年2月末時点)。</li> <li>• 当該145銘柄に対するエンゲージメント実施率68% (2024年2月末時点)。</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p><small>※「スチュワードシップ活動および責任投資の推進」の活動の詳細は、Part1をご覧ください。</small></p>
<b>資産形成に資する サービスクオリティ の向上</b>  	投資家のすそ野の拡大に取り組み、ニーズに沿った商品を開発・提供することは、当社の持続的な成長のために必要であると考えています。また、運用クオリティを向上させることは、ステークホルダーからの信頼獲得のために重要であると考えています。	お客様のすそ野を広げ、投資を継続したいと思える魅力的な商品を提供している状態	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>継続実施</b> 組織的な運用力向上を目的に、運用担当者の投資戦略・行動の可視化や共有。資産形成のコンテンツを幅広く提供し、あらゆる人の資産形成のサポート。</li> <li><b>重点実施</b> 社会変化や顧客ニーズに対応した金融商品を迅速に提供できる体制の構築。社会全体の金融リテラシー向上に資する取り組みの推進。</li> <li><b>2023年の取り組み</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 進捗管理項目：(定量) アセット別残高加重シャープレシオが業界平均を上回る。</li> <li>▶ 実績：主要7アセットクラス中、6アセットクラスが業界平均を上回る(2021年3月末～2023年12月末)。</li> </ul> </li> </ul>
<b>事業領域の拡大</b>  	フィデューシャリー・デューティーを前提として新たな事業領域を模索することは、お客様の安定的な資産形成にもつながり、当社の持続的な成長のために必要であると考えています。	経営基盤が強化されている状態	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>継続実施</b> ETF専門の関連会社との協働。非伝統的資産を組み入れた商品の開発等。</li> <li><b>重点実施</b> 投資運用業のノウハウを活かし、事業領域の拡大を目指す。</li> <li><b>2023年の取り組み</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 進捗管理項目：(定性) 関連事業における利益拡大。</li> <li>▶ 実績：2019年9月に、当社と株式会社大和証券グループ本社、および米国 Global X Management Company Inc.との合併で、日本初のETF専門の運用会社であるGlobal X Japanを設立。革新的なETFの提供を行い、運用資産残高は2,000億円突破(2023年11月末現在)。</li> </ul> </li> </ul>

Part 2

コーポレートサステナビリティ経営

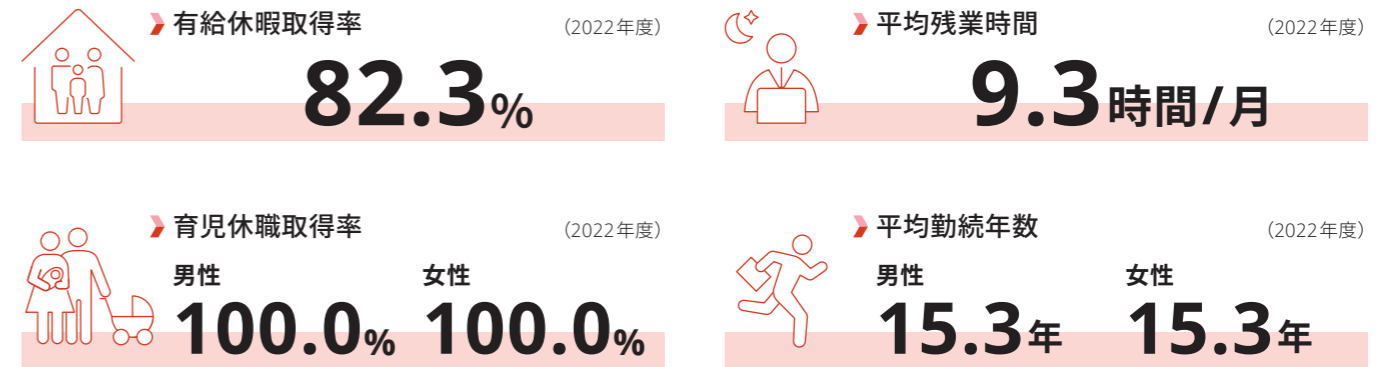
## 事業基盤に関わるマテリアリティ

重点分野	重要であると考え理由	長期目標 (10年後のありたい姿)	当社の取り組み
 <p>ステークホルダーからの信頼獲得</p>	<p>ステークホルダーからの信頼を獲得することは、当社が持続可能な企業としてあり続けるための基盤であると考えています。</p>	<p>ステークホルダーと密接に連携できており、相互に対話ができています</p>	<p><b>継続実施</b> わたしたちの行動指針として「誠実であり続ける」「相手の立場に立って考える」を掲げ、信頼を構築。</p> <p><b>重点実施</b> 情報開示を充実させ、社会からの声やニーズを把握。</p> <p><b>2023年の取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 進捗管理項目：(定性)ステークホルダーの理解向上に資する情報開示の充実。</li> <li>▶ 実績： <ul style="list-style-type: none"> <li>• 投資家本位で分かりやすい情報開示を行うため、業界に先駆けてインデックスファンドおよび参考指数をすべて「配当込み指数」に変更。</li> <li>• 販売員向けに「NISAガイドブック」「投資信託レファレンス」を刊行。</li> <li>• 投資家向けのNISAセミナーを多数実施。</li> </ul> </li> </ul>
 <p>従業員のウェルビーイングの向上</p>	<p>当社の企業価値の源泉は人的資本であり、従業員のウェルビーイング向上なしには当社の持続的成長も実現できないと考えています。</p>	<p>当社で働くことを通じて、従業員がウェルビーイングを感じている状態</p>	<p><b>継続実施</b> 評価・報酬体系の整備や、キャリア支援研修等を実施。フレックスタイム制の導入など、柔軟な働き方を支援し、定期的なストレスチェックを行うなど、従業員の健康状態の把握に努める。</p> <p><b>重点実施</b> 従業員エンゲージメントにつながるモチベーション向上策の導入。部署や役職を超えて交流できる仕組みを導入し、組織内のコミュニケーションを活性化。</p> <p><b>2023年の取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 進捗管理項目：(定量)従業員満足度の80%以上維持。</li> <li>▶ 実績：従業員満足度90.3% (2023年夏に実施した自己申告書において「大和証券グループで働くことに誇りを感じるか」という質問に対して①大いに感じる、②感じるの割合)。</li> </ul>
 <p>人権と多様性の尊重</p>	<p>当社のバリューチェーンにおけるステークホルダーの人権を尊重し、多様な人材を受け入れ活躍を推進することは、当社の持続的な成長のために重要であると考えています。</p>	<p>多様な人材が、他者と異なるバックグラウンドを強みとして発揮し、誰もがイキイキと活躍している状態</p>	<p><b>継続実施</b> 多様な人材が活躍できるためのマインド育成を目的とした人権研修の実施。女性活躍に関する行動計画の策定・実行。障がいのある従業員がより一層活躍できるよう、働きやすい環境を整備するための制度を導入。</p> <p><b>重点実施</b> ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン推進体制を強化し、多様な人材が活躍できる、公平で差別のない職場づくり。社長が委員長を務めるダイバーシティ&amp;インクルージョン推進委員会を設置し、全社的な推進を主導。バリューチェーンにおけるステークホルダーの人権デューデリジェンスに取り組み、誰一人取り残さない社会の実現に貢献。</p> <p><b>2023年の取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 進捗管理項目：(定量)女性管理職比率30%以上(長期目標)。</li> <li>▶ 実績：管理職に占める女性比率15.1% (2023年12月末時点)。</li> </ul>
 <p>コーポレート・ガバナンスの強化</p>	<p>健全で強固なガバナンス体制を維持・強化することは、ステークホルダーの信頼獲得にもつながり、当社の企業価値向上と持続的な成長も実現できると考えています。</p>	<p>当社に最適なガバナンス体制が維持・構築されている状態</p>	<p><b>継続実施</b> より高度なガバナンスの実現に向けて、取締役会は3名の社外取締役を含む構成。社外取締役を構成員とした会議体を設け、ファンド運営やスチュワードシップ活動における利益相反を牽制する機能を有したガバナンス体制を構築。定期的にコンプライアンス研修を行うなど、高い倫理観とコンプライアンス意識を醸成。</p> <p><b>重点実施</b> 取締役会および監査機能の実効性向上に努める。</p> <p><b>2023年の取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 進捗管理項目：(定性)取締役会の実効性評価の継続実施。</li> <li>▶ 実績：取締役会の実効性評価の継続実施について、他社事例の収集と比較検討を行い、制度設計を開始。</li> </ul>



## ウェルビーイングの向上

当社の企業価値の源泉は人的資本であり、従業員のウェルビーイング向上は、当社が持続的成長を実現するための礎になると考えています。当社では、19時前退社の励行、年次有給休暇取得率70%以上の推進に加え、フレックスタイム制度、テレワークを導入し、社員の働きやすさの向上に継続して取り組んでいます。



### エンゲージメントサーベイ

当社では社員のエンゲージメントを計測し、生産性や業績の向上につなげるため匿名形式のエンゲージメントサーベイを定期的実施しています。あるべき姿に向かってPDCAを回すため、グローバル高業績企業基準値など複数のベンチマークを設定しています。サーベイの結果をもと

に強みや課題を把握し、組織の改善活動を行うとともに、社員一人ひとりの成長へつなげていきます。社員のより一層の成長、生産的な職場環境、心身の健康を実現し持続的なエンゲージメントの向上を目指しています。

### 健康経営

大和証券グループは2015年以降、経済産業省が東京証券取引所と共同で選定する「健康経営銘柄」に8回、日本健康会議が認定する「健康経営優良法人(ホワイト500)」に7回選出されており、健康経営を推進しています。2022年度

には、「歯科検診費用補助制度」を初めて実施しました。また、社員の健康促進とコミュニケーションの活性化を目的に、チームや個人で毎日の歩数を競うウォーキングイベントなども実施しています。

### 社内表彰制度

当社で働くことに対して高いモチベーションを社員に持ってもらう施策として、「大和アセット・マンスリー・エンゲージメント・アワード(DMEA)」を創設しました。毎月、当社の経営に対して、収益だけでなくコスト削減やレピュテーションの向上を含め、貢献した人またはチームを表彰する制度で、様々な観点から社員の活躍を表彰しています。経営陣が月次で表彰対象者を選定しています。



DMEA受賞者

すべての社員が最大限のパフォーマンスを発揮し、生き活きと働き続けられる職場を



上野 賢一  
常務執行役員 人事・秘書担当

### 競争力の源泉は人材

当社の競争力の源泉は人材です。すべての社員が最大限のパフォーマンスを発揮し、生き活きと働き続けられる職場をつくるとともに、高い目標に挑み続ける真のプロフェッショナル集団を目指します。

人材の「育成」という観点では、個々人が自律して学び続けられるよう、キャリアプランに合わせて個別最適化できる豊富な研修プログラムと柔軟な受講環境を整備しつつあります。その過程で、個々人のキャリアパスや保有スキルを可視化し、適材適所の人材ポートフォリオを構築していきます。評価・処遇のあり方も変化させ、競争力のある処遇制度の整備を進めています。

大和証券グループの人事制度は進化し続けており、働きがいや従業員満足度は向上してきました。しかし、それらが生産性や業績の向上に十分につながっているかは検証が必要だと考えました。そこで、社員の率直な意見を把握し、継続的な改善活動を行うために、匿名のエンゲージ

メントサーベイ(意識調査)を定期的実施しています。サーベイの結果をもとに強みや課題を把握し、改善施策を実施することで、生産性や業績の向上につなげたいと考えています。

### 多様性をチカラに変える

当社のバリューチェーンにおけるステークホルダーの人権を尊重して、多様な人材を受け入れ活躍を推進することは、当社の持続的な成長のために重要であると考えています。「多様性をチカラに変える組織」を目指す姿として、ダイバーシティ&インクルージョン推進体制を強化、多様な人材が活躍できる公平で差別のない職場づくりを進めています。また、女性活躍推進も当社の持続的な成長のために欠かせないものと捉えており、行動計画を策定し、実行しています。

今後も成長戦略としての人事戦略をより高い次元で押し進めていきたいと思ひます。



## ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

大和証券グループでは、特に注力すべき重点分野の一つとして「ダイバーシティ&インクルージョン」を掲げています。当社でも、社員一人ひとりが強み・個性を活かして最大限にパフォーマンスを発揮できるよう、ジェンダー・年齢・障がい・採用ルートなど、様々な観点からダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

### ジェンダー・ダイバーシティ(女性活躍推進)

当社は、社員に占める女性の割合が40.4% (2023年12月末現在)となっており、ダイバーシティの中でも、女性活躍推進を重要課題として捉え、行動計画を策定し、実行しています。

### 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画

計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日(5年間)

数値目標	実績
1 管理職に占める女性割合を2020年度比で2倍強となる <b>16%以上</b> とする	管理職に占める女性比率 <b>15.1%</b> (2023年12月末現在)
2 新卒採用における女性の採用比率を安定的に <b>50%</b> とする	新卒採用社員に占める女性比率 <b>47.9%</b> (2021年度～2023年度の平均)
3 男性の育児休職取得率を継続して <b>100%</b> 、取得日数を <b>14日以上</b> とする	男性育児休職取得率 <b>100%</b> 男性育児休職平均取得日数 <b>16.1日</b> (2022年度)

### その他の関連データ

男女の賃金差異の主な要因は、管理職に占める女性比率が低いことや、相対的に賃金の低い事務職の女性比率が高いことです(2010年度以降は原則基幹職としての採用に一本化)。今後も継続的に女性の管理職登用を進めることで、賃金差異は縮小するものと考えています。

- **男女の賃金の差異** (男性の賃金に対する女性の賃金の割合) **62.8%** (2022年度、全労働者)
- **社員に占める女性比率** **40.4%** (2023年12月末現在)

### 推進会議

#### ダイバーシティ&インクルージョン推進会議

半期に一度、社長をヘッドとしたダイバーシティ&インクルージョン推進会議を開催し、当社のD&Iへの取り組み報告や、今後の課題について議論を実施しています。

#### 大和証券グループ各社女性活躍ミーティング

四半期に一度、大和証券グループ各社の人事担当役員ならびにD&I推進担当が集い、女性活躍推進にかかる議論を実施しています。

### 仕事と育児の両立サポート — 男性の2週間以上の育児休職完全取得を推進 —

当社の社外取締役である白河桃子氏と男性の育児休職取得者との意見交換会を行いました。当社では、子どもが生まれた男性社員に対し「2週間以上の育児休職の取得を必須」としており、すでに男性の育児休職取得率は100%となっています。固定的性別役割分担意識を解消し、男女共に仕事と家庭を両立できる社会の実現を目指していきます。



プラチナくるみん  
当社は優良な「子育てサポート企業」として、2021年6月に厚生労働大臣より「プラチナくるみん」認定を受けました。



男性育児休職取得者との意見交換会の様子

### 女性管理職向け「メンター制度」

女性活躍推進の取り組みの一つとして、2023年度からメンター制度を導入しました。役員がメンターとなり、将来の役員やライン部長候補である女性管理職のキャリア形成をサポートしています。

### キャリアを考える「輪い和い」

社員同士で交流する機会を人事部が提供する、社員間ネットワーク「輪い和い(わいわい)」を運営しています。2023年度は「部下の育成・マネジメント」「育児と仕事の両立」をテーマに座談会を開催しました。

### 意識醸成に向けた各種研修



#### 人権啓発研修

テーマ **障がい者の方への合理的配慮の提供  
LGBTQ+の方について理解を深める**

人権問題について多角的に学ぶため、全社員を対象に動画研修を実施。



#### 介護研修

テーマ **仕事と介護の両立支援**

仕事と介護の両立に向けたポイントや、両立支援に関する社内の制度について周知し、両立への理解を深めることを目的として、全社員を対象に動画研修を実施。



#### 女性のヘルスケア研修

テーマ **女性のヘルスケア**

前年度に引き続き、女性のヘルスケアについて理解を深めることを目的に、新入社員と経験者採用者を対象に動画研修を実施。



#### アンコンシャス・バイアス研修

テーマ **職場にあるアンコンシャス・バイアス**

意識や行動変容を促進するプログラムに定評のある、荒金雅子氏を講師に迎えて、全社員を対象に動画研修を実施。

### 資産運用業界全体でのD&I推進 — Asset Management Women's Forum —

「Asset Management Women's Forum」は資産運用業界での女性活躍推進に取り組むことを目的として、当社を含む4社で2022年春に活動を開始しました。初年度の資産運用業界で働く方々に向けたイベントには、延べ約700名の方にご参加いただきました。

2023年度は新たに11社が活動に参画し、「働く女性」「人材育成を担う管理職」「ダイバーシティ推進責任者」の3つの視点から、セミナーやワークショップを企画・運営。業界全体で女性が活躍できる環境の醸成やネットワークの構築を進めています。



15社でのランチミーティングの様子



## コーポレート・ガバナンス体制

当社は、取締役会において、経営の重要な意思決定および各取締役の業務執行の監督を行うとともに、監査役会設置会社として、取締役会から独立した監査役および監査役会により、各取締役の職務執行状況等の監査を実施しています。また、当社は、2023年6月から運用経験豊富な2名の社外取締役を迎え、それぞれの専門的な知見を踏まえた意見を経営に取り入れています。社外取締役はスチュワードシップ監督委員会やFD諮問委員会での議長を務めており、

社外取締役の高度で専門的な意見は、当社のガバナンス強化につながっています。

取締役会は、高い倫理観および道徳観を持ち、かつ業務上の経験または専門的な知識を有する者により構成しており、2023年12月末現在、取締役14名（うち社外取締役3名、女性3名）となっています。

+ WEB コーポレート・ガバナンス体制についての詳細は、下記をご参照ください。  
<https://www.daiwa-am.co.jp/company/about/governance.html>

## リーガル&コンプライアンス

### 高度かつ専門的なコンプライアンス体制の構築に向けて

当社は資産運用会社として、お客様の大切な資産を運用し、運用目的を最大限達成するとともにスチュワードシップ責任等の社会的責任を果たすことが求められています。また、資産運用会社において、リーガル・コンプライアンスに関する課題は、経営に直結し、資産運用のあらゆる業務と密接に関連しているため、高度かつ専門的なコンプライアンス体制の構築が必要不可欠となっています。

法務コンプライアンス部は、企画課と審査課の2課体制で成り立っています。企画課は、当社におけるコンプライアンスの実践のための計画を企画・実行する戦略的組織であ

り、審査課は、コンプライアンスにかかる審査業務を横断的に担当し、モニタリングの実効性・効率性を高める専門的組織です。法務コンプライアンス部では、コンプライアンスに関する情報発信にも注力しており、これまでに部員が執筆した約100本の「コンプライアンス・コラム」を社内公開したり、タイムリーな情報発信として、気軽に読める「コンプライアンス・ニュース」を社内配信するなど、身近な事象にもアンテナを張り、常にコンプライアンスの感度を高く持つようにしています。

### 法務コンプライアンス部の組織体制

#### 企画課

大和アセットマネジメントらしいコンプライアンスを実践するための計画を企画・実行する戦略的組織として創設

- 法律相談・ILT（イノベーションリーガルチーム）、各種法務対応
- コンプライアンス・プログラムの企画・推進
- 企画各部、リスクオフィサーとの連携・支援
- 事務過誤対応、当局、協会対応窓口
- コンプライアンス研修の実施

#### 審査課

審査業務を同一課で担当することで、横断的な審査を実現し、モニタリングの実効性・効率性を高める専門的組織として創設

- 契約審査チーム
- 広告審査チーム
- 取引審査チーム
- 海外現法担当（兼任）

審査課はチーム制

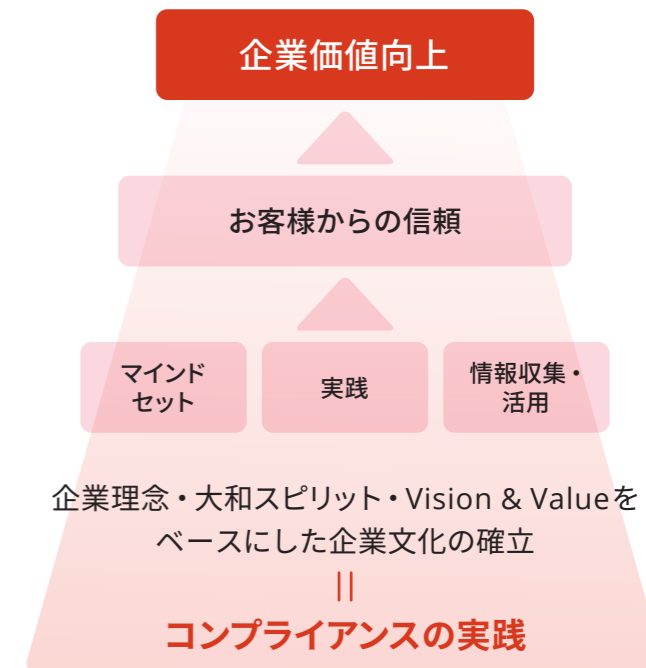


部員が執筆するコンプライアンス・コラム

### 2023年度におけるコンプライアンスの取り組みについて

2023年度のコンプライアンスの取り組みとして、「企業価値向上のためのコンプライアンスの推進」をテーマに掲げ、企業理念・大和スピリット・Vision & Valueをベースにしたコンプライアンスの意識改革を目指しています。この取り組みは、「コンプライアンス・プログラム」として、取締役会の承認を得て策定しており、四半期ごとに進捗状況を取締役に報告するとともに、社内イントラネット上で全従業員に公開しています。

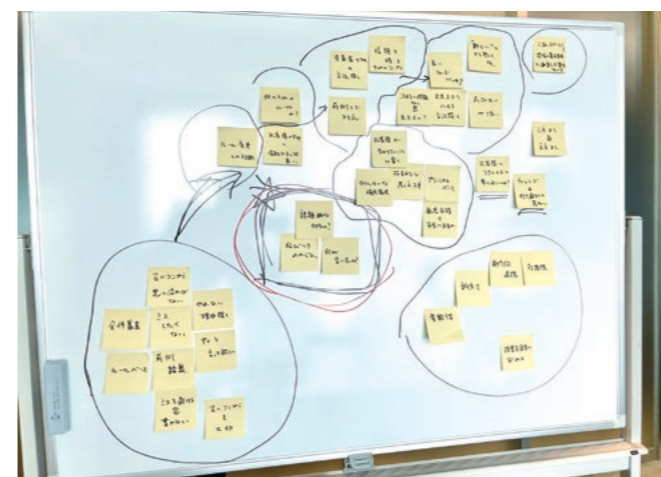
コンプライアンスの取り組みが、企業理念の浸透につながり、企業理念に沿った各役職員の活動が付加価値の源泉となって、よりお客様に選ばれる企業になるとの認識のもと、コンプライアンスの推進をブランディングとして捉え、当社の業務遂行全般をリーガル・コンプライアンスの観点からサポートするとともに、業界のリーガル・コンプライアンス部門をリードしていく存在になりたいと考えています。



### 大和アセットマネジメントらしいコンプライアンスの醸成

コンプライアンスの実践とは、法令諸規則等の遵守だけではなく、根底にある企業理念を浸透させ、実践していく取り組みであり、戦略的に取り組んでいくことで、ブランディングとして、企業価値向上につながっていくものと考えています。企業によって、コンプライアンスのあり方は様々であり、わたしたちは、「大和アセットマネジメントらしいコンプライアンス」を確立することを目指しています。そのため、今期は、当社らしいコンプライアンスとはどういうことなのか、根底にある企業倫理、Vision & Valueから考える研修を

実施しました。スモールミーティング形式で実施し、役職員一人ひとりが、自身の意見をチームに共有することで、互いの価値観を可視化・共有することができました。企業理念やVision & Valueという、役職員が腹落ちする価値観を軸に、持続的な企業価値の向上を図るため、それぞれが同じ方向を向いて業務に取り組んでいることを実感できる研修でした。役職員全員がそれぞれ、当社らしいコンプライアンスについて共通認識を持てるよう、今後も当社らしいコンプライアンス意識の醸成に取り組んでいきます。



コンプライアンス研修のアウトプット



コンプライアンス研修の様子



## フィデューシャリー・デューティーの浸透と実践のための取り組み

当社が真に顧客本位を実践する運用会社となるため、すべての役職員がフィデューシャリー・デューティー (FD) を正しく理解し、実践していくことが重要だと考えています。業務の中で常にFDの視点を持ち一人ひとりが考え実践していけるよう、2023年度も定期的な社内研修を実施しました。研修時には、アンケートを実施し、役職員の意識の変化をモニタリングするほか、今後の業務運営へ活かすべく役職員の実務に基づいた意見を吸い上げて、適宜フィードバックを行っています。

### ／ プロダクト・ガバナンスの強化

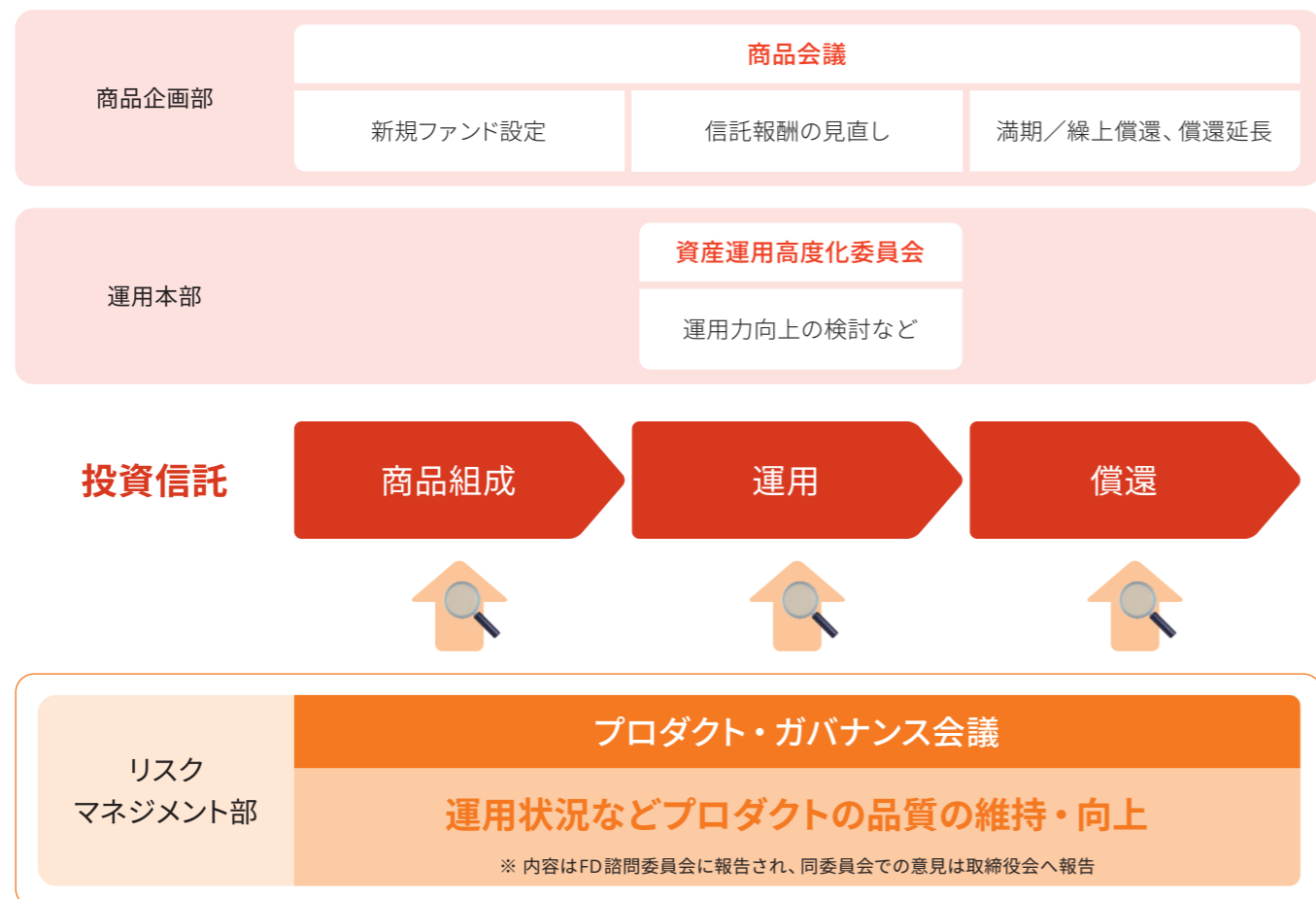
当社では、お客様の最善の利益に適った商品を提供するため、プロダクトの品質の維持・向上に努めています。2023年度は、経営陣が参画する「プロダクト・ガバナンス会議」を設置し、プロダクト・ガバナンスの実効性の向上を図りました。

同会議は、原則として四半期に1回開催され、業務執行取締役が参加します。同会議では、運用状況、商品性、開示の適切性などプロダクトの品質維持・向上全般に関する事

項に関して、検証結果の報告や対応方針の審議・決定、実行状況の確認を行います。

また、外部の視点を取り入れるため、同会議の決議事項や報告事項は、社外取締役およびリスクマネジメント担当を構成員とする「FD諮問委員会」へ報告され、同委員会での意見は取締役会に報告されます。同委員会は、2023年6月から運用会社での経験が豊富な社外取締役が議長を務めており、ガバナンスの一層の強化につながっています。

### プロダクト・ガバナンス体制



## 金融経済教育の推進

当社は、継続的な金融経済教育の提供を通して人々の金融リテラシー向上に貢献するため、2023年度より「金融教育・サステナビリティ推進課」を設立しました。今後は当課を中心に金融経済教育を展開し、人々の長期的な資産形成に資する取り組みを推進します。

### ／ 東京都講師派遣事業への参画

当社は、東京都による金融リテラシー向上のための講師派遣事業に発足時より参画しています。

2023年10月、杉並区の社会福祉協議会の職員向けに、iDeCoや新NISAを中心とした資産運用の必要性に関するセミナーを行いました。ワークシートを用いて資産運用シミュレーションやお金の色分けを実際に行ってもらい、参加者の方からも「どのように資金を運用すればいいのか基本的なところから学ぶことができた」という感想を聞くことができました。



セミナーの様子

### ／ 「投資信託クリエイターズカップ」を開催

当社は、香川大学教育学部附属高松中学校の3年生に、Zoomと実地を組み合わせた計3回の出張授業を行いました。

2023年度は「投資信託クリエイターズカップ」と題し、生徒に「これからの時代の個人と社会を豊かにするための投資信託」というコンセプトのもと投資信託を組成してもらい、どの投資信託が一番良いか、生徒と先生と当社で選定しました。最優秀ファンドには「宇宙」をテーマにした投資信託が選ばれ、その他の優秀ファンドには「円安」や「脱炭素」に着目したものがありません。生徒からは、「企業と社会のつながりを知ることができた」「運用への興味がわいた」などの感想が寄せられました。

このような取り組みが金融や経済に対する興味を持つきっかけになることを願い、今後も継続して金融経済教育を推進していきます。



集合写真

## Voice

2023年で3回目となった当企画は、大和アセットマネジメントさんと一緒に授業を作りあげていった結果、集大成のような授業を実践することができました。生徒たちは、投資信託について全く知らない段階から、授業を通して投資信託案を作成できる段階まで成長しました。この企画を通して、生徒は経済について自分の問題として捉え、自ら考え、判断し行動できる力を身につけたと感じます。

香川大学教育学部附属高松中学校  
小野 智史 教諭



## 新しいNISA始動に向けた施策

日本政府による「資産所得倍増プラン」の具体的な取り組みの柱である「新しいNISA」始動に伴い、当社では販売会社とコミュニケーションを重ね、新商品の開発や現場サポートのコンテンツ提供を行いました。

### ／販売会社の預かり資産担当者向け「NISAガイドブック」刊行

金融リテラシー向上には、投資家向けの情報提供だけではなく販売会社の営業員向けサポートも不可欠と考えています。税制の理解はもとより、ケーススタディとして「よくある質問への回答例」を交えながら、実践型の解説書を制作しました。新NISAは、国民の生涯非課税投資を後押しするという金融ビッグバンに並ぶ変革であり、投資初心者を含めて幅広い投資家とのコミュニケーションの機会を生みます。また当書は、投資信託の税制読本等も制作されている山田コンサルティンググループ協力のもと、刊行しました。



NISAガイドブック

### ／「スタイル9」～投資初心者向け、スタイル診断を開発～

「資産運用をカラフルに」をキャッチフレーズに、投資初心者向けに、投資家それぞれのスタイルに合わせた運用を投資信託で実現させる9つのポートフォリオを用意したのが「スタイル9」です。NISAつみたて投資枠商品であり、資産運用の一步から運用状況までWEBツールでサポートできるのが特徴です。投資スタイル診断では、投資に対する考え方やリスク許容度につながるいくつかの簡単な質問に回答いただくことで、ご自身に最適な投資スタイルに導き、加えてライフプランによる資金目標などを考慮した、積立（資産運用）シミュレーションも可能です。



「スタイル9」投資スタイル診断WEBツールの一部

資産運用をカラフルに

# STYLE 9

投資をはじめたい！  
でも何から始めたらいいか？分からないあなたへ  
まずはあなたにあった投資スタイルの診断から始めてみませんか？

初めての方・スタイル9 ID未登録の方  
投資スタイルを今すぐ診断

スタイル9 ID 登録済みの方 ログイン

+ WEB 詳細は、下記をご参照ください。  
<https://style9.qri.jp/dam>

supported by 大和アセットマネジメント



## ESGファンド情報開示のあり方を示唆

金融庁による「資産運用業高度化プログレスレポート2022」にてESG投信における情報開示の期待が示される以前より、当社ではESGファンドの情報開示について先進的に取り組んできました。

### ／「カーボンZERO インパクトレポート2023」発行

当社を代表するESGファンドの一つが、脱炭素テクノロジー株式ファンド(愛称：カーボンZERO)です。当ファンドのインパクトレポートでは設定来より年に一度の頻度で、ESGファンドとしての意義や運用理念、ESG調査や運用手法、さらに運用成果として投資が社会に対して生むインパクトについて、個人投資家の皆様にも分かりやすくご理解いただけるよう、解説をしています。カーボンZEROは世界的にも最も厳しい基準である欧州のSFDR第9条に相当するファンドであり、運用助言であるカンドリアム社協力のもと、先進的な情報開示をして業界をリードしています。



カーボンZEROインパクトレポート2023

+ WEB 詳細は、下記をご参照ください。  
<https://www.daiwa-am.co.jp/special/carbonzero/>

### ／「みんなで育む明日への森」植樹活動 ～カーボンZERO～

当社と販売会社は「みんなで育む明日への森」と題して、カーボンZEROの信託報酬の一部を「認定NPO法人環境リレーションズ研究所」が運営する植樹プロジェクトに寄付することで、毎年植樹を実現しています。2023年までに全国4カ所の植樹地に対して、累計16,104本を植樹してきました。この活動はファンドが存続する限り毎年継続して行っていく予定です。当プロジェクトは投資信託を提供する金融機関側も、投資家と共に脱炭素社会の実現を歩む仕組みとして、東京金融賞のESG投資部門で、「グリーンファイナンス知事特別賞」を受賞しました。



山梨県笛吹市芦川町(2022年6月)

### 植樹プロジェクトのご紹介



2022年植樹地  
山梨県 笛吹市 芦川町



+ WEB 動画はこちら  
[https://youtu.be/h\\_iSAmqERbw](https://youtu.be/h_iSAmqERbw)

2023年植樹地  
東京都 西多摩郡 檜原村



+ WEB 動画はこちら  
<https://youtu.be/rqEg09-pKRw>



# ビジョン・バリュー浸透と実践に向けての取り組み

## 第2回タウンホールミーティング開催

2022年に引き続き、小松社長主催のタウンホールミーティングを2023年12月25日と28日に開催しました。エンゲージメント向上を目的の一つとして、今後の当社の方向性について、今回は、前回よりも対話を重視した形式で行いました。経営陣にとっては社員の声を直接聞くことができる貴重な機会に、社員にとっては経営陣の考え・会社の方向性に理解を深めることができる貴重な機会になりました。



タウンホールミーティング

## ビジョン・バリュー (VV) 推進チームの活動

当社は、2020年4月にビジョンとバリューを策定し、社員一丸となって目指す未来像に向かって進んでいます。この推進活動を、有志が集まった「VVチーム」が行っています。2023年7月に「VVチーム」のメンバーが一新され、第2期のメンバー（下図）が、初期メンバーの思いを引き継ぎ、さらなるビジョン・バリューの浸透のため、力を注いでいます。

当チームは、社員がビジョン・バリューを意識しやすいように、様々な施策を企画・運営しています。例えば、掲げているバリューをテーマにした外部講師による講演会「インプットDAY」や、バリューの一つである「持続可能な社会に貢献する」の推進活動として社員にエコ活動を身近に感じてもらおう「サステナMONTH」などを実施しています。VVチ

ームの活動は、社員の意識を共有化し、ビジョン・バリューを実践する後押しにつながっています。今後も社員一人ひとりがビジョンに向かって進むことができるよう、積極的な活動を続けていく予定です。

## 社員が選ぶ、ビジョン・バリューアワード

2022年度より社内表彰を始めました。年に1度「ビジョン・バリューを意識し2人以上で取り組んだチャレンジングな事例」を全役職員から募集し、全役職員の投票を経て受賞チームを決定します。好事例の共有が新たな発見を生み、互いのリスペクトを育むことでチャレンジングな社内風土の醸成につなげていきたい、と考えています。

### 第2期ビジョン・バリュー推進チーム



論理的に考え行動する、頼りになるチームです。

人事部  
小林 淳



持続可能な企画をこれからもメンバーとお届けします！

人事部  
神保 洋子



これからも誠実に、着実にビジョン・バリューの浸透に取り組みます！

法務コンプライアンス部  
山中 優誠



皆さんが一致団結できるような企画をこれからも進めていきます！

商品企画部  
泉澤 聖海

VVチームとして革新的な活動を進めていきますのでご期待ください！



経営企画部  
荊 雨晴

VVチームの活動を通じて社員の一体感を高めていきましょう！



経営企画部  
福田 裕介

相手の立場に立って、皆さんと共にVV活動に取り組んでいきたいです。



運用企画部 兼  
海外ビジネス部  
松田 直美