



未来の可能性を拓き、  
真に“豊かな”社会を育む。

私たちは、お客様一人ひとりと歩みをともにし、  
同じ夢を追い求めながら、  
未来に託す思いにこたえる資産運用の新しいカタチを追求していきます。

### 責任ある機関投資家として

お客様からお預かりした大切な資産を中長期的に増やすことこそ、最大の使命。私たちは日本版スチュワードシップ・コードに賛同する「責任ある機関投資家」として、また、PRIなどの国際的な企業行動指針や原則に署名し活動する運用会社として、ESG課題について投資先企業に働きかけ(エンゲージメントや議決権行使)、課題解決を促すことにより中長期的な企業価値向上および社会全体の持続的成長に資すること、そして「社会的課題の解決と投資リターンの両立」を目指しています

#### 運用資産残高

約 **86.8** 兆円

#### 投資顧問業務

約 **72.2** 兆円

#### 投資信託業務

約 **14.6** 兆円

2023年12月末現在

#### 議決権を行使している企業

##### 日本企業数

約 **2,500** 社

##### 投資残高

約 **25** 兆円

##### 外国企業数

約 **2,700** 社

##### 投資残高

約 **22** 兆円

2023年6月末現在

#### スチュワードシップ活動(国内・年間)

##### ミーティング企業数

約 **530** 社

##### ミーティング件数

約 **1,300** 件

##### 企業との接触件数※

約 **7,100** 件

※ミーティングのほか、会社説明会、工場見学、電話会議、個別電話取材等を含む総件数  
2022年7月～2023年6月



中長期的な投資リターンの向上  
(=中長期的な企業価値向上により得られるもの)

【ESG】  
持続的成長と付加価値創造の両立に向け、投資先にESG課題への取り組みを求め、自らも高度化を推進します

【議決権行使】  
「ガバナンスのミニマムスタンダードを求める機会」と位置付け、透明性の高い判断プロセスで適切に行使します

【エンゲージメント】  
「企業にベストプラクティスを求める機会」と位置付け、中長期的な企業価値向上に資する意見表明を行います

【フィデューシャリー・デューティーの実践】  
上記3項目を支える基盤として位置付け、お客様本位の商品・サービスの提供に向けた取り組みを進めます

アップサイドポテンシャルの追求  
(「稼ぐ力」の向上)

ダウンサイドリスクの抑制  
(価値毀損要因の排除)

中長期的な  
企業価値向上に資する活動  
(スチュワードシップ活動)

		トップダウンESGテーマ	ゴール (テーマの長期方針、具体的なゴールは企業ごとに異なる)
E S G	E	気候変動問題	2050年ネットゼロを目標に掲げた活動を行うように企業に促す
		自然資本・資源保護	自然資本・資源の使用量抑制、廃棄量削減及び適切な管理を企業に促す
		環境破壊・汚染防止	違法な森林伐採や農地開発への対処、プラ資源循環型モデルへの移行を促す
		環境事業機会	環境対応による企業価値拡大/環境負荷低減の両立を企業に促す
	S	人権	児童労働や移民強制労働の排除など、人権視点のサプライチェーン構築を促す
		持続可能な地域社会	国内人口減少の中で、持続可能なインフラへの転換を企業に促す
		人的資本	多様な働き方の実現、人材教育の強化、人的生産性の向上を促す
		健康と安全	ウェルネス経営への移行、グローバルな医薬品アクセスの改善などを促す
		サプライチェーン管理	サプライチェーンの可視化等による労働・環境・社会問題の解消・抑制を促す
	G	企業行動促進	持続的な企業価値向上のため、ESG情報開示や資本効率の改善を促す
		安定・公正なガバナンス体制	経営の規律改善、グループガバナンスの見直し・強化などの体制構築を促す
		ガバナンス改革	取締役会のスキルセット高度化、ダイバーシティ経営推進、取締役会の実効性向上等により、積極果敢な執行の後押しとなるガバナンス改革を促す



## 人的資本経営の推進へのSMTAMの取り組み

～人への投資による将来の企業価値向上へ～

2020年に経済産業省が「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～」を発表し、その後岸田内閣が「経済財政運営と改革の基本方針2022(いわゆる「骨太の方針2022」)」で新しい資本主義を実現するために人への投資の拡大を明確に打ち出したことから、人的資本経営への注目が高まっています。人的資本経営とは、人材を企業活動の「資本」と捉え、その価値を最大限に引き出すことによって持続的な企業価値向上につなげる経営手法です。改訂版「骨太の方針2023」では、三位一体の労働市場改革の成果としての構造的賃上げによる「賃金と物価の好循環」、公的投資を呼び水とした「人への投資を中心とした民間投資拡大」を進め、多様な人材が企業の生産性の向上につながる社会を創ることを目指しています。

### 人的資本経営が注目される背景

人的資本経営が注目される背景には、企業を取り巻く環境変化があります。日本では少子高齢化による労働人口の減少を補うための女性、シニア世代、外国人などの登用が必要になっており、これまでの画一的な人材管理から、従業員一人ひとりに応じた柔軟な勤務形態の採用が求められています。新

ナンス)でも重要項目と考えています。それは、取締役候補者の社内人材である管理職に占める女性比率や外国籍社員比率は、将来の取締役会における多様性の鍵となるためです。

### 人的資本投資を価値創造ストーリーの中で提示

企業が人的資本経営に取り組むのには、外部環境の変化のみ

[https://www.smtam.jp/file/06/stewardship\\_report.pdf](https://www.smtam.jp/file/06/stewardship_report.pdf)



# 三井住友トラスト・アセットマネジメント

## 【ご留意事項】

- 当資料は三井住友トラスト・アセットマネジメントが投資判断の参考となる情報提供を目的として作成したものであり、金融商品取引法に基づく開示書類ではありません。
- ご購入のお申込みの際は最新の投資信託説明書(交付目論見書)の内容を必ずご確認のうえ、ご自身でご判断ください。
- 投資信託は値動きのある有価証券等(外貨建資産には為替変動リスクを伴います。)に投資しますので基準価額は変動します。したがって、投資元本や利回りが保証されるものではありません。ファンドの運用による損益は全て投資者の皆様へ帰属します。
- 投資信託は預貯金や保険契約とは異なり預金保険機構および保険契約者保護機構等の保護の対象ではありません。また、証券会社以外でご購入いただいた場合は、投資者保護基金の保護の対象ではありません。
- 当資料は信頼できると判断した各種情報等に基づき作成していますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。また、今後予告なく変更される場合があります。
- 当資料中の図表、数値、その他データについては、過去のデータに基づき作成したものであり、将来の成果を示唆あるいは保証するものではありません。
- 当資料で使用している各指数に関する著作権等の知的財産権、その他の一切の権利はそれぞれの指数の開発元もしくは公表元に帰属します。
- ご契約の当事者は販売会社であり、三井住友トラスト・アセットマネジメントは契約の当事者とはなりません。