

(原文の抄訳)

Richard F. Lacaille
Chief Investment Officer

取締役の皆様へ

注 原文発行日

ステート・ストリート・グローバル・アドバイザーズ（弊社）は世界中の1万社を超える上場企業に投資する長期投資家として、独立した実効力ある取締役会が質の高い監督を行うことこそが、企業に長期的価値をもたらす最大の要因だと考えています。弊社は長きに渡り、従業員と取締役会における多様性や、取締役会による実効力ある監督が、持続可能な長期の財務パフォーマンスとの間に相関関係を持つと考えてきました。そうした考えに基づき、「Fearless Girl（恐れを知らぬ少女）」キャンペーンなどジェンダー・ダイバーシティや取締役会の有効性に焦点を当てた弊社のスチュワードシップ活動を通じて、あるいはSASB（サステナビリティ会計基準審議会、ボックス1を参照）の多様性に関する指標を組み込む形で弊社が開発したESGスコアリングシステム「Rファクター™1」を通じて、弊社は投資先企業に対し、取締役会と従業員の多様性（ダイバーシティ）に関する詳細な情報開示を求めています。

人種的公平に関して目の前で起きている問題を受け、弊社は人種や民族の多様性がわれわれ投資家に及ぼす影響について、これまで以上に注視するようになりました。そのためステート・ストリート・グローバル・アドバイザーズは2021年以降、投資先企業に対し、人種/民族的多様性に関連して各社が抱えるリスク、目標、戦略を明確に示し、株主に開示するよう求めることをお知らせ致します。

長期投資家として弊社は、企業における人種/民族的多様性やインクルージョンの欠如は経営上層部や取締役会が認識し、対処すべきリスクであると確信しています。均質な取締役会および従業員に起因するリスクは深く理解されており、数年前に弊社がジェンダー・ダイバーシティに焦点を当てるきっかけとなりました。似たようなバックグラウンドを持つ人々で構成されるグループは既存の考え方に疑問を持つことに消極的な傾向があるのに対し、多様性のあるグループは意思決定、リスク監視、イノベーションの向上にプラスの影響を及ぼすことが、調査・分析で示されています²。別の研究からは、人種、民族、性別において最低限必要な多様性を確保している経営陣は、平均以上の収益性を上げる可能性が高いことが示されています³。さらに、透明性が高い人材の採用、昇進、賃金慣行を通じて従業員の多様性やインクルージョンを促進している企業は、生産性⁴、売上高⁵、市場シェア⁶が向上しています。それとは反対に、多様性の低い企業は業績が同業他社を下回り⁷、レピュテーションリスクに直面する⁸可能性が高くなります。米国企業は人種的多様性に関するデータを把握するよう規制当局から求められていますが、残念なことに、ラッセル1000指数構成企業のうち、従業員の性別や民族に関する詳細データを公表している企業はわずか4%にすぎません⁹。

ジェンダー・ダイバーシティに関するデータを測定・収集し、世界中の企業間で比較することは概ね可能ですが、弊社が投資先企業とエンゲージメントした結果、人種/民族的多様性を把握することは企業、取締役会、投資家のいずれにとっても困難であることが明らかになっています。人種/民族的多様性は国や地域によって大きく異なる場合があります。情報開示の観点からすると、人種/民族的マイノリティに関する情報の収集を制限している国もあります。その上、SASBは人材管理に対するアプローチを進化させている一方で、現行の多様性指標は9業種にしか適用されていません。

こうした複雑さを認識した上でもなお、取締役会や投資家にとって、投資先企業の従業員の人種/民族的多様性に関して確固たる情報とデータを取得し、関連目標を達成するために取るべき対策を理解することが極めて重要であると弊社は考えます。その目的を達成するため、弊社は投資先の米国企業、および可能な限り米国以外の企業に対しても、以下の5つの重要な分野に関して株主に具体的に説明することを求めます。

- 1. 戦略:** 企業全体の人材管理の慣行および長期戦略において多様性が果たす役割
- 2. 目標:** 多様性に関する目標、その目標が企業全体の戦略にどのように寄与するか、また、目標の管理方法と進捗状況
- 3. 測定基準:** 海外を含む企業全体の従業員および取締役会の多様性を計測する基準
具体的には以下の通り：
 - 従業員 - 全ての正規社員の人種、民族、性別の内訳（業界特有の雇用カテゴリーや勤続年数別に）。米国企業の場合、米国雇用機会均等委員会（EEOC）のEEO-1調査が定める開示の枠組みを使用することができます。米国以外の企業は、SASBの指針と各国で推奨されている枠組みに沿った情報開示が奨励されます。
 - 取締役会 - 取締役の人種や民族構成など、多様性に関する特性
- 4. 取締役会:** 取締役の人種や民族構成に関する目標と戦略。従業員、地域社会、顧客、その他主要なステークホルダーの多様性を反映した取締役の構成になっているかなど
- 5. 取締役による監督:** 多様性とインクルージョンに関して、取締役が監督責任をどのように遂行しているか

さらに、弊社は企業に対し、特に組織の上層レベルで多様な人材を採用し定着させる際の障害について評価するよう求めます。そして、多様な才能ある人材プールを確保し、支援し、開発するための対策を講じるよう働きかけます。取締役レベルでは、強力な取締役として備えるべき中核的能力よりもCEOの経験といった職務経験に重点を置くことで、優秀な人材のパイプラインは狭められがちです。取締役候補探しの基準を意図的に広げている企業によると、人種や民族的に多様な幅広い人材プールは既に存在しているとのことです。

弊社は今後のエンゲージメントでの対話の一環として、こうしたテーマを盛り込んでいきます。これまで通り、弊社の主要ツールは経営陣や取締役会とのエンゲージメントで、それは企業の計画や、取締役が監督責任をどのように遂行しているかについて理解することを目的としています。一方、必要があれば、弊社の期待を満たすよう企業に責任の行使を求めるために、議決権を行使する用意があります。

昨今の経済状況では特に、変化することは簡単なことではないと理解しています。ステート・ストリート・コーポレーションも不平等や人種問題に取り組むために、組織内や地域社会で、またアセット・スチュワードシップ・プログラムを通じて多くの対策を講じています。概要は過去のレポート、「[Corporate Responsibility Reports](#)」や「[Stakeholder Report](#)」をご覧ください。弊社も、自社の取締役会や経営上層の構成など、すべきことはたくさん残っています。最近では、経営上層部が自社の企業慣行を振り返り、人種の平等を強化するために実行すべき10項目の即時行動を掲げました。その進捗状況については取締役会が監督することになっています。

我々の会長兼CEOのロン・オハンリーが[6月に記した](#)ように、「ほとんどの人が無関係な第三者であるからと言って、ただ傍観していればよいというわけではありません（“Simply because most of us are innocent bystanders does not mean that we can just stand by.”）。実際、Fearless Girlキャンペーンを開始してから現在までの数年間で学んできたように、投資家と企業の双方にとって価値あることについて取り組むことで、私たちは利益を高め、共に繁栄し、そして社会的な進歩を促進することができ、それが弊社のミッションなのです。

この重要な問題に皆様と連携して取り組んでいきたいと考えています。ご質問があれば、弊社のアセット・スチュワードシップ・チームにご連絡ください（GovernanceTeam@SSGA.com）。



Rick Lacaille
Chief Investment Officer

ボックス1: SASBに基づく情報開示

サステナビリティ会計基準審議会（SASB）は、投資家に関係のある持続可能性情報の開示を強化することを目的とした、非営利の基準設定機関です。Eコマース/複合小売り/専門小売り、資産運用/管理、投資銀行/証券ブローカー、広告/マーケティング、専門サービス、ハードウェア、インターネットメディア/サービス、半導体、ソフトウェア/ITサービスの9業種の企業に対し、詳細な会計基準や、従業員の多様性に関する情報開示基準を明確に示しています。弊社はSASBの枠組みやESG情報の開示に関する業種別アプローチを一般的に支持していますが、SASBが示しているのはESG問題の管理と情報開示における最低基準であり、弊社が期待する最高基準ではありません。弊社は、多様性はすべての投資先企業にとって組織的に重要な問題であるとの考えに基づき、9業種以外の投資先企業からも同様の情報を収集しています。他業種の企業に対しても、SASB基準が9業種向けに提示する情報開示指針を用いるよう働きかけています。9業種の企業はEEO-1枠組みに基づき、このテーマに関する情報を報告しています。

¹ Rファクター（Responsible-Factor）は弊社が開発した、特定のESG特性について評価するスコアリングシステムであり、投資パフォーマンスを示すものではありません。スコアリングモデルによって導き出される結果は、対象企業の持続可能性とコーポレート・ガバナンスの要素に基づいています。

² Janis, I. (1972年). Groupthink: Psychological studies of Policy Decisions and Fiascoes（集団思考：政策決定と失敗における心理的研究）. Boston: Houghton Mifflin

³ McKinsey, Delivering through Diversity（多様性を通じた成果の実現）

⁴ A. Garner, S. Kampelmann, and F. Rycx, [“The Heterogeneous Effects of Workforce Diversity on Productivity, Wages, and Profits](#)（従業員のダイバーシティが生産性、賃金、利益に及ぼす多様な影響）,” Centre Pour La Recherche Economique et Ses Applications Document de travail no 1304, pp. 4-5, 2013年9月。

⁵ [“Global Diversity and Inclusion: Fostering Innovation Through a Diverse Workforce](#)（グローバルな多様性とインクルージョン：従業員の多様性を通じたイノベーションの促進）,” Forbes Insights, 2011年7月最終修正。

⁶ “Kelly Services: Diversity must help bottom line to be sustainable（多様性が利益の持続可能性に寄与）,” Crain's Detroit Business, 2013年11月14日最終修正。

⁷ McKinsey, Delivering through Diversity（多様性を通じた成果の実現）

⁸ PWC, [Magnet for talent: Managing diversity as a reputational risk and business opportunity](#)（優秀な人材を引き付ける：レピュテーションリスクおよび事業機会としての多様性の管理）

⁹ [Big Companies Track Workforce Diversity But Won't Share the Results](#)（大手企業は従業員の多様性を調

査しているが、結果は公表せず) ,Bloomberg、2020年7月27日。

本資料は有価証券の売買の勧誘を目的として作成されたものではありません。勧誘は目論見書等の資料によってのみなされます。本稿はステート・ストリート・グローバル・アドバイザーズが作成したものをステート・ストリート・グローバル・アドバイザーズ株式会社が和訳・編集したものです。内容については原文が優先されることをご了承下さい。

投資にはリスクがあり、元本を失うことがあります。本稿に記載されている見解は作成時点のものであり、市場およびその他の条件によって変更される場合があります。本稿には将来の見通しに関する記述とみなされうる可能性のある一定の情報が含まれています。本稿に含まれる過去の事実以外の全ての記載は、ステート・ストリート・グローバル・アドバイザーズが将来発生する可能性があると予測する、信託する、または起こると見込まれる可能性のある活動やイベント、展開が含まれています。これらの見解は、弊社が過去の傾向や現在の状況、予測される将来の展開および状況において適切であると考え他の要因の経験と認識に照らし、弊社が行った特定の仮定と分析に基づいています。それらは多くの仮定やリスク、不確実性が含まれており、その多くは弊社の制御が及ばないものです。将来の運用成果を保証するものではなく、実際の結果や展開はそうした予想とは大きく異なる可能性があることにご注意ください。

ステート・ストリート・グローバル・アドバイザーズ株式会社

金融商品取引業者登録番号関東財務局長（金商）第345号

加入協会 一般社団法人日本投資顧問業協会、一般社団法人投資信託協会、日本証券業協会

ssga.com/jp