

NEXTGEN ESG JAPAN



NextGen ESG Japan

Annual Report 2026

SDG
Impact Japan



はじめに

読者の皆さまへ



サシャ ベスリック

最高投資戦略責任者 /
株式会社SDGインパクトジャパン*

株式会社SDGインパクトジャパンは、NextGen ESG Japanの運用会社へ投資助言を行っています。

2026年も半ばを迎え、NextGen ESG Japan戦略はひとつの重要な局面に立っています。確信が根拠と結びつき、パーパス起点の投資が紛れもない成果を生み出している、そのような局面です。

当ファンドのポートフォリオのパフォーマンスは、当初の投資仮説と概ね合致しています。設定以来（2022年4月～2026年5月）、当ファンドの年率リターンは16.40%、シャープレシオは1.48となりました。このシャープレシオは、当該期間においてリスクに見合った良好なリターンを生み出してきたことを示唆しています。堅実な絶対リターンと優れたリスク管理を両立できていることは、私たちのコアとなる確信を裏付けています。すなわち、日本の中小型株に対する独自性の高いファンダメンタル分析は、他の投資家が見過ごしている真の価値創出の機会を見出すことができるということ、そして重要なリスク要因への規律ある取り組みが、市場が不安定な局面において資本を守るということです。

SDGインパクトジャパンは、これらの中小型企業—日本の上場企業の中で大きな割合を占め、全国で数百万人の雇用を支えている企業群—こそが日本経済における変革の真の推進力であるという確信を、これまで一貫して持ち続けてきました。ESGの意義について他者が議論を重ねる一方で、私たちはこのダイナミックな環境の中で、前向きな変化とイノベーションを牽引する新興のリーダー企業を見出すことに注力してきました。

日本の金融市場は目覚ましい底堅さを示しており、海外からの投資は急増し、新たな高水準に達しています。この動きは、好調な経済環境の反映というだけでなく、責任投資への構造的なシフトと、環境・社会・ガバナンス（ESG）原則が企業戦略に組み込まれつつあることを示すものです。日本政府による「グリーントランスフォーメーション（GX）」などの前向きな政策は、投資環境を再定義し、持続可能性が選択肢ではなく、企業の長期的な成功に不可欠な要素であることを明確にしています。

徹底した分析による投資価値の抽出

私たちの経験は、一つの明確な答えを示しています。ESG要因の中には投資価値が存在しますが、それは自然に得られるものではなく、徹底した規律ある投資活動を通じて抽出されるべきものです。ESGスクリーニングを適用するだけ、あるいは第三者評価が高い企業を選定するだけで自動的に高いリターンが得られるという考え方は、必ずしも適切とは言えません。こうした手法はしばしば、後ろ向きのデータや汎用的な指標、表層的な評価に依拠しており、長期的な価値創出の真の要因を十分に捉えきれない可能性があります。

真の投資価値を引き出すには、深いファンダメンタル分析、独自のリサーチ、そして経営陣との積極的な対話が必要です。どのESG要因が企業の競争上の位置づけにとって本質的に重要であるか、どのガバナンス体制が価値創出を後押しし、あるいは制約するか、そしてどの事業運営上の慣行が市場の変化に対して強靱であり、あるいは脆弱であるかを見極めることが求められます。

私たちの実績は、これを明確に示しています。投資先企業が持続可能な取り組みを積極的に取り入れているのは、規制上の圧力や広報上の配慮からではなく、これらの取り組みが業務効率を高め、リスクを低減し、競争上の位置づけを強化するからです。私たちのエンゲージメントは、表層的な分析では見過ごされてしまう機会を明らかにしてきました。具体的には、利益率に影響するサプライチェーン上の脆弱性の克服、機敏な戦略展開を阻むガバナンス面の課題解決、そして収益性を向上させる潜在的な効率化の推進など、その内容は多岐にわたります。

厳格なESGの統合は、見せかけの美德表明や形式的なコンプライアンス対応にとどまるものではありません。長期的な価値創出と競争優位性を左右する本質的な要因を見極めることにあります。投資価値は「良い企業」を保有すること自体からもたらされるのではなく、特定のESG課題への対応によって大きな価値を引き出せる、割安な企業を見極め、経営陣とともにその可能性を実現していく過程から生まれます。これこそが投資活動の本質です。ミスブライズされた資産を見極め、価値創出の契機を理解し、企業とともにその価値を実現していくこと。ESGという枠組みは、従来の財務分析だけでは捉えきれないリスクと機会の全体像を、より包括的に分析するための視点を提供するものです。

Note: パフォーマンスデータは過去の実績を示すものであり、将来の成果を保証するものではありません。シャープレシオは、月次ネットリターンおよびリスクフリーレート0%を用いて算出しています。

出所：パフォーマンスデータは、2022年4月から2026年5月を対象とした、当ファンドのNAV（手数料・費用控除後）に基づく内部算出値

私たちの独自性

私たちの投資戦略は、目覚ましい成功を収めてきた逆張りの投資仮説に基づいています。日本の中小型株は本質的に市場から過小評価されており、市場全体が見過ごしている優れた価値創出の機会が存在するという考え方です。

私たちのアプローチは、深いファンダメンタル分析と経営陣との積極的な対話を重視しています。私たちのアプローチの独自性は、戦略的なESG要素を組み込んだ独自のエクイティストーリー分析と、投資先企業が本来の潜在力を最大限発揮することを後押しするフレンドリー・アクティビスト型のエンゲージメントにあります。この規律あるプロセスにより、強い成長軌道と持続的な競争優位性を持つ企業を一貫して見出してきました。

投資プロセスでは、長期的な財務パフォーマンスに直接影響する本質的な要因に焦点を当てています。各投資先企業について独自の分析を行い、業務効率、リスク管理、ガバナンスの質、戦略的な位置づけを検証します。その上で、外部からの批評者としてではなく、価値創出における真のパートナーとして、経営陣とともに測定可能な改善を後押ししています。

この協働的なアプローチは、以下のような具体的な成果につながっています。

- **規律あるパフォーマンス：**
設定以来、当戦略は良好なシャープレシオを伴う持続可能なリターンの実現に注力してきました。これは、過度なリスクテイクや市場タイミングへの依存を避け、構造化された規律あるアプローチを取り続けていることを示しています。
- **オペレーショナルエクセレンス：**
積極的なエンゲージメントを通じ、投資先企業全体で業務効率、ガバナンス体制、戦略的な意思決定の改善を後押ししてきました。これらの改善は、財務パフォーマンスと競争上の位置づけの強化に直接つながるものです。
- **エンゲージメントを通じた価値創出：**
投資先企業との深い協働関係により、サプライチェーンの最適化、人材の定着、市場拡大戦略など、これまで見過ごされてきたリスクと機会への対応を通じて価値を引き出してきました。こうした取り組みは競争上の位置づけを強化し、事業・レピュテーション両面でのリスクを低減し、収益成長とマージン拡大の新たな機会を引き出すものであり、投資家の皆さまに卓越した長期的なリターンをもたらしています。

第三の道

投資の世界において、ESG支持派とESG批判派はそれぞれの正当性を主張しつつも、議論が噛み合わずにきました。NextGen ESG Japanは、双方の議論において見落とされている本質を捉え直すことで構築されています。

私たちは、そのどちらでもない「第三の道」を目指しています。既存のESG評価を無条件に受け入れることはありません。同時に、実質的なサステナビリティの重要性を過小評価することはありません。私たちのアプローチは、根拠に基づき、成果を重視し、投資家と社会の双方にとって意味のある結果によって測られるものです。

この第三の道は、日本の中小型企業が思想的な議論の中の抽象的な存在ではなく、現実の競争環境の中で実務的な判断を重ねる経営陣が率いる、生きた事業体であるという認識に基づいています。事業環境の変化への強靱性と適応力、そしてビジネスモデルを進化させ長期的な視点を取り入れる力こそが、これらの企業が複雑な環境の中でも成長し、優れたリターンを生み出す可能性を支えています。

私たちの使命は一貫しています。日本における持続可能なビジネスの未来を担うリーダーを見出し、支えることです。2026年、そしてその先においても、この一貫した長期的なアプローチへの取り組みを続けてまいります。言葉よりも具体的な行動を、宣伝的な主張よりも測定可能な改善を、そして受動的な株式保有よりも真のパートナーシップを優先する姿勢です。

第三の道とは、パーパスとパフォーマンスのいずれかを選ぶということではありません。財務、業務、ガバナンス、環境のいずれであれ、本質的な要因を厳格に分析することが、より良い投資判断とより強い企業につながるという認識に基づくものです。

四半期ごとの成果は、私たちが当初から確信してきたことを改めて示しています。投資における規律と真のエンゲージメントが結びついたとき、投資家と社会の双方が利益を得られるということです。これこそが、理念としてではなく、根拠に基づく実践としての、これからの投資の姿であると考えています。

Outline 概要

- 01 **コンセプトおよび戦略**
- 02 **セオリー・オブ・チェンジ**
- 03 **ファンドの持続可能性KPIおよび進捗状況**
- 04 **ファンドの持続可能性KPI見直し — 「GHG排出」「人的資本」「ジェンダー平等」**
- 05 **詳細分析 — 「日本・グローバルのトレンド」「人的資本・賃上げと生産性」**
- 06 **エンゲージメント事例 — インフラ・素材メーカー、精密部品メーカー**
- 07 **協働エンゲージメント**

Our mission ミッション

NextGen ESG Japanの使命は、地球温暖化を1.5℃に抑えるという世界的な取り組みに貢献し、人類が持続可能な道へと進むことを支援することです。この戦略は、選定した企業のビジネスモデルに変革をもたらすことを目指しています。

私たちの哲学の核となるのは、「ESG要因は企業の長期的な収益性に直接影響を与える」という信念です。NextGen ESG Japanは、深いエンゲージメント、明確に測定可能なサステナビリティ目標、そして日本の中小型株企業に特化した運用という要素を組み合わせることで、グローバルなESG投資の中でも独自のポジションを築いている成果重視型の戦略です。

この戦略の目的は、日本の中小型株式を対象とした集中型のロングオンリー（買い持ち）ポートフォリオへの投資を通じて、企業のサステナブルな移行を加速させるとともに、長期的な資本成長を実現することです。



01

Concept & Strategy

コンセプトおよび戦略

投資戦略と環境・社会・ガバナンス

（ESG）原則の整合が、もはや選択肢ではなく必須となっている現代において、NextGen ESG Japan はインパクト投資の最前線に立っています。

当戦略は、現代の複雑な金融環境を乗り越えるだけでなく、より持続可能で公正な世界の実現に積極的に貢献することを目的としています。このセクションでは、私たちの投資哲学の基盤を成す基本的な考え方と戦略的アプローチを明確に示し、経済的リターンと社会的インパクトの両立に対する私たちの取り組みを紹介します

リターンとインパクトのためのESG：戦略的重点領域

私たちの投資哲学は、ESGに関する考慮が単に企業の社会的責任として求められるものにとどまらず、企業の中核事業と適切に結び付けて管理することで、財務パフォーマンスの重要な原動力にもなり得るという信念に基づいています。私たちは、企業の製品・サービス、経営戦略、企業価値と強く関連する戦略的なESG課題に注目しており、それにより私たちのエンゲージメントは社会的な利益に貢献するだけでなく、投資先企業の長期的な財務上の持続可能性と成長にも寄与します。リターンとインパクトの双方に焦点を当てるこのアプローチは、私たちの戦略の中核を成しており、持続可能な未来の実現に向けて資本の役割を再定義しようとする私たちの姿勢を反映しています。

未開拓の可能性を狙う：日本の中小型株への投資

私たちは、日本の中小型上場株式に注目しています。この市場には、まだ十分に活用されていない潜在力が多く存在し、ESGを軸とした大きな価値創出の機会が広がっています。この分野に注力するのは、日本市場の動向を深く理解しており、インパクト投資において独自のチャンスがあると確信しているからです。日本に拠点を置く私たちのファンダメンタル分析およびエンゲージメントチームは、豊富な専門知識とローカルな視点を備えており、こうした機会を見極めて活かす力を持っています。これにより、私たちの投資とエンゲージメントが、インパクトと収益性の両面で優れた成果を生み出すことを可能にしています。

フレンドリーアクティビスト手法：深い対話と継続的なエンゲージメント

私たちの投資手法の中核にあるのは、「フレンドリー・アクティビスト（友好的な株主提案者）」としてのアプローチです。私たちは、投資先企業と深く、建設的かつ焦点を絞った対話や重点的なエンゲージメントを行い、オープンで協働的な企業文化の醸成を促しています。このアプローチは、企業の内側から意味のある変化を促進し、ESGの視点を経営戦略や業務運営に統合するよう働きかけることを目的としています。また、当ファンドは集中投資ポートフォリオを採用しているため、各企業と高いレベルのエンゲージメントを維持することが可能であり、対話は個別に最適化され、戦略的かつ効果的に行われます。

サステナビリティへのコミットメント

NextGenESG Japanは、インパクト投資における透明性と説明責任を確保するために、明確かつ測定可能なサステナビリティ目標の達成に真摯に取り組んでいます。これらの目標に対する確固たる姿勢は、財務的に重要かつ本質的なESG要素を投資戦略の中心に据えることの重要性に対する私たちの根本的な信念を反映したものです。

総じて、NextGen ESG Japanの戦略的アプローチは、厳格なポートフォリオ構築、サステナビリティへの強いコミットメント、成長可能性の高い日本の株式への戦略的な集中、協働的なエンゲージメント戦略、そして財務リターンと社会的インパクトの両立という特徴によって支えられています。私たちは、力強いリターンを追求しながら、持続可能な未来の構築にも貢献できる、他に類を見ない投資機会を提供しています。

現在、私たちは25社の日本企業に投資しており、アクティブ・エンゲージメントを通じて経済的価値と社会的インパクトの創出を目指しています。これらの企業は、独自のESG評価モデルに基づいてスクリーニングされ、財務面とESG面の両方を統合した厳格な分析に基づいて戦略的に選定されています。企業選定はボトムアップ・アプローチにより行われており、製造業、消費財、金融、小売など、多様な業種から構成されるバランスの取れたポートフォリオを構築しています。



Theory of Change

セオリー・オブ・チェンジ

NextGen ESG戦略: Theory of Change (GIINの枠組み*より)

NextGen ESG Japanのセオリー・オブ・チェンジは、上場株式を通じて長期的かつ測定可能なインパクトを創出するために、私たちの投資およびエンゲージメント戦略がどのように設計されているかを示すものです。この理論は、GIIN（グローバル・インパクト・インベスティング・ネットワーク）による上場株式におけるインパクト投資ガイダンス*に準拠して構築されており、私たちが取り組むべき社会課題（脱炭素化、人材開発、ガバナンス改革、ジェンダー平等）を明示しています。

そして、それらがもたらす便益の対象（投資先企業およびより広範な社会）との関係を整理しています。また、投資家として私たちがどのように変化の一部を担うのか（例えば、アクティブ・エンゲージメントやポートフォリオ設計を通じて）についても明確にしています。

このような構造化されたフレームワークは、非財務目標の設定や、環境・社会・ガバナンス・ジェンダーの各側面における進捗の測定において、私たちの中核的な指針となっています。

*GIIN Guidance for pursuing impact in listed equities 1 April '23

A NextGen ESG戦略が対象とする社会課題・意図するインパクト



- ・サステナビリティのインパクトに繋がる企業経営の実現
- ・特に**日本企業におけるカーボンニュートラル(GHG排出削減)とジェンダー平等**の取り組みの促進
- ・またその実現に向けた**日本企業における人的資本管理とガバナンス**の強化
- ・その他、投資先企業毎の重要性の高いESG課題に対する取り組みの強化を通じた各課題の環境・社会インパクトの実現

C 意図するインパクト創出へのファンドの貢献方法／ポートフォリオの構築と運用方法

貢獻方法

- 投資先企業のサステナビリティ課題の特定・分析、それらの投資先企業への伝達
- 投資先企業の重要サステナビリティ課題の取り組み促進・深化に向けたエンゲージメント

- 投資先企業のベストプラクティス化にもつなげる開示に向けたエンゲージメント

ポートフォリオ構築・運用方法

- 独自ESG評価による初期スクリーニング
- ESG観点からのパフォーマンスやESGの取り組み改善余地の分析を含めた個別銘柄の選定
- 戦略上重要性の高いESG課題の特定・取組仮説の検討

B 当戦略が創出するインパクトの受益者

短期

- 投資先企業のGHG削減や削減貢献拡大による**社会全体のGHG削減**
- 投資先企業のジェンダー平等促進を通じた**投資先企業全体**のWell-being向上

中長期

- 投資先企業がGHG削減・削減貢献のベストプラクティスとなることによる**社会全体のGHG削減の加速化**
- 投資先企業がジェンダー平等のベストプラクティスとなることによる**社会全体のジェンダー平等促進**

D ファンドのパフォーマンス評価や投資先選定において重視する非財務観点からの目標

環境

投資先企業の気温上昇軌道経路(trajecotory path)を3-5年の投資期間を目途に1.5℃に向けて改善する

社会

投資先企業の人的資本管理のパフォーマンスと各企業の重要性の高い社会指標に関する開示を3-5年の投資期間を目途に改善する

ガバナンス

投資先企業のガバナンスの質と各企業の重要性の高いガバナンス指標に関する開示を3-5年の投資期間を目途に改善する

ジェンダー

投資先企業のリーダー層におけるジェンダーバランスと男女賃金差を3-5年の投資期間を目途に改善する



Fund Sustainability KPIs and Progress

ファンドの持続可能性KPIおよび進捗状況

ファンドの持続可能性KPI

NextGen ESG Japanは、インパクト投資へのコミットメントの重要な一環として、投資先企業のESGパフォーマンスを体系的にモニタリング・改善するアプローチを採用しています。私たちのフレームワークは、4つのサステナビリティ目標（環境、社会、ガバナンス、ジェンダー）に基づいて構成されています。各目標については、2つの主要なKPIにより厳格に評価を行い、進捗状況を測定し、効果的なエンゲージメントを推進しています。

私たちのアプローチは独自に設計されており、投資対象となる企業群の特性に合わせて最適化されています。また、社会的要請や制度動向、投資先企業における取り組み状況の変化を踏まえ、ファンドKPIを定期的に見直しています。今年度は、「カーボンニュートラルに向けた取り組み（Scope3）」および「人的資本管理」に関する考え方を反映するとともに、「男女賃金差」に関するファンドKPIを厳格化しました。

このセクションでは、当戦略の目標、KPI、およびこれまでの進捗について詳しく紹介しており、財務リターンのみならず、社会や環境に対するポジティブなインパクトの創出に向けた明確なコミットメントを示しています。なお、KPIは、原則として2022年4月のファンド設定時点の値を基準として進捗を測定しています。ただし、「カーボンニュートラルに向けた取り組み（Scope3）」および「人的資本管理」については今年度より評価を開始し、「男女賃金差」についてはファンドKPIを厳格化したうえで測定を行っています。



環境：持続可能な未来への取り組み

KPI1：温室効果ガス排出削減の取り組みを行っている企業の割合（Scope1+2）／（Scope3）

私たちは、投資先企業が現在のCO₂排出量およびその削減目標を開示している割合を測定しています。現時点では、国内拠点におけるScope1およびScope2排出への取り組みに限定している企業も含まれます。また、今年度は「カーボンニュートラルに向けた取り組み（Scope3）」の考え方を反映し、主要なScope3排出量について、実績の算定・開示、目標の設定・開示、および目標達成に向けたロードマップの策定状況进行评估しています。

このKPIは、投資先企業が1.5°Cの気候目標軌道に整合するための取り組みを支援するという、私たちのコミットメントを示す指標です。

KPI2：ポートフォリオの炭素排出原単位（WACI）（Scope1+2）

投資先企業におけるScope1および2の排出量に関する「加重平均炭素強度（WACI）」は、年間のCO₂排出量を年間売上高で割り、さらに私たちの投資比率に応じて調整することで算出しています。この指標は、私たちがカーボンフットプリントの削減と排出情報の透明性向上に取り組んでいることを示す重要なものです。



社会：人的資本の強化と重要な社会課題への対応

KPI1：自社にとって重要な社会的課題に関する方針および管理体制を開示している企業の割合

私たちは、投資先企業が自社の重要な社会課題に対して、方針・方針を実行するための組織体制・具体的な取り組みを開示している割合をトラッキングしています。対象となるのは、各企業の事業に関連する重要な社会課題すべてに関する包括的な開示であり、これにより社会的責任とインパクトへの重視を明確にしています。

KPI2：経営戦略に沿った人的資本戦略を開示する企業の割合

今年度は、経営戦略と連動した人的資本KPIを新たに評価項目として追加しました。開示されている人的資本KPIが経営戦略・バリュードライバーと論理的に連動している、または競争戦略上の理由から非開示であっても、面談を通じて経営戦略と連動した人的資本KPIの管理状況が確認できる企業を評価しています。

このKPIは、人的資本を企業価値向上の重要な要素として捉え、投資先企業における人的資本管理の高度化を後押しする私たちのコミットメントを示しています。



ガバナンス：企業統治の強化

KPI1：サステナビリティ課題とガバナンス体制との関連を組織内に組み込んでいる企業の割合

本KPIでは、サステナビリティを経営ガバナンスに組み込んでいる投資先企業の割合に着目しています。具体的には、取締役会に報告するサステナビリティ委員会の設置や、サステナビリティ関連KPIを役員報酬に反映しているかどうかなどが対象です。

この指標は、サステナビリティを支えるガバナンス体制の強化に向けた私たちのコミットメントを示しています。

KPI2：独立社外取締役の割合が33%を超える企業の割合

私たちは、取締役会の少なくとも3分の1が独立社外取締役で構成されている投資先企業の割合を測定しています。

これは、日本のコーポレートガバナンス・ガイドラインに沿ったものであり、ガバナンスにおける多様性と独立性の確保を促進するための指標です。



ジェンダー：ジェンダー平等の推進

KPI1：取締役および管理職における女性の平均割合

このKPIは、投資先企業における取締役および管理職に占める女性の割合の単純平均を算出するものであり、リーダーシップ層におけるジェンダーの多様性の推進に対する私たちのコミットメントを示しています。

KPI2：ファンド設立以降、男女賃金差の改善が見られる企業の割合

今年度は、男女賃金差に関するファンドKPIを厳格化しました。開示開始時との比較で男女賃金差が改善していることに加え、その根本原因を特定し、是正に向けた打ち手を実行している企業を評価しています。

表面的な数値改善だけでなく、男女賃金差の根本的な是正対応を重視することで、持続的なジェンダー平等の実現を後押ししています。

進捗状況（2026年第1四半期時点）

2022年4月のファンド設定以来、すべてのKPIが改善されています。

		2026 1Q	2022 2Q	変化
環境 	a 温室効果ガス排出削減の取り組みを行っている企業の割合(Scope1+2) / (Scope3)	100% / 8.0%	76.9% / -	+23.1% / -
	b ポートフォリオの炭素排出原単位(WACI) (Scope1+2)	0.42 tCO ₂ e / mil JPY	1.52 tCO ₂ e / mil JPY	-1.10 tCO ₂ e / mil JPY
社会 	c 自社にとって重要な社会的課題に関する方針および管理体制を開示している企業の割合	85.0%	47.6%	+33.4%
	d 経営戦略に沿った人的資本戦略を開示する企業の割合	20.0%	-	-
ガバナンス 	e サステナビリティ課題とガバナンス体制との関連を組織内に組み込んでいる企業の割合	60.0%	23.1%	+32.5%
	f 独立社外取締役の割合が33%を超える企業の割合	100%	96.2%	+3.8%
ジェンダー 	g 取締役における女性の平均割合/管理職における女性の平均割合	21.6% / 10.6%	13.5% / 7.3%	+8.1% / +3.3%
	h ファンド設立以降、男女賃金差の改善が見られる企業の割合	20.0%	-	-

➤ 企業へのエンゲージメントを通じ、3~5年間の時間軸の中でKPI改善を目指していく

1.KPIはエンゲージメント進捗等に合わせて適宜見直しの可能性あり 2.WACI = Weighted Average Carbon Intensity: 保有ポートフォリオ内の各企業の「CO2排出量の対売上高比率」を各企業の保有割合で加重平均した炭素強度。CO2排出量未開示の企業を除いた現状の各企業開示情報を自社で集計して独自試算。異なる年度のものを含む。ポートフォリオ企業の開示範囲の変化やポートフォリオ企業の構成比や入れ替え等により増減する可能性あり 3.開示情報を自社集計して試算。異なる年度のものを含む。ポートフォリオ企業の開示範囲の変化やポートフォリオ企業そのものの入れ替え等により増減する可能性あり



04

Review of the Fund Sustainability KPIs

– GHG Emissions, Human Capital, and Gender Equality

ファンドの持続可能性KPI見直し – 「GHG排出」「人的資本」「ジェンダー平等」

ファンドKPIの見直しおよび新KPIの導入

当ファンドでは、社会的要請や制度動向、投資先企業における取り組み状況の変化を踏まえ、ファンドKPIを定期的に見直しています。今回の見直しでは、投資先企業の持続的な成長と企業価値向上を後押しする観点から、「カーボンニュートラルに向けた取り組み（Scope3）」および「人的資本管理」を新たにKPIへ追加するとともに、「男女賃金差」に関するKPIを厳格化しました。

1 GHG排出(Scope3)

背景

エンゲージメントを通じて、投資先企業におけるScope3削減の取り組みは、Scope1・2と比較して依然として発展途上であることを確認しています。一方で、SSBJ基準において、Scope3排出量の算定・開示が求められるなど、Scope3削減に対する社会的・制度的要請は高まっています。こうした投資先企業の取組状況や事業環境の変化を踏まえ、当ファンドでは新たに「カーボンニュートラルに向けた取り組み（Scope3）」をKPIに追加し、投資先企業における取り組みを後押しします。

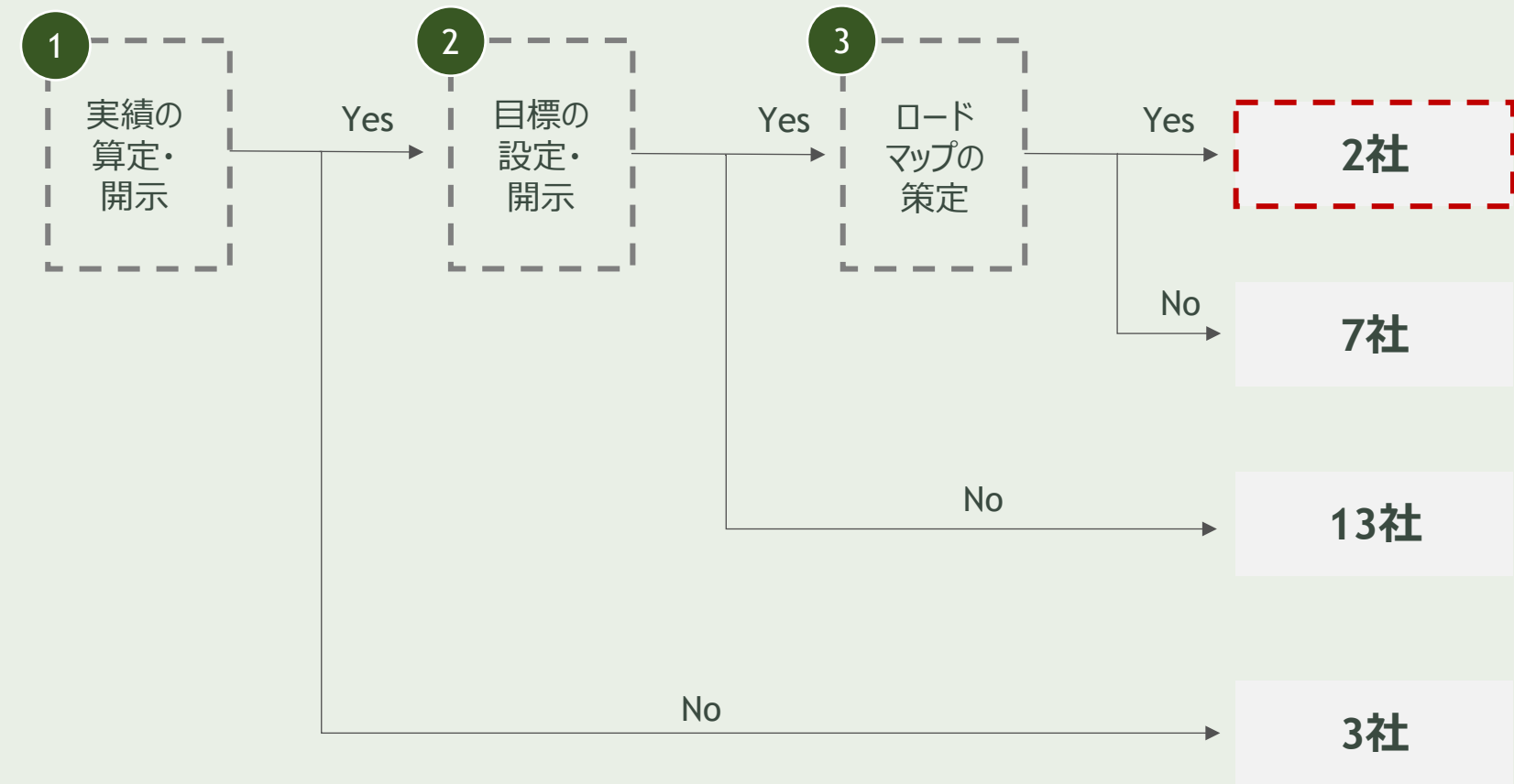
KPIの考え方

以下の3点*1をみたす場合に、実効力があるScope3削減の取り組みができていると評価します。

- 1実績の算定・開示の有無
- 2目標の設定・開示の有無
- 3目標達成にむけたロードマップ策定の有無

*1：カテゴリ1～15のうち、排出量が多い主要カテゴリについて

投資先25社の状況(2026年3月末時点)



カーボンニュートラルに向けた取り組み(Scope3)について、投資先25社中2社(8.0%)が評価できる水準となっています。

2 人的資本管理

背景

人的資本経営とは、一般に、従来の人事機能を効率性、従業員エンゲージメント、収益の向上につなげる取り組みへと転換し、適切な管理と投資を通じて人的資本の価値を最大化することを指します。

ファンド設立以来、当ファンドは経営戦略と連動した人的資本への取り組みを重要なテーマと位置付け、各投資先企業に対して、当該取り組みの進捗をモニタリングするKPIの設定・開示に関するエンゲージメントを継続してきました。これまで、人的資本に関するKPIの開示は各社で進展していたものの、経営戦略と連動した人的資本KPIについては、多くの企業が検討段階にあり、集計・開示を見送っていました。

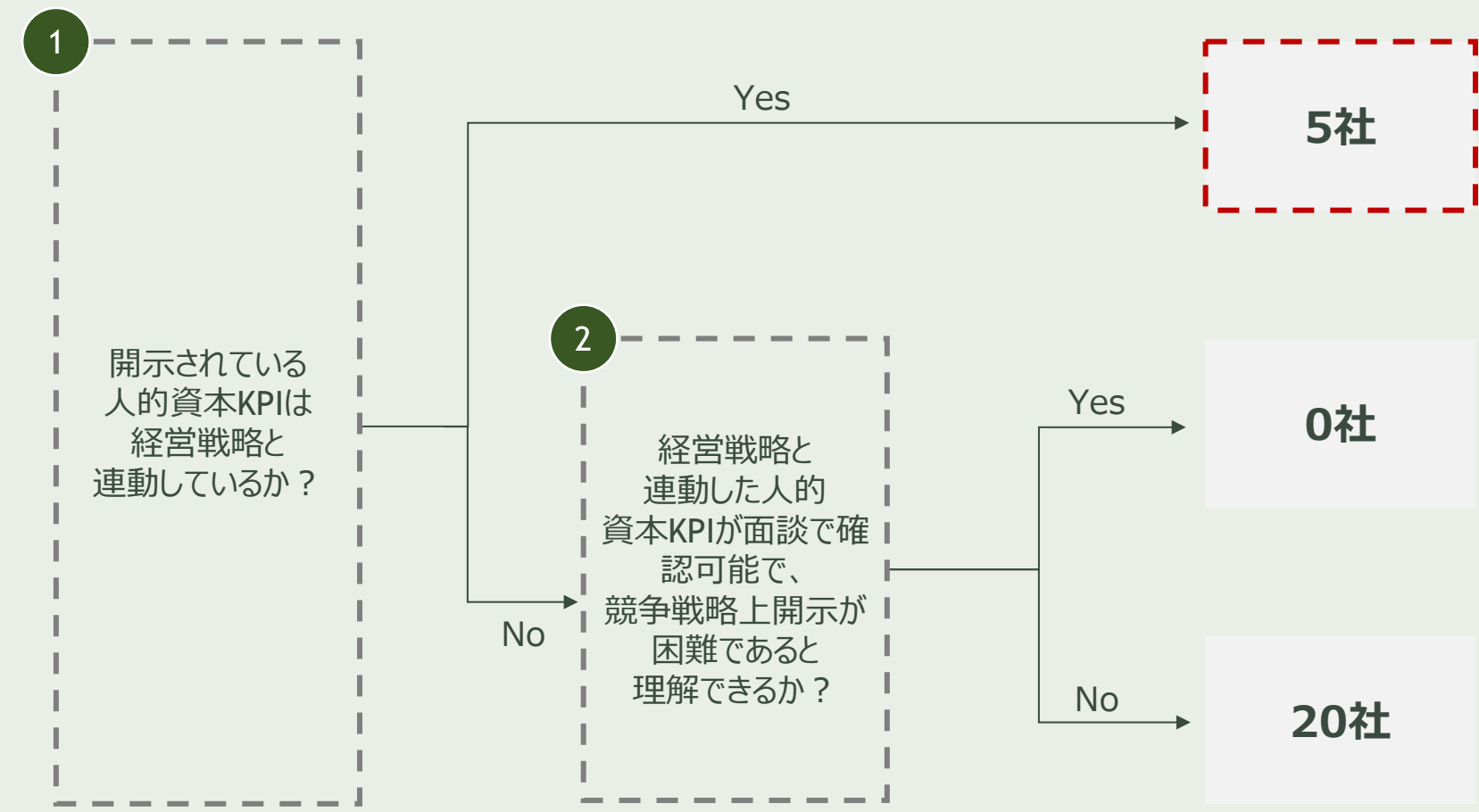
一方で、足元では、経営戦略と連動した人的資本KPIについて、開示を開始した企業や開示に向けた準備を進めている企業が増加し、各社の方針が明確になってきました。このため、当該KPIを集計のうえ開示することとしました。

KPIの考え方

企業の実情もふまえ、以下のいずれかの場合、経営戦略と連動した人的資本KPIとして評価します。

- 1 開示されている人的資本KPIが改善すると経営戦略・バリュードライバーの後押しになると論理的に説明できる
- 2 改善すると経営戦略・バリュードライバーの後押しになると論理的に説明できる人的資本KPIが進捗等含め面談で確認可能で、競争戦略上開示が困難であると理解できる

投資先25社の状況(2026年3月末時点)



経営戦略と連動した人的資本KPIについて、投資先25社中5社(20.0%)が評価できる水準となっています。

3 男女賃金差

背景

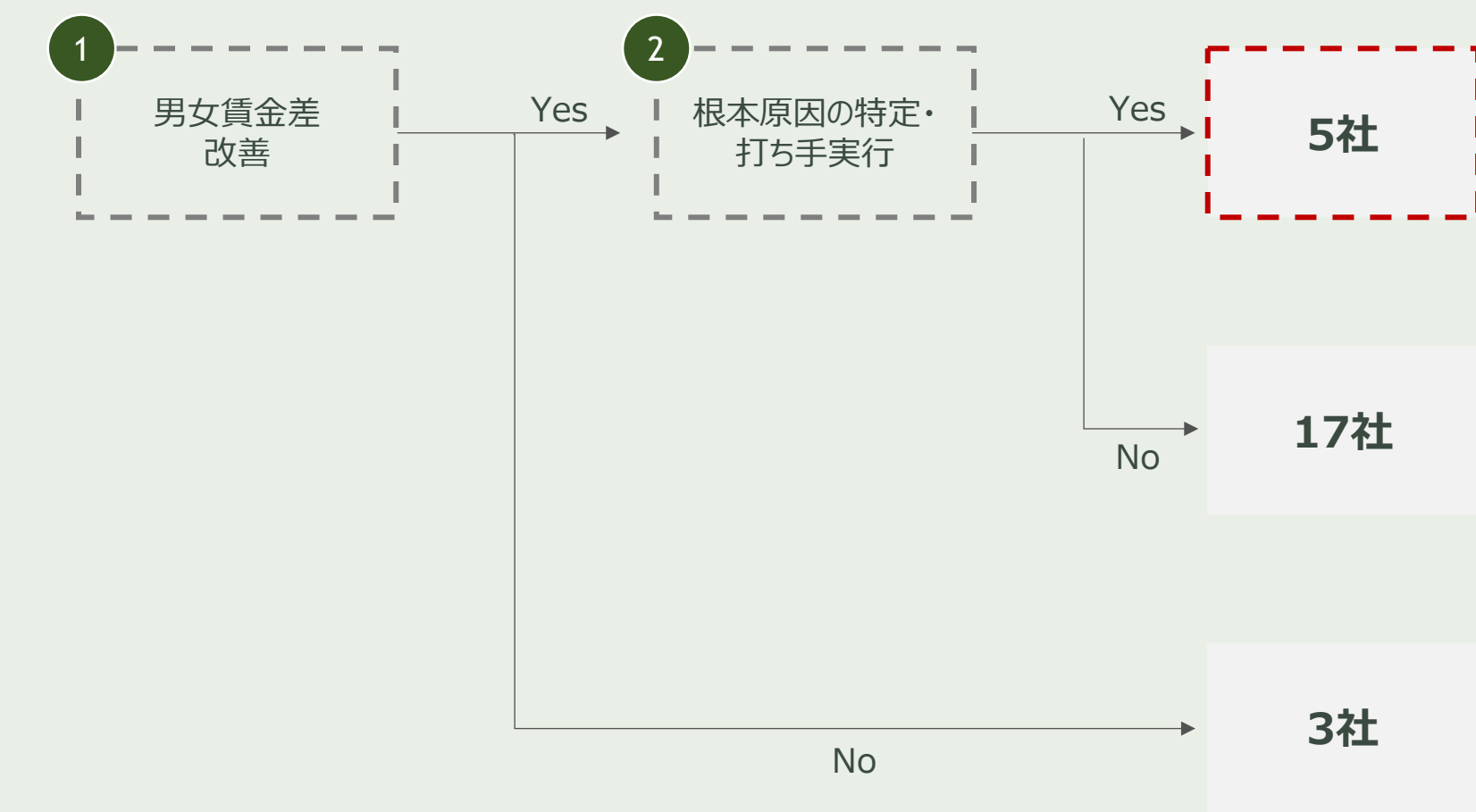
多くの投資先では、開示開始時との対比で男女賃金差が改善している企業が8割以上を占める一方で、開示資料やエンゲージメントにおいて根本原因の分析やその原因への打ち手の実行が確認できる投資先は極めて限定的でした。そのため、男女賃金差の表面上の数値は改善しているものの、根本的な是正対応はできていない可能性があると考え、男女賃金差のファンドKPIを厳格化しました。

KPIの考え方

以下の2点をみたす場合に、男女賃金差の根本的な是正対応ができていると評価します。

- 1 開示開始時との対比で男女賃金差が改善
- 2 根本原因の特定・打ち手の実行

投資先25社の状況(2026年3月末時点)



男女賃金差のファンド定義を厳格化のうえ再集計した結果、投資先25社中5社(20%)が評価できる水準となっています。



05

Deep Analysis

- “Global and Japan Trends”,
“Human Capital: Wage Growth and Productivity”

詳細分析 — 「グローバル・日本のトレンド」「人的資本・賃上げと生産性」

1. グローバル・日本のトレンド

グローバルのトレンド：多様な変化

2025年は、ESGをめぐる制度・政策の方向性が地域によって大きく異なった年となりました。

米国では、トランプ政権下でのエネルギー政策転換が気候・クリーンエネルギー分野に広く影響しています。2025年1月の大統領令によりIRAの補助金・融資支出が一時凍結され、政権発足以降、クリーンエネルギー分野のプロジェクトの中止・見直しが相次いでいると報道されています。SECの気候開示ルールも3月に法的防御が撤回されました。ただし、こうした変化は連邦レベルに限られています。カリフォルニア州法SB-219のGHG排出開示要件などは、引き続き有効です。自発的な気候開示を継続する大企業も多く、IRAの全面廃止は困難との見方も根強く残っています。

欧州では、2025年2月のOmnibus IパッケージによりCSRD・CSDDDおよびEUタクソミーの大幅な簡素化が打ち出され、2025年12月に欧州議会・理事会が最終合意に達し、2026年2月にEU官報での公布を経て正式に発効しました。制度の枠組み自体は存続しますが、対象企業の範囲と義務化スケジュールが絞り込まれました。

一方で中国は、2025年も再エネ新設容量が過去最高を更新。累計設備容量が初めて火力発電を上回りました。

各地域で産業構造・政治的文脈を反映した変化が見られましたが、ESGをめぐる対話や制度整備は、形を変えながら各地域で続いています。

日本のトレンド：制度整備の進捗

こうした国際的な動向の中で、日本では対話と開示の制度整備が着実に前進した1年となりました。

2025年3月、サステナビリティ基準委員会（SSBJ）が日本初のサステナビリティ開示基準（適用基準・一般基準・気候基準）を最終公表しました。IFRS S1・S2と整合しつつ日本固有の調整を含み、2026年3月期から任意適用が始まります。プライム上場企業への義務化は、時価総額に応じて2027年～2029年にかけて段階的に実施される見通しです。Scope3を含む温室効果ガス開示も義務化の射程に入り、中小型株を含むサプライチェーン全体への影響が見込まれます。当ファンドのKPIにScope3への取り組みを新設した背景には、こうした外部環境の変化があります。

2025年6月には、金融庁がスチュワードシップ・コードの第三次改訂（5年ぶり）を公表しました。改訂の重点は、①複数の機関投資家が共通テーマで連携する「協働エンゲージメント」の制度的な推進、②エンゲージメント時における実質株主の保有状況開示の義務化の2点です。コード自体もスリム化・プリンシプル化が図られ、実質的なスチュワードシップ活動を促す方向性が明確になりました。当ファンドがアセットオーナー様と推進している協働エンゲージメントは、この改訂の趣旨と軌を一にする取り組みです。

開示と対話の制度的基盤が整いつつある中、NextGen ESG Japanは保有企業とのエンゲージメントを通じて、こうした移行における対応と貢献の質を高めていきます。

2. 人的資本 - 賃上げと生産性

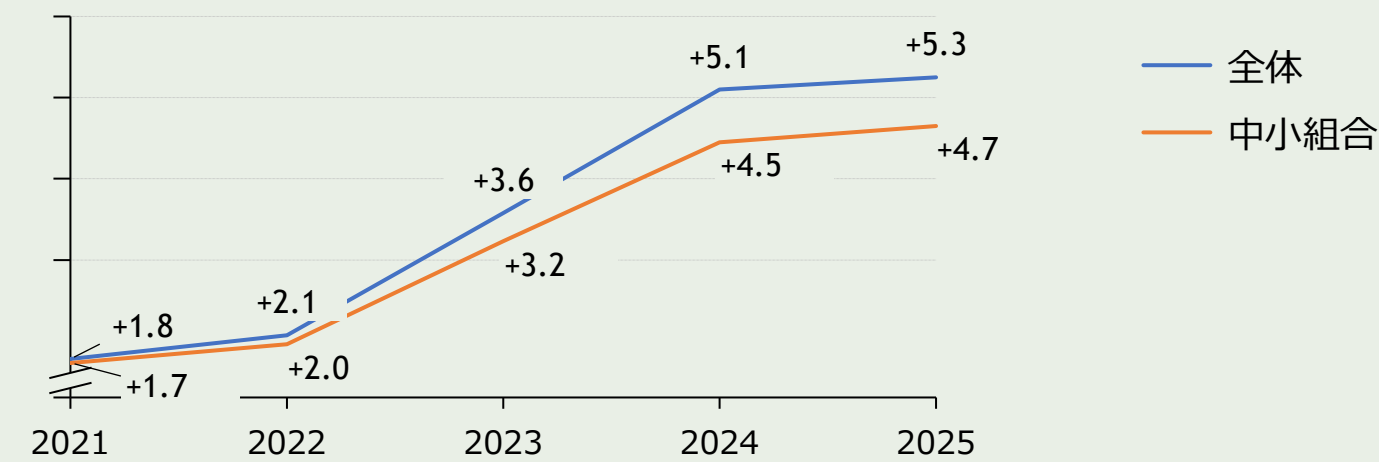
2024年に続き、2025年の春闘でも高水準の賃上げが定着しました。経団連の最終集計によると、大手企業の賃上げ率は平均5.39%と2年連続で5%を超え、比較可能な1976年以降で2番目に高い引き上げ額となっています。連合の最終集計においても、全体5.25%、中小組合（300人未満）4.65%と、いずれも前年を上回りました。人手不足への対応と人材確保の競争が、賃上げ定着の主な要因となっています。

一方で、賃上げが企業価値の向上に直結しているかという問いは、まだ答えが出ていません。2024年度の実質労働生産性上昇率は前年度比 + 0.2%にとどまっており、名目の賃上げ幅に対して生産性の伸びは緩やかです。物価上昇に賃上げが追いつかず実質賃金はマイナスで推移してきており、賃上げ持続には生産性の改善が欠かせないとの指摘も多く聞かれます。

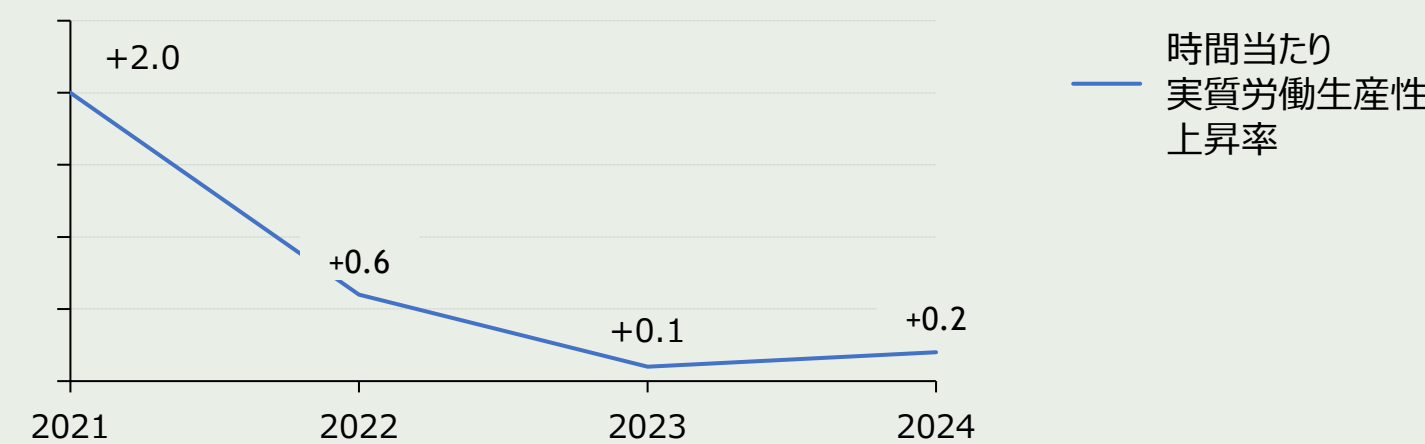
投資家の観点からは、賃上げの「財源」がどこにあるかが重要な論点です。利益を圧縮して分配するだけでは、ROICやROEの改善にはつながりません。持続可能な賃上げのためには、価格転嫁の推進や事業構造の転換を通じた付加価値の向上、すなわち労働生産性の実質的な上昇が前提となります。

NextGen ESG Japanは、保有企業との対話において、賃上げをコスト項目としてではなく、人材への投資として捉え、それがFCFや資本効率の改善にどう結びつくかを議論しています。「賃上げ×生産性×企業価値」の接続を問い続けることが、エンゲージメントの核心の一つです。

参考：平均賃金方式での賃上げ率の推移（%）



参考：実質労働生産性上昇率の推移（%）



出典：日本労働組合総連合会「連合結成以降の平均賃金方式での賃上げ状況の推移」；公益財団法人日本生産性本部「日本の労働生産性の動向2025 概要」



06

Engagement Cases

エンゲージメント事例 — インフラ・素材メーカー、精密部品メーカー

1

インフラ・素材メーカー

会社概要

国内大手の非鉄・インフラ関連メーカー。光ファイバー・通信ケーブル、電力インフラ、自動車部品を展開しています。AI向けデータセンター投資拡大を背景に光ソリューション事業の成長期待が高まる中、収益力改善や資本効率向上への取り組みが評価され、市場からの注目度が大きく高まり株価も大幅に上昇しました。

戦略的ESGエンゲージメント

ファンド設定来、財務・サステナビリティ双方の観点からエンゲージメントを実施しています。投資開始当初の財務面での着目点は、米国通信ケーブル事業の成長と事業ポートフォリオ改革を通じた収益性改善でした。サステナビリティ面では、グローバルベースでの推進体制、GHG排出削減、サプライチェーンマネジメント、人権尊重、ジェンダーなど、事業との関連性が高いテーマを中心に対話を重ねてまいりました。

継続的な対話による投資への確信の深化

初期の対話を通じて得られた示唆は、マネジメントの質の向上と、それを支えるリーダーシップが組織的に強化されつつあることでした。当ファンドでは、こうした変化が中長期的な企業価値向上や市場評価の見直しにつながる可能性があると考え、積極的な投資を続けていました。

会社側からも、サステナビリティと財務インパクトを結びつけた当ファンドの対話内容について評価いただき、会社側からの要請で2023年以降、現代表取締役との定期面談を実施してきました。

戦略立案から実行まで権限を持つマネジメントとの直接対話は、当社理解を深めると同時に、企業体質の変化、利益の量的拡大と共に利益の質の変化への確信度を高める重要な機会となりました。

2023年初回対話

ESG経営の実効性向上に向けた初回対話

2023年の初回面談では、ESG経営の実効性向上に向けた取り組みを中心に意見交換を行いました。サステナビリティ指標の進捗やグローバルでの情報共有・管理体制に加え、独自のEVA導入効果や資本効率向上に向けた組織横断的な取り組みについて開示改善を提案しました。

また、若手グループによるパーパス策定プロジェクトについて、社員の意思決定やモチベーションへの影響、社内浸透の状況を議論し、企業カルチャーの進化への確信を深めました。環境面では、Scope3削減への対応や、GHG排出量指標を役員報酬に組み込む背景について理解を深めました。

2024年対話

事業ポートフォリオ改革と戦略実行の深化に向けた議論

2024年には、事業ポートフォリオ最適化についてさらに踏み込んだ議論を実施。新たに設定されたパーパスの浸透状況や、従業員エンゲージメント向上へのつなげ方に加え、事業運営のグローバル化の進展についても意見交換を行いました。

また、長期的な資本効率向上と成長投資のバランスについて、マネジメントチームと対話を深めました。

2025年対話

資本効率化経営と企業価値創造の高度化促進に向けた議論

3回目となる2025年には、当社の成長に対する株式市場の信頼が高まる中、さらなる成長に不可欠な人的資本経営をテーマに対話を実施しました。人的資本経営の重要性は共有しつつも、その取り組みが将来のキャッシュフロー増加にどう結び付くのか、また外部から進捗を評価できるKPIの設定に課題が残る点を指摘しました。

また、同業他社との財務分析比較を行い、当社がどのような戦略に基づいて人的資本経営を行っているか、外からは分かりづらい点をデータを使って説明。一人当たり営業利益の増加や人員増強によって企業価値を高める競争に対して、当社の変化に特徴がない点、営業利益増加に対応する人件費増加が少ない点を指摘。より明確な戦略のもと、継続的に優秀な人材を確保する取り組みが必要と提案しました。

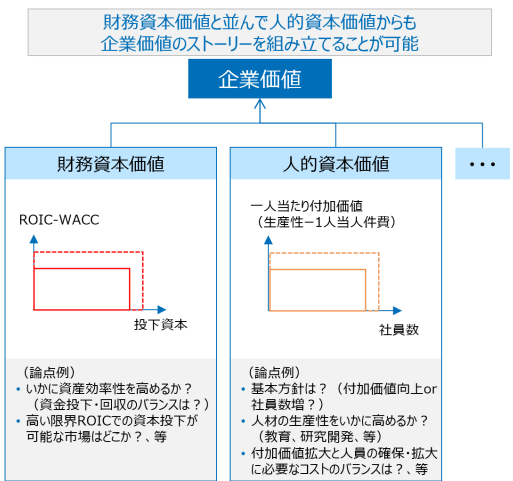
マネジメントからは、分析視点の独自性や示唆に富む質問を評価いただきました。また、事業ポートフォリオ改革の進展に合わせて事業開示区分を簡素化し、経営施策が財務面により反映されるよう社内議論を進めていく方針も確認できました。

2025年エンゲージメント資料

現状認識と本日の議論内容

現状認識

- 貴社の株価は、足元で好調に推移している一方で同業比でも理論価値との乖離幅も大きく（期待値での上昇分が大きく）ボラティリティも高い状況にある
- 現在の好調な株価推移・高いバリュエーションを維持・拡大し、株価のボラティリティを低減させていくためには、次期中期経営計画などを含めて、中長期視点での貴社の企業価値向上に向けた取り組み方針や実情を確りと伝えていくことが必要ではないか？
 - ✓ ROIC・EVAを軸にした事業構造改革の方針については、今中計期間中で市場の理解が進み、実際に資本効率の改善に向けた施策が着実に進行しているという認識
 - ✓ 今後、産業の成熟化や技術転換が進み、かつ、人口減少の中で優れた人材が希少な経営資源として従来以上に重要視される中、人的資本価値の側面から、企業価値向上のストーリーを組み立てていくことも一考の価値があるのではないか？



本日のESGミーティングでは、人的資本面からの分析を踏まえた上で、特に人的資本経営の観点から、貴社の企業価値向上の方針についてディスカッションさせていただきたいと考えております

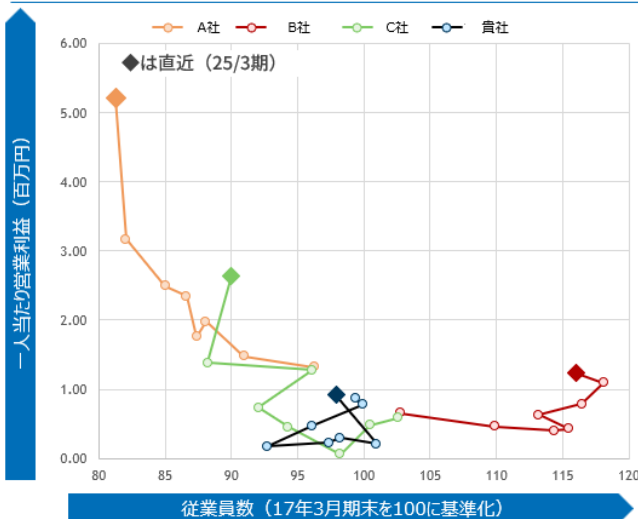
800 Impact-Japan Asuka Corporate Advisory Co., Ltd.

1

人員数・生産性から見た貴社の状況（1）

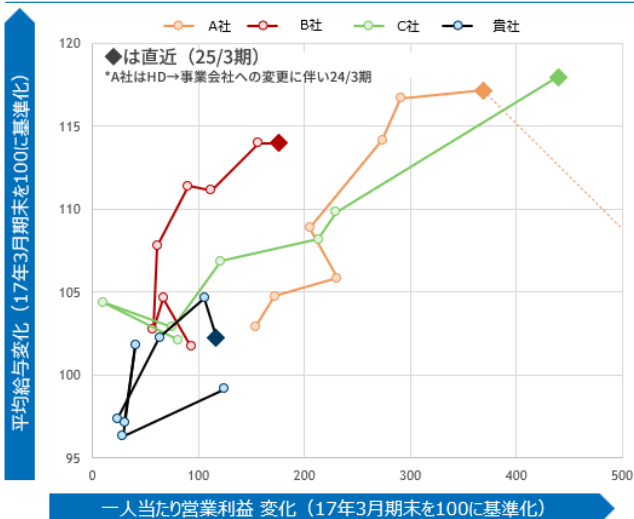
- 同業他社が、一人当たり営業利益増or人員数増の方針で企業価値向上を図る中、貴社の動きは相対的に小さい
- 同業他社が、営業利益の伸びに合わせて平均給与を上昇させている中、貴社の平均給与の伸びは相対的に低い状況

従業員数×一人当たり営業利益



（出所）有価証券報告書等に基づくあすかコーポレートアドバイザーによる分析

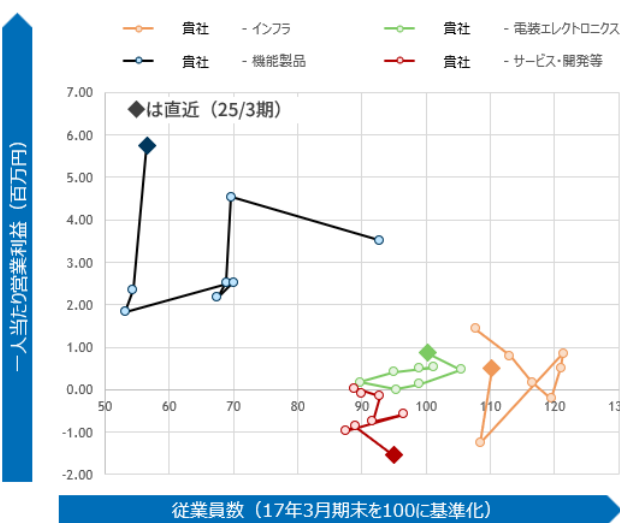
一人当たり営業利益変化×平均給与（単体）変化



2

人員数・生産性から見た貴社の状況（2）

貴社セグメント別 従業員数×一人当たり営業利益

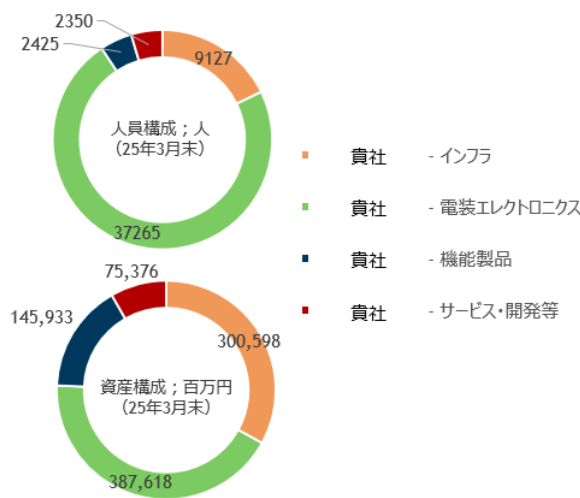


（出所）有価証券報告書等に基づくあすかコーポレートアドバイザーによる分析

800 Impact-Japan Asuka Corporate Advisory Co., Ltd.

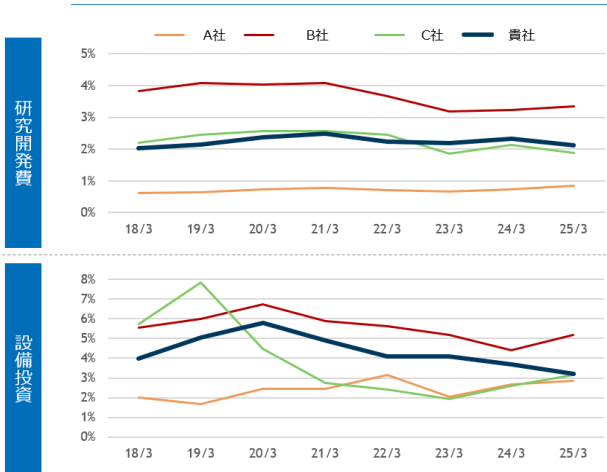
3

人員構成と資産構成



リソース（研究開発費・設備投資）投下状況

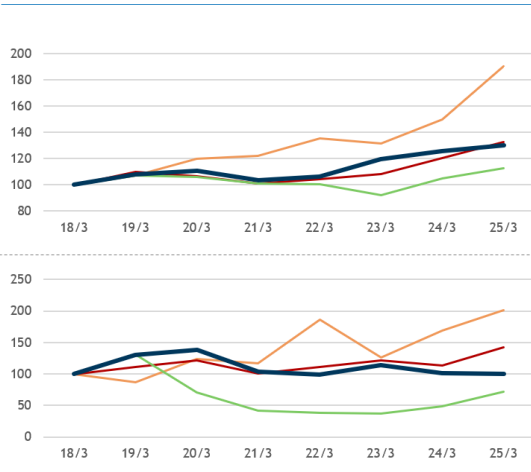
対売上高比率



（出所）有価証券報告書等に基づくあすかコーポレートアドバイザーによる分析

800 Impact-Japan Asuka Corporate Advisory Co., Ltd.

増減（17年3月末を100に基準化）



4

成果と継続的な取り組み

対話から半年後に会社側から発表された中期経営計画において、労働生産性の向上と人的資本の最大化が最重要経営課題に加えられこれまで以上の取り組み姿勢が表明され、当ファンドのエンゲージメントもこの変化に一定の貢献ができたのではないかと考えております。

AI関連需要の拡大に加え、こうした経営力強化への取り組みも株式市場で評価されつつあると考えています。当社は、グローバル企業としてのガバナンス高度化や、監督と執行の分離による意思決定スピード向上にも取り組んでいます。

当ファンドでも、継続的な経営改革がサステナビリティ・財務双方のインパクトにどのようにつながるかを注視し企業価値向上につながるエンゲージメントを継続していきます。

2

精密部品メーカー

会社概要

創業以来一貫して特定の基幹コンポーネントに事業を集中し、用途ごとの標準化を競争力の源泉として、輸送機器分野と生活・産業機器分野の双方に製品を供給しています。生産・販売の大半を海外が占めるグローバルな事業構造を有し、連結ベースで約2万人の従業員を擁します。

近年は中期経営計画のもと、中核製品を軸にソリューション領域へ事業を広げ、M&Aを含むグループ規模の拡張を進めている点が特徴です。グローバルなサプライチェーンと成長戦略の両面から、人権マネジメントの重要性が高い企業です。

戦略的ESGエンゲージメント

投資先企業のサステナビリティに関するパフォーマンスと開示を、3～5年の投資期間を目途に改善することをインパクト目標に掲げる当ファンドにとって、人権は社会（S）領域における中核的なエンゲージメント課題の一つです。

当ファンドは人権を単なるコンプライアンス論点としてではなく、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき日本政府が公表した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」や、欧州の人権・環境デュー・ディリジェンス規制などを踏まえ、社会からの信頼向上と企業価値向上につながる重要な経営課題として位置づけています。近年は、外国人労働者に対する強制労働や職場でのハラスメントなど、企業価値を棄損し得る人権課題への社会的関心が高まっています。

投資先企業との対話では、「経営リスクの抑制」と「競争力の向上」の二つの観点から論点を提示しています。前者は評価引下げや投資対象からの除外、取引停止等のリスク低減を目的とし、後者はブランド価値の向上や強靱で国際競争力のあるサプライチェーンの構築を目的としています。

当ファンドは、人権への取り組みと情報開示を企業価値向上に資する戦略課題として位置づけ、その推進を促しています。

人権課題に関する対話の経緯

当ファンドでは、2025年上旬に開始した人権に関する対話を起点として、一方的な要請ではなく、企業側からの相談に専門家が知見を提供する双方向型のエンゲージメントを深化させてきました。

同社は、前年までの取り組みを翌年初頭にウェブサイトで開示し、年末の委員会において開示内容と翌年度の活動計画を決定する年次サイクルを採用しています。その過程で、サプライヤーを対象とした人権リスク評価について、「何をどの程度開示すべきか」という点に関して、当ファンドへ外部視点からの助言を求めました。

これに対し当ファンドからは、投資家の視点から人権デュー・ディリジェンスに期待される事項を整理した資料を共有し、高リスク領域の特定と優先順位付け、期待される開示指標、バリューチェーン上で考慮すべき要素、他社の先進事例などを検討材料として提示してきました。

また、日本企業の一般的な慣行にとどまらず、企業理念や将来のグローバル経営体制の実現に向けて必要となる高度化の方向性についても、継続的かつ双方向的な対話を通じて助言を行っています。

2025年エンゲージメント資料

今、人権尊重の取組みについて対話させて頂きたい理由

国内外で加速する人権尊重の取組みへの対応要請に鑑み、人権尊重責任を果たしたサプライチェーンの構築が一層不可欠。競争力評価や企業価値向上に資する取り組みとするため、実効性向上が重要と考えます

EU発で人権・環境に関するデュー・ディリジェンス取組みが加速、企業の社会的責任から法的責任へ
EUの企業サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令（CSDDD）が2024年に採択。日本においてはガイドラインによる人権DDの自主努力を促す「ソフトロー」に留まっているのに対して、欧米諸国では企業に人権DDを義務付ける法制規制「ハードロー」化が進められている。日本企業も人権デュー・ディリジェンス法制化への対応が直接・間接的に迫られている。

競争力評価に直結
企業が人権尊重責任を果たす上で、公正で透明度の高いサプライチェーン構築がその基盤となります。そのためには、人的・経済的リソースを最適に配分する経営力、サプライチェーン全体を通じて効率的なオペレーションを展開する執行力が求められ、企業の競争力評価に直結すると考えます。

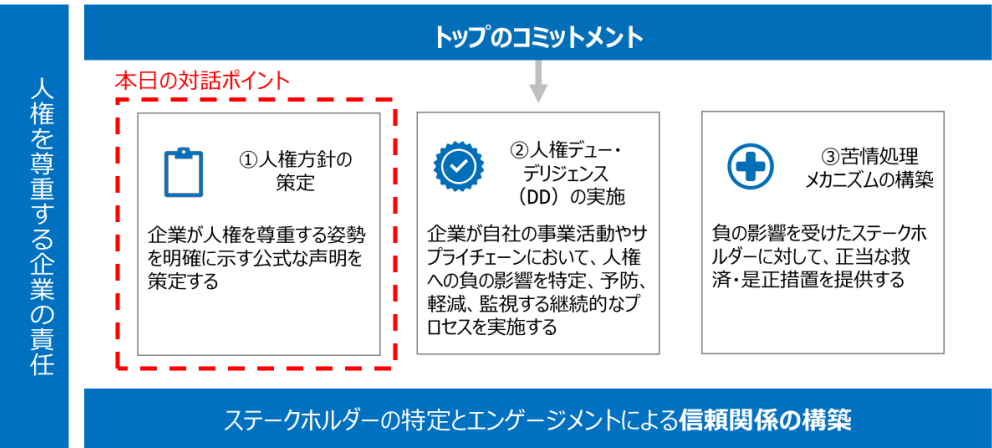
企業価値向上につながる
人権尊重の取組みを通じて、安定的で強靱なサプライチェーンを構築し改善し続けることは、経営リスクを軽減し、製品・サービスの国際競争力を高め、将来キャッシュフローの最大化につながると考えます。

SD作成  Impact Japan  Asuka Corporate Advisory Co., Ltd.
東京証券取引所上場会社

当ファンドが考える人権についての対話ポイント

本日の対話ポイント

当ファンドは、人権尊重の取組みを推進する上で企業トップのコミットメントが極めて重要だと考えています。対話を通じて、貴社の人権に関する取り組みの実効性向上に貢献させていただきたいと考えております。本日は「人権を尊重する企業の責任」における3つの対応のうち、「**人権方針の策定**」プロセスや人権ガバナンスについてお伺いしたいと考えております。



参照：「ビジネスと人権の指導原則」、責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン

当ファンドが考える人権についての対話ポイント

企業の人権尊重責任の意義

企業が人権尊重責任を果たすことは、経営リスクの抑制のみならず、競争力の向上にも資するため、①持続可能な経済・社会の実現に貢献するとともに、②社会からの信用の向上、さらには、③企業価値の向上に繋がりの重要な取組み



責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン等を参照の上、SD作成  Impact Japan  Asuka Corporate Advisory Co., Ltd.
東京証券取引所上場会社

当ファンドが考える人権についての対話ポイント

人権方針の策定

企業が人権尊重の責任を果たすには、人権方針を策定するだけでなく、実効性を確保し、着実に運用することが重要。国内ガイドラインでは、以下の5つの要件を満たした方針を策定することが求められています。

- 5つの実効性要件**
- 1 企業のトップを含む経営陣で承認されている
 - 2 企業内外の専門的な情報・知見を参照し実態を反映するためのプロセスを経ている
 - 3 従業員、取引先、及び企業の事業、製品又はサービスに直接関わる他の関係者に対する人権尊重への企業の期待が明記されている
 - 4 一般に公開されており、全ての従業員、取引先及び他の関係者にむけて社内外にわたり 周知されている
 - 5 企業全体に人権方針を定着させるために必要な事業方針及び手続に、人権方針が反映されている

責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドラインより、5つの要件抜粋  Impact Japan  Asuka Corporate Advisory Co., Ltd.
東京証券取引所上場会社

成果と継続的な取り組み

こうした対話は企業による具体的な検討と実行につながっており、①リスクの優先順位付けおよびプロセス指標の追加開示、②高リスク先に対する調査手法の高度化検討、③M&Aや海外展開に伴うデュー・ディリジェンスおよびアセスメント体制の整備状況の確認、④救済メカニズムの充実といった領域で進展が見られています。

加えて、個別施策だけでなく、人権情報開示に対する企業の考え方そのものにも明確な変化が見られます。企業自らが課題意識を持って投資家に問いを投げかけ、その対話を通じて開示と実践の両面を進化させている点は、建設的なエンゲージメントの好例であると当ファンドは評価しています。

当ファンドは今後も、同社が世界水準の人権対応と情報開示を実現できるよう、次の高度化段階に向けて伴走を続けてまいります。

➤ 07

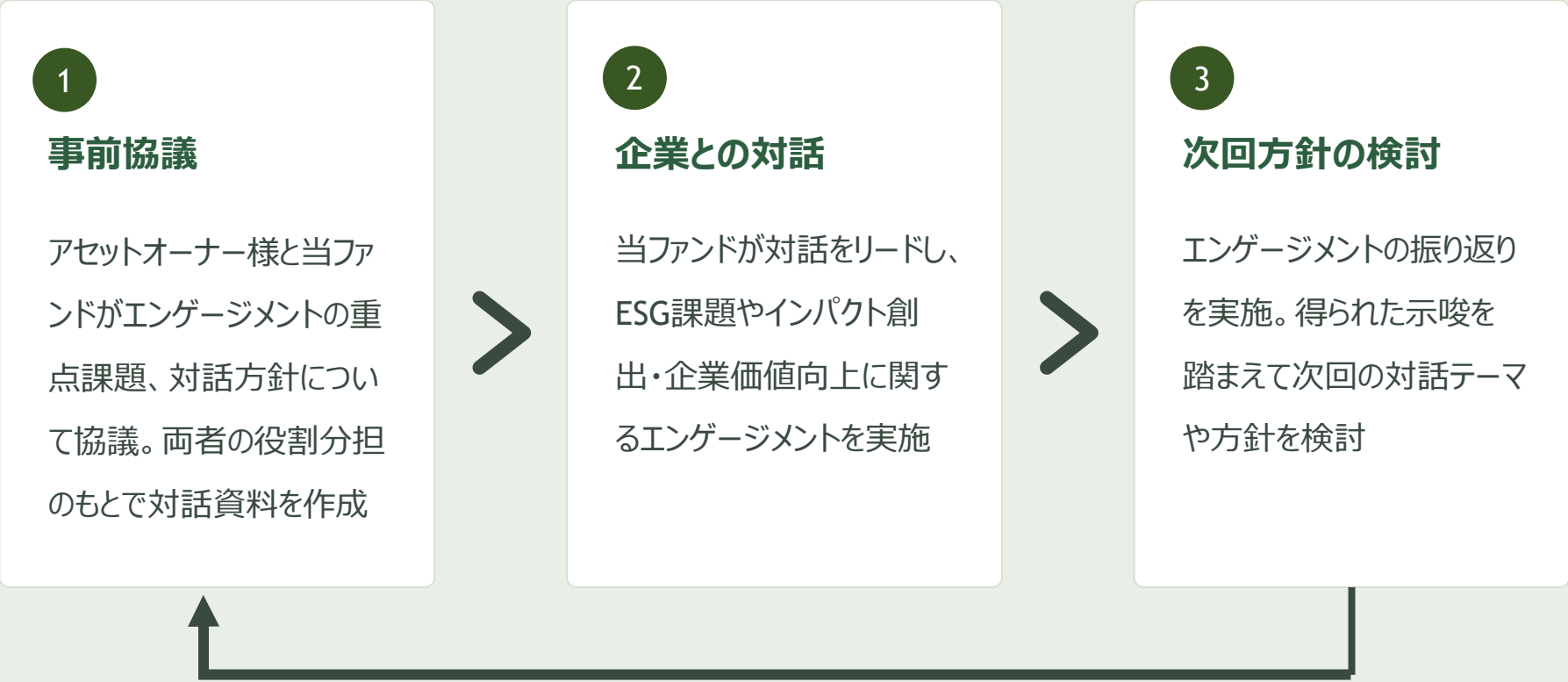
Collaborative Engagement

協働エンゲージメント

協働エンゲージメント

2025年第1四半期より、当ファンドのアセットオーナー様との協働エンゲージメントを開始しました。スチュワードシップ・コード第三次改訂では、アセットオーナーによる主体的なスチュワードシップ活動や運用機関との連携強化の重要性が示されています。当社は、この協働プロジェクトを通じて、エンゲージメントの実効性向上を図り、企業価値向上に資する対話の実現を一層強化してまいります。

協働エンゲージメントサイクル



※ 協働エンゲージメントについては、大量保有報告制度の「共同保有者」に該当しない範囲で行ない、企業の支配権等に関する重要提案行為を行なう意図はありません

協働の意義

エンゲージメントの高度化

アセットオーナーの視点と当社のエンゲージメント専門性を組み合わせ、両者のシナジーを発揮することで、より効果的な対話の実現を目指しています。

企業価値向上への貢献

企業との継続的な対話を通じて、ESG課題への対応や中長期的な企業価値向上を後押しします。

知見の共有と蓄積

対話結果を両者で共有し、エンゲージメント手法や論点設定の継続的な改善につなげています。

2025年度実績 (主なテーマ)

- 社会的価値の創出と経済的価値向上の好循環の可視化
- CO₂排出量削減に向けた目標、進捗および取り組みの開示
- 地域創生の推進に向けた社会的アウトカムの明確化とKPIの設定
- 経営戦略と連動した人材戦略



NextGen ESG Japan Annual Report 2026

投資運用会社：dLab アセットマネジメント株式会社 <https://www.dlab-am.com/>

投資助言会社：株式会社SDGインパクトジャパン <https://sdgimpactjapan.com/jp/>,
あすかコーポレートアドバイザー株式会社 <https://jp.asuka-advisory.com/en/>

お問い合わせ先：<https://sdgimpactjapan.com/contact/>

NextGen ESG Japan のAnnual Reportでは、ESGエンゲージメントに対する私たちの戦略的な取り組みと、投資先企業全体にわたるサステナビリティとポジティブなインパクトへの深いコミットメントをご紹介します。

私たちの基本概念と戦略から、GHG（温室効果ガス）排出削減、人的資本、ジェンダー平等といった重要分野における進捗を可視化するサステナビリティKPIに至るまで、意欲的かつ積極的なアプローチに基づく具体的な成果を明らかにしました。

日本における喫緊のESG課題に対する対応を通じて、環境保全と社会的責任を推進する戦略的エンゲージメントの実践を紹介しておりますが、とりわけ、投資先企業へのエンゲージメント事例は、グローバルな課題に向き合うなかで、持続可能な成長とレジリエンスを育むための、私たちの取り組みを象徴するものです。

本レポートは、ESGの統合をインパクト投資の推進力とし、財務リターンとともに、持続可能で公平な未来の実現を目指す私たちの姿勢を改めてお伝えするものです。

私たちは今後も、戦略的なエンゲージメント、的確なフィードバックを通じ、継続的な改善にコミットメントしながら、現代の複雑な金融環境に適応するだけでなく、よりよい社会の構築に主体的に貢献していきます。そして、投資家の皆さまとともに、責任ある資本主義という重要な変革をさらに前へと進めてまいります。

SDG
Impact Japan



本資料は、特定の有価証券の売買を勧誘、提案することを目的としたものではありません。本資料の利用は、情報提供および教育目的のみに限定されており、いかなる投資または投資判断を支援するための助言を構成するものではありません。本資料に含まれる情報の正確性、完全性、または適時性については保証するものではありません。また、本情報の利用によって生じるいかなる財務上の結果に関しても、保証、表明、責任の一切を負いません。

本資料には、読者の利便性と利益のために、多くの他資料へのリンクおよび他資料からのリンクが含まれています。本資料で使用されているニュース、見解、意見、推奨事項、その他外部ソースから得た情報は信頼できると考えられていますが、その正確性や完全性を保証するものではありません。これらの情報は、予告なしにいつでも変更される可能性があります。また、リンク先情報の内容については一切責任を負いません。

これらのリンクが存在するという事実は、リンク先の資料に含まれる内容を承認または支持していることを示すものではありません。過去の実績は、将来の成果を保証するものではなく、保証することもできません。投資家は、投資判断を下す前に、適切な「投資アドバイザー」のサービスを受けることをお勧めします。