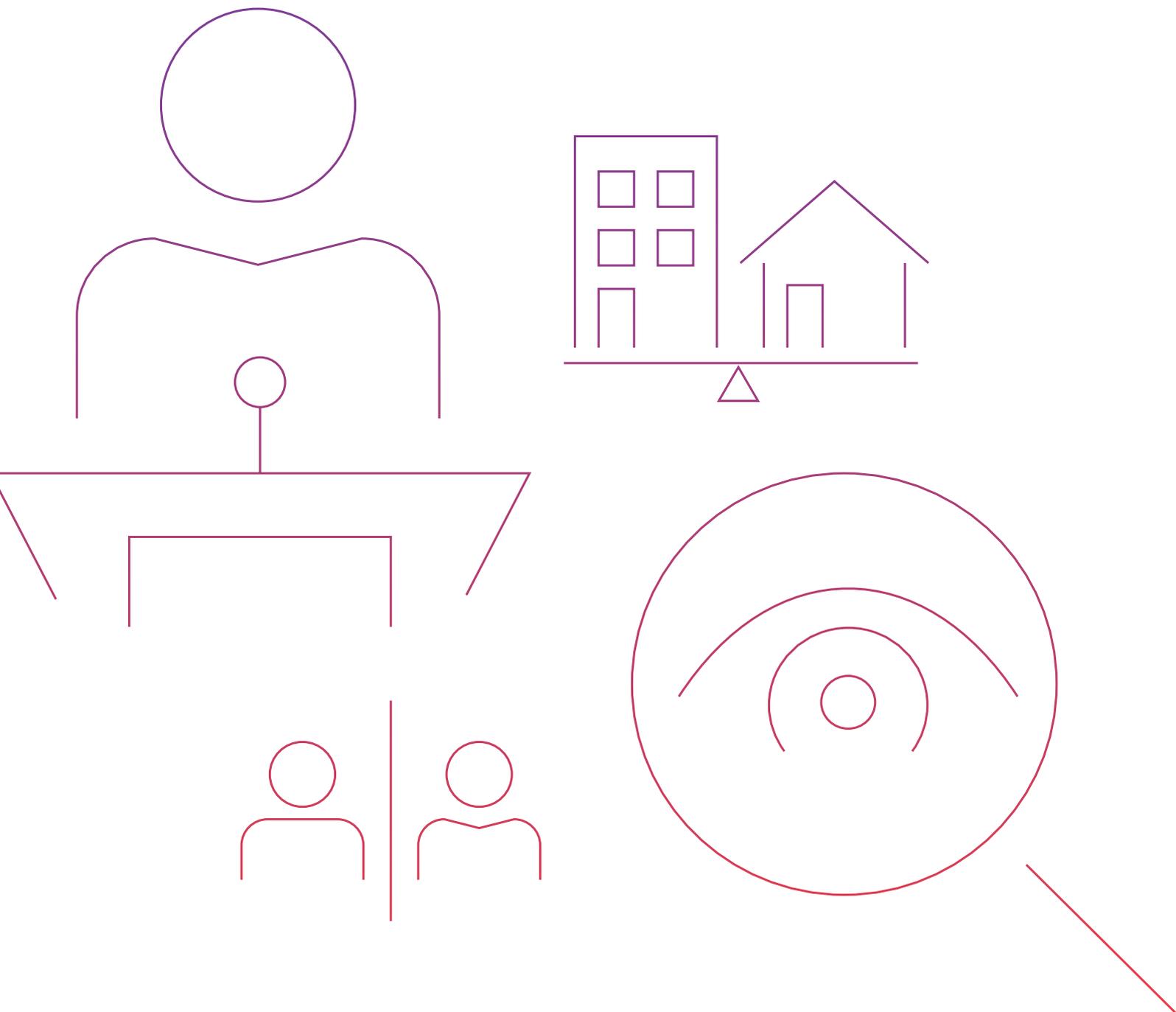


インクルーシブに投資する： ジェンダー・ダイバーシティを 通じて株主価値を構築



Dan Lefkowitz
Strategist,
Morningstar Indexes

Pankaj Parmar
Director of Global
New Product Development,
Morningstar Indexes

Abhishek Dutta
Quantitative Analyst,
New Product Development,
Morningstar Indexes

「ジェンダー間の平等は、基本的人権であると同時に、平和で豊かな、そして持続可能な世界を築くための礎となります。」

国連が掲げる持続可能な開発目標 (SDGs) はその目標5で、ジェンダー間の機会均等を正当化するための価値観や価値の重要性を訴えています。この価値観とは、基本的な公平性であり、遺伝学的な差異によって人間の生き方が大きく左右されるべきではないという考え方です。経済学者たちは、ジェンダー間の平等と、健康水準の向上、教育機会の確保、および富の間には深い相互関連性があると指摘しています¹。そこに生きる人々の可能性を最大限に引き出すことができる社会は、競争力をさらに高めることができるのです。

企業セクターの原理も同じです。男性のみで構成される取締役会、同じ仕事をする男性に比べて低い女性の給与、セクシュアル・ハラスメントを容認する企業文化などは、根本的な差別行為であるといえます。排他的なやり方で行動し、ジェンダーを問わず活躍する機会を従業員のすべてに与えることができない企業は、公平性を欠き従業員の可能性を引き出すことができません。

また、ビジネスを進める上で考慮すべきことがあります。環境・社会・ガバナンス (ESG) の広範な枠組みの中にある要因が、企業の業績に重大な財務的影響を及ぼすという考え方が広がっています。これは確実にジェンダー間の平等にも当てはまります。企業は、ジェンダーに配慮する行動規範や経営理念を実践することが人材の獲得と定着、顧客志向型のマーケティングの実現、ブランド力の強化につながることを理解しています。知識経済への移行が進み、企業価値に占める無形資産の割合が高まるなか、このような相互関連性がこれまでになく重要になっています。

ジェンダー・ダイバーシティはまた、意思決定能力も向上させます。さまざまなバックグラウンドを持つ人材を採用することは「タスク型ダイバーシティ」を実現し、問題解決能力を強化します。McKinsey²とCredit Suisse³はそれぞれ、ジェンダー・ダイバーシティやインクルージョンに真摯に取り組む企業は、より優れた業績を達成することを示す調査結果を発表しています。両社は、これにはタスク型ダイバーシティの実現が貢献していると分析しています。

COVID-19パンデミック (世界的大流行) のもと、女性のリーダーシップの価値の高さが注目されています。女性が指揮をとる国々は、封じ込めの対応において比較的成功しています。ドイツ、台湾、ニュージーランド、そして、ノルウェー、アイスランド、フィンランド、デンマークといった北欧諸国がとった行動によって (隣国のスウェーデンとは対照的に)、各国の女性指導者たちが、謙虚さ、正直さ、協調性、相互理解といった優れた能力を備えていることが明らかになりました。

¹ この事例として以下をご覧ください。
World Bank. 2012. World Development Report 2012: Gender Equality and Development. World Bank. © World Bank. <https://open-knowledge.worldbank.org/handle/10986/4391>
License: CC BY 3.0 IGO.

² Diversity Still Matters. McKinsey. May 19, 2020. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-still-matters>

³ The CS Gender 3000 Report 2019. Credit Suisse October 2019. <https://www.credit-suisse.com/about-us-news/en/articles/news-and-expertise/cs-gender-3000-report-2019-201910.html>

⁴ Shaw, E., Mason, C.N., Lacarte, V., and Jauregui, E. "Holding Up Half the Sky: Mothers as Workers, Primary Caregivers, & Breadwinners During COVID-19." <https://iwpr.org/iwpr-issues/employment-and-earnings/holding-up-half-the-sky-mothers-as-workers-primary-caregivers-breadwinners-during-covid-19-2/>

⁵ ITUC Economic and Social Policy Brief: The Gender Wage Gap. 21 August 2018. <https://www.ituc-csi.org/brief-wage-gap>

⁶ Equileap. Gender Equality Global Report & Ranking. 2019 Edition.

実現への長い道のり

世界的なパンデミックは、国を率いる女性の地位を高めましたが、働く女性には不均衡な犠牲を強いています。シンクタンクである女性政策研究所によれば、女性は、COVID-19関連のシャットダウンで深刻な影響をうけている小売、旅行、ホスピタリティ産業に従事する割合が高いため、2020年に米国で失われた雇用の60%を占めています⁴。世界をみても、女性は子育てにおいてより重い責任を担っているため、学校の閉鎖によって多くの女性が仕事量を減らさざるを得ず、キャリアの形成をも諦めることを余儀なくされる可能性があります。

この結果、全世界に蔓延る深刻な男女間の給与格差がさらに助長されるかもしれません。国際労働組合総連合の調査によれば、女性労働者は世界全体で男性の給与の77%しか稼ぐことができません⁵。給与格差の縮小ペースが現在のまま続かならば、男女間の給与の平等は2069年まで実現できないと予想されています。

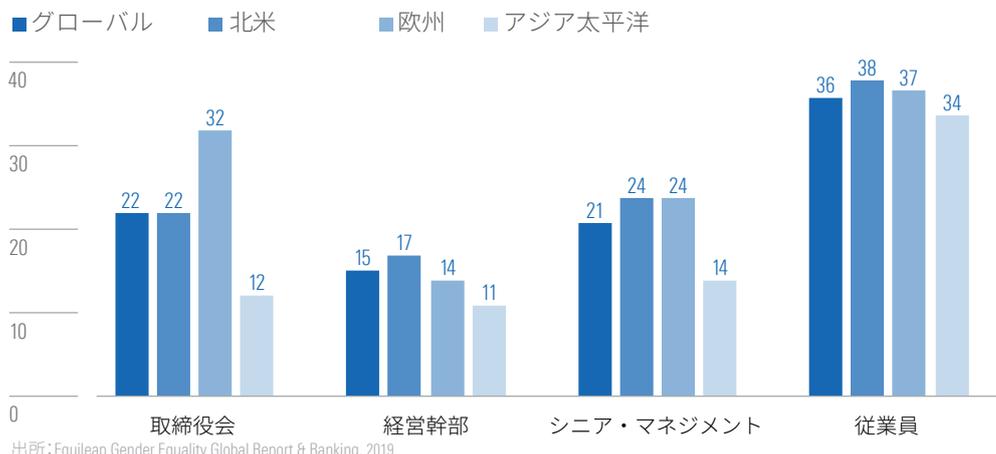
男女の給与格差にはさまざまな原因がありその影響も異なります。多くの女性は同じ仕事をしていても男性と同じようには稼げません。差別に阻まれ、女性は採用や昇進の機会を得るのも困難です。不平等な給与慣行は、女性のあらゆるライフステージにおいて生活の安定に大きな影響を及ぼし、富の均衡から女性を遠ざけています。家族、友人、隣人の世話をする（そして男性よりも長生きする）確率が統計的により高いとされている女性の低賃金が慢性的に長期間続くことで、女性は将来の生活の安定や退職後の長期におよぶ自身の介護に必要な資金を、貯蓄や投資を通じて十分に確保することが一生涯にわたって困難な状況にあります。

Equileapは、世界中でジェンダー・ダイバーシティやジェンダー間の平等に関する企業行動に注目し調査・分析を行っています（左の補足欄をご覧ください）。世界23カ国の先進国市場に上場する3,519社を対象としてEquileapが行ったパンデミック前の調査によれば、給与の男女間格差はないと回答した企業は全体のわずか1%でした。Equileapは、その報告書2019 Gender Equality Global Report & Ranking 2019⁶の中で、セクシャル・ハラスメントに関するポリシーがない企業は58%におよぶと推定しています。従業員、取締役会、経営幹部レベルにおける女性の参画は、社会全体の男女比率であるおよそ50対50に比べ驚くほど低い水準にあるとしています。また、地域別では、取締役会の女性比率については欧州が他の地域を抜き出ており、女性の経営幹部と従業員レベルのスコアでは北米が最高位にあります。一方、アジア太平洋地域は、すべての職階で世界の平均を下回っています

Equileap

Equileapは、企業セクターのジェンダー間の平等に関するデータや調査・分析で業界をリードする社会的企業です。職場でのジェンダー間の平等の実現を促進することを目的として、2016年にアムステルダムで設立されました。従業員の男女均衡度、男女間の給与格差、育児休業制度、職場でのセクシャル・ハラスメントに関するポリシーなど19項目の基準をもとに、総合的な評価を可能にする独自のジェンダー・イクオリティ・スコアカードを用いて世界の数千社にもおよぶ上場企業を調査しています。Equileapが提供するデータや指標は、世界中の多くの金融機関によって活用されています。

図表1 地域別の企業の全職階における女性従業員の割合(%)



ジェンダー・ダイバーシティを評価する

Equileapジェンダー・イクオリティ・スコアカードは、ジェンダー間の平等に対する取り組みのベストプラクティスを示し、企業セクターにおけるジェンダー間の平等の推進を後押しすることを目的として2016年に開発されました。Equileapは、ジェンダーおよび多様性に関する企業のポリシーや行動を、4つの大きなカテゴリーに分類された19項目の基準に基づいて評価します（下図をご参照ください）。各企業が達成可能な最高スコアは100、スコアは100に対するパーセンテージで表示されます。

図表2 ジェンダー・イクオリティ・スコアカードの詳細

Equileapは、ジェンダーに起因する暴力や差別をめぐる集団訴訟、訴訟、公式判決など、ジェンダー間の平等に関する論争（コントロールバーン）を監視しています

			
カテゴリー A: リーダーシップおよび従業員の男女均衡度	カテゴリー B: 賃金の平等とワークライフバランス	カテゴリー C: ジェンダー・イクオリティを推進するためのポリシー	カテゴリー D: コミットメント、透明性および説明責任
取締役会 経営幹部 シニア・マネジメント 従業員 昇進とキャリア開発	(最低)生活賃金 男女間の給与格差 育児休業制度 勤務時間帯・場所の柔軟な選択肢	研修・キャリア開発 人材採用戦略 暴力・虐待・セクシュアル・ハラスメントからの解放 職場の安全配慮 人権 ソーシャル・サプライチェーン サプライヤーの多様性 従業員の保護	女性のエンパワメント原則への署名 ジェンダー監査

出所: Equileap

透明性の低さが、ジェンダーの調査を行う上で依然として大きな障壁となっています。Equileapは、米国企業の98%が、給与額累計あるいは給与水準なども含め、男女別の給与情報を公表していないとし、Equileapの最高経営責任者ダイアナ・ヴァン・マースダイクは、「企業が測定・評価できないものを企業は変えることができない」と述べています。カテゴリーAに属する4つの職階の男女均衡度を評価することで、女性のシニア・マネジメントや経営幹部への昇進についての各企業のこれまでの実績が明らかになります。企業のすべての職階における男女構成比率は、企業は採用行動では多様化を進めているものの、女性のキャリア開発への取り組みは相当遅れていることを示唆している可能性があります。

育児休業制度はEquileapの評価のなかで重要な基準となっています（カテゴリーBをご覧ください）。育児の役割は女性が担う確率が高いため、多くの女性が母親になると離職せざるを得なくなります。国による育児休業制度に対する支援のない国々では、平等を推進するため、あるいは人材の確保や定着のため、育児休業制度に積極的に取り組む企業も見られます。一方で、そのような取り組みをしない企業もあります。国際労働機関によれば、企業は、子供を持つ男性に対してはより高い給与を支払うというかたちで

経済的な支援を行います。子供をもつ女性は差別の対象になることが多いとのこと
です⁷。Equileapは、寛容な有給制度と柔軟性の高い勤務体系を整えることで、企業は優
秀な女性を惹きつけ、定着させることが可能になるとしています。

ポリシー（カテゴリーCの焦点）は重要ですが、評価には企業の行動を分析する必要が
あります。環境、社会、ガバナンス（ESG）の問題に関する優れた調査では、企業の過去の
発言を確認し行動を評価します。対応に慣れた経営者は、正しい発言の仕方、調査を行
う人々を満足させるポリシーの策定の仕方を熟知し、数字でさえ作り出すことができま
す。ジェンダー・ダイバーシティとインクルージョンへの真の取り組みは、企業の過去の
実績で裏付けられている必要があります。

このため、Equileapは、法的制裁の対象となる企業の行動も評価しています。ジェンダー
による差別やセクシュアル・ハラスメントに絡む司法判断、公式判決あるいは和解の履
歴がないか。マーケティングや広告におけるジェンダー差別的な行動についてはどうか。
このようなジェンダーに絡む論争（コントロールバーシー）に関与した企業は、アラーム・ベ
ル論争（コントロールバーシー）リストに登録されます。

Morningstar ジェンダー・ダイバーシティ指数メソドロジーのご紹介

Morningstarは、ジェンダー間の平等に取り組む企業に重点を置き、かつ、広範な株式市
場に投資するのと同様のリスク・リターン特性を生み出すことを目的として、ジェンダー・
ダイバーシティ指数のメソドロジーを開発しました。同メソドロジーは、Equileapの提供す
る個別企業の分析を活用し、先進国市場を投資対象としています。

ここからは、最も投資対象が幅広い指数であるMorningstar先進国ジェンダー・ダイバ
リティ指数に焦点を当てていきます。メソドロジーの更なる詳細については、指数ルー
ルブックをご覧ください。

銘柄選択

Morningstar先進国ジェンダー・ダイバーシティ指数は、米国、カナダ、西欧、イスラエル、オ
ーストラリア、香港、ニュージーランド、日本、シンガポールに上場する大中型銘柄で構
成されるMorningstar先進国大中型株指数（親指数）の構成銘柄をユニバースとしていま
す。ユニバースのうち、ジェンダーに起因する暴力や差別が絡む訴訟事件に巻き込まれ
た企業が登録されるEquileapのアラーム・ベル論争（コントロールバーシー）リストにある銘
柄は除外されます。同リストに登録された企業は、その後12カ月間、非適格銘柄となり
ます。それ以外の親指数の構成銘柄はすべて同指数に採用されます。構成銘柄数は変
動します。

加重方法

指標の加重方法は、ジェンダー間の平等に重点を置いた投資と世界の株式市場との一
貫性をもつ投資を同時に実現すること目的としています。このため、構成銘柄比率はジ
ェンダー・イクオリティ・スコアと浮動株調整後時価総額の両方に基づいて算出されま
す。構成銘柄は、ジェンダー・イクオリティ・スコアに基づき5つの異なるグループに分類さ
れます。地域によって法律、政策、慣行が異なることを考慮し、構成銘柄間の比較は地域
（北米、欧州、アジア・太平洋先進国）別に行われます。スコアが等しい銘柄がある場合
は、EquileapのカテゴリーAの評価を優先し順位を決めます。

図表3 指数の加重方法

スコアが低いグループの構成比率は、浮動株時価総額比率に対してアンダーウエイト

最上位グループ			最下位グループ	
グループ1	グループ2	グループ3	グループ4	グループ5
ティルト係数 1.50	ティルト係数 1.25	ティルト係数 1.50	ティルト係数 0.75	ティルト係数 0.50

出所: Morningstar 指数

地域内で最上位のスコアを持つグループに属する企業の構成銘柄比率は、親指数における同比率にティルト係数1.50を乗じて算出します。2番目のグループのティルト係数は1.25、3番目のグループは1.00、4番目のグループは0.75、最下位のグループは0.50となります。

前回の構成銘柄入れ替え時にアラーム・ベル論争(コントロールバシー)リストに登録されていたため除外され、その後同リストから削除された銘柄は、構成銘柄比率は低く設定されるものの、構成銘柄入れ替えの際に指数に組み入れることができます。親指数の構成銘柄のなかには、数は限られていますがEquileapがスコアを付与していない銘柄があります。これらについては、各銘柄の属する国の同じセクター分類を構成するすべての銘柄のスコアの平均値をもってその銘柄のスコアとします。広範な株式市場と同様のエクスポージャーを持つ投資機会を提供するため、指数の地域配分比率は親指数と同じ地域配分比率を維持します。個別銘柄の構成比率の上限は、5%に設定されています。

図表4 実際の銘柄構成比率: ジェンダー・イクオリティ・リーダー

リーダ	国/セクター	Equileap スコア2019年 (%)	親指数における 構成銘柄比率 (%)	ジェンダー・ダイバー シティ指数における 構成銘柄比率 (%)
ジョンソン・エンド・ジョンソン JNJ	米国/ヘルスケア	66	0.82	1.13
ディアジオ DGEAF	英国/景気非連動型消費財・サービス	74	0.16	0.22
ウエストパック WEBNF	オーストラリア/金融サービス	68	0.09	0.13

出所: Equileap Gender Equality Global Report & Ranking, 2019, およびMorningstar指数。データは2020年9月21日現在

アラーム・ベル論争(コントロールバシー)リストの具体例: フェイスブック

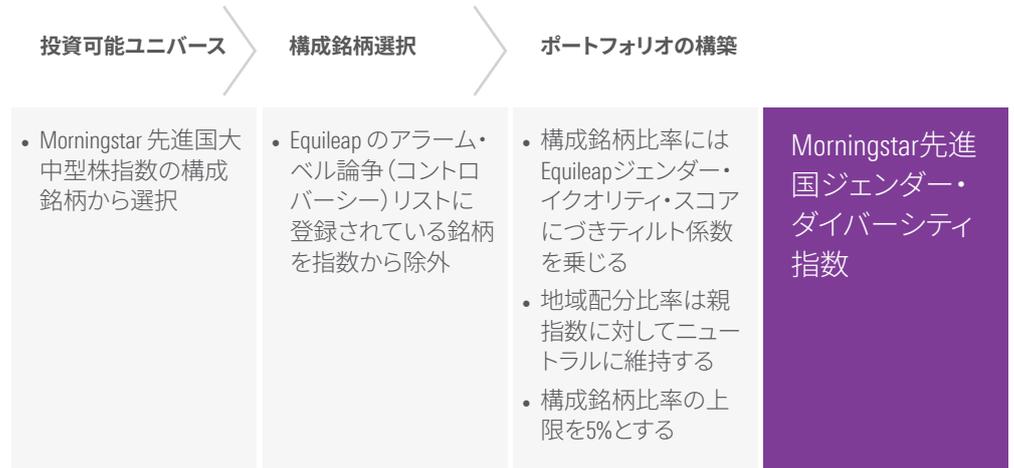
フェイスブックは、2019年に Equileapのアラーム・ベル論争(コントロールバシー)リストに登録されました。フェイスブック上に掲載された求人広告について男性ユーザーのみを対象とし、女性やノンバイナリーのユーザーを除外したというジェンダーによる違法な差別をめぐる訴訟で、フェイスブックと米雇用機会均等委員会との間で和解が成立したことが理由です。同社については、求人広告以外にも、有償で広告を載せる広告主が、ジェンダーやその他の理由で差別することを容認している可能性が指摘され調査が進められています。

ディアジオは、ギネス、ジョニー・ウォーカーなどのアルコール・ブランドを展開する英国の酒造会社であり、経営幹部、取締役会、シニア・マネジメント、従業員の各職階でジェンダー間の均衡を達成し、Equileapの2019年グローバル・ジェンダー・イクオリティ・ランキングで最高スコアが付与された企業です。また、男女間の給与格差はなく寛容な育児休業制度も導入しています。ジョンソン・エンド・ジョンソンは、米国市場でも最も高いスコアが付与された企業のひとつで、女性の参画、男女間の給与格差、ポリシーの分野で優れています。ウエストパックは、Equileapが高いスコアを付与しているオーストラリアのいくつかの企業の中の1社に数えられています。

構成銘柄入れ替えとリバランス

指数の構成銘柄入れ替えは、Equileapジェンダー・イクオリティ・スコアを用いて12月に行います。リバランスは、毎四半期の3月、6月、9月、12月に行います。四半期毎のリバランスでは、個別銘柄の構成比率の上限が5%になるよう調整し、また、アラーム・ベル論争（コントロールバーシー）リストに登録された銘柄が削除されます。

図表 5 指数構築プロセス



出所：Morningstar 指数

レンズを通して見るジェンダー・ダイバーシティのベストプラクティス

Morningstar 先進国ジェンダー・ダイバーシティ指数のポートフォリオ構成は、ジェンダー・ダイバーシティのグローバルな進捗状況を見るためのレンズの役割をします。まず、指数の中でどの国やどの経済セクターへの配分比率が、親指数の配分比率より高く、あるいは低くなっているでしょうか。上述のとおり、指数の地域配分比率は親指数の比率と同じになるように維持しています。国別エクスポージャーもまた、図表6にあるように、親指数ときわめて等しい比率が配分されます。とはいえ、オーストラリアと英国を見ますと親指数を上回る比率となっています。

Equileap による個別企業の評価の結果、オーストラリアは世界で一番高い国別スコアが付与されています。Equileapはその理由を、オーストラリアの企業は2012年以降、年に一度ジェンダー間の平等の推進状況について包括的な公開報告書を提出することを法律で義務付けられているからであるとしています。Equileap は、「透明性の強化によって、時間の経過とともにジェンダー・イクオリティを推進することが可能になります。オーストラリアは、その一例です」としています。⁸英国については、女性労働参加率がおよそ40%と、フランス、香港、スイス、米国と並び世界最高水準を誇る国のひとつであるとしています。

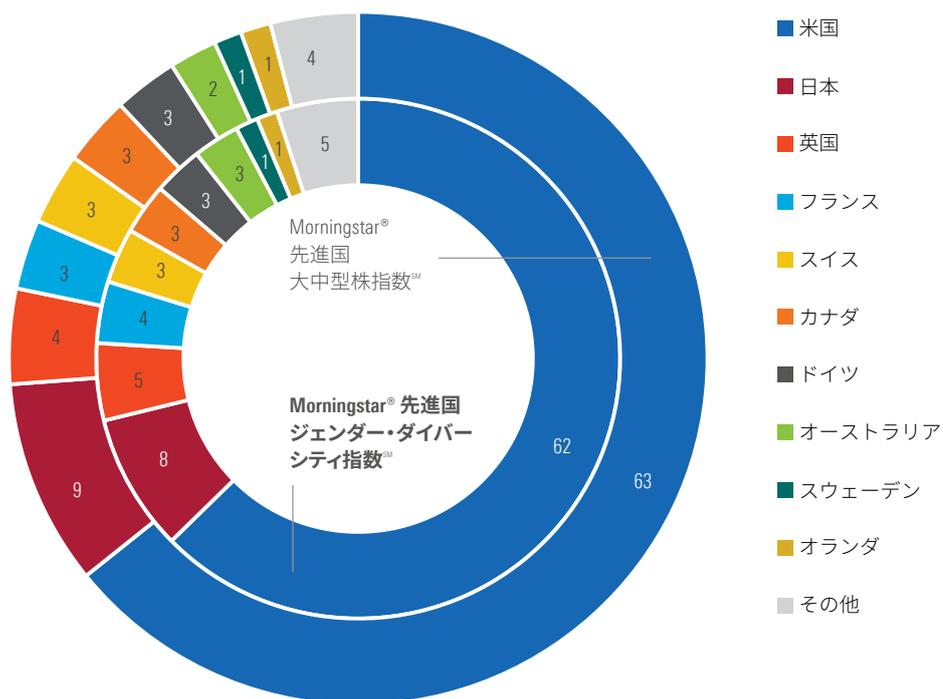
これとは対照的に、Morningstar先進国ジェンダー・ダイバーシティ指数における日本の配分比率は、親指数の配分比率を下回ります。日本企業は、すべての職階において女性の比率が低い傾向にあります。会社の取締役会における女性の割合は平均で7%、経営幹部レベルでは同2%、シニア・マネジメントでは同4%、従業員では同25%にとどまり、Equileapが調査対象とする23カ国の中で大きく遅れを取っています。⁹国際労働機関の報告書によれば、日本は世界でも最も育児休業制度が充実している国ですが、育児休暇を取得する父親の割合は、2017年でわずか2%に留まっています。一方、ノルウェーやスウェーデンでは、育児休業期間のうち一定の日数が父親に割り当てられており、ほぼすべての父親が育児休業制度を活用しています。¹⁰

⁸ Equileap. Gender Equality Global Report & Ranking. 2019 Edition.

⁹ Equileap. Gender Equality Global Report & Ranking. 2019 Edition.

¹⁰ Addati, L., Cassirer, N., and Gilchrist, K. "Maternity and Paternity at Work." International Labour Organization. May 2014.

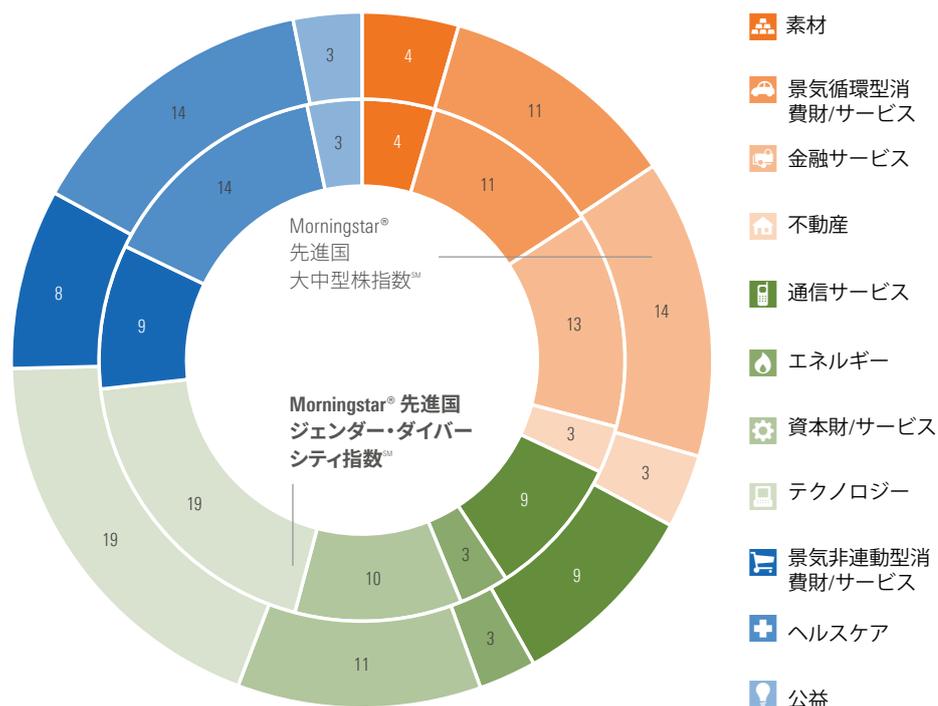
図表 6 Morningstar 先進国ジェンダー・ダイバーシティ指数 – 国別エクスポージャー



出所: Morningstar 指数。データは2020年9月21日現在

経済セクターにおいても、Morningstar先進国ジェンダー・ダイバーシティ指数のセクター配分比率は、広範な市場で構成される親指数のセクター配分比率とほぼ同じ水準にあります。その中で、景気非連動型消費財/サービス・セクターの配分比率は、親指数の同比率を上回り、これとは反対に、女性の参画の推進という課題に長きにわたり取り組んでいる金融サービス・セクターは、親指数を下回る配分比率となっています。

図表 7 Morningstar 先進国ジェンダー・ダイバーシティ指数 – セクター別エクスポージャー



出所: Morningstar 指数。データは2020年9月21日現在

ジェンダー・ダイバーシティによって投資家のエクスペリエンスが向上

Morningstar 先進国ジェンダー・ダイバーシティ指数の過去のパフォーマンス実績を評価することで、ジェンダー・ダイバーシティに基づく投資がリスクとリターンに与える影響を分析することができます。同指数が構築されたのは2020年ですが、過去のリターンはシミュレーションによって2014年12月から算出します。このバックテストは、2017年以降は Equileap の実際のスコア、2014年から2016年までは過去に遡って算出したスコアを用いて行います。

Morningstar 先進国ジェンダー・ダイバーシティ指数の過去のパフォーマンスは、ジェンダー間の平等に取り組む企業が良い投資対象になり得ることを示しています。2014年12月から2020年9月30日までの期間に、同指数は親指数をわずかにアウトパフォームしています。2014年12月19日のバックテスト開始日に\$10,000投資したとすると、2020年9月30日には\$16,125まで上昇したことになります。同じ金額を親指数に投資した場合は\$15,900です。リターンがほぼ同水準であるのは、そのように設計されているからです。Morningstar 先進国ジェンダー・ダイバーシティ指数の構成銘柄は親指数の構成銘柄とほぼ等しく、構成銘柄比率は、親指数と同様に時価総額を基準のひとつとして算出され、また、地域配分比率は、広範な市場を投資対象とする親指数と同じ比率が維持されます。

図表 8 Morningstar 先進国ジェンダー・ダイバーシティ指数は市場全体をアウトパフォーム



出所：Morningstar 指数。データは2020年9月30日現在

リスクの観点からすると、Morningstar 先進国ジェンダー・ダイバーシティ指数は広範な市場に比べ低いリスクでリターンをあげる投資機会を提供しているといえます。同指数のリターンの標準偏差（ボラティリティの尺度）は、2014年12月から2020年9月30日の期間において親指数に比べて小さくなっています。これは、環境・社会・ガバナンス（ESG）基準でスクリーニングされた指数やファンドについてのMorningstarの見解と一致しています。ESG要因は、財務パフォーマンスに影響を及ぼす実際のリスクを表しているのです。¹¹

¹¹ 以下をご覧ください。Bioy, Hortense and Boyadzhiev, Dimitar. How Does European Sustainable Funds' Performance Measure Up? Morningstar Manager Research, June 2020 and Lefkowitz, Dan. Morningstar's ESG Indexes Protect on the Downside. Morningstar, Feb. 26, 2020.

図表 9 ジェンダー・ダイバーシティ指数のボラティリティは市場に比べ低い

指数	リターンの標準偏差 (%)
Morningstar 先進国ジェンダー・ダイバーシティ指数	14.06
Morningstar 先進国大中型株指数	14.19

出所：Morningstar指数。期間：2014年12月19日から2020年9月30日

Morningstar先進国ジェンダー・ダイバーシティ指数の過去のパフォーマンスは、ジェンダー間の平等に取り組む企業が良い投資対象になり得ることを示しています。我々は「ジェンダー・イクオリティを推進する企業は、良い投資対象なのか」という問いに対するより適切な答えを出すため、指数の構成銘柄をジェンダー・イクオリティ・スコアで分け過去のパフォーマンスの比較を行いました。図表10は、最上位のジェンダー・イクオリティ・スコアが付与されている企業のみで構成される指数と、ジェンダー・ダイバーシティ指数全体および親指数（広範な市場を反映する指標）の過去のパフォーマンスを示しています。最上位のスコアの企業グループがアウトパフォームしたことがわかります。しかも、リターンとリスク（ボラティリティの尺度）の両方で2つの指数よりも良い結果が得られました。

図表 10 ジェンダー・イクオリティ・スコアが最上位の企業グループがアウトパフォーム

指数	リターン (%)	リスク (%)
Morningstar 先進国大中型株指数	8.35	14.19
Morningstar 先進国ジェンダー・ダイバーシティ指数	8.61	14.06
グループ1: スコア最上位企業	9.48	13.80

出所：Morningstar指数。期間：2014年12月19日から2020年9月30日

ジェンダー間の平等が生み出す株主価値

ジェンダー間の平等を世界で推進するのに、企業セクターは重要な役割を担っています。ジェンダー・ダイバーシティを基準として投資を行うことは、世界をより良い場所に変革するだけでなく、投資のリスクとリターンにもプラスの影響を及ぼします。Morningstar先進国ジェンダー・ダイバーシティ指数の過去のパフォーマンス実績は、環境・社会・ガバナンス (ESG) 要因を指数の銘柄選択プロセスに織り込むことによってパフォーマンスが低下することはないとする見方を支持するものです。ジェンダー・ダイバーシティを推進し、インクルーシブな企業文化を構築している企業は、全ての従業員の可能性を最大限に引き出し、タスク型ダイバーシティの効果によって恩恵を受けます。これらの企業は人権の尊重を推進するだけでなく、株主価値の最大化にも取り組んでいるのです。

Morningstar の指数について

Morningstar Indexesは、進化し続ける投資家の皆様のニーズに対応し、最先端の商品やサービスで投資家の皆様を支援するために設立されました。透明性が確保され、投資家に焦点を当てたデータとリサーチのリーダー的存在として我々が築いてきた豊富な経験を活かし、主要な資産クラス、スタイル、投資戦略の選択の幅を広げ、個人投資家、機関投資家、ウェルスマネジャー、アドバイザーの皆様が、それぞれの目的に合う投資機会を見いだせるよう独自の手段を備えています。Morningstar 指数チームが提供する指数ソリューションが対象とする投資環境は、従来のベンチマークによるリスク・リターンの評価から、投資家の皆様がESG目標を投資プロセスに効果的に組み込むための支援に至るまで、投資家の皆様の多様化するニーズに十分に答えることができるよう広範に及びます。Morningstar Indexesは、投資家の皆様がますます複雑化する今日の課題への答えを見つけ、明日の目標をより容易に達成できるように支援します。

指数の詳細については、indexes.morningstar.comをご覧ください。

<重要事項>© 2021 Morningstar, Inc. and Ibbotson Associates Japan, Inc. All Rights Reserved. 本レポートの全ての著作権はMorningstar, Inc. (以下「Morningstar」) およびイボットソン・アソシエイツ・ジャパン株式会社 (以下「イボットソン」) に帰属します。本レポートのMorningstarまたはイボットソンの事前の書面による承諾なしの利用、複製等は、全体一部分を問わず、損害賠償、著作権法の罰則の対象となります。本レポートに記載されている情報、データ、分析、意見は、(1) Morningstarの機密情報ならびに専有情報が含まれます、(2) コピーならびに再配布はできません、(3) 作成日時点の情報です、(4) 予告なしに変更することがあります、(5) Morningstar またはイボットソンによる投資助言ではありません、(6) 情報提供のみを目的としたものです、(7) 銘柄の売買を推奨するものではありません、(8) 情報の正確性、完全性や適時性を保証するものではありません。Morningstar.およびイボットソンは、法律により定められている場合を除き、本レポートの情報、データ、分析、意見を利用して行いたいかなる投資の判断、損失、損害に責任は負いません。当資料にある指数はそれ自体運用商品ではなく、直接投資することはできません。過去のパフォーマンスは将来のリターンを保証するものではありません。Morningstarの商号、ロゴはMorningstar, Inc.の登録商標です。