

Morningstar 先進国 (除く日本) ジェンダー・ダイバーシティ指数

より詳しくは

Morningstar インデックスについての詳細は、こちらをご参照ください。

<http://indexes.morningstar.com>

連絡先

index-jp@morningstar.com

+81 3 5511-7540

Equileap について

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、男女の給与格差、育児休暇制度、職場でのセクシュアル・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、世界の数千社にも及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。

国連が掲げる持続可能な開発目標 (SDGs) では、ジェンダー間の平等は、基本的人権であると同時に、豊かな世界を築くための礎であるとされています。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。

ビジネスの世界も原理は同じです。ジェンダー・ダイバーシティやインクルージョン (包摂) の実現に取り組む企業は、平等を推進することで、自社に最善の利益を生み出すよう行動します。研究によると、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するといわれています。¹ また、人材の獲得と定着、顧客志向型のマーケティングの実現、ブランド価値の強化にもつながり、ジェンダー・ダイバーシティやインクルージョンを実現することで、企業は業績をも改善することができるのです。

それでも、ビジネスの世界では、女性の参画は低水準にとどまり、女性は十分な賃金を稼ぐことができないでいます。女性が男性より高学歴であることはよくあり、このような状況は機会損失です。また、そのために女性が貯蓄や投資をすることが一生涯にわたって困難になるなど、社会全体に悪影響を及ぼしています。

企業におけるジェンダー・ダイバーシティに関する世界的なベストプラクティスが確立されました。主要企業は、従業員、経営陣、サプライチェーンでの男女均衡を推進しています。インクルーシブ (包摂的) なポリシーが策定され、透明性と説明責任を有する企業文化が構築されています。

Morningstar 先進国 (除く日本) ジェンダー・ダイバーシティ指数は、北米、欧州、アジア太平洋地域 (除く日本) の、ジェンダー間の平等に取り組む上場企業の株式に重点を置きます。同指数は、広範な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、ジェンダー間の平等を専門とする研究で業界をリードするEquileap (欄外左をご参照ください) による個別企業の分析を活用しています。

ジェンダー・ダイバーシティを評価する

Equileap は、4つのカテゴリーに分類された19項目の基準にそれぞれ異なる重みを付けて評価し、ジェンダー・イクオリティ・スコアを企業に付与します。

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:

ジェンダー間の平等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

カテゴリーのスコアを決定する19項目の基準には、シニア・マネジメントの男女均衡度、男女間の給与格差、育児休暇制度、職場でのセクシュアル・ハラスメントなどがあります。また、Equileapは、企業の法的記録を調査し、ジェンダーに絡む法的論争 (コントロバーシー) に関与した企業を「アラーム・ベル」論争 (コントロバーシー) リストに登録します。

Morningstar 先進国 (除く日本) ジェンダー・ダイバーシティ指数 構築プロセス



¹ Diversity Still Matters. McKinsey. May 19, 2020. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-still-matters> および 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>

指数の適格基準

当指数は、Morningstar先進国(除く日本)大中型株指数(以下、親指数)の構成銘柄をユニバースとしています。親指数は、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、シンガポールに上場する大型・中型銘柄で構成されています。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。

加重方法の例

A社は、欧州の金融サービスセクターに分類される企業です。地域の同業他社と比較して、A社はより良いEquileapジェンダー・イクオリティ・スコアを付与されています。A社の親指数での構成銘柄比率は0.20%です。同社は2番目にスコアの高いグループに位置付けられ、ティルト係数が1.25であることから、Morningstar先進国(除く日本)ジェンダー・ダイバーシティ指数での構成銘柄比率は、 $0.20\% \times 1.25$ で0.25%となります。

加重方法

指数の加重方法は、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を目的としています。このため、構成銘柄比率はジェンダー・イクオリティ(GE)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。

- ▶ 各地域(北米、欧州、日本を除くアジア・太平洋先進国)内で、構成銘柄は、Equileap GEスコアに基づき5つの異なるグループに分類されます。スコアが等しい銘柄がある場合は、EquileapのカテゴリーA(前述の「ジェンダー・ダイバーシティを評価する」の項をご参照ください)の評価を優先し順位を決めます。
- ▶ 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(コントロールバーシー)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。

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、毎年12月に、その年のEquileap GEスコアを用いて行います。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。