

人的資本投資を金融面から支援

～プラチナキャリア・インデックスとは～

三菱 UFJ 信託銀行資産運用部上級調査役 小 西 健 史

— 目 次 —

- | | |
|---------------------|----------------------|
| 1. はじめに | 3.2. プラチナキャリア・スコア |
| 2. インデックスの3つの役割 | 3.3. プラチナキャリア・スコアの特徴 |
| 2.1. 1つ目の役割 | 3.4. プラチナキャリアと企業価値 |
| 2.2. 2つ目の役割 | 4. プラチナキャリア・インデックス |
| 2.3. 3つ目の役割 | 4.1. 構築方法 |
| 2.4. 3つの役割を果たすための条件 | 4.2. インデックスのパフォーマンス |
| 3. プラチナキャリア | 4.3. インデックスの業種別構成比 |
| 3.1. プラチナキャリアの定義 | 5. おわりに |

1. はじめに

岸田首相が推進する「新しい資本主義⁽¹⁾」では、「人的資本」や「人」への投資が成長戦略の柱と位置づけられている。2022年5月に公表された経産省の「人材版伊藤レポート2.0⁽²⁾」では、企業価値向上のための「人的資本経営」が提唱され、同年6月には金融庁からも有価証券報告書において人的資本の情報開示を義務付ける方針が発表されている⁽³⁾。このように、人的資本に関する取り組みが国内企業にとって重要な課題になっている。

この人的資本に関する取り組みについて、人生100年時代を迎えるにあたって特に注目が高まっているのが、働き方の多様化とキャリアの長期化である。コロナ禍を契機に、働

き方の多様化については、リモートワークが急速に浸透し、個々人の働きやすさへの模索が進んだ。一方、キャリアの長期化については、単純に長く働き続ければよいという問題ではない。これまで培ったキャリアが技術革新やDX（デジタルトランスフォーメーション）などで陳腐化し、一方で新たな職業が数多く生まれていることから、人々はリスクリング（学び直し）によるキャリアの更新が求められる。企業側にとっても、超少子高齢化社会における人材確保の観点に加え、事業変革を迅速に進めていく上でも人材のリスクリングは避けて通れない問題で、これら両面の環境整備は大きな経営課題である。最終的に、より多くの人々がより長く働くことで、社会保障制度の維持にもつながる。

人生100年時代においては、働く期間が長

くなる中、長期的な視点で、自己の成長や所属する企業の発展、ひいては社会への貢献を目指し、年齢によらず自律的な学び、経験を通じてスキルを磨き、得られたスキルを存分に活かして積み上げていくキャリア、すなわち“プラチナキャリア⁽⁴⁾”が重視されるであろう。

このプラチナキャリアの理念を浸透させ、企業により積極的に取り組んでもらうことを金融面からサポートするために開発されたインデックス（指数）⁽⁵⁾を紹介したい。インデックスとは特定のテーマを定め、そのテーマに即した企業を集めたポートフォリオのことであり、金融領域ではそのインデックスに投資することも行われている。信託銀行等の機関投資家にとっても、このプラチナキャリア・インデックスは有用であろう。

本稿では、まず第2章でインデックスとはどういうものか、その役割について説明する。続いて第3章でプラチナキャリアの理念とそれを評価するデータについて説明する。第4章でプラチナキャリア・インデックスの構築方法とその特性を紹介し、最後に第5章でまとめとする。

なお、本稿の意見にかかる部分は、筆者の個人的見解であり、事実の認識の不正確な点、内容の誤り等はすべて筆者に帰属するものであり、筆者の所属する組織には一切関わらないことを念のため申し添える。

2. インデックスの3つの役割

プラチナキャリア・インデックスについて語る前にまず、金融領域におけるインデックスの役割について説明する。インデックスには大きく3つの役割があると考えられる。1

つ目は経済動向の尺度として用いられるベンチマークとしての役割。2つ目は企業経営に対する指針としての役割。そして、3つ目は社会へ課題認識を広く働きかける役割である。

2.1. 1つ目の役割

金融領域におけるインデックスの歴史は意外と古く、19世紀にはすでに登場している⁽⁶⁾。1896年、ウォール・ストリート・ジャーナルの創始者が、大手製造業12銘柄の平均株価指数として、ダウ・ジョーンズ工業株価平均（DJIA）を発表している。創始者の1人であるダウは、このベンチマークを用いることによって、投資家にマーケットの全体観を伝えようとした。その後、ダウ・ジョーンズ工業株価平均は30銘柄まで企業数を増やし、現在も米国を代表する株式インデックスとして米国の経済動向を示す指標として利用されている。日本においても、日本経済の動向を示す代表的な株式インデックスとして、日経225（日経平均株価）が1950年から、TOPIX（東証株価指数）が1970年から公表されている。このような世界各国の経済動向を表す尺度としてのインデックス以外にも、特定の業種（銀行、自動車など）に特化した業種インデックスや企業規模（大型株や小型株）で区分したサイズインデックス、特定のテーマ（割安株や高配当株、女性活躍、ESG：環境・社会・ガバナンス）に特化したテーマ型などさまざまなインデックスが公表されている。

このような数々のインデックスは特定の領域における経済動向を知る尺度としてたいへん便利に用いられる。これが1つ目の役割になる。

2.2. 2つ目の役割

一方で、インデックスに採用される企業にとっては、そのテーマを代表する企業であるというお墨付きを与えられたことになる。例えば、古くから日経225やTOPIXに採用された企業はそれだけで日本を代表する優良企業と世間では認識され、安定株主の確保に加え、銀行融資や人材採用の面で有利に働くといわれてきた⁽⁷⁾。

また、昨今話題のESG、SDGs（持続可能な開発目標）など社会課題をテーマとしたインデックスの出現によって、そのお墨付きの役割に広がりを見せている。例えば、あるESGをテーマとするインデックスに採用された企業は、自社のESG活動が評価された証しとして、アニュアルレポートや統合報告書などに積極的に記載することにより、対外的なアピール材料として利用している。その目的は前述同様、安定株主の確保やESGの理念に共感する投資家の獲得を目指すものであろう。各社で行うESGを意識した取り組みは、一義的には事業の継続性のリスクの低減、もしくは成長性の確保に必要であるという考えに基づいて行っているわけであるが、ESGをテーマとするインデックスに採用されるためにインデックスの構築ルールを理解し、インデックスへの採用基準をクリアするべく、経営計画を調整することもあるだろう。インデックスへの採用自体が経営の主たる目標になることはないが、経営目標のベンチマークとして、インデックスのルールを活用するということは十分に考えられる。このように企業経営における指針が2つ目の役割である。

2.3. 3つ目の役割

次に、3つ目の社会への課題認識を働きかける役割であるが、インデックスにはそれが持つテーマと、そのテーマにおいて求められる高い目標水準を広く一般に示すことが可能である。そのため、そのインデックスの公表を通じて、さらにはそのインデックスへの投資開始を投資家がアナウンスすることによって、その理念の普及に貢献することもできると考えられる。

例えば、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）や企業年金基金などの大規模機関投資家は、公的性質を持つ資金を運用するアセットオーナーとして、投資対象となる特定のテーマ（多くは社会課題に関するものが多い）の経済社会への浸透を促し、経済や資本市場、社会の持続性を高めることを明確な取り組み課題として掲げ、その実現方策としてESGインデックスへの投資を開始している。2016年に日本銀行が金融緩和策として購入することを決めたETFが対象とするインデックスの1つに、「設備投資や人材投資に積極的な企業で構成されたもの」という条件⁽⁸⁾をつけていたことや、2017年にGPIFがESGインデックスへの投資を開始⁽⁹⁾したことなどはその代表的な取り組みであると言える。

このように、先端的な投資家によるESGインデックスへの投資が増えてくると、社会課題への解決そのものが長期的な視点で運用資産の持続的成長に資するという考えが理解され、ESG投資がより多くの投資家にも広がることが期待できよう。加えて、インデックスを対象とした投資商品はポートフォリオの構成銘柄など内容の透明性も高く、手数料などのコスト面での負担も小さいため、社会課題への関心が高い若い世代がまず取り組ん

でみる投資の選択肢としても有用である。

2.4. 3つの役割を果たすための条件

では、どのようなインデックスが前述の3つの役割を果たせるのであろうか？経済動向の尺度という観点では、算出の継続性が求められる。なるべく長期にわたってインデックスが算出されることが望ましい。

次に企業経営者や投資家にとっては、インデックスの構築ルールが開示され、明確な基準が示されているという透明性が最重要であろう。ブラックボックスの部分を極力排除することが、社会への理念浸透にもつながる。

さらに、投資家に対して重要なのは、投資のリターンが期待できるかという点であろう。その観点では、期待リターンの確度を高めるために、財務指標などと組み合わせて企業を選択する手法もありうると考える。本質的には、社会課題の解決を追求する取り組みは長期的な企業価値の拡大につながるもので、両者の相性はよいはずであるが、大事な資産を投資する以上、その期待リターンの確度を高める工夫も重視すべきであろう。

以上のように、インデックスには、継続性、透明性、投資収益性の3点が重要な要件であると考えられる。

3. プラチナキャリア

3.1. プラチナキャリアの定義

プラチナキャリアは、三菱総合研究所のオープンイノベーションプラットフォームである未来共創イニシアティブ（ICF）と三菱UFJ信託銀行が共同で提唱する新たなキャリア像のことである。このキャリア像の構築を企業に促すために企画された「プラチナキャリア・

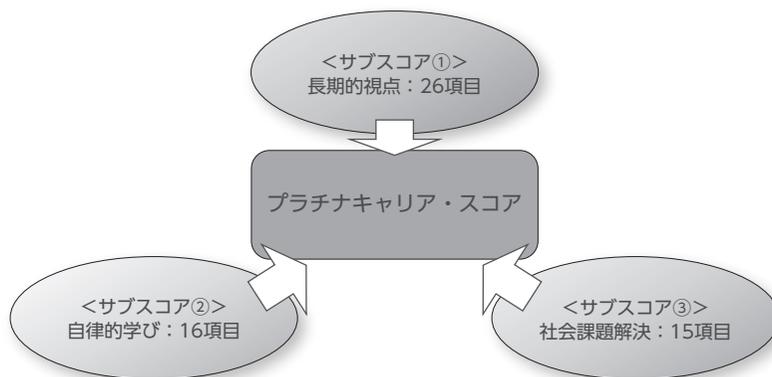
アワード」では、「プラチナキャリアとは人生100年時代、『働く期間』の長期化が現実的になっているなか、若手からシニアまで自律的に学ぶとともに、そのスキルをビジネスに活かし、様々な社会課題に解決できるキャリア像」と定義されている⁽¹⁰⁾。さらにこのキャリア像は、①長期的視点、②自律的学び、③社会課題解決の3つのキーワードで特徴づけられて、以下のように説明されている。

- ① 長期的視点：終身雇用や年功序列といった日本的雇用慣行の見直しが進む中、多様なステージ/場所で働き続けるためには、単に長く働くのではなく、年齢によらず仕事に役立つスキルを身につけ、そのスキルを活かして活躍と貢献を続けられるようなキャリア形成のこと
- ② 自律的学び：ITやAI等の技術の進歩による今まで培ったノウハウの急速な陳腐化、加えてジョブ型雇用の必要性も高まっている中、自律的に活躍するためには、自ら能動的に学び、実践経験を通じて必要なスキルを磨いていくキャリア形成のこと。
- ③ 社会課題解決：企業が様々な社会課題に対して、その解決の実現を求められている中、従業員は社会に関心を持ち、ビジネスを通じて様々な社会課題の解決を目指す意識をもってキャリア形成をすすめる必要があること

3.2. プラチナキャリア・スコア

3.1のプラチナキャリアの定義に従って、企業のプラチナキャリアの取り組みを評価するために、プラチナキャリア・スコアを算出する必要がある。使用するデータは東洋経済新報社の『CSR企業総覧』の雇用・人材活用編、CSR全般等編の各パートから取得す

図表1 プラチナキャリア・スコアの算出イメージ



(出所) 三菱UFJ 信託銀行作成

図表2 プラチナキャリア・インデックス (スコア) に用いる評価項目

No	①長期的視点	②自律的学び	③社会課題解決
1	有休取得率/前期	従業員インセンティブ諸制度	ボランティア休暇制度
2	育児休業取得者数	従業員の評価基準の公開	ボランティア休職制度/海外青年協力隊参加制度
3	うち男性取得者数	能力評価結果の公開	マテリアリティ(重要性)の設定
4	介護休業取得者数	正社員が自ら受講する研修	中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念
5	両立支援	一人当たり教育研修費用	参画する地域社会参加活動の具体事例
6	勤務形態柔軟化	キャリア研修	参画する教育・学術支援活動の具体事例
7	希望者の65歳までの雇用	50歳以上対象のキャリア研修	プロボノ支援の取り組み
8	月平均残業時間・残業手当	キャリア相談	CSVの取り組み
9	30歳平均賃金	社員のキャリア相談担当	SDGs(持続可能な開発目標)の目標とターゲット
10	年間総労働時間	自らチャレンジする社員の支援制度	マッチングギフト資金支援
11	内部通報・告発窓口(社内外)の設置	社外資格の社内評価制度	NPO.NGO等との連携
12	内部通報・告発者の権利保護に関する規定	非正規から正社員への最近の登用	SDGsの目標等の達成基準について
13	役職定年	キャリアパス・キャリアマップの提示	海外での課題解決の活動
14	役職定年後の職種・ポジション	部署別必要スキルの開示	社員の社会課題解決への関心を高める取り組み
15	正社員の定年	パワー・ハラスメント防止の取り組み	事業を通じた社会課題解決や社会貢献活動の実践
16	定年変更など雇用年齢引き上げ	副業・兼業の導入	
17	複線型人事制度		
18	メンタルヘルス対策の取り組み		
19	新卒社員の定着度		
20	育児休業復職率		
21	人権デューデリジェンスの取り組み		
22	若手社員の成長やスキルアップ		
23	テレワークの導入		
24	転職社員の採用制度		
25	ユニークな両立支援		
26	人権尊重等の取り組み		

(出所) 三菱UFJ 信託銀行作成

る⁽¹¹⁾。プラチナキャリア・スコアの算出イメージを図表1に示した。①の長期的視点が26項目、②の自律的学びは16項目、③の社会課題解決が15項目から構成されている。具体的な項目名は図表2にまとめてある。

長期的視点の項目は、従業員にさまざまな働き方を提供するための制度や環境整備、各

制度に対する実績値としての有休(有給休暇)取得率や育休取得率、賃金や労働時間などが含まれている。自律的学びの項目には、各種資格取得に対する支援制度やキャリア構築に対するさまざまなサポート体制、従業員の能力評価の仕組みなどが含まれている。社会課題解決は、企業がビジネスを通じて社会課題

解決を図るために、中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念や社員の社会課題解決への関心を高める取り組みに加え、従業員個人の意識を高めるためのボランティア活動を支援する制度等を評価している。

この各項目に対する評価をキーワードごとに集約しサブスコアを計算する。各項目の評価として、アンケート結果で高評価の場合1点、低評価の場合0点としている。評価の基準は項目ごとに異なり、一例を挙げると、「①長期的視点」項目の「有休取得率/前期」では、前年度の有休取得率が70%を超えている場合に1点、超えていない場合に0点としている。

最終的に3つのサブスコアを合成し、「プラチナキャリア・スコア」として算出される。

合成する比率は、サブスコアの重要度や項目数を考慮し、「①長期的視点」:「②自律的学び」:「③社会課題解決」= 5 : 3 : 2としている。

3.3. プラチナキャリア・スコアの特徴

ここでは、3.2で算出されたプラチナキャリア・スコアの特徴を分析する。東証プライム市場に上場する企業のうち、2022年版のプラチナキャリア・スコアが算出される1,056銘柄に対して、東証33業種別における3つのサブスコアの平均値を図表3に示す。

全体では、「①長期的視点」が0.45、「②自律的学び」が0.48、「③社会課題解決」が0.52となっており、「③社会課題解決」の

図表3 業種別プラチナキャリア・サブスコア

東証33業種	企業数	①長期的視点	②自律的学び	③社会課題解決
水産・農林業	4	0.36	0.28	0.42
鉱業	2	0.67	0.73	0.87
建設業	49	0.50	0.54	0.60
食料品	47	0.54	0.57	0.64
繊維製品	17	0.43	0.46	0.48
パルプ・紙	8	0.51	0.52	0.61
化学	97	0.53	0.52	0.60
医薬品	27	0.56	0.56	0.65
石油・石炭製品	5	0.40	0.44	0.51
ゴム製品	10	0.51	0.51	0.66
ガラス・土石製品	13	0.52	0.53	0.54
鉄鋼	13	0.35	0.29	0.38
非鉄金属	15	0.57	0.51	0.66
金属製品	17	0.34	0.38	0.47
機械	73	0.46	0.44	0.49
電気機器	100	0.51	0.54	0.60
輸送用機器	43	0.55	0.53	0.63
精密機器	19	0.45	0.48	0.50
その他製品	26	0.47	0.51	0.53
電気・ガス業	17	0.56	0.63	0.75
陸運業	28	0.48	0.46	0.56
海運業	4	0.55	0.63	0.80
空運業	2	0.62	0.76	0.92
倉庫・運輸関連業	10	0.35	0.34	0.31
情報・通信業	84	0.36	0.41	0.37
卸売業	83	0.40	0.42	0.42
小売業	74	0.36	0.43	0.40
銀行業	31	0.42	0.57	0.58
証券・商品先物取引業	13	0.28	0.32	0.30
保険業	8	0.58	0.65	0.71
その他金融業	13	0.59	0.67	0.64
不動産業	23	0.32	0.36	0.42
サービス業	81	0.31	0.38	0.36
全体	1056	0.45	0.48	0.52

(出所) 東洋経済新報社『CSR 企業総覧』2022年版より三菱UFJ信託銀行作成

コアがやや高めについていることが確認できる。

業種別では鉱業と空運業のスコアが軒並み高いが、これらの業種は銘柄数が少ないのが特徴で、該当する企業が業界最大手ばかりで、このようなプラチナキャリアへの取り組みにも積極的だと考えられる。属する企業数が多い業種で、スコアが高い業種には、建設業、食料品、化学、電気機器、輸送用機器などの製造業が並んでいる。一方、スコアの低い業種には、情報・通信業、卸売業、小売業、サービス業などの非製造業が並んでいる。今後の働き方改革や従業員のリスクリングへの取り組みは、非製造業のスコア改善により効果がありそうである。

次に、プラチナキャリア・スコアを投資指標として捉えた特徴を紹介する。こちらは、2019年から2022年の毎年3月末時点の東証株価指数（TOPIX）採用銘柄のうち、プラチナキャリア・スコアが算出できる銘柄を対象とする。分析する投資指標は、株価収益率（PER）、株価純資産倍率（PBR）、配当利回り、自己資本利益率（ROE）、自己資本比率である⁽¹²⁾。図表4は、毎年3月末に、東証33業種ごとにプラチナキャリア・スコアの低い順に4つのグループ（1が低スコア、4が高スコア）に分け、1～4のグループの投資指標の平均値をとり、それを期間平均したものである。

株価収益率（PER）は、株価が利益の何倍であるかを見た指標で、利益に対して株価が割安か割高かを評価する。一般的に株価収益率（PER）が高い場合、企業収益面からの成長期待を表すのだが、グラフからは第1グループ（低スコア）の株価収益率が高く、次に第4グループ（高スコア）が高いことがわか

る。プラチナキャリア企業の株価も割高に評価されているが、現時点では両者の関係性は小さいといえる。

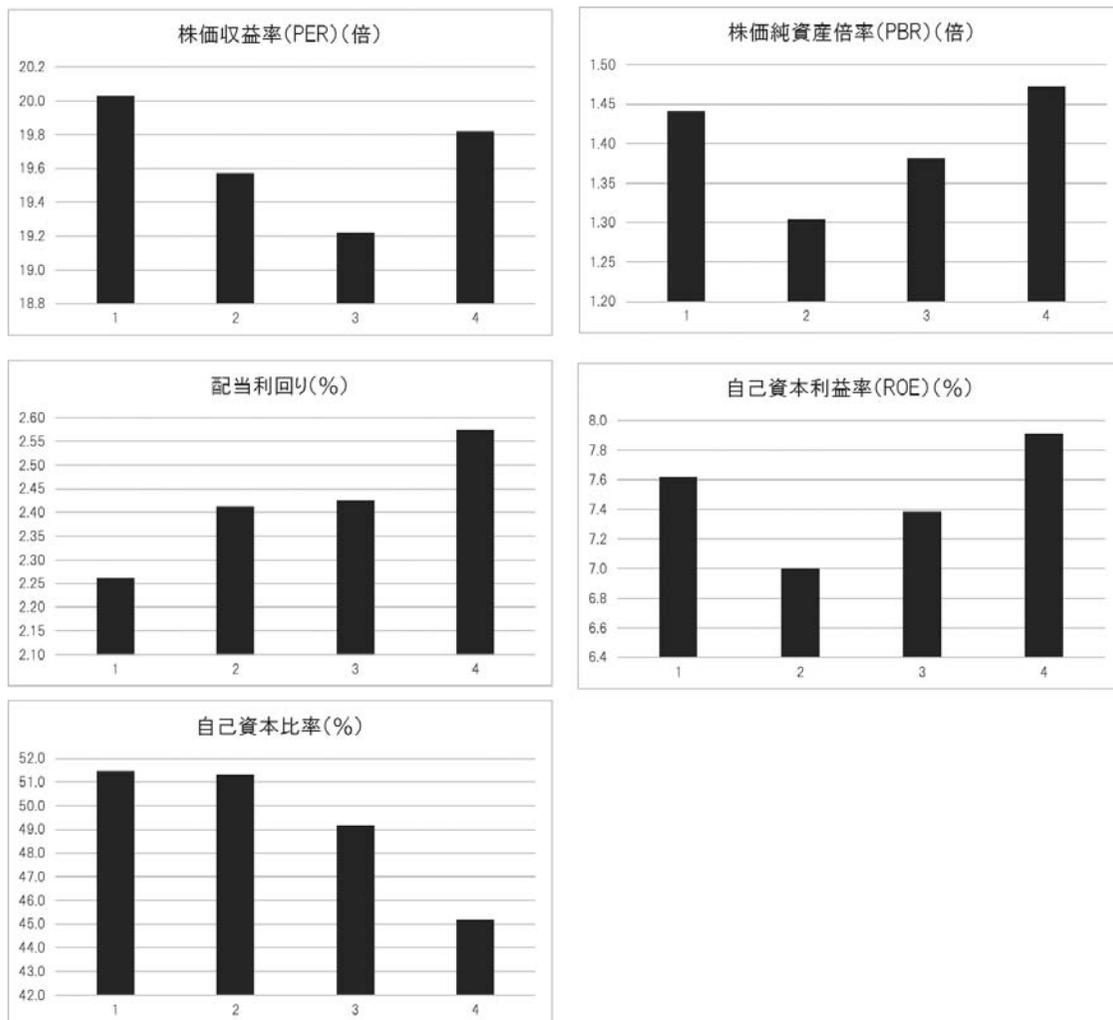
株価純資産倍率（PBR）は、株価が純資産の何倍であるかを見た指標で、現在の資産価値に比べて株価が割安か割高かを評価する。第4グループ（高スコア）の株価純資産倍率が高いので、プラチナキャリア企業は成長性への期待が高い傾向にあるといえる。一方、第1グループ（低スコア）も割高に評価される傾向が確認できるので、プラチナキャリア・スコアが低い企業の中にはプラチナキャリアの取り組みよりも短期的な利益成長を重視し、それを評価されている企業も多く含まれているのであろう。

配当利回りは、配当金に対する株価の比率を表し、配当金が高い、あるいは株価が低いときに値が高くなる指標である。第4グループの配当利回りが高く、プラチナキャリア企業は、配当金に対して株価が安く評価されているといえる。

自己資本利益率（ROE）は、自己資本に対する利益の比率を表した指標であり、企業の収益性を評価できる。第4グループの指標の値が高いが、株価純資産倍率（PBR）と同様に、第1グループの値も次に高いので、株価純資産倍率（PBR）と同様にプラチナキャリア・スコアの低い企業にも高収益企業が含まれているといえる。

自己資本比率は、総資産に対する自己資本の割合を表し、企業の健全性を評価する指標である。第4グループの企業は自己資本比率が相対的に低いので、自己資本に対する負債が多いといえるだろう。財務の健全性から見れば評価は低くなるが、レバレッジをかけて資本を効率的に運用しているといえよう。

図表4 プラチナキャリア・スコアと投資指標の関係



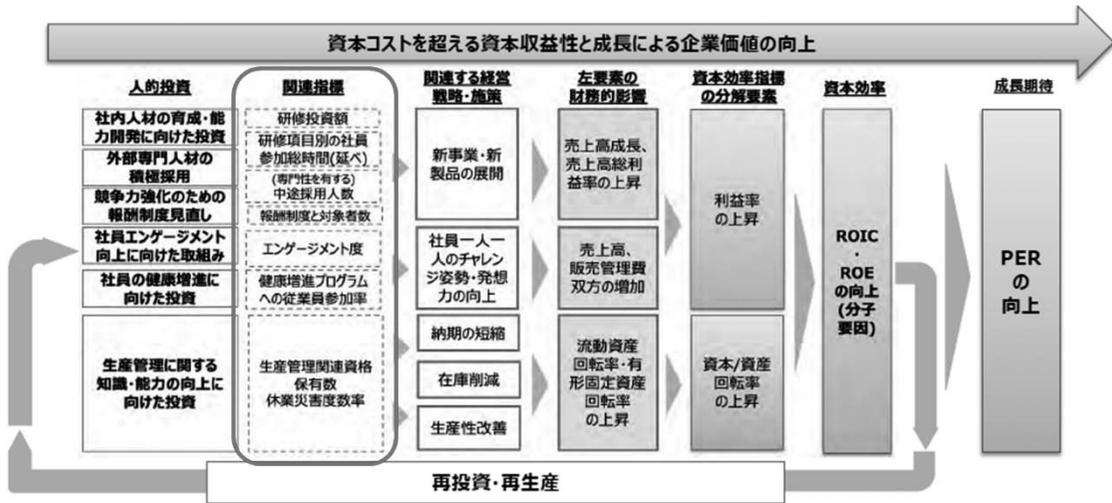
(出所) 東洋経済新報社『CSR企業総覧』2019年版～2022年版をもとに三菱UFJ信託銀行作成

今回の分析はまだサンプル期間が短いこともあり、またプラチナキャリアのような人的投資への重要性が各企業に浸透していない可能性もある。今後、各企業にプラチナキャリアの考え方が浸透し、企業の生産性向上や収益力拡大につながってくれば、結果の見え方も変わってくるのではないだろうか。

3.4. プラチナキャリアと企業価値

3.3のプラチナキャリア・スコアと投資指標との関係を見た結果、プラチナキャリア・スコアの高い企業は自己資本利益率(ROE)が高いことが確認できた。そこで、プラチナキャリアの取り組みがどのようにして企業価値の向上につながるかを考えてみる。図表5は内閣官房が主催する非財務情報可視化研究

図表5 人的投資と企業価値



(出所) 内閣官房 非財務情報可視化研究会 (第6回) 配布資料に三菱UFJ 信託銀行が追記

会 (第6回) で紹介されていた人的投資と企業価値の関係の資料である。ここでは、人的投資として社内人財の育成、外部人材の登用、社員エンゲージメント、社員の健康、生産管理が挙げられている。それら人的投資が新規事業・新製品の展開、社員のチャレンジ姿勢・発想力の向上、生産性改善につながり、最終的に利益率や資産の回転率上昇につながると説明されている。ここで挙げられている関連指標はプラチナキャリア・スコアの評価項目にも多く含まれており、プラチナキャリアの取り組みが企業のROE向上に寄与、あるいは今後寄与していくであろうと期待できることが確認できよう。

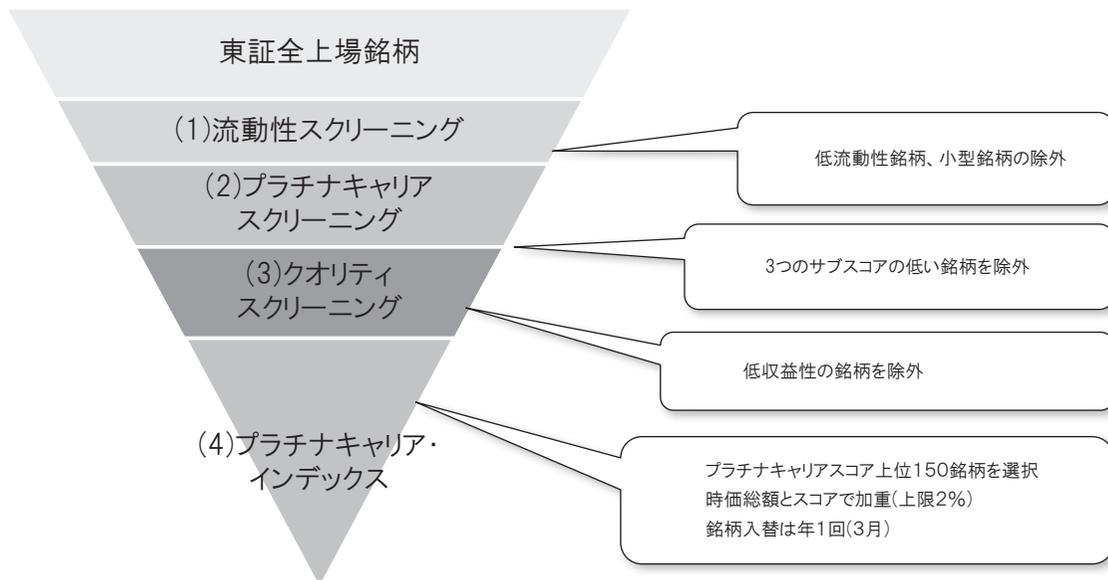
4. プラチナキャリア・インデックス

4.1. 構築方法

実際のプラチナキャリア・インデックスの構築プロセス⁽¹³⁾を図表6に示した。

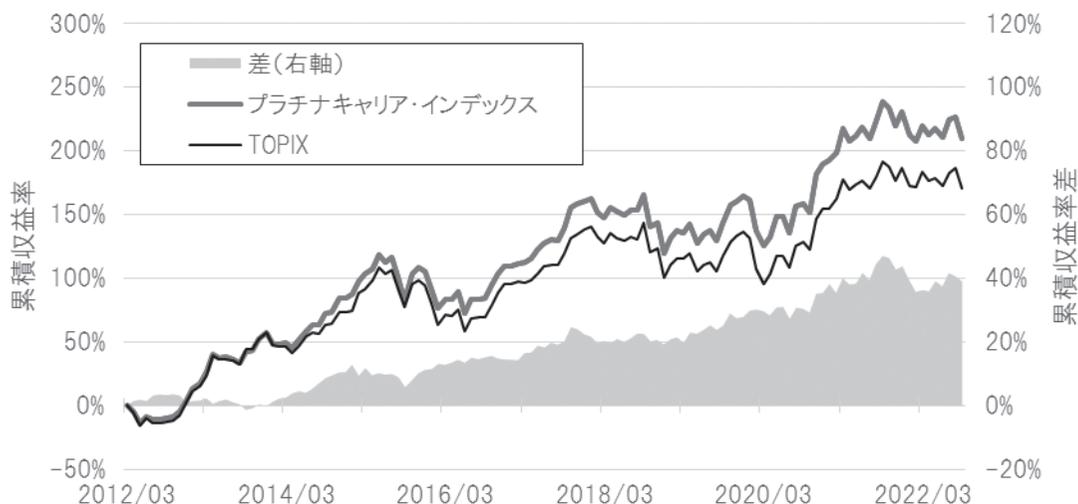
- (1) 東証全上場企業から時価総額、市場流動性(取引売買高の多さを表す指標)の低い企業を除外する。
- (2) 特定のサブスコアのみで高得点を獲得することがないように、各サブスコアでの低評価企業を除外する。
- (3) 企業活動の継続性、成長性に対する確度を高める評価要素として、収益性の高さを評価するクオリティスコア⁽¹⁴⁾によるスクリーニングを行う。収益性を重視するのは、経済環境の変化によって、従業員のキャリア構築の方針に影響が出るリスクを回避するためである。
- (4) 最終的に残った銘柄群に対して、プラチナキャリア・スコアの上位150銘柄をインデックス構成銘柄とする。150銘柄の構成比率は、各企業の時価総額とプラチナキャリア・スコアから決定されるが、個別企業の最大構成比率は2%までとしている。なお、インデックスの銘柄入れ替えは、毎

図表6 プラチナキャリア・インデックス構築プロセス



(出所) STOXX 社指数構築メソドロジーをもとに三菱UFJ信託銀行作成

図表7 プラチナキャリア・インデックスの累積収益率



(出所) プラチナキャリア・インデックス：iSTOXX MUTB ジャパン プラチナキャリア150インデックス (配当込み収益率)、TOPIX (配当込み収益率)、2012年3月末を0

データ期間：2012年3月末～2022年9月末、STOXX社のデータに基づき三菱UFJ信託銀行作成

※当グラフは過去のバックテスト期間を含んだ結果であり、将来の運用成果等を示唆あるいは保証するものではない

年2月末で取得可能な財務情報や株価情報、CSR データに基づき、3月に実施される。

4.2. インデックスのパフォーマンス

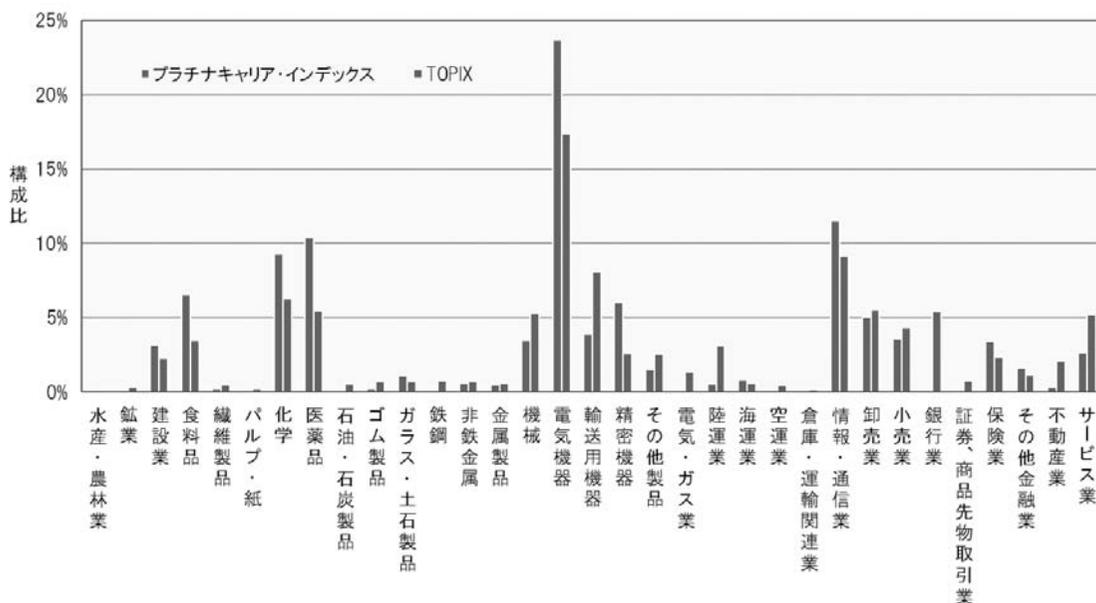
次にプラチナキャリア・インデックスのパフォーマンス（投資収益率：ROI）について紹介する。プラチナキャリア・インデックスの指数値は、2012年3月より算出されている⁽¹⁵⁾。2012年3月末を0としたときの2022年9月末までの累積収益率（配当込みリターン）のグラフは図表7のようになる。比較対象として、日本の株式市場のベンチマークとして用いられる配当込みの TOPIX を利用する。図表7にあるように、プラチナキャリア・インデックスは TOPIX よりも高い収益率を示している。この計測期間では、日本の株式市場はおおむね上昇傾向にあり、年率換算した値で、TOPIX が10.0%に対して、プ

ラチナキャリア・インデックスは11.4%の収益率となっており、毎年約1.4%上回って推移したことになる。一方、インデックスのリスクを表す収益率の標準偏差は、年率換算で TOPIX が16.0%、プラチナキャリア・インデックスが15.6%となっており、TOPIX よりもリターンのブレは小さい結果となっている。収益性が安定しない企業をクオリティスクリーニングの工程で除外したことで、プラチナキャリア企業の中でも、より業績が安定した企業群でインデックスが構成されたことによる成果であると考ええる。

4.3. インデックスの業種別構成比

次にインデックスの業種別構成比について説明する。業種分類は東証33業種分類を利用し、比較対象を TOPIX とした2022年6月末時点の結果が図表8になる。

図表8 プラチナキャリア・インデックス業種別構成比（2022年6月末基準）



(出所) STOXX 社データをもとに三菱 UFJ 信託銀行作成

TOPIXの業種別構成比と比較して、大きく上回っている業種は電気機器、医薬品、精密機器、下回っている業種は銀行、輸送用機器、サービスとなっているが、最も乖離している電気機器においても乖離は6.4%程度であり、TOPIXに対して大きく乖離している業種はないという印象である。

TOPIXの業種別構成比を上回った電気機器や医薬品は、図表3で示した業種別平均プラチナキャリア・スコアも比較的高く、それが反映された構成比と言える。精密機器は、業種別プラチナキャリア・スコアが全体平均程度であったが、これは業種内でのプラチナキャリア・スコアの企業間格差が大きいのであろう。

TOPIXの業種別構成比を下回ったサービスは業種別のプラチナキャリア・スコアも低く、この結果を反映したものと言える。一方、銀行や輸送用機器は業種別プラチナキャリア・スコアが相対的に高かったもののクオリティスクリーニングで除外された銘柄が多かったのではないかと推測される。

5. おわりに

本稿では、金融領域でのインデックスの役割を概観し、プラチナキャリアの理念、つまり人的資本投資の重要性とそれを浸透させる目的として構築されたプラチナキャリア・インデックスについて概要を説明した。

インデックスには、大きく3つの役割があり、経済動向の尺度だけでなく、企業経営者への指針、投資家や社会へ社会課題を解決するための理念の働きかけがあると考えられる。これらの特徴を持つインデックスを活用して、プラチナキャリアの理念を広く社会に浸透さ

せるために、プラチナキャリア・インデックスが公表されている。

また、プラチナキャリア・スコアの高いプラチナキャリア企業は、収益性が高く、株価も将来の成長性を反映された価格付けがされていることが確認された。一方、プラチナキャリアの低い企業群も同程度株価が高く評価されており、これはプラチナキャリアの取り組みよりも企業の短期的な成長性をより重視し、収益性を高めた結果と考えている。今後、分析データが蓄積され、長期的にプラチナキャリア企業とそうでない企業の差が明確になってくることを期待する。

また、このような企業で構成されたプラチナキャリア・インデックスは株式市場を上回る投資リターンを示しており、プラチナキャリアに積極的な企業は、投資対象として投資家にも魅力的に映るのではないだろうか。

アセットオーナーだけでなく、信託銀行等の機関投資家も含めて多くの投資家がこのプラチナキャリア・インデックスを活用して投資を行うことで、企業はプラチナキャリア・インデックスへの組み入れに向けて魅力的なプラチナキャリア企業を目指すことが期待される。この動きが社会全体に広がることで、日本の抱える社会課題の解決に少しでも貢献できれば幸甚である。

参考文献

小西健史 『金融面からプラチナキャリア形成を支援(—プラチナキャリア・インデックスとは—)』(2022) 東洋経済新報社 CSR企業白書2022年版

【注】

(1) 内閣官房 岸田内閣 主要政策 02. 未来を切り拓く「新しい資本主義」—成長と分配の好循環— (2022.6)

https://www.kantei.go.jp/jp/headline/seisaku_

- kishida/bunpaisenryaku.html
- (2) 経済産業省 人的資本経営の実現に向けた検討会
報告書 (2022.5)
https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/pdf/report2.0.pdf
- (3) 金融庁 金融審議会 ディスクロージャワーキング・グループ報告 (2022.6)
https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20220613/01.pdf
- (4) 三菱総合研究所のオープンイノベーションプラットフォームである未来共創イニシアティブ(ICF)と三菱UFJ 信託銀行が共同で提唱する新たなキャリア像。
- (5) iSTOXX MUTB ジャパン プラチナキャリア150 インデックスという名称で STOXX 社 (ドイツ取引所の子会社で Qontigo 社に属している指数開発会社) より2022年2月2日より公表されている。
<https://www.stoxx.com/index-details?symbol=IMJPPCYN>
- (6) スティーブン・ショーンフェルド 『アクティブ・インデックス投資 インデックス運用の最先端』(2006) 東洋経済新報社
- (7) 金融庁金融審議会『金融審議会市場ワーキング・グループ 市場構造専門グループ報告書』(2019.12.27)
https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/market-str/report/01/01.pdf
- (8) 日本銀行、設備投資および人材投資に積極的に取り組んでいる企業を支援するための指数連動型上場投資信託受益権買入等に関する特則。
https://www.boj.or.jp/mopo/asures/term_cond/yoryo91.htm/
- (9) GPIF、ESG 投資
<https://www.gpif.go.jp/esg-stw/esginvestments/>
- (10) プラチナキャリア・アワード
<https://platinumcareer.mri.co.jp/>
- (11) 収録されるデータは、毎年6月に東洋経済新報社が行うアンケート結果である。アンケート結果は毎年12月半ばに公表されている。
- (12) これらに用いる指標はすべて予想値ではなく、実績値である。
- (13) 指数の詳細な仕様書は、STOXX 社ホームページを参照のこと。
<https://www.stoxx.com/index-details?symbol=IMJPPCYN>
- (14) 企業の収益性の高さの定義として、高ROEの持続性に着目した指標である。ただ単にROEが高いだけでなく、高ROEを持続する企業の条件として、財務健全性、キャッシュフロー収益性、利益安定性を加味した指標である。詳細は以下ホームページを参照のこと。
<https://www.stoxx.com/index-details?symbol=ISXMJQYG>
- (15) 2012年3月から2022年2月の指数公表日までは、同時点で入手可能なデータをもとに構築ルールに従ってポートフォリオを組成したシミュレーション (バックテスト) 結果となっている。

(こにし・たけふみ)