

付録①

人的資本：開示事項・指標参考集

開示基準等における開示事項の参考集

- 付録①では、代表的な開示基準等における開示事項を例示的に紹介するとともに、個々の開示事項に対する理解促進の観点から、特に補足的な説明を付すことが望ましいと考えられる事項の一部について、用語の定義・注釈を掲載した。
- 本付録は、各社が人的資本に係る情報開示を検討する際、補助的なツールとして活用できるよう、一覧性を重視して編纂したものである。
- 本付録は、ここに掲載されている事項の開示検討を求めているものではないが、「②比較可能性の観点から開示が期待される事項」（指針2.4.）の検討や、その他人的資本に係る開示の充実、人材戦略に係るKPI設定等を検討する際の参考資料として活用されることが期待される。
- なお、各基準において規定されている個々の用語や各基準に位置づけられている開示事項の背景や趣旨を理解するためには、本付録のみならず、各基準等の原資料を直接参照することが必要となることに留意を要する。

開示事項・指標参考集 目次

● 開示事項例	4～26ページ
○ 育成	4～5ページ
○ 従業員エンゲージメント	6ページ
○ 流動性	7～8ページ
○ ダイバーシティ	9～12ページ
○ 健康・安全	13～17ページ
○ 労働慣行・コンプライアンス	18～26ページ
● 用語の定義・注釈 (*)	27～49ページ
○ 育成	27～28ページ
○ 従業員エンゲージメント	29ページ
○ 流動性	29～31ページ
○ ダイバーシティ	32～34ページ
○ 健康・安全	35～41ページ
○ 労働慣行・コンプライアンス	42～49ページ
● 国際的な開示基準の概要	50～83ページ
○ ISO30414 (International Organization of Standardization)	50ページ
○ WEF (World Economic Forum)	51～54ページ
○ SASB (Sustainability Accounting Standards Board)	55～74ページ
○ GRI (Global Reporting Initiative)	75～83ページ

(*) 個々の開示事項に対する理解促進の観点から、特に定義・注釈を付すことが望ましいと考えられる事項の一部を取り上げて掲載している。とりわけ、ISOの開示事項については、無償での引用・転載許諾可能分量の範囲内（ISO30414:2018記載の分量で10%以内）において、事項名称のみでは意味内容を確定し難い事項や、他基準等にも類似の開示事項が存在し、それらとの異同点を理解する必要が高い事項のうちの一部を取り上げていることに留意を要する。

各用語への理解を深めるとともに、各基準等の趣旨に沿った開示を行うためには、各基準等の原資料を直接参照することが必要である。また、本付録に掲載している各開示基準等の日本語訳は、あくまでも便宜的なものとして利用し、適宜、英文の原文を参照することが望ましい。

開示事項例（育成）

基準等	開示事項
研修時間	
ISO	・従業員一人当たりの研修時間<内>
WEF	・報告対象期間における、ジェンダー及び従業員区分別の、一人当たりトレーニングの平均時間（従業員全体へのトレーニング時間の合計÷従業員数）<中核>
GRI	・報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間（次の内訳による） - 性別、従業員区分
ESRS (CSRD) <small>(草案)</small>	・従業員のカテゴリー別及び性別ごとの、自社従業員一人当たりの平均研修時間
研修費用	
ISO	・人材開発及び研修にかかる全てのコスト<外>
WEF	・フルタイムの従業員一人当たりの、トレーニングと人材育成の平均費用（従業員全体へのトレーニング費用の合計÷従業員数）<中核> ・給与支払いに占める、トレーニングへの投資額の割合（%）<拡大>
ESRS (CSRD) <small>(草案)</small>	・報告年度の常勤換算（FTE：full-time equivalent）当たりの平均研修費用
パフォーマンスとキャリア開発につき定期的なレビューを受けている従業員の割合	
GRI	・報告期間中に、パフォーマンスとキャリア開発につき定期的なレビューを受けている従業員の割合（男女別、従業員区分別に）
ESRS (CSRD) <small>(草案)</small>	・従業員のカテゴリーごとに、定期的なパフォーマンスとキャリア開発のレビューに参加した自社の労働者の割合

（注）開示事項……ISO：管理指標、WEF：開示事項、SASB：会計指標、GRI：開示要求事項、ESRS：開示要求事項（Disclosure Requirement）
ISO<外>：大企業対象の「社内で議論すべきこと」及び「社外に開示すべきこと」に係る項目、ISO<内>：大企業対象の「社内で議論すべきこと」に係る項目
WEF<中核>：中核指標、WEF<拡大>：拡大指標 SASBの<>には対象業種を記載 以下、26ページまで同様。

（出所）ISO30414:2018 Table 2、WEF「ステークホルダー資本主義の進捗の測定～持続可能な価値創造のための共通の指標と一環した報告を目指して～」（2020年9月）、GRI Standards（2022年6月時点最新版）、EFRAG “Exposure Draft ESRS S1 Own workforce”（2022年4月）を基に作成。

開示事項例（育成）

基準等	開示事項
研修参加率・複数分野の研修受講率	
ISO	<ul style="list-style-type: none"> ・年間の従業員総数に対する研修に参加した従業員の割合<内> ・様々なカテゴリーの研修に参加した従業員の割合<内>
研修と人材開発の効果	
WEF	<ul style="list-style-type: none"> ・収益の増加、生産性向上、従業員エンゲージメント、社内採用率等からみた、トレーニングと人材開発の効果<拡大>
人材確保・定着の取組についての説明（育成関連事項含む）	
SASB	<p><バイオテクノロジー・製薬></p> <ul style="list-style-type: none"> ・科学者や研究開発人材の人材確保・定着の取組についての説明 <p><医療提供></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ヘルスケア開業医のための人材募集及び定着努力の説明
スキル向上プログラムの種類・対象等	
GRI	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象及び提供した支援
その他	
ISO	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員のコンピテンシー率<内> ・リーダーシップの育成<内>
WEF	<ul style="list-style-type: none"> ・埋まっていない熟練職のポジションの数（件）<拡大> ・埋まっていない熟練職のポジションのうち、未経験者を採用してトレーニングする予定のポジションの割合（%）<拡大>

（出所）ISO30414:2018 Table 2、WEF「ステークホルダー資本主義の進捗の測定～持続可能な価値創造のための共通の指標と一環した報告を目指して～」（2020年9月）、SASB業種別スタンダード（2018年）、GRI Standards（2022年6月時点最新版）を基に作成。

開示事項例（従業員エンゲージメント）

基準等	開示事項
従業員エンゲージメント	
ISO	•エンゲージメント／従業員満足度／コミットメント<内>
SASB	<電子商取引、専門・商業サービス、インターネットメディア・インターネットサービス、ソフトウェア・ITサービス> •従業員エンゲージメントの割合

開示事項例（流動性）

基準等	開示事項
離職率	
ISO	<ul style="list-style-type: none"> ・離職率<外> ・自発的離職率<内> ・重要ポジションの自発的離職率<内>
SASB	<p><電子商取引、マルチライン・専門小売業者・ディストリビューター、レストラン、ホテル・宿泊施設、専門・商業サービス、陸運></p> <ul style="list-style-type: none"> ・自発的離職率及び非自発的離職率 <p><バイオテクノロジー・製薬></p> <ul style="list-style-type: none"> ・自発的離職率及び非自発的離職率：(a)執行役（員）・上級管理職、(b)中堅管理職、(c)専門職、(d)その他の全従業員 別（事業体は、全従業員を、米国雇用機会均等委員会 EEO-1 職業分類ガイドに従って分類） <p><医療提供></p> <ul style="list-style-type: none"> ・自発的離職率及び非自発的離職率：(a)医師、(b)医師以外の医療従事者、(c)その他全ての従業員 別
GRI	<ul style="list-style-type: none"> ・報告期間中における従業員の離職の比率（年齢層、性別、地域による内訳）
定着率	
ISO	<ul style="list-style-type: none"> ・定着率<内>
新規雇用の総数と比率、離職の総数	
GRI	<ul style="list-style-type: none"> ・報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳） ・報告期間中における従業員の離職の総数（年齢層、性別、地域による内訳）
採用・離職コスト	
ISO	<ul style="list-style-type: none"> ・一人当たりの採用コスト<内> ・総採用コスト<内> ・離職コスト<内>

開示事項例（流動性）

基準等

開示事項

人材確保・定着の取組についての説明

- SASB
- <バイオテクノロジー・製薬>
 - ・科学者や研究開発人材の人材確保・定着の取組についての説明
 - <医療提供>
 - ・ヘルスケア開業医のための人材募集及び定着努力の説明

移行支援プログラム・キャリア終了マネジメント

- GRI
- ・雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント

後継者有効率・カバー率・準備率

- ISO
- ・後継者有効率<内>
 - ・後継者カバー率<内>
 - ・後継者準備率(depth rate)（準備済(ready now)）<内>
 - ・後継者準備率(depth rate)（1～3年後に準備完了）<内>
 - ・後継者準備率(depth rate)（4～5年後に準備完了）<内>

その他（求人ポジションの採用充足に必要な期間など）

- ISO
- ・求人ポジションの採用充足に必要な期間<外>
 - ・重要な求人ポジションの採用充足に必要な期間<外>
 - ・内部人材で充足できたポジションの割合<外>
 - ・重要ポジションにおける内部充足の割合<外>
 - ・ポジションごとの候補者数<内>
 - ・求人ポジション全体に対する重要な求人ポジションの割合<内>
 - ・従業員一人当たりの質<内>
 - ・内部異動率<内>
 - ・控え層の強さ<内>
 - ・退職理由<内>

開示事項例（ダイバーシティ）

基準等	開示事項
属性別の従業員・経営層の比率	
ISO	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の多様性（年齢、性別、障がい、その他）＜外＞ ・リーダー組織の多様性＜外＞
WEF	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員区分別の、年齢層、ジェンダー、その他の多様性の指標（エスニシティ等）からみた、雇用割合＜中核＞
SASB	<p>＜電子商取引、ハードウェア、インターネットメディア・インターネットサービス、ソフトウェア・ITサービス＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(1)管理職、(2)技術職員、(3)その他全ての従業員に関する性別及び人種・民族グループの割合 <p>＜資産管理業務・資産保管業務、投資銀行業務・仲介業務＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(1)執行役（員）、(2)非執行役（員）、(3)専門職、(4)他の全ての従業員に関する性別及び人種・民族グループの割合 <p>＜広告・マーケティング、メディア・エンターテインメント＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(1)管理職、(2)専門職、(3)その他全ての従業員に関する性別及び人種・民族グループの割合 <p>＜マルチライン・専門小売業者・ディストリビューター＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(1)管理職、(2)その他全ての従業員に関する性別及び人種・民族グループの割合 <p>＜専門・商業サービス＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(1)経営幹部及び(2)その他全ての従業員に関する性別及び人種・民族グループの割合 <p>＜ソフトウェア・ITサービス、半導体＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(1)外国籍、(2)海外に所在する従業員の割合 <p>＜インターネットメディア・インターネットサービス＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国籍従業員の割合

開示事項例（ダイバーシティ）

基準等

開示事項

属性別の従業員・経営層の比率

GRI

- 総正社員数及び性別・地域別内訳
- 総臨時社員数及び性別・地域別内訳
- 労働時間を保証しない従業員数及び性別・地域別内訳
- フルタイム従業員数及び性別・地域別内訳
- パートタイム従業員数及び性別・地域別内訳
- データ集計に用いた方法論及び前提条件、データを理解するために必要な文脈情報
- 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合
 - 性別。年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超。該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など）
- 次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合
 - 性別。年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超。該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など）

ESRS
(CSRD)
(草案)

- 従業員の総数（従業員数が50人以上の国については国別の内訳）
- 正社員、派遣社員、時間保証のない社員、フルタイム社員、パートタイム社員（permanent employees、temporary employees、non-guaranteed hours employees、full-time employees、part-time employees）のそれぞれの総数
 - 各項目について、性別ごとの内訳と、事業者の従業員の10%以上が所在する国の国別内訳も記載
- データ集計に使用した方法と前提条件の説明、データを理解するために必要な背景情報
- 自社の従業員に占める障がい者の割合、障がいを持つ自社の労働者の総数（性別ごと）、データを理解するために必要な背景情報及びデータの集計方法

開示事項例（ダイバーシティ）

基準等	開示事項
男女間の給与の差	
WEF	・フルタイム従業員の基本給・報酬の男女別平均給与格差<拡大>
GRI	・女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率（従業員区分別、重要事業拠点別に）。重要事業拠点の定義も開示
ESRS (CSRD) <small>(草案)</small>	・男女間の賃金格差（男性従業員の平均時給と女性従業員の平均時給の差を、男性従業員の平均時給に対する比率で表したもの）
正社員・非正規社員等の福利厚生	
GRI	・組織の正社員（full-time employees）には標準支給されるが、非正規社員（temporary or part-time employees）には支給されない手当（重要事業拠点別）。重要事業拠点の定義も開示。少なくとも以下を含める <ul style="list-style-type: none"> - 生命保険、医療、身体障がい及び病氣補償、育児休業、定年退職金、持ち株制度
ESRS (CSRD) <small>(草案)</small>	・フルタイムの正社員（full-time permanent employees）には標準的であるが、派遣社員、パートタイム、時間保証のない社員（employees with temporary, part-time and non-guaranteed hour contracts）には提供されない福利厚生に関する情報。以下を対象とする <ul style="list-style-type: none"> - 生命保険、ヘルスクア、障がい及び傷病の保障（disability and invalidity coverage）、家族関連休業、退職金、持ち株制度、研修及び能力開発、その他の福利厚生
最高報酬額支給者が受け取る年間報酬額のシェア等	
WEF	・国ごとの、組織の重要な業務を行っている最高報酬額支給者の年間総報酬額が、組織の全従業員（当該最高報酬額支給者を除く）の年間総報酬額の中央値に対して占める比率<拡大>
GRI	・組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高報酬額支給者における年間報酬総額の、同じ国の全従業員における年間報酬額の中央値（最高報酬額支給者を除く）に対する比率 ・組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高報酬額支給者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高報酬額支給者を除く）の増加率に対する比率
ESRS (CSRD) <small>(草案)</small>	・全従業員（最高報酬額支給者を除く）の年間報酬総額の中央値に対する最高報酬額支給者の年間報酬総額の比率 ・全従業員（最高報酬額支給者を除く）の年間総報酬額の変化率の中央値に対する最高報酬額支給者の年間総報酬額の変化率の比率

開示事項例（ダイバーシティ）

基準等	開示事項
育児休業等の後の復職率・定着率	
GRI	<ul style="list-style-type: none"> • 育児休暇後の従業員の復職率及び定着率（男女別）
ESRS (CSRD) <small>(草案)</small>	<ul style="list-style-type: none"> • 産前産後休業（maternity leave）、父親の出生時育児休業（paternity leave）、育児休業（parental leave）を取得した従業員の復職率及び定着率
その他（育児休業等関連）	
GRI	<ul style="list-style-type: none"> • 育児休業を取得する権利を有していた従業員の総数（男女別） • 育児休業を取得した従業員の総数（男女別） • 報告期間中に育児休業から復職した従業員の総数（男女別） • 育児休業から復職した後、12か月経過時点で在籍している従業員の総数（男女別）
ESRS (CSRD) <small>(草案)</small>	<ul style="list-style-type: none"> • 家族関連休業（産前産後休業（maternity leave）、父親の出生時育児休業（paternity leave）、育児休業（parental leave）、介護休業）を取得する権利を有する従業員の割合（男女別） • 権利を持つ従業員のうち、家族関連休業を取得した従業員の割合（男女別）
その他（賃金格差関連）	
ISO	<ul style="list-style-type: none"> • 平均給与及び報酬の比率<内> <small>※ 報酬：「定義されたカテゴリー又は個人」（例えば組織内の最も上級の管理職が含まれる）の報酬</small>
ESRS (CSRD) <small>(草案)</small>	<ul style="list-style-type: none"> • 男女間賃金格差を是正するために事業者が講じた措置

開示事項例（健康・安全）

基準等	開示事項
労働災害の発生件数・割合、死亡数等	
ISO	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害の件数<外> <ul style="list-style-type: none"> ※ ISO30414:2018における本管理指標に係る説明文中では、「事故発生率（accident rate）」にも言及（詳細はISO30414:2018本文を参照）。 労働災害によって死亡した数<外> <ul style="list-style-type: none"> ※ ISO30414:2018における本管理指標に係る説明文中では、「死亡率（fatality rate）」にも言及（詳細はISO30414:2018本文を参照）。
WEF	<ul style="list-style-type: none"> 業務上の傷害による死亡・重大な業務上の傷害（死亡除く）・記録対象となる業務上の傷害の件数と割合、業務上の傷害の主な種類、労働時間<中核> 全従業員と労働者における、業務上の健康障害による死亡数、記録対象となる業務上の健康障害数、業務上の健康障害の主な種類<拡大>
SASB	<p><食肉・鶏肉・乳製品、医療提供、電気事業・発電事業、燃料電池・産業用電池、産業機械・生産財、鉄道輸送> 総記録災害度数率（TRIR）</p> <p><農産物> (a)正社員、(b)季節従業員及び移民従業員の総記録災害度数率（TRIR）</p> <p><石油・ガス―探査・生産、石油・ガス―サービス> (a)正社員、(b)契約社員、(c)短期勤続従業員の総記録災害度数率（TRIR）</p> <p><建設資材、鉄鋼、石油・ガス―精製・販売、エンジニアリング・建設サービス、住宅建設業、廃棄物管理、風力技術とプロジェクト開発者、化学品、電子機器受託製造サービス（EMS）及び委託者ブランドによる製品設計・製造（ODM）、航空貨物・物流、陸運> (a)正社員及び(b)契約社員の総記録災害度数率（TRIR）</p> <p><レジャー施設> (a)常勤従業員、(b)季節従業員の総記録災害度数率（TRIR）</p> <p><石炭事業> MSHA総発生率</p> <p><金属・鉱業> (a)正社員及び(b)契約社員のMSHA総発生率</p> <p><クルーズライン、海運> 休業災害度数率（LTIR）</p> <p><医療提供> 就業不能日数率、業務制限率、又は業務転換率（DART率）</p> <p>など</p>
GRI	<ul style="list-style-type: none"> 全ての従業員、及び従業員ではないが労働又は職場が組織の管理下にある労働者のそれぞれについて <ul style="list-style-type: none"> 労働関連の傷害による死亡者数と割合、重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合（死亡者を除く）、記録対象となる労働関連の傷害者数と割合、労働関連の傷害の主な種類、労働時間。労働関連の疾病・体調不良による死亡者数、記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数、労働関連の疾病・体調不良の主な種類。その他、方法論、前提条件等について
ESRS (CSRD) <small>(草案)</small>	<ul style="list-style-type: none"> 業務上の傷害・健康障害による死亡者数 記録対象となる業務上の傷害の件数と発生率 記録対象となる業務上の健康障害の事例数

(出所) ISO30414:2018 Table 2、4.7.7、WEF「ステークホルダー資本主義の進捗の測定～持続可能な価値創造のための共通の指標と一環した報告を目指して～（2020年9月）、SASB業種別スタンダード（2018年）、GRI Standards（2022年6月時点最新版）、EFRAG “Exposure Draft ESRS S1 Own workforce”（2022年4月）を基に作成。

開示事項例（健康・安全）

基準等

開示事項

安全衛生マネジメントシステム等の導入の有無、対象となる従業員に関する説明

GRI	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生マネジメントシステムが導入されているかどうかの声明 労働安全衛生マネジメントシステムが対象とする労働者、事業活動及び職場の範囲の説明
ESRS (CSRD) <small>(草案)</small>	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害防止方針又はマネジメントシステムを有していない場合は、その旨を、従業員への重大な影響の管理及び関連する重大なリスクと機会に関する方針の中に記載 事業者が実施した安全衛生マネジメントシステム、基準又はガイドラインの説明 法的要求事項及び／又は公認の基準又はガイドラインに基づく事業者の安全衛生マネジメントシステムの対象となる自社の従業員の割合

業務以外での従業員の医療やヘルスケアサービスの利用を組織としてどのように促進しているか、及びその適用範囲の説明

WEF	<ul style="list-style-type: none"> 業務以外での従業員の医療やヘルスケアサービスの利用を、組織としてどのように促進しているか、及びその適用範囲の説明<中核>
GRI	<ul style="list-style-type: none"> 組織は、業務に起因しない場合の医療及びヘルスケア・サービスへの労働者のアクセスをどのように促進するか説明、及び提供されるアクセスの範囲の説明

（労働災害関連の）死亡率

SASB	<p><石炭事業、食肉・鶏肉・乳製品、電気事業・発電事業、燃料電池・産業用電池、産業機械・生産財、鉄道輸送></p> <ul style="list-style-type: none"> 死亡率 <p><農産物></p> <ul style="list-style-type: none"> (a)正社員、(b)季節従業員及び移民従業員の死亡率 <p><石油・ガス―探査・生産、石油・ガス―サービス></p> <ul style="list-style-type: none"> (a)正社員、(b)契約社員、(c)短期勤続従業員の死亡率 <p><鉄鋼、金属・鋳業、石油・ガス―精製・販売、エンジニアリング・建設サービス、住宅建設業、廃棄物管理、風力技術とプロジェクト開発者、化学品、航空貨物・物流、陸運></p> <ul style="list-style-type: none"> (a)正社員及び(b)契約社員の死亡率
------	--

(出所) WEF「ステークホルダー資本主義の進捗の測定～持続可能な価値創造のための共通の指標と一環した報告を目指して～」(2020年9月)、SASB業種別スタンダード(2018年)、GRI Standards(2022年6月時点最新版)、EFRAG「Exposure Draft ESRS S1 Own workforce」(2022年4月)を基に作成。

開示事項例（健康・安全）

基準等

開示事項

ニアミス発生率

- SASB
- <石炭事業、電気事業・発電事業、産業機械・生産財、鉄道輸送>
 - ・ニアミス発生率
 - <石油・ガス―探査・生産、石油・ガス―サービス>
 - ・(a)正社員、(b)契約社員、(c)短期勤続従業員のニアミス発生率
 - <建設資材、鉄鋼、金属・鋳業、石油・ガス―精製・販売、廃棄物管理、電子機器受託製造サービス（EMS）及び委託者ブランドによる製品設計・製造（ODM）>
 - ・(a)正社員及び(b)契約社員のニアミス発生率
 - <農産物>
 - ・(a)正社員、(b)季節従業員及び移民従業員のニアミス発生率
 - <レジャー施設>
 - ・(a)常勤従業員、(b)季節従業員のニアミス発生率

健康・安全関連取組等の説明

- SASB
- <燃料電池・産業用電池、半導体>
 - ・従業員の健康に対する危険物への曝露を評価、監視及び減少させるための取組の説明
 - <化学品>
 - ・従業員及び契約社員の長期（慢性）健康上のリスクへの曝露を評価、監視、及び削減するための取組の説明
 - <石炭事業>
 - ・事故・安全リスク・長期的な健康・安全リスクの管理に関する説明
 - <陸運>
 - ・ドライバーの短期的及び長期的な健康上のリスクを管理するアプローチの説明
 - <石油・ガス―探査・生産、石油・ガス―中流、石油・ガス―精製・販売、石油・ガス―サービス>
 - ・安全管理体制の説明

法的手続の結果としての金銭的損失

- SASB
- <半導体>
 - ・従業員の安全衛生違反に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額

開示事項例（健康・安全）

基準等	開示事項
その他（研修関連）	
ISO	・（安全衛生に関する）研修を受講した従業員の割合<内>
WEF	・ a) 健康とウェルビーイングの「ベストプラクティス」プログラムへの従業員の参加率、 b) 全従業員の欠席率<拡大>
SASB	<p><石油・ガス・サービス></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (a)正社員、(b)契約社員、(c)短期勤続従業員の健康・安全・緊急対応訓練の平均時間 <p><金属・鉱業></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (a)正社員と(b)契約社員の健康・安全・緊急対応訓練の平均時間
GRI	・ 労働者に提供される労働安全衛生における研修に関する説明
その他（損失時間、金銭的影響額など）	
ISO	・ 労働災害による損失時間<外>
WEF	・ 業務上のインシデントが組織に与えた金銭的影響額（業務上のインシデントの数と種類に、1件当たりの従業員と雇用主への直接費用を乗じて算出（規制当局からの措置や罰金、物的損害、医療費、従業員への補償費用を含む））<拡大>
GRI	・ 対象となる特定の健康リスクを含む、労働関連でない主要な健康リスクに対処するために労働者に提供される任意の健康増進サービス及びプログラムの説明、及び組織がこれらのサービスやプログラムへの労働者のアクセスをどのように促進するかについての説明
ESRS (CSRD) _(草案)	・ 週48時間（週労働時間に関するEUとILOの基準で定められた閾値）を超える労働者の割合

(出所) ISO30414:2018中のTable 2、4.7.7、
 WEF「ステークホルダー資本主義の進歩の測定～持続可能な価値創造のための共通の指標と一環した報告を目指して～」(2020年9月)、
 SASB業種別スタンダード(2018年)、GRI Standards(2022年6月時点最新版)、EFRAG“Exposure Draft ESRS S1 Own workforce”(2022年4月)
 を基に作成。

開示事項例（健康・安全）

基準等

開示事項

その他（労働安全衛生関連）

- GRI
- 労働関連の危険性（ハザード）を特定し、日常的かつ臨時的にリスクを評価し、危険性（ハザード）を排除しリスクを最小限に抑えるための管理体系を適用するために使用されるプロセスの説明
 - 労働関連の危険性（ハザード）や危険な状況を労働者が報告するプロセスの説明、及び労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明
 - 傷害や疾病・体調不良を引き起こす可能性があると思われる労働状況において労働者が自ら回避できるようにする方針とプロセスの説明、労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明
 - 労働関連の事故調査のために使用されるプロセスの説明
 - 危険性（ハザード）の特定と排除、リスクの最小化に寄与する労働衛生サービスの機能の説明、どのように組織がこれらのサービスの質を保証し、労働者のアクセスを促進するかについての説明
 - 労働安全衛生マネジメントシステムの開発、実施、評価における労働者の参加と協議のプロセスと、労働者が労働安全衛生に関する情報入手し、関連情報を伝達するためのプロセスに関する説明
 - 制度上の労使合同安全衛生委員会が存在する場合は、その委員会の責任、会議の頻度、意思決定機関に関する説明。また、これらの委員会に代表されていない労働者がいる場合、その理由
 - ビジネス上の関係により、運営、製品又はサービスに直接関連する労働安全衛生上の重大なマイナスの影響を防止、緩和するための組織のアプローチ、及び関連する危険性（ハザード）やリスクの説明
 - 組織は、法的要件又は公式の標準・手引きに基づく労働安全衛生システムを導入しているか
 - 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、及びどのような労働者が除外されているのかの説明
 - どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など
 - 重大結果に繋がる傷害のリスクを引き起こす危険性（ハザード）
 - 管理体系を使用して、その他の労働関連の危険性（ハザード）を排除し、リスクを最小化するためにとられた、若しくは進行中の措置（その他、方法論、前提条件等について）

開示事項例（コンプライアンス・労働慣行）

基準等	開示事項
人権レビュー等の対象となった事業（所）の総数・割合	
WEF	・ 国別の、人権レビュー又は人権影響評価の対象となった事業の総数と割合<拡大>
GRI	・ 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合（国別に）
深刻な人権問題の件数	
WEF	・ 報告期間中に報告された、顕著な人権問題に関連した影響を伴う苦情の件数と種類、及び影響の種類に関する説明<拡大>
ESRS(CSRD) _(草案)	・ 自社の労働力に関する深刻な人権問題及び事件の数
差別事例の件数・対応措置	
WEF	・ 差別・ハラスメントの件数、その性質と対応、下記事項に関連する法的手続の結果生じた金銭的損失の総額<拡大> - 法律違反、雇用差別
GRI	・ 報告期間中に生じた差別事例の総件数 ・ 差別事例の状況と実施した措置。次の事項を含む - 組織により確認された事例。実施中の救済計画。その結果が定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認されている実施済みの救済計画。（事例が解決したことで）措置が不要となった事例
ESRS(CSRD) _(草案)	・ ハラスメントを含む差別事例の総数 ・ 差別事例の状況と実施した措置。次の事項を含む - 企業により確認された事例。実施中の救済計画。その結果が定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認されている実施済みの救済計画。（事例が解決したことで）措置が不要となった事例
団体労働協約の対象となる従業員の割合	
WEF	・ 団体労働協約の対象となっている現役労働力の割合<拡大>
SASB	<石炭事業、金属・鉱業、食品小売業者・食品流通業者、廃棄物管理、エアライン、自動車> ・ 団体労働協約の対象となるアクティブな労働力/稼働人員の割合（※ 石炭事業、金属・鉱業においては、米国人と外国人の従業員に分類）
GRI	・ 団体労働協約の対象となる全従業員の割合
ESRS(CSRD) _(草案)	・ 団体労働協約の対象となる総従業員の割合（事業者が大規模な雇用を行っている国ごとの従業員の団体交渉適用率の内訳を含む）

（出所） WEF「ステークホルダー資本主義の進捗の測定～持続可能な価値創造のための共通の指標と一環した報告を目指して～」（2020年9月）、SASB業種別スタンダード（2018年）、GRI Standards（2022年6月時点最新版）、EFRAG “Exposure Draft ESRS S1 Own workforce”、“Exposure Draft ESRS S2 Workers in the value chain”（2022年4月）を基に作成。

開示事項例（コンプライアンス・労働慣行）

基準等	開示事項
業務停止件数	
SASB	<ul style="list-style-type: none"> <食品小売業者・食品流通業者、廃棄物管理、電子機器受託製造サービス（EMS）及び委託者ブランドによる製品設計・製造（ODM）、エアライン、自動車> ・作業停止件数・総停止日数（又は総労働損失日数） <石炭事業、金属・鉱業> ・ストライキとロックアウトの回数と期間
ESRS (CSRD) _(草案)	<ul style="list-style-type: none"> ・事業者と自社の従業員との間の争議による主要な業務停止（自社の従業員及び／又は非雇用者が100人以上関与）の件数 ・各主要業務停止につき、関係する労働者の数、停止日数、各主要業務停止の理由及び各争議を解決するために取られた措置の説明 ・主要な業務停止による総休業者日数（各主要業務停止に関わった自社の従業員数（フルタイム換算）と合計期間（労働日単位）の積の合計）
コンプライアンスや人権等の研修を受けた従業員割合	
ISO	<ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス・倫理に関する研修を修了した従業員割合<外>
GRI	<ul style="list-style-type: none"> ・人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合
苦情の件数	
ISO	<ul style="list-style-type: none"> ・苦情の件数と種類<外>
ESRS (CSRD) _(草案)	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者の労働関連の権利（結社及び団体交渉の自由、社会との対話、児童労働、強制労働、プライバシー、適切な住居に関する権利を含む）に関する苦情及びクレームを受け、解決した件数。以下を含む <ul style="list-style-type: none"> - 従業員に関する苦情・クレーム処理メカニズムを持たないかどうかの記述 - 労働関連の権利ごとに以下の項目を記載 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 業務レベルの苦情処理メカニズムを通じて申し立てられた苦情の件数、内部苦情処理メカニズムを通じて提起された苦情のうち、事業者が正当であると認めた件数、是正措置により解決された苦情の件数、OECD多国籍企業のための各国連絡窓口へ寄せられた苦情の件数、OECD多国籍企業のための各国連絡窓口を通じて解決された苦情の件数

開示事項例（コンプライアンス・労働慣行）

基準等

開示事項

児童労働・強制労働に関する説明

- WEF
- 自社及びサプライヤーの業務において、児童労働・強制的労働に関わる重大なリスクがあると考えられる場合の説明。こうしたリスクは、下記の点に関連して発生する可能性がある<中核>
 - 業務の種類（製造工場等）とサプライヤーの種類。当該業務を行う国又は地域、リスクがあると考えられるサプライヤー
 - 児童労働、強制労働又は強制的労働の事例について、重大なリスクがあると考えられる事業及びサプライヤーの数と割合。こうしたリスクは、下記の点に関連して発生する可能性がある<拡大>
 - 事業の種類（製造工場等）とサプライヤーの種類。リスクがあると考えられる事業やサプライヤーのある国や地域
- GRI
- 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所及びサプライヤー。次の事項に関して
 - 事業所（製造工場等）及びサプライヤーの種類。リスクが生じると考えられる事業所及びサプライヤーが存在する国又は地域
 - 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所及びサプライヤー。次の事項に関して
 - 事業所（製造工場等）及びサプライヤーの種類。リスクが生じると考えられる事業所及びサプライヤーが存在する国又は地域
 - 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所及びサプライヤー
 - 児童労働、年少労働者による危険有害労働への従事
 - 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策
 - あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策

- ESRS
(CSR)(草案)
- 自社の労働者に関する方針が、人身売買、強制労働、児童労働に明示的に対処しているかどうかの説明
 - 自社のバリューチェーンで働く人々に関する方針が、人身売買、強制労働、児童労働に明示的に対処しているかどうかの説明

結社の自由や団体交渉の権利等に関する説明

- WEF
- そのリスクに対処するために組織がとった措置を含む、結社の自由と団体交渉の権利がリスクにさらされているサプライヤーへの評価に関する説明<拡大>
- GRI
- 結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされたりする可能性のある事業所及びサプライヤー。次の事項に関して
 - 事業所（製造工場等）及びサプライヤーの種類。リスクが生じると考えられる事業所及びサプライヤーが存在する国又は地域
- ESRS
(CSR)(草案)
- バリューチェーンで働く人々の視点が、事業者の意思決定や活動に活かされているか、またどのように活かされているかの説明。以下を含む
 - バリューチェーンで働く人々、その正当な代表者、又は彼らの状況を理解する信頼できる代理人との関与（engagement）が行われているか
 - 関与が行われる段階、種類、頻度
 - 自社内のどのような役割又は機能が、当該関与が実施されてその結果が自社のアプローチに反映されることを確実にする責任を有するか
 - バリューチェーンで働く人々の人権尊重（団体交渉の権利を含む）に関連して、事業者がグローバル労連（global union federations）と締結しているグローバルな枠組みの合意又はその他の合意
 - 関与の有効性、及び関連する場合は参画の成果と合意をどのようにモニターしているか

開示事項例（コンプライアンス・労働慣行）

基準等

開示事項

コンプライアンス関連の説明

- SASB
- <金属・鉱業、石油・ガス―探査・生産、石油・ガス―サービス>
 - ・バリューチェーン全体の汚職や賄賂を防止するための管理システムの説明
 - <航空宇宙・防衛>
 - ・バリューチェーン全体で企業倫理リスクを管理するプロセスについての説明
 - <電気電子機器>
 - ・(1)汚職と賄賂、及び(2)反競争的行動を防止するためのポリシーと実践の説明
 - <バイオテクノロジー・製薬、医療機器・医療用品>
 - ・医療従事者との交流に関する倫理規定の説明
 - <ヘルスケア流通業>
 - ・利益相反と非倫理的な商行為を最小限に抑えるための取組の説明
 - <エンジニアリング・建設サービス>
 - ・プロジェクトの入札プロセスにおける(1)賄賂や汚職、及び(2)反競争的行動を防止するための方針及び実務の説明
 - <カジノ・ゲーム>
 - ・マネーロンダリング対策のポリシーと慣行の説明
 - <専門・商業サービス>
 - ・専門家としてのインテグリティ（過失、不正行為、詐欺、汚職、賄賂を含む）を確保するためのアプローチの説明
 - <資産管理業務・資産保管業務、商業銀行、投資銀行業務・仲介業務>
 - ・内部告発の方針と手続の説明
 - <証券取引所・商品取引所>
 - ・利益相反を特定し評価するためのプロセス
- など

開示事項例（コンプライアンス・労働慣行）

基準等

開示事項

コンプライアンス関連の説明

- GRI
- 利益相反の防止、緩和のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス
 - 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む
 - 役員会メンバーへの相互就任。サプライヤー及びその他のステークホルダーとの株式の持ち合い。支配株主の存在。関連当事者、当該関係性、取引及び残高
 - リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク

人権・ハラスメント関連の説明

- SASB
- <ホテル・宿泊施設>
 - 労働者へのハラスメントを防ぐための方針とプログラムの説明
 - <金属・鉱業、石油・ガス―探査・生産>
 - 紛争地域における人権、先住民の権利、事業活動に関する取組プロセスとデュー・ディリジェンス実施の説明
 - <林業経営>
 - 人権、先住民の権利、及び地域社会に関するエンゲージメントプロセスとデュー・ディリジェンスの実践の説明
 - <石炭事業>
 - 先住民の権利の管理に関連する関与プロセスとデュー・ディリジェンス慣行の説明

開示事項例（コンプライアンス・労働慣行）

基準等

開示事項

社会調達基準等の認定や監査を受けたサプライヤー・原材料等の割合等

- SASB
- <アパレル・アクセサリ・フットウェア>
 - ・労働行動規範に準じて監査された(1)Tier1サプライヤー施設、(2)Tier1サプライヤーを超えるサプライヤー施設の割合、(3)第三者監査人が実施する監査全体の割合
 - ・標準で環境及び/又は社会的サステナビリティ基準に認定された第三者の原材料の割合
 - <おもちゃ・スポーツ用品>
 - ・社会的責任行動規範の監査を受けた施設数
 - <農産物、加工食品>
 - ・第三者機関の環境・社会規範の認証を受けた調達農産物の割合と基準別の割合
 - <食品小売業者・食品流通業者>
 - ・環境又は社会的持続可能性の調達基準に認定された第三者製品の収益
 - <レストラン>
 - ・購入した食品のうち、(1)環境及び社会調達基準を満たし、(2)第三者の環境若しくは社会規範又はその両方に認証されたものの割合
 - <電子機器受託製造サービス（EMS）及び委託者ブランドによる製品設計・製造（ODM）>
 - ・RBA Validated Audit Process（VAP）又は同等の基準で監査された(1)事業体の施設及び(2)Tier1サプライヤーの施設の、(a)全ての施設及び(b)高リスク施設の割合
 - <ハードウェア>
 - ・RBA VAP又は同等の基準で監査されたTier1サプライヤーの施設の(a)全施設及び(b)高リスク施設の割合
- など

社会的基準により選定したサプライヤーの割合等

- GRI
- ・社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合
 - ・社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数
 - ・著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定したサプライヤーの数
 - ・サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）
 - ・著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合
 - ・著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合及びその理由

開示事項例（コンプライアンス・労働慣行）

基準等

開示事項

法的手続の結果としての金銭的損失

- SASB
- <マルチライン・専門小売業者・ディストリビューター、食品小売業者・食品流通業者、レストラン、ホテル・宿泊施設、航空貨物・物流、クルーズライン>
 - ・労働法違反に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額
 - <マルチライン・専門小売業者・ディストリビューター、食品小売業者・食品流通業者、レストラン>
 - ・雇用差別に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額
 - <バイオテクノロジー・製薬、医療機器・医療用品、電気電子機器、海運>
 - ・汚職や賄賂に関する法的手続による金銭的損失の総額
 - <ヘルスケア流通業>
 - ・賄賂、汚職、又はその他の非倫理的な商行為に関する法的手続による金銭的損失の総額
 - <電気電子機器、インターネットメディア・インターネットサービス、半導体、ソフトウェア・ITサービス、エアライン、自動車部品、鉄道輸送>
 - ・反競争的行動の規制に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額
 - <建設資材>
 - ・カルテル活動、価格操作、反トラスト活動に関連する法的手続の結果として生じた金銭的損失の総額
 - <不動産サービス>
 - ・注意義務を含む職業上のインテグリティ（過失、違法行為、データの機密保護又は損失、不正、汚職及び贈収賄に関するものを含むが、これらに限定されない）に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額
 - <資産管理業務・資産保管業務、商業銀行、投資銀行業務・仲介業務、証券取引所・商品取引所>
 - ・不正、インサイダー取引、独占禁止法、反競争的行動、相場操縦、背任行為、又はその他の関連する金融業界の法律又は規制に基づいた法的手続の結果としての金銭的損失の総額
 - <医療提供>
 - ・虚偽請求法に基づくメディケア・メディケイド不正に関する法的手続による金銭的損失の総額
- など

法令違反の数、罰金の金額など

- GRI
- ・報告期間中に発生した重大な法令違反の事例の総数、及び下記区分による内訳
 - 課徴金が発生した事例。非金銭的制裁が発生した事例
 - ・報告期間中に支払われた法令違反の事例に対する罰金の総数及び金額、並びに下記区分による内訳
 - 当報告期間中に発生した法律・規則の不遵守に対する罰金。前報告期間中に発生した法律・規則への不遵守の事例に対する罰金
 - ・重要なコンプライアンス違反の事例の説明
 - ・重大なコンプライアンス違反の事例をどのように判断したかについての説明

開示事項例（コンプライアンス・労働慣行）

基準等		開示事項
サプライチェーンにおける社会的リスク等の説明		
SASB	<p><アパレル・アクセサリ・フットウェア></p> <p><農産物></p> <p><アルコール飲料、ノンアルコール飲料></p> <p><加工食品></p> <p><食品小売業者・食品流通業者、レストラン></p>	<p>サプライチェーンにおける最大の(1)労働及び(2)環境、健康、安全のリスクの説明 優先的な原材料の調達に関連する環境的及び社会的リスクの説明</p> <p>契約の拡大と商品調達から生じる環境的及び社会的リスクを管理するための戦略についての説明</p> <p>優先飲料原料の一覧と環境・社会配慮による調達リスクの説明</p> <p>優先食品成分の一覧と環境・社会配慮による調達リスクの説明</p> <p>福祉を含むサプライチェーン内の環境・社会リスクを管理する戦略の議論</p>
サプライヤーの監査不適合率・是正措置率		
SASB	<p><アパレル・アクセサリ・フットウェア></p> <ul style="list-style-type: none"> ・サプライヤーの労働行動規範監査の優先度不適合率及び関連する是正措置率 <p><おもちゃ・スポーツ用品></p> <ul style="list-style-type: none"> ・直接サプライヤーの社会的責任監査 (1)不適合率、(2)(a)優先不適合及び(b)その他の不適合に対する関連の是正措置率 <p><農産物、アルコール飲料、ノンアルコール飲料、加工食品></p> <ul style="list-style-type: none"> ・サプライヤーの社会的・環境的責任監査 (1)不適合率、(2)(a)重大な不適合率と(b)軽微な不適合率の是正措置率 <p><電子機器受託製造サービス（EMS）及び委託者ブランドによる製品設計・製造（ODM）></p> <ul style="list-style-type: none"> ・(i)事業体の施設と(ii)事業体のTier1サプライヤー施設に分けて示した、(1)RBA Validated Audit Process（VAP）又はそれに相当するものに対する不適合の比率、及び(2)(a)優先度の高い不適合と(b)その他の不適合に対する関連する是正措置の比率 <p><ハードウェア></p> <ul style="list-style-type: none"> ・Tier1サプライヤーの、(a)優先度の高い不適合及び(b)その他の不適合に対して、(1)RBA VAP又はそれに相当する基準に対する不適合の比率、及び(2)関連する是正措置の比率 	
平均時給、最低賃金		
SASB	<p><マルチライン・専門小売業者・ディストリビューター></p> <p><食品小売業者・食品流通業者></p> <p><レストラン></p> <p><ホテル・宿泊施設></p> <p><クルーズライン></p>	<p>地域別の(1)平均時給及び(2)最低賃金を得ている店舗従業員の割合</p> <p>地域別の(1)平均時給及び(2)最低賃金を稼ぐ店内及び流通センターの従業員の割合</p> <p>地域別の(1)平均時給及び(2)最低賃金を稼ぐレストラン従業員の割合</p> <p>地域別の(1)平均時給及び(2)最低賃金を稼ぐ宿泊施設の従業員の割合</p> <p>地域別の船員の平均時給</p>

開示事項例（コンプライアンス・労働慣行）

基準等	開示事項
その他（人権・ハラスメント関連）	
GRI	<ul style="list-style-type: none"> 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数 人権条項を含む若しくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定及び契約の総数と割合（「重要な投資協定」の定義も） 報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数 当該事例の状況と実施した措置（次の事項を含める） <ul style="list-style-type: none"> 組織により確認された事例。実施中の救済計画。実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果。措置が不要となった事例
ESRS(CSRD) ^(草案)	<ul style="list-style-type: none"> 自社の従業員に関連する人権方針のコミットメント（human rights policy commitments）の表明 自社のバリューチェーンで働く人々に関連する人権方針のコミットメント（human rights policy commitments）の表明 経済的制裁につながった差別事例の数 深刻な人権問題の影響を受けた人々の救済のために自社が役割を果たした件数 差別の疑いのある事例を報告するための苦情・クレーム処理メカニズムの説明
その他（コンプライアンス関連）	
ISO	<ul style="list-style-type: none"> 懲戒処分の件数と種類<外>
GRI	<ul style="list-style-type: none"> 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合 腐敗防止の方針や手順等に関し、次の情報を報告 <ul style="list-style-type: none"> ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（地域別に）。従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（従業員区分別、地域別に）。ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者の総数と割合（ビジネスパートナー種類別、地域別に）。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人又は組織に伝達されているかどうかを記述 確定した（既に立証された）腐敗事例等に関し、次の情報を報告 <ul style="list-style-type: none"> 確定した腐敗事例の総数と性質。確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇又は懲戒処分したものの総数。確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄又は更新拒否を行ったものの総数。報告期間中に組織又は組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果 反競争的行為等に関し、次の情報を報告 <ul style="list-style-type: none"> 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告期間中に法的措置を受けた事例（終結しているもの、していないもの）の件数。法的措置が終結したものについては、結果（決定や判決を含む）の要点
その他（団体交渉等関連）	
GRI	<ul style="list-style-type: none"> 結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策
ESRS(CSRD) ^(草案)	<ul style="list-style-type: none"> 各主要業務停止につき、関係する労働者の数、停止日数、各主要業務停止の理由及び各争議を解決するために取られた措置の説明

(出所) ISO30414:2018 Table 2、GRI Standards（2022年6月時点最新版）、

EFRAG “Exposure Draft ESRS S1 Own workforce”、“Exposure Draft ESRS S2 Workers in the value chain”（2022年4月）を基に作成。

用語の定義・注釈（育成）

- 本ページから49ページにかけて、個々の開示事項に対する理解促進の観点から、特に定義・注釈を付すことが望ましいと考えられる一部の用語につき、定義・注釈を記載。
- 各開示事項の意義を含め、更に理解を深めるためには、各開示基準等の原資料を直接参照することが望まれる。

基準等

定義・注釈

研修・トレーニング

WEF、GRI

- 次のものを指す
 - あらゆる種類の職業訓練及び教育、組織が従業員に提供する有給の教育休業
 - 外部研修・教育で組織が費用の全額又は一部を負担するもの、特定のテーマに関する研修
- ※ 監督者が職場で行う作業指導は、研修に含めない

ESRS
(CSRD)(草案)

- 事業者が自社の労働者の技能・知識の維持・向上を目的として実施するもの。現場教育やオンライン教育など、様々な方法論が含まれることがある

定期的なパフォーマンス及びキャリア開発のレビュー

GRI

- 従業員とその上司が理解する基準に基づいて行われる評価
- ※ 評価を行うことを従業員に明らかにして、少なくとも年1回は実施
- ※ 評価には、従業員の直属の上司、同僚、更に広い範囲の従業員による評価が含まれることがある。また、人事部が評価に関与することがある

ESRS
(CSRD)(草案)

- 労働者とその上司が知っている基準に基づいた、労働者が知っている状態で少なくとも年に一度行われるレビュー。従業員を階層別（上級管理職、中間管理職など）及び職務機能別（技術、管理、生産など）に分類した上で開示。審査には、労働者の直属の上司、同僚、又はより広い範囲の従業員による評価を含むことができる。レビューには、人事部門が関与することもある

従業員区分

WEF、GRI

- 職位（上級管理職、中間管理職など）や職務機能（技術、総務、製造など）によって従業員を分類したもの

用語の定義・注釈（育成）

基準等

定義・注釈

従業員のコンピテンシー率

- ISO
- 従業員がアサインされた業務に必要なコンピテンシーを人事評価に基づいて評価したものの平均点。評価の手法は、客観的なもの（何らかのテストツールを使用）であったり、主観的なもの（チェックボックス）であったりしてもよい

リーダーシップの育成

- ISO
- 以下のとおり定義
 - 期間内にリーダーシップ育成プログラムに参加したリーダーの割合
 - 研修に参加したリーダーの割合

科学者や研究開発人材の人材確保・定着の取組についての説明

- SASB
- 事業体は、以下を含むがこれらに限定されない、人材を惹きつけ、維持するための戦略について説明しなければならない
 - メンタープログラム、キャリア開発プログラム、リーダーシップトレーニング、インセンティブ構造
 - 事業体は、採用及び定着プログラムについて、以下の要素を関連する定量的メトリクスなども含めて説明してもよい
 - 概要、導入、参加、効果
 - 開示の範囲は、新しい生物医薬品の研究開発活動に直接関与する科学者及びその他の要員に焦点を当てなければならない

ヘルスケア開業医のための人材募集及び定着努力の説明

- SASB
- 事業体は、医療従事者を惹きつけ、維持するための戦略を説明しなければならない
 - 医療従事者には、以下の専門医、主治医、医師助手、看護師などが含まれる
(→ SASBスタンダードには、米国労働統計局の標準職業分類システム上の医療従事者・技術職に係る職種の一部を掲載)
 - 開示の範囲には、以下の事項を含むが、これらに限定されない
 - 柔軟なスケジュールリング、リーダーシップ開発イニシアチブ、ローン返済プログラム、メンタルヘルス及びフィジカルヘルスサポート、メンタープログラム、「ノーコール」ポジション、パートタイム雇用
 - 事業体は、任意の定量的メトリクスの開示を含む、自らのプログラムの以下の要素を説明することができる
 - 概要、導入、参加、効率性

従業員のスキル向上のために実施したプログラム

- GRI
- スキル向上を目的とする従業員研修プログラムには、次のものが含まれる
 - 組織内部の研修コース、外部の研修・教育受講に対する資金的支援、雇用復帰が保証されている長期有給休暇

埋まっていない熟練職のポジションの数

- WEF
- 未充足の技能職の数を報告（90日間空席の場合、未充足）。事業を展開する地域ごとに「技能職」の地域定義を使用可能（詳細はWBCSD(持続可能な開発のための世界経済人会議)のインパクトフレームワークを参照)

(注) ISOの開示事項については、無償での引用・転載許諾可能分量の範囲内（ISO30414:2018記載の分量で10%以内）において、事項名称のみでは意味内容を確定し難い事項や、他基準等にも類似の開示事項が存在し、それらとの異同点を理解する必要が高い事項のうちの一部を取り上げている。

(出所) ISO30414:2018中の4.7.5、4.7.10、WEF「ステークホルダー資本主義の進捗の測定～持続可能な価値創造のための共通の指標と一環した報告を目指して～」(2020年9月)、SASB業種別スタンダード(2018年)、GRI Standards(2022年6月時点最新版)を基に作成。

用語の定義・注釈（従業員エンゲージメント）

基準等

定義・注釈

従業員エンゲージメントの割合

- SASB
- ・事業体は、従業員エンゲージメントを割合（率）で開示しなければならない
 - ・従業員エンゲージメントレベルには次のものが含まれるが、これらに限定されない
 - 積極的に関心を持っている。関心をもっていない。受動的。なるべく関わらないようにしている

用語の定義・注釈（流動性）

基準等

定義・注釈

自発的離職率

- ISO
- ・一定期間（例：1年間）において企業に入り（enter）、自発的に企業を辞職した人の比率
- SASB
- <電子商取引、マルチライン・専門小売業者・ディストリビューター、レストラン、ホテル・宿泊施設、専門・商業サービス、陸運>
 - ・報告期間中の従業員主導の自発的離職（辞職、退職など）の総数を、報告期間中の総従業員数で割ったものとして計算
 - <バイオテクノロジー・製薬、医療提供>
 - ・各月の従業員が自発的に離職（辞職・退職など）した従業員の総数を、その月の平均従業員数（各給与期間における企業の給与支払者数の合計 ÷ 給与支払期間数(the sum of the employees on the entity's payroll at each pay period/number of pay periods)）で除して算出
 - ・12か月の月次離職率の合計に100を乗じて得た年間の自発的離職率を開示

非自発的離職率

- SASB
- <電子商取引、マルチライン・専門小売業者・ディストリビューター、レストラン、ホテル・宿泊施設、専門・商業サービス、陸運>
 - ・報告期間中の事業体主導の離職（解雇、ダウンサイジング(注:組織構造最適化)、冗長性、契約の非更新など）の総数を、報告期間中の従業員の総数で割ったものとして計算
 - <バイオテクノロジー・製薬、医療提供>
 - ・事業体主導の離職（解雇、ダウンサイジング(注:組織構造最適化)、冗長性、契約の満了など）の総数を、その月の平均従業員数（各給与期間における企業の給与支払者数の合計 ÷ 給与支払期間数(the sum of the employees on the entity's payroll at each pay period/number of pay periods)）で除して算出
 - ・12か月の月次離職率の合計に100を乗じて得た年間の非自発的離職率を開示

(注) ISOの開示事項については、無償での引用・転載許諾可能分量の範囲内（ISO30414:2018記載の分量で10%以内）において、事項名称のみでは意味内容を確定し難い事項や、他基準等にも類似の開示事項が存在し、それらとの異同点を理解する必要が高い事項のうちの一部を取り上げている。

(出所) ISO30414:2018 4.7.9、SASB業種別スタンダード（2018年）を基に作成。

用語の定義・注釈（流動性）

基準等

定義・注釈

離職者数

GRI ・自発的又は解雇や定年、在職中の死亡により離職した従業員の数

科学者や研究開発人材の人材確保・定着の取組についての説明（再掲）

- SASB
- ・事業体は、以下を含むがこれらに限定されない、人材を惹きつけ、維持するための戦略について説明しなければならない
 - メンタープログラム、キャリア開発プログラム、リーダーシップトレーニング、インセンティブ構造
 - ・事業体は、採用及び定着プログラムについて、以下の要素を関連する定量的メトリクスなども含めて説明してもよい
 - 概要、導入、参加、効果
 - ・開示の範囲は、新しい生物医薬品の研究開発活動に直接関与する科学者及びその他の要員に焦点を当てなければならない

ヘルスケア開業医のための人材募集及び定着努力の説明（再掲）

- SASB
- ・事業体は、医療従事者を惹きつけ、維持するための戦略を説明しなければならない
 - 医療従事者には、以下の専門医、主治医、医師助手、看護師などが含まれる
(→ SASBスタンダードには、米国労働統計局の標準職業分類システム上の医療従事者・技術職に係る職種の一部を掲載)
 - ・開示の範囲には、以下の事項を含むが、これらに限定されない
 - 柔軟なスケジュールリング、リーダーシップ開発イニシアチブ、ローン返済プログラム、メンタルヘルス及びフィジカルヘルスサポート、メンタープログラム、「ノーコール」ポジション、パートタイム雇用
 - ・事業体は、任意の定量的メトリクスの開示を含む、自らのプログラムの以下の要素を説明することができる
 - 概要、導入、参加、効率性

移行支援プログラム、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント

- GRI
- ・退職を間近に控えた従業員や退職した従業員を支援するための移行支援プログラムには、次のものが含まれる
 - 退職予定者を対象とする退職前プランの作成、就業継続を予定する人を対象とする再研修、退職金（従業員の年齢、勤続年数を考慮したもの）、就職斡旋サービス、仕事を持たない生活への移行に向けた支援（研修、カウンセリングなど）

用語の定義・注釈（流動性）

基準等	定義・注釈
定着率	
ISO	・定着率は、勤続1年以上の従業員数を、1年前時点における当該職種の従業員数で割り、年単位で算出することが多い
求人ポジションの採用充足に必要な期間	
ISO	・募集要件の開示から応募者がオファーを受け入れるまでの総日数。一定期間において全てのポジションが充足した日数の平均を算出
従業員一人当たりの質	
ISO	・採用前の期待値と比較した採用後の従業員のパフォーマンスを測定したもの
後継者有効率	
ISO	・（重要なポジションを内部承継した数÷承継した重要ポジションの総数）×100
後継者カバー率	
ISO	・（リーダー後継者の候補の数÷リーダー後継者の数）×100
後継者準備率（準備済(ready now)）	
ISO	・（「準備済の(ready now)」重要なポジションの承継候補の数÷重要なポジションの承継候補の数）×100

(注) ISOの開示事項については、無償での引用・転載許諾可能分量の範囲内（ISO30414:2018記載の分量で10%以内）において、事項名称のみでは意味内容を確定し難い事項や、他基準等にも類似の開示事項が存在し、それらとの異同点を理解する必要が高い事項のうちの一部を取り上げている。

(出所) ISO30414:2018中の4.7.3、4.7.6、4.7.9、4.7.11を基に作成。

用語の定義・注釈（ダイバーシティ）

基準等	定義・注釈
多様性の指標／ダイバーシティ指標	
WEF、GRI	・組織がデータ収集する多様性の指標 ※ 例として、年齢、祖先と民族的ルーツ、市民権、信条、障がいの有無、性別などがある
経営幹部・執行役（員）	
SASB	・米国の従業員については、事業体は雇用機会均等委員会の雇用者EEO-1レポートインストラクションブックレットに従って分類（注：米国以外の従業員については言及無し） ・経営幹部には、以下の執行役員/上級レベルの執行役員と管理職が含まれる <ul style="list-style-type: none">取締役会や他の統治機関によって承認されたパラメーターの範囲内で、取締役会や他の統治機関によって承認されたパラメーターの範囲内で、製品・サービスの開発・提供のために、企業/組織の計画、指揮、方針の策定、戦略の立案、全体的な方向付けを行う個人。組織の最高レベルの役職であり、下位の幹部やスタッフマネージャーのサポートを受けながら、活動を計画、指揮又は調整。大規模な組織では、最高経営責任者（CEO）から二つ下の階層内にあって、CEOとの頻繁なやり取りを必要とする責任者も含まれる（SASBスタンダード原文には例示有）
管理職・非執行役（員）	
SASB	・米国の従業員については、雇用機会均等委員会の雇用者EEO-1レポートインストラクションブックレットに従って分類。管理職には以下が含まれる <ul style="list-style-type: none">幹部/上級レベルの役員と管理職：取締役会や他の統治機関によって承認されたパラメーターの範囲内で、製品・サービスの開発・提供のために、企業/組織の計画、指揮、方針の策定、戦略の立案、全体的な方向付けを行う個人。組織の最高レベルの役職であり、下位の幹部やスタッフマネージャーのサポートを受けながら、活動を計画、指揮又は調整。大規模な組織では、最高経営責任者（CEO）から二つ下の階層内にあって、CEOとの頻繁なやり取りを必要とする責任者も含まれる（SASBスタンダード原文には例示有）非幹部の管理職には、ファースト/ミッドレベルの役員及び管理職が含まれる：エグゼクティブ/シニアレベルの役員及び管理職以外の管理職で、組織のグループ、地域、又は部門レベルでの製品、サービス、又は機能の提供を監督及び指示する者を含む。これらの管理職は、エグゼクティブ/シニアレベルの経営陣から指示を受け、通常、主要なビジネスユニットを率いている。彼らは、部下のマネージャーを介して、エグゼクティブ/シニアレベルの管理者によって設定されたパラメーター内で、エグゼクティブ/シニア管理者の方針、プログラム、及び指示を実行（非執行役（員）もこれと同様。SASBスタンダード原文には例示有） ・米国外の従業員については、事業体は、上記の定義とほぼ一致する方法で、更にそれを補うように、適用される現地の規制、ガイダンス、又は一般に受け入れられている定義に従って従業員を分類
技術職員	
SASB	・米国労働統計局の2018標準職業分類システムの15-0000グループ（コンピュータ及び数学の職業）又は17-0000グループ（建築及び工学の職業）に分類される従業員が含まれる ・米国外の従業員については、事業体は、上記の定義とほぼ一致する方法で、更にそれを補うように、適用される現地の規制、ガイダンス、又は一般に受け入れられている定義に従って従業員を分類

用語の定義・注釈（ダイバーシティ）

基準等

定義・注釈

専門職

SASB ・このカテゴリのほとんどの仕事は、学士号と大学院の学位や専門職の資格が必要。場合によっては、同等の経験が個人の資格を確立することがある。
EEO-1 Job Classification Guide には、このカテゴリの役職の例が掲載

社会的弱者

GRI ・人の集団又は部分集団が、特定の身体的、社会的、政治的、経済的な状況若しくは特徴を有しているために負担を被るリスクが相対的に高い層、又は事業が与える、社会、経済、環境へのインパクトを過度に被るリスクのある層のこと

ガバナンス機関

GRI ・組織の戦略的指針や効果的な経営モニタリングに関する責任、組織内及びステークホルダーへの経営者の説明責任を担う委員会又は役員会

報酬

WEF、
GRI ・労働者に支払われる基本給にその他の支給金額を加えたもの

基本給

GRI ・従業員の職務遂行の対価として支払われる固定した最低金額。時間外勤務手当や賞与などの追加報酬を含まない
※労働者に支払われるその他の支給金額には、勤続給、賞与（現金や株式など資本持分を含む）、給付金、超過勤務手当、未消化休暇手当、その他の追加手当（交通費、生活手当、育児手当など）がある

用語の定義・注釈（ダイバーシティ）

基準等

定義・注釈

正社員

GRI • 労働時間に関する国内法又は慣行に従って、週、月、又は年の労働時間が定められている従業員

正社員、派遣社員、時間保証のない社員、フルタイム社員、パートタイム社員

ESRS(CSRD) (草案) • 正社員、派遣社員、時間保証のない社員、フルタイム社員、パートタイム社員の定義は、国によって異なる
 • 時間保証のない社員は、最低労働時間又は固定労働時間を保証されことなく事業者により雇用される。従業員は必要に応じて出勤する必要があるが、事業者は契約上、従業員に対して1日、1週間、1か月当たりの最低又は一定の労働時間を提供する義務はない

育児休業

GRI • 子どもが誕生した際に男性・女性従業員に与えられる休暇

家族関連休業

ESRS(CSRD) (草案) • 家族関連休業には、産前産後休業（maternity leave）、父親の出生時育児休業（paternity leave）、育児休業（parental leave）が含まれる
 - 産前産後休業（妊娠休業(pregnancy leave)とも呼ばれる）：雇用されている女性が出産（又は国によっては養子縁組）の前後に直接取得できる雇用上保証された休暇
 - 父親の出生時育児休業：父親（又は国内法で認められている限りにおいて父親同等の第二の親）が、子供の出生時に世話をする目的で取得する休暇
 - 育児休業：両親が子供の出生又は養子縁組を理由に、その子供の世話をするために取得する休暇
 - 介護者休業：EU各加盟国が定める深刻な医療上の理由により、重大な介護又は支援を必要とする親族又は同居人に対して、労働者が個人的に介護又は支援を提供するための休暇

育児休業等の後の復職率

GRI、ESRS(CSRD) (草案) • $(\text{育児休業等から復職した従業員の総数} / \text{育児休業等の後復職する予定だった従業員の総数}) \times 100$

育児休業等の後の定着率

GRI、ESRS(CSRD) (草案) • $(\text{育児休業等から復職した後、12か月経過時点で在籍している従業員の総数} / \text{前報告期間中に育児休業等から復職した従業員の総数}) \times 100$

用語の定義・注釈（健康・安全）

基準等

定義・注釈

労働災害、業務上の傷害・事故など

- | | |
|------------------|---|
| ISO | <ul style="list-style-type: none"> 従業員が雇用者の権限下で被った事故であり、職場、業務上の移動中、顧客とのアポイントメントの間に発生した事故として特定可能 |
| WEF、GRI | <ul style="list-style-type: none"> 業務上の危険にさらされることから生じる健康への悪影響 ※「健康障害」は健康被害を意味し、病気や障害などが含まれている |
| ESRS (CSRD) (草案) | <ul style="list-style-type: none"> 業務上の事故：業務に起因する又は業務の過程で発生する、傷害又は健康障害を引き起こすおそれのある又は実際に引き起こす事象。業務上の負傷や健康障害は、工作中的の危険にさらされることで発生 |

記録対象となる労働関連の傷害者数の割合、傷害の発生率など

- | | |
|------------------|--|
| ISO | <ul style="list-style-type: none"> 事故発生率：（一定期間における労働災害件数÷一定期間における従業員の労働時間）×1,000,000 ※ ISO30414:2018の管理指標「労働災害の件数」に係る説明文中において、「事故発生率」に言及（詳細はISO30414:2018本文を参照） |
| WEF、GRI | <ul style="list-style-type: none"> 労働関連の傷害又は疾病・体調不良は、次のいずれかによって生じる <ul style="list-style-type: none"> 死亡、仕事からの離脱日数、制限された仕事又は別の仕事への転換、応急処置を超えた治療、意識喪失。又は、それらでなくとも医師やその他のライセンスを持つ医療従事者によって診断された重大な傷害又は疾病・体調不良 （記録対象となる労働関連の傷害者数／労働時間数）×（200,000又は1,000,000） <ul style="list-style-type: none"> 労働時間20万時間若しくは100万時間当たりの割合を算出 20万時間：1年間の100人の常勤労働者当たりの傷害者数、100万時間：同500人当たりの傷害者数を示す。小規模な組織には20万時間の労働時間に基づく割合が適している |
| ESRS (CSRD) (草案) | <ul style="list-style-type: none"> （記録対象となる業務上の傷害件数／総労働時間数）×1,000,000 <ul style="list-style-type: none"> 比較可能性を高めるため、労働者が500人未満の事業についても、100万時間の率を使用 |

重大結果に繋がる労働関連の傷害

- | | |
|---------|--|
| WEF、GRI | <ul style="list-style-type: none"> 6か月以内に労働者が傷害前の健康状態に完全に回復することができないか、又は回復しないと予想される死亡又は傷害をもたらす労働関連の傷害 |
|---------|--|

(注) ISOの開示事項については、無償での引用・転載許諾可能分量の範囲内（ISO30414:2018記載の分量で10%以内）において、事項名称のみでは意味内容を確定し難い事項や、他基準等にも類似の開示事項が存在し、それらとの異同点を理解する必要が高い事項のうちの一部を取り上げている。

(出所) ISO30414:2018 4.7.7、WEF「ステークホルダー資本主義の進捗の測定～持続可能な価値創造のための共通の指標と一環した報告を目指して～」(2020年9月)、GRI Standards (2022年6月時点最新版)、EFRAG "Exposure Draft ESRS S1 Own workforce" (2022年4月) を基に作成。

用語の定義・注釈（健康・安全）

基準等

定義・注釈

死亡率

- ISO
- 死亡労働災害件数 ÷ 従業員総数
 - ※ ISO30414:2018の管理指標「労働災害によって死亡した数」に係る説明文中において、「死亡率」に言及（詳細はISO30414:2018本文を参照）

ニアミス

- SASB
- 物的・環境的な被害や人身事故は発生しなかったが、わずかな状況変化があれば、被害や人身事故が容易に発生した可能性のある、想定外の出来事

インシデント

- WEF
- 怪我や健康障害を引き起こす可能性のある、又は引き起こす可能性のある業務に起因する、又は業務の過程で発生する事象
 - ※ 怪我や健康障害が発生した事件を「事故」と呼ぶことがある
 - ※ 怪我や健康障害が発生していないにもかかわらず、その可能性がある事例を「ヒヤリ・ハット」「接近戦」と呼ぶことがある

総記録災害度数率（TRIR）

- SASB
- 死亡、離職日数、業務の制限や転勤、応急処置を超えた治療、意識喪失などの結果が出た場合は、記録保持が必要な事故と見なされる。さらに、医師又はその他の資格を持つ医療専門家によって診断された重大な傷病は、死亡、就業不能日数、制限労働又は配置換え、応急処置を超えた医療、又は意識喪失に至らなかったとしても、記録保持が必要な事故と見なされる
 - $(\text{統計上の計数} \times 200,000) \div \text{実働時間で算出}$

MSHA総発生率

- SASB
- 米国を拠点とする人員の場合、事業体は、鉱山安全衛生局（MSHA）フォーム7000-1（Mine Accident, Injury and Illness Report）を通じて計算・報告された総発生率及び死亡率を開示
 - インシデントには、次が含まれる：
 - 死亡事故、又は業務上の負傷により、稼働中の鉱山施設で従業員が死亡した場合。事業体の作業予定に照らして1日以上の不稼働、又は業務中の活動が制限に至った、死亡事故を伴わない不稼働日が生じたケース、又は労働災害。不稼働日数がゼロの労働災害のケース、又は医療行為（応急処置を超えるもの）のみを必要とする場合
 - 米国以外を拠点とする労働力の場合、事業体は、MSHAの指示と定義に従って、総発生率と死亡率を計算
 - $(\text{統計上の計数} \times 200,000) \div \text{実働時間で算出}$

(注) ISOの開示事項については、無償での引用・転載許諾可能分量の範囲内（ISO30414:2018記載の分量で10%以内）において、事項名称のみでは意味内容を確定し難い事項や、他基準等にも類似の開示事項が存在し、それらとの異同点を理解する必要が高い事項のうちの一部を取り上げている。

(出所) ISO30414:2018 4.7.7、WEF「ステークホルダー資本主義の進捗の測定～持続可能な価値創造のための共通の指標と一環した報告を目指して～」(2020年9月)、SASB業種別スタンダード(2018年)

用語の定義・注釈（健康・安全）

基準等

定義・注釈

就業不能日数率、業務制限率、又は業務転換率（DART率）

- SASB
- DART：就業不能日数、業務転換又は業務制限、あるいはその両方に関する傷病例
 - 米国労働省労働安全衛生局（OSHA）は、OSHA Forms 300、300A、及び301のガイダンスで、傷害や疾病がDARTであると見なされるかどうかを判断するための追加の資料を提供
 - 各率は次式で算出： $(\text{統計上の計数} \times 200,000) \div \text{実働時間（時間単位）}$
 - 開示の範囲には、業務関連の事故のみが含まれる。従業員の所在及び雇用形態（常勤、パートタイム、直接、契約、執行、労働、給与、アルバイト、季節従業員など）に関係なく、全ての従業員が含まれる

短期勤続従業員

- SASB
- 新たに配属された正社員又は臨時雇用職員、下請業者と定義され、割り当てられた業務の経験が6か月未満である従業員（正社員及び契約社員）

季節従業員・移民従業員など

- SASB
- <農産物>
- 季節従業員：季節的又はその他の一時的な事由により事業体に勤務する個人で、居住地を一晚不在にする必要がない者
 - 移民従業員：H2-Aビザを取得している米国内の従業員を含め、季節的又はその他の一時的な事由により事業体に勤務する個人で、居住地を一晚不在にする必要がある者
- <レジャー施設>
- 季節従業員：季節ごと又はその他の一時的な期間ごとに、既定の契約・雇用終了日をもって雇用された個人
 - 常勤従業員：季節従業員の基準を満たさないその他全ての従業員

用語の定義・注釈（健康・安全）

基準等

定義・注釈

従業員の健康に対する危険物への曝露を評価、監視及び減少させるための取組の説明

- SASB <燃料電池・産業用電池、半導体>
- 人の健康に対する危険物には、溶剤、腐食性物質、鉛（及びその化合物）、ヒ素（及びその化合物）、カドミウム及び硫酸や、既知ないし疑いのある発がん性物質、催奇形物質及び変異原性物質が含まれるが、これらに限定されない
 - 説明すべき関連する取組には、リスク評価、リスク監視、長期健康調査への参加、クリーンルームの環境大気監視、労働者の曝露を制御するための技術の導入、労働者による個人用保護具の使用、プロセスの自動化、及び代替材料の段階的な廃止、代替又は使用が挙げられるが、これらに限定されない
 - 説明には以下を含めなければならないが、これらに限定されない
 - 火災、爆発、凍傷及び感電死などの事象の発生を減らすための取組
 - 短期的なリスク（急性のリスク）及び長期的なリスク（慢性的なリスク）の観点による経営者のアプローチの説明

従業員及び契約社員の長期（慢性）健康上のリスクへの曝露を評価、監視、及び削減するための取組の説明

- SASB <化学品>
- 事業体は、労働安全衛生局（OSHA）のハザードコミュニケーション基準（29 CFR 1910.1200）の定義と一致する、労働力の長期（慢性）健康上のリスクへの曝露を評価、監視、及び削減するためのアプローチを説明するものとする。これには、以下を含むがこれらに限定されない
 - 腐食性物質。肝毒性。腎毒素。神経毒。増感剤。既知の発がん性物質、催奇形物質、変異原性物質、及び生殖毒性又はその疑い
 - 説明すべき関連する取組には、以下が含まれるが、これらに限定されない
 - プロセスの自動化。職業曝露限度レビューの完了。労働者の曝露を制御するための技術の導入。リスク評価、長期健康調査への参加。労働者の個人用保護具の使用。代替材料の段階的な廃止、代替、又は使用

ドライバーの短期的及び長期的な健康上のリスクを管理するアプローチの説明

- SASB <陸運>
- 事業体は、疲労、睡眠不足、肥満とその関連疾患、高血圧、メンタルヘルス、及びエモーショナルヘルスを含むがこれらに限定されない、従業員の健康被害を評価、監視し、健康被害へのエクスポージャーを低減するための取組を説明
 - 説明すべき取組には、リスク評価、長期的な健康調査への参加、健康とウェルネスの監視プログラム、電子車載レコーダー（EOBR）の使用が含まれるが、これらに限定されるものではない
 - 事業体は、短期的な（すなわち急性の）リスクと長期的な（すなわち慢性的な）リスクの観点から、管理手法を説明

用語の定義・注釈（健康・安全）

基準等

定義・注釈

事故・安全リスク・長期的な健康・安全リスクの管理に関する説明

- SASB <石炭事業>
- 事業体は、事故と安全リスクの管理について説明
 - 議論の範囲には、トレーニング、全従業員とリーダーシップによる共同管理、ルールとガイドライン（及びその実施）、技術の使用などを通じて、事業体がバリューチェーン全体で安全と緊急事態への備えをどのように管理するか、ビジネスパートナー（例：請負業者や下請業者）の間で、緊急時の備えがどのように調整されているかが含まれる
 - 議論の範囲では、安全管理システムや緊急時管理システムに広く焦点を当てることができるが、人の健康、地域社会、環境に壊滅的な影響を及ぼす可能性のある緊急事態、事故、災害を回避し、管理するためのシステムを具体的に取り上げるものとする
 - 事業体は、トレーニング、ルール、ガイドライン（及びその実施）、個人用保護具の使用、技術の使用などを通じて、炭鉱（石炭労働者の塵肺症など）に関連する長期的な健康と安全のリスクを管理する方法について議論

安全管理体制の説明

- SASB
- 事業体は以下を説明
 - <石油・ガスー探査・生産>：探査と生産ライフサイクル全体で安全文化を統合するために使用される管理システム
 - <石油・ガスー中流>：バリューチェーン全体及びプロジェクトライフサイクル全体で、安全と緊急対応の文化を統合するために使用される管理システム
 - <石油・ガスー精製・販売>：安全文化を組織に浸透させるために使用される管理体制
 - <石油・ガスーサービス>：バリューチェーン及びプロジェクトのライフサイクルを通じて安全文化を統合するために使用されるマネジメントシステム
 - 説明には以下を含む
 - <石油・ガスー探査・生産、精製・販売>：技術、トレーニング、企業文化、規制遵守、監視とテスト、個人用保護具などを通じて、事業体がバリューチェーン全体で安全文化を組み込む方法
 - <石油・ガスー中流、サービス>：トレーニング、全従業員と指導者による共同管理、規則とガイドライン、テクノロジーの活用など、事業体がバリューチェーン全体で安全文化をどのように統合しているか
 - 説明には、安全管理システムについて広く焦点を当てることができるが、事故、死亡、及び病気の防止を含む、安全な作業環境を維持するためのシステムについて特に取り扱う
 - 開示の範囲には、ビジネスパートナー（例：請負業者や下請業者）間で労働力安全管理がどのように調整されているかの説明が含まれる

用語の定義・注釈（健康・安全）

基準等

定義・注釈

法的手続の結果としての金銭的損失の総額

- SASB
- 法的手続には、裁判所、規制当局、仲裁人又はその他で、事業体が関与したあらゆる裁判手続が含まれる
 - 損失には、民事訴訟、規制手続、及びあらゆる事業体（例えば、政府、企業又は個人）が提起した刑事訴訟の結果として報告期間中に負担した罰金及びその他の金銭的債務を含む、相手方又は他者に対する全ての金銭的債務（和解、裁判後の評決又はその他のいずれに起因するか否かを問わない）が含まれる
 - 金銭的損失の範囲からは、事業体はその抗弁において負担した法的及びその他の手数料及び費用は除外
 - 開示の範囲には、地域、国、州及び現地の規制当局によって公布された関連業界規制の施行に関係する以下のような法的手続を含めるが、これらに限定されない
 - 欧州労働安全衛生機関、日本の中央労働災害防止協会、韓国の産業安全衛生公団、米国労働省の労働安全衛生庁

健康・安全・緊急対応訓練の平均時間

- SASB
- 訓練は、Regulation U.S. 29 CFR Part 1910の労働安全基準にリストされているトピックに関連
 - 訓練が次の条件を満たしている限り、Regulation U.S. 29 CFR Part 1910に掲載されていないトピックに関連するトレーニング時間を含めることが可能。
 - (1) トレーニングは、従業員がさらされる可能性が合理的にある職業上のリスク又は危険に関する従業員の健康、安全、又は緊急時の準備に関するもの
 - (2) 企業は、トレーニングの対象と、トレーニングが対処することを意図した特定の職業上のリスク又は危険を開示
 - 平均時間：事業体が提供する適格トレーニング時間の合計÷従業員の総数で算出

用語の定義・注釈（健康・安全）

基準等	定義・注釈
労働安全衛生マネジメントシステム	
GRI	・労働安全衛生方針と目的を確立し、それらの目的を達成するために、相互関連又は相互作用する要素のセット
労働衛生サービス	
GRI	<ul style="list-style-type: none"> 十分な予防機能を持つサービス。労働者と労働者代表の下で雇用者へのアドバイスを担う、安全で健康的な労働環境の確立と維持のための要件、肉体的及び精神的健康状態に照らして、労働に関連した最適な肉体的及び精神的健康と労働者の能力への適応を促進 労働衛生サービスの機能は次を含む <ul style="list-style-type: none"> 労働環境における要因の監視、労働者に提供される衛生設備、食堂、住居、労働者の健康に影響を与える労働慣行。労働に関連する労働者の健康の監視。職場の健康、安全、衛生に関するアドバイス。人間工学、個人及び集団の保護具に関するアドバイス。労働者に対する適職の促進。応急処置と緊急治療
危険性（ハザード）	
GRI	・傷害又は疾病・体調不良を引き起こす可能性のある原因若しくは状況
研修を受講した従業員の割合	
ISO	・一定期間内に安全衛生に関する研修に参加した従業員の割合
健康とウェルビーイングの「ベストプラクティス」プログラム	
WEF	<ul style="list-style-type: none"> 健康とウェルビーイングの「ベストプラクティス」プログラム：ライフスタイル管理・慢性疾患管理・ヘルスケアと保険へのアクセスの三要素が組み込まれたプログラム（注：WEF資料には、詳細はEmbankment Project for Inclusive Capitalismレポートを参照の旨付記） <ul style="list-style-type: none"> ライフスタイル管理：心理的安全性における従業員サポート、健康診断の奨励、心と体の健康と幸福（ウェルビーイング）・ストレス管理・社会的つながり・マインドフルネス・精神的回復の促進、健康的な生活環境の整備、禁煙サポートなどがある 慢性疾患管理：従業員による非伝染性の慢性疾患（心臓疾患、高血圧、糖尿病、メンタルヘルスなど）管理のサポートなどが該当。具体的には、匿名での基本的な健康評価を実施し、必要に応じて企業がサポートと介入（インフルエンザ予防接種や電話相談サービスの案内など）を行う ヘルスケアと保険へのアクセス：医療及び該当する場合には健康保険加入のサポートを行う
健康増進プログラム・サービス	
GRI	・禁煙プログラム、食事療法のアドバイス、食堂での健康食品の提供、ストレス軽減プログラム、ジムの提供、フィットネスプログラムなどがある

(注) ISOの開示事項については、無償での引用・転載許諾可能分量の範囲内（ISO30414:2018記載の分量で10%以内）において、事項名称のみでは意味内容を確定し難い事項や、他基準等にも類似の開示事項が存在し、それらとの異同点を理解する必要が高い事項のうちの一部を取り上げている。

(出所) ISO30414:2018 4.7.7、WEF「ステークホルダー資本主義の進捗の測定～持続可能な価値創造のための共通の指標と一環した報告を目指して～」(2020年9月)、GRI Standards (2022年6月時点最新版)を基に作成。

用語の定義・注釈（コンプライアンス・労働慣行）

基準等	定義・注釈
人権レビュー	
WEF、GRI	<ul style="list-style-type: none"> ・正式な文書化された評価プロセスで、一連の人権パフォーマンス基準を適用しているもの
差別・ハラスメント	
WEF、GRI	<ul style="list-style-type: none"> ・差別：実績に基づき公平に扱うことなく不平等な負担を課したり利益を否定したりする行為及びその行為の結果 ※ 差別にはハラスメントも含まれる。ハラスメントとは、対象の個人に向けられる一連の発言や行為で、望ましくないもの、望ましくない合理的に考えられるもの、と定義
SASB	<p><ホテル・宿泊施設></p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者へのハラスメント：合理的な人物が脅迫的、敵対的、又は虐待的と考える労働環境を作り出す雇用差別
ESRS(CSRD) (草案)	<ul style="list-style-type: none"> ・差別：差別は直接的又は間接的に発生。直接的差別は、ある個人が、同じような境遇にある他の人々と比べて不利に扱われ、その理由がその人の有する特性であり、「保護されるべき理由」に該当する場合に発生。間接的差別は、一見中立的な規則が、同じ特性を持つ個人や集団に不利益を与える場合に発生。 ・ハラスメント：相手にとって歓迎されない、又は歓迎されないと合理的に認識されるべき、一連のコメントや行動。ハラスメントは、業務に関連する状況において、一人又は複数の従業員が故意に罵倒、脅迫、屈辱を受けた場合に発生
強制労働又は強制的労働	
WEF、GRI、 ESRS(CSRD) (草案)	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者の自発的な申し出によらず、処罰などの脅しのもとに強要されて行われる全ての作業やサービス
現役労働力／アクティブな労働力／稼働人員	
WEF	<ul style="list-style-type: none"> ・会計年度中に常時雇用されている従業員の最大数
SASB	<ul style="list-style-type: none"> ・報告期間（会計年度）のいずれかの時点で雇用されていた固有の従業員の最大数
労働力・従業員・非雇用者	
ESRS(CSRD) (草案)	<ul style="list-style-type: none"> ・労働力には、事業者と雇用関係にある労働者（従業員：employees）と、事業者と労働力を供給するための契約を結んだ個人（自営業者：self-employed workers）又は主に「雇用活動」（employment activities：NACE(欧州共同体経済活動統計分類)コードN78）に従事する事業者が提供する労働者のいずれかであるところの非雇用者（non-employee workers）の両方を含む

用語の定義・注釈（コンプライアンス・労働慣行）

基準等

定義・注釈

作業停止件数・総停止日数(又は総労働損失日数)／ストライキとロックアウトの回数と期間

- SASB
- 作業停止件数：1シフト以上続く1,000人以上の労働者が関与する作業停止の件数
 - 作業停止の範囲にはストライキとロックアウトが含まれる
 - ストライキ：苦情を表明したり、要求を実行させたりするために行われた従業員（必ずしも組合員である必要はない）のグループによる作業の一時的な停止として定義
 - ロックアウト：従業員グループが雇用条件を適用させるための、労働争議中の一時的な雇用の保留又は拒否
 - 総停止日数(又は総労働損失日数)：作業停止の結果として失われた作業日数の合計と定義。作業停止に関与した労働者の数と各作業停止案件における作業停止日数の積の合計として算出
 - ストライキとロックアウトの回数と期間の開示：1,000人以上の労働者を1回以上のフルシフトにわたって巻き込んだ作業停止の回数と期間の合計を不稼働日数（稼働しなかった日数と労働者数の積）で開示

（サプライチェーン・調達における）社会的リスク

- SASB
- <アパレル・アクセサリ・フットウェア>
 - ソーシャルサプライチェーンのリスクには以下が含まれるが、これらに限定されない
 - 事業体の評判に影響を与える可能性のあるサプライヤーの動物福祉、労働、人権の慣行。原材料の価格と入手可能性に影響を与える可能性のある紛争地域からの材料の調達
 - <農産物>
 - 社会的なリスク：労働者の権利、コミュニティの権利、有害な児童労働慣行が含まれるが、これらに限定されない
 - <アルコール飲料、ノンアルコール飲料、加工食品>
 - 社会的リスク：生産性に対する労働者の権利の影響、人権問題による風評被害、及び事業体のサプライチェーンに関連する社会的影響から生じるその他のリスクが含まれるが、これらに限定されない
 - <食品小売業者・食品流通業者、レストラン>
 - 社会的リスク：風評被害を引き起こす可能性のある動物福祉、人権、又は関連するサプライチェーンのインシデントが含まれるが、これらに限定されない

労働及び環境・健康・安全のリスクの説明

- SASB
- <アパレル・アクセサリ・フットウェア>
 - 労働条件のリスクには事業体の労働行動規範又は監査基準で概説されている基準に関連して、以下が含まれる
 - 過度の労働時間、最低年齢要件の違反、不当な補償慣行、結社の自由の欠如、不当な労働者の扱い、又は企業が特定したその他の労働条件のリスク
 - 環境の健康と安全のリスクには事業体の環境、健康、安全の行動規範又は監査基準で概説されている基準に関連して、次のものが含まれる
 - 安全でない建物及び労働安全上の問題、環境許可の非遵守、危険なレベルの大気及び水質汚染、危険物質の不適切な管理、廃水及び固形廃棄物処分違反、又は事業体が特定したその他のリスク

用語の定義・注釈（コンプライアンス・労働慣行）

基準等

定義・注釈

（サプライヤーの）監査不適合

SASB

<アパレル・アクセサリ・フットウェア>

- 優先的な不適合：不適合の中で最も深刻度が高いものとして定義され、監査人又は事業者によるエスカレーションが必要。優先的な不適合は以下から発生する可能性がある
 - 労働条件、安全性、又は環境に対する重大なリスク。関連する規制要件の違反。以前の軽微な不適合に適切に対処しなかった場合
- 不適合：複数の情報源（例：経営者面接、労働者面接、給与計算のレビュー、及び/又は現場視察）によって裏付けられた現地法又は行動規範の一つ以上の側面に対する違反（その単一の情報源が証拠能力を欠く場合を除く）

<おもちゃ・スポーツ用品>

- 優先的な不適合：不適合の中で最も深刻度が高いものとして定義され、監査人によるエスカレーションが必要。優先的な不適合は以下から発生する可能性がある
 - 安全性、又は環境に対する重大なリスク。関連する規制要件の違反。以前の軽微な不適合に適切に対処しなかった場合
- その他の不適合：複数の情報源（例：経営者面接、労働者面接、給与計算のレビュー、及び/又は現場視察）によって裏付けられた現地法又は行動規範の一つ以上の側面に対する違反であり、優先的な不適合ではないもの（その単一の情報源が証拠能力を欠く場合を除く）

<農産物、アルコール飲料、ノンアルコール飲料、加工食品>

- 主要な不適合：不適合の中で最も深刻度が高いものとして定義され、監査役によるエスカレーションが必要。主要な不適合者は、未成年の児童労働者（労働又は見習いの法定年齢未満）、強制労働、生命の危険又は重傷への差し迫った危険を引き起こす可能性のある安全衛生上の問題、若しくは地域社会に深刻かつ即時の危害を引き起こす可能性のある環境慣行、又はその両方の存在を確認。主要な不適合には、重大な違反又はコード要求事項又は法律の全身的な違反が含まれる
- 軽微な不適合：それ自体では管理システム上の問題を示すものではない不適合。軽微な不適合は通常、孤立した、又はランダムな災害であり、労働者や環境へのリスクが低いことを表している

<電子機器受託製造サービス（EMS）及び委託者ブランドによる製品設計・製造（ODM）、ハードウェア>

- 優先度の高い不適合：RBA Validated Audit Process（VAP）の定義と一致し、これには重大な即時の影響を伴う最も重度の不適合、及び監査人によって上申が必要とされたものが含まれる。未成年の児童労働者（就労又は見習いのための法定年齢未満）、強制労働、生命の危険又は重傷への差し迫った危険を引き起こす可能性のある安全衛生上の問題、及び地域社会に深刻で差し迫った害を引き起こす可能性のある環境に対する慣行の存在を確認するもの
- その他の不適合：重大な不適合及び軽微な不適合がある
 - 重大な不適合の定義は、RBA VAPのそれと整合し、制度が望ましい結果を作り出す能力に影響を与える管理制度における重大な障害を含む。また、確立されたプロセス又は手順を実施できなかった場合や、プロセス又は手順が効果的でない場合にも発生する可能性がある
 - 軽微な不適合の定義：RBA VAPのそれと一致し、それ自体では管理制度の体系的な問題を示さない不適合が含まれる。これは、一般的には、単独の、あるいはランダムな事例

用語の定義・注釈（コンプライアンス・労働慣行）

基準等

定義・注釈

（サプライヤーの）是正措置

SASB

<アパレル・アクセサリ・フットウェア>

- 検出された不適合を排除するために設計された是正措置計画を適時に完了することであり、不適合が再発しないようにするための慣行又はシステムの実施と発生した是正処置が行われたことの検証を含む

<おもちゃ・スポーツ用品>

- 不適合を排除し、不適合が再発しないようにするための慣行又はシステムの実施と是正措置が行われたことの検証を含む

<農産物、加工食品>

- 検出された不適合の原因を取り除くために設計された処置（一般に是正処置計画内で特定）を90日以内に完了することであり、不適合を取り除き、不適合の再発を防止するための実務又はシステムの実施、及びその処置が行われたことの検証を含む

<アルコール飲料、ノンアルコール飲料>

- 検出された不適合の原因を除去するように設計された処置（一般的には是正処置計画で特定される）を、主要な不適合については90日以内に、軽微な不適合については60日以内に完了すること。これには、あらゆる不適合を排除し、不適合の再発防止を確実にするための実践やシステムの実施、及びその行動が行われたことの検証が含まれる

<電子機器受託製造サービス（EMS）及び委託者ブランドによる製品設計・製造（ODM）、ハードウェア>

- 該当するタイムラインに従って施設が（それぞれのカテゴリで）特定された各不適合にいつどのように対処するかを説明するCorrective Action Plan（是正措置計画）（CAP）のタイムリーな完了

用語の定義・注釈（コンプライアンス・労働慣行）

基準等

定義・注釈

腐敗

- GRI
- ・個人や組織に扇動されて行う、委任された権限を個人の利益のために濫用すること
- ※ 贈収賄、便宜確保のための支払い、詐欺、強要、談合及びマネーロンダリングなどの行為が含まれる。そして贈答物、貸付金、手数料、謝礼その他便宜の授受（個人が供与又は受領するもの）で、企業の事業活動における不正、違法又は背信行為を誘発するものも含む。対象物には現金のほか、無償提供の物品、贈答品、旅行、特別な個人的サービスなど不適切な便宜を受けるために提供されるもの、当該便宜を受けることで道義的なプレッシャーが生じるようなものが含まれる

反競争的行為

- GRI
- ・市場競争の影響を限定するために組織又は従業員が行う行為で、潜在的競争者との談合につながる可能性のあるもの
- ※ 反競争的行為の例には、価格協定、入札調整、市場制限若しくは生産制限の設定、地域ノルマの強制、顧客・サプライヤー・地域・生産ラインの割当などがある

反トラスト及び独占的慣行

- GRI
- ・談合につながる可能性のある組織の行為で、業種への参入障壁の設定など、競争を阻害する共謀行為
- ※ 共謀行為の例には、不公正な商慣行、市場地位の濫用、カルテル、反競争的合併、価格協定などがある

用語の定義・注釈（コンプライアンス・労働慣行）

基準等

定義・注釈

サプライヤー

- WEF、GRI
- ・サプライチェーンで使われる製品やサービスを提供する組織や個人
 - ※ サプライチェーン（GRI）：組織に対して製品やサービスを提供する一連の活動又は一連の関係者
 - ※ サプライヤーは、当該組織との関係が真の直接的な取引関係か、間接的な取引関係かにより、更に詳しく特徴付けられる
 - ※ サプライヤーの例としては、ブローカー、コンサルタント、請負業者、ディストリビューター、フランチャイズ加盟店・ライセンサー、自宅労働者、自営請負人、製造業者、一次生産者、下請業者、卸売業者が挙げられるが、これに限らない

バリューチェーン

- ESRS (CSRD) (草案)
- ・製品又はサービスを生み出すために必要な活動又はプロセスの全範囲。自社が直接的又は間接的に取引関係を持つ事業者であって、自らの活動の上流・下流の両方において、(a)自社の製品又はサービスに寄与する製品又はサービスを供給する、あるいは(b)自社から製品又はサービスを受け取る事業者が含まれる。

Tier1サプライヤーなど

- SASB
- <アパレル・アクセサリ・フットウェア>
- ・Tier1サプライヤー：完成品メーカー（カットソー縫製施設など）などの事業者と直接取引するサプライヤー
 - Tier1を超えるサプライヤー：事業者のTier1サプライヤーにとって重要なサプライヤーであり、製造業者、処理工場、原材料抽出の提供者（例：工場、染色工場、洗濯施設、雑貨製造業者、タンナー、刺繍業者、スクリーン印刷業者、農場、屠殺場）を含めることができる
- <電子機器受託製造サービス（EMS）及び委託者ブランドによる製品設計・製造（ODM）、ハードウェア>
- ・Tier1サプライヤー：製造に直接関連する製品やサービスについて、事業者と直接取引するサプライヤー

社会調達基準など

- SASB
- <アパレル・アクセサリ・フットウェア>
- ・環境及び社会のサステナビリティ基準：有機又はリサイクルされた内容、動物福祉又は公正な労働の基準など、原材料の主要な調達から生じる環境及び社会への影響に対処する基準
- <おもちゃ・スポーツ用品>
- ・社会的責任の行動規範の基準：少なくとも、労働時間/過度の残業、賃金と補償、未成年者の労働、強制労働、懲戒処分、差別、結社の自由（労働者の参画とコミュニケーション）、労働者の待遇と育成（ハラスメント防止と虐待防止の方針）、解雇とリストラの方針、及び健康と安全の条件の評価が含まれる
- <農産物、食品小売業者・食品流通業者、加工食品>
- ・社会的基準：農産物の生産に関連する社会的影響、労働力の補償、農薬の適用に伴う健康と安全上のリスクの継続的な監視、児童労働慣行などに関する社会的影響に対処する基準
- <レストラン>
- ・社会的基準：労働者とコミュニティの取り扱い、動物の健康と福祉、食品の品質と安全性など、食品生産に関連する社会的影響に対処する基準

用語の定義・注釈（コンプライアンス・労働慣行）

基準等

定義・注釈

高リスク施設

- SASB
- RBAのSelf-Assessment Questionnaire（自己評価質問票）の少なくとも5つのセクションの合計得点が65%以下の施設、又はRBAが指摘する以下の不適格重要事項（disqualifying priority findings）のいずれかに該当する施設
 - 児童労働、強制労働、奴隷労働、非人道的な扱い、VAPが定義する切迫した安全衛生問題又はそれに相当するもの、VAPが定義する切迫した環境問題又はそれに相当するもの、記録の改ざん、賄賂

バリューチェーン全体の汚職や賄賂を防止するための管理システムの説明

- SASB
- <金属・鉱業、石油・ガス―探査・生産、石油・ガス―サービス>
- 自社のバリューチェーンのビジネスパートナーに関連する汚職及び賄賂リスクを評価・管理するための管理システムとデュー・ディリジェンス手順を説明
 - ビジネスパートナーには、顧客、サプライヤー、請負業者、下請業者、及び合併事業（JV）パートナーが含まれるが、これらに限定されない
 - 管理システムに関連する側面には、以下の関連する場合が含まれる
 - ✓ 従業員啓発プログラム
 - ✓ 違反の疑いを報告及びフォローアップするための内部メカニズム
 - ✓ 汚職防止ポリシー
 - ✓ インダストリー透明性イニシアチブ（EITI）標準の適用があり、それには、利権及び政治的関与、ライセンスと契約、社会的支出、プロジェクトレベルの支払い、サブナショナル支払い、データアクセシビリティ、及びマルチステークホルダー関与に関連する規定などを含む

バリューチェーン全体で企業倫理を管理するプロセス

- SASB
- <航空宇宙・防衛>
- 自社の業務の範囲内及び自社のバリューチェーンのビジネスパートナーに関連する業務の範囲内で直面する企業倫理に関連するリスクを評価・管理するためのプロセスとデュー・ディリジェンス手順について説明
 - 関連するビジネスパートナーには、顧客、サプライヤー、請負業者、下請業者、及び合併パートナーが含まれる
 - 説明する関連プロセスには、以下が含まれるが、これらに限定されない：汚職防止ポリシー、従業員意識向上プログラム、違反の疑いを報告及びフォローアップするための内部メカニズム、国際ビジネス倫理行動フォーラム（IFBEC）への参加
 - 関連する企業倫理リスクには、海外腐敗行為防止法（FCPA）及び国際武器取引規則（ITAR）で規制されている賄賂、FCPAによって規制されている汚職、ITAR、輸出管理規則（EAR）及び国防相殺開示法で規制されている違法武器取引が含まれる

用語の定義・注釈（コンプライアンス・労働慣行）

基準等

定義・注釈

平均時給

- SASB
- <マルチライン・専門小売業者・ディストリビューター>
 - ・店舗及び流通センターの従業員に支払われた、コミッションを含むが残業代を含まない時給の合計を、店舗及び流通センターの従業員の時間外労働時間を除いた通常の労働時間数で割ったもの
 - <食品小売業者・食品流通業者>
 - ・店内及び流通センターの従業員に支払われた残業代を除いた総賃金を、店内及び流通センターの従業員による、残業時間を除く通常の労働時間数で割ったもの
 - <レストラン>
 - ・報告期間中にレストラン従業員に支払われた、チップを含むが時間外勤務手当を除いた総賃金を、レストラン従業員が勤務時間外労働時間を除いた労働時間数で割ったもの
 - <ホテル・宿泊施設>
 - ・宿泊施設の従業員が稼いだチップを含む総賃金を、宿泊施設の従業員が働いた時間数で割ったもの
 - <クルーズライン>
 - ・謝礼金を含む船員の総賃金を、船員の勤務時間で割ったもの

最低賃金

- SASB
- ・各従業員に適用される地域で義務付けられた最低賃金。最低賃金要件がない国又は地域の場合、当該の国又は地域の全ての賃金労働者の10パーセント時給が適用

法的手続の結果としての金銭的損失

- SASB
- ・法的手続には、裁判所、規制当局、仲裁人などの前であっても、事業体が関与した裁判手続が含まれる
 - ・損失には、民事訴訟、規制手続、及び任意の事業体（例：政府、企業、又は個人）による犯罪行為の結果として報告期間中に発生した罰金及びその他の金銭的債務など、対立する当事者又は他者への全ての金銭的債務（裁判の結果又は裁判後の評決の結果であるかどうかにかかわらず）が含まれる
 - ・金銭的損失の範囲は、事業体はその抗弁において負担した法的及びその他の手数料及び費用を除外

International Organization of Standardization (ISO30414)

団体の概要

- 国際規格ISOの策定を目的とする非政府機関

基準の特徴

- 細則主義
- 2019年1月、人的資本マネジメントに関する規格ISO30414を発行

ISO30414：人的資本マネジメントー内部及び外部の人的資本報告に関するガイドライン

- 労働力のサステナビリティをサポートするため、人的資本の組織への貢献度を検討し、透明化することを目的に策定。
- 以下の11領域について内部向け・外部向けにそれぞれ開示すべき指標を設定。

- | | |
|----------------|--------------|
| • コンプライアンスと倫理 | • 生産性 |
| • コスト | • 採用、流動性、離職率 |
| • ダイバーシティ | • スキルと能力 |
| • リーダーシップ | • 後継者計画 |
| • 組織文化 | • 従業員の可用性 |
| • 組織の健康・安全・幸福度 | |

World Economic Forum

団体の概要

- 1971年に設立された非営利財団。スイス・ジュネーブに本部を置く

基準の特徴

- 細則主義
- 2020年9月、「ステークホルダー資本主義の進捗の測定～持続可能な価値創造のための共通の指標と一貫した報告を目指して～」と題した報告書を公表

WEF：ステークホルダー資本主義指標

- 21の中核指標と34の拡大指標から構成され、①ガバナンス、②地球、③人、④繁栄の4分野に分類されている。

表：「ガバナンスの原則」の中核指標

ガバナンスの目的	目的の設定
ガバナンス機関の質	ガバナンス機関の構成
ステークホルダー・エンゲージメント	ステークホルダーに影響を与えるマテリアル・イシュー
倫理的行動	汚職防止
	倫理的助言と通報制度の保護
リスクと機会の監督	リスクと機会のビジネスプロセスへの統合

表：「地球」の中核指標

気候変動	温室効果ガス排出量
	TCFD提言の実施
自然の喪失	土地利用と生態系への配慮
淡水利用の可能性	水ストレス地域における水消費量及び取水量

表：「人」の中核指標

尊厳と平等	多様性とインクルージョン
	給与の平等
	賃金水準
	児童労働、強制労働のリスク
健康とウェルビーイング	健康と安全
将来のためのスキル	教育訓練

表：「繁栄」の中核指標

雇用と富の創出	雇用者数と比率
	経済的貢献
	金融投資への貢献
より良い製品とサービスのイノベーション	研究開発費総額
コミュニティと社会の活力	納税総額

WEF: ステークホルダー資本主義指標

「人」分野の中核指標

テーマ	中核指標	開示事項	出典
尊厳と平等	多様性とインクルージョン (%)	従業員区分別の、年齢層、ジェンダー、その他の多様性の指標（エスニシティ等）からみた、雇用割合	GRI-405-1b
	賃金の平等 (%)	平等に関する優先分野で、重要な事業拠点別の従業員区分（ジェンダー、エスニシティ、その他の該当分野）の基本給と報酬の比率	GRI-405-2より抜粋
	賃金水準 (%)	1. 地域の最低賃金と比較した、ジェンダー別の標準初任給の比率 2. 最高経営責任者（CEO）を除く従業員の年間総報酬の中央値と、CEOの年間総報酬との比率	GRI 202-1、 ドッド・フランク法、米国証券取引委員会法令より抜粋
	児童労働、強制的労働のリスク	自社及びサプライヤーの業務において、児童労働・強制労働・強制的労働に関わる重大なリスクがあると考えられる場合の説明。こうしたリスクは下記の点に関連して発生する可能性がある a) 業務の種類（製造工場等）と、サプライヤーの種類 b) リスクがあると考えられる業務やサプライヤーのある国や地域	GRI 408-1b、 GRI-409-1a
健康とウェルビーイング	健康と安全 (%)	1. 業務上の傷害による死亡・重大な業務上の傷害（死亡除く）・記録対象となる業務上の傷害の件数と割合、業務上の傷害の主な種類、労働時間 2. 業務以外での従業員の医療やヘルスケアサービスの利用を、組織としてどのように促進しているか、及びその適用範囲の説明	GRI:2018 403-9a&b、 GRI:2018 403-6a
将来のためのスキル	トレーニング	1. 報告対象期間における、ジェンダー及び従業員区分別の、一人当たりトレーニングの平均時間（従業員全体へのトレーニング時間の合計÷従業員数） 2. フルタイムの従業員一人当たりのトレーニングと人材育成の平均費用（従業員全体へのトレーニング費用の合計÷従業員数）	GRI 404-1、 SASB HC 101-15

WEF: ステークホルダー資本主義指標 -2

「人」分野の拡大指標 (1)

テーマ	拡大指標	開示事項	出典
尊厳と平等	賃金格差	<ol style="list-style-type: none"> フルタイム従業員の基本給・報酬の男女別平均給与格差、及び企業レベル又は重要な事業拠点別の多様性の指標（例：BAME（黒人、アジア系、マイノリティの人種）の割合） 国ごとの、組織の重要な業務を行っている最高報酬額支給者の年間総報酬額が、組織の全従業員（当該最高報酬額支給者を除く）の年間総報酬額の中央値に対して占める比率 	ジェンダーとエスニシティの賃金格差報告に関する英国政府のガイダンスを参考 GRI 102-38
	差別・ハラスメントのインシデント数（件）と金銭的総損失額（\$）	差別・ハラスメントの件数、その現状と対応 下記事項に関連する法的手続の結果生じた金銭的損失の総額 a) 法律違反 b) 雇用差別	GRI 406-1、 SASB FR-310a.4 より抜粋
	結社の自由と団体交渉のリスク（%）	<ol style="list-style-type: none"> 団体労働協約の対象となっている現役労働力の割合 そのリスクに対処するために組織がとった措置を含む、結社の自由と団体交渉の権利がリスクにさらされているサプライヤーへの評価に関する説明 	SASB CN0401-17、 GRI 407-1、 WDI 7.2
	人権レビュー、苦情の影響と現代の奴隷制度（件、%）	<ol style="list-style-type: none"> 国別の、人権レビュー又は人権影響評価の対象となった事業の総数と割合 報告期間中に報告された、顕著な人権問題に関連した影響を伴う苦情の件数と種類、及び影響の種類に関する説明 児童労働、強制労働又は強制的労働の事例について、重大なリスクがあると考えられる事業及びサプライヤーの数と割合。こうしたリスクは、下記の点に関連して発生する可能性がある a) 事業の種類（製造工場等）と、サプライヤーの種類 b) リスクがあると考えられる事業やサプライヤーのある国や地域 	GRI 412-1、 国連指導原則、 GRI 408-1a、 GRI 408-1a及び GRI 409-1より抜粋 WDI 7.5
	生活賃金（%）	企業が事業を展開している国や地方の従業員や請負業者の生活賃金に対する、現在の賃金	MIT 生活賃金ツール、 EPIC

WEF: ステークホルダー資本主義指標 -3

「人」分野の拡大指標 (2)

テーマ	拡大指標	開示事項	出典
健康とウェルビーイング	業務上のインシデントが組織に与えた金銭的影響額 (件、\$)	業務上のインシデントの数と種類に、1件当たりの従業員と雇用主への直接費用を乗じて算出 (規制当局からの措置や罰金、物的損害、医療費、従業員への補償費用を含む)	欧州委員会、豪州労働安全庁の指標より抜粋
	従業員のウェルビーイング (件、%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 全従業員と労働者における、業務上の健康障害による死亡数、記録対象となる業務上の健康障害数、業務上の健康障害の主な種類 2. a) 健康とウェルビーイングの「ベストプラクティス」プログラムへの従業員の参加率 b) 全従業員の欠席率 	GRI:2018 403-10a&B、EPIC、GRI:2016 403-2aより抜粋
将来のためのスキル	埋まっていない熟練職のポジションの数 (件、%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 埋まっていない熟練職のポジションの数 (件) 2. 埋まっていない熟練職のポジションのうち、未経験者を採用してトレーニングする予定のポジションの割合 (%) 	WBCSD影響測定フレームワーク方法論バージョン1.0 (2008)
	トレーニングの金銭的影響 (トレーニングによる収益力の強化) (%、\$)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 給与支払いに占める、トレーニングへの投資額の割合 (%) 2. 収益の増加、生産性向上、従業員エンゲージメント、社内採用率等からみた、トレーニングと人材開発の効果 	OECDから抜粋 WDI 5.5

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

団体の概要

- 2011年に米国で設立。企業が投資家に対して財務的に重要なサステナビリティ情報を開示する際の指針として「SASBスタンダード」（2018年初版公表）を開発

SASBスタンダードの特徴

- 細則主義
- 企業が投資家を含む市場関係者へ有益な情報提供を行えるよう、77の業種毎に具体的な開示項目・指標を規定。2020年は世界で1,364社が利用

人的資本に関する開示要求事項

課題	定義	例
労働慣行	児童労働や強制労働、公正な賃金や福利厚生 の提供、労働力の採用と維持、労働組合との 関係などの問題が考慮される	<ul style="list-style-type: none">労働組合において団体賃金交渉の対象となる労働力の割合平均時給離職率労働法違反に伴う法的手続による金銭的損失ハラスメントを防止するための方針/プログラムの説明がされているか
従業員の安全衛生	安全で健康的な職場環境を構築し、維持する ための企業の能力が考慮される。身体的健康 状態に加え精神的健康状態も含まれる。研修 や組織文化における取り組みも反映される	<ul style="list-style-type: none">致死率急性及び慢性の呼吸器系の健康状態を診断、監視、軽減するための 取組従業員の健康に対する危険物への曝露を減らすための取組喫煙が許可されている場所で働く従業員の割合従業員の安全衛生違反に伴う法的手続に伴う金銭的損失の金額の 記載
従業員エンゲージメント、ダイ バーシティ&インクルージョン	企業の文化、雇用、昇進の慣行が、多様で包 括的な労働力の構築に繋がっているか、が考 慮される。差別的慣行の問題も含まれる	<ul style="list-style-type: none">ジェンダーと人種・民族グループのそれぞれの割合雇用差別に伴う法的手続に伴う金銭的損失の額人材の採用と維持への取組についての議論

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄））

人的資本に関する具体的指標（消費財セクター）

業種	トピック	会計指標	カテゴリ	測定単位	コード
アパレル・アクセサリ・フットウェア	サプライチェーンにおける労働状態	労働行動規範に準じて監査された (1)Tier1サプライヤー施設及び (2)Tier1サプライヤーを超えるサプライヤー施設の割合 (3)第三者監査人が実施する監査全体の割合	定量	パーセンテージ (%)	CG-AA-430b.1
		サプライヤーの労働行動規範監査の優先度 不適合率及び関連する是正措置率	定量	レート	CG-AA-430b.2
		サプライチェーンにおける最大の(1)労働及び(2)環境、健康、 安全のリスクの説明	議論と分析	n/a	CG-AA-430b.3
	原料調達	優先的な原材料の調達に関連する環境的及び社会的リスク の説明	議論と分析	n/a	CG-AA-440a.1
		標準で環境及び/又は社会的サステナビリティ基準に認定され た第三者の原材料の割合	定量	重量ごとのパ ーセンテージ (%)	CG-AA-440a.2
	電子商取引	従業員の採用、 包摂性、パフォー マンス	従業員エンゲージメントの割合	定量	パーセンテージ (%)
全従業員の(1)自発的及び(2)非自発的離職率			定量	レート	CG-EC-330a.2
(1)管理、(2)技術職員、(3)その他全ての従業員に対する 性別・人種・民族代表の割合			定量	パーセンテージ (%)	CG-EC-330a.3
H-1ビザ保持者の技術職員の割合			定量	パーセンテージ (%)	CG-EC-330a.4

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄））

人的資本に関する具体的指標（消費財セクター）

業種	トピック	会計指標	カテゴリ	測定単位	コード
マルチライン・専門小売業者・ディストリビューター	労働慣行	地域別の(1)平均時給及び(2)最低賃金を得ている店舗従業員の割合	定量	報告通貨、パーセンテージ (%)	CG-MR-310a.1
		店舗従業員の(1)自発的離職率及び(2)非自発的離職率	定量	レート	CG-MR-310a.2
		労働法違反に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	CG-MR-310a.3
	労働力のダイバーシティとインクルージョン	(1)管理職及び(2)その他の全従業員の性別及び人種・民族別の代表者の割合	定量	パーセンテージ (%)	CG-MR-330a.1
		雇用差別に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	CG-MR-330a.2
おもちゃ・スポーツ用品	サプライチェーンにおける労働状態	社会的責任行動規範の監査を受けた施設数	定量	件数	CG-TS-430a.1
		直接サプライヤーの社会的責任監査(1)不適合率及び(2)(a)優先不適合及び(b)その他の不適合に対する関連の是正措置率	定量	レート	CG-TS-430a.2

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄））

人的資本に関する具体的指標（採掘・鉱物加工セクター）

業種	トピック	会計指標	カテゴリ	測定単位	コード
石炭事業	先住民族の権利	先住民の権利の管理に関連する関与プロセスとデュー・ディリジェンス慣行の説明	議論と分析	n/a	EM-CO-210a.2
	労働関係	団体労働協約の対象となる稼働人員の割合。米国人と外国人の従業員に分類される。	定量	パーセンテージ (%)	EM-CO-310a.1
		ストライキとロックアウトの回数と期間	定量	件数、日数	EM-CO-310a.2
	労働力の健康と安全	(1)MSHA総発生率 (2)死亡率 (3)ニアミス発生率 (NMFR)	定量	レート	EM-CO-320a.1
		事故・安全リスク・長期的な健康・安全リスクの管理に関する説明	議論と分析	n/a	EM-CO-320a.2
建設資材	労働力の健康と安全	(a)正社員及び(b)契約社員の (1)総記録災害度数率 (TRIR) (2)ニアミス発生率 (NMFR)	定量	レート	EM-CM-320a.1
		珪肺症の報告症例数	定量	件数	EM-CM-320a.2
	価格設定の誠実性と透明性	カルテル活動、価格操作、反トラスト活動に関連する法的手続の結果として生じた金銭的損失の総額	定量	報告通貨	EM-CM-520a.1
鉄鋼	労働力の健康と安全	(a)正社員及び(b)契約社員の (1)総記録災害度数率 (TRIR) (2)死亡率 (3)ニアミス発生率 (NMFR)	定量	レート	EM-IS-320a.1

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄））

人的資本に関する具体的指標（採掘・鉱物加工セクター）

業種	トピック	会計指標	カテゴリ	測定単位	コード
金属・鉱業	セキュリティ、人権、先住民族の権利	紛争地域における人権、先住民の権利、活動に関する取り組みプロセスとデュー・デリジエンス慣行の議論	議論と分析	n/a	EM-MM-210a.3
	労働関係	団体労働協約の対象となるアクティブな労働力の割合。米国と外国の従業員によって分類される	定量	パーセンテージ (%)	EM-MM-310a.1
		ストライキとロックアウトの回数と期間	定量	件数、日数	EM-MM-310a.2
	労働力の健康と安全	(a)正社員と(b)契約社員の (1)MSHA全発生率 (2)致死率 (3)ニアミス発生率 (NMFR) (4)健康、安全、緊急対応訓練の平均時間	定量	レート	EM-MM-320a.1
	企業倫理及び透明性	バリューチェーン全体の汚職や賄賂を防止するための管理システムの説明	議論と分析	n/a	EM-MM-510a.1
石油・ガス-探査・生産	セキュリティ、人権、先住民族の権利	紛争地域における人権、先住民の権利、事業活動に関する取り組みプロセスとデュー・デリジエンス実施の説明	議論と分析	n/a	EM-EP-210a.3
	労働力の健康と安全	(a)正社員、(b)契約社員、(c)短期勤続従業員の (1)総記録災害度数率 (TRIR) (2)死亡率 (3)ニアミス発生率 (NMFR)	定量	レート、時間数 (h)	EM-EP-320a.1
		探査と生産ライフサイクル全体で安全文化を統合するために使用される管理システムの説明	議論と分析	n/a	EM-EP-320a.2
	企業倫理及び透明性	バリューチェーン全体の汚職や賄賂を防止するための管理システムの説明	議論と分析	n/a	EM-EP-510a.2

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄））

人的資本に関する具体的指標（採掘・鉱物加工セクター）

業種	トピック	会計指標	カテゴリ	測定単位	コード
石油・ガス—中流	運用上の安全性、緊急事態時における準備及び対応	バリューチェーン全体及びプロジェクトライフサイクル全体で、安全と緊急対応の文化を統合するために使用される管理システムの説明	議論と分析	n/a	EM-MD-540a.4
	競争行為	連邦パイプライン及び保管規則に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	EM-MD-520a.1
石油・ガス—精製・販売	労働力の健康と安全	(a)正社員及び(b)契約社員の (1)総記録災害度数率（TRIR） (2)死亡率 (3)ニアミス発生率（NMFR）	定量	レート	EM-RM-320a.1
		安全文化を融合するための管理体制の議論	議論と分析	n/a	EM-RM-320a.2
	価格設定の完全性と透明性	価格決定又は価格操作に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	EM-RM-520a.1
石油・ガス—サービス	労働者の安全衛生	(a)正社員、(b)契約社員、(c)短期勤続従業員の (1)総記録災害度数率（TRIR） (2)死亡率 (3)ニアミス発生率（NMFR） (4)全車両事故率（TVIR） (5)健康・安全・緊急時対応訓練の平均時間	定量	n/a	EM-SV-320a.1
		バリューチェーン及びプロジェクトのライフサイクル全体で安全文化を統合するために使用されるマネジメントシステムの説明	議論と分析	報告通貨	EM-SV-320a.2
	企業倫理及び決済の透明性	バリューチェーン全体の汚職や賄賂を防止するための管理システムの説明	議論と分析	n/a	EM-SV-510a.2

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄））

人的資本に関する具体的指標（財務情報セクター）

業種	トピック	会計指標	カテゴリ	測定単位	コード
資産管理 業務・資 産保管業 務	従業員の多様性と 包摂性	(1)執行役（員）、(2)非執行役（員）、(3)専門職、(4)他の全 ての従業員に関する性別及び人種/民族代表の割合	定量	パーセンテージ （%）	FN-AC-330a.1
	企業倫理	不正、インサイダー取引、独占禁止法、反競争的行動、相場操縦、 背任行為、又はその他の関連する金融業界の法律又は規制に基づ いた法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	FN-AC-510a.1
		内部告発の方針と手続の説明	議論と分析	n/a	FN-AC-510a.2
商業銀行	企業倫理	不正、インサイダー取引、独占禁止法、反競争的行動、相場操縦、 背任行為、又はその他の関連する金融業界の法律又は規制に関連 する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	FN-CB-510a.1
		内部告発の方針と手続の説明	議論と分析	n/a	FN-CB-510a.2
消費者金 融	顧客のプライバシー	顧客のプライバシーに関連する法的手続の結果として被った金銭的損 失の総額	定量	報告通貨	FN-CF-220a.2

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄））

人的資本に関する具体的指標（財務情報セクター）

業種	トピック	会計指標	カテゴリ	測定単位	コード
投資銀行 業務・仲 介業務	従業員の多様性と 包摂性	(1)執行役（員）、(2)非執行役（員）、(3)専門職、(4)他の全 ての従業員に対する性別及び人種/民族代表の割合	定量	パーセンテージ (%)	FN-IB-330a.1
	企業倫理	詐欺、インサイダー取引、独占禁止法、反競争的行動、相場操縦、 不正行為、又はその他の関連する金融業界の法律又は規制に関す る法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	FN-IB-510a.1
		内部告発の方針と手続の説明	議論と分析	n/a	FN-IB-510a.2
	プロフェッショナルとし てのインテグリティ	注意義務を含む、職業上のインテグリティに関連する法的手続の結果 としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	FN-IB-510b.3
		注意義務を含む、専門家としてのインテグリティを確保するためのアプ ローチの説明	議論と分析	n/a	FN-IB-510b.4
	証券取引 所・商品 取引所	利益相反の管理	詐欺、インサイダー取引、独占禁止法、反競争的行動、相場操縦、 背任行為、又はその他の関連する金融業界の法律や規制に関連す る法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨
利益相反を特定し評価するためのプロセスの説明			議論と分析	n/a	FN-EX-510a.2

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄））

人的資本に関する具体的指標（食品・飲料セクター）

業種	トピック	会計指標	カテゴリ	測定単位	コード
農産物	労働力の健康と安全	(a)正社員及び(b)季節従業員及び移民従業員の (1)総記録災害度数率（TRIR） (2)致死率 (3)ニアミス発生率（NMFR）	定量	レート	FB-AG-320a.1
	原材料のサプライチェーンが環境・社会に与える影響	第三者機関の環境・社会規範の認証を受けた調達農産物の割合と基準別の割合	定量	コストごとのパーセンテージ（%）	FB-AG-430a.1
		サプライヤーの社会的・環境的責任監査 (1)不適合率と(2)(a)重大な不適合と(b)軽微な不適合の是正措置率	定量	レート	FB-AG-430a.2
		契約の拡大と商品調達から生じる環境的及び社会的リスクを管理するための戦略について説明	議論と分析	n/a	FB-AG-430a.3
アルコール飲料	原材料のサプライチェーンが環境・社会に与える影響	サプライヤーの社会的・環境的責任監査 (1)不適合率と(2)(a)重大な不適合と(b)軽微な不適合の是正措置率	定量	レート	FB-AB-430a.1
	原材料調達	優先飲料原料の一覧と環境・社会配慮による調達リスクの説明	議論と分析	n/a	FB-AB-440a.2
食品小売業者・食品流通業者	労働慣行	地域別の(1)平均時給及び(2)最低賃金を稼ぐ店内及び流通センターの従業員の割合	定量	報告通貨、パーセンテージ（%）	FB-FR-310a.1
		団体労働協約の対象となるアクティブな労働力の割合	定量	パーセンテージ（%）	FB-FR-310a.2
		(1)作業停止数及び(2)総労働損失日数	定量	件数、損失日数	FB-FR-310a.3
		(1)労働法違反及び(2)雇用差別に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	FB-FR-310a.4
	サプライチェーンにおける環境・社会影響の管理	環境又は社会的持続可能性の調達基準に認定された第三者製品の収益	定量	報告通貨	FB-FR-430a.1

（出所）SASB業種別スタンダード（2018年）を基に作成。

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄））

人的資本に関する具体的指標（食品・飲料セクター）

業種	トピック	会計指標	カテゴリ	測定単位	コード
食肉・鶏肉・乳製品	労働力の健康と安全	(1)総記録災害度数率（TRIR）及び(2)致死率	定量	レート	FB-MP-320a.1
		急性及び慢性の呼吸器の健康状態を評価、監視、緩和する取組の説明	議論と分析	n/a	FB-MP-320a.2
ノンアルコール飲料	原材料のサプライチェーンが環境・社会に与える影響	サプライヤーの社会的・環境的責任監査 (1)不適合率と(2)(a)重大な不適合と(b)軽微な不適合の是正措置率	定量	レート	FB-NB-430a.1
	原材料調達	優先飲料原料の一覧と環境・社会配慮による調達リスクの説明	議論と分析	n/a	FB-NB-440a.2
加工食品	原材料のサプライチェーンが環境・社会に与える影響	第三者機関の環境・社会規範の認証を受けた食品成分の割合と基準別の割合	定量	コストごとのパーセンテージ (%)	FB-PF-430a.1
		サプライヤーの社会的・環境的責任監査 (1)不適合率と(2)(a)重大な不適合と(b)軽微な不適合の是正措置の率	定量	レート	FB-PF-430a.2
	原材料調達	優先食品成分の一覧と環境・社会配慮による調達リスクの議論	議論と分析	n/a	FB-PF-440a.2
レストラン	労働慣行	レストラン従業員の(1)自発的及び(2)非自発的離職率	定量	レート	FB-RN-310a.1
		地域別の(1)平均時給及び(2)最低賃金を稼ぐレストラン従業員の割合	定量	報告通貨、パーセンテージ (%)	FB-RN-310a.2
		(1)労働法違反及び(2)雇用差別に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	FB-RN-310a.3
	サプライチェーンマネジメントと食品調達	購入した食品のうち、(1)環境及び社会調達基準を満たし、(2)第三者の環境若しくは社会規範、又はその両方に認証されたものの割合	定量	コストごとのパーセンテージ (%)	FB-RN-430a.1
		福祉を含むサプライチェーン内の環境・社会リスクを管理する戦略の議論	議論と分析	n/a	FB-RN-430a.3

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄））

人的資本に関する具体的指標（ヘルスケアセクター）

業種	トピック	会計指標	カテゴリ	測定単位	コード
バイオテクノロジー・製薬	従業員の採用、育成及び定着	科学者や研究開発人材の人材確保・定着の取組についての説明	議論と分析	n/a	HC-BP-330a.1
		(1)自発的離職率と(2)非自発的離職率： (a)執行役（員）・上級管理職、(b)中堅管理職、(c)専門職、(d)その他の全従業員	定量	レート	HC-BP-330a.2
	サプライチェーンマネジメント	Rx-360国際医薬品サプライチェーンコンソーシアム監査プログラム、又はサプライチェーンと原材料の信頼性に関する同等の第三者監査プログラムに参加している (1)事業体の施設と(2)Tier1サプライヤーの施設の割合	定量	パーセンテージ (%)	HC-BP-430a.1
	企業倫理	汚職や賄賂に関する法的手続による金銭的損失の総額	定量	報告通貨	HC-BP-510a.1
医療従事者との交流に関する倫理規定の説明		議論と分析	n/a	HC-BP-510a.2	
医薬品小売業	データセキュリティ及びプライバシー	データセキュリティ及びプライバシーに関する法的手続による金銭的損失の総額	定量	報告通貨	HC-DR-230a.3
医療提供	患者のプライバシー及び電子カルテ	データセキュリティ及びプライバシーに関する法的手続による金銭的損失の総額	定量	報告通貨	HC-DY-230a.4
	従業員の安全衛生	(1)総記録災害度数率（TRIR）及び(2)就業不能日数率、業務制限率、又は業務転換（DART）率	定量	レート	HC-DY-320a.1
	従業員の採用、育成及び定着	(1)自発的離職率及び(2)非自発的離職率： (a)医師、(b)医師以外の医療従事者、(c)その他全ての従業員	定量	レート	HC-DY-330a.1
		ヘルスケア開業医のための人材募集及び定着努力の説明	議論と分析	n/a	HC-DY-330a.2

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄））

人的資本に関する具体的指標（ヘルスケアセクター）

業種	トピック	会計指標	カテゴリ	測定単位	コード
ヘルスケア流通業	企業倫理	利益相反と非倫理的な商行為を最小限に抑えるための取組の説明	議論と分析	n/a	HC-DI-510a.1
		賄賂、汚職、又はその他の非倫理的な商行為に関する法的手続による金銭的損失の総額	定量	報告通貨	HC-DI-510a.2
マネジドケア	顧客のプライバシーと技術基準	データセキュリティ及びプライバシーに関する法的手続による金銭的損失の総額	定量	報告通貨	HC-MC-230a.3
医療機器・医療用品	サプライチェーン管理	製造及び製品品質に関する第三者監査プログラムに参加している(1)事業体の施設及び(2)Tier1サプライヤーの施設の割合	定量	パーセンテージ (%)	HC-MS-430a.1
	企業倫理	賄賂又は汚職に関する法的手続による金銭的損失の総額	定量	報告通貨	HC-MS-510a.1
		医療従事者との交流に関する倫理規定の説明	議論と分析	n/a	HC-MS-510a.2

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄））

人的資本に関する具体的指標（インフラストラクチャーセクター）

業種	トピック	会計指標	カテゴリ	測定単位	コード
電気事業・発電事業	労働者の安全衛生	(1)総記録災害度数率（TRIR）、(2)致死率、及び(3)ニアミス発生率（NMFR）	定量	レート	IF-EU-320a.1
エンジニアリング・建設サービス	労働者の安全衛生	(a)正社員及び(b)契約社員の (1)総記録災害度数率（TRIR） (2)死亡率	定量	レート	IF-EN-320a.1
	企業倫理	(1)賄賂又は汚職、及び(2)反競争的行為の告発に関連する法的手続による金銭的損失の総額	定量	報告通貨	IF-EN-510a.2
		プロジェクトの入札プロセスにおける(1)賄賂や汚職、及び(2)反競争的行動を防止するための方針及び実務の説明	議論と分析	n/a	IF-EN-510a.3
住宅建設業	労働者の安全衛生	(a)正社員及び(b)契約社員の (1)総記録災害度数率（TRIR） (2)死亡率	定量	レート	IF-HB-320a.1
不動産サービス	透明性の高い情報及び利益相反の管理	注意義務を含む職業上のインテグリティに関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	IF-RS-510a.3
廃棄物管理	労働慣行	団体労働協約の対象となる稼働人員の割合	定量	パーセンテージ（%）	IF-WM-310a.1
		(1)作業停止数、及び(2)総労働損失日数	定量	件数、損失日数	IF-WM-310a.2
	労働者の安全衛生	(a)正社員及び(b)契約社員の (1)総記録災害度数率（TRIR） (2)死亡率 (3)ニアミス発生率（NMFR）	定量	レート	IF-WM-320a.1
		(1)危険運転、(2)就労時間の遵守、(3)ドライバーの健康、(4)規制物質/アルコール、(5)車両メンテナンス、及び(6)有害物質コンプライアンスのための安全測定システムBASICパーセンタイル	定量	パーセンタイル	IF-WM-320a.2
		交通事故及び災害件数	定量	件数	IF-WM-320a.3

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄））

人的資本に関する具体的指標（再生可能資源と代替エネルギーセクター）

業種	トピック	会計指標	カテゴリ	測定単位	コード
林業経営	先住民族の権利	人権、先住民の権利、及び地域社会に関するエンゲージメントプロセスとデュー・ディリジェンスの実践の説明	議論と分析	n/a	RR-FM-210a.2
燃料電池・産業用電池	従業員の健康と安全	(1)総記録災害度数率（TRIR）及び(2)死亡率	定量	レート	RR-FC-320a.1
		従業員の健康に対する危険物への曝露を評価、監視、低減する取組の説明	議論と分析	n/a	RR-FC-320a.2
風力技術とプロジェクト開発者	労働力の健康と安全	(a)正社員及び(b)契約社員の (1)総記録災害度数率（TRIR） (2)死亡率	定量	レート	RR-WT-320a.1

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄））

人的資本に関する具体的指標（資源の変換セクター）

業種	トピック	会計指標	カテゴリ	測定単位	コード
航空宇宙・防衛	企業倫理	汚職、賄賂又は不法国際貿易のいずれか1つの災害に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	RT-AE-510a.1
		バリューチェーン全体で企業倫理リスクを管理するプロセスについての説明	議論と分析	n/a	RT-AE-510a.3
化学品	労働力の健康と安全	(a)正社員及び(b)契約社員の (1)総記録災害度数率（TRIR） (2)致死率	定量	レート	RT-CH-320a.1
		従業員及び契約社員の長期（慢性）健康上のリスクへの曝露を評価、監視、及び削減するための取組の説明	議論と分析	n/a	RT-CH-320a.2
電気電子機器	企業倫理	(1)汚職と賄賂、及び(2)反競争的行動を防止するためのポリシーと実践の説明	議論と分析	n/a	RT-EE-510a.1
		賄賂又は汚職に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	RT-EE-510a.2
		反競争的行動の規制に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	RT-EE-510a.3
産業機械・生産財	従業員の安全衛生	(1)記録対象となる総記録災害度数率（TRIR）、(2)致死率、及び(3)ニアミス発生率（NMFR）	定量	レート	RT-IG-320a.1

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄））

人的資本に関する具体的指標（サービスセクター）

業種	トピック	会計指標	カテゴリ	測定単位	コード
広告・マーケティング	データプライバシー	消費者のプライバシーに関連する法的手続の結果生じた金銭的損失	定量	報告通貨	SV-AD-220a.3
	労働力のダイバーシティとインクルージョン	(1)管理職、(2)専門職、(3)その他全ての従業員に対する性別及び人種/民族グループの割合	定量	パーセンテージ (%)	SV-AD-330a.1
カジノ・ゲーム	スモークフリーカジノ	喫煙が許可されているエリアで働くゲームスタッフの割合	定量	労働時間のパーセンテージ (%)	SV-CA-320a.2
	マネーロンダリングに関する内部統制	マネーロンダリング対策のポリシーと慣行の説明	議論と分析	n/a	SV-CA-510a.1
		マネーロンダリングに関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	SV-CA-510a.2
ホテル・宿泊施設	労働慣行	宿泊施設の従業員の離職率：(1)自発的及び(2)非自発的	定量	レート	SV-HL-310a.1
		労働法違反に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	SV-HL-310a.2
		地域別の(1)平均時給及び(2)最低賃金を稼ぐ宿泊施設の従業員の割合	定量	報告通貨、パーセンテージ (%)	SV-HL-310a.3
		労働者へのハラスメントを防ぐための方針とプログラムの説明	議論と分析	n/a	SV-HL-310a.4
レジャー施設	従業員の安全	(a)常勤従業員及び(b)季節従業員の (1)総記録災害度数率 (TRIR) (2)ニアミス発生率 (NMFR)	定量	レート	SV-LF-320a.1
メディア・エンターテイメント	メディアの多元主義	(1)経営陣、(2)専門職、及び(3)その他全ての従業員の、各性別代表集団及び人種/民族代表集団の割合 (%)	定量	パーセンテージ (%)	SV-ME-260a.1
専門・商業サービス	労働力のダイバーシティとインクルージョン	(1)経営幹部及び(2)その他の全従業員の性別及び人種/民族グループの割合	定量	パーセンテージ (%)	SV-PS-330a.1
		従業員の離職率：(1)自発的及び(2)非自発的	定量	レート	SV-PS-330a.2
		従業員エンゲージメントの割合	定量	パーセンテージ (%)	SV-PS-330a.3
	専門家としてのインテグリティ	専門家としてのインテグリティを確保するためのアプローチの説明	議論と分析	n/a	SV-PS-510a.1
		専門家としてのインテグリティに関する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	SV-PS-510a.2

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄））

人的資本に関する具体的指標（テクノロジー&コミュニケーションセクター）

業種	トピック	会計指標	カテゴリ	測定単位	コード
電子機器受託製造サービス（EMS）及び委託者ブランドによる製品設計・製造（ODM）	労働慣行	(1)作業停止数及び(2)総労働損失日数	定量	件数、損失日数	TC-ES-310a.1
	労働環境	(a)正社員及び(b)契約社の (1)総記録災害度数率（TRIR） (2)ニアミス発生率（NMFR）	定量	レート	TC-ES-320a.1
		RBA Validated Audit Process（VAP）又は同等の基準で監査された (1)事業体の施設及び(2)Tier1サプライヤーの施設の、(a)全ての施設、及び(b)高リスク施設の割合	定量	パーセンテージ（%）	TC-ES-320a.2
		(i)事業体の施設と(ii)事業体のTier1サプライヤー施設に分けて示した、 (1)RBA Validated Audit Process（VAP）又はそれに相当するものに対する不適合の比率、及び(2)(a)優先度の高い不適合と(b)その他の不適合に対する関連する是正措置の比率	定量	レート	TC-ES-320a.3
ハードウェア	従業員の多様性と包摂制	(1)管理職、(2)技術職員、(3)その他全ての従業員、における性別及び人種・民族代表の割合	定量	パーセンテージ（%）	TC-HW-330a.1
	サプライチェーンマネジメント	RBA Validated Audit Process（VAP）又は同等の基準で監査されたTier1サプライヤーの施設の(a)全ての施設、及び(b)高リスク施設の割合	定量	パーセンテージ（%）	TC-HW-430a.1
		Tier 1サプライヤーの、(a)優先度の高い不適合、及び(b)その他の不適合、に対して、(1) RBA Validated Audit Process（VAP）又はそれに相当する基準に対する不適合の比率、及び(2)関連する是正措置の比率	定量	レート	TC-HW-430a.2
インターネットメディア・インターネットサービス	従業員の採用、インクルージョン、及びパフォーマンス	外国籍従業員の割合	定量	パーセンテージ（%）	TC-IM-330a.1
		従業員エンゲージメントの割合	定量	パーセンテージ（%）	TC-IM-330a.2
		(1)管理職、(2)技術職員、(3)その他全ての従業員における性別及び人種・民族グループの代表性割合	定量	パーセンテージ（%）	TC-IM-330a.3
	知的財産保護及び競争的行為	反競争的行為の規制に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	TC-IM-520a.1

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄））

人的資本に関する具体的指標（テクノロジー&コミュニケーションセクター）

業種	トピック	会計指標	カテゴリ	測定単位	コード
半導体	従業員の安全衛生	従業員の健康に対する危険物への曝露を評価、監視及び減少させるための取組の説明	議論と分析	n/a	TC-SC-320a.1
		従業員の安全衛生違反に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	TC-SC-320a.2
	グローバルでの熟練した労働者の採用と管理	(1)外国人、及び(2)海外にいる従業員の割合	定量	パーセンテージ (%)	TC-SC-330a.1
	知的財産の保護及び競争行為	反競争的行為の規制に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	TC-SC-520a.1
ソフトウェア・ITサービス	データプライバシー及び表現の自由	利用者のプライバシーに関する法的手続に起因する金銭的損失の総額	定量	報告通貨	TC-SC-220a.3
	グローバルな、ダイバーシティのある、熟練している労働力の採用と管理	(1)外国籍、(2)海外に所在する従業員の割合	定量	パーセンテージ (%)	TC-SI-330a.1
		従業員エンゲージメントの割合	定量	パーセンテージ (%)	TC-SI-330a.2
		(1)管理職、(2)技術職員、(3)その他全ての従業員における性別及び人種・民族グループの代表性割合	定量	パーセンテージ (%)	TC-SI-330a.3
知的財産の保護及び競争行為	反競争的行為の規制に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	TC-SI-520a.1	
電気通信サービス	データプライバシー	顧客のプライバシーに関連する法的手続に起因する金銭的損失の総額	定量	報告通貨	TC-SI-220a.3
	競争行為とオープンインターネット	反競争的行為の規制に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	TC-TL-520a.1

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄））

人的資本に関する具体的指標（運輸セクター）

業種	トピック	会計指標	カテゴリ	測定単位	コード
航空貨物・物流	労働慣行	独立請負業者として分類されるドライバーの割合	定量	パーセンテージ (%)	TR-AF-310a.1
		労働法違反に関連する法的手続に起因する金銭的損失の総額	定量	報告通貨	TR-AF-310a.2
	従業員の安全衛生	(a)正社員及び(b)契約社員の (1)総記録災害度数率 (TRIR) (2)死亡率	定量	レート	TR-AF-320a.1
エアライン	労働慣行	団体労働協約の対象となるアクティブな労働力の割合	定量	パーセンテージ (%)	TR-AL-310a.1
		(1)作業停止件数及び(2)総停止日数	定量	件数、損失日数	TR-AL-310a.2
	競争的行為	反競争的行為の規制に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	TR-AL-520a.1
自動車部品	競争的行為	反競争的行為の規制に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	TR-AP-520a.1
自動車	労働慣行	団体労働協約の対象となるアクティブな労働力の割合	定量	パーセンテージ (%)	TR-AU-310a.1
		(1)作業停止件数及び(2)総停止日数	定量	件数、損失日数	TR-AU-310a.2
クルーズライン	労働慣行	地域別の船員の平均時給	定量	報告通貨	TR-CL-310a.1
		船員の最長労働時間の割合	定量	パーセンテージ (%)	TR-CL-310a.2

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄））

人的資本に関する具体的指標（運輸セクター）

業種	トピック	会計指標	カテゴリ	測定単位	コード
クルーズライン (続き)	労働慣行 (続き)	残業代を支給した船員の割合	定量	パーセンテージ (%)	TR-CL-310a.3
		労働法違反に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	TR-CL-310a.4
	従業員の安全衛生	休業災害度数率 (LTIR)	定量	レート	TR-CL-320a.1
海運	従業員の安全衛生	休業災害度数率 (LTIR)	定量	レート	TR-MT-320a.1
	事業倫理	贈収賄又は汚職に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	TR-MT-510a.2
鉄道輸送	従業員の安全衛生	(1)総記録災害度数率 (TRIR) 、(2)致死率及び (3)ニアミス発生率 (NMFR)	定量	レート	TR-RA-320a.1
	競争的な行為	反競争的行為の規制に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	報告通貨	TR-RA-520a.1
陸運	ドライバーの労働条件	(a)正社員及び(b)契約社員の (1)総記録災害度数率 (TRIR) (2)致死率	定量	レート	TR-RO-320a.1
		(1)全従業員の自発的及び(2)非自発的離職率	定量	レート	TR-RO-320a.2
		ドライバーの短期的及び長期的な健康上のリスクを管理するアプローチの説明	議論と分析	n/a	TR-RO-320a.3

Global Reporting Initiative (GRI)

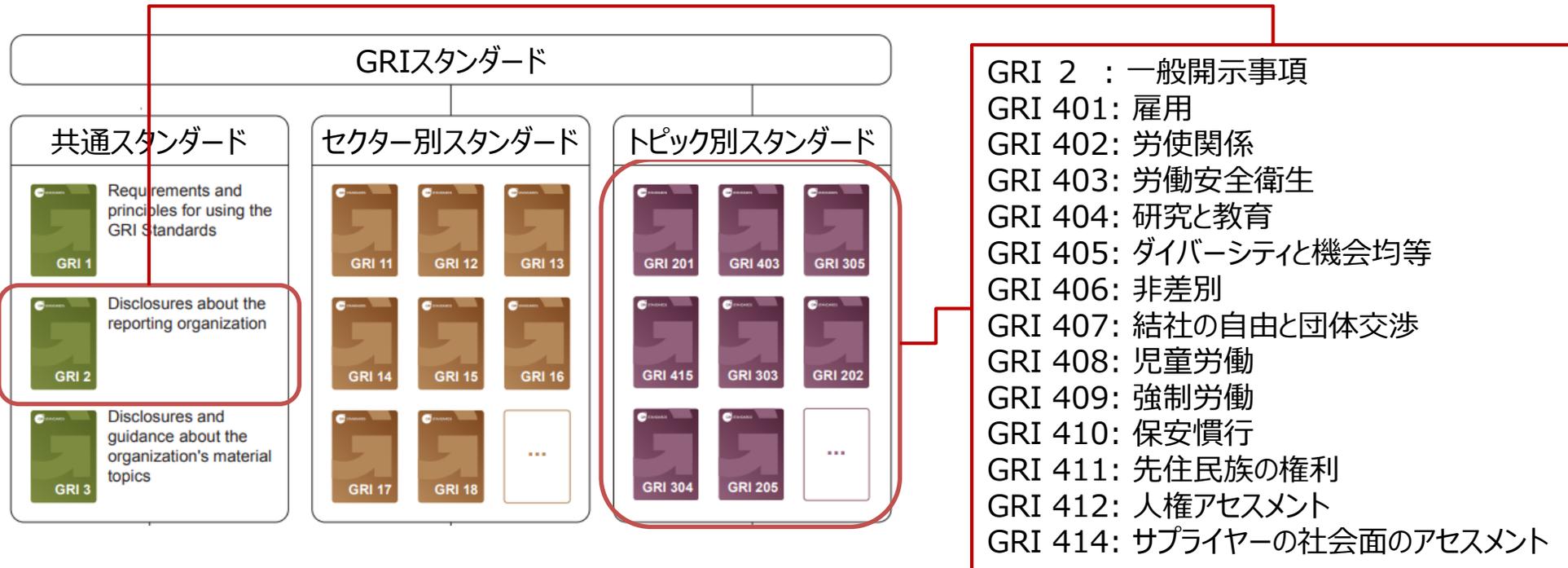
団体の概要

- 1997年に米国で設立。現在の本部はオランダ
- 組織が経済、環境、社会に与えるインパクトを一般に報告するための「GRIスタンダード」(2000年初版公表)を開発

GRIスタンダードの特徴

- 細則主義
- 共通スタンダード、セクター別スタンダード、トピック別スタンダード(経済・環境・社会)から成る

人的資本に関するGRIスタンダード



GRIスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄）） - 1

基準	開示事項	開示要求事項
GRI 2 一般開示事項	2-6 活動、バリューチェーンとその他のビジネス上の関係	<ul style="list-style-type: none"> • 活動しているセクター • 以下を含むバリューチェーン <ul style="list-style-type: none"> - 組織の活動、製品、サービス、及び提供市場 - 組織のサプライチェーン - 組織の下流に位置する組織とその活動 • その他の関連するビジネス上の関係 • 上記について、前期からの重要な変化
	2-7 従業員	<ul style="list-style-type: none"> • 総正社員数及び性別・地域別内訳 • 総臨時社員数及び性別・地域別内訳 • 労働時間を保証しない従業員数及び性別・地域別内訳 • フルタイム従業員数及び性別・地域別内訳 • パートタイム従業員数及び性別・地域別内訳 • データ集計に用いた方法論及び前提条件 • データを理解するために必要な文脈情報 • 報告期間中及び報告期間間の重要な変動
	2-8 従業員以外の労働者	<ul style="list-style-type: none"> • 従業員以外で、組織により業務が管理されている労働者の総数 <ul style="list-style-type: none"> - 最も一般的な労働者の種類と、組織との契約関係 - 業務の種類 • データ集計に用いた方法論及び前提条件 • 報告期間中及び報告期間間の重要な変動
	2-15 利益相反	<ul style="list-style-type: none"> • 利益相反の防止、緩和のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス • 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> - 役員会メンバーへの相互就任 - サプライヤー及びその他のステークホルダーとの株式の持ち合い - 支配株主の存在 - 関連当事者、当該関係性、取引及び残高

GRIスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄）） - 2

基準	開示事項	開示要求事項
GRI 2 一般開示事項	2-21 年間報酬総額の比率	<ul style="list-style-type: none"> 組織の重要事業所がある最高報酬額支給者における年間報酬総額の、同じ国の全従業員における年間報酬額の中央値（最高報酬額支給者を除く）に対する比率 組織の重要事業所がある最高報酬額支給者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高報酬額支給者を除く）の増加率に対する比率 データを理解するために必要な文脈情報
	2-27 法律・規則の順守	<ul style="list-style-type: none"> 報告期間中に発生した重大な法令違反の事例の総数、及び下記区分による内訳 <ul style="list-style-type: none"> 課徴金が発生した事例 非金銭的制裁が発生した事例 報告期間中に支払われた法令違反の事例に対する罰金の総数及び金額、並びに下記区分による内訳 <ul style="list-style-type: none"> 当報告期間中に発生した法律・規則の不遵守に対する罰金 前報告期間に発生した法律・規則への不遵守の事例に対する罰金 重要なコンプライアンス違反の事例の説明 重大なコンプライアンス違反の事例をどのように判断したかの説明
	2-30 団体労働協約	<ul style="list-style-type: none"> 団体労働協約の対象となる全従業員の割合 団体協約の対象とならない従業員については、組織が他の従業員を対象とする団体労働協約に基づいて、あるいは他の組織の団体労働協約に基づいて、労働条件及び雇用条件を決定しているか否かを報告
GRI 202 地域経済での存在感	202-1 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、その最低賃金に対する重要事業拠点新人給与の比率（男女別） 組織の活動に携わるその他の労働者（従業員を除く）の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、最低賃金を上回る賃金が支払われていることを確認するためにどのような措置を取っているか
	202-1 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	<ul style="list-style-type: none"> 重要事業拠点を置く地域に地域最低賃金が存在するか否か、それが変動するものか否か（男女別）。参照すべき最低賃金が複数ある場合は、どの最低賃金を使用したか 「重要事業拠点」の定義

GRIスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄）） - 3

基準	開示事項	開示要求事項
GRI 205 腐敗防止	205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	<ul style="list-style-type: none"> 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合 リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク
	205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（地域別に） 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（従業員区分別、地域別に） ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者の総数と割合（ビジネスパートナー種類別、地域別に）。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人又は組織に伝達されているかどうかを記述 ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（地域別に） 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（従業員区分別、地域別に）
	205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	<ul style="list-style-type: none"> 確定した腐敗事例の総数と性質 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇又は懲戒処分したものの総数 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄又は更新拒否を行ったものの総数 報告期間中に組織又は組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果
GRI 206 反競争的行為	206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	<ul style="list-style-type: none"> 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告期間中に法的措置を受けた事例（終結しているもの、していないもの）の件数 法的措置が終結したものについては、結果（決定や判決を含む）の主要点

GRIスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄）） - 4

基準	開示事項	開示要求事項
GRI 401 雇用	401-1 従業員の新規雇用と離職	<ul style="list-style-type: none"> 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳） 報告期間中における従業員の離職の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳）
	401-2 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	<ul style="list-style-type: none"> 組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当（重要事業拠点別）。これらの手当には、少なくとも次のものを含める <ul style="list-style-type: none"> - 生命保険 - 医療 - 身体障がい及び病気補償 - 育児休業 - 定年退職金 - 持ち株制度 - その他 「重要事業拠点」の定義
	401-3 育児休業	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業を取得する権利を有していた従業員の総数（男女別） 育児休業を取得した従業員の総数（男女別） 報告期間中に育児休業から復職した従業員の総数（男女別） 育児休業から復職した後、12か月経過時点で在籍している従業員の総数（男女別） 育児休業後の従業員の復職率及び定着率（男女別）
GRI 402 労使関係	402-1 事業上の変更に関する最低通知期間	<ul style="list-style-type: none"> 従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員及び従業員代表に対して、通常、最低何週間前までに通知を行っているか 団体労働協約のある組織の場合、通知期間や協議・交渉に関する条項が労働協約に明記されているか否か

GRIスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄）） - 5

基準	開示事項	開示要求事項
GRI 403 労働安全衛生	403-1~10 労働安全衛生 (詳細は省略)	403-1 労働安全衛生マネジメントシステム 403-2 危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査 403-3 労働衛生サービス 403-4 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション 403-5 労働安全衛生に関する労働者研修 403-6 労働者の健康増進 403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和 403-8 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者 403-9 労働関連の傷害 403-10 労働関連の疾病
GRI 404 研修と教育	404-1 従業員一人当たりの年間平均研修時間	<ul style="list-style-type: none"> • 報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間（次の内訳による） <ul style="list-style-type: none"> - 性別 - 従業員区分
	404-2 従業員スキル向上プログラム及び移行支援プログラム	<ul style="list-style-type: none"> • 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援 • 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント
	404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	<ul style="list-style-type: none"> • 報告期間中に、業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合（男女別、従業員区分別に）

GRIスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄）） - 6

基準	開示事項	開示要求事項
GRI 405 ダイバーシ ティと機会均 等	405-1 ガバナンス機関及び従業員のダイバーシティ	<ul style="list-style-type: none"> • 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合 <ul style="list-style-type: none"> - 性別 - 年齢層: 30歳未満、30～50歳、50歳超 - 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など） • 次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合 <ul style="list-style-type: none"> - 性別 - 年齢層: 30歳未満、30～50歳、50歳超 - 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など）
	405-2 基本給と報酬総額の男女比	<ul style="list-style-type: none"> • 女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率（従業員区分別、重要事業拠点別に） • 「重要事業拠点」の定義
GRI 406 非差別	406-1 差別事例と実施した救済措置	<ul style="list-style-type: none"> • 報告期間中に生じた差別事例の総件数 • 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> - 組織により確認された事例 - 実施中の救済計画 - 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 - 措置が不要となった事例
GRI 407 結社の自由 と団体交渉	407-1 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所及びサプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> • 労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされたりする可能性のある事業所及びサプライヤー。次の事項に関して <ul style="list-style-type: none"> - 事業所（製造工場等）及びサプライヤーの種類 - リスクが生じると考えられる事業所及びサプライヤーが存在する国又は地域 • 結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策

GRIスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄）） - 7

基準	開示事項	開示要求事項
GRI 408 児童労働	408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所及びサプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所及びサプライヤー <ul style="list-style-type: none"> 児童労働 年少労働者による危険有害労働への従事 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所及びサプライヤー（次の観点による） <ul style="list-style-type: none"> 事業所（製造工場等）及びサプライヤーの種類 リスクが生じると考えられる事業所及びサプライヤーが存在する国又は地域 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策
GRI 409 強制労働	409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所及びサプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所及びサプライヤー。次の事項に関して <ul style="list-style-type: none"> 事業所（製造工場等）及びサプライヤーの種類 リスクが生じると考えられる事業所及びサプライヤーが存在する国又は地域 あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策
GRI 410 保安慣行	410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員	<ul style="list-style-type: none"> 組織の人権方針や特定の手順及びその保安業務への適用について正式な研修を受けた保安要員の割合 保安要員の提供を受けている第三者組織に対して同様の研修要件を適用しているか否か
GRI 411 先住民族の権利	411-1 先住民族の権利を侵害した事例	<ul style="list-style-type: none"> 報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数 事例の状況と実施した措置（次の事項を含める） <ul style="list-style-type: none"> 組織により確認された事例 実施中の救済計画 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 措置が不要となった事例

GRIスタンダードの開示要求事項（人的資本関連（抄）） - 8

基準	開示事項	開示要求事項
GRI 412 人権アセスメント	412-1 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	<ul style="list-style-type: none"> 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合（国別に）
	412-2 人権方針や手順に関する従業員研修	<ul style="list-style-type: none"> 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合
	412-3 人権条項を含む若しくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定及び契約	<ul style="list-style-type: none"> 人権条項を含む若しくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定及び契約の総数と割合 「重要な投資協定」の定義
GRI 414 サプライヤーの社会面のアセスメント	414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合
	414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	<ul style="list-style-type: none"> 社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定したサプライヤーの数 サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的） 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合及びその理由

付録②

人的資本：開示事例集

自社固有の戦略に沿った独自性のある取組・指標・目標の開示例

- 付録②では、自社独自の取組に係る開示の検討に供する観点から、企業の開示事例を示している。
- 指針2.4.開示事項の2類型「①自社固有の戦略やビジネスモデルに沿った独自性のある取組・指標・目標の開示」で示したとおり、独自性のある取組・指標・目標の開示には、
 - 取組や、開示事項そのものに独自性がある場合と、
 - 開示事項自体は他社と共通であったとしても、その開示事項を選択した理由に自社固有の戦略やビジネスモデルが強く影響する場合（「whyの独自性」）の二種類の独自性が存在する。
- 前者の場合、企業には、開示事項と目指すビジネスモデルや経営戦略との関連性、経営者が当該事項を重要だと考える理由、関連する指標・目標等の自社としての定義、時系列での進捗・達成度等を意識した開示がなされることが期待されている。
- 後者の場合、自社固有の戦略・ビジネスモデルや事業環境と関連性が深い開示事項の説明であっても、比較可能性を確保した開示が期待される場合がある。
- このとき、自社がなぜ当該事項の開示を重要と捉えているか、それをどのように統合的なストーリーに位置づけているかを説明しつつ、国内外の開示基準等に位置付けられている事項との紐付け（例：SASBやGRIの対照表など）も同時に示すことなどにより、自社固有の戦略やビジネスモデルに基づく開示でありながら、比較可能性に対する要請に応じることができる。
- これら観点を踏まえ、各事例においては、「特色ある取組・開示」と「関連する主な開示事項」の例を挙げた上で、「ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）」をまとめている。
- また、各事項について開示基準等との紐付けを個別に明示している場合は、その点も紹介している。

事例一覧

企業名	開示カテゴリー	ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）
中外製薬	・育成	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 人的資本に関し、重要テーマ、価値創造・企業価値向上への貢献シナリオや、時間軸を踏まえた財務成果への結びつきを示すことにより、価値創造プロセスにおける人的資本の位置づけを明確化 ➤ デジタル戦略と関連付けて、社員のデジタル・スキルレベルに応じた教育プログラムを体系化
小松製作所	・育成	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 社内研修体系の整備により、全世界の社員に対する自社の価値観（コマツウェイ）の浸透を推進 ➤ 経営の現地化を含むグローバルな人材育成の取組を説明するとともに、役員・主要な海外現地法人のトップマネジメント（グローバルオフィサー）の現地社員数を開示
オムロン	・育成 ・従業員エンゲージメント	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 社内表彰制度を梃子として、社員への企業理念浸透を推進 ➤ 社員の能力・経験・志向を可視化するシステムを整備の上、当該システムを通じて事業戦略に基づく先回りの採用・育成・配置による組織編成をグローバルで目指す予定である旨を説明 ➤ エンゲージメントの調査結果を経営課題として把握の上、業務プロセスの見直しやITインフラの整備等を実施 ➤ グローバルコア人材を発掘・育成する仕組みを運用し、KPIとして海外コアポジションの現地化比率を開示
SAP	・従業員エンゲージメント ・流動性 ・健康・安全	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 人材に係るビジョンと戦略を掲げ、当該戦略に紐付けて関連する取組を説明するとともに、KPIを設定。 ➤ 各財務・非財務指標の相関関係を分かりやすく図示し、社内外のステークホルダーに対して人的資本経営の透明性を担保。 ➤ エンゲージメントと収益性、社員定着率と成長性との関係につき、自社検証や外部研究者の論文を参照しながら説明を行うとともに、よりよい企業文化がエンゲージメントスコアや社員定着率の改善を通じて収益向上に結びつく旨を図示。
HSBC HD	・従業員エンゲージメント ・ダイバーシティ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 社員エンゲージメント指数に加え、調査指標別のスコア、前年比、ベンチマーク比を開示 ➤ 重要事項として特定したダイバーシティについて、性別、人種別の社員構成に関するKPIを設定するとともに、進捗率を統合的に開示 ➤ 様々な区分でのジェンダーバランスに加え、男女給与格差も含めた幅広い項目を記載
荏原製作所	・流動性	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 長期ビジョンの重要事項に「人材の活躍促進」を設定し、グローバルでの事業成長を支えるとともに、「競争し、挑戦する」企業風土へ変革するための人材施策、KPI、過去の成果を統合的に開示 ➤ グローバルキーポジションを設定し、海外拠点人材も含めた選抜・育成を行うなど、グローバルでの持続的な事業成長を支えるサクセッションプログラムを整備するとともに、社外取締役のサクセッションに係る今後の対応の方向性も開示
双日	・育成 ・流動性 ・ダイバーシティ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 経営戦略と一体となった人材戦略推進、目指す姿の実現のため「人材KPI」（挑戦、女性活躍、外国人人材など。役員報酬評価項目にも織込み）・定量目標を設定し、価値創造とのつながりを図示 ➤ キャリア・ライフプラン支援の会社やアルムナイの設立など、社内外での多様なキャリアの実現や持続的な発展を促進 ➤ 独立・起業も含めた社員のキャリアパスの支援に向けた独立・起業支援制度を導入

事例一覧

企業名	開示カテゴリー	ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）
KDDI	<ul style="list-style-type: none"> 育成 流動性 ダイバーシティ 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 注力領域拡大に向けたプロフェッショナル人材の確保を目標に掲げ、新卒のコース別採用及びキャリア採用を拡充する計画を開示するとともに、「KDDI DX University」を活用したプロフェッショナル人材・DX人材の育成により、注力領域への要員シフトを実行する旨表明 ➤ 重要事項として「多様な人財の活躍と働きがいのある労働環境の実現」を掲げ、新たに導入した「KDDI版ジョブ型」人事制度による女性経営基幹職の登用・育成とともに、女性社員数割合と企業価値との相関分析の結果を開示
麒麟HD	<ul style="list-style-type: none"> 流動性 ダイバーシティ 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 長期戦略と人材戦略を紐付ける観点から、長期戦略の実現に向けて不足している人材を特定し、内部人材の育成と外部人材の採用の両面で長期戦略の実現に取り組むとともに、新卒／キャリア採用者数・比率を開示 ➤ 女性活躍推進に向けた長期計画を策定し、出産などのライフイベントを踏まえた上での育成方針を設定
花王	<ul style="list-style-type: none"> 育成 ダイバーシティ 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 社員一人ひとりが自ら掲げる大きな挑戦を最大化できるよう、これまでの目標管理型のKPIを廃止し、新たな組織マネジメント制度「OKR（Objectives and Key Results）」を導入 ➤ 社員が大きな目標を掲げ、これに挑戦することを通じて、一人ひとりが成長し、結果的に会社の成長や社会に貢献することを目指す。 ➤ 中期経営計画実現にむけ、インクルーзивな組織風土の形成と意思決定の場に多様な視点が入ることを目指し、HQ機能であるD&I推進部と各部門・事業場、グループ会社人事が連携してD&I推進活動を計画・実行
リクルート	<ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメント ダイバーシティ 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 競争戦略上価値の源泉を人材と置き、自社が大切にしている価値観の一つとして「個の尊重」を掲げた上で、特にDEI（ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン）や従業員エンゲージメントの向上等に取り組んでいる旨表明。
東京海上HD	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 積極的なグローバル展開を支える人材の多様性を重要な経営戦略と位置づけ、グループ一体となった推進へ向けて実効性ある体制を構築するとともに、中核企業において2030年度の女性管理職以上比率を定量目標として開示 ➤ 多様性を活かす基盤としてのパーパス浸透に向け、あらゆる階層・社員間での対話を促す場を設置
丸井グループ	<ul style="list-style-type: none"> 育成 ダイバーシティ 健康・安全 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 「人の成長＝企業の成長」という理念を掲げ、人の成長を促すために「手挙げの文化」の醸成、「企業理念に関する対話」、「グループ間職種変更異動」、「パフォーマンスとバリューの二軸評価」等の施策を同時に推進 ➤ 人件費や研究開発費などの費用うち、中長期的な企業価値向上につながる費用を人的資本投資と位置付けるとともに、人的資本投資額・人件費に占める比率の目標を開示 ➤ 男女平等な働き方の実現に向けたプロジェクトを推進し、独自のKPIを掲げ取組を可視化 ➤ 役員のスキルマトリックスに「Well-being」を設定するとともに、CWO（Chief Well-being Officer）を設置し、経営層が中心となって、手挙げによるWell-being推進に向けたプロジェクトを実施
Danone	<ul style="list-style-type: none"> 育成 健康・安全 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2030年ゴールに向けて特定した重要事項「ビジネスへのサステナビリティの統合」に紐付けて「包括的な人材育成」と「社員の安全」を位置づけ、個々の社員の成長機会の可視化を目的とした成長に関する対話、ジョブ・モビリティの機会の確保、デジタル学習プラットフォームに基づくスキル開発につき、定量データも交えつつ開示 ➤ 2030年ゴールに向けて特定した重要事項「ビジネスへのサステナビリティの統合」に紐付けて「包括的な人材育成」と「社員の安全」を位置づけ、安全衛生推進マネジメントシステムの内容、具体的なアクションプランを統合的に開示

事例一覧

企業名	開示カテゴリー	ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）
三菱ケミカル	<ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメント 健康・安全 	<ul style="list-style-type: none"> 重要事項として「働く環境の整備と健康経営」を特定し、ICTを活用した働き方改革と健康支援を両輪とした健康経営を推進することを表明するとともに、その進捗・成果をKPIにより管理 ウェルネス意識や従業員エンゲージメントを含むサステナビリティに関する指標の達成状況を、役員報酬に反映
伊藤忠商事	<ul style="list-style-type: none"> 流動性 健康・安全 	<ul style="list-style-type: none"> 「働きがいのある職場環境の整備」をサステナビリティ上の重要事項として位置づけ、社員の健康に関わるリスクと機会を分析の上、具体的な取組内容を実績やKPIと併せて開示 社員の健康力向上が労働生産性の向上にもつながると同時に、社外からの評価にも寄与し、人材確保等の好循環を生んでいると説明
SCSK	<ul style="list-style-type: none"> 健康・安全 	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営の理念を明文化し、就業規則で会社と社員が健康の維持・増進に果たすべき責務を規定 社員の健康が企業価値向上につながることを、経営理念・関連施策・定量データと併せて統合的に開示
野村HD	<ul style="list-style-type: none"> 健康・安全 	<ul style="list-style-type: none"> 経営ビジョンの実現に向けた健康経営の推進体制を構築し、ゴールと目標を設定 健康の保持・増進の取組に関する実績値を時系列で開示
味の素	<ul style="list-style-type: none"> 育成 従業員エンゲージメント コンプライアンス・労働慣行 	<ul style="list-style-type: none"> エンゲージメントを生産性向上のために推進すべき柱の一つとして位置づけ、KPIを設定 エンゲージメントと個人の能力開発の同期化を目指して、エンゲージメント向上に向けたマネジメントサイクルに則り、CEOとの対話、研修、表彰、サーベイ等の各種取組を推進 重要事項の「ガバナンスの強化」の具体例として、コンプライアンスと人権を掲げる 自社ポリシー浸透のための委員会を設置し、社員との議論の結果を、ポリシー浸透施策やコンプライアンス推進活動に反映
三井化学	<ul style="list-style-type: none"> 育成 流動性 コンプライアンス・労働慣行 	<ul style="list-style-type: none"> 目指す未来社会を実現する観点から重要事項を特定の上、それに関連付けつつ、人的資本を「事業継続に不可欠な能力」として位置づけ 長期ビジョンに紐付けて人材戦略上の優先課題（人材の育成など）と実行すべき方策（育成機会の提供など）を整理 人材育成委員会の議論を踏まえつつ、経営者候補ごとの育成計画の策定や後継者計画に基づく社内外からの人材登用を実施 間接業務に係る全社共通施策をポリシーとして定め、正しい業務プロセス実行と継続的な改善を図る仕組みを構築
日立製作所	<ul style="list-style-type: none"> 育成 コンプライアンス・労働慣行 	<ul style="list-style-type: none"> イノベーション事業を担う人材の確保・配置・育成に向けて、「グローバル共通人材マネジメント基盤」を構築 デジタル戦略に紐付ける形で、DX推進のためのスキル別研修等の教育体系を構築 経営リーダー候補の早期選抜・育成プログラムを推進 グローバルでの公正な事業慣行に向け、国際規範に対応した自社規程を設け、グループ全体で周知・徹底しているほか、特に優先的に取り組むべき施策（Strategic Focus Area）の一つとして人権を挙げ、人権デュー・デイルジェンス推進プロジェクトチームを発足するとともに、取組内容を時系列で開示。
不二製油グループ	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス・労働慣行 	<ul style="list-style-type: none"> 責任あるサプライチェーン構築を、ビジョン実現に向けての必須事項と捉え、ESGに係る重要事項の一つに位置づけ。 主原料・戦略原料別の調達方針の策定、最高経営戦略責任者の下におけるグローバルサステナブル調達委員会の設立、児童労働撤廃に係るKPIなど、実効性を付与するための体制を整備

事例（中外製薬）

ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 人的資本に関し、重要テーマ、価値創造・企業価値向上への貢献シナリオや、時間軸を踏まえた財務成果への結びつきを示すことにより、価値創造プロセスにおける人的資本の位置づけを明確化。
- デジタル戦略と関連付けて、社員のデジタル・スキルレベルに応じた教育プログラムを体系化。

特色ある取組・開示（例）

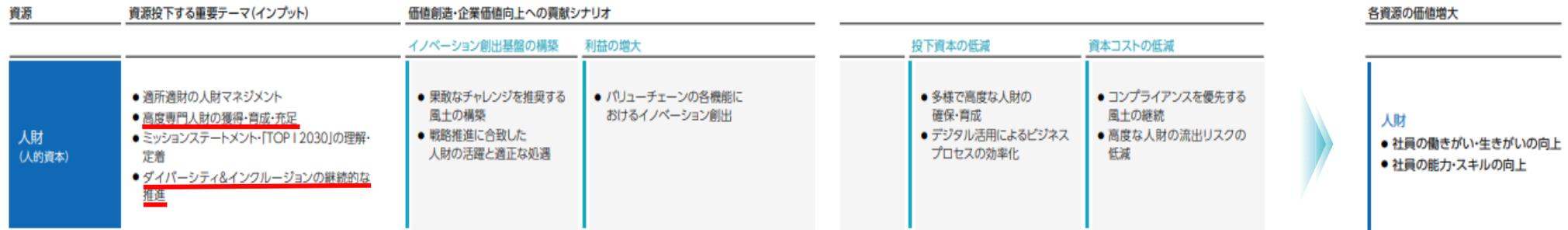
- デジタル戦略と関連付けて、社員のデジタル・スキルレベルに応じて教育プログラムを体系化
- ビジネスモデルと関連付けて、ロシュ社との間で継続的な人材交流プログラムを実施し、グローバル人材育成と人脈形成を行う旨説明

関連する主な開示事項（例）

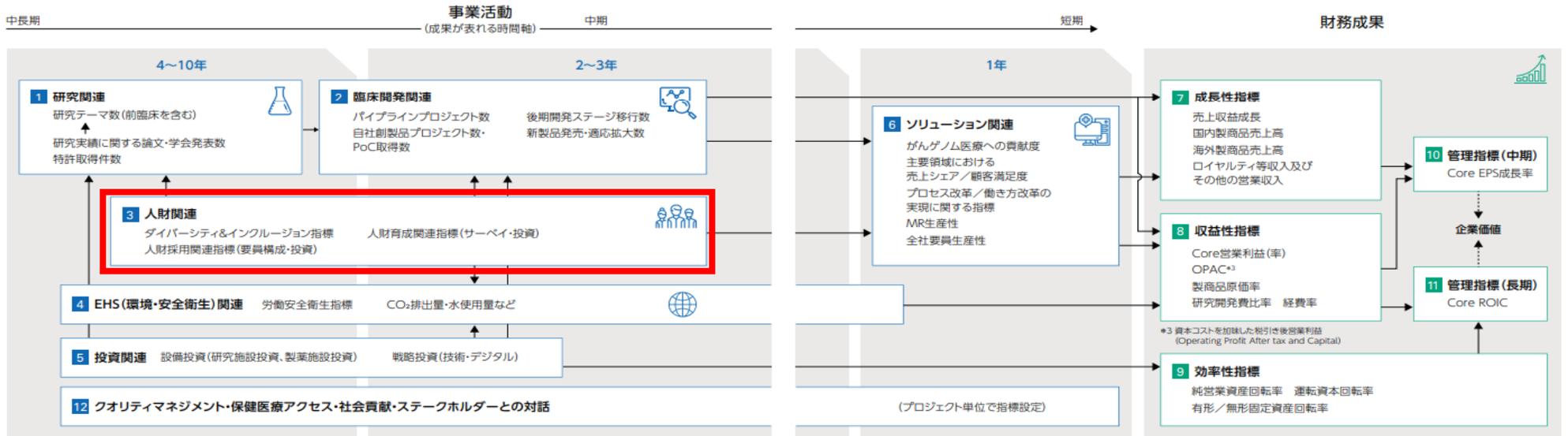
- 社員一人当たり教育研修費
- ロシュとの人材交流プログラム参加人数

事例（中外製薬）

価値創造プロセスにおける人的資本の位置づけ

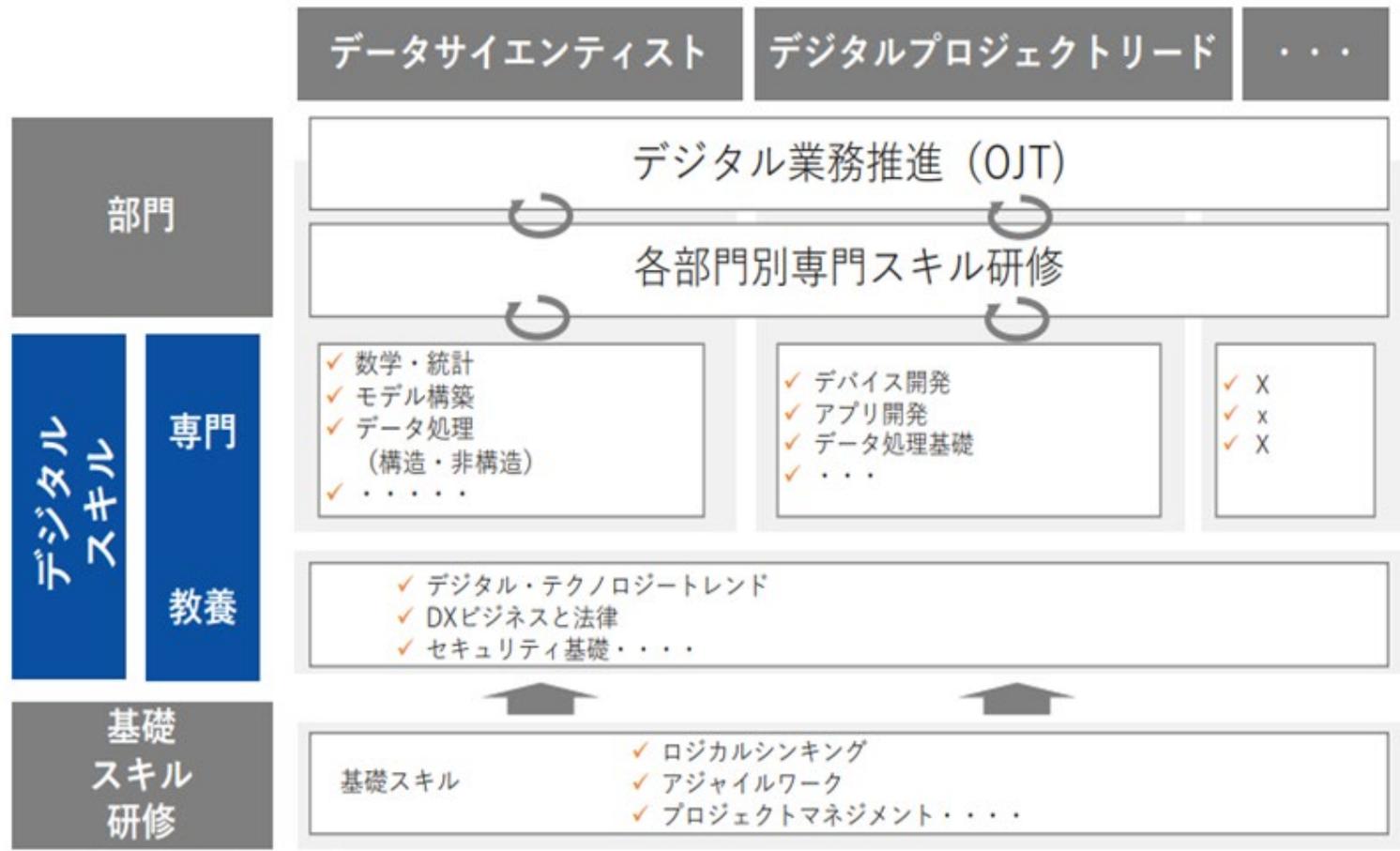


時間軸別の人的資本を含む関連指標間の関係と財務成果への結びつき



事例（中外製薬）

デジタル人材に対する育成取組の全体像



事例（小松製作所）

ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 社内研修体系の整備により、全世界の社員に対する自社の価値観（コマツウェイ）の浸透を推進。
- 経営の現地化を含むグローバルな人材育成の取組を説明するとともに、役員・主要な海外現地法人のトップマネジメント（グローバルオフィサー）の現地社員数を開示。

特色ある取組・開示（例）

- 「コマツの強さ」「強さを支える信念」「基本的な心構え・視点」「行動様式（スタイル）」を定義した「コマツウェイ」を、約7割にのぼる外国人社員も含めた全世界の社員に浸透させるために、**社内研修にコマツウェイ教育を織り込み、解説とグループ討議の場を設置**
- **13カ国語のコマツウェイ現地語版やコマツウェイ英語版e-learning**を作成
- 海外現地法人や協力企業の社員も参加する「オールコマツQC大会」において、**改善活動の発表を通じ、コマツウェイ実践の意識付けを強化**
- グループ・代理店が一丸となった「**ブランドマネジメント活動（顧客価値創造活動）**」によって、顧客との深い関係性を構築
- 中期経営計画の成長戦略における重点活動の一つとして**ダイバーシティ&インクルージョンの推進**を掲げ、**経営の現地化を含むグローバルな人材育成、ジェンダー・ダイバーシティの推進、社員エンゲージメントの向上**を積極的に進める

関連する主な開示事項（例）

（参考）開示基準等と紐付けた開示

- 社員一人あたりの研修平均時間・年間費用 ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：404-1）
- 海外現地法人女性経営層候補向け教育（ダイバーシティ&インクルージョンデベロップメントセミナー）受講人数
- 海外現地法人ミドル層向け教育（コマツウェイリーダーシップ開発研修）受講人数
- 階層別研修受講人数
- オールコマツQC大会参加者数（オンラインアクセスを含む）
- 役員・グローバルオフィサーの現地社員数

事例（小松製作所）

コマツウェイの説明

コマツウェイ

コマツウェイは、先人たちが幾多の困難を乗り越えた経験をもとに築き上げてきた「コマツの強さ」「強さを支える信念」「基本的な心構え・視点」「行動様式(スタイル)」を定義したものであり、コマツのDNAと呼ぶべきものです。

コマツがグローバルに発展し、更に強い企業に成長するためには、文化や習慣の異なる全世界の社員がコマツウェイを理解し、実践することが大切です。

13カ国語に翻訳され、世界中の社員の行動指針となっているコマツウェイのさらなる浸透のため、eラーニングのグローバル展開などの啓蒙活動を行っています。



コマツウェイは、「マネジメント/リーダーシップ編」「ものづくり編」「ブランドマネジメント編」の3編から構成され、社員の役割に応じた行動指針を示しています。

① マネジメント/リーダーシップ編

経営トップ/リーダーは常に現場に立脚し、代理店、協力企業を含むグループ全体への貢献に重点を置いた事業運営を行います。

また、取締役会の活性化、ステークホルダーとのコミュニケーション、コンプライアンス、リスク対応、後継者育成をリーダーの行動指針としています。

② “ものづくり”編

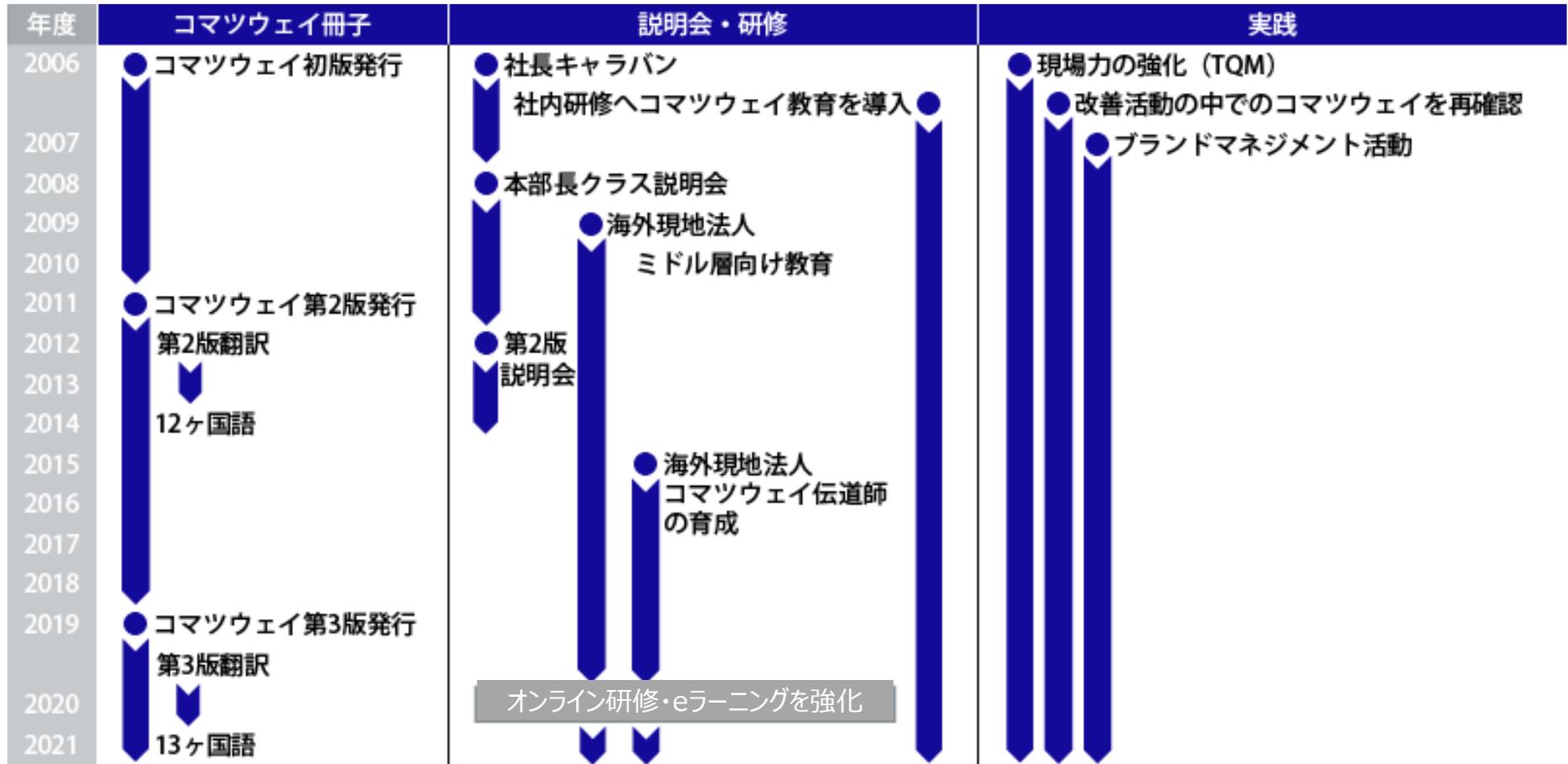
コマツの成長を支え競争力の源泉としてきた、TQM(総合的品質管理)を中心とする“ものづくり”の考え方や視点、価値観を、すべての社内部門や、協力企業、代理店などのパートナーが一体となって継承し、全員参加で実践し続けていくことを目指しています。

③ ブランドマネジメント編

「ブランドマネジメント」とは、「お客さまにとって、コマツでなくてはならない度合いを高め、パートナーとして選ばれ続ける存在になる」ための顧客価値創造活動です。お客さまの現場に入ってお客さまの理想を知り、コマツグループ、代理店が一丸となってお客さまとともに目標を達成し、お客さまとの関係性を深めていくことを目指します。

事例（小松製作所）

コマツウェイ推進活動のあゆみ



ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 社内表彰制度を梃子として、社員への企業理念浸透を推進。
- 社員の能力・経験・志向を可視化するシステムを整備の上、当該システムを通じて事業戦略に基づく先回りの採用・育成・配置による組織編成をグローバルで目指す予定である旨を説明。
- エンゲージメントの調査結果を経営課題として把握の上、業務プロセスの見直しやITインフラの整備等を実施。
- グローバルコア人材を発掘・育成する仕組みを運用し、KPIとして海外コアポジションの現地化比率を開示。

特色ある取組・開示（例）

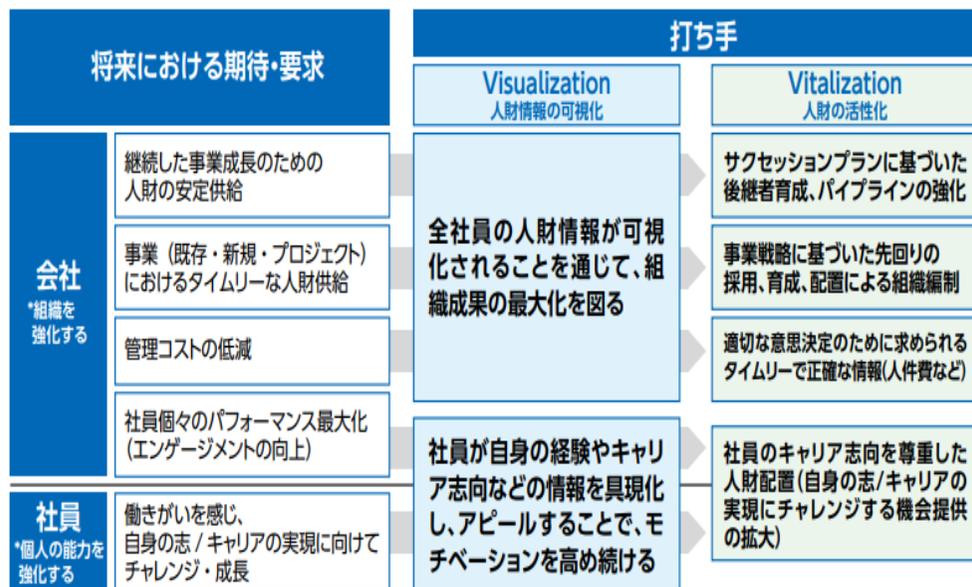
- 日々の仕事や職場における企業理念実践の取組を全社員で共有し、**企業理念の浸透を図るための社内表彰制度（TOGA）**を構築
- **社内**にどのような能力・経験・志向を持った人材がいるかを可視化するITインフラ（グローバル人事情報マネジメントシステム）を整備予定である旨を、導入予定年と併せて開示。当該システムの運用を通じて、**事業戦略に基づく先回りの採用・育成・配置による組織編成をグローバルで目指す旨説明**
- 将来**グローバルコアポジション（グループの経営・事業を牽引する最重要執行ポジション）**を担い得る人材を発掘し、サクセッサや次世代リーダー人材として**育成する仕組み**を構築・運用。現地の感覚に基づく迅速な意思決定を企図し、**KPIとして海外重要ポジションに占める現地化比率を設定**
- 全社員を対象としたエンゲージメント調査を実施。その調査手法として、**社員のフリーコメントに加え、業績成長と企業の魅力度との関係が統計的に検証されている「持続可能なエンゲージメント指標」を導入**
- 調査結果を経営課題として把握の上、**業務プロセスの見直しやITインフラの整備等**を実施
- 統合報告書の作成において、価値協創ガイダンスとIIRCフレームワークを参照

関連する主な開示事項（例）

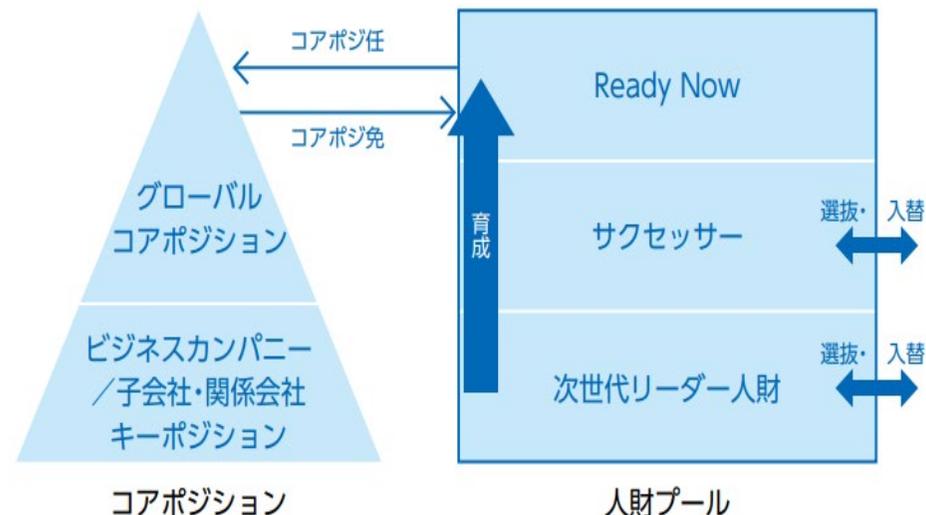
（参考）開示基準等と紐付けた開示

- | | |
|--|--------------------------|
| ● 【中計目標】表彰制度の発展的継続及び海外重要ポジションに占める現地化比率 | |
| ● 【中計目標】エンゲージメント調査の実施によるPDCA加速 | |
| ● 従業員一人当たり年間平均研修時間 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：404-1） |
| ● 育成プログラムの概要 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：404-2） |
| ● 社内表彰制度への社員のエントリー件数・参加人数 | |
| ● エンゲージメント調査における回答率 | |
| ● エンゲージメント調査におけるフリーコメント数 | |

グローバル人事情報システムを通じた打ち手



グローバルコアポジションを担う人材育成の仕組み



エンゲージメント調査結果

	2016年度	2017年度	2018年度	2020年度
設問数	56問 フリーコメント2問	76問 フリーコメント1問	76問 フリーコメント1問	69問 フリーコメント3問
回答率	77% 対象者：21,911 回答者：16,975	85% 対象者：23,617 回答者：19,957	85% 対象者：23,707 回答者：20,161	90% 対象者：21,287 回答者：19,176
フリーコメント数	-	7,614件	8,496件	40,453件 Q1: OMRONで働く上で最も良い所：13,228 Q2: OMRONをよりよくするため変えるべきもの：13,167 Q3: コロナ禍における提案：14,058

統合報告書の編集方針・構成

【編集方針】
対象組織
 原則として、オムロン株式会社、子会社126社、関連会社6社を合わせたオムロングループ133社（2021年3月31日現在）を対象としています。
対象期間
 2020年度（2020年4月1日から2021年3月31日）ただし、2021年4月以降に開始した一部の開示事項や事業活動の内容を含みます。
各種参照について
 編集においては、IIRCやWICIなどが推奨する国際統合報告フレームワークや経済産業省による価値協創ガイダンスを参照しています。またGRIのサステナビリティ・レポート・ガイドライン（スタンダード）を参照しています。
見直しに関する注意事項
 業績予想などは、現時点で入手可能な情報と、合理的であると判断する一定の前提に基づいており、実際の業績はさまざまなリスクや不確定な要素などの要因により、異なる可能性があります。業績予想の前提となる条件および業績予想のご利用にあたっての注意事項等については、「2021年度の見直し」をご覧ください。



統合レポート2021 目次

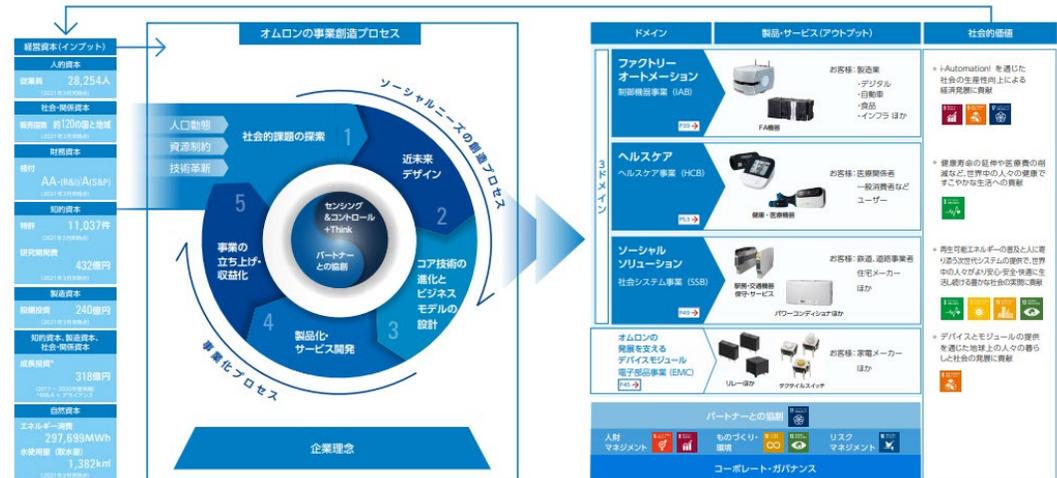
Vision	Business
3 オムロンの企業理念	35 CTOインタビュー
4 科学・技術・社会の相互作用から未来を予測する「サイニク理論」	39 制御機器事業 (IAB)
5 価値創造モデル	45 電子部品事業 (EMC)
7 CEOインタビュー	49 社会システム事業 (SSB)
Strategy	53 ヘルスケア事業 (HCB)
13 オムロンの事業と2020年度業績	59 イノベーション推進本部 (IXI)
17 長期ビジョン「Value Generation 2020」の総括	Technology
23 次期長期ビジョンの方向性	63 技術・知財本部
25 CFOインタビュー	People
30 リスクマネジメント	65 人材マネジメント

Environment
72 環境
Governance
75 コーポレート・ガバナンス対談
79 報酬ガバナンスの進化
83 コーポレート・ガバナンス
93 監査役会機能とKAM対応
97 取締役・監査役・執行役員
Financial Information
101 財務・非財務情報ほか
Corporate Information
113 ステークホルダーとの責任ある対話
115 社外からの評価
117 会社情報ほか

● 編集方針において、IIRCフレームワークや価値協創ガイダンスを参照している旨記述。

● 価値協創ガイダンスの項目（ビジネスモデル、戦略、ガバナンスなど）とも整合的な目次構成。

価値創造モデル



● IIRCフレームワークに沿った価値創造モデルを図示。

ポイント (経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など)

- 人材に係るビジョンと戦略を掲げ、当該戦略に紐付けて関連する取組を説明するとともに、KPIを設定。
- 各財務・非財務指標の相関関係を分かりやすく図示し、社内外のステークホルダーに対して人的資本経営の透明性を担保。
- エンゲージメントと収益性、社員定着率と成長性との関係につき、自社検証や外部研究者の論文を参照しながら説明を行うとともに、よりよい企業文化がエンゲージメントスコアや社員定着率の改善を通じて収益向上に結びつく旨を図示。

特色ある取組・開示 (例)

- **各財務・非財務指標の相関関係を分かりやすく図示し、社内外のステークホルダーに対して人的資本経営の透明性を担保**
- **企業文化が社員のウェルビーイング、ワークライフバランス、組織の健全性、従業員の健康などをサポートすることにより、エンゲージメントスコアの向上、生産性・社員定着率・顧客ロイヤリティの改善につながり、収益・利益の改善に結びつくことを図示**
- 自社データに基づき、**社員エンゲージメントと収益性との相関性を検証している旨を説明**
- 研究者による公表論文を参照する形で、**社員定着率と成長性の間に関係性がある旨を説明**

関連する主な開示事項 (例)

- Business Health Culture Index
(組織文化と従業員の健康状態の両方を評価する指標)
- 従業員エンゲージメント指数
- リーダーシップ信頼度指数
- 社員定着率

(参考) 開示基準等と紐付けた開示

✓ GRI対照表と併せて開示 (項番: 103-3)

各財務・非財務指標の相関関係を図示し、社内外のステークホルダーに対して人的資本経営による透明性を担保

非財務指標の
財務的影響を
分析・証明・開示

BHCI > Profitability

From 2014 to 2018, we used real data from SAP to analyze and prove the financial impact of the BHCI. We showed what a change by 1pp of the BHCI would mean for SAP's operating profit. The results for 2018, for example, showed that a 1pp change in the Business Health Culture Index affected our operating profit by €90 million to €100 million (non-IFRS).

SAPの実データを用いて、**BHCIの財務的影響を分析・証明**。BHCIが1pp変化すると、SAPの営業利益にどのような影響を与えるか示した。例えば2018年の結果では、BHCIが1pp変化すると、当社の営業利益に9000万ユーロから1億ユーロの影響があった。

財務・非財務指標に
有意な相関性があることを
証明

BHCI > Employee Engagement

From 2014 to 2018, we used real data from SAP to analyze and prove the financial impact of the BHCI. We were able to prove a significant positive correlation between the BHCI and employee engagement. The BHCI positively influences the Leadership Trust Index, which positively influences the Employee Engagement Index; all correlations are significant. This hypothesis was also confirmed by several studies, for example by Johnson, Sheena et al. (2018).^[7]

BHCIと従業員エンゲージメントの間に有意でポジティブな相関があることを証明。BHCIはリーダーシップトラスト指数にポジティブな影響を与え、それが従業員エンゲージメント指数にもポジティブな影響を与え、全て重要な相関性を持つ。

各財務・非財務指標の相関関係図

社会、環境、経済の
各パフォーマンスの関係図
SAPの主なKPIは
オレンジ色で表示



エンゲージメント・社員定着率と収益性・成長性の説明

社員エンゲージメントと
収益性の説明

Employee Engagement > Profitability

自社のデータから相関性を検証している旨を説明

From 2014 to 2018, we used real data from SAP to analyze and proof the financial impact of employee engagement. We showed what a change by 1pp of employee engagement would mean for SAP's operating profit.

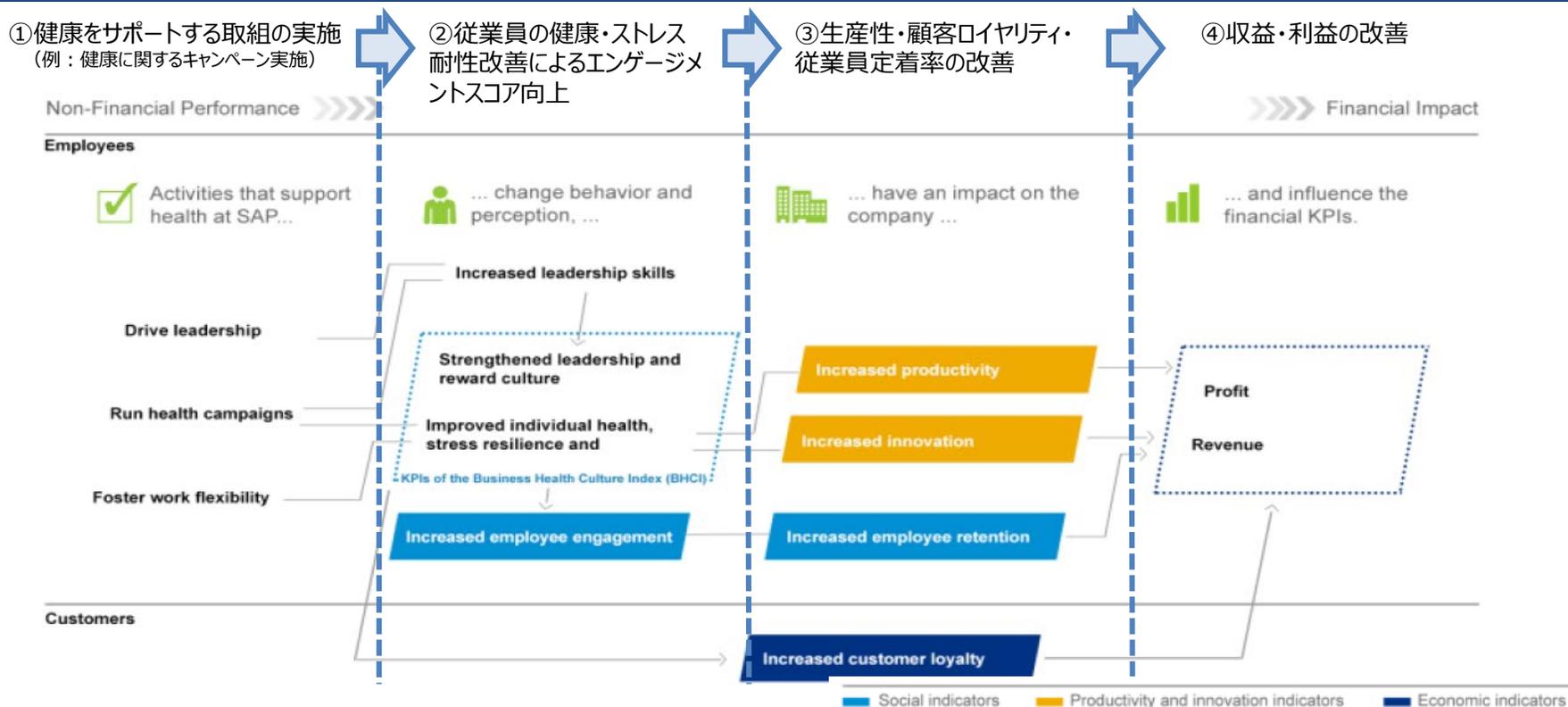
社員定着率と
成長性の説明

Employee Retention > Growth

研究者による公表論文を参照する形で、関係性がある旨を説明

Meifert (2005) stated a clear relationship between employee retention and a company's revenue and margin.¹¹
¹¹ Meifert, M. (2005): Mitarbeiterbindung: eine empirische Analyse betrieblicher Weiterbildner in deutschen Großunternehmen. München and Mering: Hampp Verlag.

健康関連施策・エンゲージメント・社員定着率・収益改善の関係図



ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 社員エンゲージメント指数に加え、調査指標別のスコア、前年比、ベンチマーク比を開示。

特色ある取組・開示（例）

- 6か月毎にエンゲージメント調査を実施し、経営層に報告
- 社員エンゲージメント指数に加え、調査指標別のスコア、前年比、ベンチマーク（グローバル金融機関グループ）比を開示

関連する主な開示事項（例）

- 社員エンゲージメント指数
- 調査指標別のスコア

エンゲージメント調査の各指標のスコア、前年比、ベンチマーク（グローバル金融機関グループ）比

Listening to our colleagues continued

Measuring our progress against peers

We use seven Snapshot indices to measure key areas of focus and to enable comparison against a peer group of global financial institutions. The table sets out how we performed.

Index	Score ¹	vs 2020	HSBC vs benchmark ²	Questions that make up the index
Employee engagement	72	0	+4	I am proud to say I work for this company. I feel valued at this company. I would recommend this company as a great place to work.
Employee focus	71	-1	+3	I generally look forward to going to work. My work gives me a feeling of personal accomplishment. My work is challenging and interesting.
Strategy	72	+4	+2	I have a clear understanding of this company's strategic objectives. I am seeing the positive impact of our strategy. I feel confident about this company's future.
Change leadership	74	0	-2	Leaders in my area set a positive example. My line manager does a good job of communicating reasons behind important changes that are made. Senior leaders in my area communicate openly and honestly about changes to the business.
Speak-up	75	0	+8	My company is genuine in its commitment to encourage colleagues to speak up. I feel able to speak up when I see behaviour which I consider to be wrong. Where I work, people can state their opinion without the fear of negative consequences.
Trust	76	+1	+5	I trust my direct manager. I trust senior leadership in my area. Where I work, people are treated fairly.
Career (new) ³	67	+2	+3	I feel able to achieve my career objectives at this company. I believe that we have fair processes for moving/promoting people into new roles. My line manager actively supports my career development.

¹ Each index comprises three constituent questions, with the average of these questions forming the index score.

² We benchmark Snapshot results against a peer group of global financial services institutions, provided by our research partner, Karian and Box. Scores for each question are calculated as the percentage of employees who agree to each statement. For further details on the constituent questions and past results, see the ESG Data Pack at www.hsbc.com/esg.

³ The career index was introduced in early 2021. It comprises questions that were asked in earlier surveys so we are able to report a comparison with 2020.

指標	質問
社員エンゲージメント	<ul style="list-style-type: none"> この会社で働くことを誇りに思う この会社では自分が評価されていると感じる この会社を素晴らしい職場として推薦する
社員フォーカス	<ul style="list-style-type: none"> 仕事に行くのが楽しみである 自分の仕事は、個人的な達成感を与えてくれる 自分の仕事はやりがいがあり、面白い
戦略	<ul style="list-style-type: none"> この会社の戦略的目標を明確に理解している この会社の戦略のポジティブ・インパクトを感じている この会社の将来に自信を持っている
チェンジリーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> 自分のエリアのリーダーは、積極的に模範を示している 自分のライン・マネージャーは、重要な変更の背景にある理由についてうまく伝えている 自分のエリアのシニア・リーダーは、ビジネスの変更について率直で正直なコミュニケーションをとっている
意見を述べる	<ul style="list-style-type: none"> 会社は、従業員が声を上げることを真摯に奨励している 間違っていると思われる行動を目にした時、声を上げることができると感じる 職場では、否定的な結果を恐れることなく、自分の意思を述べることができる
信頼	<ul style="list-style-type: none"> 直属の上司を信頼している 自分のエリアのシニア・リーダーシップを信頼している 職場では、人々は公平に扱われている
キャリア	<ul style="list-style-type: none"> この会社で自分のキャリアの目的を達成できると感じる 新しい役割への異動・昇進へのプロセスは公平に開かれていると信じている 自分のライン・マネージャーは自分のキャリア開発を積極的に支援している

ポイント (経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など)

- 重要事項として特定したダイバーシティについて、性別、人種別の社員構成に関するKPIを設定するとともに、進捗率を統合的に開示。
- 様々な区分でのジェンダーバランスに加え、男女給与格差も含めた幅広い項目を記載。

特色ある取組・開示 (例)

- 重要事項にダイバーシティを特定。**女性シニアリーダー比率、黒人シニアリーダー数をKPIとして設定し、進捗率とともに統合的に開示**
- 地域別や事業別、役職別など様々な区分での**ジェンダーバランス**に加え、**人種別社員数**や**LGBT比率**、**男女給与格差**など幅広い項目を開示するとともに、**男女給与格差はその背景も併せて記載**

関連する主な開示事項 (例)

(参考) 開示基準等と紐付けた開示

- | | |
|-----------------------------|---|
| ● 【2025年目標】女性シニアリーダー比率35% | |
| ● 【2025年目標】黒人のシニアリーダー 2 倍 | |
| ● 地域別・男女別社員数/シニアリーダー比率 | ✓ WEF対照表と併せて開示
(中核指標：多様性とインクルージョン) |
| ● 地域別・事業別・男女別シニアリーダー比率 | ✓ SASB対照表と併せて開示
(コード：FN-IB-330a.1, FN-AC-330a.1) |
| ● 地域別・人種別社員数 | |
| ● 地域別社員年齢構成 | ✓ WEF対照表と併せて開示
(中核指標：多様性とインクルージョン) |
| ● 障がい者比率、LGBT比率、トランスジェンダー比率 | |
| ● 地域別・男女別給与格差 | ✓ WEF対照表と併せて開示
(中核指標：賃金の平等) |

事例 (HSBC HD)

ダイバーシティ関連記述

Inclusion continued

Women in senior leadership

After achieving our ambition of 30% women in senior leadership positions in 2020, we set a new goal to reach 35% by 2025. At the end of 2021, we had 31.7% of women in senior leadership roles.

Appointments of external female candidates into senior positions were 37.6%, up from 31.7% in 2020. Promotions of women into senior leadership roles were 43.2%.

Talent programmes – including Accelerating Female Leaders and our Explore leadership course – have provided skills and coaching to help high-performing women progress their careers at an accelerated rate.

We put in place important foundations in 2021 through leadership development programmes, inclusive hiring, and investing in the next generation of high-performing diverse talent.

Our Accelerating into Leadership programme was expanded to include ethnically diverse men as well as women in middle management. In the UK, we piloted the Solaris Bridge development programme for high-performing Black women.

We have partnered with organisations that specialise in engaging ethnically diverse talent for graduate, mid-career and leadership recruitment, and request diverse candidate slates from our recruitment partners.

We are building our pipeline of future talent through grants, scholarships and internships. We have signed up to the UK 10,000 Black Interns initiative, pledging to hire 35 interns – which is the highest number of places among all financial services companies. In the UK we also donated £2m to the #Merky Foundation to support 30 Stormzy Scholars at the University of Cambridge over the next three years. In the US, we have established an \$800,000 scholarship with the Executive Leadership Council to fund Black students interested in a career at HSBC.

Representation and pay gap reporting
We publish our gender representation, ethnicity representation and pay gap data annually to ensure we continue to make progress and to help us identify new areas for action. We have been reporting our gender representation and pay gap data for the UK since 2017. In 2020, we voluntarily extended our reporting to include ethnicity for the UK and gender for the US. In 2021, we extended this further to include ethnicity for the US and gender for mainland China, Hong Kong, India and Mexico. This covers 70% of our organisation, providing a clear view of overall representation.

While we are confident in our approach to pay, until women and ethnically diverse colleagues are appropriately represented at every level across the organisation, and we have more complete ethnicity self-identification data, we will continue to see gaps in average pay. We review our pay practices regularly and work with independent third parties to review equal pay. If pay differences are identified that are not due to objective, tangible reasons such as performance or skills and experience, we make adjustments.

In 2021, our median aggregate UK-wide gender pay gap, including all reported HSBC entities, was 46.7%, compared with 48.0% in 2020, and the ethnicity pay gap was -8.0%, compared with -5.6% in 2020. Our overall UK gender pay gap is driven by the shape of our

UK workforce. There are more men than women in senior and higher-paid roles, and more women than men in junior roles. We also have a number of senior, global, head office roles based in the UK.

For further details on our gender representation, ethnicity representation, pay gap data, and actions we are taking, see www.hsbc.com/diversitycommitments and the ESG Data Pack at www.hsbc.com/esg.

Percentage of our senior leadership who are women

31.7%

(2020: 30.3%; 2019: 29.4%; 2018: 28.2%)

Ethnicity declaration

52.4%

Colleagues who have shared their ethnic heritage with us to date, out of 91% who are able to do so.



Diversity data

During 2021, our inclusion team worked with legal, regulatory and diversity and inclusion colleagues in each of our markets to ensure we enabled as many colleagues as possible to share their data on a voluntary basis.

This was one of the biggest global initiatives we have run, and has resulted in significant engagement from colleagues sharing their ethnicity data so far.

It will be a multi-year process for colleagues and candidates to feel comfortable sharing their diversity data with us. We will need to demonstrate the robustness of our data security controls, deliver on our commitments to use this data to progress representation targets, identify and remove inclusion barriers and enhance our inclusion culture.

【①】

● 様々な区分でのジェンダーバランスを記載

【②】

- 2021年の英国全体の男女間給与格差の中央値は46.7%
- 当該格差は英国の労働力の形態に起因
- 上級職や給与の高い役職には女性よりも男性の方が多く、一般職には男性よりも女性の方が多い
- HSBCは定期的に給与慣行を見直し、独立した第三者機関と連携して同一賃金について検証
- 客観的で目に見える理由によるものではない給与格差が確認された場合は調整を実施

Gender diversity statistics		
Holdings Board	8	82%
Executive Committee	5	38%
Group Executive Committee	17	81%
Combined executive committee and direct reports ¹	4	19%
Senior leadership ²	166	36%
All employees	87	34%
	6,382	68%
	2,968	32%
	108,296	48%
	116,441	52%

1 Combined executive committee and direct reports includes HSBC Group Executives, General Managers, Managing Directors, Group Company Secretary and Chief Governance Officer and their direct reports (excluding administrative staff).

Our ethnicity commitments

In July 2020, we made a commitment to double the number of Black colleagues in senior leadership positions by 2025. We have focused on the UK and US markets, where most of our Black colleagues are based. In 2021 we grew our number of Black senior leaders by 17.5%.

Our global campaign to invite colleagues to provide us with data on how they identify has provided us with a more robust understanding of the ethnic profile of our workforce. Using this data, in 2022 we are refining our ethnic diversity goals to work towards a diverse senior leadership representation that better reflects the communities we serve. We will maintain our focus on goals for Black senior leaders and will also establish goals for other underrepresented ethnically diverse groups.

事例（荏原製作所）

ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 長期ビジョンの重要事項に「人材の活躍促進」を設定し、グローバルでの事業成長を支えるとともに、「競争し、挑戦する」企業風土へ変革するための人材施策、KPI、過去の成果を統合的に開示。
- グローバルキーポジションを設定し、海外拠点人材も含めた選抜・育成を行うなど、グローバルでの持続的な事業成長を支えるサクセッションプログラムを整備するとともに、社外取締役のサクセッションに係る今後の対応の方向性も開示。

特色ある取組・開示（例）

- 長期ビジョンの重要事項として「人材の活躍促進」を特定。中期経営計画における**主な施策の一つとして「サクセッションプログラム制度をグローバルに拡大」**を掲げ、**目標、進捗、今後の取組を統合的に開示**
- 本社の**後継者計画**として、**プレジデントから課長に至るまでサクセッション・レビューを実施**。部長が課長選抜理由を記載し、社長がレビューすることで、課長選抜の視点・観点を明確化するとともに、リーダー資質を備えた人材を選抜できるよう部長へもフィードバックを実施
- **事業上重要なグローバルキーポジションを担う人材の選抜・育成をグループ全体で実施**
- 取締役会の実効性評価として、社外取締役の構成とサクセッションに関する個別インタビューを実施。**社外取締役のサクセッションプランに関する今後の対応の方向性も開示**
- **事業活動を通じて持続可能な社会に向けたESG経営を実践するため、執行役賞与に非財務指標評価を導入**

関連する主な開示事項（例）

（参考）開示基準等と紐付けた開示

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------|
| ● 【中計目標】グローバルでのサクセッションプログラム制度の導入率100% | |
| ● 【中計目標】海外事業所のグローバルキーポジション現地社員比率50% | |
| ● 男女別新卒/キャリア別採用者数・比率 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：401-1） |
| ● 新卒/キャリア別外国籍社員採用比率 | |
| ● 新卒採用の入社3年後離職率、自己都合離職率、自己・会社都合離職率 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：401-1） |
| ● 男女別平均勤続年数 | |

事例（荏原製作所）

中期経営計画の施策・KPI

関連する マテリアリ ティ	主な施策・KPI	2022/12 目標	2020/12 実績	スコープ	2020/12 成果	今後の取り組み
4  （人材の活躍促進）	グローバルでの持続的成長を実現するための基盤整備					
	役割等級制度をグローバルに拡大	100%	10%	グローバル	当初計画から導入の遅れがあったものの、それぞれの制度・プログラムのグループ会社への説明・導入準備を進め、イタリアとベトナムのグループ会社には役割等級制度を導入完了	2021年は12社に制度導入を進めており、等級・サクセッション導入率50%を目指す。2022年に残り50%を導入し100%となることを目標とする
	評価制度をグローバルに拡大	50%	0%			
	サクセッションプログラム制度をグローバルに拡大	100%	1%			
	全災害度数率 (TRIR) の低減 (2023年まで)	2023年: 0.80	3.13	国内連結	各事業所への労働安全コンサルタントによるリスクサーベイ・安全文化診断・労災事故分析を実施	安全文化醸成のため、労災再発防止対策フォロー体制、リスク管理、安全作業指導の人材育成などの施策を実施
	競争し、挑戦する企業風土へ変革					
	平均総労働時間の削減	1,920時間	1,977時間	荏原単体	コロナ禍によって有給休暇の取得減少などの要因で、19年より増加	アウトプットの出るテレワーク、在宅勤務の拡充、健康増進・ストレスマネジメント施策、有給休暇取得推進策を企画・実施
	女性基幹職*比率向上による多様性促進	6.8%	6.5%		先輩従業員のキャリア紹介、外部研修への派遣、育児休業中の従業員向け座談会などを実施	女性基幹職候補者数の拡大に向けた女性若手社員の早期戦力化を図るための育成策の実施
	女性社員の入社率向上による多様性促進	30%	21.2%		アルムナイ制度、リファラル制度など多様な採用手法によって着実に女性・外国籍人材の採用が増加	職種別採用を促進し、学んできた専攻を活かし挑戦したい業務につける環境とすることで、多様な人材確保を目指す
	外国籍社員の入社率向上による多様性促進	25%	12.2%			
グローバルエンゲージメントサーベイスコア向上	83	78	グローバル	経営層の発信を増やし、コミュニケーションの向上に努めた。また、コロナ対策などにより経年比較で多数の項目が改善	各部署単位でサーベイ結果を踏まえたアクションプランを策定し、改善に取り組む	
人材育成への持続的な投資 (一人当たりの研修費用)	29,897円	23,639円	荏原単体	コロナ感染拡大防止のため対面で予定していた研修を一部延期するとともに大半の研修をオンライン化	対面とオンラインのハイブリッドで研修機会を提供する	
海外事業所のグローバルキーポジション 現地社員比率の向上 (2030年まで)	2030年: 50%	20%	グローバル	グローバルHRミーティングにて、海外グループ会社の人事部門に対して当該KPIについての説明を実施	海外の優秀な人材の選抜や早期抜擢・育成を全社的に実施し、2030年に向けて計画的に人事施策を講じていく	

ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 経営戦略と一体となった人材戦略推進、目指す姿の実現のため「人材KPI」（挑戦、女性活躍、外国人人材など。役員報酬評価項目にも織込み）・定量目標を設定し、価値創造とのつながりを図示。
- キャリア・ライフプランを支援する会社やアルムナイの設立など、社内外での多様なキャリアの実現や持続的な発展を促進。
- 独立・起業も含めた社員のキャリアパスの支援に向けた独立・起業支援制度を導入。

特色ある取組・開示（例）

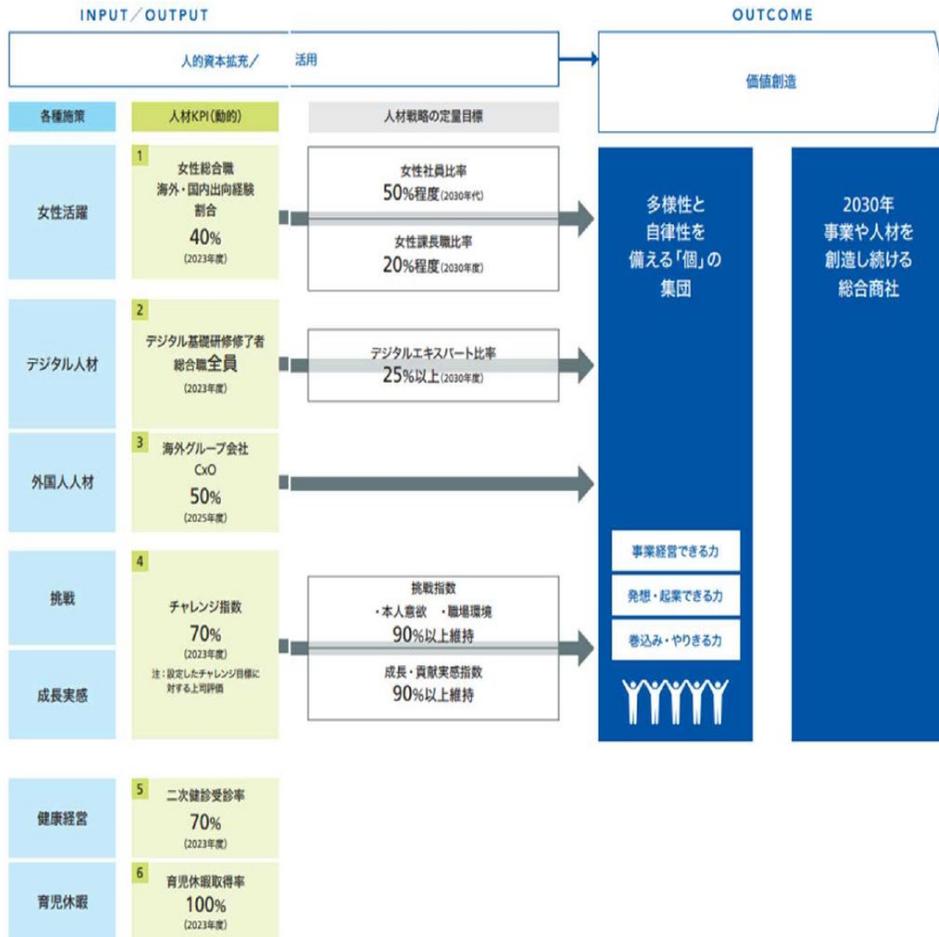
- 経営戦略と一体で人材戦略を推進する上での人材KPI（チャレンジ指数、女性総合職海外・国内出向経験割合、外国人CxO比率など）・定量目標（挑戦指数、女性社員比率など）を設定の上、アウトカムとしての価値創造とのつながりを図示
- 人材KPI（女性総合職海外・国内出向経験割合、育児休暇取得率）を役員報酬評価項目に織込み
- 35歳以上の社員のキャリア・ライフプランを支援するための会社設立。「70歳定年」「就業時間・場所の制限なし」「副業・起業」を可能とする
- 独立・起業も含めた社員のキャリアパスの支援に向けて独立・起業支援制度を導入し、独立・起業を企図する社員向けに自社のリソース（資金・情報・ネットワーク）を提供
- 退職後も経済・社会活動を続ける自社OB/OGと現役職員との人的ネットワークとしてアルムナイを設立。各種プロジェクトへのアドバイス、事業創出のサポート、ファンディング先の紹介・確保、意見交換会などを実施

関連する主な開示事項（例）

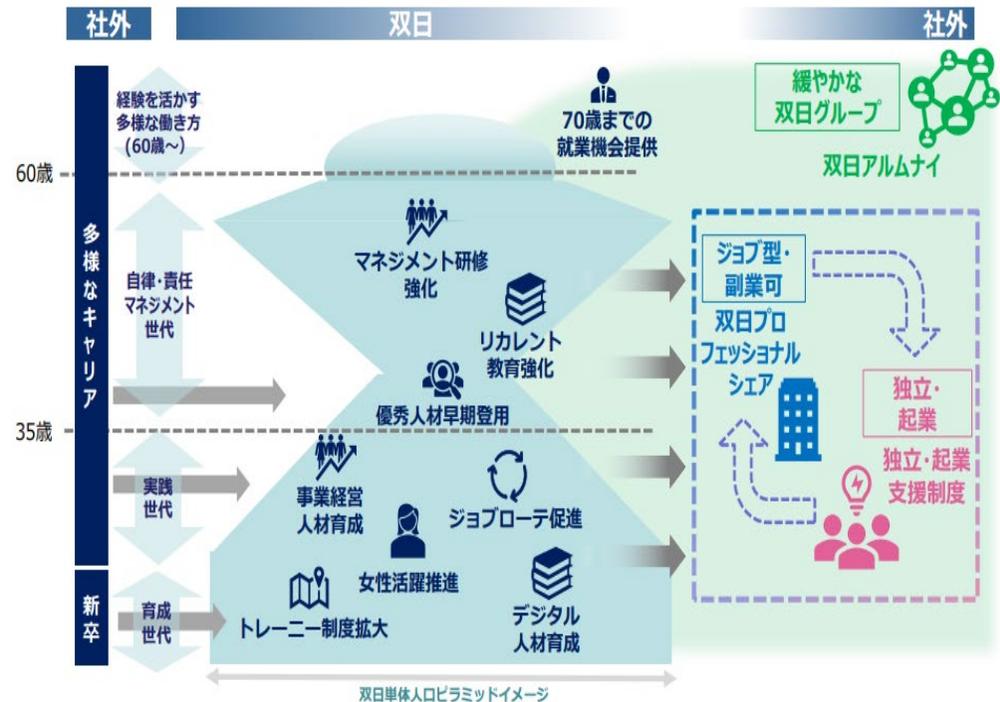
（参考）開示基準等と紐付けた開示

- | | |
|---|--------------------------|
| ● 【中計KPI】育児休暇取得率100% | |
| ● 【中計KPI】女性総合職の海外・国内出向経験割合40% | |
| ● 【中計KPI】チャレンジ指数（設定したチャレンジ目標に対する上司評価）を設定の上、実際に挑戦を実行しプラス評価された社員比率70%をKPIに掲げる | |
| ● 【2025年度のKPI】外国人CxO比率50% | |
| ● 男女別育児休暇取得者数 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：401-3） |
| ● 男女別新卒/キャリア別採用者数、離職率（自発的離職のみ） | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：401-1） |
| ● 男女別従業員数 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：102-8） |
| ● 男女別平均勤続年数、管理職における女性比率 | |

人的資本施策・KPI・定量目標・アウトカムの整理図



多様な働き方を支援する仕組み



ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 注力領域拡大に向けたプロフェッショナル人材の確保を目標に掲げ、新卒のコース別採用及びキャリア採用を拡充する計画を開示するとともに、「KDDI DX University」を活用したプロフェッショナル人材・DX人材の育成により、注力領域への要員シフトを実行する旨表明。

特色ある取組・開示（例）

- 注力領域拡大のため、必要な人材確保を実現すべく、「採用」「配置」「教育・研修」を一気通貫で対応できる体制を構築
- 採用においては、**新卒採用に通年採用、初期配属を確約したコース別採用を導入するとともに、DX人材などの高度な専門人材の確保に向け、キャリア採用を拡充する計画を公表**
- 育成においては、DXの中核を担うコア人材の育成のために開講した「KDDI DX University」を全社へ拡大し、**プロフェッショナル人材の育成と全社員のDXスキル向上により、注力領域への要員シフトを実行する旨表明**

関連する主な開示事項（例）

（参考）開示基準等と紐付けた開示

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| ● 男女別新卒/キャリア採用別採用者数 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項目：401-1） |
| ● 新卒入社者の定着数 | |
| ● 男女別平均勤続年数 | |
| ● 男女別年齢層別離職事由別離職者数 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項目：401-1） |
| ● 男女別退職率 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項目：401-1） |
| ● 従業員一人当たり研修費用 | |
| ● 従業員一人当たり研修時間 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項目：404-1） |
| ● 総研修時間 | |

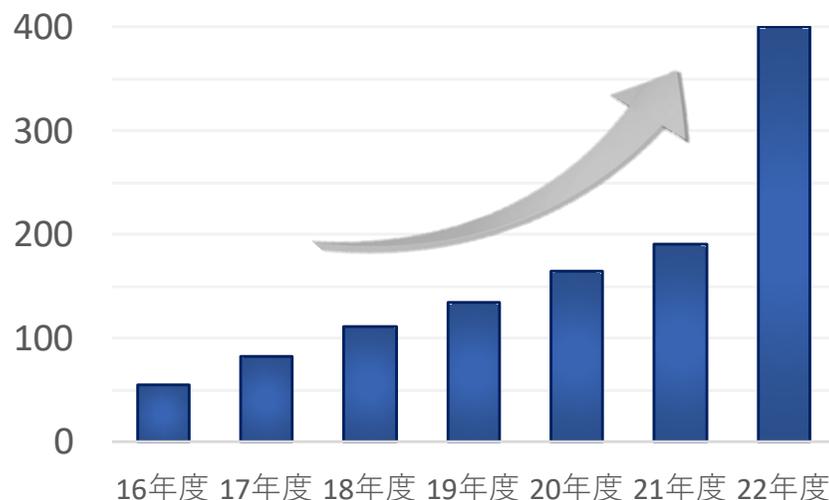
採用方針を変革、キャリア採用を拡大

- 学生の意向に沿ったコース別の新卒採用や、通年採用・入社を実施

2020年度新卒採用から、初期配属領域を確約するWILLコースを導入。初期配属を確約しないOPENコースと併せて実施。同時に通年採用・入社も導入し多様な就学体系に合わせて入社時期も柔軟に対応。

- キャリア採用を拡大（2021年度比2倍、過去最大400名）

注力領域強化のため、キャリア採用人数を大幅に増加。2022年度には400名規模とする計画としており、専門性の高い人材の入社により持続的成長を実現していく。



DX人材の育成 (KDDI DX University)

- KDDI DX University

2020年に開始した「KDDI DX University」を拡大。DXを中心に事業戦略を推進するため、プロフェッショナル人材の育成と全社員のDXスキル向上により、注力領域への要員シフトも実行

KDDI DX University *

プロフェッショナル人材

KDDI版ジョブ型
人事制度の浸透

全専門領域で
プロ人材比率30%

DX人材

DX基礎スキル習得
全社員 11,000人超

KDDIグループへ拡大

注力領域への要員シフト

*2020年に開始した社内人材育成機関

ポイント (経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など)

- 重要事項として「多様な人財の活躍と働きがいのある労働環境の実現」を掲げ、新たに導入した「KDDI版ジョブ型」人事制度による女性経営基幹職の登用・育成とともに、女性社員数割合と企業価値との相関分析の結果を開示。

特色ある取組・開示 (例)

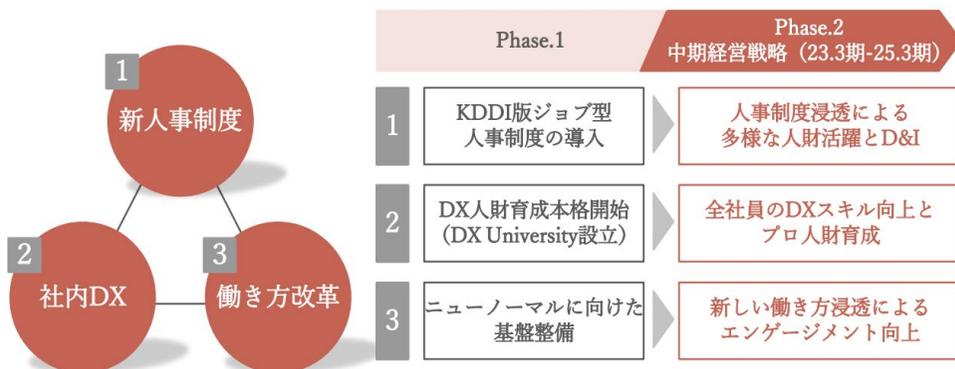
- ・ 「人財ファースト企業」への変革に向けた「三位一体の改革」を進め、多様な人材が活躍できる基盤整備を実施。2023年度からはPhase2として、**新人事制度浸透による多様な人材活躍とD&Iを推進**
- ・ **2020年8月に導入した新人事制度において、人事評価権限を持つ組織のリーダーに加え、専門領域のエキスパートを「経営基幹職」と定義するとともに、女性経営基幹職の育成と登用を強化**
- ・ **ダイバーシティと企業価値との関係**につき、外部者が開発したモデルを援用し、女性社員比率改善とPBR向上との相関関係の分析結果例を開示

関連する主な開示事項 (例)

(参考) 開示基準等と紐付けた開示

- | | |
|--------------------------------|----------------------------|
| ・ 【年度目標】上級職候補育成における女性比率20%以上 | |
| ・ 【2025年目標】女性経営基幹職の構成比率15%以上 | |
| ・ 【年度目標】新卒女性採用比率30%以上 | |
| ・ 女性役員数・経営基幹職及び管理職数・ライン長数・総社員数 | ✓ GRI対照表と併せて開示 (項目: 405-1) |
| ・ 障がい者雇用実人数・雇用率 | ✓ GRI対照表と併せて開示 (項目: 405-1) |
| ・ 男女別外国人従業員数・管理職数 | |
| ・ 男女別育児休職数・復職率・定着率・短時間勤務者数 | ✓ GRI対照表と併せて開示 (項目: 401-3) |
| ・ 男女別介護休職数・介護休暇数・短時間勤務者数 | |

女性経営基幹職登用・育成の説明



■「人財ファースト企業」へ

2021年度までに「人財ファースト企業」への変革に向けた「三位一体の改革」を進め、多様な人材が活躍できる基盤整備を実施。2023年度からはPhase2として、新人事制度浸透による多様な人材活躍とD&Iを推進。

■女性リーダーの育成・登用

2020年8月に導入した新人事制度で、人事評価権限を持つ組織のリーダーならびに専門領域のエキスパートを「経営基幹職」と定義。2025年4月の経営基幹職女性構成比率15%をサステナビリティ目標に掲げ、経営層が出席する会議にて半年ごとに進捗状況を報告。

ダイバーシティとPBRとの関係分析

▼ Digital ESG トライアル



▼ 分析結果の例

ESG指標の値が変化した場合にどの程度PBRが向上するか(例)

温室効果ガス排出原単位を1割減らすと6年後のPBRが2.4%向上する
KDDIフィロソフィ勉強会回数を1割増やすと1年後のPBRが0.02%向上する
女性社員数割合を1割増やす(例:20%から22%)と13年後のPBRが3.4%向上する
研究開発費を1割増やすと2年後のPBRが0.0009%向上する

(注) *CFOポリシー(中央経済社2020)*において朝良平氏が開発したモデルに基づき、アビームコンサルティング株式会社のDigital ESG Platformで分析(2021年1月)



ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 長期戦略と人材戦略を紐付ける観点から、長期戦略の実現に向けて不足している人材を特定し、内部人材の育成と外部人材の採用の両面で長期戦略の実現に取り組むとともに、新卒／キャリア採用者数・比率を開示。
- 女性活躍推進に向けた長期計画を策定し、出産などのライフイベントを踏まえた上での育成方針を設定。

特色ある取組・開示（例）

- 長期経営戦略と人材戦略を紐付ける観点から、長期戦略の実現に向けて不足している人材を特定し、内部人材の育成と併せて外部人材の積極採用を実施している旨説明するとともに、**新卒／キャリア採用者数・比率を開示**
- 入社後の業務経験を通じた専門性の高度化支援と併せて、採用時点で保有している専門性を評価し、職種・職務内容・配属先を定めて人材の獲得・マッチングを図る**専門人材の採用を進めていく旨を説明**
- **労働市場や個人のキャリア観の変化を踏まえ、高度な専門性を持つ人材を処遇する仕組みや副業人材の受入れ等の導入を開始**
- **女性活躍推進に向けた長期計画**において、女性社員の育成方針として、適性を踏まえた上で早めにチャレンジングな業務を経験し、仕事の面白みを実感するとともに、**出産などのライフイベントを経ても主体的にキャリア形成できるよう早回しで仕事体験を積み重ねる考え方**を説明

関連する主な開示事項（例）

（参考）開示基準等と紐付けた開示

- | | |
|------------------------------|---|
| ● 【2030年目標】女性役員比率30% | |
| ● 採用者数（新卒・キャリア）・比率 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：401-1） |
| ● 正社員の離職率 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：401-1） |
| ● 役員・マネジャー・従業員・新規採用者に占める女性比率 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：102-18, 405-1, 401-1） |
| ● 年齢別比率 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：405-1） |
| ● 出産・育児休暇後の復職率 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：401-3） |

女性活躍推進長期計画2030

「女性活躍推進長期計画2030」について

目指す姿

より多くの女性が仕事と生活それぞれが充実する働き方を実現し、自己成長と会社への貢献を両立しながらキャリア形成できる組織風土の実現。

目標

- ①日本国内の女性経営職比率を30%にする※2。
 - ②麒麟ホールディングス株式会社の女性役員比率を30%にする。
- ※2 麒麟ホールディングス株式会社を集計対象とする

育成方針

女性は「早回しのキャリア形成※3」で育成する。

※3 適性を踏まえた上で早めにチャレンジングな業務を経験し、仕事の面白みを実感するとともに、出産などのライフイベントを経ても主体的にキャリア形成できるよう、早回して仕事体験を積み重ねるという考え方

重点課題

- ①多様な人財確保と成長を実感できる環境の整備
- ②ライフとワーク両立におけるギャップ解消
- ③経営職のワークスタイル変革
- ④意思決定層への女性登用

ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 社員一人ひとりが自ら掲げる大きな挑戦を最大化できるよう、これまでの目標管理型のKPIを廃止し、新たな組織マネジメント制度「OKR（Objectives and Key Results）」を導入。
- 社員が大きな目標を掲げ、これに挑戦することを通じて、一人ひとりが成長し、結果的に会社の成長や社会に貢献することを旨とする旨説明。

特色ある取組・開示（例）

- OKRを「ありたい姿や理想に近づくための高く挑戦的な目標」と定義し、「事業貢献」「ESG」「ワンチーム&マイドリーム」の3つの軸で、まずは**社員一人ひとりが中長期的な理想の姿を描き、そこからバックキャストした目標を設定**する手法を導入
- 個々のOKRをシステム上公表することで、社員同士の自由なコミュニケーションを促進し、部門を越えた連携の拡大も図る
- 100%の達成を前提とするKPIに基づいた目標管理・評価制度を改め、**未達であっても、挑戦したこと自体は評価する仕組みを導入**

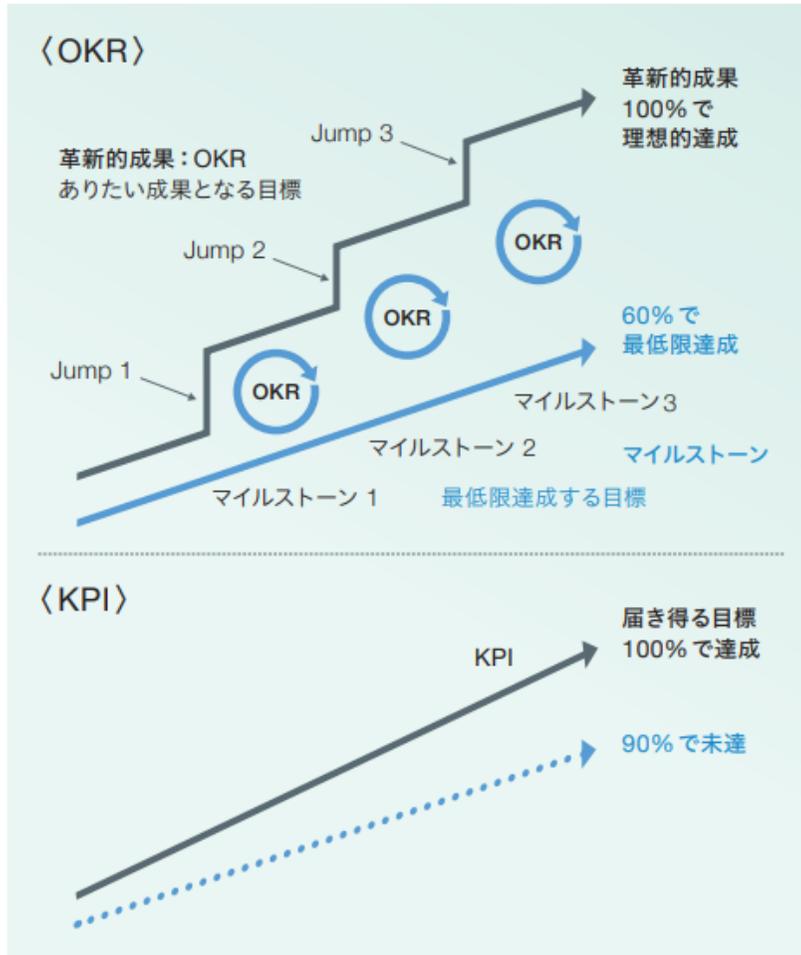
関連する主な開示事項（例）

- 育成プログラムの概要
- 従業員一人当たり年間平均研修時間
- 社員一人当たり教育訓練費
- 社員との対話とエンゲージメントの向上

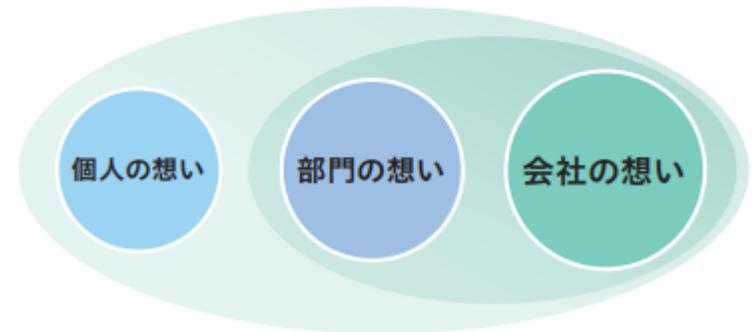
（参考）開示基準等と紐付けた開示

- ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：404-2）
- ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：404-1）
- ✓ GRI対照表と合わせて開示（項番：102-43）

OKRとKPIのイメージ比較



OKRの3つの視点



ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 中期経営計画実現にむけ、インクルーシブな組織風土の形成と意思決定の場に多様な視点が入ることを目指し、HQ機能であるD&I推進部と各部門・事業場、グループ会社人事が連携してD&I推進活動を計画・実行。

特色ある取組・開示（例）

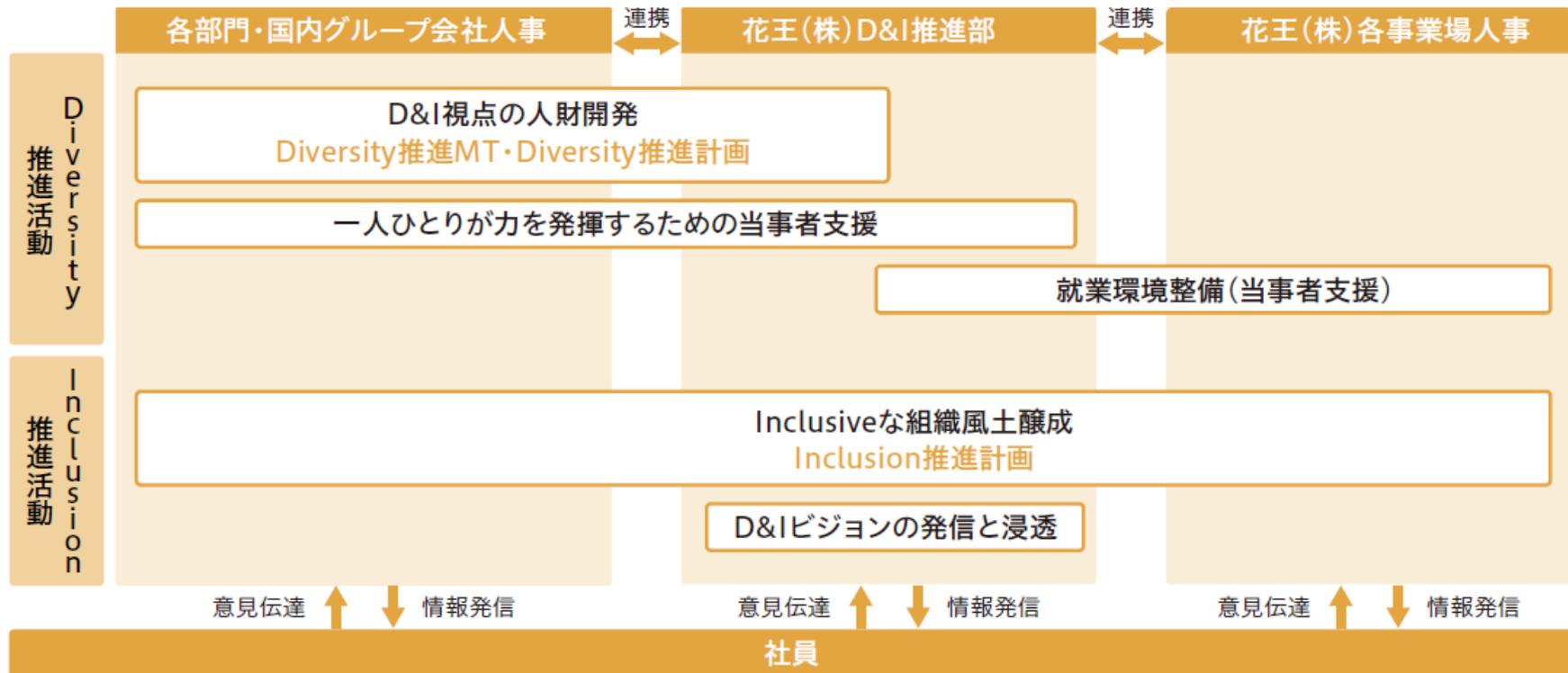
- D&I視点の人財開発を促進するため、D&I推進部が各部門、国内グループ会社ごとに人事責任者・キャリアコーディネーターと「**Diversity推進ミーティング**」を実施。障がいのある社員や女性社員の活躍推進に関する各組織の課題について意見交換するとともに、**今後推進すべき具体的なアクションプランと目標を明確化**
- 「Diversity推進ミーティング」をD&I推進部と各組織との間の定期的な意見交換の場とするとともに、**各組織ごとのD&I関連データを提供することで、各組織の主体的な検討・活動を促進**
- より現場に近いところでの情報発信やサポートの必要な社員の個別支援、受け入れ、定着のためのインフラ整備をD&I推進部と事業場、主要関係会社の人事責任者が連携し実行
- **D&I推進部と米州、欧州の人事責任者が連携し、情報共有や意見交換を行うとともに、おかれている環境に合わせて地域単位で活動を推進**

関連する主な開示事項（例）

（参考）開示基準等と紐付けた開示

- | | |
|-------------|--------------------------|
| ● 男女別社員数 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：102-8） |
| ● 男女別新規採用者数 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：401-1） |
| ● 男女の賃金差 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：405-2） |
| ● 女性管理職比率 | |
| ● 女性役員比率 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：405-1） |
| ● 障がい者雇用率 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：405-1） |

D&I推進活動の体制



ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 競争戦略上価値の源泉を人材と置き、自社が大切にしている価値観の一つとして「個の尊重」を掲げた上で、特にDEI（ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン）や従業員エンゲージメントの向上等に取り組んでいる旨表明。

特色ある取組・開示（例）

- 競争戦略上価値の源泉を人材とおき、自社が大切にしている価値観（バリューズ）の一つとして「個の尊重」を掲げた上で、従業員の内発的動機を引き出す人材育成・環境作りに取り組んでいる旨表明
- また、会社が社内外の垣根を超え、より多様な人材の好奇心を育てる場に進化していくことを表現するコンセプト（CO-EN/Co-Encounter）を表明し、社員に対する「3つの期待」（自律、チーム、進化）を特定の上、エンゲージメントサーベイを通じて各期待項目別の社員の体現度をモニタリングし、人事に係る取組の改善につなげている旨説明
- 2030年度までにグループ合計で上級管理職・管理職・従業員の女性比率をそれぞれ50%とする目標を設定の上、女性管理職比率の長期推移を公表

関連する主な開示事項（例）

- 【2030年度目標】上級管理職・管理職・従業員の女性比率50%（グループ合計）
- 採用における女性比率
- 中途採用者数（男女別）
- 平均勤続年数（男女別）
- 育児休業取得率（男女別）
- 従業員に占めるワーキングマザー比率
- 雇用形態の転換者数（男女別）
- 「3つの期待」別の社員エンゲージメントサーベイの結果

社員への「3つの期待」と 期待項目別のエンゲージメントサーベイの結果

一人ひとりが自律的に働くこと、そして個々の強みを集結させ、チームという集合知で個の限界を超えること、結果として個人もチームも常に継続的な進化を遂げていくこと、これらを一人ひとりが強く心掛けていきます。

《3つの期待》

自律

LEAD THE SELF

自己を律し、自身の責任で、
自己選択できる力

チーム

BEYOND THE SELF

個人の「強み」を集結し、
個の限界をチームで超える

進化

WOW THE SELF

非連続な変化に
柔軟に対応し自己変容する

リクルートでは、年2回の頻度でエンゲージメントサーベイ*を実施し、一人ひとりが「自律」・「チーム」・「進化」が体現できているかをモニタリングし、人事の取り組みの改善につなげています。

自律：95.3%

自律した行動
自己選択・決定 完遂・実行

チーム：77.7%

チームでの価値創造
多様性理解 協働

進化：86.2%

継続的な変化
アンラーニング 自己変容

女性管理職比率の推移



*エンゲージメントサーベイにて社員から取得している、社員個人の人材マネジメントポリシー体现度におけるポジティブ回答割合(2021年下期実施)

事例（東京海上HD）

ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 積極的なグローバル展開を支える人材の多様性を重要な経営戦略と位置づけ、グループ一体となった推進へ向けて実効性ある体制を構築するとともに、中核企業において2030年度の女性管理職以上比率を定量目標として開示。
- 多様性を活かす基盤としてのパーパス浸透に向け、あらゆる階層・社員間での対話を促す場を設置。

特色ある取組・開示（例）

- 多様化する社会課題の解決や顧客ニーズへの対応のために、多様性と包摂（D&I）の推進を重要な経営戦略と位置づけた上で、D&I担当の責任者（CDIO：グループダイバーシティ&インクルージョン総括）を設置
- あわせて、CEO直轄の諮問機関として、D&Iに関するビジョンを策定し、経営としてのコミットメントを社内外に発信するためのカウンシル（ダイバーシティ・カウンシル）を設置。社外ステークホルダーの視点を代表して社外取締役が参加するとともに、トップダウンとボトムダウンの両面から推進に取り組む観点から、国内外のグループ会社から社員代表も参加
- 多様な社員に共通する土台となるパーパスを浸透するために、あらゆる階層・社員間でのコミュニケーションを目的にした対話の場（マジきら会（マジメな話を気楽にする会））を実施。CEOがグループの先頭に立ってパーパス浸透を先導していると説明

関連する主な開示事項（例）

（参考）開示基準等と紐付けた開示

- | | |
|----------------------------------|--------------------------|
| ● 【2030年度目標】中核企業における女性管理職以上比率30% | |
| ● 従業員数及び海外従業員数 | |
| ● 男女別従業員数・役員数（含む執行役員）・管理職数 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：102-8） |
| ● 障がい者雇用率 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：405-1） |
| ● 男女別育児休暇制度利用者数・育児休業復職率 | |
| ● 育児休業復職者1年後定着率 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：401-3） |
| ● 配偶者出産休暇制度利用者数 | |
| ● 介護休暇/休業制度利用者数 | |

事例（東京海上HD）

ダイバーシティポリシー

ダイバーシティポリシー

東京海上グループでは、“Good Company”を実現する原動力は、「人材の力」と考えています。
 [People's business]といわれる保険事業にとって、
 「人」とその人がつくり上げる信頼こそが、すべての競争力の源泉です。
 国内外で働く約4万人のグループ社員がジェンダー、年齢、国籍、障がいの有無等にかかわらず、
 自らの能力を最大限発揮し、
 活躍できる世界規模でのダイバーシティ&インクルージョンを推進し、
 多様性が生み出す価値を東京海上グループの競争力強化につなげていきます。

ナショナルリティ

- グループの従業員数約4万人に対し、海外従業員比率は40%超(20年度末)
- 海外M&Aで獲得した人材を、グローバルな適材適所で活用

ジェンダー

- 自発的キャリア構築といきいきした活躍を促すため、2019年にTokio Marine Group Women's Career Collegeを開講(外部講師を招いて「女性とリーダーシップ」などをテーマに年6回程度の講義を行っており、国内グループ各社より毎年約100名が参加)
- 国内外グループベース女性リーダー比率30%超、女性役員比率10%超(2020年度末)
- 東京海上日動女性準リーダー比率54.9%(2021年4月)

ジェネレーション

- 新たな変革に挑む若手をはじめとした社員の挑戦をサポートする社内ベンチャープログラム[Tokio Marine Innovation Program]の実施や、副業ルールの緩和
- 東京海上日動離職率2.0%(2020年度) ※定年退職者等を除く自己都合退職者をもとに算出

障がい者雇用

- 東京海上グループでは障がい者雇用の促進とノーマライゼーションの意識浸透に努めており、特に、障害者雇用促進法に基づく特例子会社「東京海上ビジネスサポート株式会社」では、事業支援・印刷・物流・販売等を通じグループの発展をサポート
- 東京海上日動では、ミライロ社と提携し、視線計測のデータ解析を活用した障がい者や高齢者の就労を支援する企業向けのコンサルティングサービスの提供を開始(国内初)
https://www.tokiomarine-nichido.co.jp/company/release/pdf/210409_02.pdf

人権への対応

- 世界人権宣言やOECD多国籍企業行動指針、ILO国際労働基準、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、ISO26000を支持・尊重しており、国連グローバル・コンパクトに署名
- 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権デューデリジェンス等を行いながら改善活動を実施

ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 「人の成長＝企業の成長」という理念を掲げ、人の成長を促すために「手挙げの文化」の醸成、「企業理念に関する対話」、「グループ間職種変更異動」、「パフォーマンスとバリューの二軸評価」等の施策を同時に推進。
- 人件費や研究開発費などの費用のうち、中長期的な企業価値向上につながる費用を人的資本投資と位置付けるとともに、人的資本投資額とその人件費に占める割合の目標を開示。

特色ある取組・開示（例）

- ・ 自律的な組織をつくり、イノベーションを創出する企業となるため、社員一人一人の自主性を促す「手挙げの文化」を醸成
- ・ 「人の成長＝企業の成長」という理念の実現に向け、「企業理念に関する対話」や「グループ間職種変更異動」、「次世代経営者育成プログラム」への参加を手挙げ方式で公募するとともに、「自ら手を挙げ参画する社員数・率」を開示
- ・ 昇格昇進などの中長期的な人事評価において企業理念の実践に対する上司、同僚、部下からの360度評価を実施
- ・ 人件費や研究開発費などの費用のうち、中長期的な企業価値につながる費用を人的資本投資として再定義するとともに、2025年度における人的資本投資額とその人件費に占める割合の目標を開示

関連する主な開示事項（例）

- ・ 自ら手を挙げ参画する社員数・率
- ・ グループ会社間異動率
- ・ 人的資本投資
- ・ 人材への投資額
- ・ 【2025年度目標】人件費に占める人的資本投資の割合

手挙げの文化

■ 手挙げで参画できる取り組み

企業理念に関する対話

公認プロジェクト・イニシアティブ

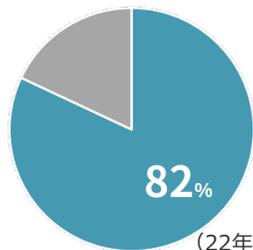
グループ間職種変更異動

外部ビジネススクールへの派遣

中期経営推進会議

次世代経営者育成プログラム

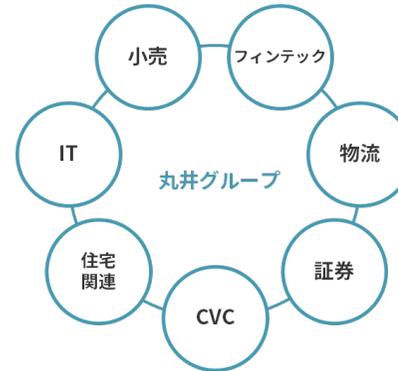
■ 自ら手を挙げ参画する社員率



2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022
------	------	------	------	------	------	------	------

グループ間職種変更異動

■ 異動イメージ



■ 異動後に成長を実感した割合

86%

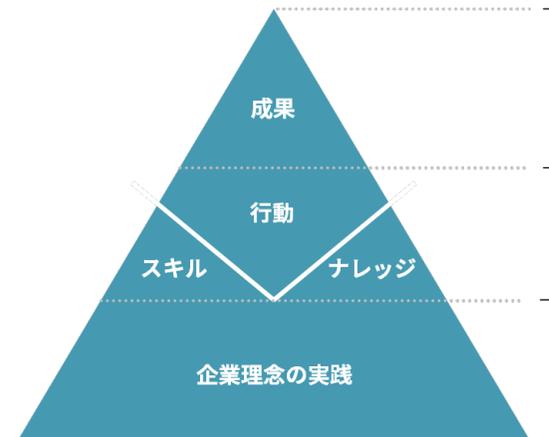
※16.11実施アンケート

■ 職種変更率

77%

※22.3時点

パフォーマンスとバリューの二軸評価



パフォーマンス評価

短期評価：賞与

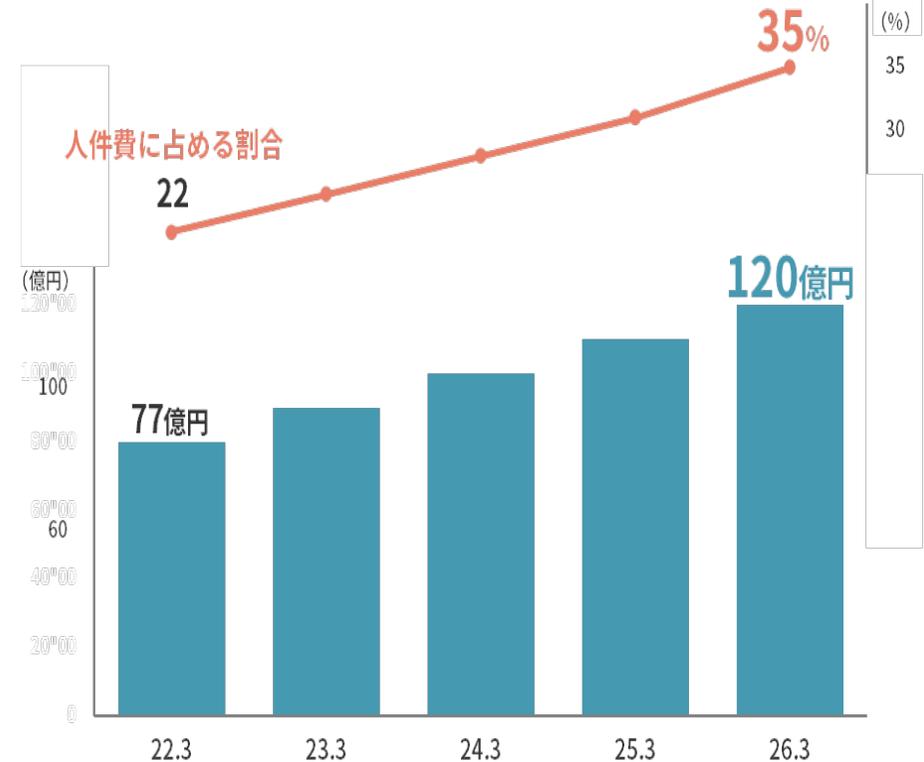
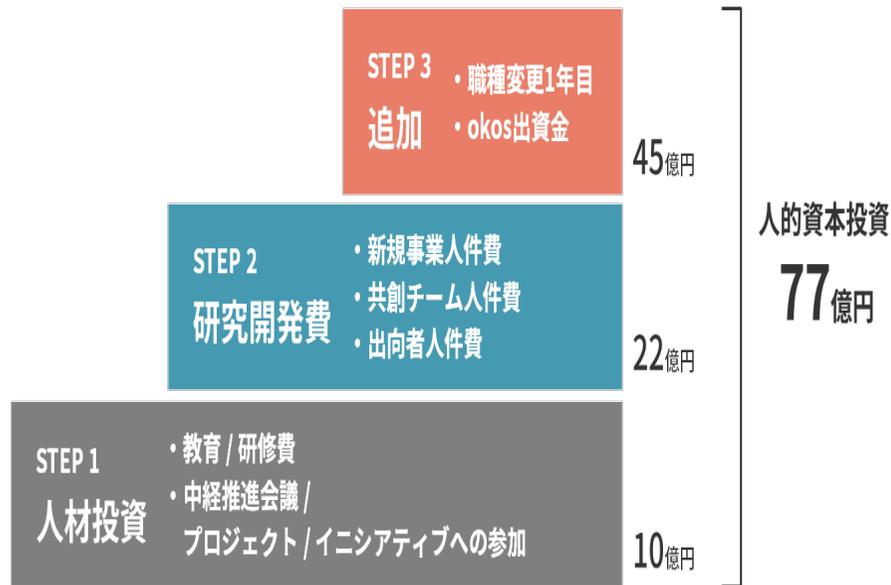
バリュー評価

中長期評価：昇進昇格

人的資本投資の再定義

人件費に占める人的資本投資

■ 人的資本投資の内訳 (22年3月期)



(注) 人的資本投資の内訳に記載の項目のうち、「共創チーム人件費」、「okos出資金」については、共創経営レポート2021における「共創チーム」、「okos」の記載を踏まえると、それぞれ「投資先との共創推進を加速するために、各部門で活躍する社員により形成されたチームの人件費」、「新規事業と社内起業家の育成を担うインキュベーション会社への出資金」と解釈できる。

(出所) 丸井グループ「有価証券報告書（第86期）」、「決算説明会資料（2022年3月期）」、「共創経営レポート2021」を基に作成。

ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 男女平等な働き方の実現に向けたプロジェクトを推進し、独自のKPIを掲げ取組を可視化。
- 役員のスキルマトリックスに「Well-being」を設定するとともに、CWO（Chief Well-being Officer）を設置し、経営層が中心となって、手挙げによるWell-being推進に向けたプロジェクトを実施。

特色ある取組・開示（例）

- 人の成長に向け、「男女」、「年代」、「個人」の3つの多様性を掲げ、組織改革を推進。特に「男女」の多様性については、**女性活躍推進のためには平等な働き方が必要との考えのもと「ジェンダーイクオリティプロジェクト」をスタートし、「女性イキイキ指数」という独自のKPIを掲げて取組を可視化**
- 社員一人一人がやりがいを持ってイキイキと仕事に取り組める活力のある組織を目指して、**CWO（Chief Well-being Officer）である取締役執行役員が中心となり、「幹部向けのレジリエンスプログラム」や、手挙げによる「Well-being推進プロジェクト」を実施**
- 役員のスキルマトリックスにおいて、**独自スキルの一つとして「Well-being」を設定**

関連する主な開示事項（例）

（参考）開示基準等と紐付けた開示

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| ● 女性リーダー比率 | |
| ● 女性の上位職志向 | |
| ● 男女別育児休職取得者数・率 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：401-3） |
| ● 男女別育児休職復帰率 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：401-3） |
| ● 性別役割分担意識の見直し度数（当該意識への反対表明割合） | |
| ● 総医療費/社員一人当たり医療費 | |
| ● 職業性疾病発生率（OIFR） | |

多様性の推進【女性イキイキ指数（抜粋）】

	14.3	22.3	26.3
女性リーダー比率	20	32	40
女性の上位職志向	41	64	75
男性の育休取得率100%の維持	14	100	100
男性の産休取得率(8週以内)	—	51	80
「男性は仕事、女性は家事育児」という性別役割分担意識を見直すことに、共感する人の割合	—	48	50
家庭における男性の家事・育児の分担割合	—	35	35

(%)

新設

役員スキルマトリックスにて開示するスキル一覧

共通スキル

取締役会の役割を適切に果たすために
共通的に求められるスキル(知識・経験・能力)

- ①経営経験
- ②経営戦略立案
- ③人材マネジメント
- ④ファイナンス
- ⑤コーポレートガバナンス
- ⑥リスクマネジメント
- ⑦イノベーション

Well-being推進体制



独自スキル

中期経営計画実現のために必要な当社独自のスキル
(知識・経験・能力)

インパクト

- ⑧サステナビリティ ⑨ Well-being ⑩DX

事業戦略

- 小売：⑪小売事業の経験・知見
フィンテック：⑫フィンテック事業の経験・知見
未来投資：⑬新規事業 ⑭スタートアップ投資



事例 (Danone)

育成

健康・安全

ポイント (経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など)

- 2030年ゴールに向けて特定した重要事項「ビジネスへのサステナビリティの統合」に紐付けて「包括的な人材育成」と「社員の安全」を位置づけ、個々の社員の成長機会の可視化を目的とした成長に関する対話、ジョブ・モビリティの機会の確保、デジタル学習プラットフォームに基づくスキル開発につき、定量データも交えつつ開示。

特色ある取組・開示 (例)

- 将来起こり得る状況変化に対応できる人材を育成するため、新しい仕事のためのスキルアップの機会を提供・サポートする「Future Skills」を開発し導入
- デジタル学習プラットフォームに基づく社員のスキル開発を実施
- ジョブ・モビリティ (職務移動) の機会を確保することで、全社員の包括的な才能・キャリア開発を促進
- 個々の社員の成長プランを作り、成長機会を可視化することを目的に、2021年には**81%の事業体が少なくとも2年に1度各社員との間で成長に関する対話を持つことを予定**

関連する主な開示事項 (例)

- 社員一人当たりの平均研修時間
- 研修受講社員数・比率
- 総研修時間

(参考) 開示基準等と紐付けた開示

✓ GRI対照表と併せて開示 (項番: 404-1)

Training program

Meanwhile, Danone offers managerial and functional training to enable employees to train according to their needs, notably using digital tools. Danone continued its digitalization with an increasing number of e-learning modules and online courses and online facilitator-led training. Employee skills development is based on the following approaches:

- the continued deployment of Campus X, Danone's digital learning platform, which offers personalized access to a range of in-house and external content, as an addition to classroom training. In line with its goal of providing access to this platform to all employees, in 2021 Danone extended access to all employees (including those who are at production sites level). For example, in Mexico, a new program called "Expert Wolves" was deployed for all employees including workers on production sites and is available on Campus X. Since the launch, more than 6,000 (among which 4,000 are workers) in 32 different sites in Mexico have had access to this annual training. The platform also gives the employees the opportunity to generate their own training for their peers on specific expertise;

- in 2021, Danone focused its learning offer on three main modules (i) category knowledge for growth, providing information on Danone's Reporting Entities, their brands and products and their strategic axis to deliver sustainable growth. This module was completed by 3,480 employees in 2021 (ii) modules to enable management of change focusing on how to react to change, and how to help employees and others go through change (iii) thematic One Planet. One Health learning – for instance the one on circularity of packaging [see section 5.3 *Preserve and renew the planet's resources*];
- Learning Weeks and other learning events, converted to virtual format amidst the Covid-19 crisis, which combine training, information sharing and networking sessions, along with conferences;
- One Learning a Day, a program that promotes learning by doing, deployed at the head office and production sites.
- to continuously promote the culture of learning at Danone, the Global Learning team animates a community on its corporate social network, gathering more than 2,000 employees worldwide.

KPIとして、以下を記載

- 1つ以上のトレーニングコースを受講した正社員の数
- 総研修時間数
- 研修を受けた従業員の割合
- 一人当たり平均研修時間

	2020	2021
Number of permanent employees who took at least one training course ^[a]	98,105	95,542
Total number of training hours ^[a]	2,532,056	2,322,335
Percentage of employees trained ^[a]	100%	100%
Average number of hours per person trained ^[a]	26	25

[a] Social indicators scope, see Methodology Note.

【従業員のスキル開発】

- デジタル学習プラットフォーム「Campus X」の展開。
 - 全ての社員にアクセスを提供するという目標に沿って、2021年には生産現場にいる社員も含め全社員にプラットフォームを拡大
- 3つのメインモジュールにフォーカスした学習を実施。
 - 持続的な成長を実現するための自社に関する知識
 - 変化への対応に関するマネジメント
 - テーマ別のOne Planet, One Health

- 研修、情報共有、ネットワーキング・セッション、会議を組み合わせた、Learning Weeks等の学習イベントの実施。
- 本社及び生産現場に展開されている、やってみることで学ぶ「One Learning a Day」プログラムの実施。
- 学習文化を継続的に促進するために、全世界の2,000人以上の社員が集まる企業ソーシャルネットワーク上のコミュニティを活性化。

ポイント (経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など)

- 2030年ゴールに向けて特定した重要事項「ビジネスへのサステナビリティの統合」に紐付けて「包括的な人材育成」と「社員の安全」を位置づけ、安全衛生推進マネジメントシステムの内容、具体的なアクションプランを統合的に開示。

特色ある取組・開示 (例)

- 労働安全衛生の目的、対象となる従業員の範囲、安全衛生推進マネジメントシステムの内容、具体的なアクションプランを統合的に開示

関連する主な開示事項 (例)

- 死亡事故数 (事業別・合計)
- 労働災害件数・度数率 (事業別・合計)
- 休業災害度数率 (事業別・合計)
- 事故の重大度

労働安全関連の目標・適用範囲・アクションプラン

Policies

Workplace Health and Safety Program – WISE²

Objectives by 2021	In 2020, Danone achieved its 5-year ambition to reduce by 50% its lost time accidents between 2015-2020. The target to achieve zero fatality remains the Company's main objective ^(a) . In 2021, in the context of Covid-19, Danone set incremental safety improvements. Its objective is to reduce by 2% its FR1+2 which includes lost-time accidents and non-lost-time accidents (see <i>Results</i> section hereinafter).
Application scope	Monitoring of types of accidents (fatal accidents, accidents with and without lost time): all people working at Danone sites (employees, workers from staffing agencies or other outside labor providers and subcontractors).
WISE² program operation	WISE ² is a worldwide program that seeks to continuously reduce the number of workplace accidents through two approaches: <ul style="list-style-type: none"> • promoting the culture of workplace health and safety at all Company sites; • ensuring compliance with standards for the most critical risk situations. To address these risk situations, the Company continuously defines and updates new standards, including those related to WISE 12 basics in plants (work at height, chemicals, confined spaces, explosive environments, hazardous gases, fire & evacuation, equipment safety, forklifts, racks & pallets, truck loading/unloading, trucks fleet, work permits and hazardous energy). Specific risks related to the sales and the head offices activities are being tackled thanks to WISE 12 basics related to these functions (pedestrians, ergonomics, field / merchandising, home office, travel & hotels, personal safety, events (team Building & conferences), risk analysis, office & facilities management, contractors and emergency planning). Finally, since 2019, Danone implemented WISE 12 basics in proximity distribution (driving for driver, driving for vehicle, vehicle maintenance, pedestrians, loading & unloading (Lifting), warehouse / racks & pallets, forklifts, chemicals, work at height, general installations, contractors and fire & evacuation).

^(a) Following one fatal traffic accident in 2021, Danone has reinforced the preventive measures included in its standards to mitigate the risks of road accidents and defensive driving.

Action plans

The sites are responsible for conducting their own risk assessments. In Europe, in particular, the Single Risk Assessment Document (Document Unique d'Évaluation des Risques – DUER) requires companies to assess their risks and implement the necessary action plans to ensure employee safety.

Danone encourages its employees to identify and report risks and accidents through a participatory system open (i) to all Danone employees; (ii) on some sites to workers employed through agencies and trade workers, and subcontractors. In cases of major risks or accidents, special procedures and a system for reporting the information up the line have been established according to the management levels.

Meanwhile, each year, approximately 50% of Danone sites, production sites and sales force are subjected to WISE² audits covering both the safety culture and compliance with standards. Since 2018, Danone has also deployed the WISE² "compliance standards" in countries

where convenience store distribution is significant (Egypt, Indonesia, Mexico and Morocco). In 2021, following the improvement of the global sanitary situation, Danone was able to progressively resume WISE² on-site audits, thus achieving 26% of the annual audit plan at operations level, representing approximately 15% at global level.

WISE² audits are also performed for certain administrative headquarters.

In addition, the WISE² action plans include the management of working conditions, particularly with initiatives to assess ergonomic risks, provide training on repetitive motions and posture and workstation configurations. Danone also takes measures to reduce working hours and employee turnover in convenience store distribution. The rate of workplace illness and related absenteeism are monitored at the local level.

【安全衛生推進マネジメントシステム-WISE2（ワイズ・スクエア）】

- <目標>
死亡事故ゼロ、休業災害・不休災害の合計比率を2%削減
- <適用範囲>
Danone事業所で働く全社員
- <オペレーション>
以下2つのアプローチにより、労働災害の継続的な削減を目指すプログラム
 - 全事業所での労働安全衛生文化の促進
 - 最も重要なリスク状況に対する基準の遵守

【アクションプラン】

- リスク評価は各拠点が責任をもって実施
- 参加型システムを通じて、リスクや事故を特定し、報告することを社員に奨励
- 毎年、事業所等の約50%が安全と基準遵守の両方をカバーするWISE監査を受けている
- WISEアクションプランには、労働条件の管理が含まれており、特に人間工学的なリスクの評価、反復運動や姿勢に関するトレーニングの提供、ワークステーションの設定などの取組を実施
- コンビニエンスストアの流通において、労働時間の短縮や社員の離職率の低下などの対策を実施。職場での病気の発生率・欠勤率は地域レベルでモニター



ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 重要事項として「働く環境の整備と健康経営」を特定し、ICTを活用した働き方改革と健康支援を両輪とした健康経営を推進することを表明するとともに、その進捗・成果をKPIにより管理。
- ウェルネス意識や従業員エンゲージメントを含むサステナビリティに関する指標の達成状況を、役員報酬に反映。

特色ある取組・開示（例）

- 重要事項として「働く環境の整備と健康経営」を特定し、ICTを活用した働き方改革と健康支援を両輪とする「KAITEKI健康経営」を推進することを表明するとともに、「自分の健康」「職場の健康」「家族や地域の健康」の3つの視点から具体的な活動や施策を企画・実行し、その進捗・成果をKPIにより管理
- KPIとしては、従業員のやりがい、熱意、信頼、成長を指数化した「いきいき活力指数」、働き方に関する意識、行動、取組レベルを指数化した「働き方指数」、健診項目、生活習慣の質、満足度レベルを指数化した「健康指数」を設定
- ウェアラブルデバイスから取得した日々の活動状況や健診データ、働き方データなどを統合し、各社員の状況を端末上で可視化することにより、社員の活力最大化を支援する自社開発システムを活用し、PDCAを推進
- ウェルネス意識（社員意識調査における設定項目の好意的回答者割合）や従業員エンゲージメントを含むサステナビリティに関する指標（MOS : Management of Sustainability）の達成状況を、役員報酬に反映

関連する主な開示事項（例）

- 【2025年度目標】従業員エンゲージメント80%
- 【2025年度目標】ウェルネス意識85%
- いきいき活力指数（従業員のやりがい、熱意、信頼、成長を指数化）
- 働き方指数（働き方に関する意識、行動、取組レベルを指数化）
- 健康指数（健診項目、生活習慣の質、満足度レベルを指数化）
- 職種別の平均歩数推移

「KAITEKI健康経営」概念図



KAITEKI健康経営の目標（KPI）

内容	2020年度実績	2020年度目標 (基準年度比)
いきいき活力指数 従業員のやりがい、熱意、信頼、成長を指数化	69pt (基準年度比+6pt)	+15pt 健康サーベイ*2において、ポジティブな選択を15ポイント以上増やす。
働き方指数 働き方に関する意識、行動、取り組みレベルを指数化	74pt (基準年度比+6pt)	+10pt 健康サーベイにおいて、ポジティブな選択を10ポイント以上増やす。
健康指数 健診項目、生活習慣の質、満足度レベルを指数化	48pt (基準年度比+2pt)	+10pt 健康基準を示す10項目において、当てはまる項目を、全員が10ポイント(1項目)以上増やす。

ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 「働きがいのある職場環境の整備」をサステナビリティ上の重要事項として位置づけ、社員の健康に関わるリスクと機会を分析の上、具体的な取組内容を実績やKPIと併せて開示。
- 社員の健康力向上が労働生産性の向上にもつながると同時に、社外からの評価にも寄与し、人材確保等の好循環を生んでいると説明。

特色ある取組・開示（例）

- 社員の健康力向上が労働生産性の向上にもつながると同時に、社外からの評価にも寄与し、人材確保等の好循環を生んでいると説明（就職人気企業ランキングと併せてアピール）
- 健康力向上を含む人材戦略の重要施策アジェンダごとにインプットとアウトカムを整理
- 自社の健康憲章に基づき、全社員がスマートフォン等で自らの健康状態を管理するためのシステム、生活習慣病予備軍への個別プログラム、喫煙率低下への支援強化、がんとの両立支援施策、保健師による個別支援体制等、社員が安心して働き続ける環境整備を実施
- 朝型勤務制度につき、月平均残業時間（対制度導入前比率）等の成果と併せて開示
- サステナビリティ上の重要課題の一つとして「働きがいのある職場環境の整備」を掲げ、社員の健康に関わるリスクと機会を分析

関連する主な開示事項（例）

- 自己都合退職率
- 平均勤続年数
- 国内定期健康診断受診率
- 健康管理サイト（伊藤忠ヘルスナビ、HSS）国内使用率
- 特定保健指導受診率
- 健康・安全基準をテーマとして含む主要一般研修の受講従業員数
- 月平均残業時間・20時以降退館者数
- がん・長期疾病による離職率

健康力向上施策のインプットとアウトプット

健康力向上

INPUT	OUTCOME
伊藤忠健康憲章(2016年度～) ・2021年度健康経営施策関連予算約1,300万円	・社員一人ひとりの「やる気・やりがい」向上
がんとの両立支援施策(2017年度～) ・国立がん研究センターとの提携による定期特別検診の実施 ・治療と仕事の両立の個別支援体制を構築 ・がん先進医療費の全額補助 ・残された家族の就学・就労支援	・自分の居場所はここだと実感し、安心して存分に働ける環境の整備 ・2020年度におけるがん検診対象者の受診率ほぼ100% ・保健師による個別支援体制を提供

朝型勤務制度の概要と成果

実施概要体系図



朝型勤務による成果

		導入前	導入1年目	導入6～8年目平均
退館 ^{*1}	20時以降	30%	7%	6%
	(うち、22時以降)	(10%)	(ほぼ0%)	(ほぼ0%)
入館 ^{*1}	8時以前	20%	34%	48%
月平均残業時間 ^{*2}		—	▲7%	▲5%
年次有給休暇取得率 ^{*2}		—	—	7%増加

^{*1} 本社在館者に占める割合

^{*2} 朝型勤務制度導入前との対比

事例（SCSK）

ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 健康経営の理念を明文化し、就業規則で会社と社員が健康の維持・増進に果たすべき責務を規定。
- 社員の健康が企業価値向上につながることを、経営理念・関連施策・定量データと併せて統合的に開示。

特色ある取組・開示（例）

- **健康経営の理念を明文化**し、就業規則で会社と社員が健康の維持・増進に果たすべき責務を定めた上で、健康経営を人材投資施策として中長期に取り組む旨説明
- **社員の健康状態が業務パフォーマンスに影響を与え、顧客満足度や企業価値向上につながることを、上記の理念、責務、健康関連施策と併せて図示**。加えて、社員アンケートをもとに、**行動習慣とパフォーマンス発揮度の間に正の相関がある分析結果**を開示
- 健康に良い行動・活動記録をポイント化し、ポイント数に応じてインセンティブを支給する取組（健康わくわくマイレージ）を実施

関連する主な開示事項（例）

- 健康経営の実践による働きがい・生産性に関する指標の改善度
- 健康わくわくマイレージ導入による行動変化の度合い（ウォーキング実施率、朝食摂取率等）・意識変化の度合い
- ワーク・エンゲイジメント推移
- プレゼンティーイズム（何らかの疾病や症状を抱えながら出勤し、業務や労働生産性の低下を招いている状態）平均推移
- アブセンティーイズム（病気や体調不良で社員が会社を欠勤）平均時間推移
- 喫煙率
- 特定保健指導参加率・該当率
- 再検査・受診報告対応率

事例 (SCSK)

経営理念・健康関連施策・企業価値のつながり

経営理念「夢ある未来を、共に創る」

健康経営の理念

社員一人ひとりの健康は、個々人やその家族の幸せと事業の発展の礎である。社員が心身の健康を保ち、仕事にやりがいを持ち、最高のパフォーマンスを発揮してこそ、お客様の喜びと感動に繋がる最高のサービスが提供できる。(就業規則 第78条)

会社と社員の責務

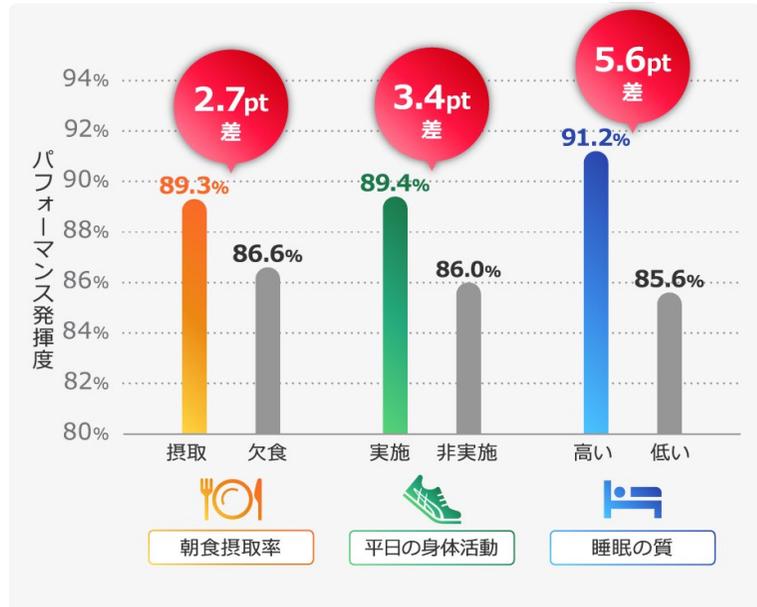
当会社は、前条(健康経営の理念)に基づき、社員の心身の健康保持増進のために必要な措置を講ずる。(就業規則 第79条)
社員は、当会社が前条および法令・規則に基づき講ずる措置に積極的に協力し、健康保持増進に努めなければならない。(就業規則 第80条)

SCSKの健康経営

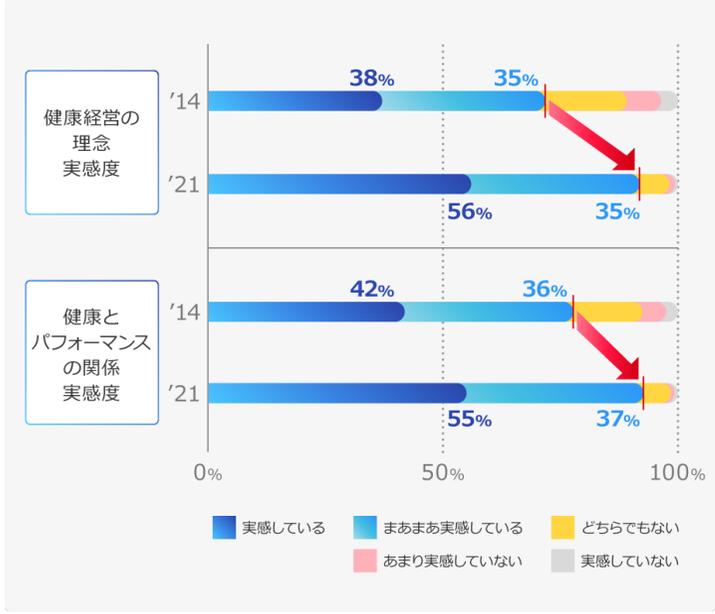


事例 (SCSK)

行動習慣とパフォーマンス発揮度の相関分析

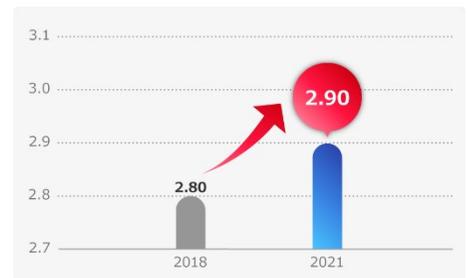


社員意識の変化

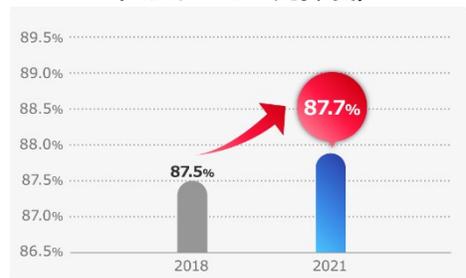


働きがい・生産性に関する指標の改善状況

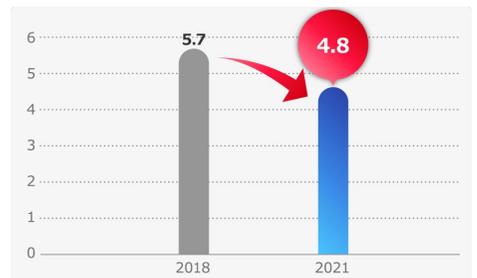
ワーク・エンゲイジメント推移



プレゼンティーズム平均推移 (パフォーマンス発揮度)



アブセンティーズム平均時間推移



(注) ワーク・エンゲイジメント：ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 (UWES) 9 項目版を用いて測定。プレゼンティーズム：何らかの疫病や症状を抱えながら出勤し、業務や労働生産性の低下を招いている状態。健康な状態で発揮できるパフォーマンスを100%としたときに過去 1 か月で発揮できたと感じる割合の全社平均推移。アブセンティーズム：病気や体調不良で社員が会社を欠勤すること。過去 3 か月において健康上の問題により休暇等で勤務を欠いた時間の全社平均推移。

(出所) SCSKウェブサイトを基に作成。

事例（野村HD）

ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 経営ビジョンの実現に向けた健康経営の推進体制を構築し、ゴールと目標を設定。
- 健康の保持・増進の取組に関する実績値を時系列で開示。

特色ある取組・開示（例）

- **経営ビジョン実現のために、CHO（健康経営推進最高責任者）、健康保険組合、産業医・保健師等による健康経営推進協議会**を定期的開催
- NOMURA健康経営宣言を採択し、CHOのもと、健康保持・増進に向けた取組を推進
- グループの経営ビジョンである「**社会課題の解決を通じた持続的成長の実現**」を目指すため、グループ全体のゴールとして「野村で働くすべての人が、単に健康になるのではなく、肉体的にも、精神的にも、社会的にも満たされた状態（Well-being）になること」を社員全員と共有
- **健康経営の目標を設定し、運動不足・早食いや多量飲酒等の食生活・喫煙などの生活習慣改善に関するさまざまな取組を推進**（2021年10月から就業時間内における全面禁煙を実施）の上、**取組に関する毎年の実績値を開示**

関連する主な開示事項（例）

- 健康経営の認知度
- 健康経営の取組に対する満足度
- 健康診断受診率
- 人間ドック（30歳以上）受診率
- 二次検査受診率
- 運動習慣割合
- 喫煙率
- ストレスチェック回答率

事例 (野村HD)

経営ビジョンの実現に向けた健康経営のゴール

社会課題の解決を通じた持続的成長の実現

野村で働くすべての人が、
単に健康になるのではなく、肉体的にも精神的にも、
社会的にも満たされた状態 (Well-being) になること

アブセンティーズム
の低減

プレゼンティーズム
の低減

ワークエンゲージメント
の向上

生活習慣病
対策

喫煙対策

エンゲージ
メント向上・
メンタル
ヘルス対策

がん対策

女性の
健康促進

喫煙対策の目標設定と実績値の開示

健康課題

2018年度より禁煙費用の補助などのサポートを拡充するとともに、研修センター・宿泊室内の禁煙など「分煙」の取り組みを強化し、2020年度からは毎月22日は終日禁煙とするなど対策を進めており、その結果、野村證券においては喫煙率が年々減少しています。結果として、主要な同業他社比では低い数値となっているものの、業界平均が比較的高いこともあり、全国平均までにはまだ改善の余地がある状況です※1。また、健康意識調査※2では「職場で喫煙に関して不快に感じること、体調が悪くなることもある」と答えた社員が37.2%に上り、快適な職場環境の整備が急務となっていました。

※1 2020年度 野村證券健康診断結果、全国平均：令和元年国民健康・栄養調査

※2 2020年度 野村證券健康意識調査結果

目標

- 禁煙プログラム参加者増→喫煙率の低下・職場で喫煙に関して不快に感じる人の低下→生活習慣病リスクがある社員の減少→アブセンティーズム・プレゼンティーズムの低減
- 目標値：喫煙率12% (2025年度)

取組内容

望まない受動喫煙の防止や働きやすい環境づくりのため「野村グループ喫煙対策」のメッセージをCHOより全社員へ発信。「就業時間内禁煙」「喫煙室の廃止」に加えて、昼食休憩中に喫煙した場合は喫煙後45分以内にオフィスに戻らないよう推奨しています。また、禁煙治療・サポート費用の全額補助や禁煙成功者へのインセンティブポイントの付与も実施し、会社として喫煙対策を重視する姿勢を周知することにより、禁煙にいまひとつ踏み切れなかった喫煙者が禁煙しやすい環境を整備しています。

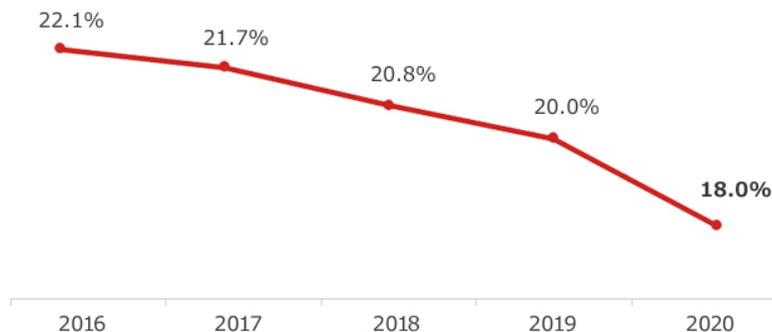
成果

健康診断結果等に「就業時間内禁煙」等の成果が表れるのは2022年以降となりますが、CHOメッセージリリース後に禁煙治療プログラムへの参加者が大幅に増加し、2021年度に実施した健康意識調査においては、「職場で喫煙に関して不快に感じること、体調が悪くなることもある」と答えた社員は37.2%から34.0% (速報値) に減少しました。

今後の改善点

禁煙したい社員へのサポートを継続しつつ禁煙に成功したマネジメントの体験談を紹介する等、「禁煙することによって得られたメリット」を共有することにより、喫煙者が禁煙に前向きになれるような環境を一層整備します。

喫煙率の推移



ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- エンゲージメントを生産性向上のために推進すべき柱の一つとして位置づけ、KPIを設定。
- エンゲージメントと個人の能力開発の同期化を目指して、エンゲージメント向上に向けたマネジメントサイクルに則り、CEOや本部長との対話、研修、表彰、サーベイ等の各種取組を推進。

特色ある取組・開示（例）

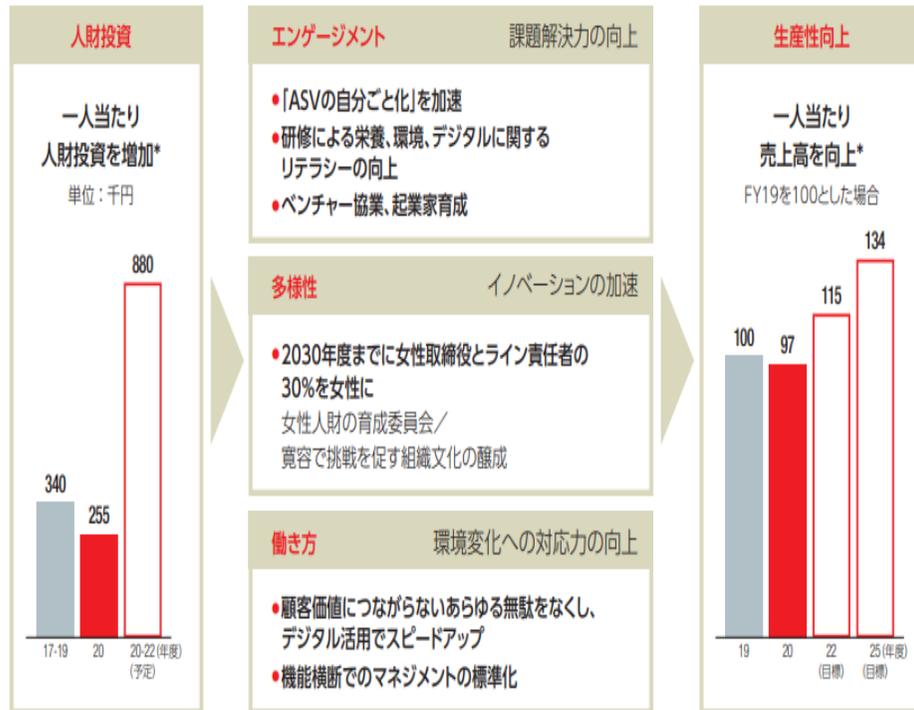
- エンゲージメントを生産性向上のために推進すべき柱の一つとして位置づけ、KPIを設定した上で、エンゲージメントを高めるためのマネジメントサイクルを図示
- 「ASV(Ajinomoto Group Shared Value : 事業を通じて社会価値と経済価値を共創する取組)の自分ごと化」と「個人の能力開発」の同期化を目指して、当該サイクルに則り、CEO・本部長との対話、個人目標の設定、研修、表彰、エンゲージメントサーベイを実施

関連する主な開示事項（例）

（参考）開示基準等と紐付けた開示

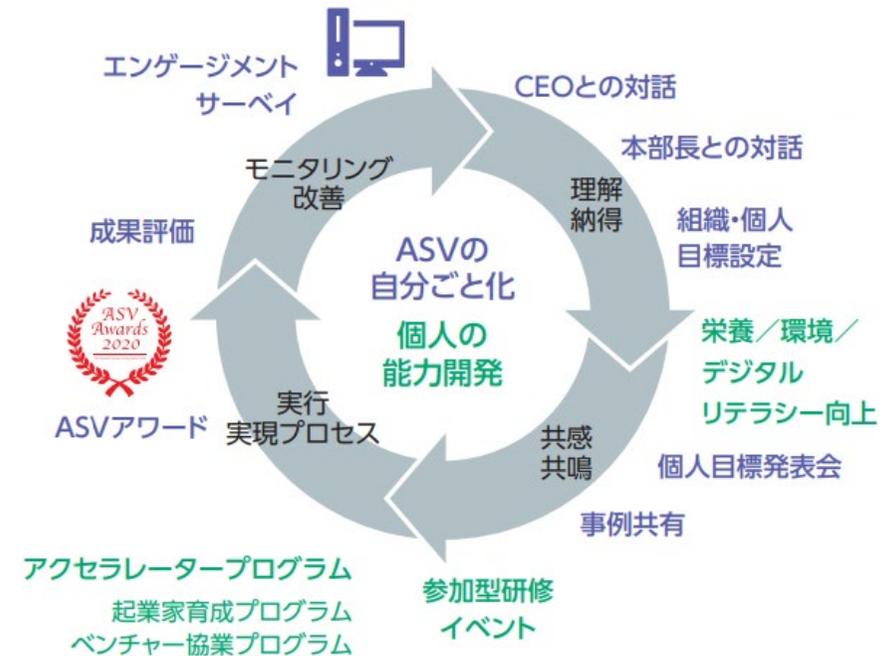
- | | |
|---------------------------------|--------------------------|
| ● 【2030年度目標】従業員エンゲージメントスコア85%以上 | |
| ● 育成プログラムの概要 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：404-2） |
| ● 一人当たり年間平均研修時間 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：404-1） |
| ● 年間教育研修費用 | |
| ● CEOや事業・コーポレートの本部長と従業員との対話回数 | |

生産性向上のための3つの柱



*味の素(株)の金額・指数

エンゲージメントを高めるマネジメントサイクル



ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 重要事項の「ガバナンスの強化」の具体例として、コンプライアンスと人権を掲げる。
- 自社ポリシー浸透のための委員会を設置し、社員との議論の結果を、ポリシー浸透施策やコンプライアンス推進活動に反映。

特色ある取組・開示（例）

- 自社におけるコンプライアンスを、法令及び自社ポリシーの遵守並びに法令・ポリシーの背後にある社会的要請に応えることと位置づけ
- マテリアリティである「ガバナンスの強化」の具体例としてコンプライアンスと人権を挙げた上で、主要な取組として、全社員への自社ポリシーの浸透やホットラインの整備を掲げる
- 自社ポリシーの浸透とポリシーに則った企業活動をチェックする機関として、経営会議の下に企業行動委員会を設置。毎年、当該委員が職場でのコンプライアンスに関する課題を社員から直接聞く会を開催し、その概要を社員に周知。議論の中から全社レベルで取り組むべきものを特定し、企業行動委員会での検討を経て、**自社ポリシー浸透施策やコンプライアンス推進活動に反映**

関連する主な開示事項（例）

（参考）開示基準等と紐付けた開示

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------|
| ● 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の数 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：412-1） |
| ● 人権方針や手順に関する社員研修の受講率 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：412-2） |
| ● 自社ポリシー及び内部通報制度の認知・理解向上に向けた社員研修の受講者数 | |
| ● 自社ポリシーに関する意識調査の回答数 | |
| ● 事案別のホットラインへの通報件数 | |

ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 目指す未来社会を実現する観点から重要事項を特定の上、それに関連付けつつ、人的資本を「事業継続に不可欠な能力」として位置づけ。
- 長期ビジョンに紐付けて人材戦略上の優先課題（人材の育成など）と実行すべき方策（育成機会の提供など）を整理。
- 人材育成委員会の議論を踏まえつつ、経営者候補ごとの育成計画の策定や後継者計画に基づく社内外からの人材登用を実施。

特色ある取組・開示（例）

- **部門別・全社人材育成委員会を開催し、グループ・グローバルレベルで経営者候補等を選抜の上、候補者ごとに個別育成計画を策定する仕組み**（キータレントマネジメント）を構築
- 全社戦略遂行上重要な「**戦略重要ポジション**」等については、全社人材育成委員会で認定し、後継者計画を作成の上、社内外から**人材登用**
- **戦略重要ポジション**については、管理指標として後継者準備率を掲げ、後継者計画の実効性を評価し、配置進捗と併せて取締役会に報告

関連する主な開示事項（例）

（参考）開示基準等と紐付けた開示

- | | |
|--------------------|--------------------------|
| ● 育成プログラムの概要 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：404-2） |
| ● 社員一人当たりの研修時間 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：404-1） |
| ● 人事評価のフィードバック実施率 | ✓ GRI対照表と併せて開示（項番：404-3） |
| ● 社員一人当たり研修費用 | |
| ● 経営者候補含む階層別研修参加者数 | |
| ● 後継者準備率 | |

重要事項等と人的資本・コンプライアンスとの紐付け



持続可能な社会への貢献

ライフサイクル全体を意識した製品設計



事業継続の前提となる課題

安全	人権尊重	リスク・コンプライアンスマネジメント
品質		安定生産

事業継続に不可欠な能力

企業文化	人的資本	イノベーション
デジタルトランスフォーメーション		パートナーシップ

キータレントマネジメントの仕組み

取締役会での報告

選抜・育成の状況（定量的指標を含む）、各重要ポジションのサクセッションプランなどを報告

各人材育成委員会において、キータレントおよび経営者候補の選抜、育成計画の承認とその成果の確認を行う

経営者候補

全社人材育成委員会
委員会メンバー
社長、担当役員

キータレント

部門別人材育成委員会
委員会メンバー
各部門長

選抜

経営者

経営者候補

キータレントマネジメントアセスメント

2021年度導入検討開始

Phase2：コンピテンシー・経験

経営陣幹部層に求められる期待水準への準備度合い

2020年度新規施策

Phase1：性格特性・動機

中長期的な育成の方向性を確認
能力開発プログラム

ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 間接業務に係る全社共通施策をポリシーとして定め、正しい業務プロセス実行と継続的な改善を図る仕組みを構築。

特色ある取組・開示（例）

- コンプライアンスの徹底・リスク回避の推進及び事業効率の向上を目指して、**人事・経理など間接業務に関してグループ全体に共通する施策をポリシーとして定め、正しい業務プロセスの実行と継続的な改善を図る仕組み（M-GRIP : Mitsui Chemicals Global Risk Management & Business Support Improvement Platform）**を構築

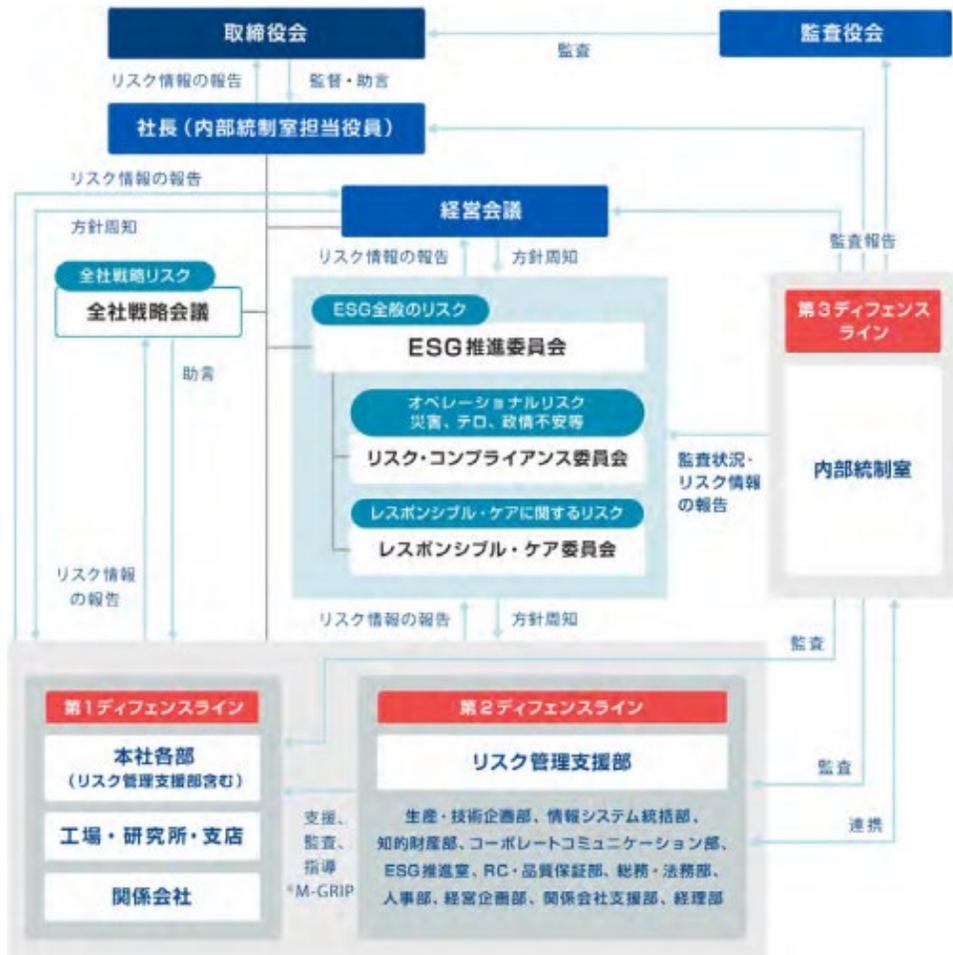
関連する主な開示事項（例）

- 重大な法令・ルール違反件数
- 関係官庁からの排除勧告件数
- 不祥事などによる操業・営業停止件数
- コンプライアンス事故・事件での刑事告発件数
- 人権e-ラーニング受講者数・総研修時間
- ホットライン運用件数

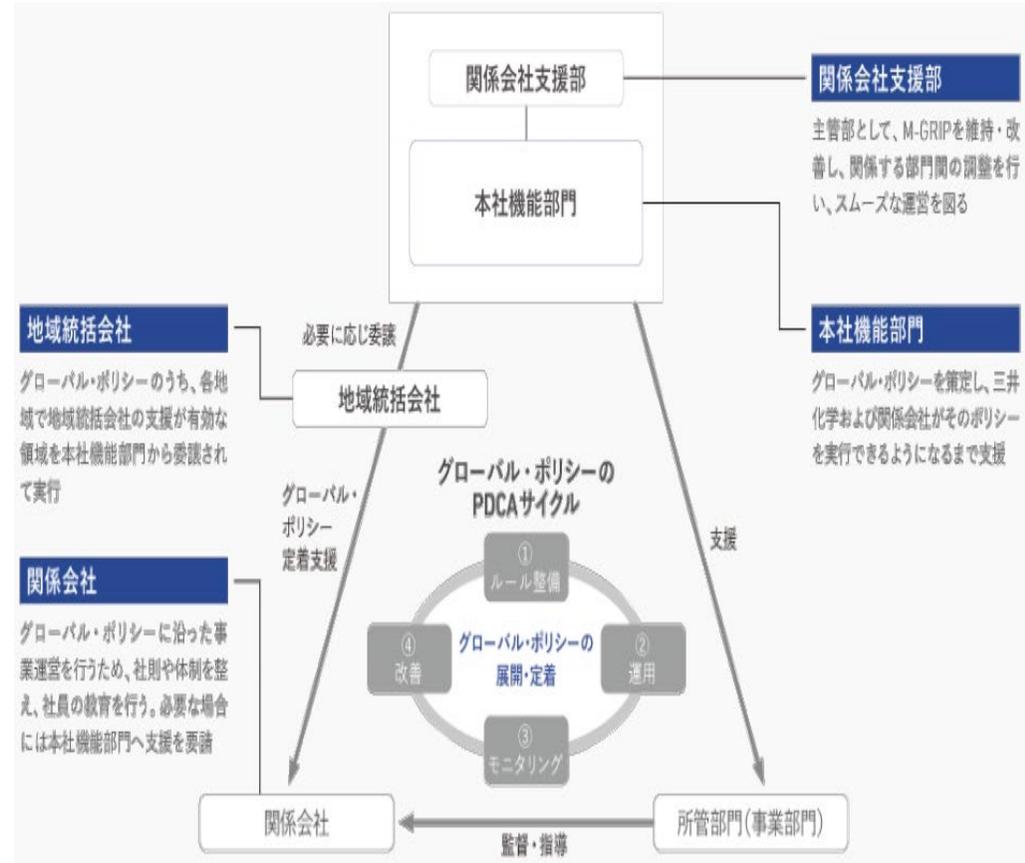
（参考）開示基準等と紐付けた開示

- ✓ GRI対照表と併せて開示（項目：205-3）
- ✓ GRI対照表と併せて開示（項目：412-2）
（「該当」ではなく「備考」の位置づけ）

リスク管理体制



グループ共通の間接業務プラットフォームの展開チャート



ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- イノベーション事業を担う人材の確保・配置・育成に向けて、「グローバル共通人財マネジメント基盤」を構築。
- デジタル戦略に紐付ける形で、DX推進のためのスキル別研修等の教育体系を構築。
- 経営リーダー候補の早期選抜・育成プログラムを推進。

特色ある取組・開示（例）

- イノベーション事業の成長に資するグローバルに最適な人材配置や、経営リーダー候補の発掘・育成等に活用するため、**社員のスキルやキャリア志向を含む幅広い人材情報を保有するプラットフォーム（グローバル人財マネジメント統合プラットフォーム）を構築**
- デジタル戦略に紐付ける形で、「日立アカデミー」を設立し、DX推進のためのスキル別研修等の教育体系を構築。グループ内16万人の社員を対象に、DXに関する基礎教育プログラムを展開し、デジタルリテラシーを底上げ
- **経営リーダー候補の早期選抜・育成プログラム（Future 50）を推進**。社長による1on1や指名委員による講演会を実施するなど、取締役・執行役が将来の経営リーダーの開発に関与

関連する主な開示事項（例）

- 【次年度目標】デジタル人材・データサイエンティスト・AIトップクラス人材の各人数
- グローバルマネジメント研修受講者数
- 社員一人当たりの年間教育投資額
- 育成プログラムの概要

（参考）開示基準等と紐付けた開示

✓ GRI対照表と併せて開示（項番：404-2）

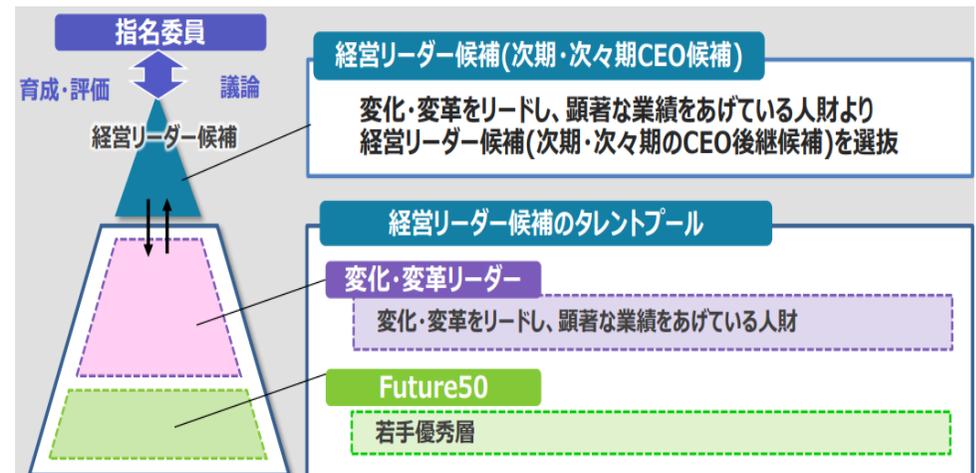
事例（日立製作所）

グループ・グローバル共通人財マネジメント基盤を通じた個人と会社の成長実現に向けた取組

2012年度	2013年度	2014年度	2015年度～
グローバル人財データベース 約250,000人の人財情報をデータベース化 グローバルリーダー選抜・育成 約500人のグローバルなトップタレントを選抜・育成	日立グローバル・グレード(HGG) 全世界マネージャー以上50,000ポジションを格付 グローバル従業員サーベイ(Hitachi Insights) 全世界約682社が参加 約177,940人が回答(回答率 86%) 11カ国語で実施	グローバル・パフォーマンス・マネジメント(GPM) 112,000人導入(順次導入拡大) マネージャー以上処遇改訂(日本【日立製作所】) HGGとGPMの連携を順次拡大 マネージャー以上年功的部分排除 ジョブ型処遇へ	グローバル教育プラットフォーム(Hitachi University) 300,000人に新ラーニングシステムを導入 グローバル人財マネジメント統合プラットフォーム 2015年度 試験導入 2017年度 日本導入 2020年度 153,000人 2021年度 224,000人
グループ・グローバル共通の人財マネジメント基盤を順次導入			

Future 50の概要

執行側	✓ 経営リーダー候補をグローバルに、選抜・育成 ① 毎年30回の人財委員会にて議論(毎年、入替えあり) ② 400名程度選抜し、ストレッチアサインメントを中心に育成(外国人、女性含む)
指名委員	✓ 経営リーダー候補(次期・次々期のCEO候補)との議論・個別面談により見極め・中長期レンジでの育成に関与
執行側+指名委員	✓ 若手優秀層をFuture50として選抜し、集中的に育成 タフアサインメント付与、社長1on1、指名委員による講演会等



ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- グローバルでの公正な事業慣行に向け、国際規範に対応した自社規程を設け、グループ全体で周知・徹底しているほか、特に優先的に取り組むべき施策（Strategic Focus Area）の一つとして人権を挙げ、人権デュー・ディリジェンス推進プロジェクトチームを発足するとともに、取組内容を時系列で開示。

特色ある取組・開示（例）

- 人権デュー・ディリジェンス推進のためのプロジェクトチームを発足するとともに、人権デュー・ディリジェンスの取組やサプライヤーや調達担当者を対象とした人権尊重の取組内容を時系列で開示

関連する主な開示事項（例）

（参考）開示基準等と紐付けた開示

<ul style="list-style-type: none"> ● (1)汚職と贈収賄の防止・(2)反競争的行動に対するポリシーと慣行の説明 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ SASB対照表と併せて開示 (コード：RT-EE-510a.1)
<ul style="list-style-type: none"> ● 腐敗に関連する法的手続による金銭的損失の総額 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ SASB対照表と併せて開示 (コード：RT-EE-510a.2、HC-MS-510a.1)
<ul style="list-style-type: none"> ● 反競争的行動に関連する法的手続による金銭的損失の総額 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ SASB対照表と併せて開示 (コード：RT-EE-510a.3 (TC-SI-520a.1))
<ul style="list-style-type: none"> ● (1)贈収賄又は汚職、(2)反競争的行為の容疑に関連する法的手続による金銭的損失の総額 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ SASB対照表と併せて開示 (コード：IF-EN-510a.2)
<ul style="list-style-type: none"> ● 人権意識向上に向けた研修の受講率 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ GRI対照表と併せて開示 (項番：412-2)
<ul style="list-style-type: none"> ● 「ビジネスと人権」をテーマとしたeラーニング受講者数 	
<ul style="list-style-type: none"> ● 執行役向けの人権に関する講義受講者数 	

人権DDの実施状況

	取り組み
2013年度	NPO [Shift] ならびにBSR (Business for Social Responsibility) の支援のもとHRDDのパイロットプログラムを特定のグループ会社で実施。また、ASEAN6カ国における人権リスクの分析と評価も実施
2014年度	Shiftとの協働でHRDDを実施するためのガイダンス文書を作成
2015年度	Shift指導のもと調達部門でHRDD開始。サプライチェーン上の従業員が直面し得る人権リスクの評価および優先度づけ、リスク軽減策を検討
2016年度	Shift指導のもと人財部門でHRDD開始。従業員に対する人権リスクの評価、優先度づけ、リスク軽減策を検討
2017年度	調達部門のHRDD結果をサプライヤー向けのCSR調達ガイドラインの改訂に反映、CSRモニタリング(自己点検)用のチェックシートを改訂
2018年度	Shift指導のもとBUおよびグループ会社の数社において、人権リスク評価や優先度づけ、中期的な行動計画を検討 Verite Southeast Asiaの支援のもと東南アジアのグループ会社約100社を対象にサプライヤー向け「チェックシート」を用いて自己点検
2019年度	これまでのHRDDの結果を分析・再評価し、日立グループ全体で取り組むべき人権リスクを検討
2020年度	HRDD推進プロジェクトチーム立ち上げ、NGO [ASSC] 支援のもと日立グループ共通優先リスク(強制労働および移民労働)の調査票を作成し日立グループ内に展開、Shift支援のもと「人権リスクマネジメント実施マニュアル」作成

サプライヤーや調達担当者を対象とした人権尊重の取組

	対象	取り組み
2016年度	東南アジアの調達担当者および人財担当者	NGOや先進的な取り組みを実施する企業から講師を招き4回シリーズのウェビナー*を実施
	中国のサプライヤー	CSR調達説明会において人権の尊重を含めた日立グループのCSRへの取り組みについて説明
2017年度	マレーシアのサプライヤー	債務労働などのリスクが高いとされる移民労働者の労働・生活状況について、現場訪問とインタビューを実施
	中国のサプライヤー	CSR調達説明会においてSDGsなどのサステナビリティの最新動向、人権を含む労働・環境問題がビジネスリスクになり得る点を説明
2018年度	欧州のグループ会社	欧州のグループ会社の調達担当者が「責任あるサプライチェーンワーキンググループ」を発足
	中国のサプライヤー	CSR調達説明会において、日立グループのCSRに関する方針や取り組み、人権リスクの重要性を説明
2019年度	欧州のグループ会社	上記ワーキンググループで調達担当者向けの「国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の実践」と題したウェビナーを制作
	タイのサプライヤー	CSR調達説明会で、強制労働について事例も交えながら説明
2020年度	欧州のグループ会社	サプライヤーCSRモニタリング(自己点検)用の「チェックシート」送付先選定に人権の視点でのリスク分析を導入。その結果をNPO [Shift] 主導のもと上記ワーキングで議論。欧州の人権デュー・ディリジェンス法制化動向について状況を説明
	中国・アジア地区(主にタイ)のサプライヤー	新型コロナウイルス感染拡大状況を踏まえ、中国ではeラーニングで日立グループCSR施策の説明を実施。アジア地区では、ウェビナーでCSR説明会開催、同地区のサプライヤーのCSRモニタリング結果を示しながら、各社のCSR活動強化に向けた意識づけを実施

* ウェビナー:ウェブ(Web)とセミナー(Seminar)を併せた造語。インターネット上で双方向の交流が可能なセミナー

ポイント（経営戦略と人的投資・人材戦略との関連性など）

- 責任あるサプライチェーン構築を、ビジョン実現に向けての必須事項と捉え、ESGに係る重要事項の一つに位置づけ。
- 主原料・戦略原料別の調達方針の策定、最高経営戦略責任者の下におけるグローバルサステナブル調達委員会の設立、児童労働撤廃等に係るKPIなど、実効性を付与するための体制を整備。

特色ある取組・開示（例）

- 自社ビジョンの実現のために、責任あるサプライチェーンの構築が不可欠と位置づけた上で、主原料・戦略原料別に調達方針を策定するとともに、最高経営戦略責任者の下にグローバルサステナブル調達委員会を設立。
- サステナブル調達を、自社の価値創造プロセス全体図の中に示すとともに、ESGマテリアリティの一つに位置づけた上で、取締役会の諮問機関であるESG委員会において進捗・成果を確認。その上で、児童労働撤廃等のKPIを設定、毎年の実績値を開示。

関連する主な開示項目（例）

（参考）開示基準等と紐付けた開示

● 【2030年KPI】児童労働撤廃、労働環境改善プログラム適用率100%、 協同組合まで追跡可能なシアカーネル（戦略原料）直接調達比率75%	GRI開示事項103-2
● 不二製油グループのサプライチェーンに関する説明	GRI開示事項102-9
● サプライチェーンにおける経済/環境/社会に著しいインパクトを引き起こす可能性のある変化の説明	GRI開示事項102-10
● 内部通報制度（国内・国外）に関する説明	GRI開示事項102-17
● サプライチェーン上のグリーンスマメカニズムに関する説明	GRI開示事項102-17、102-44、411-1、411-2
● 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所及びサプライヤーに関する説明	GRI開示事項408-1
● 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所及びサプライヤーに関する説明	GRI開示事項409-1
● 人権インパクトアセスメントの対象としたグループ会社の総数・割合	GRI開示事項412-1
● 人権に関する教育を受けた従業員の割合	GRI開示事項412-2

事例（不二製油グループ）

価値創造プロセスの全体図

Plant-Based Food Solutions 植物性食品素材で社会課題解決



(出所) 不二製油グループ「統合報告書2021」を基に作成。

付録③

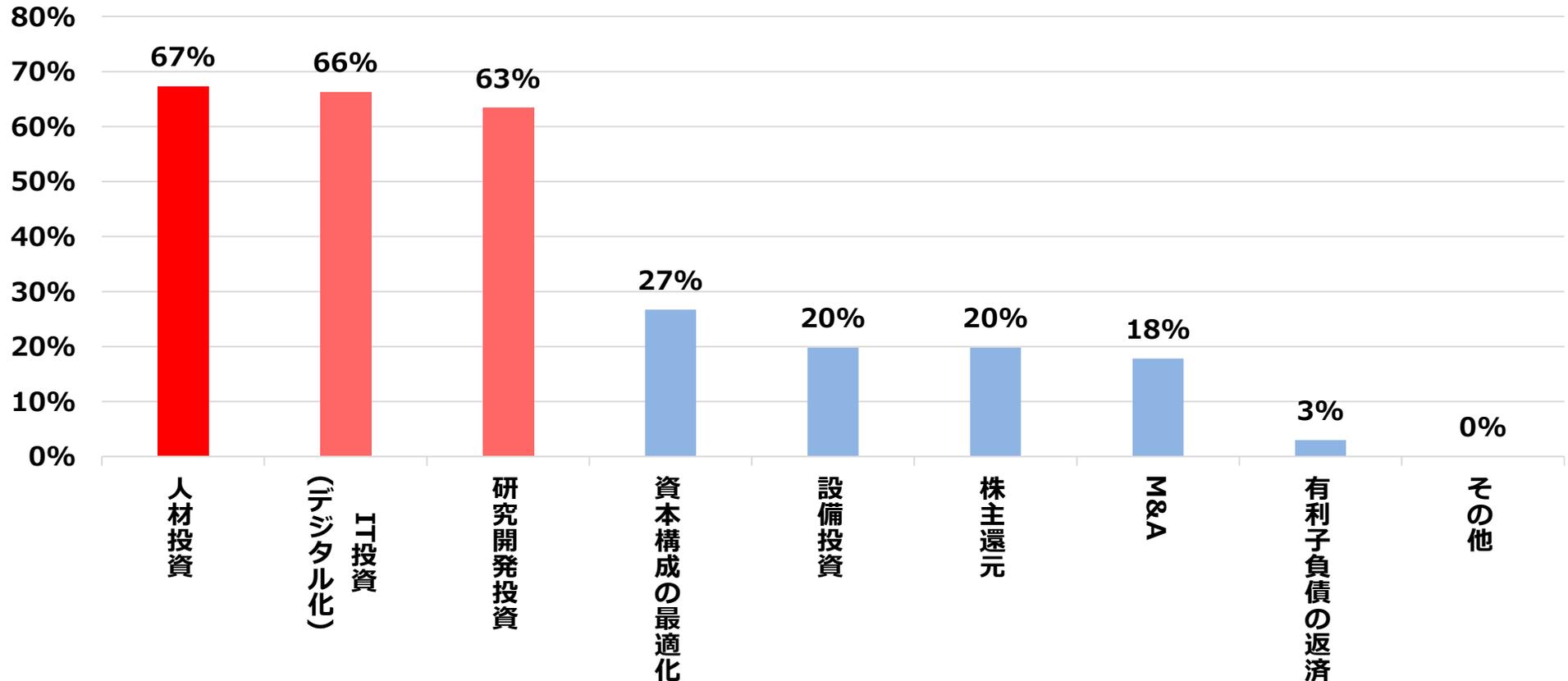
参考資料集

投資家が着目する情報

- 投資家に対するアンケート調査によると、日本企業が中長期的な投資・財務戦略において重視すべきだと考えるものとして、人材投資の割合が67%と高く、66%のIT投資（デジタル化）、63%の研究開発投資が続く。

機関投資家が着目する情報

回答者の割合



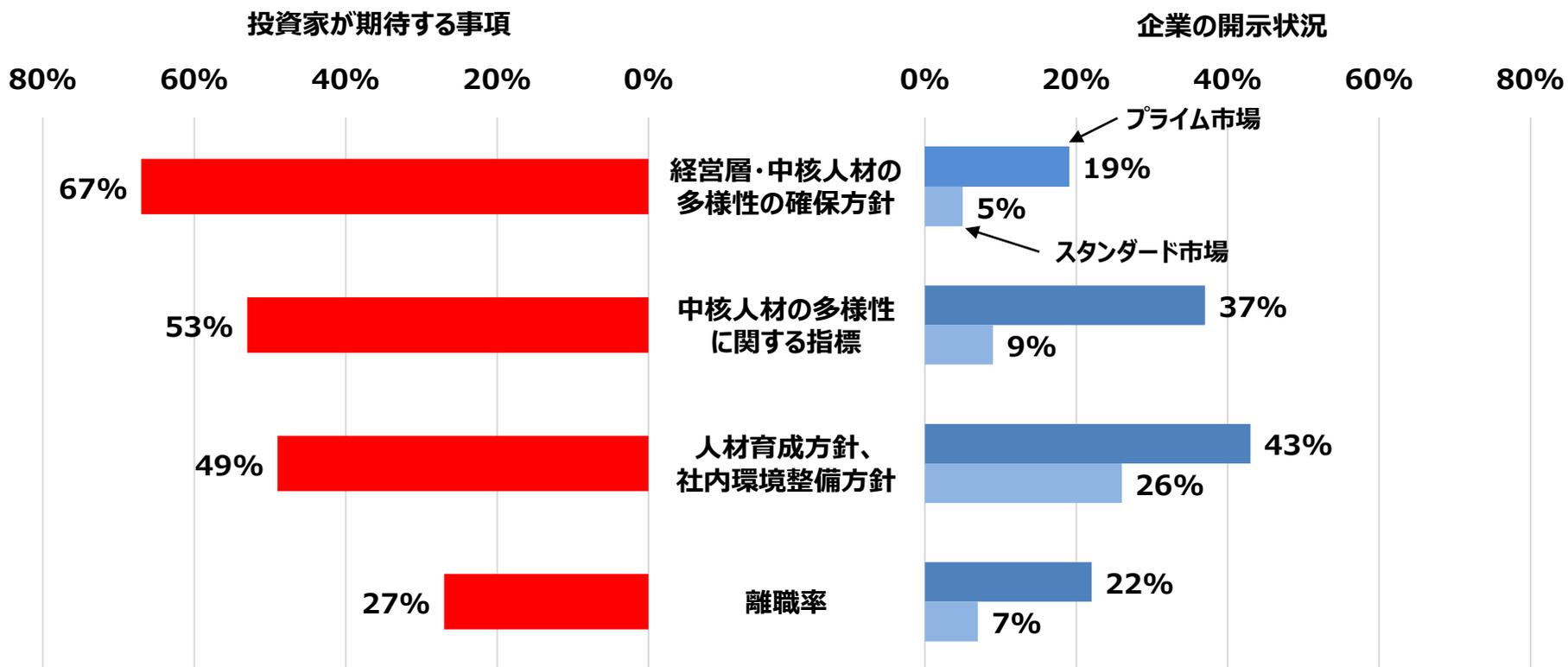
(注) 「日本企業の中長期的な投資・財務戦略において、重視すべきだと考えるものをお答え下さい。(3つまで選択可)」という設問の回答を集計。回答数は101。

(出所) 一般社団法人生命保険協会「生命保険会社の資産運用を通じた『株式市場の活性化』と『持続可能な社会の実現』に向けた取組について」(2021年4月公表)を基に作成。

人的資本に関し、投資家が優先的な開示を期待する事項と開示状況

- 別の調査では、人的資本に関し、投資家が優先的な開示を期待する項目として、「経営層・中核人材の多様性の確保方針」、「中核人材の多様性に関する指標」、「人材育成方針、社内環境整備方針」が挙げられている。
- 他方、企業の開示状況はプライム市場選択企業でもいずれの項目も5割に満たない。

人的資本に関し、投資家が優先的な開示を期待する事項・企業の開示状況

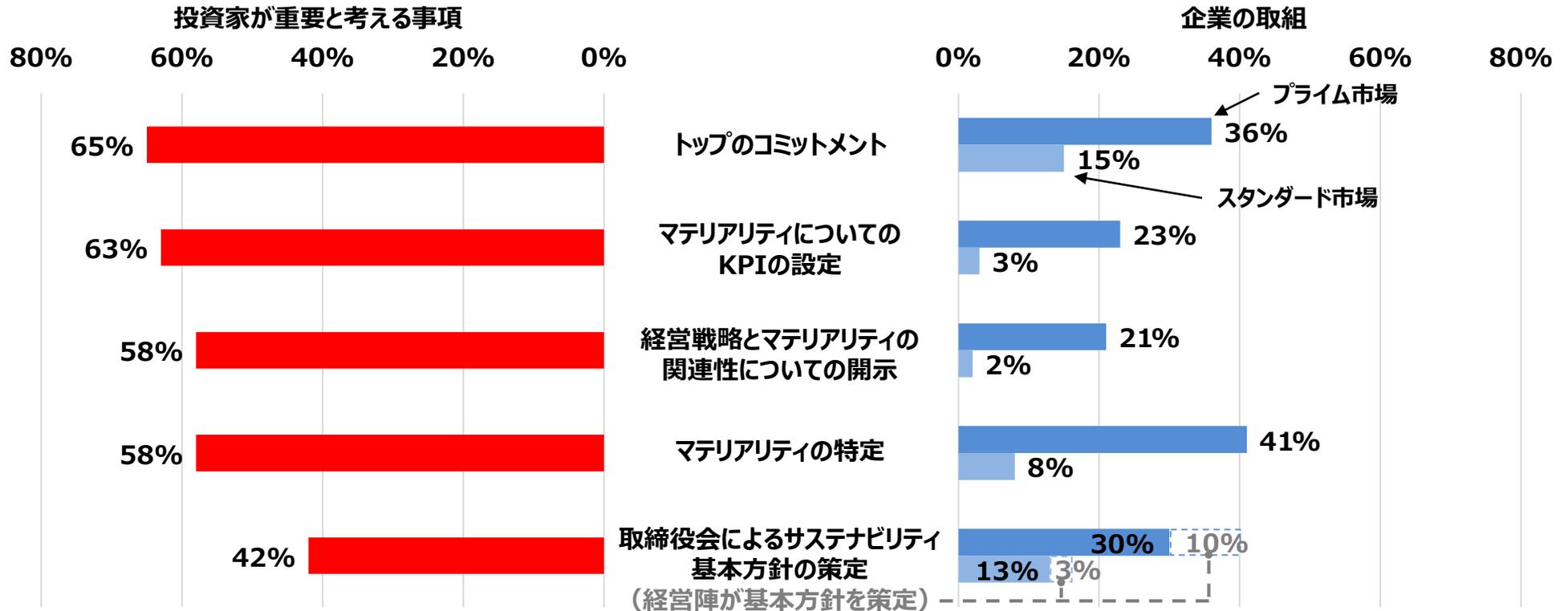


(注) 2021年7月9日から8月27日にかけて実施したアンケート調査(回答数:プライム市場選択企業982社、スタンダード市場選択企業601社、投資家45名)。
 (出所) 伊藤邦雄ほか「新市場区分への移行を踏まえたCGコード対応の現状と展望—ガバナンスサーベイ2021の結果をもとに—」(旬刊商事法務No.2290)及び当該記事で引用されている三井住友信託銀行「ガバナンスサーベイ®2021」を基に作成。

サステナビリティに関して投資家が重要と考える事項及び企業の取組状況

- 同調査では、サステナビリティ全般に関して重要と考える取組として、「トップのコミットメント（65%）」、「マテリアリティについてのKPIの設定（63%）」、「経営戦略とマテリアリティの関連性についての開示（58%）」、「マテリアリティの特定（58%）」と回答する投資家が多い。
- 他方、企業の取組状況はプライム市場選択企業でもいずれの項目も5割に満たない。

サステナビリティに関して投資家が重要と考える事項及び企業の取組状況

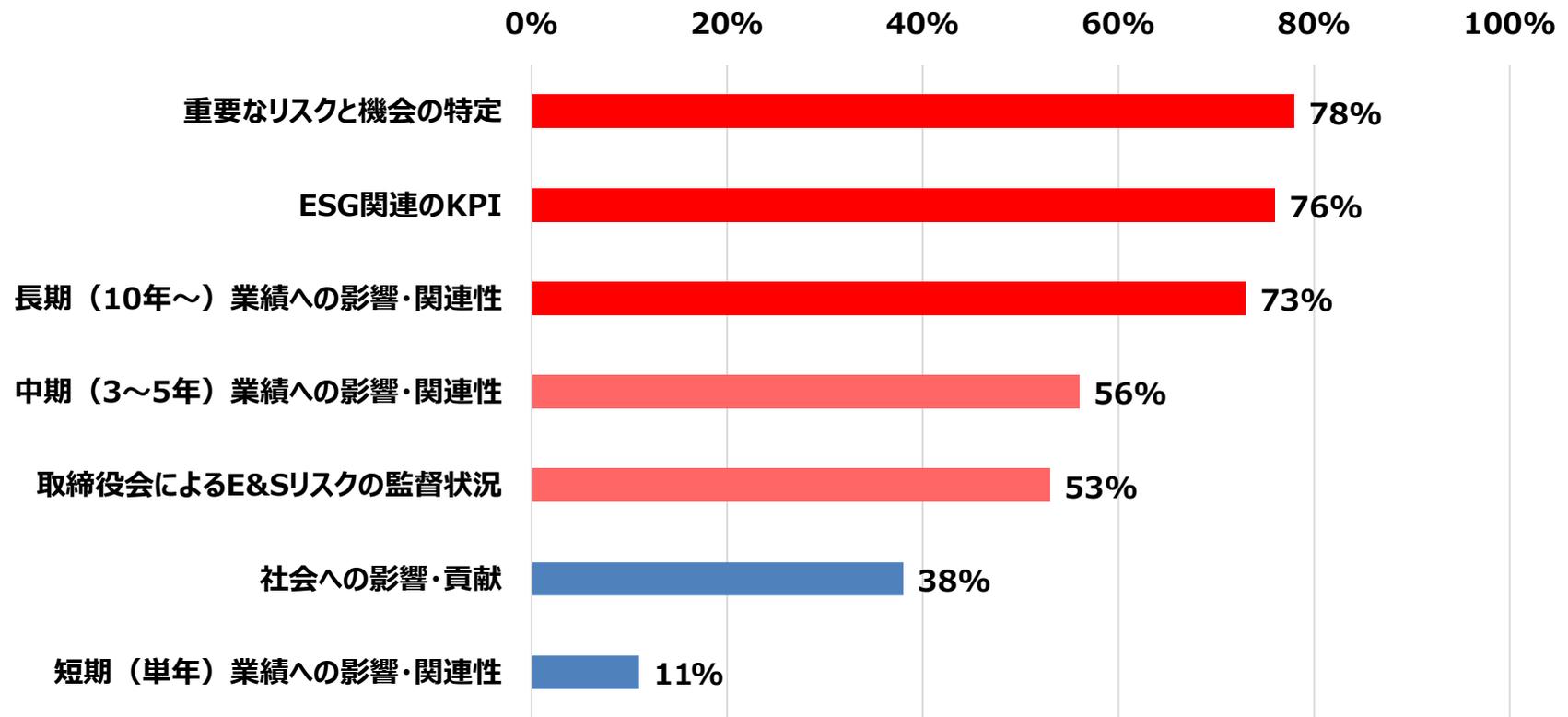


(注) 2021年7月9日から8月27日にかけて実施したアンケート調査（回答数：プライム市場選択企業982社、スタンダード市場選択企業601社、投資家45名）。
 (出所) 伊藤邦雄ほか「新市場区分への移行を踏まえたCGコード対応の現状と展望—ガバナンスサーベイ2021の結果をもとに—」（旬刊商事法務No.2290）及び当該記事で引用されている三井住友信託銀行「ガバナンスサーベイ®2021」を基に作成。

ESG開示において投資家が特に改善を求める事項

- 同調査では、ESG開示において、特に改善を求める事項として、「重要なリスクと機会の特定（78%）」や「ESG関連のKPI（76%）」、「長期（10年～）業績への影響・関連性（73%）」と回答する投資家が多い。

ESG開示において投資家が特に改善を求める事項



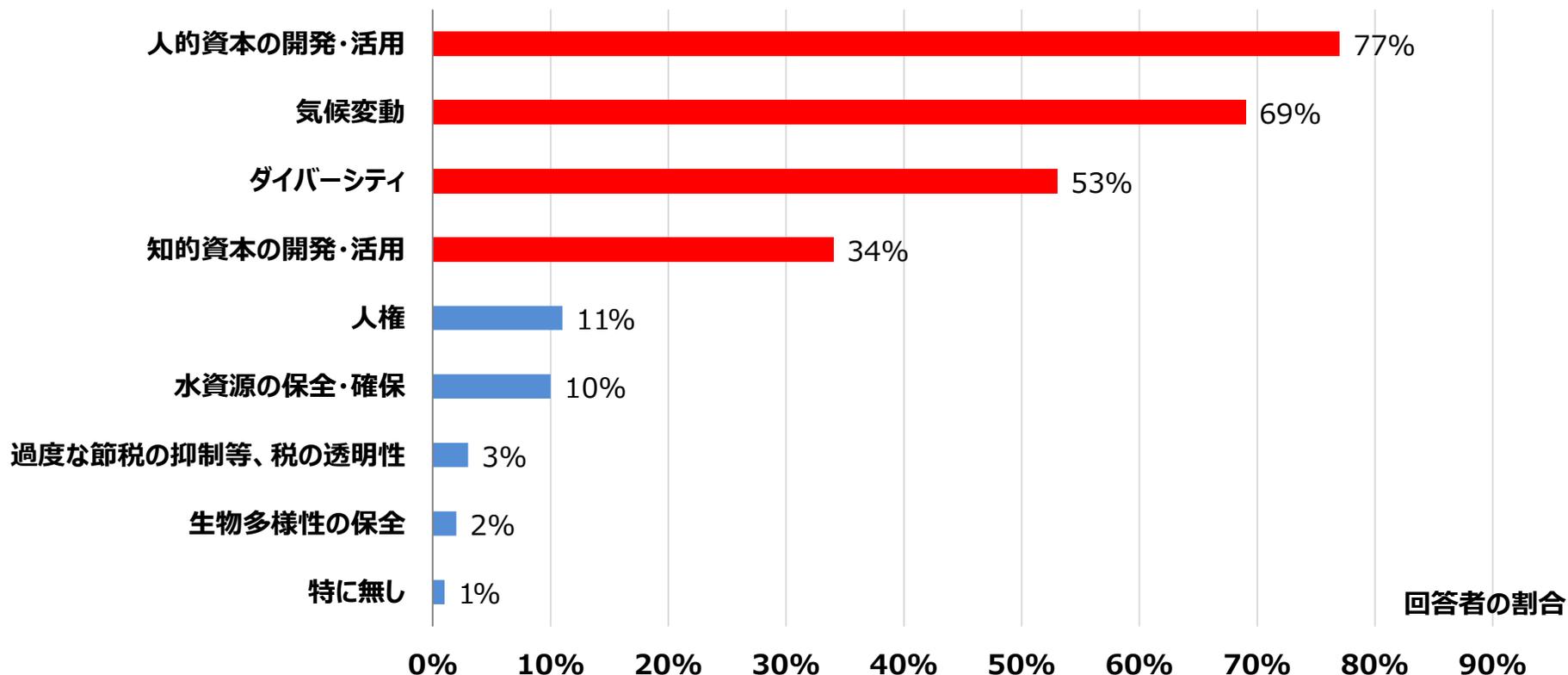
(注) 2021年7月16日から8月27日にかけて実施したアンケート調査（回答数：投資家45名）。

(出所) 伊藤邦雄ほか「新市場区分への移行を踏まえたCGコード対応の現状と展望—ガバナンスサーベイ2021の結果をもとに—」（旬刊商事法務No.2290）及び当該記事で引用されている三井住友信託銀行「ガバナンスサーベイ®2021」を基に作成。

企業が重視するサステナビリティ関連課題

- 日本の上場会社のCFOに対するアンケート調査によると、企業価値に大きな影響を与えると考えるサステナビリティ関連課題は、「人的資本の開発・活用」が77%と最も高く、「気候変動（69%）」、「ダイバーシティ（53%）」、「知的資本の開発・活用（34%）」が続く。

現在、又は将来の企業価値に大きく影響をされると思われるサステナビリティ関連課題 (複数回答)



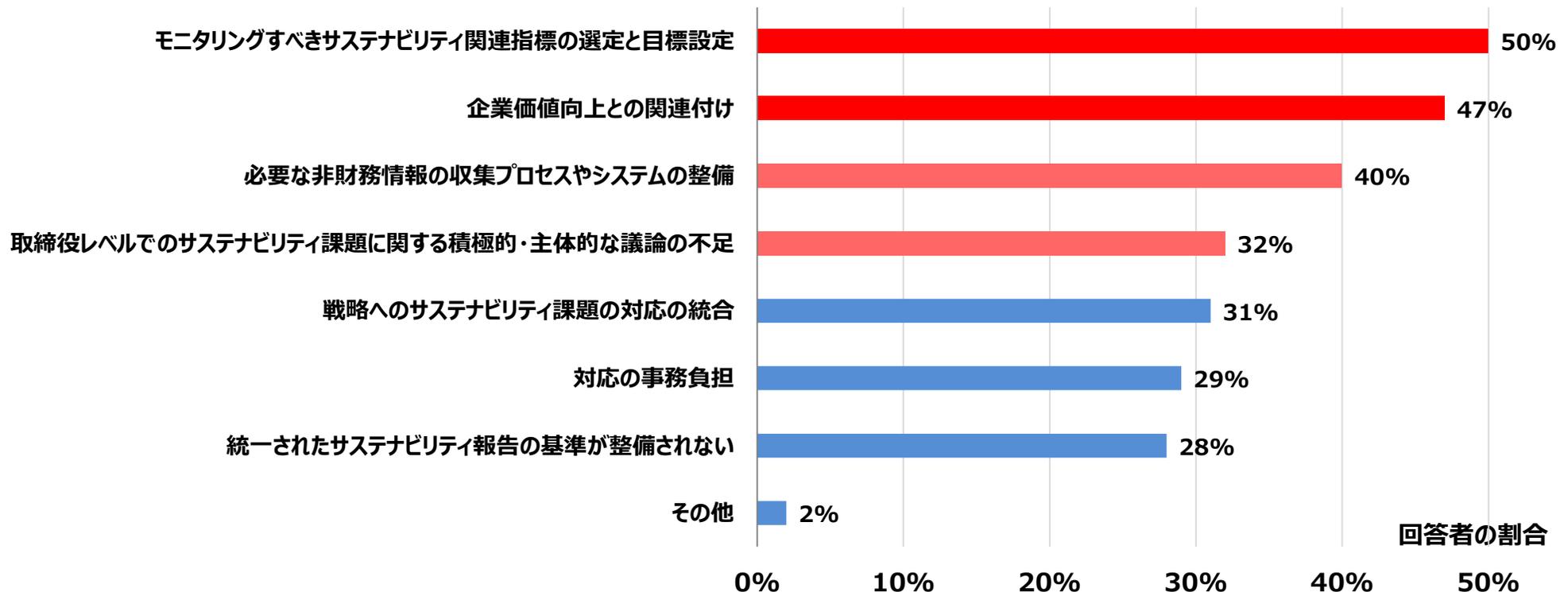
回答者の割合

(注) 日本の上場会社461社が回答。調査期間は2021年9月1日から10月8日。
(出所) KPMGジャパン「CFOサーベイ2021」を基に作成。

サステナビリティ情報報告に関する企業の課題意識

- サステナビリティ情報報告に関する課題として、「モニタリングすべき関連指標の選定と目標設定（50%）」、「企業価値向上との関連付け（47%）」、「必要な非財務情報の収集プロセスやシステムの整備（40%）」、「取締役レベルでの議論の不足（32%）」と回答する企業が多い。

サステナビリティ情報報告について財務情報と関連付けた包括的な報告を行うにあたっての課題 (複数回答)

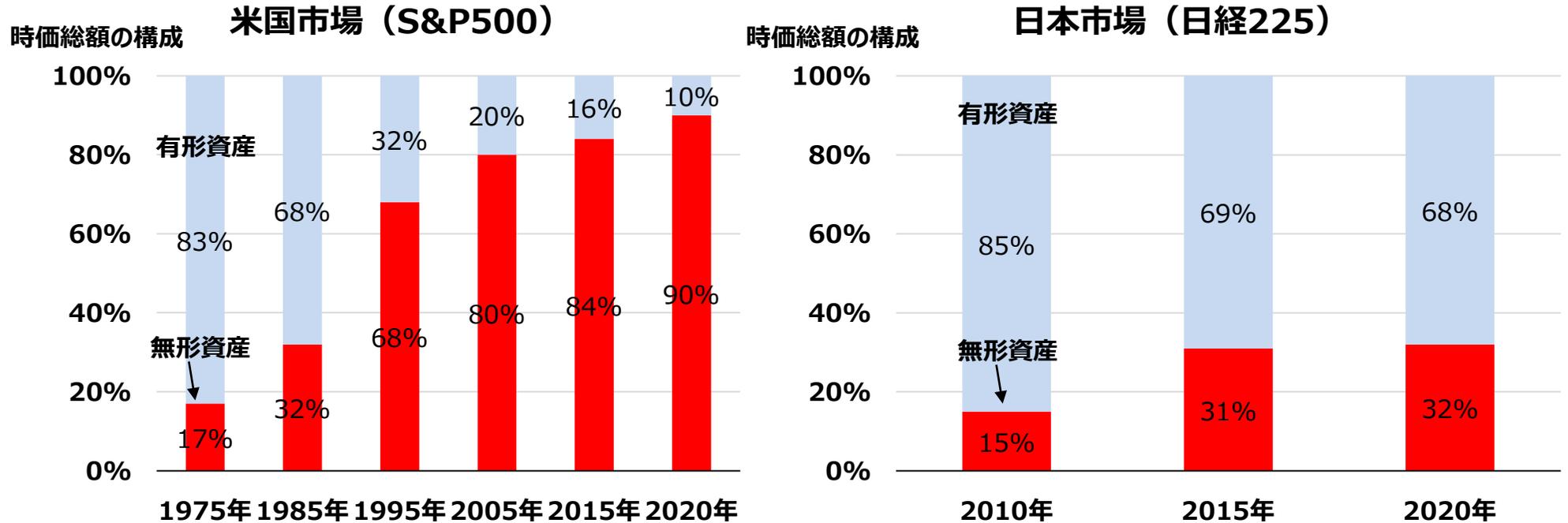


(注) 日本の上場会社461社が回答。調査期間は2021年9月1日から10月8日。
(出所) KPMGジャパン「CFOサーベイ2021」を基に作成。

企業価値評価における無形資産

- 米国市場においては、無形資産（人的資本や知的財産資本の量や質、ビジネスモデル、将来の競争力に対する期待等）に対する評価が太宗を占めるようになってきている。
- 日本市場では、依然として有形資産に対する評価の比率が高く、無形資産によるプレミアムが少ない。

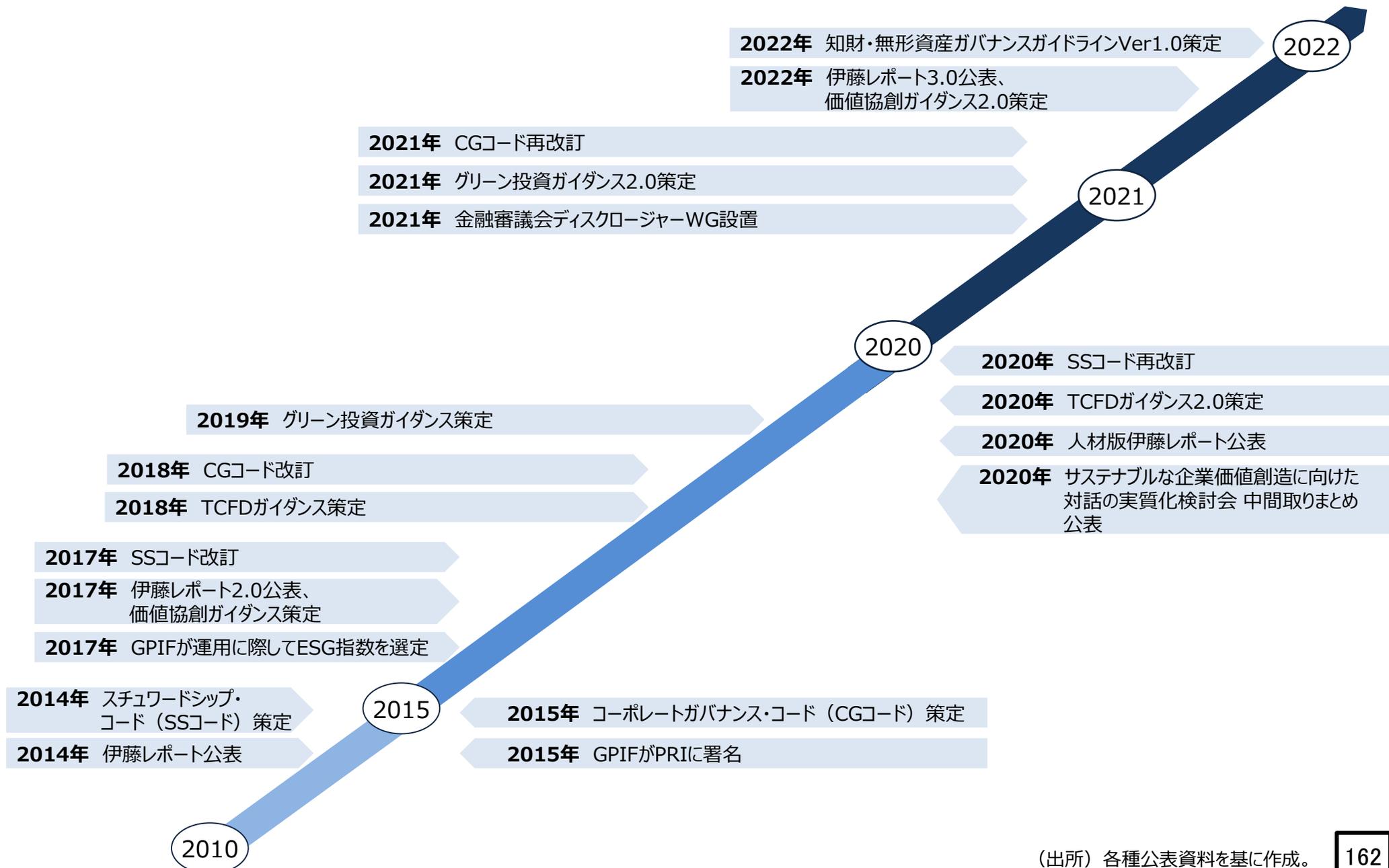
時価総額に占める無形資産の割合



(注) 時価総額 (market cap) から純有形資産 (net tangible asset value) を引いたものを純無形資産 (net intangible asset value) としている。その純無形資産を時価総額で割ることによってそのインデックスに占める無形資産を割り出している。

(出所) OCEAN TOMO 「INTANGIBLE ASSET MARKET VALUE STUDY」(2020年) を基に作成。

統合的企業報告・非財務情報開示に関する国内の潮流



伊藤レポート：非財務情報を含む統合的な報告の必要性

- 2014年に公表された「伊藤レポート」では、インベストメント・チェーン全体を見据えた施策の基礎となる課題分析と提言を実施。
- その中において、非財務情報も含めた企業の価値創造に向けたプロセスを評価するための統合的な報告の必要性を指摘。

伊藤レポート（2014年）

骨子

- 日本企業の持続的・低収益性のパラドックス（世界有数のイノベーション創出力を持ちながらも持続的・低収益）が課題
- 長期的なイノベーションに向けた積極的な企業による再投資と、それを支える中長期の視点を持つ投資家からの投資による中長期的な企業価値向上が重要
- 資本効率性を重視すべき。具体的には、資本コストを上回るROEの達成（ROE 8%）が必要
- 中長期的な企業価値向上という観点から、内部留保の配分や企業による成長投資の在り方について、投資家との質の高い対話が必要

企業報告に関連する記述（概要）

- 企業の情報開示においては、投資家が中長期的な価値創造を評価するための情報が提供されるべき
- 短期的な業績のみに偏ることなく、非財務情報も含めた企業の現状や将来の価値創造に向けたプロセスを評価するための統合的な報告が必要
- 投資家側は企業に対して本当に知りたい中長期的な非財務情報とは何かを伝え、企業側は企業戦略やリスク情報、ガバナンス等、ESG情報を資本コストや投資収益率等の財務経営指標と関連付けて伝えることで、企業側の経営リテラシーを錬磨することが重要
- 統合報告に向けた取組は、そのための有効な手段の1つ

伊藤レポート2.0：無形資産・ESGと企業価値を統合する必要性

- 2017年に公表された「伊藤レポート2.0」では、無形資産投資やESG対応を、費用やリスクとしてのみ捉えるのではなく、中長期的な企業価値向上のための「投資」として捉え、価値創造ストーリーとして説明する必要性を指摘。

伊藤レポート2.0（2017年）

骨子

- 企業による再投資では、競争優位・イノベーションの源泉となる「無形資産投資」の重要性が増大
- ESGについては、企業によるESG対応や、投資家におけるESG投資として、取組が拡大
- 人的資本や知的資本等に係る無形資産投資やESG対応が、投資家に「費用」として認識されると、企業価値向上にはつながらない
 - ⇒ 中長期的な企業価値向上のために必要な「投資」であることを、ストーリーとして説明することが必要
 - ⇒ 企業と投資家の対話の内容に関する「共通言語」として、価値協創ガイダンスを策定（次ページ）

企業報告に関連する記述（概要）

- ESG要素については、リスクとして捉えるのみならず、企業戦略として、どのように事業機会として捉え、企業価値向上につなげていくかを重視すべき
- 投資家は、非財務情報をいかに組み立てて将来の価値創造につなげるかというストーリーを重視
一方、企業においては、例えばビジネスモデルの変化と非財務情報を関連付けて開示することに、課題有り
- こうした状況を踏まえると、投資家の企業評価におけるギャップを埋め、情報開示や対話を深める「共通言語」としてのフレームワークが必要
 - こうしたフレームワークが、企業が中長期的な価値創造を考えるためのツールとして、企業の非財務情報等に関する開示の基礎となることを期待
 - また、企業に対して社会課題対応の要請が高まる中、企業としてこれらにどう向き合うかという経営の価値観を考えさせるようなフレームワークとなるべき

伊藤レポート3.0：SXに向けた自社固有の価値創造ストーリーの発信の必要性

- 2022年に公表された「伊藤レポート3.0（SX版伊藤レポート）」は、社会のサステナビリティと企業のサステナビリティを同期化させるサステナビリティ・トランスフォーメーション（SX）の実践に向けて、投資家等との対話を通じ自社固有の長期的・持続的な価値創造ストーリーを磨き上げ、積極的に発信することの重要性を指摘。

伊藤レポート3.0（2022年）

骨子

- 急激に事業環境が変化する中（サステナビリティ課題の多様化、世界経済の不確実性の高まり）、企業が長期的・持続的に成長原資を生み出す力（稼ぐ力）を向上させていくためには、サステナビリティを経営に織り込むことが不可欠
- 企業や投資家等の多様なプレイヤーが、長期経営の在り方につき建設的な対話を行い、それを磨き上げていくことを通じて、サステナビリティ・トランスフォーメーション（SX）を実践することが、これからの「稼ぎ方」の本流に
⇒ SX：社会のサステナビリティと企業のサステナビリティを「同期化」させていくこと、及びそのために必要な経営・事業変革（トランスフォーメーション）
- SXの実現に向けた経営の強化、効果的な情報開示や建設的な対話を行うためのフレームワークとして、「価値協創ガイドンス2.0」を策定

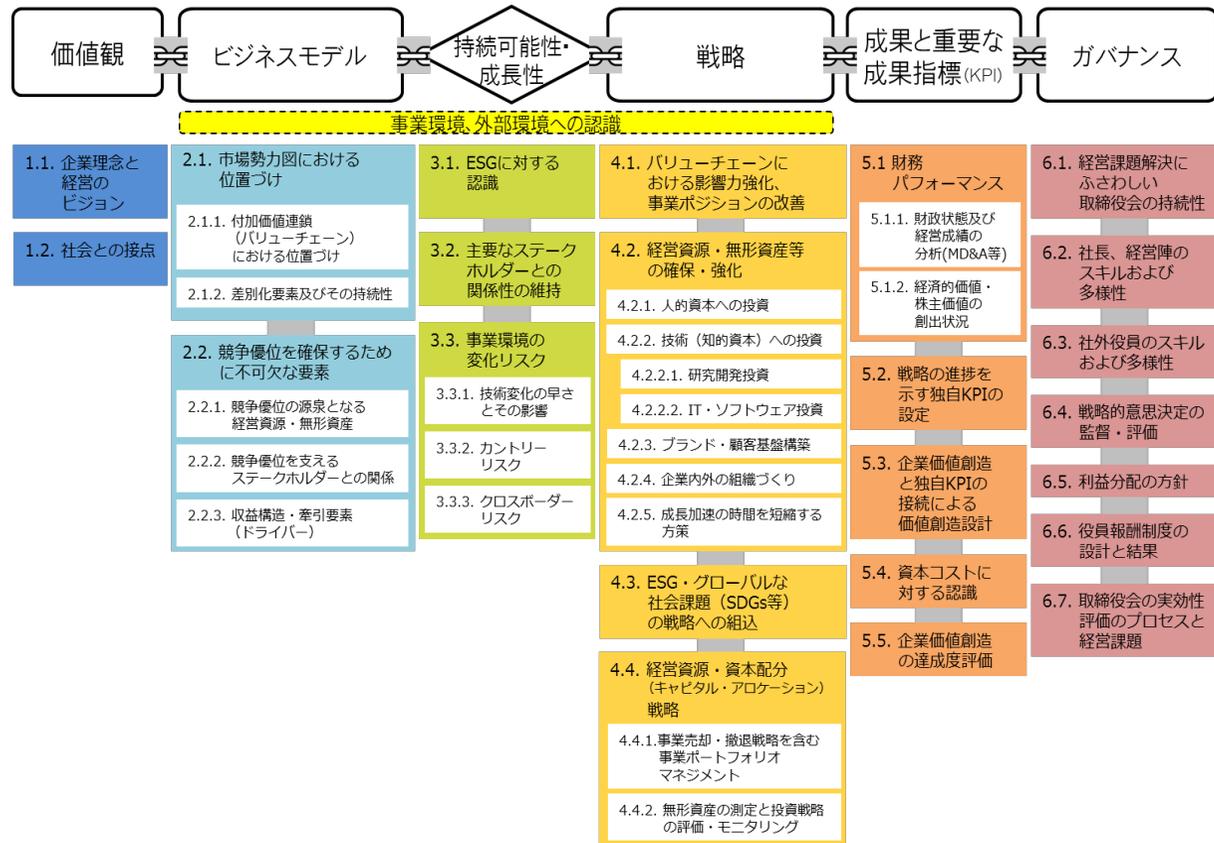
企業報告に関連する記述（概要）

- 企業は、投資家をはじめとするインベストメントチェーンに関わる多様なプレイヤーとの対話をもとに、SXの基盤となる長期的・持続的な価値創造ストーリーを協働して磨き上げていくことが重要
- 長期的な価値創造ストーリーを幅広い投資家等に向けて積極的に発信することで、グローバルな投資の呼び込みへとつなげ、長期の成長投資を加速することが重要
- その際、開示内容の定型化（ボイラープレート化）に陥ることのないよう、自社固有の価値創造ストーリーに根ざした質の高い開示をしていくことが重要

価値協創ガイダンス（2017年）

- 中長期的な企業価値向上に向けた情報開示や投資家との対話の在り方のフレームワークとして、「価値協創ガイダンス」が2017年に策定された。
- ガイダンスでは、企業の価値観、ビジネスモデル、持続可能性・成長性、戦略、成果・KPI、ガバナンスを統合的な価値創造ストーリーとして示し、中長期的な企業価値向上に向けて投資家と対話する上での考え方を提示。

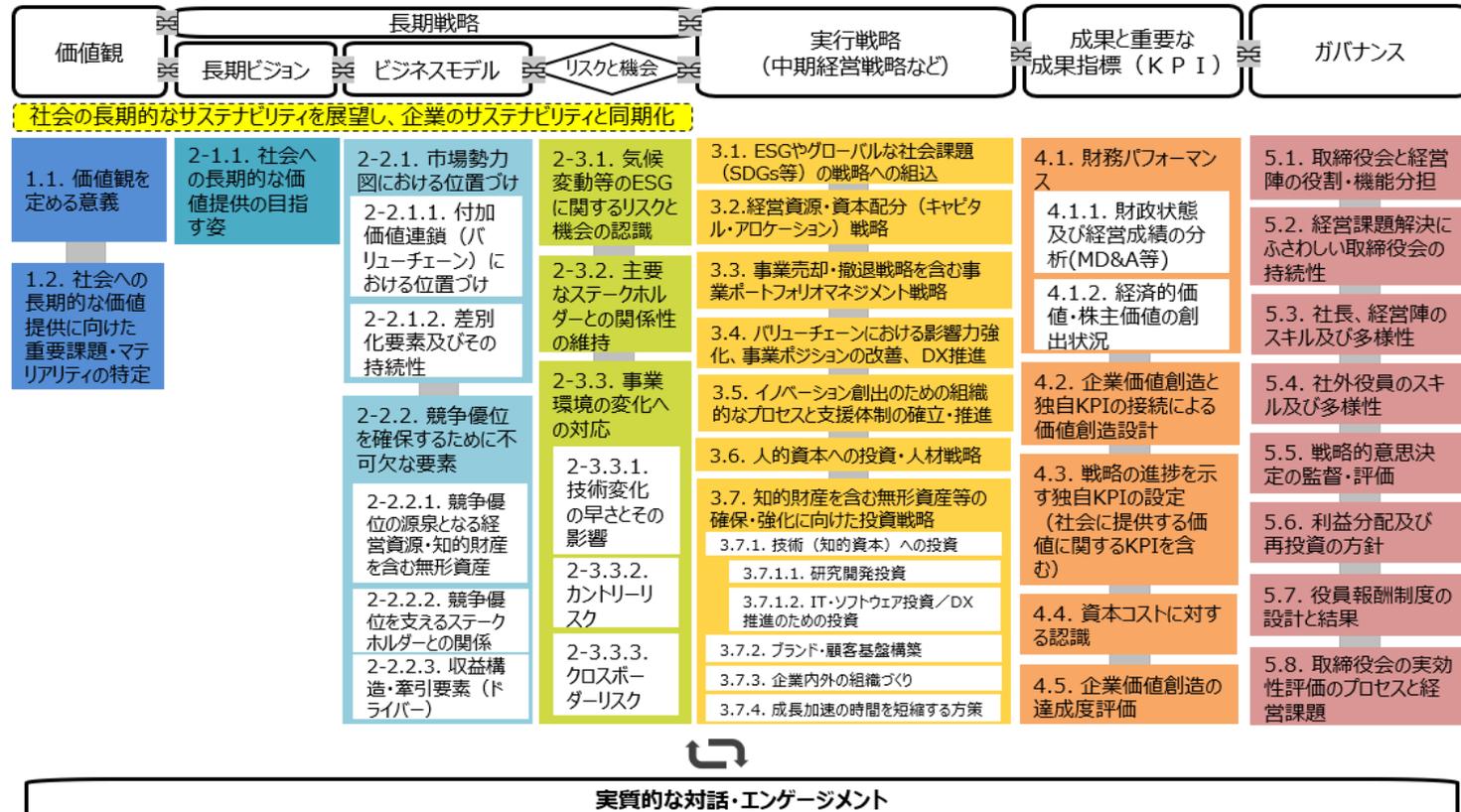
価値協創ガイダンスの全体像



価値協創ガイダンス2.0（2022年）

- 2022年8月、社会のサステナビリティ（持続可能な社会に対する要請への対応）と企業のサステナビリティ（企業の長期的・持続的に成長原資を生み出す力（稼ぐ力）の維持・強化）を同期化していく、「サステナビリティ・トランスフォーメーション（SX）」に向けた対応を織り込む観点や、国内外における無形資産やサステナビリティ関連情報開示を巡る様々な動向との整合性を確保する観点から、価値協創ガイダンスが改訂された。

価値協創ガイダンス2.0の全体像



実質的な対話・エンゲージメント

取締役会と経営陣の役割分担とコミットメントの下、投資家との対話・エンゲージメントを深め、価値創造ストーリーを磨き上げる

6.1. 対話等の原則

6.2. 対話等の内容

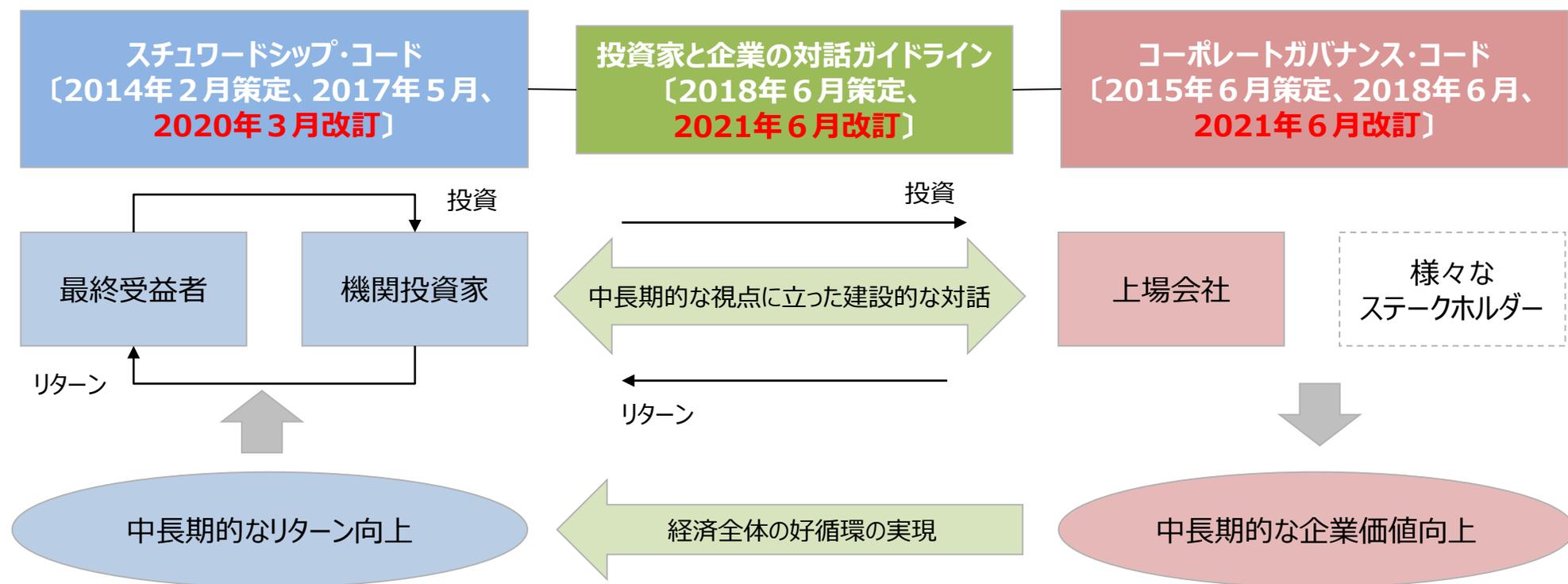
6.3. 対話等の手法

6.4. 対話等の後のアクション

スチュワードシップ・コードとコーポレートガバナンス・コード①

- 機関投資家に対する規範としてスチュワードシップ・コードが2014年に、上場会社のガバナンスの在り方の規範としてコーポレートガバナンス・コードが2015年にそれぞれ策定された。両コードは「プリンシプルベース・アプローチ」、「コンプライ・オア・エクスペイン」を特徴としている。
- 策定以降3年ごとに改訂が重ねられ、直近では、サステナビリティへの高まり等の環境変化を踏まえ、スチュワードシップ・コードは2020年3月に、コーポレートガバナンス・コードは2021年6月にそれぞれ改訂が行われた。

インベストメント・チェーンの全体像と両コードの位置づけ（イメージ）



スチュワードシップ・コードとコーポレートガバナンス・コード②

- スチュワードシップ・コードでは、2020年3月改訂において、サステナビリティの考慮等が加えられた。
- 企業には取引所規則でコーポレートガバナンス報告書が求められており、その中で「コーポレートガバナンス・コードが求める開示」が位置づけられている。2021年6月の改訂では、従来のガバナンス関連の記載に加え、中核人材の登用等における多様性の確保やサステナビリティの取組等の非財務情報の充実が求められることになった。

スチュワードシップ・コード

	内容（要約）
目的	企業の事業環境等に関する深い理解のほか運用戦略に応じたサステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）の考慮に基づく建設的な対話等を通じて、中長期的な企業価値の向上や持続的成長を促す
原則1	機関投資家は、スチュワード責任を果たすための「基本方針」を策定し、これを公表すべき
原則2	機関投資家は、顧客・受益者の利益を第一として行動するため、「利益相反」を適切に管理すべき
原則3	機関投資家は、投資先のガバナンス、企業戦略等の状況を的確に把握すべき。
原則4	機関投資家は、建設的な対話を通じて投資先企業と認識を共有し、問題の改善に努めるべき
原則5	機関投資家は、「議決権行使」の方針と行使結果を公表すべき <ul style="list-style-type: none"> ・ 議決権行使結果は、個別の投資先企業及び議案ごとに公表 ・ 形式的に議決権行使助言会社の助言等に依拠せず、自らの責任と判断の下、議決権を行使すべき
原則6	機関投資家は、顧客・受益者に対して、自らの活動について定期的に報告を行うべき
原則7	機関投資家は、投資先企業に関する深い理解に基づき、適切な対話対話と判断を行うための実力を備えるべき
原則8	機関投資家向けサービス提供者は、機関投資家がスチュワードシップ責任を果たすに当たり、適切にサービスを提供するように努めるべき

コーポレートガバナンス・コード

	開示原則の概要
原則1-4	政策保有株式
原則1-7	関連当事者間の取引
補充原則2-4①	中核人材の登用等における多様性の確保
原則2-6	企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮
原則3-1	情報開示の充実
補充原則3-1③	サステナビリティについての取組
補充原則4-1①	経営陣に対する委任の範囲
原則4-9	独立社外取締役の独立性判断基準及び資質
補充原則4-10①	指名委員会・報酬委員会の権限・役割等
補充原則4-11①	取締役会の多様性に関する考え方等
補充原則4-11②	取締役・監査役の兼任状況
補充原則4-11③	取締役会の実効性評価
補充原則4-14②	取締役・監査役に対するトレーニングの方針
原則5-1	株主との建設的な対話に関する方針

コーポレートガバナンス・コードにおける非財務情報開示の位置づけ

- 2021年に改訂されたコーポレートガバナンス・コードにおいては、多様性の確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針と実施状況やサステナビリティに関する基本的な方針等、非財務情報の開示充実が要求されることになった。

2021年6月改訂の主な内容

	内容
取締役会の機能発揮	<ul style="list-style-type: none">・ プライム市場上場会社において、独立社外取締役を3分の1以上選任（必要な場合には、過半数の選任の検討を遡る）・ 指名委員会・報酬委員会の設置（プライム市場上場会社は独立社外取締役を委員会の過半数専任）・ 経営戦略に照らして取締役会が備えるべきスキル（知識・経験・能力）と、各取締役のスキルとの対応関係の公表・ 他社での経営経験を有する経営人材の独立社外取締役への選任
企業の中核人材における多様性の確保	<ul style="list-style-type: none">・ 管理職における多様性の確保（女性・外国人・中途採用者の登用）についての考え方と測定可能な自主目標の設定・ 多様性の確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針をその実施状況と併せて公表
サステナビリティを巡る課題への取組	<ul style="list-style-type: none">・ プライム市場上場会社において、TCFD又はそれと同等の国際的枠組みに基づく気候変動開示の質と量を充実・ サステナビリティについて基本的な方針を策定し自社の取組を開示
上記以外の課題	<ul style="list-style-type: none">・ プライム市場に上場する「子会社」において、独立社外取締役を過半数選任又は利益相反管理のための委員会の設置・ プライム市場上場会社において、議決権電子行使プラットフォーム利用と英文開示の促進

コーポレートガバナンス・コードの構成

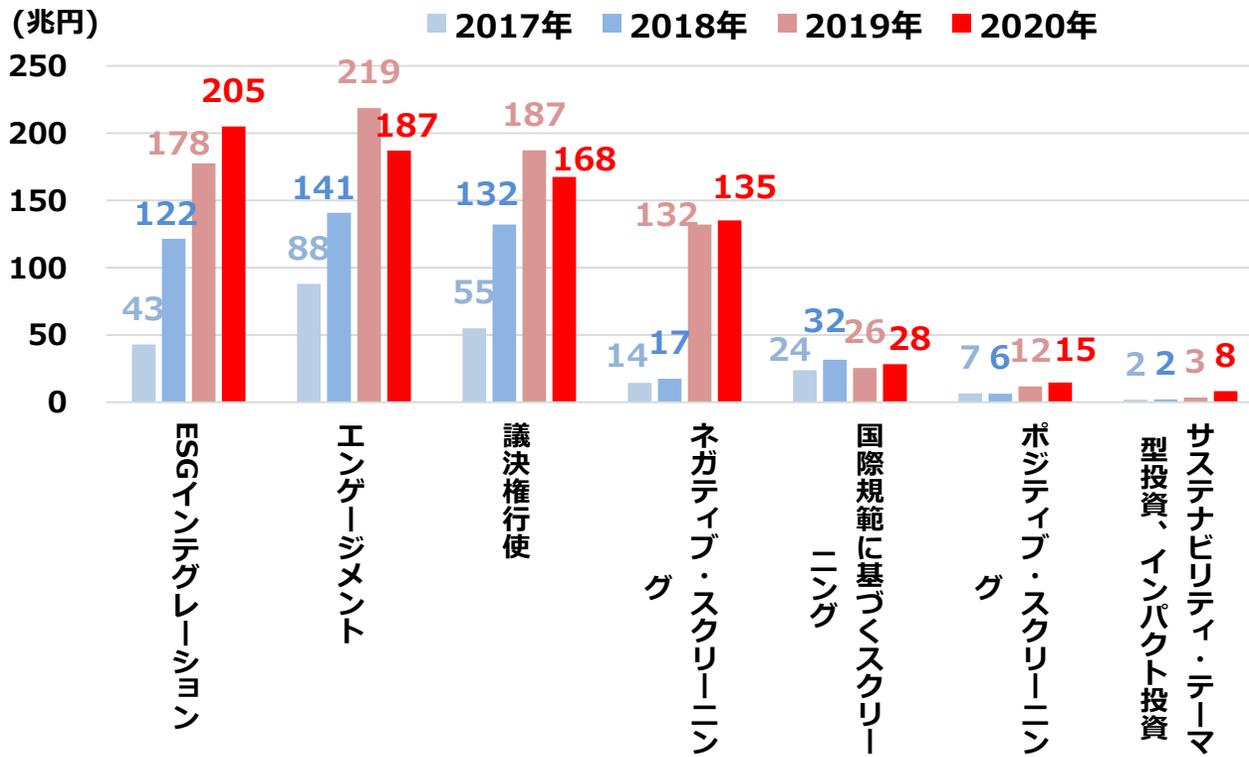
- コーポレートガバナンス・コード（以下コード）は、5つの基本原則、それに紐づく31の原則・47の補充原則の三層構造で構成される。
- コーポレートガバナンス報告書では、コードの各原則を実施しないものがある場合はその理由の開示が求められている（Comply or Explain）。

	株主の権利・平等性の確保	株主以外のステータスホルダーとの適切な協働	適切な情報開示と透明性の確保	取締役会の責務	株主との対話	
1層	「基本原則」5原則 ガバナンスの充実により実現すべき普遍的な理念・目標を示した規範					コンプライ・オア・エクスプレイン が必要な範囲 ↑ ↓ グローブ市場 ↓ スタンダード市場 プライム市場
	1	1	1	1	1	
2層	「原則」31原則 基本原則を実現するために一般的に留意・検討されるべき事項					
	7	6	2	14	2	
3層	「補充原則」47原則 上場会社各社において採用が検討されるべきベスト・プラクティス					
	11	4	5	23	4	

ESGインテグレーションの拡大

- 日本におけるESG投資に係る運用手法として、ESGインテグレーション（運用プロセスにESG要因を体系的に組み込んだ投資手法）の拡大が著しい。また、企業によるESG課題への取組について、エンゲージメントや議決権行使を通じた働きかけも拡大傾向にある。
- 同時に、特定の業種やテーマに関連する企業を投資対象から除外するネガティブ・スクリーニングも拡大傾向にある。

ESG投資に係る運用手法別残高推移



分類	概要
ESGインテグレーション	・ 財務分析にESG要素を体系的・明示的に組み入れ
エンゲージメント・議決権行使	・ ESG課題につき、株主として議決権行使等を用いて企業に対して働きかけ
ネガティブ・スクリーニング	・ 特定の業種やテーマに関連する企業を投資対象から除外
規範に基づくスクリーニング	・ ESGの国際規範に違反した企業を投資対象から除外
ポジティブ・スクリーニング	・ ESG評価が高い業種や企業を選んで投資
サステナビリティ・テーマ投資	・ サステナビリティに関するテーマや資産に対して投資
インパクト投資・コミュニティ投資	・ 環境問題や社会問題の解決を目的に投資

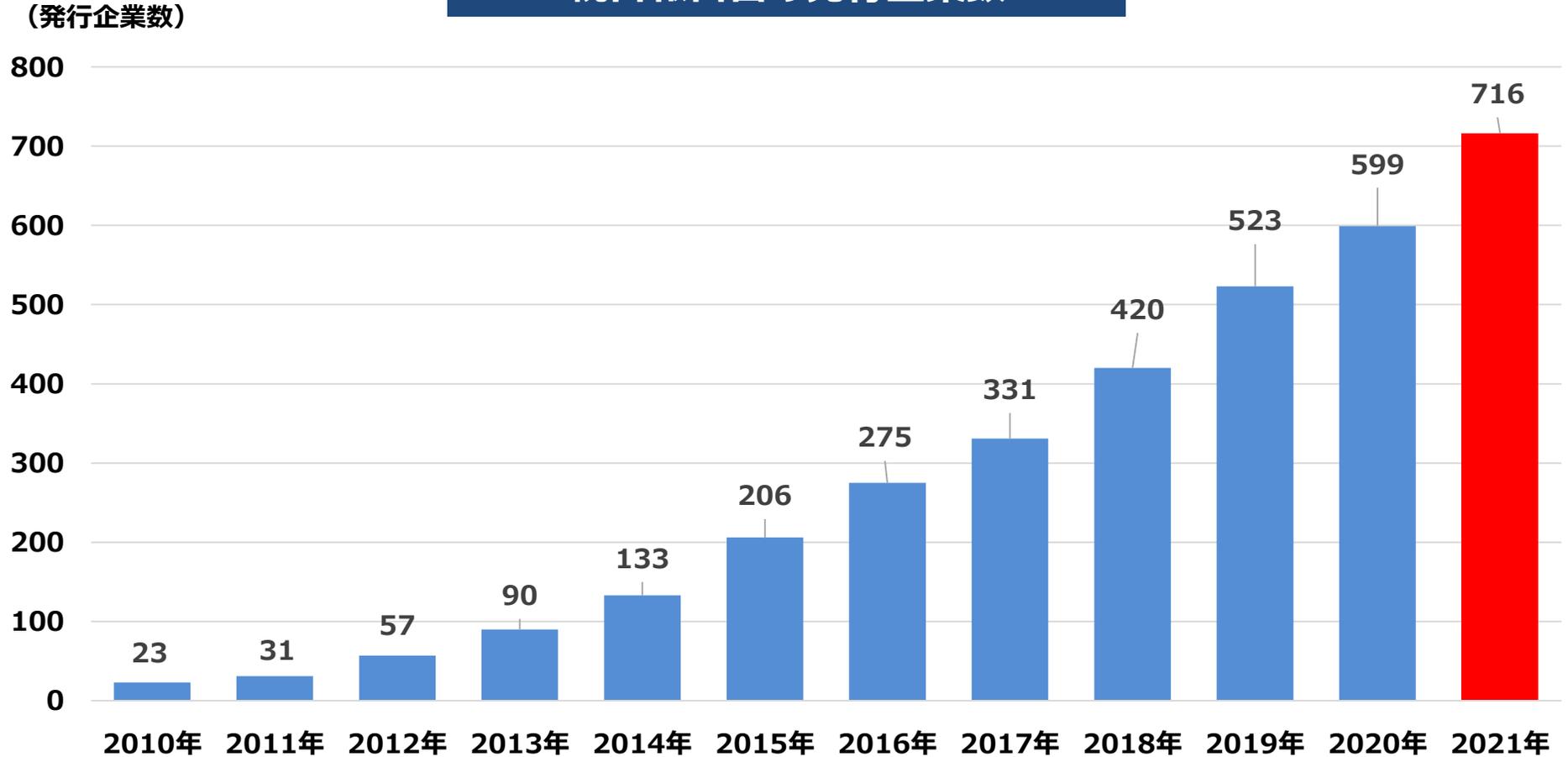
(注) ・ 複数回答可。回答者の大半が各年3月末時点の残高を回答。
 ・ 投資残高の算出にあたっては、インベストメント・マネージャーとアセット・オーナーの投資残高の重複を極力避けた計算を実施。
 ただし、運用手法については、複数回答による数値の重複があることから、資産クラス別残高の総計は、総残高と一致しない。

(出所) NPO法人 日本サステナブル投資フォーラム「日本サステナブル投資白書」(2017年・2020年)・「Global Sustainable Investment Review 2020」を基に作成。

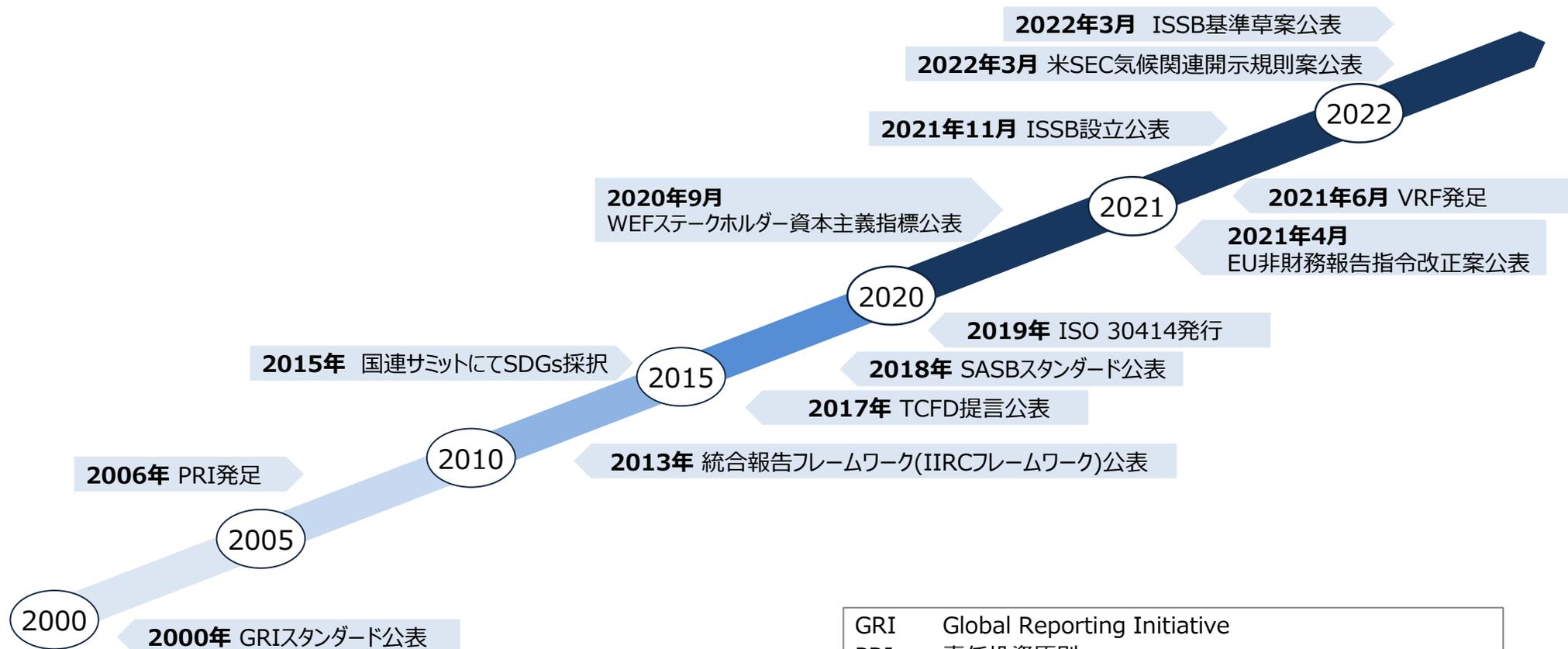
統合報告書の発行企業数

- 統合報告書を発行する日本企業の数が増加傾向にあり、2021年には700社を超えた。

統合報告書の発行企業数



ESG投資・サステナビリティ情報開示に関する国際的な潮流



GRI	Global Reporting Initiative
PRI	責任投資原則
GPIF	年金積立金管理運用独立行政法人
WEF	世界経済フォーラム
TCFD	気候関連財務情報開示タスクフォース
SASB	Sustainability Accounting Standards Board
ISSB	国際サステナビリティ基準審議会。IFRS財団に設立。
SEC	米国証券取引委員会
VRF	価値報告財団。IIRCとSASBが合併して設立。

(出所) 各種公表資料を基に作成。

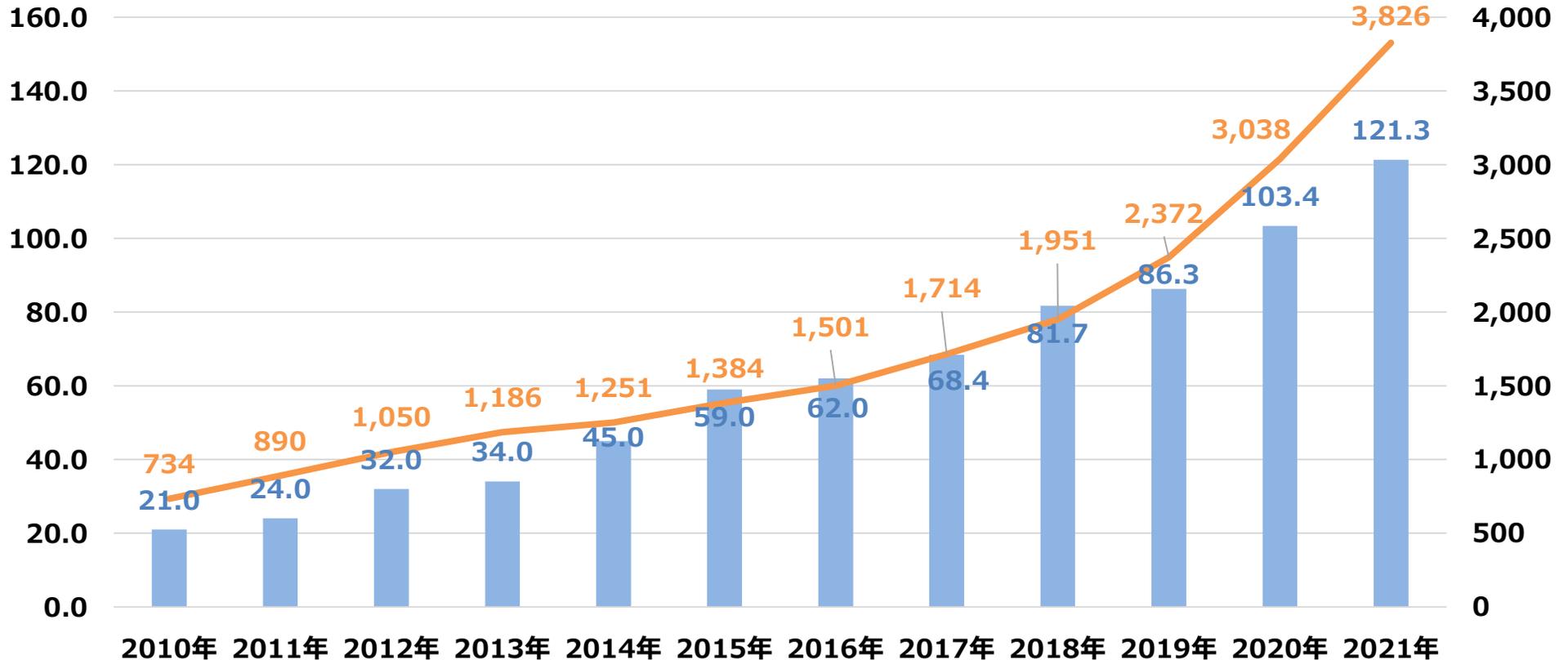
ESGを重視する機関投資家の推移

- 投資決定に当たり、ESGを重視することを宣言するPRI（Principles for Responsible Investment：責任投資原則）に署名した機関投資家は、2021年に3,826機関、運用資産残高の合計は121.3兆米ドルまで拡大。

署名機関の運用資産
残高（兆米ドル）
（棒グラフ）

PRIに署名した機関投資家数と運用資産残高の推移

署名機関数（機関）
（線グラフ）



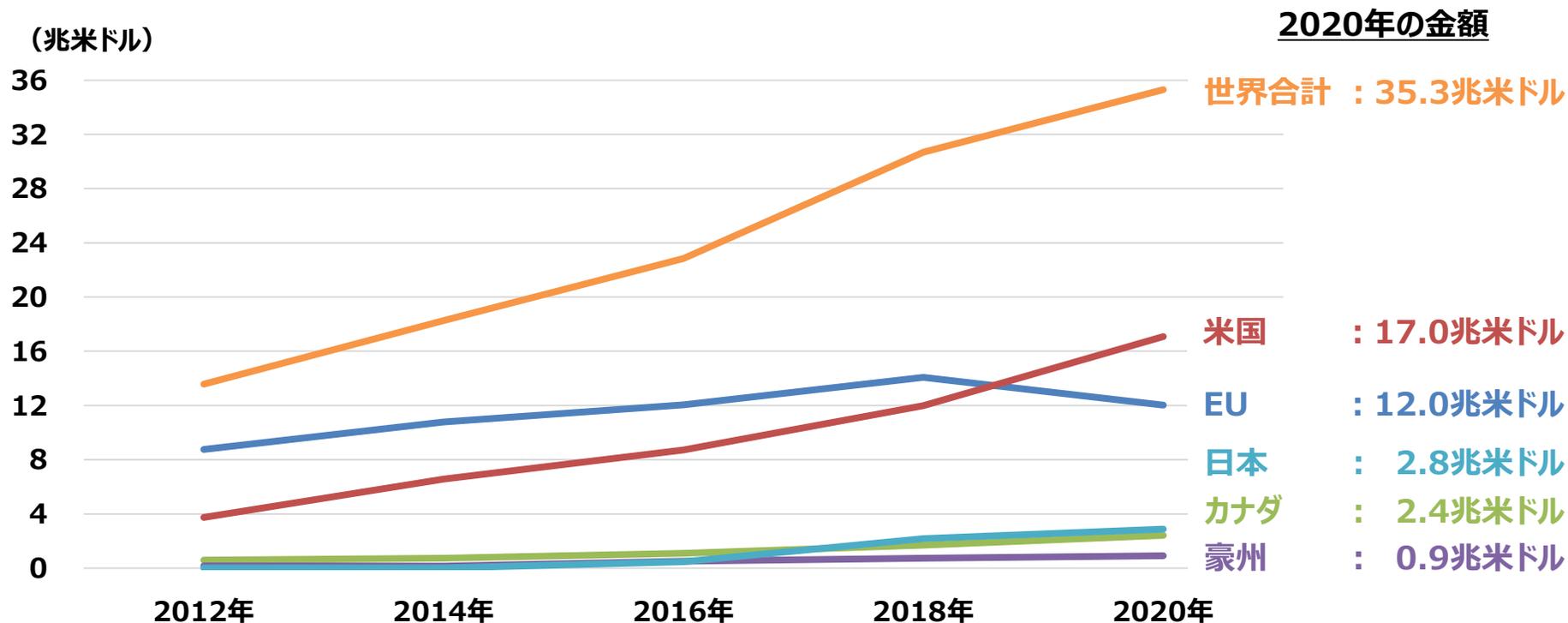
（注）PRIは、国際連合が公表した責任投資家の6原則（①投資分析と意思決定プロセスにESG課題を組み込みます、②活動的な所有者となり、所有方針と所有習慣にESG問題を組み入れます、③投資対象の企業に対してESG課題についての適切な開示を求めます、④資産運用業界において本原則が受け入れられ実行に移されるように働きかけを行います、⑤本原則を実行する際の効果を高めるために協働します、⑥本原則の実行に関する活動状況や進捗状況に関して報告します）。

（出所）Principles for Responsible Investmentウェブサイトを基に作成。

世界におけるESG投資の拡大

- ESG投資は世界的に拡大傾向にあり、2020年時点での全世界におけるESG投資額は、35.3兆米ドルに上る。

世界のESG投資残高



- (注) ・出所資料において、「ポートフォリオでの選択と運用管理で環境・社会・ガバナンス (ESG) の要因を考慮する投資手法」と定義付けられている「サステナブル投資」を、本ページでは「ESG投資」と表記
- ・<2012年> 豪州以外の国は2011年末時点の報告データを、豪州は2011年6月末時点の報告データを基に集計
 - ・<2014年> 日本以外の国は2013年末時点の報告データを、日本は2014年9月末時点の報告データを基に集計
 - ・<2016年以降> 日本以外の国は各年前年末時点の報告データを、日本は各年3月末時点の報告データを基に集計
 - ・EUと豪州では、ESG投資が減少しているように見えるが、それぞれESG投資の定義に変更がなされているため (EU: サステナビリティ基準に関する規制強化、豪州: データソースの変更等)、単純な経年比較は困難。
- (出所) GSIA (Global Sustainable Investment Alliance) 「Global Sustainable Investment Review」の2012年・2016年・2020年版を基に作成。

ESG評価機関

- ESG評価機関には、カバレッジの規模やESGインデックス発行の有無に応じて、様々な特徴を持つ多様な機関が存在。
- データの収集方法として、有価証券報告書のみならず、CSR・コーポレートガバナンス報告書や人的資本関連調査を含むアンケートなどが用いられている。

代表的なESG評価機関の概要

	S&Pグローバル	MSCI	FTSE Russell	Sustainalytics	ブルームバーグ	CDP
カバレッジ	11,500社以上	8,500社以上	約7,200社	13,000社以上	11,800社以上	約13,000社
データ収集方法	<ul style="list-style-type: none"> ・独自アンケート及び公表情報 ・調査内容は「一般的な内容」と「業界固有の内容」に大別 <ul style="list-style-type: none"> - 前者：コーポレートガバナンス、人的資本開発、リスク及び危機管理等 - 後者：ESGの課題や傾向に焦点を当てた業界固有のリスク及び機会に関するもの 	<ul style="list-style-type: none"> ・公開情報 ・企業からのフィードバック等 	<ul style="list-style-type: none"> ・公開情報 ・企業からのフィードバック等 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業による公表情報 ・ステークホルダーの公表情報 ・企業からのフィードバック ・各種レビュー等 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の年次報告書 ・有価証券報告書 ・CSR報告書 ・コーポレートガバナンス関連の報告書 ・ウェブサイト等 	<ul style="list-style-type: none"> ・独自アンケート - 調査内容：ガバナンス、リスクと機会、事業戦略、目標と実績、排出量データ等
評価	スコア (0~100)	7段階 (CCC~AAA)	スコア (0~5)	リスクレベルを数値化 5段階評価	スコア (0~100)	8段階 (D~A)
ESGインデックス	○	○	○	○	×	×
評価の概要	対象企業を61業種に分け、各業種に対するサステナビリティ要因を財務マテリアリティに基づき決定したウェイトに基づく評価	業種ごとに選定する35のキーシユールに基づく評価	14のESGテーマについて、業種ごとの重み付けをして評価	業種ごとに特定されたマテリアルESGイシュー（3~10個程度）とそれらに紐付く2~10のエクスプロージャースコアを基に、それに対する管理状況の評価	ESGに関連した項目について、項目の重要度に応じてウェイトを調整するとともに、業種に応じた調整も行った上で評価	気候変動に関する取組を、情報開示、認識、マネジメント、リーダーシップの4段階で評価

(出所) 野村資本市場研究所「重要性が高まるESG評価の現状と課題」(野村サステナビリティクォーターリー2021年冬号)、各社ウェブサイト、日本取引所グループウェブサイトを基に作成。

各基準・フレームワークにおけるマテリアリティの考え方

非財務情報開示基準・フレームワークにおける「マテリアリティ」に関連する記載

基準等	主な利用者	マテリアリティに関連した記載
IASB	投資家	情報は、それを省略したり誤表示したり覆い隠したりしたときに、特定の報告企業の財務情報を提供する一般目的財務諸表の主要な利用者が当該財務諸表に基づいて行う意思決定に影響を与えると合理的に予想し得る場合には、重要性がある
ISSB (公開草案ベース)	投資家	サステナビリティ関連財務情報は、その情報を省略したり誤表示したり覆い隠したりしたときに、一般目的財務報告の主要な利用者が、特定の報告企業に関する情報を提供する当該報告に基づいて行う意思決定に影響を与えることが合理的に予想される場合には、重要性がある (material)
SASB スタンダード	投資家	SASB基準設定プロセスでは、情報は、その省略、虚偽記載、又は隠蔽が、利用者が短期・中期・長期の業績及び企業価値の評価に基づいて行う投資又は貸し付けの意思決定に影響を与えることが合理的に予想される場合、財務的に重要である
国際統合報告 フレームワーク (IIRC)	投資家	統合報告書は、組織の短、中、長期の価値創造能力に実質的な影響を与える事象に関する情報を開示する
価値協創ガイダンス	投資家	企業が重要課題を特定するに当たっては、自社を取り巻く課題の優先度を判断し、重要課題を特定するための独自の尺度 (マテリアリティ) を用いて、例えば、自社を取り巻く課題の洗い出し、課題に係るリスクと事業機会の分析、課題に関連するステークホルダーへの影響分析、有識者へのヒアリングを行うことなどが考えられる。その際、株主、社員、取引先、地域社会等の様々なステークホルダーとの関係性〔2-2.2.2.〕、国際的な共通の社会課題として特定されている「持続可能な開発目標 (SDGs)」等を視野に入れた国際社会における受容性を踏まえて考えていくことも有益である
GRI スタンダード	マルチ・ステーク ホルダー	マテリアル・トピックとは、人権への影響を含む、経済、環境、人へ組織が及ぼす最も重大な影響を反映した事項
WEF	マルチ・ステーク ホルダー	本プロジェクトでは、「マテリアル」という語を、重要で関連性が高く、長期的価値創造にとって重要な情報、という意味で使用我々の視点では、推奨される指標は、財務的影響だけでなく「まだ財務的ではない」情報も反映している、というもの。「まだ財務的ではない」情報とは、短期的には厳密な意味ではマテリアルではないかもしれないが、社会と地球にとってはマテリアルで、中長期的には財務業績にとってもマテリアルになる可能性がある情報。マテリアリティはダイナミックな概念で、かつては社会的価値に関してのみ関連性があるように思われた情報でも、急速に財務的にマテリアルになることもあり得る

(出所) 各基準・フレームワーク等を基に作成。ISSBは公開草案IFRS S1号「サステナビリティ関連財務情報の開示に関する全般的な要求事項」[案] (2022年3月)、SASBはConceptual Framework Exposure Draft (2020年8月)、価値協創ガイダンス2.0は経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス2.0 (価値協創ガイダンス2.0) - サステナビリティ・トランスフォーメーション (SX) 実現のための価値創造ストーリーの協創 -」 (2022年8月) を基に作成。

SASB Human Capital Projectでの検討

- Value Reporting Foundation (VRF:価値報告財団) の構成組織であるSASBは、2019年より人的資本に関する新たな基準を作成するための“Human Capital Research Project”を開始し、2020年に「人的資本とSASB基準に関する予備的フレームワーク（改訂案）」を公表。
- フレームワークの改訂案では、経済環境の変化、それによる事業環境への影響を踏まえ、人的資本に関連する5つの追加論点について取り上げている。

SASBにおける人的資本関連のサステナビリティ課題

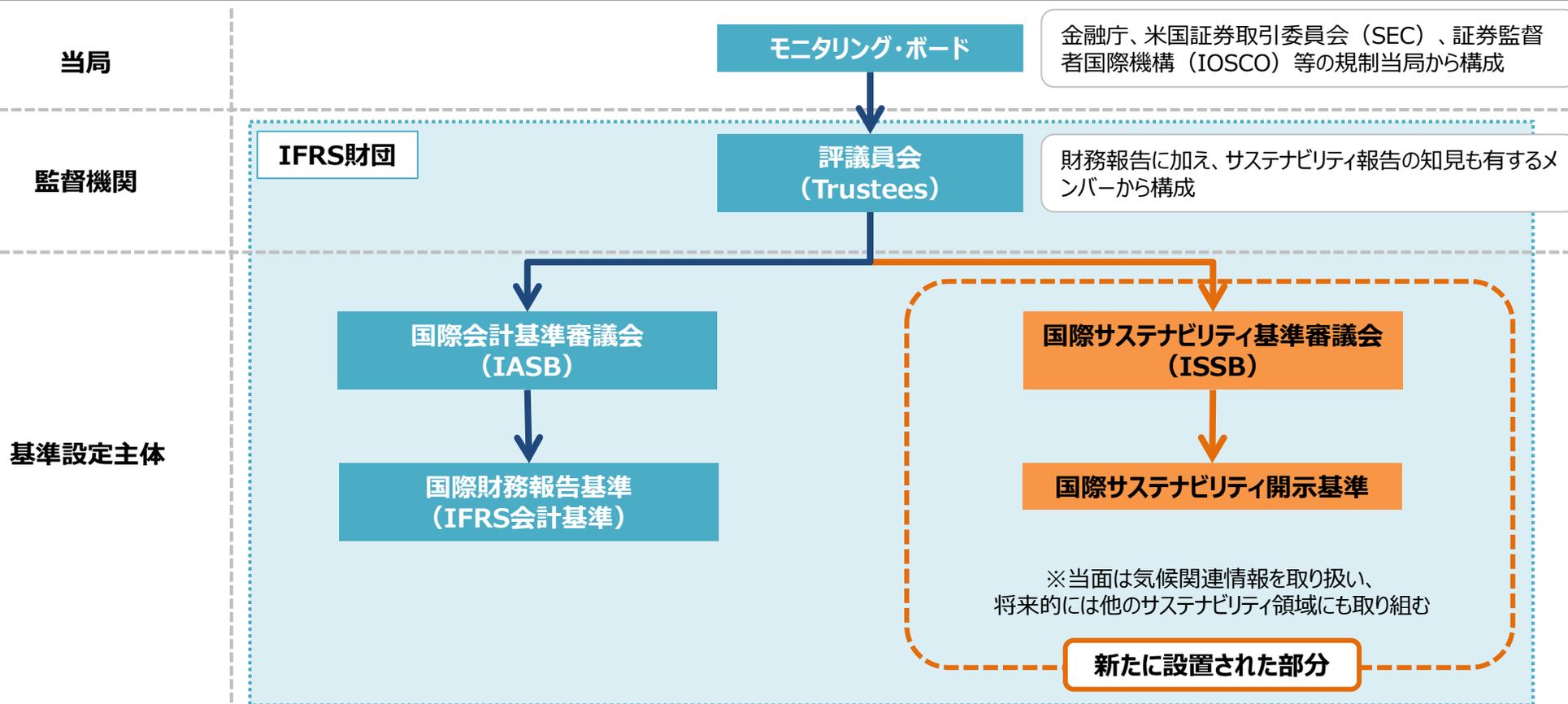
論点の背景

- マクロ経済的バリュードライバーの変容
 - バリューチェーンの国際化と、デジタル化を背景としたサービス取引の急拡大
 - 技術・自動化による価値創造活動の偏り（上流と下流への集中）の影響（専門性の重視）
 - 所得不平等の拡大（低技能vs高技能）
 - 労働力の世界的な地政学シフト（先進国の高齢化と発展途上国の若年人材に対する需要）
- （変容による）ビジネスへの影響
 - メンタルヘルスと健康安全給付
 - 雇用者・従業員間の社会契約の進化
 - 代替的労働力（非正規雇用の拡大）
 - サプライチェーンにおける労働条件（人権侵害等への関心の高まり）

SASB概念フレームワークで特定した課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 労使関係 ● 公正な労働慣行 ● ダイバーシティと包摂 ● 従業員の安全衛生と幸福 ● 報酬と給付 ● 採用・開発定着
人的資本とSASB基準に関する予備的フレームワーク（改訂案）で取り上げている論点	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員のメンタルヘルス・健康給付 ● 職場風土 ● 従業員への投資 ● 代替的労働力 ● サプライチェーンにおける労働条件

IFRS財団の動向：ISSBの設立

- IFRS財団は2021年11月に、国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）を設立するとともに、気候変動基準を策定するためのプロトタイプ（基準の原型）を公表。
- さらに、2022年3月31日には全般的な要求事項、気候関連開示に関する基準の公開草案を公表。
- 今後、気候変動以外の分野も含めて、投資家の判断に重要な情報にフォーカスした開示基準の設定を進めていく方針を示している。



欧州の動向：企業サステナビリティ報告指令（CSRD）

- 欧州委員会は、2021年4月、現行の非財務報告指令（NFRD）の改正案として、企業サステナビリティ報告指令（CSRD）案を公表。あわせて、開示要件の詳細は欧州財務報告諮問グループ（EFRAG）が今後策定する欧州サステナビリティ報告基準に基づく旨を提案。
- 上記提案を受け、4月末にEFRAGより欧州サステナビリティ報告基準の基準案が公表され、8月8日を期限とするパブリックコメントが実施されている。

CSRD案の概要（2021年4月）

対象企業	• 全ての大企業、及び上場会社（零細企業を除く）
開示事項	• ダブルマテリアリティの考え方に基づく情報 （企業がサステナビリティ事項に与える影響と、サステナビリティ事項が企業に与える影響） • 無形資産に関する情報 • 開示情報を特定するプロセスに関する情報
保証	• 限定的保証から開始し、徐々に厳格化するアプローチ

欧州サステナビリティ報告基準（人的資本関係）

- 戦略・ガバナンス・インパクト・リスク・機会
- **セクター横断的基準**
- セクター別基準
- 表示基準
- 概念ガイドライン

- 気候（E）
- **社会（S）**
- ガバナンス（G）

- 自社の従業員（一般）
- 自社の従業員（労働環境）
- 自社の従業員（公平な機会）
- 自社の従業員（その他労働関連の権利）
- バリューチェーンにおける労働者
- 影響を受けるコミュニティ
- 消費者・エンドユーザー

米国の動向①:人的資本に関する開示規制の導入

- 2020年8月、米国証券取引委員会（SEC）はRegulation S-K（非財務情報に関する規則）を改正し、上場会社に対して人的資本に関する開示を新たに義務付け、11月から適用開始。
- 従来から定めがあった従業員数の開示に加え、企業のビジネスを理解するために重要な範囲において、人的資本に関する説明、企業が事業の運営において重視する人的資本に関する施策・目的の開示を求めている。
- 一方で、人的資本の管理に係る開示に含まれる指標や目的が、時間の経過や企業の事業展開地域、事業戦略により大きく変化する可能性があることを踏まえ、詳細な規定は見送られた。

Regulation S-Kの改定箇所

- 第101項(c)

(2) Discuss the information specified in paragraphs (c)(2)(i) and (ii) of this section with respect to, and to the extent material to an understanding of, the registrant's business taken as a whole, except that, if the information is material to a particular segment, you should additionally identify that segment.

(i) 省略

(ii) A description of the registrant's human capital resources, including the number of persons employed by the registrant, and any human capital measures or objectives that the registrant focuses on in managing the business (such as, depending on the nature of the registrant's business and workforce, measures or objectives that address the development, attraction and retention of personnel).

（追加部分の和訳）

- 企業の人的資本資源に関する説明（企業による雇用者数を含む）
- 企業が事業運営をする上で重視する人的資本の施策/目的（例えば、企業の事業及び従業員の性質に応じた、従業員の育成、採用及び維持に対応するための施策・目的）

米国の動向②:人的資本開示の法制化

- 2021年6月、米国の証券取引所に上場する企業に対して人的資本の情報開示を求める法案「Workforce Investment Disclosure Act of 2021」が下院を通過、同年9月には上院で公聴会が実施され、審議がされている。
- 法案は、従業員に関する情報について、長期的な成長に必要な人材への投資を実施しているかという観点から、具体的な8項目について開示を義務付ける内容。
- 各項目の開示基準についてはSECが策定するとしている。また、本法律の制定後2年以内に各項目の開示基準が策定できなかった場合には、ISO 30414を開示基準として使う旨を明記している。

開示が提案されている8項目

1. 契約形態ごとの人員数 (Workforce demographic information)
2. 定着・離職、昇格、社内公募 (Workforce stability information)
3. 構成・多様性 (Workforce composition)
4. スキル・能力 (Workforce skills and capabilities)
5. 健康・安全・ウェルビーイング (Workforce health, safety and well-being)
6. 報酬・インセンティブ (Workforce compensation and incentives)
7. 経営上必要となったポジションとその採用の状況 (Workforce recruiting and needs)
8. エンゲージメント・生産性 (Workforce engagement and productivity)