

1. 「費用としての人件費から、資産としての人的投資」への変革に向けて

- 1.1. 競争力の源泉としての無形資産：高まる人的資本の重要性
- 1.2. 「人的投資を起点とする好循環」に向けた人的資本の可視化
- 1.3. 「車の両輪」としての人的投資と可視化
- 1.4. 指針の位置付け

2. 人的資本の可視化

2.1. IR戦略の構築（資本市場との対話とエンゲージメント）

- 2.1.1. 重要事項（マテリアル・イシュー）の特定と価値創造ストーリーの構築
- 2.1.2. IR戦略の構築にあたって留意すべき事項
 - ① 内外の人事・雇用制度に関する前提の違いを踏まえたストーリーライン
 - ② 社会・環境へのインパクト（外部性）のアピール
 - ③ ESG評価（インデックス・評価機関等）への対応

2.2. 可視化

<フレームワークの活用>

2.2.1. 統合的な価値創造ストーリー構築のためのフレームワークの活用

- ① 価値協創ガイダンス
- ② IIRCフレームワーク 等

2.2.2. TCFD提言以来の「四本柱」をベースとした開示構造の採用（ガバナンス、戦略、リスクと機会、指標と目標）

<開示事項（定性的事項・指標・目標）の選択>

2.2.3. 基本的考え方

- ① 「独自性」の観点と「比較可能性」の観点
- ② 「価値向上」の観点と「リスクマネジメント」の観点

2.2.4. 開示項目の2類型

- ① 比較可能性に対する要請が強い項目の選択
- ② 自社固有の価値創造ストーリーの強化に向けた独自性のある取組み・項目の開示

3. 可視化に向けた対応

3.1. 可視化に向けた準備とステップ（例）

<戦略構築プロセス編>

- トップのコミットメント
- 取締役会・経営層レベルでの議論
- 社員との対話
- 部門間の連携 等

<把握・分析編>

- リスクと機会の分析と重要事項の特定
- インプットとアウトカム・企業価値向上とのつながりの整理
- 人的資本指標のモニター 等

<体制構築編>

- 横断的開示チームの組成
- 情報基盤の構築 等

3.2. 開示媒体への対応

3.2.1. 制度開示（有価証券報告書）における対応

3.2.2. 任意開示の戦略的活用（統合報告書、サステナビリティ・レポート、コーポレートガバナンス報告書、HP、決算説明会、投資家・アナリスト等へのアウトリーチ等）

4. 可視化を巡る国内外の潮流

4.1. 国内

- 4.1.1. 統合的な企業報告への要請/非財務情報開示の重要性の高まり
- 4.1.2. 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
- 4.1.3. 金融商品取引法に基づく有価証券報告書における非財務情報の開示強化

4.2. 国際

- 4.2.1. ESG投資の拡大
- 4.2.2. 非財務情報の開示基準を巡る国際動向（IFRS財団、SASB、GRI、欧州CSRD、米国SEC等）

4.3. 開示事項・指標参考集

指針（たたき台）

1. 「費用としての人件費から、資産としての人的投資」への変革に向けて

- 1.1. 競争力の源泉としての無形資産：高まる人的資本の重要性
- 1.2. 「人的投資を起点とする好循環」に向けた人的資本の可視化
- 1.3. 「車の両輪」としての人的投資と可視化
- 1.4. 指針の位置付け

2. 人的資本の可視化

- 2.1. IR戦略の構築（資本市場との対話とエンゲージメント）
 - 2.1.1. 重要事項（マテリアル・イシュー）の特定と価値創造ストーリーの構築
 - 2.1.2. IR戦略の構築にあたって留意すべき事項
 - ① 内外の人事・雇用制度に関する前提の違いを踏まえたストーリーライン
 - ② 社会・環境へのインパクト（外部性）のアピール
 - ③ ESG評価（インデックス・評価機関等）への対応

2.2. 可視化

＜フレームワークの活用＞

- 2.2.1. 統合的な価値創造ストーリー構築のためのフレームワークの活用
 - ① 価値協創ガイダンス
 - ② IIRCフレームワーク 等
- 2.2.2. TCFD提言以来の「四本柱」をベースとした開示構造の採用

（ガバナンス、戦略、リスクと機会、指標と目標）

＜開示事項の選択と表現＞

- 2.2.3. 基本的考え方
 - ① 「独自性」の観点と「比較可能性」の観点
 - ② 「価値向上」の観点と「リスクマネジメント」の観点
- 2.2.4. 開示項目の2類型
 - ① 比較可能性に対する要請が強い項目の選択
 - ② 自社固有の価値創造ストーリーの強化に向けた独自性のある取組み・項目の開示

3. 可視化に向けた対応

3.1. 可視化に向けた準備とステップ（例）

＜戦略構築プロセス編＞

- ・ トップのコミットメント
- ・ 取締役会・経営層レベルでの議論
- ・ 社員との対話
- ・ 部門間の連携 等

＜把握・分析編＞

- ・ リスクと機会の分析と重要事項の特定
- ・ インプットとアウトカム・企業価値向上とのつながりの整理
- ・ 人的資本指標のモニター 等

＜体制構築編＞

- ・ 横断的開示チームの組成
- ・ 情報基盤の構築 等

3.2. 開示媒体への対応

- 3.2.1. 制度開示（有価証券報告書）における対応
- 3.2.2. 任意開示の戦略的活用

（統合報告書、サステナビリティ・レポート、コーポレートガバナンス報告書、HP、決算説明会、投資家・アナリスト等へのアウトリーチ等）

4. 可視化を巡る国内外の潮流

4.1. 国内

- 4.1.1. 統合的な企業報告への要請/非財務情報開示の重要性の高まり
- 4.1.2. 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
- 4.1.3. 金融商品取引法に基づく有価証券報告書における非財務情報の開示強化

4.2. 国際

- 4.2.1. ESG投資の拡大
- 4.2.2. 非財務情報の開示基準を巡る国際動向

（IFRS財団、SASB、GRI、欧州CSRD、米国SEC等）

4.3. 開示事項・指標参考集

指針（たたき台）

1. 「費用としての人件費から、資産としての人的投資」への変革に向けて

- 1.1. 競争力の源泉としての無形資産：高まる人的資本の重要性
- 1.2. 「人的投資を起点とする好循環」に向けた人的資本の可視化
- 1.3. 「車の両輪」としての人的投資と可視化
- 1.4. 指針の位置付け

2. 人的資本の可視化

- 2.1. IR戦略の構築（資本市場との対話とエンゲージメント）
 - 2.1.1. 重要事項（マテリアル・イシュー）の特定と価値創造ストーリーの構築
 - 2.1.2. IR戦略の構築にあたって留意すべき事項
 - ① 内外の人事・雇用制度に関する前提の違いを踏まえたストーリーライン
 - ② 社会・環境へのインパクト（外部性）のアピール
 - ③ ESG評価（インデックス・評価機関等）への対応

2.2. 可視化

＜フレームワークの活用＞

- 2.2.1. 統合的な価値創造ストーリー構築のためのフレームワークの活用
 - ① 価値協創ガイダンス
 - ② IIRCフレームワーク 等
- 2.2.2. TCFD提言以来の「四本柱」をベースとした開示構造の採用

（ガバナンス、戦略、リスクと機会、指標と目標）

＜開示事項の選択と表現＞

- 2.2.3. 基本的考え方
 - ① 「独自性」の観点と「比較可能性」の観点
 - ② 「価値向上」の観点と「リスクマネジメント」の観点
- 2.2.4. 開示項目の2類型
 - ① 比較可能性に対する要請が強い項目の選択
 - ② 自社固有の価値創造ストーリーの強化に向けた独自性のある取組み・項目の開示

3. 可視化に向けた対応

3.1. 可視化に向けた準備とステップ（例）

＜戦略構築プロセス編＞

- ・ トップのコミットメント
- ・ 取締役会・経営層レベルでの議論
- ・ 社員との対話
- ・ 部門間の連携 等

＜把握・分析編＞

- ・ リスクと機会の分析と重要事項の特定
- ・ インプットとアウトカム・企業価値向上とのつながりの整理
- ・ 人的資本指標のモニター 等

＜体制構築編＞

- ・ 横断的開示チームの組成
- ・ 情報基盤の構築 等

3.2. 開示媒体への対応

- 3.2.1. 制度開示（有価証券報告書）における対応
- 3.2.2. 任意開示の戦略的活用

（統合報告書、サステナビリティ・レポート、コーポレートガバナンス報告書、HP、決算説明会、投資家・アナリスト等へのアウトリーチ等）

4. 可視化を巡る国内外の潮流

4.1. 国内

- 4.1.1. 統合的な企業報告への要請/非財務情報開示の重要性の高まり
- 4.1.2. 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
- 4.1.3. 金融商品取引法に基づく有価証券報告書における非財務情報の開示強化

4.2. 国際

- 4.2.1. ESG投資の拡大
- 4.2.2. 非財務情報の開示基準を巡る国際動向

（IFRS財団、SASB、GRI、欧州CSRD、米国SEC等）

4.3. 開示事項・指標参考集

1.1. 競争力の源泉としての無形資産：高まる人的資本の重要性

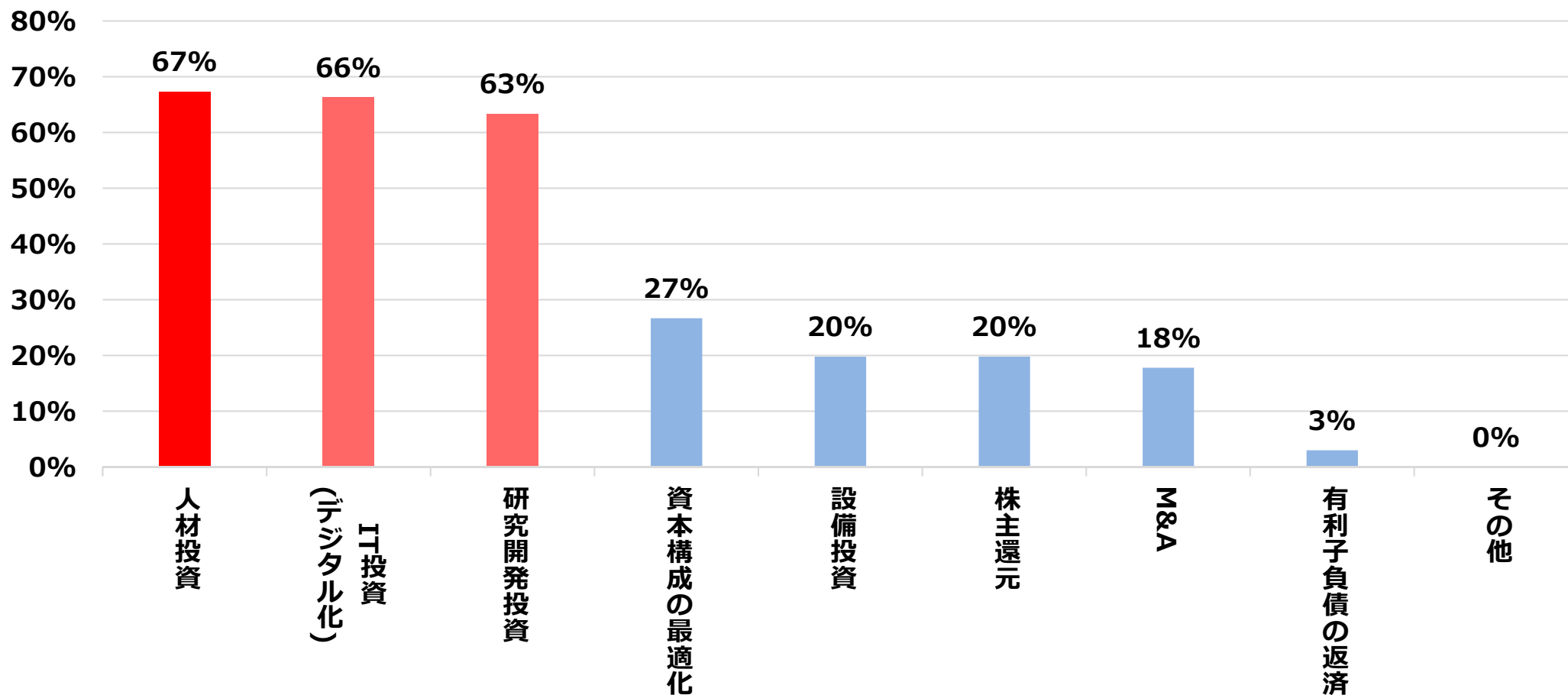
- 企業の競争力の源泉や持続的な企業価値向上の推進力が、無形資産（人的資本や知的財産資本の量や質、ビジネスモデル、将来の競争力に対する期待等）にあるとの認識が企業経営者、投資家の双方において深まっている。
- 投資家に対するアンケート調査によると、日本企業が中長期的な投資・財務戦略において重視すべきものとして「人材投資」を挙げる投資家が67%と最も高く、「IT投資（デジタル化）（66%）」、「研究開発投資（63%）」が続く。
- また、企業経営層（CFO）に対するアンケートでも、企業価値に大きな影響を与えると考えるサステナビリティ関連課題として「人的資本の開発・活用」を挙げるCFOが77%と最も高く、「気候変動（69%）」、「ダイバーシティ（53%）」、「知的資本の開発・活用（34%）」が続いている。
- 他方、別の投資家・企業双方への調査によれば、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（67%）」、「中核人材の多様性に関する指標（53%）」、「人材育成方針、社内環境整備方針（49%）」が挙げられている一方、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。人的資本に関する投資家からの開示ニーズと、企業による実際の開示状況には乖離があることが見て取れる。
- 企業経営層（CFO）に対するアンケートでは、サステナビリティ関連開示全般について、「モニタリングすべき指標や目標の設定（50%）」、「開示項目と企業価値との関連付け（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%）」などに課題感があることが示されている。
- これらの課題感は、ESG開示全般に対して投資家が改善が求めている要素（「重要なリスクと機会の特定（78%）」、「KPIの設定（76%）」、「長期（10年～）業績への影響・関連性（73%）」）とも整合している。

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



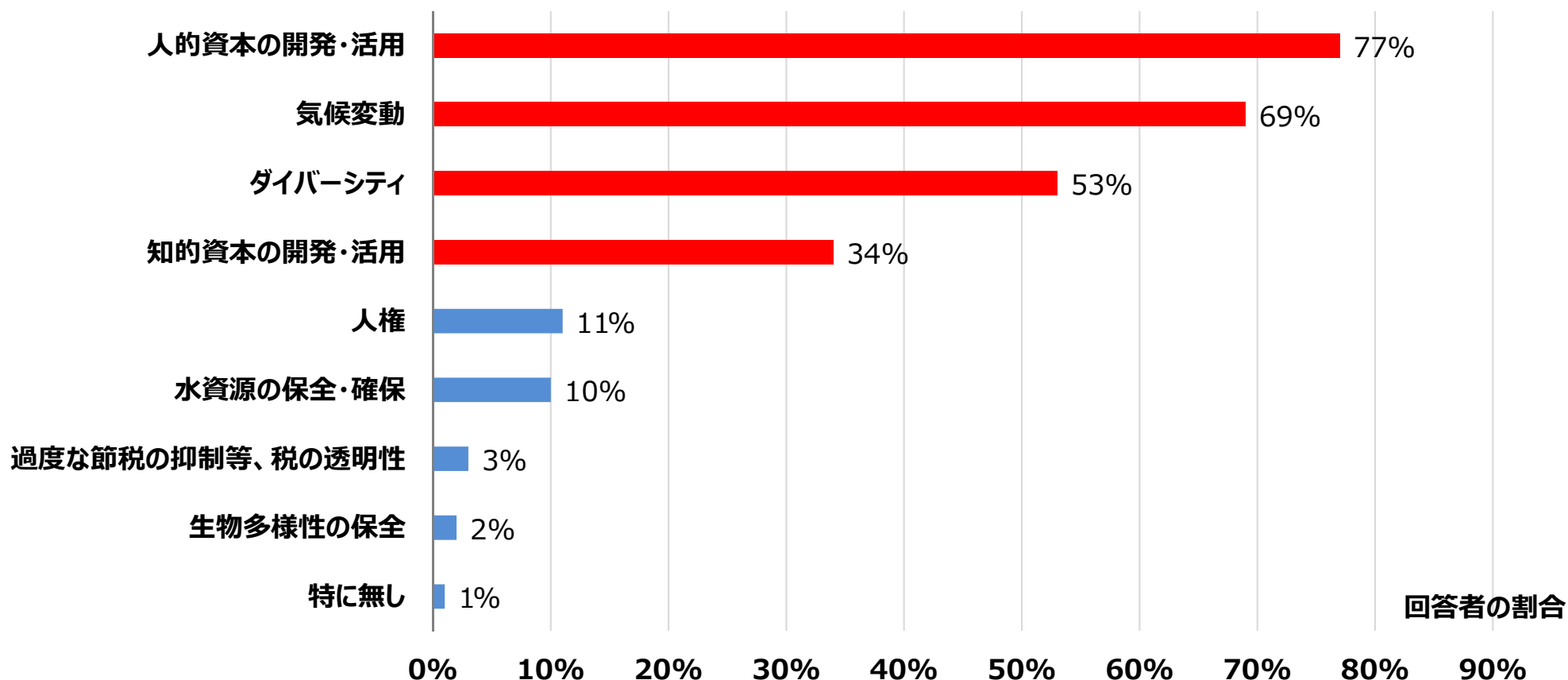
（注）「日本企業の中長期的な投資・財務戦略において、重視すべきだと考えるものをお答え下さい。（3つまで選択可）」という設問の回答を集計。回答数は101。

（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。

企業が重視するサステナビリティ関連課題

- 日本の上場企業の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、また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)



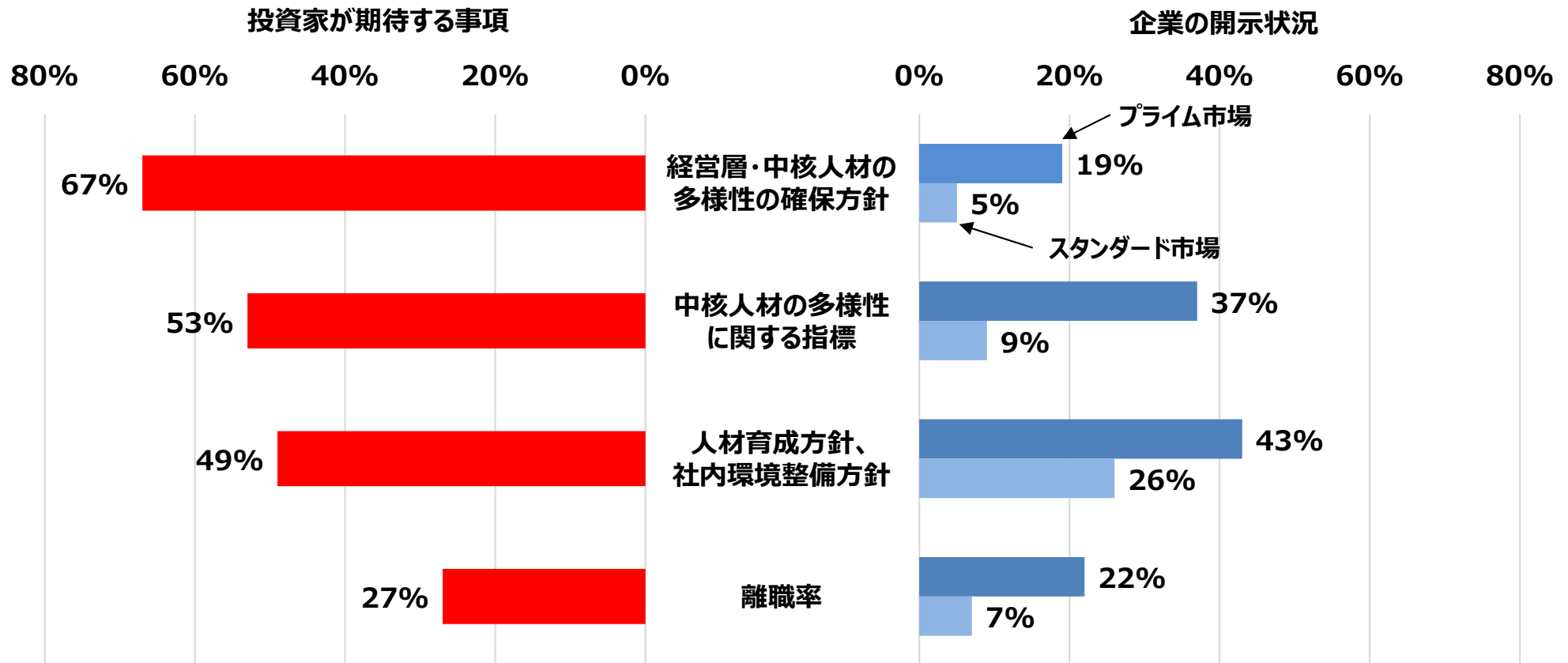
(注) 日本の上場企業461社が回答。調査期間は2021年9月1日から10月8日。

(出所) KPMGジャパン「CFOサーベイ2021」を基に作成。

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、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



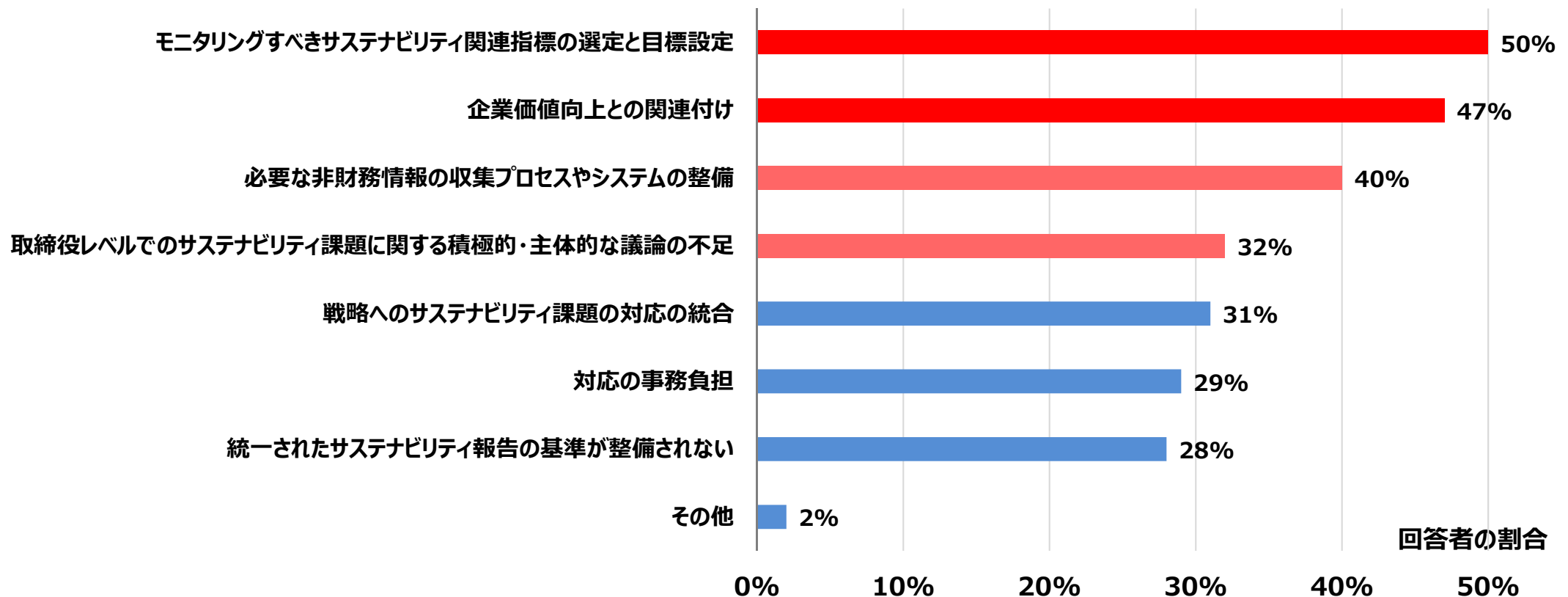
(注) 2021年7月9日から8月27日にかけて実施したアンケート調査（回答数：プライム市場選択企業982社、スタンダード市場選択企業601社、投資家45名）

(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ーガバナンスサーベイ2021の結果をもとにー」（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)

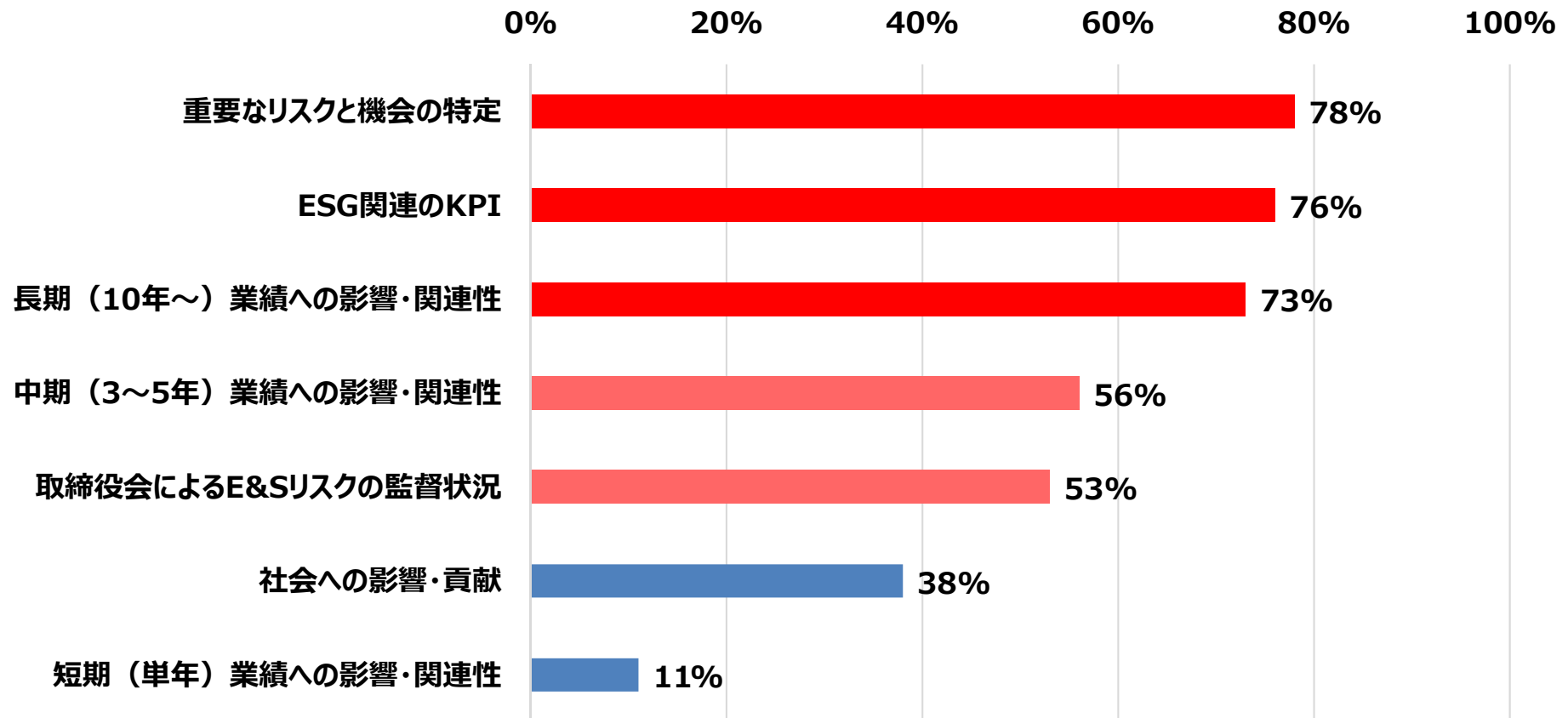


(注) 日本の上場企業461社が回答。調査期間は2021年9月1日から10月8日。
(出所) KPMGジャパン「CFOサーベイ2021」を基に作成。

ESG開示において投資家が特に改善を求める事項

- 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）

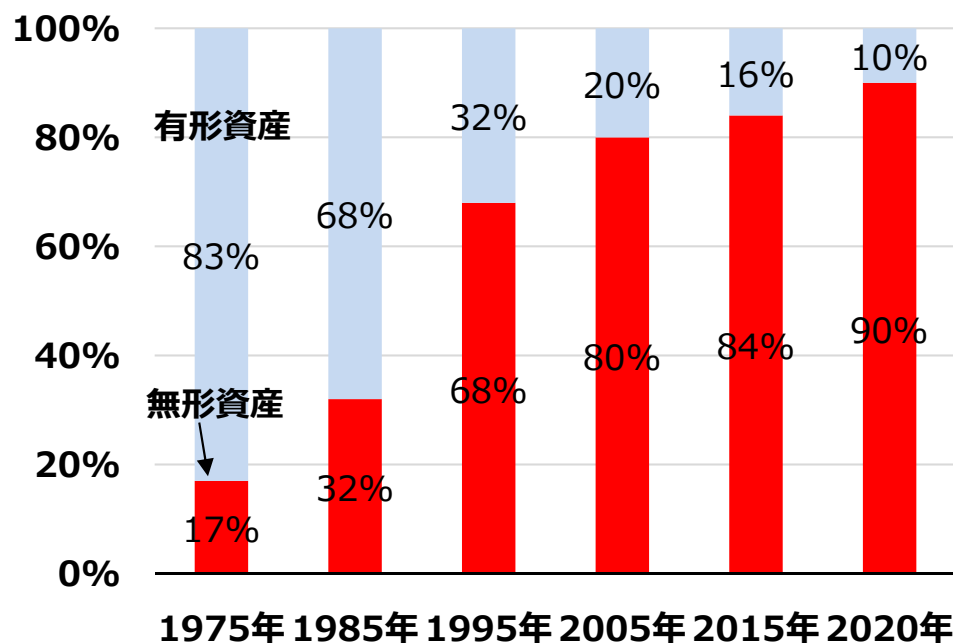
（出所）伊藤邦雄ほか「新市場区分への移行を踏まえたCGコード対応の現状と展望－ガバナンスサーベイ2021の結果をもとに－」（旬刊商事法務No.2290）及び当該記事で引用されている三井住友信託銀行「ガバナンスサーベイ®2021」を基に作成。

企業価値評価における無形資産

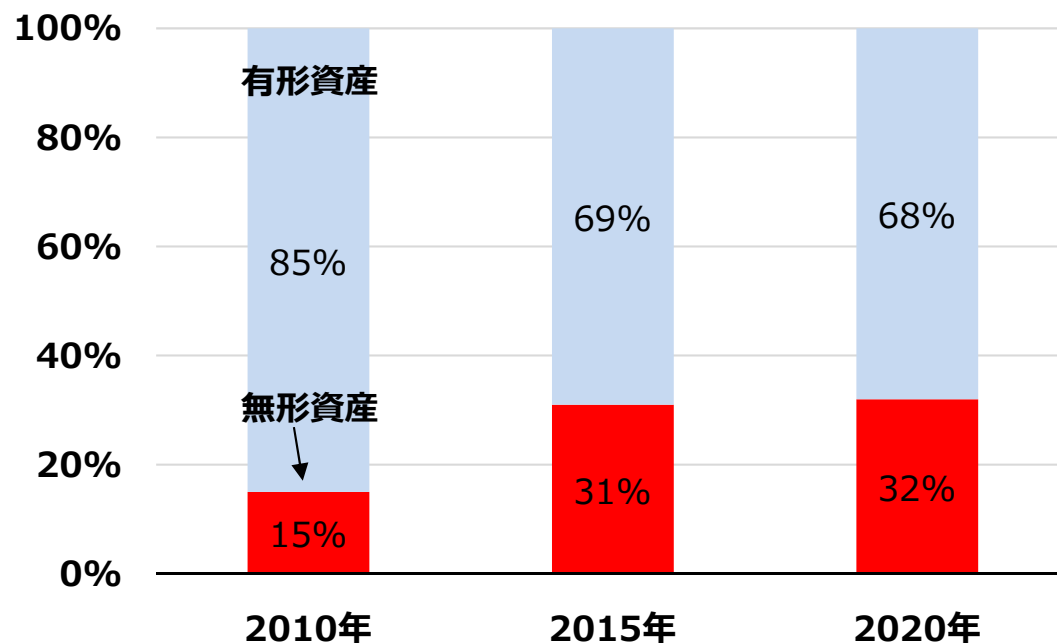
- 米国市場においては、無形資産（人的資本や知的財産資本の量や質、ビジネスモデル、将来の競争力に対する期待等）に対する評価が太宗を占めるようになってきている。
- 日本市場では、依然として有形資産に対する評価の比率が高く、無形資産によるプレミアムが少ない。

時価総額に占める無形資産の割合

時価総額の構成 米国市場（S&P500）



時価総額の構成 日本市場（日経225）

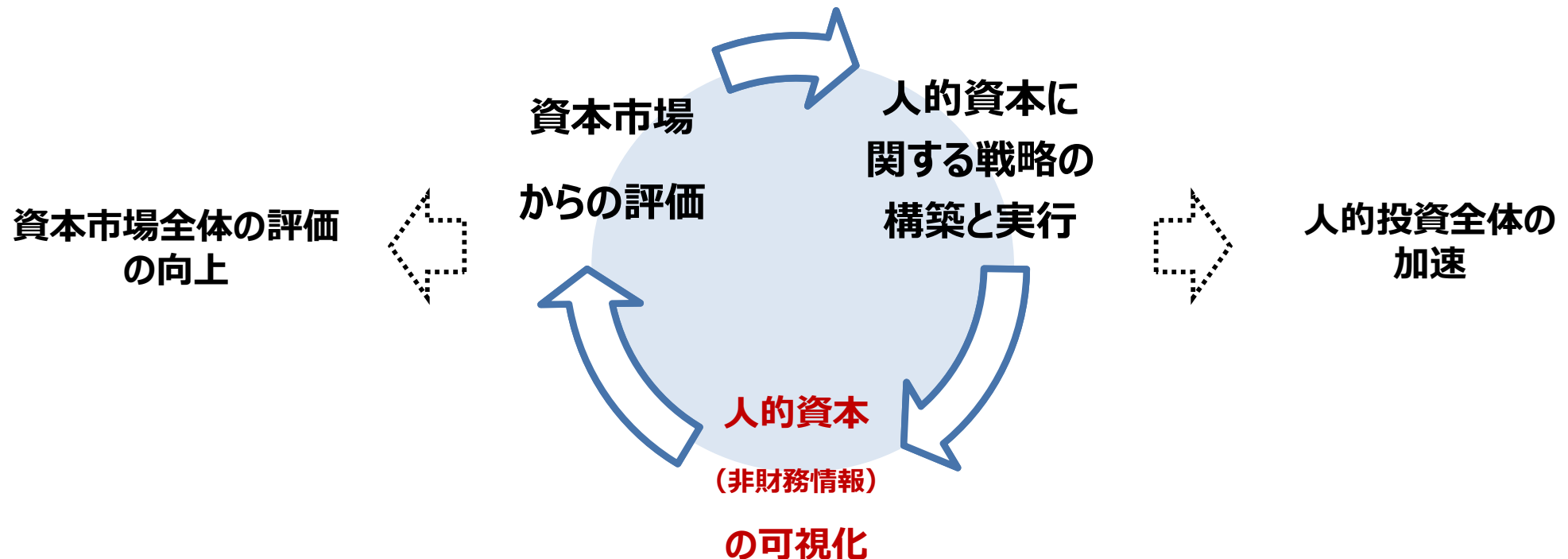


(注) 時価総額(market cap)から純有形資産(net tangible asset value)を引いたものを純無形資産 (net intangible asset value) としている。
その純無形資産を時価総額で割ることによってそのインデックスに占める無形資産を割り出している。

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

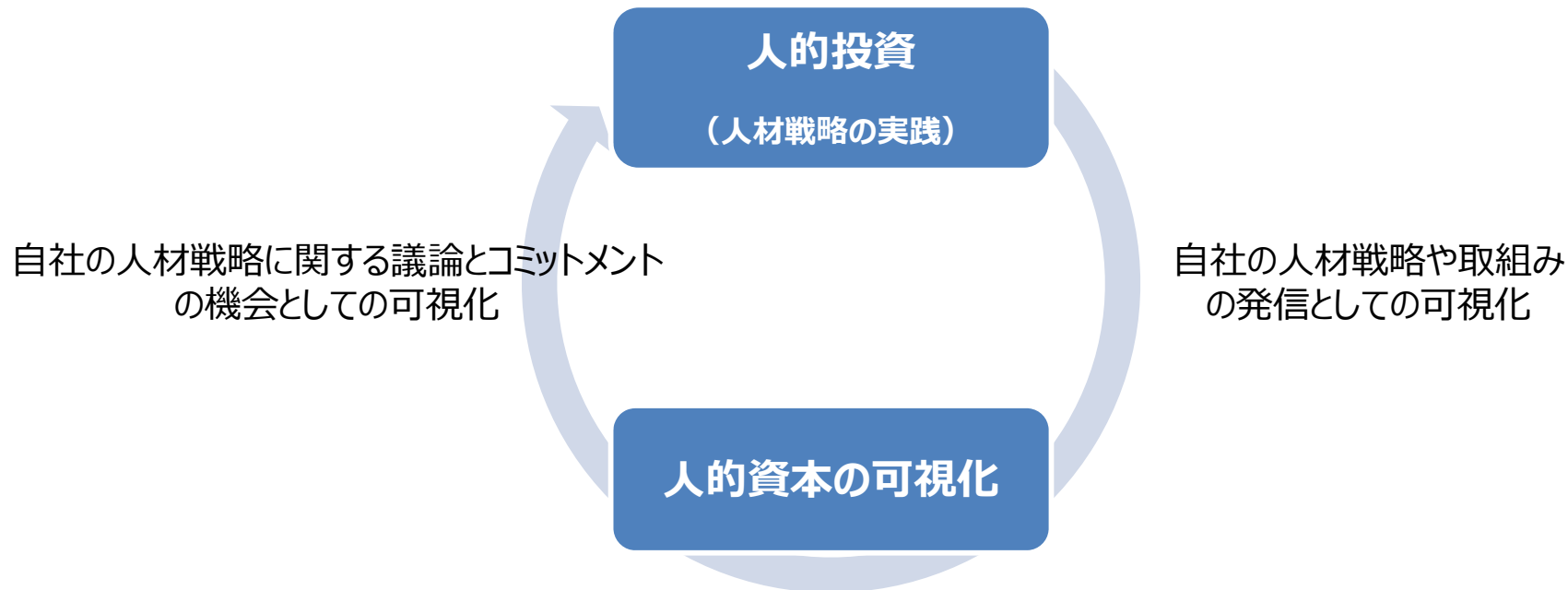
1.2. 「人的投資を起点とする好循環」に向けた人的資本の可視化

- 長期的な企業競争力の源泉や持続的な企業価値向上の推進力としての人的資本の重要性を踏まえれば、企業は、自社の人材への支出を当期費用の一部に埋没してしまう支出として捉えるのではなく、持続的な企業価値向上のための戦略的な投資と捉えることが必要である。
- 人的資本に関する戦略や取組みに対して、資本市場からポジティブな評価が得られれば、自社の経営方針や人材戦略への自信が深まり、当該経営方針や戦略の実行が後押しされ、イノベーション創出やビジネスモデルのアップデート全体が加速する。
- そのことは、自社の競争力や企業価値の向上につながるのみならず、我が国資本市場全体に対する評価の向上や、我が国における人的投資全体の加速にもつながる。
- こうした、「人的投資を起点とする好循環」を実現するためには、自社の人的投資を資本市場に対して戦略的に可視化していくことが必要となる。



1.3. 「車の両輪」としての人的投資と可視化

- ただし、人的資本について、単に関連する非財務情報を可視化するのみでは企業価値の向上にはつながらない。
- 可視化の前提には、競争優位性確保のために目指すビジネスモデルの明確化など戦略の構築や、当該戦略を実現するために求められる人材像の特定、そうした人材を獲得・育成していくための取組みの実行、取組み成果をモニタリングするための指標・目標の設定など、人的投資に係る効果的な経営戦略が存在することが前提となる。
- また、投資家から見れば、そうした戦略について、取締役会やCEO・CXOレベルでの議論やコミットメントがなされているかどうか、当該戦略の実現可能性を評価する上で重要な判断軸となる。
- 即ち、人的資本の可視化は単なる開示ではなく、「戦略の発信」、「人材戦略に関する議論とコミットメントの機会」でもあり、経営戦略と連動した人材戦略の実践とその可視化は「車の両輪」として機能することが求められる。
- その上で、可視化された情報に対する投資家からのフィードバックを通じ、経営戦略を更に磨き上げていく、一連のプロセスの一環として「可視化」を捉えていくことが必要となる。



1.4. 指針の位置付け

- 人的投資や無形資産投資については、既に国内外で様々な任意の基準やガイドラインが作成されている。
- 本指針は、特に**人的資本に関する情報開示のあり方に焦点**を当てて、**既存の基準やガイドラインの活用方法を含めた対応の方向性**について**包括的に整理した手引き**として編纂されている。
- 具体的には、「**2. 人的資本の可視化**」においては情報開示に向けた、様々なフレームワークや基準の活用方法を含めた**基本的な考え方**について、「**3. 可視化に向けた対応**」においては可視化に向けた**具体的な準備やステップの例示**について、「**4. 可視化を巡る国内外の潮流**」においては**情報開示に関する国内外の潮流に関する参考情報**を整理している。
- また、『1.3.「車の両輪」としての人的投資と可視化』において述べたように、人的投資とその可視化は一体のものとして取り組む必要がある。このうち前者、特に**人的投資及びそのための経営戦略・人事戦略のあり方に焦点を当てたレポート**としては「**人材版伊藤レポート（2020年9月）**」及び「**人材版伊藤レポート2.0（2022年5月）**」が有用であり、併せて参照することが効果的である。
- 本指針が**人的資本の可視化のための手引き**として活用され、人材投資に関する情報開示及びこれを契機とした「人的投資を起点とする好循環」が加速することが期待される。

人的資本の可視化 (本指針)

車の両輪として機能

経営戦略と連動した 人材戦略の実践

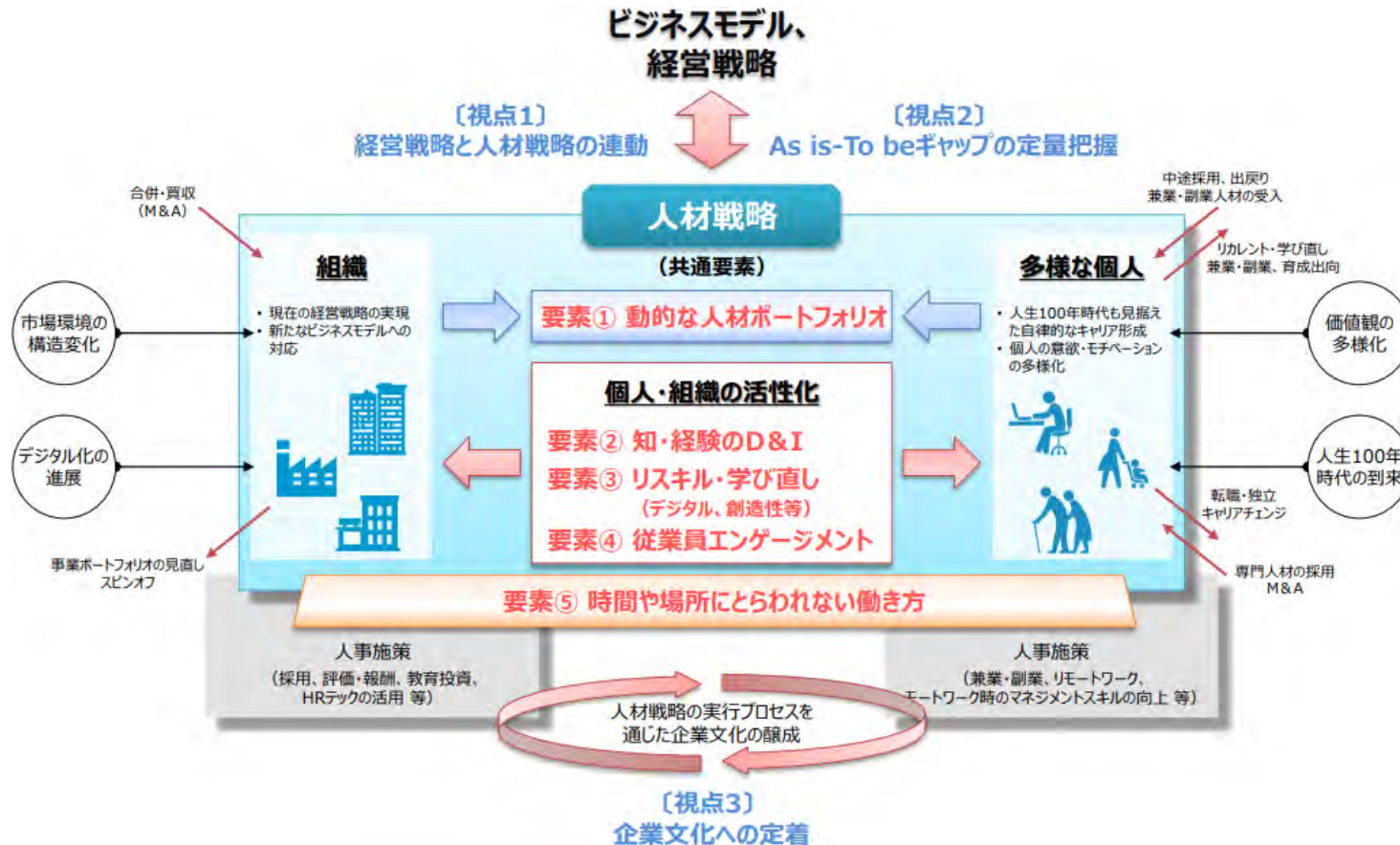
2. 人的投資の可視化	2.1. IR戦略の構築		➤ 資本市場との対話・エンゲージメントの要諦 ➤ 既存の開示フレームワーク・基準の活用と組み合わせのあり方 ➤ 具体的な開示項目の選択と価値創造ストーリーとの紐付けのあり方
	2.2.可視化	フレームワークの活用	
		開示項目の選択と表現	
3. 可視化に向けた対応	3.1.準備とステップ		➤ 可視化に向けた準備やステップの具体的方法論の例示等
	3.2.開示媒体への対応		
4. 可視化を巡る国内外の潮流	➤ 情報開示に関する国内外の潮流に関する参考情報		

- 人材版伊藤レポート（2020年9月）
- 人材版伊藤レポート2.0（2022年5月）

人材版伊藤レポート

- 2020年9月公表の「人材版伊藤レポート」では、持続的な企業価値向上に向けた人材戦略の変革の方向性、経営陣・取締役会・投資家が果たすべき役割、人材戦略に求められる3つの視点・5つの共通要素を整理。
- 人材戦略に求められる3つの視点として①経営戦略と人材戦略の連動、②As is-To beギャップの定量把握、③企業文化への定着が、5つの共通要素としては①動的な人的ポートフォリオ、②知・経験のダイバーシティ&インクルージョン、③リスキル・学び直し（デジタル、創造性等）、④従業員エンゲージメント、⑤時間や場所にとらわれない働き方が示されている。

人材戦略に求められる3つの視点・5つの共通要素



人材版伊藤レポート2.0

- 「人材版伊藤レポート2.0」では、「3つの視点・5つの共通要素」という枠組みを具体化させようとする際に、実行すべきと考えられる取組み、その重要性、及びその取組みを進める上での有効となる工夫を記載。
- 各項目についてチェックリスト的に取り組むことを求めるものではなく、アイデアの引き出しとして提示。

「人材版伊藤レポート2.0」の全体像

1. 経営戦略と人材戦略を連動させるための取組

- ① C H R O の設置
- ② 全社的経営課題の抽出
- ③ K P I の設定、背景・理由の説明
- ④ 人事と事業の両部門の役割分担の検証、人事部門のケイパビリティ向上
- ⑤ サクセッションプランの具体的プログラム化
(ア) 20・30代からの経営人材選抜、
グローバル水準のリーダーシップ開発
(イ) 候補者リストには経営者の経験を持つ者を含める
- ⑥ 指名委員会委員長への社外取締役の登用
- ⑦ 役員報酬への人材に関する K P I の反映

2. 「As is - To beギャップ」の定量把握のための取組

- ① 人事情報基盤の整備
- ② 動的な人材ポートフォリオ計画を踏まえた目標や達成までの期間の設定
- ③ 定量把握する項目の一覧化

3. 企業文化への定着のための取組

- ① 企業理念、企業の存在意義、企業文化の定義
- ② 社員の具体的な行動や姿勢への紐付け
- ③ C E O ・ C H R O と社員の対話の場の設定

4. 動的な人材ポートフォリオ計画の策定と運用

- ① 将来の事業構想を踏まえた中期的な人材ポートフォリオのギャップ分析
- ② ギャップを踏まえた、平時からの人材の再配置、外部からの獲得
- ③ 学生の採用・選考戦略の開示
- ④ 博士人材等の専門人材の積極的な採用

5. 知・経験のダイバーシティ&インクルージョンのための取組

- ① キャリア採用や外国人の比率・定着・能力発揮のモニタリング
- ② 課長やマネージャーによるマネジメント方針の共有

6. リスキル・学び直しのための取組

- ① 組織として不足しているスキル・専門性の特定
- ② 社内外からのキーパーソンの登用、当該キーパーソンによる社内でのスキル伝播
- ③ リスキルと処遇や報酬の連動
- ④ 社外での学習機会の戦略的提供（サバティカル休暇、留学等）
- ⑤ 社内起業・出向起業等の支援

7. 社員エンゲージメントを高めるための取組

- ① 社員のエンゲージメントレベルの把握
- ② エンゲージメントレベルに応じたストレッチアサインメント
- ③ 社内のできるだけ広いポジションの公募制化
- ④ 副業・兼業等の多様な働き方の推進
- ⑤ 健康経営への投資とWell-beingの視点の取り込み

8. 時間や場所にとらわれない働き方を進めるための取組

- ① リモートワークを円滑化するための、業務のデジタル化の推進
- ② リアルワークの意義の再定義と、リモートワークとの組み合わせ

（出所）経済産業省「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書」（人材版伊藤レポート2.0）（2022年5月）を基に作成。

コラム：企業価値と人的投資



P

指針（たたき台）

1. 「費用としての人件費から、資産としての人的投資」への変革に向けて

- 1.1. 競争力の源泉としての無形資産：高まる人的資本の重要性
- 1.2. 「人的投資を起点とする好循環」に向けた人的資本の可視化
- 1.3. 「車の両輪」としての人的投資と可視化
- 1.4. 指針の位置付け

2. 人的資本の可視化

2.1. IR戦略の構築（資本市場との対話とエンゲージメント）

2.1.1. 重要事項（マテリアル・イシュー）の特定と価値創造ストーリーの構築

2.1.2. IR戦略の構築にあたって留意すべき事項

- ① 内外の人事・雇用制度に関する前提の違いを踏まえたストーリーライン
- ② 社会・環境へのインパクト（外部性）のアピール
- ③ ESG評価（インデックス・評価機関等）への対応

2.2. 可視化

＜フレームワークの活用＞

2.2.1. 統合的な価値創造ストーリー構築のためのフレームワークの活用

- ① 価値協創ガイダンス
- ② IIRCフレームワーク 等

2.2.2. TCFD提言以来の「四本柱」をベースとした開示構造の採用

（ガバナンス、戦略、リスクと機会、指標と目標）

＜開示事項の選択と表現＞

2.2.3. 基本的考え方

- ① 「独自性」の観点と「比較可能性」の観点
- ② 「価値向上」の観点と「リスクマネジメント」の観点

2.2.4. 開示項目の2 類型

- ① 比較可能性に対する要請が強い項目の選択
- ② 自社固有の価値創造ストーリーの強化に向けた独自性のある取組み・項目の開示

3. 可視化に向けた対応

3.1. 可視化に向けた準備とステップ（例）

＜戦略構築プロセス編＞

- ・ トップのコミットメント
- ・ 取締役会・経営層レベルでの議論
- ・ 社員との対話
- ・ 部門間の連携 等

＜把握・分析編＞

- ・ リスクと機会の分析と重要事項の特定
- ・ インプットとアウトカム・企業価値向上とのつながりの整理
- ・ 人的資本指標のモニター 等

＜体制構築編＞

- ・ 横断的開示チームの組成
- ・ 情報基盤の構築 等

3.2. 開示媒体への対応

3.2.1. 制度開示（有価証券報告書）における対応

3.2.2. 任意開示の戦略的活用

（統合報告書、サステナビリティ・レポート、コーポレートガバナンス報告書、HP、決算説明会、投資家・アナリスト等へのアウトリーチ等）

4. 可視化を巡る国内外の潮流

4.1. 国内

- 4.1.1. 統合的な企業報告への要請/非財務情報開示の重要性の高まり
- 4.1.2. 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
- 4.1.3. 金融商品取引法に基づく有価証券報告書における非財務情報の開示強化

4.2. 国際

- 4.2.1. ESG投資の拡大
- 4.2.2. 非財務情報の開示基準を巡る国際動向

（IFRS財団、SASB、GRI、欧州CSRD、米国SEC等）

4.3. 開示事項・指標参考集

2.1. IR戦略の構築（資本市場との対話とエンゲージメント）

- 人的資本の可視化に向けては、競争優位性確保のために目指すビジネスモデルの明確化など**戦略の構築**や、当該戦略を実現するために**求められる人材像の特定**、そうした**人材を獲得・育成していくための取組み**の実行、取組み成果を**モニタリングするための指標・目標の設定**などを、一連の**価値創造ストーリー**として発信していくことが必要となる。
- また、そうした一連の価値創造ストーリーや長期的な人材戦略について、**取締役会やCEO・CXOレベルでの議論やコミットメント**を行った上で、**経営層自らが**、戦略の内容やその実現可能性を**説得的に発信することが重要**である。そのことが、戦略の実現可能性に対する投資家からの信頼度を高めることにつながり、「人的投資を起点とした好循環」を生み出していく。
- 他方、**資本市場に参加する投資家は多様**であり、その運用スタイルやESG投資戦略に応じて、**重視する情報の性質は異なりうる**。
- また、人的資本に関する取組や長期的な戦略の内容に関わらず、**自社の資本効率が低い場合には**、投資家からは**中長期的な価値創造ストーリーや人材戦略の発信よりも資本効率の向上を求められるケースも想定される**。即ち、**資本市場の中での企業のポジショニング**によっても、当該企業に対して投資家が期待する情報は異なりうる。
- その中で、**経営層が描き出す価値創造ストーリーや人材戦略と投資家が求める情報が一致しないケースがある**。
- こうした認識のギャップが生じうることを念頭に、**自社の価値創造ストーリーの構築と投資家から期待される事項への対応に両輪として取り組みつつ、短・中・長期の時間軸の中で双方を接続しながら経営戦略の実装とメッセージの発信を行うことが持続的な企業価値向上を目指す上でのIR戦略の要諦**となる。
- 言い換えれば、**資本効率を高めることと中長期的な成長戦略・人材戦略の構築・実行**、さらにはこれに関連する可視化を一連の流れとして説明することで、投資家との対話がより充実したものとなることが期待される。
- なお、**中長期的な経営戦略に関する資本市場との対話・エンゲージメントのあり方**については「**サステナブルな企業価値創造に向けた対話の実質化検討会中間取りまとめ～サステナビリティ・トランスフォーメーション（SX）の実現に向けて～**」において「対話の**原則**」、「対話の**内容**」、「対話の**手法**」、「対話後の**アクション**」の4つの要素に沿って整理されており、有用である。
- また、**人的資本に関するIR戦略の構築**に際しては、とりわけ「①**内外の人事・雇用制度に関する前提の違いを踏まえたストーリーライン**」、「②**社会・環境へのインパクト（外部性）のアピール**」、「③**ESG評価（インデックス・評価機関）への対応**」についても配意しつつ、情報発信の在り方を検討することが求められる。

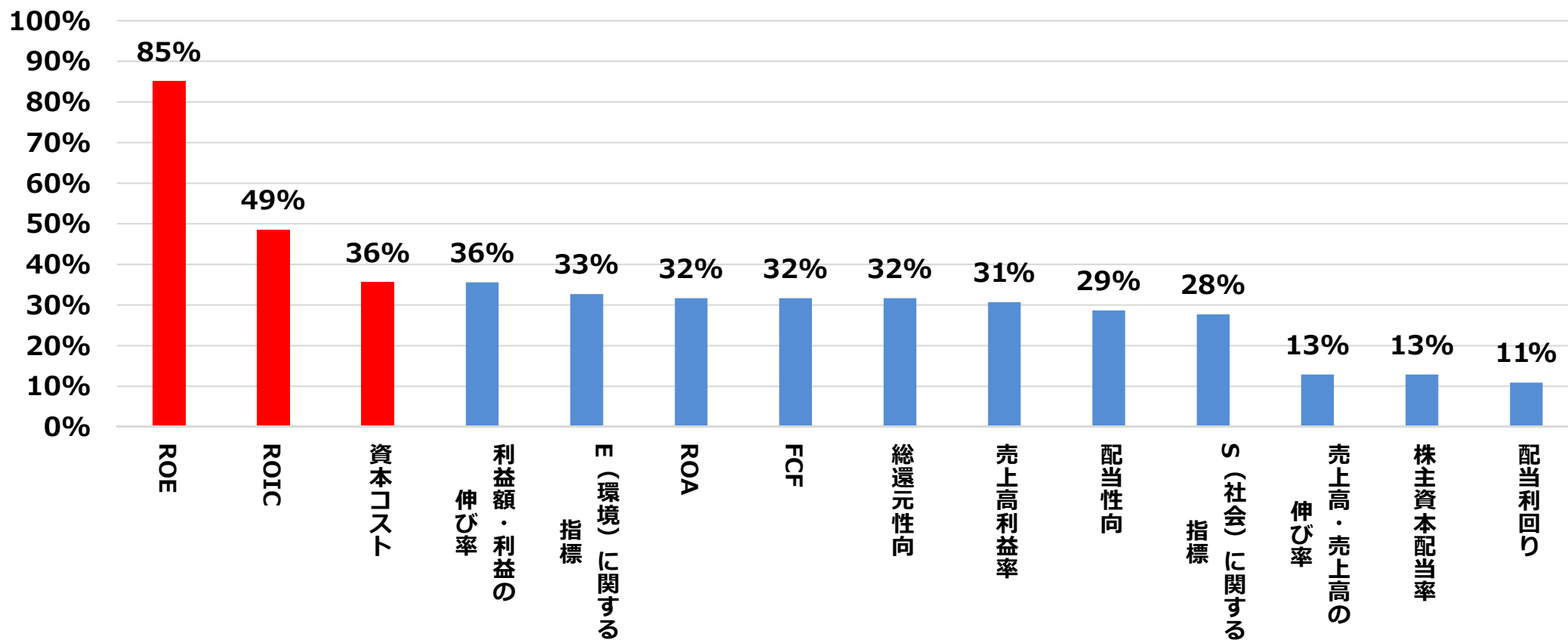
2.1.1. 重要事項（マテリアル・イシュー）の特定と価値創造ストーリーの構築

- 持続的な企業価値向上に向けたIR戦略の構築に当たっては、まず、投資家や資本市場からの評価における自社の重要事項（マテリアル・イシュー）を特定した上で、当該重要事項を踏まえた自社の価値創造ストーリーを構築することが欠かせない。
- 投資家の運用手法や重視する情報は多様であるが、長期的な観点で企業価値向上を目指す観点からは、長期的な観点で企業を評価する投資家からの視点やフィードバックが有益となる。
- もっとも、長期の投資家であっても、投資先の企業に対して、成長戦略の推進、株主還元、事業撤退・資産売却等の構造改革のいずれをどの程度期待するかは、投資先企業の財務・株価の状況等に応じて差が生じる。
- 特に、株価が簿価を下回ったり、ROE・ROICが資本コストを下回ったりしている場合は、その時点で将来的な成長に向けた戦略のみを語っても、投資家に対する訴求力を欠く可能性があり、投資家との対話やエンゲージメントにおけるフィードバックが、自社の説明と必ずしもかみ合わないという「重要事項（マテリアル・イシュー）のミスマッチ」が起こりうる。
- こうしたときこそ、企業は、取締役会やCEO・CXOレベルでの議論やコミットメントを行った上で、投資家が重視する事項への対応と、自社の中長期的な戦略の構築・実行を可能な限り接続して発信していくことが必要となる。そのことにより、投資家や資本市場との対話がかみ合い、建設的なものとなっていく。
- 人的投資に関する戦略や取組みも、こうした一連のIR戦略やその中で示す価値創造ストーリーの中に統合的に取り込まれていくことで、持続的な企業価値向上との関係がより明確になっていく。
- また、投資家がROEやROICといった資本効率や収益性を表す指標を重視していることを踏まえれば、例えば自社の人的投資に関する戦略や取組みと、ROEやROICなどの指標との関連性を吟味した上で開示事項を検討することは、それ自体人材戦略の検討において有益なアプローチであるとともに、投資家の理解を深め、企業と投資家が一体となって長期的な企業価値向上を図る上でも有意義である。

株式価値向上に向けて投資家が重視を求める指標

- 投資家に対するアンケート調査では、投資家が考える、経営目標として重視することが望ましい指標として、ROE・ROIC・資本コスト等が上位に挙がっている。

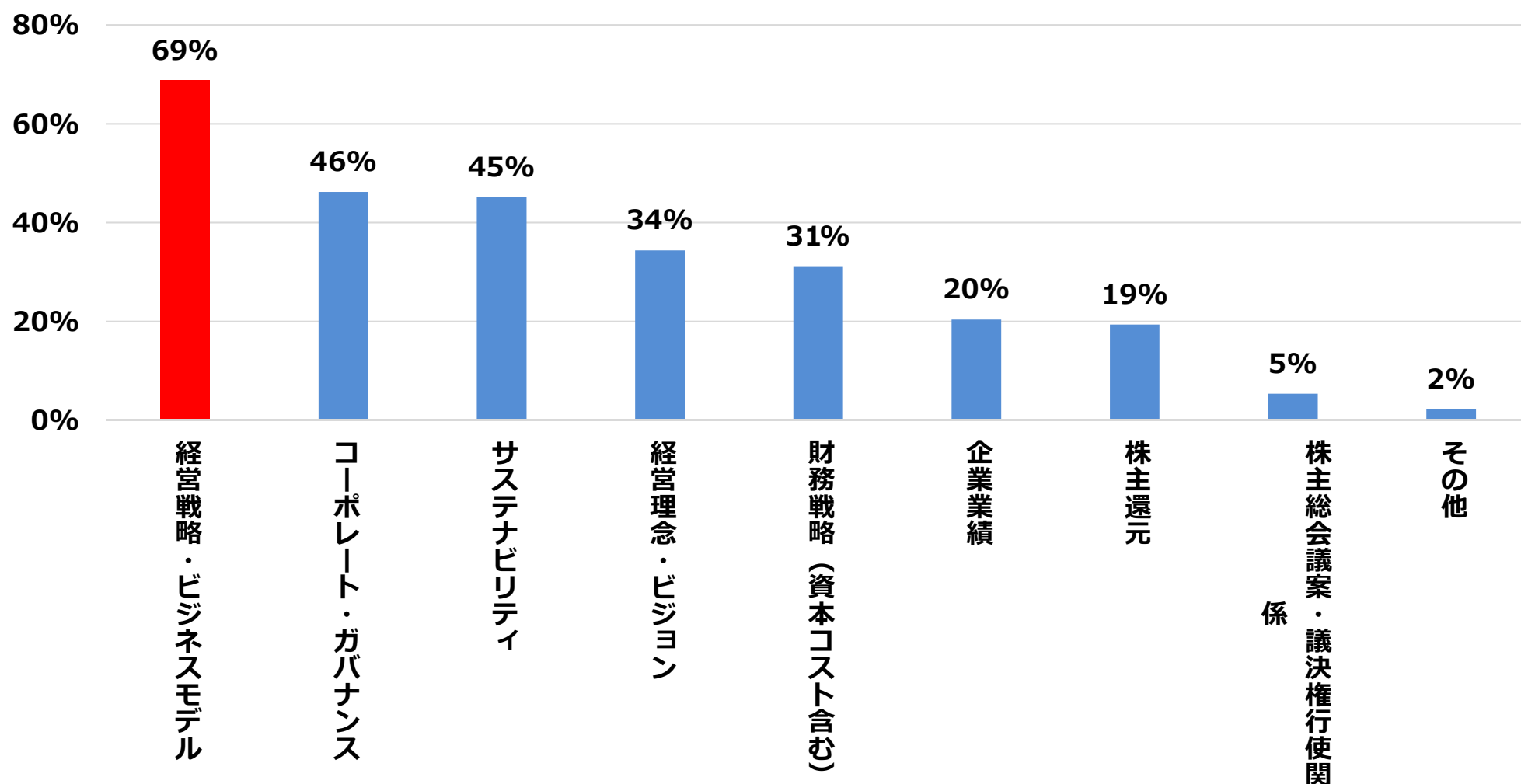
株式価値向上に向け、経営目標として企業が重視することが望ましいと投資家が考える具体的指標 (複数回答)



深度ある建設的な対話を行うためのテーマ

- 同調査では、深度ある建設的な対話を行うために重要なテーマとして、69%の投資家が経営戦略・ビジネスモデルを挙げている。

深度ある建設的な対話を行うために、投資家が重要だと考えるテーマ (複数回答)



DCF法における企業価値へのESG要因の反映

- 株価理論値の基礎となる企業価値の代表的算出手法であるDCF法（ディスカウント・キャッシュ・フロー法）では、「予想キャッシュフロー」・「割引率」・「継続価値」の各項の算出過程において、ESG要因が反映されうる。

DCF法におけるESG要因の反映（イメージ）

$$\text{企業価値} = \frac{\text{1年後のCF}}{(1+\text{割引率})} + \frac{\text{2年後のCF}}{(1+\text{割引率})^2} + \frac{\text{3年後のCF}}{(1+\text{割引率})^3} + \dots + \frac{\text{t年後のCF}}{(1+\text{割引率})^t} + \frac{\text{継続価値}}{(1+\text{割引率})^t}$$

継続価値：予想CFの対象期間末（t年後）時点における、対象期間後の価値。
t+1年後の予想CFを「割引率－成長率」で除すことにより算出。

【 予想CF・割引率・継続価値に反映されうるESG要因の例 】

売上成長

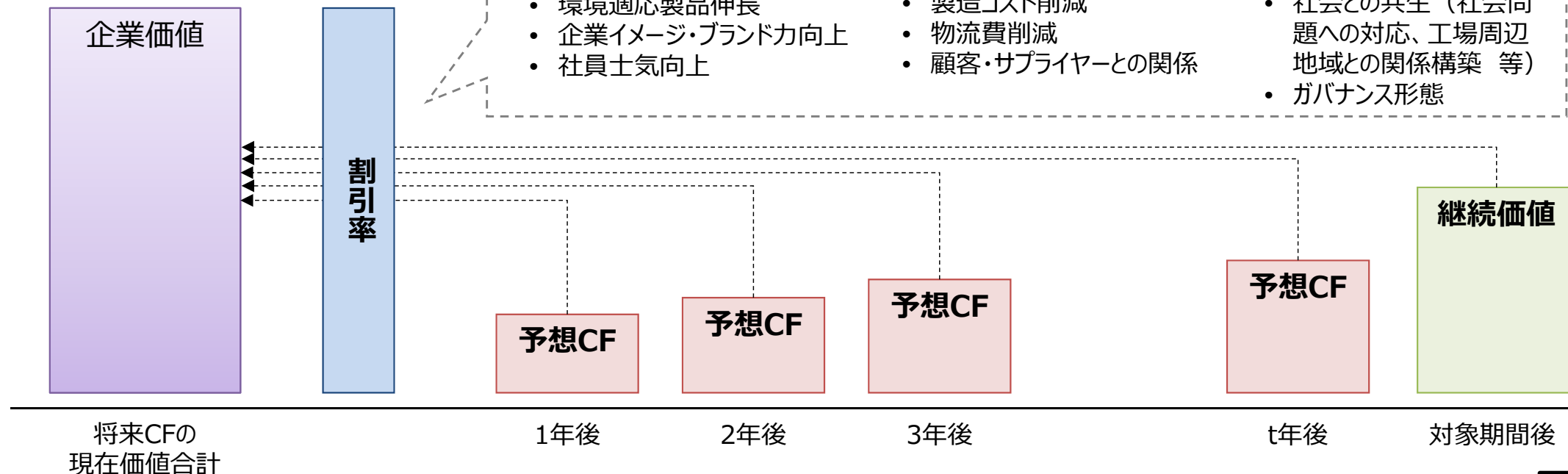
- ・ 環境適応製品伸長
- ・ 企業イメージ・ブランド力向上
- ・ 社員士気向上

利益率変化

- ・ 製造コスト削減
- ・ 物流費削減
- ・ 顧客・サプライヤーとの関係

持続的成長性

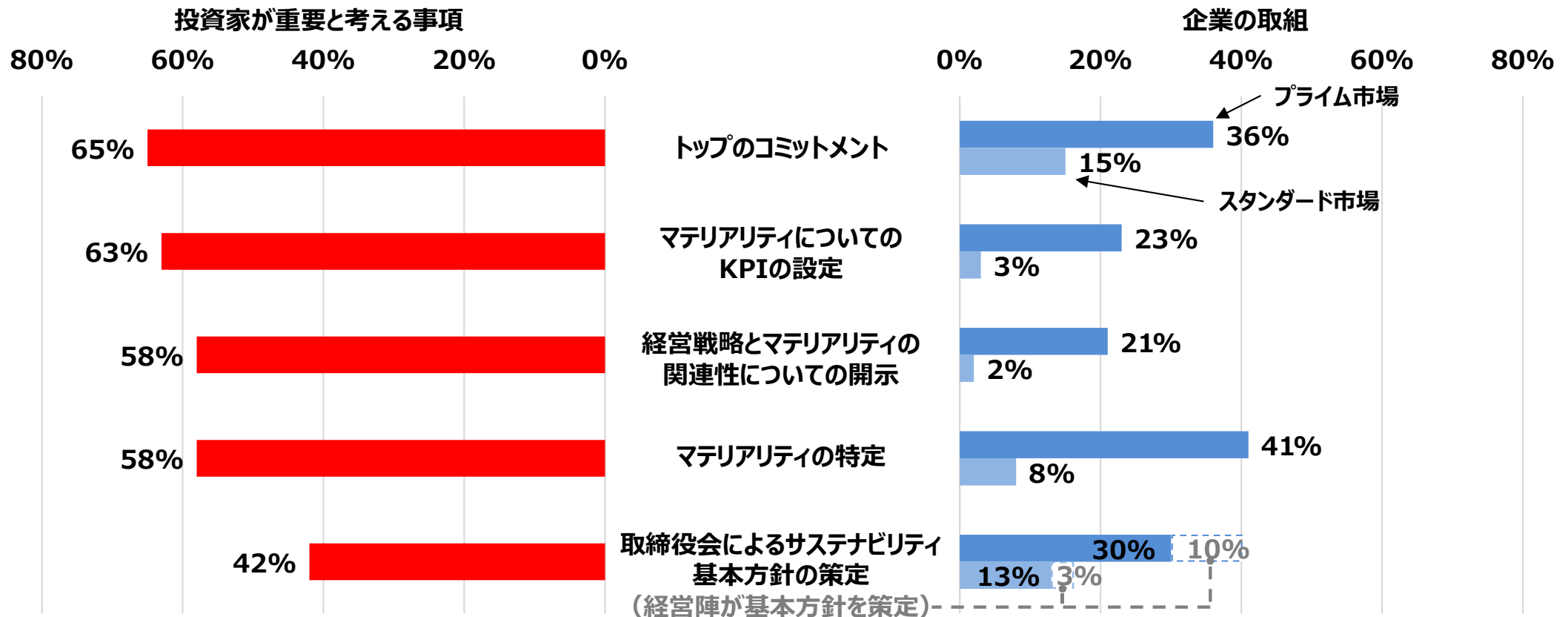
- ・ 社会との共生（社会問題への対応、工場周辺地域との関係構築 等）
- ・ ガバナンス形態



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

- サステナビリティ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。

(参考) 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、という意味で使用しています。 私たちの視点では、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、というものです。 「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ませんが、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なのです。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ます。

（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）から、SASBはConceptual Framework Exposure Draft (August 2020) から、価値協創ガイダンスは経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス - ESG・非財務情報と無形資産投資 -」（2017年5月）から作成。

2.1.2. IR戦略の構築にあたって留意すべき事項

- また、人的投資に関するIR戦略の構築に際して、特に留意を要する事項としては、

- ① 内外の人事・雇用制度に関する前提の違いを踏まえたストーリーライン
 - ② 社会・環境へのインパクト（外部性）のアピール
 - ③ ESG評価（インデックス・評価機関）への対応
- の三点が挙げられる。

- ① 特に、海外の投資家に対して人的資本に係る情報開示・対話を行う際は、自社の取組みの背景として、いわゆる日本型の人事・雇用制度が存在することを念頭に、かかる制度への投資家の理解の濃淡にも配慮しつつ、その変革の在り方や方向性を含め、企業価値との関係性をかみ砕いて情報を発信することが求められる。
- ② 自社のESGに係る取組みが社会・環境に与えるインパクト（外部性）を開示する際は、インパクトのみを単独で開示するのではなく、それが長期的な企業価値にどのように循環し、結びつくかを具体的に示すことによって、より多くの投資家が価値創造ストーリーにおける当該インパクトの位置づけや意義を理解しやすくなる。
- ③ ESG評価機関からの評価やインデックスを念頭に、ESGに係る取組みを積極的に開示することも有益だが、個々の機関の評価等に個別に応じようとするあまり、開示情報が断片的なものとなると、統合的な開示の在り方から逸れるおそれもある。企業は、まず、自社の長期的な戦略や価値創造ストーリーに照らして、どのようなESG評価機関からの評価向上やESGインデックスへの選定を念頭に置くことが整合的か吟味することが必要となる。

① 内外の人事・雇用制度に関する前提の違いを踏まえたストーリーライン

- いわゆる日本型の人事・雇用制度は、一般的に、採用制度や給与体系等において、諸外国とは異なる特徴を有するとされる。
- 企業は、国内外の投資家に対し人的資本に関する情報開示・対話を行う際には、こうした制度的背景に対する投資家の理解の濃淡にも配慮しつつ、その変革の在り方や方向性を含め、かみ砕いて情報を発信することが求められる。

日米欧の人事・雇用制度の比較（参考）

	日本	米国	ドイツ	フランス
職務定義 の特徴	<u>入社後に明確化</u>	<u>採用前に明確化</u>		
	全職務を一括して雇用契約に入れ、企業が職務を決定	職務定義書を使って採用実施	職務定義は基本的に常に更新・最新化	年1回の社員評価時に職務定義の見直し実施
新卒採用 の特徴	<u>新卒一括採用が一般的</u>	<u>新卒一括採用はない</u>		
	卒業と同時に採用	ポジション空席・創設時に採用	教育・訓練の中で採用につなげる	ポジション空席・創設時に採用
解雇(*) の特徴	<u>異動が一般的</u>	<u>解雇が原則</u>	<u>まずは異動を検討</u>	
給与体系 の特徴	<u>職能型</u> (社員の能力を測定) 外部市場価格は活用しない 企業が多い	<u>職務グレード型</u> (仕事の責任や難易度で測定) 外部市場価格を活用		
	職務と給与は連動しない	職務カテゴリー等に基づいた複数の賃金体系	一般に学歴に基づく4段階の賃金レベル	一般に5段階に分類

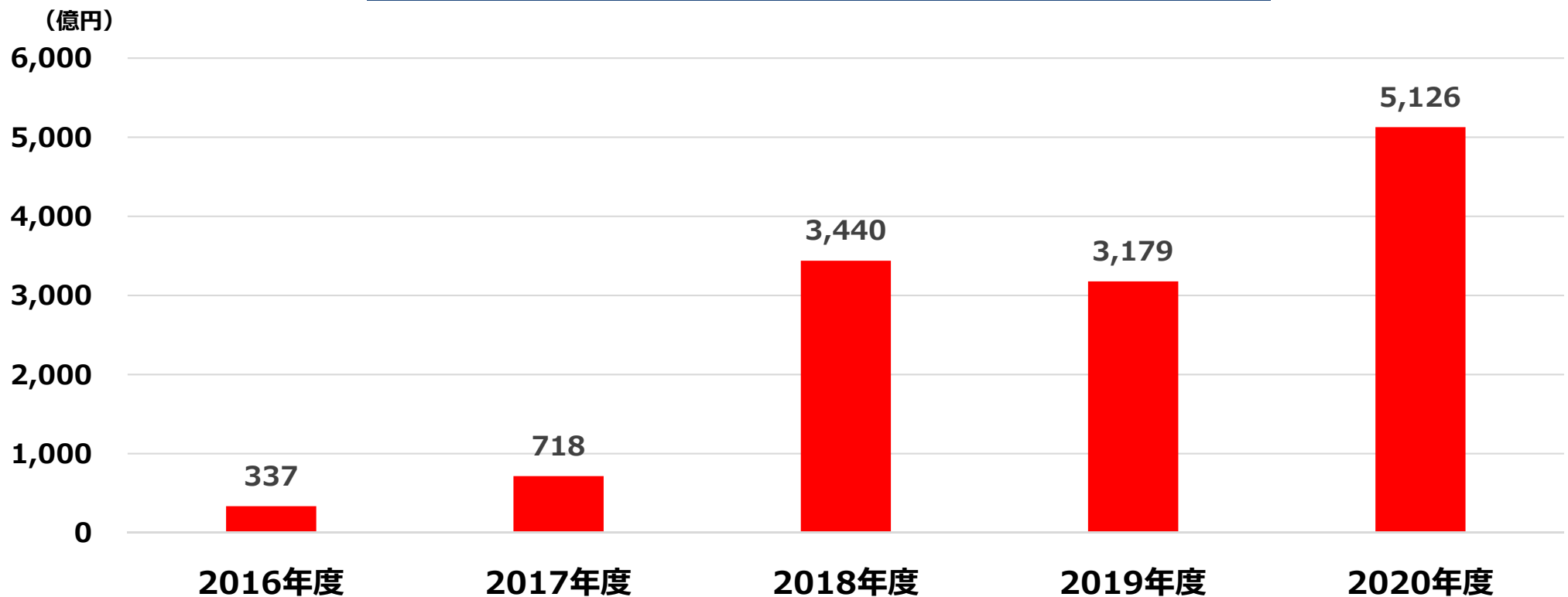
(*) 職務がなくなった場合の解雇

(出所) 第一生命経済研究所 ビジネス環境レポート「ジョブ型雇用の4つのエッセンスとは？」(2021年7月)を基に作成。

② 社会・環境へのインパクト（外部性）のアピール

- ESG投資の手法として、財務的リターンと並行して、測定可能な正の社会的・環境的インパクトを生み出すことを意図する投資行動であるインパクト投資も、注目度を高めつつある。
- 自社のESGに係る取組みが社会・環境に与えるインパクト（外部性）を開示する際、インパクトのみを単独で開示するのではなく、ブランド価値の向上や将来の需要開拓など、取組みが長期的な企業価値とどのように結びつくかを具体的に示すことによって、より多くの投資家が当該インパクトの位置づけや意義を理解しやすくなる。

日本におけるインパクト投資残高（推計）の推移



コラム：自社が強調したい価値と投資家からの期待のギャップ



P

指針（たたき台）

1. 「費用としての人件費から、資産としての人的投資」への変革に向けて

- 1.1. 競争力の源泉としての無形資産：高まる人的資本の重要性
- 1.2. 「人的投資を起点とする好循環」に向けた人的資本の可視化
- 1.3. 「車の両輪」としての人的投資と可視化
- 1.4. 指針の位置付け

2. 人的資本の可視化

- 2.1. IR戦略の構築（資本市場との対話とエンゲージメント）
 - 2.1.1. 重要事項（マテリアル・イシュー）の特定と価値創造ストーリーの構築
 - 2.1.2. IR戦略の構築にあたって留意すべき事項
 - ① 内外の人事・雇用制度に関する前提の違いを踏まえたストーリーライン
 - ② 社会・環境へのインパクト（外部性）のアピール
 - ③ ESG評価（インデックス・評価機関等）への対応

2.2. 可視化

<フレームワークの活用>

2.2.1. 統合的な価値創造ストーリー構築のためのフレームワークの活用

- ① 価値協創ガイダンス
- ② IIRCフレームワーク 等

2.2.2. TCFD提言以来の「四本柱」をベースとした開示構造の採用

（ガバナンス、戦略、リスクと機会、指標と目標）

<開示事項の選択と表現>

- 2.2.3. 基本的考え方
 - ① 「独自性」の観点と「比較可能性」の観点
 - ② 「価値向上」の観点と「リスクマネジメント」の観点
- 2.2.4. 開示項目の2類型
 - ① 比較可能性に対する要請が強い項目の選択
 - ② 自社固有の価値創造ストーリーの強化に向けた独自性のある取組み・項目の開示

3. 可視化に向けた対応

3.1. 可視化に向けた準備とステップ（例）

<戦略構築プロセス編>

- ・ トップのコミットメント
- ・ 取締役会・経営層レベルでの議論
- ・ 社員との対話
- ・ 部門間の連携 等

<把握・分析編>

- ・ リスクと機会の分析と重要事項の特定
- ・ インプットとアウトカム・企業価値向上とのつながりの整理
- ・ 人的資本指標のモニター 等

<体制構築編>

- ・ 横断的開示チームの組成
- ・ 情報基盤の構築 等

3.2. 開示媒体への対応

3.2.1. 制度開示（有価証券報告書）における対応

3.2.2. 任意開示の戦略的活用

（統合報告書、サステナビリティ・レポート、コーポレートガバナンス報告書、HP、決算説明会、投資家・アナリスト等へのアウトリーチ等）

4. 可視化を巡る国内外の潮流

4.1. 国内

- 4.1.1. 統合的な企業報告への要請/非財務情報開示の重要性の高まり
- 4.1.2. 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
- 4.1.3. 金融商品取引法に基づく有価証券報告書における非財務情報の開示強化

4.2. 国際

- 4.2.1. ESG投資の拡大
- 4.2.2. 非財務情報の開示基準を巡る国際動向

（IFRS財団、SASB、GRI、欧州CSRD、米国SEC等）

4.3. 開示事項・指標参考集

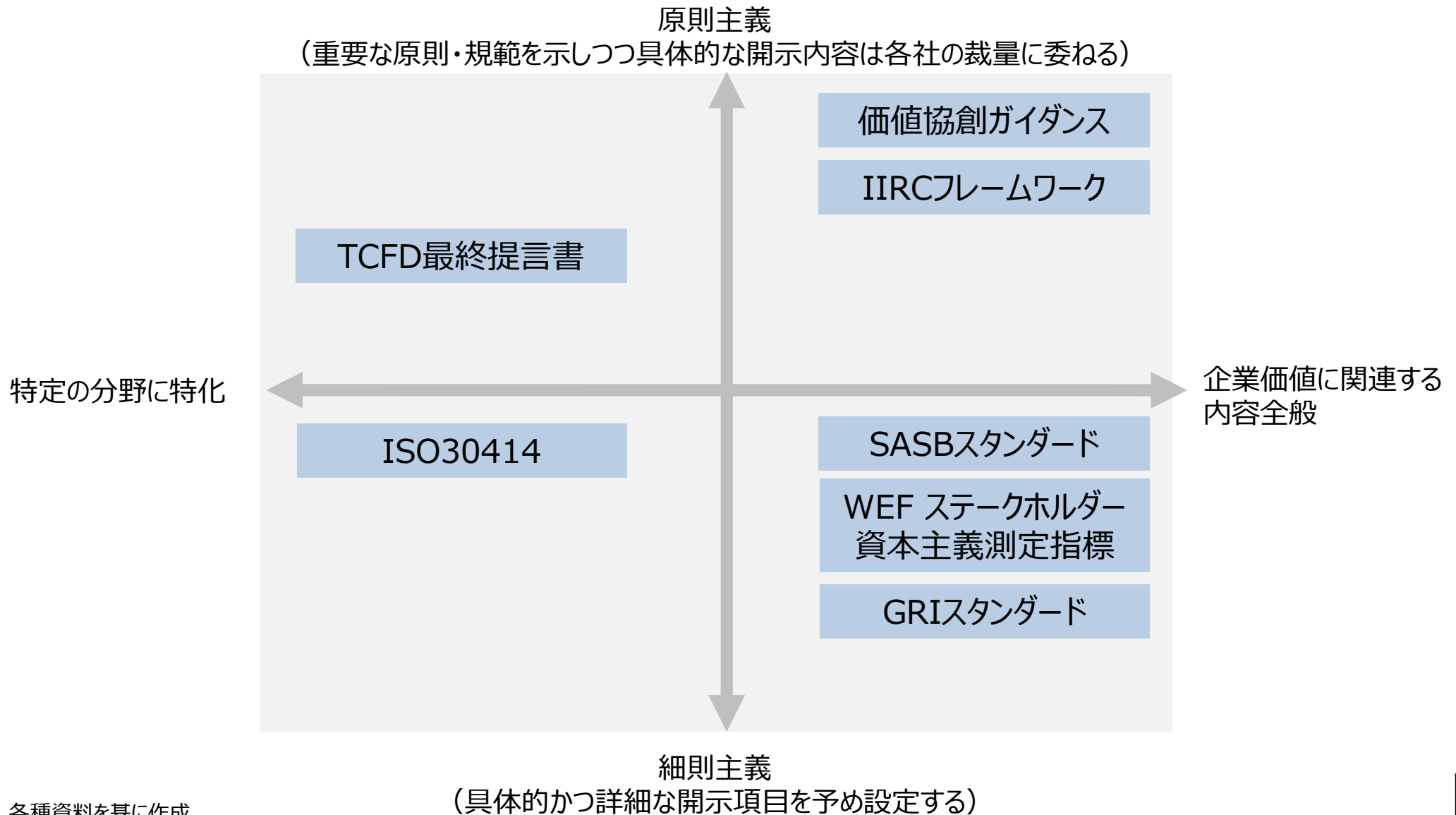
2.2.1. 統合的な価値創造ストーリー構築のためのフレームワークの活用

- **情報開示に関するフレームワークや基準**は、**原則主義**（重要な原則・規範を示しつつ具体的な開示内容は各社の裁量に委ねるもの）または**細則主義**（具体的かつ詳細な開示項目を予め設定するもの）の別や、開示テーマに応じて**多様化**が進んでおり、どのようなフレームワークや基準に基づき何を開示すればよいのか、**企業側に迷い**が生じているとの声もある。
- 開示の前段階として統合的な価値創造ストーリーを構築する上では、**まず、自社固有の経営環境や事業状況に応じて、企業価値の基盤となる要素を統合的に整理・把握することが必要**となる。
- これを踏まえると、**まずは、原則主義**に基づき、企業価値に関連する内容を全般的に対象とするフレームワークを参照しつつ、自社固有の**価値創造ストーリー**を構築することが望ましい。
- **その上で、IRや対話に係る戦略上の必要性や、各種ステークホルダーの要請に応じて、特定の分野に特化したフレームワークや基準の活用を検討することが有用**である。
- このような視点から見た際、**価値協創ガイダンス**は、原則主義に基づき、企業価値に関連する要素全般を統合的に整理し、価値創造ストーリーを構築するためのフレームワークとして、実用的である。
- なお、価値協創ガイダンスは、SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション：企業のサステナビリティ（稼ぐ力の維持・強化）と社会のサステナビリティを同期化し、企業と投資家が対話を通じて価値創造ストーリーを「協創」することで、企業経営の強靱性を高めること）の実現に向けたフレームワークとしての位置づけを明確化する観点から、改訂を予定している（2022年●月現在）。
- この改訂により、統合的な企業報告に対する国内外の投資家からの要請と、サステナビリティ・ESG報告に関する国内外の投資家からの要請、双方の観点に効果的・効率的に応えていくためのフレームワークにアップデートされることが期待される。
- また、**IIRC（国際統合報告評議会）のフレームワーク**は、原則主義に基づき、人的資本を含む6つの資本とビジネスモデルとの関係を整理し、企業価値へのつながりを説明するものとして、国際的にも広く活用されている。IIRCのフレームワークと価値協創ガイダンスは同じ統合報告の中で相互補完的に活用することが可能であり、両者のフレームワークを組み合わせることもまた有用である。
- 同様に、**人材版伊藤レポート（前掲）や、FRC（英国財務報告評議会）の人的資本に関する報告書**も、人材戦略を経営戦略と連動させた人的資本の開示の在り方を検討する上で、有用である。

多様化するフレームワーク・基準

- 情報開示に関するフレームワーク・基準は、原則主義又は細則主義の別や、開示テーマに応じて、多様化が進展。

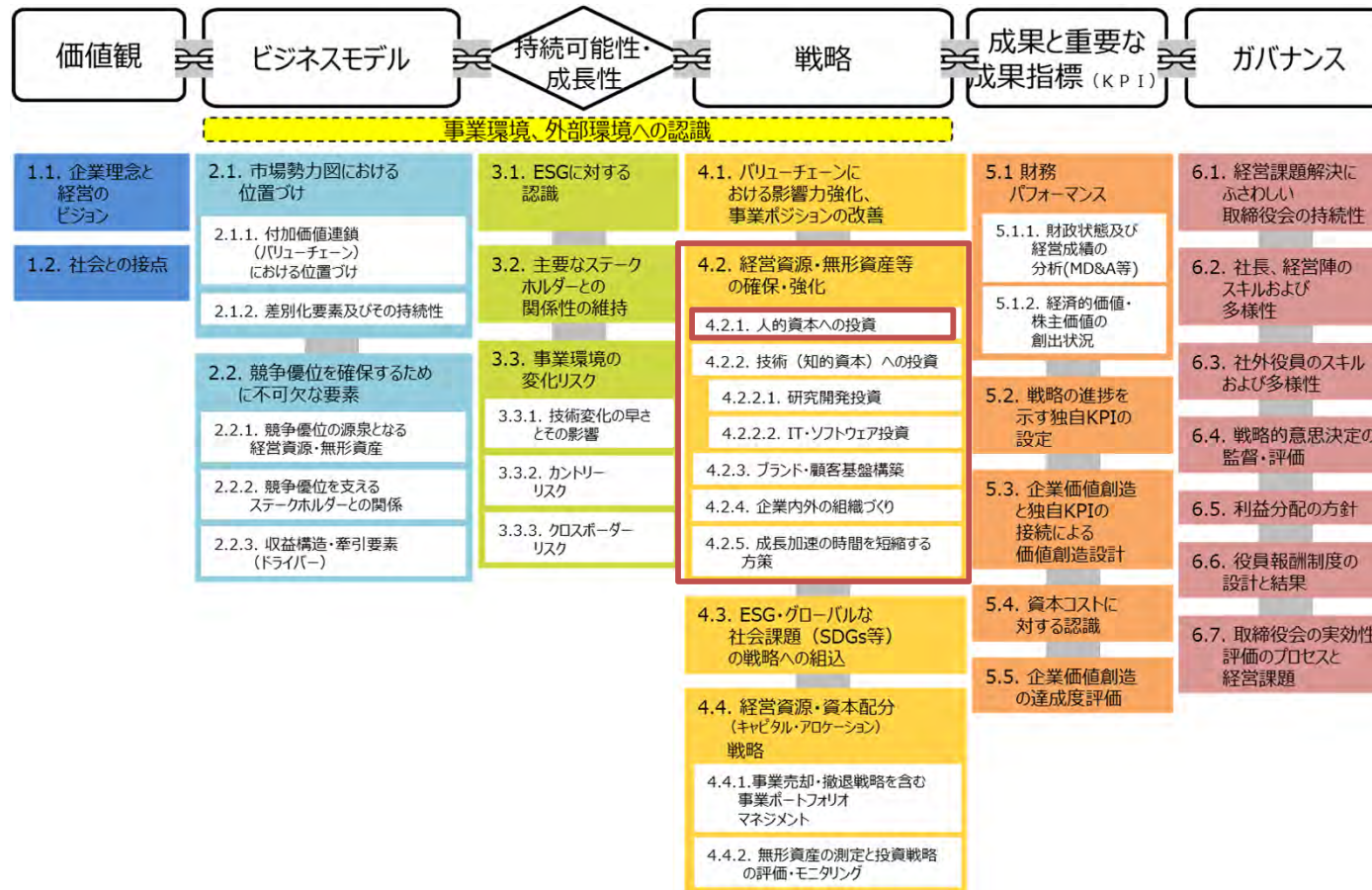
主なフレームワークの分類イメージ



価値創造ストーリーを構築するための価値協創ガイダンス

- 統合的な開示の前段階として価値創造ストーリーを構築する上では、まず、自社固有の経営環境や事業状況に応じて、企業価値の基盤となる要素を統合的に整理・把握することが必要。
- 価値協創ガイダンスは、原則主義に基づき、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、ガバナンスという企業価値に関連する要素全般を統合的に整理し、企業と投資家が一体となって企業価値を「協創」するためのフレームワーク。

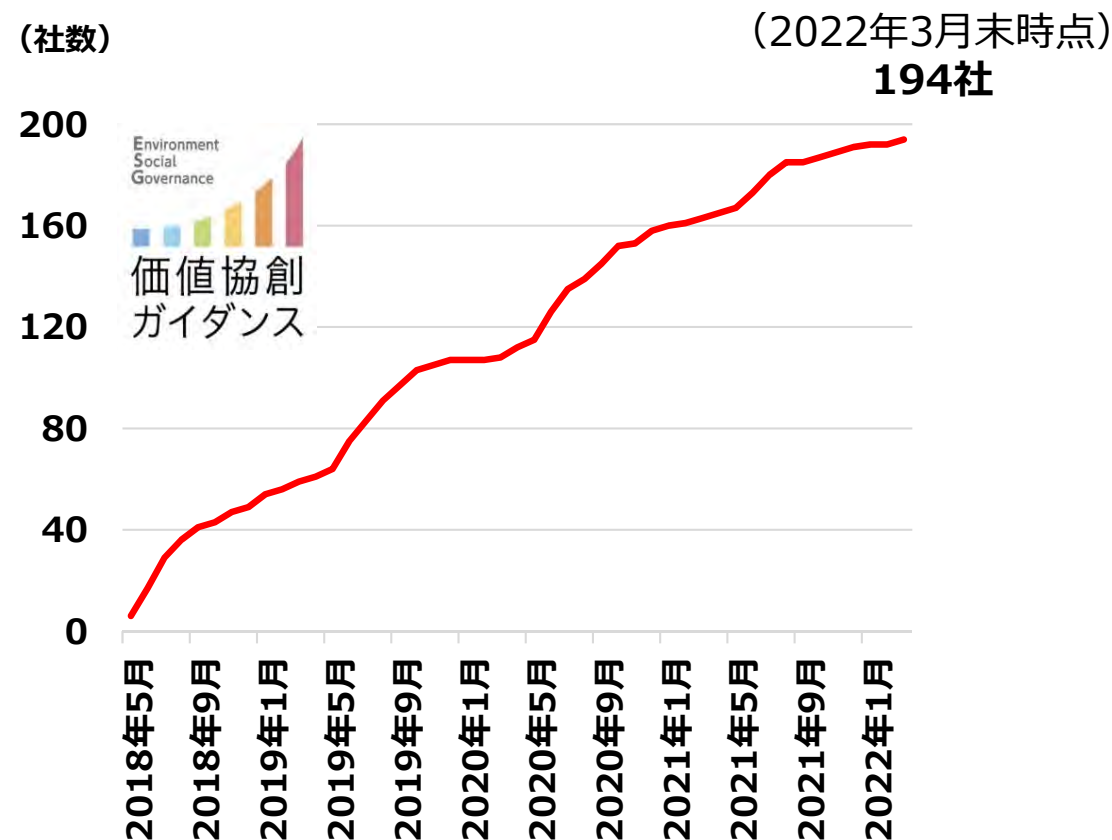
価値協創ガイダンスの全体図



価値協創ガイダンスの活用状況

- 価値協創ガイダンスのロゴマーク使用企業は増加傾向にある。
 - ※ 価値協創ガイダンスを参照して統合報告書等の開示資料を作成・公表する企業は、申請により、開示資料におけるロゴマークの使用が可能。他方、ロゴマークを用いずに価値協創ガイダンスを参照することもできるため、ガイダンスを活用しているものの左図に計上されていない企業も存在する。
- 価値協創ガイダンスの参照・活用方法としては、ビジネスモデル・戦略等の企業価値を構成する要素の統合的整理、非財務情報の質の高い開示、投資家等に向けた効果的な伝達のために活用している企業が多い。

価値協創ガイダンスロゴマーク使用企業数（累計）



価値協創ガイダンスの参照・活用方法（企業記述(一例)）

- ・ 理念やビジネスモデル、ESG課題、戦略、ガバナンスなど機関投資家から開示が求められる要素と、それらの相互関連性を統合的に開示するためのポイントを得るために参照。
- ・ 価値観、ビジネスモデル、持続可能性、財務戦略やガバナンスなど多岐にわたってコネクティビティを意識するために活用。
- ・ 中長期的な企業価値向上に向け、経営戦略や非財務情報等に関して質の高い開示を行うためのガイダンスとして参照。
- ・ 統合報告書作成にあたり、ステークホルダーに、環境・社会・ガバナンスなどの非財務情報と財務情報が統合された当社の価値創造の姿をより分かりやすく伝えるため活用。
- ・ 企業価値の創出プロセスを投資家に効果的に伝えるための手引きとして参照。
- ・ 統合報告書の制作にあたり、株主や投資家をはじめとするステークホルダーに「何を」「どのように」伝えるかを検討する際に参照。

価値協創ガイダンスにおける人的資本の捉え方

- 価値協創ガイダンスでは、人的資本を「競争優位を支え、イノベーションを生み出す根本的な要素」と位置づけた上で、経営人材等の人的資本の獲得等に係る情報、価値観・ビジネスモデルと関連づけた上での求める能力等の明確化、人的投資の定量化の認識などの重要性を指摘。

【 2. ビジネスモデル 】

● 2.2.1. 競争優位の源泉となる経営資源・無形資産

17. 競争優位を維持し、持続的に価値を高めている企業には、顧客に他では得られない価値を提供するために不可欠であり、競合他社が容易に獲得、模倣できない経営資源や有形・無形の資産がある。企業の競争力や持続的な収益力、すなわち「稼ぐ力」を決定づける要素が、施設・設備等を量的に拡大することではなく、人的資本や技術・ノウハウ、知的財産等を確保・強化することになる中、企業経営者や投資家にとって財務諸表に明示的に表れない無形資産の価値を適切に評価する重要性が増している。

【 4. 戦略 】

● 4.2. 経営資源・無形資産等の確保・強化

13. これらの経営資源や無形資産やそれらへの投資のあり方は、事業領域や産業（セクター）によって異なるが、以下で示す主要な要素（人的資本、技術、ブランド、組織、M&A）に関する投資家との対話における考え方を参照し、自らの戦略の中に組み込むことも有益である。

● 4.2.1. 人的資本への投資

14. 企業の競争優位を支え、イノベーションを生み出す根本的な要素は人材であり、自社のビジネスモデルを実現するために、人的資本の獲得、育成、活用等、広い意味での人的投資をどのように捉え、実施し、企業価値への貢献を評価するかということは、戦略における重要な要素である。

15. 投資家にとって、経営人材やミドルマネジメント、研究・専門人材、現場を動かす社員等様々な層の人的資本の獲得や動機付け、教育・育成等がどのような方針に基づき、どのような資源配分や方法（プロセスや評価体系等）で行われているかということは、中長期的な企業価値を評価するための重要な情報である。

16. 経営人材の確保・選任、育成については、ガバナンス〔6.〕とも関連づけて、期待される役割に応じてそのプロセスや報酬体系、経歴・経験等が示されるべきである。その際、企業の価値観〔1.〕やビジネスモデル〔2.〕とも関連付けながら、どのような能力や属性の経営人材を求めるのか、その多様性（ダイバーシティ）をどのように確保し活かしていくのかが明確になっていることも重要である。

17. 研究・専門人材等自社の競争優位との関連が見えやすい人材（キーパーソン）の存在やその確保・育成のための方策は、企業の理解を深めたい投資家が得ようとする重要な情報である。また、製造や販売等の現場における生産性向上や質の改善等に向けて、従業員の意欲や能力を引き出すための工夫や働き方改革への取組が、企業の価値創造を実現する戦略として示されることも重要である。

18. このような人材の獲得や育成に向けた投資は、会計上、研修や報酬等の形で当期費用の一部として埋没してしまうが、企業としてこれら人的投資を定量的にどのように捉え、投資効果を認識するかということは、重要な経営課題であり、投資家にとっても有益な情報である。

価値協創ガイダンスにおけるESGの捉え方

- 価値協創ガイダンスは、ESGの要素をリスクとして捉えるのみならず、新たな事業を生み出したり、ビジネスモデルを強化したりする機会として捉えた上で、その実現に向けての具体的な戦略を示すことの重要性を指摘。
- また、各種機関が推奨するESG項目に沿って取り組むことを目的化するのではなく、自社の企業価値への影響を踏まえ、取り組むべきESG項目を特定・説明することの重要性をも指摘。

【 3. 持続可能性・成長性 】

● 3.1. ESGに対する認識

09. したがって、企業は自社の中長期的な企業価値やビジネスモデルの持続性に影響を与える、あるいは事業の存続そのものに対するリスクとして、どのようなESGの社会・環境要素を特定しているか、その影響をどのように認識しているかを示すべきである。また、そのようなリスクへの対応や事業機会につなげるための取組について、戦略〔4.〕の中で示すことも有益である。

10. 企業が自社にとって重要なESG要素を特定する際、ビジネスモデルが前提とする事業領域や産業（セクター）において主なリスク要因として認識されているものを念頭におくことは、投資家の理解を得る上で有用である。その際、様々な機関が推奨する項目に沿って取り組むことは目的ではなく、むしろ自社の企業価値への影響を踏まえて自らが取り組むべき項目を特定し、それを説明することが重要である。

【 4. 戦略 】

● 4.3. ESGやグローバルな社会課題（SDGs等）の戦略への組込

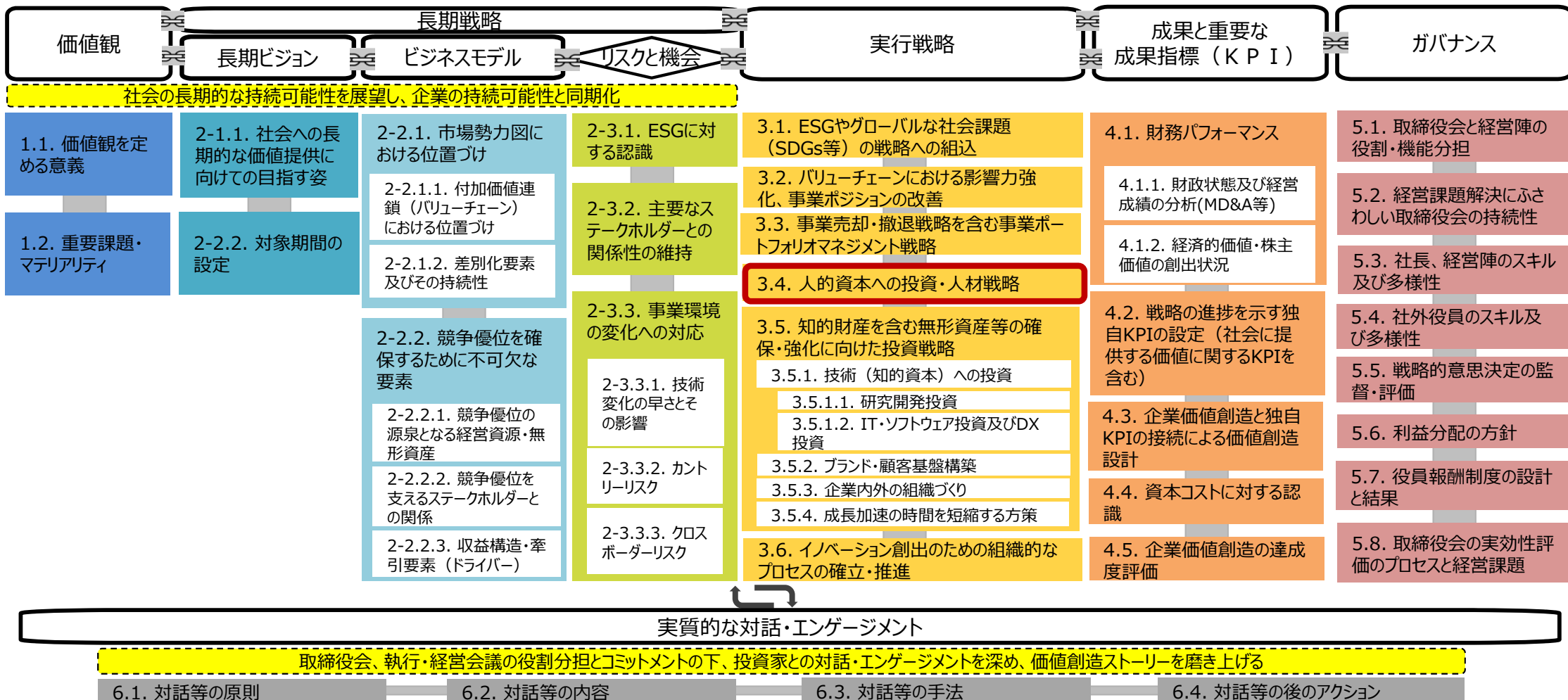
41. 企業が経営課題として特定したESG等のリスク〔3.〕について、自社のリスクマネジメントの中でどのように管理し、影響緩和のための方策を戦略に組み込んでいるかは投資家にとって重要な情報である。

42. 戦略においては、ESG等の要素をリスク・脅威としてのみならず、新たな事業を生み出し、また、ビジネスモデルを強化する機会としてどのように位置づけているか、そのためにどのような投資や資源配分を行っているのかを示すことも重要である。

改訂作業中の価値協創ガイダンスの全体図（未定稿）

- なお、価値協創ガイダンスは、企業のサステナビリティ（稼ぐ力の維持・強化）と社会のサステナビリティの“同期化”（サステナビリティ・トランスフォーメーション（SX））の実現に向けたフレームワークとしての位置づけをさらに明確化する観点から、改訂を予定（2022年●月現在）。

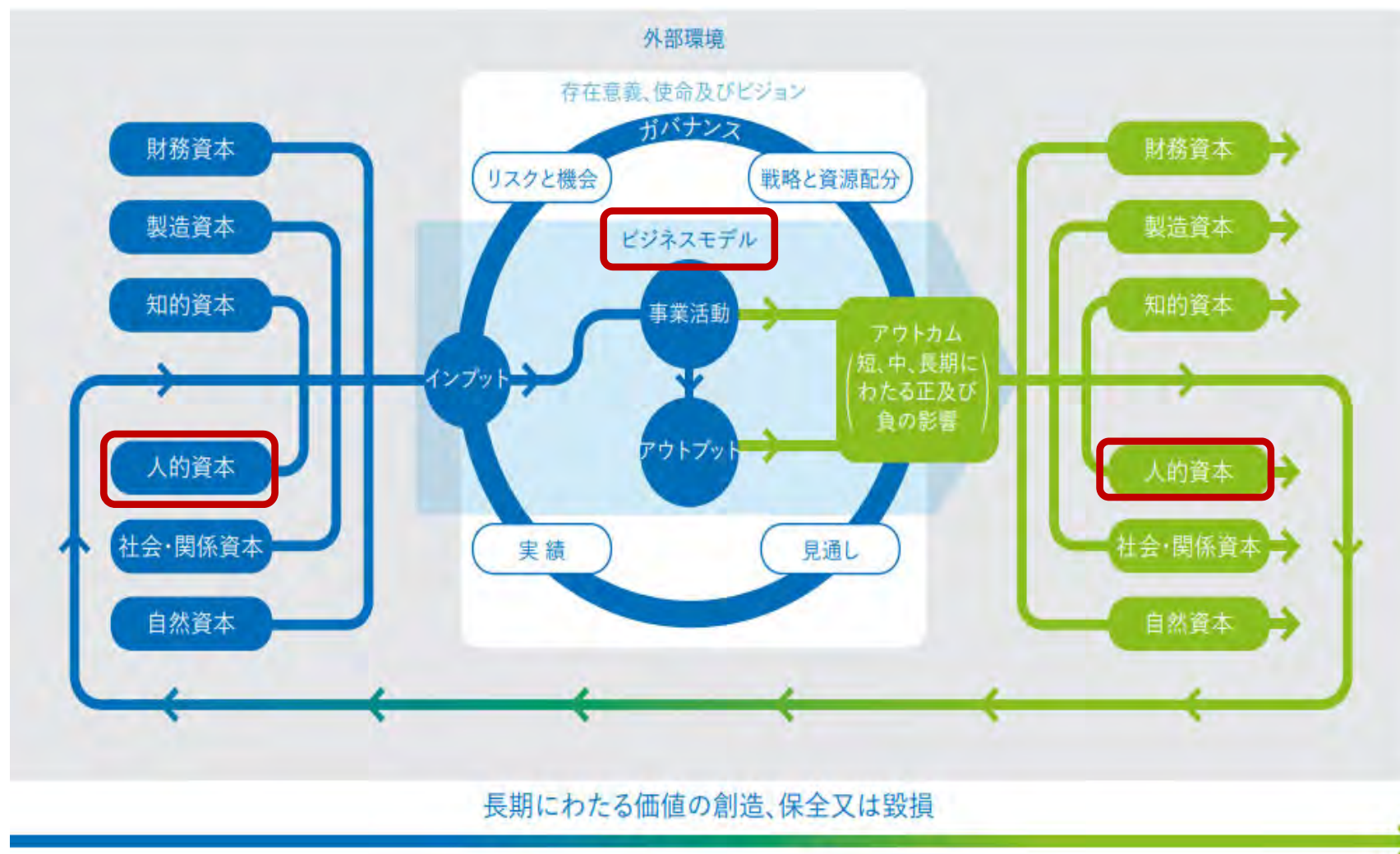
＜主な改訂内容＞：「長期戦略」・「長期ビジョン」・「実質的な対話・エンゲージメント」の項目の新設 等



IIRC（国際統合報告評議会）のフレームワーク

- IIRC（国際統合報告評議会）のフレームワークでは、原則主義に基づき、人的資本を含む6つの資本とビジネスモデルとの関係性を整理した上で企業価値創造とのつながりを説明することを求めている。

IIRCフレームワークにおける価値の創造・保存・毀損のプロセス



2. 基礎概念

- 2.9 価値は、異なる時間軸にわたって、様々なステークホルダーのために様々な資本を介して創造されるため、他の資本を無視し、特定の資本のみを最大化することによって創造されるものではないだろう。例えば、(不適切な人事方針と実務等によって)人的資本を犠牲にして、(利益などの)財務資本を最大化することは、組織の長期的な価値の最大化にはつながらないだろう。
- 2.10 あらゆる組織の成功は、多様な形態の「資本」に支えられている。フレームワークでは、資本は、財務資本、製造資本、知的資本、人的資本、社会・関係資本、自然資本から構成されるものとしている。しかしながら、統合報告書を作成している組織に対し、フレームワークで採用している分類を採用することを要求するものではない。
- 2.11 資本は価値の蓄積であり、組織の活動とアウトプットを通じて増減し、又は変換される。例えば、利益が創出されることによって組織の財務資本は増加し、従業員がより良いトレーニングを受けた場合には人的資本の質が改善する。
- 2.12 資本ストック全体は、長期にわたり変化する。資本が増減し、又は変換される状況においては、常に、資本間又は資本内におけるフローが存在する。例えば、従業員がトレーニングを受けることによって組織の人的資本が改善された場合、そのトレーニングのための費用は財務資本の減少につながる。この場合の影響は、財務資本が人的資本に変換されたことにある。これは比較的単純であり、かつ組織の視点のみからの例であるが、資本間の継続的な相互作用及び変換（割合とアウトカムは様々であるが）を表している。
- 2.15 フレームワークの目的において、資本は次のように分類され、説明される。

人的資本：人々の能力、経験及びイノベーションへの意欲、例えば、

- ・ 組織ガバナンス・フレームワーク、リスク管理アプローチ及び倫理的価値への同調と支持
- ・ 組織の戦略を理解し、開発し、実践する能力
- ・ プロセス、商品及びサービスを改善するために必要なロイヤリティ及び意欲であり、先導し、管理し、協調するための能力を含む。

FRC（英国財務報告評議会）の人的資本に関する報告書

- 2020年1月、英国財務報告評議会（FRC）は人的資本に関する報告書を公表。
- 従業員に関する情報の開示に対する投資家のニーズと、ニーズを満たすために企業に期待される開示内容について、実際の企業の開示例を含めて解説。
- 解説は、TCFDの「四本柱」（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標）に概ね沿っている。

報告書で提言された「従業員に関する開示」

大項目	開示・説明項目
ガバナンスと経営	- 取締役会による従業員関連事項の監督、及び従業員への関与手法 - 従業員に関する課題の検討や管理における経営者の役割 - 取締役会による従業員関連事項の検討が、戦略的意思決定に与える影響
ビジネスモデルと戦略	- 企業が考える従業員の範囲（全従業員数、従業員の構成（サプライチェーンにおける雇用構成（直接／契約／それ以外））を含む） - 企業が戦略的資産として従業員に投資しているかどうか、及び当てはまる場合はどう投資するか - 従業員がどう組織の価値を生み出すか、及び当該価値を高める機会があるか - 従業員モデルがビジネスモデルをどう支援しているか - 組織が特定した従業員に関連するリスクと機会が、会社のビジネス、戦略、財務計画にどう影響するか
リスク管理	- 従業員に関連するリスクと機会を特定、評価、管理するための組織のプロセス - 企業にとって最も関連性の高い、従業員に関連するリスクと機会 - ビジネスのどこにリスクと機会が存在し、それらがどう管理されているか
指標と目標	- 従業員の理解に最も関連する指標（指標の特定方法を含む） - 価値提供のために企業が従業員をどう動機付けしているか（従業員に関連する課題とパフォーマンスの管理に使用される目標を含む） - 経営トップがどのように望ましい文化を推進しているか（従業員による積極的参加がどう達成されたかを含む） - 従業員雇用人数、定着率/離職率（予定したもの・望まれないものの両方）、労働環境に適用される価値、労働文化のモニター指標を含む） - 報酬その他利益の説明、及び研修・能力開発、昇進に関する統計の開示

2.2.2. TCFD提言以来の「四本柱」をベースとした開示構造の採用

- TCFD提言では、気候変動関連リスク及び機会に関する ①ガバナンス、②戦略、③リスク管理、④指標と目標 についての開示が推奨されている。この4本柱に基づく説明が国際的に受け入れられており、IFRS財団から公開された国際サステナビリティ開示基準案（22年3月）においても、同様の4本柱の開示構造が採用されている。

TCFD提言により推奨される開示内容



ガバナンス

戦略

気候関連リスク及び機会に関する組織のガバナンス

気候関連リスク及び機会が組織のビジネス・戦略・財務計画へ及ぼす影響（重要な場合）

リスク管理

指標と目標

気候関連リスクを識別・評価・管理するためのプロセス

気候関連リスク及び機会の評価・管理に用いる指標と目標（重要な場合）

国際サステナビリティ開示基準案

[DRAFT] IFRS S1 GENERAL REQUIREMENTS FOR DISCLOSURE OF SUSTAINABILITY-RELATED FINANCIAL INFORMATION	22
OBJECTIVE	22
SCOPE	23
CORE CONTENT	23
Governance	24
Strategy	25
Risk management	28
Metrics and targets	29
GENERAL FEATURES	30
Reporting entity	30
Connected information	31
Fair presentation	32
Materiality	33
Comparative information	34
Frequency of reporting	35
Location of information	36
Sources of estimation and outcome uncertainty	37
Errors	38
Statement of compliance	39

指針（たたき台）

1. 「費用としての人件費から、資産としての人的投資」への変革に向けて

- 1.1. 競争力の源泉としての無形資産：高まる人的資本の重要性
- 1.2. 「人的投資を起点とする好循環」に向けた人的資本の可視化
- 1.3. 「車の両輪」としての人的投資と可視化
- 1.4. 指針の位置付け

2. 人的資本の可視化

- 2.1. IR戦略の構築（資本市場との対話とエンゲージメント）
 - 2.1.1. 重要事項（マテリアル・イシュー）の特定と価値創造ストーリーの構築
 - 2.1.2. IR戦略の構築にあたって留意すべき事項
 - ① 内外の人事・雇用制度に関する前提の違いを踏まえたストーリーライン
 - ② 社会・環境へのインパクト（外部性）のアピール
 - ③ ESG評価（インデックス・評価機関等）への対応

2.2. 可視化

＜フレームワークの活用＞

- 2.2.1. 統合的な価値創造ストーリー構築のためのフレームワークの活用
 - ① 価値協創ガイダンス
 - ② IIRCフレームワーク 等
- 2.2.2. TCFD提言以来の「四本柱」をベースとした開示構造の採用
(ガバナンス、戦略、リスクと機会、指標と目標)

＜開示事項の選択と表現＞

2.2.3. 基本的考え方

- ① 「独自性」の観点と「比較可能性」の観点
- ② 「価値向上」の観点と「リスクマネジメント」の観点

2.2.4. 開示項目の2類型

- ① 比較可能性に対する要請が強い項目の選択
- ② 自社固有の価値創造ストーリーの強化に向けた独自性のある取組み・項目の開示

3. 可視化に向けた対応

3.1. 可視化に向けた準備とステップ（例）

＜戦略構築プロセス編＞

- ・ トップのコミットメント
- ・ 取締役会・経営層レベルでの議論
- ・ 社員との対話
- ・ 部門間の連携 等

＜把握・分析編＞

- ・ リスクと機会の分析と重要事項の特定
- ・ インプットとアウトカム・企業価値向上とのつながりの整理
- ・ 人的資本指標のモニター 等

＜体制構築編＞

- ・ 横断的開示チームの組成
- ・ 情報基盤の構築 等

3.2. 開示媒体への対応

3.2.1. 制度開示（有価証券報告書）における対応

3.2.2. 任意開示の戦略的活用

（統合報告書、サステナビリティ・レポート、コーポレートガバナンス報告書、HP、決算説明会、投資家・アナリスト等へのアウトリーチ等）

4. 可視化を巡る国内外の潮流

4.1. 国内

- 4.1.1. 統合的な企業報告への要請/非財務情報開示の重要性の高まり
- 4.1.2. 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
- 4.1.3. 金融商品取引法に基づく有価証券報告書における非財務情報の開示強化

4.2. 国際

- 4.2.1. ESG投資の拡大
- 4.2.2. 非財務情報の開示基準を巡る国際動向

（IFRS財団、SASB、GRI、欧州CSRD、米国SEC等）

4.3. 開示事項・指標参考集

2.2.3. 開示事項の基本的考え方

- 自社の統合的な価値創造ストーリーを構築し、これに基づく人材戦略・人的投資を可視化していく際、**具体的にどのような開示項目を選択していくか**が課題となる。
- **開示項目の選択**は、投資家の意思決定に有用な情報や、自社の価値創造ストーリーを表現・モニターするために重要な事項を**企業自身が選び取り、示していく重要な行為**である。
- その選択においては、他社の開示例や各種開示基準に沿った横並び・定型的な開示事項に陥ることなく、**自社のビジネスモデルを表現し、モニターする上で必要となる独自性のある開示項目と、投資家が企業比較分析のために必要とする比較可能性のある開示項目の適切な組合せ、バランスを確保する必要がある。**
- また、開示項目の中には、中長期的な企業価値向上とのつながりを表現し、投資家からのポジティブな評価を高めることを企図すべき**「価値向上」のための開示**と、投資家からのリスクアセスメントニーズに応え、ネガティブな評価（devaluationやdivestment）を避ける観点から必要な**「リスクマネジメント」の開示**の双方が含まれる。
- 人的資本に関する開示に際しては、この**双方の観点を念頭に開示項目を選び取りつつ、その説明ぶりや位置づけを整理していくことが必要**である。
- なお、サステナビリティ関連開示においては、**国内外の開示基準等に位置づけられている各開示項目に個別に対応していくアプローチが採用されがちであるが、統合的な価値創造ストーリーとの接続性を確保する上では、まずは価値創造ストーリーを構築した上で、当該ストーリーを適切に表現する開示事項を選択するアプローチが、企業にとっても投資家にとっても効果的かつ効率的なアプローチとなる。**

①「独自性」の観点と「比較可能性」の観点

- 人的資本に関する開示項目を選択する上で、自社のビジネスモデルを表現し、モニターする上で必要となる**独自性のある開示項目**と、投資家が企業比較分析のために必要とする**比較可能性のある開示項目**の適切な組合せ、バランスが確保される必要がある。
- 例えば、**国際的な開示基準や、国内外の制度開示において共通的に位置づけられている開示項目**は、多くの投資家や評価機関が企業比較分析のために活用している度合いが高いと捉えることができる。
- こうした開示項目については**定義や算定方法など、比較可能性に配慮した形で開示を進めつつ、当該開示項目に係る自社の取組みを深化、向上させていくことが必要**となる。
- 一方、**企業独自のビジネスモデルや競争優位性の源泉**を表現するためには、**企業独自の開示項目が必要**となる。
- 例えば、**研修やスキル向上のためのプログラム**は、多くの投資家が関心をもつ項目である一方、**企業のビジネスモデルや求める人材像に応じてその内容は全く異なる。価値創造ストーリーと研修やスキル向上プログラムとを密接に結びつけながら取組み・目標・指標を一体的に示していくことが必要**となる。

研修等を価値創造ストーリーに関連づけて開示している例

- ▶ A社は、統合報告書において、人材育成により**目指す姿を図示**した上で、人材育成に係る**定量情報を記載**。さらに、デジタル人材・グローバル人材育成のための**研修内容・実績を記載**。

目指す姿

- 「めざす社員像」と「めざす職場像」を関連づけた上で、それを支える「能力開発を支える仕組み(研修・自己研鑽)」と「組織の活性化」を図示

定量情報

- 教育訓練投資額、社員一人当たりの研修時間 など

研修内容・実績

- デジタル人材研修 : デジタル研修(大学と連携)、システム×デザイン思考研修
- グローバル人材研修 : 海外派遣研修、グローバルトレーニー、海外拠点雇用社員の出向

②「価値向上」の観点と「リスクマネジメント」の観点

- 開示項目の中には、中長期的な企業価値向上とのつながりを表現し、投資家からのポジティブな評価を高めることを企図すべき「価値向上」のための開示と、投資家からのリスクアセスメントニーズに応え、ネガティブな評価（devaluationやdivestment）を避ける観点から必要な「リスクマネジメント」の開示の双方が含まれる。
- また、同じ開示項目であっても、「価値向上」と「リスクマネジメント」の双方の観点を含む開示項目もある。
- 例えば、人材育成やスキルに関する開示項目は「価値向上」の観点に力点の太宗が置かれている一方、ダイバーシティや身体的・精神的健康といったテーマに関する開示は、イノベーションや生産性といった「価値向上」の観点と、企業の社会的責任に対する投資家、消費者からの評価に対する「リスクマネジメント」の観点の双方にまたがる開示項目であると考えられる。
- 企業は、投資家のどのような開示ニーズに対応して当該開示項目を取り扱うのか、観点やスタンスを明確にして可視化を進めることが必要となる。

開示項目の階層（イメージ）

開示項目の例																		
育成			エンゲージメント	流動性			ダイバーシティ			健康・安全			労働慣行					コンプライアンス /倫理
リーダーシップ	育成	スキル/経験		採用	維持	サクセッション	ダイバーシティ	非差別	育児休暇	安全	身体的健康	精神的健康	労働慣行	児童労働/強制労働	賃金の公正性	福利厚生	組合との関係	

「価値向上」の観点

「リスクマネジメント」の観点

2.2.4. 開示項目の2類型

- 2.2.3で示した「基本的考え方」に基づく、人的資本に係る開示は、大きく、
 - ① 比較可能性に対する期待が高い項目の選択
 - ② 自社固有の価値創造ストーリーの強化に向けた独自性のある取組み・項目の開示の2つの類型に整理される。
- ①・②ともに、具体的な開示項目の検討に先立ち、まずは、重要事項の特定と、重要事項をベースとした価値創造ストーリーの構築が必要である。
- その上で、①について、例えば、複数の開示基準や制度開示に共通する項目は、投資家等の利用者が企業間比較を行うための情報として高い期待を寄せていると見ることができる。企業には、こうした事情を勘案した上で開示項目の選択を行うことが望まれる。
- なお、単一の基準等で示されている項目であっても、業種やビジネスモデルによっては、比較可能性に対する期待が高い場合も想定される。こうした点にも目を配りつつ、自社にとっての重要事項に照らして、自社の強みを他社と比較可能な形で戦略的に表現・訴求できる項目を、自ら選択・開示していくことも有益である。
- いずれについても、開示に際しては、各項目を単独で提示するのみならず、自社の価値創造ストーリーやリスクマネジメント戦略と紐づけて示すことにより、投資家の理解を促進できる点に留意することが望ましい。
- ②については、対象となる取組み・項目を個別的・断片的に開示するのではなく、重要事項との関連性を整理し、自社の価値創造ストーリーの中に位置づけた上で、ストーリーとの関連性や、時系列に沿った進捗状況を分かりやすく開示することが必要である。
- 本項では、企業における検討の参考とするため、人的資本に係る開示について、上記の2類型に沿って例示的な整理を行う。ただし、ここで示す分類や事例はあくまでも例示的なものであり、実際の開示に際しては、自社の重要事項や価値創造ストーリーと整合的であるとともに、比較可能性と独自性、価値向上とリスクマネジメントのバランスをとった開示項目を主体的に選択する必要がある。

開示基準等別の「育成」関連項目（例）の概要

- 「育成」については、例えば下表のような項目が挙げられる（研修時間や研修費用などは、複数の開示基準等に共通）。
- 企業は、自社の重要事項や価値創造ストーリーに照らして開示項目を選択することが望ましい。

項目（例）	任意の開示基準				制度開示・準制度開示			
	ISO (*1)	WEF	SASB	GRI	欧州 (ESRS (CSRD))(*2)	米国 (SEC)	日本	
							(有報) (*3)	(CGコード)
研修時間	○	○	—	○	○	企業が事業運営をする上で重視する人的資本の施策・目的として、「従業員の育成に対応するための施策・目的」を例示	(P) ディスクローチャーWGの議論を踏まえつつ、本指針策定までに記載	- 人的資本への投資につき、経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ、具体的に情報開示（補充原則3-1③） - 経営戦略・経営計画の目標実現のため、人的資本への投資を含む経営資源配分等に関し具体的に何を実行するのか、分かりやすい言葉・論理で説明（原則5-2） - 取締役・監査役に対するトレーニングの方針を開示（補充原則4-14②）
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社員の割合	—	—	—	○	○			
研修参加率	○	—	—	—	—			
複数分野の研修受講率	○	—	—	—	—			
研修と人材開発の効果	—	○	—	—	—			
人材確保・定着の取組みの説明	—	—	△(*4)	—	—			
スキル向上等プログラムの種類・対象等	—	—	—	○	—			

など

（注）(*1) 大企業向けの「社内で議論すべきこと」及び「社外に開示すべきこと」の両方に係る項目と、同「社内で議論すべきこと」のみに係る項目が対象。後者はISOでは開示対象とされていないものの、人的資本に係る開示に際して有益な視点を提供するものであり、企業における開示項目の検討に幅広い材料を提示する観点から、上表の対象に含めている。
 (*2) 2022年4月29日にEFRGがパブリック・コンサルテーション(同年8月8日まで)に付した欧州サステナビリティ報告基準（ESRS：企業サステナビリティ報告指令(CSRD)の開示要件の詳細を定める基準）のドラフトを基にした記載であり、同基準及びCSRDの確定までに変更が生じる可能性につき留意する必要がある。(*3) 2021年9月に設置された金融審議会ディスクローチャーワーキング・グループの議論を基にした記載であり、確定までに変更が生じる可能性につき留意する必要がある。(*4) 基準内に該当項目が含まれている業種例：バイオテクノロジー・製薬、医療提供（いずれの項目においても人材定着に係る取組みに加え育成関連事項も開示対象。本項目は「流動性」関連項目にも該当）

（出所）ISO30414:2018、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（日本語版）、GRIスタンダード（日本語版）、EFRAG “Exposure Draft ESRS S1 Own workforce”(2022年4月)、SEC Regulation S-K、金融審議会ディスクローチャーワーキング・グループ(令和3年度)資料、東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」を基に作成。

開示基準等別の「エンゲージメント」関連項目（例）の概要

- 「エンゲージメント」については下表の項目が挙げられる。
- 企業は、自社の重要事項や価値創造ストーリーに照らして開示項目を選択することが望ましい。

項目（例）	任意の開示基準				制度開示・準制度開示			
	ISO (*1)	WEF	SASB	GRI	欧州 (ESRS (CSRD))(*2)	米国 (SEC)	日本	
							(有報) (*3)	(CGコード)
エンゲージメント	○	—	○(*4)	—	—	—	・ (P) ディスクロージャーWGの議論を踏まえつつ、本指針策定までに記載	—

など

（注）(*1) 大企業向けの「社内で議論すべきこと」及び「社外に開示すべきこと」の両方に係る項目と、同「社内で議論すべきこと」のみに係る項目が対象。後者はISOでは開示対象とされていないものの、人的資本に係る開示に際して有益な視点を提供するため、企業における開示項目の検討に幅広い材料を提示する観点から、上表の対象に含めている。

(*2) 2022年4月29日にEFRGがパブリック・コンサルテーション(同年8月8日まで)に付した欧州サステナビリティ報告基準（ESRS：企業サステナビリティ報告指令(CSRD)の開示要件の詳細を定める基準）のドラフトを基にした記載であり、同基準及びCSRDの確定までに変更が生じる可能性につき留意する必要がある。(*3) 2021年9月に設置された金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループの議論を基にした記載であり、確定までに変更が生じる可能性につき留意する必要がある。(*4) 基準内に該当項目が含まれている業種例：電子商取引、専門・商業サービス、インターネットメディア&サービス、ソフトウェア&ITサービス。

（出所）ISO30414:2018、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（日本語版）、GRIスタンダード（日本語版）、EFRAG "Exposure Draft ESRS S1 Own workforce"(2022年4月)、SEC Regulation S-K、金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ(令和3年度)資料、東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」を基に作成。

開示基準等別の「流動性」関連項目（例）の概要

- 「流動性」については、例えば下表のような項目が挙げられる（離職率は複数の開示基準等に共通）。
- 企業は、自社の重要事項や価値創造ストーリーに照らして開示項目を選択することが望ましい。

項目（例）	任意の開示基準				制度開示・準制度開示			
	ISO (*1)	WEF	SASB	GRI	欧州 (ESRS(CSRD)) (*2)	米国 (SEC)	日本	
							(有報) (*3)	(CGコード)
離職率	○	—	○(*4)	○	—	—	・(P) ディスクロージャーWGの議論を踏まえつつ、本指針策定までに記載	・取締役会は、会社の目指すところや具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者等の後継者計画の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督（補充原則4-1③）
定着率	○	—	—	—	—			
新規雇用の総数・比率	—	—	—	○	—			
離職の総数	—	—	—	○	—			
採用・離職コスト	○	—	—	—	—			
人材確保・定着の取組みの説明	—	—	○(*5)	—	—			
移行支援プログラム・キャリア終了マネジメント	—	—	—	○	—			
後継者有効率	○	—	—	—	—			
後継者カバー率	○	—	—	—	—			
後継者準備率	○	—	—	—	—			
内部充足率	○	—	—	—	—			
重要ポジションの空き割合	○	—	—	—	—			

など

（注）(*1) 大企業向けの「社内で議論すべきこと」及び「社外に開示すべきこと」の両方に係る項目と、同「社内で議論すべきこと」のみに係る項目が対象。後者はISOでは開示対象とされていないものの、人的資本に係る開示に際して有益な視点を提供するものであり、企業における開示項目の検討に幅広い材料を提示する観点から、上表の対象に含めている。(*2) 2022年4月29日にEFRGがパブリック・コンサルテーション(同年8月8日まで)に付した欧州サステナビリティ報告基準（ESRS：企業サステナビリティ報告指令(CSRD)の開示要件の詳細を定める基準）のドラフトを基にした記載であり、同基準及びCSRDの確定までに変更が生じる可能性につき留意する必要がある。(*3) 2021年9月に設置された金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループの議論を基にした記載であり、確定までに変更が生じる可能性につき留意する必要がある。(*4) 基準内に該当項目が含まれている業種例：電子商取引、専門・商業サービス、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、バイオテクノロジー・製薬、医療提供、ホテル・宿泊施設、陸運。(*5) 基準内に該当項目が含まれている業種例：バイオテクノロジー・製薬、医療提供

（出所）ISO30414:2018、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（日本語版）、GRIスタンダード（日本語版）、EFRAG "Exposure Draft ESRS S1 Own workforce"(2022年4月)、SEC Regulation S-K、金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ(令和3年度)資料、東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」を基に作成。

開示基準等別の「ダイバーシティ」関連項目（例）の概要

- 「ダイバーシティ」については、例えば下表のような項目が挙げられる（諸属性別の社員・経営層の比率や男女間の給与の差などは、複数の開示基準等に共通）。
- 企業は、自社の重要事項や価値創造ストーリーに照らして開示項目を選択することが望ましい。

項目（例）	任意の開示基準				制度開示・準制度開示			
	ISO (*1)	WEF	SASB	GRI	欧州 (ESRS (CSRD))(*2)	米国 (SEC)	日本	
							(有報) (*3)	(CGコード)
属性別の社員・経営層の比率	○	○	○(*4)	○	○	—	・(P) ディスクローチャーWGの議論を踏まえつつ、本指針策定までに記載	・中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示。多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示（補充原則2-4①） ・取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、スキル・マトリックスをはじめ、取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示（補充原則4-11①）
男女間の給与の差	—	○	—	○	○			
正社員・非正規社員等の福利厚生	—	—	—	○	○			
最高報酬額支給者が受け取る年間報酬額のシェア等	—	○	—	○	○			
育児休暇等の後の復職率・定着率	—	—	—	○	○			
男女別育児休暇取得社員数	—	—	—	○	—			
男女別家族関連休暇取得社員比率	—	—	—	—	○			
男女間賃金格差を是正するために事業者が講じた措置	—	—	—	—	○			

など

（注）(*1) 大企業向けの「社内で議論すべきこと」及び「社外に開示すべきこと」の両方に係る項目と、同「社内で議論すべきこと」のみに係る項目が対象。後者はISOでは開示対象とされていないものの、人的資本に係る開示に際して有益な視点を提供するものであり、企業における開示項目の検討に幅広い材料を提示する観点から、上表の対象に含めている。(*2) 2022年4月29日にEFRGがパブリック・コンサルテーション(同年8月8日まで)に付した欧州サステナビリティ報告基準（ESRS：企業サステナビリティ報告指令(CSRD)の開示要件の詳細を定める基準）のドラフトを基にした記載であり、同基準及びCSRDの確定までに変更が生じる可能性につき留意する必要がある。(*3) 2021年9月に設置された金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループの議論を基にした記載であり、確定までに変更が生じる可能性につき留意する必要がある。(*4) 基準内に該当項目が含まれている業種例：電子商取引、資産管理・保管業務、投資銀行業務及び仲介業務、広告・マーケティング、メディア・エンターテインメント、マルチライン・専門小売業者・ディストリビューター、専門・商業サービス、ハードウェア、インターネットメディア&サービス、半導体、ソフトウェア&ITサービス。

（出所）ISO30414:2018、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（日本語版）、GRIスタンダード（日本語版）、EFRAG “Exposure Draft ESRS S1 Own workforce”(2022年4月)、SEC Regulation S-K、金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ(令和3年度)資料、東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」を基に作成。

開示基準等別の「健康・安全」関連項目（例）の概要

- 「健康・安全」については、例えば下表のような項目が挙げられる（労働災害の種類、労働災害の発生件数・割合、死亡数などは複数の開示基準等に共通）。
- 企業は、自社の重要事項や価値創造ストーリーに照らして開示項目を選択することが望ましい。

項目（例）	任意の開示基準				制度開示・準制度開示			
	ISO (*1)	WEF	SASB	GRI	欧州 (ESRS (CSRD)) (*2)	米国 (SEC)	日本	
							(有報) (*3)	(CGコード)
労働災害の種類、発生件数・割合、死亡数等	○	○	○(*4)	○	○	—	・ (P) ディスクローチャーWGの議論を踏まつつ、本指針策定までに記載	・ 従業員の健康・労働環境への配慮など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべき（補充原則2-3①）
安全衛生マネジメントシステム等の導入の有無、対象となる社員に関する説明	—	—	—	○	○			
医療・ヘルスケアサービスの利用促進、その適用範囲の説明	—	○	—	○	—			
労働災害関連の死亡率	—	—	○(*5)	—	—			
ニアミス発生率	—	—	○(*6)	—	—			
健康・安全関連取組み等の説明	—	—	○(*7)	—	—			
業務上の負傷、事故、疫病による損失時間	○	—	—	—	—			
健康・安全関連の研修を受講した社員の割合	○	—	—	—	—			
業務上のインシデントが組織に与えた金銭的影響額	—	○	—	—	—			
労働関連の危険性（ハザード）に関する説明	—	—	—	○	—			

など

（注）(*1) 大企業向けの「社内で議論すべきこと」及び「社外に開示すべきこと」の両方に係る項目と、同「社内で議論すべきこと」のみに係る項目が対象。後者はISOでは開示対象とされていないものの、人的資本に係る開示に際して有益な視点を提供するものであり、企業における開示項目の検討に幅広い材料を提示する観点から、上表の対象に含めている。(*2) 2022年4月29日にEFRAGがパブリック・コンサルテーション(同年8月8日まで)に付した欧州サステナビリティ報告基準（ESRS：企業サステナビリティ報告指令(CSRD)の開示要件の詳細を定める基準）のドラフトを基にした記載であり、同基準及びCSRDの確定までに変更が生じる可能性につき留意する必要がある。(*3) 2021年9月に設置された金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループの議論を基にした記載であり、確定までに変更が生じる可能性につき留意する必要がある。(*4) 基準内に該当項目が含まれている業種例：建設資材、石炭事業、鉄鋼、金属・鉱業、石油・ガス・探査と生産、石油・ガス・精製・販売、石油・ガス・サービス、農産物、食肉・鶏肉・乳製品、医療提供、電気事業・発電、エンジニアリング・建設サービス、住宅建設業、廃棄物管理、燃料電池と産業用電池、風力技術とプロジェクト開発者、化学品、産業機械・生産財、レジャー施設、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、鉄道輸送、陸運。(*5) 基準内に該当項目が含まれている業種例：石炭事業、鉄鋼、金属・鉱業、石油・ガス・探査と生産、石油・ガス・精製・販売、石油・ガス・サービス、農産物、食肉・鶏肉・乳製品、電気事業・発電、エンジニアリング・建設サービス、住宅建設業、廃棄物管理、燃料電池と産業用電池、風力技術とプロジェクト開発者、化学品、産業機械・生産財、航空貨物・物流、鉄道輸送、陸運。(*6) 基準内に該当項目が含まれている業種例：建設資材、石炭事業、鉄鋼、金属・鉱業、石油・ガス・探査と生産、石油・ガス・精製・販売、石油・ガス・サービス、農産物、廃棄物管理、電気事業・発電、産業機械・生産財、レジャー施設、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)、鉄道輸送。(*7) 基準内に該当項目が含まれている業種例：石炭事業、石油・ガス・探査と生産、石油・ガス・精製・販売、石油・ガス・サービス、燃料電池と産業用電池、化学品、半導体、陸運。

（出所）ISO30414:2018、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（日本語版）、GRIスタンダード（日本語版）、EFRAG “Exposure Draft ESRS S1 Own workforce”(2022年4月)、SEC Regulation S-K、金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ(令和3年度)資料、東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」を基に作成。

開示基準等別の「コンプライアンス・労働慣行」関連項目（例）の概要

- 「コンプライアンス・労働慣行」については、例えば下表のような項目が挙げられる（差別事例の件数・対応措置などは、複数の開示基準等に共通）。
- 企業は、自社の重要事項や価値創造ストーリーに照らして開示項目を選択することが望ましい。

項目（例）	任意の開示基準				制度開示・準制度開示			
	ISO (*1)	WEF	SASB	GRI	欧州 (ESRS (CSRD))(*2)	米国 (SEC)	日本	
							(有報) (*3)	(CGコード)
人権レビュー等の対象となった事業(所)の総数・割合	—	○	—	○	—	—	・ (P) ディスクローチャーWGの議論を踏まえつつ、本指針策定までに記載	・ 人権の尊重や従業員の公正・適切な処遇など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべき（補充原則2-3①）
深刻な人権問題の件数	—	○	—	—	○			
差別事例の件数・対応措置	—	○	—	○	○			
児童労働・強制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等	—	○	—	○	—			
団体交渉協定の対象となる社員の割合	—	○	○(*4)	○	○			
結社の自由や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に関する説明	—	○	—	○	—			
業務停止件数	—	—	○(*5)	—	○			
コンプライアンスや人権等の研修を受けた社員割合	○	—	—	○	—			
苦情の件数	○	—	—	—	○			
サプライチェーンにおける社会的リスク等の説明	—	—	○(*6)	—	—			
法的手続の結果としての金銭的損失	—	—	○(*7)	—	—			
サプライヤー関連の説明	—	—	—	○	—			

など

（注）(*1) 大企業向けの「社内で議論すべきこと」及び「社外に開示すべきこと」の両方に係る項目と、同「社内で議論すべきこと」のみに係る項目が対象。後者はISOでは開示対象とされていないものの、人的資本に係る開示に際して有益な視点を提供するものであり、企業における開示項目の検討に幅広い材料を提示する観点から、上表の対象に含めている。(*2) 2022年4月29日にEFRGがパブリック・コンサルテーション(同年8月8日まで)に付した欧州サステナビリティ報告基準（ESRS：企業サステナビリティ報告指令(CSRD)の開示要件の詳細を定める基準）のドラフトを基にした記載であり、同基準及びCSRの確定までに変更が生じる可能性につき留意する必要がある。(*3) 2021年9月に設置された金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループの議論を基にした記載であり、確定までに変更が生じる可能性につき留意する必要がある。(*4) 基準内に該当項目が含まれている業種例：石炭事業、金属・鉱業、食品小売・流通業者、廃棄物管理、エアライン、自動車。(*5) 基準内に該当項目が含まれている業種例：石炭事業、金属・鉱業、食品小売・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。(*6) 基準内に該当項目が含まれている業種例：アパレル・アクセサリ・フットウェア、農産物、食品小売・流通業者、レストラン。(*7) 基準内に該当項目が含まれている業種例：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・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 など。

（出所）ISO30414:2018、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（日本語版）、GRIスタンダード（日本語版）、EFRAG「Exposure Draft ESRS S1 Own workforce」(2022年4月)、SEC Regulation S-K、金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ(令和3年度)資料、東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」を基に作成。

開示項目例（育成）

基準等	開示項目
研修時間	
ISO	・教育活動（平均研修受講時間）＜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)	・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	・総教育費＜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)	・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社員の割合	
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)	・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）開示項目……ISO：管理指標、WEF：開示事項、SASB：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、74頁まで同様。
（出所）ISO30414:2018、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スタンダード（日本語版）、EFRAG “Exposure Draft ESRS S1 Own workforce”(2022年4月)を基に作成。

開示項目例（育成）

基準等	開示項目
研修参加率	
ISO	・教育活動（研修参加率、複数分野の研修受講率）＜内＞
研修と人材開発の効果	
WEF	・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・定着の取組みについての説明（育成関連事項含む）	
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・定着の取組みについての説明 ＜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
スキル向上プログラムの種類・対象等	
GRI	・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	・労働者のコンピテンシーの割合＜内＞ ・リーダーシップ開発＜内＞
WEF	・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、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（日本語版）、GRIスタンダード（日本語版）を基に作成。

開示項目例（エンゲージメント）

基準等		開示項目
社員エンゲージメント		
ISO	・エンゲージメント／従業員満足／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&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	

開示項目例（流動性）

基準等	開示項目
離職率	
ISO	・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	<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> ・自発的離職率及び非自発的離職率 <バイオテクノロジー・製薬> ・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） <医療提供> ・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)その他すべての従業員 別
GRI	・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	・定着率<内>
新規雇用・離職数等	
GRI	・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	・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>

開示項目例（流動性）

基準等

開示項目

人材確保・定着の取組みについての説明

- 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・定着の取組みについての説明
 - ＜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（現在）＜内＞
 - ・後継者準備率（1～3年）＜内＞
 - ・後継者準備率（4～5年）＜内＞

その他（充足率など）

- ISO
- ・空きポジションを埋める長さ＜外＞
 - ・重要な空きポジションを埋める長さ＜外＞
 - ・内部充足率＜外＞
 - ・重要ポジションの内部充足率＜外＞
 - ・現在と将来の人材の充足度＜内＞
 - ・ポジションごとの適格候補者数＜内＞
 - ・重要ポジションの割合＜内＞
 - ・重要ポジションの空き割合＜内＞
 - ・雇用当たりの質＜内＞
 - ・内部異動率＜内＞
 - ・控え層の強さ＜内＞
 - ・退職理由＜内＞

開示項目例（ダイバーシティ）

基準等	開示項目
属性別の社員・経営層の比率	
ISO	- 労働者の多様性（年齢、性別、障がい、その他）＜外＞ - リーダー組織の多様性＜外＞
WEF	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	＜電子商取引、ハードウェア、インターネットメディア&サービス、ソフトウェア&ITサービス＞ (1)管理職、(2)技術職員、(3)その他すべての従業員に関する性別及び人種・民族グループの割合 ＜資産管理・保管業務、投資銀行業務及び仲介業務＞ (1)執行役(員)、(2)非執行役(員)、(3)専門職、(4)他のすべての従業員に関する性別及び人種・民族グループの割合 ＜広告・マーケティング、メディア・エンターテインメント＞ (1)管理職、(2)専門職、(3)その他すべての従業員に関する性別及び人種・民族グループの割合 ＜マルチライン・専門小売業者・ディストリビューター＞ (1)管理職、(2)その他すべての従業員に関する性別及び人種・民族グループの割合 ＜専門・商業サービス＞ (1)経営幹部及び(2)その他すべての従業員に関する性別及び人種・民族グループの割合 ＜ソフトウェア&ITサービス、半導体＞ (1)外国籍、(2)海外に所在する従業員の割合 ＜インターネットメディア&サービス＞ - 外国籍従業員の割合
GRI	- 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)	- 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

開示項目例（ダイバーシティ）

基準等	開示項目
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)	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）、データとその集計方法を理解するために必要な背景情報
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 - 生命保険、医療、身体障がい及び病気補償、育児休暇、定年退職金、持ち株制度
ESRS (CSRD)	- 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 - 生命保険、ヘルスケア、障がい及び傷病の保障（disability and invalidity coverage）、家族関連休暇、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者の年間総報酬額が、組織の全従業員（当該最高報酬者を除く）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給与所得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（最高給与所得者を除く）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給与所得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（最高給与所得者を除く）の増加率に対する比率
ESRS (CSRD)	- 全従業員（最高額支給者を除く）の年間報酬総額の中央値に対する最高額支給者の年間報酬総額の割合、データとその集計方法を理解するために必要な背景情報 - 事業の最高報酬者の年間総報酬額の変化率の、全従業員（最高報酬者を除く）の年間総報酬額の変化率の中央値に対する比率
育児休暇等の後の復職率・定着率	
GRI	育児休暇後の従業員の復職率及び定着率（男女別）
ESRS (CSRD)	出産休暇、父親の育児休暇（paternity leave）、育児休暇を取得した従業員の復職率及び定着率

（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)、GRIスタンダード（日本語版）、EFRAG “Exposure Draft ESRS S1 Own workforce”(2022年4月)を基に作成。

開示項目例（ダイバーシティ）

基準等	開示項目
その他（育児休暇等関連）	
GRI	• 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数（男女別） • 育児休暇を取得した従業員の総数（男女別） • 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数（男女別） • 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数（男女別）
ESRS (CSRD)	• 家族関連休暇（出産休暇、父親の育児休暇（paternity leave）、育児休暇（parental leave）、介護休暇）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、家族関連休暇を取得した従業員の割合（男女別）
その他（賃金格差関連）	
ISO	• 平均給与と役員報酬の比率<内>
ESRS (CSRD)	• 男女間賃金格差を是正するために事業者が講じた措置

開示項目例（健康・安全）

基準等

開示項目

労働災害の種類、発生件数・割合、死亡数等

ISO	- 労働災害の発生件数<外> - 労働災害によって死亡した数<外>
WEF	- 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	<建設資材、鉄鋼、石油・ガス―探査と生産、石油・ガス―精製・販売、農産物、食肉・鶏肉・乳製品、医療提供、電気事業・発電、廃棄物管理、燃料電池と産業用電池、産業機械・生産財、鉄道輸送> - 総記録災害度数率（TRIR） <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） <エンジニアリング・建設サービス、住宅建設業、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） <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） <金属・鋳業、石炭事業> - MSHA総発生率
GRI	- すべての従業員、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 - 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)	- 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

開示項目例（健康・安全）

基準等	開示項目
安全衛生マネジメントシステム等の導入の有無、対象となる社員に関する説明	
GRI	- 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)	- 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	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	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	<石炭事業、鉄鋼、金属・鋳業、石油・ガス―探査と生産、石油・ガス―精製・販売、農産物、食肉・鶏肉・乳製品、電気事業・発電、エンジニアリング・建設サービス、住宅建設業、廃棄物管理、燃料電池と産業用電池、産業機械・生産財、鉄道輸送> - 死亡率 <石油・ガス―サービス> (a)正社員、(b)契約社員、(c)短期勤続従業員の死亡率 <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> (a)正社員及び(b)契約社員の死亡率

開示項目例（健康・安全）

基準等

開示項目

ニアミス発生率

- SASB
- <石炭事業、金属・鉱業、電気事業・発電、産業機械・生産財、鉄道輸送>
 - ・ニアミス発生率
 - <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、石油・ガス・探査と生産、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・安全関連取り組み等の説明

- SASB
- <燃料電池と産業用電池、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り組みの説明
 - <化学品>
 - ・従業員及び契約労働者の長期（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り組みの説明
 - <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・探査と生産、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

開示項目例（健康・安全）

基準等	開示項目
その他（主として健康関連）	
ISO	・健康・安全関連の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>
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)	・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
その他（主として労働安全関連）	
ISO	・業務上の負傷、事故、疫病による損失時間<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件あ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>
SASB	<クルーズライン、海運> ・休業災害度数率（LTIR） <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） <石油・ガス・サービス> ・(a)正社員、(b)契約社員、(c)短期勤続従業員の健康・安全・緊急対応訓練の平均時間 <金属・鉱業> ・(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

開示項目例（健康・安全）

基準等

開示項目

その他（労働安全衛生関連）

- | | |
|-----|---|
| GRI | <ul style="list-style-type: none"> 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 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 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、もしくは進行中の措置（その他、方法論、前提条件等について） |
|-----|---|

開示項目例（コンプライアンス・労働慣行）

基準等	開示項目
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)	・自社の労働力に係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。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。（事例が解決したことで）措置が不要となった事例
ESRS (CSRD)	・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。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。（事例が解決したことで）措置が不要となった事例

開示項目例（コンプライアンス・労働慣行）

基準等

開示項目

自社・サプライヤーの業務で児童労働・強制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等

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（製造工場など）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（製造工場など）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

団体交渉協定の対象となる社員の割合

WEF	・団体交渉協定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・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	・団体交渉協定の対象となる全従業員の割合
ESRS (CSRD)	・団体交渉協定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）

結社の自由や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	・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（製造工場など）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

開示項目例（コンプライアンス・労働慣行）

基準等	開示項目
業務停止件数	
SASB	<食品小売・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)	・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社員割合	
ISO	・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	・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	・苦情の件数と種類<外>
ESRS (CSRD)	・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 -従業員に関する苦情・クレーム処理機構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 ✓ 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

開示項目例（コンプライアンス・労働慣行）

基準等	開示項目
サプライチェーンにおける社会的リスク等の説明	
SASB	<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 <農産物> ・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 <食品小売・流通業者、レストラン> ・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
サプライヤーの監査不適合率・是正措置率	
SASB	<アパレル・アクセサリ・フットウェア> ・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 <おもちゃ・スポーツ用品> ・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 <農産物、アルコール飲料、ノンアルコール飲料、加工食品> ・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 <ハードウェア> ・Tier 1サプライヤーの、(a)優先すべき不適合及び(b)その他の不適合に対して、(1) RBA Validated AuditProcess (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

開示項目例（コンプライアンス・労働慣行）

基準等

開示項目

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

コンプライアンス・倫理関連の説明

- SASB
- <金属・鉱業、石油・ガス―探査と生産、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みの説明
 - <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・保管業務、商業銀行、投資銀行業務及び仲介業務>
 - 内部告発の方針と手続の説明
 - <証券・商品取引所>
 - 利益相反を特定し評価するためのプロセス

開示項目例（コンプライアンス・労働慣行）

基準等	開示項目
平均時給、最低賃金	
SASB	<マルチライン・専門小売業者・ディストリビューター> ・地域ごとの(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 <食品小売・流通業者> ・(1)地域ごとの平均時給、(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 <レストラン> ・(1)地域ごとの平均時給、(2)地域ごとの最低賃金を稼ぐレストラン従業員の割合 <ホテル・宿泊施設> ・(1)地域ごとの平均時給、(2)最低賃金を稼ぐ宿泊施設の従業員の地域ごとの割合 <クルーズライン> ・地域別の船員の平均時給

開示項目例（コンプライアンス・労働慣行）

基準等

開示項目

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・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 <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・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&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・保管業務、商業銀行> ・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 <インターネットメディア&サービス、ソフトウェア&ITサービス> ・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 <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
------	---

開示項目例（コンプライアンス・労働慣行）

基準等	開示項目
その他（人権・ハラスメント関連）	
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―探査と生産> - 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みプロセスとデューデ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リジェンスの実践の説明 <石炭> - 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リジェンス慣行の説明
GRI	- 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 - 人権条項を含むも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） - 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)	- 自社の従業員に関連する人権に関するポリシーコミットメント（human rights policy commitments） - 経済的制裁につながった差別事例の数 - 自社が、深刻な人権問題の影響を受けた人々の救済のために役割を果たした件数
その他（児童労働・強制労働関連）	
ESRS (CSRD)	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

開示項目例（コンプライアンス・労働慣行）

基準等	開示項目
その他（団体交渉等関連）	
GRI	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)	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
その他（サプライチェーン関連）	
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)Tier 1サプライヤー施設、(2)Tier 1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 <食品小売・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 <ハードウェア> - RBA Validated Audit Process（VAP）又は同等の基準で監査されたTier 1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
その他（コンプライアンス関連）	
ISO	懲戒処分の件数と種類<外>
ESRS (CSRD)	差別の疑いのある事例を報告するための苦情・苦情処理メカニズムの説明

用語の定義・注釈（育成）

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暇 - 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)	• 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、さら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	• 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）及び機能別（技術職、管理職、生産職など）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。該当条項で要求される情報を開示するために、事業者は以下を計算しなければならない - (a) 従業員一人当たりのパフォーマンスレビューの数／割合、(b) 経営陣が合意したレビュー回数（the agreed number of reviews by the management）に占めるレビュー回数の割合
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

注：ISO項目の定義・注釈については、現在、掲載・頒布・公開に係る無償利用可能範囲を確認中。

（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)、GRIスタンダード（日本語版）、EFRAG “Exposure Draft ESRS S1 Own workforce”(2022年4月)を基に作成。

用語の定義・注釈（育成）

基準等

定義・注釈

科学者や研究開発人材の人材確保・定着の取組みについての説明

- 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、以下の要素に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

埋まっている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)

用語の定義・注釈（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	
SASB	・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
非自発的離職率	
SASB	・報告期間中の事業体主導の離職（解雇、ダウンスizing(注:組織構造最適化)、冗長性、契約の非更新<電子商取引、専門・商業サービス>もしくは満了<バイオテクノロジー・製薬、医療提供>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
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・定着の取組みについての説明（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、以下の要素に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（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 - 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、製品やサービスの開発と提供のための企業/組織の全体的な方向性を計画し、指示し、ポリシーを策定し、戦略を設定し、提供する個人。組織の最高レベルの役職であり、計画、指示又は下位の幹部やスタッフのマネージャーのサポートを受けて活動を調整。大規模な組織では、最高経営責任者（CEO）の2つの報告レベル内の個人が含まれ、その責任はCEOとの頻繁な交流を必要（SASBスタンダードには例示有）
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 - 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、商品やサービスの開発と提供のための企業/組織の全体的な方向性を計画し、指示し、ポリシーを策定し、戦略を立案し、提供する個人。組織の最高レベルの役職であり、計画、指示又は下位の幹部やスタッフのマネージャーのサポートを受けて活動を調整。大規模な組織では、最高経営責任者（CEO）の2つの報告レベル内の個人が含まれ、その責任はCEOとの頻繁な交流を必要（SASBスタンダードには例示有） - 非幹部の管理職には、ファースト/ミッドレベルの管理職及びマネージャーが含まれる：エグゼクティブ/シニアレベルの役員及びマネージャーとしてではなく、組織のグループ、地域、又は部門レベルでの製品、サービス、又は機能の納品を監督し指示する個人を含むマネージャーとして機能する個人。これらのマネージャーは、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/シニア管理者のポリシー、プログラム、及びディレクティブを実施（非執行役(員)もこれと同様。SASBスタンダードには例示有） - 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、さら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、さら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を必要。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、経済的な状況も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

用語の定義・注釈（ダイバーシティ）

基準等	定義・注釈
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
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)	- 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
育児休暇	
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
家族関連休暇	
ESRS(CSRD)	- 家族関連休暇には、出産休暇、父親の育児休暇（paternity leave）、育児休暇（parental leave）、介護休暇が含まれる - 出産休暇（妊娠休暇とも呼ばれる）：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護された休暇 - 父親の育児休暇：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、子供の誕生時に世話をする目的で取得する休暇 - 育児休暇：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 - 介護者休暇：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
育児休暇等の後の復職率	
GRI、ESRS(CSRD)	$\left(\text{育児休暇等から復職した従業員の総数} / \text{育児休暇等の後復職する予定だった従業員の総数} \right) \times 100$
育児休暇等の後の定着率	
GRI、ESRS(CSRD)	$\left(\text{育児休暇等から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数} / \text{前報告期間中に育児休暇等から復職した従業員の総数} \right) \times 100$

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

- WEF、GRI
- ・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)
- ・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

- WEF、GRI
- ・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
 - 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）
 - 労働時間20万時間もしくは100万時間あたりの割合を算出
 - 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)
- ・（記録対象となる業務上の傷害件数／総労働時間数）×1,000,000
 - 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

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
 - ・（統計数×200,000）÷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
 - ・（統計数×200,000）÷実働時間で算出

重大結果に繋がる労働関連の傷害

- WEF、GRI
- ・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

用語の定義・注釈（健康・安全）

基準等	定義・注釈
死亡率	
SASB	（統計数×200,000）÷実働時間で算出
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
休業災害度数率（LTIR）	
SASB	- 休業災害：発生した日またはシフトを超えて仕事を休む結果となった事故 - 休業災害度数率：休業災害÷1,000,000時間比の総労働時間で算出
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：（統計的計数 × 200,000） ÷ 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、すべ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：恒久的な居住地から一晩不在にする必要がある、季節的またはその他の一時的な基準で事業体に勤務する個人 - 移民の従業員：H2-Aビザを取得している米国内の従業員を含め、恒久的な居住地から一晩不在にする必要がある、季節的又はその他の一時的な基準で事業体に勤務する個人 <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みの説明

- SASB
- 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みには、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み
 - 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

従業員及び契約労働者の長期（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みの説明

- SASB
- 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）の定義と一致する長期（慢性）の人間の健康上のリスクへの労働力の曝露を評価、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、及び生殖毒性又は疑い
 - 説明する関連する取組みには、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。職業暴露限度レビューの完了。労働者の曝露を制御する技術の導入。長期的な健康調査へのリスク評価の参加。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

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
- 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：請負業者や下請け業者）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

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
- 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、およ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みを説明
 - 説明すべき取組みには、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

安全管理体制の説明

- SASB**
- 事業体は以下を説明
 - ＜石油・ガス―探索と生産＞：探索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―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―サービス＞：バリューチェーンおよ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―探索と生産、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―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、およ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：請負業者や下請け業者）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

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すべての金銭的債務（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、事業体と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	・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 - 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もしくは状況
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	・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：Embankment Project for Inclusive Capitalismレポートを参照） - 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fulness・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

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	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	- 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、望ましくないと合理的に考えられるもの、と定義
ESRS(CSRD)	- 差別：ある個人が、同じような境遇にある他の人々の扱いに比べて不利に扱われ、その理由がその人の持つ特定の特性であり、それが「保護されるべき理由」に該当する場合、直接又は間接的に発生 - 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)	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すべ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	会計年度中に常時雇用されている従業員の最大数
SASB	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
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人以上の労働者を対象とした作業停止の件数 - 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渡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。対象にはストライキやロックアウトを含む労使間の紛争による作業停止が含まれる
労働力・従業員・非雇用者	
ESRS(CSRD)	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

（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（日本語版）、GRIスタンダード（日本語版）、EFRAG “Exposure Draft ESRS S1 Own workforce”(2022年4月)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
社会的リスク	
SASB	<アパレル・アクセサリー・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> ・社会的なリスクの場合、説明する戦略には以下が含まれるが、これらに限定されない - 殺虫剤散布に関するサプライヤーのトレーニングプログラム、農薬への暴露、サプライチェーンの行動規範の維持、サプライヤーの社会的慣行の監査や認証など、労働者と人権の問題と労働力の安全衛生に関するサプライヤーとの取り組み <食品小売・流通業者、レストラン> ・風評被害を引き起こす可能性のある動物福祉、人権、または関連するサプライチェーンのインシデント
労働及び環境・健康・安全のリスクの説明	
SASB	・労働条件のリスクには事業体の労働行動規範また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

不適合

SASB

<アパレル・アクセサリ・フットウェア>

- 不適合：現地の法律又は行動規範の1つ以上の側面に対する違反が認められ、複数の情報源（例：経営者面接、労働者面接、給与審査、現場観察）によって裏付けられたものと定義されるが、その単一の情報源が証拠能力を欠くものである場合を除く
- 優先的な不適合：不適合の最高の重大度として定義され、監査人又は事業体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、又は以前の軽微な不適合に適切に対処しなかった場合

<おもちゃ・スポーツ用品>

- 優先的な不適合：不適合の最大深刻度と定義され、監査員によるエスカレーションが必要。優先的な不適合は、安全性又は環境に対する重大なリスク、関連する規制要件への不適合、又は以前の軽微な不適合に適切に対処できなかった場合に発生する可能性がある
- その他の不適合：単一の情報源が原因ではなく、かつ、それが優先的な不適合ではない場合に限る、現地の法律の違反、又は複数の情報源（例：経営陣の面接、労働者の面接、給与計算のレビュー、及び/又は現場での観察）によって裏付けられた行動規範の一つ以上の側面として定義

<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：不適合の最も重大度が高いと定義され、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（労働または見習いの法定年齢を下回る）、強制労働、生命や重傷に直ちに危険を及ぼす可能性のある健康と安全上の問題、も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また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、また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

<ハードウェア>

- 優先すべき不適合の定義：RBA 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（就労また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

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また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>

- 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またはシステムの実施と発生した行動の検証を含む、検出された不適合の原因を90日以内に是正措置を完了すること（一般的に、是正処置計画内で識別される）

<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

<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
平均時給	
SASB <マルチライン及び専門小売業者及び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・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すべての賃金労働者の10パーセントの時給が適用
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、事業体に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すべての金銭的債務（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、事業体と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
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	
SASB	- 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 - 説明する関連方針には、報告チャネルや内部告発者保護に関する方針が含まれるが、これらに限定されない - 説明する関連するプログラムには、従業員のトレーニング、パニックボタン又はその他のテクノロジーの使用、従業員へのハラスメントの対象として非難されたゲストのリストの維持、調査と監査、労働組合と従業員代表とのパートナーシップと合意が含まれるが、これらに限定されない - 説明には、契約社員、下請業者、サプライヤー、合併パートナーなどのビジネスパートナーに対する慣行やプログラムがどのように適用されるかが含まれる - 説明には、労働者の効率と定着に関連するものや、ブランドの評判と収益への間接的な影響など、これらの方針と慣行の結果と影響が含まれる

（出所）SASB業種別スタンダード（日本語版）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
社会調達基準など	
SASB <アパレル・アクセサリー・フットウェア> - 環境及び社会のサステナビリティ基準：有機またはリサイクルされた内容、動物福祉また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 <食品小売・流通業者> - 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	
Tier1サプライヤーなど	
SASB <アパレル・アクセサリー・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）などの事業体と直接取引するサプライヤー - Tier1を超えるサプライヤー：事業体の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 <ハードウェア> - Tier1サプライヤー：製造に直接関連する商品やサービスについて、事業体と直接取引するサプライヤー	

② 自社固有の価値創造ストーリーの強化に向けた独自性のある取組み・項目の開示

- 人的資本に係る開示として、比較可能性に対する投資家等の期待等を念頭においた開示に加えて、**自社固有性、独自性のある事項**や、その**進捗・達成度を測るための固有の指標**をあわせて開示することにより、自社に対する**投資家の理解をさらに深めることができる。**
- なお、**固有性・独自性のある事項**について、投資家は、**他社と比較可能な形で示されることよりも、その定義や、経営者が当該事項を重要と考える理由、価値創造ストーリーとの関連性、目標や時系列での進捗・達成度が開示されることを重視している。**
- 価値創造ストーリーとの関連づけについては、例えば、企業理念、重要事項、長期的なビジョン・戦略、リスクと機会の分析、KPI・成果、ガバナンス体制といった、自社の**企業価値の基盤となる要素との関連性を整理した上で、人的資本に係る開示事項を統合的なストーリーの中に組み入れていくことが重要である。**
- このとき、**価値協創ガイダンス**で提示されている企業価値関連要素や、要素間を互いに関連づけた上での統合的な示し方を参照することも、有益なアプローチである。
- また、**開示基準等で示されている項目も価値創造ストーリーと関連づけて示すことができる場合は、自社独自の価値創造ストーリーとこれに関連する項目を説明しつつ、比較可能性に対する要請にも応えることができる。**

以下事例を検討

指針（たたき台）

1. 「費用としての人件費から、資産としての人的投資」への変革に向けて

- 1.1. 競争力の源泉としての無形資産：高まる人的資本の重要性
- 1.2. 「人的投資を起点とする好循環」に向けた人的資本の可視化
- 1.3. 「車の両輪」としての人的投資と可視化
- 1.4. 指針の位置付け

2. 人的資本の可視化

- 2.1. IR戦略の構築（資本市場との対話とエンゲージメント）
 - 2.1.1. 重要事項（マテリアル・イシュー）の特定と価値創造ストーリーの構築
 - 2.1.2. IR戦略の構築にあたって留意すべき事項
 - ① 内外の人事・雇用制度に関する前提の違いを踏まえたストーリーライン
 - ② 社会・環境へのインパクト（外部性）のアピール
 - ③ ESG評価（インデックス・評価機関等）への対応

2.2. 可視化

＜フレームワークの活用＞

- 2.2.1. 統合的な価値創造ストーリー構築のためのフレームワークの活用
 - ① 価値協創ガイダンス
 - ② IIRCフレームワーク 等
- 2.2.2. TCFD提言以来の「四本柱」をベースとした開示構造の採用

（ガバナンス、戦略、リスクと機会、指標と目標）

＜開示事項の選択と表現＞

- 2.2.3. 基本的考え方
 - ① 「独自性」の観点と「比較可能性」の観点
 - ② 「価値向上」の観点と「リスクマネジメント」の観点
- 2.2.4. 開示項目の2 類型
 - ① 比較可能性に対する要請が強い項目の選択
 - ② 自社固有の価値創造ストーリーの強化に向けた独自性のある取組み・項目の開示

3. 可視化に向けた対応

3.1. 可視化に向けた準備とステップ（例）

＜戦略構築プロセス編＞

- ・ トップのコミットメント
- ・ 取締役会・経営層レベルでの議論
- ・ 社員との対話
- ・ 部門間の連携 等

＜把握・分析編＞

- ・ リスクと機会の分析と重要事項の特定
- ・ インプットとアウトカム・企業価値向上とのつながりの整理
- ・ 人的資本指標のモニター 等

＜体制構築編＞

- ・ 横断的開示チームの組成
- ・ 情報基盤の構築 等

3.2. 開示媒体への対応

- 3.2.1. 制度開示（有価証券報告書）における対応
- 3.2.2. 任意開示の戦略的活用

（統合報告書、サステナビリティ・レポート、コーポレートガバナンス報告書、HP、決算説明会、投資家・アナリスト等へのアウトリーチ等）

4. 可視化を巡る国内外の潮流

4.1. 国内

- 4.1.1. 統合的な企業報告への要請/非財務情報開示の重要性の高まり
- 4.1.2. 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
- 4.1.3. 金融商品取引法に基づく有価証券報告書における非財務情報の開示強化

4.2. 国際

- 4.2.1. ESG投資の拡大
- 4.2.2. 非財務情報の開示基準を巡る国際動向

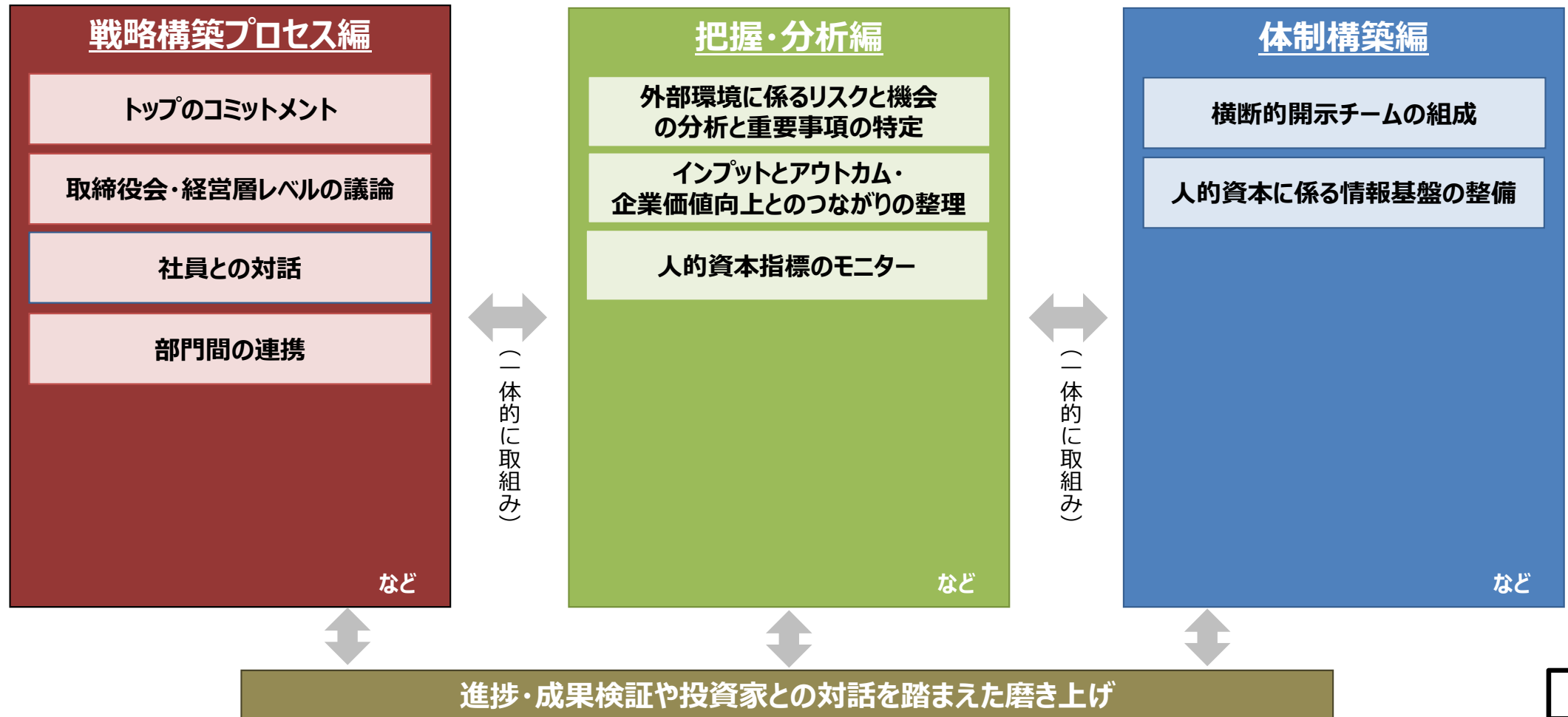
（IFRS財団、SASB、GRI、欧州CSRD、米国SEC等）

4.3. 開示事項・指標参考集

3.1. 可視化に向けた準備とステップ（例）

- 人的資本の可視化について、DAY1から先進的な開示を追求するのではなく、**段階的に社内体制の構築や議論も行いながら、可視化を充実させていく必要がある。**
- **具体的なアクション**は、取締役会や経営層のこれまでのコミットメントや経験、社内の体制（戦略部門、IR部門、人事部門、財務部門、サステナビリティ関連部門の体制や関係等）、開示に係るこれまでの経験等によって**多様**であるが、**例えば、下図のようなアクション**は、可視化に向けたステップとして有効である。

可視化に向けたステップ（例）



可視化に向けた準備とステップ（戦略構築プロセス編の例①）

【 トップのコミットメント 】

- 人的資本に係る方針・戦略を定め、全社的に強力に推進していくとともに、それらの経営戦略上の位置づけや進捗・成果を戦略的に開示していくためには、経営トップが人材戦略及びその可視化に対してコミットメントするとともに、自ら積極的に発信・対話していくことが不可欠である。
- このとき、経営陣トップには、人材戦略の内容のみならず、自社の重要事項や価値創造ストーリーに照らしてなぜ人的資本が重要か、どのような人材戦略の構築が長期的な価値向上につながると考えているか、などといった“Why”や“How”の視点も交えつつ、自分自身の言葉で語ることが求められる。

【 取締役会・経営層レベルの議論 】

- また、取締役会や経営陣は、人材戦略や関連する目標・指標を単独のアジェンダとして議論するのではなく、自社の価値観、目指す姿・ビジョン、経営方針・戦略等と相互に関連づけながら、一体的に議論を深めることが求められる。そのことが、人的資本に関する開示と価値創造ストーリーとのつながりや、その説得力の基礎となる。
- この観点からは、取締役会・経営層レベルで、どのような頻度・深度で人材戦略や関連する目標・指標を議論したか自体も、投資家に対する開示要素となりうる。

【 社員との対話 】

- また、資本市場に対する人的資本の可視化のみならず、人材戦略や、戦略の前提となる自社の目指す姿、その根幹にある価値観に対する社員の共感を深めることは、戦略の実効的な推進の観点からも重要かつ有効である。
- 即ち、「内なる可視化」の観点も含めて、取締役会・経営陣は人的資本およびその可視化に関する議論を深めることが求められる。また、社員の共感や納得感、自社の経営方針や戦略遂行に対するモチベーションを経営陣自身が先頭に立って高めていることは、投資家からのポジティブな評価につながる。
- その観点からは「社員との対話」の在り方そのものや、これに対する経営トップのコミットメントを開示するアプローチも有効な手法となりうる。

可視化に向けた準備とステップ（戦略構築プロセス編の例②）

【部門間の連携】

- 自社の価値観、目指す姿・ビジョン、経営方針・戦略等と相互に関連づけながら、取締役会・経営陣レベルで人材戦略及びその開示方針を検討していく上では、
 - 人事部門
 - 経営戦略を担当する部門
 - IR部門
 - SDG s やESG対応を行うサステナビリティ関連部門
 - 財務部門
- 等がバラバラに活動しては効果的な可視化は実現しない。人材戦略及びその可視化の主たる担当部局と関連部門が効果的かつ効率的に連携することが必須となる。
- このような統合的な対応を図っていく上でも、経営陣などハイレベルでのコミットメントが必須となる。

可視化に向けた準備とステップ（把握・分析編/体制構築編の例）

【 人的資本に係るリスクと機会の分析と重要事項（マテリアル・イシュー）の特定 】

- P

【 インプットとアウトカム・企業価値向上とのつながりの整理 】

- 「2.2.1. 統合的な価値創造ストーリー構築のためのフレームワークの活用」においても強調したように、人材戦略上のインプットに該当する情報を開示することに加え、それがどのようなアウトカムや企業価値につながるかの一連の価値創造ストーリーを示すことにより、自社の戦略に対する投資家の理解を促すことができる。企業は、そのつながりを分かりやすく伝えることが重要である。
- この点、投資家がROEやROICといった資本効率や収益性を表す指標を重視していることを踏まえれば、例えば自社の人的投資に関する戦略や取組みと、ROEやROICなどの指標との関連性を吟味した上で開示事項を検討することは、それ自体人材戦略の検討において有益なアプローチであるとともに、投資家の理解を深め、企業と投資家が一体となって長期的な企業価値向上を図る上でも有意義である。

【 人的資本指標のモニター 】

- これら重要事項の特定や、人的資本にかかる取組みとアウトカム・企業価値向上とのつながりを整理した上で、それぞれの取組みの目標やその進捗をモニターする指標を設定することが必要となる。

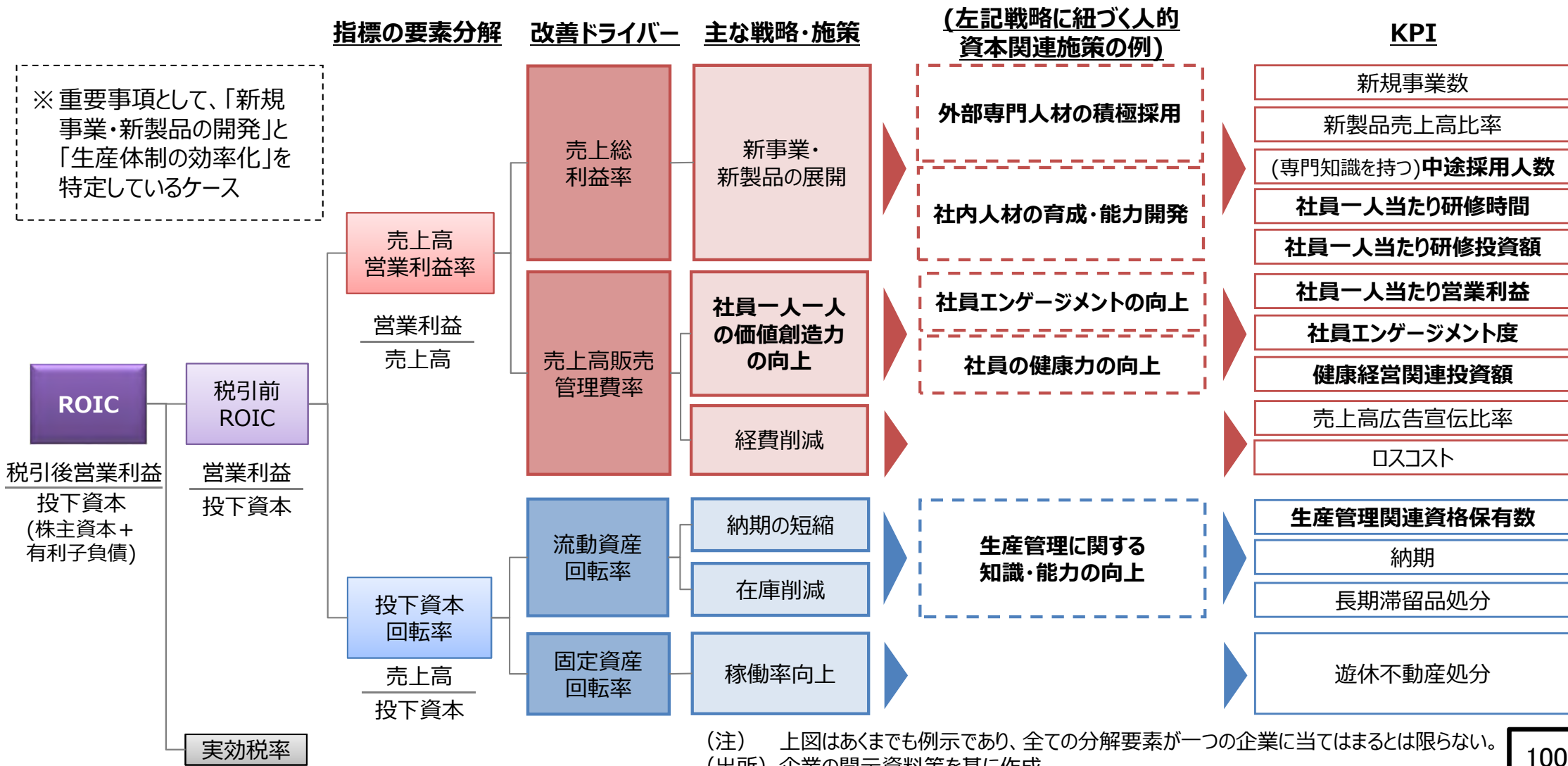
【 人的資本に係る情報基盤の整備 】

- また、指標のモニターに際しては、集計等の開示実務の合理化や、戦略や取組みの適時での進捗確認やアップデートを可能とすること等の観点から、人的資本関連情報のDXも重要なアプローチとなる。
- この点、様々なツールが勃興しているHRテック・ツールをうまく活用していくことも効果的である。

(参考) ROIC逆ツリー

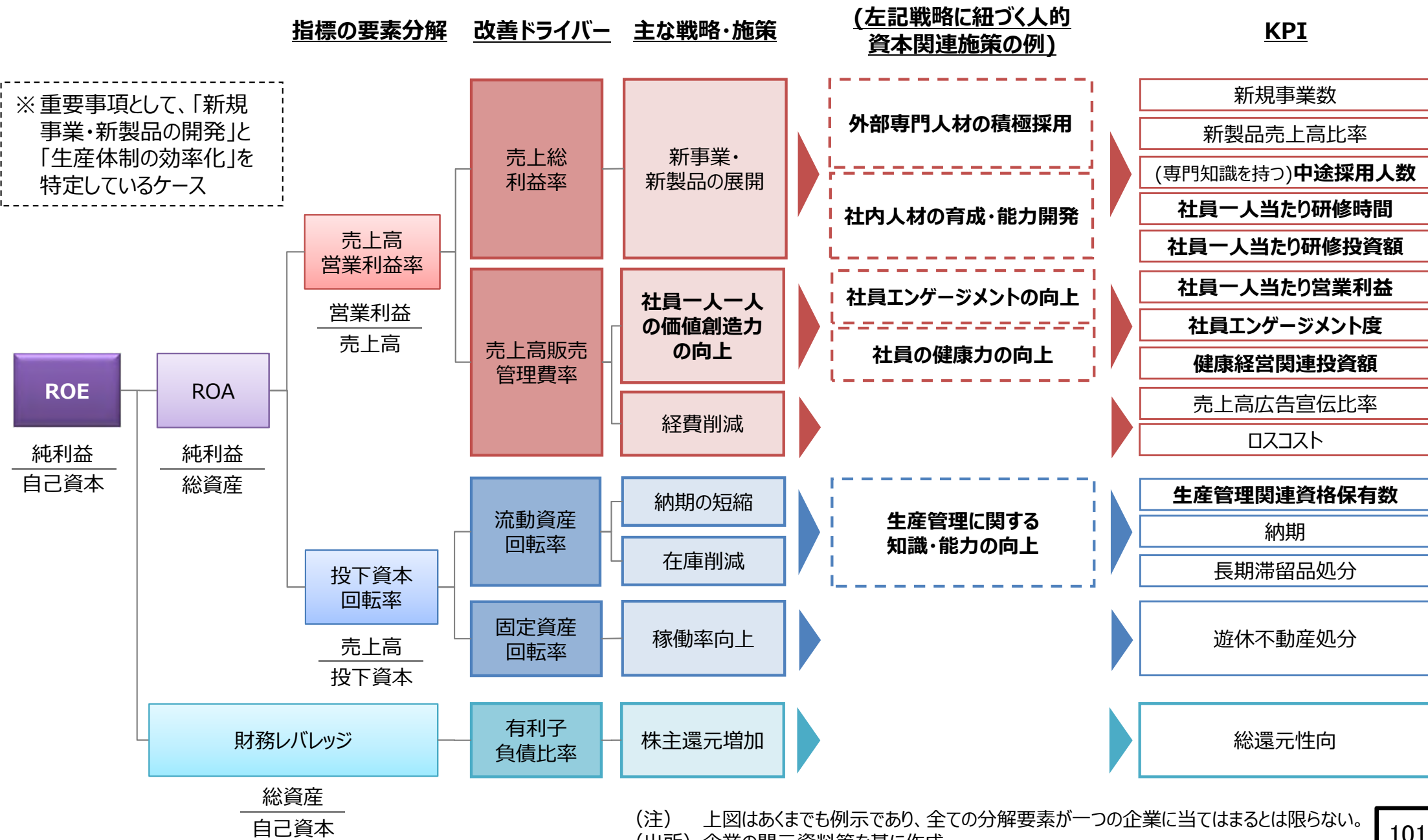
- ROEやROICを要素分解して可視化し、人的資本を含む戦略・施策やKPIと紐づけて開示（いわゆる逆ツリー）することは、資本効率の向上に向けた取組みや、各取組みと企業価値とのつながりを説得的に伝える上で有益なアプローチである。
- 人的資本はあらゆる戦略・施策の基盤となるものであるが、自社の重要事項や人材戦略を考慮の上、特に重要度の高い戦略・施策につき、人的資本に係る施策・KPIと紐づけて開示することが有用である。

ROICの分解例（ROIC逆ツリー）



(参考) ROE逆ツリー

ROEの分解例 (ROE逆ツリー)



指針（たたき台）

1. 「費用としての人件費から、資産としての人的投資」への変革に向けて

- 1.1. 競争力の源泉としての無形資産：高まる人的資本の重要性
- 1.2. 「人的投資を起点とする好循環」に向けた人的資本の可視化
- 1.3. 「車の両輪」としての人的投資と可視化
- 1.4. 指針の位置付け

2. 人的資本の可視化

- 2.1. IR戦略の構築（資本市場との対話とエンゲージメント）
 - 2.1.1. 重要事項（マテリアル・イシュー）の特定と価値創造ストーリーの構築
 - 2.1.2. IR戦略の構築にあたって留意すべき事項
 - ① 内外の人事・雇用制度に関する前提の違いを踏まえたストーリーライン
 - ② 社会・環境へのインパクト（外部性）のアピール
 - ③ ESG評価（インデックス・評価機関等）への対応

2.2. 可視化

＜フレームワークの活用＞

- 2.2.1. 統合的な価値創造ストーリー構築のためのフレームワークの活用
 - ① 価値協創ガイダンス
 - ② IIRCフレームワーク 等
- 2.2.2. TCFD提言以来の「四本柱」をベースとした開示構造の採用

（ガバナンス、戦略、リスクと機会、指標と目標）

＜開示事項の選択と表現＞

- 2.2.3. 基本的考え方
 - ① 「独自性」の観点と「比較可能性」の観点
 - ② 「価値向上」の観点と「リスクマネジメント」の観点
- 2.2.4. 開示項目の2類型
 - ① 比較可能性に対する要請が強い項目の選択
 - ② 自社固有の価値創造ストーリーの強化に向けた独自性のある取組み・項目の開示

3. 可視化に向けた対応

3.1. 可視化に向けた準備とステップ（例）

＜戦略構築プロセス編＞

- ・ トップのコミットメント
- ・ 取締役会・経営層レベルでの議論
- ・ 社員との対話
- ・ 部門間の連携 等

＜把握・分析編＞

- ・ リスクと機会の分析と重要事項の特定
- ・ インプットとアウトカム・企業価値向上とのつながりの整理
- ・ 人的資本指標のモニター 等

＜体制構築編＞

- ・ 横断的開示チームの組成
- ・ 情報基盤の構築 等

3.2. 開示媒体への対応

3.2.1. 制度開示（有価証券報告書）における対応

3.2.2. 任意開示の戦略的活用

（統合報告書、サステナビリティ・レポート、コーポレートガバナンス報告書、HP、決算説明会、投資家・アナリスト等へのアウトリーチ等）

4. 可視化を巡る国内外の潮流

4.1. 国内

- 4.1.1. 統合的な企業報告への要請/非財務情報開示の重要性の高まり
- 4.1.2. 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
- 4.1.3. 金融商品取引法に基づく有価証券報告書における非財務情報の開示強化

4.2. 国際

- 4.2.1. ESG投資の拡大
- 4.2.2. 非財務情報の開示基準を巡る国際動向

（IFRS財団、SASB、GRI、欧州CSRD、米国SEC等）

4.3. 開示事項・指標参考集

3.1.1. 制度開示（有価証券報告書）における対応

- (P)

3.1.2. 任意開示の戦略的活用

- (P)

指針（たたき台）

1. 「費用としての人件費から、資産としての人的投資」への変革に向けて

- 1.1. 競争力の源泉としての無形資産：高まる人的資本の重要性
- 1.2. 「人的投資を起点とする好循環」に向けた人的資本の可視化
- 1.3. 「車の両輪」としての人的投資と可視化
- 1.4. 指針の位置付け

2. 人的資本の可視化

- 2.1. IR戦略の構築（資本市場との対話とエンゲージメント）
 - 2.1.1. 重要事項（マテリアル・イシュー）の特定と価値創造ストーリーの構築
 - 2.1.2. IR戦略の構築にあたって留意すべき事項
 - ① 内外の人事・雇用制度に関する前提の違いを踏まえたストーリーライン
 - ② 社会・環境へのインパクト（外部性）のアピール
 - ③ ESG評価（インデックス・評価機関等）への対応

2.2. 可視化

＜フレームワークの活用＞

- 2.2.1. 統合的な価値創造ストーリー構築のためのフレームワークの活用
 - ① 価値協創ガイダンス
 - ② IIRCフレームワーク 等
- 2.2.2. TCFD提言以来の「四本柱」をベースとした開示構造の採用

（ガバナンス、戦略、リスクと機会、指標と目標）

＜開示事項の選択と表現＞

- 2.2.3. 基本的考え方
 - ① 「独自性」の観点と「比較可能性」の観点
 - ② 「価値向上」の観点と「リスクマネジメント」の観点
- 2.2.4. 開示項目の2類型
 - ① 比較可能性に対する要請が強い項目の選択
 - ② 自社固有の価値創造ストーリーの強化に向けた独自性のある取組み・項目の開示

3. 可視化に向けた対応

3.1. 可視化に向けた準備とステップ（例）

＜戦略構築プロセス編＞

- ・ トップのコミットメント
- ・ 取締役会・経営層レベルでの議論
- ・ 社員との対話
- ・ 部門間の連携 等

＜把握・分析編＞

- ・ リスクと機会の分析と重要事項の特定
- ・ インプットとアウトカム・企業価値向上とのつながりの整理
- ・ 人的資本指標のモニター 等

＜体制構築編＞

- ・ 横断的開示チームの組成
- ・ 情報基盤の構築 等

3.2. 開示媒体への対応

- 3.2.1. 制度開示（有価証券報告書）における対応
- 3.2.2. 任意開示の戦略的活用

（統合報告書、サステナビリティ・レポート、コーポレートガバナンス報告書、HP、決算説明会、投資家・アナリスト等へのアウトリーチ等）

4. 可視化を巡る国内外の潮流

4.1. 国内

- 4.1.1. 統合的な企業報告への要請/非財務情報開示の重要性の高まり
- 4.1.2. 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
- 4.1.3. 金融商品取引法に基づく有価証券報告書における非財務情報の開示強化

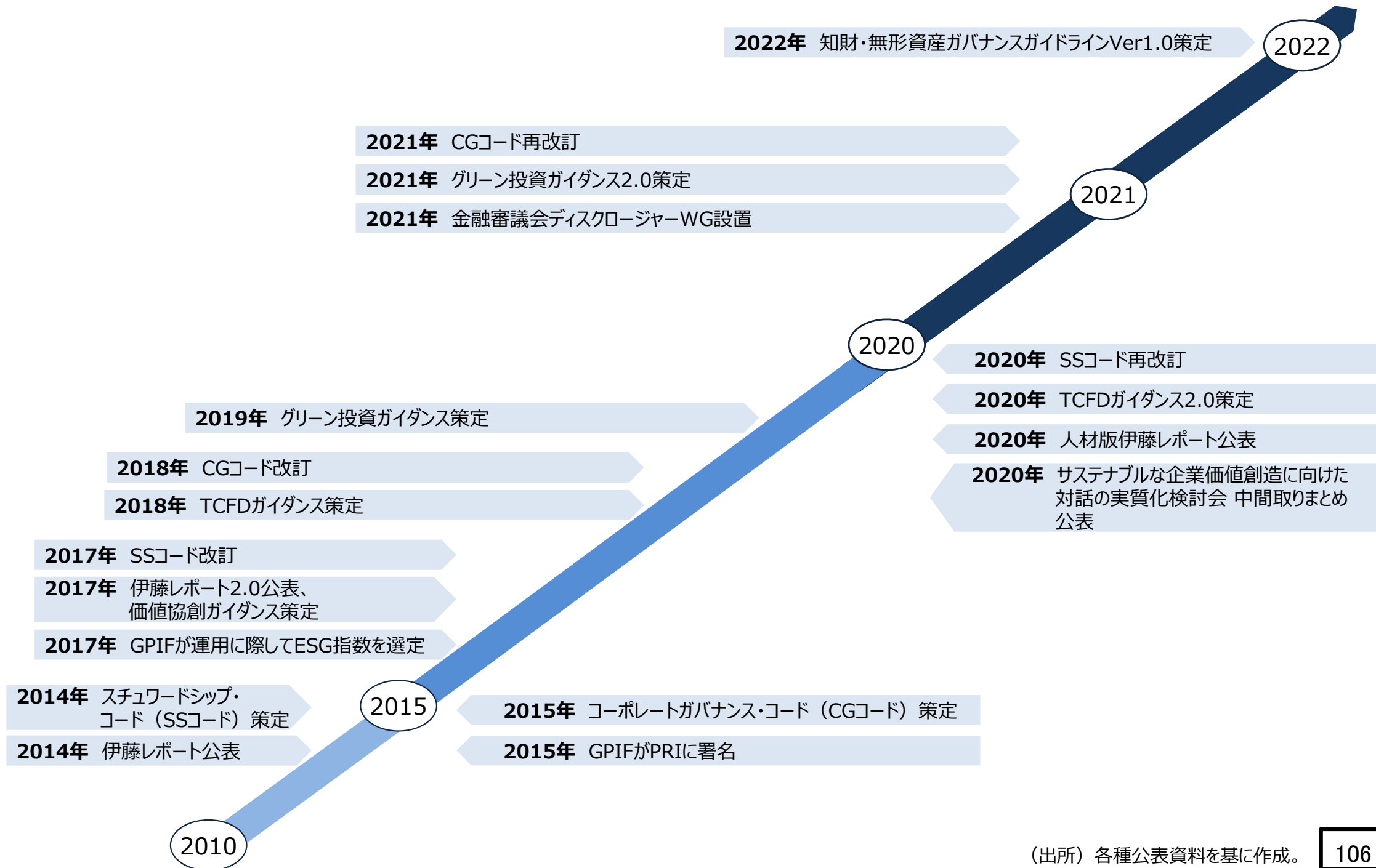
4.2. 国際

- 4.2.1. ESG投資の拡大
- 4.2.2. 非財務情報の開示基準を巡る国際動向

（IFRS財団、SASB、GRI、欧州CSRD、米国SEC等）

4.3. 開示事項・指標参考集

統合的企業報告・非財務情報開示に関する国内の潮流



4.1.1. 統合的な企業報告への要請/非財務情報開示の重要性の高まり

- わが国では、特に2010年代を通じて、企業報告の在り方に関する様々な取組みが重ねられてきた。
- 例えば、2014年に公表された伊藤レポートにおいては、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が指摘された。
- また、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、上場企業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。ここにおいて、企業は適切な情報開示と透明性の確保を、投資家は顧客・受益者の中長期的なリターンの拡大のために投資先企業に対して持続的な成長を促していくことが求められた。
- さらに、2017年に公表された伊藤レポート2.0においては、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ことの必要性が指摘された。これを受け、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あり方のフレームワークとして、価値協創ガイドランスが策定された。
- これらの取組みは、長期的な外部環境の変化に対して強靱性のある価値創造ストーリーを資本市場に対して発信する上での実践的な視座を提供してきた。こうした財務・非財務の統合的なストーリーの発信は、近年増加傾向にある、投資評価にESGを含む非財務情報を積極的に活用しようとする投資家の期待にも応えうるものである。
- 現に、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課題への取組みについて、エンゲージメントや議決権行使を通じた投資家からの働きかけも拡大傾向にある。
- こうした流れの中で、我が国において統合報告書を作成する企業は拡大傾向にあり、2021年には700社を超える企業が統合報告書を作成し、その質の向上に向けた取組みが重ねられている。
- 他方、サステナビリティの視点を経営の戦略的意思決定に組み込むことが「最優先課題であり、事業戦略の前提」としている企業はまだ3割程度に留まるとのアンケート結果があるなど、統合的な企業報告や非財務情報開示と、企業の経営戦略の具体的な結びつきは未だ発展途上にある。

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あり方について、投資家との質の高い対話が必要。

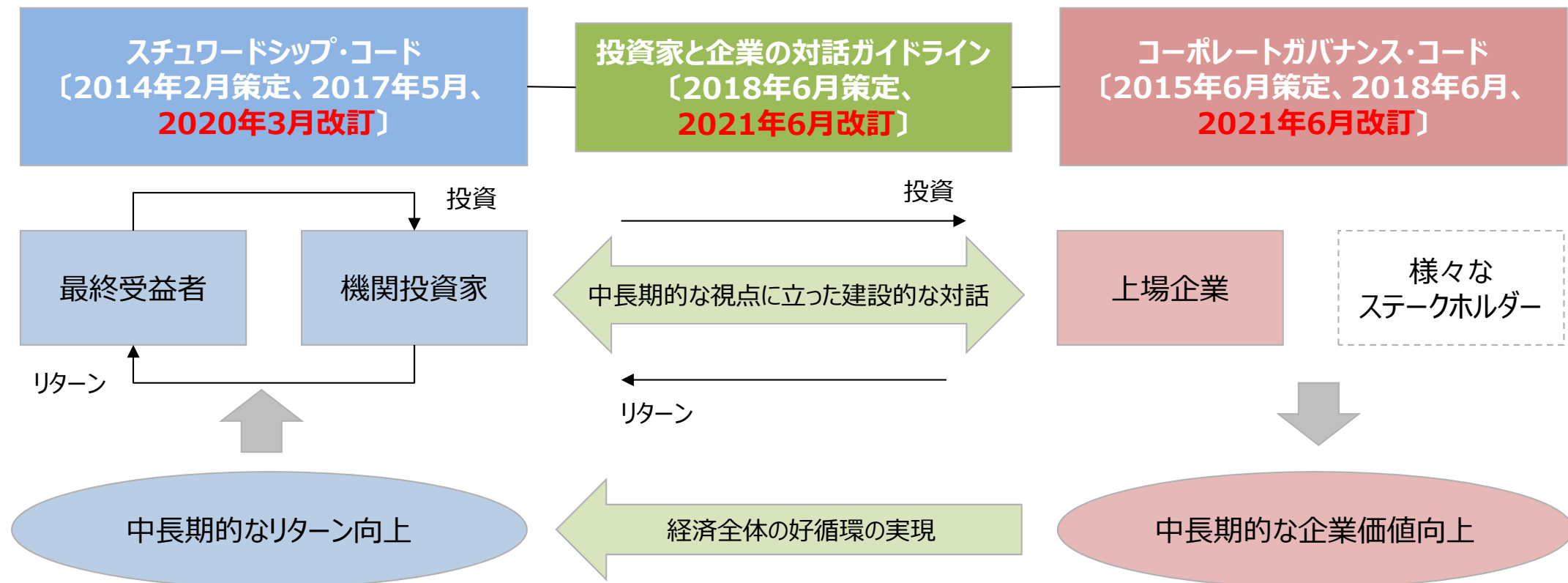
企業報告に関連する記述（概要）

- 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づけて伝えることで、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一つ。

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、上場企業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・エクスプレイン」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み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。 ・ 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あたり、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み
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

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（次頁）。

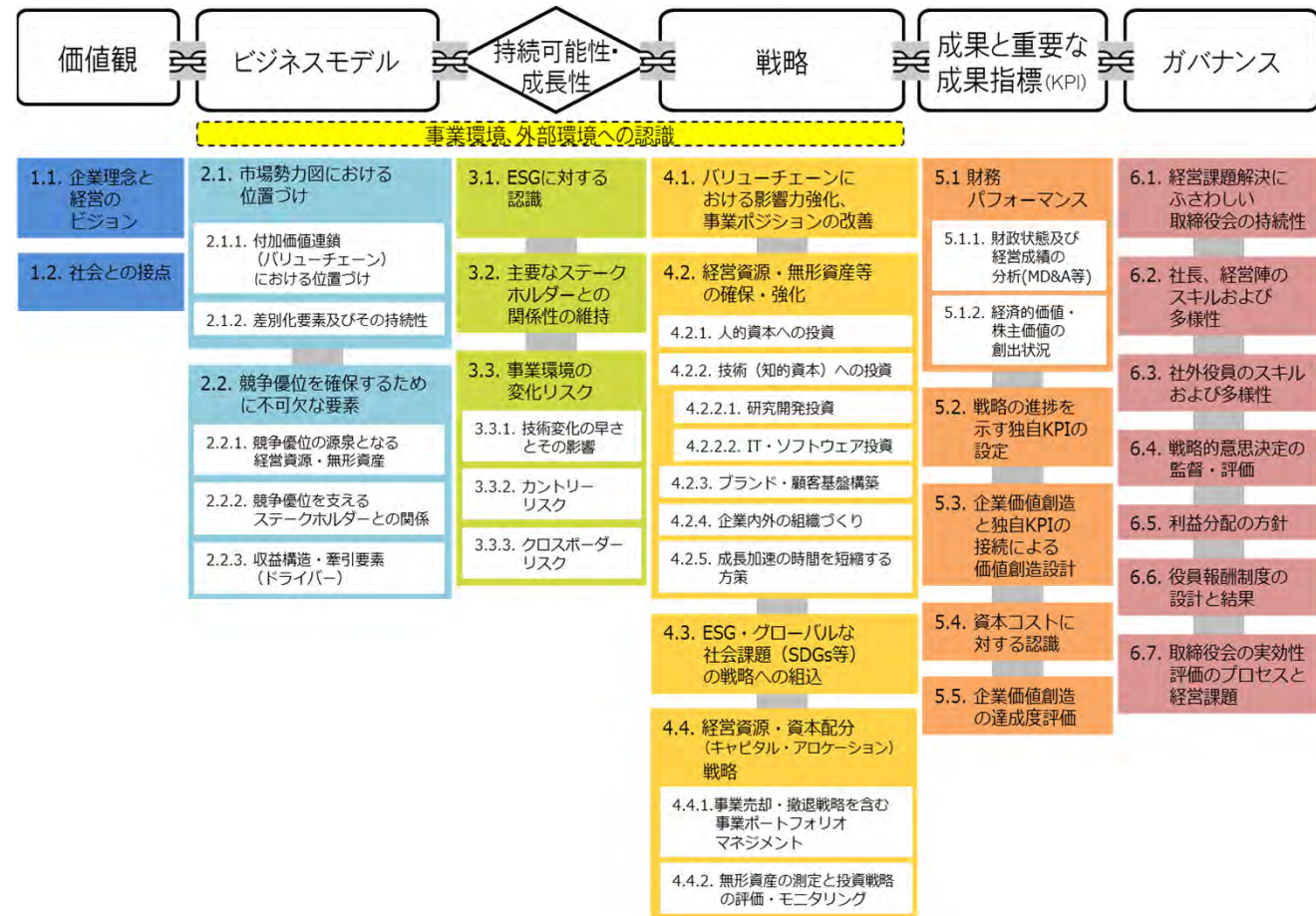
企業報告に関連する記述（概要）

- 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。

価値協創ガイダンス

- 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あ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。
- 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。

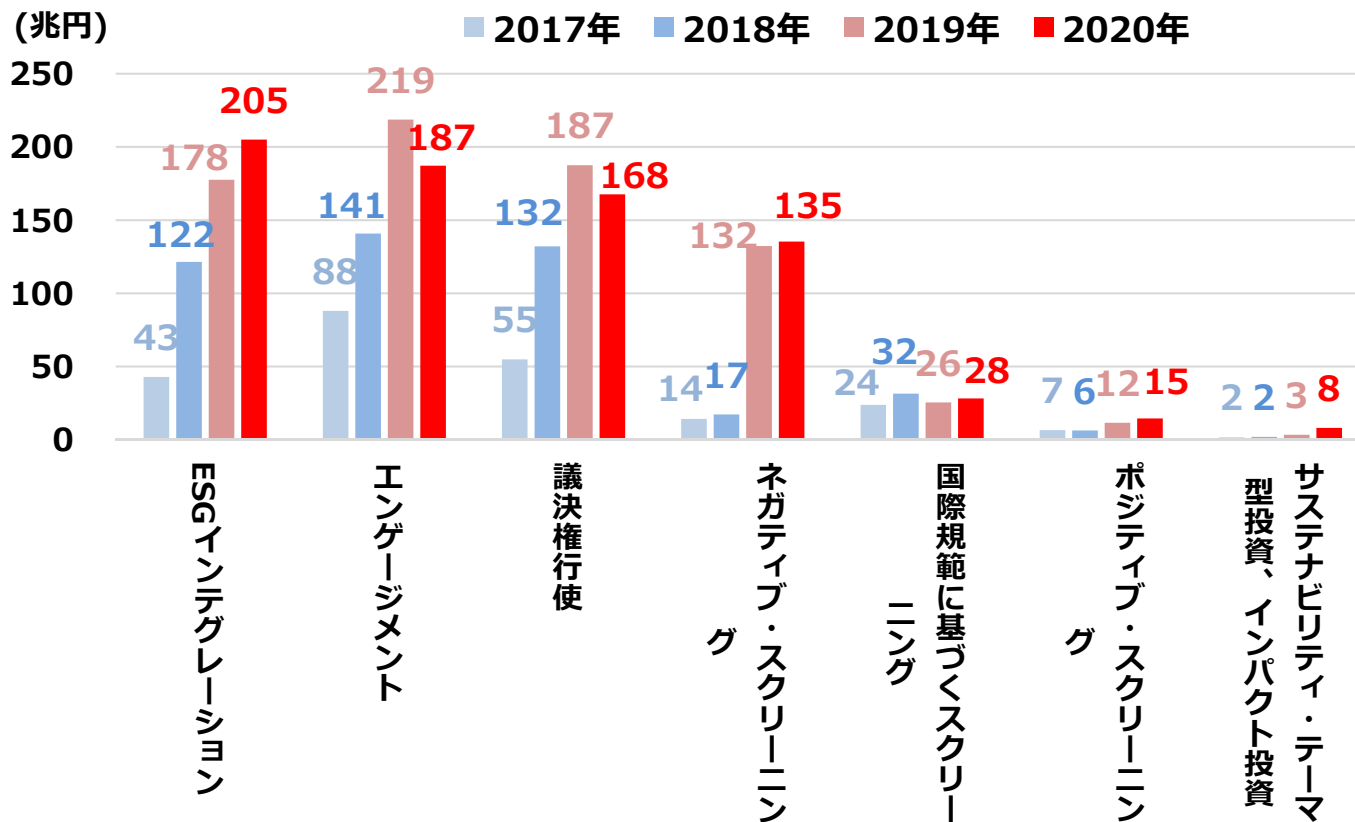
価値協創ガイダンスの全体像



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課題への取組みについて、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



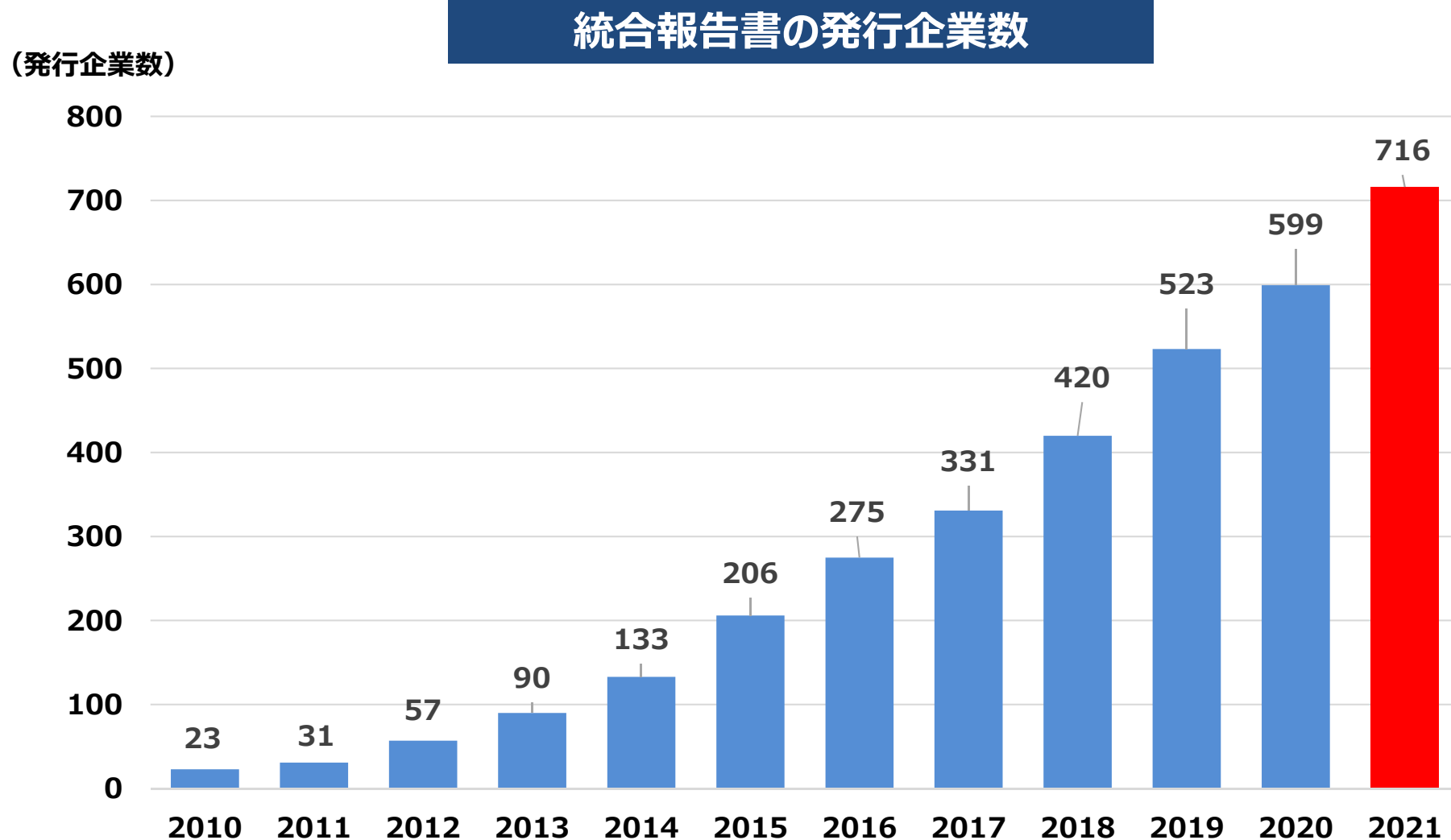
分類	概要
ESGインテグレーション	・ 財務分析にESG要素を体系的・明示的に組入れ
エンゲージメント・議決権行使	・ ESG課題につき、株主として議決権行使等を用いて企業に対して働きかけ
ネガティブ・スクリーニング	・ 特定の業種やテーマに関連する企業を投資対象から除外
規範に基づくスクリーニング	・ ESGの国際規範に違反した企業を投資対象から除外
ポジティブ・スクリーニング	・ ESG評価が高い業種や企業を選んで投資
サステナビリティ・テーマ投資	・ サステナビリティに関するテーマや資産に対して投資
インパクト投資・コミュニティ投資	・ 環境問題や社会問題の解決を目的に投資

(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。



4.1.2. 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。
- 統合報告書等、任意の枠組みに加え、「Comply or Explain」が求められる取引所の規範においても、非財務情報の開示充実を求める動きが本格化している。

2021年6月改訂の主な内容

	内容
取締役会の機能発揮	・ プライム市場上場企業において、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慫慂） ・ 指名委員会・報酬委員会の設置（プライム市場上場企業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	・ 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あわせて公表
サステナビリティを巡る課題への取組	・ プライム市場上場企業において、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みを開示
上記以外の課題	・ 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 ・ プライム市場上場企業において、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	コンプライ・オア・エクスプレイン が必要な範囲
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					
		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	上場企業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	

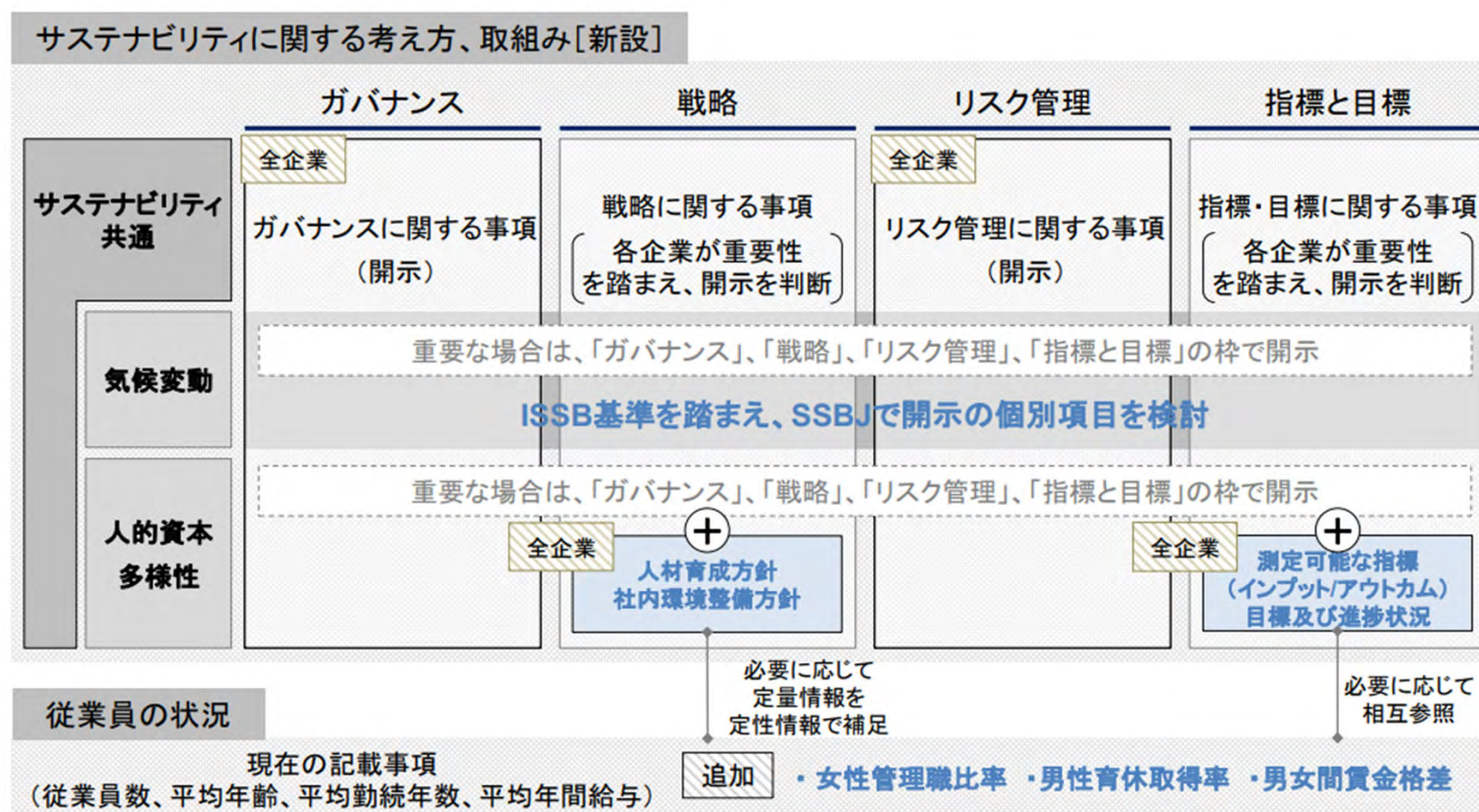
グロース市場

スタンダード市場
プライム市場

4.1.3. 有価証券報告書における非財務情報の開示強化

- 更に、2021年9月に設置された金融審議会ディスクロージャーワーキンググループにおいては、有価証券報告書に新たに「サステナビリティに関する考え方、取組み」の枠を設け、気候変動や人的資本・多様性等についての記載を求めることなどが検討されている。

金融審議会ディスクロージャーワーキンググループにおける検討



指針（たたき台）

1. 「費用としての人件費から、資産としての人的投資」への変革に向けて

- 1.1. 競争力の源泉としての無形資産：高まる人的資本の重要性
- 1.2. 「人的投資を起点とする好循環」に向けた人的資本の可視化
- 1.3. 「車の両輪」としての人的投資と可視化
- 1.4. 指針の位置付け

2. 人的資本の可視化

- 2.1. IR戦略の構築（資本市場との対話とエンゲージメント）
 - 2.1.1. 重要事項（マテリアル・イシュー）の特定と価値創造ストーリーの構築
 - 2.1.2. IR戦略の構築にあたって留意すべき事項
 - ① 内外の人事・雇用制度に関する前提の違いを踏まえたストーリーライン
 - ② 社会・環境へのインパクト（外部性）のアピール
 - ③ ESG評価（インデックス・評価機関等）への対応

2.2. 可視化

＜フレームワークの活用＞

- 2.2.1. 統合的な価値創造ストーリー構築のためのフレームワークの活用
 - ① 価値協創ガイダンス
 - ② IIRCフレームワーク 等
- 2.2.2. TCFD提言以来の「四本柱」をベースとした開示構造の採用
(ガバナンス、戦略、リスクと機会、指標と目標)

＜開示事項の選択と表現＞

- 2.2.3. 基本的考え方
 - ① 「独自性」の観点と「比較可能性」の観点
 - ② 「価値向上」の観点と「リスクマネジメント」の観点
- 2.2.4. 開示項目の2 類型
 - ① 比較可能性に対する要請が強い項目の選択
 - ② 自社固有の価値創造ストーリーの強化に向けた独自性のある取組み・項目の開示

3. 可視化に向けた対応

3.1. 可視化に向けた準備とステップ（例）

＜戦略構築プロセス編＞

- ・ トップのコミットメント
- ・ 取締役会・経営層レベルでの議論
- ・ 社員との対話
- ・ 部門間の連携 等

＜把握・分析編＞

- ・ リスクと機会の分析と重要事項の特定
- ・ インプットとアウトカム・企業価値向上とのつながりの整理
- ・ 人的資本指標のモニター 等

＜体制構築編＞

- ・ 横断の開示チームの組成
- ・ 情報基盤の構築 等

3.2. 開示媒体への対応

3.2.1. 制度開示（有価証券報告書）における対応

3.2.2. 任意開示の戦略的活用

（統合報告書、サステナビリティ・レポート、コーポレートガバナンス報告書、HP、決算説明会、投資家・アナリスト等へのアウトリーチ等）

4. 可視化を巡る国内外の潮流

4.1. 国内

- 4.1.1. 統合的な企業報告への要請/非財務情報開示の重要性の高まり
- 4.1.2. 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
- 4.1.3. 金融商品取引法に基づく有価証券報告書における非財務情報の開示強化

4.2. 国際

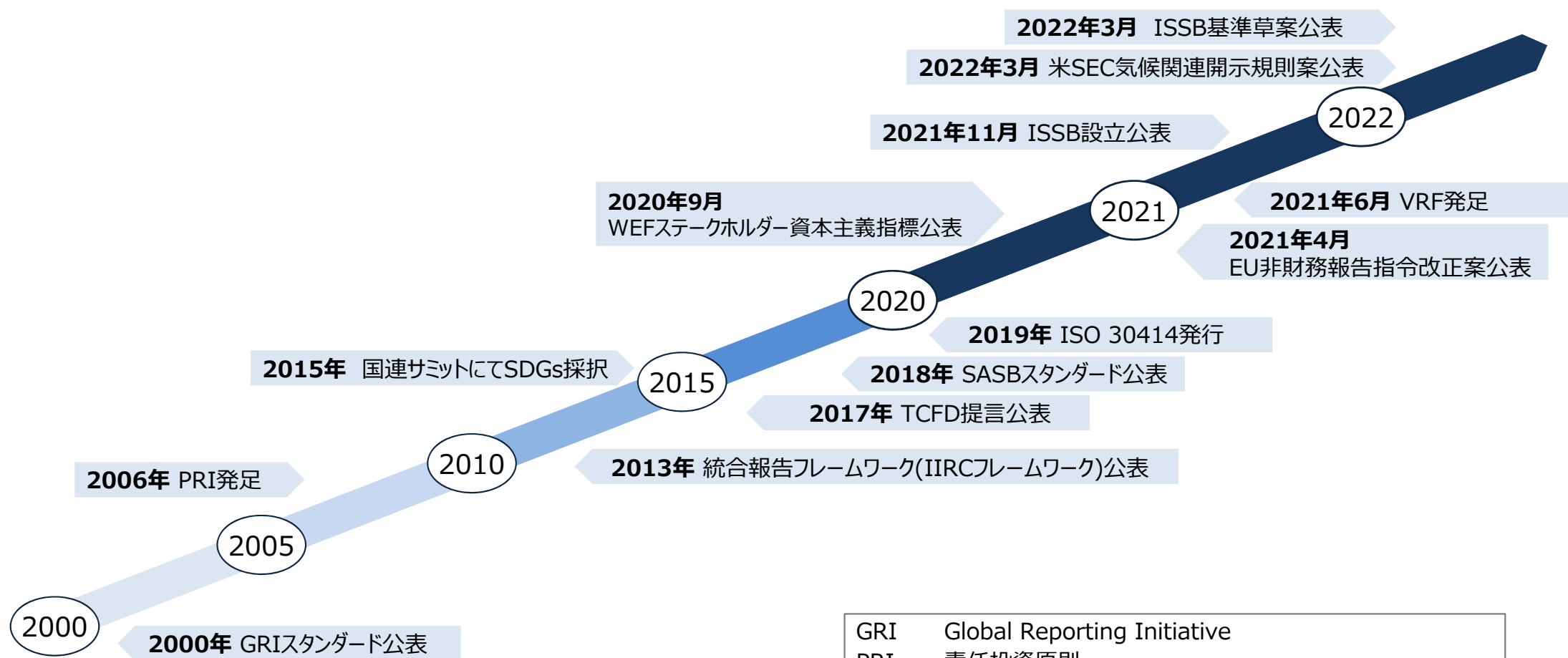
4.2.1. ESG投資の拡大

4.2.2. 非財務情報の開示基準を巡る国際動向

（IFRS財団、SASB、GRI、欧州CSRD、米国SEC等）

4.3. 開示事項・指標参考集

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。

4.2.1 資本市場の潮流（ESG投資の拡大）

- 環境・社会・経済全体に与える影響（外部性）を踏まえた企業活動の在り方への関心が高まる中、ESG投資（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）の規模は拡大を続けている。
- ESGの重視を宣言するPRI（Principles for Responsible Investment：責任投資原則）に署名した機関投資家は、2021年時点で3,826機関に上り、運用資産残高は121.3兆米ドルに達した。また、全世界におけるESG投資の残高は、2020年に35兆ドルまで増加している。
- こうした潮流の中で、「ESGに係る取組みを投資家に対して説得的に説明できているか」など、ESGに係る取組みが資本市場からどのように評価されるかは、企業経営における重要な関心事項となりつつある。
- ESG評価に対する注目が熱を帯びる中、企業のESGに係る取組みの評価を行い、その結果を投資家向けに提供することを事業とするESG評価機関も、増加傾向にある。これらの機関による調査・評価手法は、昨今、多様化の様相を呈しているが、これら機関による評価が企業価値に与える影響もまた企業経営における関心事項となっている。

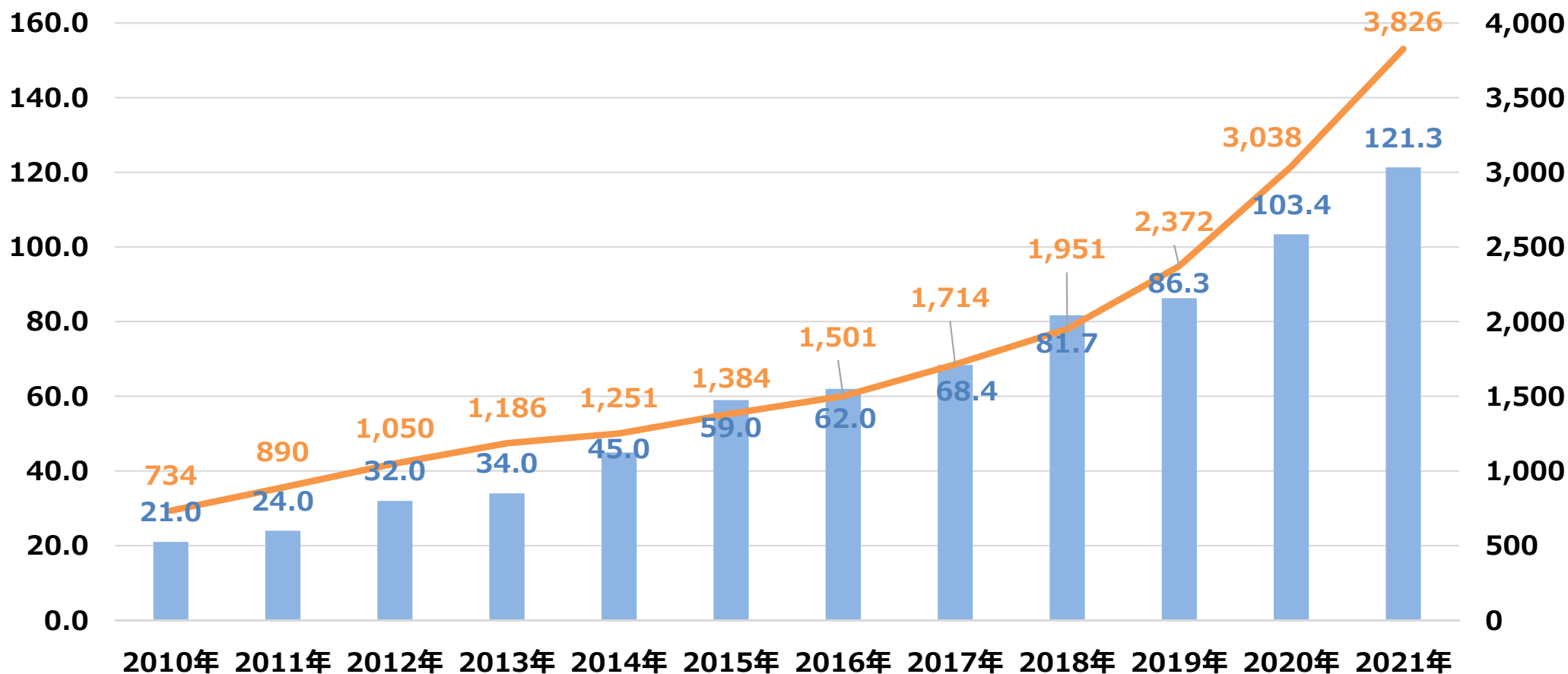
ESGを重視する機関投資家の推移

- 投資決定にあたり、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）



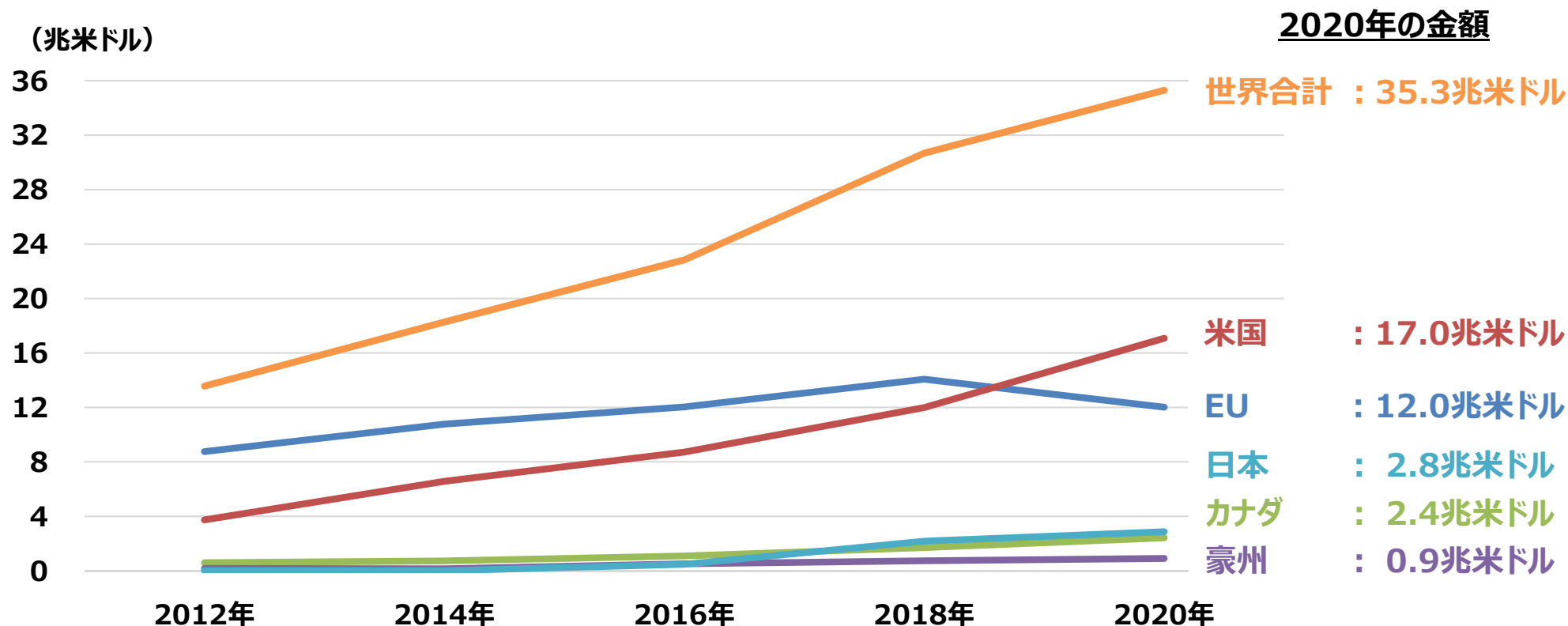
（注） PRIは、国際連合が公表した責任投資家の6原則（①投資分析と意思決定プロセスにESG課題を組み込みます、②活動的な所有者となり、所有方針と所有習慣にESG問題を組み入れます、③投資対象の企業に対してESG課題についての適切な開示を求めます、④資産運用業界において本原則が受け入れられ実行に移されるように働きかけを行います、⑤本原則を実行する際の効果を高めるために協働します、⑥本原則の実行に関する活動状況や進捗状況に関して報告します）。

（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」と定義づけられている「サステナブル投資」を、本頁では「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。

ラリーフィンク氏の投資先企業向けレター

- 世界最大の資産運用会社であるブラックロックのラリーフィンク会長・CEOは、投資先の企業に送付したレターにおいて、持続可能性への配慮、長期的な人材戦略の開示、社員との関係構築、ネットゼロに向けた取組の重要性を指摘。

2020年レター（抜粋）

- 気候変動は、長期的な企業活動に対して極めて重要な意味を持つ。投資家も、気候変動を投資リスクとして認識している。
- 低炭素社会への移行は政府のリーダーシップによって進められるべきだが、同時に、企業や投資家も果たすべき重要な役割がある。
- ブラックロックの投資先企業が、こうした持続可能性に関する情報開示や行動、それらを支える計画について、十分な進展を示せない場合には、ブラックロックは、当該企業の経営陣や取締役に対して反対投票を行う。

2021年レター（抜粋）

- 気候リスクが投資リスクであることは明らかなが、気候変動への対応に伴う移行は歴史的な投資機会をもたらすものでもある。
- サステナビリティ報告書等を発行する際には、その情報開示において、各地域に適した形でダイバーシティ、平等、インクルージョンの改善に向けた長期的な人材戦略について網羅的に開示することを期待。

2022年レター（抜粋）

- 従業員がより多くのことを雇用者に求めることは、資本主義が効果を発揮する本質的な特徴の一つ。それが優れた人材の獲得競争を生み、より良いイノベティブな環境を作ることを通じて、株主や企業自身にとっての利益へとつながる。
- ブラックロックの分析によると、従業員との間に強い絆を築いている企業は離職率が低く、パンデミックの期間にはより良好なリターンを示す傾向あり。こうした新たな現実に適応せず、従業員と向き合うことを避ける企業は、リスクを負う。
- かつてない規模の資本が新しいアイデアを求めている現在、既存の企業はネットゼロ経済への移行に成功するための道筋を明確に示す必要がある。

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	・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） -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	・公開情報 ・企業からのフィードバック等	・公開情報 ・企業からのフィードバック等	・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	・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	・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	業界ごとに選定する35のキーシューに基づく評価	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 이슈（3～10個程度）とそれらに紐付く2-10のエクスポ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。

4.2.2. 非財務情報の開示基準を巡る国際動向

- ESG投資の拡大と連動して、非財務情報やサステナビリティ関連情報に関する国際的な開示の枠組みについても多様な動きが見られる。
- 特に、人的資本との関係では、IIRC、SASB、GRI、WEF、ISOなど、様々な基準設定団体等が情報開示の枠組み・基準を策定している。
- 例えば、ISOは2019年にISO30414を策定し、コンプライアンス、ダイバーシティ、スキルと能力等、人材に関する11の開示推奨領域を設定。
- また、SASBでは、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）」を公表するなど、検討を深めている。
- 更に、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、2022年3月31日には、サステナビリティ関連の開示基準について、全般的な開示事項及び気候変動にフォーカスした開示事項の公開草案を公表。今後、気候変動以外の分野も含めて、投資家の判断に有用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。
- その他、欧州や米国でもそれぞれ人的資本に係る開示規制・基準の検討が進むなど、国際的に様々なイニシアチブが進行しており、内外の資本市場からの評価を考える上で、これら開示基準への対応も、企業経営における重要な要素となっている。

国際的な非財務情報開示の枠組み

- 様々な基準設定団体等が人的資本の開示を含む非財務情報開示の枠組み・基準を策定している。

国外の非財務情報開示のフレームワーク・基準

	組織名称	概要
任意	IIRC	IIRCフレームワーク 人的資本を6つの資本(財務資本、製造資本、知的資本、人的資本、社会・関係資本、自然資本)のうちの一つと位置づけ、企業の価値創造の源泉及びそのアウトカムの一つであることをフレームワークとして図示。具体的な開示項目の指定はない。
	SASB	SASBスタンダード（※2019年から人的資本に関するプロジェクトを実施） 77の業種毎に具体的な開示項目・指標を設定。 - 業種ごとに「労働慣行」「従業員の安全衛生」「従業員参画・ダイバーシティと包摂性」の3観点から、各業種の重要事項について具体的な質問・評価基準を提示。
	GRI	GRIスタンダード - 人的資源に関しては、雇用、労使関係など、15の領域に関する開示事項を提示。 - 全ての項目・指標の開示を求めるものではなく、各報告組織が重要と判断したものについて開示を求める。
	WEF	ステークホルダー資本主義測定指標 - 人的資本に関しては企業の公平性と従業員の待遇を反映するため多様性、賃金格差、安全衛生などの指標開示が推奨される。 - その他、自社の事業やステークホルダーにとって重要であると判断されるものについては柔軟に開示することを推奨。
	ISO	ISO30414 コンプライアンス・ダイバーシティ・スキルと能力等、人材に関して11の開示すべき領域を設定。
制度	欧州委員会（EC）	非財務情報開示指令（※2021年4月に改正案を提示） - 人的資本に関しては「社会・従業員」の項目で性差別廃止と機会均等、労働安全衛生等についての開示が推奨される。 - 開示にあたっては法的拘束力のないガイドラインがあるほか、SASBやGRI等の既存の基準を活用することも可能。
	米国証券取引委員会（SEC）	Regulation S-K 従業員の数の開示は必須。事業を理解する上で、人的資本に関して更に具体的な情報が重要である場合は、フルタイム・パートタイム・季節・臨時労働者の数、そして離職率の情報等も開示が必要。

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）

- ISO（International Organization of Standardization）は、2019年に労働力のサステナビリティをサポートする観点から、コンプライアンス、ダイバーシティ、スキルと能力等の11領域について内部向け・外部向けの開示推奨指標を設定したISO30414を策定。

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

1 1の開示すべき領域

- | | |
|----------------|--------------|
| • 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 | |

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

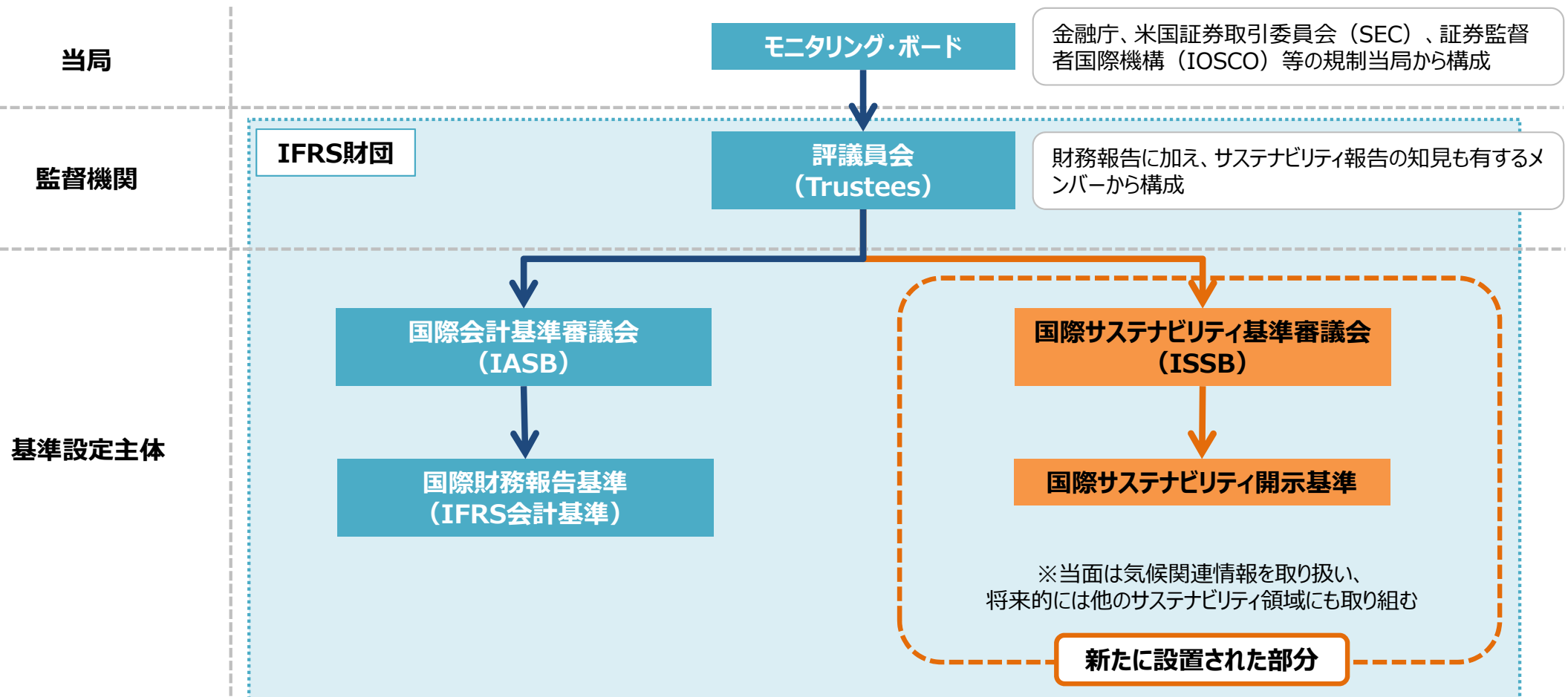
SASB概念フレームワークで特定した課題	・ 労使関係 ・ 公正な労働慣行 ・ ダイバーシティと包摂 ・ 従業員の安全衛生と幸福 ・ 報酬と給付 ・ 採用・開発定着
人的資本とSASB基準に関する予備的フレームワーク（改訂案）で取り上げている論点	・ 従業員のメンタルヘルス・健康給付 ・ 職場風土 ・ 従業員への投資 ・ 代替的労働力 ・ サプライチェーンにおける労働条件

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）

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。
- 更に、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。併せて、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、および上場企業（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、上場企業に対して人的資本に関する開示を新たに義務づけ、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づける内容。
- 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)

指針（たたき台）

1. 「費用としての人件費から、資産としての人的投資」への変革に向けて

- 1.1. 競争力の源泉としての無形資産：高まる人的資本の重要性
- 1.2. 「人的投資を起点とする好循環」に向けた人的資本の可視化
- 1.3. 「車の両輪」としての人的投資と可視化
- 1.4. 指針の位置付け

2. 人的資本の可視化

- 2.1. IR戦略の構築（資本市場との対話とエンゲージメント）
 - 2.1.1. 重要事項（マテリアル・イシュー）の特定と価値創造ストーリーの構築
 - 2.1.2. IR戦略の構築にあたって留意すべき事項
 - ① 内外の人事・雇用制度に関する前提の違いを踏まえたストーリーライン
 - ② 社会・環境へのインパクト（外部性）のアピール
 - ③ ESG評価（インデックス・評価機関等）への対応

2.2. 可視化

＜フレームワークの活用＞

- 2.2.1. 統合的な価値創造ストーリー構築のためのフレームワークの活用
 - ① 価値協創ガイダンス
 - ② IIRCフレームワーク 等
- 2.2.2. TCFD提言以来の「四本柱」をベースとした開示構造の採用

（ガバナンス、戦略、リスクと機会、指標と目標）

＜開示事項の選択と表現＞

- 2.2.3. 基本的考え方
 - ① 「独自性」の観点と「比較可能性」の観点
 - ② 「価値向上」の観点と「リスクマネジメント」の観点
- 2.2.4. 開示項目の2 類型
 - ① 比較可能性に対する要請が強い項目の選択
 - ② 自社固有の価値創造ストーリーの強化に向けた独自性のある取組み・項目の開示

3. 可視化に向けた対応

3.1. 可視化に向けた準備とステップ（例）

＜戦略構築プロセス編＞

- ・ トップのコミットメント
- ・ 取締役会・経営層レベルでの議論
- ・ 社員との対話
- ・ 部門間の連携 等

＜把握・分析編＞

- ・ リスクと機会の分析と重要事項の特定
- ・ インプットとアウトカム・企業価値向上とのつながりの整理
- ・ 人的資本指標のモニター 等

＜体制構築編＞

- ・ 横断的開示チームの組成
- ・ 情報基盤の構築 等

3.2. 開示媒体への対応

- 3.2.1. 制度開示（有価証券報告書）における対応
- 3.2.2. 任意開示の戦略的活用

（統合報告書、サステナビリティ・レポート、コーポレートガバナンス報告書、HP、決算説明会、投資家・アナリスト等へのアウトリーチ等）

4. 可視化を巡る国内外の潮流

4.1. 国内

- 4.1.1. 統合的な企業報告への要請/非財務情報開示の重要性の高まり
- 4.1.2. 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
- 4.1.3. 金融商品取引法に基づく有価証券報告書における非財務情報の開示強化

4.2. 国際

- 4.2.1. ESG投資の拡大
- 4.2.2. 非財務情報の開示基準を巡る国際動向

（IFRS財団、SASB、GRI、欧州CSRD、米国SEC等）

4.3. 開示事項・指標参考集

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1364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	- 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	- 致死率 - 急性および慢性の呼吸器系の健康状態を診断、 監視、軽減するための取り組み - 労働者の健康被害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。	- 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り組みについての議論

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連）

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
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 (%)	CG-EC-330a.1
		(1) 全従業員の自発的および (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)その他すべ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-1B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
マルチライン及び専門小売業者及びディストリビューター	労働慣行	地域ごとの (1)平均時給および (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) 自発的離職率および(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)管理職および(2)その他の全従業員の性別および人種・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

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連）

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	労働関係	団体交渉協定の対象となる稼働人員の割合。アメリカ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	パーセンテージ (%)	EM-CO-320a.2
建設資材	労働力の健康と安全	(1) 総記録可能災害発生率 (TRIR) 総記録可能災害発生率 (TRIR)、(2) (a) 正社員および (b) 契約社員のニアミス発生率 (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
鉄鋼メーカー	労働力の健康と安全	(1) 総災害発生率 (TRIR)、(2) 死亡率、(3) (a) 正社員および (b) 契約社員のニアミス発生率 (NMFR)	定量	レート	EM-IS-320a.1
金属・鉱業	労働関係	団体交渉協定の対象となるアクティブな労働力の割合。アメリカ合衆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

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連）

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 （続き）	労働力の健康と安全	(1) MSHA全発生率, (2) 致死率、(3) ニアミス頻度率（NMFR）および(4) 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	定量	レート	EM-MM-320a.1
石油・ガスー探査と生産	労働力の健康と安全	(1) 総災害発生率（TRIR）、(2) 死亡率、(3) (a) 正社員および(b) 契約社員のニアミス発生率（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
石油・ガスー精製・販売	労働力の健康と安全	(1) 総災害発生率（TRIR）、(2) 死亡率、(3) (a) 正社員および(b) 契約社員のニアミス発生率（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
石油・ガスーサービス	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
		バリューチェーンおよ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

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連）

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・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) 他のすべての従業員に関する性別および人種/民族代表の割合	定量	パーセンテージ (%)	FN-AC-330a.1
投資銀行業務及び仲介業務	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) 他のすべての従業員に対する性別および人種/民族代表の割合	定量	パーセンテージ (%)	FN-IB-330a.1

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連）

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	(1) 総災害度数率（TRIR）、(2) 致死率、 (3) (a) 正社員および (b) 季節従業員および移民従業員のニアミス頻度率（NMFR）	定量	レート	FB-AG-320a.1
食品小売・流通業者	労働慣行	(1) 地域ごとの平均時給、(2) 最低賃金を稼ぐ店内およ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
		団体交渉協定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) 作業停止数および (2) 総労働損失日数	定量	件数、損失日数	FB-FR-310a.3
		(1) 労働法違反および (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
食肉、鶏肉、乳製品	労働力の健康と安全	(1) 総記録可能事故率（TRIR）および (2) 致死率	定量	レート	FB-MP-320a.1
		急性および慢性の呼吸器の健康状態を評価、監視、緩和する取り組みの説明	議論と分析	n/a	FB-MP-320a.2
レストラン	労働慣行	(1) レストラン従業員の自発的および (2) 非自発的離職率	定量	レート	FB-RN-310a.1
		(1) 地域ごとの平均時給、(2) 地域ごとの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) 労働法違反および (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

（出所）SASBスタンダードを基に作成。

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連）

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・医薬品	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・定着の取組みについての説明	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
医療提供	従業員の安全衛生	(1) 記録災害度数率（TRIR）および（2）就業不能日数率、業務制限率、または業務転換（DART）率	定量	レート	HC-DY-320a.1
	従業員の採用、育成及び定着	(1) 自発的離職率および(2) 非自発的離職率： (a) 医師、(b) 医師以外の医療従事者、(c) その他すべての従業員	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および定着努力の説明	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）

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、および(3) ニアミス頻度率（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	(1) (a) 正社員および(b) 契約社員の総記録災害度数率（TRIR）、および(2)死亡率	定量	レート	IF-EN-320a.1
住宅建設業	労働者の安全衛生	(1) (a) 正社員および(b) 契約社員の総記録災害度数率（TRIR）、および(2)死亡率	定量	レート	IF-HB-320a.1
廃棄物管理	労働慣行	団体交渉協定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、および(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	(1) 総記録災害度数率（TRIR）、(2) 死亡率、および(3) (a) 正社員および(b) 契約社員のニアミス頻度率（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、および(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
		交通事故および災害件数	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）

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
燃料電池と産業用電池	従業員の健康と安全	(1) 総記録災害度数率（TRIR）および(2)死亡率	定量	レート	RR-FC-320a.1
		従業員の健康被害に対する曝露を評価、監視、低減する取組みの説明	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	(1) (a) 正社員および (b) 契約社員の総記録災害度数率（TRIR）および (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）

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
化学品	労働力の健康と安全	(1)(a)正社員および(b)契約社員の総災害度数率 (TRIR) および (2) 致死率	定量	レート	RT-CH-320a.1
		従業員および契約労働者の長期（慢性）健康上のリスクへの曝露を評価、監視、および削減するための取り組みの説明	議論と分析	n/a	RT-CH-320a.2
産業機械・生産財	従業員の安全衛生	(1) 記録対象となる総災度数率 (TRIR) 、(2) 致死率、および (3) ニアミス頻度率 (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）

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	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)その他すべての従業員に対する性別および人種/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ゲームフロアの割合	定量	ゲーム床面積のパーセンテージ(%)	SV-CA-320a.1
		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
ホテル・宿泊施設	労働慣行	宿泊施設の従業員の離職率：(1) 自発的および(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
		(1) 地域ごとの平均時給、(2) 最低賃金を稼ぐ宿泊施設の従業員の地域ごとの割合	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)常勤従業員および(b)季節従業員に係る(1)総災害度数率 (TRIR) および(2)ニアミス頻度率 (NMFR)	定量	レート	SV-LF-320a.1
プロフェッショナルサービス及び商業サービス	労働力のダイバーシティとインクルージョン	(1) 経営幹部および(2) その他の全従業員の性別および人種/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) 自発的および(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

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連）

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）作業停止数および（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）正社員および（b）契約社員に対する、（1）総災害度数率（TRIR）、（2）ニアミス頻度率（NMFR）	定量	レート	TC-ES-320a.1
		RBAValidated Audit Process (VAP)または同等の基準で監査された(1)事業体の施設および(2)Tier1サプライヤーの施設の、(a)すべての施設、および(b)高リスク施設、の割合	定量	パーセンテージ（%）	TC-ES-320a.2
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)その他すべての従業員、における性別および人種・民族代表の割合2	定量	パーセンテージ（%）	TC-HW-330a.1
インターネットメディア及びサービス	従業員の採用、インクルージョン、およびパフォーマンス	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）その他すべての従業員における性別および人種・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

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連）

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、監視および減少させるための取組みの説明	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、および (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
ソフトウェア及びITサービス	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) その他すべての従業員における性別および人種・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

SASBスタンダードの開示要求事項（人的資本関連）

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	(1) (a) 正社員および (b) 契約社員の記録対象となる総記録災害度数率 (TRIR) および (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) 作業停止件数および (2) 総停止日数	定量	件数、損失日数	TR-AL-310a.2
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) 作業停止件数および (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）

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
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、および (3) ニアミス頻度率 (NMFR)	定量	レート	TR-RA-320a.1
陸運	ドライバーの労働条件	(1) (a) 正社員および (b) 契約社員の総記録災害度数率 (TRIR) および (2) 致死率	定量	レート	TR-RO-320a.1
		(1) 全従業員の自発的および (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およ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)

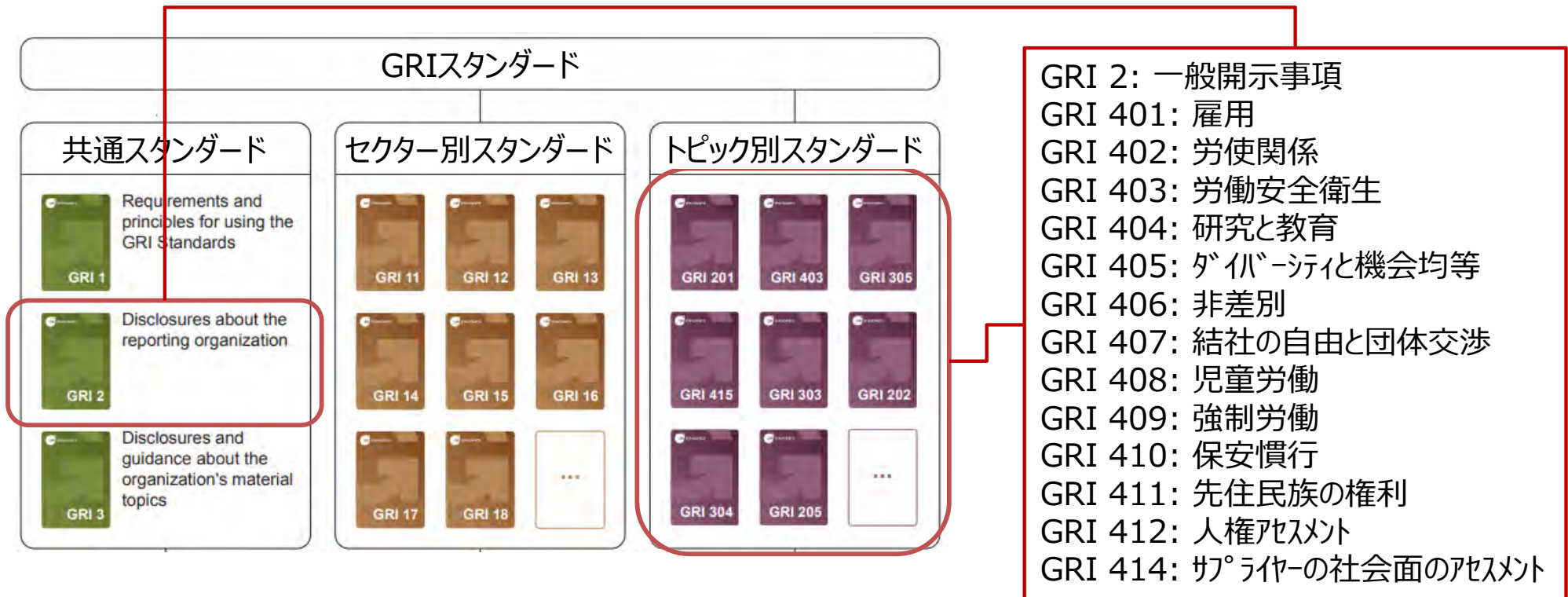
団体の概要

- 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） -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	- 活動しているセクター - 以下を含むバリューチェーン - 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	- 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	- 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 - 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
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）	- 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

GRIスタンダードの開示要求事項（人的資本関連）-2

基準	開示事項	開示要求事項
GRI 202 地域経済での存在感 (続き)	202-1 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	- 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 401 雇用	401-1 従業員の新規雇用と離職	- 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	- 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 - 生命保険 - 医療 - 身体障がいおよび病気補償 - 育児休暇 - 定年退職金 - 持ち株制度 - その他 「重要事業拠点」の定義
	401-3 育児休暇	- 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数（男女別） - 育児休暇を取得した従業員の総数（男女別） - 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数（男女別） - 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数（男女別） - 育児休暇後の従業員の復職率および定着率（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	- 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、従業員およ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 - 団体交渉協定のある組織の場合、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

(出所) GRIスタンダードを基に作成。

GRIスタンダードの開示要求事項（人的資本関連） -3

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 従業員一人あたりの年間平均研修時間	- 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
	404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	- 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	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） -4

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 ガバナンス機関および従業 員のダイバーシティ	- 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）
	405-2 基本給と報酬総額の男女 比	- 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	- 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 - 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 能性のある事業所およびサ プライヤー	- 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る可能性のある事業所およびサプライヤー。次の事項に関して - 事業所（製造工場など）およ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およびサプライヤーが存在する国または地域 - 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） -5

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およびサプライヤー	- 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およびサプライヤー - 児童労働 - 年少労働者による危険有害労働への従事 - 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー（次の観点による） - 事業所（製造工場など）およ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およびサプライヤーが存在する国または地域 - 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およびサプライヤー	- 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およびサプライヤー。次の事項に関して - 事業所（製造工場など）およ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およびサプライヤーが存在する国または地域 - 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	- 組織の人権方針や特定の手順およ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	- 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） - 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） -6

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	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	- 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 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	- 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定およ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	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	- 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およびその理由

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、エスニティ、その他の該当分や）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 より改変
	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) 当該業務を行う国または地域、リスクがあると考えられるサプライヤー	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、およ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、1人あ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1人あたりの、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	- フルタイム従業員の基本給・報酬の男女別平均給与格差、及び企業レベルまた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者の年間総報酬額が、組織の全従業員（当該最高報酬者を除く）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 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（%）	- 団体交渉協定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、%）	- 国別の、人権レビューまた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、および影響の種類に関する説明 - 児童労働、強制労働また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件あ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、オーストラリア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、%)	- 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 - 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 - 全従業員の欠席率 (AR)	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、%)	- 埋まっていない熟練職のポジションの数 (件) - 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) (%、\$)	- 給与支払いに占める、トレーニングへの投資額の割合 (%) - 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

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 | |