

参考資料

2022年3月24日



金融庁

Financial Services Agency, the Japanese Government

- I. サステナビリティ開示全般・気候変動に関する開示
- II. 人的資本・多様性等に関する開示
- III. 国際的な非財務情報開示の枠組みにおける人的資本・多様性

IFRS財団によるサステナビリティ基準設定主体の設置

□ 2021年11月3日、IFRS財団は、気候変動をはじめとするサステナビリティに係る基準設定主体の設立を公表

IFRS財団プレスリリースの概要(2021年11月3日公表)

IFRS財団における3つの重要な進展

- 気候やその他のサステナビリティの課題に関する高品質な開示を世界の金融市場に提供するため、以下3つを公表
 - ① 新たに**国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB)**を設立し、投資家の情報ニーズを満たす高品質なサステナビリティ開示基準の包括的なグローバル・ベースラインを開発する
 - ② 既存の基準策定団体である**気候変動開示基準委員会 (CDSB)**及び**価値報告財団 (VRF)**と**2022年6月までに統合**する
 - ③ **ISSBが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)の公表**

グローバルなプレゼンス

- ISSBは米州、欧州、アジア太平洋地域において複数の拠点を持つ。
 - ✓ **ISSB議長**の**オフィス**を**独フランクフルト**に**設置**する。加モンリオールはISSBの支援及び地域関係者との協力のための重要な役割を果たす
 - ✓ 米サンフランシスコと英ロンドンは、技術面でのサポートや地域関係者との協力の役割を担う
 - ✓ **アジア太平洋の拠点**として、**北京と東京の提案**について**更に議論を継続**する

今後のステップ

- **ISSB議長・副議長以外のメンバー募集**を**早期に開始**する。ISSB議長・副議長が任命され次第、ISSBとして作業を開始し、ISSBの作業計画及び上記プロトタイプに関する市中協議を開始する

気候変動開示を巡る国際的な動き

□ 国内外で気候変動等に関する開示の充実に向けた取組みが進められている

| | | |
|-------------|---|--|
| 国内外の開示に係る対応 |  <p>日本</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 2021年6月、プライム市場の上場企業に対し、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の充実を求めるコーポレートガバナンス・コードの改訂を実施 |
| |  <p>米国</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 2021年3月、米証券取引委員会(SEC)は、気候変動開示に関する現行ルールを見直すための意見募集を実施(コメント期限:6月13日) ● 2022年3月、SECは上記市中協議結果を踏まえ、気候関連開示の規則案を公表(コメント期間60日間) |
| |  <p>英国</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 2020年11月、英財務省は、TCFDに沿った開示の義務化に向けた今後5年間のロードマップを公表 ● 2021年1月、ロンドン証券取引所プレミアム市場の上場企業に対し、コンプライ・オア・エクスプレインベースでTCFDに沿った開示を要求。2022年1月、対象をスタンダード市場の上場企業にも拡大 ● 2021年10月、上場企業及び大企業に対し、TCFDに沿った気候変動開示を義務付ける会社法改正を公表(2022年4月6日以降開始する会計年度から適用開始) |
| |  <p>EU</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 2021年4月、欧州委員会(EC)は、上場企業及び大企業に対し、サステナビリティ情報の開示を要求する企業サステナビリティ報告指令案を公表(2023会計年度から適用開始予定)^(注) <p>(※)開示要件の詳細については、欧州財務報告諮問グループ(EFRAG)が2022年半ばまでに基準を策定予定</p> |
| |  <p>IFRS財団</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 2021年11月、IFRS財団は、気候変動を始めとするサステナビリティに関する国際的な報告基準を策定する基準設定主体の設置を公表。 |
| 基準設定主体 | | |
| 国際会議 | G7首脳コミュニケ(2021年6月)抜粋 | <ul style="list-style-type: none"> ● 我々は、一貫した、市場参加者の意思決定に有用な情報を提供し、かつ、TCFDの枠組みに基づく義務的な気候関連財務開示へ、国内の規制枠組みに沿う形で向かうことを支持する |

IFRS財団のサステナビリティ開示基準のプロトタイプ(構成)

- 全般的な開示要求事項プロトタイプは、以下の項目で構成されている
プロトタイプ構成

| | | |
|------------------------------------|--------------------------|-----|
| 目的 | | |
| スコープ(全てのサステナビリティ関連リスクと機会が対象) | | |
| 概念要素の適用 | | |
| 重要性 | 報告企業の境界 | 接続性 |
| 一般的特性 | | |
| ガバナンス | 関連する財務諸表の特定 | |
| 戦略 | 財務データと仮定の使用 | |
| リスク管理 | 忠実な表現 | |
| 指標と目標 | 見積りと結果の不確実性の発生要因 | |
| 比較情報 | 誤謬 | |
| 報告頻度 | 準拠の記載 | |
| 報告チャネル | 適用開始日 | |
| 付録 | | |
| A 用語の定義 | C 重要性の実施に関するガイダンス | |
| B 適用ガイダンス (サステナビリティ関連財務情報、報告範囲) | D サステナビリティ関連財務情報に関する質的特性 | |

IFRS財団のサステナビリティ開示基準のプロトタイプ(一般的特徴)

□ 全般的な開示要求事項プロトタイプでは、一般的特性として14の項目を設定している

| | | | |
|--------|--|-------------------|---|
| ガバナンス | サステナビリティ関連リスクと機会を監視するためのプロセス、統治、手順の開示 | 関連する財務諸表の特定 | サステナビリティ関連財務開示に関連する財務諸表がIFRSに沿って作成されているかどうかの開示 (IFRSに沿っていない場合は財務諸表の基礎である会計基準が何かの開示を要求) |
| 戦略 | 短期・中期・長期にわたり企業のビジネスモデルと戦略を高める可能性のある、サステナビリティ関連リスクと機会の開示 | 財務データと仮定の使用 | サステナビリティ関連財務開示に財務データ及び仮定が含まれる場合は、財務諸表に含まれる財務データ及び仮定と一貫することを要求 |
| リスク管理 | サステナビリティ関連リスクと機会がどのように特定、評価、管理、低減されているかの開示 | 公正な表現*/** | <ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ関連リスクと機会を忠実に表現することを要求 ISSBの基準がまだ存在しないサステナビリティ項目については、一般開示要件や他のISSB基準の関連要件等^(※)を考慮して企業が判断することを要求 (※)他のガイダンス(SASB、CDSB、TCFD等)の利用も含まれ得るとの記載あり |
| 指標と目標 | サステナビリティ関連リスクと機会に関連する企業のパフォーマンスを管理・監視するために使用される情報の開示 | 見積りの不確実性と結果の発生要因* | 開示した指標のうち重要な見積りの不確実性がある指標の特定、見積りの不確実性の要因の開示 |
| 比較情報* | 今期に開示している情報(指標やKPIを含む)については、前期の比較可能な情報の開示を要求 (過去の比較情報の開示が困難な場合はその事実の開示を要求) | 誤謬** | 過去の報告期間における誤謬は遡及して修正することを要求 |
| 報告の頻度* | 財務諸表と同じ報告期間(少なくとも12か月ごとの開示)を要求 (異なる報告期間となる場合はその旨と理由を記載) | 準拠の記載* | サステナビリティ開示基準の要件を全て満たしている場合は、当該基準に準拠している旨の明示的かつ無限定の記載を含める |
| 報告チャネル | <ul style="list-style-type: none"> 一般目的財務報告の一部として開示することを要求(特定の開示場所は指定せず) 「経営者による説明」での開示も可能な旨規定 相互参照を通じて、他の開示媒体の情報を通じて一般目的財務報告の中にも含める場合、当該情報はISSB基準の要件を満たす必要 | 適用開始日* | 未定(早期適用可) |

* IAS第1号(財務諸表の表示)にも同様の規定があるもの

** IAS第8号(会計方針、会計上の見積もりの変更及び誤謬)にも同様の規定があるもの

(注)他のガイダンス(SASB、CDSB、TCFD等)の利用も含まれ得るとの記載あり

(出所) IFRS財団「General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information Prototype」(2021年11月3日公表)

IFRS財団のサステナビリティ開示基準のプロトタイプ(概念要素の適用)

- 全般的な開示要求事項プロトタイプでは、「報告企業の境界」、「接続性」という概念の適用に関する要件を定めている

報告企業の境界

- 報告企業の境界は、財務諸表及びサステナビリティ関連財務開示で同じにすることを要求(19項)
- 報告企業の境界の外にある主体の活動や関係から生じる、利用者の企業価値の評価に影響を与えるような重要なサステナビリティリスクと機会についても開示を要求(主要なサプライヤーによる製造プロセスに起因するサステナビリティリスクと機会が、報告企業にとって重要な場合を例示)(20項)

接続性

- サステナビリティ関連財務開示を(一般目的財務報告に含まれる)他の情報と関連付けることを要求(22項)。関連付ける場合として以下を例示
 - (a) 他の情報との関連性を強調したい場合
 - (b) サステナビリティ関連のリスクと機会が、他のサステナビリティ関連リスクと機会を生じさせる場合

気候関連開示プロトタイプ①(ガバナンス)

□ 「ガバナンス」では、気候関連リスクと機会の監視体制や経営者の役割に関する開示を要求している

プロトタイプ構成

| |
|---------------------|
| 目的 |
| スコープ(物理的及び移行リスクと機会) |
| ガバナンス |
| 戦略 |
| リスク管理 |
| 指標と目標 |
| 適用日(未定、早期適用可) |
| [付録A] 定義 |
| [付録B] 業種別指標 |

「ガバナンス」の主な開示要件

- 気候関連のリスクと機会を監督する**監視機関と経営者の役割の説明**(以下を含む)
 - 気候関連のリスクと機会に責任を持つ取締役会又は個人の経歴
 - 気候関連のリスクと機会に対する取締役会の責任が、付託事項(Terms of Reference)、取締役会の責務、その他関連する方針にどう反映されているか
 - 気候関連のリスクと機会に対応するために整備された戦略を監督するために、企業が適切なスキルと能力を適用および維持する方法
 - 取締役会及び委員会(監査、リスク、又はその他の委員会)に気候関連の課題やリスク・機会について通知するプロセスと頻度
 - 取締役会及び/又は委員会が、企業の戦略、主要な取引に関する決定、及びリスク管理方針を監督する際に、トレードオフの評価や不確実性に関する感度分析を含め、気候関連のリスクと機会をどう考慮するか
 - 取締役会が気候関連の目標を設定し、それらに対する進捗状況を監視する方法(関連する業績指標が報酬方針に組み込まれているかどうか、どのように組み込まれているかなど)
 - 気候関連のリスクと機会の評価と管理における経営陣の役割、及び当該役割において取締役会が経営陣をどう監督しているかの説明

(注) 青字の部分は、TCFD提言で推奨される開示内容と整合的な部分を指す

(出所) IFRS財団「Climate-related Disclosure Prototype」(2021年11月3日公表)より金融庁作成

気候関連開示プロトタイプ②(戦略)

- 「戦略」では、気候関連のリスクと機会を識別し、それらがビジネスモデルや戦略等に与える影響、戦略のレジリエンスに関する分析(シナリオ分析)について開示を要求している

プロトタイプ構成

| |
|---------------------|
| 目的 |
| スコープ(物理的及び移行リスクと機会) |
| ガバナンス |
| 戦略 |
| リスク管理 |
| 指標と目標 |
| 適用日(未定、早期適用可) |
| [付録A] 定義 |
| [付録B] 業種別指標 |

「戦略」の主な開示要件

- 気候関連のリスクと機会に対応するための戦略を理解するための情報(以下を含む)
 - **短期、中期、長期のビジネスモデル、戦略、およびキャッシュフローに影響を与えると合理的に予想される気候関連のリスクと機会**の説明
 - ✓ リスクと機会を識別するプロセス
 - ✓ リスク又は機会の説明、及び企業に重大な財務的影響を与える可能性のある期間
 - ✓ 短期、中期、長期の定義、及び当該定義が企業の戦略計画や資本配分の計画との関連
 - ✓ 識別されたリスクが物理的リスクか移行リスクか
 - **気候関連のリスクと機会がビジネスモデルに与える影響**
 - ✓ 識別された各リスクと機会がバリューチェーンに与える実際及び潜在的な影響の説明
 - ✓ バリューチェーンのうち気候関連のリスクと機会が集中している場所
 - **気候関連のリスクと機会が経営戦略と意思決定(移行計画を含む)に与える影響**
 - ✓ リスクと機会にどう対応しているか(目標達成の計画、リソース、新技術の採用など)
 - ✓ 上記2つの進捗状況に関する定性的・定量的な情報
 - ✓ 当該リスクと機会が**財務計画(投資や資金調達)**の意思決定においてどう考慮されているか
 - 気候関連のリスクと機会が企業の財政状態や業績、キャッシュフローに与える影響、及び短期、中期、長期にわたる潜在的な影響
 - ✓ 当期の財務実績や財政状態、キャッシュフローへの実際の影響、及び短期、中期、長期にわたる推定影響
 - ✓ リスクと機会に対応するための戦略に沿って、財政状態・財務実績がどのように変化すると予想するか(資本配分計画や戦略実施のための資金調達源への反映)
 - ✓ リスクと機会が、財務諸表上の不確実性の見積りに関する判断に与える影響への評価
 - **気候関連リスクに対する戦略のレジリエンスの分析に関する開示**
 - ✓ 分析がどのように行われたか(複数シナリオ使用の有無、使用されたシナリオが戦略のレジリエンスの評価とどう関連しているか等)
 - ✓ 分析の結果(資産や投資の再配分、低炭素代替への投資等)

(注) 青字の部分は、TCFD提言で推奨される開示内容と整合的な部分を指す

(出所) IFRS財団「Climate-related Disclosure Prototype」(2021年11月3日公表)より金融庁作成

気候関連開示プロトタイプ③(リスク管理)

- 「リスク管理」では、気候関連リスクがどのように識別、評価、管理、及び軽減されているかについて開示を要求している

プロトタイプの構成

| |
|---------------------|
| 目的 |
| スコープ(物理的及び移行リスクと機会) |
| ガバナンス |
| 戦略 |
| リスク管理 |
| 指標と目標 |
| 適用日(未定、早期適用可) |
| [付録A] 定義 |
| [付録B] 業種別指標 |

「リスク管理」の主な開示要件

- 気候関連のリスクがどのように識別、評価、管理、及び軽減されたかに関する情報(以下を含む)
 - 当該リスクを識別するプロセス
 - 当該リスクの重要性を評価するプロセス
 - ✓ 当該リスクの発生可能性と影響の決定方法(使用された定量的・定性的な閾値)
 - ✓ リスク評価ツールの使用を含め、気候関連リスクが他のリスクと比べてどう優先付けされているか
 - ✓ 主要なインプットパラメータ(データソース、カバーされる業務の範囲、仮定の粒度のレベル等を例示)
 - ✓ 前期と比べプロセスをどう変更したか
 - 識別した重要な各リスクについて、当該リスクが監視、管理、軽減される方法
 - 当該リスクの識別、評価、管理プロセスが企業の総合的リスク管理にどの程度統合されているか

(注) 青字の部分は、TCFD提言で推奨される開示内容と整合的な部分を指す

(出所) IFRS財団「Climate-related Disclosure Prototype」(2021年11月3日公表)より金融庁作成

気候関連開示プロトタイプ④(指標と目標)

- 「指標と目標」では、業種横断的な資料、業種別指標、気候関連リスクの軽減・適応・機会の最大化のために経営者が設定した目標及び実績評価の開示が要求されている

プロトタイプの構成

| |
|---------------------|
| 目的 |
| スコープ(物理的及び移行リスクと機会) |
| ガバナンス |
| 戦略 |
| リスク管理 |
| 指標と目標 |
| 適用日(未定、早期適用可) |
| [付録A] 定義 |
| [付録B] 業種別指標 |

「指標と目標」の主な開示要件

- 重大な気候関連リスクと機会の管理に関する企業の実績を理解するための情報(以下を含む)
 - 業種横断指標
 - ✓ 温室効果ガス(GHG)排出量
 - GHGプロトコルに基づく、Scope 1、2、3の総量と排出原単位
 - Scope 3に関しては、開示された指標に含まれる活動の説明を行う
 - ✓ 移行リスク
 - 移行リスクの影響を受けやすい資産又は事業活動の額及び割合
 - ✓ 物理リスク
 - 物理リスクの影響を受けやすい資産又は事業活動の額及び割合
 - ✓ 気候関連の機会
 - 気候関連の機会に関する収益、資産、その他の事業活動の額又は割合
 - ✓ 資本配置
 - 気候関連のリスクと機会に対し配置された資本的支出、資金調達又は投資の額
 - ✓ インターナルカーボンプライシング
 - 組織がカーボンプライシングを意思決定にどう利用しているかも含め、内部で使用するGHG排出量1トン当たりの価格
 - ✓ 報酬
 - 経営幹部の報酬のうち、気候関連の考慮が影響を与える部分の割合
 - 業種別指標(次ページ参照)
 - 気候関連リスクの軽減、当該リスクへの適応、又は気候関連の機会の最大化のために経営者が設定した目標(目標設定の目的、科学的根拠に基づいたものか、第三者の評価を受けているか等)
 - 目標への達成状況を測定するため、取締役会や経営者が利用しているその他業績評価指標(KPI)

ISSBの検討事項

- 業種横断指標に関する技術的プロトコルの策定
- 業種横断指標と業種別指標との関係性に関するガイダンスの策定

(注) 青字の部分は、TCFD提言で推奨される開示内容と整合的な部分を目指す

(出所) IFRS財団「Climate-related Disclosure Prototype」(2021年11月3日公表)より金融庁作成

気候関連開示プロトタイプ⑤(業種別指標)

- 「業種別指標」では、68の業種ごとの活動に応じて、気候関連リスクと機会に関連する開示トピック、指標、測定単位が記載されている
- 企業は、自らのビジネスモデルが関連する業種の活動について、指標の開示が求められる

プロトタイプの構成

| |
|---------------------|
| 目的 |
| スコープ(物理的及び移行リスクと機会) |
| ガバナンス |
| 戦略 |
| リスク管理 |
| 指標と目標 |
| 適用日(未定、早期適用可) |
| [付録A] 定義 |
| [付録B] 業種別指標 |

「業種別指標」の例(消費財業種)

Consumer goods

| Industry 業種 | Disclosure Topic 開示トピック | Accounting Metric 指標 | Accounting Metric Unit of Measure 測定単位 |
|---------------------------------|---|--|---|
| Apparel, Accessories & Footwear | Raw Materials Sourcing | Description of environmental and social risks associated with sourcing priority raw materials | n/a |
| | | Percentage of raw materials third-party certified to an environmental and/or social sustainability standard, by standard | Percentage (%) by weight |
| Appliance Manufacturing | Product Lifecycle Environmental Impacts | Percentage of eligible products by revenue certified to the ENERGY STAR® program | Percentage (%) by revenue |
| | | Percentage of eligible products certified to an Association of Home Appliance Manufacturers (AHAM) sustainability standard | Percentage (%) by revenue |
| | | Description of efforts to manage products' end-of-life impacts | n/a |

ISSBの 検討事項

- 企業のビジネスモデルが広範な場合の、適切な業種選択に関する包括的ガイダンスの策定
- 以下の課題の解決策
 - ✓ 業種別開示のグローバルな適用可能性
 - ✓ 特定の業種間での開示内容の重複
 - ✓ 金融に係るGHG排出量及びポートフォリオアラインメント

資本主義とサステナビリティ

今日、株主から従業員、顧客、地域社会、規制当局に至るまで、ほぼ全てのステークホルダーが、世界経済の脱炭素化において企業が果たす役割に期待しています。そして、これから何年もかけて続くグローバルなエネルギー・トランジションにいかに効果的に対応していくか、ということ以上に、投資家による資本配分の意思決定、ひいては貴社の長期的な価値に大きな影響を及ぼすものはほとんど存在しないと申し上げても過言ではないでしょう。

私が気候リスクは投資リスクであると指摘したのは2年前のことです。このわずか2年の間に、地殻変動的な資本の再配分が進んでいます。サステナブル投資は4兆米ドルに達しています。脱炭素化に向けた行動や意欲的な目標も広がりを見せています。こうした動きはまだ始まったばかりで、サステナブル投資に向かう地殻変動的な資本の再配分は加速し続けています。エネルギー分野の技術革新に注力する新たなベンチャーへの資本投下、伝統的な指数からよりカスタマイズされたポートフォリオや商品への資本の移動などを含め、資金の動きが一段と活発化することが予想されます。

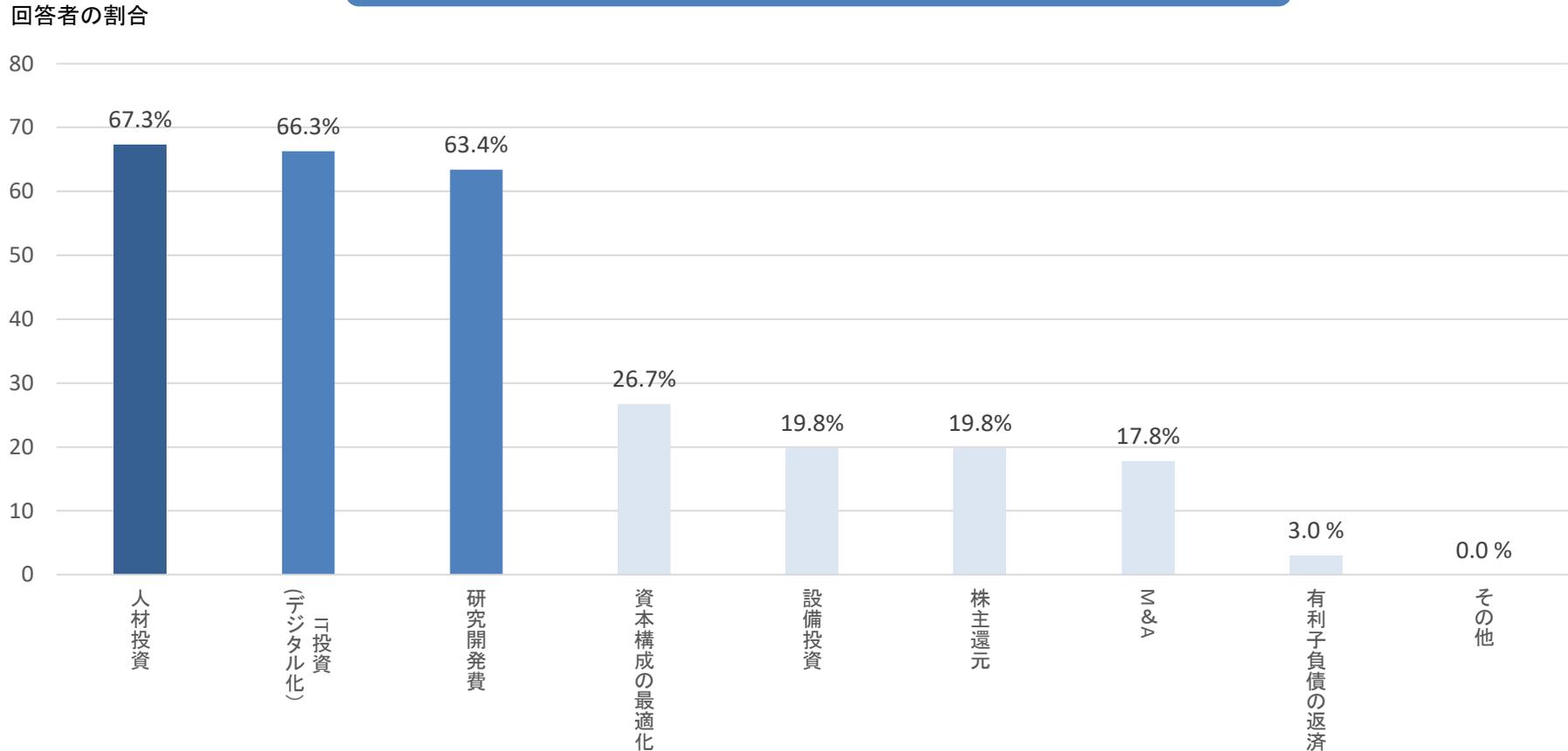
弊社がサステナビリティを重視するのは、環境保護主義者だからではなく、資本主義者であり、弊社のお客様の受託者であるためです。それには、経済に起きているすさまじい変化に対し、企業が事業をどのように順応させているかを理解する必要があります。このサステナビリティを重視するアプローチの一環として、弊社は企業に対して短期、中期および長期的な温室効果ガス削減目標を設定することを求めています。このような目標と達成に向けた充実した計画が、貴社の株主の長期的な経済的利益にとって決定的に重要となります。弊社が貴社にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)に準拠した情報開示を要請する理由もこの点にあります。弊社は、この種の情報開示が企業の将来への適応力を把握する上で必要になると考えます。

- I. サステナビリティ開示全般・気候変動に関する開示
- II. 人的資本・多様性等に関する開示
- III. 国際的な非財務情報開示の枠組みにおける人的資本・多様性

投資家が着目する情報①

- 投資家に対するアンケート調査によると、中長期的な投資・財務戦略において投資家が着目する情報としては、人材投資の割合が67.3%と高く、66.3%のIT投資（デジタル化）、63.4%の研究開発費が続く

機関投資家が着目する情報

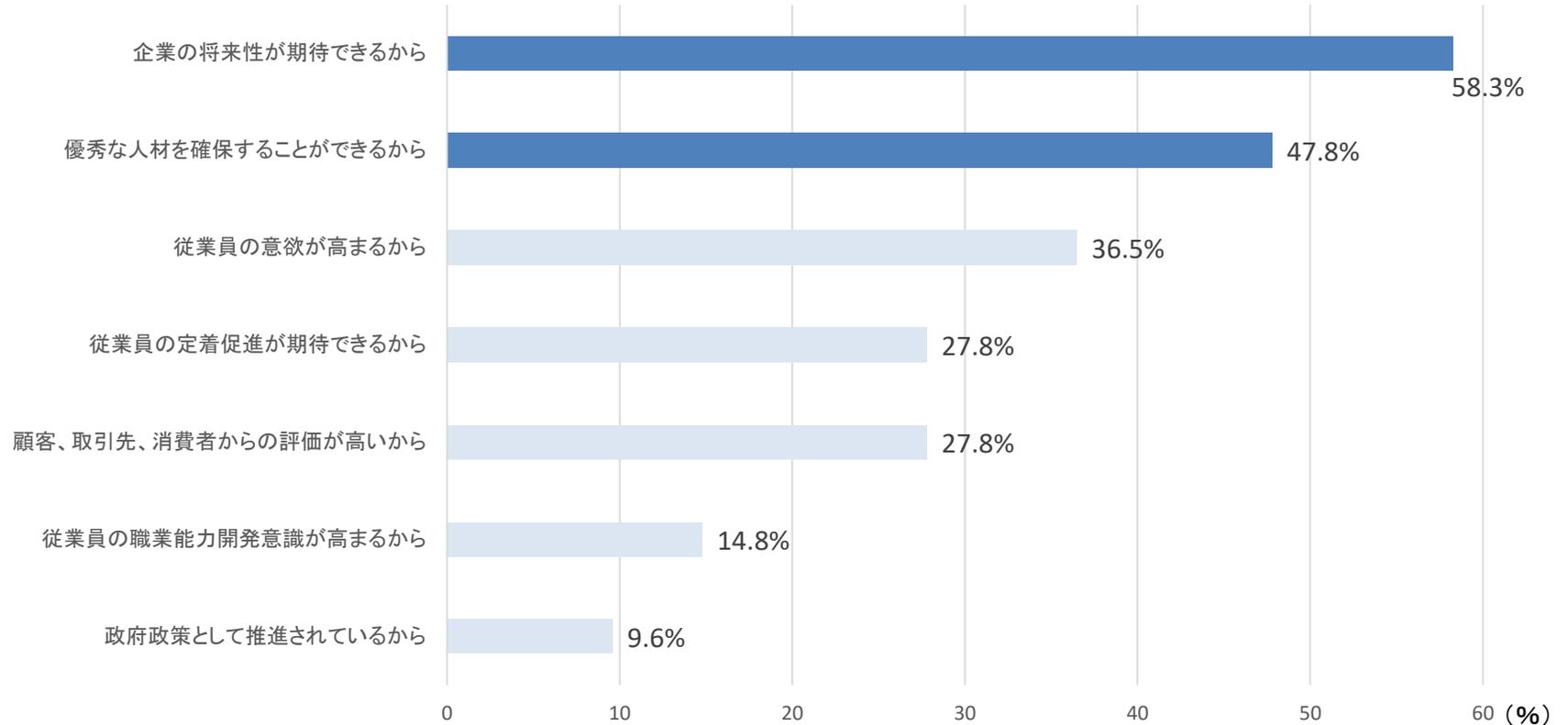


(注)「日本企業の中長期的な投資・財務戦略において、重視すべきだと考えるものをお答え下さい。(3つまで選択可)」という設問の回答を集計。回答数は101

投資家が着目する情報②

- 別の調査では、機関投資家が人材育成・活用関連情報に着目する理由として、企業の将来性への期待や優秀人材の確保を重視していることが挙げられている

機関投資家が人材育成・活用関連情報に着目する理由 (複数回答)



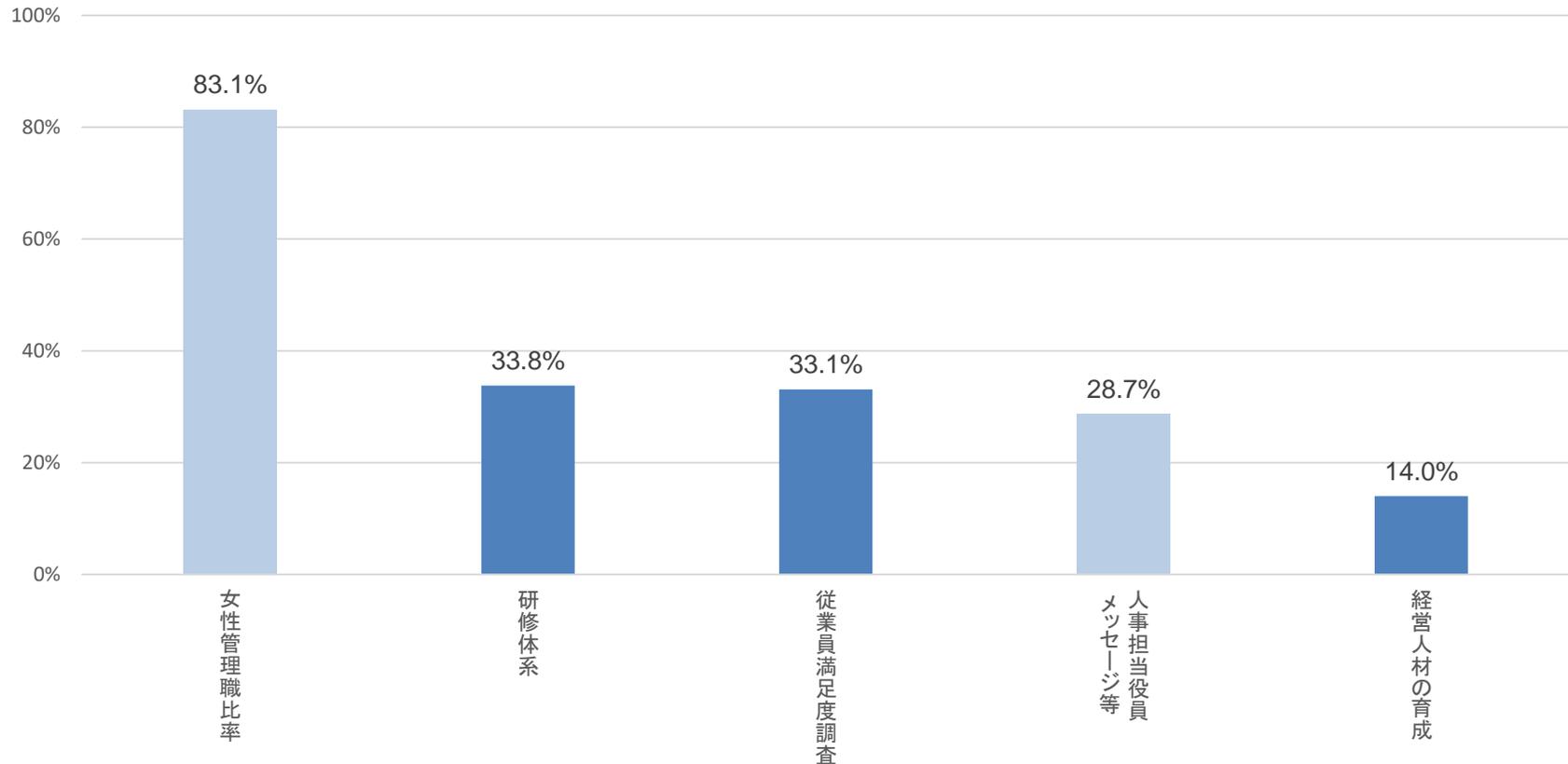
(注) 投資を行う際に人材関連情報考慮している機関投資家を対象とした「『人材育成・教育訓練、人材活用等に関する情報』を重視する理由は何ですか。あてはまるものをすべて選んでください。」(複数回答可)という設問の回答を集計。回答数は115

日本企業の人的資本情報の開示①

- 日経225銘柄の統合報告書における人的資本の開示では、女性管理職比率を開示する企業の割合が83.1%と高い。他方、研修体系、従業員満足度調査、経営人材の育成の開示する企業の割合は高くない

統合報告書における人的資本に関する開示状況

開示企業の割合

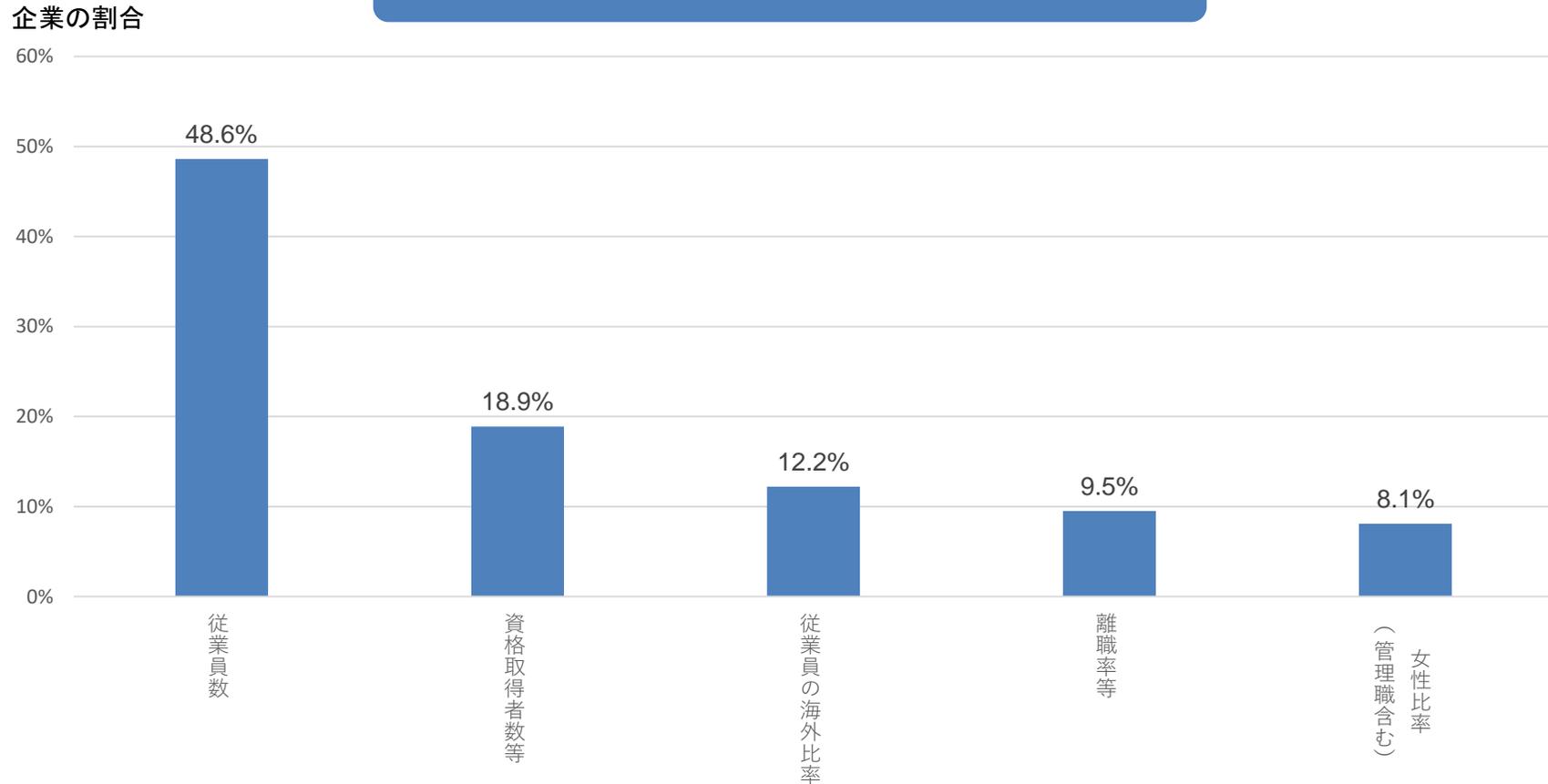


(注) 日経225銘柄のうち、2021年9月末までに統合報告書を発行した企業136社を対象に統合報告書における人的資本に関する記載状況を調査。

日本企業の人的資本情報の開示②

- 統合報告書のうち、価値創造プロセスを示す開示コンテンツに限ると、定量的なデータとして従業員数を示す割合が48.6%と最も高く、18.9%の資格取得者数等、12.2%の従業員の海外比率が続く

価値創造プロセスにおける人的資本の定量的な説明



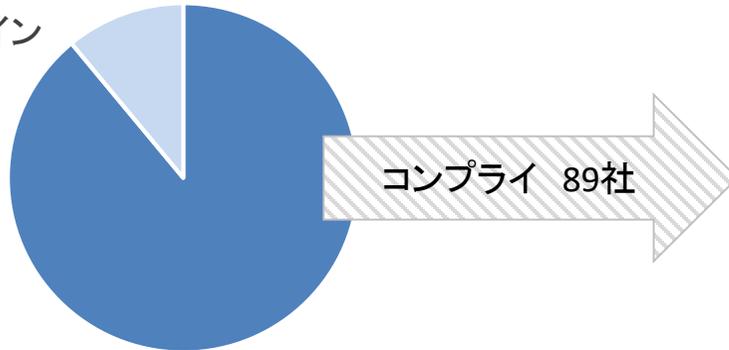
(注)日経225銘柄のうち、2021年9月末までに統合報告書を発行し、価値創造プロセスという名称のコンテンツを展開している企業74社を対象にした調査。「資格取得者等」にはデジタル人材数など事業に必要な質の確保を訴求している事例を含む。「離職率等」は、勤続年数や離職率、従業員エンゲージメント指数など従業員のモチベーションに関わる指標を抽出している。

| 新設された原則 | 概要 | コンプライ率(2021年12月末時点) | | |
|--------------|---|---------------------|-------|------------------|
| | | 市場第一部 | 市場第二部 | JASDAQ スタンダード |
| 補充原則 2-4① | <ul style="list-style-type: none"> 女性・外国人・中途採用者の中核人材への登用等の多様性の確保の考え方、目標、状況を公表すべき 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すべき | 66.8% | 46.2% | 37.9% |

【補充原則2-4①の対応状況(TOPIX100)】

実施状況

エクスプレイン
11社



中核人材における測定可能な目標の設定の状況



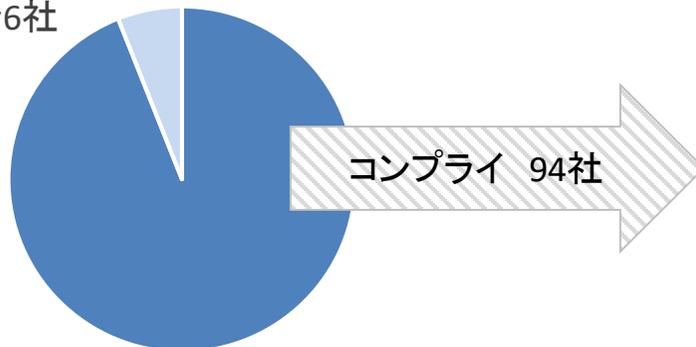
コーポレートガバナンス・コードを踏まえた対応状況②(サステナビリティを巡る課題への取組み)

| 新設された原則 | 概要 | コンプライ率(2021年12月末時点) | | |
|----------------------------|--|---------------------|-------------------|------------------|
| | | 市場第一部 | 市場第二部 | JASDAQ スタンダード |
| 補充原則 2-3① (2020年8月比) | <ul style="list-style-type: none"> 取締役会は、サステナビリティ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、積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべき | 93.9% (-6.0pt) | 94.3% (-5.7pt) | 92.4% |
| 補充原則 3-1③ 【新設】 | <ul style="list-style-type: none"> 経営戦略の開示にあたって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示、人的資本や知的財産への投資等について、分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべき | 66.2% | 58.3% | 56.2% |
| 補充原則 4-2② 【新設】 | <ul style="list-style-type: none"> 取締役会は自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべき 人的資本・知的財産への投資等をはじめとする経営資源の配分、事業ポートフォリオに関する戦略の実効が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督すべき | 78.8% | 64.8% | 58.9% |

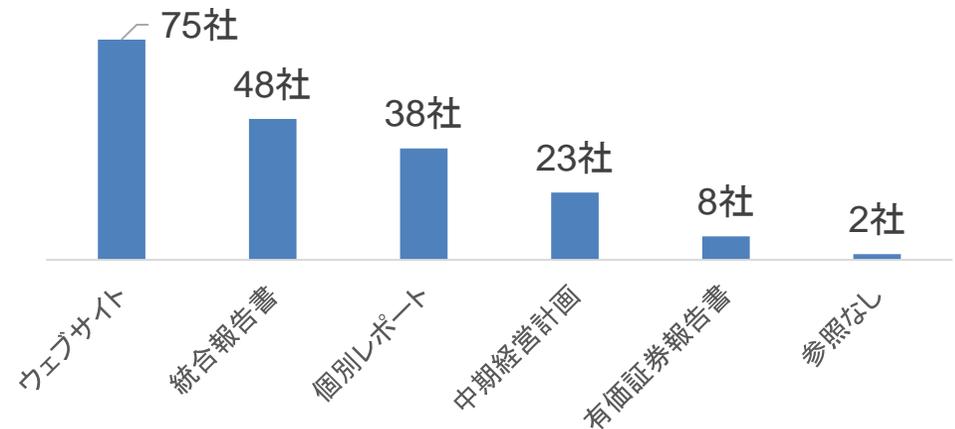
【補充原則3-1③の対応状況(TOPIX100)】

実施状況

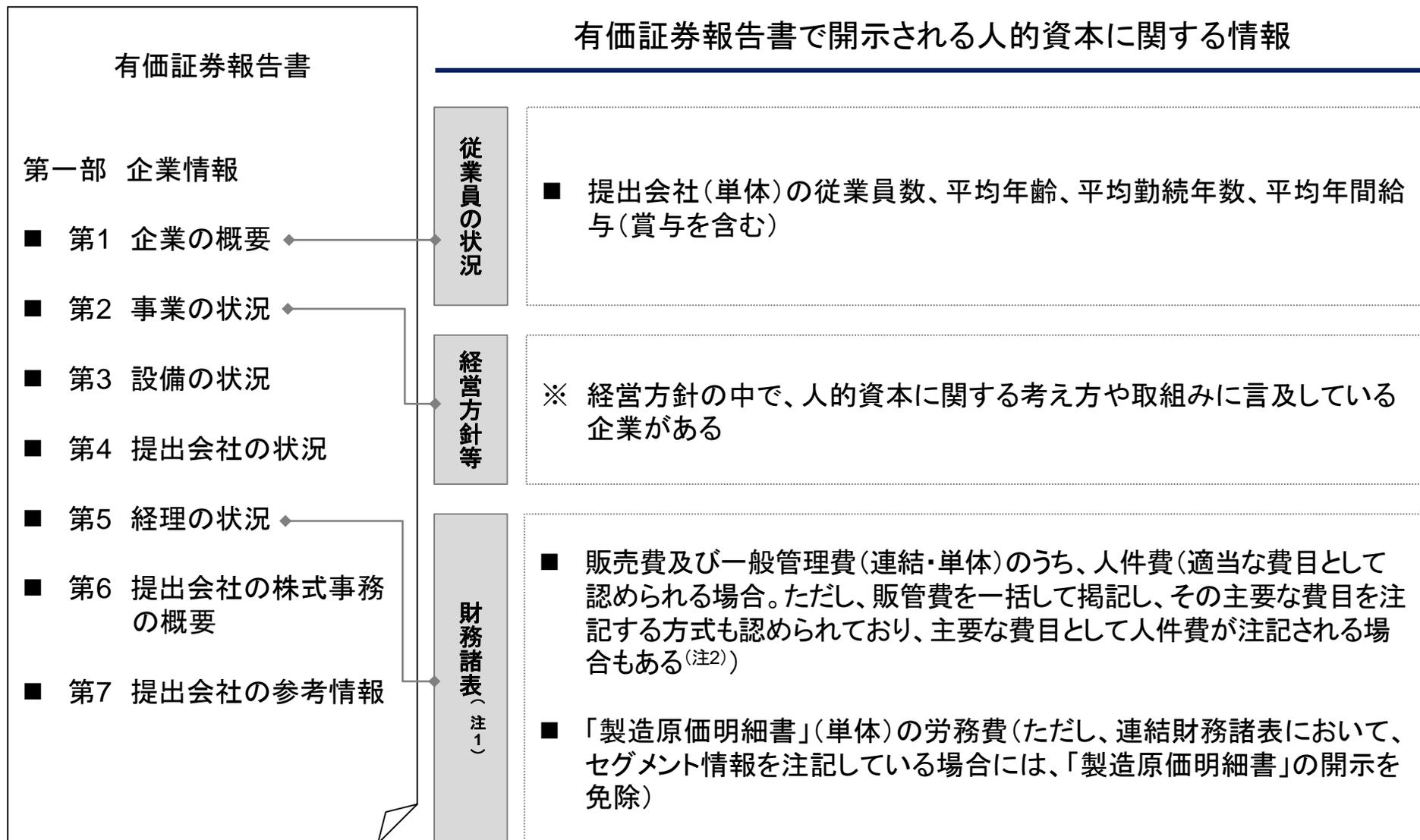
エクस्पライン6社



サステナビリティの取組み、人的投資・知的財産投資に係る参照先



有価証券報告書における人的資本に関する開示



(注1) 上記は日本基準の場合。国際会計基準(IFRS)任意適用企業は、IFRSの規定に基づき、従業員給付費用などを含めた分類に基づく開示が求められている(従業員給付費用には、給与、賞与、有給休暇、退職金、年金等を含む)

(注2) 販管費を一括掲記する場合、主要な費目として販管費の10%を超える費目を注記する必要がある

人的資本開示の動向(EU 非財務報告指令(NFRD))

- EUでは、2014年に公表された非財務報告指令(NFRD)により、人的資本を含む非財務情報に関する開示がcomply or explainベースで義務付け。その後策定されたガイドライン(2017年)では、大規模企業に開示することが期待されるサステナビリティに関する項目を例示

非財務報告指令(NFRD)

| | |
|------|--|
| 対象 | <ul style="list-style-type: none"> EU域内で株式や債券を発行する、大規模な公益性を有する企業。従業員500名以上の上場企業、銀行(非上場を含む)、保険会社等 |
| 開示媒体 | <ul style="list-style-type: none"> 原則マネジメントレポート (別にレポートで公表し、その旨をマネジメントレポートに記載することも可) |
| 開示内容 | <ul style="list-style-type: none"> 事業の経過、経営成績、期末の財政状態、事業活動の影響の理解に必要な範囲で、環境保護、社会的責任と従業員の処遇、人権の尊重、腐敗防止・贈収賄防止に関する方針、主要なリスク、非財務KPIなど(方針を持たない場合は要説明(Comply or Explain)) |

同指令に基づいて策定された**非財務情報ガイドライン(Guidelines on non-financial information)**で、**下記のとおり、開示する際に考慮することが期待されるテーマ別のリストを具体化(法的拘束力はない)**

| | | |
|--------|-----------|--|
| ガイドライン | 環境保護 | <ul style="list-style-type: none"> 汚染防止・管理、エネルギーの使用による環境影響、直接及び間接の大気への排出物、自然資源の使用と保全及び関連する生物多様性の保全など |
| | 社会的責任・従業員 | <ul style="list-style-type: none"> ILO基本条約の実施、多様性問題(ジェンダーや雇用と職業の均等待遇等)、雇用問題(従業員への相談プロセス、雇用と労働条件等)、人材マネジメント、職場の衛生と安全など |
| | 人権の尊重 | <ul style="list-style-type: none"> 人権尊重に係るコミットメントの表明の実施、人権デューデリジェンス、プロセスや実施した人権侵害防止策に係る重要な開示(例えば、サプライチェーン上の事業契約での人権問題への取組み方法)など |
| | 腐敗・贈収賄防止 | <ul style="list-style-type: none"> 腐敗・贈収賄防止やマネジメント方法、対策に係る体制など |

人的資本への投資に関する開示例①

オムロン株式会社 有価証券報告書（2021年3月期） P19-20

(1) 【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

また、人財マネジメントにおいて、人権の尊重と労働慣行という社会的課題に対して、人権デューデリジェンスのプロセスを構築しました。人権デューデリジェンスとは、企業活動を通じて人権に与えるマイナス影響を認識し、防止し、対処するために企業が実施すべきプロセスです。この人権デューデリジェンスのプロセスにより、グローバルで人権リスク分析を行い、2020年度は全生産拠点の25拠点のセルフアセスメントを実施しました。課題がある拠点は対策を検討し、是正措置を実施しています。また、この活動の対象は自社従業員に留まらず、国内グループ会社においては、派遣会社・委託先の従業員に対する取組みへと拡大しています。この活動を通じて、当社グループで働くすべての人たちの人権が尊重されたよりよい職場環境を実現してきました。2021年度以降は、この取組みをバリューチェーンにも広げ、当社グループのビジネスに関わる人たちの人権の尊重を徹底していきます。

＜人権の尊重と労働慣行に対するサステナビリティ目標と実績＞

| | |
|------------|---|
| 当社グループの取組み | マネジメント体制の確立と改善活動の実施 ・ マネジメント体制の確立（人権方針、組織体制の確立） ・ 生産拠点における人権リスク分析の実施と是正 |
| 2020年度目標 | ・ 人権デューデリジェンスのプロセスの設定・導入 ・ 全生産拠点における人権リスク分析の実施と是正 |
| 2020年度実績 | ・ 自社従業員に加え、派遣会社・委託先の従業員に対しても運用開始 ・ 全生産拠点（25拠点（注））でリスク分析・是正の実施 |

（注）当社グループの生産高80%以上を占める生産拠点（軽微な生産は除く）

その他、人財アトラクションと育成において、海外重要ポジションに占める現地化比率：3分の2（66%）の目標に対して計画的交代実施が定着し、4分の3（75%）を達成しました。また、ダイバーシティ&インクルージョンについては、女性管理職比率：8%（グループ国内）の目標に対して、6.7%（グループ国内）になりました。女性若手社員のキャリア開発意欲が高まりつつあるものの、中長期的な候補者母集団の形成が課題となっています。これらについては、引き続き目標を設けて取り組んでいきます。サプライチェーンマネジメントについては、全重要仕先におけるサステナビリティセルフチェックで目標点（85点：ローリスク化）が達成でき、サプライチェーンでのサステナビリティが確実に前進できました。

(2)

＜その他のサステナビリティ目標と実績＞

| | 2020年度目標 | 2020年度実績 |
|--------------|------------------------------|--|
| 人財マネジメント | 企業理念実践に向けたTOGA（注1）の発展的継続 | 2020年12月に開催された2019年度グローバル大会には社外ゲスト200名を含め過去最大の16,000名が参加。共感・共鳴の輪の拡がりが増加した。2020年度テーマエントリーについては6,461件（51,033名） |
| 人財アトラクションと育成 | 海外重要ポジションに占める現地化比率：3分の2（66%） | 現地化比率 4分の3（75%）（注5） |
| | 社員向けエンゲージメントサーベイ実施によるPDCA加速 | 回答率：90% 社員の声を聴いて改善するサイクルが定着 |

| | 2020年度目標 | 2020年度実績 | |
|-----------------|------------------|---|--|
| 人財マネジメント | ダイバーシティ&インクルージョン | 女性管理職比率：8%（グループ国内） 障がい者雇用率：法定雇用率以上の雇用人数拡大（グループ国内） | 6.7%（注5）（グループ国内、2021年4月20日時点実績） 障がい者雇用率：3.0%（法定雇用率2.2%）（注5） |
| | 従業員の健康 | 健康経営の浸透度の向上（Boost 5（注2）をベースにした活動をグローバルに浸透） | Boost 5の3項目以上達成者：45.3% コロナの影響もあり運動と食事に課題。海外では社員の健康意識を高めるオンライン・イベントを提供 |
| | 労働安全衛生 | OSH国際規格認証取得生産拠点数：生産高80%を占める拠点での取得 推進人財の継続配置（全対象サイト） | 生産高80%以上を占める拠点の認証取得完了 労働安全衛生マネジメント人財配置の維持継続 |
| ものづくり・環境 | 製品安全・品質 | 新規開発品の製品安全アセスメント実施率：100% 製品安全アセスメントの進化 | 新規開発品の製品安全アセスメント：100%実施 新規開発品への適用101件、運用定着を確認 |
| | サプライチェーンマネジメント | 重要仕先に対するサステナビリティセルフチェック実施：100%実施 サステナビリティセルフチェック点数：RBA（注3）で85点以上達成 電子体温計と電子血圧計等の普及による水銀削減：69t/年 | 重要仕先に対してセルフチェック100%実施 すべての重要仕先においてRBA基準85点以上（ローリスク）達成 水銀削減：70t/年 |
| | 化学物質の適正な管理と削減 | フロン（CFC）の2018年度全廃、フロン（HCFC）、水銀（蛍光灯）の全廃 | 1年前倒しでフロン、水銀の全廃完了 |
| | リスクマネジメント | 誠実で公正な事業活動 グループガバナンスの飛躍的な進化 | DGR（注4）整備とグローバル浸透の仕組みの構築を完了 |
| 情報セキュリティ・個人情報保護 | 新たな情報セキュリティ体制の構築 | 法務やITなどの専門部署による施策推進、情報セキュリティ管理委員会による定常的活動など、明確化した責任に基づく活動が定着 | |

- （注1） TOGA：The OMRON Global Awardsの略で、仕事を通じて企業理念の実践にチャレンジし続ける風土を醸成するためのグローバル全社員参加型の取り組み。
（注2） Boost 5：心身の健康状態を把握するための重点テーマ5項目（運動、睡眠、メンタルヘルス、食事、タバコ）を選定し、指標化したもの。
（注3） RBA：Responsible Business Allianceの略。電子業界を中心とするグローバルなCSRアライアンス。
（注4） DGR：オムロングループルール、マネジメントの透明性・公平性・グローバル性を確保し、適切で迅速な意思決定を行う経営基盤として制定した社内ルール。
（注5） 海外重要ポジションに占める現地化比率、女性管理職比率、障がい者雇用率は第三者機関による保証を受ける予定です（統合レポート2021で開示）。

- (1) 人権の尊重と労働慣行という社会的課題に対し、構築した人権デューデリジェンスのプロセスに関する取組みを記載
(2) サステナビリティに関する指標として会社が独自に設定した「海外重要ポジションに占める現地化比率」、「女性管理職比率」等の目標と実績を記載

株式会社中国銀行 有価証券報告書（2021年3月期） P35

【経営者による財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況の分析】 ※ 一部抜粋

⑦経営上の目標の達成状況を判断するための客観的な指標等の達成・進捗状況

当行では、「第2 事業の状況 1 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等 (5)経営上の目標の達成状況を判断するための客観的な経営指標」に記載のとおり、経営上の目標の達成状況を判断するための客観的な指標を定めています。

2020年4月よりスタートさせました中期経営計画『未来共創プラン ステージII』（期間：3年間 2020年4月～2023年3月）においては、前中期経営計画での構造改革（戦略投資及びMPFRによる効率化・営業力強化）の成果をもとに、外部環境の変化に迅速に対応するとともに、地域社会とともに発展する「当行独自のビジネスモデル」の実現に向け、組織力と人材育成を強化していきます。

中期経営計画における指標の当事業年度における達成・進捗状況につきましては、下記のとおりです。

中期経営計画1年目の2020年度は、各施策の取組みを通じて、着実に実績を積み上げることが出来ました。引き続き、KPI達成を通じて、長期的な域内（東瀬戸内経済圏※1）人口とGDPの向上を目指します。

| ステークホルダー | KPI | 2020年度 実績 | 中計最終年度 (2022年度) | 長計最終年度 (2026年度) |
|---------------------|--|--|--------------------|--------------------|
| 地域社会 | SDGsに資する地域課題取組み件数 | 持続的向上 | 持続的向上 | - |
| | ① 創業支援先数 ^{※2} および 事業承継支援先数 ^{※3} の合計 | 65先 | 3年間累計200先 | - |
| | ② 金融リテラシー向上等に資する活動 ^{※4} | 195件 (3,000名以上の受講) | 持続的向上 | - |
| お客さま | お客さま満足度 ^{※5} (個人・法人) | '20年度 法人アンケート 満足度74% (前回 '18年度70%) | 持続的向上 | 持続的向上 |
| 従業員 | 人件費支払前コア業務純益における 労働分配率 ^{※6} | 54.03% | 54%以上 | - |
| 株主 外 (金ステークホルダー) | 親会社株主に帰属する当期純利益 | 144億円 (中計最終年度に迫る水準) | 150億円 | 300億円 |
| | 連結総自己資本比率(バーゼルⅢ) | 13.44% | 12%安定維持 | 12%安定維持 |
| | 連結ROE | 2.68% | - | (単年度) 5%以上 |

※1：東瀬戸内経済圏・・・岡山県、香川県、広島県東部（備後地域）、兵庫県西部（播磨地域）

※2：創業支援先数・・・当行が開催する創業支援イベント等により、創業した先数

※3：事業承継支援先数・・・事業承継コンサルティングサービス受託先数

※4：金融リテラシー向上等に資する活動・・・金融リテラシー、ビジネススキル等の向上に資する各種イベント・勉強会等の開催件数

※5：お客さま満足度・・・お客さまアンケート「満足・やや満足」の合計（法人・個人アンケートを隔年で実施）

※6：人件費支払前コア業務純益における労働分配率・・・人件費÷（コア業務純益+人件費）

労働環境整備に関する開示例

有価証券報告書における労働環境整備の開示(イメージ)

当社は、企業の社会的責任を果たすため、自己評価や監査等を通じて、当社サプライチェーンの課題把握と改善に取り組んでおります。

当社サプライチェーンにおいて、環境、労働安全衛生に係る問題、労働災害の発生、児童労働、強制労働や外国人労働者への差別等の人権に係る問題等が生じた場合、当社の社会的な信用が低下し、顧客からの取引停止等により、業績に大きな影響を及ぼす可能性があります。また、関連する法規制の強化による対応費用が発生したり、顧客要求に適応できず一部事業からの撤退を余儀なくされたりするなどにより、業績に大きな影響を及ぼす可能性があります。

そのため、当社は、定期的にセルフチェックとアセスメントを実施するとともに、第三者認証による〇〇監査を拠点毎に頻度を決めて実施しています。特に児童労働防止への取組みとして、リスクが高いと考えられる拠点と委託先に対し、追加のセルフアセスメントを行っています。また、〇〇室が、強制労働抑止につながる労働時間管理の徹底を推進しています。

多様性確保の開示に関する動向①(米英の上場規則案)

□ 米国、英国の上場規則において、企業の多様性確保に向けた動きがみられる



概要

- 2020年12月1日、米ナスダック証券取引所は、上場企業に対し取締役会の多様性確保に関する上場規則案を証券取引委員会(SEC)に提出。2021年8月6日、SECが承認

- 2021年7月28日、英金融行為規制機構(FCA)は、上場企業の上場規則に多様性を確保を促す上場規則の改訂案を公表、市中協議を実施(コメント期限2021年10月20日)

対象企業

- ナスダック証券取引所上場企業

- ロンドン証券取引所プレミアム市場及びスタンダード市場の上場企業

開示要件

- 取締役のうち少なくとも2名が多様性を有しているかどうか Comply or Explain ベースでの開示を要求
 - ✓ 具体的には、女性と自認する取締役1名以上、及び、人種的少数派又はLGBTQ+と自認する取締役1名以上の配置を求め、配置しない場合はその理由を説明
 - (※)外国発行体、小規模企業、及び取締役が5名以下の企業は要件の緩和あり
- 取締役が自発的に自己申告した性別や人種、LGBTQ+の状況に関する情報の年次集計及びマトリクスでの開示 等

- 以下の目標を達成しているかどうか Comply or Explain ベースでの開示を要求することを提案
 - ✓ 取締役の40%以上が女性であること(自認を含む)
 - ✓ 取締役会の上級役員(会長、最高経営責任者(CEO)、最高財務責任者(CFO)、上級独立取締役)のうち少なくとも1名が女性であること(自認を含む)
 - ✓ 取締役の少なくとも1名が非白人のエスニック・マイノリティー(人種的少数派)であること
- 取締役会の上級役員の構成に関して性別・人種別に表での開示要求を提案

開示媒体

- 委任状説明書または情報説明書(企業が委任状説明書を提出しない場合は、年次報告書)または自社ウェブサイト

- 年次報告書

適用時期

- 多様性を有する取締役の配置、又は配置しない理由の説明
 - ✓ 1名の多様性を有する取締役の配置: 2023年8月7日
 - ✓ 2名の多様性を有する取締役の配置: 2025年8月6日(一部の市場区分については2026年8月6日)
- 取締役会の多様性を示したマトリクスの開示: 2022年8月

- 2022年1月1日以降開始する会計年度より適用開始予定

多様性確保の開示に関する動向②(国内の政府の方針)

□ 「女性活躍の推進」等に関する政府の方針

第5次男女共同参画基本計画(2020年12月25日閣議決定) 抜粋

- 企業における女性の活躍に関し、投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事例を収集し、周知する。また、企業のガバナンスにおけるジェンダー平等の確保の重要性に鑑み、有価証券報告書等における開示の在り方を含め、コーポレートガバナンスの改善に向けてジェンダーの視点も踏まえた検討を行う。
- 企業における男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示(「見える化」)を推進する。

少子化社会対策大綱(2020年5月29日閣議決定) 抜粋

- 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知を行うほか、有価証券報告書などの企業公表文書等への育児休業取得率の記載を促すなど、事業主が男性の育児休業取得を促す取組を行うことを促進する仕組みの導入について検討する。

有価証券報告書(金融商品取引法)

女性活躍推進法に基づく情報公表

| | | |
|------------------|---|--|
| 根拠法 | 金融商品取引法 | 女性活躍推進法 |
| 記載・公表項目を規定している法令 | 内閣府令 | 厚生労働省令 (注)法律に芽出し(省令事項の概要)あり |
| 審議機関 | 金融審議会 ・投資家、企業、学識経験者の専門家で構成 ・労使はオブザーバー | 労働政策審議会 ・学識経験者と労使の三者構成 |
| 男女の賃金の差異 | ・平成11年までは大蔵省令(当時)により開示義務あり ・平成12年から開示を要しなくなった (参考)自発的に開示している企業もある | 情報公表項目の選択項目に含まれていない |
| 所管大臣への届出義務 | ・内閣総理大臣(財務局)への有価証券報告書の提出義務あり ・EDINET(金融庁電子開示システム)を通じた電子的提出により提出 | ・厚生労働大臣(労働局)への届出義務なし 自社ホームページでの公開で足りる |
| 所管大臣による公開 | ・内閣総理大臣は、有価証券報告書を公衆の縦覧に供する義務あり ・EDINETで一般公開している | ・女性活躍推進企業データベースを整備し、企業に利用を勧奨しているが、企業に利用義務はない (現状は、301人以上企業1.7万社のうち約6割の利用に留まる) |

有価証券報告書(金融商品取引法)

女性活躍推進法に基づく情報公表

| | | | |
|------------------------|------------------------------------|--|--------|
| 対象企業 | 上場企業約3800社と 過去に有価証券の募集を行った非上場企業 | ①301人以上企業 (2項目の開示義務あり) | 1.7万社 |
| 虚偽記載・不 公表に対する 罰則 | あり | ②101-300人企業 (2022.4.1から1項目の開示義務あり) | 3.1万社 |
| 情報公表の 時期 | 事業年度経過後、3か月以内 | ③100人以下企業 (2022.4.1以降も努力義務) | 400万社弱 |
| 公表期間 | 5年間(公衆縦覧期間) | (注)女性活躍推進企業データベースは、①～③のいずれの カテゴリーの企業でも利用し得る | |
| | | なし | |
| | | 規定なし(概ね1年に1回以上とのみ規定) | |
| | | 約1年間 | |

[参考] 中途採用比率の公表(労働施策総合推進法)

□ 常時雇用する労働者数が301人以上の企業において、正規雇用労働者の中途採用比率の公表を義務化

- 労働者の主体的なキャリア形成による職業生活のさらなる充実や再チャレンジが可能となるよう、中途採用に関する環境整備を推進することを目的

| | |
|------------|---|
| 対象企業 | 常時雇用する労働者が301人以上の企業 |
| 公表内容 | 採用した正規雇用労働者の中途採用比率 |
| 対象年度 | 最近の3事業年度の各年度 |
| 公表頻度・公表の方法 | おおむね年に1回、インターネットの利用やその他の方法にて、求職者が容易に確認できる形で公表 |

(※1)労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和41年法律第132号)及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則(昭和41年労働省令第23号)

(※2)「常時雇用する労働者」とは、雇用契約の形態を問わず①期間の定めなく雇用されている者、②過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者、のいずれかを満たす労働者を指す

(※3)「直近の3事業年度」とは、事業年度における正規雇用労働者の採用活動が終了し、正規雇用による中途採用者の状況を「見える化」することができる状態となった最新の事業年度を含めた3事業年度を指す

(※4)「中途採用」とは「新規学卒等採用者以外」の雇入れを指す

多様なサステナビリティ項目

□ 様々なサステナビリティに関する情報が存在し、開示の枠組みによって推奨される開示も異なる

SASB

| 局面 | 課題カテゴリー |
|-----------------|--|
| 環境 | <ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出 大気の水質 エネルギー管理 取水・排水管理 廃棄物・有害物質管理 生態系への影響 |
| 社会資本 | <ul style="list-style-type: none"> 人権・コミュニティとの関係 顧客プライバシー データセキュリティ アクセス・入手可能な価格 品質・製品安全 顧客利益 販売慣行・表示 |
| 人的資本 | <ul style="list-style-type: none"> 労働慣行 労働の安全と衛生 従業員エンゲージメント・多様性・包摂 |
| ビジネスモデルとイノベーション | <ul style="list-style-type: none"> 製品デザイン・ライフサイクル管理 ビジネスモデルの強靭性 サプライチェーンマネジメント 原材料調達・効率性 気候変動の物理的影響 |
| リーダーシップとガバナンス | <ul style="list-style-type: none"> ビジネス倫理 競争行為 法規制環境の管理 重大事故のリスク管理 システミックリスクの管理 |

世界経済フォーラム(WEF)

| 項目 | テーマ | コアな指標 |
|-------------|-------------------------|--|
| ガバナンス | 企業の目的 | 企業の目的 |
| | 統治機関の質 | 統治機関の構成 |
| | 利害関係者との対話 | 利害関係者に影響を与える重要な事項 |
| | 倫理的行動 | 不正防止 通報者の保護 |
| | リスクと機会 | ビジネスプロセスへのリスクと機会の統合 |
| 地球環境(プラネット) | 気候変動 | 温室効果ガスの排出量 TCFD提言の履行 |
| | 自然の損失 | 土地の利用と環境への影響 |
| | 水資源の不足 | 水の利用および水の枯渇リスクにさらされている地域の対応 |
| 従業員(人) | 不平等の排除 | 多様性の尊重 平等な報酬の支払い 賃金水準 児童の取り扱いや不当な労働のリスク |
| | 健康と安全 | 健康および安全 |
| | 将来へのスキル | 研修の提供 |
| 持続的成長(繁栄) | 雇用と富の創造 | 雇用者と退職者の状況 経済への貢献 財務的投資への貢献 |
| | より良い製品及びサービスに向けたイノベーション | 研究開発に関する支出 |
| | コミュニティ/社会の活力 | 税金の支払い |

欧州委員会・CSRD

| 項目 | 開示すべき情報 |
|-------|--|
| 環境 | <ul style="list-style-type: none"> 気候変動の緩和 気候変動への適応 水資源・海洋資源 資源利用と循環型経済 汚染 生物多様性と生態系 |
| 社会 | <ul style="list-style-type: none"> 平等な機会(同一労働同一賃金等) 労働条件(ワークライフバランス等) 人権の尊重 |
| ガバナンス | <ul style="list-style-type: none"> マネジメント層の役割 企業倫理・企業文化 ロビー活動等の政治的関与 取引先との関係 内部統制及びリスク管理 |

(出所)日本取引所グループ「ESG情報開示枠組みの紹介(SASBスタンダード)」、世界経済フォーラムホワイトペーパー(2020年9月)、日本公認会計士協会「EUIにおけるCorporate Sustainability Reporting Directive 提案についての概要(2021年6月18日公表)」より金融庁作成

SASBマテリアリティマップ

□ SASBは、産業別のマテリアリティマップを示している



SASBマテリアリティマップ®

セクターレベルマップ^(注)

- :セクター内でその課題が重要な産業が5割以上
- :セクター内でその課題が重要な産業が5割以下
- 無印:そのセクターにとって重要課題ではない

和訳提供:



Mitsubishi UFJ Research and Consulting

(注)上記11セクターの下には計77産業が分類されており、産業毎にマテリアリティは少しずつ異なる。本マップ使用の際には産業別マテリアリティマップの参照が推奨される。

| 課題分類 | セクター | 消費財 | 抽出物・ 鉱物加工 | 金融 | 食品・飲料 | ヘルスケア | インフラストラクチャー | 再生可能資源・代替エネルギー | 資源転換 | サービス | 技術・通信 | 運輸 |
|-------------------------|------|-----|--------------|----|-------|-------|-------------|----------------|------|------|-------|----|
| 環境 | | | | | | | | | | | | |
| GHG排出量 | | | ● | | ● | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | ● |
| 大気質 | | | ● | | | | ○ | ○ | ○ | | | ● |
| エネルギー管理 | | ○ | ○ | | ● | ○ | ○ | ● | ● | ○ | ● | ○ |
| 水及び排水管理 | | ○ | ● | | ● | | ○ | ● | ○ | ○ | ○ | |
| 廃棄物及び有害物質管理 | | | ● | | ○ | ○ | ○ | ○ | ● | | ○ | ○ |
| 生物多様性影響 | | | ● | | ○ | | ○ | ○ | | ○ | | ○ |
| 社会関係資本 | | | | | | | | | | | | |
| 人権及び地域社会との関係 | | | ○ | | | ○ | | ○ | ○ | | | |
| お客様のプライバシー | | ○ | | ○ | | | | | | ○ | ● | |
| データセキュリティ | | ○ | | ○ | ○ | ● | | | ○ | ○ | ● | |
| アクセス及び手頃な価格 | | | | ○ | | ● | ○ | | | | | |
| 製品品質・製品安全 | | ● | | | ● | ● | ○ | | ● | ○ | | ○ |
| 消費者の福利 | | | | | ● | ● | | | | ○ | | |
| 販売慣行・製品表示 | | | | ● | ● | ● | | | | ○ | | |
| 人的資本 | | | | | | | | | | | | |
| 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 | | ○ | | ○ | | ○ | | | | ○ | ● | |
| ビジネスモデル及びイノベーション | | | | | | | | | | | | |
| 製品及びサービスのライフサイクルへの影響 | | ● | ○ | ● | ● | ○ | ● | ● | ● | | ● | ○ |
| ビジネスモデルのレジリエンス(強じん性) | | | ○ | | | | ● | | | | | |
| サプライチェーンマネジメント | | ● | ○ | | ● | ○ | | ○ | ○ | | ○ | ○ |
| 材料調達及び資源効率性 | | ○ | | | ● | | ○ | ● | ● | | ● | ○ |
| 気候変動の物理的影響 | | | | ○ | | ○ | ○ | ○ | | ○ | | |
| リーダーシップ及びガバナンス | | | | | | | | | | | | |
| 事業倫理 | | | ○ | ● | | ● | ○ | | ○ | ○ | | ○ |
| 競争的行為 | | | ○ | | | | | | | ○ | ● | ○ |
| 規制の把握と政治的影響 | | | ○ | | | | | ○ | ○ | | | |
| 重大インシデントリスク管理 | | | ● | | | | ○ | ○ | ○ | | | ● |
| システミックリスク管理 | | | | ● | | | ○ | | | | ○ | |

(出所) SASBウェブサイト (<https://materiality.sasb.org/>)、2020年3月現在。© SASB/三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社(和訳版)

人権に関する取組①(「ビジネスと人権」に関する行動計画)

「ビジネスと人権」に関する行動計画(概要)

第1章

行動計画ができるまで

1 「ビジネスと人権」に関する国際的な要請の高まりと行動計画の必要性

- 「OECD多国籍企業行動指針」や「ILO多国籍企業宣言」の策定、国連グローバル・コンパクトの提唱といった中、国連は「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持。G7・G20の首脳宣言でも行動計画に言及。
- 投資家等の求めもあり、企業も人権尊重への対応が必要。企業自らが、人権に関するリスクを特定し、対策を講じる必要。
- 日本ではこれまで人権の保護に資する様々な立法措置・施策を実施し、企業はこれに対応。
- 「ビジネスと人権」に関する社会的要請の高まりを踏まえ、一層の取組が必要との観点から、政府として行動計画を策定。
- 新型コロナウイルス感染症の文脈においても、行動計画を着実に実施していく必要。

2 行動計画の位置付け

- 「指導原則」、「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO多国籍企業宣言」等を踏まえ作成。
- SDGsの実現に向けた取組の一つとして位置付け。

3 行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの

- 国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進
- 「ビジネスと人権」関連政策に係る一貫性の確保
- 日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上
- SDGsの達成への貢献

4 行動計画の策定プロセス

現状把握調査を含め、経済界、労働界、市民社会等との意見交換会を実施。令和2年2月に原案を作成し、パブリックコメントを実施。

第2章

行動計画

1 基本的な考え方

- (1)政府、政府関連機関及び地方公共団体等の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上
- (2)企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上
- (3)社会全体の人権に関する理解促進と意識向上
- (4)サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備
- (5)経済メカニズムの整備及び改善

2 分野別行動計画

第3章

政府から企業への期待

政府は、その規模、業種等にかかわらず、日本企業が、国際的に認められた人権等を尊重し、「指導原則」やその他関連する国際的なスタンダードを踏まえ、人権デュー・デリジェンスのプロセス(※)を導入することを期待。(※ 企業活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を行うこと。)

第4章

行動計画の実施・見直しに関する枠組み

行動計画期間は5年、毎年、関係府省庁連絡会議において実施状況を確認。ステークホルダーとの対話の機会を設け、その概要を公表。公表3年後に中間レビュー、5年後に改定。

人権に関する取組②(英国の現代奴隷法)

目的: 現代奴隷制が国内外で問題になっていることや奴隷制に係る国際的・EU地域の取決め等を踏まえ、現代奴隷に対処することで、違反者が確実に罰を受け、また被害者の支援・保護を向上させるために策定

対象企業

- イギリスにおいて商品またはサービスを提供
- 年間総売上げ3600万ポンド超

推奨される 開示内容

- 組織の構造、事業及びサプライチェーン
- 奴隷制度及び人身売買に関する方針
- デューディリジェンス
- 事業およびサプライチェーンのうち、奴隷制及び人身売買のリスクがある部分並びにリスクを評価・管理するために取られた措置
- その事業又はサプライチェーンにおいて奴隷制及び人身売買が行われないことを確保することの有効性(適切と認めるパフォーマンス指標に照らして測定)
- 従業員が受けられる研修内容

開示の方法

- 会計年度毎に、ウェブサイト等において公表
- ⇒ 不遵守には強制執行命令を経て最終的に罰則が課される余地あり

今後検討される改正の内容

- 開示項目を見直すとともに、推奨から義務化へ
- 報告の場として政府が管理するポータルを導入
- 報告時期の統一
- 取締役会等による承認日や取締役等の署名日、グループ内の報告対象企業名の明記
- 不遵守に対する直接の罰則の導入
- 商業組織に加えて、公共団体にも開示を義務付け

年次報告書での言及例: Tesco plc (2021年2月期 年次報告書)

Modern Slavery Act

As per section 54(1) of the Modern Slavery Act 2015, our Modern Slavery Statement is reviewed and approved by the Board on an annual basis and published on our Group website. The statement covers the activities of Tesco PLC and its subsidiaries and details policies, processes and actions we have taken to ensure that slavery and human trafficking are not taking place in our supply chains or any part of our business. More information on our statement can be found on our website.

Deloitte社の調査によれば、2019年の段階で、FTSE上場企業100社のうち19社が年次報告書に現代奴隷法に基づく開示内容の全部又は一部を掲載し、56社が外部媒体との相互参照情報を記載している。

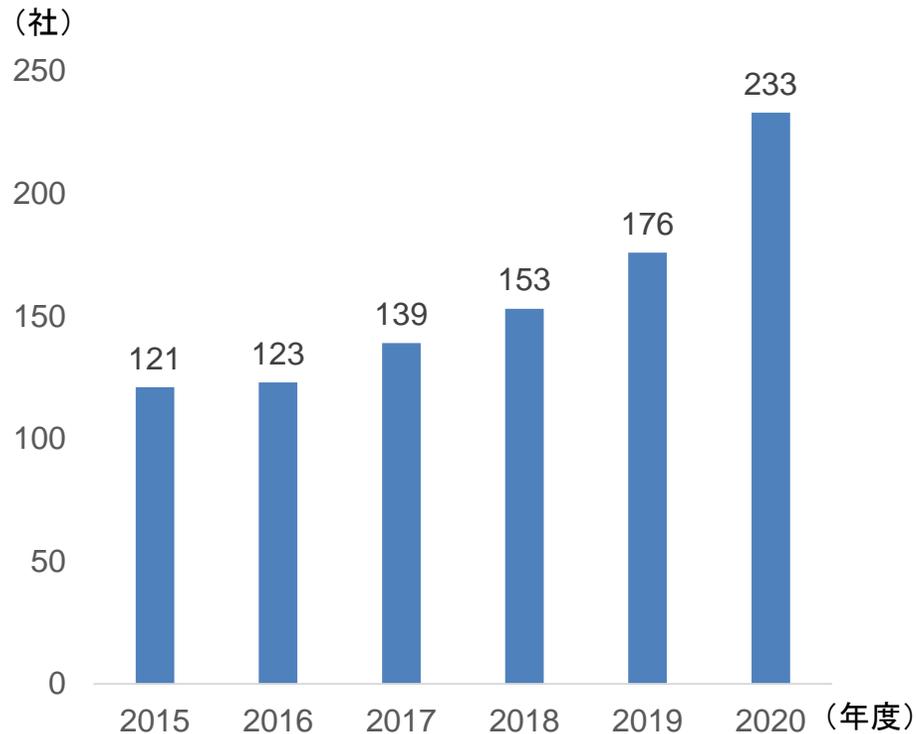
現代奴隷法に基づく開示に係るガイドライン(Transparency in Supply Chains etc. A practical guide 2017、英国内務省)、サプライチェーンの透明性に関する意見聴取に対する政府回答(Transparency in supply chains consultation Government response、2020年9月22日付け、英国内務省)及び2021年1月12日付け英国政府プレスリリースに基づき金融庁作成

(出所) Tesco Annual Report 2021、Deloitte “Annual report insights 2019 Surveying FTSE reporting” P17

人権に関する開示③(有価証券報告書における「人権」への言及)

- 近年、有価証券報告書において「人権」に言及する企業が増加。特に「事業等のリスク」において記載する企業が増加

有価証券報告書における
「人権」キーワード記載企業数



有価証券報告書における「人権」キーワード
記載箇所の推移

| | (社) | | |
|-------------------------|------|------|------|
| | 2018 | 2019 | 2020 |
| 経営方針、経営環境及び 対処すべき課題等 | 43 | 56 | 80 |
| 事業等のリスク | 23 | 30 | 78 |
| コーポレート・ガバナンスの状況 | 72 | 92 | 112 |

知的財産情報に関する開示①(機関投資家の声)

国内の機関投資家の声

- 投資先企業の環境関連技術に関する特許データに基づき、気候変動によって生じるコスト・利益の現在価値を算出し、気候変動によって企業価値が将来的にどの程度変化するかを分析。
- 各セクターにおける当該企業の特許の占有率にそのセクターにおけるグリーンレベニューの額及び利益率を掛けることで、当該企業が気候変動で得られる可能性がある機会を将来にわたっての利益額として示した。
- 運用会社のアナリストが理解できるくらいの特許情報を企業が開示することが重要。投資家にとっては、特許情報を使わなければならないという切実な状況があり、ニーズはある。

海外の機関投資家の声

- 英国拠点では、投資運用額の半分程度をいわゆる「ESG投資」に振り向けているのが特徴。そのESG投資で重視しているのが知的財産の情報だ。
- 知財情報は、企業(が出願し、獲得した知財)のありのままの姿を現している。ESG投資に欠かせないデータとして数年前から利用を始めている。企業が現在、そして将来、どんな方向に向かおうとしているのかを示し、どんな研究開発に力を入れようとしているのかを知ることができる。ESG投資に欠かせないデータとして数年前から利用を始めている。
- 知財を分析すれば、その会社が各事業のどんな分野で強みをもつか、判断することができる。

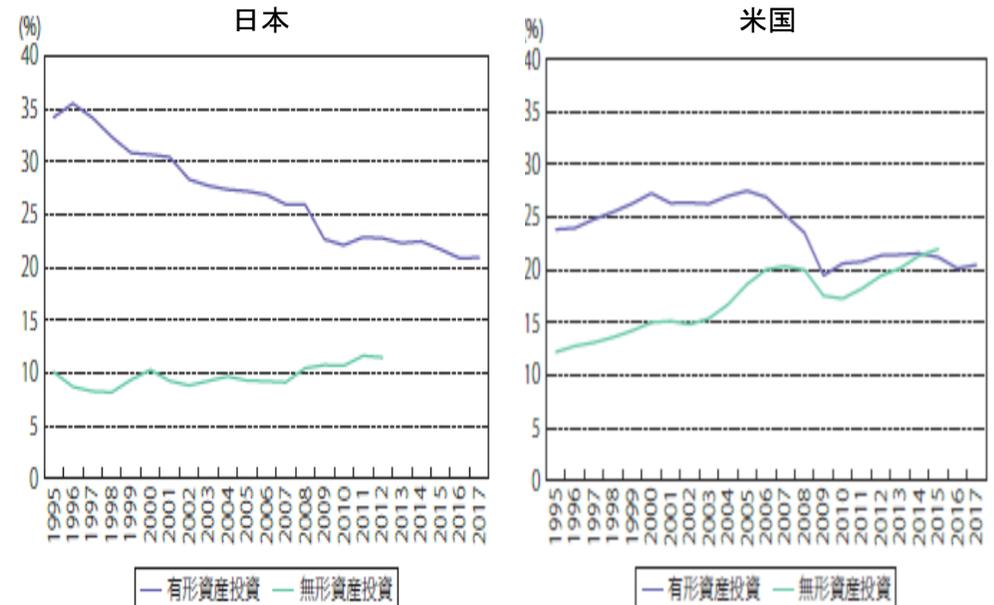
知的財産情報に関する開示②(市場価値に占める無形資産等)

- 米国では、市場価値に占める無形資産の割合が増加している。日本では依然として有形資産への投資のウェイトが高い

市場価値に占める無形資産の割合(米国・S&P500)



日米の有形資産投資・無形資産投資(対GDP比)



知的財産情報に関する開示③(知的財産に関する開示例)

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

(3) 目標とする経営指標

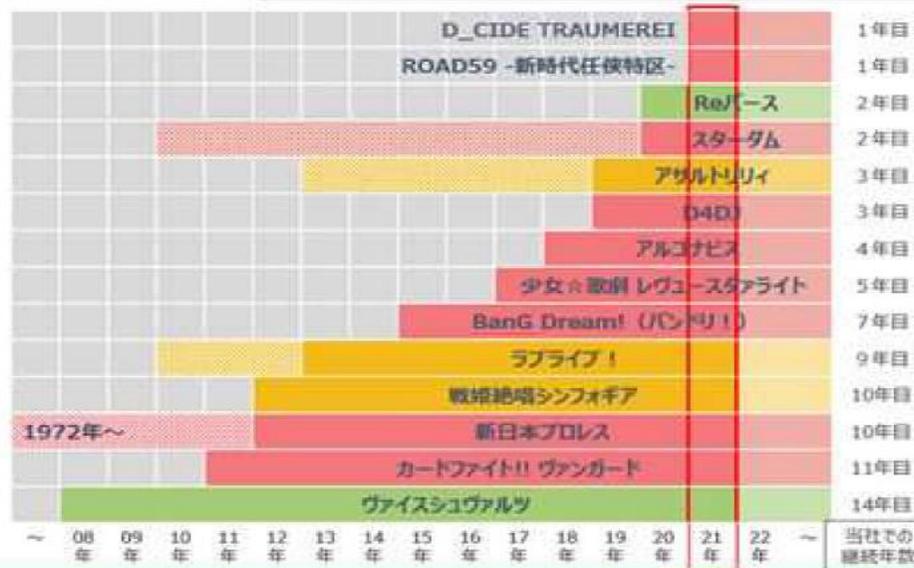
当社グループは、積層型のIPビジネスモデルを構築する中で、IPごとのランクを見える化し、Sランク（年商100億円以上）IPを3本以上、Aランク（年商40億円以上）IPを4本以上、Bランク（年商10億円以上）IPを5本以上保有することを事業目標としております。

また当社グループは、経営効率向上による収益性の向上と、良質なIPの開発・取得・発展によって企業価値の拡大を図るという観点から、売上総利益金額と売上高経常利益率を経営指標としております。

ブシロードグループが現在取り組む主なIP

主なIPの継続年数

凡例 自社IP 他社IP IPプラットフォーム型TCG



FY21売上高上位IP^(*)

| IP | 区分 |
|------------------------|-----------------|
| *2 BanG Dream! (バンドリ!) | 自社IP |
| *2 ヴァイスシュヴァルツ | IPプラットフォーム型TCG |
| *2 カードファイト!! ヴァンガード | 自社IP + オリジナルTCG |
| 新日本プロレス | 自社IP |
| D4DJ | 自社IP |
| ラブライブ! | 他社IP |
| アサルトリイ | 他社IP |
| 戦姫絶唱シンフォギア | 他社IP |

*1 当社グループでの売上高の社内集計数値を基に作成。
*2 FY21の売上高40億円以上のIP

© Bushroad All Rights Reserved

サイバーセキュリティの開示に関する動向(米国SECの規則改正案公表)

- 米国証券取引委員会(SEC)は、2022年3月9日、企業のサイバーセキュリティに関する開示の強化を図るための規則案を公表(コメント期間は最短同年5月9日まで)。今後、更にブローカーやディーラー等の幅広い主体を含めて、サイバーセキュリティに関するルールの提案が行われる見込み

経緯

- SECは、2011年、サイバーセキュリティリスクとインシデントに関する開示について解釈指針を公表し、2018年には、2011年指針を強化・拡大。その結果、開示は改善されたが、開示内容の一貫性・比較可能性に課題
- そのため、今般、タイムリーな開示と、リスク管理、戦略及びガバナンスといった定期開示の充実・標準化のための提案を実施

規則案の内容

- 重要なサイバーセキュリティインシデントのタイムリーな開示
 - 重要なインシデントを経験したと判断した後、4営業日以内に情報開示(臨時報告書)を義務付け
- サイバーセキュリティインシデントに関する開示の更新
 - 年次報告書において、以下の開示を義務付け
 - ① 以前に臨時報告書において開示したインシデントに関する最新情報
 - ② 以前には未開示だった個別には重要でないインシデントが総体として重要となった場合に、経営陣が知る範囲の情報
- リスク管理、戦略、ガバナンスに関する定期的な開示
 - 年次報告書において、以下の開示を義務付け
 - ① サイバーセキュリティの脅威によるリスクを特定・管理するためのポリシー及び手続(リスク管理、戦略)
 - ② サイバーセキュリティリスクに対する取締役会の監督、サイバーセキュリティリスクの評価・管理並びにポリシー、手続及び戦略の実施における経営者の役割(ガバナンス)
- サイバーセキュリティに係る専門知識に関する開示
 - 取締役会メンバーのサイバーセキュリティに係る専門知識に関する開示を義務付け

その他の環境課題に関する開示(自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD))

- 2019年1月、世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)において、Task force on Nature-related Financial Disclosure(自然関連財務情報開示タスクフォース)を着想
- パリ協定、ポスト2020生物多様性枠組、SDGsに沿って、自然を保全・回復する活動に資金の流れを向け直し、自然と人々が繁栄できるようにすることで、世界経済に回復力をもたらすことを目指す

設置経緯

- 2019年1月:世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)で着想
- 2019年5月:G7 環境大臣会合(フランス)において、タスクフォース立ち上げを呼びかけ
- 2020年7月:グローバル・キャンピー、国連開発計画(UNDP)、国連環境計画金融イニシアチブ(UNEP FI)、WWFの4機関によりTNFD 非公式作業部会(IWG)の結成を公表
- 2021年1月:マクロン大統領(フランス)による支持
- 2021年6月:共同議長としてロンドン証券取引所グループ(LSEG)のDavid Craig氏とCBD事務局のElizabeth Maruma Mrema氏の就任を表明し、TNFDのローンチを宣言。組織体制を構築中

タイムライン

| | | |
|--------|-----------|--|
| ～2021年 | フェーズ0:準備 | 上記設置経緯を参照 |
| ～2022年 | フェーズ1:構築 | タスクフォースメンバーのアナウンス、TNFDのフレームワークの構築 |
| 2022年 | フェーズ2:テスト | 新興国と先進国のマーケットにおけるフレームワークのテスト及び修正 |
| 2023年 | フェーズ3:協議 | 20の新興国及び先進国市場の金融規制当局、データ作成者、データ利用者との協議 |
| 2023年 | フェーズ4:公表 | 主要・特定のイベントやコミュニケーションを通じてフレームワークのローンチ |
| 2023年 | フェーズ5:導入 | フレームワークの導入を支援する継続的なガイダンス |

G7におけるコミュニケ抜粋(仮訳)

- G7気候・環境大臣会合コミュニケ(2021年5月20日、21日)
「我々は、自然関連の財務情報開示に関する作業の重要性を認識し、自然関連財務情報開示タスクフォースの設立とその目的に関心を持って留意する」
- G7財務大臣・中央銀行総裁声明(2021年6月5日)
「我々は、自然関連財務情報開示タスクフォースの設立及びその提言に期待する」

TNFD開示指針の草案(ベータ版v0.1)の概要

- 2022年3月15日、TNFDはTCFD提言の4つの柱をベースに、開示指針の草案を公表。市場参加者からのフィードバックに基づき今後数回にわたり改良し、2023年9月に最終版公表を予定

| ガバナンス | 戦略 | リスク管理 | 指標と目標 |
|---------------------------------------|--|---|---|
| 自然関連リスクと機会に関する組織のガバナンスを開示する | 自然関連リスクと機会が、組織の事業、戦略、財務計画に与える実際および潜在的な影響を、そのような情報が重要である場合に開示する | 組織が自然関連リスクをどのように特定し、評価し、管理しているかを開示する | 関連する自然関連リスクと機会の評価と管理に使用される指標と目標を、そのような情報が重要である場合に開示する |
| 推奨された開示 | 推奨された開示 | 推奨された開示 | 推奨された開示 |
| A. 自然関連リスクと機会に関する取締役会の監視について説明する | A. 組織が特定した、短期、中期、長期の自然関連リスクと機会について説明する | A. 自然関連リスクを特定し評価するための組織のプロセスについて説明する | A. 組織が戦略およびリスク管理プロセスに沿って、自然関連リスクと機会を評価し管理するために使用している指標を開示する |
| B. 自然関連リスクと機会の評価と管理における経営者の役割について説明する | B. 自然関連リスクと機会が、組織の事業、戦略、財務計画に与える影響について説明する | B. 自然関連リスクを管理するための組織のプロセスについて説明する | B. [スコープ1、スコープ2、および必要に応じてスコープ3 ^(注) の温室効果ガス(GHG)排出量と関連するリスクを開示する] * *TNFDが調整を検討中 |
| | C. 様々なシナリオを考慮しながら、組織の戦略のレジリエンスについて説明する | C. 自然関連リスクの特定、評価、管理のプロセスが、組織全体のリスク管理にどのように組み込まれているかについて説明する | C. 組織が自然関連リスクと機会を管理するために用いている目標と、目標に対するパフォーマンスについて説明する |
| | D. 完全性の低い生態系、重要性の高い生態系、または水ストレスのある地域との組織の相互作用について説明する | | |

(注) Scope1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出、Scope2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出、Scope3: Scope1、Scope2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)
(出所) TNFD自然関連リスクと機会管理・情報開示フレームワーク ベータ版v0.1リリース エグゼクティブサマリー(日本語)(2022年3月15日公表)

その他の環境課題(生物多様性)に関する開示例

カゴメ株式会社 有価証券報告書 (2020年12月期) P21-22

【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

環境

気候変動への対応／環境への配慮

野菜を育む水・土・大気を守る

自然の恵みを原料とするカゴメにとって、自然環境の保全是事業の継続のために必要不可欠です。特に、気候変動への対応は優先度の高い課題として認識し、気候変動シナリオ分析に着手しています。また、この他に水、生物多様性の保全やプラスチック使用量の削減などの重要課題にも積極的に取り組んでいます。

1. 気候関連情報開示の新しいフレームワーク(TCFD)への対応

G20金融安定理事会(FSB)が設置した「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」より、最終報告書「気候関連財務情報開示タスクフォースによる提言」が2017年6月に公表されました。カゴメはこれに従い、19年に気候変動シナリオ分析を試行するなどTCFD提言への対応を進めています。

| 項目 | 活動内容 |
|-------|--|
| ガバナンス | カゴメグループは事業の最大のリスクを原料調達と見ています。地球温暖化は気温上昇の他、大型台風や暴風雨などの異常気象を発生させ、既にカゴメの原料産地でも大きな被害が発生しています。このリスクを回避すべく、カゴメはNRI協定を率先して履行し、温室効果ガス排出量削減に積極的に取り組むため、18年4月の取締役会でCO ₂ 削減の中長期目標を決議しました。 代表取締役社長は、ISO14001に則ったカゴメ環境マネジメントシステムにおいて、トップマネジメントとして気候変動対応を含む当社の全ての環境活動を統括しています。社長は、環境に関する方針を掲げ、年2回のマネジメントレビューを通じて環境マネジメントシステムの有効性を評価し、その改善を指示する責任と権限を有しています。2019年度からスタートした「環境マネジメント3か年計画」もマネジメントレビューの中で評価設定、モニタリング、課題の修正や追加が行われています。 |
| 戦略 | 気候変動の顕在化は、農作物を加工して販売する事業を行うカゴメにとって大きなリスクになるとともに、長年蓄積された技術を活用することで機会にもなり得ます。短期・中期的なリスクとしては、既に顕在化している暴風雨などの異常気象の激甚化や水不足、長期的には炭素税の上昇、消費者の行動変化、生物多様性の減少などがあります。これに対し、カゴメが過去から有している品種開発技術を用い、気候変動に対応できる野菜品種を開発・販売することや、少ない水での栽培を可能にするトマト栽培システムを世界展開することなどが機会になると考えます。 過去に、豪州の大雨によるトマト生産の減収や、国内のトマト産地が大型台風により被害するなど、気候変動は事業の戦略や財務に直接的な大きな影響を及ぼしています。 上記のような気候変動のリスクや機会は、カゴメの事業そのもののリスクや機会でもあるため、その他のリスクとともに事業計画に組み込まれています。 |
| リスク管理 | カゴメはリスク管理の統括機関として「総合リスク対策会議」を設置しています。「総合リスク対策会議」は、代表取締役社長を議長として経営会議メンバーにより構成され、リスク対応方針や重要リスク対応課題について、迅速な意思決定を図るための会議です。この会議の中で、経営に及ぼすインパクトの大きさを総合的に判断し、優先順位を決定しています。事業におけるリスク及び機会、当社の課題やステークホルダーからの要求・期待、事業における環境面の影響評価の結果などを総合して特定し、環境マネジメント3か年計画の中で課題化し、全社で取り組んでいます。 |
| 指標と目標 | カゴメは気候変動の緩和のための長期的な指標として、スコープ1+2において、16年対比で、CO ₂ 排出量を30年までに20%以上、50年までに50%以上削減することを目標としています。またスコープ3は、カゴメリー1-CO ₂ 排出量が多くを占めるため、21年までに主要サプライヤーのCO ₂ 排出量削減目標を把握し、22年から共同で削減に取り組むことを目指しています。 また長期目標を達成するために「環境マネジメント3か年計画」を策定し、各指標を設け達成に取り組んでいます。CO ₂ 削減の取り組みは省エネ、創エネ、買いエネに区分されます。省エネでは国内外の工場で毎年生産量当たり1%のCO ₂ 削減を行い、創エネでは太陽光発電の設置を推進し、買いエネでは21年からCO ₂ フリーの電力を購入する計画です。その他、工場で排出するCO ₂ を菜園のトマトの生育に活用するなど、様々なCO ₂ 排出削減活動を行い管理することで、カゴメグループとしてのCO ₂ 削減目標の達成を進めています。 |



2. 気候変動シナリオ分析

カゴメは、TCFDの「気候変動関連財務情報開示タスクフォースによる提言」に従い、19年10月から20年1月までの間で、気候変動シナリオ分析を試行しました。分析はカゴメで最も大きく気候変動の影響を受けるとされる調達と生産を中心に、2℃及び4℃の気温上昇時の世界を想定し、リスク・機会の抽出と対応策を検討しました。この結果、2℃上昇時は炭素税の高騰が事業への大きなインパクトとなり、4℃上昇時は水価格の高騰と暴風雨などの異常気象の激甚化が事業に大きく影響を及ぼすことがわかりました。今回は調達と生産を中心に分析しましたが、今後は範囲を拡大し、気候変動による購買行動の変化への対応など商品に関する対応策にも力を入れて分析を進めてまいります。

| 分類 | リスク項目 | | 事業インパクト | | 評価 |
|--------|-------|-------------------------------|---------|-------------------------------------|----|
| | 大分類 | 小分類 | 指標 | 考察(例) | |
| 移行リスク | 政策/規制 | 炭素税の上昇 | 支出 | 炭素税の導入により、原料、容器・包材へ幅広く影響しコストが上昇 | 大 |
| | | 各国のCO ₂ 排出量削減の政策強化 | 支出・資産 | 省エネ政策が強化され、製造設備の高効率機への更新が必要 | 中 |
| | 評判 | 消費者の行動変化 | 収益 | 気候変動により環境負荷を考慮した購買行動が拡大 | 大 |
| | | 投資家の評判変化 | 資本 | 気候変動への対策が不十分な場合、投資家の評判悪化、資金調達が困難となる | 小 |
| 物理的リスク | 慢性 | 平均気温の上昇 | 支出・収益 | 作物の品質劣化や収量低下が発生 | 大 |
| | | 降水・気象パターンの変化 | 支出・収益 | 降水量の増加や干ばつは作物産地に悪影響を及ぼし、原料価格が高騰 | 大 |
| | | 生物多様性の減少 | 支出 | 昆虫の減少により植物の受粉が困難となり、調達不能な原料が発生 | 大 |
| | 急性 | 害虫発生による生産量の減少 | 支出・収益 | 病害虫の拡大により作物の生産量や品質が低下し、安定調達が困難 | 中 |
| | | 農業従事者の生産性の低下 | 支出・収益 | 気温上昇により農業従事者の労働生産性が低下し、調達コストが上昇 | 小 |
| | | 水ストレスによる生産量の減少 | 支出・収益 | 水不足により水の確保が困難となり、価格が高騰 | 大 |
| | | 異常気象の激甚化 | 支出・収益 | 暴風雨などの異常気象の頻発で、被害を受ける産地が多発 | 大 |

カゴメグループのリスク対応策及び機会

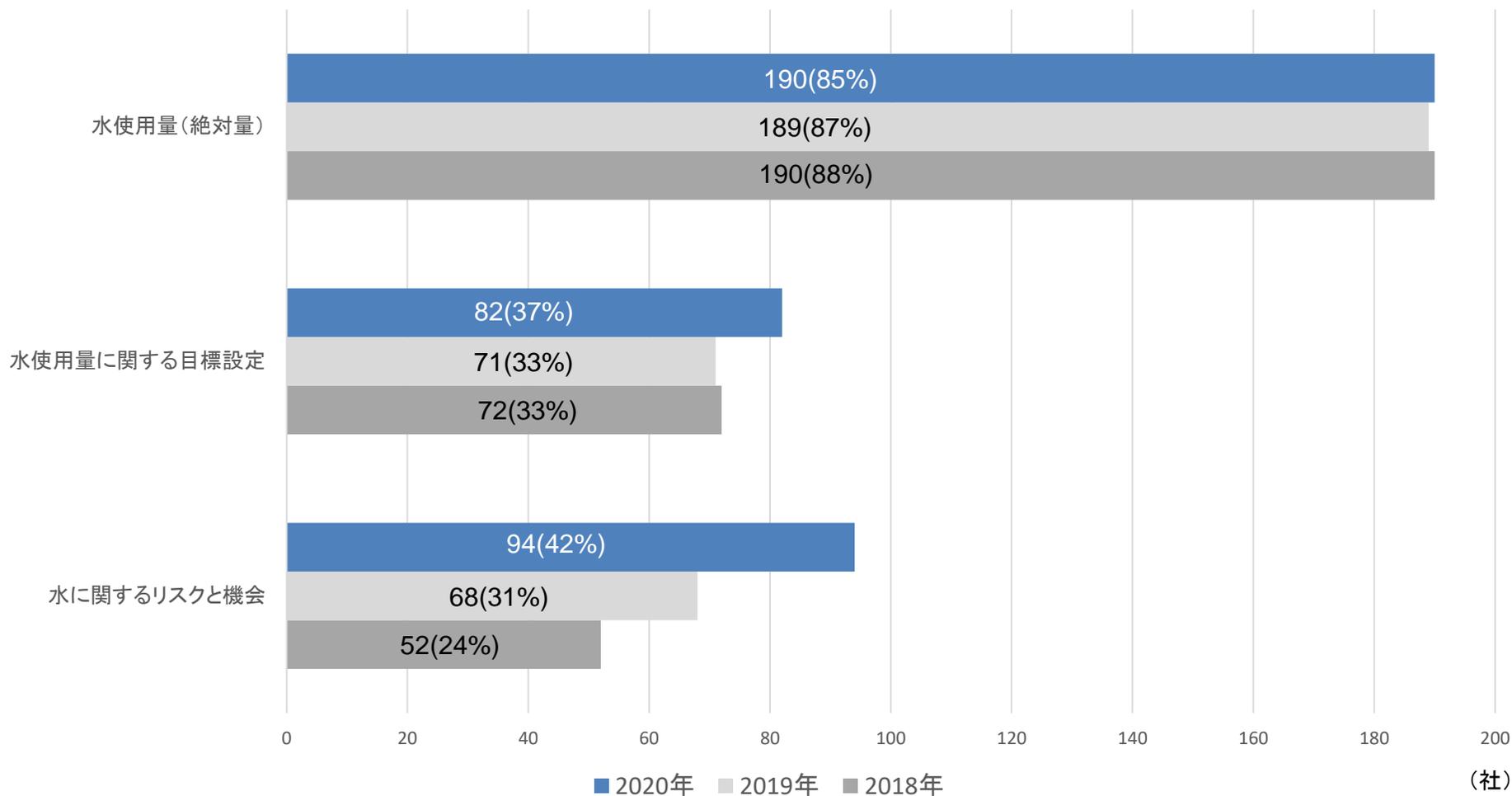
| リスク項目 | リスク対応策 | 機会 |
|---------------|--|-----------------------------|
| 炭素価格上昇 | ● カゴメグループでの省エネ・創エネ・買いエネによる50年CO ₂ 排出量50%削減目標の達成 ● サプライヤーとの協働でのCO ₂ 削減 ● 各商品の価格転嫁策の策定と実施 ● 自社のCO ₂ 削減目標の引き上げ(排出量50%→0%) | |
| 消費者の行動変化 | ● 消費者の購買行動の把握と的確な営業活動 ● 環境配慮商品や認証品の積極的な開発 | ● 異常気象時のニーズを捉えた野菜品種販売の世界展開 |
| 平均気温上昇 | ● データ活用等のスマート農業での気候変動対応 | ● 気候変動に対応できる野菜品種販売の世界展開 |
| 降水・気象パターンの変化 | ● 気候変動に対応できる野菜品種の獲得(高温耐性、病虫害耐性) | ● 農園でハチを従えないトマト栽培の促進 |
| 生物多様性の減少 | ● 生きものと共生する農業の提案と普及 | ● 最小の水で生産できるトマト栽培システムの開発と利用 |
| 水ストレスによる生産量減少 | ● 工場での水のリサイクルや節水取り組み推進(灌漑等) ● 最小の水で生産できるトマト栽培システムの開発と利用 ● 資源循環型農業の推進(工場排水・雨水の農地利用) | ● 最小の水で生産できるトマト栽培システムの世界展開 |
| 異常気象の激甚化 | ● 調達戦略の高度化(産地見直し・分散) ● 暴風雨時でも栽培可能なしくみづくり ● BCP対策の高度化(気候変動を想定) | ● コトビジネスへの転換(気候変動を想定) |

(1) TCFD提言の開示項目ごとに活動内容を端的に記載

(2) 生物多様性を含む、移行リスク及び物理的リスクの各項目について、事業へのインパクトの程度等を記載

その他の環境課題(水資源)に関する開示の状況

- NIKKEI225構成企業では水使用量を開示している企業が多い。また、水に関するリスクと機会を開示する企業は増加傾向



(参考) NIKKEI225(2021年2月時点)の構成銘柄となっている日本企業が2020年に開示したサステナビリティ情報を対象に調査を行ったもの。サステナビリティ情報を開示している企業は2020年は223社(2019年は218社、2018年は217社)

(出所) KPMG「日本におけるサステナビリティ報告 2020」

[参考]戦略の達成度の説明に用いられた業績指標

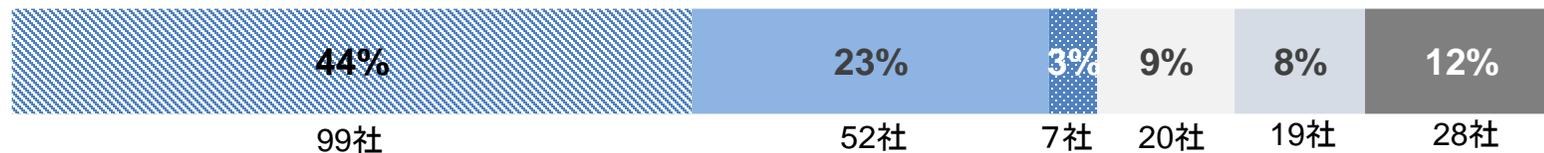
□ 戦略の達成度の説明に財務指標・非財務指標の両方を用いる企業は半数以下

戦略の達成度の説明に用いられた業績指標

財務・非財務両方記載
 財務のみ記載
 非財務のみ記載
 記載なし
 全社方針・戦略の記載なし
 統合報告書の発行なし／サステナビリティ報告なし

統合報告書

2021年



有価証券報告書

2021年



サステナビリティ報告

2021年



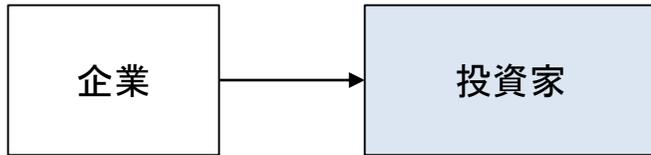
[参考]開示媒体①(有価証券報告書と任意報告の役割)

- 有価証券報告書と任意開示は、開示対象の違いにより、開示内容やその役割が異なっている

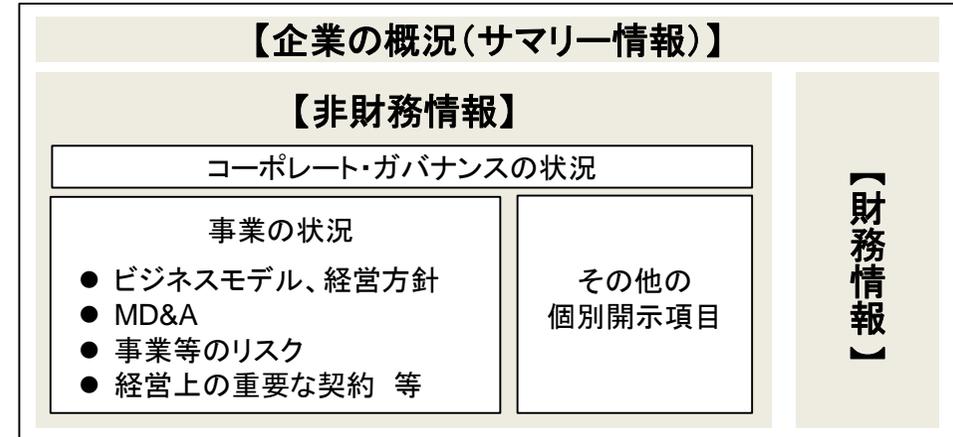
開示対象

開示内容

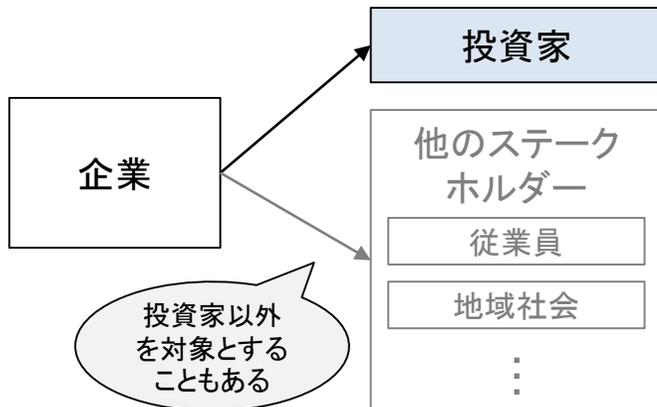
有価証券
報告書



投資家の投資判断に必要とされる情報
企業と投資家との間の建設的な対話に資する情報



任意開示



企業の創意工夫を生かした情報



[参考]開示媒体②(開示媒体の発行数)

□ 有価証券報告書の提出企業数に比べ、任意開示を行っている企業数は少数

有価証券 報告書

上場企業



約3800社

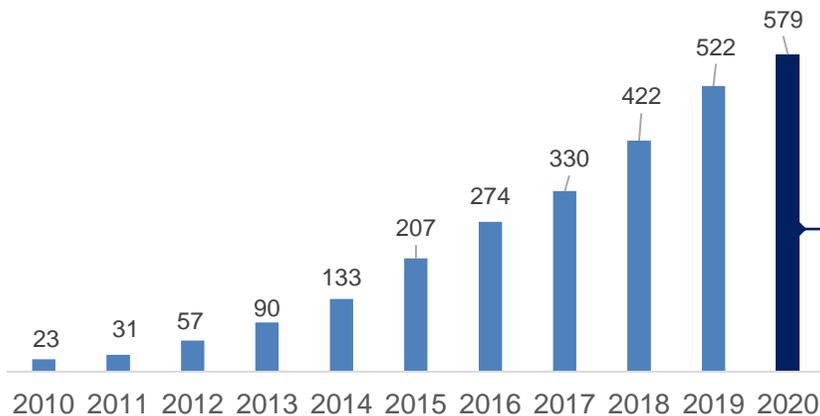
上場企業以外の 金商法開示企業

- 有価証券届出書提出企業
- 株主が1000人以上の企業 等

約480社

任意開示

自己表明型統合レポート^(注)の発行企業数



東証1部

531社

東証2部

8社

ジャスダック
マザーズ

6社

非上場

34社

(注)企業価値レポート・ラボにおいて、編集方針等で、統合レポートであることや財務・非財務情報を包括的に記載している等の統合報告を意識したと思われる表現があるレポートを、「自己表明型統合レポート」としてカウント。調査対象は上場企業をベースとして、把握できる範囲で非上場企業やその他法人等も含めている

(出所)上場企業数は、東京証券取引所(東証の各市場の上場数は2021年8月31日時点)、上場企業以外の金商法開示企業数は、EOL(8月31日時点)、自己表明型統合レポートは、KPMG「日本企業の統合報告に関する調査2020」より金融庁作成

- I. サステナビリティ開示全般・気候変動に関する開示
- II. 人的資本・多様性等に関する開示
- III. 国際的な非財務情報開示の枠組みにおける人的資本・多様性

国際的な非財務情報開示の枠組み (IIRC①)

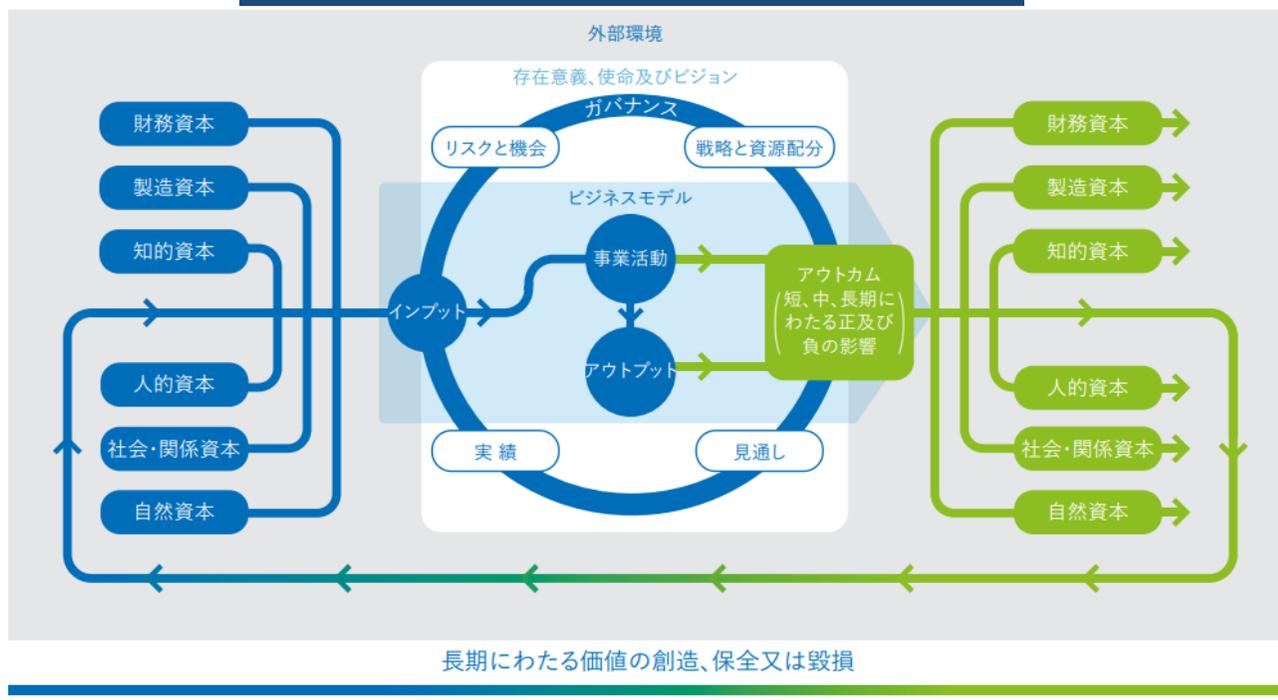
団体の概要

- 2010年に英国で設立。財務資本の提供者に対し、組織がどのように長期にわたり価値を創造するを説明する「統合報告書」の原則・要素を規定した「統合報告フレームワーク」(2013年初版)を開発。

IIRCフレームワークの特徴

- 原則主義。
- 人的資本を、価値の蓄積であり、ビジネスモデルへのインプットとなる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1つとして捉えている。

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。

国際的な非財務情報開示の枠組み(SASB①)

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 | <ul style="list-style-type: none"> 労働組合において団体賃金交渉の対象となる労働力の割合 平均時給 離職率 労働法違反に伴う法的手続きによる金銭的損失 ハラスメントを防止するための方針/プログラムの説明がされているか |
| 従業員の安全衛生 | 安全で健康的な職場環境を構築し、維持するた めの企業の能力が考慮される。身体的健康状 態に加え精神的健康状態も含まれる。研修や 組織文化における取り組みも反映される | <ul style="list-style-type: none"> 致死率 急性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きに伴う金銭的損失の金額の 記載 |
| 従業員エンゲージメント、ダイ バーシティ&インクルージョン | 企業の文化、雇用、昇進の慣行が、多様で包括 的な労働力の構築に繋がっているか、が考慮さ れる。差別的慣行の問題も含まれる。 | <ul style="list-style-type: none"> ジェンダーと人種・民族グループのそれぞれの割合 雇用差別に伴う法的手続き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 |

人的資本に関する具体的指標(例)

<電子商取引>

| トピック | 指標 | カテゴリー | 単位 | コード |
|-------------------------|---|-------|----|--------------|
| 従業員の採用、インクルージョンとパフォーマンス | 従業員エンゲージメント率 | 定量的 | % | CG-EC-330a.1 |
| | (1) 自発的離職率 (2) 非自発的離職率 | 定量的 | 割合 | CG-EC-330a.2 |
| | 性別及び人種・民族グループの割合 (1) 管理職 (2) 技術職 (3) その他の従業員 | 定量的 | % | CG-EC-330a.3 |
| | 技術職のH-1Bビザ取得率 | 定量的 | % | CG-EC-330a.4 |

<電気事業・発電>

| トピック | 指標 | カテゴリー | 単位 | コード |
|--------|----------------|-------|----|--------------|
| 労働安全衛生 | (1) 労働災害事故発生割合 | 定量的 | % | IF-EU-320a.1 |
| | (2) 労働災害による死亡率 | 定量的 | 割合 | |
| | (3) ヒヤリハット発生率 | 定量的 | % | |

Human Capital: Diversity, Equity & Inclusion

Board Materials & Decisions

Board Meeting Outcomes

December 2021

The Board unanimously approved staff's proposal to initiate a standard-setting project to evaluate the addition or revision of disclosure topics and/or metrics within an identified set of SASB Industry Standards to better account for the impact of diversity, equity, and inclusion (DEI) on enterprise value.

The Board and staff discussed staff's rationale for standard setting, including evidence of investor interest in DEI, evidence connecting DEI to business performance, as well as staff's approach to identifying industries for inclusion in the standard-setting proposal.

Next steps in the project will consist of staff conducting further research and market consultation to:

Refine industry list and list of industry characteristics/indicators, if needed;

Examine channels and industries across international markets; and

Develop a preliminary view on disclosure topic(s) scope and general issue category mapping for each identified industry based on channels of business relevance.

国際的な非財務情報開示の枠組み(GRI①)

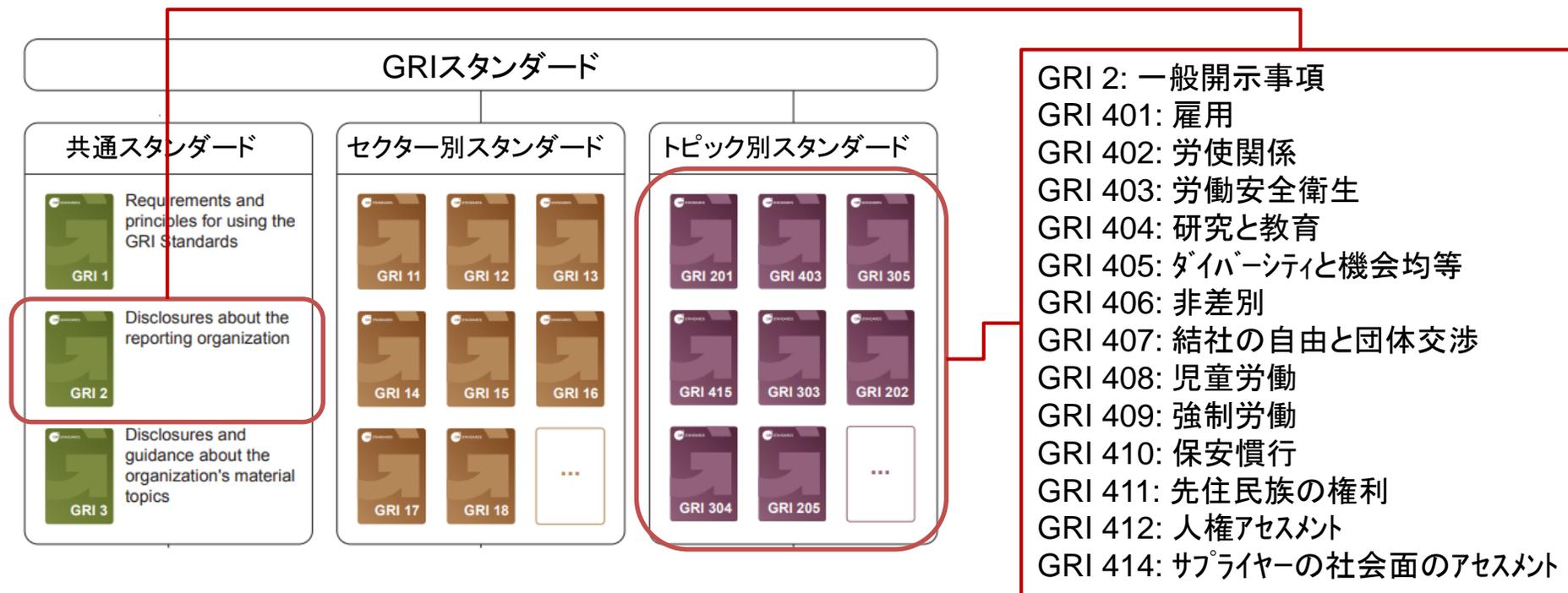
団体の概要

- 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



国際的な非財務情報開示の枠組み(GRI②)

| 基準 | 開示事項 | 開示要求事項 |
|----------------------|-----------------------------------|---|
| GRI 2 一般開示事項 | 2-6 活動、バリューチェーンとその他のビジネス上の関係 | <ul style="list-style-type: none"> • 活動しているセクター • 以下を含むバリューチェーン <ul style="list-style-type: none"> - 組織の活動、製品、サービス、及び提供市場 - 組織のサプライチェーン - 組織の下流に位置する組織とその活動 • その他の関連するビジネス上の関係 • 上記について、前期からの重要な変化 |
| | 2-7 従業員 | <ul style="list-style-type: none"> • 総正社員数、及び性別・地域別内訳 • 総臨時社員数、及び性別・地域別内訳 • 労働時間を保証しない従業員数、及び性別・地域別内訳 • フルタイム従業員数、及び性別・地域別内訳 • パートタイム従業員数、及び性別・地域別内訳 • データ集計に用いた方法論及び前提条件 • データを理解するために必要な文脈情報 • 報告期間中及び報告期間間の重要な変動 |
| | 2-8 従業員以外の労働者 | <ul style="list-style-type: none"> • 従業員以外で、組織により業務が管理されている労働者の総数 <ul style="list-style-type: none"> - 最も一般的な労働者の種類と、組織との契約関係 - 業務の種類 • データ集計に用いた方法論及び前提条件 • 報告期間中及び報告期間間の重要な変動 |
| GRI 202 地域経済での存在感 | 202-1 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別) | <ul style="list-style-type: none"> • 従業員の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、その最低賃金に対する重要事業拠点新人給与の比率(男女別) • 組織の活動に携わるその他の労働者(従業員を除く)の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、最低賃金を上回る賃金が支払われていることを確認するためにどのような措置を取っているか |

国際的な非財務情報開示の枠組み(GRI③)

| 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) | <ul style="list-style-type: none"> 重要事業拠点を置く地域に地域最低賃金が存在するか否か、それが変動するものか否か(男女別)。参照すべき最低賃金が複数ある場合は、どの最低賃金を使用したか 「重要事業拠点」の定義 |
| GRI 401 雇用 | 401-1 従業員の新規雇用と離職 | <ul style="list-style-type: none"> 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率(年齢層、性別、地域による内訳) 報告期間中における従業員の離職の総数と比率(年齢層、性別、地域による内訳) |
| | 401-2 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当 | <ul style="list-style-type: none"> 組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当(重要事業拠点別)。これらの手当には、少なくとも次のものを含める <ul style="list-style-type: none"> - 生命保険 - 医療 - 身体障がいおよび病気補償 - 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員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 |

国際的な非財務情報開示の枠組み(GRI④)

| 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 | <ul style="list-style-type: none"> 報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間(次の内訳による) <ul style="list-style-type: none"> 性別 従業員区分 |
| | 404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム | <ul style="list-style-type: none"> 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント |
| | 404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | <ul style="list-style-type: none"> 報告期間中に、業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合(男女別、従業員区分別に) |

国際的な非財務情報開示の枠組み(GRI⑤)

| 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合 <ul style="list-style-type: none"> - 性別 - 年齢層: 30歳未満、30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 <ul style="list-style-type: none"> - 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率 (従業員区分別、重要事業拠点別に) • 「重要事業拠点」の定義 |
| GRI 406 非差別 | 406-1 差別事例と実施した救済措置 | <ul style="list-style-type: none"> • 報告期間中に生じた差別事例の総件数 • 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む <ul style="list-style-type: none"> - 組織により確認された事例 - 実施中の救済計画 - 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 - 措置が不要となった事例 |
| GRI 407 結社の自由と 団体交渉 | 407-1 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー | <ul style="list-style-type: none"> • 労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされ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 <ul style="list-style-type: none"> - 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 |

国際的な非財務情報開示の枠組み(GRI⑥)

| 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 | <ul style="list-style-type: none"> 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー <ul style="list-style-type: none"> 児童労働 年少労働者による危険有害労働への従事 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー (次の観点による) <ul style="list-style-type: none"> 事業所 (製造工場など) 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 | <ul style="list-style-type: none"> 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー。次の事項に関して <ul style="list-style-type: none"> 事業所 (製造工場など) 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数 事例の状況と実施した措置 (次の事項を含める) <ul style="list-style-type: none"> 組織により確認された事例 実施中の救済計画 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 措置が不要となった事例 |

国際的な非財務情報開示の枠組み(GRI⑦)

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

国際的な非財務情報開示の枠組み(WEF①)

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 |

国際的な非財務情報開示の枠組み(WEF②)

「人」分野の中核指標

| テーマ | 中核指標 | 開示事項 | 出典 |
|-------------|-----------------|--|--------------------------------------|
| 尊厳と平等 | 多様性とインクルージョン(%) | 従業員区分別の、年齢層、ジェンダー、その他の多様性の指標(エスニシティ等)からみた、雇用割合 | GRI-405-1b |
| | 賃金の平等(%) | 平等に関する優先分野で、重要な事業拠点別の従業員区分(ジェンダー、エスニシティ、その他の該当分や)の基本給と報酬の比率 | GRI-405-2より抜粋 |
| | 賃金水準(%) | <ol style="list-style-type: none"> 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 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 | <p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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(%) | <ol style="list-style-type: none"> 業務上の傷害による死亡・重大な業務上の傷害(死亡除く)・記録対象となる業務上の件数と割合、業務上の傷害の主な種類、労働時間 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 | <ol style="list-style-type: none"> 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) 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 |

国際的な非財務情報開示の枠組み(WEF③)

「人」分野の拡大指標 (1)

| テーマ | 拡大指標 | 開示事項 | 出典 |
|-------|----------------------------------|---|---|
| 尊厳と平等 | 賃金格差 | <ol style="list-style-type: none"> フルタイム従業員の基本給・報酬の男女別平均給与格差、及び企業レベル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きの結果生じた金銭的損失の総額 <ol style="list-style-type: none"> 法律違反 雇用差別 | GRI 406-1, SASB FR-310a.4 より 抜粋 |
| | 結社の自由と団体交渉のリスク(%) | <ol style="list-style-type: none"> 団体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、%) | <ol style="list-style-type: none"> 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。 <ol style="list-style-type: none"> 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 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 |

国際的な非財務情報開示の枠組み(WEF④)

「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、%) | <ol style="list-style-type: none"> 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 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(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、%) | <ol style="list-style-type: none"> 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)(%、\$) | <ol style="list-style-type: none"> 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 |