

事務局説明資料

(議題：SDGsとESGの社会的 (Social) 側面)

2019年2月
経済産業政策局

本日、御議論いただきたい点

- 社会的な「責任」を超えて、SDGsは「事業」「ビジネス」にとってどのような意味があるのか。また、SDGsを具体的にどのように経営と関連させるべきと考えるか。
- ESGにおける「社会的（Social）課題」は多岐にわたる（労働環境、人権、地域社会、紛争、健康、安全、雇用・人材、ダイバーシティ等）が、自社の経営課題として重視するのは何か。それらをどのようなリスク、機会として捉え、具体的な経営判断や組織設計・運営にどう組み込んでいるか。
- 投資家は、社会課題に係る要素を（定量的・定性的に）どのように分析し、投資判断に組み込んでいるか。
- 企業や投資家等のこうした取組は、SDGs達成にどのような道筋、インパクトで貢献するか。また、大学や政府機関等はどのようにこれらの取組を支援することができるか。

(参考資料)

SDGsとESGの社会的 (Social) 側面

目次

1. SDGsとESGにおける「社会」（Social）側面

2. 企業の取組例

3. 関連調査・施策

3-1. 人材・働きがい

3-2. 健康

3-3. ダイバーシティ

4. ビジネスと人権に関する動向

1. SDGsとESGにおける「社会」 (Social) 側面

(1) ESGにおける「S (Social)」側面

- 国連の「責任投資原則 (PRI)」は、ESG要素の「S (Social)」として、労働環境、人権、地域社会、紛争、健康、安全、雇用・人材、ダイバーシティ等を例示。



(2) SDGsにおける「S (Social)」関連の目標

- SDGsでは、貧困や健康・福祉。教育、ジェンダー平等、働きがい等、ESGの「S (Social)」に
関係する様々なゴール・ターゲットを設定。



ESGの「S (Social)」に関するターゲット例	
3.8	全ての人々に対する財政リスクからの保護、質の高い基礎的な保健サービスへのアクセス及び安全で効果的かつ質が高く安価な必須医薬品とワクチンへのアクセスを含む、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（UHC）を達成する。
4.4	2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。
5.c	ジェンダー平等の促進、並びに全ての女性及び女子のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策及び拘束力のある法規を導入・強化する。
8.7	強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終らせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。2025年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する
10.3	差別的な法律、政策及び慣行の撤廃、並びに適切な関連法規、政策、行動の促進などを通じて、機会均等を確保し、成果の不平等を是正する。

(3) 「SDGs実施指針」における位置づけ

- 日本政府の「SDGs実施指針」（2016年2月／SDGs推進本部決定）においても、「あらゆる人々の活躍の推進」、「健康・長寿の達成」を優先課題とし、具体的施策として働き方改革や女性活躍推進、ダイバーシティ、貧困対策、教育、データヘルス改革、健康経営の推進等などを挙げている。

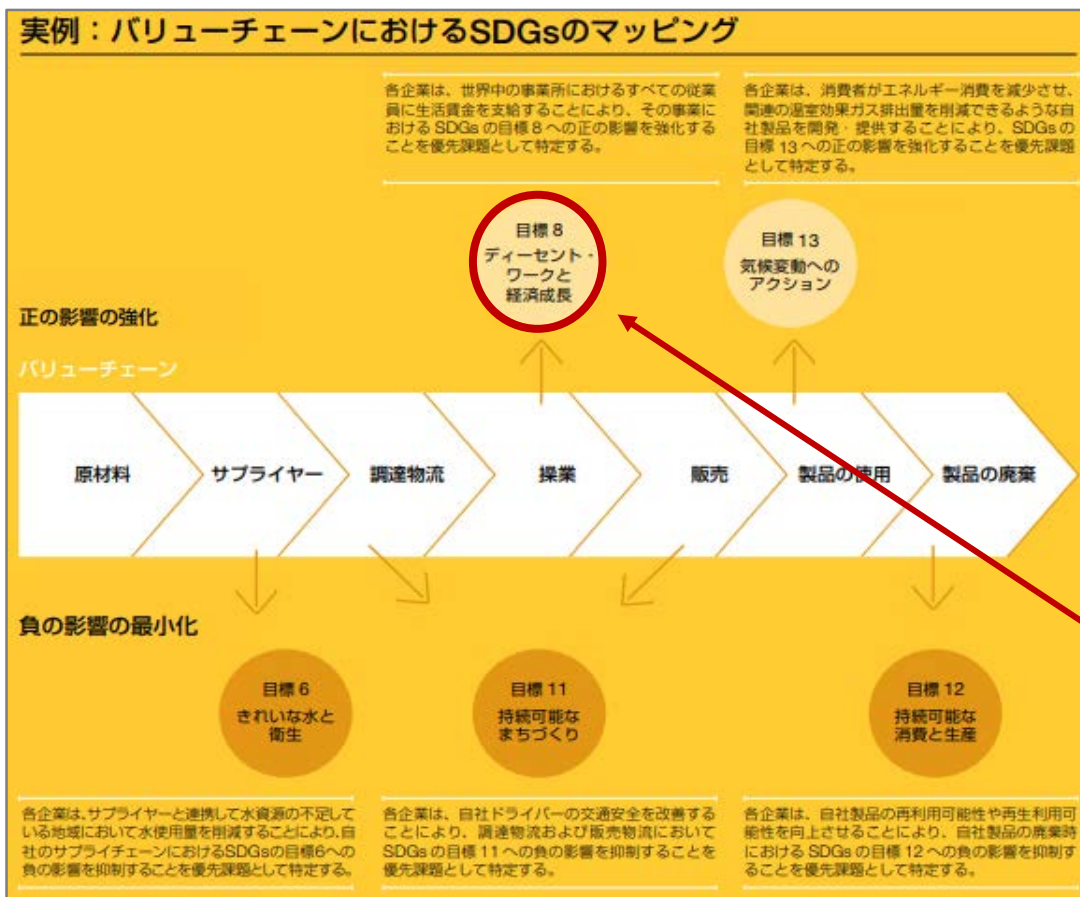
<「SDGs実施指針」の8つの優先課題と具体的施策>

①あらゆる人々の活躍の推進 - 働き方改革の着実な実施 - 女性の活躍推進 - ダイバーシティ・パリアフリーの推進 - 子供の貧困対策 - 次世代の教育振興 - 次世代のSDGs推進プラットフォーム - ビジネスと人権に関する国別行動計画 - 消費者等に関する対応 - 若者・子供、女性に対する国際協力 - 人道支援の推進 等 	②健康・長寿の達成 - データヘルス改革の推進 - 国内の健康経営の推進 - 医療拠点の輸出 - 感染症対策等保健医療の研究開発 - ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ推進のための国際協力 - アジア・アフリカにおける取組 等 	③成長市場の創出、地域活性化、科学技術イノベーション - 基盤となる技術・データ、人材育成 - 未来志向の社会づくり（「Connected Industries」・「i-Construction」推進等） - STI for SDGsや、途上国のSTI・産業化に関する国際協力 - 地方創生や未来志向の社会づくりを支える基盤・技術・制度等 - 地方におけるSDGsの推進 - 農山漁村の活性化、地方等の人材育成 - 農林水産業・食品産業のイノベーションやスマート農林水産業の推進、成長産業化 等 	④持続可能で強靱な国土と質の高いインフラの整備 - 持続可能で強靱なまちづくり（「コンパクト＋ネットワーク」推進） - 戦略的な社会資本の整備 - 文化資源の保護・活用と国際協力 - 防災（「レジリエント防災・減災」の構築や、災害リスクガバナンスの強化、エネルギー・インフラの強靱化、食料供給の安定化等） - 質の高いインフラの推進 - 環境インフラの国際展開 等 	⑤省エネ・再エネ、気候変動対策、循環型社会 - 徹底した省エネの推進 - 再エネの導入促進 - エネルギー科学技術に関する研究開発の推進 - 気候変動対策や、CCSの調査・研究 - 循環型社会の構築（東京オリンピック・パラリンピックに向けた持続可能性等） - 国際展開・国際協力 - 食品廃棄物の削減や活用 - 農業における環境保護 - 持続可能な消費の推進 等 	⑥生物多様性、森林、海洋等の環境の保全 - 持続可能な農林水産業の推進や林業の成長産業化 - 世界の持続可能な森林経営の推進 - 地域循環共生圏の構築 - 森林の国際協力 - 大気、化学物質規制対策 - 海洋（海洋・水産資源の持続的利用、国際的な資源管理、水産業・漁村の多面的機能の維持・促進） - 海洋ゴミ対策の推進 - 地球観測衛星を活用した課題解決 等 	⑦平和と安全・安心社会の実現 - 子どもの安全（性被害、虐待、事故、人権問題等への対応） - 女性に対する暴力根絶 - 再犯防止対策・法務の充実 - 公益通報者保護制度の整備・運用 「法の支配」の促進に関する国際協力 - 平和のための能力構築 - 中東和平への貢献 - マネー・ローンダリング、テロ資金供与等対策 等 
⑧SDGs実施推進の体制と手段  - モニタリング（国連におけるSDG指標の測定協力、統計に関する二国間交流・技術支援等） - 広報・啓発の推進（「ジャパンSDGsアワード」の実施等） 2025年万博開催を通じたSDGsの推進 - 地方自治体や地方の企業の強みを活かした国際協力の推進 - 市民社会等との連携（ジャパンプラットフォーム、活動環境整備、事業補助金等） - 適切なグローバル・サプライチェーン構築 - SDGs経営イニシアティブや、ESG投資の推進 - 国内資金動員のための途上国における税制・税務執行支援 - 途上国のSDGs達成に貢献する企業の支援 - フューチャー・アース構想下での研究開発、国連大学 等						

出所：SDGs推進本部作成資料より抜粋

(4) SDGsの企業戦略への組込 (例)

- 「SDG Compass」(GRI・国連グローバルコンパクト・WBCSD作成)は、SDGsを企業戦略に組み込むステップを整理。バリューチェーン全体におけるSDGsのマッピングを実施し、SDGsへの影響を特定することを奨励。



SDGsに対する影響の評価

- 自社の最終製品・サービスだけではなく、バリューチェーンの各段階において、企業の活動がSDGsの目標達成につながり得る。
- バリューチェーンにおける自社の位置づけを分析することで、SDGsへの貢献可能性とその手法について評価を行うことが考えられる。

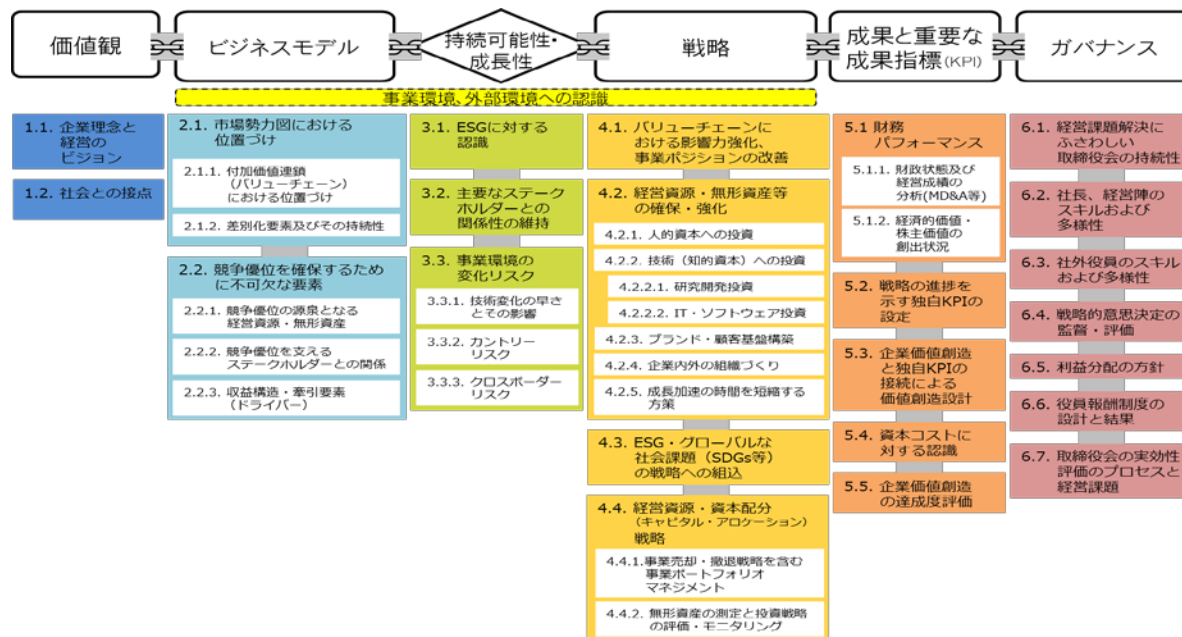
例えば、操業段階における従業員への配慮によって、適正な賃金の支払いやスキル向上、健康増進などを通じ、SDGsの目標5（ジェンダー平等を実現しよう）や目標8（働きがいも経済成長も）などに貢献できるのではないか。

出所：「SDG Compass」日本語翻訳版より抜粋

(5) SDGs/ESGの企業経営、投資家との対話への組込

「価値協創ガイダンス」

企業と投資家の「共通言語」として対話や情報開示の枠組みを提示（経済産業省、2017年5月）



● 価値協創ガイダンスは、企業がSDGs等の社会課題を自社の経営に組み込み、ビジネスモデルを実現するための戦略を示す道筋を提示

◆ 自社の理念やビジョンに基づいて、**社会課題を経営課題・事業機会として特定** [1.2.8]

◆ 自社のビジネスモデルの競争優位性を維持するために**不可欠な経営資源や無形資産**
◆ それらを開発、強化するための投資...について、戦略[4]と合わせて示す [2.2.1.18]

◆ 社会課題を特定するに当たっては、株主、従業員、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**、国際的な共通の社会課題として特定されている「**SDGs**」等...を踏まえて考えていく [1.2.10]

◆ これらの**経営資源や無形資産等の確保が困難**になる...**リスク**を企業がどのように認識し、対応しようとしているかを示す
◆ **ESG**に関する要素等...**リスク要因**と合わせ...**投資家が適切に認識**することは、長期的な投資判断やスチュワードシップ活動を行う上で重要 [2.2.1.20]

◆ 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...事業の存続そのものに対する**リスク**...**ESG**の**社会・環境要素**を特定、その影響をどのように認識しているかを示す
◆ 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 [3.1.9]

◆ ビジネスモデルの競争優位を支える**経営資源**等をどのように**確保・強化**し、それらを喪失する**リスク**等に対してどのような**方策**を講じているのか...**バリューチェーン**における位置づけをどのように**維持、強化**しようとしているのかを示す [4.2]

◆ 特定した**社会課題** (ESG 等) をどのように**戦略**に組み込み**ステークホルダーとの関係**をどのように構築していくのかなど、**ビジネスモデル**...を**実現**するための**戦略**を、**長期の価値創造ストーリー**の中で投資家に伝える [4.3]

◆ **SDGs** 等で掲げられる目標について、企業の価値観に基づき、自社の活動の**社会・環境への影響の大きさ**や**企業価値を高める戦略**の観点から**優先順位**を付けて取り組むことが考えられる [4.3.43]

◆ 自社固有の戦略に沿って将来の経営計画を策定し、その進捗状況を検証するための**定量・定性**それぞれの**企業独自のKPI**を設定 [5.2.10]

◆ 企業がビジネスモデルを実現するための戦略を着実に実行し、持続的に企業価値を高める方向で規律付けられる**ガバナンスの仕組み**が存在し、**適切に機能**していることは不可欠 [6.1]

2. 企業を取組例

(1) 企業の取組例① – 住友化学株式会社 –

- 工場の虫除けの網戸の技術から、マラリアに苦しむ人々に役立つ防虫剤処理蚊帳「オリセット®ネット」を開発。
- 国連児童基金（UNICEF）などの国際機関を通じて、80カ国以上に供給。
- 製品はタンザニア、ベトナムで製造され、現地に雇用を生み出し、地域経済の発展に寄与。タンザニアではジョイント・ベンチャーを創設し、最大7,000人の雇用機会を創出している。
- 収益の一部で教育支援も。アフリカ12か国で総受益者数12,000人超。



「オリセット®ネット」



(2) 企業の取組例② – 花王株式会社 –

- 「ユニバーサルデザイン」として、より多くの人にとってわかりやすく安心して使いやすい「人にやさしいモノづくり」や、製品を通じて人と人・社会をつなぐ「人や社会とつながるモノづくり」を推進。
- 子会社の花王プロフェッショナル・サービスは、製品（ハード）と衛生セミナー・製品の使い方の提案（ソフト）の組合せで、食中毒・感染症への対策、高齢者のQOLの向上等の社会課題の解決に貢献している。

花王ユニバーサルデザイン指針

人にやさしいモノづくり

多様なお客さまに、特別に意識しなくても、ふつうにわかりやすく、ふつうに使いやすく安心して使っていただけることをめざします。

「うれしい」をかたちにするモノづくり

毎日お使いいただく製品だからこそ、使うことの先にある“うれしさ”や“感動”を創りだしていくことに努めてまいります。

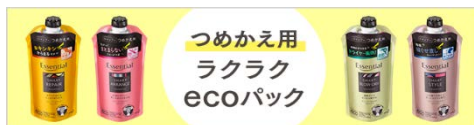
人や社会とつながるモノづくり

豊かな生活体験を提供していくことで、人と製品の関係性の中だけでなく、人と人、人と社会の関係性の中に価値を広げてまいります。

10 人や国の不平等をなくそう



12 つくる責任つかう責任



「製品＋使い方・オペレーション提案（ハード＋ソフト）・教育」のトータル・ソリューション提案



厨房の現場確認、課題探索の様子

衛生講習会実施回数

年	実施回数	累積実施回数 (2012年～)
2013年	207回	381回
2014年	195回	576回
2015年	219回	795回
2016年	202回	997回
2017年	170回	1,167回

3 すべての人に健康と福祉を



6 安全な水とトイレを世界中に



17 パートナリシップで目標を達成しよう



(3) 企業の取組例③ – Nestlé –

- 株主だけでなく、社会全体にも価値を創造するために、「共通価値の創造（CSV）」という、あらゆる行動の基本となる経営戦略に基づき経営を行っている。
- 注力エリアとして、「栄養・健康・ウェルネス」、「農村開発」、「水」、「環境サステナビリティ」、「人財、人権とコンプライアンス」を置いている。また、2020年に向けたコミットメントの達成とSDGsの達成支援に向けた取り組みの指針となる3つの目標（①個人と家族のために ②コミュニティのために ③地球のために）を設定。それを41のコミットメントで支えている。

目標 1「個人と家族のために」の事例



オーストラリアの代表的なオートミールブランドUncle Tobysから、糖類を添加しないで、ドライフルーツとナッツで自然な甘味を加えたNature's Mixシリーズを発売しました。

目標 2「コミュニティのために」の事例



ネスレは、「ネスレ カカオプラン」の一環として児童労働モニタリングと改善要請システム（CLMRS）を開発しました。第1回報告書『児童労働への取り組み』に詳述しているとおり、人身取引の撲滅を目指す非営利団体ストップ・ザ・トラフィックによれば、CLMRSはカカオ生産分野で働く子どもの支援を目的としたこれまでで最も包括的なプログラムです。



目標 3「地球のために」の事例



2017年10月、ネスレ パキスタンのウォータープランが発表されました。ラホール経営大学および世界自然保護基金（WWF）との協力で実施されるこの計画では、水資源保全の促進、持続可能な農業手法の導入、清潔で安全な水へのアクセスの提供に取り組めます。



3. 関連調査・施策

3-1. 人材・働きがい

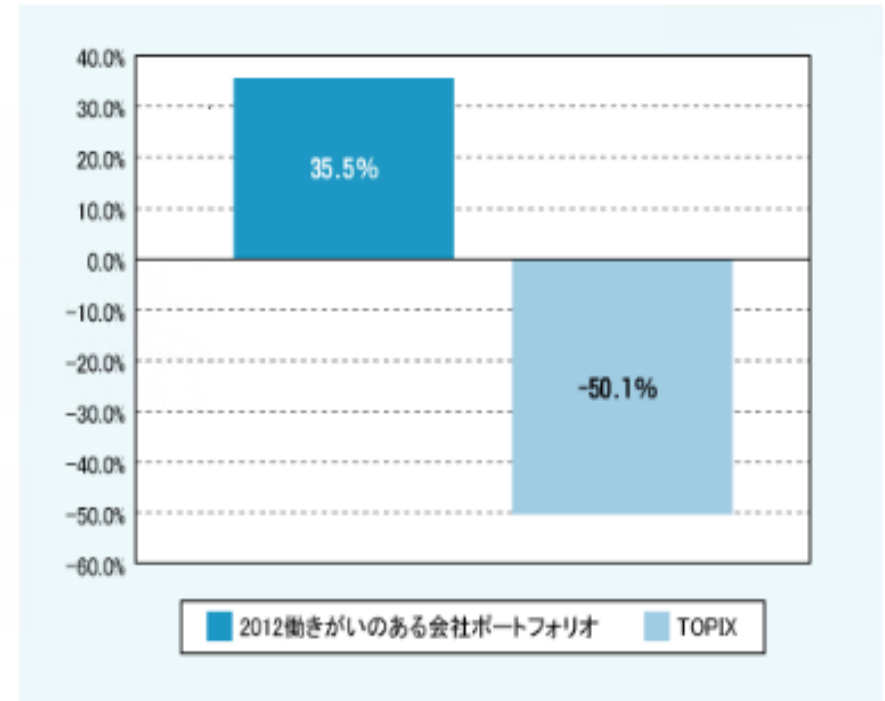


(1) 「働きがいのある企業」の株価パフォーマンス

- 「Great Place to Work® Institute」が選定する「働きがいのある企業」の株価パフォーマンスが市場平均（TOPIX）を上回るとの分析。

「働きがいのある会社」（2012年選出）15社の2007年3月末～2012年3月末までの株価変動

サイバーエージェント	2.10
ディスコ	0.64
トレンドマイクロ	0.79
アサヒビール	0.97
ブラザー工業	0.70
船井総合研究所	0.69
明光ネットワークジャパン	1.31
堀場製作所	0.71
ガリバーインターナショナル	0.42
野村総合研究所	0.59
良品計画	0.57
ネクスト	0.26
アルバック	0.26
ガイアックス	0.73
アップガレージ	1.01
TOPIX	0.50



・「働きがいのある会社」調査は、米国に本部を置く専門機関「Great Place To Work® Institute」が、毎年世界40カ国以上で行っている調査。日本では2005年から実施。

・2012年版の調査には123社が参加しており、この中から従業員250人以上の企業30位までと、従業員50人以上250人未満の企業10位までが発表されている。上記15社はそのうち上場している企業。

出所：リクルートマネジメントソリューションズ研究レポート「2012年「働きがいのある会社」ランキング上位企業の株価パフォーマンス」（2012年5月23日）

(2) 人材・雇用に関する情報開示①

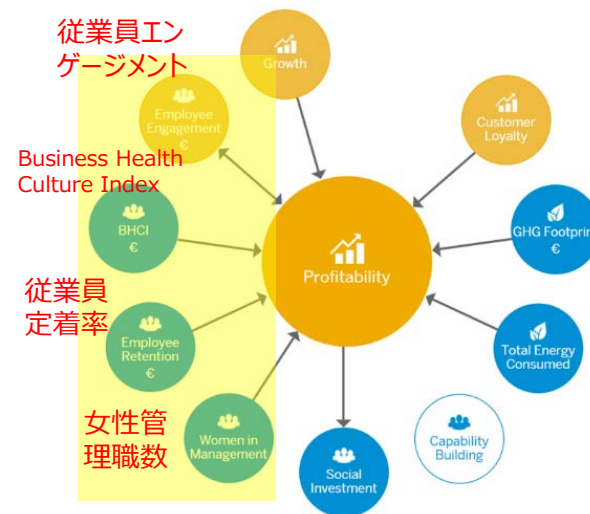
- Bloomberg社が集計している各国の「ESGのS指標」の情報開示割合をみると、特に欧州各国と比べて、日本企業は指標を開示する企業の割合が少ない傾向。
- 従業員エンゲージメント指数や従業員定着率について、営業利益への財務的インパクトを測定し、いずれもポジティブな影響を及ぼすことを示している海外企業もある。

各国上場企業の開示企業割合（ESGのS指標）

- ・Bloomberg社が、各国企業の開示資料に基づき、公表。
- ・対象企業は世界で約9,000社で、市場の代表指数を構成する銘柄などを中心に掲載（日本はTOPIX）。

	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	日本
登録企業数	2998	366	125	109	2022
従業員総数:Y	95.8%	94.3%	92.0%	98.2%	99.6%
従業員トレーニング費用:Y	1.6%	16.4%	28.0%	37.6%	0.5%
パートタイム雇用者数	5.9%	6.0%	45.6%	46.8%	3.1%
従業員離職率:Y	5.1%	30.3%	76.0%	67.0%	0.9%
組合加入率:Y	38.6%	13.4%	38.4%	34.9%	47.1%
女性管理職率:Y	6.4%	78.4%	51.2%	49.5%	3.1%
管理職マイリティ率:Y	3.5%	7.1%	3.2%	3.7%	0.1%
従業員マイリティ率:Y	5.7%	11.5%	0.8%	2.8%	0.1%
女性従業員比率:Y	12.5%	85.5%	84.0%	82.6%	6.2%
雇用機均政策:Y	57.4%	90.4%	85.6%	86.2%	69.3%
訓練方針:Y	18.2%	84.2%	85.6%	83.5%	48.5%
1従業員当り研修費用	0.7%	5.7%	12.8%	22.0%	0.3%
従業員平均年齢:Y	2.2%	12.0%	59.2%	66.1%	3.4%
障害者従業員%:Y	0.4%	6.3%	58.4%	35.8%	10.1%
社員研修時間数	2.5%	10.1%	68.8%	30.3%	0.3%
男女間賃金格差の開示	1.6%	19.1%	9.6%	6.4%	0.0%

独SAPの統合報告書（2017年）



SAPの統合報告書では、社会や環境面のパフォーマンスが、収益などの経済的効果に目に見える効果を及ぼすものと考えて、非財務情報と財務情報の相関や因果関係を分析。

Non-Financial Indicator	Impact on Operating Profit (€ millions, non-IFRS)
Business Health Culture Index	85 to 95 per pp
Employee engagement	50 to 60 per pp
Retention	55 to 65 per pp
Carbon emissions	5 per percent

“Business Health Culture Index”（組織文化と従業員の健全性）、従業員エンゲージメント、従業員定着率は、いずれも収益に対してポジティブな影響を及ぼすと分析。

(3) 人材・雇用に関する情報開示②

- 2017年、全米自動車労働組合退職者医療保険基金やカルパースなどから構成される米国HCM（Human Capital Management）連合は、米証券取引委員会（SEC）に対して、上場企業に人的資本に関するより詳細な情報開示を求める開示基準の策定を申し立てている。

米国HCM連合によるSECに対する申し立て

- ・2017年7月10日、Human Capital Management Coalition（HCM Coalition：HCM連合）は、米証券取引委員会に対して、**上場企業に人的資本に関するより詳細な情報開示を求める開示基準の策定を申し立てた。**
- ・具体的な指標は定義していないが、**人的資本分析の基礎として9つのカテゴリーを提示。**

※HCM連合：2013年に複数の機関投資家により設立。企業業績の重要な要素として**人的資本管理をさらに向上させること、人的資本管理が長期的な株主価値の創出にどのように貢献するかを理解し、改善することを目指す。**参加メンバーは、「全米自動車労働組合退職者医療保険基金」「アメリカ労働総同盟産別会議投資事務所」「カリフォルニア州職員退職年金基金（カルパース）」「カリフォルニア教職員退職年金基金（カルスターズ）」等、25団体で、総利益2.8兆ドル超。

<開示要求項目>

カテゴリー	項目例
1.従業員の属性	正社員/パートタイマー従業員数、契約社員数など
2.雇用の安定性	離職率(自発的・非自発的)など
3.従業員の構成	多様性や賃金の平等など
4.従業員のスキルと能力	研修やスキルギャップなど
5.職場文化とエンパワーメント	従業員とのエンゲージメント、労働組合、ワーク・ライフ・イニシアチブなど
6.職場の安全と衛生	労災や労働損失率など
7.労働生産性	人件費利益率や正社員1人当たりの売上
8.人権へのコミットメントと実践	リスク評価方針やサプライヤー・デューデリジェンス
9.報酬とインセンティブ	

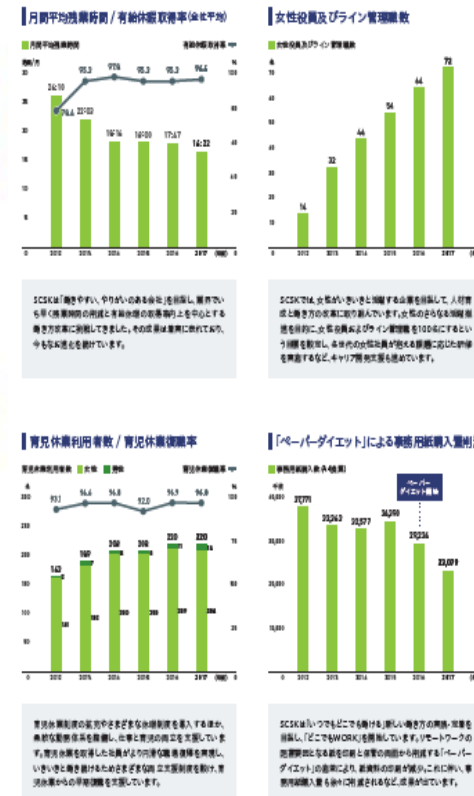
「HCM連合の加盟機関は、投資先企業の持続的かつ長期的な成長を考慮している。**企業が価値を創造するうえで、従業員一人ひとりの知識やスキル、経験を総合的に活用することは不可欠であり、（投資家が）企業価値を評価するうえでも重要**である。投資家にとって、投資対象企業が成長する機会を捉え、リスクを管理できているのか正確に判断するには、**現在の情報では十分でない**」（UAW退職者医療保険基金メレディス・ミラー氏）

(4) 人材・雇用に関する情報開示③ (統合報告書等)

- 働き方改革の取り組みを価値創造に繋がる好循環サイクルに位置づけ、成果指標として複数のKPIを設定し、統合報告書で公開している企業もある。
- コーポレートガバナンス報告書や有価証券報告書において、人材施策に関する情報を記載する企業は少ない。

S C S Kの統合報告書

働き方改革の全体像



出所: S C S K 株式会社 統合報告書2018

三菱商事のコーポレートガバナンス報告書

■ 経緯戦略・経営計画

三菱商事は、2019年度から始まる3か年の新しい経営の指針として、「中期経営戦略2021～事業経営モデルによる成長の実現～」を策定しました。米国と中国の二大国を中心とする地政学的力学の変化等に加え、デジタル技術の進化やプラットフォームの台頭による“第4次産業革命”ともいえるビジネスモデル変革の潮流を踏まえて、持続的な事業成長を目指すための、向こう3か年の経営方針を纏めました。「中期経営戦略2021～事業経営モデルによる成長の実現～」の詳細は当社ウェブサイトに掲載していますので、以下URLをご参照ください。

https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/pr/archive/2018/files/0000036011_file1.pdf

3.人事制度改革

「多様な経験を通じた早期育成」「実力主義と適材適所の徹底」「経営人材の全社的活用」を軸とした人事制度改革を実施します。具体的には、**柔軟な人材の配置・活用、成果主義の徹底、株式報酬の導入、複眼的な評価の仕組みの強化**を通して、**分野を超えて活躍できる経営力の高い人材を継続的に輩出し、社員の成長と会社の発展が一体となることを目指します。**

出所: 三菱商事株式会社 コーポレートガバナンス報告書 (2018年12月21日)

SOMPOホールディングスの有価証券報告書

2【事業等のリスク】

当社グループの事業その他に関して、投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項には、主として以下のものがあります。なお、文中の将来に関する事項は、本有価証券報告書提出日現在において当社グループが判断したものであります。

(21) 人事・労務に関するリスク

当社グループは、**事業領域の拡大や事業環境の複雑化に対応するため、マネジメント層を含め、「多様性」「専門性」の実現に向けた優秀な人材の確保・育成に力を入れています**が、**必要となる要員数の増加やスキルセットの高度化に伴い、人材不足や人事・労務問題が生じる場合**があります。こうしたリスクが発現した場合は、当社のグループの成長力と競争力に影響を及ぼす可能性があります。

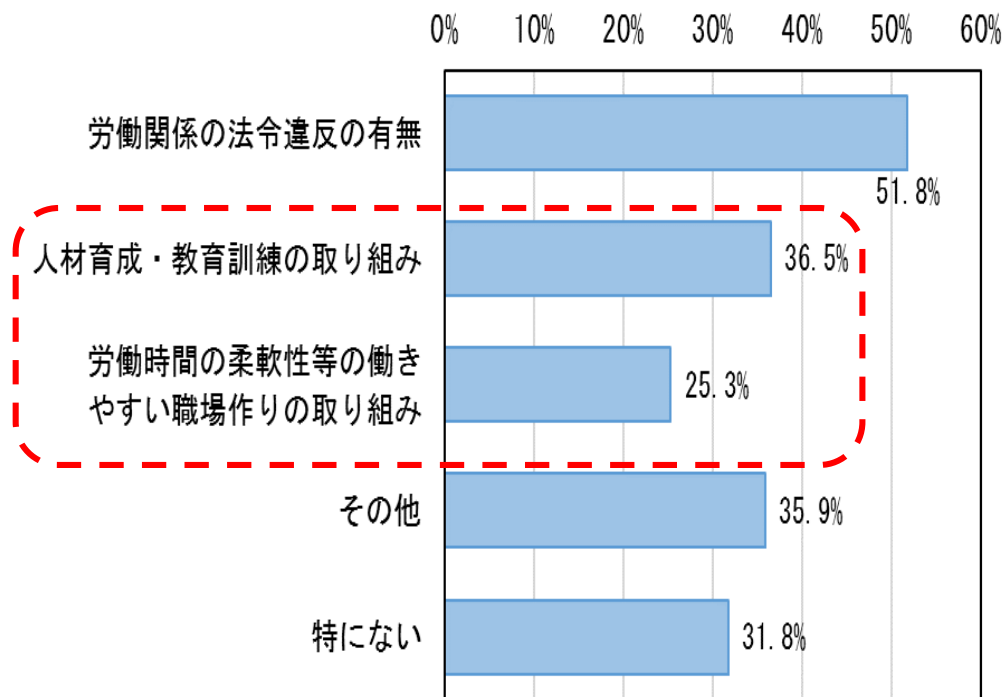
出所: SOMPOホールディングス株式会社

第8期有価証券報告書・確認書・内部統制報告書 (2017年度)

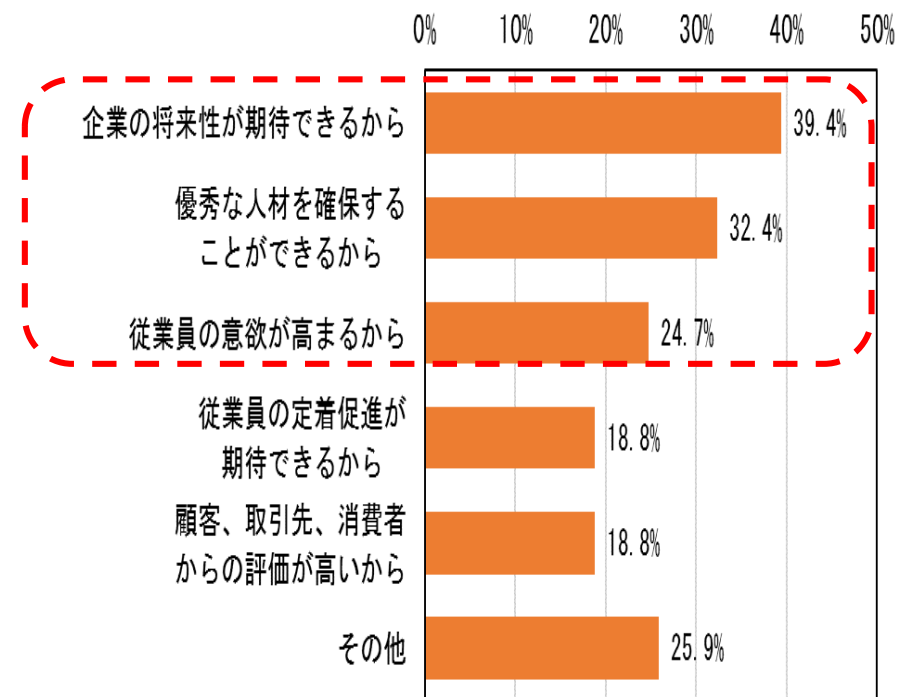
(5) 人材・雇用の情報開示④ (機関投資家の見方)

- 機関投資家は、コンプライアンスに係る法令違反情報の他に、「人材育成・教育訓練」「労働時間の柔軟性等の働きやすい職場作り」などの取組にも着目。
- その理由として、「企業の将来性」や「優秀人材の確保」「従業員の意欲向上」が図られているかどうかを判断する材料にしていることが挙げられている。

機関投資家が投資の際に考慮する人材育成関連の情報



人材育成関連の情報に着目する理由



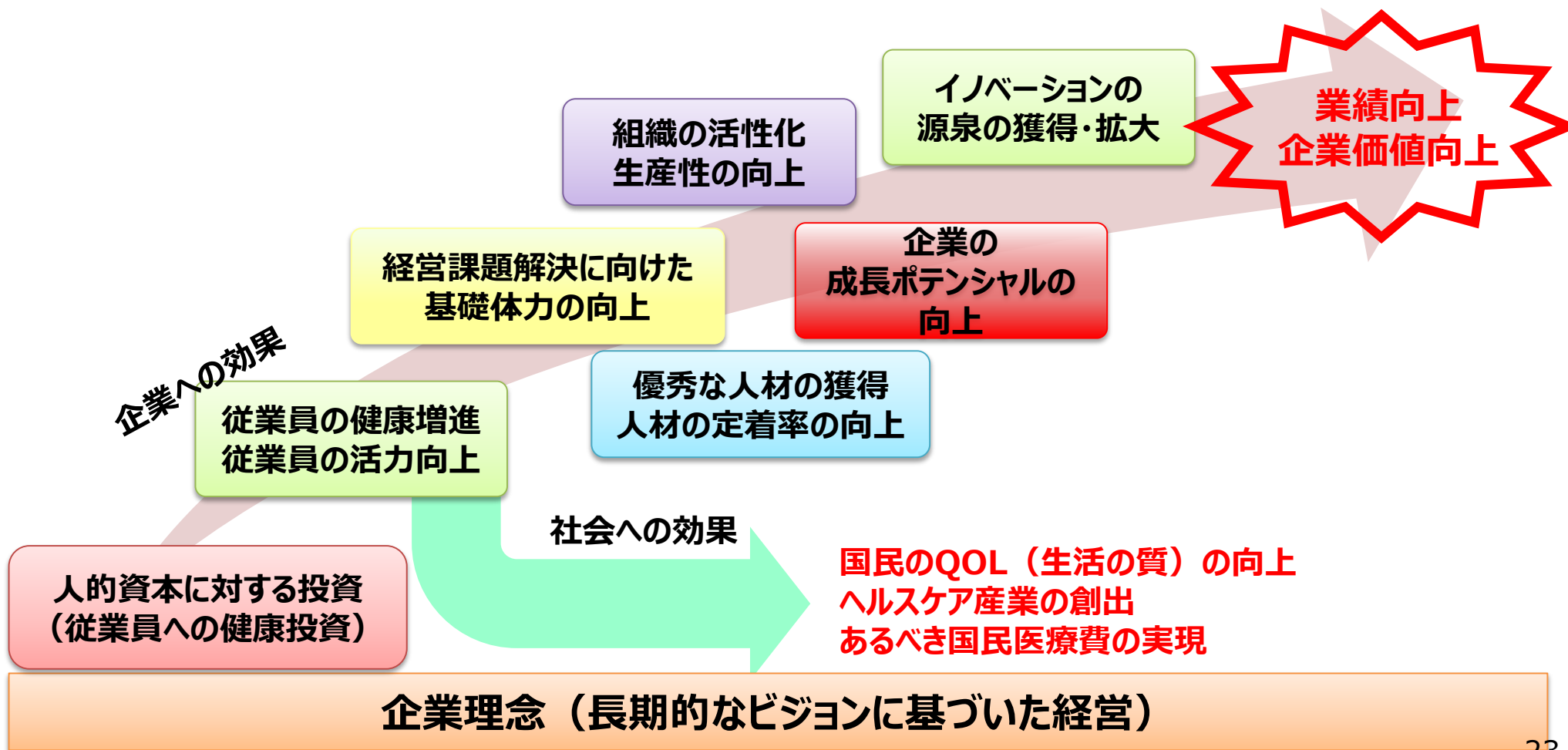
出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の人的資産情報の「見える化」に関する研究」（2018年12月） <https://www.jil.go.jp/institute/research/2018/185.html>

3-2. 健康



(1) 健康経営、健康投資の意義

- **健康経営**とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。
- **健康投資**とは、健康経営の考え方に基づいた具体的な取組。
- 企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がることが期待される。



(2) 健康経営の効果① (リスク低減と成長機会の獲得)

- 健康経営の推進を通じて、企業は事故・労災リスクや生産性低下リスクを低減させるとともに、離職率の低下や、企業イメージ向上による成長機会を獲得することが可能。

リスクの低減

心身の健康維持



事故・労災
リスク低減

生産性低下
リスク低減



成長機会の獲得

組織の活性化

顕彰等による
「見える化」



仕事満足度
エンゲージメント向上

企業イメージ向上



離職率低下
優秀な人材確保

商品ブランド
顧客満足度向上



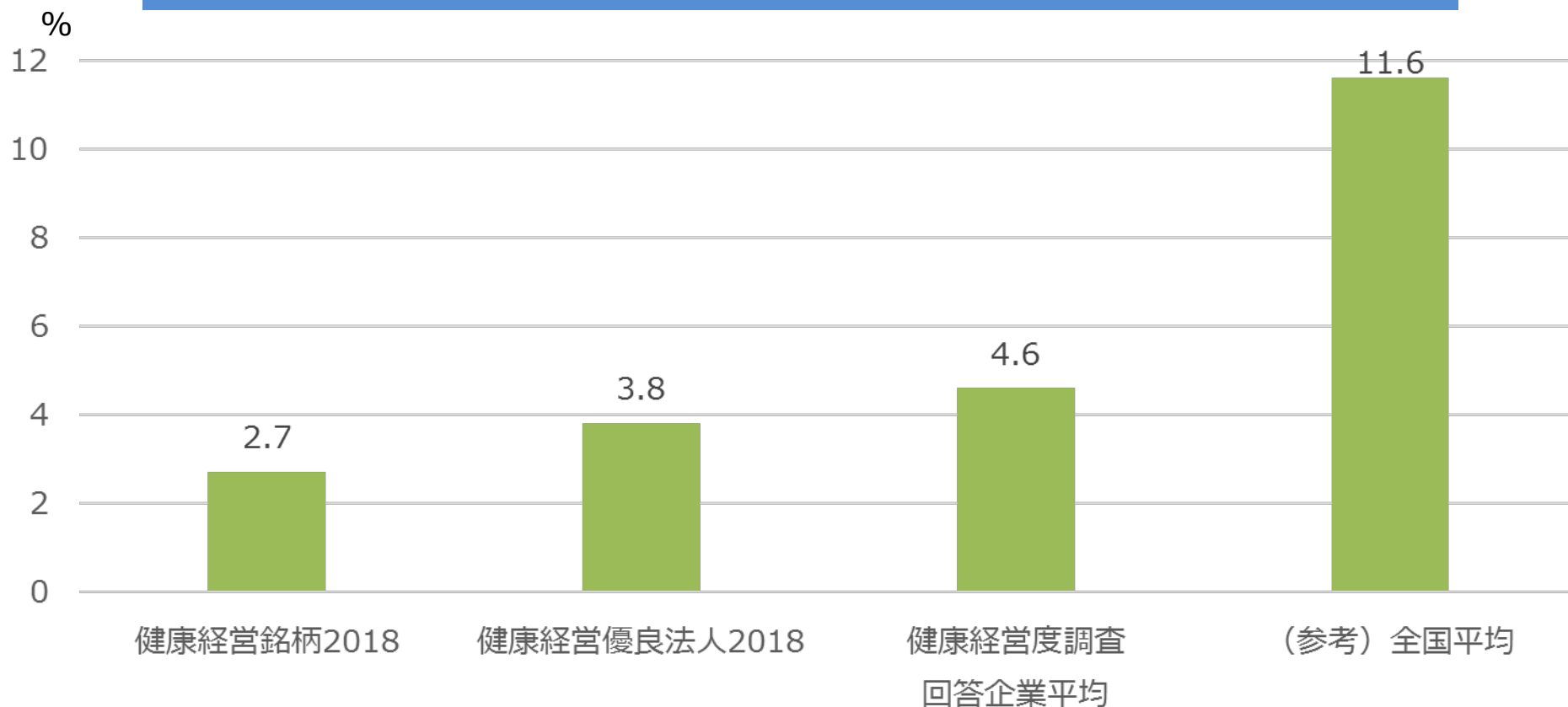
企業業績向上/企業の持続的成長

(3) 健康経営の効果②（離職率）

- 健康経営度が高い企業は離職率が低い傾向。

※ なお、離職率に関する設問は健康経営度調査の評価には含まれていない。

健康経営銘柄、健康経営優良法人における離職率



※離職率の全国平均は「厚生労働省 平成29 年雇用動向調査結果の概況」に基づく。(ただし健康経営度調査の回答範囲と異なる可能性がある)

※離職率=正社員における離職者数の設問/正社員数を各社ごと算出し、それぞれの企業群で平均値を算出

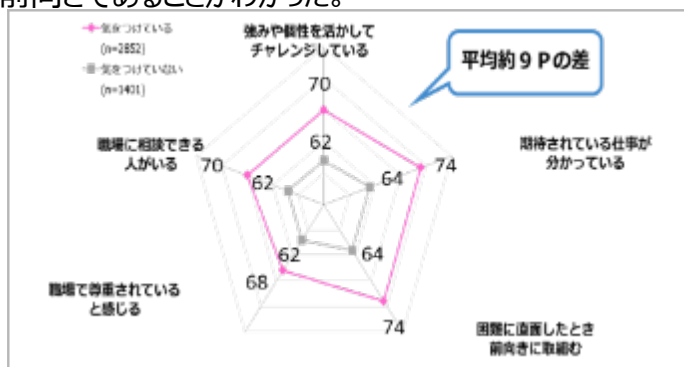
(4) 健康経営の効果③ (企業業績)

- 健康経営により「個人の健康状態が改善されること」は非常に重要。多くの企業が従業員の健康状態の把握に取り組み始めている。
- 他方、健康経営による企業価値向上等を測るには、「組織の活性化」に着目することが必要。
- 下記の研究事例に加え、今後、健康経営と企業業績の関係性等の情報収集、効果検証、結果の周知を実施予定。

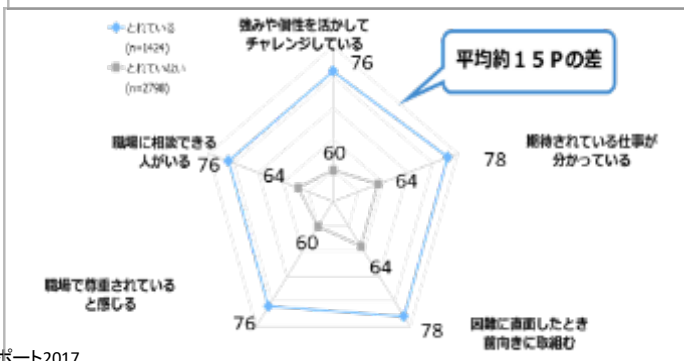
【事例①】丸井グループによる研究

丸井グループには生活習慣と仕事の取り組み姿勢との関連性分析の結果、3年間連続で「食事の量や内容に気を付けている」と答えた従業員および「良い睡眠がとれている」と答えた従業員は、そうでない従業員と比較し、仕事の取り組み姿勢が前向きであることがわかった。

「食事の量や内容に気を付けている」と答えた従業員とそうでない従業員との比較



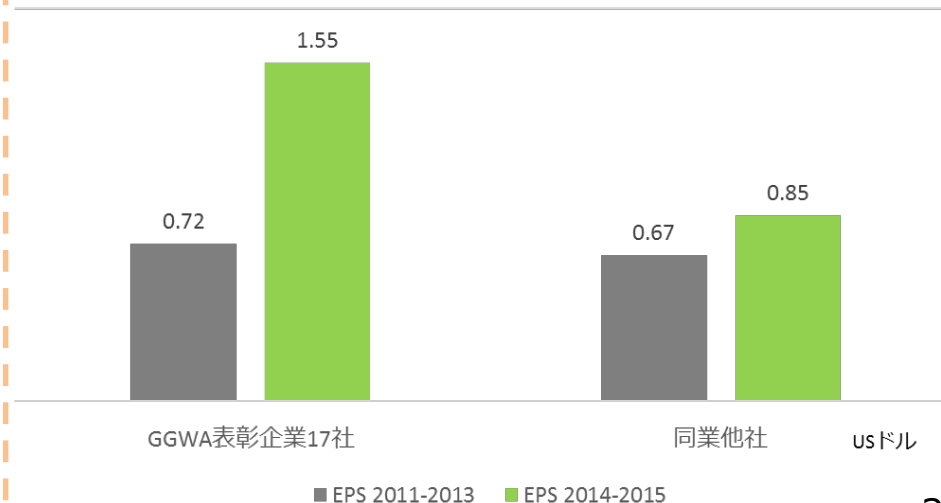
「良い睡眠がとれている」と答えた従業員とそうでない従業員との比較



【事例②】ギャラップ社による研究

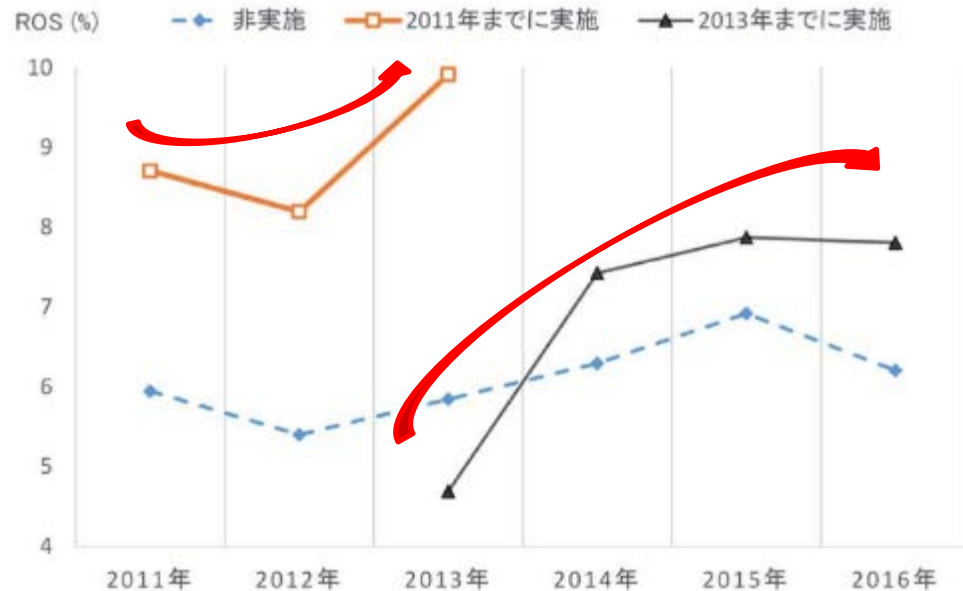
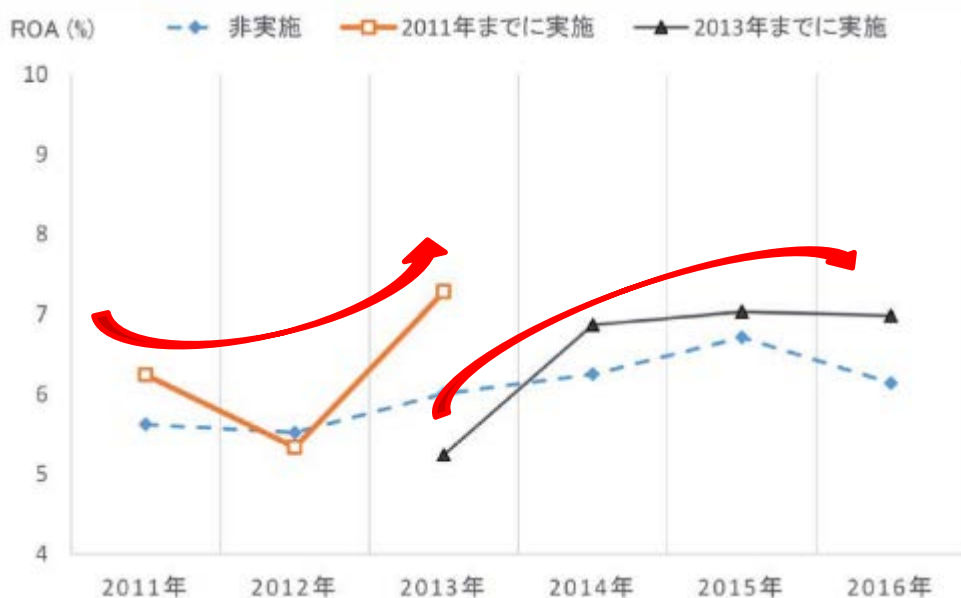
米国ギャラップ社では、エンゲージメントの状態について毎年全世界で200社（200万人）に調査を実施し、優秀企業を毎年表彰。過去に表彰された企業のうち17社を対象に、エンゲージメントとEPS（一株当たり当期純利益）の伸び率との関係性についての調査を実施したところ、表彰企業17社は同業他社と比較しEPSの伸び率が4.3倍となっていた。

エンゲージメントとEPS関係性調査



(5) 健康経営の効果④ (企業業績)

- 日本経済新聞グループの「日経Smart Workプロジェクト」の一環として、学識経験者等が参画する「スマートワーク経営研究会」が行われており、平成30年6月に中間報告として「働き方改革と生産性、両立の条件」を発表。
- このレポートの中で、健康経営については、ROA（総資産経常利益率）とROS（売上高営業利益率）のいずれでも、実施の後に利益率が上昇している状況が見られること、また、健康経営による効果は直ちに顕現化せず、2年程度の期間を伴うことなどが報告されている。

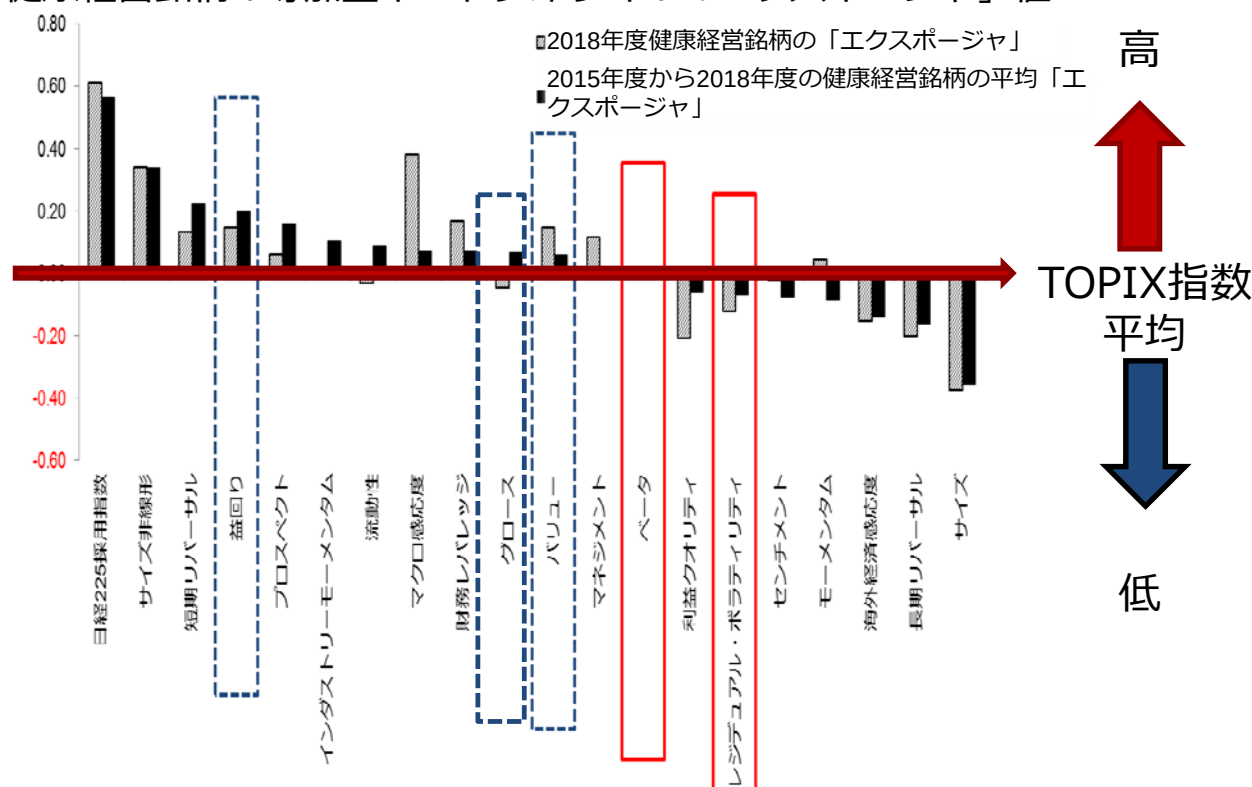


出所：日経Smart Workプロジェクト「スマートワーク経営研究会」中間報告「働き方改革と生産性、両立の条件」（2018年6月）

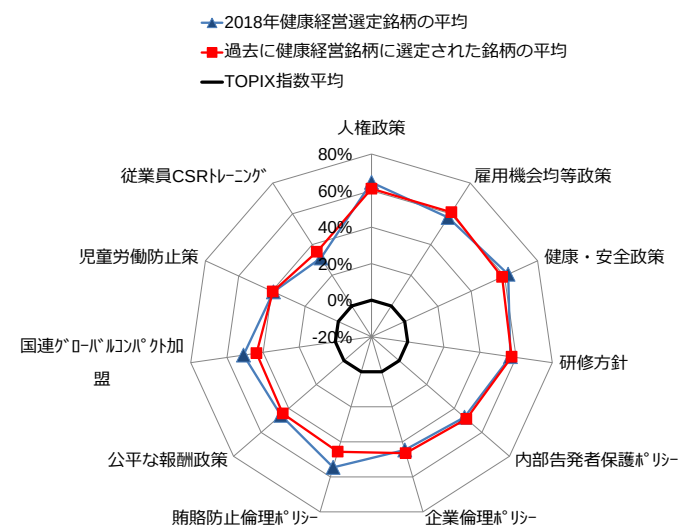
(6) 健康経営の効果⑤ (健康経営銘柄の評価)

- 『三菱UFJモルガンスタンレー証券』では健康経営銘柄に選定された企業の業績に着目し、調査分析を実施。
- その結果によると、健康経営銘柄は「ボラティリティ（価格変動比率）」が有意に低いこと、また、純資産より純利益での株価対比の割安度が高いことなどがわかった。
- また、「ESG（環境・社会・企業統治）」の「S（社会）」指標の関連施策に対する取り組みの有無について、健康経営銘柄とTOPIX構成銘柄と比べると、健康経営銘柄の方が取り組み施策が多く、経営のコミットメントが相対的に高いことがわかった。

健康経営銘柄の等加重ポートフォリオの「エクスポージャ」値

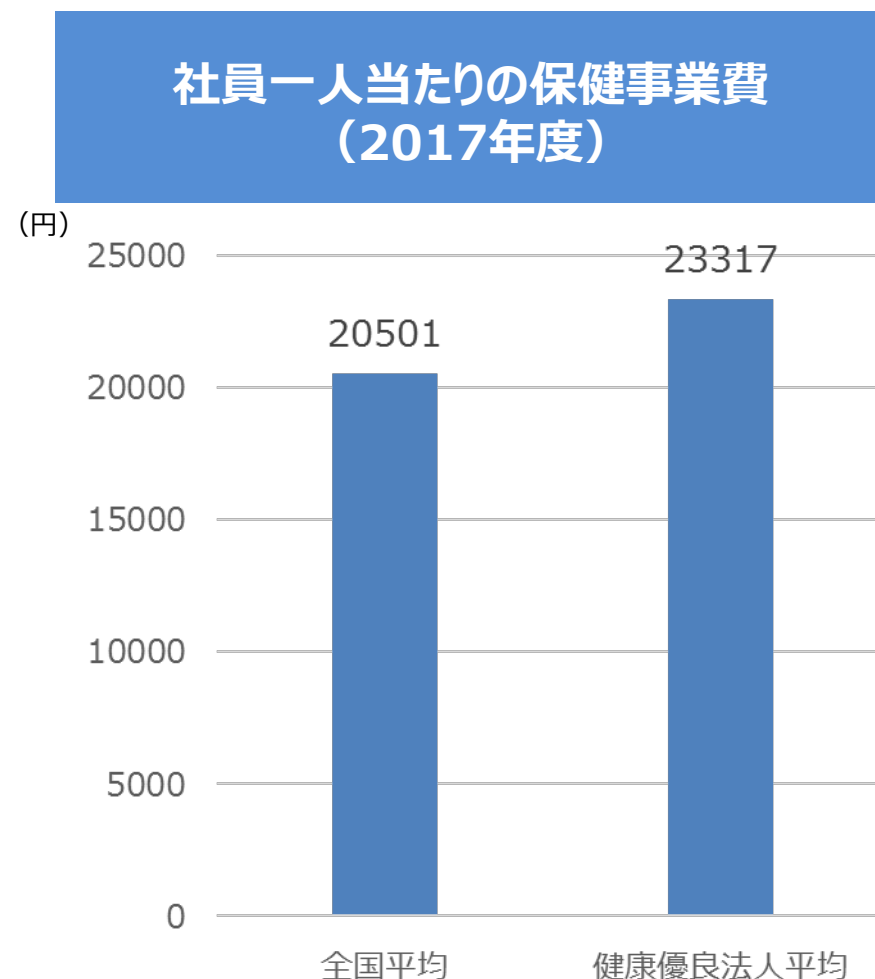
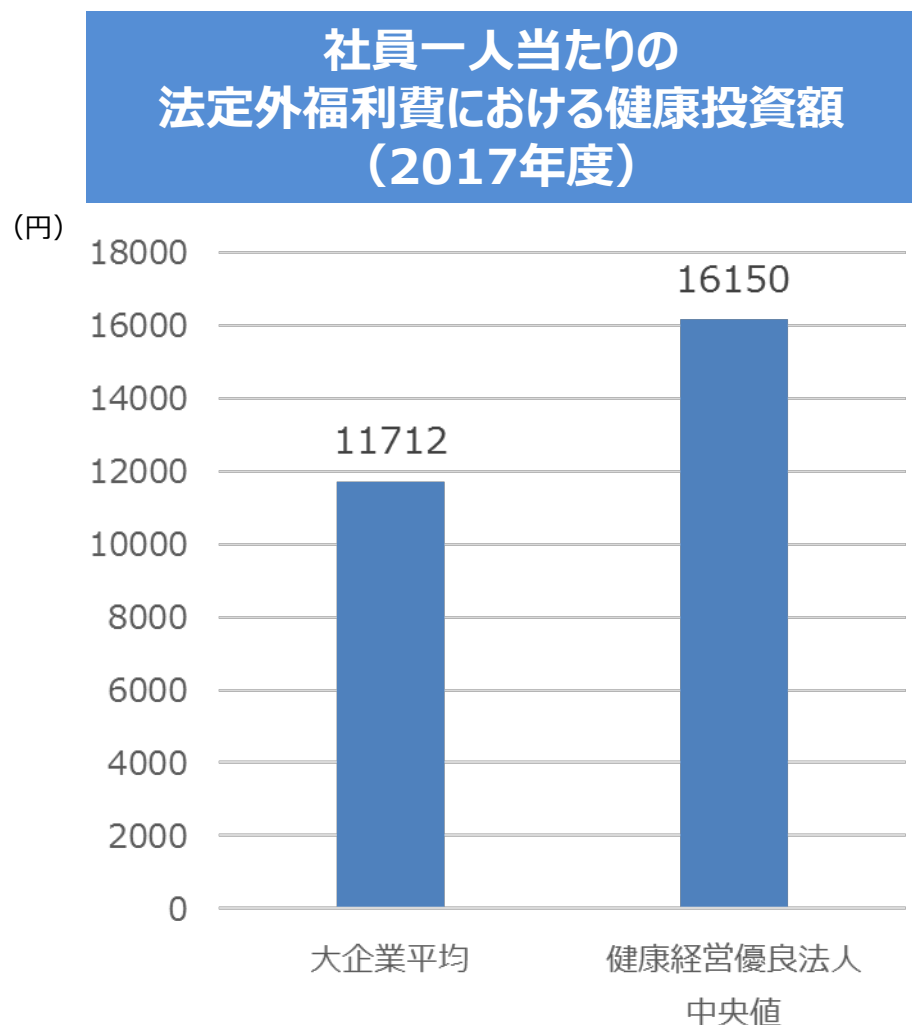


「S（社会）」指標の取り組み状況についての健康経営銘柄企業の平均比率
(TOPIX構成銘柄の平均値を0とする)



(7) 健康経営に積極的な企業の健康投資

- 「健康経営」を積極的に実施している「健康経営優良法人」では、その他企業と比較すると、社員の健康に対する投資額が大きい。

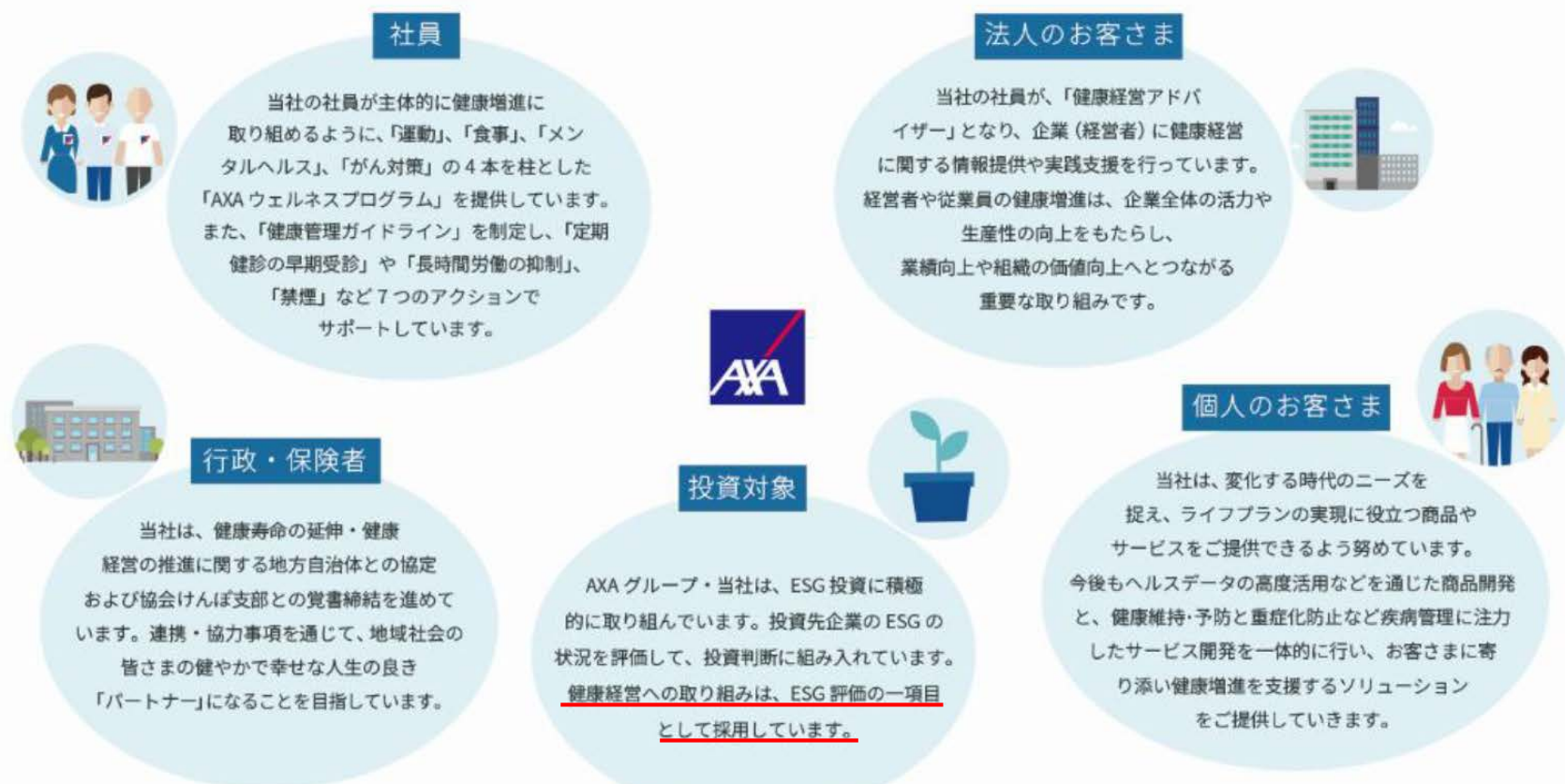


※法定外福利費における健康投資に含まれる内容は、経団連調査と健康経営度調査で必ずしも一致しない
出典：経団連「福利厚生費調査結果報告」、健保連「健保組合決算見込」、健康経営優良法人のデータは健康経営度調査回答内容から経済産業省作成

(8) ESG評価における健康経営の位置づけ

- 健康経営は従業員の健康や活力を向上させる中長期的な取り組みであり、ESGにおける“S”や“G”に位置づけられると考えられる。
- 例えば、アクサ(AXA)グループ及びアクサ生命保険では、投資先企業のESGの状況を評価して投資判断に組み入れており、ESG評価の一項目として健康経営への取り組みを採用している。

アクサ生命は、多様なステークホルダーに寄り添い、より良いパートナーとして「健康増進」のサポートを行っています。



※ESG 投資とは、環境（environment）、社会（social）、企業統治（governance）に配慮している企業を重視・選別して行う投資

出所：2019年1月8日付アクサ生命プレスリリースより

(9) 米国商工会議所による分析：労働損失への対応の重要性

- 米国商工会議所では2016年に「健康と経済」についてのレポートを発表しており、各国において以下のようなGDPに対する労働損失（病気による早期退職による損失、アブセンティーズム、プレゼンティーズム）によるインパクトがあるとしており、今後規模的にも地域的にも更に拡大していくことが示されている。

	2015			2030		
	Early retirement due to ill health	Absenteeism + presenteeism	Total absenteeism + presenteeism + early retirement	Early retirement due to ill health	Absenteeism + presenteeism	Total absenteeism + presenteeism + early retirement
Australia	2.9%	4.4%	7.3%	3.0%	4.5%	7.5%
Brazil	2.2%	5.1%	7.3%	2.7%	5.4%	8.1%
China	2.1%	3.3%	5.4%	2.7%	3.7%	6.4%
Colombia	2.3%	4.6%	6.9%	2.7%	4.9%	7.6%
India	2.5%	4.6%	7.1%	2.9%	4.8%	7.7%
Indonesia	2.4%	4.6%	6.9%	3.0%	4.8%	7.7%
Japan	3.2%	3.8%	7.0%	3.9%	4.1%	8.0%
Kenya	1.9%	4.4%	6.3%	2.2%	4.6%	6.8%
Malaysia	1.8%	4.5%	6.3%	2.2%	4.9%	7.1%
Mexico	1.8%	3.5%	5.3%	2.4%	3.5%	5.9%
Peru	2.2%	4.8%	7.0%	2.8%	5.0%	7.8%
Philippines	2.4%	5.1%	7.5%	2.6%	5.2%	7.8%
Poland	3.0%	4.6%	7.5%	3.5%	5.0%	8.4%
Saudi Arabia	0.7%	5.7%	6.4%	1.0%	6.7%	7.7%
Singapore	2.2%	3.2%	5.4%	2.3%	3.4%	5.7%
South Africa	2.1%	4.7%	6.8%	2.2%	4.9%	7.0%
Turkey	1.8%	5.2%	7.0%	2.4%	5.5%	8.0%
United States	3.3%	5.0%	8.2%	3.0%	5.1%	8.1%

Source: Victoria Institute for Strategic Economic Studies estimates.

出所：米国商工会2016年発表 “HEALTH AND THE ECONOMY The Impact of Wellness on Workforce Productivity in Global Markets”

(10) 健康経営に係る顕彰制度

- 健康経営に係る**各種顕彰制度**を推進することで、優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」し、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業」として社会的に評価を受けることができる環境を整備。
- 各地域においても、自治体等による健康経営の顕彰制度が広がっている。

全国規模の取組

【 大企業 等 】

健康経営銘柄

33社

健康経営優良法人

健康経営に取り組む法人・事業所
(日本健康会議 宣言4)

500法人



健康経営銘柄
Health and Productivity



健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

健康経営度調査への回答

大企業・大規模医療法人 等

【 中小企業 等 】

健康経営優良法人

健康宣言に取り組む法人・事業所
(日本健康会議 宣言5)

30,000法人



健康経営優良法人
Health and productivity

中小企業・中小規模医療法人 等

自治体における取組

(例)

※ヘルスケア産業課調べ

- 青森県 健康経営認定制度
 - ・ 県入札参加資格申請時の加点
 - ・ 求人票への表示
 - ・ 県特別補償融資制度
- 静岡県 ふじのくに健康づくり推進事業所宣言
 - ・ 県によるPR
 - ・ 取組に関する相談・支援
 - ・ 知事褒章への推薦案内 等

首長による表彰

地方自治体による表彰
・認定（登録）

地域の企業 等

3-3. ダイバーシティ



(1) ダイバーシティの効果①

- グローバルな競争激化や産業構造変化の加速、少子高齢化に直面する日本では、これまでの均質性・効率性を優先した経営戦略を見直し「**経営改革**」として**人材戦略を变革**することが不可欠。その柱として、「ダイバーシティ」の実現が求められている。
- ダイバーシティ経営は、企業価値の向上に以下の効果をもたらす。

➤➤➤➤➤ ① グローバルな人材獲得力の強化

➤➤➤➤➤ ② イノベーション創出の促進

➤➤➤➤➤ ③ リスク管理能力の向上

➤➤➤➤➤ ④ 取締役会の監督機能の向上

(2) ダイバーシティの効果② (人材獲得、イノベーション)

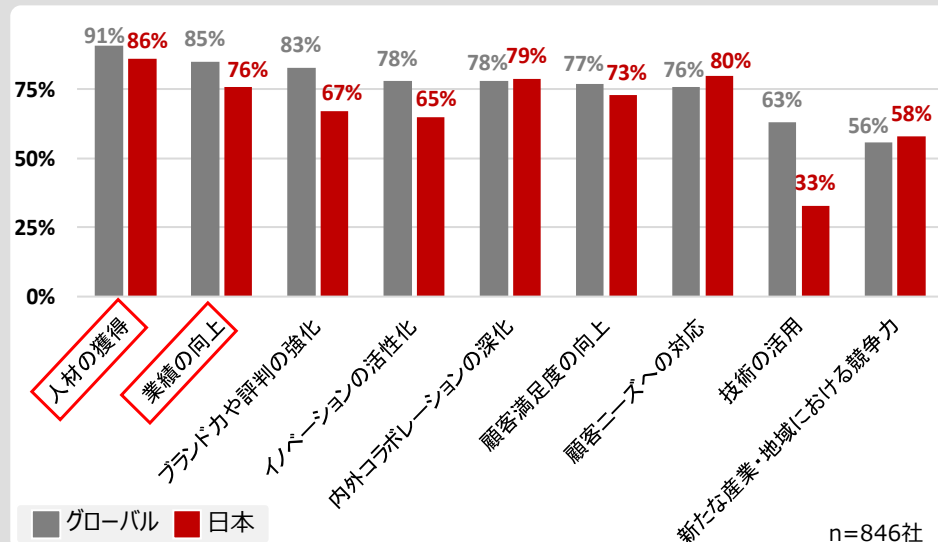
① グローバルな人材獲得力の強化

- ダイバーシティ経営を通じた多様性の受容によって得られた恩恵として、日本企業を含め、多くのグローバル企業が「人材の獲得」や「業績の向上」と回答。

② イノベーション創出の促進

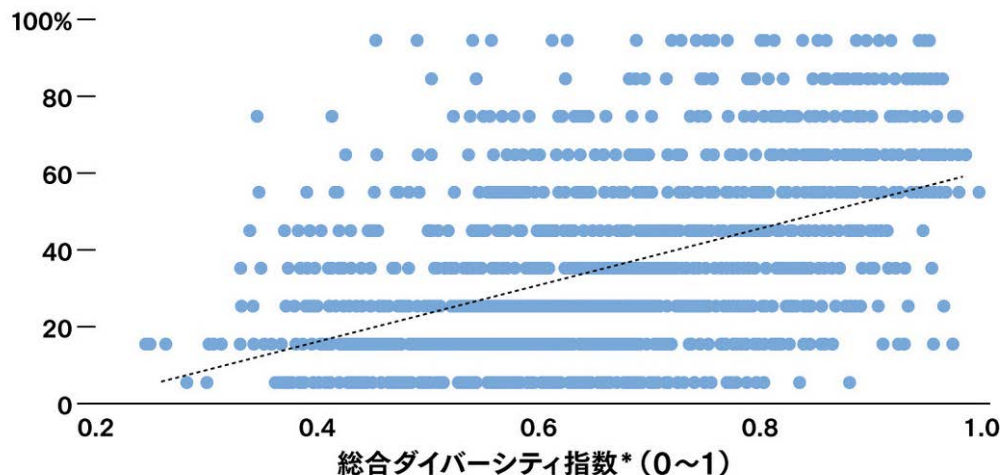
- BCGの調査によれば、ダイバーシティを示す6要素（出身国、他の業界で働いた経験、キャリアパス、性別、学歴、年齢）の平均で測定したところ、総合的な多様性が平均以上の企業は、収益に占めるイノベーションの割合が平均19%高いことがわかった。

経営者に対する調査 (ダイバーシティ経営戦略を有する企業)
多様性の受容によって得られた恩恵は何か？



ダイバーシティが平均以上の企業は、イノベーションによる収益の割合も高い

発売3年以内の製品によるイノベーションが収益に占める割合



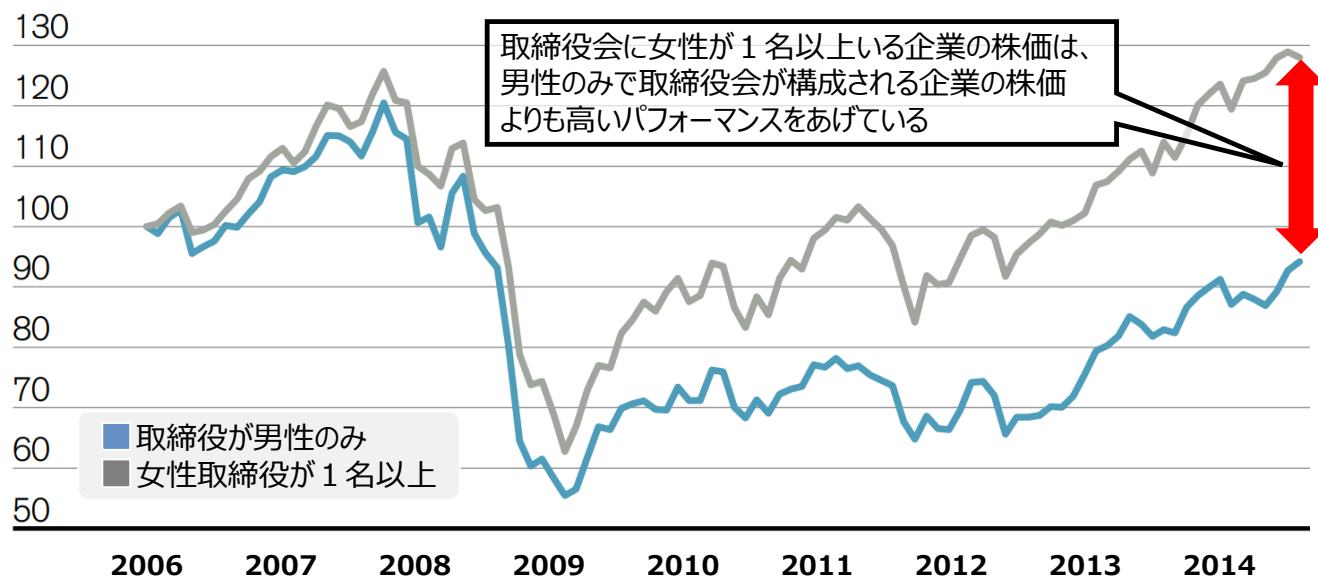
注：N=1,606、 $R^2=0.257$ (有意水準 $P=0.001$)、*総合ダイバーシティ指数はBlau指標のダイバーシティの6要素(出身国、他の業界で働いた経験、キャリアパス、性別、学歴、年齢)の平均
出所：ボストン コンサルティング グループによる8ヵ国1600社以上の分析

(3) ダイバーシティの効果③ (リスク管理、監督機能の向上)

③ リスク管理能力の向上／④ 取締役会の監督機能の向上

- 統計的に、女性取締役のいる企業の方が、いない企業に比べ、株式パフォーマンスが良い。特に、リーマンショック等厳しい環境変化への耐性が強く、回復が早い傾向。
- コーポレートガバナンス機能の向上の観点から、取締役会の構成員の多様化は機関投資家からも注目が集まっている。

株価の推移：取締役会の構成別（時価総額100億USDの企業）



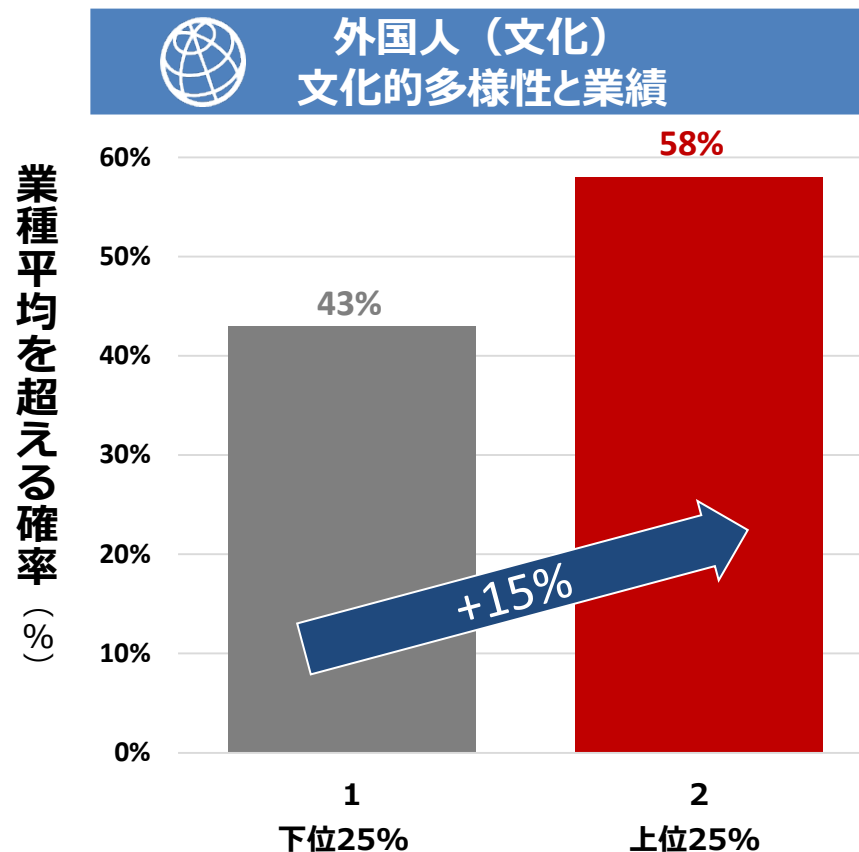
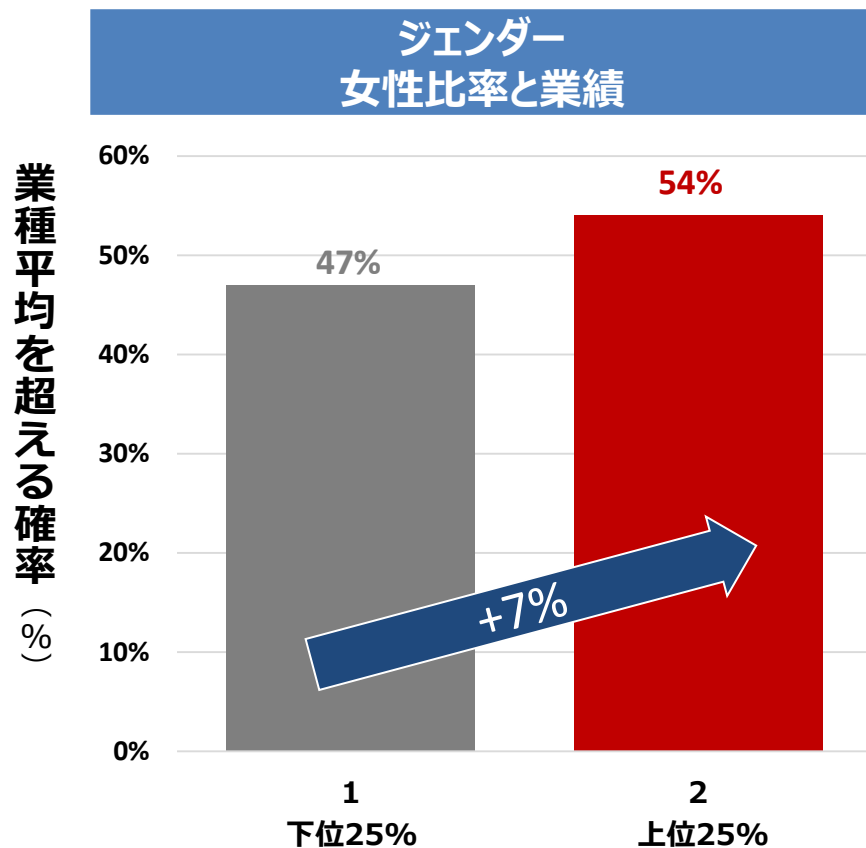
全世界の企業で、女性取締役を1人以上有する企業は、1人もいない企業と比べ、特に、金融危機からの回復が早く、年率で3.7%リターンが高い。

(注記) Global performance: companies market cap >USD 10 billion
出所：Credit Suisse, The CS Gender 3000: Women in Senior Management, 2014a

米国大手機関投資家ステート・ストリート・グローバル・アドバイザーズは、2018年より、日本においても取締役会に女性役員または女性役員候補がない場合（かつ十分な合理的理由がなく、達成までの道筋も描けていない場合）、株主総会において取締役会の会長案等に反対票を投じることを決定。

(4) ダイバーシティの効果④ (企業業績)

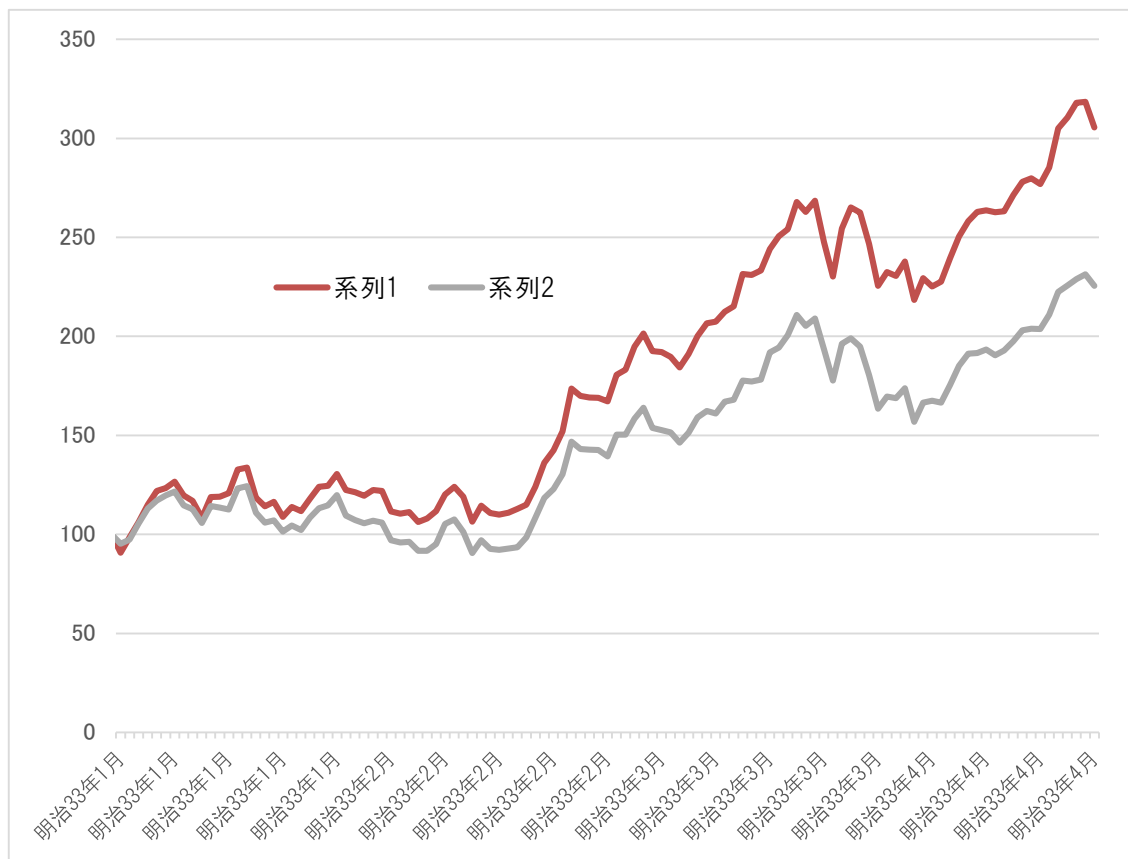
- 多様性を含む企業は、そうでない企業と比べて、業種平均の業績よりも、優れた業績を達成する確率が高い傾向が見られる。
- ジェンダーの多様性および文化面の多様性を含む企業は、それぞれ7%と15%ほど高い確率で、業種平均よりもすぐれた業績を達成する傾向が見られる。



(5) 「なでしこ銘柄」選定企業の株価パフォーマンス

- 経済産業省と東京証券取引所が共同し、「女性活躍推進」に優れた上場企業を、「なでしこ銘柄」として選定。「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することで、企業への投資を促進するとともに各社の女性活躍に向けた取組を加速。
- 「なでしこ銘柄」に選定された企業はTOPIXと比較して、高いパフォーマンス。

「なでしこ銘柄」選定企業の指数とTOPIXの比較



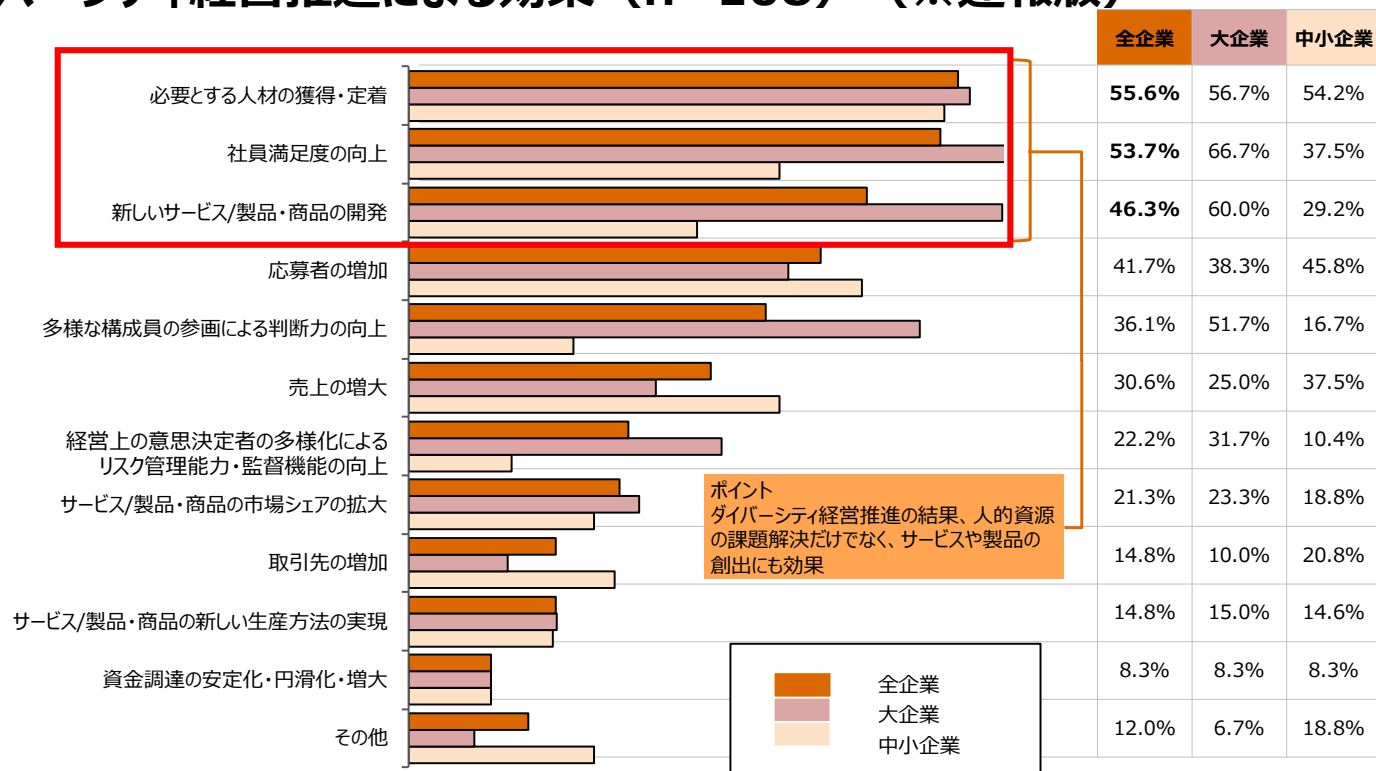
平成29年度「なでしこ銘柄」の選定企業48社について、指数を試算し、TOPIXの推移と比較。
(平成21年1月末の終値を100とした時の推移として、平成30年2月末までグラフを作成)



(6)「新・ダイバーシティ経営企業100選」企業

- 経済産業省では、多様な人材の能力を最大限発揮させることにより、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げる企業を「新・ダイバーシティ経営企業100選」として表彰。
- 過年度（平成24～29年度）の表彰企業に対する追跡調査では、ダイバーシティ経営による効果として、「必要とする人材の獲得」(全企業55.6%)や「社員満足度の向上」(全企業 53.7%)、「新しいサービス/製品・商品の開発」(全企業 46.3%)が挙げられた。
- ダイバーシティ経営は、人的資源の課題解決に加え、プロダクトイノベーションにも寄与。

ダイバーシティ経営推進による効果（n=108）（※速報版）



(7) 資本市場における女性活躍推進への評価

- 年金積立金管理運用独立行政法人GPIFは、平成28年11月に英米「30%クラブ」に加盟するとともに、平成29年7月には、ESG指数のうち、「社会（S）」について女性の活躍に注目した「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」を選定して指数連動型の運用を開始。
- なでしこ銘柄を組み込んだ投資信託や「女性の活躍（女性の活躍を推進する企業/女性の社会進出をサポートする企業等）」に着目した金融商品が各社から登場し、投資により女性活躍を評価・後押し。

【なでしこ銘柄を利用した投資信託】

- 明治安田生命
「明治安田女性活躍推進ファンド」



(交付目論見書より抜粋)

【女性の活躍に注目した投資信託】

- 大和投資信託
「女性活躍応援ファンド
(愛称 椿)」



(大和投資信託HP及び交付目論見書より抜粋)

【なでしこ銘柄新・ダイバーシティ経営企業100選 を利用した投資信託】

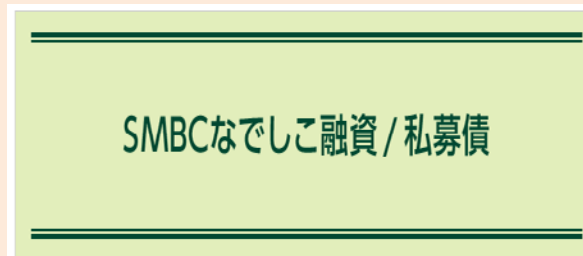
- 損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント
「好循環社会促進日本株ファンド
(愛称 みんなのチカラ)」



(損保ジャパン日本興亜アセット
マネジメントHPより抜粋)

【融資の際に女性活躍状況を診断】

- 三井住友銀行
「SMBCなでしこ融資／私募債」



(三井住友銀行HPより抜粋)

4. ビジネスと人権に関する動向



(1) SDGsと「ビジネスと人権」

- SDGsの17のゴールはいずれも人権と密接に関連しているが、中でもビジネスと人権に関しては、国連人権高等弁務官事務所の文書によると、「8. 働きがいも経済成長も」との関連が深い。
- 関連する権利として、公正かつ良好な労働条件を享受する権利、奴隷・強制労働・人身取引の禁止、雇用に関する女性の平等な権利、児童労働の禁止、移住労働者の平等な権利が挙げられている。

持続可能な開発目標	関連する人権*
8 働きがいも 経済成長も  包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する 持続的な経済成長の促進、生産と消費における資源効率性の向上、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）、強制労働、児童労働並びに人身取引の根絶、移住労働者を含むすべての労働者の権利の擁護、金融サービスへのアクセスの促進・拡大など。	●公正かつ良好な労働条件を享受する権利 [世界人権宣言 第23条;社会権規約 第6条、第7条、第10条;障害者権利条約 第27条; ILO中核的労働条約 ILO労働における基本的原則及び権利に関する宣言] ●奴隷、強制労働、人身取引の禁止 [世界人権宣言 第4条;自由権規約 第8条;女性差別撤廃条約 第6条;子どもの権利条約 第34～36条] ●雇用に関する女性の平等な権利 [女性差別撤廃条約 第11条; ILO条約 第100号、第111号] ●児童労働の禁止 [子どもの権利条約 第32条; ILO条約 第182号] ●移住労働者の平等な権利 [移住労働者権利条約 第25条]

出典：一般財団法人アジア・太平洋人権情報センターウェブサイト

(2) ビジネスと人権に関する主な動き

2000年

2011年

それ以降

国連

Global Compact
発足
(2000年)

責任投資
原則(PRI)
発足
(2006年)

「ビジネスと人権に関
する指導原則」承認
(2011年)

持続可能な
開発目標(SDGs)採択
(2015年)

企業活動の範囲内において、
人権、労働基準及び環境の
分野に関する9つの原則を
促進・適用するよう求める

国家の人権保護義
務、企業の人権の尊重
責任、救済へのアクセス
の3つの柱とする

目標8において、児童
労働の禁止や、女性差
別の禁止について盛り
込む

OECD
各国
その他

OECD
多国籍企業行動
指針を改定
(2000年)

各国における問題解決
支援のための連絡窓口
(NCP) の設置

OECD
多国籍企業
行動指針を改定
(2011年)

ISO26000 発行
(2010年)

組織の社会的責任
に関する国際規格

「人権」章
やリスクに基
づくデュー・
デiligenceに
関する
規程等を盛
り込む

採掘産業におけ
るデュー・デリ
ジェンス・
ガイダンス
(2016年)

衣類・履物分野
におけるデュー・
デiligence・ガ
イダンス
(2017年)

責任ある
企業行動
に関するOECD
デューデiligence
・ガイダンス
(2018年)

ドッド・フランク法 (米国) (2013年)
非財務情報開示指令 (EU) (2014年)
現代奴隷法 (英国) (2015年)
人権デュー・デiligence法 (仏) (2017年)
紛争鉱物規則 (EU) (2017年)
現代奴隷法 (豪) (2019年)

日本

2020東京
オリパラ調達
コード策定
(2017年)

OECDガイダンス
(衣類・履物)
仮訳
(2018年)

国連ビジネスと
人権フォーラムに
おいて
国別行動計画
(NAP)作成表明
(2015年)

(外務省)
ベースライン
スタディ検討会
立ち上げ
(2018年)

(外務省)
ベースライン
スタディ検討会
報告書
(パプコメ)
~2019年1月

(3) 指導原則に基づく「人権を保護する国家の義務」の明確化 NAPの策定

- ビジネスと人権に関する指導原則(ラギー・フレームワーク)では、人権を尊重し保護する国家の義務を明記。
- 人権を保護するために実効的な政策を執行することを求めており、2015年のG7エルマウ・サミット首脳宣言において、「国別行動計画」(NAP)を策定することが歓迎された。
- 日本においても、2016年にNAP策定をコミットし、外務省を中心に様々なステークホルダーの意見を踏まえつつ検討が進められている。

● 国別行動計画 (NAP)

ラギーフレームワークを実施していくために、各国政府が立案し、執行する政策文書。ビジネスと人権に関する様々な課題について、政府がどのように優先順位をつけて、将来的に行動していくのか、政府の認識・方針を示す。

国別行動計画の策定状況 (2018年9月時点)

策定済み			策定中			
イギリス	スイス	ノルウェー	アルゼンチン	マレーシア	ラトビア	ナイジェリア
オランダ	米国	コロンビア	アゼルバイジャン	モーリシャス	カザフスタン	南アフリカ
イタリア	ドイツ	インドネシア	スコットランド	メキシコ	モロッコ	インドネシア
デンマーク	フランス	アイルランド	オーストラリア	モザンビーク	ニカラグア	日本
スペイン	ポーランド	ルクセンブルク	グアテマラ	ミャンマー	ペルー	ケニア
フィンランド	ベルギー	ジョージア	ギリシャ	ポルトガル	タンザニア	タイ
リトアニア	チリ	チェコ	ヨルダン	スロベニア	ウガンダ	ザンビア
スウェーデン			ガーナ	フィリピン	韓国	インド

(4) 人権を尊重する企業の責任

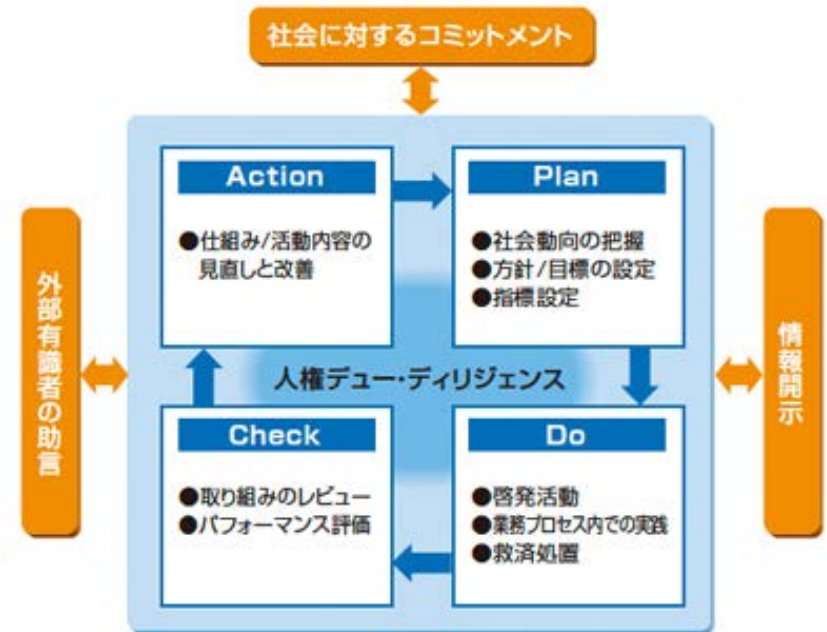
- ラギー・フレームワークは、企業の人権方針に少なくとも3つの要素を含むことを求めている。
 - (1) 国際的に認知された人権基準の尊重に対す明確なコミットメント
 - (2) 上記のコミットメントを遂行するための手段（人権デュー・ディリジェンスを含む）
 - (3) 方針の適用範囲：従業員、ビジネスパートナー や取引先その他の関係者に対する期待
- 先進企業は、自社のマテリアリティのなかで人権課題を特定した上で、対応について計画し、行動し、開示するなど、人権・デュー・ディリジェンスを実施している。

例：味の素のマテリアリティ（重要課題）マッピング

味の素グループが抽出・整理したマテリアリティ(重要課題)マッピング



例：リコーグループの人権尊重の推進フレームワーク



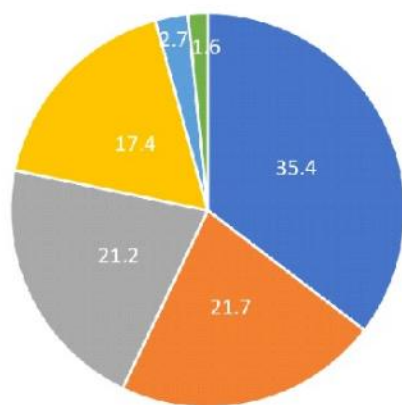
出典：味の素グループ統合報告書2018

出典：リコーグループ企業・IRサイト
https://jp.ricoh.com/csr/human_rights/

(5) 直近の上場企業の認識・取組①

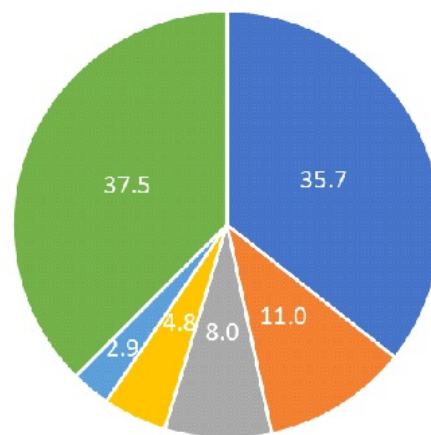
- (一財) 企業活力研究所が日本取引所グループの上場企業3,668社及び非上場企業332社の計4,000社に2018年11月～2019年1月初旬まで行ったアンケート結果（速報・回答数347社）は以下のとおり。回答企業は、平均売上高332,652百万円（単体）/1,082,183百万円（連結）と、大企業が多い。
- 「ビジネスと人権に関する指導原則に基づく取り組みを進めている」と回答した企業は34.0%となる一方、「3つの柱は理解しているが、活動に落とし込めていない」と回答した企業も21.9%となった。経営トップの認識は、「強く認識し、関与している」企業が34.9%となった一方、「不明」と回答した企業も39.5%にのぼった。

「ビジネスと人権に関する指導原則について」



- 「指導原則」に即して「ビジネスと人権」に関する取り組みを進めている
- 「指導原則」の3つの柱については理解しているが、活動に落とし込めていない
- 聞いたことはあるが、内容は知らない
- 耳にしたことがない
- その他
- 無回答

経営トップの「ビジネスと人権」の重要度に関する認識

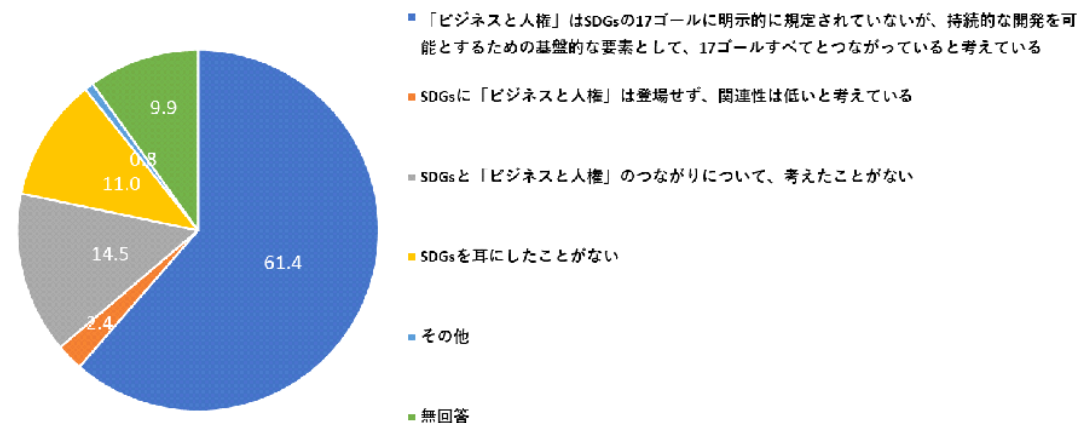


- 強く認識し、関与している
- 強く認識はしているが、関与はしていない
- 認識は薄い、関与している
- 認識は薄く、関与もしていない
- その他
- 無回答

(5) 直近の上場企業の認識・取組②

- SDGsとビジネスと人権のつながりのとらえ方について、ビジネスと人権は17ゴールすべてとつながっていると回答した企業は60.2%にのぼった。
- 人権デュー・ディリジェンスについては、「既に実施している、部分的に実施している、実施に向けて準備中」の企業が4割を超える一方、「求められていることを知らない」と回答した企業も約3割近い。

国連SDGsと「ビジネスと人権」のつながりのとらえ方



人権デュー・ディリジェンスの実施状況



(6) ビジネスと人権に関する主な動向① ー開示ー

- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、自社の人権方針を開示するとともに、人権デュー・ディリジェンスに取り組む企業も出てきている。
- 英国の現代奴隷法のように、企業にサプライチェーンを通じた奴隷・人身取引の廃絶のための取組状況について開示を義務付ける法律についても対応が求められている。

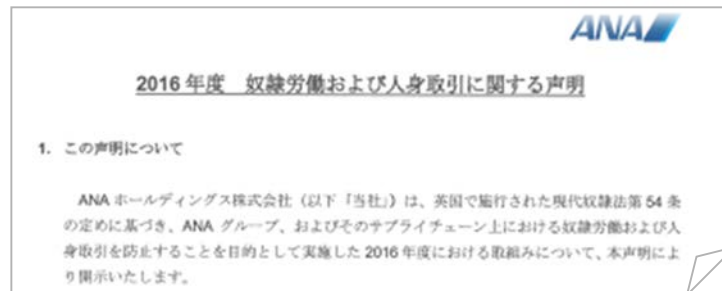
ANAグループの例 ビジネスと人権に関する指導原則に基づく人権デューデリジェンス

現代奴隷法に対応したステートメント

＜人権デューデリジェンスのプロセス＞



（資料）Verisk MaplecroftとCRT日本委員会の支援を受けて、ANAグループにて作成



人権報告書の発行（2018年）



(6) ビジネスと人権に関する主な動向② ー責任あるサプライチェーンー

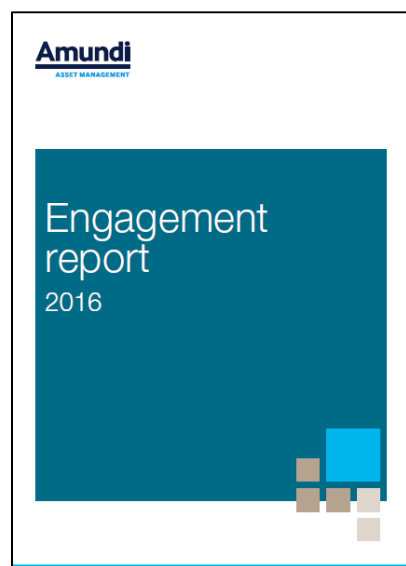
- 2015年のエルマウサミット首脳宣言に盛り込まれたとおり、世界的なサプライチェーンにおいて労働者の権利、一定水準の労働条件及び環境保護を促進するための、「責任あるサプライチェーン」への取り組みが求められている。
- しかし、企業単体によるサプライチェーンの全体の把握は難しいため、グローバルなイニシアティブが立ち上げられ、サプライチェーンを管理する取り組みが進められている。

イニシアティブ等	業界	概要	会員企業（日本）
RBA（Responsible Business Alliance）	電気電子、自動車、玩具、飛行機、IOTテクノロジー企業など約140社。	電気電子業界が中心であったEICCから2017年に対象企業を拡大。責任ある鉱物資源、責任ある労働者、責任ある工場の3つのイニシアティブで成り立っている。電気情報技術産業協会（JEITA）とRBAは、紛争鉱物問題の対処に関して協力することに合意し、MOUを結んでいる。	ソニー、東芝、富士通、ニコン、リコー、コニカミノルタ、東京エレクトロン、ゼロックス、千住金属工業
持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）	パーム油生産企業、メーカー、小売、環境団体など約3,500社。	パーム油生産企業、メーカー、小売、環境団体などにより2004年に設立された非営利の会員組織。RSPOの認証を受けたアブラヤシ農園から生産されたパーム油と、認証された事業者が流通・加工した製品にはRSPO認証マークを付けることが可能。	サラヤ、資生堂、日清食品、味の素、イオン、不二製油、花王、三菱商事、伊藤忠商事、丸紅 等
持続可能な天然ゴムのためのプラットフォーム	タイヤメーカー、天然ゴムサプライヤー、自動車メーカー、NGO	WBCSDのタイヤ産業プロジェクトのメンバーが2018年に立ち上げたプラットフォーム。「持続可能な天然ゴム」の定義・標準を決めるほか、森林の持続可能性、水の管理、土地の権利、人権、トレーサビリティ、反汚職など12の原則をつくる。	ブリヂストン、ヨコハマタイヤ
Sedex（サプライヤーエシカル情報共有プラットフォーム）	世界150カ国、28以上の業界の38,000以上の企業、団体、工場 等	2004年に設立されたグローバルサプライチェーンにおけるエシカルで責任あるビジネス慣行の実現を目指し、エシカルなサプライチェーンデータを管理・共有するプラットフォームを提供する非営利団体。	花王、JAL 等
ブルーナンバー・イニシアティブ	組織、農業従事者	1964年に設立された食に関わるサプライチェーン・プラットフォーム。流通段階も含め食に係る全ての人と組織がID登録を行うことで、生産者から消費者まで見える化し、トレーサビリティと透明性の確保することを目的とする。	花王、ANA

(6) ビジネスと人権に関する主な動向③ –エンゲージメント–

- 特に欧州では、投資家のSに関するエンゲージメントが広く行われており、Sに関する対話や改善策の提案を行う、共同エンゲージメントを実施することも多い。また、投資家がEngagement Reportを開示し、企業が何をどのように改善すべきか、何を重視しているかを示している。
- 国内の投資家も、スチュワードシップレポート等において注目するテーマや見方を開示しているケースがある。

アムンディ エンゲージメント レポート 2016



紛争鉱物に関するエンゲージメントの例

NOKIA

THEMES	LEVEL ((1 TO 3))	DYNAMIC	STATUS (OF RECOMMEN- DATIONS)	ANALYSIS	RECOMMENDATION(S) RENEWED OR NEW OR COMPLETED
POLICIES & STRATEGIES	○○	▲	●	As mentioned in our 2015 engagement report, Nokia has maintained its commitments toward its suppliers by organising webinars and one-on-one sessions with suppliers that needed help. There have been at least two feedback and review rounds for suppliers who are medium- or high-risk.	► Provide more training on conflict minerals for subcontractors and suppliers and increase the company's participation in sector initiatives. ► Check that suppliers' engagements comply with EICC Code of Conduct.
TRACEABILITY	○○	▶	●	Nokia has been going through major integration with the former Alcatel Lucent, revising its conflict minerals policy and updating its conflict minerals strategy by setting clear targets. The company details its progress on main KPIs in its Conflict Minerals report and its annual People and Planet report. Conflict minerals pilot audits allowed Nokia to increase its traceability. As mentioned in our 2015 engagement report, Nokia asked suppliers to focus on getting 100% of smelters mapped in their respective supply chains, to engage with smelters on Conflict-Free Smelter Program audits and to purchase conflict-free validated tantalum only.	► Encourage suppliers to adopt specific policy on conflict minerals and create strong incentives to make them purchase only from certified sources ► Heighten suppliers' awareness of this issue to encourage them to be more involved

出典：「ESG投資の研究 理論と実践の最前線」（加藤康之著/2018年）を参考に事務局作成