

人的投資促進に向けた 企業の情報開示について

第3回価値創造経営小委員会 提出資料





ESG-S指標に関する調査研究会について

ESG投資のS(社会)指標の開発を目的として設置し、日本版ディーセント・ワーク8指標を策定

ESG-S指標に関する調査研究委員会

『良い会社』であることの情報開示と労働者の立場からの
責任投資原則促進に関する調査研究委員会

委員

主査
水口 剛
高崎経済大学 学長

金井 郁
埼玉大学経済学部 教授

銭谷 美幸
株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ
グループ・チーフ・サステナビリティ・オフィサー
兼 株式会社三菱UFJ銀行
チーフ・サステナビリティ・オフィサー

徳田 展子
一般社団法人日本投資顧問業協会
ESG室長

松原 稔
りそなアセットマネジメント株式会社
常務執行役員 責任投資部担当

片山 銘人
連合本部 経済・社会政策局長

共同事務局

<連合総研>

新谷 信幸
専務理事

平川 則男
副所長

中村 天江
主幹研究員

伊藤 彰久
主任研究員

遠坂 佳将
主任研究員

<QUICK ESG研究所>

広瀬 悦哉
エクスターナル・アドバイザー

中塚 一徳
プリンシパル

石川 絵里子
シニア・アナリスト



<https://www.rengo-soken.or.jp/work/ESG-S指標に関する調査研究報告書.pdf>

連合総研×Quick「日本版ディーセントワーク8指標」より



日本が直面する社会課題

日本が直面する社会課題は、社会経済システムのシステミックリスクとして捉える視点が必要

少子化や人的資本の不足、経済的不平等の拡大など、ESGの「S」の面でも日本は多くの課題に直面している。その多くは雇用や働き方に関わるが、それは単に企業と従業員との雇用・労働問題にとどまらず、日本に特徴的な雇用慣行や働き方が少子化や社会全体としての人的資本の縮小を招き、その影響が社会経済システム全体に波及しかねないというシステミックリスクとして捉える視点が必要である。

課題 01 経済格差の拡大

経済格差の拡大は中間層の縮小を招き、需要や将来の人材供給を減少させ、経済活動の基盤を壊しかねない。格差拡大の背景には構造的要因があり、原因に着目しなければ解決しない。その1つは、長時間労働に代表される企業拘束性の高さが正社員へのハードルとなっていることである。従って日本では、正規雇用・非正規雇用といった雇用管理区分に着目する必要がある。

課題 02 ジェンダー不平等

非正規雇用労働者に女性が多い、役職階層の上位に女性が少ないなどの要因が男女別平均賃金の格差をもたらしている。また男性の育児休業の取得期間の短さなど、男性が十分にケアに参加していない。

課題 03 人への投資の不足

日本は国際的に見て人への投資が少ない。産業構造が大きく転換する中、従業員に適切な再教育投資がなされなければ、人的資本が劣化し、企業の競争力と雇用の維持に支障をきたす。しかも能力開発への投資は正社員中心のことが多く、雇用管理区分に関わらずすべての従業員を対象とする発想に乏しい。労働力人口が減少する日本にあって、すべての人を生かす経営ができなければ、日本全体が沈没しかねない。

課題 04 誰一人取り残さない働き方

職場における心理的安全性の確保やサプライチェーンも含む人権デューデリジェンス、女性だけでなく障害者や性的マイノリティも含めた多様性と包摂性の確保、健全な労使関係の構築など誰もが働きやすい環境づくりが必要である。



S指標の重要性

企業の行動変容を投資家が支援・評価するには、企業行動や市場の判断の指針となる指標が必要

▶ 企業・投資家・社会の共通の利益

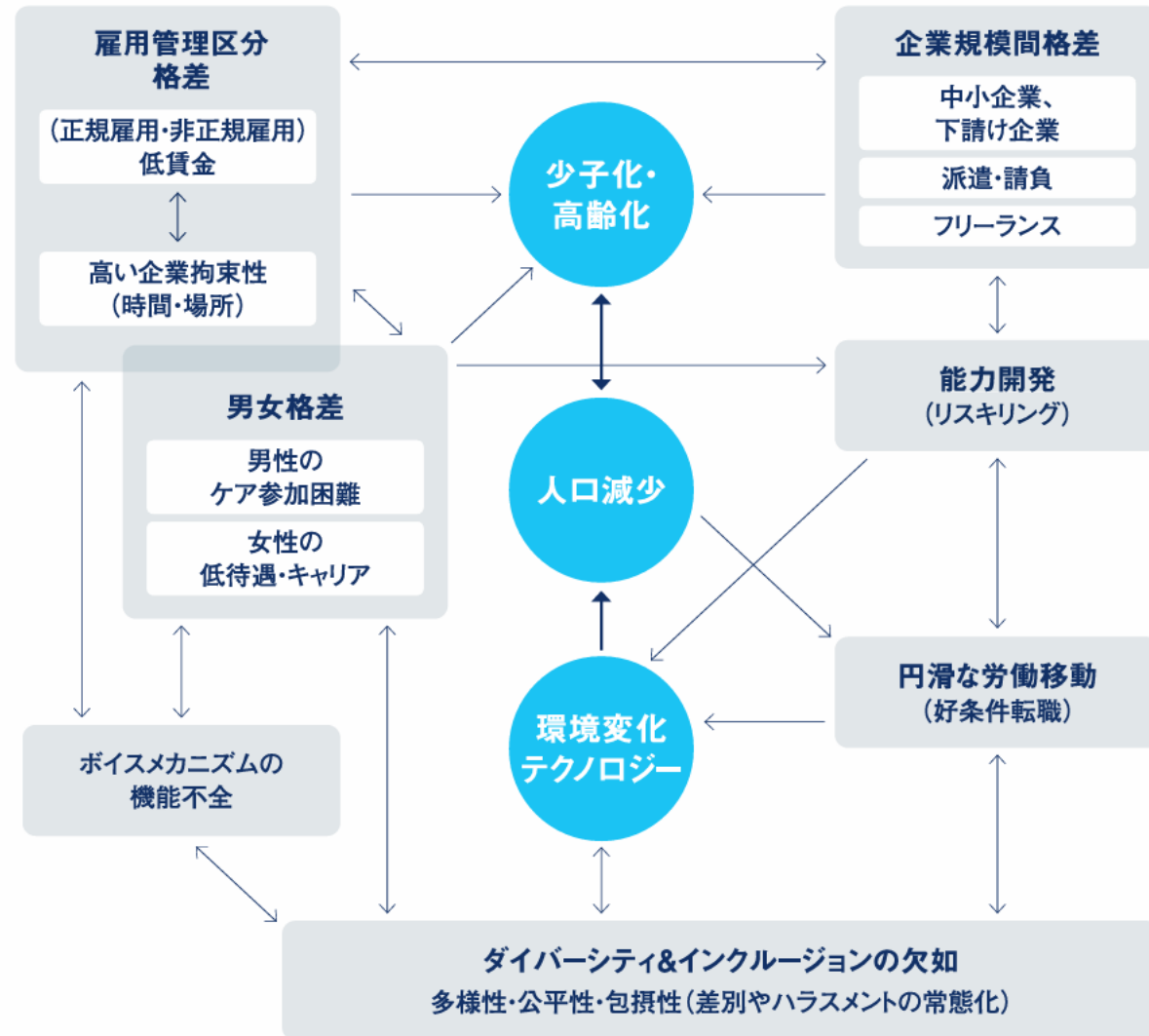
S課題をシステミックリスクと捉え、経済格差の縮小や人的資本への投資などに取り組むことは、日本の経済社会全体の基盤を強くし、企業にとっては**企業価値の向上**につながり、投資家にとっても長期的に見て**投資ポートフォリオ全体の価値**を守ることになる。同時に、社会全体にとっても誰一人取り残さない、**誰もが尊重され安心して働ける社会**の構築につながる。

▶ Sの要素を企業行動と市場の判断に組み込む

実際に経済格差の縮小や人的資本の蓄積を進めるには、雇用や働き方に関わる企業行動が変わらなければならない。投資家もそのような行動の変化を支援し、評価する必要がある。そのため、企業行動や市場の判断の指針となる指標が必要である。

▶ S課題は構造的な問題

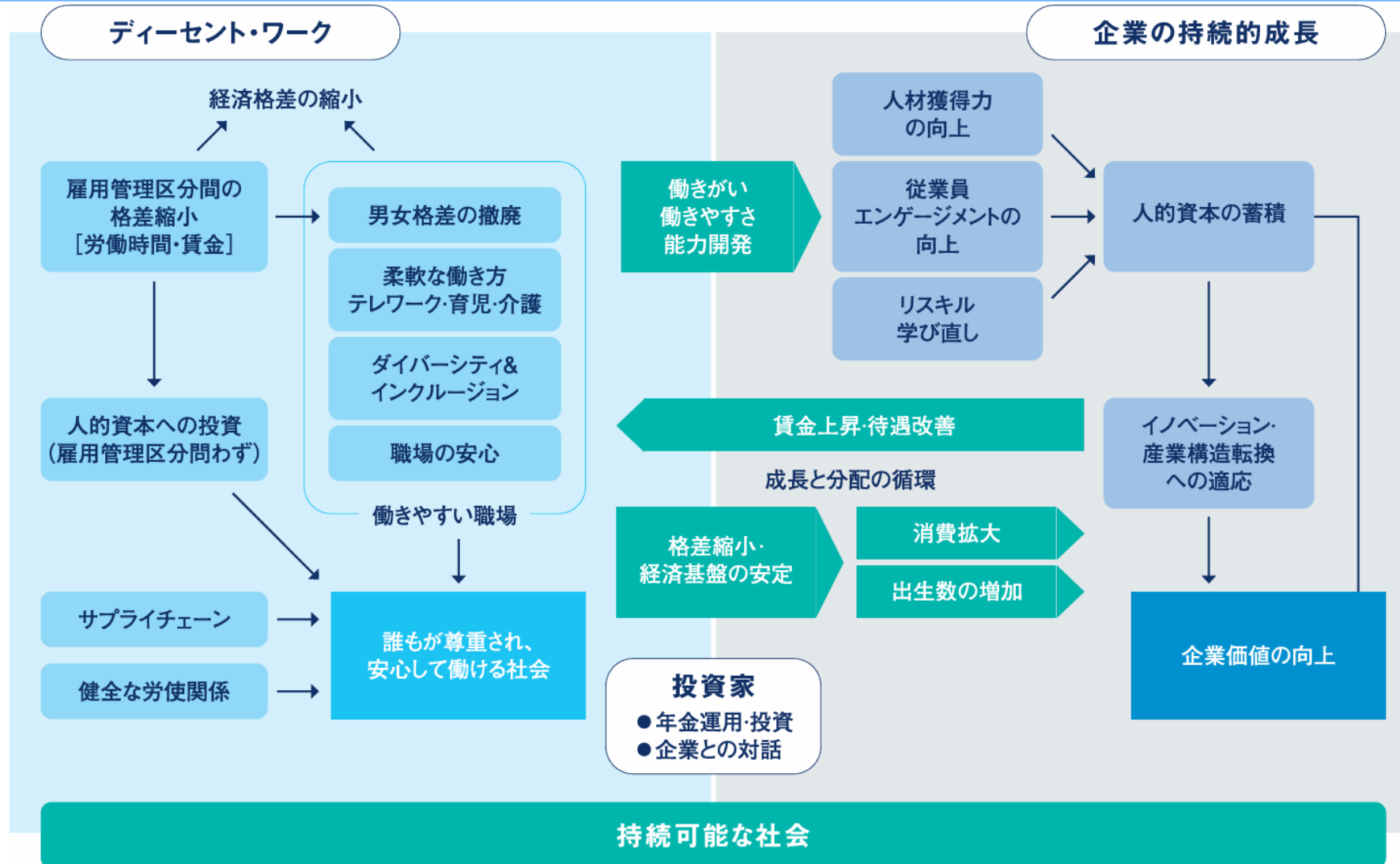
右の図に示すように、S課題は様々な要素が相互に複雑に関係しあう構造的な問題である。従って企業行動の変化を促すS指標は、部分的で単一の指標ではなく、構造的要因を反映した指標でなければならない。





めざすべき社会の道筋

持続可能な社会の形成は、ディーセント・ワークと企業の持続的成長が両輪となることが重要





S指標の具体像～日本版ディーセント・ワーク8指標(JD8)

日本の社会(S)課題を踏まえ、企業価値を高めるためのディーセントワーク実現に向けた指標を

1

適切な労働時間と賃金

雇用管理区分別の
平均年間総労働時間

中核

雇用管理区分別の平均年収

中核

雇用管理区分別・男女別の
従業員数

補完

2

男女格差の撤廃

各役職における
男女別の人数・割合

中核

男女別の平均年収

中核

男女別の平均勤続年数

補完

3

柔軟な働き方

男女別のテレワークを
利用している従業員の割合・
週当たりの平均利用時間

中核

男女別の育児休業の
取得率と取得期間

中核

男女別の介護休業の取得人数

補完

働きやすさを支援する制度の
有無と利用状況

補完

4

職場の安心

心理的安全性を高める取り組み

中核

メンタル不調による休職者の割合

補完

5

人的資本への投資

雇用管理区分別の
一人当たり年間総研修時間

中核

雇用管理区分別の
一人当たり研修費

中核

新たなスキル習得や主体的な
キャリア形成のための仕組み

補完

6

ダイバーシティ& インクルージョン

障害者(障害種別)の従業員数と
平均勤続年数

中核

正社員採用における
中途採用比率、中途採用者と
新卒採用者の3年内離職率

補完

性的マイノリティに対する
取り組みや支援制度

補完

主な在留資格の外国人就労者数

補完

7

サプライチェーンの 働き方

サプライチェーンの
人権デューデリジェンス

中核

下請け企業など、サプライチェーン
企業との適正取引(価格・納期)

中核

派遣、請負、フリーランスの
待遇改善のための取り組み

補完

8

健全な 労使関係

労働組合の有無、組合加入率、
組合員の範囲

中核

賃金や労働時間などの労働条件に
関する労使交渉・協議の有無

補完

産業構造の変化や事業変革など、
経営課題に対する労使対話の状況

補完