

2022.10.03

ESG リスクトピックス <2022 年度第 7 号>

本誌では、E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）に関する国内・海外の最近の重要なトピックスをお届けします。

今月のトピックス

<サステナビリティ>

OSX 版伊藤レポートと価値協創ガイダンスを刷新、SX 実現へ開示・対話強化の取り組み提示

（参考情報：2022 年 8 月 31 日付 経済産業省 HP：

<https://www.meti.go.jp/press/2022/08/20220831004/20220831004.html>）

経済産業省は 8 月 31 日、「伊藤レポート 3.0（SX 版伊藤レポート）」と「価値協創ガイダンス 2.0」を公表した。最新の伊藤レポートでは、企業価値創出の手段として「サステナビリティ・トランスフォーメーション」（SX）の必要性に言及。無形・知的資産や非財務情報開示の必要性を喚起した前回のレポート 2.0 から進化させ、社会と企業のサステナビリティを同期化した経営・事業変革のための具体的取り組みを整理した。併せて、「価値協創ガイダンス 2.0」は、伊藤レポート 3.0 の主眼に平仄を合わせてアップデート。企業情報の開示や、企業と投資家の建設的・実質的な対話のためのフレームワークを、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」に準拠した内容に刷新した点が特徴だ。

今回「伊藤レポート 3.0」では、サステナビリティ課題への対応の要請の高まりに着目。社会と企業のサステナビリティを「同期化」することで、企業が社会の持続可能性に貢献し、自社の価値創出につながる連関の実現を、SX の目的に挙げた。加えて、SX の実現のための具体的取り組みとして以下の 3 点を提示した。

- ・ 社会のサステナビリティを踏まえた目指す姿の明確化
- ・ 目指す姿に基づく長期価値創造を実現するための戦略の構築
- ・ 長期価値創造を実効的に推進するための KPI・ガバナンスと、実質的な対話を通じた更なる磨き上げ

投資家や取引先などとの建設的・実質的な対話を行うため、▽長期的な価値向上の達成のために目指す姿の設定▽中長期的な価値創造の戦略の構築とそれに資するリスク・機会の分析▽戦略の進捗や成果の見える化や実効的ガバナンスの構築——などのポイントを集約。TCFD や現在検討が進む国際的なサステナビリティ開示基準が想定する枠組み（「ガバナンス」「リスク管理」「戦略」「指標・目標」）を意識した内容になっている。

一方、「価値協創ガイダンス 2.0」も、SX 版伊藤レポートの主眼に即して刷新。企業が独自に価値創造ストーリーを構築するだけでなく、バリューチェーンや「インベストメントチェーン」上の多様なステークホルダーが自らの役割を自問し、他のステークホルダーと連携・協働することの必要を強調。前回版に追加された下記項目を見ると、ステークホルダー間の協働・連携強化にむけた具体的な対話のあり方を示す意図が背景に伺える。

追加事項	概要
SX の意義の明示	・ 持続可能な社会の実現にむけて、企業が長期的・持続的に価値を提供することの重要性と、そのための対応の方向性について明記
長期の時間軸で経営・事業変革を行う重要性の強調	・ 「長期ビジョン」「ビジネスモデル」「リスクと機会」から構成される「長期戦略」の大項目を新設 ・ 各項目で特に重視すべき「ポイント」を記載
TCFD の情報開示項目との整合性の確保	・ TCFD にも対応可能な形で「ガバナンス」「実行戦略（中期経営戦略など）」「リスクと機会」「成果（パフォーマンス）と重要な成果指標（KPI）」の各項目を設定
人的資本の観点の導入	・ 「実行戦略（中期経営戦略など）」において、人的資本や人材戦略の重要性を強調
企業・投資家の建設的・実質的対話の重要性の強調	・ 「実質的な対話・エンゲージメント」の項目の新設

※公開情報に基づき、インターリスク総研作成

<人的資本>

○内閣官房、「人的資本可視化指針」の策定を発表

（2022 年 8 月 30 日付 内閣官房 HP：<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/20220830jintekisihon.html>）

内閣官房は、「人的資本可視化指針」（案）に対し 7 月 29 日まで募集していたパブリックコメントの結果を公示するとともに、策定した同指針を発表した。

昨今、人的資本への関心が高まっている中、本指針はステークホルダーに向けた情報開示に重点を置き、開示の具体的な項目や内容、必要な準備等についてまとめている。特に開示項目については、現在、様々な組織（国際標準化機構（ISO）、世界経済フォーラム（WEF）、米証券取引委員会（SEC）等）がそれぞれ開示基準を設けている状況を整理した上で、日本企業が開示すべき項目・具体的な内容を示している。

本指針では、まず情報開示の前提として、人的資本への投資に対する経営者の認識・ビジョンが必要としている。具体的には、求める人材像の特定や、その人材獲得・育成の方策といったことである。次いで、人的資本へ投資することがどのように企業価値向上や競争力強化につながるか、人材戦略と経営戦略との関係性を明確にする。さらに、これらの基盤や戦略を、投資家との対話を経て磨き上げていきながら、既に資本市場において普及・浸透している TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）のフレームワークに準拠した 4 つの要素（「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」）に沿って開示していく。これが可視化に至るまでのステップである。

本指針の特徴として、既存のフレームワーク・ガイドラインの紹介に多くのページを割いている。人材戦略の策定にあたっては、「人材版伊藤レポート」を、経営戦略への関係付けでは、経済産業省が策定している「価値協創ガイダンス」や、国際的に活用されている国際統合報告評議会（IIRC）フレームワークの活用を推奨するなどしている。

非財務情報の開示については、2021 年のコーポレート・ガバナンス・コード（CGC）の改定もあり、取り組む企業が急増している。政府の「新しい資本主義」で人への投資の抜本強化が掲げられていることから、急速に人的資本の開示が進んでいくと予想される。この潮流に乗らない・乗れないことは投資家に歓迎されないだけではない。求める人材像が不明瞭なことによる採

用ミスマッチや、キャリアを見通しづらく志望者が敬遠するなど、人材確保の面でも大きなリスクとなる。また、前述したTCFD提言の「リスク管理」においては、気候変動に起因する移行リスクや物理的リスクは、既存のリスクを発生・増幅させる影響があることから、既存のリスク管理体制に組み込むことを推奨している。人的資本に関するリスクも、人材流出に伴う情報漏洩やコンプライアンス違反によるダイベストメントなど、人に起因するリスクが別のリスクを引き起こすことも想定されるが、それが既存のリスク管理体制で認識されているリスクであれば、その対策が活かせる。すなわち、人事部門だけで人的資本に関するリスクを特定し対応するのではなく、リスクマネジメント担当部門との連携が望ましいと言える。

なお、人的資本が重視されている背景や、本指針の策定に至るまでの動向は、弊社が9月5日に発行している「健康経営インフォメーション」にて詳述しており、適宜ご参照いただきたい。また、弊社が企画運営に参画している「人的資本調査2022」では調査への参加企業を募集中（2022年11月22日期限）で、ご協力いただいた企業には人的資本の現状分析ができるフィードバックレポート・解説書のご提供も予定している。是非調査への参加をご検討いただきたい。

* 弊社HP該当ページへのリンク：https://www.irric.co.jp/risk_info/health/index.php

** 「人的資本調査2022」HP：https://www.hrpro.co.jp/human_capital_survey/

<ワークライフバランス>

○「産後パパ育休」10月1日より施行

（参考情報：2022年8月22日付 厚生労働省HP：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27491.html）

2022年10月1日、出生時育児休業（産後パパ育休）が施行された。本制度は男性の育児休業取得を促進することを目的として、育児休業取得ニーズが高い子どもの出生直後の時期に、これまでの育児休業よりも柔軟で休業を取得しやすい枠組みとして創設された。出生時育児休業の概要は以下の通り。

<出生時育児休業の概要>

対象期間・取得可能日数	子の出生後8週間以内の中で4週間まで
申出期限	原則休業の2週間前まで
分割取得	分割して2回取得可能
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業可能

本施行以降、企業には育児休業と同様に、出生時育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が義務付けられる。具体的には、育児休業・出生時育児休業に関する研修の実施、相談体制の整備（相談窓口の設置）、自社の出生時育児休業取得事例の提供、自社の労働者への出生時育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知のいずれかの措置を講じることが求められる。配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に対しては、出生時育児休業に関する制度内容、申出先、育児休業給付の制度内容、休業期間において負担すべき社会保険料の取扱いについて個別に伝達し、面談等で労働者の意向を確認することが義務付けられる。

また、出生時育児休業は育児休業と異なり、労使協定により労働者が合意した範囲で休業中に

就業することを可能としている。ただし、この場合には、企業においてはあらかじめ労使協定を締結することが必要となる。

さらに、出生時育児休業の申出・取得や出生時育児休業期間中に就業を申出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いが禁止されるとともに、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることも企業に義務付けられる。

2023 年 4 月 1 日には、常時雇用する従業員が 1,000 人を超える企業に対して男性の育児休業取得状況の公表が義務化される。育児休業取得状況結果は労働者が就職・転職先企業を選定する要素となりうるため、企業の人材の確保に少なからず影響を与えることが予想される。従って、企業は本改正の趣旨を踏まえて男性の育児休業取得を促進し、男性の主体的な育児・家事への参画につなげることで、男女問わず労働者が希望する多様な働き方やキャリア形成ができる雇用環境や職場環境を実現することが必要といえる。

<人権>

○米政府が新疆ウイグルの強制労働疑い製品の輸入禁止を強化、リスク未掲載の企業も対象

(参考情報：2022 年 7 月 19 日付 米国国務省「2022 年人身取引報告書」：

https://www.state.gov/wp-content/uploads/2022/08/22-00757-TIP-REPORT_072822-inaccessible.pdf など)

中国の新疆ウイグル自治区で少数民族の強制労働が疑われる問題で、米国および EU が同国からの輸入規制を強化している。米国が輸入差し止め対象企業を増やす一方、EU も 9 月 14 日に強制労働に関与した製品の輸入禁止を目的とした法案を公表した。日本企業にとっても自社のサプライチェーンに規制対象企業が紛れ込むリスクが高まるため注意が必要だ。

米国は、今年 6 月施行のウイグル強制労働防止法（UFLPA）に基づき、同自治区での強制労働に関与の疑いがある企業などを「UFLPA エンティティー・リスト」に掲載し、米国への輸入を禁止している。対象は、同自治区内で生産された製品のほか、リスト掲載の企業などが生産に関与した製品も含まれる。

今年 8 月、複数の報道で、米政府が、中国企業 3 社に対し、UFLPA に基づき米国向け太陽光パネルの原料の調達に関する情報の提出を求めて、輸入差し止めの措置を講じたことが判明。輸入差し止めの対象と報じられた企業は同リストに掲載されていなかった。UFLPA 執行戦略として優先的に法執行すべき分野の一つに「ポリシリコンを含むシリカ系製品」を挙げており、その戦略に沿った法執行と推察される。

なお、これに先だち、米国国務省が 7 月 19 日に公表した「2022 年人身取引報告書」の注目トピックとして、クリーンエネルギー産業における太陽電池モジュールの原材料となるシリコンメタル*について中国・新疆ウイグル自治区で製造・採掘される過程での強制労働・児童労働の存在を指摘。太陽電池やモジュールの生産事業者が人権侵害に関わるリスクに言及している。

今後も同リストは継続的に更新・追加される。管轄する米国土安全保障省は 8 月 3 日に、今後の改定手順を公表。追加の場合は、政府の強制労働執行タスクフォース（FLETF）メンバーが審議、過半数の賛成で承認する。ただし、今回の報道により、同リストに含まれない企業であっても執行戦略に沿って対象になる可能性が明らかになった。UFLPA に基づく輸入規制の運用には不明瞭な点もあり注意が必要だ。

*中国は世界のポリシリコン生産の 77% を占め、その 45% は新疆ウイグル自治区で生産されていると報告されている。

＜サステナビリティ報告基準＞

OGRI、農業・水産養殖・漁業のセクター別サステナビリティ開示基準を公表

（参考情報：GRI HP「Sector Program」：<https://www.globalreporting.org/standards/sector-program/>

：2022年6月28日付GRI HP：<https://www.globalreporting.org/news/news-center/advancing-sustainable-production-on-land-and-sea/>）

サステナビリティ報告基準のひとつである「GRIスタンダード」を提供しているGRI（Global Reporting Initiative）は、6月28日に「農業・水産養殖・漁業」に関する報告基準を公表した。GRIはセクター固有の特性を踏まえた報告基準「GRIセクタースタンダード」を策定する「GRIセクタープログラム」を2019年から進めている。前述の「農業・水産養殖・漁業」のほか、既に「石油・ガス」、「石炭」の報告基準が公開されており、「鉱業」の報告基準を策定するプログラムが進行中である。GRIは最終的に、食品、繊維・アパレル、銀行業、再生可能エネルギー、金属加工、建設資材、自動車、土木・建築、化学、機械設備、医薬品など、およそ40セクターについて報告基準の策定を計画している。

GRIセクタースタンダードでは、まずそのセクターのプロフィール、主なアクティビティ、ビジネスにおけるパートナーやバリューチェーンを整理している。その上で、そのセクターと持続可能な開発との関係性の解説を示し、最後に重要なトピックごとの概要や報告におけるポイントを説明している。

例えば「農業・水産養殖・漁業」では、下表のような内容が整理されている。

プロフィール	人間が消費する食料の供給者もしくは、繊維、建設資材、医薬品、バイオ燃料などの材料の供給者であり、世界の発展において主要な役割を果たしている。当セクターの生産物に対する需要は、人口の増加と所得水準の変化によって、将来的に増加すると予測される。ただし、人口統計学的状況、社会文化的状況、ライフスタイルの変化、および健康と持続可能性の問題に対する消費者の意識にも影響を受ける。
主なアクティビティ ※作物生産について 抜粋	【生産】種子、ゴムの木、穀物、野菜、果物、繊維、その他の種類のすべての作物の栽培と収穫。 【一次加工】穀物の洗浄、選別、製粉など、液体へ浸す、加熱する、乾燥させる、油を抽出してろ過するといった加工。 【集約】市場に販売するために複数の供給源から農産物を集約する。中間組織または単一の関係者による取引が含まれる場合がある。 【保管】カビ、酵母、げっ歯類などから作物を保護できる方法で保管し、品質を維持する。 【輸送】生産物を移動するために輸送する。 【取引】生産物を売買する。
ビジネスにおける 関係性	【アグリゲーター】複数のソースから製品を下流市場に販売するための中間組織または個人。 【動物または魚の飼料供給業者】畜産または水産養殖のための飼料を提供する組織または個人。

	【一次生産者】農業や漁業を行っている一次生産者。 【農業資材の供給者】肥料、殺虫剤、その他の資材および種子を生産および販売する組織。
持続可能な開発との関係性	- 当セクターによる生産は、世界の人口を養うための基本であり、栄養価が高く、手頃な価格で、安全な食品に対する需要の高まりに対応する上で重要な役割を担っている。 - 当セクターは世界で2番目に大きな雇用源であり、農村地域に住む25億人を超える人々が当セクターに仕事を依存している。同時に当セクターは、雇用契約・商取引・土地保有といった契約が非公式なものである割合が最も高く、人権保護の観点で課題を有している。 - 当セクターは、環境フットプリントが大きい。例えば農業は世界の淡水取水量の推定70%を占め、世界における温室効果ガスの総排出量の22%を占めている。 - 当セクターは、生物多様性、土壌、生態系に依存している。例えば農業セクターは、土地の転換、森林伐採、土壌侵食、農薬の影響により、陸上生物多様性の損失の70%に関与している。
重要なトピック	GHG 排出、気候変動への適応とレジリエンス、生物多様性、自然生態系の変換、土壌の健康、農薬の使用、水と排水、廃棄物、食料安全保障、食品の安全性、地域社会、土地と資源の権利、先住民の権利、差別の禁止と機会均等、強制労働、児童労働、結社の自由と団体交渉、労働安全衛生、雇用慣行、生活収入と生活賃金、経済的包摂、サプライチェーンのトレーサビリティ、公共政策、反競争的行為、腐敗防止

業種別のサステナビリティ開示基準は、SASB（Sustainability Accounting Standards Board；サステナビリティ会計基準審議会）*なども公表しており、業界や企業固有の事業特性を踏まえた情報開示への要請は加速していくものと考えられる。

- * SASB スタンダードは現在、IFRS 財団の国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）のサステナビリティ開示基準に統合されている。ISSB が 2022 年 3 月に発表したサステナビリティ開示基準草案では、SASB スタンダードの原則を前提とすること、SASB スタンダードと同様に業界ごとのマテリアリティ設定と開示指標の設定を求めていく考えが明らかにされた。

以 上

MS & ADインターリスク総研株式会社は、MS & ADインシュアランスグループのリスク関連サービス事業会社として、リスクマネジメントに関するコンサルティングおよび広範な分野での調査研究を行っています。本誌を編集している以下のグループでは、危機管理、サステナビリティ、ERM（全社リスク管理）、サイバーリスク等に関するコンサルティング・セミナー等のサービスを提供しています。

弊社サービスに関するお問い合わせ・お申込み等は、下記のお問い合わせ先、または、お近くの三井住友海上、あいおいニッセイ同和損保の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

お問い合わせ先

MS & ADインターリスク総研(株) リスクコンサルティング本部 リスクマネジメント第三部
interrisk_csr@ms-ad-hd.com（危機管理・コンプライアンスグループ）
kankyo@ms-ad-hd.com（サステナビリティ第一グループ）
sustainability2@ms-ad-hd.com（サステナビリティ第二グループ）
interrisk_erm@ms-ad-hd.com（統合リスクマネジメントグループ）
CyberRisk_irric@ms-ad-hd.com（サイバーリスクグループ）
<https://www.irric.co.jp/>

主な担当領域は以下のとおりです。

<危機管理・コンプライアンスグループ>

- ◆ 危機管理・海外危機管理
- ◆ コンプライアンス（法令遵守）
- ◆ 役員賠償責任（D&O）
- ◆ CS・苦情対応

<サステナビリティ第一グループ>

- ◆ 気候変動・TCFD対応水リスク
- ◆ 水リスク
- ◆ 自然資本（原材料調達、グリーンレジリエンス、TNFD対応）

<サステナビリティ第二グループ>

- ◆ SDGs（持続可能な開発目標）推進支援
- ◆ 生物多様性（企業緑地）取り組み支援
- ◆ 「ビジネスと人権」取り組み支援
- ◆ サステナビリティ経営に関する体制構築・課題対応支援

<統合リスクマネジメントグループ>

- ◆ ERM（全社リスク管理）
 - ・リスクマネジメント体制構築
 - ・企業リスク分析・評価（リスクアセスメント）

<サイバーリスクグループ>

- ◆ 情報セキュリティ、サイバーリスク

本誌は、マスコミ報道など公開されている情報に基づいて作成しております。

また、本誌は、読者の方々に対して企業のリスクマネジメント活動等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

不許複製／Copyright MS & ADインターリスク総研 2022