

2022.01.04

ESG リスクトピックス <2021 年度第 10 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するとともに、企業の抱える疑問などについて紹介・コメントいたします。

今月の主なトピックス

Environmental—環境—

■ 気候変動 ■

SBTi、1.5℃目標設定を約束した企業が 1,000 社を突破したことを発表

SBTi*と、国連グローバルコンパクト（UNGC）は 11 月 10 日、両団体らが推進する国際的なキャンペーン「Business Ambition for 1.5° C」に署名し、地球の気温上昇を 1.5℃に抑える水準での温室効果ガス排出削減目標の設定を約束した企業が、1,045 社に上ったことを発表した。そのうち半数以上は、2050 年までにバリューチェーン全体で温室効果ガス排出ネットゼロを目指すことも約束した。

SBT に目標を申請している企業の 75%が 1.5℃を目標としている状況であり、SBTi は 2022 年 6 月以降 1.5℃目標の申請のみを受け入れるとしている。また SBTi は同日、金融機関向けのネットゼロ目標策定基準案も発表し、1.5℃目標の達成に向けた経済システムの変革を目指している。

- * SBTi（Science Based Targets initiative：気候変動に関する科学的根拠に基づく削減目標イニシアティブ）は、国連グローバル・コンパクト（UNGC）、CDP、世界資源研究所（WRI）、世界自然保護基金（WWF）が運営するイニシアティブで、企業に対して科学的知見に整合した温室効果ガス排出削減目標設定を呼びかけ、目標の承認を行っている。

（参考情報：2021 年 11 月 10 日付 SBTi HP：<https://sciencebasedtargets.org/news/more-than-1000-companies-commit-to-science-based-emissions-reductions-in-line-with-1-5-c-climate-ambition>

2021 年 11 月 10 日付 SBTi HP：<https://sciencebasedtargets.org/news/net-zero-financial-institutions-draft-for-public-consultation>

■ 気候変動 ■

COP26 で「グラスゴー気候合意」が採択。1.5℃目標が公式に明文化

第 26 回国連気候変動枠組条約グラスゴー締約国会議（COP26）は 11 月 14 日、「グラスゴー気候合意（Glasgow Climate Pact）」を採択して閉会した。本採択により 1.5℃目標*が公式に明文化され、締約国は 10 年後の 2030 年に向けて、より野心的な気候変動対策を推進していくこととなる。本合意の中には、炭素回収・利用・貯留（CCUS）**が導入されていない火力発電所の段階的な削減努力を加速させるという文言も盛り込まれた。

また本会議において、議論が長期化していた温室効果ガス削減量の国際移転の際のルール等を定めるパリ協定第 6 条（市場メカニズム）の実施指針などが合意され、パリルールブックが完成した。

- * 地球の気温上昇を産業革命前の水準から 1.5℃に抑える目標。
- ** 火力発電所等から排出される二酸化炭素を分離・回収（Capture）し、有効利用（Utilization）、又は地下へ貯留（Storage）する技術。

（参考情報：2021 年 11 月 13 日付 UN CLIMATE CHANGE CONFERENCE UK 2021 HP：<https://ukcop26.org/cop26-keeps-1-5c-alive-and-finalises-paris-agreement/>

2021 年 11 月 25 日付 環境省 HP：<http://www.env.go.jp/earth/26cop2616cmp16cma10311112.html>

■ 環境全般 ■

欧州委、欧州グリーンディールの一環として森林、廃棄物、土壌分野の個別戦略を採択

欧州委員会は 11 月 17 日、欧州グリーンディール*の実現に必要な、森林・廃棄物・土壌に関する新たな構想を採択した。具体的には、以下 3 点の規則等の導入・改正を提案している。

- 森林：EU 市場に製品を持ち込む企業に対する森林破壊デューデリジェンスの義務化
- 廃棄物：廃棄物輸出に関する規制強化や、廃棄物を資源として効率的に循環させるシステムの構築
- 土壌：土壌の保護・回復、持続可能な利用のための具体的な方策などの策定

* 2019 年 12 月に発表された持続可能な EU 経済の実現に向けた成長戦略で、2050 年までの温室効果ガス排出実質ゼロや、経済成長と資源利用のデカップリングなどを主な目標に定めている。

(参考情報：2021 年 11 月 17 日付 欧州委員会 HP：

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_5916?utm_source=pocket_mylist)

Social—社会—

■ LGBTQ+ ■

性的マイノリティの働きやすい環境づくりで 237 社が満点評価

性的マイノリティ (LGBTQ+) の働きやすい職場づくりを目指す任意団体「work with Pride」は 11 月 11 日、企業の取り組みを評価する「PRIDE 指標 2021」の結果を発表した。昨年度の約 1.3 倍となる 300 の企業・団体が応募し、5 つの評価指標全てが満点の「ゴールド」が 237 社だった。また、今年度から新設の「レインボー認定*」に応募のあった 41 社のうち 10 社を選出した。自社ステークホルダーへの積極的な働きかけやチャレンジングな目標設定などが評価のポイントになった。

* 一企業の単独の活動に留まらず、国・自治体・学術機関・NPO・NGO 等と協働して、LGBTQ+ が自分らしく働ける職場・社会づくりに取り組む企業を評価・認定する制度

(参考情報：2021 年 11 月 11 日付 work with Pride：<https://workwithpride.jp/topics/prideindex2021/>)

■ 人権 ■

取引先の人権デューデリ実施済と半数以上の企業が回答、経産・外務両省の調査で判明

経済産業省と外務省が 11 月 30 日公表した「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」によると、回答企業の半数以上が人権デューデリジェンスを実施していると答えた。そのうち、「間接仕入先まで実施」が 25%、「国内の販売先・顧客まで実施」が 16%だった。また、約 7 割が人権方針を策定、約 6 割が人権主管部署を設置していた。売上が大きい企業や、海外売上比率が高い企業ほど人権取り組みが手厚い傾向がみられた。

(参考情報：2021 年 11 月 30 日付 経済産業省 HP：

<https://www.meti.go.jp/press/2021/11/20211130001/20211130001.html>)

Governance—ガバナンス—

■ 情報開示 ■

経済産業省が「サステナビリティ関連情報開示と企業価値創造の好循環に向けて」の中間報告を公表

経済産業省は 11 月 18 日、非財務情報の開示指針研究会において、「サステナビリティ関連情報開示と企業価値創造の好循環に向けて」の中間報告を公表した。その中で、企業が質の高い非財務情報を開示するために求められる方向性として以下の 4 つを提言した。

- (1) サステナビリティ関連情報開示における価値関連性の重視
- (2) サステナビリティ開示基準の適用におけるオーナーシップ（主体性）の発揮
- (3) 企業価値とサステナビリティ情報の関連性に関する認識の深化
- (4) ステークホルダーとの「対話」に繋がるサステナビリティ関連情報開示の実施

また、個別分野においては、気候変動関連情報と人的資本情報の開示が必要として検討を開始した。

(参考情報：2021 年 11 月 18 日付 同省 HP：

https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/hizaimu_joho/20211112_report.html)

■ ガバナンス ■

コーポレートガバナンス改革手法に効果でばらつき、東証調査で判明

東京証券取引所は 11 月 24 日、同取引所上場会社を対象にコーポレートガバナンス改革の「取組」と「効果」「成功要因」を聞いた調査結果を公表した。同調査結果によると、取締役会等での議論の活性化や独立社外取締役・委員会による監督強化について、多くの企業が効果を認識する一方、中期経営計画等の戦略やリスクテイク、マネジメントなどに関する「審議の質の向上」や「株主等のステークホルダーへの説明可能性の向上」などの項目は成果・効果に結びついていなかった。東証は調査結果と併せて、各企業におけるコーポレートガバナンスの取り組みを促進するため、具体的なプラクティス事例を示している。

(参考情報：2021 年 11 月 24 日付 東証 HP：<https://www.jpx.co.jp/news/1020/20211124-01.html>)

■ サイバーセキュリティ ■

トレンドマイクロによる調査で、国内企業などでセキュリティ人材の不足が浮彫りに

トレンドマイクロは 11 月 30 日、民間企業や官公庁、自治体の DX 推進担当者を対象としたセキュリティ動向調査の結果を発表した。それによると、回答者の 35.2%がサイバーセキュリティインシデントを経験する一方で、IT セキュリティを担う人材を十分に確保する組織は 14.3%に留まった。同社は DX を推進する組織に対し、自社の事業構造やビジネスを理解しながらセキュリティ対策を実践できる人材の重要性を認識し、採用や育成に注力すべきだと指摘した。

(参考情報：2021 年 11 月 30 日付 トrendマイクロ HP：

https://www.trendmicro.com/ja_jp/about/press-release/2021/pr-20211130-01.html)

全般・その他

■ サステナビリティ ■

国連グローバル・コンパクトや国連責任投資原則等が合同で「インパクト・マネジメント・プラットフォーム」を設立

国連グローバル・コンパクトや PRI(国連責任投資原則)等は 11 月 17 日、インパクト・マネジメント*の実践を主流化させることを目的とした「インパクト・マネジメント・プラットフォーム」を設立した。

同プラットフォームでは、インパクト・マネジメントに関係する世界の 18 の機関が協働し、乱立している各種の原則、基準、ガイダンス等を効果的に統合・ブラッシュアップするとともに、今後、企業や投資家の実践を促すための情報やツールを整備・公開していくことを目指している。

- * 2030 年までの持続可能な開発目標 (SDGs) の達成のために、企業や投資家の行動が社会や地球に与える影響 (インパクト) を把握・管理し、プラスの影響の最大化・マイナスの影響の最小化を目指すマネジメント手法

(参考情報 : 2021 年 11 月 17 日付 国連グローバル・コンパクト HP :

<https://www.unglobalcompact.org/news/4832-11-17-2021>)

■ サステナビリティ ■

世界経済フォーラムが未来対応型の中小企業モデルに関する報告書を発表

世界経済フォーラムは 11 月 30 日、中小企業が将来の環境変化に対応するために必要な組織的能力と方向性をまとめた報告書「Future Readiness of SMEs: Mobilizing the SME Sector to Drive Widespread Sustainability and Prosperity」を発表した。持続的な成長を実現し、社会と環境にポジティブな影響を与え、変動の激しい時代にレジリエンスとアジリティを維持する企業を「未来対応型 (to be future-ready)」であると整理し、その中核的な推進要因が、「企業の方向性」「ビジネスモデルの柔軟性」「ネットワーク」の 3 つであると指摘。先進的な取組を行っている中小企業 9 社の事例もあわせて紹介している。

(参考情報 : 2021 年 11 月 30 日付 世界経済フォーラム HP :

<https://www.weforum.org/press/2021/11/small-businesses-adapting-to-rapidly-changing-economic-landscape-study-finds/>)

■ サステナブル調達 ■

日本取引所グループ社「TCFD 提言に沿った情報開示の実態調査」を公表

日本取引所グループ社は 11 月 30 日、気候変動関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) に賛同を表明している国内の上場会社 259 社を対象に「TCFD 提言に沿った情報開示の実態調査」を実施、その内容を公表した。

同調査によると、TCFD による世界 1,600 社の開示状況調査と同様に、国内企業においても“リスクと機会”の開示が最も多いことや、“シナリオに基づく戦略のレジリエンス”の開示が最も少ないことが明らかになった。また、開示媒体としては統合報告書が最も多いことなども示されている。

(参考情報 : 2021 年 11 月 30 日付 日本取引所グループ HP :

<https://www.jpx.co.jp/corporate/news/news-releases/0090/20211130-01.html>)

今月の『注目』トピックス

<女性活躍>

○経団連、各キャリアステージにおける女性のエンパワメントに向けたベストプラクティス 2021を公表

(参考情報：2021年11月30日付 経団連 HP：<https://www.keidanren.or.jp/policy/woman/career/>)

経団連は11月30日、「各キャリアステージにおける女性のエンパワメントに向けたベストプラクティス 2021」を公表した。女性社員の育成に関する課題は、業種や業界、組織の垣根を越えて共通する部分が多いため、課題に直面する職場の参考となるよう「初期キャリア」「中期キャリア」「後期キャリア」の各ステージにおける企業の取組やその効果を事例集にまとめた。取組の一例は以下の通り。

キャリア ステージ	事例	
初期キャリア (主に 20 代、 非役職者)	キリンホールディングス株式会社	
	課題・ 取組内容	女性社員の離職率の高さ・成長意欲の低さ等の課題に対して以下の取組を実施。 ① キャリアワークショップ 入社3年目の女性社員と直属の上司が参加し、女性社員のライフイベントとキャリアの充実化について検討 ② キリン・ウィメンズ・カレッジ 若手・中堅女性社員を対象に、ビジネスリテラシーを備えた次世代リーダー育成を目的とした集合型研修 ③ メンタリング・プログラム 若手社員を対象に、将来のキャリア・ライフ設計について希望する属性の先輩社員との交流・助言を受けるためのプログラム
	効果	・女性リーダー比率が4.2% (2013年) → 10.9% (2021年) に拡大 ・女性社員の成長意欲も向上し、女性発の新たな価値創出事例も誕生 (クラフトビール会社の立ち上げ)
中期キャリア (主に 30～ 40代、課長職・ 部長職候補)	ダイキン株式会社	
	課題・ 取組内容	女性管理職の部門毎の偏り (企画・事務系に多く、営業・製造・技術開発等に少ない) や候補者層の育成不足という課題に対して以下の取組を実施。 ① 女性フィーダーポジション 部門の意思として、女性に割り当てるポストを定め、候補者を計画的に育成・登用していく制度。営業・製造・技術開発等、女性の管理職の少ない領域においても計画的に育成することを意図したもの ② スポンサー制度 女性の経営幹部や管理職増加のため、役員クラスがスポンサーとして育成・指導を行い、昇進を直接的に支援する制度
	効果	・女性管理職数が2011年度比で3.4倍に増加 (2020年度実績) ・同社初の女性執行役員や女性の少ない製造現場でも組長・チーフが誕生、営業職・技術職でもリーダークラスが増加し、女性活躍領域も拡大 ・全社の重要プロジェクトや社外との協創テーマなどにも女性が参画し、コアメンバーとして活躍。会社としての成果創出に寄与

キャリア ステージ	事例	
長期キャリア (主に 40 代 後半～50 代、 部長職または 役員)	MS&AD インシュアランスグループホールディングス株式会社	
	課題・ 取組内容	役員層に女性を登用する上で、部長職女性へのキャリア支援が十分でないという課題に対して、以下の取組を実施。 ① 2019 年から関連会社の非常勤取締役役にグループ保険会社の女性部長を登用し、経営に携わる機会を提供（2021 年度は関連会社 7 社に合計 9 名の女性部長を登用） ② 対象の女性部長に対し、メンター制度を導入し、メンターとなる役員が取締役として果たす役割や心構えなどのアドバイスを実施
	効果	・会社経営に携わる機会を得ることにより、ステージアップに向けた意識・行動が変化 ・女性役員登用へのパイプラインとして機能 ・関連会社の取締役会メンバーの多様化が進み、議論が活性化

出典：経団連「EFFECTIVE WOMEN'S SUPPORT PROGRAMS IN LINE WITH CAREER STAGES」を元に
インターリスク総研が作成

経団連は、2020 年 11 月に D&I 実現のための 1 つのメルクマールとして「2030 年に女性役員比率 30%以上を目指す」との目標を掲げている。今後、意思決定プロセスへの女性の参画を拡大していくためには、候補となり得る部長・課長層の育成といったタレント・パイプライン（組織の各階層・世代で途切れることなく後継人材を輩出するための仕組み）の強化が不可欠であり、キャリアステージに応じた適切な施策を講じていくことが重要としている。

新年 特別コラム：2021 年の ESG トピックス・2022 年に実施すべきリスク対策

2021 年はコロナ禍における新たな経済・社会活動が定着し、日経平均株価の 3 万円台回復や、東京オリンピック・パラリンピックでのメダルラッシュ等の明るいニュースがありました。一方で、新型コロナウイルス変異株の感染拡大、地震や集中豪雨などの自然災害、サプライチェーン上の人権問題等、企業経営において大きなリスクとなる出来事も多くありました。

今号は特別コラムとして、2021 年の ESG 関連ニュースを振り返り、特に重要なトピックスについて解説します。

<E> 気候変動等に関連する国内外の動向

1) 気候変動、カーボンニュートラルへの取組の加速

気候変動への対応に関する動向は、これまでも本誌において取り上げてきましたが、2021 年は特に注目すべきトピックスの多い 1 年となりました。その一つとして、2021 年 6 月のコーポレートガバナンス・コード（以下、CG コード）改訂が挙げられます。改訂により、2022 年の東証再編後にプライム市場に上場する企業は、気候関連財務情報開示タスクフォース（以下、TCFD）水準の気候関連リスク等の情報開示が必須となりました。これにより、多くの企業が TCFD 対応に舵を切ることとなりました。そのほか、以下のような出来事により、2021 年は TCFD の主流化が加速しました。

2021 年 6 月 G7 財務相会合 共同声明	・ TCFD の義務化を支持し、後述する IFRS 財団の取組を歓迎。
2021 年 7 月 「気候変動に関する日本銀行の取り組み方針」	・ CG コード改訂を踏まえて、TCFD 等に基づく開示の質と量の充実を金融機関に対して促す。
2021 年 9 月 日銀「気候変動対応オペ」	・ TCFD 開示を実施している金融機関に対して、気候変動対応を支援するための資金供給オペレーション（気候変動対応オペ）を実施することを発表。
2021 年 11 月 IFRS 財団 国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB) を設立	・ 2021 年 11 月の COP26 において、国際会計基準の策定を担う IFRS 財団が ISSB (International Sustainability Standard Board、国際サステナビリティ基準審議会) の設立を発表。 ・ 同審議会は、財務報告と一体性を伴うサステナビリティ情報開示のグローバルスタンダードとなる枠組みを開発することを目指す。 ・ 2022 年 3 月までに、TCFD をベースに気候変動に関する開示基準案を公表予定。

日本では、前述の通り CG コードにおいて TCFD への対応が要請されている状況ですが、海外では TCFD に基づく情報開示を法律で義務化する動きも出てきています。気候変動に関する企業の情報開示への要請は今後ますます強まると想定され、諸外国の動向も含めて注視していく必要があります。また、TCFD に対応した気候関連リスク・機会の開示を行う企業が増えてきていますが、リスク・機会を踏まえた戦略への影響・レジリエンスや、既存のリスクマネジメントプロセスへの統合性等、TCFD が求めるすべての項目に対応した開示を十分に行っている企業はまだ多くないように思います。東証再編初年度に合わせた情報開示はプライム市場上場企業にとって一つのメルクマールになりますが、次年度以降も継続的に開示の充実化を図ることが肝要です。

2021 年は、企業のカーボンニュートラルの本質的な取組を後押しする出来事も様々ありました。日本政府は昨年、2050 年を目標としたカーボンニュートラル宣言を行いました。これを踏まえ、

2021 年 5 月に地球温暖化推進対策法が改正され、同宣言を基本理念とし、国・地方自治体・事業者・国民が地球温暖化防止に取り組む旨が明記されました。8 月には国連気候変動に関する政府間パネル（IPCC）の第 6 次報告書（第 1 作業部会報告書）において「向こう数十年の間に CO2 及びその他の温室効果ガスが大幅に減少しない限り、21 世紀中に 1.5℃及び 2℃を超えることになる」と報告され、第 5 次報告書に比べて気温上昇の時期が早まることが示されました。また、10 月には英国グラスゴーにおいて国連気候変動枠組条約第 26 回締約国会議（COP26）が開催され、21 世紀末における産業革命前からの気温上昇幅を 1.5℃に抑えることに向けて世界が努力することが正式に合意されました。TCFD への対応は主に大企業に要請されている一方、上記を踏まえると、カーボンニュートラルは企業規模や企業・個人を問わず喫緊の課題として認識し、取組を一層強化していく必要があると考えられます。

2) 自然資本、生物多様性

自然資本、生物多様性に関連する動きも多くありました。注目すべき事象の一つとして、2021 年 6 月に「自然関連財務情報開示タスクフォース（以下、TNFD）」*が正式発足したことが挙げられます。今後、企業の自然関連リスク等の開示フレームワークのスタンダードとなる可能性があり、動向を注視する必要があります。TNFD では、2022 年初頭にフレームワーク初版のリリース、2023 年に最終版の公表が予定されています。

同じく 6 月に開催された主要 7 カ国首脳会議（G7 サミット）では、「2030 年自然協約」が採択されました。協約では、2030 年の「ネイチャー・ポジティブ」**達成に向けて G7 各国が取り組むことが合意されています。あわせて、2030 年までに世界の陸地と海洋の 30%以上を保全・再生することも協約に盛り込まれていますが、その手段として OECM（Other Effective area-based Conservation Measures）の活用が検討されています。OECM とは、国立公園などの保護地域以外で、土地利用や管理の目標に関わらず生物多様性の保全に貢献している地域を指します。保護地域は、生物多様性の保全を主目的としていますが、OECM は、生物多様性の保全に資する管理がなされていれば、生物多様性の保全以外の目的を土地利用の主目的とすることができ点がポイントです。OECM となる地域の要件や、企業が保有・管理する地域を OECM として認定するスキームが現在環境省において検討されており、今後は企業の生物多様性に配慮した活動が一層後押しされていくことが想定されます。

2021 年 10 月には生物多様性条約第 15 回締約国会議（CBD COP15）の第一部が開催され、前述の「ネイチャー・ポジティブ」が開催地の中国・昆明にちなんで「昆明宣言」として採択されました。CBD COP15 の第二部（2022 年 4 月～5 月に開催予定）において、愛知目標***の後継となる目標が採択される見込みであり、2022 年も本分野では注目すべきトピックスが多くなることが想定されます。

自然資本・生物多様性は、前述の気候変動やカーボンニュートラルに比べると企業に課題認識が浸透しておらず、取組が十分でないように思われます。一方で、前述の動向を踏まえると、近い将来本テーマが企業経営における大きなリスクとなることが想定されます。継続的に動向をウォッチし、自社における対応を前倒しで検討されることを推奨します。

- * 自然資本に関わるリスク・機会の情報開示を検討するタスクフォース。多様なステークホルダーの参加や、知識・エビデンスの収集によって、様々な地域、業種、専門分野を包含した情報開示枠組みの策定を目指している。
- ** 生物多様性の損失の防止・回復を図り、ポジティブな状態に反転させること。
- *** 2010 年に愛知県で開催された生物多様性枠組条約 第 10 回締約国会議（CBD COP10）において採択された、生物多様性の損失を食止める 2010～2020 年までの目標。

＜§＞国内外で強化される人権への取組要請

1) 強まる企業への人権尊重の取組要請～欧州では義務化進む～

今年3月、欧州議会は「EU デューデリジェンス法」を採択しました。企業に対して人権取組強化を求める動きの主要なトピックに挙げられます。「EU デューデリジェンス法」は「EU 一般データ保護規則 (GDPR)」と同様に、EU 域内で活動するすべての企業が対象です。法制化が先行する英国やオランダ、イタリア、ドイツなどと同様に欧州全体で、企業に人権尊重取組の強化が求められます。また、企業に人権尊重の取組を求める法制化は米国やオセアニアの各国でも進んでいます。これらへの対応不備は、地域内での取引や事業の継続へのリスクになります。そのため、グループ会社やサプライチェーンを含めて欧米を中心に海外に展開する日本企業は、各国の動向への注視や対応が必要です。

一方で、日本企業の取組を見ると“道半ば”の印象です。経済産業省が11月に公表した東証1・2部上場会社対象の調査結果によると、回答企業の52%が人権デューデリジェンスを実施と回答しました。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が求めている「人権方針」は、69%が策定済でした。ともに半数を超えたものの、回答率(27%)を考慮すると、大勢とは言えない現状です。

企業の人権尊重取組については、「ガバナンス」パートで触れるように、6月公表の改訂コーポレートガバナンスコードで、実践や情報開示の要請が盛り込まれました。日本国内でも取組の要請が具体化しており、対応の必要性が高まっています。

2) 「人的資本」の情報開示に関心高まる～改訂CGコードに要請追加～

企業価値を高める上での「人的資本」の重要性に関心が高まりました。

人的資本とは、従業員を「コスト」ではなく経営に必要な「資本」として捉え、どれだけの価値を持ち、投資を通じてどれだけの価値を創造できるかを定量化や社会的インパクトの計測などを行う人材管理の考え方です。

国内では、改訂コーポレートガバナンスコードで、「人的資本への投資」についての情報開示(補充原則3-1③)の要請が追加されました。一方、海外では米証券取引委員会(SEC)による上場企業への開示義務付け(20年11月)などの動きがすでにあり、規制化は国際的な潮流といえます。

日本企業による人的資本の開示は緒についた段階といえます。一部の企業は、「人材投資額」「従業員満足度」「ウェルビーイング」「従業員エンゲージメントスコア」など、数値だけでなく経営戦略と人的資本を結び付けた指標を開示に採用しています。しかし、大半が「従業員数」「女性管理職数・比率」「女性職員数・比率」といった数値や「人件費」「福利厚生費」などの金額といった単純な数値データの開示に留まっており、開示項目の模索が続いています。

人的資本に関する情報開示について、現時点では一定のルールはないものの、国際標準化機構(ISO)の「ISO30414 ヒューマンリソースマネジメントー内部及び外部人的資本報告の指針」が注目を集めています。同規格が示す11項目の「領域」およびそれに関連する「内容」は、人的資本の開示事項を決める上での参考になります。

<「ISO30414」の領域と内容>

領域	内容
コンプライアンスと倫理	倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合起された苦情の種類と件数 など
コスト	人件費や採用コスト など
ダイバーシティ	年齢・性別・経営陣の多様性 など
リーダーシップ	経営陣に対する信頼度 など
組織文化	エンゲージメント・従業員の定着率 など
組織の健康、安全、福祉	労災の件数・労災による死亡者数 など
生産性	従業員一人当たりの売上・利益 など
採用、異動性、離職率	採用にかかる平均日数、離職率 など
スキルと能力	人材開発・研修の総費用、研修参加率 など
後継者の育成	後継者候補準備率 など
労働力	総従業員数、フルタイム換算での従業員数 など

出典：「ISO 30414:2018 Human resource management — Guidelines for internal and external human capital reporting」
に基づき MS&AD インターリスク総研が抜粋

また、同規格以外に、企業経営におけるあるべき人材戦略を提唱し注目を集めた「持続的な企業価値向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～」(20年9月)*も開示項目について触れています。

人的資本に関する開示は、特に株主・投資家を対象に自社の成長性や競争力などの訴求だけでなく、従業員の満足度向上や新卒・転職希望者などに向けて自社の魅力をアピールする効果も期待できます。こうしたメリットを勘案し、取り組みへの前向きな検討が望ましいでしょう。

* 持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会

https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/kigyo_kachi_kojo/20200930_report.html

< G > コーポレートガバナンス・内部統制

2021 年もコーポレートガバナンスや企業の内部統制（コンプライアンス・リスクマネジメント）に関連して様々な動きがありましたが、年間を通じて複数のトピックスがあった「コーポレートガバナンス・コード改訂とサステナビリティへの対応強化」、「IT ガバナンス強化（DX、サイバーセキュリティなど）への取組」の 2 点について解説します。

1. コーポレートガバナンス・コードが改訂、サステナビリティへの対応要請を明示

2021 年は将来、気候変動リスクの情報開示元年と記憶されるかも知れません。

東京証券取引所は 6 月、上場会社に適用するコーポレートガバナンス・コード（企業統治指針）を改訂。企業へ要請する対応事項として、取締役会の機能発揮や企業の中核人材の多様性の確保などに並んで、サステナビリティに関する諸課題が盛り込まれました。具体的には、▽気候変動などの地球環境問題への配慮▽人権の尊重▽従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇▽取引先との公正・適正な取引▽自然災害等への危機管理——などです。

中でも、気候変動リスクに関する情報開示が注目を集めています。22 年 4 月の市場再編で新設予定の最上位区分「プライム市場」の上場会社に対して、気候変動に関するリスクおよび収益機会が自社の事業活動や収益などに与える影響について、実質的に国際的に確立された開示の枠組みである「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の要求に基づいたデータの収集・分析と開示を要求しました。

< サステナビリティを巡るコーポレートガバナンス・コード改訂のポイント >

サステナビリティを 巡る課題への取組み	・プライム市場上場企業において、TCFD 又はそれと同等の国際的枠組みに基づく気候変動開示の質と量を充実 ・サステナビリティについて基本的な方針を策定し自社の取組みを開示
------------------------	--

プライム市場は、優良な銘柄を増やし国内外から投資家を引き付けることを目標としています。プライム上場会社への上記の要求は、財務的なパフォーマンスと同様に、サステナビリティ課題への取り組みが企業に持続的な成長と中長期的な価値の向上に不可欠とする東証の認識を示すものといえます。こうした価値観は、プライム上場会社以外にもいづれ広がることが見込まれます。気候変動リスクや人権リスクを含む ESG 関連の取り組みや情報開示の充実は、すべての企業にとってもガバナンスに組み込むべき課題といえます。

2. IT ガバナンス強化（DX、サイバーセキュリティなど）への取組加速が急務

新型コロナウイルスの感染拡大に伴うリモートワークの急速な普及などを背景に国内企業でもデジタル化が進みました。一方で、国内外の大手企業がシステム不具合やサイバー攻撃で事業中断を余儀なくされるインシデントが相次ぎました。これらを受けて、企業の IT ガバナンスのあり方を問う声が高まった一年でもありました。

(1) IT ガバナンス強化で求められる取り組み

企業が IT ガバナンス強化のために求められる取り組みが国内外で具体化されました。

世界経済フォーラム（WEF）は 3 月、「サイバーセキュリティのための取締役会ガバナンス原則」を発表。サイバーセキュリティの失敗が明らかな驚異であり、取締役会がサイバーリスクから組織

を守る重要な役割を果たさなければいけないと指摘。その上で、取締役会で監督レベルを高めるための重要事項として6つの原則を定めました。特に、組織設計や専門家の経営レベルでの登用はサイバーセキュリティの実効性向上の点で重要です。

＜サイバーセキュリティのための取締役会ガバナンス原則－6つの原則＞

- サイバーセキュリティは戦略的な事業成長要素
- サイバーリスクの経済ドライバーとインパクトを理解
- 事業ニーズとサイバーリスクマネジメントを整合
- サイバーセキュリティを進められる組織設計を担保
- サイバーセキュリティ専門家を取締役ガバナンスに含める
- 体系的なレジリエンスと協働を高める

一方、国内では経済産業省が4月、「サイバーセキュリティ体制構築・人材確保の手引き」の改訂版を公表。体制構築および人材確保の具体的な検討を行う際の要点を示しました。また、総務省が5月、テレワークやビデオ会議の普及を背景に「テレワークセキュリティガイドライン」を改訂し、ゼロトラストなどといった新たなセキュリティ手法や中小企業など専任担当者がいない組織が最低限のセキュリティを確保する際の指針を提示しました。国内でもサイバーセキュリティの体制構築や人材確保、技術的な課題などが要対応事項として認識が広まりました。

(2) 遅れが目立つ日本企業

ただ、現状では国内企業の対応の遅れが目立ちます。情報処理推進機構が10月に公表した「DX白書 2021」が、DXに関する戦略・人材・技術に関して日米企業を比較しました。それによると、全社戦略に基づくDX推進や経営層と実務部門の協調などの質問において肯定的な回答の割合が、日本は米国のほぼ半分でした。

＜日米企業の違い－主なポイント＞

分類	設問	日本国	米国
DXの取組状況	全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる	21.7%	36.6%
	全社戦略に基づき、一部の部門においてDXに取り組んでいる	23.6%	35.0%
	取組んでいない	33.9%	14.1%
DX戦略の策定と推進	DXの推進にあたり経営者・IT部門・業務部門が協調できている	39.9%	86.2%

また、デジタル時代の人材について、DX推進のリーダーに求める重要な資質に、日本は「リーダーシップ」や「実行力」など個人の能力が上位に挙がった一方、米国は「顧客志向」「テクノロジーリテラシー」など成果を志向する違いが表れました。DXの推進の担い手となる従業員の先端技術領域（AI、IoT、データサイエンスなど）の学び直しについて、米国は「全社員対象での実施」「会社選抜による特定社員向けの実施」などを合わせて72.1%が明確な方針と実践を回答した一方、日本は「実施していないし検討もしていない」が46.9%でした。

これらから、DX推進のための人材育成に受け身な日本企業の姿が浮かんできます。

3. まとめ

2021 年を振り返り、企業が求められるサステナビリティへの対応や IT ガバナンス強化から共通して見えてきたことは、専門的な課題へ対応できる組織設計や専門家の確保の必要性でした。今後、時代の変化に応じて高度に技術的なリスクが現れることが予想されます。その際に適切な意思決定をするためには、専門家を取締役ガバナンスに含めることも重要になるでしょう。上記の点を踏まえ、国内企業においては、どのようなリスクに対しても臨機応変な対応ができるよう適切なガバナンス体制を整備し、課題を克服していく必要があります。

リスクマネジメント第三部

サステナビリティグループ

上席コンサルタント 富樫 容子 (E)

危機管理・コンプライアンスグループ

上席コンサルタント 丸山 史晃 (S)

危機管理・コンプライアンスグループ

マネジャー上席コンサルタント 梶浦 勉 (G)

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（全社的リスク管理）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) リスクマネジメント第三部
TEL.03-5296-8912（危機管理・コンプライアンスグループ）
TEL.03-5296-8913（サステナビリティグループ）
TEL.03-5296-8914（統合リスクマネジメントグループ）
<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

<サステナビリティグループ>

- ◆ 気候変動リスク、水リスク
- ◆ SDGs支援
- ◆ 生物多様性、自然資本
- ◆ 再生可能エネルギー
- ◆ 人権リスク 等

<統合リスクマネジメントグループ>

- ◆ ERM（全社的リスク管理）
 - ・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）

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