

～有価証券報告書における人権の記載状況の開示分析～

主任研究員 公認会計士 川島 直樹

当ディスクロージャー分析レポートでは、人権について、有価証券報告書でどのような内容が開示されているかについて、JPX日経インデックス400（2024年1月現在）の3月末決算の会社（297社）を調査対象として、調査・分析を実施した。

はじめに

2021年6月に発表された改訂コーポレートガバナンス・コードでは、サステナビリティに関する開示規程が新設・改訂され、人的資本・人権に関する対応が求められている。そして、経済産業省は、企業における人権尊重の取り組みを後押しするために、2022年9月に「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を、2023年4月に『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料』を公表している。有価証券報告書においても、人権についての開示が増えてきており、本調査では、2023年3月期の有価証券報

告書において、人権について、どのように開示されているか調査・分析を実施する。

調査結果について

本調査は、JPX日経インデックス400（2024年1月現在）の3月末決算の会社（297社）を調査対象としており、有価証券報告書にどのように記載されているか調査・分析を実施した。

まず、調査対象会社のうち、「人権」のキーワードを2023年3月期の有価証券報告書に記載している会社は206社（419件）あり、どの項目に記載しているかについては、以下のとおりである。

| 項目 | 件数 |
|---|-----|
| 企業の概況» 2 【沿革】 | 1 |
| 企業の概況» 5 【従業員の状況】 | 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】 | 57 |
| 事業の状況» 2 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 | 163 |
| 事業の状況» 3 【事業等のリスク】 | 102 |
| 事業の状況» 4 【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】 | 13 |
| 事業の状況» 6 【研究開発活動】 | 1 |
| 提出会社の状況» 3 【配当政策】 | 1 |
| コーポレート・ガバナンスの状況等»（1）【コーポレート・ガバナンスの概要】 | 58 |
| コーポレート・ガバナンスの状況等»（2）【役員の状況】 | 9 |
| コーポレート・ガバナンスの状況等»（3）【監査の状況】 | 8 |
| コーポレート・ガバナンスの状況等»（4）【役員の報酬等】 | 3 |
| 保証会社情報» 3 【継続開示会社に該当しない保証会社に関する事項】 | 1 |
| 合計 | 419 |

新設された【サステナビリティに関する考え方及び取組】に記載している会社が163社と一番多く、次いで102社が【事業等のリスク】に記載していた。

【事業等のリスク】への記載については、人権に関してリスクとして認識している会社が多いためであるといえよう。一方、【サステナビリティに関する考え方及び取組】への記載については、2023年12月27日に金融庁から公表された「記述情報の開示の好事例集2023」有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例の4、「人権」の開示例では、投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイントが紹介されている。

- ・人権はコンプライアンス色の強い項目であるため、人に関するものとして**他の人的資本にかかる項目とまとめるのではなく、別の項目として分けて記載**することは有用
- ・**想定されるリスクを具体的に開示**することは有用
- ・各社が直面している人権リスクについて、**どのようにリスク回避するかの開示**は有用
- ・指標及び目標として、例えば、人権デュー・ディリジェンスで問題になった件数等の**定量情報を開示**することで、投資家の理解も進むと考えられ有用

なお、【サステナビリティに関する考え方及び取組】に「人権」のキーワードを記載している163社を調査対象として、上記の主な開示のポイントの記載の有無を調査した結果は、以下のとおりである。

| 主な開示のポイント | 会社数 |
|---|-----|
| 他の人的資本にかかる項目とまとめるのではなく、別の項目として分けて記載している会社 | 41 |
| 想定されるリスクを具体的に開示している会社※ | 13 |
| どのようにリスク回避するか、対応方針や取組状況を記載している会社 | 81 |
| 指標及び目標として、定量情報を開示している会社 | 16 |

※「3 事業等のリスク」に記載していると説明しているケースを含む

どのようにリスク回避するか、対応方針や取組状況を記載している会社は、約半数の81社が記載しており、【サステナビリティに関する考え方及び取組】の新設に伴い、当期から記載を行っている会社が多く見られた。

これらの主な開示のポイントを記載している開示の好事例を紹介する。

2 【サステナビリティに関する考え方及び取組】

（略）

2. 人権への対応

<人権方針への対応について>

当社グループは、最大の資産であるクリエイティビティを発揮する人財を通じて、サステナビリティゴールである「生活者一人ひとりが、自分らしく、いきいきと生きていける社会の実現」を目指しています。人権の尊重はグループの存立基盤であり、倫理的かつ持続可能なビジネスの根幹をなすものとして推進しています。私たちは、人権を尊重する責任をよりいっそう果たすべく、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」が掲げる保護・尊重・救済のフレームワークに依拠し、取締役会の承認を経て、グループの人権方針を制定しました。本方針は、当社グループで働く全役職員等（役員、正社員、契約社員、派遣社員のすべて）を適用の対象としています。

① ガバナンス

当社の取締役会は、本方針で規定する人権尊重の活動全般を持続的に監督する責務を持ちます。とりわけ顕著な人権課題への取り組みに関するモニタリング機能を果たしながら、人権侵害への直接的または間接的な関与を回避するため、合理的措置を講じます。サステナビリティ管轄部門である「サステナビリティ推進室」は、サステナビリティ担当取締役のもと、本方針の浸透および人権尊重全般に関する取り組みを推進します。

② 戦略

当社グループは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権尊重の責任を果たすために人権デュー・ディリジェンスを実施することで、グループの事業活動による人権面での影響について説明責任を果たすよう努めていきます。

さらに、人権デュー・ディリジェンスの結果をもとに、顕著な人権問題に対する取り組みに注力するよう努めます。さらには既存事業に加え、M&Aを実施した企業を含む事業会社を対象に、グループ各社の内部統制部門と連携しながら、リスクマネジメントの取り組みの一環として、事業活動で起こりうる人権に対する負の影響の整理・評価・対策を検討していきます。

③ リスク管理

<顕著な人権課題の特定>

人権リスクを特定するにあたり、下記の対応ステップを通じて顕著な人権課題の特定を実施しております。

i. 人権課題の網羅的な把握

国際的規範及び業界動向等から想定される重要な人権課題を網羅的に列挙の上、事業展開国・地域における人権課題の調査及び担当者へのヒヤリングを実施。上記を踏まえ、当社グループのバリューチェーン上でどのような人権課題が発生しうるか、候補リストを作成いたしました。

ii. 重要度評価

人権への負の影響（発生可能性及び深刻度）、当社グループ事業との関連性に基づき、過去及び将来的な発生可能性を考慮し、各人権課題に対して重要度を評価し、優先度を検討いたしました。

iii. 顕著な人権課題の特定

ii.の重要性評価に基づき、サステナビリティ委員会で協議の上、顕著な人権課題を特定しております。

| 顕著な人権課題 | 特定された人権課題 | 各種指標 | 人権への負の影響を受ける可能性のあるライツホルダー | | |
|---------|-----------------------------|----------------------|---------------------------|-----|-----|
| | | | 従業員 | 調達先 | 生活者 |
| 表現・情報発信 | 1.制作プロセスにおける表現の制約（従業員・調達先） | 制作プロセスにおける表現の制約 | 中 | 中 | — |
| | 2.表現および情報発信を起因とする差別など（生活者） | 表現および情報発信を起因とする差別など | — | — | 高 |
| | 3.個人情報の流出、プライバシーの侵害（生活者） | 個人情報の流出 プライバシーの侵害 | 低 | — | 高 |
| 労働 | 4.就業における差別、ハラスメント（従業員・調達先） | 就業における差別やハラスメント | 高 | 高 | — |
| | 5.採用における差別（調達先） | 採用における差別 | 低 | 低 | — |
| | 6.過重労働・長時間労働/安全と健康（従業員・調達先） | 過重労働・長時間労働/安全と健康 | 高 | 高 | — |
| | 7.強制労働（調達先） | 強制労働 | 低 | 中 | — |
| | 8.児童労働（調達先） | 児童労働 | 低 | 中 | — |
| 宗教 | 9.宗教の自由（従業員・調達先） | 宗教の自由 | 中 | 中 | — |

<救済メカニズム（対応窓口）>

当社グループでは、全役職員等に対して、企業内通報・相談窓口を設置しており、人権に関する通報や相談を極めて高い匿名性と秘匿性を確保した上で受け付け、人権侵害を受けた方が救済を受けられるように誠実に対応します。さらに、グループ各社における人権に対する負の影響の評価および対応を検討するため、企業内通報・相談窓口が届く人権侵害に関する通報件数および傾向を定期的に確認し、深刻な侵害につながる可能性のある事案に対しては対応策を議論し、グループコンプライアンス委員会への報告を行っています。

<ステークホルダーとの対話／情報開示>

人権に関わる影響について、関連するステークホルダーとの対話と協議を通じて、適切な対応を行います。また、本方針に規定する取り組みを含む、人権尊重に対する活動の進捗および結果をコーポレートサイトにて情報開示することで、より積極的な取り組みを図ります。

<人権方針の周知浸透／教育>

当社グループは、事業活動において本方針の実効性を高めるよう、全役職員等に対する本方針の浸透、周知徹底、および人権に関する理解を深める教育を実施します。また、現在行っている各種ハラスメントに関する研修、広告における表現リスク研修についてもいっそう強化していきます。

④ 指標と目標

今後人権デューデリジェンスに基づきモニタリング指標や目標を検討してまいります。

おわりに

人権をはじめとするサステナビリティに関する開示は、サステナビリティレポート等の別の媒体で開示されることが多かったが、【サステナビリティに関する考え方及び取組】の新設に伴い、有価証券報告書で開示されるケースが増えてきていた。法定開示書類である有価証券報告書で開示することにより、より多くのステークホルダーへ自社の取組状況を伝えることができるため、積極的な開示が行われることを期待する。

以 上

（出所）株式会社宝印刷 D & I R 研究所の調査による