

研究員レポート： 3年で見える統合報告書の変化 — 人権 —

当レポートでは、狭義の統合報告書※のうち2015年から2017年まで3年間の継続発行が確認できた88社の統合報告書を調査対象とし、記載内容の変遷を追っている。今回は「人権」に関連する記載について、この3年間で各社の統合報告書における記載にどのような変化が見られたかを調査し、報告する。

※ 狭義の統合報告書：統合報告書等のレポート名、IIRCフレームワークへの言及がある報告書、web等で統合報告書等と謳っている企業の報告書を指す

<レポートサマリー>

- 7割以上の企業が人権に関する何らかの情報を記載
- マテリアリティに人権に関する課題を挙げる企業が3年間で9社から15社へ増加

社会情勢の変化に伴って世界各地で起こる環境破壊や貧困など、さまざまな社会問題が表面化している。企業においてはグローバル化がますます進み、事業活動が社会に与える影響が大きくなるにつれ、劣悪な労働環境や処遇、強制労働、児童労働など操業をめぐる人権問題がリスク管理として対応を問われるようになった。サプライチェーン全般に対する消費者・投資家の関心も高まっており、人権は国際的にも大きな課題とされ、企業の責任が増している。

世界的にサプライチェーンの見直しやサステナビリティを視野に入れた活動が求められる中、グローバルなガイドラインの策定が進んでいる。すべての国と企業に適用される国際的な基準の一つが、2011年に国連人権理事会で承認された「ビジネスと人権の指導原則」である。この原則は、

①人権を保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任（方針によるコミットメント、人権デューデリジェンス、是正）、③救済へのアクセス、の3つの構成となっており、原則策定の中心的存在だったのが、ハーバード大学教授のジョン・ラギー氏である。ラギー氏は、2008年に原則の原案となる「国際連合『保護、尊重及び救済』枠組」を提案しており、この考え方は、2010年に発行されたISO26000（社会的責任に関する手引き）に大きな影響を与えた。

日本においては2011年以降、ISO26000の7つの中核主題の一つである人権について、CSRレポート等で情報を開示する例が見られるようになった。日本企業は、他国と比較しISO26000の導入

企業が多いとされ、その影響もあってか2015年の統合報告書において人権に関する何らかの記載をしている企業は88社中64社（72.7%）と高い割合となり、2017年の66社（75.0%）と比較してもほとんど変化がなかった。一方、人権方針を策定しているという記述については、2015年は5社、2017年は7社と、微増にとどまった。

項目別でみると、サプライチェーン・調達に関わる人権（取引先への強制労働・児童労働・不当な差別の禁止に関する要請や教育、調査、改善指導など）については、2015年の19社（21.6%）から、2017年には26社（30.7%）へと増加した。自社の従業員に関わる人権（差別やハラスメントの禁止、人権意識を高める研修実施など）についても同じく、31社（35.2%）から36社（40.9%）へと増加した。この3年間で取引先や従業員など、自社を取り巻くステークホルダーの人権配慮に対する重要性が増し、認識を向上させ

るとともに活動を進化させ、より具体的な開示が可能になったことで企業数が増加したのではないかと推察される。マテリアリティに人権に関する課題を挙げる企業が2015年の9社（10.2%）から2017年は15社（17.0%）に増加していることが裏付けとなろう。

強制労働や人身取引を防止する取り組みの開示を求める「現代奴隷法」を成立させた英国をはじめ、欧州と比べると日本企業の人権問題への取り組みはまだ弱いとされている。今回の調査でも「人権に配慮」という規定や、「人権意識の向上に取り組んでいます」との記載は多く見受けられたが、人権デューデリジェンスの実施、PDCAサイクルの確立、KPI設定にまで言及する企業は多くないのが現状だ。人権への配慮は、全ての企業にとって最低限の責任である。ESG投資の流れにより、企業の人権課題への対応はリスクマネジメントとして今後ますます厳しい目で見られると考えられ、より一層の取り組みが期待される。

「人権」情報の記載企業数推移

