

統合報告書分析レポート

－SDGs実現に向けた統合報告のためのコア指標 (財務・社会・ガバナンス編)－

2019.03.13

今回の調査は、国際統合報告評議会（International Integrated Reporting Council : IIRC）の支援を受けて国際連合貿易開発会議（UNCTAD）で2018年10月24日に発表された、持続可能な開発目標（SDGs: Sustainable Development Goals）実現に向けた統合報告のためのコア指標について、環境に関する指標を取り上げた前回調査※1の続編である。このコア指標には、環境以外に財務・社会・ガバナンスに関する指標を含んでおり、これらについて2018年9月末までに狭義の統合報告書(※)を発行している企業が統合報告書でどのように記載しているかを報告する。なお、当研究室では2018年12月末までに統合報告書を発行している企業について調査し最終報告※2として分析結果を取りまとめているが、今回の調査では前回調査からの継続性を勘案し調査対象を上記の通りとしている。

(※)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

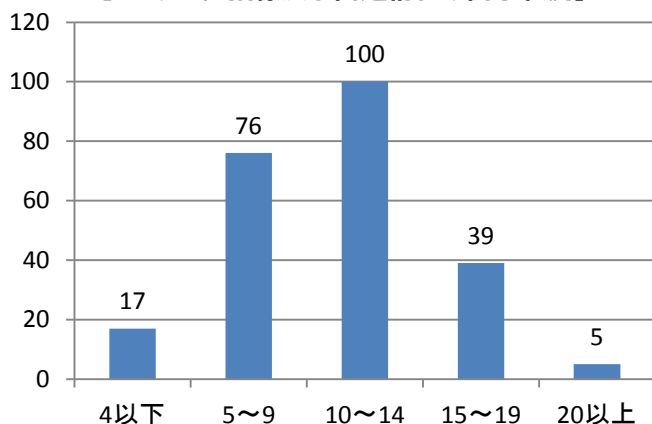
レポート サマリー

- 低位の開示率にとどまる指標においても、指標算出の前提となる活動についての定性情報の開示は充実
- 定性情報等から取り組みが伺えるケースは定量データとしての開示を期待

2015年9月、国連本部において、「国連持続可能な開発サミット」が開催され150を超える加盟国首脳に参加の下、持続可能な社会を実現するための行動計画としてSDGsが掲げられ、企業はSDGs達成における主要な実施主体の一つと位置付けられている。UNCTADの国際会計報告基準に関する専門家間作業部会（International Standards of Accounting and Reporting）は2017年に経済発展に極めて重要と見なされるコア指標を公表しているが、さらに2018年10月、IIRCとUNCTADは共同でSDGs達成に向けた企業の動きを加速するべく統合報告における33のコア指標を公表した※3。

今回の調査では、統合報告書を対象に財務・社会・ガバナンスに関するコア指標の開示に日本企業がどの程度対応しているのかを検証した。各指標については、どのようにデータを作成するかを含めたガイドラインが示されている※4。今回は、統合報告書においてガイドラインが示す作成方法と同様に算出された指標の他に、算出のベースとなる活動報告の記載等の定性情報も関連情報として集計に含めた。なお、企業の導入する会計基準（日本の企業会計原則やIFRS等）によってガイドラインが定める数値の生成が困難な場合がある指標として「A.1 Revenue and/or (net) value added」の3指標は調査対象から除外し、19指標の開示状況について調査した。

(社数) **【30のコア指標及び関連情報の開示状況】**



当研究室における前回調査※1の結果から、環境に関する11のコア指標では統合報告書での開示が進んでいる指標とそうでない指標が大きく分かれており、これまでの法制や政策等によって開示率に差が見られることが示唆された。また、前回と今回の調査対象とした30のコア指標で指標そのもの、または指標算出の基となる活動等の定性情報について報告を行っている企業は上記グラフの通りであった。

今回調査対象とした統合報告におけるコア指標は開示に対する拘束力は持たないが、SDGs達成に向け、環境や労働者の人権といった観点を含むこれらの課題に対して日本企業も積極的に取り組むことが求められていることを勘案すれば、これらの指標を開示しその進捗を外部と共有することも求められてこよう。

次頁の表の通り、従業員に対する研修や健康・安全への支出等、社会に関する指標において定量データの開示には至っていないものの、データ開示の前提となる研修の実施や健康診断の実施等の具体的な活動については定性情報として積極的な報告がなされていた。また、ガバナンス指標における女性役員の割合や役員の年齢別構成については、掲載されている写真や役員紹介のテキスト等からかろうじて判断できるケースが大半であり、役員のスキル等の多様性を示すマトリクス図等を活用した開示を行う企業は僅少にとどまっていた。

企業が活動拠点を置く国や地域からの調達率(A41)や、雇用形態・性別ごとの従業員賃金や手当(C23)、有罪判決によって支払われた罰金(D21)等多くの企業が開示に至っていない指標は、自社に生じるリスクについて認識していないと見なされる可能性がある。一方、ESG投資の視点では企業のSDGsの対応はリスクと機会の両面で説明されるべきであり、企業が対応すべきイニシアティブが複数ある中、投資家を主たる読み手とし簡潔性が求められる統合報告書の中で開示の要否については引き続き検討していく必要がある。

各種イニシアティブの共通した目的は環境や人権といった世界全体が抱える課題の解決を目指すもので、企業に期待されるのは課題解決に向けた着実な活動である。その活動プロセスの中で定量データを開示することは第三者との建設的な対話を行うための第一歩であり、開示においては外部と進捗を共有するためにより分かりやすく示すことが肝心である。日本企業も社会課題解決に寄与する主体としての意識を持ち、SDGs達成へのコミットが自社の持続可能性に必要なものとして前向きに捉え、定量データを示しながら明瞭で簡潔な開示に継続的に取り組んでいくことを期待したい。

※1 ESG/統合報告研究室 「統合報告書分析レポート-SDGs実現に向けた統合報告のためのコア指標(環境編) -」

<https://rid.takara-printing.jp/res/report/cat/2019/post752.html>

※2 ESG/統合報告研究室 「統合報告書発行状況調査2018 最終報告」

<https://rid.takara-printing.jp/res/report/cat1/2019/post764.html>

※3 International Integrated Reporting Council

<http://integratedreporting.org/news/core-indicators-launched-at-united-nations-for-integrated-reporting-by-enterprises-on-sustainable-development-goals/>

※4 UNCTAD「Guidance on Core indicators for entity reporting on the contribution towards the attainment of the Sustainable Development Goals」

https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/diae2019d1_en.pdf

【コア指標のうち、財務・社会・ガバナンスに関する指標の記載状況】

指標No	指標		開示企業数（n:237） （NA:開示企業数が5社未満）	備考
【財務指標】				
A21	Taxes and other payments to the Government	税金その他	148	財務諸表以外で開示する企業は僅少
A31	Green investment	グリーン投資	30	
A32	Community investment	コミュニティ投資	56	支出金額の記載は10社にとどまる
A33	Total expenditures on Research and Development	研究開発費	114	
A41	Percentage of local procurement	現地調達率		ガイドラインによれば「企業が現地経 NA 済と連携している程度」を示す指標だ が日本企業における開示は僅少
【社会指標】				
C11	Proportion of women in managerial positions	管理職に占める女性の割合	164	比率のほか、人数、従業員に占める女 性の割合を含める
C21	Average hours of training per year per employee	従業員1人当たりの年間平均 研修時間	66	研修時間の開示は僅少であったため、 研修体系・研修参加人数などを関連指 標として計上
C22	Expenditure on employee training per year per employee	従業員1人当たりの直接およ び間接の研修費用	14	研修費の総額を含めて計上
C23	Employee wages and benefits with breakdown by employment type and gender	雇用形態・性別ごとの従業員 賃金と手当	NA	開示する企業はほとんど見られず該当 なしとした
C31	Expenditures on employee health and safety	従業員の健康と安全への支出	29	支出金額の記載は左記にとどまる
C32	Frequency rates/incident rates of occupational injuries	職務上のけがの頻度/発生率	86	
C41	Percentage of employees covered by collective agreements	労働協約の対象となる従業員の割合	9	
【ガバナンス指標】				
D11	Number of board meetings and attendance rate	取締役会の開催数および出席率	110	
D12	Number/percentage of female board members	女性役員の数/割合	143 (男性役員のための企業は55社)	役員の在位期間を示す企業は30社。 D12,D13いずれも掲載されている写真 や紹介文から性別、年齢が判明する ケースが大半で構成を示す円グラフな どの掲載は僅少にとどまる
D13	Board members by age range	年齢別の取締役構成	6	
D14	Number of meetings of audit committee and attendance rate	監査委員会の開催数および出席率	98	
D15	Compensation: total and compensation per board member and executive	役員及びエグゼクティブ1人 当たりの総額および報酬	166	1人あたりの報酬金額を示すケースは僅 少であり、左記の企業数は報酬体系や 総額を示す企業を含む
D21	Amount of fines paid or payable due to convictions	有罪判決により支払われた 罰金	NA	開示する企業はほとんど見られず該当 なしとした
D22	Average number of hours of training on anti-corruption issues, per year per employee	腐敗防止問題に関する従業員 一人当たり年間トレーニング の平均時間数	106	左記はコンプライアンス研修について 報告した企業数を含む