

当レポートでは、サステナビリティ報告のための枠組みを作成し、提供している非営利団体GRI（Global Reporting Initiative）のサステナビリティレポートニングスタンダードの利用状況を調査し、その動向・潮流を広く発信することを目的としている。当レポートでは経済面と環境面の項目別スタンダード（特定開示事項）の開示動向を報告してきており、今回は社会項目に焦点を当てる。

【関連レポート】

GRI利用状況

<https://rid.takara-printing.jp/res/report/cat2/2019/post793.html>

GRI利用状況調査（200シリーズ：経済項目編）

<https://rid.takara-printing.jp/res/report/cat2/2019/post826.html>

GRI利用状況調査（300シリーズ：環境項目編）

<https://rid.takara-printing.jp/res/report/cat2/2019/post841.html>

レポート サマリー	●使用割合が高かったのは、研修／多様性／雇用 ●サステナビリティ活動のモノサシの有効活用を
----------------------	--

この調査は、2018年に狭義の統合報告書※を発行している企業319社のうち、2019年6月末時点でGRI内容索引（対照表）を統合報告書、CSRレポート、ウェブサイト等のいずれかで開示している108社を対象とした。GRIスタンダードは、共通スタンダードとして、報告組織に関する背景情報を求める一般開示事項（GRI102）、マテリアルな項目に関するマネジメント（GRI103）などの指針がまとまっており、組織が持続可能な発展に対してマテリアルだと判断した項目について、経済、環境、社会の3つの側面の多岐にわたる項目別スタンダード（GRI200、300、400）を使って報告する仕組みである。

※ 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

社会項目のスタンダードの使用状況をみると、使用割合の高さが目立ったのはGRI404（研修と教育）、GRI405（ダイバーシティと機会均等）、

GRI401（雇用）だった。これらのスタンダードは、製造業、非製造業問わず企業活動との関係を説明しやすい重要な側面である上、新規雇用の状況や従業員の男女比率など報告しやすい要求事項が多いことも影響しているとみられる。

GRI404（研修と教育）における開示事項ごとの使用割合では、404-2（従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム）が調査対象108社のうち93.5%が報告しており、社会項目全体で最も高くなった。この開示事項は、いわゆる従業員向けの研修プログラムの有無や支援実績を問うものであり、一定程度の規模の日本企業では体系立てた研修メニューがあることから開示しやすい内容ともいえる。昨今、人工知能（AI）の発達にともなう衝撃的な業務効率の改善により、人による定型業務が急速に失われるといわれている。次世代の仕事に従業員を対応させるための再教育プログラムを取り入れ

ている企業も増えてきており、社会情勢を踏まえた研修プログラムの見直しを報告していくことも求められよう。

GRI405（ダイバーシティと機会均等）では、従業員と組織のガバナンス機関（取締役会や経営会議など）における性別や年齢層区分での割合を求める405-1（ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ）の使用割合が91.7%となった。日本では従業員全体や管理職の女性比率をダイバーシティに関する定量的な尺度として開示している企業も増えていることから高い使用割合になったといえる。ただし、405-1の要求事項をみてもわかる通り、ダイバーシティとは性別に限った話ではなく、年齢区分の多様性やマイノリティの包摂などもポイントとなりうる。特に日本ではいわゆるバブル期における大量採用と就職氷河期における採用減により従業員の年齢構成がいびつになっている企業もあり、世代間の機会均等という観点でも年齢区分ごとの開示に対応していくことも必要だろう。

GRI401（雇用）では、育児休暇の取得率、復職率、定着率の開示を求める401-3（育児休暇）が83.3%、新卒採用人数や離職率の開示を求める401-1（従業員の新規雇用と離職）が80.6%とそれぞれ高い割合となった。育児休暇に関して、日本では2011年から101人以上の企業に従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備が義務化されており、開示できる環境は整っていたことが背景にある。一方、新規雇用と離職については、特に離職に関するデータは、組織に対する不満や過重労働などネガティブなイメージを持たれてしまう恐れから、これまで開示に消極的な企業が多かった。しかし、東洋経済新報社のCSR調査をはじめとして、離職率の開示を評価する流れの中で、開示企業が

使用割合が6割を超える開示事項

開示項目	開示事項	使用割合
研修と教育（404-2）	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	93.5%
ダイバーシティと機会均等（405-1）	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	91.7%
雇用（401-3）	育児休暇	83.3%
雇用（401-1）	従業員の新規雇用と離職	80.6%
労働安全衛生（403-2）	傷害の種類、業務上傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤および業務上の死亡者数	77.8%
人権アセスメント（412-2）	人権方針や手順に関する従業員研修	67.6%
顧客の安全衛生（416-1）	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	66.7%
地域コミュニティ（413-1）	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	62.0%
労働安全衛生（403-1）	正式な労使合同安全衛生委員会への労働者代表の参加	61.1%

徐々に増えてきたことから、離職率の開示における後ろ向きな姿勢がこれから問題視されていくことも予想される。

GRIスタンダードを利用する上で重要なのは、当レポートで伝えてきた開示事項とは定量・定性的な尺度、つまり“モノサシ”に過ぎないという点だ。GRIは、組織が社会に与えるインパクトを踏まえて優先的に対応すべきマテリアリティを定め、そのマテリアリティに沿った取り組みが進んでいるかどうかを測るモノサシを選び、それに沿った報告をサステナビリティ報告としてとらえている。そのため、GRIスタンダードで示されている開示事項を闇雲埋めるだけでは、モノサシをただ集めているだけにとどまる。モノサシの数が評価されるのではなく、モノサシによって浮き彫りになる自社のサステナビリティ活動の進捗が評価される点には注意すべきであり、モノサシを有効活用した深度あるサステナビリティ報告が求められよう。