

統合報告書分析レポート

人権に関する記載状況

当レポートでは、2021年9月末時点で発行が確認できた狭義の統合報告書（※1）のうち、日経225銘柄の企業を対象に、統合報告書における人権の記載状況を調査した。

（※1）「狭義の統合報告書」とは、IIRC フレームワークなどの統合報告ガイダンスを参考にして制作されている報告書、または冊子やWEBサイトでレポート名を統合報告書・統合レポート等と題されている報告書を指す。

＜レポートサマリー＞

- ほぼすべて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は半数以上

昨今、人権はホットイシューとして盛り上がりを見せており、ウイグルやチベットでの人権侵害等、ニュースや新聞等のメディアで取り上げられることが非常に多くなった。2011年に国連人権理事会で「ビジネスと人権に関する指導原則（以下、指導原則）」が承認されてからちょうど10年となる今年の11月29日には、ジュネーブで「ビジネスと人権の次の10年に向けたロードマップ（以下ロードマップ）」も発表され、再度企業の事業活動やバリューチェーン全体で悪影響を防止し、対処するための取り組みを強化することを求めた。この指導原則のフレームワークは3つの構成で成り立っており、一つ目は企業が人権尊重に対し何をコミットし、またその重要性をどのようにステークホルダーに説明しているかを示す「人権尊重のガバナンス」である。二つ目は自社の事業活動及び取引先における重要な人権課題及びその特定プロセスや、人権課題に関する重点地域の特定等を示す「報告の焦点の明確化」である。これには企業が事業活動に伴う人権侵害リスクを把握し予防や軽減策を講じる、いわゆる人権デュー・デリジェンス（以下、人権DD）の実施が含まれる。3つ目は人権課題に関するステークホルダー・エンゲージメントやその取り組みのパフォーマンスの追跡等を含む「顕著な人権課題の管理」である。そして、直近の発表のロードマップでは指導原則で確立された規制と自主的な行動の二つを融合させる行為を「スマートミックス」と呼び、これを維持しつつ、人権DDの義務化に向けた機運は「波」であり、これをつかむべきだとしている。

今回の調査では対象社数136社のうち、人権について一言でも言及があった企業は131社（96.3%）となり、ほとんどの企業は何かしらの記載があった。記載箇所を項目別にみると、前述のフレームワーク①「人権尊重のガバナンス」に関連する独自の人権方針について掲載している企業は80社（58.8%）、自社のマテリアリティやCSR重要課題として人権を掲載している企業は72社（52.9%）となり、どちらの割合も半数を超えた。特にマテリアリティに関しては、

2017年の調査時点で15社（※2）に留まっており、この4年間で多くの企業が自社の重要課題として人権を捉え始めたことが分かる。

また、フレームワーク②「報告焦点の明確化」に関連する人権DDの実施状況を調べたところ、59社（43.4%）となった。実施に向けて準備を進めている旨を記載している企業も一定数あり、ロードマップによる義務化の動きもグローバルなトレンドになっていることから、日本企業においても今後さらに拡充されることが予想される。

その他の項目ではサプライチェーン・調達のセクションでは87社（64.0%）、リスクマネジメントやコンプライアンスのセクションでは72社（52.9%）となった。またフレームワーク③「顕著な人権課題の管理」に関連し、従業員への取り組みとして研修を実施している企業は72%（52.9%）、ホットラインや相談窓口を設置している企業は88社（64.7%）、またサプライヤーへの方針説明会や対話を実施している企業も一定数見られた。

人権への配慮は企業価値毀損のリスクを回避するために必要である一方で、事業内容や規模によって、その重要性の位置づけは変わってくる。また企業のなかには抱えている人権リスクの詳細を開示することで自社の評判やブランドを傷つけてしまうかもしれないと考え、積極的な開示に及び腰の企業もまだまだ多い。人権DDの実施率は4割を超えているが、積水化学工業株式会社のように自社の人権課題を含めた詳細を開示している企業自体は一部に留まっている。ただ冒頭にあるように人権課題に関して向けられる目は厳しくなっていることや、新しいロードマップでは、人権DDをコーポレートガバナンスに組み込むことを要求した提言もあり、企業は自社の対応が正しいか否か、継続して見直していく姿勢が期待されよう。

（※2）2017年の調査は、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社が対象。