



フォーカスエリア:人権と健康、ウェルビーイング

企業の人権対応と人的資本経営は、持続的成長の基盤です。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が示すように、人権尊重は企業責任の核心であり、強制労働やハラスメントなどの問題は、取引先からの信頼喪失やブランド毀損、人材流出を招き、企業価値に深刻な影響を与えます。一方、人的資本への戦略的投資は、イノベーションや生産性向上を通じて競争力を高めます。サステナブル投資において社会課題が重みを増すなか、人権や人的資本に関して、当社はエンゲージメントを通じて積極的な対応を促していきます。



運用本部
リサーチ・エンゲージメント部
高橋 龍生

運用本部
サステナブル投資戦略部
倉田 沙織

人権・人的資本関連の注目イベント

- 2022年** 日本: 経済産業省が「伊藤レポート2.0」、「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」公表
内閣府が「人的資本可視化指針」公表
人的資本経営コンソーシアム設立
米国: 米国ウイグル強制労働防止法(UFLPA)施行
- 2023年** 欧州: 欧州議会が企業持続可能性デューデリジェンス指令(CSDDD)、賃金透明性指令を採択
日本: 有価証券報告書において人的資本に関する開示が義務化
- 2024年** 世界: ISSBが人的資本の開示基準について調査プロジェクト開始
TISFD(不平等・社会関連財務情報開示タスクフォース)が発足
欧州: CSDDDが発効
- 2025年** 欧州: 欧州委員会がオムニバス法案を公表
日本: 経済産業省が「企業の競争力強化のためのダイバーシティ経営(ダイバーシティレポート)」を公表
「ビジネスと人権」に関する行動計画改定
世界: ISO30414(人的資本に関する情報開示のガイドライン)改定
- 2026年** 世界: TISFDフレームワーク初版公表
ISSBによる人的資本の開示基準に関する調査プロジェクト終了
欧州: 賃金透明性指令について各国法制化の期限
- 2027年** 欧州: 賃金透明性指令による報告開始
- 2030年** 世界: SDGsの達成期限

※本ページの記載内容は現時点の予定であり予告なく変更される場合があります。

人権



エンゲージメントの注目ポイント・KPI

- 人権方針の有無、取締役会での人権リスクに関する議論の頻度・内容等
- 主要サプライヤーのカバー率を含む人権デューデリジェンスの実施状況
- 発見・報告された人権侵害の件数とその対応状況



注目ポイント・KPI設定の背景

- サプライチェーンの強制労働、自社での過剰労働やハラスメント、製品による健康被害など、人権課題への対応の遅れが深刻な企業価値の毀損につながっている
- 国内外で人権に関するサプライチェーンを含めた規制やガイドラインが制定されており、対応の遅れは事業機会を喪失するリスクになる
- 人権課題への的確な対応は事業リスクの低減に寄与するほか、効果的な消費者へのアピールによって、ブランド価値向上につながる



企業に求めるアクション

- 経営トップや取締役会が事業活動においてバリューチェーン全体にわたって重要な人権課題を特定・把握し、実効的な対応の監督を行う
- 主要なサプライヤーに対するカバー率を高めることに加え、定期的に現地実査等を行い、取組みの実効性を高める
- 「発見・報告された人権侵害の件数」をはじめ、一連の人権課題のモニタリングとその開示は、取組みの透明性とアカウンタビリティ向上に寄与する。専門家や投資家の意見を踏まえ、定期的にアップデートを行う



フォーカスエリア:人権と健康、ウェルビーイング



リサーチ・エンゲージメント部
寺沢 徹

リサーチ・エンゲージメント部
荒川 康

人的資本



エンゲージメントの注目ポイント・KPI

- ① 多様性に関する指標
例) 女性社員比率、外国人社員比率、階層ごとの男女別賃金比率
- ② 定着率に関する指標
例) 採用・退職社員数、退職率(平均勤続年数)、専門人材数等
- ③ 従業員満足度に関する指標
例) 従業員エンゲージメント指数等



注目ポイント・KPI 設定の背景

- 産業構造・価値観が複雑化するなか、生え抜き社員による同一的な価値観での企業経営は企業価値の毀損に直結する。DE&Iを中心とする人的資本充実の取組みが企業価値の維持・向上につながる実効的な内容となっていることが必要
- 可視化することにより、より充実した対話が可能となる



企業に求めるアクション

- 基本方針を策定し、執行・監督体制を構築
- KPIと目標を設定・開示し、具体的な取組みを経営戦略に組み込む
- 人材戦略と中長期経営計画を連動させ、企業価値向上を図る
- 成果を労働市場や投資家に発信し対話を深める

企業価値向上に資するDE&Iに向けて

エグゼクティブESGアドバイザー
寺沢 徹

2024年11月より、経済産業省の「多様性を競争力につなげる企業経営研究会」の委員を務めました。2025年4月には研究会の成果として「企業の競争力強化のためのダイバーシティ経営(ダイバーシティレポート)」が公表されました。検討の過程では、トランプ大統領の就任によりDE&Iへの逆風が強まるなか、企業がDE&Iを推進する意義を原点に立ち返り、多角的な議論を重ねました。

「ダイバーシティレポート」の内容は、多様な人材の能力を最大限に活かし、イノベーションを創出して企業価値を高める経営手法としてダイバーシティ経営を推進するものです。グローバルな経営環境の変化に対応するため、同質性の高い組織から脱却し、多様性を活かした柔軟な組織づくりが求められています。レポートでは、経営陣に向けて具体的な取組みや課題解決策を提示しています。

当社でも役員勉強会を開催し、社長や本部長との間で活発な議論を行いました。今後は本レポートを参考に、投資先との対話に加え、当社自身の取組みも更に推進していきます。