

## ESG/統合報告 Keyword vol.15

ESG、統合報告。新聞やメディアでよく目にするものの、専門的でよく分からない、という方も多いかもかもしれません。この分野に精通しているESG/統合報告研究室の研究員が、“いまさら聞きにくい” 初歩的なキーワードの説明とともにポイントを分かりやすく解説します。

# 1 ウェル・ビーイング (well-being)

「ウェル・ビーイング (well-being)」とは、「健康」「幸福」などと直訳され、幸福で肉体的、精神的、社会的すべてにおいて満たされた状態のことを指す。厚生労働省は「ウェル・ビーイングとは、個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念」としている。



### ココがポイント

ウェル・ビーイングが注目されるようになった背景には、働き方の多様化や人々の幸せに対する価値観の変化、コロナ禍で促進された健康意識の高まりなどがあります。働く方法は従来の通勤ありきではなく、ライフスタイルに合わせた柔軟な働き方が重視され、幸せの定義は収入や学歴といった数値・段階的に図られる指標から、主体的な幸せが重要であるといった認識が重視されつつあります。OECDは2011年には「OECD ウェル・ビーイング指標の概論」を公表し、ウェル・ビーイング指標は物質的生活状況（住宅・所得・雇用等）、生活の質（社会とのつながり・教育・健康状態等）の2分野の指標を含むべきとしています。

企業にとっても従業員が身体的、精神的、社会的に幸福であることは、ひいては事業活動のパフォーマンスが向上し、離職率が低下し、組織の持続可能性を高めることにつながるため、就業環境や組織のあり方について議論する際に「ウェル・ビーイング」という概念を意識することも多くなっています。

# 2 人的資本経営

人材を「資本」として捉え、人材の能力や知識を高めてその価値を最大限に引き出すことで、企業の価値向上を目指す経営のあり方のことと考えられている。



### ココがポイント

企業を取り巻く環境が大きく変化する中で、競争環境の変化に応じて人材戦略を構築し、企業における人的資本形成をあり方についてステークホルダーとの対話を進めることへの重要性が高まっています。海外では2020年に米国証券取引委員会（SEC）が上場企業に対して人的資本に関する開示を義務付け、2021年12月にはサステナビリティ会計基準評議会（SASB）が人的資本開示に関する基準検討プロジェクトの設置を発表しました。一方、日本国内では2021年6月に施行された改訂コーポレートガバナンス・コードにおいて、新規追加の補充原則内で人的資本に関する開示・測定可能な目標の提示と取締役会による実効的な監督を求めています。人材版伊藤レポートでは、すべての企業にとって人材は無形資産の中核であり、人材の価値を高めれば、無形資産の価値が高まり、それが企業価値を持続的に押し上げることになると提言しています。

## 3 ダイバーシティ & インクルージョン

ダイバーシティは「多様性」、インクルージョンは「包括・受容」などと直訳され、ダイバーシティ&インクルージョンとは、性別や年齢、人種や国籍、障がいの有無などの外面の違い及び性格や価値観、職歴といった内面の違いに関わらず、個々の違いを尊重し、認め合い、活かしていくことを意味する。



### ココがポイント

グローバルな競争激化や産業構造変化の加速といった外部環境の変化は、企業経営上の不確実性を増大させるとともに、ステークホルダーの多様化をもたらしました。経済産業省は、企業が多様化する顧客ニーズを捉えてイノベーションを生み出し、変化に対応するためには、多様な属性・価値観・経験等を持った人材を確保し、能力を最大限発揮できるようにする「ダイバーシティ経営」の推進が求められるとしています。企業のダイバーシティ&インクルージョンの代表的な取り組みとしては、女性の活躍推進や、障がい者の雇用促進、外国人の登用、多様な働き方の推進等があげられます。企業において、ダイバーシティ&インクルージョンに取り組むことは、自社にマッチした人材を確保できる可能性を広げることができ、さらには各人の能力を適材適所で活かすことで生産性の向上、イノベーションの創出等につながることを期待できます。

## 4 ISO30414（人的資本に関する情報開示のガイドライン）

ISO30414は国際標準化機構（ISO）が「社内外への人事・組織に関する情報開示のガイドライン」として2018年12月に新設した。労働力の持続可能性をサポートするため、組織に対する人的資本の貢献を考察し、透明性を高めることを目的としている。



### ココがポイント

ISO30414は11の領域に区分されており、その中には「コンプライアンスと倫理」「コスト」「ダイバーシティ」等があります。さらに各領域が49の項目に細分化されており、例えば「コンプライアンスと倫理」では「違法行為の数とタイプ」や「コンプライアンスと倫理に関する研修を受講した従業員の比率」などが含まれており、指標については投資家等が比較を可能とするために、定量的なデータをもって説明することが求められています。ただ企業はこれらの全ての項目について公開することを要求されているわけではなく、自社が属する業種・業界・企業規模等を鑑み、判断することができます。人材版伊藤レポートで人的資本経営の具体化のためには経営戦略と人材戦略の連動が必要であることが提唱されていますが、このように定量的な指標を用いて可視化することは、経営陣や従業員との対話にも役立つものと考えられています。