

第3章

「SPIの項目と単位」に関する現状と論点

第3章「S P Iの項目と単位」に関する現状と論点

3.1 「S P Iの項目と単位」についての現状

「S P Iの項目」については、これまでC S Rと関連して様々な議論が行われてきている。マルチ・ステークホルダーによる国際的なN G OであるG R I (Global Reporting Initiative) などが大きな方向性を示してはいるが、社会正義や価値観にもかかわる問題であるため、一義的には確定していないのが現状である。そこで、プロトコル研究会の参加企業と有識者を対象に、S P Iの開示状況と管理状況に関する調査を行った。

なお、併せて「S P Iの単位」も調査したが、「S P Iの項目」自体が未確定のため、定性的な管理あるいは単軸の一般的な測定単位を利用しているのが現状であった。したがって、本研究会で現状把握に留まり、詳細な議論を行うには至らなかった。

3.1.1 「S P Iの項目」に関する調査方法

2章で述べた『E P Iの範囲』の現状に関する調査と同様に、本研究会の参加企業に対して『S P Iの項目』ごとにその「開示状況」と「管理状況」について、簡単なアンケート調査を行なった。また、有識者に対しては「S P Iを開示すべき範囲」についてアンケート調査を行なった。

以上の企業と有識者に対する質問についての回答結果を、それぞれ頻度分布として整理した。

3.1.1.1 S P Iの開示状況

社会パフォーマンス指標(S P I)の項目について、参加企業には図表 3-1 に示す調査票を用いて、1) 開示状況、2) 開示の適否、3) 計測の困難性の3点を尋ねた。有識者に対しては図表 3-2 に示すように、企業と同じパターンで「開示の適否」(希望する開示項目)を尋ねた。

S P Iにはさまざまな項目が考えられるので、ここでは環境省の「事業者の環境パフォーマンス指標ガイドライン 2002年度版」に掲載されている、以下のAからEまでの5分野(23項目)ならびに「その他」について尋ねた。各項目の詳細は図表 3-1、3-2を参照されたい。

- A. 労働安全衛生に係わる情報：6項目
- B. 人権及び雇用に係わる情報：8項目
- C. 地域の文化の尊重及び保護等に係わる情報：2項目
- D. 環境関連以外の情報開示及び社会的コミュニケーションの状況：1項目
- E. 広範な消費者保護及び製品安全に係わる情報：6項目
- F. その他(あれば記入)

第3章 「SPIの項目と単位」に関する現状と論点

図表 3-1 S P I 項目の開示状況の調査票（企業用）

「SPI項目の開示状況」に関する調査票（企業用）										
	開示状況		開示の適否（開示の有無にかかわらず回答）					計測の困難性		
	開示済み	開示せず（検討中）	開示せず（予定なし）	開示が望ましい	開示は不要	わからない	その他	理由・目的（記述）	困難	中庸
A 労働安全衛生に係る情報										
A1										
A2										
A3										
A4										
A5										
A6										
B 人権及び雇用に係る情報										
B1										
B2										
B3										
B4										
B5										
B6										
B7										
B8										
C 地域の文化の尊重及び保護等に係る情報										
C1										
C2										
D 環境関連以外の情報開示及び社会的コミュニケーションの状況										
E 広範な消費者保護及び製品安全に係る情報										
E1										
E2										
E3										
E4										
E5										
E6										
F その他（あれば記入）										

（注）網掛けの部分について企業に回答を求めた。

第3章 「SPIの項目と単位」に関する現状と論点

図表 3-2 SPI 項目の開示希望の調査票（有識者用）

「SPI項目の開示状況」に関する調査票（有識者用）											
	開示状況		開示の適否（開示の有無にかかわらず回答）						計測の困難性		
	開示済み	開示せず（検討中）	開示すべき	開示が望ましい	開示は不要	わからない	その他	理由・目的（記述）	困難	中庸	容易
A 労働安全衛生に係る情報											
A1											
A2											
A3											
A4											
A5											
A6											
B 人権及び雇用に係る情報											
B1											
B2											
B3											
B4											
B5											
B6											
B7											
B8											
C 地域の文化の尊重及び保護に係る情報											
C1											
C2											
D 環境関連以外の情報開示及び社会的コミュニケーションの状況											
E 広範な消費者保護及び製品安全に係る情報											
E1											
E2											
E3											
E4											
E5											
E6											
カ その他（あれば記入）											

（注）網掛けの部分について有識者に回答を求めた。

3.1.1.2 SPIの管理状況

前述の「SPIの開示状況」とは別に、SPIの開示・非開示にかかわらず、SPIの項目について企業が実際にどのように管理しているかを把握する必要がある。そこで、参加企業に対して、各SPI項目について 1) 管理状況（計測・管理の範囲）、2) 計測単位、3) 計測理由、4) 自社の強みや特徴のアピール希望の4点を尋ねた。ここでは、SPI項目として、GRI(Global Reporting Initiative)の『GRIサステナビリティ・リポーティング・ガイドライン2002』における「社会的パフォーマンス指標」を用いた。有識者に対しては、同じSPI項目について、開示希望の程度を尋ねた。

(1) 企業への質問

「SPIの管理状況」に関する企業への質問は、図表3-3に示す調査票を用いて、以下の4点である。

1) SPIの管理状況（計測・管理の範囲）

SPIの管理状況（計測・管理の範囲）については、EPIと同様に、経営範囲の視点から「国内主要事業所」、「国内単独会社」、「国内連結会社」、「海外主要事業所」、「海外連結会社」、「グループ企業」の6段階に加えて、「国内SC（サプライ・チェーン）」、「海外SC」を入れた8段階に分けて尋ねた。

2) SPIの計測単位

SPIの計測単位については、それぞれのSPI項目ごとに適用する単位（自由記述方式）を尋ねた。

3) SPIの計測理由

SPIを計測する理由については、「法定義務」、「(外部向け)レポート用」、「(内部)マネジメント用」、「(内部)コスト管理用」の4つの視点から尋ねた。

4) SPIに関する自社の強みや特徴のアピール希望

SPIに関する自社の強みや特徴のアピール希望については、その強弱を尋ねた。

(2) 有識者への質問

有識者に対しては、各SPI項目について、図表3-4に示すようにそれぞれの立場からの程度知りたいのかを3段階評価で尋ねた。

(3) SPIの質問項目

より広範なSPI項目についての状況を把握するために、ここでは図表3-5に示すGRIの「社会的パフォーマンス指標」の必須指標ならびに任意指標のすべてについて尋ねた。これに含まれる分野は以下の通りである。

- 労働慣行と公正な労働条件
- 雇用

- ・労働、労使関係
- ・安全衛生
- ・教育研修
- ・多様性と機会
- 人権
 - ・方針とマネジメント
 - ・差別対策
 - ・組合結成と団体交渉の自由
 - ・児童労働
 - ・強制労働、義務労働
 - ・懲罰慣行
 - ・保安慣行
 - ・先住民の権利
- 社会
 - ・地域社会
 - ・贈収賄と汚職
 - ・政治献金
 - ・競争と価格設定
- 製品責任
 - ・顧客の安全衛生
 - ・製品とサービス
 - ・広告
 - ・プライバシーの尊重

さらに、正確にはSPIとは異なるが、EPI以外の項目という意味で、併せてGRIの「経済的パフォーマンス指標」の必須指標、任意指標についても尋ねた。これに含まれる分野は以下の通りである。

- 直接的影響
 - ・顧客
 - ・供給業者
 - ・従業員
 - ・投資家
 - ・公共部門
- 間接的影響
(取り扱い製品とサービスにかかわる主要な外部効果)

第3章 「SPIの項目と単位」に関する現状と論点

図表 3-3 S P I 項目の管理状況の調査票 (企業用)

プロトコル研究会(企業用調査票)

(注)各セルに該当する半角整数(0、1、2のいずれか)を記入してください。
必ずしも厳密なデータの裏づけを確認していただく必要はありません。

	問1：管理状況(計測・管理の範囲)							問2：計測単位 (自由記述)	問3：計測理由					問4：自社の強みや特徴のアピール希望
	国内主要事業所	国内単独会社	国内連結会社	海外主要事業所	海外連結会社	グループ企業	国内SC		海外SC	法定義務	レポート用	マネジメント用	コスト管理	
(GRIガイドライン2002に準拠)														
【社会的パフォーマンス指標】														
労働慣行と公正な労働条件														
雇用														
労働/労使関係														
安全衛生														
多様性と機会														
人権														
方針とマネジメント														
差別対策														
組合結成と団体交渉の自由														
児童労働														
強制・義務労働														
懲罰慣行														
保安慣行														
先住民の権利														
社会														
地域社会														
贈収賄と汚職														
政治献金														
競争と価格設定														
製品責任														
顧客の安全衛生														
製品とサービス														
広告														
プライバシーの尊重														
【経済的パフォーマンス指標】														
直接的な影響														
顧客														
供給業者														
従業員														
投資家														
公共部門														
間接的な影響														

問1の選択肢
2：ほぼ全てが対象である
1：一部は対象である
0：対象ではない

問3の選択肢
1：はい
0：いいえ

問4の選択肢
2：ぜひアピールしたい
1：少しはアピールしたい
0：アピールは不要/わからない

SC：サプライチェーン

(資料)「GRIサステナビリティ・リポーティング・ガイドライン 2002」

第3章 「SPIの項目と単位」に関する現状と論点

図表 3-4 S P I 項目の開示希望の調査票 (有識者用)

プロトコル研究会(有識者用調査票)

(注)各セルに該当する半角整数(0、1、2のいずれか)を記入してください。
問2は、「ぜひ知りたい」項目についてのみ記入ください。

	問1：どの程度知りたいか	問2：ぜひ知りたい理由
		(自由記述)
(GRIガイドライン2002に準拠)		
【社会的パフォーマンス指標】		
労働慣行と公正な労働条件		
雇用		
労働/労使関係		
安全衛生		
多様性と機会		
人権		
方針とマネジメント		
差別対策		
組合結成と団体交渉の自由		
児童労働		
強制・義務労働		
懲罰慣行		
保安慣行		
先住民の権利		
社会		
地域社会		
贈収賄と汚職		
政治献金		
競争と価格設定		
製品責任		
顧客の安全衛生		
製品とサービス		
広告		
プライバシーの尊重		
【経済的パフォーマンス指標】		
直接的な影響		
顧客		
供給業者		
従業員		
投資家		
公共部門		
間接的な影響		

問1の選択肢
2：ぜひ知りたい
1：できれば知りたい
0：特に必要ではない

(資料)「GRIサステナビリティ・リポーティング・ガイドライン 2002」

第3章 「SPIの項目と単位」に関する現状と論点

図表 3-5 S P I 項目の詳細 (GRIサステナビリティ・リポーティング・ガイドライン 2002 より)

【社会的パフォーマンス指標】		詳細項目(GRIガイドライン2002に準拠)
労働慣行と公正な労働条件		
必須	雇用	LA1. 労働力の内訳：地域・国別、身分別（従業員・非従業員）
必須		LA1. 労働力の内訳：勤務形態別（常勤・非常勤）
必須		LA1. 労働力の内訳：雇用契約別（期限不特定および終身雇用・固定期間および臨時）
必須		LA1. 労働力の内訳（可能であれば）：他の雇用者に雇われている従業員（派遣社員や出向社員）の地域・国別の区分
必須		LA2. 雇用創出総計と平均離職率を地域・国別に区分
任意		LA12. 従業員に対する法定以上の福利厚生（例：医療、身体障害、出産、教育および退職に対する手当）
		その他（あれば記入）
必須	労働/労使関係	LA3. 独立した労働組合もしくは真に従業員を代表する者・団体の従業員代表によりカバーされている従業員の地理的な割合
必須		LA3. 団体交渉協定によりカバーされている従業員の地域・国別の割合
必須		LA4. 報告組織の運営に関する変更（例：リストラクチャリング）の際の従業員への情報提供、協議、交渉に関する方針と手順
任意		LA13. 意思決定および経営（企業統治を含む）に正規従業員が参画するための規定
		その他（ ）
必須	安全衛生	LA5. 労働災害および職業性疾病に関する記録・通知の慣行
必須		LA5. 「労働災害と職業病の記録と通知に関するILO 行動規範」への適合性
任意		LA14. 「労働安全衛生マネジメントシステムに関するILO ガイドライン」の実質的遵守
必須		LA6. 経営陣と労働者代表からなる公式の合同安全衛生委員会の実施と、そのような委員会を対象としている従業員の割合
必須		LA7. 一般的な疾病、病欠、欠勤率、および業務上の死亡者数(下請け従業員を含む)
必須		LA8. HIV/AIDS についての方針およびプログラム（職域についてだけでなく全般的なもの）
任意		LA15. 職場の安全衛生に関する労働組合または真に従業員を代表する者・団体従業員代表との公式な取り決めと、これらの取り決めの対象となる従業員の割合
		その他（ ）
必須	教育研修	LA9. 従業員当たりの職位・職域別年間平均研修時間（上級管理職、中間管理職）
必須		LA9. 従業員当たりの職位・職域別年間平均研修時間（専門職、技術職、事務職）
必須		LA9. 従業員当たりの職位・職域別年間平均研修時間（生産、整備の職種）
任意		LA16. 雇用適性を持ち続けるための従業員支援および職務終了への対処プログラム
任意		LA17. 技能管理または生涯学習のための特別方針とプログラム
		その他（ ）
必須	多様性と機会	よびその結果（機会均等の方針は、職場におけるいやがらせや歴史的差別に対する差別撤廃措置を含む）
必須		LA11. 上級管理職および企業統治機関（取締役会を含む）の男女男女比率
必須		LA11. 上級管理職および企業統治機関（取締役会を含む）の構成比率について、多様性を示す文化的に適切な指標
		その他（ ）

第3章 「SPIの項目と単位」に関する現状と論点

人権		
必須	方針とマネジメント	HR1. 業務上の人権問題の全側面に関する方針、ガイドライン、組織構成、手順（これらの方針の世界人権宣言やILOの基本的人権規約など既存の国際基準への適合性を含む）
必須		HR1. 業務上の人権問題の全側面に関する方針、ガイドライン、組織構成、手順に関する監視システムとその結果
必須		HR2. 投資および調達に関する意思決定（供給業者・請負業者の選定を含む）の中に人権に与える影響への配慮
必須		する方針と手順（人権パフォーマンスは、GRI パフォーマンス指標の報告側面中、人権の側面を意味する）
必須		HR3. サプライ・チェーンや請負業者における人権パフォーマンスの評価と取り組みに関する方針と手順の監視システムとその結果
任意		HR8. 業務上の人権問題の全側面に関する方針と手順についての従業員研修（訓練形態、研修参加者数、平均研修期間を含む）
		その他（ ）
必須	差別対策	HR4. 業務上のあらゆる差別の撤廃に関するグローバルな方針、手順、プログラム
必須		HR4. 業務上のあらゆる差別の撤廃に関するグローバルな方針、手順、プログラムの監視システムとその結果
		その他（ ）
必須	組合結成と団体交渉の自由	HR5. 組合結成の自由に関する方針と、この方針が地域法から独立して国際的に適用される範囲
必須		HR5. 組合結成の自由に関する方針と、この方針が地域法から独立して国際的な適用に関する問題に取り組むための手順・プログラム
		その他（ ）
必須	児童労働	HR6. ILO 条約第138号で規定されている児童労働の撤廃に関する方針と、この方針が明白に述べられ適用されている範囲
必須		HR6. ILO 条約第138号で規定されている児童労働の撤廃に関する問題に取り組むための手順・プログラム
必須		HR6. ILO 条約第138号で規定されている児童労働の撤廃に関する問題に取り組むための手順・プログラムの監視システムとその結果
		その他（ ）
必須	強制・義務労働	HR7. 強制・義務労働撤廃に関する方針と、この方針が明白に述べられ適用されている範囲
必須		HR7. 強制・義務労働撤廃に関する問題に取り組むための手順・プログラム
必須		HR7. 強制・義務労働撤廃に関する問題に取り組むための手順・プログラムの監視システムとその結果
		その他（ ）
任意	懲罰慣行	HR9. 不服申し立てについての業務慣行（人権問題を含むが、それに限定されない）
任意		HR9. 不服申し立てについての業務慣行（人権問題を含むが、それに限定されない）に関する供述と抗議のプロセス
任意		HR10. 報復防止措置と、実効的な秘密保持・苦情処理システム（人権への影響を含むが、それに限定されない）
		その他（ ）
任意	保安慣行	HR11. 保安担当職員への人権研修（研修の種類、研修受講者数、平均研修期間を含む）
		その他（ ）
任意	先住民の権利	HR12. 先住民のニーズに取り組む方針、ガイドライン、手順（従業員として雇用されている先住民と、組織が現在操業中および将来の操業が予定される地域の先住民を含む）
任意		HR13. 共同運営している地域苦情処理制度や管轄機関
任意		HR14. 事業地区からの営業収入のうち、地元地域社会に再配分される割合。
		その他（ ）

第3章 「SPIの項目と単位」に関する現状と論点

社会		
必須	地域社会	むための手順と計画（地域のステークホルダーを特定し、対話を進めるための手順の説明を含む）
必須		S01 組織の活動により影響を受ける地域への影響管理方針、またそれらの問題に取り組むための手順と計画に関する監視システムとその結果
任意		S04. 社会的、倫理、環境パフォーマンスに関する表彰。 その他（ ）
必須	贈収賄と汚職	S02. 贈収賄と汚職に関する方針、手順／マネジメントシステムと、組織と従業員の遵守システム
必須		S02. 「国際間取引における外務公務員の収賄防止に関するOECD 議定書」の必要条件
		その他（ ）
必須	政治献金	S03. 政治的なロビー活動や献金に関する方針、手順／マネジメントシステムと遵守システム
任意		S05. 政党および政党候補への資金提供を主目的とした政党や団体への献金額
		その他（ ）
任意	競争と価格設定	S06. 反トラストと独占禁止法令に関わる訴訟の判決
任意		S07. 不正競争行為を防ぐための組織の方針、手順／マネジメントシステム、遵守システム
		その他（ ）

製品責任		
必須	顧客の安全衛生	PR1. 製品・サービスの使用における顧客の安全衛生の保護に関する方針、この方針が明白に述べられ適用されている範囲
必須		PR1. 製品・サービスの使用における顧客の安全衛生の保護に関する問題を扱うための手順／プログラム
必須		PR1. 製品・サービスの使用における顧客の安全衛生の保護に関する手順／プログラムの監視システムとその結果
任意		PR4. 顧客の安全衛生に関する規制への不適合、およびこれらの違反に課された処罰・罰金の件数と類型
任意		PR5. 製品とサービスの安全衛生を監督、規制する所轄機関、および同種の公的機関に報告されている苦情件数
任意		PR6. 報告組織が使用することを許されたかもしくは受け入れた、社会的、環境的責任に関する自主規範の遵守、製品ラベル、あるいは受賞 その他（ ）
必須	製品とサービス	PR2. 商品情報と品質表示に関する組織の方針、手順／マネジメントシステム、遵守システム
任意		PR7. 製品情報と品質表示に関する規制への不適合の件数と類型（これらの違反に課された処罰・罰金を含む）
任意		PR8. 顧客満足度に関する組織の方針、手順／マネジメントシステム、遵守システム（対象となる地域を明記）
任意		PR8. 顧客満足度調査の結果 その他（ ）
任意	広告	PR9. 広告に関する規準や自主規範の遵守システムに関する方針、手順・マネジメント（対象となる地域を明記）
任意		PR10. 広告、マーケティングに関する法律違反の件数と類型 その他（ ）
必須	プライバシーの尊重	PR3. 消費者のプライバシー保護に関する、方針、手順／マネジメントシステム、遵守システム（適応対象となる地域を明記）
任意		PR11. 消費者のプライバシー侵害に関して正当な根拠のある苦情件数 その他（ ）

第3章 「SPIの項目と単位」に関する現状と論点

経済的パフォーマンス指標		項目
直接的な影響		
必須	顧客	金銭的フロー指標 ：EC1.総売上げ
必須		上のものについて)と売上げ(その国での売上げが国内総生産(GDP)の5%を超えるものについて)
		その他()
必須	供給業者	金銭的フロー指標 ：EC3.製品、資材、サービスなど全調達品の総コスト
必須		(ここで言う「条件」には支払の日程、形態、その他の条件が含まれるが、詳細条件によらず条件どおりに支払われた契約の全体に占めるパーセンテージ)
任意		EC11.組織別と国別の供給業者内訳(総調達額の10%以上の取引があった供給業者)
任意		EC11.総調達額がその国のGDPの5%を超えるすべての国名
		その他()
必須	従業員	の総支払額の国ないし地域ごとの内訳(対象となる報酬は現時点ですでに支払われているものであって、将来的な支払いを約束されているものは含めない)
		その他()
必須	投資家	式のすべてのカテゴリーごとに分類された配当 - 優先配当金の遅延も含む。これには長期的な債務だけでなく、すべての形の債務と借入金が含まれる)
必須		EC7.期末時点での内部留保の増減
		その他()
必須	公共部門	金銭的フロー指標 ：EC8.支払税額の種類についての国別の内訳
必須		EC9.助成金等についての国ないし地域別の内訳(助成金、税金控除や、商品やサービスの取り扱いに直接関係しない金銭的な利益を含む)
必須		EC10.地域社会、市民団体、その他団体への寄付(金銭と物品別に分けた寄付先団体タイプごとの寄付額の内訳)
任意		EC12.コアビジネスではない領域でのインフラ整備にかかわる支出(例えば、従業員とその家族向けの学校または病院にかかわる支出)
		その他()
間接的な影響		
任意		EC13.間接的な経済影響(取り扱い製品とサービスにかかわる主要な外部効果を特定)
		その他()

(資料)GRI「GRIサステナビリティ・リポーティング・ガイドライン 2002」

3.1.2 「SPIの項目」に関する調査結果

前述の企業担当者と有識者への質問について、それぞれの回答結果を頻度分布として整理した。ここではSPIの項目について、企業サイドの「開示状況」、「管理状況」ならびに有識者（ステークホルダー）の希望する「項目」に分けて分析する。ただし、いずれも限られたサンプル数であるため、一定の傾向を示すものと理解すべきである。

3.1.2.1 SPIの開示状況

(1)企業の調査結果

本研究会参加の企業10社によるSPIの開示状況に関する回答結果の集計から、以下のような傾向が読み取れる。

1) SPIの開示状況

環境省「事業者の環境パフォーマンス指標ガイドライン 2002年度版」に基づくSPI項目に関する企業の開示状況については、図表3-6(1)に示すように、「開示済み」の項目と「開示せず（検討中）」あるいは「開示せず（予定なし）」の項目の二つに大きく分かれた。

比較的多くのSPI項目で「開示済み」と回答した企業が半数を超えており、ある程度は既に関示されていることがわかる。C（地域の文化の尊重及び保護等に係わる情報）とD（環境関連以外の情報開示及び社会的コミュニケーションの状況）では、すべての項目について、半数以上が「開示済み」であった。特に、「開示済み」が80%を超えるSPI項目は、以下のとおりである。（ ）内の％は、開示済み企業の割合である。

【「開示済み」が80%超のSPI項目】

A. 労働安全衛生に係る情報

- A1：労働安全衛生に関する方針、計画、取組（100%）

B. 人権及び雇用に係る情報

- B3：男女雇用機会均等法に係る情報（80%）
- B5：福利厚生状況（80%）
- B7：職場環境改善の取組状況（80%）

D. 環境関連以外の情報開示及び社会的コミュニケーションの状況（90%）

E. 広範な消費者保護及び製品安全に係る情報

- E1：消費者保護、製品安全及び品質に係る方針、計画、取組の概要（80%）
- E4：消費者クレーム窓口の設置及びその処理の状況（90%）

これに対し、「開示済み」と回答した企業が半数に満たなかった項目は、以下の通りである。()内の%は、開示済み企業の割合である。

【「開示済み」が半数未満のSPI項目】

A. 労働安全衛生に係る情報

- A3：度数率（30%）
- A4：事業活動損失日数（0%）
- A5：強度率（10%）
- A6：健康／安全に係る支出額、一人あたり支出額（20%）

B. 人権及び雇用に係る情報

- B2：労働力の内訳（40%）
- B6：労使関係の状況（20%）
- B8：児童労働、強制・義務労働防止の取組状況（30%）

E. 広範な消費者保護及び製品安全に係る情報

- E3：販売後の点検、修理等のアフターサービスプログラム（30%）
- E5：製品等のリコール及び回収等の状況（40%）
- E6：特定商取引法遵守に関する通信販売、訪問販売等の適正化プログラム及びその遵守状況（0%）

なお、上記SPI項目の中で開示が進んでいないB（人権及び雇用に係わる情報）にあるB8「児童労働、強制・義務労働防止の取組状況」については、これまで日本企業ではあまり問題視されてこなかった項目であるため、開示しないというよりは、取組や管理そのものが行われていない可能性がある。

これに対して、A（労働安全衛生に係る情報）については、法律で管理・報告義務があるものも含まれていることから、単に開示をしていないものと思われる。また、B2「労働力の内訳」やE（広範な消費者保護及び製品安全に係る情報）に含まれる項目については、おそらく内部データとしては存在する、あるいは集計しようと思えばできるのではないかと推察されるため、これらの項目が開示すべき指標であるということが、日本企業においてはまだ認識が薄いのかもしれない。

第3章 「SPIの項目と単位」に関する現状と論点

図表 3-6 (1) 企業のSPI項目の開示状況

SPI項目（環境省ガイドライン準拠）		開示状況				n
		開示済み	開示せず （検討中）	開示せず （予定なし）	該当せず	
A 労働安全衛生に係る情報						
A1	労働安全衛生に関する方針、計画、取組の概要	100%	0%	0%	0%	10
A2	労働災害発生頻度、労働災害件数（事故件数）	50%	40%	10%	0%	10
A3	度数率	30%	10%	60%	0%	10
A4	事業活動損失日数	0%	30%	70%	0%	10
A5	強度率	10%	20%	70%	0%	10
A6	健康／安全に係る支出額、一人あたり支出額	20%	30%	50%	0%	10
B 人権及び雇用に係る情報						
B1	人権及び雇用に関する方針、計画、取組の概要	78%	22%	0%	0%	9
B2	労働力の内訳（正社員、派遣・短期契約社員、パートタイマー等の割合、高齢者雇用の状況）	40%	20%	40%	0%	10
B3	男女雇用機会均等法に係る情報（役員、管理職、正社員全体の男女別割合）	80%	0%	20%	0%	10
B4	障害者の雇用の促進等に関する法律による身体障害者または知的障害者の雇用状況	70%	20%	10%	0%	10
B5	福利厚生状況（産休・育児休暇の取得状況、子育て支援の取組、従業員の勤務時間外教育及びNPO活動等の支援、有給及び法定外休暇の取得状況等）	80%	10%	10%	0%	10
B6	労使関係の状況（労働組合の組織率、団体交渉の状況、解雇及び人員整理に対する基本的方針と履行状況、労働紛争・訴訟等の状況、労働基準監督局からの指導、勧告等の状況）	20%	30%	50%	0%	10
B7	職場環境改善の取組状況（セクシャルハラスメント、その他いじめ防止の取組状況及びこれらに関するクレームの状況）	80%	20%	0%	0%	10
B8	児童労働、強制・義務労働防止の取組状況（サプライチェーンを含むこれらに関する撤廃プログラムの状況等）	30%	40%	30%	0%	10
C 地域の文化の尊重及び保護等に係る情報						
C1	地域文化の尊重、保護等に係る方針、計画、取組の概要	50%	10%	40%	0%	10
C2	発展途上国等における取組	50%	20%	20%	10%	10
D 環境関連以外の情報開示及び社会的コミュニケーションの状況						
E 広範な消費者保護及び製品安全に係る情報						
E1	消費者保護、製品安全及び品質に係る方針、計画、取組の概要	80%	20%	0%	0%	10
E2	PL法対策、特に製品設計、製造及び表示における安全対策	60%	10%	0%	30%	10
E3	販売後の点検、修理等のアフターサービスプログラム	30%	20%	20%	30%	10
E4	消費者クレーム窓口の設置及びその処理状況	90%	10%	0%	0%	10
E5	製品等のリコール及び回収等の状況	40%	10%	20%	30%	10
E6	特定商取引法遵守に関する通信販売、訪問販売等の適正化プログラム及びその遵守状況	0%	30%	50%	20%	10

 50%超

(注) SPI項目は環境省「事業者の環境パフォーマンス指標ガイドライン 2002年版」に基づく。

2) SPI項目の開示の適否

SPI項目の開示の適否に関する企業の回答は、図表3-6(2)に示すように、前項1)で「開示済み」の項目については、概ね「開示が望ましい」あるいは「開示すべき」となっている。しかし、E(広範な消費者保護及び製品安全に係わる情報)の項目以外では、「開示すべき」が「開示が望ましい」より少なくなっている。

一方、A(労働安全衛生に係る情報)のいくつかの項目については、「開示は不要」あるいは「わからない」の合計が50%を超えるものがいくつかあり、これらの指標を対外的には出す必要はないと判断しているようである。B(人権及び雇用に係る情報)の中でB6「労使関係の状況」については、現状では80%の企業が開示していないが、「開示は不要」と考える企業は30%に留まっている。それゆえ、今後は開示状況に変化があるかもしれない。

上記以外では、B2「労働力の内訳」、B8「児童労働、強制・義務労働防止」、C1「地域文化の尊重・保護等に係る方針、計画、取組」などについて、「わからない」の回答が20%あり、これらの項目については開示の必要性についての企業の認識が低いものと考えられる。

3) SPI計測・収集の困難性

企業がSPI項目を計測・収集することの困難性ないし容易性については、図表3-6(3)に示すように、多くの項目においては「中庸」ないしは「容易」であった。特に、E(広範な消費者保護及び製品安全に係わる情報)については、「困難」という回答は皆無であった。

一方、A(労働安全衛生に係る情報)のなかのA6「健康/安全に係る支出、一人当たり支出額」やC(地域の文化の尊重及び保護等に係る情報)のなかのC2「発展途上国等における取組」などについては、「困難」と回答する企業が複数見られたが、これは社内情報の入手困難性も考えられる。なお、B(人権及び雇用に係る情報)のなかのB8「児童労働、強制・義務労働防止」については、「困難」とする企業は比較的少なかった。

第3章 「SPIの項目と単位」に関する現状と論点

図表 3-6 (2) 企業と有識者によるSPI項目の開示適否

SPI項目（環境省ガイドライン準拠）	開示の適否							n	開示の適否							n
	企業								有識者							
	開示すべき	開示が望ましい	開示は不要	わからない	その他	該当せず			開示すべき	開示が望ましい	開示は不要	わからない	その他	該当せず		
A 労働安全衛生に係る情報																
A1	労働安全衛生に関する方針、計画、取組の概要	40%	60%	0%	0%	0%	0%	10	50%	50%	0%	0%	0%	0%	6	
A2	労働災害発生頻度、労働災害件数（事故件数）	20%	70%	10%	0%	0%	0%	10	50%	50%	0%	0%	0%	0%	6	
A3	度数率	10%	40%	20%	10%	20%	0%	10	50%	17%	0%	0%	33%	0%	6	
A4	事業活動損失日数	10%	10%	40%	20%	20%	0%	10	33%	33%	17%	0%	17%	0%	6	
A5	強度率	10%	20%	20%	30%	20%	0%	10	50%	17%	0%	0%	33%	0%	6	
A6	健康／安全に係る支出額、一人あたり支出額	0%	50%	30%	20%	0%	0%	10	33%	33%	0%	33%	0%	0%	6	
B 人権及び雇用に係る情報																
B1	人権及び雇用にに関する方針、計画、取組の概要	67%	33%	0%	0%	0%	0%	9	67%	33%	0%	0%	0%	0%	6	
B2	労働力の内訳（正社員、派遣・短期契約社員、パートタイマー等の割合、高齢者雇用の状況）	20%	40%	10%	20%	10%	0%	10	50%	50%	0%	0%	0%	0%	6	
B3	男女雇用機会均等法に係る情報（役員、管理職、正社員全体の男女別割合）	40%	50%	0%	10%	0%	0%	10	83%	17%	0%	0%	0%	0%	6	
B4	障害者の雇用の促進等に関する法律による身体障害者または知的障害者の雇用状況	40%	50%	10%	0%	0%	0%	10	67%	33%	0%	0%	0%	0%	6	
B5	福利厚生（産休・育児休暇の取得状況、子育て支援の取組、従業員の勤務時間外教育及びNPO活動等の支援、有給及び法定外休暇の取得状況等）	20%	70%	10%	0%	0%	0%	10	67%	17%	0%	17%	0%	0%	6	
B6	労使関係の状況（労働組合の組織率、団体交渉の状況、解雇及び人員整理に対する基本的方針と履行状況、労働紛争・訴訟等の状況、労働基準監督局からの指導、勧告等の状況）	10%	40%	30%	10%	10%	0%	10	33%	33%	0%	33%	0%	0%	6	
B7	職場環境改善の取組状況（セクシャルハラスメント、その他いじめ防止の取組状況及びこれらに関するクレームの状況）	30%	60%	0%	10%	0%	0%	10	67%	17%	0%	17%	0%	0%	6	
B8	児童労働、強制・義務労働防止の取組状況（サプライチェーンを含むこれらに関する撤廃プログラムの状況等）	10%	60%	10%	20%	0%	0%	10	17%	67%	0%	0%	17%	0%	6	
C 地域の文化の尊重及び保護等に係る情報																
C1	地域文化の尊重、保護等に関する方針、計画、取組の概要	30%	40%	10%	20%	0%	0%	10	50%	33%	0%	17%	0%	0%	6	
C2	発展途上国等における取組	10%	60%	20%	0%	0%	10%	10	50%	17%	0%	17%	17%	0%	6	
D 環境関連以外の情報開示及び社会的コミュニケーションの状況																
		50%	40%	0%	0%	0%	10%	10	67%	33%	0%	0%	0%	0%	6	
E 広範な消費者保護及び製品安全に係る情報																
E1	消費者保護、製品安全及び品質に係る方針、計画、取組の概要	80%	20%	0%	0%	0%	0%	10	67%	17%	0%	0%	17%	0%	6	
E2	PL法対策、特に製品設計、製造及び表示における安全対策	50%	20%	0%	0%	0%	30%	10	83%	0%	0%	0%	17%	0%	6	
E3	販売後の点検、修理等のアフターサービスプログラム	10%	60%	0%	0%	0%	30%	10	67%	17%	0%	0%	17%	0%	6	
E4	消費者クレーム窓口の設置及びその処理状況	70%	30%	0%	0%	0%	0%	10	83%	0%	0%	0%	17%	0%	6	
E5	製品等のリコール及び回収等の状況	20%	50%	0%	0%	0%	30%	10	83%	0%	0%	0%	17%	0%	6	
E6	特定商取引法遵守に関する通信販売、訪問販売等の適正化プログラム及びその遵守状況	10%	30%	20%	10%	10%	20%	10	50%	33%	0%	0%	17%	0%	6	

50%超

(注) SPI項目は環境省「事業者の環境パフォーマンス指標ガイドライン 2002年版」に基づく。

第3章 「SPIの項目と単位」に関する現状と論点

図表 3-6 (3) 企業におけるSPIの計測・収集の困難性

(注) SPI項目は環境省「事業者の環境パフォーマンス指標ガイドライン 2002年版」に基づく。

SPI項目（環境省ガイドライン準拠）		計測の困難性				
		困難	中庸	容易	該当せず	n
A 労働安全衛生に係る情報						
A1	労働安全衛生に関する方針、計画、取組の概要	0%	22%	78%	0%	9
A2	労働災害発生頻度、労働災害件数（事故件数）	0%	56%	44%	0%	9
A3	度数率	33%	33%	33%	0%	9
A4	事業活動損失日数	22%	44%	33%	0%	9
A5	強度率	33%	44%	22%	0%	9
A6	健康／安全に係る支出額、一人あたり支出額	44%	56%	0%	0%	9
B 人権及び雇用に係る情報						
B1	人権及び雇用に係る方針、計画、取組の概要	0%	44%	56%	0%	9
B2	労働力の内訳（正社員、派遣・短期契約社員、パートタイマー等の割合、高齢者雇用の状況）	11%	44%	44%	0%	9
B3	男女雇用機会均等法に係る情報（役員、管理職、正社員全体の男女別割合）	0%	33%	67%	0%	9
B4	障害者の雇用の促進等に関する法律による身体障害者または知的障害者の雇用状況	0%	22%	78%	0%	9
B5	福利厚生（産休・育児休暇の取得状況、子育て支援の取組、従業員の勤務時間外教育及びNPO活動等の支援、有給及び法定外休暇の取得状況等）	11%	44%	44%	0%	9
B6	労使関係の状況（労働組合の組織率、団体交渉の状況、解雇及び人員整理に対する基本的方針と履行状況、労働紛争・訴訟等の状況、労働基準監督局からの指導、勧告等の状況）	22%	56%	22%	0%	9
B7	職場環境改善の取組状況（セクシャルハラスメント、その他いじめ防止の取組状況及びこれらに関するクレームの状況）	11%	67%	22%	0%	9
B8	児童労働、強制・義務労働防止の取組状況（サプライチェーンを含むこれらに関する撤廃プログラムの状況等）	22%	56%	11%	11%	9
C 地域の文化の尊重及び保護等に係る情報						
C1	地域文化の尊重、保護等に係る方針、計画、取組の概要	22%	44%	33%	0%	9
C2	発展途上国における取組	33%	44%	11%	11%	9
D 環境関連以外の情報開示及び社会的コミュニケーションの状況		11%	33%	44%	11%	9
E 広範な消費者保護及び製品安全に係る情報						
E1	消費者保護、製品安全及び品質に係る方針、計画、取組の概要	0%	56%	44%	0%	9
E2	PL法対策、特に製品設計、製造及び表示における安全対策	0%	44%	22%	33%	9
E3	販売後の点検、修理等のアフターサービスプログラム	0%	56%	11%	33%	9
E4	消費者クレーム窓口の設置及びその処理状況	0%	33%	67%	0%	9
E5	製品等のリコール及び回収等の状況	0%	44%	22%	33%	9
E6	特定商取引法遵守に関する通信販売、訪問販売等の適正化プログラム及びその遵守状況	0%	33%	33%	33%	9

 50%超

(2)有識者の調査結果

前出の図表 3-6(2)に示すように、有識者に対して企業と同じSPI項目について、どの程度開示を求めるかを尋ねたところ、ほとんどの項目について「開示すべき」あるいは「開示が望ましい」との回答であった。特に、E（広範な消費者保護及び製品安全に係る情報）については、いずれの項目においても「開示すべき」の割合が高い。また、B（人権及び雇用に係る情報）のなかでは、B3「男女雇用機会均等法に係る情報」が高くなっている。

有識者の60%以上が「開示すべき」とした項目は、以下のとおりである。（ ）内の％は、「開示すべき」とする有識者と企業の割合である。

【有識者の60%以上が「開示すべき」とするSPI項目】

B. 人権及び雇用に係る情報

- B1：人権及び雇用に関する方針、計画、取組（67%、企業67%）
- B3：男女雇用機会均等法に係る情報（83%、企業40%）
- B4：身体障害者または知的障害者の雇用状況（67%、企業40%）
- B5：福利厚生状況（67%、企業20%）
- B7：職場環境改善の取組状況（67%、企業30%）

D. 環境関連以外の情報開示及び社会的コミュニケーションの状況（67%、企業50%）

E. 広範な消費者保護及び製品安全に係る情報

- E1：消費者保護、製品安全及び品質に係る方針、計画、取組の概要（67%、企業80%）
- E2：PL法対策、特に製品設計、製造及び表示における安全対策（83%、企業50%）
- E3：販売後の点検、修理等のアフターサービスプログラム（67%、企業10%）
- E4：消費者クレーム窓口の設置及びその処理の状況（83%、企業70%）
- E5：製品等のリコール及び回収等の状況（83%、企業20%）

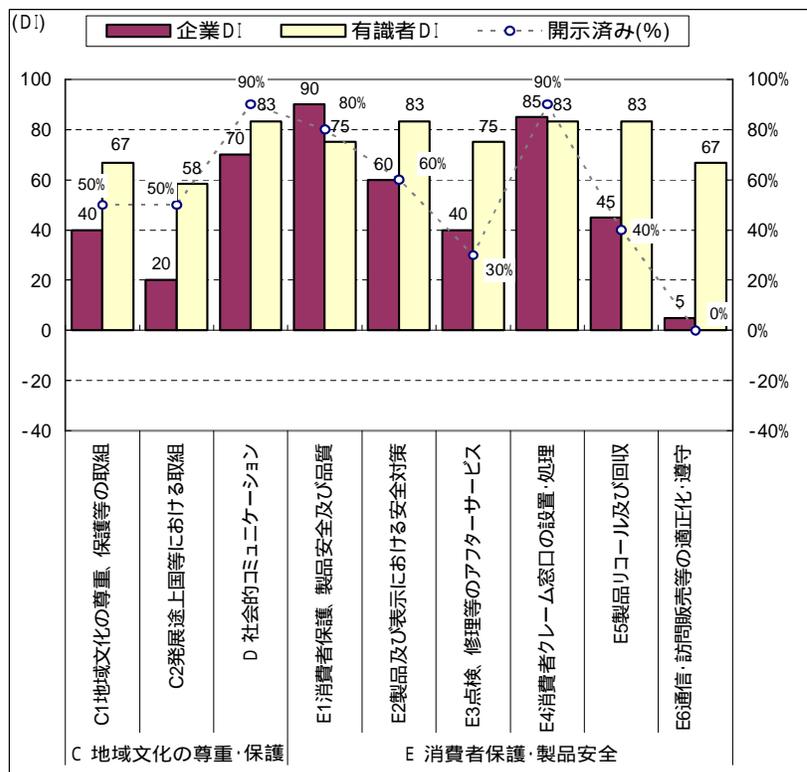
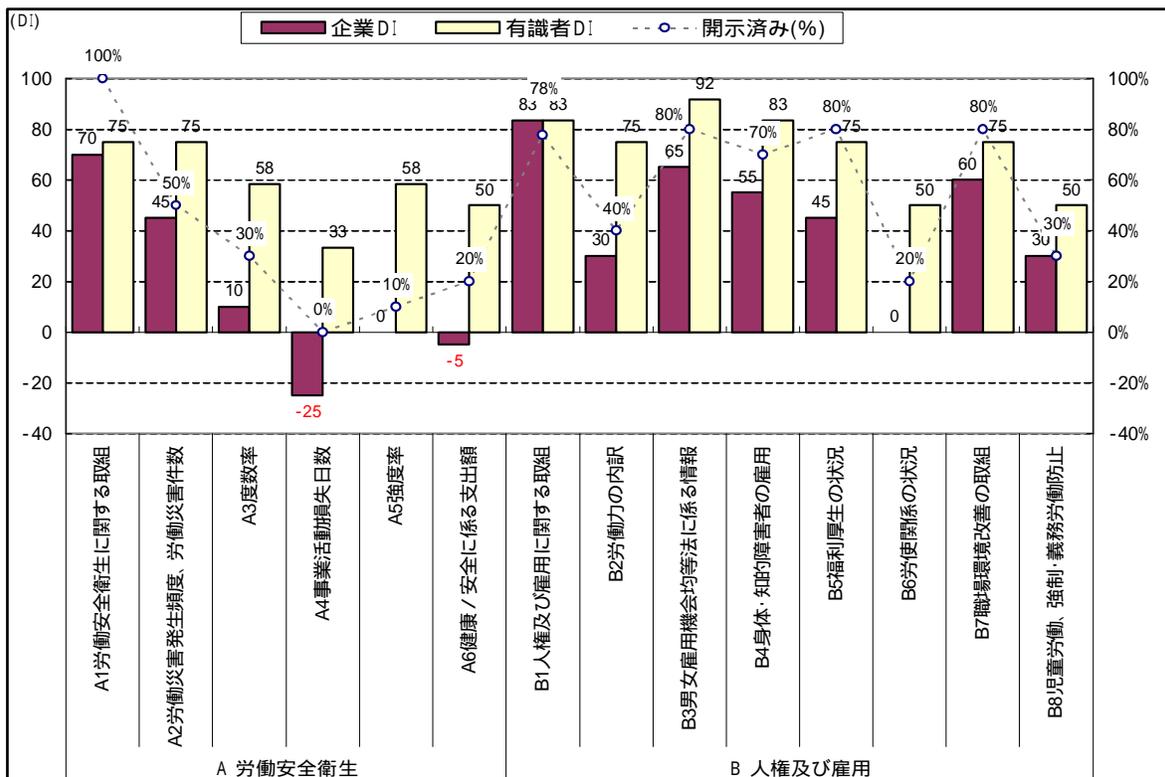
なお、有識者において唯一「開示は不要」と回答があったのは、A4「事業活動損失日数」であるが、これは他の指標で代替できるというのがその理由である。また、B6「労使関係の状況」については、企業よりも組合が開示すべきなのではないかという指摘もあった。

【参考】企業と有識者における「開示すべきSPI項目」の共通点と相違点

企業および有識者の考える「開示すべきSPI項目」を比較すると、全体的にはいずれも同様の傾向を示し、企業による「開示済み」項目との整合性も認められる。ただし、ほぼ全ての項目で、企業よりも有識者の方が「開示すべき」割合が高い。なお、B1「人権及び雇用に関する取組」やE2「消費者クレーム窓口の設置・処理」では高い割合で一致するが、逆にE6「通信・訪問販売等の適正化・遵守」やA6「健康・安全に係る支出額」では最も乖離している（図表3-6(4)）。

第3章 「SPIの項目と単位」に関する現状と論点

図表 3-6 (4) 開示すべきSPI項目(企業と有識者)



(注) DI = 1.0 × 「開示すべき」 + 0.5 × 「開示が望ましい」 - 1.0 × 「開示は不要」による相対値。

3.1.2.2 SPIの管理状況

(1)企業の調査結果

1) SPIの管理範囲

SPIについて企業が実際に計測し管理している範囲を、GRIガイドラインの項目を基にして経営範囲ごとにまとめたのが、図表3-7(詳細項目別ではなく、中分類別の平均値を示す)である。まず顕著な特徴は、かなり多くの項目で、「海外主要事業所」や「グループ企業」では「対象でない」という回答が半数以上を占めていることである。「国内主要事業所」と「国内単独会社」では「ほぼ全てが対象」と回答する企業が多いが、これも項目によっては「一部は対象」ではなく「対象でない」の方が多くなっている。

「国内連結会社」がこれらのちょうど中間となっており、労働慣行等一部の項目を除けば、「一部は対象」と「対象でない」と回答する企業が大半となっている。なお、「海外連結会社」と「国内SC」、「海外SC」ではほとんどすべての項目について「対象でない」となっている。

なお、「ほぼ全てが対象」という回答がもっとも多いのは「国内単独会社」であるが、この経営範囲において「対象でない」が半数以上を占める項目をピックアップすると、以下のとおりである。ただし、これは大企業を前提としたものであることに留意する必要がある。

労働慣行と公正な労働条件

(安全衛生)

- LA8：HIV/AIDS についての方針およびプログラム

(教育研修)

- LA9：従業員当たりの職位・職域別年間平均研修時間(生産、整備の職種)

(多様性と機会)

- LA11：上級管理職および企業統治機関の構成比率について、多様性を示す文化的に適切な指標

人権

(方針とマネジメント)

- HR2：投資および調達に関する意思決定の中に人権に与える影響への配慮
- HR3：サプライ・チェーンや請負業者における人権パフォーマンスの評価と取り組みに関する方針と手順
- HR3：サプライ・チェーンや請負業者における人権パフォーマンスの評価と取り組みに関する方針と手順の監視システムとその結果

(先住民の権利)

- HR12：先住民のニーズに取り組む方針、ガイドライン、手順
- HR13：共同運営している地域苦情処理制度や管轄機関
- HR14：事業地区からの営業収入のうち、地元地域社会に再配分される割合。

第3章 「SPIの項目と単位」に関する現状と論点

上記のうち HIV/AIDS、多様性と機会、人権方針、先住民等については、いずれも日本企業だけでなく、これまで日本の社会においてはあまり切実な問題としては取り上げられることがなかったものであり、企業も経営上の課題として重要視するに至っていないことが考えられる。

なお、SPIを管理するときに使用している「計測単位」については、具体的な回答はほとんどなかった。一部あったものについても「金銭」あるいは「円」などの、ごく一般的な単位にとどまり、環境効率に見られるような独自の単位を創出している例は見られなかった。いずれにしても、SPIの項目自体の議論が行われている現在では、単位に対する関心は必ずしも高くないということであろう。

第3章 「SPIの項目と単位」に関する現状と論点

図表 3-7 S P I 項目の管理状況（企業）

		問1：管理状況(当該項目の計測・管理の範囲)								n
		問1-1	問1-2	問1-3	問1-4	問1-5	問1-6	問1-7	問1-8	
		国内主要事業所	国内単独会社	国内連結会社	海外主要事業所	海外連結会社	グループ企業	国内S C	海外S C	
S P I 項目（G R I ガイドライン準拠）		ほぼ全てが対象	ほぼ全てが対象	ほぼ全てが対象	ほぼ全てが対象	ほぼ全てが対象	ほぼ全てが対象	ほぼ全てが対象	ほぼ全てが対象	
社会的パフォーマンス指標										
労働慣行と公正な労働条件										
雇用	平均	64.8%	88.3%	46.7%	37.5%	13.0%	13.0%	8.3%	8.3%	10
労働/労使関係	平均	52.8%	67.5%	25.0%	28.1%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	10
安全衛生	平均	47.6%	64.3%	35.7%	21.4%	7.9%	14.3%	1.8%	1.8%	10
教育研修	平均	57.8%	72.0%	30.0%	30.0%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	10
多様性と機会	平均	55.6%	76.7%	30.0%	33.3%	11.1%	11.1%	4.2%	4.2%	10
人権										
方針とマネジメント	平均	44.4%	51.7%	21.7%	16.7%	3.7%	22.2%	0.0%	0.0%	10
差別対策	平均	77.8%	80.0%	40.0%	31.3%	11.1%	33.3%	6.3%	0.0%	10
組合結成と団体交渉の自由	平均	66.7%	60.0%	30.0%	25.0%	11.1%	33.3%	0.0%	0.0%	10
児童労働	平均	66.7%	69.3%	36.7%	41.7%	22.2%	33.3%	0.0%	0.0%	10
強制・義務労働	平均	66.7%	76.7%	36.7%	41.7%	22.2%	33.3%	0.0%	0.0%	10
懲罰慣行	平均	66.7%	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	10
保安慣行	平均	55.6%	60.0%	10.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10
先住民の権利	平均	16.7%	14.8%	14.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10
社会										
地域社会	平均	59.3%	73.3%	30.0%	25.0%	11.1%	22.2%	8.3%	0.0%	10
贈収賄と汚職	平均	46.5%	56.7%	31.1%	19.6%	5.6%	11.8%	0.0%	0.0%	10
政治献金	平均	56.3%	61.1%	33.3%	28.6%	6.3%	12.5%	0.0%	0.0%	10
競争と価格設定	平均	59.0%	73.3%	26.7%	20.5%	6.3%	11.8%	0.0%	0.0%	10
製品責任										
顧客の安全衛生	平均	64.8%	87.6%	32.4%	29.8%	7.4%	24.5%	0.0%	0.0%	10
製品とサービス	平均	77.8%	80.0%	37.5%	37.5%	8.3%	16.7%	0.0%	0.0%	10
広告	平均	38.9%	65.0%	20.0%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10
プライバシーの尊重	平均	72.2%	85.0%	30.0%	25.0%	5.6%	22.2%	0.0%	0.0%	10
経済的パフォーマンス指標										
直接的な影響										
顧客	平均	75.0%	77.8%	72.2%	57.1%	43.8%	50.0%	0.0%	0.0%	10
供給業者	平均	41.7%	47.8%	28.6%	22.8%	8.7%	11.5%	0.0%	0.0%	10
従業員	平均	66.7%	80.0%	50.0%	37.5%	11.1%	22.2%	0.0%	0.0%	7
投資家	平均	64.6%	78.9%	68.3%	53.6%	41.0%	47.2%	0.0%	0.0%	10
公共部門	平均	49.0%	48.9%	36.1%	32.6%	11.5%	14.2%	0.0%	0.0%	10
間接的な影響	平均	11.1%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7

は50%以上を示す。

(注) SPIは詳細項目別ではなく、中分類別の平均値を示す。

2) SPIの管理理由

「SPIを管理している理由」について見てみると、図表3-8(中項目による平均値)に示すように、ほとんどの項目について計測している理由は「マネジメント用」であり、マネジメントに用いないのに、他の理由で計測しているという項目は一つもなかった。また、前述の「国内単独会社」でも管理していないSPI項目は、そのほとんどがマネジメント用にも該当していなかった。

すなわち、企業は主にコスト管理よりも内部マネジメントのためにSPIを計測しており、その一部が社外の報告やコスト管理にも利用されているというのが実態のようである。ちなみに、労働慣行と経済的パフォーマンスに関する指標の中には「コスト管理」目的のものがいくつかあった。

なお、「レポート用」として計測しているという回答があったSPI項目は、以下の4項目だけであった。

労働慣行と公正な労働条件

(雇用)

- LA12：従業員に対する法定以上の福利厚生

(多様性と機会)

- LA11：上級管理職および企業統治機関(取締役会を含む)の男女比率

製品責任

(顧客の安全衛生)

- PR6：報告組織が使用することを許されたかもしくは受け入れた、社会的、環境的責任に関する自主規範の遵守、製品ラベル、あるいは受賞

経済的パフォーマンス指標、直接的な影響

(顧客、金銭的フロー指標)

- EC1：総売上げ

第3章 「SPIの項目と単位」に関する現状と論点

図表 3-8 S P I 項目の計測理由（企業）

		問3：計測理由								n
		問3-1		問3-2		問3-3		問3-4		
		法定義務		レポート用		マネジメント用		コスト管理		
S P I 項目（G R I ガイドライン準拠）		はい	いいえ	はい	いいえ	はい	いいえ	はい	いいえ	
社会的パフォーマンス指標										
労働慣行と公正な労働条件										
雇用	平均	13.0%	87.0%	34.7%	65.3%	94.4%	5.6%	50.0%	50.0%	10
労働/労使関係	平均	11.1%	88.9%	30.6%	69.4%	80.0%	20.0%	18.8%	81.3%	10
安全衛生	平均	33.3%	66.7%	19.4%	80.6%	78.9%	21.1%	21.4%	78.6%	10
教育研修	平均	2.2%	97.8%	17.8%	82.2%	72.0%	28.0%	22.5%	77.5%	10
多様性と機会	平均	11.1%	88.9%	33.3%	66.7%	70.0%	30.0%	12.5%	87.5%	10
人権										
方針とマネジメント	平均	22.2%	77.8%	35.6%	64.4%	66.7%	33.3%	12.5%	87.5%	10
差別対策	平均	33.3%	66.7%	38.9%	61.1%	100.0%	0.0%	12.5%	87.5%	10
組合結成と団体交渉の自由	平均	16.7%	83.3%	33.3%	66.7%	65.0%	35.0%	12.5%	87.5%	10
児童労働	平均	40.7%	59.3%	33.3%	66.7%	66.7%	33.3%	12.5%	87.5%	10
強制・義務労働	平均	51.9%	48.1%	33.3%	66.7%	76.7%	23.3%	12.5%	87.5%	10
懲罰慣行	平均	33.3%	66.7%	37.5%	62.5%	88.9%	11.1%	12.5%	87.5%	10
保安慣行	平均	11.1%	88.9%	12.5%	87.5%	88.7%	33.3%	12.5%	87.5%	10
先住民の権利	平均	12.5%	87.5%	14.3%	85.7%	29.2%	70.8%	14.3%	85.7%	10
社会										
地域社会	平均	18.5%	81.5%	29.6%	70.4%	73.3%	26.7%	16.7%	83.3%	10
贈収賄と汚職	平均	29.2%	70.8%	13.4%	86.6%	81.3%	18.8%	13.4%	86.6%	10
政治献金	平均	18.8%	81.3%	21.4%	78.6%	68.8%	31.3%	28.6%	71.4%	10
競争と価格設定	平均	29.2%	70.8%	20.5%	79.5%	87.5%	12.5%	20.5%	79.5%	10
製品責任										
顧客の安全衛生	平均	27.5%	72.5%	38.6%	61.4%	92.9%	7.1%	21.7%	78.3%	10
製品とサービス	平均	25.0%	75.0%	42.7%	57.3%	89.7%	10.3%	25.0%	75.0%	10
広告	平均	22.2%	77.8%	6.3%	93.8%	72.2%	27.8%	12.5%	87.5%	10
プライバシーの尊重	平均	38.9%	61.1%	28.5%	71.5%	83.9%	16.1%	12.5%	87.5%	10
経済的パフォーマンス指標										
直接的な影響										
顧客	平均	43.8%	56.3%	45.5%	54.5%	82.6%	17.4%	57.1%	42.9%	10
供給業者	平均	17.4%	82.6%	16.5%	83.5%	53.8%	46.2%	33.5%	66.5%	10
従業員	平均	22.2%	77.8%	25.0%	75.0%	88.9%	11.1%	50.0%	50.0%	8
投資家	平均	49.2%	50.8%	43.7%	56.3%	77.5%	22.5%	64.6%	35.4%	10
公共部門	平均	22.9%	77.1%	15.4%	84.6%	64.0%	36.0%	35.7%	64.3%	10
間接的な影響										
	平均	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	11.1%	88.9%	12.5%	87.5%	8

は50%以上を示す。

(注)詳細項目別ではなく、中分類別の平均値を示した。

3) SPIにおいて自社の強みや特徴のアピールを希望する項目

「自社の強みや特徴のアピールを希望する項目」については、図表3-9(中項目による平均値)に示すように、大半の企業が、ほとんどの項目について「アピールは不要/わからない」と答えた。

ただし、以下の項目については、「ぜひアピールしたい」と回答する企業が若干あった。これらは、いずれも日本企業が従来から国内においては比較的得意とする事項か、既に公表済みの事項である。

労働慣行と公正な労働条件

(雇用)

- LA12：従業員に対する法定以上の福利厚生（例：医療、身体障害、出産、教育および退職に対する手当）

社会

(地域社会)

- SO1：組織の活動により影響を受ける地域への影響管理方針、またそれらの問題に取り組むための手順と計画
- SO1：組織の活動により影響を受ける地域への影響管理方針、またそれらの問題に取り組むための手順と計画に関する監視システムとその結果
- SO4：社会的、倫理、環境パフォーマンスに関する表彰

製品責任

(顧客の安全衛生)

- PR1：製品・サービスの使用における顧客の安全衛生の保護に関する方針、この方針が明白に述べられ適用されている範囲
- PR1：製品・サービスの使用における顧客の安全衛生の保護に関する問題を扱うための手順/プログラム
- PR1：製品・サービスの使用における顧客の安全衛生の保護に関する手順/プログラムの監視システムとその結果
- PR6：報告組織が使用することを許されたかもしくは受け入れた、社会的、環境的責任に関する自主規範の遵守、製品ラベル、あるいは受賞

経済的パフォーマンス指標、直接的な影響

(顧客)

- EC2：市場の地域別内訳、個々の製品ないし製品カテゴリーごとの国別市場シェア(25%以上のものについて)と売上げ(その国での売上げGDPの5%を超えるものについて)

第3章 「SPIの項目と単位」に関する現状と論点

図表 3-9 SPIについて自社の強みや特徴のアピールを希望する項目（企業）

		問4：自社の強みや特徴のアピール希望			
SPI項目（GRIガイドライン準拠）		ぜひ したい アピール	少しは したい アピール	ア ピ ー ル は 不 要 / わ か ら な い	n
社会的パフォーマンス指標					
労働慣行と公正な労働条件					
雇用	平均	2.1%	2.1%	95.8%	10
労働/労使関係	平均	0.0%	0.0%	100.0%	10
安全衛生	平均	0.0%	0.0%	100.0%	10
教育研修	平均	0.0%	15.0%	85.0%	10
多様性と機会	平均	0.0%	0.0%	100.0%	10
人権					
方針とマネジメント	平均	0.0%	4.2%	95.8%	10
差別対策	平均	0.0%	6.3%	93.8%	10
組合結成と団体交渉の自由	平均	0.0%	0.0%	100.0%	10
児童労働	平均	0.0%	4.2%	95.8%	10
強制・義務労働	平均	0.0%	4.2%	95.8%	10
懲罰慣行	平均	0.0%	4.2%	95.8%	10
保安慣行	平均	0.0%	0.0%	100.0%	10
先住民の権利	平均	0.0%	0.0%	100.0%	10
社会					
地域社会	平均	12.5%	0.0%	87.5%	10
贈収賄と汚職	平均	0.0%	0.0%	100.0%	10
政治献金	平均	0.0%	0.0%	100.0%	10
競争と価格設定	平均	0.0%	0.0%	100.0%	10
製品責任					
顧客の安全衛生	平均	10.4%	8.3%	81.3%	10
製品とサービス	平均	0.0%	18.8%	81.3%	10
広告	平均	0.0%	6.3%	93.8%	10
プライバシーの尊重	平均	0.0%	0.0%	100.0%	10
経済的パフォーマンス指標					
直接的な影響					
顧客	平均	14.3%	0.0%	85.7%	10
供給業者	平均	0.0%	0.0%	100.0%	10
従業員	平均	0.0%	0.0%	100.0%	8
投資家	平均	14.6%	0.0%	85.4%	10
公共部門	平均	0.0%	3.1%	96.9%	10
間接的な影響					
	平均	0.0%	0.0%	100.0%	8

は50%以上を示す。

(注)SPIは詳細項目別ではなく、中分類別の平均値を示す。

(2)有識者の結果（SPI項目別の開示希望）

図表 3-10（中項目による平均値）に示すように、有識者はGRIガイドラインにあるSPI項目のほとんどについて、少なくとも「できれば知りたい」と回答している。特に「ぜひ知りたい」が多かったのは、労働安全衛生（疾病や業務上の死亡者数）、多様性と機会均等、人権、地域社会、独占禁止、製品責任、総売上などに関する項目である。

一方、「特に必要ない」との回答が半数以上を占めたのは、労働力の内訳、従業員あたりの職位・職域別年間平均研修時間、保安慣行、サプライヤーへの支払い状況などに関するものであり、企業が考える「必要ない」項目とは異なっていた。

なお、今回のプロトコル研究会に参加いただいた有識者は、国内での活動を中心に行っている方々が多く、その立場で発言いただいたため、全般に海外での事業ないし操業における視点を必ずしも十分には掴むことができなかったと考えられる。それゆえ、今後の調査では、海外の多様な有識者ないしステークホルダーの視点も汲み取ることが必要であろう。

第3章 「SPIの項目と単位」に関する現状と論点

図表 3-10 SPI項目についてどの程度知りたいか（有識者）

SPI項目（GRIガイドライン準拠）		問1：どの程度知りたいか			n
		ぜひ知りたい	できれば知りたい	特に必要ない	
社会的パフォーマンス指標					
労働慣行と公正な労働条件					
雇用	平均	25.0%	50.0%	25.0%	6
労働/労使関係	平均	16.7%	58.3%	25.0%	6
安全衛生	平均	21.4%	61.9%	16.7%	6
教育研修	平均	16.7%	53.3%	30.0%	6
多様性と機会	平均	44.4%	50.0%	5.6%	6
人権					
方針とマネジメント	平均	33.3%	52.8%	13.9%	6
差別対策	平均	33.3%	58.3%	8.3%	6
組合結成と団体交渉の自由	平均	16.7%	50.0%	33.3%	6
児童労働	平均	22.2%	61.1%	16.7%	6
強制・義務労働	平均	5.6%	61.1%	33.3%	6
懲罰慣行	平均	22.2%	50.0%	27.8%	6
保安慣行	平均	16.7%	16.7%	66.7%	6
先住民の権利	平均	16.7%	61.1%	22.2%	6
社会					
地域社会	平均	40.0%	60.0%	0.0%	6
贈収賄と汚職	平均	25.0%	58.3%	16.7%	6
政治献金	平均	16.7%	66.7%	16.7%	6
競争と価格設定	平均	33.3%	50.0%	16.7%	6
製品責任					
顧客の安全衛生	平均	72.2%	27.8%	0.0%	6
製品とサービス	平均	50.0%	50.0%	0.0%	6
広告	平均	33.3%	50.0%	16.7%	6
プライバシーの尊重	平均	66.7%	33.3%	0.0%	6
経済的パフォーマンス指標					
直接的な影響					
顧客	平均	33.3%	58.3%	8.3%	6
供給業者	平均	4.2%	66.7%	29.2%	6
従業員	平均	0.0%	83.3%	16.7%	6
投資家	平均	0.0%	63.3%	36.7%	6
公共部門	平均	0.0%	70.8%	29.2%	6
間接的な影響					
	平均	0.0%	80.0%	20.0%	5

 は50%以上を示す。

(注) SPIは詳細項目別ではなく、中分類別の平均値を示す。

3.2 「SPIの項目と単位」に関する論点と今後の課題

3.2.1 企業の立場からの論点

3.2.1.1 企業内部の事情

(1)企業経営のCSRビジョン

- ステークホルダーの要求と経営トップの認識の乖離：SPIの開示は、まずステークホルダーがその指標をどの程度必要としているかという議論から始める必要がある。現状ではまだ国内のステークホルダーの間で、どのSPIをどのような目的で必要としているかはっきり整理ができていない。そのことが明確になって初めて、企業は必要なSPIを開示するための取り組みを始めることができる。SPIについては企業トップの価値観と関わる面もあり、企業のトップの「社会性」側面の開示に対する認識と、ステークホルダーが求める社会的開示項目の間にはまだ乖離がある場合もある。
- CSRビジョンの明確化：SPIはただ数字を出しただけでは誤解を招く場合もある。個々の独立とした数字としてではなく、企業経営の方向性という文脈の中においてこそ正確に判断できるものであることも多い。その意味で、企業としての社会性ないしCSRのビジョンを明確にすることがまず必要なことであり、それなしにSPIも公表しても判断がつかないということになりかねない。その意味では、経営トップによるCSRビジョンの明確化は、自ずとリアクティブなものではなくプロアクティブなものである。
- 経営の優先順位：経営方針やステークホルダーとの関係などから自ずとプライオリティがあり、それに対応してコミットメントやマネジメント・システムが必要である。それが出来てはじめてSPIの公表となる。そこまでできていない状態で数値だけ開示しても本質的な意味もないだろう。

(2)社会性にかかわるマネジメント整備水準

- SPI計測とマネジメント水準：SPIの計測・開示については、まだ明らかに企業の取り組みは弱い。マネジメントの程度が浅く、定量的に計測・開示できる水準には制度的にも達していない。したがって、ステークホルダーから求められても、数値そのものが存在しない、あるいは開示してもその精度が担保できないのが現状である。
- 多様なSPIと社内調整：多様な社会性指標が出て来ることは、社内マネジメントのためにも良い面はあるだろう。しかし、それに先立ってまずかなりの社内調整が必要である。そのため、いろいろなSPIを企業が開示しなければならないと求められても、すぐには対応できないのが現状である。
- 社会情勢の高まりへの期待：SPI項目の所掌は、社内のさまざまな部署にまたがることになる。これをとりまとめるためには社内からの要請だけでは容易ではない。むしろ社会情勢の高まりがあれば、社内での調整を加速することにつながるであろう。この研究会のような機会を利用して議論すべき点をクリアすることにより、社内でも行動に移すことが容易になるだろう。
- 持株会社の機能とSPI：持株会社の場合には、事業会社に権限を委譲し本体は小さく

している。一方で、リスク・マネジメントやSPIの管理のために持株会社の機能やなすべきことは増えている。規模縮小と業務増大という事態が相反する状況ながら、SPIの管理へ取り組んでいる。

(3) SPIの管理範囲

- 経営範囲の広がりとSPI：一般的に企業単体ではSPIをある程度把握しているが、経営範囲がだんだん外に広がるにつれて弱くなっていくのが現状である。
- 国内と海外の管理の違い：SPIの項目によっては、むしろ海外で現地事情に合わせて積極的に取り組んでいる場合もある。海外では実際にはある程度は管理しているのに、日本の本社ではそれを十分には把握していないのが現状かもしれない。

(4) 業種や事業内容によるSPIの違い

- 事業部門によるSPIの違い：社内の事業部門ごとに、個別のSPI項目に関する状況がまったく違うことが多い。これを一緒に報告するのでは、意味がない。
- 業種によるSPIの違い：業種によって、同じ領域のSPIでも個別の項目のプライオリティが異なることがある。それゆえ、一律のSPI基準には無理がある。

(5) ステークホルダーからのSPI開示の要求

- ステークホルダー要求の根拠：ステークホルダーは本当にGRIの項目を全て必要としているのか、疑問である。もし必要なのであれば、どのような観点から必要なのか、ステークホルダーはその理由を説明し、企業側はそれを十分に理解する必要がある。つまり、世界的な“常識”と日本の“常識”の違いを認識することも必要である。
- ステークホルダー要求の優先順位：顧客など重要なステークホルダーから要求されるSPI項目は、プライオリティが高いと言える。したがって、企業は準備ができた段階で、こうしたSPI項目は優先的に公開することになるだろう。
- ステークホルダー要求の高まり：より多様なSPI項目を公表するためには、社内の部署間の縦割りの打破が必要である。社内の様々な部署に必要性を説得するためには、様々なステークホルダーからの開示要求の活発化による社会情勢の高まりが必要である。

3.2.1.2 SPIを公表することの企業リスク

(1) SPI開示によるリスク

- 想定外のリスク：EPIと異なり、SPIはそれを出すことで企業が想定外のリスクを負ってしまう可能性がある。社内的に数値を作ってPDCAを廻すのはいいが、そのまま社外に出すことには企業としては慎重になる。(例：アメリカのような訴訟社会では、人事に関することは不用意には出せないというのが実情。)
- 社会性の意味の拡大：「社会性」の範囲や意味が急速に拡大しつつあるために、企業トップあるいは企業としての社会性ないしCSRのビジョンがまだ十分に検討され、固ま

っていない場合もある。これらが曖昧なままでは、それに基づいたパフォーマンス結果であるSPIを社外に公表することは、企業にとってもリスクが大きいし、ステークホルダーにも誤解を与えることになりかねない。

- マネジメントと開示の違い：SPIに関するマネジメントと開示は別問題であり、社内で分かっていることを全て外部に出せばそれですべてのステークホルダーが満足するわけではないであろう。そのような状況の中で、企業に大きなコストとリスクを負わせることは、日本全体としても望ましくないという意見もあった。

(2) SPIの計測・開示にかかわるコストと効果

- コストと効果に対する積極的な意味付け：SPI情報を計測・集計して開示するためにはコストもかかるし、開示することによるリスクもある。それに対して、企業として積極的な意味付けがなければ開示できないし、内部的な説得も困難である。ステークホルダーには、SPIを開示する企業に対して評価を行うなど、積極的なフィードバックも期待される。

3.2.1.3 企業にとって開示する意義のあるSPI

(1) 企業価値の向上やインセンティブとなるSPI

- 企業価値の向上：CSRの評価項目となるSPIが、企業価値の向上につながるという明確な方向性を打ち出す必要がある。
- 無形資産の評価：社会性という無形資産のものを可視化する工夫が必要である。
- 開示のインセンティブ：SPIを開示しても、それが企業の発展につながらず、企業の非難に使われるだけでは、企業は開示をできない。企業経営の改善に役立つ指標にした方がいい。SPIを報告することによって、何らかのインセンティブがあるからこそ、企業は報告する。
- ネガティブ・スクリーニング：SPIがネガティブ・スクリーニングのためならば企業にとって積極的に公開する意味はない。そのようなものであれば、法律などで強制力をもってやらなければ無理だろう。
- ビジネス・コンティニューイティ・マネジメント：日本企業にとって現在、危急の課題は、防災対策が十分に出来ているかどうかである。地震の時にビジネスが続けられる準備をしている企業はまだ2割程度に過ぎない。防災格付のような仕組みはありうるだろう。

(2) 日本企業の強みを評価できるSPI

- 日本企業の企業価値の向上：日本企業の価値が上がるような評価項目を是非開発すべきである。(例：日本発である防災バリアフリーに関する指標など)
- 日本企業の強さ指標：日本企業の強さを議論した上で、SPI指標を考えることが必要である。GRIの項目をそのまま使うのではなく、必要に応じて日本の企業風土に合った新たに項目を開発する必要がある。日本企業を支援するポジティブでインセンティブが働くようなSPI指標の開発が必要である。

- 欧米との対比：GRI等の既存の国際的なガイドライン、指標等の背景については精通することは重要である。その中で、欧米との対比を意識しながら、日本企業の優位性を活かせる選択をすることが必要であろう。
- 企業とステークホルダーの相互利益：企業は本業での社会への貢献に加えて、雇用創出、納税など、地域にも国にも日々大きな貢献をしている。こうした企業の貢献と責任性を享受しながら、その体制に透明度をもたせ、公正な運営が行われ、日本企業が強みを発揮できることが、企業にとってもステークホルダーにとってもメリットになるはずである。こうした双方が利を得られるような指標作りが望まれる。

3.2.2 ステークホルダーの立場からの論点

3.2.2.1 ステークホルダーの望むSPI項目

- 開示指標の活用目的：消費者サイドには、「隠さずに、なんでも出してください」という意向がある。しかし、そうして開示された情報、指標をどのように活用するかについては、必ずしも明示されているとは言えないことも多い。
- 企業が出したくない情報：消費者へのヒアリングの結果によると、「企業が出したくない情報を出して欲しい」という希望がある。そうした情報は消費者にとって意味があるだけでなく、長い目で見れば企業のためにもなるのではないかという発想である。
- 指標間の連動性：消費者権利の保護を考える上では、従業員の労働安全衛生や人権および雇用も必要である。製品が労働安全衛生のよくない職場で作られているとしたら、消費者はその製品の安全性も信じられないだろう。つまり、個々の指標は必ずしも独立しているわけではないし、指標の直接的な意味合いとは別の観点から、企業の評価に役立つ可能性もある。
- 管理と開示の関係：本研究会での企業の回答を見ると、国内単独会社ではほとんどのSPI項目が「管理対象」になっている。そうであれば、ステークホルダーがもっと出してほしいと言えば出て来るのだろうかという質問があった。これに対して企業は、管理と開示は次元のことなる問題であると考えている。(例えば3.2.1.2参照)
- 開示の効果：SPIの数値はあるに越したことはない。比較はしやすい。しかし、仮にこれらの数値がすべて開示すべき項目となったとして、それが本当にいいことなのかは疑問であるとの指摘もあった。

3.2.2.2 SPIによる数値化の意味

- 数値のもつ意味、条件、前提：SRI(社会的責任投資)のために企業を評価している立場からは、単純にSPIの数値だけを出しても意味がないとの指摘があった。数値の持つ意味、条件等についての企業側からの説明が必要である。さらに、その数値の出る前提として、企業にどのような考えがあるかを知りたい。
- 企業ごとのやり方の違い：SPIのプライオリティを含めて、どういう考えでやっているのかということがわかって、企業ごとのやり方の違いが見えてくる。ステークホルダーは単純に数値を全部出して欲しいということではない。

- 経年変化と連続性：単年の数値を開示するのではなく、経年変化を出して欲しい。連続性がないと適切に評価できないからである。
- 情報公開と環境活動の相関：企業の情報公開と環境活動の相関を調べたことがあるが、明確な正の相関はなく、むしろ逆の場合もあった。それから類推すれば、単にSPI項目を多く開示する企業が良い企業とは限らない可能性があるとの指摘があった。

3.2.3 「SPIの項目」に関する今後の課題

3.2.3.1 SPIの前にまず明確にすべきこと

(1)どのような社会を目指すのか

- いきなりSPI自体を議論するのではなく、“どういう社会を作るべきか”をまず議論し、それを明らかにするべきである。つまり、持続可能な社会を作るという観点から、“どういうSPIが必要か”を議論すべきである。例えば、2002年に開催された持続可能な開発に関する世界首脳会議(WSSD)の「ヨハネスブルグ宣言」は、グローバルレベルの問題として参考になる(本章末の【資料1】を参照)。

2002年に南アフリカで開催された持続可能な開発に関する世界サミット(World Summit on Sustainable Development, WSSD、通称ヨハネスブルグサミット)において、その成果として「ヨハネスブルグ宣言」が採択された。

その中で、世界各国のみならず、世界中の人々に共通の課題として、「我々は、貧困削減、生産・消費形態の変更、及び経済・社会開発のための天然資源の基盤の保護・管理が持続可能な開発の全般的な目的であり、かつ、不可欠な要件であることを認める。」との認識が示された。さらに、人類全体の課題について、「我々は、大企業も小企業も含めた民間部門が、合法的な活動を追求するに際し、公正で持続可能な地域共同体と社会の発展に貢献する義務があることに同意する。」との公約がなされた。WSSD以降、このことが企業も含めた世界の行動規範になっていることを認識する必要がある。

(2)どのような企業が望まれるのか

CSRの広まりと企業の役割の拡大

- 以上の議論を踏まえた上で、“どういう企業が望まれるのか”を考えるべきである。北欧などでは「信頼できる企業とは何か?」を議論し始めている。
- これまで国家のやることで企業が責任を負うものではないと考えられてきたことでも、最近では企業の役割が議論されるようになってきたものがいくつもある。例えば貧困削減がその例であり、CSRの広まりと共に企業の役割が拡大していることを理解すべきである。
- 同様に、国連開発計画UNDPの「ミレニアム開発ゴール(MDGs)」(本章末の【資料2】参照)においても、従来は国で取り組んできた課題が、政府だけではなく、民間の資金も活用しないとゴールは達成できないと認識されている。つまり、ミレニアム開発ゴールは、近い将来ビジネスの中にも入ってくると考えられるので、そうしたことも視野に入れる必要があるだろう。

テーマに応じた指標の選択（グローバルとローカルの視点）

- テーマに応じた指標の選び方、表現の方法が必要である。環境、社会、経済という側面ごとの切り口とは別に、例えば地球的視点からの貧困対策といった統合的な指標があるのかもしれない。貧困対策のためには、社会パフォーマンスを上げただけでなく、経済パフォーマンスも上げ、両者をうまく組み合わせる必要がある。
- 貧困や平和という上位概念による切り口にあわせた統合指標を開発すべきである。上位概念としては、地球レベルの視点から貧困、平和の他にも、エネルギー、食料などが考えられる。
- こうした上位概念と、日本の少子高齢化や雇用や消費者など企業の足元にある問題の間には一見大きな距離があるようにも思える。しかし、例えば途上国においては雇用の不足が貧困を、さらには貧困を原因とする犯罪や社会の不安定、それがさらには地域紛争やテロにもつながっているという現状を理解する必要がある。

3.2.3.2 これからのSPIのあるべき方向性

ステークホルダーと企業の相互理解

- SPIの開示は世界的な流れであるので、積極的に対応しなければならないが、まずはステークホルダーの要求と企業トップの価値観との乖離を埋め、両者で問題意識や前提となる考えについての理解を相互に深める必要がある。
- こうした課題に取り組むためには多様なステークホルダーの参加による企業との双方向のコミュニケーションが必要となる。

SPIの目的の明確化

- EPIと同様に、特にSPIは“最初に指標ありき”ではない。何のための指標かを明確にする必要がある。
- SPIを検討する際には、そもそも私たちがどのような社会の姿を目指しているのかが明確でなければ、議論がかみ合わないだろう。そのための社会全体の合意形成が必要となる。

SPIの数値化と最適値問題

- SPIといえども、数値化できるものは数値化するのが基本であるので、測定方法を開発する方向で議論を進めるべきである。
- ただし、数値を出すだけでなく、それを何のため使うのか、それを同時に議論した方がよい。より目的にあった指標にもなるであろうし、またその指標を開示することのメリットも理解しやすくなる。
- 数値化できる指標でも、数値がただ大きければいいのか、どこかに最適値があるのか、どの値を示すべきなのかを同時に考える必要がある。すべての指標が大きければ良いというわけではない。また、地域や状況によって最適値が異なることもあり得ることに注意が必要である。
- SPIがすべて数値化できるかどうかはわからない。しかし、どういう形で定性的なも

のを定量的に見せるか、企業の創意工夫が期待される。なぜなら、企業外から提案される定量的指標は、企業内部のニーズと合致しない場合があるからである。よって、企業の実情を熟知した人が、無形資産としてどう表現するかが問われている。

- SPIはEPI以上に定量化することも難しいことから、一律の指標を考えるのは必ずしも相応しくはない可能性がある。テーマごとの、業種ごとの指標とした方が良い場合もあるかもしれない。
- SPIの中では、雇用は数値化しやすいが、消費者への対応状況は数値化しにくいものが多い。しかし企業を評価するためには重要なポイントであり、検討が必要であろう。

SPI項目の組み合わせ

- SPIの単項目の指標では企業の活動を表すにはほとんど意味を持たない場合がある。どのような指標と組み合わせるのが良いのか、議論が必要である。

3.2.3.3 新たなSPI指標の開発の必要性

既存の指標と新たに作るSPI

- いま使えるツールは何か？今は見えていないが、工夫すれば作れるツールは何なのか？それによって検討することは随分違ってくるので、それを議論すべきである。
- 環境効率のような経営指標がSPIでもできないだろうか。企業にとってはマネジメントの目標として、また社外への見せ方として、役に立つツールになるはずである。
- SPIは価値観によって議論が分かれる項目もあるので、数字が独り歩きしないように、テーマごとの扱い方が重要である。（例：寄付、社会貢献、定時就業など）

無形資産の指標化

- 企業は他社との違いを見せないと生き残れない部分がある。他社と違う無形資産（知的資産）を正しく見せるにはどうしたらいいのか。それを強みとしてアピールするSPI指標の開発をすべきである。2004年版通産白書（本章最後の資料3参照）に同様の指摘がある。企業トップも、財務価値だけではなく、無形資産の価値にも興味を示すようになってきている。
- 企業の無形資産（知的資産）を可視化する場合でも、貨幣換算だけにすると単軸の評価であり、かえって企業の競争力を削ぐ可能性もある。それゆえ、多軸による評価が重要であろう。

SPI開発の順序

- 全ての分野での開示項目を網羅して議論すると、着地点に到着するまでに膨大な時間を要すると予想され、必要な情報が開示されない、あるいは不統一のままである弊害が生じるであろう。大枠は押さえた上で、個別項目についてはより重要もしくは結論が出やすい分野から協議、文書化、ガイドラインの開示を行い、他の分野は順次進めるのが実際的であろう。

【参考1】ヨハネスブルグ宣言

持続可能な開発に関する世界首脳会議 2002年8月26日～9月4日

持続可能な開発に関するヨハネスブルグ宣言（仮訳）

我々の起源から将来へ

- 1.我々、世界の諸国民の代表は、2002年9月2日から4日にかけて南アフリカのヨハネスブルグで開催された持続可能な開発に関する世界首脳会議に集い、持続可能な開発への公約を再確認する。
- 2.我々は、万人のための人間の尊厳の必要性を認識した、人間的で、公正で、かつ、思いやりのある地球社会を建設することを公約する。
- 3.この首脳会議の始めに、世界の子供たちは我々に対し、素朴であるがはっきりとした口調で未来の世界は彼らのものであると語りかけ、我々すべてに対して、我々の行動を通じて、彼らが貧困、環境破壊及び持続可能でない開発形態が引き起こす屈辱も不当もない世界を相続することを確保するよう求めた。
- 4.我々の未来全体を代表するこれらの子供たちに対する回答の一環として、世界の隅々から集い、異なる生活体験を持つ我々全員は、緊急に新しくより明るい希望の世界を作り上げなければならないとの深い意識により結束し、動かされている。
- 5.したがって、我々は、持続可能な開発の、相互に依存しかつ相互に補完的な支柱、即ち、経済開発、社会開発及び環境保護を、地方、国、地域及び世界的レベルで更に推進し強化するとの共同の責任を負うものである。
- 6.人類発祥の地であるこの大陸から、我々は、互いに対する、より大きな生命共同体と我々の子供たちに対する責任を、実施計画とこの宣言を通じて宣言する。
- 7.我々は、人類が今分岐点に立っていることを認識し、貧困撲滅と人類の発展につながる現実的の目に見える計画を策定する必要に応じるために、確固たる取組みを行うとの共通の決意で団結した。

ストックホルムからリオ・デ・ジャネイロを経てヨハネスブルグへ

- 8.30年前に、我々は、ストックホルムにおいて環境悪化の問題に緊急に対処する必要性について合意した。10年前に、リオ・デ・ジャネイロで開催された国連環境開発会議において、我々は、リオ原則に基づき、環境保全と社会・経済開発が、持続可能な開発の基本であることに合意した。そのような開発を達成するために、我々はアジェンダ 21 及びリオ宣言という地球規模の計画を採択したが、我々はこの計画への公約を再確認する。リオ会議は、持続可能な開発のための新しいアジェンダを決定した重要な画期的出来事であった。
- 9.リオとヨハネスブルグとの間に、世界の国々は、ドーハ閣僚会議のみならずモンテレイで行われた開発資金国際会議を含む国際連合の主導の下でのいくつかの主要な会議に、集った。これらの会議は、世界のために、人類の未来の包括的なビジョンを明示した。
- 10.ヨハネスブルグ・サミットで、我々は、持続可能な開発のビジョンを尊重し実施する世界に向けて、共通の道のために建設的な探求を行う中で諸国民と様々な意見を織り交ぜたタペストリーを織り上げるために、多くのことを達成した。ヨハネスブルグではまた、地球のすべての国民の間で地球規模の合意とパートナーシップを達成することに向けた重要な前進があったことが確認された。

我々が直面する課題

- 11.我々は、貧困削減、生産・消費形態の変更、及び経済・社会開発のための天然資源の基盤の保護・管理が持続可能な開発の全般的な目的であり、かつ、不可欠な要件であることを認める。

12.人間社会を富める者と貧しい者に分断する深い溝と、先進国と開発途上国との間で絶えず拡大する格差は、世界の繁栄、安全保障及び安定に対する大きな脅威となる。

13.地球環境は悪化し続けている。生物多様性の喪失は続き、漁業資源は悪化し続け、砂漠化は益々肥沃な土地を奪い、地球温暖化の悪影響は既に明らかであり、自然災害はより頻繁かつ破壊的になり、開発途上国はより脆弱になり、そして、大気、水及び海洋の汚染は何百万人もの間らしい生活を奪い続けている。

14.グローバリゼーションは、これらの課題に新しい側面を加えた。急速な市場の統合、資本の流動性及び世界中の投資の流れの著しい増加は、持続可能な開発を迫るための新たな課題と機会をもたらした。しかしながら、グローバリゼーションの利益とコストは不公平に分配され、これらの課題に対処するに当たり開発途上国が特別な困難に直面している。

15.我々は、これらの地球規模の格差を固定化する危険を冒しており、また、我々が貧困層の生活を根本的に変えるような方法で行動しない限りは、世界の貧困層は、彼らの代表と我々が公約している民主的制度に対する信頼を失い、その代表者たちを鳴り響く金管楽器がじゃんじゃんと鳴るシンバル以外の何ものでもないとみることになるかもしれない。

持続可能な開発への我々の公約

16.我々は、我々の集合的な力である豊かな多様性が、変革のための建設的なパートナーシップのために、また、持続可能な開発の共通の目標の達成のために用いられることを確保する決意である。

17.人類の連帯を形成することの重要性を認識し、我々は、人種、障害、宗教、言語、文化、伝統にかかわらず、世界の文明・国民間での対話と協力を促進するよう求める。

18.我々は、ヨハネスブルグ・サミットが人間の尊厳の不可分性に焦点をあてていることを歓迎し、目標、予定表及びパートナーシップについての決定を通じて、清浄な水、衛生、適切な住居、エネルギー、保健医療、食料安全保障及び生物多様性の保全といった基本的な要件へのアクセスを急速に増加させることを決意する。同時に、我々は、互いに、資金源へのアクセスを獲得し、市場開放からの利益を得て、キャパシティー・ビルディングを確保し、開発をもたらす最新の技術を使用し、また、低開発を永遠に払いのけるための技術移転、人材開発、教育及び訓練を確保できるよう共に取り組む。

19.我々は、人々の持続可能な開発にとって深刻な脅威となっている世界的な状況に対する闘いに特に焦点を置き、また、優先して注意を払うとの我々の約束を再確認する。これらの世界的状況には、慢性的飢餓、栄養不良、外国による占領、武力衝突、麻薬密売問題、組織犯罪、汚職、自然災害、武器密輸取引、人身売買、テロリズム、不寛容と人種的・民族的・宗教的及びその他の扇動、外国人排斥、並びに特に HIV / AIDS、マalaria及び結核を含む風土病、伝染性・慢性的の病気が含まれる。

20.我々は、女性への権限付与、女性の解放及び性の平等が、アジェンダ 21、ミレニアム開発目標及び持続可能な開発に関する世界首脳会議の実施計画に含まれるすべての活動に統合されることを確保することを約束する。

21.我々は、地球社会がすべての人類の直面している貧困撲滅と持続可能な開発という課題に対処するための手段を持ち資金を与えられているとの現実を認識する。我々は共に、これらの利用可能な資金が人類の利益のために利用されることを確保するために更なる手段を講ずる。

22.この点に関し、我々の開発目標の達成に貢献するために、我々は、政府開発援助が国際的に合意されたレベルに達していない先進国に対し、具体的努力を行うよう要請する。

23.我々は、地域的協力を振興し、国際協力を改善し、持続可能な開発を推進するために、アフリカ開発のための新パートナーシップ(NEPAD)のような、より強力な地域集団や同盟の出現を歓迎し、支援する。

- 24.我々は、小島嶼開発途上国や LDC の開発ニーズに対し引き続き特別の注意を払うこととする。
- 25.我々は、持続可能な開発における先住民の極めて重要な役割を再確認する。
- 26.我々は、持続可能な開発が長期的視野とあらゆるレベルにおける政策形成の際の広範な参加、意思決定及び実施が必要であることを認識する。社会的パートナーとして、我々は、主たるグループの役割の独立した重要な役割を尊重しつつ、これらすべてのグループとの安定したパートナーシップのために引き続き尽くすつもりである。
- 27.我々は、大企業も小企業も含めた民間部門が、合法的な活動を追求するに際し、公正で持続可能な地域共同体と社会の発展に貢献する義務があることに同意する。
- 28.我々はまた、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関 (ILO) 宣言」を考慮しつつ、所得を生みだす雇用機会を増大するために支援を行うことに合意する。
- 29.我々は、民間部門の企業が透明で安定した規制環境の中で実行されるべき企業の説明責任を強化する必要があることに合意する。
- 30.我々は、アジェンダ 21、ミレニアム開発目標及び持続可能な開発に関する世界首脳会議の実施計画の効果的な実施のために、あらゆるレベルでガバナンスを強化し改善することを約束する。
- 多国間主義が未来である
- 31.持続可能な開発の目標を達成するためには、我々は、より効果的、民主的かつ責任のある国際的な及び多国間の機関を必要としている。
- 32.我々は、国連憲章と国際法の原則と目的並びに多国間主義の強化に対する我々の公約を再確認する。持続可能な開発を推進するのに最も適した立場にある世界で最も普遍的で代表的な機関である国際連合の主導的役割を支持する。
- 33.我々は更に、我々の持続可能な開発の目標と目的の達成に向け、進捗状況を定期的に監視することを約束する。
- ことを起こせ！
- 34.我々は、これがこの歴史的なヨハネスブルグ・サミットに参加したすべての主なグループと政府を含んだ包含的プロセスでなくてはならないことについて合意している。
- 35.我々は、地球を救い、人間の開発を促進し、そして世界の繁栄と平和を達成するという共通の決意により団結し、共同で行動することを約束する。
- 36.我々は、持続可能な開発に関する世界首脳会議の実施計画及び、その中に含まれる時間制限のある、社会・経済的・環境的目標の達成を促進することを約束する。
- 37.人類のゆりかごであるアフリカ大陸から、我々は、世界の諸国民と地球を確実に受け継ぐ世代に対し、持続可能な開発の実現のための我々の結束した希望が実現することを確保する決意であることを厳粛に誓う。

(資料)外務省ホームページ

【参考2】UNDPの「ミレニアム開発ゴール」(MDGs)

2000年9月ニューヨークで開催された国連ミレニアム・サミットに参加した147の国家元首を含む189の加盟国は、21世紀の国際社会の目標として国連ミレニアム宣言を採択しました。このミレニアム宣言は、平和と安全、開発と貧困、環境、人権とグッド・ガバナンス(良い統治)、アフリカの特別なニーズなどを課題として掲げ、21世紀の国連の役割に関する明確な方向性を提示しました。そして、国連ミレニアム宣言と1990年代に開催された主要な国際会議やサミットで採択された国際開発目標を統合し、一つの共通の枠組みとしてまとめられたものがミレニアム開発目標(Millennium Development Goals: MDGs)です。

MDGsが掲げる目標自体は必ずしも目新しいものではありません。しかしながら、先進国と開発途上国双方を含む世界中の指導者が人間開発(human development)を推進する上で最も国際社会の支援を必要とする喫緊の課題に対して、2015年という達成期限と具体的な数値目標を定めて、その実現を公約したことは画期的なことであります。MDGsの8つの目標は、いわば、国際社会がとるべき行動の指針です。MDGsはグローバル化が進む中、もはやどの国も自国だけでは解決できない様々な地球的規模の問題に対して、国連とすべての開発パートナーが連帯して取り組まなければならない課題です。

ミレニアム開発目標(MDGs)は、2015年までに達成すべき目標として以下の8つを掲げています。

1 極度の貧困と飢餓の撲滅. Eradicate extreme poverty and hunger

ターゲット1

2015年までに1日1ドル未満で生活する人口比率を半減させる。

ターゲット2

2015年までに飢餓に苦しむ人口の割合を半減させる。

2 普遍的初等教育の達成. Achieve universal primary education

ターゲット3

2015年までに、全ての子どもが男女の区別なく初等教育をの全課程を修了できるようにする。

3 ジェンダーの平等の推進と女性の地位向上 Promote gender equality and empower women

ターゲット4

初等・中等教育における男女格差の解消を2005年までには達成し、2015年までに全ての教育レベルにおける男女格差を解消する。

4 幼児死亡率の削減. Reduce child mortality

ターゲット5

2015年までに5歳未満児の死亡率を3分の2減少させる。

5 妊産婦の健康の改善 Improve maternal health

ターゲット6

2015年までに妊産婦の死亡率を4分の3減少させる。

6 HIV/エイズ、マラリア、その他の疾病の蔓延防止. Combat HIV/AIDS, malaria, and other diseases

ターゲット7

マラリア及びその他の主要な疾病の発生を 2015 年までに阻止し、その後発生率を下げる。

ターゲット8

2015 年までに、全ての子どもが男女の区別なく初等教育。

7 持続可能な開発の原則を各国の政策や戦略に反映させ、環境資源の喪失を阻止し、回復を図る。
環境の持続可能性の確保。 Ensure environmental sustainability

ターゲット9

2015 年までに、安全な飲料水を継続的に利用できない人々の割合を半減する。

ターゲット10

2020 年までに、最低 1 億人のスラム居住者の生活を大幅に改善する。

ターゲット11

開放的で、ルールに基づいた、予測可能でかつ差別のない貿易及び金融システムのさらなる構築を推進する。(グッド・ガバナンス《良い統治》、開発及び貧困削減に対する国内及び国際的な公約を含む)。

8 開発のためのグローバル・パートナーシップの推進。 Develop a global partnership for development

ターゲット12

最貧国の特別なニーズに取り組む。

(最貧国からの輸入品に対する無関税・無枠、重債務貧困諸国に対する債務救済及び二国間債務の帳消しのための拡大プログラム、B 貧困削減に取り組む諸国に対するより寛大な ODA の提供を含む)

ターゲット13

内陸国及び小島嶼開発途上国の特別なニーズに取り組む。

(バルバドス・プログラム及び第 22 回国連総会の規定に基づき)

ターゲット14

国内及び国際的な措置を通じて、開発途上国の債務問題に包括的に取り組み、債務を長期的に持続可能なものとする。

ターゲット15

開発途上国と協力し、適切で生産性のある仕事を若者に提供するための戦略を策定・実施する。

ターゲット16

製薬会社と協力し、開発途上国において、人々が安価で必須医薬品を入手・利用できるようにする。

ターゲット17

民間セクターと協力し、特に情報・通信分野の新技术による利益が得られるようにする。

ターゲット18

HIV/エイズの蔓延を 2015 年までに阻止し、その後減少させる。

MDGs にはこれら 8 つの目標と 18 のターゲットに加えて、進捗状況を測定するための指標が含まれています。目標 7 及び 8 の指標の選定についてはさらに調整される予定です。

(資料)UNEPホームページ

【参考3】2004年版通産白書（第2章第1節要旨からの抜粋）

企業の競争軸 ～ 知的資産を活用した価値創造

1. 競争力の源泉としての知的資産

- 世界的に企業間競争が激化する中で、企業は絶えず差異性のある財・サービスを提供することが必要となっていること、そのため、財・サービスの差異性を生み出す源泉としての知識が重要となっていること、の2点を主な理論的背景として、企業経営の基盤が有形資産から知的資産へと変化してきていると理解することができる。

2. 知識経済論の視点

- 知的資産の役割については、いわゆる「知識経済」への移行という観点から、国際機関等においても分析や政策的な検討が行われており、価値の源泉が有形資産から知的資産へと変化している中で、知的資産について適切に評価・開示していくことが必要であるという点で方向性は一致している。

4. 企業の価値創造と「企業の社会的責任(CSR)」

- CSRを果たすことと企業の価値を高めるための知的資産への投資が重複する、知的資産を、企業価値を高めるプロセスの構築としての側論からとらえた場合、同様なプロセスがCSRにもつながる、CSRの推進が競争力の源泉としての企業の個性の構築につながる、といった理由から、CSRの推進と企業の収益力は両立し得ると考えられる。
- 年金基金を中心とする機関投資家がSRIに参入してきたことで、SRIの性格にも変化の兆しが見られ、SRIがカバーする範囲は人的資本や知識創造企業も含むようになり、知的資産の概念と接近しつつある。

5. 知的資産の評価・活用に向けた制度改革の国際的な動向

- 知的資産の企業のパフォーマンスに対する影響が拡大するとともに、企業の社会的責任でカバーされる要素と知的資産に含まれる要素とが重なりつつある中で、企業の価値創造力を全体として把握する観点から、知的資産に関する情報を評価・開示する制度や、さらにはこれを踏まえた新たな企業像を会社法の中で位置づけようとする動きが国際的に見られつつある。

6. わが国における知的資産評価に向けた取り組み

- わが国においては、知的資産の総合的な評価についての検討は、現在のところ行われていないが、知的財産の情報開示や価値評価手法の検討・整理、リスクマネジメント力の向上、環境配慮型経営の促進等の、総合的な知的資産評価を行う上で支えとなるような取り組みが見られる。

(資料)経済産業省ホームページ