

日本版

ディーセント・ワーク8指標

Japan Decent Work 8 Index



連合総研 × Quick

ESG-S指標に関する調査研究委員会



誰もが尊重され、安心して働ける社会へ

はじめに

JD8とは何か

ESGの「S(社会)」の指標を本格的に検討する必要がある。そう考えたのは、「E(環境)」の領域で起きたことが、「S」でも起きる可能性があると思われたからである。「E」の領域で起きたのは、企業活動に伴う気候変動などの影響が経済活動の基盤をも揺るがすシステミックリスクであることが明らかになるにつれ、それを市場の判断に組み込むTCFDなどの開示枠組みが進展し、脱炭素等にいち早く取り組みむことが企業価値向上につながるという社会の流れである。

今、「S」の領域でも、経済的不平等が拡大して社会の分断が進み、人権が守られず、人的資本も枯渇するという構造的な課題が生じている。市場と経済に対する社会の信頼が揺らぐことは深刻なシステミックリスクである。これは世界的な課題であり、従って国際的にも経済的不平等や人権、人的資本に対する関心が高まっている。

S指標に関しては、これまでも多くの国際ガイドラインや基準が提案されてきた。だが日本には特有の社会制度や雇用慣行があるため、国際的な基準や指標だけでは必ずしも十分に機能しない可能性が高い。例えば日本では非正規雇用労働者の賃金が低い一方、正規雇用労働者の企業拘束性が高く、家

庭での家事、育児、介護等のケアと両立しにくいことが、ジェンダー格差を助長している。こういった日本に固有の問題構造を適切に反映した指標を作成する必要がある。

そこでQUICK ESG研究所と連合総研は2020年9月に「ESG-S指標に関する調査研究委員会」を立ち上げ、S指標の検討を行ってきた。多くの企業関係者や機関投資家との意見交換も踏まえて、今般、「日本版ディーセント・ワーク8指標(JD8: Japan Decent Work 8 Index)」をとりまとめた。

この指標は、すでに国内外に多くの指標がある中、新たに指標を加えて企業の負担を増すものではない。むしろ既存の指標と整合性を保ちつつ、日本にとって特に重要な指標に焦点を当て、日本に特有の状況を踏まえて、雇用管理区分別などの独自の視点を付加したものである。この指標は、単なる「箇条書きの開示項目リスト」ではなく、企業と投資家の対話を促し、実質的な取り組みを促進するための指針である。そのことを通じて、誰もが尊重され安心して働ける社会が実現し、それに貢献する企業に人的資本の蓄積と企業価値の向上をもたらすものと信じている。



ESG-S指標に関する調査研究委員会
主査 **水口 剛**
高崎経済大学 学長

CONTENTS

Chapter 1

なぜ今
ESG-S指標なのか
P.05

Chapter 2

日本版ディーセント・ワーク
8指標 (JD8) の提案
P.09

Chapter 3

指標別
開示と評価の手引き
P.13

Chapter 4

JD8の活用と
社会実装に向けて
P.28

1

Chapter

なぜ今ESG-S指標なのか



日本が直面する社会(S)課題

少子化や人的資本の不足、経済的不平等の拡大など、ESGの「S」の面でも日本は多くの課題に直面している。その多くは雇用や働き方に関わるが、それは単に企業と従業員との雇用・労働問題にとどまらず、日本に特徴的な雇用慣行や働き方が少子化や社会全体としての人的資本の縮小を招き、その影響が社会経済システム全体に波及しかねないという**システミックリスク**として捉える視点が必要である。

課題 01 経済格差の拡大

経済格差の拡大は中間層の縮小を招き、需要や将来の人材供給を減少させ、経済活動の基盤を壊しかねない。格差拡大の背景には**構造的要因**があり、原因に着目しなければ解決しない。その1つは、長時間労働に代表される**企業拘束性**の高さが正社員へのハードルとなっていることである。従って日本では、正規雇用・非正規雇用といった「**雇用管理区分**」に着目する必要がある。

課題 02 ジェンダー不平等

非正規雇用労働者に女性が多い、役職階層の上位に女性が少ないなどの要因が男女別**平均賃金の格差**をもたらしている。また男性の育児休業の取得期間の短さなど、男性が十分に**ケアに参加**していない。

課題 03 人への投資の不足

日本は国際的に見て人への投資が少ない。**産業構造**が大きく転換する中、従業員に適切な再教育投資がなされなければ、**人的資本**が劣化し、企業の競争力と雇用の維持に支障をきたす。しかも能力開発への投資は正社員中心のことが多く、雇用管理区分に関わらずすべての従業員を対象とする発想に乏しい。**労働力人口が減少**する日本にあって、すべての人を生かす経営ができなければ、日本全体が沈没しかねない。

課題 04 誰一人取り残さない働き方

職場における**心理的安全性**の確保やサプライチェーンも含む**人権デューデリジェンス**、女性だけでなく障害者や性的マイノリティも含めた**多様性と包摂性**の確保、**健全な労使関係**の構築など誰もが働きやすい環境づくりが必要である。

なぜS指標が必要なのか

▶ 企業・投資家・社会の共通の利益

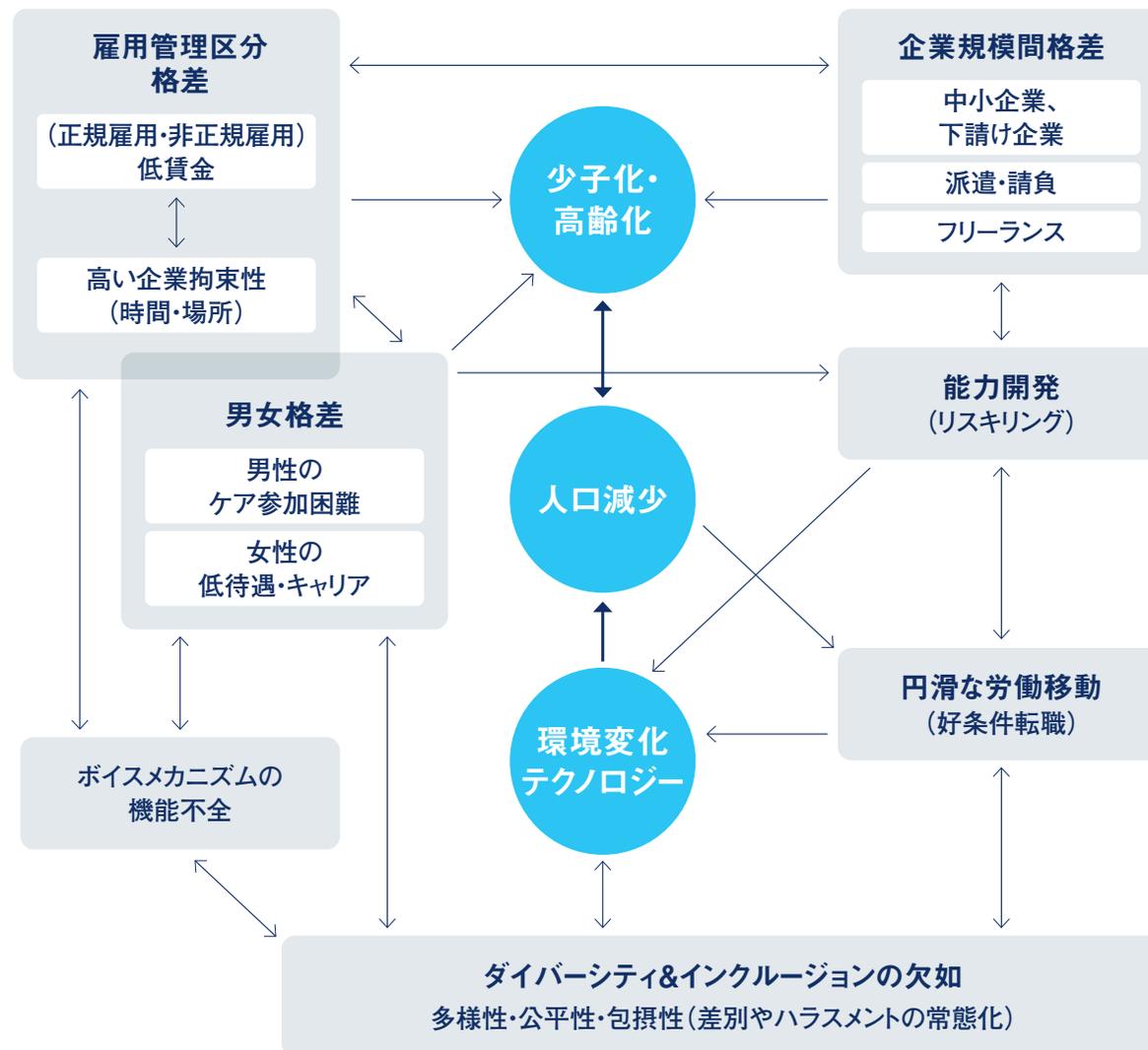
S課題をシステミックリスクと捉え、経済格差の縮小や人的資本への投資などに取り組むことは、日本の経済社会全体の基盤を強くし、企業にとっては**企業価値の向上**につながり、投資家にとっても長期的に見て**投資ポートフォリオ全体の価値**を守ることになる。同時に、社会全体にとっても誰一人取り残さない、**誰もが尊重され安心して働ける社会**の構築につながる。

▶ Sの要素を企業行動と市場の判断に組み込む

実際に経済格差の縮小や人的資本の蓄積を進めるには、雇用や働き方に関わる企業行動が変わらなければならない。投資家もそのような行動の変化を支援し、評価する必要がある。そのためには、企業行動や市場の判断の指針となる指標が必要である。

▶ S課題は構造的な問題

右の図に示すように、S課題は様々な要素が相互に複雑に関係しあう構造的な問題である。従って企業行動の変化を促すS指標は、部分的で単一の指標ではなく、構造的要因を反映した指標でなければならない。



S指標をめぐる国内外の動向

GRI (Global Reporting Initiative) が2000年に初めてサステナビリティ報告に関する国際ガイドラインを公表して以来、GRIやSASB (Sustainability Accounting Standards Board) などが環境 (E) だけでなく、社会 (S) に関する自主的開示の基準を公表してきた。近年では欧州でサステナビリティ報告の制度化が進む一方、国際的にも国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB) が設置され、国際基準策定の動きが始まった。しかし雇用や働き方に関わるS課題に関しては、国によって雇用慣行等が異なることから、国際基準だけで十分に機能するとは言えない。

一方日本でも人的資本等への関心が高まるとともに、サステナビリティ情報の開示の制度化が進み始めた。実際の開示にあたっては、国際的な整合性に配慮すると同時に、日本に特徴的な雇用慣行等も適切に反映して、真に日本における課題解決に資する開示を進める必要がある。日本独自のS指標として日本版ディーセント・ワーク8指標 (JD8) を提案する理由はこの点にある。

海外の動向

【欧州】

- 2022年11月、企業サステナビリティ報告指令 (CSRD) が承認され、2024年から順次適用開始。

【米国】

- 証券取引委員会 (SEC) が2020年8月、上場会社に対して人的資本に関する情報の開示を義務付け。

国際的な動向

- 国際標準化機構 (ISO) が2018年に人的資本に関する報告ガイドラインを公表。
- 2021年11月に国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB) が設立され、2023年中に最初の国際基準を最終化。今後の検討課題の候補を生物多様性、人権、人的資本とすることで合意。

国内の動向

- 2020年9月 経済産業省「人材版伊藤レポート」公表。
- 2022年7月 厚生労働省「女性活躍推進法」に基づき男女間賃金格差の情報公表を義務化。
- 2022年8月 非財務情報可視化研究会「人的資本可視化指針」公表。
- 2023年1月 金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令」改正。

2

Chapter

日本版ディーセント・ワーク 8指標 (JD8) の提案

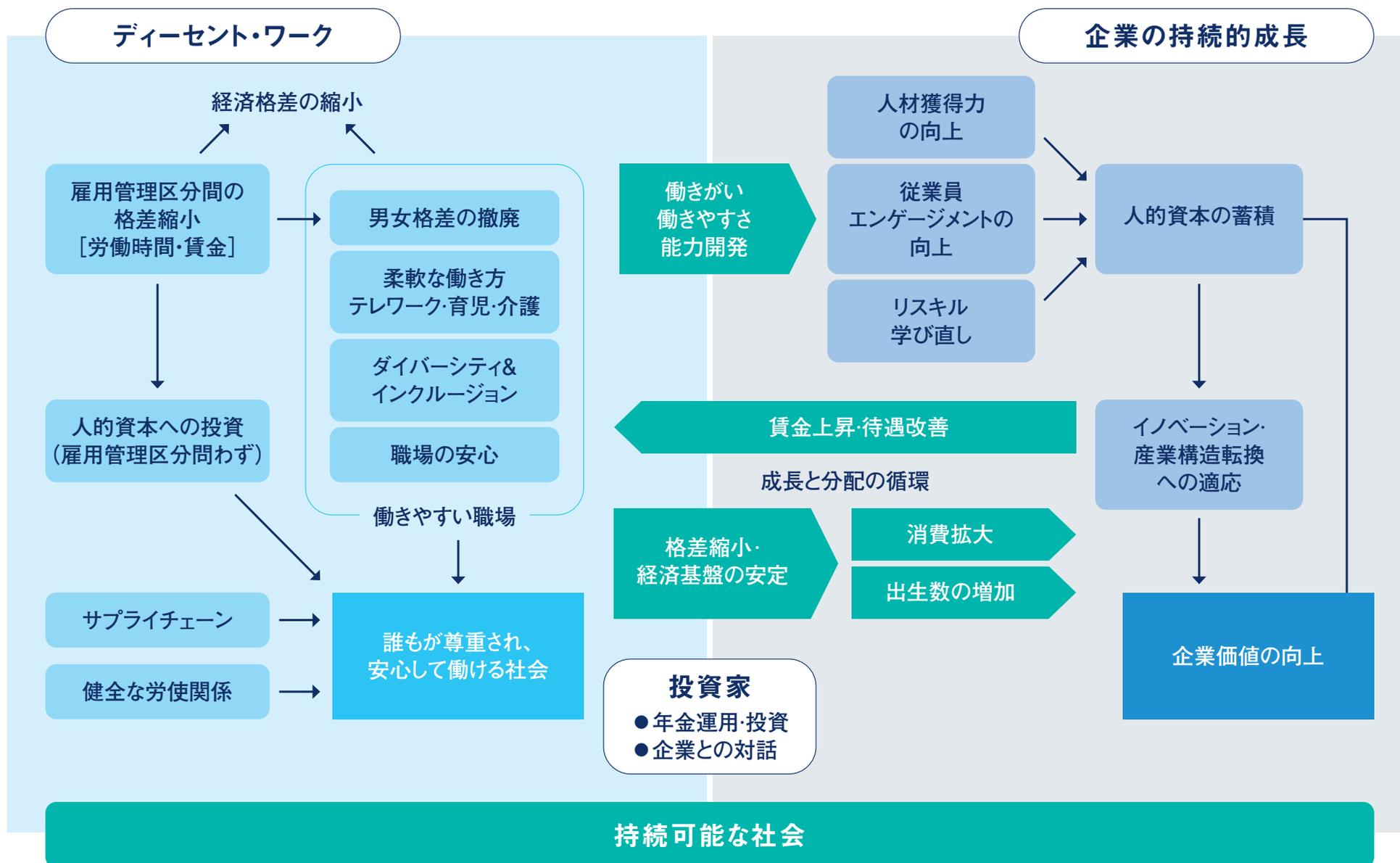


日本版ディーセント・ワーク8指標 (JD8:Japan Decent Work 8 Index)

日本が直面する社会(S)の課題を踏まえ、企業価値を高めるためのディーセント・ワークの実現に向けた8指標(中核指標13、補完指標12)を提案する。

1	2	3	4
<h2>適切な労働時間と賃金</h2> <ul style="list-style-type: none"> 雇用管理区分別の平均年間総労働時間 (中核) 雇用管理区分別の平均年収 (中核) 雇用管理区分別・男女別の従業員数 (補完) 	<h2>男女格差の撤廃</h2> <ul style="list-style-type: none"> 各役職における男女別の人数・割合 (中核) 男女別の平均年収 (中核) 男女別の平均勤続年数 (補完) 	<h2>柔軟な働き方</h2> <ul style="list-style-type: none"> 男女別のテレワークを利用している従業員の割合・適当り平均利用時間 (中核) 男女別の育児休業の取得率と取得期間 (中核) 男女別の介護休業の取得人数 (補完) 働きやすさを支援する制度の有無と利用状況 (補完) 	<h2>職場の安心</h2> <ul style="list-style-type: none"> 心理的安全性を高める取り組み (中核) メンタル不調による休職者の割合 (補完)
5	6	7	8
<h2>人的資本への投資</h2> <ul style="list-style-type: none"> 雇用管理区分別の一人当たり年間総研修時間 (中核) 雇用管理区分別の一人当たり研修費 (中核) 新たなスキル習得や主体的なキャリア形成のための仕組み (補完) 	<h2>ダイバーシティ&インクルージョン</h2> <ul style="list-style-type: none"> 障害者(障害種別)の従業員数と平均勤続年数 (中核) 正社員採用における中途採用比率、中途採用者と新卒採用者の3年内離職率 (補完) 性的マイノリティに対する取り組みや支援制度 (補完) 主な在留資格の外国人就労者数 (補完) 	<h2>サプライチェーンの働き方</h2> <ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンの人権デューデリジェンス (中核) 下請け企業など、サプライチェーン企業との適正取引(価格・納期) (中核) 派遣、請負、フリーランスの待遇改善のための取り組み (補完) 	<h2>健全な労使関係</h2> <ul style="list-style-type: none"> 労働組合の有無、組合加入率、組合員の範囲 (中核) 賃金や労働時間などの労働条件に関する労使交渉・協議の有無 (補完) 産業構造の変化や事業変革など、経営課題に対する労使対話の状況 (補完)

目指すべき社会の道筋 (Theory of Change)



情報開示に関する国際指標や日本の国内法との関係

日本版ディーセント・ワーク8指標 (JD8)			GRI	ISO30414	日本の国内法	人的資本可視化指標
1. 適切な労働時間と賃金	雇用管理区分別の平均年間総労働時間	中核	403-9av			
	雇用管理区分別の平均年収	中核			B	
	雇用管理区分別・男女別の従業員数	補完	102-8ac	従業員数(フルタイムとパートタイム)		属性別従業員・経営層比率
2. 男女格差の撤廃	各役職における男女別の人数・割合	中核	405-1	労働者の多様性、リーダーの多様性	A、B、G	属性別従業員・経営層比率
	男女別の平均年収	中核	405-2		B、G	男女間給与差
	男女別の平均勤続年数	補完			B	
3. 柔軟な働き方	男女別のテレワークを利用している従業員の割合・週当たりの平均利用時間	中核				
	男女別の育児休業の取得率と取得期間	中核	401-3ab		A、B、C、G	育児休業関連
	男女別の介護休業の取得人数	補完				育児休業関連
4. 職場の安心	働きやすさを支援する制度の有無と利用状況	補完				
	心理的安全性を高める取り組み	中核	403-10a			
	メンタル不調による休職者の割合	補完	403-10c			
5. 人的資本への投資	雇用管理区分別の一人当たり年間総研修時間	中核	404-1	平均研修受講時間		研修時間
	雇用管理区分別の一人当たり研修費	中核		総教育費		研修費用
	新たなスキル習得や主体的なキャリア形成のための仕組み	補完	404-2		A、G	プログラムの種類
6. ダイバーシティ&インクルージョン	障害者(障害種別)の従業員数と平均勤続年数	中核		労働者の多様性		属性別従業員・経営層比率
	正社員採用における中途採用比率、中途採用者と新卒採用者の3年内離職率	補完		離職率	D	離職率
	性的マイノリティに対する取り組みや支援制度	補完		労働者の多様性		
	主たる在留資格の外国人就労者数	補完				
7. サプライチェーンの働き方	サプライチェーンの人権デューデリジェンス	中核	408,409,412,414			人権・ハラスメント
	下請け企業など、サプライチェーン企業との適正取引(価格・納期)	中核				サプライチェーンにおけるリスク
	派遣、請負、フリーランスの待遇改善のための取り組み	補完			E	
8. 健全な労使関係	労働組合の有無、組合加入率、組合員の範囲	中核	402		F	団体交渉の権利等
	賃金や労働時間などの労働条件に関する労使交渉・協議の有無	補完	402			
	産業構造の変化や事業変革など、経営課題に対する労使対話の状況	補完	402			

- A 若者雇用促進法において、新卒者等であることを条件とした募集・求人申込みを行う場合に、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報の提供が努力義務
- B 女性活躍推進法において、常用労働者301人以上の事業主に、女性の活躍に関する情報項目(女性活躍推進データベース上の項目)の選択的な公表に加えて、男女間賃金格差の情報公表を義務付け(常用労働者101人以上300人以下の事業主には、任意の1項目以上の情報公表を義務付け)
- C 育児・介護休業法において、常用労働者が1,000人を超える事業主に、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することを義務付け
- D 労働施策総合推進法において、常用労働者301人以上の事業主に、直近の3事業年度の各年度について、採用した正規雇用労働者の中途採用比率の公表を義務付け
- E 労働者派遣法において、派遣先から派遣元への比較対象労働者の待遇等に関する情報提供を義務付け
- F 金融商品取引法において、有価証券報告書に従業員の情報(労働組合の状況等)の公表が義務付け
- G 企業内容等の開示に関する内閣府令において、人材の多様性の確保を含む人材育成の方針や社内環境整備の方針及び当該方針に関する指標の内容等について有価証券報告書等の必須記載事項となるほか、女性活躍推進法等に基づき、「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」及び「男女間賃金格差」を公表している会社及びその連結子会社に対して、その記載が求められる

3

Chapter

指標別 開示と評価の手引き



JD8-指標 1 適切な労働時間と賃金

この指標に着目する理由

- 日本型雇用慣行では、正規雇用労働者（正社員）は労働時間が長く、職務や勤務地が限定されず、「企業拘束性」が高い。このため、家事、育児、介護等の「ケア」に十分携わることができない。結果として、低賃金の非正規雇用労働者がケアを担っており、キャリア格差の固定化が生じている。
- 日本は主要先進国の中で、実質賃金の伸びが低い。雇用形態によらず、賃金の引き上げが課題。
- 雇用形態によらず、誰もが適切な労働時間と賃金で働くことができるようにすべき。
- 多くの企業は、非正規雇用労働者の活用に取り組んでいるにもかかわらず、その情報を開示している企業は他の施策に比べて著しく少ない。
- 正規雇用労働者の働き方は適切か、非正規雇用労働者の賃金は適切かについて見るため、雇用管理区分別の労働時間・賃金を中心に以下の指標に着目する。



JD8-指標 1 適切な労働時間と賃金

情報開示のポイントと評価の視点

適切な労働時間と賃金

- 労働者にとって「適切な」労働時間と賃金とは何か。企業規模や業種により状況は様々であり、一律の評価基準を示すことは困難だが、例えば、正規雇用労働者でも家事、育児、介護等の「ケア」に携わることができる働き方について検討する。グローバルな人材獲得競争の観点から、グローバル基準と比較することも有用。
- 正規雇用・非正規雇用格差について、同一労働同一賃金の観点から検討する。各企業の労働時間や賃金について、適切かどうかを投資家との対話の中で検討する。正規雇用労働者の企業拘束性が下がれば、正規雇用・非正規雇用の格差の根拠も縮小するものと考えられる。

指標の開示可能性

- 雇用管理区分別の労働時間、賃金データは、開示義務の対象ではないため、開示に消極的な企業も想定される^{*}。当該データは「開示しやすい／したくない」という観点ではなく、「課題の解決」という問題意識を持ち、企業のサステナビリティ部門と人事部門の調整が必要。

※すでに同一労働同一賃金の法律などにより企業に一定の説明義務は課されている。

バウンダリー

- 指標開示の対象範囲は重要な論点。社会全体の課題解決に向け、企業拘束性の高さなど日本固有の雇用慣行に焦点を当てる必要がある。一方、投資対象企業の情報は「連結・グローバル」でなければ、投資家が利用しづらい面もある。後述の【開示情報のバウンダリーについて】に基づき対応する。

JD8-指標 2 男女格差の撤廃

この指標に着目する理由

- 日本はジェンダー平等が遅れている。企業内で指導的立場に就く女性が少なく、女性の平均賃金は低く、勤続年数は短い。
- 家庭のケアの負担を考慮し、昇進を望まないまたは離職する女性が少ない。ケアと両立する働き方を実現するとともに、男女が共にケアに関わるように企業や社会の価値観を変える必要がある。
- 男女格差が大きい「役職別の人数」、その結果として表れる「平均年収」に着目する。
- 女性活躍推進法の省令改正に伴い、「女性労働者割合」「各役職に占める女性労働者割合」「男女の平均継続勤務年数の差異」等に加え、「男女間賃金格差」の開示が従業員数301人以上の企業を対象に2022年7月8日から義務化された。また上場企業など約4,000社については2023年3月期にかかる有価証券報告書から男女間賃金格差を含む各種サステナビリティ情報の開示が新たに求められている。

Core Indicator

中核指標

各役職における
男女別の人数・割合

Core Indicator

中核指標

男女別の平均年収
(全従業員、正社員それぞれ)

Sub Indicator

補完指標

男女別の平均勤続年数
(全従業員、正社員それぞれ)

JD8-指標 2 男女格差の撤廃

情報開示のポイントと評価の視点

女性活躍の推進に向けた対話が重要

- 多くの投資家は女性活躍企業への投資に積極的であり、女性活躍に関する情報開示の機運は高まりつつある。
- しかし、非正規雇用データ同様、男女間賃金格差の情報開示に消極的な企業も少なくない。投資家はJD8を活用し、企業との対話を通じて、情報開示を促す。企業は、投資家との対話を通じて、非合理的な男女間賃金格差を把握し、その要因を分析し、格差是正に向けて対応する。
- 男女間賃金格差の「適正な水準」は、産業や職種、企業規模により様々であり、一律に示すことは難しいため、格差が合理的なものか、投資家は企業との対話の中で確認・評価する。

- 同一職種、同一役職では男女間賃金格差がなくても、雇用管理区分別、役職別の人数比が男女で異なれば、全従業員での平均賃金には男女格差が生じる。それを当然と思うのではなく、なぜ人数比に差があるのかにさかのぼって考える視点が必要。
- 評価に際し、複数の指標を総合的に勘案する。例えば、過去の女性雇用比率が低い企業が、新卒採用や若手の中途採用により、このところ女性を増やしている場合、結果として幹部の女性比率が低くなり、一時的に男女間賃金格差が拡大する。この場合、各役職ごとの女性雇用比率の時系列データ等を合わせて見ることで、投資家は、足元の積極的な女性採用を評価しつつ、男女間賃金格差の要因を適切に把握できる。
- 企業は現状だけを説明するのではなく、短期、中期、長期の目標など、女性活躍の将来像を見える化し、投資家はそれを対話の中で評価する。

JD8-指標 3 柔軟な働き方

この指標に着目する理由

●日本の男女格差は、女性のキャリア形成を阻害し、男性のワークライフバランスや家庭のケアへの参加を難しくしている。このため、仕事と育児・介護の両立は社会の持続可能性と直結している。

●「企業拘束性」の改善に向けて、柔軟な働き方の実現は不可欠であり、テレワークの実施状況や育児休業、介護休業などの利用状況に着目するとともに、各社の働きやすさを支援する制度について積極的に開示することが機関投資家との対話の充実につながる。



JD8-指標 3 柔軟な働き方

情報開示のポイントと評価の視点

テレワークの利活用

- テレワークにより、男性の家事・育児時間、余暇時間が、コロナ前と比べて増加したことを示す研究もある。一方、感染拡大防止対策としてテレワークを導入した企業もある。投資家は企業との対話の中で、ワークライフバランス実現に向けたテレワークの活用状況を確認する。
- テレワークは職種によって活用が難しい場面も想定される。テレワーク以外の「働きやすさを支援する制度」として、「フレックスタイム」「週休3日」「転居を伴う人事異動への配慮」「雇用形態転換制度」「退職（定年退職を除く）後の再雇用制度」などに留意し、適宜対話の中で評価する。

育児休業の取得

- 女性の育児休業取得率(%) = 「育児休業（育児休業法第2条第1号。以下同じ）をした女性労働者数」÷「出産した女性労働者数」×100
- 男性の育児休業取得率(%) = 「育児休業をした男性労働者数」÷「配偶者が出産した男性労働者数」×100
- 特に長時間労働の多い（男性の）正規雇用労働者の状況に留意する。男性の育児休業取得率は上昇傾向だが、女性に比べて取得期間が短い（育休期間が5日未満の取得者が約3割）。女性の復職とのバランスや男性のケアへの参画度を見るため、育児休業の取得期間にも留意する。

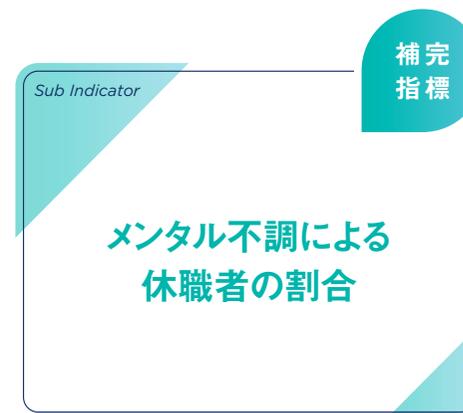
介護休業の取得

- 介護休業の取得人数は、母集団（本来、介護休業を必要とする人の数）を把握することが困難であり、数字の多寡で単純には評価できない。よって、投資家は企業との対話の中で、環境整備の取り組みなどを確認する。

JD8-指標 4 職場の安心

この指標に着目する理由

- 「職場の安全」に関して、国際的な情報開示指標では、労働災害の発生数など、身体的安全性に着目している。日本では労働災害を起こすと労災保険料の増額や罰金刑が課されるといった制度上のペナルティがあり、企業は身体的事故の防止に努めている。
- 日本では、民事上の個別労働紛争における相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全項目で、「いじめ・嫌がらせ」が最多となっており、従業員の精神的・心理的安全性の確保が不十分。海外諸国に比べ、人間関係を理由とした離職率が高いとの調査結果もある。
- 「心理的安全性」の高い職場は、従業員のエンゲージメントや職場への定着意向、職務成果などが上昇することが明らかになっている。職場におけるハラスメントやメンタル不調を防止し、心理的安全性を高めることは、従業員と企業の双方に有益である。
- 従業員が身体的、精神的に安全に働ける職場環境が重要であり、企業は実態把握、予防策を講じることが必要である。
- 機関投資家から開示要望の高い情報として「メンタルヘルスによる休職者数」や「従業員の健康維持・増進」が挙げられている。



JD8-指標 4 職場の安心

情報開示のポイントと評価の視点

心理的安全性を高める取り組みチェックリスト

●職場の心理的安全性を高めるための取り組みとして、下表のうち実施の有無をチェックし、実施割合で評価を行う。その際、取り組みが形骸化していないか、効果的に行われているか、また、これら以外の取り組み実施の有無等について、投資家は企業との対話の中で詳細を確認する。

心理的安全性を
高める取り組み

Check List

- Check 1 半年に1回以上の「1on1ミーティング」を行っている
- Check 2 管理職を対象にメンタルヘルス教育を行っている
- Check 3 従業員を対象にメンタルヘルスのセルフケア・予防の教育を行っている
- Check 4 ストレスチェックの受検率が90%を超えている
- Check 5 ストレスチェック実施後に集団分析を行っている
- Check 6 ハラスメントに関する相談・内部通報があった場合は対策を具体的に講じている
- Check 7 高ストレス者率は減少傾向にある
- Check 8 メンタル休職者率は減少傾向にある
- Check 9 従業員の仕事や会社に対するエンゲージメントを調査している
- Check 10 「健康経営戦略マップ」を策定している

メンタル不調による休職者の割合

●当該指標は、極めて個人的かつセンシティブな情報に基づくものであり、企業は開示に躊躇すると考えられるが、職場の精神的・心理的安全性を評価するうえで重要。傷病欠勤制度や傷病休職制度は各企業で異なることもあり、その多寡のみで評価することは困難であるため、メンタル不調者への対応に関する取り組みと合わせて、対話の中で確認する。

JD8-指標 5 人的資本への投資

この指標に着目する理由

- 産業構造の転換のなかで、デジタル化に対応できる人材が不足。企業の競争力・社会の安定のために従業員のリスクリングが不可欠。しかし先進国の中で、日本は人材投資が少なく、減少傾向にある。
- 特に、非正規雇用労働者の研修の機会が少ない。労働力減少を見越し、非正規雇用労働者の戦力化を含め、スキル習得やキャリア形成は、雇用形態によらず必要。
- 企業によるOff-JTへの取り組み状況を見るため、雇用管理区別に、研修費や研修時間に関するデータに着目する。これらのデータは、企業の人材戦略の構築・可視化に向けて不可欠な情報。
- 2023年3月期以降、「人材育成方針」、「社内環境整備方針」がサステナビリティ情報として有価証券報告書の開示項目に追加され、上場企業等での開示が求められている。



JD8-指標 5 人的資本への投資

情報開示のポイントと評価の視点

指標の開示可能性

指標1と同趣旨

- 研修時間／研修費用のデータは、雇用管理区分別に正社員以外の従業員についても記載する。開示に消極的な企業も想定されるが、当該データ開示にあたっては、「開示しやすい／したくない」という観点ではなく「課題の解決」という問題意識を持ち、企業のサステナビリティ部門は人事部門と調整いただきたい。
- 開示に消極的な企業に対し、投資家はJD8を活用し、企業との対話を通じて、情報開示を促していく。

バウンダリー

指標1と同趣旨

- 指標開示の範囲は重要な論点。社会全体の課題解決に向けて、企業拘束性の高さなど日本固有の雇用慣行に焦点を当てることが必要。一方で、投資家は投資対象の企業について、「連結・グローバル」でなければ、利用しづらいという面もある。後述の【開示情報のバウンダリーについて】に基づき対応する。

その他

- 「新たなスキル習得や主体的なキャリア形成のための仕組み」では、DXに伴うリスキリングやアップスキリング、グローバル化に伴う海外研修、個人のキャリア形成を促すためのキャリアデザイン研修や上司とメンバーのキャリア面談、キャリアカウンセリングなど、個人が長く働き続けるための取り組みを紹介する。

JD8-指標 6 ダイバーシティ&インクルージョン

この指標に着目する理由

●日本のダイバーシティ&インクルージョンに関する取り組みは女性や高齢者にとどまることが多く、障害者やその他のマイノリティへの取り組みは遅れている。「誰一人取り残さない」という考えの下、社会正義として取り組むべき課題。持続可能な社会の実現を通じて、企業価値の向上にも還元される。

●外国人労働者や中途採用者の活用など、企業のダイバーシティ促進は価値観の多様化やイノベーションの源泉。



情報開示のポイントと評価の視点

●「障害種別」とは、身体障害、知的障害、精神障害。「中途採用」とは、「新規学卒等採用者以外」の雇入れ。「主な在留資格」とは、①高度人材（「技術・人文知識・国際業務」「高度専門職」「経営・管理」）、②技能系人材（「特定技能」「技能実習」「技能」）、③留学、④企業内転勤。

●組織の流動性や活性化の度合いを見る上で、中途採用比率や離職率はその高低だけで一概に評価しづらいため、投資家は、企業との対話を通じて、その背景や取り組み状況について確認する。

JD8-指標 7 サプライチェーンの働き方

この指標に着目する理由

- 日本社会の持続可能性には、全労働者の7割が働く中小企業や下請け企業の成長・発展が不可欠。発注元企業は自社の利益や従業員の待遇改善だけでなく、派遣労働者や請負会社の労働者、フリーランスも含めた、取引先企業の労働者の働き方にも配慮すべき。
- 国際的に、人権リスクへの取り組みが不十分な企業は、ビジネスの継続が難しくなっている。企業価値を毀損することにならないよう、国内、海外ともにサプライチェーン上の強制労働、児童労働等を防ぐためのリスク管理が重要。
- 「差別や強制がない、人間らしい働き方」を目指すべきとの考え方の下、人権デューデリジェンスの取り組みやサプライチェーン企業との適正取引に着目する。



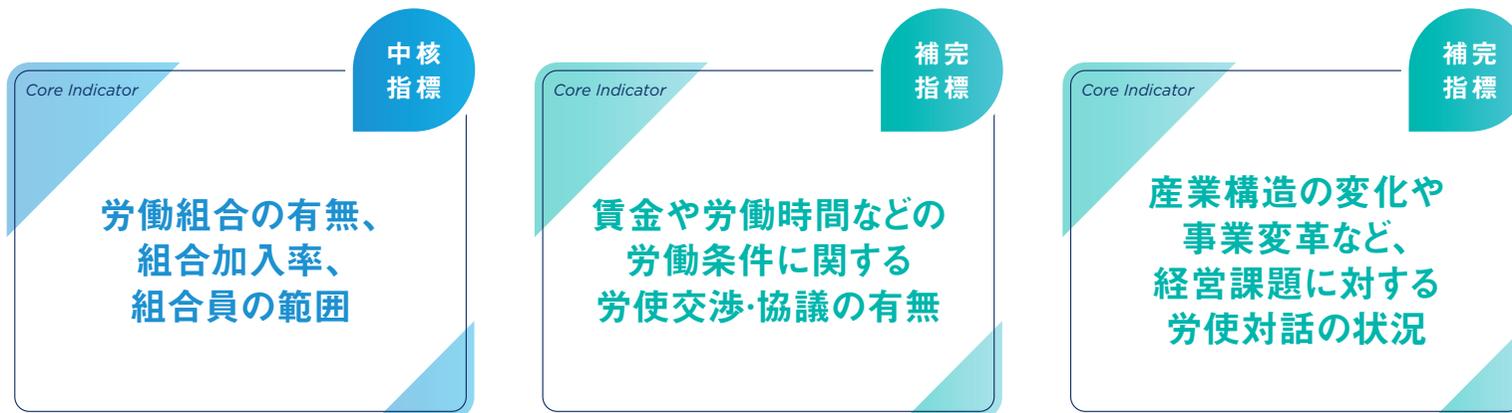
情報開示のポイントと評価の視点

- 人権デューデリジェンスの取り組み状況は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、経済産業省「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」に沿って報告し、投資家は対話を通じて、実効性を確認する。
- 下請け企業など、サプライチェーン企業との適正取引については、適切な価格転嫁がされているか、受注・発注において適切な納期が設定されているか等を確認する。
- バウンダリーについては、サプライチェーンの確認を要するため、海外子会社や連結子会社も対象に含める。国内では技能実習生への人権侵害が国際的な問題とされていることに留意する。

JD8-指標 8 健全な労使関係

この指標に着目する理由

- 健全な労使関係は、働きやすい労働環境づくりの基盤であり、仕事のモチベーション向上、離職率低下につながる。
- 健全な労使関係は、指標1～7の基盤となる。健全な働き方、格差への対応、人への投資などは労働組合との協議を経て労使協働で取り組むべき重要な課題。
- 経営改革のスピードは意思決定のスピードに加え実行のスピードが重要。スムーズな経営改革の実行には労働組合の理解が不可欠。



情報開示のポイントと評価の視点

- 労働組合の状況として、労働組合の有無、労働組合加入率（労働組合員数）、組合員の範囲（例えば、雇用管理区分で組合員の対象となるかどうか）に違いがあるのかなど）だけでなく、労使交渉や労使協議会の具体的な内容（経営課題や安全衛生など）や開催状況、労働協約の有無について記載してもよい。
- 労働組合がない場合は、労働者の過半数代表の選出方法などについて記載することが望ましい（投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議など、過半数が選出を支持していることが明確になる民主的な手続）。
- 企業年金のガバナンスを決定する代議員会の選定代議員（経営側）に対し、ワーカーズキャピタルの観点から、互選代議員を擁する労働組合からの働きかけが重要。労働組合役員や従業員の金融リテラシーの向上が重要。

開示情報のバウンダリーについて

JD8に基づく「開示情報のバウンダリー（情報を集約する組織の境界）について」の基本的考え方は以下の通りである。

01

連結の範囲を原則とする

投資家の意思決定に
有用な情報の提供

JD8は投資家が投資判断や企業との対話に利用することを想定している。投資家にとって、情報の**比較可能性**が重要なので、開示情報の範囲が他社と共通化されていることが望ましい。また、今後サステナビリティ情報と財務情報の**Connectivity**が一層求められる。財務情報は連結が前提とされているので、JD8に基づく開示は、原則として連結の範囲を対象に考えることが望ましい。

02

日本に固有の 状況を考慮する

他方、JD8の提案の背景には日本固有の事情に注目すべきとの問題意識がある。人権の尊重やディーセント・ワークなど、最終的に目指すゴールは世界共通であるとしても、課題が生じる原因や社会構造には固有の側面がある。特に、日本と海外では雇用慣行に違いがあるため、国内事業所と海外事業所を区別して開示することが考えられる。例えば指標1や指標5の「雇用管理区分」は、国内ではいわゆる正規雇用・非正規雇用の格差の問題に着目し、雇用形態などの区分*を用いることを想定している。海外では問題の所在や企業による管理区分が異なるため、例えばフルタイムとパートタイムなどの区分を用いてもよい。

*厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」では、雇用管理区分は、職種や資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分（例：総合職・一般職、正社員・契約社員・パートタイム・有期雇用労働者等）とし、他の雇用管理区分の労働者と異なる雇用管理（従事する職務内容、人事異動の幅や頻度等）を行うことを予定して設定しているものを言う。

03

実務上の配慮 重要性の原則

連結子会社の数が非常に多いなど、財務データと同等の範囲および精度でJD8のデータを収集することが現実的でない場合が考えられる。その場合には**重要性の原則**を前提にバウンダリーを決定すべきである。すなわち投資家の意思決定に重要な影響を与える情報は適切に開示する必要がある。少なくとも「親会社と中核事業会社」の情報は重要性がある。また、特定の子会社に重大な格差等が存在する場合には、その情報は開示すべきである。

Chapter

JD8の活用と 社会実装に向けて



JD8の活用への期待

JD8は社会課題の解決と企業価値の向上を両立する開示・対話・評価の指針として、実用的なものとなっている。各ステークホルダーが以下のような方法で自発的に活用することを期待したい。

投資家・運用会社への期待

- 投資家には、何よりもまずこれを対話の指針として活用することを期待したい。単に数字を見るだけでなく、数字の裏にある各企業の判断、取り組みの背景、今後の方針、社会構造等について理解し、これらの取り組みが企業価値の持続的向上との関係性においてどう関連付けられるかを踏まえて、投資先企業の前向きな取り組みを促す。
- 重要な指標を指数化するなど、評価の指針として利用する。
- 投資先企業の分析・評価の高度化に向けた運用会社のスキルアップ、組織体制を整備する。

企業年金への期待

- 企業年金は主要な機関投資家の1つとして、社会課題の解決と企業価値向上とのつながりをよく理解し、運用会社に対話を促す。
- 経済的リターンを確保しつつ、ワークスキャピタルの観点から重要な指標による指数化を働きかける。

企業への期待

- 企業トップが関与し、中長期的な戦略をもって、自主的な開示に取り組む。
- 取り組み途中の情報であっても積極的に開示する。
- JD8を活用し、自社の企業年金とも対話を行う。

金融機関への期待

- 取引先企業およびそのサプライチェーン企業に対し周知する。
- 中長期的に正のインパクトを生み出すS指標として、取引先との対話に活用する。

政府・基準設定主体への期待

- 今後の開示基準の策定等において、本指標を参照し、日本の現状を反映した開示基準の策定に活用する。

JD8の社会実装に向けた今後の取り組み

社会実装とは何か

JD8の普及は目的ではなく、手段である。目的は、情報開示の進展と投資家による利用を通じて「誰もが尊重され、安心して働ける社会」を実現することにある。従って、企業がJD8を理解し、取り組みに関する情報開示が進み、機関投資家がエンゲージメントで利用し、企業価値が向上し、JD8が提起した国内の人権および労働慣行の問題解決に向かうならば、社会実装が進んだと考えることができる。そのために今後、以下の2段階で取り組みを進める。



Step 1

第一段階 JD8の普及啓発の取り組み

- JD8は、当面はサステナビリティレポートや統合報告書などでの任意開示が想定される。QUICK ESG研究所は、開示された情報を収集し、機関投資家や金融機関および企業などに自社情報端末を通じて提供し、JD8の開示とその活用を促す。
- 連合において、加盟する労働組合にJD8を周知し、関連指標に基づいた労使対話を行い、取り組みを推進する。また、ワーカーズキャピタル責任投資のガイドラインを改訂し、企業年金の運用に際し、JD8の観点が入り入れられるよう働きかける。
- QUICK ESG研究所および連合総研は、必要に応じて企業・投資家のグループと連携しJD8の普及啓発に取り組むとともに、有価証券報告書等の制度開示にも反映されるようサステナビリティ基準委員会(SSBJ)等とも対話を行う。また、JD8と企業価値の因果性分析にも取り組む。

Step 2

第二段階 インデックス化に向けた検討、JD8の改訂

- 第一段階の結果、JD8が企業や投資家に周知され、開示が進展した段階で、インデックス会社等と連携してJD8のインデックス化に取り組む。
- 社会情勢の変化等に応じて委員会を再開しJD8に関して必要な改訂を行う。

JD8策定に寄せて

JD8が社会課題の解決に向けて果たす役割や今後の活用への期待等について
投資家・企業・行政の立場からのコメントを紹介する。

日本の社会課題解決に資する 投資の促進に向けて



金融庁長官
中島 淳一 氏

ESG（環境・社会・ガバナンス）課題に対応し、経済社会基盤の持続可能性を高めていくことは、今日、ますます重要になっています。

ESG 課題のうち「S（社会）」課題は、人的資本の充実、経済格差への対応、ジェンダー平等、働きやすく生産性を高める職場環境等、いずれも持続可能な経済・社会の確立のために重要と考えられます。

企業が直面する様々な課題は、実際に事業を担う人材面での課題と表裏一体であり、企業は経営戦略と連動した人材戦略のもと、人的資本の充実に取り組むことが期待されています。また安全で包摂的な職場環境は従業員エンゲージメントの向上やイノベーション創出にもつながると考えられます。

金融分野においては、企業と投資家との丁寧な対話などを通じて、こうした企業の取り組みを推進し、長期的な社会・経済基盤の充実を図っていくことが重要です。

金融庁においては、新たな産業・社会構造への転換を促し、持続可能な社会を実現するための金融（サステナブルファイナンス）の推進に向けて、企業開示の充実、市場機能の発揮、金融機関の機能発揮等の施策に取り組んでいます。人的資本についても、有価証券報告書における開示の拡充等を通して、企業と投資家の対話を後押ししています。

企業と投資家の 優れたエンゲージメントツール



年金積立金管理運用独立行政法人
理事長
宮園 雅敬 氏

「日本版ディーセント・ワーク8指標」の策定、誠に
おめでとうございます。

年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）では、投資原則に「投資先及び市場全体の持続的成長が、運用資産の長期的な投資収益の拡大に必要であるとの考え方を踏まえ、（中略）ESGを考慮した投資を推進する」と掲げています。社会・経済の状況がサステナブルであることは、年金制度の持続可能性を高めるための前提条件という認識の下、ESG投資やステュワードシップ活動を進めてまいりました。

従来から、ESG評価のうち、社会（S）の評価に関しては、考慮すべき事項が多く、焦点が定まりにくいという声がありました。JD8は、「経済格差の拡大」「ジェンダー不平等」「人への投資の不足」「誰一人取り残さない働き方」といった日本が直面する社会課題の解決に必要な指標に焦点が絞られており、情報開示をする企業側、投資家側の双方にとって非常に使いやすい指標であると感じています。

また、JD8の中核指標は、いずれも定量指標ですが、数値の裏側にある個々の企業の課題を可視化しやすくする優れたエンゲージメントツールだと思います。企業と投資家との対話の場でJD8が積極的に活用され、よりサステナブルな日本社会が実現することを祈念いたします。

JD8策定に寄せて

投資家視点を踏まえた人的資本への 取り組みと開示に期待する



一般社団法人
スチュワードシップ研究会
代表理事

木村 祐基 氏

企業の長期的な成長や企業価値向上の評価にとって人的資本の重要性は言うまでもありません。従来の情報開示では企業評価に必要な人的資本に関する情報を入手することが困難でしたが、近時、世界的に人的資本に関する開示が強化されつつあり、日本でも有価証券報告書で人的資本に関する指標の開示が始まりました。

投資家の立場からは、企業の開示情報は、国際的な比較可能性が重要です。一方で、日本では独特の雇用・人事制度が発展してきましたが、いまグローバル化の波により、日本独特の雇用環境が大きな見直しを迫られています。

このような中で、JD8では、人的資本に関する国際的なガイドラインを踏まえたうえで、日本特有の事情を考慮した重要な指標を厳選して提案されたことに大きな意義があると思います。また、JD8の調査研究委員会には現役の機関投資家の方々が参加されており、さらに機関投資家との意見交換も行うなど、投資家の視点を積極的に取り入れていることも特徴であると考えています。日本企業の皆様には、まずはJD8に沿って自社の取り組みを充実させ、開示を行っていただき、その上で、さらにグローバルなガイドラインに進んでいただけることを期待したいと思います。

労使対話がディーセント・ワークの 実現につながる



グローバルコンパクトネットワーク
ジャパン(GCNJ)
代表理事

有馬利男 氏

私たちは、SDGs目標年(2030年)まで、残り半分の時点にいますが、日本の「労働」に関して、経済格差、ジェンダー、多様性、生産性、人権問題など様々な課題があります。GCNJの「SDGs進捗レポート2023」の結果を見ても、企業がもっとも重点を置くSDGsの目標としてゴール13(気候変動)と、ゴール8(経済成長と働きがい)が挙げられています。調査結果では、労働者のディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の達成度を測るために、「従業員エンゲージメント調査を行い、結果を開示している」と回答した企業が、4割強ありました。

これは、労使の対話(エンゲージメント)が、ディーセント・ワークの実現につながると思う企業が多いことを示しています。

また、昨年のSDGs円卓会議の「提言書」において、「日本の繁栄に向けたエコシステム構築」の実現に向けた要素に、「企業競争力の強化」として「ESG情報開示・ESG投資」を挙げています。

この新しい「日本版ディーセント・ワーク8指標(JD8)」によって、日本企業が情報開示を促進することは、社会との対話の実践となり、自らの行動変容と企業価値の向上を創出するものであるといえます。

委員からのメッセージ



埼玉大学経済学部
教授

金井 郁氏

持続可能な社会のために —企業はケア時間の保障を

企業は、社会に埋め込まれ、社会が持続可能でなければ、企業も持続可能ではありません。持続可能な社会に向けて、私たち人間が十分な睡眠や栄養を取って、次の日も生産性高く労働者として働けることは重要です。

それだけでなく、次世代を産み育て、高齢者や病気の人、障がい者など生存のために誰かのケアを必要とする人をケアすることで、社会は持続可能となります。

そのために、企業で働くすべての人に自分自身も含めたケアする時間を確保することが必要です。企業の中核的な人材に対して、誰かにケアを担ってもらうことで、空間的にも時間的にも制限なく働いてもらうことを続ければ、ケアを担う人は枯渇するでしょう。JD8では、すべての人がケア時間を確保する働き方ができることを重視しています。



株式会社 三菱UFJフィナンシャル・グループ
グループ・チーフ・サステナビリティ・オフィサー
兼 株式会社 三菱UFJ銀行
チーフ・サステナビリティ・オフィサー

銭谷美幸氏

誰もが安心して働ける 社会の構築に向けて

有価証券報告書において人的資本情報開示が始まるなど、国内においてもSの分野に関わる取り組みや情報開示が急速に進展していると認識しています。

明治時代や戦後の日本の経済発展の歴史を振り返ると、その主な要因として人材育成があったことは多くの人々が認める所です。昨今の先が読めない変化の激しい時代において、企業の持続可能性を考える上で、人的資本に対する取り組みの巧拙が鍵であることは明白です。また、人口減少やコロナ禍での働き方の多様化等を経て、働く人々の意識もさらに変化しています。

そこで、JD8に示された視点を踏まえて日本企業が取り組みを進めることは、企業の価値創造につながるだけでなく、安心して働ける社会の構築にもつながると考えています。

委員からのメッセージ



一般社団法人日本投資顧問業協会
ESG室長
徳田展子氏

JD8を日本の社会と企業を変える レバレッジポイントに

今回公表するJD8は、日本社会に深刻な影響を及ぼしつつある様々な課題の突破口となり、さらには日本企業の活性剤にもなることを目指して作成しました。8指標の開示を促進することが、なぜ社会課題の解決と企業の価値向上につながるのか。その理由と道筋を企業と投資家が真剣に考え、認識を共有することが重要です。

企業の皆様には、これまでの価値観を見直す大きなチャンスとして経営層を巻き込んで取り組んでいただき、また、機関投資家の皆様にはJD8を企業との対話や分析、評価等に組み込んで実際に活用していただくことで、JD8が日本の社会と企業を変えるレバレッジポイントになることを期待しています。

誰もが尊重され、安心して働ける未来の社会をみんなで一緒に実現していきましょう。



りそなアセットマネジメント株式会社
常務執行役員責任投資部担当
松原 稔氏

社会・企業のサステナビリティの 同時実現を目指して

企業活動にとって必要不可欠な「社会」。この「社会」が抱える構造的な問題に注目が集まり、投資家はESGの「S」領域にも高い関心を寄せています。

本検討会では「S」領域の課題を「JD8」としてまとめ、企業と投資家の対話の指針として、また企業価値向上と社会課題の因果性を結び付ける指針として整理しました。定性的に語られる「S」課題に定量的な要素を与え、かつ今後の取り組みの見える化を進めていく上で有効な枠組みです。

また、最終投資家である年金基金はワーカーズキャピタルであり、最終受益者にとって労働環境改善に向けた取り組みは関心の高い分野でもあります。多くの年金関係者や企業、市場関係者が注目し、社会・企業のサステナビリティの同時実現を進めるエンジンとして期待しています。



連合本部
経済・社会政策局長
片山 銘人氏

すべての労働者の ディーセント・ワークの実現に向けて

「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」は、1999年にILO（国際労働機関）が提唱した考え方であり、SDGsの目標の1つ（ゴール8）に含まれています。

「日本版ディーセント・ワーク8指標」（JD8）により、投資家の皆様、企業の皆様にも職場環境の改善を通じた企業価値の向上に向けた取り組みへの理解が進み、ディーセント・ワークの実現が促進されることを期待します。連合としても「ワーカーズキャピタル責任投資ガイドライン」への記載などを通じて、「日本版ディーセント・ワーク8指標」（JD8）の普及を図り、すべての労働者のディーセント・ワークの実現に向けて、前進を図ってまいります。

ESG-S指標に関する調査研究委員会

『良い会社』であることの情報開示と労働者の立場からの責任投資原則促進に関する調査研究委員会

委員

主査
水口 剛
高崎経済大学 学長

金井 郁
埼玉大学経済学部 教授

銭谷 美幸
株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ
グループ・チーフ・サステナビリティ・オフィサー
兼 株式会社三菱UFJ銀行
チーフ・サステナビリティ・オフィサー

徳田 展子
一般社団法人日本投資顧問業協会
ESG室長

松原 稔
りそなアセットマネジメント株式会社
常務執行役員 責任投資部担当

片山 銘人
連合本部 経済・社会政策局長

共同事務局

<連合総研>

新谷 信幸
専務理事

平川 則男
副所長

中村 天江
主幹研究員

伊藤 彰久
主任研究員

遠坂 佳将
主任研究員

<QUICK ESG研究所>

広瀬 悦哉
エクスターナル・アドバイザー

中塚 一徳
プリンシパル

石川 絵里子
シニア・アナリスト

ESG-S指標に関する調査研究委員会の歩み

フェーズ1

● 2020年9月10日
ESG-S指標
調査研究委員会設立

● 2020年9月～2022年5月
委員会 15回開催
企業ヒアリング実施

● 2022年5月27日
中間シンポジウム開催

フェーズ2

● 2022年6月～2023年6月
委員会 6回開催
[関係団体・組織との意見交換会]
グローバル・コンバクト・ネットワーク・ジャパン、
スチュワードシップ研究会、
生命保険4社、JPX、S&P、GPIF

● 2023年7月20日
最終シンポジウム

2023年7月 第1版発行

連絡先

公益財団法人 連合総合生活開発研究所
〒102-0074 東京都千代田区九段南2-3-14
<https://www.rengo-soken.or.jp/>
お問い合わせフォーム:
<https://www.rengo-soken.or.jp/mailform04.html>

株式会社 QUICK
〒103-8317 東京都中央区日本橋兜町7-1
<https://corporate.quick.co.jp/>
Email : esg.ug@quick.jp

