

サステナビリティ関連情報 および人的資本に関する パフォーマンス分析



2025年8月

目次

概要	3
サステナビリティ・パフォーマンスの計測	4
人的資本管理の分析: 人的資本可視化指針の概要	6
CSAにおける人的資本: 人的資本可視化指針の事例との関係	10
棒グラフと箱ひげ図の読み方	15
分析ユニバース	17
 重点テーマ	
コーポレートガバナンス	21
リスクおよび危機管理	29
ビジネス倫理	31
サプライチェーン管理	36
透明性およびレポーティング	38
気候戦略	39
生物多様性	47
人権	49
労働慣行	55
人的資本管理	61
用語集	65
参考文献	75
Disclaimer (免責事項)	76

概要

本レポートは、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のために作成された、北米、ヨーロッパ、アジア太平洋地域（日本を除く）ならびに日本における、大型株および中型株に分類される先進国上場企業に関するサステナビリティ・パフォーマンスの評価・分析です。なお、地域分けの詳細は「分析ユニバース」セクションをご確認ください。サステナブルな企業経営は、投資家、規制当局、および非政府機関、従業員、顧客などのステークホルダーにとってますます重要になっています。S&PグローバルはS&P独自のコーポレート・サステナビリティ・アセスメント（CSA、Corporate Sustainability Assessment）¹を活用し、重要なサステナビリティ課題に関して、上記企業が推し進める戦略的な対応、ステークホルダーに対する透明性の確保、環境、社会、ガバナンス（ESG）分野における取組み、ならびにサステナビリティへの準備状況を明らかにしていきます。

CSAは、本レポートを形作る分析の重要な要素であり、グローバルなサステナビリティ動向に対する企業の理解、およびESGに係る機会と課題への対応を評価・分析します。この分析では、さまざまなESGマテリアリティ（重要性）に関するデータポイント（指標）を収集し、地域別・産業別（別添チャート集参照）で比較・検証します。

本レポートは、2つのサステナビリティに関する取組み—①ESGに関する情報開示、および②人的資本に係るリスクおよび機会の特定・管理における企業の取組み状況—について評価します。ESGの分析では、環境（E）において、気候変動、生物多様性、および排出量管理に対する企業の準備状況を評価します。また、社会（S）では、人材に焦点を当て、企業価値の向上に関する取組みとサプライチェーン上のリスクの特定・管理状況などを評価します。ガバナンス（G）では、コーポレートガバナンスに係る指標を用いて、その実効性および説明責任、ならびに関連するリスクの監督・監視を評価します。

グローバルおよび日本の開示基準により、サステナビリティ指標の透明性（開示率）は向上しており、これは企業価値に重要な影響を与えると見込まれています。日本では、金融庁が、サステナブルファイナンスの促進、サステナビリティ報告の改善、責任ある投資慣行の促進のための政策および規制の枠組みを議論する有識者会議等を通じて、サステナブルな経済成長への移行において中心的な役割を果たしています²。2つの主要な文書は、責任ある機関投資家のための「スチュワードシップ・コード」³と、効果的なコーポレートガバナンスの主要原則を概説し、上場企業に持続的成長のための対策を採用するよう促す「コーポレートガバナンス・コード」⁴です。

なお、本レポートで用いるCSAの指標は、産業間のマテリアリティ、国際的な開示基準との関連性、ならびにGPIFの「重大なESG課題」との整合性を考慮し選定されています。これらのテーマには、コーポレートガバナンス、気候変動戦略、生物多様性、排出量管理、ダイバーシティ、労働慣行、人材育成、健康と安全、人権、ならびにビジネス倫理などが含まれます。人的資本に関する機会とリスクの管理に係るCSAの指標は、内閣官房が公表した「人的資本可視化指針」⁵の事例と関係しています。本指針は、日本企業がどのように人的資本戦略を事業戦略に統合し、企業価値の向上とリスク管理能力の強化を図るための方向性を示すことを目的としています。

また、CSAにおけるマテリアリティ分析は、人的資本管理や労働慣行など、企業価値に影響を与える可能性のあるサステナビリティ要因に焦点を当てています。これは、本レポートに含まれる分析の目的に沿って、企業が人的資本に係る機会とリスクをどのように管理しているかを調査・比較するための指標を選択する際に有用です。

出典：

1. CSAハンドブック、https://portal.s1.spglobal.com/survey/documents/CSA_Handbook.pdf

2. 金融庁、「サステナビリティ情報の開示と保証のあり方に関するワーキング・グループ」、https://www.fsa.go.jp/en/refer/councils/sustainability_disclose_wg/index.html

3. 金融庁、「スチュワードシップ・コード」、<https://www.fsa.go.jp/news/r6/singi/20250626/01.pdf>

4. 日本取引所グループ、「コーポレートガバナンスコード」、<https://www.fsa.go.jp/en/news/2021/20210611/06.pdf>

5. 内閣官房「人的資本可視化指針」、<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/pdf/20220830shiryou1.pdf>

サステナビリティ・パフォーマンス の計測

S&Pグローバルのサステナビリティ・リサーチ・チームは、重要な非財務要素を組み入れない企業分析は不完全であると常に考えています。資源の枯渇、気候変動、高齢化などのサステナビリティ・トレンドは、企業の経営環境を絶えず変化させています。弊社は、こうした重要な課題に対応できる企業はイノベーション、品質、生産性を通じて、長期的な企業価値を生み出す能力が高いと確信しています。

また、S&PグローバルSustainable 1¹は、社会や環境に重大な影響を与え、企業の価値創造ドライバー、競争力、長期的な株主価値の創出に重大な影響を与えるサステナビリティ課題を「マテリアルな課題」と定義しています。コーポレート・サステナビリティ・アセスメント（CSA）は、グローバルおよび産業の動向によって生じる新たなサステナビリティに関する機会と課題をよりの確に認識し、対応できる企業を特定するために、20年以上前に開発されました²。

S&PグローバルCSAの主な目的

CSAは、グローバルなサステナビリティ動向に対する企業の認識、およびESGの機会と課題に対する経営陣の対応を評価します。ESGパフォーマンス評価の包括的な枠組みを提供し、企業の改善すべき分野を特定し、ベストプラクティスを経営戦略に整合させることを可能にします。企業が事業上の成功に関連のあるサステナビリティ課題に着目することを支援するだけでなく、投資家の判断に役立つ結果も提供します。

CSAの出発点となるダブル・マテリアリティ分析

ダブル・マテリアリティ分析は、（外部の）社会的および環境的影響、ならびに（内部の）事業価値向上のサステナビリティ要因の特定に役立ちます。企業価値の創出に対する外部影響と内部影響の相互関係に細心の注意を払います。時間の経過とともに、社会や環境に対する外部影響は、企業の財務的な価値ドライバーを含む企業自体に対する内部影響へと変化します。これらの影響は、サプライチェーンにおける波及効果を含め、ポジティブまたはネガティブ、直接的または間接的である場合があります。

マテリアリティ分析では、企業の業績に影響をもたらしうるグローバルなメガトレンドや産業特有の価値創造ドライバーを考慮します。定量的な評価やデータソースを活用し、短期、中期、長期の財務業績と密接に関連するリスクと機会の両方に注意を払います。

S&PグローバルESGリサーチの着目点

S&Pグローバルのサステナビリティ・リサーチ・チームは、重要な非財務要因は投資判断により貢献すると考えています。企業の財務パフォーマンスにとって重要でありながら、従来の財務分析では十分に研究されていない、長期的なサステナビリティ要因に着目しています。

CSAの指標は、企業がサステナビリティの課題を認識しているかどうか、また、その問題に対処するための戦略を実施しているかどうかを評価します。また、その戦略の進捗状況や、これらの問題に関する報告の質も評価します。そのため、各指標は、以下の項目を評価するように構成されています。

- ある要因が財務的成功に与える重要性の認識
 - ビジネス価値および社会的・環境的側面に与える潜在的な影響の特定
 - サステナビリティリスクの管理や関連する機会を活用するための戦略の実施が、そのビジネスモデルと整合的であるか
- 重要業績評価指標（KPI）の進捗確認により、サステナビリティ戦略の有効性を評価
 - 開示結果の検証または外部監査
 - 企業のサステナビリティ戦略および設定目標の達成度に関して、透明性の高いコミュニケーション

これらのサステナビリティパフォーマンスを評価する枠組みを用いて、S&Pグローバルのサステナビリティ・リサーチ・チームは、その経営品質に対する理解を深めることができます。

CSAにおけるデータ収集の例（以下参照）
弊社のCSAアナリストは、一貫したルールベースのメソドロジーを用いて、企業から提出された指標を確認、分析、検証します。なお、CSAで収集される指標は、一社平均で約1,000件にのぼります。以下は「水消費量」指標の回答例です。

CSA メソドロジーに従って検証された 11 データポイント

1 目標設定

2 パフォーマンス

3 過去のデータ

4 進捗状況

5 データ対象範囲

6 公開情報源

7 外部検証

Please provide the company's total freshwater consumption, including data for water discharge and withdrawal. Please refer to the information below for additional information. The unit used in the table is in kiloliters (kL) or its equivalent. The values are provided in the same unit. Also, please ensure that the company has correctly filled in the Company Information section at the beginning of the questionnaire and that the coverage in the table below is related to the business unit covered for this company, as indicated in that section.

	Unit	FY 2021	FY 2022	FY 2023	FY 2024	Please indicate the company's target for FY 2024
A. Water withdrawal (including surface water)	Kiloliters (kL) or metric					
B. Water discharge (including surface water)	Kiloliters (kL) or metric					
Total net fresh water consumption (A-B)	Kiloliters (kL) or metric					
Data coverage	percentage (%)					

ADDITIONAL INFORMATION

The company's data is publicly available. Please provide supporting evidence or web link.
The evidence attached:  6

THIRD PARTY VERIFICATION

The company's data has been third-party verified. Please provide supporting evidence or web link.
The evidence attached:  7

上記の例では、過去4年度分の取水量および水使用量、水使用量の目標値、水使用量データの対象範囲、公開情報源、ならびに提供データが第三者機関によって検証されているかどうかといった指標が収集されています。これらの情報は、CSAアナリストによって検証された後、分析やベンチマーク（同業他社比較）の目的で使用することができます。

人的資本管理の開示： 人的資本可視化指針の概要

はじめに

日本は、グローバル投資家からの期待と人材育成に関するステークホルダー（経営者、従業員、投資家など）間の相互理解を深める必要性を反映し、人的資本管理に関する政策枠組みを整備してきました。内閣官房の「人的資本可視化指針」（2022年8月公表）は、日本企業、特に上場企業にとって、人的資本開示において「何を開示すべきか」、「どのように開示すべきか」、「なぜ開示すべきか」を提示する基本的な手引きとなっています。本指針は、企業価値の向上とリスク管理の両方の視点から、日本企業が人的資本管理を考慮する機会を与えています。上場企業に対し、7つの分野にわたる19項目に関する開示例を示し、人的資本戦略を事業戦略に統合することで、企業の持続可能な価値の創造を推進することを目的としています。

本指針の戦略的な意味合い

独自性と比較可能性のバランス

本指針は、独自の事業戦略を反映した企業特化型指標の開示と、投資家が比較することができる標準化された指標とのバランスを重要視しています。そのため、企業は、透明性とベンチマーク可能性を確保しつつ、一般的で定型的なレポートは避ける必要があるでしょう。

長期的な価値創造への焦点

本指針は、人的資本をコストではなく戦略的投資と位置付け、企業は人的資本に関する取組みと、ROE（自己資本利益率）やROIC（投下資本利益率）などの財務指標との明確な関連性を示すことを求めています。

国際的な整合性とベストプラクティス

本指針は、IFRS S1/ISSBフレームワーク、SASB基準、EU CSRD要件などの国際基準との関係性も考慮しており、日本のビジネス環境との関連性を維持しながら、グローバルな投資評価も容易にしています。この事により、日本企業は、国内外のステークホルダーに対して、人的資本戦略を効果的に伝える事が可能になります。

基本的な考え方とフレームワーク

2つの視点に基づくアプローチ

本指針は、企業が包括的に対応すべき2つの基本的な視点に基づいて構築されています。

企業価値向上

人的資本への投資と管理が、長期的な企業価値向上、イノベーション創造、生産性改善、競争力強化にどのように貢献するかに焦点を当てています。企業には、人的資本の戦略的取組みが事業成果とサステナブルな成長にどのようにつながるかを示すことが期待されています。

リスク管理

人的資本に関する方針や実践が、事業の継続、レピュテーション、コンプライアンス、ステークホルダーからの信頼に悪影響を及ぼす可能性のあるリスクをどのように特定、軽減、開示するかを扱います。企業はリスク評価の枠組みとそれに対する軽減・緩和戦略を明確に示す必要があります。

戦略的な統合

本指針は、人的資本開示を単なるコンプライアンス対応ではなく、事業戦略と連動していると考えています。そのため、企業には、人的資本管理が当該企業の事業モデル、戦略目標、価値創造ストーリーをどのように形作るかを説明することが期待されています。

構造化された開示枠組み：4つの構成要素

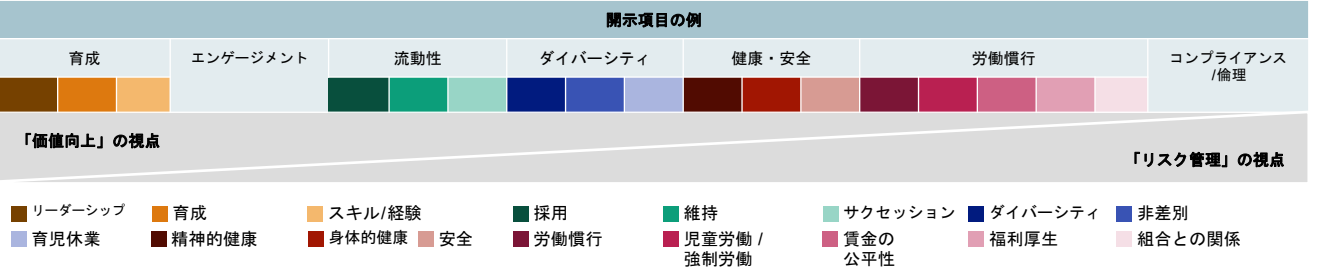
本指針は、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）やTNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の4つの要素を参考に構造化することを推奨しています。また、これらの要素は投資家に広く受け入れられており、また有価証券報告書に採用されることが期待されています。

要素	説明
ガバナンス	人的資本に関連するリスクおよび機会に関する取締役会の監督および経営責任
戦略	人的資本が事業戦略および財務計画に与える影響（価値創造の経路を含む）
リスク	人的資本に関連するリスクおよび機会を特定、評価、管理するためのプロセス
指標および目標	定量的および定性的KPI、目標、進捗状況の追跡メカニズム

出典：人的資本可視化指針をもとにS&P Global Inc.が作成

7つの分野と19項目の開示例

本指針では、比較可能性と企業固有の関連性のバランスを考慮し、7つの分野、19の項目の開示の考え方を提示しています。以下は、評価の向上とリスクの観点から人的資本関連指標を概念的に表現したものです。



出典：人的資本可視化指針をもとにS&P Global Inc.が作成。

分野1：育成

- リーダーシップ開発プログラム
- 従業員の研修とスキル向上イニシアチブ
- スキルと経験の向上プログラム

分野2：エンゲージメント

- 従業員の満足度およびエンゲージメント指標
- 企業文化と価値観の整合性
- 従業員のモチベーション維持・向上と定着戦略

分野3：流動性

- 採用戦略と人材獲得
- 従業員の定着と離職管理
- 重要なポジションの後継者育成計画

分野4：ダイバーシティ

- 性別、年齢、国籍、その他のダイバーシティ指標
- 差別禁止方針と実践
- 育児休暇および家族支援プログラム

分野5：健康・安全

- 精神的健康（メンタルヘルス）と身体的健康に関するプログラム
- 職場の安全と事故防止
- 従業員のウェルビーイング促進施策

分野6：労働慣行

- 労働契約と労働組合との関係
- 児童労働、強制労働、およびその他の反人権的雇用防止
- 賃金の公平性と福利厚生プログラム

分野7：コンプライアンス/倫理

- 倫理研修およびコンプライアンスプログラム
- 苦情処理メカニズムと事故報告
- 行動規範（サプライチェーンを含む）および行動基準

出典：人的資本可視化指針をもとにS&P Global Inc.が作成。

可視化に向けた準備

ステップ・バイ・ステップのメソドロジー

本指針では、人的資本情報の可視化を実現するには時間と反復的な改善が必要であることを認識し、段階的なアプローチを提案しています。

フェーズ1：基盤・体制確立編

- 経営トップのコミットメントの確保
- 取締役会レベルでの人的資本に関する議論の確立
- 部門横断的な協働体制の構築
- 人的資本モニタリングに係るインフラ整備



フェーズ2：可視化戦略構築編

- 人的資本と事業戦略を結びつける統合的なストーリーの検討
- 人材版伊藤レポート等の活用
- 財務的な関連性を示すための逆ツリー分析の実施
- 投資家とのフィードバックと戦略の精緻化のためのエンゲージメント

出典：人的資本可視化指針をもとにS&P Global Inc.が作成。

まとめ

内閣官房の「人的資本可視化指針」は、人的資本をコンプライアンス上の義務から戦略的なコミュニケーションツールへと変革する包括的な枠組みです。企業価値の向上とリスク管理の両方の視点を重視することで、企業は人的資本への投資が持続可能な事業パフォーマンスを推進する仕組みを説明しつつ、関連するリスクを管理できることを示せます。ビジネス戦略との統合と反復的な改善に焦点を置いた構造化されたアプローチは、企業が人的資本開示を強化し、最終的にグローバル市場における競争優位性を高めるための実践的な道筋を提供します。

本指針の「ステップ・バイ・ステップ」の実施では、この変革の複雑さを認識しつつ、人的資本管理と開示により、企業価値向上を目指す企業に明確な方向性を提供しています。企業にはこれらのガイドラインを実施する中で、単なるコンプライアンス対応を超え、社会的価値と事業成功の両方を推進する戦略的な人的資本管理へと移行することが期待されています。

出典：

内閣官房「人的資本可視化指針」、<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/pdf/20220830shiryou1.pdf>
経済産業省「人材版伊藤レポート2.0」https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/pdf/report2.0.pdf

東京財団、<https://www.tokyoofoundation.org/research/detail.php?id=989>

投資家の視点を踏まえた「資本コストや株価を意識した経営」のポイントと事例、日本取引所グループ、<https://www.jpx.co.jp/english/news/1020/u5j7e50000001bqdl-att/240201en.pdf>

野村アセットマネジメント、責任投資レポート2023、https://www.nomura-am.co.jp/special/esg/pdf/ri-report2023_all.pdf

一般財団法人WICIジャパン、https://wici-global.com/index_ja/wp-content/uploads/2024/04/Features_of_Human_Capital_Governance_EN.pdf

パーソルグループ 人的資本レポート、https://www.persol-group.co.jp/wp-content/uploads/2024/10/report_HR_2024-1.pdf

CSAにおける人的資本

人的資本可視化指針の事例との関係

人的資本は企業価値創造に不可欠であり、CSAにおいて重要な役割を果たします。適切な人的資本管理には、採用、育成、パフォーマンス管理、報酬の付与が含まれ、従業員が卓越したパフォーマンスを発揮するためのスキルを確保することにつながります。柔軟な勤務形態や福利厚生プログラムを提供することで、従業員のエンゲージメントと定着率を向上させることができます。健全な労働慣行を通じて多様性、包摂性、平等を促進することは、好ましい企業文化を築き、労働基準への準拠を確保します。サプライチェーンを含む事業上の人権保護は、リスクを軽減し、健康と安全に焦点を当てることで職場の事故を減らし、従業員のウェルビーイングを向上させます。これらの人的資本の要素は、効率性を向上させ、評判を高め、長期的な持続可能性を支援し、企業価値の向上を促進させます。

以下の表は、人的資本可視化指針で示された指標の事例をもとに、CSAにおいて関連する指標を記載したものです。本レポートに分析・記載されているCSAの指標は、マテリアリティ、国際的な開示基準との関連性、GPIFの「重大なESG課題」との整合性を基準に選択され、パフォーマンス分析されています。したがって、以下の表に記載されたCSAの指標すべてが本レポートの分析対象となっているわけではありません。

育成（分野1）		
CSA クライテリア	CSA質問	CSAの指標（人的資本可視化指針で示された内容に基づいて選択）
人的資本管理	研修および人材開発	従業員1人当たり研修・人材開発の平均額(前年度)
		従業員1人当たりの研修・人材開発の平均時間(前年度)
	パフォーマンス評価の種類	従業員のパフォーマンス管理評価を実施・開示
		評価頻度: 企業が過去1年間にパフォーマンス評価を実施した回数
		従業員のパフォーマンス管理アプローチのひとつとしてのアジャイル(継続的)な対話
		従業員のパフォーマンス管理アプローチのひとつとしての目標管理
		従業員のパフォーマンス管理アプローチのひとつとしての多面的(双方向)評価
		チームのパフォーマンス管理アプローチのひとつとしてのチームベースのパフォーマンス評価
	従業員育成プログラム	従業員育成プログラムの定量的なビジネス上のメリット(その①)
		従業員育成プログラムの定量的なビジネス上のメリット(その②)

従業員のエンゲージメント（分野２）

CSA クライテリア	CSA質問	CSAの指標(人的資本可視化指針で示された内容に基づき選択)
人的資本管理	従業員のウェルビーイング動向	年次従業員調査を実施している
		調査結果は公開されている
		従業員調査の回答者の割合
		従業員調査に幸福度に関する項目が含まれている
		従業員調査に職務経験が含まれている
		従業員調査に目的(内発的動機)が含まれている
		従業員調査にストレスが含まれている
		従業員のエンゲージメント、満足度、ウェルビーイング、または従業員ネットプロモータースコア(eNPS)が最高レベルにある従業員の割合が報告されている
		直近の事業年度における、従業員のエンゲージメント、満足度、ウェルビーイング、またはeNPSが最高レベルにある従業員の割合の目標値が報告されている
		従業員調査の種類、例えば高いエンゲージメント、非常にポジティブな経験、または高いウェルビーイングを有する従業員の割合が報告されている

従業員の流動性（分野３）

CSA クライテリア	CSA質問	CSAの指標(人的資本可視化指針で示された内容に基づき選択)
人的資本管理	離職率	総離職率(年率)
		自発的離職率(年率)
	採用	新規採用者数のデータが公開されている
		新規採用者の総数
		前年度における1人当たり平均採用コスト
		新規採用率、および内部候補者によるポジションの充足
		内部候補者によるポジションの充足率が公開されている
		前年度における内部候補者によるポジションの充足率

ダイバーシティ（分野4）		
CSA クライテリア	CSA質問	CSAの指標(人的資本可視化指針で示された内容に基づき選択)
労働慣行	男女賃金指標	管理職の女性平均給与（基本給＋その他インセンティブ(例：ボーナス)）
		管理職の女性平均給与（基本給のみ）
		管理職の男性平均給与（基本給＋その他インセンティブ(例：ボーナス)）
		管理職の男性平均給与（基本給のみ）
		管理職以外の女性従業員の平均給与（基本給のみ）
		管理職以外の男性従業員の平均給与（基本給のみ）
	従業員の内訳 ：性別	全管理職(下級、中級、上級)における女性の割合(全管理職総数に対する割合)
		下級管理職における女性の割合(下級管理職の総数に対する割合)
		下級管理職における女性割合の目標値(下級管理職の総数に対する割合)
人的資本管理	従業員支援プログラム	主要な介護者に対する有給休暇の日数(週単位)
		主要な介護者以外の従業員に対する有給休暇の日数(週単位)
		会社が保育施設または保育関連手当を提供している

健康・安全（分野5）		
CSA クライテリア	CSA質問	CSAの指標(人的資本可視化指針で示された内容に基づき選択)
職業健康 および安全	労働安全衛生 (OHS)	労働者の参加および協議、あるいは労働者代表が存在する場合、その代表者の参加および協議をしているか
		OHS管理システムのパフォーマンスの継続的な改善
		どのレベルの経営陣がOHS方針の実施を支持しているか
		関連するOHS国際基準、規制、自主的プログラムおよび/またはOHSに関する団体協定を遵守している
	OHSプログラム	健康、安全および福利厚生について第三者検証を実施している
		事業部門のマネージャー向けに数値目標を定めたOHSアクションプランを策定している
		設定された目標に対して業務関連事故をモニタリングしている
		職場で危害を引き起こす可能性のあるOHSリスクおよび危険要因の特定を実施している
人的資本管理	従業員支援 プログラム	従業員の健康と福利厚生を促進するための特別な訓練や措置を提供するプログラムと方針を整備している
		職場のストレス管理のための福利厚生を提供している

労働慣行とコンプライアンス/倫理（分野6および分野7）

CSA クライテリア	CSA質問	CSAの指標(人的資本可視化指針で示された内容に基づき選択)
人権	人権に関する コミットメント	人権に関するコミットメントに関する方針を開示している
	人権デューデ リジェンスプ ロセス	人権デューデリジェンスプロセスは、自社事業におけるリスクの特定をカ バーしている
		人権デューデリジェンスプロセスは、サプライチェーンまたは事業に関連す る活動におけるリスクの特定をカバーしている
		人権デューデリジェンスプロセスは、第三者コントラクターを対象としている
	人権の緩和と 是正	人権に関するコミットメントを開示している
労働慣行	結社の自由	独立した労働組合によって代表される従業員、または団体交渉協定の対象と なる従業員の割合
事業倫理	違反の報告	前年度における差別およびハラスメント案件数
		前年度における利益相反事例の件数

棒グラフの読み方

1. 軸

Y軸（縦軸）

- 指標（例：スコープ1の温室効果ガス（GHG）排出量の開示状況を満たす企業の割合を表します。値は下端の0%から上端の100%まで。
- 各棒の高さは、選択したグループ内の企業総数に占める要件を満たす企業の割合です。

X軸（横軸）

- 産業または地域などのグループを表します。
- 各グループのパフォーマンス比較に役立ちます。

2. 棒の高さの読み方

- 棒が高いほど、そのグループ内の要件を満たす企業の割合が高いことを示します。
- 棒の高さを比較することで、要件を満たしている企業の割合が高いグループ（産業または地域）を簡単に確認することができます。

3. 説明情報の構造（本レポート内のチャート右隣の説明書き）

各チャートには構造化された説明情報が付随し、チャートを理解する手助けをします（下記参照）。

サマリー

グラフから得られた洞察を簡潔にまとめたものです。地域や産業間の指標の顕著な違いを説明する箇所です。

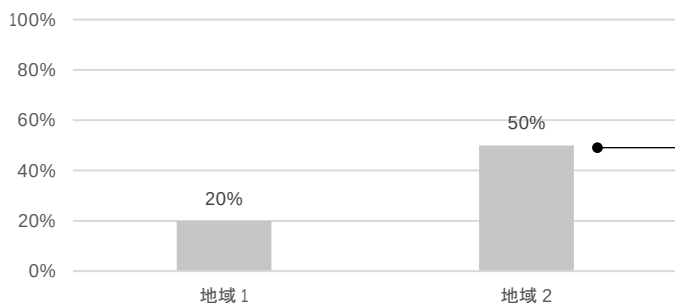
CSAで期待されるプラクティス

特定の指標について、CSAのメソドロジーにおけるベストプラクティスまたは期待される開示とみなすものを提示する箇所です。

潜在的な因果関係

チャートに示された差異が存在する背景を定性的に説明する箇所です。セクター間または地域間の差異の背景となる構造的、規制的、または政策的な要因が含まれる場合があります。

棒グラフのサンプル



■ CSA データポイント A

サマリー

地域2は地域1よりも高い開示水準

CSAで期待されるプラクティス

CSAで期待されるプラクティスを記述する箇所

潜在的な因果関係：地域2は高い開示水準

チャートの形状が左記のような潜在的な因果関係や理由を記述する箇所

箱ひげ図の読み方

1. 軸

Y 軸（縦軸）

- 企業が開示した指標の値（例：女性管理職比率など）を表します。
- 値は下から上に向かって増加するため、異なるグループ間のパフォーマンスを比較できます。

X 軸（横軸）

- 産業や地域などのグループを表示します。
- この軸では、選択した指標がさまざまな企業グループ間でどのように変化しているかを比較することができます。

2. 箱ひげ図の読み方

箱ひげ図は、グループ内での指標の分布を視覚化します。

最小値（下ヒゲ）

あるグループにおける指標の最小値（外れ値を除く）。

第1四分位（箱の下端）

当該グループ内で各企業の値を小さい順に並べ、下から25%目の値を表します。

中央値（箱の中央線）

当該グループ内の各企業の値を小さい順に並べた際の中央値（50%目）を表します。

第3四分位（箱の上端）

当該グループ内で各企業の値を小さい順に並べ、下から75%目の値を表します。

最大値（上ヒゲ）

当該グループにおける指標の最大値（外れ値を除く）。

箱の高さ（四分位範囲）

箱の高さが大きいほど、値のばらつきが大きい。一方、箱の高さが小さいほど、値の一致度が高いことを示します。

中央値の位置（箱の高さと比較した）

グループ内の企業がどこに集中しているかを評価するのに役立ちます。

中央値が箱の下部または上部に近い場合、データが歪んでいる可能性があります。

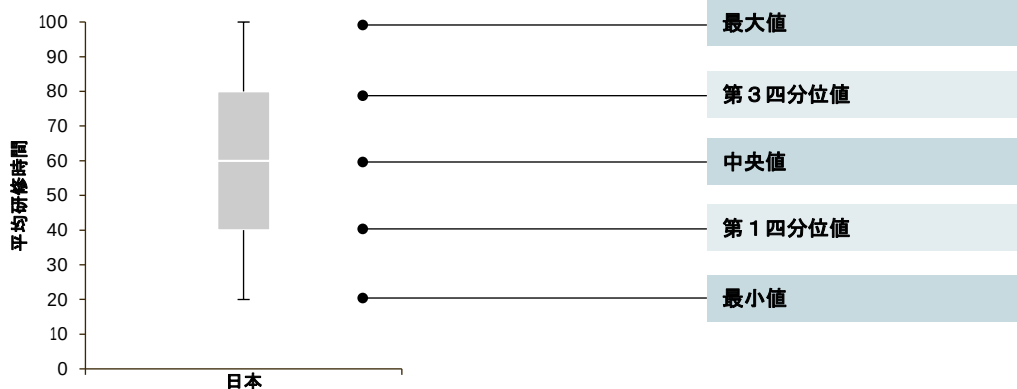
ヒゲ

ヒゲは値の範囲を示します。

外れ値

ヒゲの外側にある点（表示されている場合）は外れ値で、これらは他の値と比べ、著しく異なる値を指します。本レポートでは、特定の外れ値が分析から除外されています。外れ値が除外されている場合、分析ページの対応する注記に明示的に記載されています。

箱ひげ図のサンプル



分析ユニバース

本レポートの分析対象ユニバース（以下、「分析ユニバース」とする）は、S&P Dow Jones Indices LLC（以下、「SPDJ」）とする）が公表する S&P先進国大中型株指数（以下、「本指数」とする）に以下の2つの調整を行った企業群です。

- イスラエル株の除外：イスラエルに本社を置き、同国で上場している企業は、分析ユニバースから除外されています。分析の焦点が以下の表に示すように、北米、ヨーロッパ、アジア太平洋地域（日本を除く）ならびに日本の地域の比較を実施するためです。
- 中国H株の組み入れ：中国本土で登記され、香港証券取引所に上場し、香港ドルで取引される企業は、分析ユニバースに組み入れられます。アジア太平洋地域に分類されます。なお、SPDJは中国を新興国と分類しています。

分析ユニバースは、CSAで評価対象となっている企業と突合されます。本レポートは、各企業のCSA指標データを用いて、サステナビリティ開示分析および人的資本に関するパフォーマンス分析を実施しています。

なお、本指数（上記の2つの調整前）は、先進国市場の大中型株のパフォーマンスを捉えるように設計されており、各対象国の浮動株調整後時価総額の約85%を占めています。グローバルの先進国株式市場における幅広い企業群への分散投資機会を提供します。

地域別時価総額

地域別の時価総額分布を理解することで、各地域における企業価値と規模の集中度を把握できます。下表は、地域別の分析ユニバースの構成銘柄数、地域別の時価総額（10億米ドル）、ならびに地域別のCSA評価対象企業数をまとめたものです。

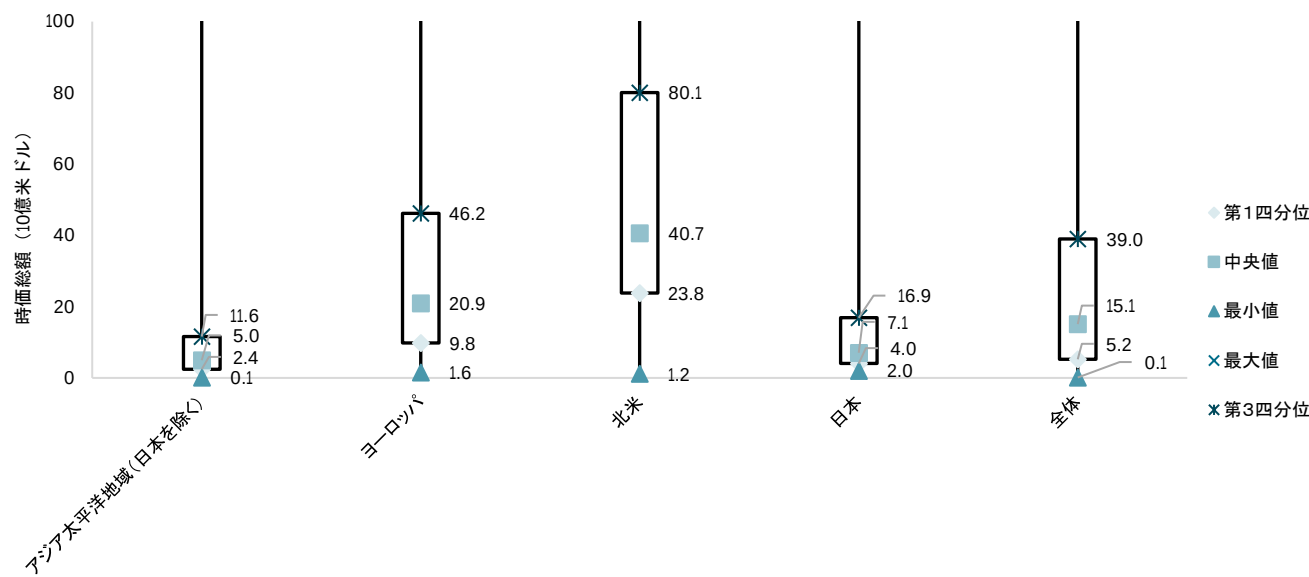
分析ユニバースの地域別内訳（2025年3月31日時点）

注：地域区分は、各企業の本店所在地を反映しています。

地域	分析ユニバースの構成銘柄数	時価総額（10億米ドル）	うちCSA評価対象企業数
アジア太平洋地域（日本を除く）	543	6,516	490
ヨーロッパ	402	15,077	379
北米	491	49,432	483
日本	335	5,285	333
合計	1,771	76,310	1,685

地域別時価総額分布（CSA評価対象企業、2025年3月31日時点）

注：地域分類は、各社の本社所在地を反映しています。



時価総額 (10億米ドル)	アジア太平 洋地域（日 本を除く）	ヨーロッパ	北米	日本	全体
第1四分位	2.4	9.8	23.8	4.0	5.2
中央値	5.0	20.9	40.7	7.1	5.1
最小値	0.1	1.6	1.2	2.0	0.1
最大値	586.3	324.5	3,336.9	276.3	3,336.9
第3四分位	11.6	46.2	80.1	16.9	39.0
CSA評価対象企業数	490	379	483	333	1,685

世界産業分類基準（GICS）セクター別内訳（2025年3月31日時点）

GICS セクター	分析ユニバースの構成銘柄数	うちCSA評価対象企業数
コミュニケーション・サービス	95	89
一般消費財・サービス	195	180
生活必需品	143	133
エネルギー	71	70
金融	279	269
ヘルスケア	160	151
資本財・サービス	353	333
情報技術	165	160
素材	127	118
不動産	93	92
公益事業	90	90
合計	1,771	1,685

重点テーマ

コーポレートガバナンス

リスクおよび危機管理

ビジネス倫理

サプライチェーン管理

透明性およびレポーティング

気候戦略

生物多様性

人権

労働慣行

人的資本管理

コーポレートガバナンス

論理的根拠

コーポレートガバナンスは、企業が株主（少数株主を含む）の利益のために適切に運営・管理されることを確保するための枠組みです。

適切な構成と実効性ある機能を持つ取締役会は、健全なコーポレートガバナンスの基礎となります。取締役会は、経営陣を監督し、企業の目標とその整合性を確保し、関連法令を遵守し、株主の権利と利益を保護する責任があります。

CSAアプローチ

CSAでは以下の点を考慮・評価します。

- 取締役会が適切な統制権を持ち、および監督責任と説明責任を果たすことが可能かを確認し、バランスの取れた適切なガバナンス慣行があるか。
- 経営陣のインセンティブは、経営陣の関心と株主利益が一致するように構成されるべき。
- 完全な透明性：コーポレートガバナンスに関するすべての情報および実践は、開示される必要があります。

分析に利用したCSA指標

透明性またはパフォーマンス分析に利用した指標

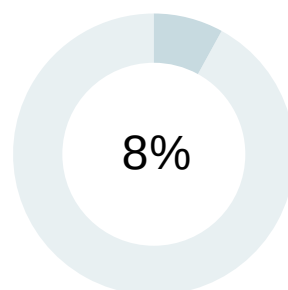
- 取締役会の独立性：取締役会の独立性に関するコミットメントの開示
- 取締役会の種類：取締役会の種類および独立取締役の割合の開示
- 取締役会の構成：多様性方針、女性比率、取締役の平均在任期間
- 取締役会の実効性：取締役会の出席率、定期的な取締役会パフォーマンス評価
- 最高経営責任者（CEO）の報酬：成功指標、長期業績連動報酬、CEOと従業員の報酬比率

本クライテリアの重要性

コーポレートガバナンスは、企業を経営するために採用されている規則、構造およびプロセスの体系を指します。企業および株主を含むステークホルダーの利益のために行われます。また、コーポレートガバナンスには、取締役および経営幹部の義務、責任、および能力が含まれます。優れたコーポレートガバナンスの実践は、説明責任、責任、および透明性を促進します。チェックとバランス、株主利益との整合性を促す報酬、取締役会の構成および実行性に関する方針などの制度が含まれます。

本クライテリアに対処することによる企業価値への影響：リスクエクスポージャー、成長性、収益性

マテリアリティウェイト（本クライテリアが適用される62のCSA産業の単純平均%、CSA2024年基準）



コーポレートガバナンス

取締役の独立性：取締役の独立性に関する声明の開示



論理的根拠

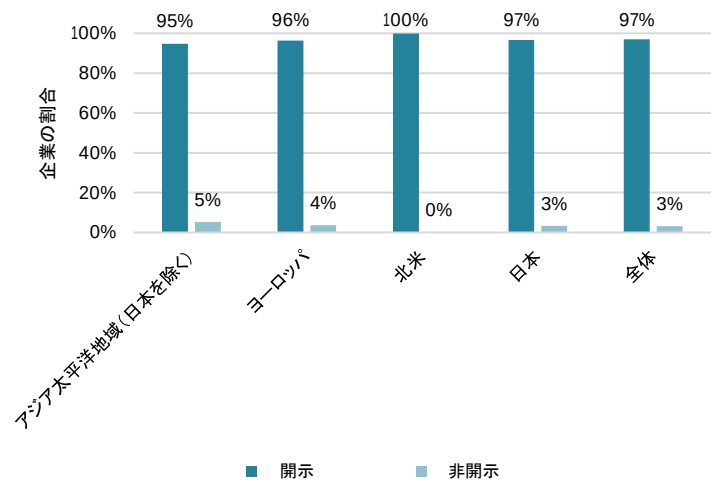
独立社外取締役は、外部から招へいされた取締役会の構成員です。独立社外取締役は、会社の経営状況や業務運営について客観的な視点を持つため、新しい洞察やバランス感覚をもたらし、会社の業績向上に貢献します。また、経験から得た専門的な知識を提供したり、追加的な説明責任を果たしたりする場合があります。



着目点

取締役の独立性に関する定義および要件について、企業が明確に表明している程度を測ります。

取締役の独立性に関する声明を開示しているか



サマリー

調査対象地域全体で高い開示水準が確認できます。

CSAで期待されるプラクティス

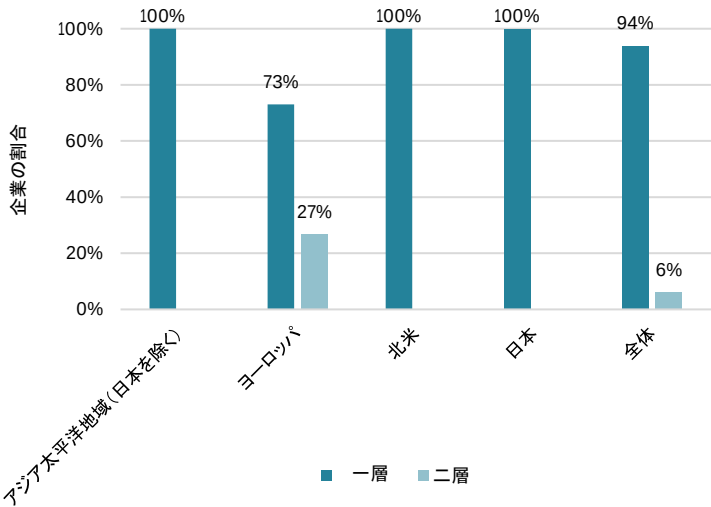
企業が遵守するコーポレートガバナンス・コード、または証券取引所規則に関する独立性要件の開示報告

→ 潜在的な因果関係：全体的に高い開示水準

各地域における高い開示水準は、独立性定義の開示を義務付ける先進国のコーポレートガバナンス・コードおよび証券取引所の要件の影響を受けていると考えられます。

取締役会の種類：一層制または二層制

取締役会の種類に関する開示



サマリー

分析対象企業のすべては、取締役会制度に分類することができます。

CSAで期待されるプラクティス

取締役会の種類について、一層制または二層制から選択して開示

→ 潜在的な因果関係：全体的に高い開示水準

企業が採用している取締役会制度は、主に本社が所在する国のガバナンス慣行（OECD ガイドラインによるもの）¹に依存しています。左チャートから、一層制は二層制よりも普及していることがわかります。

データ対象：分析に含まれる企業数、n=1685。分析範囲の詳細については、本レポートの「分析ユニバース」セクションをご覧ください。
注：データ分析には、この質問が該当すると判断された企業のみが含まれています。
出典：CSA 2024、2025 年 6 月現在、CSAハンドブック、https://portal.spglobal.com/survey/documents/CSA_Handbook.pdf
1. コーポレートガバナンス、OECD、<https://www.oecd.org/en/topics/corporate-governance.html>

コーポレートガバナンス

取締役会の種類



論理的根拠

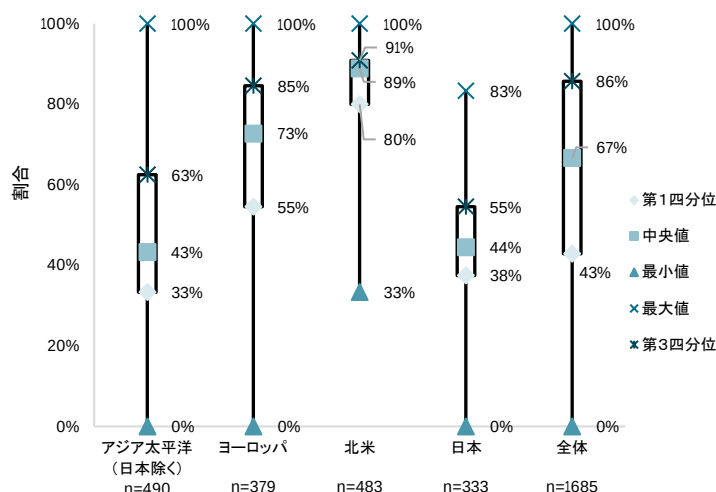
適切に構成された効果的な取締役会は、優れたコーポレートガバナンスの要です。取締役会は、経営成績、企業目標の達成、適用法令の遵守、および株主の権利と利益の保護について責任を負います。



着目点

取締役会の構成および総数、ならびに独立社外取締役の割合を見ていきます。実証研究によると、取締役数が多すぎると業績に悪影響を及ぼすことが明らかになっています。

独立社外取締役の割合



サマリー

取締役会の構成には地域差があり、文化や規制要因が独立取締役の割合に影響を与えています

CSAで期待されるプラクティス

CSAでは、独立社外取締役の割合が高いことをポジティブに評価。

→ 潜在的な因果関係：アジア太平洋地域の独立社外取締役の割合の中央値は世界平均より低い

アジア太平洋地域のビジネス文化は、社内取締役を好む傾向があります。集中した企業オーナー構造や、業務経験豊富な取締役を好む傾向などの追加要因が、アジア太平洋地域における独立社外取締役の割合がヨーロッパや北米に比べて低い要因となっている可能性があります。

さらに、アジア太平洋地域は、取締役会の独立性に関する規制要件が他の地域に比べて厳格ではなく、機関投資家からの圧力も低い傾向があります

日本では2009年に、少なくとも1人の独立取締役を置くことを初めて明示的に求められました¹。2015年に「コーポレートガバナンス・コード」が導入され、これは2人の独立取締役に強化されました。2021年の改訂では、取締役会の3分の1以上に独立取締役を置くこととなりました（プライム市場上場企業のみ対象、その他市場上場企業は従前通り）。

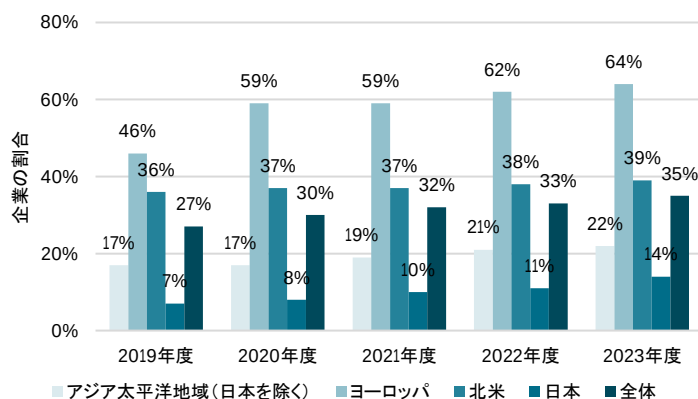
取締役会長/リードディレクターの独立性



論理的根拠

国際的なコンセンサスは、取締役会長と最高経営責任者（CEO）の役割を分離することを支持しています。取締役会が、両方の役割を1人に委ねることを選択した場合、権力の乱用を防ぐために必要なチェック・アンド・バランスを構築しなければなりません。

取締役会長/リードディレクターの独立性：非業務執行でかつ独立しているか



サマリー

独立社外取締役会長の増加傾向が見られ、地域ごとの進捗状況はガバナンス規制や市場圧力に影響されています。

CSAで期待されるプラクティス

取締役会会長は非業務執行かつ独立した取締役。

→ 潜在的な因果関係：日本の割合が低い

日本やアジアのビジネス慣習では、伝統的に経営知識を有する執行役が好まれる傾向があります。日本では、ヨーロッパや米国よりも遅れて、コーポレートガバナンス・コード²が2015年に導入され、その影響が徐々に表れ始めています。

→ 潜在的な因果関係：独立した取締役会会長を置く企業の割合は全般的に上昇傾向

この上昇傾向は、株主に対する説明責任と信頼の向上に向けた取組みが背景にある可能性があります。（日本では2014年に「ステewardシップ・コード（責任ある機関投資家の原則）」を導入）。

データ対象：分析に含まれる企業数、n=1685。分析範囲の詳細については、本レポートの「分析ユニバース」セクションをご覧ください。

注：データ分析には、この質問が該当すると判断された企業のみが含まれています。

出典：CSA 2024、2025年6月現在、CSAハンドブック、https://portal.spglobal.com/survey/documents/CSA_Handbook.pdf

1. 日本取引所グループ、<https://www.jpix.co.jp/english/equities/listing/ind-executive/index.html>

2. コーポレートガバナンスコード、日本取引所グループ、<https://www.fsa.go.jp/en/news/2021/20210611/06.pdf>

コーポレートガバナンス

取締役の平均在任期間



論理的根拠

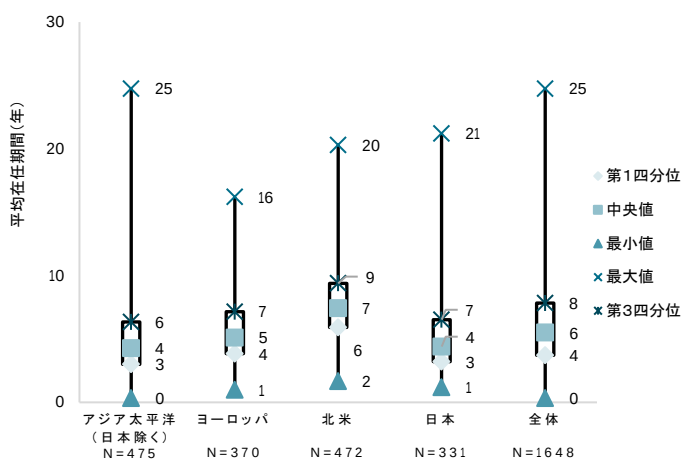
取締役会は、ステークホルダーの直接的な代表であり、コーポレートガバナンスの最も重要な要素のひとつです。したがって、取締役には、適切な経験とスキルを持ち、十分な独立性を有し、すべてのステークホルダーの利益のために行動する人物が選任されることが重要です。取締役の在任期間は継続性を反映する一方、スキルと視点の刷新、および独立性を反映します。



着目点

取締役の平均在任期間を開示しているか分析します。

取締役の平均在任期間



サマリー

規制や構造的要因の影響を受け、取締役の在任期間に地域差が見られます

CSAで期待されるプラクティス 取締役の平均在任期間は7～12年。

→ **潜在的な因果関係：日本とアジアでの平均在任期間はヨーロッパと北米よりも短い**

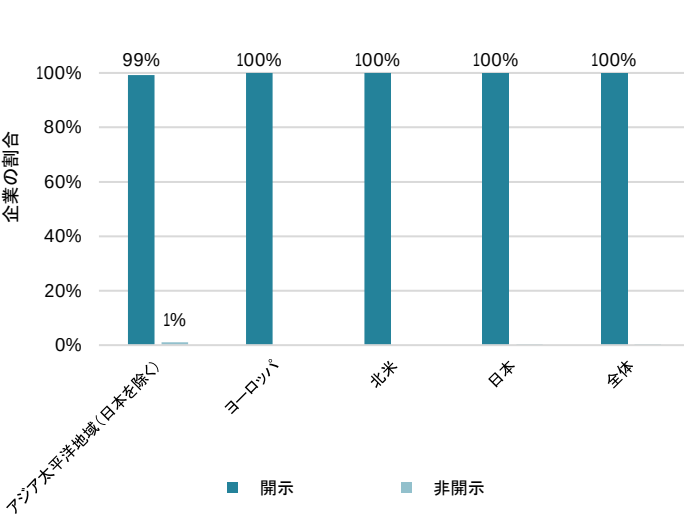
取締役の在任期間に影響を与える要因として、企業は、規制環境の変化により、取締役会の多様性、独立取締役の割合、取締役の経験などの指標の目標設定を検討する必要性が生じる可能性があることが挙げられます。

これらの目標の達成により、アジアでは取締役の刷新が進む可能性があります。

また、投資家の圧力や株主構成の変化、後継者育成計画も、取締役の交代を促し、社外取締役数が新たに増える要因となる可能性があります。

取締役の平均在任期間：開示

取締役会の平均在任期間を開示している企業



サマリー

取締役会の在任期間の開示は透明性が高く、慣行が共通であるため、その違いはほとんどありません

CSAで期待されるプラクティス 取締役の平均在任期間の開示

→ **潜在的な因果関係：取締役の平均在任期間に関する高い情報開示水準**

投資家からの圧力の高まりと、規制改革およびコーポレート・ガバナンスへの意識向上により、分析対象地域全体で取締役の平均在任期間の開示が普及しています。

コーポレートガバナンス

取締役会の多様性に関する方針



論理的根拠

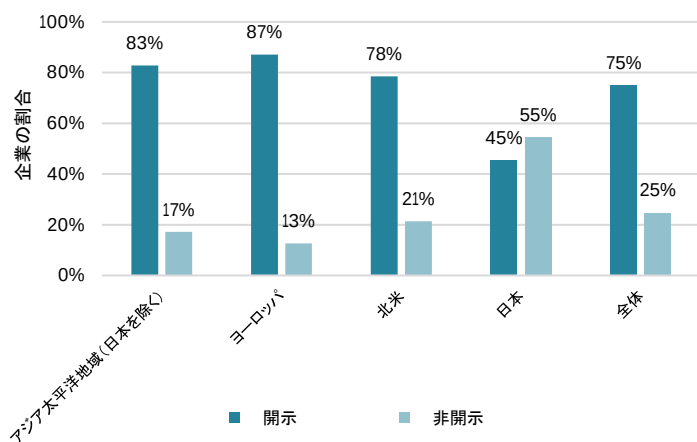
多様性は、視点や経験の違いを通じて取締役会に付加価値をもたらします。多様な取締役会は、より幅広い観点から問題を評価することができ、すべてのステークホルダーの利益を考慮する傾向が強くなります。さらに、取締役会の男女比の多様性と企業の財務実績には正の相関関係があることが、さまざまな研究で明らかになっています。



着目点

取締役の指名プロセスにおいて、性別、人種、民族、出身国、国籍、文化的背景などの多様性要因を明確に要求する取締役会の多様性に関する方針を見ていきます。

取締役会の多様性方針を開示している企業



サマリー

取締役会の多様性に関する方針の開示には、さまざまな規制や市場の期待の影響を受けて、地域間の格差があります。

CSAで期待されるプラクティス

取締役の指名方針について、性別、人種、民族、国籍、出身国、文化的背景などの多様性要因を網羅した情報を開示すること

→ 潜在的な因果関係：ヨーロッパ、アジア太平洋地域（日本を除く）、北米に比べ、日本の開示率が低い

これらの違いは、取締役会の多様性に関する規制の枠組みや市場の期待の違いを反映している可能性があります。

アジア太平洋地域（日本を除く）では、多様性指標に関する自主的な規範がより多く見られ、取締役会の人事方針への組み込みや開示に影響を与えているようです。

この指標は、規制当局、投資家、その他のステークホルダーに高く評価され、精査されています。

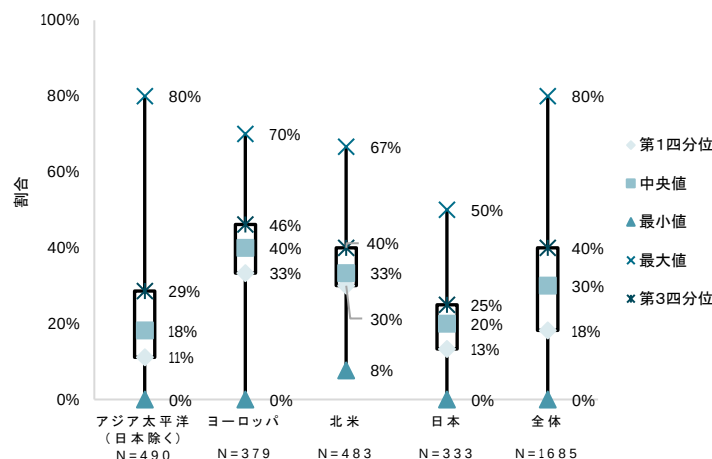
取締役会の多様性



論理的根拠

取締役会が従業員や市場の多様性を反映しており、さまざまな視点が企業意思決定に反映されているかどうかを評価します。あらゆる職位での多様性へのコミットメントは、従業員獲得、消費者との信頼関係の構築、多様なグローバル市場での競争力強化につながり、ひいては長期的な株主価値の向上にもつながります。

取締役会に占める女性取締役の比率



サマリー

文化、経済、政策要因の影響による、取締役会における女性の比率は地域差が見られます。

CSAで期待されるプラクティス

取締役会における女性取締役の割合は40%から60%である。

→ 潜在的な因果関係：日本およびアジア太平洋地域（日本を除く）における取締役会における女性の割合が低い

これらの違いを説明する要因は複数考えられます：

- 多くのアジア諸国は自主的なガイドラインに依存しており、実践が不十分な場合があります。それでも、アジア諸国の一部は強制的な要件の導入や非拘束的な目標配分を設定する方向に進んでいます。
- 日本では、日本取引所グループ¹が、政府が設定した目標²と同様に、2023年、プライム市場上場企業に2025年までに女性役員を1名以上、2030年までに30%とする努力目標を打ち出しました。
- また、取締役会における女性の割合がアジアで低い要因としては、企業文化、経営陣における女性割合、STEM（科学、技術、工学、数学）分野や収益創出部門における女性割合も考えられます。

データ対象：分析に含まれる企業数、n=1685。分析範囲の詳細については、本レポートの「分析ユニバース」セクションをご覧ください。

注：データ分析には、この質問が該当すると判断された企業のみが含まれています。

出典：CSA 2024、2025年6月現在、CSAハンドブック、https://portal.spglobal.com/survey/documents/CSA_Handbook.pdf

1. 女性活躍・男女共同参画の重要方針に係る上場制度の整備、日本取引所グループ、<https://www.jpx.co.jp/english/equities/follow-up/b5b4pj000004yqcc-att/uo00i50000004bnu.pdf>

2. 女性活躍・男女共同参画の重点方針、男女共同参画局、https://www.gender.go.jp/english_contents/pdf/241001.pdf

コーポレートガバナンス

取締役会の実効性



論理的根拠

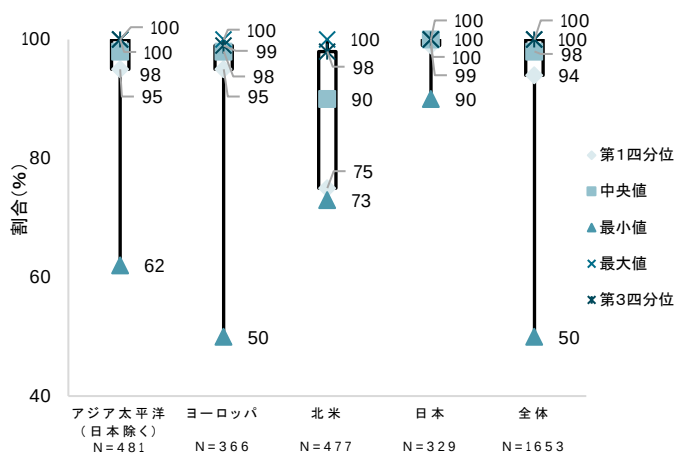
効果的な取締役会は、優れたコーポレートガバナンスに不可欠です。複数の調査によると、取締役会の説明責任を確保するための具体的な手続きや慣行を整備し、株主の利益と緊密に連携している企業は、そうではない企業よりも業績が優れていることが明らかになっています。



着目点

取締役会の全体的な実効性を示す指標はさまざまなです：取締役会の出席率、取締役が社外取締役を兼任している人数、定期的なパフォーマンス評価、取締役の選任頻度、および選任プロセス。

取締役会の平均出席率



サマリー

投資家の期待により、世界的に取締役会の出席率が高いことが見られます。

CSAで期待されるプラクティス 取締役会の平均出席率は75%以上。

潜在的な因果関係：先進国市場における高い出席率

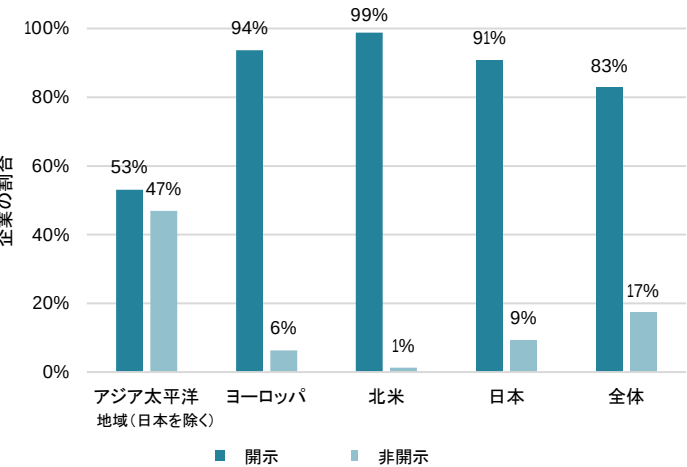
出席率に影響を与える要因としては、最低出席率を定めた会社方針や、取締役の監督機能、勤勉さ、投資家の監視の強化による市場期待の高まりなどが挙げられます。

コーポレートガバナンス・コードおよび証券取引所は、最低出席率を規定し、企業に対してこの指標の透明性を確保するように求めています。

株主構成や会社所有権の集中も、取締役会会議出席の動機となる可能性があります。

取締役会の実効性

取締役会のパフォーマンスに関する定期的な自己評価の実施・開示



サマリー

ガバナンス、文化や規制の影響を受けていると思われる、取締役会の自己評価慣行は地域差が見られます。

CSAで期待されるプラクティス 取締役会のパフォーマンスに関する定期的な自己評価

潜在的な因果関係：アジア太平洋地域（日本を除く）における低い開示や採用

アジア太平洋地域（日本を除く）のコーポレートガバナンス・コードは取締役会の評価を推奨または義務付けていますが、開示される詳細情報は限られています。

投資家からの圧力やプロキシ・アドバイザーの監視が、他の地域よりも緩い可能性があります。

潜在的な因果関係：日本の高い開示水準

改訂版コーポレートガバナンス・コード¹では、取締役会のパフォーマンスの定期的な実効性分析・評価と開示報告を推進しています。

企業はコーポレートガバナンス報告書において、取締役会のパフォーマンス評価を記載する場合があります。

データ対象：分析に含まれる企業数、n=1653（上チャート）、n=1685（下チャート）。分析範囲の詳細については、本レポートの「分析ユニバース」セクションをご覧ください。

注：データ分析には、この質問が該当すると判断された企業のみが含まれています。

出典：CSA 2024、2025年6月現在、CSAハンドブック、https://portal.s1.spglobal.com/survey/documents/CSA_Handbook.pdf

1. コーポレートガバナンス・コード、日本取引所グループ、<https://www.fsa.go.jp/en/news/2021/20210611/06.pdf>

コーポレートガバナンス

最高経営責任者（CEO）の報酬－成功指標



論理的根拠

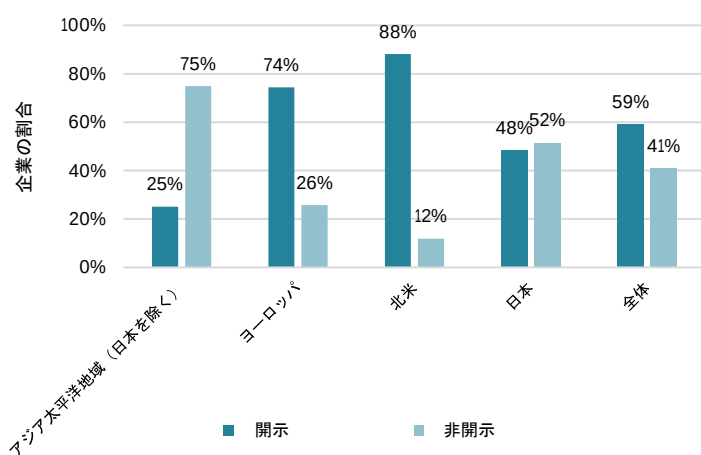
経営陣のパフォーマンスを評価するために財務指標を使用することは、報酬と企業業績の連動のメリットが確立されるにつれて、広く普及しています。弊社の調査によると、売上高、営業利益、1株当たり利益（EPS）の使用が一般的です。現在、差別化が見られるのは、収益性指標（資本効率）の使用や、同業他社と比較する相対的指標の使用など、ごく一部の側面に限られています。



着目点

CEOの変動報酬を決定するために使用される企業業績指標。財務収益または相対的な財務指標のみを考慮しています。

CEOの変動報酬について、財務指標が事前定義され開示されている



サマリー

CEOの報酬透明性における地域間の格差を浮き彫りにしています。

CSAで期待されるプラクティス

CEOの変動報酬に関連する、あらかじめ定義された財務収益指標および相対的な財務指標に関する情報を開示すること

→ 潜在的な因果関係：日本およびアジア太平洋地域（日本を除く）では、ヨーロッパおよび北米に比べ、指標を開示している企業の割合が低い

北米およびヨーロッパの規則、規範、規制では、CEOの報酬の根拠となる財務実績指標について詳細な報告が義務付けられています。

日本では、役員報酬、報酬の種類、報酬の決定方針の開示が義務付けられており、役員報酬を中長期の業績と連動させることを奨励しています。但し、詳細な財務指標の開示は、必ずしも行われているとは限りません（任意開示）。

アジア太平洋地域（日本を除く）では、規制による開示要件がより緩やかであり、文化的要因や投資家の圧力不足が透明性に影響を与えています。

CEOの報酬－長期的な業績との連動性



論理的根拠

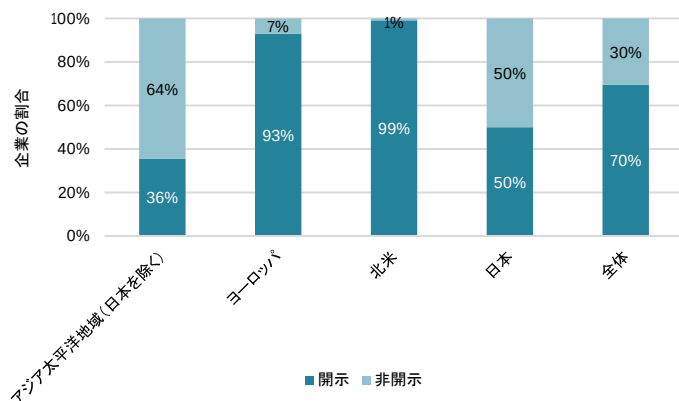
経営陣の経済的利益と会社の長期的な業績との一致は、経営陣の報酬制度の重要な要素です。この一致は、ボーナスの繰り延べ、時間経過による権利確定、および長期的な業績評価期間の設定など、複数の方法で実現可能です。



着目点

CEOの変動報酬の決定に用いられる時間経過による権利確定と業績評価期間、および短期ボーナスの繰り延べに焦点を当てます。

CEOの変動報酬に関するボーナスの繰り延べ、権利確定期間、および業績評価期間に関するガイドラインとその開示



サマリー

CEOの報酬透明性における地域格差は、規制、文化、投資家の期待に影響されています。

CSAで期待されるプラクティス

短期報酬の一部を繰り延べ株式で支払われる割合、CEOの報酬プランで定義される最長の業績期間、クローバック条項、CEOの報酬における最長の権利確定期間に関する開示。

→ 潜在的な因果関係：この情報を開示する企業の割合はアジア太平洋地域（日本を除く）では顕著に低い。日本はヨーロッパや北米に比べ依然として遅れています。

日本では、コーポレートガバナンス・コード（2015年および改訂版）¹とグローバル投資家の圧力により、報酬パラメーターの開示が促進された可能性があります。

一方、アジア諸国では強制的な開示要件が欠如しており、報告内容は詳細ではありません。

データ対象：分析に含まれる企業数、n=1654。分析範囲の詳細については、本レポートの「分析ユニバース」セクションをご覧ください。

注：データ分析には、この質問が該当すると判断された企業のみが含まれています。

出典：CSA 2024、2025年6月現在、CSAハンドブック、https://portal.spglobal.com/survey/documents/CSA_Handbook.pdf

1. コーポレートガバナンス・コード、日本取引所グループ、<https://www.fsa.go.jp/en/news/2021/20210611/06.pdf>

コーポレートガバナンス

CEOと従業員の報酬比率



論理的根拠

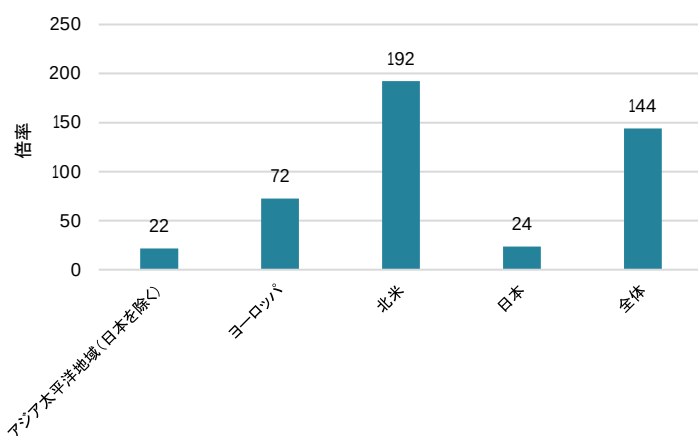
CEOの報酬およびその他の従業員の平均報酬または中央値の開示は、「報酬格差」を理解するための基礎となり、経営幹部の報酬が妥当であるかどうかに関する投資家やステークホルダーの懸念に対処します。透明性は、株主、従業員、顧客、その他のステークホルダー間の信頼を維持し、ひいては企業のレピュテーションを高めるために不可欠です。



着目点

CEOの年間報酬総額を、CEOまたは同等の役職を除く従業員の報酬の中央値または平均値で割った「CEO対従業員報酬比率」の開示に着目します。

従業員の年間報酬（中央値）とCEOの年間報酬の比率



サマリー

CEOと従業員の報酬比率は地域差が見られます。

CSAで期待されるプラクティス

CEOの報酬総額、全従業員の報酬（平均値・中央値）、およびその比率の開示。

→ 潜在的な因果関係：日本とアジアでは比率が低く、北米では非常に高い

世界各国の規制は、比率の開示を義務化や奨励していますが、比率に関する規制はありません。

アジア太平洋地域（日本を含む）の企業文化は、集団の利益や長期雇用に着目点を置く傾向があり、これが比率の低さを説明する要因の一つと考えられます。

企業所有形態（家族経営または政府所有）が、アジアとヨーロッパにおける経営陣の報酬方針に影響を与える可能性があります。

二層制など取締役会における公平性の原則や従業員の代表の参加は、報酬格差の緩和に役立つと考えられます。

リスクおよび危機管理

論理的根拠

リスクおよび危機管理は、企業が短期・長期または新興リスクの有効な管理のために実施するガバナンス構造と内部統制プロセスを指します。これには、効果的なリスク特定プロセスとリスク文化戦略の確立、および新興リスクの特定が含まれます。

リスク管理は予防的であり、危機管理は予期せぬ出来事に対応するための是正措置です。企業は、既存の規制に準拠するため内部統制プロセスを確立・実行し、積極的に制御メカニズムを整備する必要があります。

CSAアプローチ

CSAでは以下の点を考慮・評価します。

- 適切なリスクガバナンス、明確な責任分担と報告ライン、事業部門からの独立性
- 効果的なリスク管理手順は、経営陣および取締役会によるリスクの認識、関心、および管理によって特徴付けられます。
- 企業全体に浸透した、強いリスク文化により、すべての従業員がリスクの重要性を理解していること
- 長期的な新興リスク、その事業への影響、および講じた軽減措置に関する報告。

分析に利用したCSA指標

透明性またはパフォーマンス分析に利用した指標

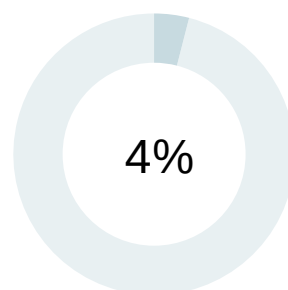
- リスクガバナンス：業務レベル、リスク部門、監査レベルなどで構成されるリスクガバナンスの枠組み（リスク・オペレーション管理機能）。
- リスクガバナンス：取締役会レベルにリスク監視のための専任または委員会を設置した枠組み。

本クライテリアの重要性

リスクおよび危機管理とは、短期・長期または新興のリスクを効果的に管理するためのガバナンス構造と内部統制プロセスを指します。これには、効果的なリスク文化の育成、感応度分析およびストレステストの活用が求められます。リスク管理は予防的であり、危機管理は是正的であり、予期せぬ出来事に対応します。適切なリスク管理の手順と実践（適切な統制と文化を含む）は、企業が危機や緊急事態に効果的に対応するのを可能にします。

本クライテリアに対処することによる企業価値への影響：リスクエクスポージャー、成長性

マテリアリティウエイト（本クライテリアが適用される62のCSA産業の単純平均%、CSA2024年基準）



リスクおよび危機管理

リスクガバナンス



論理的根拠

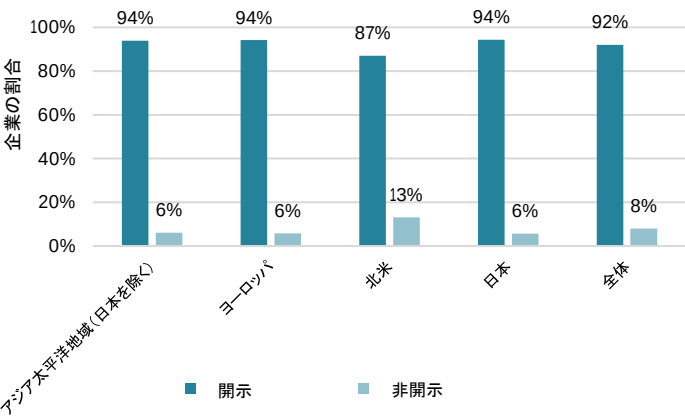
リスク管理に関する最終的な責任は取締役会にあるものの、取締役会の戦略的方向性を適切な方針や手続きに変換し、これらの方針を効果的に実施、実行、監視するのは経営陣の責任です。3つの防衛線モデルは、リスク管理のための認識されたガバナンスの枠組みです。このモデルは、企業のリスク関連目標を確実に達成するために、リスク管理に関する責任と説明責任を明確に規定しています。



着目点

企業のリスクガバナンス枠組みの有効性に着目します：取締役会および上級管理職のリスク認識とリスク管理への関与、3つの防衛線モデルの運用

リスクガバナンス枠組み（リスクオペレーション管理機能）を有し、それを開示している



サマリー

規制や市場からの期待により、リスクガバナンスの透明性が高いことが見られます

CSAで期待されるプラクティス

リスクガバナンス枠組みの公開

→ **潜在的な因果関係：リスクガバナンス枠組みに関する高い開示**

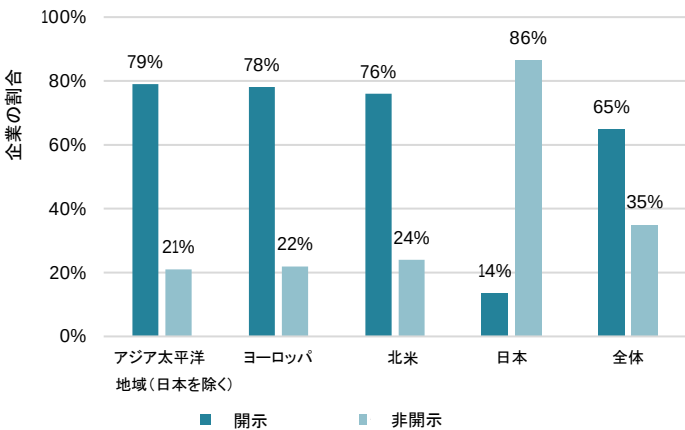
ヨーロッパや日本を中心に、規制や報告基準の増加が透明性を義務付けたり強く推奨したりしており、これがリスクガバナンスに関する開示報告を行う企業の高い割合の主な要因の一つである可能性があります。

アジア太平洋地域（日本を除く）では、規制アプローチは必ずしも義務付けられていません。

投資家や市場の圧力も、情報開示にプラスの影響を与える要因のひとつであると考えられます。リスクガバナンスの枠組みの明確さは、先進的な年金基金などでは特に投資や議決権行使の決定に組み込まれている可能性があります。

リスクガバナンス

リスク監視のための取締役会レベルによる専任者または委員会を備えたリスクガバナンス体制を有する企業



サマリー

アジア太平洋地域（日本を除く）では79%の企業が取締役会レベルのリスク監視を開示しており、この分野をリードしています。日本ではその実施は推奨されているものの義務化はされておらず、その開示率は14%に留まっています。

CSAで期待されるプラクティス

取締役会にリスク監視の専任者または委員会を設置（独立取締役および/または非業務執行取締役で構成）

→ **潜在的な因果関係：日本の企業の割合が低い**

日本においてこれらの慣行を採用している企業の割合が低いのは、これが義務的な要件ではないためである可能性があります。

さらに、独立取締役の割合が低く、監査役の役割が重要な日本の取締役会の構造も、その背景の一つであると考えられます。

また、企業が取締役会レベルのリスク委員会を設置している場合でも、そのメンバーの100%が独立および/または非業務執行であるとは限りません。

機関投資家は、取締役会レベルの責任を期待している可能性があります。

ビジネス倫理

論理的根拠

ビジネス倫理は、企業が適切に機能するために不可欠です。事業部門間および従業員間の誠実さを育むことで、企業は主要なステークホルダーとの信頼関係を構築するだけでなく、従業員や一般市民も保護することができます。

これは、企業が責任ある事業活動に関し、認識された価値観、原則、規範に従って事業を行う能力を指します。

CSAアプローチ

CSAでは以下の点を考慮・評価します：

- ビジネス倫理およびコンプライアンスは、以下に対する自主的なコミットメントおよび法定要件を網羅しています。
 - 行動規範
 - 贈収賄防止および腐敗防止に関する方針
 - 内部通報制度
 - 公正な事業慣行の確保と違反に関する透明性の高い報告を確保するための措置
- 完全な透明性：ビジネス倫理に関するすべての情報および実践は開示される必要があります。

分析に利用したCSA指標

透明性またはパフォーマンス分析に利用した指標

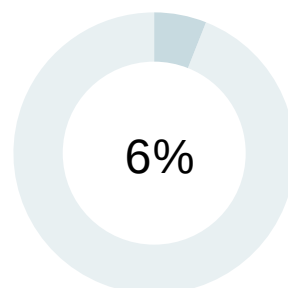
- 国連グローバル・コンパクト署名・加入状況
- 違反の報告：行動規範/倫理規範に関する違反件数を開示している企業の割合。

本クライテリアの重要性

倫理と責任ある事業運営には、行動規範、反腐敗ポリシー、内部通報手続き、および公正な事業慣行を確保するための措置が含まれます。

本クライテリアに対処することによる企業価値への影響：リスクエクスポージャー

マテリアリティウェイト（本クライテリアが適用される62のCSA産業の平均%、CSA2024年基準）



ビジネス倫理

国連グローバル・コンパクト（UNGC）の署名・加入状況



論理的根拠

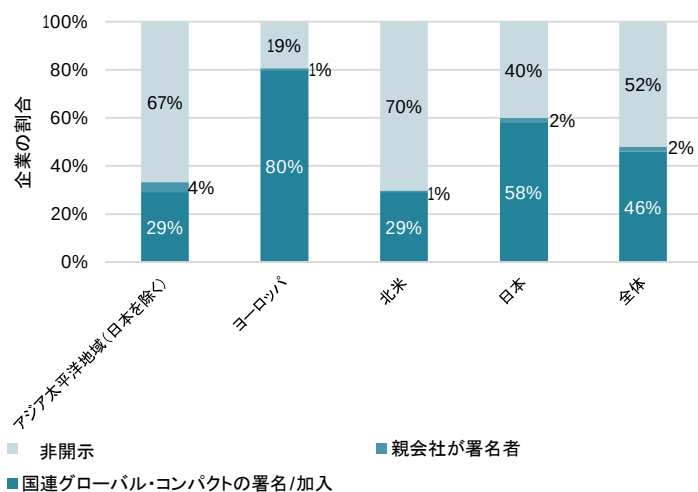
UNGCは、投資家が、どの企業が真に持続可能な成長にコミットしているかを把握するための基準となっています。実際、UNGCの署名・加入企業となるには、企業のCEOが公にコミットメントを行い、毎年「進捗報告」を発表することが義務付けられています。



着目点

企業がUNGCに署名または加入しており、それを開示しているかに着目します。

UNGCに署名または加入しているか。



サマリー

規制、文化、ステークホルダーの期待により、UNGCへの署名・加入に地域差が見られます。

CSAで期待されるプラクティス UNGCに署名または加入している企業

→ 潜在的な因果関係：北米とアジア太平洋地域（日本を除く）での加入率が低い

世界の規制の枠組みにおけるサステナビリティの前提条件の違いや、多様なビジネスマインドの影響を受けている可能性があります。

UNGCがCEOのコミットメントと進捗状況の報告を義務付けていること¹が、この違いの一因となっている可能性があり、アジア太平洋地域（日本を除く）および北米における採用率の高さに影響を与えている可能性があります。

→ 潜在的な因果関係：ヨーロッパと日本での高い加入率

ヨーロッパおよび日本の経営者は、サステナブルなビジネス慣行に対するステークホルダーの期待が強いことから、UNGC加入の公約に前向きであるようです。

日本では、確立された企業社会責任（CSR）文化がUNGCへの関与を促進している可能性があります。

ヨーロッパでは、CSRD（企業サステナビリティ報告指令）²と企業サステナビリティ・デューデリジェンス指令（CSDDD）³の採用が、UNGCへの参加を支援している可能性があります。

データ対象：分析に含まれる企業数、n=1678。分析範囲の詳細については、本レポートの「分析ユニバース」セクションをご覧ください。

注：データ分析には、この質問が該当すると判断された企業のみが含まれています。

出典：CSA 2024、2025年6月現在、CSAハンドブック、https://portal.s1.spglobal.com/survey/documents/CSA_Handbook.pdf

1. 国連グローバル・コンパクト（UNGC）、<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

2. 企業サステナビリティ報告指令（CSRD）、<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022L2464>

3. 企業サステナビリティ・デューデリジェンス指令（CSDDD）、https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en

ビジネス倫理

違反の報告



論理的根拠

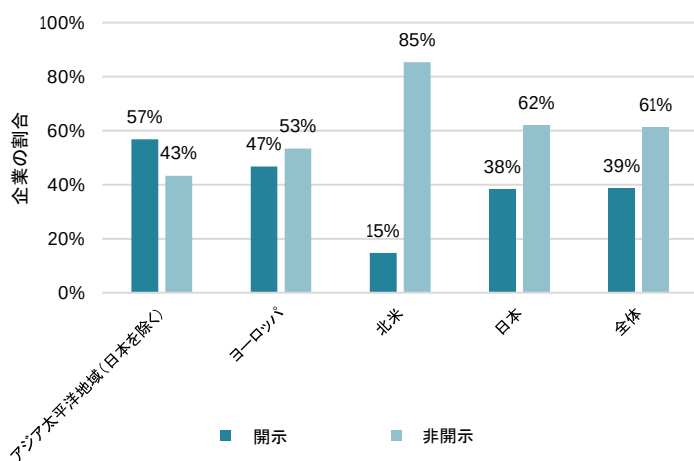
市場、国際規範、およびステークホルダーは、企業に対して、誠実さ、ガバナンス、および良きビジネス慣行の遵守を実証することをますます期待しています。多くの国では当局への報告が義務付けられていますが、弊社の質問は、すべてのステークホルダーに対する透明性の高い企業報告の証拠を探るものです。



着目点

ステークホルダーに対する透明性に着目します。：行動規範または汚職および贈収賄防止方針の違反について、その発生状況と企業の対応の両方を開示すること。

FY2023で汚職および贈収賄の件数を開示した企業の割合



サマリー

汚職や賄賂に関する報告の透明性にはばらつきがあり、厳格な反腐敗法の影響を受けている可能性があります。

CSAで期待されるプラクティス

汚職および贈収賄に関する違反の公開報告

→ 潜在的な因果関係：北米における低水準の開示

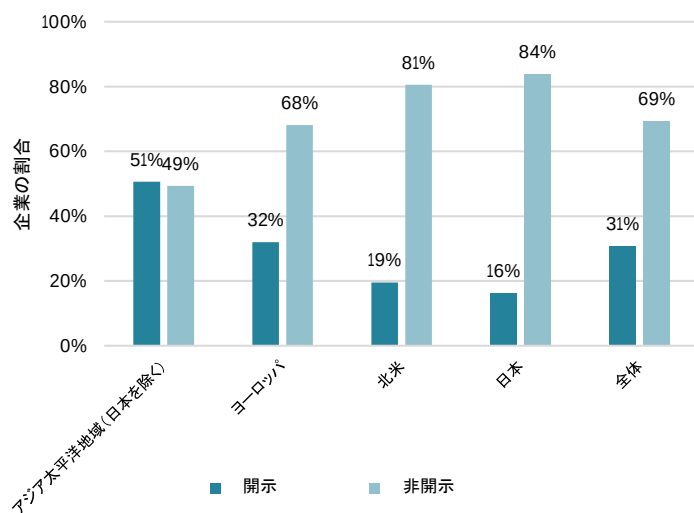
汚職と贈収賄に関する違反の開示報告を義務付ける厳格な反腐敗法は、潜在的なレピュテーションリスクや法的リスクを考慮すると、特定の汚職と贈収賄案件を報告するには不十分である可能性があります。

→ 潜在的な因果関係：アジアの報告行動

このテーマに関する開示推奨に係る規制の相違が潜在的に影響を与えたことに加え、同業他社の取組み、文化的・社会的要因が開示に影響を与え、地域内の企業の開示行動の違いをもたらした可能性があります。

違反の報告

FY2023でカスタマープライバシー漏洩の件数を開示した企業の割合



サマリー

地域のプライバシー法規制の厳格さと責任追及の必要性により、プライバシー侵害の報告に地域差があります。

CSAで期待されるプラクティス

カスタマープライバシーの漏洩に関する開示報告

→ 潜在的な因果関係：アジア太平洋地域 (日本を除く) およびヨーロッパにおける開示率の高さ

これらの地域 (例えばヨーロッパのGeneral Data Protection Regulationなど) ¹でより堅固なプライバシー法が制定されており、開示を促進しているためと考えられます。

→ 潜在的な因果関係：日本および北米における開示率が低い

プライバシー侵害に関する強制的な開示を義務付けていない規制環境に加え、事業上の懸念やレピュテーションの低下 (顧客からの信頼の喪失) が報告を制限する要因となっている可能性があります。

データ対象：分析に含まれる企業数、n=1685。分析範囲の詳細については、本レポートの「分析ユニバース」セクションをご覧ください。

注：データ分析には、この質問が該当すると判断された企業のみが含まれています。

出典：CSA 2024、2025年6月現在、CSAハンドブック、https://portal.s1.spglobal.com/survey/documents/CSA_Handbook.pdf

1. 一般データ保護規則 (GDPR)、<https://gdpr-info.eu/>

ビジネス倫理

違反の報告



論理的根拠

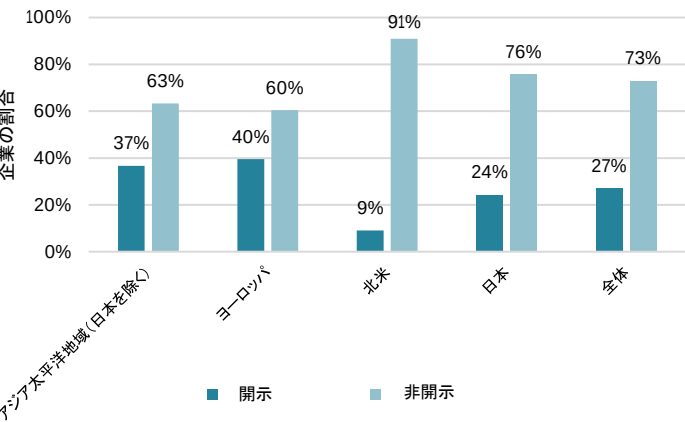
市場、国際規範、およびステークホルダーは、企業に対して、誠実さ、ガバナンス、および良きビジネス慣行の遵守を実証することをますます期待しています。多くの国では当局への報告が義務付けられていますが、弊社の質問は、すべてのステークホルダーに対する透明性の高い企業報告の証拠を探るものです。



着目点

ステークホルダーに対する透明性に着目します：行動規範または腐敗および贈収賄防止方針の違反について、その発生状況と企業の対応の両方を開示すること。

FY2023に差別およびハラスメントの件数を開示した企業の割合



サマリー

規制要件やステークホルダーの期待の影響により、差別やハラスメントの事件に関する報告は地域差があります。

CSAで期待されるプラクティス

差別およびハラスメントに関連する違反の開示報告

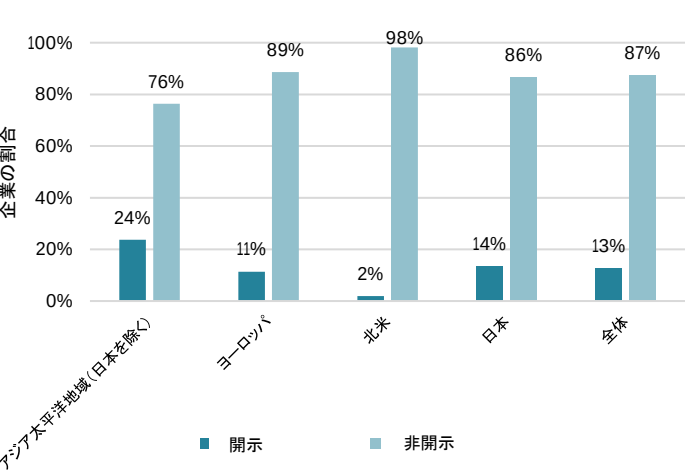
→ **潜在的な因果関係：北米における透明性の低さ**

北米の差別とハラスメントに関する法律は厳格です。これにより、訴訟リスクや規制当局の監視が厳格なため、事例数の開示に影響を与える可能性があります。

一般的に、差別やハラスメントに関連する違反の報告に関する厳格なグローバル規制要件にもかかわらず、多くの企業は、これらの事案を独立したカテゴリーとして開示報告していない可能性があります。文化的・社会的要因も開示行動に影響を与えた可能性もあります。

違反の報告

FY2023にマネーロンダリングまたはインサイダー取引の件数を開示した企業の割合



重要なポイント

規制当局の着目点や産業の認識の影響により、マネーロンダリングやインサイダー取引の事件に関する開示情報がおそらく限られています。

CSAで期待されるプラクティス

マネーロンダリングやインサイダー取引に関連する違反の開示報告

→ **潜在的な因果関係：一般的な開示報告の少なさ**

特定の国では、規制当局への報告を義務付けるだけで、詳細な開示は義務付けていない場合があります。マネーロンダリングやインサイダー取引に関する詳細な開示報告は、あらゆる産業に適用されていますが、金融セクターにより関連性が高いと認識されている可能性があります。

特定の国におけるこのような調査に関する厳格な機密保持は、透明性を制限する可能性があります。

ビジネス倫理

違反の報告



論理的根拠

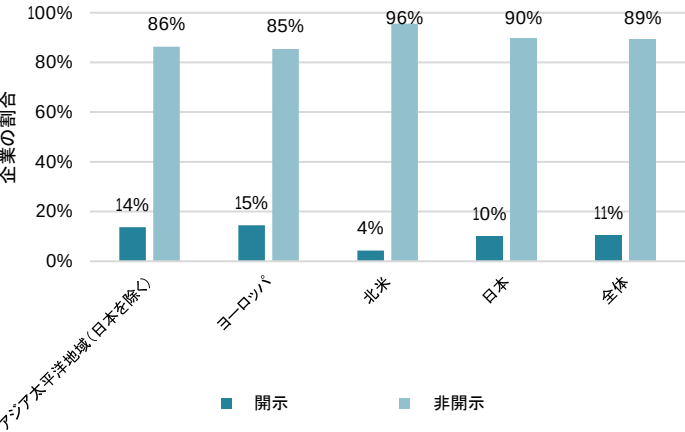
市場、国際規範、およびステークホルダーは、企業に対して、誠実さ、ガバナンス、および良きビジネス慣行の遵守を実証することをますます期待しています。多くの国では当局への報告が義務付けられていますが、弊社の質問は、すべてのステークホルダーに対する透明性の高い企業報告の証拠を探るものです。



着目点

ステークホルダーに対する透明性に着目します：行動規範または腐敗および贈収賄防止方針の違反について、その発生状況と企業の対応の両方を開示すること。

FY2023に利益相反事例数を開示した企業の割合



サマリー

企業の方針や産業特性の影響を受けて、利益相反事例の開示は少ない傾向にあります。

CSAで期待されるプラクティス

利益相反に関連する違反の開示報告

→ 潜在的な因果関係：一般的な公開レポートの低さ

行動規範に対する利益相反違反について明確に報告している企業数が少ないのは、企業の方針や産業特性によるものと考えられます。金融業界は、他の業界に比べ報告を行う傾向が強いと考えられます。

この特定のテーマに関する開示報告は、コーポレートガバナンスの原則や企業のレピュテーションを損なうことを避けるため、制限されている可能性があります。

違反の報告

潜在的な因果関係：行動規範に対する違反数の開示

サマリー

→ 潜在的な因果関係

- 企業は、行動規範の違反を個別項目ごと（例：利益相反、ハラスメント）に報告するのではなく、集計して報告することを選択する場合があります。各項目ごとの違反を報告することで、透明性が向上し、事業行動原則と違反の開示が整合し、ステークホルダーの信頼が高まります。
- 法規制により当局への報告が義務付けられている場合でも、分野別の詳細な開示が行われない可能性があります。

- 法律や規制は特定のテーマに対してより厳格であり、開示水準に影響を与える可能性があります。
- グローバルの基準やイニシアチブは、違反報告を含む高い行動基準を義務付けることが多くあります。ただし、これらの基準の採用状況は地域によって異なります。

- 投資家、クライアント、市民社会などのステークホルダーは、説明責任と透明性を求め、企業に行動規範の遵守を実証するよう要求しています。但し、その期待は地域によって異なる場合があります。
- レピュテーション管理において、違反を自主的に開示することは、企業の倫理的な行動・実践に対するステークホルダーの認識に影響を与える可能性があります。開示の細かさは、トピックや地域の意識度合いにより異なる場合があります。

サプライチェーン管理

論理的根拠

企業が製造、サービス、またはビジネスプロセスを外部委託する場合、外部委託企業に係る責任とレピュテーションリスクも負うことになります。これは、企業が自社内で製造やサービスを行う場合とは異なるリスクと機会を管理するための新たな戦略を策定する必要があることを意味します。企業には、製品品質を維持しつつ、重大な環境的または社会的コストを回避しながら、顧客の要求を満たし、利益率を向上させるため、コスト最適化と納期短縮が迫られています。また、投資家は、効果的なサプライチェーンリスク管理の重要性と、その管理が不備な場合の悪影響をますます認識しています。

CSAアプローチ

CSAでは以下の点を考慮・評価します。

- サプライチェーン特性または既存リスクの適切な管理を通じて、サプライチェーンリスク・プロファイルが低い企業を特定
- サステナブルなサプライチェーン管理を長期的な財務パフォーマンスの向上機会として活用している企業を特定
- サプライヤーのスクリーニングプロセス、およびその後の評価・改善プロセスの開示
- これらの情報および実践の大部分は開示される必要があります。

分析に利用したCSA指標

透明性またはパフォーマンス分析に利用した指標

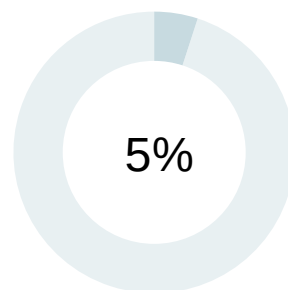
- サプライヤー行動規範の開示
- サプライヤーESGプログラム：企業のサプライヤーESGプログラムの有効な実施を確保するためのシステム/手順。これにより、重要なリスクと影響を特定し対応することが求められます。

本クライテリアの重要性

サプライチェーン管理とは、製品やサービスを提供するために、資源の調達、加工、変換を管理するための企業の調達方針、システム、および慣行を指します。主な優先事項としては、資源の最適化とリスクの軽減、および自社事業以外の ESG 基準の統合があります。サプライチェーンのリスクには、政情不安、経済的不正行為、社会的影響、環境被害などが挙げられます。紛争鉱物などの調達問題に関しては、サプライヤーとの協力、研修、評価、監査、報告などが必要になる場合があります。

本クライテリアに対処することによる企業価値への影響：リスクエクスポージャー、収益性

マテリアリティウエイト（本クライテリアが適用される54のCSA産業の単純平均%、CSA2024年基準）



サプライチェーン管理

サプライヤー行動規範



論理的根拠

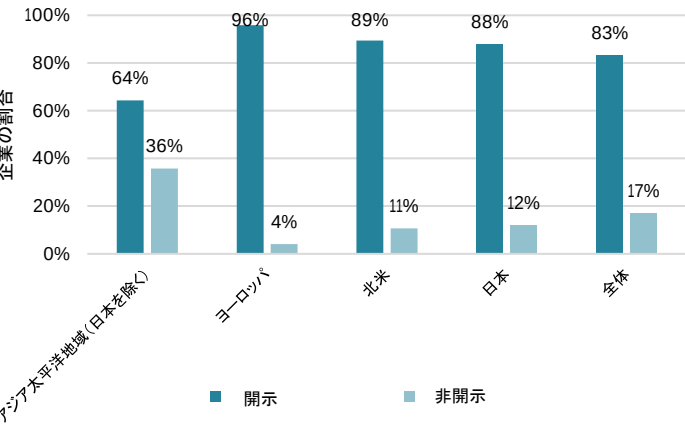
企業は製造、サービス、ビジネスプロセスを外部委託し、その責任やリスク・機会を負っています。外部委託は一般的に企業の柔軟性を高める一方、サプライチェーンのリスクが明確でなくなり、新たな依存関係が生じ、サプライチェーンにおけるリスクと機会の特定、監視、管理が困難になる可能性があります。一般的なサプライヤー行動規範は、企業がサプライヤーに求める基本的なコミットメントを要約してまとめたものです。そのため、サプライヤー候補企業のための最初の情報源として機能します。



着目点

人権と労働、環境と倫理に関するサプライヤー行動規範の開示状況に着目します。

サプライヤー行動規範の開示



サマリー

規制枠組みや産業調査・取組みの程度により、サプライヤー行動規範の開示は地域ごとにばらつきがあります

CSAで期待されるプラクティス	人権、労働、環境、およびビジネス倫理に関するサプライヤー行動規範の開示
-----------------	-------------------------------------

→ **潜在的な因果関係：アジア太平洋地域（日本を除く）における透明性の低さ**

アジア地域内の規制要因が他地域に比べて厳格でない可能性や、人権や贈賄といった特定の課題に焦点を当てている可能性があります。

また、ヨーロッパ、北米、日本と比較して、アジア太平洋地域（日本を除く）ではステークホルダーの圧力も弱いため、企業の開示に対する姿勢にも影響を与えている可能性があります。

一般的に、サプライチェーン管理に対する監視が強化されている産業（消費財、繊維、素材、テクノロジーなど）は、認識されているビジネスリスクを軽減するために、透明性の向上に積極的な傾向があります。

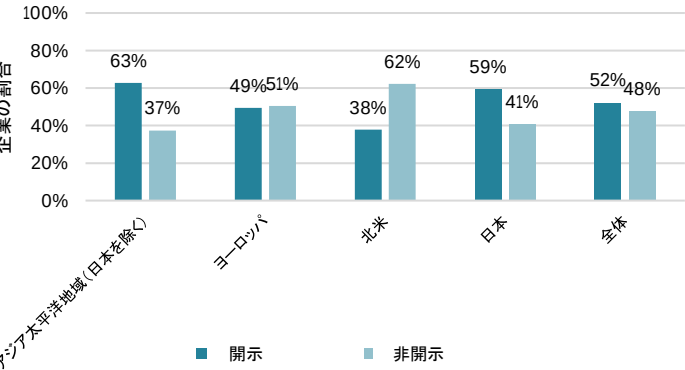
サプライヤーESGプログラム



論理的根拠

明確にデザインされたガバナンスおよび内部コミュニケーションとトレーニングは、サプライチェーンに関する適切な計画立案、その実施、改善サイクルを構築・運用するために必要です。また、企業はサプライチェーン上のESGによる影響を追跡するためのシステム・手順を整備するだけでなく、これらの実践が定期的に見直され、事業要件や期待が確立されたESG要件と一致していることを確認する必要があります。

重大なリスクと影響を特定・対処するサプライヤーESGプログラムを確実に実施するためのシステム・手順を整備・開示しているか



サマリー

サプライヤーESGプログラムの実施に関する開示レベルは、サプライヤー行動規範に比べて低いです

CSAで期待されるプラクティス	重大なリスクを特定し対応するためのサプライヤーESGプログラムの実施に関するシステム・手順の開示
-----------------	--

→ **潜在的な因果関係：多くの地域で半数の企業が報告するが、北米では開示割合が低い**

開示に影響を与える要因としては、規制、市場圧力（社会的意識、投資家からの要求）、産業調査・取組みが考えられます。

ヨーロッパ、日本、アジアでは、より強固な規制が整備されているため、北米よりも透明性が高いと考えられます。

一方、北米では、自主的な基準に依存しており、市場需要によって開示が行われ、多くの場合、注目度の高い問題に焦点が当てられています。

透明性およびレポーティング

論理的根拠

ステークホルダーは、企業のサステナビリティ関連データや報告書を信頼して利用するため、透明性の高い方法で収集および提示された正確な情報を利用可能である必要があります。

着目点：サステナビリティ開示の報告範囲の設定、コミュニケーション方法、開示データの品質と正確性を第三者検証および保証プロセスを通じて認証しているかどうか、および事業活動が関連するサステナブル・ファイナンス・タクソノミー（分類体系）への適合性および/または整合性を定義しているかどうかです。

本クライテリアに対処することによる企業価値への影響：リスクエクスポージャー、成長性

CSAアプローチ

CSAでは以下の点を考慮・評価します：

- 企業がサステナビリティ開示に関する報告範囲を設定し、それをどのように伝達しているかを評価します。
- 第三者による検証および保証プロセスを通じて、開示データの品質および正確性に関する認証といった企業の透明性
- 企業の事業活動が関連するサステナブル・ファイナンス・タクソノミーへの適合性または整合性
- 透明性と報告に関するすべての情報と実践は、開示されている必要があります。

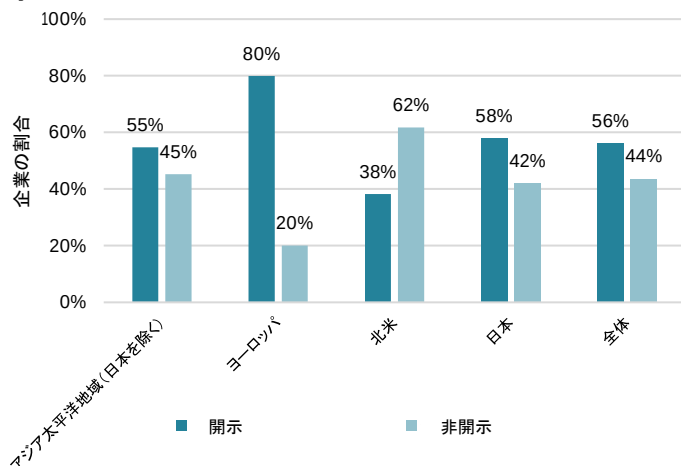
分析に利用したCSA指標

透明性またはパフォーマンス分析に利用した指標

- 企業のサステナビリティ報告は第三者機関によって保証されています。

サステナビリティ報告の保証

企業のサステナビリティ報告に関する第三者保証の開示



データ対象：分析に含まれる企業数、n=1685。分析範囲の詳細については、本レポートの「分析ユニバース」セクションをご覧ください。

注：データ分析には、この質問が該当すると判断された企業のみが含まれています。

出典：CSA 2024、2025年6月現在、CSAハンドブック、

https://portal.spglobal.com/survey/documents/CSA_Handbook.pdf

1. 企業サステナビリティ報告指令（CSRD）、<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022L2464>

2. サステナビリティ基準委員会（SSBJ）、https://www.ssbj-jp.jp/ssbj_standards/2025-0305.html

サマリー

サステナビリティ報告の保証における地域間の格差は、規制と投資家の圧力に影響されています。

CSAで期待されるプラクティス 企業のサステナビリティ報告に関する外部保証の開示

→ **潜在的な因果関係：アジア太平洋地域（日本を除く）および北米における低い開示水準**

開示水準の低さは、サステナビリティ報告に関する市場の成熟度や、強制的な保証要件が厳格でないことによる可能性があります。

規制が厳格でない場合でも、大規模な企業は信頼性を高め、市場ニーズに対応するため、保証を求める傾向があります。

→ **潜在的な因果関係：ヨーロッパの場合**

CSRD¹のように、特に大企業に対して保証が義務付けられている場合が多い。コンプライアンスとステークホルダー・エンゲージメントの文化が、第三者保証取得に影響を与える可能性があります。

→ **潜在的な因果関係：日本の場合**

日本の規制アプローチは、より詳細な要件への移行が進んでおり、企業がそれに応じて適応しようとしている可能性があります。サステナビリティ基準委員会（SSBJ）²の段階的な採用は、サステナビリティデータの保証の開示について、ポジティブな影響を与える可能性があります。

気候戦略

論理的根拠

ほとんどの産業は、その程度はさまざまながら、気候変動の影響を受けると考えられます。この課題の規模に対応するための強固な戦略の必要性は、ますます重要になっています。気候変動のリスクと機会を特定するだけでなく、これらのリスクを管理し、目標を設定し、事業全体のあらゆるレベルで適切なガバナンスと監督を確保することへの意識が高まっています。

気候関連情報の開示義務化や自主的な開示枠組み・基準が増加する中、企業は自社の気候リスクエクスポージャーを評価するだけでなく、開示要件を満たす文書化にも注意を払う必要があります。

CSAアプローチ

CSAでは以下の点を考慮・評価します。

- 気候戦略とは、気候変動および低炭素経済への移行がもたらすリスクと機会を指します。
- 気候関連開示の推奨事項および規制に基づいて報告されている、さまざまな温室効果ガス（GHG）排出量の開示、および気候関連リスクと影響の管理戦略に焦点を当てています。
- 情報と実践の大部分は開示されている必要があります。

分析に利用したCSA指標

透明性またはパフォーマンス分析に利用した指標

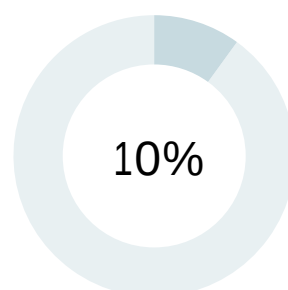
- 直接的な GHG 排出量（スコープ 1）および間接的な GHG 排出量（スコープ 2 およびスコープ 3）
 - 開示
 - 第三者検証（昨年度分）
- TCFDフレームワークのリスク管理への統合
- 気候関連シナリオ分析：定性的、定量的、またはその両方
- 気候リスク管理：気候戦略の統合
- ネットゼロ排出のコミットメントおよび削減目標

本クライテリアの重要性

気候変動に係る移行は、気候変動および低炭素経済への移行によって生じるリスクと機会を指します。気候変動に関連するリスクと影響に対する管理戦略、およびエネルギー転換の目標に焦点を当てています。気候変動に係る移行は、気候ソリューションやサプライチェーン全体における企業の対応など、規制、市場、技術開発が含まれます。物理的リスクエクスポージャーは場所や企業によって異なり、移行リスクと機会は特定の産業に関連しています。

本クライテリアに対処することによる企業価値への影響：リスクエクスポージャー、収益性、成長性

マテリアリティウェイト（本クライテリアが適用される62のCSA産業の単純平均%、CSA2024年基準）



気候戦略

直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）



論理的根拠

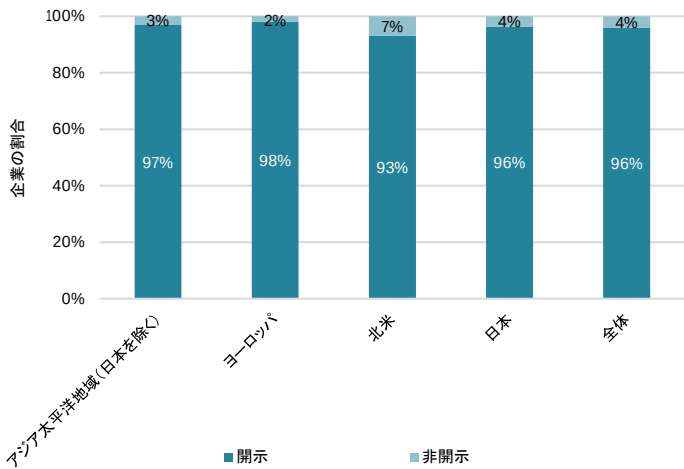
GHG排出量は、企業の気候への影響を示す重要な指標です。投資家によるGHG排出量の開示に対する期待に加えて、規制圧力が高まり、特定のGHG排出量の開示が義務化されています。GHG排出量を開示することで、投資家やステークホルダーは、企業の気候リスクを把握し、排出削減の傾向を把握して、競合他社との比較基準とすることができます。



着目点

企業の直接的なGHG排出量（スコープ1）とその全体的な傾向を評価します。

GHG排出量（スコープ1）データの開示状況



サマリー

強制的な規制と投資家の圧力により、スコープ1の排出量報告の透明性が世界的に高まっています。

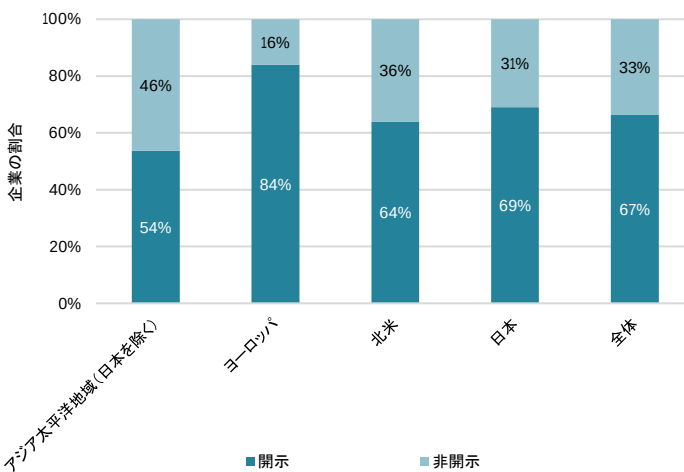
CSAで期待されるプラクティス

スコープ1のGHG排出量データの開示

- **潜在的な因果関係：グローバルで非常に高い開示率**
- 規制要因が最も重要な要因である可能性があります。ヨーロッパと日本では報告が義務化されており、アジア太平洋地域（日本を除く）と北米でも広く採用されています。
- また、市場や投資家の圧力も、気候変動指標の透明性を投資の前提条件とし、議決権行使方針に組み込むことで、報告行動に影響を与えている可能性があります。
- 気候変動に対する社会の意識の高まりにより、企業の排出量に対する監視が強化されています。

直接的なGHG排出量（スコープ1）

FY2023のGHG排出量（スコープ1）に対する第三者検証の状況



サマリー

スコープ1排出量の検証はヨーロッパがリードしています。

CSAで期待されるプラクティス

スコープ1のGHG排出量データが第三者機関により検証されている

- **潜在的な因果関係：ヨーロッパでの高い検証率**
- CSRD、EUタクソノミー¹といった規制が保証を義務付ける傾向が強まることで、企業が第三者検証を推進する可能性があります。
- **潜在的な因果関係：アジアでの開示率が低い**
- 各国で異なる規制と保証要件が、検証率の低さに寄与している可能性があります。
- **潜在的な因果関係：日本の場合**
- 日本では、強制的な規制は依然ないものの、国際的な枠組みの自主的な採用が外部検証率の向上につながっている可能性があります。
- **潜在的な因果関係：全体**
- ステークホルダーは、開示だけでなく、高品質で第三者検証があり、比較可能なデータをますます要求するようになる可能性があります。

データ対象：分析に含まれる企業数、n=1684。対象範囲や分析の詳細については、本レポートの「分析ユニバース」セクションをご覧ください。

注：データ分析には、この質問が該当すると判断された企業のみが含まれています。

出典：CSA 2024、2025年6月現在、CSAハンドブック、https://portal.s1.spglobal.com/survey/documents/CSA_Handbook.pdf

1. EUタクソノミー、https://finance.ec.europa.eu/sustainable-finance/tools-and-standards/eu-taxonomy-sustainable-activities_en

気候戦略

間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）



論理的根拠

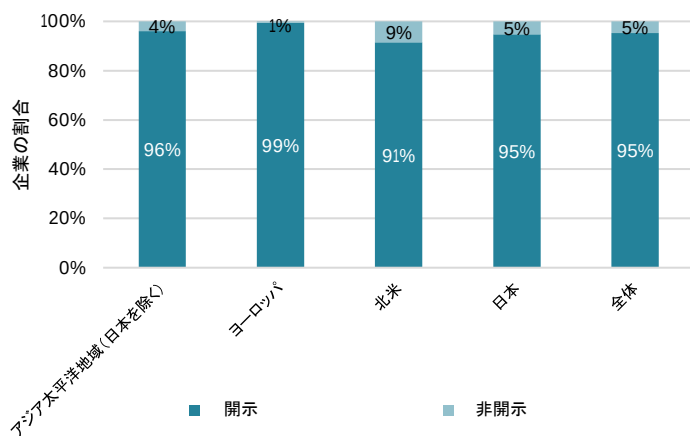
GHG排出量は、企業の気候への影響を示す重要な指標です。投資家によるGHG排出量の開示に対する期待に加えて、規制圧力が高まり、特定のGHG排出量の開示が義務化されています。GHG排出量を開示することで、投資家やステークホルダーは、企業の気候リスクを把握し、排出削減の傾向を把握して、競合他社との比較基準とすることができま



着目点

企業の直接的なGHG排出量（スコープ2）とその全体的な傾向を評価します。

GHG排出量（スコープ2）データの開示状況（ロケーション基準またはマーケット基準）



サマリー

規制要件と投資家の圧力が広範な地域での開示を促進しています

CSAで期待されるプラクティス

スコープ2 GHG排出量データを開示

→ 潜在的な因果関係：すべての地域

開示が義務付けられているため、先進国市場（特にヨーロッパや日本）における開示水準は高いです。

CSRD や ISSB などのグローバルな報告基準の統合、および投資家やステークホルダーからの圧力も大きな役割を果たしています。

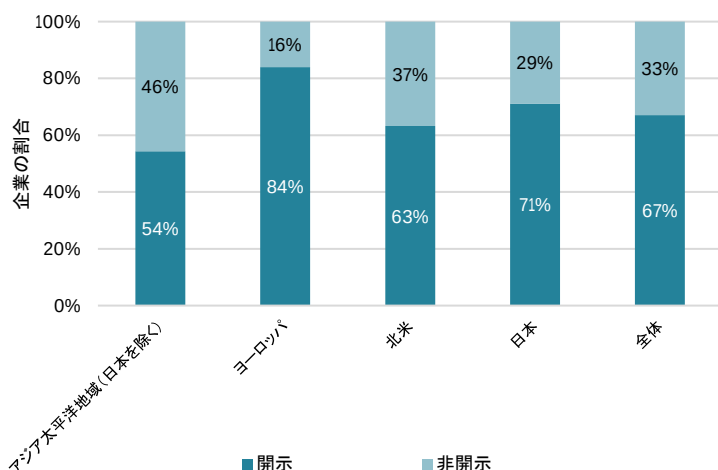
資産運用会社や年金基金は、スコープ2データを使用して、気候変動移行リスクやポートフォリオの炭素強度評価を行う可能性があります。

→ 潜在的な因果関係：北米の場合

報告に関する規制は比較的緩やかで、多くの場合は任意開示ですが、機関投資家からの圧力は依然として高く、これが報告水準の高さに寄与しています。

間接的なGHG排出量（スコープ2）

FY2023のGHG排出量（スコープ2）に対する第三者検証の状況



サマリー

スコープ2 排出量の検証はヨーロッパがリードしています。

CSAで期待されるプラクティス

スコープ2 GHG排出量が第三者機関により検証されている

→ 潜在的な因果関係：ヨーロッパでの高い検証率

CSRDのような規制が第三者検証の普及を促進しており、特に保証が義務付けられている大規模企業や上場企業において顕著です。

→ 潜在的な因果関係：日本の場合

日本の規制では、国際基準への準拠や詳細な要件が、企業にスコープ2排出量の報告と検証を促し、投資家の信頼を強化した可能性があります。

→ 潜在的な因果関係：アジア太平洋地域（日本を除く）および北米の場合

アジアと北米では、気候変動開示規則は任意的な要素を重視しており、これが第三者検証に影響を与えています。

世界的に、ステークホルダーは、開示だけでなく、高品質で第三者検証があり、比較可能なデータへの要求が高まっています。

気候戦略

サプライチェーン上の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）



論理的根拠

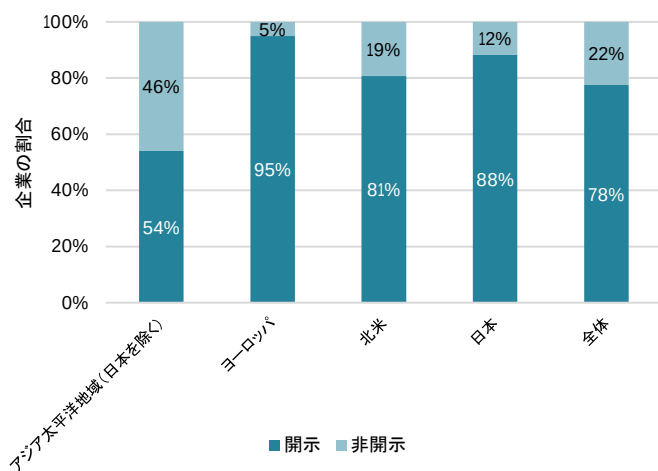
スコープ3 排出量は、ほとんどの産業で排出量の大部分を占めています。企業は、気候リスクと機会を特定し、市場に透明性を提供し、また規制要件を遵守するために、サプライチェーンにおけるスコープ3 排出量のすべての関連発生源を測定することが重要です。



着目点

企業のバリューチェーンにおける間接排出量（スコープ3 排出量）を評価し、その全体的な傾向を分析します。

GHG排出量（スコープ3）データの開示状況



サマリー

スコープ3 排出量開示はヨーロッパがリードしています。

CSAで期待されるブラクティス

スコープ3 GHG排出量データの開示（前年度におけるスコープ3 総排出量またはスコープ3 の15個のカテゴリのうち少なくとも3個のカテゴリからのデータを開示）

→ 潜在的な因果関係：ヨーロッパにおける開示率の高さ

CSRDやSFDRなどの規制要件による開示義務に一部起因する可能性があります。成熟したサステナビリティ報告文化がこの傾向をさらに後押ししています

→ 潜在的な因果関係：アジア太平洋地域（日本を除く）における開示率の低さ

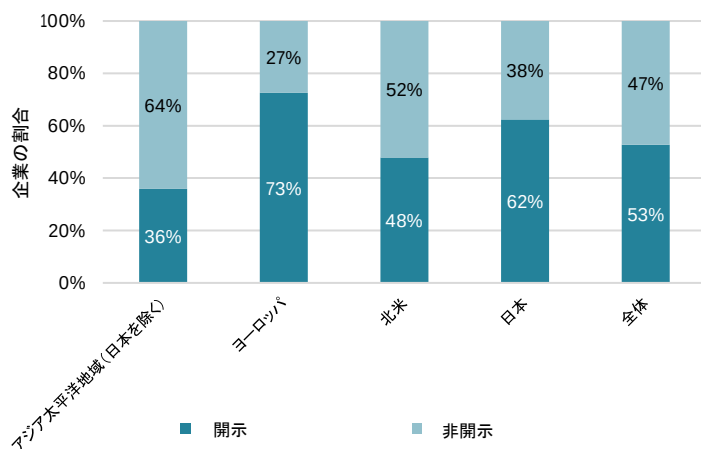
アジアでは、自主的な規制要件とステークホルダーからの圧力が低いことが、スコープ3 排出量を開示している企業の割合が低い要因となっている可能性があります。

→ 潜在的な因果関係：全体

技術的な制約により、多岐にわたるスコープ3 データの収集と検証の難しさが、開示を制限している可能性があります。一方、大企業によるサプライチェーン上の企業に対する排出量開示の圧力も、企業の報告を後押ししているとも考えられます。

サプライチェーン上の間接的なGHG排出量（スコープ3）

FY2023のGHG排出量（スコープ3）に対する第三者検証の状況



サマリー

スコープ3 排出量の検証はヨーロッパがリードしています。

CSAで期待されるブラクティス

スコープ3 GHG排出量が第三者機関により検証を受けている

→ 潜在的な因果関係：規制要因が地域差を説明する要因として作用している可能性。

ヨーロッパの規制は、報告されたデータの信頼性を確保するため、第三者による検証を促進しており、ヨーロッパ企業におけるスコープ3 データ検証の割合が高い背景となっています。

日本では、規制の施行や国際基準の採用は、企業の意識向上を促し、報告データの信頼性確保のための検証を促進すると考えられます。

北米とアジア太平洋地域（日本を除く）では、スコープ3 の保証に関する規制要件は任意性が高く、これが検証率の低さの要因となっている可能性があります。ただし、投資家の期待やレビューシヨニリスク管理が第三者検証の実施に大きく影響すると見られます。

気候戦略

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）開示



論理的根拠

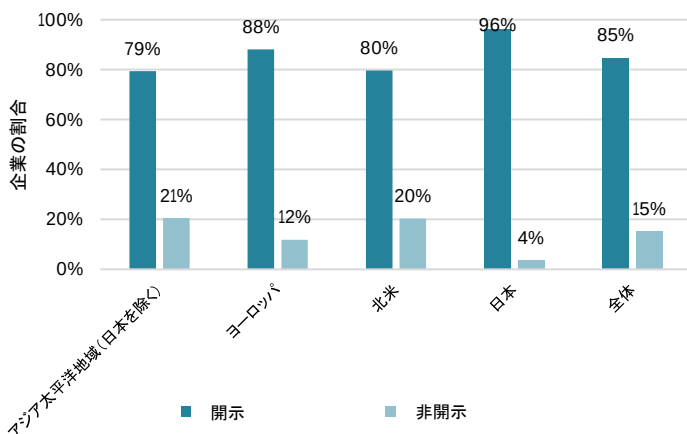
2017年にTCFD¹の提言が発表されて以来、投資家からの気候関連開示の要求が大幅に増加しています。さらに、世界のリーダーたちは、金融市場における気候関連問題の透明性の重要性を指摘しています。多くの政府および企業がTCFDを正式に支持しており、一部ではTCFD開示を義務付ける規制の制定を開始しています。



着目点

気候関連リスクと機会の管理においてTCFDフレームワーク（4要素＝戦略、ガバナンス、リスク管理、指標と目標）を適用しています。

企業がTCFDフレームワークをリスク管理に統合している



サマリー

TCFDの統合で日本およびヨーロッパがリード。

CSAで期待されるプラクティス

気候関連リスクの特定、評価、管理のプロセスが企業全体のリスク管理に統合されているかどうかの開示

→ 潜在的な因果関係：日本は高い水準

日本の気候関連開示に関する規制は、TCFDフレームワークと整合的であり、企業は気候リスクを企業リスク管理に統合するよう奨励されています。

これらの要因に加え、機関投資家が気候リスク管理のベストプラクティスを期待していることが、高水準の開示に寄与しています。

→ 潜在的な因果関係：他の地域

ヨーロッパの規制は、気候関連リスクの開示とリスク管理フレームワークへの統合を義務付けており、高い開示水準につながっています。

北米とアジア太平洋地域（日本を除く）の規制枠組みは拘束力が低く、市場要因が統合の比較的高い水準を説明できる可能性があります。

気候関連シナリオ分析



論理的根拠

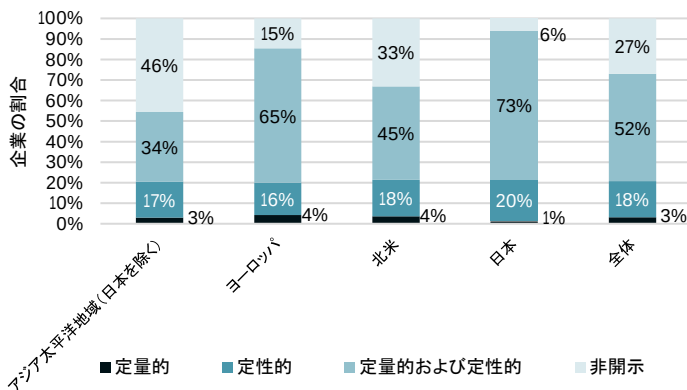
企業は、異なる時間軸と気温シナリオを用いて、幅広い不確実性、および将来の潜在的な状況を考慮し、気候変動が企業およびその戦略、財務パフォーマンスに与える潜在的な影響を理解する必要があります。これを行う方法の一つが、気候シナリオ分析の実施です。



着目点

異なる気候関連シナリオを考慮し、企業戦略のレジリエンスに関する開示に焦点を当てます。

企業の気候関連シナリオ分析：定性的、定量的、または両方



サマリー

日本とヨーロッパはシナリオ分析の実践・開示においてリード

CSAで期待されるプラクティス

気候変動に関する定量的、定性的、もしくは両方のシナリオ分析を実施。

→ 潜在的な因果関係：日本とヨーロッパでの高い割合

日本では、企業がTCFDフレームワークを多く採用しており、TCFD要件の一環として気候関連シナリオ分析の実施を促しています。

ヨーロッパでは、CSRD規制がシナリオ分析を義務付け、定性的および定量的開示に関する詳細な要件を定めています。これらの地域における機関投資家や年金基金も高度な気候シナリオ分析を要求する可能性があります。

→ 潜在的な因果関係：その他の地域

北米とアジア太平洋地域（日本を除く）では、気候シナリオ分析に関する規制が厳格でないため、採用率が低い要因となる可能性があります。

データ対象：分析に含まれる企業数、n=1685。分析範囲の詳細については、本レポートの「分析ユニバース」セクションをご覧ください。

注：データ分析には、この質問が該当すると判断された企業のみが含まれています。

出典：CSA 2024、2025年6月現在、CSAハンドブック、https://portal.s1.spglobal.com/survey/documents/CSA_Handbook.pdf

1. 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）、<https://www.fsb-tcfd.org/>

気候戦略

気候リスク管理



論理的根拠

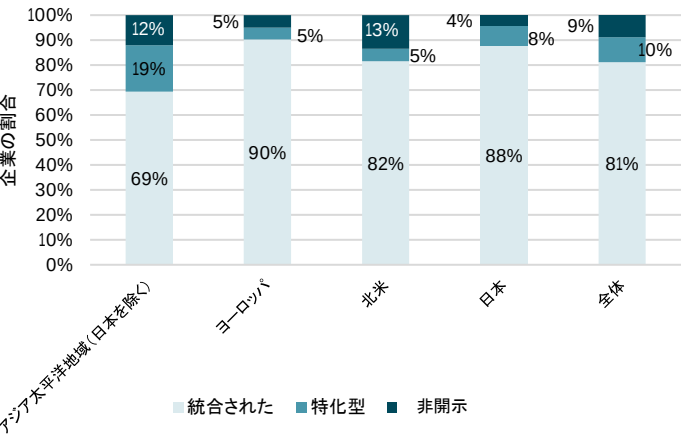
ほぼすべての企業が気候変動関連リスクの影響を受けていますが、気候変動の最も重大な影響は中長期的に現れる可能性が高く、その正確な時期や規模は不確実性が高いです。異なる気候リスクの種類、バリューチェーンにおける異なるステージ、時間軸を考慮する気候リスク評価は、気候変動が企業の事業、戦略、財務パフォーマンスに与える潜在的な影響に理解に役立ちます。



着目点

企業が、気候関連リスクを特定、評価、対応するためのプロセスである気候リスク管理プロセスを有しているかを評価します。

気候戦略が、統合された気候リスク管理プロセスに統合されているか、もしくは特化型の気候リスク管理プロセスを有するか



サマリー	
規制と取締役会からのエンゲージメントにより、気候戦略がリスク管理に統合されています。	
CSAで期待されるプラクティス	部門横断的な全社的なリスク管理プロセスに気候変動リスクと機会に関するリスク管理が統合されているか、または特化型の気候変動リスクとして分離されているかを開示。
定義	統合された気候リスク管理プロセス (Integrated process) : 気候変動リスクと機会が、部門横断的なリスクと機会をカバーする集中型企業リスク管理プログラムに統合されており、かつ文書化されたプロセス。 特化型の気候リスク管理プロセス (Specific process) : 気候変動リスク管理プロセスが他の事業リスクと機会から切り離され、気候変動リスクと機会を考慮した文書化されたプロセス。

- 潜在的な因果関係：規制によるもの
- 規制や政策の動向は、気候変動戦略を企業リスク管理に統合する際に重大な影響を与える可能性があります。これらは、TCFDフレームワークをリスク管理に統合する際に影響を与える要因と類似しています。
- 潜在的な因果関係：コーポレートガバナンス
- 気候リスクに対する取締役会のエンゲージメントのレベルも、統合型リスク管理の実践に影響を与える可能性があります。気候リスクの統合を監督し、サステナビリティ委員会またはリスク委員会を設置している取締役会はこの実践を促進していると考えられます。

気候戦略

ネットゼロコミットメント



論理的根拠

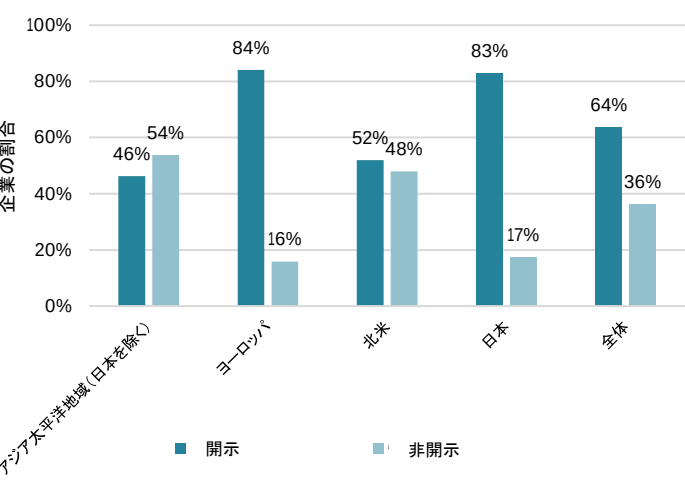
地球の平均気温上昇を産業革命前対比で摂氏1.5度以内に抑える目標と一致させるため、企業がネットゼロ目標を採用する動きが加速しています。ネットゼロの定義に関する共通の理解が欠如していることから、Science Based Targets initiative (SBTi) は、企業がネットゼロ目標を設定するための科学に基づくグローバル基準を策定しました。



着目点

企業がネットゼロのコミットメントを行っているかどうか、そのコミットメントが科学に基づく目標 (SBT) とどの程度整合しているか、目標達成のためにどのような活動が計画されているかを評価します。

ネットゼロ排出達成に関する企業のコミットメントの開示



サマリー

規制と投資家の要求が、ヨーロッパと日本のネットゼロコミットメントを推進しています。

CSA で期待されるブラクテイス

サプライチェーン全体でネットゼロ排出を達成するというコミットメント (目標期間、対象範囲、関連する排出削減目標、SBTi による目標の認定を含む) の開示¹。

→ 潜在的な因果関係：ヨーロッパおよび日本における、高いコミットメントの開示率

ヨーロッパにおけるネットゼロコミットメントの開示率の高さは、主に規制の枠組みが要因であると考えられます。

日本では、企業はネットゼロに関する情報を報告やリスク管理に取り入れています。

これらの地域では資本市場からの圧力が大きく、EU規制に準拠するグローバルな資産運用会社には透明性が求められています。

→ 潜在的な因果関係：他の地域

北米およびアジア太平洋地域 (日本を除く) では、規制による推進要因はそれほど顕著ではありません。ただし、国際的な投資家からの圧力により、企業はネットゼロコミットメントについて透明性を確保することが求められる可能性があります。

データ対象：分析に含まれる企業数、n=1416。分析範囲の詳細については、本レポートの「分析ユニバース」セクションをご覧ください。

注：データ分析には、この質問が該当すると判断された企業のみが含まれています。

出典：CSA 2024、2025 年 6 月現在、CSAハンドブック、https://portal.spglobal.com/survey/documents/CSA_Handbook.pdf

1. Science Based Target Initiative (SBTi)、<https://sciencebasedtargets.org/>

気候戦略

ネットゼロコミットメント



論理的根拠

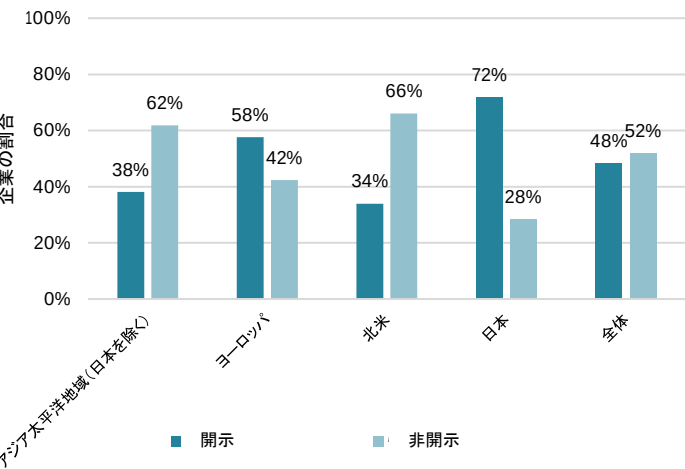
地球の平均気温上昇を産業革命前と比較して摂氏1.5度以内に抑える目標と一致させるため、企業がネットゼロ目標を採用する動きが加速しています。ネットゼロの定義に関する共通の理解が欠如していることから、Science Based Targets initiative（SBTi）は、企業がネットゼロ目標を設定するためのグローバルな科学に基づく基準を策定しました。



着目点

企業がネットゼロのコミットメントを行っているかどうか、そのコミットメントが科学に基づく目標（SBT）とどの程度整合しているか、目標達成のためにどのような活動が計画されているかを評価します。

スコープ1およびスコープ2を含めたGHG排出量の削減目標達成に向けたプログラムや活動



サマリー

日本は開示でリードしています。

CSAで期待されるブラクティス

スコープ1およびスコープ2のGHG排出量の削減目標を達成するための、定義済みまたは既に実施されているプログラムや活動の開示

→ 潜在的な因果関係：日本がリード

日本は、気候変動に関する規制枠組みを背景に、プログラムまたは活動の開示においてリードしています。

さらに、日本政府の2050年までのネットゼロ目標が、企業の取り組みや開示を後押ししている可能性があります。企業の規模も企業の開示行動に影響を与えている要因であると考えられます。

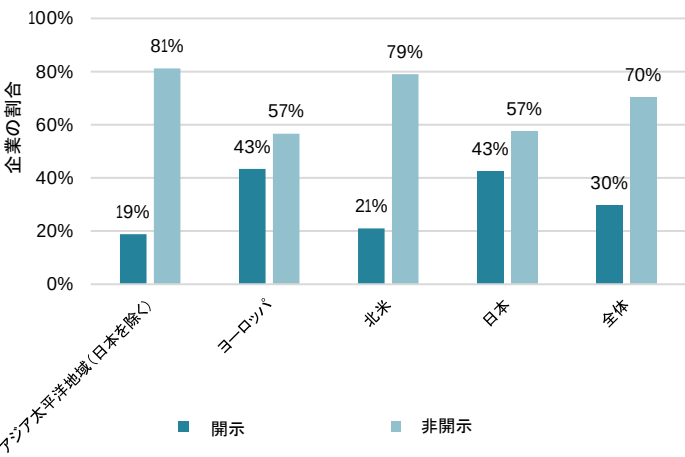
機関投資家の要求も開示に影響を与えている可能性があります。

→ 潜在的な因果関係：他の地域

他の地域において開示が低い要因には、規制の拘束力が弱いこと、投資家からの要求が一律でないこと、この分野に対応する企業の能力不足などが挙げられます。

ネットゼロコミットメント

スコープ3を含めたGHG排出量の削減目標達成に向けたプログラムや活動



サマリー

規制当局と投資家の圧力が開示に影響を与えています。

CSAで期待されるブラクティス

スコープ3のGHG排出量の削減目標を達成するための、定義済みまたは既に実施されているプログラムや活動の開示。

→ 潜在的な因果関係：アジア太平洋地域（日本を除く）および北米におけるプログラム/活動の開示が少ない

スコープ3を含めるか否かの差を説明する要因としては、規制の厳格さ、市場と投資家の圧力、市民社会の監視などが挙げられます。

グローバルの資産運用会社や機関投資家がネットゼロ目標にコミットメントすることで、企業に対する透明性向上の圧力が高まると考えられます。

スコープ3のGHGデータ収集・検証に関する課題に加え、両地域において、ネットゼロへの取り組みを開示する企業の割合が全体的に低いことは、スコープ3排出の削減目標を達成するためのプログラムや活動の開示に影響を及ぼす可能性があります。

生物多様性

論理的根拠

生物多様性は、すべての生命の基盤を成しています。生態系の質、量、回復力を維持する上で重要な役割を果たし、地球が依存するサービスを提供しています。企業は長年、その恩恵を全額を支払うことなく、自然の資源とサービスを利用してきました。

この行動の外部性により、我々は重要な分岐点に立っています：自然への依存度と影響力を維持するか、より包括的なアプローチを追求するかです。自然の限界を超え続ける場合、世界は崩壊のリスクに直面します。

選択肢のひとつは、企業が自然との関係を深く考え、ステークホルダーと協力して相互に有益な成果を達成する、変革的な道です。

CSAアプローチ

CSAでは以下の点を考慮・評価します：

- － 企業が生物多様性の重要性を認識し、関連する影響、依存リスク、および機会を評価する能力に着目しています。
- － 事業運営の下記の枠組み内で行いつつ、生態系への圧力を軽減し、その繁栄を支援するためのリスクの特定
- － 外部のステークホルダーとの高度な産業連携も求められています。
- － 情報と実践の大部分が開示されている必要があります。

分析に利用したCSA指標

透明性またはパフォーマンス分析に利用した指標

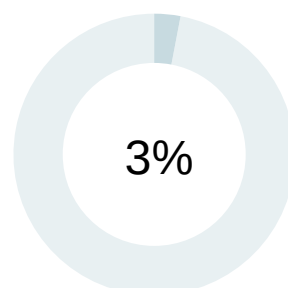
- － 生物多様性に関するコミットメント
 - ・ 生物多様性に関する開示された方針またはコミットメント
 - ・ 生物多様性コミットメントにおけるネット・ポジティブ・インパクトの目標

本クライテリアの重要性

企業は、事業活動とサプライチェーンを通じて生物多様性に影響を与えます。土地利用は、その影響度を示すプロキシとみなすことができます。生物多様性には、生態系の多様性、種の多様性、遺伝的な多様性が含まれます。これは、さまざまな生態系サービスに対する企業の影響と依存度を意味します。また、これは、さまざまな天然資源を個別に検討するのではなく、システムティックな見方を反映したものです。被害としては、例えば森林伐採による生物多様性の損失などが含まれます。これらの管理には、影響を受けやすい地域での活動の回避、損失を最小限に抑え、ネットポジティブを達成するための緩和階層アプローチの適用などが含まれます。

本クライテリアに対処することによる企業価値への影響：リスクエクスポージャー、収益性

マテリアリティウエイト（本クライテリアが適用される49のCSA産業の単純平均%、CSA2024年基準）



生物多様性

生物多様性に関するコミットメント



論理的根拠

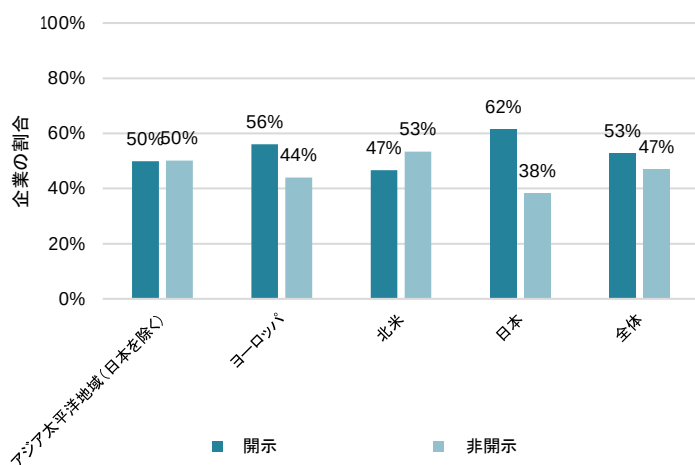
生物多様性に関するコミットメントは、生物多様性への依存度および影響に関連するリスクを体系的に対処する側面を網羅すべきです。これには、ステークホルダーとの対話、リスク評価の実施、特定した優先事項の開示、およびネット損失ゼロに向けた目標の設定に関するコミットメントが含まれます。企業には、実施する緩和措置を開示し、長期的なネットポジティブインパクトのコミットメントを設定することが期待されています。対象とするすべての側面は、企業のサプライチェーン全体に適用され、取締役会または経営陣のメンバーによって承認される必要があります。



着目点

企業の生物多様性に関する方針またはコミットメントの開示に着目します。また、その依存度および影響に関連する生物多様性リスクに体系的に対処する側面を網羅しているかを評価します。

生物多様性に関する方針またはコミットメントを開示した企業



サマリー

日本およびヨーロッパでは、規制の枠組みや文化的姿勢に影響を受けて、企業が生物多様性政策を公にコミットする傾向が強いです。

CSAで期待されるプラクティス

生物多様性に関する方針またはコミットメントを開示

→ 潜在的な因果関係：日本およびヨーロッパにおけるコミットメントの開示が高い

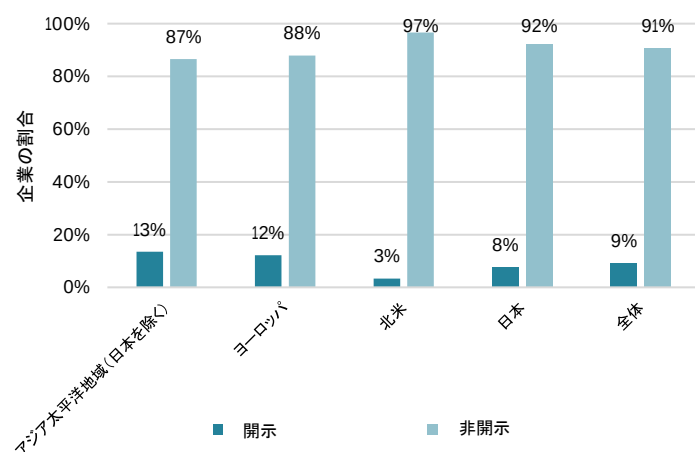
日本およびヨーロッパにおけるコミットメントの開示割合が高いのは、規制の枠組みによるものと考えられます。ヨーロッパでは、CSRD および SFDR¹ により、大企業は生物多様性への影響、管理慣行、およびパフォーマンス指標の開示が義務付けられています。

また、日本政府が国際的な枠組みを意識していること、および文化的環境意識の高さも、生物多様性政策の内容に関する開示率の向上を後押ししている可能性があります。

さらに、機関投資家は、主にリスク管理要因として生物多様性を投資判断に統合する傾向が強まっています。

生物多様性に関するコミットメント

ネットポジティブインパクト目標が盛り込まれた生物多様性のコミットメント



サマリー

生物多様性に対するネット・ポジティブ・インパクト (NPI) の目標を設定している企業はごくわずかです。

CSAで期待されるプラクティス

生物多様性に対するNPIの達成と目標年の設定

→ 潜在的な因果関係：NPIの目標を設定する企業が少ない

NPI目標の採用に影響を与える可能性のある要因としては、規制、NGOや投資家の活動、レピュテーションリスク、生態系サービスへの事業依存度などが挙げられます。

ヨーロッパは、2030年までの回復と保護に関する目標を定めた生物多様性政策を策定。ヨーロッパの投資家は、生物多様性に関する課題に敏感である可能性があります。

日本では、政府が生物多様性に関する戦略・行動計画を策定し、その戦略の中に自然共生経済の実現が盛り込まれています²。企業は現在、NPI目標の設定よりもリスク軽減に重点を置いていると考えられます。

NPIの成果の指標の定義と検証には課題がある可能性があります。

データ対象：分析に含まれる企業数、n=1140。分析範囲の詳細については、本レポートの「分析ユニバース企業」セクションをご覧ください。

注：データ分析には、この質問が該当すると判断された企業のみが含まれています。

出典：CSA 2024、2025年6月現在、CSAハンドブック、https://portal.spglobal.com/survey/documents/CSA_Handbook.pdf

1. サステナブルファイナンス開示規則 (SFDR)、<https://www.eurosif.org/policies/sfdr-sustainable-finance-disclosure-regulation/>

2. 日本の生物多様性国家戦略 2023-2030、<https://www.env.go.jp/content/000280507.pdf>

人権

論理的根拠

企業は人権を支持し、尊重しなければなりません。人権に悪影響を及ぼすことを回避し、積極的に防止する必要があります。企業は、事業活動、サプライチェーン、およびビジネス関係において人権を保護しなければなりません。また、人身取引、強制労働、児童労働の防止を含むその他の責任を果たすことを誓約します。

人権を尊重するとは、人権に悪影響を及ぼす行為を積極的に回避し、そのような影響が発生した場合に対処し、事業活動および事業関係から生じる悪影響を防止または軽減するための措置を講じることです。

CSAアプローチ

CSAでは以下の点を考慮・評価します。

- － 人権を尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の実施要件を満たすための積極的なコミットメント。
- － サプライチェーンおよびビジネスパートナー全体における人権リスクの体系的な特定と管理
- － これには以下の内容が含まれます
 - ・ 方針やコミットメントに関する声明
 - ・ デューデリジェンスプロセス
 - ・ 是正措置プロセス
 - ・ 人事リスクの軽減および是正
 - ・ 人権に関する開示
- － 上記の開示

分析に利用したCSA指標

透明性またはパフォーマンス分析に利用した指標

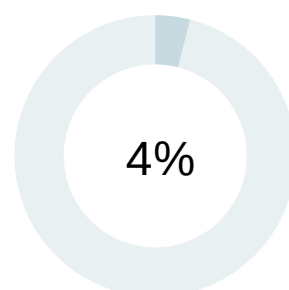
- － 人権に関するコミットメント
 - ・ 人権に関するコミットメントを示した方針の開示
 - ・ 人権方針は、国際的に認められた原則に基づいた、コミットメントを網羅しています。
 - ・ 人権方針には、サプライヤーに対する要件が含まれています
- － 人権デューデリジェンスプロセス
 - ・ デューデリジェンスプロセスは、自社事業におけるリスク特定を含みます
 - ・ デューデリジェンスプロセスは、サプライチェーンまたは事業に関連する活動におけるリスクの特定を含みます
- － 人権アセスメント

本クライテリアの重要性

企業は、人権を支持し尊重すべきであると認識されています。関連する責任には、人権への悪影響の回避および防止の追求が含まれます。これには、自社の事業、サプライチェーン、およびビジネス関係における人権の保護が必要です。企業は、とりわけ、人身売買、強制労働、児童労働の防止に努めます。問題となるのは、従業員だけでなく、脆弱なグループを含むすべての市民の人権です。企業の行動には、デューデリジェンス、評価、緩和、および是正措置が含まれます。

本クライテリアに対処することによる企業価値への影響：リスクエクスポージャー、成長性、収益性

マテリアリティウエイト（本クライテリアが適用される62のCSA産業の単純平均%、CSA2024年基準）



人権

人権に関するコミットメント



論理的根拠

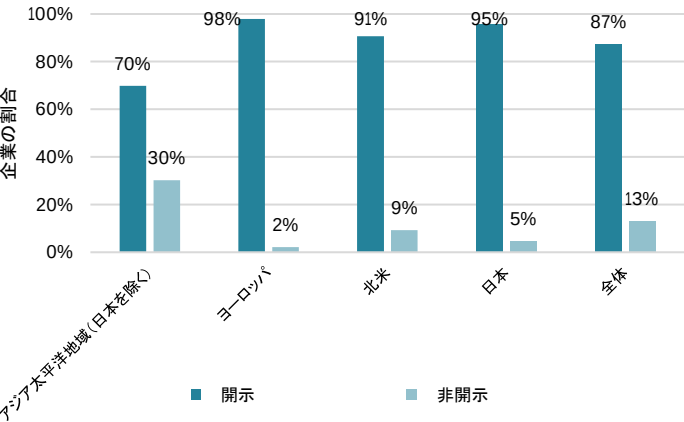
企業は、国連のビジネスと人権に関する指導原則またはその他の国際的に認められた基準に沿って、ビジネス関係における人権を尊重する積極的なコミットメントをすることが期待されています。この方針は、単一の拠点、事業部門、またはプロジェクトだけでなく、全社的コミットメントを含む、企業固有のものである必要があります。この方針では、対象とする人権問題、および自社の事業、サプライヤー、パートナーに対する要件を明記する必要があります。



着目点

さまざまなステークホルダーとの信頼関係を構築し、国際的に良きビジネス慣行を実証するため、企業全体として人権を尊重するコミットメントに関する企業の方針の開示有無に着目します。

人権に関するコミットメントを示した方針を開示している企業



サマリー

規制と積極行動主義が人権方針の開示を推進しています。

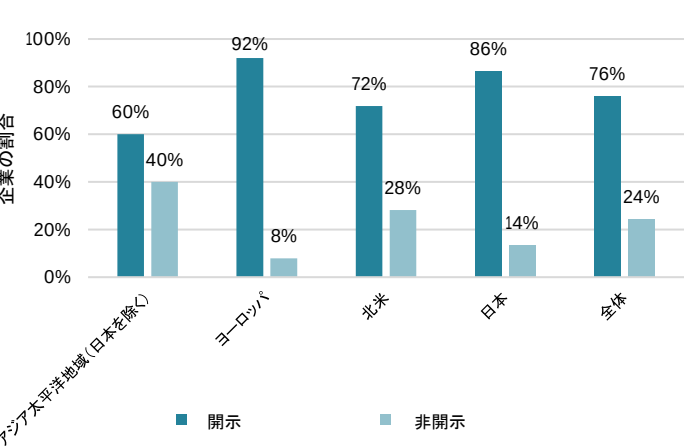
CSAで期待されるブラックティス

全社レベルで人権を尊重するというコミットメントに関する方針を開示。

- 潜在的な因果関係：開示率が高いヨーロッパと日本
- ヨーロッパのCSRDのような規制は、人権方針の開示を義務付けており、高い開示率につながっていると見られます。
- 日本では、ビジネスと人権に関する政府のガイドライン（ビジネスと人権に関する行動計画¹）が高いレベルの透明性に貢献している可能性があります。
- 投資家のエンゲージメントや市民社会の関与が、さらなる開示を促進する可能性があります。
- 潜在的な因果関係：北米の場合
- 自主的な枠組みと州レベルの規制が透明性を促進していますが、報告の主な要因は投資家の期待である可能性があります。
- 潜在的な因果関係：アジア太平洋地域（日本を除く）の低開示率
- 包括的な人権報告の枠組みがないため、開示率が低いと見られます。多国籍企業のサプライチェーン要件に後押しされた、国際的な枠組みの自主的な採用がコミットメントの推進要因となる可能性があります。

人権に関するコミットメント

人権方針が国際的に認められた原則に従って人権を尊重するというコミットメントを含んでいる企業



サマリー

ヨーロッパと日本がリード

CSAで期待されるブラックティス

国際的に認められた基準に従って人権を尊重するというコミットメントの声明がある

- 潜在的な因果関係：ヨーロッパと日本で高い割合
- ヨーロッパの拘束力のある規制、および日本の準義務的な行動計画は、人権に関する国際基準を頻繁に参照しています。
- 規制に準拠している企業は、国際的に認められた基準に従って人権を尊重することを明示的にコミットする準備も整っていると考えられます。
- 潜在的な因果関係：北米の場合
- 自主的な基準は、企業が国際原則に準拠することを促し、同時に投資家や市民社会からの透明性に関する要求にも対応する可能性があります。
- 潜在的な因果関係：アジア太平洋地域（日本を除く）での割合が低い
- 国際的な投資家からの期待とサプライチェーンに関する要求は、企業が国際的な人権基準へのコミットメントを行う主要因となっています。

データ対象：分析に含まれる企業数、n=1685。分析範囲の詳細については、本レポートの「分析ユニバース」セクションをご覧ください。
注：データ分析には、この質問が該当すると判断された企業のみが含まれています。
出典：CSA 2024、2025年6月現在、CSAハンドブック、https://portal.spglobal.com/survey/documents/CSA_Handbook.pdf
1. ビジネスと人権に関する行動計画、<https://www.mofa.go.jp/files/100173319.pdf>

人権

人権に関するコミットメント



論理的根拠

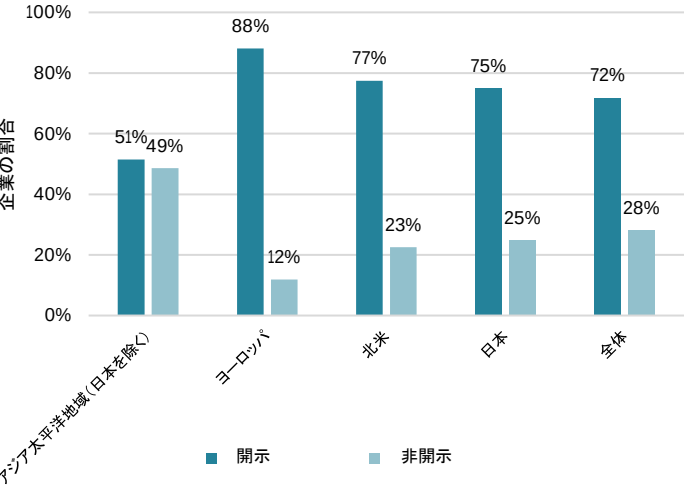
企業は、国連のビジネスと人権に関する指導原則またはその他の国際的に認められた基準に沿って、ビジネス関係における人権を尊重する積極的なコミットメントをすることが期待されています。この方針は、単一の拠点、事業部門、またはプロジェクトだけでなく、全社的コミットメントを含む、企業固有のものである必要があります。この方針では、対象とする人権問題、および自社の事業、サプライヤー、パートナーに対する要件を明記する必要があります。



着目点

さまざまなステークホルダーとの信頼関係を構築し、国際的に良きビジネス慣行を実証するため、企業全体として人権を尊重するコミットメントに関する企業方針の開示有無に着目します。

サプライヤー要件を盛り込んだ人権方針の開示



サマリー

規制が人権方針にサプライチェーンも含むように促す可能性があります。

CSAで期待されるプラクティス

サプライヤー要件を含む人権方針を開示している。

→ **潜在的な因果関係：ヨーロッパ、北米、日本において高い割合**

ヨーロッパでは、CSRDや企業サステナビリティデューデリジェンス指令（CSDDD）などの規制枠組みが、サプライチェーンにおける人権への悪影響の特定、防止、軽減を義務付けており、国内法によって施行されています。

日本：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¹」により、サプライチェーンを人権方針に含めることに重点が置かれています。

北米の規制は、サプライチェーンにおける特定の人権（強制労働、児童労働など）に着目しており、開示に影響を与える可能性があります。

→ **潜在的な因果関係：アジア太平洋地域（日本を除く）での割合が低い**

サプライヤー要件を人権方針に盛り込むことは主に任意で行われているため、これが採用率の低さに影響していると考えられます。

データ対象：分析に含まれる企業数、n=1685。分析範囲の詳細については、本レポートの「分析ユニバース」セクションをご覧ください。
注：データ分析には、この質問が該当すると判断された企業のみが含まれています。
出典：CSA 2024、2025年6月現在、CSAハンドブック、https://portal.s.spglobal.com/survey/documents/CSA_Handbook.pdf
1. 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、経済産業省、https://www.meti.go.jp/english/press/2022/0913_001.html

人権

人権デューデリジェンスプロセス



論理的根拠

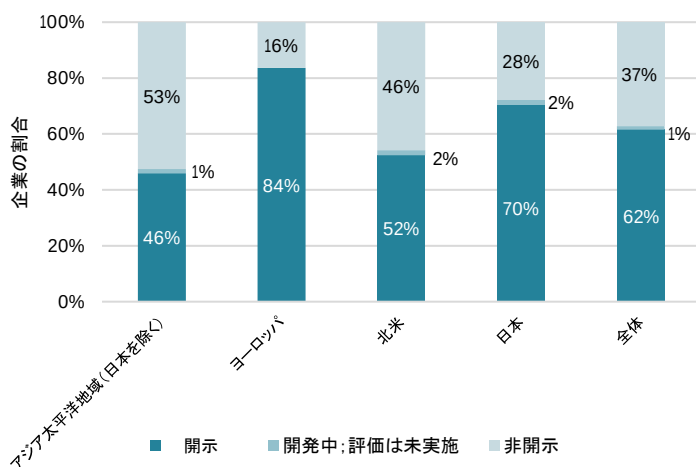
企業には、人権への潜在的な影響とその発生可能性を積極的かつ体系的に特定するためのデューデリジェンスプロセスを確立することが期待されています。内部通報システムや機密報告システムのような受動的なアプローチでは不十分です。



着目点

デューデリジェンスによるリスク特定プロセスの範囲の開示（自社事業のみ、サプライチェーンやその他活動も対象とするか）、および新規事業関係（合併、買収、合併事業など）を開始する前に人権デューデリジェンスプロセスを実施有無に着目します。

企業の人権デューデリジェンスプロセスの開示状況



サマリー

人権デューデリジェンス開示の地域差は、規制枠組みと投資家圧力に反映されています。

CSAで期待されるプラクティス

→ 潜在的な因果関係：ヨーロッパと日本でデューデリジェンスプロセスを導入している企業の割合が高い

ヨーロッパと日本では、多くの企業がデューデリジェンスプロセスを確立しており、これは国連のビジネスと人権に関する指導原則やOECDガイドライン¹などの強力な規制が影響していると見られます。

また、ヨーロッパでは、市民社会の積極的な関与がより顕著であり、これが透明性と包括的なリスク評価を促進していると考えられます。

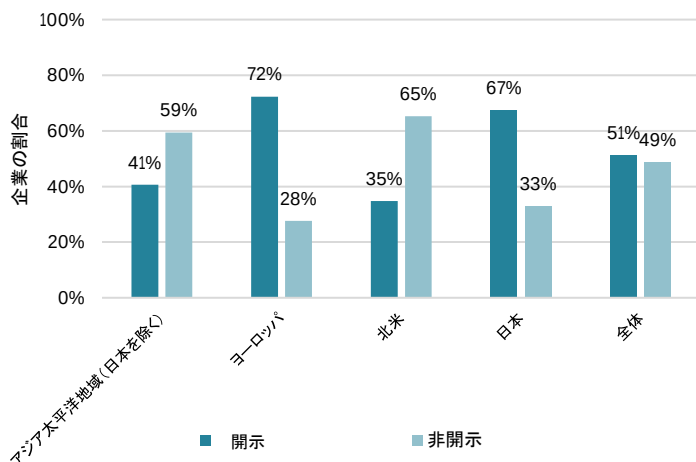
加えて、投資家は、投資リスクを理解するため、投資指針の一環として、人権デューデリジェンス開示を評価対象に含める可能性があります。

→ 潜在的な因果関係：北米とアジア太平洋地域（日本を除く）における割合が低い

投資家や市民社会からの圧力はあるものの、ヨーロッパや日本ほど強くはない可能性があり、規制はより任意的な傾向にあります。

人権デューデリジェンスプロセス

自社事業におけるリスク特定をする人権デューデリジェンスプロセスの採用および開示



サマリー

地域差は、規制や社会的圧力によって形作られている可能性があります

CSAで期待されるプラクティス

→ 潜在的な因果関係：ヨーロッパと日本で高い

ヨーロッパでは、厳格な規制や市民社会や投資家からの潜在的な圧力により、多くの企業がこれらのプロセスを採用していると考えられます。これは、企業が法的責任を軽減し、レピュテーションを損なうことを回避し、透明性の向上に役立ちます。

日本においても、日本政府のガイドラインと国際的なビジネスにおける期待により、ヨーロッパと同様の責任ある事業行動へのコミットメントを反映して、このアプローチの広範な採用を促進していると見られます。

→ 潜在的な因果関係：アジア太平洋地域（日本を除く）と北米での採用率の低さ

アジア太平洋地域（日本を除く）と北米では、採用率が低いと見られます。ここでは、法的拘束力のある規制が無いことから、企業は投資家からの圧力やレピュテーションへの配慮により影響を受ける可能性があります。

データ対象：分析に含まれる企業数、n=1685。分析範囲の詳細については、本レポートの「分析ユニバース」セクションをご覧ください。

注：データ分析には、この質問が該当すると判断された企業のみが含まれています。

出典：CSA 2024、2025年6月現在、CSAハンドブック、https://portal.s.spglobal.com/survey/documents/CSA_Handbook.pdf

1. OECDガイドライン、<https://mneguidelines.oecd.org/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

人権

人権デューデリジェンスプロセス



論理的根拠

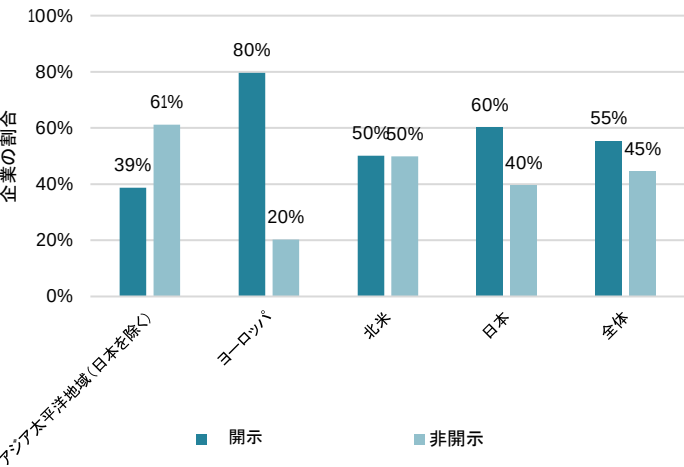
企業には、人権への潜在的な影響とその発生可能性を積極的かつ体系的に特定するためのデューデリジェンスプロセスを確立することが期待されています。内部通報システムや機密報告システムのような受動的なアプローチでは不十分です。



着目点

デューデリジェンスによるリスク特定プロセスの範囲の開示（自社事業のみ、サプライチェーンやその他活動も対象とするか）、および新規事業関係（合併、買収、合併事業など）を開始する前に人権デューデリジェンスプロセスを実施しているかどうかの開示。

サプライチェーンまたは事業に関連する活動における人権デューデリジェンスプロセスの採用および開示



サマリー	
サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの導入状況は地域により異なります	
CSAで期待されるプラクティス	サプライチェーンにおけるリスクの特定または事業に関連するその他事業活動における人権デューデリジェンスプロセスの実施および開示。

- 潜在的な因果関係：ヨーロッパで高い割合
- CSDDDなどの規制により、企業が潜在的な法的責任を軽減するためにサプライチェーンデューデリジェンスを実施するように促されるため、企業割合が高くなる可能性があります。
- 潜在的な因果関係：日本の場合
- 日本では、拘束力のない詳細な規制枠組みに加え、サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの採用は、顧客、公共調達、投資家からの圧力に影響を受ける可能性があります。
- 潜在的な因果関係：北米およびアジア太平洋地域（日本を除く）での低い割合
- 北米では、統一された強制的な枠組みや業界別措置の欠如により、人権デューデリジェンス採用・開示に影響を与える可能性があります。
- アジア太平洋地域（日本を除く）では、多国籍企業からの要件が採用を促進すると考えられます。

人権

人権アセスメント



論理的根拠

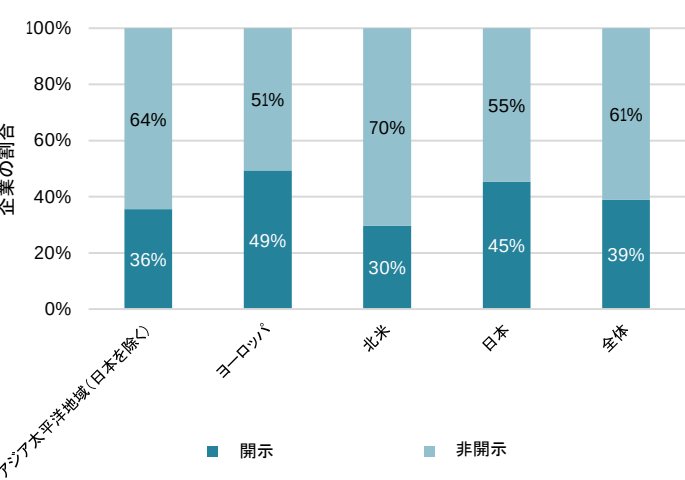
企業には、人権リスクが発生する可能性のある領域を積極的に特定し、管理することが期待されています。このプロセスでは、企業が事業を展開する国や地域の状況、企業の活動から生じる潜在的もしくは実際の人権への影響、およびそれらの活動の関係性を考慮する必要があります。



着目点

過去3年の間に実施した潜在的な人権問題に関するアセスメントの実施状況の開示。リスクが特定された活動の割合、および是正措置が講じられた活動の割合を明示しています。

自社事業における人権アセスメントの実施・開示



サマリー

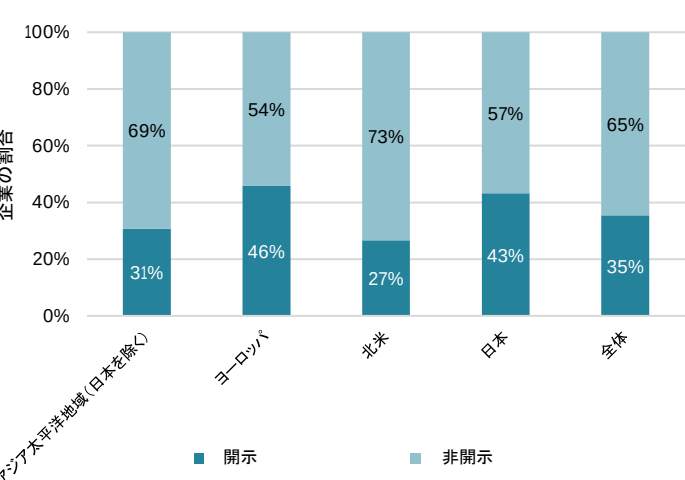
人権アセスメントに関する透明性は地域により異なります。

CSAで期待されるプラクティス	過去3年間に人権アセスメントを実施・開示。
-----------------	-----------------------

- **潜在的な因果関係：ヨーロッパと日本での実施率が高い**
- ヨーロッパでは、企業はサプライチェーン全体の人権影響を特定し評価することを求める規制に準拠する傾向があり、これはリスク開示や是正措置の透明性を高める要因として見られます。
- 日本では、規制要件はより柔軟ながらグローバルビジネスパートナーからの期待が、企業の人権アセスメントに関する透明性を高める要因となると考えられます。
- **潜在的な因果関係：人権アセスメントに関して、透明性を確保している企業の割合は低い**
- 世界的に見ると、人権アセスメントに関する詳細な情報を提供する企業の割合は、人権方針やデューデリジェンスプロセスを確立している企業の割合よりも低いです。これは、報告システムの成熟度に影響を受けており、実施された評価の範囲や件数に関する詳細情報の開示に対する信頼性に影響を与えている可能性があります。
- 注：チャート内の「非開示」は、過去3年間に人権アセスメントが実施されていない可能性があることを示します。

人権アセスメント

一次サプライヤーにおける潜在的な人権問題の評価の実施・開示



サマリー

一次サプライヤーにおける潜在的な人権問題のアセスメントでは、顕著な地域差が見られます。

CSAで期待されるプラクティス	過去3年間に実施した一次サプライヤーにおけるリスクの特定を含む人権アセスメントを実施・開示。
-----------------	--

- **潜在的な因果関係：地域差について**
- 一次サプライヤーにおける潜在的な人権問題のアセスメントには、顕著な地域差が見られます。
- ヨーロッパでは、サプライチェーン全体をカバーするように設計された規制により、多くの企業がこれらのサプライヤーを人権アセスメントの対象に含めています。
 - 日本では、規制の強化が予想されることから、企業が評価対象を一次サプライヤーまで拡大する要因の一つとなっていると考えられます。
 - 北米およびアジア太平洋地域（日本を除く）では、人権リスクに関連したグローバルサプライチェーンの混乱の可能性により、企業がサプライヤー評価に注力した可能性があります。
- ただし、中小規模のサプライヤーに関するデータの入手が困難であることが包括的なアセスメントの課題となることに留意が必要です。
- 注：チャート内の「非開示」は、過去3年間に一次サプライヤーの人権アセスメントが実施されていない可能性があることを示しています。

労働慣行

論理的根拠

従業員は、企業にとって最も貴重な資産の一つです。従業員との良好な関係を構築することは、特に労働組合が盛んな産業において、事業運営の成功に不可欠です。

安全で健康な職場環境を提供するだけでなく、企業は多様性の確保、平等な報酬の保証、結社の自由の支援など、公正な待遇実践を支援すべきです。

国際的な労働基準および人権基準に準拠し、企業は企業内のすべての事業において、これらの基準を一貫して準拠・推進し、維持することがますます期待されています。

CSAアプローチ

CSAでは以下の点を考慮・評価します：

- 主な着目点は、企業の労働関係管理に関する方針、関連する重要業績評価指標（KPI）、平等な雇用とキャリア開発の機会、および人権と結社の自由です。
- 透明性と報告に関する情報および実践の大部分は一般に開示されている必要があります。

分析に利用したCSA指標

透明性またはパフォーマンス分析に利用した指標

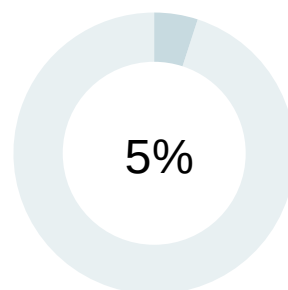
- 従業員の内訳：性別
 - 全管理職に占める女性の割合
 - 全管理職に占める女性の割合目標の開示
 - 下級管理職に占める女性の割合
 - 下級管理職に占める女性の割合目標の開示
- 男女賃金指標
 - 企業の男女賃金指標：分析の種類
 - 男女間賃金格差分析

本クライテリアの重要性

労働慣行は、企業内で、企業により並びに企業に代わりに行われる関係や慣行に関するものです。これには、多様性、インクルージョンおよび平等の推進が含まれます。結社の自由や団体交渉権などの基本的な労働基準、ならびに公正な労働条件と社会的保護が中心となります。差別を排除するための取組みには、従業員の構成の評価や同一労働同一賃金などが求められます。一部の産業では、労働時間や労働者とその家族の基本的なニーズを考慮した生活賃金が重要となります。

本クライテリアに対処することによる企業価値への影響：リスクエクスポージャー、成長性、収益性

マテリアリティウェイト（本クライテリアが適用される62のCSA産業の単純平均%、CSA2024年基準）



労働慣行

従業員の内訳：性別



論理的根拠

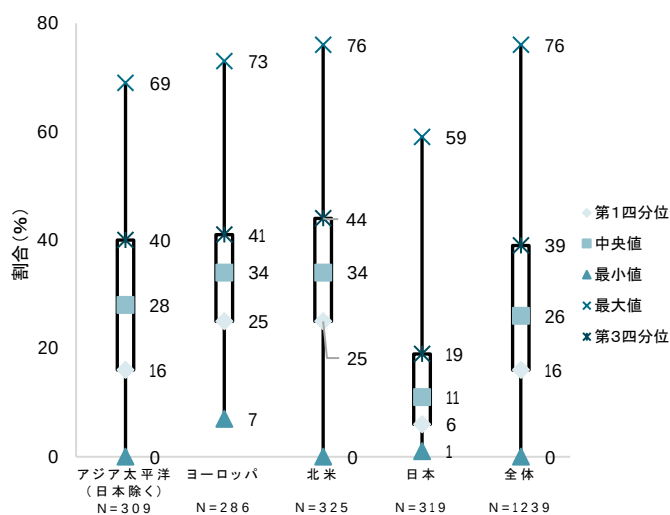
ジェンダー多様性は、異なる知識、視点、価値観を持つ人々を結びつける可能性を高めるため、企業のパフォーマンス向上に寄与します。この多様性は、より優れたイノベーションと問題解決能力、人材の採用と定着の向上、従業員のエンゲージメントの向上、および効率の向上をもたらします。株主や政府は、労働力や管理職における女性の割合を増やすための複数のイニシアチブを既に実施しています。したがって、包摂的な従業員採用と維持の慣行を早期に取り入れる企業は、将来的にポジティブな評価とコンプライアンスコストの低減というメリットを享受できます。



着目点

ジェンダー関連KPIを用いた従業員のジェンダー多様性を評価・分析します。

全管理職（上級、中級、下級）に占める女性割合（管理職総数に対する割合）



サマリー

規制と文化的な要因が、世界的に管理職におけるジェンダー多様性を形作っています。

CSAで期待されるプラクティス

全管理職に占める女性割合の開示（管理職総数に対する割合）

→ **潜在的な因果関係：ヨーロッパと北米で割合が高い**

ヨーロッパおよび北米（ヨーロッパ対比でわずかに低い）では、取締役会レベルから始まるジェンダーの多様性を推進する規制が経営陣における女性の割合の増加に寄与していると考えられます。

ヨーロッパでは、育児休暇やワークライフバランスをサポートする企業方針が、管理職に占める女性の存在感をさらに高めています。

→ **潜在的な因果関係：日本では低い**

日本では、文化的・社会的規範が管理職における女性の割合の低さに寄与していると見られます。ワークライフバランスが十分ではないことも、これらの傾向に影響を与える要因として考えられます。

すべての地域において、管理職、収益創出部門、またはSTEM（科学、技術、工学、数学）分野における女性の参加増大は、将来の管理職層における女性の割合向上に寄与する可能性があります。

労働慣行

従業員の内訳：性別



論理的根拠

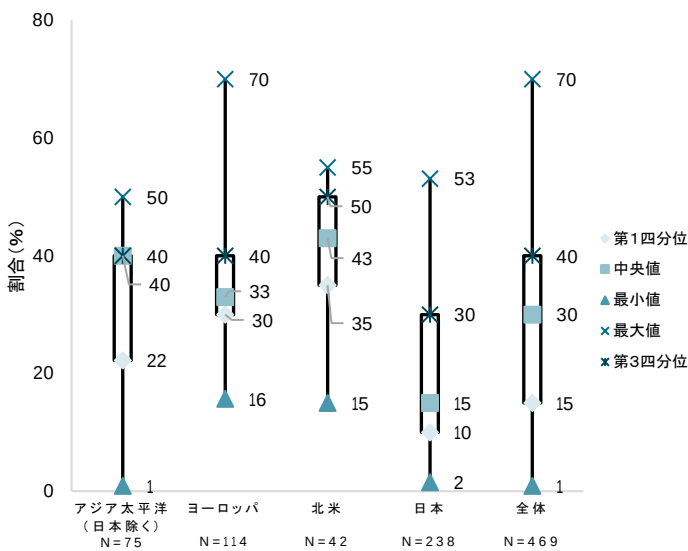
ジェンダー多様性は、異なる知識、視点、価値観を持つ人々を結びつける可能性を高めるため、企業のパフォーマンス向上に寄与します。この多様性は、より優れたイノベーションと問題解決能力、人材の採用と定着の向上、従業員のエンゲージメントの向上、および効率の向上をもたらします。株主や政府は、労働力や管理職における女性の割合を増やすための複数のイニシアチブを既に実施しています。したがって、包摂的な従業員採用と維持の慣行を早期に取り入れる企業は、将来的にポジティブな評価とコンプライアンスコストの低減というメリットを享受できます。



着目点

ジェンダー関連KPIを用いた従業員のジェンダー多様性を評価・分析します。

全管理職（上級、中級、下級）に占める女性割合の目標値（管理職総数に対する割合）



サマリー

管理職におけるグローバルのジェンダー多様性目標は、政策と社会的規範に影響されています

CSAで期待されるプラクティス

全管理職に占める女性割合の目標開示（管理職総数に対する割合）

→ **潜在的な因果関係：ヨーロッパと日本での採用率が高い**

ヨーロッパでは、規制や政策が、管理職における目標を明確に設定することで、ジェンダー多様性を積極的に推進しています。

北米では、ジェンダー多様性目標は任意であり、投資家の圧力の影響が大きな役割を果たしています。このため、示された目標は実際の割当率よりも高い可能性があります。

日本とアジア太平洋地域（日本を除く）では、規制は限定的または拘束力のないものです。日本では、政府が管理職における女性の割合を30%とする目標を設定しており、積極的な取り組みを反映しています¹。

→ **潜在的な因果関係：社会と労働市場の動向**

社会と労働市場の動向も目標設定に影響を与え、特に日本では、伝統的な性別役割分担や非正規雇用などの雇用慣行が、目標の低さに寄与している可能性があります。

労働慣行

従業員の内訳：性別



論理的根拠

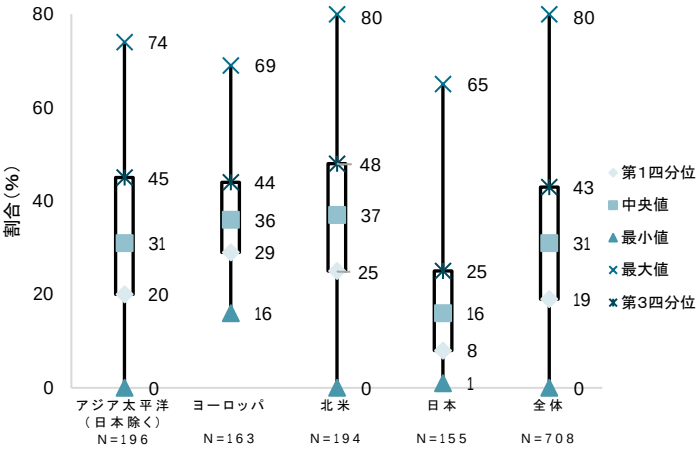
ジェンダー多様性は、異なる知識、視点、価値観を持つ人々を結びつける可能性を高めるため、企業のパフォーマンス向上に寄与します。この多様性は、より優れたイノベーションと問題解決能力、人材の採用と定着の向上、従業員のエンゲージメントの向上、および効率の向上をもたらします。株主や政府は、労働力や管理職における女性の割合を増やすための複数のイニシアチブを既に実施しています。したがって、包括的な従業員採用と維持の慣行を早期に取り入れる企業は、将来的にポジティブな評価とコンプライアンスコストの低減というメリットを享受できます。



着目点

ジェンダー関連KPIを用いた従業員のジェンダー多様性を評価・分析します。

下級管理職に占める女性割合（下級管理職の総数に占める割合）



サマリー

マネジメント職における最初の階層である下級管理職に占める女性の割合は、企業内のジェンダー多様性を反映する重要な指標です。

CSAで期待されるプラクティス

下級管理職に占める女性割合の開示（管理職総数に対する割合）

→ 潜在的な因果関係：日本での低水準

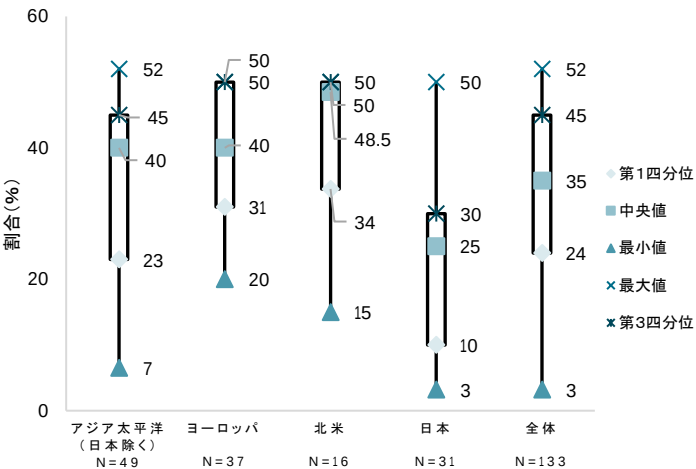
日本における下級管理職職の女性の割合が著しく低いのは、文化や社会規範の影響があると考えられます。長時間労働を重んじる企業文化や年功序列の昇進制度などの要因が、この格差の一因となっている可能性があります。この指標の開示を義務化することで、企業は改善に向けた野心的な目標を設定し、その目標を開示するよう促されるでしょう。

→ 潜在的な因果関係：他の地域での割合は高い

性別に関する規範が先進的で、差別禁止に関する法律が整備されている地域では、企業はジェンダー多様性に関する指標を開示するだけでなく、女性の比率の向上に積極的に取り組む環境が整っていると考えられます。このような積極的な取り組みは、より公平な職場環境の実現につながる可能性があります。

従業員の内訳：性別

下級管理職に占める女性割合の目標値（下級管理職の総数に対する割合）



サマリー

全地域において現在の割合より高い目標値を設定

CSAで期待されるプラクティス

下級管理職に占める女性の割合の目標開示（下級管理職総数に対する割合）

→ 潜在的な因果関係：目標の野心は地域によって異なります

規制の影響：法的拘束力の有無に拘わらず、さまざまな規制は、企業が目標設定を行う際の指針として重要な役割を果たしています。これらは、既存の目標を参考にすることが多く、企業に野心的な目標を設定するよう促しています。

ステークホルダーの役割：規制が自主的な地域では、投資家やステークホルダーからの圧力は、企業がジェンダー多様性に関する目標を設定し、その達成に向けて取り組む大きな動機となる場合があります。

産業構造や企業内での取組み遅延により、目標の達成が遅れる可能性があります。

情報の入手可能性とデータへの信頼性は、意思決定と目標達成に影響を与えると考えられます。

労働慣行

男女賃金指標 – 男女間賃金格差分析



論理的根拠

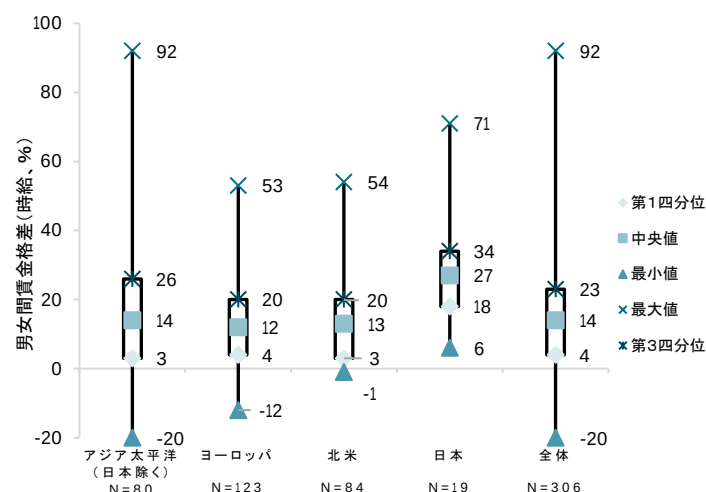
多くの国が企業に賃金評価を実施し、その結果を開示することを義務付ける規制を導入しており、このテーマは戦略的に重要な課題となっています。さらに、不平等な賃金や性別による賃金格差は、企業による女性従業員の採用・維持と共に、従業員のエンゲージメントを低下させ、レピュテーションを損なう原因となる可能性があります。



着目点

企業の男女賃金指標の結果を診断することで、企業の賃金慣行に着目します。

男性フルタイム従業員の時給（中央値）および女性フルタイム従業員の時給（同）の差



サマリー

男女賃金格差：地域差があり、日本では他の地域に比べて格差が大きいことが分かります

CSAで期待されるプラクティス 男女の賃金中央値の差が小さい（0が好ましい）

→ 潜在的な因果関係：日本における高いギャップ

このチャートは、男性と女性のフルタイム社員の時給の中央値の差を示しています。差分は、職業の分離、労働人口参加率、キャリア中断、パートタイム勤務、勤続年数、昇進率など、さまざまな要因から生じている可能性があります。

日本では、非正規雇用が女性の賃金低下、福利厚生不足、キャリアアップの制限に寄与していると考えられます。パートタイム勤務は、管理職に占める女性の割合を制限し、男女間賃金格差に影響を与えている要因の一つであると考えられます。

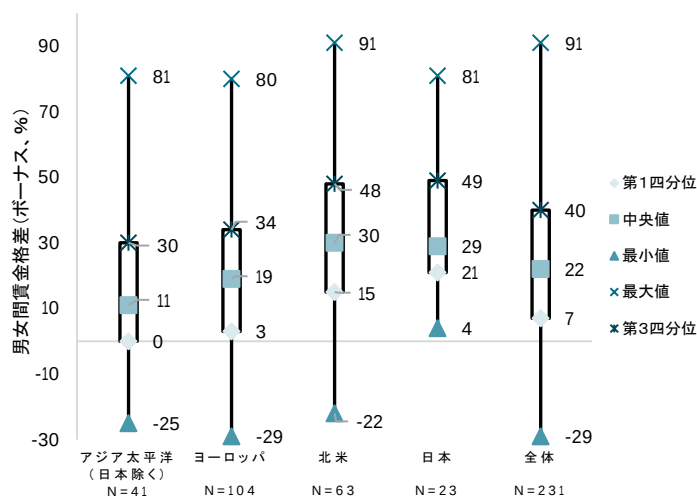
さらに、伝統的な年功序列に基づく給与体系は、キャリアの中断や管理職への昇進の少なさにより、女性を不利な立場に置く可能性があります。

性別に関する文化的規範、特に家族ケアの責任が生じる場合、労働参加やキャリア進展に影響を与える可能性があります。

日本を除くアジア太平洋地域では、賃金格差が小さい国と、日本のように格差が大きい国と、多様な状況が見られます。

男女賃金指標 – 男女間賃金格差分析

男性従業員に支払われたボーナス給与（中央値）および女性従業員に支払われたボーナス給与（同）の差



サマリー

男女ボーナス格差：中央値はすべての地域で格差があることを示していますが、北米と日本でその差はより顕著です。

CSAで期待されるプラクティス 男女のボーナス金額中央値の差が小さい

→ 潜在的な因果関係：アジア太平洋地域（日本を除く）を除き、時給の格差に比べ、ボーナスの格差が大きい。

この指標は主観的な偏見の影響を受けやすい可能性があります。

産業、職務、職位における男女の分布などの要因がボーナス支給額の格差に影響を与えていると考えられます。日本では、管理職に占める女性の割合が格差の一因となっている可能性があります。北米やヨーロッパでは、ボーナス額の低い職務に女性が少ないことが要因である可能性があります。

パフォーマンス評価の主観性は、特に変動報酬が客観的な成果と連動していない場合、女性に不利に働く可能性があります。

勤務形態やキャリアの中断も、女性のボーナス支給対象資格に影響を与える可能性があります。

アジア太平洋地域（日本を除く）では、産業による実態の違いとボーナス支給の頻度が高さが、ボーナス格差の低さの原因と考えられます。

データ対象：分析に含まれる企業数、n=306（上チャート）、n=231（下チャート）。分析範囲の詳細については、本レポートの「分析ユニバース」セクションをご覧ください。

注：データ分析には、この質問が該当すると判断された企業のみが含まれています。

出典：CSA 2024、2025年6月現在、CSAハンドブック、https://portal.s.spglobal.com/survey/documents/CSA_Handbook.pdf

労働慣行

男女賃金指標



論理的根拠

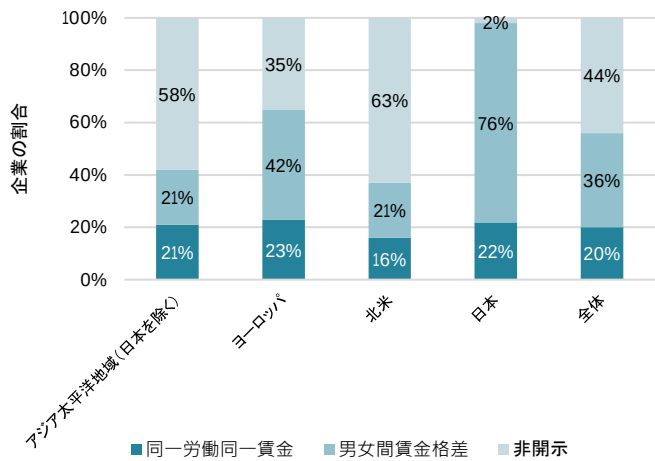
多くの国が企業に賃金評価を実施し、その結果を開示することを義務付ける規制を導入しており、このテーマは戦略的に重要な課題となっています。さらに、不平等な賃金や性別による賃金格差は、企業による女性従業員の採用・維持と共に、従業員のエンゲージメントを低下させ、レピュテーションを損なう原因となる可能性があります。



着目点

企業の男女賃金指標の結果を診断することで、企業の賃金慣行に着目します。

企業の男女賃金指標：格差分析の種類



サマリー

性別に基づく賃金分析の種類を分析

CSAで期待されるプラクティス

同一労働同一賃金分析または男女間賃金格差分析のいずれかを使用して男女賃金評価を実施し、その結果を開示している。

→ **潜在的な因果関係：日本の高い透明性**

日本では、2022年から従業員301人以上を常時雇用する企業は、男女賃金格差データを開示することが義務付けられており、透明性が高まっています。

→ **潜在的な因果関係：他の地域における透明性の低さ**

ヨーロッパでは、国によって開示の期待値が異なり、EUレベルでは報告の統一化と責任の強化に向けた取組みが進められています。

アジア太平洋地域（日本を除く）では、開示を義務付ける規制圧力が弱く、透明性に影響を与える可能性があります。

北米も同様の状況で、米国の一部の州では報告が義務化されている一方、他の州では任意となっています。

市場や投資家の圧力も自発的な開示を促進する要因となる可能性があります。

人的資本管理

論理的根拠

人的資本は企業の無形資産の大部分を占め、多くの産業において、人的資本の開発は、財務面において最も重要なサステナビリティ要因のひとつです。

技術停滞とイノベーションの要因、人口構造の変化、社会的な動向を考慮すると、企業は人的資本の育成を最優先すべきです。従業員が効果的に業務を遂行し、事業戦略を成功にし、事業戦略を成功裡に導くための必要なスキルセットを保有していることを確保することが不可欠です。

CSAアプローチ

CSAでは以下の点を考慮・評価します。

- スキルギャップの特定、人的資本管理の測定、および社内の知識共有システムの開発に関する包括的なアプローチ
- 人的資本の有効な管理：
 - ・ 採用
 - ・ 育成
 - ・ パフォーマンス管理と報酬
- 人材採用と定着に関する従業員支援プログラム
- 従業員のウェルビーイング
- 情報および実践は開示されている必要があります。

分析に利用したCSA指標

透明性またはパフォーマンス分析に利用した指標

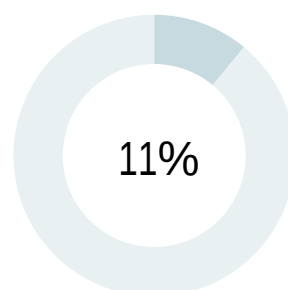
- パフォーマンス評価の種類
 - ・ パフォーマンス評価の頻度
- 従業員のウェルビーイング動向
 - ・ 年次従業員調査の実施
- 離職率
 - ・ 総離職率（年率）
 - ・ 自発的離職率（年率）

本クライテリアの重要性

人的資本管理は、企業の無形資産の重要な要素である人的資本の有効な管理に関するものです。人的資本管理の領域は、採用と育成から業績管理と報酬まで多岐にわたります。育成には、教育、研修、コーチングなど、従業員が優れたパフォーマンスを発揮するために必要な能力やスキルセットを確実に習得するための活動が含まれます。また、人材の採用と定着、柔軟な勤務体制やストレス管理などの従業員支援プログラム、従業員のウェルビーイングに関する主要指標を追跡するための従業員調査などもこの分野に含まれます。

本クライテリアに対処することによる企業価値への影響：成長性、収益性

マテリアリティウェイト（本クライテリアが適用される62のCSA産業の単純平均%、CSA2024年基準）



人的資本管理

パフォーマンス評価の種類



論理的根拠

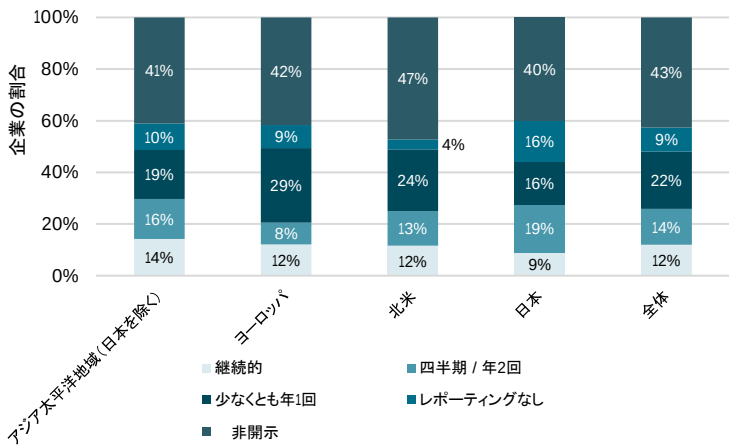
人事評価は従業員の個人開発を手助けし、企業管理の包括的なアプローチを確保します。また、スキル管理と企業内の人材開発にも貢献します。定期的なパフォーマンスとキャリア開発に関する評価は、従業員満足度の向上にもつながり、事業業績の向上と相関しています。



着目点

企業が従業員のパフォーマンスを測定するために使用する様々な方法(目標管理、多面評価(双方向評価)、アジャイル(継続的)な対話など)と、業績評価の実施頻度に着目します。

過去 1 年間にパフォーマンス評価を実施した回数



サマリー

パフォーマンス評価の世界的な頻度の傾向を分析

CSAで期待されるプラクティス

パフォーマンス評価を継続的に実施すること

→ 潜在的な因果関係：日本およびアジア太平洋地域（日本を除く）で高い評価実施頻度

継続的改善管理哲学: このアプローチでは、変化するビジネス環境におけるエンゲージメントと適応性をサポートするため、頻繁なフィードバックと能力開発的な議論を必要とする可能性があります。フィードバック中にギャップが特定された場合、スキル開発も検討される可能性があります。

頻繁な評価は、従業員の期待と一致させることで透明性と信頼を向上させることもできます。

→ 潜在的な因果関係：ヨーロッパと北米では年次評価がより頻繁に行われています

年次評価はより一般的で、文書化とコンプライアンスに着目点を置いて形式化されており、かつ管理が容易とされています。

機密保持やプライバシー規制（ヨーロッパのGDPRなど）に関する文化的な規範が、開示される情報の詳細度を制限する可能性があります。

評価の頻度は、従業員の生産性、エンゲージメント、満足度に影響を与える可能性があります。

パフォーマンスの課題を早期に解決することで、より公平な給与決定に、賃金格差分析と人事評価の頻度には関連性がある可能性があります。

人的資本管理

従業員のウェルビーイング動向



論理的根拠

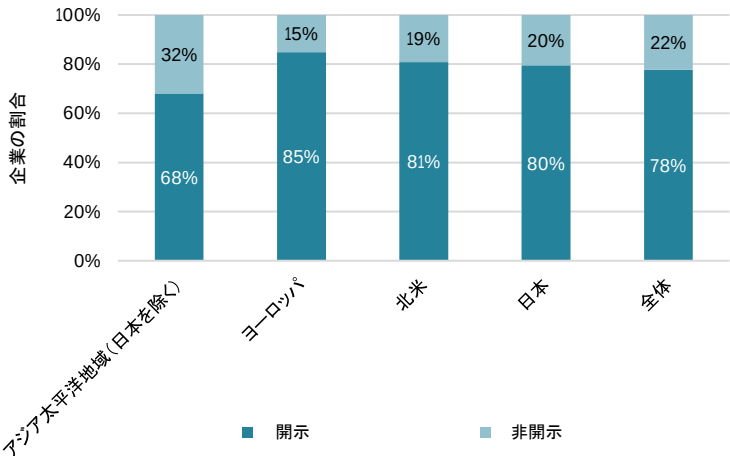
従業員のエンゲージメント、満足度、ウェルビーイングに関する調査は、従業員の状況を評価し、最良の従業員を採用、定着、育成するための方針を策定し、改善すべき領域を特定するための重要なツールです。



着目点

定期的な従業員調査の実施、および従業員調査における仕事の満足度、目的意識、幸福度、ストレスに関する指標の取り扱い方

年次従業員調査を実施している企業



サマリー

ウェルビーイング調査の導入率は地域に依らずおおむね高いが、アジア太平洋地域（日本を除く）ではやや低い

CSAで期待されるプラクティス 年次従業員調査の実施

- **潜在的な因果関係：年次調査は、日本、ヨーロッパ、北米ではほぼ標準化している**

ヨーロッパの CSRD などの規制や、ステークホルダーの期待により、従業員エンゲージメントやウェルビーイングの開示必要性が高まる可能性があります。

投資家の圧力：従業員のウェルビーイングは、投資家にとって事業成果と関連する重要なテーマとして考慮される可能性があります。

日本の企業は、人口構造の変化や労働改革に対応するため、正式な調査を活用する可能性があります。
- **潜在的な因果関係：アジア太平洋地域（日本を除く）では低い**

現地の経営慣行、労働市場の特殊性、人事インフラ（人材分析ツール、詳細なデータ収集プラットフォームなど）の課題、および不満について話し合うことを嫌う文化が、従業員調査の実施率が低い背景として考えられます。

年次従業員調査は価値があり、生産性や離職率などの指標と関連している可能性があります。

人的資本管理

離職率



論理的根拠

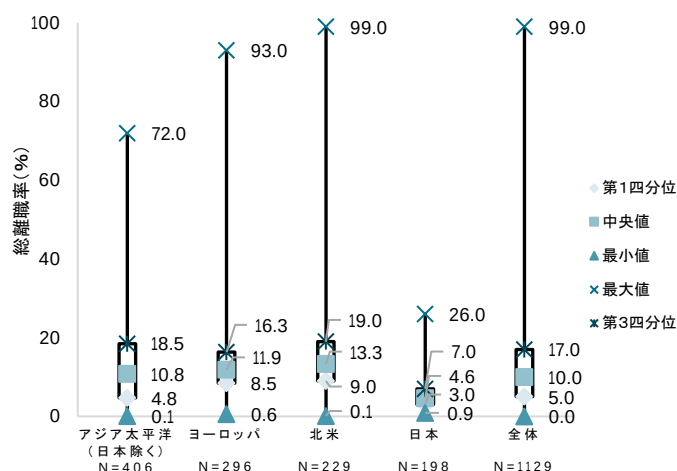
人材は企業の成長の主要な推進力の1つであり、企業の戦略の成功に重要な役割を果たしています。総離職率は産業の動向や経済サイクルを反映する等、変動する場合がありますが、自発的離職率は、企業の従業員維持能力を評価する指標となります。自発的離職率は、従業員の不安や不満の高まり、あるいは企業構造の変化を反映している場合があります。離職率が高いと、従業員の生産性に悪影響を及ぼし、採用費用の増加によるコスト上昇につながる可能性があります。



着目点

総離職率および自発的離職率の推移、および年齢層、性別、管理職レベル、その他の多様性パラメータに基づく従業員離職率の内訳の開示に着目します。

総離職率（年率）



サマリー

日本では他の地域に比べて従業員の総離職率が低いことがわかります。

CSAで期待されるプラクティス

開示された過去4年間における総離職率を記載。業界平均に比べ、4年間の総離職率の平均が低いこと

→ 潜在的な因果関係：日本の低い総離職率

日本は、特に大企業において、従来からの終身雇用制度や強い企業愛着度により、離職率が低い傾向があります。

硬直的な労働市場構造、従業員保護、および文化的期待が、日本における転職をさらに制限する可能性があります。

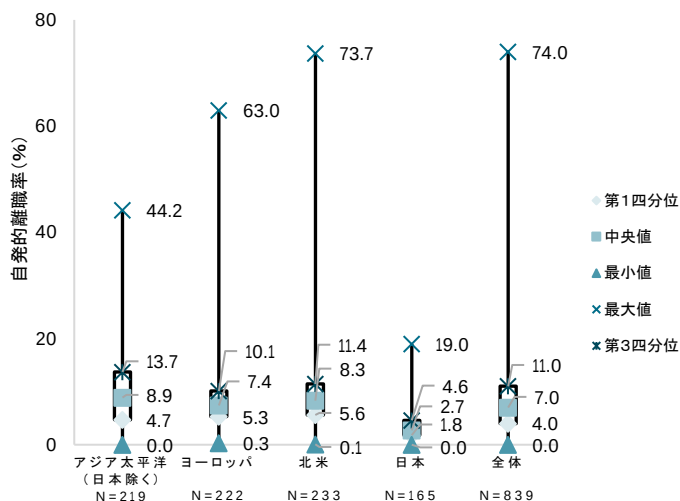
→ 潜在的な因果関係：北米とヨーロッパでの高い離職率

一方、北米では、キャリアの柔軟性を重視する文化や企業の再編が頻繁に行われることが影響している可能性があります。

ヨーロッパでは、一部の国で雇用保護が強化されていることが離職率を低下させている可能性があります。ヨーロッパ全体の文化的・経済的多様性が離職率に影響を与え、経済サイクルの変動を反映している可能性があります。

離職率

自発的離職率（年率）



サマリー

日本では職業の流動性が限られているため、自発的な離職率が低いことがわかります。

CSAで期待されるプラクティス

過去4年間における自発的離職率を開示。業界平均に比べ、4年間の自発的な離職率の平均が低いこと

→ 潜在的な因果関係：アジア太平洋地域（日本を除く）での高い離職率

アジア太平洋地域（日本を除く）の各国では、経済成長により従業員がより良い機会を求める傾向が強まり、離職率が高まっている可能性があります。業界におけるスキル不足は、スキルを持った労働者のへのニーズを高め、自発的離職率をさらに上昇させる可能性があります。

若年層の労働力構成と労働に対する態度の変化が、自発的離職率に影響を与える要因となる可能性があります。

→ 潜在的な因果関係：日本における低い離職率

年功序列に基づく給与・昇進制度が長期勤続を促進し、自発的離職率の低下につながっている可能性があります。

すべての地域において、若年層がキャリア開発、意味のある仕事、ワークライフバランスを重視する世代間の態度が、自発的な離職率の上昇に寄与している可能性があります。一方、従業員向けのエンゲージメント、評価、フィードバックが高いことは、離職率の低下と関連している可能性があります。

データ対象：分析に含まれる企業数、n=1129（上チャート）、n=839（下チャート）。分析範囲の詳細については、本レポートの「分析ユニバース企業」のセクションをご覧ください。

注：データ分析には、この質問が該当すると判断された企業のみが含まれています。

出典：CSA 2024、2025年6月現在、CSAハンドブック、

https://portal.s1.spglobal.com/survey/documents/CSA_Handbook.pdf

用語集

用語集

ページ番号	用語	CSA 定義
22	独立性に関する表明	さまざまな地域で開示されている独立性に関する声明は、先進国のコーポレートガバナンス・コードや証券取引所の要件によって形作られている。これらの規制では、独立性の定義およびクライテリアの開示を義務付けている。
22	一層制取締役会	業務執行取締役、非業務執行取締役、独立社外取締役で構成される単一の取締役会を指す。
22	二層取締役会	業務執行取締役会と、非業務執行取締役または独立社外取締役、および一部の国では従業員代表で構成される監査役会を設置している取締役会を指す。
23	独立社外取締役	CSA が定めた基準を満たす、独立した取締役。
23	業務執行取締役	会社の経営機能（例：CEO、CFOなど）を担う従業員であり、通常は上級マネジメント職。
23	独立リードディレクター	取締役会長と最高経営責任者の役割が競合する場合に、取締役会におけるリーダーシップを発揮するために設けられた役職。基本的に、取締役会が経営陣から独立して運営され、取締役が取締役会レベルで独立したリーダーシップを発揮できるようにするために設けられている。
24	在任期間	取締役が取締役会に在任している年数を指す。
26	取締役会出席率	過去1年間の平均出席率(実績値)、および取締役の出席に関する規定(取締役が取締役会に出席すべき最低出席率など)の有無、これら2つの指標を指す。
26	取締役会のパフォーマンスに関する自己評価	取締役会のパフォーマンスに関する自己評価。取締役自身が、自らのパフォーマンスを体系的に評価することを指す。
27	CEO の変動報酬の成功指標	CEOの変動報酬を決定するために使用される、あらゆる企業業績指標を指す。

用語集

ページ番号	用語	CSA の定義
27	財務指標	財務指標とは、資本効率（資本はファンド、負債、株式など）を指す。したがって、財務指標は、損益計算書の利益指標（EBIT、利益、営業利益など）を貸借対照表の指標（総資産、資本、総資本（負債と資本）、投下資本など）で割ったものを使用する。
27	繰り延べ株式	現金ではなく繰り延べ株式で支払われる、短期ボーナスの割合。
27	繰り延べボーナス	従業員の収入の一部を、その収入が特定の業績評価期間中に得られた後、後日支払う仕組み。
27	業績評価期間	当期（ x ）における変動報酬の業績連動型の支払い構造で、翌期（ $x+1$ ）、翌々期（ $x+2$ ）、翌々々期（ $x+3$ ）などの目標の達成状況に応じて支給額が決定される。
27	権利確定期間	当期（ x ）の変動報酬を、翌年（ $x+1$ ）、翌々年（ $x+2$ ）、その翌年（ $x+3$ ）など、一定期間にわたって支払う仕組み。将来の支払額は、翌年のパフォーマンスとは無関係。
28	年間総報酬	これは、すべてのボーナスを含むが、年金給付および福利厚生を除く年間総報酬を指す。
28	全従業員の年間総報酬の中央値	数学的定義による中央値として定義: 中央値とは、すべての数字を低い順から高い順に並べた場合の中央の値。
30	取締役会レベルのリスク監督	最高監督機関レベルの、独立および/または非業務執行取締役で構成される専任者または委員会。

用語集

ページ番号	用語	CSA の定義
30	リスク・オペレーション管理機能	(3つの防御線モデルを含む) オペレーショナルリスクの責任主体（第1ライン）：顧客に製品やサービスを提供するために直接関与する従業員またはチーム。彼らは日常業務におけるリスクの管理と責任を負う。 リスク管理とコンプライアンス監督（第2ライン）：企業内の個人、委員会、または機関で、リスク管理プロセスの監視と支援を担当し、リスク管理目標の達成を確保する。この監督は通常、管理基準の設定とコンプライアンスの監督を担当する上級管理職または経営陣に委ねられる。 独立監査部門（第3ライン）：経営陣が選定した業績目標およびリスク許容度に従って、方針が遵守され、プロセスが実行されていることを確認するための助言および監査を行う部門。これは、内部監査チームまたは同等の外部機能であり、第1ラインおよび第2ラインによって実施される、企業の業務が会社のリスク戦略および方針に整合していることを独立して保証する。
33	プライバシー案件	顧客に関するデータ漏洩。
37	サプライヤー行動規範	サプライヤーの意思決定、手続き、およびシステムに関する指針となる原則、価値観、基準、行動規範を、(a) 主要なステークホルダーの厚生に貢献し、(b) 事業によって影響を受けるすべての構成員の権利を尊重する形で記載。
37	サプライヤーESGプログラム	サプライヤーESGプログラムは、企業が潜在的なESGリスクを認識および評価し、サプライチェーン全体で堅実なサステナビリティのパフォーマンスを確保するための改善策を計画するための活動および措置。
38	第三者機関	会計士、認証機関、専門コンサルタントが含まれる。独立した諮問委員会、ステークホルダーパネル、または高官（環境大臣など）は含まれない。

用語集

ページ番号	用語	CSA の定義
38	独立性の宣言	監査人からの独立性を明示的に表明する文書で、当該会社の業務または事業と利益相反を引き起こす可能性のある他の商業的関係が存在しないことを確認する。
38	国際的または国内の公認基準	AA1000ASやISAE 3000などの保証基準。報告基準（GRIガイドラインなど）は含まれない。
38	保証の範囲	保証の範囲が一部の環境指標を含む場合、または保証声明が報告書に提示されたすべてのデータ項目を包含する場合。
38	結論/保証のレベル	保証プロセスの結論を指し、保証のレベル（限定的/中程度または合理的な保証）に従う。保証のレベルは、サステナビリティ開示に関する保証提供者が行う作業の範囲と深さを示す。
40	スコープ1排出量	企業の事業活動範囲内の排出量を指し、京都議定書で対象とされる6つの主要な温室効果ガスを含む。これらのガスは、二酸化炭素（CO ₂ ）、メタン（CH ₄ ）、一酸化二窒素（N ₂ O）、ハイドロフルオロカーボン（HFCs）、パーフルオロカーボン（PFCs）、および六フッ化硫黄（SF ₆ ）。
40	第三者検証	最新年度に報告されたデータが第三者検証を受けていること。
40	開示報告	最新年度に報告されたデータが、公開情報として入手可能であること。
41	スコープ2排出量	報告主体が所有または管理する施設外で発生する、報告主体の活動に起因する排出量。スコープ2排出量は、購入した電気、熱、または蒸気の消費から生じる排出量。
41	スコープ2排出量(ロケーション基準)	エネルギー消費が発生する電力網の平均排出強度を反映（主に電力網平均の排出係数データを使用）。

用語集

ページ番号	用語	CSA の定義
41	スコープ2排出量 (マーケット基準)	企業が意図的に選択した、あるいは選択の余地のない電力からの排出量を反映。エネルギーバンドル認証の売買に関する二者間のあらゆる種類の契約、あるいは当事者のアンバンドル認証を含む契約手段から排出係数を導出。
42	スコープ3排出量	企業の活動の結果として生じる間接的な温室効果ガス排出量であり、企業が所有または管理していない排出源からの排出量を含む
43	シナリオ分析	不確実な条件下で将来の出来事の潜在的な結果の範囲を特定し評価するプロセス。例えば気候変動の場合、シナリオ分析は、企業が気候変動の物理的リスクと移行リスクが、時間の経過とともにその事業、戦略、財務パフォーマンスに与える影響を調査し理解を深めることを可能にする。
43	定性的シナリオ分析	数値データがほとんど、もしくは、まったく利用できない場合に出来事の関係や傾向を探索する。一般的にシナリオ分析に対する大まかな記述的アプローチであり、シナリオ分析のプロセスに不慣れな企業に適している。例えば、産業の傾向を参考にし、それを特定の企業や事業活動に適用したり、特定の傾向について定量的な調査を実施したりする。
43	定量的シナリオ分析	定量モデル、データセット、その他の分析手法を用いて測定可能な傾向や関係性を評価し、潜在的な経路や結果を可視化。これは、シナリオ分析を実施するためのより詳細なアプローチ。
44	リスク評価	企業が資産や業務に影響を与える可能性のある潜在的なリスクを評価するために使用する体系的なプロセス。
44	物理的リスク	気候変動による物理的リスクは、気候パターンの事象起因型（急性）または長期的な気候変動（慢性）によるものがある。
44	移行リスク	低炭素経済への移行には、気候変動に関連する緩和策と適応策に対応するための広範な政策、法規制、技術、市場の変化が伴う可能性がある。これらの変化の性質、速度、着目点に応じて、移行リスクは企業に異なるレベルの財務的リスクやレピュテーションリスクをもたらす可能性がある。

用語集

ページ番号	用語	CSA の定義
44	時間軸	組織が資産または活動の予想寿命を検討する際、短期、中期、長期の期間（年単位）を説明する際に使用する用語。
39、45	ネットゼロコミットメント	信頼性の高い、企業のネットゼロコミットメントには、スコープ1、2、3の排出量をゼロ、または1.5°C目標に整合するグローバルまたはセクターレベルでのネットゼロ排出の達成と整合的なレベルまで削減するコミットメントが含まれる。
45	Science Based Target Initiatives (SBTi、科学に基づく目標イニシアチブ (SBTi))	気候科学に基づく排出削減とネットゼロ目標のベストプラクティスを定義し、推進するグローバルな団体。
45	SBT(科学に基づく目標)	SBTiによると、目標が、パリ協定の気候変動目標（産業革命前比で2度未満に気温上昇を抑え、1.5度への抑制努力を追求する）を達成するために最新の気候科学が不可欠とみなす内容と一致している場合に、科学に基づくものとみなされる。
47	緩和階層	企業が長期的な視点で自然への負の影響を最小限に抑えるための枠組み。
48	ネット・ポジティブ・インパクト (NPI)	2030 年までに企業のサプライチェーンにおける生物多様性への影響を安定化させるという成果に向けた、「ポスト2020 年グローバル生物多様性枠組」に沿ったコミットメント。
48	ノー・ネット・ロス (NNL)	プロジェクトに関連する生物多様性への影響が、プロジェクトの影響を回避・最小化する措置、現地での回復措置、および適切な地理的規模（例：地域、景観レベル、国家、地域）で残存する重大な影響の相殺措置によって均衡される点。
50	人権の尊重	活動から生じる人権への悪影響を防止し、そのような影響が発生した場合に対応する義務。さらに、これらの影響に直接関与しているか否かにかかわらず、事業、製品、またはサービスに関連する影響を防止または軽減する責任も含まれる。

用語集

ページ番号	用語	CSA の定義
50	国際的に認められた基準に従って人権を尊重するコミットメント	世界人権宣言、市民のおよび政治的権利に関する国際規約、経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約、または ILO の労働における基本的原則および権利に関する宣言を含む、国際基準に準拠したコミットメント。
51	人権への悪影響	ある行動が個人の人権を享受する能力を剥奪または減少させる行為が発生した場合を指す。
52	人権デューデリジェンス	企業が、実際の悪影響および潜在的な悪影響を特定し、予防し、軽減し、およびそれらに対処する方法について説明責任を果たすプロセス。これは、事業意思決定およびリスク管理システムの一環として行われる。
54	過去3年間に評価されたサプライヤーの割合	過去3年に評価された事業活動の種類別の事業体数の合計を、当年における事業活動の種類別の事業体数の合計で割った割合を指します。
54	一次サプライヤー	会社に対して直接的に製品、材料、またはサービス（知的財産（IP）および特許を含む）を供給するサプライヤーを指す。
56	下級管理職	企業の経営階層における最初の管理職、下級管理職、および最下位の管理職を指す。ジュニアマネージャー。
56	中級管理職	特定の部門（経理、マーケティング、生産など）や事業部門を率いる責任者、あるいはフラットな組織におけるプロジェクトマネージャーを指す。
56	上級管理職	CEOから2階級下までに報告ラインを有する管理職を指す。
59	同一労働同一賃金	同一労働同一賃金は、同じまたは同等の職務に就く男性と女性の給与を比較し、同じ仕事に対して同一の賃金が支払われているかどうかを評価する。

用語集

ページ番号	用語	CSA の定義
59	男女間賃金格差	男女賃金格差とは、女性と男性の平均時給の差を指し、集計レベルでの賃金の差を評価する。
59	男女間賃金格差(平均値)	男性フルタイム従業員の平均時給と女性フルタイム従業員の平均時給の差。
59	男女間賃金格差(中央値)	男性フルタイム従業員の中央値時給と女性フルタイム従業員の中央値時給の差。
59	ボーナス格差(平均値)	男性対象従業員に支払われた平均ボーナスと女性対象従業員に支払われた平均ボーナスの差。
59	ボーナス格差(中央値)	男性対象従業員に支払われたボーナスの中央値と女性対象従業員に支払われたボーナスの中央値の差。
62	目標管理	従業員が、直属の上司と少なくとも年1回以上協働で設定し、定期的にフォローアップされる、事前に定義され測定可能な目標を持つ体系的なプロセスを指す。
62	多面的なパフォーマンス評価	従業員のパフォーマンスを、管理者が設定した目標だけでなく、多様な要素を基に評価するシステムを指す。これには、従業員が部門や会社の価値観や目標にどのように適合しているかを評価すること、同僚、直属の部下、他の従業員からの「360度フィードバック」を受けること、または顧客や外部からのフィードバックを受けることが含まれる。
62	チームベースのパフォーマンス評価	従業員を個人ではなくチームの一員として評価するシステムを指します。
62	アジャイルな会話	アジャイル(継続的)なパフォーマンス管理は、年1回または半年ごとに従業員のパフォーマンスと能力開発を評価するのではなく、年間を通じて構造化されていないアプローチで評価を行うこと。これは協調的なアプローチであり、定期的な会話と継続的なフィードバックが含まれる。
63	従業員エンゲージメント	積極的に関与し、熱意のある従業員と定義され、仕事に関して前向きで充実した心構えを持っている従業員は、自分の役割に深く、個人的かつ自主的に投資していることを反映して、仕事や職場に対して強いコミットメントを示す。

用語集

ページ番号	用語	CSA の定義
63	従業員満足度	従業員が仕事に対して感じる外部的な動機付けと幸福感を指す。特に、雇用手当などの外部的なインセンティブに関するもの。
63	従業員のウェルビーイング	ウェルビーイングとは、「私たち一人ひとりが重要だと考えるすべてのもの、および私たちが人生をどのように体験するか」を指す。主要なウェルビーイング指標には、従業員が現在の生活と将来の生活をどのように評価するか（ライフ評価）、および従業員が組織が自身のウェルビーイングを重視しているとどれだけ強く信じているかが含まれる。
64	総離職率	一定期間（通常は1年間）に組織を離れる従業員の割合を、全従業員数に対する割合で表したもの。
64	自発的離職率	一定期間（通常は1年間）に組織を離れる従業員（自己都合による退職、早期退職など）の割合を、全従業員数に対する割合で表したもの。

参考文献

- S&PグローバルSustainable1、<https://www.spglobal.com/esg/>
- CSAハンドブック、https://portal.s1.spglobal.com/survey/documents/CSA_Handbook.pdf
- CSAサステナビリティのパフォーマンスの測定、CSA 2025、
https://portal.s1.spglobal.com/survey/documents/CSA_Measuring_Sustainability_Performance.pdf
- CSAの重要なトピック、https://www.spglobal.com/esg/documents/sp_22-materiality-core-subjects_2025.pdf
- サステナビリティ情報の開示と保証のあり方に関するワーキング・グループ、金融庁、
https://www.fsa.go.jp/en/refer/councils/sustainability_disclose_wg/index.html
- スチュワードシップ・コード、金融庁、<https://www.fsa.go.jp/en/refer/councils/stewardship/20200324/01.pdf>
- コーポレートガバナンス・コード、金融庁、日本取引所グループ、
<https://www.fsa.go.jp/en/news/2021/20210611/06.pdf>
- 内閣官房「人材資本可視化指針」、<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/pdf/20220830shiryou1.pdf>
- 人材版伊藤レポート、https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/pdf/0825_ITO_Report_for_HCM.pdf
- 東京財団、<https://www.tokyoofoundation.org/research/detail.php?id=989>
- 投資家の視点を踏まえた「資本コストや株価を意識した経営」のポイントと事例、日本取引所グループ、
<https://www.jpx.co.jp/english/news/1020/u5j7e50000001bqd-att/240201en.pdf>
- 野村アセットマネジメント、責任投資レポート 2023、https://global.nomura-am.co.jp/responsibility-investment/pdf/ri_report_2023_06.pdf
- 一般社団法人WICIジャパン、https://wici-global.com/index_ja/wp-content/uploads/2024/04/Features_of_Human_Capital_Governance_EN.pdf
- パーソルグループ Human Capital Report、https://www.persol-group.co.jp/wp-content/uploads/2024/10/report_HR_2024-1.pdf
- OECDコーポレートガバナンス、<https://www.oecd.org/en/topics/corporate-governance.html>
- 日本取引所グループ、<https://www.jpx.co.jp/english/equities/listing/ind-executive/index.html>
- 女性版骨太の方針2023、日本取引所グループ、<https://www.jpx.co.jp/english/equities/follow-up/b5b4pj000004yqcc-att/uorii50000004bnu.pdf>
- 国連グローバル・コンパクト（UNGC）、<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
- 企業サステナビリティ報告指令（CSRD）、<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022L2464>
- 企業サステナビリティ・デュー・デリジェンス指令（CSDDD）、https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en
- 一般データ保護規則（GDPR）、<https://gdpr-info.eu/>
- 国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）、<https://www.ifrs.org/groups/international-sustainability-standards-board/>
- EUタクソノミー、https://finance.ec.europa.eu/sustainable-finance/tools-and-standards/eu-taxonomy-sustainable-activities_en
- 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）、<https://www.fsb-tcfd.org/>
- 科学に基づく目標設定イニシアチブ（SBTi、Science Based Target Initiatives）、<https://sciencebasedtargets.org/>
- サステナブルファイナンス開示規則（SFDR）、<https://www.eurosif.org/policies/sfdr-sustainable-finance-disclosure-regulation/>
- ビジネスと人権に関する行動計画、外務省、<https://www.mofa.go.jp/files/100173319.pdf>
- 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、経済産業省、
https://www.meti.go.jp/english/press/2022/0913_001.html
- OECD 責任ある企業行動、<https://mneguidelines.oecd.org/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.html>
- ジャパンタイムズ、<https://www.japantimes.co.jp/business/2024/09/17/companies/japan-female-managers/>
- 日本の生物多様性国家戦略2023-2030、<https://www.env.go.jp/content/000280507.pdf>

Disclaimer

This content (including any information, data, analyses, opinions, ratings, scores, and other statements) ("Content") has been prepared solely for information purposes and is owned by or licensed to S&P Global Inc. and/or its affiliates (collectively, "S&P Global").

This Content may not be modified, reverse engineered, reproduced or distributed in any form by any means without the prior written permission of S&P Global.

You acquire absolutely no rights or licenses in or to this Content and any related text, graphics, photographs, trademarks, logos, sounds, music, audio, video, artwork, computer code, information, data and material therein, other than the limited right to utilize this Content for your own personal, internal, non-commercial purposes or as further provided herein.

Any unauthorized use, facilitation or encouragement of a third party's unauthorized use (including without limitation copy, distribution, transmission or modification, use as part of generative artificial intelligence or for training any artificial intelligence models) of this Content or any related information is not permitted without S&P Global's prior consent subject to appropriate licensing and shall be deemed an infringement, violation, breach or contravention of the rights of S&P Global or any applicable third-party (including any copyright, trademark, patent, rights of privacy or publicity or any other proprietary rights).

This Content and related materials are developed solely for informational purposes based upon information generally available to the public and from sources believed to be reliable. S&P Global gives no representations or warranties regarding the use of this Content and/or its fitness for a particular purpose and references to a particular investment or security, a score, rating or any observation concerning an investment or security that is part of this Content is not a recommendation to buy, sell or hold such investment or security, does not address the suitability of an investment or security and should not be relied on as investment advice.

S&P Global shall have no liability, duty or obligation for or in connection with this Content, any other related information (including for any errors, inaccuracies, omissions or delays in the data) and/or any actions taken in reliance thereon. In no event shall S&P Global be liable for any special, incidental, or consequential damages, arising out of the use of this Content and/or any related information.

The S&P and S&P Global logos are trademarks of S&P Global registered in many jurisdictions worldwide. You shall not use any of S&P Global's trademarks, trade names or service marks in any manner, and in no event in a manner accessible by or available to any third party. You acknowledge that you have no ownership or license rights in or to any of these names or marks.

See additional Disclaimers and terms of use at <https://www.spglobal.com/en/terms-of-use>.

Copyright© 2025 S&P Global Inc. All rights reserved.