

本資料は（一財）社会変革推進財団との業務委託契約に基づき、SIMIの責任において制作されました。原著の著作権は当該資料を作成した作者にあり、日本語化された資料の著作権は（一財）社会変革推進財団及び（一財）社会的インパクト・マネジメント・イニシアチブにあります。(https://simi.or.jp/grc)



# The UNRISD Sustainable Development Performance Indicator (SDPI) Project

## 国連社会開発研究所（UNRISD）による持続可能な開発パフォーマンス指標（SDPI）について

UNITED NATIONS RESEARCH INSTITUTE FOR SOCIAL DEVELOPMENT  
国連社会開発研究所（UNRISD）

2023年5月

渡辺啓子 抄訳・まとめ

## Disclaimer by UNRISD

This is not a formal UNRISD publication. This Japanese document reflecting UNRISD document entitled “*Ilcheong Yi, Samuel Bruelisauer, Peter Utting, Mark McElroy, Marguerite Mendell, Sonja Novkovic and Zhen Lee. 2022. Authentic Sustainability Assessment: A User Manual for the Sustainable Development Performance Indicators. Geneva, UNRISD*” aims to facilitate evidence uptake as well as to stimulate discussion and critical comment. The United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) accepts no responsibility for any inaccuracies or errors in the translated versions of the English original inserted in this Japanese document.

## UNRISDによる免責事項

これは国際連合社会開発研究所（UNRISD）による正式な出版物ではありません。この日本語の文書は、「*Ilcheong Yi, Samuel Bruelisauer, Peter Utting, Mark McElroy, Marguerite Mendell, Sonja Novkovic and Zhen Lee. 2022. Authentic Sustainability Assessment: A User Manual for the Sustainable Development Performance Indicators. Geneva, UNRISD*」と題されたUNRISDの文書を反映したものであり、論文による発見事項の活用を促進し、議論を刺激し、批判的なコメントを促すことを目的としています。UNRISDは、この日本語文書に挿入された英語原文の翻訳版に含まれるいかなる不正確さや誤りについても責任を負いません。

# UNRISDとSDPIプロジェクトについて



- 国連社会開発研究所は（UNRISD）は1963年に設立された国連機関で、ジェンダーの平等、社会政策、持続可能な開発など、現代の開発問題の社会的側面について学際的な調査研究や政策の分析を行っています。
- 2018年に始まったUNRISDによる、「持続可能な開発パフォーマンス指標プロジェクト（Sustainable Development Performance Indicator (SDPI) Project）は、現行のESG関連のパフォーマンス指標の限界を指摘し、より有効に「持続可能性」を測る指標の策定を目的としています。
- 現在、広く使用されるようになったESG関連の報告書に使われている指標は、ESGにおけるネガティブなインパクトをいかに軽減しているか、という数値でしかなく、その取り組みがどれだけ持続可能性の達成に寄与しているかということを示していない、示すことはできない、というのがUNRISDの問題意識です。
- つまり、ESGへのインパクトを、持続可能性の実現に必要と定められた基準と比較しない限り、現在の取り組みが持続可能性の実現を可能にするのに十分なのかは明らかではない、というのがUNRISDの主張です。

# UNRISDとSDPIプロジェクトについて



- そのためにはどのような指標を用いて、何を開示・報告するべきなのかをまとめたのが、UNRISDの政策ブリーフ「[Indicators That Matter: Toward Authentic Sustainability Reporting](#) (意味のある指標：持続可能性についての本質的な報告のために)」 (2023年5月発行) です。
- そして、SDPIの実践のために開発されたのが「[Authentic Sustainability Assessment: A User Manual for the Sustainable Development Performance Indicators](#) (本質的な持続可能性の評価：SDPIのユーザーマニュアル)」 (2022年11月発行) です。
- 両方の資料にまたがる要点として、1) 現行のESG指標の限界、2) 「持続性の解 (Sustainability Quotient)」を中心としたSDPIの概念、そして、3) 二層に区分けされた61のSDPIについての説明をまとめます。

# 現行のESG指標の限界

- 現在、広く使用されるようになったESG関連の情報開示・報告書に使われている指標には限界があり、特にSDGsや社会・環境の持続性を達成するためにそれぞれの企業が求められる十分な取り組みをしているかについての情報を何ら提示するものになっていません。
- いわゆる「グリーン（もしくはソーシャル）・ウォッシング」と呼ばれる行為は、1990年代以降、これまでは自らの環境（社会）に対する取り組みの誇張という意味合いで使われる場合が多かったですが、昨今では、そもそも真の持続可能性に関する情報開示と乖離してしまっているものが増えてきています。
- インパクト情報開示・報告は、事業者が自ら恣意的に取捨選択したものを開示することにとどまり、今ではGRIなどの基準を活用する場合が見られるものの、依然として測るべきものを測っていません。山登りに例えると、上に向かって登っていることは分かっても、頂上がどこなのか、どれくらいの速さで登っていて今何合目にいるのかが分からなければ、果たしていつ頂上に達することができるのかは分かりません。

# 現行のESG指標の限界

- 以下の表は、仮想の企業Aを例にとりて、現行のESG指標の限界を示しています。

持続性達成のパフォーマンスデータ	持続性達成に必要な水準・開示基準	現行のESG報告	本質的な持続性報告
<b>水の使用量</b> 2020: 1000万立方メートル 2021: 900万立方メートル 2022: 810万立方メートル	(事業規模や操業の形態から見て) 当該企業Aに割り当てられる使用量は <b>年間 100万立方メートル</b>	水の使用量は過去2年の間に、毎年平均 <b>10%減少</b> しているため、持続性達成に 貢献している	所在地の水域や企業Aの規模などを考慮 した場合、割り当てられた <b>100万立方</b> メートルを大きく上回っており持続性 はない
<b>温室効果ガス排出量</b> 2021: 50 MtCO <sub>2</sub> e (メートルトン二酸化 炭素換算量) (単位 500) 2022: 55 MtCO <sub>2</sub> e (単位 579)	排出量 0 科学的根拠に基づく企業Aの暫定的排出 量目標は年間 <b>30 MtCO<sub>2</sub>e</b>	企業Aの排出係数は年5%減少したこと から、持続性達成に貢献している	企業Aの絶対排出量は10%増加しており、 暫定的排出量目標にも達成していない ため、持続性はない
<b>公平賃金</b> 給与の最低額は月1,160ドルで、これは 最低賃金と同額である	<b>月1,500ドル相当 (現地通貨) が公平賃                      金 (=最低生活賃金)</b>	従業員全員が最低賃金をもらっている ことから持続性達成に貢献している	実際は、20%の従業員の賃金は最低生 活賃金を下回っていることから、従業 員全員が最低生活賃金をうけとるまで 持続性はない
<b>ジェンダー平等</b> 女性従業員: 50名;管理職:15名 男性従業員 50名; 管理職: 30名	ジェンダーギャップは <b>3%以内</b> 女性の管理職は <b>最低40%</b>	従業員の半分は女性で、賃金も同等な ことから持続性達成に貢献している	実際は、女性は管理職の30%で、ジェ ンダー賃金ギャップは10%である。企 業Aはまだ持続性は達成できていないが、 近づいている

# SDPIの概念

- SDPIの基盤となるのは、「持続性達成に必要な水準との相対的評価においてのみ、本質的なインパクトが測れる」という考えです。そのような水準・基準には、環境・社会・ガバナンスそれぞれの分野で設定された「達成水準」（例えば、組織内のジェンダー構成、最低賃金ではなく最低生活賃金の確保、国際合意に基づく期限付きのネットゼロ排出量など）と、企業の活動分野や所在地にもとづく「公平な割り当て」（例えば、アクセス可能な水資源量や、その水資源を使用している人たちの数に基づいた使用量）があります。
- このような水準・基準はすでに様々な形で開発・策定されています。SDPIプロジェクトは、新たにその水準・基準を策定することが目的ではなく、その様な水準・基準値を取り入れることによって本質的な持続性評価・報告が可能であることを示すことです。



# SDPIの概念

- SDPIは、以下の4点に重点を置いています。
  - **トレンド**：現行の慣習は、その年と前年比較のみを報告していますが、SDPIの多くは5-10年にわたるトレンドを見ることによって、その企業が置かれている文脈がいかにパフォーマンスに影響を与えているかを明らかにします。
  - **細分化と透明性**：国、地域、サプライヤーや関連会社など、細分化されたデータを評価することで、パフォーマンスへの影響を明らかにします
  - **持続性達成に必要な水準・基準**：野心的な基準であっても、経営陣が認識し、長期的な戦略策定に不可欠です。
  - **本質的な変革をうながす指標**：これらは持続可能な開発を実現させる行動改革を示すもので、通常の情報開示のレベルよりも一段高く位置付けられます。



# SDPIの説明：第一層の指標

- SDPIは二層に区分された61の指標から成ります。
- **第一層の20指標**は、UNCTADが定める、経済・環境・社会・ガバナンスの分野ですすでにESG開示・報告に使われている指標ですが、それらと異なるのは、最低5年のトレンドの提示が追加されていることです。
- 右の表が第一層の指標です。

## Sustainable Development Performance Indicators (SDPIs)

### Tier 1. Trend indicators: Spotting a trend of UNCTAD's core indicators

#### Tier 1. A. Economic area

- I.A.1 Revenue
- I.A.2 Net value added
- I.A.3 Taxes and other payments to the government
- I.A.4 Green investment
- I.A.5 Community investment
- I.A.6 Total expenditures on Research & Development (R&D)
- I.A.7 Percentage of local procurement

#### Tier 1. B. Environmental area

- I.B.1 Water recycling and reuse
- I.B.2 Reduction of waste generation by reused, re-manufactured and recycled
- I.B.3 Ozone-depleting substances (ODS) and chemicals

#### Tier 1. C. Social area

- I.C.1 Average hours of training per year per employee
- I.C.2 Expenditure on employee training per year per employee
- I.C.3 Employee wages and benefits as a proportion of revenue, with breakdown by employment type and gender
- I.C.4 Expenditures on employee health and safety as a proportion of revenue
- I.C.5 Percentage of employees covered by collective agreements

#### Tier 1. D. Institutional area

- I.D.1 Number of board meetings and attendance rate
- I.D.2 Board members by age range
- I.D.3 Number of meetings of audit committee and attendance rate
- I.D.4 Compensation: Total compensation per board member (both executive and non-executive directors)
- I.D.5 Average hours of training on anti-corruption issues per year per employee

# SDPIの説明：第二層の指標

- 第二層に区分される指標は41ありますが、そのうち**17の指標が「持続性達成の水準」との比較においてパフォーマンスを評価**する、新たに開発された指標です。
- これらの指標は、以下の図にある「持続性の解」の数式を取り入れたものです。この数式では、分子のAは実際生じているインパクト（例えば、今の管理職の女性の数）で、分母のNは持続性達成の水準（例えば、ジェンダー平等の水準）を使います。

図1. 持続性の解（Sustainability Quotient）

$$S = \frac{A}{N}$$

$$\text{Sustainability} = \frac{\text{Actual Impacts}^*}{\text{Normative Impacts}^*} \left( \frac{\text{Numeration}}{\text{Denomination}} \right)$$

\* On the Carrying Capacities of Vital Capital Resources  
Source: Mark McElroy, Social Footprints, 2008

# SDPIの説明：第二層の指標

- 「持続性達成の水準」との比較においてパフォーマンスを評価する指標の例としては以下があります。  
(> は国際的に合意のある持続性達成の水準・基準、☒は該当するSDGとSDG指標)

- II.A.1.** GHG emissions (scope 1 and 2)/温室効果ガス排出量 (スコープ 1 & 2)  
> 目標排出量はゼロ、暫定的には気温上昇を1.5度以内に抑える量

SDG 13; SDG indicator 9.4.1.



- II.A.4** Hazardous waste treatment/危険廃棄物  
> すべての危険廃棄物は処理されること

SDG indicator 12.4.2.



- II.B.3** CEO-to-worker pay ratio/CEOと従業員の賃金比  
> CEOと従業員の賃金比は30 : 1を超えない

SDG 10.



- II.B.4** Living wage gap/最低生活賃金とのギャップ  
> その場所の最低生活賃金が確保されるべきなのでギャップはゼロ

SDGs 1, 5, 8, 10.



- II.B.6** Gender pay gap: Equality of remuneration/男女賃金格差  
> 男女の賃金格差は3%を超えない

SDG 5.



- II.B.11** Frequency/incident rates of occupational injuries/労災の件数  
> 労災の件数はゼロ

SDG targets 8.8, 3.8.; SDG indicators 3.8.1, 3.8.2, 8.8.1.



## SDPIの説明：第二層の指標

- 第二層の指標には、**持続性達成に必要な機構上の変革を促す可能性**を持ちながら、現状の企業による開示・報告には見られない**24の指標**が含まれます。
- それは、不平等の改善、持続可能な生産と消費、組織内・バリューチェーン・政策決定のプロセスにおけるパワーバランス改善などに係る指標です。
- 次のスライドに、具体的な指標の例を挙げます。全指標の背景と説明は、[Authentic Sustainability Assessment : A User Manual for the SDPI](#)のPart 2を参照してください。

# SDPIの説明：第二層の指標

## 気候変動に影響する消費や生産に係る指標

II.A.2 GHG emissions (Scope 3)/温室効果ガス排出量（スコープ3）

SDG 13; SDG indicator 9.4.1.



II.A.6 Life cycle assessment and circularity indicators/  
「ライフ・サイクル・アセスメント」と生産の循環性

SDG 12.



## 組織内のパワーバランス改善に係る指標

II.B.13 Access to remedy/従業員の人権侵害などの救済メカニズムへのアクセス

II.B.15 Union density and collective bargaining coverage/組合などの団体交渉権の有無と範囲

II.B.16 Worker participation/従業員の経営への参画方法の有無

SDG 8.



II.B.19 Long-term work contracts/長期雇用者の割合

II.B.20 Employee turnover rate/毎年の離職者の数

# SDPIの説明：第二層の指標

## 企業による目先の利益や行き過ぎの節税策の追求を抑制する指標

SDG target 17.1.

II.B.1 Fiscal disclosure/トップ3の事業と利益拠点国における財務開示



SDGs 8 and 10.

II.B.17 Contingent and subcontracted workers/非正規労働者の割合



II.C.5 Public sharing of information and knowledge/あらゆる情報・データの開示

SDG 16.



## グローバルなバリューチェーン構築に係る指標

SDG 12.

II.B.21 Responsible and ethical sourcing/ 責任ある倫理的な調達



## 公共政策整備に係る指標

SDG 16.

II.C.1 Corporate political influence: Policies, programmes and practices  
/政治への影響度



# SDPI：これから

- UNRISDは、SDPIを実際に適用するツールとして「[SDPI オンライン・プラットフォーム](#)」を立ち上げました。アカウントを作り、データを入力すると、61のSDPIを試算できます。
- 20以上の企業・団体がパイロットとしてSDPIを適用した結果、持続性達成の水準・基準と比較したパフォーマンス評価を行うことは可能であること、現行のESG指標の限界が明らかになった、とのポジティブな反応がありました。([Thresholds of Transformation UNRISD Sustainable Development Performance Indicators Pilot Testing — Synthesis Report](#))
- 一方、労力の負担の大きさや、基準を下回るだけで「持続性がない」と評価されてしまうこと、いくつかの指標自体の重要性、異なる産業部門や組織形態に一律に同じ指標を用いる限界、といった批判的な意見もありました。
- 気候変動の分野では、多くの企業がカーボンゼロの目標に向かってパフォーマンスのトレンドを測るようになったことは、SDPIのアプローチの意義が認識されてきたことと捉えられますが、SDGs達成のためには、今後は同じアプローチを社会・ガバナンスの分野でも実践していくことが必要です。



## ご利用条件

本資料は一般財団法人社会的インパクト・マネジメント・イニシアチブ（Social Impact Management Initiative: SIMI）（以下「当法人」といいます）が運営するSIMIグローバルリソースセンター（以下「本ウェブサイト」といいます）に掲載されているものです。

本ウェブサイトを利用される前に以下の利用条件をお読みいただき、これらの条件にご同意された場合のみご利用ください。本ウェブサイトをご利用されることにより、以下の条件にご同意されたものとみなします。

なお、以下の条件は、予告なしに変更されることがあります。本条件が変更された場合、変更後の利用条件に従っていただきます。あらかじめご了承ください。

### 1. 著作権について

本ウェブサイト上のすべてのコンテンツに関する著作権は、特段の表示のない限り当法人および当該資料の原著の作者に帰属しております。そのすべてまたは一部を、法律にて定められる私的使用等の範囲を超えて、無断で複製、転用、改変、公衆送信、販売などの行為を行うことはできません。

### 2. 免責事項

本ウェブサイトは、社会的インパクト・マネジメントに関連する海外の文献や資料を、日本語に訳しまとめたものを、著者及び出版元の許可を得て掲載しています。本ウェブサイトに掲載されているコンテンツは、あくまでも便宜的なものとして利用し、適宜、英語の原文を参照していただくよう、お願いいたします。

誤りのないようあらゆる努力をしておりますが、誤訳、あるいは、掲載されている情報の使用に起因して生じる結果に対して、当法人関係者及び当ウェブサイトは、一切の責任を負わないものといたします。

当法人は、予告なしに、本ウェブサイトの運営を中断または中止、掲載内容を修正、変更、削除する場合がありますが、それらによって生じるいかなる損害についても一切責任を負いません。また本ウェブサイトのご利用によりご使用者様または第三者のハードウェアおよびソフトウェア上に生じた事故、データの毀損・滅失等の損害について一切責任を負いません。

### 3. リンクについて

営利、非営利、イントラネットを問わず、本ウェブサイトへのリンクは自由です。ただし、公序良俗に反するサイトなど、当社の信用、品位を損なうサイトからのリンクはお断りします。また事前事後にかかわらず、その他の理由によりリンクをお断りする場合があります。

### 4. 資料の引用について

本ウェブサイト上に掲載された日本語まとめ、抄訳及び翻訳資料を引用する際には、出典の著作者名として「一般財団法人社会的インパクト・マネジメント・イニシアチブ（SIMI）グローバルリソースセンター」及び当該資料の原著の著作者名を、併せて明記ください。なお、引用の範囲を超えられる場合は、当法人および当該資料の原著の著作権者に了解を得てください。