



不平等・社会関連財務情報開示タスクフォース (TISFD) とは

製品安全・環境本部 サステナビリティ第一ユニット 柳川美保 上級主任研究員（専門分野：サステナビリティ情報開示、ビジネスと人権対応、DE&I、ワーク・ライフ・バランス、ハラスメント対策）

不平等・社会関連財務情報開示タスクフォース（Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures、以下 TISFD）は、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）や自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）のいわば社会版に相当するイニシアティブである。本稿では TISFD の動向と、公開文書"Conceptual Foundations"¹をもとに TISFD が提唱する基盤的概念について解説する。

1. TISFD とは

□ 設立経緯と目的

TISFD は、不平等と社会関連課題を企業のサステナビリティ情報および財務情報に組み入れることを目的として 2024 年 9 月に設立された。世界銀行や WBCSD（持続可能な開発のための世界経済人会議）、UNESCO（国際連合教育科学文化機関）等の関係者が運営委員会の共同議長を務め、6 地域 15 か国から地域別・セクター別のサステナビリティ専門家が事務局に名を連ねている。設立パートナーには、OECD（経済協力開発機構）や UNDP（国連開発計画）といった国際機関、PRI（責任投資原則）や World Benchmarking Alliance（WBA）といった国際イニシアティブ、年金基金や機関投資家等、様々なステークホルダーが参画している。

社会関連課題に関する情報開示については、目的や重点が異なる複数の開示フレームワークが存在するものの、今まで統合的な枠組みは示されてこなかった。統合的な開示フレームワークが存在しないことにより、企業の情報開示の負担は増加し、その情報を意思決定に活用する投資家の判断は難しくなっている。

□ TISFDの主な活動

このような問題に対処することを目的として、TISFDは不平等と社会関連課題をサステナビリティ情報と財務情報の開示に体系的に組み込めるよう、以下の活動を行うことを掲げている²。

- ① 共通モデルと言語の確立：企業、金融、人々、社会の関係を記述するための共通モデルと専門用語の確立
- ② 財務的重要性の実証：不平等・社会関連課題が企業の財務に与える影響の重要性の実証

¹ TISFD, Conceptual Foundations, October 2025

<https://www.tisfd.org/resources/conceptual-foundations>

² "Conceptual Foundations" About TISFD

- ③ 統合的開示フレームワークの開発：概念的基盤、中核的開示要件、測定指標に関する推奨事項を含む、国際的なフレームワークの開発
- ④ 普及促進：開発された開示フレームワークの促進

□ 情報開示の意義

TISFDの公開文書"Conceptual Foundations"では、企業が人々やコミュニティに与える影響を財務情報に組み込み、開示することにより、ステークホルダーは各企業の取り組みが戦略やガバナンス、リスク管理とどのように関連しているかを深く理解することができるかと述べられている。また、企業にとっても、労働力の確保やイノベーション向上、コミュニティとの良好な関係を維持するための準備が可能になり、結果的に人々のウェルビーイング向上、強固な経済、全ての人々の繁栄につながっていくとも述べられている。

2. TISFD の開示フレームワークに関するスケジュール

(1) 開示フレームワーク公開スケジュール

開示フレームワークは、2026 年中に初版の公開が予定されている。

■ 表 1 開示フレームワーク公開までのスケジュール

時期	実施事項
2025 年後半	(フレームワーク開発とテスト) β版開発開始。
2026 年	開示フレームワークの初版を公開予定。実施指針や教育リソースの提供。
2027 年以降	追加ガイダンスの開発を検討。

(1) 開示フレームワーク公開後の展開ビジョン

開示フレームワークの公開後、数年をかけて企業や金融機関への浸透を図ることが示されている。

■ 表 2 開示フレームワーク公開後の展開ビジョン

時期	展開ビジョン
短期的 (1~2 年以内)	開示フレームワークを通じて、企業と金融機関がリスクと機会の原因となる不平等や社会関連の課題を認識し、それらの特定・評価・報告を強化する。また、人権の尊重や不平等の削減のための行動を通じて、金融リスクの緩和や機会を実現する。
中期的 (2~3 年以内)	TISFD の開示推奨項目が国や地域の開示基準に組み込まれることで、企業と金融機関による開示内容のグローバルな調査と開示を促進する。
長期的 (5~10 年以内)	企業と金融機関が開示フレームワークを採用し、以下のことを実現する。 ① 市民社会組織が情報にアクセスできる。 ② ベンチマーク企業や ESG・信用格付会社およびデータ提供会社が評価の正確性や関連性を改善できる。 ③ 政府や金融監督および金融システム政策を担う官庁がより効果的な政策を立案できる。 ④ 最終的に企業と金融機関がリスクの低減に向けた集団的な行動ができる。

出典：TISFD, "People in Scope"³より弊社作成

³ TISFD, People in Scope https://cdn.prod.website-files.com/672d08b2d88b396e31d7fdc0/672d08b2d88b396e31d7fe4a_People%20in%20Scope%20Sept%202024.pdf

3. TISFD の概念的基盤 (Conceptual Foundations)

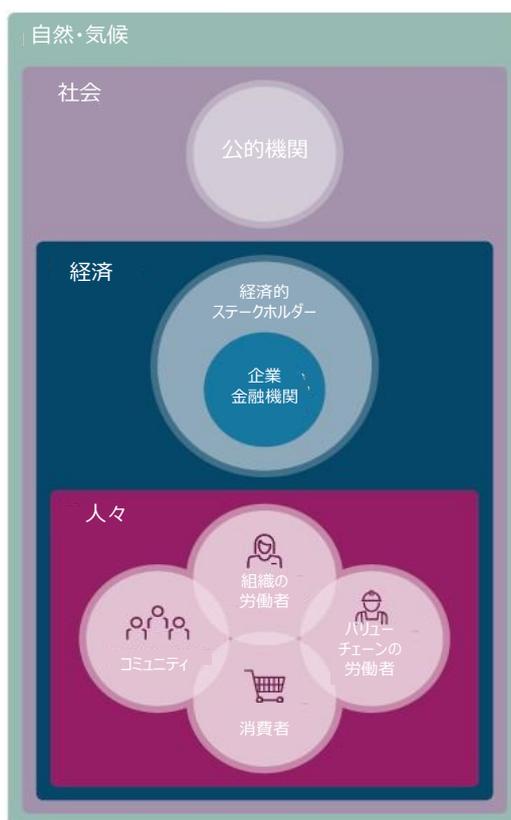
本章では、2025 年 10 月に公開された今後の開示フレームワーク策定に向けたディスカッションペーパー "Conceptual Foundations" より、TISFD を理解するための概念的基盤について解説する。

(1) 企業と「人々」の関係性の理解

「人々」はその特性により複数の社会的カテゴリーに属し、企業が活動する「社会」や「経済システム」を構成している。この「社会」や「経済」は「自然や気候」に組み込まれており、これらの関係は「人々の状態」と「不平等」に相互に影響を与えている。

「人々」は主に 4 つの役割で企業や金融機関と関わっている⁴。

- ① 組織の従業員として労働を提供する
- ② バリューチェーン上の労働者として労働を提供する
- ③ 消費者として製品を使用し、サービスを受ける
- ④ コミュニティの構成員として直接的またはバリューチェーンを通じて事業活動に関わる



■ 図 1 「人々」を中心とする経済システムや社会

出典：TISFD, "Conceptual Foundations" Figure2 (日本語訳：弊社作成。TISFD の公式訳ではない)

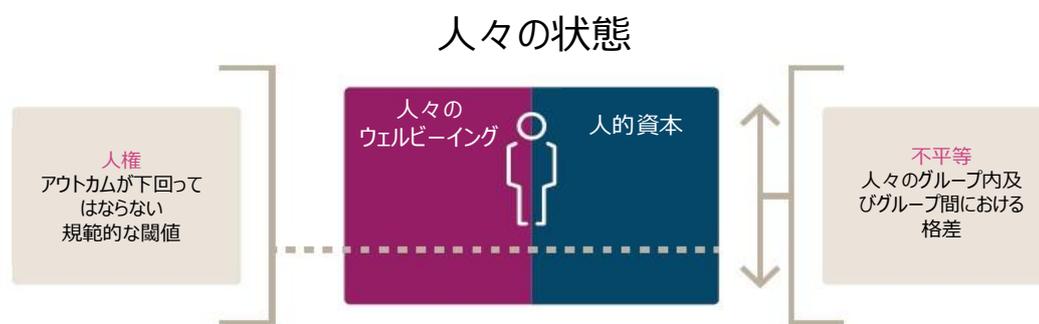
⁴ "Conceptual Foundations" 1. Understanding the relationship between business and people

(2) 社会関連課題を理解するための概念的基盤

“Conceptual Foundations”では、社会関連課題の理解に当たって重要となる概念として、「人々の状態」と「不平等」について示している。

□「人々の状態」の概念

人権、ウェルビーイング、人的資本・社会資本といった社会関連課題の中立的な架け橋となる概念として、「人々の状態（State of People）」という考え方が示されている。この概念において、人権はウェルビーイングの下回ってはいない最低基準（アウトカム）の閾値として設定され、全ての人が尊厳ある生活を送るための基盤となる。企業や金融機関には人権尊重の責任があり、人権が尊重され、人々のウェルビーイングが良好な状態にある社会では、人的資本（優秀な人材の確保）や社会資本（地域社会との信頼性構築）の形成が促進され、企業の持続的な価値創造に寄与する。



■ 図 2 人々の状態

出典：TISFD, "Conceptual Foundations" Figure3（日本語訳：弊社作成。TISFDの公式訳ではない）

なお、上記の各用語は、以下のように定義づけられている⁵。

- ・ 人権：すべての人が尊厳ある生活を享受する権利
- ・ ウェルビーイング：人々の生活全体の状態を反映し、健康で安全で、充実し、目標を追求し、良質な生活を享受できる程度を示すもの
- ・ 人的資本：経済、社会、人々の将来的なウェルビーイングに対して価値を維持または提供する観点から見た人々の知識、スキル、健康その他の状態
- ・ 社会資本：人々、企業および社会におけるその他の行為者の関係性。これらは協力を促進し、組織、社会、そして人々の将来のウェルビーイングのために価値を維持または提供するもの

□「不平等」の理解

「人々の状態」を適切に評価するためには、「不平等」の理解が不可欠である。「不平等」は、歴史的、経済的、文化的な背景によって構造的に生み出され、「機会の不平等」や「結果の不平等」として世代を超えて継承されている。

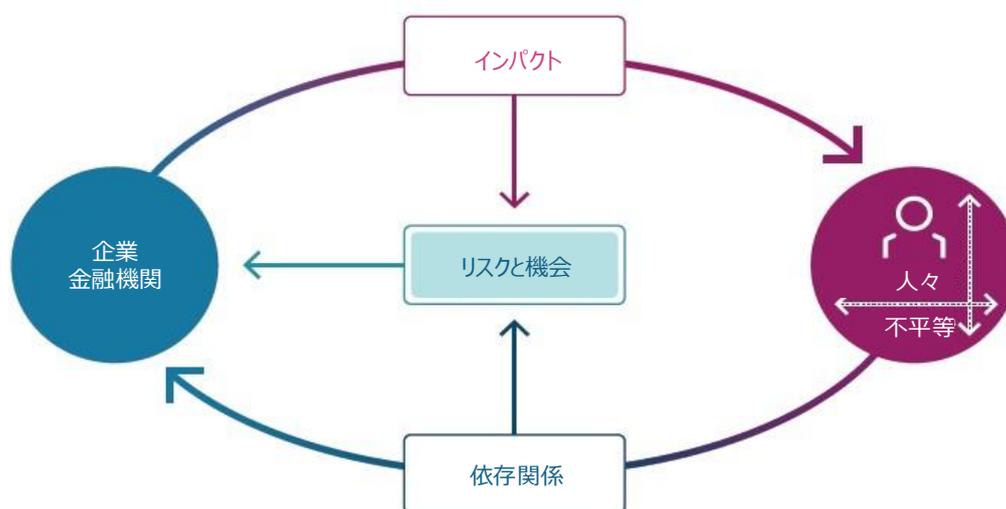
「不平等」には、所得や富等の個人間の格差である「垂直的不平等」と、性別や民族等の属性による格差である「水平的不平等」で説明される。政府はこれらの「不平等」を緩和する責任を負っているが、企業や金融機関も

⁵ “Conceptual Foundations” Box3 Definitions of concepts for understanding the state of people

人権尊重と平等な処遇の確保という責任を担っている。「不平等」の深刻化は、企業活動や経済を不安定にし、企業に財務的影響を与える可能性があるため、リスク管理の観点からも対処が求められる。

(3) IDRO (インパクト、依存関係、リスクと機会) とは

社会関連課題を整理する方法として、インパクト (Impact)、依存関係 (Dependence)、リスク (Risk) と機会 (Opportunity) の頭文字をとった IDRO の枠組みを示している。



■ 図 3 IDRO で結びつく不平等と社会関係

出典：TISFD, "Conceptual Foundations" Figure7 (日本語訳：弊社作成。TISFD の公式訳ではない)

□ インパクト

インパクトとは、企業や金融機関の活動が「人々」や「不平等」に与える影響を指す。この影響には、ポジティブまたはネガティブなもの、意図的または非意図的なもの、顕在化しているまたは潜在的なものがある。企業は、労働条件や製品・サービスを通じて、直接的または間接的に「人々」や「不平等」に影響を与えている。非正規労働者や先住民等の脆弱なグループは、法的・社会的保護の欠如や構造的不利益、差別による悪影響を受けやすい状況にある。金融機関は、自社の活動と金融サービス提供の両面で「人々」や「不平等」に影響を及ぼす。また、資本配分やスチュワードシップ活動を通じて、社会全体のリスクや収益、価値の分配を形成する重要な役割を担っている。

□ 依存関係

企業は「人々」の人的資本と社会資本に依存している。人的資本においては、労働者の知識やスキル、健康が事業継続や生産性を支え、個人が労働者・消費者・地域住民として担う役割が、企業の人材確保や市場アクセス、価値創造能力を決定する。社会資本においては、信頼や社会的結束、紛争回避が、予測可能な投資環境を創出し、ステークホルダーとの良好な関係が、事業の正当性とブランドロイヤルティの向上において重要である。そして、人々のウェルビーイング向上は、これら両資本を維持するための不可欠な要素となっている。

□ エンティティレベル (個々の企業レベル) のリスクと機会

企業や金融機関による「人々」へのインパクトと依存関係は、財務リスクと機会を生み出す。個々の企業等に対するリスクは、組織運営におけるリスク、政策・法的リスク、レピュテーションリスク、市場リスク等として顕在化し、複合的に

財務影響をもたらす。例えば、環境破壊による先住民への影響は、企業の操業停止、生産性低下、法的請求、信頼失墜を招く可能性がある。一方、人権尊重とウェルビーイング向上への投資は、事業継続性、回復力、適応力を高め、人材確保や組織安定性の向上等戦略的優位性を生み出す。TISFDは、TNFD・TCFD等の既存の枠組みを活用し、社会領域特有の法的・規範的期待に基づくリスクと機会の分類体系を構築している。

□ システムレベルのリスクと機会

企業や金融機関の累積的な負の影響及びそれらが生み出す負の外部性[※]は、システムレベルのリスクを引き起こす可能性がある。これらは経済全体または多くの関係者に影響を及ぼすリスクであり、連鎖効果によって急激に顕在化する可能性がある。「不平等」は最も重要なリスク要因の一つであり、このようなリスクは、金融・財政政策の有効性を損ない、市場の変動性を高め、個々の企業の利益やポートフォリオリターンにも影響を与える可能性がある。負の外部性は、こうした影響がシステムレベルのリスクや機会へと集積していく主要な経路である。例えば、低賃金と賃金格差は所得や資産の不平等を深刻化させる。その結果、消費者の購買力を減少させ、企業投資や総需要、経済成長が抑制され、利益の可能性が制限されるといったことである。

※ 負の外部性とは、企業活動が第三者や社会に与える意図しない悪影響のことをいう。

また、TISFDは不平等関連のシステムレベルリスクを社会安定・マクロ経済・金融安定の3つのリスクに分類している⁶。

- ・ 社会安定リスク：社会全体における体系的な混乱に関連するリスクであり、マクロ経済のパフォーマンスと安定性に連鎖的な影響を及ぼす。これらのリスクは、人々の権利とウェルビーイングにおける不平等や剥奪から生じる、社会的結束の侵食、不公平感の高まり、政治的分極化の深刻化に起因する。これらは、認識と実践の両面における公的機関の弱体化、公共サービスの侵食、社会不安、犯罪と暴力の増加、最適ではない規制対応をもたらす可能性があり、深刻な場合には、マクロ経済の衰退と金融不安定につながる可能性がある。
- ・ マクロ経済リスク：持続可能な経済成長と長期的な財務パフォーマンスに対する体系的なリスクで、例えば、ウェルビーイングの水準や人的資本の停滞または低下、市場集中、公的・民間債務等に関連する。こうしたリスクは、人的資本の劣化による生産性やイノベーションの低下、または疎外や排除によって利用可能な人材プールが縮小し、労働市場参加率が低下する形で顕在化する。もう一つの経路は、不公平な所得分配が低所得世帯の消費を制限する場合に発生する総需要の制約が挙げられる。
- ・ 金融安定リスク：不平等が金融システムの脆弱性に直接寄与し、その安定性と回復力を脅かす可能性（potential）。これらのリスクは単独で生じることもあれば、社会安定性やマクロ経済リスクの連鎖的影響として発生することもある。一例として、富の集中が不動産・金融市場価格を押し上げ、バブルを生み出し、それが崩壊することで広範な経済に損害を与えるケースが挙げられる。金融安定リスクは、略奪的融資の事例に見られるように、人々に影響を及ぼす事業活動から直接生じる場合もある。

(4) 人々、自然・気候のつながり

「人々」と自然・気候は深く結びついており、人々のウェルビーイングと人権は、健康、生活手段、文化等を支える環境条件に大きく依存している。一方で、自然破壊と気候変動は主に企業を含む人々の活動によって引き起こされ、システムレベルでのリスクにつながり得る。企業はこのような相互依存関係を理解し、脆弱な立場にある労働者やコミュ

⁶ "Conceptual Foundations" 3.4 System-level risks and opportunities

ニティを置き去りにしない「公正な移行（Just Transition）」の視点を持つことが重要である。企業は、このような包括的な視点を持った上で、IDRO（インパクト・依存関係・リスク・機会）を評価することが求められる。

4. 企業が影響を与える不平等の一例（男女間賃金格差）

企業活動が社会に与える「不平等」の影響については、身近な問題として認識されにくいかもしれない。しかし、男女間賃金格差の問題も、その一例として挙げられるだろう。男女間賃金格差は、同じ企業で働く男性と女性の間に見える賃金の差を指し、日本社会において注目を集めている社会課題である。

国内では、この問題の可視化と改善を目的として、法的な開示義務が段階的に導入されている。具体的には、上場企業に対して有価証券報告書における男女間賃金格差の開示が義務付けられているほか、女性活躍推進法に基づき、一定規模以上の企業には本指標の公表が求められている⁷。本指標は、基本給に加えて残業代や各種手当を含めた前年度の総給与と支払い実績を基に算出される。算出方法は、男性従業員の平均賃金を 100 とした場合の女性従業員の平均賃金の割合として表され、数値が小さいほど格差が大きいことを意味する。

2024 年時点で、日本における男女間賃金格差は 75.8%となっている⁸。これは、女性の賃金が男性の約 4 分の 3 程度に留まっていることを示している。この数値は、OECD 諸国の中でも比較的大きな格差を示しており、国際的にも改善が求められている状況である。

男女間賃金格差が生じる原因は、日本社会における以下のような構造的な問題が複合的に作用していると考えられる。

- ・ 役職・職位の違い：昇進機会に差が存在し、管理職や役員クラスにおける女性の割合が低い
- ・ 継続勤務年数の差：出産・育児による離職や非正規雇用への転換により、女性の平均継続勤務年数が短くなる傾向がある
- ・ 職種・業界の偏り：相対的に賃金水準の高い職種や業界において女性比率が低い
- ・ 働き方の制約：育児・介護等のケアを担うことにより、女性の労働時間や働き方に制約が生じやすい

これらの要因は TISFD の概念的基盤で示されているように、長年にわたる歴史的・文化的な影響が積み重なった結果として現れており、単純な制度変更だけでは解決が難しい構造的な問題となっている。

企業が男女間賃金格差の是正に取り組む際、TISFD が提唱する考え方やフレームワークの活用は有効である。例えば、まず賃金データに加え、昇進率や離職率、研修機会等の関連情報を収集し、現状分析を行う。次に、格差是正の遅れによるレピュテーションリスクや採用場面での優秀人材獲得競争での劣位というリスクと、ダイバーシティ推進による組織力向上や ESG 機関投資家からの評判向上という機会を明確化する。その上で、採用、評価、昇進、研修制度等の人事施策全般の戦略的改革を実施する。このような包括的なアプローチにより、表面的な対応に留まらない、実効性のある男女間賃金格差の是正が可能になると考えられる。

なお、近年、女性の採用を増やしている企業においては女性の平均継続勤務年数が短くなり、賃金格差が大きくなる可能性がある。企業ごとの男女間賃金格差の問題を理解するためには、業種による特性をはじめ、従業員構成等各企業の事情を考慮することが重要である。

⁷ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）により、常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主に男女の賃金差異の外部への公表が義務付けられている。2026 年 4 月からは、常時雇用する労働者が 101 人以上の事業主にも公表が義務付けられる。

⁸ 出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「図 6 男女間賃金格差」

<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0406.html>

5. おわりに

企業における TISFD 対応の第一歩は、自社が直接的・間接的に「人々」と「不平等」に影響を与えているという認識を持つことである。具体的には、雇用慣行、サプライヤー管理、地域社会への影響等を通じて、社会の不平等構造にどのように関与しているかを客観的に把握することが重要になるであろう。第 2 章で述べた通り、TISFD の展開ビジョンによれば、2026 年の開示フレームワーク公開後、数年をかけて企業や金融機関に浸透を図ることが示されている。企業においては、TISFD が順次公開するガイドライン、フレームワーク、ベストプラクティス事例等の資料から情報を収集し、自社の事業規模や特性を踏まえて、対応のタイミングを検討していくことが望まれる。

本稿が、貴社における社会課題関連の情報開示戦略の検討において活用されれば幸いである。

※ 本稿公開時点で、TISFD から本文書の日本語版は公表されておられません。本稿と文書の英語原文間に齟齬がある場合は、英語原文が優先されるものとします。

[2026 年 3 月 9 日発行]



製品安全・環境本部 サステナビリティ第一ユニット 上級主任研究員 柳川 美保
(専門分野：サステナビリティ情報開示、ビジネスと人権対応、DE&I、ワーク・ライフ・バランス、ハラスメント対策)
〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-5-1 大手町ファーストスクエア ウエストタワー23F
Tel. 03-5288-6580 Fax. 03-5288-6590 <https://www.tokio-dr.jp/>